

# **Informe y recomendaciones sobre las Resoluciones 1, 2, 78**

**Identificación y solución de barreras:  
Desarrollo de la capacidad del HEU**



# Contenido

**Términos útiles que debe conocer ..... PÁGINA 01**

**Mensaje de la Presidenta.....PÁGINA 03**

**Resumen.....PÁGINA 05**

**Antecedentes y contexto ..... PÁGINA 07**

- El HEU - El poder de la acción colectiva
- Injusticia persistente

**Resoluciones del Proyecto de Diversidad,  
Igualdad e Inclusión (DEI) ..... PÁGINA 10**

- Resolución No. 1
- Resolución No. 2
- Resolución No. 78

**Resumen de sesiones para escuchar opiniones..... PÁGINA 12**

- Identificación de barreras
- Mostrar receptividad y apertura
- Acceso y participación en las reuniones de las delegaciones locales
- Búsqueda de soluciones a los problemas planteados por los afiliados

**Recomendaciones..... PÁGINA 16**

- Recomendación 1: Garantizar una respuesta adecuada al racismo, el acoso y la discriminación
- Recomendación 2: Fomentar el fortalecimiento de las delegaciones locales
- Recomendación 3: Desarrollar herramientas específicas de comunicación
- Recomendación 4: Buena gobernanza
- Recomendación 5: Supervisar y evaluar repercusiones
- Recomendación 6: Desarrollar el liderazgo
- Recomendación 7: Facilitar el enlace entre afiliados y el apoyo necesario
- Otras consideraciones

# Términos útiles que debe conocer

**HEU**

Siglas en inglés del Sindicato de Empleados de Hospitales (*Hospital Employees' Union*).

---

**Delegación local**

Grupos locales vinculados a un sindicato nacional. Las delegaciones locales pueden representar a los trabajadores de una zona específica o de un determinado grupo de trabajadores dentro del sindicato mayor.

---

**Comité permanente**

Un comité es un grupo de personas que se reúnen para trabajar en un proyecto. Los comités permanentes son comités fijos.

---

**FBA**

Siglas en inglés de la Asociación de Negociación de Instalaciones (*Facilities Bargaining Association*).

---

**Constitución y reglamentos internos**

Los objetivos del sindicato y su funcionamiento.

---

**Privatización**

Proceso mediante el cual un servicio pasa de ser administrado por el gobierno a ser propiedad de una empresa privada.

---

**Discriminación**

Actos o decisiones que perjudican a una persona o grupo debido a su raza, edad o discapacidad.

**Sesgo**

Estar a favor o en contra de una cosa en comparación con otra, usualmente de forma injusta.

---

**Defensa**

Apoyo a los afiliados a defender sus derechos.

---

**DEIA**

Enfocarse en la diversidad, la igualdad, la inclusión y la accesibilidad (DEIA, siglas en inglés de *Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility*) es una forma de incluir a personas de diferentes orígenes.

---

**Grupos que promueven la igualdad**

Personas que reconocen que la discriminación impide el acceso justo a recursos y oportunidades. Buscan solucionar estos problemas y alcanzar la justicia social. Pueden ser mujeres, personas no binarias, transgénero, racializadas, con discapacidades, jóvenes, 2SLGBTQIA+, indígenas o de raza negra.

---

**Recomendación**

Plan sobre la mejor acción a seguir elaborado por un grupo con autoridad.

---

**Representante**

Cualquier representante del sindicato.

---

# Mensaje de la Presidenta

Me siento orgullosa de participar en la labor que el HEU ha estado haciendo para fortalecer la igualdad y la inclusión.

El HEU es la voz principal de las personas que trabajan en el sector de la salud en B.C. Durante nuestras ocho décadas de existencia, hemos usado esta voz para luchar por la igualdad.

Nos enfrentamos al racismo y la discriminación que afectaban al personal del sector de la salud en los años 60 y 70.

Logramos la igualdad salarial para el personal del sector de la salud en los años 80 y 90. Y abogamos por ofrecer prestaciones para nuestros afiliados con parejas del mismo sexo en los años 90.

Cuando nuestro sindicato fue atacado por un gobierno de derecha en los años 2000, logramos que la negociación colectiva se consagrara como un derecho en la Carta Canadiense de Derechos y Libertades (*Charter*) para los trabajadores de todo el país, y resistimos los esfuerzos de privatización que afectaban desproporcionadamente a nuestros trabajadores racializados.

La lucha por la igualdad y la justicia social siempre ha formado parte de nuestra historia como un sólido sindicato de justicia social.

Como afiliados del HEU, sabemos que no podemos defender la igualdad y la justicia para todo el personal del sector de la salud si no tenemos igualdad y justicia dentro de nuestro propio sindicato. Es por eso que la diversidad, la igualdad, la inclusión y la accesibilidad constituyen una parte esencial del trabajo de nuestro sindicato.

Nuestro sindicato inició su labor en diversidad, igualdad e inclusión en la convención de 2018. Este esfuerzo resultó en un cambio histórico en nuestra constitución, que estableció seis puestos de igualdad en nuestro Comité Ejecutivo Provincial. En nuestra convención de 2021, los delegados adoptaron las Resoluciones 1, 2 y 78 para impulsar nuestro trabajo en igualdad e inclusión, comprender mejor las barreras que impiden que nuestro sindicato sea más inclusivo y proponer cambios para eliminarlas.

Este informe define la ruta para que nuestro sindicato siga avanzando en este sentido. Integra las experiencias reales de afiliados que pertenecen a grupos que promueven la igualdad dentro de nuestro sindicato. Establece formas concretas para mejorar el acceso a los servicios del sindicato, el apoyo y el desarrollo educativo a un mayor número de afiliados.

El trabajo que nuestro sindicato tiene por delante es arduo, pero necesario. No es sencillo, pero es indispensable seguir adelante. Habrá momentos difíciles, pero los afiliados del HEU están preparados, porque entienden que la solidaridad implica que, al fortalecer a nuestros afiliados más marginados, beneficiamos a todos los miembros.

La labor que tenemos por delante nos ayudará a seguir construyendo nuestro sindicato como un espacio en el que todas las personas se sientan bienvenidas, en el que todas tengan voz y en el que todas contribuyan a la lucha por la justicia y la solidaridad de los trabajadores, dentro y fuera del sindicato. Podemos sentirnos orgullosos de que nuestro sindicato haya liderado el avance de la igualdad en nuestro movimiento sindical, pero debemos continuar esta labor.

Es así como logramos cambios importantes para los trabajadores en el pasado y como seguiremos alcanzando victorias en el futuro.

**BARB NEDERPEL**

Presidenta

Sindicato de Empleados de Hospitales

# Resumen

En este informe se presentan testimonios de afiliados que pertenecen a grupos que promueven la igualdad. Nos ofrece pasos concretos que facilitarán el acceso de más personas a los servicios y apoyo del sindicato.

En noviembre de 2021, el HEU aprobó tres resoluciones (Resoluciones 1, 2 y 78).

El HEU examinó su Constitución y Reglamentos Internos (*Constitution and By-Laws*) para identificar los cambios necesarios en diversidad, igualdad, inclusión y accesibilidad (DEIA, siglas en inglés de *Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility*). También se propuso garantizar la seguridad de todos en los espacios sindicales. Se diseñó un plan para prevenir la violencia, el abuso y el trato injusto hacia las mujeres.

Este informe es importante porque:

- Demuestra que sigue existiendo racismo, discriminación y violencia hacia las mujeres y las personas de género diverso en el sindicato.
- Incluye comentarios que dieron afiliados del HEU en 13 reuniones, donde explicaron numerosos problemas que impiden que las personas participen en el sindicato.
- Ofrece recomendaciones para solucionar estos problemas.
- Ayudará al sindicato a servir mejor a todos sus afiliados y facilitará el trabajo conjunto de todos.

Los afiliados hablaron sobre diversos problemas que les impiden participar plenamente en el sindicato, como:

- La lentitud y falta de apertura del sindicato.
- Dificultades para asistir a las reuniones de las delegaciones locales.

Los afiliados dejaron de asistir a eventos tras haber tenido una mala experiencia con el sindicato o al enfrentar problemas para conseguir información.

Todos debemos hacernos responsables y mejorar las cosas. El HEU quería escuchar a estos afiliados y conocer sus historias.

En respuesta a los comentarios de los afiliados, las recomendaciones incluyen:

- Abordar el racismo, el acoso y la discriminación.
- Crear herramientas específicas de comunicación.

- Fomentar una buena gobernanza.
- Revisar lo que sucede.
- Desarrollar líderes.
- Sugerencias para la negociación y la defensa sindicales.

Las recomendaciones de este informe se implementarán en 2025 y 2026. Informaremos sobre su efectividad en la 35.ª convención bienal del HEU en 2026.

Al conversar con dirigentes del HEU, nos indicaron que este trabajo podría contribuir a:

- Tomar decisiones que representen mejor a los afiliados del sindicato.
- Fortalecer al sindicato a largo plazo.
- Reforzar nuestros recursos.
- Eliminar barreras de acceso (*gatekeeping* en inglés, que significa limitar o controlar el acceso a algo).
- Identificar sesgos.
- Garantizar que ningún grupo tenga demasiado poder.
- Fomentar reuniones más seguras.
- Dar a todos los afiliados un sentido de unidad.



# Antecedentes y contexto

Las personas que trabajan en el sector de la salud son esenciales, pero su trabajo no siempre recibe el reconocimiento que merece. El trabajo en el sector de la salud sigue siendo subestimado y relegado a la invisibilidad. El sistema tiene una historia de exclusión de muchas personas. Esa historia es sexista y racista. Sigue afectando hoy en día a nuestros vecindarios, lugares de trabajo y sindicatos.

## El HEU - El poder de la acción colectiva

Gracias a sindicatos como el HEU, las personas que trabajan en el sector de la salud ahora cuentan con:

- Mejores remuneraciones, estabilidad laboral y mejores condiciones laborales.
- Acceso a mecanismos para enfrentar el trato injusto.
- Aumentos salariales por el costo de vida y salarios más altos.
- Mejores derechos laborales.
- Prestaciones vinculadas a sus empleos.

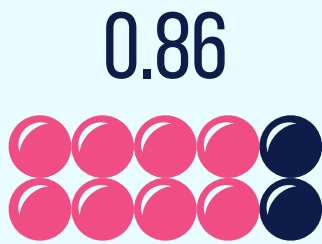
El HEU agrupa a más de 60 000 trabajadores. Más del 90 por ciento de sus afiliados pertenecen a un grupo que promueve la igualdad. Pueden ser mujeres, personas no binarias, transgénero, racializadas, con discapacidades, jóvenes, 2SLGBTQIA+, indígenas o de raza negra.

Durante los últimos 80 años, el HEU ha luchado por la igualdad de trato para quienes trabajan en el sector de la salud y sus empleos. La labor del HEU en materia de igualdad salarial ha propiciado cambios en la legislación.

- Por ejemplo, el gobierno actualizó el Código de Derechos Humanos (*Human Rights Code*) para que sea ilegal que los empleadores privados y públicos paguen salarios diferentes a hombres y mujeres.

En 1992, el HEU llegó a un acuerdo con los empleadores del sector salud y el gobierno del NDP para que los salarios fueran más justos. El comité acordó utilizar el 1 por ciento de la nómina anual para ajustes de igualdad salarial. Esto se hizo con el fin de reducir las brechas salariales detectadas tras una revisión completa de todos los trabajos en el HEU. Se necesitaron 10 años más para erradicar la discriminación salarial.

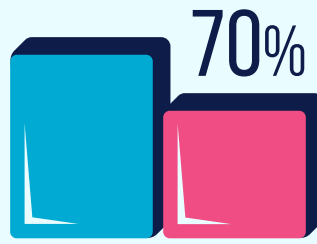
Durante el mandato del partido liberal de Columbia Británica (*BC Liberals*), todos los afiliados enfrentaron privatizaciones, recortes salariales y jornadas laborales más largas. La privatización afectó sobre todo a las mujeres y a las personas de color. Casi 10 000 trabajadores de apoyo del HEU perdieron sus empleos. Después, las empresas privadas subcontrataron (tercerizaron) estas funciones y contrataron a nuevos empleados con salarios más bajos.



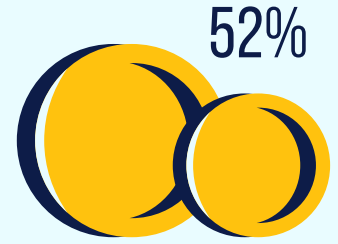
Las mujeres ganan **0.86 centavos por cada dólar** que ganan los hombres en salarios por hora.



Las personas racializadas con estudios universitarios ganan **0.86 centavos por cada dólar que ganan sus colegas blancos.**



Las personas con discapacidades ganan **70% de lo que reciben quienes no tienen discapacidades.**



Las mujeres indígenas que viven en reservas ganan **menos del 52%** de lo que ganan los hombres no indígenas.

## Injusticia persistente

En 2021, la Oficina del Comisionado de Derechos Humanos de Columbia Británica publicó el informe “*State of Employment Equity in B.C.*” (Estado de la igualdad en el empleo en Columbia Británica). El informe señala que:

- B.C. tiene una de las mayores brechas salariales entre géneros en Canadá. Las mujeres ganan 86 centavos por cada dólar que ganan los hombres en salarios por hora, incluso en sectores donde las mujeres están más presentes.
- En Columbia Británica, la diferencia salarial entre razas es mayor que en el resto de Canadá. Las personas de color con estudios universitarios ganan 86 centavos por cada dólar que ganan sus colegas de raza blanca.
- Las personas con discapacidades en B.C. ganan 70 por ciento de lo que ganan las personas sin discapacidades.
- Las personas indígenas representan el 4 por ciento de la fuerza laboral. Las mujeres indígenas que viven en reservas ganan menos del 52 por ciento de lo que ganan los hombres no indígenas.
- Las mujeres ganan \$17,500 dólares menos al año que los hombres y constituyen el 78 por ciento del sector de la salud.

En 2023, el HEU realizó una encuesta entre los miembros de la FBA. El informe señala que:

- El 15 por ciento de las personas que trabajan en el sector de la salud tienen dos empleos.
- El 56 por ciento de la fuerza laboral en el sector de la salud viven en hogares con ingresos de \$60,000 dólares o menos antes de impuestos.

En el convenio colectivo de la FBA, el salario más bajo corresponde al Nivel 10 (*Grid 10*), que actualmente es de \$24.34 dólares por hora (\$47,460 dólares al año). La mayoría de las mujeres ocupan puestos de trabajo en el Nivel 10 y la mayoría de los hombres tienen los trabajos mejor pagados.

Los salarios del sector privado se equiparan a los del sector público mediante el nivel salarial del gobierno. Pero sus prestaciones no son tan buenas. Al eliminar la igualdad salarial, el partido liberal de B.C. afectó específicamente a las mujeres y a los trabajadores racializados.

Entre 2001 y 2017, los liberales de BC atacaron a los afiliados del HEU, y esto derivó en la privatización de sus trabajos. El HEU defendió el regreso de los trabajadores al sector público y luchó por la igualdad de salarios. Nuestro esfuerzo con los miembros de la FBA también mejoró los contratos en los sectores de salud comunitaria y servicios sociales. También benefició a nuestros afiliados en el sector privado al igualar sus salarios con los del sector público.

Para promover la igualdad en el sindicato, el HEU ha estado tomando algunas acciones importantes, como:

- Establecer seis Comités Permanentes de Igualdad.
- Incorporar las primeras vicepresidencias de diversidad del sindicato en el Comité Ejecutivo Provincial (seis cargos).
- Empezar a enfocarse en la diversidad, la igualdad, la inclusión y la accesibilidad.

El trabajo que realizan las personas que trabajan en el sector de la salud y la ayuda que necesitan son reales y urgentes. El HEU sigue impulsando el cambio social para que el trabajo de la atención de la salud sea más reconocido y gratificante. Además, el HEU sigue denunciando situaciones injustas y pidiendo al gobierno que las solucione mediante:

- La identificación y eliminación de barreras.
- El aumento de salarios y la mejora de las condiciones laborales.
- La asignación de recursos para liderazgo y capacitación.
- Transformación de los métodos de operación.

El HEU tiene una afiliación muy diversa en los sectores público y privado. Para representar esta diversidad de manera auténtica, nuestros afiliados deben poder participar plenamente en él. Las recomendaciones de este informe dan al HEU la oportunidad de eliminar los obstáculos que dificultan que los afiliados participen en las oportunidades sindicales que les interesan.

# Resoluciones del Proyecto de Diversidad, Igualdad e Inclusión (DEI)

Las Resoluciones 1, 2 y 78 de la Convención 2021 del HEU tratan sobre:

- Identificación y eliminación de barreras
- Revisión de la constitución sindical
- Gobernanza
- Desarrollo de liderazgo
- Capacitación y herramientas
- Espacios sindicales más seguros

A continuación, se describen las Resoluciones 1, 2 y 78:

## Resolución No. 1

Implementar la segunda parte del proyecto del sindicato sobre diversidad, igualdad e inclusión. Presentar resultados en la 33.<sup>a</sup> convención bienal para mostrar avances en su trabajo de DEI. El sindicato debe:

- Encuestar a sus afiliados para identificar los obstáculos que impiden la participación de los grupos que promueven la igualdad. Cambiar las políticas para solucionar los problemas.
- Utilizar datos demográficos de los afiliados y dirigentes sindicales. Fijar objetivos de igualdad y para conseguir el apoyo de los grupos sindicales.
- Diseñar un plan para que todos los miembros del sindicato, incluyendo afiliados, ejecutivos locales y personal, conozcan los conceptos de DEI y sepan cómo utilizar las estructuras y los procedimientos sindicales.
- Crear herramientas de DEI para afiliados activistas. Las herramientas deben ayudar a los grupos que promueven la igualdad a sentirse seguros y conectados. Deben fomentar el sentido de comunidad entre todos los afiliados.
- Mejorar la orientación de entrada al sindicato para los nuevos afiliados. Incorporar una parte sobre inclusión dirigida por ejecutivos y delegados locales.

- Buscar personas entre los grupos que promueven la igualdad que puedan ser buenos líderes y apoyarlos para conseguir esos puestos. Planificar rutas de liderazgo. Ayudar a los afiliados de los grupos que promueven la igualdad a desarrollarse y crecer. Ofrecer otros tipos de mentorías.
- Revisar las descripciones de funciones y los términos de referencia de los comités para incluir enfoques más inclusivos y culturales.
- Ayudar a los afiliados de los grupos que promueven la igualdad dentro del movimiento laboral a establecer redes y trabajar juntos. Esto los fortalecerá.

## Resolución No. 2

Examinar la *Constitución y Reglamentos Internos* del sindicato desde el punto de vista de DEI para detectar barreras que impiden la participación de los trabajadores jóvenes y grupos que promueven la igualdad.

El Comité Ejecutivo Provincial creará el Comité de Revisión Constitucional. Tendrá afiliados de grupos que promueven la igualdad, trabajadores jóvenes y del Comité Ejecutivo Provincial.

El comité también se apoyará en expertos y una encuesta local. Detectarán problemas de participación que se podrían solucionar con un cambio en la Constitución.

En la 33.<sup>a</sup> Convención bienal, el Comité de Revisión Constitucional presentará un informe sobre sus ideas y resultados.

## Resolución No. 78

Elaborar una política sobre conducta sexual inapropiada y discutirla en los eventos sindicales.

La política debe incluir el consentimiento, la reducción de daños, la intoxicación y la responsabilidad en la comunidad.

Organizar talleres para discutir cómo solucionar los problemas sistémicos ocasionados por el abuso sexual y las conductas indebidas.

Los afiliados que necesiten alojamiento para los eventos del sindicato deben poder recibir apoyo.

# Resumen de sesiones para escuchar opiniones

Organizamos 13 sesiones para escuchar las opiniones de personas que expresaron interés en unirse al sindicato, pero enfrentaron problemas. El objetivo fue conocer mejor sus experiencias. Al igual que los grupos de discusión, las sesiones para escuchar opiniones permiten a pequeños grupos de personas hablar de sus experiencias.

Las encuestas sindicales a los afiliados del HEU confirmaron los temas de los grupos de discusión. Revelaron que los afiliados se sienten seguros porque el HEU aboga por las personas que trabajan en el sector de la salud y las apoya. Las experiencias positivas con el HEU incluyen ayuda en temas como:

## Identificación de barreras

Las sesiones para escuchar opiniones mostraron dos áreas clave que deben mejorar para los afiliados:

- Que el sindicato sea receptivo y accesible.
- Que los afiliados puedan asistir y participar en las reuniones locales.

## Receptividad y apertura

Los afiliados del sindicato mencionaron que una razón importante para no participar era su interacción con el sindicato.

Resultó muy frustrante que algunos afiliados no tuvieran un representante sindical o no supieran quién era el suyo. Para quienes sí tenían uno, algunas personas recibieron poca o ninguna respuesta a los temas que plantearon. Algunas personas rechazaron oportunidades sindicales porque no se sentían apoyadas por el sindicato.

Muchos afiliados mencionaron haber tenido experiencias inseguras, tóxicas y racistas, en las que fueron:

- La única persona fuera del grupo.
- Acusados injustamente de un delito.
- Objeto de abuso, intimidación o control excesivo.
- Blanco de rumores maliciosos y burlas.
- Tratados con indiferencia o ignorancia.

Los afiliados mencionaron que algunos líderes no estaban practicando los valores antirracistas que promovían. Comentaron lo triste que era que el sindicato no estuviera haciendo nada sobre los problemas que plantearon. El hecho de ser ignorados no los motivó a participar de nuevo.

Los dirigentes sindicales deben aprender mejor estos valores. Deben tomar más responsabilidad por sus acciones.

Los afiliados comentaron que no tener una forma segura de hablar sobre las experiencias negativas dificultaba denunciar los problemas. Cuando se trata de denunciar de forma segura, las personas necesitan métodos que no causen daño.

### **Acceso y participación en las reuniones de las delegaciones locales**

Es difícil asistir a las reuniones locales cuando no hay aviso previo ni recordatorios sobre la fecha, hora y lugar. Los afiliados también comentan que no hay suficiente variedad de lugares, fechas y horas de las reuniones. Se necesita variedad en estos aspectos para facilitar la participación de quienes tienen trabajos por turnos o responsabilidades de cuidado no remuneradas.

A las personas les resulta difícil participar en las reuniones de las delegaciones locales. Los afiliados mencionaron experiencias de:

- No ser invitados.
- Favoritismo.
- No ser escuchados.
- No poder ver cómo se toman las decisiones.
- Racismo.
- Discriminación.
- Grupos cerrados.
- Ser instados a votar por representantes en funciones.
- Falta de representación de muchos grupos que promueven la igualdad.

Los afiliados comentaron que las barreras de idioma les impedían participar en eventos sindicales. Muchos se sintieron inseguros hablando inglés porque tenían dificultades para compartir sus puntos de vista debido a la barrera del idioma. Tenían dificultades para entender los materiales del sindicato, que estaban en inglés. Los afiliados se sentían muy solos debido a la barrera del idioma. Comentaron que sería más probable que participaran en eventos sindicales si pudieran recibir los materiales en su primer idioma. Dijeron que, al poder expresarse en su primer idioma, estarían más dispuestos a compartir sus pensamientos.

Los afiliados mencionaron que el temor era otro de los motivos que los mantenía alejados de las actividades sindicales. Algunos afiliados no participaban más en el sindicato porque:

- Creían que debían recibir más capacitación antes.
- Tenían miedo de cometer un error.
- Temían ser juzgados o tratados sin respeto.
- Pensaban que su inglés no era suficientemente bueno.
- Sentían que no eran importantes.

Algunos temían que el personal del sindicato no fuera paciente con los afiliados que no tenían una personalidad dominante.

- Las personas que no tenían personalidades fuertes sentían que no eran valoradas. Esto sugiere que no todos los estilos de liderazgo son apreciados dentro del sindicato.

Los afiliados afirmaron que las actividades sindicales les discriminaban:

- A algunas personas les negaron roles de liderazgo o se les impidió participar.
- A otras se les excluyó de los eventos sindicales debido a su capacidad física.
- Y a otras porque no hablaban bien inglés.

Los afiliados de zonas rurales afirman que les resulta difícil acudir a los eventos sindicales porque tienen que conducir más lejos y durante más tiempo. Esto implica que los afiliados deben faltar al trabajo remunerado y no remunerado porque las reuniones están demasiado lejos. El sindicato no pagaba los costos de cuidados no remunerados ni el transporte de regreso después de las 9:00 p.m. cuando no hay transporte público ni otros medios para llegar.

### **Búsqueda de soluciones a los problemas planteados por los afiliados**

La mayoría de las personas que forman parte del HEU están satisfechas con el sindicato. Pero hay cosas que podemos hacer mejor para trabajar, ayudar y servir a los afiliados. Es importante averiguar qué impide a una persona participar cuando dice que quiere hacerlo, pero no puede. Así podremos ayudarlo.

Las encuestas y los grupos de discusión señalaron problemas como la falta de respuesta o apertura del sindicato. También identificaron problemas para acudir a las reuniones locales y participar en ellas.



Tenemos que hacer las cosas mejor, por ejemplo:

1. Responder adecuadamente al racismo, el acoso y la discriminación.
2. Fomentar el fortalecimiento de las delegaciones locales.
3. Desarrollar herramientas específicas de comunicación.
4. Fomentar una buena gobernanza.
5. Supervisar y evaluar repercusiones.
6. Desarrollar el liderazgo.
7. Facilitar el enlace entre afiliados y el apoyo necesario.

El HEU puede afirmar que los afiliados no deberían enfrentar dificultades adicionales, discriminación, injusticia o desigualdades para acceder a las oportunidades del sindicato. Con las recomendaciones de este informe, el HEU tiene la oportunidad de mejorar la recepción de nuevos afiliados y reconciliarse con los miembros actuales que se han desanimado. Podemos y debemos hacer este trabajo de forma constante y eficaz en todo el sindicato, tanto a nivel local como del comité, del ejecutivo y del personal. Las recomendaciones de este informe buscan proponer actividades específicas y cuantificables que se desarrollarán e implementarán en 2025 y 2026 para involucrar a los afiliados más marginados, con el fin de beneficiar a todos los miembros. Los próximos pasos incluirán la implementación de las Resoluciones 1, 2 y 78 de 2021 y las resoluciones relacionadas, siguiendo las indicaciones proporcionadas por los afiliados a través de este informe.

Los afiliados no deberían sufrir injusticias en las actividades sindicales. Las recomendaciones de este informe pueden ayudar al HEU en todo el sindicato, a todos los niveles: local, del comité, del ejecutivo y del personal. Las recomendaciones pueden mejorar la recepción de nuevos afiliados. También pueden solucionar los problemas que enfrentan los afiliados actuales.

Las recomendaciones están previstas para 2025 y 2026.

# Recomendaciones

## Cambio institucional universal

### 1. Responder adecuadamente al racismo, el acoso y la discriminación

- a. Revisar las políticas 2025
- b. Desarrollar y ofrecer capacitación continua 2026
- c. Desarrollar e implementar un proceso para abordar el racismo, la discriminación y el acoso 2026

## Cambio institucional específico

### 2. Fomentar el fortalecimiento de las delegaciones locales

- a. Mejorar la capacidad de todos los representantes sindicales
- b. Crear pautas para prácticas inclusivas en el sindicato 2025
- c. Ayudar a las delegaciones locales a elaborar un calendario anual de reuniones 2025
- d. Subvenciones a las delegaciones locales para superar barreras específicas de participación 2026

## Mejora operativa específica

### 3. Desarrollar herramientas específicas de comunicación

- a. Actualizar y compartir descripciones en varios idiomas sobre funciones, reconocimientos y elecciones en el sindicato 2025
- b. Desarrollar y ofrecer sesiones de orientación en línea “Bienvenido al HEU” en varios idiomas 2026
- c. Comunicación en varios idiomas sobre la política actualizada 2026
- d. Alinear todos los documentos con mensajes contra el acoso, el racismo y la intimidación 2025
- e. Elaborar respuestas en diferentes idiomas para las consultas de los afiliados 2025
- f. Comunicar ampliamente el proceso de solicitud abierto para todos los cursos, excepto SS 2025
- g. Comunicar ampliamente la información sobre financiamiento disponible para los afiliados de ciudades pequeñas, rurales y remotas

**Cambio  
institucional  
universal**

**4. Buena gobernanza**

- a. Revisar futuras enmiendas constitucionales con una perspectiva de DEIA 2025
- b. Examinar los modelos electorales y probar alternativas 2025
- c. Actualizar las prácticas de las reuniones locales y eliminar los obstáculos a la participación 2025

**Mejora  
operativa  
específica**

**5. Supervisar y evaluar las repercusiones**

- a. Recopilar e informar sobre los datos demográficos 2026
- b. Medir el cumplimiento de las prácticas inclusivas 2026
- c. Auditar la implementación de políticas e informes 2026

**Apoyo  
universal  
a los afiliados**

**6. Desarrollar el liderazgo**

- a. Ofrecer capacitación y talleres para posibles candidatos 2025
- b. Brindar más apoyo a los potenciales líderes 2025
- c. Llevar a cabo grupos de discusión con afiliados en puestos electos locales 2026
- d. Desarrollar capacitación y materiales para mejorar la participación de los afiliados y actualizar los estatutos, las políticas y el desarrollo educativo con descripciones claras de todos los cargos sindicales 2026
- e. Revisar las oportunidades limitadas de participación y elaborar un plan de sucesión y mentorías 2026

**Apoyo  
universal  
a los afiliados**

**7. Facilitar el enlace entre afiliados y el apoyo necesario**

- a. Crear puestos de delegados enfocados en asuntos sociales e igualdad 2025

# Recomendación 1

## Responder al racismo, el acoso y la discriminación

- a. El HEU debe revisar y actualizar la Política de Derechos Humanos y Respeto Mutuo (*Human Rights and Mutual Respect Policy*). El objetivo es erradicar la discriminación basada en la identidad indígena, raza, color, ascendencia, lugar de origen, religión, estado civil, situación familiar, discapacidad física o mental, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad y clase social. Protege a todos garantizando la privacidad, el consentimiento y el apoyo al denunciante.
- b. Capacite a todos los dirigentes locales, como oficiales de mesa, delegados sindicales y personal sobre la *Política de Derechos Humanos y Respeto Mutuo*, y ofrezca capacitación continua sobre temas de antirracismo, antidiscriminación, género y personas que son testigos activos de ciertos hechos.
- c. Capacite a los delegados sindicales y a todo el personal para manejar casos de racismo, discriminación y acoso. Asegúrese de que todos los casos se investiguen plenamente y se les dé el seguimiento necesario. Redirija a las personas según sea necesario, asegurando la confidencialidad. Establezca lugares de atención a los afiliados, incluyendo terapias de grupo y apoyo profesional.

# Recomendación 2

## Fomentar el fortalecimiento de las delegaciones locales

Simplifique el proceso para que todos los representantes sindicales, incluyendo los organizadores internos, puedan ayudar a los grupos con estos aspectos:

- a. Tener reglamentos disponibles por escrito y electrónicamente para las comunicaciones del sindicato. Deben incluir la invitación de personas a las reuniones y cómo organizarlas. Esto incluye un aviso escrito de ausencia para dos reuniones.
- b. Ayudar a las delegaciones locales a elaborar un calendario anual de reuniones que incluya horarios y lugares, tanto en línea como presenciales.
- c. Financiar subvenciones para que las delegaciones locales aborden barreras específicas de participación.

## Recomendación 3

### Desarrollar herramientas específicas de comunicación

- a. Actualice y comparta descripciones claras y en varios idiomas sobre funciones sindicales, compromisos de tiempo, reconocimientos, métodos de elección y resultados.
- b. Cree y organice una introducción mensual en línea, en varios idiomas, en vivo y grabada llamada “Welcome to HEU” (Bienvenido al HEU). Así, los afiliados nuevos y actuales podrán conocer la estructura, el apoyo, los contactos y las oportunidades de la organización.
- c. Informe a los afiliados sobre la *Política de Derechos Humanos y Respeto Mutuo* y cómo se pondrá en práctica en más de un idioma.
- d. Alinee todas las publicaciones del sindicato, incluyendo el sitio web y las redes sociales. Además, asegúrese de que los carteles, material con fechas importantes, los comunicados y demás materiales sindicales estén alineados. Todos deben estar alineados con mensajes contra el acoso, el racismo y la intimidación. Informe a los afiliados que estos problemas están ocurriendo en nuestro sindicato y especifique qué pueden hacer para ayudar.
- e. Durante las reuniones telefónicas de discusión abierta y pública (conocidas como *town halls*), ofrezca opciones de idioma a los afiliados. Alternativamente, proporcione a los afiliados un servicio de mensajes de voz y respuesta en su idioma para cuestiones no urgentes.
- f. Difunda el proceso de solicitud abierto y directo para todos los cursos, excepto el de Delegado Sindical, que requiere aprobación local.
- g. Informe a todos que los afiliados de zonas rurales pueden recibir apoyo financiero para participar en eventos sindicales mediante subvenciones locales.

## Recomendación 4

### Fomentar una buena gobernanza

- a. Antes de la votación de la próxima convención, evaluaremos todos los cambios futuros a la constitución con un enfoque en DEIA. Evaluaremos sus repercusiones en las personas y en el trabajo de nuestro sindicato.
- b. Revise los modelos de votación. Pruebe diferentes modelos para las elecciones de comités.
- c. Modifique la manera en que se organizan las reuniones locales. Elimine las barreras a la representación de todos en la *Constitución y Reglamentos Internos*. Podemos hacerlo de las siguientes maneras:

- Permita que las personas presenten sus candidaturas a las elecciones y asistan a las convenciones sin necesidad de cumplir con un número mínimo de reuniones. Con ello, se busca que sea más parecido a otros sindicatos de tamaño comparable, como el Sindicato General de Trabajadores de B.C. (*B.C. General Employees' Union*), la Federación de Maestros de B.C. (*B.C. Teachers Federation*) y el Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (*Canadian Union of Public Employees*). Estos no requieren asistencia a las reuniones para ocupar roles sindicales.
- Asegúrese de que la proporción de delegados locales incluya a afiliados de grupos que promueven la igualdad.
- Incluya a más afiliados del Comité Permanente de Igualdad en los comités de negociación de la FBA, CSSBA y CBA.
- Establezca lineamientos de inclusión para que todos participen en el trabajo sindical.
- Proporcione más información sobre concurrencia y no concurrencia.
- Revise nuestros principios para cerciorarse de que sean justos, incluyan a todos y no sean racistas.

## Recomendación 5

### Supervisar y evaluar repercusiones

- a. Obtenga información sobre la identidad social y racial del Comité Ejecutivo Provincial y sus comités. Piense cómo utilizar los datos para mejorar las conferencias, el desarrollo educativo, la capacitación y el comité ejecutivo local. Informe los datos en cada convención.
- b. Realice un análisis independiente del grado de cumplimiento de las nuevas prácticas inclusivas. Organice grupos de discusión cada dos años. Los grupos de discusión deben investigar cómo afectan los cambios a los nuevos afiliados, especialmente a las personas recién llegadas. Informe los datos en cada convención.
- c. Haga una auditoría para evaluar cómo se está usando la nueva *Política de Derechos Humanos y Respeto Mutuo*. Revise la frecuencia y la anticipación con que se realizan los informes.

## Recomendación 6

### Desarrollar el liderazgo

- a. Diseñe capacitaciones y talleres antes de la convención y la conferencia sobre igualdad. La capacitación debe proporcionar a quienes quieran postularse a las elecciones los conocimientos sobre los cargos, las herramientas de campaña y la mentoría.
- b. Apoye a los líderes potenciales ofreciéndoles oportunidades de liderazgo, como EDMP, OHS, delegados sindicales y cargos electos. Pague sus gastos correspondientes.
- c. Organice grupos de discusión con personas que hayan sido elegidas en su delegación local, pero que no han participado en ninguna otra actividad del HEU, como la convención o el trabajo en comités. Los grupos de discusión nos permitirán saber qué aspectos dificultan el trabajo de los afiliados, además de los aspectos que dificultan su participación en las actividades y el liderazgo del HEU.
- d. Con la colaboración de los afiliados y los ejecutivos, desarrolle materiales de capacitación y talleres para todos los representantes sindicales. Anime a más miembros a afiliarse. Actualice estatutos, políticas y desarrollo educativo. Incluya una lista de todas las funciones sindicales, el proceso de selección y el reconocimiento de las funciones.
- e. Revise las opciones de participación para los afiliados del sindicato, como los límites de tiempo en los comités permanentes. Elabore planes para definir quién asumirá el liderazgo y las funciones de los comités. Además, planifique oportunidades de mentoría.

## Recomendación 7

### Facilitar el enlace entre afiliados y el apoyo necesario

- a. Establezca funciones provisionales de prueba para los delegados enfocados en asuntos sociales y de igualdad. Ayudarán a los afiliados asegurándose de proteger la privacidad de su información.

## Otras consideraciones

### Exigencias de negociación

- a. Asegúrese de llevar a cabo orientaciones de 15 minutos. Asigne el personal necesario al puesto de inductor de la delegación local para que se lleven a cabo las orientaciones.
- b. Aumente el número de inspectores independientes en la FBA 4.03.

- c. Abogue por una mejor cobertura de cuidado infantil y apoyo y atención para los afiliados con discapacidades y familiares.
- d. Mejore la capacitación para frenar el racismo y la discriminación en el trabajo. Capacite al personal sobre cómo tratar las lesiones o enfermedades laborales causadas por el racismo y la discriminación.

### Defensa

- a. Las personas con discapacidades deben poder asumir funciones sindicales sin perder sus prestaciones.
- b. Defienda la necesidad de contar con suficiente personal para que los afiliados puedan llevar a cabo tareas sindicales.

### Misceláneas

- a. Verifique y asegúrese de que se lleven a cabo las orientaciones para los nuevos afiliados.

**PROUD  
STRONG  
UNITED**

CONVENCIÓN DEL HEU 2024