

APENDISE C: KODIGO NG SEIU SA ETIKA AT PATAKARAN SA SALUNGATAN NG INTERES

Inaprubahan ng Internasyonal na Lupon ng Ehekutibo ng SEIU, Hunyo 13, 2009

Inaprubahan ng Internasyonal na Lupon ng Ehekutibo ng SEIU ayon sa pagkarebisa, Enero 21, 2016

Inaprubahan ng Internasyonal na Lupon ng Ehekutibo ng SEIU ayon sa pagkarebisa, Mayo 22, 2024

PARTE A: PREAMBULO

Preambulo

Naniniwala ang Service Employees International Union (SEIU) sa dignidad at halaga ng lahat ng manggagawa. Inialay natin ang ating mga sarili sa pagpapabuti ng buhay ng mga manggagawa at kanilang mga pamilya at sa paglikha ng isang mas makatarungan at makataong lipunan. Naninindigan tayo sa pagkamit ng katarungan para sa lahat, at partikular na sa paghahatid ng katarungan sa larangan ng ekonomiya at lipunan sa mga pinakanaaabuso sa ating komunidad. Upang makamit ang ating misyon, dapat tayong bumuo ng lubos na sinanay at motibadong mga pinuno sa bawat antas ng Unyon na sumasalamin sa mga miyembro sa lahat ng pagkakaiba-iba nito.

Malaki ang ibinibigay na tiwala ng mga miyembro ng unyon sa kanilang mga pinuno. Hindi lang ang mga obligasyong kaugnay ng fiduciary ang dapat gampanan ng mga naihalal na opisyal ng SEIU sa mga miyembro ng unyon; dahil sa moral na layunin ng ating misyon, dapat ibigay ng mga pinuno ng SEIU sa mga miyembro ang pinakamataas na antas ng etikal na kaugalian sa pagsasagawa ng lahat ng pagpapasya sa pamumuno at pakikipagkasundo sa pananalapi sa ngalan ng mga miyembro. May karapatan ang mga miyembro sa wastong pangangasiwa ng mga pondo ng unyon at katapatan sa paggasta sa mga bayarin ng unyon. Sinisira at pinapahina ng maling paggamit at hindi naaangkop na paggamit ng resources o awtoridad sa pamumuno ang kumpiyansa ng mga miyembro sa Unyon. Hindi kukunsintihin ang lahat ng anyo ng katiwalian sa SEIU. Ang Kodigo ng Mga Etika at Patakaran sa Salungatan ng Interes (“Kodigo” o “Kodigo ng SEIU”) ay nagpapatibay sa mga tuntunin sa etika ng pag-uugali sa Unyon, mga kasanayan sa organisasyon at mga pamantayan sa pagpapatupad at sa gayon ay pinahuhusay ang kakayahan ng Unyon na maisakatuparan ang mahalagang misyon nito.

Tungkulin sa mga miyembro

Pananagutan Kinikilala natin na walang kodigo ng etika ang makakapigil sa ilang indibidwal na labagin ang mga etikal na pamantayan sa pag-uugali. Alam din natin na hindi sapat ang Kodigo ng SEIU lang para mapanatili ang etikal na kultura sa buong Unyon. Upang makamit ang mga layuning pinagbatayan sa paggawa ng Kodigong ito, dapat tayong bumuo ng mga sistema ng pagkakaroon ng pananagutan para sa lahat ng naihalal na pinuno at kawani. Ang mga sistemang ito ay dapat magsama ng mga naaangkop na pagsusuri at balanse at panloob na mga pamamaraan sa operasyon na nagpapaliit sa pagkakataon para sa maling paggamit o pang-aabuso, gayundin ang pang-unawa sa alinman, sa paggastos ng mga pondo ng Unyon at paggamit ng awtoridad sa paggawa ng desisyon. Dapat ding magsama ang mga sistema ng sapat na probisyon para sa pagsasanay sa pag-unawa at pagpapatupad sa Kodigong ito. Higit pa, binibigyang-diin natin ang kahalagahan ng hanay ng mga pamantayan, kagawian, at pagpapahalaga na inilalarawan sa “Isang Malakas na Etikal na Kultura,” Seksyon A ng Mga Patakaran sa Etika at Mga Pamantayan ng SEIU na pinagtibay sa Kodigo noong 2009.

Mga proteksyon ng miyembro, mga responsibilidad Partikular na naninindigan ang SEIU sa pagbibigay ng mga makabuluhang daan para sa pagsali at paglahok ng miyembro sa ating Unyon. Ang Katipunan ng Mga Karapatan at Responsibilidad ng Miyembro ng SEIU sa Unyon ay isang mahalagang mapagkukunan ng mga karapatan at obligasyon ng mga miyembro ng SEIU. Ang eksklusibong pagpapatupad nito sa pamamagitan ng mga pamamaraang nakasaad sa Artikulo XVII ng Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU ay sumasalamin sa paninindigan sa mga demokratikong prinsipyo na siyang palaging namamayani sa SEIU. Ang maraming proteksyon ng Artikulo XVII laban sa walang batayan o labag sa batas na pagdisiplina sa mga miyembro ay nagsisilbi rin bilang mahalagang sangkap ng demokratikong buhay ng Unyon. Gayundin, ang rekisitong itinatakda ng Mga Kaanib para sa mga regular na pagpupulong ng mga miyembro, na nakasaad sa Artikulo XV, Seksyon 5 ng Konstitusyon, ay isa pang mahalagang elemento sa demokratikong paggana ng SEIU. Panghuli, ang mga probisyon laban sa diskriminasyon at panliligalig sa batayan ng lahi, paniniwala, kulay, relihiyon, kasarian, ikinikilos na kasarian, sekswal na oryentasyon, bansang pinagmulan, estado sa pag-aasawa, angkang pinagmulan, edad, at kapansanan na nakapaloob sa Artikulo III, Seksyon 4 ng Konstitusyon ng SEIU at sa Konstitusyon at Mga Batas ng Mga Kaanib ng SEIU, sa Patakaran at Pamamaraan ng SEIU Laban sa Diskriminasyon at Laban sa Panliligalig, at ang katulad na

patakaran ng Mga Kaanib ay nagbabawal ng pagkilos na lumalabag sa makasaysayang paniniwala ng SEIU na nagmumula ang ating lakas sa pagkakaisa at pagkakaiba-iba at hindi tayo dapat hatiin ng mga puwersa ng diskriminasyon.

Ang mga inidibidwal na napapailalim sa Kodigong ito ay inaasahang sumunod sa mga batas sa Estado at Pederal, sa Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU at Mga Kaanib, at sa mga patarakan laban sa diskriminasyon at laban sa panliligalig ng SEIU at Mga Kaanib bilang bahagi at palatandaan ng ating paninindigan sa pagpapanatili ng etikal na kultura at ng pinakamatataas na pamantayan ng pag-uugali sa buong Unyon. Ang mga paglabag sa mga batas at patakarang ito ay mga paglabag sa etika; gayunpaman, dapat tugunan ang mga paglabag na ito sa pamamagitan ng mga pamamaraang nakasaad sa mga naaangkop na batas at patakaran at hindi sa pamamagitan ng Kodigong ito maliban na lang kung ang mga ito ay hinihinalang paglabag din sa Kodigong ito. Sa partikular, ang tanging mekanismo ng pagpapatupad para sa mga usaping nasasaklawan ng Mga Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU o Kaanib ay ang nakasaad sa mga dokumentong iyon, maliban na lang kung ang mga ito ay hinihinalang paglabag din sa Kodigong ito. Panghuli, hindi kasama ang mga karaiang mangyayari dahil sa kolektibong pakikipagnegosasyon sa pagpapatupad sa ilalim ng Kodigong ito maliban na lang kung ang mga ito ay hinihinalang paglabag din sa Kodigong ito. Ang saklaw at mga pamantayan ng Kodigong ito ay itinakda sa mga sumusunod na Seksyon.

*Iba pang
pinagmumulan
ng awtoridad*

*Mga paglabag sa
etika sa labas ng
Kodigo*

Seksyon 1. Pagkakalapat sa Internasyonal na Unyon. Ang Kodigo ng SEIU mula ngayon ay naaangkop sa kabuuan nito sa lahat ng opisyal, mga miyembro ng Lupon ng Ehekutibo at mga empleyado ng SEIU. Ang mga inidibidwal na ito ay tinutukoy bilang “mga nasasaklawang inidibidwal”.

*Pagkakalapat,
Internasyonal
na Unyon*

Isasama ng SEIU ang buong Kodigo sa Konstitusyon at Mga Batas nito sa mga susunod at sa lahat ng publikasyon nito sa hinaharap.

Seksyon 2. Pagkakalapat sa Mga Kaanib ng SEIU. Sa pamamagitan ng pagsasabatas ng Internasyonal na Lupon ng Ehekutibo ng SEIU, nalalapat nang buo ang Kodigo ng SEIU sa lahat ng opisyal, miyembro ng lupon ng ehekutibo, at empleyado ng lahat ng kaanib na samahan at lokal na unyon na chinarter ng SEIU (“Mga Kaanib” dito). Ang mga inidibidwal na ito ay tinutukoy bilang “mga nasasaklawang inidibidwal”.

*Pagkakalapat,
Mga Kaanib*

*Mga
responsibilidad
ng mga kaanib*

(a) Dapat tiyakin ng bawat Kaanib na ang Kodigo ay umaabot sa

lahat ng empleyado sa lalong madaling panahon ngunit sa anumang pagkakataon ay hindi lalampas sa katapusan ng 2020.

(b) Isasama ng bawat Kaanib ang buong Kodigo sa Konstitusyon at Mga Batas nito sa mga susunod at sa lahat ng publikasyon nito sa hinaharap.

(c) Saanmang sanggunian dito ay ginawa sa SEIU o isang SEIU na programa, departamento o posisyon, ang katumbas na sanggunian ay sa partikular na Kaanib o ang katumbas nitong programa, departamento o posisyon.

(d) Responsable ang bawat Kaanib sa pagpapatupad ng Kodigo at pagtuturo sa mga nasasaklawang indibidwal nito sa Kodigo sa paraang tugma sa mga panuntunan ng Kodigo at napapailalim sa pagtulong at pangangasiwa ng SEIU.

(e) Hindi nilalayon ng Kodigo na pigilan ang anumang Kaanib na magpatibay ng mas matataas na pamantayan at pinakamahuhusay na kagawian, na sasailalim sa pag-apruba ng Ombudsperson ng Etika ng SEIU.

PARTE B: MGA PANGKALAHATANG OBLIGASYON

Seksyon 3. Mga Obligasyon ng mga Nasasaklawang Indibidwal

*Nasasaklawang
indibidwal,
mga obligasyon*

*Taunang
pagkumpirma*

*Tungkulin sa
pagsisiwalat*

*Salungatan ng
interes, kahulugan*

(a) Paninindigan sa Kodigo. Magbibigay ang SEIU at bawat Kaanib ng kopya ng Kodigo sa bawat nasasaklawang indibidwal.

Tungkulin at obligasyon ng mga nasasaklawang indibidwal na kumpirmahin taon-taon na nakatanggap sila ng kopya ng Kodigong ito, na sinuri at naunawaan nila ito, at sumasang-ayon silang sumunod dito.

(b) Tungkuling magsiwalat. Dapat isiwalat ng mga nasasaklawang indibidwal sa Ombudsperson ng Etika ng SEIU o sa Taga-ugnay (Liaison) ng Etika ng Kaanib, na nakasaad sa Parte F ng Kodigong ito, ang anumang salungatan ng interes o pagpapakita ng salungatan, na umusbong kapag ang kanilang mahalagang tungkulin sa interes ng mga miyembro ay potensyal na nakokompromiso ng kakumpitensyang interes, kabilang ang, pero hindi limitado sa isang interes, ugnayan o transaksyong tinukoy sa Kodigong ito. Ang aktwal, pinaniniwalaan, at potensyal na salungatan ay dapat isiwalat sa oras na mapag-alaman ito ng mga nasasaklawang indibidwal.

(c) Pagkakatanggal mula sa serbisyo sa SEIU o Kaanib. Walang

tao ang maglilingkod bilang isang opisyal o tagapamahalang empleyado ng SEIU o anumang Kaanib na nahatulan ng anumang felony na kinasasangkutan ng malubhang pamiminsala ng katawan ng tao, o ng pag-abuso sa o maling paggamit ng posisyon ng taong iyon o pagtatrabaho sa isang organisasyon sa paggawa upang maghanap o makakuha ng ilegal na pakinabang sa gastos ng mga miyembro, maliban sa mga limitadong eksepsiyong itinakda sa naaangkop na pederal na batas.

*Deskriptikasyon
mula sa serbisyo*

PARTE C: MGA AKTIBIDAD SA NEGOSYO AT PANANALAPI

Seksyon 4. Pangkalahatang Tungkulin na Protektahan ang mga Pondo ng mga Miyembro; Karapatan ng mga Miyembro na Suriin ang mga Taalan.

*Proteksyon ng mga
pondo ng
miyembro*

(a) Ang mga ari-arian at pondo ng isang organisasyon ng paggawa ay pinangangasiwaan para sa kapakinabangan ng mga miyembro. May karapatan ang mga miyembro sa pagtiyak na ginagastos ang mga ari-arian at pondong iyon sa mga wasto at naaangkop na layunin. Dapat isagawa ng Unyon ang mga tungkulin sa pagmamay-ari nito, kabilang ang lahat ng kontrata para sa pagbili o pagbebenta o para sa pagbibigay ng mahahalagang serbisyo, sa paraang naaayon sa Kodigong ito. Ang lahat ng opisyal, miyembro ng lupon ng ehekutibo, at empleyado ng SEIU at Mga Kaanib ng SEIU, naihalal man o itinalaga, ay may tiwala at mataas na fiduciary na tungkulin na paglingkuran nang matapat at walang kinikilingan ang pinakamahuhusay na interes ng mga miyembro.

*Tungkulin ng
fiduciary*

(b) Alinsunod sa Seksyon 201 ng Labor-Management Reporting and Disclosure Act, papahintulutan ng SEIU ang isang miyembro, kung may katanggap-tanggap na dahilan, na suriin ang anumang libro, talaan at account na kinakailangan para patunayan ang taunang ulat-pinansyal ng SEIU sa ilalim ng seksyong iyon sa U.S Department of Labor.

*Pagsusuri ng
mga talaan*

(c) Ang mga kaanib na binubuo lamang ng mga miyembrong nagtatrabaho sa mga sangay ng gobyerno ay dapat magpapahintulot sa isang miyembro na suriin ang ulat nito sa pananalapi na isinumite sa isang ahensya ng estado at, naaayon sa batas ng estado at para sa makatarungang dahilan, upang suriin ang anumang libro, talaan at account na kinakailangan upang kumpirmahin ang ulat ng pananalapi ng

Kaakibat.

*Mga Pinansyal
na Interes at
Transaksyon*

Seksyon 5. Mga Ipinagbabawal na Pinansyal na Interes at Transaksyon. Ang mga nasasaklawang indibidwal, sa abot ng kanilang kaalaman, ay hindi dapat magkaroon ng malaking pagmamay-ari o pinansyal na interes na salungat sa kanilang fiduciary na tungkulin.

*Malaking
pagmamay-ari
o interes sa
pananalapi,
kahulugan*

(a) Para sa mga layunin ng panuntunang ito, ang isang “malaking pagmamay-ari o interes sa pananalapi” ay iyong nag-aambag nang malaki sa pinansyal na kapakanan ng indibidwal o nagbibigay-daan sa indibidwal na lubos na maapektuhan o maimpluwensyahan ang proseso ng pagpapasya ng entidad ng negosyo.

(b) Hindi kasama sa “malaking pagmamay-ari o interes sa pananalapi” ang stock sa isang plano ng pagbili (purchase plan), plano sa pagbabahagi ng kita (profit-sharing plan), plano ng pagmamay-ari ng stock ng empleyado (employee stock ownership plan o ESOP) o blind trust. Hindi rin nito ipinagbabawalan ang mga nasasaklawang indibidwal na magmamay-ari, sa pamamagitan ng mutual fund o iba pang katulad na pamamaraan ng pamumuhunan, ng mga publicly traded share ng sinumang employer na kung saan sama-samang nakikipagnegosasyon o nakikipagkalakalan ang SEIU o isang Kaanib o kung saan gustong mag-organisa ng SEIU o ng Kaanib, sa kondisyong ang lahat ng transaksyong nakakaapekto sa mga interes na iyon ay tugma sa mga presyo at tuntunin na nakatakda sa malayang pamilihan.

Mga pagbabawal

(c) Hindi pinahihintulutan ang sinumang nasasaklawang indibidwal na:

Mga Employer

(1) Alam na may malaking pagmamay-ari o pinansyal na interes sa anumang entidad na lumalahok sa kolektibong pakikipagnegosasyon sa SEIU o alinman sa mga Affiliate nito;

*Mga Bendidor
(Vendors)*

(2) Gumawa o magtangkang impluwensyahan o lumahok sa anumang paraan sa isang desisyon tungkol sa mga relasyon ng SEIU o isang Kaanib sa isang bendidor, kumpanya o iba pang entidad o indibidwal kung saan ang nasasaklawang indibidwal o ang kanilang kamag-anak, asawa o kasosyo sa negosyo ay may malaking pagmamay-ari o pinansyal na interes; o

(3) Lumahok sa anumang sariling pakikipagnegosasyon sa SEIU o sa alinman sa Mga Kaanib nito, gaya ng pagbili ng ari-arian mula sa o pagbebenta ng ari-arian sa SEIU, nang walang may-kabatirang pag-apruba ng Internasyonal na Kalihim-Ingat Yaman (o Kaanib na Kalihim-Ingat Yaman, kung naaangkop), na nakuha pagkatapos ng ganap na pagsisiwalat, kabilang ang isang independiyenteng pagtatasa sa patas na halaga sa pamilihan ng ari-ariang bibilhin o ibebenta.

*Sariling
pakikipagnegosasyon*

(d) Upang matiyak ang pagsunod sa Seksyong ito, ang mga nasasaklawang indibidwal ay kinakailangang magsiwalat ng anumang interes, transaksyon o interes na sakop ng Seksyong ito alinsunod sa Seksyon 3(b) ng Kodigong ito.

Pagsisiwalat

Seksyon 6. Mga Bayad at Regalo mula sa Mga Employer, Vendor, at Miyembro.

*Mga bayad
at regalo*

(a) Ang mga nasasaklawang indibidwal ay hindi dapat sadyang tumanggap ng anumang bayad, benepisyong o mga regalo na higit sa pinakamababang pinansyal na halaga sa ilalim ng mga sitwasyong pinresenta mula sa sinumang employer na lumalahok o naglalayong lumahok sa kolektibong pakikipagnegosasyon sa SEIU o isang Kaanib, o mula sa anumang negosyo o propesyonal na kumpanya na nagnenegosyo o naglalayong makipagnegosyo sa SEIU o isang Kaanib.

*Mga pagbabawal,
mga eksepsyon*

(1) Hindi sakop ng Seksyong ito ang mga bayad at benepisyong ibinibigay sa mga nasasaklawang indibidwal ng mga ipinagbabawal na employer bilang kabayaran para sa kanilang pangunahin at regular na trabaho.

*Regular na
pagtatrabaho*

(2) Hindi sakop ng Seksyong ito ang trabaho at mga serbisyong ginagawa ng mga nasasaklawang indibidwal para sa mga ipinagbabawal na employer o negosyo sa part-time na batayan, sa pamamagitan ng maliit na transaksyon at para sa normal at karaniwang bayad para sa naturang trabaho o mga serbisyo.

*Bayad sa
mga serbisyo*

(3) Hindi sakop ng Seksyong ito ang paglahok sa mga kaganapang pinapangasiwaan ng mga pampublikong opisyal na may kinalaman sa talakayan tungkol sa mga usapin sa pampublikong patakaran.

*Mga kaganapan sa
pampublikong
patakaran*

(4) Hinggil sa mga nabubulok na bagay na higit sa

Nabubulok na mga bagay

Rekomendasyon na abisuhan ang nagbigay

pinakamababa pero hindi praktikal na ibalik, gaya ng pagkain, ituturing na pagsunod sa Seksyong ito na itapon ang ganitong bagay o ilagay ito sa isang karaniwang lugar para makain ito ng mga miyembro at kawani sa opisina. Kung itinapon o kinain ng marami ang regalo, nirerekomendang ipaalam sa nagbigay ang pasyang ito para maalís ang mistulang pagkakaroon ng anumang salungatan ng interes sa bahagi ng sinumang nasasaklawang indibidwal at upang maiwasan na maulit ito.

Mga etika, bayad at regalo

(b) Ang mga nasasaklawang indibidwal ay hindi dapat sadyang tumanggap ng mga personal na bayad o mga regalo mula sa sinumang miyembro, kung wala ang isang personal na relasyon na independiyente sa relasyon sa pagitan ng Unyon at ng miyembro, maliban sa isang regalo na may mababang halagang pinansyal. Hindi nalalapat ang probisyong ito sa mga kontribusyon sa mga kampanya para sa puwesto sa unyon na ginawa alinsunod sa Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU.

Ipinagbabawal ang kumbersyon

Seksyon 7. Kumbersyon ng mga Pondo at Ari-arian ng Unyon. Ang mga nasasaklawang indibidwal ay hindi dapat gumamit, mag-convert o mag-divert ng anumang pondo o iba pang ari-arian na pagmamay-ari ng SEIU sa personal na benepisyo o kalamangan ng naturang indibidwal.

Mga third party

Seksyon 8. Pagkakalapat sa mga Third Party. Nalalapat ang mga prinsipyo ng Kodigong ito sa mga pamumuhunan at aktibidad na iyon ng mga third party na maituturing na pagkukunwari upang maitago ang mga pinansyal na interes ng mga opisyal o empleyado ng SEIU o para maiwasan ang mga pamantayan ng Kodigong ito.

Ipinagbabawal ang mga utang

Seksyon 9. Ipinagbabawal ang Ilang Partikular na Utang. Ang SEIU ay hindi magbibigay ng mga pautang sa sinumang opisyal o empleyado, o sa sinumang miyembro ng kanilang pamilya, na sa anumang oras ay lalampas sa \$2,000 sa kabuuang pagkakautang sa bahagi ng naturang opisyal, empleyado o miyembro ng pamilya.

PARTE D: MGA PONDO NG BENEPISYO AT MGA KAUGNAY NA ORGANISASYON

*Mga Pondo para sa Benepisyo
Kahulugan*

Seksyon 10. Mga Obligasyon ng mga Nasasaklawang Indibidwal.

(a) Mga Pondo para sa Benepisyo.

(1) Para sa mga layunin ng Seksyong ito:

- a.** Ang isang “pondo o plano ng benepisyo” ay nangangahulugang pondo o plano ng benepisyo sa pagreretiro, kalusugan, o mabuting kapakanang itinataguyod ng SEIU o ng Kaanib, o kung saan lumalahok ang SEIU o isang Kaanib.
- b.** Nalalapat ang kahulugan ng “malaking pagmamay-ari o pinansyal na interes” na nakasaad sa Seksyon 5.
- (2)** Ang mga nasasaklawang indibidwal na naglilingkod sa isang fiduciary na posisyon hinggil sa o nagsasagawa ng mga responsibilidad o impluwensya sa pangangasiwa ng pondo o plano ng benepisyo ay hindi:
- a.** Magkakaroon ng anumang malakihang pinansyal na interes, o anumang nakakakompromisong personal na ugnayan sa, sinumang tagapamahala ng pamumuhunan, tagapagtaguyod ng insurance, broker, consultant, o iba pang kumpanya o indibidwal na nakikipagnegosyo o gustong makipagnegosyo gamit ang pondo o plano;
- b.** Tumanggap ng anumang personal na bayad mula sa anumang negosyo o propesyonal na kumpanya na nakikipagnegosyo o gustong makipagnegosyo gamit ang pondo o plano, bukod pa sa kontraktwal na bayad para sa trabahong isinagawa; o
- c.** Tumanggap ng anumang uri ng kabayaran para sa serbisyo ng isang empleyadong kinatawan o itinalaga ng unyon na trustee para sa pondo o plano, maliban na lang para sa pagsasauli ng nagugol ng mga makatuwirang gastusing wasto at aktuwal na nagamit at pare-parehong ibinibigay sa mga kinatawan o trustee na iyon, nang may proviso na hindi ito paglabag sa probisyong ito para sa isang opisyal o tagapamahalang empleyadong hindi full-time na empleyado ng SEIU o ng Kaanib na maging isang empleyadong binabayaran ayon sa batas ng pondo o plano kung ang pagtatrabahong iyon ay nakaayon sa mga naaangkop na legal na restriksyon at lubos na naisisiwalat sa pamamagitan ng mga naaangkop na ulat.
- Pondo ng mga fiduciary, mga pagbabawal*
- Mga interes at personal na relasyon*
- Personal na bayad*
- Kabayaran, mga eksklusyon*
- (3)** Upang matiyak ang pagsunod sa Seksyong ito, isisiwalat

Pagsisiwalat

ng lahat ng nasasaklawang indibidwal ang anumang interes, transaksyon, o mga relasyong nasasaklawan ng Seksyong ito alinsunod sa Seksyon 3(b) ng Kodigong ito.

Deskaliplikasyon

- (4)** Walang sinumang tao ang dapat maglingkod sa kapasidad na fiduciary (katiwala) o magsagawa ng mga responsibilidad sa pangangasiwa ng isang pondo o plano ng benepisyo na nahatulan ng anumang felony na kinasasangkutan ng pagpapataw ng matinding pinsala sa katawan o pang-aabuso o maling paggamit ng posisyon o trabaho ng naturang tao sa isang plano ng benepisyo ng empleyado upang humanap o makakuha ng ilegal na pakinabang sa gastos ng mga benepisyaryo ng pondo o plano sa benepisyo ng empleyado, maliban sa mga limitadong eksepsyon na itinakda sa naaangkop na pederal na batas.

(b) Mga Kaugnay na Organisasyon.

Mga kaugnay na organisasyon kahulugan

- (1)** Para sa mga layunin ng Seksyong ito, ang isang organisasyong “nauugnay sa” SEIU o isang Kaanib ay nangangahulugang isang organisasyon
- kung saan 25 porsiyento o higit pa ng mga miyembro ng nangagasiwang lupon ay mga opisyal o empelyado ng SEIU o ng Kaanib, o
 - kung saan 50 porsiyento o higit pa ng pondo nito ay ibinibigay ng SEIU o ng Kaanib.

Mga tungkulin ng nasasaklawang indibidwal

- (2)** Ang mga nasasaklawang indibidwal na naglilingkod sa isang posisyong fiduciary hinggil sa o nagsasagawa ng mga responsibilidad o impluwensya sa pangangasiwa ng isang organisasyong nauugnay sa SEIU ay susunod sa mga probisyon at iaayon ang kanilang mga sarili sa mga pamantayan ng Kodigo ng SEIU habang kumikilos sila para sa o sa ngalan ng nauugnay na organisasyon.

PART E: PAMILYA AT MGA PERSONAL NA RELASYON

Pamilya at mga Personal na Relasyon

Seksyon 11. Layunin ng Mga Panuntunang Nangangasiwa sa Pamilya at Mga Personal na Relasyon. Hindi ipinagbabawal ng SEIU ang pagbibigay ng trabaho sa mga kwalipikadong kamag-anak ng mga kasalukuyang opisyal o empleyado, o ng mga indibidwal na karelasyon o may malapit na relasyon sa isang opisyal o empleyado. Hindi rin ipinagbabawal ng SEIU ang pagpapanatili sa trabaho sa

mga kwalipikadong bendidior kung saan nagtatrabaho ang mga kamag-anak ng mga kasalukuyang opisyal o empleyado ng SEIU o mga indibidwal na karelasyon o may malapit na personal na kaugnayan sa isang opisyal o empleyado.

Gayunpaman, kinikilala ng SEIU na ang pag-iral ng mga ganitong ugnayan ay maaaring magdulot ng mga problema, kabilang ang pagbibigay ng pabor o ang mistulang pagbibigay ng pabor sa mga kamag-anak o sa mga mayroong personal na ugnayan.

Ang pagbibigay sa mga indibidwal na ito ng espesyal na pagtrato – o ang paggawa ng impresyong nakakatanggap sila ng espesyal na pagtrato – ay hindi nakaayon sa ating mga prinsipyo ng pangangasiwa at pananagutan at sa ating tungkulin na responsableng magtrabaho sa SEIU. Ginawa ang mga probisyon ng bahaging ito upang matiyak na hindi makakaimpluwensya ang pamilya o mga personal na ugnayan sa mga propesyonal na interaksyon sa pagitan ng mga empleyadong kasali at iba pang opisyal, empleyado, at third party.

Layunin ng mga Tuntunin

Seksyon 12. Mga Kahulugan. Para sa mga layunin ng bahaging ito:

(a) Ang “kamag-anak” ay nangangahulugang magulang, asawa, katumbas ng asawa, anak, lolo/lola, apo, kapatid, tiya, tiyo, pamangkin, pinsang buo o makalawa, kaukulang in-law, “step” na relasyon, nag-ampong magulang, ampong anak, at sinumang miyembro ng sambahayan ng empleyado. Ang mga kamag-anak ng domestic partner ay nasasaklawan sa kaparehong lawak ng sa mga kamag-anak ng asawa.

Etika, Relasyon, Pamilya at Personal

(b) Ang ibig sabihin ng "Personal na relasyon" ay isang patuloy na romantiko o matalik na personal na relasyon na maaaring kasama, ngunit hindi limitado sa, pakikipag-date, pag-live in o pagiging isang partner o karelasyon. Nalalapat ang kahulugang ito anuman ang kasarian, pagkakakilanlan ng kasarian, o oryentasyong sekswal ng mga indibidwal na nasa relasyon. Hindi sakop ng paghihigpit na ito ang mga kaibigan, kakilala, o dating kasamahang hindi sakop sa saklaw ng “mga personal na relasyon.”

Seksyon 13. Ipinagbabawal na Pag-uugali. Ang mga sumusunod na pangkalahatang prinsipyo ay ilalapat:

Ipinagbabawal na pag-uugali

(a) Ang mga aplikasyon para sa trabaho ng mga kamag-anak at mga may personal na relasyon sa isang nasasaklawang

- Proseso ng aplikasyon* indibidwal ay susuriin sa parehong mga pamantayan ng kalipikasyon na ginamit upang masuri ang ibang mga aplikante. Ang paghahatid sa naaangkop na awtoridad sa pag-hire ng mga aplikasyon sa ngalan ng mga indibidwal na may pamilya o personal na relasyon ay hindi dapat sa sarili nito ay bubuo ng pagtatangkang impluwensyahan ang mga desisyon sa pag-hire. Ang karagdagang input sa proseso ng aplikasyon, gayunpaman, ay maaaring ituring na hindi tama.
- Mga desisyon sa pag-hire* **(b)** Ang mga nasasaklawang indibidwal ay hindi gagawa ng mga desisyon sa pag-hire tungkol sa kanilang mga kamag-anak o mga taong may personal silang relasyon, o magtatangka na impluwensyahan ang mga desisyon sa pagkuha ng iba.
- Ipinagbabawal ang relasyon sa supervisor* **(c)** Ang mga empleyadong supervisor ay hindi dapat direktang mangasiwa sa isang kamag-anak o isang tao na mayroon silang personal na relasyon. Kung walang direktang pag-uulat o supervisor-to-subordinate na relasyon, ang mga kamag-anak o empleyadong may pamilya o personal na relasyon sa pangkalahatan ay pinahihintulutan na magtrabaho sa parehong departamento, sa kondisyon na walang partikular na mga paghihirap sa operasyon.
- Mga desisyong may kaugnayan sa trabaho* **(d)** Ang mga nasasaklawang indibidwal ay hindi dapat gagawa ng mga desisyon na may kaugnayan sa trabaho, o lumahok o magbigay ng input sa mga desisyon na may kaugnayan sa trabaho na ginawa ng iba, na kinasasangkutan ng mga kamag-anak o empleyadong may personal na relasyon sa kanila, kahit na hindi nila direktang pinangangasiwaan ang indibidwal na iyon. Kasama sa mga ipinagbabawal na desisyon, ngunit hindi limitado sa, mga desisyon tungkol sa pag-hire, sahod, oras, benepisyo, destino, pagsusuri, pagsasanay, disiplina, promosyon at paglipat.
- Pagsisiwalat* **(e)** Upang matiyak ang pagsunod sa Seksyong ito, dapat isiwalat ng lahat ng nasasaklawang indibidwal sa Ombudsperson ng Etika o sa Liaison ng Etika ng Kaanib, kung naaangkop, ang anumang relasyong saklaw ng Seksyong ito alinsunod sa Seksyon 3(b) ng Kodigong ito.

Pagpapatupad **PARTE F: PAGPAPATUPAD**

Opisyal ng Etika **Seksyon 14.** Opisyal ng Etika. Itinatag ang tanggapan ng Opisyal ng Etika upang magbigay ng independiyenteng tulong sa SEIU sa

pagpapairal at pagpapatupad ng Kodigo. Ang Opisyal ng Etika ay isang indibidwal na mayroong hindi napagdududahang integridad at reputasyon, at kung maaari, may karanasan sa etika, pagpapatupad ng batas at sa mga proseso ng kilusang paggawa. Ibibigay ng Opisyal ng Etika ang kanilang mga serbisyo sa ilalim ng kontrata at hindi bilang empleyado ng Internasyonal na Unyon o ng alinman sa mga Kaanib nito. Hihirangin ng Internasyonal na Pangulo ang Opisyal ng Etika at kukumpirmahin ng Internasyonal na Lupon ng Ehekutibo. Maaaring isangguni ng Internasyonal na Pangulo, ng Internasyonal na Kalihim-Ingat Yaman, at ng Internasyonal na Lupon ng Ehekutibo ng SEIU ang mga usapin hinggil sa Kodigo sa Opisyal ng Etika para sa pagsusuri at/o payo, alinsunod sa Seksyon 22 at 23.

Seksyon 15. Ombudsperson ng Etika Itinatag ang tanggapan ng Ombudsperson ng Etika upang pangasiwaan ang pagpapairal at pagpapatupad ng Kodigo at mga kasalukuyang pagsisikap upang palakasin ang etikal na kultura sa buong Unyon. Ang Ombudsperson ng Etika ay responsable para sa pagbibigay ng tulong sa Internasyonal na Unyon at Mga Kaanib tungkol sa mga tanong at alalahanin na nauugnay sa Kodigo at etikal na kultura; pangangasiwa sa pagsasanay ng mga opisyal at kawani ng SEIU at Mga Kaanib kaugnay ng Kodigo at etikal na kultura; pagtugon sa mga alalahanin at reklamo sa etika alinsunod sa Seksyon 17-23; pagtanggap at paglutas ng mga pagsisiwalat ng mga salungatan ng interes; pagtulong sa Opisyal ng Etika; at pagbibigay ng iba pang suporta kung kinakailangan sa kabuuang programa ng etika ng SEIU. Ang Ombudsperson ng Etika, sa pakikipagsanggunian sa Opisyal ng Etika, ay magbibigay ng ulat sa Internasyonal na Lupon ng Ehekutibo ng SEIU taon-taon, na nagbubuod sa pagsunod, pagsasanay, pagpapatupad, pagbuo ng kultura at mga nauugnay na aktibidad, at paggawa ng mga rekomendasyon para sa mga pagbabago sa programa ng etika na pinapaniwalaan nilang magpapahusay sa bisa ng programa. Maaari ring magsagawa ang Ombudsperson ng Etika ng mga paminsan-minsang pagsusuri para sa mga layunin ng pagsubaybay ng pagsunod sa Kodigong ito at pagtukoy sa kung ang mga partnership, joint venture, at kasunduan sa mga organisasyon ng pamamahala ay nakakasunod sa Kodigong ito, ay wastong naitatala, nagpapakita ng makatuwirang pamumuhunan o pagbabayad para sa mga kalakal at serbisyo, nagpapatuloy sa mga layunin ng hindi pagbubuwis ng SEIU, at hindi magresulta sa pansariling kapakinabangan, hindi pinapahintulatang pribadong benepisyo, o may labis na benepisyong mga transaksyon. Magtatrabaho ang

*Ombudsperson
ng Etika*

Taunang ulat

*Mga pana-
panahong
pagsusuri*

Ombudsperson ng Etika sa Legal na Departamento ng SEIU.

*Taga-ugnay
(Liaison) ng Etika*

Seksyon 16. Taga-ugnay (Liaison) ng Etika ng Kaanib. Ang bawat Kaanib ay dapat magtalaga ng isang Liaison ng Etika na magiging available para sa payo o gabay sa etika, magsisilbing pangunahing taga-ugnay ng Kaanib sa Internasyonal na Ombudsperson ng Etika, tutulong sa pagpapatupad ng Kodigo, mangangasiwa sa paghahatid ng pagsasanay na may kaugnayan sa etika, tutulong sa Kaanib sa pagpapalakas ng kulturang etikal nito, at magsisilbing pinunong etikal sa Kaanib.

Pagiging elihible

(a) Ang mga pangulo, punong ehekutibong opisyal, kalihim-ingat yaman, punong opisyal sa pananalapi, punong tauhan, at ang katumbas ng anuman sa mga nabanggit ay hindi kwalipikadong maglingkod bilang Mga Liaison ng Etika.

Rotasyon

(b) Hinihikayat ang Mga Kaanib na isaalang-alang ang rotasyon ng uupo sa posisyon ng Liaison ng Etika paminsan-minsan at pagpigil sa mga problema sa operasyon, upang malawakang makapagtatag ng etikal na pamunuan sa mga Kaanib. Dapat ipaalam ng mga kaanib sa Ombudsperson ng Etika ng SEIU sa lalong madaling panahon ang tungkol sa pagtatalaga ng mga Liaison ng Etika at ng anumang bakante na nangyayari sa posisyon.

Pagsasanay

(c) Ang mga Liaison ng Etika ay regular na makakatanggap ng pagsasanay mula sa Internasyonal na Unyon na partikular sa tungkulin. Dapat gawin ng mga kaakibat ang lahat ng pagsisikap upang matiyak ang partisipasyon ng kanilang mga Liaison ng Etika.

Mga reklamo

Seksyon 17. Mga Reklamo.

Pagsusumite

(a) Maaaring maghain ng nakasulat na reklamo ang sinumang nasasaklawang indibidwal o miyembro tungkol sa mga naturang paglabag sa Kodigo. Ang mga pasalitang alalahanin at reklamo ay dapat gawin sa pagsulat para sa karagdagang pagproseso bilang isang reklamo. Dapat malagdaan o naglalaman ng pangalan ng (mga) nagrereklamo ang mga reklamo, at dapat panatiliing kumpidensyal ang mga ito alinsunod sa Seksyon 24. Ang mga reklamong nagpapatang ng paglabag sa Kodigo ay hindi ipapatupad sa ilalim ng mga konstitusyon at batas ng SEIU o Kaanib maliban na lang kung nagpapatang din ang mga ito ng mga paglabag sa mga konstitusyon at batas.

*Pagpapatupad
sa ilalim ng
konstitusyon*

(b) Magpo-post ang Internasyonal na Unyon ng impormasyon sa pakikipag-ugnayan para sa pagsusumite ng mga reklamo tungkol sa etika sa website ng SEIU at ibibigay nito ang impormasyong iyon kung hihilingin.

Impormasyon sa pakikipag-ugnayan

(c) Magbibigay ang bawat Kaanib sa mga kawani at miyembro nito ng impormasyon sa pakikipag-ugnayan sa Liaison ng Etika nito.

Section 18. Mga Reklamong Hinahawakan ng Internasyonal na Unyon. Ang mga reklamong nagpapatang ng paglabag sa Kodigo na isinumite sa Internasyonal na Unyon o sa Opisyal ng Etika ay unang isasangguni sa Ombudsperson ng Etika ng SEIU. Susuriin ng Ombudsperson ng Etika ang mga reklamo tungkol sa etikang isinumite sa Internasyonal na Unyon at tutugon ito sa mga ito ayon sa kanilang pagpapasya, kabilang ang, pero hindi limitado sa pagbibigay ng payo o gabay, paglutas sa mga ito sa paraang hindi pormal, pagdadala sa mga ito sa resources sa labas ng opisina ng etika, at pagsangguni sa mga ito sa Opisyal ng Etika o Kaanib para sa higit na pagpoproseso. Aabisuhan ang indibidwal na nagsusumite ng reklamo tungkol sa estado ng reklamo kung naaangkop ayon sa pagpapasya ng Ombudsperson ng Etika ngunit sa lahat ng kaganapan pagkatapos nito.

Paghawak sa reklamo, Internasyonal

Seksyon 19. Mga Reklamong Hinahawakan ng Kaanib; Abiso sa Ombudsperson ng Etika. Ang mga reklamo tungkol sa etika na ipinarating o isinangguni sa Kaanib ay iimbestigahan ng apektadong Kaanib at, kung naaangkop, ay maaari itong bumuo ng batayan para sa pagdisiplina sa empleyado o mga pormal na kaso sa panloob na unyon na ipoproseso sa harap ng isang lupon ng tagalitis alinsunod sa mga rekisitung nakatakda sa konstitusyon at mga batas ng Kaanib at/o Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU. Maaaring payuhan ng Ombudsperson ng Etika ang isang Kaanib hinggil sa mga usaping nauugnay sa imbestigasyon at pagpoproseso ng mga reklamo at kasong nagpapatang ng paglabag sa Kodigo. Kung ang isang reklamo ay kinasasangkutan ng isang pangulo, punong ehekutibong opisyal, punong tauhan kalihim-ingat yaman, punong opisyal sa pananalapi ng Kaanib, o katumbas, ang Kaanib ay dapat mag-abiso sa Ombudsperson ng Etika sa lalong madaling panahon. Maaaring sumangguni ang Ombudsperson ng Etika sa Opisyal ng Etika hinggil sa anumang tanong na sinangguni ng isang Kaanib.

Paghawak sa reklamo, mga Kaanib

Abiso sa Ombudsperson

Seksyon 20. Hindi Pakikipagtulungan; Mga Hindi Mabuting Loob na Reklamo. Ang hindi makatwirang kabiguan ng isang

Hindi pakikipagtulungan

Masamang loob nasasaklawang indibidwal na ganap na makipagtulungan sa isang paglilitis o imbestigasyon na kinasasangkutan ng isang reklamo sa etika o di-umano'y paglabag sa Kodigong ito ay bubuo ng isang independiyenteng paglabag sa Kodigong ito. Nakalaan ang karapatan sa SEIU, na maaaring magkaroon ng abiso, imbestigasyon, at angkop na proseso, na disiplinahin ang mga taong gumagawa ng mga hindi mabuting gawain, sinadyang mali, nanliligalig o mga nakakapinsalang reklamo, ulat, o tanong.

*Orihinal na
Hurisdiksyon*

Seksyon 21. Orihinal na Hurisdiksyon.

*Kahilingan ng
Kaanib*

(a) Mga Kahilingan para sa Orihinal na Hurisdiksyon Kung naniniwala ang Kaanib o Kaanib na miyembro ng lupon ng ehekutibo, opisyal, o miyembro na ang pormal na kaso ng panloob na unyon laban sa nasasaklawang indibidwal na pinaghihinalaan ding lumalabag sa Kodigong ito ay may kinalaman sa isang sitwasyong maaaring maglagay sa mga interes ng Kaanib o ng Internasyonal na Unyon sa malubhang panganib, o na ang pamamaraan ng pagdinig ng Kaanib ay hindi ganap na magpoprotekta sa mga interes ng Kaanib, ng opisyal o miyembro, maaaring hilingin ng indibidwal na iyon na akuin ng Internasyonal na Pangulo ang orihinal na hurisdiksyon sa ilalim ng Artikulo XVII, Seksyon 2(f) ng Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU.

*Pag-ako ng
hurisdiksyon*

(b) Pag-ako ng Internasyonal na Pangulo sa Orihinal na Hurisdiksyon.
Bilang pagsunod sa Artikulo XVII, Seksyon 2(f) ng Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU, maaaring akuin ng Internasyonal na Pangulo sa kanilang pagpapasya ang orihinal na hurisdiksyon sa mga pormal na kaso ng panloob na Unyon na pinaghihinalaan ding lumalabag sa Kodigong ito kung bilang resulta ng imbestigasyong pinapaniwalaan nilang ang mga sakdal na inihain laban sa nasasaklawang indibidwal ay may kaugnayan sa isang sitwasyong maaaring malubhang maglagay sa panganib sa mga interes ng Kaanib o ng Internasyonal na Unyon. Sa kanilang pagpapasya, maaaring isangguni ng Internasyonal na Pangulo ang usapin sa Opisyal sa Etika para sa isang rekomendasyon hinggil sa posibleng pagsasaalang-alang ng orihinal na hurisdiksyon.

*Pagsangguni ng
hybrid na kaso*

Seksyon 22. Pagsangguni ng Pormal na Kaso sa Opisyal ng Etika. Kung ang mga sinampang pormal na kaso ng na panloob na Unyon sa Internasyonal na Unyon sa ilalim ng Artikulo XVII, Seksyon 3 ng

Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU na pinaghihinalaan ding lumalabag sa Kodigong ito ng opisyal o miyembro ng lupon ng ehekutibo ng Internasyonal na Unyon o Kaanib, ang mga naturang kaso ay maaaring isangguni sa Opisyal sa Etika para sa pagsusuri at mga rekomendasyon.

*Opisyal ng Etika,
mga posibleng
rekomendasyon*

Seksyon 23. Pagsusuri sa mga Claim ng Opisyal ng Etika.

- (a) Kung pagkatapos ng pagsusuri sa mga alegasyon ng paglabag sa Kodigo sa isang reklamo o pormal na kaso, napag-alaman ng Opisyal ng Etika na ang mga alegasyon ay mayroong merito at/o nangangailangan ng higit pang imbestigasyon, magrerekomenda sila ng pagtugon o aksyon upang tumugon ang Internasyonal na Unyon sa reklamo o mga kaso, kabilang ang, ngunit hindi limitado sa sumusunod:
- (1) Higit pang imbestigasyon ng tauhan ng SEIU at/o (mga) tagalabas na imbestigador;
 - (2) Paghahain ng mga pormal na kaso sa ilalim ng Artikulo XVII ng Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU;
 - (3) Pag-ako ng orihinal na hurisdiksyon ng Internasyonal na Pangulo alinsunod sa Artikulo XVII, Seksyon 2(f) ng Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU;
 - (4) Pagtatalaga ng tagalabas na opisyal na pagdinig para magsagawa ng paglilitis sa ilalim ng Artikulo XVII, Seksyon 3 ng Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU;
 - (5) Disiplina ng mga nasasaklawang empleyado;
 - (6) Danyos ng mga nasasaklawang opisyal o miyembro na inaakusahan sa mga pormal na paglilitis, at
 - (7) Iba pang aksyong ipinagpapalagay na naaangkop sa pasya ng Opisyal ng Etika.
- (b) Kung gagawa ng kongklusyon ang Opisyal ng Etika, pagkatapos ng pagsusuri sa mga alegasyon ng mga paglabag sa Kodigo, na ang mga alegasyon ay walang merito o hindi kinakailangan ng higit pang imbestigasyon, aabisuhan niya ang Internasyonal na Unyon sa kanilang mga natuklasan.

Walang merito

PARTE G: PROTEKSYON NG MGA WHISTLEBLOWER

Mga Whistleblower

Seksyon 24. Pagiging kumpidensyal. Gagawin ng SEIU ang lahat ng makatwirang pagsisikap para mapanatiling kumpidensyal

*Pagiging
kumpidensyal*

ang pagkakakilanlan ng sinumang (mga) taong mayroong alalahanin sa etika, tanong, ulat o reklamo sa ilalim ng Kodigo maliban kung pinapahintulutan ng nagreklamo ang pagsisiwalat o kinakailangan itong ihayag ng SEIU upang gawin ang fiduciary o mga legal na tungkulin nito. Pangangasiwaan din ng SEIU ang mga komunikasyon hinggil sa mga reklamo o alalahanin sa etika nang lubos na kumpidensyal at pribado hangga't maaari, kung tuloy-tuloy itong makakagawa ng kumpleto at patas na imbestigasyon, kung tuloy-tuloy nitong maisasagawa ang mga fiduciary at legal na tungkulin nito at masusuri ang mga operasyon nito gaya ng kinakailangan.

*Ipinagbabawal
ang paghihiganti*

Seksyon 25. Walang Paghihiganti. Hinihikayat ng SEIU ang lahat ng opisyal at empleyado na ipaalam sa Unyon ang mga alalahanin at reklamo tungkol sa etika na nalabag sa Kodigo, ayon sa nakasaad nang mas kumpleto sa Parte F sa itaas.

(a) Hayagang ipinagbabawal ng SEIU ang paghihiganti laban sa mga nasasaklawang indibidwal at miyembro para sa:

- (1)** Paggawa ng mga may mabuting loob na reklamo, ulat o tanong alinsunod sa Kodigong ito;
- (2)** Pagsalungat sa anumang kagawiang ipinagbabawal ng Kodigo;
- (3)** Pagbibigay ng ebidensya, testimonya, o impormasyong kaugnay ng, o kaya ay nakikipagtulungan sa, anumang imbestigasyon o proseso ng pagpapatupad ng Kodigo; at
- (4)** Pakikilahok sa proseso ng pagpapatupad na nakasaad sa PARTE F sa itaas.

*Laban sa mga
Taga-ugnay (Liaison)
ng Etika*

(b) Sa partikular, hindi pinapayagan ng SEIU ang anumang anyo ng paghihiganti laban sa mga Liaison ng Etika ng Kaanib para sa pagsasagawa ng kanilang mga responsibilidad.

Pag-uulat

(c) Ang anumang aksyong pinaghihinalaang paghihiganti ay dapat agad na iulat sa Ombudsperson ng Etika ng SEIU o sa Liaison ng Etika ng Kaanib at agad itong tutugunan.

APENDISE D: MANUAL NG MGA KARANIWANG PAMAMARAAN

RITWAL NG PAGSISIMULA

PANGULO: “Tungkulin kong ipaalam sa inyo na kinakailangan ng Service Employees International Union ng perpektong kalayaan ng ingklinasyon sa bawat kandidato para sa pagiging miyembro. Kinakailangan ng obligasyon ng pagiging tapat; ngunit hayaan ninyo akong siguruhin sa inyo na sa obligasyong ito, walang anumang sumasalungat sa inyong mga tungkuling sibil at panrelihiyon. Sa ganitong pag-unawa, handa ba kayong tumanggap ng obligasyon?”

(Sagot.)

PANGULO: “Itataas ninyo ngayon, bawat isa sa inyo, ang inyong kanang kamay at bigkasin ang sumusunod na obligasyon:

OBLIGASYON BILANG MIYEMBRO

“Ako, (pangalan) _____, ay nangangako sa aking karangalan na matapat kong susundin ang Konstitusyon at Mga Batas ng Unyong ito at ng Service Employees International Union.

“Sumasang-ayon akong turuan aking sarili at ang iba pang mga miyembro ng kasaysayan ng kilusan ng paggawa at depensahan sa abot ng aking makakaya ang mga prinsipyo ng trade unionism, at hindi ko sasadyaing gawan ng hindi mabuti ang miyembro o hayaang malagay sa maling sitwasyon ang isang miyembro kung mayroon akong kapangyarihang pigilan ito.

“Bilang isang miyembro ng SEIU, gagawin ko ang responsibilidad sa pagtulong upang makamit ang bisyon ng Unyon para sa isang makatarungang lipunan kung saan ang lahat ng manggagawa ay pinahalagahan at ang mga tao ay iginagalang, kung saan ang lahat ng pamilya at komunidad ay umuunlad, at kung saan tayo ay nag-iiwan ng isang mas mabuti at mas pantay na mundo para sa mga susunod na henerasyon.”

PANGULO: “Kayo ngayon ay mga miyembro na ng Service Employees International Union.”

OBLIGASYON SA PAGTATALAGA NG MGA OPISYAL

Dapat basahin at pirmahan ng lahat ng opisyal.

Ako, si (pangalan) _____, ay tumatanggap sa aking

responsibilidad bilang naihalal na opisyal ng Service Employees International Union. Ako ay nangangako na tapat kong susundin ang Konstitusyon at Mga Batas ng SEIU. Magtatrabaho ako nang walang pagod upang pag-isahin ang mga nagtatrabaho para makamit ang bisyon ng ating mga miyembro para sa makatarungang lipunan kung saan ang lahat ng manggagawa ay pinahahalagahan at lahat ng tao ay iginagalang—saan man tayo nagmula o anuman ang kulay ng ating balat. Magtatrabaho ako para sa isang lipunan na kung saan ang lahat ng pamilya at komunidad ay maaaring umunlad, at kung saan tayo ay mag-iiwan ng mas mabuti at mas pantay na mundo para sa mga susunod na henerasyon. Gagawin ko ang lahat upang mapagtagumpayan ang kapangyarihan ng mga korporasyon at alisin ang istruktura ng rasismo na pinipilit ang milyun-milyong tao sa mga trabaho na may murang suweldo at pumipigil sa ating lahat.

Nangangako ako na magbibigay ako ng etikal, responsableng pamumuno na nakaugat sa mga pinapahalagahan ng SEIU, na kumakatawan sa ating mga miyembro at nag-oorganisa ng mga bagong manggagawa upang bumuo ng kapangyarihan para maipanalò ang mga unyon para sa lahat.

DEBATE

Ang mga sumusunod na tuntunin ay gagamitin sa pangangasiwa ng debate maliban kung gumagamit ang Lokal na Unyon ng sarili nitong mga tuntunin at regulasyon:

Tuntunin 1. Ang regular na kaayusan ng gawain ay maaaring masuspende sa pamamagitan ng isang pagboto sa pagpupulong anumang oras upang tapusin ang agarang gawain.

Tuntunin 2. Ang lahat ng mosyon (kung hihilingin ng tagapangulo) o mga pagbitiw sa tungkulin ay dapat isumite nang nakasulat.

Tuntunin 3. Ang anumang pag-uusap, sa pamamagitan ng pagbulong o iba pa, o anupamang aktibidad na inaasahang makakaistorbo o maaaring makapagdulot ng pang-iistorbo sa isang miyembro habang nagsasalita o makaistorbo sa pagpupulong o makasagabal sa transaksyon ng gawain ay ipagpapalagay na paglabag sa kaayusan.

Tuntunin 4. Hindi pinapayagan ang talakayan ng sekta sa mga pagpupulong.

Tuntunin 5. Ang mosyon na bibigyang-pansin ng namumunong

opisyal ay dapat segundahan, at ang mover pati na rin ang seconder ay dapat tumayo at kilalanin ng namumuno.

Tuntunin 6. Maaaring bawiin ng sinumang miyembrong gumawa ng mosyon ang mosyong iyon nang may pahintulot ng seconder, ngunit ang mosyong napagdebatehan na ay hindi na maaaring bawiin maliban kung makakatanggap ito ng boto ng mayorya.

Tuntunin 7. Ang mosyon para susugin ang isang pagsusog ay dapat nakasaayos, pero walang mosyon ang papayagan para susugin ang isang pagsusog sa isa pang pagsusog.

Tuntunin 8. Hindi sasailalim ang mosyon sa debate hanggang sa isaad ito ng namumuno.

Tuntunin 9. Ang miyembrong nais magsalita ay tatayo at magalang na kikilalanin ang namumuno, at kung papayagan ng namumuno, magkakaroon siya ng karapatang magpatuloy.

Tuntunin 10. Kung dalawa o higit pang miyembro ang magsasalita, magpapasya ang namumuno kung sino ang may karapatang magsalita.

Tuntunin 11. Ang sinumang miyembrong nagsasalita ay tutuon lang sa pinagdedebatehang tanong at iiwas sa lahat ng personal, hindi naaangkop o mapanuyang pananalita.

Tuntunin 12. Ang pagdalo sa mga pagpupulong habang nasa ilalim ng impluwensya ng alak o anumang kontroladong sangkap na hindi legal na inirereseta ay maaaring maging batayan para matanggal.

Tuntunin 13. Walang miyembro ang gagambala sa iba pang miyembro habang nagsasalita, maliban kung para pagsabihan na maaaring hindi niya nasusunod ang proseso ng pulong (point of order), at isasaad dapat ng miyembro ang punto, at pagpapasyahan din ito ng tagapangulo nang walang debate.

Tuntunin 14. Ang sinumang miyembrong pinagsabihan na sumunod sa proseso habang nagsasalita ay mananatiling nakaupo hanggang sa mapagpasyahan ang point of order, at pagkatapos nito, kung napagpasyahang nasusunod naman ang proseso, maaari nang magpatuloy ang nasabing miyembro.

Tuntunin 15. Ang sinumang miyembro na nakakaramdam ng personal na pagkaagrabiyo sa pasya ng namumuno ay maaaring mag-apela tungkol sa naturang pasya sa lupon.

Tuntunin 16. Kapag ginawa ang apela mula sa pasya ng tagapangulo, ang Pangalawang Pangulo ang kikilos bilang tagapangulo; isasaad ng tagapangulo ang apela sa pagpupulong sa mga salitang ito: “Ang desisyon ba ng tagapangulo ay pananatilihin bilang desisyon ng Unyog ito?” Magkakaroon ang miyembro ng karapatang sabihin ang mga batayan ng apela at magbibigay ang tagapangulo ng mga dahilan para sa pasya nito; pagkatapos ay magpapatuloy ang mga miyembro sa pagboto nang walang higit pang debate, at kailangan nitong matanggap ang boto ng mayorya para mapangibabawan ang tagapangulo.

Tuntunin 17. Walang miyembro ang maaaring magsalita nang mahigit sa isang beses sa parehong paksa hanggang sa makapagsalita na ang lahat ng nais na magsalita, o nang mahigit sa dalawang beses nang walang nagkakaisang pahintulot, o nang mahigit sa limang minuto sa anumang pagkakataon nang walang pahintulot ng dalawang-katlo ng boto ng lahat ng miyembrong naroroon.

Tuntunin 18. Ang namumunong opisyal ay hindi magsasalita sa anumang paksa maliban kung nagretiro na ang nasabing opisyal sa pamumuno, maliban kung may point of order o kung para gumawa ng opisyal na ulat o magbigay ng naturang rekomendasyon o payo na pinapahintulutan para sa mga interes ng organisasyon. Kung sakaling magkaroon ng patas na boto o tie, nakalaan sa namumunong opisyal ang magpapasyang boto.

Tuntunin 19. Kapag ang tanong ay iniharap sa pagpupulong, walang isasakatuparang mosyon maliban kung:

1. Para ipagpaliban muna;
2. Para ilatag ang tanong sa mesa;
3. Para sa nakaraang tanong;
4. Para ipagpaliban sa itatakdang panahon;
5. Para isangguni o italaga;
6. Para susugin.

Pangungunahan ng mga mosyong ito ang naging kaayusan sa itaas. Hindi maaaring pagdebatehan ang unang tatlo sa mga mosyong ito.

Tuntunin 20. Kung sinusog ang tanong, uunahin ang tanong tungkol sa pagsusog; kung nag-alok ng mahigit sa isang pagsusog, ang tanong ay isasagawa gaya ng sumusunod:

1. Pagsusog sa susog.

2. Pagsusog.
3. Orihinal na proposisyon.

Tuntunin 21. Kapag ang tanong ay ipinagpaliban nang walang katiyakan, hindi na ito pag-uusapang muli maliban kung makakatanggap ito ng dalawang-katlo ng boto.

Tuntunin 22. Palaging maaaring gumawa ng mosyon para ipagpaliban muna ang pulong, maliban:

1. Kapag may nagsasalitang miyembro;
2. Kapag bumoto ang mga miyembro.

Tuntunin 23. Bago pagbotohan ang isang tanong, magtatanong muna ang namumunong opisyal ng, "Handa na ba kayo para sa tanong?" Pagkatapos ay bubuksan na ito para mapagdebatehan. Kung walang miyembro ang tatayo para magsalita o kung natapos na ang debate, magtatanong ang namumunong opisyal sa ganitong paraan: "Ang lahat ng sumasang-ayon sa mosyong ito, sabihin ang `oo`"; at pagkatapos maihayag ang positibong boto, "Ang lahat ng salungat ang opinyon, sabihin ang `hindi`." Kapag nakuha na ang boto, iaanunsyo ng namumunong opisyal ang resulta sa ganitong paraan: "Nanalo ito [o natalo ito] at ngayon ay ipinag-uutos."

Tuntunin 24. Bago ideklara ng namumunong opisyal ang pagboto sa isang tanong, maaaring hilingin ng sinumang miyembro na bumoto sa paraang pisikal na binibilang ang mga boto ng mga miyembro (division of the house). Kinakailangang sundin ng tagapangulo ang kahilingang ito. Magkakaroon ng pagboto sa pamamagitan ng pagtayo ng mga sang-ayon (standing vote).

Tuntunin 25. Kapag napagdesisyonan na ang isang tanong, maaari itong muling isaalang-alang ng dalawang-ikatlong boto ng mga naroroon.

Tuntunin 26. Ang isang mosyon upang muling isaalang-alang ay dapat na gawin at segundado ng dalawang miyembro na bumoto kasama ang mayorya.

Tuntunin 27. Ang miyembrong inatasang maupo nang tatlong beses ng tagapangulo at hindi nakakasunod sa utos ay hindi na papahintulutang makilahok sa anumang higit pang gawain sa sesyong iyon.

Tuntunin 28. Ang lahat ng tanong, maliban kung ibibigay, ay pagpapasyahan ayon sa boto ng mayorya.

Tuntunin 29. Ipapatupad ng namumunong opisyal ng pagpupulong ang mga panuntunan at regulasyong ito, at maaari silang magpaalis ng mga miyembro mula sa pagpupulong kung lalabag sila sa mga panuntunang ito.

PAGKAKASUNUD-SUNOD NG GAWAIN (ORDER OF BUSINESS)

1. Panimula.
2. Pagtawag sa pangalan ng mga opisyal.
3. Pagbabasa ng mga buod ng nakaraang pagpupulong.
4. Mga aplikasyon para sa pagiging miyembro.
5. Inisyasyon ng mga bagong miyembro
6. Mga komunikasyon at panukalang-batas.
7. Mga ulat ng mga opisyal, lupon at komite ng ehekutibo.
8. Mga hindi natapos na gawain.
9. Bagong gawain.
10. Kabutihan at kapakanan.
11. Pagtatapos.