

City of Seattle Domestic Workers Standards Board Meeting Minutes

November 23, 2020, 6:30pm

Held via teleconference

Members Attending: Dana Barnett, Silvia González, Teresa Hillis, Jordan Goldwarg, Baylie Freeman, Candace Faber, Etelbina Hauser, Lani Todd, Emily Dills, Andra Kranzler, Liz Hunter-Keller

OLS Staff: Jasmine Marwaha, Jennifer Molina, Margaret Weihs, Jenna Minard, Jenni Wong

Guests: Cariño Barragán Talancón (Spanish Interpreter)

1. Welcome & Introductions
 - a. Silvia welcomed people to the meeting
2. Approval of minutes
 - a. Spanish translation of October minutes was not ready, so approval was tabled until our next meeting
3. OLS Enforcement Team presentation
 - a. In response to last week's listening session, the OLS enforcement team (Margaret Weihs, Jenna Minard, Jenni Wong) gave a presentation about enforcement of the DWO.
 - b. OLS recognizes the problems and limitations of a complaints-based enforcement system, so now looking for creative enforcement mechanisms.
 - c. Since implementation of the DWO, there have been 11 inquiries
 - i. 1 was referred out for lack of jurisdiction
 - ii. 3 people were reached out to, but OLS did not hear back
 - iii. 4 people were reached out to, but they decided not to pursue an investigation
 - iv. 1 pending complaint from a COEF partner
 - d. Statute of limitations: 3 years
 - i. An employee can file a complaint up to 3 years after the incident
 - e. Class-wide relief
 - i. If any other workers were affected (besides the one who made the complaint), they can access relief, too
 - f. Confidentiality
 - i. Workers who file a complaint can remain anonymous (as can anyone who is interviewed during an investigation)
 - g. Worker representation
 - i. Workers are entitled to have someone assist them through the process
 - h. Jurisdiction
 - i. OLS is limited to investigate work that is performed within the boundaries of the City of Seattle
 - i. Complaint-based investigations
 - i. Majority of cases that OLS investigates
 - ii. Usually complaints coming directly from employees
 - j. Directed investigations

- i. Based primarily on information other than direct complaints (e.g. industry research, information from community partners)
 - ii. Still need specific violation information and names of specific actors (either companies or individuals)
 - iii. Very difficult to successfully investigate without speaking with workers
 - iv. Partners can play helpful roles (e.g. serve as liaison between OLS and workers, organize group interviews)
- k. How to overcome the power imbalance in 1:1 employer:employee relationships that are so common in domestic work?
 - i. Commitment to launch proactive DWO investigations in 2021 (especially for larger hiring entities)
- l. Questions/comments
 - i. Bailey: How can confidentiality be ensured in 1:1 relationships?
 - 1. This seems virtually impossible. Would only be realistic with larger hiring entities.
 - ii. Emily: Why is the statute of limitations only 3 years?
 - 1. This is in the DWO, is similar to what is in other labor ordinances.
 - iii. Dana: Is an anonymous tip line a possibility? And are there options to help connect workers to advocates during the process?
 - 1. People can already submit anonymously (including worker representatives)
 - 2. OLS can provide resources to workers who are going through the complaint process
 - iv. Silvia: Does OLS know why people chose not to move forward with their complaints?
 - 1. Often people initiate a complaint just to get more information
 - v. Etelbina: I have heard examples of workers who initiated cases but then were told that their case wasn't compelling enough to move forward
 - 1. OLS hasn't launched any investigations for the DWO yet, so OLS would need more info to follow up
 - vi. Jordan: How do the rates of complaints for the DWO compare to those for other ordinances?
 - 1. DWO rates are much lower, for all the barriers we have already discussed
 - 2. But a lot of resources have been put into DWO outreach -- it's just really hard, both to reach employers and to make employees feel comfortable filing complaints
- 4. Presentation on third-party platforms
 - a. Candace provided an overview of third-party platforms
 - b. They turn domestic workers into gig workers
 - c. Jobs are usually paid a flat rate, no matter how long the job takes
 - d. Workers paid as little as possible, with most proceeds going to the platform as a middleman
 - e. Workers are expected to be independent contractors, not employees
 - f. Generally not regulated by labor laws

- g. Not entitled to minimum wage, do not get to negotiate rates
 - h. Handy
 - i. Maximum compensation of \$25/hour
 - ii. Cleaner must pay for transportation, supplies, PPE
 - iii. Additional time is required transportation, maintaining supplies, etc.
 - iv. With extra costs associated with using Handy, \$25/hour is probably closer to an actual wage of \$8/hour
 - i. Opportunities
 - i. Educate employers on domestic workers' rights
 - ii. Educate workers on their own rights
 - iii. Set reasonable expectations for costs
 - iv. Be accountable to workers, not just employers
 - j. Dana noted that much of the outreach to platforms from Hand in Hand and other orgs has not been very successful; this could be an important opportunity for OLS, since it seems like a stick is needed more than a carrot
 - k. Liz is willing to do research to find contacts at Handy
 - l. Andrew noted that National Employment Law Project is doing work on holding Handy accountable
 - m. Silvia said that NDWA has also been engaging Handy to try to get workers into Alia
 - n. Baylie asked if there's a way to ensure the *effective* take-home pay on Handy is at least Seattle's minimum wage
 - i. Jasmine will look into this and get back to us at the next meeting
 - ii. Candace also asked if we need to start thinking about a different minimum wage for *all* contractors (not just domestic workers)
 - o. Since we don't currently have a place to discuss broader policy questions (since the policy subcommittee has shifted to portable benefits for now), we can make time for this at our next full board meeting.
5. Council budget update
- a. We got \$50,000 for OLS included in the budget to help implement our initial recommendations
 - b. Jasmine will help us develop a relationship with the mayor's office to try to get funding in the supplemental budget
 - c. It would be great if committee members could send thank-you notes to council offices
 - d. Andra is willing to help with the next round of advocacy
6. Subcommittee Reports
- a. Portable Benefits
 - i. Committee needs as much worker input as possible
 - ii. Community members are welcome to attend committee meetings as full and equal participants
 - iii. Community-partner hosted focus groups to get worker input on portable benefits (possibly with OLS staff present to help build relationships)
 - iv. Baylie has summarized initial results from the portable benefits survey; additional responses came from sharing the survey during a recent Casa Latina meeting

- b. Outreach
 - i. See minutes from last meeting for full report
 - ii. Trying to set up more listening sessions for the board
- 7. New member recruitment (and chair position!)
 - a. Currently two open positions (both worker positions)
 - b. There is a description that board members and community partners can use to help with recruitment
 - c. Some members will have terms ending in February (Silvia, Liz, Andra, Emily), but can ask to be reappointed if they want
 - d. We recognize barriers to workers participating on the board
 - i. OLS has the ability to pay stipends for advisory board members (up to 20% of what a City of Seattle employee would receive)
 - ii. As an example, the environmental commission pays \$3000/year (so 20% of this for the DWSB)
 - iii. \$60/month is probably the most that could be justified
 - iv. The stipends would have to come from the existing budget for the DWO
 - v. Some other boards/commissions get paid more, but it is set by council and would need to be accomplished legislatively
 - e. Dana announced that she will be stepping down as co-chair at the end of December
 - i. Anyone on the board can consider being the next co-chair
- 8. Public Comment
 - a. Doris (Fair Work Center / Working Washington): Has heard from workers that they are being scammed by companies
 - i. Also advocated for workers to be paid to be on the DWSB
 - b. Edy (Nanny Collective): Why can't we demand that third-party platforms educate workers about the DWO? Why does the burden need to be on workers?
 - c. Veronique (Casa Latina): Casa has its own workers' rights department, which can be a resource for workers who want to initiate complaints with OLS
 - i. Also, the City needs to do more to educate employers about their responsibilities and needs to do more enforcement with third-party platforms
 - ii. Also emphasized that workers need to be paid to share their expertise with the board
- 9. The meeting was adjourned at 8:50pm.

Acta de reunión del Consejo de Normas sobre los Trabajadores Domésticos de la ciudad de Seattle

23 de noviembre de 2020, 6:30 p. m.
Reunión celebrada por videoconferencia

Miembros presentes: Dana Barnett, Silvia González, Teresa Hillis, Jordan Goldwarg, Baylie Freeman, Candace Faber, Etelbina Hauser, Lani Todd, Emily Dills, Andra Kranzler y Liz Hunter-Keller

Personal de la OLS: Jasmine Marwaha, Jennifer Molina, Margaret Weihs, Jenna Minard y Jenni Wong

Invitados: Cariño Barragán Talancón (intérprete de español)

1. Bienvenida y presentaciones
 - a. Silvia dio la bienvenida a las personas en la reunión.
2. Aprobación del acta
 - a. La traducción al español del acta de octubre no estaba lista, por lo que la aprobación se pospuso hasta nuestra próxima reunión.
3. Presentación del equipo de cumplimiento de la OLS
 - a. En respuesta a la sesión de escucha de la semana pasada, el equipo de cumplimiento de la Oficina de Normas Laborales (OLS, Office of Labor Standards) (Margaret Weihs, Jenna Minard y Jenni Wong) hizo una presentación sobre el cumplimiento de la Ordenanza de Trabajadores Domésticos (DWO, Domestic Workers Ordinance).
 - b. La OLS reconoce los problemas y las limitaciones de un sistema de cumplimiento basado en reclamos, por lo que ahora busca mecanismos de cumplimiento creativos.
 - c. Desde la implementación de la DWO, ha habido 11 consultas.
 - i. 1 fue remitida por falta de jurisdicción.
 - ii. Se contactó a 3 personas, pero la OLS no obtuvo respuestas.
 - iii. Se contactó a 4 personas, pero decidieron no llevar a cabo la investigación.
 - iv. 1 reclamo pendiente de un socio del Fondo para la Difusión y Capacitación a la Comunidad (COEF, Community Outreach and Education Fund).
 - d. Ley de prescripción: 3 años.
 - i. Un empleado puede presentar un reclamo hasta 3 años después del incidente.
 - e. Ayuda colectiva.
 - i. Si otros trabajadores se vieron afectados (además del que presentó el reclamo), también pueden acceder a la ayuda.
 - f. Confidencialidad.
 - i. Los trabajadores que presentan un reclamo pueden permanecer anónimos (al igual que cualquier otra persona entrevistada durante una investigación).
 - g. Representación de los trabajadores.
 - i. Los trabajadores tienen derecho a que alguien los asista durante el proceso.
 - h. Jurisdicción.
 - i. La OLS se limita a investigar el trabajo que se realiza dentro de las fronteras de la ciudad de Seattle.

- i. Investigaciones basadas en reclamos.
 - i. La mayoría de los casos que investiga la OLS.
 - ii. Por lo general, los reclamos provienen directamente de los empleados.
- j. Investigaciones dirigidas.
 - i. Se basan principalmente en información distinta de los reclamos directos (por ejemplo, la investigación del sector o la información de los socios comunitarios).
 - ii. Aún se necesita información específica sobre la infracción y los nombres de los actores específicos (ya sean empresas o individuos).
 - iii. Es muy difícil realizar una investigación exitosa sin hablar con los trabajadores.
 - iv. Los socios pueden desempeñar funciones útiles (por ejemplo, actuar como enlace entre la OLS y los trabajadores u organizar entrevistas grupales).
- k. ¿Cómo se supera el desequilibrio de poder en las relaciones personales entre empleadores y empleados que son tan comunes en el trabajo doméstico?
 - i. Compromiso de iniciar investigaciones proactivas de la DWO en 2021 (especialmente para las entidades contratantes más grandes).
- l. Preguntas y comentarios.
 - i. Bailey: "¿Cómo se puede garantizar la confidencialidad en las relaciones personales?".
 - 1. Esto parece prácticamente imposible. Solo sería realista con entidades contratantes más grandes.
 - ii. Emily: "¿Por qué la ley de prescripción es de solo 3 años?".
 - 1. Esto está definido en la DWO y es similar a lo que se define en otras ordenanzas laborales.
 - iii. Dana: "¿Existe la posibilidad de una línea para informantes anónima? ¿Y hay opciones para ayudar a conectar a los trabajadores con los defensores durante el proceso?".
 - 1. Ya se cuenta con un proceso de presentación anónima (que incluye a los representantes de los trabajadores).
 - 2. La OLS puede brindar recursos a los trabajadores que se encuentran en el proceso de reclamo.
 - iv. Silvia: "¿Sabe la OLS por qué la gente decide no avanzar con sus reclamos?".
 - 1. A menudo, las personas presentan un reclamo solo para obtener más información.
 - v. Etelbina: "He escuchado ejemplos de trabajadores que presentaron casos, pero luego se les informó que sus casos no eran lo suficientemente contundentes para continuar".
 - 1. La OLS aún no ha iniciado ninguna investigación para la DWO, por lo que la OLS necesitaría más información para realizar un seguimiento.
 - vi. Jordan: "¿Cómo se comparan las tasas de reclamos de la DWO con las tasas de las otras ordenanzas?".
 - 1. Las tasas de la DWO son mucho más bajas, a pesar de todas las barreras que ya hemos discutido.

2. Sin embargo, se han empleado muchos recursos en la difusión de la DWO. Es muy difícil tanto llegar a los empleadores como hacer que los empleados se sientan cómodos para presentar reclamos.

4. Presentación sobre las plataformas de terceros

- a. Candace brindó una descripción general de las plataformas de terceros.
- b. Convierten a los trabajadores domésticos en trabajadores eventuales.
- c. Los trabajos generalmente se pagan con una tarifa fija, sin importar cuánto tiempo demore el trabajo.
- d. Se les paga lo menos posible a los trabajadores, y la mayoría de las ganancias van a la plataforma que actúa como intermediario.
- e. Se espera que los trabajadores sean contratistas independientes, no empleados.
- f. Generalmente, no están reguladas por las leyes laborales.
- g. Los trabajadores no tienen derecho al salario mínimo y no pueden negociar las tarifas.
- h. Handy.
 - i. La compensación máxima es de \$25 por hora.
 - ii. El personal de limpieza debe pagar el transporte, los suministros y el equipo de protección personal (EPP).
 - iii. Se requiere tiempo adicional para el transporte, el mantenimiento de los suministros, etc.
 - iv. Con los costos adicionales relacionados con el uso de Handy, la tarifa de \$25 por hora probablemente esté más cerca de un salario real de \$8 por hora.
- i. Oportunidades.
 - i. Educar a los empleadores sobre los derechos de los trabajadores domésticos.
 - ii. Educar a los trabajadores sobre sus propios derechos.
 - iii. Establecer expectativas razonables de los costos.
 - iv. Ser responsables ante los trabajadores, no solo ante los empleadores.
- j. Dana señaló que gran parte de la difusión dirigida a las plataformas de Hand in Hand y otras organizaciones no ha tenido mucho éxito. Esta podría ser una oportunidad importante para la OLS, ya que parece que se necesitan más castigos que premios.
- k. Liz está dispuesta a hacer una investigación para encontrar contactos en Handy.
- l. Andrew señaló que el Proyecto Nacional de Leyes Laborales (National Employment Law Project) está trabajando para responsabilizar a Handy.
- m. Silvia mencionó que la Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos (NDWA, National Domestic Workers Alliance) también ha tratado con Handy para intentar que los trabajadores se registren en Alia.
- n. Baylie preguntó si hay una manera de garantizar que el salario neto *efectivo* de Handy corresponda al menos con el salario mínimo de Seattle.
 - i. Jasmine investigará este asunto y se comunicará con nosotros en la próxima reunión.
 - ii. Candace también preguntó si debemos empezar a pensar en un salario mínimo diferente para *todos* los contratistas (no solo para los trabajadores domésticos).

- o. Dado que actualmente no tenemos un lugar para discutir cuestiones de políticas más amplias (ya que la subcomisión de políticas por el momento se ocupa de los beneficios transferibles), podemos dedicar tiempo para esto en nuestro próximo pleno del Consejo.
5. Actualización del presupuesto del Consejo
- a. Obtuvimos \$50 000 para la OLS, que se incluyen en el presupuesto para ayudar a implementar nuestras recomendaciones iniciales.
 - b. Jasmine nos ayudará a desarrollar una relación con la oficina de la alcaldesa para intentar obtener fondos en el presupuesto suplementario.
 - c. Sería excelente si los miembros de la comisión pudieran enviar notas de agradecimiento a las oficinas del Consejo.
 - d. Andra está dispuesta a ayudar con la próxima ronda de defensa.
6. Informes de las subcomisiones
- a. Beneficios transferibles.
 - i. La comisión necesita obtener tanta información de los trabajadores como sea posible.
 - ii. Los miembros de la comunidad pueden asistir a las reuniones de la comisión como participantes plenos e iguales.
 - iii. Los socios comunitarios organizaron grupos de debate para obtener la información de los trabajadores sobre los beneficios transferibles (posiblemente con el personal de la OLS presente para ayudar a entablar relaciones).
 - iv. Baylie ha resumido los primeros resultados de la encuesta sobre los beneficios transferibles. Las respuestas adicionales provienen de compartir la encuesta durante una reunión reciente con Casa Latina.
 - b. Difusión.
 - i. Para ver el informe completo, se debe consultar el acta de la última reunión.
 - ii. Se intenta organizar más sesiones de escucha para el Consejo.
7. Captación de nuevos miembros (y el puesto de presidente)
- a. Actualmente hay dos puestos vacantes (ambos son puestos de trabajadores).
 - b. Hay una descripción que los miembros del Consejo y los socios comunitarios pueden usar para ayudar a captar miembros.
 - c. Algunos miembros tienen mandatos que finalizarán en febrero (Silvia, Liz, Andra y Emily), pero pueden solicitar ser reelegidos, si así lo desean.
 - d. Reconocemos las barreras existentes para que los trabajadores participen en el Consejo.
 - i. La OLS tiene la capacidad de pagar estipendios a los miembros del Consejo consultivo (hasta el 20 % de lo que recibiría un empleado de la ciudad de Seattle).
 - ii. Como ejemplo, la comisión ambiental paga \$3000 por año (por lo que el 20 % de esto se destina al Consejo de Normas para Trabajadores Domésticos [DWSB, Domestic Workers Standards Board]).
 - iii. \$60 por mes es probablemente lo máximo que podría justificarse.
 - iv. Los estipendios deberían provenir del presupuesto existente para la DWO.
 - v. Algunos otros consejos o comisiones reciben una remuneración más alta, pero esto lo establece el Consejo y debería lograrse legislativamente.
 - e. Dana anunció que dejará el puesto de copresidenta a fines de diciembre.

- i. Cualquier persona del Consejo puede postularse para ser el próximo copresidente.
- 8. Comentarios del público
 - a. Doris (Fair Work Center/Working Washington): se ha enterado de que los trabajadores están siendo estafados por las empresas.
 - i. También abogó por que se les pague a los trabajadores por participar en el DWSB.
 - b. Edy (Nanny Collective): "¿Por qué no podemos exigir que las plataformas de terceros eduquen a los trabajadores sobre la DWO? ¿Por qué la carga debe recaer en los trabajadores?".
 - c. Veronique (Casa Latina): "Casa tiene su propio departamento de derechos de los trabajadores, que puede servir de recurso para los trabajadores que quieran presentar reclamos ante la OLS".
 - i. Además, la ciudad debe esforzarse más para educar a los empleadores sobre sus responsabilidades y debe tener más control en el cumplimiento con respecto a las plataformas de terceros.
 - ii. También enfatizó que los trabajadores deben ser remunerados para compartir su experiencia con el Consejo.
- 9. La reunión terminó a las 8:50 p. m.