

News

- Celebrated the anniversary of the Domestic Workers Ordinance (DWO) last week (July 1--[reference](#))
- OLS published the Model Notice of Rights in Spanish and Simplified Chinese
- OLS also issued a newsletter and press release that included the model notice of rights and reopening toolkit (no responses yet from press)

Budget discussion

We discussed the budget for outreach at length. Key points:

- Both Jasmine and Jennifer have other work in their job descriptions that limits their capacity to do outreach on the DWO.
- Many of us spoke about the great work of Hand in Hand under their contract, and how important it is given that household employers are not registered as businesses as in other industries, so they are harder to reach.
- Hand in Hand's current contract ends December 31, 2020.
- Additionally, this contract came out of a business outreach fund as opposed to the community fund.
- Given the current budget environment, we may need to advise the City on how much is necessary to protect worker rights and the best use of funds for maximal impact. This is part of our official role.
- That can come through direct asks to the Mayor and/or Council, as a group or individually, but should include specific asks grounded in an understanding of what the budget looks like.
- At a minimum, maintenance of current (2020) funding levels is essential, especially as we expect the COVID-19 crisis to continue disproportionately impacting domestic workers through 2021.

--> **ACTION for OLS: The DWSB outreach committee requests detailed information on the outreach budget for the DWO, including percentages of staff time and specific contracts, as well as the contracts and SOW.** It may also be helpful to have this as a presentation to the entire board, including specific numbers.

--> **ACTION for Outreach Committee: Raise budget issues at the next full Board meeting on July 27.**

Phase 2 Reopening

- OLS requests help disseminating Phase 2 guidance.
- The nanny community (and presumably other domestic workers) are experiencing enormous challenges and stress surrounding the return to work. This coincides with the UI funding running out at the end of July, which forces workers in low-wage industries like ours to return to work regardless of whether they feel safe.
- Nannies have reported that it is extremely difficult to confront clients that are not following guidance. For example, employers are relaxing their own standards around masks and social distancing, socializing in large groups on the weekends, having people over, going out to restaurants, and other behaviors that affect the safety of workers inside their homes. This is coming from the NDWA standup meetings, members of the Nanny Collective, and others.
- Employers who are hiring workers from Casa Latina for home cleaning are finding that employers say they will follow recommendations, but then change the situation when the workers arrive, and the workers are in a complicated situation where they cannot speak

up or force compliance. Economically, they are not able to refuse work even under unsafe conditions.

- The nature of domestic work means that there is no HR department or supervisor to intervene.
- Many of us have found that employers will say, "The [domestic worker] is not going to tell me what to do in my own home; I know better than they do."
- This highlights the need for a major culture shift in terms of employers thinking of themselves as employers, employers thinking of their employees as professionals who deserve safety and respect, and willingness to change habits and patterns that are impacting public health.
- Refusal to comply with public health guidelines; racism, sexism, and ableism toward domestic workers; and deep-rooted beliefs that domestic workers deserve less are long-term issues that were here before COVID-19, but which the pandemic is exacerbating.

--> ACTION for Outreach Committee: Engage in deeper conversations about how we can direct future work, explore options for accountability, and update work plan.

Media Outreach

- Liz sent out a pitch list. No one has responded "yes" yet, but *ParentMap* and *Red Tricycle* reporters passed the list on to their editors.
- Personal stories help make pitches more attractive.
- There's a domestic worker who shared their story during a press conference with the governor. It was also published in a magazine. Silvia will share. This is a person who might be able to speak to reporters.
- Erica submitted an article and letter to the *South Seattle Emerald*, which should be published in the next couple of days.

--> ACTION for Outreach Committee: Ask entire board if we/they/people we collectively know would be willing to share personal stories.

--> ACTION: Liz and Teresa to connect about reaching out to Sarah Lerner at KUOW.

--> ACTION: Liz and Candace to connect about reaching out to Sydney Brownstone at the Seattle Times.

Agenda for Next Meeting

- Budget update, with specifics
- Work plan update
- Consider channels that can be used by OLS/DWSB for outreach (email lists, Facebook groups, etc) that we can use right now and for future initiatives.

Español Traductor de Google

Noticias

- Celebramos el aniversario de la Ordenanza de Trabajadoras Domésticas (DWO) la semana pasada (1 de julio - referencia)
- OLS publicó la Notificación modelo de derechos en español y chino simplificado

- OLS también emitió un boletín informativo y un comunicado de prensa que incluía el modelo de aviso de derechos y el kit de herramientas de reapertura (aún no hay respuestas de la prensa)

Discusión de presupuesto

Discutimos el presupuesto para el alcance en profundidad. Puntos clave:

- Tanto Jasmine como Jennifer tienen otro trabajo en sus descripciones de trabajo que limita su capacidad de divulgación en el DWO.
- Muchos de nosotros hablamos sobre el gran trabajo de Hand in Hand en virtud de su contrato, y la importancia que tiene que los empleadores domésticos no estén registrados como empresas como en otras industrias, por lo que son más difíciles de alcanzar.
- El contrato actual de Hand in Hand finaliza el 31 de diciembre de 2020.
- Además, este contrato surgió de un fondo de divulgación comercial en lugar del fondo comunitario.
- Dado el entorno presupuestario actual, es posible que necesitemos asesorar a la Ciudad sobre cuánto es necesario para proteger los derechos de los trabajadores y el mejor uso de los fondos para un impacto máximo. Esto es parte de nuestro papel oficial.
- Eso puede venir a través de solicitudes directas al Alcalde y / o al Consejo, como grupo o individualmente, pero debe incluir preguntas específicas basadas en una comprensión de cómo se ve el presupuesto.
- Como mínimo, el mantenimiento de los niveles de financiamiento actuales (2020) es esencial, especialmente porque esperamos que la crisis de COVID-19 continúe impactando desproporcionadamente a las trabajadoras domésticas hasta 2021.

-> **ACCIÓN para OLS:** el comité de alcance de DWSB solicita información detallada sobre el presupuesto de extensión para la DWO, incluidos porcentajes de tiempo del personal y contratos específicos, así como los contratos y SOW. También puede ser útil tener esto como una presentación para toda la junta, incluidos números específicos.

-> **ACCIÓN para el Comité de Alcance:** plantear cuestiones presupuestarias en la próxima reunión completa de la Junta el 27 de julio.

Fase 2 Reapertura

- Las solicitudes de OLS ayudan a difundir la guía de la Fase 2.
- La comunidad de niñeras (y presumiblemente otras trabajadoras domésticas) están experimentando enormes desafíos y tensiones en torno al regreso al trabajo. Esto coincide con la financiación de la IU que se agota a fines de julio, lo que obliga a los trabajadores de industrias de bajos salarios como el nuestro a volver a trabajar independientemente de si se sienten seguros.
- Las niñeras han informado que es extremadamente difícil confrontar a clientes que no están siguiendo la guía. Por ejemplo, los empleadores están relajando sus propios estándares en torno a las máscaras y el distanciamiento social, socializando en grupos grandes los fines de semana, invitando a personas, saliendo a restaurantes y otras conductas que afectan la seguridad de los trabajadores dentro de sus hogares. Esto viene de las reuniones de stand-up de NDWA, miembros del Colectivo de Niñeras y otros.
- Los empleadores que contratan trabajadores de Casa Latina para la limpieza del hogar están descubriendo que los empleadores dicen que seguirán las recomendaciones, pero luego cambian la situación cuando llegan los trabajadores y los trabajadores se encuentran en una situación complicada en la que no pueden hablar o forzar el cumplimiento. Económicamente, no pueden rechazar el trabajo incluso en condiciones inseguras.

- La naturaleza del trabajo doméstico significa que no hay un departamento de recursos humanos o supervisor para intervenir.
- Muchos de nosotros hemos descubierto que los empleadores dirán: "La [trabajadora doméstica] no me va a decir qué hacer en mi propia casa; yo sé mejor que ellos".
- Esto resalta la necesidad de un cambio cultural importante en términos de empleadores que se consideran a sí mismos como empleadores, empleadores que piensan en sus empleados como profesionales que merecen seguridad y respeto, y la voluntad de cambiar los hábitos y patrones que están impactando la salud pública.
- Negarse a cumplir con las pautas de salud pública; racismo, sexismo y capacidad hacia las trabajadoras domésticas; y las creencias arraigadas de que las trabajadoras domésticas merecen menos son problemas a largo plazo que estuvieron aquí antes de COVID-19, pero que la pandemia está exacerbando.

-> **ACCIÓN para el Comité de Alcance:** Participar en conversaciones más profundas sobre cómo podemos dirigir el trabajo futuro, explorar opciones de responsabilidad y actualizar el plan de trabajo.

Alcance mediático

- Liz envió una lista de lanzamientos. Nadie ha respondido "sí" todavía, pero los reporteros de ParentMap y Red Tricycle pasaron la lista a sus editores.
- Las historias personales ayudan a que los lanzamientos sean más atractivos.
- Hay una trabajadora doméstica que compartió su historia durante una conferencia de prensa con el gobernador. También fue publicado en una revista. Silvia compartirá. Esta es una persona que podría hablar con los periodistas.
- Erica envió un artículo y una carta a South Seattle Emerald, que debería publicarse en los próximos días.

-> **ACCIÓN para el Comité de Alcance:** Pregunte a toda la junta si nosotros / ellos / las personas que conocemos colectivamente estarían dispuestos a compartir historias personales.

-> **ACCIÓN:** Liz y Teresa se conectarán para comunicarse con Sarah Lerner en KUOW.

-> **ACCIÓN:** Liz y Candace se conectan para acercarse a Sydney Brownstone en el Seattle Times.

Agenda para la próxima reunión

- Actualización de presupuesto, con detalles
- Actualización del plan de trabajo
- Considere los canales que OLS / DWSB pueden utilizar para la divulgación (listas de correo electrónico, grupos de Facebook, etc.) que podemos usar en este momento y para futuras iniciativas.