

October 5, 2020

Dear Mayor Durkan and the Seattle City Council,

As the entity assigned to “to consider and suggest ways to improve the working conditions of domestic workers,” we urge the City’s 2021 budget to maintain all current budget items at their current level and expand funding by \$150,000 to allow for implementation of initial and/or urgent recommendations of the Board. Though this workforce is in dire need of supports, particularly due to the impact of COVID19, and though early indications signal significant investment is necessary to achieve broad application of the rights and obligations of the Act, the Board and its members are aware of the current budget realities.

Domestic workers have suffered enormously during this pandemic. By April, 72% of domestic workers reported losing all their clients, according to a survey released by the National Domestic Workers Association. As domestic workers inch back into work, especially in people’s homes, they put themselves and their families at risk and take on added responsibilities. Extra cleaning for housekeepers. Tutoring for their clients’ children as students attend virtual classes. And on top of that, even with guidance from the Governor, King County, and the City of Seattle, domestic workers are still reporting dangerous situations.

One such story comes from an organization hired to clean and prepare a new home for move-in. Prior to hiring the organization, the client accepted the terms of the organization’s COVID-19 policies: Households should be empty for the duration of the job; if the household cannot be empty, clients should stay on separate floors; if clients must interact within six feet of the domestic workers, they must wear a mask.

When the team of domestic workers arrived, there were several people inside, including children running around the house. None were wearing masks. The domestic workers began unpacking expensive cleaning equipment, expecting that the family would clear out. Not only did the family not clear out, more people arrived. Children continued to play inside the home, even talking to the domestic workers as they tried to work. The organization’s manager asked her clients to put on masks and was ignored. Further requests to clear out of the house or stay on separate floors were ignored. The team of domestic workers felt acutely unsafe. Finally, the manager decided the jobsite was too dangerous for her workers, who were also trying to socially distance from each other. She quietly packed up and started to leave.

When the manager informed the client why they left the site, he became angry and sent harassing text messages. He refused to pay the invoice and threatened to sue for breach of contract, so the manager reported the homeowner to the city’s Office of Labor Standards and filed a claim with the King County District Court. After many hours of time and effort spent trying to recoup payment, the bill was paid — but the experience deeply affected the workers’ sense of safety.

Domestic work is a potent and complex mix of gender, race, and class dynamics. Without governmental protection and sufficient enforcement of laws, domestic workers are easily exploited. During the pandemic, domestic workers do not have the luxury of moving their offices home. They are taking on more risk with fewer protections and, in the cases of undocumented workers, almost no social safety net or support.

Therefore, we are urging only that no further cuts to the OLS budget are enacted, and a nominal level of funding be set aside to implement a limited set of key recommendations.

Specifically:

- **Maintain Current Funding:** Maintain all current funding levels relating to the Act, this includes but is not limited to: direct outreach and outreach through community organizations (including current and formerly funded community organizations), enforcement, and research/analysis.

- Expand funding to implement DWSB policy recommendations in 2021: 150,000 to implement forthcoming recommendations.

We urge the City to allocate an additional \$150k to the OLS for the further outreach and enforcement of the Act as determined by the recommendations set forth by this Board. This board is required to provide recommendations to the City by Q2 of 2021. Though this Board has a clear vision for those recommendations, we are not able to prioritize strategies or provide sufficiently clear guidance to the City, without a clear understanding of our resources for the year. Therefore, we request \$150,000 specifically allocated to implement the recommendations of the Board in 2021. These recommendations will likely touch on the following:

- Direct outreach to workers of their rights and supports available to them when exercising those rights;
- Direct outreach to hiring entities to educate them on their responsibilities and any supports or resources available to help them meet those obligations;
- Direct outreach to digital platforms and other potential joint employers to educate them on their responsibilities and any supports or resources available to help them meet those obligations;
- Development and expansion of supports and services for workers when exercising their rights under the Act;
- Development and release of a online portable benefits platform;
- Additional data collection or analysis as needed or as we identify holes in our current understanding of how the community is engaging with the Act;
- Additional enforcement or new enforcement methods that adequately address the inherent power dynamics of domestic workers and hiring entities that inherently discourage reporting or enforcement;
- Funding for supports for domestic workers specifically to mitigate the harmful impacts of COVID19 on these domestic workers;
- Additional funding for community, worker and business organizations that can access communities not readily accessible by OLS or the City to inform them of how the Act impacts them.

If funded, this small pool of funds will allow the Board to effectively suggest meaningful investments in 2021 and will allow the Board to better prioritize and future investments.

Thank you,

Domestic Workers Standards Board

5 de octubre de 2020

Estimado alcalde Durkan y el Ayuntamiento de Seattle:

Como entidad asignada a "considerar y sugerir formas de mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar", instamos al presupuesto de la Ciudad para 2021 a mantener todas las partidas presupuestarias actuales en su nivel actual y ampliar la financiación en \$ 150,000 para permitir la implementación de la inicial y / o recomendaciones urgentes de la Junta. Si bien esta fuerza laboral tiene una gran necesidad de apoyo, particularmente debido al impacto de COVID19, y aunque los primeros indicios señalan que se necesita una inversión significativa para lograr una amplia aplicación de los derechos y obligaciones de la Ley, la Junta y sus miembros están al tanto de la situación actual. realidades presupuestarias.

Los trabajadores domésticos han sufrido enormemente durante esta pandemia. En abril, el 72% de las trabajadoras del hogar informaron haber perdido a todos sus clientes, según una encuesta publicada por la Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar. A medida que los trabajadores domésticos regresan al trabajo, especialmente en los hogares de las personas, se ponen en riesgo a sí mismos y a sus familias y asumen responsabilidades adicionales. Limpieza extra para amas de casa. Tutoría para los hijos de sus clientes mientras los estudiantes asisten a clases virtuales. Y además de eso, incluso con la orientación del gobernador, el condado de King y la ciudad de Seattle, los trabajadores domésticos siguen informando situaciones peligrosas.

Una de esas historias proviene de una organización contratada para limpiar y preparar una nueva casa para la mudanza. Antes de contratar a la organización, el cliente aceptó los términos de las políticas COVID-19 de la organización: los hogares deben estar vacíos mientras dure el trabajo; si el hogar no puede estar vacío, los clientes deben permanecer en pisos separados; si los clientes deben interactuar a menos de dos metros de los trabajadores domésticos, deben usar una máscara.

Cuando llegó el equipo de trabajadoras del hogar, había varias personas adentro, incluidos niños corriendo por la casa. Ninguno llevaba máscaras. Las trabajadoras domésticas comenzaron a desempacar costosos equipos de limpieza, esperando que la familia se fuera. No solo la familia no se fue, sino que llegaron más personas. Los niños continuaron jugando dentro de la casa, incluso hablando con las trabajadoras del hogar mientras intentaban trabajar. El gerente de la organización pidió a sus clientes que se pusieran máscaras y fue ignorada. Se ignoraron las solicitudes adicionales para salir de la casa o permanecer en pisos separados. El equipo de trabajadoras del hogar se sintió sumamente inseguro. Finalmente, la gerente decidió que el lugar de trabajo era demasiado peligroso para sus trabajadores, quienes también estaban tratando de distanciarse socialmente unos de otros. Silenciosamente empacó y comenzó a irse.

Cuando el gerente le informó al cliente por qué abandonó el sitio, se enojó y envió mensajes de texto acosadores. Se negó a pagar la factura y amenazó con demandar por incumplimiento de contrato, por lo que el gerente denunció al propietario a la Oficina de Normas Laborales de la ciudad y presentó un reclamo ante el Tribunal de Distrito del Condado de King. Después de muchas horas de tiempo y esfuerzo para recuperar el pago, se pagó la factura, pero la experiencia afectó profundamente la sensación de seguridad de los trabajadores.

El trabajo doméstico es una combinación potente y compleja de dinámicas de género, raza y clase. Sin la protección gubernamental y el cumplimiento suficiente de las leyes, los trabajadores domésticos son fácilmente explotados. Durante la pandemia, las trabajadoras del hogar no pueden darse el lujo de mudar sus oficinas a casa. Están asumiendo más riesgos con menos protecciones y, en los casos de trabajadores indocumentados, casi sin red de seguridad social o apoyo.

Por lo tanto, solo estamos instando a que no se promulguen más recortes al presupuesto de OLS y que se reserve un nivel nominal de financiamiento para implementar un conjunto limitado de recomendaciones clave.

Específicamente:

- Mantener el financiamiento actual: Mantener todos los niveles de financiamiento actuales relacionados con la Ley, esto incluye, entre otros: alcance directo y alcance a través de organizaciones comunitarias (incluido Hand-in-Hand), aplicación e investigación / análisis.
- Ampliar la financiación para implementar las recomendaciones de políticas de SDWB en 2021: 150.000 para implementar las próximas recomendaciones.

Instamos a la Ciudad a que asigne \$ 150k adicionales a la OLS para un mayor alcance y aplicación de la Ley según lo determinen las recomendaciones establecidas por esta Junta. Se requiere que esta junta brinde recomendaciones a la ciudad para el segundo trimestre de 2021. Aunque esta junta tiene una visión clara para esas recomendaciones, no podemos priorizar estrategias o brindar una guía suficientemente clara a la ciudad, sin una comprensión clara de nuestros recursos para el año. Por lo tanto, solicitamos \$ 150,000 específicamente asignados para implementar las recomendaciones de la Junta en 2021. Estas recomendaciones probablemente tocarán lo siguiente:

- Difusión directa a los trabajadores de sus derechos y apoyos disponibles para ellos cuando ejercen esos derechos;
- Alcance directo a las entidades contratantes para educarlas sobre sus responsabilidades y cualquier apoyo o recurso disponible para ayudarlos a cumplir con esas obligaciones;
- Alcance directo a plataformas digitales y otros posibles empleadores conjuntos para educarlos sobre sus responsabilidades.
- Desarrollo y expansión de apoyos y servicios para los trabajadores en el ejercicio de sus derechos bajo la Ley;
- Desarrollo y lanzamiento de una plataforma de beneficios portátil en línea;
- Recopilación o análisis de datos adicionales según sea necesario o cuando identificamos lagunas en nuestra comprensión actual de cómo la comunidad se relaciona con la Ley;
- Aplicación adicional o nuevos métodos de aplicación que aborden adecuadamente la dinámica de poder inherente de los trabajadores domésticos y las entidades de contratación que desalientan inherentemente la denuncia o la aplicación de la ley;
- Financiamiento para apoyos para trabajadores domésticos específicamente para mitigar los impactos dañinos de COVID19 en estos trabajadores domésticos;
- Financiamiento adicional para organizaciones comunitarias, de trabajadores y comerciales que pueden acceder a comunidades a las que OLS o la Ciudad no pueden acceder fácilmente para informarles de cómo la Ley los impacta.

Si se financia, este pequeño grupo de fondos permitirá a la Junta sugerir de manera efectiva inversiones significativas en 2021 y permitirá que la Junta priorice mejor las inversiones futuras.

Atentamente,

Junta de Normas de Trabajadores Domésticos