



SEIU 73

Illinois ■ Indiana

Informe de preocupación por la equidad de la Universidad de Illinois en Chicago

Visión general

Este formulario es para que los miembros de SEIU 73 informen preocupaciones de inequidad a la universidad. Al ir a la huelga, los miembros ganaron un nuevo lenguaje sobre la igualdad de remuneración que mejorará la capacidad del sindicato para perseguir las quejas por la igualdad de remuneración. El contrato ya había establecido que los empleados "que estén haciendo un trabajo sustancialmente igual, que requiera sustancialmente la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se desempeñen en condiciones de trabajo similares, recibirán el mismo salario, excepto cuando una diferencia salarial se base en algún otro factor, como como experiencia, longevidad o progresión del mérito dentro de los rangos".

El nuevo lenguaje establece que estas excepciones no crearán inequidades, definidas como "una variación salarial injustificable creada cuando un empleado recibe más compensación que otro empleado con igual o comparable experiencia, longevidad y / o educación". Si cree que existen variaciones de pago injustificables dentro de su cargo y / o departamento, complete este formulario.

Proceso de presentación y preocupación por la equidad al empleador

El sindicato revisará estos informes y se los enviará al empleador mensualmente. Luego, el empleador llevará a cabo su propia investigación interna y nos responderá en un plazo de 30 días o tan pronto como sea posible. Se han designado dos delegados como copresidentes de revisión de equidad y ellos priorizarán qué casos abiertos se envían al empleador y cuándo se utilizan los siguientes criterios::

1. Nivel de gravedad de la inequidad
2. Salario y clasificación actuales (se dará prioridad a las preocupaciones sobre la equidad que involucren a los empleados con salarios más bajos)
3. Tiempo que ha existido la equidad
4. Cantidad de tiempo que los empleados han estado esperando una revisión
5. Cantidad de tiempo desde el último aumento
6. Tamaño del departamento

Pasos para determinar una preocupación por la equidad internamente

Use esto como una guía al completar el formulario para determinar el alcance y el motivo de su preocupación por la equidad.

1. Determine el alcance del problema.
 - a. ¿Cuántos empleados se ven afectados?
 - b. B. ¿Qué título (s)?
 - c. C. ¿Qué departamento (s) / universidad (es)?
2. Determinar que todos los empleados dentro del alcance del problema están "haciendo un trabajo sustancialmente igual, lo que requiere una habilidad, esfuerzo y responsabilidad sustancialmente iguales y se realizan en condiciones de trabajo similares".
 - a. Compare el tipo de trabajo que realizan los empleados.
3. Determinar que todos los empleados dentro del alcance del problema están haciendo el mismo trabajo "realizado en condiciones laborales similares".

- a. Comparar las condiciones laborales de los empleados
4. Determine hasta qué punto la experiencia es un factor.
 - a. Compare los años de experiencia antes de trabajar en UIC con la calificación mínima para el puesto de trabajo.
 - b. Compare los años de experiencia en UIC con la calificación mínima para el puesto de trabajo.
5. Determine hasta qué punto la longevidad es un factor.
 - a. Compare las fechas de contratación y los años totales de servicio en UIC.
6. Determine hasta qué punto la progresión por méritos es un factor.
 - a. Compare el historial de aumentos por mérito de cada empleado dentro del alcance de la queja.
7. Determine hasta qué punto la educación es un factor.
 - a. Compare el historial educativo y la calificación de los empleados.
8. Determine qué se necesitaría para resolver esta inequidad.

Información a recopilar a través de su investigación

La información que no se puede obtener a través de los registros sindicales y las encuestas a los empleados se puede solicitar como parte del informe enviado a la gerencia..

1. Deberes laborales y asignaciones para los empleados en el (los) título (s)
2. Años de experiencia de los empleados antes de la UIC
3. Años de experiencia que tienen los empleados en UIC
4. Historial educativo y calificaciones de los empleados.
5. Aumenta el mérito de los empleados recibidos

Formulario de informe de inquietud de equidad de SEIU 73 UIC

ALCANCE DE LA INEQUIDAD	
Número de empleados:	
Título(s):	
Departamento y / o Facultad:	
¿Cuánto tiempo ha sospechado un problema de equidad?	
RAZÓN DE LA INEQUIDAD	
Indique con tantos detalles como sea posible por qué cree que el pago en su título y / o departamento es desigual; adjunte páginas u hojas de cálculo adicionales según sea necesario..	
CONSIDERACIONES PARA LA RESOLUCIÓN	
Enumere sugerencias sobre cómo se puede resolver esta inequidad si se descubre una inequidad después de una investigación adicional.	
INFORMACIÓN SOLICITADA A UIC	
Enumere la información requerida por el empleador para completar la investigación sobre esta posible inequidad.	
FORMULARIO ENVIADO POR	
Nombre:	Fecha Enviado:
Correo electrónico / teléfono celular:	Área / Unidad de trabajo:

PARA ENVIAR FORMULARIO:
FORMULARIO LLENADO POR FAX AL (312) 337-7768 ATENCIÓN:
Melinda Bunnage; O ENVÍE UNA COPIA ESCANEADA POR CORREO
ELECTRÓNICO A mbunnage@seiu73.org