

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:
<http://www.ilostaffunion.org/?p=1330>

SU/AGM/2016/1/D.2
3 de febrero de 2016

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **PRIMERA SESIÓN**

11 de febrero de 2016

Programa y Estrategia del Sindicato del Personal **para el año 2016**

En virtud del artículo 14 b) de los Estatutos del Sindicato del Personal, se solicitará a la Asamblea General Anual, en su primera sesión, que examine la propuesta adjunta.

El documento Programa y Estrategia del Sindicato del Personal para 2016, se someterá para discusión con miras a introducir eventuales enmiendas y proceder a su adopción.



Staff Union
of the International Labour Organization
Syndicat du personnel
de l'Organisation internationale du Travail
Sindicato del personal
de la Organización Internacional del Trabajo



Programa y Estrategia del Sindicato del Personal para el año 2016

Introducción

Por primera vez, el Programa y la Estrategia de este año se inscribe en un marco más amplio de cinco años, para llevar a cabo una serie de objetivos antes de la fecha simbólica del centenario de la creación del Sindicato del personal de la OIT en 1920. En octubre de 2015, los representantes sindicales de la OIT se reunieron en una reunión mundial para reflexionar, discutir juntos y finalmente llegar a un acuerdo sobre la mejor manera de marcar este hito histórico. Para ello, acordaron tener una VISION común del Sindicato y reafirmaron cuál es su MISION y su propósito. Este último, por supuesto, está inscrito en filigrana en los artículos, pero siempre existe la necesidad de actualizarlo. También se reflexionó acerca de los OBJETIVOS del futuro y los MEDIOS para lograr estos objetivos. El resultado de todo este pensamiento fue respaldado por una resolución en octubre de 2015.

Por consiguiente, el Comité del Sindicato se complace en presentar para su aprobación el Programa y la Estrategia para el año 2016, que es también el resultado de la reflexión interna del Sindicato, con el propósito de ser capaz de afrontar los retos cada vez más numerosos y complejos que enfrenta. Por supuesto, esta nueva estrategia del Sindicato solo tendrá sentido si sus miembros la apoyan y respaldan. Por consiguiente, el Comité del Sindicato invita a leer este documento cuidadosamente y espera firmemente que cumpla con sus expectativas.

NUESTRA VISIÓN, NUESTRA MISIÓN, NUESTROS OBJETIVOS Y MEDIOS DE ACCIÓN 2015-2020

VISIÓN

Un Sindicato global que lidera el proceso de transformación de la OIT en un mejor lugar de trabajo, mediante la representación de todo el personal como un socio igual y fuerte en el diálogo social.

MISIÓN

Promover la justicia social y la igualdad para el conjunto del personal con miras a obtener una sola OIT

Por:

- La movilización y organización de un Sindicato del Personal aún más fuerte;
- La protección y mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo para todo el personal de la OIT;
- La Negociación de los convenios colectivos justos y eficaces.

Objetivo No. 1: Mejorar las relaciones laborales:

- ✓ *Garantizar la aplicación efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos firmado en 2000.*
- ✓ *Mejorar el marco institucional existente para promover negociaciones sanas y eficaces, y con transparencia.*

Objetivo No. 2: Seguridad en el empleo:

- ✓ *Fin del trabajo precario,*
- ✓ *Incluyendo un mecanismo de reubicación.*

Objetivo No. 3: Protección social completa:

- ✓ *Una Caja de seguro de salud y una Caja de pensiones eficaces y eficientes,*
- ✓ *Un seguro por desempleo.*

Objetivo No. 4: Condiciones justas y equitativas de trabajo para todo el personal, sin discriminación por motivos de género, tipo de contratos, el grado, estado civil y/o la situación familiar y lugar de destino.

Objetivo No. 5: A Un desarrollo de carrera para todos:

- ✓ *Un sistema de evaluación del desempeño justo y transparente,*
- ✓ *Un proceso de clasificación y negociación adecuado,*
- ✓ *Un sistema de contratación y movilidad justa,*
- ✓ *un mecanismo de reconocimiento transparente.*

Objetivo No. 6: Un Sindicato aún más fuerte:

- ✓ *Mantener y aumentar el índice de sindicalización,*
- ✓ *El fortalecimiento de la solidaridad,*
- ✓ *El fortalecimiento de las capacidades,*
- ✓ *Reforzar la logística, la comunicación y la coherencia,*
- ✓ *Fortalecer las alianzas existentes con las federaciones sindicales internacionales.*

Objetivo No. 7: Mejorar, la seguridad y la salud:

- ✓ *Mejorar, la seguridad y la salud, con especial enfoque en respuesta a la crisis y los países afectados por conflictos.*

I – Mejorar el marco de relaciones laborales

Objetivo: Restaurar ajustes para mantener un marco de relaciones laborales saludables

Medios de acción

- Asegurar en el CNP de que cada decisión o propuesta de la administración sea objeto de una información documentada, consulta o negociación si es necesario.
- Obtener un presidente neutral e independiente, al frente de la Comisión Paritaria de Negociación.
- Fortalecer las capacidades de los representantes del personal en técnicas de negociación.

II – Mejorar la seguridad del empleo

A – Reclutamiento y selección

Objetivo: Primer balance de la implementación del convenio colectivo sobre reclutamiento y selección

Si es necesario, se propondrán ajustes al procedimiento RAMC. Deberán asegurar el espíritu del acuerdo que trata de alcanzar la movilidad y desarrollo de carrera así como la motivación y la satisfacción del personal en el trabajo.

Medios de acción

- El SUC continuará su rol importante en la revisión de los anuncios de vacantes. El SUC busca asegurar descripciones de puestos justas y oportunidades reales de desarrollo de carrera.
- El rol de los miembros independientes de los paneles técnicos es clave para el éxito de los procedimientos de selección. Las relaciones con ellos tienen el propósito de compartir la experiencia del grupo de trabajo, proporcionar orientaciones prácticas y desarrollar materiales necesarios para lograr el cumplimiento de sus responsabilidades. La retroalimentación de los miembros independientes sobre su experiencia en el año 2015 será de mucha ayuda. El Sindicato reforzará el rol de estos miembros independientes tal como se tenía previsto en el Acuerdo colectivo presentando quejas cada vez que haya fallas en el procedimiento que tienen que ver con la composición de los paneles de selección.
- Los representantes del SUC continuarán desempeñando su rol en el RAMC sobre la base de la implementación del procedimiento de reclutamiento y selección y los principios de transparencia, debido proceso, justicia y equidad.
- El SUC también tratará de asegurar buena comunicación al personal sobre asuntos relacionados con el nuevo convenio sobre reclutamiento y selección.

B – Contratos y seguridad en el empleo

Objetivos: Después de haber alcanzado la mayoría de sus objetivos el año pasado, el grupo de trabajo se concentrará este año en:

- Obtener mejoras tangibles para el personal precario. En particular obteniendo la implementación de resultados obtenidos a corto y mediano plazo en la Encuesta aplicada de manera conjunta por el SUC y RRHH sobre la situación del personal de CT.
- Asegurar la regularización de la mayoría del personal precario que sea posible.
- Sensibilizar al personal precario sobre sus derechos básicos y atribuciones basados en la premisa de que el reglamento del personal de la OIT se aplica por igual para todos.
- Defender la elegibilidad del personal para los procesos de titularización y defender este último como un proceso permanente de la Organización.
- Apoyar los reclamos de los internos: reconocer las pasantías como experiencia profesional, extender la representación de los internos en el terreno, proporcionar una retroalimentación a través del ciclo de pasantía y hacer una revisión y adecuación periódica del estipendio asignado.

Medios de acción

- Utilización estratégica de la acción legal para asegurar condiciones de trabajo iguales para todos y responsabilidad de gestión, así como asegurar diferentes tipos de contrato al presupuesto regular de la OIT.
- Obtener información concreta de la Administración sobre los tipos de contratos otorgados por la OIT considerando género, grados y fuentes de financiamiento.
- Publicación de folletos y organización de talleres, seminarios y sesiones de información sobre los derechos del personal de CT.
- Coordinación estrecha con otros grupos temáticos sobre temas como : recontractación de funcionarios jubilados y solidaridad interagencial , seguridad en el empleo y gestión del desempeño; regularización del personal a través del reclutamiento y selección y su impacto en la nueva política de movilidad

III – Asegurar una protección social completa

Objetivo : Una Caja de Salud y de Pensiones eficaces y efectivas

Caja de Salud

Medios de acción

- Pedir e insistir en el informe del grupo de trabajo de la Caja de Salud.
- Seguir de cerca el buen desarrollo del referéndum sobre el cambio de la tasa de contribución al Fondo.

- Supervisar y garantizar la aplicación de las medidas anunciadas por el Director General para ayudar a la Caja en el cumplimiento de sus funciones.
- Comunicar en estrecha colaboración con los miembros actuales y pensionados sobre cualquier asunto relativo a la Caja.

Fondo de Pensiones

Medios de acción

- Asegurar que se tengan en cuenta las recomendaciones de los participantes en las decisiones pertinentes;
- Mejorar la gestión para garantizar el pago de las pensiones de la jubilación (se han registrado retrasos en el pago de las pensiones);
- Seguir de cerca la aplicación de la decisión adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la edad de jubilación.

IV – Garantizar condiciones justas y equitativas de empleo para todos los empleados, sin discriminación por motivos de género, grados, tipos de contratos, el estado y / o personal de la familia, y el lugar de empleo

Todos traemos con nosotros diversas experiencias de trabajo, perspectivas, estilos de vida y culturas, que deberían ser valoradas respetadas y apoyadas. El SUC está comprometido a trabajar con la Administración para crear un ambiente de trabajo en el que la diversidad y la igualdad sean respetadas, y fortalecidas para mejorar el desempeño organizacional y el balance entre la vida y el trabajo.

Objetivo: Contribuir a la mejora del ambiente de trabajo para todos los funcionarios de la OIT combatiendo la discriminación y promoviendo la igualdad y diversidad facilitando a su vez el logro de un balance saludable entre la vida y el trabajo

Medios de acción

Construyendo sobre el éxito del año anterior y aprendiendo de los retos enfrentados, el Sindicato del Personal propone continuar el trabajo sobre mecanismos especiales/ iniciativas para facilitar la inclusión y el balance vida-trabajo enfocado en género, igualdad y diversidad.

Más específicamente el grupo de trabajo se propone:

- Trabajar con la Administración para desarrollar una estrategia sobre la diversidad y el balance de la vida y el trabajo.
- Proporcionar lineamientos y capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género y diversidad al interior de los grupos de trabajo del SUC ; comenzando por el comité de selección y reclutamiento para mejorar la paridad e inclusión de personas con habilidades diferentes en los procesos de selección.

- Mejorar la información sobre los derechos y servicios disponibles durante la licencia de paternidad y el retorno al trabajo incluyendo responsabilidades para el cuidado de los niños.
- Finalizar los lineamientos sobre lactancia en el trabajo y completar la preparación del ambiente/ lactario en la sede.
- Trabajar con el equipo de personas que se encuentran negociando la nueva política de contratación para asegurar que los temas de género, igualdad y diversidad sean considerados.
- Desarrollar un “paquete de información” accesible que proporcione una mirada general de la política sobre Balance entre la vida y el trabajo en la OIT.

V – Asegurar un desarrollo de carrera para todos

Promociones personales y reclasificación

Como miembro de esta instancia paritaria, el Sindicato del personal hará lo necesario para asegurar que la maquinaria sea transparente y equitativa. Insistirá por que exista claridad con respecto a la elegibilidad del personal que está siendo injustamente excluido del ejercicio, colegas en el Tribunal, anteriores colegas precarios y otros que de acuerdo a las reglas aplicables y a las decisiones del CA serían elegibles.

Política de capacitación y gestión del desempeño.

Objetivo: Asegurar que las preocupaciones del personal sean consideradas en las políticas de capacitación de la OIT y en el sistema de gestión del desempeño de la OIT y que las políticas sean implementadas de una manera justa y transparente

Objetivos específicos para la política de capacitación:

- Solicitar a la Oficina que se acuerden reuniones regulares del Comité conjunto de Capacitación.
- Revisar y comentar la política de capacitación de la OIT, el desempeño del fondo de capacitación del personal y el gasto de los recursos asignados para capacitación.
- Negociar una política de capacitación en línea con las necesidades del personal.
- Fortalecer los mecanismos para que el Sindicato del personal sea consultado sobre el uso de los fondos de capacitación del personal, evaluar regularmente el impacto del gasto en capacitación y promover retroalimentación del personal en relación con la implementación y satisfacción con el programa de capacitación propuesto y si satisface sus necesidades y requerimientos.

Objetivos específicos para la gestión del desempeño:

- Tener una clara retroalimentación del personal en relación con la implementación del sistema de gestión de desempeño y evaluar cómo la introducción de este nuevo sistema ha respondido a las necesidades del personal.
- Negociar cambios que han sido sugeridos como resultado de un proceso de consulta amplia al personal.
- Negociar medidas especiales y un nuevo procedimiento para el personal que trabaja en programas de CT.

VI – Un sindicato más fuerte

A – Comunicación

Objetivo: Incrementar la comunicación con el personal sobre ambos temas y sobre el progreso alcanzado por el Sindicato del Personal en estrecha coordinación con los grupos de trabajo

Medios de acción

- Elaborar actualizaciones para el personal de manera regular vía el sitio web y por otros medios.
- Utilizar canales creativos e inclusivos de comunicación tales como publicar boletines semanales sobre los avances recientes alcanzados.
- Actualizar y promover el nuevo sitio web del Sindicato del Personal.
- Desarrollar nuevos materiales de publicidad para varias campañas incluyendo la de reclutamiento de nuevos miembros.

B – Membresía, representación del personal y capacitación

Luego de haber reclutado 218 nuevos miembros en la sede y el terreno en 2015, el grupo se enfocará este año en lo siguiente.

Objetivos:

- Construir un Sindicato aún más fuerte, a través del reclutamiento de al menos 200 nuevos miembros más en la sede y en el terreno.
- Apoyar los esfuerzos de reclutamiento y movilización en el terreno.
- Extender y renovar la red de representantes sindicales en la sede de la OIT a través del reclutamiento de nuevos Delegados de Servicio en la sede de la OIT en 3 nuevos lugares organizar elecciones y fortalecer la red de Delegados de Servicio en la sede.
- Fortalecer la capacidad de los representantes del personal en el terreno para resolver problemas y negociar de manera efectiva con la Administración.
- Avanzar la misión de la red de Delegados de Servicio en la sede para promover, proteger y defender los intereses del personal al nivel de la membresía y contribuir hacia la construcción del Sindicato del personal.

Medios de acción

- Fortalecer la capacidad y relaciones entre los Delegados de Servicio existentes en los 19 lugares en la sede, a través de reuniones mensuales, así como en mini capacitaciones y reuniones informales de café para lograr el conocimiento y la confianza de los Delegados de Servicio para representar al personal al nivel de sus departamentos.
- Mantener la base de datos del Sindicato del Personal que identifique los vacíos en la membresía como base para organizar una campaña interna de reclutamiento.
- Apoyar y profundizar el compromiso del Sindicato del Personal al nivel de su sección y a través de la organización de reuniones Café/ croissant en los diferentes departamentos.
- Fortalecer la capacidad de los representantes del personal en el terreno para reclutar y comunicarse con miembros de una manera más sistemática, a través del establecimiento de un plan estratégico organizado en cooperación con los Delegados Titulares del terreno.
- Desarrollar capacidad de liderazgo de los Delegados de Servicio del Sindicato de acuerdo a las áreas de interés tales como facilitación de reuniones de sensibilización con el personal (café/croissant) y llevando a cabo discusiones a nivel laboral y de gestión a nivel de su representación.
- Promover la sensibilización y la implementación de políticas específicas a través de mini-capacitaciones bimensuales incluyendo aunque no limitando la prevención del acoso en la OIT, el sistema de referencia en Salud y Seguridad ocupacional y el procedimiento de tiempo flexible.
- Desarrollar una guía accesible para apoyar a los Delegados de servicio del Sindicato en sus funciones, incluyendo la actualización del Manual de Capacitación de los Representantes sindicales, luego de la discusión de la negociación de la nueva Política de Contratos de la OIT.
- Organizar elecciones para Delegados de Servicio del Sindicato en Septiembre 2016.

VII – Reforzar la seguridad del personal

Objetivo: Fortalecer la red de representantes sindicales con conocimientos y bien equipados con los medios necesarios para defender los derechos del personal en material de seguridad y salud y bienestar en la OIT.

Medios de acción

- Apoyar la implementación de la política y procedimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de una activa participación del Comité sobre Seguridad y Salud (CSST) y contribuir a la implementación adecuada del plan de acción del CSST.
- Expandir y apoyar la red de representantes sindicales en las oficinas del terreno y a los puntos focales con un interés y conocimiento de temas en seguridad y salud así como actividades de promoción y asistencia técnica en la materia.

- Contribuir a la capacitación de los representantes sindicales y los puntos focales a través del desarrollo de una Guía de lectura accesible para representantes en SST sobre cómo cumplir mejor sus funciones como representantes SST. Así mismo contribuir al desarrollo de materiales de capacitación y la implementación de actividades de capacitación.
- Asegurar la representación/voz del personal en el Comité para la renovación del Edificio de manera que los estándares más altos sobre seguridad y salud y bienestar sean seguidos y aplicados adecuadamente durante el proceso de renovación del edificio en la sede en consulta con los representantes del Sindicato del personal, y puntos focales. Asegurar que el personal esté bien informado en los avances a través de comunicaciones y/o sesiones de información. Promover y apoyar la participación activa en medidas de seguridad.

Parte 3 – Acciones periódicas y regulares

I – Solucionar los problemas del personal en las oficinas del terreno

Objetivo: Continuar con el desarrollo de una política para compartir información. Coordinar entre las diferentes regiones y la sede en las siguientes áreas:

- La continuación y desarrollo de actividades de intercambio de información.
- Coordinación entre las distintas regiones y la sede en los renglones siguientes:
 - la implementación efectiva de la nueva estructura en el terreno;
 - procedimientos de selección y reclutamiento a través del establecimiento del Comité de selección y procedimientos Asignación Y Movilidad – RAMC;
 - el tema recurrente sobre los reembolsos lentos de la caja de salud SHIF y la movilización para el Referendum a realizarse próximamente;
 - la reclasificación de puestos en el terreno;
 - el establecimiento y la efectividad de los Grupos Independientes de Revisión de puestos (GIRP) para su uso en la reclasificación de puestos en el terreno;
 - perspectiva de Carrera a través de la nueva política de movilidad;
 - seguridad para todas las categorías del personal en el terreno, desde el punto de vista de seguridad ante el acoso en salud y seguridad física;
 - lucha contra la discriminación entre personal internacional y local en términos de políticas de seguridad y evacuación, incluyendo los derechos y beneficios vinculados a sedes de alto riesgo.

Medios de acción

- El Nuevo sistema de discusiones mensuales vía Skype llevado a cabo de manera regular con los Delegados Regionales ahora es una realidad efectiva que facilita el compartir experiencias para la implementación de las prioridades anteriormente señaladas.
- Continuar con el enfoque del consenso y compartir las buenas prácticas señalando irregularidades, para así fortalecer la participación y acción del Sindicato en las negociaciones en los diversos procesos de toma de decisiones en la sede.
- Implementar y monitorear la nueva Circular del Sindicato del Personal sobre la organización de la Estructura Global del Sindicato y la elección periódica de representantes sindicales en la Sede y el terreno (adoptada durante la Reunión Global de Octubre 2015).

II – Utilización de recursos financieros

Objetivo: Asegurar una transparencia máxima en la utilización de recursos financieros

Medios de acción

- Examinar los procesos de control y de seguimiento de todas las transacciones financieras.

- Continuar las discusiones con la Administración para la apertura de cuentas bancarias en lugares donde las cotizaciones se depositan a nivel local.
- Difundir una circular del Sindicato para clarificar las obligaciones y responsabilidades financieras de los representantes del personal en el terreno.

III – Apoyo al personal de la OIT para la prevención y resolución de conflictos

Objetivos: Después de haber logrado el año pasado la adopción de un procedimiento negociado sobre las quejas sobre acoso, este año la acción se centrará en implementar el nuevo procedimiento y el mejoramiento de la gestión de responsabilidad. Adicionalmente:

- El personal será mejor informado y consciente de sus derechos y de los medios para defenderlos.
- La acción legal será utilizada estratégicamente para mejorar el cumplimiento, terminar con la impunidad de las prácticas ilegales y garantizar la igualdad de condiciones de trabajo para todo el personal.
- Se proporcionará apoyo permanente para alcanzar los objetivos del Sindicato del Personal 2015-2020 en las áreas de relaciones laborales, la seguridad laboral, protección social, desarrollo de carrera, seguridad del personal, seguridad y salud, etc.

Medios de acción

- Apoyo legal en el marco de las negociaciones con la Administración.
- Provisión permanente de asesoramiento jurídico al SUC y los miembros del personal, en la sede y en el terreno:
 - Asistencia técnica para la formulación de quejas que se presentará a los órganos de resolución de conflictos con el apoyo del Sindicato.
 - Asesoramiento para el personal individual sobre opciones para la prevención y resolución de conflictos, a petición, en el marco de casos individuales.
- Organización de talleres, seminarios y sesiones de información sobre temas legales específicos de interés particular del personal, por ejemplo, el nuevo procedimiento de quejas de acoso y el funcionamiento de los órganos de resolución de conflictos, como la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones.

IV – Internacional

Objetivo: El fortalecimiento de alianzas a nivel internacional

Medios de acción

- Luchar por un trabajo en común en las campañas de promoción de la Federación Internacional de la Administración Pública Internacional.
 - Reactivar el "Grupo de Ginebra" para una mejor respuesta a las necesidades e intereses del personal de las organizaciones internacionales.
 - Animar a los representantes del personal a participar o crear FUNSAS locales.
-

Foro para usuarios del IRIS

Objetivo: Estar atentos al lanzamiento del IRIS en las oficinas del terreno. 2016 será el año de la implementación del IRIS en las oficinas de Abidján y Europa. Asegurar que este cambio no genere deterioro en las condiciones de trabajo del personal

Medios de acción

- El Sindicato continuará participando como observador en todos los procesos de revisión de procesos resultantes de la implementación del IRIS. Permanecerá también como punto focal en cualquier caso de potenciales dificultades que puedan ser enfrentadas por el personal durante esta fase de implementación.
 - El Sindicato insistirá en su demanda de poner a disposición del personal tanto en la Sede como en el terreno, de capacitación en IRIS para que así se proporcione una perspectiva de carrera adecuada para el personal de Servicios Generales y detener la recontractación de personal jubilado.
-