

# SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

<http://www.ilostaffunion.org/?p=2383>

SU/AGM/2017/1/D.2

16 de febrero de 2017

## **ASAMBLEA GENERAL ANUAL** **PRIMERA SESIÓN**

**23 de febrero de 2017**

### **Programa y Estrategia del Sindicato del Personal** **para el año 2017**

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 2017, 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 2017



Miembros del Comité del Sindicato en la Sede  
(Lista completa en nuestra página web: <http://www.ilostaffunion.org/?lang=es>)



Miembros titulares en las regiones (Europa y estados Arabes, Africa, Americas y el Caribe, y Asia (no hay foto del representante del Centro de Turin)

El Comité del Sindicato se complace en presentar su programa y la estrategia para 2017.

### **Mantener el rumbo a pesar de la advertencia de tormenta**

Para el Comité del Sindicato, este año será, sin duda, un año difícil en muchos aspectos. De hecho, la OIT no está en una burbuja protegida y se somete cada año a un poco de violencia para su personal, al igual que todas las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los dolores de la reestructuración permanente, reducciones de la dotación para la cooperación técnica, lo que resulta en una mayor precariedad para algunos para otros despidos y una mayor carga de trabajo para los que se quedan. Esto es, por supuesto, dado el estado del planeta en términos de trabajo y la justicia social, los objetivos y las actividades que no disminuyen, tienden a crecer de forma exponencial.

El Sindicato seguirá representando la defensa, con la inestimable ayuda de sus miembros, los intereses de todo el personal de la OIT. Con el fin de lograr resultados tangibles, optó por centrarse en unos objetivos específicos, pero siempre dentro del marco de la misión de cinco años y la visión adoptada en 2015.

**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: Fortalecer el marco de relaciones laborales para que el acuerdo y los procedimientos de reconocimiento sean una realidad.

Medios de acción

- Mantener dentro del CNP a que cada decisión o propuesta de la administración sea objeto de una información corroborada, de consulta o negociación si es necesario.
- Establecer un procedimiento interno de procedimientos en términos de plazos, y términos de referencia para cada negociación.
- Reforzar las competencias de los representantes del personal en las técnicas de negociación.

*II – Mejorar la seguridad del empleo:*

**A – Reclutamiento y selección**

Objetivo: Aplicación correcta del convenio colectivo sobre contratación y selección del personal en el contexto de un enfoque sobre movilidad y desarrollo de carrera, así como procurar una mayor motivación y satisfacción profesional de los miembros del personal.

Medios de acción:

- En el caso de los puestos vacantes confirmados, el Comité del Sindicato del Personal, en colaboración con HRD, cumple una función importante en el examen de los anuncios de vacantes. El Comité del Sindicato aspira a garantizar descripciones de puestos que sean equitativas y oportunidades reales de desarrollo de carrera.
- El coordinador del grupo de trabajo sobre contratación y selección participa actualmente, en calidad de consejero, en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC). Por lo que atañe a cubrir los puestos vacantes, las actividades del Comité del Sindicato en esta materia se reforzarán con la presencia de dos representantes sindicales en el RAMC, atendiendo a una aplicación adecuada de los principios de transparencia, debido proceso, justicia y equidad. Se dedicara especial atención a la contratación de candidatos internos para posiciones de desarrollo de carrera y de colegas con contratos de cooperación técnica por más de 5 años (TC + 5) para que puedan tener una seguridad en el empleo; y la diversidad de idiomas con el fin de promover el francés y el español en el interés de la organización y un multiculturalismo efectivo.
- El Comité del Sindicato también pretende garantizar una buena comunicación con los miembros del personal en lo que se refiere a los asuntos relativos al nuevo convenio sobre procedimientos de contratación y selección.
- Para llevar a cabo satisfactoriamente esta nueva y decisiva función, es importante mantener una buena relación con los miembros independientes de los paneles técnicos que acaban de ser designados. El objetivo del Comité del Sindicato en esta materia es compartir la experiencia del grupo de trabajo, proporcionar orientaciones prácticas y desarrollar materiales destinados al cumplimiento de su nueva responsabilidad.

## **B – Contratos y seguridad en el empleo**

### Objetivos:

- Continuar con la negociación de una política de contratos que preserve la calidad del servicio de la carrera dentro del respeto de la igualdad de oportunidades y de trato para acceder a la misma y garantizar la igualdad en el empleo y las condiciones de trabajo y con perspectivas de carrera;
- Continuar trabajando para la aplicación de los resultados a corto y medio plazo del trabajo conjunto de HRD y el Comité del Sindicato para el personal de CT;
- Velar por la regularización de los miembros del personal precario como sea posible y lograr mejoras concretas para el mismo;
- Sensibilizar al personal con contratos precarios sobre sus derechos y prestaciones básicas, asumiendo que el Estatuto de la OIT se aplique en igualdad de condiciones para todo el personal;
- Defender la elegibilidad del personal en el proceso de titularización y luchar porque ello constituya una característica permanente de la Organización;
- Apoyar las reivindicaciones de los pasantes: extensión de la representación de los pasantes de la OIT en las oficinas en el terreno, información periódica sobre la evaluación de desempeño a lo largo del ciclo de las pasantías y revisión periódica de la asignación de formación.

### Medios de acción

- La negociación colectiva para una nueva política de contratos;
- Continuar haciendo un uso estratégico de los medios legales para garantizar la igualdad de condiciones de trabajo para todo el personal y la responsabilidad de la administración, así como la integración de los diferentes tipos de contratos en el presupuesto regular de la OIT;
- Obtener datos concretos de la Administración sobre los tipos de contratos que se ofrecen al personal de la OIT por sexo, grado y fuente de financiación;
- Fomentar la administración a la publicación de folletos y la organización de talleres, seminarios y sesiones de información sobre los derechos del personal de LA CT;
- Fortalecer la coordinación con otros grupos temáticos sobre temas transversales tales como: la contratación de los funcionarios jubilados y la solidaridad entre las generaciones; seguridad en el empleo y la gestión del rendimiento; regularización del personal a través del proceso de reclutamiento y selección y el impacto de estos elementos de la nueva política en materia de movilidad.

### *III – Asegurar una protección social completa:*

Objetivo: Una Caja de seguro de salud y una Caja de Fondos de Pensiones eficaces y efectiva: se han observado mejoras tanto en el fondo de seguro de salud, como en el fondo de pensiones. Sin embargo, debemos permanecer alerta para evitar que la situación que experimentamos no vuelva a suceder y que las mejoras continúen hasta obtener una estabilización duradera en el caso de ambas cajas.

### Medios de acción

#### **Caja del Fondo de Salud**

- Demandar e insistir en obtener la publicación del informe del grupo de trabajo concerniente a la Caja del fondo de Salud: Este informe no se ha hecho público, pero este contiene

información importante que en opinión del sindicato, debe ser compartida con el asegurado en particular en lo relativo a la gestión de la Caja;

- Seguimiento al buen desarrollo de la auditoría externa solicitada por el Director General: tras el descubrimiento del fraude, el Director General ha demandado a un consultor externo llevar a cabo una auditoría a fin de optimizar el funcionamiento de la Caja de Salud y así evitar futuros fraudes. El Sindicato se asegurará de que se respeten los términos de referencia de la auditoría y que estas medidas posibiliten resolver los problemas debido a los cuales se ordenó esta auditoría.
- Comunicar en estrecha colaboración con los asegurados y la sección de jubilados sobre cualquier asunto relativo a la Caja de Salud.

#### **Caja del Fondo de pensiones**

- Asegurar que las recomendaciones de los asegurados se tengan en cuenta en las decisiones pertinentes;
- Asegurar el buen desarrollo de las elecciones al Comité de Dirección;
- Presionar al gobierno (OIT CCPPNU) para que el pago de las pensiones se realicen al momento de la jubilación: el retraso en el pago de las prestaciones ha disminuido, pero se deben continuar los esfuerzos por optimizarla;
- Seguir de cerca la aplicación de la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas en relación con la edad de jubilación;
- Comunicar en estrecha colaboración con los representantes de los asegurados sobre cualquier cuestión relacionada con el Fondo.

*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 consigo diversas perspectivas, experiencias de trabajo, estilos de vida y culturas, que deben ser valoradas, respetadas y apoyadas. El Comité del Sindicato está comprometido a trabajar para crear un ambiente de trabajo donde la diversidad y la igualdad sean respetadas y apalancadas para mejorar el desempeño organizacional y el equilibrio entre el trabajo y la vida.

Objetivo: Contribuir a la mejora del entorno laboral de todos los funcionarios de la OIT mediante la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad y la diversidad, facilitando al mismo tiempo la búsqueda de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida.

#### Medios de acción

Aprovechando el éxito del año anterior y aprendiendo de los desafíos enfrentados, el Sindicato del Personal propone seguir trabajando en mecanismos / iniciativas especiales para facilitar la inclusión y el equilibrio entre el trabajo y la vida, centrándose en el género, la igualdad y la diversidad.

Más específicamente, el grupo de trabajo:

- Capacitar y trabajar con el Comité del Sindicato del Personal de la OIT y sus grupos de trabajo para integrar e integrar la diversidad y la igualdad en la labor del SUC;
- Diseñar e implementar la Campaña Marcha por la Diversidad;
- Desarrollar Preguntas Frecuentes (FAQs) y notas de información con respecto a:
  - problemas de discapacidad en la OIT;
  - los derechos y servicios disponibles bajo permiso parental y el regreso al trabajo, incluidas las responsabilidades de cuidado de niños y otras responsabilidades;

- estrés y agotamiento;
- acoso.
- Llevar a cabo entrenamientos de igualdad de discapacidad para el personal que trabaja en selección y reclutamiento (funcionarios de SU, HR y panelistas de trabajo);
- Evaluar los formularios de solicitud actuales para mejorar la accesibilidad para los solicitantes de empleo con discapacidades (esto garantizará incluir información sobre acomodaciones razonables);
- Desarrollar una hoja informativa para los reclutadores de la OIT sobre cómo asegurar un proceso de reclutamiento que incluya la discapacidad;
- Revisión del Acuerdo de Negociación Colectiva sobre Acoso y trabajo con el Oficial de Bienestar del Personal para examinar cómo puede traducirse en una tolerancia cero hacia el acoso.

*V – Asegurar un desarrollo de carrera para todos*

### **A – Promociones personales y reclasificación**

#### Objetivos:

- asegurar que la maquinaria de promoción personal sea transparente y equitativa. Impulsar la aclaración sobre la elegibilidad del personal que está siendo ilegalmente excluido del ejercicio, como los colegas del Tribunal Administrativo de la OIT, los antiguos colegas precarios, y todos los demás que, de acuerdo con las normas aplicables y las decisiones del GB deben ser elegibles.
- Asegurar que se ejecute el ejercicio de reclasificación global en el campo y se establezcan Grupos de Revisión Independientes y que estén activos en todas las regiones para el examen de las apelaciones de revisión de calificaciones laborales.
- negociar un mecanismo para validar la experiencia laboral para los requisitos educativos en la solicitud de nuevos puestos.

#### Medios de acción

- Participación en el grupo conjunto sobre promociones personales, y acciones legales cuando sea apropiado; También, para ayudar al JNC cuando sea necesario.

### **B – Política de capacitación y gestión del desempeño**

#### Objetivos:

- asegurar que las preocupaciones del personal se tengan en cuenta en la política de formación de la OIT y en el sistema de gestión del rendimiento de la OIT y que las políticas se apliquen de manera justa y transparente.
- Asegurar que el examen de las descripciones de puestos en el terreno y en la sede sea justo para el personal.

#### Medios de acción

#### **Política de formación**

- Negociar una política de formación en línea con las necesidades del personal de todos los niveles y categorías, en el contexto del JNC.
- Reactivar el Consejo Conjunto de Formación de conformidad con su mandato y con el Convenio Colectivo sobre Planes de Desarrollo Personal, de modo que el Sindicato tenga voz en el uso de los fondos de desarrollo del personal, Necesidades y peticiones;

### **Gestión del rendimiento**

- Encuestar al personal sobre la implementación del sistema de gestión del desempeño y evaluar cómo la introducción de un nuevo sistema ha respondido a las necesidades del personal.
- Negociar las mejoras sugeridas como resultado de este proceso de consulta con el personal, a través del JNC.
- Negociar procedimientos específicos de gestión del desempeño para el personal que trabaja en proyectos y programas de CT, a través del JNC.

## *VI – Un sindicato más fuerte*

### **A – Comunicación**

Objetivo: Aumentar la comunicación con el personal sobre las cuestiones actuales y los progresos realizados por el Sindicato, en estrecha coordinación con los grupos de trabajo temáticos.

#### Medios de acción

- Emitir actualizaciones periódicas al personal a través del sitio web y los medios sociales y por otros medios.
- El uso de canales de comunicación creativos e inclusivos, como la publicación de boletines semanales sobre los últimos desarrollos.
- Desarrollar nuevos materiales de marketing para diversas campañas, incluyendo reclutamiento de miembros.

### **B – Adhesiones, representación y formación**

#### Objetivos:

- Fortalecer la capacidad de los delegados de la Unión y de los nuevos miembros del SUC en Ginebra para desempeñar sus funciones representativas;
- Ampliar la base de miembros del Sindicato del Personal de la OIT y activar al personal para que participe en la labor del Sindicato del Personal de la OIT;
- Fortalecer la voz del personal de la OIT en medio de procesos de reestructuración / cambio

#### Medios de acción

##### **Objetivo 1**

- Capacitación de iniciación básica (Módulo 1) para los delegados sindicales y los nuevos miembros del SUC sobre los aspectos clave de su trabajo en la defensa de los derechos e intereses del personal de la OIT (dos sesiones de capacitación se llevaron a cabo el 19 de Diciembre de 2016 y el 30 de Enero de 2017 – un medio día cada una – para los delegados de servicio y los nuevos miembros del Comité);
- Capacitación de Inducción Intermedia (Módulo 2) para los delegados sindicales y los nuevos miembros del SUC sobre la escucha activa y la organización sindical (reclutamiento y preparación de reuniones);
- Conozca sus derechos Orientación para los representantes del personal, comenzando con el proceso de reclutamiento y selección para RB (RAMC) y TC, gestión del desempeño y reclasificación (RB y TC). Cada pauta servirá de base para las discusiones / sesiones mínimas de formación de minibuses mensuales con los delegados sindicales en la sede de la OIT y se pondrá a disposición de los representantes del personal en el terreno.

- Coaching de apoyo al administrador sindical en su trabajo. A cada miembro del grupo Coordinador se le pedirá que trabaje con 4 o 5 administradores para verificar con ellos sobre su trabajo y para ser una tabla de resonancia para los desafíos que surgen. Esto incluirá la unión de los delegados sindicales en reuniones con la gerencia departamental.

### **Objetivo 2**

- Desarrollar una campaña sindical de reclutamiento para 2017 dirigida a las oficinas regionales y las dependencias de la sede de la OIT con menos miembros para los esfuerzos de organización.
- Organizar un mínimo de 5 sesiones de información sobre café croissant con los departamentos de la OIT en la Sede en 2017, en cooperación con los delegados sindicales, incluyendo la Política de Empleo, Fundamentos y SOCPRO.
- Proporcionar capacitación a los representantes sindicales del personal en al menos 2 regiones sobre el terreno en materia de organización de habilidades y selección de grupos demográficos específicos.

### **Objetivo 3**

- Identificar los departamentos donde la reestructuración va o está planeada para 2017, a través de una comunicación regular con HRD.
- Organizar una sesión de estrategia de ½ día en enero de 2017 con los miembros del Comité y administradores en los departamentos objetivo sobre las directrices de gestión del cambio y la movilización del personal para participar en los procesos de transición.
- Monitorear los desarrollos y escalar a JNC según sea necesario, incluso en el contexto de Negociaciones de Política de Contratos.

## *VII – Reforzar la seguridad del personal*

Objetivo: Fortalecer la red de representantes sindicales conocedores y dotados de los medios para defender los derechos del personal en materia de seguridad y salud y bienestar en la OIT.

### Medios de acción

- Apoyar la aplicación de la política y el procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SST) mediante la participación activa en el Comité de Seguridad y Salud (COSH) y contribuir a la aplicación oportuna del plan de acción del COSH.
- Participar en el grupo de trabajo de COSH sobre el estrés en el trabajo y contribuir a avanzar en la aplicación de las recomendaciones adoptadas por el Comité de Negociación Conjunta en 2016.
- Ampliar y apoyar la red de representantes del Sindicato de la SST en las oficinas fuera de la Sede y en la Sede mediante actividades de información y promoción y asistencia técnica.
- Contribuir al fomento de la capacidad entre los representantes de las organizaciones de alto nivel mediante el desarrollo de directrices fáciles de usar para los representantes de la SST sobre el cumplimiento de sus obligaciones en materia de SST y contribuyendo al desarrollo de materiales de capacitación y la ejecución de actividades de capacitación.
- Asegurar una voz del personal en el Comité Directivo para la renovación del edificio, de modo que los estándares más altos de seguridad, salud y bienestar del personal se apliquen durante la renovación del edificio de la sede, en consulta con representantes del Sindicato, delegados sindicales y puntos focales.
- Asegurar que el personal sea mantenido informado de la evolución de la situación a través de comunicaciones y / o sesiones de información.
- Promover y apoyar la participación activa en las medidas de seguridad.

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

Objetivo: Continuar y ampliar el intercambio de información y la coordinación entre las distintas regiones y la sede, en relación con:

- la continuación y el desarrollo del intercambio de información;
- coordinación entre las diferentes regiones y sedes en las siguientes áreas:
  - la aplicación efectiva de la nueva estructura sobre el terreno;
  - procedimientos de contratación y selección a través de la implementación del Comité de Reclutamiento, Asignación y Movilidad (RAMC);
  - a reclasificación de puestos en el terreno;
  - el establecimiento y la eficacia de grupos de examen independientes (GRI) para su utilización en la reclasificación en el terreno. Este objetivo debe ser efectivo este año;
  - perspectivas de carrera a través de la nueva política de movilidad;
  - seguridad del personal en el terreno para todas las categorías, desde el punto de vista del acoso a la salud y la seguridad física;
  - lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local en lo que respecta a las políticas de seguridad y evacuación, incluidos los derechos y beneficios vinculados a los lugares de destino de alto riesgo.

Medios de acción

- El nuevo sistema de discusiones mensuales a través de Skype que se realiza regularmente con todos los representantes regionales es ahora una realidad efectiva que facilita el intercambio de experiencias sobre las modalidades de implementación de las prioridades mencionadas. Con el fin de planificar las reuniones mensuales, ahora hay una planificación trimestral.
- Continuación del enfoque del censo e intercambio de buenas prácticas, señalando al mismo tiempo las irregularidades, para mejorar la participación y la acción de la Unión en las negociaciones en los diversos procesos de toma de decisiones en la sede.

*II – Utilización de recursos financieros:*

Objetivo: Garantizar la máxima transparencia en el uso de los recursos financieros.

Medios de acción

- Examinar el proceso de seguimiento y seguimiento de todas las transacciones financieras.
- Continuar las discusiones con la Administración sobre la apertura de cuentas bancarias en los lugares de destino donde las cuotas sindicales se depositan localmente.
- Publicar una circular del Sindicato que aclare las atribuciones y responsabilidades financieras de los representantes del personal sobre el terreno.
- Establecer una nueva cuenta de Solidaridad para colecciones ad hoc de fondos después de un desastre natural o humano.

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

Objetivo: Aumentar la transparencia y la coherencia de los procedimientos de la Oficina, en particular en términos de responsabilidad de la gestión.

#### Medios de acción

- Asesoría legal proporcionada al Comité del Sindicato y a los miembros del personal de forma individual, en la Sede y en el terreno, en la aplicación e interpretación del Estatuto, acuerdos colectivos y de IGDS, así como sobre la política y procedimientos en vigencia;
- La asistencia técnica en el marco de las actividades del Comité del Sindicato y los órganos de resolución de conflictos (Mediador, Grupo de Estudios ; JAAB y el Tribunal Administrativo de la OIT, etc.);
- Sesiones de información sobre cuestiones legales en la Sede como en el terreno;
- Preparar y presentar propuestas al JNC para fortalecer la buena gobernanza, la transparencia y la responsabilidad en la gestión.

### *IV– Internacional*

Objetivo: Fortalecimiento de las alianzas a nivel internacional y el trabajo para el establecimiento de la negociación colectiva a nivel general de la ONU.

#### Medios de acción

- Participar en la puesta en común de los conocimientos y los recursos y las actividades de las campañas de movilización a nivel de las Federaciones internacionales de la administración pública internacional.
- Continuar las actividades dentro del "Grupo de Ginebra" para responder mejor a los intereses y necesidades del personal de las organizaciones internacionales a nivel local.
- Animar a los representantes del personal para participar o crear las FUNSAs locales.

### *V – Diverso*

#### **Foro para usuarios del IRIS**

Objetivo: El despliegue de IRIS en las oficinas exteriores de la OIT se lleva a cabo en 2016 como sigue:

África:

IRIS COMPLETO: RO-Abidján y CO-Addis

IRIS PARCIAL: Dakar, Abuja, Dar-es-Salaam, Lusaka, El Cairo, Argel, Pretoria, Antananarivo, Harare, Yaundé y Kinshasa

Asia:

IRIS COMPLETO: RO/DWT/CO-Bangkok y Camboya (Oficina de Proyectos), OIT-Tokio

IRIS PARCIAL: CO-Pekín, CO-Colombo, CO-Daca, CO-Hanoi, CO-Islamabad, CO- Yakarta, CO-Katmandú, CO-Manila, DWT/CO-Nueva Delhi, CO-Suva

America:

IRIS COMPLETO: RO/DWT-Lima, OIT-Washington, OIT-Nueva York

IRIS PARCIAL: CO-Brasilia, CO-Buenos Aires, ILO-Cinterfor, CO-Mexico, DWT/CO-Port of Spain, DWT/CO-San Jose, DWT/CO-Santiago

Europa y Estados árabes:

IRIS COMPLETO: DWT/CO-Budapest, CO-Bruselas, CO-Roma, CO-París, CO-Berlín, OIT-Madrid, OIT-Lisboa, RO/DWT-Beirut

IRIS PARCIAL: DWT/CO-Moscú, CO-Ankara

#### Medios de acción

- El Sindicato seguirá participando como observador en todas las revisiones de los procesos empresariales resultantes de la aplicación del IRIS. Sigue siendo también un punto focal en caso de algunas dificultades potenciales a las que se enfrenta el personal durante esta fase de implementación.
  - El Sindicato insistirá en su exigencia de que la formación permanente de IRIS se establezca en la Sede y en las oficinas exteriores con el fin de proporcionar oportunidades adecuadas de desarrollo profesional al personal del cuadro de servicios generales y detener la contratación de los funcionarios jubilados.
-