

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

<http://www.ilostaffunion.org/agm-primerasesion-feb2018/>

SU/AGM/2018/1/D.2

22 de febrero de 2018

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **PRIMERA SESIÓN**

22 de febrero de 2018

Programa y Estrategia del Sindicato del Personal **para el año 2018**

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 2018, 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 2018



Members of the SUC at Headquarters Membres du SUC au Siège

 Harvey Addo-Yobo	 Indira Bernudez Aguilar	 Carlos Carrión Crespo	 Manuel Ospeides Ocampo	 Catherine Corbe-Tiberghien	
 Dan Cork	 Siska Dubbert	 Laurence Dubois	 Elisabeth Pombuena	 Chantal Nahimana	
 Yvan Poulin	 Gurchaten Sandhu	 Faustina Van Aperen	 Clara Van Parijs	 Fernanda Winter	 Christiane Wislow



Members of the SUC in the Field Membres du SUC sur le Terrain

Africa  Roger Mavingu Nkambu	Americas & Caribbean  María Elena López-Torres d'Ugarte	Asia & Pacific  Razi Mubtaha Heider	Europe & Arab States  Rania Bikhazi	Turin Centre  Jesus Garcia Jimenez
--	---	---	--	--

Substitutes (based in Geneva)

 José Tossa	 María-Marta Travieso	 Yoshie Noguchi	 Vera Guseva	 Enrico Cairoia
---	---	---	---	---

El Comité del Sindicato se complace en presentar su programa y la estrategia para 2018.

Un sindicato fuerte, representativo y solidario

El sindicato de la OIT afronta este nuevo año en un contexto internacional muy convulso y con multitud de incertidumbres. En efecto, las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, anunciadas en diciembre de 2017, muestran que la presión financiera de los Estados miembros no cede y que sus consecuencias repercutirán fatalmente a lo largo del año sobre las actividades y el personal de la OIT, tanto en la sede como en los lugares de destino. La reforma estructural de las Naciones Unidas anunciada, que podría modificar el ADN de nuestra organización y hasta ponerlo en peligro con una mutualización de los medios y servicios, requerirá respuestas claras de nuestra Administración.

Las últimas encuestas salariales, cuyos resultados acaban de hacerse públicos, demuestran hasta qué punto es urgente reformar el órgano administrativo encargado de ocuparse del sistema común de las Naciones Unidas.

A los representantes del personal en el seno de la OIT se les presentan importantes desafíos. La insidiosa infiltración de métodos de trabajo que no están adaptados a la administración pública internacional, la cuantificación a toda costa del menor parpadeo de los miembros del personal con fines de ahorro, la búsqueda de una élite académica a expensas de un personal experimentado en sus ámbitos de acción, pueden abocar a la organización sencillamente a perder su alma.

Solo hay, ahora y siempre, una única solución: el diálogo, la concertación, la negociación. Y para ello, el número de afiliados, la solidaridad, la cohesión en las acciones constituirán, como ha sido siempre, nuestros únicos aliados en estos tiempos difíciles.

¡En marcha hacia los 100 años del Sindicato!

**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 mediante:

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

Objetivo Núm. 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 Núm. 2: **Seguridad en el empleo:**

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

Objetivo Núm. 3: **Protección social completa:**

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

Objetivo Núm. 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 Núm. 5: **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 Núm. 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 Núm. 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 las relaciones laborales:

Objetivo: Fortalecer el contexto de las relaciones laborales para que el Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos se haga realidad.

Medios de acción

- Velar en el seno del Comité de Negociación Paritario (CNP) por que cada decisión surgida de la Administración sea objeto de una información pormenorizada, una consulta o una negociación si fuera necesario.
- Establecer un reglamento interno de procedimientos en materia de plazos, vencimientos y mandatos para cada negociación.
- Fortalecer las competencias de los representantes del personal en materia de técnica de negociación.

II – Mejorar la seguridad del empleo:

A – Contratación y selección

Objetivo: Aplicación correcta del convenio colectivo sobre contratación y selección del personal en el contexto de un enfoque sobre movilidad y desarrollo profesional, 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 el Departamento de Recursos Humanos, 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 para el desarrollo profesional.
- 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 se refiere 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 procedimientos de contratación y selección y de los principios de transparencia, procedimiento debido, justicia y equidad. Se prestará particular atención a: la contratación de candidatos internos para puestos que supongan desarrollo profesional; la contratación de personal de cooperación técnica con 5 o más años de trabajo para facilitarles seguridad en el empleo; y a la diversidad de idiomas para promover la utilización del francés y el español en interés de la organización y de su 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 convenio sobre procedimientos de contratación y selección.
- Para llevar a cabo satisfactoriamente esta decisiva función, es importante mantener una buena relación con los miembros independientes de los paneles técnicos designados. El objetivo del Comité del Sindicato en esta materia es compartir la experiencia del grupo de trabajo, proporcionar orientaciones prácticas y elaborar materiales destinados al cumplimiento de su responsabilidad.
- Garantizar que se reconozca la experiencia equivalente de conformidad con el Estatuto del Personal de la OIT con miras a preservar la esencia misma de la OIT y su mandato.

B – Contratos y seguridad en el empleo

Objetivo: Proteger la seguridad en el empleo en la OIT, en particular en el contexto de las actuales negociaciones con la Administración sobre una nueva política contractual. Tomar medidas para eliminar la precariedad, poniendo límite al recurso abusivo a las pasantías, los contratos diarios, los contratos especiales de corta duración, los contratos de corta duración y los contratos de cooperación técnica, así como los falsos contratos de colaboración externa (ExCol).

Entre las áreas prioritarias hay que destacar:

- defender la elegibilidad del personal en el proceso de titularización y abogar por que esta se convierta en una característica permanente de la Organización.
- abordar la situación real del personal precario en las negociaciones con la Administración con el fin de obtener mejoras tangibles para todos los miembros del personal, defendiendo al mismo tiempo los derechos adquiridos.
- apoyar las reivindicaciones de los pasantes: reconocimiento de la pasantía como experiencia profesional, extensión de la representación de los pasantes de la OIT en las oficinas exteriores, suministro periódico de información sobre el rendimiento profesional durante el ciclo de pasantía y revisión periódica sobre la idoneidad del estipendio.

Medios de acción

- Negociar una nueva política contractual de aquí a finales de año.
- Coordinar la política contractual con una estrategia jurídica adecuada.
- Mantener un diálogo estrecho y constructivo con la Junta de Pasantes.

III – Asegurar una protección social completa:

Objetivo: Procurar que las políticas adoptadas por el Comité de Gestión de la CSSP y por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas tengan en cuenta las necesidades y los intereses del personal en servicio y de los antiguos funcionarios.

- En estrecha colaboración con los representantes de los asegurados a la Caja y de los beneficiarios del Fondo de pensiones, nos proponemos los objetivos siguientes:
 - mejorar la gestión;
 - mejorar las prestaciones ofrecidas;
 - mejorar la agilidad en la tramitación de las solicitudes de reembolso y de los expedientes de las personas que se jubilan.

Además de participar en los diversos comités y juntas, nuestro principal objetivo este año será responder a los ataques sufridos por la Caja y el Fondo de pensiones y sus asegurados y beneficiarios que tienen por objetivo reducir sus prestaciones, dividir los fondos y externalizar los servicios.

Medios de acción

- Asegurarse de que se informe al personal de mejor manera sobre los temas referentes al seguro de salud y a las pensiones, a fin de optimizar la representación del personal en los órganos mixtos. Para ello, se mantendrá una fluida y estrecha comunicación entre el Sindicato del Personal (incluida la Sección de Antiguos Funcionarios) y los representantes de los beneficiarios en el Comité de Gestión de la CSSP y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y también se impartirán sesiones de formación.
- Fomentar y organizar sesiones de información, asambleas generales y referéndums con el fin de que todo cambio propuesto en relación con la estructura, el programa, las tasas de cotización o las prestaciones que proporcionan uno u otro sistema se expliquen clara y plenamente a los beneficiarios y que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas a fondo.

*IV – **Condiciones justas y equitativas de trabajo para todo el personal**, sin discriminación por motivos de edad, raza, identidad de género, expresión de género, características de sexo, religión, color, ascendencia nacional, origen social, estado civil, embarazo, situación y responsabilidades personales y/o familiares, orientación sexual, discapacidad, afiliación sindical o convicciones políticas, grado, tipo de contrato y lugar de destino*

Todas las personas son portadoras de diversas perspectivas, experiencias laborales, estilos de vida y culturas, que deberían valorarse, respetarse y apoyarse. El Comité del Sindicato del Personal se compromete a trabajar para crear un entorno de trabajo donde se respete la diversidad, la igualdad y la conciliación entre la vida privada y vida laboral y se aproveche para mejorar el desempeño institucional.

Objetivo: Contribuir a mejorar el entorno de trabajo de todos los funcionarios de la OIT combatiendo la discriminación y promoviendo la inclusión, la igualdad y la diversidad, así como facilitando la conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar de forma saludable.

Medios de acción

Basándose en el éxito del año anterior y aprendiendo de los desafíos a los que se ha enfrentado, el Sindicato del Personal propone seguir trabajando en mecanismos/iniciativas especiales para facilitar la inclusión, la diversidad, la igualdad y el equilibrio entre vida laboral y vida familiar.

Más concretamente, el grupo de trabajo se propone:

- Colaborar activamente con el subgrupo de trabajo de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN).
- Llevar a cabo una serie de formaciones dirigidas a los delegados y miembros del Comité del Sindicato de la OIT sobre diversos temas de su esfera de competencia.
- Diseñar y lanzar la 3ª campaña de marcha por la diversidad en colaboración con la Junta de pasantes de la OIT y el Departamento de Recursos Humanos.
- Elaborar preguntas frecuentes y notas de información.
- Elaborar un plan de acción sobre el empleo de personas con discapacidad y personal que tiene a su cargo personas con discapacidades.

V – Un desarrollo de carrera para todos

A – Promociones personales y reclasificación

Objetivos:

- Garantizar que el mecanismo de promoción personal sea transparente y equitativo. Presionar para que se aclaren los criterios de elegibilidad de los miembros del personal que han sido excluidos ilegalmente del ejercicio de promoción.
- Garantizar que se ejecute el ejercicio global de reclasificación del personal en las oficinas exteriores y que se establezcan grupos de revisión independientes y activos en todas las regiones para la revisión de recursos de apelación en materia de reclasificación de puestos.

Medios de acción

- Participar en el comité paritario de promoción personal y, si fuera necesario, en las acciones legales.
- Negociar la aplicación del ejercicio de reclasificación en las oficinas exteriores de forma que ofrezca iguales oportunidades para todos.
- Asistir a la CPN cuando sea necesario.

B –Política de capacitación y gestión del desempeño

Objetivos:

- Asegurarse de que se tomen en consideración las preocupaciones del personal en la política de formación de la OIT y en el sistema de gestión del rendimiento profesional de la Organización, y que las políticas en esta materia se apliquen de manera justa y transparente, incluyendo un examen del Comité de Informes.
- Garantizar un mecanismo transparente de los incrementos por mérito que traduzca los resultados de la evaluación del desempeño.
- Garantizar que la revisión de las descripciones de puesto en las oficinas exteriores y en la sede sea equitativa para el personal.

Medios de acción

Política de formación

- Negociar una política de formación en consonancia con las necesidades del personal para todos los niveles y categorías, en el marco de la CPN.
- Reactivar el Consejo Paritario de Formación de conformidad con su mandato y a la luz del Convenio colectivo sobre Planes de Desarrollo Personal, de forma que el Sindicato tenga voz en cuestiones tales como el destino de los fondos para el desarrollo del personal, el impacto de la inversión en materia de formación y la evaluación de la forma en la que los programas de formación propuestos satisfacen las necesidades y las solicitudes de los miembros del personal.

Gestión del desempeño

- Recabar la opinión concreta del personal sobre la aplicación del nuevo sistema de gestión del rendimiento profesional y evaluar el modo en que la implantación de dicho sistema ha dado respuesta a sus necesidades.
- Negociar las mejoras sugeridas como resultado de este proceso de consulta con el personal a través de la CPN.

VI – Un sindicato más fuerte

A – Comunicación

Objetivo: Intensificar la comunicación con el personal, tanto con respecto a los problemas actuales como con respecto a los logros obtenidos por el Sindicato del Personal, y ello en estrecha colaboración con los grupos de trabajo temáticos.

Medios de acción

- Difundir regularmente al personal información actualizada a través del sitio web, las redes sociales y cualquier otro medio.
- Actualizar el sitio web del Sindicato en los tres idiomas.
- Actualizar las notas de información existentes sobre diversos temas importantes: el Fondo de Asistencia del Sindicato, la utilización de las cuotas sindicales, la contratación y selección, etc.
- Actualizar los formularios utilizando un lenguaje más inclusivo (principalmente los folletos y los formularios de afiliación).
- Elaborar nuevas notas de información para facilitar la comprensión de los procedimientos aplicables a los funcionarios.

- Comunicarse con regularidad con el Comité de redacción de UNION para difundir artículos de opinión sobre las políticas y procedimientos en el seno de la OIT.
- Desarrollar nuevos elementos de marketing y promoción para diversas campañas, en particular en materia de aumento de afiliaciones, actividades de formación, etc.

B – Adhesiones, representación y formación

Objetivos:

- Fortalecer las capacidades de los delegados sindicales y los nuevos miembros del Comité del Sindicato en Ginebra para desempeñar sus funciones de representación.
- Ampliar la base de miembros afiliados al Sindicato de la OIT y movilizar al personal para que se implique en las actividades del Sindicato.
- Ampliar y renovar la Red de delegados sindicales en la sede de la OIT.

Medios de acción

Objetivo 1

- Organizar una serie de tres talleres para los delegados sindicales y los miembros del Comité del Sindicato (en colaboración con el Grupo de Trabajo sobre Igualdad y conciliación entre vida privada y vida laboral) sobre la identificación y la manera de tratar las situaciones de acoso y acoso sexual en el lugar de trabajo, desde la identificación hasta la prevención, y prestar asistencia al personal en los procedimientos de denuncia formal.
- Ofrecer sesiones de formación a los delegados sindicales sobre técnicas de movilización, así como sobre negociación y capacidad de influencia para trabajar con la administración en las distintas unidades.
- Concluir la Guía para los Delegados Sindicales, para prestar apoyo a los delegados en varios aspectos de sus funciones de representación, y ponerla a disposición de los representantes del personal en las oficinas exteriores.
- Ofrecer orientación a los delegados sindicales en su trabajo (se solicitará a cada miembro del grupo de coordinación que trabaje con cuatro o cinco delegados para informarse sobre su trabajo y actuar como “caja de resonancia” ante los desafíos que surjan; esto incluirá la participación de delegados sindicales en las reuniones con la dirección de cada departamento).
- Definir los departamentos en que la reestructuración se está llevando a cabo o está planificada para 2018, en particular en relación con el examen de los procesos operativos (en colaboración con el Grupo de Trabajo especial sobre el examen de los procesos operativos del Comité del Sindicato), mediante una comunicación regular con el Departamento de Recursos Humanos.
- Establecer grupos de trabajo de miembros del Comité del Sindicato y delegados sindicales en los departamentos clave que se enfrentan a la reestructuración, ofreciendo orientación sobre la aplicación de las nuevas directrices de gestión y la movilización del personal para que participe en los procesos de transición.

Objetivo 2

- Desarrollar una campaña para aumentar las afiliaciones en 2018 dirigida a las oficinas regionales y las unidades de la sede de la OIT que constan de menos afiliados en las que se centrarán las actividades de sindicación, en particular la organización del Día del Sindicato en 2018.
- Organizar como mínimo 2 sesiones de café croissant con los departamentos de la sede de la OIT en 2018 que cuenten con un delegado sindical para fortalecer el apoyo al Sindicato.
- Ofrecer formación a los representantes sindicales en las oficinas exteriores en al menos 2 regiones sobre capacidad de organización y cómo seleccionar grupos demográficos específicos.

- Encabezar los esfuerzos para movilizar al personal de la OIT y posiblemente de otros organismos de Naciones Unidas (en colaboración con el Grupo de Trabajo sobre relaciones internacionales) a propósito de la cuestión de los recortes salariales en las Naciones Unidas y otras cuestiones que puedan surgir a lo largo del año civil.

Objetivo 3

- Organizar como mínimo otros 2 café croissants en los departamentos de la OIT que no cuentan con un delegado sindical para reclutar nuevos delegados y completar la red de delegados.
- Preparar la renovación de la red de delegados sindicales, dado que el actual mandato expira en septiembre de 2018, mediante actividades de promoción y elecciones a nivel de los mandantes.

VII – Reforzar la seguridad del personal

Objetivo: Reforzar la red de representantes sindicales que cuentan con los conocimientos y los medios necesarios para defender los derechos del personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Salud y Bienestar en la OIT.

Medios de acción

- Apoyar la aplicación de la política y el programa de seguridad y salud en el trabajo mediante una participación activa en el Comité para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y contribuir a la ejecución adecuada del plan de acción de dicho Comité.
- Participar en el Grupo de Trabajo del Comité para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre el estrés en el trabajo y contribuir a que avance la aplicación de las recomendaciones adoptadas por el Comité Paritario de Negociación (CPN) en 2016.
- Ampliar y apoyar a la red de representantes sindicales de SST en las oficinas exteriores y en la sede mediante información, actividades de promoción, asistencia técnica y formación.
- Contribuir al fortalecimiento de capacidades de los representantes sindicales elaborando orientaciones fáciles para los representantes de SST sobre cómo cumplir sus funciones de SST, y contribuyendo a la elaboración de materiales de formación y la organización de actividades de formación.
- Asegurarse de que la voz del personal conste en el Comité Directivo para la renovación del edificio para que se apliquen las normas más estrictas sobre seguridad, salud y bienestar durante la renovación del edificio de la sede, en consulta con los representantes sindicales, los delegados sindicales y los coordinadores.
- Asegurarse de que se mantiene al personal informado sobre las novedades relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo mediante comunicados y/o sesiones de información.

I – Solucionar los problemas del personal en las oficinas exteriores:

Objetivo: Proseguir con el intercambio de información, intensificarlo y coordinarlo entre las diferentes regiones y la sede en relación con:

- La aceleración del intercambio de información con objeto de mejorar la eficacia colectiva.
- La coordinación entre las diferentes regiones y la sede en las siguientes áreas:
 - La aplicación efectiva de las nuevas estructuras exteriores;
 - Los procedimientos de contratación y selección mediante el desarrollo del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad;
 - La continuación de la negociación con la Administración sobre la implementación de las descripciones de puesto, para aplicarla de manera efectiva lo antes posible;
 - La reclasificación de los puestos en las oficinas exteriores;
 - La instauración y la efectividad de grupos de revisión independientes (GRI) para las reclasificaciones en las oficinas exteriores. Este objetivo debería lograrse en África a lo largo del 1^{er} semestre de 2018 ;
 - Las perspectivas de carrera mediante la nueva política de movilidad;
 - La seguridad del personal de las oficinas exteriores para todas las categorías, tanto en relación con el acoso como con la salud y la seguridad física;
 - La lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local en relación con las políticas de seguridad y evacuación, en particular los derechos y las prestaciones ligados a los lugares de destino de alto riesgo.

Medios de acción

- Proseguir con las discusiones mensuales que se organizan regularmente vía Skype con todos los representantes regionales que resultan eficaces porque facilitan el intercambio de experiencias sobre las modalidades de aplicación de las prioridades mencionadas anteriormente. Existe actualmente una planificación trimestral para programar las reuniones mensuales.
- Recopilar y compartir las buenas prácticas al tiempo que se llama la atención sobre las irregularidades, con miras a reforzar la participación y la acción del Sindicato durante las negociaciones con las diferentes instancias de decisión en la sede.

II – Utilización de recursos financieros:

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

Medios de acción

- Examinar el proceso de control y seguimiento de todas las transacciones financieras.
- Proseguir con las discusiones con la Administración sobre la apertura de cuentas bancarias en los lugares de destino donde se ingresan las cuotas de afiliación de manera local.
- Actualizar la Circular del Sindicato núm. 1, explicando las atribuciones y responsabilidades financieras de los representantes del personal en las oficinas exteriores.

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

Objetivo: Representar y defender los intereses individuales y colectivos del personal.

Medios de acción

- Proporcionar asesoramiento a los miembros del personal a título individual, en la sede y en las oficinas exteriores, sobre la aplicación y la interpretación del Estatuto del Personal, los acuerdos colectivos y los documentos SDGI, así como sobre las políticas y procedimientos en vigor.
- Ofrecer asesoramiento sobre las cuestiones relativas a los derechos colectivos.
- Difundir notas de información sobre los procedimientos aplicables a los funcionarios.
- Representar y acompañar los funcionarios en el marco de la prevención de conflictos.
- Organizar sesiones de información en la sede y en las oficinas exteriores, en particular en el marco de las reuniones regionales o vía Skype.
- Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.

IV–Internacional

Objetivo: Fortalecer las alianzas a nivel internacional y actuar para instaurar la negociación colectiva a nivel general en las Naciones Unidas.

Medios de acción

- Fortalecer los vínculos con las grandes centrales sindicales mundiales y aquellas a que el sindicato está afiliado para beneficiarse de su logística e influencia a la hora de instaurar un mejor marco de relaciones profesionales en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.
- Tender hacia una mutualización de los conocimientos y los recursos y actividades para campañas de movilización a nivel de las Federaciones internacionales de la función pública internacional.
- Proseguir con las actividades en el seno del “Grupo de Ginebra” para responder mejor a nivel local a los intereses y necesidades del personal de las organizaciones internacionales.
- Alentar a los representantes del personal a que participen o creen Federaciones de Sindicatos del Personal de las Naciones Unidas locales en el terreno.
- Fortalecer los vínculos con diferentes ONG o grupos de activistas para mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de ciertas categorías de trabajadores de las Naciones Unidas que pueden ser objeto de discriminación (por motivos de raza, etnia, origen social, ascendencia nacional, nacionalidad, sexo, situación familiar, responsabilidades familiares, edad, orientación sexual, identidad de género, convicciones políticas, religión, discapacidad, estado serológico o afiliación sindical).

V – Diverso

Foro para usuarios del IRIS

Objetivo: Estar atentos a la implantación de IRIS en las oficinas exteriores de la OIT, asegurándose de que el cambio no provoque un deterioro de las condiciones de trabajo de los colegas.

En 2018-2019, la implantación de IRIS se desarrollará de la siguiente manera:

Asia:

Mayo de 2018: IRIS TOTAL: OP-Hanoi, OP-Yakarta, OP-Katmandú, Dili y Kabul.

Julio de 2018: IRIS TOTAL: OP-Colombo, OP Dhaka, ETD/OP Nueva Delhi.

Noviembre de 2018: IRIS TOTAL: OP Beijing, OP Islamabad, OP Manila, OP Suva y Yangón

África:

2019: IRIS TOTAL para todas las oficinas exteriores de la región de África.

Medios de acción

- El Sindicato seguirá participando, en calidad de observador, en todas las evaluaciones de los procedimientos operativos derivados de la implantación de IRIS. Además sigue ejerciendo como coordinador en el caso de que el personal se viera confrontado a eventuales dificultades durante la fase de implantación.
 - El Sindicato no renunciará a exigir que se implante una formación continua sobre IRIS en la sede y en las oficinas exteriores para ofrecer suficientes oportunidades de desarrollo de carrera al personal de servicios generales.
 - También deseamos que se tomen medidas para que la formación y el material de formación estén disponibles en el idioma de las oficinas de la región.
-