

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

<http://www.ilostaffunion.org/aga-primera-sesion-14-feb-2019/>

SU/AGM/2019/1/D.2(Rev.)

14 de febrero de 2019

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **PRIMERA SESIÓN**

14 de febrero de 2019

Programa y Estrategia del Sindicato del Personal **para el año 2019**

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 2019, se someterá a discusión con miras a introducir posibles 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 2019

El Comité del Sindicato se complace en presentar su programa y estrategia para 2019.

Una OIT centenaria, un sindicato (¡prácticamente!) listo para su centenario en 2020.

2019 es un año muy especial, porque nuestra Organización celebra sus 100 años de existencia y su sindicato quisiera realmente que el personal pueda participar con serenidad y de manera festiva en este evento inédito, por dos motivos esenciales: la Organización Internacional del Trabajo es la decana de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y siempre ha sabido mostrar su particularidad y su independencia, y dar ejemplo asimismo en materia de gestión del personal (cabe recordar que es la única organización dotada de un mecanismo de negociación colectiva). En segundo lugar, su personal actual, así como todos sus antecesores, han contribuido de múltiples maneras a su alcance, su longevidad y su éxito. Así pues, 2019 también es, legítimamente, su centenario.

Sin embargo, el Sindicato del Personal de la OIT comienza este año especial en un contexto internacional que sigue siendo sumamente difícil y lleno de incertidumbres. Las turbulencias de 2018, en particular los ataques permanentes contra el estatuto y las condiciones de servicio del funcionario internacional, no parecen estar dispuestos a debilitarse en 2019 y, como de costumbre, será preciso que el sindicato redoble su vigilancia y su solidaridad para que estos 100 años en favor de la justicia social y del trabajo decente tengan asimismo consecuencias positivas para las mujeres y los hombres que tanto se consagran a estos valores y principios.

Nuestra agenda está, sin duda, cargada (nuevas clasificaciones de los empleos en el terreno, un sistema de contratación fiable y equitativo, una política contractual decente, un medio ambiente de trabajo saludable y libre de toda tensión, la preparación del centenario), pero ciertos éxitos logrados el año pasado nos alientan a preconizar con voz alta y clara los principios y valores de la Organización que nos es tan querida, y a proseguir la misión y la visión adoptadas en 2015 a fin de abordar con serenidad, pero con determinación, el año de nuestro centenario.

**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 lugar de trabajo mejor, mediante la representación de todo el personal como un interlocutor igual y fuerte en el diálogo social.

MISIÓN

Promover la justicia social y la igualdad para todo el personal con miras a lograr 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.

Parte 1 – Objetivos y ámbitos de acción prioritarios para 2015 - 2020

Objetivo núm. 1: **La mejora de 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: **La seguridad del empleo:**

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

Objetivo núm. 3: **Una protección social completa:**

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

Objetivo núm. 4: **Unas condiciones justas y equitativas de trabajo para todo el personal, sin discriminación por motivos de género, tipo de contratos, grado, estado civil, y/o situación familiar y lugar de destino.**

Objetivo núm. 5: **Un desarrollo profesional para todos:**

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

Objetivo núm. 6: **Un Sindicato aún más fuerte:**

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

Objetivo núm. 7: **La mejora de la seguridad y la salud:**

- ✓ *Mejorar la seguridad y la salud, centrándose especialmente en la respuesta a la crisis y en los países afectados por conflictos.*

Parte 2 – Objetivos para 2019

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: Tras un éxito logrado en la CCPR en 2018 para garantizar la equidad y la transparencia del proceso de contratación y selección, aprovechar esta oportunidad para reforzar el Convenio colectivo sobre la movilidad y la contratación, adoptando un enfoque basado en la movilidad y el desarrollo profesional, y en la mayor motivación y satisfacción del personal en el trabajo.

Medios de acción

- El examen de los puestos vacantes por el Comité tendrá por objeto garantizar descripciones de puestos de trabajo objetivas y verdaderas posibilidades de desarrollo profesional.
- Convencido de la importancia que reviste para la Organización una contratación basada en una diversidad mayor y más auténtica de la fuerza de trabajo, respetando al mismo tiempo el artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y el Estatuto del Personal, el Comité se compromete a controlar activamente los procedimientos internos establecidos por el Departamento de Recursos Humanos.
- La acción del Comité del Sindicato se ve reforzada por la presencia de dos de sus representantes en el RAMC, y se basa en la puesta en marcha rigurosa del procedimiento de contratación y selección y en la aplicación de los principios de transparencia, de seguimiento del debido proceso, y de trato justo y equitativo. Se pone particularmente de relieve la contratación de candidatos internos para los puestos de trabajo que permiten el desarrollo profesional; de las personas que han tenido contratos de cooperación para el desarrollo durante más de cinco años, a fin de que puedan gozar de seguridad del empleo, y la diversidad de idiomas para promover el español y el francés en interés de la Organización y de su naturaleza verdaderamente multicultural.
- El Comité del Sindicato se propone asimismo velar por que se comuniquen debidamente al personal las cuestiones vinculadas con el acuerdo sobre los procedimientos de contratación y selección, en particular en el contexto de la introducción de una nueva herramienta informática, a fin de que no pueda menoscabar el acuerdo firmado en 2014 ni ir en detrimento del papel de los representantes del personal o de los miembros independientes en el proceso de contratación.
- Para tener éxito en este papel crucial, es importante entablar buenas relaciones con los miembros independientes recientemente designados de los grupos de expertos técnicos. El

objetivo del Comité en este ámbito es compartir la experiencia del grupo de trabajo, proporcionar consejos prácticos y desarrollar elementos para ayudarles a asumir sus responsabilidades, en particular junto con el Departamento de Recursos Humanos.

- Velará por el reconocimiento de una experiencia equivalente de conformidad con el Estatuto del Personal de la OIT, a fin de preservar la esencia misma de la Organización y de su mandato.

B – Contratos y seguridad en el empleo

Objetivo: Proteger la seguridad en el empleo en la OIT, en particular en todas las negociaciones actuales o futuras con la Administración, independientemente de la situación contractual del personal. Tomar medidas para eliminar todas las formas de precariedad y procurar lograr una mayor equidad entre las diferentes categorías de personal (RB-DC, P-G, Sede-Terreno).

Las áreas prioritarias incluyen:

- Proteger la elegibilidad del personal en el proceso de titularización y el apoyo de dicho proceso como una característica permanente de la Organización;
- Examinar, en el marco de la negociación con la administración, las realidades a las que se enfrentan el personal en situación de precariedad con miras a lograr mejoras tangibles para todo el personal sin renunciar a los derechos adquiridos ;
- Defender los empleos existentes en el marco de la revisión de los procesos administrativos (BPR) que se ha vuelto casi permanente y luchar contra los intentos de rebajar los grados de los puestos.
- Mejorar las condiciones de empleo del personal de cooperación para el desarrollo, incluso el reclutamiento, el desarrollo profesional, el reconocimiento y el mérito, y el acceso a la capacitación;
- La integración a medio y largo plazo en la fuerza laboral regular de la organización a través de los canales estatutarios;
- La regularización del personal empleado por años bajo contratos sucesivos.

Medios de acción

- Asegurarse de que las áreas prioritarias se incluyan en la negociación de una nueva política de contratos para fines de año.
- Establecer un grupo de trabajo ad hoc sobre Cooperación para el Desarrollo cuyo propósito será analizar el impacto de las políticas de recursos humanos y otras sobre este grupo, participar en un amplio proceso consultivo entre el personal que trabaja en proyectos de Cooperación para el Desarrollo, incluso en el terreno, y asesorar al Sindicato del Personal sobre las prioridades y los problemas claves que enfrenta este grupo de miembros.
- Apoyar la posición sindical en la política de contratos con una estrategia jurídica adecuada.
- Mantener un diálogo cercano y constructivo con el Comité 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.

Medios de acción

- Asegurar el cumplimiento de las Normas y reglamentos de la CSSP, en particular con respecto a la información proporcionada a los asegurados, la publicación oportuna de los informes anuales, etc.
- Asegurar que se informe mejor al personal 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 asegurados en el Comité de Gestión de la CSSP y los representantes de los participantes en el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.
- 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 se expliquen clara y plenamente a los beneficiarios, y de que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas exhaustivas.

*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, casta, 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 laboral de todos los funcionarios de la OIT mediante la lucha contra la discriminación y la promoción de la inclusión, la igualdad y la diversidad, al tiempo que facilita la búsqueda de un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar.

Medios de acción

En base al éxito del año pasado y el aprendizaje de los desafíos enfrentados, el Sindicato del Personal propone continuar trabajando en mecanismos / iniciativas especiales para facilitar la inclusión, la diversidad, la igualdad y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Más específicamente, el grupo de trabajo se compromete a:

- Colaborar activamente con el Subgrupo de trabajo del Comité de Negociación Paritario sobre Diversidad e Inclusión;
- Elaborar un documento de trabajo sobre el personal con responsabilidades y dependientes con discapacidad;
- Apoyar la Acción a nivel del sistema de las Naciones Unidas sobre la inclusión de la discapacidad liderada por la OIT;
- Trabajar con los grupos de trabajo del Sindicato en relación con:
 - Reclutamiento, selección y representatividad geográfica;
 - Seguridad y salud en el trabajo, incluso la salud mental;
 - Grupo de trabajo del CNP sobre acoso sexual y todo tipo de acoso.
- Colaborar con HRD para revisar la política de teletrabajo y horario flexible;
- Iniciar consultas con HRD para revisar la política de licencia de maternidad y paternidad para una política de licencia parental más inclusiva;

- Asociarse, cuando sea posible, con GED y HRD en los días internacionales, incluido el Día Internacional de la Mujer, IDAHOT, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, etc.

V – Un desarrollo profesional para todos:

A – Promociones personales y reclasificación

Objetivos:

- Velar por que el mecanismo de promoción personal sea transparente y equitativo. Lograr que se aclaren los criterios que debe cumplir el personal que está excluido ilegalmente del ejercicio.
- Velar por que se lleve a cabo el ejercicio de reclasificación global en el terreno, y por que se establezcan Grupos de Examen Independientes y por que éstos sean activos en todas las regiones para el examen de las solicitudes de revisión del grado de los puestos de trabajo.

Medios de acción

- Participar en el sub-comité paritario del CNP sobre las promociones personales, y en las acciones judiciales, según proceda;
- Finalizar la puesta en práctica del ejercicio de reclasificación en el terreno que brinda igualdad de oportunidades para todos, y
- Prestar asistencia a la Comisión Paritaria de Negociación en caso necesario.

B – Política de formación y gestión del desempeño

Objetivos:

- Velar por que se tomen en consideración las preocupaciones del personal en la política de formación de la OIT y en el sistema de gestión del desempeño de la OIT, y por que las políticas se apliquen de una manera justa y transparente, incluido un examen del Comité de Informes;
- Promover la diversidad y la representatividad geográfica a través de la política de formación y de otros mecanismos de desarrollo profesional;
- Asegurar un mecanismo transparente para los incrementos salariales por méritos que refleje los resultados de la evaluación del desempeño;
- Velar por que la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo en el terreno y en la sede sea justa para todo el personal.

Medios de acción

Política de formación

- Negociar una política de formación en consonancia con las necesidades del personal a todos los niveles y categorías, en el contexto de la Comisión Paritaria de Negociación;
- Reiniciar el Consejo Paritario de Formación de conformidad con su mandato y el Convenio colectivo sobre los planes de desarrollo personal, para que el Sindicato tenga voz en lo que respecta a la utilización de los fondos destinados al desarrollo del personal, el impacto de los gastos por concepto de formación, y la evaluación de la manera en que los programas de formación propuestos atienden las necesidades y solicitudes de los miembros del personal;

Gestión del desempeño

- Vigilar al personal en lo referente a la puesta en práctica del sistema de gestión del desempeño y evaluar la manera en que la introducción de un nuevo sistema ha respondido a las necesidades del personal;

- Negociar las mejoras propuestas como consecuencia de este proceso de consulta con el personal, a través de la Comisión Paritaria de Negociación.

VI – *Un sindicato más fuerte:*

A – Comunicación

Objetivo: Asegurar que el Sindicato del Personal se comunique con el personal de una manera más efectiva, en lo que respecta tanto a los problemas actuales como a los progresos realizados, en estrecha colaboración con los grupos de trabajo pertinentes.

Medios de acción

- Informar regularmente al personal sobre las novedades a través del sitio web del Sindicato, de las redes sociales, etc.
- Actualizar el sitio web en español, francés e inglés.
- Actualizar las notas informativas existentes sobre cuestiones importantes como el Fondo de Ayuda del Sindicato del Personal, la utilización de las cotizaciones de los afiliados, la contratación y la selección.
- Mejorar la redacción del material del Sindicato (en particular sus folletos y formularios de afiliación) para hacerlo más inclusivo.
- Redactar nuevas notas informativas para que los funcionarios interesados comprendan mejor los procedimientos.
- Comunicarse regularmente con el comité de redacción de UNION en lo tocante a la publicación de editoriales sobre las políticas y procedimientos de la OIT.
- Hallar nuevas formas de promover las campañas del Sindicato del Personal y de explicar de qué tratan, en particular las campañas de contratación, las actividades de formación, etc.

B – Adhesiones, representación y formación

Objetivos:

- Fortalecer la capacidad de los delegados sindicales y de los nuevos miembros del Comité del Sindicato del Personal en Ginebra para desempeñar sus funciones representativas.
- Ampliar el número de afiliados del Sindicato del Personal de la OIT, y lograr que el personal participe en la labor del Sindicato del Personal de la OIT.
- Ampliar y renovar la Red de delegados sindicales en la sede de la OIT.

Medios de acción

Objetivo 1

- Proporcionar sesiones de formación orientadas a los dirigentes sindicales sobre técnicas de movilización, así como sobre aptitudes de negociación y de influencia para colaborar con el personal directivo a nivel de unidad;
- Finalizar una Guía para los delegados sindicales, a fin de ayudar a los delegados a abordar diversos aspectos de su función representativa, que también se pondría a disposición de los representantes del personal en el terreno;
- Proporcionar orientación a los delegados sindicales en su labor a través de reuniones *ad hoc*, tutorías o formación (se pedirá a cada miembro del grupo de coordinación que trabaje con cuatro o cinco delegados, a fin de verificar con ellos su trabajo y de constituir un grupo de expertos con miras a futuros retos; esto incluirá estar presentes junto con los delegados sindicales en las reuniones con el personal directivo de los departamentos).
- Identificar los departamentos en los que hay una reestructuración en curso o prevista para 2019, en particular vinculada con el Examen de los procesos operativos (en colaboración con

el Grupo de Trabajo Ad Hoc para el Examen de los procesos operativos del Comité del Sindicato del Personal), a través de la comunicación regular con el Departamento de Recursos Humanos;

- Establecer grupos de trabajo integrados por miembros del Comité del Sindicato del Personal y por delegados sindicales en los departamentos clave que se enfrentarán a una reestructuración, proporcionando orientación sobre la aplicación de las directrices para la gestión del cambio y sobre la movilización del personal para que participe en los procesos de transición;
- Facilitar información regularmente a la Red de delegados sindicales a través del sistema de correo electrónico, sesiones informativas de “café-croissants” y almuerzos comunes.

Objetivo 2

- Elaborar una campaña de sindicación para 2019 dirigida a las oficinas regionales y las unidades en la sede de la OIT que cuentan con menos miembros de cara a actividades de sindicación específicas, incluida la organización del Día del Sindicato en 2019;
- Organizar un mínimo de dos sesiones de información de “café-croissants” con los departamentos de la OIT en la sede en 2019, en los departamentos que cuentan con un delegado sindical, con miras a fortalecer el apoyo al sindicato.
- Mantenerse en contacto con los titulares regionales y sus sustitutos, a fin de intercambiar experiencias y de prestarse asistencia mutua en el proceso de contratación.

Objetivo 3

- Organizar un mínimo de dos sesiones de información de “café-croissants” en los departamentos de la OIT sin un delegado sindical, a fin de reclutar a nuevos delegados para completar la red.

VII – Reforzar la seguridad y salud del personal:

Objetivo: Fortalecer la red de representantes sindicales conocedores y equipados de los medios para defender los derechos del personal en relación con la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar en la OIT.

Medios de acción

- Apoyar la aplicación de la política y el procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SST) a través de la participación activa en el Comité para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (COSH), y contribuir a la actualización periódica y a la puesta en práctica efectiva del plan de acción del COSH;
- Participar en el grupo de trabajo del COSH sobre el estrés en el trabajo y contribuir a hacer avanzar la aplicación de las recomendaciones adoptadas por la Comisión Paritaria de Negociación en 2016;
- Apoyar la red de representantes del Sindicato del Personal en materia de SST en las oficinas exteriores y en la sede, a través de la facilitación de información, de actividades de sensibilización, de asistencia técnica y de formación;
- Contribuir al desarrollo de las capacidades entre los miembros del Comité del Sindicato del Personal, elaborando directrices de fácil utilización orientadas a los representantes en materia de SST sobre cómo desempeñar sus funciones en lo que referente a la SST;
- Asegurar que el personal tenga voz en el Comité Directivo para la renovación del edificio, de tal manera que se apliquen las normas más estrictas de seguridad y salud y de bienestar durante la renovación del edificio de la sede, en consulta con los representante del Sindicato, los delegados sindicales y los puntos focales;
- Apoyar todas las iniciativas ecológicas dentro de la OIT, incluso a través de políticas existentes como el teletrabajo.
- Asegurar que se mantenga informado al personal de los avances en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo por medio de comunicaciones y/o de 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 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 revisión 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 está vinculado con la revisión de las descripciones de puesto;
- 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: Asegurar la máxima transparencia en la utilización de los recursos financieros.

Medios de acción

- Examinar el proceso de control y de seguimiento de todas las transacciones financieras.
- Abrir progresivamente las cuentas bancarias AMFIE para las oficinas exteriores que lo necesitan.
- Establecer los procedimientos de transferencia de fondos a estas cuentas.

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 información y/o recomendaciones 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 convenios colectivos y los documentos SDGI, y sobre las políticas y procedimientos en vigor.

- Proporcionar información y/o recomendaciones 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 escala internacional y velar por el establecimiento de la negociación colectiva al nivel general de las Naciones Unidas.

Medios de acción

- Fortalecer los vínculos con las grandes centrales sindicales mundiales y aquéllas a las que está afiliado el Sindicato, con miras a beneficiarse de su logística y de su influencia para establecer, en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, un mejor marco de relaciones profesionales.
- Avanzar hacia un intercambio de conocimientos y de recursos, y de actividades para las campañas de movilización al nivel de las Federaciones internacionales de la administración pública internacional.
- Proseguir con las actividades en el «Groupe de Genève» a fin de responder mejor a los intereses y necesidades del personal de las organizaciones internacionales en el plano local.
- Alentar a los representantes del personal a crear FUNSAs locales en el terreno o a participar en las mismas.
- Fortalecer los vínculos con diferentes grupos inter-agencias (tales como UN Globe, UN + o la red feminista de las Naciones Unidas) a fin de mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de ciertas categorías de trabajadores en las Naciones Unidas que pueden ser objeto de discriminación (por motivos de raza, origen étnico, origen social, ascendencia nacional, nacionalidad, sexo, situación familiar, responsabilidades familiares, edad, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas, religión, discapacidad, estado serológico respecto del VIH o afiliación sindical).

V – Asuntos diversos:

Foro para usuarios del IRIS

Objetivo: Prestar atención al despliegue de IRIS en las oficinas exteriores de la OIT, asegurando que el cambio no conduzca al deterioro de las condiciones de trabajo de los colegas.

Medios de acción

- El Sindicato continuará participando, como observador, en todas las evaluaciones de los procesos operativos que resulten de la implementación de IRIS. También seguirá siendo un punto focal, en el caso de que el personal se encuentre con posibles dificultades durante esta fase de implementación. Para 2019, habrá un despliegue completo de IRIS en todas las oficinas exteriores en la región de África.

- El Sindicato seguirá exigiendo una capacitación continua en IRIS ya sea en la Sede o en las oficinas exteriores para proporcionar suficientes oportunidades profesionales para el personal de los Servicios Generales y para terminar con el reemplazo de personal jubilado.
 - También esperamos que se tomen medidas para garantizar que la capacitación y los materiales de capacitación estén disponibles en el idioma de las oficinas de la región.
-