



**OUR VISION, OUR MISSION,
OUR OBJECTIVES AND COURSE OF ACTION
2020-2025**

VISION

A global Staff Union, at the dawn of its second Centenary, which accompanies the transformation of the ILO and ensures a decent work environment, by representing all staff* as an equal and strong partner in social dialogue.

MISSION

We promote social justice, equity and equality for all staff* in order to have ONE ILO

by:

- mobilizing and organizing for an even stronger and better equipped Staff Union;
- safeguarding and improving decent working and employment conditions for all ILO staff;
- negotiating fair, transparent and effective collective agreements with the Administration

*"All staff" includes all, without distinction what so ever.

OBJECTIVES (2020-2025)

<p>Industrial relations: ensure sustainable well-functioning social dialogue and collective bargaining through the effective implementation of the Recognition and Procedural Agreement (2000).</p>
<p>Job security: Negotiation of a protective, fair and inclusive contract policy to put an end to recurring precariousness and reduce disparity between different types of contracts. Working for a fair and standardized joint recruitment process for all staff through improving or creating joint bodies for mobility and redeployment.</p>
<p>A career development path for all staff linked to a fair and transparent performance appraisal system - with equal access to the staff development fund - and connected to adequate training; a negotiated and adequate job classification process, a fair recruitment and mobility system that respects staff diversity, and a transparent rewarding mechanism.</p>
<p>Enhancement of staff security, Occupational safety and Health and both physical and mental health and well-being for all ILO staff around the world in the context of multifaceted crises and ensure equal treatment of all staff as well as support crisis response initiatives in fragile contexts.</p>
<p>Full social protection: Ensure effective, efficient and sustainable health care and pension funds. Advocate for and negotiate the creation of unemployment and maternity / paternity / parental insurance schemes.</p>
<p>A diverse, inclusive, equal and equitable workplace through combating all forms of discrimination, and promoting an ILO free from violence and harassment: Drawing inspiration from recently adopted C.190 and aligning with UN system wide rules and regulations against all forms of violence and harassment at work.</p>
<p>Protection of the independence of the international civil service: defend and support the exclusively international character of the staff (Article 9, paragraphs 4 and 5, of the ILO Constitution), promote its impartiality and defend the integrity and independence of ILOAT.</p>
<p>An even stronger and better equipped Union: Maintaining and expanding our membership, enhancing solidarity, strengthening capacities of Union representatives, improving internal operations, communication and coherence in its actions.</p>

COURSE OF ACTION (2020-2025)

MISSION	MEANS ¹
<p>1 - Mobilizing and organizing for an even stronger and better equipped Staff Union:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Increase membership rate among staff. - Enhance communication in English, French and Spanish, i.e. web page and social media platforms, and the capacity of the SU to the members in order to get their timely support. - Training for : <ul style="list-style-type: none"> • all executive members of the staff union (HQ and field staff representatives, union stewards, secretariat); • Members on their rights and obligations. - Promote One ILO staff union through internal coherence in the actions and decisions taken. - Strengthen existing alliances with all actors playing a role in the improvement of working and employment conditions of international civil service (global trade union federations, CCISUA, civil society, etc.).
<p>2 - Safeguarding and improving decent working and employment conditions for all ILO staff:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Collect information through stewards and members network at HQ and in the Field for analysis of good practices and areas for improvement; identification of Staff Rules violations. - Ensure equal rights and the absence of discrimination by negotiating a new fair contracts policy in application of the "One ILO" principle. - Within the framework of Statutory Joint Bodies, formally report identified violations of existing rules and practices and propose improvements and/or amendments drawing from best practices. - Undertake any appropriate action (including legal or collective action) to address violations and/or absence of commitment to address problems or willingness to introduce improvements. Campaigning and organising staff with a view to achieving improvements and transformation in the larger framework of the UN Agenda 2030 and Sustainable Development Goals and the Declaration for the Future of Work. - Negotiate for an improved and effective implementation of a teleworking policy and other working arrangements related to work-life balance and appropriate work environment - Promote the creation of OSH Committees in each duty station. Ensure well-trained representation in OSH committees. Negotiate the review of the Performance Management Tools and procedures, transparency of the Reports Board, to avoid

¹ This list is not exhaustive.

	potential discrimination of and/or harassment on staff members.
3 – Ensure effective social dialogue and negotiate fair and effective collective agreements:	<ul style="list-style-type: none">- Maintain parameters for a sound Industrial Relations (IR) framework (based on equity, trust, equal access to Information and an arbitration mechanism).- Ensure that all negotiations are conducted through a gender equality, non-discrimination and intersectional lens.- Strengthen the capacity of staff representatives in negotiation techniques, on a regular basis and when needed.



**NOTRE VISION, NOTRE MISSION,
NOS OBJECTIFS ET NOS MODALITES D'ACTION
2020-2025**

VISION

Un Syndicat du personnel mondial qui, à l'aube de son second Centenaire, accompagne la transformation de l'OIT et garantit un environnement de travail décent, en représentant tout le personnel* en tant que partenaire égal et solide dans le dialogue social.

MISSION

**Nous promouvons la justice sociale, l'équité et l'égalité pour tout le personnel*
afin d'avoir UNE SEULE OIT**

en :

- mobilisant et nous organisant en vue d'un Syndicat du personnel encore plus fort et mieux équipé ;
- sauvegardant et améliorant les conditions de travail et d'emploi décents pour tout le personnel de l'OIT ;
- négociant des accords collectifs justes, transparents et efficaces avec l'Administration.

* « Tout le personnel » inclut toutes les catégories, sans aucune distinction quelle qu'elle soit.

OBJECTIFS (2020-2025)

<p>Relations professionnelles : Garantir que le dialogue social et la négociation collective soient pérennes et efficaces grâce à la mise en œuvre effective de l'Accord de reconnaissance et de procédure (2000).</p>
<p>Sécurité de l'emploi : Négociation d'une politique contractuelle protectrice, juste et inclusive pour mettre fin à la précarité récurrente et réduire les disparités entre différents types de contrats. Œuvrer à un processus équitable et normalisé de recrutement pour tout le personnel par l'amélioration ou la création d'instances paritaires pour la mobilité et le redéploiement.</p>
<p>Un parcours d'évolution de carrière pour tout le personnel lié à un système d'évaluation de la performance juste et transparent - avec un accès égal au fonds pour le perfectionnement du personnel -, et associé à une formation adéquate ; une procédure de classification des emplois négociée et appropriée ; un système de recrutement et de mobilité équitable qui respecte la diversité du personnel ; et un mécanisme de reconnaissance transparent.</p>
<p>Renforcement de la sûreté du personnel, de l'hygiène et sécurité au travail et de la santé et du bien-être tant physiques que mentaux pour tout le personnel de l'OIT de par le monde dans le contexte de crises multidimensionnelles et garantie d'un traitement égal pour tout le personnel de même que des initiatives de soutien en réponse à la crise dans des contextes fragiles.</p>
<p>Une protection sociale intégrale : Assurer que les fonds de retraite et d'assurance santé soient adéquats, efficaces et durables. Militer et négocier pour la création de régimes d'assurance chômage et d'assurance maternité / paternité / parentale.</p>
<p>Un lieu de travail divers, inclusif, égal et équitable grâce à la lutte contre toutes les formes de discrimination et à la promotion d'une OIT exempte de violence et de harcèlement : en s'inspirant de la C.190 adoptée récemment et en s'alignant sur les règles et règlements de l'ensemble du système des NU contre toutes les formes de violence et de harcèlement au travail.</p>
<p>Protection de l'indépendance de la fonction publique internationale : Défendre et appuyer le caractère exclusivement international du personnel (Article 9, paragraphes 4 et 5, de la Constitution de l'OIT), promouvoir son impartialité et défendre l'intégrité et l'indépendance du TAOIT.</p>
<p>Un Syndicat encore plus fort et mieux équipé : Par le maintien et l'augmentation du nombre de ses adhérents, le renforcement de la solidarité, la consolidation des capacités des représentants du Syndicat, et par l'amélioration des opérations internes, de la communication et de la cohérence dans ses actions.</p>

MODALITÉS D'ACTION (2020-2025)

MISSION	MOYENS ²
<p>1 – Mobiliser et s’organiser pour un Syndicat du personnel encore plus fort et mieux équipée :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître le taux d’adhésion des membres du personnel. - Renforcer la communication en anglais, français et Espagnol, (pages web et plateformes de médias sociaux,) et la capacité du Syndicat de communiquer avec les membres afin d’obtenir leur soutien en temps opportun. - Formation pour : <ul style="list-style-type: none"> • tous les membres exécutifs du Syndicat du personnel (représentants du personnel du Siège et des bureaux extérieurs, délégués de service, secrétariat) ; • les membres sur leurs droits et obligations. - Promouvoir un syndicat du personnel d’Une Seule OIT grâce à la cohérence interne des actions et des décisions prises. - Renforcer les alliances déjà en place avec tous les acteurs jouant un rôle dans l’amélioration des conditions de travail et d’emploi de la fonction publique internationale (fédérations syndicales mondiales, CCASIP, société civile, etc.).
<p>2 – Sauvegarde et amélioration des conditions d’emploi et de travail décentes pour tout le personnel de l’OIT :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recueillir des informations par l’intermédiaire du réseau de délégués de service et de membres au Siège et dans les bureaux extérieurs afin d’analyser les bonnes pratiques et les domaines à améliorer ; identification des violations du Statut du Personnel. - Veiller à l’égalité des droits et à l’absence de discrimination en négociant une nouvelle politique contractuelle équitable en application du principe d’« Une Seule OIT ». - Dans le cadre d’Instances paritaires statutaires, rendre formellement compte des violations identifiées de règles et de pratiques existantes et proposer des améliorations et/ou des modifications en s’inspirant des meilleures pratiques. - Entreprendre toute action appropriée (y compris toute action juridique ou collective) pour remédier à des violations et/ou à l’absence d’engagement à résoudre des problèmes ou de volonté à procéder à des améliorations. - Faire campagne et organiser le personnel en vue de réaliser des améliorations et des transformations dans le cadre plus large de l’Agenda 2030 des NU et des Objectifs de développement durable ainsi que de la Déclaration pour l’avenir du travail. - Négocier pour une mise en œuvre améliorée et efficace d’une politique de télétravail et d’autres

² Cette liste n’est pas exhaustive.

	<p>modalités de travail liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à un environnement professionnel approprié.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la création de Comités de SST dans chaque lieu d'affectation. Veiller à une représentation bien formée au sein des comités de SST. Négocier l'examen des procédures et des Outils de gestion de la performance, la transparence des Comités des rapports, pour éviter tout(e) discrimination et/ou harcèlement potentiel(le) exercé(e) sur des membres du personnel.
<p>3 – Veiller à un dialogue social efficace et négocier des accords collectifs équitables et efficaces :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir des paramètres relatifs à un cadre de relations de travail saines (basées sur l'équité, la confiance, l'égalité d'accès à l'information et un mécanisme d'arbitrage). - Veiller à ce que toutes les négociations soient menées dans une perspective d'égalité des sexes, de non-discrimination et d'intersectionnalité. - Renforcer régulièrement et autant que de besoin les capacités des représentants du personnel en matière de techniques de négociation.



**NUESTRA VISIÓN, NUESTRA MISIÓN,
NUESTROS OBJETIVOS Y NUESTRO PROCEDIMIENTO
2020-2025**

VISIÓN

Un Sindicato mundial, en los albores de su segundo Centenario, que acompaña la transformación de la OIT y vela por un entorno de trabajo decente, representando a todo el personal* como un interlocutor igual y fuerte en el diálogo social.

MISIÓN

Promovemos la justicia social, la equidad y la igualdad para todo el personal*, a fin de tener UNA SOLA OIT:

por:

- movilizándonos y organizándonos para lograr un Sindicato aún más fuerte y mejor equipado;
- salvaguardando y mejorando las condiciones de trabajo decentes para todo el personal de la OIT, y
- negociando convenios colectivos justos, transparentes y eficaces con la Administración.

*“Todo el personal” incluye a todos, sin distinción alguna.

OBJETIVOS (2020-2025)

Relaciones de trabajo: garantizar un diálogo social y una negociación colectiva eficaces y sostenibles a través de la aplicación efectiva del Acuerdo de reconocimiento y procedimiento (2000).

Seguridad de empleo: negociar una política de contratación protectora, equitativa e inclusiva, para poner fin a la precariedad recurrente y reducir la disparidad entre diferentes tipos de contrato. Tratar de lograr un proceso conjunto de contratación justo y normalizado para todo el personal a través de la mejora o de la creación de órganos paritarios para la movilidad y la reubicación.

Perspectivas de carrera para todo el personal vinculadas con un sistema de evaluación del desempeño justo y transparente – incluyendo un acceso igual al Fondo para el desarrollo del personal – y vinculado a una formación adecuada; un proceso negociado y adecuado de clasificación de los puestos de trabajo; un sistema de contratación y de movilidad equitativo que respete la diversidad del personal, y un mecanismo transparente de reconocimiento.

Reforzar la seguridad del personal, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud física y mental y el bienestar de todo el personal de la OIT en todo el mundo en el contexto de crisis multidimensionales, y asegurar la igualdad de trato de todo el personal, así como iniciativas de respuesta a situaciones de crisis en los contextos frágiles.

Una protección social integral: Asegurar cajas de salud y de pensiones efectivas, eficientes y sostenibles. Abogar por la creación de regímenes de seguro de desempleo y de maternidad/paternidad/parental y negociar su creación.

Un lugar de trabajo diverso, inclusivo, igual y equitativo, luchando contra todas las formas de discriminación y promoviendo una OIT libre de violencia y acoso: inspirándose en el Convenio núm. 190 recientemente adoptado y en consonancia con las normas y reglamentos en todo el sistema de las Naciones Unidas para combatir todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.

Protección de la independencia de la administración pública internacional: defender y apoyar el carácter exclusivamente internacional del personal (párrafos 4 y 5 del Artículo 9 de la Constitución de la OIT), promover su imparcialidad, y defender la integridad y la independencia del Tribunal Administrativo de la OIT.

Un Sindicato inclusivo más fuerte y mejor equipado: mantener y expandir el número de miembros; aumentar la solidaridad; fortalecer las capacidades de los representantes del Sindicato, y mejorar las operaciones internas, la comunicación y la coherencia en sus acciones.

LÍNEAS DE ACCIÓN (2020-2025)

MISIÓN	MEDIOS ³
<p>1 – Movilizarse y organizarse para un Sindicato inclusivo más fuerte y mejor equipado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la tasa de afiliación entre el personal. - Mejorar la comunicación en español, francés e inglés, es decir, la página web y las plataformas de las redes sociales, y la capacidad del Sindicato para servir a sus miembros con el fin de lograr su apoyo oportuno. - Formación orientada a: <ul style="list-style-type: none"> • todos los miembros ejecutivos del sindicato (los representantes del personal en la sede y en el terreno, los delegados sindicales y la Secretaría), y • los miembros sobre sus derechos y obligaciones. - Promover un sindicato unitario para “Una sola OIT” a través de la coherencia interna en las acciones emprendidas y las decisiones tomadas. - Fortalecer las alianzas existentes con todos los actores que desempeñan un papel en la mejora de las condiciones de trabajo de la administración pública internacional (federaciones sindicales mundiales, el CCISUA, la sociedad civil, etc.).
<p>2 – Salvaguardar y mejorar las condiciones de trabajo decentes para todo el personal de la OIT:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recopilar información a través de la red de dirigentes sindicales y de miembros del sindicato en la sede y en el terreno para el análisis de buenas prácticas y de los aspectos que deben mejorarse; identificar las violaciones del Reglamento del Personal. - Garantizar la igualdad de derechos y la ausencia de discriminación al negociar una nueva política equitativa de contratación en aplicación del principio “Una sola OIT”. - En el marco de los órganos paritarios establecidos, notificar formalmente las violaciones detectadas de las normas y prácticas existentes, y proponer mejoras y/o enmiendas apoyándose en las mejores prácticas. - Adoptar medidas adecuadas (incluida la acción legal o colectiva) para encarar las violaciones y/o la falta de compromiso para afrontar los problemas o de voluntad para introducir mejoras. Sensibilizar y organizar al personal con el fin de lograr mejoras y la transformación en el marco más general de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y de la Declaración para el futuro del trabajo. - Negociar para lograr una aplicación mejor y efectiva de la política de teletrabajo y de otras modalidades de trabajo relacionadas con la conciliación de la

³ Esta lista no es exhaustiva.

	<p>vida familiar y laboral y con un entorno de trabajo adecuado.</p> <ul style="list-style-type: none">- Promover la creación de comités de seguridad y salud en el trabajo (SST) en cada lugar de destino. Asegurar la representación efectiva en los comités de SST. Negociar el examen de las herramientas y procedimientos de gestión del desempeño, y de la transparencia del Comité de Informes, a fin de evitar la discriminación potencial y/o el acoso a los miembros del personal.
3 – Negociar convenios colectivos justos, transparentes y eficaces con la Administración:	<ul style="list-style-type: none">- Mantener los parámetros para un marco sólido de relaciones laborales (basado en la igualdad, la confianza, la igualdad de acceso a la información y un mecanismo de arbitraje).- Asegurar que todas las negociaciones se lleven a cabo desde una perspectiva interseccional, de igualdad de género y de no discriminación.- Fortalecer regularmente, y cuando sea necesario, la capacidad de los representantes del personal en las técnicas de negociación.