

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:
[Enlace al documento](#)

SU/AGM/2022/1/D.2
24 de febrero de 2022

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **PRIMERA SESIÓN** **24 de febrero de 2022**

Programa y Estrategia del Sindicato del Personal **para el año 2022**

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 2022, se someterá a discusión con miras a introducir posibles enmiendas y proceder a su adopción.



Programa y Estrategia del Sindicato del Personal para el año 2022

El Comité del Sindicato tiene el placer de presentar su Programa y Estrategia para el año 2022.

El año pasado volvió a estar lleno de desafíos relacionados con la pandemia de COVID-19. El personal de muchos lugares de destino no pudo volver a la oficina en absoluto, mientras que otros vieron un breve respiro antes de verse obligados a teletrabajar a finales de año. Esto generó aún más desafíos y frustraciones, y obligó de nuevo al Sindicato del Personal a buscar soluciones innovadoras y a negociar con la Administración.

A pesar de ello, el Sindicato pudo continuar su trabajo y comunicarse con sus miembros. Iniciamos discusiones con la Administración sobre la revisión de las familias de puestos de trabajo para todo el personal Profesional y de Servicios Generales en la Sede, discusiones que conducirán a una nueva política sobre acuerdos de trabajo flexible, y a la defensa de las condiciones de empleo en los órganos de la ONU frente a una Comisión de la Función Pública que sigue buscando formas de reducir los ajustes por puesto.

El Programa y Estrategia para 2022 propone un ambicioso plan de acción para poner en práctica la visión y la misión del Sindicato, tal y como se acordó en la Reunión Global de 2020, al tiempo que se siguen abordando los nuevos retos. A través de los diferentes grupos de trabajo y órganos conjuntos en los que trabajan voluntaria e incansablemente los miembros elegidos de su Comité, el Sindicato seguirá buscando un trato justo para todo el personal, independientemente de su estatus personal, situación contractual o grado. Esto incluye la promoción de la diversidad, la mejora de los procesos de contratación y selección, y la defensa de los intereses del personal con contratos de cooperación técnica. Incorpora los comentarios recibidos de nuestros miembros.

Esperamos que disfruten de su lectura con vistas a adoptar su contenido, para que sus representantes puedan comenzar su trabajo con un mandato sólido.

NUESTRA VISIÓN, NUESTRA MISIÓN, NUESTROS OBJETIVOS Y MEDIOS DE ACCIÓN 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 :**

- 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.

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.*
- ✓ *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 aún más fuerte y mejor equipado:

- ✓ *Mantener y expandir el número de miembros; aumentar la solidaridad; fortalecer las capacidades de los representantes del Sindicato.*
- ✓ *Mejorar las operaciones internas, la comunicación y la coherencia en sus acciones.*

I – Relaciones laborales

Objetivo: Garantizar que el diálogo social y la negociación colectiva sean permanentes y eficaces gracias a la puesta en práctica efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento (2000).

Medios de acción

- Velar en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) por que cada decisión o propuesta que provenga de la Administración sea objeto de una información pormenorizada, una consulta o una negociación en caso 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 – Seguridad del empleo

A – Contratación y selección

Objetivo: Abogar por un proceso de contratación y selección equitativo y transparente, con el fin de reforzar el convenio colectivo sobre movilidad y contratación, centrándose en la movilidad profesional, el desarrollo de la carrera, una mayor motivación y la satisfacción en el trabajo.

Medios de acción

- La revisión de las ofertas de empleo por parte del Comité del Sindicato tiene como objetivo garantizar que **las descripciones de los puestos de trabajo sean objetivas**, estén en consonancia con los DGC negociados existentes y actuales y ofrezcan una posibilidad real de desarrollo de la carrera de los funcionarios de la OIT ya empleados
- El Comité está convencido de la importancia que tiene para la Organización un sistema de contratación que busque **una diversidad más amplia y auténtica** del personal, respetando al mismo tiempo el artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y el Estatuto del Personal. Sobre esta base, el Comité está participando, junto con HRD, en la revisión y actualización de las actuales descripciones genéricas de puestos de trabajo para las familias de puestos de trabajo del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales.
- El Sindicato cuenta con la ayuda de dos de sus representantes en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (**RAMC**). Sus esfuerzos se basan en la estricta observancia del procedimiento de contratación y selección y de los principios de transparencia, en el seguimiento de los procedimientos estándar y en el trato justo y equitativo. Se presta especial atención a la contratación de candidatos internos para ofrecerles una oportunidad de desarrollo profesional y de DC+5 para que puedan beneficiarse de la seguridad en el empleo, así como al conocimiento de más de un idioma para promover el francés y el español y, por tanto, los intereses de la verdadera naturaleza multicultural de la Organización.

- Para llevar a cabo con éxito esta labor crucial, el Comité debe esforzarse por establecer buenas relaciones con los **miembros independientes designados de los paneles técnicos**. El objetivo será compartir la experiencia de los grupos de trabajo, ofrecerles consejos prácticos e idear formas para que puedan cumplir adecuadamente con sus responsabilidades, en la medida de lo posible en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos.
- El Comité insistirá, tal como se estipula en el Estatuto del Personal de la OIT, en que **la experiencia equivalente se reconozca** como tal y en que se preserven los pilares básicos de la Organización y de su mandato.
- Además de la participación normal de los representantes del personal de la OIT, el sindicato del personal pondrá en conocimiento de la administración cualquier cuestión de selección o contratación que afecte a los funcionarios, en particular en lo que respecta a los contratos de corta duración. El sindicato del personal revisará los procedimientos de selección y contratación sobre el terreno con el fin de negociar un acuerdo coherente y justo.

B – Contratos y seguridad del empleo

Objetivo: Proteger y promover la seguridad y las condiciones de empleo y de trabajo, en particular en el marco de todas las negociaciones actuales o futuras con la Administración, independientemente de la situación contractual del personal, a fin de hacer efectiva la visión “Una sola OIT”. Tomar medidas para eliminar toda forma de precariedad, y orientarse hacia una mayor igualdad y equidad en el tratamiento de las diferentes categorías de personal (RB-DC, P-G, Sede-terreno).

Las áreas prioritarias son:

- La defensa de los puestos de trabajo existentes y de las condiciones laborales haciendo frente a los retos actuales y futuros: cambio de gestión, posibles restricciones presupuestarias, búsqueda constante de tipos de contratos cada vez más flexibles, necesidad de ser especialmente cautelosos con los cambios e innovaciones permanentes utilizados como excusa para reducir el número de trabajadores.
- El éxito de las negociaciones contractuales se centra en tres elementos principales:
 - El mantenimiento de las conquistas sociales propias de la organización, como los contratos sostenibles, la incorporación por vía estatutaria del personal empleado en proyectos de CT (a partir de cierta antigüedad) a la plantilla ordinaria de la Organización.
 - Integración del personal no estatutario que lleva años con contratos consecutivos y que aporta competencias clave para la Organización.
 - Velar por que la Administración de la OIT aplique estrictamente y aporte las mejoras necesarias a las normas existentes para garantizar una mayor seguridad en el empleo y unas mejores condiciones de trabajo para el personal de CT, especialmente en lo que respecta a la contratación, el desarrollo de la carrera, el reconocimiento del rendimiento y el acceso a la formación.

Medios de acción

- Asegurarse de que las áreas prioritarias mencionadas formen parte de la negociación en una nueva política de contratación.

- Mantener una estrecha cooperación con todos los miembros del sindicato sobre diversas situaciones contractuales, para asegurar que se tengan plenamente en cuenta su perspectiva y sus intereses.
- Apoyar la posición sindical en la política de contratación con una estrategia y una argumentación jurídica adecuadas.

III – Un desarrollo profesional para todo el personal

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 ilícitamente 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 la comisión paritaria sobre las promociones personales, y emprender acciones judiciales, según proceda.
- Velar por que la puesta en práctica del ejercicio de reclasificación en el terreno brinde oportunidades iguales y equitativas para todos.
- Prestar asistencia a la Comisión Paritaria de Negociación en caso necesario.

B – Política de formación y gestión del desempeño

Objetivos:

- Velar por que se tengan en cuenta las preocupaciones del personal en la formación de la OIT y en los sistemas de gestión del desempeño de la OIT.
- Asegurar que las políticas de formación y de gestión del desempeño se apliquen de una manera justa y transparente, en particular a través de una revisión del Comité de Informes.
- Promover el desarrollo profesional por medio de la política de formación.
- Promover la transparencia en los incrementos salariales por méritos, para que refleje los resultados de la evaluación del desempeño.
- Velar por que la aplicación de las nuevas descripciones de los puestos de trabajo en el terreno sea justa para todo el personal.
- Asegurar que la revisión propuesta de las descripciones de los puestos de trabajo en la sede sea justa para todo el personal.

Medios de acción

Política de formación

- Poner en práctica la política de formación en consonancia con las necesidades del personal a todos los niveles y categorías de una manera equitativa, en el contexto de la Comisión Paritaria de Negociación.
- Participar en el Consejo Paritario de Formación, para que el Sindicato del Personal tenga voz en lo que respecta a la utilización de los fondos destinados al desarrollo del personal, el impacto de los gastos en 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

- Responder a las preocupaciones del personal en lo que respecta al establecimiento del sistema de gestión del desempeño.
- Velar por que el Marco de Gestión del Desempeño apoye la progresión profesional del personal.
- Negociar mejoras a través de la Comisión Paritaria de Negociación.

C – Condiciones de empleo del personal con contratos de cooperación técnica

Objetivo: Promover la igualdad de trato entre el personal con contratos de cooperación técnica - incluido el PSI - (“Cooperación para el desarrollo”, en la terminología de la Administración) y del personal con contratos a cargo del presupuesto ordinario en el marco de todas las negociaciones actuales o futuras con la Administración, con el fin de hacer efectiva la visión “Una sola OIT”. Defender ante la Administración la igualdad de derechos para el personal que desempeña funciones equivalentes, y promover el trato equivalente, en el espíritu del Convenio núm. 111 de la OIT que condena toda forma de discriminación entre los trabajadores, presentado por la jurisprudencia del Tribunal (TAOIT) como un principio fundamental del marco de trabajo de los funcionarios. Promover las perspectivas profesionales y la continuidad profesional para el personal con contratos de cooperación técnica.

Estos objetivos están relacionados con las conclusiones comunicadas en el informe presentado en 2020 por el Grupo de Trabajo sobre cooperación técnica.

Las áreas prioritarias incluyen:

- Garantizar los empleos existentes ante las posibles reducciones de los presupuestos de cooperación técnica, a través de la elaboración de propuestas de trayectoria prioritaria para las personas empleadas, prestando particular atención a los miembros del personal de cooperación técnica que goza de antigüedad, en particular a los que hayan efectuado más de 10 años de servicio en la OIT.
- La toma en consideración de la antigüedad del personal, en particular al aplicar al personal con contratos de cooperación técnica de más de cinco años los mismos derechos y garantías generales que los concedidos al personal a cargo del presupuesto ordinario, en particular para los procesos de selección, contratación y reorientación.

- La garantía de un trato respetuoso del personal, en particular para el personal de cooperación técnica, basado en tres pilares principales:
 - El respeto estricto de los derechos y garantías ya existentes para los contratos de cooperación técnica, fuera de toda justificación presupuestaria (las limitaciones presupuestarias no justificarían, por ejemplo, que los funcionarios deban financiar ellos mismos las medidas necesarias para su seguridad o la de sus familias, o que no se respeten los preavisos obligatorios en caso de renovación).
 - La identificación de los derechos y las garantías que aún no se aplican al personal de cooperación técnica. La promoción de un trato idéntico y la aplicación al personal de cooperación técnica de los mismos derechos que al personal a cargo del presupuesto ordinario, teniendo en cuenta su antigüedad (promoción en el puesto, méritos, formación, indemnización por rescisión, manutención de la familia, postulación a las funciones abiertas por la OIT).
 - La formulación de propuestas que permitan obtener los contratos para garantizar una trayectoria profesional en la OIT con el establecimiento de herramientas que faciliten la contratación y reorientación del personal de cooperación técnica para funciones que se ajusten a sus competencias.

Medios de acción

- Llevar a cabo una encuesta entre los colegas para aumentar la comprensión de los desafíos y las desigualdades experimentadas o percibidas y para:
- reforzar el análisis de los casos típicos identificados por el grupo de trabajo de CT
- alimentar las negociaciones con la administración, en particular en el contexto de una nueva política de contratos.
- Mantener una estrecha colaboración con el personal de los contratos de cooperación técnica, especialmente mediante reuniones del grupo de CT organizadas cada dos meses.
- Reforzar la comunicación y la información al personal sobre sus derechos y garantías, con el fin de sensibilizarlo sobre los desafíos y las desigualdades, a menudo desconocidos, a los que se enfrentan los colegas, en particular mediante la finalización y la amplia distribución de folletos que presentan la acción del Sindicato para el personal de CT
- Reforzar la información y la defensa de los derechos del personal mediante el apoyo sistemático de los asesores jurídicos del Sindicato que lo soliciten.

IV – Reforzar la protección del personal, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud y el bienestar tanto físico como mental para todo el personal de la OIT en todo el mundo

Objetivo: Colaborar con la Oficina con miras a asegurar el funcionamiento efectivo del COSH en todos los lugares de destino, y exigir la redición de cuentas de la Administración a través del fortalecimiento de los conocimientos, la capacidad y la resiliencia de los representantes del Sindicato del Personal para defender los derechos del personal en lo que respecta a la protección, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud y el bienestar en el trabajo.

Medios de acción:

- Apoyar la aplicación de la política, la directiva y el procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SST) (IGDS 48, IGDS 286, IGDS 385¹) a través de la participación activa en el COSH, promoviendo el cumplimiento de las medidas y requisitos de la IGDS 385.
- Participar en el grupo de trabajo del COSH sobre el estrés en el trabajo y la salud mental, y contribuir a hacer avanzar la aplicación de las recomendaciones adoptadas por la Comisión Paritaria de Negociación en 2016.
- Ponerse en contacto con los representantes del Sindicato del Personal en las oficinas en el terreno, a fin de promover y apoyar la creación y el funcionamiento de comités de SST y el nombramiento de representantes de SST.
- Contribuir al desarrollo de las capacidades entre los representantes del Sindicato del Personal, elaborando directrices orientadas a los representantes en materia de SST sobre cómo desempeñar sus funciones en lo referente a la SST.
- Apoyar a los representantes del Sindicato del Personal en su capacidad de respuesta a las crisis, en lo que respecta a cuestiones relativas a la seguridad y la salud en las crisis de salud pública y a la celebración de consultas sobre las políticas de retorno a la oficina y la seguridad y el bienestar en contextos de fragilidad.
- Asegurar que el personal tenga voz en los procesos de renovación de los edificios (planificación y puesta en práctica) a través de comités directivos o de otros mecanismos de consulta, para que puedan aplicarse las normas más estrictas de seguridad y salud y de bienestar durante la renovación de la sede y de los edificios en el terreno, en consulta con los representantes del Sindicato del Personal, los delegados sindicales y los puntos focales.
- Apoyar iniciativas respetuosas del clima y del medio ambiente en la OIT.
- En colaboración con la Administración, asegurar que el personal se mantenga informado sobre las novedades en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo a través de comunicaciones y/o de sesiones de información.

V – Una protección social completa

Objetivo: Garantizar que los fondos de pensión y de seguro de salud sean adecuados, eficaces y duraderos. Abogar por, y negociar, la creación de regímenes de seguro de desempleo y de maternidad/paternidad/parental.

Medios de acción

- Velar por la aplicación del Estatuto del Personal y del reglamento de la CSSP, en particular en lo que respecta a la información facilitada a los asegurados, la publicación de informes anuales dentro de los plazos, etc.
- Proseguir las discusiones con la Administración para consolidar los servicios y prestaciones a los asegurados que trabajan sobre el terreno, en lugares de destino alejados y en proyectos de cooperación técnica.
- Sensibilizar en mayor grado al personal acerca de las cuestiones referentes al seguro de salud y a las pensiones, con miras a reforzar el poder de los representantes de personal en los órganos mixtos. Este objetivo se logrará gracias a una comunicación fluida y estrecha entre el Sindicato del Personal (incluida la Sección de Antiguos Funcionarios) y los representantes de los asegurados en el

¹ Puede consultarse en el sitio web del COSH: https://www.ilo.org/dyn/osh/intranet.home?p_lang=en

Comité de Gestión de la CSSP y los representantes de los participantes en el Comité Mixto de Pensiones del Personal de la Naciones Unidas.

- Fomentar y organizar reuniones de información, asambleas generales y referéndums, con el fin de que toda propuesta de cambio en relación con la estructura, el programa, las prestaciones o la tasa de cotización se el programa, explique clara e íntegramente a los asegurados y los participantes, y de que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas exhaustivas.

VI – Un lugar de trabajo diverso, inclusivo, igual y equitativo²

Objetivo: Contribuir a la mejora del entorno de trabajo de todos los funcionarios de la OIT, combatiendo cualquier forma de discriminación, y promoviendo la inclusión, la igualdad y la diversidad, facilitando al mismo tiempo la conciliación saludable de las responsabilidades laborales y familiares en un entorno de trabajo libre de violencia y acoso.

Si bien todos defendemos la carta de las Naciones Unidas y nos esforzamos por promover el Programa de Trabajo Decente para todos, todos aportamos diferentes perspectivas, experiencias laborales, estilos de vida y culturas, que deberían valorarse, respetarse y apoyarse. El Comité del Sindicato del Personal aspira a crear un entorno de trabajo en el que la diversidad, la igualdad, la equidad, la inclusión y la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares se respeten y aprovechen para mejorar el rendimiento institucional.

Medios de acción

Apoyándose en el éxito del año anterior y en las lecciones aprendidas de los retos encarados, el Sindicato del Personal propone seguir trabajando en mecanismos/iniciativas especiales para facilitar la inclusión, la diversidad, la igualdad y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Más concretamente, el grupo de trabajo:

- Colaborará activamente con los Subgrupos de Trabajo de la Comisión Paritaria de Negociación (sobre la diversidad y la inclusión, la licencia de maternidad y parental, la política de teletrabajo) y velará por que todas las negociaciones se celebren a través de un prisma de la igualdad de género, no discriminatorio y transversal. Esto incluirá negociaciones sobre:
 - la aplicación efectiva del Plan de Acción para mejorar la diversidad de la plantilla de la OIT (GB.337/PFA/11)
 - una nueva política de permisos de maternidad y paternidad, así como una política de permisos parentales inclusivos, en consonancia con el objetivo de promover la igualdad de género y la equidad en la retención y el acceso a las oportunidades de carrera.

² *Unas condiciones de empleo justas, iguales y equitativas para todo el personal, sin discriminación, entre otras cosas, por motivo de edad, raza, identidad de género, expresión de género, características sexuales, orientación sexual, idioma, religión, origen étnico, color, ascendencia nacional, casta, estado civil, embarazo, situación y responsabilidades personales y/o familiares, discapacidad, estado serológico respecto del VIH, afiliación sindical o convicción política, grado, tipo de contrato y lugar de destino.*

- la nueva Política de Acuerdos Laborales Flexibles (FWA), prestando especial atención a la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal para todo el personal y a un entorno de trabajo adecuado e inclusivo, libre de violencia y acoso.
- En consulta con GEDI y HRD, apoyar la aplicación de la Política de Inclusión de la Discapacidad en la OIT, especialmente en las áreas de empleo y no discriminación.
- Colaborar con los grupos de trabajo del Comité del Sindicato del Personal de la OIT sobre la contratación y selección, centrándose en la representación geográfica, la SST, centrándose en la salud mental y el acoso, y la cooperación para el desarrollo.

En colaboración con GEDI, FUNDAMENTALS y HRD organizan sesiones/actividades de sensibilización/información en los Días Internacionales para intercambiar opiniones/preocupaciones y compartir información, conocimientos y buenas prácticas e intercambiar con el personal de la OIT y los miembros del sindicato.

VII – Asuntos internacionales y protección de la independencia de la administración pública internacional

Objetivo: Fortalecer las alianzas con los actores que desempeñan un papel en la mejora de las condiciones de trabajo y de empleo de la administración pública internacional (federaciones sindicales internacionales, el CCASIP, la sociedad civil, etc.) y actuar a largo plazo para el establecimiento de la negociación colectiva en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Medios de acción

- Fortalecer los vínculos con las grandes centrales sindicales mundiales y aquellas a las que está afiliado el Sindicato con miras a beneficiarse de su logística e influencia para establecer un mejor marco de relaciones profesionales en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.
- Orientarse hacia un fortalecimiento recíproco de los conocimientos y de los recursos y actividades para emprender campañas de movilización al nivel de las Federaciones internacionales de la administración pública internacional, en particular con miras a hacer frente a las posibles amenazas vinculadas con una reforma contractual en todo el sistema común de las Naciones Unidas.
- Proseguir las actividades en las Federaciones de Asociaciones de Personal del Sistema de las Naciones Unidas (FAPSNUBA) ya existentes. Alentar a los representantes del personal de la OIT a participar en las FAPSNUBA locales en el terreno, o a crear dichas Federaciones, para responder mejor a los intereses y necesidades del personal de las organizaciones internacionales a escala local.
- Fortalecer los vínculos con diferentes grupos interinstitucionales (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).
- Dedicar recursos del Sindicato al CCASIP permitiendo que uno de los funcionarios del Sindicato actúe como Secretario General.

A – Comunicación

Objetivo: El grupo de comunicaciones garantizará que el Sindicato del Personal se comunique con el personal de una manera más eficaz y eficiente, sobre las actividades, los problemas continuos y los progresos realizados, en estrecha colaboración con los grupos de trabajo pertinentes.

Medios de acción:

- Mantener al personal informado regularmente sobre las novedades a través de los nuevos emblemas del Sindicato del Personal en la sede, las emisiones, el sitio web, las redes sociales, etc.
- Mantener actualizado el sitio web del Sindicato en inglés, francés y español.
- Mejorar la redacción de los materiales del Sindicato del Personal (en particular sus folletos y sus formularios de adhesión) para hacerlos más inclusivos.
- Redactar nuevas notas de información para que los funcionarios interesados comprendan más fácilmente los procedimientos.
- Estar en contacto con cada grupo de trabajo de las áreas de acción del Sindicato para ayudar a promover lo que hacen en el grupo respectivo para que el personal lo conozca.
- Comunicarse regularmente con el comité de redacción de UNION en lo que respecta a la publicación de editoriales sobre las políticas y procedimientos de la OIT.
- Hallar nuevas maneras de promover las campañas del Sindicato del Personal y explicar de qué tratan, en particular las campañas de contratación, las actividades de formación, etc.

El equipo de comunicaciones se reunirá semanalmente para preparar los titulares de la semana (“Manchette”) y los comunicados de prensa. Todos los miembros estarán en estrecho contacto en caso de emergencia a fin de asegurar la comunicación fluida entre el Sindicato y el personal. Esta fluidez será crucial a la luz de la pandemia y de los planes de vacunación con la colaboración de la Administración.

Nuestros principales medios de comunicación serán los boletines, emisiones y titulares que proporcionen material y diseño para los carteles y las publicaciones en las redes sociales, en particular Twitter y Facebook. El equipo de comunicaciones está buscando contribuidores que hablen de temas de la sede y el terreno, con miras a producir una publicación de la revista UNION este año. No dude en visitar nuestro sitio web: <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

El equipo de comunicaciones seguirá ayudando al Sindicato del Personal a aprovechar el impulso que ha generado hasta la fecha, y hará lo posible por mejorar la comunicación con el personal utilizando todos los medios a su disposición y los conocimientos de los miembros del equipo.

B – Adhesiones, representación y formación

Objetivos:

- **Un Sindicato aún más fuerte y mejor equipado:** A través del mantenimiento y del aumento de su número de afiliados, el fortalecimiento de la solidaridad, la consolidación de las capacidades de los representantes del Sindicato, y la mejora de las operaciones internas, de la comunicación y de la coherencia en sus acciones.

Medios de acción

- Empezar una campaña de contratación sindical 2022 y campañas de información.
- Orientarse hacia una representación sindical en todos los servicios y lugares de destino en el marco de las elecciones de los delegados de servicio y de los comités locales.
- Prever sesiones de información y de formación periódicas para todos los representantes sindicales.
- Compartir regularmente la información con la red de delegados de servicio por medio de correos electrónicos, de cafés y de desayunos de información.
- Identificar y apoyar los servicios o los proyectos de cooperación técnica en los que está teniendo lugar o se ha previsto una reestructuración.
- Organizar en 2022, junto con un delegado de servicio, al menos dos (2) sesiones de información-desayuno en los departamentos de la sede de la OIT para reforzar el apoyo al Sindicato.
- Garantizar la comunicación con los titulares regionales y sus suplentes a fin de intercambiar experiencias y apoyarse mutuamente para mejorar la adhesión y la organización sindical.

Parte 3 – Acciones periódicas y regulares

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

Inspirado por la visión del Sindicato del Personal mundial adoptada en septiembre de 2020, el Comité del Sindicato del Personal, a través de su firme compromiso con los representantes regionales, y en estrecha colaboración con los representantes de los países, expresará la Administración las preocupaciones y los intereses de los colegas sobre el terreno, y se cerciorará de que se protejan y mejoren las condiciones de empleo y de trabajo del personal sobre el terreno.

Teniendo en cuenta los diversos retos a los que nos seguimos enfrentando en el marco de la pandemia COVID-19, como el teletrabajo obligatorio, los objetivos del Sindicato en relación con el personal de campo abarcarán las siguientes cuestiones:

- La seguridad y protección de todas las categorías del personal sobre el terreno, para prevenir y encarar los casos de violencia y acoso en el trabajo y garantizar su salud y seguridad física.
- La lucha contra la diferenciación de trato entre el personal internacional y local en las políticas de seguridad y evacuación, en particular con respecto a los derechos y beneficios del personal en los lugares de destino de alto riesgo.

- La promoción de la creación de los comités de SST en cada lugar de destino, y garantizar la representación con la debida formación en los comités de SST.
- La armonización de los procedimientos de contratación y selección en todos los lugares de destino, a través del establecimiento del RAMC.
- La promoción de las perspectivas profesionales en el marco de la política de movilidad, teniendo en cuenta las características de cada categoría de puestos, en particular los puestos de cooperación técnica, NO y NC.
- Garantizar que se preste más atención a las condiciones inherentes a los contratos de trabajo del personal, en particular realizando encuestas periódicas sobre los salarios.

Medios de acción

- Promover el Convenio núm. 190 de la OIT en las oficinas exteriores a fin de evitar la violencia y el acoso, y fortalecer el mecanismo de tramitación de quejas con miras a un juicio justo y equitativo para los querellantes.
- Examinar las políticas de seguridad y evacuación a fin de respetar la igualdad de trato del personal en los lugares de destino de alto riesgo.
- Fortalecer el papel y las funciones del COSH en todos los lugares de destino a través de un mayor intercambio de información y de más formación, e incluir sus funciones mejoradas para recomendar el regreso seguro del personal a la oficina durante la pandemia.
- Apoyar la aplicación sobre el terreno del convenio de negociación colectiva firmado en 2014, con respecto al papel que desempeña el Sindicato del Personal en la contratación y selección, a fin de garantizar la participación efectiva del Sindicato del Personal en la transparencia y rendición de cuentas de la contratación y selección.
- Promover efectivamente una política de movilidad que garantice la movilidad para el personal que trabaja desde hace mucho tiempo en un lugar de destino cuando el personal postule a vacantes, y la clara política de movilidad se estipulará en el Estatuto del Personal.
- Lograr que la realidad sobre el terreno se tenga en cuenta en la negociación de la política contractual con la Administración.
- Ayudar a los miembros del personal en todos los lugares de destino a reivindicar sus derechos ante la Administración por conducto del diálogo con las partes pertinentes y con el apoyo, cuando sea necesario, del consejero jurídico del Sindicato.
- Seguir celebrando discusiones mensuales periódicas con todos los representantes regionales por videoconferencia, como un medio eficaz de facilitar el intercambio de información y de experiencia en la puesta en práctica de las prioridades indicadas anteriormente (en la actualidad, las reuniones se programan trimestralmente).
- Organización de las dos reuniones regionales en Africa y en Americas.

II – Utilización de los 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.

- Seguir buscando la solución eficaz de las cuentas bancarias para las oficinas que lo necesitan, y 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 a los funcionarios en el marco de la prevención de conflictos y su regulación formal o informal.
 - Organizar sesiones de información en la sede y en las oficinas exteriores, en particular en el marco de las reuniones regionales o a través de Skype.
 - Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.
-