

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:
[Enlace al documento](#)

SU/AGM/2023/1/D.2
2 de febrero de 2023

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **PRIMERA SESIÓN** **2 de febrero de 2023**

Programa y Estrategia del Sindicato del Personal **para el año 2023**

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 2023, 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 2023

El Comité del Sindicato tiene el placer de presentar su Programa y Estrategia para el año 2023.

Su sindicato se encuentra a mitad de camino de su estrategia quinquenal 2020 - 2025, que ha abarcado la celebración de su centenario, importantes e imprevistas convulsiones en la organización del mundo del trabajo que han afectado directamente a nuestra forma de trabajar y de concebir las relaciones y las condiciones de trabajo, pero también el estancamiento de situaciones inaceptables en materia de precariedad y desigualdad de trato. El Informe de Actividades presentado en la Asamblea General Anual de noviembre de 2022 brindó la oportunidad de hacer balance de las principales actividades, los éxitos pero también los problemas pendientes que a veces -frustrantemente- siguen sin resolverse.

2022 fue un poderoso recordatorio de la importancia de actuar juntos, y la movilización en torno a determinadas acciones, como la encuesta sobre las condiciones de empleo, fue ejemplar. 2022 también nos ha recordado la importancia de fijar objetivos realistas: el equilibrio entre ambición y realidad no siempre es fácil de establecer.

Por último, 2022 nos ha desafiado con una serie de cambios organizativos y estructurales: dentro de la organización, pero también dentro del sindicato, mostrándonos una vez más la importancia de desafiarnos a nosotros mismos, sin dejar de estar orgullosos y seguros de nuestros fundamentos, principios y valores.

Para todas estas "batallas" y en el corazón de todos estos proyectos, tengan la seguridad de que es la defensa de todos nuestros colegas lo que ha sido, para su Comité y para todos aquellos que les representan, nuestra inspiración, nuestra motivación y nuestra recompensa.

Para este año 2023, los ejes que ven detallados en este informe forman parte de la continuidad y esperamos la concreción de una serie de esfuerzos:

- La finalización y aplicación de nuevos convenios colectivos y las negociaciones sobre la flexibilidad laboral, los permisos parentales, la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo, la salud y la higiene en el trabajo, pero también grandes proyectos como la movilidad y, por supuesto, la política contractual, que deberán estar en el centro de los debates.
- El refuerzo continuado de nuestras estructuras internas para representarte y defenderte mejor, con un nuevo asesor jurídico, una revisión de nuestra organización y funcionamiento internos, nuestra capacidad para movilizarnos y comunicarnos mejor, y un refuerzo de nuestras acciones con y para los compañeros vulnerables y precarios.

El Sindicato es tu sindicato, escuchamos tus sugerencias, dependemos de tu apoyo y esperamos tus comentarios y sugerencias sobre las propuestas recogidas en el informe con vistas a adoptar su contenido, de modo que tus representantes puedan iniciar su labor 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 con un enfoque de interés común.
- Finalizar las negociaciones en curso (acuerdos de trabajo flexible, permiso parental, revisiones de la descripción del puesto), supervisar las políticas en curso y garantizar su validez, abrir negociaciones sobre movilidad y política contractual.
- 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.
- En el marco del desarrollo de la carrera profesional, el SUC trabajará en una propuesta de mejora de la actual política/práctica de Movilidad. Para ello, se explorará la posibilidad de contar con asesoramiento técnico en la materia, así como la realización de una encuesta al personal sobre Movilidad.
- 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 desarrollo de los Recursos Humanos.
- 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 revisa 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:

1. La defensa de los puestos de trabajo existentes y de las condiciones laborales en el contexto de los retos actuales y futuros: cambio de gestión, posibles restricciones presupuestarias, búsqueda constante de tipos de contratos cada vez más flexibles, continuos cambios e innovaciones utilizados como excusa para reducir el número de trabajadores, sobre todo teniendo en cuenta:
 - El mantenimiento de las conquistas sociales propias de la organización, como los contratos sostenibles, la incorporación por vía estatutaria del personal financiado por la CT (más allá de los 5 años de antigüedad y reconociendo las contribuciones del personal al cumplimiento del mandato de la Organización) a la plantilla ordinaria de 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 precario, incluido el financiado por el CT, especialmente en lo que respecta a la contratación, el desarrollo de la carrera, el reconocimiento del rendimiento y el acceso a la formación.
2. En consonancia con los objetivos del grupo de trabajo sobre CT y teniendo en cuenta los próximos debates sobre movilidad exigidos a la Administración, proseguir las

negociaciones sobre la política de contratos basándose en los siguientes elementos principales:

- Igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal independientemente de la fuente de financiación
- Seguridad laboral para todos

Medios de acción

- Comunicar conjuntamente con el grupo de trabajo del CT los resultados de la encuesta de todo el personal de la OIT sobre la situación de los contratos.
- Informar al Sindicato de la posición y estrategia para la negociación sobre la política contractual y participar directamente en el equipo de negociación de una nueva política contractual. 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

- Definir las prioridades que deben aplicarse a la política de formación en consonancia con las necesidades del personal a todos los niveles y categorías de una manera equitativa, apoyar la movilidad y el desarrollo profesional, en el contexto de la Comisión Paritaria de Negociación.
- Elaborar propuestas para la reactivación del 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, especialmente en un contexto de movilidad.

Gestión del desempeño

- Tener en cuenta 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.

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

- Perfeccionar los resultados de la encuesta realizada con éxito entre los colegas para aumentar la comprensión de los retos y desigualdades experimentados o percibidos, y garantizar su divulgación para que pueda ser una referencia y una ventaja para las negociaciones en curso con la Administración.
- Establecer un enfoque analítico basado en la aplicación sistemática de los principios de igualdad de trato y no discriminación en situaciones equivalentes, en particular después de cinco años de antigüedad.
- Mantener una estrecha colaboración con el personal de los contratos de cooperación técnica, especialmente mediante reuniones del grupo de CT organizadas cada dos meses, y siempre que sea necesario durante las negociaciones de la política contractual.
- 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: Ahora que un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio fundamental y un derecho en el trabajo, la OIT debe garantizar que el sistema de gestión de la SST funcione plenamente en la organización. La OIT no debe limitarse a hablar, sino que debe hacer lo que hace.

Sí pues, el Sindicato seguirá colaborando con la Oficina para garantizar la puesta en marcha de un sistema eficaz de gestión de la SST en Ginebra y en todos los lugares de destino, en el que los comités de SST formen parte de este sistema de gestión, 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 actual 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 HQ en el COSH, promoviendo el cumplimiento de las medidas y requisitos de la IGDS 385.
- En relación con lo anterior, los miembros SU del COSH solicitarán que los datos sobre accidentes de trabajo y (presuntas) enfermedades profesionales se comuniquen periódicamente al COSH, de conformidad con el actual IGDS 385, lo que permitirá disponer de datos sobre los problemas que afectan a los miembros del personal y priorizar las medidas de control para reducir el riesgo.
- Participación en los grupos de trabajo COSH, en particular sobre el estrés en el trabajo y la salud mental; sobre la revisión de los documentos IGDS de SST y el seguimiento de la recomendación COSH HQ presentada a la DG el 14 de julio de 2022; y sobre la formación en SST;
- 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

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

mecanismos de consulta, para que puedan aplicarse las normas más estrictas de seguridad ocupacional 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.
- Participar en la reflexión sobre cómo evitar gastos administrativos innecesarios.
- Recordar a cada cotizante la necesidad de estar bien informado sobre la gestión del dinero que confía a los organismos de protección de la salud y de las pensiones. Los últimos intercambios relativos a la gestión de los ahorros de jubilación del personal de la OIT en la Caja de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas son un paso en esta dirección.
- 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 Comité de Gestión de la CSSP y los representantes de los participantes en el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. A este respecto, hay que subrayar la legitimidad de las preguntas formuladas por los representantes del personal.
- 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 la justicia social para todos, todos aportamos diferentes perspectivas, experiencias laborales, estilos de vida y culturas, que deberían valorarse, respetarse y apoyarse. Sin embargo, existe un importante margen de mejora que puede lograrse en la calidad del entorno de trabajo para todo el personal. Así, para finales de 2023, el Comité del Sindicato se compromete a promover la inclusión de la diversidad en la OIT a través de:

- La promoción de un mejor equilibrio de género y geográfico en la OIT, y la representación interna en el Comité del Sindicato del Personal en la sede y en el terreno;
- Una política de acuerdos laborales flexibles que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar de todos los colegas de la OIT;
- Una política revisada de permiso parental para la OIT que sea un derecho inclusivo;
- Defensa de políticas de la OIT y del sistema de las Naciones Unidas más inclusivas (por ejemplo, permiso parental, contrato, discapacidad) y de un entorno de trabajo en coordinación con UN-GLOBE (mundial);
- Coordinación con los grupos y redes existentes de personal con discapacidad o de personal con familiares con discapacidad.

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 las políticas de permiso parental y trabajo flexible) y velará por que todas las negociaciones se celebren a través de un prisma de la igualdad de género, no discriminatorio y transversal. Apoyar la difusión de las políticas internas y los convenios colectivos nuevos y revisados de la OIT y supervisar su aplicación.
- 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.

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.*

- 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 los coordinadores de UNGLOBE en la OIT, apoyar: a) la sensibilización y concienciación para una mejor inclusión de los colegas LGBTIQ+ (y colegas de fuera de la OIT), b) eventos y actividades de creación de redes para miembros y colegas interesados y a consultas de colegas LGBTIQ+ sobre temas relacionados y cuestiones planteadas.

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.
- Participar en los actos organizados por las distintas federaciones sindicales (ISP, CGAS, etc.) para representar los intereses del Sindicato del Personal de la OIT.
- Reforzar la comunicación interna para informar a los miembros de la Unión sobre los objetivos y las posiciones adoptadas por las distintas federaciones sindicales, así como sobre los obstáculos encontrados.

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.
- 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.
- 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.

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

- Ponerse en contacto con los compañeros recién contratados para animarles a afiliarse al sindicato.
- 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 mensualmente y de formación bianual para todos los representantes sindicales.
- Movilización en actos sindicales como asambleas generales, el Primero de Mayo, almuerzos y cafés mensuales de intercambio.
- Implicar y movilizar a los miembros para ejecutar proyectos específicos.
- Organizar en 2023, 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.
- Implicar y movilizar a la Sección de Pasantes para que represente mejor los intereses de los pasantes (mediante formación, intercambio de información).

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

El Comité del Sindicato, a través de la fuerte movilización de sus representantes regionales y en estrecho contacto con los representantes nacionales, actúa como portavoz ante la Administración de las preocupaciones e intereses de los colegas sobre el terreno y vela por que se salvaguarden y mejoren las condiciones de trabajo y empleo del personal de campo. Los objetivos del Sindicato en relación con el personal de campo incluirán las siguientes cuestiones

- la protección y la seguridad de todas las categorías de personal sobre el terreno, previniendo y haciendo frente a la violencia y el acoso en el trabajo, al tiempo que se garantiza su salud y su seguridad física
- Abordar las diferencias de trato entre el personal internacional y el local en términos de políticas de seguridad y evacuación, en particular en lo que respecta a los derechos del personal que trabaja en lugares de destino de alto riesgo;
- en el ámbito de la protección social, permitir un mejor acceso a la información, garantizar la transparencia y la consulta para un trato más justo;
- Promover la creación de comités de SST en cada lugar de destino, velando por que haya una representación bien formada en dichos comités;
- Armonizar los procedimientos de contratación y selección en todos los lugares de destino;
- armonizar el Grupo de Revisión Independiente (IRG) a escala mundial
- la promoción de las oportunidades de carrera en el marco de la política de movilidad, teniendo en cuenta las características de cada categoría de puestos, en particular los puestos CT, NO, NC y G.
- Garantizar una mayor atención a las condiciones intrínsecas de los contratos de trabajo del personal, entre otras cosas realizando encuestas periódicas sobre las condiciones de empleo.

Medios de acción

- Promover el Convenio nº 190 de la OIT en las oficinas sobre el terreno para evitar la violencia y el acoso, y reforzar el mecanismo de denuncia para garantizar un resultado justo y equitativo para los denunciantes.
- Revisar las políticas de seguridad y evacuación para garantizar la igualdad de trato del personal que trabaja en lugares de destino de alto riesgo.
- Reforzar el papel y las funciones del COSH en todos los lugares de destino mediante el intercambio de información, la celebración de reuniones más periódicas y el aumento de la formación.
- Apoyar la aplicación a las oficinas sobre el terreno del Convenio Colectivo firmado en 2014 en relación con el papel del Sindicato del Personal en la Contratación y Selección, con el fin de garantizar la participación efectiva del Sindicato, a nivel mundial, en todo el proceso de R&S y mejorar su transparencia y rendición de cuentas.
- Promover en la práctica una política de movilidad que garantice la movilidad de los funcionarios que lleven mucho tiempo trabajando en un mismo lugar de destino cuando soliciten vacantes. La política explícita de movilidad también debería incorporarse al Estatuto de los funcionarios.
- Exigir que se tenga en cuenta la realidad sobre el terreno al negociar la política de contratos con la administración.

- Ayudar a los miembros del personal de todos los lugares de trabajo a hacer valer sus derechos ante la administración mediante el diálogo con las partes interesadas y con el apoyo, en su caso, del asesor jurídico del Sindicato.
- Seguir celebrando debates mensuales regulares con todos los representantes regionales a través de videoconferencia como medio eficaz para facilitar el intercambio de información y experiencias sobre la aplicación práctica de las prioridades mencionadas (actualmente hay programadas reuniones trimestrales).
- Organizar dos reuniones regionales en Asia y Europa y los Estados Árabes.

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 Teams, esto incluye las funciones respectivas de los representantes sindicales en la gestión de conflictos.
- Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.