

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:
[Enlace al documento](#)

SU/AGM/2025/1/D.2
20 de febrero de 2025

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **PRIMERA SESIÓN** **20 de febrero de 2025**

Programa y Estrategia del Sindicato del Personal **para el año 2025**

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 2025, 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 2025

¡Llegó el momento! Este es el año que debe brindarnos la oportunidad de hacer balance de la aplicación de los objetivos fijados en nuestra estrategia quinquenal 2020 - 2025. Los retos siguen siendo muy reales, enraizados en las grandes e imprevistas convulsiones de la organización del mundo del trabajo, que han tenido un impacto directo en nuestra forma de trabajar y de concebir las relaciones y condiciones laborales, pero también en el enquistamiento de situaciones inaceptables de precariedad laboral, de desigualdad de trato y de inseguridad y volatilidad del entorno político, económico y social.

El 2024 -tal como se resume en nuestro Informe de Actividades presentado en la Asamblea General Anual de octubre- ha sido un año intenso, que nos ha permitido avanzar en los principales ámbitos de negociación, llevando a cabo negociaciones sobre la base de la identificación de intereses comunes y avanzando en las cuestiones de movilidad, desarrollo profesional y equiparación de las condiciones contractuales para todos los compañeros, independientemente de la fuente de financiación. También hemos llevado a cabo un programa muy intenso de formación y campañas de comunicación para seguir reforzando nuestras estructuras internas a fin de representarte y defenderte mejor.

Para el año 2025, esperamos que las áreas detalladas en este informe nos permitan finalizar una serie de proyectos en curso y organizar nuestra Reunión Mundial en otoño, que será una oportunidad para renovar nuestra estrategia y nuestros medios de acción para los próximos 5 años:

- La finalización y aplicación de nuevos convenios colectivos y negociaciones sobre la armonización de las condiciones contractuales más allá de la fuente de financiación de los contratos, sobre la movilidad, sobre la lucha contra el acoso y la promoción del respeto en el lugar de trabajo, sobre la promoción de la diversidad y la salud y seguridad en el trabajo. También tendremos que supervisar y evaluar la aplicación de los nuevos convenios colectivos y normas de personal, en particular los acuerdos de trabajo flexible y la introducción de descripciones genéricas de los puestos de trabajo para las categorías de servicios generales en la sede central y las categorías profesionales a escala mundial.
- Preparar y celebrar nuestra Reunión Mundial; por supuesto, seguiremos reforzando nuestras estructuras internas para representarte y defenderte mejor, con una consulta sobre nuestra organización y funcionamiento internos, la mejora continua de nuestra capacidad para movilizarnos y comunicarnos mejor, y el refuerzo de nuestras acciones con y para los compañeros vulnerables y precarios sobre el terreno.

Aún nos queda un largo camino por recorrer para satisfacer las expectativas de nuestros colegas, para garantizar que la OIT «cumple lo que dice» cuando se trata de las condiciones de trabajo de su personal, y para garantizar que la OIT es una salvaguardia de los principios y valores de la función pública internacional. Debemos dar prioridad a las personas. Esto puede parecer manido. Pero necesitamos unas relaciones interpersonales más humanas en nuestros lugares de trabajo.

El Sindicato es su sindicato, escuchamos sus sugerencias, contamos con su apoyo y esperamos sus comentarios y sugerencias sobre las propuestas recogidas en el informe con vistas a adoptar su contenido, de modo que sus 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:

- ✓ *Luchar 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) porque cada decisión o propuesta que provenga de la Administración sea objeto de una información pormenorizada, una consulta o una negociación en caso necesario.
- Garantizar la aplicación del plan de trabajo anual del CNP, controlando los plazos, vencimientos y mandatos para cada negociación con un enfoque de interés común.
- Finalizar las negociaciones en curso (movilidad, equiparación de las condiciones de trabajo con independencia de las fuentes de financiación del contrato, marco contractual, empleo de personas con discapacidad, violencia y acoso, revisiones de la descripción del puesto, SST), revisar la aplicación de la política de trabajo flexible (FWA), supervisar las políticas en curso y garantizar su validez.
- 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 garantizados tanto en la sede como en las oficinas sobre el terreno.**

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 incluidas las oficinas locales.
- Continuar con la aplicación, mediante negociación, de los acuerdos alcanzados en principio en el retiro de la CNP de octubre de 2023.
- Dentro del marco de desarrollo de la carrera profesional, el Comité del Sindicato de Personal controlará específicamente la adecuada aplicación de la próxima política acordada para la mejora de la actual política/práctica de movilidad dentro de la OIT, con vistas a lograr una mayor igualdad de trato para todos los colegas con una antigüedad equivalente, cualquiera que sea la fuente de financiación de su contrato.
- El Sindicato del Personal controlará la aplicación justa y adecuada de la segunda fase (movilidad geográfica en el mismo grado para los candidatos internos, incluido el

personal TC+5 y los cambios en las modalidades de selección en la fase 2) del convenio colectivo sobre contratación y selección, firmado en febrero de 2024.

- 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 (en toda la OIT) y del Cuadro de Servicios Generales en la sede.
- El Comité del 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** sin penalizar por ello a los candidatos cuya lengua materna no sea el inglés, el francés ni el español y, por tanto, los intereses de la verdadera **naturaleza multicultural y diversa** 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 y el uso abusivo de la selección directa.
- El Sindicato del Personal revisa los procedimientos de selección y contratación sobre el terreno con el fin de negociar un acuerdo coherente y justo.
- El Comité continúa y refuerza su apoyo a los representantes sindicales regionales y locales del personal en su negociación colectiva sobre prácticas y mecanismos de contratación y selección justos y coherentes en las oficinas sobre el terreno, en particular tras la firma del convenio colectivo sobre un procedimiento de contratación y selección (el 23 de febrero de 2024) que establece «Con el fin de garantizar una mayor coherencia entre las regiones en la contratación y selección del personal no cubierto por el Anexo I del Estatuto de los funcionarios, las partes se comprometen a establecer procedimientos acordados conjuntamente en los casos en que aún no existan» (En el artículo 2).
- El Comité insistirá en la necesidad de garantizar una representación sindical equitativa en los jurados de reclutamiento. Abogará por un enfoque uniforme, en el que todos los representantes sindicales sean miembros de pleno derecho u observadores. El objetivo es evitar cualquier forma de discriminación y promover una total transparencia en el proceso de selección. Se subrayará que esta decisión no debe dejarse a la discreción de los directores regionales y/o de los directores de las oficinas exteriores.

B – Contratos y seguridad del empleo incluidas las condiciones de empleo del personal con contratos de CT ¹

Objetivo: Guardar 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 independientemente de la fuente de financiación o la ubicación (RB-DC, P-G, Sede-terreno).

Promover la igualdad de trato entre el personal con contratos de cooperación técnica (personal CT) -incluidos los de IAP- ("Cooperación al Desarrollo" en la terminología de la administración) y el personal con presupuestos ordinarios en todas las negociaciones actuales o futuras con la administración, con el fin de hacer realidad la visión de "Una sola OIT". Defender ante la administración la igualdad de derechos para el personal que desempeña funciones equivalentes y promover salarios equivalentes, en el espíritu del Convenio nº 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 laboral de los funcionarios. Promover las perspectivas de carrera y la continuidad del personal con contratos de CT.

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: 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.
 - **Alinear las condiciones contractuales del personal con cargo al presupuesto de cooperación técnica con las del personal financiado con cargo al presupuesto ordinario**, incluso en términos de contratación, desarrollo profesional, reconocimiento del rendimiento y acceso a la formación y su aplicación.
 - **Promover un marco contractual que garantice la igualdad de trato** a largo plazo para el personal de la organización, sea cual sea la fuente de financiación.

2. Negociaciones sobre la política de contratación, a base del Memorando de Entendimiento firmado conjuntamente por la Administración y el Sindicato en octubre de 2023, que permita:
 - Igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal independientemente de la fuente de financiación
 - Seguridad laboral para todos

¹ En aras de una mayor eficacia y para facilitar las negociaciones con la Administración, se han fusionado los grupos de trabajo sobre condiciones de empleo del personal con contratos de CT y sobre contratos y seguridad en el empleo.

Medios de acción

Tras el Memorando de Entendimiento firmado en octubre de 2023 con la Administración y con el fin de implementar la alineación de las condiciones contractuales, el grupo de trabajo CT se fusionará con el grupo de contratos para apoyar la continuación de las negociaciones y la aplicación concreta de los resultados obtenidos de forma reforzada y coordinada.

- Informar al Sindicato de la posición, la estrategia y los resultados para la negociación sobre la política contractual y participar en el equipo de negociación de una nueva política contractual se completará en 2025. 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.
- Reforzar la comunicación y la información del personal sobre sus derechos y garantías, con el fin de sensibilizarlo sobre los retos y desigualdades, a menudo no reconocidos, a los que se enfrentan sus colegas, en particular mediante la finalización y amplia distribución de folletos que presenten la acción del Sindicato para el personal de CT.
- En coordinación con el grupo de apoyo jurídico, apoyar la posición sindical en la política de contratación con una estrategia y una argumentación jurídica adecuadas si es necesario litigar, sobre la base de la igualdad de trato y la ausencia de discriminación entre miembros del personal con el mismo perfil y la misma antigüedad.

III – Un desarrollo profesional para todo el personal

A – Promociones personales y reclasificación

Objetivo:

- Garantizar que los mecanismos de promoción personal se basen en logros documentados, que sean inclusivos, transparentes y equitativos, y que los mecanismos de reclasificación ofrecen igualdad de oportunidades para todos, en la sede y sobre el terreno, en función de los méritos.

Medios de acción

- Supervisar todas las solicitudes de reclasificación.
- Garantizar que los Grupos de Revisión Independientes estén activos en todas las regiones para el examen de los recursos de revisión de las categorías profesionales.
- Participar en el comité paritario sobre promociones personales, y emprender acciones legales cuando proceda.
- Asistir a la Comisión Mixta de Ascensos cuando sea necesario.

B – Política de formación y gestión del desempeño

Objetivos:

- Garantizar que las políticas de formación y gestión del rendimiento se aplican de forma justa y transparente y tienen en cuenta las necesidades del personal de todos los niveles y categorías, para apoyar la movilidad y el desarrollo profesional.
- Garantizar la mejora del sistema de gestión del rendimiento, documentando el rendimiento real de manera justa, de modo que contribuya a la progresión profesional y la movilidad de todo el personal.
- Garantizar que la formación del personal refleje las prioridades de éste en cuanto al desarrollo de su carrera, así como las prioridades de la Oficina, en consonancia con el IGDS 672 sobre desarrollo de la carrera (versión 1.1), y que el mapeo de competencias no se utilice para la gestión del rendimiento individual del personal.
- Garantizar que la aplicación de las nuevas descripciones de puestos sobre el terreno se lleve a cabo de forma fluida, no discriminatoria y justa para todo el personal.

Medios de acción

- Revisar la aplicación del Marco de Gestión del Rendimiento, así como los procedimientos del Comité de Informes, y negociar mejoras, con el fin de mejorar la fiabilidad del sistema de gestión del rendimiento para la progresión profesional y las medidas de atribución de méritos.
- Buscar la reactivación del Consejo Paritario de Formación para que el Sindicato tenga voz en el uso de los Fondos de Desarrollo del Personal, en la documentación del impacto del gasto en formación, también en términos de su alineación con las necesidades y peticiones de los miembros del personal, para apoyar tanto funcional como geográficamente.
- Abogar por la participación del Sindicato a nivel regional o departamental en las decisiones sobre el uso del fondo y en la documentación del impacto de los fondos destinados a financiar el desarrollo del personal.
- Abordar las posibles reclamaciones relacionadas con el uso del fondo de desarrollo del personal y la gestión injusta del rendimiento.

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

Objetivos: La OIT debe garantizar que el sistema de gestión de la SST funcione plenamente en la organización, promover y hacer realidad el principio fundamental y el derecho en el trabajo de un entorno laboral seguro y saludable. La OIT no debe limitarse a hablar, sino que debe hacer lo que dice, sobre todo teniendo en cuenta que más del 40% de su cartera se ejecuta actualmente en contextos frágiles, y que muchos miembros de su personal trabajan en un entorno de crisis múltiples.

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 el sede 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 385²) a través de la participación activa en el CSST en la sede y en los Comités de SST sobre el terreno, promoviendo el cumplimiento de las medidas y requisitos de la IGDS 385.
- En relación con lo anterior, los representantes del Sindicato en el CSST seguirán participando en el grupo de trabajo del CSST sobre la revisión de las IGDS 48, 286 y 385 con la administración actual y seguirán abogando por la mejora del sistema de gestión de la SST en la OIT.
- Contribuir al grupo de trabajo CSST sobre salud mental y bienestar en el trabajo; en concreto, abogando por la aplicación del [Plan de Acción de la OIT sobre Salud Mental y Bienestar en el Trabajo](#), especialmente para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales antes del 31/12/2025.
- Apoyar la aplicación del Convenio Colectivo contra el acoso, hacia un enfoque de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, sensibilizando a los compañeros sobre todos los aspectos de esta política, facilitando la recogida de información y la señalización de casos, proponiendo soluciones concretas para trabajar en la prevención de la violencia y el acoso y en el acceso y apoyo para garantizar la seguridad de las víctimas.
- A través del CSST los miembros del Sindicato seguirán solicitando que los datos sobre accidentes laborales y (presuntas) enfermedades profesionales se notifiquen periódicamente al COSH con arreglo al actual IGDS 385, a fin de elaborar los análisis necesarios, 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.
- El Sindicato seguirá abogando por que los accidentes de trabajo y las sospechas de enfermedades profesionales se investiguen de manera coherente con las [Directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo OIT-OSH 2001](#) Sección 3.12.
- Contactar 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.
- Garantizar que las evaluaciones de seguridad de las instalaciones de las oficinas que realizan el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas y otros organismos se consulten con los representantes del sindicato del personal y que los planes de acción correspondientes para introducir mejoras se presupuesten, apliquen y supervisen adecuadamente, en consulta con el sindicato del personal.
- 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

² 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, incluida la participación en el Comité de Sostenibilidad Medioambiental.
- 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.

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. Las últimas conversaciones con el SHIF sobre el desarrollo de servicios y financiación son un paso en esta dirección.
- 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.
- Redactar periódicamente textos explicativos para el blog del sindicato (al menos dos al año, una sobre el fondo de pensiones y otra sobre los CSSP), fomentar y organizar reuniones de información (al menos dos al año, una sobre el fondo de pensiones y otra sobre el CSSP), 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, con igualdad y equitativo³

Objetivos: 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 Sindicato aspira a crear un entorno de trabajo en el que se respeten y aprovechen la diversidad, la igualdad, la equidad, la inclusión y el equilibrio entre la vida laboral y personal para mejorar el rendimiento de la organización y el bienestar de los funcionarios de la OIT.

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 hará lo siguiente:

- Garantizar que todas las negociaciones- realizadas en el marco del CNP- se celebren a través de un prisma de la igualdad de género, no discriminatorio y transversal. Esto incluirá negociaciones sobre:
 - Política contractual y movilidad
 - Revisión de la Política de Acuerdos de Trabajo Flexible (FWA)
 - Contratación y selección
 - Revisión de la política contra el acoso, incluido el acoso sexual
 - Política de inclusión de los discapacitados
 - Y otros temas pertinentes que decida el CNP.
- Apoyar activamente la promoción del respeto en el lugar de trabajo, incluido un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación en la sede y sobre el terreno y en colaboración con HRD y otros (responsable de Bienestar, MEDSERV, Responsable de Ética, el Mediador y otros) también a través de la campaña sobre el lugar de trabajo respetuoso que se lanzará en 2025.
- Llevar a cabo consultas sobre la aplicación de la política de trabajo flexible para identificar áreas clave de mejora y representar al SU en la negociación del CNP sobre esta política.
- En consulta con GEDI y HRD, apoyar la promoción de la diversidad y la inclusión, en particular, pero no limitado a, las áreas de empleo y no discriminación, especialmente la aplicación de la Política de Inclusión de la Discapacidad de la OIT, así como el Plan de Acción de la OIT para la Igualdad de Género 2022-25.

³ 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.

- En colaboración con los coordinadores de UNGLOBE en la OIT, apoyar los esfuerzos de sensibilización, concienciación y promoción para una mejor inclusión de los colegas LGBTIQ+ en la OIT, así como las políticas de la ONU, los eventos y las actividades de creación de redes para los colegas interesados.
- Organizar sesiones y actividades de sensibilización e información en los Días Internacionales para intercambiar opiniones y preocupaciones y compartir información, conocimientos y buenas prácticas e intercambiar con el personal de la OIT y los miembros del sindicato, tanto en la sede central como sobre el terreno, en colaboración, cuando proceda, con GEDI, FUNDAMENTALS, UN-GLOBE, el Grupo de recursos para empleados (ERG) y HRD.

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 aquéllas 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.
- Participación en el grupo de trabajo del CCISUA sobre salud mental para la aplicación por parte de las Naciones Unidas del plan de acción de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar 2024, cuyo objetivo es apoyar nuestros esfuerzos en curso para supervisar y mejorar la salud mental y el bienestar en todas las entidades de las Naciones Unidas.
- Proseguir las actividades en las Federaciones de Asociaciones de Personal del Sistema de las Naciones Unidas (FUNSAs) ya existentes. Alentar a los representantes del personal de la OIT a participar en las FUNSAs 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 del Sindicato 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 con abundante información para el personal.
- Mejorar la redacción de los materiales del Sindicato del Personal 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 (“Totem”) y comunicados de prensa y también planificar las emisiones periódicas. 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. El equipo de comunicación estudiará cómo mejorar la difusión para recibir más aportaciones de diversos colaboradores en la sede y en las regiones. Visítenos en: <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. Se prestará especial atención a la comunicación en torno a la reunión mundial que tendrá lugar en otoño de 2025.

B – Adhesiones, representación y formación

Objetivos:

- **Un Sindicato aún más fuerte y mejor equipado:** A través el fortalecimiento de la solidaridad, la consolidación de las capacidades de los representantes del Sindicato,

mejorar las operaciones internas, la movilización, la comunicación y la coherencia en sus acciones.

- Dar seguimiento al índice de afiliación, tanto en la sede como sobre el terreno, para adaptar las estrategias de movilización.

Medios de acción

- Reforzar la unidad entre los representantes sindicales sobre el terreno y en la sede central.
- Aclarar la estructura y las funciones a través de distintos medios.
- Contactar e informar los compañeros recién contratados para animarlos a afiliarse al Sindicato.
- Impulsar la representación del Sindicato en todos los departamentos y lugares de trabajo, en el marco de las elecciones para representantes sindicales en las oficinas exteriores y en la sede.
- Finalizar el manual de los representantes sindicales.
- Poseer sesiones híbridas de información y de formación bianual para todos los representantes sindicales.
- Finalizar la propuesta de programa de formación y realizar un curso piloto en línea para la formación de los representantes sindicales.
- Movilización en actos sindicales como la reunión mundial, asambleas generales, el Primero de Mayo, etc.
- Organizar en 2025, al menos dos (2) sesiones de información-desayuno en presencia de al menos un delegado sindical, para recabar apoyo para el 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 locales, 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, seguridad contractual 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;
- armonización de los procedimientos regionales de contratación y selección a la luz del nuevo Convenio Colectivo sobre un Procedimiento de Contratación y Selección firmado en febrero de 2024;
- armonizar el Grupo Independiente de Revisión a escala mundial;
- salvaguardar la accesibilidad y la aplicación de modalidades de trabajo flexibles que promuevan la gestión por resultados, un enfoque orientado a las personas, una mayor responsabilidad ecológica y garanticen un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal;
- 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.
- responder a las preocupaciones del personal sobre las encuestas salariales locales.
- responder a las preocupaciones del personal sobre la gestión del cambio.

Medios de acción

- Promover los principios del 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 CSST 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 y el Convenio Colectivo sobre un Procedimiento de Contratación y Selección firmado en 2024 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.
- Asumir un papel activo en la revisión del IGDS nº 640 sobre la política de la OIT en materia de acuerdos de trabajo flexible prevista para 2025 y salvaguardar los intereses del personal.
- 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 la formación sobre los mecanismos de fijación de encuestas salariales, reunir y compilar información sobre el nuevo mecanismo de encuesta salarial de la CAPI y compartirla con el CCISUA para la adopción de medidas ulteriores.
- Coordinar con la administración para mitigar los riesgos asociados al cambio, garantizar el deber de diligencia de la administración de la OIT hacia su personal y proporcionar orientación y apoyo oportunos y proactivos sobre la gestión del cambio, según sea necesario.
- Abogar por un mejor acceso del personal sobre el terreno a los servicios médicos y de emergencia.

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 derechos e intereses individuales y colectivos del personal.

Medios de acción

- Proporcionar al personal información y/o recomendaciones (a título colectivo o individual) relativas a la aplicación e interpretación del Estatuto de los funcionarios, los convenios colectivos y los documentos IGDS, así como otras políticas y procedimientos pertinentes.
 - Representar y acompañar a los funcionarios en el marco de la prevención y regulación de conflictos.
 - 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.
 - Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos pertinentes, como JAAB y ILOAT, e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.
 - Finalizar los términos de referencia que aclaren los servicios jurídicos disponibles para el personal y los afiliados, a través del sitio web del Sindicato del Personal
 - Revisión de los aspectos jurídicos de los documentos negociados en el marco de la CNP.
-