

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

[Enlace hacia el documento](#)

SU/AGM/2020/1/D.2

20 de febrero de 2020

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **PRIMERA SESIÓN**

20 de febrero de 2020

Programa y Estrategia del Sindicato del Personal **para el año 2020**

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 2020, se someterá a discusión con miras a introducir posibles enmiendas y proceder a su adopción.

1920





Programa y Estrategia del Sindicato del Personal para el año 2020

El Comité del Sindicato se complace en presentar su programa y estrategia para 2020.

¡Eso es! Aquí estamos

1920 - 2020 “Un siglo de lucha y solidaridad”.

Este es el lema que el Comité ha elegido para celebrar este centenario, para rendir homenaje a los 99 comités anteriores cuya composición y forma de trabajo han continuado hasta hoy y que han contribuido a lo largo de los años a hacer de este órgano representativo del personal algo inseparable de la vida de la organización.

Este es el lema elegido para rendir homenaje también a los primeros miembros del personal que, ya en mayo de 1920, decidieron oponerse a la visión que Albert Thomas, aunque él mismo era un ardiente defensor del sindicalismo y la cooperación, tenía de la representación interna del personal de la OIT, convocando una Asamblea General para disolver el Comité de Personal y crear un auténtico sindicato.

Desde entonces, es como si esta primera y simbólica declaración de independencia de estos primeros pioneros, en el seno de la propia institución encargada de la protección de los derechos de los trabajadores en todo el mundo, hubiera dejado su huella en todas las mujeres y hombres que se han sucedido desde entonces en la representación y defensa de los intereses de un personal tan especial, perteneciente a la administración pública internacional, cuya característica fundamental es precisamente su independencia.

Para todos los miembros del sindicato y sus comités elegidos en todo el mundo, el año 2020 será, por supuesto, un año de celebración, conmemoración y recuerdo, pero también un año de mirada hacia el futuro, para hacer frente a los desafíos generados por la transformación de la estructura de la fuerza de trabajo dentro de la administración pública internacional, cuya independencia se está erosionando poco a poco a favor de unas condiciones de empleo y trabajo precarias y frágiles; es también el año de su reunión mundial quinquenal, en la que todos los representantes sindicales del personal de la OIT reflexionarán juntos y de manera solidaria sobre los objetivos comunes para ser un interlocutor eficaz en el diálogo social interno, de modo que los intereses de la Organización y de su personal sean y sigan siendo convergentes en los años venideros.

El Comité del Sindicato se complace en presentar su Programa y Estrategia para el año 2020 y alienta encarecidamente a los miembros del sindicato a que contribuyan a él.

¡Feliz cumpleaños!

**NUESTRA VISIÓN, NUESTRA MISIÓN, NUESTROS
OBJETIVOS Y MEDIOS DE ACCIÓN
2015-2020**

VISIÓN

Un Sindicato global que lidera el proceso de transformación de la OIT en un lugar de trabajo mejor, mediante la representación de todo el personal como un interlocutor igual y fuerte en el diálogo social.

MISIÓN

Promover la justicia social y la igualdad para todo el personal con miras a lograr una sola OIT, mediante:

- La movilización y organización de un Sindicato del Personal aún más fuerte;
- La protección y mejora de las condiciones de empleo y de trabajo para todo el personal de la OIT;
- La negociación de convenios colectivos justos y eficaces.

Objetivo núm. 1: **La mejora de las relaciones laborales:**

- ✓ *Garantizar la aplicación efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos firmado en 2000;*
- ✓ *Mejorar el marco institucional existente para promover negociaciones sanas y eficaces, y con transparencia.*

Objetivo núm. 2: **La seguridad del empleo:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I – Mejorar las relaciones laborales:

Objetivo: Mantener y fortalecer el contexto de las relaciones laborales para que el Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos entre la Organización internacional del Trabajo y el Sindicato del Personal de la OIT se materialice.

Medios de acción

- Velar en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) por que cada decisión surgida de la Administración sea objeto de una información pormenorizada, una consulta o una negociación si fuera necesario.
- Establecer un reglamento interno de procedimientos en materia de plazos, vencimientos y mandatos para cada negociación.
- Fortalecer las competencias de los representantes del personal en materia de técnica de negociación.

II – Mejorar la seguridad del empleo:

A – Contratación y selección

Objetivo: Asegurar que el proceso de contratación y selección sea equitativo y transparente, con miras a fortalecer el convenio colectivo sobre la movilidad y la contratación, centrándose en la movilidad profesional, el desarrollo profesional, la mayor motivación y la satisfacción en el trabajo.

Medios de acción

- El examen por el Comité del Sindicato del Personal de los puestos vacantes tiene por objeto garantizar que las **descripciones de los puestos de trabajo sean objetivas** y brinden verdaderas posibilidades de desarrollo profesional.
- El Comité está convencido de la importancia que reviste para la Organización un sistema de contratación que aspire a una **diversidad** mayor y más **auténtica** de la fuerza de trabajo, respetando al mismo tiempo el artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y el Estatuto del Personal.
- La acción del Comité del Sindicato se ve reforzada por la presencia de dos de sus representantes en el **RAMC**, y se basa en la puesta en marcha rigurosa del procedimiento de contratación y selección y en la aplicación de los principios de transparencia, de seguimiento del debido proceso, y de trato justo y equitativo. Se pone particularmente de relieve la contratación de candidatos internos para los puestos de trabajo que permiten el desarrollo profesional; de las personas que han tenido contratos de cooperación para el desarrollo durante más de cinco años, a fin de que puedan gozar de seguridad del empleo, y la diversidad de idiomas para promover el español y el francés en interés de la Organización y de su naturaleza verdaderamente multicultural.
- El Comité del Sindicato se propone asimismo velar por que se comuniquen debidamente al personal las cuestiones vinculadas con el acuerdo sobre los procedimientos de contratación y selección, en particular en el contexto de la introducción de una nueva herramienta informática, a fin de que no pueda

menoscabar el acuerdo firmado en 2014 ni ir en detrimento del papel de los representantes del personal o de los miembros independientes en el proceso de contratación.

- Para tener éxito en este papel crucial, es importante entablar buenas relaciones con **los miembros independientes designados de los grupos de expertos técnicos**. El objetivo del Comité en este ámbito es compartir la experiencia del grupo de trabajo, proporcionar consejos prácticos y desarrollar elementos para ayudarles a asumir sus responsabilidades, en particular junto con el Departamento de Recursos Humanos.
- 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.

B – Contratos y seguridad en el empleo

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

Las áreas prioritarias incluyen:

- La preparación de la negociación sobre los contratos con tres pilares fundamentales: la preservación de los logros sociales específicos de la Organización, como la sostenibilidad de los contratos, una integración a medio y largo plazo en la fuerza de trabajo regular de la Organización a través de los canales estatutarios del personal de cooperación técnica, y la regularización del personal empleado durante años con contratos sucesivos y que desempeña funciones esenciales de la Organización.
- Defender los empleos existentes en el marco de la revisión de los procesos administrativos (BPR) que se ha vuelto casi permanente y luchar contra los intentos de rebajar los grados de los puestos.
- Mejorar las condiciones de empleo del personal de cooperación para el desarrollo, incluso el reclutamiento, el desarrollo profesional, el reconocimiento y el mérito, y el acceso a la capacitación.

Medios de acción

- Asegurarse de que las áreas prioritarias mencionadas formen parte de la negociación en una nueva política de contratación.
- Consolidar la labor del grupo de trabajo ad hoc sobre cooperación para el desarrollo, a fin de analizar el impacto de las políticas relativas a los recursos humanos, entre otras, en este grupo de personal, y de que éste pueda asesorar al Sindicato del Personal sobre las prioridades y los principales problemas a los que se enfrenta este grupo de miembros del personal, y abordar las negociaciones futuras con conocimiento de causa.
- Respaldar la posición sindical sobre la política de contratación con una estrategia jurídica adecuada.
- Mantener un diálogo cercano y constructivo con el Comité de Pasantes.

III – Asegurar una protección social completa:

Objetivo: Procurar que las políticas adoptadas por el Comité de Gestión de la CSSP y por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas tengan en cuenta las necesidades y los intereses del personal en servicio y de los antiguos funcionarios en estrecha colaboración con los representantes de los asegurados a la Caja y de los beneficiarios del Fondo de pensiones.

Medios de acción

- Asegurar el cumplimiento de las Normas y reglamentos de la CSSP, en particular con respecto a la información proporcionada a los asegurados, la publicación oportuna de los informes anuales, etc.
- Proseguir las discusiones con la Administración a fin de consolidar los servicios y las prestaciones a las personas aseguradas que trabajan en el terreno, en lugares de destino alejados y en proyectos de cooperación técnica.
- Asegurar que se informe mejor al personal sobre los temas referentes al seguro de salud y a las pensiones, a fin de optimizar la representación del personal en los órganos mixtos. Para ello, se mantendrá una fluida y estrecha comunicación entre el Sindicato del Personal (incluida la Sección de Antiguos Funcionarios) y los representantes de los asegurados en el Comité de Gestión de la CSSP y los representantes de los participantes en el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.
- Fomentar y organizar sesiones de información, asambleas generales y referéndums, con el fin de que todo cambio propuesto en relación con la estructura, el programa, las tasas de cotización o las prestaciones se expliquen clara y plenamente a los beneficiarios, y de que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas exhaustivas.

IV – Condiciones justas y equitativas de trabajo para todo el personal, sin discriminación por motivos de edad, raza, igualdad de género, expresión de género, características de sexo, orientación sexual, idiomas, religión, color, ascendencia nacional, origen social, casta, estado civil, embarazo, situación y responsabilidades personales y/o familiares, discapacidad, estado serológico respecto al VIH, afiliación sindical o convicciones políticas, grado, tipo de contrato y lugar de destino.

Todas las personas son portadoras de diversas perspectivas, experiencias laborales, estilos de vida y culturas, que deberían valorarse, respetarse y apoyarse. El Comité del Sindicato del Personal se compromete a trabajar para crear un entorno de trabajo donde se respete la diversidad, la igualdad y la conciliación entre la vida privada y vida laboral y se aproveche para mejorar el desempeño institucional.

Objetivo: Contribuir a mejorar el entorno laboral de todos los funcionarios de la OIT mediante la lucha contra la discriminación y la promoción de la inclusión, la igualdad y la diversidad, al tiempo que facilita la búsqueda de un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar.

Medios de acción

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

Más específicamente, el grupo de trabajo se compromete a:

- Colaborar activamente con el Subgrupo de Trabajo sobre Diversidad e Inclusión de la Comisión Paritaria de Negociación.
- Apoyar la formulación y aplicación de una política de inclusión de la discapacidad en la OIT.
- Colaborar con el grupo de trabajo del Comité del Sindicato del Personal de la OIT en lo que respecta a:
 - la contratación y selección sobre la base de la representación geográfica;
 - la SST en lo referente a la salud mental y el acoso;
 - la Comisión Paritaria de Negociación sobre el acoso sexual y otros tipos de abuso.
- Colaborar con HRD para revisar la política de teletrabajo y de horario flexible, y asegurar su aplicación equitativa.
- Celebrar consultas con HRD a fin de revisar la política de licencia de maternidad y de paternidad con miras a lograr una política de licencia parental más inclusiva.
- Colaborar con HRD en la puesta en práctica del plan de acción de representación de género y geográfica.
- Asociarse, cuando sea posible, con GED y HRD en los días internacionales, incluido el Día Internacional de la Mujer, IDAHOT, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, etc.
- Abogar ante HRD por que se tenga en cuenta la ascendencia nacional, y no sólo la nacionalidad, al designar el lugar de destino, así como otros derechos, incluidos los relacionados con la lengua materna.

V – Un desarrollo profesional para todos:

A – Promociones personales y reclasificación

Objetivos:

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

Medios de acción

- Participar en 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 igualdad de oportunidades 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 tomen en consideración las preocupaciones del personal en la política de formación de la OIT en el entorno actual de recortes en la financiación, y en el sistema 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, incluida una revisión del Comité de Informes.
- Promover el desarrollo profesional a través de la política de formación.
- Promover la transparencia en los incrementos salariales por méritos, a fin de 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 una política de formación que responda a 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, a fin de 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 del personal.

Gestión del desempeño

- Responder a las preocupaciones del personal en lo que respecta al establecimiento del sistema de gestión del desempeño, y evaluar la manera en que la introducción de un nuevo ciclo ha respondido a las necesidades del personal.
- 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.

VI – Un sindicato más fuerte:

A – Comunicación

Objetivo: Al ser este año el Centenario del Sindicato del Personal y al haberse planificado actividades, este grupo velará por que el Sindicato del Personal se comunique de una manera más efectiva con el personal sobre las actividades del centenario, los problemas actuales y los progresos realizados, en estrecha colaboración con los grupos de trabajo pertinentes.

Medios de acción

- Informar regularmente al personal de las novedades a través de los nuevos tótems del Sindicato en la sede, retransmisiones, el sitio web, las redes sociales, etc.

- Actualizar el sitio web en español, francés e inglés.
- Actualizar las notas informativas existentes sobre cuestiones importantes como el Fondo de Ayuda del Sindicato del Personal, la utilización de las cotizaciones de los miembros, la contratación y la selección.
- Mejorar la redacción del material del Sindicato (en particular sus folletos y formularios de afiliación), para hacerlo más inclusivo.
- Redactar nuevas notas informativas a fin de que los procedimientos sean más fáciles de comprender para los funcionarios de que se trate.
- Comunicarse regularmente con el comité de redacción de UNION en lo tocante a la publicación de editoriales sobre las políticas y procedimientos de la OIT.
- Hallar nuevas maneras de promover las campañas del Sindicato del Personal y de explicar de qué tratan, en particular las campañas de contratación, las actividades de formación, etc.
- El equipo de comunicaciones se reunirá semanalmente a fin de preparar los titulares de la semana (“Manchette”) y los comunicados de prensa. Todos los miembros estarán en estrecho contacto en caso de urgencia para asegurar una comunicación fluida entre el Sindicato y el personal. Esta fluidez de la comunicación será fundamental a la luz del año del centenario del Sindicato, y de los eventos previstos a lo largo del año.
- Nuestros principales medios de comunicación serán los boletines, las retransmisiones y los titulares, que proporcionarán material y diseño para los letreros y las publicaciones en las redes sociales, especialmente Twitter y Facebook.
- Dado que la revista UNION fue muy discreta el año pasado, el equipo de comunicaciones insta a los contribuidores con temas del terreno y de la sede a que produzcan la publicación anual de la revista este año. No duden en visitarnos: <http://unionmag.ilstaffunion.org>.
- El sitio web está siendo actualizado y se renovará. Es una labor a largo plazo, pero el equipo pretende que la información sea lo más completa posible, especialmente en los tres idiomas.
- El Sindicato seguirá aprovechando este impulso y no escatimará esfuerzos para mejorar la comunicación con el personal, utilizando todos los medios a su disposición y apoyándose en los conocimientos de los miembros del equipo.

B – Adhesiones, representación y formación

Objetivos:

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

Medios de acción

Objetivo 1

- Prever sesiones de información y de formación para los delegados de servicio.
- Identificar y apoyar a los servicios que están experimentando una reestructuración, o en los que se ha previsto una reestructuración para 2020, especialmente en relación con el examen de los procesos operativos.

- Intercambiar regularmente información con la red de delegados de servicio por medio de correos electrónicos, y de sesiones de información a la hora del café y del almuerzo.

Objetivo 2

- Elaborar una campaña de sindicación para 2020.
- Organizar un mínimo de dos sesiones de información de “café-croissants” con los departamentos de la OIT en la sede en 2020 en los departamentos que cuentan con un delegado sindical, con miras a fortalecer el apoyo al sindicato.
- Mantenerse en contacto con los titulares regionales y sus sustitutos, a fin de intercambiar experiencias y de prestarse asistencia mutua en el proceso de contratación.

VII – Reforzar la seguridad y salud del personal:

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

Medios de acción

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

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

El 25 de julio de 2019, el Sindicato del Personal y la Administración firmaron un acuerdo importante sobre las nuevas descripciones de puestos genéricas del personal de la categoría de los servicios nacionales y de la categoría de los servicios generales en los lugares de destino fuera de la sede. Esto es el resultado de una ardua labor de negociación que ha durado dos años. La aplicación fue efectiva en septiembre de 2019. Se atribuyó su nueva familia y su nuevo grado a cada miembro del personal. Se presentaron algunos recursos y la Administración tiene un plazo de tres meses para proporcionar las explicaciones necesarias y/o hallar soluciones adecuadas a estos casos.

En lo que respecta al Sindicato, presta un apoyo permanente a sus colegas, para ayudar a quienes lo desean a hacer valer sus derechos ante la Administración. El consejero jurídico del sindicato está igualmente disponible para emitir opiniones y proporcionar asesoramiento jurídico adaptado a cada caso.

Por lo tanto, el Sindicato permanece alerta para acompañar las demandas que se señalen a su atención ahora y en el futuro.

El establecimiento y la eficacia de Grupos de Examen Independientes para las reclasificaciones en el terreno son un objetivo estrechamente vinculado con las nuevas descripciones de las funciones. Este procedimiento está vinculado con la circular 639, como salida posible en caso de que el funcionario no esté satisfecho tras la fase de la aplicación, sin limitación de tiempo. El Sindicato realiza un seguimiento del tema para que el establecimiento de esta estructura sea efectivo en todas las regiones en 2020.

Los demás objetivos son la búsqueda y el mayor intercambio de información, así como la coordinación entre las diferentes regiones y la sede en lo que respecta a:

- Los procedimientos de contratación y de selección a través del establecimiento del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (CRAM);
- Las perspectivas profesionales, en el marco de la política de movilidad, y teniendo en cuenta las especificidades de las diferentes categorías de puesto, en particular del personal de cooperación técnica y de los funcionarios nacionales;
- La seguridad del personal en el terreno para todas las categorías, desde el punto de vista tanto del acoso como de la salud y la seguridad física;
- La lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local en términos de políticas de seguridad y de evacuación, en particular los derechos y prestaciones vinculados con los lugares de destino de alto riesgo.
- La mayor vigilancia en relación con las condiciones de los contratos, en particular las encuestas periódicas sobre los salarios.

Medios de acción

- Proseguir con las discusiones mensuales que se organizan regularmente vía Skype con todos los representantes regionales que resultan eficaces porque facilitan el intercambio de experiencias sobre las modalidades de aplicación de las prioridades

mencionadas anteriormente. Existe actualmente una planificación trimestral para programar las reuniones mensuales.

- Recopilar y compartir las buenas prácticas al tiempo que se llama la atención sobre las irregularidades, con miras a reforzar la participación y la acción del Sindicato durante las negociaciones con las diferentes instancias de decisión en la sede.

II – Utilización de recursos financieros:

Objetivo: Asegurar la máxima transparencia en la utilización de los recursos financieros.

Medios de acción

- Examinar el proceso de control y de seguimiento de todas las transacciones financieras.
- Seguir buscando la solución eficaz de las cuentas bancarias para las oficinas que lo necesitan.
- Establecer los procedimientos de transferencia de fondos a estas cuentas.

III – Apoyo al personal de la OIT para la prevención y resolución de conflictos:

Objetivo: Representar y defender los intereses individuales y colectivos del personal.

Medios de acción

- Proporcionar información y/o recomendaciones a los miembros del personal a título individual, en la sede y en las oficinas exteriores, sobre la aplicación y la interpretación del Estatuto del Personal, los convenios colectivos y los documentos SDGI, y sobre las políticas y procedimientos en vigor.
- Proporcionar información y/o recomendaciones sobre las cuestiones relativas a los derechos colectivos.
- Difundir notas de información sobre los procedimientos aplicables a los funcionarios.
- Representar y acompañar los funcionarios en el marco de la prevención de conflictos.
- Organizar sesiones de información en la sede y en las oficinas exteriores, en particular en el marco de las reuniones regionales o vía Skype.
- Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.

IV – Internacional:

Objetivo: Fortalecer las alianzas a escala internacional y velar por el establecimiento de la negociación colectiva al nivel general de las Naciones Unidas.

Medios de acción

- Fortalecer los vínculos con las grandes centrales sindicales mundiales y aquéllas a las que está afiliado el Sindicato, con miras a beneficiarse de su logística y de su influencia para establecer, en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, un mejor marco de relaciones profesionales.

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

V – Asuntos diversos:

Foro para usuarios del IRIS

Objetivo: 2019 fue el año de implementación final de IRIS en todas las oficinas exteriores de la región de África. El Sindicato debe estar atento a su implementación en las oficinas exteriores de la OIT, velando por que el cambio no menoscabe las condiciones de trabajo de los colegas.

Medios de acción

- El Sindicato continuará participando, como observador, en todas las evaluaciones de los procesos operativos que resulten de la implementación de IRIS. También seguirá siendo un punto focal, en el caso de que el personal se encuentre con posibles dificultades durante esta fase de implementación.
- El Sindicato seguirá exigiendo una capacitación continua en IRIS ya sea en la sede o en las oficinas exteriores para proporcionar suficientes oportunidades profesionales para el personal de los Servicios Generales y para terminar con el reemplazo de personal jubilado.
- También esperamos que se tomen medidas para garantizar que la capacitación y los materiales de capacitación estén disponibles en el idioma de las oficinas de la región.
