



Consejo de Administración

349.ª reunión, Ginebra, 30 de octubre - 9 de noviembre de 2023

Sección Institucional

INS

Fecha: 10 de octubre de 2023

Original: inglés

Sexto punto del orden del día

Examen de la aplicación de la estrategia para dar efecto a la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Finalidad del documento

En su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración celebró una discusión sobre la eliminación de la violencia y el acoso, y aprobó una estrategia para la acción. El presente documento ofrece información actualizada sobre el seguimiento de la estrategia por la Oficina y contiene varias propuestas sobre el camino a seguir (véase el proyecto de decisión en el párrafo 37).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Resultado 2: Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo; Resultado 6: Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo; Resultado 7: Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos.

Repercusiones en materia de políticas: Se prevé que las medidas propuestas reforzarán la capacidad de la OIT para promover la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de conformidad con las normas y políticas de la OIT.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Dentro de los recursos existentes.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documentos conexos: GB.337/INS/3/1; GB.337/PV; Convenio (núm. 190) y Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019; Resolución y conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores; Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo; Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023 y Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025; GB.349/INS/8; GB.349/INS/3/2.

► I. Antecedentes

1. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración celebró una discusión sobre la estrategia destinada a llevar a la práctica la [Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#), adoptada por la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019) junto con el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019. Tras haber examinado la estrategia, el Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración la estrategia y las orientaciones impartidas durante la discusión en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2020-2021, así como en la preparación del próximo marco estratégico y las futuras propuestas de programa y presupuesto y en la previsión de la asignación de recursos extrapresupuestarios ¹.
2. En el presente documento se recuerdan los principales aspectos de la estrategia (sección II); se ofrece información actualizada sobre las medidas adoptadas por la OIT desde 2019 (sección III), en particular las relativas al fortalecimiento del marco institucional para la aplicación de la estrategia (sección IV), y se proponen para orientación y decisión una serie de puntos sobre el camino a seguir (sección V).

► II. Estrategia para la acción de la OIT relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: orientación general y principales características

3. La estrategia para la acción de la OIT relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se basa en el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206. En estos instrumentos se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Al integrar los conceptos interseccionales de igualdad, no discriminación y seguridad y salud en el trabajo (SST), estos instrumentos brindan el primer marco común para la prevención y la eliminación de esas conductas inaceptables y la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable basado en la dignidad y el respeto de todas las personas.
4. El Convenio núm. 190 exige a todo Estado Miembro que lo ratifique que respete, promueva y asegure el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso en todos los sectores, incluido en la economía informal, y que adopte un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso. El Convenio reconoce la violencia y el acoso por razón de género e incluye medidas específicas para abordar sus causas profundas. Reconoce que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad y la seguridad y salud, e insta a que se adopten medidas para mitigar su impacto en el mundo del trabajo, siempre que sea razonable y factible. Además, el Convenio reconoce la importancia de identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los sectores u ocupaciones y las

¹ GB.337/PV, párr. 78.

modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas están más expuestos a la violencia y el acoso, y de adoptar las medidas de protección y respuesta apropiadas.

5. En este contexto, se identifican las prioridades de la estrategia para la acción de la OIT mediante el diálogo social y sobre la base de las necesidades de sus mandantes. Si bien se reconoce que la ratificación y las reformas legislativas son fundamentales, eliminar la violencia y el acoso requiere un cambio social significativo. Ello se lleva a cabo mediante intervenciones coordinadas en múltiples niveles, en todos los sectores y en diferentes ámbitos de la legislación, las políticas y las prácticas, además de intervenciones en el campo de la ciencia del comportamiento, la investigación y la sensibilización. La estrategia se aplica a nivel mundial, regional, nacional, sectorial y del lugar de trabajo, y se adapta a los contextos y prioridades de los países, como se refleja en los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible ².
6. La estrategia se articula en torno a tres componentes que se refuerzan mutuamente: i) una ratificación amplia del Convenio y la aplicación efectiva de los instrumentos; ii) el apoyo a los mandantes mediante iniciativas de sensibilización, materiales de promoción, investigación y asistencia técnica, y iii) la promoción de la cooperación y las alianzas internacionales y de la movilización de recursos. También incluye una sección específica sobre la promoción de un marco institucional interno para su aplicación a fin de asegurar un mundo del trabajo sin violencia y acoso en la OIT.

► III. La estrategia en acción

7. La estrategia ha sido decisiva en la concepción e implementación de una variedad de iniciativas sobre la violencia y el acoso. Ello se ha puesto en marcha mediante la creación de un nuevo producto específico dentro del resultado 6 del Programa y Presupuesto para 2020-2021, que se mantuvo en documentos programáticos posteriores. Este producto ha sido clave en impulsar la adopción del Convenio núm. 190 y lograr progresos significativos en su aplicación. Habida cuenta de la naturaleza transversal de la violencia y el acoso, la labor de la OIT también ha contribuido a otros resultados del Programa y Presupuesto, como los resultados 1, 2, 4 y 7.

A. Ratificación amplia del Convenio y aplicación efectiva de los instrumentos

8. A 1° de septiembre de 2023 se habían registrado oficialmente 32 ratificaciones del Convenio núm. 190, que entró en vigor el 25 de junio de 2021. El número elevado de ratificaciones, especialmente en un periodo afectado por una pandemia mundial, pone de relieve la importancia de este instrumento. La OIT ha apoyado activamente los exámenes jurídicos y las validaciones previos a la ratificación en al menos 30 países de todas las regiones ³. Estos ejercicios han promovido el diálogo social y sensibilizado a los mandantes sobre formas de identificar y abordar este problema. También han contribuido a la responsabilización respecto de la concepción y elaboración de medidas para superar lagunas en la legislación y en la

² A 1° de septiembre de 2023, veintitrés Programas de Trabajo Decente por País contenían una referencia al Convenio núm. 190 o a la violencia y el acoso.

³ Albania, Argelia, Argentina, Bahamas, Benin, Bosnia y Herzegovina, Colombia, Côte d'Ivoire, Egipto, Eswatini, Etiopía, Fiji, Jamaica, Jordania, Indonesia, Madagascar, Marruecos, México, Montenegro, Namibia, República de Moldova, Samoa, Senegal, Serbia, Tailandia, Timor-Leste, Túnez, Ucrania, Uzbekistán y Vanuatu.

práctica, y han puesto de manifiesto la naturaleza compleja de la violencia y el acoso y el imperativo de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta la perspectiva de género para su prevención y eliminación.

9. Estos exámenes jurídicos previos a la ratificación han sido a menudo un primer paso hacia la ratificación y la elaboración de enfoques integrados para la aplicación de los instrumentos, como ha sido el caso en la Argentina y Namibia ⁴. Independientemente de la disposición de los Estados Miembros para ratificarlo, el Convenio núm. 190 ha supuesto un estímulo para la reforma legislativa y en materia de políticas. Por ejemplo, gracias al apoyo de la OIT, los códigos del trabajo aprobados recientemente en Armenia y Mongolia incluyen nuevas disposiciones sobre la violencia y el acoso. La OIT también ha brindado apoyo para la elaboración de un nuevo decreto y código de conducta sobre acoso sexual en Viet Nam y una estrategia nacional para eliminar el acoso sexual y la violencia de género en el lugar de trabajo en Zimbabwe ⁵.

B. Apoyo a los mandantes mediante iniciativas de sensibilización, materiales de promoción, investigación y asistencia técnica

Recopilación y medición de datos sobre violencia y acoso

10. Para construir un mundo del trabajo sin violencia ni acoso se necesitan datos sólidos y comparables. Sin embargo, las estadísticas sobre violencia y acoso son esporádicas y escasas. Para subsanar esta falta de datos, la OIT colaboró con la Lloyd's Register Foundation y Gallup para llevar a cabo el primer ejercicio exploratorio a nivel mundial destinado a medir las experiencias de las personas en relación con la violencia y el acoso ⁶. El informe arroja luz sobre la magnitud y la frecuencia del fenómeno, y ofrece información sobre sus formas principales y los obstáculos fundamentales que impiden que las personas lo denuncien.
11. En respuesta a la creciente demanda por parte de los mandantes de orientaciones para medir la violencia y el acoso, la OIT examinó los datos oficiales y las fuentes disponibles sobre violencia y acoso en relación con el trabajo ⁷. Se llevó a cabo un examen de las principales dificultades para la medición estadística ⁸. A continuación, se desarrolló una metodología preliminar para apoyar la producción de estadísticas oficiales, incluido un cuestionario de encuesta y un protocolo de ética y seguridad para la recopilación de datos, con fines de prueba. Se realizaron pruebas cualitativas y cuantitativas de esas herramientas en Jordania y Côte d'Ivoire. El progreso de esta labor se presentará en la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, que se celebrará en octubre de 2023, con miras a solicitar orientaciones sobre cómo seguir avanzando en la labor de medición en este ámbito.

⁴ Véase también OIT, «Mesa interministerial: La OIT y el gobierno argentino avanzan en un plan de acción para aplicar el Convenio 190».

⁵ Zimbabwe Gender Commission y OIT, *Strategy for the Elimination of Sexual Harassment and Gender-based Violence on the Workplace in Zimbabwe 2021–2025*.

⁶ OIT, Lloyd's Register Foundation y Gallup, *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*, 2022.

⁷ OIT, *Assessing Availability of Survey Data on Violence and Harassment in the World of Work*, de próxima publicación.

⁸ OIT, *Towards Developing a Conceptual and Measurement Framework for Statistics on Violence and Harassment in the World of Work*, de próxima publicación.

Investigación y materiales de referencia

12. Para fundamentar el diálogo en materia de políticas y sensibilizar acerca de los instrumentos, la OIT ha invertido recursos y esfuerzos considerables en la elaboración de nuevos productos de difusión de conocimientos sobre el Convenio núm. 190. Estos materiales incluyen una guía que ayuda a los lectores a entender el alcance de los instrumentos y arroja luz sobre el modo en que los Estados Miembros han avanzado en la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso relacionadas con el trabajo al brindar una amplia selección de ejemplos de leyes, reglamentos, políticas nacionales y otras medidas ⁹. Se está estudiando actualmente el vínculo entre la violencia y el acoso, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo pertinentes.
13. También se ha elaborado una serie de notas técnicas que cubren temas específicos, incluido el acoso sexual y la violencia doméstica ¹⁰. Se ha creado un portal de la OIT dedicado a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo donde están publicados todos estos materiales ¹¹. Diversos estudios han contribuido a generar conocimientos, incluido mediante la profundización del entendimiento específico de las causas profundas y las manifestaciones de violencia y acoso en determinados países, entre ellos: Argentina, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Malí y Senegal.
14. Se ha prestado atención a entender la creciente vulnerabilidad a la violencia y el acoso de grupos de trabajadores que corren más peligro de exclusión y discriminación, como las mujeres, las personas con discapacidad o las personas que viven con el VIH o el sida, y los trabajadores domésticos y migrantes ¹². En Indonesia se ha publicado un manual y módulos de formación sobre la vulnerabilidad de las mujeres en el sector marítimo a la violencia, el acoso y el VIH y el sida ¹³. La OIT, en colaboración con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, ha apoyado la revisión de varias leyes relacionadas con la violencia contra las mujeres y las niñas en Filipinas, Indonesia, Tailandia y Viet Nam, mediante el proyecto Safe and Fair ¹⁴. También ha apoyado a la Federación de Empleadores de Malasia en la elaboración de una política del lugar de trabajo, que incluye orientaciones para la investigación, sobre la eliminación de la discriminación, la violencia y el acoso.
15. La violencia y el acoso también se han incorporado en instituciones de formación y adquisición de competencias, incluidos los sistemas de educación y formación técnica y profesional, con miras a proteger a los trabajadores mientras, al mismo tiempo, se imparten conocimientos a futuros trabajadores acerca de la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso. Por ejemplo, Indonesia ha preparado materiales de formación sobre la prevención y respuesta a la violencia y el acoso sexual en los centros de educación y formación técnica y profesional ¹⁵.

⁹ OIT, *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*, 2021.

¹⁰ OIT, «Serie de notas técnicas: Violencia y acoso en el mundo del trabajo».

¹¹ OIT, «Recursos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo».

¹² OIT, *How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and Harassment in the World of Work*, 2021; OIT, *Violence and Harassment against Persons with Disabilities in the World of Work*, 2020; OIT, *HIV-related Violence and Harassment in the World of Work*, 2020.

¹³ OIT, «Training guidelines and modules: Raising awareness of harassment, violence and HIV/AIDS vulnerability among women seafarers, women seafarers' groups and women working in the maritime environment» (en indonesio).

¹⁴ OIT, «Safe and Fair: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region».

¹⁵ OIT, «Convenio 190 y educación. Medidas contra el acoso sexual en los institutos politécnicos de Indonesia»; OIT, «ILO launches the first gender equality and social inclusion handbook for Higher Education Institutions».

Por último, la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) incluye disposiciones explícitas sobre la violencia y el acoso.

Seguridad y salud en el trabajo

16. La violencia y el acoso representan un riesgo grave para la SST. La Oficina ha apoyado a sus mandantes en ampliar o adaptar medidas de SST existentes para que incluyan la prevención de la violencia y el acoso. Algunas medidas específicas adoptadas incluyen la elaboración de informes, notas informativas y herramientas técnicas sobre la integración de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como la violencia y el acoso, en las políticas y legislación nacionales sobre SST y en las políticas en el lugar de trabajo ¹⁶. A través de proyectos de cooperación técnica, la OIT ha profundizado su base de conocimientos sobre el tema mediante un estudio comparativo sobre el modo en que los Estados Miembros abordan la violencia y el acoso a través de sus sistemas de SST ¹⁷. También se han aumentado los esfuerzos para que las medidas de SST incluyan la violencia y el acoso derivados de la discriminación y las normas sociales y de género. Se ha proporcionado asimismo asesoramiento técnico a los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la elaboración de herramientas para mantener un entorno de teletrabajo seguro y saludable ¹⁸ y proteger la salud mental en el trabajo ¹⁹, en particular mediante la prevención de la violencia y el acoso.

Fortalecimiento del desarrollo de capacidades para las organizaciones de empleadores y de trabajadores

17. El desarrollo y el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores ha sido fundamental para la aplicación de la estrategia. Para apoyar a las organizaciones empresariales y de empleadores en la promoción de los principios del Convenio núm. 190 y prevenir, gestionar y responder mejor a la violencia y el acoso en el trabajo, la OIT ha publicado una guía práctica para empleadores, que ha sido traducida a varios idiomas y utilizada en Albania, Camboya, China, la Federación de Rusia, Georgia, Grecia, Indonesia, Macedonia del Norte, Malasia, Uzbekistán y Viet Nam, y otros países de habla árabe, inglesa, francesa e hispana ²⁰. La guía también ha servido de base a la Oficina de Actividades para los Empleadores para reforzar la capacidad de los miembros de organizaciones empresariales y de empleadores de varios países, entre ellos Camboya, Georgia, Ghana y Viet Nam. Además, la OIT continúa apoyando a las organizaciones empresariales y de empleadores con miras a mejorar su capacidad para cumplir lo establecido en la legislación nacional pertinente, como es el caso de la Federación de Empleadores de Jamaica ²¹. Para apoyar a las organizaciones de trabajadores, la OIT ha generado e intercambiado conocimientos sobre los principios del Convenio y el papel de las organizaciones de trabajadores en promover su ratificación y aplicación ²². La Oficina de Actividades para los

¹⁶ OIT, *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*, 2020.

¹⁷ OIT, «Practical guidance and tools to prevent and address violence and harassment in the world of work – an OSH perspective».

¹⁸ Organización Mundial de la Salud (OMS) y OIT, *Healthy and Safe Telework*, Technical brief, 2021.

¹⁹ OMS y OIT, *Mental Health at Work*, Policy brief, 2022.

²⁰ OIT, *Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas*, 2022.

²¹ OIT, *Employers' Guidelines for the Implementation of the Jamaica Sexual Harassment (Protection and Prevention) Act, 2021*, 2022.

²² Véase OIT, «Violence and Harassment in the World of Work: Trade Union Initiatives, Strategies and Negotiations since the Adoption of C190 and R206», de próxima publicación; OIT, *ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, Policy brief, 2020.

Trabajadores ha puesto en marcha programas de formación y sensibilización para sindicatos a nivel nacional, subregional y regional con miras a fortalecer su capacidad para participar efectivamente en procesos de ratificación y en el control de la aplicación del Convenio. Se ha brindado apoyo a una serie de países que lo han solicitado, entre los que se incluyen: Angola, Argentina, Armenia, Ecuador, España, Ghana, Guatemala, Lituania, Malawi, República de Moldova, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Uganda y Ucrania. El Convenio ha sido un catalizador de la cooperación entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, como es el caso de Trinidad y Tabago, donde, gracias al apoyo de la Iniciativa Spotlight, la Asociación Consultiva de Empleadores y la Central Sindical Nacional elaboraron y adoptaron una política modelo del lugar de trabajo sobre la violencia por motivo de género, la violencia en la pareja y el acoso sexual ²³.

Labor a nivel sectorial

18. La labor a nivel sectorial ha demostrado ser de suma importancia para el diseño y la formulación de medidas de prevención y protección. Se han incluido disposiciones específicas sobre la violencia y el acoso en varios repertorios de recomendaciones prácticas y directrices sectoriales de la OIT, por ejemplo para los sectores agroalimentario, textil y de la construcción ²⁴. También se han emprendido investigaciones en sectores específicos como la salud, la hostelería, los servicios sociales, el entretenimiento, el trabajo doméstico y la agricultura ²⁵. En relación con el trabajo doméstico, se han realizado investigaciones sobre los determinantes jurídicos de la violencia y el acoso, así como sobre las intervenciones sociales y conductuales para abordar este problema ²⁶. Sobre la base de estas investigaciones se puso en marcha un proyecto piloto en la Argentina cuyo objetivo era cambiar las actitudes sociales y capacitar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos para detectar y reaccionar a la violencia y el acoso. En el marco del programa Better Work de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) también se han realizado estudios y elaborado herramientas sobre la eliminación de la violencia y el acoso por razón de género en el sector de las prendas de vestir ²⁷. En muchos países, por ejemplo en Bangladesh, Egipto, Honduras, Indonesia, Jordania, Nicaragua y Pakistán, se ha impartido formación a nivel de fábrica para sensibilizar sobre la violencia y el acoso por razón de género.

Formación y desarrollo de capacidades

19. En general, la formación y el desarrollo de capacidades de la OIT se han basado en un enfoque múltiple cuyo objetivo es proporcionar una comprensión clara del ámbito de aplicación y el contenido del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, propiciando al mismo tiempo el intercambio de prácticas y experiencias. En muchos países se han llevado a cabo programas

²³ OIT, «ECA and NATUC join Spotlight Initiative to end workplace gender-based violence in Trinidad and Tobago».

²⁴ OIT, *Seguridad y salud en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*, 2022; OIT, *Seguridad y salud en la construcción (edición revisada). Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*, 2022; OIT, *Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario*, MEDWAF/2023/4, 2023.

²⁵ OMS y OIT, *Caring for Those who Care: Guide for the Development and Implementation of Occupational Health and Safety Programmes for Health Workers*, 2022; OIT, *Nota informativa sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento*, 2021.

²⁶ OIT, *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico*, 2022; OIT, «Changing Norms to Prevent Violence and Harassment of Domestic Workers: Literature Review», 2021 (no publicado); OIT, «Domestic Work: Legal Measures and Services to Prevent, Detect and React to Violence and Harassment», 2022 (no publicado).

²⁷ OIT y CFI, *Sexual Harassment at Work: Insights from the Global Garment Industry*, Nota de información temática, 2019; OIT y CFI, *Sexual Harassment Prevention in the Global Garment Industry: An Assessment of Better Work Initiatives in Indonesia, Jordan, Nicaragua and Vietnam*, Documento de información núm. 50, 2023.

de sensibilización y formación destinados a mandantes, miembros de diversos órganos gubernamentales, incluidos de los poderes legislativo y judicial, servicios de inspección del trabajo, representantes parlamentarios y periodistas, por ejemplo en Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Côte d'Ivoire, Georgia, Ghana, Grecia, Indonesia, Jordania, Kazajistán, Kirguistán, el Perú, Filipinas, Senegal y Uzbekistán. La OIT también ha elaborado cursos de formación sobre el cambio transformador para eliminar la violencia y el acoso con ayuda de una conducta empresarial responsable ²⁸.

20. Desde 2020 la OIT ha venido desarrollando, a través de su Centro Internacional de Formación (CIF-OIT) diversos programas centrados exclusivamente en el Convenio, incluidos módulos y planes de estudio regulares de autoaprendizaje en línea ²⁹. También se ha desarrollado una serie de actividades regionales y a medida, entre las que cabe mencionar una de la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico basada en el sistema de intercambio virtual de cuerpo, cuyo objetivo es promover una política de tolerancia cero del acoso sexual en el sector de las prendas de vestir, y que fue puesta en práctica a título experimental en un curso de formación en Indonesia ³⁰. Las actividades relacionadas con las normas internacionales del trabajo y la igualdad de género, incluidas las academias y los cursos interregionales, también han incluido sesiones específicas sobre la violencia y el acoso ³¹.

Promoción y sensibilización

21. Se han realizado esfuerzos importantes para promover una mayor sensibilización sobre el Convenio núm. 190 a través de una campaña a escala mundial para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ³². El plan de aplicación prevé la participación de los mandantes de la OIT y la vinculación de esta campaña con otras campañas y celebraciones, como el aniversario de la adopción del Convenio y la campaña anual «16 Días de activismo contra la violencia de género». Además, para mejorar la sensibilización a nivel de los países, los instrumentos han sido traducidos a varios idiomas locales y se han llevado a cabo programas de radio y otras actividades de sensibilización.

Violencia y acoso y la COVID-19

22. La Oficina ha adoptado importantes medidas para garantizar que el Convenio núm. 190 ocupe un lugar central en la respuesta a la COVID-19 y las medidas de recuperación adoptadas al respecto ³³. Al incluir un programa transformador para lograr la igualdad, la diversidad y la inclusión en su [Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente](#) (2021), la OIT ha querido poner de relieve la importancia del Convenio para lograr una mejor

²⁸ OIT, «[Transformational change for gender equality through responsible business conduct](#)»; Pacto Mundial de las Naciones Unidas, «[Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles](#)».

²⁹ Véanse, por ejemplo, los cursos en línea que llevan por título «[Ending violence and harassment in the world of work: Know the framework, own the principles, initiate change](#)» y «[A Future of Work Free from Violence and Harassment: Workplace policy design lab](#)».

³⁰ CIF-OIT, «[ILO launches VR course against sexual harassment in the garment sector](#)».

³¹ Por ejemplo, CIF-OIT, «[Academia mundial de trabajadores de la Oficina de Actividades para los Trabajadores](#)» y «[Academia regional sobre género, inclusión y el Futuro del trabajo \(Asia y el Pacífico\)](#)».

³² Véase OIT, Brand Hub, «[C190 Campaign Toolkit](#)».

³³ Véase OIT, *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma*, Nota informativa de la OIT, 2020; OIT, *The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, Nota de políticas, 2020.

recuperación de la pandemia y no dejar a nadie atrás. La OIT también ha publicado varios documentos de orientación que proporcionan información pertinente a los mandantes sobre el impacto de la COVID-19, en particular en la SST ³⁴.

C. Promoción de la cooperación y las alianzas internacionales y de la movilización de recursos

23. Se han realizado esfuerzos para situar el Convenio núm. 190 en el marco internacional más amplio. Por ejemplo, desde 2019 el Convenio ha sido mencionado en varias resoluciones de la Asamblea General y del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ³⁵. Cuando se ha solicitado, la OIT también ha prestado apoyo a la Unión Europea para garantizar que la nueva [propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica](#) esté en conformidad con los principios del Convenio. La Oficina ha seguido buscando la cooperación con otras organizaciones internacionales que trabajan en temas relacionados con la violencia y el acoso, tanto en el contexto de las actividades operacionales en los países como de las conferencias y reuniones internacionales, por ejemplo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Además, la OIT y una de las Coaliciones para la Acción del Foro Generación Igualdad, coordinadas por ONU-Mujeres, contrajeron el compromiso conjunto de promover la ratificación y la aplicación del Convenio.
24. Las contribuciones extrapresupuestarias, en particular de los Gobiernos de Francia, Suecia y Noruega y la Unión Europea, han sido fundamentales para promover la labor en torno al Convenio en muchos países, por ejemplo en la Argentina, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Indonesia, Jordania, Malawi, Malasia, Macedonia del Norte, Senegal, Tailandia y Zimbabwe. Se han realizado actividades de sensibilización en Jordania, donde con el apoyo técnico de la OIT se enmendó el Código del Trabajo con el objeto de incluir un nuevo artículo relativo al acoso sexual. En Macedonia del Norte, la OIT prestó apoyo a los mandantes para elaborar una serie de herramientas prácticas para prevenir la violencia y el acoso, apoyando al mismo tiempo los esfuerzos nacionales encaminados a la ratificación del instrumento. En Malawi se están realizando esfuerzos a fin de fortalecer la capacidad de los mandantes de la OIT para abordar la violencia y el acoso por razón de género, especialmente en el sector del té. Por último, en la Argentina, Timor-Leste, Zimbabwe y Asia Sudoriental, la iniciativa Spotlight de la Unión Europea y las Naciones Unidas ha sido esencial para lograr avances en la labor jurídica y en materia de políticas relativa a la violencia y el acoso por razón de género.

► IV. Marco institucional para la aplicación de la estrategia

25. De conformidad con la estrategia, la Oficina ha promovido el Convenio núm. 190 en sus procesos internos. El Departamento de Recursos Humanos ha adoptado medidas encaminadas a promover un entorno de trabajo respetuoso, mejorando el marco de políticas para la prevención de la violencia y el acoso, y la solución de conflictos y problemas cuando se presenten. Se elaboró un curso en línea obligatorio destinado al personal de la OIT sobre la

³⁴ OIT, *OSH and the COVID-19 Pandemic: A Legal Analysis*, Documento de trabajo de la OIT núm. 90, 2023; OIT, *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*, 2020.

³⁵ Entre otras, la [Resolución A/RES/75/161 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Intensificación de los esfuerzos para prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas](#), adoptada el 16 de diciembre de 2020.

prevención del abuso de autoridad, el acoso (incluido el acoso sexual) y la discriminación. En 2022, una nota de información sobre casos disciplinarios en el periodo 2018-2021 que se envió a todos los miembros del personal incluía una sección sobre conductas indebidas que entrañaban abuso de autoridad, acoso y discriminación ³⁶. Se elaboró un código de conducta para prevenir todas las formas de violencia y acoso en los eventos de la OIT, que se puso en práctica en la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023) ³⁷. En la actualidad se está revisando el código de conducta, que más adelante va a difundirse con miras a su utilización en todas las reuniones de la OIT. También se están elaborando y difundiendo directrices para directivos de la OIT sobre prevención y respuesta a la violencia y el acoso en el trabajo. El [Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025](#) también incluye un indicador relativo al acoso sexual.

26. Un grupo de trabajo técnico, compuesto por representantes de varios departamentos de la sede, el CIF-OIT y las oficinas regionales, ha facilitado la elaboración de un inventario de las actividades de la OIT. Mediante la organización de reuniones periódicas, incluido un foro mundial de intercambio de conocimientos para representantes de la sede y las oficinas exteriores, el grupo de trabajo ha mantenido el flujo de información y la coordinación de las actividades conjuntas y las tareas previstas y en curso.

► V. El camino a seguir

27. La violencia y el acoso fomentan las desigualdades, la pobreza y la exclusión social y económica. La creación de un mundo del trabajo sin violencia ni acoso mediante la aplicación ulterior de la estrategia sigue siendo una prioridad. Habida cuenta de su responsabilidad con respecto al Convenio núm. 190 y al control de su aplicación, de su estructura tripartita y experiencia, así como del reconocimiento reciente de un entorno de trabajo seguro y saludable como quinto principio y derecho fundamental en el trabajo, cabe afirmar que la OIT cuenta con todo lo necesario para desempeñar un papel destacado en la tarea de promover un mundo del trabajo sin violencia ni acoso. Las contribuciones de la OIT a este respecto son esenciales para aprovechar las oportunidades y abordar los desafíos que plantean el logro de la justicia social para todos, la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el objetivo de garantizar que nadie se quede atrás.

A. Mantener el impulso en la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio

28. El elevado número de ratificaciones y de reformas jurídicas y en materia de políticas que se ha registrado desde 2019 es una prueba del profundo consenso tripartito en torno a la necesidad de poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo. El siguiente y más arduo desafío es el desarrollo de capacidades y la creación de instituciones adecuadas para aplicar efectivamente el Convenio núm. 190. No se espera que disminuya el impulso generado por la adopción del instrumento y los países que tienen previsto ratificarlo e introducir enmiendas en su legislación continúan solicitando el apoyo de la OIT. Así pues, la Oficina debería mantener el apoyo que presta a los mandantes sobre la base de una estrategia cuya pertinencia y capacidad de Respuesta ante demandas y contextos nacionales diversos han quedado demostradas.

³⁶ IGDS número 620 (Versión 1).

³⁷ OIT, *Promover juntos una cultura de respeto: Código de conducta para la prevención de todas las formas de violencia y acoso en los eventos de la OIT*, 2023.

29. La promoción del diálogo social ha sido de suma importancia en la primera fase de la ejecución de la estrategia. El diálogo social a todos los niveles permite obtener mejores resultados, ya que genera mayor información práctica y proporciona diversos enfoques y soluciones a aquellos directamente interesados. De cara al futuro, y en consonancia con el nuevo marco de acción de relativo a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la OIT debería intensificar sus esfuerzos para fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales y propiciar procesos eficaces de consultas tripartitas.

B. Desarrollar la capacidad de los mandantes de la OIT para aplicar el Convenio núm. 190 y responder a nuevos desafíos

30. La base general de conocimientos sobre la violencia y el acoso ha aumentado considerablemente en los últimos años gracias al intercambio de conocimientos entre los mandantes tripartitos, la asistencia en los países, las investigaciones, la recopilación de datos y el desarrollo de herramientas. Estos esfuerzos deberían incrementarse en función de las necesidades de los mandantes. En el marco del seguimiento de las conclusiones y recomendaciones de la 21.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, debería hacerse mayor hincapié en el trabajo metodológico y conceptual relativo a la medición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como en la recopilación de datos empíricos que sirvan de base para la formulación de orientaciones comunes. Además, habría que prestar mayor apoyo para la producción de datos a nivel de los países a fin de sustentar las actividades de promoción y documentar el impacto. Deberían realizarse esfuerzos adicionales en este sentido, por ejemplo para obtener datos sobre el costo de la violencia y el acoso para los trabajadores, las empresas y la sociedad en general. También habría que reforzar las medidas para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias y la violencia, en particular contra grupos que corren mayor riesgo y trabajadores de la economía informal, lo que también está en consonancia con el plan de acción sobre la protección de los trabajadores propuesto por la Oficina para el periodo 2023-2029.
31. La adopción del entorno de trabajo seguro y salvable como principio y derecho fundamental en el trabajo mejora las oportunidades y proporciona un impulso adicional a las iniciativas para reforzar la labor y la asistencia en torno a cuestiones relacionadas con la salud mental, incluida la prevención de los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso relacionados con la discriminación y las normas de género, culturales y sociales. Además, debería prestarse mayor atención a las actividades de apoyo a los mandantes para desarrollar mecanismos eficaces de prevención y solución de conflictos, y fortalecer la capacidad de las autoridades competentes, incluidos los servicios de inspección del trabajo, para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio núm. 190. Para lograrlo deberán coordinarse los distintos elementos de esta estrategia con la nueva Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030.
32. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 se basan en la idea de que la prevención y la eliminación efectivas de la violencia y el acoso requieren una profunda comprensión de cada contexto y entorno de trabajo específicos. Por ello la Oficina debería promover la aplicación de los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices sectoriales existentes y, cuando se elaboren nuevas herramientas sectoriales, seguir prestando apoyo a los mandantes en sus iniciativas para introducir medidas cuyo objetivo sea eliminar la violencia y el acoso, en consonancia con la nueva Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el plan de acción propuesto sobre la protección de los trabajadores y el Programa y Presupuesto. Además, la Oficina debería facilitar la celebración de consultas entre los mandantes a fin de identificar los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los

que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, así como realizar investigaciones y formular medidas pertinentes para su protección. Todas estas iniciativas deberían tomar en consideración las necesidades específicas tanto de los trabajadores y las empresas de la economía informal como de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.

33. Las nuevas fronteras del mundo del trabajo, como el teletrabajo, la economía de plataformas y el uso de sistemas de inteligencia artificial, requieren más investigaciones sobre su impacto en el grado de exposición y vulnerabilidad de las personas a la violencia y el acoso. El desarrollo de herramientas prácticas y la compilación de estudios de caso que documenten las prácticas de empleadores y empresas para abordar distintos tipos de violencia y acoso, incluidos el ciberacoso, la violencia de terceros y la violencia doméstica, van a ser cada vez más necesarios. Además, la Oficina debería hacer mayor hincapié en la integración de la labor en torno a la violencia y el acoso en el contexto de las situaciones de crisis, incluidos los conflictos y los desastres naturales.

C. Intensificar los esfuerzos para promover el cambio social

34. La violencia y el acoso en el trabajo obedecen a una combinación de factores que operan a diferentes niveles de la sociedad. Los factores de riesgo incluyen las actitudes, las relaciones de poder y los regímenes de género. Así pues, para combatir normas sociales perniciosas y sesgos discriminatorios es importante adoptar un enfoque interseccional, especialmente en el caso de los grupos que corren un mayor riesgo de exclusión. Los últimos datos e informaciones recabados sobre el terreno indican que la única manera de restar fuerza a las normas sociales perniciosas y los sesgos discriminatorios es procurar que los programas modifiquen las expectativas sociales, promuevan nuevas normas y comportamientos y creen conciencia entre las personas de los cambios que se han producido. En el contexto específico de la violencia y el acoso por razón de género, la labor de la OIT debería centrarse en la sensibilización y otras medidas que contribuyan a cuestionar los estereotipos, transformar las normas de género y eliminar las desigualdades.

D. Fortalecer el marco institucional y las alianzas de colaboración externas

35. En razón de su carácter transversal, la labor en torno a la violencia y el acoso tiene que ocupar un lugar destacado en el conjunto de iniciativas institucionales de alto nivel de la OIT, como la Coalición Mundial para la Justicia Social, el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, y los programas de acción prioritarios recientemente establecidos. Dicha labor también debe vincularse más eficazmente con las estrategias futuras y en curso, como la nueva estrategia en materia de desigualdades, protección de los trabajadores y SST, de conformidad con el programa transformador sobre la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión. Así pues, el grupo de trabajo sobre el Convenio núm. 190 debería ampliar su composición e incluir representantes de otros departamentos y programas, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, a fin de mejorar la coordinación y garantizar la incorporación eficaz de la violencia y el acoso en todos los flujos de trabajo de la OIT.
36. Fortalecer las alianzas es un área esencial en la que es necesario que la OIT intensifique sus esfuerzos para seguir promoviendo la ratificación y aplicación del Convenio. La Oficina, en consulta con los mandantes, debería esforzarse por reforzar las alianzas existentes y establecer otras nuevas, entre otras cosas para la movilización de recursos. Para ello se debería seguir mejorando la coordinación con otros organismos de las Naciones Unidas, en particular la ONU-Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la OMS, y asegurar

un posicionamiento más estratégico de esta cuestión en el contexto del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y de los foros regionales y de líderes.

► Proyecto de decisión

37. El Consejo de Administración:

- a) proporciona orientaciones a la Oficina sobre el camino a seguir para llevar a la práctica la estrategia para la acción relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y**
- b) solicita al Director General que tome en consideración la estrategia y las orientaciones impartidas durante la discusión en la preparación de las futuras propuestas de programa y presupuesto y en la asignación de recursos extrapresupuestarios.**