



Consejo de Administración

356.ª reunión, Ginebra, 23 de marzo - 2 de abril de 2026

Sección Institucional

INS

Fecha: 24 de febrero de 2026

Original: inglés

Cuarto 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 aprobó una estrategia sexenal para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue objeto de un examen a mitad de periodo por parte del Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023). En el presente documento, se ofrece un examen final de la aplicación de la estrategia, que concluyó en diciembre de 2025, y se presentan algunas consideraciones sobre el camino a seguir (véase el proyecto de decisión en el párrafo 42).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Resultado 1. Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social; Resultado 5. Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos; Resultado 6. Protección en el trabajo para todos.

Repercusiones en materia de políticas: Se espera que el camino a seguir propuesto refuerce 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 disponibles.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión.

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

Documentos conexos: GB.355/POL/2; GB.355/INS/3/1; GB.355/INS/16/1; GB.352/INS/3/1; GB.349/INS/8; GB.349/INS/6 (Rev. 1); GB.349/INS/3/2; GB.346/INS/5; GB.337/INS/3/1; GB.337/PV.

► I. Antecedentes

1. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración examinó la estrategia para dar efecto a la [Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (2019) junto con el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019. En dicha ocasión, 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, así como en la preparación de los siguientes marcos estratégicos y en la previsión de la asignación de recursos¹. En su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023), el Consejo de Administración llevó a cabo el examen a mitad de periodo de la aplicación de la estrategia².
2. En el presente documento, se ofrece un examen final de la aplicación de la estrategia, que concluyó en diciembre de 2025. En él, se resumen los principales resultados y progresos alcanzados, prestando una atención especial al bienio 2024-2025; se ponen de relieve los factores de éxito y las enseñanzas extraídas más importantes, y se presentan algunas consideraciones sobre el camino a seguir para que el Consejo de Administración proporcione sus orientaciones y adopte una decisión al respecto. Las principales publicaciones y los cursos de formación desarrollados en el marco de la estrategia se enumeran en un documento de referencia aparte, que puede consultarse en el sitio web del Consejo de Administración³.

► II. Examen final de la estrategia para la acción de la OIT relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

3. Sobre la base de lo dispuesto en el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, la estrategia tenía por objeto promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso mediante un enfoque inclusivo e integrado que tuviera en cuenta las consideraciones de género. Con una aplicación sustentada en tres pilares que se reforzaban mutuamente —a saber, promoción de la ratificación y de la aplicación efectiva; apoyo a los mandantes mediante la difusión de conocimientos y la asistencia técnica, y fomento de la cooperación internacional—, la estrategia combinaba medidas jurídicas y en materia de políticas con actividades de investigación y sensibilización y cambios en las prácticas en el lugar de trabajo, que se guiaban por el diálogo social y las necesidades de los mandantes.
4. La estrategia impulsó la coordinación de los trabajos en la Oficina, tanto en la sede como sobre el terreno, de manera que se reforzó la colaboración interdepartamental y la coherencia de las políticas. El establecimiento de un producto programático específico en el Programa y Presupuesto contribuyó a que esta labor se asentara entre las prioridades fundamentales de

¹ GB.337/PV, párr. 78.

² GB.349/INS/6 (Rev. 1).

³ GB.356/INS/4/REF.

la Organización. Además, la integración de la eliminación de la violencia y el acoso en otras estrategias y planes de acción pertinentes mejoró la coherencia y la sostenibilidad de las políticas. No obstante, en ocasiones, las limitaciones de recursos financieros y humanos afectaron al ritmo y la escala de la aplicación, lo que puso de manifiesto la necesidad de una priorización continua y una coordinación efectiva.

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

5. Durante la aplicación de la estrategia, la Oficina promovió la ratificación del Convenio, tanto por medio de intervenciones directas específicas como mediante la prestación de apoyo indirecto, que abarcó procesos más amplios de capacitación, formación y desarrollo de servicios, lo que sirvió para aumentar la comprensión de los instrumentos por parte de los mandantes. Este apoyo incluyó iniciativas de sensibilización y el fortalecimiento del diálogo social mediante la organización de actividades técnicas y promocionales y la participación en ellas, por ejemplo, talleres tripartitos, misiones técnicas y sesiones informativas específicas para los mandantes en países de todas las regiones a fin de apoyar la ratificación⁴ del Convenio o estudiar la posibilidad de hacerlo⁵. La colaboración continua con los mandantes, y el apoyo oportuno que se les prestó, contribuyó a mantener el impulso. Hasta el 1 de febrero de 2026, se habían registrado 54 ratificaciones del Convenio núm. 190.
6. La Oficina apoyó activamente los procesos de examen jurídico y de validación previos a la ratificación en países de todas las regiones⁶. Esos procesos constituyeron un paso decisivo hacia la ratificación y el desarrollo de enfoques de aplicación integrados en varios países, como Montenegro y Namibia, promoviendo el diálogo social para detectar las lagunas jurídicas y prácticas en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, partiendo de una mejor comprensión del Convenio núm. 190.
7. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha comenzado a supervisar la aplicación del Convenio núm. 190. Desde 2022, se han recibido en torno al 74 por ciento de las primeras memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores han presentado observaciones sobre el 68 por ciento de ellas, aproximadamente. Hasta el 1 de febrero de 2026, la Comisión de Expertos había formulado observaciones en relación con 17 países.
8. Durante el periodo de aplicación de la estrategia, e independientemente de la ratificación, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 dieron un gran impulso a la reforma de la legislación y las políticas. A petición de los mandantes, la Oficina prestó sistemáticamente asesoramiento técnico para adecuar los marcos jurídicos nacionales a lo dispuesto en dichos instrumentos. Ese asesoramiento contribuyó a las reformas recientes o en curso de la legislación laboral en varios países⁷. La Oficina promovió de forma sistemática la integración

⁴ Argentina, Armenia, Bahamas, Bangladesh, Chile, Costa Rica, España, Fiji, Kirguistán, México, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, República de Moldova, Samoa, Sri Lanka, Uruguay y Zimbabue.

⁵ Por ejemplo, Colombia, Côte d'Ivoire, Etiopía, Honduras, Iraq, Jamaica, Jordania, Kenya, Malawi, Nepal, Omán, Pakistán, Senegal, Türkiye y Uzbekistán.

⁶ Albania, Argelia, Argentina, Armenia, Bahamas, Benin, Bosnia y Herzegovina, Colombia, Côte d'Ivoire, Egipto, Eswatini, Etiopía, Fiji, Guinea-Bissau, Indonesia, Jamaica, Jordania, Kazajstán, Kirguistán, Madagascar, Malawi, Marruecos, México, Montenegro, Namibia, Pakistán, República de Moldova, Samoa, Senegal, Serbia, Tailandia, Timor-Leste, Túnez, Ucrania, Uzbekistán y Vanuatu.

⁷ Por ejemplo, Argentina, Armenia, Bangladesh, Camboya, Chile, Colombia, Kazajstán, Kirguistán, Lesotho, México, Mongolia, Pakistán, República de Moldova, Serbia, Sri Lanka, Uruguay, Uzbekistán, Viet Nam y Zimbabue.

de la violencia y el acoso en el trabajo como peligro en el lugar de trabajo en los marcos en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), de conformidad con el Convenio núm. 190. Este enfoque fundamentó las reformas de las leyes de SST en varios países⁸.

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

9. En la primera fase de aplicación de la estrategia se detectaron importantes lagunas en la disponibilidad y la comparabilidad de los datos sobre la violencia y el acoso. Sobre la base de esa labor inicial, la Oficina atendió la demanda sostenida de los mandantes trabajando en el desarrollo de normas estadísticas internacionales e instrumentos para favorecer la producción de estadísticas oficiales. En respuesta a la creciente demanda de los mandantes, se procedió a elaborar un cuestionario de encuesta preliminar y un protocolo sobre la recopilación de datos éticos y de seguridad, que se pusieron a prueba cualitativamente en Côte d'Ivoire y Jordania. Estas herramientas se utilizaron luego, de forma experimental, en tres países de África Occidental en 2024, a través de un [proyecto para combatir la violencia y el acoso y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo](#), financiado por el Gobierno de Francia. Dicho proyecto generó datos empíricos sobre la prevalencia y las formas de violencia y acoso en el trabajo, además de información metodológica para seguir perfeccionando el diseño de la encuesta y los enfoques de recopilación de datos, al tiempo que contribuyó al fortalecimiento de la capacidad estadística nacional. Los progresos alcanzados a ese respecto se presentaron en la 21.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en octubre de 2023, donde se encomendó a la OIT que siguiera trabajando en la elaboración de normas estadísticas internacionales e informara sobre sus progresos en la siguiente reunión de la CIET, en 2028⁹. El establecimiento por la Oficina en 2025 de un Grupo de trabajo técnico tripartito sobre estadísticas de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo, de conformidad con el mandato encomendado por la 21.^a CIET, constituyó otro paso hacia la elaboración de orientaciones internacionales coherentes sobre la medición estadística, de conformidad con los esfuerzos más amplios de las Naciones Unidas para la medición de datos sobre violencia.
10. Además de esta línea de trabajo relacionada con la medición, la Oficina siguió respondiendo a las solicitudes de los países para apoyar la recopilación de datos y la generación de información empírica. Un ejemplo fue el apoyo prestado a Türkiye para la investigación a gran escala sobre las percepciones y experiencias de violencia y acoso en el trabajo, que generó la base de datos empíricos nacionales más completa hasta la fecha. Mediante la realización de evaluaciones en empresas y la prestación de asesoramiento a estas, los asesores empresariales del programa Better Work —una iniciativa de la OIT en colaboración con la Corporación Financiera Internacional— también generaron datos cuantitativos y cualitativos sobre el incumplimiento de las normas del trabajo en relación con las cuestiones de género, incluidos la violencia y el acoso contra hombres y mujeres, lo que arrojó luz sobre sus causas profundas y asentó las bases para la adopción de medidas correctivas.

⁸ Por ejemplo, Eswatini, Kenya, Kirguistán, Lesotho, Mongolia, Namibia y Serbia.

⁹ Para obtener más información, véase el sitio web de la CIET, <https://ilostat.ilo.org/es/about/standards/icls/>.

Investigación y materiales de referencia

11. Sobre la base de la labor analítica previa, la Oficina amplió sus trabajos de investigación durante el periodo de aplicación de la estrategia para apoyar el diálogo sobre políticas y la aplicación basada en datos empíricos. Los productos regionales y subregionales, incluidas las orientaciones sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 para Asia y el Pacífico y para Europa Oriental y Asia Central, contextualizaron la investigación mundial. Con el apoyo del Gobierno de Francia, la Oficina reforzó la coordinación en la esfera de la investigación por medio de la Red internacional de investigación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, facilitando intercambios periódicos entre más de 70 investigadores y profesionales en los países francófonos. Entre 2022 y 2024, la investigación multidisciplinar realizada en África Occidental, siguiendo las pautas facilitadas en consultas tripartitas subregionales, generó nuevos datos empíricos sobre la prevalencia, las formas, las causas profundas y los efectos de la violencia y el acoso, tanto en las economías formales como en las economías informales. Esos datos se refundieron en un informe de síntesis titulado *Making the invisible visible – Understanding and addressing violence and harassment in the world of work in West Africa* (de próxima publicación). Las conclusiones se validaron posteriormente y se divulgaron a través de foros tripartitos nacionales y regionales, incluido un evento tripartito subregional sobre la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo de trabajo y la promoción de la igualdad salarial, que se celebró en Dakar en 2024. En otros trabajos de investigación se examinaron la violencia y el acoso por razón de género en relación con la SST, las cadenas de suministro y la negociación colectiva, y se analizaron los factores de riesgo subyacentes vinculados a la discriminación y las desigualdades estructurales. Ello incluyó varios estudios sobre las desigualdades salariales y laborales y sobre la violencia y el acoso que enfrentan las personas con discapacidad, especialmente en Lesotho, Nigeria, Rwanda, Sudáfrica, Uganda y Zimbabwe.
12. Con el fin de reforzar la eficacia de las medidas de prevención, la OIT elaboró una herramienta para diseñar iniciativas que tuvieran en cuenta cómo influyen los comportamientos, actitudes y prácticas en el lugar de trabajo en la incidencia y denuncia de actos de violencia y acoso. Con el apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo y en consulta con los mandantes pertinentes, esta herramienta se puso a prueba en el sector de la salud en el Pakistán, lo que ayudó a determinar las normas y prácticas en el lugar de trabajo que contribuyen a la aceptación o falta de denuncia de casos de violencia y acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, con miras a fundamentar el diseño de medidas de prevención y respuesta más eficaces. En 2025, se llevó a cabo una segunda prueba piloto de la herramienta en el sector de la confección en Etiopía, en el marco del programa Better Work, que se centró especialmente en mejorar la recopilación de datos sobre violencia y acoso, alentar la denuncia de casos y reforzar la prevención en el lugar de trabajo mediante la aplicación de enfoques adaptados al comportamiento y toma de decisiones de empleadores y trabajadores.
13. La Oficina siguió integrando la prevención de la violencia y el acoso en los sistemas de formación y desarrollo de competencias, incluida la educación y formación técnica y profesional (EFTP). Asimismo, se formularon directrices mundiales para los sistemas de EFTP y de desarrollo de competencias sobre la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso, que se difundieron y aplicaron en distintos países. En la Argentina, se reforzaron e institucionalizaron los programas de formación sobre violencia y acoso en las provincias de Buenos Aires y Córdoba. En Bangladesh, en el marco del [proyecto ProGRESS](#), financiado por el Gobierno del Canadá, se prepararon materiales de referencia, que se difundieron en instituciones de EFTP y 21 ministerios durante 2024-2025, lo que contribuyó al esfuerzo nacional de promover entornos de aprendizaje y de trabajo más seguros e inclusivos, así como

a la adopción del primer Plan de acción nacional sobre género y competencias (2025-2027). En Costa Rica, el Instituto Nacional de Aprendizaje adecuó los protocolos institucionales a lo dispuesto en el Convenio núm. 190, e incorporó mecanismos de formación, denuncia y remisión de casos, así como procesos de seguimiento.

Violencia y acoso por razón de género y grupos de mayor riesgo

14. De conformidad con las orientaciones recibidas durante el examen a mitad de periodo, se redoblaron los esfuerzos para apoyar la prevención práctica de la violencia y el acoso por razón de género y la correspondiente respuesta. Por ejemplo, se reforzó la colaboración con los empleadores y el desarrollo de las capacidades en el lugar de trabajo en Malawi, en el marco de un programa financiado por el Gobierno de Noruega; se prestó apoyo a la adopción y aplicación de políticas y procedimientos de tolerancia cero en materia de violencia y acoso, que incluyó el establecimiento de mecanismos de denuncia y apoyo y la impartición de formación pertinente, en el marco de un proyecto respaldado por el Gobierno de Suecia en Türkiye; se aplicaron herramientas y se impartió formación sobre prevención del acoso sexual en las fábricas, en el marco del programa Better Work, en Indonesia, Jordania, Nicaragua y Viet Nam; y se prestó apoyo jurídico y sobre políticas a través del [proyecto Safe and Fair](#), que se llevó a cabo entre 2018 y 2022, 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 (UNODC). Otras actividades se centraron en llevar a la práctica la prevención de la violencia y el acoso por razón de género, y abarcaron la promoción de iniciativas transfronterizas para combatir la violencia y el acoso por razón de género contra las trabajadoras migrantes en Asia, en el marco de los proyectos Safe and Fair y [PROTECT](#), financiados por la Unión Europea y ejecutados por la OIT, ONU-Mujeres, UNODC y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia durante el periodo 2024-2026, con objeto de proteger los derechos de las trabajadoras migrantes y los niños migrantes en Asia Sudoriental; la elaboración de directrices y la impartición de formación para empleadores teniendo en cuenta las cuestiones de género en Bangladesh; la integración de la prevención de la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, en programas de infraestructura intensivos en mano de obra, por ejemplo, en Timor-Leste; y la utilización de herramientas de formación tripartitas en Zimbabwe.
15. Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género suelen entrelazarse con otras formas de vulnerabilidad, las medidas adoptadas en los distintos países también se centraron en los grupos de mayor riesgo, como las trabajadoras migrantes, los refugiados, las personas con discapacidad y los trabajadores en la economía informal. Por ejemplo, en la Argentina, en el marco del proyecto Lazos, se elaboraron orientaciones y herramientas de sensibilización para las oficinas de empleo que abordaban la violencia, la discriminación y la xenofobia contra los migrantes y los refugiados; en Indonesia, las actividades emprendidas en el marco de los proyectos Safe and Fair y PROTECT permitieron integrar servicios de migración segura en la gobernanza local de 45 aldeas, y en México, los centros de recursos prestaron apoyo a los trabajadores migrantes que sufren violencia y acoso. En el Senegal, en 2025 se creó la Red de Empresas Inclusivas, que agrupa a organizaciones de empleadores para promover la igualdad de género y la inclusión de las personas con discapacidad.

Fortalecimiento de los sistemas de prevención y respuesta

16. En el periodo de aplicación de la estrategia, se prestó mayor atención a la ampliación y adaptación de los marcos de SST existentes para prevenir la violencia y el acoso, entre otras cosas como riesgo psicosocial. La Oficina brindó apoyo a los mandantes mediante actividades

de sensibilización, desarrollo de conocimientos y capacitación, así como asistencia técnica, sobre la aplicación del Convenio núm. 190 en el contexto de la gestión de los riesgos laborales. En los trabajos de investigación realizados, se estudió la interacción entre la discriminación, la violencia y el acoso y otros riesgos psicosociales, así como los riesgos emergentes, incluidas las repercusiones psicosociales de las tecnologías basadas en la inteligencia artificial, y se examinó de qué forma los marcos jurídicos y de políticas pueden responder a los riesgos que se plantean para el bienestar mental y social mediante enfoques integrados en consonancia con lo dispuesto en el Convenio núm. 190. Sobre esta base, la Oficina reforzó su labor en distintos países. Concretamente, prestó apoyo para incorporar los principios establecidos en el Convenio núm. 190 en las políticas y los programas de SST en países como Botswana, Eswatini, Malawi y Sudáfrica; mientras que, en Namibia, Lesotho y Zambia, elaboró disposiciones sobre la violencia y el acoso mediante herramientas complementarias, como repertorios y programas de aplicación. Además, se desarrollaron herramientas prácticas para apoyar la labor de prevención en los lugares de trabajo, por ejemplo, un conjunto de herramientas en el marco del Fondo Visión Cero, con objeto de detectar, analizar y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo en el sector de la agricultura, que se puso a prueba a título experimental en México, lo que muestra cómo se puede combatir la violencia y el acoso mediante instrumentos de SST concretos y específicos para cada sector.

17. La Oficina también reforzó la integración del Convenio núm. 190 en los marcos, las orientaciones y las iniciativas de desarrollo de capacidades en materia de inspección del trabajo. Sobre la base de la labor previa, se está finalizando un módulo de formación sobre la violencia y el acoso dirigido específicamente a los inspectores del trabajo. El apoyo brindado en los países se centró en: reforzar los mandatos, herramientas y competencias de los inspectores, en particular, utilizando guías y listas de comprobación revisadas en las inspecciones (por ejemplo, en Albania y el Senegal); ampliar las facultades legales para verificar los procedimientos de prevención y respuesta en los lugares de trabajo (por ejemplo, en la República de Moldova); proporcionar orientaciones y programas de formación específicos para los inspectores del trabajo y los mandantes (por ejemplo, en Armenia, Costa Rica, Indonesia, Kazajistán, la República de Moldova, Panamá y Uzbekistán), y establecer nuevos sistemas de gestión electrónica de los casos (por ejemplo, en Trinidad y Tabago). En Costa Rica, se brindó asistencia para dar prioridad a la inclusión del acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo en la estrategia de inspección del trabajo, así como para reforzar las capacidades de los inspectores y las organizaciones de trabajadores, en el marco de los esfuerzos más amplios para lograr la aplicación efectiva del Convenio núm. 190.
18. A la luz del interés creciente manifestado por los mandantes, la Oficina siguió trabajando en el fortalecimiento del acceso a la justicia y a mecanismos de respuesta eficaces en los casos de violencia y acoso. Entre las recomendaciones formuladas en la primera Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos: Prevención y solución de conflictos laborales, celebrada en febrero de 2025, se hizo referencia específicamente a la necesidad de combatir la violencia y el acoso. Dichas recomendaciones sustentaron la labor en curso destinada a elaborar orientaciones mundiales para establecer y reforzar los procedimientos de gestión de reclamaciones con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 190¹⁰. La asistencia técnica prestada en los países comprendió la elaboración y puesta en práctica, a título experimental, de directrices internas para la gestión de reclamaciones que contienen disposiciones específicas sobre la violencia y el acoso (por ejemplo, en Armenia); la integración

¹⁰ OIT, [Conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos: Prevención y solución de conflictos laborales](#), TMALJ/2025/6, 2025.

de mecanismos de solución de reclamaciones centrados en las víctimas en programas de infraestructura intensivos en empleo (por ejemplo, en Jordania y Nepal), y el desarrollo de capacidades que habiliten a las instituciones y a los interlocutores sociales para elaborar políticas internas y procedimientos de gestión de reclamaciones (por ejemplo, en Jordania y Türkiye). En Panamá, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con la asistencia técnica de la OIT, examinó y validó una directriz técnica nacional sobre los servicios de asesoramiento en materia de empleo, que incluye procedimientos para tratar la violencia y el acoso. En el marco del programa de cooperación para el desarrollo en el territorio palestino ocupado, el apoyo prestado por la OIT al Gobierno del Estado de Palestina contribuyó al establecimiento y la puesta en funcionamiento de servicios de atención telefónica para la presentación de quejas y unidades de gestión de quejas dirigidas por los sindicatos. El programa Better Work incorporó la violencia y el acoso por razón de género en los mecanismos generales de presentación de quejas en el lugar de trabajo y en los procesos de dialogo social, revisando los materiales de formación y asesoramiento, poniendo en marcha a título experimental actividades de capacitación para los comités de lucha contra el acoso (por ejemplo, en Bangladesh) y empezando a trabajar en vías de remisión de casos (primero en Bangladesh y Etiopía, y luego en Camboya y el Pakistán).

Economía informal

19. Sobre la base de las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración durante el examen a mitad de periodo de la estrategia, la Oficina centró más su atención en combatir la violencia y el acoso en la economía informal. Esto se vio reflejado en las contribuciones de la Oficina a la discusión general sobre enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente, que tuvo lugar en la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2025), en la que se examinaron las prácticas de distintos países expuestas en una sección específica del informe de referencia¹¹. En la correspondiente [resolución adoptada por la Conferencia](#), se hace un llamamiento a los Miembros para que aborden la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 190, mientras que el marco de seguimiento adoptado ulteriormente por el Consejo de Administración en su 355.^a reunión (noviembre de 2025) aporta una base para prestar asistencia técnica en el futuro y seguir promoviendo el Convenio núm. 190 en el contexto de la informalidad¹².
20. En la estrategia se prestó una atención particular a grupos específicos, especialmente los trabajadores domésticos y las personas que trabajan en espacios públicos informales. La labor analítica sobre el trabajo doméstico, que se sustenta en una teoría del cambio cuya finalidad es hacer evolucionar las normas sociales, sirvió de base para investigaciones cualitativas e iniciativas experimentales en la Argentina, así como para un examen de la experiencia internacional en la protección de los derechos de los trabajadores domésticos. Los enfoques integrados adoptados en los distintos países, que combinan la infraestructura, la prevención y los mecanismos comunitarios, han demostrado de qué forma los principios consagrados en el Convenio núm. 190 pueden aplicarse efectivamente en contextos informales para mejorar la seguridad, la dignidad y el acceso a la protección, sobre todo para las mujeres. Esta visión se ve reflejada en las iniciativas para crear mercados seguros y lugares de trabajo decentes en Zimbabwe, que se han complementado con medidas de empoderamiento económico para las

¹¹ OIT, *Enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente*, ILC.113/VI, 2025.

¹² GB.355/INS/3/1.

mujeres, lo que constituye una estrategia de prevención y recuperación a largo plazo para las supervivientes de violencia y acoso por razón de género. El mencionado proyecto para combatir la violencia y el acoso y promover la igualdad de género en los lugares de trabajo en África Occidental, financiado por el Gobierno de Francia, también contribuyó a este objetivo, gracias a las actividades de investigación, sensibilización y desarrollo de capacidad, y mediante la prestación de ayuda a la formalización de las cooperativas de mujeres en la pesca y la agricultura. De modo similar, en la fase 2 del [Proyecto de promoción de los derechos y la inclusión social por medio de la sindicación y la formalización \(PRS\)](#) —una iniciativa conjunta de la OIT y el Gobierno del Japón centrada en Nepal, la India y el Pakistán—, se impulsaron medidas de prevención comunitaria, mecanismos de presentación de reclamaciones, políticas en el lugar de trabajo y códigos de conducta, y se reforzó el diálogo bipartito y tripartito en relación con los trabajadores domésticos y de otra índole que corren un riesgo elevado de trabajar en un contexto de informalidad. En Nepal, por ejemplo, la Asociación de Gestión de Desechos Sólidos adoptó un código de conducta que abarcaba a todos los trabajadores. En conjunto, estas experiencias ponen de relieve que el acceso efectivo a la justicia y a la reparación en la economía informal está supeditado a la existencia de mecanismos de presentación de reclamaciones y de remisión próximos a los trabajadores, con inclusión de los canales comunitarios o respaldados por los sindicatos.

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

21. Desde 2020, la Oficina presta apoyo a las organizaciones empresariales y de empleadores mediante orientaciones prácticas, formación e iniciativas de desarrollo de capacidades que traducen las disposiciones del Convenio núm. 190 en medidas concretas en las empresas, sobre la base del creciente compromiso de dichas organizaciones con la igualdad de género y la diversidad. El estudio de investigación realizado conjuntamente por la OIT y la Organización Internacional de Empleadores en 2024 indica que el 42 por ciento de las organizaciones empresariales y de empleadores a nivel mundial han adoptado políticas para tratar la violencia y el acoso, lo cual pone de relieve la importancia del compromiso de los empleadores a ese respecto. En este contexto, la Oficina prestó apoyo a tales organizaciones, en particular mediante recursos clave como la guía titulada [Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas](#) (2022), que ha sido traducida y difundida ampliamente. Sobre esa base, en 2024, se elaboró un manual didáctico completo y un curso de formación para empresas, titulado [Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo - Manual de formación para empresas](#), que se impartió mediante el enfoque de formación de formadores en África y Europa. Posteriormente, en países como Eswatini, Mongolia y Macedonia del Norte, también se organizó una formación y una aplicación de seguimiento en empresas. En Uzbekistán, la Guía práctica para las empresas se adaptó y aplicó mediante herramientas para sectores específicos, utilizadas en programas internos destinados a empresas del sector de la aviación. Diversas iniciativas adaptadas a nivel nacional contribuyeron a impulsar su aplicación en las empresas. Entre estas, cabe citar la elaboración de orientaciones prácticas para los empleadores egipcios, jordanos y palestinos del sector privado; la creación de protocolos prácticos y de una guía digital para la aplicación del Convenio núm. 190 en México; la promoción de herramientas de evaluación de los riesgos para la SST que integran la cuestión de la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales para las grandes empresas y las microempresas y pequeñas y medianas empresas en Macedonia del Norte, y la organización de cursos didácticos y de formación de formadores para personal de recursos humanos y dirigentes sindicales en la República de Moldova. En Asia Sudoriental, la cooperación entablada en el marco del proyecto Safe and Fair respaldó las iniciativas de formación regionales y

nacionales, como la elaboración de conjuntos de herramientas y la impartición de cursos de formación dirigidos a empleadores en Malasia y Tailandia. Asimismo, en El Salvador y Jamaica, se elaboraron guías centradas en los empleadores, lo que reforzó la aplicación del Convenio núm. 190 en las empresas.

22. La Oficina brindó sistemáticamente apoyo a las organizaciones de trabajadores mediante iniciativas de formación, sensibilización y asistencia técnica a nivel nacional, subregional y regional, lo que permitió a los sindicatos participar efectivamente en los procesos de ratificación del instrumento y promover y hacer un seguimiento de su aplicación. A nivel mundial, esta labor se vio reforzada con la publicación de un informe titulado *Violence and harassment in the world of work: Trade union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of the Convention on Violence and Harassment (No. 190) and its Recommendation (No. 206), 2019* (2024), en el que se documentan las políticas sindicales, las estrategias y las prácticas de negociación colectiva en 11 esferas temáticas, lo que aporta puntos de referencia prácticos para la acción sindical. Asimismo, la Oficina proporcionó apoyo específico a varios países, previa solicitud¹³. Estas iniciativas se tradujeron en resultados concretos, como el fortalecimiento del diálogo en materia de políticas y de la sensibilización (por ejemplo, en Costa Rica); la mejora de los resultados en materia de negociación colectiva y de liderazgo femenino (por ejemplo, en Albania y Malawi); el refuerzo de las campañas de ratificación (por ejemplo, en Côte d'Ivoire, Etiopía, Ghana, Malawi, Mozambique, el Senegal y la República Unida de Tanzania); una mejor integración de la prevención de la violencia y el acoso y de la igualdad de género en las políticas sindicales y los programas de negociación colectiva (por ejemplo, en Armenia, Kazajstán, Kirguistán, Nigeria, Uganda y Türkiye), y el aumento de la participación de las mujeres y los sindicalistas jóvenes (por ejemplo, en el Camerún, Malawi, la República de Moldova y el Senegal). Paralelamente, la asistencia prestada por la Oficina contribuyó a la aplicación efectiva del Convenio núm. 190, como muestran los resultados alcanzados en el plano institucional y en materia de negociación colectiva, lo que incluye el desarrollo de orientaciones para establecer un mecanismo de remisión de casos en Albania; el fortalecimiento de la capacidad sindical y de los procedimientos institucionales en el Líbano y Omán; la adopción de políticas de tolerancia cero y de cláusulas en los convenios colectivos en Türkiye, y la adopción de una política regional y de disposiciones en los convenios colectivos pertinentes en Ucrania.

Labor a nivel sectorial

23. Uno de los logros más importantes a nivel sectorial fue la prestación de apoyo a los mandantes para combatir la violencia y el acoso en el mar. En junio de 2025, la Conferencia adoptó las *Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)*, que integran los principios del Convenio núm. 190 y hacen referencia a ellos, y exigen la adopción de medidas para prohibir y prevenir la violencia y el acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual. Está previsto que dichas enmiendas entren en vigor en diciembre de 2027. Paralelamente, la Oficina siguió impulsando la incorporación de disposiciones sobre la violencia y el acoso en *repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas sectoriales* en sectores como la construcción, el textil, los sistemas agroalimentarios, la silvicultura, el turismo y la industria manufacturera.

¹³ Entre ellos, Albania, Angola, Argentina, Armenia, Ecuador, España, Etiopía, Ghana, Guatemala, Kazajstán, Kirguistán, Lituania, Malawi, República de Moldova, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Ucrania, Uganda y Uzbekistán.

24. Los estudios de investigación y los análisis sectoriales sobre la violencia y el acoso se ampliaron para abarcar una mayor variedad de sectores. Se prestó una atención particular a los sectores que presentan un mayor riesgo de violencia por parte de terceros, como la salud, la hostelería, los servicios sociales, el entretenimiento, el trabajo doméstico y los servicios públicos. También se llevaron a cabo estudios de investigación en sectores como la agricultura, la energía, la minería y el deporte profesional, así como con respecto al personal docente en contextos de crisis y a los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos. Las reuniones técnicas y los talleres tripartitos a nivel sectorial, como los celebrados en África Oriental sobre el sector de la silvicultura, tradujeron las normas mundiales en acciones concretas y reforzaron la implicación nacional. Asimismo, un webinar regional organizado conjuntamente por la OIT y ONU-Mujeres en noviembre de 2024 ilustró la aplicación del Convenio núm. 190 para prevenir la violencia y el acoso por razón de género en el sector audiovisual en América Latina y el Caribe. La Oficina también contribuyó al diálogo sobre políticas sectoriales y a la sensibilización al respecto por conducto del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente y de iniciativas mundiales sobre la profesión docente, así como a través de eventos de gran visibilidad, por ejemplo, el [Simposio de alto nivel](#) para impulsar el trabajo decente y la organización de eventos responsables en el deporte femenino. Recientemente, la labor de la Oficina en el sector de la salud se ha ampliado significativamente, en particular mediante el [programa «Trabajar en pro de la Salud»](#), que es una iniciativa conjunta de la OIT, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y la Organización Mundial de la Salud (OMS). En este marco, la Oficina brindó apoyo para la aplicación del enfoque HealthWISE, elaborado por la OIT y la OMS, en instalaciones del Chad, Malawi, el Pakistán y Sudáfrica; la adecuación de los marcos reglamentarios y de políticas a lo dispuesto en el Convenio núm. 190 en Malawi y el Pakistán, y la integración de la prevención de la violencia y el acoso en los programas de estudios sobre salud en el Pakistán. Tales iniciativas fortalecieron los mecanismos de denuncia y de respuesta. Los proyectos de cooperación para el desarrollo ejecutados en otros sectores, como la agricultura de plantaciones de tabaco en Malawi y la agricultura en Uzbekistán, contribuyeron a integrar más la prevención de la violencia y el acoso en las estrategias sectoriales.

Formación y desarrollo de capacidades

25. Las actividades de formación y desarrollo de capacidades se basaron en un enfoque múltiple con el objetivo de reforzar la comprensión sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 y promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas. A tal fin, se llevaron a cabo actividades de formación y sensibilización destinadas a Gobiernos, interlocutores sociales, actores legislativos y judiciales, servicios de inspección del trabajo, representantes parlamentarios y periodistas en diversos países¹⁴. Además, se elaboraron cursos de formación especializada en conducta empresarial responsable.
26. El Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) prestó un apoyo crucial a la aplicación de la estrategia al facilitar la impartición de formación y la difusión de conocimientos a mayor escala en los países y a nivel regional y mundial. En un comienzo, los esfuerzos se centraron en impartir cursos de formación básica multilingües en línea sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 y, posteriormente, la oferta se amplió, entre otras cosas mediante la formación de formadores, cursos de aprendizaje al propio ritmo o de aprendizaje basado en

¹⁴ Por ejemplo, Argentina, Bangladesh, Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Côte d'Ivoire, Filipinas, Georgia, Ghana, Grecia, Indonesia, Jordania, Kazajistán, Kirguistán, Perú, Senegal, Türkiye y Uzbekistán.

la experiencia (incluida la realidad virtual) y la integración de módulos sobre violencia y acoso en los programas de referencia, como la Academia de Género y la Academia de administración del trabajo, inspección del trabajo y cumplimiento en el lugar de trabajo. La formación a medida tras la ratificación de los instrumentos se centró en el desarrollo de la capacidad de presentación de memorias con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT. También se impartió formación sobre el diseño de políticas en el lugar de trabajo. Entre 2020 y 2025, alrededor de 2 415 personas recibieron formación a través de actividades de aprendizaje en línea, al propio ritmo, de forma presencial o en formato híbrido, vinculadas directamente con el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206¹⁵. Las iniciativas regionales también apoyaron el aprendizaje sostenido entre pares, como las Academias de Género en Asia y el Pacífico y América Latina o los simposios virtuales en África Occidental, a los que siguió el establecimiento de una comunidad de prácticas. Varias de estas actividades estuvieron financiadas con cargo a contribuciones extrapresupuestarias.

Promoción y sensibilización

27. La OIT inició una campaña de comunicación mundial en 2021 bajo el lema «Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo», con el objetivo de incrementar la sensibilización sobre el Convenio núm. 190 y promover su ratificación y aplicación. La campaña, diseñada principalmente para las redes sociales, incluye mensajes de los mandantes y de personas influyentes, así como animaciones, infografías, testimonios elocuentes y vídeos cortos, y aprovecha iniciativas internacionales clave, como la campaña «16 días de activismo contra la violencia de género» y la [campaña de ratificación](#) emprendida para celebrar el aniversario de la adopción del Convenio núm. 190. Durante la aplicación de la estrategia, la OIT también promovió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 participando en foros internacionales sobre políticas, como los de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, y en otras plataformas multilaterales, como el G20, lo cual contribuyó a dar visibilidad política y fomentar el diálogo sobre políticas más allá del contexto de la OIT.
28. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 se tradujeron a varios idiomas nacionales y se preparó material de campaña listo para usar que se puso a disposición de mandantes y asociados. Además de estas iniciativas a nivel mundial, la Oficina llevó a cabo una gran variedad de actividades de sensibilización y de diálogo sobre políticas, adaptadas a públicos y contextos específicos. Estas actividades incluyeron talleres, conferencias, campañas y reportajes en radios, redes sociales y otros canales para promover la comprensión del Convenio núm. 190, aclarar su alcance e impulsar su ratificación y aplicación.

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

29. Se desplegaron esfuerzos para situar el Convenio núm. 190 en el marco normativo y de política internacional más amplio. Desde 2019, se incluyeron referencias al Convenio en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General y del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Cuando se solicitó, la Oficina prestó apoyo técnico a la Unión Europea para asegurar la armonización entre los principios del Convenio núm. 190 y su Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, de 2024; a la Unión Africana, en relación con su Convención para poner Fin a la Violencia contra las Mujeres

¹⁵ Para más detalles, véase GB.356/INS/4/REF.

y las Niñas, de 2024; y al Parlamento Panafricano, en relación con la Ley Modelo sobre Igualdad y Equidad de Género, de 2025.

30. La Oficina reforzó la cooperación con entidades del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales que trabajan en temas relacionados con la violencia y el acoso, como ONU-Mujeres, la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la OMS. La OIT se desempeñó cada vez más como institución de referencia para entidades de las Naciones Unidas que examinan las salvaguardias y políticas para la prevención de la explotación y los abusos sexuales. Ello también supuso incorporar los principios del Convenio núm. 190 en contextos operativos apoyados por las Naciones Unidas, en particular, mediante marcos de salvaguardias sociales y ambientales y programas de infraestructura intensivos en empleo (por ejemplo, en el Afganistán, Filipinas, Haití, la República Árabe Siria y Timor-Leste).
31. Las contribuciones extrapresupuestarias, incluida la financiación específica de los Gobiernos del Canadá, Francia, el Japón, Noruega y Suecia, y de la Unión Europea, fueron decisivas para promover la labor relacionada con el Convenio núm. 190 en todos los niveles. Un logro fundamental fue la incorporación gradual de las consideraciones sobre la violencia y el acoso en los programas más generales y los mecanismos de financiación de la OIT, así como en iniciativas que no fueron originalmente diseñadas en torno a este tema, como el Fondo Visión Cero, la fase 2 del Proyecto PRS en la India, Nepal y el Pakistán, los proyectos Safe and Fair y PROTECT en Asia Sudoriental, y el proyecto Equality at Work en Jordania.

► III. Marco institucional para la aplicación de la estrategia

32. Con el objetivo de fomentar la colaboración y la coherencia, un grupo de trabajo técnico —compuesto por representantes de varios departamentos de la sede, el CIF-OIT y las oficinas regionales— facilitó el intercambio periódico de información y la planificación conjunta. Mediante la coordinación y el intercambio de conocimientos constantes, el grupo apoyó la armonización entre las iniciativas normativas, operativas e internas, y contribuyó a detectar elementos complementarios en ámbitos de trabajo conexos.
33. De conformidad con la estrategia, la Oficina promovió el Convenio núm. 190 en sus procesos internos. Así, por ejemplo, se impartieron cursos de formación en línea obligatorios destinados al personal de la OIT sobre la prevención del abuso de autoridad, la discriminación y el acoso, incluido el acoso, la explotación y los abusos sexuales, y un curso obligatorio de ética. Estos esfuerzos se complementaron con actividades periódicas de perfeccionamiento; orientaciones para el personal directivo, y la elaboración y utilización de un [Código de conducta para la prevención de todas las formas de violencia y acoso en los eventos de la OIT](#). Recientemente, durante el bienio 2024-2025, se realizaron intervenciones adaptadas y específicas en una pequeña selección de oficinas. Estas iniciativas específicas de desarrollo de capacidades se centraron en el acoso, incluido el acoso, la explotación y los abusos sexuales, poniendo el acento en la necesidad de prevención, sensibilización y gestión adecuada de los casos, en consonancia con lo dispuesto en el Convenio núm. 190. Además, en 2025, la OIT inició la campaña *Juntos por una OIT más segura e inclusiva* (RESPECT). De conformidad con el mandato del Director General y las prioridades del sistema de las Naciones Unidas, dicha campaña promueve la dignidad, la inclusión y la tolerancia cero frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales y todas las formas de violencia en el trabajo. Esta campaña, que se puso a prueba inicialmente en una selección de oficinas exteriores, se ampliará al resto de la

Organización en 2026. La Oficina también contribuyó al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, que incluye indicadores sobre acoso, explotación y abuso sexuales.

34. Al mismo tiempo, la Oficina fortaleció su labor de prevención y respuesta frente a la explotación y el abuso sexuales, reforzando los principios de dignidad y rendición de cuentas, y los enfoques centrados en las víctimas. Desde 2023, se cuenta con un funcionario encargado específicamente de la prevención y la respuesta contra la explotación y los abusos sexuales, que ha brindado apoyo a los equipos de la sede, las oficinas regionales y las oficinas de país mediante la prestación de asesoramiento técnico y el desarrollo de capacidades y a través del fortalecimiento de las medidas de salvaguardia y de gestión de los riesgos en contextos de cooperación para el desarrollo, de conformidad con las normas de todo el sistema de las Naciones Unidas, lo cual contribuye a una cultura de tolerancia cero frente al abuso.

► IV. Principales factores de éxito y enseñanzas extraídas

35. La experiencia general de los seis últimos años confirma que el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 constituyen un éxito considerable en materia normativa y de políticas para la OIT y sus mandantes. Los progresos en la ratificación y aplicación de dichos instrumentos se han reforzado mutuamente: la promoción y el diálogo social con respecto a la ratificación han contribuido a respaldar reformas legislativas y de políticas tempranas, mientras que las experiencias de aplicación han fortalecido la confianza en los instrumentos y han generado un mayor impulso para su ratificación. Una de las principales enseñanzas extraídas es que este éxito se sustenta en la incorporación sistemática del Convenio núm. 190 en los principales marcos programáticos y de políticas de la OIT, lo cual brinda a los mandantes un punto de referencia coherente y sistemático para la acción. En este contexto, el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como el quinto principio y derecho fundamental en el trabajo ha dado un ímpetu adicional a los enfoques orientados a la prevención, fomentando una mayor coherencia entre las políticas de SST y sobre la violencia y el acoso. Al posicionar la violencia y el acoso como elementos integrales para la consecución de lugares de trabajo seguros, saludables e inclusivos, la estrategia ha aumentado la importancia y aceptación del Convenio núm. 190 en contextos sectoriales, de políticas y del lugar de trabajo.
36. Otra enseñanza importante es el papel central que desempeñan los interlocutores sociales a fin de reconocer y abordar la violencia y el acoso como un gran reto para la sociedad y los lugares de trabajo, que tiene repercusiones directas en el bienestar de los trabajadores y en el desempeño de las empresas. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores han promovido el Convenio núm. 190 no solo como una norma internacional del trabajo, sino también como un marco normativo práctico para responder a los riesgos concretos que afectan a los lugares de trabajo, los sectores y los mercados de trabajo. La Oficina prestó apoyo a este respecto mediante la facilitación de herramientas prácticas, orientaciones y actividades específicas de fortalecimiento de capacidades, lo cual permitió a los interlocutores sociales mejorar los servicios que prestan a las empresas y el respaldo que brindan a los trabajadores. El apoyo de la Oficina contribuyó a mejorar las capacidades institucionales de los interlocutores sociales para combatir la violencia y el acoso y promover así lugares de trabajo seguros, saludables e inclusivos, relaciones de trabajo sólidas y empresas sostenibles. También ha fortalecido la implicación de los interlocutores sociales y su función de promotores de la

aplicación del Convenio a través del diálogo social, la negociación colectiva y la adopción de medidas en los lugares de trabajo.

37. Otro factor de éxito ha sido el mecanismo de coordinación interna inclusivo y simplificado, creado poco después de la adopción del Convenio núm. 190, que reúne los diferentes servicios técnicos de los departamentos de la sede y de las oficinas exteriores. Este enfoque aumentó la eficiencia, redujo las duplicaciones y fomentó las sinergias entre la labor normativa y operativa de la Oficina, mientras que apoyó el intercambio de experiencias entre países. A nivel internacional, la singularidad del Convenio núm. 190 como único tratado internacional que aborda específicamente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ha reforzado el liderazgo y el poder de convocatoria de la OIT, y ha fortalecido las alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas, como ONU-Mujeres, la OMS, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura y la OMI, así como con entidades internacionales y regionales, como la Unión Europea y el G20, lo cual ha contribuido a amplificar el alcance y la influencia del Convenio y su potencial para inspirar la elaboración de nuevas normas y políticas.

► V. Camino a seguir

38. La estrategia ha demostrado ser un marco eficaz para orientar el apoyo que la Oficina brinda a los mandantes en la promoción de la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190. Aunque la estrategia fue concebida inicialmente para abarcar un periodo de seis años, el interés continuo de los mandantes y la creciente demanda de asistencia técnica, tanto para su ratificación como para su aplicación efectiva, confirman que sigue siendo pertinente. En un contexto de rápidas transformaciones económicas, tecnológicas y sociales que influyen en el mundo del trabajo, y a medida que aumenta el número de países que adoptan medidas al respecto, hay un mayor margen para aprovechar la evaluación de las políticas y prácticas y para promover el aprendizaje entre países, mientras que la labor que se lleve a cabo en el futuro también deberá ayudar a los mandantes a responder a las observaciones de los órganos de control.
39. Al mismo tiempo, la experiencia ha puesto de relieve algunas lagunas y limitaciones persistentes. Aunque hay una mayor sensibilización sobre el Convenio núm. 190 y se ha registrado un aumento en las medidas iniciales destinadas a lograr su ratificación y la elaboración de políticas, muchos mandantes siguen afrontando retos con respecto a su aplicación sostenida y efectiva, especialmente para adaptar las respuestas legislativas, de políticas e institucionales a la evolución de las formas de trabajo y de los riesgos. Estos retos incluyen una capacidad institucional limitada, una coordinación escasa entre instituciones, un volumen insuficiente de datos y pruebas empíricas, ciertas dificultades en traducir los marcos legislativos y de políticas en medidas prácticas de prevención —entre otros, mediante los marcos de SST— y lagunas en los mecanismos de control del cumplimiento y de respuesta, en particular en la gestión de reclamaciones.
40. En el contexto de la actual reforma de la OIT, sigue siendo esencial mantener una atención firme y visible en la prevención y la respuesta frente a la violencia y el acoso. Promover el Convenio núm. 190 es fundamental para fomentar entornos de trabajo seguros, justos y armoniosos, proteger los derechos de los trabajadores, sostener la productividad y apoyar el desarrollo sostenible, incluso ante las transformaciones en curso y los riesgos emergentes, mientras se contribuye directamente a realizar progresos con respecto a todos los principios

y derechos fundamentales en el trabajo. Habida cuenta de su naturaleza inherentemente transversal en el Programa de Trabajo Decente, resulta fundamental seguir priorizando, dotando de recursos suficientes y aportando una base institucional clara a este ámbito de trabajo para asegurar la continuidad, la coherencia y el impacto en el futuro.

41. De cara al futuro, y sobre la base de las enseñanzas extraídas de la aplicación de la estrategia, la labor de la Oficina podría seguir guiándose por un enfoque integrado y transversal. Este enfoque incluiría: continuar impulsando su ratificación, al tiempo que se apoya su aplicación efectiva y coherente mediante reformas legislativas, institucionales y de políticas; reforzar los sistemas de prevención y de respuesta mediante marcos en materia de discriminación y SST, inspección del trabajo y acceso a la justicia laboral; y fortalecer la capacidad y el compromiso de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para actuar como impulsores de la aplicación mediante el diálogo social, la negociación colectiva y la adopción de medidas en los lugares de trabajo. Seguir invirtiendo en la recopilación de datos, la investigación y el intercambio de conocimientos será importante para orientar la formulación de políticas basadas en datos empíricos y el aprendizaje entre países, además de mantener la labor específica en áreas temáticas en las que la demanda de apoyo de los mandantes y los riesgos son elevados, de conformidad con el mandato, la ventaja comparativa y los recursos de que dispone la OIT.

► Proyecto de decisión

42. El Consejo de Administración:

- a) **solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas durante la discusión del documento GB.356/INS/4 sobre el camino a seguir con respecto a la aplicación de la estrategia para la acción relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;**
- b) **solicita al Director General que siga teniendo en cuenta la estrategia, y las orientaciones proporcionadas durante la discusión, en el contexto de la reforma en curso de la OIT, al preparar las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y al asignar los recursos extrapresupuestarios.**