

Consejo de Administración

337.ª reunión, Ginebra, 24 de octubre – 7 de noviembre de 2019

GB.337/INS/3/1

Sección Institucional

INS

Fecha: 7 de octubre de 2019

Original: inglés

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Cuestiones derivadas de las labores de la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo

Seguimiento de la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Finalidad del documento

El presente documento ofrece una visión general sobre el fundamento y el contenido del nuevo Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019). En este documento se presentan asimismo las prioridades, el ámbito temático y el marco institucional de una estrategia que podría adoptarse a fin de dar cumplimiento a la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue también adoptada por la Conferencia en su 108.ª reunión (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 39).

Objetivo estratégico pertinente: Principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Eje de política transversal: Normas internacionales del trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Sí; véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 39.

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

Documentos conexos: Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206; Programa y Presupuesto para 2020-2021: programa de trabajo y marco de resultados (documento GB.337/PFA/1); Estrategia de investigación de la OIT (documento GB.337/INS/7).

Parte I. Introducción

1. En su 108.^a reunión (2019), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó las primeras normas relativas a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a saber, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso ¹. En tal ocasión, la Conferencia adoptó también la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, y expresó su claro compromiso para hacer realidad un mundo del trabajo libre de violencia y acoso ².
2. Los textos del Convenio y la Recomendación fueron llevados a término con el consenso tripartito y adoptados con un amplio respaldo ³. Su adopción constituye una oportunidad histórica de conformar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto ⁴.
3. En estos instrumentos internacionales se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. En ellos se toman en consideración las funciones diferentes y complementarias que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones respectivas desempeñan a la hora de prevenir y de confrontar la violencia y el acoso, y se establece un marco de acción bien definido.
4. Junto con estos nuevos instrumentos, en la reunión de junio de 2019 la Conferencia adoptó la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En ella se invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que desarrolle una estrategia integral a fin de lograr una amplia ratificación del Convenio y la aplicación efectiva de los instrumentos ⁵. En la Resolución se establecen los ámbitos de acción siguientes:
 - apoyar a los mandantes a través de iniciativas de sensibilización, materiales de promoción, investigación y de asistencia técnica;
 - llamar la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes sobre estos instrumentos, y promover alianzas e iniciativas conjuntas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y
 - asignar recursos en el marco de los programas y presupuestos actuales y futuros y movilizar recursos extrapresupuestarios con objeto de llevar a cabo con los mandantes tripartitos las actividades antes mencionadas.

¹ Los textos del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 se encuentran disponibles en el sitio web de la OIT (base de datos [NORMLEX](#)).

² *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión, Ginebra, 2019.

³ OIT: *Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo, Actas Provisionales núm. 7C*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión, Ginebra, 2019.

⁴ OIT: *Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión, Ginebra, 2019.

⁵ *Ibid.*

5. En el presente documento se propone un marco para la acción de la OIT con miras a dar cumplimiento a la Resolución. Se sugiere la adopción de una estrategia que comprenda las principales esferas de asistencia de la OIT a los mandantes. Asimismo, se determinarán las prioridades regionales, las metas y los recursos específicos, además de las iniciativas necesarias a nivel nacional y mundial, y se obrará en este sentido, tomando como referencia la discusión del Consejo de Administración y su decisión acerca del marco que ahora se propone y el Programa y Presupuesto para 2020-2021 ⁶, así como de las consultas en curso entre la sede y las oficinas exteriores. Se prevé que la estrategia esté en vigor durante seis años, por lo que las discusiones futuras en materia de programa y presupuesto serán también pertinentes.

Part II. Principales aspectos del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206

6. En el Convenio se hace un llamamiento para que se respete, promueva y asegure el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. En el texto figura la primera definición corriente del término «violencia y acoso», entendido como «un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género,». El Convenio prevé que la violencia y el acoso puedan definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.
7. El Convenio y la Recomendación se basan en la adopción de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en cuyo marco se prevean acciones que incluyan desde medidas de protección y prevención, control de la aplicación y vías de recurso y reparación, hasta iniciativas de orientación y formación. En estos textos se reconoce, además, que prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo exige a los Miembros respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y fomentar el trabajo decente.
8. En el pasado, el problema de la violencia y el acoso se ha tratado generalmente de forma fragmentada, o bien como una cuestión relativa a la igualdad y la no discriminación o a la seguridad y salud en el trabajo (SST). Ahora, los nuevos instrumentos reúnen los diversos aspectos de manera integrada y reclaman la prohibición, la prevención y el tratamiento del fenómeno en las leyes y políticas pertinentes, así como a través de la negociación colectiva.
9. Estos instrumentos protegen a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, cualquiera sea su situación contractual, incluidos los pasantes y los voluntarios, los postulantes a un empleo y quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Asimismo, toman en consideración la posibilidad de que existan terceras partes que sean víctimas o autores de actos de violencia y acoso. Los instrumentos son aplicables en todos los sectores, ya sean públicos o privados, tanto de la economía formal como de la informal, y en las zonas urbanas o rurales. En su ámbito quedan comprendidos los actos de violencia y acoso que tienen lugar en el curso de la actividad laboral, o que están vinculados a ésta o son consecuencia de ella; tal aplicación va más allá del lugar de trabajo físico, ya que en los instrumentos se reconoce el carácter diverso y en evolución del mundo del trabajo.

⁶ Véase el documento [GB.337/PFA/1/1](#).

10. En el Convenio se establece que los Miembros deberán exigir a los empleadores que tomen medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y se puntualiza que tales medidas deberían ser acordes con el grado de control de los empleadores.
11. El hecho de que en la definición del fenómeno se haga referencia específica a la violencia y el acoso por razón de género demuestra que las dimensiones de género están muy presentes en esta problemática. Por otro lado, en el Convenio se indica que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas y se establecen medidas específicas al respecto, al tiempo que se reconoce la necesidad de abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo. Asimismo, en los instrumentos se reconocen los efectos de la violencia doméstica y se exigen acciones, en la medida en que sea razonable y factible, para mitigar su impacto en el mundo del trabajo.
12. En el Convenio se reconoce que la violencia y el acoso afectan igualmente de manera desproporcionada a otros grupos, y se destaca la importancia de garantizar a éstos el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación. Por otra parte, se exige que, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se identifiquen los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en que existe una mayor exposición a la violencia y el acoso, y que se adopten las medidas adecuadas.
13. La acción en el campo de la violencia y el acoso no es algo nuevo para la OIT; de hecho, se han logrado avances significativos en relación con algunos aspectos específicos. Los instrumentos recientemente adoptados proporcionan una brújula para adoptar un enfoque más integral. La acción en este ámbito requiere un mayor impulso, de modo que el problema pueda abordarse independientemente de cuál sea su modalidad y evolución, y del contexto en el que surja y se desarrolle.

Parte III. Seguimiento: Estrategia para la acción

A. Contexto y principios básicos

14. En los últimos años, varios Estados Miembros han adoptado leyes y políticas para abordar tanto las formas nuevas como las formas persistentes de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Algunos Estados Miembros ya han expresado su intención de ratificar el Convenio, y otros están estudiando la posibilidad de hacerlo. En otros casos, los Estados Miembros requieren tiempo para determinar la naturaleza y el alcance de los cambios necesarios con el fin de aplicar leyes, convenios colectivos, políticas y medidas prácticas eficaces para prevenir, reparar y eliminar los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
15. Si bien es fundamental llevar a cabo reformas jurídicas, éstas por sí solas no bastan para prevenir y tratar el problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Al respecto, ha quedado demostrado que un mecanismo eficaz con miras a lograr una transformación duradera es empoderar a las personas y brindar apoyo a los representantes de los empleadores y los trabajadores a fin de que emprendan cambios y construyan un diálogo social firme e inclusivo, que abarque la negociación colectiva.
16. Poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo exige un cambio social importante. Ello implica la combinación de 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, como se articula en esta estrategia.

17. Al aplicarse la estrategia se tendrán en cuenta las diferentes necesidades y prioridades de los mandantes de la OIT en todos los países y regiones. Se determinará cuáles son los países que están preparados para ratificar el Convenio, o que desean elaborar las bases jurídicas o desarrollar capacidad institucional para su aplicación. Estos países podrían actuar como promotores y catalizadores del cambio. Sería recomendable asegurar la participación y el compromiso plenos de todos los grupos que se ven afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso, así como de los interlocutores sociales sectoriales, a fin de conseguir que formen parte de la respuesta de políticas y que el impacto sea máximo.
18. Las acciones emprendidas a nivel regional, nacional, sectorial y del lugar de trabajo englobarán iniciativas en frentes diversos. Su secuencia y cronología variarán de un país a otro, en función de las realidades y prioridades nacionales, incluso en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT y de los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

B. Elementos de una posible estrategia de la OIT

Ratificación amplia del Convenio y aplicación efectiva de los instrumentos

19. Una rápida entrada en vigor del Convenio, para la que se requieren dos ratificaciones, contribuirá notablemente a mantener el impulso generado por su adopción y a movilizar el compromiso de construir un futuro del trabajo sin violencia ni acoso. La Oficina apoyará las consultas tripartitas y los esfuerzos desplegados por los países para mejorar las perspectivas de ratificación y aplicación del Convenio. Previa solicitud, la Oficina brindará apoyo a las autoridades interesadas para que realicen exámenes de la legislación y prácticas nacionales previos a la ratificación y adopten medidas destinadas a remediar las deficiencias detectadas.
20. Previa solicitud de los mandantes, la Oficina promoverá exámenes nacionales para la evaluación de las leyes, los convenios colectivos, las políticas y las prácticas pertinentes, con el fin de ayudar a los Estados Miembros a comprender qué requisitos han de cumplirse para la posible ratificación futura y la aplicación efectiva del Convenio.
21. Para que los Estados Miembros tengan la seguridad de conocer las obligaciones futuras relativas a las memorias y en el contexto de la agilización del sistema utilizado para su presentación, debería considerarse la posibilidad de incluir el Convenio núm. 190 en la posible transición a un sistema de presentación de memorias basadas en información de referencia ⁷.

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

22. A menudo se observa un desconocimiento respecto a: i) qué constituye violencia y acoso en el mundo del trabajo y qué motiva tales comportamientos y prácticas; ii) a qué grupos afectan de forma desproporcionada la violencia y el acoso, y en qué sectores, ocupaciones o modalidades de trabajo se está más expuesto a ellas, y iii) qué medidas, tanto en la legislación como en la práctica, son más eficaces para prevenir, abordar y cambiar tales comportamientos. Además, a raíz de la adopción de los instrumentos, la Oficina ha estado recibiendo solicitudes en las que se reclama más información e investigación sobre, entre otras cosas: i) cómo reforzar las medidas de prevención y protección para las personas en

⁷ Documento [GB.335/INS/5](#), párrafo 52, viii).

situaciones de vulnerabilidad; ii) cómo asegurar que la legislación y los sistemas de gestión en materia de SST actúen contra la violencia y el acoso; iii) los nuevos riesgos de violencia y acoso surgidos del impacto de la tecnología y las nuevas formas de trabajo, y iv) las implicaciones negativas y los costos de la violencia y el acoso para las empresas y la sociedad en general.

23. Las estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo son esporádicas y escasas. Los datos presentan problemas de comparabilidad por la utilización de conceptos, definiciones y métodos diferentes. A menudo las estadísticas se recogen únicamente con respecto a una ocupación, industria o grupo y pueden no estar desglosadas por sexo. Otro problema es que los casos de violencia y acoso no se denuncian suficientemente por temor a sufrir victimización y porque en muchos países no existen mecanismos de seguimiento y de control del cumplimiento de la ley eficaces o accesibles. A petición de sus mandantes, la Oficina evaluará la disponibilidad actual de datos sobre violencia y acoso con miras a desarrollar una metodología nueva y coherente para medir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Además, recopilará información comparada sobre leyes y prácticas nacionales para reforzar la asistencia que brinda a los Estados Miembros.
24. La mejora de la base de conocimientos es, por lo tanto, un punto de partida esencial para muchas actividades futuras de la Oficina. En consulta con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y a partir de la evaluación de las necesidades de los mandantes de la OIT, la Oficina llevará a cabo investigaciones sobre temas pertinentes que servirán de base para entablar un diálogo en materia de políticas que sea significativo y realizar actividades de sensibilización y emprender acciones a todos los niveles.
25. En cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), la Oficina desarrollará una serie de iniciativas que incluirán actividades de formación y otras oportunidades de aprendizaje, así como una plataforma de intercambio de conocimientos para los mandantes de la OIT y otras partes interesadas que facilite el acceso a productos de información, investigación y aprendizaje. La OIT considerará el aprovechamiento del potencial de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular para mejorar el entendimiento mutuo y el intercambio de conocimientos. También facilitará el diálogo entre las instituciones, las redes y los comités tripartitos pertinentes para asegurar la coherencia de los programas y las políticas.
26. A lo largo de los años, la OIT ha desarrollado una serie de herramientas, módulos de formación y materiales de otro tipo sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. La Oficina realizará un inventario de los materiales existentes, los revisará y actualizará para adaptarlos a los nuevos instrumentos, y los utilizará para fortalecer la capacidad de los mandantes a nivel regional, nacional, sectorial y del lugar de trabajo. Al mismo tiempo, desarrollará herramientas prácticas para todos los actores implicados en los procesos legislativos de ámbito nacional y en la formulación de legislación laboral, planes estratégicos de cumplimiento de la legislación, políticas en el lugar de trabajo y sistemas de gestión, así como de las orientaciones conexas.
27. El Convenio núm. 190 establece que los Miembros deberán adoptar legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. En el contexto de la labor que está realizando para promover la aplicación efectiva del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Oficina seguirá prestando asistencia técnica sobre las formas de luchar contra la discriminación y promover la igualdad.

- 28.** El Convenio núm. 190 también prevé la extensión o adaptación de las medidas de SST existentes para que cubran la violencia y el acoso. En el marco de la promoción del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), la OIT proporcionará pautas de orientación concretas sobre la manera de adaptar las políticas nacionales en materia de SST, y otras medidas, para que incluyan la violencia y el acoso. La OIT también seguirá promoviendo las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)* y explorará cómo éstas pueden ayudar a prevenir, gestionar y abordar de manera más eficiente los factores relacionados con los riesgos psicosociales, en particular los relativos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- 29.** En algunos casos, los miembros del Poder Judicial y de los órganos de solución de conflictos, los juristas, los inspectores del trabajo y los profesionales de la SST, entre otros, pueden no saber cómo identificar y abordar los riesgos de violencia y acoso o cómo acceder a la justicia, los mecanismos de control del cumplimiento de la ley y las medidas de reparación. Dado el importante papel de estos actores en la aplicación de los nuevos instrumentos, la OIT desarrollará su capacidad mediante academias y cursos de ámbito regional y mundial, que incluirán actividades realizadas conjuntamente con el Centro de Turín, así como mediante la actualización de los módulos y los materiales de formación existentes para adaptarlos a los nuevos instrumentos.
- 30.** Los representantes de los empleadores y los trabajadores tuvieron un papel activo en el proceso de elaboración de los instrumentos. A petición de las organizaciones interesadas, la OIT proporcionará asistencia técnica, a través de ACT/EMP y ACTRAV, para apoyar a los interlocutores sociales y ayudarles en la promoción, ejecución y difusión de los nuevos instrumentos. Esta asistencia podría incluir la elaboración de directrices y materiales para definir las funciones y responsabilidades de todas las partes concernidas y mejorar la base de conocimientos sobre buenas prácticas relativas a las políticas y herramientas aplicables en el lugar de trabajo que estén en consonancia con los nuevos instrumentos.
- 31.** Para que la prevención y la protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo sean eficaces, es importante que se tengan en cuenta las necesidades y circunstancias específicas de las pequeñas y medianas empresas (pymes), incluidas las de la economía informal. La OIT seguirá prestando asistencia a sus mandantes en la elaboración de orientaciones y herramientas claras para aplicar los instrumentos e idear medidas prácticas que permitan prevenir y abordar la violencia y el acoso en las pymes.
- 32.** El Departamento de Comunicación e Información al Público de la OIT preparará una estrategia de comunicación para promover la ratificación y la aplicación del Convenio entre los principales destinatarios de la OIT, en coordinación con los departamentos pertinentes y las oficinas exteriores de la OIT. La estrategia de comunicación incluirá una campaña de sensibilización a escala mundial sobre las diversas formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo y sus efectos negativos en las personas, las empresas y la sociedad en general, así como sobre las medidas para prevenir, abordar y cambiar estos comportamientos. Tras la exitosa experiencia de la conmemoración del centenario de la OIT, se adaptará la campaña mundial para que las oficinas exteriores de la OIT y los interlocutores sociales puedan reproducirla a escala regional y local. En estas campañas se utilizarán todo tipo de medios de comunicación y formas de expresión artística, se contará con la participación de personalidades eminentes e influyentes, y se aprovechará el impulso generado por los días internacionales.

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

33. Las alianzas son esenciales para aprovechar los conocimientos generales y especializados, ampliar el alcance de las actividades, generar economías de escala y avanzar en los valores y las normas internacionales del trabajo de la OIT. La Oficina promoverá sus actuales alianzas de colaboración con organizaciones internacionales y regionales, que incluyen alianzas con instituciones financieras internacionales, comunidades económicas regionales e interlocutores sectoriales, además de establecer otras nuevas alianzas.
34. La OIT promocionará los nuevos instrumentos en el marco de los numerosos procesos e iniciativas de ámbito mundial y regional en curso, incluidos los promovidos por las Naciones Unidas. Esto permitirá ampliar el alcance a otros destinatarios, además de los mandantes de la OIT, y encontrar posibles sinergias y complementariedades en aras de lograr una mejor eficacia en función de los costos y un mayor impacto. La OIT aprovechará también los cauces ya existentes, como los mecanismos de derechos humanos y los acontecimientos recurrentes, con el fin de integrar el Convenio núm. 190 en el sistema multilateral para hacer que el final de la violencia y el acoso sea una realidad para todos.
35. El Convenio núm. 190 también ofrece una oportunidad estratégica para poner de relieve el valor añadido del tripartismo, así como sus contribuciones específicas a la consecución de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible consensuados internacionalmente, entre ellos los objetivos 3, 5, 8, 10 y 16. El Convenio núm. 190 tiene un gran potencial para contribuir a un crecimiento económico más equitativo y aprovechar los cambios sociales y culturales a fin de lograr que el mundo del trabajo, y la sociedad en general, se basen en la dignidad y el respeto.
36. Se obtendrán los recursos financieros necesarios para aplicar esta estrategia en el contexto del programa de trabajo y el marco de resultados de la OIT a escala mundial y de los países, mediante el recurso a todas las fuentes de financiación de que dispone la Oficina con arreglo al marco integrado de recursos. Como se prevé que la estrategia estará vigente seis años, las discusiones sobre los programas y presupuestos futuros también serán pertinentes. La aprobación por parte del Consejo de Administración del Programa y Presupuesto para 2020-2021, con un resultado específico en materia de violencia y acoso, facilitaría la asignación y movilización de los recursos extrapresupuestarios requeridos.

C. Marco institucional para la aplicación de la estrategia

37. El nuevo Convenio y la nueva Recomendación brindan a la Oficina la oportunidad de predicar con el ejemplo y convertirse en un empleador ejemplar en cuanto a la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso. Bajo el liderazgo y la coordinación de su Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, la Oficina revisará sus normativas, reglamentos, políticas, procedimientos y mecanismos internos pertinentes en materia de recursos humanos para asegurarse de que son compatibles con los nuevos instrumentos y hacer posible la prevención y la eliminación efectivas de todas las formas de violencia y acoso. Se utilizarán estrategias de campaña proactivas para concienciar a todo el personal de la OIT de su derecho a un entorno laboral respetuoso y a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, así como de las expectativas y obligaciones que recaen sobre ellos a este respecto. En este ámbito, se impartirá formación práctica sobre prevención de abusos y se fomentará una cultura de respeto en el lugar de trabajo. Además, se intensificarán los esfuerzos para informar al personal de que existen mecanismos de rendición de cuentas que proporcionan una reparación efectiva y activan respuestas disciplinarias y administrativas proporcionadas y, de ese modo, incrementar la confianza del personal en tales mecanismos.

Esto conferirá mayor legitimidad y credibilidad al compromiso de la OIT de promover un mundo del trabajo basado en la dignidad y el respeto.

- 38.** Por el carácter multidimensional de la eliminación de la violencia y el acoso, será necesario coordinar los esfuerzos de varios departamentos técnicos de la sede y las oficinas exteriores, como se describe a continuación.
- En la sede se creará un grupo de trabajo técnico, formado por representantes del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y del VIH y el sida en el mundo del trabajo, el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, y el Servicio de Migraciones Laborales; ACT/EMP; ACTRAV; el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo; el Departamento de Gobernanza y Tripartismo y el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo, la Unidad de Derecho del Trabajo y Reforma y el Servicio de Mejores Trabajos; el Departamento de Políticas Sectoriales; el Departamento de Empresas; el Departamento de Estadística; el Departamento de Investigaciones; el Departamento de Comunicación e Información al Público; el Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores, y el Centro de Turín.
 - Se seleccionará a un coordinador de la OIT de cada región para que forme parte del grupo de trabajo técnico y se responsabilice de captar y coordinar las contribuciones y velar por una gestión adecuada de las consultas y la comunicación entre los diferentes participantes, en especial las oficinas de la OIT interesadas.
 - A reserva de que se obtenga la financiación necesaria, a finales de 2021 se celebrará un foro interregional de intercambio de conocimientos para los representantes de la sede y de las oficinas exteriores con el objetivo de determinar las lecciones extraídas y aportar ideas para las siguientes etapas de la estrategia, que incluirán la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular.

Proyecto de decisión

39. El Consejo de Administración:

- a) solicita al Director General que tome 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, y*
- b) solicita al Director General que examine la aplicación de la estrategia e informe regularmente al Consejo de Administración al respecto.*