



**Quinto punto del orden del día:  
La violencia y el acoso contra las  
mujeres y los hombres en el mundo  
del trabajo**

**Informes de la Comisión normativa:  
Resolución y conclusiones propuestas  
presentadas para su adopción por la  
Conferencia**

Las presentes *Actas Provisionales* contienen el texto de la resolución y las conclusiones propuestas presentadas por la Comisión Normativa: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se ha publicado en el sitio web de la Conferencia en *Actas Provisionales* núm. 8B y se somete para su adopción por la Conferencia a reserva de la introducción de correcciones, que los miembros de la Comisión podrán presentar hasta el 15 de junio de 2018 a las 18 horas.

Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades de la OIT y contribuir a la neutralidad climática. Se ruega a los delegados y a los observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir copias adicionales. Todos los documentos de la CIT se pueden obtener en línea en la dirección [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

---

**Resolución para inscribir en el orden  
del día de la próxima reunión ordinaria  
de la Conferencia un punto titulado  
«La violencia y el acoso en el mundo del trabajo»**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo adoptado el informe de la Comisión encargada de examinar el quinto punto del orden del día,

Habiendo aprobado en particular como conclusiones generales, y para fines de consulta con los gobiernos, las propuestas para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,

*Decide* inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo» para su segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

---

## CONCLUSIONES PROPUESTAS

### A. FORMA DE LOS INSTRUMENTOS

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar normas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

2. Estas normas deberían revestir la forma de un convenio complementado por una recomendación.

### B. DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. A efectos de estas normas:

- a)* el término «violencia y acoso» en el mundo del trabajo debería entenderse como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico; este término incluye la violencia y el acoso de género;
- b)* la violencia y el acoso por razón de género deberían entenderse como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluyen el acoso sexual;
- c)* el término «trabajador» debería abarcar a las personas en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices; los trabajadores despedidos o suspendidos; los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo.

4. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo deberían abarcar situaciones que ocurren en el transcurso del trabajo, vinculadas al trabajo o que resulten del mismo:

- a)* en el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b)* en los lugares en que el trabajador cobra, descansa o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;
- c)* en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo;
- d)* en los desplazamientos o viajes por motivos relacionados con el trabajo, así como en eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- e)* en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación, y
- f)* en el alojamiento proporcionado por el empleador.

5. Las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser empleadores y trabajadores, y sus respectivos representantes, o terceros, incluidos los clientes, los proveedores de servicios, los usuarios, los pacientes y el público.

---

C. CONCLUSIONES PROPUESTAS CON MIRAS  
A LA ADOPCIÓN DE UN CONVENIO

6. El convenio debería incluir un preámbulo con el tenor siguiente:

- a) recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b) reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- d) reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;
- e) recordando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;
- f) recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos, y que todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;
- g) reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social;
- h) reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen en su carrera profesional;
- i) considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;
- j) reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y considerando que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y las relaciones de poder desiguales por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y
- k) considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad y la seguridad y salud, y que el mundo del trabajo, sus instituciones y los gobiernos pueden ayudar, como parte de otras medidas nacionales, a reconocer, afrontar y abordar la violencia doméstica.

7. Todo Miembro que ratifique el convenio debería reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y, de conformidad con la legislación y las circunstancias

---

nacionales, adoptar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que consista entre otras cosas en:

- a) prohibir por ley todas las formas de violencia y acoso;
- b) velar por que se incluya la cuestión de la violencia y el acoso en las políticas aplicables;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento y fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y dispongan de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación, formación y sensibilización, y
- h) garantizar medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo mediante los servicios de inspección del trabajo u otros organismos competentes.

### **Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección**

8. Con objeto de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro debería respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como el fomento del trabajo decente y seguro.

9. Todo Miembro debería adoptar una legislación nacional que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

10. Todo Miembro debería adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación a todos los trabajadores, incluidas las mujeres trabajadoras, así como a aquellos trabajadores que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o grupos en situación de vulnerabilidad que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### **Medidas de prevención**

11. Todo Miembro debería adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) identificar, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y por otros medios aplicables, los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso;
- b) adoptar medidas para proteger de manera efectiva a dichos trabajadores, y
- c) proteger la privacidad de las personas interesadas y la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda.

---

12. Todo Miembro debería adoptar una legislación nacional que exija a los empleadores que tomen medidas, en la medida en que sea razonable y factible, para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, en particular, para:

- a) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales conexos, en la organización de la seguridad y salud en el trabajo;
- b) adoptar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política relativa a todas las formas de violencia y acoso;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) informar y capacitar a los trabajadores sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

### **Control de la aplicación, seguimiento y apoyo a las víctimas**

13. Todo Miembro debería adoptar medidas adecuadas para:

- a) supervisar y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) velar por que todas las personas interesadas dispongan de fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos de notificación y de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces en caso de violencia y acoso, que comprendan:
  - i) mecanismos de presentación de quejas e investigación en el lugar de trabajo;
  - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
  - iii) acceso a los tribunales y otras jurisdicciones;
  - iv) protección de los querellantes, los testigos, y los denunciantes frente a la victimización y las represalias, y
  - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes;
- c) prever, cuando proceda, sanciones para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- d) asegurar que las víctimas de violencia de género en el mundo del trabajo tengan un acceso efectivo a mecanismos de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación eficaces, seguros y que tengan en cuenta las consideraciones de género;
- e) reconocer los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo y tomar medidas para abordarlos;
- f) velar por que todo trabajador tenga derecho a sustraerse de una situación de trabajo sin sufrir consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud a consecuencia de actos de violencia y acoso, y
- g) velar por que los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultados para actuar en caso de violencia y acoso, entre otras cosas para dictar órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata o que impongan la

---

interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida o la salud de los trabajadores.

### **Apoyo y orientaciones**

14. Todo Miembro debería, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, esforzarse por asegurar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración, y
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades pertinentes, y se emprendan iniciativas al respecto, incluidas campañas de sensibilización.

### **Medios de aplicación**

15. El convenio debería aplicarse por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, entre otras cosas, ampliando o adaptando las medidas de seguridad y salud en el trabajo vigentes para que abarquen la violencia y el acoso y elaborando medidas específicas cuando sea necesario.

## **D. CONCLUSIONES PROPUESTAS CON MIRAS A LA ELABORACIÓN DE UNA RECOMENDACIÓN**

16. La recomendación debería contener un preámbulo en el que se indique que las disposiciones de la misma deberían considerarse conjuntamente con las del convenio.

### **Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección**

17. Al adoptar un enfoque inclusivo e integrado para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, así como en el derecho penal, según proceda.

18. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

19. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

- a) fomentar la negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y tratar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y
- b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la compilación y divulgación de información acerca de las tendencias y buenas prácticas sobre el proceso de negociación y el contenido de los convenios colectivos.

20. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus

---

migratorio, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en los países de origen, tránsito y destino, según proceda.

21. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

### **Medidas de prevención**

22. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo.

23. Los Miembros deberían especificar, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política sobre violencia y acoso adoptada por el empleador a la que se hace referencia en el punto 12, *b)*, y dicha política debería:

- a)* afirmar que la violencia y el acoso no se han de tolerar;
- b)* establecer programas de prevención de la violencia y el acoso con objetivos medibles, si procede;
- c)* definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los empleadores;
- [d)* *contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, y*
- e)* *disponer que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con la violencia y el acoso se tomen debidamente en consideración y adoptar las medidas que correspondan.*

24. *En las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo que se mencionan en el punto 12, c), se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, en particular los peligros y riesgos psicosociales, incluidos los generados por terceros como los clientes, los proveedores de servicios, los usuarios, los pacientes o el público, así como la discriminación, la existencia de relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.*

25. *Los Miembros deberían adoptar medidas específicas para los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, los servicios, el trabajo en el sector de la salud, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.*

26. *Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no tengan como consecuencia la restricción de la participación o la exclusión de las mujeres o de grupos vulnerables en empleos, sectores u ocupaciones específicos, entre otros:*

- a)* *los trabajadores jóvenes y de edad;*
- b)* *las trabajadoras embarazadas o lactantes y los trabajadores con responsabilidades familiares;*
- c)* *los trabajadores con discapacidad;*
- d)* *los trabajadores que viven con el VIH;*
- e)* *los trabajadores migrantes;*



- 
- f) *los trabajadores de pueblos indígenas y tribales;*
  - g) *los trabajadores que son miembros de minorías étnicas o religiosas;*
  - h) *los trabajadores afectados por el sistema de castas, e*
  - i) *los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género.*

### **Control de la aplicación, seguimiento y apoyo a las víctimas**

27. *Las vías de recurso y reparación apropiadas y efectivas en caso de violencia y acoso que se mencionan en el punto 13, b), no deberían limitarse al derecho del trabajador a renunciar al empleo y percibir una indemnización y deberían comprender:*

- a) *la readmisión del trabajador;*
- b) *la indemnización por daños materiales y morales;*
- c) *la imposición de órdenes que exijan al empleador la adopción de medidas de aplicación inmediata para poner fin a determinados comportamientos o la modificación de políticas o prácticas, y*
- d) *el pago de los honorarios de la asistencia letrada y las costas.*

28. *Las víctimas de violencia y acoso deberían tener derecho a percibir una indemnización en caso de discapacidad psicosocial o física que les incapacite para trabajar.*

29. *Los mecanismos de solución de conflictos especializados en casos de violencia de género que se mencionan en el punto 13, d), deberían incluir:*

- a) *tribunales con personal especializado en asuntos de violencia de género;*
- b) *procedimientos acelerados;*
- c) *asistencia y asesoramiento jurídicos para los querellantes;*
- d) *guías y otros medios de información disponibles en los idiomas de uso corriente en el país, y*
- e) *la inversión de la carga de la prueba.*

30. *El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación especializados para las víctimas de violencia de género que se mencionan en el punto 13, d), deberían comprender:*

- a) *el apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;*
- b) *servicios de asesoramiento e información, en particular en el lugar de trabajo;*
- c) *un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;*
- d) *servicios de emergencia;*
- e) *la atención y tratamiento médicos;*
- f) *centros de crisis (incluidos los centros de acogida), y*
- g) *unidades especializadas de la policía para ayudar a las víctimas.*

---

31. *Las medidas para contrarrestar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el punto 13, e), deberían comprender:*

- a) *una licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica;*
- b) *horarios de trabajo flexibles para las víctimas de acoso y de violencia doméstica;*
- c) *el traslado temporal o permanente de las víctimas de violencia doméstica a otros lugares de trabajo;*
- d) *una protección temporal contra el despido para las víctimas de violencia doméstica;*
- e) *evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo específicamente centradas en la violencia doméstica;*
- f) *un sistema de referencia a las medidas públicas destinadas a mitigar la violencia doméstica, cuando existan, y*
- g) *la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.*

32. *Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían recibir asistencia en forma de acompañamiento psicológico u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y facilitar su reincorporación al trabajo.*

33. *Los inspectores del trabajo y otras autoridades competentes deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso, los peligros y riesgos psicosociales, la violencia de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.*

34. *El mandato de los órganos nacionales responsables de la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*

35. *Los Miembros deberían reunir y publicar datos estadísticos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos de trabajadores a los que se hace referencia en el punto 10.*

### ***Apoyo y orientaciones***

36. *Los Miembros deberían elaborar, aplicar y difundir:*

- a) *programas destinados a hacer frente a los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, como la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;*
- b) *directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para ayudar a los jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros funcionarios públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso, así como para ayudar a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a prevenir y tratar la violencia y el acoso;*
- c) *modelos de códigos de buenas prácticas, políticas en el lugar de trabajo y herramientas de evaluación de riesgos de alcance general o sectorial para todas las formas de violencia y acoso, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso;*

- 
- d) *campañas de sensibilización, en los diferentes idiomas del país, así como en los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los querellantes, los testigos y los denunciantes;*
  - e) *planes de estudios que integren las cuestiones de género en todos los niveles del sistema educativo y en la formación profesional;*
  - f) *programas de formación y contenidos destinados a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia de género, sus causas y factores de riesgo subyacentes, y*
  - g) *campañas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, sanos, armoniosos y libres de violencia y acoso.*

*37. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores de la economía informal y sus asociaciones para prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso en la economía informal.]*