



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PROVINCIAL DE NAPO

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO**

2025

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
JUNIO - 2025

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. BASE LEGAL.....	5
3. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-2025	8
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
3.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA.....	8
3.4 FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.....	8
3.5 RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN	10
3.6 FUNCIONES DE LOS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN	10
Representante legal:.....	10
Psicóloga Institucional	10
Médico Institucional:	11
Subdirección de Talento Humano:.....	11
Integrantes de Organismos Paritarios de Seguridad e Higiene del Trabajo:	11
Trabajador(a) social o quien hiciere sus veces:.....	12
Jefes o responsables de área:	12
3.7 INDICADORES DE GESTIÓN Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN	12
3.8. ASPECTOS CLAVE A CONSIDERAR EN EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	13

PROGRAMA

Prevención De Riesgos Psicosociales Del Gobierno Autónomo
Descentralizado Provincial De Napo



CÓDIGO: USSO-PPC-03-2025	VERSIÓN: 1.0	NÚMERO DE FOJAS: 13
------------------------------------	------------------------	-------------------------------

PROTOCOLO:

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PROVINCIAL DE NAPO**

RUBRO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA	FECHA
REVISADO Y APROBADO POR:	Abg. Christian Rolando Guerrero Mangui Director Administrativo	 Firmado electrónicamente por: CHRISTIAN ROLANDO GUERRERO MANGUI Validar únicamente con FirmaEC	
	Tlgo. Milton Salomón Carrera López Subdirector de Talento Humano	 Firmado electrónicamente por: MILTON SALOMON CARRERA LOPEZ Validar únicamente con FirmaEC	
ELABORADO POR:	Psicól. Jennifer Dayana Frías Garzón Analista 2 Psicóloga Institucional	 Firmado electrónicamente por: JENNIFER DAYANA FRIAS GARZON Validar únicamente con FirmaEC	03/06/2025

1. INTRODUCCIÓN

Desde algunos años se ha considerado que las enfermedades mentales afectan el desempeño de los trabajadores, sin embargo, investigaciones han revelado que las situaciones del entorno laboral denominadas “Riesgo Psicosocial” pueden contribuir, producir, agravar problemas de salud mental y física. Por ejemplo, la percepción de sobrecarga de trabajo se ha asociado con accidentes en trabajadores jóvenes, la falta de control sobre el entorno de trabajo genera daño a la salud.

Se ha comprobado que el riesgo psicosocial también puede generar depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones en el sueño, entre otros. Desde esta perspectiva, los riesgos psicosociales constituyen un reto en Seguridad y Salud en el Trabajo ya que no solo afectan significativamente la salud de los trabajadores sino también tienen efectos negativos para las empresas, organizaciones y gobiernos, esto se refleja en altos índices de ausentismo, presentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, compensaciones, rehabilitación, indemnización y jubilación anticipada de los trabajadores afectados.

Para entender mejor el riesgo psicosocial, es necesario conocer que estos riesgos no son independientes; por ejemplo, el acoso laboral, sexual, violencia, entre otros tienen su origen en los factores de riesgo psicosocial.

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”.

Para la OIT, “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. El estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental y física y el bienestar de una persona”.

La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo define a los riesgos psicosociales como aquellos que “se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión”.

A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir el riesgo psicosocial, en Ecuador en su Constitución Política en el artículo 331 y 393; y el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica.

En el Art. 1 del Acuerdo Ministerial 398 “PROHIBIDO TERMINACION DE RELACION LABORAL A PERSONAS CON VIH-SIDA”, publicado en el registro oficial 322 del 27 de julio de 2006, establece: “(...) se prohíbe la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno del empleador,

por desahucio, o por despido de trabajadores y trabajadoras por su estado de salud que estén viviendo con VIH-SIDA (...)", el mencionado Acuerdo también señala que se deberá cumplir con el programa de prevención de riesgos psicosociales, para asegurar la protección de los trabajadores y servidores. El Acuerdo Ministerial 82, expedido el 16 de Junio de 2017 establece la "NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL" en el Art. 9, dispone: "(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (...)" . Finalmente, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial 244 "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO" establece "Todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial; en el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo", que se encuentra anexo al presente instrumento; y, demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo.

2. BASE LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

Artículo 11 señala: "*Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación*".

Artículo 33 establece que: "*El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado*"

Artículo 47, numeral 5 establece que: "*El Estado reconoce a las personas con discapacidad en derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, fomentando sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas*"

Artículo 66, referente a los derechos de libertad, garantiza en su numeral 3, el derecho de libertad de integridad personal, es decir física, psíquica, moral y sexual; y, en el numeral 11 del mismo artículo, garantiza el derecho a la libertad de guardar reserva de sus convicciones, señalando que:

"nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas, en ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o de sus legítimos representantes la información personal o de terceros sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político; ni sobre datos referenciales a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica."

Artículo 331 garantiza a las mujeres: *"...igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo."*

Declaración Universal de Derechos Humanos

Los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclaman que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna. El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial No. 177 del 03 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo

De las páginas 6 a la 14 del Convenio ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 641 del 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares; en su artículo 3 señala que: *"...con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada país Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales"*

Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 – Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Publicada en el Registro Oficial del Ecuador, Suplemento 461 de 15 noviembre de 2004, emite el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en su artículo 11 dispone que: *"En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial, además de fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su*

estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo" Esta misma decisión indica que en artículo 26, que: "El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias"

Ley Orgánica de Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público señala como uno de sus objetivos y principios la no discriminación e inclusión laboral.

Acuerdo Ministerial Nro. 398, publicado en el registro oficial 322, del 27 de julio de 2006 expide: La Normativa Regulatoria en Materia Laboral

Esta prohíbe la terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA.

Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2017-0082 de 16 de junio 2017

La Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral emitida mediante Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2017-0082 de 16 de junio 2017, tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales.

Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

La disposición general tercera del Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo expedido mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 de 22 de diciembre de 2020 establece que "El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales" y el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo", deberán ser registrados, implementados y reportados cada año al Ministerio del Trabajo. La Unidad de Salud y Seguridad en el Trabajo, y la gestión de Trabajo Social determinará los formatos y lineamientos bajo los cuales se implementará el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo", así como los mecanismos de control para su ejecución"

3. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-2025

3.1 OBJETIVO GENERAL

Prevenir y minimizar los riesgos psicosociales en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de las/los trabajadores y/o servidores en los espacios laborales del GADP de Napo, garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.
- ✓ Implementar acciones para fomentar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad, características personales y/o sociales además de otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.

3.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA

El presente programa es de aplicación obligatoria para los(as) funcionarios(ías), servidores(as) y trabajadores (as) que laboran en el GADP de Napo.

3.4 FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

Para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales en el GADP de Napo, se realizará las siguientes actividades:

Actividades enfocadas en la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial

- 1) Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales.
- 2) Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales institucionales.
- 3) Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.
- 4) Aplicar a todo el personal del nivel central el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

emitido por el Ministerio del Trabajo a manera de seguimiento a las medidas preventivas implementadas durante el ejercicio fiscal 2024, a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.

5) Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.

Una vez implementado el presente programa, se aplicará nuevamente el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial para determinar la eficiencia del Plan de Acción aplicado durante el ejercicio fiscal 2025.

Actividades enfocadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral

6) Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.

7) Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA, el programa deberá contener como mínimo las siguientes actividades:

- Sensibilización: Definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias.
- Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial.
- Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria.

Actividades enfocadas a garantizar la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

8) Socializar el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

9) Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.

10) Realizar talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.

Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención de

discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.

3.5 RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN

El equipo de trabajo responsable de la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales del GADP de Napo estará integrado por:

- Representante legal del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo.
- Responsable de seguridad y salud en el trabajo.
- Médico ocupacional institucional.
- Subdirector de Talento Humano.
- Integrantes del organismo paritario de seguridad y salud en el trabajo del GADP de Napo.
- Trabajador(a) social.
- Psicólogo (a) institucional.

Al equipo deberán integrarse:

- Jefes o responsables de área.
- Servidores(as) y trabajadores(as).
- Personas designadas por la máxima autoridad o su delegado/a.

En este sentido, todos quienes conforman el GADP de Napo, son responsables de participar en las actividades encaminadas a gestionar la seguridad y salud en el ambiente laboral a fin de prevenir accidentes, enfermedades, daños o lesiones que afecten a la salud física y mental.

3.6 FUNCIONES DE LOS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN

Representante legal:

- a) Garantizar el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial mediante la generación de recursos y apoyo necesario al equipo de trabajo responsable.
- b) Coordinar la gestión del equipo de trabajo responsable y realizar la evaluación periódica de los resultados alcanzados.

Psicóloga Institucional

- a) Estructurar y desarrollar el programa de prevención de riesgo psicosocial.

PROGRAMA

Prevención De Riesgos Psicosociales Del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial De Napo



- b) Promover buenas prácticas de seguridad y prevención de riesgo psicosocial de los servidores(as) y/o trabajadores(as).
- c) Gestionar capacitaciones sobre la prevención del riesgo psicosocial.
- d) Informar periódicamente de los resultados alcanzados en los programas a sus directivos.
- e) Coordinar con trabajo social las acciones referentes a las capacitaciones y talleres de prevención de riesgos psicosocial.

Técnicos de Seguridad

- a) Reportar en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo el programa de prevención de riesgo psicosocial.

Médico Institucional:

- a) Apoyar el desarrollo e implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial.
- b) Estructurar y desarrollar el plan de acción del programa de prevención de VIH-SIDA.
- c) Brindar atención médica a los(as) servidores(as) y trabajadores(as); en caso de ser necesario coordinar la referencia para atención especializada, guardar la confidencialidad del paciente.
- d) Capacitar sobre la prevención del VIH SIDA.
- e) Informar periódicamente de los resultados alcanzados en los programas a sus directivos.
- f) Participar en el reporte del programa de prevención de riesgo psicosocial al Ministerio del Trabajo si ellos lo solicitaran.

Subdirección de Talento Humano:

- a) Apoyar en la implementación y desarrollo del programa de prevención de riesgo psicosocial mediante:
- b) Acciones necesarias que faciliten el cumplimiento del programa por parte del equipo de trabajo responsable de seguridad y salud ocupacional del GADP de Napo.
- c) Entrega de información necesaria del personal del GADP de Napo para facilitar la evaluación del riesgo psicosocial.

Integrantes de Organismos Paritarios de Seguridad e Higiene del Trabajo:

- a) Apoyar en la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial:

- b) Gestionar capacitaciones en coordinación con el técnico y/o delegados de seguridad y salud ocupacional además de generar una participación activa en talleres, reuniones, campañas, etc. respecto a la prevención de riesgos laborales.
- c) Seguimiento al cumplimiento de las actividades planificadas.

Trabajador(a) social o quien hiciere sus veces:

- a) Realizar acciones de apoyo al personal, considerando el abordaje de los determinantes psicosociales en cada caso y el apoyo a los familiares que así lo requieran.
- b) Apoyar al médico institucional y al técnico o delegado(a) de seguridad y salud ocupacional, en la realización de actividades de capacitación, sensibilización y seguimiento de actividades orientadas a la prevención del riesgo psicosocial y VIH- SIDA.
- c) Gestionar o coordinar talleres de sensibilización en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.
- d) Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto, cuando existan denuncias de carácter interpersonal, presuntos hechos de discriminación, acoso laboral, violencia u otras situaciones de riesgo psicosocial.
- e) Activar protocolos de resolución de conflictos interpersonales.

Jefes o responsables de área:

Apoyar la implementación y desarrollo del programa de prevención de riesgo psicosocial mediante:

- a) Acciones necesarias que faciliten el cumplimiento del programa por parte del equipo de trabajo responsable de seguridad y salud ocupacional del GADP de Napo.
- b) Buenas prácticas dentro del área que dirige.
- c) Apoyo y soporte al personal de su área.

3.7 INDICADORES DE GESTIÓN Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN

Indicadores de gestión: Cada una de las actividades del programa de prevención será evaluada por un indicador (actividad ejecutada / actividad planificada), el cual, será reportado en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo.

Medios de verificación: Para cada actividad del programa, se han establecido medios de verificación específicos con el fin de evidenciar el cumplimiento del mismo.

3.8. ASPECTOS CLAVE A CONSIDERAR EN EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

La implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales es obligatoria para personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con un número mayor a 10 trabajadores/servidores.

La evaluación del riesgo psicosocial se aplicará a todos los trabajadores/servidores de personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas.

Los indicadores de gestión del programa de prevención de riesgo psicosocial se reportarán cada año en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo.

Los medios de verificación indicados en el programa serán solicitados por la autoridad laboral en inspecciones y visitas realizadas a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas.

Los talleres de sensibilización en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral deberían ser realizados o gestionados por personal con conocimiento en psicosociología laboral.