



# **Documento Guía Actividad C<sub>2</sub>: “Levantamiento de riesgos y medidas específicas: violencia” (EAC04, EAC10)**

**Estrategia Accidentabilidad 2025**

# Guía Rápida

En la actividad C2 “Levantamiento de riesgos y medidas específicas: violencia” se espera que el experto seleccione **UNA de las siguientes asistencias técnicas** (se detallan más adelante en el documento), según su criterio experto y entendimiento de la realidad de la sucursal:

- Asesoría de violencia
- Asesoría Ley Karin. Escenario 1 donde la empresa no tiene nada implementado
- Asesoría Ley Karin. Escenario 2 donde la empresa sí tiene avances en la implementación de la ley

Transversal a la elección de la asistencia técnica, se espera que la visita cumpla con la siguiente estructura:

1. Proporcionar el contexto de la asesoría seleccionada, presentar un resumen y compartir el material disponible a la empresa
2. Aplicar lista de verificación (para asesoría transversal de violencia y Asesoría Ley Karin Escenario 2) o hacer difusión (para Asesoría Ley Karin Escenario 1), según sea el caso.
3. En base a los resultados obtenidos (si aplicaste lista de verificación) o las obligaciones de la empresa (si hiciste difusión), define medidas a través de compromisos, estableciendo fechas y responsables para su implementación.
4. Consensuar una actualización de la MIPER de la empresa en base a los riesgos levantados. Dejarlo como obligación para la empresa y NO COMO TRABAJO PARA EL EXPERTO EN LA MISMA VISITA

**Revisar en detalle el resto del documento para profundizar en los puntos enlistados previamente y en la estructura de la actividad.**

# Índice

I.	Preparación previa.....	4
1.	Contexto actividad.....	4
II.	Estructura de la visita.....	6
1.	Introducción y avance de medidas preventivas .....	6
2.	Desarrollo de la asistencia técnica.....	6
2.1	Asesoría violencia .....	6
2.2	Asesoría Ley Karin .....	8
	Escenario 1: la empresa NO tiene ningún avance en materia de Ley Karin.....	8
	Escenario 2: la empresa tiene avances en implementación de Ley Karin .....	9
3.	Actualización MIPER .....	11
III.	Respaldo y cierre de la actividad .....	13
IV.	Anexos.....	14
1.	Capacitaciones .....	14

# I. Preparación previa

## 1. Contexto actividad

Recordar que la presente actividad es parte del flujo de la estrategia de accidentabilidad 2025 para las empresas **Críticas**, nos encontramos en la visita:

Tipo visita	Objetivo
<b>O</b> Presentación plan de trabajo en Casa Matriz	Presentar plan trabajo a nivel empresa
<b>A</b> Evaluación status y diagnóstico	Presentar plan trabajo en sucursal y asistir en levantar riesgos
<b>B</b> Sistematización de evaluación de riesgos	Asistir y sistematizar evaluación de riesgos y entrega de medidas
<b>C<sub>1</sub></b> Levantamiento de riesgos y medidas específicas	Co-evaluar riesgos específicos y entregar medidas
<b>&gt;&gt;&gt; C<sub>2</sub></b> <b>Levantamiento de riesgos y medidas específicas: violencia</b>	<b>Co-evaluar riesgos específicos y entregar medidas</b>
<b>C<sub>3</sub></b> Levantamiento de riesgos y medidas específicas: graves y fatales	Co-evaluar riesgos específicos y entregar medidas
<b>D</b> Verificación y control global	Verificar cumplimientos de compromisos y medidas

O bien, para las empresas **Pre-críticas**, corresponde a la segunda de las dos visitas definidas como intervención acotada. En este caso se considera una actividad C<sub>1</sub> por simplicidad, pero según la necesidad identificada por el experto podría reemplazarse por una C<sub>2</sub> ó C<sub>3</sub>. Lo importante es que para Pre-críticas son dos visitas: B y C

Tipo visita	Objetivo
<b>B</b> Sistematización de evaluación de riesgos	Asistir y sistematizar evaluación de riesgos y entrega de medidas
<b>&gt;&gt;&gt; C<sub>1</sub></b> <b>Levantamiento de riesgos y medidas específicas</b>	<b>Co-evaluar riesgos específicos y entregar medidas</b>

Te recordamos que según el segmento y realidad de accidentes (habituales, graves/fatales y/o violencia), existe un viaje de actividades definidos en el contexto de la estrategia. El detalle se encuentra en la presentación de la estrategia de accidentabilidad 2025 pero puedes revisar el detalle a continuación:

<b>O</b>	Presentación plan de trabajo en Casa Matriz
<b>A</b>	Evaluación status y diagnóstico
<b>B</b>	Sistematización de evaluación de riesgos
<b>C<sub>1</sub></b>	Levantamiento de riesgos y medidas específicas
<b>C<sub>2</sub></b>	Levantamiento de riesgos y medidas específicas: violencia
<b>C<sub>3</sub></b>	Levantamiento de riesgos y medidas específicas: Graves/ Fatales
<b>D</b>	Verificación y control global



		CM	Sucursal crítica																
6B	Habituales, Violencia & LGF	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>3</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	C <sub>2</sub>	→	D
	Habituales & Violencia	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	D		
	Habituales & LGF	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>3</sub>	→	C <sub>3</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	D		
	Solo habituales	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	D						
Medianas +	Habituales, Violencia & LGF	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>3</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	B	→	D
	Habituales & Violencia	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	D		
	Habituales & LGF	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>3</sub>	→	C <sub>3</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	D		
	Solo habituales	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	D						
Medianas	Habituales, Violencia & LGF	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>3</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	D		
	Habituales & Violencia	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	D				
	Habituales & LGF	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>3</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	D				
	Solo habituales	O	A	→	B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>1</sub>	→	B	→	D						
Pequeñas	Habituales, Violencia & LGF	O	A/B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>3</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	D								
	Habituales & Violencia	O	A/B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>2</sub>	→	D										
	Habituales & LGF	O	A/B	→	C <sub>1</sub>	→	C <sub>3</sub>	→	D										
	Solo habituales	O	A/B	→	C <sub>1</sub>	→	D												
Pre-Críticas			B	→	C <sub>1</sub>														

## II. Estructura de la visita

### 1. Introducción y avance de medidas preventivas

A modo de introducción de la visita, se espera:

1. Revisar dudas que tenga la empresa sobre la/las visita/s previas
2. Revisar avance en medidas preventivas, en línea con los compromisos establecidos previamente

Con respecto a la revisión de medidas, se espera una revisión rápida con la contraparte a modo de seguimiento pues hay considerada una actividad de verificación y control al final de viaje de la estrategia de accidentabilidad 2025. Te dejamos como referencia las siguientes consideraciones:

- Si extiendes el plazo de alguna medida, menciónalo en los acuerdos
- Si la empresa cumplió las medidas, menciónalo en el AOA
- Si consideras necesario dejar nuevas medidas adicionales, menciónalas en los acuerdos/compromisos

### 2. Desarrollo de la asistencia técnica

El objetivo de la actividad es aplicar una asistencia técnica específica en violencia, acorde a la realidad del centro de trabajo y las distintas intervenciones con foco en violencia y/o salud mental. Como experto debes **seleccionar SOLO UNA de las siguientes opciones**, revisa el detalle en las secciones posteriores.

- Asesoría de violencia
- Asesoría Ley Karin. Escenario 1
- Asesoría Ley Karin. Escenario 2

#### 2.1 Asesoría violencia

##### Resumen

##### En esta asesoría deberás

- ✓ Presentar metodología empresa de violencia en el trabajo
- ✓ Aplicar lista de verificación de la asistencia técnica
- ✓ Identificar áreas con mayores riesgos de violencia
- ✓ Ofrecer capacitaciones y material para abordar puntos levantados
- ✓ Consensuar medidas preventivas y registrar compromisos

Actualmente tenemos disponible 5 metodologías más específicas por rubro para abordar violencia y 1 metodología “transversal”.

Esperamos que en primera instancia se disponga del material de la metodología que aplique para el rubro en específico, en caso de no ser del rubro, deberemos de utilizar la metodología transversal. Las metodologías específicas que identificamos a la fecha son (disponibles en playbook). Recomendamos enfocarse en los enlaces indicados en cada una:

- a) Educación escolar – salud mental violencia** ([enlace playbook](#))
  - [Presentación empresa Escolar](#)
  - [LV Educación - violencia laboral](#)
- b) Educación preescolar – violencia laboral** ([enlace playbook](#))
  - [Presentación empresa Preescolar](#)
  - [LV educación preescolar - Violencia laboral](#)
- c) Seguridad privada – violencia laboral** ([enlace playbook](#))
  - [Presentación empresa Seguridad privada](#)
  - [LV Seguridad privada - Violencia laboral](#)
- d) Educación superior – violencia en el trabajo** ([enlace playbook](#))
  - [Presentación empresa Educación superior](#)
  - [LV - Ed superior – Violencia](#)
- e) Salud pública y privada – violencia en el trabajo** ([enlace playbook](#))
  - [Presentación empresa Salud](#)
  - [LV Salud - violencia en el trabajo](#)
- f) Transversal – violencia tipo II** ([enlace playbook](#))
  - [Presentación empresa Transversal](#)
  - [LV Transversal - violencia en el trabajo](#)

Durante la interacción con la empresa debemos con disponer el material empresa de la asistencia técnica. La presentación metodológica sin necesidad de revisar completa la presentación, donde a criterio de experto, decidirá láminas más relevantes a profundizar y poder dar contexto y fluidez a la actividad de violencia (Por ejemplo, para la de violencia transversal se recomienda revisar con empresa hasta la lámina 10 de la PPT empresa). Posterior a eso, se deberá aplicar la lista de verificación de la metodología.

Durante la aplicación de la lista de verificación daremos mayor énfasis en dos preguntas,

- 1.** Aquella pregunta que solicita saber si empresa tiene identificado los **riesgos de violencia en su MIPER o en su MAPA de riesgos**. Por ejemplo, en la LV de violencia Transversal es la pregunta **B.03** donde si no cumple, deberemos apoyar a la empresa a identificar los lugares de mayor potencial de riesgos de violencia, basado en la información proporcionada durante la visita con la empresa. Obteniendo al menos 1 lugar con mayor exposición a riesgo de violencia, para sumar como compromiso y que empresa lo agregue en su matriz de riesgos/mapa de riesgos.

2. Aquella pregunta que solicita saber si empresa tiene **capacitaciones o cursos respecto a violencia**. Por ejemplo, en la LV de violencia Transversal es la pregunta **B.11**, si no cumple, deberá ofertar la gama de cursos recomendados para apalancar la violencia en el centro de trabajo, quedando como compromiso para la empresa.

## 2.2 Asesoría Ley Karin

Vemos dos posibles escenarios a los cuales podrían enfrentarse con respecto a la implementación de la Ley Karin por parte de la empresa. Se espera que identifiquen a cuál se enfrentan y en base a ello seleccionar **SOLO UNO DE LOS DOS** para el desarrollo de la actividad

**Escenario 1:** la empresa no tiene ningún avance en materia de Ley Karin

**Escenario 2:** la empresa tiene avances en implementación de Ley Karin

### Escenario 1: la empresa NO tiene ningún avance en materia de Ley Karin

#### Resumen

##### En este escenario deberás

- ✓ Entregar contexto de acoso y violencia en el trabajo
- ✓ Revisar en conjunto las obligaciones legales que tiene la empresa con respecto a la Ley Karin
- ✓ Entregar el material a la empresa para que avance en la implementación de Ley Karin

Puedes revisar el detalle de las asesorías de Ley Karin en playbook. Se sugiere revisar el material de las asesorías de [Difusión](#) y [Sello Ley Karin](#).

Recomendamos enfocarte en la presentación de [metodología empresa](#) de la asesoría Difusión de Ley Karin

- **Contexto y entendimiento de la ley.** Láminas 4 a 8
- **Obligaciones empresa.** Láminas 18, 20, 21, 23, 25
- **Resumen de las etapas de implementación y herramientas.** Láminas 27 a 35

Además, puedes reforzar que la empresa puede optar a una certificación si se implementa la metodología de Ley Karin. Revisa las láminas 5 y 6 de la [presentación empresa](#) de la asesoría Sello Ley Karin. Existe la [lista de cumplimiento de requisitos Ley Karin](#), revísala y compártela con la empresa para que pueda revisar qué medidas debe implementar y su avance.

El detalle del material se encuentra en las distintas asesorías de Ley Karin en Playbook, según las distintas etapas de implementación:



- **Política.** Revisar asesoría [“Ley 21.643 Karin Etapa 2. Política”](#)
- **Protocolo de prevención, actualización del reglamento interno.** Revisar asesoría [“Ley 21.643 Karin Etapa 3. Protocolo prevención del acoso laboral sexual y violencia”](#).
- **Procedimiento denuncia.** Revisar asesoría [“Ley 21.643 Karin Etapa 4. Procedimiento de denuncia e investigación”](#)
- **Capacitación a trabajadores.** Asesorar en la parrilla de cursos y capacitaciones que ofrecemos como Achs, con foco en el cumplimiento de la ley Karin. Revisar el detalle de [anexos](#), el sitio de capacitaciones y el material complementario de oferta de cursos presentes en las asesorías.

## Escenario 2: la empresa tiene avances en implementación de Ley Karin

### Resumen

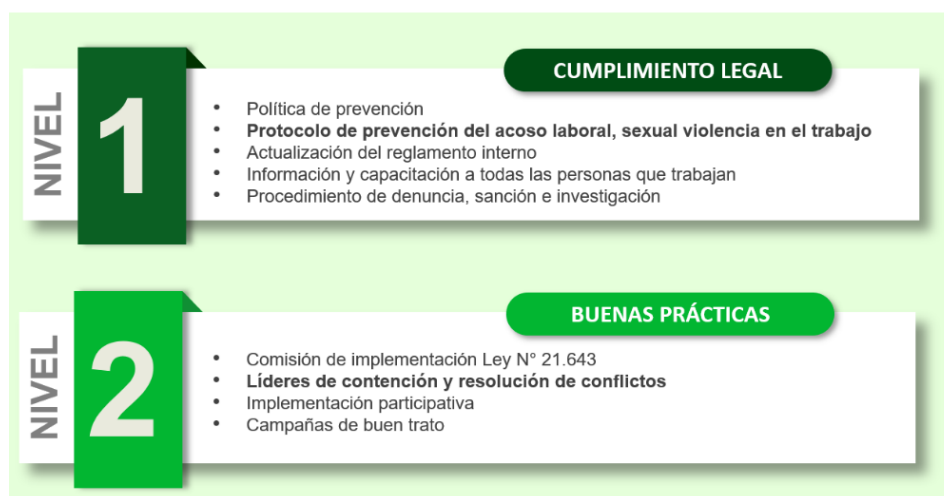
#### En este escenario deberás

- ✓ Reforzar el contexto de la Ley Karin
- ✓ Aplicar en conjunto con la empresa la lista de cumplimiento de requisitos de Ley Karin
- ✓ Generar medidas y definir compromisos
- ✓ Entregar el material necesario a la empresa para que avance en la implementación de medidas

i

### a) Contexto de ley Karin

Reforzar mensaje de las obligaciones de la empresa en el contexto de la implementación de ley Karin, con foco en las fases principales y la posibilidad de optar a la certificación. Revisar [presentación empresa](#) de la asesoría Sello Ley Karin



## b) Lista de cumplimiento requisitos Ley Karin

El experto deberá aplicar la [lista de cumplimiento de requisitos Ley Karin](#) para identificar el avance de la empresa en el contexto de la implementación de la ley. La lista considera 9 temáticas generales, siendo las 8 primeras obligatorias para optar al sello nivel 1 y el punto H opcional, permitiendo optar al sello nivel 2. Las temáticas son:

- A. Política para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- B. Actualización del reglamento interno
- C. Identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales
- D. Programa preventivo del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- E. Información y capacitación a las personas trabajadoras
- F. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra
- G. Atención psicológica temprana
- H. Buenas prácticas relacionadas con la implementación de las disposiciones de la ley 21.643 (opcional, para optar al sello nivel 2)



N°	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	CRITERIO(S) DE CUMPLIMIENTO	CUMPLE		
			SI	NO	N/A
<b>A. TEMÁTICA OBLIGATORIA - POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>					
A.01	¿Se ha implementado una política organizacional o institucional vinculada específicamente con la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?	<p>• Copia física o digital de la política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.</p> <p><b>Nota:</b> La elaboración y validación de la política es una responsabilidad de la organización o institución y representa la visión única que debe estar presente en todos los niveles de trabajo.</p> <p><b>Nota:</b> La política organizacional e institucional debe estar presente en el espacio de trabajo público.</p>			
A.02	¿La política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, se encuentra firmada por representante de la alta Dirección, Presidencia o Gerencia de la organización o institución?	<p>• Copia física o digital de la política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo firmada por el representante de la alta Dirección en el caso de las instituciones públicas la representación recae en la Presidencia Ejecutiva del Servicio.</p> <p>• Copia física o digital de las empresas privadas (Gerencia General, Gerencia de Planeación).</p> <p>• Negativo documentario y/o fotográfico u otros medios digitales que den cuenta de la publicación y difusión de la política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.</p>			
A.03	¿Se ha publicado y difundido la política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?	<p><b>Nota:</b> La publicación y difusión de la política se verifica en el campo de trabajo evaluado.</p> <p>• Copia física o digital de la política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en la cual se indique la frecuencia de</p>			

Se espera que la empresa implemente todos los puntos obligatorios para cumplir con la normativa, independiente de si predomina violencia de usuarios (tipo II) o violencia interna (tipo III), alcanzando la **certificación nivel 1**.

Para aquellas que concentran casos de violencia de usuarios (tipo II), se apunta a que la empresa implemente también la fase de buenas prácticas (H) para **optar al sello nivel 2**.

## c) Compromisos

Implementando la lista de verificación se espera generar compromisos en la empresa para asegurar el cumplimiento por parte de ellos. El registro de los compromisos mediante el AOA en datascope se solicitará por temática para evitar que el experto deba registrar un compromiso por cada punto evaluado en la lista. A continuación, se muestra un ejemplo:

*“La empresa se compromete en la implementación de los puntos A.01, A.02 y A.03 para asegurar el cumplimiento de la temática obligatoria A. POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, en el contexto de la implementación de Ley Karin”*

Se espera priorizar las medidas comprometidas de manera consensuada con la contraparte, transmitiendo siempre la relevancia de **cumplir con la normativa (certificación nivel 1), la posibilidad de optar a los niveles de certificación, y el impacto que estos puntos tienen en generar un mejor ambiente para prevenir y/o controlar la violencia** dentro de las empresas.

Nota: La ley indica que si la empresa no cuenta con ningún avance respecto a la implementación del **protocolo prevención del acoso laboral sexual y violencia**, como organismo administrador estamos en la obligación de prescribir. Por ahora no empujamos realizar la prescripción, pero sí que el experto **asegure la definición de compromisos para ese punto**.

#### d) Material y capacitaciones

Se espera que el experto disponga del material que requiera la empresa para avanzar en la implementación de las medidas. Recordar que el material se encuentra en playbook y también se muestra una referencia a continuación:

- **Política.** Revisar asesoría [“Ley 21.643 Karin Etapa 2. Política”](#). Foco en el siguiente material: [LV - Política Ley 21.643](#), [Manual para la generación de una política Ley 21.643](#) y [Metodología empresa - Ley 21.643 Política](#)
- **Protocolo de prevención, actualización del reglamento interno.** Revisar asesoría [“Ley 21.643 Karin Etapa 3. Protocolo prevención del acoso laboral sexual y violencia”](#). Foco en el siguiente material: [Metodología empresa- Ley 21.643 Protocolo prevención](#), [Herramientas principales](#) y [Herramientas secundarias](#)
- **Procedimiento denuncia.** Revisar asesoría [“Ley 21.643 Karin Etapa 4. Procedimiento de denuncia e investigación”](#). Foco en el siguiente material: [Procedimiento de denuncia e investigación](#), [Ficha técnica atención psicológica temprana](#), [Ficha informativa denunciante](#), [Ficha técnica servicio UIC](#), [LV – Protocolo de prevención ley 21.643](#)
- **Capacitación a trabajadores.** Asesorar en la parrilla de cursos y capacitaciones que ofrecemos como Achs, con foco en el cumplimiento de la ley Karin. Revisar el detalle de [anexos](#), el sitio de capacitaciones y el material complementario de oferta de cursos presentes en las asesorías.

### 3. Actualización MIPER

Las actividades de “levantamiento de riesgos y medidas específicas” van en línea con dar continuidad a este trabajo realizado en la visita B “sistematización y evaluación de riesgos”, **apuntando a sistematizar la gestión SST de la empresa, a través de una MIPER actualizada que permita identificar riesgos específicos** y comprometer medidas por parte de la empresa para mitigarlos.

**NO ESPERAMOS QUE ESTE TRABAJO DE ACTUALIZACIÓN DEPENDA DEL EXPERTO**, sino más bien que referencien el trabajo previo y la necesidad de plasmar en la MIPER los riesgos levantados en esta visita, acompañando a la contraparte si requiere apoyo técnico, pero dejando SIEMPRE la responsabilidad en la empresa.

### III. Respaldo y cierre de la actividad

En **Datascope** se realizará el registro de la visita y el detalle de los compromisos acordados, equivalente al AOA en formato físico.

En el **formulario de Salesforce** de la actividad deberás:

- Señalar qué asistencia técnica abordaste de las opciones indicadas en la [sección II.2](#)
- Si seleccionaste Asesoría violencia, indicar qué metodología aplicaste
- Si seleccionaste Asesoría Ley Karin, indica a cuál de los dos escenarios te enfrentaste
- Si aplicaste Asesoría Ley Karin, indica si la empresa cuenta con el “Protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”

Adjuntos para el cierre actividad en **Salesforce**:

- AOA generado por Datascope (.pdf)
- Lista de verificación
- Mail de respaldo con documentos enviados a la empresa, con fecha dentro del mismo mes de ejecución de la actividad
- Documentos adicionales de respaldo que consideren pertinentes

## IV. Anexos

### 1. Capacitaciones

Curso	Presencial	Streaming	E-learning
¿A qué nos referimos con implementar la perspectiva de género en seguridad y salud laboral?	✓	✓	
Acoso laboral	✓	✓	
Acoso sexual en ambientes laborales: consecuencias, detección y respuesta oportuna	✓	✓	
Aplicación de buenas prácticas en la investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo			✓
Aspectos claves para la investigación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo			✓
Capacitación en prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de Chile mujeres y achs			✓
Cultivando el compañerismo para entornos de trabajo saludables			✓
Dimensión violencia y acoso en el trabajo	✓	✓	
Gestor/a del buen trato			✓
Investigador/a de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo			✓
Líder en la promoción del buen trato			✓
Manejo de situaciones agresivas en ambiente laboral	✓	✓	✓
Manejo de situaciones agresivas en contexto educacional	✓	✓	✓
Manejo de situaciones agresivas en contexto salud	✓	✓	
Prevención de ciberacoso en los lugares de trabajo	✓	✓	
Prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo			✓
Primeros auxilios psicológicos en tiempos de crisis	✓	✓	
Principales elementos de la ley 21.643 - prevención acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo - legal	✓	✓	
Principales elementos de la ley 21.643 - prevención acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo - psicosocial	✓	✓	
Procedimiento de denuncia e investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo	✓	✓	
Programa de primeros auxilios psicológicos en el sector de minería	✓	✓	
Programa de primeros auxilios psicológicos en el sector salud	✓	✓	
Seguridad en caso de asaltos en banco o financiera			✓
Seguridad en caso de asaltos en el sector transporte	✓		✓

Seguridad en caso de asaltos en sector comercio	✓		✓
Violencia y acoso: estrategias para entornos de trabajo saludables			✓
Vulneración de derechos fundamentales en ambientes laborales	✓	✓	✓

