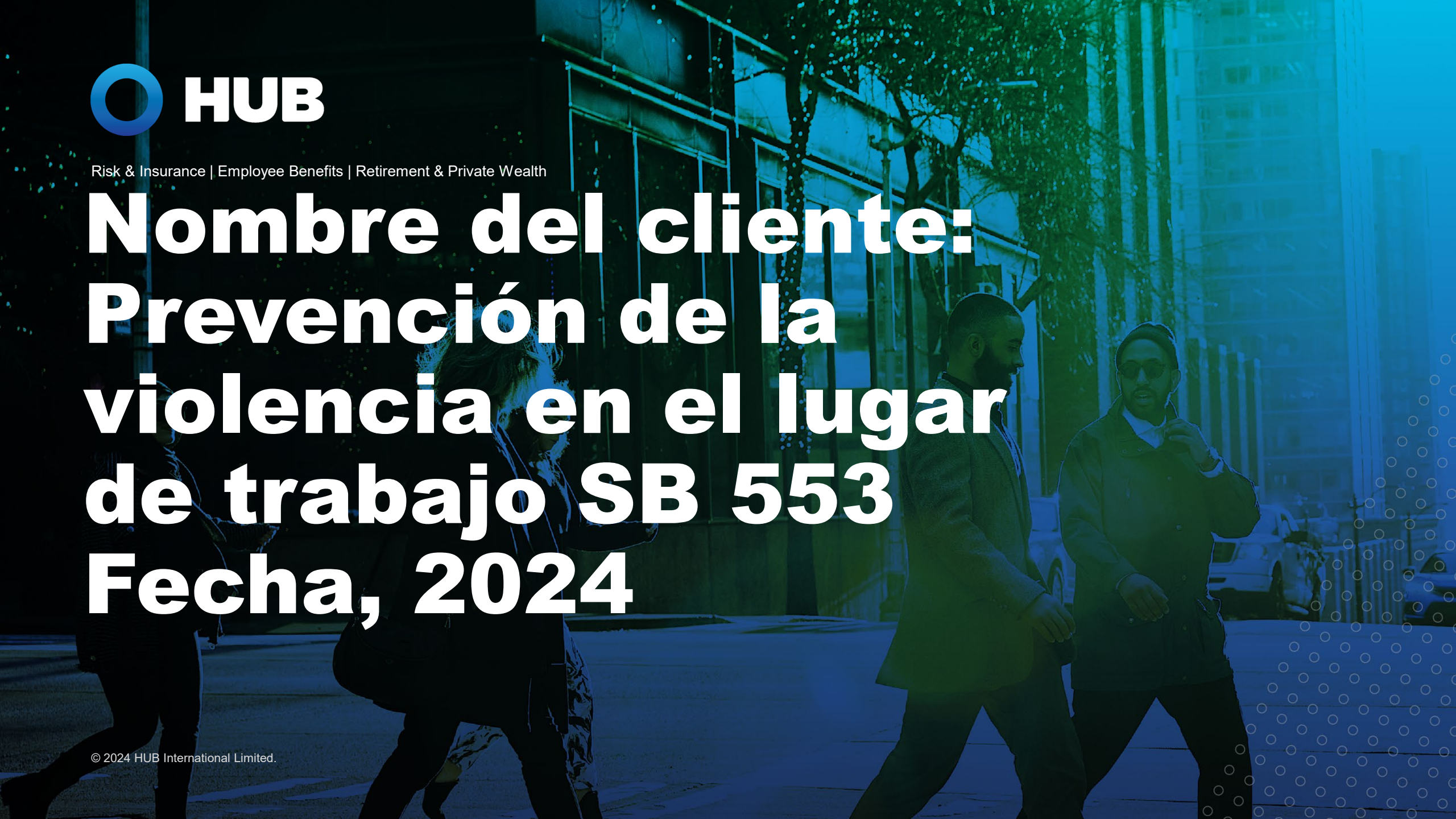


HUB

Risk & Insurance | Employee Benefits | Retirement & Private Wealth

Nombre del cliente: Prevención de la violencia en el lugar de trabajo SB 553 Fecha, 2024

© 2024 HUB International Limited.

Proyecto de Ley del Senado 553

Una visión general del Proyecto de Ley Senatorial 553 y sus requisitos clave.

¿Qué es el Proyecto de Ley del Senado 553?

- Un proyecto de ley del Senado de California relacionado con el Código Laboral y la Seguridad Ocupacional con respecto a la Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo (WPV).
- La SB 553 se aplica a TODOS los empleadores.
- Empleadores exentos:
  - Lugares de trabajo no abiertos al público con menos de 10 empleados
  - Empleados que trabajan de forma remota
  - Centros de salud
  - Instalaciones policiales y correccionales
- Aplicado por Cal/OSHA
- Fecha límite de cumplimiento: 1 de julio de 2024

© 2024 HUB International Limited.

La historia detrás de la SB 553

- En mayo de 2021, un empleado de VTA de 57 años, Samuel James Cassidy, disparó y mató a nueve empleados de VTA antes de suicidarse. Fue el tiroteo masivo más mortífero en South Bay.
- El tiroteo tuvo lugar en las instalaciones de la División Guadalupe de VTA, que se encuentra en el área del Centro Cívico, cerca de la Oficina del Sheriff del Condado de Santa Clara y la sede del Departamento de Policía de San José.
- Cassidy tenía un patrón de insubordinación y se había metido en altercados verbales con sus compañeros de trabajo en al menos cuatro ocasiones distintas

© 2024 HUB International Limited.
4

La historia detrás de la SB 553

- El Senador Estatal Dave Cortese fue el autor del Proyecto de Ley del Senado 553.
- A partir del 1 de julio de 2024, la mayoría de los empleadores en California deben establecer un Plan de Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo que incluya:

© 2024 HUB International Limited.
5

Proyecto de Ley Senatorial 553: Requisitos clave

1. **Evaluación de peligros**

   Los empleadores deben llevar a cabo una evaluación de riesgos para determinar los peligros de WPV.

2. **Plan de Prevención de la Violencia Laboral**

   Los empleadores deben establecer, implementar y mantener un plan WPV efectivo adaptado a los peligros específicos dentro de su organización.

3. **Mantenimiento de registros**

   Los empleadores están obligados a mantener un registro de incidentes violentos durante un mínimo de 5 años (investigación de incidentes, identificación de peligros, correcciones, etc.).

4. **Capacitación de empleados**

   Los empleadores deben proporcionar capacitación específica sobre violencia en el lugar de trabajo para el trabajo. Requerido inicialmente y anualmente a partir de entonces.

© 2024 HUB International Limited.

Elementos de capacitación requeridos para el plan de CA WPV

- Riesgos específicos de los trabajos de los empleados y medidas correctivas que el empleador ha implementado.
- Plan de prevención de WPV de la empresa, cómo los empleados pueden obtener una copia sin costo alguno, cómo participar en el desarrollo e implementación del plan del empleador.
- Definiciones y requisitos de la regulación de prevención de WPV de California.
- Cómo reportar incidentes o inquietudes de WPV al empleador o a las fuerzas del orden público sin temor a represalias.
- Cómo buscar ayuda para prevenir o responder a la violencia, y estrategias para evitar daños físicos.
- El Registro de Incidentes Violentos y cómo obtener copias de los registros de WPV del empleador.
- Oportunidad para la sesión de preguntas y respuestas de los empleados.

© 2024 HUB International Limited.

¿Preguntas?

© 2024 HUB International Limited.

¿Qué es la violencia en el lugar de trabajo?

Definición de violencia en el lugar de trabajo

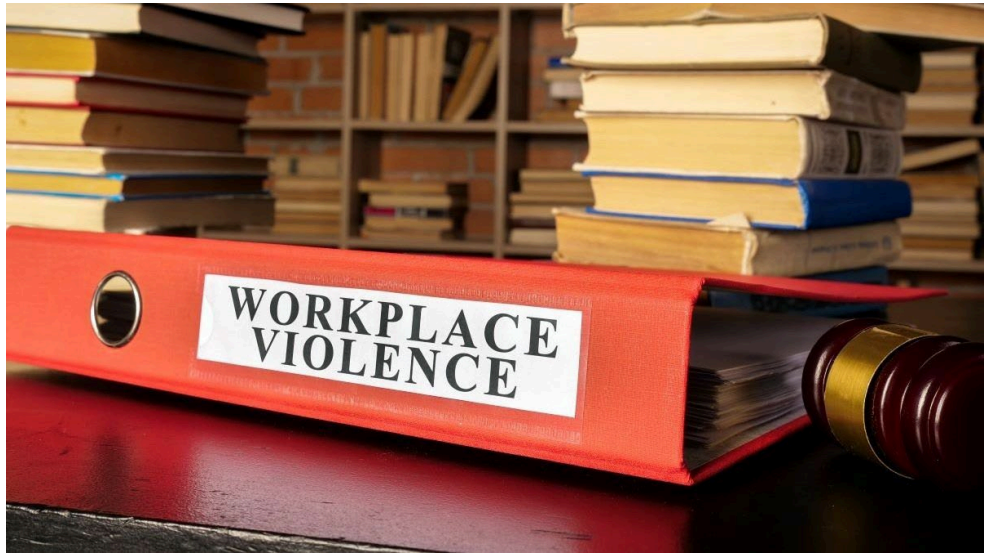
Según el Código Laboral 6401.9, la violencia en el lugar de trabajo es:

- La amenaza o el uso de la fuerza física contra un empleado que resulte en, o tenga una alta probabilidad de resultar en, lesiones, trauma psicológico o estrés, independientemente de si el empleado sufre una lesión.
- Un incidente que involucra una amenaza o uso de un arma de fuego u otra arma peligrosa, incluido el uso de objetos comunes como armas, independientemente de si el empleado sufre una lesión.

© 2024 HUB International Limited.

Definición de violencia en el lugar de trabajo

Los cuatro tipos de violencia en el lugar de trabajo definidos en la sección 6401.9 del Código Laboral.



© 2024 HUB International Limited.

Definición de violencia en el lugar de trabajo

Violencia Tipo 1 – Intención Criminal

"Violencia tipo 1" significa violencia en el lugar de trabajo cometida por una persona que no tiene un negocio legítimo en el lugar de trabajo e incluye actos violentos por parte de cualquier persona que ingrese al lugar de trabajo o se acerque a los trabajadores con la intención de cometer un delito.

Algunos ejemplos son:

1. Robos en comercios
2. Lugares de trabajo donde los empleados o propietarios tienen contacto cara a cara e intercambian dinero con el público.
3. Robos a repartidores, taxis y conductores de transporte.
4. Conserjes/trabajadores de mantenimiento
5. Amenazas y actos de violencia dirigidos a los guardias de seguridad.

© 2024 HUB International Limited.

Definición de violencia en el lugar de trabajo

Violencia Tipo 2 – Cliente/Cliente

"Violencia tipo 2" significa violencia en el lugar de trabajo dirigida a los empleados por parte de clientes, pacientes, estudiantes, reclusos o visitantes.

Algunos ejemplos de lugares de trabajo son:

1. Proveedores de servicios de bienestar social en oficinas de desempleo, oficinas de elegibilidad de asistencia social, refugios para personas sin hogar, oficinas de libertad condicional y agencias de bienestar infantil;
2. Proveedores de servicios de bienestar social durante el lugar y durante las visitas a las residencias.
3. Personal docente, administrativo y de apoyo en las escuelas donde los estudiantes tienen antecedentes de comportamiento violento; y
4. Otros tipos de proveedores de servicios, por ejemplo, personal del sistema de justicia, representantes de servicio al cliente y personal de entrega.

© 2024 HUB International Limited.

Workplace Violence Defined

Violencia tipo 3 – Trabajador a trabajador.

Una "violencia tipo 3" significa violencia en el lugar de trabajo contra un empleado por parte de un empleado, supervisor o gerente actual o anterior.El objetivo principal de un evento de diabetes Tipo 3 puede ser un compañero de trabajo, un supervisor, una pareja doméstica o el gerente de una persona que puede estar buscando venganza por lo que percibe como un trato injusto en el lugar de trabajo.

© 2024 HUB International Limited.

Definición de violencia en el lugar de trabajo

Violencia Tipo 4 – Relación Personal

"Violencia de tipo 4" significa violencia en el lugar de trabajo cometida en el lugar de trabajo por una persona que no trabaja allí, pero que tiene o se sabe que ha tenido una relación personal con un empleado.

© 2024 HUB International Limited.

Definición de violencia en el lugar de trabajo

- La "violencia en el lugar de trabajo" incluye cualquier acto de violencia o amenaza de violencia que ocurra en un lugar de trabajo.
- Esto incluye los ataques de animales.
- Además, según LC 6401.9 (d) (2) (G) (v), los empleadores deben documentar en su registro de incidentes violentos si el tipo de incidente fue un ataque de animales.

© 2024 HUB International Limited.

¿Preguntas?

© 2024 HUB International Limited.

Indicadores de Violencia y Conflicto Potencial

Desescalada

Indicadores de violencia potencial por parte de un empleado u otra persona

- Por lo general, los empleados/individuos no solo se "rompen", sino que muestran indicadores de comportamiento potencialmente violento a lo largo del tiempo.
- Si se reconocen estos comportamientos, a menudo se pueden controlar y tratar.

© 2024 HUB International Limited.

Indicadores de violencia potencial

- Los comportamientos potencialmente violentos por parte de un empleado/individuo pueden incluir uno o más de los siguientes (esta lista de comportamientos no es exhaustiva ni pretende ser un mecanismo para diagnosticar tendencias violentas):
- Aumento del consumo de alcohol y/o drogas ilegales
- Aumento inexplicable del ausentismo; Quejas físicas vagas
- Disminución notable de la atención a la apariencia y la higiene
- Depresión / abstinencia
- Resistencia y reacción exagerada a los cambios en las políticas y los procedimientos
- Violaciones repetidas de las políticas de la empresa
- Aumento de los cambios de humor severos

© 2024 HUB International Limited.

Indicadores de violencia potencial

- Respuestas emocionales notablemente inestables
- Arrebatos explosivos de ira o rabia sin provocación
- Suicida; Comentarios sobre "poner las cosas en orden"
- Comportamiento sospechoso de paranoia ("todo el mundo está en mi contra")
- Cada vez se habla más de problemas en casa
- Escalada de los problemas domésticos en el lugar de trabajo; Hablar de graves problemas financieros
- Hablar de incidentes de violencia anteriores
- Empatía con las personas que cometen actos de violencia
- Aumento de comentarios no solicitados sobre armas de fuego, otras armas peligrosas y delitos violentos

© 2024 HUB International Limited.

Pasos para disipar una situación potencial

Desescalada verbal

Escalada: El desacuerdo puede llevar a la frustración a

De la ira a la agresión o al comportamiento irracional

Verbo de desescalada:

El uso de un lenguaje tranquilo, junto con otras

técnicas de comunicación, para difundir,

Redirigir o desescalar una situación de conflicto.

Hacer:
- **Mantén la calma**
- **Mostrar respeto**
- **Enfócate en el problema**
- **Alertar a los compañeros de trabajo**
- **Denunciar el incidente**

No:
- **Discute o alza la voz**
- **Imitar el comportamiento de una persona enojada**

© 2024 HUB International Limited.

De-Escalation

Tipo I: Intención criminal–

- Cumplir en la medida de lo posible, no desafiar ni discutir.

Tipo II: Cliente/Cliente–

- "Yo también estaría molesto si me sintiera tratado injustamente."
- "Tienes un fuerte sentido del bien y del mal"

Tipo III: Trabajador contra trabajador –

- "Para que pueda (entender mejor, ayudar), ¿qué quieres o necesitas para que se resuelva esta situación?"

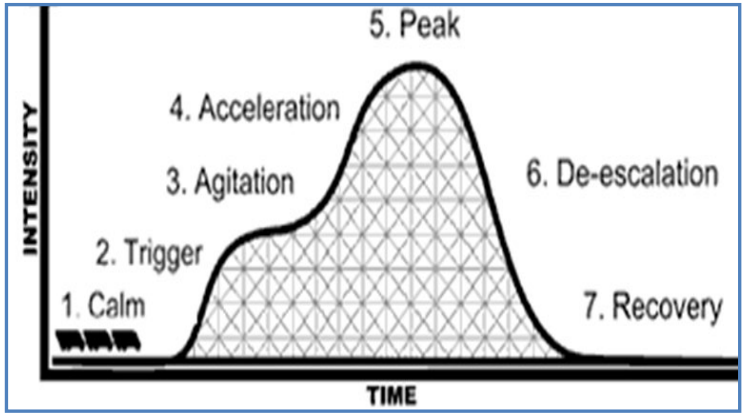
Tipo IV: Relación personal –

- Evaluación de amenazas.

© 2024 HUB International Limited.

7 etapas de la escalada de comportamiento

1. Calma - Persona relativamente tranquila / cooperativa.
2. Desencadenante: la persona experimenta conflictos no resueltos. Esto hace que el comportamiento de la persona se intensifique.
3. Agitación: la persona está cada vez más desconcentrada / molesta.
4. Aceleración: el conflicto sigue sin resolverse. La persona se enfoca en el conflicto.
5. Pico: persona fuera de control / exhibe un comportamiento severo.
6. Desescalada: se ventila en la etapa máxima, la persona muestra confusión. La gravedad del comportamiento máximo disminuye.
7. Recuperación: la persona muestra disposición a participar en las actividades..



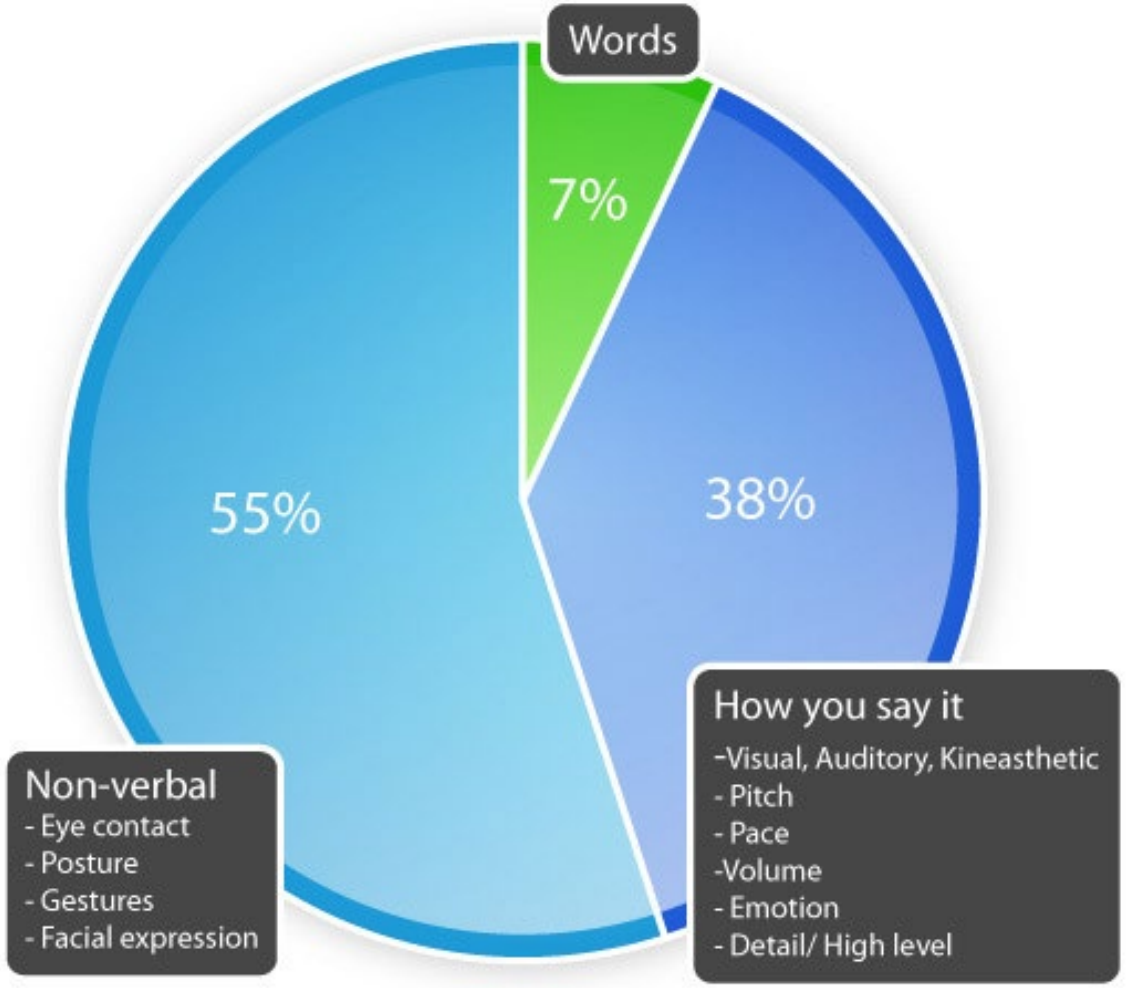
Colvin, G., & Sugai, G. (1989). *Understanding and Managing Escalating Behavior (ppt)*. Retrieved 22 January 2012 from http://www.pbis.org/common/pbisresources.

© 2024 HUB International Limited.

Aspectos de la comunicación

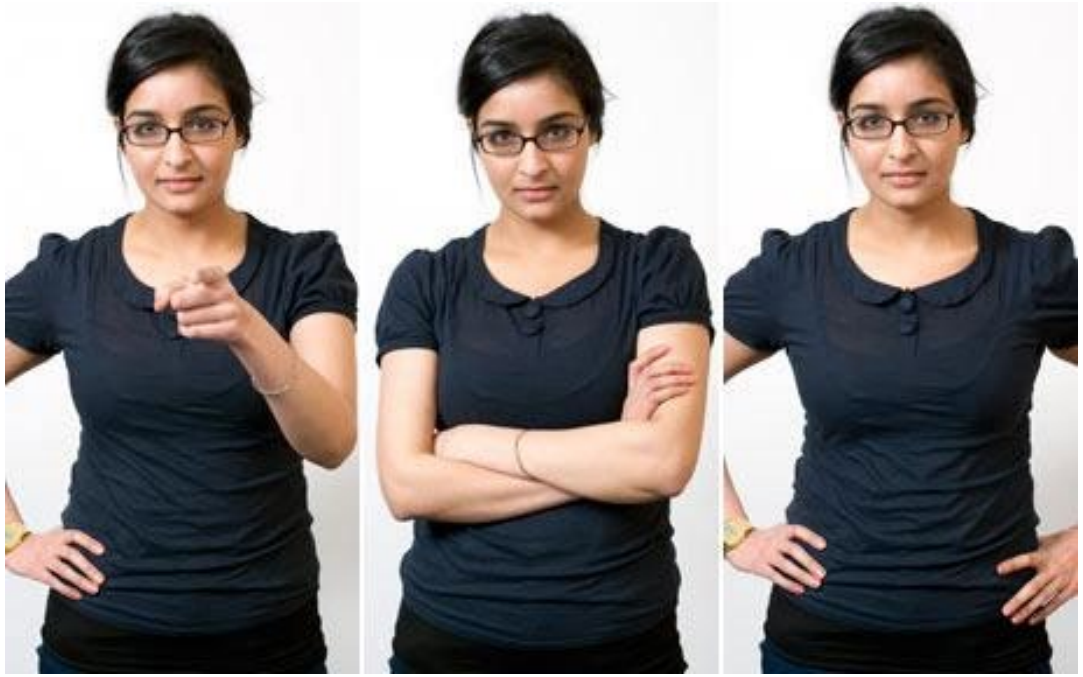
- Lenguaje corporal
- Tono
- Elección de palabras

¿Que tiene la Más influencia?



© 2024 HUB International Limited.

Lenguaje corporal: el 55% de la comunicación es no verbal



¿Qué dice su lenguaje corporal?

© 2024 HUB International Limited.

Cruzando la línea hacia una situación de crisis

- Es importante desarrollar estrategias para garantizar la seguridad personal en situaciones potencialmente problemáticas.
- En cualquier conflicto, tienes una opción.

✓ **Escalar aún más el incidente**

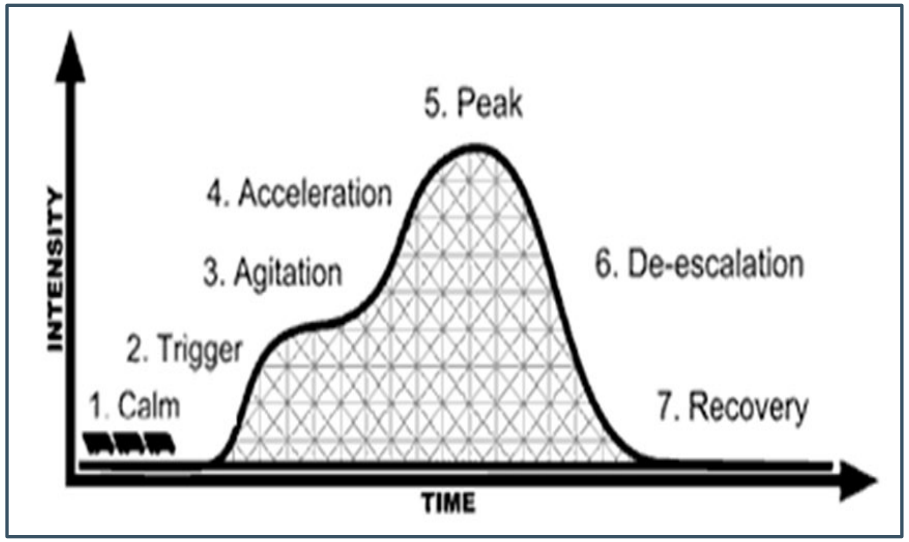
✓ **Desescalar la situación**

- Amenaza activa: video de correr, esconderse, luchar

Reconocer las señales de amenaza inmediata

- Palabras o movimientos amenazantes
- Subir el nivel de la voz
- Lenguaje abusivo
- Apariencia
- Habla rápida
- Estimulación
- Sudoración excesiva
- Gestos excesivos con las manos
- Inquietud
- Postura agresiva

¿Cuáles son las etapas de la escalada?



- La agresión puede ser impredecible.
- Una persona puede pasar rápidamente de una agitación leve a una agresión a gran escala.
- La identificación de las primeras etapas de la escalada le ayudará a responder de manera efectiva.

Pensamiento no crítico:	**Pensamiento de crisis:**
Lógico	**Ilógico**
Abstracto	**Hormigón**
Razonable	**Desenfocada.**

© 2024 HUB International Limited.

Consejos para la desescalada verbal – Condiciones básicas

- **No te pongas a la defensiva** incluso si los comentarios, maldiciones o insultos están dirigidos a usted. No se trata de ti.
- **Sé honesto**. Mentir para calmar a alguien puede llevar a una escalada futura si se descubre la deshonestidad. Si es posible, espere para transmitir más noticias perturbadoras.
- **Explicar los límites y las reglas** en un tono autoritario, firme, pero respetuoso.
- **Dar opciones**, siempre que sea posible, en la que ambas alternativas sean seguras.

"Esto es perjudicial para los demás. ¿Le gustaría continuar nuestra discusión con calma, o prefiere discutir lejos de los demás?"

© 2024 HUB International Limited.

Confía en tus instintos

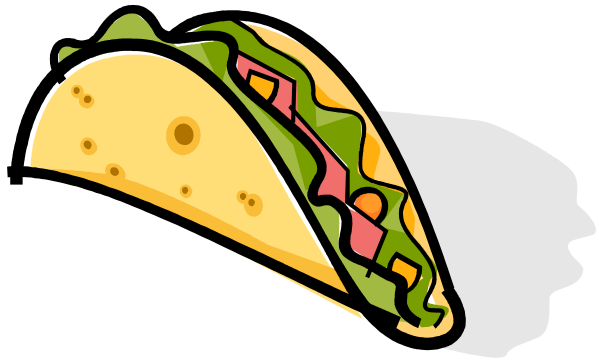
Si la desescalada no funciona, **DETÉNGASE!**

Si la situación se siente insegura, **SALIR / PEDIR AYUDA!**

T.A.C.O.S. desescalada

- **Amenazar**
- **Discutir**
- **Desafiar**
- **Orden**
- **Vergüenza**

5 cosas que no se deben hacer en la



- Drew Guest: *Blitz Martial Arts* Australian *Magazine*, 2008.

© 2024 HUB International Limited.

¿Preguntas?

© 2024 HUB International Limited.

Proyecto de Ley Senatorial 553: Requisitos clave

1. **Evaluación de peligros**

   Los empleadores deben llevar a cabo una evaluación de riesgos para determinar los peligros de WPV.

2. **Plan de Prevención de la Violencia Laboral**

   Los empleadores deben establecer, implementar y mantener un plan WPV efectivo adaptado a los peligros específicos dentro de su organización.

3. **Mantenimiento de registros**

   Los empleadores están obligados a mantener un registro de incidentes violentos durante un mínimo de 5 años (investigación de incidentes, identificación de peligros, correcciones, etc.)

4. **Capacitación de empleados**

   Los empleadores deben proporcionar capacitación específica sobre violencia en el lugar de trabajo para el trabajo. Requerido inicialmente y anualmente a partir de entonces.

© 2024 HUB International Limited.

Nombre del cliente

Evaluación de peligros

Evaluación de riesgos del nombre del cliente

- Haber realizado una evaluación de peligros en todos los lugares.
- Proporcione una descripción general de las funciones de protección, como la descripción general del sistema de alarma y consideraciones especiales, como los botones de pánico
- Detallar las consideraciones de amenazas y las políticas de seguridad únicas.

© 2024 HUB International Limited.

Diagramas de evacuación de emergencia

- Inserte el diagrama de evacuación, discuta la respuesta de emergencia

© 2024 HUB International Limited.

¿Preguntas?

© 2024 HUB International Limited.

Nombre del cliente

Plan de Prevención de WV por escrito

Plan escrito de prevención de la violencia en el lugar de trabajo

Los empleadores deben establecer, implementar y mantener un Plan de Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo efectivo por escrito que incluya, entre otros, lo siguiente:

- Identificar quién es responsable de implementar el plan
- Involucrar a los empleados y sus representantes
- Aceptar y responder a las denuncias de violencia en el lugar de trabajo y prohibir las represalias de los empleados
- Comunicarse con los empleados sobre asuntos de violencia en el lugar de trabajo
- Respuesta a emergencias reales y potenciales
- Desarrollar y proporcionar una formación eficaz
- Identificar, evaluar y corregir los peligros de violencia en el lugar de trabajo
- Realización de investigaciones y respuestas posteriores a incidentes

© 2024 HUB International Limited.
39

Plan escrito de prevención de la violencia en el lugar de trabajo

- Haber identificado a los administradores del Plan WPV
- Detallar cómo obtienen acceso a la revisión y cómo pueden proporcionar comentarios

© 2024 HUB International Limited.
40

¿Preguntas?

© 2024 HUB International Limited.

Nombre del cliente

Registro de incidentes violentos

Nombre del cliente: Registro de incidentes violentos y hoja de admisión

Workplace Violence Incident Log

Section 1: Information About the Individual Completing This Log

Name:

Job Title:

Date Completed:

Section 2: Information About the Incident

Date of Incident:

Time of Incident:

Location of Incident:

Classify the nature of the location (e.g., workplace, parking lot, area outside of workplace, or other area):

Workplace Violence Type (Check one box):

- ☐ Type 1 – Violence committed by a person who has no legitimate business at the workplace.
- ☐ Type 2 – Violence committed by a customer, client, patient, student, inmate or visitor.
- ☐ Type 3 – Violence committed by a present or former employee, supervisor or manager.
- ☐ Type 4 – Violence committed by a nonworker with a personal relationship with the employee.

Classify the type of person committing the violence (e.g., customer/client or their family member, coworker, spouse, parent or other family member or stranger with criminal intent):

Type of Incident (Check all boxes that apply):

- ☐ Physical attack without a weapon (e.g., punching, kicking, spitting, biting, choking, grabbing or pushing).
- ☐ Attack with a weapon or other object (e.g., firearm or knife).
- ☐ Threat of physical force or use of weapon or other object.
- ☐ Sexual assault or threat of sexual assault (e.g., rape, attempted rape, or physical display).
- ☐ Animal attack.
- ☐ Other:

Describe the incident in detail* (use additional sheets as needed):

© 2024 HUB International Limited.

Registro de incidentes violentos

Para obtener copias de los registros de WPV del empleador, comuníquese con (el Gerente de Recursos Humanos).

Línea directa para denuncias anónimas

© 2024 HUB International Limited.

¿Preguntas?

© 2024 HUB International Limited.

Thank you

Insert
client
logo

© 2024 HUB International Limited.