

Plan de Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo (WVPP) de EER INC

PROPÓSITO: Prevenir actos de comportamiento agresivo, amenazante y violencia en el lugar de trabajo de conformidad con la sección 6401.9 del Código Laboral.

ALCANCE: Este plan se aplica a todos los empleados de los Departamentos de **EER INC** en su totalidad.

PLAN DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO (WVPP) Completado el 6/27/24

Fecha de la última revisión: 27/06/24

Fecha de la(s) última(s) revisión(es): 6/27/24

Elementos del WVPP bajo la sección 6401.9 del Código Laboral:

- (1) Nombres o cargos de las personas responsables de implementar el plan. Si hay varias personas responsables del plan, se describirán claramente sus funciones.*
- (2) Procedimientos efectivos para obtener la participación activa de los empleados y los representantes autorizados de los empleados en el desarrollo e implementación del plan, incluyendo, pero no limitado a, a través de su participación en la identificación, evaluación y corrección de los peligros de violencia en el lugar de trabajo, en el diseño e implementación de la capacitación, y en la denuncia e investigación de incidentes de violencia en el lugar de trabajo.*
- (3) Métodos que el empleador utilizará para coordinar la implementación del plan con otros empleadores, cuando corresponda, para garantizar que esos empleadores y empleados entiendan sus respectivos roles, según lo dispuesto en el plan. Estos métodos deben garantizar que todos los empleados reciban la capacitación requerida y que los incidentes de violencia en el lugar de trabajo que involucren a cualquier empleado sean reportados, investigados y registrados.*
- (4) Procedimientos efectivos para que el empleador acepte y responda a los informes de violencia en el lugar de trabajo, y para prohibir las represalias contra un empleado que haga dicho informe.*
- (5) Procedimientos efectivos para garantizar que los empleados supervisores y no supervisores cumplan con el plan de manera consistente con el Título 8 del Código de Regulaciones de California.*
- (6) Procedimientos efectivos para comunicarse con los empleados con respecto a asuntos de violencia en el lugar de trabajo.*
- (7) Procedimientos efectivos para responder a emergencias reales o potenciales de violencia en el lugar de trabajo.*
- (8) Procedimientos para desarrollar e impartir la capacitación requerida.*
- (9) Procedimientos para identificar y evaluar los peligros de violencia en el lugar de trabajo, incluidas, entre otras, inspecciones periódicas programadas para identificar condiciones y prácticas de trabajo inseguras e inquietudes de los empleados. Las inspecciones se llevarán a cabo cuando se establezca el plan por primera vez, después de cada incidente de violencia en el lugar de trabajo y siempre que el empleador tenga conocimiento de un peligro nuevo o no reconocido previamente.*
- (10) Procedimientos para corregir los peligros de violencia en el lugar de trabajo identificados y evaluados de manera oportuna de acuerdo con el Título 8 del Código de Regulaciones de California.*
- (11) Procedimientos para la respuesta e investigación posterior al incidente.*

(12) Procedimientos para revisar la efectividad del plan y revisar el plan según sea necesario, incluidos, entre otros, los procedimientos para obtener la participación activa de los empleados y los representantes autorizados de los empleados en la revisión del plan. El plan se revisará al menos una vez al año, cuando se observe o se manifieste una deficiencia, y después de un incidente de violencia en el lugar de trabajo.

RESPONSABILIDAD

El administrador de WVPP, Joe Morales, tiene la autoridad y la responsabilidad de implementar las disposiciones de este programa para EER INC.

Personas Responsables	Cargo/Posición	Responsabilidades del plan	Teléfono #	Correo electrónico
Joe Morales	Oficial de Seguridad	Administrador de WVPP: Joe es responsable de los empleados implicación y formación. Joe organiza reuniones de seguridad, actualiza los materiales de capacitación, y Gestiona los informes de Workplace violencia.	951-453-9648	joe@eerent.com
Greg Hendrickson	Presidente	Greg tiene la responsabilidad general del plan. Greg aprueba el plan final y cualquier cambio importante.	951-453-9616	greg@eerent.com
Dennis Fielder	Supervisor de Obra	Supervisor de obra para cada puesto de trabajo El sitio es responsable de respuesta a emergencias, peligro identificación y coordinación con otros empleadores. Supervisores Seguridad en la conducta inspecciones, coordinar procedimientos de respuesta a emergencias, y comunicarse con otros empleados sobre el plan.	951-230-2704	Dennisfielder31@gmail.com
Alfredo Millán	Supervisor de Obra	Supervisor de obra para cada puesto de trabajo El sitio es responsable de respuesta a emergencias, peligro identificación y coordinación con otros empleadores. Supervisores Seguridad en la conducta inspecciones, coordinar procedimientos de respuesta a emergencias, y comunicarse con otros empleados sobre el plan.	951-322-9774	70alfredoiltex@gmail.com

Todos los gerentes y supervisores son responsables de implementar y mantener el WVPP en sus áreas de trabajo y de responder las preguntas de los trabajadores sobre el WVPP.

De acuerdo con el Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP, por sus siglas en inglés), los gerentes y supervisores son responsables de proporcionar un entorno de trabajo seguro para su personal, incluida la identificación de los riesgos de prevención de la violencia, las necesidades de capacitación del personal, el desarrollo y la gestión de políticas y procedimientos departamentales de prevención de la violencia, y la notificación, investigación y seguimiento de incidentes.

Todos los empleados son responsables de reportar peligros e incidentes de lesiones o enfermedades según el IIPP, incluidos los peligros e incidentes relacionados con la violencia en el lugar de trabajo, sin temor a represalias.

PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS EMPLEADOS

La participación activa de los empleados incluye permitir que tanto los empleados como los representantes de los empleados participen en el desarrollo y la implementación del plan a través de:

- Identificar, evaluar y corregir los riesgos de violencia en el lugar de trabajo.

Las reuniones de seguridad invitarán a los empleados a dar su opinión y participar.

Reuniones del comité para revisar los peligros potenciales y la prevención trimestralmente y según sea necesario.

- Diseño e implementación de capacitaciones.

Anime a los empleados a sugerir protocolos de capacitación y obtener retroalimentación cuando se lleve a cabo la capacitación.

- Denunciar e investigar incidentes de violencia en el lugar de trabajo.

Seguir el protocolo de denuncia

Envíe una carta anónima a: 145 Pacific St. Pomona, CA 91768

Deje un mensaje de voz anónimo al: 909-595-7665

CUMPLIMIENTO DE LOS EMPLEADOS

La gerencia se asegurará de que todas las políticas, procedimientos y protocolos del lugar de trabajo se comuniquen y entiendan claramente por todos los empleados afectados. Los gerentes y supervisores harán cumplir las reglas de manera justa y uniforme.

Todos los empleados afectados seguirán todos los protocolos, políticas y procedimientos de violencia en el lugar de trabajo, y ayudarán a mantener un ambiente de trabajo seguro.

Nuestro sistema para garantizar que los empleados cumplan con las normas y mantengan un entorno de trabajo seguro incluirá, como mínimo:

- Informar a los empleados a través de la capacitación de las disposiciones de nuestro WVPP.
- Evaluar el desempeño en materia de prevención de la violencia de todos los empleados supervisores y no supervisores para verificar el cumplimiento de nuestro WVPP.

A través de las inspecciones periódicas y la retroalimentación de los empleados.

Incluya prácticas periódicas de escenarios y evalúe la respuesta.

- Reconozca a los empleados que realizan prácticas de trabajo seguras.
- Proporcionar capacitación a los empleados cuyo desempeño en la prevención de la violencia sea deficiente.
- Disciplinar a los empleados por no cumplir con las prácticas de WVPP.

Los empleados no serán objeto de represalias de ninguna manera si se niegan a presentarse o abandonar un lugar de trabajo o lugar de trabajo porque tienen una creencia razonable de que el lugar de trabajo o el lugar de trabajo no es seguro. Los empleados que tomen represalias contra un compañero de trabajo por denunciar un incidente de violencia en el lugar de trabajo recibirán medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

COMUNICACIÓN

La comunicación abierta y bidireccional entre la alta gerencia, los supervisores y los empleados sobre temas de violencia en el lugar de trabajo es esencial para un lugar de trabajo seguro y productivo. El siguiente sistema de comunicación está diseñado para facilitar un flujo continuo de información sobre la prevención de la violencia en el lugar de trabajo entre la gerencia, los supervisores y los empleados en una forma que sea fácilmente comprensible para todos los empleados afectados, y consiste en uno o más de los siguientes:

- Orientación para nuevos empleados, incluidas las políticas y procedimientos de prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- Programas de capacitación para la prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- Revisar la prevención de la violencia (problemas de seguridad y posibles peligros de violencia) en reuniones programadas regularmente.
- Comunicación efectiva entre los empleados y los supervisores sobre la prevención de la violencia y las preocupaciones sobre la violencia, asegurando que la comunicación sea en el idioma nativo de los empleados.
- Información publicada o distribuida sobre la prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- Un sistema para que los empleados informen de forma anónima a la gerencia sobre la prevención de la violencia en el lugar de trabajo y las preocupaciones sobre la violencia.
- Un sistema para que los empleados informen a la gerencia sobre la prevención de la violencia en el lugar de trabajo, los peligros o las amenazas de violencia sin temor a represalias o acciones adversas (*Procedimientos de notificación de incidentes*).

Los elementos y políticas de WVPP se comunicarán con otros empleadores, cuando corresponda, para garantizar que esos empleadores y empleados entiendan sus respectivos roles, según lo dispuesto en el plan. Estos métodos deben garantizar que todos los empleados reciban la capacitación requerida y que los incidentes de violencia en el lugar de trabajo que involucren a cualquier empleado sean reportados, investigados y registrados.

Los visitantes serán informados por medio de publicaciones.

Los subcontratistas deberán revisar, planificar y cumplir con los requisitos de la ley.

ADiestRAMIENTO

Todos los empleados afectados, incluidos la gerencia, los supervisores y los empleados no supervisores, recibirán capacitación efectiva en nuestro WVPP con materiales apropiados en contenido y vocabulario para el nivel educativo, la alfabetización y el idioma de los empleados. Habrá disponible una oportunidad para preguntas y respuestas interactivas con una persona conocedora del plan.

La capacitación se impartirá de la siguiente manera:

- Capacitación inicial cuando se establece el plan por primera vez, y anualmente a partir de entonces, sobre lo siguiente:
 - El WVPP, cómo obtener una copia del plan sin costo y cómo participar en el desarrollo e implementación del plan.
 - Las definiciones y requisitos del plan.
 - Cómo denunciar incidentes o inquietudes de violencia en el lugar de trabajo a **EER INC** o a las fuerzas del orden público sin temor a represalias.
 - Riesgos de violencia en el lugar de trabajo específicos de los puestos de trabajo de los empleados, las medidas correctivas **que EER INC** ha implementado, 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.

PROCEDIMIENTOS DE NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES

Los empleados pueden denunciar un incidente violento, una amenaza u otro problema de violencia en el lugar de trabajo a **EER INC** o a las fuerzas del orden público sin temor a represalias.

Se investigarán las inquietudes de los empleados y se les informará de los resultados de la investigación y de las medidas correctivas que deban tomarse.

Se anima a todos los empleados y a todas las personas que se encuentren en **la propiedad de EER INC** a denunciar incidentes de amenazas o actos de violencia física.

Los informes se presentarán al supervisor inmediato de la persona informante. Si el supervisor inmediato no está disponible, el informe se hará al siguiente nivel de administración o al administrador de WVPP.

Las denuncias también se pueden realizar de forma anónima a través de:

Carta anónima enviada a: 145 Pacific St. Pomona, CA 91768
Mensaje de voz anónimo a: 909-595-7665

RESPUESTA A LOS INFORMES DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO DE EMERGENCIA

EER INC ha adoptado los siguientes protocolos para aceptar y responder a todas las denuncias de violencia en el lugar de trabajo:

- Sistema de notificación para alertar a los empleados y visitantes de un lugar de trabajo de un incidente de violencia (ubicación y naturaleza de la violencia).

Métodos de comunicación: Teléfono celular y boca a boca.

--

- Ubicaciones de evacuación y preparación/refugio.

Mapa de ubicaciones de paradas y refugios en ubicaciones de oficinas.
Rutas de evacuación en los sitios.

- Implementación de emergencia del plan con la ayuda de los empleados y el personal encargado de hacer cumplir la ley.

Llame al 911 inmediatamente en caso de emergencia.
Notifique al administrador de WVPP.

Personas Responsables	Cargo/Posición	Responsabilidades de respuesta	Teléfono #	Correo electrónico
Joe Morales	Oficial de Seguridad	Joe se asegurará de la notificación y la respuesta según el plan.	951-453-9648	joe@eerent.com
Santiago Garrido	Expedidor	Santiago apoyará a Joe para garantizar la notificación y la respuesta según el plan.	909-282-0563	santiago@eerent.com

EVALUACIÓN DE RIESGOS DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se establecen los siguientes procedimientos para identificar y evaluar los peligros de violencia en el lugar de trabajo, que incluyen, entre otros, inspecciones periódicas programadas para identificar condiciones y prácticas de trabajo inseguras y para revisar los informes y preocupaciones de los empleados.

Las inspecciones se llevarán a cabo:

- Cuando se establece el plan por primera vez
- Periódicamente
- Después de incidentes violentos
- Cada vez que se conozca un nuevo peligro.

Se revisarán los informes e inquietudes de los empleados:

Trimestralmente y según sea necesario.

Inspecciones periódicas

Las inspecciones para detectar posibles peligros de violencia consisten en identificar y evaluar las condiciones inseguras y las prácticas de trabajo que podrían conducir a un incidente de violencia.

Las inspecciones periódicas serán realizadas por el siguiente personal y departamento:

Nombre/Cargo	Departamento/Ubicación
Joe Morales/Oficial de Seguridad	Oficina/Sitios de trabajo
Santiago Garrido/Despachador	Oficina

EER INC realiza inspecciones basadas en los diferentes tipos de violencia laboral:

(I) "**Violencia tipo 1**", que 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 empleados con la intención de cometer un delito.

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

(III) "**Violencia tipo 3**", que significa violencia en el lugar de trabajo contra un empleado por parte de un empleado, supervisor o gerente actual o anterior.

(IV) "**Violencia de tipo 4**", que 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.

Las inspecciones de violencia en el lugar de trabajo incluyen la evaluación de lo siguiente:

Ejemplos:

- El exterior y el interior del lugar de trabajo por su atractivo para los ladrones.
- La necesidad de medidas de vigilancia de la violencia, como espejos y cámaras.
- Procedimientos para la respuesta de los empleados durante un robo u otro acto delictivo, incluida nuestra política que prohíbe a los empleados, que no son guardias de prevención de la violencia, enfrentarse a personas violentas o a personas que cometen un acto delictivo.
- Procedimientos para denunciar personas o actividades sospechosas.
- Localización y funcionamiento efectivo de los botones y alarmas de emergencia.
- Publicación de números de teléfono de emergencia para las fuerzas del orden, bomberos y servicios médicos.
- Si los empleados tienen acceso a un teléfono con una línea externa.
- Si los empleados tienen rutas de escape efectivas del lugar de trabajo.
- Si los empleados tienen un área segura designada a la que puedan acudir en caso de emergencia.
- Adecuación de los sistemas de prevención de la violencia en el lugar de trabajo, como cerraduras de puertas, códigos de entrada o lectores de credenciales, ventanas de prevención de la violencia, barreras físicas y sistemas de sujeción.
- Frecuencia y gravedad de situaciones amenazantes u hostiles que puedan dar lugar a actos violentos por parte de personas destinatarias de los servicios de nuestro establecimiento.
- La habilidad de los empleados para manejar de manera segura a los destinatarios de servicios amenazantes u hostiles (ejemplo: guardias de prevención de la violencia).

- Eficacia de los sistemas y procedimientos que advierten a otros sobre el peligro real o potencial de violencia en el lugar de trabajo o que solicitan ayuda, por ejemplo, alarmas o botones de pánico.
- El uso de prácticas de trabajo, como el sistema de "compañeros", para eventos de emergencia específicos.
- La disponibilidad de vías de escape para los empleados.
- Qué tan bien se comunican entre sí la gerencia y los empleados de nuestro establecimiento.
- Acceso y libertad de movimiento dentro del lugar de trabajo por parte de personas que no son empleados, incluidos los empleados recientemente despedidos o las personas con las que uno de nuestros empleados tiene una disputa.
- Frecuencia y gravedad de los informes de los empleados sobre amenazas de abuso físico o verbal por parte de gerentes, supervisores u otros empleados.
- Cualquier acto violento previo, amenazas de violencia física, abuso verbal, daños a la propiedad u otros signos de tensión o presión en el lugar de trabajo.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CORRECCIÓN DE RIESGOS

La corrección de peligros se realizará de acuerdo con el nivel de peligro, en función de la gravedad de los peligros (teniendo mayor prioridad las situaciones de mayor riesgo). Los peligros se corregirán de manera oportuna de acuerdo con los siguientes procedimientos:

- Cuando se observa o descubre por primera vez.
- Si existe un peligro inminente que no se puede reducir inmediatamente sin poner en peligro a los trabajadores y/o a la propiedad, todos los empleados expuestos serán retirados de la situación, excepto aquellos necesarios para corregir la condición existente. Los empleados esenciales para corregir la condición peligrosa recibirán la protección necesaria.

Joe Morales – EPP típico

Santiago Garrido - EPI típico

Supervisores de obra - EPP típico

- Todas las acciones correctivas tomadas y las fechas en que se completen se documentarán en los formularios correspondientes (*Informe de Incidentes Violentos, Investigación y Registro de Incidentes Violentos*).

Se establecen las siguientes políticas y procedimientos para garantizar que los trabajadores y sus representantes participen en la identificación, evaluación y determinación de medidas correctivas para prevenir la violencia en el lugar de trabajo:

Ejemplos de medidas correctoras:

- Haga que el lugar de trabajo sea poco atractivo para los ladrones de la siguiente manera:
 - Mejorar la iluminación tanto en el exterior como en el interior del lugar de trabajo.
 - Colocación de letreros que notifiquen al público que se mantiene dinero en efectivo limitado en las instalaciones y que las cámaras están monitoreando las instalaciones.
 - Utilice medidas de vigilancia, como cámaras y espejos, para proporcionar información sobre lo que sucede fuera y dentro del lugar de trabajo y para disuadir la actividad delictiva.
 - Contrata guardias de seguridad y haz que patrullen el interior y el perímetro del lugar de trabajo.
 - Instale cámaras de vigilancia de seguridad en el lugar de trabajo y sus alrededores.

- Proporcionar sistemas de violencia en el lugar de trabajo, como cerraduras de puertas, ventanas de violencia, barreras físicas, alarmas de emergencia y sistemas de sujeción.

- Garantizar la idoneidad de los sistemas de violencia en el lugar de trabajo.

- Publique los números de teléfono de emergencia de las fuerzas del orden, los bomberos y los servicios médicos.

- Controlar el acceso y la libertad de movimiento dentro del lugar de trabajo por parte de personas que no son empleados, incluidos los empleados recientemente despedidos o las personas con las que uno de nuestros empleados tiene una disputa.

- Instale sistemas eficaces para advertir a otros de un peligro de violencia o para pedir ayuda, por ejemplo, alarmas o botones de pánico.

- Asegúrese de que los empleados tengan acceso a un teléfono con una línea externa.

- Proporcionar capacitación/recapacitación a los empleados (refrescos) sobre el WVPP, que podría incluir, entre otros, lo siguiente:
 - Reconocer y manejar situaciones amenazantes u hostiles que puedan conducir a actos violentos por parte de personas que son destinatarios de los servicios de nuestro establecimiento.
 - Asegúrese de que todos los informes de actos violentos, amenazas de violencia física, abuso verbal, daños a la propiedad u otros signos de tensión o presión en el lugar de trabajo sean manejados de manera efectiva por la gerencia y que la persona que hace el informe no esté sujeta a represalias por parte de la persona que hace la amenaza.
 - Mejorar la comunicación entre la dirección y los empleados de nuestro establecimiento.
 - Procedimientos para reportar personas, actividades y paquetes sospechosos.
 - Proporcionar/revisar la capacitación de los empleados, supervisores y gerentes sobre los procedimientos de acción de emergencia.
 - Asegurar rutas de escape adecuadas para los empleados.
 - Aumentar la conciencia de los empleados, supervisores y gerentes sobre las señales de advertencia de posible violencia en el lugar de trabajo. [Proporcione procedimientos sobre cómo se logrará esto]
 - Garantizar que los procedimientos disciplinarios y de despido de los empleados aborden el potencial de violencia en el lugar de trabajo. [Proporcione procedimientos sobre cómo se logrará esto]
 - Establecer una política para las prácticas prohibidas [describa cuáles son, como una política de no armas].

- Limite la cantidad de dinero en efectivo disponible y use cajas fuertes de acceso temporal para billetes grandes.

- Proporcione procedimientos para un sistema de "compañeros" para eventos de emergencia específicos.

RESPUESTA E INVESTIGACIÓN POSTERIORES A INCIDENTES

La respuesta e investigación posterior al incidente será dirigida por el administrador de WVPP y/o el personal de gestión asignado.

Los procedimientos para investigar incidentes de prevención de la violencia en el lugar de trabajo incluyen los siguientes:

- Visite el lugar del incidente lo antes posible.
- Entreviste a empleados y testigos amenazados y heridos.
- Examine el lugar de trabajo en busca de factores asociados con la seguridad en el lugar de trabajo, incluidos los informes previos de comportamiento inapropiado por parte del perpetrador.
- Determine el tipo de violencia en el lugar de trabajo (1,2,3 y/o 4) y las posibles causas del incidente.
- Tome medidas correctivas para evitar que el incidente vuelva a ocurrir.
- Registre los hallazgos y las acciones correctivas tomadas (*Informe de Incidentes Violentos, Investigación de Incidentes Violentos y Registro*).

El informe escrito del incidente incluirá la fecha, la hora, el lugar y la descripción del tipo de evento y las circunstancias que lo llevaron a cabo. La información personal se omitirá del informe del incidente y del registro.

MANTENIMIENTO DE REGISTROS DE WVPP

- Los registros de identificación, evaluación y corrección de riesgos de violencia en el lugar de trabajo se crearán y mantendrán durante un mínimo de cinco (5) años.
- Los registros de capacitación se crearán y mantendrán durante un mínimo de un (1) año e incluirán fechas de capacitación, contenido o un resumen de las sesiones de capacitación, nombres y calificaciones de las personas que realizan la capacitación, y nombres y cargos de todas las personas que asistan a las sesiones de capacitación.
- Los registros de incidentes violentos se mantendrán durante un mínimo de cinco (5) años.
- Los registros de las investigaciones de incidentes de violencia en el lugar de trabajo realizadas se mantendrán durante un mínimo de cinco (5) años.

ACCESO DE LOS EMPLEADOS

- Todos los registros se pondrán a disposición de los empleados y sus representantes, previa solicitud y sin costo alguno, para su examen y copia dentro de los 15 días calendario posteriores a la solicitud.

REVISIÓN DE WVPP

EER INC ha establecido e implementado un sistema para revisar la efectividad del WVPP en conjunto con los empleados y sus representantes con respecto a las respectivas áreas de trabajo, servicios y operaciones de los empleados. La revisión incluye:

- Suficiencia de los sistemas de prevención de la violencia, incluidas las alarmas, la respuesta a emergencias y la disponibilidad de personal de prevención de la violencia (si corresponde).
- Diseño de trabajo, equipos e instalaciones para garantizar que estén optimizados para prevenir incidentes de violencia en el lugar de trabajo.

- Los riesgos para la prevención de la violencia están siendo debidamente identificados, evaluados y corregidos.

El plan se revisará de la siguiente manera:

- Al menos una vez al año
- Cuando se observa o se hace evidente una deficiencia
- Después de un incidente de violencia en el lugar de trabajo

DEFINICIONES Sección 6401.9 del Código Laboral

(1) "Emergencia" significa circunstancias imprevistas que pueden poner en peligro la vida o representar un riesgo de lesiones significativas para los empleados u otras personas.

(2) "Controles de ingeniería" significa un aspecto del espacio construido o un dispositivo que elimina un peligro del lugar de trabajo o crea una barrera entre el trabajador y el peligro.

(3) "Registro" significa el registro de incidentes violentos requerido por esta sección.

(4) "Plan" significa el plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo requerido por esta sección.

(5) "Amenaza de violencia" significa cualquier declaración verbal o escrita, incluidos, entre otros, textos, mensajes electrónicos, mensajes de redes sociales u otras publicaciones en línea, o cualquier conducta conductual o física, que transmita una intención, o que se perciba razonablemente que transmite una intención, de causar daño físico o de hacer que alguien tema daño físico, Y eso no sirve a ningún propósito legítimo.

(6) (A) "Violencia en el lugar de trabajo" significa cualquier acto de violencia o amenaza de violencia que ocurra en un lugar de trabajo.

(B) "Violencia en el lugar de trabajo" incluye, pero no se limita a, lo siguiente:

(i) 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.

(ii) Un incidente que involucre una amenaza o el 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.

(iii) Los siguientes cuatro tipos de violencia en el lugar de trabajo:

(I) "Violencia tipo 1", que significa violencia en el lugar de trabajo cometida por una persona que no tiene negocios legítimos 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.

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

(III) "Violencia tipo 3", que significa violencia en el lugar de trabajo contra un empleado por parte de un empleado, supervisor o gerente actual o anterior.

(IV) "Violencia tipo 4", que 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.

(C) La "violencia en el lugar de trabajo" no incluye actos legales de defensa propia o defensa de otros.

(7) "Controles de las prácticas laborales" significa procedimientos y reglas que se utilizan para reducir eficazmente los riesgos de violencia en el lugar de trabajo.

Autorización y aprobación del WVPP para **EER INC** por:

GREG HEWUCKSW

Nombre/Título



Firma

7-1-2024

Fecha