



Company Name: _____ Job Site Location: _____

Date: _____ Start Time: _____ Finish Time: _____ Foreman/Supervisor: _____

Topic 42: Workplace Violence

Introduction: Regardless of where you work, or your position within the company, every working person is entitled to have the assured expectation of a safe and healthful work environment that is free from threats of harm or actual physical violence. Violence in the workplace has emerged as a critical health and safety hazard that affects all businesses of every size and type.

Current research reveals several alarming trends:

- ① A startling number of full-time workers in America are directly affected by violent encounters while on-the-job;
- ② Violence in the workplace is one of the primary causes for job-related fatalities among female workers and is high on the list for all work-related death;
- ③ The economic toll to U. S. businesses is billions of dollars every year; and,
- ④ Law enforcement studies indicate that on-the-job violence is one of the fastest growing crime categories.



Workplace Violence is generally divided into three basic groups:

- ① The perpetrator has no legitimate business being at the workplace and intends to commit robbery or some other random criminal act;
- ② The person had some previous business relationship to the company or the victim, such as a former client or customer; or,
- ③ The person is, or was employed by the company; is in some way related to a current employee, or is involved in a dispute with an employee.

In extreme cases, workplace violence may include homicide. Usually, the more common acts of violence include behavior such as:

- | | | |
|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| ■ Insubordination | ■ Sexual assaults and rape | ■ Fights, beatings, and stabbings |
| ■ Threats and verbal intimidation | ■ Stalkings | ■ Vandalism and arson |
| ■ Harassment | ■ Thefts | ■ Hostage taking |

The effects of workplace violence on the victim are dependent upon the severity of the incident. They may include:

- | | | |
|-------------------------------------|---|----------------------------------|
| ■ Drastic mood swings | ■ Anxiety attacks | ■ Lower productivity from victim |
| ■ Inappropriate emotional outbursts | ■ Long- and short-term memory loss | ■ General mistrust of others |
| ■ Feelings of isolation | ■ Physical ailments (such as chest pains) | ■ Substance abuse |

The effects of workplace violence on co-workers:

These effects can create undue stress, causing them to become anxious and irritable which can affect judgment skills, concentration levels, and problem solving capabilities. If left unresolved, it could lead to increased rates of injury, illness, absenteeism, and turnover. **OSHA** believes that an effective violence prevention program encourages prompt employee reporting of incidents, assigns training duties, and demonstrates a clear zero-tolerance policy for any type of workplace violence.

Human behavior is unpredictable; however, some indicators of increased risk for violent behavior have been identified, they are:

- | | |
|---|---|
| ■ Direct or veiled threats of harm. | ■ Fascination with weapons; inappropriate references to guns, bringing a weapon to work and brandishing it. |
| ■ Intimidating, harassing, bullying, belligerent, or other inappropriate and aggressive behavior. | ■ Statements that indicate depression or desperation (over family, financial, or other personal problems). |
| ■ Numerous conflicts with supervisors and other employees. | ■ Unexplained and extreme changes in the person's behavior. |
| ■ Drugs and/or alcohol abuse. | |

Conclusion: Each one of these behaviors is a signal that something is awry and shouldn't be ignored. By identifying problems and thoughtfully dealing with them, you may be able to prevent violence from happening. Some situations may require immediate law enforcement intervention, while others may constitute misconduct that would require company disciplinary action. Whenever action is required for policy violations, it must be handed out impartially and consistently. The company may implement a policy to keep all reports of workplace violence and/or potential for violence confidential in order protect the identity and safety of the reporting employee.

Work Site Review

Work-Site Hazards and Safety Suggestions: _____

Personnel Safety Violations: _____

Employee Signatures: _____
(My signature attests and verifies my understanding of and agreement to comply with, all company safety policies and regulations, and that I have not suffered, experienced, or sustained any recent job-related injury or illness.)

Foreman/Supervisor's Signature: _____
These guidelines do not supercede local, state, or federal regulations and must not be construed as a substitute for, or legal interpretation of, any OSHA regulations.



Nombre de Compañía: _____ Localidad del sitio de trabajo: _____

Fecha: _____ Tiempo Empezaron: _____ Tiempo Terminaron: _____ Supervisor: _____

Tópico 42: Violencia en Sitio de Trabajo

Introducción: A pesar de donde trabajas o su posición dentro la compañía, cada persona trabajando tiene derecho de tener la cierta expectativa de un ambiente de trabajo seguro y saludable que es libre desde amenazas de daños, o violencia física actualmente. Violencia en el lugar de trabajo ha emergido como un peligro crítico de salud y seguridad que afecta negocios de todos tipos y tamaños.



Investigación común revelan varias tendencias alarmantes:

- 1) Un sorprendente número de obreros en América son directamente afectados por encuentros violentos durante el trabajo.
- 2) Violencia en el lugar de trabajo, es una de las causas primarias de fatalidades relacionadas con el trabajo entre obreras femeninas, y es alta en la lista de todas las muertes relacionado con el trabajo.
- 3) La pérdida económica a negocios en los EEUU es de miles de millones de dólares cada año.
- 4) Estudios de la ejecución de ley indica que la violencia en el trabajo es uno de las categorías de crímenes que ha crecido más rápido.

Violencia en lugar de trabajo generalmente es dividida en tres grupos básicos:

- 1) El perpetrador no tiene legítimo negocio estando en el sitio de trabajo, y propone cometer robo o ciertos actos criminales al azar.
- 2) La persona tenía alguna previa relación de negocio con la compañía o la víctima, tal como un cliente anterior.
- 3) La persona es, o era empleado por la compañía y esta, en cierta manera, relacionado a un empleado actual, o esta involucrado en una disputa con otro empleado.

En casos extremos, violencia en sitios de trabajo incluyen homicidio. Usualmente, los más comunes actos de violencia incluyen comportamiento como:

- | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| ■ Insubordinación | ■ Asalto sexual y violación | ■ Peleas, golpes, puñaladas |
| ■ Amenazas e intimidación verbal | ■ Acechos | ■ Vandalismo e incendio premeditado |
| ■ Hostigamiento | ■ Robos | ■ Tomar rehenes |

Los efectos de violencia a la víctima en sitio de trabajo, son dependientes sobre la severidad del incidente. Ellos pueden incluir:

- | | | |
|--------------------------------|---|----------------------------------|
| ■ Drástico cambios de ánimo | ■ Ataques de ansiedad | ■ Menos producción de la víctima |
| ■ Impropio explosión emocional | ■ Pérdida de memoria (largo-corto plazo) | ■ Desconfianza general de todos |
| ■ Sensación de aislamiento | ■ Dolencia física (tal como dolor de pecho) | ■ Abuso de sustancias |

Los efectos de violencia a compañeros de trabajo en los sitios de trabajo:

Estos pueden crear indebida tensión, causando que ellos se vuelvan ansiosos e irritables lo cual, puede afectar habilidad de discernimiento, niveles de concentración o capacidades de resolver problemas. Si se deja sin resolver, podría resultar en índice de lesiones aumentadas, enfermedades, absentismo, y cambio de personal. OSHA cree que un programa efectivo de prevención de violencia estimula a empleados que reporten rápidamente incidentes, asignar deber de entrenamiento y demostrar una clara póliza de cero-tolerancia a cualquier tipo de violencia al sitio de trabajo.

El comportamiento humano es incierto, sin embargo, ciertos indicadores de riesgo aumentado al comportamiento violento, son identificados, estos son:

- | | |
|---|---|
| ■ Directo o indirectas amenazas de daños | ■ Fascinación con armas; referencias impropias a pistolas, traer una arma al trabajo y blandearlo |
| ■ Intimidación, hostigamiento, camorrista, peleante, u otro inadecuado o agresivo comportamiento. | ■ Declaraciones que indican depresión o desesperación (sobre problemas familiares, financieras, o personales) |
| ■ Numerosos conflictos con supervisores u otros empleados | ■ Inexplicado y extremos cambios en comportamiento personal |
| ■ Abuso de drogas y/o alcohol | |

Conclusión: Cada uno de estos comportamientos es una señal que algo esta incorrectamente y no se debe ignorar. En identificando problemas y enfrentarlas pensando, puedes prevenir la violencia a ocurrir. Algunas situaciones pueden requerir intervención inmediata de ejecución de ley, mientras otros pueden constituir mal comportamiento que requiere acción disciplinaria de la compañía. Cuando una acción es requerida por violación de pólizas, se deberá ser manejada imparcial y consistentemente. La compañía puede implementar una póliza para mantener los reportes de violencia y/o potencial de violencia confidencialmente en orden de proteger la identidad y seguridad del empleado reportando la posibilidad.

Revisión del Sitio de Trabajo

Peligros del sitio de trabajo y sugerencias de seguridad: _____

Violaciones de Seguridad del Personal: _____

Hoja informativa de Material de Seguridad Revisada: _____ (nombre de químico)

Firma de Empleado:

(Mi firma atestigua y verifica mi comprensión de y conformidad a acatar con todas pólizas y regulaciones de seguridad, y que no he sufrido, experimentado, o sostenido cualquier lesión o enfermedad relacionado con el trabajo)

Firma de Forman/Supervisor:

Esta pauta no reemplaza regulaciones locales, estatales o federales y no deben ser interpretadas como sustitución, o interpretación legal de las regulaciones de OSHA.