



UCIrvine

Plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo

Fecha de la(s) última(s) revisión(es): 7 de octubre de 2025

Fecha de la(s) última(s) aprobación(es): 4 de noviembre de 2025

Plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo	4 de noviembre de 2025
	Versión 2.0

Índice

INTRODUCCIÓN	3
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	4
PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS EMPLEADOS	6
CUMPLIMIENTO DE LOS EMPLEADOS.....	7
COMUNICACIÓN CON LOS EMPLEADOS.....	7
COORDINACIÓN CON OTROS EMPLEADORES (contratistas)	8
PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR INCIDENTES DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	9
PROCEDIMIENTOS DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	9
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	10
CORRECCIÓN DE RIESGOS DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	11
CAPACITACIÓN	12
REVISIÓN ANUAL DEL PLAN	12
REGISTRO DE DATOS	13
ENLACES A LAS POLÍTICAS DE UC Y LOS PROCEDIMIENTOS DE UCI RELEVANTES:.....	14
REVISIÓN Y APROBACIONES:	14

INTRODUCCIÓN

El Plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo de la Universidad de California, Irvine (UCI) (Plan) aborda los riesgos asociados con los cuatro tipos de violencia en el lugar de trabajo, según lo define la [sección 6401.9 del Código Laboral \(Labor Code, LC\)](#). El Plan estará vigente en todo momento y en todas las áreas de trabajo, y será específico para los riesgos y las medidas correctivas de cada área de trabajo y operación.

Finalidad

Establecer un plan integral de prevención de la violencia en el lugar de trabajo diseñado para crear un entorno laboral seguro y protegido para todos los empleados a través de las siguientes medidas:

- Implementar estrategias para identificar, evaluar y mitigar los posibles riesgos.
- Brindar capacitación y recursos para ayudar a los empleados a reconocer y actuar ante señales de posible violencia.
- Fomentar una cultura de respeto, empatía y comunicación abierta.
- Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios.

Alcance

Este Plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo (Plan) se aplica a:

- Todos los departamentos e instalaciones ubicados en el campus de UC Irvine o afiliados a esta, con excepción del UCI Police Department (Departamento de Policía de UCI) y las unidades/ubicaciones afiliadas a UCI Health.
- Los empleados, así como otras personas que trabajan en nuestro nombre y bajo la dirección o supervisión directa en el trabajo de empleados de la universidad (por ejemplo, ciertos empleados temporales de agencias, personal contratado, etc.), con la siguiente excepción:
Los empleados que trabajan a distancia desde un lugar de su elección que no está bajo el control de la Universidad.
- Situaciones en las que puede existir una amenaza, pero que aún no han escalado a un nivel de amenaza crítico (por ejemplo, un tirador activo u homicidio) dentro del lugar de trabajo.

Definiciones

- **Emergencia:** Circunstancias imprevistas que pueden poner en peligro la vida o suponer un riesgo de lesiones graves para los empleados u otras personas.
- **Controles de ingeniería:** Un aspecto del espacio construido o un dispositivo que elimina un peligro del lugar de trabajo o crea una barrera entre el empleado y dicho peligro.
- **Inspección:** Un producto de Risk & Safety Solutions (Soluciones de riesgo y seguridad) (herramienta de inspección de RSS) utilizado para gestionar las inspecciones de violencia en el lugar de trabajo.
- **IIPP (Injury and Illness Prevention Plan):** Plan de prevención de lesiones y enfermedades
- **Plan:** Plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo exigido por la sección 6401.9 del LC.
- **Lesión o enfermedad grave:** Cualquier lesión o enfermedad que se produzca en un lugar de trabajo o en relación con cualquier empleo, que requiere hospitalización para fines distintos a la observación médica o las pruebas de diagnóstico, o en la que un empleado sufra una amputación, la pérdida de un ojo o cualquier grado grave de desfiguración permanente, pero no incluye lesiones, enfermedades ni fallecimientos causados por un accidente en la vía pública o en una carretera, a menos que el accidente ocurra en una zona de construcción. Las lesiones de notificación obligatoria deben informarse a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de California (California Occupational Safety and Health Administration, Cal/OSHA) en un plazo de 8 horas a partir del incidente o tan pronto como sea razonablemente posible.

- **Amenaza de violencia:** Cualquier declaración verbal o escrita, incluidos, entre otros, mensajes de texto, mensajes electrónicos, mensajes en redes sociales u otras publicaciones en línea, o cualquier conducta verbal o física que exprese una intención, o pueda percibirse razonablemente como tal, de causar daño físico o infundir temor a sufrirlo, y que no tenga un propósito legítimo.
- **Evaluación de la amenaza:** Un enfoque de investigación basado en hechos que evalúa si la conducta de una persona representa un riesgo para su seguridad o la de los demás. La evaluación del riesgo en cada situación se centra en los actos, comunicaciones y circunstancias específicas de la persona que podrían sugerir que tiene la intención de cometer un acto violento y/o que está planeando o preparándose para este.
- **Universidad/UCI:** El campus de la Universidad de California, Irvine, u otras instalaciones de su propiedad, operadas o controladas por esta.
- **Registro de incidentes de violencia:** El registro de incidentes de violencia exigido por la sección 6401.9 del LC.
- **Violencia en el lugar de trabajo:** Cualquier acto de violencia o amenaza de violencia que ocurra en un lugar de trabajo. Esto podría incluir, entre otros:
 - La amenaza o el uso de fuerza física contra un empleado que cause, o tenga una alta probabilidad de causar, lesiones, trauma psicológico o estrés, independientemente de si el empleado sufre una lesión.
 - Un incidente que implique la 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.
 - Tipos de violencia en el lugar de trabajo:
 - **Violencia tipo 1:** Violencia en el lugar de trabajo cometida por una persona que no tiene una razón legítima para estar allí, e incluye actos violentos de cualquier persona que ingrese al lugar de trabajo o se acerque a los empleados con la intención de cometer un delito.
 - **Violencia tipo 2:** Violencia en el lugar de trabajo dirigida a los empleados por parte de clientes, estudiantes o visitantes.
 - **Violencia tipo 3:** Violencia en el lugar de trabajo contra un empleado por parte de un empleado, supervisor o gerente actual o anterior.
 - **Violencia tipo 4:** Violencia 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.
 - La violencia en el lugar de trabajo no incluye actos legítimos de defensa personal o defensa de terceros.
- **WVPC (Workplace Violence Prevention Committee):** Comité de prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- **WVPP (Workplace Violence Prevention Program):** Programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- **Herramienta de denuncia en línea del WVPP:** Herramienta de denuncia Service Now de UCI disponible en la página del Programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- **Controles de prácticas laborales:** Procedimientos y reglas utilizados para reducir eficazmente los riesgos de violencia en el lugar de trabajo.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

El gerente del WVPP tiene la autoridad y la responsabilidad de implementar las disposiciones de este Plan para UCI. Las demás personas responsables del plan y sus funciones se describen en la tabla a continuación.

Cargo/Puesto	Responsabilidad en el WVPP

Director ejecutivo, Environmental Health and Safety (EHS, Salud y Seguridad Ambiental)	Asuntos de seguridad e implementación del Injury and Illness Prevention Program (Programa de prevención de lesiones y enfermedades)
Gerente, UCI Health EHS & Emergency Management (EHS y Gestión de Emergencias de UCI Health)	Supervisión directa del gerente del Programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo en el campus de UCI
Vicerrectores, Human Resources y Department of Finance and Administration (Recursos Humanos y Departamento de Finanzas y Administración)	Supervisión administrativa del Programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo en el campus de Irvine

Gerente del WVPP

El gerente del Programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo será responsable de lo siguiente:

- Documentar, apoyar las investigaciones y dar seguimiento a los casos de violencia en el lugar de trabajo.
- Derivar los casos de violencia a las entidades de cumplimiento correspondientes, como Academic Personnel (Personal Académico), Human Resources (HR, Recursos Humanos) y el UCIPD.
- Garantizar que este WVPP se mantenga actualizado, se revise anualmente y se actualice según sea necesario.
- Brindar asesoramiento y asistencia técnica en la evaluación de amenazas.
- Asegurarse de que las partes responsables completen las evaluaciones de riesgos en el sitio.
- Supervisar el cumplimiento de la capacitación de los empleados.
- Evaluar las tendencias de la violencia en el lugar de trabajo.

Comité de prevención de la violencia en el lugar de trabajo

El WVPC está integrado por personal clave de Environmental Health & Safety (Salud y Seguridad Ambiental), Human Resources (Recursos Humanos), la Office of Campus Counsel (Oficina de Asesoramiento del Campus), Academic Personnel (Personal Académico), la Office of Academic Integrity and Student Conduct (Oficina de Integridad Académica y Conducta Estudiantil), la Staff Assembly (Asamblea del Personal), Workforce Relations (Relaciones de la Fuerza Laboral), Facilities Management (Gestión de las Instalaciones), la Office of Equal Opportunity and Diversity (Oficina de Igualdad de Oportunidades y Diversidad), Risk Management (Gestión de Riesgos), Clery Act Compliance (Cumplimiento de la Ley Clery) y el UCI Police Department (Departamento de Policía de UCI). El WVPC está coordinado por el gerente del WVPP y rinde cuentas a los vicerrectores de Human Resources (Recursos Humanos) y de la Division of Finance & Administration (División de Finanzas y Administración). El WVPC es responsable de:

- Revisiones trimestrales de los requisitos clave del Plan, incluida la participación de los empleados, la capacitación, las evaluaciones de riesgos en el sitio y la revisión/análisis de las métricas del registro de incidentes de violencia.
- Revisión anual de la eficacia del WVPP y del Plan.

Equipo de consulta

Se ha establecido un Equipo de consulta para ayudar en la evaluación inicial de posibles incidentes de violencia en el lugar de trabajo.

- El Equipo de consulta está integrado por miembros convocados y miembros permanentes del UCI Police Department (Departamento de Policía de UCI), el Counseling Center (Centro de Orientación Psicológica), la Office of Campus Social Work (Oficina de Trabajo Social del Campus), la Office of Academic Integrity and Student Conduct (OAISC, Oficina de Integridad Académica y Conducta Estudiantil), el decano de estudiantes, el Programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo y la Office of Campus Counsel (Oficina de Asesoramiento Legal del Campus), y está presidido por el vicerrector asociado de Wellness, Health and Counseling Services (Servicios de Bienestar, Salud y Orientación Psicológica).
- El Equipo de consulta:
 - Funciona como el Equipo de intervención conductual (Behavioral Intervention Team, BIT) o equipo de evaluación de amenazas del campus. El Equipo de consulta reúne a los socios del campus para revisar, analizar y gestionar una amplia gama de asuntos que afectan la seguridad o el bienestar del campus, e involucra a estudiantes, docentes, personal y miembros de la comunidad.
 - Proporciona una vía alternativa para denunciar y mitigar posibles incidentes de violencia en el lugar de trabajo.
 - Es un medio alternativo para buscar recursos adicionales para gestionar amenazas de violencia no inminentes contra la comunidad de UCI.

Gerente / Supervisor

Los gerentes y supervisores serán responsables de lo siguiente:

- Reconocer situaciones de riesgo para la seguridad y estar al tanto de las inquietudes emergentes sobre violencia en el lugar de trabajo.
- Identificar las preocupaciones sobre violencia en el lugar de trabajo mediante la observación o las denuncias de los empleados, y garantizar que el incidente se informe a través de la [Herramienta de denuncia en línea del WVPP](#).
- Recopilar las inquietudes iniciales de los empleados sobre la violencia en el lugar de trabajo y tomar medidas para proteger el lugar de trabajo, como por ejemplo abordar las inquietudes inmediatas, separar a las partes afectadas, involucrar a HR para las violaciones del código de conducta, etc.
- Notificar a las partes correspondientes (HR, UCIPD, gerente del WVPP o Equipo de consulta) sobre los incidentes de violencia en el lugar de trabajo.
- Todos los gerentes y supervisores son responsables de implementar y mantener el Plan en sus áreas de trabajo, responder las preguntas de los empleados sobre el WVPP y colaborar con el administrador del edificio para realizar inspecciones en el lugar de trabajo mediante la herramienta RSS INSPECT.

PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS EMPLEADOS

UCI implementará los siguientes procedimientos para conseguir la participación activa de los empleados y sus representantes autorizados.

- Desarrollo e implementación del plan
 - Brindará a los empleados y sus representantes capacitación y la oportunidad de revisar el Plan y proporcionar comentarios al respecto, antes de su publicación.
- La gerencia colaborará con los empleados y sus representantes autorizados, y les permitirá participar en:

- La identificación, evaluación y determinación de medidas correctivas para prevenir la violencia en el lugar de trabajo.
- El diseño y la implementación de la capacitación mediante lo siguiente:
 - Brindar comentarios sobre el programa al finalizar la capacitación anual del University of California Learning Center (UCLC, Centro de Aprendizaje de la Universidad de California).
 - Entregar formularios de comentarios al finalizar cualquier capacitación presencial impartida por el gerente del WVPP.
 - Brindar comentarios al gerente del WVPP a través de un enlace en el sitio web de EHS en la [página del WVPP](#).
- Denuncia de incidentes de violencia en el lugar de trabajo
 - Proporcionará un proceso de denuncia de fácil acceso para que los empleados informen incidentes de violencia en el lugar de trabajo. Proporcionará a los empleados un medio para que se comuniquen con el gerente del WVPP durante el proceso del WVPP.
- Revisión del plan al menos una vez al año o cuando se observe o se haga evidente una deficiencia, y después de un incidente de violencia en el lugar de trabajo.
 - Se enviará un correo electrónico de ZotMail anualmente con un enlace al Plan en el que se solicitarán comentarios.
 - Despues de un incidente de violencia en el lugar de trabajo, el gerente del WVPP del departamento colaborará con el supervisor para garantizar que todos los empleados del departamento tengan la oportunidad de revisar el plan y proporcionar comentarios. Esto se activará mediante una reunión informativa posterior al incidente con las partes afectadas o su supervisor directo.

CUMPLIMIENTO DE LOS EMPLEADOS

Nuestro sistema garantiza que los empleados cumplan con las reglas y prácticas laborales diseñadas para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo y evitar amenazas o acciones físicas que crean riesgos para la seguridad de los demás. Esto incluye, como mínimo:

- Capacitar a empleados, supervisores y gerentes sobre las disposiciones del WVPP de UCI, específicamente el Plan.
- Proporcionar capacitación adicional a los empleados cuyo desempeño en materia de seguridad sea deficiente según el Plan, por ejemplo, al incurrir en amenazas o violencia física.
- Se espera que los empleados actúen de conformidad con la sección 3.5 del [IIPP](#) y el incumplimiento puede resultar en medidas correctivas conforme a las políticas de UC o los convenios colectivos de trabajo aplicables.
- Reconocer a los empleados que demuestran prácticas de trabajo seguras que promueven el WVPP en el lugar de trabajo. Consultar la sección 3 del [Programa de prevención de lesiones y enfermedades](#).
- La gerencia ayudará a garantizar que todas las políticas y procedimientos sobre violencia en el lugar de trabajo, incluidos en este plan escrito, se expliquen de manera clara y que todos los empleados los comprendan. Los gerentes y supervisores aplicarán las reglas de manera justa y uniforme.

COMUNICACIÓN CON LOS EMPLEADOS

Reconocemos que la comunicación abierta y bidireccional entre nuestro equipo gerencial, el personal y los demás empleados sobre temas de violencia en el lugar de trabajo es esencial para un entorno laboral seguro y productivo.

El siguiente sistema de comunicación está diseñado para facilitar un flujo continuo de información sobre prevención de la violencia en el lugar de trabajo entre la gerencia y el personal, y consta de lo siguiente:

- Orientación para nuevos empleados que incluye información sobre las políticas y procedimientos de prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- Hay programas y oportunidades de capacitación sobre prevención de la violencia en el lugar de trabajo disponibles a través del UCLC.
- Los empleados pueden enviar comentarios sobre las iniciativas del programa a través del sitio web del WVPP y comunicarse regularmente con el gerente del WVPP o el WVPC por correo electrónico.
- Los empleados pueden denunciar incidentes, amenazas u otras inquietudes relacionadas con la violencia en el lugar de trabajo a través de los canales de denuncia establecidos por UCI o el UCI Police Department (Departamento de Policía de UCI), según corresponda, sin temor a represalias o consecuencias negativas:
 - Usando la [Herramienta de denuncia en línea del WVPP](#).
 - Enviando un correo electrónico al gerente del WVPP.
 - Llamando o enviando un mensaje de texto al 911 en caso de emergencias que pongan en peligro la vida.
 - Informando el incidente a su supervisor/gerente.
- Las inquietudes de los empleados se investigarán oportunamente. Se les notificará al finalizar la investigación y se les brindará la oportunidad de comentar los resultados, incluidas las medidas correctivas. Se enviará una notificación mediante mensajes generados automáticamente por la Herramienta de denuncia en línea del WVPP para:
 - Confirmar la recepción de la denuncia del incidente a la persona que la envió.
 - Notificar a la persona cuando el incidente se haya cerrado.
- Al gerente del WVPP se le incluirá en las reuniones programadas regularmente con el Equipo de consulta (CT) para abordar temas de seguridad y posibles riesgos de violencia en el lugar de trabajo.
- Información publicada o distribuida sobre prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- Se ofrecerán sesiones informativas y capacitaciones en diferentes foros de los departamentos de UCI.
- El gerente del WVPP se asegurará de que se notifique al supervisor si el incidente de violencia en el lugar de trabajo resultó en una lesión.
- Los gerentes/supervisores deberán compartir las medidas correctivas determinadas en el proceso de identificación y evaluación de riesgos que se describe a continuación.

COORDINACIÓN CON OTROS EMPLEADORES (contratistas)

UCI implementará los siguientes procedimientos para coordinar la implementación de su Plan con otros empleadores contratados, a fin de garantizar que estos y sus empleados comprendan sus respectivas funciones, según lo estipulado en el Plan.

- Se capacitará anualmente a todos los empleados sobre prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- Los incidentes de violencia en el lugar de trabajo que involucren a cualquier empleado se denuncian, investigan y registran.
- En un sitio de trabajo con múltiples empleadores, el otro empleador contratado se asegurará de que, si sus empleados sufren un incidente de violencia en el lugar de trabajo, se notifique a UCI contactando al gerente del WVPP, quien ingresará la información en el registro de incidentes de violencia y además proporcionará una copia de dicho registro al empleador contratado que la solicite.

- El gerente del WVPP de UCI se comunicará anualmente con los contratistas para garantizar el intercambio adecuado de información.

PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR INCIDENTES DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Los actos o amenazas de violencia en el lugar de trabajo, o las inquietudes relacionadas con la misma, que sean urgentes y pongan en peligro la seguridad de los empleados de UCI o personas afiliadas, deben denunciarse de inmediato al UCI Police Department (Departamento de Policía de UCI) llamando o enviando un mensaje de texto al 9-1-1.
- Todos los actos o amenazas de violencia en el lugar de trabajo, o las inquietudes relacionadas con la misma, que no representen una amenaza para la vida, se denuncian a través de la [Herramienta de denuncia en línea del WVPP](#) en el [sitio web de EHS](#).
- Si un incidente de violencia en el lugar de trabajo provoca una lesión, el gerente del WVPP debe notificar al supervisor o gerente, si esto no se realizó durante el proceso de denuncia, y el incidente se anotará en el registro de incidentes de violencia en el lugar de trabajo.
- La [Política de protección de denunciantes](#) de la Universidad de California se utilizará para gestionar cualquier caso de represalia. Se puede encontrar información sobre cómo presentar una queja por represalias en el [sitio web “UCI Whistleblower”](#) ([sitio web para denunciantes de UCI](#)), en la sección “Protección contra represalias”.

PROCEDIMIENTOS DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

UCI tiene las siguientes medidas específicas para gestionar emergencias reales o posibles de violencia en el lugar de trabajo:

- Los procedimientos de respuesta ante emergencias están publicados en todas las instalaciones del campus que brindan orientación al personal para emergencias comunes.
- En caso de emergencia, en respuesta a una inquietud o incidente real o posible de violencia en el lugar de trabajo, las personas afiliadas a UCI pueden obtener asistencia del UCIPD y/o del personal de seguridad a través de los siguientes canales:
 - Llamando o enviando un mensaje de texto al 9-1-1.
 - Activando el [teléfono de emergencia con luz azul](#) más cercano.
 - Activando una alarma de amenaza/pánico, si está disponible en su área de trabajo.
- A las personas afiliadas a UCI puede notificárseles la presencia, ubicación y naturaleza de emergencias de violencia en el lugar de trabajo a través de uno o más de los siguientes medios:
 - El sistema de alerta y notificación masiva [zotALERT](#) alertará a la comunidad universitaria sobre emergencias (esto podría ser en forma de un mensaje del Sistema Integrado de Alerta y Advertencia Pública (Integrated Public Alert and Warning System, IPAWS), SMS/mensaje de texto, notificación por correo electrónico, ventana emergente en computadoras de escritorio y/o señales Alertus).
 - Ciertas instalaciones con sistemas internos de aviso público también pueden emitir anuncios por altavoz utilizando sistemas de localización.
- Si la situación lo requiere o si se les indica, las personas afiliadas a UCI pueden [evacuar, refugiarse en el lugar, asegurarse en el lugar o prepararse para CORRER-ESCONDERSE-LUCHAR](#).
 - Cada instalación contará con planes de evacuación publicados cerca de cada entrada, y de las escaleras y ascensores. La señalización de este plan de evacuación indicará las salidas accesibles del edificio, la ubicación de los puntos de reunión, la zona de

evacuación del edificio e instrucciones sobre cómo denunciar un incidente que ponga en peligro la vida.

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Los actos o amenazas de violencia en el lugar de trabajo, o las inquietudes relacionadas con la misma, que sean urgentes y pongan en peligro la seguridad de los empleados de UCI o personas afiliadas, deben denunciarse de inmediato al UCI Police Department (Departamento de Policía de UCI) llamando o enviando un mensaje de texto al 9-1-1.
- Todos los actos o amenazas de violencia en el lugar de trabajo, o las inquietudes relacionadas con la misma, que no representen una amenaza para la vida, se denuncian a través de la [Herramienta de denuncia en línea del WVPP](#) en el [sitio web de EHS](#).
- Si un incidente de violencia en el lugar de trabajo provoca una lesión, el gerente del WVPP debe notificar al supervisor o gerente, si esto aún no se realizó durante el proceso de denuncia, y el incidente se anotará en el registro de incidentes de violencia en el lugar de trabajo.
- La [Política de protección de denunciantes](#) se utilizará para gestionar cualquier caso de represalia. Puede encontrar información sobre cómo presentar una queja por represalias en el [sitio web “UCI Whistleblower” \(sitio web para denunciantes de UCI\)](#), en la sección de “Protección contra represalias”.

UCI establece las siguientes políticas y procedimientos, los cuales deben ser implementados de manera obligatoria, para garantizar la identificación y evaluación de los riesgos de violencia en el lugar de trabajo:

- Se realizarán inspecciones al momento de la implementación inicial del plan, después de cada incidente de violencia en el lugar de trabajo, cada vez que el empleador tenga conocimiento de un riesgo nuevo o previamente no identificado, y de forma aleatoria a criterio del gerente del WVPP mediante la aplicación INSPECT.
 - Los mecanismos de inspección existentes utilizados por Facilities Management (Gestión de las Instalaciones), Environmental Health & Safety (Salud y Seguridad Ambiental) y el UCI Police Department (Departamento de Policía de UCI) servirán como inspección inicial.
 - Los administradores de edificios e instalaciones recibirán un cuestionario inicial, que deberán devolver al gerente del WVPP.
 - El gerente del WVPP revisará los resultados de las encuestas y llevará a cabo el seguimiento necesario.
 - Se mantendrá un inventario de las instalaciones inspeccionadas en INSPECT.
- Se revisarán todas las inquietudes sobre posibles riesgos enviadas/informadas a través de:
 - La [Herramienta de denuncia en línea del WVPP](#)
 - La base de datos de INSPECT
 - El enlace para enviar comentarios en el [sitio web del WVPP](#)
 - Informadas por un supervisor/gerente
 - Comunicadas directamente al gerente del WVPP (solo para personas no afiliadas)
- Se utilizará la lista de verificación de inspección de la Workplace Violence Unit (Unidad de Violencia en el Lugar de Trabajo) en la aplicación INSPECT para evaluar un lugar. Esta lista incluye, entre otros, lo siguiente:
 - Evaluación del exterior e interior del lugar de trabajo para determinar su atractivo para la actividad delictiva.
 - Publicación de los procedimientos para denunciar personas o actividades sospechosas.

- Publicación de los números de teléfono de emergencia de la policía, los bomberos y los servicios médicos.
- Capacitación de los empleados para manejar de forma segura situaciones con personas agresivas u hostiles que reciben servicios (por ejemplo, guardias de seguridad).
- Uso de prácticas laborales como el sistema de “compañeros” para situaciones de emergencia específicas.
- Disponibilidad de rutas de escape para los empleados.
- Acceso a y libertad de movimiento dentro del lugar de trabajo para personas que no sean empleados, incluidos empleados recientemente despedidos o personas con las que alguno de nuestros empleados tenga una disputa.
- Frecuencia y gravedad de las denuncias de los empleados sobre amenazas de maltrato físico o verbal por parte de gerentes, supervisores u otros empleados.
- Previos actos de violencia, amenazas de violencia física, abuso verbal, daños a la propiedad u otros indicios de tensión o presión en el lugar de trabajo.
- Medidas de vigilancia, como espejos y cámaras.
- Eficaz ubicación y buen funcionamiento de los botones y alarmas de emergencia.
- Determinación de si los empleados tienen un área segura designada para dirigirse en caso de emergencia.
- Adecuación de los sistemas de seguridad en el lugar de trabajo, como cerraduras, códigos de acceso o lectores de tarjetas de identificación, ventanas de seguridad, barreras físicas y sistemas de contención.
- Eficacia de los sistemas y procedimientos que alertan a las personas sobre peligros reales o posibles de violencia en el lugar de trabajo o que solicitan asistencia, por ejemplo, alarmas o botones de pánico.

CORRECCIÓN DE RIESGOS DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los riesgos de violencia en el lugar de trabajo se evaluarán y corregirán de manera oportuna, según corresponda a la gravedad del riesgo.

UCI tomará medidas de inmediato para proteger a los empleados frente a **riesgos inminentes** y, en los siete días posteriores a la detección del riesgo, adoptará medidas para protegerlos de los **riesgos graves** identificados, cuando exista una posibilidad real de que estos puedan causar la muerte o lesiones físicas graves.

Cuando no se pueda implementar una medida correctiva identificada en este plazo, UCI tomará medidas provisionales para mitigar la inminencia o gravedad del riesgo mientras se completan las medidas de control permanentes.

- Si existe un riesgo inminente de violencia en el lugar de trabajo que no pueda eliminarse de inmediato sin poner en peligro a los empleados, se retirará a todos los empleados expuestos de la situación, excepto a aquellos necesarios para corregir la condición existente. Los empleados responsables de corregir las condiciones peligrosas recibirán la protección necesaria. Esto se determinará en coordinación con el supervisor del departamento, el encargado de Facilities Management (Gestión de las Instalaciones) y el gerente del WVPP.
- Todas las medidas correctivas que se tomen se documentarán y fecharán utilizando la aplicación INSPECT.
- Las medidas correctivas para los riesgos de violencia en el lugar de trabajo serán específicas y apropiadas para el área de trabajo.
- Cuando haya fondos disponibles para la corrección de riesgos de violencia en el lugar de trabajo, el WVPC revisará y aprobará las solicitudes de gastos para priorizar las iniciativas de mitigación.

CAPACITACIÓN

Desarrollada y gestionada por la University of California Office of the President (UCOP, Oficina del Presidente de la Universidad de California), la capacitación obligatoria sobre prevención de la violencia en el lugar de trabajo debe tomarse anualmente. La capacitación abarcará el reconocimiento y la prevención de la violencia en el lugar de trabajo, cómo denunciar incidentes o inquietudes sin temor a represalias y cómo acceder a los servicios de apoyo disponibles.

Se proporcionará capacitación sobre violencia en el lugar de trabajo a todos los empleados al momento de la implementación del plan y anualmente a partir de entonces. Los nuevos empleados recibirán capacitación sobre violencia en el lugar de trabajo al momento de la contratación.

- La capacitación sobre violencia en el lugar de trabajo incluirá:
 - Información sobre el Plan.
 - Cómo obtener una copia del Plan.
 - Cómo participar en el desarrollo e implementación del Plan.
 - Los requisitos reglamentarios y las definiciones relacionadas con la violencia en el lugar de trabajo.
 - Cómo denunciar incidentes o inquietudes sobre violencia en el lugar de trabajo sin temor a represalias.
 - La capacitación sobre concientización de la violencia en el lugar de trabajo se adaptará para reflejar las disposiciones de este WVPP. Se tendrán en cuenta las opiniones de los empleados al revisar la capacitación sobre concientización de la violencia en el lugar de trabajo.
- Capacitación complementaria:
 - Repetición de los cursos del UCLC sobre prevención de la violencia en el lugar de trabajo, conducta abusiva, etc.
 - Capacitación en técnicas verbales de reducción de conflictos impartida por el WVPP.
 - Capacitación del UCIPD para responder ante agresores activos.
- Se proporcionará capacitación adicional cuando se identifique un nuevo riesgo de violencia en el lugar de trabajo, o uno previamente no reconocido, y cuando se realicen cambios considerables al WVPP.
 - La capacitación adicional podría limitarse a abordar el nuevo riesgo de violencia en el lugar de trabajo o los cambios al WVPP.
- Se utilizará material de capacitación con contenido y vocabulario adecuados al nivel educativo, alfabetización, idioma y salud mental de los empleados.
- La capacitación inicial y de actualización se implementará y se le dará seguimiento a través del University of California Learning Center (UCLC, Centro de Aprendizaje de la Universidad de California).
 - A los empleados se les dará la oportunidad de hacer preguntas y obtener respuestas de forma interactiva durante la capacitación comunicándose con el gerente del WVPP a través de wvpc@uci.edu, donde pueden contactar a una persona con conocimiento del Plan.

REVISIÓN ANUAL DEL PLAN

El WVPP se someterá a una revisión anual exhaustiva para garantizar su eficacia y pertinencia continuas. Esta revisión incluirá una evaluación de todos los incidentes registrados durante el año, una valoración de la eficacia de las medidas correctivas implementadas y un análisis de cualquier riesgo de violencia en el lugar de trabajo nuevo o emergente. El proceso de revisión estará a cargo del WVPC e incorporará los comentarios de los empleados. En función de los hallazgos, el WVPP se actualizará para incorporar los cambios o mejoras necesarios. Este proceso interactivo busca optimizar nuestras estrategias para prevenir la violencia en el lugar de trabajo, garantizando la

seguridad y el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria. Todos los cambios y actualizaciones se comunicarán a los empleados, y se brindará capacitación adicional según sea necesario para abordar los nuevos protocolos o procedimientos.

El WVPP se revisará según sea necesario, con base en los resultados de una revisión anual del programa. La revisión estará a cargo del WVPC e incluirá:

- Una revisión del registro de incidentes de violencia, incluidas las investigaciones y las medidas correctivas.
- Una revisión de las actividades de participación de los empleados. Los métodos para fomentar la participación de los empleados pueden incluir:
 - Encuestas a empleados.
 - Revisión de los comentarios y sugerencias de los empleados.
- Una revisión de la capacitación de los empleados:
 - Cumplimiento de la capacitación.
 - Capacitación disponible.
 - Recomendaciones para la actualización de la capacitación.

REGISTRO DE DATOS

- Se crearán y conservarán registros de la identificación, evaluación y corrección de riesgos de violencia en el lugar de trabajo durante un mínimo de siete años.
- El UCLC creará y conservará los registros de capacitación durante un mínimo de un año. Estos registros incluirán las fechas, el contenido o un resumen de las sesiones de capacitación, los nombres y la formación de quienes la impartieron, así como los nombres y cargos de todos los asistentes.
- Los registros de incidentes de violencia se conservarán durante un mínimo de siete años.
 - La información sobre cada incidente se basará en la información recabada del empleado o los empleados que sufrieron violencia en el lugar de trabajo, de los testigos del incidente (cuando corresponda) y de los resultados de la investigación.
 - Si el incidente de violencia lo sufrió un empleado temporal bajo la supervisión de un empleado de la Universidad, su empleador ingresará la información en su registro de incidentes de violencia en el lugar de trabajo y notificará sobre el incidente al gerente del Programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo de la Universidad.
 - El registro de incidentes de violencia deberá incluir como mínimo lo siguiente:
 - Fecha, hora y lugar del incidente.
 - El tipo o tipos de violencia en el lugar de trabajo involucrados en el incidente.
 - Descripción detallada del incidente, incluidos, entre otros:
 - Clasificación de quién cometió la violencia.
 - Circunstancias en el momento del incidente.
 - Lugar donde ocurrió el incidente.
 - Tipo de incidente.
 - Consecuencias del incidente, incluido:
 - Si se contactó a seguridad o a la policía, y su respuesta.
 - Medidas tomadas para proteger a los empleados de una amenaza continua o de cualquier otro riesgo identificado a raíz del incidente.
 - El nombre y cargo de la persona que completó el registro.
 - La fecha en que se completó el registro.
 - El registro deberá omitir cualquier dato de identificación personal de cualquier persona involucrada en un incidente de violencia que, por sí solo o en combinación con otra información pública, revele su identidad.

- Los registros de las investigaciones de violencia en el lugar de trabajo se conservarán durante un mínimo de siete años. Estos registros no contendrán “información médica”, según se define en la subdivisión (j) de la sección 56.05 del Código Civil (Civil Code).
- Todos los registros exigidos por la subsección (f) del LC6401.9 (enumerados anteriormente) deberán estar disponibles para la división, previa solicitud, para su examen y copia.
- Los registros de identificación, evaluación y corrección de riesgos de violencia en el lugar de trabajo, los registros de capacitación y el registro de incidentes de violencia estarán disponibles para los empleados y sus representantes, previa solicitud y sin costo alguno, para su examen y copia en un plazo de quince (15) días calendario de la solicitud.
- Las solicitudes del registro de incidentes de violencia en el lugar de trabajo pueden enviarse a través del sitio web de Prevención de la violencia en el lugar de trabajo o por correo electrónico al gerente del Programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo.

ENLACES A LAS POLÍTICAS DE UC Y LOS PROCEDIMIENTOS DE UCI RELEVANTES:

- [Plan de prevención de lesiones y enfermedades \(IIPP\)](#)
- [Procedimientos de respuesta ante emergencias](#)
- [UCI CARE](#)
- [Guía de recursos del UCI PD \(Departamento de Policía de UCI\)](#)
- [Política de UC sobre violencia sexual y acoso sexual](#)
- [Política de UC contra la discriminación](#)
- [Procedimientos conforme a la Ley Clery de UCI](#)
- [Política conforme a la Ley Clery de UC](#)
- [Conducta abusiva](#)
- [UCI Whistleblower \(Denunciantes de UCI\) // Denunciante // UCI](#)

REVISIÓN Y APROBACIONES:

Nivel	Nombre/puesto	Fecha:
1 ^{er} nivel	Comité de prevención de la violencia en el lugar de trabajo Revisión y aprobaciones	07/oct/2025
2 ^{do} nivel	Parker Dunwoody Gerente del WVPP	28/oct/2025
Nivel final	Sandra Huang Conrad Directora ejecutiva, EHS	04/nov/2025
