

Five Ways to Improve Your Safety Inspections – Spanish

Realizar inspecciones de seguridad regulares es un componente clave de cualquier programa de seguridad en el lugar de trabajo. Desafortunadamente, los métodos de inspección de seguridad dejan mucho que desear en muchos lugares de trabajo. Aunque los detalles específicos del proceso de inspección variarán de una operación a otra, aquí hay cinco estrategias que casi cualquier empleador puede utilizar para mejorar las inspecciones.

Peligros

Hay numerosos peligros y posibles peligros en la mayoría de los lugares de trabajo. Su gravedad difiere según el lugar de trabajo y el trabajo que se realiza. La realización de inspecciones regulares y el seguimiento con medidas correctivas pueden reducir los peligros y el potencial de lesiones, enfermedades y daños a la propiedad y al equipo.

Sé un mejor supervisor

1. Haga sus propias inspecciones (no confíe sólo en los comités de seguridad)

Las inspecciones internas de seguridad son a menudo el dominio de los comités de seguridad de los empleados. Pero no deberían ser el único juego de inspección en la ciudad. Es importante que la gerencia y los supervisores se involucren en las inspecciones para dar un ojo más entrenado y enfocarse en el panorama general, incluyendo la consistencia con el programa de seguridad general de la compañía.

2. Asegúrese de que los formularios de inspección reflejen las condiciones de su lugar de trabajo

Es importante documentar todas las inspecciones, independientemente de quién las lleve a cabo. Aunque pueden ser un punto de partida útil, los formularios genéricos de inspección de

calderilla deben ser adaptados para que se ajusten a sus operaciones. Otros indicadores de formularios de inspección:

- Asegúrate de que los formularios tengan en cuenta tanto los requisitos reglamentarios como el programa de seguridad de su empresa.
- Deje mucho espacio en blanco para comentarios y observaciones.
- Asegúrese de que está claro que cualquier problema identificado debe ser anotado en los formularios de inspección.

3. Dar aviso anticipado de las inspecciones del Comité de Seguridad

Los inspectores de los comités de seguridad suelen sentirse frustrados por la falta de cooperación de los trabajadores y los supervisores. Dar aviso previo de las inspecciones contribuye en gran medida a resolver ese problema porque permite a los supervisores planificar y reducir al mínimo las perturbaciones causadas por la presencia de los inspectores en la zona, por ejemplo, manipulando el horario de trabajo para que las máquinas que se van a inspeccionar se liberen en los momentos adecuados.

4. Tenga “en cuenta” realizar inspecciones periódicas

Una de las ventajas de que los supervisores realicen inspecciones de sus propias zonas es que están familiarizados con el trabajo y los peligros y esta experiencia mejora el proceso de inspección. Pero también hay algo que decir sobre tener “en cuenta” para inspeccionar el lugar de trabajo. Hacer que los supervisores se intercambien e inspeccionen las áreas de cada uno o armar un equipo de inspección que incluya miembros de fuera del departamento.

5. Inculcar la idea de que todo el mundo es un inspector

La palabra “inspección” implica un proceso formal y estructurado. Pero todos los trabajadores realizan regularmente inspecciones sin darse cuenta. Por ejemplo, revisan sus estaciones de trabajo, EPP y equipos antes de comenzar sus turnos. Se puede aprovechar esta

conciencia general inculcando a los trabajadores la idea de que el simple hecho de ser observador y prestar atención a su entorno es un tipo de inspección.

Conclusión

La inspección de seguridad en el lugar de trabajo es una oportunidad para evaluar todo el programa de seguridad laboral de la empresa. Adoptar estas cinco sugerencias puede ser un gran paso para aprovechar al máximo esta oportunidad.

Forklift Safety Topic – Spanish

En esta sección se abordan los requisitos y preocupaciones de los montacargas y otros camiones industriales motorizados (PIT).

General

Sólo en los Estados Unidos se producen anualmente más de 20.000 lesiones, en las que están involucrados los camiones industriales motorizados (PIT) o los montacargas. Según OSHA, la mayoría de las lesiones de los empleados, así como los daños a la propiedad, están directamente relacionados con la falta de procedimientos operativos seguros, la aplicación de normas y la insuficiente capacitación.

Entrenamiento

Para reducir el número de accidentes, los empleadores deben instituir la capacitación de los empleados como operadores. Los siguientes son los elementos mínimos del programa de OSHA:

- Instrucciones de operación, advertencias y precauciones
- Las diferencias entre el camión y el automóvil
- Controles e instrumentación de camiones
- Funcionamiento del motor o de la máquina

- Dirección y maniobra
 - Visibilidad (incluidas las restricciones debidas a la carga)
 - Limitaciones de adaptación, funcionamiento y uso de horquillas y accesorios
 - Capacidad del vehículo
 - Estabilidad del vehículo
 - Inspección y mantenimiento de vehículos
 - Repostar y/o cargar y recargar las baterías
 - Limitaciones de operación
 - Cualquier otro manual de instrucciones, advertencias o precauciones que se enumeran en el manual del operador
 - Las condiciones de la superficie donde el vehículo será operado
 - Composición de las cargas a transportar y estabilidad de la carga
 - Manipulación de la carga, apilamiento y desapilamiento
 - El tráfico de peatones en las zonas donde el vehículo será operado
 - Pasillos estrechos y otros lugares restringidos donde el vehículo será operado
 - Lugares peligrosos (clasificados) en los que el vehículo será operado
 - Rampas y otras superficies inclinadas que podrían afectar la estabilidad del vehículo
 - Ambientes cerrados y otras áreas donde la ventilación insuficiente o el mal mantenimiento de los vehículos podría causar una acumulación de monóxido de carbono o gases de escape de diésel
 - Condiciones ambientales únicas o potencialmente peligrosas en el lugar de trabajo que podrían afectar a la seguridad de la operación.
-

Forklift Safety Checklist – Spanish

Como cualquier otra pieza de equipo mecánico, los montacargas representan un peligro no sólo para los operadores sino también para otras personas en las cercanías. Esta herramienta ayudará significativamente a prevenir estos incidentes así como las consiguientes violaciones de seguridad y citaciones.

CÓMO USAR LA HERRAMIENTA

Aquí hay dos listas de verificación que puede adaptar y utilizar para asegurar que los montacargas/camiones industriales motorizados cumplan con los estándares de equipo y mantenimiento.

Lista de comprobación diaria del operador – Motor de combustión interna Camión industrial – Camión de gas/gas licuado de petróleo/diésel

Registro de combustible añadido

Fecha		Operador		Combustible	
Camión.		Modelo...		Aceite de motor	
Departamento		Serial...		Refrigerante del radiador	
Cambio		Medidor de horas		Aceite hidráulico	

CHEQUES DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN (ANTES DE CADA TURNO)

* Haga que un mecánico **cualificado corrija** todos los problemas.

El motor se apaga y se comprueba	OK	Mantenimiento
---	----	---------------

Fugas – Combustible, aceite hidráulico, aceite de motor o refrigerante del radiador		
Neumáticos – Condición y presión		
Horquillas, pinza de sujeción superior y talón – Comprobar estado		
Respaldo de carga – Fijado de forma segura		
Mangueras hidráulicas, cadenas de mástil, cables y topes – Revisar visualmente		
Guardia de la cabeza – Adjunta		
Guardias Dactilares – Adjuntos		
Tanque de propano (Camión de gas LP) – Corrosión del óxido, daño		
Advertencias de seguridad – Adjuntas (Refiérase al manual de partes para su ubicación)		
Batería – Comprobar el nivel de agua/electrolito y cargarlo		
Todas las correas de los motores – Revisar visualmente		
Nivel de fluido hidráulico – Revisar el nivel		
Nivel de aceite del motor – Varilla		
Nivel de líquido de transmisión – Varilla		
Limpiador de aire del motor – Apriete la trampa de suciedad de goma o compruebe la alarma de restricción (si está equipada)		
Sedimentador de combustible (Diesel)		
Refrigerante del radiador – Comprobar el nivel		

Manual del Operador – En el contenedor		
Placa de identificación – Adjunta y la información coincide con el modelo, el número de serie y los adjuntos		
Cinturón de seguridad – Funcionamiento suave		
Pestillo de la capucha – Ajustado y asegurado		
Líquido de frenos – Comprobar el nivel		
Motor en los controles – Los ruidos inusuales deben ser investigados de inmediato	OK	Mantenimiento
Acelerador o pedal de control de dirección – Funcionamiento suave		
Freno de servicio – Funcionamiento suave		
Freno de estacionamiento – Funcionamiento suave		
Operación de dirección – Funcionamiento sin problemas		
Control de conducción – Adelante/Atrás – Funcionamiento suave		
Control de inclinación – Adelante y atrás – Funcionamiento suave		
Control de elevación y descenso – Funcionamiento suave		
Control de Adjuntos – Funcionamiento		
Cuerno y luces – Funcionamiento		
Cabina (si está equipada) – Calentador, descongelador, limpiaparabrisas – Funcionamiento		

Gauges: Amperímetro, presión del aceite del motor, contador de horas, nivel de combustible, temperatura, monitores de instrumentos – Funcionamiento		
--	--	--

Lista de comprobación diaria del operador – Camión industrial eléctrico

Registro de los fluidos añadidos

Fecha		Operador		Agua de la batería	
Camión.		Modelo...		Aceite hidráulico	
Departamento		Serial...			
Cambio		Lectura del medidor de horas de conducción		Lectura del medidor de horas de elevación	

CHEQUES DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN (ANTES DE CADA TURNO)

* Haga que un mecánico **cualificado corrija** todos los problemas.

El motor se apaga y se comprueba	OK	Mantenimiento
Fugas – Aceite hidráulico, batería		
Neumáticos – Condición y presión		
Horquillas, pinza de sujeción superior y talón – Condición		
Extensión del respaldo de carga – Adjunta		
Mangueras hidráulicas, cadenas de mástil, cables y topes – Revisar visualmente		
Protectores Dactilares – Adjuntos		

Protector de la cabeza – Adjunta		
Advertencias de seguridad – Adjuntas (Refiérase al manual de partes para su ubicación)		
Batería – Nivel y carga de agua/electrolito		
Nivel de fluido hidráulico – Varilla		
Nivel de líquido de transmisión – Varilla		
Manual del operador en el contenedor		
Placa de capacidad adjunta – La información concuerda con el modelo, el número de serie y los archivos adjuntos		
Sistema de sujeción de la batería – Ajustar y sujetar		
Protección del operador Camión sentado – Cinturón de seguridad – Funcionamiento suave Camión levantado – Protección contra caídas / Medios de contención – Funcionamiento		
Líquido de frenos – Comprobar el nivel		
Motor en los controles (los ruidos inusuales deben ser investigados inmediatamente)	OK	Mantenimiento
Enlace del acelerador – Funcionando sin problemas		
Freno de estacionamiento – Funcionamiento suave		
Freno de servicio – Funcionamiento suave		
Operación de dirección – Funcionamiento sin problemas		

Control de conducción – Adelante/Atrás – Funcionamiento suave		
Control de inclinación – Adelante y atrás – Funcionamiento suave		
Control de elevación y descenso – Funcionamiento suave		
Control de Adjuntos – Funcionamiento		
Bocina – Funcionamiento		
Luces y alarmas (donde estén presentes) – Funcionamiento		
Contador de horas – Funcionamiento		
Indicador de descarga de la batería – Funcionamiento		
Monitores de instrumentos – Funcionamiento		

***TODOS LOS OPERADORES DEBEN SER ENTRENADOS Y EVALUADOS EN LOS TIPOS DE CAMIONES INDUSTRIALES Y ACCESORIOS QUE VAN A OPERAR.**

Forklift Travel – Spanish

Una vez que están en movimiento, los montacargas y otros camiones industriales motorizados se vuelven peligrosos y están sujetos a reglas específicas de seguridad de viaje. Este formulario ayuda a evitar que se produzcan estas lesiones e incidentes relacionados, junto con las consiguientes infracciones de seguridad y citaciones.

CÓMO USAR LA HERRAMIENTA

Use este formulario para ayudar a reforzar la seguridad en los viajes con montacargas. Adáptese para cumplir con sus requisitos específicos.

CUANDO SE VIAJA CON CARGAS

- Deben observarse todas las normas de tráfico, incluidos los límites de velocidad autorizados de la planta.
- Debe reducir la velocidad y hacer sonar la bocina en los pasillos transversales y en otros lugares donde la visión esté obstruida.
- Si la carga que se transporta obstruye la visión hacia adelante, debe viajar con la carga arrastrada.
- Manténgase al menos a un pie de distancia del borde de la plataforma elevada o del muelle.
- Las vías de ferrocarril deben cruzarse en diagonal siempre que sea posible.
- Está prohibido estacionarse a menos de 8 pies del centro de las vías del tren.
- Cuando suba o baje más de un 1%, los camiones cargados deben ser conducidos con la mejora de la carga.
- Las plataformas o placas de puente deben ser aseguradas apropiadamente antes de ser conducidas
- Los tableros de los muelles o las placas de los puentes deben ser conducidos con cuidado y despacio, y su capacidad nominal nunca debe ser excedida.
- Conduzca siempre a una velocidad segura.
- Reduzca la velocidad al tomar las curvas.
- Tenga cuidado con los puntos ciegos. La visibilidad se reduce mucho cuando se viaja con una carga.

REGLAS DE LA CARRETILLA ELEVADORA EN LA CARRETERA

- Siempre mire por donde va.
- Manténgase a la derecha.
- Obedezca los límites de velocidad.
- Manténgase a 3 metros de distancia de los demás vehículos.
- Disminuya la velocidad en las intersecciones.
- El peatón siempre tiene el derecho de paso.
- No se permite las bromas.
- No se permiten a los conductores, ni en las horquillas, ni

en el asiento, ni en la espalda.

- Mantenga siempre los brazos y las piernas dentro del vehículo.
- Mire en la dirección de la marcha.
- Cuando deje el montacargas pero permanece a menos de 25 pies del camión, baje completamente el medio de enganche de la carga a menos que soporte una plataforma elevada, ponga los controles en punto muerto y ponga los frenos para evitar el movimiento.
- Cuando deje un vehículo desatendido, corte la energía, ponga los frenos, ponga el mástil en posición vertical y baje completamente el medio de enganche de la carga, y ponga los controles en neutro.
- Cuando deje el vehículo en una pendiente, calce las ruedas.
- Compruebe la capacidad de carga máxima en la placa de identificación de la carretilla elevadora.
- No cargue camiones que superen su capacidad.
- No mueva un montacargas cargado hasta que la carga esté segura y protegida.
- Lleve la carga lo suficientemente baja como para evitar golpear las obstrucciones aéreas como puertas, tuberías, conductos eléctricos o rociadores.
- No utilice un montacargas con una fuga en el sistema de combustible.
- Sepa siempre la posición de las horquillas.
- Tenga en cuenta las distancias por encima de la cabeza.
- Siempre calce las ruedas de un camión que se esté cargando o descargando.
- Deténgase completamente antes de subir o bajar una carga.
- Nunca viaje con una carga elevada.

Forklifts and Scaffolding –

Picture This – Spanish

¿Puede detectar la infracción de OSHA en esta foto?



Es un poco difícil de entender, pero los trabajadores en esta foto están usando las horquillas del montacargas para sostener un extremo del andamio en el que otro trabajador está trabajando. Este es un arreglo inestable y peligroso que viola los requisitos de OSHA para el soporte de andamios (Sec. 1910.28(a)(2) para la Industria General, Sec. 1926.451(c)(2)(v) para la Construcción).

La moraleja: No use montacargas para soportar las plataformas de los andamios. Excepción: Tal arreglo puede estar bien para las obras de construcción si:

- Toda la plataforma está sujeta a la horquilla; y
- Se toman medidas para asegurar que el montacargas no se mueva horizontalmente mientras los trabajadores están en la plataforma.

Plan, Provide, Train When Working from Heights – Spanish

Los Riesgos

Cientos de trabajadores mueren por caídas cada año. Trabajar desde las alturas mientras se está en una escalera, trabajar en el techo – borde de ataque, claraboyas y otras aberturas y agujeros en el techo, trabajar en andamios y en puentes son sólo algunos de los peligros de las caídas a los que se enfrentan los trabajadores.

Sé un mejor supervisor

Se pueden prevenir esas muertes planificando el trabajo de forma segura, proporcionando el equipo de protección contra caídas adecuado y capacitando a todos los trabajadores sobre cuándo y cómo utilizar el equipo de forma segura.

A continuación se presentan algunas ideas básicas para desarrollar estrategias de protección contra caídas.

“Planificar” por adelantado para hacer el trabajo de forma segura – desarrollar un plan y asegurarse de que el equipo adecuado, el material y los trabajadores debidamente capacitados están disponibles.



En los trabajos de techado, por ejemplo, es importante conocer la inclinación del tejado y seguir el estándar apropiado en función

de la pendiente. Es necesario saber esto antes de comenzar el trabajo para tener tiempo de planear la mejor manera de proteger a los trabajadores.



Recuerde, cuando se trata de protegerse contra los peligros siga la jerarquía de los controles. Elimine el peligro si es posible, si no utiliza estos métodos de protección.

“PROPORCIONE” el equipo adecuado y establezca a los trabajadores para la seguridad – provea protección contra caídas y el equipo adecuado para el trabajo, incluyendo los tipos adecuados de escaleras, andamios y equipo de seguridad. Luego provea una instalación segura del equipo.

Aquí hay un ejemplo para establecer un sistema personal de detención de caídas.

La longitud de la línea de vida o cordón, la posición del ancla y la distancia al nivel inferior son todos importantes. Seleccione equipos que permitan a los trabajadores operar de manera eficiente y al mismo tiempo limiten la distancia a la que podrían caer. Esto significa que debe calcular correctamente la distancia de seguridad en caso de caída para asegurarse de que un trabajador no se ponga en contacto con el nivel inferior en caso de una caída. También deberá evaluar el potencial de un efecto de péndulo o de balanceo, que podría hacer que un trabajador caído se balancee hacia un objeto cercano. Los peligros de las caídas por balanceo pueden causar lesiones graves, pero se pueden minimizar instalando el punto de anclaje por encima del área de trabajo (es decir, por encima de la pendiente del techo del trabajador) y estableciendo un rango máximo de trabajo desde el punto de anclaje de acuerdo con las instrucciones del fabricante.

“ENTRENAR” a los trabajadores para que utilicen el equipo de forma segura – entrenar a los trabajadores en el reconocimiento de riesgos y en el cuidado y uso seguro de escaleras, andamios, sistemas de protección contra caídas y otros equipos que vayan a utilizar en el trabajo.

Empiece por aplicar prácticas de trabajo seguras para reducir la posibilidad de caídas. Luego, siga la capacitación supervisando a los trabajadores para asegurar que el equipo de protección contra caídas se utilice y mantenga correctamente. Finalmente, dé el ejemplo. Los empleadores, los directores de proyectos y los supervisores deben seguir las reglas que son responsables de hacer cumplir.

Forklifts Lift Trucks – Spanish

Las carretillas elevadoras son herramientas útiles que se encuentran en los sitios de muchos negocios. Este artículo explicará lo que se puede hacer para reducir el riesgo de un incidente con una carretilla elevadora. También hay una lista de verificación previa al turno que puede adaptar para sus propios lugares de trabajo.

El equipo

La seguridad de las carretillas elevadoras comienza con el equipo real. Es crítico que las carretillas elevadoras sean adecuadas para los materiales y bienes que se van a mover. También deben ser mantenidos adecuadamente de manera continua. El mantenimiento adecuado es esencial no sólo para garantizar una manipulación segura y eficiente, sino también porque las carretillas elevadoras se alimentan de propano, para preservar la calidad del aire en su lugar de trabajo.

El entorno de trabajo

Las carretillas elevadoras deben funcionar en un entorno de trabajo que permita un uso seguro y la máxima eficiencia. Entre otras cosas, los pasillos deben ser lo suficientemente amplios para acomodar el radio de giro de la carretilla elevadora.

El operador

Las carretillas elevadoras deben ser manejadas por un operador bien entrenado y competente. Un operador de carretillas elevadoras debe tener:

- Una comprensión del funcionamiento del camión, incluyendo su estabilidad, capacidad y seguridad de la carga;
- Una apreciación de los peligros asociados con la carga particular que está siendo manipulada por el montacargas; y
- Técnicas de conducción adecuadas.

Muchas de estas cualidades pueden ser enseñadas en el aula. Pero el éxito en el aula no se traduce necesariamente en un funcionamiento seguro y eficiente. Es por eso que los operadores también deben ser autorizados a ponerlas en práctica en el curso de una sesión en el camión. De esta manera se puede observar a los operadores y lo bien que aplican las habilidades que se les han enseñado.

El operario de una carretilla elevadora debe demostrar técnicas de manejo eficientes y habilidad en el lugar de trabajo utilizando cargas típicas. Evaluar sus habilidades en:

- Estantería;
- Almacenamiento;
- Carga del remolque;
- Uso de la rampa; y
- Uso del muelle.

Lista de verificación de la evaluación

previa al uso

Una parte fundamental de la competencia del operador es la eficacia en la comprobación de la carretilla elevadora antes de utilizarla. Esto puede variar desde la comprobación de los detalles al inicio del turno hasta un simple recorrido periódico durante el día.

Puede utilizar la lista de verificación previa al turno que se encuentra en la sección de Herramientas para realizar esta evaluación. Por supuesto, no existe un modelo único para este tipo de cosas. Pero la lista de verificación de la sección de Herramientas es deliberadamente genérica para facilitar la adaptación a su propio equipo y procedimientos del sitio. También tendrás que ser flexible en la forma en que lo uses. Por ejemplo, puede decidir que una persona de mantenimiento complete ciertas partes de la lista de verificación y que el operador se encargue de realizar un recorrido visual y una comprobación operativa.

Conclusión

Para que las carretillas elevadoras sigan siendo una herramienta rentable para su negocio, es necesario mirar el cuadro completo y comprobar el entorno operativo, la competencia del operador y el mantenimiento de la carretilla elevadora. Esta breve guía y la lista de verificación que la acompaña le ayudarán en sus esfuerzos.

Forklift Safety Topic

This section addresses forklift and other Powered Industrial Truck (PIT) requirements and concerns.

General

More than 20,000 injuries occur annually in the United States alone – involving powered industrial trucks (PIT), or forklifts. According to OSHA, most employee injuries as well as property damage are directly related to lack of safe operating procedures, rule enforcement, and insufficient training.

Training

To reduce the number of accidents, employers must institute employee operator training. The following are minimum OSHA program elements:

- Operating instructions, warnings, and precautions
- Differences between the truck and the automobile
- Truck controls and instrumentation
- Engine or motor operation
- Steering and maneuvering
- Visibility (including restrictions due to loading)
- Fork and attachment adaptation, operation, and use limitations
- Vehicle capacity
- Vehicle stability
- Vehicle inspection and maintenance
- Refueling and/or charging and recharging of batteries
- Operating limitations
- Any other operating instructions, warnings, or precautions listed in the operator's manual
- Surface conditions where the vehicle will be operated
- Composition of loads to be carried and load stability
- Load manipulation, stacking, and unstacking
- Pedestrian traffic in areas where the vehicle will be operated
- Narrow aisles and other restricted places where the vehicle will be operated
- Hazardous (classified) locations where the vehicle will be operated
- Ramps and other sloped surfaces that could affect the

vehicle's stability

- Closed environments and other areas where insufficient ventilation or poor vehicle maintenance could cause a buildup of carbon monoxide or diesel exhaust
 - Unique or potentially hazardous environmental conditions in the workplace that could affect safe
-

Agriculture: GHS

WHAT'S AT STAKE?

When working with hazardous material, it is important to understand what threats each material can pose. Many factors play a part in the potential risk of injury: Incorrect handling of material, a lack of knowledge of the dangers of each material, lack of or improper labeling and neglecting to update and obtain the safe handling documents of each material.

WHAT'S THE DANGER?

Many workers can be neglectful, complacent, or simply untrained when working with hazardous materials. A lack of caution or knowledge can cause dangers such as: respiratory or skin sensitization, skin corrosion, damage to the eye, explosions, fire, acute toxicity, or long-term effects like carcinogenicity. Diligence and awareness come with proper education and updated, documented information on the hazards of each material.

EXAMPLE

A fifty-year-old was working in a poorly ventilated, freshly filled silo. He was positioned at the surface of the silage with

the silo door shut and was not equipped with an air supplied mask. Nitrogen Dioxide had been accumulating around him. He began coughing and struggled to breathe, which followed with severe nausea. He immediately exited the area through the door to vomit, which gave him the opportunity to escape the deadly gas, breathe fresh air and seek medical help.

HOW TO PROTECT YOURSELF

Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS) was designed to educate all employees on the dangers of working with hazardous materials. GHS has compiled a guideline to inform workers of the risks and safety methods of many different classes of dangerous material.

You should be able to read and understand the GHS classifications and the specific dangers they cause.

GHS Classifications

Under the GHS system, there are three overarching classes that each hazard fits into: Health Hazards, Physical Hazards and Environmental Hazards.

Health Hazards include:

- Acute Toxicity (Oral/Dermal/Inhalation)
- Skin Corrosion/Irritation
- Serious Eye Damage/Eye Irritation
- Respiratory or Skin Sensitization
- Germ Cell Mutagenicity
- Carcinogenicity
- Reproductive Toxicology
- Target Organ Systemic Toxicity – Single Exposure
- Target Organ Systemic Toxicity – Repeated Exposure
- Aspiration Toxicity

Physical Hazards include:

- Explosives
- Flammable Gases
- Aerosols
- Oxidizing Gases
- Gases Under Pressure
- Flammable Liquids
- Flammable Solids
- Self-Reactive Substances
- Pyrophoric Liquids
- Pyrophoric Solids
- Self-Heating Substances
- Substances which, in contact with water emit flammable gases
- Oxidizing Liquids
- Oxidizing Solids
- Organic Peroxides
- Corrosive to Metals
- Desensitized explosives

Environmental hazards include:

- Hazardous to Aquatic Environment (Acute/Chronic)
- Hazardous to the Ozone Layer

Each hazard class is also separated by a category or division to further determine the level of danger. For example, flammable liquids are sorted into categories 1 through 4 based on their flash points.

Labels

All hazardous products must be properly labelled. Here are the two types of labels:

1. A **supplier label** must be affixed to the product when delivered to the workplace.
2. A **workplace label** must be legible and affixed to containers that have been filled by workers with material from supplier containers, to containers that have arrived from the suppliers without a label or to replace supplier labels that have become illegible or are missing.

Workplace labels must contain the following:

- Product identifier
- Information on the safe handling of the product
- A statement that informs the user that an SDS is available.

Workplace Identifiers can be used in situations where a workplace label is not possible (e.g. controlled substances pipes). The content of a workplace label can be colour coding, warning signs and pictures that convey the necessary information.

Safety Data Sheets (SDS)

An SDS is a document compiled by the supplier of the product. It contains the information of each specific hazardous material. This includes the risks and the safe handling practices.

The employer must update the SDS of each product every three years and must obtain any new and updated information for the SDS.

Training

Employees should be routinely trained and informed of the following information:

- The content, purpose, and importance of labels and SDS.
- Safe handling storage procedures, types of identification and their uses and the proper usage and disposal of controlled products.
- Training in emergency situations and the correct procedures to follow in the presence of stray emissions.

Be sure you are also wearing the appropriate protective gear for the job!

FINAL WORD

You must take the time to learn the many hazardous materials in your workplace. This includes labelling, reading and understanding the different classifications and their dangers, the material's purpose and safe handling methods, where the SDS documents are and

referring to them when necessary, and what you should do in the event of an emergency caused by a hazardous material.

Harassment and Discrimination – Spanish

INCIDENTE

Denunció que su jefe la había acosado sexualmente, y luego fue despedida.

Comenzó el día que Wanda conoció a su nuevo jefe.

Después de una exitosa entrevista, el hombre que supervisaría su trabajo de recaudación de fondos la acompañó por unas escaleras. Mientras conversaban, Wanda, sintió sus manos presionando sus hombros y apretándolos.

La forma en que la tocó fue extraña, pensó Wanda cuando llegó a casa. Pero estaba emocionada por la perspectiva de su nuevo trabajo, algo que hizo más fácil descartar el encuentro.

A los pocos días de su nuevo rol, se hizo evidente que esto era parte de un patrón de comportamiento inapropiado.

Las cosas se intensificaron después de que Wanda sorprendiera a su jefe mirándole los pechos repetidamente.

“Me miró los pechos, miró su zona genital, me miró a mí, abrió las palmas de sus manos y miró hacia abajo”, recordó Wanda.

“Estoy en un estado de shock de que cualquier hombre haría eso y seguiría adelante y fingiría que no pasó nada.”

Wanda dice que se enfrentó a su jefe por algunos de sus comportamientos, pero él lo negó y le dijo que no sabía de qué estaba hablando.

Como alguien que viene de un ambiente abusivo, Wanda dice que su experiencia fue aún más traumática, especialmente la luz de gas.

Wanda decidió denunciar el acoso a su empleador en la primavera de 2018, tres años después de que comenzara. Ella dice que tomó tiempo comenzar el proceso de reporte porque su jefe tenía mucho poder y era muy querido.

Wanda detalló el hostigamiento al departamento de su lugar de trabajo que se ocupaba de esos casos y realizaron una investigación interna.

“Para mí, enfrentarme a una persona poderosa en el círculo de los poderosos por cualquier medida... fue difícil”, dice.

“(Sentí) que nadie me creería y todos me culparían.”

Después de cinco meses, el departamento determinó que el comportamiento de su jefe no violaba el código de acoso laboral.

Además, el investigador dijo que faltaban pruebas fiables que apoyaran que la supuesta conducta era de naturaleza sexual.

Poco después de que el departamento cerrara la investigación, Wanda se fue de baja por enfermedad. Menos de dos semanas después, fue despedida.

“Estaba devastado. Estaba emocionalmente destrozada”, dice.

LO QUE NECESITA SABER

El acoso en el lugar de trabajo es un asunto serio. Muchas vidas se han visto gravemente afectadas por el acoso sexual, la intimidación y otras formas de acoso.

El acoso también es un problema de seguridad, porque un trabajador angustiado puede ser incapaz de concentrarse en el trabajo y mantenerse alerta a los peligros. El acoso también puede conducir

a la violencia en el lugar de trabajo.

Este tipo de comportamiento no se tolera en el lugar de trabajo. Si alguna vez te encuentras en el punto de mira del acoso, no tienes por qué aguantarlo. Tiene la ley de su lado para detenerlo. Está prohibido por las políticas de la empresa y las políticas del sindicato, así como por las leyes federales y estatales o provinciales.

Un tipo de acoso en el lugar de trabajo es el acoso sexual. A veces se presenta en forma de amenazas si la persona no está de acuerdo con las insinuaciones sexuales, o la promesa de recompensas laborales si lo hace. Otro tipo de acoso sexual es la creación de un ambiente de trabajo intimidatorio u ofensivo. Las imágenes sexuales y el lenguaje ofensivo son ejemplos.

El acoso sexual puede ser físico e involucrar tocamientos no deseados o agresión física. Puede ser verbal en forma de chistes fuera de color o no verbal en forma de gestos. Un hombre acosando a una mujer es el escenario común, pero las mujeres acosan a los hombres, y el acoso del mismo sexo también ocurre.

Otros tipos de acoso también son perjudiciales. La hostilidad, las bromas, la ridiculización, la humillación o el menoscabo de otro trabajador son todas formas de acoso. Cuando los trabajadores se unen a alguien, se conoce como acoso. Se sabe que las víctimas de la intimidación y el acoso se vuelven violentamente contra sus atacantes y también se suicidan.

Se sabe que los acosadores se meten con sus compañeros de trabajo por su origen étnico, raza, religión, capacidad física, apariencia, situación económica y muchas otras características. El acosador puede tratar de defender tal comportamiento como una broma amistosa y puede creer que esto es cierto, pero si el receptor se opone al comportamiento, tiene todo el derecho de pedir que cese.

El acoso sexual es cualquier avance o conducta sexual no deseada en el trabajo que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Cualquier conducta de naturaleza sexual que

haga que un empleado se sienta incómodo tiene el potencial de ser acoso sexual.

Como empleador, tienes la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual. ¡Es tu obligación legal!!

Aparte de la obligación legal de mantener un seguro, el acoso sexual, tiene perfecto sentido comercial. Si permite el acoso sexual en su negocio, pagará un alto precio en la mala moral de los empleados, la baja productividad, y un aluvión de demandas y grandes facturas legales.

El acoso sexual se presenta de muchas formas:

- Un supervisor implica a un empleado que el empleado debe dormir con él para mantener un trabajo.
- Un vendedor hace comentarios degradantes sobre las clientas a sus compañeros de trabajo.
- El gerente de un bufete de abogados se siente incómodo con los abogados que cuentan chistes sexualmente explícitos con regularidad.
- Una cajera de una tienda pellizca y acaricia a una compañera de trabajo en contra de su voluntad.
- Los compañeros de trabajo de una secretaria la menosprecian y se refieren a ella con términos sexistas o degradantes.
- Varios empleados publican chistes sexualmente explícitos en el tablón de anuncios de la intranet de la oficina.
- Un empleado envía correos electrónicos a sus compañeros de trabajo que contienen lenguaje sexualmente explícito y bromas.

El acosador puede ser el supervisor, el gerente o el compañero de trabajo de la víctima. Un empleador puede incluso ser responsable del acoso por parte de un no empleado (como un vendedor o un cliente), dependiendo de las circunstancias.

Quien puede ser acosado sexualmente

El acoso sexual es un delito de género neutro, al menos en teoría: Los hombres pueden acosar sexualmente a las mujeres, y las mujeres

pueden acosar sexualmente a los hombres. Sin embargo, las estadísticas muestran que la abrumadora mayoría de las demandas y cargos por acoso sexual son presentados por mujeres que afirman haber sido acosadas sexualmente por hombres.

Las personas del mismo sexo también pueden acosarse sexualmente, siempre y cuando el acoso se base en el sexo y no en la orientación sexual, que no es una característica protegida por el Título VII. Por ejemplo, si los compañeros de trabajo de un hombre lo bombardean constantemente con fotos sexualmente explícitas de mujeres, y esto lo hace sentir incómodo, podría tener una demanda por acoso sexual. Sin embargo, si los compañeros de trabajo de un hombre se burlan y lo menosprecian porque es gay, eso podría no ser acoso ilegal según la ley federal tal como se interpreta actualmente. Sin embargo, tal conducta puede ser ilegal según las leyes promulgadas por ciertos estados, o incluso ciudades. Incluso si este tipo de comportamiento no es ilegal, tampoco es apropiado, y los empleadores astutos le pondrán fin rápidamente para que todos puedan volver al trabajo.

La línea entre el acoso basado en el sexo y el acoso basado en la orientación sexual se vuelve borrosa cuando los estereotipos basados en el género están en juego. Los tribunales han sostenido que cuando una mujer es acosada y discriminada porque no actúa con suficiente feminidad; de manera similar, un hombre que es acosado por tener manierismos y gestos afeminados es protegido. Esos mismos empleados podrían no estar protegidos si sus acosadores se basaran más explícitamente en calumnias y comentarios homofóbicos. Una vez más, sin embargo, los empleadores inteligentes no analizarán los detalles legales.

NEGOCIOS / REGULACIÓN

La discriminación o el acoso en el lugar de trabajo no deben tolerarse nunca, ya que socavan la productividad y exponen a las empresas a demandas judiciales potencialmente costosas. La ley federal protege a los empleados de la discriminación por motivos de raza, género y otras características protegidas. La ley federal también protege a los empleados del acoso, una forma de

discriminación sexual que incluye insinuaciones o burlas sexuales no deseadas.

Discriminación en el empleo

La Ley de Derechos Civiles de 1964 ofrece a los ciudadanos y residentes de los Estados Unidos protección contra diversas formas de discriminación en una variedad de situaciones. Una de las áreas en las que se prohíbe la discriminación es en el empleo. Esta ley federal prohíbe a los empleadores discriminar a los empleados o solicitantes de empleo por motivos de religión, sexo, origen nacional, raza o color. Esta ley se aplica a los empleadores que tienen 15 o más empleados, pero es una buena idea cumplir con esta ley sin importar el tamaño de su empresa porque es una buena práctica y puede haber leyes estatales similares que se aplican a empresas más pequeñas.

Dependiendo del tipo de discriminación, el empleador tendrá que actuar de cierta manera. Por ejemplo, la prevención de la discriminación religiosa implica también proporcionar ajustes razonables para las creencias y prácticas religiosas de la persona. Esto incluye no programar actividades de selección o examen que entren en conflicto con las necesidades religiosas de un empleado actual o potencial. Por supuesto, si el acomodo causaría una dificultad indebida al empleador, no se considera “razonable” y no es necesario instituirlo.

Acoso sexual en el empleo

Los empleadores deben proporcionar un lugar de trabajo seguro para sus empleados. Estar seguro y protegido incluye prevenir el acoso sexual en el trabajo. El acoso sexual está prohibido por las mismas leyes que prohíben otros tipos de discriminación, como la discriminación religiosa o basada en la raza. El acoso sexual se define como un avance sexual no deseado o una conducta en el trabajo que crea un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio. El acoso sexual puede adoptar muchas formas, y tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual. Como empleador, es importante que usted prevenga el acoso sexual

en su negocio tomando algunos pasos fáciles:

- Entrenar a los empleados en relación con el acoso sexual.
- Vigila tu lugar de trabajo.
- Crear una política de acoso sexual que sea fácil de entender.
- Anime a los empleados a presentarse y a tomar las quejas con seriedad.

Seguir estos pasos no sólo le ayudará a prevenir el acoso sexual en su negocio, sino que también puede limitar su responsabilidad en caso de que ocurra.

ESTADÍSTICAS

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo publicó un informe a principios de este año lleno de estadísticas sobre la discriminación en el lugar de trabajo para el año fiscal 2018. El informe muestra que la EEOC encontró una resolución para más de 91.000 cargos de discriminación laboral. A continuación encontrará varias estadísticas más notables del informe.

- Hubo 2.473 cargos por discriminación en el lugar de trabajo en 2018
- En total, las víctimas de la discriminación obtuvieron daños financieros por un total de más de 505 millones de dólares
- El número de cargos por represalias asciende a 39.469
- El número de cargos por discriminación sexual llegó a casi 25.000
- Los cargos por discriminación centrados en la religión ascendieron a un total de 2.859
- El número de cargos por discriminación por edad es de 16.911
- La EEOC ayudó a las víctimas de acoso sexual a adquirir un total de 56,6 millones de dólares
- Los cargos por discriminación en el lugar de trabajo relacionados con la raza ascendieron a 24.600

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE.UU. recibió 76.418 cargos de discriminación en el lugar de trabajo en el año fiscal 2018

El total de cargos de la EEOC en 2018 de 76.418 continúa una tendencia descendente en los últimos años. De hecho, de 2008 a 2016, el promedio de cargos fue de 94.000. En 2017, el total bajó a 84.254, y volvió a bajar el año pasado en una cantidad similar.

Los datos del año fiscal 2018 muestran que las represalias siguieron siendo el cargo por discriminación más frecuente presentado ante la agencia, seguido del sexo, la discapacidad y la raza. La agencia también recibió 7.609 cargos por acoso sexual -un aumento del 13,6 por ciento desde el año fiscal 2017- y obtuvo \$56,6 millones en beneficios monetarios para las víctimas de acoso sexual.

Los números de los cargos muestran las siguientes cinco razones principales alegadas, en orden descendente:

- Represalias: 39.469 (51,6 por ciento de todos los cargos presentados)
- Sexo: 24.655 (32,3 por ciento)
- Discapacidad: 24.605 (32,2 por ciento)
- Raza: 24.600 (32,2 por ciento)
- Edad: 16.911 (22,1 por ciento)

La disminución considerable de los datos de aplicación y litigio de la EEOC en el año fiscal 2018 en el número total de cargos presentados contra los empleadores, el número de cargos presentados fue el más bajo en más de una década.

Pero en el año fiscal 2018 hubo un fuerte aumento en la actividad de aplicación de la ley en torno a cuestiones de acoso sexual.

La EEOC presentó 41 demandas alegando acoso sexual en el año fiscal 2018, un aumento del 50 por ciento desde el año fiscal 2017.

A pesar de la disminución del número total de cargos, las estadísticas de la EEOC muestran un fuerte aumento en el número de cargos por acoso sexual. Los 7.609 cargos por acoso sexual en el año fiscal 2018 es el número más alto de esos cargos desde el año fiscal 2011, un año en el que la EEOC recibió casi 24.000 cargos más que en el año fiscal 2018.

PREVENCIÓN

Si usted es el destinatario de atención sexual no deseada u otras formas de acoso, hable. Dígale al acosador que usted se opone al comportamiento. Debe tomar notas si los incidentes de acoso continúan, incluyendo las horas, lugares y testigos. Reporte el acoso a su supervisor o a la persona designada en su empresa para recibir tales quejas. Averigüe el procedimiento de la compañía para presentar una queja y para seguirla hasta que el problema se resuelva. Si la persona que acosa es su supervisor, acuda al jefe de esa persona.

Si observa acoso en su lugar de trabajo, haga algo al respecto. Hable y reporte el problema a alguien con autoridad en su empresa. Incontables casos de acoso han continuado porque los transeúntes no hicieron nada al respecto.

No se involucre en el acoso, y no lo fomente. No lo trate como un entretenimiento riéndose o chismorreando a expensas de la víctima. Trate a todos sus compañeros de trabajo con respeto... y espere que los demás también lo hagan.

Los empleadores deben garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y que la empresa no ponga en peligro a otras personas. El proceso puede llevarse a cabo mediante las siguientes medidas.

1. Construir buenas relaciones en un ambiente de trabajo respetuoso

- Tener una cultura de trabajo “sin acoso sexual”.
- Tener un código de conducta que describa los comportamientos esperados y qué es la mala conducta y la mala conducta grave.
- Establece los valores centrales de tu negocio.
- Promover las buenas relaciones de trabajo.
- Reconocer y promover la diversidad.
- Establecer un proceso de gestión de conflictos.
- Establezca un proceso para que la gente denuncie el acoso sexual.

- Establecer sistemas de apoyo a los trabajadores con mayor riesgo de ser acosados.

1. Educar a los trabajadores sobre el acoso sexual

Capacitar a **los empleados** al menos una vez al año mediante la realización de sesiones de formación para los empleados. Estas sesiones deben enseñar a los empleados lo que es el acoso sexual, explicarles que los empleados tienen derecho a un lugar de trabajo libre de acoso sexual, revisar su procedimiento de quejas y animar a los empleados a utilizarlo.

- Hágales saber a sus trabajadores cuál es el comportamiento aceptable/no aceptable en el trabajo, y que el acoso sexual no será tolerado.

Capacitar a los empleados en

- lo que es el acoso sexual.
- lo que contiene su política de acoso sexual.
- lo que el trabajador debe hacer si experimenta acoso sexual.
- lo que los trabajadores pueden hacer si ven acoso sexual.
- Asegúrate de que tu inducción para nuevos trabajadores cubra la información anterior.
- Hablar de acoso sexual en las reuniones del equipo y en las charlas de la caja de herramientas.
- Poner carteles que recuerden a los trabajadores cuál es el comportamiento aceptable en el trabajo.

1. Capacitar a **los supervisores y gerentes** al menos una vez al año mediante sesiones de capacitación para supervisores y gerentes que estén separadas de las sesiones para empleados. Las sesiones deben educar a los gerentes y supervisores sobre el acoso sexual y explicar cómo tratar las quejas.

2. Desarrollar buenos gerentes

- Darle a sus gerentes capacitación en liderazgo para ayudarlos a manejar y supervisar a los trabajadores de manera efectiva.
- Espere que los gerentes intervengan pronto para llamar y tratar cualquier comportamiento irrazonable antes de que se

intensifique.

1. Asegúrate de que todos sepan sus responsabilidades

- Si bien las empresas deben hacer frente con eficacia al acoso sexual en el trabajo, todos los trabajadores tienen un papel que desempeñar en la lucha contra él.
- Hacer que todos en el trabajo sean conscientes de sus funciones y responsabilidades.

Trabajadores

- tienen el deber de cuidar razonablemente de su propia salud y seguridad y de cuidar razonablemente de no dañar a los demás en el trabajo.
- deben cooperar con políticas y procedimientos razonables sobre el acoso sexual que la empresa tiene en marcha y que les han sido notificados.
- debe cumplir, en la medida de lo posible, con cualquier instrucción razonable sobre el acoso sexual dada por la empresa para que ésta pueda cumplir con la ley
- deben reportar el acoso sexual que experimentan o ven para que su negocio pueda hacer algo al respecto.

1. Hacer que sus políticas, procesos y sistemas de acoso sexual sean transparentes

- Tener una política de acoso sexual que describa las expectativas de un comportamiento aceptable y su compromiso de lidiar con el acoso sexual.
- Poner en marcha una política sobre el consumo de alcohol en los eventos de trabajo.
- Asegúrate de que los procesos/sistemas cubran cómo vas a tratar el acoso sexual, incluyendo.
- qué formación recibirán los trabajadores y los directivos.
- cómo los trabajadores denuncian el acoso sexual, y qué protección/apoyo recibirán.
- ...cómo investigarán y tratarán los informes.
- cómo comprobará que las medidas preventivas están gestionando eficazmente los riesgos para la salud y la

seguridad derivados del acoso sexual.

1. Asegúrese de que sus trabajadores sepan cómo denunciar el acoso sexual

- Asegúrese de que los trabajadores sepan que usted quiere que le informen cuando ocurra el acoso sexual, y que apoyarán y protegerán a quienes lo denuncien.
- Establecer múltiples formas (formales, informales, anónimas) para reportar el acoso sexual.

Dígale a los trabajadores:

- cómo registrar los casos de acoso sexual.
- cuanto más información específica, mejor.
- cómo reportar el acoso sexual que experimentan directamente o se ocupan de ti.
- qué esperar después de que denuncien el acoso sexual, incluyendo cómo les apoyará y protegerá de las represalias.

1. Proporcionar protección y apoyo a los trabajadores que sufren acoso sexual o ven acoso sexual

- Proteger a todas las personas involucradas (incluidas ambas partes de la denuncia, las personas de apoyo y los testigos) de la victimización (ser castigados, intimidados, etc.).
- El apoyo puede provenir de dentro de la organización (personas de contacto capacitadas en materia de acoso sexual) o de otras partes, como los sindicatos o los programas de asistencia a los empleados.
- Proporcione el apoyo tan pronto como sea posible después de recibir una denuncia de acoso sexual.

Principios generales para tratar las denuncias de acoso sexual

- Tomar en serio todas las denuncias de acoso sexual
- Actúa con prontitud
- Comunicar claramente el proceso
- Proteger a las personas involucradas
- Apoyar a las personas involucradas
- Mantener la confidencialidad
- Tratar a todos los involucrados de manera justa

- Mantenga una buena documentación
-

First Aid Training – Spanish

El entrenamiento de sus asistentes de primeros auxilios y de los socorristas es una parte requerida de cada programa de primeros auxilios. ¿Pero sabe qué es exactamente lo que se debe cubrir o qué métodos de entrenamiento usar?

Riesgos

Los peligros están presentes en todos los lugares de trabajo, desde las oficinas hasta las minas. También lo están las posibilidades de lesiones y enfermedades.

Un paro cardíaco repentino, una hemorragia grave, un shock, un casi ahogamiento o la falta de oxígeno durante el trabajo en espacios confinados son todas emergencias que ponen en peligro la vida. Sin unos primeros auxilios rápidos y bien realizados, es muy probable que una víctima de cualquiera de estas situaciones muera o quede permanentemente discapacitada mientras espera a que lleguen los servicios de emergencia y comiencen a atenderla.

Sé un mejor supervisor

Los socorristas de primeros auxilios bien capacitados son un vínculo importante entre el momento en que se produce un incidente y el momento en que se puede prestar atención de emergencia. Aquí hay seis cosas a considerar relacionadas con la formación en primeros auxilios.

1. Métodos de enseñanza

Los programas de entrenamiento deberían:

- Ayudar a los aprendices a desarrollar habilidades “prácticas” usando maniquíes y práctica de pareja.

- Tener disponibles los suministros y el equipo de primeros auxilios adecuados.
- Exponer a los alumnos a situaciones y respuestas de lesiones y enfermedades agudas utilizando ayudas visuales.
- Incluir recursos del curso para referencia tanto durante como después del entrenamiento.
- Dejar tiempo suficiente para hacer hincapié en las situaciones más comunes.
- Enfatizar el entrenamiento de habilidades y la construcción de confianza a través de la práctica.
- Enfatizar la respuesta rápida a situaciones de primeros auxilios a través de escenarios de práctica y ejercicios.

2. Preparación para responder a una emergencia médica

Incluye la instrucción y la discusión sobre:

- La prevención como estrategia para reducir las muertes, enfermedades y lesiones.
- Comprensión de los aspectos jurídicos de la prestación de primeros auxilios, incluida la legislación sobre el buen samaritano, el consentimiento, el abandono, la negligencia, la agresión y las lesiones.
- Comprensión de los efectos del estrés, el miedo a la infección, el pánico; cómo interfieren con el desempeño; y qué hacer para superar estas barreras.

3. Evaluar la escena y la(s) víctima(s)

Al cubrir las evaluaciones de la escena y de las víctimas, incluya la discusión y la práctica (si es aplicable) sobre:

- Evaluar la escena por seguridad, número de heridos y naturaleza del evento.
- Evaluar el potencial tóxico del medio ambiente y la necesidad de protección respiratoria.
- Evaluar cada víctima para determinar la capacidad de respuesta, la obstrucción de las vías respiratorias, la respiración, la circulación y las etiquetas de alerta médica.
- Identificar la presencia de un espacio confinado y la

protección respiratoria y la capacitación especializada necesarias para realizar un rescate.

- Priorizar la atención cuando hay varios heridos.
- Tomar el historial de la víctima en la escena y determinar la causa de la lesión.
- Realizar una comprobación lógica de pies a cabeza de las lesiones.
- Métodos para la seguridad:
 - Mover y rescatar a las víctimas.
 - Reposicionar a las víctimas enfermas/lesionadas para evitar más lesiones.
- Enfatizando la necesidad de monitorear continuamente a la víctima.

4. Respuesta a las emergencias que amenazan la vida

El programa de entrenamiento debe ser diseñado o adaptado para cada lugar de trabajo y debe incluir primeros auxilios estándar, resucitación cardiopulmonar **RCP** y el uso de un desfibrilador externo automatizado **DEA**, así como la instrucción en:

- Conocimiento de los productos químicos en el lugar de trabajo y de los primeros auxilios y tratamientos por inhalación o ingestión;
- Efectos del alcohol y las drogas ilícitas para que el proveedor de primeros auxilios pueda reconocer los efectos fisiológicos y de comportamiento de estas sustancias.
- Reconocer la asfixia y el peligro de entrar en un espacio confinado sin la protección respiratoria adecuada.
 - Se requiere capacitación adicional si el personal de primeros auxilios ayudará en el rescate del espacio confinado.
- Respuesta a las emergencias médicas
 - Dolor en el pecho, derrame cerebral, problemas respiratorios.
 - Reacción anafiláctica e hipoglucemia en diabéticos que toman insulina.
 - Convulsiones y reducción del nivel de conciencia.
 - Complicaciones del embarazo.
 - Lesión abdominal y un objeto empalado.

5. Respuesta a las emergencias que no ponen en peligro la vida

El tratamiento común de lesiones y enfermedades que no ponen en peligro la vida incluye:

- Heridas
 - Evaluación de las heridas y primeros auxilios para las heridas, incluyendo cortes, avulsiones y amputaciones.
 - Principios del cuidado de las heridas, incluidas las precauciones contra la infección y el uso de EPP.
- Quemaduras
 - Evaluar la gravedad de una quemadura.
 - Reconocer el tipo de quemadura es térmica, eléctrica o química – y los primeros auxilios apropiados.
- Revisar los productos químicos corrosivos en un lugar de trabajo específico y los procedimientos de primeros auxilios apropiados para el peligro.
 - Lesiones musculoesqueléticas
 - Fracturas, esguinces, torceduras, contusiones y calambres.
 - Lesiones en la cabeza, cuello, espalda y columna.
 - Manejo apropiado de partes del cuerpo amputadas.
- Lesiones en los ojos
- Lesiones orales y la importancia de prevenir la aspiración de sangre y/o dientes.

6. Evaluación del aprendiz y actualización de habilidades

- La evaluación de la finalización satisfactoria de la formación en primeros auxilios debe incluir un examen de aptitudes y una evaluación escrita.
- Numerosos estudios han demostrado una tasa de retención de 6 a 12 meses de habilidades en primeros auxilios.
 - Se recomiendan revisiones de habilidades y sesiones de

práctica al menos cada 6 meses para las habilidades de RCP y DEA.

- El reentrenamiento dirigido por un instructor para emergencias con peligro de muerte debe realizarse al menos una vez al año.
 - El reentrenamiento para respuestas que no pongan en peligro la vida debe ocurrir periódicamente.
-

Foot Injuries Abundant In Workplaces – Spanish

INCIDENTE

Hay dos categorías principales de lesiones de los pies relacionadas con el trabajo. La primera incluye lesiones en los pies por pinchazos, aplastamientos, esguinces y laceraciones. La segunda incluye las lesiones resultantes de resbalones, tropezones y caídas. Los resbalones y las caídas no siempre resultan en una lesión del pie, pero la falta de atención a la seguridad del pie desempeña un papel importante en su aparición.

LO QUE NECESITA SABER

Las lesiones en los pies se encuentran entre las lesiones de compensación laboral más comunes, incluyendo roturas, fracturas y lesiones en el talón. El pie y el tobillo humanos contienen 26 huesos, 33 articulaciones y más de un centenar de músculos, tendones y ligamentos, por lo que no es de extrañar que las lesiones del pie puedan ser especialmente dolorosas – y de lenta curación.

NEGOCIOS / REGULACIONES

OSHA juega un papel importante en la estandarización de la seguridad de los pies en la industria.

- Los trabajadores deben llevar calzado de protección cuando trabajen en zonas donde exista peligro de caída o de que los objetos rodantes o los objetos perforen la suela. [29 CFR 1915.156(a)]
- El calzado de protección debe cumplir con la norma ANSI Z41 o requisitos de diseño equivalentes [29 CFR 1915.156(b)].
Nota: Todo el calzado aprobado por la ANSI tiene una puntera protectora y ofrece protección contra el impacto y la compresión. Pero el tipo y la cantidad de protección no siempre es la misma. Un calzado diferente protege de diferentes maneras. Revise el etiquetado del producto o consulte al fabricante para asegurarse de que el calzado protegerá a los usuarios de los peligros que enfrentan.
- Es posible que se requiera que los zapatos o botas de seguridad proporcionen una conducción eléctrica especial o un aislamiento para evitar las descargas eléctricas o las chispas de electricidad estática.
- Puede ser necesario utilizar botas resistentes a los productos químicos para protegerse de los materiales cáusticos, reactivos, tóxicos o corrosivos durante la limpieza o la preparación de la superficie.
- Se deben usar zapatos con suela antideslizante cuando se trabaja en superficies resbaladizas.

OSHA ha identificado seis causas y lesiones comunes en los pies relacionadas con el trabajo:

- Se requiere calzado de seguridad cuando se usa el cartel de “pallet jack”.
- Pies aplastados o rotos, amputación de dedos o pies – Objetos que caen, vehículos en movimiento, pies atrapados entre objetos o atrapados en una grieta, cintas

transportadoras

- Pinchazos en la planta del pie – Clavos sueltos, objetos afilados de metal o vidrio
- Cortar o cortar los pies o los dedos de los pies – Sierras de cadena, segadoras rotativas, maquinaria no vigilada
- Quemaduras – Salpicaduras de metal fundido, salpicaduras químicas, contacto con fuego, atmósferas inflamables o explosivas
- Choques eléctricos – Electricidad estática, contacto con fuentes de electricidad
- Esguinces o torceduras de tobillos, fracturas o roturas de huesos por resbalones, tropezones o caídas – Suelos resbaladizos, senderos llenos de basura, calzado incorrecto, mala iluminación

EXISTEN RIESGOS ADICIONALES DE LESIONES EN LOS PIES EN MUCHOS TRABAJOS AL AIRE LIBRE, COMO LA TALA DE ÁRBOLES, EL TRABAJO CON HIDROSISTEMAS Y LA PESCA.

ESTADÍSTICAS

Un estudio de más de 250.000 demandas de compensación de trabajadores encontró que el promedio de liquidación final por una lesión en el pie es más de 17.000 dólares.

Costos típicos de las lesiones de los pies en el lugar de trabajo

En los casos de compensación laboral en Maryland se encontró que las fracturas de pie, las fracturas por estrés, las fracturas de dedos del pie y las lesiones graves de talón se encuentran entre las lesiones de pie más comunes. En 700 casos, se demostró que el promedio de lesiones de pie valía casi 11.000 dólares y el promedio de la indemnización por incapacidad parcial permanente (PPD) era de poco más de 8.500 dólares. El promedio de la indemnización completa y final fue de 17.435 dólares, pero aumentó más de 6.000 dólares si incluía una lesión de tobillo. Sin embargo, los costos reales varían ampliamente caso por caso. La mayor adjudicación del PPD fue de 89.910 dólares y el mayor

acuerdo final fue de 250.000 dólares.

PREVENCIÓN

La prevención de las lesiones de los pies en el lugar de trabajo tiene sentido para los trabajadores y los empleadores. Pero los zapatos de seguridad y las señales de recordatorio del PPE de los pies no son suficientes.

El primer paso para reducir las lesiones de los pies es identificar y abordar los peligros relevantes en el lugar de trabajo, y tomar medidas para eliminar o reducir esos peligros a través del diseño del trabajo y/o del lugar de trabajo, incluyendo la identificación de la protección adecuada de los pies y las piernas. Las opciones de protección de pies y piernas incluyen:

- Mallas para proteger la parte inferior de las piernas y los pies de los peligros del calor como el metal fundido o las chispas de la soldadura. Los broches de seguridad permiten que las mallas de protección se quiten rápidamente.
- Protectores de metatarso para proteger la zona del empeine de los impactos y la compresión. Hechos de aluminio, acero, fibra o plástico, estos protectores pueden ser atados a la parte exterior de los zapatos.
- Protectores de dedos que se ajustan a los zapatos normales para proteger los dedos del impacto y los riesgos de compresión. Pueden ser de acero, aluminio o plástico.
- Combinación de protectores de pies y espinilleras que protegen la parte inferior de las piernas y los pies, y que pueden utilizarse en combinación con protectores de dedos cuando se necesita una mayor protección.
- Zapatos de seguridad con dedos resistentes a los impactos y suelas resistentes al calor para proteger los pies contra las superficies de trabajo calientes, comunes en las industrias de techos, pavimentos y metales calientes.

El diseño del trabajo y del lugar de trabajo también puede aumentar la seguridad de los pies y prevenir lesiones innecesarias

- Separar el equipo móvil del tráfico peatonal e instalar espejos de seguridad y señales de advertencia puede reducir el número de incidentes que pueden dar lugar a cortes o aplastamientos de pies o dedos de los pies.
- La protección adecuada de las máquinas, como las sierras de cadena o las segadoras rotativas, puede evitar cortes o cortes en los pies o los dedos de los pies.
- El mantenimiento efectivo de la casa reduce el número de incidentes. Los clavos sueltos, otros objetos afilados y los caminos llenos de basura son un peligro para las lesiones en los pies.
- El uso de contraste de colores e iluminación angular para mejorar la visión en profundidad en áreas complicadas como escaleras, rampas y pasillos reduce el peligro de tropezar y caer.
- Colocar señales de seguridad en lugares visibles donde se requiera calzado de seguridad cuando exista un peligro potencial de caídas de objetos, objetos punzantes, etc.

Las plantillas de metal de algunos zapatos de seguridad protegen contra las heridas punzantes.

Algunos zapatos de seguridad están especialmente diseñados para los peligros de la fundición o para evitar la acumulación de electricidad estática o para proteger a los empleados de los peligros eléctricos del lugar de trabajo.

Responsabilidades de los trabajadores:

- Usar el calzado correcto. Las botas con puntera y suela anti perforación son necesarias en muchos entornos de trabajo industrial. Otros trabajos pueden requerir suelas antideslizantes, materiales resistentes a los químicos, aislamiento y otras cualidades protectoras. Asegúrese de que los zapatos cumplan con las normas de seguridad requeridas.

- Practicar la buena limpieza. Mantenga el área libre de desorden que puede causar caídas y lesiones en los pies. Almacene las herramientas y materiales de forma segura para que no se caigan de las superficies de trabajo o de los estantes.
- Limpiar los derrames rápidamente.
- Prestar atención a lo que está haciendo. Los accidentes que causan lesiones en los pies suelen ocurrir cuando el trabajador está distraído o tiene prisa.
- Manipular los productos químicos con cuidado para evitar el contacto accidental.
- Mantener sus pies, calcetines y zapatos de seguridad limpios y secos.

Mantenimiento general

Como con todo el equipo de protección, el calzado de seguridad debe ser inspeccionado antes de cada uso. Los zapatos y las perneras deben ser revisados por desgaste a intervalos razonables. Esto incluye la búsqueda de grietas o agujeros, separación de materiales, hebillas o cordones rotos. Las suelas de los zapatos deben revisarse para detectar piezas de metal u otros elementos incrustados que puedan presentar riesgos eléctricos o de tropiezo. Los empleados deben seguir las recomendaciones de los fabricantes para la limpieza y el mantenimiento del calzado de protección.

Football Jersey Gets Caught in a Conveyor Belt – Spanish

Una persona de limpieza fue instruida por su jefe para hacer la limpieza de un área de transporte atascada con escombros. Esto implicaba cargar los escombros en el transportador, correrlo hasta que estuviera limpio, cerrarlo, palear los escombros de nuevo, correrlo hasta que estuviera limpio, cerrarlo, cargarlo, y luego

repetir el proceso hasta que los escombros desaparecieran.

El jefe notó más tarde que el transportador funcionaba libremente sin ningún tipo de escombros, así que fue a investigar. Encontró al trabajador atrapado en el transportador. El jefe inmediatamente apagó el transportador y pidió ayuda.

No había señales de vida en el trabajador y le llevó algún tiempo liberarlo de los rodillos. Su brazo derecho estaba debajo de su cuerpo y atrapado en el pozo de cola; su brazo izquierdo cruzó su cuerpo y estaba entre el otro rodillo y la cinta. Su camisa estaba envuelta alrededor de un carrete y su guante se encontró en el segundo rodillo alrededor del mismo carrete.

La investigación reveló que era probable que el trabajador dejara el transportador en marcha en lugar de seguir el procedimiento operativo seguro correcto de apagar la cinta transportadora mientras se paleaban los escombros sobre ella.

Su camiseta de fútbol suelta se enganchó entre la cinta y la cola y se estiró con la mano para sacarla. Su brazo fue arrastrado bajo el carrete, fue arrojado hacia adelante y se golpeó la cabeza, resultando en la muerte.

Varios factores contribuyeron a la muerte de este trabajador. Uno de ellos fue el no haber seguido las instrucciones de seguridad. El otro fue la camiseta de fútbol holgada que llevaba puesta. Desafortunadamente, se necesitó la muerte de este trabajador para que la compañía iniciara reglas contra el uso de ropa suelta en esta planta.

Los procedimientos para trabajar con seguridad alrededor de la maquinaria están en su lugar para su protección. Las reglas contra el uso de ropa suelta, cabello largo sin sujetar o joyas están ahí para prevenir incidentes como este.

Foreman Killed in Mixer – Spanish

INCIDENTE

Era una mañana de sábado nublada y fría en mayo de 2014 cuando un joven trabajador de Kentucky perdió la vida en un incidente industrial. Se espera que una investigación sobre su muerte salve las vidas de los trabajadores en el futuro.

Esa mañana, el 17 de mayo de 2014, a las 9 a.m., un capataz de 21 años y dos compañeros de trabajo recibieron instrucciones para limpiar una planta industrial de mezcla continua Rapidmix 400 C en preparación para un trabajo de la semana siguiente. La planta de mezclado, que no se había utilizado ni limpiado durante varios meses, estaba situada en el terreno de la empresa, junto al taller de mantenimiento.

Una vez que el capataz y dos empleados habían limpiado gran parte del hormigón seco y pegado del alimentador de vetas, el capataz puso en marcha la sección de la mezcladora para eliminar los restos, creando una nube de polvo. El capataz ordenó a los dos empleados que abandonaran el área para no respirar las partículas de polvo. Entonces pisó las puertas metálicas de la mezcladora, con la intención de salir por el lado opuesto de la misma.

Cuatro puertas que cubren la sección de mezcla

Los dos pares de puertas que cubrían la abertura de la mezcladora medían cada una 31½ por 53 pulgadas. Cada par de puertas estaba articulado en el centro con dos bisagras de 2 pulgadas de alto. Cada puerta se abría y cerraba en el borde exterior de la unidad de la mezcladora, controlada por un interruptor de enclavamiento para el conjunto de puertas de la izquierda y un interruptor de enclavamiento para el conjunto de puertas de la derecha.

Ejes mezcladores

Mientras el capataz desplazaba su peso sobre una de las puertas metálicas, la puerta se derrumbó en la batidora, junto con la víctima. Para cuando uno de los empleados pulsó el interruptor de parada de emergencia, el joven capataz estaba a la altura del pecho en los ejes de mezcla de 14 pies de largo con palas de 6 por 8 pulgadas; los ejes giraban a 110 RPM. Se hizo una llamada al 911, pero el joven capataz fue declarado muerto en la escena.

El mezclador necesitaba ser reparado

El Programa de Evaluación y Control de Fatalidades de Kentucky (FACE), financiado con fondos federales para estudiar las fatalidades ocupacionales, investigó el caso.

14 y 15 de 2013, un técnico de servicio del fabricante realizó una inspección de servicio en la máquina mezcladora. Durante la inspección, el técnico de servicio hizo varias recomendaciones de reparación:

- El interruptor de seguridad del mezclador tenía que ser reemplazado;
- Faltaba uno de los enclavamientos de las puertas y debía ser reemplazado ya que las puertas podían abrirse mientras el taladro estaba funcionando;
- La desconexión del motor del transportador de descarga se había roto del bastidor y necesitaba ser reemplazado.
- Las puertas tenían bisagras rotas que necesitaban ser reparadas.

Bisagra rota en la puerta de metal, que cubre la sección de mezcla

El 27 de noviembre de 2013, la compañía ordenó las piezas sugeridas para su reparación. Sin embargo, en el momento del incidente, el enclavamiento de la puerta todavía no estaba, y las bisagras de la puerta todavía estaban rotas.

Como resultado de este trágico incidente y de la investigación, Kentucky FACE hizo las siguientes recomendaciones para la prevención de futuros incidentes similares:

- Los empleadores deben elaborar y aplicar procedimientos

escritos para el mantenimiento de una planta de mezclado continuo Rapidmix 400 C que incluyan una inspección previa, la limpieza de la planta de mezclado por dentro y por fuera inmediatamente después de cada uso, la pronta reparación de las piezas rotas, como las bisagras de las puertas, y la sustitución inmediata de las piezas faltantes o dañadas, como los enclavamientos de las puertas que cubren la sección de mezclado.

- Los empleadores deben capacitar a los empleados en el reconocimiento de riesgos para todos los aspectos de un trabajo que implique equipos como la planta de mezclado continuo Rapidmix 400 C, incluyendo instrucciones para no caminar o pararse en las puertas que cubren la sección del sinfín mientras se opera la planta de mezclado.
- Los empleadores deben proporcionar anualmente, al menos una vez al año o antes de la primera utilización de la planta de mezcla, un curso de actualización documentado.
- Los fabricantes deberían considerar la posibilidad de instalar un interruptor para que las puertas del equipo no puedan abrirse durante el funcionamiento.

La pérdida de la vida de este joven capataz fue una tragedia tanto para el empleador como para la familia del joven. Kentucky FACE utiliza los hechos recogidos en las investigaciones para formular y difundir estrategias de prevención de lesiones, con la esperanza de prevenir futuros incidentes similares.

NECESITA SABER

Los siguientes son hechos que deberían ser suficientes para hacer que cada empleador se detenga y considere su

y técnicas de investigación de incidentes en el lugar de trabajo:

- Según la Oficina de Estadísticas Laborales, múltiples trabajadores mueren cada día en los lugares de trabajo americanos.
- 4 millones de lesiones graves ocurren anualmente, sin mencionar todos los casos de enfermedades y dolencias resultantes del estrés y las toxinas.

¿Existe una diferencia entre el término “accidente” e “incidente” en el contexto del lugar de trabajo? El término

En el pasado se ha utilizado con frecuencia el término “accidente” para referirse a un acontecimiento no planificado y no deseado. Algunas personas

sugieren que el “accidente” fue un evento aleatorio que no pudo ser prevenido!!! OSHA sugiere que

casi todas las muertes, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo se pueden prevenir.

El término “incidente” es el apropiado cuando se refiere a estos eventos.

La notificación de incidentes de todas las lesiones, incluyendo las llamadas de cerca, es fundamental para la integridad del lugar de trabajo.

- Es imposible crear procesos mejorados que protejan a los trabajadores si la dirección no es consciente de los tipos de problemas que se producen en el lugar de trabajo y que pueden causar lesiones o daños a la propiedad.
- El lugar de trabajo corre un riesgo aún mayor de que se produzca un incidente más grave en el futuro si se ignora o no se informa de un incidente menor o de un cuasiincidente.
- La falta de notificación de incidentes anulará un proceso en el que las situaciones pueden corregirse para evitar que se produzcan incidentes similares en el futuro.
- No se fomentará la participación de los empleados en las estrategias de mejora de la seguridad en el lugar de trabajo si no se informa de los incidentes.

NEGOCIOS/REGULACIONES

Procedimiento de investigación / Política – Ley de Salud y Seguridad Ocupacional, Sección 8.1(1)

Todo empleador con 20 o más empleados que trabajen regularmente en la provincia establecerá un programa escrito de salud y seguridad,

en consulta con el comité o el representante de salud y seguridad, que incluya disposiciones con respecto a...

- e) Un sistema para la pronta investigación de los sucesos peligrosos a fin de determinar sus causas y las medidas necesarias para evitar que se repitan;
- f) Un sistema de gestión de registros que incluya informes sobre la capacitación de los empleados, estadísticas de accidentes, procedimientos de trabajo e inspecciones de salud y seguridad, mantenimiento, seguimiento e investigaciones;

ESTADÍSTICAS

El programa de Lesiones, Enfermedades y Fatalidades (IIF) produce una amplia gama de información sobre lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. Estos datos se recopilan y se informan anualmente a través de la Encuesta de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales (SOII) y el Censo de Lesiones Ocupacionales Fatales (CFOI).

Los últimos números muestran.

Lesiones y enfermedades no mortales, industria privada para 2018.

Total de casos registrables.

2,834,500

Casos que implican días de ausencia del trabajo:

900,400

Media de días fuera del trabajo:

8

Casos que involucran esguinces, torceduras, desgarros:

308,630

Casos que involucran lesiones en la espalda:

142,230

Casos que involucran caídas, resbalones, tropezones:

240,160

Total de lesiones mortales (todos los sectores):

5,250

Incidentes en las carreteras (todos los sectores):

1,276

Caídas, resbalones, viajes (todos los sectores):

791

Homicidios (todos los sectores):

453

Un total de 5.250 trabajadores murieron por una lesión relacionada con el trabajo en los EE.UU. en 2018, un 2 por ciento más que el total de 5.147 en 2017. La tasa de lesiones fatales se mantuvo en 2018 en 3,5 por cada 100.000 trabajadores equivalentes a tiempo completo.

La tasa de lesiones y enfermedades declaradas por el empleador no ha cambiado en 2018, a razón de 2,8 casos por cada 100 trabajadores

La tasa de lesiones y enfermedades ocupacionales no mortales entre los empleados de la industria privada se mantuvo sin cambios por primera vez desde 2012, en 2,8 casos por cada 100 trabajadores equivalentes a tiempo completo en 2018. Los trabajadores de la industria privada sufrieron 2,8 millones de lesiones o enfermedades en 2018.

RECOMENDACIONES

En esta etapa de la investigación, la mayoría de los hechos sobre lo que pasó y cómo pasó deben ser conocidos. La recopilación de

estos datos ha requerido un esfuerzo considerable, pero sólo representa la primera mitad del objetivo. Ahora viene la pregunta clave: **¿por qué ocurrió?**

Mantén la mente abierta a todas las posibilidades y busca todos los hechos pertinentes. Puede que todavía haya lagunas en su comprensión de la secuencia de acontecimientos que dieron lugar al incidente. Es posible que tenga que volver a entrevistar a algunos testigos o buscar otros datos para llenar estos vacíos en su conocimiento.

Cuando su análisis esté completo, escriba un relato paso a paso de lo sucedido (las conclusiones del equipo) trabajando desde el momento del incidente, enumerando todas las posibles causas en cada paso. Esto no es un trabajo extra: es un borrador para una parte del informe final. Cada conclusión debe ser comprobada para ver si:

- está respaldado por pruebas
- las pruebas son directas (físicas o documentales) o basadas en relatos de testigos oculares, o
- las pruebas se basan en suposiciones.

Esta lista sirve como una comprobación final de las discrepancias que deben ser explicadas.

El paso final más importante es elaborar un conjunto de **recomendaciones** bien estudiadas para evitar que se repitan incidentes similares. **Las recomendaciones** deberían:

- ser específico
- ser constructivo
- identificar las causas fundamentales
- identificar los factores contribuyentes

Resistir la tentación de hacer **sólo recomendaciones generales** para ahorrar tiempo y esfuerzo.

Por ejemplo, ha determinado que un rincón ciego contribuyó a un incidente. En lugar de **recomendar simplemente** “eliminar los rincones ciegos” sería mejor sugerir:

- instalar espejos en la esquina noroeste del edificio X (específico para este incidente)
- instalar espejos en las esquinas ciegas donde sea necesario en todo el lugar de trabajo (general)

Nunca haga **recomendaciones** sobre cómo disciplinar a una persona o personas que puedan haber sido culpables. Esta acción no sólo sería contraria al verdadero propósito de la investigación, sino que pondría en peligro las posibilidades de una libre circulación de información en futuras investigaciones.

En el caso improbable de que no se hayan podido determinar las causas de un incidente con total certeza, es probable que todavía se hayan descubierto debilidades en el proceso, o en el sistema de gestión. Es apropiado que se hagan **recomendaciones** para corregir estas deficiencias.

El informe escrito

El borrador preparado de la secuencia de eventos puede utilizarse ahora para describir lo que ocurrió. Recuerde que los lectores de su informe no tienen el conocimiento íntimo del incidente que usted tiene, así que incluya todos los detalles relevantes, incluyendo fotografías y diagramas. Identifique claramente dónde se basan las pruebas en ciertos hechos, los relatos de los testigos o las suposiciones del equipo.

Si hay dudas sobre alguna parte en particular del evento, dígalos. Las razones de sus conclusiones deben ser declaradas y seguidas por sus recomendaciones. No incluya material adicional que no sea necesario para comprender plenamente el incidente y sus causas, como fotografías que no sean relevantes y partes de la investigación que no le hayan llevado a ninguna parte. La medida de un buen informe es la calidad, no la cantidad.

Comunique siempre sus hallazgos y **recomendaciones** a los trabajadores, los supervisores y la dirección. Presente su información “en contexto” para que todos entiendan cómo ocurrió el incidente y las acciones necesarias para poner en marcha para evitar que vuelva a ocurrir.

Algunas organizaciones pueden utilizar formularios o listas de verificación predeterminadas. Sin embargo, utilice estos documentos con precaución, ya que pueden ser limitantes en algunos casos. Proporcione siempre toda la información necesaria para ayudar a los demás a comprender las causas del suceso y el motivo por el que las recomendaciones son importantes.

Las recomendaciones no deberían:

1. Proponga cualquier acción punitiva.
2. Proponga informar al personal de la unidad sobre el accidente. Esas sesiones informativas son una responsabilidad básica de gestión y una función normal de los encargados y supervisores de la seguridad en todos los niveles de la organización.
3. Recomendar que se necesita una nueva política, regulación o procedimiento operativo estándar cuando existen directrices establecidas pero no se siguen.

PREVENCIÓN

Obviamente hay situaciones en las que los trabajadores deben perturbar la escena de una lesión o fatalidad, incluyendo estas:

- Estás tratando de salvar la vida de un trabajador o aliviar el sufrimiento de alguien después de un incidente.
- Está tratando de evitar daños graves o pérdida de propiedad después de un incidente.
- Está intentando mantener el acceso a los servicios esenciales como el agua, el gas o la electricidad.

De lo contrario, no debe entrar en el lugar de los hechos a menos que tenga autoridad para hacerlo o que el investigador haya concluido su examen de la zona y dado permiso para que los trabajadores vuelvan a tener acceso. Manipular la escena de un accidente o incidente para que parezca que las condiciones cumplen con las normas de seguridad es extremadamente arriesgado, por no decir tonto. Los investigadores de seguridad pueden entrevistar a los testigos, incluyendo a las víctimas que sobreviven a sus lesiones y determinar rápidamente que no está diciendo la verdad.

Una mentira puede convertirse en una bola de nieve y si continuas con el engaño puedes quedar atrapado bajo una avalancha legal. No te conviertas en parte de ningún encubrimiento si un compañero de trabajo te pide que mientas por él o ella. No tienes nada que ganar y todo que perder, incluyendo tu trabajo y posiblemente, tu libertad.

Si usted es el primero en llegar al lugar de un accidente de trabajo, ayude a la persona lesionada y pida ayuda médica de emergencia si es necesario. Tan pronto como sea posible, contacte a su supervisor y reporte el incidente. Si presencié lo que sucedió, escriba los detalles de lo que vio y escuchó. Sus observaciones ayudarán a los investigadores a determinar lo que sucedió y cómo prevenir un incidente similar en el futuro.

Uno de los mayores desafíos cuando se investiga un incidente es separar la información irrelevante de la información relevante. Más específicamente – determinar lo que es relevante a lo que pasó, cómo pasó, y especialmente por qué pasó.

Una forma de hacerlo es utilizando un enfoque sistemático para investigar todos los incidentes que se centra en encontrar las causas fundamentales. Haciendo esto, significa que se pueden implementar acciones correctivas relevantes y significativas.

Puedes usar este enfoque de 4 pasos para guiarte. También puede ser usado como una herramienta de entrenamiento para los miembros de su equipo de investigación.

Paso 1 – Preservar y documentar la escena

Después de verificar que la escena es segura y que las víctimas están siendo atendidas, el primer paso de la investigación es asegurar el lugar del incidente para evitar que las pruebas sean movidas, alteradas o manipuladas.

- Si las pruebas se pierden o se alteran, se perderán importantes pistas sobre lo que causó el evento.
- Usar conos, cinta o barreras para bloquear físicamente la escena.
- Puedes usar fotos o videos para preservar y documentar la

escena.

Documente los hechos del incidente:

- Fecha y hora del incidente
- Investigador
- Nombre/s de los heridos
- Descripción de la lesión
- Fecha, hora y lugar del incidente

Paso 2 – Recopilar información

Es necesario reunir información sobre los acontecimientos que condujeron al incidente, el incidente mismo y otra información importante para establecer un calendario, identificar a las víctimas y los testigos y comenzar a descubrir las causas iniciales y fundamentales del incidente.

Una de las principales formas de reunir información es entrevistar a los testigos y a la/s víctima/s. Cuanto antes se entreviste a un testigo o a una víctima, más precisa y sincera será su declaración.

Haga que el entrevistado se sienta cómodo:

1. Declarar claramente el propósito de la investigación y la entrevista – para aprender a prevenir futuros incidentes y *no culpar a una sola*
2. Entrevistar a los testigos por separado, al menos inicialmente. Un testigo puede decir más si no están en la misma habitación que su supervisor, compañero de trabajo o la víctima. Lo mismo ocurre cuando se entrevista a la víctima.
3. Hágle saber al empleado que tiene derecho a tener un representante del empleado (por ejemplo, un representante laboral) presente, si está disponible/apropiado.
4. Realice las entrevistas en un espacio tranquilo, aunque en algunos casos, podría tener sentido entrevistar a alguien en el lugar del incidente. Podría ayudarles a explicar algo mejor, refrescarles la memoria o ayudarles a poner las preguntas y respuestas en su contexto.

Ahora estás listo para comenzar la entrevista.

1. Pídale al individuo que cuente su versión de lo que pasó y no lo interrumpa.
2. Tome notas y/o registre las respuestas; el entrevistado debe dar permiso antes de ser registrado.
3. Tenga papel y lápiz disponible para el entrevistado.
4. Haga preguntas aclaratorias para completar la información que falta, repita a los entrevistados la información obtenida y corrija cualquier inconsistencia.
5. Pregúntele al individuo qué cree que podría haber evitado el incidente.

Además de las entrevistas, otras fuentes de información útil incluyen:

- Manuales de equipo
- Documentos de orientación de la industria
- Políticas y registros de la compañía
- Programas de mantenimiento, registros y bitácoras
- Registros de capacitación (incluida la comunicación a los empleados)
- Informes de auditoría y seguimiento
- Políticas de aplicación y registros
- Recomendaciones anteriores sobre medidas correctivas

Paso 3 – Determinar las causas de raíz

Las causas fundamentales son las razones subyacentes por las que se produjo el incidente. Las causas profundas reflejan generalmente fallas de gestión, diseño, planificación, organización y/u operación (por ejemplo, los empleados no fueron entrenados adecuadamente; un guardia dañado no fue reparado).

Si realmente quieres prevenir que se repita un incidente, debes ir más allá de las causas superficiales fáciles – “el trabajador fue descuidado” o “el empleado no siguió el SOP”. Concentrarse en las causas fáciles es una salida perezosa y no te dará las respuestas que necesitas para poner en marcha acciones correctivas significativas.

Recuerde: Las investigaciones no son efectivas si se centran en encontrar a quién culpar, porque se detendrán en el incidente inicial y no llegarán a descubrir las causas fundamentales.

Paso 4 – Aplicación de medidas correctivas

Su investigación no está terminada hasta que se hayan identificado todas las causas subyacentes del incidente y se hayan aplicado las medidas correctivas.

Algunas de las medidas correctivas serán arreglos rápidos y fáciles; otras pueden requerir más tiempo y planificación. Algunas pueden ser específicas y abordar una causa de fondo directamente y otras pueden ser mejoras radicales en el programa de seguridad en general.

De todas formas, es importante que comunique las acciones correctivas en todo el lugar de trabajo. Los empleados prestan atención a lo que la dirección presta atención y a lo que la dirección ignora. Si usted ignora los incidentes o no sigue las acciones correctivas, sus empleados recibirán el mensaje alto y claro. La seguridad de los empleados no se valora.

Por lo tanto, tómese el tiempo necesario para elaborar medidas correctivas adecuadas y gestionarlas hasta su conclusión.

Forklift Worker Crushed Between Forklift and Material – Spanish

INCIDENTE

El operador del montacargas de Fuyao, Ricky Patterson, de 57 años, de Dayton, murió a principios del 22 de marzo después de quedar atrapado entre su montacargas y un palé que contenía más de 2.000

libras de vidrio, según la policía.

El video de la planta de West Stroop Road captó el momento.

El video muestra la paleta de vidrio desplazada hacia adelante, según los registros de la policía. “Patterson entonces camina entre el montacargas y el vidrio, agarra un cortador de tiras y corta la tira del lado oeste, causando que el vidrio lo aplaste en el montacargas.”

Múltiples empleados de Fuyao ayudaron a contener la paleta de vidrio y a extraer a Patterson del montacargas.

LO QUE NECESITA SABER

Es un eufemismo decir que un ser humano no es rival para 2.000 libras de cristal en una confrontación.

NEGOCIOS / REGLAMENTOS

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional está investigando los acontecimientos que condujeron a la muerte de Patterson y no ha devuelto las llamadas en busca de comentarios desde el accidente mortal.

Los funcionarios de la OSHA dijeron que no harían comentarios sobre el caso hasta que la investigación esté completa. Oficiales de Fuyao emitieron una declaración después del accidente, llamando a Patterson un “valioso colega y amigo”, prometiendo trabajar con los oficiales federales y estatales mientras llaman a la seguridad de la compañía “la máxima prioridad”.

Los datos apoyan la moción de que donde existe supervisión gubernamental, los lugares de trabajo tienden a ser más seguros.

Las tasas de mortalidad están aumentando en sectores donde la OSHA no tiene mucha presencia, como el transporte, los servicios públicos y la hospitalidad.

Con la OSHA o agencias como esta, la supervisión y los estándares se ocupan de los peligros. Y las normas obligan a cambiar las

prácticas en el lugar de trabajo, lo que crea entornos más seguros, la OSHA necesita un aumento de 100 millones de dólares en su presupuesto, para seguir el ritmo de la inflación y hacer frente a los niveles de personal.

De acuerdo con las cifras que OSHA proporcionó a la AFL-CIO, en el año fiscal 2001 OSHA tenía 1.001 empleados de cumplimiento, ambos inspectores y personal de supervisión.

Hoy en día, en 2016 esa cifra es menor. OSHA tiene 974 empleados de cumplimiento. De ellos, sólo 764 personas son inspectores.

Fuyao, el mayor empleador de Moraine con cerca de 2.000 trabajadores, fue multado con 100.000 dólares por OSHA el año pasado por violaciones “serias” de seguridad. Los empleados han expresado repetidamente su preocupación por la seguridad en el lugar de trabajo.

El año pasado, el sindicato de trabajadores de la industria automotriz perdió una licitación para organizar la planta de Fuyao. Una de las preocupaciones que el sindicato y sus aliados locales expresaron constantemente durante una campaña para persuadir a los trabajadores a formar una nueva unidad de negociación fue la seguridad de la planta,

“Estamos con los trabajadores de Fuyao, que desde hace algún tiempo se preocupan por las cuestiones de salud y seguridad en la planta de Moraine”, respondió la UAW.

Fuyao se negó a hacer comentarios citando la investigación de OSHA.

ESTADISTICAS

El número de accidentes mortales en la nación es “bastante inquietante”, dijo Seminario. La tasa de muertes en el lugar de trabajo subió de 3,4 a 3,6 incidentes fatales por cada 100.000 trabajadores en 2016.

Los organismos de seguridad han sido “privados” gradualmente de los fondos y el personal necesarios desde 2001.

Cuando las empresas están más ocupadas en una economía fuerte, los accidentes pueden ocurrir, dicen los expertos. Los trabajadores pueden cansarse y distraerse.

Una economía más fuerte significa que los empleadores tienen “más recursos para hacer frente a los problemas”.

Alrededor del 40 por ciento de los accidentes mortales en el lugar de trabajo implican algún tipo de transporte, según el gobierno. La violencia y las lesiones representan otro 23 por ciento de las muertes, la segunda causa más común. La exposición a sustancias químicas nocivas aumentó un 22 por ciento en 2016, mientras que los incendios y las explosiones disminuyeron un 27 por ciento.

Una economía más fuerte significa más camiones en las carreteras y centros de distribución más ocupados. Las fábricas y los proveedores están más ocupados. Se siente más demanda en toda la industria.

En Ohio, en 2016, el transporte privado y el almacenamiento registraron el mayor número de muertes en el trabajo, con 32, lo que supone una reducción de 4 con respecto a 2015.

Farmers Working Alone Safety Talk

Download Instructor-Led Material



Meeting Kit



PowerPoint

WHAT'S AT STAKE?

One of the most relaxing parts of a work day can be some alone time – doing, your work you love in peace and quiet. It sounds idyllic sitting on your tractor with your favorites tunes blowing in your ear and no one is bothering or harassing you. You are in your own world. But that is just the tip of an iceberg.

WHAT'S THE DANGER?

WORKING ALONE IN AGRICULTURE – THE DANGER

The Dangers of Working Alone in Agriculture

Did you know that one in 12 jobs in the United States is dependent on the agriculture industry in some way? According to PayScale, more than 22 million workers were employed in an agriculture-related field in 2018. With contributions of over \$100 billion to the US economy, the agriculture industry is a key driver of economic growth in the United States. There over approximately 2 million farms in total in the US, each employing its own family of agriculture workers, laborers, animal breeders, graders, sorters, maintenance workers, animal caretakers, and agriculture inspectors. When we select our produce, we seldom think of those workers who are responsible for the broad selection that we're greeted with in the grocery store. Time and time again, the farming industry is coined "America's most dangerous occupation." Yet, most people are unaware of the humbling statistics that come with the American agriculture industry.

Vulnerable

According to the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), the production agriculture industry employed about 2,038,000 workers in 2018. There were 416 recorded farm-related fatalities in 2017, resulting in a rate of 20.4 deaths per 100,000 farm workers. Furthermore, nearly 100 agriculture laborers endure a work-related injury that requires time off. These statistics are serious, troubling, and call for more extensive safety measures to

be implemented. **Many of the injuries suffered are a result of the isolated nature of working on a farm. Agriculture workers are often required to work alone or in a remote location.** Thus, if something goes wrong, the worker does not have any immediate help available. When you add in the fact that farm work often requires the use of heavy machinery in the presence of large animals, the risk of injury or death is magnified.

Identify the Hazards

- Grain bins pose a significant safety risk. The average time required to rescue a worker from a grain bin can be upwards of 4 hours, resulting in a fatality rate of 62%. It takes only 20 seconds for a grown man to become entirely buried by grain, with the most common cause of death being suffocation, according to the OSHA.
- After grain bin-related deaths, is electrocution. The National Agricultural Safety Database (NASD) reported that around 62 farmers die each year from severe burns or heart failure as a result of electrocution. Many of these incidents occur because of contact with overhead power lines, which can quickly happen if farm equipment comes in contact.
- Heavy machinery such as combines and corn pickers have conveyor belts that can be deadly if a worker gets caught. The NASD also reported that 'virtually every farmer knows of a family member, friend, or neighbor who has been injured in a corn picker.
- According to the International Labor Association, tractor rollovers are responsible for more than half of all fatalities that occur on the farm. The heaviness of the tractor, in combination with uneven surfaces, increases the probability of the machine flipping. Even though more modern tractors must have rollover protection systems, more than 50% of the tractors in the US do not.

POTENTIAL HEALTH AND SAFETY HAZARDS

Health and Safety Issues for Farmers

- Standing for long hours.
- Sitting for long hours, especially on moving or vibrating
- Working in awkward postures, performing repetitive tasks, lifting.
- Working in or around confined spaces.
- Risks from animals including kicks, bites, steps, strikes, being squeezed against a wall or fence, etc.
- Falls from heights, down shafts, etc.
- Working long hours, or shifts.
- Stress.
- Slips, trips and falls from wet, untidy and obstructed floors.
- Work in extreme temperatures and UV radiation.
- Exposure to hazardous materials including fuel, lubricants, antifreeze, fertilizers, pesticides, herbicides, insecticides, veterinary preparations, paints, varnishes and etc.
- Exposure to hazardous gases in and around manure pits that may cause asphyxiation and/or explosions.
- Exposure to hazardous gases in silos during grain storage, as well as the risk of engulfment by flowing grain.
- Needlestick or sharps injuries.
- Risk of respiratory disorders, including lung disorders from inhaling moulds.
- Fire and explosion hazards, including combustible dusts and decaying manure.
- Exposure to zoonotic diseases from various sources, including animals (e.g., toxoplasmosis, Q fever, rabies), poultry (e.g., histoplasmosis, psittacosis), insects (e.g., West Nile, Lyme), rodents (e.g., hantavirus), soil, manure, etc.
- Exposure to noise.
- Working alone.
- Working at heights.
- Various hazards from machinery and equipment (e.g., tractors, pickups, ATVs, front-end loaders, implements, attachments/power take-offs, etc.).
- Risk of accidental start up when working on equipment or

machinery.

WORKING ALONE ON FARMS

Each year many people lose their lives in agricultural workplaces. Often these deaths are associated with working alone.

Farmers know that agricultural work can be dangerous. When you work alone, the risks increase. If people don't know where you are when an accident happens, you may not be found for a long time. You may be trapped, injured and not in a position to help yourself.

About 75% of deaths in Victorian agricultural workplaces are associated with farm machinery (based on WorkSafe data). Some of these deaths could have been prevented if the person had received earlier emergency care, and if better emergency procedures were in place.

While operating machinery is particularly dangerous, **Solo Agricultural Workers** also face additional risks when working:

- in confined spaces
- around dams or power lines
- at height
- on hot work (particularly grinding)
- with farm animals
- under a machine (doing mechanical work), or changing heavy equipment tyres or running belts
- with hazardous chemicals

HOW TO PROTECT YOURSELF

FARM JOBS ARE OFTEN DONE BY ONE PERSON, ALONE. KNOW HOW TO BE SAFE IN THAT SITUATION.

Farming is Dangerous

The isolated nature of agriculture means that farmers are often working on their own in a remote location. When you consider that the job involves heavy machinery and large animals, the increased

risk of injury is easy to see.

One of the most relaxing parts of a work day can be some alone time. It can also be one of the most deadly parts of the work day. **If you become ill or injured while working alone, what's your plan?**

MAKE A PLAN

If you are working alone in a remote location, like in a field, you need to let someone know before you go and establish an agreed upon check-in time and what will happen if contact cannot be made.

The following safety tips can prevent working-alone incidents and minimize the damage should an incident occur:

- Don't work alone without the means to communicate – cell phones, pagers or two-way radios.
- Check in regularly while you're alone in the field.
- Know who will assist you if something goes wrong.
- Leave tough or hazardous tasks to be completed when help is available.
- Incidents can happen during low-risk work also, so you should have a check-in schedule regardless of the type of work when you are working alone.

Safety

Make your safety part of the plan. Do you have a first aid kit, charging cord, change of clothes and all the tools and fuel you may need for the job? Have you reviewed your safety protocols for the task?

Equipment

Most injuries, including those leading to death, happen when the farm operator is working alone with equipment. It is critical to have safety procedures and plans in place. Be sure all equipment is well maintained and in good repair. Ensure it is the right piece of equipment for the task at hand.

If operating the equipment requires you to enter and leave the cab

frequently, do not short cut your safety procedures to save time. Always ensure the equipment is fully stopped and in park or turned off before exiting. Do not attempt to unplug or repair equipment that is moving or still running.

If you are using any straps, chains or additional equipment like post pounders, blades, buckets or grapples understand the safety requirements for their use. Assess whether this is a safe task to perform alone, and if help is needed wait until you have some.

Short cuts can be deadly. Do not be tempted to take unnecessary risks in the name of supposed efficiency. From the start of the task to completion be sure to be safe at all times. Reduce distractions while driving and performing tasks.

Working with livestock

Working with livestock can be hazardous, especially for someone working alone. Mitigate as much risk as possible by making safe choices.

Never put yourself in a position without an escape plan – whether working outdoors or in a barn. Be sure to know well in advance what tasks you may be performing and have the correct personal protective equipment with you, and that you are following the standard operating procedures established for the work.

Don't assume that an animal will react a certain way. Animals can be unpredictable, even the ones you feel you know well. Understand the basics of **“fight or flight,”** the **“flight zone”** and **“blindspots.”** Use low-stress handling techniques and be willing to stop and get help if the situation becomes dangerous.

Understand the hazards of each situation and with each animal interaction. Don't assume a chute, for example, eliminates the hazards from being struck or kicked, or that a head gate will prevent a bite or head swing. Be aware that hazards may not be a result of stress or a reaction from the animal but from you being **“in the wrong place at the wrong time.”** Understand the danger zones of the animals you are working with and respect them.

Emergency procedures

A workplace emergency procedure should be developed for all farms to consider the following:

- provision of information, training and instruction on what to do in an emergency, to relevant employees, contractors and people living in the agricultural workplace
- using systems (e.g. buddy, personal locator systems) as previously discussed
- clearly marking entry and exit points at the site for emergency services
- obtaining a map of the property that can be sent to the emergency services via phone or email
- the nature of workplace hazards, and potential risks
- emergency services contact details being available in a prominent location
- rehearsal and testing of emergency procedures
- introducing safeguards such as high visibility clothing and additional powered plant and machinery guarding

Agricultural Workplaces Must Also Consider:

- who should be responsible for notifying emergency service organizations
- designating and training a first aider in the workplace
- emergency contact details for people with key roles in an emergency response plan
- post-incident follow up – who is going to notify the regulator, investigate the incident, organise family, and provide employee support, etc.
- keeping a record of employee movements around the workplace

Be Flexible

Conditions can change quickly, especially when you're working outside. Be prepared for potential weather changes and assess whether work should stop or can safely continue.

If you have addressed all the hazards you can be prepared to surrender to the ones you can't influence. Make safe choices.

Do not do anything risky to save time. Remember that a near miss is an indication of a hazard that hasn't been addressed and hasn't caused an injury yet.

FINAL WORD

There are many farm tasks that require you to work alone. Preventive measures can reduce the risk while you are working alone. The hazards of working alone are broader than you may think. You could be injured, have a medical emergency, experience a mechanical breakdown, become stuck or other adverse conditions. A major risk of working alone is the delay between an incident happening and help coming.

Newsletter – December 2020

- Hearing Protection – 9 FAQs About Noise Monitoring;
 - Seven Safety Tips for Working in Winter;
 - Dehydration Isn't Only A Summer Concern;
 - Picture This – Crane Safety;
 - Stress Index Test;
 - Audiograms Provide Snapshots of Hearing Acuity;
 - Safety Talks on Signaling, Hearing Conservation, Slips Trips and Falls, and Bloodborne Pathogens;
 - and much more...
-

Hand and Power Tools Stats and Facts

DID YOU KNOW?

Hand and power tools are a common part of our everyday lives and are present in nearly every industry. These tools help us to easily perform tasks that otherwise would be difficult or impossible. However, these simple tools can be hazardous and have the potential for causing severe injuries when used or maintained improperly. Special attention toward hand and power tool safety is necessary in order to reduce or eliminate these hazards.

Use the Right Tool for the Job

Using the correct tool for the job is the first step in safe hand tool use. Tools are designed for specific needs. That's why you'll find screwdrivers with various lengths and tip styles and pliers with different head shapes. Using any tool inappropriately is a step in the wrong direction. To avoid personal injury and tool damage, select the proper tool to do the job safely.

Quality professional hand tools will last many years if they are taken care of and treated with respect. Manufacturers design tools for specific applications. If you use your screwdriver as a chisel or a pry bar, you can't expect it to be in good shape when you actually need to drive a screw. Use tools only for their intended purpose.

Work tools and power tools cause hundreds of thousands of injuries each year. Many of these are used in the construction industry. However, they can also be used in other fields such as road work, production and manufacturing, and the automobile industry, to name a few.

Due to their moving parts and electrical powering, work tools can be dangerous to use. They can result in serious work-related

injuries, and in some cases, death. Below are some work tools accident statistics that were compiled from various sources such as the Bureau of Labor Statistics and OSHA.

- In 2012, the incident rate for non-fatal injuries at worked due to contact with objects or work equipment was 25.5 cases for every 10,000 workers.
- In 2012, contact with objects or equipment accounted for 712 deaths in all industries.
- Around 6% of all workplace fatal injuries are directly caused by electrocution (this is for companies employing 11+ workers).
- Surveys estimate that work tools and power tools cause an average of nearly 400,000 visits to the emergency room each year.

Here are some statistics on the number of emergency room (ER) visits per year caused by individual types of tools (source: [“The Most Dangerous Power Tools,” Forbes.com, December 2009](#)):

- Power nailers or nail guns: 37,000 emergency room visits/year
- John Deere-type Riding Lawn Mowers: 37,000 hospital visits a year
- Chain Saws: 36,000 ER visits/year
- Stationary Table Saws: 29,000 ER visits/year
- Snowblowers: 5,7000 ER Visits per year; 19 deaths recorded since 1992
- Circular or Rotary Saws: 10,600 ER cases/year
- Power Drills: 5,800
- Backhoes: Average of 38 construction fatalities a year
- Air Compression Devices: 2,400
- Wood Chippers: Average of 3 deaths a year

In addition to heavy machinery used at work such as drills, industrial presses, etc., some work tools are also used in home settings for private use. These can also be dangerous, especially if the person is unfamiliar with the operation of such work tools. Thus, it's important to exercise caution when using work tools.

Lastly, manufacturers recall hundreds of thousands of power tools and work tools every year. Failing to keep current on the status of a work tool can lead to serious injury. Both workers and employers should be informed of the dangers involved with product recalls and product defects.

According to a study conducted by the Consumer Product Safety Commission, hand and power tool injuries send an average of 400,000 people to the emergency room each year. These tools can cause lacerations, puncture wounds, dismemberment, burns, electrical shock, and death. Fortunately, there are many preventative measures that employees can take to prevent tool injuries from occurring.

Harassment and Discrimination Stats and Facts

DID YOU KNOW?

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission received 76,418 charges of workplace discrimination in fiscal year 2018, according to just-released figures. That workplace discrimination continues to happen is the bad news. But the good news is the EEOC's discrimination data signals less people are finding reasons to sue their employers.

According to John Maley, a partner at Barnes & Thornburg, the 2018 total EEOC charges of 76,418 continues a downward trend over the last several years. In fact, from 2008 to 2016, the average number of charges was 94,000, he says. In 2017, the total dropped to 84,254, and dropped again last year by a similar amount.

The FY 2018 data show that retaliation continued to be the most

frequently filed discrimination charge filed with the agency, followed by sex, disability and race. The agency also received 7,609 sexual harassment charges—a 13.6 percent increase from FY 2017—and obtained \$56.6 million in monetary benefits for victims of sexual harassment.

The charge numbers show the following top five reasons alleged, in descending order:

- Retaliation: 39,469 (51.6 percent of all charges filed)
- Sex: 24,655 (32.3 percent)
- Disability: 24,605 (32.2 percent)
- Race: 24,600 (32.2 percent)
- Age: 16,911 (22.1 percent)

Matthew Gagnon, a partner at Seyfarth Shaw, says that the EEOC's FY 2018 enforcement and litigation data's sizeable decrease in the total number of charges filed against employers—the number of charges filed was the lowest in over a decade—is a good sign.

"However, the big news of fiscal year 2018 continues to be the sharp increase in enforcement activity around sexual-harassment issues," he says.

Gagnon notes the EEOC filed 41 lawsuits alleging sexual harassment in FY 2018—a 50 percent increase from FY 2017.

"This shows that, in the #MeToo era, the EEOC has shifted its focus to identifying and remedying workplace harassment issues," he says. The just-released charge statistics, Gagnon adds, show that this is not just a trend within the EEOC.

"Despite the drop in the total number of charges, the EEOC's statistics show a sharp increase in the number of charges alleging sexual harassment," Gagnon explains. He notes that the 7,609 charges alleging sexual harassment in FY 2018 is the highest number of those charges since FY 2011—a year when the EEOC received almost 24,000 more charges overall than it did in FY 2018.

To Gagnon, this trend shows that it is not just the EEOC that is

reacting to the #MeToo movement. Employees are also showing a greater awareness of these issues and an increased willingness to file these types of charges than they have for many years.

“The good news is that there are steps employers can take to ameliorate this risk,” he says. Gagnon cites the June 2016 “eye-opening” report of The Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace. Among other things, he says, it identifies certain industries and workplace risk factors that tend to be associated with sexual harassment allegations.

“It also provides some concrete steps and recommendations that HR professionals can take to identify and remedy issues before they escalate to litigation,” Gagnon says.

Maley says there have not been any dramatic changes in the breakdown of claims nationally across topics, such as race and sex. With that, employers need to remain focused on lowering risk.

About four-in-ten working women (42%) in the United States say they have faced discrimination on the job because of their gender. They report a broad array of personal experiences, ranging from earning less than male counterparts for doing the same job to being passed over for important assignments, according to a new analysis of Pew Research Center survey data.

The survey – conducted in the summer before a recent wave of sexual misconduct allegations against prominent men in politics, the media and other industries – found that, among employed adults, women are about twice as likely as men (42% versus 22%) to say they have experienced at least one of eight specific forms of gender discrimination at work.

One of the biggest gender gaps is in the area of income: One-in-four working women (25%) say they have earned less than a man who was doing the same job; one-in-twenty working men (5%) say they have earned less than a female peer.

Women are roughly four times as likely as men to say they have been treated as if they were not competent because of their gender (23% of employed women versus 6% of men), and they are about three

times as likely as men to say they have experienced repeated small slights at work because of their gender (16% versus 5%).

There are significant gaps on other items as well. While 15% of working women say they have received less support from senior leaders than a man who was doing the same job, only 7% of working men report having a similar experience. One-in-ten working women say they have been passed over for the most important assignments because of their gender, compared with 5% of men.

The survey, which was conducted July 11-Aug. 10, 2017, with a nationally representative sample of 4,914 adults (including 4,702 who are employed at least part time), also asked about sexual harassment in a separate question. It found that while similar shares of women and men say sexual harassment is at least a small problem in their workplace (36% versus 35%), women are about three times as likely as men to have experienced it personally while at work (22% versus 7%).

Hazcom Stats and Facts

DID YOU KNOW?

According to OSHA, the purpose of the Hazard Communication Standard (HCS) is “to ensure that the hazards of all chemicals produced or imported are evaluated and details regarding their hazards are transmitted to employers and employees.” The premise behind HCS is that employers and employees have the right to know the hazards and identities of the chemicals they are exposed to and what precautions they can take to protect themselves.

OSHA’s phase-in period ended on June 1, 2016 for aligning its Hazard Communication Standard (HazCom) with the Globally Harmonized System (GHS), a global hazard communication system

developed by the UN that standardizes the way hazardous chemicals are classified and then communicated via safety data sheets and labels.

Labels now have six standardized elements: product identifier, manufacturer information, signal word, pictograms, hazard statements and precautionary statements. Also under GHS, material safety data sheets (MSDSs) are referred to as safety data sheets (SDSs), the 'M' has been dropped. More importantly, these SDSs must now contain 16 sections in a specific order. Because of these changes, employers should expect to receive updated labels and SDSs with inbound shipments of chemicals, resulting in the eventual turnover of their entire safety data sheet library.

HCS violations consistently rank in the top 3 of OSHA's ten most frequently cited standards list, with citations issued in nearly all industries.

Costs of non-compliance include:

- Fines
- Risk & Liability
- Downtime & Internal Disruption
- Negative Press & Damage to Corporate Image
- Lost Revenues

During an inspection, you will be asked to produce:

- Written HCS / HazCom Plan
- List / Inventory of Chemicals Used in the Workplace
- Evidence of Proper Labeling of Chemicals
- SDS / MSDS Documents & Details about Employee Access
- Information about Employee HazCom Training

Major changes to the Hazard Communication Standard

- **Hazard classification:** Provides specific criteria for classification of health and physical hazards, as well as classification of mixtures.
- **Labels:** Chemical manufacturers and importers will be required to provide a label that includes a harmonized

signal word, pictogram, and hazard statement for each hazard class and category. Precautionary statements must also be provided.

- **Safety Data Sheets:** Will now have a specified 16-section format.
- **Information and training:** Employers are required to train workers by December 1, 2013 on the new labels elements and safety data sheets format to facilitate recognition and understanding.

Safety data sheets must provide comprehensive information about substances and mixtures used in workplaces. It's worth noting that OSHA's HazCom Standard refers to the GHS safety data sheets as material safety data sheets, or MSDS. They are an informational source about hazards and include safety precautions. They also assist employers in developing active programs for worker protection measures and training that are specific to the workplace and in considering the necessary measures for protecting the environment.

Over 30 million American workers are exposed to hazardous chemicals in their workplaces. The Occupational Safety and Health Administration's (OSHA) Hazard Communication Standard (HCS) is intended to ensure that these workers and their employers are informed of the identities of these hazardous chemicals, associated health and safety hazards, and appropriate protective measures. The HCS covers some 650,000 hazardous chemical products found in over three million establishments.

Since the HCS was adopted 20 years ago, the availability of chemical information in workplaces has increased dramatically, and the provision of labels and MSDSs with products has become a standard business practice. Surveys have shown that employers rely on MSDSs to select less hazardous substitutes, as well as to help them identify appropriate protective measures. In addition to these workplace uses of hazard information, MSDSs have evolved into sources of information on other aspects of chemical use.

While the standard's successes are evident, there are concerns regarding the quality of information disseminated under the HCS,

in particular, whether the information is consistently accurate on MSDSs. This review examines the issues raised, as well as the underlying causes. It also describes a new OSHA hazard communication tool kit to address these issues that includes a balanced range of initiatives:

Substantive guidance to assist employers to evaluate hazards; provide worker training; and prepare MSDSs;

Implementation of an alliance with the Society for Chemical Hazard Communication, a professional society with expertise in the development of labels and MSDSs;

An enforcement initiative to identify critical information on a number of chemicals for OSHA's compliance staff to use when reviewing MSDSs for those chemicals in the workplace, supplemented by development of an MSDS review tool and compliance staff training;

A portal page on OSHA's web site that consolidates these and other hazard communication resources, and makes them accessible from a button on the home page; and,

Consideration of implementation of the Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals (GHS) as a longer-term approach to improving hazard communication. The GHS includes provisions that address comprehensibility issues regarding hazard communication, including standardized approaches to labels and to MSDS format.

Health and Wellness Stats and Facts

DID YOU KNOW?

In today's fast paced work environment it is important for employees and employers alike to promote healthy working behaviors and surroundings. Healthy employees are more productive, have fewer absences and are less prone to work-related injury. It is therefore no surprise that in recent years, companies have put more effort into promoting healthy lifestyles among employees and reducing work-related stress, illness and injury. A survey from 2019 found that 83 percent of employers believed their company's wellness program had a positive impact on worker's health, while 84 percent believed such programs had a positive impact on productivity and performance.

Unsurprisingly, work-related physical injury occurs most commonly in professions dealing with heavy machinery and requiring strenuous physical activity, such as logging work, fishing, and structural iron and steel work. In 2018, there were around 5,250 deaths from occupational injury in the U.S., with the largest portion involving those aged 45 to 54 years.

While those with jobs not involving physical danger are still prone to sickness, a large portion of people still go to work even with a cold or flu. A Statista survey from 2017 found that 47 percent of those aged 18 to 30 years went to work when they were sick within the past year, compared to 38 percent of those aged 46 to 60 years. Furthermore, 58 percent of those aged 18 to 30 years took less than six sick days in the past year. Stress from work can be a major cause for absenteeism and can also impact workers productivity and lead to burn-out.

The main causes of stress at work include workload, people issues, juggling work and personal life, and a lack of job security. According to a survey from Statista, 74 percent of employees stated they felt stressed often or sometimes, compared to 70 percent of those with management responsibility. Such information has inspired more employers to provide employees with benefits and programs to reduce stress. Popular elements of such programs include employee health screenings, health education, and

supportive physical and social environments for health improvement.

The U.S. Chamber of Commerce released a report titled Winning with Wellness in 2016 that not only makes the case for the business value of workplace wellness programs, but also provides guidance on running an effective one.

First, it's important to know how prevalent certain health conditions are, and why it's likely these chronic conditions are impacting your workers.

Seven facts about health and illness cited in the report:

1. More than one-third of Americans are overweight or obese.
2. As of 2012, 117 million Americans had one or more chronic illnesses, which account for 75 percent of all health care costs in the U.S.
3. The Centers for Disease Control and Prevention estimates that nearly 86 million Americans have prediabetes, and less than 10 percent of them are aware of their condition.
4. Top two chronic health conditions driving health-related costs for employers were depression and obesity, research showed.
5. Employees who scored low on "life satisfaction" stayed home from work 1.25 more days per month than those with higher scores, adding up to about 15 additional days off per year.
6. Approximately 80 percent of people are not ready to take action to change their health behaviors at any given time, according to management research.

Those numbers paint a troubling picture of poor health, chronic conditions and co-morbidities that could affect your workers' well-being and ability to safely perform their jobs.

However, the next wellness statistic holds some good news:

7. If an individual does the following five things, they typically spend 33 percent to 50 percent less on health care

costs:

- Walking 30 minutes per day
- Eating healthy
- Not smoking
- Having a waist size less than half their height
- Drinking alcohol only in moderation

A well-designed workplace wellness program can motivate employees to make healthy choices around these five areas of health. The result could be health care savings, more engaged workers and, possibly, lower risk of injury. That's why it's important to know that many employers are investing in wellness programs and have seen positive results from their efforts to build a culture of health.

Three key statistics on wellness program popularity and effectiveness:

1. A large majority (87 percent) of employers are committed to workplace wellness, and 73 percent offer a wellness program, according to a survey. (p. 4) In our own survey of SFM policyholders, one-third of respondents offered a wellness program. This percentage went up to 77 percent for the largest employers.
 2. In a survey, more than 60 percent of employers said workplace wellness programs reduced their organizations' health care costs.
 3. Studies show that well-designed wellness programs have a return on investment of \$1.50 to \$3 per dollar spent over a two- to nine-year timeframe.
-

Hearing Conservation Stats and Facts

DID YOU KNOW?

The goal of the Occupational Safety and Health Administration's (OSHA) hearing conservation standard (29 CFR 1910.95) is to protect the approximate 22 million workers that are exposed to hazardous levels of noise each year. Through the hearing conservation standard, employers are required to evaluate workplaces for employee exposures resulting in a personal time-weighted average (TWA) equal to or greater than 85 decibels (dBA). Results at or above this noise action level require the employer to develop a written Hearing Conservation Program, provide employees with protective devices, provide annual training, and conduct annual hearing tests to monitor hearing levels. Employees who experience a work-related hearing shift are required to be recorded on the facility's OSHA 300 log.

Who Is Required To Have A Hearing Conservation Program?

The first step in complying with the hearing conservation standard is to complete an evaluation of the facility noise levels. This assessment should be completed by taking personal time-weighted average (TWA) samples throughout the facility, even in areas that may not appear to be particularly noisy. Noise sampling should be completed every three to five years, or at any time there is a change in facility processes or equipment.

The hearing conservation standard sets two action levels: 85 dBA and 90dBA. Employees working in areas of exposure between 85-89dBA shall be provided hearing protectors, receive annual audiograms, and receive annual training. Employees exposed to TWAs of 90dBA or above shall also be required to wear hearing protectors, receive annual audiograms, and receive annual training. The main

difference between the two action levels within the hearing conservation standard is that employees working within the range of 85-89dBA may choose whether or not to wear hearing protection, while employees working within ranges of 90dBA or greater must wear hearing protection. It is important to note that while employees exposed to less than 90dBA may choose not to wear hearing protectors, any hearing loss would still qualify as a recordable injury.

Hearing Conservation Program Requirements

When employees are exposed to noise levels at an 8-hour TWA of 85dBA or more, the employer must implement an audiometric testing program. This program must be provided at no cost to the employee and must consist of a baseline audiometric test and an annual audiometric test.

The baseline audiometric test must be completed within the first six months after the employees' exposure to hazardous noise levels.

If a mobile van will be used to conduct the audiometric test, then the baseline test must be obtained within one year from the employees' exposure to hazardous noise levels.

Audiometric testing must be completed annually after the baseline test. The results of the annual test are compared to the result of the baseline test to determine if the employee has experienced a standard threshold shift (STS).

A STS is a change in the hearing threshold of an average of 10 decibels or more at 2000, 3000, and 4000 hertz in one or both ears.

If an STS is identified, the employer has 30 days to retest the employee to determine if the STS was valid. If there is a confirmed STS, the employer must notify the employee of the finding in writing within 21 days.

After experiencing an STS, an employee is required to wear hearing protectors. Training, or retraining, must also be completed.

Employees exposed to hazardous levels of noise must be provided hearing protection and replacements at no cost. The employer is required to provide multiple suitable options of hearing protectors including one type of earplug and one type of earmuff. It would be preferable to include more options for employees to ensure comfort, proper fit, and usage.

Hearing protectors are required to decrease the employee noise exposure to at least an 8-hour time-weighted average of 90dBA. The noise reduction ratio (NRR) is the unit of measure to determine the effectiveness of hearing protectors. The higher the NRR, the higher potential for noise reduction. It is important to know that the NRR does not represent a direct reduction in decibels. To determine the noise reduction capability of a specific hearing protector, you must take the NRR in decibels, subtract seven, and then divide by two.

Often referred to as the “invisible disability,” the Centers for Disease Control (CDC) shares these somber statistics about hearing loss and impairment:

- In the United States, hearing loss is the third-most common chronic physical condition among adults after hypertension and arthritis.
- About 12% of the U.S. working population has hearing difficulty.
- About 24% of the hearing difficulty among U.S. workers is caused by occupational exposures.
- About 8% of the U.S. working population has tinnitus (ringing in the ears), and 4% of workers have both hearing difficulty and tinnitus.

Fortunately, noise-induced hearing loss can be reduced, or often eliminated, through the execution of a successful hearing conservation program (HCP) that benefits both the employer and the employee.

Horseplay Stats and Facts

DID YOU KNOW?

In a recent letter of interpretation addressing a common issue at worksites around the country, OSHA confirmed that injuries to employees sustained at the worksite as a result of “horseplay” are recordable on OSHA Logs, so long as the injuries also meet other general recording criteria (such as requiring medical treatment beyond first aid). Employers are encouraged to review their recordkeeping practices to ensure that they are complying with this interpretation of OSHA’s recordkeeping rule. A copy of OSHA’s letter is linked below.

The interpretation stems from an incident described as “horseplay gone badly.” At the end of a work day, two supervisors got into a physical confrontation while changing to go home. One supervisor pulled a knife and stuck the other in the arm, resulting in several sutures.

OSHA stated that the injury was recordable. First, because the injury resulted from an event occurring in the work environment, it was presumed to be work-related and none of the exceptions to this “geographic presumption” applied. The exceptions include, among other things, injuries such as those resulting from an employee eating, drinking, or preparing food for personal consumption, those involving signs or symptoms that surface at work but result solely from a non-work-related event, and those caused by a motor vehicle accident occurring on a company parking lot while the employee is commuting to or from work. Second, because the injury required medical treatment beyond first aid, OSHA concluded that it satisfied the other recordability criteria related to severity.

OSHA dismissed as essentially irrelevant the issue of whether the injury resulted from activities that were “not directly productive” to the employer’s work. OSHA also reiterated that there is no general exception under the recordkeeping rule for

violence that occurs at the worksite.

Situations such as this are all too common in the workplace. Aside from taking steps to address violence in the workplace generally, employers must ensure that when an incident occurs and injury results, it is properly recorded under OSHA's rules, if warranted. Jackson Lewis attorneys are available to assist employers in addressing workplace violence, reviewing their recordkeeping policies, and making individual recordability determinations.

In 2012, a construction worker in South Dakota injured himself while horseplaying with a coworker during a shift, at which time he was waiting on others to complete one phase of the job so that he could begin his task. After being denied workers' compensation due to the reason for the injury, the worker sued the company, and the case eventually went to the state Supreme Court. Ultimately he was awarded the benefits because the "act of horseplay was not a substantial deviation from his employment," meaning that he did not abandon his work to roughhouse or do so outside of the confines of his work environment.

The big takeaway for employers here is that horseplay at work can not only lead to a safety incident, but also **impact the financial bottom line**. This is not a call to ban all forms of horseplay and joking around at work, but rather that employers take steps to control it and minimize the associated risks. Some work environments are more conducive to allowing horseplay than others. For example, an office setting poses less severe safety risks for this type of behavior than a plant where heavy machinery is running or toxic chemicals are being handled. However, all organizations should be clear about what is an acceptable level of horseplay in their given environments and set clear boundaries.

When necessary, a "No horseplay – no exceptions" policy should be in place. This eliminates company liability should an incident occur, and provides a guideline for expected safety behavior among employees. In less hazardous work environments, you may consider identifying "no horseplay zones" and create office events at particular times when employees can blow off steam so that they are less likely to horseplay at other times in the day. Above all,

be explicit about behaviors that you deem improper for your work settings and provide a thorough explanation to employees in documents and training materials. Notably, in 2009 OSHA established that for recordkeeping purposes, horseplay-related injuries occurring at the worksite during a work event must be recorded/reported as would any other workplace injury. Therefore, it is in the organization's best interest to establish policy for reducing these behaviors.

This worker wasn't able to go back to his job after suffering injuries when he was tackled during horseplay. The injured worker sued the employer. Is the employer liable?

Wayne Booth was a truck driver employed as an independent-contract hauler for Southern Hens Inc. in Mississippi.

On Oct. 30, 2012, Booth went to Southern Hens to pick up a trailer. While waiting for paperwork, Southern Hens employee Jerome Caldwell grabbed Booth from behind his midsection in a "bear hug." Caldwell shoved Booth against some boxes and pushed him through a doorway onto a stack of pallets.

Booth was told that Caldwell was "just playing." However, Booth suffered serious injuries to his back that required medical treatment. He wasn't able to return to work due to the injuries. Caldwell was terminated as a result of the incident.

Booth sued Southern Hens, claiming negligence and failure to supervise and control its employees. Southern Hens filed for summary judgment. A trial court granted the company's request and threw out Booth's lawsuit. He appealed.

In reviewing Booth's case, a Mississippi appeals court noted an employer is liable for an employee's actions done in the course and scope of his employment. Conduct isn't considered in the course and scope of employment when it's not authorized, doesn't serve the purposes of the employer, or is a "wrongful deed" committed when an employee "abandons" employment.

The appeals court found the trial court correctly found that Caldwell's conduct in bear-hugging Booth and shoving him into a

stack of pallets was outside the course and scope of Caldwell's employment duties – loading and unloading shipments. Since it's not within the course and scope of Caldwell's employment, Southern Hens can't be liable for it, the court ruled.

Mississippi case law also says a premises owner must protect an invitee from "reasonably foreseeable injuries at the hands of another."

The appeals court found Caldwell's actions weren't "reasonably foreseeable." The incident occurred without warning in a matter of seconds. Caldwell didn't have a history of dangerous or violent tendencies at work.

Also important: Southern Hens' had safety rules that specifically prohibited fighting, physically threatening others, "horseplay," and practical joking. Records showed Caldwell signed a checklist stating he understood horseplay wasn't tolerated.

Therefore, the appeals court upheld the trial court's ruling to throw out Booth's lawsuit.

How can employers prevent horseplay incidents?

For starters, make it known that workers are responsible for each other's safety.

It should be clear to employees that they're to refrain from engaging in unsafe behaviors on the job, follow all workplace rules and regulations, and ensure equipment is used properly, U of I states. Supervisors and managers have a responsibility to keep their employees' work environment safe and free of harassment by monitoring for and preventing horseplay.

Hot Work Welding Stats and Facts

DID YOU KNOW?

Hot work is any work that produces fire or sparks. This includes riveting, flame cutting, soldering, and brazing, but the most common type of **hot work** is **arc welding**. According to the Bureau of Labor Statistics, more than 500,000 employees are injured in welding accidents each year. **Hot work** can pose a serious health hazard to workers, but facilities can help avoid accidents with training and safe work practices.

What are the Hazards Associated with Hot Work

Hot work produces electrical arcs or flames that can reach up to 10,000 °F. Fires and explosions are a serious and potentially deadly concern. High temperatures, sparks and slag, which can contribute to heat stress, heat stroke and burns. Hot work equipment, such as arc welding circuits, can cause serious or fatal electrocution. **Arc welding** produces intense UV light that can damage welders' retinas.

Many of the substances commonly found in welding smoke, such as arsenic, nickel, asbestos, silica, cadmium, fluorine and more, can be extremely toxic. Different components in welding smoke can affect the welder's lungs, heart, kidneys and central nervous system. Long-term exposure to welding smoke can cause chronic respiratory problems, decreased lung capacity, heart disease, skin disease, hearing loss, kidney damage, reproductive harm, and other diseases.

Welders have the highest-risk occupation in all of the construction industry, an industry already known for its hazards and high fatality rate. Welders face hazards like electrical shock, full-thickness burns, loss of vision, and brain damage. As a result, managers are responsible for ensuring their workers are

aware of workplace hazards and for maintaining minimum safety standards set by OSHA.

Industrial Safety & Hygiene News, using figures from OSHA studies, reports that 1 in 250 construction workers will die from a welding injury. With over half a million American welders working today, we can conservatively expect 2,000 welding fatalities in our lifetime. That's not even mentioning the many more permanent injuries that welders will incur.

In today's blog, we take a look at what makes welding so dangerous, as well as the uniquely hazardous jobs welders do in different industries.

Underwater Welding Accidents

Without a doubt, underwater welding is the most dangerous subcategory of welding occupations. Most underwater welding takes place with the aid of robots or temporary dry chambers these days, but that doesn't make the job any less hazardous. Divers will still do what's called "wet welding," or welding while submerged. In either case, underwater welders have to do an already-dangerous job while subjected to incredible pressures and limited access to support.

One of the worst dangers underwater welders face is called "Delta P," or "differential pressure." Any two bodies of water with different volumes will have a difference in pressure; this difference is what creates flow from one body of water to another. When underwater welders are caught in this flow, it can leave them stuck underwater without help or hope of rescue. Experienced and highly-skilled divers have been killed by differences in pressure, which can subject divers to thousands of pounds of suction force.

Common high-risk areas for Delta P accidents include dams, drains, and other 'gateways' for water.

Arc Welding Accidents

Because arc welding uses electrical current to join metal

together, it comes with unique hazards. One of the most common problems arc welders face is the risk of electric shock. That's why federal regulations require all outdoor work sites employing arc welders to waterproof workpieces.

Arc welders should be trained to check their equipment for correct installation on every job, report defects to supervisors, and make sure external connections are clean and tight. Workplaces should also have safety protocols in place to ensure no welders are within reach of each other if they're working on the same piece, that no welders wear jewelry on site, and that arc welders are checking their external connections on a daily basis.

The safety bulletin provides summaries of the hot work incidents examined by the CSB and identifies seven key lessons aimed at preventing worker deaths during hot work in and around storage tanks containing flammable materials which include:

1. **Use Alternatives**– Whenever possible, avoid hot work and consider alternative methods.
2. **Analyze the Hazards**– Prior to the initiation of hot work, perform a hazard assessment that identifies the scope of the work, potential hazards, and methods of hazard control.
3. **Monitor the Atmosphere**– Conduct effective gas monitoring in the work area using a properly calibrated combustible gas detector prior to and during hot work activities, even in areas where a flammable atmosphere is not anticipated.
4. **Test the Area**– In work areas where flammable liquids and gases are stored or handled, drain and/or purge all equipment and piping before hot work is conducted. When welding on or in the vicinity of storage tanks and other containers, properly test and if necessary continuously monitor all surrounding tanks or adjacent spaces (not just the tank or container being worked on) for the presence of flammables and eliminate potential sources of flammables.
5. **Use Written Permits**– Ensure that qualified personnel familiar with the specific site hazards review and authorize all hot work and issue permits specifically identifying the work to be conducted and the required precautions.

6. **Train Thoroughly**– Train personnel on hot work policies/procedures, proper use and calibration of combustible gas detectors, safety equipment, and job specific hazards and controls in a language understood by the workforce.
7. **Supervise Contractors**– Provide safety supervision for outside contractors conducting hot work. Inform contractors about site-specific hazards including the presence of flammable materials.

This report also includes descriptions of hot work fires previously published by NFPA, summaries from the Department of Labor's Occupational Safety and Health Administration's database of worker fatality and catastrophe investigations, and brief descriptions from hot work injuries seen at hospital emergency departments and reported to the Consumer Product Safety Commission's National Electronic Injury Surveillance System.

Report highlights

- U.S. fire departments responded to an average of 4,630 structure fires involving hot work per year in 2013-2017. These fires caused an average of 15 civilian deaths, 198 civilian injuries and \$355 million in direct property damage per year.
- Forty-three percent of the fires involving hot work in 2013-2017 occurred in or on homes, including one or two-family homes and apartments or other multi-family homes, while 57 percent occurred in or on non-home properties.
- Welding torches ranked first among the type of hot work equipment involved in fires with 36 percent of the fires. The leading types of hot work equipment involved in structure fires were different in homes than in non-home properties.
- The peak areas for home fires involving hot work were wall assemblies or concealed spaces (16 percent), and bathrooms or lavatories (13 percent). Exterior roof surfaces (12 percent) and processing or manufacturing areas (11 percent) were peak areas for non-home fires.

- From 2001-2018, five firefighters were fatally injured in four unintentional fires started by torches.
-

Housekeeping Stats and Facts

DID YOU KNOW?

Housekeeping cleaners are most often employed by the Traveler accommodation industry. The average yearly wage for Maids & housekeeping cleaners was \$20,629 in 2016. The top 3 most similar occupations to Maids & housekeeping cleaners by wage are Nonfarm animal caretakers, Food preparation and serving related workers, all other, and Food servers, nonrestaurant.

Background: Hotel employees have higher rates of occupational injury and sustain more severe injuries than most other service workers.

Method: OSHA log incidents from five unionized hotel companies for a three-year period were analyzed to estimate injury rates by job, company, and demographic characteristics. Room cleaning work, known to be physically hazardous, was of particular concern.

Results: A total of 2,865 injuries were reported during 55,327 worker-years of observation. The overall injury rate was 5.2 injuries per 100 worker-years. The rate was highest for housekeepers (7.9), Hispanic housekeepers (10.6), and about double in three companies versus two others. Acute trauma rates were highest in kitchen workers (4.0/100) and housekeepers (3.9/100); housekeepers also had the highest rate of musculoskeletal disorders (3.2/100). Age, being female or Hispanic, job title, and company were all independently associated with injury risk.

Conclusion: Sex- and ethnicity-based disparities in injury rates were only partially due to the type of job held and the company in

which the work was performed.

As of May 2018, there were over 3.24 million people working in the cleaning services industry in the United States. Janitors and cleaners (not including maids and housekeeping cleaners) made up the largest portion of employees in this industry and earned a mean annual income of 28,950 U.S. dollars. Janitors and cleaners are largely employed within the services to buildings and dwellings industry and in elementary and secondary schools. In 2019, the revenue of janitorial services in the U.S. reached 61 billion U.S. dollars.

Across North America, provision of janitorial and cleaning services predominantly occurs in-house. In a 2019 survey of facility managers, just over 24 percent of respondents stated that they outsource cleaning and maintenance, compared to 51.7 percent of respondents who stated that outsourcing is simply not an option. It is most common for organizations who require facility management to employ less than ten full-time equivalent (FTE) employees in their cleaning/ maintenance department. Overall, just under 61 percent of relevant organizations employ less than 50 FTE for cleaning and maintenance and just over 65 percent have 20 or less buildings to take care of.

Of the outsourced providers in the U.S., by far the largest company in terms of revenue is ServiceMaster. In 2018, the Memphis-based company reported an annual revenue of 1.9 billion U.S. dollars and franchised around 5,000 cleaning establishments worldwide. However, their operations are diversified, meaning this figure includes revenue from other areas such as pest control. When looking only at cleaning services, the largest U.S. provider is in fact Jani-King. Founded by a university student in Oklahoma in 1969, Jani-King generated 727 million U.S. dollars in sales from around 7,600 franchise establishments across the world. Rounding out the top three providers by revenue is Coverall, who generated 457 million U.S. dollars in sales from around 8,300 franchises worldwide in 2018.

1. The Cleaning Industry Is Experiencing Above-Average Growth of 10% in the US

According to the Bureau of Labor Statistics, the average job growth across all industries is currently 7%. By contrast, the cleaning industry stats reveal a job growth of 10%. That's 3% more than the national average.

2. There Were 2.3 Billion Cleaning Services Jobs in the US in 2016

The latest edition of the BLS's Occupational Outlook Handbook reports that there were 2.3 billion janitorial and building cleaning jobs in the US in 2016.

3. An Estimated 236,500 Jobs Will Be Created by 2023 in the US

Faster-than-average growth means new jobs! By 2023, the BLS estimates that about 236,500 more janitorial jobs will be created.

4. There Are Over Twice as Many Commercial Cleaning Jobs as Residential Cleaning Jobs

According to the BLS's Occupational Employment Statistics, over 2.15 million people worked as janitors and cleaners in May 2018. By contrast, only 924,290 people worked as maids/housekeepers.

While this does not include self-employed individuals, it still shows that over twice as many people work as janitors/cleaners than maids/housekeepers.

5. Almost a Quarter of Facility Managers Outsource Cleaning Services

According to a Statista report, in 2019, 24.15% of facility managers surveyed reported that they currently outsourced cleaning services. This is a big jump from 2018 when only 15.35% reported outsourcing. Similarly, the number of facility managers that reported 'outsourcing is not an option' decreased from 2018 to 2019. This is indicative of a trend toward more outsourcing in the future. However, currently, the majority of janitorial and cleaning services are performed in-house.

6. Floor Cleaning Is One of the Largest Areas of the Commercial Cleaning Industry

Commercial Floor Cleaning is a very in-demand industry. Across the global market, we've seen an increased demand for commercial floor cleaning services for schools, hospitals, and buildings. Vacuum cleaning services are expected to grow the fastest.

7. Construction and Post-Construction Cleaning Have a Major Impact on Commercial Cleaning Services

Commercial cleaning services make up the largest revenue of the industry. According to an Allied Market Research report, commercial cleaning earned an overall revenue of \$37,217 million globally in 2015. A huge contributor to this revenue was construction and post-construction commercial cleaning services.

8. North America Has the Largest Cleaning Services Market, but the Asian Market is Catching Up

Currently, North America has the largest market for cleaning services, However, from 2016-2022, the Asia-Pacific market is expected to have the fastest growth according to Allied Market Research.

9. Cleaning Services Revenues Fell during the Recession, but Have Bounced Back

The recession had a negative impact on the cleaning industry due to increased unemployment. In 2008, revenues fell 5.3%. In 2009, they fell another 6.1%. In recent years, however, the industry has seen an upswing, bouncing back with a \$51 billion revenue in 2015.

10. California Is the Top Employer of Residential Cleaners (Maids/Housekeepers)

According to the BLS's latest OEW report, California is the #1 employer of maids and housekeepers in the US.

11. California Is the Top Employer of Commercial Cleaners (Janitors/Cleaners)

Similar to residential cleaners, California is also the top employer of commercial cleaners.

12. Janitorial Services Have an Estimated Annual Revenue of \$47.5 billion in the US

According to a Statista report of the industry's revenue from 2011-2023, estimates of the current and anticipated revenue from janitorial services is nearly \$50 billion.

13. Revenues of Janitorial Services in the US Will Increase About \$2 billion by 2023

The same Statista report shows that by 2023, industry revenue from janitorial services will equal an estimated \$49.5 billion. That's about a \$2 billion increase in revenue.

14. Carpet and Upholstery Cleaning Earns an Estimated Annual Revenue of \$4.08 billion in the US

One of the largest niches within the cleaning industry is upholstery and carpet cleaning. According to a Statista report on the carpet cleaning and upholstery industry, the estimated annual revenue is \$4.08 billion.

15. About 36% of Janitors Work in Buildings and Dwellings

The top employers of janitors and building cleaners are buildings and dwellings. According to the BLS, they accounted for about 36% of commercial cleaning jobs in 2016.

16. The Second Largest Employer of Janitors and Cleaners are Elementary and Secondary Schools

After buildings and dwellings, the second most common employer of janitors and cleaners are schools. This includes state, local, and private elementary and secondary schools. They accounted for about 13% of janitorial jobs in 2016.

Other common work environments include healthcare and social assistance services, government buildings, religious organizations, and other professional environments.

17. 68.8% of Janitors and Cleaners Are Male

When looking at the demographics, there are more male janitors and cleaners than there are female. In 2017, about 68.8% of building cleaners and janitors were male versus 33.2% female.

18. About 85.6% of Maids and Housekeepers Are Female

By contrast to the titles 'janitors and building cleaners', there are significantly more female housekeepers and maids. According to Data USA, about 85.6% of housekeepers and maids in 2017 were female.

19. 55% of Commercial Cleaners Lose Business Due to Customer Satisfaction

According to market research, the main reason why commercial cleaning businesses lose customers is because of inadequate services. This is why business owners must hire skilled employees and offer proper on-the-job training. This will help retain a client base and improve annual revenue.

20. The Demand for Janitorial Equipment Is Expected to Rise 15% Annually by 2023

With an above-average growth rate in the industry, it makes sense that there is an increased demand for janitorial equipment. According to market research cited by the ISSA, this demand is projected to increase 15% annually through 2023. This is something we have already noticed at MRO Supply, as a proud carrier of some of the top janitorial supplies on the market.