

**VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN
CALIFORNIA**

PLAN DE PREVENCIÓN

The Walt Disney Company y compañías afiliadas

Noviembre de 2025

TABLA DE CONTENIDOS

	Página
A. INTRODUCCIÓN.....	3
B. POLÍTICA.....	3
C. DEFINICIONES.....	4
D. RESPONSABILIDAD.....	5
E. PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL EMPLEADO	6
F. CUMPLIMIENTO DEL EMPLEADO	6
G. COMUNICACIONES CON LOS EMPLEADOS	7
H. COORDINACIÓN CON CONTRATISTAS LABORALES Y OTROS EMPLEADORES	8
I. PROCEDIMIENTOS DE INFORME DE INCIDENTES	8
J. POLÍTICA CONTRA LAS REPRESALIAS.....	9
K. INVESTIGACIONES DE INCIDENTES Y RESPUESTA POSTERIOR AL INCIDENTE.....	10
L. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PELIGROS	13
M. CORRECCIÓN DE PELIGROS	14
N. CAPACITACIÓN E INSTRUCCIONES.....	15
O. INFORMES POR COMPAÑÍA.....	16
P. MANTENIMIENTO DE REGISTROS	17
Q. ACCESO DE LOS EMPLEADOS A LOS REGISTROS	17
R. REVISIÓN DEL PLAN	18
ANEXO 1 INFORMACIÓN DE CONTACTO DE SEGURIDAD.....	19
ANEXO 2 DISNEY STORE USA, LLC.....	20

A. INTRODUCCIÓN

La Compañía se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro.

Como parte de este Plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo de California (el “Plan”), con su ayuda y concientización, podemos reconocer y abordar el comportamiento inapropiado, y eliminar o minimizar los incidentes amenazantes para mantener un entorno de trabajo seguro, protegido y saludable para todos nosotros en los diversos tipos de lugares de trabajo, incluidas oficinas y almacenes, lugares orientados a huéspedes (incluidos parques, hoteles y lugares de venta minorista), lugares de producción de cine y televisión, y lugares remotos/de eventos.

Los objetivos de este programa y la capacitación relacionada incluyen informar a nuestros empleados, elenco, el equipo y a todos aquellos que trabajan en nuestras ubicaciones de California sobre:

- qué constituye violencia en el lugar de trabajo y amenazas de violencia.
- procedimientos para comunicarse con los empleados con respecto a la prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- aumentar la conciencia de nuestros diversos entornos de trabajo para ayudar a evitar o prevenir posibles peligros o violencia.
- cómo protegerse contra posibles violencias o peligros que puedan ocurrir.
- cómo denunciar amenazas de violencia o actos de violencia sin temor a represalias.
- cómo se investigan y documentan las inquietudes sobre violencia en el lugar de trabajo.
- procedimientos para identificar, evaluar y corregir los peligros de violencia en el lugar de trabajo.

B. POLÍTICA

Es política de la Compañía proporcionar a nuestros empleados un entorno de trabajo seguro y saludable, y tomar las medidas adecuadas para proteger a los empleados de actos de violencia y amenazas de violencia durante el desempeño de nuestras tareas laborales. Si bien la Compañía no puede proteger de cada posible problema potencial, este Plan tiene como objetivo crear un marco que los empleados comprendan, al cual contribuyan activamente y en el cual participen, para crear y mantener un entorno de trabajo seguro.

C. DEFINICIONES

Emergencia: circunstancias imprevistas que pueden ser potencialmente mortales o representar un riesgo de lesiones significativas para los empleados u otras personas.

Controles de ingeniería: un aspecto del espacio construido o un dispositivo que elimina un peligro del lugar de trabajo o crea una barrera entre el empleado y el peligro.

Amenaza de violencia: cualquier declaración verbal o escrita, incluidos, entre otros, textos, mensajes electrónicos, mensajes de redes sociales u otras publicaciones en línea, o cualquier comportamiento conductual o físico que transmita una intención o que se perciba razonablemente que transmite una intención de causar daño físico o de infundir miedo a alguien de daño físico y que no tenga un propósito legítimo.

Lesión o enfermedad grave: cualquier lesión o enfermedad que ocurra en un lugar de trabajo o en relación con cualquier empleo que requiera hospitalización de un paciente que no sea para observación médica o pruebas de diagnóstico.

Acoso: el acecho ocurre cuando una persona sigue o acosa a otra de manera intencional, maliciosa y repetida, y hace una amenaza creíble con la intención de infundir a esa persona un miedo razonable por su seguridad o la seguridad de su familia inmediata.

Lugar de trabajo: un lugar donde los empleados realizan negocios autorizados o ejecutan sus tareas laborales.

Violencia en el lugar de trabajo: cualquier acto de violencia o amenaza de violencia que ocurra en un lugar de trabajo. La violencia en el lugar de trabajo se define como lo siguiente:

- La amenaza o el uso de fuerza física contra un empleado que genera o tiene una alta probabilidad de generar una lesión, trauma psicológico o estrés, independientemente de si el empleado sufre una lesión.
- Un incidente que involucra una amenaza o el uso de un arma de fuego u otra arma peligrosa, incluido el uso de objetos comunes como armas, independientemente de si el empleado sufre una lesión.
- Los siguientes cuatro tipos de violencia en el lugar de trabajo:

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

Violencia tipo 2: violencia en el lugar de trabajo dirigida a empleados por terceros, incluidos clientes, vendedores o visitantes.

Violencia tipo 3: violencia en el lugar de trabajo dirigida contra un empleado por parte de un empleado, supervisor o gerente actual o anterior.

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

La **violencia en el lugar** de trabajo no incluye actos legales de defensa propia o defensa de los demás.

Controles de prácticas laborales: procedimientos y reglas que se utilizan para reducir eficazmente los peligros de violencia en el lugar de trabajo.

Registro de incidentes violentos: el registro descrito en la sección INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y RESPUESTA POSTERIOR A INCIDENTES de este Plan.

D. RESPONSABILIDAD

El administrador del Plan (el director asociado de Salud y Seguridad) tiene la autoridad y responsabilidad general de implementar las disposiciones de este Plan. La siguiente lista identifica a aquellos con áreas de responsabilidad en virtud de este Plan:

Cargo/puesto	Responsabilidades del plan
Director asociado de Seguridad, Protección y Salud	Responsabilidad general del Plan; aprueba el plan final y cualquier cambio importante; y supervisa el mantenimiento de las identificaciones de peligros.
Director de Seguridad Global en el Lugar de Trabajo	Responsable de la participación y capacitación de los empleados; actualización de los materiales de capacitación.
Director de Investigaciones de Seguridad Global	Responsable de las investigaciones sobre incidentes de violencia en el lugar de trabajo; mantener registros sobre incidentes de violencia en el lugar de trabajo y medidas correctivas.

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

Los empleados que no son gerentes/supervisores desempeñan un papel importante, son responsables de su propia conducta, vigilancia, presentación de informes y se espera que actúen de manera segura, profesional, cortés y responsable en todo momento.

E. PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL EMPLEADO

La Compañía garantiza las siguientes políticas y procedimientos para obtener la participación activa de los empleados y representantes autorizados en el desarrollo y la implementación del Plan:

1. Diseñar e implementar la capacitación. Seguridad Global proporciona capacitaciones facilitadas y capacitaciones basadas en computadora sobre prevención de la violencia en el lugar de trabajo, respuesta a amenazas inminentes y estrategias de desescalada. Se alienta a los empleados a participar en el diseño y la implementación de programas de capacitación, y sus sugerencias se solicitan a través de los materiales de capacitación y se incorporan a ellos. Por ejemplo, un empleado podría sugerir un nuevo escenario de capacitación basado en un incidente reciente. Los empleados pueden enviar comentarios e ideas nuevas a Seguridad Global en cualquier momento visitando el formulario vinculado [AQUÍ](#). Cualquier otra pregunta o comentario puede enviarse a CORP.GlobalSecurity.WPVPP@disney.com. Se alienta a los empleados a visitar <https://globalsecurity.disney.com> para obtener más información sobre la misión de Seguridad Global y acceder a información sobre los recursos existentes.
2. Identificar, evaluar y determinar medidas correctivas para prevenir la violencia en el lugar de trabajo. Seguridad Global participa en la educación y concientización dirigida de los empleados a través de Community Watch y otras campañas relacionadas cada año que se centran en los múltiples aspectos de la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Estas campañas están cuidadosamente diseñadas y se basan en eventos actuales, investigación/riesgo emergente, tendencias internas y otros datos relevantes. Se alienta a los empleados a participar en estas campañas y a proporcionar comentarios al equipo de Seguridad Global.
3. Informar e investigar incidentes de violencia en el lugar de trabajo. Todos y cada uno de los empleados son responsables de informar de inmediato todas y cada una de las amenazas de violencia y actos de violencia en el lugar de trabajo a su supervisor o gerente, a Recursos Humanos, Relaciones con los Empleados o a Seguridad Global sin temor a represalias, según se establece en la sección de este Plan titulada PROCEDIMIENTOS DE INFORME DE INCIDENTES. Todos los informes se tomarán seriamente.

F. CUMPLIMIENTO DEL EMPLEADO

Todos los empleados son responsables de utilizar prácticas de trabajo seguras, de seguir todas las directivas, políticas y procedimientos, y de ayudar a mantener un entorno de

trabajo seguro y saludable. Los empleados no pueden participar en amenazas o acciones físicas que crean un peligro para la seguridad de otras personas en el lugar de trabajo.

La Compañía:

1. Capacitará a los empleados, supervisores y gerentes sobre este Plan.
2. Responsabilizará a los gerentes, supervisores y empleados que no sean gerentes/supervisores para garantizar el cumplimiento. No completar o no asistir a las capacitaciones asignadas puede dar lugar a medidas correctivas que pueden incluir el despido.
3. Proporcionará una nueva capacitación a los empleados cuyo desempeño en seguridad sea deficiente con el Plan.
4. Reconocerá a los empleados que demuestran prácticas laborales que promueven la seguridad en el lugar de trabajo.
5. Sancionará a los empleados por no cumplir con el Plan.

G. COMUNICACIONES CON LOS EMPLEADOS

Para mantener un lugar de trabajo seguro, saludable y protegido, debemos comunicarnos sobre cuestiones de seguridad, salud y protección en el lugar de trabajo. Contamos con sistemas de comunicación diseñados para fomentar un flujo continuo de información de seguridad, salud y protección entre la gerencia y nuestros empleados sin temor a represalias y en una forma que sea fácilmente comprensible. Estos incluyen:

1. Orientación para nuevos empleados y miembros del elenco.
2. Revisión periódica (al menos una vez al año) de nuestro Plan con comentarios de los empleados.
3. Capacitación para abordar la prevención de la violencia en el lugar de trabajo, la seguridad y nuestras respectivas responsabilidades.
4. Publicar y distribuir información sobre prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
5. Participar en la educación y concientización dirigida de los empleados a través de Community Watch y otras campañas relacionadas.
6. Denunciar los peligros de violencia/seguridad en el lugar de trabajo o las amenazas de violencia. Consulte la sección PROCEDIMIENTOS DE INFORME DE INCIDENTES de este Plan para conocer las múltiples vías que la Compañía proporciona para que los empleados informen incidentes, amenazas, peligros e inquietudes de violencia en el lugar de trabajo.
7. Investigar las inquietudes de violencia en el lugar de trabajo de manera oportuna. A los empleados que informen incidentes de violencia en el lugar de trabajo se les informarán los resultados de la investigación y de cualquier medida correctiva que se deba tomar.
8. Abordar los problemas de seguridad en las reuniones de seguridad, prevención de la violencia en el lugar de trabajo y equipo de seguridad.
9. Garantizar el aviso adecuado del Plan y cualquier actualización a los empleados.

10. Permitir que los empleados accedan a sus dispositivos móviles u otros dispositivos de comunicación para buscar asistencia de emergencia, evaluar la seguridad de una situación o comunicarse con una persona para verificar su seguridad.
11. Compartir información con contratistas laborales u otros empleadores para garantizar una respuesta coordinada a cualquier incidente de violencia en el lugar de trabajo.
12. Sistemas de notificación masiva que mantienen informados a los empleados en caso de emergencia al compartir información a través de métodos de contacto personal y laboral (incluidos correo electrónico, mensajes de texto y mensajes de voz). Estas notificaciones pueden compartirse antes, durante y después de un evento que pueda afectar a un empleado.

H. COORDINACIÓN CON CONTRATISTAS LABORALES Y OTROS EMPLEADORES

La Compañía implementará los siguientes procedimientos efectivos para coordinar la implementación de este Plan con otros empleadores a fin de garantizar que esos empleadores y sus empleados comprendan sus respectivas funciones, según lo dispuesto en el Plan:

- Los empleados, el elenco, el personal y las personas que realizan regularmente trabajo en una ubicación de la Compañía en el estado de California recibirán capacitación sobre la prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- Se informarán, investigarán y registrarán los incidentes de violencia en el lugar de trabajo que involucren a cualquier empleado que ocurran mientras el empleado esté realizando actividades relacionadas con el trabajo (independientemente de qué entidad sea el empleador controlador).
- La Compañía intercambiará planes de prevención de la violencia en el lugar de trabajo con contratistas laborales y otros empleadores.

I. PROCEDIMIENTOS DE INFORME DE INCIDENTES

La Compañía proporciona múltiples vías para que los empleados informen incidentes, amenazas, peligros e inquietudes de violencia en el lugar de trabajo.

En caso de emergencia o si alguien ha sufrido una lesión grave, los empleados primero deben llamar al 911 para que se pueda recibir asistencia de emergencia. Una vez que sea seguro hacerlo, los empleados también deben notificar a Seguridad Global, con la que pueden comunicarse por teléfono al (818) 560-5911.

Los empleados también pueden informar inquietudes relacionadas con la violencia en el lugar de trabajo a su gerente inmediato, al gerente del siguiente nivel, a Recursos Humanos, a Relaciones con los Empleados o al Centro de Control de Seguridad Global (que cuenta con personal las 24 horas del día, los 7 días de la semana). Puede comunicarse con el Centro de Control de Seguridad Global llamando al (818) 560-3220 (o al número gratuito [877] 472-2493) o completando un formulario en línea en

<https://globalsecurity.disney.com/report/>. Los empleados también pueden encontrar a su contacto local de Seguridad en <https://globalsecurity.disney.com/contact-us/>.

Consulte la información de contacto de seguridad para las siguientes áreas comerciales:

Área comercial	Información de contacto
Tiendas de Disney	Línea de Protección de Activos y Emergencia de Riesgos, (888) 378-6730
Disneyland Resort	Centro de Comunicaciones de Disneyland Resort, (714) 781-5840
ESPN	ESPN Global Command Center (GSCC), (860) 766-2486 o por correo electrónico a espnsecuritycommandpost@espn.com
Lucasfilm	Lucasfilm Tip Line, (415) 623-1300 o por correo electrónico a security@lucasfilm.com
Partners Federal Credit Union	Vicepresidente de Gestión de Riesgos de Seguridad Empresarial, (407) 391-1561
Storyliving by Disney	DSE Operations Center, 407.566.9111

Como alternativa, los empleados pueden informar sus inquietudes sobre violencia en el lugar de trabajo a The Guideline llamando al 1-800-699-4870 o en línea en www.disneyguideline.com. Las inquietudes sobre la Guía también pueden presentarse de forma anónima.

J. POLÍTICA CONTRA LAS REPRESALIAS

La Compañía se compromete a fomentar un entorno que aliente y proteja a las personas que denuncian cuando observan una conducta que puede violar las políticas de la Compañía, las leyes o reglamentaciones vigentes, o que participan o cooperan con una investigación de dichas inquietudes. Esto incluye a los empleados, el elenco y el personal que haga denuncias de buena fe de posible violencia en el lugar de trabajo. La Política de denuncias de la Compañía prohíbe estrictamente cualquier forma de acción de represalia contra cualquier persona que denuncie una conducta indebida, participe en una investigación, participe en cualquier procedimiento o audiencia realizada por una agencia gubernamental de aplicación de la ley, o se oponga a las violaciones reales o percibidas de las políticas de la Compañía o las leyes o reglamentaciones vigentes. “De buena fe” significa que el empleado ha hecho un intento genuino de proporcionar información honesta y precisa, incluso si posteriormente se ha demostrado que se ha equivocado. La Compañía se reserva el derecho de aplicar medidas disciplinarias a cualquier persona que, a sabiendas, realice una acusación falsa o haya actuado de manera indebida.

Las represalias están prohibidas por ley en muchos contextos, pero la política de la Compañía abarca una gama más amplia de conductas. Algunos ejemplos de medidas de represalia que la Compañía prohíbe incluyen:

- Descenso de categoría, suspensión o finalización de la relación laboral.
- Negar beneficios o quitar oportunidades de progreso.
- Reducir el salario o las horas.
- Intimidar, marginar, amenazar y otras conductas de acoso.
- Bloquear o amenazar con impedir el empleo futuro en una industria.
- Reasignación a una posición menos deseable.
- Crear o permitir una atmósfera de trabajo que sea hostil hacia alguien que haya informado una inquietud.

Los empleados que crean que han sido objeto de represalias, o que noten cualquier acción de represalia contra otra persona por haber planteado una inquietud relacionada con la violencia en el lugar de trabajo de buena fe o haber participado en una investigación relacionada con la violencia en el lugar de trabajo deben informar de inmediato la conducta a Recursos Humanos, Relaciones con los Empleados o la Guía.

Cualquier empleado que se descubra que ha participado en represalias estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

K. INVESTIGACIONES DE INCIDENTES Y RESPUESTA POSTERIOR AL INCIDENTE

Investigaciones

Los incidentes de violencia en el lugar de trabajo son revisados y clasificados adecuadamente por los empleados de Seguridad Global que están capacitados en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. La revisión inicial considera las partes involucradas, el segmento para el que trabajan, la naturaleza del incidente informado y la inminencia de violencia. Si es probable que haya violencia de forma inminente o si ya ocurrió, Seguridad Global se comunicará con el organismo de seguridad correspondiente.

Tras el triaje, Seguridad Global investigará la inquietud/incidente junto con Relaciones con los Empleados y otras partes interesadas clave, incluidos, entre otros, equipos de seguridad especializados y socios de opinión externos, cuando sea relevante. Todas las investigaciones cumplen con las leyes, reglamentaciones y políticas internas-regionales aplicables. Si existe un riesgo de violencia, Seguridad Global participará o convocará una reunión multidisciplinaria de evaluación de amenazas que consistirá en los socios mencionados anteriormente.

Las investigaciones de incidentes de violencia en el lugar de trabajo tienen como objetivo:

- revisar la información disponible, lo que incluye visitar la escena del incidente y revisar las imágenes de seguridad de las cámaras de seguridad, si corresponde.
- identificar la información adicional que se obtendrá (si está disponible), incluida la entrevista a los empleados y testigos involucrados y la obtención de cualquier informe elaborado por las fuerzas del orden.
- identificar factores de riesgo y protección.
- evaluar el riesgo de violencia de forma integral.
- determinar la causa del incidente.
- desarrollar e implementar estrategias de mitigación, incluida la toma de medidas correctivas para evitar que ocurran incidentes similares, si corresponde. Las inquietudes validadas de violencia en el lugar de trabajo se abordan de inmediato en asociación con Relaciones con los Empleados y otros socios. Seguridad Global es responsable de la implementación de estrategias de mitigación relacionadas con la seguridad para mantener seguras a las personas, los lugares, la propiedad y la marca de la Compañía.

Ninguna parte de este proceso de investigación se realiza de forma aislada. Mantener la confidencialidad y tratar todos los aspectos del proceso con sensibilidad y discreción es esencial. La información desarrollada y obtenida no debe divulgarse a nadie, excepto a las personas que necesiten conocerla.

Recursos y apoyo para los empleados/las familias afectados de forma directa o indirecta por la violencia en el lugar de trabajo

Liderada por el Equipo de Atención y Apoyo al Empleado y en asociación con Relaciones con el Empleado, Recursos Humanos, Beneficios y Seguridad Global, la Compañía tiene un conjunto sólido de herramientas, programas y recursos disponibles para los empleados y sus familias afectados por la crisis, incluidos los incidentes de violencia en el lugar de trabajo.

En asociación con Seguridad Global, el Equipo de Atención y Apoyo al Empleado trabaja para dar cuenta y verificar el bienestar de los empleados y sus familias inmediatamente después de las crisis para determinar de manera efectiva qué tipos de apoyo y recursos pueden necesitar para ayudar en su recuperación.

Para las personas afectadas (directa o indirectamente), la Compañía proporcionará apoyo y recursos a través de diversas ofertas internas, incluidas, entre otras:

- Atención de salud mental a través del Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program, EAP).

- Opciones de tiempo libre/licencia.
- Según sea necesario, un punto de conexión individualizado para ayudar a navegar por los beneficios y recursos adicionales de la Compañía, así como recursos externos cuando corresponda.

Registro de incidentes violentos

Los incidentes de violencia en el lugar de trabajo se documentarán en el Sistema de gestión de incidentes de seguridad (Security Incident Management System, SIMS) de la Compañía y se mantendrán como el registro de incidentes de violencia en el lugar de trabajo de la Compañía. El registro de incidentes violentos incluirá información como:

- La fecha, hora y ubicación del incidente.
- Los tipos de violencia en el lugar de trabajo involucrados en el incidente.
- Una descripción detallada del incidente.
- Clasificación de quién cometió la violencia, incluido si el perpetrador fue un cliente, familiar o amigo de un cliente, extraño con intención delictiva, compañero de trabajo, supervisor o gerente, pareja o cónyuge, parent o familiar, u otro perpetrador.
- Una clasificación de las circunstancias en el momento del incidente.
- Clasificación de dónde ocurrió el incidente, como en el lugar de trabajo, estacionamiento u otra área fuera del lugar de trabajo, u otra área.
- El tipo de incidente, incluido, entre otros, si involucró alguno de los siguientes:
 - Ataque físico sin un arma, incluidos, entre otros, morder, estrangular, agarrar, tirar del cabello, patear, golpear, abofetear, empujar, tirar, arañar o escupir.
 - Ataque con un arma u objeto, incluidos, entre otros, un arma de fuego, un cuchillo u otro objeto.
 - Amenaza de fuerza física o amenaza de uso de un arma u otro objeto.
 - Agresión o amenaza sexual, lo que incluye, entre otros, violación, intento de violación, exhibición física o contacto sexual verbal o físico no deseado.
 - Ataque de animales.
- Consecuencias del incidente, incluidas, entre otras:
 - Si se contactó a seguridad o a las fuerzas del orden público y su respuesta.

- Medidas tomadas para proteger a los empleados de una amenaza continua o de cualquier otro peligro identificado como resultado del incidente.
- Información sobre la persona que elabora el registro, incluido su nombre, cargo y fecha de finalización.

L. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PELIGROS

El personal de seguridad realizará evaluaciones de peligros en el lugar de trabajo para la prevención de la violencia en el lugar de trabajo en forma de inspecciones periódicas. Seguridad Global revisa los nuevos diseños de remodelación de instalaciones o edificios para garantizar el cumplimiento de los principios de Prevención del Delito a través del Diseño Ambiental (Crime Prevention Through Environmental Design, CPTED) y los estándares mínimos de control de Seguridad Global.

Los siguientes puestos son responsables de supervisar las inspecciones periódicas para identificar y evaluar los peligros de violencia/seguridad en el lugar de trabajo y las amenazas de violencia en el lugar de trabajo, así como las revisiones periódicas de las inquietudes informadas de posibles peligros:

Cargo	Área/ubicación
Director de Operaciones de la Costa Oeste	Oficinas y sucursales de Los Ángeles, Burbank, Glendale, Pasadena, KGO – San Francisco, KABC – Los Ángeles, KFSN – Fresno y Partners Federal Credit Union
Director de Servicios de Seguridad y Emergencia de Disneyland	Disneyland Resort
Director de Seguridad de Lucasfilm	Lucasfilm
Director de Seguridad y Protección	Pixar
Director de Seguridad y Protección de Instalaciones/Eventos	ESPN – LAPC
Vicepresidente de Seguridad Global	Marvel Studios
Director de Seguridad de Producción y Eventos Especiales	Producciones de cine y televisión en California
Director ejecutivo de Riesgo y Protección de Activos Globales	Ubicaciones de las tiendas de Disney en California
Director de Estrategia de Seguridad Nacional	Storyliving by Disney

Las inspecciones periódicas se realizan en las ubicaciones de la Compañía de acuerdo con el siguiente cronograma:

1. No menos de una vez al año.
2. Cuando se implementa el Plan.
3. Cuando se reconocen nuevos peligros de violencia o seguridad/seguridad en el lugar de trabajo no identificados previamente.
4. Cuando ocurren lesiones o amenazas de lesiones ocupacionales.
5. Toda vez que las condiciones del lugar de trabajo justifiquen una inspección.
6. Dentro de los 30 días de un incidente informado, si se justifica una inspección de seguimiento.

Las inspecciones periódicas para la prevención de la violencia en el lugar de trabajo y los peligros de seguridad consisten en la identificación y evaluación de los peligros en el lugar de trabajo y los cambios en las prácticas comerciales, y pueden requerir la evaluación de más de un tipo de violencia en el lugar de trabajo. Realizaremos inspecciones para cada tipo de violencia en el lugar de trabajo utilizando los métodos especificados a continuación para identificar y evaluar los peligros en el lugar de trabajo.

Las inspecciones de peligros de violencia en el lugar de trabajo se dirigirán al lugar de trabajo específico, pero pueden incluir la evaluación de:

1. Idoneidad de las medidas de protección, incluida la implementación de controles de ingeniería cuando corresponda, como cercas/paredes, puertas de seguridad (vehiculares y peatones), cerraduras de puertas, códigos de entrada o lectores de credenciales, ventanas de seguridad, barreras físicas, sistemas de restricción y la implementación de sistemas de control de acceso electrónico (Electronic Access Control, EAC) para mitigar el acceso no autorizado.
2. El exterior y el interior del lugar de trabajo por su atractivo para ladrones.
3. Medidas de vigilancia, como espejos y cámaras.
4. Publicación de números de teléfono de emergencia para las fuerzas del orden público, bomberos y servicios médicos.
5. Si los empleados tienen rutas de escape efectivas desde el lugar de trabajo.
6. Evaluar los controles administrativos, como las políticas y los sistemas de gestión de visitantes para hacer un seguimiento de los proveedores, huéspedes y visitantes que no son empleados.
7. Identificar a terceros autorizados para estar presentes en el lugar de trabajo.
8. Efectividad de los sistemas y procedimientos para advertir a los demás de un peligro para la seguridad.
9. Comunicación de nuestro plan y política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo al gerente/supervisor y a los empleados que no son gerentes.

M. CORRECCIÓN DE PELIGROS

Los peligros, que amenazan la seguridad de los empleados, deben corregirse según la gravedad cuando se observan o descubren por primera vez. Todas las medidas correctivas tomadas se documentarán y almacenarán en el Sistema de gestión de incidentes de seguridad (SIMS) de la Compañía.

Las medidas correctivas para los peligros de seguridad en el lugar de trabajo serán específicas para el área de trabajo y pueden incluir:

1. El control, el acceso y la libertad de movimiento dentro del lugar de trabajo por parte de personas que no son empleados incluyen empleados recientemente despedidos o personas con las que uno de nuestros empleados tiene una disputa.
2. Comunicar los procedimientos para denunciar personas o actividades sospechosas de conformidad con el programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo y los procedimientos de seguridad.
3. Publicación de números de teléfono de emergencia para las fuerzas del orden público, bomberos y servicios médicos.
4. Complementar el programa de seguridad física con oficiales de seguridad uniformados.
5. Instalar cámaras de vigilancia de seguridad adicionales en el lugar de trabajo y sus alrededores.
6. Proporcionar capacitación/recapacitación (actualizaciones) a los empleados sobre el Plan.
7. Evaluar la efectividad de los sistemas y procedimientos para advertir a otros de un peligro para la seguridad.
8. Comunicaciones de nuestro plan y política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo al gerente/supervisor y a los empleados que no son gerentes.
9. Comunicaciones entre gerentes/supervisores y empleados que no son gerentes/supervisores.
10. Comunicaciones sobre señales de advertencia de posible violencia en el lugar de trabajo.

N. CAPACITACIÓN E INSTRUCCIONES

Todos los empleados, el elenco y el equipo de California, incluidos los gerentes y supervisores, recibirán capacitación y recibirán instrucción sobre las prácticas generales y específicas del trabajo en materia de seguridad en el lugar de trabajo. Se proporcionará capacitación e instrucción cuando se establezca por primera vez el Plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo y anualmente a partir de entonces.

Se proporcionará capacitación e instrucción adicional a todo el personal siempre que el empleador tenga conocimiento de peligros de seguridad nuevos o no reconocidos previamente y cuando se realicen cambios en el Plan. La capacitación adicional puede limitarse a abordar el nuevo peligro de violencia en el lugar de trabajo o los cambios en el Plan.

La capacitación e instrucción general sobre seguridad en el lugar de trabajo incluye, entre otras cosas, lo siguiente:

1. Este Plan y las definiciones contenidas en este Plan.
2. Medidas para informar cualquier acto violento o amenaza de violencia, cómo obtener una copia del Plan sin costo y cómo participar en el desarrollo y la implementación del Plan.
3. Reconocimiento de los peligros de seguridad en el lugar de trabajo, incluidos los factores de riesgo asociados con los diferentes tipos de violencia en el lugar de trabajo.
4. Medidas para prevenir la violencia en el lugar de trabajo, incluidos los procedimientos para informar peligros o amenazas de seguridad en el lugar de trabajo a gerentes y supervisores.
5. Formas de obtener ayuda o asistencia.
6. Notificación a las autoridades policiales cuando pueda haber ocurrido un acto delictivo.
7. Recursos para traumas posteriores a eventos para aquellos empleados que deseen dicha asistencia.
8. El registro de incidentes violentos y cómo obtener copias de registros relacionados con la identificación, evaluación y corrección de peligros, registros de capacitación y registros de incidentes violentos.
9. Oportunidades que la Compañía proporciona para preguntas y respuestas interactivas con una persona con conocimiento del Plan.

Además de la capacitación específica para este Plan, Seguridad Global ofrece capacitaciones facilitadas opcionales sobre prevención de la violencia en el lugar de trabajo, respuesta a amenazas inminentes y estrategias de desescalada. Estas capacitaciones se personalizan según el entorno de trabajo, los perfiles de riesgo y las inquietudes de los empleados; se ofrecen a través de la facilitación en persona o virtual para optimizar el acceso. Seguridad Global también proporciona capacitaciones por computadora sobre prevención de la violencia en el lugar de trabajo y respuesta ante amenazas inminentes. Existen múltiples versiones de la capacitación de respuesta a amenazas inminentes para representar los diferentes entornos de trabajo de la Compañía. Las versiones de estas capacitaciones están disponibles a nivel nacional e internacional. Estas capacitaciones se desarrollaron en asociación con líderes de segmento y las capacitaciones internacionales se desarrollaron en colaboración con líderes de seguridad regionales. Están disponibles en varios idiomas.

Por último, los miembros de Seguridad Global están capacitados y realizan simulacros de práctica basados en protocolos formalizados para incluir, entre otros, ejercicios de capacitación de campo y simulación. La capacitación especializada y dirigida incluye capacitación sobre el sistema de notificación masiva y avisos de concientización sobre seguridad que pueden ser relevantes para la seguridad de la instalación y para el personal. Las sesiones informativas y los ejercicios de capacitación sobre concientización en materia de seguridad también se incorporan en las reuniones del equipo de liderazgo y las comunicaciones internas, según corresponda y sea factible.

O. INFORMES POR COMPAÑÍA

Según lo requerido por el Código de Reglamentaciones de California (California Code of Regulations, CCR), Título 8, Sección 342(a), Informe de muertes y lesiones graves relacionadas con el trabajo, la Compañía informará de inmediato a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) de California (Cal/OSHA) cualquier lesión o enfermedad grave (según lo definido por el CCR, Título 8, Sección 330[h]) o muerte (incluida cualquier debido a violencia en el lugar de trabajo) de un empleado que ocurra en un lugar de trabajo o en relación con cualquier empleo.

P. MANTENIMIENTO DE REGISTROS

Un sistema efectivo de mantenimiento de registros ayuda a seleccionar el nivel adecuado de controles para evitar la recurrencia y a determinar la capacitación requerida. Como tal, la Compañía:

- Creará y mantendrá registros de identificación, evaluación y corrección de peligros de violencia en el lugar de trabajo durante un mínimo de cinco (5) años.
- Creará y mantendrá registros de capacitación durante un mínimo de un (1) año e incluirá lo siguiente:
 - Fechas de capacitación.
 - Contenido o un resumen de las sesiones de capacitación.
 - Nombres y calificaciones de las personas responsables de la capacitación.
 - Nombres y cargos de todas las personas que asisten a las sesiones de capacitación.
- Mantendrá registros de incidentes violentos durante un mínimo de cinco (5) años.
- Mantendrá registros de las investigaciones de incidentes de violencia en el lugar de trabajo durante un mínimo de cinco (5) años. Los registros no deben contener información médica según la subdivisión (j) de la sección 56.05 del Código Civil de California.

Todos los registros de identificación, evaluación y corrección de peligros de violencia en el lugar de trabajo, capacitación, registros de incidentes e investigaciones de incidentes de violencia en el lugar de trabajo requeridos por la ley se pondrán a disposición de Cal/OSHA a solicitud para su examen y copia.

Q. ACCESO DE LOS EMPLEADOS A LOS REGISTROS

Los siguientes registros se pondrán a disposición de los empleados y sus representantes,

previa solicitud y sin costo, para su examen y copia dentro de los 15 días calendarios de su solicitud:

- Registros de identificación, evaluación y corrección de peligros de violencia en el lugar de trabajo.
- Registros de capacitación.
- Registros de incidentes violentos

Las solicitudes de dichos registros pueden realizarse a Recursos Humanos o Relaciones con los Empleados.

R. REVISIÓN DEL PLAN

La Compañía revisará la efectividad de este Plan:

- Al menos una vez al año.
- Cuando se observe o se haga evidente una deficiencia.
- Despues de un incidente de violencia en el lugar de trabajo, según sea necesario.

La revisión del Plan incluirá los procedimientos enumerados en la sección PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL EMPLEADO de este Plan, así como los siguientes procedimientos para obtener la participación activa de los empleados y representantes autorizados de los empleados en la revisión de la efectividad del Plan:

- Revisión de las investigaciones de incidentes de violencia en el lugar de trabajo y el registro de incidentes violentos.
- Evaluación de la efectividad de los sistemas de seguridad, incluidas las alarmas, la respuesta ante emergencias y la disponibilidad del personal de seguridad (si corresponde).
- Revisar que los riesgos de violencia se identifiquen, evalúen y corrijan correctamente. Cualquier revisión necesaria se realiza de inmediato y se comunica a todos los empleados. Estas revisiones podrían implicar cambios en los procedimientos, actualizaciones de la información de contacto y adiciones a los materiales de capacitación.

Anexo 1

Información de contacto de seguridad

En caso de emergencia o si alguien ha sufrido una lesión grave, los empleados primero deben llamar al 911 para que se pueda recibir asistencia de emergencia. Una vez que sea seguro hacerlo, los empleados también deben notificar a Seguridad Global, con la que pueden comunicarse por teléfono al (818) 560-5911.

Los empleados también pueden informar inquietudes relacionadas con la violencia en el lugar de trabajo a su gerente inmediato, al gerente del siguiente nivel, a Recursos Humanos, a Relaciones con los Empleados o al Centro de Control de Seguridad Global (que cuenta con personal las 24 horas del día, los 7 días de la semana). Puede comunicarse con el Centro de Control de Seguridad Global llamando al (818) 560-3220 (o al número gratuito [877] 472-2493) o completando un formulario en línea en <https://globalsecurity.disney.com/report/>. Los empleados también pueden encontrar a su contacto local de Seguridad en <https://globalsecurity.disney.com/contact-us/>.

Consulte la información de contacto de seguridad para las siguientes áreas comerciales:

Área comercial	Información de contacto
Tiendas de Disney	Línea de Protección de Activos y Emergencia de Riesgos, (888) 378-6730
Disneyland Resort	Centro de Comunicaciones de Disneyland Resort (714) 781-5840
ESPN	ESPN Global Command Center (GSCC), (860) 766-2486 o por correo electrónico a espnsecuritycommandpost@espn.com
Lucasfilm	Lucasfilm Tip Line, (415) 623-1300 o por correo electrónico a security@lucasfilm.com
Partners Federal Credit Union	Vicepresidente de Gestión de Riesgos de Seguridad Empresarial, (407) 363-4913
Pixar	Centro de Operaciones de Seguridad y Protección de Pixar, (510) 922-3971 o por correo electrónico a security@pixar.com
Storyliving by Disney	DSE Operations Center, 407.566.9111

Como alternativa, los empleados pueden informar sus inquietudes sobre violencia en el lugar de trabajo a The Guideline llamando al 1-800-699-4870 o en línea en www.disneyguideline.com. Las inquietudes sobre la Guía también pueden presentarse de forma anónima.

Anexo 2

Disney Store USA, LLC

RESPONSABILIDAD

Según el Plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo (Workplace Violence Prevention Plan, WVPP) de The Walt Disney Company (TWDC), denominado “el Plan”, el director asociado de Salud y Seguridad tiene la responsabilidad general de implementar todas las disposiciones y todos los anexos. El gerente general o el gerente de tienda tienen la autoridad y responsabilidad general de implementar y mantener el Plan y el anexo en sus áreas de trabajo y responder las preguntas de los empleados. Las responsabilidades específicas de la tienda de Disney recaen sobre los siguientes:

Ubicación	Cargo/puesto
644 Studio Store	Gerente de tienda
719 Camarillo Outlet	Gerente de tienda
860 Citadel Outlets	Gerente general
905 Ontario Outlet	Gerente de tienda
927 San Francisco Premium Outlets	Gerente de tienda
929 The Shops at Las Americas	Gerente de tienda

PROCEDIMIENTOS DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Disney Store responde a emergencias de violencia en el lugar de trabajo reales o potenciales y cuenta con las siguientes medidas específicas para minoristas para manejar emergencias de violencia en el lugar de trabajo reales o potenciales:

- Los anuncios de PA pueden utilizarse para alertar a los empleados sobre emergencias además del sistema de notificación masiva de la Compañía.
- Disney Store cuenta con procedimientos de respuesta para la evacuación o el refugio en el lugar que son apropiados y factibles para el lugar de trabajo. Los procedimientos se encuentran en las Pautas de amenazas inminentes y violencia en el lugar de trabajo ubicadas en línea ([SharePoint >> Pautas y procedimientos](#)) y en la carpeta del Plan de respuesta ante emergencias de Disney (Disney Emergency Response Plan, DERP) ubicada En escena (Boletería) y Entre bastidores (Estación de emergencia).
- Disney Store cuenta con procedimientos para empleados y miembros del elenco sobre cómo obtener ayuda del personal, el personal de seguridad o las fuerzas del orden público.

En caso de una emergencia, incluida una emergencia por violencia en el lugar de trabajo, comuníquese con la Línea de Protección de Activos y Riesgos de Emergencia al 888-378-6730.

CAPACITACIÓN E INSTRUCCIONES

Además de la capacitación resaltada en el Plan, Disney Store requiere que todos los miembros del elenco completen la capacitación por computadora sobre los siguientes temas específicos de las tiendas al momento de la contratación y anualmente:

- Prevención y respuesta a la violencia en el lugar de trabajo de The Disney Store (TDS)
- Actividad sospechosa de TDS y respuesta ante amenazas inminentes
- No escalonamiento de TDS, desescalada

Las preguntas o solicitudes de apoyo específicas para las capacitaciones de The Disney Store mencionadas anteriormente pueden enviarse a TDS.Asset.Protection@disney.com.

SB 553 Annual Review Log

Any amendments to this Plan will be re-certified in accordance with SB 553.