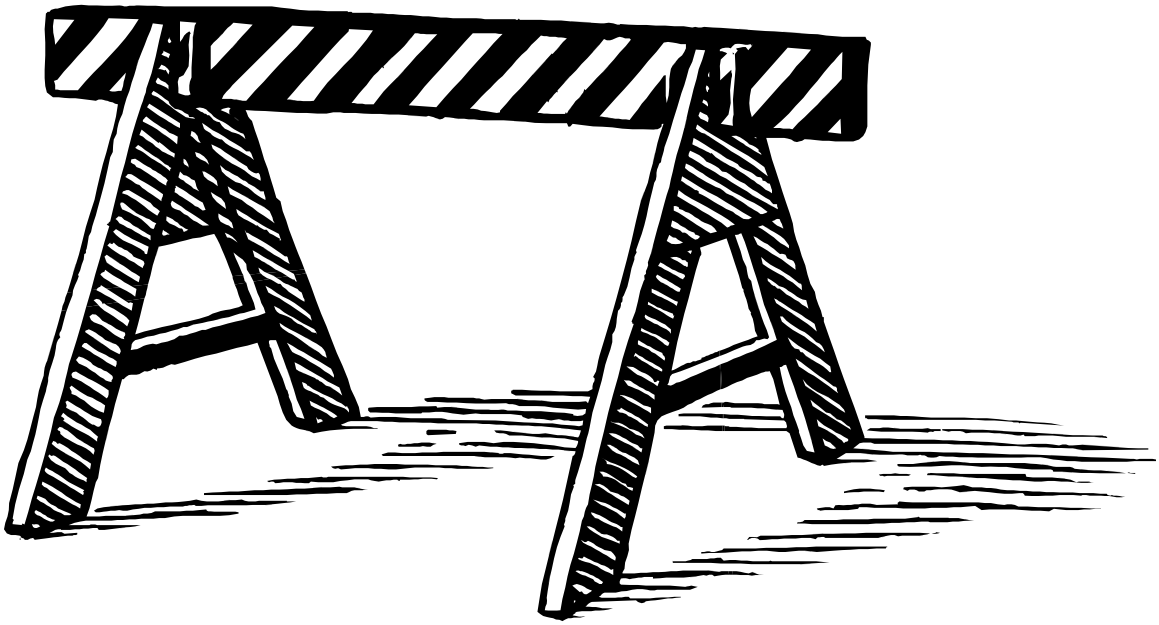
Capacitación de Seguridad y su Fuerza Laboral Multicultural

Safety Training and your Multicultural Workforce



Overcome language and cultural barriers to achieve safe work practices.

Venza barreras de idioma y cultura para lograr prácticas de trabajo seguras.

OR-OSHA 287
0808

DEPARTMENT OF CONSUMER & BUSINESS SERVICES

PESO
Programa en Español de Seguridad e Higiene en el Trabajo de OR-OSHA
OR-OSHA Occupational Safety and Health Program in Spanish

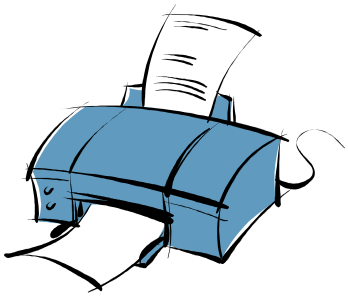
Oregon OSHA
PUBLIC EDUCATION

TO USE THIS WORKBOOK:

Instrucciones en español: pasta interior de atrás

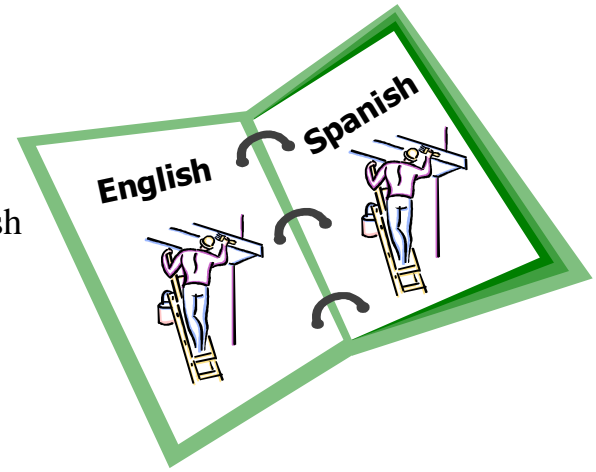
This OR-OSHA workbook is designed so that both English and Spanish-speaking people can use it. The left-sided pages are in English and the right-sided pages are in Spanish.

STEP 1 Print all workbook pages.

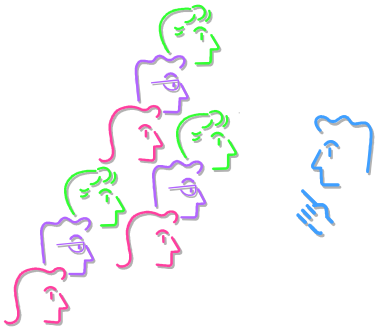


STEP 2 Photocopy the entire module copying on both sides of each page. The even pages (2, 4, 6, etc.) must be in English. The odd pages (3, 5, 7, etc.) must be in Spanish.

STEP 3 Staple or bind each workbook. Make sure that the pages in English are on the left and the pages in Spanish are on the right.



STEP 4 Provide the training.



OR-OSHA Mission

To advance and improve workplace safety and health for all workers in Oregon.

Consultative Services

- Offers no-cost on-site assistance to help Oregon employers recognize and correct safety and health problems.

Enforcement

- Inspects places of employment for occupational safety and health rule violations and investigates complaints and accidents.

Standards & Technical Resources

- Develops, interprets, and provides technical advice on safety and health standards.
- Publishes booklets, pamphlets, and other materials to assist in the implementation of safety and health rules.

Public Education & Conferences

- Presents workshops and conferences to managers, supervisors, safety committee members, and others on occupational safety and health requirements

CALL US!

FIELD OFFICES

Portland	(503) 229-5910
Salem	(503) 378-3274
Eugene	(541) 686-7562
Medford	(541) 776-6030
Bend Field	(541) 388-6066
Pendleton	(541) 276-9175

Toll free number in Spanish: 1 (800) 843-8086 option No. 3
Toll free number in English: 1 (800) 922-2689
Web site: www.orosha.org

Safety Training and your Multicultural Workforce

Purpose

The purpose of this workshop is to assist employers reduce workplace injuries in workplaces with a multicultural workforce.

Objective

Learn how to develop a safety culture with a multilingual and multicultural workforce.

This material, or any other material used to inform employers of compliance requirements of Oregon OSHA standards through simplification of the regulations should not be considered a substitute for any provisions of the Oregon Safe Employment Act or for any standards issued by Oregon OSHA. Specific questions concerning chemicals or procedures at your workplace may require contacting an OR-OSHA consultant or technical representative.

Capacitación de Seguridad y su Fuerza Laboral Multicultural

Propósito

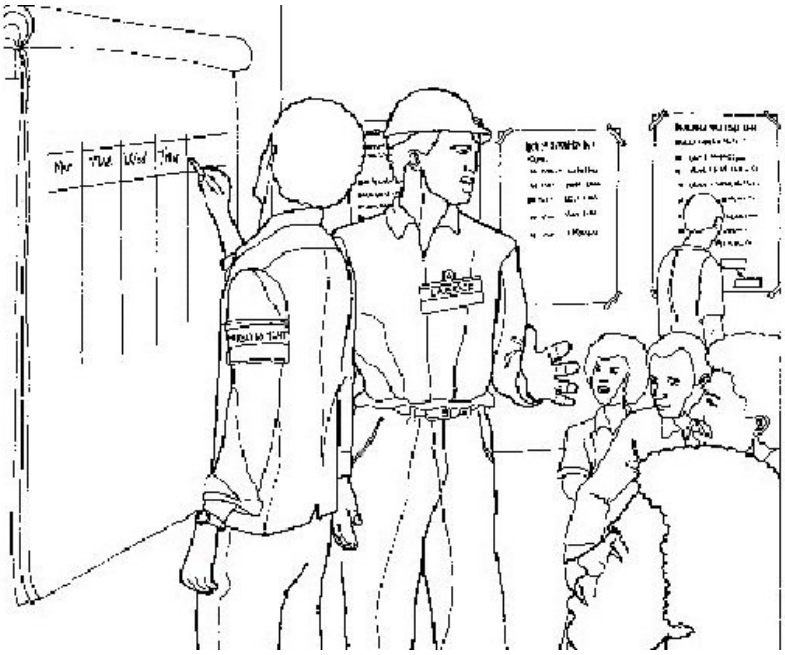
El propósito de este taller es ayudar a patrones en la reducción de lesiones en los lugares de trabajo con grupos laborales multiculturales.

Objetivo

Aprender como desarrollar una cultura de seguridad con un grupo laboral que habla varias lenguas, y es multicultural.

Este material o cualquier otro material utilizado para informar a empleadores de los requisitos de cumplimiento de las normas de Oregon OSHA por conducto de simplificación de las normas no se deberá considerar como un substituto de cualquiera de las previsiones del Acta de Empleo Seguro de Oregon o por cualquiera de las normas dictaminadas por Oregon OSHA. Preguntas específicas acerca de productos químicos o procedimientos en su trabajo pueden requerir que se comunique con un asesor o representante técnico de Oregon OSHA.

TOPICS



The challenge

Know your audience

Language and literacy

Dialects

Translators and interpreters

Culture and obstacles

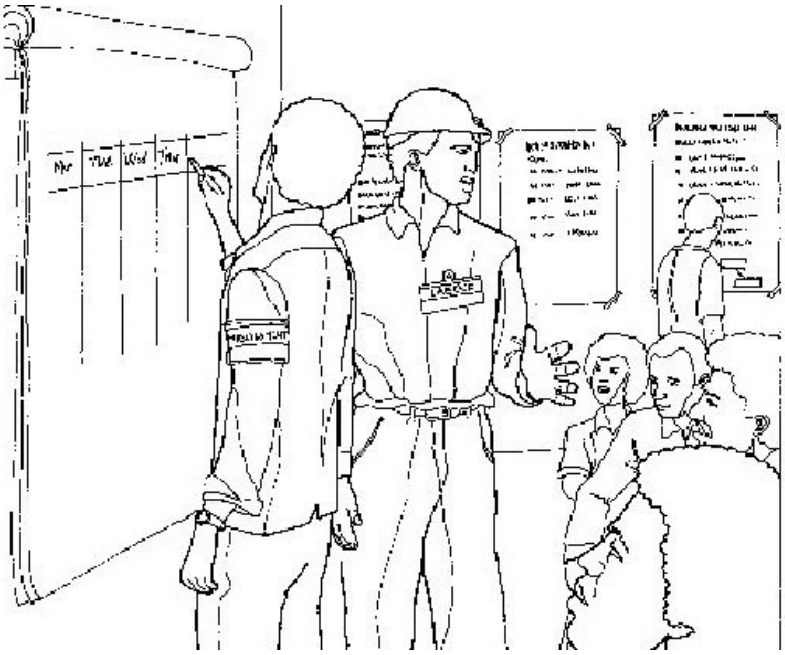
Fear

Effective training team

Conducting training

Resources

TEMAS



El reto

Conozca su público

Idioma y alfabetismo

Dialectos

Traductores e intérpretes

Cultura y obstáculos

Temor

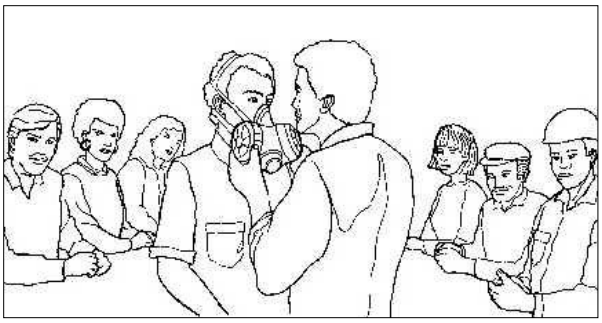
Equipos efectivos de capacitación

Llevan acabo adiestramiento

Recursos

The challenge

OSHA rules require that workers be trained BEFORE they are exposed to hazardous work.



And . . .

OSHA rules require that workers be effectively supervised WHILE they are working.

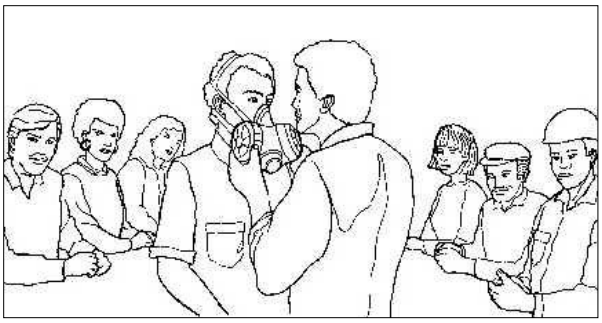
It takes about 5-6 years for someone to reach professional-level proficiency in the new language.

It takes about 5-10 years for someone to reach proficiency in the new culture.

The challenge . . .

Bridge a 5-10 year language and culture gap BEFORE an accident happens.

El reto



Las reglas de la OSHA requieren que a los trabajadores se les capacite ANTES de que se les exponga a trabajos peligrosos.

Y . . .

Las reglas de OSHA requiere que a los trabajadores se les supervise efectivamente MIENTRAS están trabajando.

Toma aproximadamente 5-6 años para que alguien alcance el dominio de idioma a nivel profesional en el segundo idioma.

Toma aproximadamente 5-10 años para que alguien alcance el dominio de la cultura en la segunda cultura.

El reto . . .

Llenar un vacío de idioma y cultura de entre 5-10 ANTES que pase un accidente.

Know your audience

In multicultural workplaces there are four things to know:

There is language barrier

English is not a familiar language. Lots of words are unknown.

There is a literacy barrier

Reading level in their native language may be low. Many common and technical words translated into their language are not yet in their vocabulary.

There is a cultural barrier

American customs and business-practices are not familiar.

There is fear

It's scary being in a foreign place when there is so much to learn.

Unless you deal with these barriers first, your safety program can't succeed.

Conozca a su público

En lugares de trabajo multiculturales hay cuatro cosas s saber:

Hay un barrera de idioma

El inglés no es un idioma bien conocido. Hay muchas palabras desconocidas.

Hay una barrera de alfabetismo

El nivel de lectura en su idioma natal puede ser bajo. Muchas palabras comunes y técnicas traducidas a su idioma aún no están en su vocabulario.

Hay un barrera cultural

Costumbres y prácticas de negocio americanas no son bien conocidas.

Hay temor

Causa miedo estar en lugar extranjero donde hay tanto por aprender.

A menos que se encargue primero de estas barreras, su programa de seguridad no tendrá éxito.

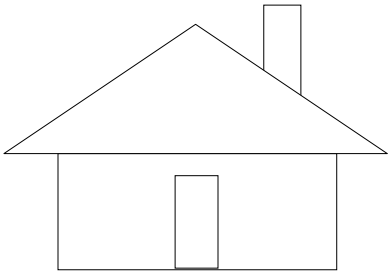
Language and literacy

Language comprehension: Knowing which sounds are in a language and which sounds are not.

You know English if ***house*** signifies

You know French if ***maison*** signifies

You know Spanish if ***casa*** signifies



Did you know?

There are no "primitive" languages - all languages are equally complex and equally capable of expressing any idea in the universe.

Literacy

	USA	Russia	Mexico	Vietnam
Primary enrollment	92%	90%	99%	95%
Survival rate to 5th grade	100%	100%	100%	100%
Secondary enrollment	88%	83%	63%	62%
Tertiary enrollment	83%	69%	22%	10%
Poverty (% of population on less than $2 a day)	-	8	26	33
(poverty population in millions)	-	12	27	26

"Literacy is the cornerstone of human development and economic growth."

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)

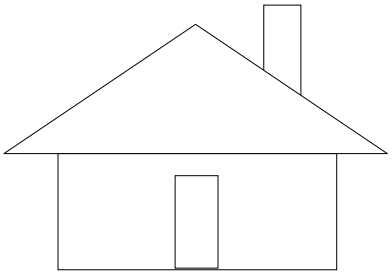
Idioma y alfabetismo

Entendimiento de idioma: Sabiendo cuales sonidos hay y cuales no hay en un idioma.

Usted sabe inglés si ***house*** significa

Usted sabe francés si ***maison*** significa

Usted sabe español si ***casa*** significa



¿Sabía?

No hay idiomas "primitivos" – todos los idiomas son igualmente complejos e igualmente capaces de expresar cualquier idea del universo.

Alfabetismo

	USA	Rusia	México	Vietnam
Inscripción en primaria	92%	90%	99%	95%
Taza de sobre vivencia al 5° año	100%	100%	100%	100%
Inscripción en secundaria	88%	83%	63%	62%
Inscripción en preparatoria	83%	69%	22%	10%
Pobreza (% de población con menos de $2 diarios)	-	8	26	33
(población en pobreza en millones)	-	12	27	26

"Alfabetismo es la clave del desarrollo humano y crecimiento económico."

UNESCO (Organización Educativa, Científica, y Cultural de las Naciones Unidas)

Dialects

Dialects are the form or variety of a spoken language peculiar to a region, community, social group, or occupational group. Sometimes referred to as jargon.

Mississippi

hoe cakes

England

hole in the wall

Australia

pluto pup

Dealing with dialects...

1. Encourage workers, supervisors and managers to ask questions when they hear a word they don't understand.

2. Assume the worker has not understood until the supervisor or manager has demonstrated.

3. Develop training programs with the actual objects and tasks they expect the workers to perform.

Sayings are fun and say a lot about your culture. But they can be tricky. Its best to avoid them unless you spend the time to explain them:

"Step up to the plate."

Dialectos

Dialectos son una forma o variedad de una lengua hablada peculiar a una región, comunicad, grupo social, ó grupo ocupacional. A veces se le refiere como jerga.

Misisipi

pasteles de azadón

Inglaterra

hoyo en la pared

Australia

perrito de pluto

Manejado dialectos...

1. Aliente a los trabajadores, supervisores, y gerentes a hacer preguntas cuando oyen una palabra que no entienden.

2. Suponga que el trabajador no entendió hasta que el supervisor o gerente ha demostrado.

3. Desarrolle programas de capacitación con los objetos mismos y las tareas que se espera que hagan los trabajadores.

Refranes son divertidos y dicen mucho de su cultura. Pero pueden ser mañosos. Es mejor evitarlos a menos que tome el tiempo para explicarlos:

"Acérquese al plato."

Translators and interpreters

Electronic translators do not work.

Please do not use electronic translators to communicate safety information.

If electronic translators worked, the first and last sentence should be the same (or at least, very close in meaning):

ENGLISH *(SOURCE)* ➔ ***TO GERMAN*** *(TARGET)*
GERMAN *(SOURCE)* ➔ ***TO ENGLISH*** *(TARGET)*

Johnny went to the store to buy milk on a cold, rainy day.

Johnny ging zum Lager, um Milch an einem kalten, regnerischen Tag zu kaufen.

Johnny went to the camp to buy milk during a cold, rainy day.

Translator: online-translator

Traductores e intérpretes

Traductores electrónicos no sirven.

Por favor no use traductores electrónicos para comunicar información sobre la seguridad.

Si funcionaran traductores electrónicos, la primera y la segunda oración deberían ser iguales (ó por lo menos, muy cerca en significado):

***ESPAÑOL** (FUENTE)* ➔ ***AL ALEMÁN** (OBJETIVO)*
***ALEMÁN** (FUENTE)* ➔ ***AL ESPAÑOL** (OBJETIVO)*

Juanito fue a la tienda a comprar leche en un día frío y lluvioso.

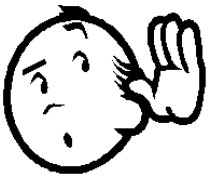
Juanito ging den Laden Milch in einem kalten und regnerischen Tag kaufen.

Juanito iba las arcas comprar leche en un día frío y lluvioso.

Traductor: traductor en línea

Translators and interpreters

Translators convert SOURCE language to TARGET language in writing.



Interpreters convert SOURCE language to TARGET orally.

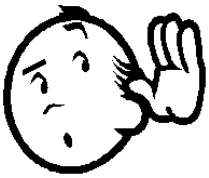
Employers can and should **verify** translator and interpreter's **accuracy**.

TIP

If the instructor and the interpreter can't sustain a fluent conversation for 2-3 minutes about the training topic before the training, the interpreter **is not qualified**.

Traductores e intérpretes

Traductores convierten lenguaje FUENTE en lenguaje OBJETIVO por escrito.



Interpretes convierten lenguaje FUENTE a lenguaje OBJETIVO oralmente.

Patrones pueden y deberían **verificar** la **exactitud** del traductor ó intérprete.

CONSEJO

Si el instructor y el intérprete no pueden sostener una conversación con fluidez por 2 ó 3 minutos sobre el tema de capacitación antes del entrenamiento, el intérprete **no esta cualificado**.

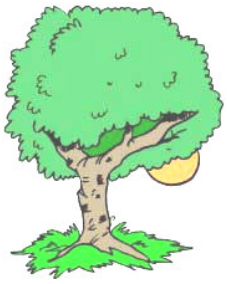
Translators and interpreters

Translators and interpreters can be:

- Workers
- Professionals (Yellow pages, Courts, Hospitals, Language Associations for example, www.atanet.org , and Translating Services)

Should you give preference to the native speaker of the TARGET language? ***YES!***

Example:



Which is correct? The Tree Big Green
The Big Green Tree

Even if someone doesn't know the rule that in English, adjectives precedes nouns, native speakers will know which is correct by the sound.

Traductores e intérpretes

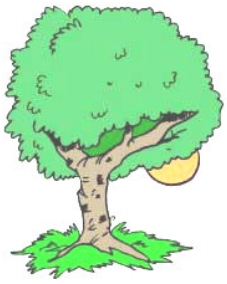
Traductores e intérpretes pueden ser:

- Trabajadores
- Profesionales (Páginas amarillas, Tribunales, Hospitales, Asociaciones de Idiomas, por ejemplo www.atanet.org , y Servicios de Traducción)

¿Debería dar preferencia a un parlante nativo del lenguaje OBJETIVO? ¡SÍ!

Ejemplo:

¿Cual es correcto? El Árbol Gran Verde
El Gran Verde Árbol



Aún si alguien no sabe que en español, la regla dice que los sustantivos se escriben antes que los adjetivos, parlantes nativos sabrán cual es el correcto por el sonido.

Culture

Culture is communication and communication is culture.

Edward T. Hall
The Silent Language

Refers to a large group of people who over generations, have accumulated certain:

Knowledge
Experience
Meanings
Beliefs
Values
Time concepts
Religions
Spatial relations

"It's the way we do things around here!"

Cultura

Cultura es comunicación y comunicación es cultura.

Edward T. Hall
The Silent Language
(El Idioma Silencioso)

Se refiere a un grupo grande de gente que en el transcurso de generaciones, ha acumulado ciertos:

Conocimientos
Experiencia
Significados
Creencias
Valores
Conceptos de Tiempo
Religiones
Relaciones de Espacio

"¡Es comos hacemos las cosas por aquí!"

Cultural obstacles

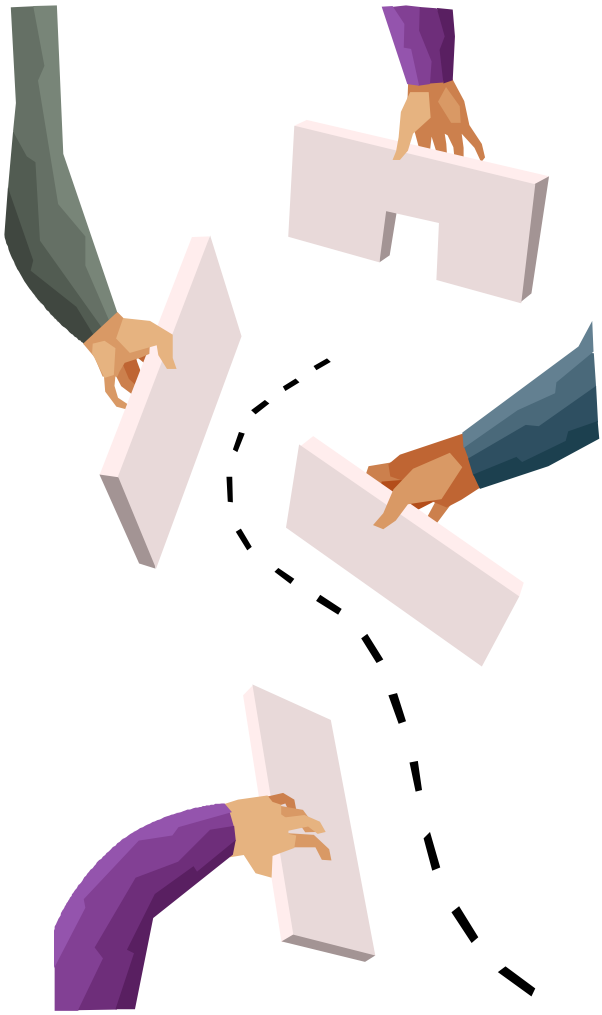
Hierarchy

Gender

Government or family

Age

Management decisions

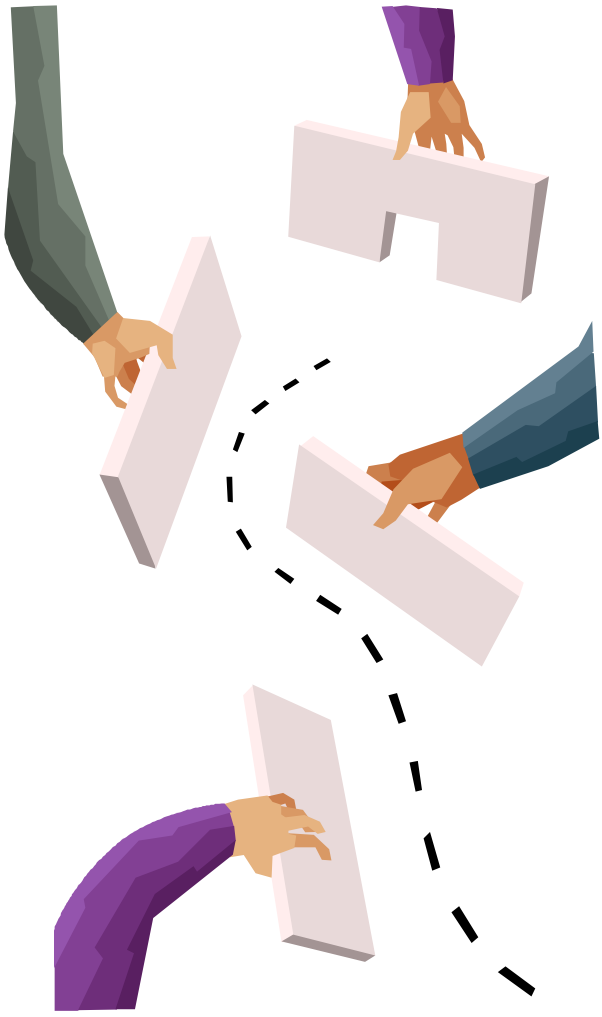


Competition or cooperation – incentives

Direct or indirect communication

Close or distant supervision

Obstáculos culturales



Jerarquía

Género

Gobierno ó familia

Edad

Decisiones de la gerencia

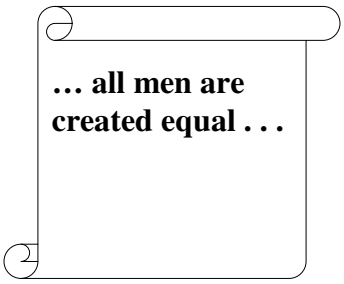
Competitividad ó cooperación – incentivos

Comunicación directa ó indirecta

Supervisión constante ó a distancia

Cultural obstacles

HIERARCHY



The ranking order in a society.
Also called the "pecking order."

Classified as Flat or Steep.

Flat Hierarchy:

- U.S. Declaration of Independence says:
- People feel its O.K. to participate, and debate.
- People are informal with each other. Strangers talk to each other.
- Encourages people to explore, take risks.

Steep Hierarchy

- Asian and Latin countries have steep hierarchies.
- People respect social classes. People born into a class usually die in that class.
- Order and harmony is highly valued.
- People are formal. Strangers don't talk.

TIP

Employers must teach workers from other cultures that in the U.S., we have a more Flat Hierarchy.

- Tell workers that they should EXPECT that someone ranked higher will ask their opinion. "What do you think?"

- Tell workers that the boss EXPECTS them to take the initiative. "If it is broken, fix it."

Obstáculos culturales

JERARQUÍA

… todos los hombres son creados iguales…

El orden de importancia en una sociedad.
También se le dice "la ley del más fuerte."

Clasificada como Nivelada o Empinada.

Jerarquía Nivelada:

- Declaración de la Independencia de los Estados Unidos dice:
- La gente siente que esta bien participar y debatir.
- La gente es informal entre si. Desconocidos hablan entre si.
- Alienta a la gente a explorar, tomar riesgos.

Jerarquía Empinada

- Países asiáticos y latinos tienen jerarquías empinadas.
- La gente respeta clases sociales. Gente que nace en una clase generalmente muere en esa clase.
- Orden y armonía se valora altamente.
- La gente es formal. Desconocidos no se hablan.

CONSEJO

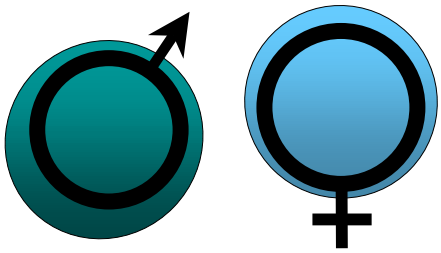
Patrones deben enseñar a trabajadores de otras culturas que en los Estados Unidos, tenemos una Jerarquía Plana.

- Dígales a los trabajadores que ellos deberían ANTICIPAR que alguien de un rango mayor les pedirá su opinión. "¿Qué piensa?

- Dígales a los trabajadores que el jefe ESPERA que tomen la iniciativa. "Si esta roto, compóngalo."

Cultural obstacles

GENDER



Cultures see certain behaviors as either masculine or feminine.

In many cultures, gender determines what you can and can't do.

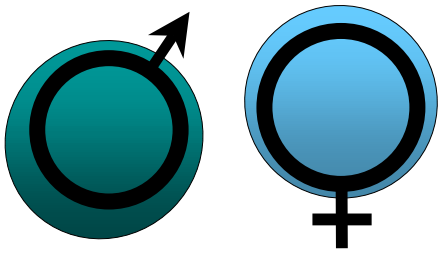
In some cultures it is acceptable for a man to stare at a women in public.

In other cultures it is *incomprehensible* that a woman may give a direct order to a man.

TIP
Employers must teach workers from other cultures how women in the U.S. workplace should be treated. A hostile work environment can take place if employers don't deal with gender issues promptly and directly.

- Tell workers that they should EXPECT that women in the workplace participate equally in making decisions.
- Tell workers that in the U.S., it is skill and ability that determines what a worker can and can't do - regardless of gender.
- Explain to workers that in the U.S. there are laws that protect workers from gender discrimination or harassment.

GÉNERO



Culturas ven ciertos modales como masculinos ó femeninos.

En muchas culturas, género determina que puede sí y que no puede hacer.

En algunas culturas es aceptable que un hombre fije su mirada en una mujer en público.

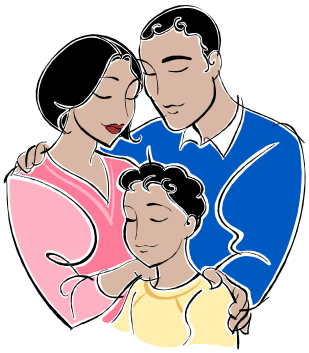
En otras culturas es incomprensible que una mujer le de órdenes directas a un hombre.

CONSEJO
Patrones deben enseñar a sus trabajadores de otras culturas como se les debe tratar a las mujeres en los Estados Unidos. Un lugar de trabajo hostil puede ocurrir cuando patrones no tratan con asuntos de género con prontitud y directamente.

- Dígales a los trabajadores que deben CONTAR que las mujeres en el trabajo participan de manera igual en hacer decisiones.
- Dígales a los trabajadores que en los Estados Unidos, es destreza y habilidad que determina que puede hacer y no hacer un trabajador – sin importar su género.
- Explique a los trabajadores que en los Estados Unidos, hay leyes que protegen a los trabajadores contra discriminación ó acoso por género.

Cultural obstacles

GOVERNMENT OR FAMILY

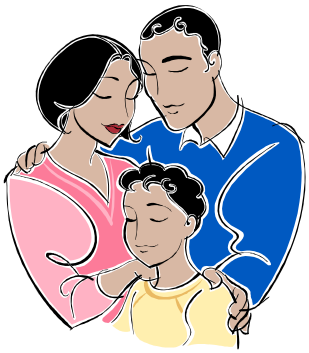


People who rely on effective governments (U.S., England, Denmark) are more likely to follow their country's laws.

People from cultures with less effective governments rely on extended family relationships for goods and services. Government laws and rules take second place.

TIP
Employers must teach their workers that in the U.S., the laws and rules must be followed.

GOBIERNO Ó FAMILIA



Gente que depende de gobiernos efectivos, (Estados Unidos, Inglaterra, Dinamarca) tiende más a seguir las leyes de su país.

Gente de culturas con gobiernos menos efectivos depende de la relaciones de la familia extendida para bienes y servicios. Las leyes y reglas del gobierno toman segundo lugar.

CONSEJO
Patrones debe enseñar a sus trabajadores que en los Estados Unidos las leyes y reglas deben obedecerse.

Cultural obstacles

AGE

In some cultures, including Latin America, it is not permitted for younger people to advance in the workplace until they reach a certain age.

What problems might occur when workers resist or refuse to take orders from people younger than themselves?

_____

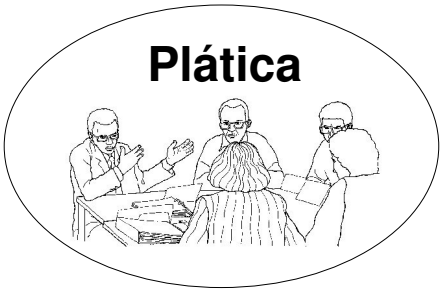
_____

TIP (How could you fix these problems?)

_____

_____

Obstáculos culturales



EDAD

En algunas culturas, inclusive en Latino América, no se permite que gente de menor edad avance en su ocupación hasta que cumpla cierta edad.

¿Qué problemas podrían pasar cuando trabajadores resisten ó se niegan a obedecer órdenes de personas de menor edad que ellos mismos?

_____

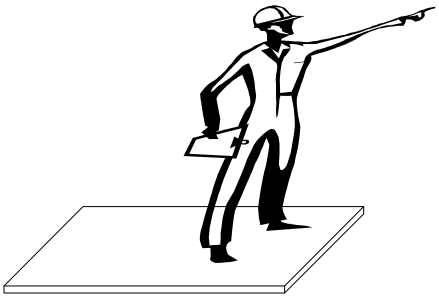
_____

CONSEJO (¿Cómo podría usted arreglar estos problemas?)

_____

_____

Cultural obstacles



MANAGEMENT DECISIONS

In the U.S., its OK for lower and middle-level managers to make important decisions. However, Latin Americans are more likely to feel that it is safer not to respond to a lower manager's decisions or orders until they know that the order comes from the top.

What problems might occur when workers don't take lower and middle-level managers seriously?

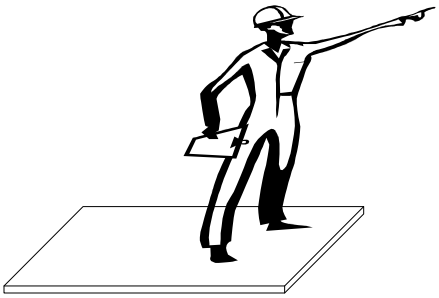
_____

_____

TIP (How can you fix these problems?)

_____

_____



DECISIONES DE LA GERENCIA

En los Estados Unidos, se acepta que la gerencia a niveles bajos y medios tomen decisiones importantes. Sin embargo, latino americanos son más aptos a sentir que es más seguro no responder a las decisiones u órdenes de un supervisor hasta que se sepa que la orden viene de arriba.

¿Qué problemas podrían pasar cuando los trabajadores no toman las órdenes de los gerentes de nivel bajo o medio con seriedad?

_____

_____

CONSEJO (¿Cómo podría usted arreglar estos problemas?)

_____

_____

Cultural obstacles

COMPETITION OR COOPERATION - INCENTIVES

In Latin America, it is considered rude to be the center of attention at the expense of the others - as when one wins and others lose.

What problems might occur when workers don't buy-in to a company's "winner-take-all" incentive programs?

_____

_____

TIP (How can you fix these problems?)

_____

_____

COMPETITIVIDAD Ó COOPERACIÓN - INCENTIVOS

En Latino América, se ve como grosero ser el centro de atención a cuestas de otros – por ejemplo cuando una sola persona gana y los demás pierden.

¿Que problemas pueden pasar cuando trabajadores no aceptan programas de incentivos en el cual el ganador se lo lleva todo?

_____

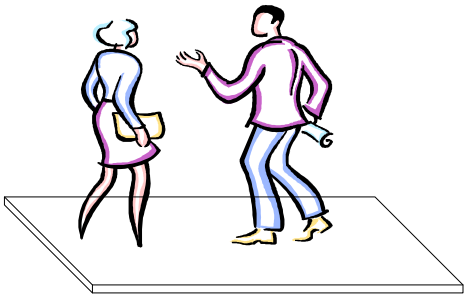
_____

CONSEJO (¿Cómo podría usted arreglar estos problemas?)

_____

_____

Cultural obstacles



DIRECT OR INDIRECT COMMUNICATION

In Latin America, saying “no” is very difficult because it is may offend the person asking the question.

What problems might occur when workers don’t feel they can say “no?”

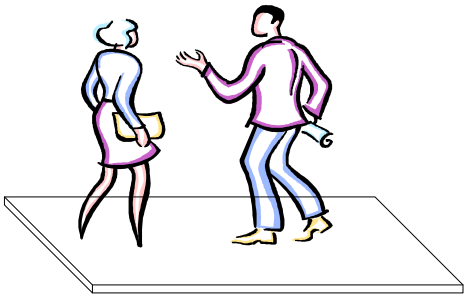
_____

_____

TIP (How can you fix these problems?)

_____

_____



COMUNICACIÓN DIRECTA Ó INDIRECTA

En Latino América, decir “no” es muy difícil porque puede ofender a la persona que hace la pregunta.

¿Que problemas pueden pasare cuando los trabajadores sienten que no pueden decir que no?

_____

_____

CONSEJO (¿Cómo podría usted arreglar estos problemas?)

_____

_____

Cultural obstacles

CLOSE OR DISTANT SUPERVISION

In Latin America, trust is important.

What problems might occur when close supervision to ensure quality
and safety makes workers feel they are not trusted, that they are being spied on?

_____

_____

TIP (How can you fix these problems?)

_____

_____

SUPERVISION CONSTANTE Ó A DISTANCIA

En Latino América, la confianza es extremadamente importante.

¿Qué problemas pueden pasar cuando supervisión constante para asegurarse de calidad y seguridad hace que los trabajadores se sientan que no se les confía ó que se les esta espiando?

_____

_____

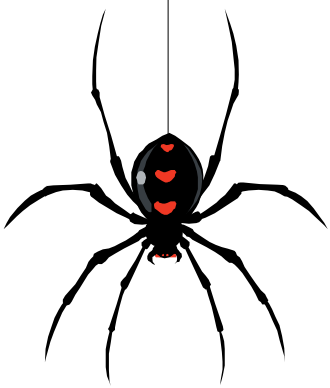
CONSEJO (¿Cómo podría usted arreglar estos problemas?)

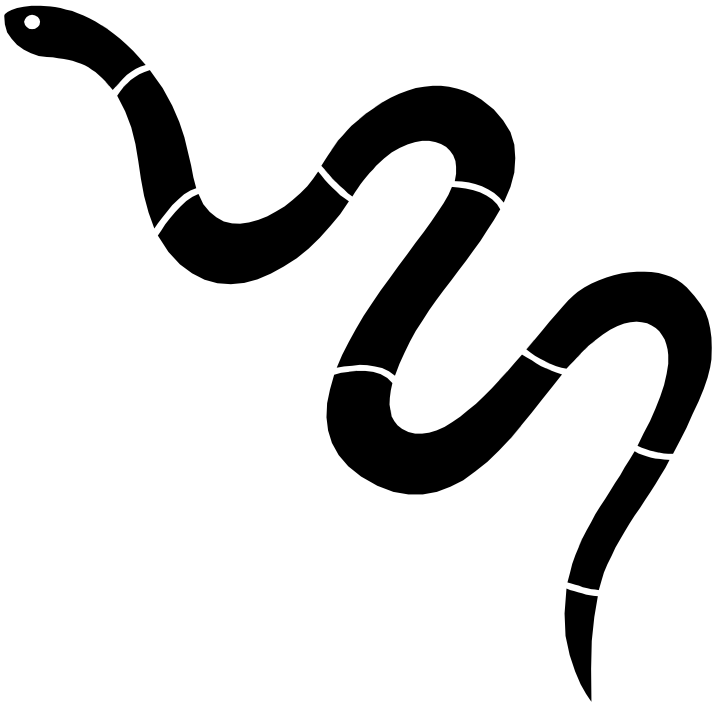
_____

_____

Fear – learning barrier

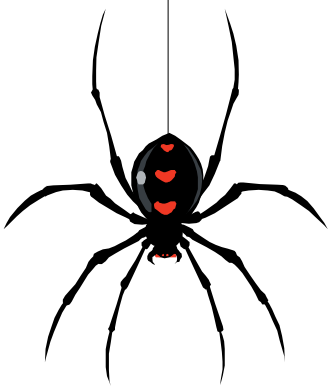
FEAR
IS
FOR
FIGHTING
OR
FLEEING
NOT
LEARNING

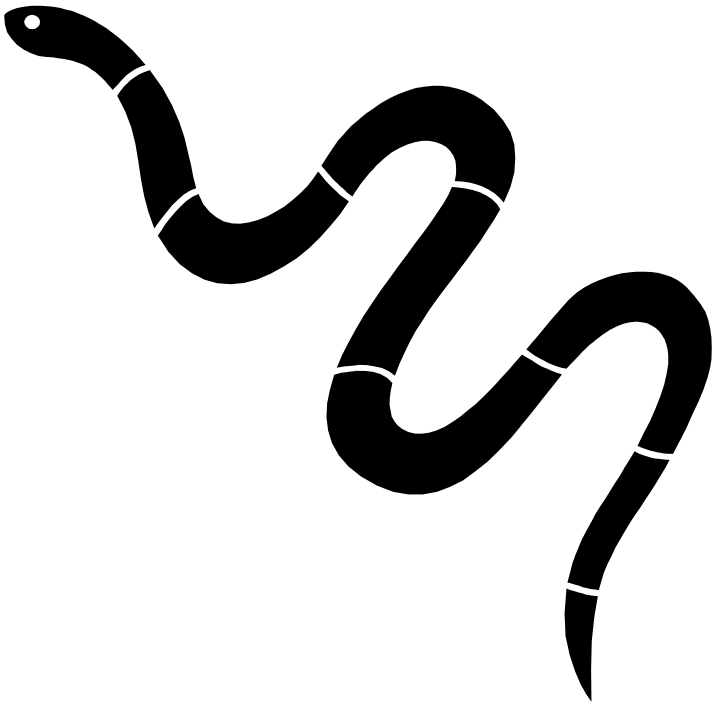




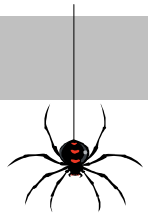
Temor – barrera al aprendizaje

EL
TEMOR
SIRVE
PARA
PELEAR
Ó
HUIR
NO
APRENDER





What do some workers fear?



UCLA conducted interviews with immigrant workers some of which were employed in the day labor, hotel and restaurant**,** domestic, and garment industries. Here are some of the things they said:

- **We feel vulnerable because we don't have papers to work legally so we don't really have a right to complain about dangerous working conditions.**

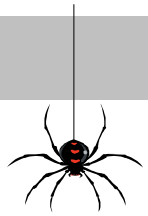
- **When we learn to read English, we'll finally be able to read the hazard warnings on the chemical containers.**

- **We would do our work more safely if we were trained how - even a brief safety meeting before starting the job and how to do it safely would help a lot.**

- **It would be good to have educational materials in our language. Some of us can read in our language.**

Source: Voices From the Margin, Immigrant Workers' Perceptions of Health and Safety in the Workplaces. UCLA Labor Occupational Safety and Health Program. www.losh.ucla.edu

¿El temor puede afectar la seguridad?



UCLA llevó a cabo entrevistas con trabajadores inmigrantes algunos de los cuales estaban laborando en trabajos diurnos, hotel y restaurante, casero, y fábricas de ropa. Aquí hay algunas de las cosas que dijeron:

- **Nos sentimos vulnerables porque no tenemos documentos para trabajar legalmente así que de veras no tenemos el derecho de quejarnos de las condiciones peligrosas del trabajo.**

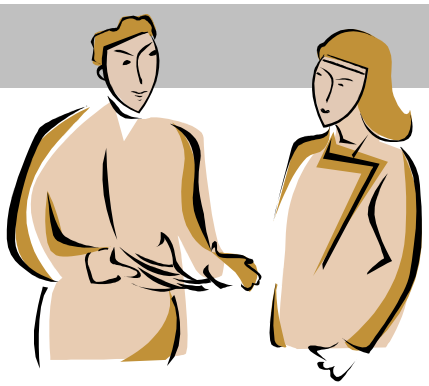
- **Cuando aprendamos a leer en inglés, por fin podremos leer los avisos de advertencia en los envases de químicos.**

- **Podríamos hacer nuestro trabajo con más seguridad si nos enseñaran como – si quiera una reunión breve de seguridad antes de empezar el trabajo y como hacerlo de manera segura ayudaria mucho.**

- **Sería bueno tener artículos educativos en nuestra lengua. Algunos de nosotros podemos leer en nuestro idioma.**

Source: Voces de Margen, Impresiones sobre la Seguridad e Higiene en el Trabajo de Trabjadores Inmigrantes. Programa de Seguridad e Higiene Laboral de la UCLA. www.losh.ucla.edu

Overcome fear - build trust



If you build trust, you can overcome many barriers. Get to know your workers!

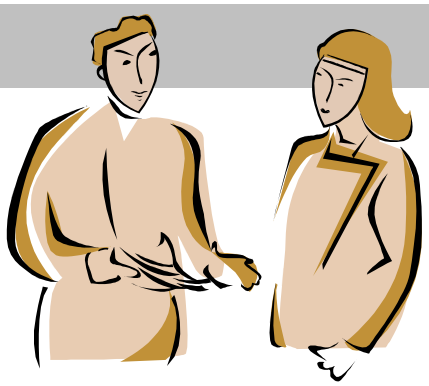
Have a talk about cultural attitudes.

Start with a question. When you ask someone something that only they know the answer, it makes feel like the expert; they feel valued.

Here's a few examples:

- ✓ **Which rights do workers have in your country?**
- ✓ **Are there safety committees in your country?**
- ✓ **Were safety inspections conducted?**
- ✓ **What did you do when you saw something dangerous?**
- ✓ **Who pays the medical costs in case of a serious injury in your country?**
- ✓ **Did you use personal protective equipment in your country?**
- ✓ **What kind of job training did you receive in your country?**

Venza el temor - establezca confianza



Si desarrolla la confianza, usted puede sobrepasar muchas barreras. ¡Llegue a conocer a sus trabajadores!

Sostenga una plática sobre las actitudes culturales

Empiece con una pregunta. Cuando le pregunta a alguien algo que solamente ellos saben la respuesta, los hace sentir como expertos; se sienten valorados.

He aquí algunos ejemplos:

- ✓ **¿Cuáles derechos tienen los trabajadores en su país?**
- ✓ **¿Hay comités de seguridad en su país?**
- ✓ **¿Se hacían inspecciones de seguridad?**
- ✓ **¿Qué hacía cuando veía algo peligroso?**
- ✓ **¿Quién paga los gastos médicos en casa de una lesión seria en su país?**
- ✓ **¿Usaba equipo protectivo individual en su país?**
- ✓ **¿Qué tipo de adiestramiento de trabajo se le daba en su país?**

Overcome fear - learn about your workers

RUSSIA

Population:
141,377,752 (July 2007 est.)

Languages:
Russian, many
minority languages

National holiday:
Russia Day, 12 June (1990)

VIETNAM

Population:
85,262,356 (July 2007 est.)

Language:
Vietnamese (official),
English (increasingly favored as a second language),
some French, Chinese, and Khmer

National holiday:
Independence Day, 2 September (1945)

MEXICO

Population:
108,700,891 (July 2007 est.)

Languages:
Spanish, various Mayan, Nahuatl,
and other regional indigenous languages

National holiday:
Independence Day, 16 September (1810)

Venza el temor - aprenda acerca de sus trabajadores

RUSIA

Población:
141,377,752 (Julio 2007 calculado)

Idioma:
Ruso, muchos idiomas minoritarios

Fiesta nacional:
Día de Rusia, 12 de Junio (1990)

VIETNAM

Población:
85,262,356 (Julio 2007 calculado)

Idioma:
Vietnamés (oficial), inglés (con más frecuencia es preferido como segundo idioma), algún francés, chino y khmer

Fiesta nacional:
Día de Independencia, 2 de septiembre (1945)

MÉXICO

Población:
108,700,891 (Julio 2007 calculado)

Idioma:
Español, varios idiomas maya, náhuatl, y otros idiomas indígenas regionales

Fiesta nacional:
Día de Independencia, 16 de septiembre (1810)

Overcome fear - learn about your workers

HISPANIC NAMES - Which is the last name?

PEDRO	MARTÍN	LÓPEZ	INFANTE
FIRST NAME	MIDDLE NAME	FATHER'S LAST NAME	MOTHER'S MAIDEN NAME

If you ask me my name and we have not met, my culture compels me to tell you my FULL name: Pedro Martín López Infante

Why?

After we've met, you may call me Mr. Lopez

If we're friends, call me Pedro.

Consider posting a large map on the wall and provide pins to identify places of origin. (Lots of fun!)

Venza el temor - aprenda acerca de sus trabajadores

NOMBRES HISPANOS - ¿Cual es el apellido?

PEDRO	MARTÍN	LÓPEZ	INFANTE
NOMBRE DE PILA	SEGUNDO NOMBRE	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO

Si me pregunta mi nombre y no nos conocemos, mi cultura me forza a decirle mi nombre COMPLETO: Pedro Martín López Infante

¿Porque?

Después de habernos conocido, me puede llamar Sr. López

Si somos amigos, me puede llamar Pedro.

Piense en emparedar un mapa grande y de alfileres para identificar lugares de origen. (¡Es muy divertido!)

Decision

Your are a loss-control consultant for a comany that has five employees - two Americans and three Hispanics. The workers don't speak each others' language.

The company is having injuries.

The company needs more workers but at this time can only afford to hire one more employee.

Which applicant would you recommend that they hire?

APPLICANT "A"	APPLICANT "B"
Speaks, reads, and writes only in English	Speaks, reads, and writes in English and Spanish
Knows only the North American culture	Knows the Hispanic and North American cultures
Knows a lot about job safety	Knows nothing about job safety

Decisión

Usted es un asesor en control de péridida para una compañía que tiene cinco empleados - dos americanos y tres hispanos. Los empleados del los unos no hablan el idioma de los otros.

La compañía esta teniendo lesiones.

La compañía necesita más empleados pero por el momento, solo puede costear un empleado más.

¿A cual solicitante recomendaría que contrataran?

SOLICITANTE "A"	SOLICITANTE "B"
Habla, lee, y escribe solo en inglés	Habla, lee, y escribe en inglés y español
Conoce la solo la cultura americana	Conoce las culturas Hispanas y americanas
Sabe mucho de seguridad laboral	No sabe sobre seguridad laboral

Effective training team

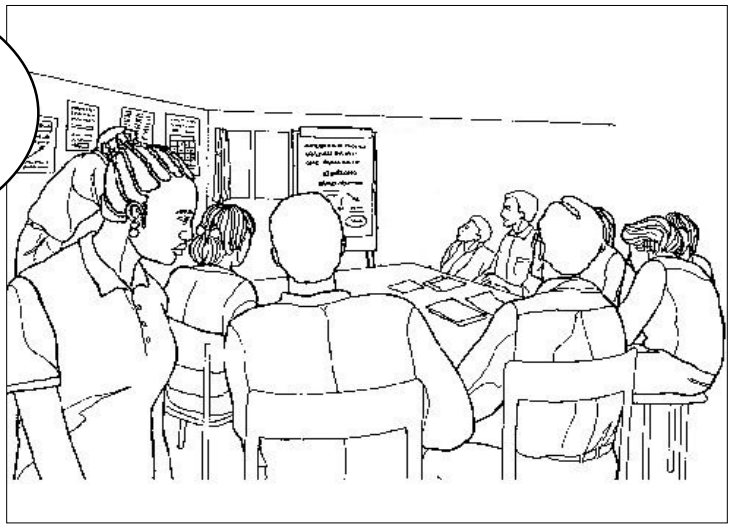
Training Team

Technical Leader – The person with the best skills and knowledge to get the job done correctly and safely.

Language Leader – The person with effective bilingual skills.

Social Leader – The person the group trusts the most.

Workers



Forme un equipo de adiestramiento efectivo

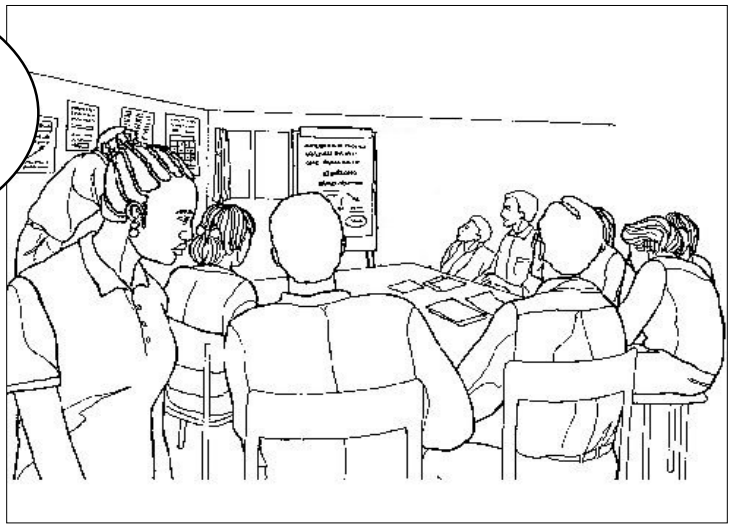
Equipo de Adiestramiento

Líder Técnico – La persona con la mejor habilidad y el mejor conocimeinto para llevar a cabo el trabajo en una manera correcta y segura.

Líder de Idioma – La persona con la habilidad bilingüe efectiva.

Líder Social – La persona en el cual el grupo confia.

Trabajadores

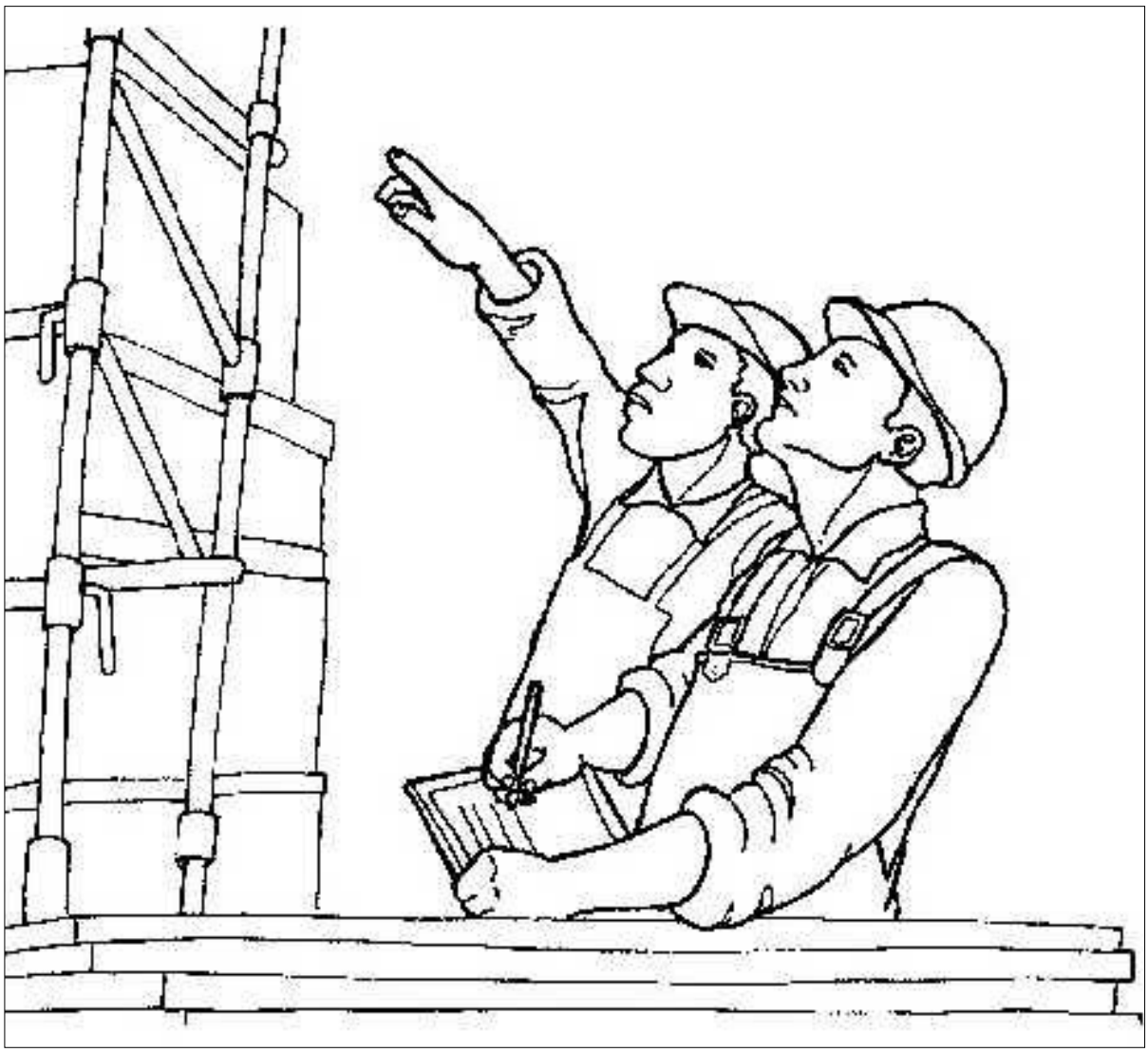


Conduct safety training

Train by speaking

Train by showing

Train by having workers repeat task

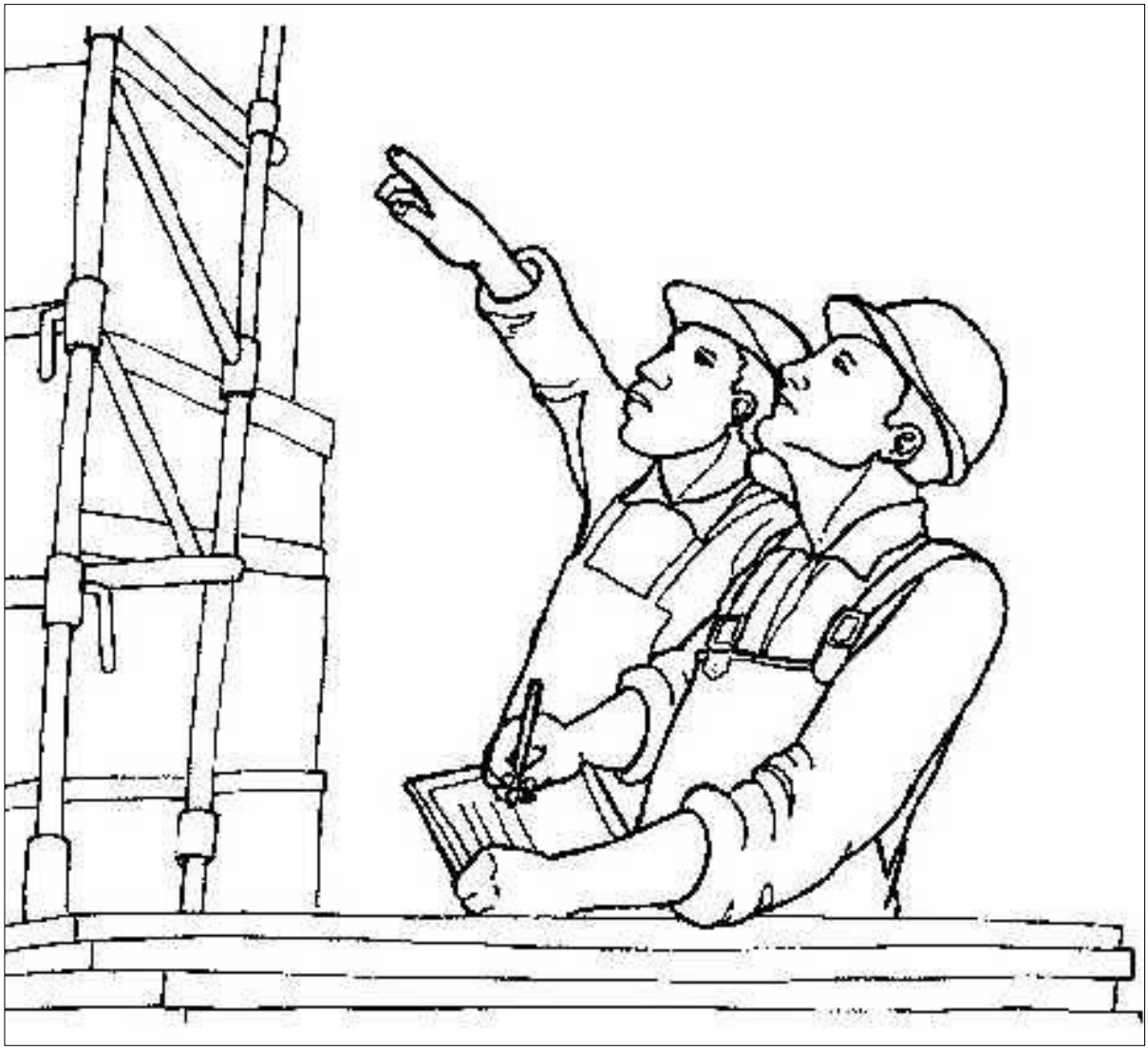


Lleve a cabo el adiestramiento

Adiestre hablando

Adiestre enseñando

Adiestre haciendo que los trabajadores repitan la tarea



Show

Show the task.

Include all steps including the safety steps.

Have workers repeat the task.

Observe the workers carefully.

Repeat this process until the worker does the task correctly.

Remember, it is the EMPLOYER'S responsibility to ensure that the worker can do the job correctly and safely!

Enseñe

Enseñe la tarea.

Incluya todos los pasos inclusive los pasos de seguridad.

Haga que los trabajadores repitan la tarea.

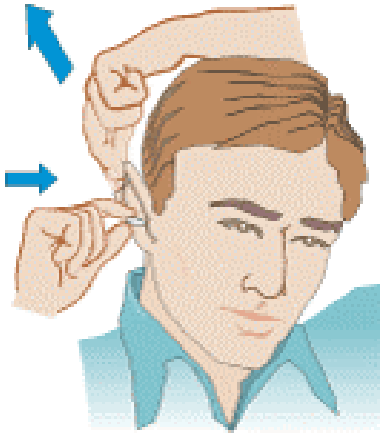
Observe con cuidado a los trabajadores.

Repita este proceso hasta que los trabajadores hagan la tarea correctamente.

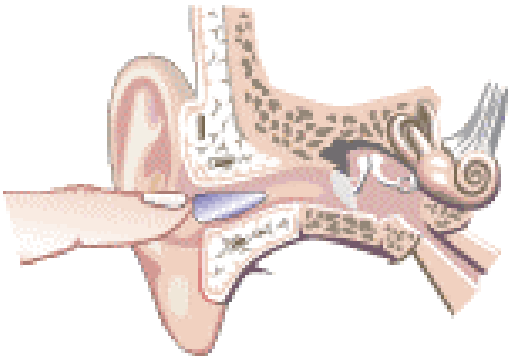
Recuerde, es la responsabilidad del PATRON asegurarse que el trabajador pueda hacer la tarea correctamente y de manera segura.

Have workers repeat task

Roll the earplug up into a small, thin "snake" with your fingers. You can use one or both hands.



Pull the top of your ear up and back with your opposite hand to straighten out your ear canal. The rolled-up earplug should slide right in.



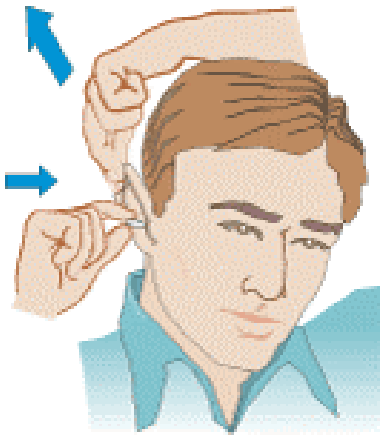
Hold the earplug in with your finger. Count to 20 or 30 out loud while waiting for the plug to expand and fill the ear canal. Your voice will sound muffled when the plug has made a good seal.

Check the fit when you're all done. Most of the foam of the earplug should be within the ear canal. Cup your hands tightly over your ears. If sounds are much more muffled, the earplug may not be sealing properly. Take the earplug out and try again.

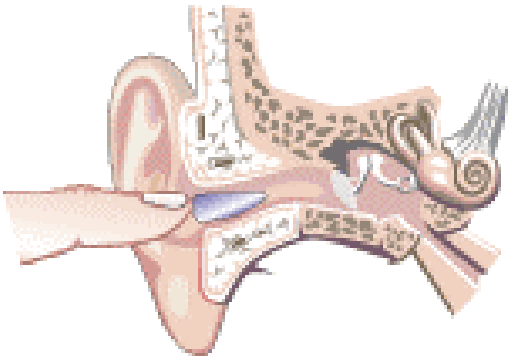
SOURCE: NIOSH Mining Safety and Health

Haga que los trabajadores repitan la tarea

Enrolle el tapón en una pequeña y delgada "lombriz" con los dedos. Puede usar una o ambas manos.



Jale la parte superior de su oreja hacia arriba y atrás con su mano opuesta para enderezar el canal de su oído. El tapón enrollado debería deslizarse fácilmente hacia adentro.



Mantenga metido el tapón con su dedo. Cuente a 20 ó 30 en voz alta mientras espera a que se expanda el tapón y llene el canal del oído. Su voz se oirá muflada cuando el tapón ha hecho buen sello.

Verifique el entalle cuando haya acabado. La mayoría de la espuma debería estar dentro de canal del oído. Con sus manos, tápese fuertemente sus oídos. Si los sonidos suenan mucho más moflados, puede que los tapones no están sellando correctamente. Sáqueselos y hágalo de nuevo.

FUENTE: NIOSH Segruidad e Higiene de Minas

Before training: The main points

- **The *language* barrier is overcome with effective translators and interpreters during the time it takes your workers to become English-proficient.**

- **There *literacy* barrier is overcome by matching the written material to your workers' education level.**

- **The *cultural* barrier is overcome by explaining what is your culture and what you expect from your workers.**

- **The *fear* barrier is overcome by empathy and trust.**

Antes de adiestrar: Los puntos principales

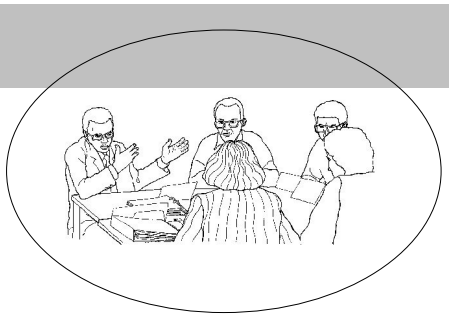
- **La barrera del *idioma* se vence con traductores e intérpretes efectivos durante el tiempo que toma que los trabajadores se capaciten en inglés.**

- **La barrera de *alfabetismo* se vence igualando los artículos educativos al nivel educativo de los trabajadores.**

- **La barrera *cultural* se vence explicando que es su cultura y que espera usted de sus trabajadores.**

- **La barrera del *temor* se vence con empatía y confianza.**

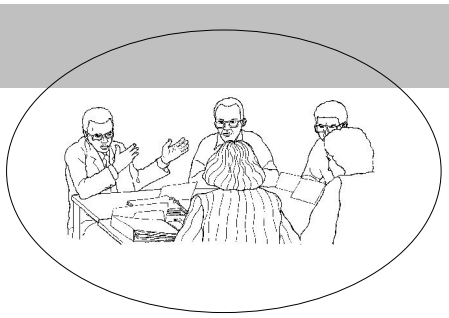
Discussion



Which are the hazards and the causes of this job?

- ❑ **LANGUAGE BARRIER**
- ❑ **LITERACY BARRIER**
- ❑ **CULTURE BARRIER**
- ❑ **FEAR**

Plática

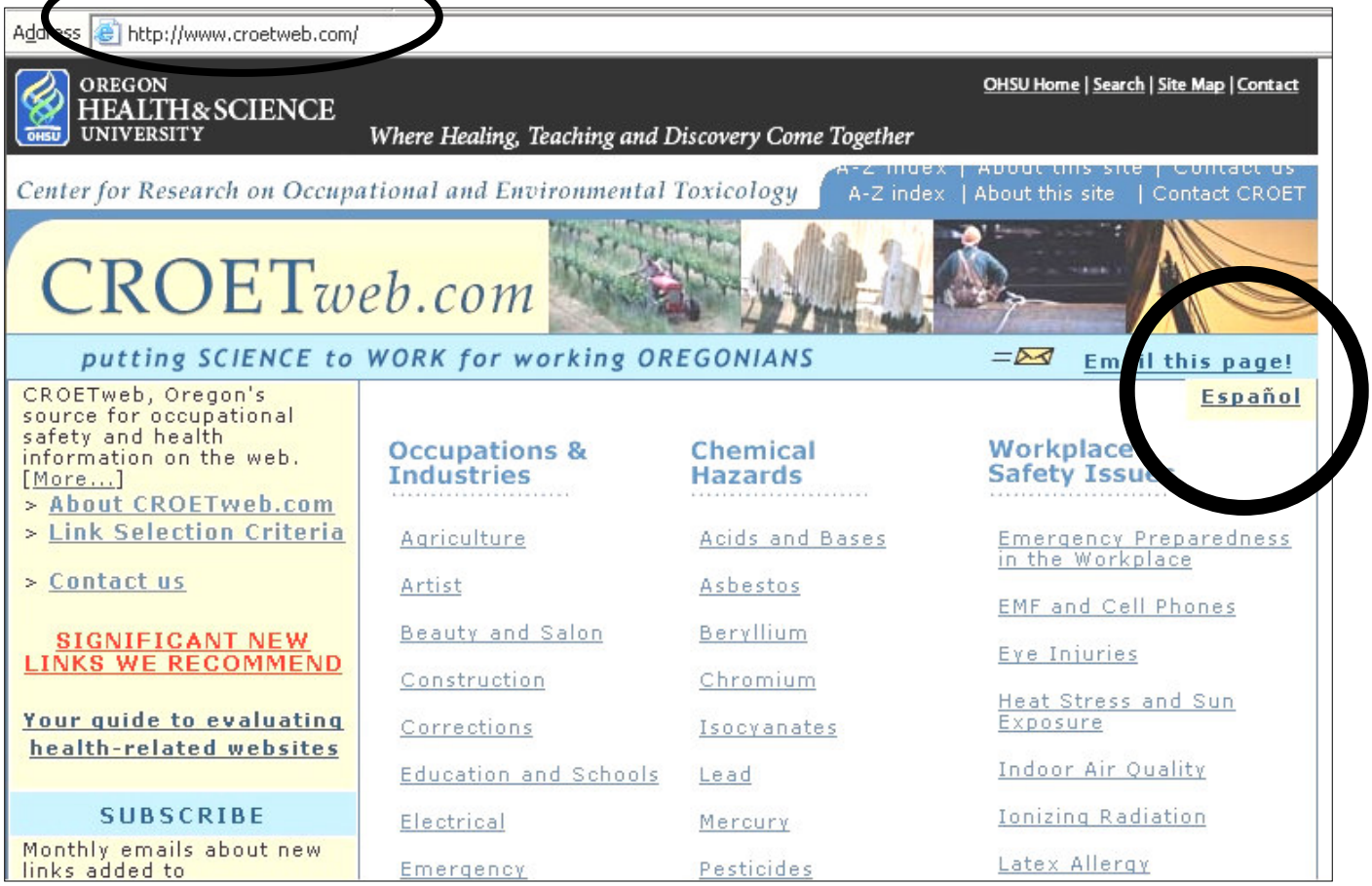


¿Cuales son los peligros y las causas de esta tarea?

- ❑ **BARRERA DE IDIOMA**
- ❑ **BARRERA DE ALFABETISMO**
- ❑ **BARRERA DE CULTURA**
- ❑ **TEMOR**

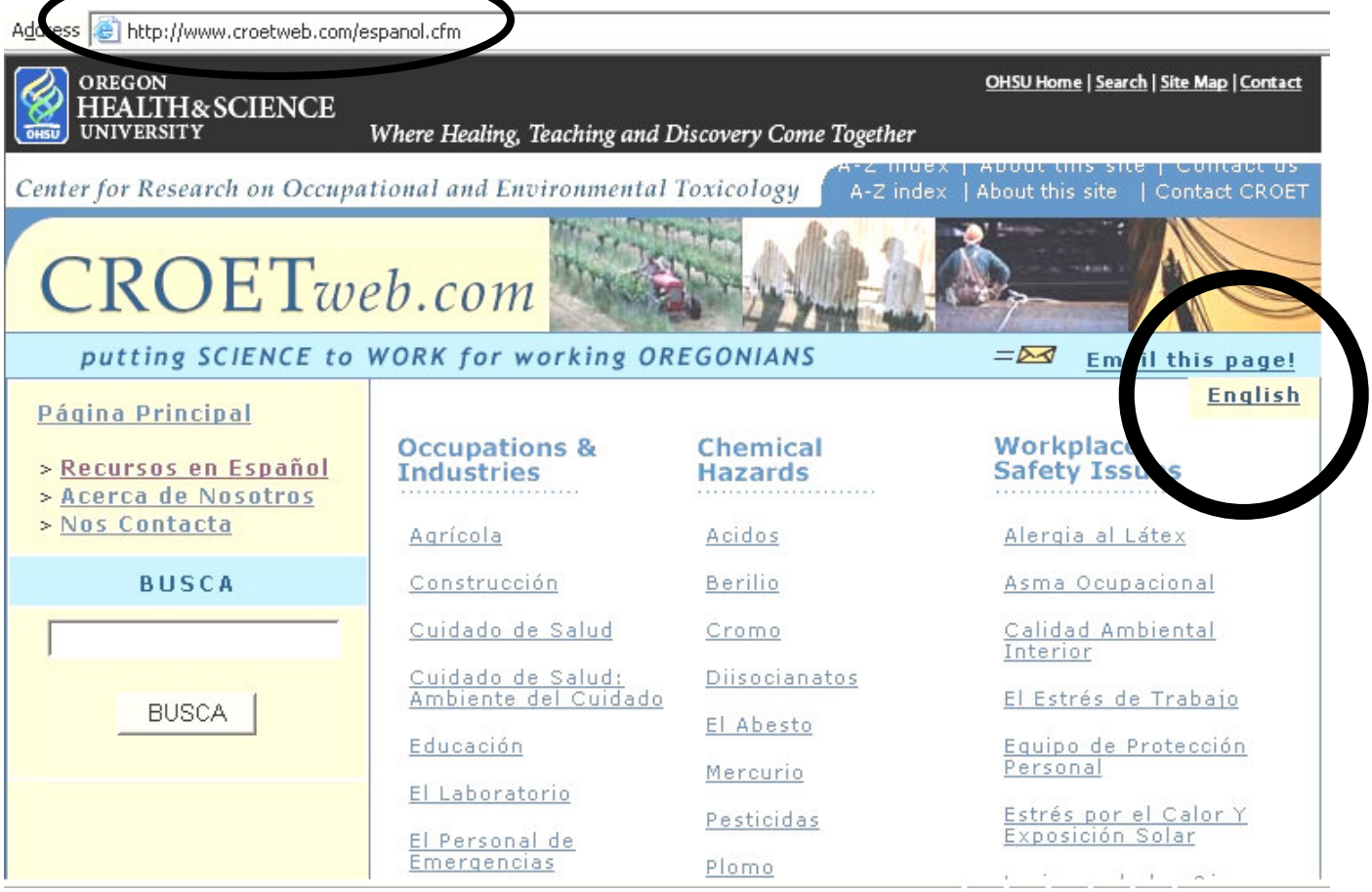
Resources

http://www.croetweb.com/



Recursos

http://www.croetweb.com/espanol.cfm



Notes: **Apuntes:**

Department of Consumer and Business Services
Oregon Occupational Safety and Health Division (OR-OSHA)
Public Education
Workshop Evaluation

Class Title: _____ **Date:** _____ **Instructor:** _____

How did you learn about this workshop? (Please check only ONE)

1. Brochure/Flyer _____ 2. Web site _____ 3. Consultant _____
4. TV/Radio _____ 5. Newspaper _____ 6. Association _____
7. Other _____

WE VALUE YOUR COMMENTS

	Agree	Disagree
1. I found the class materials easy to understand and useable	☐	☐
2. The information I learned today can help me reduce hazards and prevent work-related injuries and illnesses at my workplace	☐	☐

3. Please rate the usefulness of this class in helping you to understand your safety and health issues and possible solutions:

…Not Effective... … Effective...

1 2 3 4 5 6 7

4. Please rate the overall effectiveness of the instructor in providing quality training

…Not Effective... … Effective...

1 2 3 4 5 6 7

We value your comments. Please tell us how we can improve. ***Thanks !***

Class Content: _____

_____

Materials: _____

_____

Instructor: _____

_____

Facility: _____

_____

Other Subjects I'd like to see offered: _____

_____

Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios
División de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OR-OSHA)
Educación Pública
Avalúo del Taller

Título del taller: _____ **Fecha:** _____ **Instructor:** _____

¿Como se enteró de este taller? (Favor de marcar UNO)

1. Folleto/Flier _____ 2. Internet _____ 3. Asesor _____
4. TV/Radio _____ 5. Periódico _____ 6. Asociación _____
7. Otro _____

APRECIAMOS SUS COMENTARIOS

	Sí	No
1. La información del curso fue fácil de entender y útil	☐	☐
2. La información que aprendí hoy me ayudará a reducir peligros y prevenir lesiones y enfermedades en mi planta de trabajo.	☐	☐

3. Por favor valore la utilidad de este taller en ayudarlo (a) a entender sus problemas de seguridad y salud y posibles soluciones:

…No Efectivo... … Efectivo...

1 2 3 4 5 6 7

4. Por favor valore la efectividad del instructor en proporcionar adiestramiento de calidad

…No Efectivo... … Efectivo...

1 2 3 4 5 6 7

Valoramos sus comentarios. Por favor díganos como podemos mejorar. ¡*Gracias!*

Contendio del taller : _____

_____

Materiales: _____

_____

Instructor: _____

_____

Lugar: _____

_____

Otros temas que le gustaría que se ofrecieran: _____

_____

Department of Consumer & Business Services
Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios

Occupational Safety & Health Division
División de Seguridad e Higiene en el Trabajo
(OR-OSHA)

Certifies that
Certifica que

_____

Completed a 4-hour workshop in
Cursó un taller de adiestramiento de 4 horas en

Safety Training and your Multicultural Workforce
Capacitación de Seguridad y su Fuerza Laboral Multicultural

_____
Suzanne E. Kailey
Consultation and Outreach Manager
Oregon OSHA

_____
Date / Fecha

La Misión de OR-OSHA

Avanzar y mejorar la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores de Oregon.

Asesoría

- Ofrece asistencia gratuita en el local para ayudar a los patrones de Oregon identificar y corregir problemas de seguridad e higiene.

Vigilancia

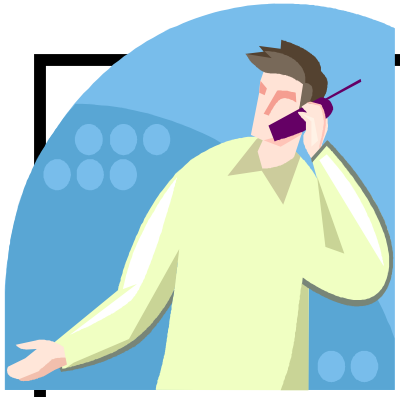
- Inspecciona lugares de trabajo para verificar el cuplimiento de las reglas, e investiga quejas y accidentes.

Reglas y Recusos Técnicos

- Desarrolla, interpreta, y proporciona consejos técnicos sobre las reglas de seguridad e higiene.
- Publica libretos, folletos, y demás productos para ayudar en la implementación de las reglas de seguridad e higiene.

Educación Pública y Conferencias

- Presenta talleres y conferencias a gerentes, supervisores, miembros de comités de seguridad, y a otros sobre los requizitos de seguridad e higiene en el trabajo.



¡LLAMENOS!

OFICINAS AUXILIARES

Portland	(503) 229-5910
Salem	(503) 378-3274
Eugene	(541) 686-7562
Medford	(541) 776-6030
Bend	(541) 388-6066
Pendleton	(541) 276-9175

Teléfono gratis en español: 1 (800) 843-8086 opción No. 3
Teléfono gratis en inglés: 1 (800) 922-2689
Sitio en la internet: www.orosha.org

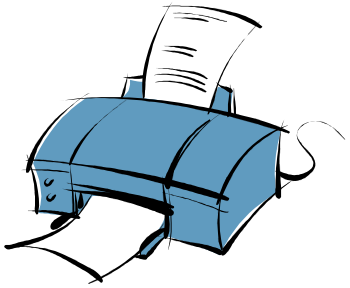
Notes: **Apuntes:**

PARA USAR ESTE INSTRUCTIVO:

English instructions: Inside front cover

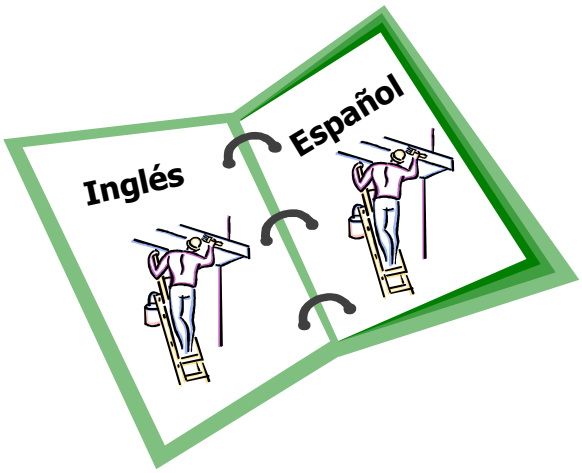
Este instructivo de la OR-OSHA esta diseñado para que personas de habla inglés y español lo puedan usar. Las páginas del lado izquierdo van en inglés, las páginas del lado derecho van en español.

PASO 1 Imprima todas las páginas del instructivo.

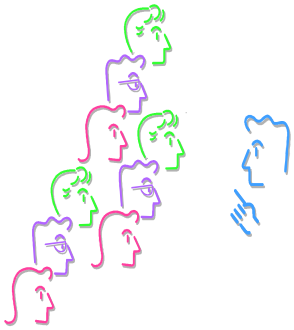


PASO 2 Fotocopie el instructivo entero copiando por los dos lados de cada página. Las páginas pares (2, 4, 6, etc.), deben estar en inglés. Las páginas nones (3, 5, 7, etc.), deben estar en español.

PASO 3 Engrape o encuaderne cada instructivo. Asegúrese que las páginas en inglés estén del lado izquierdo y las páginas en español del lado derecho.



PASO 4 Proporcione el adiestramiento.



PESO

Programa en Español de Seguridad e Higiene en el Trabajo de OR-OSHA
OR-OSHA Occupational Safety and Health Program in Spanish

TOPICS INCLUDE	TEMAS INCLUYEN
Accident Investigation	**Investigación de Accidentes**
Biological Hazards	**Riesgos Biológicos**
Safety Training & Your Multicultural Workforce	**Capacitación de Seguridad y su Fuerza Laboral Multicultural**
Excavations	**Excavaciones**
Fall Protection	**Protección Contra Caídas**
Hazard Communication	**Comunicación de Riesgo**
Hazard Identification	**Localización de Riesgos**
Hazardous Energy Control	**Control de Energía Peligrosa**
Industrial Vehicles	**Vehículos Industriales**
Machine Safeguarding	**Resguardos de Máquinas**
Manual Material Handling	**Manipulación Manual de Cargas**
Occupational Health	**Higiene Laboral**
Portable Ladders	**Escaleras Portátiles**
Safety Committees	**Comités de Seguridad**
Scaffolds	**Andamios**

ADA LA LLAVE AL ACCESO

ADA THE KEY TO ACCESSIBILITY

En cumplimiento con el *Acta de Americanos Incapacitados* (ADA), esta publicación esta disponible en formatos alternos comunicándose con la Sección de Relaciones Públicas de OR-OSHA, (503) 378-3272 (V/TTY).

In Compliance with the Americans with Disabilities Act (ADA), this publication is available in alternative formats by calling the OR-OSHA Public Relations Section, (503) 378-3272 (V/TTY).