

IP Health & Safety/Anti-Harassment policy (Política de Salud y seguridad/contra el acoso para el IP)

La Red de Atención Directa al Consumidor de Washington (CDWA) no tolera el acoso, la discriminación, la conducta abusiva o la violencia en el lugar de trabajo contra los proveedores individuales. Están prohibidas todas las formas de acoso, incluidas las palabras o acciones hacia una persona o hacia su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, edad, discapacidad, información genética, estado civil o cualquier otra característica protegida por la ley. Nuestra empresa está comprometida con un lugar de trabajo libre de cualquier tipo de acoso, discriminación, conducta abusiva y violencia en el lugar de trabajo.

Se espera que todos los empleados, clientes y representantes autorizados tomen las medidas adecuadas para evitar el acoso, la discriminación, las conductas abusivas y la violencia en el lugar de trabajo. Se espera que los empleados informen de los incidentes que presencien, de los que tengan conocimiento o que experimenten, lo más cerca posible de la fecha del incidente. La CDWA prohíbe las represalias contra cualquier persona que haga una denuncia de buena fe. Cualquier empleado, cliente o representante autorizado que se demuestre que ha incurrido en acoso, conducta abusiva o violencia en el lugar de trabajo estará sujeto a las medidas correctivas apropiadas, que pueden incluir la terminación.

PROPÓSITO

Todos los empleados, clientes y representantes autorizados están cubiertos por esta Política y se espera que la cumplan, así como que tomen las medidas adecuadas para garantizar que no se produzcan conductas prohibidas.

ALCANCE

Todos los empleados, clientes y representantes autorizados de la Red de Atención Directa al Consumidor de Washington.

DEFINICIONES

Línea directa de denuncia de lesiones y acoso, abuso y discriminación (HAD) de la CDWA
1 (877) 532-8542

Conducta abusiva/violencia en el lugar de trabajo

Las acciones de violencia incluyen, entre otras: acoso o abuso verbal o físico, intentos de intimidación, sabotaje, destrucción de la propiedad, gestos amenazadores, posesión de armas, acoso, coacción, empujones o forcejeos, bufonadas u otras acciones hostiles, agresivas, dañinas y destructivas.

Comportamiento desafiante

Un comportamiento desafiante no se considera acoso, discriminación o violencia en el lugar de trabajo si se trata de un comportamiento de un cliente causado específicamente por una discapacidad o relacionado con ella, lo cual el IP pueda considerar como ofensivo o que suponga un riesgo para la seguridad.

Acoso

Conducta física, visual o verbal desagradable que crea un ambiente hostil, ofensivo o intimidatorio que interfiere con el desempeño laboral. El acoso puede ser una conducta verbal (incluyendo calumnias, chistes, insultos, gestos o burlas), gráfica (incluyendo carteles, símbolos, caricaturas, dibujos, pantallas de computadora, correos electrónicos o publicaciones en redes sociales que sean ofensivos) o física (incluyendo amenazar físicamente a otro, bloquear el paso de alguien, etc.) que degrade o muestre hostilidad o aversión hacia una persona. Tales conductas violan esta política, aunque no sean ilegales.

Acoso sexual

Comportamiento sexual indeseado y ofensivo hacia una o más personas. El acoso sexual puede incluir todas las acciones anteriores, así como otras conductas desagradables, como insinuaciones sexuales desagradables o no buscadas, peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales, visuales o físicas de naturaleza sexual. Algunos ejemplos de acoso sexual son, entre otros:

- coqueteos, tocamientos, insinuaciones o proposiciones sexuales desagradables;
- abuso verbal de naturaleza sexual;
- comentarios gráficos o sugerentes sobre la vestimenta, el cuerpo o el sexo de una persona;
- palabras sexualmente degradantes para describir a una persona; o
- la exhibición de objetos o ilustraciones sexualmente sugerentes, incluidas fotografías de desnudos.

PROCEDIMIENTO

1. Educación y prevención

1.1. La CDWA proporciona educación y recursos a los clientes, IP y equipos sobre la prevención, intervención, denuncia e investigación del acoso, la discriminación, la conducta abusiva y la violencia en el lugar de trabajo.

1.1.1. La política está expuesta en lugares destacados dentro de las instalaciones de la CDWA;

1.1.2. la política se proporciona a todos los nuevos IP en el momento de su contratación y posteriormente cada año, y

1.1.3. la política está disponible en inglés y en los tres idiomas más hablados por los IP.

1.2. La CDWA mantiene un plan de prevención para:

1.2.1. prevenir y proteger a los empleados de conductas abusivas;

- 1.2.2. ayudar a los empleados en entornos con comportamientos desafiantes, y
- 1.2.3. trabajar para resolver los problemas que afectan a la prestación de servicios.
- 1.3. El plan de prevención es:
 - 1.3.1. desarrollado y supervisado por un comité de seguridad laboral.
 - 1.3.1.1. El comité de seguridad laboral está formado por personas elegidas por los empleados, seleccionadas por el empleador e incluye al menos un cliente y/o representante autorizado.
 - 1.3.2. Se revisa según sea necesario y al menos una vez cada tres años.
2. Denuncia
 - 2.1. Cualquier IP que crea de buena fe que su salud y/o seguridad está en peligro inminente en un lugar de trabajo asignado puede abandonar ese lugar inmediatamente y ponerse en contacto con la línea directa de denuncia de HAD de la CDWA. Si el IP cree que el cliente puede estar en peligro, el IP llamará al 9-1-1 o a otros servicios de emergencia.
 - 2.1.1. Este proceso no debe autorizar el abandono, tal y como se define en la RCW 74.34.020, a menos que el IP haya llamado a la línea directa de denuncia de lesiones y HAD y tenga un temor razonable de sufrir un daño físico inminente.
 - 2.2. Cualquier empleado que reciba una denuncia o crea que alguien ha infringido esta política debe poner el asunto rápidamente en conocimiento de un representante de la CDWA (gerente o superior). Las denuncias se pueden hacer verbalmente o por escrito y de forma anónima si el empleado lo desea.
 - 2.3. Si un supervisor o un miembro de la dirección se entera de la preocupación de un empleado por una conducta que viole esta política, ya sea en una queja formal o de manera informal, debe informar inmediatamente de las cuestiones planteadas a su supervisor directo, a otro gerente o al representante de RRHH.
3. Investigación
 - 3.1. El representante de la CDWA (gerente o superior) iniciará una investigación exhaustiva e imparcial de los hechos y circunstancias que rodean cualquier reclamación en un plazo de 3 días hábiles.
 - 3.2. Durante la investigación, el representante de la CDWA generalmente:
 - 3.2.1. entrevistará al denunciante, al objetivo (si no es el denunciante), a los testigos, al presunto agresor y a cualquier otra persona pertinente;
 - 3.2.2. recogerá las declaraciones escritas y firmadas y los documentos pertinentes, según proceda;
 - 3.2.3. documentará los pasos dados y el resultado de la investigación, y
 - 3.2.4. comunicará la determinación de la investigación a las partes apropiadas que pueden incluir, entre otras:
 - 3.2.4.1. el cliente;

- 3.2.4.2. el representante autorizado;
 - 3.2.4.3. el proveedor individual, y/o
 - 3.2.4.4. el gestor de casos.
- 3.3. Una vez completada la investigación se adoptarán medidas correctivas inmediatas y proporcionadas.
- 3.3.1. Para los empleados de la CDWA estas incluirán medidas correctivas al nivel apropiado. Estas acciones pueden incluir, entre otras:
 - 3.3.1.1. capacitación del empleado sobre la prevención de acciones prohibidas;
 - 3.3.1.2. asesoramiento sobre habilidades;
 - 3.3.1.3. planes de medidas correctivas, y/o
 - 3.3.1.4. destitución del empleado.
 - 3.3.2. Si un cliente, representante autorizado, o miembros del grupo familiar del cliente o visitantes se involucran en un comportamiento prohibido, la CDWA tomará las medidas correctivas apropiadas que pueden incluir, entre otras:
 - 3.3.2.1. capacitación del cliente en la prevención de acciones prohibidas;
 - 3.3.2.2. apoyo de intervención con el gestor de casos;
 - 3.3.2.3. divulgación de información como enfermedades, comportamientos, historial de acoso, discriminación, abuso o violencia (a menos que lo prohíba la ley) a IP posteriores, y/o
 - 3.3.2.4. terminación de los servicios del programa Empleador Dirigido por el Consumidor (CDE).
- 3.4. La CDWA trabajará con los IP que sean víctimas de acoso, conducta abusiva, violencia en el lugar de trabajo y comportamiento desafiante mediante:
- 3.4.1. remisión de los IP a los recursos comunitarios apropiados;
 - 3.4.2. ayuda al IP en la reasignación a otro cliente (si procede);
 - 3.4.3. cooperación con las autoridades de orden público, y
 - 3.4.4. provisión de un proceso de informe para los IP afectados tras un acto violento.
- 3.5. Si un empleado no está satisfecho con la resolución de su queja, tiene derecho a presentar una ante el organismo gubernamental apropiado.
- 3.6. La CDWA trabajará con los gestores de casos durante toda la investigación para mantener el servicio cuando:
- 3.6.1. la denuncia esté relacionada con comportamientos desafiantes del cliente;
 - 3.6.2. el cliente corre el riesgo de no disponer de un IP que le preste servicios, y/o
 - 3.6.3. el cliente corra el riesgo de que se terminen los servicios del CDE.

4. Los registros de los incidentes denunciados se conservarán durante al menos cinco (5) años y se pondrán a disposición del Departamento de Servicios Sociales y Sanitarios de Washington (DSHS) o sus agentes, previa solicitud, para su inspección.
5. De acuerdo con la política de no represalias/denuncia de CDCN, ningún empleado estará sujeto a, y la CDWA prohíbe, cualquier forma de medida correctiva o represalia por denunciar violaciones percibidas de esta política, perseguir cualquier reclamación de este tipo, o cooperar de cualquier manera en la investigación de tales reclamaciones. Si un empleado cree que alguien ha violado la política de no represalias, debe poner el asunto en conocimiento inmediato del director de Recursos Humanos o del responsable de Cumplimiento.

Prevenir el acoso y crear un lugar de trabajo civilizado y respetuoso es responsabilidad de todos. La pronta denuncia del acoso observado o experimentado nos permite actuar con rapidez para remediar los problemas a medida que surgen.

CONTROL INTERNO

Se espera que todos los empleados cumplan esta Política. Los directores de Recursos Humanos y regionales son responsables del cumplimiento general de esta Política. El Comité de Seguridad Laboral es responsable de la revisión y las denuncias requeridas sobre la frecuencia, las causas y las consecuencias de la discriminación y las conductas abusivas denunciadas. La supervisión del cumplimiento de esta política será responsabilidad del director de Gestión de la Calidad de WA a través de ciclos de revisión regulares descritos en el Plan de Gestión de la Calidad de la CDWA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Materiales relevantes:	Convenio colectivo del SEIU Manual de co-empleo del cliente IP Employment Handbook (Manual de trabajo del IP)
Regulaciones relevantes:	SB 6205 RCW 49.95
Grupo(s) de Políticas:	Recursos Humanos Operaciones
Experto en la materia:	Director de Recursos Humanos y regional
Estados donde aplica:	Washington
Entidades a las que aplica:	Red de Atención Directa al Consumidor de Washington
Ciclo de revisión de la Política:	Cada dos años
Fecha de aprobación:	5/16/2023
Historial de la Política:	El 17 de marzo de 2021, esta Política fue aprobada por el DSHS de WA. El 16 de mayo del 2023 se actualizó esta Política para ponerla al día con los procesos actuales.