

សុវត្ថិភាព/ការប្រឆាំងការបៀតបៀន និងសុខភាពរបស់ IP

Consumer Direct Care Network of Washington (CDWA) មិនអត់ឱនចំពោះការបៀតបៀន ការរើសអើង ការប្រព្រឹត្តបំពាន ឬអំពើហិង្សានៅកន្លែងធ្វើការទៅលើអ្នកផ្តល់សេវាលក្ខណៈ បុគ្គលឡើយ។ រាល់ទម្រង់នៃការបៀតបៀន រួមទាំងពាក្យសម្តី ឬសកម្មភាពណាមួយចំពោះបុគ្គល ឬពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ សាសនា ភេទ ទំនោរផ្លូវភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ដើមកំណើត អាយុ ពិការភាព ព័ត៌មានហ្វែន ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬលក្ខណៈផ្សេងទៀតដែលត្រូវបានការពារ ដោយច្បាប់ ត្រូវបានហាមឃាត់។ ក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើឱ្យកន្លែងធ្វើការមិនមាន ការ បៀតបៀន ការរើសអើង ការប្រព្រឹត្តបំពាន និងអំពើហិង្សាណាមួយនៅកន្លែងធ្វើការឡើយ។

និយោជិត អតិថិជន និងអ្នកតំណាងដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតទាំងអស់គ្រប់គ្រងវិធានការ សមស្រប ដើម្បីបង្ការការបៀតបៀន ការរើសអើង ការប្រព្រឹត្តបំពាន និងអំពើហិង្សានៅកន្លែង ធ្វើការ។ និយោជិតគ្រប់គ្រងការណ៍ពិហេតុការណ៍ដែលពួកគាត់បានដឹងព្រមទាំងមានគេប្រាប់ឱ្យដឹង ឬជួបប្រទះ ឱ្យបានកៀកនឹងកាលបរិច្ឆេទកើតហេតុការណ៍តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ CDWA ហាមឃាត់ការសងសឹកទៅលើបុគ្គលណាដែលធ្វើការរាយការណ៍ដោយស្មោះត្រង់។ និយោជិត អតិថិ ជន ឬតំណាងដែលមានការអនុញ្ញាតណាមួយដែលត្រូវ បានរកឃើញថាបានចូលរួមក្នុងការ បៀតបៀន ការប្រព្រឹត្តបំពាន ឬអំពើហិង្សានៅកន្លែង ធ្វើការ នឹងត្រូវទទួលរងចំណាត់ការ សកម្មភាពកែតម្រូវសមស្រប ដែលអាចឈានរហូតដល់ បញ្ចប់ការងារផងដែរ។

គោលបំណង

និយោជិត អតិថិជន និងអ្នកតំណាងដែលមានការអនុញ្ញាតទាំងអស់ត្រូវបានធានារ៉ាប់រង និង ត្រូវបានគោរពតាមគោលការណ៍នេះ និងចាត់វិធានការសមស្របដើម្បី ធានាថា ការប្រព្រឹត្តដែលត្រូវបានហាមឃាត់មិនកើតឡើង។

វិសាលភាព

បុគ្គលិក អតិថិជន និងអ្នកតំណាងដែលមានការអនុញ្ញាត Consumer Direct Care Network Washington ទាំងអស់។

និយមន័យ

ខ្សែទូរសព្ទប្រចាំក្នុងការរាយការណ៍ HAD និង ការរងរបួសរបស់ CDWA
1 (877) 532-8542

ការប្រព្រឹត្តបំពាន/អំពើហិង្សានៅកន្លែងធ្វើការ
សកម្មភាពនៃអំពើហិង្សារួមមានជាអាទិ៍៖ ការបៀតបៀនដោយពាក្យសម្តី ឬផ្លូវកាយ ឬការ រំលោភបំពាន ការប៉ុនប៉ងគំរាមកំហែង ការបំផ្លិចបំផ្លាញ ការធ្វើឱ្យខូចទ្រព្យសម្បត្តិ កាយវិការ គំរាមកំហែង ការកាន់កាប់អាវុធ ការតាមដាន ការបង្ខិតបង្ខំ ការរុញ ឬប្រាន សកម្មភាពមិន មានសុវត្ថិភាព ឬអវិភាពផ្សេងទៀត ការឈ្លានពាន សកម្មភាពដែលបង្កគ្រោះ ថ្នាក់ និងបំផ្លិច បំផ្លាញ។

ឥរិយាបថដែលពិបាកដោះស្រាយ

ឥរិយាបថដែលពិបាកដោះស្រាយមិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបៀតបៀន ការរើសអើង ឬ អំពើហិង្សានៅកន្លែងធ្វើការទេ ប្រសិនបើវាមានន័យថាឥរិយាបថរបស់អតិថិជនដែលត្រូវបានបង្កឡើងជាពិសេសដោយ ឬទាក់ទងទៅនឹងពិការភាពដែលអាចត្រូវបានជួបប្រទះដោយ IP ជាការប្រមាថ ឬបង្ហាញពីហានិភ័យសុវត្ថិភាព។

ការបៀតបៀន

ការប្រព្រឹត្តិដោយពាក្យសម្តី ក្រសែភ្នែក ឬកាយវិការមិនគួរគប្បី ដោយបង្កើតជាបរិយាកាស បំភិតបំភ័យ ប្រមាថមើលងាយ ឬរំលោភបំពានដែលរំខានដល់ការបំពេញការងារ។ ការបៀតបៀនអាចជាពាក្យសំដី (រាប់បញ្ចូលទាំងពាក្យដេរ លេងសើច ដេរប្រមាថ កាយវិការ ឬការលេងសើច) រូបភាពក្រាហ្វិក (រួមទាំងផ្ទាំងរូបភាពប្រមាថ និងមិត្តសញ្ញា រូបថត គំនូរ ការបង្ហាញលើអេក្រង់កុំព្យូទ័រ អ៊ីមែល ឬការបង្ហាញលើប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម) ឬការប្រព្រឹត្តិ លើរាងកាយ (រួមទាំងការគំរាមកំហែងខាងរាងកាយលើអ្នកផ្សេងទៀត ការរារាំងផ្លូវរបស់នរណា ម្នាក់ៗល។) ដែលបង្កប់ ឬបង្ហាញពីអវិភាព ឬការមិនពេញចិត្តចំពោះបុគ្គល។ ទង្វើបែបនេះ បំពានលើគោលការណ៍នេះ ទោះបីជាវាមិនខុសច្បាប់ក៏ដោយ។

ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ

អាកប្បកិរិយាផ្លូវភេទដែលមិនចង់បាន និងមានលក្ខណៈមើលងាយចំពោះបុគ្គល។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទអាចរួមបញ្ចូលសកម្មភាពខាងលើទាំងអស់ ក៏ដូចជាការប្រព្រឹត្តិមិនគប្បីផ្សេងទៀត ដូចជាការលួកលាន់ផ្លូវភេទដែលមិនទទួលបានការស្វាគមន៍ ឬមិនបានស្នើសុំ ការស្នើសុំការអនុគ្រោះផ្លូវភេទ និងការប្រព្រឹត្តិដោយពាក្យសម្តី ដោយក្រសែភ្នែក ផ្លូវកាយផ្សេងទៀតដែលមានលក្ខណៈផ្លូវភេទ។ ឧទាហរណ៍នៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទរួមមានជាអាទិ៍៖

- ការចែចង់ខាងផ្លូវភេទ ការស្នូបអង្កែល ការលួកលាន់ឬការស្នើសុំដែលមិនទទួលបានការស្វាគមន៍
- ការរំលោភបំពានដោយពាក្យសំដីដែលមានលក្ខណៈផ្លូវភេទ
- រូបក្រាហ្វិក ឬមតិសំណើអំពីសម្លៀកបំពាក់ រាងកាយ ឬភេទរបស់បុគ្គល
- ពាក្យបន្ទោកខាងផ្លូវភេទ ដើម្បីពណ៌នាបុគ្គល ឬ
- ការបង្ហាញរូបភាព ឬរូបភាពដែលបង្ហាញពីការរួមភេទ រួមទាំងរូបថតអាក្រាតកាយ។

នីតិវិធី

1. ការអប់រំ និងការបង្ការ

1.1. CDWA ផ្តល់ការអប់រំ និងធនធានដល់អតិថិជន, IP និងក្រុមការងារលើការបង្ការអន្តរាគមន៍ ការរាយការណ៍ និងការស៊ើបអង្កេតលើការបៀតបៀន ការរើសអើង ការប្រព្រឹត្តិបំពាន និងអំពើហិង្សានៅកន្លែងធ្វើការ។

- 1.1.1. គោលការណ៍ត្រូវបានបិទប្រកាសនៅទីតាំងងាយមើលឃើញនៅក្នុងបរិវេណ CDWA
- 1.1.2. គោលការណ៍ត្រូវបានផ្តល់ជូន IP ថ្មីទាំងអស់នៅពេលចូលបម្រើការងារ និងជារៀងរាល់ឆ្នាំបន្ទាប់ពីនោះ និង
- 1.1.3. គោលការណ៍នេះមានផ្តល់ជូនជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាកំពូលទាំងបីដែលនិយាយដោយ IP។

1.2. CDWA រក្សាផែនការបង្ការដើម្បី៖

- 1.2.1. បង្ការ និងការពារនិយោជិតពីការប្រព្រឹត្តិបំពាន

- 1.2.2. ជួយបុគ្គលិកនៅក្នុងបរិយាកាសដែលមានឥរិយាបថដែលពិបាកដោះស្រាយ និង
- 1.2.3. ខិតខំដោះស្រាយបញ្ហាដែលប៉ះពាល់ដល់ការផ្តល់សេវា។
- 1.3. ផែនការបង្ការ៖
 - 1.3.1. ត្រូវបានបង្កើត និងត្រួតពិនិត្យដោយគណៈកម្មាធិការសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។
 - 1.3.1.1. គណៈកម្មាធិការសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការមានបុគ្គលដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយនិយោជិត ជ្រើសរើសដោយនិយោជក និងរួមបញ្ចូល យ៉ាងហោចណាស់អតិថិជន និង/ឬអ្នកតំណាងដែលមានការអនុញ្ញាត ម្នាក់។
 - 1.3.2. ត្រូវបានពិនិត្យមើលតាមការចាំបាច់ និងយ៉ាងហោចណាស់ម្តងរៀងរាល់បីឆ្នាំម្តង។
- 2. ការរាយការណ៍
 - 2.1. IP ណាក់ដោយដែលជឿជាក់ដោយស្មោះត្រង់ថាសុខភាព និង/ឬសុវត្ថិភាពរបស់គាត់ស្ថិតក្នុងគ្រោះថ្នាក់ជាយថាហេតុនៅទីតាំងការងារដែលបានកំណត់ អាចចាកចេញ ពីទីតាំងនោះភ្លាមៗ ហើយទាក់ទងទៅខ្សែទូរសព្ទរាយការណ៍ប្រចាំការរបស់ HAD និងការរងរបួសរបស់ CDWA។ ប្រសិនបើ IP ជឿជាក់ថាអតិថិជនអាចស្ថិតក្នុងស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ នោះ IP នឹង ហៅទៅលេខ 9-1-1 ឬសេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ផ្សេងទៀត។
 - 2.1.1. ដំណើរការនេះមិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យបោះបង់ចោលដូចដែលបានកំណត់ដោយ RCW 74.34.020 ទេ ប្រសិនបើ IP មិនបានហៅទូរសព្ទទៅខ្សែទូរសព្ទរាយការណ៍ប្រចាំការរបស់ HAD និងការរងរបួស ហើយមានការភ័យខ្លាចសមហេតុផលអំពីការរង គ្រោះលើរាងកាយដែលនឹងកើតមាន។
 - 2.2. និយោជិតណាដែលទទួលបានរបាយការណ៍ ឬជឿថាមាននរណាម្នាក់បានបំពានគោលការណ៍នេះ គួរតែប្រញាប់បញ្ជូនបញ្ហានេះទៅឱ្យអ្នកតំណាង CDWA (អ្នកគ្រប់គ្រង ឬថ្នាក់លើពីនេះ)។ របាយការណ៍អាចធ្វើឡើងដោយពាក្យសម្តី ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចធ្វើឡើងដោយអនាមិក ប្រសិនបើនិយោជិតចង់បាន។
 - 2.3. ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រង ឬសមាជិកនៃគណៈគ្រប់គ្រងដឹងពីការព្រួយបារម្ភរបស់និយោជិតអំពីការប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងគោលការណ៍នេះ មិនថានៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការទេ ពួកគាត់ត្រូវតែរាយការណ៍ភ្លាមៗអំពីបញ្ហាដែលបានលើកឡើងទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀត ឬអ្នកតំណាងធនធានមនុស្ស។
- 3. ការស៊ើបអង្កេត
 - 3.1. តំណាង CDWA (អ្នកគ្រប់គ្រង ឬថ្នាក់លើពីនេះ) នឹងចាប់ផ្តើមការស៊ើបអង្កេតហ្មត់ចត់ និងមិនលម្អៀងលើការពិត និងកាលៈទេសៈជុំវិញការអះអាងណាមួយ ក្នុងរយៈពេល 3 ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ។
 - 3.2. ក្នុងអំឡុងពេលស៊ើបអង្កេត ជាទូទៅតំណាង CDWA នឹង៖
 - 3.2.1. សម្ភាសដើមបណ្តឹង គោលដៅ (ប្រសិនបើមិនមែនជាដើមបណ្តឹង) សាក្សី ជនល្មើសដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់ និងបុគ្គលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត
 - 3.2.2. ប្រមូលអំណះអំណាងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះហត្ថលេខា និងឯកសារពាក់ព័ន្ធតាមការសម្រប
 - 3.2.3. ជំហានចុងក្រុងឯកសារដែលបានធ្វើឡើង និងលទ្ធផលនៃការស៊ើបអង្កេត និង

- 3.2.4. ប្រាប់អំពីការប្តេជ្ញាចិត្តនៃការស៊ើបអង្កេតទៅភាគីសមស្របដែលអាចរួមមានជាអាទិ៍៖
 - 3.2.4.1. អតិថិជន
 - 3.2.4.2. តំណាងដែលមានសិទ្ធិអនុញ្ញាត
 - 3.2.4.3. អ្នកផ្តល់សេវាកម្មបុគ្គល និង/ឬ
 - 3.2.4.4. អ្នកគ្រប់គ្រងករណី។
- 3.3. នៅពេលបញ្ចប់ការស៊ើបអង្កេត វិធានការកែតម្រូវភ្លាមៗ និងមានសមាមាត្រនឹងត្រូវធ្វើឡើង។
 - 3.3.1. សម្រាប់និយោជិតនៃ CDWA វិធានការទាំងនេះនឹងរួមបញ្ចូលវិធានការកែតម្រូវក្នុងកម្រិតសមស្រប។ សកម្មភាពទាំងនេះអាចរួមមានជាអាទិ៍៖
 - 3.3.1.1. ការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតលើការទប់ស្កាត់សកម្មភាពហាមឃាត់
 - 3.3.1.2. ការប្រឹក្សាជំនាញ
 - 3.3.1.3. ផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ និង/ឬ
 - 3.3.1.4. ការបញ្ឈប់បុគ្គលិក។
 - 3.3.2. ប្រសិនបើអតិថិជន តំណាងដែលមានសិទ្ធិអនុញ្ញាត ឬសមាជិកគ្រួសារអតិថិជន ឬភ្ញៀវចូលរួមក្នុងអាកប្បកិរិយាហាមឃាត់ CDWA នឹងចាត់វិធានការកែតម្រូវសមស្របដែលអាចរួមមានជាអាទិ៍ដូចជា៖
 - 3.3.2.1. ការបណ្តុះបណ្តាលអតិថិជនឡើងវិញលើការបង្ការសកម្មភាពហាមឃាត់
 - 3.3.2.2. ជំនួយអន្តរាគមន៍ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងករណី
 - 3.3.2.3. ការបង្ហាញព័ត៌មានដូចជាជំងឺ ឥរិយាបថ ប្រវត្តិនៃការបៀតបៀន ការរើសអើង ការរំលោភបំពាន ឬអំពើហិង្សា (ប្រសិនបើមិនមានការ ហាមឃាត់ដោយច្បាប់) ទៅកាន់ IP ជាបន្តបន្ទាប់ និង/ឬ
 - 3.3.2.4. ការបញ្ឈប់សេវាកម្ម CDE។
- 3.4. CDWA នឹងធ្វើការជាមួយ IP ដែលជាជនរងគ្រោះពីការបៀតបៀន ការប្រព្រឹត្តបំពានអំពើហិង្សានៅកន្លែងធ្វើការ និងឥរិយាបថដែលពិបាកដោះស្រាយដោយ៖
 - 3.4.1. បញ្ជូន IP ទៅនឹងធនធានសហគមន៍សមស្រប
 - 3.4.2. ជួយ IP ក្នុងដំណើរការចាត់តាំងឡើងវិញទៅអតិថិជនផ្សេងទៀត (ប្រសិនបើអនុវត្តបាន)
 - 3.4.3. សហការជាមួយអាជ្ញាធរអនុវត្តច្បាប់ និង
 - 3.4.4. ផ្តល់ដំណើរការសាកសួរព័ត៌មានសម្រាប់ IP ដែលរងផលប៉ះពាល់បន្ទាប់ពីមានអំពើហិង្សា។
- 3.5. ប្រសិនបើនិយោជិតមិនពេញចិត្តនឹងដំណោះស្រាយនៃពាក្យបណ្តឹងរបស់គាត់ គាត់មានសិទ្ធិដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដែលសមស្រប។
- 3.6. CDWA នឹងធ្វើការជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងករណីពេញមួយដំណើរការស៊ើបអង្កេត ដើម្បីរក្សាការផ្តល់សេវានៅពេលដែល៖
 - 3.6.1. ការចោទប្រកាន់នេះទាក់ទងនឹងឥរិយាបថដែលពិបាកដោះស្រាយដោយអតិថិជន

- 3.6.2. អភិវឌ្ឍន៍មានហានិភ័យក្នុងការមិនមាន IP ដែលអាចផ្តល់សេវា និង/ឬ
- 3.6.3. អភិវឌ្ឍន៍មានហានិភ័យក្នុងការបញ្ចប់សេវាកម្ម CDE។
- 4. កំណត់ត្រានៃឧប្បត្តិហេតុដែលបានរាយការណ៍នឹងត្រូវបានបន្តរក្សាទុកយ៉ាងតិចប្រាំ (5) ឆ្នាំ ហើយនឹងត្រូវបានផ្តល់ជូនសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យទៅ DSHS ឬភ្នាក់ងាររបស់វាតាមការស្នើសុំ។
- 5. តាមគោលការណ៍មិនសងសឹក/អ្នកបង្កើតព័ត៌មានរបស់ CDCN គ្មាននិយោជិតណាម្នាក់នឹងត្រូវទទួលបាន ហើយ CDWA ហាមឃាត់ រាល់ទម្រង់សកម្មភាព កែតម្រូវ ឬការសងសឹកចំពោះការរាយការណ៍អំពីការរំលោភលើគោលការណ៍នេះ ដែលបន្តការ ទាមទារបែបនេះ ឬសហការក្នុងមធ្យោបាយណាមួយក្នុងការស៊ើបអង្កេតលើករណីទាមទារនេះ។ ប្រសិនបើនិយោជិតជឿថាមាននរណាម្នាក់បានបំពានគោលការណ៍មិនសងសឹក និយោជិតគួរតែបញ្ជូនបញ្ហានេះ ទៅកាន់ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ឬមន្ត្រីអនុលោមភាពជាបន្ទាន់។

ការរាប់ស្ថាភ័យការបៀតបៀន និងការបង្កើតកន្លែងធ្វើការប្រកបដោយការគួរសម និងការគោរពគឺជាទំនួលខុសត្រូវរបស់មនុស្សគ្រប់រូប។ ការរាយការណ៍ភ្លាមៗអំពីការបៀតបៀនដែលបានសង្កេតឃើញ ឬមានបទពិសោធន៍អាចឱ្យយើងធ្វើសកម្មភាពបានយ៉ាងឆាប់រហ័សដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានៅពេលវាកើតឡើង។

ការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង

និយោជិតទាំងអស់គួរតែគោរពតាមគោលការណ៍នេះ។ នាយកផ្នែកធនធានមនុស្ស និងប្រចាំតំបន់ទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុលោមជាមួយនឹងគោលការណ៍នេះ។ គណៈកម្មាធិការសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ទទួលខុសត្រូវក្នុងការពិនិត្យមើល និងទាមទារការរាយការណ៍អំពីភាពញឹកញាប់ មូលហេតុ និងផលវិបាកនៃការរើសអើងដែលបានរាយការណ៍ និងការប្រព្រឹត្តបំពាន។ ការពិនិត្យតាមដានការអនុលោមតាមគោលការណ៍នេះនឹងក្លាយជាទំនួលខុសត្រូវ របស់នាយក WA QM តាមរយៈ វដ្តត្រួតពិនិត្យមើលជាប្រចាំដែលបានពណ៌នានៅក្នុងផែនការគ្រប់គ្រងគុណភាព CDWA។

ព័ត៌មានបន្ថែម

សម្ភារៈឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធ៖	កិច្ចព្រមព្រៀងចរចារួម SEIU សៀវភៅណែនាំសហការងាររបស់អតិថិជន សៀវភៅណែនាំការងារ IP
បទប្បញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធ៖	SB 6205 RCW 49.95
ក្រុមគោលការណ៍៖	ធនធានមនុស្ស ប្រតិបត្តិការ
អ្នកជំនាញលើប្រធានបទ ជាក់លាក់៖	នាយកធនធានមនុស្ស និងប្រចាំតំបន់
រដ្ឋដែលពាក់ព័ន្ធ៖	Washington
អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធ៖	Consumer Direct Care Network of Washington
រដ្ឋពិនិត្យមើលគោលការណ៍៖	ម្តងរៀងរាល់ពីរឆ្នាំ
កាលបរិច្ឆេទដែលបាន អនុញ្ញាត៖	5/16/2023
ប្រវត្តិគោលការណ៍៖	នៅថ្ងៃទី 17 ខែមីនា ឆ្នាំ 2021, គោលការណ៍នេះត្រូវបានធ្វើ បច្ចុប្បន្នភាពដោយ WA DSHS ។ នៅថ្ងៃទី 16 ខែឧសភា ឆ្នាំ 2023 គោលការណ៍នេះត្រូវបានធ្វើ បច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីឱ្យមានបច្ចុប្បន្នភាពជាមួយនិងដំណើរការ បច្ចុប្បន្ន។