# Охрана здоровья и безопасности IP и противодействие преследованиям по отношению к ним

Consumer Direct Care Network of Washington (CDWA) не терпит преследований, дискриминации, оскорбительного поведения или насилия на рабочем месте в отношении индивидуальных поставщиков услуг. Запрещаются все формы преследования, включая любые слова или действия в отношении человека или его расы, цвета кожи, религии, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, национального происхождения, возраста, инвалидности, генетической информации, семейного положения или любой другой характеристики, защищенной законом. Наша компания стремится к тому, чтобы на рабочем месте не было никаких преследований, дискриминации, оскорбительного поведения и насилия.

Все сотрудники, клиенты и уполномоченные представители должны принимать надлежащие меры для предотвращения преследований, дискриминации, оскорбительного поведения и насилия на рабочем месте. Сотрудники должны как можно скорее сообщать об инцидентах, свидетелями которых они стали, о которых им стало известно или с которыми они столкнулись. CDWA запрещает возмездие в отношение людей, добросовестно сообщивших о предполагаемых правонарушениях. Любой сотрудник, клиент или уполномоченный представитель, уличенный в преследовании, оскорбительном поведении или насилии на рабочем месте, будет подвергнут соответствующему дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения.

## НАЗНАЧЕНИЕ

Данная политика распространяется на всех сотрудников, клиентов и уполномоченных представителей: они должны соблюдать ее и принимать надлежащие меры для предотвращения запрещенного поведения.

## СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Все сотрудники, клиенты и уполномоченные представители Consumer Direct Care Network Washington.

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Горячая линия CDWA для сообщений о травмах, преследовании, жестоком обращении и дискриминации (HAD):**

1 (877) 532-8542

Оскорбительное поведение / насилие на рабочем месте:

к актам насилия относятся, в том числе: словесное или физическое преследование или оскорбление, попытки запугивания, саботаж, уничтожение имущества, угрожающие жесты, владение оружием, выслеживание, принуждение, толкание, грубые приставания либо шутки или другие враждебные, агрессивные, вредные и разрушительные действия.

Проблемное поведение:

проблемное поведение не считается преследованием, дискриминацией или насилием на рабочем месте, если это поведение клиента вызвано инвалидностью или связано с ней и может расцениваться IP как оскорбительное или угрожающее.

Притеснение:

нежелательное словесное, визуальное или физическое поведение, которое создает пугающую, оскорбительную или враждебную среду, мешающую выполнению работы. Преследование может быть словесным (включая грубые выражения, шутки, оскорбления, жесты или насмешки), графическим (включая оскорбительные плакаты, символы, карикатуры, рисунки, компьютерные изображения, электронные письма или публикации в социальных сетях) или физическим (включая физические угрозы, преграждение кому-либо пути и др.), которое унижает или демонстрирует враждебность или неприязнь к человеку. Такое поведение нарушает данную политику, даже если оно не является противозаконным.

Сексуальные домогательства:

нежелательное и оскорбительное сексуальное поведение в отношении отдельных лиц. Сексуальное домогательство может включать все вышеперечисленные действия, а также другое нежелательное поведение, например, нежелательные или непрошеные ухаживания, благосклонность в обмен на секс и другое вербальное, визуальное или физическое поведение сексуального характера. Примеры сексуальных домогательств включают, в том числе:

- нежелательный сексуальный флирт, прикосновения, ухаживания или предложения;
- словесные оскорбления сексуального характера;
- графические или провокационные комментарии по поводу одежды, тела или пола человека;
- сексуально унизительные слова для описания человека; или
- демонстрацию предметов или изображений, наводящих на сексуальные мысли, включая фотографии обнаженной натуры.

## ПРОЦЕДУРА

1. Обучение и профилактика

1.1. CDWA предоставляет клиентам, IP и командам обучение и ресурсы по вопросам предотвращения, вмешательства, сообщения и расследования случаев домогательств, дискриминации, оскорбительного поведения и насилия на рабочем месте.

1.1.1. Политика размещается на видных местах в помещениях CDWA.

1.1.2. Политика предоставляется всем новым IP при приеме на работу и впоследствии ежегодно.

1.1.3. Политика доступна на английском и трех основных языках, на которых говорят IP.

1.2. CDWA реализует план профилактики, чтобы:

1.2.1. Предотвращать оскорбительное поведение и защищать от него сотрудников.

1.2.2. Помогать сотрудникам в ситуациях проблемного поведения.

1.2.3. Работать над решением проблем, влияющих на оказание услуг.

1.3. План профилактики:

1.3.1. Разрабатывается и контролируется комитетом по безопасности на рабочем месте.

1.3.1.1. Комитет по безопасности на рабочем месте состоит из лиц, избираемых работниками, выбираемых работодателем и включающих как минимум одного клиента и/или уполномоченного представителя.

1.3.2. Пересматривается по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

2. Сообщение

2.1. Любой IP, который добросовестно полагает, что его здоровью и/или безопасности угрожает непосредственная опасность в назначенном месте работы, может немедленно покинуть это место и позвонить на горячую линию CDWA для сообщений о травмах, преследовании, жестоком обращении и дискриминации (HAD). Если IP считает, что клиент может находиться в опасности, IP должен позвонить по телефону 9-1-1 или в другие экстренные службы.

2.1.1. Этот процесс не должен санкционировать оставление в опасности согласно определению главы 74.34.020 Свода законов штата Вашингтон с изменениями и дополнениями (RCW) за исключением случаев, когда IP позвонил на горячую линию для сообщений о травмах и HAD и обоснованно опасается неизбежного физического ущерба.

2.2. Любой сотрудник, получивший сообщение или считающий, что кто-то нарушил данную политику, должен незамедлительно довести этот вопрос до сведения представителя CDWA (менеджера или вышестоящего сотрудника). Сообщить об этом можно устно или письменно, а также — по желанию сотрудника — анонимно.

2.3. Если руководитель или член руководства узнает об опасениях любого сотрудника по поводу поведения, нарушающего данную политику, будь то официальная жалоба или неофициальное сообщение, он должен немедленно сообщить о поднятых вопросах своему непосредственному руководителю, другому менеджеру или представителю отдела кадров.

3. Расследование

3.1. Представитель CDWA (менеджер или вышестоящий сотрудник) начнет тщательное и беспристрастное расследование фактов и обстоятельств, связанных с любой жалобой, в течение трех рабочих дней.

3.2. В ходе расследования представитель CDWA, как правило:

3.2.1. Опрашивает заявителя, объект (если он не является заявителем), свидетелей, предполагаемого нарушителя и любых других соответствующих лиц.

3.2.2. Собирает письменные и заверенные подписью заявления и соответствующие документы, если это необходимо.

3.2.3. Документирует предпринятые шаги и результаты расследования.

3.2.4. Сообщает о результатах расследования соответствующим сторонам, к которым могут относиться следующие лица:

3.2.4.1. Клиент.

3.2.4.2. Уполномоченный представитель.

3.2.4.3. Индивидуальный поставщик услуг.

3.2.4.4. Координатор по работе с потребителями.

3.3. По завершении расследования будут незамедлительно приняты надлежащие меры по исправлению ситуации.

3.3.1. Для сотрудников CDWA это будут дисциплинарные взыскания на соответствующем уровне. Эти меры могут включать, в том числе:

3.3.1.1. Переобучение сотрудников по предотвращению запрещенных действий.

3.3.1.2. Консультирование по навыкам.

3.3.1.3. Планы наложения дисциплинарного взыскания.

3.3.1.4. Увольнение сотрудника.

3.3.2. Если клиент, уполномоченный представитель, члены семьи клиента или посетители уличены в запрещенном поведении, CDWA примет соответствующие исправительные меры, которые могут включать:

3.3.2.1. Переобучение клиентов по предотвращению запрещенных действий.

3.3.2.2. Вмешательство координатора по работе с потребителями.

3.3.2.3. Разглашение информации о заболеваниях, моделях поведения, истории преследований, дискриминации, жестокого обращения или насилия (если это не запрещено законом) последующему IP.

3.3.2.4. Прекращение услуг CDE.

3.4. CDWA будет работать с IP, ставшими жертвами домогательств, оскорбительного поведения, насилия на рабочем месте и проблемного поведения, следующим образом:

3.4.1. Предлагать IP подходящие ресурсы, доступные в сообществе.

3.4.2. Помогать IP в переводе на работу к другому клиенту (если это применимо).

3.4.3. Сотрудничать с правоохранительными органами.

3.4.4. Организовать процесс выслушивания отчета для пострадавших IP после насильственных действий.

3.5. Если сотрудник не удовлетворен решением по его жалобе, он имеет право подать жалобу в соответствующее государственное учреждение.

3.6. CDWA будет сотрудничать с координатором по работе с потребителями на протяжении всего расследования, чтобы продолжить оказание услуг, когда:

3.6.1. Заявление связано с проблемным поведением клиента.

3.6.2. У клиента есть риск остаться без услуг IP.

3.6.3. Клиенту грозит прекращение услуг CDE.

4. Записи о зарегистрированных инцидентах будут храниться не менее пяти (5) лет и будут доступны по запросу для проверки DSHS или его агентам.

5. Согласно Политике CDCN о недопущении возмездия по отношению к осведомителям и запрету подобного преследования по правилам CDWA, ни один сотрудник не будет подвергнут каким-либо формам дисциплинарного взыскания или возмездия за сообщение о предполагаемых нарушениях этой политики, подачу любой подобной жалобы или сотрудничество в любом виде в расследовании таких жалоб. Если сотрудник считает, что кто-то нарушил политику о недопущении возмездия, он должен немедленно довести этот вопрос до сведения директора по персоналу или ответственного за соблюдение требований.

Предотвращение преследований и создание цивилизованной и уважительной обстановки на рабочем месте — это обязанность каждого. Оперативно сообщая о наблюдаемых или пережитых преследованиях, вы поможете быстро принимать меры по устранению проблем по мере их возникновения.

## ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

Ожидается, что настоящую политику будут соблюдать все сотрудники. За общее соблюдение данной политики отвечают отдел кадров и региональные директора. Комитет по безопасности на рабочем месте отвечает за изучение частоты, причин и последствий предполагаемой дискриминации и оскорбительного поведения, а также за предоставление требуемой отчетности. Контроль за соблюдением данной политики будет возложен на директора по контролю качества WA в рамках регулярных циклов проверки, описанных в Плане управления качеством CDWA.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

| | |
|---|---|
| Материалы по теме: | SEIU Collective Bargaining Agreement<br>(Коллективное соглашение SEIU)<br>Client Co-employment Handbook<br>(Справочник клиента по совместной занятости)<br>IP Employment Handbook (Справочник по трудоустройству IP) |
| Соответствующие нормативные требования: | SB 6205 (Законопроект 6205, принятый Сенатом)<br>Глава 49.95 Свода законов штата Вашингтон с изменениями и дополнениями (RCW) |
| Группа политики: | Отдел кадров<br>Операционный отдел |
| Специалист в данной области: | Региональный директор отдела кадров |
| Штаты, где применяется политика: | Вашингтон |
| Учреждения, где применяется политика: | Consumer Direct Care Network of Washington |
| Цикл пересмотра политики: | Раз в два года |
| Дата утверждения: | 5/16/2023 |
| История политики: | 17 марта 2011 года данная политика была утверждено WA DSHS.<br>16 мая 2023 года данная политика была обновлена с учетом текущих процессов. |