

IP 健康和安安全/反骚扰

Consumer Direct Care Network Washington (CDWA) 绝不容忍对个人护理服务提供者的骚扰、歧视、虐待行为或工作场所暴力。禁止任何形式的骚扰，包括针对个人或个人的种族、肤色、宗教、性别、性取向、性别认同、国籍、年龄、残疾、遗传信息、婚姻状况或任何其他受法律保护的特征的任何言语或行为。我们公司致力于提供没有任何骚扰、歧视、虐待行为和工作场所暴力的工作场所。

所有员工、客户和授权代表都应该采取适当措施，以防止骚扰、歧视、虐待行为或工作场所暴力。员工应该报告自己目睹、知情或经历的事件，并且应在相应事件发生后尽快报告。CDWA 禁止对任何善意举报的个人进行报复。任何员工、客户或授权代表，如被发现参与骚扰、虐待行为或工作场所暴力，将面临适当的纠正措施，直至并包括解雇。

目的

所有雇员、客户和授权代表均受本政策保护且应遵守本政策，并采取适当措施以确保不发生违禁行为。

范围

所有 Consumer Direct Care Network Washington 员工、客户和授权代表。

定义

CDWA 伤害和 HAD 报告热线

1 (877) 532-8542

虐待行为/工作场所暴力

暴力行为包括但不限于：口头或身体骚扰或虐待、企图恐吓、故意毁坏、破坏财产、威胁手势、持有武器、跟踪、胁迫、推搡、恶作剧或其他敌对、攻击、有害和破坏行为。

挑战行为

如果挑战行为意味着客户的行为是由残疾引起或与残疾有关，而 IP 可能会将其视为冒犯或构成安全风险，则该行为不被视为骚扰、歧视或工作场所暴力。

骚扰

不受欢迎的口头、视觉或身体行为，造成令人害怕、具有攻击性或敌对的环境，干扰工作表现。骚扰可以是口头骚扰（包括辱骂、笑话、侮辱、手势或戏弄），可以是图像骚扰（包括攻击性的海报、符号、漫画、绘画、电脑显示、电子邮件或社交媒体帖子），也可以是贬低他人或表现出对他人的敌意或厌恶的身体行为（包括身体上威胁他人、挡住别人的路等）。此类行为违反了本政策，即使并未违法。

性骚扰

针对个人的不受欢迎的和冒犯性的性行为。性骚扰可以包括上述所有行为，以及其他不受欢迎的行为，例如不受欢迎或主动的性挑逗、性服务要求，以及其他包含性意味的口头、视觉或身体行为。性骚扰的例子包括但不限于：

- 不受欢迎的性调情、触摸、挑逗或提议；
- 带有性性质的口头虐待；
- 对个人的着装、身体或性别的生动或暗示性评论；
- 描述个人的性侮辱性词语；或
- 展示包含性暗示的物体或图片，包括裸照。

程序

1. 教育和预防

- 1.1. CDWA 为客户、IP 和团队提供有关预防、干预、报告和调查骚扰、歧视、虐待行为和工作场所暴力的教育和资源。
 - 1.1.1. 政策张贴在 CDWA 场所内的显眼位置；
 - 1.1.2. 所有新 IP 在受雇时及此后每年都会收到政策，以及
 - 1.1.3. 政策以英语和 IP 使用的前三种语言提供。
- 1.2. CDWA 制定了预防计划，目的是：
 - 1.2.1. 防止和保护员工免受虐待行为，
 - 1.2.2. 帮助处在具有挑战行为的环境中的员工，以及
 - 1.2.3. 努力解决影响服务提供的问题。
- 1.3. 该预防计划：
 - 1.3.1. 由工作场所安全委员会制定和监督。
 - 1.3.1.1. 工作场所安全委员会由员工选举、雇主选择的个人组成，并至少包括一名客户和/或授权代表。
 - 1.3.2. 必要时进行审查，至少每三年审查一次。

2. 报告

- 2.1. 在安排的工作地点中，如果 IP 有合理理由认为自己的健康和/或安全面临迫在眉睫的危险，则可以立刻离开这一地点，并联系 CDWA 的伤害和 HAD 报告热线。如果 IP 认为客户可能处于危险中，IP 将致电 9-1-1 或其他紧急服务。
 - 2.1.1. 此程序不得授权 CW 74.34.020 所定义的遗弃，除非 IP 已拨打伤害和 HAD 报告热线，并有理由担心即将遭受人身伤害。
- 2.2. 任何收到报告或认为有人违反本政策的员工应立即将此事提请 CDWA 代表（经理或以上）注意。报告可以采用口头或书面形式，也可以匿名（如果员工愿意的话）。
- 2.3. 如果主管或管理层成员了解到任何员工对违反本政策的行为的担忧，无论是正式投诉还是非正式投诉，他们必须立即将问题报告给他们的直接主管、其他经理或 HR 代表。

3. 调查

- 3.1. CDWA 代表（经理或以上）将在 3 个工作日内对任何索赔的事实和情况展开彻底和公正的调查。
- 3.2. 在调查期间，CDWA 代表一般会：
 - 3.2.1. 会见投诉人、目标（如果不是投诉人）、证人、被控罪犯和任何其他有关人士；
 - 3.2.2. 酌情收集书面以及签署的声明和相关文件，
 - 3.2.3. 记录所采取的步骤和调查结果，以及
 - 3.2.4. 将调查决定传达给相关方，包括但不限于：
 - 3.2.4.1. 客户，
 - 3.2.4.2. 授权代表，
 - 3.2.4.3. 个人护理服务提供者，和/或
 - 3.2.4.4. 个案社工。
- 3.3. 调查结束后，将立即采取相应的纠正措施。
 - 3.3.1. 对于 CDWA 的员工，这些措施将包括适当级别的纠正措施。这些措施包括但不限于：
 - 3.3.1.1. 对员工进行预防违禁行为的再培训；
 - 3.3.1.2. 技能咨询，
 - 3.3.1.3. 纠正措施计划，和/或
 - 3.3.1.4. 解雇员工。
 - 3.3.2. 如果客户、授权代表或客户家庭成员或访客出现违禁行为，CDWA 将采取适当的纠正措施，可能包括但不限于：
 - 3.3.2.1. 对客户进行预防违禁行为的再培训；

- 3.3.2.2. 个案社工的干预支持；
 - 3.3.2.3. 向后续 IP 披露疾病、行为、骚扰、歧视、虐待或暴力史（除非法律禁止）等信息，和/或
 - 3.3.2.4. 终止 CDE 服务。
- 3.4. CDWA 将通过以下方式与遭受骚扰、虐待行为、工作场所暴力和挑战行为的 IP 合作：
- 3.4.1. 为 IP 提供适当的社区资源；
 - 3.4.2. 协助 IP 重新分配给其他客户（如适用）；
 - 3.4.3. 与执法部门合作，以及
 - 3.4.4. 在暴力行为后为受影响的 IP 提供汇报程序。
- 3.5. 如果员工对其投诉的解决方案不满意，他们有权向适当的政府机构提出投诉。
- 3.6. CDWA 将在整个调查过程中与个案社工合作，以便在以下情况下继续提供服务：
- 3.6.1. 指控涉及客户的挑战行为，
 - 3.6.2. 客户有可能没有可用的 IP 来提供服务，和/或
 - 3.6.3. 客户有终止 CDE 服务的风险。
4. 所报告的事件记录将保留至少 5 年，并将应要求提供给 DSHS 或其代理人检查。
5. 根据 CDCN 的 Non-Retaliation/Whistleblower Policy（杜绝打击报复/举报人政策），任何员工都不会因举报违反本政策的行为、追究任何此类索赔或以任何方式配合调查此类索赔而受到任何形式的纠正措施或报复，CDWA 也禁止这种行为。如果员工认为有人违反了杜绝打击报复政策，那么该员工应立即将此事提交人力资源总监或合规官。

防止骚扰和打造文明和充满尊重的工作场所是每个人的责任。及时报告观察到的或所经历的骚扰，使我们能够在问题出现时迅速采取行动进行补救。

内部控制

所有员工必须遵守本政策。人力资源和区域主管负责本政策得到全面遵守。工作场所安全委员会负责审查并按规定报告所报告的歧视和虐待行为的频率、原因和后果。WA QM 主管负责按照 CDWA 质量管理计划中所述的定期审查周期监督本政策的遵守情况。

其他信息

相关资料:	SEIU 劳资协议 客户合作雇佣手册 IP 就业手册
相关法规:	SB 6205 RCW 49.95
政策组:	人力资源 运营
主题专家:	人力资源和区域主管
适用州:	华盛顿
适用实体:	Consumer Direct Care Network of Washington
政策审查周期:	每两年
批准日期:	5/16/2023
政策历史记录:	本政策由 WA DSHS 批准于 2021 年 3 月 17 日。 本政策于 2023 年 5 月 16 日更新，与当前程序保持一致。