

IP 健康與安全/反騷擾

Consumer Direct Care Network Washington (CDWA) 不會容忍對個人提供者做出騷擾、 歧視、虐待或工作場所暴力的行為。禁止所有形式的騷擾,包括針對個人的任何騷擾言詞 或行動,或是針對個人之種族、膚色、宗教、性別、性傾向、性別認同、國籍、年齡、 身心障礙、基因資訊、婚姻狀態或任何其他法律保護之特性的騷擾言詞或行動。本公司致 力於避免工作場所發生騷擾、歧視、虐待和暴力行為。

所有員工、客戶及授權代表都應採取適當的做法來防止騷擾、歧視、虐待或工作場所暴力。 員工應通報他們看到、知道或經歷的事件,且應在事件發生後儘快通報。CDWA 禁止針對 基於善意進行舉報的個人採取報復行動。任何員工、客戶及授權代表若被發現參與騷擾、 虐待或工作場所暴力行為,都會面臨適當的矯正措施,包括終止雇用關係。

目的

所有員工、客戶及授權代表都適用且應遵守此政策,需採取合適的方法避免發生受禁止的 行為。

範圍

所有 Consumer Direct Care Network Washington 員工、客戶及授權代表。

定義

CDWA 的傷害及 HAD (騷擾、虐待和歧視) 舉報熱線 1 (877) 532-8542

虐待行為/工作場所暴力

以下列舉部分暴力行為:口頭或肢體騷擾或虐待、蓄意脅迫、破壞、摧毀財產、恫嚇、持有武器、跟蹤、強迫、煽動、唆使、打鬧或其他惡意、激進、傷害和破壞行動。

風險行為

風險行為若指的是,客戶因身心障礙所造成或相關的行為,導致 IP 可能受到冒犯或是產生安全風險,則不構成騷擾、歧視或工作場所暴力。



騷擾

不受歡迎的言語、視覺或肢體行為,營造令人生畏、冒犯或惡意的環境,干擾工作表現。 騷擾是指詆毀個人或對個人顯示敵意或負面態度之言語(包括誹謗、開玩笑、 侮辱、示意或嘲弄)、圖像(包括具冒犯性質的海報、符號、卡通、繪圖、電腦顯示畫面、 電子郵件或社交媒體貼文)、肢體行為(包括威脅他人的動作、阻擋他人去路等等)。這類 行為即使並未觸法,仍然違反此政策。

性騷擾

針對個人的不受歡迎和具冒犯性質的情色行為。性騷擾包含所有上述動作以及其他不受歡迎的行為,例如不受歡迎或單方主動的性撩撥、求愛和其他與性相關的口頭、視覺或肢體行為。以下為性騷擾的幾個例子:

- 不受歡迎的調情、接觸、撩撥或求歡;
- 色情言詞;
- 對於個人的穿著、身體或性別發表外觀評論或建議;
- 使用色情低俗的語言描述他人;或是
- 呈現具有性暗示的物件或圖片,包括裸照。

程序

1. 教導與預防

- 1.1. CDWA 有提供教導與資源給客戶、IP 及團隊,用以預防、介入、舉報和調查騷擾、歧視、虐待行為和工作場所暴力。
 - 1.1.1. 政策張貼於 CDWA 場所內的明顯位置,
 - 1.1.2. 雇用所有新 IP 時已提供政策內容,且隨後每年皆會提供,且
 - 1.1.3. 政策會以英文和 IP 最廣為使用的三個語言呈現。
- 1.2. CDWA 會維護預防計畫,以便達成以下目標:
 - 1.2.1. 預防及避免員工遭受虐待,
 - 1.2.2. 在涉及風險行為的環境中協助員工,以及
 - 1.2.3. 解決會影響服務提供的問題。
- 1.3. 預防計畫:
 - 1.3.1. 是由「工作場所安全性」委員會所開發和監督。
 - 1.3.1.1. 「工作場所安全性」委員會的成員包含由員工和雇主選派的個人, 其中至少有一位客戶和/或授權代表。
 - 1.3.2. 視需要審閱,至少每三年審閱一次。

5/16/2023 2 人力資源



2. 舉報

- 2.1. 如果任何 IP 在指派的工作場所中,確實感到健康和/或安全受到立即威脅, 他們可以立即離開該區域,並撥打 CDWA 的傷害及 HAD (騷擾、虐待和歧視) 舉 報熱線。如果 IP 認為客戶可能遇到危險,可撥打 9-1-1 或聯絡其他急救服務。
 - 2.1.1. 依照 RCW 74.34.020 的定義,除非 IP 已撥打傷害及 HAD 舉報熱線,且具有合理原因擔心立即受到身體上的傷害,否則此流程不得授權放棄此權利。
- 2.2. 員工若接獲此通報或認為有人已違反此政策,應立即向 CDWA 代表 (經理層級以上)呈報。通報可以採用口頭或書面形式,也可以視需要使用匿名形式。
- 2.3. 若主管或管理層的成員得知,有員工認為某行為違反此政策,無論該員工是透過正式或非正式的管道申訴,該主管或管理層成員皆必須立即將問題呈報給直屬主管、其他經理或人力資源代表。

3. 調查

- 3.1. CDWA 代表 (經理層級以上) 將在 3 個工作天內,全面仔細調查事實經過以及相關主張。
- 3.2. 在調查過程中, CDWA 代表一般會採取以下行動:
 - 3.2.1. 約談申訴人、受害者 (若非申訴人本身的話)、目擊者、加害嫌疑人,以及其他有關之人。
 - 3.2.2. 視需要收集書面證詞和簽署陳述,以及相關文件。
 - 3.2.3. 記錄採取的步驟和調查結果,並且
 - 3.2.4. 視情況將調查決議通知各方,包括但不限於:
 - 3.2.4.1. 客戶、
 - 3.2.4.2. 授權代表、
 - 3.2.4.3. 個人提供者及/或
 - 3.2.4.4. 個案經理。
- 3.3. 完成調查後,隨即會採取合適的矯正措施。
 - 3.3.1. 對於 CDWA 的員工而言,適當的矯正措施。可能包括以下幾項 (但不限於這 幾項):
 - 3.3.1.1. 要求員工進行預防受禁止行動的重新培訓、
 - 3.3.1.2. 技能諮詢、
 - 3.3.1.3. 矯正措施計畫和/或

5/16/2023 3 人力資源



- 3.3.1.4. 終止雇用。
- 3.3.2. 如果客戶、授權代表或客戶的家庭成員或訪客參與受禁止行為,CDWA 將採取合適的矯正措施,這些措施可能包含以下幾項(但不限於這幾項):
 - 3.3.2.1. 要求客戶進行預防受禁止行動的重新培訓、
 - 3.3.2.2. 個案經理的介入支援、
 - 3.3.2.3. 向後續 IP 揭露相關資訊,例如疾病、行為、過去騷擾、歧視、 虐待或暴力行徑等(除非法律禁止),及/或
 - 3.3.2.4. 終止 CDE 服務。
- 3.4. CDWA 會與受害 IP 合作,透過以下方式處理騷擾、虐待、工作場所暴力和風險 行為:
 - 3.4.1. 將 IP 轉介至合適的社區資源、
 - 3.4.2. 協助將 IP 重新指派給其他客戶 (如果適用的話)、
 - 3.4.3. 與執法單位合作;以及
 - 3.4.4. 針對受到暴力行為影響的 IP 提供盤問流程。
- 3.5. 如果員工不滿意申訴的解決方式,可以進一步向合適的政府機構提出申訴。
- 3.6. 在以下情況中,CDWA 會與個案經理合作完成整個調查,以維護服務:
 - 3.6.1. 指控與客戶的風險行為有關、
 - 3.6.2. 客戶可能面臨沒有 IP 可以提供服務的狀況,和/或
 - 3.6.3. 客戶可能面臨 CDE 服務終止的情況。
- 4. 舉報事件的記錄會保留至少 5 年,並且可應 DSHS 或其代理人要求而提供作為調查之用。
- 5. 根據 CDCN 的「非報復/揭發者政策」,員工舉報這類事件之後,或合作調查這類主張之後,不應適用任何形式的矯正措施或受到報復,CDWA 禁止這類違反此政策之行為。如果員工認為他人已違反「非報復政策」,應立即向人力資源主管或法務職員呈報。

預防騷擾並建立公平友善的工作環境是每個人的責任。提倡在目睹或經歷騷擾事件時勇於 舉報,可以讓我們在問題發生時,快速採取修正行動。

5/16/2023 4 人力資源





內部控管

所有員工都應該要遵守這項政策。人力資源和區域主管負責處理這項政策的整體遵守情況。「工作場所安全性委員會」負責針對舉報之歧視和虐待行為,檢閱頻率、原因和結果,並視需要進行申報。WAQM主管需透過定期檢閱,監控此政策的遵守情況,如「CDWA品質管理計畫」中所述。

5/16/2023 5 人力資源





其他資訊

相關資料: SEIU 團體協約

客戶共同雇用手冊

IP 雇用手冊

相關規定: SB 6205

RCW 49.95

策略群組: 人力資源

營運

主題專家: 人力資源與區域主管

適用國家: 華盛頓

適用實體: Consumer Direct Care Network of Washington

政策審查週期: 兩年一次

批准日期: 5/16/2023

政策歷史記錄: 於 2021 年 3 月 17 日,此政策已由 WA DSHS 核准。

於 2023 年 5 月 16 日已更新此政策,以便與目前的流程保持

一致。