

## Kalusugan at Kaligtasan ng IP/Anti-Harassment

---

Hindi kinukunsinti ng Consumer Direct Care Network Washington (CDWA) ang panliligalig, diskriminasyon, mapang-abusong gawi, o karahasan sa lugar ng trabaho laban sa mga Indibidwal na Provider. Ipinagbabawal ang lahat ng anyo ng panliligalig, kabilang ang anumang salita o pagkilos laban sa isang indibidwal o lahi, kulay, relihiyon, kasarian, sekswal na oryentasyon, pangkasariang pagkakakilanlan, bansang pinagmulan, edad, kapansanan, genetic information, katayuan sa pag-aasawa, o anupamang katangian ng isang indibidwal na pinoprotektahan ng batas. Nakatuon ang aming kumpanya sa pagiging isang lugar ng trabaho na walang anumang panliligalig, diskriminasyon, mapang-abusong gawi, at karahasan sa lugar ng trabaho.

Inaasahang magsasagawa ang lahat ng empleyado, Kliyente, at Awtorisadong Kinatawan ng mga naaangkop na hakbang para mapigilan ang panliligalig, diskriminasyon, mapang-abusong gawi, at karahasan sa lugar ng trabaho. Inaasahang iuulat ng mga empleyado ang mga insidenteng masasaksihan, mapag-aalaman, o mararanasan nila, sa lalong madaling panahon mula sa petsa ng insidente. Ipinagbabawal ng CDWA ang pagganti sa sinumang indibidwal na mag-uulat nang may mabuting hangarin. Ang sinumang empleyado, Kliyente, o Awtorisadong Kinatawang mapapag-alamang naging sangkot sa panliligalig, mapang-abusong gawi, o karahasan sa lugar ng trabaho ay sasailalim sa naaangkop na pagkilos na pagwawasto, hanggang sa at kabilang ang Pagtatanggal.

### LAYUNIN

---

Ang lahat ng empleyado, Kliyente, at Awtorisadong Kinatawan ay sinasaklaw ng at inaasahang sumunod sa Patakarang ito at gumawa ng mga naaangkop na hakbang para matiyak na walang mangyayaring ipinagbabawal na gawi.

### SAKLAW

---

Lahat ng empleyado, Kliyente, at Awtorisadong Kinatawan ng Consumer Direct Care Network Washington.

### MGA KAHULUGAN

---

#### Injury & HAD Reporting Hotline ng CDWA

1 (877) 532-8542

#### Mapang-abusong gawi/Karahasan sa lugar ng trabaho

Kabilang sa mararahas na gawi ang, ngunit hindi limitado sa: pasalita o pisikal na panliligalig o pang-aabuso, pagtatangkang manindak, manabotahe, paninira ng ari-arian, mga mapagbantang pagkilos, pagkakaroon ng weapon, stalking, pamimilit, panunulak o puwersadong panunulak, magulong paglalaro, o iba pang nakakapinsala, agresibo, mapanganib at nakakapanirang pagkilos.

### Gawing Nakakapagdulot ng Panganib

Ang gawing nakakapagdulot ng panganib ay hindi itinuturing na panliligalig, diskriminasyon, o karahasan sa lugar ng trabaho kung tumutukoy ito sa gawi ng Kliyente na partikular na dulot ng o nauugnay sa kapansanan na maaaring nakakainsulto o naghahatid ng panganib sa kaligtasan para sa IP.

### Panliligalig

Hindi katanggap-tanggap na pasalita, visual, o pisikal na gawing lumilikha ng isang nakakapanindak, nakakapanakit, o nakakapinsalang kapaligiran na nakagagambala sa performance sa trabaho. Ang panliligalig ay maaaring pasalita (kabilang ang mga mapanakit na salita, biro, insulto, muwestra, o pang-aasar), graphic (kabilang ang mga nakakainsultong poster, simbolo, cartoon, drawing, computer display, e-mail, o post sa social media), o pisikal na gawi (kabilang ang pisikal na pagbabanta sa iba, panghaharang sa daraanan ng isang tao, atbp.) na nangmamaliit o nagpapakita ng galit o pagkapoot sa isang indibidwal. Nilalabag ng naturang gawi ang patakarang ito, kahit na hindi ito lumalabag sa batas.

### Sekswal na Panliligalig

Hindi nais at nakakainsultong sekswal na gawing nagta-target sa (mga) indibidwal. Maaaring kabilang sa sekswal na panliligalig ang lahat ng nabanggit na pagkilos, pati na iba pang hindi katanggap-tanggap na gawi, gaya ng hindi katanggap-tanggap at hindi hinihinging sekswal na pagkilos, paghiling ng mga sekswal na pabor, at iba pang sekswal na pasalita, visual o pisikal na gawi. Kasama sa mga halimbawa ng sekswal na panliligalig ang, ngunit hindi limitado sa:

- Hindi katanggap-tanggap na sekswal na panlalandi, panghihipo, pagkilos, o pag-aalok;
- Sekswal na pasalitang pang-aabuso;
- Mga graphic o mapagpahiwatig na komento tungkol sa damit, katawan, o kasarian ng isang indibidwal;
- Mga sekswal na nakapangmamaliit na pananalita upang maglarawan ng isang indibidwal; o
- Ang pagpapakita ng mga sekswal na nagpapahiwatig na bagay o larawan, kabilang ang mga hubad na larawan.

## PROSESO

---

### 1. Edukasyon at Pag-iwas

- 1.1. Nagbibigay ang CDWA ng edukasyon at mga resource sa mga Kliyente, IP, at team tungkol sa pag-iwas, interbensyon, pag-uulat at pag-iimbestiga sa panliligalig, diskriminasyon, mapang-abusong gawi, at karahasan sa lugar ng trabaho.
  - 1.1.1. Nakapaskil ang Patakarang sa mga madaling makitang lokasyon sa loob ng gusali ng CDWA,
  - 1.1.2. Ibibigay ang Patakarang sa lahat ng bagong IP pagka-hire sa kanya at kada taon pagkatapos nito, at
  - 1.1.3. Available ang Patakarang sa English at sa tatlong nangungunang wikang sinasalita ng mga IP.

- 1.2. Nagpapanatili ang CDWA ng planong pang-iwas upang:
  - 1.2.1. Pigilan at protektahan ang mga empleyado mula sa mapang-abusong gawi,
  - 1.2.2. Tulungan ang mga empleyado sa mga kapaligirang may mga gawing nakakapagdulot ng panganib, at
  - 1.2.3. Magsikap upang resolbahan ang mga isyung nakakaapekto sa pagbibigay ng mga serbisyo.
- 1.3. Ang planong pang-iwas ay:
  - 1.3.1. Binuo at sinusubaybayan ng komite sa Kaligtasan sa Lugar ng Trabaho.
    - 1.3.1.1. Binubuo ang komite sa Kaligtasan sa Lugar ng Trabaho ng mga indibidwal na inihalal ng empleyado, pinili ng employer, at kabilang sa mga ito ang hindi bababa sa isang Kliyente at/o Awtorisadong Kinatawan.
  - 1.3.2. Sinusuri kung kinakailangan at nang hindi bababa sa isang beses kada tatlong taon.
2. Pag-uulat
  - 2.1. Ang sinumang IP na naniniwala nang may mabuting hangarin na may napipintong panganib sa kanyang kalusugan at/o kaligtasan sa lokasyon ng trabaho kung saan sya itinalaga ay maaaring umalis kaagad sa lokasyong iyon at makipag-ugnayan sa Injury & HAD Reporting Hotline ng CDWA. Kung naniniwala ang IP na posibleng nasa panganib ang Kliyente, tatawag ang IP sa 9-1-1 o iba pang mga serbisyong pang-emergency.
    - 2.1.1. Ang prosesong ito ay hindi dapat na mag-awtorisa sa abandonment alinsunod sa nakasaad sa RCW 74.34.020 maliban kung tumawag ang IP sa Injury & HAD Reporting Hotline at mayroon itong makatuwirang takot ng napipintong pisikal na panganib.
  - 2.2. Kung makakatanggap ang sinumang empleyado ng ulat o naniniwala siyang nilabag ng isang indibidwal ang patakarang ito, dapat niyang ipagbigay-alam kaagad ang isyu sa kinatawan ng CDWA (manager o mas nakatataas). Maaaring mag-ulat nang pasalita o sa pamamagitan ng pagsulat at maaari itong gawin nang hindi nagpapakilala kung gusto ng empleyado.
  - 2.3. Kung mapapag-alaman ng isang supervisor o miyembro ng management ang tungkol sa alalahanin ng sinumang empleyado tungkol sa gawing lumalabag sa patakarang ito, sa pamamagitan man ng pormal o impormal na reklamo, dapat niyang iulat kaagad ang mga isyu sa kanyang direct supervisor, ibang manager, o Kinatawan ng HR.
3. Imbestigasyon
  - 3.1. Magpapasimula ang kinatawan ng CDWA (manager o mas nakatataas) ng masinsin at walang pinapanigang imbestigasyon ng mga detalye at pangyayaring nauugnay sa anumang claim sa loob ng 3 araw ng negosyo.
  - 3.2. Sa imbestigasyon, ang mga pangkalahatang gagawin ng kinatawan ng CDWA ay:
    - 3.2.1. Kapanayamin ang nagrereklamo, ang target (kung hindi ang nagrereklamo), mga saksi, ang pinaparatangang lumabag, at sinupamang nauugnay na indibidwal,
    - 3.2.2. Mangolekta ng mga nakasulat at nilagdaang pahayag at mga nauugnay na dokumentong naaangkop,

- 3.2.3. Idokumento ang mga hakbang na isinagawa at ang resulta ng imbestigasyon, at
- 3.2.4. Ipaalam ang resulta ng imbestigasyon sa mga naaangkop na partido kung saan maaring kabilang ang ngunit hindi limitado sa:
  - 3.2.4.1. Kliyente,
  - 3.2.4.2. Awtorisadong Kinatawan,
  - 3.2.4.3. Indibidwal na Provider, at/o
  - 3.2.4.4. Tagapamahala ng Kaso.
- 3.3. Kapag natapos na ang imbestigasyon, magsasagawa ng mga agaran at naaangkop na hakbang na pagwawasto.
  - 3.3.1. Para sa mga empleyado ng CDWA, kabilang sa mga hakbang na ito ang mga hakbang na pagwawasto sa naaangkop na antas. Kasama sa mga aksyong ito ang, ngunit hindi limitado sa:
    - 3.3.1.1. Muling pagsasanay sa empleyado tungkol sa pag-iwas sa mga ipinagbabawal na pagkilos,
    - 3.3.1.2. Pagpapayo tungkol sa mga kasanayan,
    - 3.3.1.3. Mga plano sa pagkilos na pagwawasto, at/o
    - 3.3.1.4. Pagtatanggal ng empleyado.
  - 3.3.2. Kung magiging sangkot ang isang Kliyente, Awtorisadong Kinatawan, o mga miyembro ng sambahayan o bisita ng Kliyente sa ipinagbabawal na gawi, magsasagawa ang CDWA ng mga naaangkop na hakbang na pagwawasto na maaring kinabibilangan ng, ngungit hindi limitado sa:
    - 3.3.2.1. Muling pagsasanay sa Kliyente tungkol sa pag-iwas sa mga ipinagbabawal na pagkilos,
    - 3.3.2.2. Suporta sa interbensyon kasama ang Tagapamahala ng Kaso,
    - 3.3.2.3. Paghahayag ng impormasyon gaya ng mga sakit, pag-uugali, kasaysayan ng panliligalig, diskriminasyon, pang-aabuso, o karahasan (maliban kung ipinagbabawal ng batas) sa kasunod na IP, at/o
    - 3.3.2.4. Pagtatanggal ng mga serbisyo ng CDE.
- 3.4. Makikipagtulungan ang CDWA sa mga IP na biktima ng panliligalig, mapang-abusong gawi, karahasan sa lugar ng trabaho, at mga gawing nakakapagdulot ng panganib sa pamamagitan ng:
  - 3.4.1. Pag-refer sa mga IP sa mga naaangkop na resource sa komunidad,
  - 3.4.2. Pagtulong sa IP sa muling pagpapatalaga sa ibang Kliyente (kung naaankop),
  - 3.4.3. Pakikipagtulungan sa tagapagpatupad ng batas, at
  - 3.4.4. Pagbibigay ng proseso ng debriefing para sa mga apektadong IP pagkatapos ng marahas na pagkilos.

- 3.5. Kung hindi nasiyahan ang empleyado sa resolusyon ng kanyang reklamo, may karapatan siyang maghain ng reklamo sa naaangkop na ahensya ng pamahalaan.
- 3.6. Makikipagtulungan ang CDWA sa mga Tagapamahala ng Kaso sa buong imbestigasyon upang panatilihin ang serbisyo kapag:
  - 3.6.1. Ang alegasyon ay nauugnay sa mga gawi ng Kliyente na nakakapagdulot ng panganib,
  - 3.6.2. Nanganganib ang Kliyente sa hindi pagkakaroon ng IP na available upang magbigay ng mga serbisyo at/o
  - 3.6.3. Nanganganib ang Kliyente na ma-terminate ang mga serbisyo ng CDE.
4. Ang mga record ng mga iniulat na insidente ay papanatilihin nang hindi bababa sa limang (5) taon at gagawin itong available para sa pagsusuri ng DSHS o mga ahente nito, kung hihilingin.
5. Alinsunod sa Patakaran sa Hindi Pagganti/Whistleblower ng CDCN, walang empleyado ang sasailalim sa, at ipinagbabawal ng CDWA ang, anumang uri ng pagkilos na pagwawasto para sa pag-uulat ng mga nakitang paglabag sa patakarang ito, pagpapatuloy ng anumang naturang claim, o pakikipagtulungan, sa anumang paraan, sa imbestigasyon ng mga naturang claim. Kung naniniwala ang isang empleyado na may ibang empleyadong lumabag sa Patakaran sa Hindi Pagganti, dapat itong kaagad na idulog ng empleyado sa Human Resources Director o Compliance Officer.

Responsibilidad ng lahat ang pag-iwas sa panliligalig at paggawa ng sibilisado at kagalang-galang na lugar na trabaho. Ang mabilis na pag-uulat ng naobserbahan o naranasang panliligalig ay nagbibigay-daan sa amin na kumilos kaagad upang malutas ang mga problema sa pagsisimula ng mga ito.

## PANLOOB NA KONTROL

---

Inaasahan ang lahat ng empleyado na sumunod sa Patakarang ito. Responsable ang mga Human Resources at Regional Director sa pangkalahatang pagsunod sa Patakarang ito. Responsable ang Komite sa Kaligtasan sa Lugar ng Trabaho para sa pagsusuri at kinakailangang pag-uulat ng dalas, mga dahilan, at mga kinahinatnan ng mga iniulat na diskriminasyon at mapang-abusong gawi. Ang pagsubaybay sa pagsunod sa patakarang ito ay responsibilidad ng WA QM Director sa mga regular na cycle ng pagsusuring inilalarawan sa Plano sa Pamamahala ng Kalidad ng CDWA.

---

## KARAGDAGANG IMPORMASYON

---

Mga Nauugnay na Materyal	SEIU Collective Bargaining Agreement Client Co-employment Handbook IP Employment Handbook
Mga Nauugnay na Regulasyon	SB 6205 RCW 49.95
(Mga) Grupo ng Patakaran	Human Resources Operations
Eksperto sa Paksa	Human Resources at Regional Director
Mga Nalalapat na Estado	Washington
Mga Nalalapat na Entidad	Consumer Direct Care Network of Washington
Cycle ng Pagsusuri ng Patakaran	Kada Dalawang Taon
Petsa ng Pag-apruba	5/16/2023
History ng Patakaran	Noong Marso 17, 2021, ang Patakarang ito ay Inaprubahan ng WA DSHS. Noong Mayo 16, 2023, in-update ang Patakarang ito upang gawing napapanahon sa mga kasalukuyang proseso.