

	<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>		
	<b>POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO</b>		
Categoría: ORG-MISC	Fecha de entrada en vigor: 29 de agosto de 2009	N.º de versión:  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024

## **POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES DE NLACRC PARA INFORMES DE EMPLEADOS Y MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA**

### **1. Política general**

Esta Política de Denuncia de Irregularidades ("Política") se adopta para cumplir con las Pautas del Proceso de Presentación de Quejas y Presentación de Información de Contacto del Centro Regional/Empleado y Miembros de la Junta del Departamento de Servicios de Desarrollo ("DDS") para las Quejas de Denunciantes.

A los efectos de esta Política, un denunciante es un empleado del centro regional o un miembro de la Junta de Fideicomisarios (que también puede denominarse fideicomisario o miembro de la Junta), quien de buena fe<sup>1</sup> informa, plantea una inquietud, hace preguntas o presenta una queja sobre cualquier "actividad inapropiada del centro regional" y/o "actividad inapropiada del proveedor/contratista," tal como se define en esta Política a continuación, cometido por un centro regional, un empleado, un fideicomisario o un proveedor/contratista.

Nuestro éxito continuo se basa en mantener un ambiente de trabajo que promueva la integridad y la confianza. Buscamos ganar y mantener la confianza de nuestra comunidad, empleados, consumidores, familiares, proveedores y reguladores. Con ese fin, nos esforzamos por mantener los más altos estándares de comportamiento ético y legal en todas nuestras actividades, evitando acciones que puedan conducir incluso a la apariencia de violaciones de la ley o actividad inapropiada del centro regional o actividad inapropiada de proveedor/contratista como se define en esta Política a continuación.

**Las quejas de los denunciantes, a los efectos de esta Política, se definen como la denuncia de buena fe (definida a continuación en la sección 5.1) de una "actividad inapropiada del centro regional" o "actividad inapropiada de un proveedor/contratista".**

---

<sup>1</sup> A los efectos de esta política, informar de "buena fe" significa hacer un intento genuino de proporcionar información honesta y precisa sobre violaciones de la ley, actividad inapropiada del centro regional o actividad de proveedor/contrato, según se define en esta Política, incluso si la información resulta ser infundada o errónea.

<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>  (continuación)	Versión No.  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024
Categoría: ORG-MISC		

Una "actividad inapropiada del centro regional" significa una actividad de un centro regional, o de un empleado, funcionario o miembro de la junta directiva de un centro regional, en la realización de negocios del centro regional, que es una violación de la ley o regulación estatal o federal; violación de las disposiciones del contrato; fraude o malversación fiscal; uso indebido de la propiedad gubernamental o constituye una mala conducta grave, incompetencia o ineficiencia.

Una "actividad inapropiada de un proveedor/contratista" significa una actividad de un proveedor/contratista, o de un empleado, funcionario o miembro de la junta de un proveedor/contratista, en la prestación de servicios financiados por el Estado, que es una violación de una ley o reglamento estatal o federal; violación de las disposiciones del contrato; fraude o malversación fiscal; uso indebido de bienes del gobierno; o constituya una falta grave, incompetencia o ineficiencia.

Esta Política protege a los empleados y a los fideicomisarios de la Junta de cualquier forma de represalia por la denuncia de buena fe de una actividad inapropiada como se define anteriormente. En resumen, no se tomará ninguna acción adversa contra la persona que presenta la queja simplemente porque una queja se haya presentado de buena fe.

## **2. Responsabilidad individual**

El cumplimiento legal y la conducta ética son responsabilidad de todos. Todos los empleados de NLACRC (*es decir*, los empleados de NLACRC con sede en las oficinas del Valle de San Fernando, el Valle del Antílope y el Valle de Santa Clarita), así como los fideicomisarios de la junta directiva de NLACRC, sin importar desde dónde trabajen, tienen la obligación de cumplir con esta política y denunciar cualquier violación sospechada o real de la ley y cualquier conducta inapropiada como se define anteriormente, por parte de cualquier empleado, Miembro de la junta directiva o proveedor/contratista de un centro regional.

## **3. Responsabilidades adicionales de los líderes**

Los líderes, los gerentes y otras personas que supervisan a los empleados tienen responsabilidades adicionales, que se enumeran a continuación. Una de las responsabilidades más importantes de los Líderes es tomar medidas si reciben una denuncia o observan o experimentan una conducta que viola esta Política.

Es especialmente importante que los líderes, gerentes y aquellos que supervisan a los empleados entiendan que, si bien los empleados pueden hacer un informe por escrito en virtud

<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>  (continuación)	Versión No.  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024
Categoría: ORG-MISC		

de esta política, no se requiere una queja por escrito o un formato específico. Los empleados que hagan informes de conformidad con esta Política pueden hacerlo de manera informal y se debe considerar que lo siguiente hace un informe sobre el cual el líder debe actuar: plantear inquietudes, hacer preguntas o quejarse sobre violaciones de la ley, la política de la Compañía o actividad inapropiada del centro regional o actividad inadecuada de proveedor/contratista según se define en esta Política. Los líderes también pueden observar o experimentar conductas que pueden estar en violación de esta Política. En tales casos, los líderes deben actuar informando al Oficial de Cumplimiento o al Director de Recursos Humanos correspondiente que se enumera en 4a a continuación.

No solo se espera que los líderes, gerentes y otras personas que supervisan a los empleados cumplan con esta Política, sino que también se espera que:

- **Predica con el ejemplo.** Ejemplificar altos estándares de conducta empresarial ética tanto en palabras como en acciones. Los miembros de tu equipo seguirán tu ejemplo.
- **Sé un recurso para los demás.** Discuta esta Política con los empleados y otras personas según corresponda para reforzar la importancia del comportamiento ético y el cumplimiento.
- **Promover el respeto y el cumplimiento.** Cree un entorno en el que los empleados se sientan cómodos haciendo preguntas o planteando problemas.
- **Responda de forma rápida y eficaz.** Cuando se le presente una inquietud, asegúrese de que se trate con seriedad y con el debido respeto a todos los involucrados.
- **Apoye a aquellos que plantean una inquietud.** Nunca tome ni permita acciones de represalia contra alguien por informar de buena fe sobre un problema o una presunta violación.

#### 4. Procedimientos para hacer una denuncia

Todos los empleados y miembros de la Junta tienen la responsabilidad de informar, de buena fe, cualquier violación o sospecha de actividad inapropiada según se define en esta Política, así como cualquier sospecha de represalia, cualquiera de las políticas o procedimientos internos de NLACRC, o cualquier ley o reglamento.

<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>  (continuación)	Versión No.  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024
Categoría: ORG-MISC		

***Animamos a los empleados a Expresar sus preocupaciones sin temor a represalias.***

4.1 Puede plantear cualquier pregunta o denunciar cualquier violación presunta o real de la ley, actividad inapropiada según se define en esta Política u otras políticas o procedimientos internos, incluido el hecho de forma anónima, a través de:

(1) El Oficial de Cumplimiento (que es el Director de Recursos Humanos), o Recursos Humanos como se indica a continuación;

(2) Director Ejecutivo

(3) DDS;

(4) Junta de Fideicomisarios o Comité Ejecutivo

**un. Centro Regional del Norte del Condado de Los Ángeles**

Una persona que desee presentar una queja ante Recursos Humanos puede comunicarse con:

- Director de Recursos Humanos  
Teléfono: (818) 756-6125  
Fax: (818) 756-6440  
Correo electrónico: [whistleblower@nlacrc.org](mailto:whistleblower@nlacrc.org)  
9200 Oakdale Avenue, Suite 100  
Chatsworth, CA 91311

**b. Junta de Fideicomisarios, Comité Ejecutivo o Oficial Específico de la Junta**

Para presentar una queja ante la Junta de Fideicomisarios, el Comité Ejecutivo de la Junta o ante un funcionario específico de la junta (por ejemplo, Presidente, Ex Presidente Inmediato, 1er Vicepresidente, 2do Vicepresidente, Tesorero o Secretario), la información de contacto es la siguiente:

- Patronato o Comité Ejecutivo de la Junta Directiva  
(Sírvese especificar qué funcionario de la Junta de Síndicos desea  
Envíe su queja a, si corresponde).  
Teléfono: (818) 756-6118  
Fax: (818) 756-6140

<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>  (continuación)	Versión No.  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024
Categoría: ORG-MISC		

Correo electrónico: [boardsupport@nlacrc.org](mailto:boardsupport@nlacrc.org)

9200 Oakdale Ave, Suite 100  
Chatsworth, CA 91311

**c. Departamento de Servicios de Desarrollo (DDS, por sus siglas en inglés)**

**Se puede presentar una queja de denunciante ante el DDS comunicándose con:**

- Oficina de Apelaciones y Resoluciones Comunitarias  
Teléfono: (833) 538-3723  
Fax: (916) 654- 3641  
Correo electrónico: [Appeals@dds.ca.gov](mailto:Appeals@dds.ca.gov)  
  
1215 O Street, MS 8-20  
Sacramento, CA 95814

**Este proceso es solo para las quejas del Centro Regional o del Denunciante de Proveedor/Contratista como se describe en este documento. DDS tiene una variedad de procesos de quejas y apelaciones disponibles para proveedores/contratistas, agencias, instalaciones, padres y consumidores. Estos incluyen Quejas de Derechos del Consumidor; Quejas de inicio temprano, solicitudes de debido proceso y solicitudes de conferencias de mediación; Solicitudes de audiencia justa de la Ley Lanterman; Quejas del Título 17; Quejas y comentarios de los ciudadanos.**

Consulte <http://www.dds.ca.gov/Complaints/Home.cfm> para obtener la lista

**Cada uno de estos procesos de quejas y apelaciones tiene procedimientos separados y distintos para su resolución.**

- 4.2 El Oficial de Cumplimiento o la Junta de Fideicomisarios notificará al remitente para que acuse recibo de la queja y proporcione un número de caso de investigación asignado dentro de los cinco (5) días hábiles.
- 4.3 **Necesitaremos una declaración clara y concisa de la supuesta actividad inapropiada y cualquier evidencia que tenga para respaldar la acusación.** Las quejas en virtud de esta Política pueden ser escritas u orales, pero en cualquiera de las dos formas deben proporcionar tantos detalles como sea posible sobre la conducta que se denuncia. Si bien NLACRC prefiere que las quejas se presenten por escrito por razones administrativas, no hay un formulario de queja obligatorio. Si el Oficial de Cumplimiento, supervisor y/o

<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>  (continuación)	Versión No.  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024
Categoría: ORG-MISC		

gerente recibe o solo tiene información verbal con respecto a la inquietud reportada bajo esta Política, todos los detalles del informe deben ser reportados a la información de contacto de la línea directa de denunciantes de NLACRC, discutida anteriormente en la sección 4a.

**Si no proporciona un nombre u otra información (testigos o documentos) que identifique claramente a la persona que alega que ha participado en actividades indebidas, y el centro regional o proveedor/contratista donde esa persona trabaja o es miembro de la junta, es posible que no tengamos suficiente información para investigar. Se deben presentar copias de los documentos, en lugar de los originales, ya que no se pueden devolver.**

**Aunque las quejas pueden presentarse de forma anónima (consulte la sección 4.1), si no se proporciona información suficiente y no tenemos medios para comunicarnos con usted, es posible que no podamos investigar su denuncia.**

Es extremadamente difícil y a menudo imposible investigar si no se proporciona suficiente información y no tenemos medios para ponernos en contacto con usted para recopilar hechos. En tales casos, es posible que NLACRC no pueda evaluar o investigar eficazmente las acusaciones si no se cuenta con suficientes detalles.

- 4.4 NLACRC alienta a los empleados y miembros de la junta a notificar al Oficial de Cumplimiento de buena fe cuando tengan motivos para creer que ha ocurrido alguna "actividad inapropiada del centro regional" y/o "actividad inapropiada de proveedor/contratista", según se definen esos términos en la parte 1 de esta política.

NLACRC requiere que los gerentes y supervisores reporten la información que tengan que proporcione razones para creer que ha ocurrido una actividad en violación de esta Política al Oficial de Cumplimiento o a la opción de informe alternativa apropiada.

- 4.5 El Centro puede recurrir a una parte imparcial adecuada, como un árbitro, un defensor del pueblo, un investigador, un mediador o un asesor jurídico externo del Centro, para que investigue las sospechas de actividad indebida y formule recomendaciones al Centro. El Centro informará al Comité Ejecutivo de la Junta Directiva de las recomendaciones de la parte imparcial apropiada, incluidas las medidas correctivas apropiadas, durante las reuniones programadas del Comité Ejecutivo, no menos de una vez al año y, cuando se estipule, mensualmente.

<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>  (continuación)	Versión No.  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024
Categoría: ORG-MISC		

## 5. Sin represalias

5.1 NLACRC prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que informe, de buena fe, una violación presunta o real de la ley, esta política u otras políticas y procedimientos del centro regional. Informar "de buena fe" significa hacer un intento genuino de proporcionar información honesta y precisa, incluso si la información resulta ser infundada o errónea.

NLACRC también prohíbe las represalias debido a la participación de un individuo en una investigación de la Agencia. Cualquier persona que participe en una conducta de represalia estará sujeta a medidas disciplinarias, incluida la terminación del empleo o compromiso.

*En resumen: No hay lugar en nuestra cultura para represalias contra nadie que actúe de buena fe cuando hace preguntas, plantea inquietudes, presenta una queja o participa en una investigación.*

NLACRC toma muy en serio los informes de violaciones de la ley, esta Política o la política de la Agencia. Los empleados que falsifiquen dichos informes o que proporcionen información falsa en una investigación de la Agencia estarán sujetos a medidas correctivas, que pueden incluir la terminación del empleo o compromiso.

**Existe la expectativa y el derecho a un entorno libre de represalias para presentar quejas de buena fe en virtud de esta Política, así como para las quejas protegidas por las leyes federales, estatales y locales aplicables.**

**Si cree que ha experimentado represalias por presentar una queja de buena fe en virtud de esta Política, debe informar el asunto de inmediato, y cualquier informe de este tipo se abordará como un incidente separado de "actividad inapropiada del centro regional" que se investigará según el proceso de informe e investigación mencionado anteriormente.**

5.2 **El Centro Regional proporcionará al DDS cada 30 días, un informe de las quejas de los denunciantes recibidas en virtud de esta Política. Este informe contendrá, como mínimo, la siguiente información para cada queja presentada: (1) Fecha en que se recibió la queja; (2) Tipo de denunciante, si se conoce, para las quejas de denunciantes (por ejemplo, personal del centro regional, proveedor de servicios, miembro de la comunidad, etc.); 3) Fecha en que se envió el acuse de recibo al demandante; (4)**

<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>  (continuación)	Versión No.  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024
Categoría: ORG-MISC		

Naturaleza de la queja; (5) Detalles de la investigación; (6) Resultados de la investigación; y (7) Medidas correctivas tomadas, si corresponde.

## 6. Confidencialidad

NLACRC hará todo lo posible para mantener la confidencialidad de un denunciante que presente una queja de denunciante *si el denunciante solicita confidencialidad* sin obstaculizar la investigación. Sin embargo, en las raras circunstancias, determinadas caso por caso, en las que NLACRC no puede mantener la confidencialidad debido a sus responsabilidades legales (por ejemplo, incluida la garantía de la salud y la seguridad de los consumidores y el cumplimiento del contrato del centro regional; necesidad de llevar a cabo una investigación exhaustiva y de buena fe; o para cumplir con otras leyes y obligaciones para investigar, abordar y corregir presuntas actividades indebidas), NLACRC intentará informar al demandante de su necesidad de divulgar cierta información antes de divulgar información de identificación. Además, la identidad del denunciante puede ser revelada a las agencias de aplicación de la ley apropiadas que realizan una investigación criminal.

A pesar del lenguaje requerido de la DDS en esta Política, nada en esta Política debe interpretarse como, y la NLRCRC no aplicará ni hará cumplir la Política para interferir, restringir o coaccionar a los empleados en el ejercicio de sus derechos bajo la Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, que garantiza a las personas cubiertas el derecho a la autoorganización, a formar, afiliarse o ayudar a las organizaciones laborales, a negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección, y a participar en otras actividades concertadas con el propósito de la negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua, así como el derecho a abstenerse de cualquiera o todas esas actividades.

## 7. Directiva Estatal

Esta Política es coherente con la Directiva del Estado titulada "Proceso de Quejas de Denunciantes del Departamento de Servicios de Desarrollo", del 28 de julio de 2010, y hace todo lo siguiente:

- Permite que varios empleados dentro del Centro Regional estén disponibles para aceptar quejas.
- Incluye el proceso requerido para acceder a la Junta Directiva con el propósito de presentar quejas.

<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>  (continuación)	Versión No.  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024
Categoría: ORG-MISC		

- **Garantiza que la Política indique claramente que el centro regional no tomará represalias contra ningún denunciante.**
- **Garantiza que exista un proceso para investigar y tomar las medidas adecuadas sobre las quejas, incluidas las quejas de represalias.**
- **Aborda la confidencialidad del denunciante, de conformidad con la Política de Denunciantes del Estado, incluida la salud y la seguridad del consumidor.**

#### **8. Notificación y difusión de la política**

**NLACRC proporcionará la notificación a los empleados y miembros de la junta directiva, ya sea mediante copia impresa o distribución electrónica / digital, de la existencia de las políticas de denuncia de irregularidades de NLACRC y DDS y el requisito de publicar y mantener esta Política de manera destacada en el sitio web de NLACRC dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha de vigencia de la Política, y anualmente a partir de entonces. Además, NLACRC se asegurará de que las Políticas de Denuncia de Irregularidades del centro regional y del DDS se publiquen de manera destacada en el sitio web del centro regional dentro de los treinta (30) días posteriores a su adopción.**

**NLACRC también:**

- **Informar, como parte de la determinación de elegibilidad y los procesos de venta, a todos los nuevos clientes/familias y nuevos proveedores de las políticas de denuncia del centro regional y del DDS.**
- **Revisar esta Política y proporcionar, como mínimo, capacitación anual a todos los miembros de la junta con respecto a la Política de Denuncia aprobada por la junta directiva del centro regional para incluir, entre otros, el papel de la junta en la implementación de la política.**
- **Presentar al DDS, antes del 15 de diciembre de cada año, una propuesta de plan integral de capacitación para la junta directiva para el próximo año calendario con temas de capacitación que incluyan, como mínimo, una revisión de la gobernanza de la junta (por ejemplo, el papel y las responsabilidades de los miembros de la junta), las políticas de conflictos de intereses y denunciantes, y la competencia lingüística y cultural.**

<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>  (continuación)	Versión No.  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024
Categoría: ORG-MISC		

- **Utilizar otros mecanismos de comunicación en uso en NLACRC para notificar a los empleados, miembros de la junta, consumidores/familias y comunidad de proveedores de la existencia del proceso de quejas de denunciantes de NALCRC y DDS y el derecho a presentar informes de actividades inapropiadas al DDS.**

<b>DENUNCIANTE – NLACRC</b>  (continuación)	Versión No.  7	Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2024
Categoría: ORG-MISC		

### **RECONOCIMIENTO Y ACUERDO DE CUMPLIMIENTO**

Reconozco que he leído y entendido esta Política. Entiendo que el cumplimiento de esta Política es una condición de empleo y también una condición para ser miembro de la Junta Directiva de NLACRC.