North Los Angeles County Regional Center

Primary number: 818-778-1900 • Fax 818-756-6140 | 9200 Oakdale Avenue #100, Chatsworth, CA 91311 | www.nlacrc.org

Patakaran sa Whistleblower para sa mga Empleyado, Miyembro ng Lupon, at mga Vendor/contractor ng NLACRC

PATAKARAN SA WHISTLEBLOWER NG REGIONAL CENTER PARA SA MGA EMPLEYADO, MIYEMBRO NG LUPON, AT MGA VENDOR/CONTRACTOR NG NORTH LOS ANGELES COUNTY REGIONAL CENTER ("NLACRC").

Ang patakarang ito ("Patakaran") ay pinagtibay para sumunod sa Mga Alituntunin para sa Proseso ng Pagsasampa ng Reklamo at Impormasyon sa Pakikipag-ugnayan ng Regional Center/Empleyado at Miyembro ng Lupon ng Department of Developmental Services ("DDS"). Alinsunod dito, pinagtibay ng NLACRC ang Patakarang ito para sa mga reklamo ng mga empleyado at mga miyembro ng Lupon ng mga Trustees ng NLACRC ("Lupon").

1. Pangkalahatan

Ang layunin ng Patakarang ito ay magbigay ng gabay at outline para tulungan ang sinumang empleyado, vendor/contractor, o miyembro ng Lupon ng NLACRC na gustong mag-ulat ng anumang napansing hindi wastong aktibidad ng regional center at/o hindi wastong aktibidad ng vendor/contractor o kontratista, at maprotektahan laban sa paghihiganti kapag ginawa ito. Ayon sa nakasaad dito, ang isang whistleblower ay isang empleyado ng NLACRC o isang miyembro ng Lupon ng mga Trustees ng NLACRC (na mula rito ay tatawaging "trustees"), na may mabuting hangarin na nag-uulat ng anumang "di angkop na aktibidad ng regional center" at/o "di angkop na aktibidad ng vendor/contractor" na isinagawa ng isang empleyado, ng isang trustees, o ng isang vendor/contractor. Dito, ang terminong "mabuting hangarin" ay magkakaroon ng parehong kahulugan tulad ng nakasaad sa Seksyon 1102.5 ng California Labor Code, na nagpoprotekta sa mga empleyado na nagsisiwalat ng makatuwirang hinala ng ilegal na gawain.

Ang mga reklamo ng whistleblower, para sa layunin ng Patakarang ito, ay tinutukoy bilang pag-rereport ng "di angkop na aktibidad ng regional center" o "di angkop na aktibidad ng vendor/contractor"

Ang "di angkop na aktibidad ng regional center" ay tumutukoy sa isang gawain ng regional center, o ng isang empleyado, opisyal, o miyembro ng lupon nito, sa pagsasagawa ng negosyo ng regional center, na lumalabag sa batas o regulasyon ng estado o pederal; lumalabag sa mga probisyon ng kontrata; panlilinlang o maling pangangasiwa sa pananalapi; maling paggamit ng pag-aari ng pamahalaan; o bumubuo ng matinding maling pag-uugali, kakulangan sa kakayahan, o kawalan ng kahusayan.

Ang "di angkop na aktibidad ng vendor/contractor" ay tumutukoy sa isang gawain ng vendor/contractor, o ng isang empleyado, opisyal, o miyembro ng lupon ng vendor/contractor, sa pagbibigay ng mga serbisyong pinondohan ng DDS, na lumalabag sa batas o regulasyon ng estado o pederal; lumalabag sa mga probisyon ng kontrata; panlilinlang o maling pangangasiwa sa pananalapi; maling paggamit ng pag-aari ng pamahalaan; o bumubuo ng matinding maling pag-uugali, kakulangan sa kakayahan, o kawalan ng kahusayan.

Ang Patakarang ito ay nagpoprotekta sa mga empleyado at mga trustees mula sa anumang uri ng paghihiganti dahil sa may mabuting hangarin na pag-rereport ng hinihinalang hindi wastong gawain na isinagawa ng mga empleyado, trustees o opisyal ng NLACRC at/o ng empleyado, trustees o opisyal ng vendor/contractor. Sa madaling salita, walang anumang masamang aksyon ang isasagawa laban sa taong nagsusumite ng reklamo nang may mabuting hangarin dahil lamang nagsumite siya ng reklamo. Inaasahan ang mga empleyado at mga trustees na sumunod sa pinakamataas na pamantayan ng etika sa negosyo at personal na etika sa pagpapatupad ng kanilang mga tungkulin at responsibilidad. Bilang mga empleyado at kinatawan ng NLACRC, obligasyon nilang sumunod sa lahat ng naaangkop na mga batas at regulasyon nang may katapatan at integridad.

2. Mga Taong Pinahihintulutan na Magsampa ng Reklamo

Ang Patakarang ito ay para sa mga report ng hindi wastong gawain ng lahat ng mga trustees ng NLACRC at mga empleyado ng NLACRC, kabilang ang mga empleyado sa mga opisina ng San Fernando Valley, Antelope Valley, at Santa Clarita Valley.

3. Pananagutan at Obligasyon sa Pagsunod sa Patakaran

Responsibilidad ng lahat ng empleyado at lahat ng mga trustees na sumunod sa Patakarang ito at ireport ang anumang hinihinalang di angkop na aktibidad sa Compliance Officer ng NLACRC o sa sinumang iba pang mga indibidwal na nakalista sa ibaba sa Bahagi 4.

4. Proseso Para sa Pagsasampa ng Reklamo

4.1 Para magreklamo, kontakin sa Compliance Officer. **Ang Compliance Officer ay ang Direktor ng Human Resources, o kung ang reklamo ay kinasasangkutan ng Direktor ng Human Resources, ang Ehekutibong Direktor.** Gayundin, bilang isang hiwalay na opsyon, pwedeng direktang magsampa ng reklamo sa DDS, sa Lupon, o sa Executive Committee ng Lupo. Kukumpirmahin ng Compliance Officer, ang Lupon, o ang Executive Committee ng Lupon ang pagkakatanggap ng reklamo sa loob ng limang (5) araw ng pagtatrabaho. Ang lahat ng report ay agad na iimbestigahan ng Compliance Officer, at ang angkop na pagwawastong aksyon ay isasagawa ng NLACRC kung kinakailangan batay sa resulta ng imbestigasyon.

a. Regional Center ng North Los Angeles County

Ang indibidwal na gustong magsampa ng reklamo sa Human Resources ay pwedeng kontakin ang:

- Direktor ng Human Resources
  Telepono: (818) 756-6125
  Fax: (818) 756-6440
  Email: whistleblower@nlacrc.org

  9200 Oakdale Avenue, Suite 100
  Chatsworth, CA 91311

Bilang alternatibo, kung ang reklamo ay tungkol sa Direktor ng Human Resources, pwedeng magsampa ang isang indibidwal ng reklamo sa Ehekutibong Direktor ng NLACRC sa sumusunod na mga paraan:

- Ehekutibong Direktor
  Telepono: (818) 756-6423
  Email: director@nlacrc.org

  9200 Oakdale Avenue, Suite 100
  Chatsworth, CA 91311

Lupon, Executive Committee o Partikular na Opisyal ng Lupon

Para magsampa ng reklamo sa Lupon, sa Executive Committee Pampinansyal ng Lupon, o sa isang partikular na opisyal ng Lupon (Pangulo, Immediate na Dating Pangulo, Pangalawang Pangulo, Treasurer, o Secretary), ang mga detalye ng pagkontak ay ang mga sumusunod:

- Lupon ng mga Trustees o Executive Committee ng Lupon ng mga Trustees (Pakilagay kung kaninong opisyal ng Lupon ng mga Trustees gusto mong ipadala ang iyong reklamo, kung naaangkop.)
  Telepono: (818) 756-6118
  Fax: (818) 756-6140
  Email: boardsupport@nlacrc.org

  9200 Oakdale Ave, Suite 100
  Chatsworth, CA 91311

b. Department of Developmental Services (DDS)

Pwedeng magsampa ng reklamo sa DDS sa pamamagitan ng pag-kontak sa:

- Office of Community Appeals and Resolutions
  Phone: (833) 538-3723
  Fax: (916) 654- 3641
  Email: Appeals@dds.ca.gov

  1215 O Street, MS 8-20
  Sacramento, CA 95814

4.2 Kinakailangan ng NLACRC ang isang malinaw at maikling pahayag ng di angkop na aktibidad at anumang ebidensya na mayroon ka para suportahan ang paratang. Hinihikayat ng NLACRC ang mga empleyado at mga trustees na ipagbigay-alam sa Compliance Officer o sa ibang indibidwal o entidad na nakalista sa Bahagi 4.1 sa itaas, nang may mabuting hangarin, kapag may dahilan silang maniwala na naganap ang anumang "di angkop na aktibidad ng regional center" at/o "di angkop na aktibidad ng vendor/contractor," ayon sa kahulugan ng mga terminong ito sa Bahagi 1 ng patakarang ito.

Ang tatanggap ng reklamo ay kukuha ng sapat na impormasyon mula sa nagrereklamo para ipasa ang reklamo sa Compliance Officer para sa pagsusuri, imbestigasyon, at paglutas. Kung hindi ka magbibigay ng pangalan o iba pang impormasyon (mga saksi o dokumento) na malinaw na tumutukoy sa taong inaakusahan mong nakibahagi sa hindi wastong aktibidad, at sa regional center kung saan siya nagtatrabaho o nagsisilbing trustees, pwedeng hindi kami magkaroon ng sapat na impormasyon para magsagawa ng imbestigasyon. Ang mga kopya ng mga dokumento na sumusuporta sa reklamo ang dapat isumite kasama ng reklamo, sa halip na mga orihinal dahil hindi na ito maibabalik.

Kung verbal ang reklamo, dapat idokumento ng tumanggap ng reklamo ang impormasyong ibinigay ng nagrereklamo, kabilang ang pangalan ng nagrereklamo (kung ibinigay), impormasyon sa pagkontak, ang katangian ng reklamo, kung sino o ano ang tinutukoy ng reklamo, ang pangalan ng mga posibleng saksi, at ang petsa at oras ng pagtanggap ng reklamo.

Kahit pwedeng isumite nang hindi nagpapakilala ang mga reklamo, mahirap at madalas na imposible itong imbestigahan kung hindi sapat ang impormasyong ibinigay at wala kaming paraan para kontakin kayo para makalap ang mga pangunahing katotohanan. Sa ganitong mga kaso, pwedeng hindi epektibong masiyasat ng NLACRC ang mga paratang.

Sa ilalim ng ilang limitadong pangyayari, kabilang ang, ngunit hindi limitado sa, kapag inakusahan ang isang miyembro ng ehekutibong kawani o ang Compliance Officer na nakilahok sa hindi wastong pagkilos ng regional center, pwedeng kumuha ang NLACRC ng isang angkop at walang kinikilingang partido, gaya ng arbitrator, ombudsman ng organisasyon, imbestigador , o mediator, o ng tagapayo ng korporasyon ng NLACRC, para imbestigahan ang hinihinalang hindi wastong aktibidad at magbigay ng mga rekomendasyon sa NLACRC. Ipapaalam ng Compliance Officer sa Executive Committee ang mga rekomendasyon ng angkop na walang kinikilingang partido, kasama ang angkop na pagwawastong aksyon. Pagkatapos ay maghahain ang Executive Committee ng mga rekomendasyon sa buong Lupon para sa aksyon ng Lupon, kung mayroon man.

4.3 Aabisuhan ng Compliance Officer ang Ehekutibong Direktor at ang Executive Committee ng Lupon tungkol sa anumang reklamo ng whistleblower na matatanggap niya at sa patuloy na progreso ng imbestigasyon sa reklamo. Ang lahat ng report ay agad na iimbestigahan at ang angkop na pagwawastong aksyon ay isasagawa ng NLACRC kung matutukoy na kinakailangan ito batay sa resulta ng imbestigasyon. Ipapaalam ng Compliance Officer sa Executive Committee ang paglutas ng reklamo. Bukod dito, kinakailangang mag-report ang Compliance Officer sa Executive Committee nang hindi bababa sa isang beses sa isang taon tungkol sa mga aktibidad sa pagsunod.

4.4 Sa kasalukuyan, at alinsunod sa Espesyal na Wika ng Kontrata at hangga't kinakailangan ng umiiral na kasunduan sa pagitan ng NLACRC at DDS, ang Compliance Officer ay maglalabas ng report sa DDS tuwing 30 araw tungkol sa mga natanggap na reklamo ng whistleblower. Ang mga report ay dapat maglaman, bilang minimum, ng: (1) Petsa kung kailan natanggap ang reklamo; (2) Uri ng reklamo, kung kilala (hal., kawani ng regional center, tagapagkaloob ng serbisyo, miyembro ng komunidad, atbp.); (3) Petsa kung kailan ipinadala ang paunawa ng pagtanggap sa nagrereklamo; (4) Katangian ng reklamo; (5) Mga detalye ng imbestigasyon; (6) Mga resulta ng imbestigasyon; (7) Pagwawastong aksyon na isinagawa, kung naaangkop.

4.5 Aabisuhan ng Compliance Officer ang nagrereklamo, kung kilala, tungkol sa mga natuklasan nito at sa anumang pagwawastong aksyon na isinagawa, hangga't hindi nito nilalabag ang anumang karapatan sa pagiging kumpidensyal ng sinumang pinaglilingkuran, ng kanilang pamilya, o ng isang empleyado.

5. Patakaran Kapag May Isinumiteng Reklamo

5.1 Laban sa Paghihiganti – Walang empleyado o trustees na may mabuting hangarin na nag-report ng hindi wastong aktibidad ang dapat magdusa ng harrassment, paghihiganti, o anumang hindi kanais-nais na kahihinatnan, kabilang ang kahihinatnan sa trabaho. Sa madaling salita, walang anumang hindi kanais-nais na aksyon ang isasagawa laban sa isang taong nagsampa ng reklamo nang may mabuting hangarin, dahil lamang may isinampang reklamo. Ang Patakarang ito ay nilalayong hikayatin at pahintulutan ang mga empleyado at mga trustees na magsabi ng mga seryosong alalahanin sa NLACRC, para mabigyan ang NLACRC ng pagkakataong tugunan ang mga ito bago pa man humingi ang nagrereklamo ng resolusyon sa labas ng regional center. Ang isang kawani ng NLACRC na gumanti laban sa isang empleyado o trustees na may mabuting hangarin na nag-report ng paglabag ay pwedeng parusahan, kabilang ang agarang pagkakatanggal sa trabaho. Higit pa rito, kung ang isang empleyado o trustees ay gumawa ng mga paratang na napatunayang

malisyoso, alam niyang hindi totoo, o ginawa nang may masamang hangarin, itituring ng NLACRC ang mga aksyong ito bilang isang seryosong paglabag at inilalaan ang karapatang kumilos alinsunod sa batas.

5.2 Pagkakumpidensiyal - Ang mga di wastong aktibidad o pinaghihinalang paglabag ay pwedeng isumite nang kumpidensiyal ng nagrereklamo o nang hindi nagpapakilala. Alinsunod sa Bahagi 7 sa ibaba, ang mga report ng paglabag o hinihinalang paglabag ay pananatilihing kumpidensyal hangga't maaari, alinsunod sa pangangailangang magsagawa ng sapat na imbestigasyon o sumunod sa iba pang mga batas at obligasyon.

6. Ang patakarang ito ay naaayon sa direktiba ng estado na pinamagatang "Proseso para sa Reklamo ng Whistleblower ng Department of Developmental Services," na may petsang Hulyo 28, 2010

Para sumunod sa Direktiba ng DDS na may petsang Hulyo 28, 2010, ang Patakarang ito ay:

6.1 Magpapahintulot sa maraming empleyado sa regional center na maging available para tumanggap ng mga reklamo. Sa madaling salita, ang Compliance Officer ay ang Direktor ng Human Resources, maliban kung ang reklamo ay kinasasangkutan ng Direktor ng Human Resources, kung saan ang Compliance Officer ay ang Ehekutibong Direktor. Maaari ding direktang isumite ang mga reklamo sa Lupon, sa Executive Committee ng Lupon, o sa DDS.

6.2 Tulad ng nabanggit sa 6.1 sa itaas, pinapayagan ang direktang pag-access sa Lupon, kabilang ang Pangulo ng Lupon, para sa layunin ng pagsasampa ng mga reklamo.

6.3 Protektahan ang sinumang taong nagsusumite ng reklamo laban sa paghihiganti. Sa madaling salita, hindi maghihiganti ang NLACRC sa sinumang nagrereklamo.

6.4 Sundin ang pamamaraan ng NLACRC na nakasaad sa Bahagi 4 sa itaas para imbestigahan at magsagawa ng angkop na aksyon sa mga reklamo, kabilang ang mga reklamo ng paghihiganti.

6.5 Tiyakin ang pagiging kumpidensyal ng nagrereklamo kapag posible, alinsunod sa Bahagi 7 ng Patakarang ito, na naaayon sa Patakaran ng Estado para sa mga Whisleblower, kabilang ang kalusugan at kaligtasan ng konsyumer.

6.6 Magbigay ng abiso sa mga empleyado, mga miyembro ng lupon, mga konsyumer/mga pamilya, at komunidad ng mga vendor/contractor tungkol sa pag-iral ng parehong Patakaran sa Whistleblower ng NLACRC at ng Estado sa loob ng tatlumpung (30) araw mula sa petsa ng bisa ng Patakaran ng NLACRC at taun-taon pagkatapos nito.

6.7 Bukod dito, titiyakin ng NLACRC na ang Patakarang ito ay ipo-post sa website ng NLACRC sa loob ng tatlumpung (30) araw matapos itong ipagtibay.

7. Pagkakumpidensiyal

Gagawin ng NLACRC ang lahat ng makakaya para mapanatili ang pagkakumpidensyal ng nagrereklamo na nagsusumite ng reklamo bilang whistleblower, kung hihilingin. Gayunpaman, sa mga bihirang pagkakataon na hindi mapapanatili ng NLACRC ang pagiging kumpidensyal dahil sa mga tungkulin nito ayon sa batas (kabilang ang pagtiyak sa kalusugan at kaligtasan ng mga konsyumer at pagsunod sa kontrata ng regional center), o dahil sa pangangailangan nito na tugunan ang isang di angkop na aktibidad, susubukan ng NLACRC na ipaalam sa nagrereklamo ang pangangailangang ibunyag

ang impormasyon bago ilabas ang mga impormasyong nagpapakilala. Bukod dito, pwedeng ibunyag ang pagkakakilanlan ng nagrereklamo sa mga angkop na ahensya ng pagpapatupad ng batas na nagsasagawa ng imbestigasyong kriminal. Ang lahat ng mandatoryong atas na pag-rereport ng pang-aabuso ay mananatiling epektibo bilang eksepsyon sa pagkakumpidensiyal.

PAGKILALA AT KASUNDUAN SA PAGSUNOD

Kinikilala ko na nabasa ko at nauunawaan ang mga alituntunin kaugnay ng Patakaran para sa Whistleblower ng Regional Center para sa mga Empleyado at Miyembro ng Lupon ng NLACRC. Nauunawaan ko na ang pagsunod sa nabanggit na Patakaran at pamamaraan ay isang kondisyon ng pagiging empleyado at pagiging miyembro ng Lupon sa NLACRC.

[Inaprubahan ng Lupon: 11/04/2026]