



## Scopul

- Această politică subliniază procesul de urmat în cazul în care o persoană dorește să "denunțe" și să ridice o preocupare cu privire la un delict în locul lor de muncă.
- **Această politică și procedură nu se aplică în cazul în care un membru al forței de muncă este întristat cu privire la poziția lor personală.** Ei trebuie să utilizeze Politica de plângere și procedura.
- Pentru a sprijini îngrijirea HSN Limited în îndeplinirea liniilor-cheie ale anchetei notate la sfârșitul acestui document:
- Pentru a îndeplini cerințele legale ale activităților reglementate pe care HSN care Limited este înregistrată pentru a oferi:
  - justiția penală și instanțele act 2015
  - întreprinderea și reforma de reglementare act 2013
  - de îngrijire act 2014
  - Legea privind sănătatea și asistența socială 2008 (activități reglementate) (amendament) regulamente 2015
  - public interes divulgarea Act 1998

## Aplicare

- Următoarele roluri pot fi afectate de această politică:
  - Toți angajații, în toate și orice casă, centru sau birou exploatate sau deținute de către toate și orice companie în cadrul grupului de îngrijire HSN Limited; Personalul NHS, persoanele care lucrează la cursuri de formare; și personalul agenției temporare
- Următorii rezidenți pot fi afectați de această politică:
  - Rezident, în toate și în orice casă sau centru exploatate sau deținute de către toate și orice companie în cadrul grupului de îngrijire HSN Limited,
- Următoarele părți interesate pot fi afectate de această politică:
  - Comisarii, autoritatea locală și Comisia pentru calitatea îngrijirii.

## Obiectivele

Toți angajații au obligația de a asigura standarde de îngrijire a calității prin creșterea preocupărilor legate de infracțiuni sau malpraxis. Această politică va oferi mijloacele de a asigura că personalul poate ridica în mod confidențial preocupările autentice de malpraxis și/sau abateri prin mijloace adecvate, în cel mai scurt punct, fără teama de represalii.

## Politica

- HSN care Limited este dedicată directorilor de denunț și sprijinirea și furnizarea de mecanisme pentru angajați pentru a-și îndeplini îndatoririle fără teamă de represalii.
- HSN care Limited se angajează la un standard ridicat de îngrijire, la onestitate, deschidere și decență în toate activitățile sale. Este recunoscut faptul că siguranța locuitoare trebuie să fie pe primul loc în orice moment și, în același timp, poate fi dificil ca personalul să-și ridice îngrijorarea cu privire la practica celorlalți, inclusiv a managerilor, implicațiile de a nu crește aceste preocupări sunt potențial foarte grave pentru îngrijirea HSN Limitat, angajații săi și cel mai important pentru cei care primesc serviciile noastre.
- Această organizație încurajează o cultură liberă și deschisă în relațiile sale cu angajații săi și cu toți oamenii cu care se angajează în afaceri și relații juridice. În special, de îngrijire HSN Limited recunoaște că comunicarea eficientă și onestă este esențială în cazul în care orice faptă sau malpraxis este de a fi tratate în mod eficient și succesul organizației asigurat.
- HSN care Limited consideră că ridicarea preocupărilor/vorbirea este importantă pentru asigurarea siguranței rezidenților, angajaților și siguranței publice.
- HSN care Limited recunoaște membrii personalului sunt susceptibili de a fi primii care să realizeze că ar putea exista ceva grav greșit în cadrul Organizației, dar poate simți că vorbind sus ar fi neloial colegilor sau angajatorului lor, care pot în anumite circumstanțe a se confrunta cu acuzații penale. Acestea pot, de asemenea, se teme de hărțuire sau victimare și teama pentru o pierdere de locuri de muncă sau de reducere a orelor de lucru.
- HSN care Limited nu va tolera tratamentul eronat, inclusiv orice agresiune sau hărțuire a oricărei persoane care ridică o preocupare. Ne vom asigura că orice individ care ridică o preocupare, poate face acest lucru în mod confidențial, în conformitate cu interesul public divulgarea Act 1998 (pida).
- HSN care Limited se va asigura că orice individ care ridică o preocupare reală în conformitate cu Politica de denunțare și procedura nu va fi la risc de reziliere a ocupării forței de muncă sau de orice formă sau represalii, care include, dar nu se limitează la pierderea sau reducerea de ore sau modificări ale modelelor regulate de lucru din cauza asta.
- HSN care Limited va sprijini și permite membrilor personalului și voluntarilor să vorbească despre abateri și malpraxis printr-un proces structurat și revizuit periodic.
- HSN care Limited recunoaște că preocupările de denunț sunt adesea ridicate atunci când angajații nu simt preocupările lor anterioare au fost ascultate sau că orice acțiune a fost luată. HSN care Limited va pune în aplicare mecanisme pentru personalul nostru pentru a discuta despre preocupările atunci când apar și se străduiesc să dea feedback cu privire la orice acțiuni în cazul în care confidențialitatea nu va fi încălcată.

## Procedura

- Toți angajații au obligația de a ridica preocupări în ceea ce privește comportamentul inadecvat, conduita ilegală, practicile precare sau comportamentul în vederea asigurării standardelor de îngrijire a calității.
- Această procedură este menită să ofere o protecție pentru a permite membrilor de personal de a ridica preocupări cu privire la una sau mai multe dintre următoarele care a avut loc, se produce, sau este posibil să apară. Aceste dezvăluiri calificate (a se vedea definiția) înseamnă că puteți ridica o preocupare cu privire la risc, malpraxis sau fărădelege credeți că este dăuna serviciilor, ar putea dăuna sau a suferit în trecut orice aspect al serviciilor pe care le livra. Câteva exemple de acest lucru ar putea include (dar nu sunt în nici un caz limitat la):
  - îngrijire nesigură
  - condiții nesigure de lucru
  - Inducție inadecvată sau formare profesională pentru personal
  - Lipsa de răspuns la un incident de siguranță rezident raportate
  - Suspiciuni de fraudă (care pot fi, de asemenea, raportate la echipa locală de combatere a fraudei)
  - Deteriorarea mediului-de exemplu, materiale de eliminare sau deșeuri în mod incorect, ar fi spălarea medicamentelor sau a seringilor în toaletă sau în chiuvetă
  - o cultură a agresiunii (într-o echipă sau o organizație, mai degrabă decât cazuri individuale de intimidare)
  - Incidente de personal nesigur, falsificarea timpilor, jurnale de vizite rezidente sau diagrame sau fișe clinice sau de îngrijire
  - nerespectarea de a investiga cererile de agresiune fizică sau sexuală
  - Abuzul fizic, verbal sau sexual al oricărui rezident, coleg
  - încălcarea legii privind protecția datelor
- **Cum se Ridica o Îngrijorare - Pas 1 - Daca** un membru al personalului are o preocupare cu privire la un risc, malpraxis sau fărădelege la locul de muncă, se speră că acestea vor fi în măsură să-l ridice mai întâi cu managerul lor înregistrate (sau în absența directorului înregistrate de datorie sau director adjunct)
  - acest lucru se poate face verbal sau în scris
  - Este mai bine pentru a ridica o preocupare de îndată ce apare
  - Dacă este posibil, dacă, de exemplu, în cazul în care îngrijorarea se referă la o chestiune de salvagardare, preocupările dumneavoastră vor fi tratate în mod confidențial
  - managerul de linie vă va informa dacă nu pot păstra îngrijorarea confidențială
  - Managerul înregistrat are responsabilitatea generală pentru preocupările ridicate, iar datoria sau managerul adjunct vor trebui să vă împărtășească îngrijorarea cu managerul înregistrat care va avea acces la persoana desemnată în numele furnizorului înregistrat.

- Cum se ridică o preocupare - pasul 2 - în cazul în care un membru al personalului nu simte că pot ridica îngrijorarea cu managerul adjunct, sau le-au ridicat cu manager adjunct și nici o acțiune a fost luată - colegul trebuie apoi să-și intensifice preocupările la managerul înregistrat
- **Managerul și Furnizorii - Responsabilitate-** Responsabilitatea pentru confruntarea cu orice preocupări raportate va fi cu managerul înregistrat care va avea acces la furnizorul înregistrat
  - În cazul în care preocupările se referă la managerul înregistrat, preocupările trebuie să fie escaladate direct persoanei nominalizate în numele furnizorului înregistrat.
  - În cazul în care preocupările se referă la orice persoane de nivel Director și de mai sus, preocupările trebuie să fie escaladate direct la Catedra de bord.
  - Dacă preocupările dumneavoastră implică oricare dintre cele de mai sus sau care îndeplinesc ambele roluri puteți contacta CQC
- Cum **se Ridică o Îngrijorare - Pas 3** - Dacă nu simțiți că managerul înregistrat sau furnizorul înregistrat se vor ocupa în mod corespunzător de preocupările dumneavoastră, vă puteți raporta preocupările direct către Comisia pentru calitatea îngrijirii pe 03000 616161 sau prin intermediul site-ului lor web
  - CQC nu va dezvălui identitatea dumneavoastră fără consimțământul dumneavoastră, cu excepția cazului în care există motive legale care le solicită să facă acest lucru, de exemplu, în cazul în care informațiile dumneavoastră sunt despre un copil sau adult vulnerabil, care este în pericol
- **Ancheta-** Managerul înregistrat, în deplină și completă consultare cu persoana desemnată în numele furnizorului înregistrat, are o marjă de apreciere asupra naturii investigației în ceea ce privește preocupările ridicate, inclusiv, în cazul în care se consideră oportun, implicarea altor persoane, ar fi serviciile sociale adulte sau auditorii. Dacă există dovezi de activitate criminală, poliția va fi informată.
- **Dezvăluiri Protejate și Salvagardarea** - În cazul în care se primește o preocupare de salvagardare de către un membru al personalului, se vor urmări politici și proceduri locale de salvagardare
- În cazul în care o preocupare de salvagardare este primită de un membru al personalului și se referă la acțiunile directorului înregistrat sau ale directorului adjunct, atunci persoana desemnată în numele furnizorului înregistrat va sesiza, de asemenea, problema serviciilor sociale pentru protecția adulților CQC
  - Echipa de protecție a adulților își asumă responsabilitatea de a informa alte agenții. Detaliile de contact pentru serviciile sociale locale sunt după urmează:  
**Herfordshire sănătate și servicii comunitare 0300 123 4042**
- **Ridicarea unei Îngrijorări – Intervale de timp** - Managerul înregistrat (sau directorul relevant) va confirma divulgarea dumneavoastră în cadrul intervalelor de timp convenite la nivel local și în conformitate cu cele mai bune practici. Ei vor să știi cine va fi investigarea divulgarea și orice informații de contact pe care le sau vor necesita și modul în care acestea vor ține la curent informat. Se vor cere clarificări suplimentare, precum și o revizuire și/sau o dată de finalizare a anchetei.

- Dacă este posibil, managerul înregistrat responsabil (sau directorul relevant) va oferi feedback cu privire la rezultatul oricărei anchete, deși acest lucru nu poate fi întotdeauna posibil în întregime din cauza naturii de divulgare.
- O evidență a informațiilor pe care le-ați dat și procedurile vor fi păstrate în concordanță cu cele mai bune practici.
- **False Acuzații-** Toate preocupările de denunț vor fi investigate, cu toate acestea, în cazul în care un angajat se constată că a făcut afirmații cu răutate și/sau nu cu bună-credință, măsuri disciplinare pot avea loc. Un membru al personalului nu va fi niciodată disciplinat pentru ridicarea unei preocupări, atât timp cât acestea urmează procedura de denunț sau de a face o dezvăluire în conformitate cu legea de divulgare de interes public 1998. furnizorul înregistrat decide dacă măsurile disciplinare sunt necesare de a începe.
- **Intimidare și Hărțuire de Denunțatori-** Legea privind reforma întreprinderii și a reglementării a impus o nouă răspundere personală lucrătorilor care victimizau sau hărțuiesc denunțatorii, precum și răspunderea vicarioasă din partea angajatorilor lor. Cu excepția cazului în care un angajator a luat măsuri rezonabile pentru a preveni acest tip de victimizare de către co-lucrători, acesta va fi considerat răspunzător pentru actele personalului său. Prin urmare, nu mai este suficient să se facă față incidentelor de intimidare sau hărțuire, precum și atunci când acestea apar, de la un caz la caz. Singura bază pe care un angajator va putea acum să se apere împotriva răspunderii pentru acțiunile personalului său va fi prin măsuri proactive. Pentru a demonstra un pas rezonabil de apărare, un angajator va trebui să anticipeze conduita, cum ar fi intimidarea și hărțuirea. Pentru a evita incidentele de agresiune sau hărțuire care apar HSN care Limited va lua următoarele etape:
  - aderă la Politica de denunț
  - încorporarea unei culturi de deschidere și transparență
  - comunicarea politicii
  - oferă orice pregătire necesară pentru a se asigura că este pus în aplicare
  - ia măsuri în cazul în care orice lucrător hărțuiește un denunțator
- **Aplicarea Procedurilor de Denunț** - Politica de denunț și procedura va face parte din inducție. Preocupările de sensibilizare vor fi discutate în mod regulat în timpul supravegherii și întâlniri de echipă pentru a promova o cultură deschisă și să asigure procesele de denunț sunt încorporate în cadrul afacerii noastre.
- **Contracte de angajare, Denunț și Confidențialitatea-** Un acord de decontare este folosit pentru a pune capăt unei relații de muncă într-un mod care este convenit de comun acord de către părți. În unele cazuri, acestea pot fi utilizate în cazul în care angajatul și angajatorul sunt de acord că relația de angajare nu mai poate continua
- și trebuie să fie adus la capăt. De asemenea, acestea pot fi folosite pentru a soluționa un litigiu sau o problemă, în cazul în care nu este necesară încetarea ocupării forței de muncă, de exemplu, o dispută privind plata. HSN care Limited va căuta consiliere juridică sau de resurse umane atunci când elaborează orice acorduri de compromis sau contracte de muncă pentru a evita riscul de încălcare a interesului public divulgarea act.

## Definiții

- **Denunț**- Un membru al personalului care ridică o preocupare cu privire la ceva observat la lucru în ceea ce privește malpraxis sau fărădelege. Acest lucru ar putea fi preocupări cu privire la conduita inadecvată sau ilegală, proasta gestionare financiară, practicile sau comportamentul slab
- **Clasificarea Divulgărilor**- sunt dezvăluirile de informații în cazul în care lucrătorul crede în mod rezonabil (și este în interesul public) că una sau mai multe dintre următoarele chestiuni fie se întâmplă, a avut loc, sau este probabil să se întâmple în viitor.
  - infracțiune penală
  - încălcarea unei obligații legale
  - eroare a justiției
  - pericol pentru sănătatea și siguranța oricărei persoane
  - deteriorarea mediului înconjurător
  - încercarea deliberată de a ascunde oricare dintre cele de mai sus
- **Interese Publice** - O dezvăluire făcută în interesul publicului, adică nu se referă la o persoană, ar fi într-un caz de plângere
- **Plângere sau Plângere Privată** - un litigiu cu privire la poziția angajatului de ocupare a forței de muncă, fără un aspect de interes public
- **PIDA** - Legea privind informarea și dezvăluirea publică - legislație care oferă protecție lucrătorilor care fac dezvăluiri în interesul public
- **Angajat/personal**- PIDA se referă la "lucrători". Această politică a utilizat termenul de angajat/personal/colegi pentru a reflecta persoanele relevante la care se referă această politică. Politica integrată NHS (2016) libertatea de a vorbi: Politica de denunț pentru NHS se referă la voluntari fiind incluse cu toate acestea, PIDA nu include în mod specific voluntari, deoarece acestea nu sunt plătite de angajați și, prin urmare, nu pot fi compensate financiar pentru tratamentul inadecvat sau concedierea nedreaptă
- **Justiție Criminală și Săli de Judecată Act 2015**- Legislația care stabilește infracțiunile care implică un tratament inadecvat sau neglijare cu premeditare de către o persoană care oferă asistență medicală sau socială
- **Anonim**- făcut de cineva al cărui nume nu este cunoscut sau făcut public
- **Fapte Cheie - Profesioniști**
- Profesioniștii care furnizează acest serviciu trebuie să fie conștienți de următoarele:
  - o Toți angajații au obligația de a asigura standarde de îngrijire a calității prin creșterea preocupărilor privind comportamentul inadecvat, conduita ilegală, practicile sau comportamentul necorespunzător și vor fi protejate și sprijinite să facă acest lucru
  - o HSN care Limited se angajează în politica și procedura de denunțare, și va acționa cu privire la informațiile furnizate în conformitate cu aceasta
  - o Toți denunțătorii vor fi tratați în mod echitabil și să nu fie victimizați sau prejudiciați ca urmare a unei preocupări reale

- **Fapte Cheie - Oameni afectați de acest Serviciu**
- Persoanele afectate de acest serviciu trebuie să fie conștiente de următoarele:
  - persoanele afectate de serviciu pot ridica preocupări prin procesul de reclamații

### Lectură

- Precum și informațiile din secțiunea "cunoștințe de bază" din foaia de revizuire, se recomandă să adăugați la înțelegerea dumneavoastră în acest domeniu de politică, luând în considerare următoarele materiale:
  - Politica și procedura de salvagardare **(CR03)**
  - Politica și procedura de plângere **(PP04)**
  - Datoria politicii și a procedurii prețioase **(AR38)**
  - Plângeri și proceduri **(QQ03)**
  - Politica și procedura anti-intimidare **(PE05)**
  - Politica și procedura de confidențialitate **(CR07)**

### Practică excepțională

- Pentru a fi remarcabil în acest domeniu de politică, puteți dovedi că:
  - HSN care Limited permite angajaților să își mărească preocupările prin oferirea de sprijin (cum ar fi o helplină) de la o agenție independentă în ceea ce privește un denunț
  - HSN care Limited are un denunț desemnat campion și dovezi ale caracterului proactiv al acestui rol și modul în care acesta este un succes
  - HSN care Limited utilizează lecții învățate din preocupări, fără încălcarea confidențialității, pentru a asigura îmbunătățirea continuă a serviciilor dvs.
  - Personalul raportează că organizația este extrem de deschisă, transparentă și în mod activ încurajează denunțarea

Întrebare-cheie	Linia cheie de anchetă (Kloe)
Siguranță	S2: sunt riscurile pentru persoane fizice și servicii gestionate, astfel încât oamenii sunt protejați și libertatea lor este susținută și respectată?
Bine condus	W1: Cum promovează serviciul o cultură pozitivă, care este centrată pe persoană, deschisă, inclusivă și abilitară?

### Notă:

**toate politicile de îngrijire HSN Limited sunt revizuite anual, mai frecvent, sau după necesitate.**