

Redcar & Cleveland Borough Council
Adult Social Care

التوجيه العام

إدارة المخاوف حول الأشخاص في موضع الثقة
(PiPoT)

1. حول هذا الدليل.....3
2. خلفية.....3
3. بيان التوجيه.....3
4. الرؤيا.....3
5. مسؤوليات المنظمات الشريكة في إدارة المخاوف مع الموظفين.....4
6. رفع الأشخاص إلى وضع مثير للقلق.....4
7. الرد على القلق.....4
8. حفظ السجلات.....5
9. أمثلة الحالة.....6

1. حول هذا الدليل

هذه الإرشادات مخصصة لإدارة الادعاءات ضد الأشخاص في مناصب الثقة الذين يعملون مع البالغين الذين لديهم احتياجات الرعاية والدعم.

2. الخلفية

إدارة الادعاءات ضد البالغين الذين هم في موضع ثقة منصوص عليها في المادة 6 (7) من قانون الرعاية وتقتصر أن يكون لدى أولئك الذين يقدمون خدمات الرعاية والدعم الشاملة سياسات واضحة تتماشى مع تلك الخاصة بمجلس حماية البالغين للتعامل مع الادعاءات ضد الأشخاص الذين يعملون إما بأجر أو بدون أجر، مع البالغين ذوي احتياجات الرعاية والدعم.

قد تشمل مناصب الثقة، على سبيل المثال لا الحصر، أي موظف/متطوع يعمل نيابة عن:

- الرعاية الاجتماعية
- الخدمات الصحية
- الشرطة والعدالة الجنائية
- السكن
- التعليم
- الدعوة
- الأطباء العاميين
- القطاع المستقل
- عمال الوكالة والبنك
- الزعماء الدينيين/الديانات
- خدمات التكليف

3. بيان التوجيه

الغرض من هذا التوجيه هو التأكد من أن جميع ادعاءات سوء المعاملة الموجهة ضد الموظفين أو المتطوعين العاملين مع البالغين يتم التعامل معها بطريقة عادلة ومتسقة وفي الوقت المناسب.

تتناول هذه التوجيهات أي موظفين يتقاضون أجوراً أو لا يتقاضون أجوراً في موضع ثقة ويعملون مع:

- شخص بالغ أو بالغ لديه احتياجات للرعاية والدعم (بغض النظر عما إذا كانت السلطة المحلية تلبى أيًا من تلك الاحتياجات)، وهم:
 - يعانون أو معرضون لخطر سوء المعاملة والإهمال.
 - غير قادرين على حماية أنفسهم من خطر أو التعرض للإساءة أو الإهمال.
- سيتم الإشارة إلى الشخص البالغ الذي يعاني من سوء المعاملة أو الإهمال أو المعرض لخطر الإساءة أو الإهمال على أنه شخص بالغ لبقية هذه الإرشادات.

4. الرؤيا

ينبغي استخدام هذا التوجيه عندما تثار مثل هذه المخاوف بشأن شخص يعمل أو يتطوع مع البالغين الذين يحتاجون إلى الرعاية والدعم. وهذا يشمل الموظفين والمتطوعين الذين:

- يعملون مباشرة مع البالغين
- يعملون في بيئة يعتبر فيها البالغون أنفسهم آمنين وجديرين بالثقة.
- يستطيعون الوصول إلى المعلومات الحساسة المتعلقة بالبالغين. و/أو
- هم كبار المديرين الذين يتحملون مسؤولية تعيين الأشخاص للعمل مع البالغين.

يمكن أن تتعلق أمثلة هذه المخاوف بالشخص الذي يعمل مع البالغين ذوي احتياجات الرعاية والدعم والذي لديه:

- تصرف بطريقة أضرت أو ربما أضرت بشخص بالغ.
- من المحتمل ارتكاب جريمة جنائية ضد شخص بالغ أو تتعلق به.
- التصرف تجاه شخص بالغ بطريقة تشير إلى أنه قد يشكل خطراً أو ضرراً للبالغين الذين يحتاجون إلى الرعاية والدعم.
- اتصالاتهم أثار القلق بشأن مدى ملائمتهم للعمل في موقع ثقة.

ينبغي النظر في أنواع وأنماط وظروف الإساءة والإهمال المختلفة ضمن الفئات المحددة في قانون الرعاية لعام 2014، أي الاعتداء الجسدي، والعنف المنزلي، والاعتداء الجنسي، والإيذاء النفسي، والإساءة المالية أو المادية، والعبودية الحديثة، والإساءة التمييزية، والإساءة التنظيمية، والإهمال وأعمال الإغفال والإهمال الذاتي. وتشمل هذه المخاوف المتعلقة بالعلاقة (العلاقات) غير المناسبة بين الموظفين والبالغين الذين يقومون برعايتهم، على سبيل المثال:

- إقامة علاقة جنسية مع شخص بالغ يتمتع بثقة حتى لو بدت العلاقة بالتراضي.
- إرسال رسائل نصية/بريد إلكتروني أو صور غير لائقة.
- حيازة صور فوتوغرافية/صور زانفة غير لائقة للبالغين المستضعفين.

من المحتمل أن يكون الفشل في الإبلاغ عن ادعاء أو مخاوف وفقاً لهذا الإجراء بمثابة مسألة تأديبية.

يُنصح الموظفون والمتطوعين بشدة بالإبلاغ عن أي حادث يتعلق بهم ويمكن أن يثير القلق، بما في ذلك احتمال سوء التفسير من قبل الآخرين.

5. مسؤوليات المنظمات الشريكة في إدارة الاهتمامات مع الموظفين

يجب أن يكون لدى أصحاب العمل والهيئات الطلابية والمنظمات التطوعية إجراءات واضحة لإدارة المخاوف بشأن الأشخاص الذين هم في موضع ثقة، ووضع عملية تحدد من يجب عليه إجراء التحقيق، وما هي مصادر الدعم والمشورة التي ستكون متاحة للأفراد الذين تم تقديم ادعاءات ضدهم وفقاً لقانون العمل في المملكة المتحدة:

تقع على عاتق صاحب العمل أو الهيئة الطلابية أو المنظمة التطوعية مسؤولية اتباع الإجراءات الخاصة بهم لتقييم وإدارة المخاطر التي يتعرض لها البالغون الذين يحتاجون إلى الرعاية والدعم والذين يستخدمون خدماتهم، واتخاذ الإجراءات المطلوبة لحماية هؤلاء البالغين.

كما تقع على عاتق صاحب العمل أو الهيئة الطلابية أو المنظمة التطوعية مسؤولية إخطار الهيئات المهنية.

إذا كان صاحب العمل أو الهيئة الطلابية أو المنظمة التطوعية على علم بالمخاوف (القلق) وإذا كان الشخص الذي يتمتع بمركز ثقة لا يعمل في أي مكان آخر مع البالغين الذين يحتاجون إلى الرعاية والدعم، فليس هناك حاجة إلى إحالة الأشخاص في وضع الثقة.

6. رفع الأشخاص إلى موضع الثقة

يجب رفع أي ادعاءات ضد أي شخص في موضع ثقة مع المدير المسؤول عن الموظف عندما قد يؤثر سلوك الشخص على ملامته للعمل مع البالغين ذوي احتياجات الرعاية والدعم.

إذا كان الشخص يعمل في ريدكار وكليفلاند

يجب إجراء الإحالة إلى الرعاية الاجتماعية للبالغين باستخدام نموذج إحالة الأشخاص الذين يتمتعون بثقة وإرسالها عبر البريد الإلكتروني إلى:

PiPoT@redcar-cleveland.gov.uk

إذا كان هناك حاجة إلى إجراء عاجل خارج ساعات العمل (08:30 - 17:00 من الاثنين إلى الخميس، 08:30 - 16:30 الجمعة) فاتصل بفريق

واجب الطوارئ على الرقم 01642524552

7. الرد على المخاوف

ستكون العملية على النحو التالي:

- سيقوم الشخص الذي يشغل منصب رئيس الثقة/رئيس الحماية بتقييم المعلومات المقدمة وإجراء الاستفسارات اللازمة ضمن إطار زمني محدد متفق عليه من قبل الهيئة (أسبوعان لـ: مجلس بلدية ريدكار وكليفلاند)
- ستحدد السياسات/الإجراءات الخاصة بكل وكالة الموارد البشرية وإجراءات التصعيد.
- عند تلقي معلومات تتعلق بموظفي الشركاء الآخرين ذوي الصلة، فإن الشخص المتلقي في منصب رئيس الثقة/رئيس الحماية سوف يقدم المشورة للشخص الذي يشغل منصب رئيس الثقة/رئيس الحماية للشركاء المسؤولين المعنيين.
- إذا كان الشخص يعمل مع كل من البالغين والأطفال، فسيتم أيضاً إبلاغ المسؤول المعين في السلطة المحلية لخدمات الأطفال.

عندما يتم اتخاذ قرار بمشاركة المعلومات مع الأشخاص الذين يتمتعون بمركز ثقة، مثل صاحب العمل أو الهيئة الطلابية أو المنظمة التطوعية، يجب أن يكون الأشخاص الذين يتمتعون بموضع الثقة:

- تم إبلاغهم بأنه سيتم مشاركة الادعاء ضدهم مع صاحب العمل أو الهيئة الطلابية أو المنظمة التطوعية، ما لم يعرض ذلك طفلاً أو أي شخص آخر للخطر، أو الأشخاص الذين هم في موضع ثقة بأنفسهم.
- عرض عليهم الحق في الرد على الادعاءات أو المخاوف المثارة بشأنهم.
- إعطاؤهم الفرصة لإخبار صاحب العمل أو الهيئة الطلابية أو المنظمة التطوعية بأنفسهم، ما لم تسمح سرعة وطبيعة الخطر بذلك. سيحتاج الأشخاص الذين يتمتعون بموضع الثقة إلى التأكد من مشاركة المعلومات المناسبة من خلال المتابعة مع صاحب العمل أو الهيئة الطلابية أو المنظمة التطوعية.
- تقديم المشورة بشأن المعلومات التي سيتم مشاركتها عنهم، وكيف سيتم مشاركة المعلومات ومع من.

يجوز للوكالة الرائدة التي تتولى التحقيق في الأشخاص الموجودين في موضع الثقة أن تعقد مناقشة أو اجتماعاً بشأن إدارة المخاوف، لتقييم وتحديد الإجراءات المطلوبة لإدارة الخطر (المخاطر) التي يشكلها الأشخاص في موضع الثقة. يمكن دعوة الجهات التالية: الشرطة، ولجنة جودة الرعاية، والمسؤول المعين من السلطة المحلية، ومفوضي الرعاية الصحية أو الاجتماعية والأطراف الأخرى ذات الصلة. يرجى ملاحظة أن الأشخاص الذين يتمتعون بمكانة ثقة لن يحضروا اجتماع إدارة المخاوف. عندما تنتهي مجالس الرعاية المتكاملة ذات الصلة أو الشرطة من تحقيقاتها، ستقوم بإخطار الأشخاص الذين يتمتعون بمركز ثقة بالنتيجة.

مطلوب دراسة متأنية بشأن ما إذا كان ينبغي للوكالة المسؤولة مشاركة هذه المعلومات مع صاحب العمل أو هيئة الطلاب أو المنظمة التطوعية لتمكينهم من إجراء تقييم المخاطر. ملحوظة: ستكون أي منظمة تتلقى هذه البيانات بمثابة مراقب بيانات على النحو المحدد في قانون حماية البيانات لعام 2018 والمادة 4 من اللائحة العامة لحماية البيانات. وقد ترغب الوكالة المسؤولة في طلب المشورة القانونية الخاصة بها.

عندما يتم اتخاذ قرار بمشاركة المعلومات مع الشخص الذي يتمتع بموضع الثقة، صاحب العمل أو هيئة الطلاب أو المنظمة التطوعية، سيحتاج الشخص الذي يتمتع بموضع الثقة إلى ما يلي:

- اتصل بصاحب العمل أو الهيئة الطلابية أو المنظمة التطوعية لتبادل المعلومات وأي أطراف ذات صلة.
- التأكد من أن تبادل المعلومات مبرر ومتناسب.
- طلب تفاصيل عن أي إجراءات تم اتخاذها والحصول على تأكيدات بأنهم قد قاموا بتقييم المخاطر.
- تسجيل الأساس المنطقي لجميع عمليات صنع القرار، والتأكد من أنه في الوقت المناسب.
- توضيح ما إذا كانت المعلومات تتعلق بتحقيق جنائي أو مدني.

8. حفظ السجلات

يجب الاحتفاظ بجميع المعلومات المتعلقة بالأشخاص الذين هم في موضع ثقة بشكل آمن وليس على نظام مفتوح. من المهم الاحتفاظ بسجلات الادعاءات لتمكين تقديم معلومات دقيقة استجابة للطلبات المرجعية المستقبلية عند الاقتضاء. وسيقدم توضيحاً في الحالات التي يكشف فيها فحص خدمة الإفصاح والحظر في المستقبل عن معلومات من الشرطة حول ادعاء لم يؤدي إلى إدانة جنائية، وسيساعد في إعادة التحقيق غير الضروري إذا عادت المخاوف إلى الظهور بعد فترة من الوقت.

هناك متطلبات قانونية لأصحاب العمل لإجراء إحالة إلى خدمة الإفصاح والحظر والهيئات المهنية حيث يعتقدون أن فرداً ما قد شارك في سلوك أضر (أو من المحتمل أن يضر) شخصاً وهو يمارس نشاطاً منظماً أو إذا كان الشخص يشكل خطراً على إلحاق الأذى بشخص آخر.

يتم تلقي الاهتمام بالحماية فيما يتعلق بالمرأة، وتتعلق المخاوف بابنتها التي يزعم أنها تعرضت للإيذاء الجسدي والعاطفي. تعمل ابنة المرأة كمقدمة رعاية لوكالة رعاية منزلية تدعم الناس في المجتمع.

يقوم فريق الحماية بإجراء استفسارات بموجب المادة 42 من قانون الرعاية لعام 2014، ويثبت أن الابنة تعمل كمقدمة رعاية لوكالة رعاية منزلية تقدم الدعم للأشخاص الذين يعيشون في المجتمع.

ريدكار وكليفاند للرعاية الاجتماعية هما المتحكما في البيانات وقررا أنه نظرًا لطبيعة المعاملة القاسية المزعومة، وأن الابنة تعمل مع البالغين في نفس عمر والدتها، وأنها تعمل دون إشراف مع أشخاص في منازلهم، فإنهم بحاجة إلى الكشف عن المعلومات والادعاءات لصاحب عمل الابنة.

تدرك الابنة أن هناك مخاوف قد أثرت بشأن الطريقة التي تعامل بها والدتها، لذا تحاول الرعاية الاجتماعية للبالغين التواصل مباشرة مع الابنة لمنحها فرصة الكشف عن نفسها لصاحب العمل، أو الحصول على موافقة لمشاركة المعلومات. ترفض الابنة القيام بذلك، لذلك تقوم الرعاية الاجتماعية للبالغين بإبلاغ الابنة بأنهم يشاركون المعلومات دون موافقتها ويقومون بالإفصاح مباشرة إلى المدير المسجل لوكالة الرعاية المنزلية.

تقوم مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبالغين بإخطار لجنة جودة الرعاية ويمكنها متابعة المشكلة مع وكالة الرعاية المنزلية (بموجب الامتثال للعقد/العملية التنظيمية) للحصول على تأكيد بأن الوكالة قامت بتقييم المخاطر بشكل صحيح وإدارة المخاطر المحددة للجمهور.

تتلقى شرطة كليفلاند معلومات تفيد بأن طبيبًا عامًا محليًا أقام علاقة مع مريض يعاني من مشكلات كبيرة في الصحة العقلية. وزعت المرأة أنه على الرغم من إخبار طبيبها العام برغبتها في إنهاء العلاقة، إلا أنه واصل زيارتها في المنزل وأجبرها على ممارسة الجنس.

وقامت الشرطة بالتحقق من الوكالات التي تعمل مع المرأة للتأكد من أن لديها احتياجات الرعاية والدعم.

شرطة كليفلاند هي المتحكم في البيانات وتفكر فيما إذا كان من واجبها الإفصاح لصاحب عمل الطبيب العام.

قررت الشرطة أن هذه مسألة تتعلق بالحماية وأحالتها إلى فريق الحماية لإجراء مزيد من التحقيق في القضية.

يقوم فريق الحماية بتحويل القضية إلى تحقيق بموجب المادة 42 حيث تتولى الشرطة زمام المبادرة في الإجراء لإدارة المخاطر المحتملة على الآخرين.

تقوم الشرطة بإخطار مفوض جودة الرعاية باعتباره المنظم ومجلس الرعاية المتكاملة بشأن هذه الادعاءات.

تبين أن الطبيب العام لديه علاقة قسرية مع الشخص البالغ المعرض للخطر وتم إيقافه عن العمل في انتظار مزيد من التحقيق من قبل لجنة جودة الرعاية.

ينتوع جون، وهو شاب بالغ يحتاج إلى رعاية ودعم، في متجر خيري محلي يخدم العملاء ويقوم بجرد المخزون. متطوع آخر يدعى بيت لديها أيضًا احتياجات رعاية ودعم، تحتاج ان تخبر المدير أن جون يطلب منها دائمًا الذهاب في موعد، لكنه لن يقبل الرفض كإجابة. يشعر المدير بالقلق لأن جون بدأ علاقة مع متطوعة أخرى في العام الماضي وانتهت باتزعاجهما من بعضهما البعض.

مدير المتجر الخيري هو مراقب البيانات ويفكر فيما إذا كان سلوك جون يشكل مصدر قلق للإنانث البالغات المعرضات للخطر أثناء العمل داخل المتجر.

بعد التفكير، قرر المدير أن هذا ليس شخصًا في موضع ثقة، وأن جون شاب ضعيف قد يواجه مشكلات أثناء محاولة تكوين علاقات.

كإجراء داعم، قرر المدير إجراء محادثة غير رسمية مع جون حول إقامة العلاقات وللمساعدة في توضيح أنه عندما تقول لوسي لا للحصول على موعد معه، فهي تعني ذلك حقًا ويجب عليه التوقف عن الاستمرار في ملاحقتها ومضايقتها.

تفاصيل الاتصال الرعاية الاجتماعية للبالغين

مديرية الكبار والمجتمعات الرعاية الاجتماعية للبالغين Redcar and Cleveland Borough Council Seafield House Kirkleatham Street Redcar Yorkshire TS10 1SP	الهاتف: 01642 771500 للبريد الإلكتروني الخاص بالرعاية الاجتماعية للبالغين: AccessAdultsTeam@redcar-cleveland.gov.uk لاستفسارات المجلس العام بريد إلكتروني: contactus@redcar-cleveland.gov.uk موقع إلكتروني: www.redcar-cleveland.gov.uk :Relay UK (للصم وضعاف السمع وضعاف النطق)
--	---

ساعات العمل: من الاثنين إلى الخميس: 8.30 صباحًا - 5.00 مساءً والجمعة: 8.30 صباحًا - 4.30 مساءً.

إذا كنت بحاجة إلى مساعدة في حالات الطوارئ عندما تكون مكاتبنا مغلقة، يمكنك الاتصال بـ

01642 524552: فريق عمل الطوارئ