

## التأكد من أن الموظفين مأمونو الجانب للعمل مع المشاركين

لذوي الإعاقة الحق في أن يشعروا بالأمان وأن يكونوا في أمان عند حصولهم على الدعم بموجب NDIS. من العناصر الأساسية لتحقيق ذلك تقليص الخطر الذي قد يشكله الأشخاص الذين يعملون أو ينطوون للعمل مع الأفراد ذوي الإعاقة على رفاه هؤلاء الأفراد وسلامتهم. وتعتبر أساليب استقدام المستخدمين، بما فيها تدقيقات التاريخ الجنائي، الخطوة الهامة الأولى لمنع الأذى.

### الترتيبات الحالية

تفرض جميع الولايات والمقاطعات حالياً على الأشخاص الذين يعملون مع الأطفال (بمن فيهم الأطفال الذين لديهم إعاقات) أن يخضعوا لتقييمات على أساس الأخطار من جانب وكالة حكومية لإجراء التقييمات. وتشمل معظم ترتيبات التمويل القائمة بين مقدمي الخدمة والحكومة في الولايات والمقاطعات التي يعمل فيها هؤلاء خضوع الموظفين لتدقيقات من جانب الشرطة وتدقيقات مع الأشخاص المرجعيين على فترات محددة. إلا أن المعلومات التي تؤخذ بالاعتبار وترتيبات المتابعة المستمرة تختلف اختلافاً كبيراً بين ولاية أو مقاطعة وأخرى. وهذه مشكلة، حيث أنه يمكن للعاملين أن ينتقلوا للعمل بين ولاية وأخرى. وقد قامت الآن ثلاث ولايات ومقاطعة واحدة بوضع متطلبات لإجراء تدقيقات مركزية للعاملين في مجال ذوي الإعاقة البالغين:

- فقد أدخلت ولاية فيكتوريا نظاماً يتضمن سجلاً بالأشخاص ممنوعين من العمل في خدمات سكن ذوي الإعاقة التي تمولها الولاية، وذلك على أساس الإدانات المسجلة بحق هؤلاء الأشخاص و/أو تاريخ عملهم.
- وفي ولاية كوينزلاند، يستثني نظام البطاقة الصفراء بعض الأشخاص من العمل في القطاع على أساس تاريخهم الجنائي.
- وفي ولاية جنوب أستراليا، تأخذ التقييمات الآن بالاعتبار التاريخ الجنائي، والتهم الجنائية، والإدانات المنقضية وسجلات العمل، وفئات أخرى من المعلومات التي يعتبرها النظام "تاريخياً ذا صلة".
- وقد تبنت مقاطعة العاصمة الأسترالية مؤخراً تقييماً للأخطار على أساس التدقيق في العمل مع الأشخاص ذوي الأوضاع الهشة (*Working with Vulnerable People*).

توفر هذه التغييرات الأخيرة خيارات للنظر فيها بموجب NDIS.

### فهم الفرق بين تدقيقات الشرطة والتدقيقات المركزية على أساس الأخطار

#### تدقيقات الشرطة:

- تعطي قائمة بأية إدانات جنائية قد تكون مسجلة بحق الشخص.
- تستثني عموماً الإدانات "المنقضية" (حيث لا يعود الشخص لارتكاب الجريمة لفترة محددة حتى بالنسبة للجرائم التي قد تكون ذات صلة بوظيفة بعينها)، والتهم التي لم تتم متابعتها للنهائية، وأوامر الحماية من العنف المحتمل (AVO)، وأوامر حماية الطفل، والمعلومات الأخرى التي لدى الشرطة أو المحاكم.
- لا تعني أن الشخص الذي توجد إدانة بحق لا يمكن توظيفه، فقرار ما إذا كانت الإدانة ذات صلة بالوظيفة أم لا هو قرار متروك عادةً لرب العمل.

## التدقيقات المركزية على أساس الأخطار:

- توفر وكالات تدقيق حكومية معتمدة، تستطيع ولها القدرة على الوصول إلى نطاق واسع من المعلومات ذات الصلة، التي قد تتضمن معلومات "لا تتعلق بالإدانات"، وكذلك الجرائم البسيطة التي ليست ذات صلة التي تؤدي إلى توجيه إنذار أو إجراء آخر ولكن ليس إلى إدانة رسمية.
- تتضمن قيام وكالة التدقيق، وليس رب العمل، بإعطاء حكم بشأن الخطر الذي يشكله شخص ما وذلك على أساس تقييم علاقة وأهمية التاريخ الماضي للشخص.

## الأساليب الممكنة

هناك عدد من الخيارات للتأكد من أن الموظفين مأمونو الجانب للعمل مع المشاركين.

### الخيار 1: إدارة الأخطار من جانب أرباب العمل

يتم تشجيع أرباب العمل على وضع أساليب مناسبة لاستقدام الموظفين والإشراف عليهم، بدلاً من إلزامهم بذلك، بحيث تشمل هذه الأساليب أنظمة تحد من احتمال توظيف أفراد قد يشكلون خطراً على المشاركين.

### الخيار 2: تدقيقات الأشخاص المرجعيين وتدقيقات الشرطة

بالإضافة إلى تبني إطار لإدارة الأخطار كما تقرّر في الخيار 1، يمكن إلزام أرباب العمل الذين يقّمون أنواعاً محدّدة من الدعم (مثل الرعاية الشخصية) بتقييم تاريخ العمل السابق للمستخدمين المحتملين وطلب تدقيقات من الشرطة والقيام بتدقيقات مع الأشخاص المرجعيين. ويُمكن أن يُتوقع من أرباب العمل أيضاً تحديث هذه التدقيقات على فترات منتظمة. ويكون بإمكان رب العمل أن يقرّر ما إذا كان المستخدم المحتمل شخصاً مناسباً بصرف النظر عن تاريخه الجنائي.

### الخيار 3: التدقيقات الخاصة بالعمل مع الأشخاص ذوي الأوضاع الهشة

هو أسلوب يتحلّى بشمولية أكبر ويأخذ باعتباره نطاقاً أوسع من المعلومات المتعلقة بتاريخ الشخص، ويضع نظاماً للتدقيقات المركزية. بموجب هذا الأسلوب، يتم تأسيس وكالة تدقيق لتقييم الخطر الذي يشكله الشخص. يجري هذا الأسلوب تدقيقات على المستخدمين مستخدماً في ذلك نطاقاً من المعلومات أوسع ممّا تستخدمه تدقيقات الشرطة (مثل المعلومات التي لم تُودّ إلى إدانات) ويوفر تقييماً حول ما إذا كان المستخدم المحتمل شخصاً مناسباً. وتقرّر وكالة تدقيق (وليس رب العمل) ما إذا كان المستخدم المحتمل شخصاً مناسباً للعمل مع الأشخاص ذوي الأوضاع الهشة.

### الخيار 4: إعداد قائمة بالأشخاص "الممنوعين"

إعداد قائمة بالأشخاص "المستثنين" أو "الممنوعين" تكون في عهدة NDIA. وكشرط للتسجيل (بالنسبة لمقدّمي خدمات مختارين)، يجب أن يبلغوا عن أنواع محدّدة من الحوادث المتعلقة بأحد المستخدمين أو المتطوّعين حيث تكون سلامة المشارك تعرّضت للخطر من جانب ذلك الشخص. كما يكون من شروط التسجيل قيام أرباب العمل بإبراء العاملين المحتملين من القائمة قبل تعيينهم. يمكن الجمع بين هذا الخيار وأي من الخيارات الأخرى قيد الدرس.

## أسئلة

- من الذي يجب أن يكون له قرار ما إذا كان المستخدمون مأمونو الجانب للعمل مع ذوي الإعاقة؟
- ما هو مقدار المعلومات التي تلزم عن الشخص للتأكد من أنه مأمون الجانب للعمل مع ذوي الإعاقة؟
- من بين الخيارات الموصوفة أعلاه، ما هو الخيار الذي تفضّله أو مجموعات الخيارات التي تفضّلها؟