



Εθνικό Πρόγραμμα Ασφάλισης Αναπήρων

Διασφάλιση καταλληλότητας του προσωπικού να εργάζεται με τους συμμετέχοντες

Τα άτομα με αναπηρία έχουν το δικαίωμα να αισθάνονται και να είναι ασφαλή κατά τη λήψη υποστήριξης στο πλαίσιο του NDIS. Ένα σημαντικό στοιχείο προς την επίτευξη αυτού του στόχου είναι η ελαχιστοποίηση του κινδύνου που μπορεί να θέτει το προσωπικό ή οι εθελοντές που εργάζονται με άτομα με αναπηρία στην ευημερία και την ασφάλεια των ατόμων αυτών. Ένα σημαντικό πρώτο βήμα πρόληψης της κακοποίησης είναι η εφαρμογή πρακτικών πρόσληψης εργαζομένων, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και ο έλεγχος του ποινικού μητρώου.

Τρέχουσες προβλέψεις

Σήμερα, όλες οι πολιτείες και οι επικράτειες υποχρεώνουν όλους όσους εργάζονται με παιδιά (συμπεριλαμβανομένων των παιδιών με αναπηρία) να υπόκεινται σε αξιολογήσεις επικινδυνότητας από μια κυβερνητική υπηρεσία ελέγχου. Οι περισσότερες συμβάσεις χρηματοδότησης μεταξύ των παρόχων και των κυβερνήσεων σε επίπεδο πολιτείας ή επικράτειας περιλαμβάνουν όρους υποβολής του προσωπικού σε αστυνομικούς ελέγχους και ελέγχους συστάσεων ανά συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα. Ωστόσο, οι πληροφορίες που λαμβάνονται υπόψη και οι προβλέψεις διαρκούς παρακολούθησης διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των δικαιοδοσιών. Αυτό αποτελεί πρόβλημα, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να μετακινούνται σε άλλη πολιτεία.

Τέσσερις δικαιοδοσίες θέσπισαν πρόσφατα απαιτήσεις κεντρικού ελέγχου για τους εργαζόμενους οι οποίοι έρχονται σε επαφή με ενήλικα άτομα με αναπηρία.

- Στη Βικτόρια συντάχθηκε ένας κατάλογος με άτομα τα οποία αποκλείονται από τις υπηρεσίες παροχής καταλύματος σε άτομα με αναπηρία οι οποίες χρηματοδοτούνται από την κυβέρνηση με βάση προηγούμενες καταδικές ή/και το ιστορικό εργασίας.
- Στο Κουίνσλαντ, το σύστημα κίτρινης κάρτας αποκλείει ορισμένα άτομα από τον τομέα με βάση το ποινικό τους μητρώο.
- Στις αξιολογήσεις της Νότιας Αυστραλίας λαμβάνεται πλέον υπόψη το ποινικό μητρώο, οι ποινικές κατηγορίες, οι διαγραφές από το ποινικό μητρώο και το ιστορικό στο χώρο εργασίας, όπως και άλλες κατηγορίες πληροφοριών οι οποίες θεωρούνται «σχετικές» από τον κανονισμό.
- Στην Επικράτεια της Αυστραλιανής Πρωτεύουσας υιοθετήθηκε πρόσφατα μια αξιολόγηση επικινδυνότητας με βάση τον έλεγχο Εργασίας με Ευάλωτα Άτομα (*Working with Vulnerable People*).

Αυτές οι πρόσφατες αλλαγές παρέχουν επιλογές εξέτασης στο πλαίσιο του NDIS.

Κατανόηση της διαφοράς μεταξύ των αστυνομικών ελέγχων και των κεντρικών ελέγχων επικινδυνότητας

Αστυνομικοί έλεγχοι:

- Πρόκειται για τη λίστα με τις ποινικές καταδίκες ενός ατόμου.
- Σε γενικές γραμμές, εξαιρούνται οι «διαγραφές» από το ποινικό μητρώο (όπου το άτομο δεν υπέπεσε ξανά σε παράπτωμα για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, ακόμη και για εγκλήματα τα οποία μπορεί να σχετίζονται με μια συγκεκριμένη δουλειά), οι κατηγορίες που δεν επιβεβαιώθηκαν, οι περιοριστικές εντολές αναμενόμενης βίας (ΑΒΟ), οι εντολές προστασίας ανηλίκων και άλλες πληροφορίες στην κατοχή των αστυνομικών ή δικαστικών αρχών.
- Δεν σημαίνει ότι η απασχόληση ατόμων που έχουν καταδικαστεί απαγορεύεται. Συνήθως ο εργοδότης είναι εκείνος που αποφασίζει αν η καταδίκη σχετίζεται ή όχι με τη θέση εργασίας.

Κεντρικοί έλεγχοι επικινδυνότητας:

- Παρέχουν σε εγκεκριμένες κυβερνητικές υπηρεσίες έλεγχου πρόσβαση σε ένα ευρύτερο σύνολο σχετικών πληροφοριών και τη δυνατότητα να τις αξιολογούν. Το σύνολο αυτό μπορεί να περιλαμβάνει «πληροφορίες που δεν σχετίζονται με καταδίκες», όπως και μη σχετικά πταίσματα που συνδέονται με προειδοποιήσεις ή άλλα μέτρα, αλλά όχι με επίσημη καταδίκη.
- Σημαίνει ότι η απόφαση για την επικινδυνότητα ενός ατόμου λαμβάνεται από την υπηρεσία ελέγχου και όχι από τον εργοδότη, με βάση την αξιολόγηση της σχετικότητας και της σημασίας της προηγούμενης συμπεριφοράς του εξεταζόμενου ατόμου.

Πιθανές προσεγγίσεις

Περισσότερες επιλογές διατίθενται για τη διασφάλιση της καταλληλότητας του προσωπικού να εργαστεί με τους συμμετέχοντες.

Επιλογή 1: Διαχείριση κινδύνου από τους εργοδότες

Οι εργοδότες θα ενθαρρύνονται, χωρίς να είναι υποχρεωτικό, να εφαρμόζουν κατάλληλες πρακτικές πρόσληψης και επιτήρησης προσωπικού, με συστήματα που θα περιορίζουν την πιθανότητα πρόσληψης ατόμων τα οποία μπορεί να είναι επικίνδυνα για τους συμμετέχοντες.

Επιλογή 2: Έλεγχοι συστάσεων και αστυνομικοί έλεγχοι

Εκτός από την υιοθέτηση ενός πλαισίου διαχείρισης κινδύνου σύμφωνα με την επιλογή 1, ενδέχεται να απαιτείται από τους εργοδότες οι οποίοι παρέχουν συγκεκριμένους τύπους υποστήριξης (π.χ. προσωπική φροντίδα) να αξιολογούν το εργασιακό ιστορικό των πιθανών υπαλλήλων, να ζητούν τη διενέργεια αστυνομικών ελέγχων και να προβαίνουν σε έλεγχο συστάσεων. Επίσης, ενδέχεται να αναμένεται από τους εργοδότες να ενημερώνουν τις συγκεκριμένες βεβαιώσεις καταλληλότητας ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Ο εργοδότης θα αποφασίζει σχετικά με την καταλληλότητα των υπαλλήλων, ανεξάρτητα από το ποινικό τους ιστορικό.

Επιλογή 3: Χρήση βεβαιώσεων καταλληλότητας εργασίας με ευάλωτα άτομα

Μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση θα λάμβανε υπόψη ένα ευρύτερο σύνολο πληροφοριών σχετικά με το ιστορικό των ατόμων και θα εφαρμόζε ένα σύστημα κεντρικών ελέγχων. Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση θα πρέπει να δημιουργηθεί μια υπηρεσία ελέγχου η οποία θα αξιολογεί την επικινδυνότητα των ατόμων. Αυτή η προσέγγιση περιλαμβάνει ελέγχους του ιστορικού των υπαλλήλων με βάση ένα ευρύτερο σύνολο πληροφοριών σε σχέση με τους αστυνομικούς ελέγχους (π.χ. πληροφορίες που δεν σχετίζονται με καταδίκες) και αξιολόγηση της καταλληλότητας των πιθανών υπαλλήλων. Η απόφαση σχετικά με την καταλληλότητα των υποψήφιων υπαλλήλων να εργαστούν με ευάλωτα άτομα θα λαμβάνεται από την υπηρεσία ελέγχου (όχι από τον εργοδότη).

Επιλογή 4: Σύνταξη λίστας «αποκλεισμένων» ατόμων

Δημιουργία μιας λίστας «εξαιρούμενων» ή «αποκλεισμένων» ατόμων η οποία θα τηρείται από την NDIA. Προϋπόθεση εγγραφής (για τους επιλεγμένους παρόχους) θα είναι η κοινοποίηση συγκεκριμένων τύπων περιστατικών όπου η συμπεριφορά κάποιου υπαλλήλου ή εθελοντή έθεσε σε κίνδυνο την ασφάλεια ενός συμμετέχοντα. Προϋπόθεση εγγραφής θα είναι επίσης ο έλεγχος των υποψήφιων εργαζομένων από τους εργοδότες έναντι της λίστας πριν από οποιοδήποτε διορισμό. Αυτή η επιλογή μπορεί να συνδυαστεί με οποιαδήποτε από τις υπόλοιπες επιλογές υπό εξέταση.

Ερωτήσεις

- Ποιος πρέπει να αποφασίζει για την καταλληλότητα των υπαλλήλων να εργάζονται με άτομα με αναπηρία;
- Πόσες πληροφορίες από το ιστορικό ενός ατόμου χρειάζονται για να διασφαλιστεί η καταλληλότητά του να εργάζεται με άτομα με αναπηρία;
- Ποια ή ποιες από τις παραπάνω επιλογές προτιμάτε;