



Plan nacional de seguro contra discapacidades

## Personal seguro para trabajar con los participantes

Las personas discapacitadas tienen derecho a sentirse y estar seguras cuando obtienen ayuda a través del NDIS. Para ello, un elemento esencial es reducir al máximo el riesgo para su bienestar y seguridad que pueden representar las personas que trabajan o son voluntarias con ellas. Se considera que las prácticas de contratación de empleados, incluyendo el control de los antecedentes penales, constituyen un primer paso importante en la prevención del maltrato.

### Arreglos actuales

Todos los estados y territorios actualmente exigen que las personas que trabajan con niños (incluyendo niños con discapacidad) se sometan a evaluaciones de riesgo realizadas por un organismo de control gubernamental. La mayoría de los acuerdos de financiación entre proveedores y el gobierno de su estado o territorio incluyen el requisito de que el personal se someta a controles policiales y de referencias a intervalos determinados. No obstante, la información que se toma en cuenta y los arreglos de control constante varían mucho entre jurisdicciones. Esto constituye un problema, dado que los trabajadores pueden mudarse a otro estado.

Cuatro jurisdicciones han establecido el requisito de un control centralizado de los trabajadores adultos de discapacidad:

- Victoria ha comenzado un registro de personas que tienen prohibido el acceso a los servicios de alojamiento para personas con discapacidad financiados por el Estado, debido a condenas y/o historial laboral.
- El sistema de tarjeta amarilla de Queensland excluye de este sector a algunas personas debido a sus antecedentes penales.
- Las evaluaciones de Australia Meridional ahora toman en cuenta los antecedentes penales, las acusaciones penales, las condenas cumplidas y el historial de lugares de trabajo, así como otras categorías de información consideradas por la reglamentación como "historial pertinente".
- El ACT adoptó recientemente un control de evaluación del riesgo denominado "El trabajo con personas vulnerables" (*Working with Vulnerable People*).

Estos cambios recientes ofrecen opciones para su consideración en relación con el NDIS.

## La diferencia entre los controles policiales y los controles de riesgo centralizados

### Los controles policiales:

- Proporcionan una lista de cualquier condena penal que pueda tener una persona.
- En general excluyen las condenas "cumplidas" (cuando la persona no ha reincidido durante un plazo determinado, aun para delitos que podrían ser pertinentes para un empleo determinado), las acusaciones que no son procesadas, las Órdenes de exclusión (Apprehended Violence Orders o AVO), las órdenes de protección del niño y otra información que pueda tener la policía o los tribunales.
- No implican que una persona con una condena no pueda ser empleada. La decisión sobre la pertinencia de la condena para el empleo le compete normalmente al empleador.

### Los controles de riesgo centralizados:

- Proporcionan a los organismos de investigación aprobados por el gobierno el acceso y la capacidad de evaluar una gama más amplia de información pertinente que puede contener "información no relacionada con las condenas", así como delitos menores no relacionados que llevan a una advertencia u otras medidas pero no a una condena oficial.
- Implican que el organismo de investigación, no el empleador, toma la decisión sobre el riesgo que constituye la persona en base a la evaluación de la pertinencia e importancia de su historial.

## Enfoques posibles

Existen varias opciones que permiten asegurarse de que el personal no constituye un riesgo para los participantes.

### Opción 1: Gestión de Riesgos por parte de los empleadores

Se alentará a los empleadores, en lugar de exigirselo, a que cuenten con prácticas apropiadas de contratación y supervisión del personal, incluyendo sistemas que reduzcan la probabilidad de emplear a personas que podrían constituir un riesgo para los participantes.

### Opción 2: Controles policiales y de referencias

Se podría exigir a los empleadores que ofrecen ciertos tipos de apoyo (p.ej. Aseo personal), que además de adoptar un marco de gestión del riesgo según se indica en la opción 1, evalúen el historial de trabajo de los candidatos laborales y soliciten controles policiales y comprueben las referencias. Además, se podría esperar que los empleadores actualicen dichos controles a intervalos periódicos. El empleador podrá decidir si el candidato es una persona idónea, independientemente de sus antecedentes penales.

### Opción 3: Los certificados para trabajo con personas vulnerables

Un enfoque más exhaustivo consideraría una gama de información más amplia sobre el historial de la persona y establecería un sistema de controles centralizados. Con este enfoque se establecería un organismo de investigación para evaluar el riesgo que constituye la persona. Este enfoque realizaría controles de los empleados que abarcarían una gama más amplia de información que los controles policiales (p.ej. información no relacionada con las condenas) y proporcionaría una evaluación de la idoneidad de la persona como posible empleado. El organismo de investigación (no el empleador) decide si el candidato es una persona adecuada para trabajar con personas vulnerables.

#### **Opción 4: Creación de una lista de personas "con acceso prohibido"**

Establecimiento de una lista de personas "excluidas" o "prohibidas" que llevaría el NDIA. Una de las condiciones del registro (de los proveedores seleccionados) es que deben notificar ciertos tipos de incidentes relacionados con un empleado o voluntario, en el que dicha persona ha puesto en peligro la seguridad de un participante. También sería una condición del registro que antes de cualquier nombramiento, los empleadores comprueben que los eventuales trabajadores no aparecen en dicha lista. Esta opción podría ser combinada con cualquiera de las otras opciones bajo consideración.

#### **Preguntas**

- ¿Quién debería tomar la decisión de si los empleados representan un peligro en el trabajo con personas discapacitadas?
- ¿Cuánta información sobre el historial de una persona se necesita para asegurarse de que no constituyen un peligro en su trabajo con personas discapacitadas?
- De las opciones descritas más arriba ¿qué opción o combinación de opciones prefiere usted?