

Görevlilerin Katılımcılarla Çalışması için Güvenilir Olmasını Sağlamak

Engellilerin kendilerini güvenlik içinde hissetme ve NDIS kapsamında destekler alırken güvenlik içinde olma hakkı vardır. Bunu başarmanın önemli bir unsuru, engellilerle çalışanların veya gönüllülerin onların güvene ve güvenliği için oluşturabileceği riski en aza indirmektir. Suç geçmişi taraması da dâhil olmak üzere, çalışanları işe alma uygulamaları, tacizi önlemede önemli bir adım olarak kabul edilir.

Şu anki düzenlemeler

Tüm eyaletler ve bölgeler (engelli çocuklar dâhil) çocuklarla çalışanların bir hükümet tarama dairesi tarafından risk-temelli değerlendirmeden geçirilmesini şu anda gerekli görmektedir. Sağlayıcılar ve eyalet veya bölge hükümetleri arasındaki çoğu fon sağlama anlaşmaları, çalışanların belirli aralıklarla polis ve bilirkişi kontrolünden geçmesi koşullarını içerir. Ancak, hesaba katılan bilgiler ve sürekli izleme düzenlemeleri yargı mercileri arasında önemli ölçüde değişiklik gösterir. Bu, çalışanlar eyaletler arasında hareket edebildikleri için bir sorundur.

Şimdi dört yargı mercii, yetişkin engellilik çalışanlarının merkezî olarak taranması için gerekli koşulları devreye sokmuştur:

- Victoria, eyalet tarafından fon sağlanan engellilik konaklama hizmetleri için, mahkûmiyet ve/veya çalışma geçmişine dayanan bir yasaklanmış kişiler sicilini uygulamaya sokmuştur.
- Queensland'in sarı kart sistemi, bazı kişileri, suç geçmişleri temelinde, işkolunun dışında tutar.
- Güney Avustralya değerlendirmeleri şimdi suç geçmişini, suçlamaları, geçirilen mahkûmiyetleri ve işyeri kayıtlarını ve düzenlemeler tarafından 'ilgili geçmiş' olarak göz önüne alınan diğer bilgi kategorilerini hesaba katar.
- ACT, kısa süre önce, İncinmeye Açık Kişilerle Çalışma (*Working with Vulnerable People*) denetimini temel alan bir risk değerlendirmesini benimsemiştir.

Kısa süre önceki bu değişiklikler, NDIS kapsamında göz önüne alınacak seçenekleri sağlar.

Polis kontrolleri ile merkezî risk-temelli kontroller arasındaki farkı anlamak

Polis kontrolleri:

- Bir kişiye ait cezai hükümleri sıralar.
- Genel olarak, 'geçmiş' cezaları (bir bireyin, belirli bir iş ile ilgili olabilecek suçlar da dâhil olmak üzere, belirli bir süre içinde yeniden suç işlememiş olması halinde), dava açılmayan suçlamaları, Endişe Edilen Şiddet Kararlarını (AVO), çocuk koruma kararlarını ve polis veya mahkemelerde tutulan diğer bilgileri dâhil etmez.
- Mahkûmiyet almış bir kişinin çalıştırılmayacağı anlamını taşımaz. Mahkûmiyetin iş ile ilgili olup olmadığına ilişkin karar, normalde işverenin vereceği bir karardır.

Merkezî risk-temelli kontroller:

- Hükümet tarafından onaylanmış, resmi mahkûmiyet olmasa da bir uyarıya ya da başka işlemlere yol açan ilişkisiz küçük suçların yanı sıra 'mahkûmiyet dışı bilgileri' içerebilen daha geniş kapsamlı bir bilgi değerlendirmesi erişimine ve yeteneğine sahip güvenlik incelemesi kuruluşları sağlar.
- Geçmişinin ilişkisi ve önemi temelinde bir kişinin yarattığı risk hakkında karar vermeyi işverene değil, tarama kuruluşuna bırakır.

Olası yaklaşımlar

Görevlilerin katılımcılarla çalışması için güvenilir olmasını sağlamak üzere birkaç seçenek vardır.

Seçenek 1: İşverenler tarafından Risk Yönetimi

İşverenler, uygun görevli alımı için şart koşturmak yerine özendirilir; bu, katılımcılar için risk oluşturabilecek görevlileri çalıştırma olasılığını azaltacak sistemleri içerir.

Seçenek 2: bilirkişi kontrolleri ve polis kontrolleri

Seçenek 1 kapsamında belirtilen bir risk yönetimi çerçevesini benimsemeye ek olarak, belirli türde destekler (örn. Kişisel bakım) sağlayan işverenlerden olası çalışanların önceki çalışma geçmişlerine erişimleri ve polis kontrolü istemeleri ve bilirkişi kontrolü yaptırımları istenebilir. İşverenlerden ayrıca, bu temiz kâğıtlarını belirli aralıklarla istemeleri beklenir. İşveren olası bir çalışanın, iş geçmişi ne olursa olsun, uygun bir kişi olup olmayacağını kararlaştırabilir.

Seçenek 3: İncinmeye açık kişilerle çalışabilme izni

Daha kapsamlı bir yaklaşım, bir kişinin geçmişi hakkında daha geniş bir dizi bilgiye bakar ve bir merkezî kontroller sistemini uygulamaya koyar. Bu yaklaşım kapsamında, bir kişinin oluşturacağı riski değerlendirmek üzere bir tarama kuruluşu belirlenir. Bu yaklaşım, çalışanlar üzerinde polis kontrollerinin sağlayacağından daha geniş bilgileri kullanır (örn. mahkûmiyet dışı bilgiler) ve olası çalışanın uygun bir kişi olup olmayacağına ilişkin bir değerlendirme sağlar. Bir tarama kuruluşu (işveren değil), olası çalışanın incinmeye açık kişilerle çalışabilecek uygun bir kişi olup olmadığına karar verir.

Seçenek 4: 'Yasaklanmış' kişiler listesi oluşturmak

NDIA tarafından tutulacak bir 'dışlanmış' veya 'yasaklanmış' kişiler listesi oluşturmak. (Seçilmiş sağlayıcılar için) bir tescil koşulu olarak, katılımcının güvenliğinin kişi tarafından tehlikeye atılabileceği yerlerde bir çalışana veya gönüllüyü kapsayan belirli olay türlerini belirtmek zorundadırlar. Ayrıca işverenlerin, olası çalışanları, atamadan önce listeden temizlemeleri, bir tescil koşulu olabilir. Bu seçenek, gözden geçirilmekte olan seçeneklerin herhangi biriyle de birleştirilebilir.

Sorular

- Çalışanların engelli kişilerle çalışabilmeleri için güvenilir olup olmadıklarına kim karar vermelidir?
- Bir kişinin engelli kişilerle çalışabilmesi için güvenilir olmasını sağlamak üzere geçmişi hakkında ne kadar bilgi gerekir?
- Yukarıda belirtilen seçeneklerden hangi seçeneği veya seçenekler bileşimini tercih edersiniz?