



Chương trình Bảo hiểm Khuyết tật Toàn quốc

Bảo đảm nhân viên đủ tiêu chuẩn để làm việc với người tham gia

Người khuyết tật có quyền được cảm thấy an toàn và được an toàn khi sử dụng các dịch vụ trợ giúp theo NDIS. Một yếu tố cần thiết để đạt được điều này là giảm thiểu nguy cơ nhân viên hoặc thiện nguyện viên làm việc với người khuyết tật có thể gây ra đối với phúc lợi cũng như sự an toàn của người khuyết tật. Cách thức tuyển dụng nhân viên, kể cả phần kiểm tra lý lịch tội phạm, được coi là bước quan trọng đầu tiên trong việc ngăn ngừa vấn đề ngược đãi.

Cơ chế Hiện tại

Hiện nay tất cả các tiểu bang và lãnh địa đều đòi hỏi người làm việc với trẻ em (kể cả trẻ em khuyết tật) phải trải qua những cuộc thẩm định dựa trên rủi ro do một cơ quan kiểm tra của chính phủ thực hiện. Hầu hết các thỏa thuận tài trợ giữa các cơ sở cung cấp dịch vụ và chính phủ tiểu bang hoặc lãnh địa đều có bao gồm các yêu cầu buộc nhân viên phải trải qua phần kiểm tra lý lịch tư pháp và người giới thiệu vào những thời điểm nhất định. Tuy nhiên, các thông tin được xem xét và các thỏa thuận giám sát liên tục giữa các phạm vi tư pháp khác nhau đáng kể. Đây là một vấn đề bởi lẽ nhân viên có thể đi tiểu bang khác.

Bốn phạm vi tư pháp hiện nay đã thực hiện các yêu cầu về việc kiểm tra tập trung đối với nhân viên làm việc với người lớn bị khuyết tật:

- Victoria đã có sổ ghi danh người bị cấm dành cho các dịch vụ chỗ ở người khuyết tật do chính phủ tài trợ, căn cứ vào các bản án và/hay quá trình làm việc trước đây.
- Hệ thống thẻ vàng của Queensland loại trừ một số người ra khỏi lĩnh vực này, căn cứ vào lý lịch tội phạm của họ.
- Các cuộc thẩm định tại Nam Úc hiện nay xét đến lịch sử tội phạm, tội danh hình sự, bản án đã mãn và hồ sơ tại nơi làm việc, và các loại thông tin khác được coi là 'lịch sử liên quan' theo quy định.
- Gần đây ACT đã bắt đầu áp dụng cuộc thẩm định rủi ro căn cứ vào cuộc kiểm tra Làm việc với Người dễ bị Xâm hại (*Working with Vulnerable People*).

Những thay đổi gần đây này là những giải pháp để cân nhắc theo NDIS.

Hiểu sự khác biệt giữa kiểm tra lý lịch tư pháp và kiểm tra tập trung căn cứ vào nguy cơ

Kiểm tra lý lịch tư pháp:

- Cung cấp danh sách các bản án hình sự một người nào có thể có.
- Nói chung không kể các án đã 'mãn' (khi cá nhân đã không tái phạm trong một thời gian nhất định, ngay cả đối với những tội phạm có thể liên quan đến một công việc đặc biệt nào), các tội danh không bị truy tố, Án lệnh Cấm Bạo hành (Apprehended Violence Order) (AVO), án lệnh bảo vệ trẻ em và các thông tin khác do cảnh sát hoặc tòa án lưu trữ.
- Không có nghĩa là người có tiền án sẽ không thể được tuyển dụng. Quyết định liệu tiền án có liên quan đến việc làm hay không thường là quyết định của chủ nhân.

Kiểm tra tập trung căn cứ vào nguy cơ:

- Cung cấp cho các cơ quan kiểm tra hợp pháp của chính phủ quyền đọc/sử dụng và khả năng thẩm định một số lớn các thông tin có liên quan, có thể có 'thông tin liên quan đến tội phạm không bị kết án', cũng như tội nhẹ không liên quan đã khiến cho cá nhân bị cảnh cáo hoặc có biện pháp khác nhưng không bị chính thức kết án.
- Nhờ cơ quan kiểm tra, không phải là chủ nhân, đưa ra nhận định về nguy cơ một người nào đó có thể gây ra dựa trên cuộc thẩm định tính liên quan và tầm quan trọng của quá trình bản thân trước đây của họ.

Những phương thức khả thi

Hiện nay chúng ta có một số phương thức để bảo đảm nhân viên là đủ tiêu chuẩn để làm việc với người tham gia.

Giải pháp 1: Quản lý rủi ro do chủ nhân thực hiện

Chủ nhân được khuyến khích nhưng không bắt buộc phải có thủ tục tuyển dụng và giám sát nhân viên phù hợp, kể cả các hệ thống để giảm thiểu trường hợp sử dụng những người có thể gây nguy hiểm cho người tham gia.

Giải pháp 2: Kiểm tra với người giới thiệu và kiểm tra lý lịch tư pháp

Ngoài việc áp dụng phương pháp quản lý rủi ro như được trình bày ở giải pháp 1, chủ nhân cung cấp một số hình thức trợ giúp (ví dụ như dịch vụ chăm sóc cá nhân) có thể phải thẩm định quá trình làm việc trước đây của người có triển vọng được tuyển dụng và đòi hỏi giấy kiểm tra lý lịch tư pháp cũng như thực hiện việc kiểm tra với người giới thiệu. Chủ nhân cũng có thể phải cập nhật những việc kiểm tra này theo định kỳ. Chủ nhân có thể quyết định liệu người có triển vọng được tuyển dụng có là người thích hợp hay không, bất kể lịch sử tội phạm của họ.

Giải pháp 3: Kiểm tra để được làm việc với người dễ bị xâm hại

Một phương pháp toàn diện hơn sẽ xem xét thông tin trong phạm vi rộng hơn về lịch sử của một người nào đó và lập ra hệ thống kiểm tra tập trung. Theo phương pháp này, một cơ quan kiểm tra sẽ được thành lập để thẩm định nguy cơ một người nào đó có thể gây ra. Phương pháp này thực hiện việc kiểm tra nhân viên bằng thông tin trong phạm vi rộng lớn hơn so với việc kiểm tra lý lịch tư pháp (ví dụ: thông tin liên quan đến tội phạm không bị kết án) và thẩm định liệu người có triển vọng được tuyển dụng này có phải là người phù hợp hay không. Cơ quan kiểm tra (không phải là chủ nhân) sẽ quyết định liệu người có triển vọng được tuyển dụng có là người phù hợp để làm việc với người dễ bị xâm hại hay không.

Giải pháp 4: Lập danh sách người 'bị cấm'

Lập danh sách người bị 'loại' hay bị 'cấm' và NDIA sẽ lưu trữ danh sách này. Là điều kiện để được đăng bạ (đối với cơ sở cung cấp dịch vụ nhất định), cơ sở cung cấp dịch vụ phải thông báo những loại sự kiện liên quan đến một nhân viên hoặc thiện nguyện viên khi sự an toàn của người tham gia đã bị đe dọa bởi (những) người này. Một điều kiện khác để được đăng bạ là chủ nhân phải loại bỏ tên của người có triển vọng được tuyển dụng khỏi danh sách này trước khi quyết định thu dụng. Phương thức này có thể được kết hợp với bất kỳ phương thức nào khác đang được cân nhắc.

Câu hỏi

- Ai là người quyết định liệu nhân viên có đủ điều kiện để làm việc với người khuyết tật hay không?
- Phải cần có bao nhiêu thông tin về lịch sử của một người nào đó để bảo đảm họ đạt yêu cầu để làm việc với người khuyết tật?
- Trong số các giải pháp được trình bày ở trên, quý vị nghiêng về giải pháp, hoặc sự kết hợp các giải pháp nào