

## صحيفة المعلومات 13

العمال والمتطوعون ومخطط السلوك الواجب  
الإبلاغ عنه

يشمل المخطط الجرائم الجنسية وسوء السلوك الجنسي والعنف الجسدي إذا ارتكبت مع طفل أو ضده أو في حضوره.

⚠️ الطفل هو كل شخص دون سن الـ 18 عاماً.

⚠️ يشمل السلوك الواجب الإبلاغ عنه أكثر من مجرد ارتكاب الجرائم الجنائية فقط.

## ما هو دور اللجنة؟

يتمثل دور اللجنة في:

- تزويد المنظمة التي تستجيب للادعاء الواجب الإبلاغ عنه بالدعم والتوجيه للتشجيع على استجابة عادلة ومناسبة
- المراقبة والإشراف بشكل مستقل على استجابات المنظمات للادعاءات التي يجب الإبلاغ عنها، وتقديم توصيات لتحسين الاستجابات عندما يقتضي الأمر ذلك.
- في ظروف مُعيّنة، إخطار سكرتير وزارة العدل وسلامة المجتمع بالنتيجة التي تفيد بأن السلوك الواجب الإبلاغ عنه قد ارتكب فعلاً، هذا لأغراض إعادة التقييم من قبل Working with Children Check بموجب قانون العمل مع الأطفال لعام 2005
- في ظروف مُعيّنة، إخطار الجهات التنظيمية الأخرى (مثل الدوائر الحكومية التابعة لولاية فيكتوريا ووكالة تنظيم مزاولي المهنة الصحية الأسترالية)، بارتكاب السلوك الواجب الإبلاغ عنه وتقديم معلومات أخرى ذات صلة
- إخطار معهد فيكتوريا للتعليم (VIT) إذا تم تقديم ادعاء ونتائج تحقيقات السلوك الواجب الإبلاغ عنه والتي تتعلق بمدارس مُسجّل.

## ما هو الادعاء الواجب الإبلاغ عنه؟

الادعاء الواجب الإبلاغ عنه هو ادعاء يستند إلى معلومات قادت أي شخص إلى تكوين اعتقاد معقول بأن العامل أو المتطوع قد ارتكب:

- سلوكاً يجب الإبلاغ عنه، أو
- سوء تصرف قد ينطوي على سلوك يجب الإبلاغ عنه.

الاعتقاد المعقول هو أكثر من مجرد الشك. يجب أن يكون هناك أساس موضوعي للاعتقاد بذلك. لا يحتاج الاعتقاد إلى برهان، ولكن يجب أن يكون أكثر من مجرد إشاعة أو تكهّنات.

⚠️ من الواجب على رئيس المنظمة أن يُخطر اللجنة بالادعاء الواجب الإبلاغ عنه حتى لو لم يصدّقه.

## ماذا يحدث عندما يتم تقديم ادعاء يجب الإبلاغ عنه؟

إذا علم رئيس مؤسسة بادعاء يجب الإبلاغ عنه ضد أحد العاملين أو المتطوعين عنده، فيجب عليه:

## الغرض

الغرض من ورقة المعلومات هذه هو تقديم إرشادات للعاملين والمتطوعين (أنت) حول مخطط السلوك الواجب الإبلاغ عنه (المخطط)، خاصة إذا كنت أنت متهمًا في ادعاء واجب الإبلاغ عنه.

## نبذة حول مخطط السلوك الواجب الإبلاغ عنه

يسعى المخطط إلى تحسين استجابات المنظمات لادعاءات إساءة معاملة الأطفال وإهمالهم من قبل العاملين والمتطوعين. تم وضع المخطط بموجب قانون رفاهية وسلامة الطفل لعام 2005.

بموجب المخطط، يجب على رؤساء المؤسسات إخطار لجنة حماية الأطفال والشباب (اللجنة) بشأن الادعاءات المتعلقة بأنواع مُعيّنة من السلوك الذي يُظهره عاملون ومتطوعون ويخصّ أحد الأطفال.

يجب الإبلاغ عن الادعاءات المتعلقة بالعاملين والمتطوعين حتى إذا:

- لم يكن لديهم اتصال مباشر مع الأطفال كجزء من عملهم
- حدث السلوك داخل أو خارج سياق العمل.

بعد ذلك، يتعيّن على رؤساء المؤسسات التحقيق في هذه الادعاءات.

## ما هي أنواع فئات العمال والمتطوعين الذين يشملهم المخطط؟

ينطبق المخطط على سلوك أي شخص يزيد عمره عن 18 عامًا يعمل أو يشغل وظيفة لدى مؤسسة يغطيها المخطط بما في ذلك:

- أولئك المتعاقدون مباشرة مع مؤسسة يشملها المخطط لتقديم الخدمات، بما في ذلك العمل كمتطوع أو مقاول أو صاحب مكتب أو موظف أو منصب آخر
- القائمين على الرعاية بالتبني أو القرابة
- رجال الدين أو الزعماء الدينيين أو موظفو الهيئات الدينية.

تستخدم اللجنة مصطلح "العاملين والمتطوعين" لوصف الأشخاص الوارد ذكرهم أعلاه.

إذا كانت المنظمة التي تعمل أنت فيها أو تتطوع فيها مشمولة في المخطط، فإن سلوكك مشمول في المخطط.

يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول المؤسسات التي يشملها البرنامج على [موقع اللجنة على الإنترنت](#).

## ما هو السلوك الواجب الإبلاغ عنه؟

هناك خمسة أنواع من السلوك يجب الإبلاغ عنها:

1. الاعتداءات الجنسية
2. سوء السلوك الجنسي
3. العنف الجسدي
4. السلوك الذي يُسبب ضررًا عاطفيًا أو نفسيًا كبيرًا للطفل
5. الإهمال الكبير للطفل.

1. إخطار اللجنة (وشرطة فيكتوريا إذا كان يشتبه في سلوك إجرامي) وفي بعض الحالات يخطر أيضًا Child Protection (هيئة حماية الطفل)
2. التأكد من أن الادعاء قد تم التحقيق فيه (بعد الحصول على تصريح من شرطة فيكتوريا، إذا لزم الأمر)
3. استخلاص النتائج واتخاذ الإجراءات بناءً على نتيجة ذلك التحقيق
4. تقديم النتائج إلى اللجنة.

## الخطوات التي تُتخذ عند وجود ادعاء يجب الإبلاغ عنه

يجب أن يتضمن التحقيق في الادعاء الواجب الإبلاغ عنه الخطوات التالية:

- تلقي الادعاء وتقييمه
- بدء وإجراء التحقيق
- تقييم الأدلة
- إتمام التحقيق وإعداد تقرير
- استخلاص النتائج
- اتخاذ الإجراءات اللازمة استجابةً للنتائج.

## إجراء تحقيق

يمكن التحقيق في الادعاء الواجب الإبلاغ عنه من قبل الأطراف التالية:

- موظف داخلي (على سبيل المثال، من خلال الموارد البشرية)
- محقق خارجي مستقل
- جهة رقابية
- اللجنة.

عادة ما يتضمن التحقيق في الادعاء الواجب الإبلاغ عنه:

- جمع الأدلة المادية ذات الصلة
- المقابلات مع الشهود المعنيين، والتي قد تشمل الأطفال
- المقابلة مع الشخص المتهم في الادعاء.

## هل أنت متهم في ادعاء؟

توفر الأقسام التالية إرشادات لك إذا كنت متهمًا في ادعاء يجب الإبلاغ عنه.

## الإنصاف الإجرائي

أحد المبادئ الأساسية للمخطط هي أنك إذا كنت متهمًا في ادعاء يجب الإبلاغ عنه، فيحق لك الحصول على العدالة الطبيعية في التحقيقات في سلوكك. غالبًا ما تسمى العدالة الطبيعية بالإنصاف الإجرائي.

من المهم أن تتم الخطوات التي تُتخذ عند وجود ادعاء يجب الإبلاغ عنه بطريقة عادلة ومعقولة ودون تأخير لا داع له.

الإنصاف الإجرائي لا يُشترط فيه أن يتم إخطارك، على الفور، بأنه تم تقديم ادعاء ضدك.

سيحتاج المحقق إلى النظر في أنسب وأقرب فرصة لإخطارك، مع ضمان نزاهة هذا التحقيق وسلامة جميع المعنيين.

يجب ألا يكون هناك تأخير غير معقول في إخطارك بشأن الادعاء الواجب الإبلاغ عنه.

في حالات محدودة، على سبيل المثال، عندما يكون الادعاء كاذبًا بشكل واضح، ويمكن التعامل معه وحلّه لصالحك دون مشاركتك، فقد لا يتم إخطارك بهذا الادعاء.

قد يتم إخطارك بشأن الادعاء عن طريق خطاب ادعاء. خطاب الادعاء هو مستند مكتوب يُخبرك بوضوح بتفاصيل الادعاءات التي يجب الإبلاغ عنها ضدك.

إذا تم تقديم خطاب ادعاء، فيجب أن يحدد الخطاب بوضوح كل ادعاء، ويجب أن يحتوي على معلومات كافية لك لفهم ماهية الادعاء (أو الادعاءات) بالضبط حتى تتمكن من الرد عليه.

قد يتضمن خطاب الادعاء ما يلي:

- ماهية السلوك المزعوم وقوعه
- متى وأين وقع السلوك المزعوم
- الأشخاص المتورطون في السلوك المزعوم.

## ماذا يحدث بمجرد تقديم ادعاء ضدي؟

بغض النظر عما إذا كنت قد تلقيت خطاب ادعاء أو إذا تم إخطارك بادعاء يجب الإبلاغ عنه بطريقة أخرى، يجب أن تتوقع بشكل عام ما يلي:

- إخطارك بتفاصيل الادعاء
- أن تُعطى فترة زمنية مناسبة للنظر في الادعاء، بما في ذلك اقتراح أشخاص تعتقد أنه يجب إجراء مقابلة معهم كجزء من الادعاء
- أن تتمكن من طلب وجود شخص مناسب يدعمك إذا تم إجراء مقابلة معك
- أن يُطلب منك أن ترد، شفهيًا أو كتابيًا، على الادعاء الواجب الإبلاغ عنه وعلى أي معلومات سلبية ذات صلة ومهمة وتتسم بالمصادقية
- أن يكون لديك محقق غير متحيز.
- قد يكون لديك أيضًا الحق في طلب المشورة و/أو التمثيل من محامٍ أو نقابة أو هيئة تمثيلية أخرى كجزء من التحقيق.



عندما تضع روايتك للأحداث في صيغة مكتوبة و/أو تحضر مقابلة؛ فإن ذلك يُمكنك من الرد على الادعاء. من حَقك أن تطلب المشورة قبل تقديم روايتك؛ حيث يمكن أن تكون هناك بعض العواقب الوخيمة إذا تم إثبات الادعاء.

## الفصل المؤقت المدفوع أجره أو غير المدفوع أجره وغيرها من الإجراءات

قد تفكر بعض المؤسسات في ما إذا كان ينبغي عليها فصلك مؤقتًا عن العمل مع أو بدون دفع أجرك أثناء التحقيق. يأخذ رئيس مؤسستك في الاعتبار قضايا مختلفة، مثل المخاطر التي يتعرض لها الأطفال والأشخاص الآخرين في مؤسستهم، عند اتخاذ هذا القرار. قد تقوم المؤسسة أيضًا بما يلي:

- منعك من التواصل مع الأطفال
- نقلك إلى مهام أخرى
- التأكد من حصولك على دعم وإشراف إضافي في العمل
- توجيه تعليمات لك بعدم مناقشة الأمر مع عمال أو متطوعين آخرين

- طلب تسليم المعدات أو إلغاء صلاحيتك للوصول إلى المستندات.

يتعين على كل مؤسسة تطبيق قوانين وسياسات مختلفة حول هذه الإجراءات. اطلب من مؤسستك المزيد من المعلومات إذا كنت في حاجة إلى ذلك.

## تقييم الأدلة

### الموازنة بين الاحتمالات - قياس الأدلة

يُطلق على مستوى اليقين ودرجة الأدلة المطلوبة لإثبات الادعاءات الواجب الإبلاغ عنها "الموازنة بين الاحتمالات". هذا المعيار أقل من المعيار المطلوب في القضايا الجنائية التي يجب إثبات الادعاء فيها بما لا يدع مجالاً للشك. لذلك، عند إجراء التحقيق، يفكر المحقق فيما إذا كان الاحتمال الأكبر هو عدم حدوث السلوك الواجب الإبلاغ عنه.

## إتمام التحقيق

### فرصتك للرد

قبل تقديم أي نتائج سلبية أو اتخاذ إجراء تأديبي ضدك، يجب على المؤسسة التأكد من منحك فرصة للتعليق على الادعاء والرد عليه. يجب النظر بعناية في هذا الرد قبل الانتهاء من التحقيق.

### إخطار اللجنة

بعد النظر في ردي، سَتُعدّ المنظمة نتائج التحقيق (ومبررات النتائج). وتُقدّم هذه النتائج للجنة.

يجب أيضًا إخبارك بالنتيجة، خاصةً إذا كانت هذه النتيجة ليست لصالحك. ولكن قد لا تتلقى دائمًا نتائج التحقيق المُفضّلة الكاملة والتقرير والأسباب. قد يكون هذا بسبب احتوائها على معلومات حساسة عن الأطفال أو معلومات خاصة.

### النتائج والإجراءات المحتملة

هناك نتائج محتملة مختلفة يمكن التوصل إليها في نهاية التحقيق. راجع صحيفة معلومات اللجنة 8 - [نتائج التحقيق](#) للحصول على معلومات مُفضّلة حول هذا الموضوع.

باختصار، إذا كانت:

- الأدلة تشير إلى أن الاحتمال الأكبر هو أن السلوك الواجب الإبلاغ عنه قد ارتُكب، فيمكن أن تكون النتيجة المستخلصة هي **التثبيت من حدوئه**
- لا توجد أدلة كافية تشير إلى أن الاحتمال الأكبر هو أن السلوك الواجب الإبلاغ عنه قد ارتُكب، فقد تكون النتيجة المستخلصة هي **عدم التثبيت - لعدم كفاية الأدلة**
- لا توجد أدلة كافية لإثبات ما إذا كان السلوك الواجب الإبلاغ عنه قد ارتُكب أو لم يُرتكب، فقد تكون النتيجة المستخلصة هي **عدم التثبيت - لعدم وجود أدلة جيدة**
- هناك دليل قوي على أن السلوك الواجب الإبلاغ عنه لم يُرتكب، فقد تكون النتيجة المستخلصة هي **أن الادعاء لا أساس له من الصحة**
- إذا كان السلوك قد ارتُكب ولكنه لا يطابق أي من أنواع السلوك الواجب الإبلاغ عنها المذكورة أعلاه، فقد تكون النتيجة المستخلصة هي **ارتكاب سلوك خارج نطاق المخطط**.

قد تتخذ المؤسسات مجموعة من الإجراءات على أساس هذه النتائج.

### عدم الموافقة على النتيجة والإجراءات

إذا كنت لا توافق على النتيجة أو على إجراء اتخذته إحدى المؤسسات بناءً على النتيجة، فيجب عليك الرجوع إلى إجراءات تسوية المنازعات التنظيمية الداخلية.

يجب عليك أيضًا التفكير في الحصول على المشورة أو الدعم أو التوجيه من:

- نقابتك العمالية عن طريق الاتصال بـ [Australian Unions](#) "النقابات الأسترالية" على الرقم: 1300486466 أو [Victorian Trades Hall Council](#) "الهيئة التمثيلية للاتحادات التجارية بولاية فيكتوريا" على 9659 3511 (03) الاتصال بمحامٍ عن طريق:
  - [Law Institute of Victoria](#) "معهد القانون بولاية فيكتوريا"، الذي يمكنه إحالتك إلى محامٍ
  - [JobWatch Employment Rights Legal Centre](#) "مركز حقوق العمل القانوني" على الرقم 1800 331 617 (المناطق الريفية في فيكتوريا) أو 9662 1933 (ملبورن ميثرو)، الذي يوفر معلومات هاتفية مجانية وسرية وخدمة إحالة للعمال
  - [Federation of Community Legal Centres](#) "اتحاد المراكز القانونية المجتمعية"، الذي يمكنه مساعدتك في العثور على مركز قانوني مجتمعي بالقرب منك
  - [Fair Work Ombudsman](#) "المحقق العادل في شكاوى العمل"، الذي يمكنه تزويدك بالمعلومات والنصائح حول حقوقك والتزاماتك
  - [Fair Work Commission](#) "لجنة العمل العادلة"، التي يمكنها تقديم المساعدة للموظفين الذين تم فصلهم من وظائفهم والذين يفكرون في تقديم بلاغ بالفصل التعسفي أو الفصل بسبب الحماية العامة أو طلب الإنهاء غير القانوني.

الإحالة إلى "Working with Children Check and Victorian Institute of Teaching" "سجلّ العمل مع الأطفال ومعهد فيكتوريا للتعليم"

بالإضافة إلى أي إجراء قد تتخذه مؤسستك، إذا تبين أنك ارتكبت سلوكًا يجب الإبلاغ عنه، يجوز للجنة، في ظروف مُعيّنة، إحالة هذا السلوك إلى [Working with Children Check Victoria](#) "وحدة التحقق الخاصة بسجلّ العمل مع الأطفال بولاية فيكتوريا" لإعادة تقييم سجلّك العمل مع الأطفال الخاص بك". يمكن أن تحدث الإحالة حتى إذا لم تكن تحمل بطاقة [Working with Children Check](#) "بطاقة فحص سجلّ العمل مع الأطفال". إذا كنت مُدرّسًا مسجلًا، فسيتم إخطار VIT بنتائج جميع مزاعم السلوك الواجب الإبلاغ عنه.

يتعين على اللجنة إبلاغ VIT عندما تتلقى ادعاءً يجب الإبلاغ عنه بشأن مُدرّس مسجل. 

### البلاغات التي يقدمها العمال أو المتطوعون

إذا كنت تعتقد بشكل معقول أن شخصًا ما في منظمة قد ارتكب سلوكًا يجب الإبلاغ عنه أو سوء تصرف قد ينطوي على سلوك يجب الإبلاغ عنه، فيجوز لك إخطار رئيس مؤسستك أو اللجنة. إبلاغ اللجنة لا يلغي التزاماتك الحالية المتعلقة بالإبلاغ.

على سبيل المثال، قد يظل من المطلوب منك:

- إبلاغ هيئة Child Protection " حماية الطفل " إذا كان لديك اعتقاد معقول بأن الطفل بحاجة إلى الحماية من الإصابة الجسدية أو الاعتداء الجنسي.
- إبلاغ شرطة فيكتوريا في حالة وقوع جريمة جنائية
- اتخاذ جميع الخطوات المعقولة لإزالة أو تقليل مخاطر الاعتداء الجنسي، خاصة إذا كنت في موقع سلطة.

**ملاحظة:** يوفر المخطط حماية قانونية محددة لأي شخص يقدم ادعاءً يمكن الإبلاغ عنه إلى اللجنة بحسن نية.

## مزيد من المعلومات

Commission for Children and Young People  
"الأطفال والشباب"

لمزيد من المعلومات حول المخطط أو معايير سلامة الطفل، أو للتواصل أو لتقديم إشعار، يمكنك الدخول إلى موقع الويب أو البريد الإلكتروني أو الهاتف. التفاصيل على النحو التالي:

موقع الويب: [ccyp.vic.gov.au](http://ccyp.vic.gov.au)

البريد الإلكتروني: [contact@ccyp.vic.gov.au](mailto:contact@ccyp.vic.gov.au)

الهاتف: (03) 8601 5281

إذا كنت بحاجة إلى مترجم فوري، يرجى الاتصال بخدمة الترجمة التحريرية والفورية على الرقم 13 14 50، واطلب منهم الاتصال بـ Commission for Children and Young People "لجنة حماية الأطفال والشباب" على الرقم (03) 8601 5281.