

信息说明书13

有偿和志愿工作者与应举报行为 计划

宗旨

本信息说明书旨在为有偿和志愿工作者（以下简称“你”）提供关于应举报行为计划

（Reportable Conduct Scheme，以下简称“该计划”）的指南，尤其如果你是应举报指控的对象。

关于应举报行为计划

该计划旨在改进机构对有关其有偿和志愿工作者实施的虐待和疏忽儿童行为的指控的应对措施。该计划根据《2005年儿童身心健康和安全法》（Child Wellbeing and Safety Act 2005）制定。

根据该计划，机构负责人必须通知儿童和青少年委员会（Commission for Children and Young People，以下简称“委员会”）有关其有偿和志愿工作者实施的涉及儿童的特定类别行为的指控。

关于有偿和志愿工作者的指控必须被举报，即使：

- 他们在工作中不直接接触儿童
- 相关行为发生在其受雇时期以内或以外。

机构负责人随后必须调查这些指控。

该计划涵盖哪些类别的有偿和志愿工作者？

该计划适用于受计划涵盖的机构雇用或聘请的任何年满18岁人员，包括：

- 受该计划涵盖的机构直接聘请提供服务者，包括志愿工作者、承包商、公务员、官员或其它职位人员

- 领养或亲属照顾者
- 神职人员、宗教领袖或宗教团体负责人。

委员会使用“有偿和志愿工作者”一词来描述上述人员。

如果该计划涵盖你从事有偿或志愿工作的机构，则你的行为也在该计划涵盖范围内。

[委员会的网站](#)上有关于该计划涵盖的机构的详细信息。


什么是应举报行为？

应举报行为有五类：

1. 性犯罪
2. 性行为不端
3. 肢体暴力
4. 对儿童造成严重情感或心理伤害的行为
5. 对儿童严重疏于照顾。

涉及或针对儿童或在儿童面前实施的性犯罪、性行为不端和肢体暴力属于该计划的涵盖范围。

 儿童是指18岁以下的人。

 应举报行为不仅限于犯罪行为。

委员会的职责是什么？

委员会的职责是：

- 为应对应举报指控的机构提供支持和指南，以促进公平、适当的应对措施


- 独立监督和关注机构对应举报指控的应对措施，并在适当情况下提出改进应对措施的建议
- 在某些情况下，出于根据《2005年儿童工作法》(Working with Children Act 2005) 重新评估儿童工作背景审查 (Working with Children Check) 的目的向司法和社区安全部 (Department of Justice and Community Safety) 常务副部长通知有人实施了应举报行为的调查结果
- 在某些情况下，通知其它监管部门【比如维州政府部门和澳大利亚卫生从业人员监管署 (Australian Health Practitioner Regulation Agency)】有人实施了应举报行为，并提供其它相关信息
- 如果有人提出关于应举报行为的指控而且相关调查结果涉及注册教师，则通知维州师范协会 (Victorian Institute of Teaching, 以下简称“VIT”)。

什么是应举报指控？

应举报指控是基于相关信息提出的指控，这些信息能使任何人合理认为有偿或志愿工作者实施了以下行为：

- 应举报行为，或
- 可能涉及应举报行为的不端行为。

合理认为不止是怀疑。该观点必须有一些客观依据。它不需要证据，但不能只是谣言或臆测。

 即使不相信相关指控，机构负责人也必须向委员会通知应举报指控。

有人提出应举报指控后，会发生什么事？

如果机构负责人得知有针对其有偿或志愿工作者的应举报指控，他们必须：

1. 通知委员会（和维州警察局，如果他们怀疑有犯罪行为）；有些情况下，还应通知儿童保护部门 (Child Protection)
2. 确保指控受到调查（如有必要，应先获得维州警察局的许可）
3. 得出调查结果，并根据调查结果采取行动
4. 将调查结果提供给委员会。

应举报指控调查程序

对应举报指控的调查应采取以下步骤：

- 受理和评估指控
- 制定和开展调查
- 评估证据
- 结束调查，撰写报告
- 得出调查结果
- 根据调查结果采取行动。

开展调查

应举报指控可由以下人员或机构调查：

- 内部员工（例如，人事部）
- 外部独立调查者或机构
- 监管机构
- 委员会。

对应举报指控的调查通常涉及：

- 收集相关实物证据
- 对相关证人进行访谈，其中可能包括儿童
- 对指控对象进行访谈。

你是否是指控对象？

如果你成为应举报指控的对象，以下部分可为你提供指南。

程序公正

该计划的其中一个基本原则是，应举报指控的

对象有权在对其行为的调查过程中得到自然正义。自然正义通常被称为程序公正。

重要的是，对应举报指控的调查程序应以公平、合理的方式开展，且没有不必要的延误。

程序公正并不要求在有人针对你提出应举报指控后立即通知你。

调查者需要考虑通知你的最合适和最早的时机，同时确保调查的严密性以及所有相关人员的身心健康。

向你通知应举报指控不应有不合理的延误。

在少数情况下，例如，如果指控明显是不实的，无需你参与就能以有利于你的方式处理和解决，就可能不通知你该指控。

你可能通过指控信收到指控通知。指控信是一份书面文件，明确向你告知针对你提出的应举报指控的详细内容。

如果提供了指控信，信中应明确列出每项指控，并包括足够的信息让你了解指控的确切内容，以便你能对此作出答复。

指控信的内容可以包括：

- 涉嫌发生了哪些行为
- 涉嫌行为发生的时间和地点
- 涉嫌行为涉及人员。

有人针对我提出应举报指控后，会发生什么事？

无论你是收到了指控信，还是以其它方式收到了应举报指控的通知，你通常应该预期：

- 会获悉指控的详细内容
- 会获得适当的时间考虑指控内容，包括让你建议你认为应该在指控调查过程中接受访谈的人选
- 如果你接受访谈，能够要求合适的支持人员在场

- 会受邀以口头或书面形式对应举报指控以及任何可靠、相关和重要的不利信息作出答复
- 调查者会不偏不倚。

你或许还有权在调查过程中向律师、工会或其它代表机构咨询建议和/或要求代理服务。

! 以书面形式提供你的回应以及/或参加访谈，能让你对指控作出答复。指控如被证实可能会带来一些严重的后果，因此你应该考虑在提供你的回应之前先咨询建议。

停薪留职、停职和其它行动

有些机构可能会考虑是否应该在调查期间将你停薪留职或停职。你所在机构的负责人在作此决定时会考虑各种问题，比如机构中的儿童和其他人面临的风险。

机构还可能：

- 阻止你接触儿童
- 将你转到其它职务
- 确保你在工作中得到额外的支持和监督
- 指示你不要与其他有偿或志愿工作者讨论此事
- 要求你交还设备或取消文档查阅权限。

每个机构都应对这些行动采用不同的法律和政策。如果你需要更多信息，请询问你所在的机构。

评估证据

相对可能性——权衡证据

证实应举报指控所要求的证据的必然性和程度被称为“相对可能性”。这一标准低于刑事案件的要求。在刑事案件中，对指控的证明必须达到排除合理怀疑的程度。因此，调查者在开展调查时考虑的是，发生了应举报行为的**可能性是否更高**。

结束调查

让你作出答复的机会

在得出不利于你的调查结果或对你采取惩戒行动之前，机构应确保你得到机会对指控发表意见和作出答复。机构在结束调查之前，应仔细考虑该答复。

通知委员会

考虑了你的答复之后，机构将撰写调查结果（以及得出结果的理由）。这些信息将提供给委员会。

你也应该被告知结果，尤其如果结果对你不利。但是，你不一定会收到完整详细的调查结果、报告和理由。这可能是因为这些内容中包含有关儿童的敏感信息或隐私信息。

可能的调查结果和行动

调查结束时可能得出各种调查结果。有关这方面的详细信息，请查阅委员会的信息说明书8——[调查结果 \(Investigation Findings\)](#)。

简而言之，如果：

- 证据显示发生了应举报行为的可能性更高，就会得出**经证实**的调查结果
- 没有足够证据显示发生了应举报行为的可能性更高，就会得出**未经证实——证据不足**的调查结果
- 没有足够证据证明应举报行为是否发生，就会得出**未经证实——缺乏有力证据**的调查结果
- 存在有力证据证明没有发生过应举报行为，就会得出**无凭无据**的调查结果
- 如果行为的确发生，但不符合上述任何应举报行为类别，就会得出**行为超出计划涵盖范围**的调查结果。

机构可根据这些调查结果采取一系列行动。

对调查结果和行动有异议

如果你对调查结果或机构对调查结果采取的行动有异议，你应该参考机构的内部争议解决程序。


你还应考虑通过以下渠道获取建议、支持或指南：

- 你所在的工会，致电1300 486 466联系[澳大利亚工会 \(Australian Unions\)](#)，或致电(03) 9659 3511联系[维州工会委员会 \(Victorian Trades Hall Council\)](#)
- 律师，通过：
 - [维州法律学会 \(Law Institute of Victoria\)](#)，可为你转介律师
 - [JobWatch就业权利法律中心 \(JobWatch Employment Rights Legal Centre\)](#)，电话：1800 331 617（维州乡村地区）或(03) 9662 1933（墨尔本大都市地区），可为就业者提供免费保密的电话信息和转介服务
 - [社区法律中心协会 \(Federation of Community Legal Centres\)](#)，可帮助你查找附近的社区法律中心
- [公平工作调查专员署 \(The Fair Work Ombudsman\)](#)，可为你提供关于劳资权利和义务的信息和建议
- [公平工作委员会 \(Fair Work Commission\)](#)，可为遭解雇后正在考虑提出不公平解雇、常规保护解雇或非法解雇申请的就业者提供援助。

儿童工作背景审查和维州师范协会转介

除你所在机构可能采取的任何行动外，如果经证实你实施了应举报行为，委员会可在某些情

况下向维州儿童工作背景审查处（Working with Children Check Victoria）告知该行为，以重新评估你的儿童工作背景审查。即使你没有儿童工作背景审查卡，该转介也会发生。如果你是注册教师，所有对应举报行为指控的调查结果都会通知VIT。

 委员会在收到关于注册教师的应举报指控时必须通知VIT。

有偿或志愿工作者提出的举报

如果你合理认为机构里有人实施了应举报行为或可能涉及应举报行为的不端行为，你应该通知机构负责人或委员会。向委员会举报并不取代你已有的举报义务。

例如，你可能仍然需要：

- 向儿童保护部门举报（如果你合理认为有儿童需要得到免受肢体伤害或性虐待的保护）
- 向维州警察局举报（如果可能发生了刑事犯罪）
- 采取所有合理的措施消除或降低性虐待的风险，尤其如果你担任有权力的职务。

注：该计划为任何出于善意向委员会提出应举报指控的人提供一定的法律保护。

更多信息

儿童和青少年委员会

如需关于该计划和《儿童保护标准》（Child Safe Standards）的更多信息，或要进行联系或给予通知，你可以访问网站、发电子邮件或打电话。联系方法如下：

网站：ccyp.vic.gov.au

电邮：contact@ccyp.vic.gov.au

电话：(03) 8601 5281

如果你需要口译协助，请拨打13 14 50联系笔译和口译服务处，然后请他们致电(03) 8601 5281联系儿童和青少年委员会。