

有关爱奖基金会安全政策的落实要求

爱丁堡公爵国际奖中国区

2023年6月
版本: 2.0

版本信息

版本	时间	发布者	说明
1.0	2020年2月	爱奖中国	
2.0	2023年6月	爱奖中国	包括了更新版的行为准则

相关政策和文件

1. 国际许可协议
2. 严重事件报告政策
3. 行为准则
4. 举报政策
5. 奖项的基本原则，运营准则和业务守则
6. 国际奖项协会备忘录

内容

版本信息	1
相关政策和文件	1
内容	2
1 保护参与奖项活动的人免受伤害	3
2 安全保护的定义和原则	4
3 安全保护框架	5
4 行为准则和三年周期内重新承诺	7
5 安全保护尽职调查	7
6 报告程序	7
7 一般投诉	8
8 更多信息	8
附录 1. 行为准则	9
附录 2. 尽职调查框架	11

1 保护参与奖项活动的人免受伤害

爱丁堡公爵国际奖（简称“奖项”）是由爱丁堡公爵国际奖基金会（简称“基金会”）授予的国际奖项。上海英少科技集团有限公司是爱丁堡公爵国际奖在中国内地（不包括中华人民共和国香港特别行政区、澳门特别行政区以及台湾地区，下同）的官方机构，已从爱丁堡公爵国际奖基金会获得相关知识产权的独占的、可转授的许可，将相关知识产权进行再许可可以开展其业务。上海英少科技集团有限公司、北京英特沃国际文化发展有限公司及其关联公司在本《爱奖中国有关基金会安全政策的落实要求》（以下称“本文件”）文件中合称为“爱奖中国”或者“我们”。

爱奖中国要求所有获得许可的位于中国内地的全部奖项执行机构（简称“奖项执行机构”，包括但不限于国家级奖项执行中心NAC，学校奖项执行中心AC，开放奖项执行中心OAC，推荐的奖项服务方RAP）遵守和落实基金会制定的安全政策（包括基金会不时做出的修改和补充），以及本文件的要求。

1.1 基金会对奖项参与者、其社区、奖项执行机构、合作组织、员工或志愿者遭受骚扰或剥削采取零容忍政策，我们致力于遵循最高的保护措施标准。

1.2 基金会在全球范围内授权奖项执行机构。每年，超过一百三十个国家和地区的一百多万青少年参与奖项活动。这些青少年得到了近20万名成年人的支持，这些成年人指导奖项参与者（包括儿童、青少年和弱势成年人）完成奖项之旅，赋予他们发展和支持社区的能力。保护奖项参与者及与他们接触的人免受伤害是奖项的头等大事。

1.3 基金会的安全政策旨在为全球范围内的所有奖项活动提供治理、管理和实施方面的指导。它规定了保护与基金会接触的人以及确保参与奖项活动的儿童、青少年和弱势成年人免受伤害的必要标准和方法，是奖项执行机构必须遵守的政策。本文件是爱奖中国在中国内地落实基金会安全政策的具体要求，奖项执行机构亦必须遵守。

1.4 奖项执行机构需承诺：

- I. 确保在奖项执行机构的所有考虑和活动中，都充分考虑儿童、青少年和弱势成年人的利益和福祉。
- II. 尊重爱奖中国、奖项执行机构和相关组织与之合作的儿童、青少年和弱势成年人的权利、愿望和感受。
- III. 采取一切合理可行的措施，保护儿童、青少年和弱势成年人免受忽视、身体、性和情感虐待，并促进他们的健康、幸福和人权。
- IV. 促进儿童、青少年和弱势成年人的福祉和保护，使他们在信任中得到保障。

1.5 基金会的安全政策是根据英国政府国际发展部、英国慈善委员会以及国际保护儿童安全标准提供的指导和支持材料制定的。本文件是为落实基金会的安全政策，根据中国内地法律的有关要求制定的。

1.6 所有国家和行业都存在虐待、伤害和暴力的可能性。在奖项执行机构努力降低风险和减少伤害的同时，当事情出错时，我们希望依据以下方面被评判：

- I. 奖项执行机构为防止虐待或不当行为的发生而采取的措施；
- II. 奖项执行机构对虐待或不当行为事件的处理方式；以及
- III. 奖项执行机构为降低事件重复发生的风险而采取的行动。

1.7 作为在英国注册的慈善机构，基金会有义务根据英国法律向英国慈善委员会报告任何可能对奖项产生不利影响的严重事件、事故或潜在索赔。作为奖项的授权机构，爱奖中国有义务按照本文件的规定受理和处理奖项执行机构

的投诉和举报。

2 安全保护的定义和原则

2.1 安全保护是指保护所有人和环境免受有意或无意的伤害。在奖项活动的背景下，它特指防止和应对因性剥削、虐待、骚扰或欺凌等行为造成的伤害。儿童、青少年和弱势成年人特别容易受到剥削、骚扰或虐待的伤害，因此基金会的安全政策主要关注这些群体。

2.2 基金会的安全政策及其他基金会相关政策和许可协议的目的是尽量降低第2.1条项下所述行为对奖项参与者及在基金会和/或爱奖中国、奖项执行机构工作或志愿服务的人员的可能性和影响。

2.3 基金会的安全政策的目的是使所有儿童、青少年和弱势成年人在参加奖项活动时获得最佳成果，无论性别、年龄、残疾、性取向、种族、宗教或性别。

2.4 英国政府国际发展部对儿童保护的定义涵盖了包括身体虐待、性虐待、网络虐待、儿童性剥削、忽视和疏忽对待、情感虐待和商业剥削等所有形式的伤害。儿童保护涵盖了所有儿童，但那些具有格外脆弱性的儿童（例如，残疾儿童、无人陪伴的儿童、难民、贩卖/现代奴役受害者）将需要额外的保护考虑。

2.5 根据联合国的指导意见，从安全保护角度来看，儿童是指年龄在18周岁以下的任何人。本文件遵守中国内地法律规定并参照联合国的指导意见，亦将儿童定义为年龄不满18周岁的人。

2.6 根据英国慈善委员会的定义，弱势成年人（或“处于风险的成年人”）是指年满18周岁或以上的符合下述条件的任何人：他们需要得到护理和支持（例如，医疗保健、相关个人护理或社会护理）并正面临或处于虐待或忽视的风险中，并且由于这些护理和支持需求，他们无法保护自己免受忽视或虐待的风险或经历。在奖项活动背景下，需要注意的是，通常（但不仅限于）弱势成年人作为受益人参与奖项活动，是因为奖项参与者志愿投入时间支持他们。

2.7 在奖项活动背景下，为确保我们能够拥有最高标准的保护流程和协议，所有儿童、青少年和弱势成年人都应根据DIFD儿童保护定义得到保护。

2.8 奖项参与者的年龄在14岁到24岁之间。在考虑与成年人接触时，奖项参与者应被视为儿童或青少年。

2.9 近20万名成年人参与与奖项相关的活动，定期或不定期与儿童、青少年和弱势成年人接触（该等参与奖项相关活动的成年人合称“参与奖项的成年人”），包括担任奖项导师、户外探索监督员、奖项评估员（或类似职务）的付薪员工和志愿者，以及在不同角色中担任志愿者的人员。在奖项活动背景下，年满16周岁的付薪员工和志愿者均为成年人。

2.10 在奖项活动过程中，奖项参与者可能会与儿童、青少年和/或弱势成年人接触。在这种情况下，即使奖项参与者年龄不满16周岁，也必须遵守本文件所描述的行为规范，以及参与奖项的成年人应当遵守的规定。

2.11 需要重点关注的是，儿童、青少年或弱势成年人可能同时担任奖项参与者和奖项活动中的成年人的角色。

2.12 奖项执行机构的安全保护工作应遵循以下原则：

- 每个人都有保护的责任
- 不造成伤害

- 以儿童/青少年/弱势成年人的最佳利益为行动指南
- 所有儿童、青少年和弱势成年人应得到平等对待，无论种族、性别、宗教/无宗教、性取向或残疾情况
- 保护工作应融入奖项执行机构的所有活动中

3 安全保护框架

3.1 基金会维护青少年发展的安全、积极和赋权环境的方法包括在一个保护框架中，该框架包括六个核心领域。该框架基于英国国际发展部的指导，并包括奖项国际许可协议规定的要求。框架及其内部的原则与《联合国儿童权利公约》（UNCRC）保持一致。

3.2 该框架概述了任何奖项执行机构的关键责任和要求，并可以在以下图形中总结：



(1) 一般保护和儿童保护

保护塑造了基金会和奖项运营机构的方法、实践和文化，确保与奖项接触的所有人（包括成年人、儿童、青少年和易受伤害的成年人）都能在一个全面安全的环境中。所有奖项执行机构应具备：

I. 安全保护政策

- o 必须有儿童保护政策和/或易受伤害成年人政策。
- o 如果政策中没有明确表示，还必须有另行制定的反欺凌、性剥削和骚扰以及虐待政策。这些可以是独立的政策，也可以是奖项执行机构总体人力资源手册的一部分。

II. 严重事件报告政策及相关机制

III. 符合中国内地法律法规的安全培训

IV. 安全登记册

V. 适当的调查程序

VI. 纪律程序

VII. 采纳并使用尽职调查框架（见附录2）

VIII. 对下游合作伙伴或资助者进行尽职调查

(2) 举报

举报使得问题可以在适当的层次上得到解决。所有奖项执行机构应具备：

- I. 举报政策
- II. 了解流程的适当培训政策
- III. 投诉程序，奖项执行机构必须尝试与投诉人友好协商解决投诉。如果奖项执行机构无法与投诉人通过友好协商解决投诉，奖项执行机构应汇报给爱奖中国，接收投诉的电子邮箱为 ceo@intawardchina.cn，并协助爱奖中国与投诉人通过友好协商解决投诉。
- IV. 不对举报人进行报复的承诺

(3) 人力资源

招聘和审查流程应支持招聘合适的人员，并为所有员工和志愿者提供持续的保护培训。所有奖项执行机构应能够证明所有支付工资的参与奖项的员工、奖项导师、户外探索监督员和奖项评估员（或同等头衔）必须：

- I. 具有明确的职位描述；包括为每个角色确定的风险等级
- II. 对于直接与儿童/青少年工作的角色，具有基于能力的选拔程序
- III. 年满18周岁
- IV. 接受培训，包括在入职时接受强制性的安全和举报培训
- V. 根据中国内地国家标准进行适当的审查
- VI. 知晓并致力于奖项的愿景和价值观
- VII. 符合中国内地儿童保护指南和健康与安全法规
- VIII. 为员工进行持续的安全和举报培训

(4) 风险管理

风险管理框架必须阐述基金会和奖项运营机构对风险识别和评估的方法。所有奖项执行机构应具备：

- I. 风险管理政策；该政策中需将安全保护作为一个独立的风险类别
- II. 对下游合作伙伴进行风险评估
- III. 采纳并使用尽职调查框架（见附录2，下文）
- IV. 风险登记册，安全保护作为一个独立的类别；维护并定期审查。它应包括降风险行动和可识别的每个风险者。
- V. 保护风险升级的过程
- VI. 由奖项执行机构的指定高级员工负责监督[即，指定安全主管]

(5) 行为准则

基金会制定的奖项行为准则描述了所有个人和组织所需的道德和行为，以确保健全的保护环境。所有奖项执行机构必须证明其：

- I. 所有员工、志愿者以及适用的儿童/青少年/易受伤害的成年人采用奖项行为准则（见附录1，下称“行为准则” - 这是最低限度）。
- II. 具备支持参与奖项的成年人遵守行为准则的运营环境，这是最低要求。

(6) 治理和问责

奖项执行机构的董事会（或理事会等其他同等治理层，下同）对其奖项参与者、员工和志愿者的保护负有最终责任。奖项执行机构的董事会在安全决策方面的独立性至关重要。所有奖项执行机构必须证明其：

- I. 具有董事会级别的指定安全主管；和
- II. 提供指定的安全主管向奖项执行机构的管理层之间定期报告的证据，该（等）定期报告的证据可以是会议中的常设议程项目，或通过定期更新风险登记册。

4 行为准则和三年周期内重新承诺

4.1 基金会已发布关于安全的行为准则，见附录1。它描述了基金会对个人和他们所属组织的期望行为。

4.2 所有参与奖项的成年人，无论职位或角色如何，都应遵守基金会发布的行为准则（或其变体），并将其视为最低行为标准，同时认识到中国内地法律或由爱奖中国或奖项执行机构制定的政策可能需要更高的标准。

4.3 每个参与奖项的成年人以及与儿童、青少年和弱势成年人合作的每个奖项参与者，都应在加入奖项时获得此行为准则的副本并签署同意遵守该行为准则。

4.4 建议所有参与奖项的成年人在三年周期内重新签署行为准则，并在适当的情况下进行安全保护在线再学习。

4.5 与奖项参与者合作的组织应制定适当的政策和程序，以确保至少能够使成人遵守行为准则。

在每次许可审查时，奖项执行机构应向爱奖中国提供证明符合基金会安全政策、行为准则及本文件要求的政策和程序。

5 安全保护尽职调查

5.1 奖项执行机构在选择与之合作以开展奖项活动的组织和个人时需进行安全保护尽职调查。

5.2 奖项执行机构应遵守相称性原则开展适当的安全保护尽职调查。奖项执行机构应进行风险评估以确定适当的尽职调查水平。

5.3 奖项执行机构进行上述安全保护尽职调查时，应将附录2《尽职调查框架》用于构建该安全保护尽职调查的评估，与现有许可要求一起并作为许可的补充。

6 报告程序

6.1 奖项执行机构为应对实际发生、怀疑或指控的剥削、虐待、骚扰或欺凌事件：

- I. 奖项执行机构首先应将事件报告给适当的执法当局（如果适用）。
- II. 奖项执行机构应采取必要的立即行动，将任何实际或指控受害者从即将发生（进一步）伤害的威胁中解救出来。
- III. 如果适用，奖项执行机构还应按照严重事件报告政策及相关程序向爱奖中国报告任何令人关注的事件。

6.2 任何违反安全保护政策或安全保护框架任何要素的行为应首先报告给奖项执行机构的最高负责人并抄送爱奖中国的运营部，电子邮箱：operations@intawardchina.cn。

6.3 如果事件严重（如严重事件报告政策所定义），应将其报告给爱奖中国，电子邮箱ceo@intawardchina.cn。

7 投诉的一般规定

7.1 安全政策以及相关的严重事件报告政策和严重事件报告程序独立于基金会投诉程序，不受其影响。如果利益相关者希望就处理安全保护问题或对问题的回应向基金会提出投诉，投诉程序应独立于严重事件报告程序进行。

7.2 投诉程序：

首先，奖项执行机构必须尝试与投诉人友好协商解决投诉。如果奖项执行机构无法与投诉人通过友好协商解决投诉，奖项执行机构应汇报给爱奖中国（爱奖中国接收投诉的电子邮箱为ceo@intawardchina.cn），奖项执行机构应协助爱奖中国与投诉人通过友好协商解决投诉。如果奖项执行机构和爱奖中国均无法通过友好协商解决投诉，应遵循基金会的投诉流程。

8 更多信息

8.1 如需了解更多信息或讨论本文件的任何方面，请联系爱奖中国运营部电子邮箱：
operations@intawardchina.cn。

附录 1. 行为准则

爱丁堡公爵国际奖的政策是通过保护参与该奖项的青少年免受虐待、忽视和身体、性别和情感伤害，来保障他们的福利和健康。

所有参与奖项的成年人都有责任报告他们担心或怀疑的情况，并有权以保密和免受骚扰的方式进行。

本行为准则适用于面对面、线上、所有社交媒体和虚拟情况。

您需要始终满足下述要求：

- 始终尊重每个人。
- 始终以身作则。
- 始终计划涉及三个或更多人的活动，或者至少在他人的可视或可听范围内。
- 始终尊重每个人的个人隐私权。
- 始终为奖项参与者提供讨论任何他们所担忧的问题的机会。
- 始终鼓励奖项参与者和相关成年人感到自在和被关心，以指出他们不喜欢的态度或行为。
- 始终避免在与奖项参与者的信任关系中妥协或接受不可接受的情况。
- 始终记住，无论您的动机如何，他人可能会误解您的行为。
- 始终认识到，在处理欺凌、丧亲或虐待等敏感时刻，也需特别谨慎。

您需要确保下述情形永远不要发生：

- 永远不要允许青少年同龄人之间的不当行为（例如欺凌）。
- 永远不要与他人进行任何不当的身体或言语接触。
- 永远不要在未核实事实之前就对他人做出结论。
- 永远不要夸大或轻视青少年虐待和保护问题。
- 永远不要偏袒任何个人。
- 永远不要做出暗示性的言论或动作，即使是玩笑。
- 永远不要有“这种事不会发生在我身上”的想法。

如果您有担忧，请采取下列行为：

1. 立即告诉负责人或其他授权人员。
2. 仔细记录您所见、所听和被告知的内容。
3. 包括时间、日期和相关人员的全名。
4. 尽快将您的记录提交给负责人或其他授权人员。

如果有奖项参与者告诉您他们正受到忽视、虐待或欺凌，您必须：

1. 确保他们可以畅所欲言，接受他们所说的话。
2. 要理解和安慰，不要发表您的意见。
3. 告诉他们您会尽力帮助，同时必须报告相关信息。
4. 仔细、如实记录谈话内容。
5. 包括时间、日期和相关人员的全名。
6. 立即告诉爱奖导师或其他授权人员。

附录 2. 尽职调查框架

以下模板可用于构建奖项执行机构在一般保护措施以及特别针对儿童保护方面的尽职调查程序。

风险评估应确定是否需要以下列出的部分或全部领域。

一般安全保护措施尽职调查	针对儿童保护的特定尽职调查 以下问题基于国际儿童安全标准
安全保护	儿童保护
您是否有保护措施政策？	机构是否有所有员工和合作伙伴都必须遵守的书面儿童保护政策？
政策中是否包含对保护措施的承诺声明，包括对欺凌、骚扰、性剥削和虐待的零容忍声明？	政策是否有明确所有儿童都有平等的保护权利，而且一些儿童由于种族、性别、年龄、宗教、残疾或性取向等原因在寻求帮助方面面临特殊的风险和困难？
您是否详细记录提出的安全保护问题及其处理情况？您是否对历史指控和当前披露进行了单独的不同对待？	政策中对儿童的定义是不是指18岁以下的任何人？
您的招聘政策是否包括对候选人的犯罪背景审查，特别是在涉及与儿童或弱势成人一起工作的项目中？	政策是否已公开并传达给儿童和照顾者？
您是否与合作伙伴分享保护措施政策？	政策是否涉及由于员工、志愿者、合作伙伴和其他人的行为不端、糟糕的做法以及运营活动对儿童造成的伤害等问题的处理？
您是否有一位定期向高层领导和董事会报告的指定安全官？	机构是否有适当的内部流程来妥善处理儿童保护问题？
您是否在他们加入组织后的适当时间内，为新的受托人/员工/志愿者提供关于保护措施的强制培训？	机构是否进行了当地儿童保护服务和儿童保护风险的调查？例如，如果报告了一个严重的儿童保护（安全）问题，机构是否知道何时应该向有关部门（如警察、社会福利机构）报告？

您是否为员工/志愿者提供定期强制性的保护措施培训及更新?	
举报	
您是否有一个保护举报人免受报复的举报政策, 并包括处理所提出的问题及其提出者和时间表的明确流程?	员工和志愿者是否知道如何报告儿童安全保护问题?
您是否在他们加入组织后的适当时间内, 为新的受托人/员工/志愿者提供关于举报的强制培训?	是否有针对儿童的报告机制, 明确安全报告的指南以及如何寻求帮助?
	是否有匿名报告机制?
	员工和志愿者是否接受过如何接受有关儿童的披露和指控的培训, 并能以儿童友好的方式与儿童沟通, 尤其是在进行调查时?
	调查程序是否适合儿童 (使儿童不再因过程而受到二次伤害, 并坚持“每个行动都应符合儿童最大利益”的原则)?
人力资源、招聘和选拔	
您是否根据角色的保护要求设定不同级别的招聘和安全检查?	机构是否在不同级别 (包括高级级别) 指定关键人员作为“焦点”, 负责倡导、支持和沟通儿童保护, 并确保儿童保护政策的有效实施?
您的招聘过程是否考虑并证明了工作岗位的安全保护风险程度?	招聘过程是否有针对儿童保护的审查措施? 招聘广告、面试和合同都强调对儿童保护的承诺, 并明确员工在儿童保护方面的职责和义务, 如强制报告?
您的人力资源政策是否描述了一个精心策划的面试过程?	员工和志愿者的入职和培训是否包括关于儿童保护需求、风险、虐待类型以及儿童面临的举报障碍的具体内容?

面试者是否具有当前保护措施实践方面的相关经验和知识?	
如果角色涉及直接与弱势群体工作, 那么您的政策是否在面试中包含了特定问题, 以揭示人们在保护儿童和/或弱势成人方面的态度和价值观?	
您是否要求提供最多两份推荐信, 包括来自前雇主或其他了解候选人与儿童合作经验和适用性的人士?	
您的政策是否要求对所有潜在员工进行背景调查?	
您是否利用试用期评估员工在岗位上的适应性?	
风险管理	
您是否有一个捕获风险偏好和风险类别 (包括安全保护) 的风险管理政策或框架?	有无确定某特定风险和措施, 以保护与项目员工、运营和下游合作伙伴接触的的儿童?
您是否与下游合作伙伴分享与保护风险相关的风险管理政策, 即下游合作伙伴是否了解有关保护问题的升级程序?	它们是否反映在项目风险登记表上并记录风险所有者?
您是否为所有项目建立了风险登记表, 并将其纳入整个组织的风险框架?	
您的风险登记表是否定期受到高级管理层的监督?	
如适用, 您是否对筹款创意和外部沟通进行风险评估, 以确保活动不会造成伤害? 例如, 在保护措施背景下进行筹款, 如“赞助”?	

行为准则	
机构是否为员工和志愿者制定了行为准则，明确规定了工作场所内外的行为期望以及不遵守这些标准将面临的后果？	机构是否有一套与儿童一起工作的行为准则（包括在活动中），所有员工和合作伙伴在就职时都需要遵守？
行为准则是否优先考虑所有人（包括受益者）的福祉和关爱？	
所有员工和志愿者是否在入职培训中接受了行为准则培训？	
下游合作伙伴的管理政策和实践是否与行为准则保持一致？	
治理与问责	
治理结构是否反映了定期审查内部和外部保护问题的管理？	治理机构是否了解组织与儿童接触的地方以及所涉及的风险；是否有向董事会报告的正式系统来跟踪儿童保护方面的进展和绩效，包括案例信息？
您的董事会是否有一位负责保护标准和报告的指定安全官，负责整个组织以及下游合作伙伴的保护措施？	儿童及其关照者是否参与制定、开发和监测保护措施？是否有针对儿童友好的受益者反馈机制？
您的受益者是否积极参与组织的治理结构以及/或特定影响他们和他们社区的项目？	
您的下游合作伙伴是否有相应程序确保安全问题上报董事会？	