 

Veiligheidsbeleid

**Stichting the International Award for Young People - Nederland**

26 juni 2024

Versie 1.0



## Versie controle

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Versie | Datum | Auteur | Opmerkingen |
| 1.0 | 26 juni 2024 | Claudia de Leeuw | Vastgesteld door het bestuur op 11 juni 2024.Uiterlijk 11 juni 2025 moet deze regeling opnieuw besproken en vastgesteld worden. |

## Relevant beleid en documentatie

1. Nederandse sub-licentieovereenkomsten
2. Beleid voor het melden van ernstige incidenten
3. Gedragscode
4. Klokkenluidersregeling
5. Fundamentele, operationele principes en gedragscode
6. Intentieverklaring (MOU) International Award Association (IAA)

## Inhoud

[Versiebeheer 1](#_TOC_250011)

[Relevant beleid en relevante documentatie 1](#_TOC_250010)

[Inhoud 2](#_TOC_250009)

1. [Personen die betrokken zijn bij de Award beschermen tegen letsel 3](#_TOC_250008)
2. [Definities en principes van bescherming 4](#_TOC_250007)
3. [Kader voor waarborgen 6](#_TOC_250006)
4. [Gedragscode en driejaarlijkse herverbintenis 8](#_TOC_250005)
5. [Zorgvuldig veiligheidsonderzoek 9](#_TOC_250004)
6. [Rapportageprocedures 9](#_TOC_250003)
7. [Algemene klachten 10](#_TOC_250002)
8. [Meer informatie 10](#_TOC_250001)

[Bijlage 2. Due diligence-kader 12](#_TOC_250000)

# Personen die betrokken zijn bij de Award beschermen tegen schade:

### De International Award for Young People – the Netherlands (verder te noemen Award Nederland), opererend onder licentie van the Duke of Edinburgh's International Award Foundation (verder te noemen de IAF) tolereert geen enkele vorm van intimidatie of uitbuiting van Award deelnemers, hun omgeving, Award operators, onze partnerorganisaties, medewerkers of vrijwilligers. Organisaties als de onze moeten voldoen aan de hoogst mogelijke normen voor bescherming.

* 1. De IAF verleent wereldwijd licenties aan Award Operators, waaronder Award Nederland, die op haar beurt weer sub-licenties uitgeeft aan Award Centra die het Award programma uitvoeren. Elk jaar nemen meer dan een miljoen jongeren deel aan de Award in meer dan 140 landen en gebieden. Deze jongeren worden ondersteund door bijna 200.000 volwassenen die Award deelnemers begeleiden tijdens hun Award reis en hen in staat stellen zich te ontwikkelen en hun gemeenschap te ondersteunen, met inbegrip van andere kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen. De hoogste prioriteit van de IAF en Award Nederland is ervoor te zorgen dat Award deelnemers, en degenen met wie ze werken, veilig zijn.
	2. Dit beleid volgt het beleid van de IAF, maar is op detailniveau aangepast aan de Nederlandse wet- en regelgeving en gebruiken. Dit beleid is bedoeld als informatiebron voor het bestuur, het management en de uitvoering van alle Award activiteiten in Nederland. Het bepaalt de vereiste normen en methodologie voor het beschermen van mensen die in contact komen met Award Nederland en om ervoor te zorgen dat kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen die betrokken zijn bij de Award beschermd worden en geen schade oplopen. **Het is dan ook het beschermingsbeleid van Award Nederland en het beleid waar Award Centra zich aan moeten houden.**
	3. Award Nederland en alle Award Centra met een sub-licentie zetten zich in voor:
		1. Ervoor zorgen dat in al onze overwegingen en activiteiten rekening wordt gehouden met de belangen en het welzijn van kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen, waar ook ter wereld.
		2. Respect voor de rechten, wensen en gevoelens van de kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen met wie wij, onze sub-licentiehouders en aanverwante organisaties werken.
		3. Alle redelijkerwijs haalbare stappen ondernemen om kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen te beschermen tegen verwaarlozing, fysiek, seksueel en emotioneel misbruik en om hun gezondheid, welzijn en mensenrechten te bevorderen.
		4. Het bevorderen van het welzijn van kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen en hun bescherming binnen een vertrouwenspositie.
	4. Dit beleid is ontwikkeld op basis van de richtlijnen beschreven en vastgesteld door de IAF en daarmee ondersteund door materiaal van het Britse ministerie voor Internationale Ontwikkeling, de Britse Charity Commission en de internationale Keeping Children Safe Standards, aangevuld met informatie vanuit de Nederlandse Stichting Veilig Thuis.
	5. In alle landen en alle sectoren bestaat de kans op misbruik, schade en geweld. Hoewel we er alles aan doen om risico's te beperken en schade te minimaliseren, verwachten we dat we, als het misgaat, op het volgende worden beoordeeld:
		1. de maatregelen die de Award Nederland en haar onder de Award sub-licentie opererende Award Centra hebben genomen om misbruik of wangedrag te voorkomen;
		2. de manier waarop ze reageren op een incident van misbruik of wangedrag; en
		3. de acties die ze ondernemen om het risico op herhaling van het incident te verkleinen.
	6. Als ANBI organisatie die werkt met jongeren in Nederland is Award Nederland volgens de Nederlandse wet verplicht om elk ernstig incident, ongeval of potentiële claim die een negatieve invloed kan hebben op Award Nederland te melden bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd.

# Definities en principes van bescherming

### Bescherming verwijst naar het beschermen van alle mensen en het milieu tegen alle schade, onbedoeld of anderszins. In de context van Award Nederland verwijst het specifiek naar het voorkomen van en reageren op schade veroorzaakt door seksuele uitbuiting, misbruik, intimidatie of pesten van welke aard dan ook. Kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen lopen een bijzonder risico op schade door uitbuiting, intimidatie of misbruik en het beleid richt zich daarom op deze groepen.

* 1. Het doel van dit beleid, en daarmee samenhangend beleid en sub-licentieovereenkomsten, is het minimaliseren van de waarschijnlijkheid en impact van deze acties op Award-deelnemers en op degenen die werken of vrijwilligerswerk doen voor en met Award Nederland en/of Award Centra die onder sub-licentie werken van Award Nederland.
	2. Het doel van het beleid is om alle kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen in staat te stellen het beste uit hun Award-ervaring te halen, ongeacht geslacht, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, ras, religie of geslachtsverandering.
	3. De Nederlandse overheid definieert kinderbescherming zo dat het specifiek alle vormen van schade omvat, waaronder fysiek misbruik, seksueel misbruik, online misbruik, seksuele uitbuiting van kinderen, verwaarlozing en nalatige behandeling, emotioneel misbruik en commerciële uitbuiting. Het heeft betrekking op alle kinderen, maar kinderen die extra kwetsbaar zijn (bijvoorbeeld kinderen met een handicap, onbegeleide kinderen, vluchtelingen, slachtoffers van mensenhandel/moderne slavernij) hebben extra aandacht nodig.
	4. Op basis van de richtlijnen van de VN wordt een kind in beschermingstermen gedefinieerd als elke persoon die jonger is dan achttien jaar, tenzij volgens de wet die op het kind van toepassing is, de meerderjarigheid eerder wordt bereikt.1 Onder ‘jongeren’ worden volgens het woordenboek Van Dale mensen bedoeld in de leeftijdscategorie 16 tot 30 jaar oud. Het Award programma richt zich op jongeren tussen de 14 en 24 jaar oud. Dit beleid zal zich daarom specifiek richten op deze doelgroep.
	5. Gebaseerd op de definitie van het Nederlands Jeugdinstituut en Veilig Thuis, betekent een kwetsbare jongere elke persoon van 14 tot 24 jaar die zorg en ondersteuning nodig heeft of kan hebben (bijv. gezondheidszorg, relevante persoonlijke verzorging of sociale zorg) en die misbruik of verwaarlozing ervaart of het risico daarop loopt en die, als gevolg van deze zorg- en ondersteuningsbehoeften, niet in staat is om zichzelf te beschermen tegen het risico of de ervaring van verwaarlozing of misbruik.2  In de context van de Award is het belangrijk op te merken dat doorgaans (maar niet uitsluitend) kwetsbare volwassenen alleen als deelnemers bij de Award worden betrokken. Zij worden begeleid door Award Begeleiders die dat vanuit hun professionele zorg- en/of onderwijsachtergrond vrijwillig of (gedeeltelijk) betaald doen.
	6. In de context van de Award moeten alle kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen worden beschermd op basis van de Veilig Thuis richtlijnen, om ervoor te zorgen dat we de hoogste normen voor beveiligingsprocessen en -protocollen kunnen hanteren.

### Award deelnemers zijn tussen de 14 en 24 jaar oud. In het kader van de Award worden alle Award deelnemers beschouwd als een kind of jongere als het gaat om de manier waarop ze moeten worden behandeld in contact met volwassenen.

1 Algemene Vergadering van de VN, *Verdrag inzake de rechten van het kind*, 20 november 1989, Verenigde Naties, Treaty Series, vol. 1577, p. 2, artikel 1.

2 Richtlijnen van National Jeugdinstituut (<https://www.nji.nl/>) en Veilig Thuis (<https://veiligthuis.nl/>)

* 1. Bijna 200 volwassenen zijn in Nederland betrokken bij Award-gerelateerde activiteiten die hen regelmatig of af en toe in contact brengen met kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen. Onder deze "*volwassenen bij de Award*" vallen betaalde medewerkers en vrijwilligers die optreden als Award Leader, Adventurous Journey Supervisors, Award Assessors (of vergelijkbare titels) en vrijwilligers in verschillende rollen. In de context van de Award wordt een 'volwassen' vrijwilliger of betaalde medewerker gedefinieerd als iedereen die ouder is dan 16 jaar.
	2. Award deelnemers kunnen tijdens hun Award in contact komen met kinderen, jongeren en/of kwetsbare volwassenen. In dit geval moet een Award deelnemer, zelfs als hij of zij jonger is dan 16 jaar, zich houden aan de gedragsnormen die beschreven staan in dit beleid en die verwacht worden van een volwassene die betrokken is bij een Award gerelateerde activiteit.
	3. Het is belangrijk op te merken dat een kind, jongere of kwetsbare volwassene tegelijkertijd de rol van Award deelnemer en die van *volwassenen bij de Award* kan vervullen.
	4. De aanpak van de IAF, Award Nederland en de Award Centra op het gebied van bescherming wordt ondersteund door de volgende principes:
* Iedereen heeft een verantwoordelijkheid voor bescherming
* Doe geen kwaad
* Handelen in het belang van het kind/de jongere/de kwetsbare volwassene
* Alle kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen worden gelijk behandeld, ongeacht ras, geslacht, godsdienst/levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap.
* Bescherming moet verankerd zijn in al onze activiteiten als organisatie

# Beschermingskader

* 1. De aanpak van de IAF en Award Nederland om een veilige, positieve en stimulerende omgeving voor de ontwikkeling van jongeren te behouden, is vastgelegd in een raamwerk voor veiligheidsbescherming dat uit zes kerngebieden bestaat. Dit raamwerk is gebaseerd op richtlijnen van het Britse ministerie voor Internationale Ontwikkeling en omvat de vereisten zoals vastgelegd in de sub-licenties van Award Nederland. Het kader en de principes die erin worden beschreven, zijn afgestemd op het VN-Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK).
	2. Het raamwerk beschrijft de belangrijkste verantwoordelijkheden en vereisten voor elke Award Operator met een licentie en kan in de volgende grafiek worden samengevat:

Samenvatting van de 6 kerngebieden van veiligheidsbeleid en gedegen onderzoek

     

Bestuur

Aangewezen veiligheids verantwoor-delijke

Verslag naar bestuur

Jaarlijkse rapportage

Gedrags-code

Gedragscode

Prioritering van mensen

Signalen en bewijs

Training

Ethiek en gedrag

Risico Manage-ment

Beleid

Overzicht samenwerkingspartners

Categorieen

Risico register

Risico beheer

Verantwoor-delijkheid

HR

Functie omschrijving en risico’s

Selectie en gesprekken

Referenties en verklaringen omtrent gedrag

Klokken-luiden

Beleid

Training

Klachtenprocedure

Geen represailles

Veiligheid

Beleid

Training

Incidenten-register

Onderzoeks-proces

(Straf)maat-regelen

Overzicht samenwerkingspartners

### Algemene bescherming en bescherming van kinderen

Het veiligheidsbeleid beschrijft de aanpak, praktijk en cultuur van Award Nederland en alle Award Centra en zorgt voor een volledig veilige omgeving voor alle mensen die in contact komen met de Award, inclusief volwassenen, kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen. Alle Award Centra moeten het volgende kunnen aantonen:

* + - 1. Beschermingsbeleid/beleidslijnen
				* Moeten een beschermingsbeleid en/of een beleid voor kinderen en kwetsbare volwassenen hebben.
				* Als dit niet expliciet in het beleid staat, moet er ook beleid zijn voor pesten, seksuele uitbuiting en intimidatie en misbruik. Dit kunnen op zichzelf staande beleidsregels zijn of onderdeel van het algemene HR-handboek van de organisatie.
			2. Beleid voor het melden van ernstige incidenten en bijbehorende mechanismen
			3. Adequate training op het gebied van bescherming volgens de nationale wetgeving
			4. Een veiligheidscontroleregister
			5. Passende onderzoeksprocessen
			6. Een disciplinaire procedure
			7. Vaststelling en gebruik van het Zorgvuldigheids raamwerk (zie Bijlage 2)
			8. Zorgvuldigheids raamwerk uitgevoerd op samenwerkingspartners of financiers.

### Klokkenluiden

Klokkenluiden maakt het mogelijk om zorgen te uiten en op te lossen op het juiste niveau. Alle Award Centra moeten kunnen aantonen:

* + - 1. Klokkenluidersregeling
			2. Adequaat trainingsbeleid om het proces te begrijpen
			3. Een klachtenprocedure
			4. Beleid van geen represailles

### Personeelszaken

Wervings- en doorlichtingsprocessen moeten de werving van de juiste mensen ondersteunen en alle medewerkers en vrijwilligers moeten voortdurend worden getraind op het gebied van bescherming. Alle Award Centra moeten kunnen aantonen dat alle betaalde medewerkers, Award Begeleiders, Supervisors, Beoordelaars en overige Award vrijwilligers:

* + - 1. Duidelijke functiebeschrijvingen hebben; inclusief een geïdentificeerd risiconiveau voor elke rol
			2. Competentiegerichte selectieprocedures hebben voor functies die direct met kinderen/jongeren werken
			3. 16 jaar of ouder zijn
			4. Opgeleid zijn, inclusief verplichte training over bescherming en klokkenluiden op het moment van introductie
			5. Op de juiste manier zijn doorgelicht (volgens nationale normen)
			6. Zich bewust zijn van en toegewijd zijn aan de visie en waarden van de IAF en Award Nederland
			7. Voldoen aan de nationale richtlijnen voor kinderbescherming en de wetgeving voor gezondheid en veiligheid
			8. Voortdurende training over bescherming en klokkenluiden voor het personeel

### Risicobeheer

Een kader voor risicobeheer moet de aanpak van Award Nederland en de Award Centra voor het identificeren en beoordelen van risico's uiteenzetten. Alle Award Centra moeten kunnen aantonen:

* + - 1. Beleid voor risicobeheer; met beveiliging als aparte risicocategorie
			2. Risicobeoordelingen uitgevoerd op samenwerkingspartners
			3. Vaststelling en gebruik van het Zorgvuldigheids raamwerk (zie Bijlage 2 hieronder)
			4. Risicoregister, met vrijwaring als aparte categorie; wordt bijgehouden en regelmatig herzien. Het moet voor elk risico verzachtende maatregelen en identificeerbare eigenaren bevatten.
			5. Proces voor escalatie van veiligheidsrisico's
			6. Toezicht door een aangewezen senior medewerker van de organisatie .

### Gedragscode

Een Gedragscode beschrijft de ethiek en het gedrag dat van alle personen wordt vereist om een stabiele omgeving voor bescherming te garanderen. Alle Award Centra moeten het volgende kunnen aantonen:

* + - 1. Aanvaarding van de Award Gedragscode (zie Bijlage 1 hieronder - dit is een minimum) door alle medewerkers, vrijwilligers en, indien van toepassing, kinderen/jongeren/kwetsbare volwassenen.
			2. Een werkomgeving die *volwassenen in de Award* ondersteunt om zich ten minste aan de normen van de Gedragscode te houden.

### Bestuur en verantwoording

Het bestuur van Award Nederland heeft de uiteindelijke verantwoordelijkheid en zorgplicht voor de bescherming van medewerkers, vrijwilligers en jongeren die in direct contact komen met de Award. Daarnaast is het bestuur ervoor verantwoordelijk dat Award Centra met een licentie dit beleid naleven.

De directie/het bestuur van een Award Centrum met is eindverantwoordelijk voor de bescherming van haar Award deelnemers, medewerkers en vrijwilligers. Het is van vitaal belang dat de directie/het bestuur onafhankelijk is in zijn besluitvorming over beveiliging. Alle Award Centra moeten kunnen aantonen dat:

* + - 1. Een aangewezen veiligheidsverantwoordelijke op bestuursniveau is.
			2. Bewijs van regelmatige betrokkenheid tussen de aangewezen veiligheidsverantwoordelijke en het management van de organisatie; bewijs van regelmatige rapportage kan een vast agendapunt zijn tijdens vergaderingen of door regelmatige updates van het risicoregister.

# Gedragscode en het opnieuw aangaan van een driejarige cyclus

* 1. Award Nederland heeft een gedragscode gepubliceerd met betrekking tot bescherming, zie Bijlage 1. Hierin wordt beschreven welk gedrag Award Nederland verwacht van individuen en de organisaties waartoe zij behoren.
	2. Van alle *Award-deelnemers*, ongeacht hun aanstelling of rol, wordt verwacht dat zij zich houden aan deze Gedragscode (of een variant daarvan) en deze beschouwen als een beschrijving van een minimale gedragsnorm, waarbij zij erkennen dat hun eigen nationale wetgeving of het beleid van Award Nederland of hun eigen organisaties verdere normen kunnen voorschrijven.
	3. Iedere *Award-volwassene* en iedere Award-deelnemer die met kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen werkt, dient een exemplaar van deze Gedragscode te ontvangen als onderdeel van hun introductie bij de Award.

### Het wordt aanbevolen dat alle volwassenen die deelnemen aan de Awardten minste om de drie jaar de gedragscode opnieuw ondertekenen en waar nodig een opfriscursus van de e-learning veiligheidsrichtlijnen volgen.

* 1. Organisaties die met Award deelnemers werken, moeten een passend beleid en passende procedures hebben om er minimaal voor te zorgen dat volwassenen zich aan de Gedragscode kunnen houden.

**(Als het eigen beleid en de eigen procedures van een Award Centrum - zoals herzien en overeengekomen bij elke sub-licentiebeoordeling - deze punten behandelen, voldoet het verstrekken van deze documenten aan deze vereiste).**

# Waarborgen zorgvuldigheid

* 1. Award Nederland gaat zorgvuldig te werk bij het selecteren van organisaties en individuen met wie zij wil samenwerken en die eensub- licentie krijgen om het Award uit te voeren. Dit is gebaseerd op het aanvraag- en evaluatieproces voor licenties.
	2. Dit beleid vereist van Award Centra dat ze zorgvuldigheid betrachten bij het selecteren van organisaties en personen met wie ze willen samenwerken om Award activiteiten te leveren.
	3. Passende zorgvuldigheidseisen moeten worden uitgevoerd volgens het evenredigheidsbeginsel. Er moet een risicobeoordeling worden uitgevoerd om passende niveaus van zorgvuldigheid vast te stellen.
	4. Het stelsel van zorgvuldigheidseisen (Bijlage 2) kan worden gebruikt om zorgvuldigheidsevaluaties te structureren, naast en in aanvulling op bestaande vergunningsvereisten.

# Rapportage procedures

* 1. Om te reageren op incidenten van daadwerkelijke, vermoede of vermeende uitbuiting, misbruik, intimidatie of pesten:
		1. In eerste instantie moet het incident worden gemeld aan de bevoegde wetshandhavingsinstanties, als dat gepast is.
		2. De nodige onmiddellijke acties moeten worden ondernomen om het feitelijke of vermeende slachtoffer te behoeden voor dreigend (verder) letsel.
		3. Indien van toepassing moet elk zorgwekkend incident ook gerapporteerd worden in overeenstemming met het beleid voor het rapporteren van ernstige incidenten en de bijbehorende procedures.
	2. Elke overtreding van het veiligheidsbeleid of een van de elementen van het veiligheidskader moet in eerste instantie gemeld worden aan de Award Coördinator van het betrokken Award Centrum.
	3. Als het incident ernstig is (zoals gedefinieerd in het beleid voor het melden van ernstige incidenten), moet dit worden gemeld aan de directeur van Award Nederland.

# Algemene klachten

* 1. Het veiligheidsbeleid en het bijbehorende beleid voor het melden van ernstige incidenten en de procedure voor het melden van ernstige incidenten staan los van de klachtenprocedure van de Award Nederland en hebben daar geen invloed op. In het geval dat een belanghebbende een klacht wil indienen bij Award Nederland met betrekking tot de afhandeling van een veiligheidskwestie of de reactie op een veiligheidskwestie, moet de klachtenprocedure worden gevolgd onafhankelijk van de veiligheidsprocedure.
	2. De klachtenprocedure, zoals beschreven in het *International Handbook for Award Leaders* (7th ed., 2019) is als volgt:

*In eerste instantie moeten de klager en het Award Centrum of Award Nederland proberen het probleem informeel op te lossen.*

*Als dit niet mogelijk is, moet de volgende procedure worden gevolgd:*

* + 1. *Award Nederland zal een geschikt personeelslid aanwijzen om een oplossing te zoeken.*
		2. *Het aangewezen personeelslid zal de klacht binnen 5 werkdagen bevestigen.*
		3. *Award Nederland zal proberen de klacht binnen een maand op te lossen.*
		4. *Alle resultaten worden schriftelijk verstrekt om ervoor te zorgen dat iedereen correct wordt geïnformeerd en dat eventuele herzieningen of corrigerende maatregelen worden uitgevoerd.*

*Als de klacht niet wordt opgelost en de klager in beroep wil gaan, wordt de definitieve oplossing gecoördineerd door Award Nederland.3*

# Meer informatie

8.1 Voor meer informatie of om een aspect van dit beleid te bespreken, kunt u contact opnemen met uw aangewezen relatiebeheerder bij Award Nederland.

3 The Duke of Edinburgh's International Award Foundation, *The Duke of Edinburgh's International Award Handbook for Award Leaders* (Zevende editie, 2019), p 121.

### Bijlage 1. Gedragscode

Het is het beleid van The Duke of Edinburgh's International Award for Young People - Nederland om het welzijn en de welvaart van de jongeren die deelnemen aan het Award programma te beschermen tegen misbruik, verwaarlozing en fysieke, seksuele en emotionele schade.

Alle volwassenen die betrokken zijn bij de Award hebben de plicht om zorgen of vermoedens te melden en het recht om dit in vertrouwen en zonder intimidatie te doen.

De gedragscode is van toepassing op persoonlijke, online, sociale media en virtuele situaties.

### ALTIJD:-

* Behandel iedereen ALTIJD met respect
* Geef ALTIJD het voorbeeld dat je wilt dat anderen volgen
* ALTIJD activiteiten plannen waarbij groepen van drie of meer betrokken zijn - of die in ieder geval binnen het zicht of gehoor van anderen zijn
* ALTIJD ieders recht op persoonlijke privacy respecteren
* ALTIJD toegang bieden aan jongeren om met anderen te praten over eventuele zorgen die ze hebben
* Moedig jongeren en volwassenen ALTIJD aan om zich comfortabel en zorgzaam genoeg te voelen om te wijzen op houdingen of gedrag die ze niet leuk vinden.
* Vermijd ALTIJD situaties die compromitterend of onaanvaardbaar zijn binnen je vertrouwensrelatie met jongeren
* Bedenk ALTIJD dat iemand anders je acties verkeerd kan interpreteren, hoe goed je ze ook bedoelt.
* ALTIJD erkennen dat voorzichtigheid geboden is, zelfs op gevoelige momenten, zoals omgaan met pesten, rouw of misbruik

### NOOIT:-

* NOOIT misbruik door leeftijdsgenoten toestaan (bijv. pesten)
* NOOIT ongepast lichamelijk of verbaal contact met anderen hebben
* Trek NOOIT conclusies over anderen zonder de feiten te controleren
* Overdrijf of bagatelliseer NOOIT kwesties rond kindermisbruik en kinderbescherming
* Toon NOOIT vriendjespolitiek ten opzichte van een individu
* Maak NOOIT suggestieve opmerkingen of gebaren, zelfs niet voor de grap.
* Geloof NOOIT dat "het mij nooit zou kunnen overkomen".

### Bijlage 2. Zorgvuldigheidsprodedure

Het volgende sjabloon kan worden gebruikt om de zorgvuldigheidsprocedures van een Award Centrum te structureren met betrekking tot beveiliging in het algemeen en beveiliging van kinderen in het bijzonder. Een risicobeoordeling moet uitwijzen of sommige of alle van de vermelde gebieden vereist zijn.

|  |  |
| --- | --- |
| **ZORGVULDIGHEIDSEISEN OVER ALGEMENE BESCHERMING** | **SPECIFIEKE ZORGVULDIGHEIDSEISEN VOOR DE BESCHERMING VAN KINDEREN** |
| **Bescherming** | **Bescherming van kinderen** |
| Hebben jullie een beschermingsbeleid? | Heeft de organisatie een schriftelijk beschermingsbeleid voor kinderen waaraan alle medewerkers, inclusief samenwerkingspartners, zich moeten houden? |
| Bevat het beleid een verklaring over uw inzet voor bescherming, inclusief een nultolerantieverklaring over pesten, intimidatie en seksuele uitbuiting en misbruik? | Is het beleid duidelijk dat alle kinderen gelijke rechten op bescherming hebben en dat sommige kinderen bijzondere risico's lopen en moeilijkheden ondervinden bij het krijgen van hulp vanwege hun etniciteit, geslacht, leeftijd, religie, handicap of seksuele geaardheid? |
| Houdt u een gedetailleerd register bij van aan de orde gestelde veiligheidskwesties en hoe daarmee is omgegaan? Behandelt u beschuldigingen uit het verleden apart en anders dan huidige meldingen? | Is de definitie van een kind in het beleid iemand jonger dan 18 jaar? |
| Omvat uw wervingsbeleid een antecedentenonderzoek van kandidaten? In het bijzonder wanneer het programma het werken met kinderen of kwetsbare volwassenen met zich meebrengt. | Is het beleid bekendgemaakt en gecommuniceerd naar kinderen en verzorgers? |
| Deelt u uw veiligheidsbeleid met partners? | Behandelt het beleid de bescherming van kinderen tegen schade door wangedrag van personeel, vrijwilligers, medewerkers en anderen, tegen slechte praktijken en tegen de operationele activiteiten? |
| Is er een senior veiligheidsfunctionaris aangewezen die regelmatig verslag uitbrengt aan de directie en het bestuur? | Beschikt de organisatie over interne processen om zorgen over kinderbescherming op de juiste manier aan te pakken? |
| Biedt u nieuwe bestuurders/personeelsleden/vrijwilligers verplichte training over beveiliging binnen een geschikt en passend tijdsbestek nadat ze bij uw organisatie zijn gekomen? | Heeft de organisatie de lokale kinderbeschermingsdiensten en kinderbeschermingsrisico's in kaart gebracht? Als er bijvoorbeeld een ernstige kinderbeschermingskwestie wordt gerapporteerd, weet de organisatie dan wanneer deze moet worden gemeld aan de relevante autoriteiten (bijv. politie, maatschappelijk werk)? |

|  |  |
| --- | --- |
| Geven jullie regelmatig (verplichte) opfriscursussen over bescherming aan personeel/vrijwilligers? |  |
| **Klokkenluiden** |  |
| Heb je een klokkenluidersregeling die klokkenluiders beschermt tegen represailles en die duidelijke procedures bevat voor het afhandelen van kwesties die naar voren zijn gebracht en door wie, en de bijbehorende tijdlijnen? | Weten medewerkers en vrijwilligers hoe ze een zorg over de veiligheid van een kind moeten melden? |
| Bieden jullie verplichte training over klokkenluiden aan nieuwe bestuurders/personeelsleden/vrijwilligers binnen een geschikt en passend tijdsbestek nadat ze bij jullie organisatie zijn komen werken? | Zijn er kindvriendelijke meldingsmechanismen met duidelijke stapsgewijze begeleiding over hoe je veilig kunt melden en waar je hulp kunt krijgen? |
|  | Is er een mechanisme om anoniem te rapporteren? |
|  | Zijn medewerkers en vrijwilligers getraind in het ontvangen van meldingen en beschuldigingen van kinderen en in staat om op een kindvriendelijke manier met kinderen te communiceren, vooral bij het uitvoeren van onderzoeken? |
|  | Zijn de onderzoeksprocedures geschikt voor kinderen (zodat kinderen niet opnieuw getraumatiseerd raken door het proces en het principe 'elke actie moet in het belang van het kind zijn' wordt nageleefd)? |
| **HR, werving en selectie** |  |
| Zijn er verschillende niveaus van wervings- en veiligheidscontroles in overeenstemming met de veiligheidsvereisten van de functie? | Wijst de organisatie sleutelfiguren op verschillende niveaus (waaronder het senior niveau) aan als "focal points" met welomschreven verantwoordelijkheden om te pleiten voor, ondersteuning te bieden aan en te communiceren over kinderbescherming en voor een doeltreffende uitvoering van het kinderbeschermingsbeleid? |
| Wordt in uw wervingsproces rekening gehouden met en bewijs geleverd voor de mate van risico op bescherming in een functie? | Worden kinderbeschermingscontroles uitgevoerd in wervingsprocessen? Wervingsadvertenties, sollicitatiegesprekken en contracten geven allemaal aan dat ze zich inzetten voor de bescherming van kinderen en maken de rollen en verantwoordelijkheden van het personeel met betrekking tot de bescherming van kinderen duidelijk, zoals verplichte rapportage? |
| Geeft uw HR-beleid een goed gepland sollicitatieproces weer? | Bevatten de introductie en training van personeel en vrijwilligers specifiek materiaal over de behoeften op het gebied van bescherming van de privacy? |

|  |  |
| --- | --- |
|  | van kinderen, risico's, soorten misbruik en belemmeringen bij het melden waarmee kinderen worden geconfronteerd? |
| Hebben de interviewers de relevante ervaring en kennis van de huidige beschermingspraktijken? |  |
| Als de functie bedoeld is voor mensen die rechtstreeks met kwetsbare groepen werken, bevat uw beleid dan specifieke vragen in het sollicitatiegesprek om de houding en waarden van mensen met betrekking tot de bescherming van kinderen en/of kwetsbare volwassenen naar voren te brengen? |  |
| Hebt u maximaal twee referenties nodig, waaronder die van vorige werkgevers of anderen die kennis hebben van de ervaring van de kandidaat en geschiktheid om met kinderen te werken? |  |
| Vereist uw beleid dat achtergrondcontroles worden uitgevoerd voor alle toekomstige werknemers? |  |
| Maakt u gebruik van proefperiodes om ervoor te zorgen dat u geschikt bent als u eenmaal in dienst bent? |  |
| **Risicobeheer** |  |
| Hebt u een risicomanagementbeleid of -raamwerk waarin risicobereidheid en risicocategorieën, waaronder beveiliging, zijn vastgelegd? | Zijn er specifieke risico's en beperkende controles geïdentificeerd om kinderen te beschermen die in contact komen met programmamedewerkers, operaties en samenwerkingspartners? |
| Deelt u uw risicobeheerbeleid met uw downstreampartners als het gaat om veiligheidsrisico's? Worden samenwerkingspartners bijvoorbeeld geïnformeerd over escalatieprocedures voor veiligheidsrisico's? | Worden deze weergegeven in risicoregisters van programma's met vastgelegde risico-eigenaren? |
| Heb je risicoregisters voor alle programma's die deel uitmaken van een algemeen organisatorisch risicoraamwerk? |  |
| Is er regelmatig senior toezicht op je risicoregister? |  |
| Indien van toepassing - worden ideeën voor fondsenwerving en externe communicatie op risico's beoordeeld om er zeker van te zijn dat de activiteit geen schade aanricht? Fondsenwerving wordt bijvoorbeeld gedaan in de context vanvrijwaring, bijv. 'sponsoring'. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Gedragscodes** |  |
| Beschikt de organisatie over een gedragscode voor medewerkers en vrijwilligers waarin duidelijke gedragsverwachtingen zijn vastgelegd - binnen en buiten de werkplek - en wat er zal gebeuren in geval van niet-naleving of schending van deze normen? | Heeft de organisatie een gedragscode voor het werken met kinderen, ook tijdens evenementen, waar alle medewerkers zich aan moeten houden bij indiensttreding? |
| Geeft de gedragscode prioriteit aan het welzijn en de zorg voor alle mensen, inclusief begunstigden? |  |
| Krijgen alle medewerkers en vrijwilligers training over de gedragscode als onderdeel van hun introductie? |  |
| Zijn er beleidsregels en praktijken voor het beheer van downstreampartners en filialen die zijn afgestemd op de Gedragscode? |  |
| **Bestuur en verantwoording** |  |
| Blijkt uit de bestuursstructuur dat het beheer van beschermingskwesties intern en extern regelmatig wordt geëvalueerd? | Is er een formeel rapportagesysteem voor de raad van bestuur om de voortgang en prestaties op het gebied van kinderbescherming te volgen, inclusief informatie over zaken? |
| Is er op directieniveau een veiligheidsfunctionaris aangewezen die verantwoordelijk en aansprakelijk is voor de veiligheidsnormen en -rapportage in de hele organisatie en die ook de aanpak van de veiligheidsnormen door de partners stroomafwaarts meeneemt? | Worden kinderen en verzorgers geraadpleegd bij het ontwerpen, ontwikkelen en controleren van beschermingsmaatregelen? Zijn er feedbackmechanismen voor begunstigden en zijn deze afgestemd op kindvriendelijke feedback? |
| Zijn uw begunstigden actief betrokken bij de bestuursstructuren van de organisatie en/of specifiek bij programma's die hen en hun gemeenschappen aangaan? |  |
| Hebben uw samenwerkingspartners procedures om ervoor te zorgen dat kwesties op het gebied van bescherming worden doorverwezen naar de raad van bestuur? |  |