AISL
HARROW
SCHOOLS
哈罗学校

保障政策（HS19）

适用范围：	所有教职员工、访客、志愿者、承包商、校董、宾客、居住者等
亚洲国际学校有限公司负责人:	首席教育官
最近更新时间:	2026 年 7 月 28 日
修订: **（审阅人输入姓名缩写和日期）**	CE – 2026 年 7 月 28 日

Educational Excellence *for* Life and Leadership

育以至善 • 卓以领航

1 引言

1.1 语言说明

在许多学校中，“保障”和“儿童保护”是可以互换使用的术语； 在其他学校中，它们并排使用，好像是密不可分的。

我们认为后者使用重言式，因此在确保我们学校的儿童安全且受到良好照顾的所有事项上，仅选择了“保障”一词。 与“儿童保护”相比，我们更喜欢“保障”一词，因为任何人都没有这样的假设，即确保儿童福利仅意味着防止他们受到伤害。

1.2 本政策的范围

根据《儿童法》（英国）和《中华人民共和国未成年人保护法》（中国），儿童是指在 AISL 哈罗学校注册的任何学生。《共同保障儿童》（英国）中定义了保障和促进儿童福利：

- 保障儿童免遭虐待；
- 防止损害儿童的健康或发育；
- 确保儿童在与提供安全有效的照料相符的环境中成长；
- 承担该角色，以使这些儿童有最佳的生活机会并成功进入成年期。

本政策适用于但不限于所有教职员工、学生、来宾和访客，或在 AISL 管理的学校中或代表 AISL 管理的学校工作的任何人。

1.3 本政策的目的

AISL 完全承认我们在保障儿童方面的共同责任。为此，本政策旨在记录我们如何：

- 保护所有上学并使用我们服务的儿童和青少年；
- 向所有教职员工（如*附录 1* 所定义）和访客提供指导我们保障方法的总体原则。

AISL 致力于确保儿童和青少年永远不会遭受任何形式的虐待、忽视或剥削。

我们认识到，我们所有人都有责任促进所有儿童和青少年的福祉并确保他们的安全。我们致力于寻求方式来不断地审查我们的做法，以便我们的每一所学校都能保障儿童并为人类的繁荣提供条件。

1.4 我们的核心信念

我们认识到并相信：

- 学生和教职员工的福祉比学校中所有其他考虑更为重要；
- 所有儿童，不论其年龄，残疾，性别，种族传统，宗教信仰，性取向或身份如何，均有权获得平等保护，免受各种形式的虐待、忽视和剥削。所有教职员工都全力致力于保护儿童免受虐待，无论是来自家庭内部还是外部，这包括保护儿童免受上网时的潜在伤害，包括因接触虚假信息、错误信息和阴谋论以及滥用人工智能行为而造成的伤害。
- 由于以前的经历、特殊的教育需要、残疾、或由于他们的高度依赖、沟通困难或其他问题，一些儿童还容易受到伤害；与儿童、青少年、他们的父母、照料者和其他机构合作，对于促进青少年的福利至关重要。
- 每一个与儿童一起工作的成年人都有责任确保他们的安全，一旦出现问题，立即提供帮助和支持，满足儿童的需求。AISL 致力于确保所有与学生一起工作的教职员工都接受适当的保障培训。
- 教职员工应特别注意学生对早期、正面和适度干预的潜在需求。这包括对伤健、需要额外照顾、有滥用药物或酒精问题、反社会、犯罪行为迹象和面对家庭环境挑战的学生，提供合理的教学调整。

1.5 法律框架

在设计此政策时，参考了以下英国、中国和国际文件：

1. 《确保儿童安全接受教育（2026 年）》
2. 《中华人民共和国未成年人保护法（1992 年）》
3. 《共同保障儿童（2015 年）》
4. 《儿童法（1989 年）》
5. 《儿童法（2004 年）》
6. 《英国数据保护法（2018 年）》
7. 《联合国儿童权利公约（1991 年）》

8. 《确保学校教育中的数字科技安全标准（英国教育部，2025 年）》
9. 《AISL HS34 人工智能可接受使用政策》

1.6 角色和责任

在我们的学校中，所有员工都参与了保障儿童的工作，但是其中有些人承担着非常具体的责任。

学校编写和使用的《保障政策》（HS19）应包括一个列出下述角色负责人及其联系信息的表格。

学校必须具备以下条件：

- **指定的保障负责人（DSL）**

  DSL 负责：制定政策；与保障相关的系统和合规性以及监督保障程序（包括在线安全、了解筛查和监督系统和程序）；员工培训；制定保障行动计划、实现保障行动计划的目标；进行内部保障审核；安全招聘和《中央登记册》（SCR）；带领保障团队；维护保障记录的机密性和完整性；处理复杂和严重的保障事件；确保保障措施始终是学校企业意识的重中之重；审查严重的事件并采取行动；酌情与第三方机构联络；以及维持或改善学校的保障政策和程序可能需要定期执行的其他职责。DSL 应该通过与教师紧密合作并共享有关其福利、保障和儿童保护方面的信息来帮助促进教育成果。

  学校必须建立健全且明确的替代履职机制，确保 DSL 不在校期间，其职责能够得到有效履行。该职责可由校长或 DDSL 临时承担。

  DSL 的角色还包括：

  增强意识

  - 就所有保障相关事宜提供支持、建议和专业知识
  - 鼓励员工参与保障和倾听学生声音的文化
  - 确保当地保障政策被知晓、理解和适当使用，并至少每年审查一次

- 监督当地政策的运作，定期审查和更新程序及其实施，必要时与保障工作组和校董合作
- 确保所有员工和志愿者都接受适当的培训，保存和维护培训记录，并确保员工了解培训机会和最新的当地保障政策
- 与当地电子安全负责人密切合作
- 监督有关电子安全的政策和做法，适当了解学校过滤和监控互联网和网络使用的系统，每年与高层领导者一同审查这些规定的有效性，同时确保所有教职员工都接受过适当的电子安全培训，并了解学校在互联网过滤和监控方面指定的角色和职责。

管理移交

- 就向他们报告的所有保障问题提供建议并迅速采取行动
- 酌情移交涉嫌虐待的事件，支持进行或考虑进行任何此类移交的员工，并根据需要与地方当局联络
- 将某人因对儿童造成风险/伤害而被解雇或离职的事件移交犯罪记录查询及限制雇佣局或其他相关的本地及/或国际机构
- 将可能涉嫌犯罪的事件移交警方
- 详细、准确、安全地维护此类问题或移交的书面记录（例如 CPOMS或 MyConcern）
- 所有问题和行动及时告知负责人
- 监控受儿童保护计划保护的大学生的记录，以确保一收到通知就对其进行维护和更新
- 监控保障记录的机密性和存储，当学生离校时，确保尽快将向新学校提供他们的保障档案复印件，并将其与主要学生文件分开寄送，确保安全寄送并获得确认收件回执单
- 同样，AISL学校将在招生过程中要求提供儿童的保障档案
- 在每起保障指控或重大问题结束后进行检讨，并以此改进实践

DSL 还会为AISL保障网络作出贡献。

- **指定的副保障负责人（DDSL）**

DDSL 负责其学校指定区域的日常保障事务。 在这方面的职责包括但不限于：作为披露的第一联络点（指定联络点）； 维护保障记录的完整性和机密性； 使

DSL 及时了解出现的保障问题； 与父母、照料者和其他机构联络，以确保儿童的安全； 在需要的情况下组织案例会议； 为需要的学生设计和实施福利计划。

- **保障团队**

该团队负责制定年度发展计划并向高层领导团队（SLT）汇报；负责审查政策和程序；负责商定员工和其他成年人的培训时间表。团队定期开会审查保障案例和关切；团队成员在 DSL 的指导下运作，确保政策和程序的有效实施。

- **指定的保障校董**

保障校董负责监督政策和程序； 向治理机构报告所有与保障有关的问题； 确保保障措施牢固地存在于校董的集体意识中； 在可行的情况下，尽可能多地对学校现有的程序进行第一手取样，但不少于每年一次。必要时向 DSL 和更广泛的保障团队提供指导。

- **校董会（BOG）**

BOG 全面负责确保保障政策和程序。BOG 的职责是对保障政策和实践进行审查；认真履行关怀职责，促进学生的福祉与健康，确保学生的安全并保护学生免受伤害。为此， BOG 将确保：

- 制定有效的最新保障政策，向员工提供并在学校网站上发布
- 制定适当的、可以正常运行的政策和程序
- 及时进行所需的职前检查并将其正确记录在《单一中央登记册》中
- 所有员工均根据本政策接受保障培训
- 教授学生如何保持安全，包括网络安全
- 安装适当的过滤和监控系统，确保学生的网络安全
- 确保学校、相关从业者和当地机构之间的重要信息共享
- 网络安全：确保学校分配适当的角色和责任来管理互联网和网络使用的过滤和监控，并每年审查此类规定的有效性。确保学校的网络安全体系稳固、受到监控并定期测试。

制定落实本政策的制度：

角色	人员
AISL 保障校董	Ahmed Hussain ahussain@aisl-edu.com
HEOV 保障负责人	Andrew McGregor McgregorA@johnlyonsfoundation.org.uk
AISL 安全招聘	Jenny Chan jchan@aisl-edu.com
外部**保障顾问**	Encompass Safeguarding 公司的 Sian Jorgensen sian.jorgensen@encompass-safeguarding.com

AISL 还受益于由学校的保障负责人、副保障负责人和集团教育总监共同构成的保障网络。该小组的作用是:

- 交流和检讨政策和程序
- 评估和审查保障实践
  - 这包括由DSL开展的年度内部审查
  - 三年为一周期的外部客观审查
- 制定包含与年度审查相关的运营实践和战略发展的行动计划
- 确定与保障相关的专业学习
  - 确保所有员工都接受过适当级别的培训，并且备有记录证实
  - 创建同侪支持、培训渠道及机会

1.7 记录保存

妥善保管的记录对于良好的保障惯例至关重要。AISL 很清楚有必要记录对我们学校中一个或多个学生的任何担忧，此类记录的状态和机密性。

应清晰记录所有保障问题、讨论和决定，包括做出这些决定的理由。

任何学校社区的成员（包括父母和照料者），如果收到披露虐待或注意到虐待迹象或指示的信息，则必须尽快准确记录，并说出所见。并提供完整的日期、时间和位置。如有疑问，请报告。所有记录均已签名并包括要采取的措施。

这些注意事项要么以纸质形式保存（存储在用密码锁锁定的防火保险箱中），要么使用 CPOMS 或 MyConcern 等软件以机密数字格式保存，并与其他文件分开。同样，应保留任何因保障原因而受到监视的学生的笔记（包括正在进行的案例研究、事件审查和外部监督）。

在儿童离开学校的情况下，我们确保将其保障档案尽快转移到他们的新学校。我们确保将这些记录与主要学生档案分开发送，以确保获得安全的过境和收据确认。

1.8 我们如何保护青少年安全

在 AISL 学校中，我们通过以下方式确保青少年的安全：

- 对所有员工采用严格的招聘程序，以检查他们是否适合与儿童一起工作
- 提高对保护和装备儿童的技能的意识，以确保他们的安全
- 培训所有员工的保障意识，融入线上安全（包括了解有关过滤和监控互联网和网络使用的期望和适用角色和职责）
- 确保所有员工均已阅读并理解*《保障政策》(HS19)*
- 确保所有员工都知道儿童虐待、忽视和剥削的指标
- 确保所有员工都知道如何应对虐待、忽视和剥削的疑虑和披露
- 建立一个安全的环境，使儿童可以学习和发展
- 采用与保障相关的最佳实践
- 为所有员工、志愿者和访客建立明确定义的程序和行为准则
- 制定和实施有效的社交媒体、人工智能和电子安全政策以及相关程序
- 通过监督、支持和培训对所有员工和承包商进行有效管理
- 与学生、父母、供应商之外的员工、实习生、志愿者和访客共享有关保障和最佳实践的信息
- 与需要了解情况的机构分享顾虑，并适当让父母和学生参与。注意：数据保护条例并不阻止为保护儿童免受潜在或实际伤害而共享信息。

- 当有未决保障事件的学生转到另一所学校时，学校有道德义务通知或尝试通知该学校他们应该注意此问题。学校必须检查其运营所在国家/地区的法律要求，以确保行动完全合规。如果法律立场不明确，学校应拨打电话而不是移交文件。如果存在任何保障问题，最好拨打电话，并在学生档案中记录拨打电话的事实、拨打电话的日期和时间、拨打电话的对象、他们在学校的职位以及通讯的性质。如果法律允许信息移交，预计会在学生转入新学校的 5 天内进行移交。
- 确保所有员工都意识到保障问题可能表现为儿童虐待儿童。这很可能包括但不限于：
  - 欺凌（包括网络欺凌）
  - 身体虐待，例如打、踢、摇晃、咬、拉头发或其他不当接触
  - 社交排斥/孤立他人
  - 造成身体伤害
  - 性暴力和性骚扰
  - 色情短信（也称为青少年制作的色情图片）
  - AI - 制作和/或传播由人工智能生成的露骨“深度伪造”图像。
  - 入会/戏弄类型的暴力和仪式

  《确保儿童安全接受教育》（2026 年）
- 确保员工了解与保障学生相关的政策和实践，包括学校的：
  - 《员工行为准则》
  - 《员工手册》
  - 《反欺凌政策》
  - 《安全招聘政策》
  - 《贴身照料政策》
  - 《数字安全指南和 AI/在线安全政策》（包括了解通过学校网络过滤和监控数字使用、互联网接入（包括 4G/5G 使用）以及学生对设备的使用，包括涉及由“4Cs”构成的在线威胁：内容、联系、行为和商业。
  - 教育旅行政策和所有活动和教育访问的风险评估

1.8.1 早期干预

我们致力于在问题出现时立即提供帮助和支持，以满足儿童的需求。早期干预确保制度到位，以：

- 评估并识别保障问题的早期迹象

- 记录和跟踪低级别问题
- 根据以上数据实施早期干预

这意味着使用 CPOMS/Myconcern 进行适当的记录并评估性地使用数据。利用评估福祉水平和干预效果的系统（例如 Pulse）作为补充手段对于问题的早期识别至关重要。DSL 有必要确保保障团队得到适当的培训，并有责任跟踪和报告早期问题，以便实施干预措施。

为了帮助确保早期识别和干预，有必要将《保障政策》（HS19）与其他互补的政策和实践结合起来，包括但不限于：

- 《HS20 反欺凌政策》，例如监测欺凌事件
- 《HS21 个人、社交、情感与健康教育政策》
- 《HS23a 特殊教育需求和残障政策 》
- 《HS25 处分与行为管理政策》，例如跟踪行为趋势
- 《HS32 学生自带科技产品政策》
- 《HS41 举报政策》

需要注意的是，有特殊教育需要或残障（SEND） 的儿童更容易受到保障风险的影响。

1.8.2 增强意识并培养学生防止虐待的能力

一般认为，由于每天与学生接触，学校员工可以很好地观察到虐待的外在迹象，所有员工和校董都可以发挥充分、积极的作用，保护我们的学生免受伤害。因此，学校将：

- 强调向学生提供早期帮助的重要性，以便在问题出现时立即提供支持，防止问题升级。此外，人们认识到学生可能会面临诸多导致他们需要支持的挑战，要确保员工知晓这些挑战，包括：压力、同伴压力、身体形象问题、焦虑和人际关系问题
- 确保儿童知道学校里有成年人，如果有烦恼，可以寻求他们的帮助
- 在课程和学校生活中为儿童提供机会，培养他们识别和防止虐待（包括网络虐待）所需的技能

- 成立“个人和社会的健康教育（PSHE）”或道德教育计划，传授语言、知识和技能，以支持儿童避免虐待
- 提高所有员工对保障和促进儿童福利的必要性以及他们在识别和报告可能的虐待事件方面的责任的认识
- 确保每位员工（包括临时员工、供应员工、实习教师和志愿者）和治理机构都知晓负责儿童保障的指定的保障负责人（DSL）及其副手的姓名和角色。
- 指定的保障负责人及其副手的姓名将张贴在校内和学校网站上的醒目位置，并附声明，解释学校在移交和监督涉嫌虐待和指控事件中的作用

1.9 关键联系人

我们校园中的所有成年人都参与保障儿童的安全。

责任不仅限于教师，也不限于保障团队。但是，作为当地保障政策的附录，学校将在每所学校内部制作和发布“保障负责人”的详细信息 – 这些细节将在每所学校中公开显示。

2 识别虐待 – 员工应注意什么

2.1 保持警惕的重要性

所有员工都应意识到虐待和忽视的迹象，以便能够确定儿童可能需要帮助或保护的情况。

建议所有员工在保障方面保持“在这里可能发生”的态度。

2.2 虐待和忽视的类型

虐待；不妥当对待儿童的一种形式。有人可能通过造成伤害或没有采取预防伤害的方式虐待或忽视儿童。他们可能会被一个或多个成年人或另一名儿童或多个儿童虐待。儿童可能容易遭受多重伤害，包括（但不限于）性剥削、犯罪剥削和严重的青少年暴力。

身体虐待； 一种可能涉及的虐待形式； 殴打、摇晃、投掷、中毒、燃烧或烫伤、溺水、窒息或对儿童造成身体伤害。当父母或照料者捏造儿童疾病的症状或故意诱发儿童疾病时，也可能造成人身伤害。这也延伸到持续的儿童虐待儿童。

情感虐待； 对儿童的持续性情感虐待，例如对儿童的情感发展和心理健康造成严重和不利影响：

- 这可能涉及向儿童传达他们仅在满足另一个人的需要的情况下就毫无价值或不被爱，不适当或有价值的情况。
- 这可能包括不给儿童机会表达他们的观点，故意使他们沉默或“取笑”他们的言论或交流方式。
- 它可能具有年龄或对儿童强加的不适当的期望。这些可能包括超出儿童发展能力的互动，以及过度保护和限制探索与学习，或阻止儿童参与正常的社交互动。
- 这可能涉及看到、听到和/或经历他人的虐待（例如目击家庭暴力）。它可能涉及严重的欺凌（包括网络欺凌），导致儿童经常感到受惊或处于危险之中，或者对儿童的剥削或腐败。
- 对儿童的所有形式的虐待都涉及某种程度的情感虐待，尽管这种虐待可能单独发生。

《确保儿童安全接受教育 2022》指南新增了有关儿童心理健康的内容，要求教职员工关注心理健康问题何时可能演变为一项保障风险因素。学校认识到，心理健康问题可能导致自我伤害及自杀意念。AISL 哈罗学校必须为学生提供专业心理健康服务的获取渠道，通常包括由校内专职心理辅导员及医务人员提供相关支持。在促进学生心理健康方面，全体教职员工应当：

- 促进学生良好的心理健康，预防心理疾病的发生。
- 密切关注学生，及早识别正在经历心理健康问题或有相关风险的学生。
- 确保提供有针对性的早期支持。
- 与学校相关专业人员及关怀辅导负责人协作，共同制定学生支持方案。

性虐待：涉及强迫或诱使儿童或青少年参加性活动，不一定涉及高水平的暴力行为，无论儿童是否意识到正在发生的事情。大多数性侵害行为都是由受害者认识的人实施的。 这些侵害可能涉及：

- 身体接触，包括通过插入性（例如强奸或口交）或非插入性行为，例如手淫、接吻、摩擦和接触衣服外部。
- 还可能包括非接触式活动，例如让儿童参与观看或制作性影像、观看性活动、鼓励儿童以不适当的性行为举止或诱导操控儿童以备虐待（包括线上或远程接触）。
- 性虐待不仅是成年男性所为。女性和其他儿童也可能实施性虐待。
- 涉及上述前两点的儿童对儿童的性虐待。

忽视：持续未能满足儿童的基本生理和/或心理需要，可能会严重损害儿童的健康或发育。

- 怀孕期间母亲的疏忽。
- 儿童出生后，父母或照料者的疏忽可能导致他们未能：提供足够的食物、衣服和住所（包括被排除在家中或被遗弃）；保障儿童免受身心伤害或危险；确保充分的监督（包括使用不适当的照料者）；或确保获得适当的医疗护理或治疗。
- 它还可能包括对儿童的基本情感需求的忽视或不回应。
- 这可能包括未能提供适当的成人监护，例如将孩子长时间留在家中无人看管。

通常，虐待只被视为成年人对儿童的一种行为，但重要的是要认识到虐待同样可能发生在学生群体内、同龄人之间或不同年龄的学生之间。对这类虐待行为的警惕与警惕成人虐待儿童的行为同样重要，报告的方式也是一样的。

重要的是，员工要意识到家庭虐待可以包含一系列行为，它可能是单一事件或是存在某种模式的一连串事件。这种虐待可以是但不限于心理、身体、性、经济或情感虐待。儿童可能成为家庭虐待的受害者。他们可能会在家中看到、听到或体验虐待的影响和/或在自己的亲密关系中遭受家庭虐待（青少年关系虐待）。所有这些都可能对他们的健康、福祉、发展和学习能力产生长期的不利影响。

有关可能的虐待指标的更多信息，请参见*附录 2*。

3 披露或报告的处理程序

3.1 除了指定的职责外，所有员工的职责不是调查或核实情况，而是报告问题或披露情况，并启动为儿童寻求帮助的过程。

第 1 步

您对儿童的健康有所关注，具体取决于：
a）儿童或其他儿童或成人告诉您的事情；
b）您注意到的儿童的行为、健康或外表；
c）其他儿童或成人说过的话或做过的事。

即使您认为您所担心的问题并不严重，但 DSL 可能会掌握更多的信息，这些信息与您所了解的情况结合起来，会拼凑出对儿童更严重的担忧。如何应对关切绝不是您一个人的决定，但分享关切永远是你的责任，无论多么微小。

第 2 步

DSL 将决定你是否需要通过询问儿童/青少年或其家长来澄清你所关心的问题，请谨慎使用开放式问题：
…开头是诸如“如何”、“为什么”、“在哪里”、“何时”、“谁”之类的词。

第 3 步

如果您听到了有关虐待的披露，或者您正在与儿童/青少年/父母谈论您的担忧，请让他们知道您下一步打算做什么。不要承诺对他/她告诉您的内容保密。

例如，“我担心你的伤痕，我需要告诉史密斯太太，以便她可以帮助我们考虑如何确保你的安全。”

第 4 步

事件发生后，请使用*《关切记录表》（附录 3）*尽快进行书面记录，请注意：
a) 儿童的名字
b) 日期、时间和地点
c) 还有谁在场
d) 说了什么/发生了什么/您注意到了...言语、行为、情绪、绘画、游戏或外表/伤痕。如果儿童或父母讲话，请记录他们的话，而不是您的解释

e) 分析您观察到的情况以及为什么会引起关注

第 5 步

尽快将填写好的*《关切记录表》（附录 3）*交给 DSL，确保将其上交，而不是复印或以电子方式储存。

DSL 将决定进一步采取适当措施，并与儿童/青少年周围的其他专业人员以及家人（如果适用）保持密切联系。

4 专业机密

4.1 所有与儿童一起工作的人员都需要讨论并充分理解保密问题，尤其是在保障方面。

4.2 在这方面，保密的唯一目的是让儿童受益。教职员工绝不能向学生保证保密，也不应同意学生保守秘密。如果存在保障问题，则必须向指定的保障负责人报告。

4.3 仅在必需了解的情况下，才会将有关个别事件的相关信息告知员工。与员工以这种方式共享的任何信息都必须保密。

5 针对员工的指控

5.1 虐待的指控可以由儿童提出，也可以由其他有关成年人提出。员工有义务配合调查。

5.2 对教职员工或志愿人员的行为的任何担忧，或对教职员工的虐待指控，必须立即报告给 DSL 或校长（前者无法履行职能时），他们将采取必要的行动。针对高层领导或 DSL 的指控应直接向校长提出。针对校长的指控应向首席教育官提出。

5.3 任何虐待指控均将以公平、一致的方式处理，为儿童提供有效保护，同时支持被指控的人。在调查或考虑指控时，学校将竭尽全力维护机密并防止不必要的宣传。

5.4 针对员工的恶意指控将由校长和（如果适当）校董委员会进行调查和处理。

指控结果

指控调查的结果通常应确定为以下之一：

结果类型	定义	调查后续行动	记录
成立	有足够的证据证明指控。	与人力资源和/或其他专业人士讨论移交至英国披露与禁止服务局(DBS)/ 英国教学监管局（TRA）和/或纪律听证会。	对指控进行清晰全面的总结，详细说明指控是如何跟进和解决的，并记录所采取的任何行动和做出的决定。记录保存在被指控者的机密人事档案中，并向当事人提供副本。 记录应至少保留至被指控者达到正常退休年龄，或自指控之日起 10 年（如果更长）。
虚假	有足够的证据反驳指控。	如果发现指控是虚假的、未经证实的或恶意的，则该信息不应包含在任何参考资料中。	
不成立	这与虚假指控不同。 这意味着没有足够的证据证明或反驳指控。因此，该术语并不表示有罪或无罪。		
恶意	有足够的证据反驳指控，并存在蓄意欺骗的行为。		被认定为恶意的指控细节应从人事记录中删除。

此外，在与人力资源/顾问商议后，学校可能希望使用另一种结果类型（没有根据）。

***没有根据**：没有证据或适当的依据可以支持这一指控。它还可能表明提出指控的人曲解了事件或误解了所见。或者，他们可能没有意识到所有情况。

6 对同事的疑虑：怎么办

6.1 报告渠道

如果某位员工对另一位员工或志愿者存有疑虑，应将其转给校长。

如果对高级员工有疑虑，应转交给校长。

如果对校长有疑虑，应将其交给校董会和指定的保障校董。对高级管理人员或校长的任何关注或指控，将在不通知有关个人的情况下予以报告。

任何人都不应感到自己无法大声说出来，并让他们对与学校儿童安全有关的任何事情有所关注。向提出此类问题的个人保证，他们不必担心由于提出此类问题而带来的任何有害后果。在他们有顾虑时大声疾呼是他们的绝对权利，甚至是他们的义务。

6.2 指控类型

根据英国《确保儿童安全接受教育》法定指南，在确定指控调查的结果时应使用以下定义：

a) 成立：有足够的可识别证据证明指控；
b) 虚假：有足够的证据反驳指控；
c) 恶意：有明确的证据证明存在蓄意欺骗的行为，而且指控完全是虚假的；
d) 没有根据：没有证据或适当的依据可以支持这一指控。它还可能表明提出指控的人曲解了事件或误解了所见。或者，他们可能没有意识到所有情况；
e) 不成立：这与虚假指控不同。这意味着没有足够的证据证明或反驳指控。因此，该术语并不表示有罪或无罪。

以下内容由《国际学校教育工作者和其他成人虐待儿童指控管理》提供。该文件伴随本政策并为以下内容提供支持。

除校长或校董以外的员工被指控涉嫌下列任一行为，须立即向 DSL 报告：

- 做出伤害学生或可能伤害学生的行为
- 可能犯下侵害某学生或与某学生有关的刑事罪行
- 对一个或多个儿童的行为构成其可能对学生造成伤害的风险

DSL 无法履行职能时，须将指控上报至高层领导团队中的保障负责人或直接报告至校长。随后，校长将通知保障校董。DSL 有责任在收到移交后采取后续保障步骤。员工在报告任何有关儿童的疑虑后，必须确信将获得支持。员工须确保任何关于保

障情况的书面报告都以儿童为中心、符合儿童的最大利益、植根于儿童发展并且有证可依。在校长的指导下，DSL 可成立响应小组，其成员构成根据指控的性质而定。响应小组所做的决定应尽可能得到儿童及其家人的同意。具有明确时间表的、清晰的评估过程以及任何变化对儿童福利产生的影响须记录在案。报告任何保障问题时须遵守沟通渠道，做到保密。若任何员工有理由相信学生正面临直接或重大伤害风险，须不再顾及保密义务，而是有义务立即将此信息传达至 DSL。

众所周知，评估风险并采取措施减轻这些风险有助于促进学生福利和保障。风险评估可能涉及整个学校、学校存在危险的特定学段或区域，或者涉及个别学生或教职员工。必须保留风险评估记录。

如果对员工提出的指控涉及到校长，指控接收者须立即通知保障校董，后者将按上述方式进行协商，而无需先通知校长。

任何被认为不适合与儿童一起工作的员工的姓名将在集团人力资源总监的建议和支持下根据 DBS 的移交政策转交至 DBS、TRA、ICPC 以及其他相关组织。

有时，员工可能会遇到他们知道会影响其专业能力的个人困难。员工有责任与直线经理讨论此类情况，以便为其提供专业和个人支持。虽然在大多数情况下此类报告是保密的，但如果个人困难引起有关学校学生福利或安全的担忧，则无法保证这一点。

7 豁免和发声程序

7.1 担心同事行为的员工可能会担心自己误解了情况，并且会怀疑报告是否会危害同事的职业。所有员工都必须记住，儿童的福利至关重要。该程序使员工能够自信地提出关注或指控，并进行敏感的询问。

7.2 AISL 认识到，其员工通常是第一个怀疑或意识到某事不对劲的人，因此完全致力于以负责任和专业的方式处理他们对保障儿童的真正关注。AISL 还意识到，出于多种原因，员工经常感到不愿提出此类担忧。这就是为什么 AISL 学校将始终支持所有“大声疾呼”他们所关心的问题的员工的原因。

7.3 要进行披露，您只需要诚实行事，例如 诚实地相信您提出的关注。AISL 学校通过其政策和做法，积极鼓励您利用学校公认的举报渠道（通过学校的保障官员或直接联系校长）在内部提出疑虑。您的顾虑将得到最严格的保证。AISL 和学校将确保及时、有效地调查您的疑虑，并在可能的情况下告知您结果。如果疑虑与校长有关，则应直接向校董会主席和/或保障校董提出。

7.4 学校不会对任何举报后来被判定为错误的虐待行为的学校雇员承担责任或不承担任何责任，除非可以证明该人故意捏造了该报告。

8 保障和物理环境

8.1 所有 AISL 学校都必须是所有学生的安全场所。我们的健康与安全政策中概述了实现这一目标的方法。另请注意以下要点，这些要点与儿童安全特别相关：

8.2 门应有透明的玻璃窗。任何薄膜或百叶窗都必须允许房间外的人看见

8.3 卫生间与更衣室的使用：有成人、访客和员工卫生间，并有明显的标识。成人不得使用与学生相同的卫生间。在必须进入学生专用卫生间的情况下，如处理行为或健康和安全问题，请将门打开，并宣布您进入卫生间的原因，以警告其他使用卫生间的学生。在这种情况下，尽可能避免单独行动。我们知道，对于年幼的儿童，员工将协助儿童上厕所和提供贴身照料。在这种情况下，请参阅《贴身照料政策》(HS26b)。学校必须明确禁止学生进入指定供异性生理性别使用的厕所或更衣室。在可能的情况下，学校应为正在探索自身性别的学生提供独立的封闭式卫生间和更衣空间。对于正在探索自身性别的学生单独使用设施的情况，应进行适当记录、妥善沟通，并定期审查。正在探索自身性别的学生不得使用指定供异性生理性别使用的厕所或更衣设施。

8.4 11 岁及以上学生必须使用独立的单性别更衣空间；从 8 岁起，学生必须使用按生理性别指定的厕所。

8.5 如果教职员工与学生在房间内进行一对一的交流（如寄宿、探险或旅行等），则应确保房门保持敞开，或在可能和适当的情况下移动至更公共的空间

8.6 请注意，所有 AISL 哈罗学校均应确保任何时候都处于无手机环境（寄宿宿舍内在受控情况下使用手机除外）。学校的移动设备政策及相关流程应明确所有利益相关方应遵守的要求。

8.7 寄宿及住宿旅行：任何情况下，学生均不得与异性学生共用过夜住宿。

9 支持正在探索自身性别的学生

学校在支持提出（可能进行）社会性别转换的学生或家长时，应遵循以下指导原则：

9.1 学校应投入时间充分了解儿童的想法和感受，并以专业的态度关注儿童的经历及其可能面临的脆弱性。

9.2 必须考虑家长/照顾者的意见，但首要考虑因素必须是儿童的最大利益。

9.3 在适当情况下，应考虑专家及专业人士提供的指导和建议。

9.4 政策和流程应保持灵活性，并能够轻松调整，同时以保障儿童安全和公平为正当目标，避免建立在性别刻板印象基础上的流程。

如果学生向教职员工透露其可能正在探索自身性别、已经在探索自身性别或正在考虑进行社会性别转换，但不希望采取任何行动，则学校没有强制要求必须将该信息告知家长。

10 安全招聘

10.1 安全地招聘 AISL 学校所有员工是维护和促进教育中儿童福利的第一步。《HS47 招聘政策》规定了在 AISL 哈罗学校实施的程序和做法。我们更安全的招聘流程旨在：

a. 通过制定高标准的实践和招聘来威慑潜在的滥用者。
b. 在申请和面试阶段拒绝不适当的候选人。
c. 通过制定有力的政策并就安全做法达成共识，防止虐待儿童。

10.2 实现我们的目标

我们确保每个招聘小组中至少有一名员工接受过安全招聘培训，并确保：

a) 学校已收到并检查了来自教师原籍国和以前工作国的最新警察记录（ICPC/DBS 或当地同等机构开具）
b) 定期重新开具警方背景审查（通常是续签合同时）
c) 至少有两个适当的专业推荐人，其中一个必须来自候选人的当前或最近的校长/雇主。 对所有员工的推荐人进行电话核实，并将结果记录在单一中央登记册（SCR）上。此类核实可以再次确认候选人适合从事与儿童相关的工作。
d) 对选定的候选人进行数字筛选，以确保他们适合该职位。候选人应提前了解这一保障程序
e) 通过 COBIS 向教学监管局（Teaching Regulation Agency）核查是否存在禁止、指令、处罚或限制的情况。
f) 在申请流程中包含自我声明环节
g) 对新员工的文件及其身份进行真实性验证
h) 所有新员工都阅读并签署了 *《保障政策》(HS19)* 和《行为准则》

i） 员工入职时提供保障方面的培训（如有需要，使用当地语言），并每年一次正式更新此培训

10.3 对承包商的最低保障要求

对于所有承包商，我们希望至少做到以下几点：

a）提供的上岗培训涵盖保障方面的内容；
b）在承包商员工开始在校园内工作之前，需提供书面确认，证明已对所有员工进行了所需的背景调查和身份核查；
c）运营团队的指定高级成员（或在其他学校结构中，校长）确保通过定期会议与相关管理人员共享 DSL 信息；
d）承包商阅读、填写并签署 DSL 自我声明表;
e）对在现场工作超过 6 天的工作人员进行无犯罪记录调查;
f） 与承包商共享《行为准则》，并保留承包商阅读并理解《行为准则》的记录；
g）工具箱讲座-每天提醒 CSP 意识。

10.4 对所有在校园内生活的成年人的最低保障要求

对于员工住校的学校：

a）在入职会议上（新员工入职期间）向所有人提供*《保障政策》(HS19)* 和员工《行为准则》；
b）期望所有居住者遵守*《保障政策》(HS19)* 和《行为准则》；
c）住校成年人阅读、填写并签署 CSP 自我声明表和《住校成年人同意书》；
d）所有住校成人均需接受背景调查。

11 员工培训

a） 培训应使指定的保障负责人充分了解自己的角色以及其他机构（尤其是儿童的社会照料）的过程、程序和职责。

b） 在保障专责小组的支持下，每所学校的人力资源经理（或在有其他结构的学校中，校长）会保留所有员工保障培训的详细记录，并在需要更新培训时发出提醒。

c） 一个好的做法是在所有员工会议中列入一个保障议程项目。

d） 所有带薪和无薪员工都接受了定期的强制性安全培训（包括如何确保学生在线安全）。这包括校董、高级管理人员、外部供应商、志愿者、实习生和承包商，或任何代表学校工作的人。

e） 新员工在入职过程中进行了保障培训，并且每年进行一次进修培训，以使培训保持最新状态。

f） 此外，指定的员工（DSL 和 DDSL）将每两年进行一次多机构培训，以使其知识和技能保持最新状态。我们的目标是确保这批员工，**以及主要的关怀辅导负责人、高层领导和住校舍监都经过 3 级保障培训。**

g） 《员工职业行为准则》概述了员工期望的行为标准。 期望所有员工都阅读此代码并签名以确认他们已这样做。 所有员工（以及与学生一起工作的所有成人）在开始工作之前均已阅读并同意本政策。

12 自我评估和内部质量控制

为了确保有关保障的文件保持有效和更新，学校将确保：

a) 至少每三年进行一次外部审核，这是我们保障改进行动计划的一部分
b) 每年进行一次内部审核
c) 保障服务将根据《哈罗标准 1.7 保障文化》和相关的《测评指标》进行评估

13 保障预算

13.1 鉴于保障工作的核心重要性，保障工作在学校账户中拥有**自己指定和受保护的预算项目。** 该预算项目包括：

a) 两年期审计的资金；
b) 标牌资金；
c) 存放和办公室杂物的资金。

与保障有关的员工培训费用应在主要持续专业发展（CPD）预算内编列。

14 风险评估

a） 进行风险评估对促进安全具有良好的效果。 这些评估涵盖了学校工作的所有方面，例如房舍和设备、现场活动、场外活动和所使用的场所、校巴的使用以及其他运输方式。

b） 我们的风险评估包括处理儿童保障风险的部分和风险管理计划。

c） 我们的风险评估在与其他合作伙伴和第三方提供商合作时会考虑所有保障事项，例如在探险和游学中。

d） 在适当的情况下，向东道组织/地点的员工提供简短的简报/培训信息，内容涉及儿童保障以及如何报告关注的问题。

e） 风险评估由经理/高级领导签署，而不仅由游学或探险领队签署。

15 实施行动

为了实施和监督本政策，AISL 学校会：

a） 指定一个高级领导担任 DSL，并为此角色提供适当的培训、支持和时间；以及在适当的情况下，在学校需求的规模和背景下，指定副 DSL ；

b） DSL 或至少一名副 DSL 应能流利使用学校所在地的语言；

c） 确保任命的校董在保障工作中发挥领导作用，包括在学校内部倡导保障问题并与校长联系，对保障措施和所有相关政策进行概述，并按照日程表安排每年与校长一起审核保障措施；

d） 通过培训计划和在现场张贴海报，确保每个教职员工、志愿者、校园使用者、员工和校董都知道负责保障工作的指定保障人员的姓名及其作用；

e） 确保所有员工和志愿者了解自己的责任，即警惕滥用的迹象以及记录任何疑虑并将其转交给指定的负责保障的老师；

f） 通过在学校的各个关键点获得已签署的经认可的访客单和张贴 CS 报告海报的信息，确保所有访客都知道儿童保障期望和报告程序；

g) 确保所有员工接受保障培训，并且对 DSL、DDSL、保障工作组成员以及指定的保障校董每两年进行一次培训；
h) 与有关机构建立有效联系，并根据需要与他们进行有关保障事项的查询合作；
i) 确保将所有儿童福利和保障记录安全地保存在锁定的位置；
j) 确保始终遵循更安全的招聘惯例；
k) 确保按照商定的程序处理对涉及保障方面员工的任何指控，并紧急处理所有这些关切；
l) 通过遵循有关健康、安全和风险评估的学校程序，确保学校建筑物和场所得到适当保护，并清楚记录所有进行的风险评估；
m) 确保具有保障性元素的其他学校政策（例如健康与安全、反欺凌、电子安全、行为、人力资源招聘、寄宿制裁）均与此政策保持一致，并且在适当情况下相互参照这项政策；
n) 进行年度保障审查，并根据年中审查的保障行动计划跟踪进度。校董会将至少每年一次（根据年度审核和审查）收到一份保障报告；
o) 确保所有员工、校董和志愿者收到并签署本政策的副本；
p) 确保父母通过定期举办的研讨会从学校获得有关学校和教职员工的安全保障责任的信息；
q) 为学生提供适合年龄的教育和保障培训；
r) 确保第三方对学校校园和设施的任何使用都符合学校对保障实践的期望。

16 保障服务的联系信息

a) 每所学校将维护一个有关当地儿童保障机构和支持服务的数据库。这些服务的详细信息将提供给保障团队。

b) AISL 学校将通过与代理机构每两年进行一次私人联系来努力保持这些链接的新鲜度。这样可以确保，即使发生了最糟糕的情况，学校也可以通过必要的联系充分利用我们提供的服务。

附录 1：术语定义

本政策中使用的“所有员工”一词包括但不限于：

1. 教师（包括代课教师）
2. 助教
3. 行政人员
4. 运营人员
5. 助理
6. 宿舍员工
7. 高级管理人员
8. 校董
9. 在学校工作的所有带薪人员
10. 外部活动提供者
11. 教练
12. 志愿者
13. 实习生
14. 承包商/外包员工
15. 顾问
16. 演讲嘉宾
17. 派遣专业人员进行现场培训

本政策中使用的“居住者和员工”一词包括但不限于：

1. 居住在校内员工宿舍或寄宿院舍的教职员工的家庭成员（非学校雇员）；“成人”指 18 岁及以上的人。
2. 获准居住在校内员工宿舍或寄宿院舍的教职工长期访客或来访者，例如，停留较长时间（超过 6 天）；
3. 居住者雇用的定期在校园内的员工宿舍或寄宿宿舍中工作的任何人， 例如，保姆和女佣。

学校必须与适当的机构合作，调查在学校工作或参与学校事务的成年人**是否表现出或可能表现出不适合与儿童一起工作/接触儿童的行为。**

附录 2：虐待指标

需要注意什么以及何时需要关注？

所有员工都应了解虐待和忽视的类型和迹象，以便他们能够识别可能需要帮助或保护的学生。员工不确定时，应始终与 DSL保持联系。虐待儿童是一种粗暴对待儿童的形式。有人可能通过造成伤害或不采取防止伤害的行动来虐待或忽视儿童。儿童可能在家庭或机构或社区环境中被他们认识的人虐待，或者更罕见的是被其他人虐待。虐待可以完全在线上发生，或者可以使用技术来助长线下虐待。学生可能会被一个或多个成年人或一个或多个儿童虐待。

员工应了解常见的四种主要虐童类别，尽管各类别之间可能存在交叉：

- 身体虐待：一种可能涉及殴打、摇晃、投掷、中毒、燃烧或烫伤、溺水、窒息或对儿童造成身体伤害（如向儿童提供酒精或药物以及对儿童实施体罚）的虐待形式。当父母或照料者捏造儿童疾病的症状或故意诱发儿童疾病时，也可能造成人身伤害。
- 情感虐待：对儿童的持续情感虐待，例如对儿童的情感发展造成严重和不利的影响。这可能涉及告诉儿童他们一文不值或不被爱、不够好或仅在满足他人需要时才有价值。这可能包括不给儿童机会表达他们的观点，故意让他们沉默或“取笑”他们的言论或交流方式。这可能具有强加给儿童与其年龄或发育不符的期望的特征。这些可能包括超出儿童发展能力的互动，以及过度保护和限制儿童探索和学习，或阻止儿童参与正常的社交互动。这可能涉及看到或听到他人被虐待。这可能涉及严重的欺凌（包括网络欺凌），导致儿童经常感到受惊或处于危险之中，或者对儿童的剥削或腐败。对儿童的所有形式的虐待都涉及某种程度的情感虐待，尽管这种虐待可能单独发生。
- 性虐待：涉及强迫或诱使儿童或青少年参加性活动，不一定涉及高水平的暴力行为，无论儿童是否意识到正在发生的事情。这些活动可能涉及：身体接触，包括通过插入性（例如强奸或口交）或非插入性行为，例如手淫、接吻、摩擦和接触衣服外部。还可能包括非接触式活动，例如让儿童参与观看或制作性影像，观看性活动，鼓励儿童以不适当的性行为举止或诱导操控儿童以备虐待。性虐待可能在线上发生，技术可能被用来助长线下虐待。性虐待不仅是成年男性所为。女性和其他儿童也可能实施性虐待。
- 忽视：持续未能满足儿童的基本生理和/或心理需要，可能会严重损害儿童的健康或发育。忽视可能是怀孕期间母亲的疏忽。儿童出生后，父母或照料者的疏忽可能导致他们未能：提供足够的食物、衣服和住所（包括被排除在家中或被遗弃）；保障儿童免受身心伤害或

危险；确保充分的监督（包括使用不适当的照料者）和不将儿童单独留在家；或确保获得适当的医疗护理或治疗。它还可能包括对儿童的基本情感需求的忽视或不回应。

注意事项：

身体虐待的可能指标	**情感虐待的可能指标**
10 身体任何部位的原因不明的瘀伤 11 不同年龄的瘀伤（各种颜色） 12 反映所用物品（电线、皮带、带扣、乒乓球拍、手）形状的伤害 13 缺席或休假后经常出现的伤害 14 不明原因的烧伤，尤其是脚底、手掌、背部或臀部的烧伤 15 以电炉、铁或香烟的图案燃烧 16 手臂、腿、脖子或躯干上的绳索勒伤 17 与儿童提供的信息不一致的伤害 18 具有明显边界线的灼伤 19 无法解释的撕裂，擦伤或骨折	20 情感虐待会导致儿童改变其行为方式 21 他们可能不在乎自己的行为或所发生的事情，这也被称为负面冲动行为 22 或者，他们可能试图使人们不喜欢他们，这被称为自我孤立行为 23 遭受情感虐待的儿童可能会产生冒险行为，例如偷窃、欺凌和逃跑 24 自残或进食障碍 25 可能缺乏社交能力 26 远离父母
性虐待的可能指标	**可能的疏忽指标**
27 不适合年龄的性知识、行为或使用语言 28 不寻常的人际关系模式 29 儿童患有性病（不论年龄段） 30 口腔、生殖器或肛门部位受到外伤或流血的证据 31 行走或坐姿困难 32 拒绝换衣服，担心上厕所 33 儿童离家出走，没有提出任何具体投诉 34 不想和一个人在一起 35 怀孕（尤其是年轻怀孕） 36 极端保护的育儿方式 37 接触色情	38 儿童未有梳洗或饥饿 39 父母对儿童的学习成绩不感兴趣 40 父母不回应学校的反复沟通 41 儿童不想回家 42 父母或法定监护人都不在 43 紧急情况下无法与父母取得联系

严重欺凌是一种虐待形式，因此如果有合理理由怀疑儿童正在遭受或可能遭受重大伤害，则将被视为儿童保护问题处理。

员工应注意的其它形式的虐待包括：

- 儿童失学
- 儿童性剥削
- 儿童犯罪行剥削
- 家庭虐待
- 以名誉为由的暴力、切割女性生殖器官（FGM）、强迫婚姻和熨胸
- 极端化
- 有家人在监狱里的儿童
- 儿童之间的虐待
- 性暴力和性骚扰

这些可能表现为：

1. **儿童失学**；儿童失学可能是虐待或忽视的潜在指标。员工和社区成员（包括父母和照料者）应报告任何引起保障官员或 DSL 担心的学生出勤率低或缺勤的情况，尤其是屡次和/或长时间发生，以帮助确定虐待和忽视的风险，包括性剥削，以及帮助防止将来儿童失踪的风险。
2. **儿童性剥削（CSE）**；这涉及剥削性的情况、环境和人际关系，青少年通过从事性活动而得到一些东西（例如食物、住宿、毒品、酒精、礼物、金钱或仅仅是感情）。性剥削有多种形式，从看似“自愿”的关系到团伙和团体的严重有组织犯罪。犯罪者总是对受害者拥有某种权力，这种权力随着剥削关系的发展而增加。性剥削涉及不同程度的胁迫、恐吓或诱惑，包括来自同龄人的不必要性压力，进行性欺凌，包括网络欺凌和性诱导。但是，同样重要的是要认识到，一些遭受性剥削的青少年没有表现出这种虐待的任何外部迹象。
3. **切割女性生殖器官（FGM）**；这包括所有涉及部分或全部切除外部女性生殖器或女性生殖器官其他损伤的程序。AISL 遵循英国在这方面的建议：必须报告涉及任何 18 岁以下女性的 FGM 披露。
4. **极端化**；这是指一个人支持恐怖主义和极端主义形式的过程。没有唯一的方法来识别可能容易受到极端主义意识形态影响的个人。可能导致脆弱性的特定背景因素通常与诸如家人，朋友或在线等特定影响因素结合在一起，并且极端主义或恐怖组织似乎可以提供答案的特定需求。与管理其他保障风险一样，员工应警惕儿童行为的变化，这可能表明他们可能需要帮助或保护。

5. **强迫婚姻/绑架**；在某些文化中，强迫婚姻仍然被**认为**是可以接受的。任何**认为**儿童有遭受**这**种特定形式虐待**风险**的**员**工，**应**立即将其**报**告**给**保障小**组**的成**员**。

虐待迹象

虐待可能包括（但不限于）以下迹象，存在以下迹象也不一定意味着正在**发**生虐待：

- 学生透露自己遭到虐待，或提出了**导**致**该**推断的**问题**
- 学生受**伤**，无法得到合理或一致的解**释**，或者在类型或位置上不**寻**常
- **伤**害正在**显现**出一定的模式或**频**率
- 学生从事极端或具有挑**战**性的行**为**，或者学生的行**为**突然**发**生**变**化
- 学生要求放弃由某个教**师**教授的科目或在成**绩**或行**为**方面表**现**出**显**着**变**化，并且似乎不愿**讨论**原因
- 学生似乎受到了忽**视**（例如身上**脏**、**饥饿**、没有足够的衣服）
- 学生似乎不愿回家或被父母或**监护**人公开拒**绝**
- 学生的**发**展在情感**进**步方面有所滞后
- 学生在情感上退**缩**，表**现**出**对**成年人缺乏信任
- 学生回避被触摸或因突然的**动**作而退**缩**
- 学生体重减**轻**或增加

您可能会注意到的迹象：

• 回避 • 突然的行**为变**化 • 焦**虑** • 粘人 • 沮**丧** • 具有侵略性 • 睡眠**问题** • **饮**食失**调** • 尿床	• 衣服**脏** • 冒**险** • **旷课**/早到 • **饮**食**习惯**改**变** • 强迫行**为** • 噩梦 • **药**物 • 酒精 • 自残 • 有自**杀**的想法

忽视

仪表/卫生

- 身上臭或脏
- 衣服未洗
- 衣服不够，例如没有冬衣
- 经常饥饿，不吃早饭就上学，或在家中无法获得食物

健康&发展问题

- 受伤后未得到治疗、医疗和牙齿问题
- 因缺乏监督而造成的多次意外伤害
- 反复出现的疾病或感染
- 没有得到适当的药物
- 错过医疗预约，例如接种疫苗
- 肌肉张力差或关节突出
- 皮肤溃疡、皮疹、跳蚤叮咬、疥疮或癣
- 腹部变薄或肿胀
- 贫血
- 疲倦
- 体重或成长缓慢，未达到发育里程碑（称为发育迟缓）
- 语言、沟通或社交能力差

居所

- 生活在不适宜的家庭环境中（例如没有暖气）
- 长期无人照料
- 承担照顾其他家庭成员的角色
- 生活在适宜的家庭环境中，有食物、住所和温暖，但缺乏人际交往、家人的爱和关注（可能由女佣和司机照顾）

情感虐待

情感虐待或忽视通常没有任何明显的身体症状，但您可能会在儿童的行为或情绪中发现迹象。情绪变化是正常的成长现象，因此很难判断儿童是否受到情感虐待。

受到情感虐待或忽视的婴儿和学龄前儿童可能：

- 对陌生人或刚认识的人过分亲昵
- 缺乏信心或变得警惕或焦虑
- 似乎与他们的父母疏远，例如被带到托儿所或从托儿所被接走时
- 对其他儿童和动物具有攻击性或恶意

大一点儿童可能：

- 存在您不希望他们在这个年龄使用的语言、行事的方式或知道的事情
- 难以控制强烈的情绪或发生极端的爆发
- 似乎与父母、家人或朋友隔绝
- 缺乏社交技能或几乎没有朋友
- 对社交媒体、微信等上的帖子显得心烦意乱、忧心忡忡
- 感到自己在网上被欺负或被他人嘲讽

性虐待

远离特定人群

- 他们可能会避免与他人单独相处，例如家人或朋友
- 他们可能看起来害怕某个人或不愿与他们交往

表现出不符合年龄的性行为

- 儿童可能在很小的时候就变得性活跃
- 他们可能滥交
- 他们可能会使用性语言或知道您不希望他们在那个年龄知道的信息

身体症状

- 肛门或阴道酸痛
- 异常分泌物
- 性传播感染 (STI)
- 怀孕

来源: https://www.nspcc.org.uk/preventing-abuse/

倾听学生的声音和做好记录

学校将为学生提供一系列倾诉的机会。如果学生公开自己受到了某种形式的虐待或忽视，教职员工应：

- 立即停止任何其他活动，倾听学生的诉说
- 认真倾听学生的诉说并保持开明 — 不要打断儿童或害怕沉默
- 使用“什么、何时、如何、何地”将问题限制在弄清事实状况所需的最低限度；避免使用诸如“这发生在你的兄弟姐妹身上吗？”之类的引导性问题，这可能会影响调查
- 不得尝试自行调查事件或决定学生是否受到虐待
- 让学生放心，但永远不要承诺不告诉任何人。相反，请向学生解释哪些人必须知情，以确保根据本政策采取适当的行动
- 尽快与 DSL 讨论此对话，除非获得 DSL 或校长的指示，否则不要采取进一步行动
- 仅在需要知道的情况下共享信息
- 如下所述，对谈话进行完整的书面记录

员工必须尽快以书面形式记录有关儿童的所有疑虑、讨论和决定，可以使用 MyConcern 等资源。相关记录必须是对谈话或观察的清晰、准确和真实的描述。如果学生进行了公开，记录必须包括以下详细信息：

- 记录的日期、星期几、时间和地点
- 谁在谁面前说了什么、做了什么
- 儿童使用的任何明显的非语言行为或词语

任何其他证据（例如，潦草的笔记、包含短信的手机、衣服、电脑）都必须妥善保存并尽快转交给 DSL。员工或志愿者不得保留任何副本。注释可以被扫描并上传到 CPOMS/MyConcern 等资源中。

附录 3：《关切记录表》（中文版）

您的姓名（印刷体）：	**您的角色：**
学生姓名： （姓名和昵称）	**班级和年级/院舍：**
事件发生的时间和日期： （如适用）：	**您获知事件/问题的日期：**
尽可能真实地描述事件。 包括涉及的人员、发生的地点、发生的确切情况等。记住要清楚地描述您观察到的任何行为或身体症状。	
您采取了什么行动？ 您的签名：	
表格填写的时间和日期：	

此表格应手写。不要创建数字记录。在亲自将报告交给学校所在地区的 DDSL 或 DSL（前者无法履行职能时）之前，请先检查报告。确保此表格清晰易读且使用简明英语。请记住，非哈罗员工可能会阅读此表格。例如，该表格可用作法律诉讼中的证据。

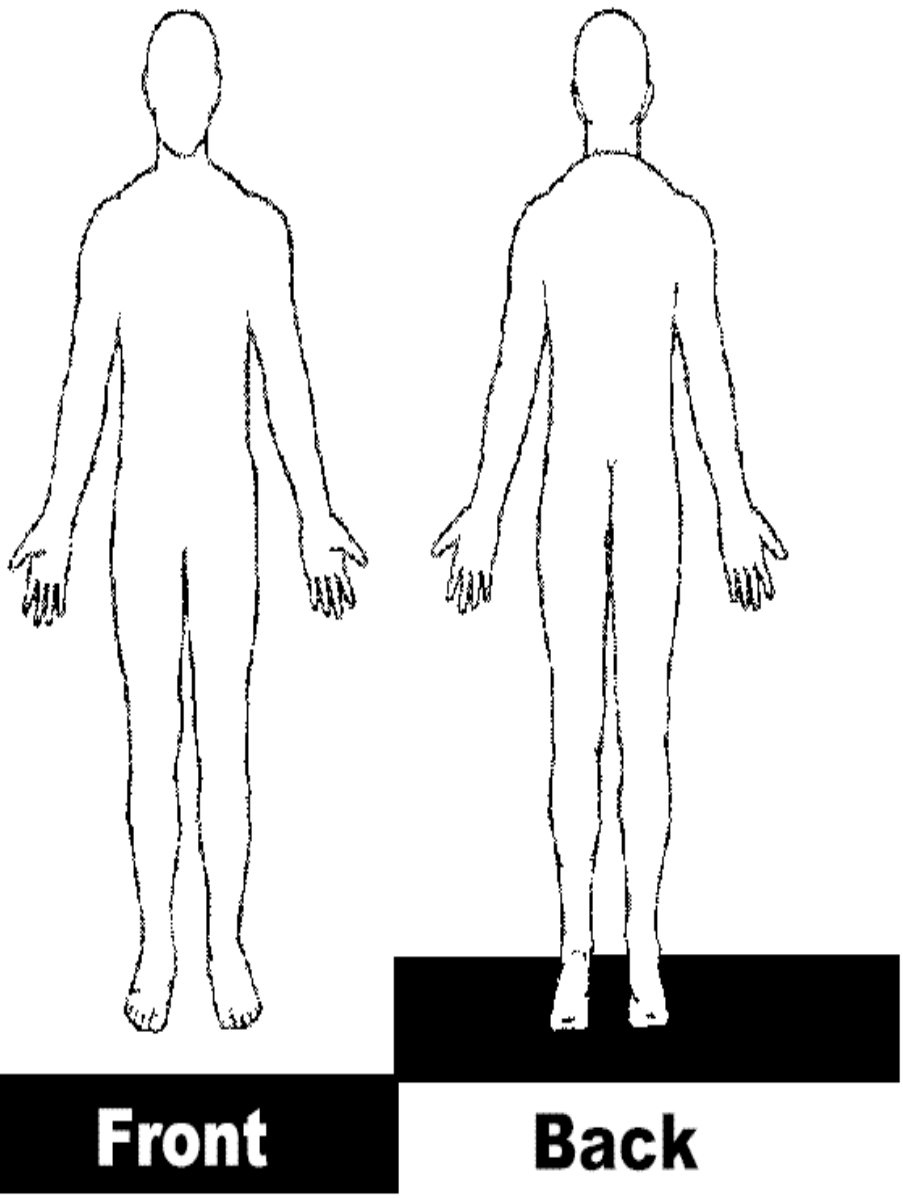
由 DSL 填写

接收人 **日期和时间：**

事件跟进人员建议采取的措施

下图仅在适用于表述的关注点时才需要注释。

此页面的目的是准确定位身体上的身体接触或痕迹/瘀伤/伤口。



附

保障

公开报告流程

你担心学生的福祉

留心有关虐待的表徵，向学生提**问**其不**寻**常行**为**、**伤**痕或**损伤**。

学生表示受到虐待或忽视

聆听和相信 - **严谨**看待其指控。**支持**学生勇敢面**对**。告**诉**他**们**你的下一步打算。不要承**诺**保密。

報告

填妥《关切**记录**表》并**报告**。将完成后的《关切**记录**表》尽快交予**负责**儿童保障的人**员**。

附录 5：处理儿童虐待儿童和指控的安排

大多数学生互相伤害的情况将根据学校的《反欺凌和行为政策》进行处理。但是，所有教职员工都应该意识到，学生对另一个学生的行为可能会引起保障问题；这被称为儿童对儿童的虐待。学生之间可能引起保障问题的行为示例如下：

- 欺凌（包括网络欺凌）
- 身体暴力，例如打、踢、咬或以其他方式造成身体伤害
- 性暴力，例如强奸、插入式性侵或性侵犯
- 性骚扰，例如与性相关的评论、言论、玩笑和网络性骚扰
- 偷拍，这通常涉及在他人不知情的情况下偷拍其裙底
- 青少年制作的性意象（色情短信）
- 制作和传播露骨的人工智能“深度伪造”图像
- 厌女言论以及宣扬针对女性的暴力/歧视行为
- 入会/戏弄类型的暴力和仪式

儿童对儿童的虐待对男孩的表现往往不同于对女孩的表现。例如，女孩似乎更容易遭受性侵犯和/或剥削，而男孩似乎更容易遭受与帮派有关的暴力和严重的青少年暴力。有特殊教育需要或残疾的学生特别容易受到同伴虐待。任何年龄和性别的学生之间都可能发生性暴力和性骚扰。但是，员工应该意识到，某些群体比其他群体面临更大的风险。患有特殊教育需要或残疾的女孩和学生更有可能成为此类虐待的受害者。性暴力包括性侵犯、插入式性侵和强奸等行为。这种行为的一个关键特征是性行为是在未经受害者同意的情况下进行的。只有在个人有选择参与性行为的自由和能力的情况下，才能给予同意。

性骚扰是指“不受欢迎的具有性特征的行为”，它可能在线上和线下发生。性骚扰可能会：侵犯儿童的尊严，和/或使他们感到被恐吓、贬低或羞辱，和/或造成敌对、冒犯或性化的环境。性骚扰有多种形式：

- 与性相关的评论，例如对他人的衣着或外表发表淫秽评论或性言论，使用有性特征的名称等
- 色情“笑话”或嘲弄
- 身体行为，例如故意摩擦他人，拨弄衣物，展示具有性特征的图片、图画或照片

网络骚扰，例如未经同意共享图像和视频、不受欢迎的色情评论和信息、制作“深度伪造”内容，包括在社交媒体上。这种类型的骚扰可能是独立的，也可能是更广泛的性骚扰和/或性暴力模式的一部分。

学校在帮助学生理解什么构成儿童对儿童的虐待以及培养能够降低此类行为发生风险的行为规范方面，发挥着重要作用。。员工还应了解以下方面的重要性：

- 执行明确的规章制度
- 以一致的方式实施《行为政策》
- 明确性暴力或性骚扰是虐待行为，是不可接受的
- 实施学校的反欺凌策略并推广哈罗价值观

其他防止儿童对儿童的虐待的策略包括：

- 提供适合发展的福祉或其他课程，让学生知道哪些行为是可以接受的
- 任何学生均可向教职员工提出疑虑的制度，让他们知道自己会被倾听、相信和重视
- 为那些被认定为可能易受伤害的学生提供自信和安全的针对性工作
- 强有力的监督安排，特别是对于寄宿生

如果出现儿童对儿童的虐待指控，必须尽快通知 DSL。被指控虐待的学生可能会在随后的调查期间被停学，学校的行为和纪律政策将适用。受害者和施暴者都将被视为处于危险之中，并将遵循本政策规定的保障程序。作为这些程序的一部分，DSL 将开展风险评估，该评估将考虑所有相关人员（受害者、施暴者和学校其他学生）的需求以及需要采取的保护和保证他们安全的措施。在编制风险评估时，将适当考虑以下因素：受害者的意愿；指控事件的性质；相关当事人的年龄；该事件是孤立事件还是某种模式的一部分；受害者和施暴者之间的任何权力不对等；对受害者和其他学生的任何持续风险；以及任何相关的背景因素。

附录 6： 指导中国儿童保护政策的法律和公约

《中华人民共和国未成年人保护法（2012）》：第五条：

保护未成年人的工作，应当遵循下列原则： （1）尊重未成年人的人格尊严； （2）适应未成年人身心发展的规律和特点； （3）教育与保护相结合。全国人民代表大会常务委员会，中华人民共和国主席令第 65 号《中华人民共和国未成年人保护法（2012）》。

中华人民共和国反家庭暴力法（2015）：

2015 年通过的一项新法律（2016 年 3 月 1 日生效）保护在中国境内的外国人和中国公民免受家庭暴力。其中两个条款对儿童和学校有特定的意义：

第十四条：学校、幼儿园、医疗机构、居民委员会、村民委员会、社会工作服务机构、救助管理机构、福利机构及其员工在工作中发现无民事行为能力人、限制民事行为能力人遭受或者疑似遭受家庭暴力的，应当及时向公安机关报案。公安机关应当对报案人的信息予以保密。

第三十五条：学校、幼儿园、医疗机构、居民委员会、村民委员会、社会工作服务机构、救助管理机构、福利机构及其员工未依照本法第十四条规定向公安机关报案，造成严重后果的，由上级主管部门或者本单位对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。全国人民代表大会常务委员会，中华人民共和国主席令 第三十七 号《中华人民共和国反家庭暴力法（2015）》。

附录 7：保障培训的期望

职务	培训	频次
保障校董	**三级**	**2 年一次**
AISL 保障负责人	**三级**	**2 年一次**
AISL 人力资源总监	**三级**	**2 年一次**
学校 DSL 和 DDSL	**三级**	**2 年一次**
校长	**三级**	**3 年一次**
学校人力资源经理	**三级**	**3 年一次**
高层领导团队和主要的关怀辅导负责人	**三级**	**3 年一次**
寄宿部主任	**三级**	**3 年一次**
寄宿部**住校员工**	**二级**	**3 年一次**
全体员工（教学和行政）	**一级**	**每年一次**
志愿者等	**保障简介**	**每年一次**

附录 8：理解确认书

请打印此页面，并将其签名并返回给指定的保障负责人

我已阅读，理解并同意遵守*《保障政策》(HS19)*和《员工职业行为准则》。 我知悉文件的范围涵盖我的私人生活和职业生活。

我了解，如果我不遵守其中的指示，我将受到纪律处分，这可能会导致解雇和/或将我的行为报告给警察。

全名（请大写）：

_____

签署: _____ 日期：_____

将此签名页返回给指定的保障负责人；请保留文档的其余部分供您自己记录。