



ਬਾਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਮਿਆਰ (Child Safe Standards) ਟੂਲ ਅਤੇ ਟੈਂਪਲੇਟਸ

ਢੁੱਕਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ, ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਵਿਹਾਰਕ ਗਾਈਡ

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸਟਾਫ਼ ਅਤੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨਾ	ਵਿਹਾਰਕ ਸੁਝਾਅ	ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ
ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੋ ਕਿ ਕੀ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਬੱਚਿਆਂ ਨਾਲ ਸਿੱਧਾ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧਾ ਸੰਪਰਕ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਾਂ ਬੱਚਿਆਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਜਾਣਕਾਰੀ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹੋਵੇਗੀ।	ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਕਿ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨਾਲ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦਾ ਸੰਪਰਕ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਬੱਚੇ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਤੱਕ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਹੋਵੇਗੀ, ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇਗਾ: <ul style="list-style-type: none"> ਜੇ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ 'ਵਰਕਿੰਗ ਵਿਚ ਚਿਲਡਰਨ ਚੈੱਕ' ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਜਾਂ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਖ਼ਤਰੇ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਲਈ 'ਵਰਕਿੰਗ ਵਿਚ ਚਿਲਡਰਨ ਚੈੱਕ' ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਹੋਰ ਸਕ੍ਰੀਨਿੰਗ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਦੀ ਵੀ ਲੋੜ ਹੈ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨੀ ਦੇ ਪੱਧਰ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। 	ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਪਿਛੋਕੜ ਦੀ ਜਾਂਚ, ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨੀ ਦੇ ਸਹੀ ਪੱਧਰ ਲਾਗੂ ਹਨ।
ਇੱਕ ਡਿਊਟੀ ਸਟੇਟਮੈਂਟ (ਕੰਮਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ) ਜਾਂ ਜੌਬ ਡਿਸਕ੍ਰਿਪਸ਼ਨ (ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਵੇਰਵੇ) ਬਣਾਓ	ਡਿਊਟੀ ਸਟੇਟਮੈਂਟ ਜਾਂ ਜੌਬ ਡਿਸਕ੍ਰਿਪਸ਼ਨ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਲਾਈਨਾਂ ਦੀ ਰੂਪਰੇਖਾ ਦੱਸਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੋ ਕਿ ਕੀ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ 'ਵਰਕਿੰਗ ਵਿਚ ਚਿਲਡਰਨ ਚੈੱਕ', ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਯੋਗਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।	ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਢੁੱਕਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ।
ਮੁੱਖ ਚੋਣ ਮਾਪਦੰਡ (key selection criteria) ਵਿਕਸਿਤ ਕਰੋ	'ਚੋਣ ਮਾਪਦੰਡ' ਉਨ੍ਹਾਂ ਮੁੱਖ ਗੁਣਾਂ, ਗੁਣਾਂ ਅਤੇ ਤਜਰਬੇ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਡਿਊਟੀ ਸਟੇਟਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਲਿਖੀਆਂ ਹੋਈਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹਨ।	ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੋਚ ਲੈਂਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੀ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਸਹੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨਾ ਆਸਾਨ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ।
ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦਿਓ	ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਬਾਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਨੀਤੀ (Child Safety and Wellbeing Policy) ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਬਾਲ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸੰਸਥਾ ਹੋ।	ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਕਿ ਬਾਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੁਹਾਡੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਹੈ ਇਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਸਮਾਨ ਮੁੱਲਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮੱਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸਟਾਫ਼ ਅਤੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨਾ	ਵਿਹਾਰਕ ਸੁਝਾਅ	ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ
ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਲਓ	<p>ਉਮੀਦਵਾਰ ਤੋਂ ਬੱਚਿਆਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਉਸਦੀ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛੋ।</p> <p>ਉਮੀਦਵਾਰ ਤੋਂ ਉਸਦੇ ਅਸਲ-ਜੀਵਨ ਦੇ ਅਨੁਭਵ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮਝ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛੋ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ਬੱਚਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸਰੀਰਕ ਅਤੇ ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਲੋੜਾਂ ਬਾਰੇ • ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਹੱਦਾਂ ਬਾਰੇ • ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ। <p>ਉਮੀਦਵਾਰ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰੋ ਅਤੇ ਜੇ ਉਹ ਬਾਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਅਤੇ ਬਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੇ ਹਨ।</p> <p>ਸਾਰੇ ਬੱਚਿਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਲਈ ਐਂਬੋਰਿਜਨਲ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਮੂਹੀਅਤ ਵਾਲੇ ਅਭਿਆਸਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਬਾਰੇ ਚਰਚਾ ਕਰੋ।</p> <p>ਮਦਦਗਾਰ ਸਵਾਲ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਬੱਚਿਆਂ ਅਤੇ ਯੁਵਾਵਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ, ਜਾਂ ਬੱਚਿਆਂ ਅਤੇ ਯੁਵਾਵਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਤਜਰਬਿਆਂ (ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ) ਦੀ ਸੂਚੀ ਬਣਾਓ। ਇਹ ਤੁਹਾਡੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਵਲੰਟੀਅਰ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਖੇਡ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਸਮੇਤ)। • ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਦਿਓ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਬਾਲਗ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਜਾਂ ਯੁਵਾ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿਸ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਅਤੇ ਅਣਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹੋ? • ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕੋਈ ਸਹਿਕਰਮੀ ਕਿਸੇ ਬੱਚੇ ਨਾਲ ਅਣਉਚਿਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਕਰੋਗੇ? • ਤੁਸੀਂ ਬੱਚਿਆਂ ਅਤੇ ਯੁਵਾਵਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਪਹੁੰਚ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਿਵੇਂ ਕਰੋਗੇ? <p>ਚੋਣ ਪੈਨਲ 'ਤੇ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਿਅਕਤੀ ਰੱਖੋ ਤਾਂ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰ ਸਕੋ। ਜੇਕਰ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਪੈਨਲ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਪਿਛੋਕੜ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਮਿਸ਼ਰਣ ਰੱਖੋ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕ। ਪੈਨਲ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਯੁਵਾ ਨੌਜਵਾਨ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।</p> <p>ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਨਿਸ਼ਚਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਸੰਕਾਵਾਂ ਹਨ ਤਾਂ ਦੂਜੀ ਵਾਰ ਇੰਟਰਵਿਊ ਕਰੋ। ਤੁਸੀਂ ਦੂਜੀ ਵਾਰ ਦੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਗੈਰ-ਰਸਮੀ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹ ਸਕਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਵਧੇਰੇ ਖੁੱਲ੍ਹੀ ਗੱਲਬਾਤ ਅਤੇ</p>	ਇੱਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਜੋ ਇੱਕ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇ ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਉਚਿਤ ਮੌਕੇ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਪੱਖ ਹੈ।

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸਟਾਫ਼ ਅਤੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨਾ	ਵਿਹਾਰਕ ਸੁਝਾਅ	ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ
	ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਆਦਾਨ-ਪ੍ਰਦਾਨ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰ ਸਕੋ ਤਾਂ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜਾਣ ਸਕੋ।	
ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦੋ ਰੈਫਰੈਂਸ ਚੈੱਕ (ਪਹਿਲਾਂ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦਵਾਰ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਕਰਨਾ) ਕਰੋ	<p>ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦੋ ਰੈਫਰੈਂਸ ਚੈੱਕ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਲਿਖਤੀ ਰੈਫਰੈਂਸ ਸਵੀਕਾਰ ਨਾ ਕਰੋ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਰੈਫਰੈਂਸ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।</p> <p>ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਰੈਫਰੈਂਸ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਜਾਂ ਸਭ ਤੋਂ ਹਾਲੀਆ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲੋਂ ਹੋਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰੋ।</p> <p>ਰੈਫਰੈਂਸ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।</p> <p>ਮਦਦਗਾਰ ਸਵਾਲ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬੱਚਿਆਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਦੇ ਦੇਖਿਆ ਹੈ? ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਗੱਲਬਾਤ ਦੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ? • ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨੌਕਰੀ ਦਿਓਗੇ? • ਕੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਸ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨਾਲ ਸਿੱਧੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਚਿੰਤਾ ਹੈ? • ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਜਾਣ ਕੇ ਸਹਿਜ ਹੋ ਕਿ ਉਸ ਉਮੀਦਵਾਰ ਕਈ ਵਾਰ ਬੱਚਿਆਂ ਨਾਲ ਇਕੱਲਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ? • ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਸਾਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਬੱਚੇ ਦੇ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਦੇਖਿਆ ਸੀ? • ਕੀ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਇਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੋਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਮਾਮਲੇ ਹੋਏ ਸਨ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਆਚਾਰ-ਸੰਹਿਤਾ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਸਨ? 	ਉਮੀਦਵਾਰ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਇਕੱਠੀ ਕਰਨ ਨਾਲ ਉਸ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮੱਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ।
ਸਟਾਫ਼ ਅਤੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਇੰਡਕਸ਼ਨ (ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸਿਖਲਾਈ), ਸੁਪਰਵਿਜ਼ਨ, ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰੋ	<p>ਨਵੇਂ ਸਟਾਫ਼ ਅਤੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਬਾਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਨੀਤੀ (Child Safety and Wellbeing Policy), ਆਚਾਰ-ਸੰਹਿਤਾ (Code of Conduct) ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਕਰਵਾਓ।</p> <p>ਇਸ ਸੰਬੰਧੀ ਲਗਾਤਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ਬੱਚਿਆਂ ਨਾਲ ਸੋਸ਼ਣ ਹੋਣ ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਸੰਕੇਤਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਬਾਰੇ • ਕਿਸੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਬਾਰੇ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਬਾਰੇ • ਬੱਚਿਆਂ ਨਾਲ ਸੋਸ਼ਣ ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਜ਼ਖਮਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ • ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਸ਼ਕਤੀਕਰਨ ਅਤੇ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਬਾਰੇ • ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਾਂਝੀ ਕਰਨ ਬਾਰੇ 	ਸਟਾਫ਼ ਅਤੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਕਿ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਣਾ ਹੈ, ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਰੋਕਣਾ ਅਤੇ ਘੱਟ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਭਰੋਸੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸਟਾਫ਼ ਅਤੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨਾ	ਵਿਹਾਰਕ ਸੁਝਾਅ	ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ
	<ul style="list-style-type: none"> • ਬਾਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸੰਬੰਧੀ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ • ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਅਭਿਆਸਾਂ ਬਾਰੇ। <p>ਸਟਾਫ਼ ਅਤੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ ਬਾਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਟਾਫ਼ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ, ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸਟਾਫ਼ ਫੋਰਮਾਂ ਅਤੇ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਕਰਨ ਰਾਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।</p> <p>ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸਟਾਫ਼ ਜਾਂ ਵਾਲੰਟੀਅਰ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਬਾਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਸੰਬੰਧੀ ਅਚਾਰ-ਸੰਹਿਤਾ (ਕੋਡ ਆਫ਼ ਕੰਡਕਟ) ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਟਾਫ਼ ਮੈਂਬਰ ਜਾਂ ਵਾਲੰਟੀਅਰ ਨਾਲ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣਾ ਅਤੇ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣਾ ਵਿਵਹਾਰ ਬਦਲਦੇ ਹਨ।</p>	