

ケア・インターナショナル (CI) 保護方針 (Safeguarding Policy) (仮訳)

1. ポリシー・ステートメント

CARE は、人間の尊厳と社会正義を推進する責任を認識しています。貧困と社会正義に影響を与える CARE の取り組みの中心は、社会から疎外されたコミュニティとの関わりです。私たちは人間の尊厳を活動の中心にすえています。私たちは、プログラム参加者、私たちが活動するコミュニティ、スタッフ、関係者、パートナーにとって安全で協力的な環境を可能にする組織文化と説明責任の重要性を認識しています。

CARE では、すべての人が安全で、危害から解放された生活をおくる権利があると信じています。この保護方針は、私たちがともに働く人々、また CARE のために働く人々を、セクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待を含むあらゆる形態の虐待から守り、保護するための私たちの責任に対する CARE のコミットメントと認識に応えるものです。

私たちは、プログラムを通して働き、パートナーとなる人々と、CARE 職員および関係者との間に不平等な力が存在することを認識しています。また、CARE 内にも様々なタイプの不平等な権力が存在します。私たちは、安全性と説明責任の組織文化を育成し、継続的に構築し、安全で尊重される職場を維持し、権力が誰にも有利に使用されたり、危害を加えたりしないようにする責任があります。

私たちは、社会的な不平等や社会的弱者、特に女性やその他の社会的弱者、そして子どもたちが虐待のリスクにさらされていることを知っています。私たちは、子どもたちに特有のリスクがあること、そして虐待があらゆる形で生涯にわたる重大な結果をもたらす可能性があることを認識し、子どもたちを危害や虐待から守る責任を真剣に受け止めています。

CARE は、あらゆる形態の虐待に対してゼロトレランスアプローチを採用しています¹。私たちは、勤務時間中であろうとなかろうと、また対面であろうとオンラインであろうと、職員、関係者、またはパートナーによって誰に対しても行われるいかなる形態の虐待も容認されないことを明確にしています。

すべての CARE 職員および関係者は、虐待の懸念を報告する義務があります。CARE は、CARE 職員または関係者が保護方針および保護行動規範に従って行動していないときを知ろうとしています。私たちは、セクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待、その他 CARE 内のあらゆる形態の虐待または不正行為に関するすべての報告を真摯に受け止めます。

CARE は、不正行為の報告を慎重に調査し、必要に応じて調査し、その結果に基づいて行動します。本ポリシーおよび保護行動規範に反する CARE 職員および関係者の行動は、本ポリシー違反とみなされます。CARE 職員または関係者が本ポリシーまたは保護行動規範に従って行動しなかった場合、調査後、解雇を含む懲戒処分を行います。必要であれば、またリスクアセスメントに従って、私たちは法執行機関および関連当局に通知します。

CARE は、保護に関してサバイバー中心のアプローチをとっています。これは、CARE 職員または関係者による虐待を経験した人（被害者／サバイバー）のニーズと希望が、報告および調査への私たちの対応を導き、被害者／サバイバーが尊厳と尊敬をもって扱われ、プライバシーとサポートに対する被害者／サバイバーの権利が優先されることを意味します。被害者／サバイバーが子どもである場合、私たちは子ども中心のアプローチをとります。また、被害者／サバイバーの経験から学び、虐待を未然に防ぐための戦略と実践に役立てます。

¹ 本ポリシーおよびCI保護行動規範に違反する行為に対しては、解雇を含む懲戒処分を行います。

2. 適用範囲

本方針は、すべての CARE 職員および関係者に適用されます。:

- CARE 職員とは、CARE のすべての事業体の職員を含みます。: CARE 職員には、CI 事務局、加盟組織、準加盟組織、および関連組織、ならびにかかる CARE 事業体の責任下にあるすべての事務所（すなわち、地域／サブ地域事務所、国事務所、資金調達／擁護事務所）、および CARE が何らかの形で関与／活動するすべての場所が含まれます；
- CARE 関係者とは、役員、ボランティア、インターン、訪問者、コンサルタント、ベンダー、個人および法人契約者、地域ボランティア、有償職員を含みます。関連職員には、CARE 以外の事業体およびその職員、ならびに CARE とパートナーシップ、サブgrantまたはサブレシピエント契約を締結した個人も含まれます。²

本ポリシーおよび保護行動規範は、対面、オンライン、勤務時間内外を問わず、常に適用されます。勤務時間外に CARE 職員および関連職員が行った、本ポリシーに反するとみなされる行為は、本ポリシー違反とみなされます。

3. CARE の保護コミットメント³

組織文化、リーダーシップ、説明責任

- 3.1** CAREは、パートナー、コミュニティ、プログラム参加者を含め、CAREのために働き、CAREとともに働くすべての人々にとって安全な組織文化を創造し、促進し、維持します。CAREは、平等、多様性、尊重を約束し、虐待に関するあらゆる懸念を提起し、対処することが安全である環境づくりに努めます。
- 3.2** CAREは、あらゆる形態の虐待を予防し、対応するための保護戦略を策定します。私たちは、その必要性が認識されているすべての地域および場所において、能力、予算およびリソースを捧げます。
- 3.3** CAREは、保護に関する高いレベルの監督と説明責任を確保し、あらゆる形態の虐待に対するゼロトレランスアプローチを実証します。CAREは、あらゆる形態の虐待を予防し、対応するために、継続的な学習と改善に努めます。私たちは、保護戦略の有効性を監視し、見直し、CARE職員および関係者、パートナー、プログラム参加者、CAREがともに働くコミュニティからのフィードバックを求めることを通じて、これを実行します。私たちは、CARE内の性的不祥事について透明性を保ち、CAREのガバナンス組織、スタッフ、ドナー、パートナー、より広範なセクター、プログラム参加者、そしてCAREが活動するコミュニティを含む内外の聴衆に対して、CAREの保護活動や学習について説明責任と透明性をもって伝えます。共有されるすべての情報は、CAREのサバイバー中心のアプローチとリスクアセスメントに基づいています。

ピープルマネジメント⁴

² 本方針の一部と、ボランティアおよび私たちが活動するコミュニティから雇用された有償ワーカーの原則の実施に関しては、異なる考慮事項が生じる。本ポリシーに明示されているように、あらゆる形態の虐待や人道的支援の悪用は常に禁じられていますが、このカテゴリーのワーカーの性的関係については、セーフガード行動規範の適用において裁量を用いる必要があるかもしれません。附属書 ACI 保護行動規範を参照のこと。

³ このコミットメントは、2008年8月に CARE が承認した「国連および非国連要員による性的搾取と虐待に関するコミットメント声明」(Statement of Commitment Relating to Sexual Exploitation and Abuse by UN and non-UN Personnel) に基づくものであり、さらにこれを拡大したものである。

⁴ CARE 内で期待される雇用慣行の詳細については、下記セクション 6 の安全な採用に関するガイダンスを参照のこと。

- 3.4 CAREは、組織のビジョン、使命、価値観に沿った職員および関連職員のみを採用し、雇用します。CAREは、すべての採用募集において強固でより安全な採用活動を実施し、特に子どもや社会的弱者と直接的または間接的に接する可能性のある職位については、より安全な採用活動を実施します。適用される法律を遵守し、セクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待の既知の加害者が、CAREやその他の場所で雇用されたり配置されたりしないようにします。私たちは、あらゆる形態の虐待をゼロ容認するというコミットメントと、全職員の保護に対する責任を、解雇条項を含むすべての求人通知、職務内容、雇用契約／合意の中に盛り込みます。指導者および管理職は、具体的な保護責任を明確にします。**
- 3.5 CAREは、すべての新任職員および関連職員が、保護方針および保護行動規範を理解し、署名し、配属されるようにします。セクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待の予防と報告に関するCAREのポリシーと保護行動規範の期待は、契約／合意およびオリエンテーションに組み込まれます。**
- 3.6 CAREは、全職員および関係者に対し、Safeguarding Policy（保護方針）、Safeguarding Code of Conduct（保護行動規範）、および複数の報告メカニズムに関する認識を高め、研修を提供します。研修（オンラインまたは対面）は、知識を深め、認識を新たにするために行われます。リーダーシップは、経営陣、人事チーム、および組織のグローバル・ホットラインである [CARE Line](#) を通じての不正行為の報告を積極的に奨励します。**
- 3.7 CAREは、パフォーマンス管理／フィードバックのプロセスに保護を含めます。全職員は、年次業績評価の一環として、保護に対するコミットメントを示します。リーダーシップおよび管理職は、安全で尊重され、かつ包括的な環境を作り、維持するための努力を、業績評価の一環として示します。その他の職員および関係者は、本方針に関連する特定の職務を負うことがあり、その職務も業績管理の一環として認識されます。**

パートナーシップ

- 3.8 CAREは、パートナーとともに保護活動を推進し、要求します。CAREは、良好な保護活動の実践を証明するためにパートナーと協力し、新規のパートナーシップを検討する際、また既存のパートナーシップを見直す際に、デューデリジェンスプロセスの一環として保護評価を実施します。私たちは、社会正義と平等へのコミットメントを共有し、価値観が一致し、スタッフとプログラム参加者の保護に同様のアプローチを持ち、また、共通のプログラミングの利益を果たすのにふさわしいパートナーを探します。デューデリジェンスに加え、私たちは、パートナーおよび助成金・補助金受領者との合意書／契約書にもその旨を盛り込みます：**
- a) 組織の保護方針および保護行動規範；
 - b) 本ポリシーに沿った、合理的なデューデリジェンスとサブグラント/サブレシピエントの監視手順の概要；
 - c) 契約団体および個人、ならびにその職員およびボランティアに対し、本方針および保護行動規範の基準に準拠した行動規範を遵守することを求める適切な文言（パートナーがCAREの方針と一致する方針を持っていない場合、パートナーはCAREの方針を採用するか、またはCAREの基準を満たす独自の方針を策定することを選択することができる）。
 - d) セクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待を含むあらゆる形態の虐待に対する予防措置を講じること、申し立てを適時に調査および報告すること、またあらゆる形態の虐待が発生した場合に是正措置を講じること、これらの団体または個人（適切な場合）が怠った場合、CARE が当該契約を解除する根拠となる旨の声明。
- 3.9 CARE は、本方針に合致した責任を果たし、私たちが共有する保護能力、知識、スキルを共同で創造し、強化するために、パートナーと協働します。パートナーおよび地域コミュニティと共同でリスクを評価し、文化的・文脈的に適切な予防・対応戦略およびアプローチを共同で作成します。し**

しっかりとした採用、安全なプログラムの実施、虐待の報告への対応とフォローアップを確実に行うため、必要に応じて能力支援も含まれます。パートナーは、毎年、再教育のセーフガード研修を受けなければなりません。

- 3.10 CARE は、保護に関して協力し、パートナーシップの中で活動します。** 私たちは、コミュニティ、他の組織、ドナー、政府、国際的な市民社会ネットワーク、そして現地のパートナーと協力し、説明責任を果たし、私たちの実践を前進させ、セクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待を防止し、対応するためのより広範な取り組みに貢献します。

プログラムに保護を組み込む

- 3.11 CAREは、セクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待のリスクを特定するために、保護アセスメントを実施します。** アセスメントには、現地の状況および国の法律を反映し、リスク、調査可能性および手順、緩和計画、指定された責任および時間枠を含める必要があります。
- 3.12 CAREは、保護対策をプログラムとプロジェクトサイクル全体に組み込みます。** 私たちは、プログラムの設計、実施、モニタリング、評価のすべての段階において、私たちの戦略、パートナーやプログラム参加者との効果的な協力関係を強化することによって、これを実現します。また、子どもたちが保護者や養育者、兄弟姉妹と一緒にプログラムに参加することが多いことを踏まえ、関連する場合には、子どもの保護もプログラムに含めます。
- 3.13 CAREは、セクシュアルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待を報告するための複数の仕組みが、報告を希望する人々のさまざまなニーズと能力に配慮し、利用しやすいものであることを確保します。** 私たちは、現地の言語によるフィードバックと説明責任の仕組みの設計、監視、評価にプログラム参加者を参加させます。CAREが子どもとともに活動する場合、子どもに優しい報告メカニズムが利用できるようにします。CAREは、職員および関係者に期待される行動、および不正行為を報告する方法について、コミュニティの意識を高めます。デリケートな通報を受ける担当者は、安全で機密を保持した形で対応する方法について研修を受けます。私たちは、第三者への紹介を含め、被害者／サバイバーからの報告に対して講じる必要のある義務や行動について、被害者／サバイバーに対して透明性を確保します。すべての行動は、サバイバー中心のアプローチに基づき、関係者全員のリスク評価を含みます。

報告書への対応とフォローアップ

- 3.14 CAREは、CARE職員または関連職員によるセクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待を経験した人に対し、支援と援助を提供します。** すべてのCARE事務所は、支援サービスと紹介経路をマッピングします。支援の選択肢には、医療、法的支援、心理社会的支援が含まれます。私たちの支援と援助は、サバイバー中心のアプローチ、実現可能性、関係者全員に対するリスクの評価によって知らされます。不祥事を報告した人には、必要に応じて心理社会的支援も提供されます。
- 3.15 CAREは、CARE職員または関連職員が関与するセクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待の申し立てが誠実に報告された場合、報復から人を保護するためにあらゆる適切な措置を講じます。** 私たちは、誠意を持って報告した人を保護し、調査中も守秘義務を守ります。CAREは、不祥事を報告した人に対する報復に対してゼロトランスアプローチをとっています。
- 3.16 CAREは、CARE職員および関連職員によるセクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待のすべての申し立てが、徹底的に調査され、リスク評価され、必要な場合には調査され、および／または調査のために他の機関に照会され、または法執行機関に報告さ**

れることを保証します⁵。CAREの調査は、ジェンダーに配慮し、子どもを中心とし、サバイバーを中心としたアプローチに基づき、敏感な調査について適切な訓練と経験を積んだ者により、適時、安全かつ専門的な方法で行われます⁶。調査には、関係者全員のリスクの評価が含まれます。子どもが関与している場合、調査は、子どもの保護に関する調査を行うための訓練を受け、経験を積んだ者のみが行わなければなりません。

3.17 CAREは、本ポリシーまたは保護行動規範に違反した職員または関係者に対し、迅速かつ適切な措置を講じます。措置には、出勤停止、調査中の他の職務への異動、解雇などの行政処分または懲戒処分が含まれます。その他の措置には、法的措置、および／または適切な措置のための関係当局への照会（虐待者の出身国および受入国における刑事訴追を含む）が含まれます。すべての行動は、サバイバー中心のアプローチと、実現可能性および関係者全員にとってのリスクの評価によって決定されます。各CAREオフィスは、その国の雇用法および刑法に基づき、不祥事の報告に対応し、フォローアップするための手順を持たなければなりません。

4. CARE保護行動規範⁷

CARE のビジョンとミッションを達成する能力は、すべての CARE 職員および関係者の個人的かつ協力的な努力に依存しています。この目的のため、すべての CARE 職員および関係者は、最高水準の倫理的かつ専門的な行動を支持、促進し、CARE の行動規範およびポリシーを遵守しなければなりません。本ポリシーは、CARE 職員および関連職員によるセクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待を含むあらゆる形態の虐待から、すべての CARE 職員および関連職員が従うべき保護行為を定義するものです。

保護行動規範は、CARE 職員および関連職員がコミットし、責任を負うことが期待される価値観、原則、行動を定め、オンライン、対面、および勤務時間内外を問わず、CARE の価値観および広範な行動規範の模範となる意思決定を行います。保護行動規範のいかなる違反も重大な問題であり、各 CARE 事業体の懲戒手続きおよび適用される法律に従い、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。すべての CARE 職員および関係者は、保護行動規範を読み、署名しなければなりません⁸(保護行動規範については附属書 A を参照)。

5. 責任

5.1 すべての CARE 職員および関係者

すべての CARE 職員および関連職員は、セクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待を防止し、報告し、対応する義務を共有しています。すべての CARE 職員および関連職員は、オンラインおよび対面にて、また勤務時間内外を問わず、CARE の保護方針およ

⁵ 法執行機関に通報する前に、「危害を加えない」という原則に基づき、包括的なリスク評価を実施しなければならず、いかなる行動も被害者／サバイバーをさらなる危害の危険にさらしてはならない。

⁶ 被害者／サバイバーが調査プロセスへの参加に同意しない場合、調査を続行するか否かの決定は、加害者とされる者／苦情の対象者が、CARE の他のメンバー、プログラム参加者、および CARE が活動する地域社会にもたらすリスクと照らし合わせて評価されなければならない。リスクを評価し、調査が必要であるとの結論に至った場合、被害者／サバイバーはこの決定について十分に知らされ、身元を保護するためにあらゆる努力が払われなければならない。被害者／サバイバーに対するリスクのために調査を進めることが不可能な場合は、加害者とされる人物を注意深く監視する、脆弱またはリスクの高いコミュニティや個人に接触しない職務に異動させる、さらなる通報がないかを確認するために啓発活動を行う、などの代替措置も検討される。すべての決定は、包括的にリスク評価され、文書化され、上級管理職と合意されなければならない。これは、セクター全体で認識されているグッドプラクティス、および CHS 財団ペーパー「[性的搾取、虐待、ハラスメントからの保護に対する被害者／サバイバー中心のアプローチ](#)」(2023 年)のガイダンスに基づいている。

⁷ 保護行動規範は、「性的搾取と虐待からの保護のための特別措置に関する国連事務総長通達」(ST/SGB/2003/13) および「児童の権利に関する国連条約」(1989 年)の 6 つの基本原則に基づき、それをさらに発展させたものである。

⁸ CARE とパートナーシップ契約、サブグラント契約、またはサブレンシエント契約を締結した職員および個人は、CI 保護方針内のコミットメントと一致する場合、雇用主の行動規範および基準に署名することができる。

び保護行動規範を守る責任があります。すべての CARE 職員および関係者は、本ポリシーを読み、保護行動規範に署名し、保護に関する研修および再教育を受けなければなりません。

5.2 ディレクター、マネージャー、スーパーバイザー、人事マネージャー

ディレクター、マネージャー、スーパーバイザー、人事マネージャーは、セクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待を防止するために、安全で説明責任を果たす文化を創造しなければなりません。彼ら・彼女らは、すべての CARE 職員および関係者が CARE の保護方針を理解し、遵守し、保護行動規範に署名することを保証しなければなりません。また、人事マネージャーは、より安全な採用を徹底する責任があり、ディレクター、マネージャー、スーパーバイザーは、職員に徹底したオリエンテーション、本ポリシーと保護行動規範に対する継続的な認識と啓発を徹底させる責任があります。管理職にある者は、本方針に対する専門的な職務を持つ職員が、適切な経験、訓練、リソース、サポートを利用できるようにし、これらの職務が業績管理の一部となるようにしなければなりません。

5.3 カントリー・ディレクター／代表

カントリー・ディレクターまたは代表は、自らが管理するカントリーオフィス内の保護について責任を負い、自らのオフィス、プログラム、プロジェクト内で保護方針と行動規範を実施し、実績を報告するための計画を立て、明確な指導と資源を提供しなければなりません。これには、本方針および行動規範の違反があったと判断された場合、調査後に迅速な措置を講じることも含まれます。カントリー・ディレクターは、それぞれのリード・メンバーおよび CARE 加盟組織、パートナーからの支援を受けて、保護のための十分な資金を確保します。カントリーオフィスは、訓練を受けた保護担当職員および／またはフォーカルポイントを置かなければなりません。カントリーオフィスが専任の保護担当者を持たない場合、カントリー・ディレクターは、フォーカルポイントが十分な時間を保護および本方針内の約束の履行に割くことを確保します。

5.4 各 CARE インターナショナル加盟組織および関連団体のナショナル・ディレクター⁹

CARE 加盟組織および準加盟組織のナショナル・ディレクターは、本ポリシーの調達と実施に責任を持ち、いかなる形態の虐待も容認しない、安全で尊重される組織文化を示す全体的なリーダーシップを発揮します。ナショナル・ディレクターは、本ポリシーが各自の行動規範に反映されていることを確認し、本ポリシーを支持し運用するための保護戦略を定義し、適切に調達する責任を負います。ナショナル・ディレクターは、関連するリーダーシップ・チームと協力し、理事会を含め、本ポリシーに対する実績を監視し、報告する責任も負います。各国主席部長は、調査、被害者／サバイバーへの支援、本方針に対する実績報告など、本方針を履行するために、各国事務所が適切な支援とリソースを利用できるようにします。

5.5 ケア・インターナショナル (CI) 事務局

CI 事務局は、CARE 加盟組織、準加盟組織、候補組織の保護／PSHEA フォーカルポイントと協働して、本ポリシーの監督を調整し、本ポリシーで指定された時間枠に従って、本ポリシーを見直し、更新します。CI 事務局は、グローバルな説明責任のために標準化されたデータを用いて、本方針を監視し、報告します。

5.6 CARE 理事会

すべての CARE 理事会は、CI 保護方針を監督しなければなりません。理事会メンバーは、本ポリシーに明記されたコミットメントを果たすための適切な措置が講じられていることを確認する責任が

⁹ CARE 候補者は、本ポリシーに関して、各 CARE メンバーの全責任の下に置かれます。

あります。理事会は、指導、監督、説明責任を果たすために、方針の実施と保護リスクに関する定期的な報告を指導者に求めなければなりません。

本方針はまた、ともに働くコミュニティに対する CARE の説明責任に応えるものであり、従って、より広範な CARE International Accountability Framework の一部として運用されるものです。

6. 関連する方針、プロトコル、ガイダンス

本方針は、CARE の全職員が遵守すべき行動基準を補完するものです：

- CARE International 行動規範および倫理綱領
- CARE International ジェンダー平等とインクルージョン方針
- CARE International Stories and Images 同意ポリシー
- CI 事務局、CI メンバー、候補者、関連団体、CI 地域事務所および国事務所など、CI 内の独立した雇用主によって定義された、さらなる規範または関連する方針

以下のプロトコル、ガイダンス、リソースは、本方針の履行に関連するものです。：

- CI 間で SHEA-CA 報告書を提出するための CARE International プロトコル
- CARE International より安全な採用ガイダンス
- CARE International セーフター・プログラミング・ガイダンス
- CARE International 保護の定義
- CARE Academy 保護研修

関連するすべての方針およびリソースについては、CARE の組織内知識管理サイト、*CARE Shares - Safeguarding Hub*（職員のみアクセス可能）を参照のこと。

付属文書 A - ケア・インターナショナル (CI) の保護行動規範¹

CARE のビジョンとミッションを達成する能力は、すべての CARE 職員および関係者の個人的かつ協力的な努力に依存しています。この目的のため、すべての CARE 職員および関係者は、最高水準の倫理的かつ専門的な行動を支持、促進し、CARE の行動規範およびポリシーを遵守しなければなりません。本ポリシーは、CARE 職員および関連職員によるセクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待を含むあらゆる形態の虐待から、すべての CARE 職員および関連職員が従うべき保護行為を定義します。

保護行動規範は、CARE 職員および関連職員がコミットし、責任を負うことが期待される価値観、原則、行動を定め、オンライン、対面、および勤務時間内外を問わず、CARE の価値観および広範な行動規範の模範となる意思決定を行います。保護行動規範のいかなる違反も重大な問題であり、各 CARE 事業体の懲戒手続きおよび適用される法律に従い、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。すべての CARE 職員および関係者は、保護行動規範を読み、署名しなければなりません²。

私は、CARE 職員または関係者として、以下のことを行います

1. セクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待を防止し、これに反対し、これに対抗する安全で公平な組織文化を創造し、維持します。
2. すべての人に尊厳と敬意をもって接し、CI 保護方針および保護行動規範に反する態度や行動に異議を唱えます。
3. 私は、報告するための利用可能な選択肢を確実に認識しています。私は、CARE 職員または関係者が CI 保護方針および保護行動規範に違反する可能性に関して、懸念がある場合は直ちに報告します。私は、関係者全員の尊重、尊厳、安全の必要性を理解しています。私は、懸念事項を報告しなかった場合、懲戒処分を受ける可能性があることを理解します。私はまた、悪質な報告は CI 保護方針の違反であり、解雇を含む懲戒処分につながる可能性があることを理解しています。
4. 私が認識している懸念事項や情報について守秘義務を守り、そのような情報を知る必要のある適切な職務のスタッフとのみその情報を共有します。私は、自分の職務内容にない調査を行った場合、このポリシーに違反することを理解しています。
5. 私が CI 保護方針および保護行動規範に違反する行為を行ったと申し立てられた場合、調査に全面的に協力します。
6. 私に対するセクシャルハラスメント、搾取、虐待、身体的・精神的虐待、ネグレクト、児童虐待の申し立てに関連する民事判決または刑事有罪判決を CARE に開示します。
7. 私は、子どもや社会的弱者が関わる活動を計画、運営、または立ち会う場合、常に2人以上の大人がいることを確認します³。私は、プログラム参加者と二人きりで行動せず、プログラムの活動が見聞きできる範囲に別の大人がいることを確認します。

¹保護行動規範は、「性的搾取と虐待からの保護のための特別措置に関する国連事務総長通達」(ST/SGB/2003/13) および「児童の権利に関する国連条約」(1989年)の6つの基本原則に基づき、それをさらに発展させたものである。

²CARE とパートナーシップ契約、サブグラント契約、またはサブレシピエント契約を結んだ職員および個人は、この保護行動規範と一致している場合、雇用主の行動規範および基準に署名することができます。

³同席する大人には、CARE の職員、パートナースタッフ、介護者、親、または子ども／弱い立場にある成人の保護者が含まれる。

8. CARE 職員および関係者は、プログラムを通じて支援する人とは別に宿泊します。
9. 私の役割の一部として、明示的に任務を与えられ、CARE が所有するデバイスを使用し、管理者の承認を得た場合にのみ、児童または社会的弱者を撮影、またはインタビューします。明示的に任務を与えられた場合、またはそれが私の役割の一部である場合、私は CI の「ストーリーと画像に関する同意方針」のすべての要件を十分に説明し、遵守します。
10. CAREの財政的および物質的資源を適切に保護、管理、利用します。これは、CAREのリソース、またはコンピューター、カメラ、携帯電話、個人的または仕事上のソーシャルメディアアカウントを含む個人的なデバイスを、誰かを搾取、手なづけ、または嫌がらせをするために使用しないことを意味します。また、CAREが提供または助成する電子機器（例：コンピュータ、タブレット、電話）、またはCAREネットワーク上や職場内の個人的な電子機器に、攻撃的および／またはポルノ的な素材にアクセス、表示、または送信することは、いつでも禁止されていることを意味することを認識しています。
11. すべての必須保護研修に参加します。
12. 児童労働法を含め、勤務地で適用されるすべての法律を遵守します。

私は、CARE 職員または関連職員として、以下を行いません

1. CI 保護方針または保護行動規範に違反する行為を行い、CI のプログラム参加者、コミュニティメンバー、職員、パートナー、または関係者を危害または虐待の危険にさらすこと。
2. これらの行為は重大な違法行為であり、解雇を含む懲戒処分の対象となることを理解した上で、セクシャルハラスメント、搾取、虐待を行うこと。これには、CARE プログラム参加者、その家族、子ども、またはオンライン上もしくはCAREが活動するコミュニティ内の他者も含まれます。私は、そのような行為が禁止されており、場合によっては、特に子どもが関与している場合、違法であることを認識しています。私は、そのような行為が私の地位の不適切な利用と本質的に不平等なパワーダイナミクスに基づくものであり、CARE の活動の信頼性と完全性を損なう可能性があることを理解しています。私は、プログラム参加者との過去に存在した関係または活動を、ラインマネージャーまたは人事マネージャーに申告しなければならないことを理解します。私は、この禁止事項に関して、適切な管理職に指導を求めます⁴。
3. 現地における同意年齢にかかわらず、いかなる形態の性行為にも関与せず、児童（18 歳未満の者）と肉体的／性的関係を結ぶこと。私は、児童の年齢についての無知または誤解が理由とならないことを理解します。
4. 私は、性的行為やその他の屈辱的、品位を傷つける、または搾取的な行為を含め、性交渉と金銭、雇用、商品、またはサービスを交換したり、交換をほのめかしたりしません。私は、いかなる時も、金銭、資源、または特別優遇/援助を、誰からの性交渉と交換しないことを意味することを理解します⁵。

⁴ CARE は、コミュニティ・ボランティアや有償ワーカーを雇用することがあり、このような状況下では、ボランティアや有償ワーカーと他のコミュニティメンバーやプログラム参加者との間に、児童婚を含め、本ポリシーに違反するような既存の性的関係が存在する可能性があることを認識する。既存の性的関係／結婚に関する情報および開示は、コミュニティ・ボランティアおよび有償ワーカーを任命する前に、また、すでに CARE と関わっている後に性的関係／結婚することを検討する場合／するときに、行われなければならない。機密記録は管理者によって保持されなければならない。

⁵ CARE はセックスワーカーについて判断することはない。しかし、CARE の職員や関係者が、性行為と金銭、雇用、商品、サービスを交換したり、交換をほのめかしたりすることは、CARE の保護方針と行動規範に違反します。CARE は、セックスワーカーを雇用

5. ただし、私が同じコミュニティの一員であり、その関係がCAREでの私の役割の一部として生じたものでない場合は、この限りではありません。私は、コミュニティのメンバーまたはスタッフと性的または恋愛関係にある場合、管理者に申告しなければならないこと、また、いかなる場合においても、子どもとの性的行為は禁止されていることを理解しています。
6. 性的搾取や虐待行為、あるいは児童のわいせつ画像の制作や頒布、人身売買、女性器切除、児童婚、強制結婚などの有害な行為を支援したり、それに加担したりすること。
7. 傷害や身体的危険が差し迫った場合を除き、保護者同伴でない子どもを個人宅に立ち入らせること。
8. 必要な場合を除き、監督されていない子どものそばで寝ること。その場合、上司の許可を求め、理由と許可を文書化し、別の大人がいることを確認する⁶。
9. 児童を家事労働やその他の労働に従事させること。このような労働は、児童の年齢や発達段階から見て不適切であり、教育やレクリエーション活動に充てる時間を妨げたり、児童を傷害や搾取の重大な危険にさらしたりするものである。
10. 子ども、プログラム参加者、コミュニティメンバー、またはCARE職員および関連職員に対して、不適切、ハラスメント、虐待、性的挑発、卑下、または文化的に不適切な言動をすること。
11. 安全でないプログラムの場所や安全ではない構造物など、安全ではない状況に人を置くこと。
12. 入浴や排泄など、子どもやケアに関わる人が自分でできる身の回りのことをすること。
13. 児童や成人を身体的に罰したり、辱めたり、軽蔑したり、品位を落としたりするような行為や、虐待や暴力に晒すような行為に関与すること。
14. 子どもや社会的弱者にアルコールやその他の有害物質を提供すること。
15. 職務の一環として、被写体からのインフォームドコンセントとともに、上司から文書による承認を得た場合を除き、使用する媒体にかかわらず、職務の過程で子どもや社会的弱者の写真を撮影したり、映画を撮ったり、音声録音（インタビュー）をしたりすること。
16. CAREの業務を通じて知り合ったコミュニティのメンバーである場合を除き、CAREが活動しているコミュニティのメンバーとその家族に個人的なメッセージを送信すること。参加者と連絡をとらなければならない場合は、CARE所有の機器を使用し、他のCARE職員の承諾を得た上で連絡をとること。例外的な状況下で個人的な機器を使用して連絡をとらなければならない場合は、文書化し、マネージャーの承認を得ること。

するプログラムを運営することがあります。しかし、これらのセックスワーカーがCAREを代表している場合、セックスワークに従事することは禁止されています。

⁶これは、CARE職員または関係者の子女には適用されません。