TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP
Center for Development and Integration

Quy định về Bảo vệ Trẻ em và Phòng ngừa Bóc lột và Xâm hại Tình dục

(Áp dụng từ ngày 1/1/2020)

Mục lục

1. Giới thiệu 2
2. Phạm vi áp dụng 2
3. Định nghĩa 2
3.1 Trẻ em và người trưởng thành dễ bị tổn thương 2
3.2 Bóc lột tình dục 2
3.3 Xâm hại tình dục 3
3.4 Bóc lột và xâm hại tình dục 4
3.5 Nhân viên CDI và Người liên quan 4
4. Nguyên tắc cốt lõi 4
5. Cam kết của CDI 4
6. Tiêu chuẩn 6
7. Trách nhiệm 8
7.1 Tất cả Nhân viên của CDI và Người liên quan 8
7.2 Ban quản lý và Quản lý nhân sự 8

1. Giới thiệu

Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) là một tổ chức phi chính phủ, phi lợi nhuận của Việt Nam, hoạt động vì quyền của các nhóm yếu thế để xây dựng một xã hội công bằng, đoàn kết và phát triển bền vững. CDI coi phẩm giá con người là trung tâm của công việc phát triển.

Trong số các nhóm yếu thế, nhóm người trưởng thành dễ bị tổn thương và trẻ em đặc biệt có nguy cơ bị bóc lột và xâm hại tình dục. Quy định này nêu rõ cam kết của CDI trong việc phòng ngừa và bảo vệ nhóm người dễ bị tổn thương không bị bóc lột và xâm hại tình dục (PSEA), liên quan tới Nhân viên CDI và những Người liên quan khác. Với tình trạng đặc biệt dễ bị tổn thương của trẻ em, Quy định này cũng khẳng định cam kết của CDI trong việc đảm bảo an toàn và bảo vệ trẻ em khỏi bóc lột tình dục cũng như mọi hình thức xâm hại trẻ em có liên quan đến Nhân viên CDI và những Người liên quan khác.

CDI tuyệt đối không khoan nhượng đối với hành vi bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em. CDI xem xét cẩn trọng các lo ngại và khiếu nại về bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em có liên quan đến Nhân viên CDI và những Người liên quan. CDI sẽ điều tra nghiêm túc các khiếu nại về khả năng vi phạm Quy định này và cam kết tiến hành các biện pháp xử lý phù hợp.

2. Phạm vi áp dụng

Quy định này áp dụng cho tất cả Nhân viên của CDI và Những người liên quan.

3. Định nghĩa

3.1 Trẻ em và người trưởng thành dễ bị tổn thương

Trẻ em là người dưới 18 tuổi, dù các quốc gia có quy định khác nhau về tuổi trẻ em.

Người trưởng thành dễ bị tổn thương được định nghĩa là:

• Những người trên 18 tuổi và tự xác định họ không thể tự chăm sóc bản thân và bảo vệ bản thân khỏi bị hại hoặc bị bóc lột; hoặc

• Những người mà do giới tính, sức khỏe tâm thần hoặc thể chất, tình trạng khuyết tật, dân tộc, tôn giáo, xu hướng tính dục, tình trạng kinh tế hoặc xã hội, hoặc do hậu quả của thảm họa và xung đột, được cho là chịu nhiều rủi ro.

3.2 Bóc lột tình dục

Bóc lột tình dục là bất cứ hành vi nào (đã được thực hiện hoặc cố ý thực hiện bất thành) lạm dụng tình trạng dễ bị tổn thương, khác biệt quyền lực hoặc niềm tin, cho mục đích tình dục, để (bao gồm nhưng không giới hạn) trục lợi về tiền bạc, quan hệ xã hội hoặc chính trị từ việc bóc lột tình dục một người khác.

3.3 Xâm hại tình dục

Xâm hại tình dục là hành vi có bản chất tình dục đã thực hiện hoặc đe dọa thực hiện bằng cách dùng vũ lực hoặc dựa trên các điều kiện bất bình đẳng hoặc mang tính ép buộc.

3.4 Bóc lột và xâm hại trẻ em (gồm ít nhất một trong những hình thức sau)

a. Xâm hại thể chất

Xâm hại thể chất xảy ra khi một người cố ý gây thương tích hoặc đe dọa gây thương tích cho trẻ em hoặc thanh thiếu niên. Xâm hại thể chất có thể xảy ra dưới hình thức tát, đấm, lắc, đá, đốt, xô đẩy hoặc túm. Thương tích có thể dưới dạng vết bầm tím, vết cắt, vết bỏng hoặc nứt gãy.

b. Xâm hại về cảm xúc

Xâm hại về cảm xúc là có những lời nói hay hành vi thể hiện không phù hợp đối với trẻ em hoặc thường xuyên không quan tâm nuôi dưỡng đầy đủ cho trẻ về tinh thần và cảm xúc. Các hành vi như vậy có nhiều khả năng làm tổn hại đến lòng tự trọng hoặc năng lực xã hội của trẻ.

c. Bỏ mặc

Bỏ mặc là không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ (khi là người chịu trách nhiệm) trong việc đảm bảo các điều kiện được cho là thiết yếu đối với sự phát triển thể chất và cảm xúc cũng như hạnh phúc của trẻ.

d. Xâm hại tình dục trẻ em

Xâm hại tình dục trẻ em là hành vi lôi kéo trẻ vào các hoạt động tình dục mà trẻ không đủ khả năng, hoặc không hiểu, hoặc không đủ tâm thế để đưa ra quyết định đối với các hành vi này, hoặc hành vi đó vi phạm luật pháp hay các giá trị văn hóa của cộng đồng sở tại. Xâm hại tình dục trẻ em thể hiện qua hành động của một người trưởng thành hoặc một trẻ khác, mà theo độ tuổi hoặc sự phát triển có quan hệ về trách nhiệm, sự tin tưởng hoặc quyền lực, thực hiện hành vi tình dục với trẻ nhằm chủ ý thỏa mãn hoặc đáp ứng nhu cầu của người khác. Xâm hại tình dục trẻ em có thể bao gồm, nhưng không giới hạn, việc lôi kéo, dụ dỗ hoặc ép buộc trẻ tham gia vào các hành vi tình dục trái luật, bóc lột trẻ em trong hoạt động mại dâm hoặc các hoạt động tình dục khác, hoặc sử dụng trẻ em cho các hoạt động trình diễn hoặc sản xuất sản phẩm khiêu dâm.

e. Mồi chài

Mồi chài thường dùng để chỉ hành vi khiến kẻ phạm tội có thể dễ dàng lôi kéo trẻ tham gia vào hoạt động tình dục. Mồi chài thường thông qua việc xây dựng lòng tin của trẻ em và/hoặc người chăm sóc các em để có thể tiếp cận trẻ cho mục đích xâm hại tình dục. Ví dụ, mồi chài bao gồm việc cổ vũ các cảm xúc lãng mạn hoặc cho trẻ tiếp xúc với các khái niệm tình dục thông qua văn hóa phẩm khiêu dâm.

f. Mồi chài trực tuyến

Mồi chài trực tuyến là hành động gửi tin nhắn điện tử hoặc hình ảnh với nội dung không phù hợp đến những người mà người gửi cho rằng người nhận dưới 18 tuổi, với ý định lôi kéo người nhận tham gia hoặc đăng ký tham gia hoạt động tình dục với một người khác mà có thể không nhất thiết phải là người gửi.

3.4 Bóc lột và xâm hại tình dục

Thuật ngữ "Bóc lột và xâm hại tình dục" được sử dụng trong toàn bộ Quy định này đề cập tới cả trẻ em cũng như những người trưởng thành dễ bị tổn thương.

3.5 Nhân viên CDI và Người liên quan

Thuật ngữ "Nhân viên CDI và Người liên quan" bao gồm tất cả nhân viên của CDI và các đối tác ký thỏa thuận với CDI. Thuật ngữ này cũng bao gồm các thành viên hội đồng quản trị, tình nguyện viên, thực tập sinh và các chuyên gia tư vấn, các nhà thầu là tổ chức hoặc cá nhân và những người liên quan khác. Thuật ngữ này bao gồm những đơn vị không phải CDI và những cá nhân ký thoả thuận hợp tác, tài trợ hoặc thoả thuận hỗ trợ với CDI.

4. Nguyên tắc cốt lõi

Để bảo vệ các nhóm dễ bị tổn thương nhất, đặc biệt là người trưởng thành dễ bị tổn thương và trẻ em, và để đảm bảo tính liêm chính trong các hoạt động của CDI, các nguyên tắc cốt lõi sau phải được tuân thủ:

4.1 Bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em bởi Nhân viên CDI và Người liên quan là hành vi sai trái nghiêm trọng và do đó sẽ là cơ sở để chấm dứt hợp đồng lao động.

4.2 Nghiêm cấm hoạt động tình dục với trẻ em (những người dưới 18 tuổi) bất kể quy định khác của địa phương về tuổi trưởng thành hoặc tuổi kết hôn. Không chấp nhận lý do hiểu lầm về độ tuổi của trẻ.

4.3 Nghiêm cấm Nhân viên CDI và Người liên quan dùng tiền, việc làm, hàng hóa, hoặc dịch vụ để trao đổi quan hệ tình dục, bao gồm những đòi hỏi quan hệ tình dục hoặc các hình thức hạ thấp nhân phẩm, làm nhục hoặc các hành vi bóc lột khác. Các hành vi này bao gồm cả việc trao đổi để được tham gia chương trình và nhận hỗ trợ.

4.4 Khuyến cáo Nhân viên CDI, Người liên quan và người tham gia chương trình không nên có quan hệ tình dục với nhau vì mối quan hệ đó vốn dĩ không bình đẳng. Các mối quan hệ như vậy làm giảm uy tín và tính chính trực của công tác cứu trợ và phát triển của CDI.

4.5 Trường hợp nhân viên CDI hoặc Người liên quan có quan ngại hoặc nghi ngờ về việc xâm hại hoặc bóc lột tình dục hoặc xâm hại trẻ em bởi một đồng nghiệp, dù là nhân viên của CDI hay không, thì phải báo cáo ngay lập tức quan ngại đó thông qua cơ chế báo cáo của tổ chức.

4.6 Nhân viên CDI và Người liên quan phải tạo và duy trì một môi trường ngăn ngừa tình trạng bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em và thúc đẩy việc thực hiện Quy định này. Cán bộ quản lý CDI ở tất cả các cấp có trách nhiệm cụ thể trong việc hỗ trợ và phát triển các hệ thống để duy trì môi trường này.

5. Cam kết của CDI

CDI đảm bảo tuân thủ sáu nguyên tắc cốt lõi trên thông qua việc thực hiện các cam kết sau:

5.1 Lồng ghép các tiêu chuẩn của CDI về bảo vệ trẻ em và phòng ngừa bóc lột và xâm hại tình dục vào các tài liệu định hướng và các khóa tập huấn phù hợp cho nhân viên CDI và Người liên quan.

5.2 Đảm bảo rằng các thỏa thuận hợp tác đối tác, tài trợ hoặc hợp đồng phụ, khi ký kết sẽ: a) đính kèm Quy định này như một phụ lục; b) có ngôn ngữ thích hợp yêu cầu các đơn vị và/hoặc cá nhân tham gia hợp đồng đó tuân thủ theo các quy tắc ứng xử dựa theo các tiêu chuẩn trong Quy định này; và c) thông báo rõ ràng rằng việc các đơn vị hoặc cá nhân ký thỏa thuận không có biện pháp phòng ngừa chống lại bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em, hoặc không điều tra và báo cáo cáo buộc liên quan đến vấn đề này, hoặc không thực hiện hành động khắc phục một cách phù hợp khi đã có vụ việc bóc lột và xâm hại tình dục hoặc xâm hại trẻ em xảy ra, sẽ là cơ sở để CDI chấm dứt các thỏa thuận đã ký.

5.3 Thường xuyên thông báo cho nhân viên CDI và những Người liên quan và cộng đồng về các biện pháp được thực hiện nhằm phòng ngừa và giải quyết việc bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em. Những thông tin này nên được tổng hợp và phổ biến với sự hợp tác của các cơ quan liên quan khác và bao gồm chi tiết về cơ chế khiếu nại, tình trạng và kết quả điều tra nói chung, phản hồi về hành động tiến hành đối với thủ phạm, các biện pháp tiếp theo cũng như hỗ trợ sẵn có cho người khiếu nại và người bị xâm hại/bóc lột. Những thông tin liên quan đến các trường hợp cụ thể thì phải được bảo mật đối với tất cả các bên liên quan, bao gồm cả người bị xâm hại/bóc lột và gia đình họ, nhân viên hoặc người liên quan, và cả quá trình điều tra đang diễn ra, đặc biệt trong trường hợp có hậu quả pháp lý.

5.4 Đề nghị cộng đồng và chính quyền hỗ trợ (nếu cần) trong việc phòng ngừa và ứng phó với việc bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em do nhân viên CDI và Người liên quan gây ra.

5.5 Đảm bảo mọi người có thể tiếp cận với các cơ chế khiếu nại để báo cáo bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em, và các đầu mối CDI nhận được khiếu nại cần nắm rõ cách thực hiện nhiệm vụ của họ.

5.6 Cung cấp hỗ trợ và trợ giúp cho người khiếu nại về bóc lột và xâm hại tình dục hoặc xâm hại trẻ em. Hỗ trợ có thể bao gồm điều trị y tế, hỗ trợ pháp lý và hỗ trợ tâm lý xã hội khi thích hợp và theo mong muốn và nhu cầu của người bị hại đồng thời tính đến tính bảo mật, nhạy cảm văn hóa và an toàn cho người bị hại.

5.7 Tuỳ theo quy định pháp luật hiện hành, tránh thuê (thuê lại) hoặc bố trí (tái bổ nhiệm) công việc cho thủ phạm liên quan đến bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em. Trưởng phòng Tài chính - Hành chính và Quản lý Nhân sự phải đảm bảo các quy trình sàng lọc hiệu quả trong tuyển dụng nhân sự, đặc biệt khi tuyển những vị trí sẽ tiếp xúc trực tiếp hoặc gián tiếp với trẻ em. Điều này có thể bao gồm kiểm tra lý lịch tư pháp, kiểm tra với người tham khảo và đưa các câu hỏi dạng xử lý tình huống vào quá trình phỏng vấn.

5.8 Điều tra các cáo buộc về bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em một cách kịp thời và chuyên nghiệp. Điều này bao gồm sử dụng các cách phỏng vấn thích hợp với người khiếu nại và nhân chứng, đặc biệt là với trẻ em. Mời các nhà điều tra chuyên nghiệp tham gia hoặc đảm bảo có ý kiến chuyên môn điều tra phù hợp.

5.9 Xử lý nhanh và phù hợp, bao gồm cả hành động pháp lý khi cần, đối với nhân viên CDI và Người liên quan có hành vi bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em. Hình thức xử lý có thể bao gồm xử lý hành chính hoặc kỷ luật và/hoặc chuyển tới cơ quan có thẩm quyền liên quan để xử lý, kể cả truy tố hình sự ở quốc gia mà người xâm hại mang quốc tịch cũng như nước sở tại.

5.10 Thực hiện các hành động phù hợp, trong khả năng cao nhất của CDI, để bảo vệ mọi người khỏi việc bị trả thù khi báo cáo về hành vi bóc lột và xâm hại tình dục hoặc xâm hại trẻ em có liên quan tới nhân viên CDI hoặc Người liên quan.

5.11 Đảm bảo có các hệ thống thông tin và giám sát cấp cao về các báo cáo liên quan đến bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em cũng như các biện pháp xử lý đã được thực hiện, để giám sát hiệu quả, báo cáo tiến độ và cải thiện các nỗ lực nhằm phòng ngừa và ứng phó với hành vi bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em.

6. Tiêu chuẩn

Các tiêu chuẩn này áp dụng với tất cả Nhân viên CDI và những Người liên quan. Bất kỳ vi phạm nào đối với các tiêu chuẩn này đều được xem là nghiêm trọng và có thể bị xử lý kỷ luật, thậm chí sa thải, theo quy định xử lý kỷ luật của CDI và luật pháp hiện hành.

6.1 Nhân viên CDI và Người liên quan không được yêu cầu bất kỳ dịch vụ hoặc đòi hỏi quan hệ tình dục nào từ những người tham gia các chương trình của CDI, trẻ em hoặc những người khác trong cộng đồng nơi CDI làm việc, để đổi lấy sự bảo vệ hay trợ giúp, và cũng không tham gia các quan hệ mang tính bóc lột và xâm hại tình dục.

6.2 Nghiêm cấm nhân viên CDI và Người liên quan dùng tiền bạc, việc làm, hàng hóa, hoặc dịch vụ để trao đổi quan hệ tình dục, bao gồm đòi hỏi quan hệ tình dục hoặc các hình thức hạ thấp, làm nhục hoặc các hành vi bóc lột khác. Việc cấm dùng tiền trao đổi quan hệ tình dục có nghĩa là Nhân viên CDI và Người liên quan không được sử dụng dịch vụ của người bán dâm.

6.3 Nhân viên CDI và Người liên quan được khuyến cáo không quan hệ tình dục hoặc tham gia vào các hoạt động tình dục với người tham gia chương trình vì xung đột lợi ích và nguy cơ dẫn tới lạm dụng quyền lực trong mối quan hệ này. Nếu một nhân viên liên quan tới quan hệ tình dục hoặc các hoạt động tình dục với một người tham gia chương trình, nhân viên phải báo cáo với người quản lý của mình để có hướng dẫn thích hợp. Nhân viên không báo cáo vụ việc sẽ bị xử lý kỷ luật theo các quy định và quy trình của CDI.

6.4 Nhân viên CDI và Người liên quan không được tham gia hoạt động tình dục với bất kỳ người nào dưới 18 tuổi, bất kể luật pháp địa phương hoặc quốc gia nơi nhân viên làm việc quy định ra sao về tuổi kết hôn. Không chấp nhận việc không biết hoặc hiểu sai về độ tuổi của trẻ. Nhân viên không báo cáo vụ việc sẽ bị xử lý kỷ luật theo các quy định và quy trình của CDI.

6.5 Nhân viên CDI và Người liên quan không hỗ trợ hoặc tham gia vào bất kỳ hình thức hoạt động bóc lột tình dục hoặc xâm hại nào, bao gồm các hình thức như khiêu dâm trẻ em hoặc buôn bán người.

6.6 Nhân viên CDI và Người liên quan đối xử tôn trọng với tất cả trẻ em và khi giao tiếp với trẻ em không sử dụng ngôn từ hoặc có hành vi không phù hợp, mang tính quấy rối, xâm hại, kích thích tình dục, hạ thấp phẩm giá hoặc những hành vi không phù hợp với ngữ cảnh văn hóa đối với trẻ em.

6.7 Nhân viên CDI và Người liên quan không thuê trẻ em để làm việc nhà hoặc các hình thức lao động không phù hợp với độ tuổi hoặc giai đoạn phát triển của trẻ, gây ảnh hưởng tới thời gian học hành và vui chơi giải trí của trẻ hoặc gây ra nguy cơ tổn thương cao cho trẻ.

6.8 Nhân viên CDI và Người liên quan sẽ bảo vệ, quản lý và sử dụng các nguồn nhân lực, tài chính một cách hợp lý và không được sử dụng nguồn lực của CDI, bao gồm máy tính, máy ảnh, điện thoại di động hoặc các phương tiện truyền thông xã hội cho việc bóc lột hoặc quấy rối những người tham gia chương trình của CDI, trẻ em hoặc những người khác trong cộng đồng nơi CDI làm việc.

6.9 Khi chụp ảnh hoặc quay phim trẻ em vì mục đích liên quan đến công việc, nhân viên CDI và Người liên quan sẽ:

- Tuân thủ các quy định và truyền thống địa phương khi thể hiện hình ảnh cá nhân,
- được sự đồng ý cho phép của cha mẹ hoặc người giám hộ của trẻ (nếu được), trước khi chụp ảnh hoặc quay phim trẻ, và giải thích việc sử dụng hình ảnh hoặc phim,
- Đảm bảo hình ảnh, phim và video phải thể hiện trẻ em một cách tử tế, tôn trọng và không được thể hiện các em là người dễ bị tổn thương hay dễ phục tùng,
- Đảm bảo trẻ em có mặc quần áo đầy đủ và không chụp ảnh hay quay phim ở các tư thế có thể gây hiểu lầm là gợi tình,
- Đảm bảo rằng các hình ảnh thể hiện trung thực khung cảnh thực tế, và
- Đảm bảo rằng các thông tin, ghi chú về hình ảnh không tiết lộ danh tính về trẻ.

6.10 Nhân viên CDI và Người liên quan phải báo cáo ngay lập tức bất kỳ lo ngại hoặc nghi ngờ về việc nhân viên CDI hoặc Người liên quan vi phạm Quy định này thông qua cơ chế báo cáo của CDI.

6.11 Nhân viên CDI và Người liên quan sẽ phòng ngừa, đấu tranh và chống lại tất cả các hành vi bóc lột và xâm hại trẻ em.

6.12 Khi có thể, nhân viên CDI và Người liên quan nên làm việc với trẻ em khi có sự hiện diện của một người trưởng thành khác.

6.13 Nhân viên CDI và Người liên quan phải thông báo ngay nếu bị cáo buộc, kết tội hoặc kết quả xét xử phạm tội có liên quan đến bóc lột và xâm hại trẻ em, gồm cả những cáo buộc hoặc kết quả xét xử theo phong tục, tập quán.

6.14 Thông tin nhạy cảm liên quan đến các vụ việc bóc lột và xâm hại tình dục hoặc xâm hại trẻ em dù có liên quan đến đồng nghiệp, người tham gia chương trình hay những người khác trong cộng đồng nơi CDI hoạt động sẽ chỉ được chia sẻ với cơ quan hành pháp và người có thẩm quyền và chức năng phù hợp của CDI cần được biết thông tin đó. Vi phạm Quy định này có thể đặt người khác vào nguy hiểm và do đó sẽ bị xử lý kỷ luật.

6.15 Nhân viên CDI và Người liên quan phải tạo và duy trì một môi trường thúc đẩy việc thực hiện Quy định này.

6.16 Giám đốc, Phó Giám đốc và cán bộ quản lý các cấp phải có trách nhiệm cụ thể để hỗ trợ và phát triển các hệ thống nhằm duy trì một môi trường thuận lợi cho việc triển khai Quy định này, một môi trường hoàn toàn không có bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em.

7. Trách nhiệm

7.1 Tất cả Nhân viên của CDI và Người liên quan

Tất cả nhân viên CDI và Người liên quan có nghĩa vụ phòng ngừa và ứng phó với bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em. Tất cả nhân viên CDI và Người liên quan có trách nhiệm duy trì các nguyên tắc cốt lõi và cam kết của Quy định này cùng với các tiêu chuẩn đối với Nhân viên CDI và Người liên quan. Tất cả nhân viên CDI và Người liên quan phải ký cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn. Nhân viên CDI và Người liên quan, những người làm việc với các cộng đồng liên quan, cũng sẽ tham gia giám sát thường xuyên bằng cách lấy ý kiến phản hồi từ những người tham gia chương trình.

7.2 Ban quản lý và Quản lý nhân sự

Ban quản lý và Quản lý nhân sự phải đảm bảo rằng tất cả nhân viên CDI và Người liên quan đều hiểu rõ và tuân thủ Quy định này và ký cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn đối với nhân viên CDI và Người liên quan. Quản lý nhân sự có trách nhiệm đảm bảo quá trình tuyển dụng, định hướng ban đầu và tập huấn hiệu quả, trong khi các quản lý cấp cao và cán bộ quản lý có trách nhiệm quản lý về công việc để cùng phòng ngừa bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em.

Ban quản lý phải đảm bảo rằng các cơ chế khiếu nại dựa vào cộng đồng phù hợp về văn hóa được xây dựng, triển khai và giám sát và đánh giá hiệu quả. Việc này bao gồm nâng cao nhận thức cho những người tham gia chương trình và Nhân viên CDI và Người liên quan về phòng chống bóc lột và xâm hại tình dục và xâm hại trẻ em và cách sử dụng cơ chế khiếu nại. Giám đốc Điều hành cũng sẽ đảm bảo rằng các quy trình xử lý khiếu nại và điều tra được ban hành cùng với các quy trình xử lý kỷ luật nhân viên phù hợp.

TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP
Center for Development and Integration

Regulation on Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Child Protection

(Effective date: 1/1/2020)

Table of contents

1. Introduction 2
2. Scope of Application 2
3. Definitions 2
   3.1 Children and vulnerable adults 2
   3.2 Sexual Exploitation 2
   3.3 Sexual Abuse 3
   3.4 Sexual Exploitation and Abuse 4
   3.5 CDI Employees and Related Personnel 4
4. Core Principles 4
5. CDI commitments 4
6. Standards 6
7. Responsibilities 8
   7.1 All CDI Employees and Related Personnel 8
   7.2 Management team and Human Resource team 8

1. Introduction

The Center for Development and Integration (CDI) is a Vietnamese non-government, non-profit organization working for the rights of the disadvantaged groups to build a society of equity, solidarity and sustainable development. CDI places human dignity at the centre of its development work.

Among disadvantaged groups, vulnerable adults and children are particularly at risk of sexual exploitation and abuse. This Regulation defines CDI's commitment to the protection from sexual exploitation and abuse (PSEA) of vulnerable adults, involving CDI Employees and Related Personnel. In recognition of the special vulnerability of children, this Regulation also affirms CDI's commitment to the welfare and protection from sexual exploitation and all forms of abuse of children, involving CDI Employees and Related Personnel.

CDI has a zero tolerance toward sexual exploitation and abuse and child abuse. CDI takes seriously all concerns and complaints about sexual exploitation and abuse and child abuse involving CDI Employees and Related Personnel. CDI initiates rigorous investigation of complaints that indicate a possible violation of this Regulation and takes appropriate disciplinary action, as warranted.

2. Scope of Application

This Regulation applies to all CDI Employees and Related-Personnel.

3. Definitions

3.1 Children and vulnerable adults

A child is any individual under the age of 18, irrespective of local country definitions of when a child reaches adulthood.

Vulnerable adults are defined as:

• those aged over 18 years and who identify themselves as unable to take care of themselves/ protect themselves from harm or exploitation; or

• who, due to their gender, mental or physical health, disability, ethnicity, religious identity, sexual orientation, economic or social status, or as a result of disasters and conflicts, are deemed to be at risk.

3.2 Sexual Exploitation

Sexual exploitation means any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power, or trust, for sexual purposes, including, but not limited to, profiting monetarily, socially or politically from the sexual exploitation of another.

3.3 Sexual Abuse

Sexual abuse means the actual or threatened physical intrusion of a sexual nature, whether by force or under unequal or coercive conditions.

3.4 Child Exploitation and Abuse (involves one or more of the following)

a. Physical abuse

Physical abuse occurs when a person purposefully injures or threatens to injure a child or young person. This may take the form of slapping, punching, shaking, kicking, burning, shoving or grabbing. The injury may take the form of bruises, cuts, burns or fractures.

b. Emotional abuse

Emotional abuse is inappropriate verbal or symbolic acts toward a child or a pattern of failure over time to provide a child with adequate non-physical nurture and emotional availability. Such acts have a high probability of damaging a child's self-esteem or social competence.

c. Neglect

Neglect is the failure to provide a child (where they are in a position to do so) with the conditions that are culturally accepted as being essential for their physical and emotional development and well-being.

d. Child Sexual Abuse

Child sexual abuse is the involvement of a child in sexual activity that s/he does not fully comprehend, give informed consent to, or for which s/he is not developmentally prepared and cannot give consent, or that violates the laws or social taboos of society. It is evidenced by an activity between a child and an adult or another child who by age or development is in a relationship of responsibility, trust or power, the activity being intended to gratify or satisfy the needs of the other person. It may include, but is not limited to, the inducement or coercion of a child to engage in any unlawful sexual activity, the exploitative use of a child in prostitution or other lawful sexual practices or the exploitative use of pornographic performances and materials.

e. Grooming

Grooming generally refers to behaviour that makes it easier for an offender to procure a child for sexual activity. It often involves the act of building the trust of children and/or their carers to gain access to children in order to sexually abuse them. For example, grooming includes encouraging romantic feelings or exposing the child to sexual concepts through pornography.

f. Online grooming

Online grooming is the act of sending an electronic message or images with indecent content to a recipient who the sender believes to be less than 18 years of age, with the intention of procuring the recipient to engage in or submit to sexual activity with another person, including but not necessarily the sender.

3.4 Sexual Exploitation and Abuse

Use of the term "*Sexual exploitation and abuse*" throughout this Regulation refers to children as well as vulnerable adults.

3.5 CDI Employees and Related Personnel

The term "CDI Employees and Related Personnel" includes all employees of CDI and partners who signs agreement(s) with CDI. The term also includes board members, volunteers, interns, and local consultants, individual and corporate contractors and other related personnel. This includes non-CDI entities and individuals who have entered into partnership, sub-grant or sub-recipient agreements with CDI.

4. Core Principles

In order to protect the most vulnerable populations, particularly vulnerable adults and children, and to ensure the integrity of CDI activities, the following Core Principles must be adhered to:

4.1 Sexual exploitation and abuse and child abuse by CDI Employees and Related Personnel constitute acts of gross misconduct and are therefore grounds for termination of employment.

4.2 Sexual activity with children (persons under the age of 18) is prohibited regardless of the age of the majority or age of consent locally. Mistaken belief in the age of the child is not a defence.

4.3 Exchange of money, employment, goods, or services for sex, including sexual favours or other forms of humiliating, degrading or exploitative behaviour by CDI Employees and Related Personnel is prohibited. This includes the exchange of assistance that is due to programme participants.

4.4 Sexual relationships between CDI Employees/Related Personnel and programme participants are strongly discouraged since they are based on inherently unequal power dynamics. Such relationships undermine the credibility and integrity of CDI's relief and development work.

4.5 Where a CDI Employee or Related Personnel develops concerns or suspicions regarding sexual abuse or exploitation and child abuse by a fellow worker, whether in CDI or not, he or she must immediately report such concerns via the established agency reporting mechanisms.

4.6 CDI Employees and Related Personnel are obliged to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and abuse and child abuse and promotes the implementation of this Regulation. CDI Managers at all levels have particular responsibilities to support and develop systems, which maintain this environment.

5. CDI commitments

CDI is dedicated to fulfilling the Core Principles through implementation of the following Commitments.

5.1 Incorporate CDI's standards on sexual exploitation and abuse and child protection in relevant induction materials and training courses for CDI Employees and Related Personnel.

5.2 Ensure that when engaging in partnerships, sub-grant or sub-recipient agreements, these agreements a) incorporate this Regulation as an attachment; b) include the appropriate language requiring such contracting entities and/or individuals to abide with a Code of Conduct that is pursuant to the standards of this Regulation; and c) expressly state that the failure of those entities or individuals, as appropriate, to take preventive measures against sexual exploitation and abuse and child abuse, to investigate and report allegations thereof, or to take corrective actions when sexual exploitation or abuse or child abuse has occurred, shall constitute grounds for CDI to terminate such agreements.

5.3 Inform CDI Employees and Related Personnel and communities on measures taken to prevent and respond to sexual exploitation and abuse and child abuse. Such information should be developed and disseminated in cooperation with other relevant agencies and should include details on complaint mechanisms, the status and outcome of investigations in general terms, feedback on actions taken against perpetrators, and follow-up measures taken as well as assistance available to complainants and survivors. Any information that is not of a general nature and concerns specific cases must respect confidentiality for all parties involved, including the survivor and family, employee or related personnel, and the ongoing investigation process, particularly where there are legal implications.

5.4 Engage the support of communities and authorities (if necessary) to prevent and respond to sexual exploitation and abuse and child abuse by CDI Employees and Related Personnel.

5.5 Ensure that complaint mechanisms for reporting sexual exploitation and abuse and child abuse are accessible and that CDI focal points for receiving complaints understand how to discharge their duties.

5.6 Provide support and assistance to complainants of sexual exploitation and abuse or child abuse. This may include medical treatment, legal assistance and psychosocial support as appropriate and according to the wants and needs of the survivor whilst also taking account of confidentiality, cultural sensitivities and survivor safety.

5.7 In compliance with applicable laws, prevent perpetrators of sexual exploitation and abuse and child abuse from being (re)hired or (re)deployed. Finance & Administration Managers and Human Resource teams must ensure robust recruitment screening processes for all personnel, particularly for personnel who will have any direct or indirect contact with children. This could include use of background and criminal reference/ record checks, verbal referee checks, and interview plans that incorporate behavioural-based interview questions.

5.8 Investigate allegations of sexual exploitation and abuse and child abuse in a timely and professional manner. This includes the use of appropriate interviewing practices with complainants and witnesses, particularly with children. Engage professional investigators or secure investigative expertise as appropriate.

5.9 Take swift and appropriate action, including legal action when required, against CDI Employees and Related-Personnel who commit sexual exploitation and abuse and child abuse. This may include administrative or disciplinary action, and/or referral to the relevant authorities for appropriate action, including criminal prosecution, in the abuser's country of origin as well as the host country.

5.10 Take appropriate actions to the best of CDI's abilities to protect persons from retaliation where allegations of sexual exploitation and abuse or child abuse are reported involving CDI Employees or Related Personnel.

5.11 Ensure high-level oversight and information systems on sexual exploitation and abuse and child abuse reports received and actions taken, in order to monitor effectiveness, report progress and improve efforts to prevent and respond to sexual exploitation and abuse and child abuse.

6. Standards

These Standards apply to all CDI Employees and Related Personnel. Any violation of these Standards is a serious concern and may result in disciplinary action, up to and including dismissal, in accordance with disciplinary procedures of CDI and Vietnam laws.

6.1 CDI Employees and Related Personnel will not request any service or sexual favour from participants of CDI programs, children or others in the communities in which CDI works, in return for protection or assistance, and will not engage in sexually exploitative or abusive relationships.

6.2 CDI Employees and Related Personnel will not exchange money, employment, goods or services for sex, including sexual favours or other forms of humiliating, degrading or exploitative behaviour. This prohibition against exchange of money for sex means CDI Employees and Related Personnel may not engage the services of sex workers.

6.3 CDI Employees and Related Personnel are strongly discouraged from having sex or engaging in sexual activities with program participants because there is an inherent conflict of interest and potential for abuse of power in such a relationship. If an employee engages in sex or sexual activities with a program participant, the employee must disclose this conduct to his /her supervisor for appropriate guidance. Failure to report such conduct may lead to disciplinary action pursuant to CDI's policies and procedures.

6.4 CDI Employees and Related Personnel must refrain from sexual activity with any person under the age of 18, regardless of the local age of consent, i.e. the local or national laws of the country in which the employee works. Ignorance or mistaken belief of the child's age is not a defence. Failure to report such a relationship may lead to disciplinary action pursuant to CDI's policies and procedures.

6.5 CDI Employees and Related Personnel will not support or take part in any form of sexual exploitative or abusive activities, including, for example, child pornography or trafficking of human beings.

6.6 CDI Employees and Related Personnel will treat all children with respect and not use language or behaviour towards children that is inappropriate, harassing, abusive, sexually provocative, demeaning or culturally inappropriate.

6.7 CDI Employees and Related Personnel will not hire children for domestic or other labour which is inappropriate given their age or developmental stage, which interferes with their time available for education and recreational activities or which places them at significant risk of injury.

6.8 CDI Employees and Related Personnel will protect, manage and utilise CDI human, financial and material resources appropriately and will never use CDI resources, including the use of computers, cameras, mobile phones or social media, to exploit or harass participants of CDI programs, children or others in the communities in which CDI works.

6.9 When photographing or filming a child for work-related purposes, CDI Employees and Related Personnel will:

- comply with local traditions or restrictions for reproducing personal images,
- obtain informed consent (if applicable) from the parent or guardian of the child, before photographing orfilming a child, explaining how the photograph or film will be used,
- ensure photographs, films, videos present children in a dignified and respectful manner and not in a vulnerable or submissive manner,
- ensure children are adequately clothed and not in poses that could be seen as sexually
- suggestive,
- ensure images are honest representations of the context and the facts, and
- ensure file labels do not reveal identifying information about a child.

6.10 CDI Employees and Related Personnel must immediately report any concerns or suspicions they have regarding possible violations of this Regulation by a CDI Employee or Related Personnel via CDI's reporting mechanism.

6.11 CDI Employees and Related Personnel will prevent, oppose and combat all exploitation and abuse of children.

6.12 Wherever possible, CDI Employees and Related Personnel should work with another adult present when working with children.

6.13 CDI Employees and Related Personnel must immediately disclose charges, convictions and other outcomes of an offence that relates to child exploitation and abuse including those under traditional law.

6.14 Sensitive information related to incidents of sexual exploitation and abuse or child abuse whether involving colleagues, program participants or others in the communities in which CDI works shall be shared only with enforcement authorities and CDI agents and employees of the appropriate seniority or function who have a need to know such information. Breach of this Regulation may put others at risk and will therefore result in disciplinary procedures.

6.15 CDI Employees and Related Personnel must undertake to create and maintain an environment that promotes implementation of this Regulation.

6.16 Director, Deputy Director, managers and staff at all levels have particular responsibilities to support and develop systems that maintain an environment that facilitates implementation of this Regulation and which is free of sexual exploitation and abuse and child abuse.

7. Responsibilities

7.1 All CDI Employees and Related Personnel

All CDI Employees and Related Personnel share an obligation to prevent and respond to sexual exploitation and abuse and child abuse. It is the responsibility of all CDI Employees and Related Personnel to uphold the Core Principles and Commitments of this Regulation along with the Standards for CDI Employees and Related Personnel. CDI Employees and Related Personnel, who work with communities concerned, will also contribute to regular monitoring by seeking feedback from programme participants.

7.2 Management team and Human Resource team

Management team and Human Resource team must ensure that all CDI Employees and Related Personnel understand and comply with this Regulation. Human Resource team are also responsible for robust recruitment, induction and training, whilst Managers are responsible for performance management to prevent sexual exploitation and abuse and child abuse.

Management team must ensure that culturally appropriate complaint mechanisms are developed, implemented, and monitored and reviewed for effectiveness. This includes awareness-raising with program participants and CDI Employees and Related Personnel about protection from sexual exploitation and abuse and child abuse and how to use the complaints mechanism. Managing Director will also ensure that complaints handling and investigation procedures are enacted, along with appropriate employee disciplinary procedures as necessary.