

নির্দেশিকা নোট



মানবসম্পদে সেফগার্ডিং অন্তর্ভুক্ত করা

নাইজেরিয়ার নাগরিক সমাজ সংস্থাগুলোর (সিএসও) দ্বারা তৈরি

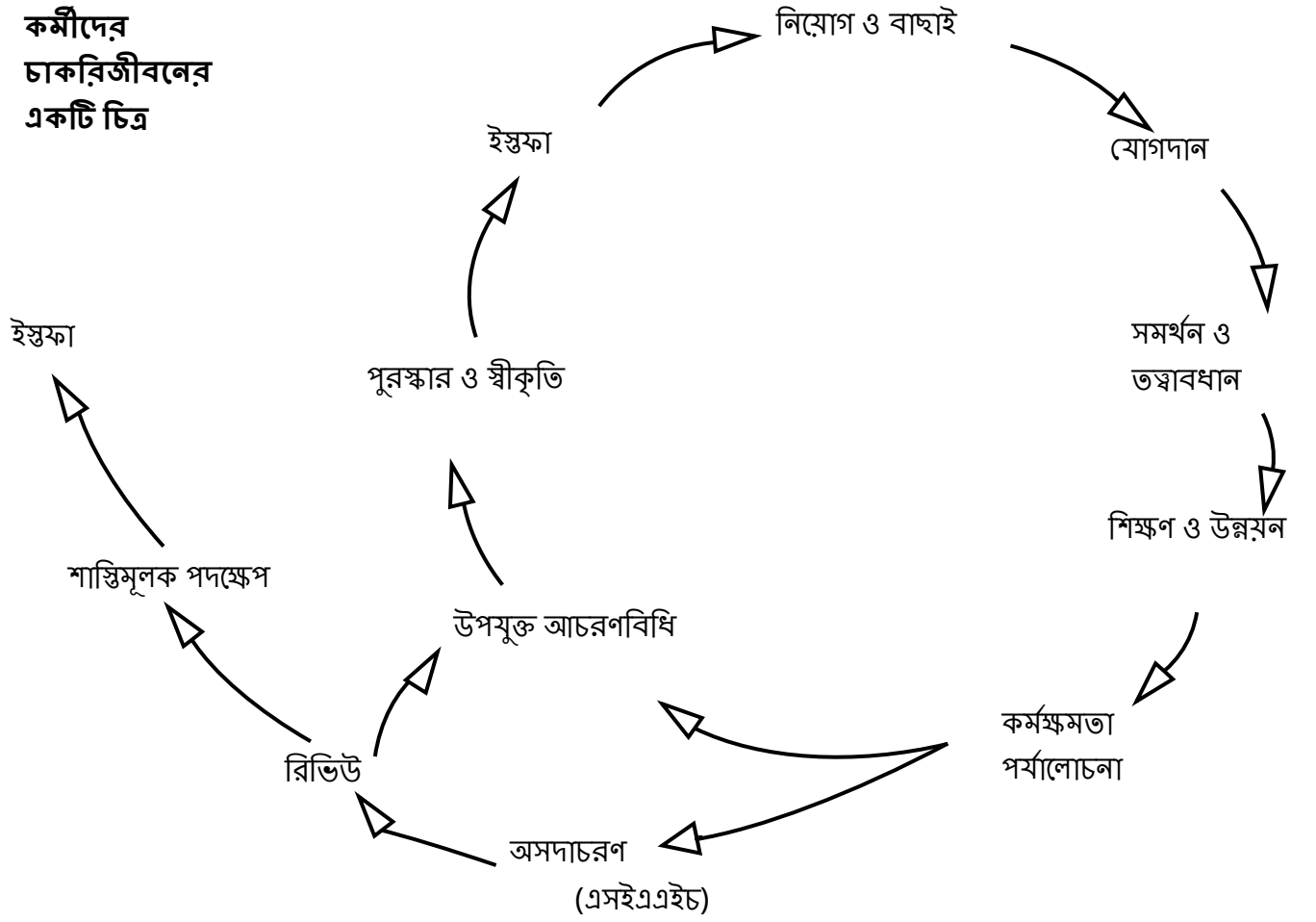
সেফগার্ডিংয়ে এইচআরের ভূমিকা কী?

মানবসম্পদ হলো সেফগার্ডিংয়ের একটি মূল অংশীদার। একজন কর্মী কোনও প্রতিষ্ঠানে যোগদানের আগ্রহ প্রকাশের সময় থেকে ওই প্রতিষ্ঠান ছাড়া পর্যন্ত তার সাথে মানবসম্পদ জড়িত থাকে এবং মানবসম্পদে সেফগার্ডিং সংহত করার মতো পর্যাপ্ত সুযোগ থাকে। এটি করতে হলে প্রতিষ্ঠানগুলোর বিবেচনা করতে হবে, কর্মী নিয়োগ ও বাছাই; যোগদান; সমর্থন ও তত্ত্বাবধান; শিক্ষণ ও উন্নয়ন; কর্ম পর্যালোচনা, পুরস্কার ও স্বীকৃতি এবং সবশেষে, ইস্তফাসহ কীভাবে তারা মানবসম্পদ কার্যক্রম পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন করবে। সেফগার্ডিং অন্তর্ভুক্ত করা এবং নীতি ও অনুশীলনের মধ্যে সুস্পষ্ট যোগসূত্র স্থাপন করার মাধ্যমে মানবসম্পদ কার্যক্রম এমন প্রতিষ্ঠান তৈরিতে অবদান রাখে, যার ফলে শিশু ও ঝুঁকিপূর্ণ প্রাপ্তবয়স্কসহ উপকারভোগীরা নিরাপদ কর্মসূচি পায়। এই রিসোর্স প্যাকটি নিয়োগের পর মানবসম্পদের সাথে সেফগার্ডিং অন্তর্ভুক্ত করতে ব্যবহারিক নির্দেশিকা প্রদান করে। [নিরাপদ নিয়োগের পরামর্শের জন্য এখানে ক্লিক করুন।](#)

যোগদান

নিয়োগ পর্যায়ে পর যোগদান শুরু হয়। একটি পদের জন্য দরকারি কৌশলগত দক্ষতার পাশাপাশি সংস্থার প্রশাসনিক ও কর্মপ্রক্রিয়াসংক্রান্ত কার্যক্রমের সাথে বিশদ পরিচিতি যোগদান ধাপে অন্তর্ভুক্ত। এটি নতুন কর্মীকে দ্রুত কাজ শুরু করতে সহায়তা করে। পরিচিতি প্রক্রিয়ার একটি মূল উপাদান হিসাবে সেফগার্ডিং অন্তর্ভুক্ত করা উচিত। নতুন কর্মীকে সেফগার্ডিং নীতি প্রয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়, আচরণবিধি এবং কীভাবে সেফগার্ডিং ঝুঁকিগুলো সনাক্ত করতে হবে এবং কখন কোন আশঙ্কার কথা রিপোর্ট করতে হবে, তা বুঝতে হবে। এই পর্বে সকল পদক্ষেপ সম্পন্ন হয়েছে কি না পরীক্ষা করতে [যোগদান গাইডটি](#) ব্যবহার করুন এবং নিশ্চিত করুন যে নতুন কর্মীরা একটি [স্বীকৃতি ফরমে](#) স্বাক্ষর করেছেন। এটি নিশ্চিত করে যে তিনি অসদাচরণের নীতিমালা ও ফলাফল সম্পর্কে জানেন। নতুন কর্মীদের জন্য প্রশিক্ষণকালীন সময় রাখার জোরালো প্রস্তাব করা হচ্ছে এবং এটি অবশ্যই চাকরির চুক্তি ও কর্মীর হ্যান্ডবুকে উল্লেখ থাকতে হবে। কর্মসংস্থানের ধরন এবং নিয়োগকর্তার ওপর নির্ভর করে বাংলাদেশে প্রশিক্ষণমূলক সময়কাল ২ মাস থেকে এক বছর হয়।

কর্মীদের চাকরিজীবনের একটি চিত্র



সমর্থন ও তহাবধান

গবেষণায় দেখা গিয়েছে, কর্মীদের সমর্থন প্রদান ও তহাবধান করলে তাদের কর্মক্ষমতার উন্নতি হয়¹। তহাবধান কার্যকর হয় যখন এটি নিয়মিতভাবে করা হয়; তহাবধায়ক ও কর্মীর মধ্যে দ্বিমুখী যোগাযোগ থাকলে; এবং কাজ শেষ হওয়ার সাথে সাথেই যখন ফিডব্যাক প্রদান করা হয়। যেহেতু তহাবধানের মাধ্যমে কর্মী ও তহাবধায়কের মাঝে কথোপকথনের সুযোগ তৈরি হয়, তাই এটি সেফগার্ডিং নিয়ে আলোচনার একটি আদর্শ উপায়। কাঙ্ক্ষিত মান ও আচরণ জানাতে, প্রত্যাশা স্পষ্ট করতে, কোনোকিছু শোধরাতে, সেফগার্ডিং-এর বিষয়বস্তু নিয়ে কর্মী-তহাবধায়কের মধ্যকার কোনও সমস্যা সমাধানে এবং কোনও উদ্বেগ থাকলে তা রিপোর্ট করার মতো আত্মবিশ্বাস থাকা নিয়ে তহাবধায়করা কথা বলতে পারেন। সেফগার্ডিং সংক্রান্ত বিষয় নিয়ে আলোচনা করতে, উদ্বেগ প্রকাশ করতে বা শোষণের কথা জানাতে কর্মীদের মধ্যে সময়ের সাথে সাথে আত্মবিশ্বাস তৈরি হবে। নতুন নিয়োগকৃতদের তহাবধান করতে এবং তাদের প্রশ্ন বা উদ্বেগের উত্তর দিতে সক্ষম হওয়ার জন্য সমস্ত তহাবধায়কদের তাদের সংস্থার সেফগার্ডিং প্রোটোকল এবং মূল্যবোধের সাথে সুপরিচিত হতে হবে। কর্মীর চাহিদার প্রতি মনোযোগ দেওয়া গুরুত্বপূর্ণ, তাই নতুন কর্মীদের জন্য প্রতি সপ্তাহে তহাবধান সেশন হতে পারে, যা সময়ের সাথে কমিয়ে আনা যাবে। সেশনের সময় নোট নেওয়া খুবই গুরুত্বপূর্ণ, কিন্তু তা গোপন রাখতে হবে। কেবলমাত্র কোনও উদ্বেগজনক পরিস্থিতিতে সেটা প্রকাশ করা যেতে পারে।

¹ সেফগার্ডিংয়ে তহাবধান নেতৃত্বের আচরণের ভূমিকা : একটি বিস্তারিত পর্যালোচনা।

শিক্ষা ও উন্নয়ন

প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা তৈরি করার সময় সেফগার্ডিং প্রশিক্ষণ অন্তর্ভুক্ত করা উচিত। কর্মসংস্থানের ৬ মাসের মধ্যে সকল কর্মীদের মৌলিক সেফগার্ডিং প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করতে হবে। একজন প্রশিক্ষিত সেফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্ট (এসএফপি) দ্বারা সেফগার্ডিং প্রশিক্ষণ পরিচালিত হওয়া উচিত। প্রশিক্ষণটি কর্মীদের পদের জন্য উপযুক্ত হওয়া উচিত এবং এতে কর্মসূচির উপকারভোগীদের সাথে যোগাযোগকারী কর্মীদের অগ্রাধিকার দেওয়া উচিত। কোনও প্রশিক্ষিত এসএফপি ছাড়াই যেসকল নাগরিক সমাজ সংস্থা (সিএসও) তাদের সেফগার্ডিং যাত্রা শুরু করেছে, তাদের কর্মীরা সেফগার্ডিং রিসোর্স এবং সাপোর্ট হাব-**এর ৫টি মডিউলসম্পন্ন একটি বিনামূল্যের স্ব-পরিচালিত অনলাইন কোর্সে** এনরোল করতে পারবেন।^২ নিরিবিলি স্থান, ল্যাপটপ এবং ইন্টারনেট প্রদান করলে কর্মীরা সহজে মনোনিবেশ করতে পারবেন এবং প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করতে সক্ষম হবেন। সব কর্মীদের জন্য সেফগার্ডিং-এর বিষয়বস্তু নিয়ে প্রতি বছর রিফ্রেশার কোর্স বাধ্যতামূলক করতে হবে।

সেফগার্ডিংয়ের জন্য যে সংস্থাগুলোর বিশেষায়িত প্রশিক্ষণ বা নির্দেশনা প্রয়োজন, তাদের আরএসএইচ দ্বারা প্রদত্ত 'একজন বিশেষজ্ঞকে জিজ্ঞাসা করুন' পরিষেবা ব্যবহার করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

সভার এজেন্ডাগুলোতে একটি নিয়মিত আইটেম হিসাবে সেফগার্ডিং অন্তর্ভুক্ত করে সংস্থাগুলো শিখতে পারে। সেফগার্ডিং বাস্তবায়নের ধরন নিয়ে কর্মীদের কোনও সমস্যা থাকলে তা জানানোর জন্য তাদেরকে উৎসাহিত করা হয়, এতে করে শিক্ষণ প্রক্রিয়া আরও ভালো হয়। সেফগার্ডিং নীতিমালা, আচরণবিধি এবং রিপোর্টিং পদ্ধতিগুলো নির্দিষ্ট সময় পর পর পর্যালোচনা করা উচিত যাতে সেগুলোর কার্যকারিতা এবং বাস্তবায়নের হার জানা যায়। সব ধরনের যৌন শোষণ, নিপীড়ন এবং যৌন হয়রানির (এসইএইচ) কেসগুলোকে শেখার সুযোগ হিসাবে ব্যবহার করা এবং যেখানে প্রয়োজন সেখানে মানবসম্পদ ব্যবস্থা ও প্রক্রিয়াগুলো শক্তিশালী করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিত।

কর্ম পর্যালোচনা

নিজেদের কর্ম এবং আচরণের জন্য কর্মীদের দায়বদ্ধ রাখার একটি দুর্দান্ত উপায় হলো কর্ম পর্যালোচনা। সেফগার্ডিং নীতি এবং আচরণবিধি মেনে চলার সাথে সম্পর্কিত উপযুক্ত লক্ষ্য নির্ধারণ কর্মীদেরকে তাদের লক্ষ্যে পৌঁছাতে অনুপ্রাণিত করবে, উদাহরণস্বরূপ, বাধ্যতামূলক সেফগার্ডিং প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ। সামগ্রিকভাবে, এই প্রচেষ্টাগুলো নিরাপদ কর্মক্ষেত্র তৈরিতে অবদান রাখে। একটি নমুনা কর্ম মূল্যায়ন টেমপ্লেটের জন্য [এখানে ক্লিক করুন](#)।

পুরস্কার এবং স্বীকৃতি

সেফগার্ডিংকে উৎসাহিত করার জন্য সংস্থাগুলোকে এমন কর্মীদের স্বীকৃতি দেওয়া উচিত যাদের কাজে ও ব্যবহারে আচরণবিধি মেনে চলার চেষ্টা প্রকাশ পায়। এ ধরনের প্রচেষ্টার জন্য কর্মীদের স্বীকৃতি প্রদান প্রতিষ্ঠানের ভিতরে একটি শক্তিশালী বার্তা পাঠায়। কর্মীদের স্বীকৃতি দেওয়ার অনেক উপায় আছে : সভা চলাকালীন ঘোষণা দেওয়া যেতে পারে; কর্মীর উদ্দেশ্যে নোটিস বোর্ড বা ওয়েবসাইটে একটি **প্রশংসা পত্র** প্রকাশ করা যেতে পারে। পুরস্কার বা বার্ষিক বোনাস কর্মীদের আরও অনুপ্রাণিত করতে পারে। যে-কোনো ক্ষেত্রেই কর্মীরা স্বীকৃতি পেলে খুশি হন এবং সেফগার্ডিং বিষয়ে কর্মীদের সামাজিকীকরণের পথে অনেক দূর নিয়ে যেতে পারে।

^২ ডাউনলোডের জন্য উপযুক্ত একটি অফলাইন সংস্করণ আছে এবং ইন্টারনেট সংযোগ দুর্বল হলে এটি ব্যবহার করা যেতে পারে।

শাস্তিমূলক পদক্ষেপ

নীতি লঙ্ঘন হলেই মানবসম্পদকে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা প্রয়োগ করতে হবে। এটি সম্ভব যেখানে একটি বিস্তারিত কর্মী হ্যান্ডবুক রয়েছে এবং সমস্ত কর্মীরা লিখিত স্বীকৃতিপত্র প্রদান করেন যে তারা এর বিষয়বস্তু পড়েছেন ও বুঝেছেন, এবং যেখানে প্রতিষ্ঠানগুলো শাস্তিমূলক পদ্ধতি গ্রহণ করে। অভিযোগের বিবরণ এবং তদন্তের ফলাফলসহ হালনাগাদকৃত স্টাফ ফাইল অবশ্যই সংরক্ষণ করতে হবে।

ইস্তুফা

ইস্তুফাকালীন সাক্ষাৎকারে এমন তথ্য উল্লেখের সম্ভাবনা থাকে যা অন্যথায় হয়তো প্রকাশ্যে আসত না। কর্মসংস্থানের সময় কর্মীরা সংগঠনে তাদের দৈনন্দিন যোগাযোগ এবং অভিজ্ঞতার মাধ্যমে একটি প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে জ্ঞান এবং মতামত লাভ করে। কর্মীরা নিপীড়নের কোনও ঘটনা শুনে বা প্রত্যক্ষ করে থাকলে তার বিস্তারিত বিবরণ প্রতিষ্ঠানকে তাদের কর্মী ও কর্মসূচি কতটা নিরাপদ, তা নির্ধারণের সুযোগ দেয়। ইস্তুফা সাক্ষাৎকারের সময় নিপীড়নের ঘটনা জানাজানি হলে এটি রিপোর্ট করতে হবে এবং তদানুসারে ব্যবস্থা নিতে হবে। **নমুনা ইস্তুফা সাক্ষাৎকার টেমপ্লেটটি** প্রস্থানকারী কর্মীদের সাথে আলোচনার জন্য একটি গাইড হিসাবে ব্যবহার করা যেতে পারে।

শেষ কথা

প্রতিষ্ঠানগুলো যদি কার্যকরভাবে ও নিরাপদে তাদের কাজ করতে চায় এবং কর্মী বা উপকারভোগীদেরকে ক্ষতির হাত থেকে রক্ষা করতে চায় (যা সেফগার্ডিং-এর মূল লক্ষ্য), তবে একটি নিরাপদ কর্মক্ষেত্র তৈরির জন্য যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। দুট সেফগার্ডিং নীতি, আচরণবিধি এবং এর প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে কর্মীদের জ্ঞান এই লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করে। প্রতিষ্ঠানজুড়ে নিরাপত্তা নিশ্চিতের জন্য কর্মীদের দায়িত্বে থাকা মানবসম্পদ বিভাগের উচিত সেফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্টের সাথে নিবিড়ভাবে কাজ করা এবং মানবসম্পদ কার্যক্রমে সেফগার্ডিং অন্তর্ভুক্ত করা।

তথ্যসূত্র

অ্যাকশন অ্যাগেইন্স্ট হার্সার-এর তৈরি ও প্রকাশিত টুল থেকে এই নির্দেশিকা নোটটি বানানো হয়েছে। এটি আরএসএইচ-এর ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে **এই ঠিকানায়**।

আরেকটি দরকারি সংস্থান : নো হাউ-এর সেফগার্ডিং ফ্রম ইন্টারভিউ টু এক্সিট। এটি **এখানে** পাওয়া যাবে।