আরএসএইচ প্রতিষ্ঠানের সেফগার্ডিং বিষয়ক সক্ষমতা স্ব-মূল্যায়ন

# ভূমিকা

বড় পরিসরে সেফগার্ডিং এর অর্থ হল উন্নয়ন এবং মানবিক সহায়তা প্রদানের ক্ষেত্রে মানুষ - এবং পরিবেশের - ক্ষতি প্রতিরোধ করা। আরএসএইচ হাব-এ সেফগার্ডিং এর উদ্দেশ্যে হল যৌন শোষণ, নির্যাতন ও যৌন হয়রানি (SEAH) প্রতিরোধে যুক্তিসঙ্গত পদক্ষেপ গ্রহণ করা; মানুষের সুরক্ষা, বিশেষ করে বিপদাপন্ন প্রাপ্তবয়স্ক এবং শিশুদের যৌন শোষণ, নির্যাতন ও যৌন হয়রানিমূলক ক্ষতি থেকে রক্ষা করা; এবং যখন কোন ক্ষতি ঘটে তৎক্ষণাত যথাযথভাবে তার সাড়া প্রদান করা।

সেফগার্ডিং স্ব-মূল্যায়ন টুল হল, প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা শক্তিশালী করার ভিত্তি। এটি আপনার (মেনটি) এবং আপনার পরামর্শদাতার (মেন্টর) মধ্যে একটি কথোপকথনের ভিত্তি তৈরি করবে যাতে সক্ষমতা বৃদ্ধিতেঅগ্রাধিকার ক্ষেত্রগুলি চিহ্নিত করা যায়। আপনি আপনার পরামর্শদাতার সাথে সাংগঠনিক ক্ষমতা মূল্যায়ন পর্যালোচনা করবেন ও ফলাফলগুলি ব্যবহার করবেন এবং একটি পরিকল্পনা তৈরি করবেন যা বাস্তবায়নের মাধ্যমে আপনার সংস্থার সেফগার্ডিং সক্ষমতার উন্নয়ন ঘটবে। তাই আপনার সংস্থার উচিত এই কর্ম পরিকল্পনাটি প্রণয়ন, গ্রহণ ও পরিচালনায় নেতৃত্ব প্রদান করা।

এই স্ব-মূল্যায়ন টুলটি আপনাকে ৩টি ক্ষেত্রে ১৬টি সূচক (ইনডিকেটর) বিবেচনা করতে বলবে :

* বিশ্লেষণ
* কী প্রয়োজন
* বিদ্যমান সেফগার্ডিং ব্যবস্থা

এই সূচকগুলোর প্রতিটির জন্য, আপনার সংস্থা বর্তমানে কেমন কাজ করছে তা বিবেচনা করুন এবং তারপরে সেই সক্ষমতাটি ১ থেকে স্কোর করুন (সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য স্পষ্টত সহযোগিতা প্রয়োজন) ৪(আমাদের উচ্চ স্তরের সক্ষমতা রয়েছে)। আপনি যতটা সম্ভব সংস্থার বেশিরভাগ সহকর্মীদের থেকে ইনপুট সংগ্রহ করার চেষ্টা করুন। এই মূল্যায়ন থেকে সর্বাধিক সুবিধা পেতে, আপনাকে আপনার সক্ষমতা সম্পর্কে সৎ হতে হবে। আপনি প্রদত্ত ছকে স্ব-মূল্যায়ন সম্পূর্ণ করবেন।

এটি আপনাকে যৌন শোষণ, নির্যাতন ও যৌন হয়রানি (SEAH) এবং সেফগার্ডিং সম্পর্কিত উদ্বেগগুলি প্রতিরোধ এবং সাড়া প্রদানের ক্ষেত্রে আপনার সংস্থার সক্ষমতার সবচেয়ে সঠিক এবং সহায়ক মূল্যায়ন দেবে। এটি আরও শক্তিশালীকরণের প্রয়োজন এমন ক্ষেত্রগুলো চিহ্নিত করতেও সহায়তা করবে৷

টুল ব্যবহার করে স্ব-মূল্যায়ন সম্পূর্ণ করার ধাপসমূহ :

* স্ব-মূল্যায়ন সম্পূর্ণ করার জন্য আপনার প্রতিষ্ঠান থেকে বেশ কিছু কর্মী মনোনীত করুন।
* আপনি একটি স্কোরে একমত হওয়ার আগে প্রমানাদি এবং ন্যায্যতা বিবেচনা করুন। অনুগ্রহ করে স্কোরিংয়ের জন্য প্রমানাদি / ন্যায্যতার উদাহরণ প্রদান করুন এবং সেই প্রমাণটি RSH এবং আপনার পরামর্শদাতার সাথে বিনিময়/শেয়ার করতে প্রস্তুত থাকুন।
* তালিকাভুক্ত প্রতিটি মানদণ্ডের জন্য একটি রেটিং ধার্য্য/বরাদ্দ করুন।
* ফলাফলগুলো দেখুন এবং আপনার প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা মজবুত করার জন্য শীর্ষ 8টি অগ্রাধিকারের বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিন। শিরোনামের অধীনে ফর্মের নীচে সেই অগ্রাধিকারগুলো নোট করুন, " সক্ষমতা মজবুতিকরণের জন্য আমাদের অগ্রাধিকারগুলো"।
* আপনার পরামর্শদাতার সাথে একটি সেফগার্ডিং সক্ষমতা মজবুতিকরণ কর্ম পরিকল্পনায় সম্মত হন।
* আপনার প্রতিষ্ঠানের জন্য একটি সেফগার্ডিং সক্ষমতা মজবুতিকরণ /শক্তিশালীকরণ কর্ম পরিকল্পনায় সম্মত হওয়ার জন্য আপনার পরামর্শদাতার সাথে আলোচনা করুন, যা ছয় মাস মেয়াদে সহায়তার জন্য অগ্রাধিকার ক্ষেত্রগুলো চিহ্নিত করে।
* আপনার পরামর্শদাতার সাথে আলোচনা করুন কিভাবে সেই সহায়তা প্রদান করা হবে।
* বোর্ডের সদস্য, কর্মী এবং স্বেচ্ছাসেবকদের সাথে কর্ম পরিকল্পনা পর্যালোচনা করুন যাতে সবাই প্রক্রিয়াটির সাথে সম্পৃক্ত থাকে।
* আপনার অগ্রগতি ট্র্যাক করার জন্য মূল মাইলফলকগুলোতে সম্মত হউন এবং মেন্টরশিপ প্রোগ্রামের শুরুতে চূড়ান্ত স্ব-মূল্যায়ন স্কোরগুলো চিহ্নিত করুন ।
* মেন্টরশিপ প্রোগ্রামের শেষে, স্ব-মূল্যায়ন পুনরাবৃত্তি করুন এবং পর্যবেক্ষণের উদ্দেশ্যে ফলাফলগুলো RSH-এর সাথে শেয়ার করুন।
* আপনার প্রতিষ্ঠানের করা পরিবর্তনগুলো পর্যালোচনা করুন।

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| মানদণ্ড | ৪ – উচ্চ স্তরের ব্যবস্থা বর্তমান | ৩– মধ্যম স্তরের ব্যবস্থা বর্তমান | ২– প্রাথমিক  স্তরের ব্যবস্থা বর্তমান | ১– স্পষ্টত সক্ষমতা উন্নয়ন প্রয়োজন | স্কোর করার জন্য প্রমাণ / ন্যায্যতা |
|  | আপনার সেফগার্ডিং যাত্রায় আপনি কোথায় আছেন তা সনাক্ত করতে সহায়তা করার জন্য মানদণ্ডগুলো নীচে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। যেখানে বাক্সে একাধিক ইনডিকেটর (সূচক) বিশদ রয়েছে এবং আপনি দেখছেন যে আপনি একটি পূরণ করছেন আবার অন্যটি নয়, অনুগ্রহ করে আপনার যাত্রায় আপনি কোথায় আছেন তা প্রতিফলিত করে এমন স্কোর নির্বাচন করুন। এটি আপনি এবং পরামর্শদাতা একসাথে যে মেন্টরিং সহায়তা এবং সক্ষমতা উন্নয়ন পরিকল্পনা তৈরি করছেন তা সঠিকভাবে করতে সাহায্য করবে। অনুগ্রহ করে প্রাসঙ্গিক কলামের নিচে আপনার স্কোর দিন। | | | | |
| বিশ্লেষণ | | | | |  |
| ঝুঁকি পর্যালোচনা  • সংস্থাটি কর্মসূচীর ঝুঁকি এবং সাংগঠনিক ঝুঁকি সহ সেফগার্ডিং ঝুঁকি এবং প্রশমন ব্যবস্থাগুলির একটি রেজিস্টার সংরক্ষণ করে৷  • ঝুঁকির স্তরগুলো সংস্থা যে প্রেক্ষাপটে কাজ করে এবং সেখানে নির্যাতনের যে ধরণগুলো রয়েছে তা বিবেচনা করে করা হয়েছে।  • বোর্ড এবং সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট নিয়মিতভাবে ঝুঁকি রেজিস্টার পরিচালনা ও পর্যবেক্ষণ করেন। |  |  |  |  |  |
| সেফগার্ডিং মানদণ্ড, কৌশল এবং নীতিমালাসমূহ  • সংস্থাটির এমন, নীতিমালা এবং বন্দোবস্ত রয়েছে যা দেশের আইন এবং আইনি বাধ্যবাধকতা মেনে চলে যেমন এইচআর নীতি ও আচরণবিধি দেশের কর্মসংস্থান আইন এবং আইনগত প্রয়োজনীয়তার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ।  • সংস্থাটির এমন কৌশল, নীতি এবং পদ্ধতি রয়েছে যা আন্তর্জাতিক সেফগার্ডিং  মানগুলোকে প্রতিফলিত করে (উদাহরণস্বরূপ IASC, KCS, CHS)। |  |  |  |  |  |
| কী প্রয়োজন | | | | |  |
| নীতিমালা এবং পদ্ধতি সম্পর্কে প্রশিক্ষণ এবং যোগাযোগ।  • সংস্থাটির একটি সেফগার্ডিং নীতিমালা এবং আচরণবিধি রয়েছে যা নিয়মিতভাবে সবাইকে জানানো হয়। স্টাফ, স্বেচ্ছাসেবক এবং কমিউনিটির সদস্যরা এই বিষয়গুলো বোঝে এবং প্রয়োজনে ব্যবহার করতে পারে। |  |  |  |  |  |
| সংস্কৃতি এবং নেতৃত্ব  সংগঠনের নেতৃত্ব একটি উন্মুক্ত ও স্বচ্ছ সংস্কৃতিকে উৎসাহিত করে যা ক্ষমতা এবং বিশেষ সুবিধার বিষয়্টি সমন্বয় করে।  নেতৃস্থানীয় যারা রয়েছে তারা প্রত্যেকের সাথে তাদের সম্পর্কের ক্ষেত্রে সম্মান এবং জবাবদিহিতার উদাহরণ তৈরি করেন। তারা অভিযোগগুলোকে গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করেন এবং সময়মতো ব্যবস্থা গ্রহণ করেন। |  |  |  |  |  |
| স্বচ্ছতা এবং জবাবদিহিতা  সংস্থাটি বিভিন্ন স্তরে সেফগার্ডিং এর জন্য দায়বদ্ধতা এবং দায়িত্ব চিহ্নিত করেছে (বোর্ড, প্রকল্প কর্মী থেকে শুরু করে সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট) |  |  |  |  |  |
| এইচআর  সংস্থাটির নিরাপদ নিয়োগ এবং কর্মী  ব্যবস্থাপনা অনুশীলন রয়েছে যা মেনে চলে (বিজ্ঞাপন রেফারেন্স চেক, সাক্ষাৎকার সহ) |  |  |  |  |  |
| শিখন এবং উন্নয়ন (কর্মী এবং স্বেচ্ছাসেবকদের ক্ষমতা উন্নয়ন)  • সংস্থাটি সমস্ত কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক, কমিউনিটি এবং কর্মসূচীতে অংশগ্রহণকারীদের/সুবিধাভোগীদের সেফগার্ডিং এর গুরুত্ব বিষয়ে জানায়।  • সংস্থাটি সেফগার্ডিং বিষয়ক তথ্য স্টাফদের প্রাথমিক পরিচিতি সভায় (ইনডাকশন) এবং নিয়মিত শিখন ও উন্নয়ন পরিকল্পনায় একীভূত করে। |  |  |  |  |  |
| নিরাপদ প্রোগ্রাম  সংস্থাটি কর্মসূচী প্রণয়ন, বাস্তবায়ন এবং মূল্যায়ন এর ক্ষেত্রে প্রয়োজন এবং ঝুঁকি নির্ণয়, সেফগার্ডিং বিষয়ক ম্যাপিং এবং অংশীজন সহ বিভিন্ন গোষ্ঠীর বিপদাপন্নতা এবং ক্ষমতা যাচাই করে। |  |  |  |  |  |
| মিডিয়া এবং কমিউনিকেশন  • সংস্থার অর্থায়ন/ফান্ডিং, মিডিয়া ও কমিউনিকেশন কার্যক্রম সেই সকল মানুষ এবং কমিউনিটি যাদের জন্য কর্মসুচী সর্বাগ্রে তাঁদের স্বার্থ বিবেচনা করে।  • কমিউনিকেশন এবং এ সম্পর্কিত কিছু তৈরি করতে যেয়ে যাদের জন্য কর্মসূচী/প্রোগ্রাম তাঁদের সম্ভাব্য বা প্রকৃত কোনও ঝুঁকি তৈরি করা যাবে না, এবং তাদের গোপনীয়তা এবং মর্যাদাকে সম্মান করতে হবে।  • সকল ধরনের কমিউনিকেশন বা যোগাযোগ উপকরণ নিরাপদ উপায়েও যথাযথ অনুমতি এবং অনুমতি সাপেক্ষে , তৈরি, সংরক্ষণ, বিতরণ এবং প্রকাশ করা উচিত। |  |  |  |  |  |
| তহবিল সংগ্রহ  প্রজেক্ট প্রোপোজাল ও বাজেটে সেফগার্ডিং কার্যক্রমের জন্য খরচ অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে (স্টাফ খরচ, প্রশিক্ষণ খরচ, কমিউনিটি-ভিত্তিক রিপোর্টিং প্রক্রিয়া ইত্যাদি) |  |  |  |  |  |
| বিদ্যমান সেভগার্ডিং ব্যবস্থা | | | | |  |
| রিপোর্টিং প্রক্রিয়া  স্টাফ এবং কমিউনিটির জন্য অভিযোগ এবং রিপোর্টিং প্রক্রিয়াটি, বিভিন্ন গোষ্ঠীর সাথে পরামর্শ করে তৈরি করা হয়েছে, সেগুলো পরিস্কারভাবে সকলকে জানানো এবং ব্যাপকভাবে গৃহীত হয়েছে এবং এটি সারভাইভার কেন্দ্রিক। |  |  |  |  |  |
| অংশীদারিত্ব  অংশীদারিত্বের চুক্তিপত্রে সেফগার্ডিং এর দায়িত্ব অন্তর্ভুক্ত থাকে এবং অঙ্গীকার পূরণে অংশীজনদের প্রয়োজনীয় সহযোগিতা করা হয়। |  |  |  |  |  |
| তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি (আইসিটি)  • আইসিটি সিস্টেমগুলো সংস্থাকে নিরাপদে তথ্য সংরক্ষণ করতে এবং কর্মীদের এবং বিরাট সংখ্যক জনগোষ্ঠী যাদের সাথে সংস্থাটি কাজ করে তাদের তথ্য প্রক্রিয়া করতে সহায়তা করে।    • আইসিটি সিস্টেমগুলো অসঙ্গত যৌন বা অবৈধ অনলাইন কনটেন্ট-এর সহজলভ্যতা/ অ্যাক্সেস প্রতিহত করাও নিশ্চিত করে। |  |  |  |  |  |
| সারভাইভার কেন্দ্রিক সাড়ৃা প্রদান  সারভাইভারদের সাথে পরামর্শ করা হয় এবং তাদের কথা শোনা হয়; সারভাইভার -কেন্দ্রিক নীতিগুলো ( কোন ক্ষতি না করা, নিরাপত্তা, গোপনীয়তা, সম্মান, মর্যাদা, সক্ষমতা এবং নিয়ন্ত্রণ বেছে নেওয়ার অধিকার, তথ্যের অধিকার, স্ব-পরিচালনা) সকল প্রতিরোধ এবং সাড়া প্রদান কার্যক্রম পরিচালনার দিক নির্দেশনা প্রদান করে। |  |  |  |  |  |
| কেস ম্যনেজমেন্ট  সেফগার্ডিং সংক্রান্ত কোন উদ্বেগ তৈরি হলে তা কীভাবে ও যথাযথ প্রক্রিয়ায় গ্রহণ করতে হয়, নথিভুক্ত করতে হয় এবং রেফার করতে হয়ে সে বিষয়ে কর্মীরা দক্ষ ও প্রশিক্ষিত। সুস্পষ্ট রেফারেল প্রক্রিয়ায় কেস ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের অন্তর্ভুক্ত। ব্যবস্থাটি দেশের আইনগত ও সামাজিক কল্যাণ বিধানের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ। |  |  |  |  |  |
| তদন্ত  গোপনীয়তার সাথে তদন্ত পরিচালনার গাইডলাইন রয়েছে এবং আমরা জানি কিভাবে বিশেষজ্ঞ ও প্রশিক্ষিত তদন্ত কর্মীদের দ্বারা (হতে পারে সংস্থার কর্মীদের মধ্যে বা বইরের কারো দ্বারা) তদন্ত প্রক্রিয়া সম্পন্ন করতে হয়। |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| সেফগার্ডিং এবং যৌন শোষণ, নির্যাতন ও যৌন হয়রানি (SEAH) বিষয়ে সক্ষমতা শক্তিশালীকরণের জন্য আমাদের অগ্রাধিকারগুলো হল: |
| অগ্রাধিকার ১ |
| অগ্রাধিকার ২ |
| অগ্রাধিকার ৩ |
| অগ্রাধিকার ৪ |