সেফগার্ডিং জার্নি:

ফটো ক্রেডিট: গ্রেস মেডিনা

সেফগার্ডিং বিষয়ক ভূমিকা

এই প্রেজেন্টেশনে আলোচনা করা হবে:

সেফগার্ডিং কী?

কীভাবে সেফগার্ডিং পরিস্থিতি যাচাই এবং পরিকল্পনা করতে হয়?

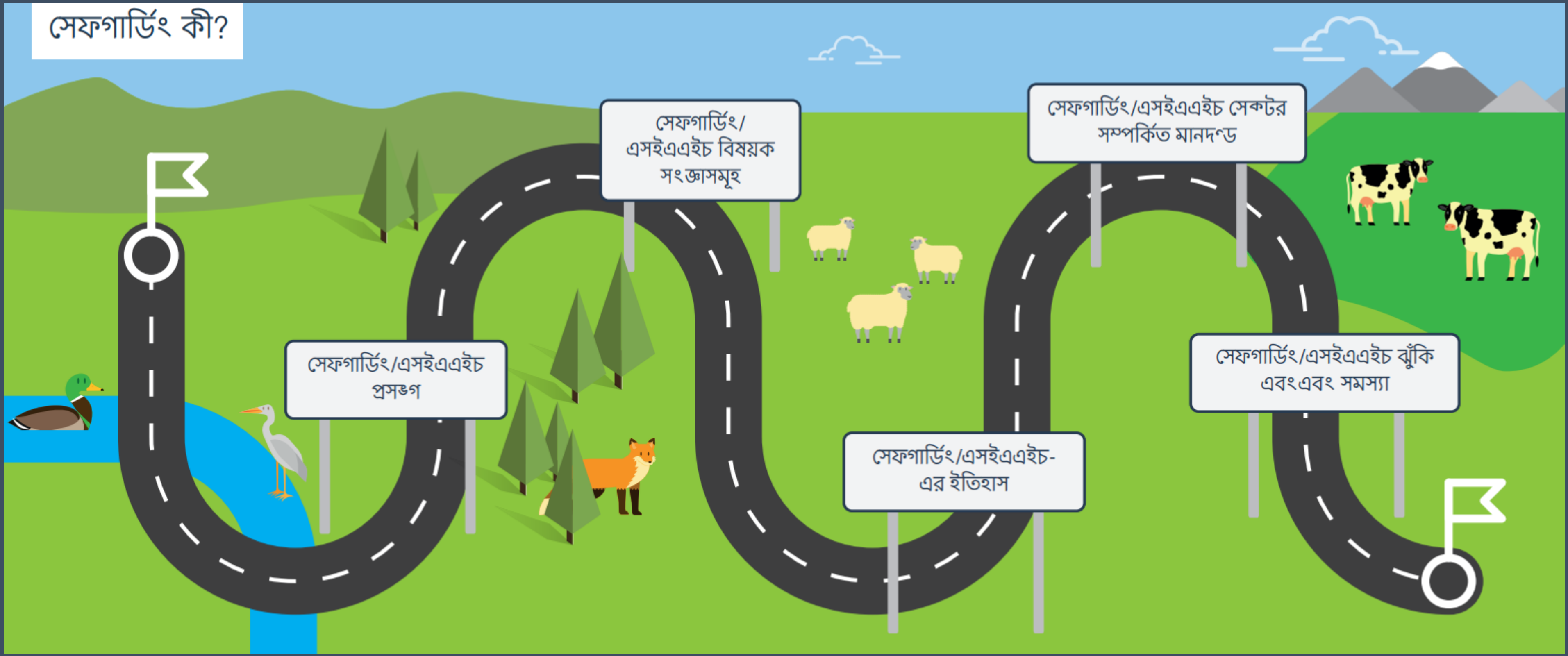
সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

কোনো সমস্যা হলে কী করতে হবে?

RESOURCE & SUPPORT HUB

UKaid from the British people

জার্নির প্রথম ভাগ...



RESOURCE & SUPPORT HUB

UKaid from the British people

১. সেফগার্ডিং কী ?

সেফগার্ডিং ক্ষমতার অপব্যবহারের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করে

জেন্ডার, বর্ণ, প্রতিষ্ঠানে তাদের ভূমিকা, প্রতিবন্ধিতা, যৌন বৈশিষ্ট্য, জাতীয়তা, কর্মসংস্থান বা শিক্ষাগত অবস্থার কারণে একটি প্রতিষ্ঠানে কখনো কখনো নির্দিষ্ট কিছু ব্যক্তির কাছে অতিরিক্ত ক্ষমতা থাকে।
কম ক্ষমতাবান ব্যক্তিরা শোষণ ও নির্যাতনের বেশি ঝুঁকিতে থাকতে পারে।

যৌন শোষণ, নির্যাতন এবং যৌন হয়রানির (এসইএএইচ) ক্ষেত্রে কোনো প্রতিষ্ঠানের সাথে যুক্ত ব্যক্তি/ ব্যক্তিগণ কর্তৃক নিজ প্রতিষ্ঠান, অংশীদার প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানটি যে কমিউনিটিতে কাজ করে সেই কমিউনিটির কম ক্ষমতাবান ব্যক্তিদের বিরুদ্ধে তাদের ক্ষমতা ক্ষতিকর উপায়ে ব্যবহার করা হয়। ক্ষমতাশালী ব্যক্তিরা শারীরিক ও আবেগগত সহিংসতাও সংঘটিত করতে পারে। আমরা এই সব ধরনের সহিংসতাকে সেফগার্ডিং সম্পর্কিত লঙ্ঘন বলি।

এসইএএইচ বিশেষ করে, নারী এবং মেয়েশিশুদের ক্ষতিগ্রস্ত করে, তবে এটি পুরুষ এবং ছেলেশিশুদেরও ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে।

সেফগার্ডিং কী ?

সেফগার্ডিং অর্থ হলো কোনো প্রতিষ্ঠান কর্তৃক-

ক্ষমতার অপব্যবহারের মাধ্যমে সংঘটিত যৌন শোষণ, নির্যাতন, যৌন হয়রানি এবং অন্যান্য ধরনের ক্ষতি থেকে মানুষকে নিরাপদ রাখার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

প্রতিষ্ঠানের কর্মী, সহযোগী, প্রতিষ্ঠান পরিচালনা ব্যবস্থা বা কর্মসূচীর দ্বারা সংঘটিত ইচ্ছাকৃত বা অনিচ্ছাকৃত ক্ষতির বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

সেফগার্ডিং এর মূল বিষয় হলো কোনো প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সংঘটিত ক্ষতি প্রতিরোধ এবং সংঘটিত ক্ষতির বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করা। সুরক্ষা কর্মসূচী ভিন্ন: এক্ষেত্রে পরিবার এবং কমিউনিটির সদস্যদের দ্বারা সংঘটিত ক্ষতি প্রতিরোধ করার প্রতি ফোকাস করা হয়।

সেফগার্ডিং এর সাম্প্রতিক ইতিহাস

গত কয়েক দশকে ত্রাণ ও উন্নয়ন সেক্টরে কর্মরত ব্যক্তিদের দ্বারা সংঘটিত যৌন নির্যাতন এবং শোষণের অনেক ঘটনা প্রকাশিত হয়েছে।

২০০২ সালের এক প্রতিবেদনে ত্রাণ কর্মীদের দ্বারা পশ্চিম আফ্রিকায় শরণার্থীদের প্রতি সংঘটিত যৌন নির্যাতন ও শোষণের ঘটনা তুলে ধরা হয়েছিল। এর প্রেক্ষিতে যৌন শোষণ ও নির্যাতন থেকে সুরক্ষার জন্য জাতিসংঘের বিশেষ ব্যবস্থা (ইউএন স্পেশাল মেজারস ফর দ্যি প্রটেকশন ফ্রম সেক্শুআল এক্সপ্লয়টেশন এন্ড এবিউজ-পিএসইএ), জাতিসংঘের আন্তঃ-সংস্থা স্থায়ী কমিটি পিএসইএ টাস্ক ফোর্স এবং কিপিং চিলড্রেন সেফ কোয়ালিশন তৈরি করা হয়েছে।

২০১৮ সালে, উন্নয়ন খাতে সংঘটিত যৌন শোষণ এবং অসদাচরণের ঘটনা প্রকাশ পাওয়ার পরে অনেক প্রতিষ্ঠান তাদের সেফগার্ডিং নীতিমালা, নীতিমালার অনুশীলন, প্রাতিষ্ঠানিক সংস্কৃতি এবং নেতৃত্বের পর্যালোচনা করতে শুরু করে। একই সময়ে #মিটু (#metoo) আন্দোলনের মাধ্যমে যৌন শোষণ, নিপীড়ন এবং হয়রানি বিষয়ে নারীদের অভিজ্ঞতা তুলে ধরা হচ্ছিল।

সেই সময় থেকে প্রতিষ্ঠানগুলো বিশেষভাবে, সার্ভাইভারদের কথা শোনার দিকে আরও বেশি মনোযোগ দিতে শুরু করেছে।

যৌন শোষণ, নির্যাতন ও যৌন হয়রানি (এসইএএইচ) এবং সেফগার্ডিংএর অন্যান্য ঘটনাগুলো কোথায় ঘটে?

এসইএএইচ এবং সেফগার্ডিং এর অন্যান্য ঘটনাগুলো যেকোনো কর্মক্ষেত্রে বা ত্রাণ কর্মসূচীতে ঘটতে পারে।

উচ্চ ঝুঁকির পরিস্থিতিগুলো হলো:

- যেখানে চরম দারিদ্র্য রয়েছে
- মানবিক সংকটের প্রেক্ষাপট
- যেখানে ত্রাণের উপর নির্ভরতা অনেক বেশি
- যেখানে সুরক্ষা সম্পর্কিত বিষয় রয়েছে, যেমন- কম বয়সে বিয়ে বা জেন্ডার-ভিত্তিক সহিংসতা।

ফটো ক্রেডিট: ভিনসেন্ট হেইগস

প্রতিষ্ঠানগুলোকে অবশ্যই তারা যে প্রেক্ষাপটে কাজ করে তার পর্যালোচনা করতে হবে এবং বিদ্যমান সুরক্ষা (প্রটেকশন) বিষয়গুলো এবং কারা সবচেয়ে বেশি ঝুঁকিতে থাকতে পারে তা জানতে তারা যে কমিউনিটিতে কাজ করে সেই কমিউনিটির সদস্যদের কথা শুনতে হবে। প্রতিষ্ঠানগুলো এরপর তাদের সেফগার্ডিং পদক্ষেপগুলো পরিকল্পনা করতে পারবে।

সেক্টর সম্পর্কিত মানদণ্ডসমূহ

ত্রাণ এবং উন্নয়ন সেক্টরের জন্য সেফগার্ডিং সম্পর্কিত বেশ কতগুলো মানদণ্ড রয়েছে।

এসব মানদণ্ডের মাধ্যমে নিরাপদে কাজ করার জন্য প্রতিষ্ঠানের করণীয় বিষয়সমূহের সংজ্ঞাসহ বর্ণনা করা হয়েছে।

এই মানদণ্ডগুলো প্রতিষ্ঠানসমূহকে কমিউনিটির কাছে জবাবদিহিমূলক এবং উন্নত মানের কর্মসূচী বাস্তবায়ন করতে সহায়তা করে।

দাতারা প্রায়শই অর্থায়নের যোগ্যতা অর্জনের জন্য প্রতিষ্ঠানগুলোর তরফে নির্দিষ্ট মানদণ্ড পূরণ করা এবং সক্ষমতা বৃদ্ধি করার শর্ত আরোপ করে থাকে।

RESOURCE & SUPPORT HUB
UKaid from the British people

সেক্টর সম্পর্কিত বৈশ্বিক মানদণ্ডসমূহ

- উন্নয়ন সহযোগিতা এবং মানবিক সহায়তা কার্যক্রমে যৌন শোষণ, নির্যাতন এবং হয়রানি বন্ধ করার জন্য ড্যাক সুপারিশ (ড্যাক রেকমেনডেশন অন এন্ডিং সেক্শুআল এক্সপ্লয়টেশন, এবিউজ এন্ড হ্যারাসম্যান্ট ইন ডেভেলপমেন্ট কোঅপারেশ্ন এন্ড হিউম্যানিটেরিয়ান অ্যাসিসট্যান্স)
- নিজস্ব কর্মীদের দ্বারা সংঘটিত যৌন শোষণ এবং নির্যাতন থেকে সুরক্ষার (পিএসইএ) জন্য আন্তঃ-সংস্থা স্থায়ী কমিটির ন্যূনতম অপারেটিং স্ট্যান্ডার্ড (দ্যি ইন্টার এজেন্সী স্ট্যান্ডিং কমিটি মিনিমাম অপারেটিং স্ট্যান্ডার্ডস ফর প্রটেকশন ফ্রম সেক্শুআল এক্সপ্লয়টেশন এন্ড এবিউজ (পিএসইএ) বাই ওউন্ পার্সোনেল)
- মানবিক কর্মকাণ্ডে গুণমান এবং জবাবদিহিতার মূল আদর্শমান (কোর হিউম্যানিটেরিয়ান স্ট্যান্ডার্ড অন কোয়ালিটি এন্ড অ্যাকাউন্টেবিলিটি)
- শিশুদের নিরাপদ রাখার মানদণ্ডসমূহ(কিপিং চিলড্রেন সেফ স্ট্যান্ডার্ডস)
- কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার কনভেনশন(ইন্টারন্যাশনাল লেবার অর্গানাইজেশন কনভেনশন অন ভায়োলেন্স এন্ড হ্যারাসমেন্ট ইন দ্যি ওয়ার্কপ্লেস)

যাত্রার দ্বিতীয় ভাগ...

কীভাবে সেফগার্ডিং পরিস্থিতি যাচাই এবং পরিকল্পনা করতে হয়?
বাস্তবায়ন পরিকল্পনা
সেক্টর সম্পর্কিত মানদণ্ডের ভিত্তিতে স্ব-মূল্যায়ন
প্রাতিষ্ঠানিক ঝুঁকি

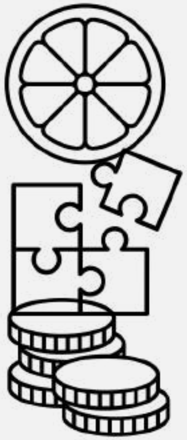
১. কীভাবে সেফগার্ডিং পরিস্থিতি যাচাই করতে হয়?

প্রতিষ্ঠানসমূহ সেফগার্ডিং সম্পর্কিত কোন আন্তর্জাতিক মানদণ্ডগুলো পূরণ করছে এবং কোনগুলো পূরণ করছে না তা চিহ্নিত করতে স্ব-নির্ধারণী টুলগুলো (Self-Assessment Tools) সহায়তা করে।

সেফগার্ডিং সম্পর্কিত অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ ও পরিমাপ করার জন্য এবং এ সংক্রান্ত পরিকল্পনা হালনাগাদ করার জন্য নিয়মিত স্ব-নির্ধারণী (Self-Assessment) কার্যক্রম পরিচালনা করা জরুরি।

স্ব-নির্ধারণী টুলের উদাহরণগুলোর মধ্যে রয়েছে কোর হিউম্যানিটেরিয়ান স্ট্যান্ডার্ড অ্যালায়েন্স টুল এবং কিপিং চিলড্রেন সেফ সেল্ফ অডিট (স্ব-নিরীক্ষণ) টুল।

২. কীভাবে সেফগার্ডিং বিষয়ে পরিকল্পনা করতে হয়?



সেফগার্ডিং ব্যবস্থাকে বহাল রাখা এবং ক্রমাগত উন্নত করার জন্য প্রতিষ্ঠানসমূহ পুরো প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য সেফগার্ডিং পরিকল্পনা থেকে উপকৃত হয়।

কিছু প্রতিষ্ঠান আন্তর্জাতিক মানদণ্ড পূরণের পরিকল্পনা করে, অন্যরা বিভিন্ন বিভাগ, টিম বা স্থানে বিদ্যমান নির্দিষ্ট ঝুঁকি অনুযায়ী পরিকল্পনা করে।

সেফগার্ডিং পরিকল্পনার জন্য স্পষ্টভাবে বাজেট বরাদ্দ করা গুরুত্বপূর্ণ।

সেফগার্ডিং সম্পর্কিত প্রাতিষ্ঠানিক ঝুঁকি

সেফগার্ডিং এবং যৌন শোষণ, নির্যাতন এবং যৌন হয়রানি (এসইএএইচ) সম্পর্কিত প্রাতিষ্ঠানিক ঝুঁকিসমূহ সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের গঠন, লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য এবং কাজের পদ্ধতির উপর নির্ভর করে

ফটো ক্রেডিট: সেবাস্টিয়ান ডেলগাডো

উদাহরণস্বরূপ, নিম্নোক্ত ক্ষেত্রে প্রাতিষ্ঠানিক ঝুঁকি তৈরি হতে পারে:

- যে কমিউনিটিতে কর্মীরা বসবাস করে বা যেখানে কমিউনিটির অন্যান্য সদস্যদের সাথে কর্মীদের কাজের বাইরেও সম্পর্ক রয়েছে এমন কমিউনিটিতে কার্যক্রম পরিচালনা করা
- জরুরি অবস্থায় দ্রুত বিশাল সংখ্যক কর্মী এবং স্বেচ্ছাসেবক নিয়োগ এবং প্রশিক্ষণ দেওয়ার প্রয়োজনীয়তা।

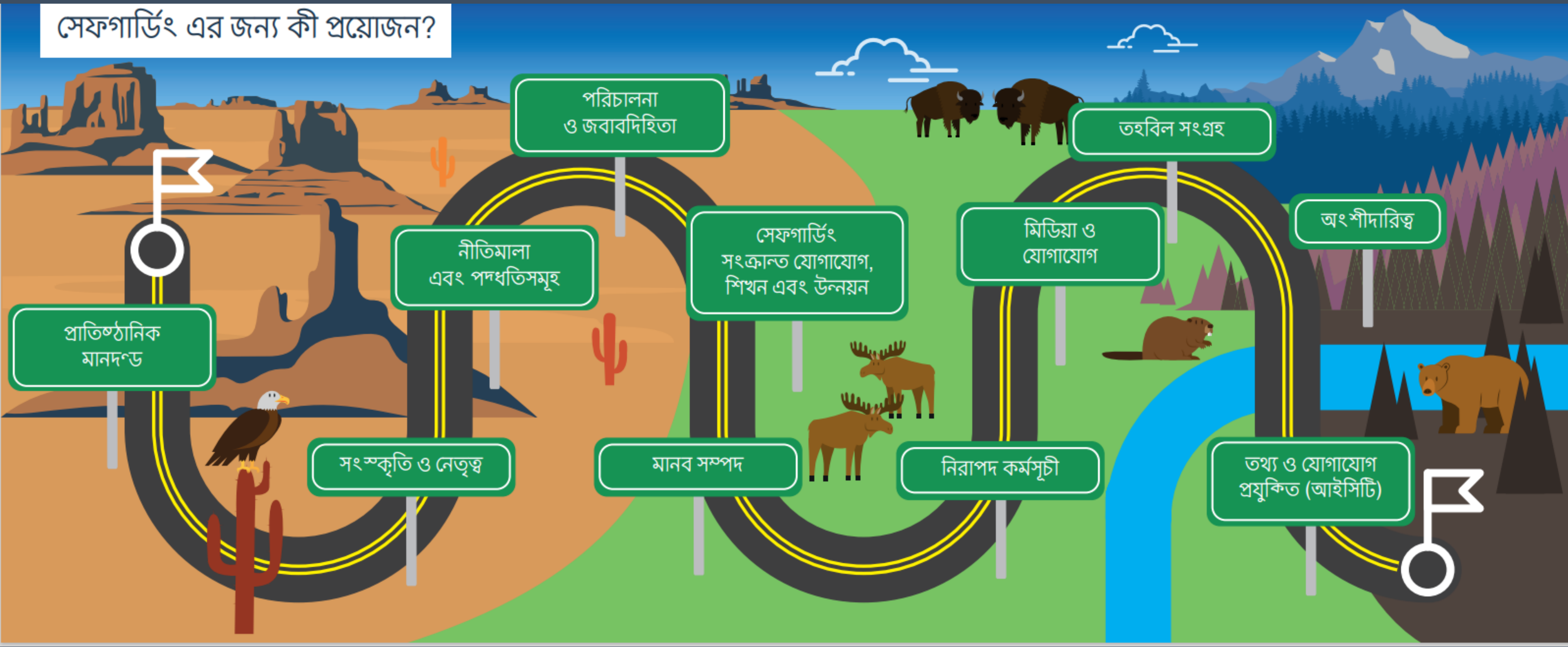
সেফগার্ডিং সম্পর্কিত প্রাতিষ্ঠানিক ঝুঁকি

প্রতিষ্ঠানের সকল ক্ষেত্রে বিদ্যমান যৌন শোষণ, নির্যাতন এবং হয়রানির (এসইএএইচ) ঝুঁকি চিহ্নিত করা এবং নিয়ন্ত্রণ করা প্রয়োজন।

প্রতিষ্ঠানসমূহ এসইএএইচ সম্পর্কিত ঝুঁকি নির্ধারণ এবং ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণে বিদ্যমান বিভিন্ন টুল এবং পন্থা ব্যবহার করতে পারে।

প্রতিষ্ঠানসমূহ সাধারণত একটি ঝুঁকি রেজিস্টারে তাদের প্রধান এসইএএইচ ঝুঁকি এবং সেগুলো মোকাবেলা করার জন্য পরিকল্পিত পদক্ষেপের একটি তালিকা সংরক্ষণ করে যা পরিচালনা পর্ষদ, বোর্ড অফ ট্রাস্টিজ, বা অন্যান্য ব্যবস্থাপনা এবং পরিচালনা ব্যবস্থা কর্তৃক নিয়মিতভাবে মনিটর করা হয়ে থাকে।

যাত্রার তৃতীয় ভাগ...



RESOURCE & SUPPORT HUB

UKaid from the British people

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

প্রাতিষ্ঠানিক মানদণ্ড

প্রতিষ্ঠানগুলো প্রায়শই বিভিন্ন বিভাগ, যেমন- মানব সম্পদ, কর্মসূচী, অংশীদারিত্বের জন্য সেফগার্ডিং সম্পর্কিত নিজস্ব প্রাতিষ্ঠানিক মানদণ্ড তৈরি করে।

প্রাতিষ্ঠানিক মানদণ্ডগুলো ত্রাণ ও উন্নয়ন খাত দ্বারা প্রণীত আন্তর্জাতিক মানদণ্ডের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া উচিত।

এগুলো পরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, পর্যবেক্ষণ এবং পর্যালোচনার জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে। তাছাড়া এগুলো প্রতিষ্ঠানসমূহ যে সক্রিয়ভাবে সেফগার্ডিং বিষয়সমূহ ব্যবস্থাপনা করছে সে সম্পর্কে দাতাদেরও বার্তা প্রদান করে। ।

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

প্রাতিষ্ঠানিক সংস্কৃতি ও নেতৃত্ব

নীতি ও পদ্ধতি গুরুত্বপূর্ণ হলেও নিরাপদ প্রতিষ্ঠান তৈরির জন্য সেগুলো যথেষ্ট নয়। কার্যকর সেফগার্ডিং এর জন্য সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের প্রাতিষ্ঠানিক সংস্কৃতি ও নেতৃত্ব অপরিহার্য।

প্রতিষ্ঠানের কোথায় ক্ষমতা সন্নিহিত রয়েছে এবং কীভাবে সেই ক্ষমতা প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতির উপর ইতিবাচক বা নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে তা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানকে বুঝতে হবে।

নেতৃত্বের পন্থায় পরিবর্তনের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানসমূহ সংস্কৃতিতে পরিবর্তন আনতে পারে। প্রতিষ্ঠানের নেতৃস্থানীয় ব্যক্তিবর্গ কর্তৃক অন্যদের সাথে তাদের সম্পর্কের ক্ষেত্রে মর্যাদা ও জবাবদিহিতা প্রদর্শনের মাধ্যমে পক্ষান্তরে তারা আরও নিরাপদ এবং কার্যকর প্রতিষ্ঠান তৈরি করেন।

প্রাতিষ্ঠানিক সংস্কৃতি পরিবর্তনের টুলগুলো হলো প্রাতিষ্ঠানিক সংস্কৃতি সম্পর্কে প্রতিবেদন, প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তনের জন্য দিকনির্দেশনা ও নেতৃত্বের যোগ্যতা এবং সেফগার্ডিং বিষয়ক চার্টার বা সনদ।

RESOURCE & SUPPORT HUB
UKaid from the British people

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

সেফগার্ডিং নীতিমালা

ফটো ক্রেডিট: সেবাস্টিয়ান ডেলগাডো

সেফগার্ডিং নীতিতে যৌন শোষণ, নির্যাতন, যৌন হয়রানি (এসইএএইচ) ও অন্যান্য ধরনের ক্ষতি প্রতিরোধ এবং এই সংক্রান্ত ঘটনাগুলোর প্রেক্ষিতে সাড়াদানের লক্ষ্যে কোনো প্রতিষ্ঠানের অঙ্গীকারের ব্যাখ্যা করা হয়। এটি অঙ্গীকার এবং নীতি সম্বলিত একটি সংক্ষিপ্ত নথিও হতে পারে।

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

সেফগার্ডিং পদ্ধতি এবং আচরণবিধি

প্রতিষ্ঠান পরিচালনা ব্যবস্থা এবং কর্মসূচীর ক্ষেত্রে সেফগার্ডিং বিষয়ক প্রতিষ্ঠানের অঙ্গীকারসমূহ কীভাবে বাস্তবায়িত করা হবে সেফগার্ডিং পদ্ধতিতে তা বিস্তারিতভাবে ব্যাখ্যা করা হয়। এই পদ্ধতিগুলো বিদ্যমান পদ্ধতির মধ্যে সন্নিবেশিত করা যেতে পারে, যেমন- নিয়োগের ক্ষেত্রে, বা প্রতিষ্ঠানগুলো নতুন ব্যবস্থা এবং পদ্ধতি তৈরি করতে পারে, যেমন- যৌন শোষণ, নির্যাতন ও যৌন হয়রানি (এসইএএইচ) রিপোর্ট করার মতো নতুন পদ্ধতি।

প্রাতিষ্ঠানিক আচরণবিধিতে কর্মী ও সহযোগীদের থেকে প্রত্যাশিত আচরণের ব্যাখ্যা করা হয়। সেফগার্ডিং বিষয়ক আচরণবিধিসমূহ সমস্ত ধরনের পেশাদার আচরণ বর্ণিত একটি পৃথক নথির অন্তর্ভুক্ত হতে পারে বা সেফগার্ডিং নীতিতে অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।

ফটো ক্রেডিট: সান্টিয়াগো রডরিগজ

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

পরিচালনা ও জবাবদিহিতা

সেফগার্ডিং ব্যবস্থা পরিচালনা এবং সেফগার্ডিং বিষয়ে প্রতিষ্ঠানকে জবাবদিহি রাখার সুস্পষ্ট উপায় থাকা প্রয়োজন।

সেফগার্ডিং সম্পর্কিত কার্যক্রম বা অর্জন বিষয়ে ম্যানেজমেন্ট কর্তৃক নিয়মিত প্রতিবেদন তৈরি করা এবং ট্রাস্টিগণ কর্তৃক তা পর্যালোচনা করা জবাবদিহিতার জন্য অপরিহার্য।

সেফগার্ডিং ব্যবস্থা পরিচালনা এবং জবাবদিহিতা সম্পর্কে নির্বাহী টিম এবং ট্রাস্টি বোর্ড এর সদস্যদের নির্দিষ্ট দায়িত্ব থাকলে তারা প্রতিষ্ঠানের সেফগার্ডিং নীতির বাস্তবায়ন, এ সংক্রান্ত ঝুঁকি মনিটর এবং সফলতা বা সেফগার্ডিং বিষয়ক ঘটনা থেকে শিক্ষা গ্রহণ করতে সহায়তা করতে পারে। প্রতিটি বিভাগ বা টিমে সেফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্ট নিয়োগও সহায়ক হতে পারে।

নির্বাহী এবং পরিচালনা পর্ষদ পর্যায়ের ব্যক্তিগণ কর্তৃক যৌন শোষণ, নির্যাতন ও যৌন হয়রানির সার্ভাইভারসহ বিভিন্ন শ্রেণির ব্যক্তিদের কথা শোনার মাধ্যমে জবাবদিহিতা শক্তিশালী করা যেতে পারে।

RESOURCE & SUPPORT HUB
UKaid from the British people

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

যোগাযোগ, শিখন এবং উন্নয়ন

ফটো ক্রেডিট: পল রবিন

সেফগার্ডিং বিষয়ে কর্মী এবং সহযোগীদের নিজ নিজ দায়িত্ব এবং দায়িত্বসমূহ কীভাবে পালন করতে হবে সে সম্পর্কে বুঝতে হবে।

সেজন্য প্রয়োজন সেফগার্ডিং সম্পর্কিত কার্যকর যোগাযোগ এবং কর্মী ও সহযোগীদের নিয়মিত প্রশিক্ষণ প্রদান করা ।

কিছু ব্যক্তির বেশি প্রশিক্ষণের প্রয়োজন হয়। উদাহরণস্বরূপ, সেফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্ট, মানব সম্পদ কর্মী এবং নেতৃত্ব প্রদানকারী টিমকে সেফগার্ডিং সংক্রান্ত তাদের দায়িত্ব সম্পর্কে অধিকতর সুনির্দিষ্ট জ্ঞান এবং অতিরিক্ত প্রশিক্ষণ প্রয়োজন।

RESOURCE & SUPPORT HUB
UKaid from the British people

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

কমিউনিটির সাথে যোগাযোগ

কর্মসূচীর সকল অংশগ্রহণকারী, তাদের কমিউনিটি এবং শিশুসহ বৃহত্তর জনগোষ্ঠীকে প্রতিষ্ঠানের সেফগার্ডিং বিষয়ক অঙ্গীকারসমূহ সম্পর্কে জানতে হবে।

শিশুসহ বিভিন্ন ব্যক্তির চাহিদা, সামর্থ্য এবং বোঝার সক্ষমতা ভিন্ন হয়। বিভিন্ন ধরনের অধিক সংখ্যক মানুষ যাতে সেফগার্ডিং এবং যৌন শোষণ, নির্যাতন ও হয়রানি (এসইএএইচ) থেকে তাদের সুরক্ষিত থাকার অধিকার সম্পর্কে তথ্য বুঝতে পারে সেজন্য যোগাযোগের বিভিন্ন উপায় ব্যবহার করা সহায়ক হয়।

ফটো ক্রেডিট: উইল ব্যাক্সটার

RESOURCE & SUPPORT HUB

UKaid from the British people

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

মানব সম্পদ

প্রতিষ্ঠানের সাথে কোনো কর্মী বা সহযোগী'র কাজ শুরু করার আগে, কাজ করার সময় এবং কাজের পরে প্রতিষ্ঠানগুলোকে সেফগার্ডিং এর বিষয়সমূহ অনুশীলন করতে হবে।

কোনো কর্মী বা সহযোগী নিয়োগের সময় সংশ্লিষ্ট কর্মী বা সহযোগী কোনো ধরনের সেফগার্ডিং ঝুঁকি তৈরি করতে পারে কিনা তার মূল্যায়ন করা প্রয়োজন, উদাহরণস্বরূপ- কোনো প্রার্থী অতীতে কোনো নীতি বা আচরণবিধি লঙ্ঘন করেছেন কিনা রেফারেন্স চেকের মাধ্যমে তা চিহ্নিত করা এবং প্রার্থীর আচরণ এবং সেফগার্ডিং সম্পর্কে সংশ্লিষ্ট প্রার্থীর ধারণা রয়েছে কিনা তা জানার জন্য সাক্ষাৎকারের সময় প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা।

কর্মকালীন সময়ে কর্মী বা সহযোগী'রা যেন সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের সেফগার্ডিং নীতিমালা ও আচরণবিধি সম্পর্কে সচেতন থাকেন, সেগুলো বুঝতে পারেন এবং মেনে চলেন তা নিশ্চিত করা প্রয়োজন।

কোনো কর্মী বা সহযোগী কর্তৃক সেফগার্ডিং নীতি এবং আচরণবিধি লঙ্ঘন করা হলে সেই ঘটনায় সাড়াদানের জন্য তদন্তের পদ্ধতি এবং শাস্তিদানের প্রক্রিয়াসহ প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব ব্যবস্থা থাকা প্রয়োজন।

কোনো কর্মী বা সহযোগী প্রতিষ্ঠান ছেড়ে চলে গেলে বা তাকে বরখাস্ত করা হলে ভবিষ্যতে তাদের পুনরায় নিয়োগ রোধ করার জন্য ইন্টার-এজেন্সী মিসকন্ডাক্ট ডিসক্লোজার স্কিম/ আন্তঃ-সংস্থা অসদাচরণ প্রকাশের স্কিম ব্যবহার করে অসদাচরণ সম্পর্কে তথ্য বিনিময় এবং বরখাস্ত করাসহ সংশ্লিষ্ট কর্মীর বিরুদ্ধে গৃহীত অন্যান্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের রেকর্ড সংরক্ষণ করতে পারে।

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

নিরাপদ কর্মসূচী

দুর্বলভাবে পরিকল্পিত কর্মসূচী অথবা কর্মসূচীর সাথে সংশ্লিষ্ট সেফগার্ডিং ঝুঁকিসমূহ বিবেচনা করা না হলে সেফগার্ডিং সম্পর্কিত সমস্যা বেশি পরিলক্ষিত হয়।

ফটো ক্রেডিট: ওডিল মেল্যান

কর্মসূচীর পরিকল্পনা প্রণয়ন, কর্মসূচী বাস্তবায়ন, মূল্যায়ন ও বিভিন্ন কার্যক্রম ও ইভেন্ট পরিচালনার সময় প্রতিষ্ঠানগুলোকে সেফগার্ডিং বিষয়ে চিন্তা করা প্রয়োজন।

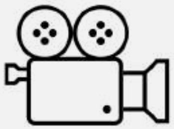
বিভিন্ন সেক্টরের জন্য নিরাপদ কর্মসূচী পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন বিষয়ে স্পষ্টভাবে বুঝতে স্ফিয়ার হ্যান্ডবুক, মানবিক কর্মকাণ্ডে শিশু সুরক্ষার ন্যূনতম মানদণ্ড, এবং প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব নির্দেশনা টুলগুলো (গাইডেন্স টুলস) সহায়তা করে।

RESOURCE & SUPPORT HUB

UKaid from the British people

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

মিডিয়া ও যোগাযোগ



কর্মসূচীতে অংশগ্রহণকারী ব্যক্তিদের ছবি এবং গল্প প্রকাশ করা যেকোনো প্রতিষ্ঠানের কাজের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ, তবে এই প্রকাশনাগুলোর মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের জন্য সম্ভাব্য বা প্রকৃত ঝুঁকি তৈরি করা যাবেনা এবং অবশ্যই তাদের গোপনীয়তা এবং মর্যাদাকে সম্মান করতে হবে।

যোগাযোগ উপকরণ সংগ্রহ, তৈরি, সংরক্ষণ, বিতরণ এবং প্রকাশ করার ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট উপকরণে উল্লিখিত ব্যক্তিদের সম্মতি এবং নিরাপত্তা নিশ্চিত করা উচিত ।

সেফগার্ডিং ঝুঁকি মোকাবেলায় সহায়তা করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম এবং বিভিন্ন অনলাইন প্ল্যাটফর্ম ব্যবহার করার বিষয়েও স্পষ্ট দিকনির্দেশনা প্রয়োজন।

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

তহবিল সংগ্রহ

প্রতিষ্ঠানগুলোকে সাধারণত দেখাতে হয় যে তারা দাতা নির্দেশিত সেফগার্ডিং বিষয়ক মানদণ্ডসমূহ পূরণ করছে।

ফান্ডিং প্রস্তাবনায় মূল ব্যয় বা কর্মসূচীর ব্যয় হিসেবে সেফগার্ডিং সংক্রান্ত কার্যক্রমের জন্য বাজেট বরাদ্দ করার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানগুলো দাতা নির্দেশিত সেফগার্ডিং বিষয়ক মানদণ্ডসমূহ পূরণ করতে নিজেদের সহায়তা করতে পারে।

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

অংশীদারিত্ব

অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে কাজ করার অনেক সুবিধা রয়েছে, তবে এক্ষেত্রে সেফগার্ডিং সম্পর্কিত ঝুঁকিও থাকে। দাতারা আশা করে যে, আপনার প্রতিষ্ঠান এবং আপনার অংশীদার প্রতিষ্ঠান, উভয়ই তাদের(দাতাদের) মানদণ্ডগুলো পূরণ করবে।

সম্ভাব্য অংশীদার প্রতিষ্ঠানের সেফগার্ডিং ব্যবস্থা পর্যালোচনা করা এবং যে মানদণ্ডগুলো তাদের অবশ্যই পূরণ করতে হবে তা স্পষ্টভাবে জানানো গুরুত্বপূর্ণ।

অংশীদারিত্ব ব্যবস্থায় কীভাবে সেফগার্ডিং বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকবে তা স্পষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে। অংশীদারিত্বের চুক্তিতে সেফগার্ডিং ব্যবস্থা এবং এ সংক্রান্ত প্রত্যাশাগুলো অন্তর্ভুক্ত করা উচিত। সেফগার্ডিং ব্যবস্থা জোরদার করার জন্য অংশীদার প্রতিষ্ঠানসমূহ কীভাবে একে অপরকে সহায়তা করবে প্রায়শই তা অংশীদারিত্বের চুক্তিতে অন্তর্ভুক্ত করার প্রয়োজন হয়। বড় প্রতিষ্ঠানগুলোকে ছোট অংশীদার প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা বৃদ্ধিতে সহায়তা করার প্রয়োজন হতে পারে।

সেফগার্ডিংকে অংশীদারদের মধ্যে প্রবর্তিত মনিটরিং এবং রিপোর্টিং ব্যবস্থার অংশ করা উচিত।

৩. সেফগার্ডিং এর জন্য কী প্রয়োজন?

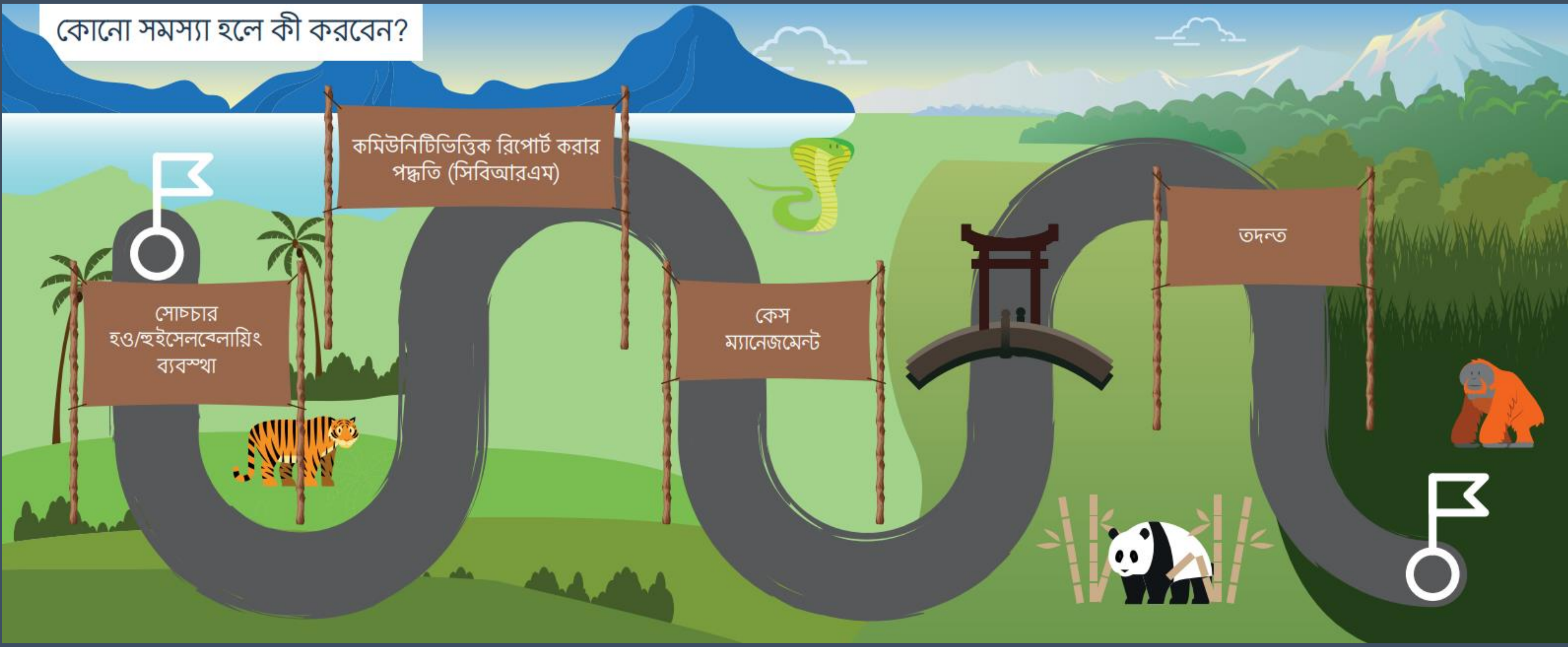
তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি (আইসিটি)

তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি (আইসিটি) বিষয়ক প্রাতিষ্ঠানিক নীতিতে আইসিটি'র নিরাপদ ব্যবহার সংক্রান্ত নির্দেশিকা অন্তর্ভুক্তির মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানগুলো উপকৃত হয়।

যৌন বিষয়বস্তুসহ কোনো অবৈধ বা অনুপযুক্ত বিষয়বস্তু পাওয়া বা বিনিময় করার জন্য কোনো প্রতিষ্ঠানের আইসিটি ব্যবহার করা উচিত নয় ।

প্রতিষ্ঠানের কর্মী এবং প্রতিষ্ঠান যে জনগোষ্ঠীর সাথে কাজ করে তাদের সম্পর্কে প্রচুর পরিমাণে তথ্য নিরাপদে সংরক্ষণ এবং প্রক্রিয়াজাতকরণে প্রতিষ্ঠানকে সহায়তা করতে আইসিটি টিম কোনো ব্যবস্থা বা পদ্ধতি তৈরি করতে পারে। তবে এই ব্যবস্থা বা পদ্ধতিগুলোকে প্রাসঙ্গিক তথ্য সুরক্ষা আইনের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হওয়া উচিত।

যাত্রার চতুর্থ ভাগ...



RESOURCE & SUPPORT HUB

UKaid from the British people

৪. কোনো সমস্যা হলে কী করতে হবে?

সোচ্চার হও/হুইসেলব্লোয়িং ব্যবস্থা

সেফগার্ডিং, যৌন শোষণ, নির্যাতন, যৌন হয়রানি, এবং অন্যান্য ধরনের ক্ষতি সম্পর্কিত উদ্বেগ রিপোর্ট করতে সোচ্চার হও বা হুইসেল-ব্লোয়ার ব্যবস্থা কর্মীদের সহায়তা করে।

এই ব্যবস্থাগুলো সবার জন্য সহজলভ্য হতে হবে এবং প্রত্যেকের জন্য কার্যকর হতে হবে। এই ব্যবস্থাগুলোতে সার্ভাইভারদের অধিকার, চাহিদা এবং ইচ্ছাকে অগ্রাধিকার দেওয়া উচিত।

সমস্ত কর্মী এবং সহযোগীদের অবশ্যই এই ব্যবস্থার প্রতি আস্থাশীল হতে হবে যে, তারা কোনো উদ্বেগ সম্পর্কে রিপোর্ট করলে এ ব্যবস্থাটি তাদের সহায়তা করবে এবং রক্ষা করবে। যেসব অভিযোগের মাধ্যমে কর্মী বা সহযোগীদের ক্ষতি করার চেষ্টা করা হয় এই ব্যবস্থায় সেসব অভিযোগ থেকে কর্মী বা সহযোগীদের সুরক্ষা প্রদান করা উচিত।

জেন্ডার, প্রতিবন্ধিতা, বর্ণ, বয়স বা অন্যান্য পরিচয়ের কারণে সার্ভাইভাররা রিপোর্ট করার ক্ষেত্রে যেসব বাধার সম্মুখীন হতে পারেন তা চিহ্নিত করা এবং সেসব বাধা দূর করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করার লক্ষ্যে সবচেয়ে কার্যকর ব্যবস্থাগুলো কর্মীদের অংশগ্রহণের ভিত্তিতে একত্রে তৈরি করা হয়।

RESOURCE & SUPPORT HUB

UKaid from the British people

৪. কোনো সমস্যা হলে কী করতে হবে?

কমিউনিটিভিত্তিক রিপোর্ট করার পদ্ধতি (সিবিআরএম)

ফটো ক্রেডিট: সেবাস্তিয়ান ডেলগাডো

কোনো প্রতিষ্ঠান যাদের সাথে কাজ করে তাদের প্রত্যেকের জন্য অবশ্যই সেফগার্ডিং, যৌন শোষণ, নির্যাতন এবং যৌন হয়রানি সম্পর্কিত উদ্বেগ রিপোর্ট করার উপায় থাকতে হবে।

কমিউনিটিভিত্তিক রিপোর্ট করার ব্যবস্থাগুলোতে অবশ্যই সার্ভাইভারদের অধিকার, চাহিদা এবং ইচ্ছাকে অগ্রাধিকার দিতে হবে।

৪. কোনো সমস্যা হলে কী করতে হবে?

কমিউনিটিভিত্তিক রিপোর্ট করার পদ্ধতি (সিবিআরএম)

সবচেয়ে কার্যকর ব্যবস্থাগুলো কমিউনিটির অংশগ্রহণের ভিত্তিতে একত্রে তৈরি করা হয় এবং তা জেন্ডার, প্রতিবন্ধিতা, বর্ণ, বয়স বা অন্যান্য পরিচয়ের কারণে সার্ভাইভাররা রিপোর্ট করার ক্ষেত্রে যেসব বাধার সম্মুখীন হতে পারেন সেসব চিহ্নিত করা এবং বাধা দূর করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করার ক্ষেত্রে সহায়তা করে।

সবচেয়ে কার্যকর পদ্ধতিগুলোতে উদ্বেগ প্রকাশ বা ক্ষতি সম্পর্কিত অভিযোগ করার জন্য বিভিন্ন উপায় অবলম্বন করা হয়। অনেক প্রতিষ্ঠান তাদের ফিডব্যাক এবং অভিযোগ জানানোর বৃহত্তর প্রক্রিয়ায় এই ব্যবস্থাগুলো অন্তর্ভুক্ত করে।

ফটো ক্রেডিট: ভিনসেন্ট হেইগস

৪. কোনো সমস্যা হলে কী করতে হবে?

কেস ম্যানেজমেন্ট

কেস ম্যানেজমেন্ট হলো সেই প্রক্রিয়া যা কোনো প্রতিষ্ঠান সেফগার্ডিং এবং যৌন শোষণ, নির্যাতন ও যৌন হয়রানি সম্পর্কিত উদ্বেগ বা অভিযোগ গ্রহণ এবং গৃহীত অভিযোগের প্রেক্ষিতে প্রয়োজনীয় সাড়াদানের জন্য ব্যবহার করে।

সেফগার্ডিং ঘটনার সাথে সংশ্লিষ্ট প্রত্যেকের নিরাপত্তা এবং সুরক্ষা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

কেস ম্যানেজমেন্ট প্রক্রিয়ায় সার্ভাইভারের অধিকার, চাহিদা এবং ইচ্ছাকে অবশ্যই অগ্রাধিকার দেওয়া উচিত এবং ঘটনার সাথে সংশ্লিষ্ট প্রত্যেকের সাথে অবশ্যই মর্যাদাপূর্ণ ও সম্মানজনক আচরণ করতে হবে।

RESOURCE & SUPPORT HUB

UKaid from the British people

৪. কোনো সমস্যা হলে কী করতে হবে?

কেস ম্যানেজমেন্ট পদ্ধতি

সেফগার্ডিং ঘটনা এবং অভিযোগের ক্ষেত্রে কীভাবে ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হয় প্রত্যেকে যেন তা বুঝতে পারে কেস ম্যানেজমেন্ট পদ্ধতিতে তা নিশ্চিত করা হয়। যৌন শোষণ, নির্যাতন বা যৌন হয়রানির (এসইএএইচ) অভিযোগের ক্ষেত্রে ফৌজদারি অপরাধের স্বপক্ষে প্রমাণ থাকলে কেসটি কীভাবে ফৌজদারি মামলার জন্য জাতীয় কর্তৃপক্ষের কাছে রেফার করতে হবে সেই তথ্য এই পদ্ধতিগুলোর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা উচিত।

এছাড়াও এসইএএইচ এর সার্ভাইভারদের কীভাবে মানসম্মত সেবা পাওয়ার জন্য রেফার করা যায় সেসব তথ্যাবলী এই পদ্ধতিতে অন্তর্ভুক্ত করা উচিত। উদাহরণস্বরূপ, একজন সার্ভাইভারের চিকিৎসা, আইনি বা অন্যান্য সেবার প্রয়োজন হতে পারে। তবে কোনো সার্ভাইভারের তথ্য কেবল তখনই শেয়ার করা উচিত যদি তিনি সেবাগুলো পেতে চান এবং সম্মতি প্রদান করেন।

পদ্ধতিগুলো অবশ্যই স্থানীয় আইন এবং সমাজ কল্যাণের প্রেক্ষাপটের উপর ভিত্তি করে তৈরি করতে হবে।

৪. কোনো সমস্যা হলে কী করতে হবে?

তদন্ত

সেফগার্ডিং ঘটনার অভ্যন্তরীণ তদন্তে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের নীতি বা আচরণবিধি লঙঘনের বিষয়সমূহের উপর ফোকাস করা হয়। এগুলো কোনো ফৌজদারী অপরাধের তদন্ত নয়।

তদন্ত অবশ্যই পুঙ্খানুপুঙ্খ, গোপনীয়, নিরপেক্ষ, বস্তুনিষ্ঠ এবং সঠিক সময়ে হতে হবে এবং এর জন্য বিশেষ প্রশিক্ষণ, দক্ষতা এবং বিশেষ জ্ঞান প্রয়োজন।

প্রতিষ্ঠানসমূহ বিশদ তদন্তের নির্দেশিকা থেকে উপকৃত হতে পারে।

তদন্ত পরিচালনার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলোর নিজেদের দক্ষতা এবং অভিজ্ঞতা না থাকলে, তদন্ত করার জন্য তারা বাইরের বিশেষজ্ঞদের যুক্ত করতে পারে।

কোনো অভিযোগের ক্ষেত্রে আইন লঙঘন হওয়ার প্রমাণ থাকলে প্রতিষ্ঠানের কেস ম্যানেজমেন্ট পদ্ধতি অনুসরণ করে ফৌজদারি তদন্তের জন্য কেসটি কর্তৃপক্ষের কাছে রেফার করতে হতে পারে।

সেফগার্ডিং জার্নি'র ক্ষেত্রে যে মূল বিষয়গুলো মনে রাখা প্রয়োজন

- সেফগার্ডিং হলো ক্ষমতার অপব্যবহার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের কর্মী এবং/বা সহযোগী কর্তৃক সংঘটিত ক্ষতির বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ এবং এ ধরনের সম্ভাব্য ক্ষতি থেকে মানুষকে নিরাপদ রাখা।
- যৌন শোষণ, নির্যাতন এবং হয়রানি যেকোনো প্রতিষ্ঠানে, যেকোনো স্থানে ঘটতে পারে।
- প্রতিষ্ঠানসমূহকে বুঝতে হবে যে তাদের প্রতিষ্ঠানের কোথায়/কাদের কাছে ক্ষমতা রয়েছে এবং নেতৃবৃন্দকে সম্মান ও জবাবদিহিতার সংস্কৃতি তৈরি করতে হবে।
- প্রতিষ্ঠানসমূহকে নিয়মিতভাবে সেফগার্ডিং মানদণ্ডের ভিত্তিতে নিজেদের মূল্যায়ন করতে হবে, সেফগার্ডিং ঝুঁকিসমূহ নিরূপণ করতে হবে এবং পুরো প্রতিষ্ঠানের জন্য সেফগার্ডিং পরিকল্পনা তৈরি ও মনিটর করতে হবে।
- সেফগার্ডিং মানদণ্ড, নীতিমালা ও পদ্ধতি, পরিচালনা ও জবাবদিহিতা ব্যবস্থা, যোগাযোগ, শিখন ও উন্নয়ন, মানব সম্পদ বিভাগ, কর্মসূচীর পন্থা, মিডিয়া ও যোগাযোগ, তহবিল সংগ্রহ, অংশীদারিত্ব এবং আইসিটি-র মাধ্যমে সমগ্র প্রতিষ্ঠানের জন্য সেফগার্ডিং কার্যকর করতে হবে।
- সেফগার্ডিং সম্পর্কিত লঙ্ঘনের ঘটনা মোকাবেলা করার জন্য প্রতিষ্ঠানের সমস্ত কর্মী, সহযোগী এবং কমিউনিটির সদস্যদের জন্য সহজগম্য ব্যবস্থা প্রয়োজন। প্রতিষ্ঠানসমূহের জন্য স্পষ্ট কেস ম্যানেজমেন্ট এবং তদন্ত পদ্ধতি প্রয়োজন।

সেফগার্ডিং সম্পর্কিত আরও সহায়তা, টুল ও রিসোর্সের জন্য RSH ওয়েবসাইট দেখুন: safeguardingsupporthub.org

এই নথিটি যুক্তরাজ্য সরকারের ইউকে এইডের অর্থায়নে সেফগার্ডিং রিসোর্স এবং সাপোর্ট হাব কর্মসূচীর অধীনে তৈরি করা হয়েছে। এই নথিতে প্রকাশিত মতামত, এবং এতে অন্তর্ভুক্ত তথ্য যুক্তরাজ্য সরকারের নয় অথবা তাদের দ্বারা অনুমোদিত নয়, এবং এই মতামত বা তথ্য বা সেগুলোর উপর কোনো নির্ভরতার জন্য যুক্তরাজ্য সরকারের কোনো দায় নেই।

এই প্রকাশনাটি সেফগার্ডিং বিষয় সম্পর্কে সাধারণ দিকনির্দেশনা হিসেবে কর্মসূচী, এর কনসোর্টিয়াম সদস্য এবং বৃহত্তর একাডেমিক ও পেশাদার ব্যক্তিবর্গ কর্তৃক প্রস্তুত করা হয়েছে।

আরও তথ্য জানতে চাইলে বা কোনো প্রশ্ন থাকলে যোগাযোগ করুন veronica@rshub.org.uk