

# কর্ম-পদ্ধতি নোট



## কীভাবে সেফগার্ডিং ঝুঁকি নির্ণয় প্রক্রিয়া পরিচালনা করতে হয়?

মানবিক সহায়তা বা উন্নয়ন প্রেক্ষাপটে কর্মরত সিএসও-দের জন্য

এই গ্লোবাল টুলটিতে সেফগার্ডিং ঝুঁকি নির্ণয় প্রক্রিয়ার একটা সংক্ষিপ্ত বিবরণ প্রদান করা হয়েছে। সেফগার্ডিং ঝুঁকির নির্দিষ্ট উদাহরণের জন্য, [আরএসএইচ \(RSH\) নাইজেরিয়ার ঝুঁকি নির্ণয় এবং ব্যবস্থাপনা টুল](#) দেখুন।

কোনও প্রতিষ্ঠান, তার কর্মী বা প্রতিনিধি অথবা কর্মসূচি কর্তৃক সংঘটিত যৌন নির্যাতন, শোষণ এবং যৌন হয়রানি (এসইএএইচ) এবং অন্যান্য ক্ষতির ঝুঁকি সেফগার্ডিং ঝুঁকির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত। প্রতিটি নাগরিক সমাজ প্রতিষ্ঠান (সিএসও) বিভিন্ন ধরনের সেফগার্ডিং ঝুঁকির সম্মুখীন হয়। এছাড়াও সময়ের সাথে সাথে পরিস্থিতি, গতিপ্রকৃতি ও সম্পর্ক পরিবর্তিত হওয়ার কারণে ঝুঁকিও পরিবর্তিত হতে পারে, তাই ঝুঁকি নির্ণয় একটি চলমান প্রক্রিয়া।

প্রত্যেক সিএসও-র জন্য সেফগার্ডিং-এর লঙ্ঘন প্রতিরোধ এবং এর প্রতি সাড়া দান ব্যবস্থার কেন্দ্রবিন্দুতে রয়েছে সেফগার্ডিং বা এসইএএইচ-এর ঝুঁকি নির্ণয়ের বিষয়টি।

## প্রতিষ্ঠানের সবার মতামত গুরুত্বপূর্ণ

সেফগার্ডিং একটি প্রতিষ্ঠানব্যাপী বিষয় হওয়ার কারণে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কর্মীদের কাছ থেকে পরামর্শ এবং মতামত গ্রহণ করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, যাদের মধ্যে রয়েছেন:

- সেফগার্ডিং বা পিএসইএএইচ সম্পর্কিত দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মী
- মানব সম্পদ বিভাগের কর্মী
- নিরাপত্তা এবং ঝুঁকি সম্পর্কিত দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মী
- কার্যক্রমের (প্রোগ্রাম) যেকোনো বিষয়/সেক্টরে কর্মরত কর্মী
- ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার তত্ত্বাবধায়ক ব্যবস্থাপক এবং পরিচালক

## সেফগার্ডিং ঝুঁকির শ্রেণিবিভাগ

এখানে আমরা ঝুঁকিগুলোকে সাতটি শ্রেণিতে ভাগ করেছি। আপনারা কীভাবে আপনাদের ঝুঁকি নির্ণয় পরিচালনা করবেন সেটা আপনাদের প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য, কাঠামো এবং প্রেক্ষাপটের উপর নির্ভর করবে। আপনারা আপনাদের প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রাসঙ্গিক শ্রেণিগুলো চিহ্নিত করতে পারেন, তবে ঝুঁকি নির্ণয়ে সকল সাধারণ এলাকাগুলো অন্তর্ভুক্ত করার পরামর্শ দেওয়া হলো।

১. প্রেক্ষাপট  
এবং বাহ্যিক  
পরিবেশ

২. কার্যক্রম

৩. মানব সম্পদ

৪. মিডিয়া ও  
যোগাযোগ

৫. প্রশাসন এবং  
নেতৃত্ব

৬. সহযোগী  
প্রতিষ্ঠান

৭. তথ্য প্রযুক্তি  
এবং তথ্য  
ব্যবস্থাপনা

মানুষ তাদের পরিচয়ের ভিত্তিতে  
বিভিন্ন ঝুঁকির সম্মুখীন হন।

বিভিন্ন ব্যক্তি কোন ঝুঁকিগুলোর  
সম্মুখীন হন এবং সেগুলো পরস্পরের  
সাথে কীভাবে সম্পর্কিত তা বিবেচনা  
করা গুরুত্বপূর্ণ। এটা ঝুঁকি বৃদ্ধি  
করতে পারে এমন বা নির্দিষ্ট ঝুঁকি  
থেকে সুরক্ষা দিতে পারে।

আমরা নীচে কিছু প্রাথমিক প্রশ্নের একটা তালিকা দিয়েছি। আপনি শুরু করার পরে সম্ভবত আরও অন্যান্য ঝুঁকি চিহ্নিত করবেন!

শুরু করার জন্য একটা শ্রেণি বেছে নিন। সেই শ্রেণিটা সম্পূর্ণ করার পরে পরবর্তী শ্রেণিতে চলে যান, এটা অন্য কোনও দিন / যখন আপনার কাছে আরও সময় থাকবে তখন করতে পারেন।

## ১. প্রেক্ষাপট এবং বাহ্যিক পরিবেশ

- আপনার প্রতিষ্ঠান যেখানে কাজ করে, সেখানে কি বিভিন্ন ধরনের ক্ষতি এবং নির্যাতন বা জেন্ডার-ভিত্তিক সহিংসতা (জিবিভি) প্রায়শই ঘটে থাকে?
- যারা এর বিরুদ্ধে সরব হন এবং এসইএইচ-এর অভিযোগ করেন, তাদের কথা কি শোনা হয় এবং গুরুত্ব সহকারে নেওয়া হয়?
- আপনারা যেখানে কাজ করছেন সেখানে কি এমন মানুষ আছেন যারা বাস্তবচ্যুত হয়েছেন বা তাদের সহায়সম্পদ হারিয়েছেন অথবা খাদ্য বা বাসস্থানের মতো মৌলিক চাহিদা পূরণ করতে পারছেন না? (এটা শোষণের সুযোগ তৈরি করতে পারে)।
- আপনাদের স্থানীয় প্রেক্ষাপটে সেফগার্ডিং সম্পর্কিত কোনো আইন এবং আইন প্রয়োগকারী সংস্থা রয়েছে কি এবং সেগুলো ঝুঁকির স্তরকে কীভাবে প্রভাবিত করছে? (তারা বিভিন্ন ব্যক্তিকে রক্ষা করতে বা পদক্ষেপ গ্রহণে বাধা দিতে পারে, যেমন- অভিযোগ জানানো)।

## ২. কার্যক্রম

- কার্যক্রম ডিজাইনের সময় কি বিভিন্ন গোষ্ঠীর সদস্যদের অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছিল?
- কমিউনিটি-ভিত্তিক অভিযোগ জানানোর ব্যবস্থা কি প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে, তার উপর কি মানুষের আস্থা রয়েছে এবং সেটা কি কার্যকর (যেমন অভিযোগে সাড়া দেওয়া হচ্ছে)?
- আপনারা যে সেবাগুলো প্রদান করছেন এবং যেভাবে করছেন; যাদের লক্ষ্য করে সেবা প্রদান করছেন; কার্যকলাপের স্থান বা সময়; বা কমিউনিটির অন্যান্য সদস্যদের সাথে যোগাযোগ ইত্যাদির সাথে সম্পর্কিত কোনো ঝুঁকি রয়েছে কি:?
- আপনারা কি শুধুমাত্র যেটুকু জানা প্রয়োজন তার ভিত্তিতেই সেফগার্ডিং সংক্রান্ত তথ্য সংগ্রহ করেন?

## ৩. মানব সম্পদ

- আপনাদের কর্মী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় কি বৈচিত্র্যময় এবং জেন্ডার সমতা বজায় রেখে আবেদনকারীদের মনোনয়ন করা হয়?
- চাকরির পদের দায়িত্বের বিবরণে এবং সাক্ষাৎকারে কি আপনাদের সেফগার্ডিং পন্থার বিষয়টি উল্লেখ করা হয়?
- সমস্ত কর্মীরা কি আচরণবিধিতে স্বাক্ষর করেন এবং তাদের কি প্রাসঙ্গিক নীতিমালা প্রদান করা হয়?
- সমস্ত কর্মীদের কি সেফগার্ডিং প্রশিক্ষণ দেওয়া হয় এবং তাদেরকে নিয়োগপ্রাপ্ত অবস্থায় পুরোটা সময়জুড়ে কি কর্মীদের সেফগার্ডিং সম্পর্কিত সহায়তা প্রদান করা হয়?
- সমস্ত কর্মীদের জন্য নির্যাতনের আশংকা বা নির্যাতিত হবার অভিযোগ করার ব্যবস্থা রয়েছে কি এবং সেটা কি ব্যবহার করা হয়?
- আপনাদের প্রতিষ্ঠানে বা প্রকল্পে কি সেফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্ট রয়েছে?

## ৪. মিডিয়া ও যোগাযোগ

- আপনারা কি সব ক্ষেত্রে বয়সোপযোগী প্রশ্ন করে অবগত সম্মতি গ্রহণ করেন?
- আপনাদের কাহিনীগুলো কি নেতিবাচক ধ্যানধারণা আরও দৃঢ় করে? সেগুলো কি সত্য, সম্মানজনক এবং মর্যাদাপূর্ণ?
- আপনারা কি আপনাদের মিডিয়া এবং যোগাযোগের কাজে গোপনীয়তা ও প্রাইভেসি বজায় রাখেন?
- আপনারা যে ভাষা ব্যবহার করেন সেটা কি স্থানীয়ভাবে উপযুক্ত?

→ স্পষ্ট ছবি ব্যবহার করা হয় কি? সেগুলোতে কি এমন কোনোভাবে নির্যাতন চিত্রিত করা হয় যা নির্যাতন বা ক্ষতিকর পরিস্থিতির স্মৃতি মনে করিয়ে দিতে পারে?

## ৫. প্রশাসন এবং নেতৃত্ব

- নেতৃত্ব কি সেফগার্ডিং-এর ক্ষেত্রে তাদের ভূমিকা এবং কর্মীদের কল্যাণের জন্য এর গুরুত্ব বোঝেন?
- নেতৃত্ব কি নির্যাতনের আশংকার বা নির্যাতিত হবার অভিযোগ করা হলে দ্রুত এবং জবাবদিহিমূলক পদ্ধতিতে পদক্ষেপ গ্রহণ করেন?
- প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো এবং ব্যবস্থাগুলো কি সমতা এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক পরিবেশ বজায় রাখতে সাহায্য করে?
- নিরাপদ এবং গোপনীয়ভাবে কথা বলার জন্য সতীর্থদের সহায়তায় কোনও সেশনের আয়োজন করা হয় কি?

## ৬. সহযোগী প্রতিষ্ঠান

- সহযোগী প্রতিষ্ঠানগুলির সেফগার্ডিং-এর সক্ষমতা কি মূল্যায়ন করা হয়েছে?
- চুক্তিতে কি সেফগার্ডিং বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে?
- সহযোগী প্রতিষ্ঠানদের কি তাদের নিজস্ব নীতিমালা এবং আচরণবিধি আছে যা প্রেক্ষাপটের জন্য প্রাসঙ্গিক?
- প্রয়োজনে সেফগার্ডিং-এর বিষয়ে সহযোগী প্রতিষ্ঠানদের প্রশিক্ষণ / পরামর্শ / সহায়তা প্রদানের জন্য কি পরিকল্পনা এবং রিসোর্স রয়েছে?

## ৭. তথ্য প্রযুক্তি এবং তথ্য ব্যবস্থাপনা

- রিপোর্ট এবং অভিযোগের জন্য কি একটা সুরক্ষিত পৃথক ডাটাবেস বা এক্সেল শীট আছে?
- কর্মী এবং কমিউনিটি সম্পর্কিত তথ্য কি পাসওয়ার্ড বা অন্য কোনও উপায়ে সুরক্ষিত এবং তার অ্যাক্সেস সীমিত রাখা হয়?
- কর্মী এবং কমিউনিটি সম্পর্কিত তথ্য শেয়ারের ক্ষেত্রে কি তথ্য সুরক্ষার নিয়মগুলো অনুসরণ করা হয়?
- সমস্ত কর্মীরা কি গোপনীয়তার অর্থ জানেন এবং এই বিষয়গুলির ক্ষেত্রে গোপনীয়তা রক্ষার গুরুত্ব বোঝেন?

## সেফগার্ডিং ঝুঁকি নির্ণয় প্রক্রিয়া

- সেফগার্ডিং ঝুঁকি ব্যবস্থাপনার প্রক্রিয়াকে বিদ্যমান প্রাতিষ্ঠানিক ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ায় একীভূত করা যেতে পারে। এটা আলাদা হতে হবে না।
- উপরের তালিকাটি ঝুঁকির একটি সম্পূর্ণ তালিকা নয়। ঝুঁকির পরিবেশ পরিবর্তিত হয়, আপনাকে আপনার প্রতিষ্ঠানের জন্য নির্দিষ্ট ঝুঁকিগুলো চিহ্নিত করতে হবে।
- প্রথমবার সেফগার্ডিং ঝুঁকি নির্ণয় প্রক্রিয়া দীর্ঘ হতে পারে! এর পর থেকে আপনারা সেটা কেবলমাত্র হালনাগাদ করা এবং বিষয়বস্তু যোগ করায় মনোনিবেশ করতে পারেন।
- আপনার প্রতিষ্ঠান বাহ্যিক পরিবেশেভিত্তিক ঝুঁকি নির্ণয় বা একই ধরনের কোনও ঝুঁকি নির্ণয় পরিচালনা করে থাকলে, কিছু ঝুঁকি সেগুলোতে চিহ্নিত ঝুঁকির সাথে মিলে যাবে।

### ধাপ ১

- প্রতিটি ঝুঁকি কীভাবে আপনার প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পৃক্ত তা নির্ণয় করুন
- ঝুঁকিগুলো একটা ঝুঁকির রেজিস্টারে নথিভুক্ত করুন (উদাহরণের জন্য [আরএসএইচ নাইজেরিয়া এক্সেল টেমপ্লেট](#) দেখুন)
- ঝুঁকির মাত্রা নির্ণয় করুন (নিম্ন, মাঝারি, উচ্চ)

### ধাপ ২:

- ঝুঁকি প্রশমন এবং নিয়ন্ত্রণের উপায় চিহ্নিত করুন
- ঝুঁকি প্রশমন এবং নিয়ন্ত্রণের জন্য উপযুক্ত রিসোর্স বরাদ্দ করুন
- কর্মদায়িত্ব এবং সময়সীমা নির্ধারণ করুন
- প্রশমনের জন্য গৃহীত ব্যবস্থা নথিভুক্ত করুন

### ধাপ ৩:

- ঝুঁকি এবং প্রশমনের জন্য গৃহীত ব্যবস্থা পর্যবেক্ষণ করুন, যেমন প্রতি ৩ মাস অন্তর
- যেখানে প্রয়োজন, কার্যক্রম এবং প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থাগুলোতে উপযুক্ত পরিবর্তন সাধন করুন

### ধাপ ৪:

- সব মাত্রার ঝুঁকিরগুলো পুনরায় বিবেচনা করুন (প্রথমে যে এলাকাগুলিতে ঝুঁকি নেই বলে মনে করা হয়েছিল সেগুলো সহ) যেমন, প্রতি ৩ মাস অন্তর।
- ঝুঁকির রেজিস্টার হালনাগাদ করুন

## ঝুঁকির শ্রেণিবিভাগ

যখন চিহ্নিত ঝুঁকিগুলোকে শ্রেণিবিভক্ত করবেন, তখন সেগুলোর **সম্ভাবনা** (ঘটার সম্ভাব্যতা কতটা) এবং **প্রভাব** (কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানকে সেটা কত গুরুতরভাবে ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে) বিবেচনা করা প্রয়োজন হতে পারে।

১. ঝুঁকি ঘটার সম্ভাবনা কতটা সেটা লিখুন	
উচ্চ সম্ভাবনা	৩
মাঝারি সম্ভাবনা	২
কম সম্ভাবনা	১

২. ব্যক্তি এবং প্রাতিষ্ঠানিক সুনামের উপর সম্ভাব্য প্রভাব লিখুন	
উচ্চ প্রভাব	৩
মাঝারি প্রভাব	২
সামান্য প্রভাব	১

৩. সামগ্রিক ঝুঁকি রেটিং হিসাব করুন: সম্ভাবনা x প্রভাব	
উচ্চ	৭ থেকে ৯
মাঝারি	৪ থেকে ৬
নিম্ন	১ থেকে ৩