

# সুরক্ষা নীতিমালা ও কর্মপদ্ধতি



এসোসিয়েশন ফর অল্টারনেটিভ ডেভেলপমেন্ট (এএফএডি)  
আরকে রোড, খলিলগঞ্জ, কুড়িগ্রাম-৫৬০০, বাংলাদেশ  
ফোন: +৮৮-০৫৮১-৬১২৪৯, মোবাইল: ০১৭১৯৬৯১৪০৯  
ই-মেইল: [yesminafad@gmail.com](mailto:yesminafad@gmail.com), [yesminafad@yahoo.com](mailto:yesminafad@yahoo.com)

## কৃতজ্ঞতা স্বীকার:

এসোসিয়েশন ফর অল্টারনেটিভ ডেভেলপমেন্ট (এএফএডি) সংস্থা ক্রিচিয়ান এইড এর সহযোগিতা নিয়ে সংস্থার "সুরক্ষা নীতিমালা" প্রণয়ন করা হয়। এএফএডি'র বাস্তবায়নাধীন সকল কর্মসূচী, প্রকল্প ও কার্যক্রমের উপকারভোগী/ষষ্ঠকহোল্ডার, শিশু ও কিশোর, কিশোরী, প্রতিবন্ধী

শিশু, অপ্রতিবন্ধী শিশু, কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক, সহযোগী সংস্থা, পরামর্শদাতা, ঠিকাদার ও কমিউনিটি এই নীতিমালার আওতায় সম্পৃক্ত হবে। এ নীতিমালা অনুসরণের মাধ্যমে লক্ষিত জনগোষ্ঠী এর সুফল ভোগ করবে এএফএডি'র প্রতিনিধি, সাধারণ পরিষদ, নির্বাহী পরিষদ, শীষ ব্যবস্থাপনা, মধ্য পর্যায়ের ব্যবস্থাপনা, তৃনমূল পর্যায়ের, ভলান্টিয়ার, শিক্ষানবীশ কর্মী। সাবজনীন মানবাধিকার ঘোষণাপত্র, জাতিসংঘ শিশু অধিকার সনদ, জাতিসংঘ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সনদ, বাংলাদেশের সংবিধান, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিবর্গের অধিকার ও সুরক্ষা আইন -২০১৩, শিশু সুরক্ষা পলিসি, শিশুনীতি প্রভৃতি সনদ, আইন ও নীতিমালার যেসব ধারা সমুহে শিশুদের সুরক্ষা, নিরাপত্তা, অংশগ্রহণ ও বৈষম্যহীনতার কথা বলা হয়েছে ঐসব ধারা, উপধারাসমূহ হবে এ নীতিমালার ভিত্তি। সংস্থার অন্যান্য নীতিমালা যেমন, সংবিধান/গঠনতত্ত্ব, মানব সম্পদ নীতিমালা, জেন্ডার নীতিমালা) সহ অন্যান্য যেসব নীতিমালায় শিশুদের সুরক্ষা, নিরাপত্তা, অংশগ্রহণ ও বৈষম্যহীনতা কথা বলা হয়েছে।

---

**এসোসিয়েশন ফর অল্টারনেটিভ ডেভেলপমেন্ট (এএফএডি)  
আর কে রোড, খলিলগঞ্জ, কুড়িগ্রাম।**

## ১.ভূমিকা:

এসোসিয়েশন ফর অল্টারনেটিভ ডেভেলপমেন্ট (এএফএডি)। ইস্যুতে কর্মরত এবং নারীদের দ্বারা পরিচালিত একটি স্থানীয় নারী উন্নয়ন সংগঠন। ২০০৬ সাল থেকে সংস্থাটি প্রতিবন্ধী মানুষের আর্থ-সামাজিক অবস্থার উন্নয়নে সরকারী বেসরকারী পর্যায়ে বিভিন্ন কর্মসূচী গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করে আসছে। আজকের শিশু আগামী দিনের ভবিষ্যৎ। এসোসিয়েশন ফর অল্টারনেটিভ ডেভেলপমেন্ট (এএফএডি) নারী অধিকার ইস্যুতে কর্মরত এবং নারীদের দ্বারা পরিচালিত একটি স্থানীয়

আশির দশকের মাঝামাঝি থেকে 'ক্ষমতায়ন' শব্দটি একটি জনপ্রিয় পরিভাষা হয়ে উঠে এবং তা উন্নয়ন, কল্যাণ, অংশগ্রহণ, দারিদ্র বিমোচনের মত শব্দগুলোর সাথে ব্যবহৃত হতে থাকে। ক্ষমতায়ন উন্নয়ন প্রক্রিয়ার অপরিহায় অংশ। ক্ষমতায়নের ধারায় মানুষ সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও বাস্তবায়নে অংশগ্রহণ করার সক্ষমতা অজন করে। নারী ও পুরুষ উভয়েই এ সমাজের অংশ। কাজেই নারীর ক্ষমতায়ন শুধু নারী ইস্যু নয়, বরং একটি সামাজিক ইস্যু। এ ইস্যু প্রতিষ্ঠার লক্ষ্য সরকার ও উন্নয়ন সংগঠন সমূহ দীর্ঘদিন কাজ করছে। সরকার নারীর ক্ষমতায়ন বাস্তবায়নে আইন সংস্কার ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীকে অন্তর্ভুক্ত করার পরেও নির্বাচিত নারী প্রতিনিধিদের দায়িত্ব কর্তব্য কাগজে আইনের সীমাবদ্ধ। ফলে ত্রিমূল পর্যায়ের নারীদের অধিকার বাস্তবায়নে তারা কেন্দ্রোভূমিকাই রাখতে পারছে না। ক্ষমতায়ন ত্রিমূলেই বিপন্ন হচ্ছে। আবার বিভিন্ন ধরনের নারী নির্যাতনমূলক অপরাধের কারণে নারীকে উন্নয়নের মূল স্ত্রোতৃধারায় আনয়নের ক্ষেত্র সংকুচিত হচ্ছে, ফলে 'স্থায়ীত্বশীল উন্নয়ন লক্ষ্য' অজন হচ্ছে সুদূর পরাহত।

নারীর অধিকার ও ক্ষমতায়নের বিষয়ে আমাদের স্ব-উদ্যোগে গবেষণার ফলাফলে দেখা যায়, সচেতনতার অভাব ও সরকারি -বেসরকারি প্রতিষ্ঠান এবং নারী সংগঠনগুলোর ঘথাঘথ সমন্বয়ের অভাবে নারীর অবস্থা ও অবস্থাগত অজন সম্ভব হচ্ছে না।

এ গবেষণার সুপারিশসমূহের উপর দেশের বিভিন্ন স্তরের নারীদের মন্তব্য ও মতামতের ভিত্তিতেই ১৯৯৮ সালে 'এসোসিয়েশন ফর অল্টারনেটিভ ডেভেলপমেন্ট (এএফএডি)' প্রতিষ্ঠা লাভ করে। যারা বিশ্বাস করে প্রতিটি ব্যক্তির জন্য নিশ্চিত করা প্রয়োজন নিরাপদ ও আস্থার পরিবেশ। কাজেই এএফএডি সংস্থার সাথে যুক্ত বা সংশ্লিষ্ট হওয়ার কারণে কেউ যেন ধরনের ক্ষতির শিকার না হন, বিশেষ করে আমাদের উপকারভোগী/ষষ্ঠকহোল্ডার, কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক, সহযোগী সংস্থা, পরামশদাতা, ঠিকাদার ও কমিউনিটি যাতে কোন ক্ষতির শিকার না হন তা নিশ্চিত করাই এই নীতির উদ্দেশ্য।

এএফএডি তার কোন কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক, পরামশদাতা, সহযোগী সংস্থা, অথবা এএফএডি বা তার সহযোগী সংস্থার কাজে যুক্ত কোন প্রতিনিধির কোন সহিসংস্তা, নিপীড়ন, হয়রানি বা শোষণমূলক কাজকে বরদাশত করবে না। গুরুতর অসদাচরনের ব্যাপারে এএফএডি শুন্য সহনশীলতার (জিরো টলারেন্স) নীতি অনুসরণ করে।

## ব্যক্তিগত দায়িত্ব

আমাদের কমিউনিটির যে কোন সদস্যের শারীরিক, ঘৌন বা মানবিক নিপীড়ন, অবহেলা ইত্যাদি প্রতিরোধ এবং এর বিষয়ে রিপোর্ট করা আমাদের প্রত্যেকের দায়িত্ব। কমিউনিটির প্রত্যেক সদস্যের কল্যাণকেই সবচেয়ে বেশি গুরুত্ব দিতে হবে। গোই সদস্যের লিঙ্গ, জাতি, প্রতিবন্ধিতা, ঘৌনতা, বিশ্বাস যা-ই থাকুক, নিপীড়ন থেকে সুরক্ষা পাবার অধিকার তার রয়েছে। এক্ষেত্রে ব্যতিক্রম কোন কিছু ভাবার সুযোগ নেই। এএফএডি পরিবারের সদস্য হিসাবে কোনও বিষয়ে আপনার কোন উদ্বেগ থাকলে বা আপনাকে কেউ কোন উদ্বেগের বিষয়ে জানালে, প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা অনুসারে সেটি উত্থাপন করা আপনার দায়িত্ব। সহিংসতা, হয়রানি বা শোষণের ঘটনা আদৌ ঘটেছে কি না; অথবা গোই ঘটনায় সুরক্ষা নীতিমালার লঙ্ঘন হয়েছে কিনা তা নির্ধারণ করা আপনার দায়িত্ব নয়। এটি সুরক্ষা ব্যবস্থাপকের দায়িত্ব।

## নীতিমালা উন্নয়ন

এএফএডি সঙ্গে বা এর পক্ষে যে কোন ক্ষেত্রে কাজ করতে চুক্তিবদ্ধ, যুক্ত, সবার জন্যই এই নীতি প্রযোজ্য। কেন কর্মী যাতে কোন শোষণ, নিপীড়ন বা অন্য কোন বৈষম্যমূলক আচরণ করতে না পারেন, সেই ধরনের আচরণকে ন্যূনতম মাত্রায় কমিয়ে আনতে এএফএডি চাষ প্রতিটি সহযোগী সংস্থা এবং কনসোটিয়াম সদস্যের নিজেদের আচরণবিধি বা অনুরূপ কোন ব্যবস্থা থাকুক। নীতিমালা প্রণয়ন, চর্চা ও সংশ্লিষ্ট অন্যান্য পদক্ষেপ নেয়ার ক্ষেত্রে এএফএডি তার সব সহযোগী সংস্থার সঙ্গে কাজ করবে। আর সংশ্লিষ্ট ষ্টেকহোল্ডার, বিশেষ করে সহযোগী সংস্থাগুলো যাদের নিয়ে কাজ করে তারা যেন আচরণবিধির বিষয়ে ঠিকমত জানতে পারে ও তা মেনে চলে সেটিও এএফএডি নিশ্চিত করবে। এএফএডি আশা করে, প্রতিটি সহযোগী সংস্থার যথাযথ সুরক্ষা নীতিমালা ও কাষপ্রণালী বিধি থাকবে।

এএফএডি'র সব কর্মী বা স্বেচ্ছাসেবকদের এই নীতিমালার প্রয়োজনীয়তা কি, তা জানতে হবে। তাছাড়া নিজেদের কোন উদ্বেগ থাকলে কি করতে হবে সে বিষয়েও স্পষ্ট ধারণা থাকতে হবে।

### ১. পরিধি/আওতা

- ১.১ এটি একটি সাংগঠনিক নীতিমালা যা কিনা সংশ্লিষ্ট দেশের স্থানীয় আইনের সঙ্গে প্রযোজন অনুযায়ী সমন্বয় করা যেতে পারে। সুরক্ষা ব্যবস্থাপকের কাছ থেকে এ বিষয়ে যে কোন সময় পরামর্শ নেওয়া যেতে পারে।
- ১.২ যদিও এটি একটি আভ্যন্তরীণ নীতিমালা, আমরা আশা করি, আমাদের সব সহযোগী সংস্থা এবং এএফএডি র সবাই এই নীতিমালার মূলমন্ত্র অনুসরণ করবেন। তাছাড়া প্রাসঙ্গিক চুক্তিতে সুরক্ষা ইস্যুতে যেসব বিষয় বিশেষভাবে মেনে চলার কথা বলা হয়েছে, সবাই তা মেনে চলবেন।

### ২. নীতিমালার মূলমন্ত্রগুলো

প্রধান প্রধান আন্তর্জার্তিক ও আঞ্চলিক সনদ, মানদণ্ড যেমন শিশু সুরক্ষায় আন্তর্জার্তিক মানদণ্ড, শিশু অধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘ সনদ, আইএএসসি মিনিমাম অপারেটিং স্ট্যান্ডার্ডস ফর পিএসইএ এবং দি কোর হিউম্যানিটারিয়ান স্ট্যান্ডার্ডস থেকে এই নীতিমালার মূলমন্ত্রগুলো নেওয়া হয়েছে।

এএফএডি নিম্নলিখিত কাজগুলো করতে অঙ্গীকারবদ্ধ:

- এএফএডি তার সব উপকারভোগী, কর্মী, স্বেচ্ছাসেবী ও সহযোগী সংস্থার কাজে যুক্ত অন্য সবার ঐক্য বজায় রাখবে, তাদের কল্যাণ নিশ্চিত করবে। যে কোন ক্ষতি থেকে সুরক্ষা পাবার ক্ষেত্রে সবার সমান অধিকার নিশ্চিত করবে।

- নিশ্চিত করবে যে, উদ্বেগ বা অভিযোগ গুরুত্বের সঙ্গে নেওয়া হয়েছে, যথাযথভাবে সেটির তদন্ত করা হয়েছে, সে অনুযায়ী ব্যবস্থা নেওয়া হয়েছে।
- নিশ্চিত করবে যে, এএফএডি সব কর্মী, স্বেচ্ছাসেবী, ঠিকাদার, সহযোগী সংস্থা বা যে কোন প্রতিনিধি এই নীতিমালার সঙ্গে পরিচিত এবং এর আওতায় তারা নিজেদের দায়িত্ব সম্পর্কে ওয়াকিবহাল রয়েছেন।
- নিশ্চিত করবে যে, সুরক্ষা মানদণ্ডের জন্য ন্যূনতম দরকারি বিষয়গুলোর ব্যাপারে নিজেদের দায়িত্ব সম্পর্কে আমাদের সহযোগীরা ওয়াকিবহাল এবং এগুলো অর্জনের ক্ষেত্রে এএফএডি তাদের সহায়তা দেবে।
- সব কর্মী, স্বেচ্ছাসেবী সুরক্ষা বিষয়ক প্রশিক্ষন নেবে।
- নিশ্চিত করবে যে, ঝুঁকিতে থাকা ব্যক্তির সর্বোচ্চ স্বার্থেই তাকে সুরক্ষায় সব ব্যবস্থা নেওয়া হয়েছে।
- নিশ্চিত করবে যে, নিপীড়ন থেকে উদ্ধার পাওয়া ব্যক্তি প্রযোজনীয় সব সহযোগিতা পেয়েছেন এবং অভিযুক্ত অপরাধীকে জবাবদিহির আওতায় নেওয়া হয়েছে।
- নিশ্চিত করবে যে, ঝুঁকির কারণ হয়ে উঠতে পাবে এমন স্পষ্ট লক্ষণযুক্ত কোন ব্যক্তি যাতে কখনোই নিয়োগ পেতে না পারে তা নিশ্চিত করতে আমাদের নিয়োগ প্রক্রিয়া যথেষ্ট সবল।
- নিশ্চিত করবে যে, নিপীড়নের ঘটনায় অভিযুক্ত ব্যক্তির সঙ্গে স্থানীয় আইন অনুযায়ী যথাযথ আচরণ করা হচ্ছে।
- কোন অপরাধ সংঘটিত হয়ে থাকলে সে বিষয়ে সংশ্লিষ্ট সংবিধিবন্দ সংস্থাকে জানাতে হবে।
- যৌন হয়রানি ও নিপীড়নের সব ঘটনা সুরক্ষা ব্যবস্থাপকে জানাতে হবে।
- সংশ্লিষ্ট দাতাদেরকেও এসব বিষয়ে জানাতে হবে।
- সবার জন্য নিরাপদ এবং 'কাউকে ক্ষতি করা নয়' (এই নীতির উপর ভিত্তি করে এএফএডি'র কমসূচি প্রণয়ন করা হবে ও তা অন্যদের সরবরাহ করা হবে।

নিশ্চিত করবে যে, উপকারভোগী ও সমর্থকরা এএফএডি'র কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক, পরামশদাতা ও সহযোগীদের কাছ থেকে কি ধরনের আচরণ আশা করতে পারেন, এ বিষয়ে পুরোপরি অবগত আছেন।

### ৩. সংজ্ঞা

#### ৩.১ অসহায়ত্ব

দি কোর হিউম্যানিটারিয়ান স্ট্যান্ডার্ড-এর সংজ্ঞা অনুযায়ী বয়স (বিশেষ করে খুব অল্প বয়স্ক এবং অতি বৃদ্ধ) অক্ষমতা, অসুস্থতা ইত্যাদির মতো ব্যক্তিগত কারণে মানুষ অসহায় হতে পারেন। অথবা অন্য অসহায় ব্যক্তির ঘৱ্র নিতে গিয়ে নিজে অসহায় হগত পারেন।

সামাজিক ও প্রাসঙ্গিক নানা বিষয় মানুষকে অসহায় অবস্থায় ফেলে দিতে ভূমিকা রাখে। এর মধ্যে রয়েছে বৈষম্য ও কোনঠাসা করে রাখা (যেমন, কিছু ক্ষেত্রে নারী ও কন্যা শিশুর ক্ষতা ও মর্যাদার দিক দিয়ে নিম্ন অবস্থান), সামাজিক বিচ্ছিন্নতা( তথ্যের প্রতি প্রবেশাধিকার না থাকাসহ), পরিবেশগত বিপরয় (যেমন ভূমির ক্ষয় বা বন উজারকরণ), জলবায়ুর পরিবর্তন, দারিদ্র, ভূমির নাজুক অবস্থা, নিম্নমানের শাসন, জাতিসত্তা, শ্রেণী, সম্পদায় এবং ধর্মীয় বা রাজনৈতিক সম্পৃক্ততা।

#### ৩.২ শিশু

স্থানীয় সংজ্ঞায় ঘাই থাকুক না কেন ১৮ বছরের কম বয়সী সব মানবসন্তানকে শিশু হিসেবে সংজ্ঞায়িত করা হয়।

### ৩.৩ ঝুঁকিতে থাকা প্রাপ্তি বয়স্ক

ঝুঁকিতে থাকা প্রাপ্তি বয়স্ক কখনও প্রাপ্তি বয়স্ক বলা হয়ে থাকে। ঝুঁকিতে থাকা প্রাপ্তি বয়স্ক বলতে এমন ব্যক্তিকে বোঝায় যার বয়সজনিত কারণ বা অসুস্থিতা, মানবিক বা অন্য অক্ষমতার কারণে যত্নের দরকার, অথচ নিজের ঘন্টা নিজে নিতে পারেন না। যারা বড় ধরনের ক্ষতি বা নির্যাতনের হাত থেকে নিজেকে রক্ষা করতে পারেন না তাদেরকেও দুবল প্রাপ্তি বয়স্ক বলা যেতে পারে।

### ৩.৪ নিপীড়ন

অন্যের ক্ষতি করে কোন ব্যক্তি নিপীড়ন ঘটিয়ে থাকতে পারেন। এমনকি আমরা যদি কোন ক্ষতি প্রতিরোধ করতে না পারি, সেটিও প্রকারান্তরে কাজে আমাদের অংশগ্রহণ বোঝাবে। আমাদের কমিউনিটির সবাইকে সুরক্ষা দিতে আমরা পুরো বোডকে জাতিসংঘ শিশু অধিকার সনদে উল্লেখিত নীতিমালা অনুসরণ করি এবং অনুচ্ছেদ ১৯-এ উল্লেখিত নিপীড়নের সংজ্ঞাকে আমরা আমাদের একবারের প্রাথমিক ধাপ হিসেবে গণ্য করি। অনুচ্ছেদ ১৯- এ বলা হয়েছে:

- শিশুকে সব ধরনের শারীরিক বা মানবিক সহিংসতা, আঘাত বা নিপীড়ন, অবহেলা বা অবহেলাপূর্ণ আচরণ, যৌন নির্যাতনসহ অসদাচরণ বা শোষণ থেকে রক্ষার জন্য দায়িত্বশীলরা অবশ্যই সব রকম যথাযথ আইনি, প্রশাসনিক, সামাজিক ও শিক্ষাগত ব্যবস্থা নেবেন, যেভাবে শিশুর ঘন্টা নেওয়ার জন্য বাবা-মা, বৈধ অভিভাবক, বা অন্য কোন ব্যক্তি দায়িত্বে রয়েছেন।
- শিশু ঘন্টা নেওয়ার দায়িত্বে থাকা ব্যক্তিদের প্রওয়াজনীয় সহায়তা দিতে এই ধরনের প্রতিরক্ষামূলক ব্যবস্থার যথাযথ কাষকর পদক্ষেপ নেবার সুযোগ রাখা উচিত। প্রতিরোধের অন্যন্য মাধ্যম যেমন শনাক্তকরণ, রিপোর্ট, রেফারেল, তদন্ত ইত্যাদির জন্যও তা করা উচিত। আছাড়া বিচারিক পদক্ষেপের জন্য শিশুর সঙ্গে অসদাচরণের যে কোর ঘটনা যথাযথভাবে ফলোআপ করা উচিত।

এছাড়া জাতিসংঘের সাবর্জনীন মানবাধিকার ঘোষণায় উল্লেখিত প্রাপ্তি বয়স্কদের জন্যও, বিশেষ করে অনুচ্ছেদ ৫-এ যেমনটি বলা হয়েছে, তেমনটি করা উচিত।

### অনুচ্ছেদ ৫-এ বলা হয়েছে:

কাউকে নির্যাতন করা যাবে না। বা কারো সঙ্গে নিষ্ঠুর, অমানবিক বা অবমাননাকর আচরণ করা যাবে না, বা এ জাতীয় শাস্তি দেওয়া যাবে না।

### নিম্নলিখিত বিষয়গুলো নিপীড়নের অর্ণ্তভুক্ত হতে পারে (তবে কেবল এগুলোই নয়):

শারীরিক নিপীড়ন বা শারীরিক আঘাত বলতে বোঝায় সচেতনভাবে কাউকে মারধোর করা, লাথিমারা, আছাড়া দেওয়া ইত্যাদি। আর যদি এমন কোন ঘৃত্তিসঙ্গত সন্দেহ বা প্রমাণ পাওয়া যায় যে, এ ধরনের ঘটনা সংঘটিত হতে দেখেও কেউ সেটি প্রতিরোধ করেননি বা সচেতনভাবেই সেটি এড়িয়ে গেছেন, তবে এড়িয়ে যাওয়া ব্যক্তিও প্রায় একই অপরাধে অপরাধী।

মানবিক নিপীড়ন বলতে বোঝায় কারো সঙ্গে উপর্যুপরি বা গুরুতর মানবিক দুব্যবহার করা, কাউকে উপেক্ষা করা, কষ্টদায়ক শাস্তি দেওয়া, ভয় দেখানো, উপযুক্ত ঘন্টা না নেওয়া ইত্যাদি যা কিনা গুই ব্যক্তির আচরণগত ও মানবিক বিকাশে নেতৃত্বাচক প্রভাব ফেলে।

যৌন নিপীড়ন বলতে কোন ব্যক্তিকে ধৰণ বা অযাচার ধর্মীয়ভাবে নিষিদ্ধ আত্মীয় বা রক্ত সম্পর্কের ব্যক্তিদের মধ্যে যৌন সম্পর্ক স্থাপন) করা, অথবা তাকে পর্ণোগ্রাফিসহ বিভিন্ন ধরনের যৌন কার্যকলাপ

করানোকে বোঝায়। কোন উপকার বা সুবিধা দিয়ে কারো কাছ থেকে ঘৌন অনুগ্রহ গ্রহণ; যেমন পণ্য, খাদ্য বা টাকা পয়সা দিয়ে ঘৌন অনুগ্রহ লাভ করাও নিপীড়নের আওতায় পড়ে।

অবহেলা বলতে বোঝায় কোন ব্যক্তির খাদ্য, উষ্ণতা ও চিকিৎসা সেবার মতো মালিক চাহিদাগুলো পূরণ না করা। অথবা কোন ব্যক্তিকে বিপদ থেকে রক্ষার জন্য যদি উপযুক্ত ব্যবস্থা নেওয়া না হয় এবং এর ফল হিসাবে যদি সে গুরুতর শারীরিক বিপর্যয়ের শিকার হয় তার বিকাশ বাঁধাগ্রস্থ হয় তবে সেটিও অবহেলা বলে গণ্য হবে।

ঘৌন হয়রানি বলতে অনাকাঙ্গিত ঘৌন আচরণকে বোঝায় যা ব্যক্তির সম্মানহানি করে, ব্যক্তিকে ভীতকর, অবমাননাকর বা অপমানজনক অবস্থায় ঠেলে দেয়, অথবা ব্যক্তির জন্য প্রতিকুল ব মানহানিকর পরিবেশ তৈরি করে।

অনাকাঙ্গিত বলে বিবেচিত হতে পারে ধরে নিয়ে আগেই কারো আচরণের ব্যাপারে আপনার আপন্তি করার প্রয়োজন নেই।

নীচের বিষয়গুলো ঘৌন হয়রানির অর্ণ্তভুক্ত হতে পারে:

- ঘৌনতাপূর্ণ মন্তব্য বা রাসিকতা
- অনাকাঙ্গিত ঘৌন আচরণ, স্পশ এবং বিভিন্ন ধরনের ঘৌন আক্রমণসহ শারীরিক আচরণ
- ঘৌনতাপূর্ণ ছবি, আলোকচিত্র বা ড্রয়িং প্রদর্শন।
- ঘৌনতা বিষয়ক লেখা বা ইমেল পাঠানো।

## 8. রিপোর্টিং

### 8.1 নিপীড়ন সন্দেহ হলে যা করবেন:

নিপীড়নের প্রকৃত, সম্ভাব্য বা সন্দেজনক ঘটনার বিষয়ে অবিলম্বে রিপোর্ট করা আবশ্যিক। উপযুক্ত ক্ষেত্রে লাইন ম্যানেজার বা এএইচআর প্রতিনিধির কাছে আপনি প্রতিবেদন করতে হবে। তারা অবিলম্বে বিষয়টি সুরক্ষা ব্যবস্থাপককে জানাবেন। সুরক্ষা ব্যবস্থাপক তখন বিষয়টি যথাযথ তদন্ত নিশ্চিত করবেন। (বিকল্প রিপোর্টিং প্রক্রিয়া নিচে উল্লেখ করা হল)

**নিম্ন লিখিত রিপোর্টিং বা অবহিতকরণ প্রয়োজন হয়:**

- কোন নিপীড়ন লক্ষ করা গেলে, বা এ রকম কিছু সন্দেহ হলে
- যদি কেউ কো নিপীড়নের অভিযোগ উত্থাপন করেন।
- যদি কেউ নিপীড়নের ঘটনা প্রকাশ করেন।

এএফএডি'র কোন প্রতিনিধি নিজের অবস্থানকে প্রশংসিত করবেন না। তারা সম্ভাব্য নিপীড়নের ঘটনা জানিয়ে এএফএডি'র পাশে দাঁড়াবেন।

### 8.1.2 বিশেষভাবে উল্লেখ করা প্রয়োজন যে, প্রতিনিধিদের রিপোর্টিং করা জরুরী-এ রকম ক্ষেত্রে তাদের দায়িত্ব হচ্ছে, যথাস্থানে ঘটনাটা জাননো। নিপীড়ন হয়েছে কি হয়নি, সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়া তাদের কাজ নয়। গোপনীয়তা রক্ষা ও যথাযথ ব্যক্তিদের তথ্য জানানোর ব্যাপারে অবশ্যই যত্নবান হতে হবে।

৪.১.৩ কেউ কোন বিষয়ে উদ্বেগ উত্থাপন করলে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব প্রাপ্তি তথ্য- উপাত্তি দিয়ে প্রতিবেদন তৈরি করা উচিত ( সম্ভব হলে ২৪ ঘণ্টার মধ্যে )। গৃহীত যে কোন লিখিত রেকড অবশ্যই তালাবদ্ধ জায়গায় অথবা গোপনীয় ইলেক্ট্রনিক ফোন্ডারে নিরাপদে রাখতে হবে।

কোন পরিস্থিতিতেই কোন কর্মীর সরাসরি নিপীড়নের ঘটনা মোকাবেলা করতে যাওয়া উচিত হবে না। সুরক্ষা ব্যবস্থাপকের সহায়তায় তদন্ত টিম গঠন করতে হবে।

## ৪.২ সুরক্ষা ব্যবস্থাপক

সুরক্ষা ব্যবস্থাপক হলেন:

রেশমা সুলতানা, সমন্বয়কারী, এএফএডি, কুড়িগ্রাম।

নিম্নলিখিত কর্ম পর্যায় অনুসরণ করে আপনি সুরক্ষা বিষয়ক গোপন উদ্বেগ প্রকাশ করতে পারেন:

সুরক্ষা বিষয়ে উদ্বেগ উত্থাপন করুন।

অন্যথায় যদি ইমেইল এর মাধ্যমে উদ্বেগের কথা জানাতে চান তাহলে নিচের ইমেইল ঠিকানা ব্যবহার করুন:

yesminafad@yahoo.com

## ৪.৩ সুরক্ষা ট্রাসিট

সুরক্ষা বিষয়ে উদ্বেগ প্রকাশকারী ব্যক্তি যদি মনে করেন যে, অমীমাংশিত সমস্যা রয়ে গেছে অথবা উদ্বেগের বিষয়ে উপযুক্ত সাড়া দিতে বা সে বিষয়ে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিতে অযোক্তিক দেরি হয়েছে; অথবা তিনি যদি সুরক্ষা ব্যবস্থাপক বা উর্ধ্বতন কর্তার বিরুদ্ধে উদ্বেগ অভিযোগ উত্থাপন করতে চান তাহলে তিনি এএফএডি, নিবার্তী প্রধানের সঙ্গে যোগাযোগ করতে পারেন।

yesminafad@gmail.com

## ৪.৪ অন্যতায় আপনি স্পিকিং আপ ( ছাইসেল ভ্লোয়িং )ই-মেইল ব্যবহার করে গোপন প্রতিবেদন পাঠাতে পারেন:

Email: afadwhistleblowing@gmail.com

স্পিকিং আপ ( ছাইসেল ভ্লোয়িং ) পলিসিতে উল্লেখিত ব্যক্তিদের যে কোন একজনকে গোপন প্রতিবেদন পাঠাতে পারেন:

## ৪.৫ আপনার তথ্যের গোপনীয়তা রক্ষা করা হবে। ব্যক্তিগত বিস্তারিত তথ্য আপনার দেবার প্রয়োজন নেই। যদিও এ ধরনের তথ্য আপনার উদ্বেগের ব্যাপরে যথাযথ পদক্ষেপ নিতে আমাদেরকে সাহায্য করবে এবং এর ফলাফল আপনাকে জানাতেও সাহায্য করবে। আপনি আপনার পরিচয় গোপন রাখতে চাইলে আপনার সম্মতি ছাড়া তা প্রকাশ করা হবে না। যদিও এ ধরনের তথ্য আপনার উদ্বেগের ব্যাপারে যথাযথ পদক্ষেপ নিতে আমাদেরকে সাহায্য করবে এবং এর ফলাফল আপনাকে জানাতেও সাহায্য করবে। আপনি আপনার পরিচয় গোপন রাখতে চাইলে আপনার সম্মতি ছাড়া তা প্রকাশ করা হবে না, যদি না কোন আইনি প্রয়োজনীয়তা দেখা দেয়।

৪.৬ আপনি যদি এএফএডি,র বাইরে আপনার উদ্বেগ প্রকাশ করতে চান তবে ০৩০৩ ০০৩ ১১১১ (Option 2) টেলিফোন অথবা [info@thirtyoneeight.org](mailto:info@thirtyoneeight.org) ই-মেইল এর মাধ্যমে ( thirty:eight) থাটিওয়ান : এইট -এর কাছ থেকে পরামশ নিতে পারেন।

## ৫. আমাদের সাড়াদান/তৎপরতা প্রক্রিয়া

৫.১ কোন কর্মী,বা অন্য কেউ এএফএডি,র আচরণবিধি ও সুরক্ষা নীতিমালা লঙ্ঘন করছে বলে প্রমাণিত হলে এএফএডি তার বিরুদ্ধে প্রয়োজনীয় শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারে এবং পারবে।

এমন ঘটনা গঠলে এএফএডি,র শৃঙ্খলা নীতিমালা প্রয়োগ করা হবে।

৫.২ এমনও দেখা যাবে যে, কোন কর্মীর আচরনের মাধ্যমে আচরণবিধি লঙ্ঘন হয়েছে যা সংশ্লিষ্ট দেশের স্থানীয় আইনে সেটিকে অপরাধমূলক আচরণ বলে বিবেচনা করা হচ্ছে না। এ রকম ক্ষেত্রে এএফএডি কর্মীকে অন্যান্য সহায়তা দেওয়ার কথা বিবেচনা করতে পারে। উদাহরণ হিসেবে বলা যায়, তাকে প্রশিক্ষন ও কাউন্সিলিং দিতে পারে; তাকে বাড়তি তত্ত্বাবোধানে রাখতে পারে অথবা অন্য কোন কাজে বদলি করতে পারে। এটি উপকারভোগী কমিউনিটি, কর্মী ও স্বেচ্ছাসেবকদের বিদ্যমান ঝুঁকির ব্যাপারে সচতন করবে এবং আমরাও সবসময় আমাদের ভুলের ব্যাপারে সাবধান হব। এমনও হতে পারে কোন কর্মীর আচরন অপরাধমূলক না হলেও কর্মীর আচরনের কর্মীর আচরনের এএফএডি তাকে বরখাস্ত করাকেই উপযুক্ত বলে বিবেচনা করতে পারে। উদাহরণ হিসেবে সুরক্ষা আচরণবিধির গুরুতর লঙ্ঘনের কথা বলা যেতে পারে।

৫.৩ সুরক্ষা সম্পর্কে তথ্য শনাক্তকরনের বিষয়টি শুধু 'জানা প্রয়োজন' (Need to Know) নীতির ভিত্তিতেই শেয়ার করা উচিত। যদি সরল বিশ্বাসে কেউ উদ্বেগের ঘটনা জানাতে আসেন, তবে গুরুতর অসদাচরণের বিষয়ে উদ্বেগ উত্থাপনকারী কর্মী যাতে ক্ষতিগ্রস্ত না হন অথবা অন্য কোন ক্ষতিকর আচরণের শিকার না হন সে লক্ষ্যে তাকে সবোচ্চ সুরক্ষা দেয়া উচিত। ইচ্ছাকৃতভাবে মিথ্যা অভিযোগ প্রদানকে গুরুতর শাস্তিমূলক অপরাধ হিসেবে গণ্য করা হবে এবং এএফএডি এর তদন্ত করবে।

৫.৪ সুরক্ষা ব্যবস্থাপক, সংশ্লিষ্ট দাতাগোষ্ঠী এবং প্রযোজ্য সংবিধিবদ্ধ কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন পাঠানোর বিষয়টি নিশ্চিত করবে।

## ৫.৫ নিপীড়নের শিকার ব্যক্তিদের সহায়তা প্রদান

এএফএডি'র সঙ্গে যুক্ত বা এর সঙ্গে যোগাযোগ থাকা কোন ব্যক্তি নিপীড়নের ফলে ক্ষতিগ্রস্ত হয়ে থাকলে তাকে মানবিক সেবা দিতে, সহায়তা দিতে এএফএডি অংঙ্গীকারবদ্ধ।

## ৬. নিয়োগ

৬.১ এটা আমাদের নীতি যে, কোন ব্যক্তি এএফএডি কাজ করতে পারবেন না যদি তিনি :

- শিশু বা শিশুদের বিরুদ্ধে কোনও অপরাধের ঘটনায় দোষী প্রমাণিত হয়ে থাকেন বা তাকে এ বিষয়ে আনুষ্ঠানিকভাবে পুলিশি সতর্কতা করা হয়ে থাকে; অথবা
- প্রাপ্তবয়স্কদের বিরুদ্ধে যৌন অপরাধের ঘটনায় দোষী প্রমাণিত হয়ে থাকেন বা তাকে এ বিষয়ে আনুষ্ঠানিকভাবে পুলিশি সতর্কতা করা হয়ে থাকে; অথবা
- সুরক্ষা ইস্যুতে প্রাক্তন নিয়োগকর্তা তার ব্যাপারে আমাদেরকে লাল সংকেত/বিপদ্জনক ধারণা দিয়ে থাকেন।

৬.২ এএফএডি নিশ্চিত করবে যে, নিরাপদ নিয়োগের সরকারি নির্দেশিকা অনুসরণ করেই সব কর্মী নিয়োগ করা হবে, তাদের প্রশিক্ষণ ও সহায়তা দেওয়া হবে এবং তত্ত্বাবধান করা হবে। এ প্রক্রিয়ায় নিম্নলিখিত বিষয়গুলো নিশ্চিত করতে হবে:

- কোন পদে নিয়োগ পেতে যাওয়া ব্যক্তিকে কি কি কাজ করতে হবে তার লিখিত বিস্তারিত বিবরণী রয়েছে।
- আবেদনকারী সুরক্ষা সম্পর্কিত অঙ্গীকারনামাসহ আবেদন ফরম পূরণ করছেন।
- সংক্ষিপ্ত তালিকায় স্থান পাওয়াদের সাক্ষাৎকার নেওয়া হয়েছে
- শিশু, ঝুঁকিতে থাকা প্রাপ্তবয়স্ক বা উপকারভোগী সম্প্রদায়ের সঙ্গে কাজ করবে এমন পদের জন্য আবেদনকারীদের সাক্ষাৎকারের সময় সুরক্ষা বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে।
- সর্বশেষ নিয়োগ নিয়োগকর্তাসহ আবেদনকারীর দুটি রেফারেন্স নেওয়া হয়েছে।
- প্রযোজ্য ক্ষেত্রে যোগ্যতা যাচাই করা হয়েছে।
- সফল আবেদনকারীর জন্য উপযুক্ত প্রশিক্ষণ কর্মসূচি গ্রহণ করা হয়েছে।
- আবেদনকারীর শিক্ষনবিশকাল সম্পূর্ণ হয়েছে।
- আবেদনকারীকে সংস্থার সুরক্ষা নীতিমালার অনুলিপি দেওয়া হয়েছে এবং উদ্বেগের বিষয়ে কিভাবে প্রতিবেদন করতে হবে বা জানাতে হবে তা তিনি জানেন।
- সফল আবেদনকারীকে এএফএডি আচরণবিধিতে স্বাক্ষর এবং নিয়োগ বিষয়ে অনলাইন প্রশিক্ষনে অংশ নিতে হবে।

### ৬.৩ আচরণবিধি ও দায়িত্ব

এএফএডি'র সব কর্মী, পরামশদাতা, স্বেচ্ছাসেবক ও প্রতিনিধিকে অবশ্যই আচরণবিধি মেনে চলতে হবে। সুরক্ষা ইস্যুতে নিম্নলিখিত বিষয়গুলো দ্রষ্টব্য:

এএফএডি প্রতিনিধি হিসাবে আমি অবশ্যই;

৩. এএফএডি বিশ্বাস, মূল্যবোধ ও লক্ষ্যের সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ, সবোচ্চ মানের ব্যক্তিগত ও পেশাদারি আচরণ নিশ্চিত করব।
- ৩.১ আমি সবার সঙ্গে নিরপেক্ষভাবে এবং সম্মান ও মর্যাদাপূর্ণ আচরণ করব। এবং অন্যের পেশাদারি মতামতকে গ্রহণ করব।
- ৩.৮ আমি নিশ্চিত করতে চাই যে, আমার ব্যক্তিগত আচরণ এএফএডি'র মূল্যবোধকে হেয় করবে না, এবং যে কাজের জন্য আমাকে নিযুক্ত করা হয়েছে সেই দায়িত্ব পালনে বাধা হয়ে দাঁড়াবে না।
- ৩.৯ আমি এমন কিছু বলব না বা করব না যা এএফএডি সুনাম বিনষ্ট করবে অথবা দান সংক্রান্ত কাজে দূর্নাম বয়ে আনবে।
- ৩.১২ এএফএডি প্রতিনিধি হিসেবে আমি আমার অবস্থানের অপব্যবহার করে এই সংস্থার কোন সহায়তার বিনিময়ে কারও কাছ থেকে কোর ব্যক্তিগত সেবা বা অনুগ্রহ নেব না।
- ৩.১৩ আমি বাণিজ্যিক ঘোন লেনদেনে জড়াব না। এই আচরণবিধির মূল্যবোধ অনুযায়ী, লেনদেন বলতে কোন ব্যক্তির সঙ্গে টাকা পয়সা, পণ্য, সেবা বা কোন অনুগ্রহ বিনিময়কে বোঝায়।

- ৩.১৪ আমি উপকারভোগীদের সঙ্গে ঘোন সম্পর্ক স্থাপন করেব না। তাদের উপর আমার অবস্থানগত ক্ষমতার অপপ্রয়োগের ব্যাপারে সতক থাকব। আমি বিশ্বাস করব যে, এই ধরনের আচরণ এএফএডি কাজের সততা ও বিশ্বাসযোগ্যতাকে জ্ঞান করতে পারে।
- ৩.১৫ আমি ঘোন সম্পর্ক বা ঘোন অনুগ্রহ পেতে বিনিময় হিসেবে কাউকে টাকা পয়সা, চাকরির সুযোগ, চাকরি পণ্য বা সেবা দেব না। ঘোন সম্পর্ক বা ঘোন অনুগ্রহ পেতে কারও সঙ্গে অপমানজনক, অবমাননাকর বা শোষণমূলক আচরণ করব না।
- ৩.১৬ আমি শিশুদের ( ১৮ বছরের কম বয়সী হিসাবে সংজ্ঞায়িত) সঙ্গে ঘোন সম্পর্কে লিপ্ত হব না।
- ৩.১৭ আমি নিশ্চিত করব যে, আমার আচরণ ও সম্পর্ক শোষণমূলক, অপমানজনক বা দুর্নীতিপরায়ণ নয়।
- ৩.১৮ আমি শিশু অধিকারসহ সব মানুষের অধিকারকে সম্মান করব। কোনো ব্যক্তির সঙ্গে, তিনি যে, বয়সেই হোন না কেন, ঘোন নিপীড়ন বা শোষণমূলক আচরণ করব না। আমি এএফএডি'র গেস্ট হাউজে কর্মরত সব প্রতিনিধি ও অতিথিদের সঙ্গে যথাযথ আচরণ করব।
- ৫.১ এএফএডি, তার প্রতিনিধি বা উপকারভোগীর যে কারও সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত কোন বেআইনি কায়র্কলাপের বিষয়ে জানতে পারলে অথবা সুরক্ষা ঝুঁকি রয়েছে এমন কিছু জানতে পারলে আমি অবশ্যই তা অঞ্চল প্রধানকে ( হেড অব রিজিয়ন) জানাব।
- ৫.৩ আমি এএফএডি'র সুরক্ষা নীতিমালা মেনে চলব এবং ১৮ বছরের কম বয়সী শিশুদের সঙ্গে অনুপযুক্ত অথবা ঘোন আচরণে লিপ্ত হব না।
- ৫.৪ আমি ১৮ বছরের কম বয়সী শিশুদের কোনভাবেই নিপীড়ন বা শোষণ করব না, এবং অন্যদের মাঝে এই ধরণের আচরণ দেখলে আমার লাইন ব্যবস্থাপনা রিপোর্ট করব।
৬. আমি কর্মক্ষেত্রে ও কর্মক্ষেত্রের বাইরে কাউকে যে কোন ধরণের হয়রানি, বৈষম্যমূলক আচরণ, শারীরিক বা মৌখিক নিপীড়ন, ভয় দেখানো ও শোষণ করা থেকে বিরত থাকব।
- ৬.৩ আমি কোন উপকারভোগীর সঙ্গে কোন ঘোন সম্পর্কে জড়াব না। কারণ উপকারভোগীর উপর আমার অবস্থানগত ক্ষমতার অপপ্রয়োগ না করলে এমনটি ঘটে না। এটি এএফএডি'র কাজের বিশ্বাসযোগ্যতা ও সততাকে জ্ঞান করে দেয়।
- ৬.৪ আমি আমার কোন সহকর্মীকে ঘোন হয়রানি করব না। ঝুঁকিতে থাকা শিশু ও প্রাপ্তবয়স্কের ব্যাপারে দায়িত্বসমূহ;
- এএফএডি'র প্রতিনিধিরা অবশ্যই নীচের কাজগুলো করবেন না;
- ঝুঁকিতে থাকা শিশু বা প্রাপ্তবয়স্কদের শারীরিকভাবে আক্রমণ, আঘাত বা নির্যাতন।
  - ঝুঁকিতে থাকা শিশু বা প্রাপ্তবয়স্কদের সঙ্গে শারীরক/ঘোন সম্পর্ক স্থাপন।
  - ঝুঁকিতে থাকা শিশু বা প্রাপ্তবয়স্কদের সঙ্গে এমন কোন সম্পর্ক স্থাপন যা কোন না কোনভাবে নিপীড়নমূলক বা শোষণমূলক বলে বিবেচিত হতে পারে।
  - এমন কিছু করবেন না বা এমন অবস্থানে থাকবেন সন্তান যার কারণে তার বিরুদ্ধে ঝুঁকিতে থাকা শিশু, তরুন বা প্রাপ্তবয়স্ককে আলিঙ্গন করা অথবা এমনভাবে শরীরস্পর্শ করা যা কিনা এই আচরণবিধির বর্ণনা মতে নিপীড়নমূলক বলে বিবেচিত হতে পারে।

- ঝুঁকিতে থাকা শিশু বা প্রাপ্তবয়স্কদের সঙ্গে একা সময় কাটানো। এমনভাবে কর্মকাণ্ড পরিকল্পনা করতে হবে যাতে একাধিক ব্যক্তি কর্মসূলে উপস্থিত থাকেন। বা কর্মসূলটি অন্তত অন্য লোকজনের দৃষ্টি ও শ্রবণসীমার মধ্যে থাকে। সম্ভাব্য সব ক্ষেত্রেই অন্য একজন প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তি কর্মসূলের কার্যকলাপ তত্ত্বাবোধান করছেন, এটি নিশ্চিত করতে হবে।
- ঝুঁকিতে থাকা শিশু/প্রাপ্তবয়স্কদের একা একা গাড়িতে নেওয়া, এমনকি খুব সামান্য ভ্রমন হলেও।
- ঝুঁকিতে থাকা শিশু বা প্রাপ্তবয়স্কদের সঙ্গে এমন আচরণ করা যা কিনা নিপীড়নমূলক বলে গণ্য হয় অথবা যা কিনা তাদের নিপীড়নের ঝুঁকিতে ফেলে দেয়।
- অনুপযুক্ত, অবমাননাকর ও নিপীড়নমূলক ভাষার ব্যবহার, ইঙ্গিত বা উপদেশ দেওয়া।
- ঘোন অনুগ্রহ পেতে তার বিনিময়ে খাদ্য, বস্ত্র, টাকা-পয়সা, চাকরি, আনুকূল্য ইত্যাদি সুবিধা দেওয়ার প্রস্তাব করা।
- ঘোন অনুগ্রহ পেতে তার বিনিময়ে কোন ব্যক্তির প্রতি পক্ষপাত প্রদর্শন।
- ঝুঁকিতে থাকা শিশু বা প্রাপ্তবয়স্কদের লজ্জা দিতে, অবমাননাকর, অপমান বা খাটো করতে কোন কাজ করা। অথবা অন্য যে কোন উপায়ে মানবিক হয়রানি করা।

#### প্রত্যেক প্রতিনিধির অবশ্যই:

- প্রত্যেকের সঙ্গে সম্মানের সঙ্গে আচরণ করবেন, তাদের ব্যক্তিগত গোপনীয়তা রক্ষার অধিকারকে স্বীকৃতি জ্ঞানাবেন।
- যেসব পরিস্থিতি ঝুঁকির সৃষ্টি করতে পারে সেসবের ব্যাপারে সচেতন হবেন এবং সেগুলোকে মোকাবেলা করবেন।
- যে কোন কর্মসূচিকে এমনভাবে পরিকল্পনা করবেন ও সাজাবেন যাতে ঝুঁকি কমিয়ে আনা যায়।
- অসংযত আচরণ যেমন প্রচল্য রাগে ফেটে পড়া, ভেঙ্গে পড়া ইত্যাদি এড়িয়ে চলবেন।
- কোন আবাসিক অনুষ্ঠান পরিকল্পনা করার সময় প্রাপ্তবয়স্ক ও শিশুদের আলাদা ঘুমানোর ব্যবস্থা নিশ্চিত করবেন। যে সব ঝুঁকিতে থাকা শিশু বা প্রাপ্তবয়স্ককে নিয়ে কাজ করা হচ্ছে তাদের সঙ্গে এক গরে ঘুমাবেন না।
- মনে রাখবে, অন্য কেউ আপনার উদ্দেশ্যকে ভুল বুঝতে পারে, আপনার উদ্দেশ্য যত ভালই হোক।
- কোন প্রশ্নবিদ্ধ অবস্থানে যেস নিজেদের থাকতে না হয়, প্রাপ্তবয়স্করা সে বিষয়ে সতর্ক থাকবেন। কোন শিশুও যদি বয়স্ক কাউকে প্রলুক্ত করে, সে ক্ষেত্রে ওই প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিই সবসময় তার জন্য দায়ী বলে বিবেচিত হবেন।

#### ৭. প্রোগ্রামিং, সহযোগী এবং কনসোর্টিয়াম সদস্য

- ৭.১ এএফএডি স্থানীয় ও জাতীয় পর্যায়ের পরিসীমায় কাজ করে। তিনি প্রেক্ষাপট ও আঞ্চলিকতার ও সংস্কৃতির ভিন্নতার কারণে সুরক্ষার বিষয় অনুবাদ করা কঠিন হতে পারে। কিন্তু মানুষের সুরক্ষায় এএফএডি'র অঙ্গীকার আটুট থাকে।
- ৭.২ এএফএডি মানুষের জন্য নিরাপদ কর্মসূচি প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। মানুষের নিরাপত্তা, সুরক্ষা, মর্যাদা ও অধিকারে প্রশ্নে তাদের গৃহীত কর্মসূচি ও প্রকল্পগুলো ঝুঁকি-ঘাচাই পরীক্ষায় উন্নীণ- এএফএডি তা নিশ্চিত করবে।
- ৭.৩ সহযোগী সংস্থার সঙ্গে কাজ করার ক্ষেত্রেও সুরক্ষা ইস্যুতে এএফএডি দৃঢ়ভাবে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। নতুন ও বিদ্যমান সহযোগী ও কনসোর্টিয়াম সদস্যদের নিজেদের মধ্যে এবং যে কমিউনিটিতে তারা কাজ করছে, সেখানে সুরক্ষার বিষয়টি নিশ্চিত করতে এএফএডি তার প্রতিনিধিদের মাধ্যমে ওই প্রতিষ্ঠানগুলোকে চ্যালেঞ্জ/প্রশ্ন করবে। যেখানে ইতিমধ্যে

- সুরক্ষার কাজটি করা হচ্ছে না, সেখানে এএফএডি তাদের সাহায্য করবে। ঝুঁকিতে থাকা মানুষদের নিপীড়ন থেকে রক্ষায় তাদের যা যা ব্যবস্থা রয়েছে, সে বিষয়ে এএফএডি, র সব সহযোগী সংস্থা কনসোটিয়াম সদস্যর সাক্ষ্যপ্রমাণ ( দি কোর ইউম্যানিটিনিয়ান স্ট্যার্ভাড বা সিএইচএস-এর অ্যাপ্লিকেশনসহ) উপস্থাপন করতে হবে।
- ৭.৪      সুরক্ষা বিষয়ে সচেতনতা,জ্ঞান ও দক্ষতা বৃদ্ধিতে সহযোগী প্রতিষ্ঠানগুলোর প্রচেষ্টায় আন্তর্জাতিক কর্মীদের ( যথাযথ দক্ষতা বৃদ্ধি ও রিসোস দিয়ে) সহযোগিতা করা উচিত।
- ৭.৫      বিদেশে কমরত কোন সহযোগী সংস্থার সুরক্ষা বিষয়ক লিখিত নীতিমালা না থাকলে সেই সংস্থার অধীনে কোন প্রকল্প ও কর্মসূচির অনুকলে অনুমোদনের আগে সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক সংস্থাগুলোর উচিত ওই প্রতিষ্ঠানকে সুরক্ষা বিষয়ে পর্যাপ্ত প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা। প্রতিষ্ঠানটি সুস্পষ্ট সুরক্ষা নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে বলে তার কাছ থেকে প্রতিশ্রুতিও আদায় করা উচিত। যে কোন পরিস্থিতিতে সহযোগী সংস্থা ও কনসোটিয়াম সদস্যর কাছে এএফএডি, র সুরক্ষা নীতিমালা সরবরাহ করা হবে। সহযোগী ও কনসোটিয়াম সদস্যরা যে কোন বিষয়ে এএফএডি, র কাছ রিপোর্ট করতে অঙ্গীকারবদ্ধ থাকবে।
- ৭.৬      জরুরী পরিস্থিতিতে সুরক্ষা বিষয়ক উদ্বেগ আরো বেড়ে পেতে পারে, বিশেষত মানুষ যদি তার পরিবার থেকে আলাদা বা বিচ্ছিন্ন হয়ে যায়, অথবা যদি তাদের পরিবার অত্যন্ত চাপে থাকে তখন মানুষ খুব অসহায় হয়ে পড়ে।  
আশা করা হয়, এএফএডি'র প্রতিনিধিরা আচরণবিধি মেনে চলতে বাঢ়তি সতর্কতা অবলম্বন করবেন, রিপোর্টিং কৌশল বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবেন এবং সহযোগীদের সহায়তা দেবেন যাতে ক্ষতি থেকে লোকজনের সুরক্ষা নিশ্চিত করা যায়।
৮.      তহবিল সংগ্রহ ও অন্যান্য পারম্পারিক কাজ
- ৮.১      'সমথক তহবিল সংগ্রহ, বলতে বিশ্বব্যাপী এএফএডি'র কাজের প্রতি স্বতঃস্ফুত সমর্থনে ব্যক্তি, কমিউনিটি ও ব্যক্তিগত ট্রাস্ট ও ফাউন্ডেশনের তৎপরতাকে বোঝায়। তহবিল সংগ্রহের জন্য এএফএডি'র প্রতিশ্রুতিশীল নীতিমালা রয়েছে; যেমন অসহায় বক্তিদের জন্য তহবিল সংগ্রহ ও সাড়া দান এবং 'সমথক তহবিল সংগ্রহ' নীতি।
- ৮.২      সুরক্ষা বিষয়ক যুতসই প্রশিক্ষনের পাশাপাশি এসব নীতিমালা নিয়েও সংশ্লিষ্ট সব কর্মী ও স্বেচ্ছাসেবীদের প্রশিক্ষন দেওয়া হয়।
৯.      শাসন ও নজরদারি
- ৯.১      অডিট ও ঝুঁকি কমিটি বোর্ডের পক্ষ থেকে সুরক্ষা নীতিমালার তত্ত্বাবধান করে। এই কমিটি বিভিন্ন ঘটনা নিয়ে গোপনীয় প্রতিবেদন গ্রহণ করে। এছাড়া কমিটি প্রযোজ্য ক্ষেত্রে 'গুরুতর ঘটনা রিপোর্টিং বিষয়ক নীতিমালার আওতায় নির্বাহী প্রধান ও দাতাসংস্থার কাছে পৃথক রিপোর্টিং-এ অনুমোদন দেয়।
- ৯.২      সেফগার্ডিং গভর্নেন্স গ্রুপ নিশ্চিত করে যে, এএফএডি'র তার আইনগত প্রয়োজনীয় চাহিদাগুলো পূরণ করেছে। তাছাড়া তারা এএফএডি'র কাজের সব ক্ষেত্রে নীতিমালা আরও সুসংহত করতে কমপরিকল্পনা বাস্তবায়ন তদারকি করে।

## নীতিমালা সংশ্লিষ্ট তথ্য

অবস্থা	চুড়ান্ত
লেখক	নির্বাহী প্রধান
নীতিমালা প্রণয়ন কাল	এপ্রিল ২০২০
সর্বশেষ পর্যালোচনাকাল	জানুয়ারী ২০২০
পরবর্তী আনুষ্ঠানিক পর্যালোচনার সময়	জুন ২০২১