

# যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ নীতিমালা

## PROTECTION AGAINST SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE (PSEA) POLICY



২০২১



এ্যাসোসিয়েশন অব ভলান্টারী এ্যাকশনস ফর সোসাইটি- আভাস  
আভাস ভবন, আমির কুটির লেন, আলেকান্দা  
বরিশাল-৮২০০।

## ১। ভূমিকা:

আভাস একটি অরাজনৈতিক স্বৈচ্ছাসেবী সংস্থা যা দরিদ্র ও সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠী বিশেষত নারী ও শিশুদের অধিকার প্রতিষ্ঠা সহ, দারিদ্র্যের বিমোচন, টেকসই উন্নয়ন, দক্ষতা বৃদ্ধি, সামাজিক ন্যায়বিচার এবং মানবিক মর্যাদার উন্নয়ন ঘটাতে সচেষ্ট। এছাড়াও আভাস শিক্ষা, স্বাস্থ্য, কৃষি, জীবন ও জীবিকায়ন, জলবায়ু পরিবর্তনে অভিযোজন, দুর্যোগ প্রস্তুতি, মানবিক সহায়তা প্রদান ইত্যাদি বিষয় সমূহ সহ উন্নয়নের প্রায় প্রতিটি সেক্টরে কাজ করছে। এসকল কর্মকাল্ড বাস্তবায়নে আভাস এর প্রতিনিধি এবং বিভিন্ন স্টেকহোল্ডার সম্পৃক্ততা তৈরি হয়। যেখানে মানষিকতা, ক্ষমতা এবং আর্থিক সম্পন্নতা ভিত্তিতে ভিন্ন ভিন্ন ধরনের মানুষ রয়েছে। অবস্থানগতভাবে দুর্বল বা কম ক্ষমতা সম্পন্ন মানুষেরা এই পরিস্থিতিতে বিভিন্ন ধরনের ঝুঁকির মধ্যে থাকেন। যার মধ্যে বড় ঝুঁকি হল যৌন নির্যাতন এবং যৌন শোষণের ঝুঁকি। এনজিও সেক্টরের সময়ে অভিজ্ঞতায় দেখা যায় যে এজাতীয় ঝুঁকি নিরসনে যথাযথ নীতিমালা এবং এর সঠিক বাস্তবায়ন না থাকলে যেমন সম্পৃক্ত জনগোষ্ঠীর ঝুঁকি বৃদ্ধি পায় তেমনি উন্নয়ন সেক্টরের সুনাম এবং গ্রহনযোগ্যতাকে হুমকির মধ্যে ফেলে। তাই প্রতিটি সংস্থায় যৌন নির্যাতন এবং যৌন শোষণের ঝুঁকি নিরসনে নীতিমালা থাকা এবং তার সঠিক বাস্তবায়ন অত্যন্ত জরুরী। এই কারণে, আভাসে অত্রনীতিমালা সংস্থার অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক সকল প্রতিনিধিদের জন্য বাধ্যতামূলক। এই নীতিমালার বাস্তবায়ন সংস্থার অভ্যন্তরে এবং বাইরে সকল ধরনের যৌন নির্যাতন এবং যৌন শোষণে প্রতিরোধে ইতিবাচক প্রভাব ফেলবে। অত্র নীতিমালা বিষয়ে নিয়মিত প্রশিক্ষণ, অবহিতকরণ, বাস্তবায়ন এবং সর্বোপরি এর সার্বজনীন চর্চা বিষয়ে নিয়মিত মনিটরিং অব্যাহত থাকবে।

## ২। নীতিমালার উদ্দেশ্য:

এই নীতিমালার উদ্দেশ্য হল-

- সংস্থার সকল কর্মকাল্ডে সংস্থার অভ্যন্তরে এবং বাইরে সকল ধরনের যৌন নির্যাতন এবং যৌন শোষণ মুক্ত কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা।
- সংস্থার সাথে সম্পৃক্ত সংস্থার অভ্যন্তরে এবং বাইরের সকল পক্ষকে যৌন নির্যাতন এবং যৌন শোষণ সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা দেয়া এবং এ সম্পর্কে সচেতন করা।
- ভিকটিমের প্রয়োজনীয় সহায়তা সমূহ নিশ্চিত করা।
- যৌন নির্যাতন এবং যৌন শোষণ বিষয়ে যথাস্থানে এবং সময়মত রিপোর্ট করার বাধ্যবাধকতা নিশ্চিত করা।

## ৩। আভাস এর ভিশন, মিশন ও মূল্যবোধ:-

### আভাস এর ভিশন:

পরিবেশ বান্ধব, জেল্ডার সংবেদনশীল ন্যায্য ও আত্মনির্ভর বহুমাত্রিক সমাজ।

### মিশন:

আভাস প্রান্তিক, অতি-দরিদ্র, প্রতিবন্ধী, সমাজ বিচ্ছিন্ন, অধিকার বঞ্চিত জনগোষ্ঠীর জীবন ও জীবিকার অধিকার, জেল্ডার সমতা ও মানবিক মর্যাদা অর্জনের জন্য অংশগ্রহণ ও সহভাগিতা পন্থায় কাজ করছে।

### মূল্যবোধ:

- ✓ **জনকেন্দ্রীকতা:** অভিষ্ঠ প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর আকাংখা ও চাহিদাই উন্নয়নের প্রাথমিক বিবেচনা তাই জনগণই আমাদের উন্নয়নমূলক কর্মকাল্ডের কেন্দ্রবিন্দু।
- ✓ **অধিকার সংবেদনশীলতা:** আমরা বিশ্বাস করি উন্নয়ন জনগনের জন্য সুযোগ নয় অধিকার
- ✓ **সম-অধিকার:** অধিকার ও প্রাপ্যতার প্রশ্নে সম - অধিকার অর্জনই আমাদের উন্নয়ন লক্ষ্য।
- ✓ **বৈষম্যহীনতা:** জেল্ডার, শ্রেণী, বর্ণ, গোত্র, গোষ্ঠী, প্রতিবন্ধিতা নির্বিশেষে সকলের প্রতি বৈষম্যহীনতা আমাদের প্রতিটি কর্মকাল্ডে প্রতিদিনের চর্চা।

- ✓ **দলগত উদ্যোগ:** সংগঠনের প্রতিটি ব্যক্তি গুরুত্বপূর্ণ কিন্তু কার্যদক্ষতার জন্য দলগত উদ্যোগ আমাদের সাংগঠনিক প্রক্রিয়া ও কর্মসম্পাদন কৌশল।
- ✓ **জবাবদিহিতা:** সংগঠনের ও কর্মসম্পাদনের সকল প্রক্রিয়াই নীতিমালা, বিধিমালা ও পদ্ধতি নির্ভর।
- ✓ **ন্যায়বিচার:** কমিউনিটির ক্ষমতায়নের একটি শক্তিশালী প্রক্রিয়া যা সমাজে দারিদ্র প্রতিরোধ করে এবং দারিদ্রের বিস্তারকে প্রতিহত করে।
- ✓ **স্বচ্ছতা:** সংগঠনে ও জনসম্পৃক্ততার সকল ক্ষেত্রে আমরা স্বচ্ছতা নিশ্চিত করি।
- ✓ **সহনশীলতা ও সংবেদনশীলতা:** সকল সংস্কৃতি ও আচারের প্রতি আমরা সহনশীল ও সংবেদনশীল।
- ✓ **শূন্যমাত্রার সহনশীলতা:** আমরা নারী ও শিশুদের বিরুদ্ধে কোনো সহিংসতা, শোষণ ও অপব্যবহার, আর্থিক অসাধুতা, অর্থ পাচার, জঙ্কি কার্যকলাপে জড়িত এবং মানব পাচারের ক্ষেত্রে '0' মাত্রার সহনশীলতার চর্চা করি।
- ✓ **নেতৃত্বের বিকাশ:** সংগঠনের বিকাশের স্বার্থে প্রতিটি স্তরে নেতৃত্ব বিকাশের প্রক্রিয়া সচল আছে।
- ✓ **মানবিকতা:** দুর্যোগ সহ সকল ক্ষেত্রে অংশগ্রহনকারীদের দুর্দশা এবং মানষিক চাপের বিষয়টি মাথায় রেখে তাদের সাথে মানবিক থাকার চর্চা করি।
- ✓ **দেশপ্রেম:** সংস্থার সকল কার্যক্রমে দেশপ্রেম অগ্রগন্য।
- ✓ **অসম্প্রদায়িকতা:** ধর্ম বর্ণ গোত্র নির্বিশেষে মানুষ সবার উপরে।
- ✓ **সুরক্ষা:** সকল কাজে আমরা মানব সুরক্ষা এবং পরিবেশ সুরক্ষায় বিশ্বাস করি এবং এ বিষয়ে সোচ্চার থাকি।

#### ৪। নীতির আইনগত ভিত্তি:

অনুমোদনকারীর কর্তৃপক্ষ আভাস কার্যনিবাহী কমিটি

অনুমোদনের তারিখ: ৯ ডিসেম্বর, ২০২১

নীতি বাস্তবায়নের তারিখ: ১৫ ডিসেম্বর, ২০২১

#### ৫। শিরোনাম (Title):

বাংলায় এই নীতিমালার শিরোনাম হবে: আভাস যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ নীতিমালা

ইংরেজীতে AVAS Protection against Sexual Exploitation and Abuse (AVAS-PSEA) Policy

#### ৬। নীতির আওতা:

আভাসের সকল প্রতিনিধি (বোর্ড মেম্বর, কর্মী, স্বেচ্ছাসেবী, অংশীদার, সার্ভিস প্রোভাইডার, কন্ট্রাকটর, প্রকল্প বাস্তবায়ন সহায়তা কমিটির সদস্য, পরিদর্শক, অডিটর, আভাস এর যে কোন কর্মকাল্পে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে জড়িতে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ) এই নীতিমালা আওতাধীন থাকবেন এবং এই নীতিমালা মেনে চলতে বাধ্য থাকবে। অত্র নীতিমালা লঙ্ঘন অপরাধ বলে বিবেচিত হয়ে এবং এবিষয়ে শূণ্য সহিষ্ণু নীতি অবলম্বন করা হবে। সকলের কাছে এই নীতিমালা সহজলভ্য থাকবে।

#### ৭। সংজ্ঞা:

**৭.১। যৌন নির্যাতন:** যৌন নির্যাতন হল বলপূর্বক বা অসম বা জবরদস্তিমূলক পরিস্থিতিতে কোন ব্যক্তির (বিশেষত নারী, বা শিশু) সাথে যৌন ইচ্ছা চরিতার্থ করার উদ্দেশ্যে শারীরিক সম্পর্ক স্থাপন বা শারীরিক সম্পর্ক স্থাপনের হুমকি প্রদান।

**৭.২। যৌন শোষণ:** যৌন শোষণ হল, শারীরিক অথবা মানষিক যৌন নির্যাতন করার উদ্দেশ্যে, কোন ব্যক্তির ঝুঁকিপূর্ণ বা বৈষম্যমূলক অবস্থান এবং বিশ্বাসের নেতিবাচক ব্যবহার করে, আরোপিত ক্ষমতার অপব্যবহার করা বা ক্ষমতার অপব্যবহার প্রচেষ্টা করা যা যৌন উদ্দেশ্যের সাথে সাথে আর্থিক, সামাজিক বা রাজনৈতিকভাবে লাভবান হওয়ার উদ্দেশ্যেও হতে পারে।

## ৮। আন্তর্জাতিক পেক্ষাপট:

বর্তমান পেক্ষাপটে বিভিন্ন স্বৈচ্ছাসেবী সংস্থায় যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ একটি গুরুত্বপূর্ণ ইস্যু। বিশেষকরে কিছু কিছু ঘটে যাওয়া ঘটনার প্রেক্ষিতে বিশ্বের প্রায় সকল দাতা সংস্থা সমূহ আলাদাভাবে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধে সোচ্চার হয়েছে। United Nations (UN) এবং Inter-Agency Standing Committee (IASC) সহ বিভিন্ন আন্তর্জাতিক সংস্থা সংস্থার বিভিন্ন পর্যায়ে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ সহ, অভিযোগ দেওয়া, তদন্ত করা, প্রতিবেদ দাখিল সহ একটি কার্যকর ও শক্তিশালী যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠিত করতে বদ্ধপরিকর। IASC ছয়টি মূল নীতি (2002; আপডেট করা 2019), যেখানে IASC এজেন্সিগুলিকে তাদের নিজ নিজ আচরণবিধিতে নিম্নলিখিত আইটেমগুলিকে একীভূত করতে উৎসাহিত করে-

- ক) মানবতাবাদী কর্মীদের দ্বারা যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের কাজগুলি গুরুতর অসদাচরণ। আভাস এবিষয়ে শূন্য সহিষ্ণু নীতিমাল্য অবলম্বন করবে। তাই এর শাস্তিসরূপ অপরাধের মাত্রা বা তীব্রতা অনুযায়ী শাস্তি হিসেবে তিরস্কার থেকে চাকুরী থেকে বরখাস্তকরন নিশ্চিত করা।
- খ) শিশুদের সাথে যৌন কার্যকলাপ নিষিদ্ধ এক্ষেত্রে শিশুর বয়স না বুঝতে পারার অজুহাত কোন ক্রমেই গ্রহণযোগ্য নয়।
- গ) অর্থ, কর্মসংস্থান, চাকুরী, পন্য, সেবা বা অন্য কোন সুবিধার বিনিময়ে বা লোভ দেখিয়ে বা অনৈতিক পদ্ধতিতে উত্তেজিত করে যৌন সুবিধা নেয়া নিষিদ্ধ।
- ঘ) মানবিক সহায়তা প্রদানকারী, বিতরনকারীর বা এর সাথে জড়িত কারো সাথে মানবিক সহায়তা গ্রহনকারীর সাথে যে কোন ধরনের যৌন সম্পর্ক নিষিদ্ধ। এই ধরনের সম্পর্ক মানবিক সহায়তা কার্যক্রমের বিশ্বাসযোগ্যতা এবং সততাকে ক্ষুন্ন করে।
- ঙ) কোথাও একজন মানবিক সহায়তা প্রদানকারী কর্মী অন্য একজন সহকর্মীর দ্বারা যৌন নিপীড়ন বা শোষণের বিষয়ে উদ্বেগ বা সন্দেহ তৈরি হলে তা একই সংস্থায় হোক বা না হোক, তাকে অবশ্যই প্রতিষ্ঠিত এজেন্সি রিপোর্টিং ব্যবস্থার মাধ্যমে তা জানাতে হবে।
- চ) মানবিক সহায়তা কার্যক্রমে কর্মরত সকল কর্মী যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধী একটি পরিবেশ তৈরি ও তা রক্ষায় বাধ্য। সকল পর্যায়ের ম্যানেজারগন উক্ত পরিবেশ বজায় রাখতে এবং আরো উন্নত করতে দায়বদ্ধ।

আভাস উল্লিখিত মান সমূহের সাথে সামঞ্জস্যপূর্বক অত্রনীতিমালা প্রণয়ন করেছে। যৌন নির্যাতন, যৌন শোষণ এর জেল্ডার সহিংসতার সাড়াদানে আভাস সারভাইবার সেন্টার এপ্রোচে বিশ্বাসী। এই পদ্ধতিতে ভিকটিমদের ক্ষমতায়ন করতে এবং তাদের অধিকার, চাহিদা এবং ইচ্ছাকে অগ্রাধিকার দিয়ে সাড়াদানের প্রচেষ্টা অব্যাহত থাকবে। এক্ষেত্রে আভাস নিজে অথবা সহযোগী সংস্থা সমূহের মাধ্যমে সারভাইবারদের সাড়াদানে নিম্নলিখিত মান সম্বলিত সেবা কেন্দ্রের মাধ্যমে সেবা সমূহ নিশ্চিত করবে-

- **নিরাপত্তা:** সাড়াদানের ক্ষেত্রে ভিকটিমের নিরাপত্তা ও সুরক্ষার অগ্রগন্য।
- **গোপনীয়তা:** ভিকটিমের তার ভোগান্তির ঘটনা কাকে বলবে বা কাকে বলবে না তা নির্বাচনের অধিকার সম্পূর্ণ তার নিজের। এক্ষেত্রে তার সম্মতি ব্যতীত তার কোন তথ্য অন্য কাউকে শেয়ার করা যাবে না। শিশু ভিকটিমের/সারভাইবারের তথ্য বিনিময়ে এক্ষেত্রে তার বৈধ অভিভাকের সম্মতি জরুরী।
- **পারস্পারিক সম্মান:** সংগঠনের সিদ্ধান্ত গ্রহনের ক্ষেত্রে ভিকটিমের পছন্দ, ইচ্ছা, অধিকার এবং সম্মানকে অধিক গুরুত্ব দিতে হবে।
- **বৈষম্যহীনতা:** ধর্ম, বর্ণ, জাতি, বয়স, লিঙ্গভেদে সকল ভিকটিমের/সারভাইবারের অধিকার সমান।

## ৯। প্রতিরোধ:

### ৯.০১: ভূমিকা:

অত্র নীতিমালার দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য হল সকলের জন্য এমন একটি নিরাপদ ও সম্মানজনক পরিবেশ তৈরি করা যেখানে সবাই কোনো ধরনের শোষণ বা অপব্যবহারের ভয় ছাড়াই তাদের প্রয়োজনীয় সকল সুরক্ষা এবং সহায়তা পেতে পারে। "কোন দেশ, প্রতিষ্ঠান বা পরিবার যৌন শোষণ ও অপব্যবহার থেকে মুক্ত নয়" তাই এক্ষেত্রে প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থাকে অগ্রাধিকার দেওয়ার প্রয়োজন।

তাই একটি কার্যকর নীতিমালা প্রণয়ন করে সে সম্পর্কে সকল কর্মী, অংশীদার এবং স্থানীয় জনগণের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধি করতে হবে। যা কার্যকর রিপোর্টিং, সাড়া দান কাঠামো, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা, নিয়মিত তদারকী এবং ঝুঁকি নিরূপনের মাধ্যমে নতুন নতুন নিরাপদ কৌশলের প্রণয়ন করে একটি শক্তিশালী প্রতিরোধ ব্যবস্থা তৈরি করবে।

### ৯.২ অন্যান্য নীতিমালার সাথে সামঞ্জস্যতা:

যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের বিরুদ্ধে একটি কার্যকর প্রতিরোধ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করার ক্ষেত্রে সংস্থার সকল নীতিমালার মধ্যে একটি সামঞ্জস্যতা আনয়ন করা প্রয়োজন। যাতে সংস্থা প্রতিরোধের সাথে সাথে সংঘটিত ঘটনার পরে দ্রুত এবং কার্যকর পদক্ষেপ নিতে পারে। আভাস যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের প্রতিরোধে শূন্য সহিষ্ণু নীতিমালা অবলম্বন করবে। এক্ষেত্রে সংস্থার আচরণ বিধি মানসম্পদ নীতিমালা, ক্রয় নীতিমালা, নিয়োগ নীতিমালা, আর্থিক নীতিমালা এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় নীতিমালা, নির্দেশিকা, কৌশল, পরিকল্পনা ও বাজেটের সাথে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ নীতিমালার কোন সাংঘর্ষিকতা থাকলে অনুমোদনের তারিখের ভিত্তিতে এই নীতিমালা প্রাধান্য পাবে। এক্ষেত্রে অত্র নীতিমালাকে প্রাধান্য দিয়ে অন্যান্য নীতিমালা আপডেট করতে হবে।

### ৯.৩ নিয়মিত মনিটরিং:

ব্যবস্থাপনা পর্যায় সহ প্রকল্প বাস্তবায়ন পর্যায় পর্যন্ত সকল স্তরে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের নীতিমালার বাস্তবায়ন নিয়মিত মনিটরিং করতে হবে। এক্ষেত্রে নিম্নলিখিত পদ্ধতি সমূহ অবলম্বন করতে হবে-

- ক) সংস্থায় যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ক ফোকাল পার্সনের দায়িত্ব প্রদান। এবং ফোকাল এর টর প্রনয়ন।
- খ) কার্যনির্বাহী পরিষদের মিটিং এবং মাসিক কো-অর্ডিনেশন মিটিং এর যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের পরিস্থিতি নিয়ে নিয়মিত আলোচনা।
- গ) নিয়োগের সময় নির্বাচিত প্রার্থীর রেফারেন্স চেক করা এবং প্রার্থীর যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের কোন ইতিহাস আছে কিনা সে বিষয়ে প্রশ্ন করা।
- ঘ) ক্রয়ের ক্ষেত্রে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ করেছে বা এর সাথে সম্পৃক্ত ছিলো এজাতীয় কারো কাছ থেকে কোন পন্য বা সেবা ক্রয় না করা।
- ঙ) সংস্থায় অভিযোগকারী বা হুইসেল ব্লোয়ারের গোপনীয়তা ও সুরক্ষা নিশ্চিত করা হয় সে বিষয়ে সকলের ইতিবাচক ধারণা সৃষ্টিতে পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- চ) উদ্ভূত পরিস্থিতিতে পর্যালোচনা ও শিখন ব্যবস্থা চালু করা। নুতন নুতন পরিস্থিতি বিবেচনায় নুতন নুতন কৌশল গ্রহন।

### ৯.১০। যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ক ফোকাল পার্সন:

যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ে আলাদাভাবে দৃষ্টি দেয়ার জন্য আভাস সংস্থার এক বা একাধিক ফোকাল পয়েন্ট তৈরি করে অভিজ্ঞ এবং দক্ষ ব্যক্তিতে ফোকাল পার্সন এর দায়িত্ব প্রদান করবে। সংস্থায় কমপক্ষে একজন নারী ও একজন পুরুষ ফোকাল পার্সন থাকা বাঞ্ছনীয়। যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ বিষয়ে অভিযোগ গ্রহন করা, প্রতিরোধ ব্যবস্থা তদারকী করা, সুষ্ঠু তদন্ত

পরিচালনা করা এবং সংস্থার উন্নয়নের ক্ষেত্র ও অত্রনীতিমালা বাস্তবায়নের অবস্থা পর্যালোচনা করা এদের দায়িত্ব। নিম্নে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ক ফোকাল পাসর্ন এর টর প্রদান করা হল-

### ৯.১০.০১। যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ক ফোকাল পাসর্ন এর টর:

#### ভূমিকা:

আভাস সকল ধরনের যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধে অঙ্গীকারাবদ্ধ। এবিষয়ে আভাস নীতিমালা প্রনয়ন ও এর কার্যকর বাস্তবান নিশ্চিত করে। এই বিষয়টিকে আলাদাভাবে গুরুত্ব প্রদানের জন্য সংস্থার অভ্যন্তরে অভিজ্ঞ এবং দক্ষ ব্যক্তিদের ফোকাল পাসর্নের দায়িত্ব প্রদানের মাধ্যমে প্রতিরোধ ও সাড়া দান ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করবে। সংস্থার এসএমটি, নির্বাহী পরিচালক এবং বিভিন্ন পরিষদের সাথে সাথে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ক ফোকাল পাসর্ন অত্র নীতিমালা বাস্তবায়নের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবে।

#### উদ্দেশ্য:

যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ক ফোকাল পাসর্ন সংস্থার একজন মনোনীত ব্যক্তি যিনি সংস্থার যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ নীতিমালার বাস্তবায়ন এবং উন্নয়নে সংস্থার ব্যবস্থাপনা পর্ষদকে সহায়তা করবেন।

#### কাজের পরিধি:

যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ক ফোকাল পাসর্নের দায়িত্ব সমূহ:-

##### • প্রতিরোধ

- আভাস এর যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ নীতিমালার বাস্তবায়ন পর্যালোচনা এবং উন্নয়নের ক্ষেত্র বিষয়ে ব্যবস্থাপনা পরিষদকে শুপারিশ করা।
- সংস্থার অন্যান্য কিমিটির ফোকালদের সাথে সমন্বয় করা এবং সকল কর্মীর আচরণবিধিতে স্বাক্ষর নিশ্চিত করা।
- নিয়োগ এবং কর্মী মূল্যায়ন প্রক্রিয়ায় যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ে কার্যকর ব্যবস্থা প্রণয়নে সহায়তা করা।
- সকল রিপোর্ট এবং তদন্তের ফলাফল সংরক্ষন করা।
- আভাস এর কর্মী, প্রতিনিধি এবং অংশগ্রহনকারীদের এ বিষয়ে সচেতন করা ও প্রশিক্ষনের ব্যবস্থা করা।
- মাসিক মিটিং এর এবিষয়ে বর্তমান অবস্থা আলোচনা করা।
- যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ে বিভিন্ন ম্যাটেরিয়াল তৈরি ও প্রচার।

##### • অভিযোগ/রিপোর্টিং

- যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ বিষয়ক অভিযোগ বা রিপোর্টিং বিষয়ে আগ্রহ সৃষ্টি করা এবং নিরাপদে ও গোপনে অভিযোগ করার পদ্ধতি উন্নত করা।
- যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ বিষয়ক অভিযোগ বা রিপোর্ট গ্রহণ এবং নীতিমালা অনুযায়ী সাড়া দান করা।
- অভিযোগ ও রেফারেল ব্যবস্থা উন্নয়নে ব্যবস্থাপনা পরিষদকে শুপারিশ করা।
- অভিযোগ রেজিস্টার ও সংশ্লিষ্ট ফাইল সমূহ আপডেট করা।

##### • সাড়া দান

- অভিযোগ প্রাপ্ত হলে, আভাস এর সাড়া দান ব্যবস্থা চালু করা ও সমন্বয় করা। সারভাইবার/ভিকটিম এর জন্য তাৎক্ষণিক, পেশাদার সহায়তার জন্য রেফারেল সমন্বয় করা। তদন্তের জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ।

- বিভিন্ন সহায়তা দানকারী প্রতিষ্ঠানের তালিকা আপডেট করা ও তাদের সাথে যোগাযোগ রক্ষা করা।
- সারভাইবার ও অভিযুক্ত ব্যক্তির সাথে তদন্তের ফলাফল শেয়ার করা।
- বিভিন্ন সহায়তার জন্য রেফার করা।
- **অন্যান্য দায়িত্ব**
  - সমমনা সংস্থাসমূহের সাথে এ বিষয়ে নেটওয়ার্ক করা ও তা পরিচালনা করা।
  - যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ক ক্রিয়াকলাপ বাস্তবায়নে উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনাকে সহায়তা করা।
  - যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ক বিভিন্ন প্রশিক্ষণ ফাসিলিটেট করা।
  - অত্র নীতিমালা সকলের কাছে সহজলভ্য করা।

### দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা:

- পেশাদারিত্ব, দক্ষতা, বস্তুনিষ্ঠতা ও সততা।
- যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ে প্রশিক্ষিত
- জেন্ডার সংবেদনশীল এবং জেন্ডার সহিংসতা প্রতিরোধ প্রোগ্রাম বাস্তবায়নে দক্ষ।
- স্থানীয় ভাষা চয়নে পটু
- বিভিন্ন ধরনের স্থানীয় জনগোষ্ঠীর সাথে কাজ করায় অভিজ্ঞ।
- প্রমাণিত যোগাযোগ দক্ষতাসম্পন্ন।

### ৯.১১। PSEA-সংবেদনশীল নিয়োগ, নিয়োগের শর্তাবলী এবং পারফরমেন্স ব্যবস্থাপনার জন্য চেকলিস্ট:-

- নিয়োগ বিজ্ঞপ্তিতে “আভাস নারী, শিশু ও যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণকারীর বিষয়ে শূন্য সহিষ্ণু নীতিমাল অবলম্বন করে” বাক্য অন্তর্ভুক্ত করা।
- রেফারেন্স চেক ফরমেটে পূর্বে যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ বিষয়ক কোন কাজে সম্পৃক্ত ছিলো কিনা তা সে বিষয়ে প্রশ্ন অন্তর্ভুক্ত করা।
- পারফরমেন্স এপ্রাইজাল নীতিমালায় এবং ফরমেটে এ সংক্রান্ত মূল্যায়নের বিষয়ে প্রশ্ন রাখা।
- নিয়োগের আগে সম্প্রতি পূর্বের সংস্থায় তার সুপারভাইজারের নিকট থেকে প্রার্থীর বিষয়ে এ জাতীয় কোন অভিযোগ বা শাস্তির বিষয় আছে কিনা তা জানার চেষ্টা করা।
- পূর্ববর্তী সংস্থাসমূহ থেকে অসদাচরণ সম্পর্কিত কোন তথ্য আছে কিনা তা জানার চেষ্টা করা।
- নিয়োগ পরীক্ষা/ভাইবায় যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ বিষয়ে দার দৃষ্টিভঙ্গি কি তা জানার চেষ্টা করা।
- নিয়োগের আগে আচরণবিধি পড়ানো ও তা মেনে চলতে সম্মতি স্বাক্ষর করানো।

### ১০। সচেতনতা বৃদ্ধি ও প্রশিক্ষণ:

#### ১০.১ সচেতনতা বৃদ্ধি:

বর্তমান সামাজিক প্রেক্ষাপটে অনেক সময় দেখা যায় যে ইচ্ছার অভাব, লজ্জা, অজ্ঞতা বা চর্চিত ভুল সংস্কৃতির ফলে অনেক সময় সংঘটিত যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ কে ঠিক ততটা গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করা হয় না কিংবা অভিযোগ আসে না। ফলে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহন বা সাড়া দান ব্যহত হয়। যা সাংগঠনিক প্রক্রিয়ার এবং কার্যক্রমে দীর্ঘমেয়াদী নেতিবাচক প্রভাব ফেলে। যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ এর ক্ষতিকর প্রভাব সম্পর্কে সকলকে জানানো এবং এ সম্পর্কে অভিযোগ পদ্ধতি, সাড়া দান প্রক্রিয়া, শাস্তির বিধান এবং এ বিষয়ে সংস্থার অবস্থান সম্পর্কে সংস্থার অভ্যন্তরে এবং

বাইরের সংশ্লিষ্ট সকল ব্যক্তিকে অবগত করানো প্রয়োজন। তাই এ বিষয়ে নিয়মিত সচেতনতামূলক কার্যক্রম বাস্তবায়ন করতে হবে। অত্র নীতিমালার প্রচার সহ বিভিন্ন মিডিয়ায় এবিষয়ে সচেতনতামূলক প্রচার প্রচারণা অব্যাহত রাখতে হবে। যাতে এটি কেন বিপদজনক তা সকলে বুঝতে পারে এছাড়া এজাতীয় ঘটনার ঘটলে তার অভিযোগ এবং প্রতিরোধে তাদের করণীয় কী এবং তারা তাদের অধিকার সম্পর্কে জানতে পারে। সচেতনতা বৃদ্ধির প্রচেষ্টার মধ্যে নিম্নলিখিত পদক্ষেপগুলি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে-

১. পিএসইএ বিষয়ক মূল নীতিবাক্য তৈরি করা এবং তা বিভিন্ন মাধ্যমে ব্যবহার করা।
২. অংশগ্রহণকারীদের বিনামূল্যে প্রাপ্য অধিকার সম্পর্কে তাদের জানানো।
৩. সকল তথ্য প্রাপ্তি এবং সদাচারণ প্রাপ্তির অধিকার এবং যে কোন অসদাচরনের অভিযোগ করার অধিকার সম্পর্কে জানানো।
৪. যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের প্রতিরোধে বিষয়ে আভাস শূন্য সহিষ্ণু নীতিমালা অবলম্বন করে, তা সকলকে জানানো।
৫. কর্মীদের নিষিদ্ধ আচরন সম্পর্কে কর্মী এবং অংশগ্রহণকারীদের অবহিত করা।
৬. অভিযোগ পদ্ধতি: কাকে, কোথায় এবং কিভাবে অভিযোগ করা যাবে সে বিষয়ে বিভিন্ন মাধ্যমে সকলের সচেতনতা বৃদ্ধি করা।
৭. সংঘটিত এসইএ বিষয়ে অভিযোগ, রেফারেল, অভিযোগ নিষ্পত্তি পদ্ধতি এবং হুইসেল ব্লোয়ার প্রটেকশন পদ্ধতি সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের জানাতে হবে।
৮. শিশু সহ বিভিন্ন ধরনের অংশগ্রহণকারীদের জন্য তাদের সুবিধা বিবেচনা করে বিভিন্ন ধরনের যোগাযোগ বার্তা তৈরি ও প্রচার।
৯. বিভিন্ন যোগাযোগ মাধ্যম যেমন, সরাসরি মিটিং, প্রিন্টেড আইইসি, অনলাইন প্রচারণা, কেবল টিভি নেটওয়ার্ক, বেতার, টেলিভিশন, স্যোসাল মিডিয়া, বিলবোর্ডের ব্যবহার করে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের প্রতিরোধে প্রচার প্রচারণা চালানো।

#### ১০.২। যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ প্রতিরোধে সংস্থা পর্যায়ে সকলের দায় দায়িত্ব:

আভাস এর বিভিন্ন পর্যায়ের কর্মীরা যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ প্রতিরোধে নিম্নলিখিত দায় দায়িত্ব পালন করবে-

কর্মীর পর্যায়	দায় দায়িত্ব
ব্যবস্থাপনা পর্যায়	<ul style="list-style-type: none"> <li>• নিয়মিত যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ প্রতিরোধ ব্যবস্থা তদারকী।</li> <li>• নিয়মিত যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ প্রতিরোধ নীতিমালা আপডেট করণ।</li> <li>• যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ প্রতিরোধে সজাগ দৃষ্টি রাখা এবং সক্ষমতা অনুযায়ী প্রয়োজনীয় বাজেট বরাদ্দ দেয়া।</li> <li>• এসইএ সম্পর্কিত অভিযোগের তদন্ত প্রক্রিয়া তদারকী করা।</li> <li>• অন্যান্য সহযোগী সংস্থার সাথে এই বিষয়ে সমন্বয় করা।</li> </ul>
পিএসইএ ফোকাল পার্সন	<ul style="list-style-type: none"> <li>• নীতিমালায় বর্ণিত ফোকাল পার্সনের টর অনুসরণ ও পালন করা।</li> <li>• ব্যবস্থাপনা পর্ষদকে এ বিষয়ে সহযোগিতা করা।</li> <li>• অভিযোগ ও উদ্বেগ সমূহ ম্যানেজমেন্টএর নিকট যথাশীঘ্র ও নিয়মিত উপস্থাপন করা।</li> <li>• অভিযোগ গ্রহণ করা এবং তা গুরুত্বের সাথে পরিচালনা ও তত্ত্বাবধান করা।</li> <li>• অন্যান্য কর্মীদের পিএসইএ বিষয় সচেতনতা বৃদ্ধি করা, প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা ও শিখন পদ্ধতি চালু করা।</li> <li>• সমমনা সহযোগী সংস্থার সাথে যোগাযোগ ও সমন্বয় করা।</li> </ul>
মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা	<ul style="list-style-type: none"> <li>• নিয়োগ প্রক্রিয়ায় নির্বাচিত প্রার্থীদের এসইএ সহ অন্যান্য বিষয়ে রেফারেন্স ও অন্যান্য বিষয়াদি চেক/স্ক্রিনিং করা। সেসম্পর্কিত তথ্য সংরক্ষণ করা।</li> </ul>

	<p>পার্সোনাল ফাইল আপডেট করা।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>কর্মীদের আচরণবিধিতে স্বাক্ষর নিশ্চিত করা ও তা পার্সোনাল ফাইলে সংরক্ষণ করা।</li> <li>অন্যান্য সকল ডিক্লারেশনে সকল কর্মীদের স্বাক্ষর নিশ্চিত করা এবং তা সংরক্ষণ করা।</li> </ul>
সকল কর্মী	<ul style="list-style-type: none"> <li>আচরণ বিধি এবং পিএসইএ নীতিমালা সমুন্নত রাখা এবং তা পরিপূর্ণভাবে মেনে চলা।</li> <li>সকল পিএসইএ বিষয়ক প্রশিক্ষনে স্বতস্ফুর্তভাবে অংশগ্রহণ করা। এ সংক্রান্ত সকল সচেতনতামূলক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করা।</li> <li>কোন উদ্বেগ বা সন্দেহের সৃষ্টি হলে সে বিষয়ে অবিলম্বে যথাযথ কর্তৃপক্ষের নিকট হুইসেল ব্লো করা।</li> <li>মনোনীত চ্যানেল সমূহের মাধ্যমে অভিযোগ করা।</li> <li>প্রয়োজনে এসইএ বিষয়ক তদন্তের দায়িত্ব পেলে তা যথাযথ গোপনীয়তা এবং সুরক্ষা নীতিমালা মেনে বাস্তবায়ন করা।</li> <li>প্রোগ্রাম বা কর্মসূচী বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে এসইএ বিষয়ক ঝুঁকি নিরূপন ও তা প্রশমনে কৌশল বাস্তবায়ন করা।</li> <li>অত্র নীতিমালা বাস্তবায়নে অপর সহমীকে এবং অংশগ্রহণকারীদের উৎসাহিত করা।</li> </ul>

#### ১০.৩। যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ বিষয়ক ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা:

পর্যায়	সম্ভাব্য ঝুঁকি কারন বা ক্ষেত্র	সম্ভাব্য নিরসন কৌশল
অংশগ্রহণকারী	<ul style="list-style-type: none"> <li>কর্ম এলাকায় অংশগ্রহণকারীদের লিঙ্গ, বয়স, শিক্ষার স্তর, আয়ের স্তর, পরিবারের আকার, মহিলা পরিবারের শতাংশ, বিবাহের বয়স, ধর্ম, জাতি/বর্ণ/গোত্র, অভিবাসন অবস্থাভেদে বিভিন্ন ঝুঁকির সৃষ্টি হতে পারে।</li> <li>অংশগ্রহণকারীদের সহ্য করার প্রবণতা, অন্যায় করার প্রবণতা, আগ্রাসী মনোভাব, বিচ্ছিন্নতা বিবেচনায় ঝুঁকি নিরূপন করতে হবে।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ প্রতিরোধ বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি।</li> <li>ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠী নির্বাচন করে তাদের মধ্যে অধিক সংযোগের মাধ্যমে সচেতনতা বৃদ্ধি করা।</li> </ul>
কর্মী	<ul style="list-style-type: none"> <li>কর্ম এলাকায়/বাস্তবায়িত প্রকল্পে অধিক পরিমাণে পরিষ্কিত কর্মী না কি নতুন কর্মী?</li> <li>নতুন কর্মীরা পিএসইএ প্রশিক্ষণ পেয়েছে কিনা?</li> <li>সকল কর্মীর রেফারেন্স যাচাই করা হয়েছে কিনা?</li> <li>কর্মীদের মধ্যে জেন্ডার ভারসাম্য আছে কিনা?</li> <li>সকলে আচরণবিধি সম্পর্কে</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>কর্মীদের মধ্যে জেন্ডার সাম্যতা রাখার চেষ্টা।</li> <li>নারী অংশগ্রহণকারী বেশী হলে নারী কর্মীদের বেশী করে নিয়োগ দেয়ার চেষ্টা করা।</li> <li>সকল কর্মীকে নিয়মিত পিএসইএ প্রশিক্ষণ এবং রিফ্রেশার্স প্রদান</li> <li>নিয়মিত আচরণবিধি পালন তদারকী করা।</li> <li>অভিযোগের পদ্ধতি সহজ ও</li> </ul>

কর্মসূচীর পদ্ধতি	<p>সংবেদনশীল কিনা?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>কর্মসূচিটি কি কর্মী এবং অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে অবস্থানগত দুরত্ব বাড়িয়ে দেয়?</li> <li>অংশগ্রহণকারী নির্বাচনের পদ্ধতি কি একতরফা/ জোড়ায়/ কমিউনিটি বা সরকারী সম্পৃক্ততায়?</li> <li>কর্মসূচিটি কি কর্মীদের সাথে অংশগ্রহণকারীদের বিশেষ করে শিশুদের সাথে সংযোগ/সম্পৃক্ততা বাড়িয়ে দেয়?</li> <li>কর্মসূচিতে পন্য বা পরিষেবা প্রদান করা হলে তা কিভাবে প্রদান করা হয় একা, জোড়ায়, কমিউনিটি বা সরকারী সম্পৃক্ততায়?</li> <li>কর্মীরা কি আলাদা ড্রেস বা সনাক্ত করণ বেশভূষা পরিধান করে?</li> <li>প্রোগ্রামে কি বহিরাগত দর্শনার্থী উপস্থিত থাকতে পারে?</li> </ul>	<p>সার্বজনীন করা।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>আলাদা ব্যক্তির সমন্বয়ে সার্বক্ষণিক মনিটরিং ব্যবস্থা চালু রাখতে হবে।</li> <li>অংশগ্রহণকারী নির্বাচনের ক্ষেত্রে একাধিক পক্ষকে সম্পৃক্ত করতে হবে।</li> <li>কর্মসূচীতে কর্মীদের সনাক্তকরণ বেশভূষা পরিধান নিশ্চিত করা।</li> <li>প্রোগ্রামে বহিরাগত দর্শকদের অংশগ্রহণ/প্রবেশাধিকার সংকুচিত করা।</li> <li>কর্মীদের কাছ থেকে প্রত্যাশিত আচরণ, অধিকার, অভিযোগের পদ্ধতি, সুরক্ষা ব্যবস্থা সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের নিয়মিত জানানো।</li> </ul>
কর্মসূচীর ধরণ	<ul style="list-style-type: none"> <li>কর্মসূচীর অবস্থান সম্পর্কিত ঝুঁকি (বাসস্থান থেকে দুরত্ব, পর্যাপ্ত নিরাপত্তা ব্যবস্থা, সুযোগসুবিধা, অভিযোগের ব্যবস্থা)</li> <li>অংশগ্রহণকারীরা জেন্ডার বেইজড ভায়োলেন্স কতটা গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করে।</li> <li>অংশগ্রহণকারীদের অন্যান্য সংস্থায় এসইএ বিষয়ক অভিযোগ করার সুযোগ আছে কিনা? সেটা ব্যবহারে তারা কতটা আগ্রহী।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>প্রোগ্রামের অবস্থান এবং অফিস আরও নিরাপদ করা। (যেমন লাইট লাগানো, গার্ড নিয়োগ, সাধারণ সুযোগ সুবিধার ব্যবস্থা করা)</li> <li>অভিযোগ প্রক্রিয়া সহজ করা এবং অন্যান্য সংস্থায় ও অভিযোগের মাধ্যম গুলো সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের অবহিত করা।</li> <li>আন্তঃএজেন্সি অভিযোগ প্রক্রিয়া সম্পর্কে সচেতনতা তৈরি করা। প্রয়োজনে তা ব্যবহার করায় আগ্রহী করা।</li> </ul>

### ১০.০৩.০১। ঝুঁকি নিরূপন এবং ব্যবস্থাপনা:

কার্যক্রমে SEA সংক্রান্ত ঘটনা ঘটনার সম্ভাব্যতা এবং প্রভাব বিবেচনায় ঝুঁকি নিরূপন করতে হবে। ঝুঁকির স্তর মধ্যম বা উচ্চ হলে সেক্ষেত্রে ঝুঁকি মোকাবেলা বা প্রশমনের কৌশল নির্ধারণ করে তা প্রয়োগ সাপেক্ষে কর্মসূচী বাস্তবায়নে অগ্রসর হতে হবে। নচেৎ কর্মসূচী বাস্তবায়নে অগ্রসর হওয়া যাবে না। অবশ্যই প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত/অভিজ্ঞ কর্মীর দ্বারা ঝুঁকি নিরূপন করতে হবে। নিম্নে বর্ণিত ঝুঁকি নিরূপন ছক ব্যবহার করা যেতে পারে-

### ঝুঁকি নিরূপন:

প্রকল্পের নাম	
কার্যক্রমের নাম	

তারিখ	
কর্মীর নাম	

		ক্ষতিরপ্রভাব		
		নিম্ন	মধ্যম	উচ্চ
পুনরায় ঘটনার সম্ভাব্যতা	উচ্চ-৩	মধ্যম	উচ্চ	উচ্চ
	মধ্যম-২	নিম্ন	মধ্যম	উচ্চ
	নিম্ন-৩	নিম্ন	নিম্ন	মধ্যম

### ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা রেজিস্টার/ছক:

দয়াকরে এই দলিলটির গোপনীয়তা নিশ্চিত করুন এবং নিরাপদে রাখুন

ঝুঁকি পর্যালোচনা					ঝুঁকি প্রশমন			
তারিখ	কর্মসূচীর নাম	ঝুঁকিতে কে?	ঝুঁকির বিবরণ	ঝুঁকির স্তর*	ঝুঁকি প্রশমনে পূর্বে গৃহীত পদক্ষেপ	সম্ভাব্য নিরসন কৌশল	দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি	সময়সীমা

\* উচ্চ/মধ্যম/নিম্ন

### ১০.৪। প্রশিক্ষন:

আভাস তার সমস্ত কর্মীদেরকে "যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ" প্রতিরোধে প্রণীত নীতিমালা বিষয়ে নিয়মিত প্রশিক্ষন প্রদান করবে। সাথে সাথে প্রতিবছর উক্ত ধারণাকে বালাই করতে এবং অন্তর্ভুক্ত নুতন নুতন বিষয় বা কৌশল সমূহ অবগত করাতে রিফ্রেশার্স প্রশিক্ষন করাবে। প্রশিক্ষনের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারীদের শিক্ষা, অভিজ্ঞতা ও রিসিভ করার ক্ষমতা অনুযায়ী ভাগ করে আলাদা ভাবে তাদের উপযোগী করে প্রশিক্ষন বা রিফ্রেশার্স করতে হবে।

### প্রশিক্ষন সময়সূচী/কাঠামো:

কার্যক্রম	সময়কাল	পদ্ধতি
<b>ভূমিকা:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>পরিচিতি পর্ব</li> <li>প্রশিক্ষন সূচী বিষয়ে সংক্ষিপ্ত আলোচনা</li> <li>প্রশিক্ষনের মাধ্যমে প্রত্যাশিত ফলাফল</li> </ul>	১৫ মি	সরাসরি আলোচনা ও ভিপি কার্ড ব্যবহার
<b>সংজ্ঞা ও ধারণা:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>এসইএ এর সংজ্ঞা</li> <li>এসইএ এবং শূন্য সহিষ্ণু নীতিমালা</li> <li>এসইএ প্রতিরোধ ও সাড়া দানের ক্ষেত্রে কর্মীদের ভূমিকা ও দায়িত্ব</li> </ul>	১৫ মি	সরাসরি আলোচনা ও প্রেজেন্টেশন, হ্যান্ডআউট
<b>এসইএ সম্পর্কিত চলমান প্রেক্ষাপট:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>এসইএ এর সম্ভাব্য কারণ ও ফলাফল</li> </ul>	৩০ মি	গ্রুপ আলোচনা
<b>গ্রুপ ওয়ার্ক:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ এর উদাহরণ</li> <li>যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ এর ঘটনার পরে সংশ্লিষ্ট ভিকটিম, তার পরিবার, তার সমাজ, সংস্থা ও</li> </ul>	৪৫ মি	গ্রুপ আলোচনা

অন্যান্যদের উপরে তার প্রভাব আলোচনা।		
<b>সংক্ষিপ্ত আলোচনা:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>প্রতিরোধ, অভিযোগ, তদন্ত এবং রেফারেল</li> </ul>	২০ মি	সরাসরি আলোচনা ও প্রেজেন্টেশন, হ্যান্ডআউট
<b>গ্রুপ আলোচনা:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>এসইএ সম্পর্কিত ঝুঁকি সমূহ সনাক্ত করণ এবং তা প্রশমনে ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে।</li> <li>আভাস এর যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধ নীতিমালা অধিক কাযকর করার ক্ষেত্রে আরো কি কি করা যেতে পারে।</li> </ul>	৪৫ মি	গ্রুপ আলোচনা
<b>রিপোর্টিং/ অভিযোগ দায়ের</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>বাধ্যতামূলক রিপোর্টিং/অভিযোগ দায়ের।</li> <li>গোপনীয়তা বজায় রেখে কিভাবে অভিযোগ করা উচিত। বিশেষ করে "শিশুদের কথা মাথায় রেখে"</li> <li>অভিযোগ ও অভিযোগকারীর গোপনীয়তা এবং সুরক্ষা</li> </ul>	৩০ মি	
<b>তদন্ত:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>তদন্ত প্রক্রিয়ার সংক্ষিপ্ত বিবরণ</li> <li>অভিযোগ প্রমানিত হলে অভিযুক্তের পরিনতি</li> <li>তদন্তকারী কর্মীর দায় দায়িত্ব।</li> </ul>	১৫ মি	সরাসরি আলোচনা ও প্রেজেন্টেশন, হ্যান্ডআউট
<b>সাড়াদান/সহায়তা:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ভিকটিম, তার পরিবার এবং স্বাক্ষীদের সুরক্ষা</li> <li>সারভাইবার সেন্টার এপ্রোচ বিষয়ে আলোচনা</li> <li>রেফারেল সিস্টেম।</li> </ul>	১০ মি	সরাসরি আলোচনা ও প্রেজেন্টেশন, হ্যান্ডআউট
<b>উপসংহার:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>সারাংশ উপস্থাপন</li> <li>প্রশিক্ষার্থীদের কাছে প্রশ্ন: "আপনি যা শিখেছেন তা কীভাবে আপনার কাজে প্রয়োগ করবেন?"</li> <li>প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন।</li> </ul>	১৫ মি	মুক্ত আলোচনা ও হ্যান্ডআউট

উল্লিখিত বিষয়সমূহ মূল ভিত্তি ধরে প্রয়োজনে আরো কৌশল সন্নিবেশ করে সংস্থার প্রতিটি কর্মীকে এবিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে।

## ১১। অভিযোগ:

### ভূমিকা:

সারভাইবার, স্বাক্ষী বা প্রত্যক্ষদর্শীরা বিভিন্ন প্রতিবন্ধকতার (প্রতিশোধ নেয়া, সহকর্মীর ক্ষতি না করা, সহায়তা হারানো, প্রতিষ্ঠানকে বিব্রতকর অবস্থায় না ফেলা, চাকুরী হারানো, সমস্যা তৈরি করে এমন ইমেজ তৈরি হবার ভয় সহ বিভিন্ন) কারণে অভিযোগ দেয়া বা হুইসেলব্লো করায় অনাগ্রহী হয়ে থাকেন। আভাস উল্লিখিত সকল বিষয়বস্তুর বিবেচনায় নিয়ে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধকে সর্বাগ্রে স্থান দিয়েছে। যে কোন অবস্থায় যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ এর বিষয়ে অভিযোগ বা হুইসেল ব্লো করাকে আভাস এর কর্ম, প্রতিনিধি এবং অংশগ্রহনকারীদের জন্য বাধ্যতামূলক করেছে। এক্ষেত্রে অভিযোগকারী বা হুইসেল ব্লোয়ারের গোপনীয়তা ও সুরক্ষা কে প্রাধান্য দেয়া হবে।

আভাস এর কোনো কর্মী কিংবা অন্য প্রতিনিধি যদি মনে করেন যে অধিকারভোগী কিংবা ঝুঁকিতে থাকা প্রাপ্তবয়স্কসহ কমিউনিটির কোনো সদস্য নির্যাতন কিংবা আভাস এর কোন প্রতিনিধি নিপীড়ন বা অন্য কোনোভাবে ক্ষতির শিকার হয়েছেন বা হওয়ার ঝুঁকিতে রয়েছেন, তবে তারা অবশ্যই তাৎক্ষণিকভাবে এটি রিপোর্ট করবেন। সবসময় ভিকটিমকেই নিজ যৌন হয়রানি, নিপীড়ন বা অসদাচরণের অভিজ্ঞতা রিপোর্ট করতে হবে বিষয়টি এমন নয়।

### ১১.০১। অভিযোগ পদ্ধতি:

আভাস এর কর্মী সদস্য এবং অন্য প্রতিনিধিরা এসইএ সুরক্ষা বিষয়ে নিম্নোক্ত চ্যানেলের যে কোনোটিতে সরাসরি, ব্যক্তিগতভাবে, ই-মেইলে, টেলিফোন অন্য যে কোন মাধ্যমেও জানাতে পারেন:

পদবী	যোগাযোগের বিস্তারিত
অভিযোগ বা মতামত বক্স	হেড অফিস সহ সকল প্রকল্প অফিসে অবস্থিত। এছাড়াও প্রয়োজনে কার্যক্রম বাস্তবায়নের স্থানে বা কমিউনিটিতে স্থাপিত বক্স।
পিএসইএ ফোকাল বা সুরক্ষার জন্য নির্ধারিত ব্যক্তি*	নাম : মোঃ জহুরুল হাসান তালুকদার মোবাইল: 01711884551 ইমেইল : zohurul2002@gmail.com
লাইন ম্যানেজার	সংশ্লিষ্ট প্রকল্প প্রধান (তিনি যদি অভিযুক্ত না হন)
মানবসম্পদ প্রতিনিধি	মোবাইল: avasdirectorfa@gmail.com/ ujjaldas007@yahoo.com ইমেইল: 01774-9744595/ 01721-902060
নির্বাহী পরিচালক	মোবাইল: 01711-884551 ইমেইল: rskazal@gmail.com
হুইসেল ব্লোয়িং ইমেইল	ইমেইল: wistleblowingavas@gmail.com
অন্যান্য মাধ্যমে	সংস্থার ব্যবস্থাপনা পর্ষদের কারো ইমেইলে, ফোনো বা মোবাইলে। আভাস এর যে কোন কর্মীর ইমেইল, ডাক বা কুরিয়ার যোগে বা অন্য কোন মাধ্যমে। <b>ঠিকানা:</b> আভাস ভবন, আমিরকুটির লেন, আলেকান্দা, বরিশাল-৮২০০

\* আভাস এর কো-অর্ডিনেশন মিটিং এ অভিজ্ঞ ও যোগ্য কর্মীদের ফোকাল পার্সন এর দায়িত্ব প্রদান করা হবে এবং সে সংক্রান্ত তথ্যাদি স্বপ্রণোদিতভাবে প্রকাশযোগ্য তথ্য হিসেবে প্রকাশ এবং প্রচার করতে হবে।

যদি আভাসএর কর্মী বা প্রতিনিধির রিপোর্ট করার বিষয়ে কোনো উদ্বেগ/সন্দেহ থাকে অথবা প্রক্রিয়াটি যেভাবে পরিচালনা করা হয়েছে সে বিষয় সংক্রান্ত কোনো উদ্বেগের কথা বা ভিন্ন মত তুলে ধরতে চায় তাহলে তারাও উল্লিখিত ঠিকানা সমূহে যোগাযোগ করতে পারেন।

### ক) অভিযোগ/রিপোর্টিং এর ক্ষেত্রে আভাস সবসময় নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ নিশ্চিত করবে-

- **নিরাপত্তা:** সারভাইবার, ভিকটিম, হুইসেল ব্লোয়ার, স্বাক্ষরী বা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের সর্বোচ্চ নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে। এক্ষেত্রে তথ্যের নিরাপত্তা নিশ্চিত করাও একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়।
- **গোপনীয়তা:** সকল প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে গোপনীয়তা একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়।
- **স্বচ্ছতা:** অভিযোগ থেকে শুরু করে সাড়া দান, রেফারেল এবং অন্যান্য পদ্ধতি সমূহ সারভাইবার, ভিকটিম, অভিযোগকারী বা হুইসেল ব্লোয়ারের জানার অধিকার রয়েছে তা কোনভাবেই ক্ষুণ্ণ করা যাবে না।
- **সহজ:** শিক্ষা, বয়স, সামাজিক অবস্থান, ধর্ম, বর্ণ, ভাষার সীমাবদ্ধতা বা অন্যকোন বৈষম্যের নির্বিশেষে সকলের জন্য সহজবোধ্য ও সহজসাধ্য করে সকল ব্যবস্থা, পদ্ধতি, ফরমেট, ভাষা, ব্যবহার করতে হবে।

### খ) রিপোর্টিং মনিটরিং:

নীতিমালা অনুযায়ী অভিযোগ/রিপোর্ট করার প্রবণতা তদারকী করতে হবে। যদি দীর্ঘ সময় কোন অভিযোগ বা হুইসেলব্লো না হয় তাহলে সংস্থার দায়িত্ব তার কারন খতিয়ে দেখা। কঠিন পদ্ধতি, নিরাপদবোধ না করা, গোপনভাবে দাখিল করার সুযোগ না থাকা বা অন্য যে কোন কারনে কম অভিযোগ/রিপোর্ট হতে পারে। সেক্ষেত্রে সংস্থা তা নিরসনে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। সর্বোচ্চ এবং সহজ পদ্ধতিসমূহ ব্যবহার করে অভিযোগ দাখিলের সুযোগ সৃষ্টি করতে হবে। কার্যক্রম বাস্তবায়নের স্থানে অথবা কমিউনিটির মধ্যে বসে (অভিযোগ বক্স, এসএমএস, মোবাইলে) অভিযোগ দাখিলের ব্যবস্থা করতে হবে। এক্ষেত্রে কমিউনিটির অংশগ্রহনকারী ও স্টেহোল্ডারদের সাথে আলোচনার ভিত্তিতে অভিযোগ দাখিলের পদ্ধতি নির্বাচন করা যেতে পারে।

### গ) কর্মীদের হুইসেল ব্লো করার বাধাবাহকতা:

আভাস কর্মীদের বা প্রতিনিধিদের অনজব অরিয়েন্টেশন সহ বিভিন্ন সময়ের প্রশিক্ষনে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ বিষয়ে কোন সন্দেহ বা উদ্বেগের সৃষ্টি হলে তা অবিলম্বে হুইসেলব্লো করা বাধ্যতামূলক তা জানাতে হবে। এবিষয়ে জেনেও নিশ্চুপ থাকা আভাস এর নীতিমালা অনুযায়ী অপরাধ এবং তার শাস্তি কি সে বিষয়ে অবহিত করতে হবে। এছাড়াও কার্যক্রম বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে কমিউনিটি বা অংশগ্রহনকারীদের এবিষয়ে অভিযোগ করা এবং সাড়া দান প্রক্রিয়া, শাস্তি বিষয়ে জানাতে হবে। প্রয়োজনে এবিষয়ে কমিউনিটিতে বিভিন্ন কার্যক্রমে জানানোর পাশাপাশি ব্যানার, বিলবোর্ড, পোস্টার বা অন্যান্য মাধ্যমে সচেতনতা বৃদ্ধি করা যেতে পারে। নিম্নলিখিত ক্ষেত্র সমূহ সহ উদ্ভূত সেই সকল পরিস্থিতি যার কারনে মনে হতে পারে করে প্রতি যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ হচ্ছে বা হওয়ার আশঙ্কা রয়েছে কিংবা হওয়ার সম্ভাবনা দেখা দিয়েছে সে ক্ষেত্রে হুইসেল ব্লো করা বাধ্যতামূলক:

- আভাস এর কর্মী বা প্রতিনিধি কিংবা অন্য যে কারো সম্পর্কে যদি কোনো অধিকারভোগী বা ঝুঁকিতে থাকা প্রাপ্তবয়স্কসহ কমিউনিটির কোনো সদস্য অভিযোগ করে যে তারা বা অন্য কেউ যৌন নির্যাতন, যৌন শোষণ বা অসদাচরণের শিকার হয়েছে বা শিকার হওয়ার ঝুঁকিতে রয়েছেন;
- যদি কোনো কর্মী বা অন্য প্রতিনিধি সন্দেহ করেন যে আভাস এর সাথে সংশ্লিষ্ট কেউ কোনো অধিকারভোগী, কমিউনিটির সদস্য, ঝুঁকিতে থাকা প্রাপ্তবয়স্ক বা অন্য কাউকে যৌন নিপীড়ন ও নির্যাতন করছেন কিংবা করতে যাচ্ছেন।
- যদি কোনো কর্মী বা অন্য প্রতিনিধি সন্দেহ করেন যে আভাস এর বাইরের কেউ (যেমন শিক্ষক, কমিউনিটি নেতা, স্টেহোল্ডার বা অন্য যেকোন কেউ) কোনো অধিকারভোগী, কমিউনিটির সদস্য, ঝুঁকিতে থাকা প্রাপ্তবয়স্ক বা অন্য কাউকে যৌন নির্যাতন বা যৌন শোষণ করছেন কিংবা করতে যাচ্ছেন।

যদি আভাস এর কোনো কর্মী, সদস্য বা প্রতিনিধি এ ধরনের ঘটনা, ঘটনা ঘটায় উদ্বেগ বা সন্দেহ রিপোর্ট না করেন, তবে তিনি আচরণবিধি ভঙ্গের দায়ে অভিযুক্ত হবেন এবং শাস্তির সম্মুখীন হবেন।

### ঘ) বিভিন্ন স্তরে এসইএ অভিযোগ ব্যবস্থাপনা:

স্তর	ব্যবস্থাপনা
সাধারণ অভিযোগ	যে কোন মাধ্যমের অভিযোগ বা রিপোর্ট হলে সেক্ষেত্রে পিএসইএ ফোকাল সংস্থার নির্বাহী পরিচালককে অবহিত করে সাড়া দান, রেফার করবেন বা তদন্ত প্রক্রিয়া শুরু করবেন এবং প্রয়োজনে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ করবেন।
সহযোগী সংস্থার কোনো কর্মীর বিষয়ে অভিযোগ	সহযোগী সংস্থার কোনো কর্মীর বিষয়ে কোনো অভিযোগ উঠলে পিএসইএ ফোকাল এর কাছে তা অবশ্যই রিপোর্ট করতে হবে। তারাই সহযোগী

	<p>সংস্থার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে জানাবেন এবং বিষয়টি যাতে দ্রুত এবং যথাযথভাবে নিষ্পত্তি হয় সেজন্য সহযোগী সংস্থার সাথে কাজ করবেন। এটি সহযোগী সংস্থার অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়ায় অথবা আভাস ও সহযোগী সংস্থার পারস্পরিক সম্মতিতে যৌথভাবেও হতে পারে।</p> <p>আভাস যদি মনে হয় সহযোগী সংস্থা অভিযোগটি সন্তোষজনকভাবে বা যথাযথভাবে মীমাংসা করতে পারেনি, তবে আভাস সহযোগী সংস্থার যথাযথ কর্তৃপক্ষের কাছে তা উপস্থাপন করবে। তারপরও যদি বিষয়টি যথার্থভাবে নিষ্পত্তি বা সমাধান করা না হয় তবে আভাসকে অবশ্যই বিবেচনা করতে হবে যে তারা এই প্রতিষ্ঠানকে অর্থসহায়তা প্রদান কিংবা এর সাথে সম্পর্ক অব্যাহত রাখবে কিনা।</p>
অন্য কোনো দাতা সংস্থার কোনো কর্মীর বিষয়ে অভিযোগ	<p>অন্য কোনো জাতীয় বা আন্তর্জাতিক দাতাসংস্থার কোনো কর্মীর বিষয়ে অভিযোগ/উদ্বেগ উত্থাপিত হলে তা নির্ধারিত ব্যক্তির সমুহের যে কারো কাছে অবশ্যই রিপোর্ট করতে হবে। তারাই সেই সংস্থার নির্ধারিত ব্যক্তিকে জানাবেন যাতে সাড়া দান করা যায়। এটি উক্ত সংস্থার অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়ায় অথবা আভাস ও ঐ সংস্থার পারস্পরিক সম্মতিতে যৌথভাবেও হতে পারে। যদি মনে হয় সমস্যা সমাধানে সংস্থাটির দৃঢ়তার অভাব আছে এবং সময়মতো পদক্ষেপ নেয়ার ব্যাপারে গড়িমসি করছে তবে আভাস ঐ সংস্থার উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কাছে উদ্বেগ উত্থাপন বা উপস্থাপন করবে এবং কোনো পদক্ষেপ না নিলে তাদের সাথে সম্পর্ক ছিন্ন করবে।</p>
অপরাধমূলক কর্মকান্ড এবং/অথবা শিশুবিষয়ক কোনো অভিযোগ যেটা অন্য কারো তদন্তের দাবি রাখে।	<p>কোনো কর্মী বা অন্য প্রতিনিধির বিরুদ্ধে অপরাধমূলক কর্মকান্ডের অভিযোগ পাওয়া গেলে পিএসইএ ফোকাল এবং সৃষ্ট তদন্ত কমিটি তা যাচাই করবে। যদি পুলিশ বা বাইরের কোনো সংস্থাকে এ বিষয়ে জানালে ঝুঁকির কোনো কারণ না থাকে এবং সারভাইবার বা ভিকটিমের কোন আপত্তি না থাকে তাহলে সমন্বিতভাবে সাড়া দান করা যাবে।</p> <p>শিশু নির্যাতনের ঘটনা তদন্ত বা সাড়া দান করার সক্ষমতা আভাস এর না থাকলে সেক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞ ব্যক্তি বা সংস্থার দ্বারা পরিচালিত হবে।</p>
আভাস এর কোনো কর্মী সদস্যের বা অন্য প্রতিনিধি কর্তৃক আভাস এর কোনো অভিযোগ ব্যবস্থাপনার বিষয়ে প্রশ্ন তোলা এবং সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে আপিল।	<p>আভাস কোনো কর্মীসদস্য বা অন্য প্রতিনিধি যদি গৃহীত পদক্ষেপের সাথে দ্বিমত পোষণ করেন তবে তিনি আপিল করবেন। আভাস এর এসএমটি বা কার্যনির্বাহী পরিষদ ঘটনাটি যাচাইয়ের বাছাইয়ে জন্য সরাসরি নিজে বা সৃষ্ট কমিটির মাধ্যমে নিরীক্ষা করবেন। প্রয়োজনের পদ্ধতি সংশোধন করবেন।</p>
নির্বাহী পরিচালকের বিরুদ্ধে অভিযোগ	<p>নির্বাহী পরিচালকের বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগ উঠলে তা অবশ্যই কার্যনির্বাহী পরিষদ এবং সাধারণ পরিষদ এর নিকট তুলতে হবে। উভয় পরিষদ এ সম্পর্কিত তদন্ত, সাড়া দান ও শাস্তিবিধানের কাজটি করবে।</p>
আভাস এর কোনো বোর্ড সদস্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ।	<p>আভাসের কোনো বোর্ড (কার্যনির্বাহী পরিষদ বা সাধারণ পরিষদের) সদস্যের বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগ উঠলে তা অবশ্যই এসইএ সুরক্ষা ফোকাল ও টিমকে অবহিত করতে হবে। ফোকাল এবং সুরক্ষা টিম যথাসীঘ্র বিষয়টি নিয়ে একটি যৌথ অভিযোগ ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া চালু করবে। প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে তারা বোর্ডের অন্য সদস্যদের সাথে কাজ করবে। অভিযোগ প্রমাণিত হলে ঐ বোর্ড সদস্যের সদস্যপদ বাতিল হবে এবং</p>

	প্রয়োজনের অপরাধের মাত্র বিবেচনার তা আইনের মাধ্যমে নিষ্পত্তি করার সিদ্ধান্ত নিবে।
পিএসইএ ফোকাল এর বিরুদ্ধে উত্থাপিত অভিযোগ।	পিএসইএ ফোকাল বা সুরক্ষার জন্য নির্ধারিত কোন ব্যক্তি বা সুরক্ষা টিমের কোন সদস্যের বিরুদ্ধে এজাতীয় অভিযোগ আসলে তা অবশ্যই এক্সিকিউটিভ ডিরেক্টর এবং সুরক্ষা টিমকে জানানো হবে যারা এই অভিযোগ নিষ্পত্তির উপায় এবং উপযুক্ত অভিযোগ ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে সাড়াদানের সিদ্ধান্ত নেবেন।

### গ) ইউনিসেফ এ রিপোর্ট করার বাধ্যবাধকতা:

যেহেতু আভাস ইউনিসেফ এর পার্টনার তাই ইউনিসেফ এর প্রকল্পে বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে নীতিমালা অনুযায়ী কোন যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের ঘটনার অভিযোগ পাওয়ার ৪৮ ঘণ্টার মধ্যে তা ইউনিসেফকে জানাতে হবে। ইউএন সিস্টেমের একটি অংশ হিসাবে, ইউনিসেফকে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে জাতিসংঘের মহাসচিবকে তার নিজের বা তার অংশীদারদের কর্মীদের জড়িত কোনো SEA অভিযোগের রিপোর্ট করতে হয়। তদনুসারে, তাদের নিজস্ব ব্যবস্থাপনায় রিপোর্ট করার বাইরে, অংশীদারদের ইউনিসেফের কাছে তাদের অংশীদারি চুক্তি থেকে উদ্ভূত "তাৎক্ষণিকভাবে এবং গোপনীয়ভাবে, জড়িত সকলের নিরাপত্তা নিশ্চিত করে, যৌন শোষণ ও অপব্যবহারের অভিযোগের প্রতিবেদন" করতে হবে। আভাস এসইএ বিষয়ক কোন উদ্বেগ বা সন্দেহগুলি ইমেল হটলাইন: integrity1@unicef.org এর মাধ্যমে ইউনিসেফ-এর অভ্যন্তরীণ অফিস প্রধান বা ইউনিসেফের পরিচালক, অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা ও তদন্তের অফিস (OIAI) এর কাছে জমা দিবে।

### ১২। সহায়তা এবং রেফারেল

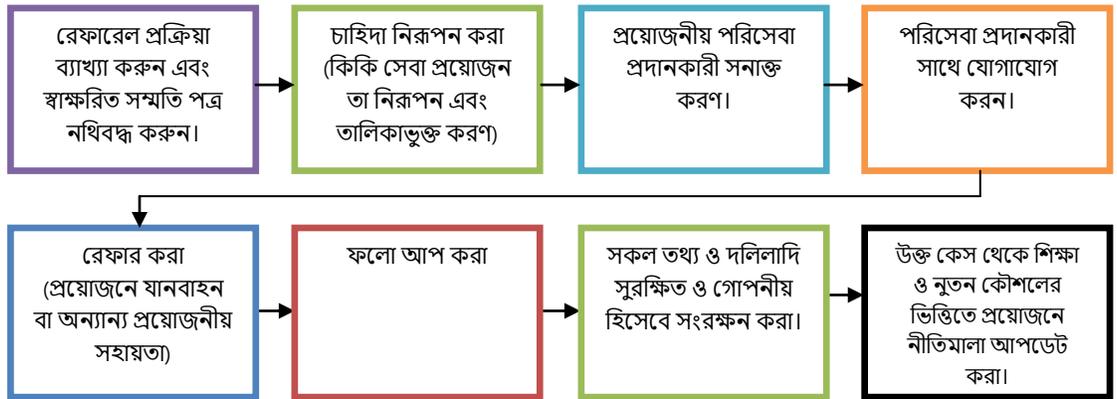
অভিযোগ বা রিপোর্ট হওয়ার পরে সংস্থার প্রথম দায়িত্ব হল সারভাইবার বা ভিকটিম যাতে অবিলম্বে বিভিন্ন পেশাদার সহায়তা পান, সেবিষয়ে তাদের সম্মতি সাপেক্ষে দ্রুত পদক্ষেপ নেয়া। তাদের সরাসরি নাকি রেফারেল পরিষেবা প্রদান করা হবে সে বিষয়ে আলোচনা ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নিতে হবে। রেফারেল এর ক্ষেত্রে ভিকটিম/সারভাইবারের বা তার অভিভাবকের সাথে আলোচনা করে তার প্রাসঙ্গিকতা উল্লেখ করে তাদের মতামত সাপেক্ষে সহায়তা প্রদান বা রেফার করা যাবে। সহায়তার প্রদানের সময় আভাস নিম্নলিখিত দিকগুলি বিবেচনায় রাখবে-

- সারভাইবার/ভিকটিমকে যে সহায়তা প্রদান করা হচ্ছে তা মানবিক কারনেই করা হচ্ছে এবং সেটা তার অধিকার। কোনরূপ তদন্তের প্রয়োজনে, আসামী সনাক্ত করার জন্য বা অন্য কোন কারনে তাকে সহায়তা করা হচ্ছে তা মনে করা যাবে না।
- আভাস যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের সারভাইবার বা ভিকটিমের প্রয়োজনীয় বিভিন্ন ধরনে সেবা নিশ্চিত করা পদক্ষেপ গ্রহন করবে। এজাতীয় একজন সারভাইবার বা ভিকটিমের ভিন্ন ভিন্ন ধরনের সহায়তার প্রয়োজন হয়। যেমন-

সেবার/সহায়তার ধরন	বিবরণ
নিরাপত্তা	সারভাইবার, ভিকটিম বা স্বাক্ষীর নিরাপত্তা বা সুরক্ষার জন্য তাৎক্ষণিক নিরাপদ সেন্টার বা স্থানান্তর সহায়তা প্রদান করার প্রয়োজন হতে পারে। তাদেরকে পুনরায় সহিংসতা বা প্রতিশোধ থেকে সুরক্ষা প্রদানের জন্য তাৎক্ষণিক নিরাপদ সেন্টার বা আলাদা নিরাপদ জায়গায় স্থানান্তর করা জরুরী হতে পারে। সেক্ষেত্রে এজাতীয় সহায়তা প্রদানকারীর তালিকা রাখতে হবে।
চিকিৎসা সেবা	উদ্ধারের ৭২ ঘণ্টার মধ্যে সারভাইবার বা ভিকটিম কে এইচআইভি থেকে সুরক্ষা দেয়ার জন্য পোস্ট-এক্সপোজার প্রফিল্যাক্সিস (PEP) চিকিৎসা; সেক্সচুয়ালি ট্রান্সমিটেড ইনফেকশন (STIs) চিকিৎসা, গর্ভাবস্থার যত্ন, জরুরি

	গর্ভনিরোধক সহ বিভিন্ন জেনারেল হেলথ ট্রিটমেন্ট এর প্রয়োজনীয়তা দেখা দিতে পারে সেক্ষেত্রে যারা এ জাতীয় সারভাইবার বা ভিকটিমদের সুরক্ষা নিশ্চিত করে এসব সার্ভিসপ্রোভাইডারদের তালিকা তৈরি সহ তাদের সাথে যোগাযোগ স্থাপন করতে হবে।
সাইকোলজিকাল সহায়তা	সারভাইবার বা ভিকটিম কে প্রয়োজনে ব্যক্তিগতভাবে বা সম্প্রদায়-ভিত্তিক মানসিক স্বাস্থ্য সেবা, মানসিক এবং ব্যবহারিক সহায়তা প্রদান নিশ্চিত করতে হবে।
আইনী সহায়তা	বিনামূল্যে আইনি পরামর্শ, আইনি প্রতিনিধিত্ব এবং অন্যান্য সহায়তা সহ আইনি সহায়তা পরিষেবা প্রদানের জন্য প্যানেল লইয়ার বা অন্যান্য এজাতীয় সেবাদানকারী সংস্থার তালিকা সংরক্ষণ ও তাদের সাথে যোগাযোগ রক্ষা করতে হবে।
মৌলিক চাহিদার সহায়তা	সারভাইবার বা ভিকটিমদের খাদ্য, বস্ত্র, বাসস্থান, স্কুল পুনঃসংহতকরণ এবং জীবন ও জীবিকা সহায়তা প্রদান করার ব্যবস্থা রাখতে হবে।
নবজাতক শিশুর সকল সহায়তা।	যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের ফলে জন্মানো নবজাতক শিশুর জন্য চিকিৎসা, তার অধিকার নিশ্চিত করার ব্যবস্থা করা।
অন্যান্য সহায়তা	উল্লিখিত সহায়তা সমূহ বাদে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের সারভাইবার, ভিকটিম এবং স্বাক্ষীর জন্য যদি অন্য কোন সহায়তার প্রয়োজন হয় আভাস তা নিশ্চিত করায় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

- এই প্রক্রিয়ার সাথে জড়িতরা কীভাবে নিরাপদে এবং গোপনীয়ভাবে জিবিভি এবং এসইএ কেসগুলি (যার মধ্যে শিশু জড়িত) সহায়তার জন্য রেফার করবে হয় সে সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে। যদি সম্ভব হয়, এই প্রক্রিয়ায় সারভাইবার বা ভিকটিমদের প্রথমে একজন কেস ম্যানেজার বা সমাজকর্মীর কাছে রেফার করা উচিত, যিনি তারপরে অন্যান্য উপযুক্ত পরিষেবাগুলিতে রেফার করার সুবিধা দিতে পারেন। রেফারেল প্রক্রিয়া পরিচালনা করতে বহিরাগত এবং পূর্ব-পরিচিত GBV বা CPservice প্রদানকারী বা সংস্থার সাথে যোগাযোগ করা যেতে পারে। রেফারেল প্রক্রিয়ার ফ্লোচার্ট নিম্নরূপ:-



- সহায়তা প্রদানের পূর্বে সর্বদা সারভাইবার বা ভিকটিমকে অবহিত করতে হবে এবং তার সম্মতি গ্রহণ করতে হবে। তারা কোন ধরনের সহায়তা পরিষেবাগুলি পেতে চান বা সম্পূর্ণভাবে প্রত্যাখ্যান করতে চান তা অনুসরণ করতে হবে। কেসওয়ার্কারদের অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে প্রাপ্তবয়স্ক বা শিশু সারভাইবার বা ভিকটিমকে উপলব্ধ পরিষেবাগুলি এবং রেফারেল প্রক্রিয়া, পরিষেবাগুলি পাওয়ার সম্ভাব্য ঝুঁকি এবং সুবিধাগুলি এবং গোপনীয়তা এবং এর সীমা সহ কোন তথ্য সংগ্রহ করা হবে এবং কীভাবে এটি ব্যবহার করা হবে তা সম্পূর্ণরূপে বোঝানো।

- শিশুদের ক্ষেত্রে কেসওয়ার্কাররা সর্বদা শিশুর বয়স, পরিপক্বতা, ভাষা, লিঙ্গ এবং সংস্কৃতির বিবেচনায় শিশু-বান্ধব পদ্ধতিতে যোগাযোগ করবেন। কোন সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে শিশু এবং তার অভিভাবক উভয়কে অবহিত করে তাদের উভয়ের কাছ থেকে সম্মতি নিতে হবে। সকল সহায়তা এবং রেফারেল সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে শিশুর সর্বোত্তম স্বার্থ বিবেচনায় সিদ্ধান্ত নিতে হবে।
- সারভাইবার বা ভিকটিমের সম্ভাব্য ঝুঁকি বিবেচনা করে প্রয়োজন অনুযায়ী নিরাপত্তা সতর্কতা অবলম্বন করতে হবে। কেস ম্যানেজ করার ক্ষেত্রে সারভাইবার বা ভিকটিম এবং তাদের পরিবারের কোনো অতিরিক্ত ক্ষতি এড়াতে সতর্কতা অবলম্বন করতে হবে।

### ১২.০১। সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠানের তালিকা:

সেবার/সহায়তার ধরন	প্রতিষ্ঠানের বিবরণ
নিরাপত্তা	ভিকটিম সাপোর্ট সেন্টার, মেট্রোপলিটন ও জেলা পুলিশ বরিশাল।
চিকিৎসা সেবা	ওসিসি-শেরেইবাংলা মেডিকেল কলেজ হাসপাতাল।
সাইকোলজিকাল সহায়তা	ওসিসি-শেরেইবাংলা মেডিকেল কলেজ হাসপাতাল।
আইনী সহায়তা	ভিকটিম সাপোর্ট সেন্টার, ওসিসি-শেরেইবাংলা মেডিকেল কলেজ হাসপাতাল, আভাস আসক প্রকল্প, ব্লাস্ট, আইন ও শালিশকেন্দ্র ঢাকা, জেলা লিগ্যালএইড সার্ভিস, মহিলা পরিষদ, বাংলাদেশ মানবাধিকার কমিশন।
মৌলিক চাহিদার সহায়তা	ভিকটিম সাপোর্ট সেন্টার,
নবজাতক শিশুর সকল সহায়তা।	ওসিসি-শেরেইবাংলা মেডিকেল কলেজ হাসপাতাল।
অন্যান্য সহায়তা	আভাস

### ১৩। তদন্ত:

**ভূমিকা:** এসইএ সম্পর্কিত সকল অভিযোগের সঠিক কার্যকর তদন্ত একটি পরিচালনা করা একটি বিপজ্জনক, জটিল এবং প্রায়ই ব্যয়বহুল উদ্যোগ। আভাস নিশ্চিত করেছে যে এসইএ সম্পর্কিত সকল অভিযোগের তদন্ত যথাশীঘ্র পরিচালনা করবে এবং অভিযুক্তের শাস্তি নিশ্চিত করবে। এক্ষেত্রে আভাস তদন্ত পরিচালনার জন্য দক্ষ জনবল তৈরিতে নিজে বা দাতা সংস্থার সহায়তার প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করবে। তদন্ত পরিচালনায় আভাস নিম্ন লিখিত বিষয় সমূহ বিবেচনায় রাখবে-

- অভিযোগ পর্যালোচনার জন্য অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়া
- তদন্ত ব্যবস্থাপনা
- তদন্তের জন্য ফলো-আপ
- অংশীদারদের সাথে যৌথ তদন্ত প্রক্রিয়ায় আভাস এর সম্পৃক্ততা।

### ১৩.০১। তদন্ত প্রক্রিয়া:

অত্র প্রক্রিয়াটি যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের ঘটনার অভিযোগের প্রেক্ষিতে পরিচালিত আভাস এর মূল তদন্ত প্রক্রিয়া হিসেবে বিবেচিত হবে। তবে অবস্থার প্রেক্ষিতে বা উদ্ভূত নুতন পরিস্থিতিতে অত্র প্রক্রিয়ার সাথে নুতন নুতন কৌশল সন্নিবেশিত করা যাবে।

### ১৩.০২। তদন্তের মূল মান:

- অভিযোগ প্রাপ্তির ৭২ ঘন্টার মধ্যে তদন্ত কারী/ তদন্ত কমিটি গঠন এবং তদন্ত শুরু করতে হবে।

- তদন্তকারী নির্বাচন বা তদন্ত কমিটি গঠনের সময়ে অবশ্যই কনফ্লিক্ট অব ইন্টারেস্টের বিষয়ে মাথায় রাখতে হবে। তদন্ত কাজে অভিজ্ঞ, নিরপেক্ষ এবং তদন্তে প্রশিক্ষনপ্রাপ্ত ব্যক্তি/দেরকে সম্পৃক্ত করতে হবে।
- প্রয়োজন অনুযায়ী এক বা একাধিক সদস্যের তদন্তকারী বা তদন্ত কমিটি গঠন করা যাবে।
- তদন্তকারীর অবশ্যই সারভাইবার / ভিকটিম বা স্বাক্ষীর সাথে কমিউনিকেশন করার ক্ষেত্রে তাদের লোকাল ভাষা ব্যবহারে সক্ষম হতে হবে। সবসময় সারভাইবার / ভিকটিমদের সাথে আচরণের ক্ষেত্রে সংবেদনশীল হতে হবে। তদন্তকারী(দের) স্থানীয় আইনের বিষয়ে জ্ঞান থাকা বাঞ্ছনীয়।
- তদন্তের পরিকল্পনা, সুযোগ, বিকল্প পরিকল্পনা, গোপনীয়তা এবং তদন্তের মূলপ্রদানযোগ্য (তদন্তকারীর টর অনুযায়ী) বিষয়ে সকল তদন্তকারীর স্বচ্ছ ধারণা এবং একমত থাকতে হবে।
- তদন্তে গাফিলতির ক্ষেত্রে সংস্থার অবস্থান এবং শাস্তির ব্যবস্থা সম্পর্কে তদন্তকারী(দের) পরিষ্কার ধারণা থাকা।
- তদন্তের প্রক্রিয়া এবং যোগাযোগের প্রক্রিয়া স্বচ্ছ হতে হবে এবং ঘটনা সংক্রান্ত বিশদ বিবরণ গোপনীয়।
- কোন ব্যক্তি কি ধরনের তথ্য অ্যাক্সেস করতে পারবে তা সুনির্দিষ্ট করা।
- সংগ্রহীত তথ্যের (হার্ড কপি, ডিজিটাল ফরমেট) গোপনীয়তা ও সুরক্ষা নিশ্চিত করা।
- তদন্তের স্বার্থে সকল প্রশাসনিক সহায়তা প্রদান করা।
- ঝুঁকি মূল্যায়ন করে তদন্ত প্রক্রিয়ার পরিচালনা করা এবং প্রয়োজনে শক্তিশালী সুরক্ষা পরিকল্পনা তৈরি করা।
- তদন্তের সাথে সম্পৃক্ত সকলকে এসম্পর্কিত তথ্যের গোপনীয়তা ও সুরক্ষা নিশ্চিত করতে বলা এবং গোপনীয়তা অনুস্মারক নোট (১৩.০৩) স্বাক্ষর করানো।
- প্রয়োজন অনুযায়ী তদন্ত চলাকালীন সারভাইবার, সাক্ষী এবং অভিযোগকারী/হুইসলব্লোয়ার এবং অভিযুক্ত অপরাধীদের পর্যাপ্ত সুরক্ষা এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদানের ব্যবস্থা করা।

### ১৩.০৩। যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ বিষয়ক তদন্তে গোপনীয়তা বিষয়ক অনুস্মারক

SEA বিষয়ক তদন্তের ক্ষেত্রে তদন্তকারী, সহায়তাকারী এবং সংস্থার অন্যান্য অভ্যন্তরীণ কর্মীদের সাক্ষাৎকার নেওয়া হতে পারে, নথি, কম্পিউটার ফাইল এবং অন্যান্য রেকর্ড সরবরাহ করতে বলা হতে পারে, অথবা অন্য কোনো উপায়ে সহায়তা করতে বলা হতে পারে। অভ্যন্তরীণ তদন্ত হল যৌন শোষণ এবং নির্যাতন প্রতিরোধ এবং প্রতিক্রিয়া জানাতে আমাদের সংস্থার অঙ্গীকারের একটি মূল অংশ। একটি তদন্তে অংশগ্রহণকারী হিসাবে, কিছু বিষয় অবশ্যই জ্ঞান রাখতে এবং মেনে চলতে হবে:

- ক) সকল সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে তদন্তের সাথে সহযোগিতা করতে এবং তদন্তকারীদের সমস্ত প্রশ্ন এবং অনুরোধের সততার সাথে এবং সম্পূর্ণরূপে উত্তর দিতে উৎসাহিত করা হচ্ছে।
- খ) অবশ্যই তদন্তের বিষয়ে এবং আপনার সাথে আলোচনা করা হয়েছে এ বিষয়ে গোপন রাখতে হবে।
- গ) আমাদের সংস্থা যে কেউ লঙ্ঘনের রিপোর্ট করে বা তদন্তে সহযোগিতা করে তার বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়ার কোনও প্রকার বা হুমকি সহ্য করে না।
- ঘ) নিজের অনুসন্ধান নিজে চালানোর চেষ্টা বা স্বাক্ষীদের ভিন্নপথে চালিতকরার চেষ্টা করা কঠোরভাবে নিষিদ্ধ। এটি চলমান তদন্তকে ব্যাহত করে।
- ঙ) তদন্তে হস্তক্ষেপ বা বাধা দেওয়ার চেষ্টা করা গুরুতর অপরাধ।

আমি নিম্নস্বাক্ষরকারী উপরোল্লিখিত বিষয়সমূহ পড়েছি/ আমাকে পড়ে শোনানো হয়েছে। উক্ত সকল বিষয় সমূহ আমি মেনে চলবো না হলে আমার বিরুদ্ধে সংস্থার যে কোন সিদ্ধান্ত নিলে আমার যে কোন দাবী বা আপিল সর্বাদালতে অগ্রহ্য হবে।

নাম:.....  
ঠিকানা: .....  
ইমেইল: .....  
মুঠোফোন:.....

### ১৩.০৪। যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ সংক্রান্ত তদন্তকারীর টার্মস অব রেফারেন্স:

#### ভূমিকা:

আভাস যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ বিষয়ে শূন্য সহিষ্ণু নীতিমালা অবলম্বন করে। সংস্থার অভ্যন্তরে এবং কর্মপ্রাঙ্গণে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধে কার্যকর নিয়ন্ত্রন ব্যবস্থা চালু করেছে। এজাতীয় ঘটনার ঘটলে তার রিপোর্টিং নিশ্চিত করা, সৃষ্ট তদন্ত করা, প্রয়োজনীয় সহায়তা ও সুবিচারের ব্যবস্থা করতে সকল পদক্ষেপ গ্রহণে আভাস আভাস দায়বদ্ধ।

#### তদন্তের লক্ষ ও উদ্দেশ্য:

যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ সংক্রান্ত তদন্তের উদ্দেশ্য হল- এ বিষয়ে অভিযোগ এবং অন্যান্য সম্পর্কিত ঘটনাগুলির পেশাদার মান এবং সর্বোত্তম আন্তর্জাতিক মান অনুসারে একটি পুঙ্খানুপুঙ্খ এবং কার্যকর তদন্ত পরিচালনা করা।

#### উদ্দেশ্য:

- ক) অভিযোগ সমূহ যে যুক্তিসঙ্গতভাবে যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ বিষয়ক কিনা তা মূল্যায়ন করা।
- খ) অভিযোগসমূহ প্রচলিত আইনে অপরাধ কিনা তা নির্ধারণ করা।
- গ) অভিযোগের সমর্থনে প্রয়োজনীয় স্বাক্ষর প্রমাণ সংগ্রহ করা।
- ঘ) অভিযোগ ও সংগ্রহীত প্রমাণ সাপেক্ষে সার সংক্ষেপ প্রতিবেদন প্রস্তুত ও উপস্থাপন করা।

#### কাজের আওতা:

যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ সম্পর্কিত অভিযোগের তদন্ত কার্যক্রম ও প্রতিবেদনের ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত বিষয় সমূহ সন্নিবেশ করা হবে-

- ক) বিস্তারিত তদন্ত পদ্ধতির (বিভিন্ন সংশ্লিষ্ট তথ্য ও দলিলাদি রিভিউ করা, সরোজমিনে যাচাই, স্বাক্ষরকার গ্রহণের) কর্মপরিকল্পনা তৈরি করা।
- খ) তদন্ত চলাকালীন ভিকটিম ও তার পরিবার, স্বাক্ষরী, অভিযুক্ত এবং সংস্থার সুরক্ষার বিষয়টি বিবেচনায় রেখে করণীয় নির্ধারণ।
- গ) তদন্ত প্রতিবেদন প্রস্তুত যার মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয় সমূহ সন্নিবেশিত হতে পারে-
  ১. ভূমিকা
  ২. অভিযোগের সারাংশ (অভিযোগের কালানুক্রমিক সংক্ষিপ্ত বর্ণনা, সংস্থার নীতিমালা, প্রচলিত আইনের লঙ্ঘন বিষয়ে তথ্য)।
  ৩. অনুসন্ধান পদ্ধতি (যেমন স্বাক্ষরকার গ্রহণ, নথি পর্যালোচনা, সরোজমিনে যাচাইয়ের তথ্য)
  ৪. প্রমাণ সংযুক্তকরণ ও বিশ্লেষণ
  ৫. সুরক্ষা ঝুঁকি ও সে বিষয়ে গৃহীত পদক্ষেপ।
  ৬. যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ বিষয়ে তদন্ত ও পদক্ষেপ গ্রহণে সংস্থার সক্ষমতার বিশ্লেষণ।
  ৭. অভিযোগ খন্ডন বা প্রমাণ বিষয়ক তদন্তকারীর সিদ্ধান্ত।

৮. যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ প্রতিরোধে সংস্থায় উন্নয়নের ক্ষেত্র।

### প্রয়োজনীয় অভিজ্ঞতা ও দক্ষতা:

সাংগঠনিক ও ব্যক্তি পর্যায়ে প্রয়োজনীয় দক্ষতা নিম্নরূপ-

- অত্যন্ত সংবেদনশীল কেস মোকাবেলা করায় অভিজ্ঞ, নির্ভরযোগ্য পেশাদার তদন্তকারী তৈরি।
- মানসিক আঘাতপ্রাপ্ত ভিকটিমের (শিশুর) স্বাক্ষাতকার গ্রহনে প্রশিক্ষিত, পেশাদার ও নির্ভরযোগ্য তদন্তকারী নিশ্চিত করা।
- জাতি, ধর্ম, বর্ণ এবং অন্যান্য বৈচিত্র সংবেদনশীল এবং সদাচার নিশ্চিত করা।
- স্বাক্ষাতকার গ্রহনের ক্ষেত্রে প্রেক্ষাপট অনুযায়ী আচরণ ও ভাষা ব্যবহারে দক্ষ।
- সাংগঠনিক ও যোগাযোগে দক্ষ।
- কনিফ্লিক্ট অব ইন্টারেস্ট বিষয়ে সজাগ দৃষ্টি রাখা।

### ১৩.০৫। তদন্তের ফলাফল বিষয়ে অনুসরণীয়:

- সারভাইবার এবং অভিযুক্ত উভয় পক্ষের কাছে তদন্তের ফলাফলগুলি সহজলভ্য করা। কোন অতিরিক্ত সাইকোসোস্যাল বা অন্যান্য সহায়তার প্রয়োজন আছে কিনা নির্ধারণ করা।
- অভিযোগ প্রমাণিত হলে অপরাধীর বিরুদ্ধে সংঘটিত অপরাধের তীব্রতার সাথে সম্মতিপূর্ণ যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে এবং সে অনুযায়ী পার্সোনাল ফাইল আপডেট করতে হবে।
- প্রতিবেদনটি স্থানীয় আইন অনুযায়ী অপরাধ হলে পুলিশ, বিচারবিভাগীয় বা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট হস্তান্তর করা।
- প্রতিরোধ এবং সাড়াदानে প্রাতিষ্ঠানিক দুর্বলতাগুলি সনাক্ত করতে তদন্ত প্রতিবেদনগুলি ব্যবহার করা। সে বিষয়ে সংস্থার নীতি, পদ্ধতি এবং কর্মীদের পরিবর্তন প্রয়োজন হলে সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ।

### ১৪। শাস্তি বিধান:

আভাস যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের ক্ষেত্রে শূন্য সহিষ্ণু নীতিমালা অবলম্বন করে এবং যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের অপরাধকে গুরুতর অপরাধ হিসেবে বিবেচনা করে। তাই এ জাতীয় অপরাধ সাব্যস্ত/প্রমাণিত হলে, অপরাধের তীব্রতা অনুযায়ী গৌন বা চরম শাস্তির বিধান নিশ্চিত করতে হবে। দীর্ঘ দিনের কর্মী, অভিজ্ঞ কর্মী, সংস্থার শুভাকাঙ্ক্ষী, এলাকায় ক্ষমতাবান বা অন্য কোন অজুহাতে শাস্তির বিধান লঘু করা যাবে না বা একবার সুযোগ দেয়ার চিন্তা করা যাবে না। সংস্থার কর্মী বা প্রতিনিধির ক্ষেত্রে আভাস এর মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা নীতিমলার ৩০, ৩১ এবং ৩২ ধারা অনুযায়ী প্রয়োজ্য শাস্তির বিধান নিশ্চিত করবে। অন্যান্য ক্ষেত্রে উক্ত ব্যক্তির সাথে সংস্থার সকল সম্পর্ক ছিন্ন করতে হবে। শাস্তির বিধান নিশ্চিত করতে নিম্নলিখিত বিষয় সমূহ লক্ষ রাখা প্রয়োজন-

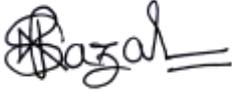
- অভিযুক্তের পরিবারে জীবন জীবিকা ও সম্মান সুরক্ষা তার নিজের দায়িত্ব সুতরাং তার পরিবারের কি হবে বা তার সম্মান ক্ষুণ্ণ হবে এ বিবেচনায় কোন শাস্তির বিধান লঘু করা যাবে না।
- কর্মীর ক্ষেত্রে এজাতীয় সকল তথ্য তার পার্সোনাল ফাইলে সংরক্ষণ করতে হবে। অন্যান্য অংশীদার বা ভেঞ্চারের ক্ষেত্রে তার ফাইলে রাখতে হবে। অন্য কোন সংস্থার রেফারেন্স চেক এর সময়ে এ বিষয়ে সেই সংস্থাকে অভিযোগকারী/সারভাইবার/ভিকটিমের পরিচয় ব্যতীত সত্য তথ্য দিতে হবে।
- অভিযুক্ত যদি চায় তাহলে অবশ্যই তাকে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ বা আপিল করার সুযোগ দিতে হবে।

- যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের ঘটনার ক্ষেত্রে আভাস সবসময় অভিযোগকারী, সারভাইবার, ভিকটিমের পক্ষাবলম্বন করবে।
- স্থানীয় আইনে অপরাধ বলে গণ্য হলে সেটি কোন ক্রমেই অভ্যন্তরীণ শাস্তি বিধানের মাধ্যমে নিষ্পত্তি করা যাবে না। কেসটিকে যথাযথ কর্তৃপক্ষের নিকট হস্তান্তর করতে হবে।
- যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণের ঘটনায় অনেক ক্ষেত্রে অভিযুক্ত এবং অভিযোগকারী উভয়ের সম্পৃক্ততা থাকে সেক্ষেত্রে বিবেচনা প্রসূত সিদ্ধান্ত নিতে হবে।
- অপরাধ প্রমানিত হলে অভিযোগকারী, সারভাইবার, ভিকটিম, স্বাক্ষরী এবং হুইসেল ব্লোয়ারের স্বার্থ এবং সংস্থার বাধ্যবাধকতা বিবেচনায় শাস্তির বিধান করতে হবে।

#### ১৫। নীতিমালার সংশোধন বা আপডেট:

অত্র নীতিমালা আগামী ০৩ বছরের জন্য বলবৎ হবে। প্রয়োজনের ভিত্তিতে যে কোন সময়ে হালনাগাদ করা যাবে। বানান ভুল থাকলে তা সংশোধনের ক্ষেত্রে যদি কোন অর্থ পরিবর্তন না হয় সেক্ষেত্রে কার্যনির্বাহী কমিটির অনুমোদন প্রয়োজনীয় নয়। হালনাগাদের কোন বিষয় উত্থাপিত না হলে ৩ বছর পরে অত্র নীতিমালা সয়ংক্রিয়ভাবে নবায়ন হবে। তবে নীতিমালায় পরিবর্তন বা হালনাগাদ করা হলে তা অবশ্যই আভাস এর কার্যনির্বাহী কমিটি কর্তৃক অনুমোদিত হতে হবে।

:- সমাপ্ত :-





যৌন নির্যাতন ও যৌন শোষণ সংক্রান্ত ভিকটিমের চিকিৎসা, নিরাপত্তা বা আইনী সহায়তা প্রদানের জন্য

## রেফারেল ফরম (গোপনীয়)

প্রেরণকারী সংস্থা বিষয়ক তথ্য	
সংস্থার নাম	
যোগাযোগের ঠিকানা	
মোবাইল নং ও ইমেইল	

গ্রহণকারী সংস্থা বিষয়ক তথ্য	
সংস্থার নাম	
যোগাযোগের ঠিকানা	
মোবাইল নং ও ইমেইল	

ভিকটিম এর তথ্য	
নাম	
লিঙ্গ	জন্ম তারিখ/বয়স:
মোবাইল নং	ইমেইল
যোগাযোগের ঠিকানা	
যদি ভিকটিম অপ্ৰাপ্তবয়স্ক/শিশু হয়	
অভিভাবক এর নাম	
অভিভাবক এর ঠিকানা	
অভিভাবক এর মোবাইল নং	
অভিভাবক এর সাথে সম্পর্ক	
অন্য কোন তথ্য	

রেফারেল বিষয়ক তথ্য	হ্যা	না	হ্যা	না
ভিকটিম রেফারেল বিষয়ে অবগত কিনা?			এর আগে অন্য কোথাও রেফার করা হয়েছে কিনা?	
অভিভাবক রেফারেল বিষয়ে অবগত কিনা?			প্রয়োজনীয় সেবা স্থানীয়ভাবে সহজলভ্য কিনা?	

অনুরোধকৃত সেবা সমূহ (টিক চিহ্ন দিন)							
চিকিৎসা সেবা		সেল্টার		সুরক্ষা সহায়তা		আইনী সহায়তা	
মানসিক স্বাস্থ্য সেবা		পুষ্টি সহায়তা		Material Assistance		শিক্ষা	
সাইকোসোস্যাল সাপোর্ট		সামাজিক সেবা সমূহ		নির্যাতন বা শোষণের ফলে জন্ম নেয়া শিশু জন্ম সহায়তা			
অন্যান্য সহায়তার প্রয়োজন হলে তা লিখুন:							

সম্মতি প্রদান	
এই মর্মে আমি সম্মতি প্রদান করছি যে ----- (ভিকটিমের নাম) এর উপরোল্লিখিত সেবা গ্রহণের জন্য এই ফরমে বর্ণিত সকল তথ্য শুধুমাত্র নির্দিষ্ট সেবা প্রদানকারী সংস্থার----- এর নিকট প্রদান করা যাবে। এক্ষেত্রে আভাস রেফারকারী সংস্থা হিসেবে রেফারেলের সকল বিষয়ে পরিস্কার ভাবে ব্যাখ্যা করেছে।	
ভিকটিম বা অভিভাবকের নাম ও সম্মতি স্বাক্ষর	
তারিখ	

রেফারেল সংক্রান্ত বিস্তারিত তথ্য			
যোগাযোগ বা ঠিকানা প্রকাশে বিধি নিষেধ রয়েছে কিনা	হ্যা	না	
কোন মাধ্যমে রেফার করা হয়েছে (টিক দিন):	ফোনে	ইমেইলে;	সরাসরি
প্রত্যাশিত ফলোআপের মাধ্যম (টিক দিন):	ফোনে	ইমেইলে;	সরাসরি
অন্যান্য যে কোন প্রয়োজনীয় তথ্য লিখুন:			

প্রেরণকারী সংস্থার পক্ষে

গ্রহনকারী সংস্থার পক্ষে

নাম ও স্বাক্ষর  
তারিখ:

নাম ও স্বাক্ষর  
তারিখ: