

**কর্মপরিচালনার ন্যূনতম মানদণ্ড**  
**নিজস্ব কর্মী দ্বারা যৌন শোষণ ও নির্যাতন থেকে সুরক্ষা (এমওএস-পিএসইএ)<sup>১</sup>**

নিজস্ব কর্মীদের দ্বারা যৌন শোষণ ও নির্যাতন (পিএসইএ) থেকে সুরক্ষা পেতে পিএসইএ-এর জন্য কর্মপরিচালনার ন্যূনতম মানদণ্ড (এমওএস-পিএসইএ) মেনে চলা বাধ্যতামূলক। এমওএস-পিএসইএ তৈরি হয়েছে বহুল পরিচিত কর্মচারী সুরক্ষার ন্যূনতম কর্মপরিচালনার মানদণ্ড (অথবা এমওএসএস) নিয়ে, যা ইউএন সিস্টেমে বাধ্যতামূলক। এটি নিশ্চিত করে যে সকল সংস্থা কর্মচারীদের সুরক্ষার জন্য নির্দিষ্ট নিয়মাবলী মেনে চলে।

**এমওএস-পিএসইএ কী?**

এমওএস-পিএসইএ যার ওপর ভিত্তি করে তৈরি :

1. জাতিসংঘ ও অন্যান্য সংস্থার কর্মীদের দ্বারা যৌন নির্যাতন ও শোষণ রোধে প্রতিশ্রুতিপত্র, আগস্ট ২০০৮
2. ইউএন, এনজিও, আইওএম ও আইএফআরসি কর্মীদের যৌন শোষণ ও নির্যাতন থেকে সুরক্ষার বৈশ্বিক পর্যালোচনা, জুলাই ২০১০
3. যৌন শোষণ ও নির্যাতন সম্পর্কিত আইএএসসি ছয়টি মূল নীতি, জুন ২০০২

**এমওএস-পিএসইএ মূল উপাদানগুলো কী?**

বর্তমান পিএসইএ এর কর্মব্যবস্থার চারটি স্তম্ভ রয়েছে যা এই প্রক্রিয়াটির ভিত্তি তৈরি করে। এগুলো হলো :

1. **ব্যবস্থাপনা ও সমন্বয়** : কার্যকর নীতিমালার প্রণয়ন ও এর বাস্তবায়ন; সমন্বিত ব্যবস্থা; নিবেদিত বিভাগ/ফোকাল পয়েন্ট যারা পিএসইএ-এর প্রতি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।
2. **স্থানীয় কমিউনিটির মানুষদের সম্পৃক্ততা এবং তাদের সহায়তা** প্রধান কার্যালয় এর থেকে কার্যকর এবং ব্যাপক যোগাযোগ (ক) পিএসইএ-এর বিষয়ে উপকারভোগীদের সচেতনতা কীভাবে বৃদ্ধি করা যায় এবং (খ) কীভাবে কমিউনিটি ভিত্তিক অভিযোগ জানানোর কার্যকর ব্যবস্থা করা যেতে পারে।
3. **প্রতিরোধ** : এসইএ-এর বিষয়ে কর্মীদের সচেতনতা বৃদ্ধি করার কার্যকর এবং বিস্তারিত প্রক্রিয়া; কার্যকর নিয়োগ ও কর্মক্ষমতার ব্যবস্থাপনা।
4. **সাড়া দান** : অভ্যন্তরীণ অভিযোগ এবং অনুসন্ধান প্রক্রিয়া থাকা।

---

<sup>১</sup>আইএএসসি পিএসইএ টাফো সদস্যদের মধ্যে এগুলো আলোচনা করা হয়েছে; সেই নথির কাজ এখনও চলমান এবং এতে টাস্ক ফোর্সের বর্তমান চিন্তাধারা প্রতিফলিত হয়েছে।

	পিএসইএ কর্মপরিচালনার ন্যূনতম মানদণ্ড	মূল নির্দেশকসমূহ
১	কার্যকর নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন;	<ul style="list-style-type: none"> <li>আচরণবিধির নিয়ে একটি নীতিমালা যেখানে এসইএ এর বিধান রয়েছে এবং এই নীতিমালা বাস্তবায়নে একটি কর্মপরিকল্পনা রয়েছে।</li> <li>বর্তমান কর্মচারী ও উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনার (এইচকিউ এবং মার্চ পর্যায়) কাছে এই আচরণবিধির নীতিমালা নিয়ে বিভিন্ন পর্যায়ে জানানো হয়েছে (যেমন ইনডাকশন এবং রিক্রেশার প্রশিক্ষণ)</li> </ul>
২	সমন্বিত ব্যবস্থাপনা	<ul style="list-style-type: none"> <li>এসজি-এর বুলেটিন (এসটি/এসজিবি/২০০৩/১৩) অথবা নিজ নিজ আচরণবিধি সাধারণ চুক্তির শর্তে উল্লেখ রয়েছে।</li> <li>সংস্থায় সমন্বিত ব্যবস্থাপনা নিয়ে কাজ শুরু করা প্রতিষ্ঠান বা ব্যক্তিদের লিখিত চুক্তি পাওয়ার প্রক্রিয়া চলছে যারা পিএসইএ নীতি নিয়ে জানেন এবং সেগুলো মেনে চলবেন।</li> </ul>
৩	নিবেদিত বিভাগ/ফোকাল পয়েন্ট যারা পিএসইএ-এর প্রতি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।	<ul style="list-style-type: none"> <li>পিএসইএ নীতিমালা এবং কার্যক্রম প্রণয়নে ও বাস্তবায়নে পুরো দায়িত্বে থাকবে একটি নিবেদিত বিভাগ/ফোকাল পয়েন্ট।</li> <li>পিএসইএ এর সিনিয়র ফোকাল পয়েন্টের মাধ্যমে এই দায়িত্বপ্রাপ্ত বিভাগ/ফোকাল পয়েন্টকে নিয়মিত উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনার কাছে পিএসইএ সম্পর্কিত অগ্রগতি জানাতে হবে।</li> <li>যেসব কর্মচারীরা পিএসইএ নিয়ে কাজ করছে তারা তাদের চাকরির বিবরণে, কর্মক্ষমতার মূল্যায়নপত্র বা অন্যান্য পত্রে পিএসইএ সম্পর্কিত দায়িত্ব নিয়ে অবগত আছেন।</li> <li>তারা পিএসইএ নিয়ে পদ্ধতিগত প্রশিক্ষণ পেয়েছেন এবং এই সংস্থার জন্য তাদের দেওয়া সময়টুকু বর্তমান পরিস্থিতিতে পিএসইএ-এর যতটুকু বাস্তবায়ন প্রয়োজন সেটির প্রতিফলন।</li> </ul>

	পিএসইএ কর্মপরিচালনার ন্যূনতম মানদণ্ড	মূল নির্দেশকসমূহ
৪	<p>কার্যকর ও ব্যাপক যোগাযোগের মাধ্যমে সদর দফতর থেকে মার্চ পর্যায়ের পিএসইএ সম্পর্কে উপকারভোগীদের সচেতনতা বাড়ানোর প্রত্যাশা ব্যাখ্যা করে।</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>উপকারভোগীদের কাছে পিএসইএ-এর সচেতনতা বৃদ্ধি নিয়ে সদর দফতর বিস্তারিত জানিয়েছে (যেমন সংস্থাটির আচরণবিধির মানদণ্ড এবং কোনো কিছু রিপোর্ট করার প্রক্রিয়া ইত্যাদি)।</li> <li>সদর দফতর উপকারভোগীদের সচেতনতা বৃদ্ধির কাজে ব্যবহারের জন্য সচেতনতা বৃদ্ধির সরঞ্জাম ও উপকরণের উদাহরণ বিতরণ করেছে।</li> </ul>
৫	<p>কমিউনিটি ভিত্তিক অভিযোগ জানানোর কার্যকর ব্যবস্থা (সিবিসিএম), যার মধ্যে ভিকটিম সহায়তা অন্তর্ভুক্ত।</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>সদর দফতর মার্চ পর্যায়ের অফিসগুলোকে যৌথভাবে প্রণয়ন এবং বাস্তবায়ন করা হয় এমন কমিউনিটিভিত্তিক অভিযোগ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের জন্য আহ্বান জানায়, যা সাহায্যকারী সম্প্রদায়ের দ্বারা নির্দিষ্ট স্থানগুলোর উপযোগী।</li> <li>কমিউনিটিভিত্তিক অভিযোগ ব্যবস্থা ডিজাইন করার জন্য মার্চ পর্যায়ের নির্দেশনা দেওয়া হয়েছে, যা নিশ্চিত করে যে এটি সাংস্কৃতিক প্রেক্ষাপটের উপযোগী এবং কমিউনিটি অংশগ্রহণের ওপর আলোকপাত করে।</li> <li>অভিযোগ প্রক্রিয়ার মূল্যায়ন এবং পর্যবেক্ষণের জন্য একটি পদ্ধতি রয়েছে।</li> <li>এই সংস্থার ভিকটিম সহায়তার জন্য একটি লিখিত নির্দেশনা রয়েছে।</li> </ul>
৬	<p>কার্যকর নিয়োগ ও কর্মক্ষমতা ব্যবস্থাপনা</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>সংস্থাটি নিশ্চিত করে যে চুক্তি প্রস্তাব দেওয়ার আগে সব প্রার্থীকে আচরণবিধি স্বাক্ষর করতে হবে।</li> <li>প্রতিটি সংস্থা তাদের রেফারেন্স চেকিং ব্যবস্থার উন্নতির জন্য পূর্বের অসদাচরণের ইতিহাস রয়েছে কি না দেখবে।</li> <li>তত্ত্বাবধান ও কর্মক্ষমতার মূল্যায়নপত্রে পিএসইএ সম্পর্কিত আচরণবিধির প্রশিক্ষণে (অথবা তার সমান অন্যকিছু) অংশগ্রহণ এবং তা মেনে চলার বিষয়টি থাকবে।</li> <li>উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনার কর্মক্ষমতা মূল্যায়নে এমন পরিবেশ তৈরি ও বজায় রাখা যা যৌন নির্যাতন ও নির্যাতন প্রতিরোধ এবং ST/SGB/2003/13 বা আচরণবিধি বাস্তবায়নকে উৎসাহিত করা অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে।</li> </ul>

	পিএসইএ কর্মপরিচালনার ন্যূনতম মানদণ্ড	মূল নির্দেশকসমূহ
৭	<p><b>কার্যকর ও বিস্তারিত পদ্ধতি প্রতিষ্ঠিত করা হয়েছে যাতে কর্মীদের মধ্যে এসইএ সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধি নিশ্চিত করা হয়।</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>কর্মচারীরা আচরণবিধির মানদণ্ড নিয়ে বার্ষিক রিফ্রেশার প্রশিক্ষণ পায়, যেখানে তারা অভিযোগ করার প্রক্রিয়া এবং অসদাচরণের রিপোর্ট এবং এসব নীতিমালা লঙ্ঘনের পরিণতি সম্পর্কে জানতে পারবেন।</li> <li>অনুমোদন প্রক্রিয়ার অংশ হিসেবে অসদাচরণ (বিশেষ করে যৌন নির্যাতন ও নির্যাতন উল্লেখ করে) সম্পর্কে প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়।</li> <li>এসইএ/অসদাচরণ রিপোর্ট করার নিজেদের দায়িত্ব সম্পর্কে কর্মীরা সচেতন এবং তারা জানেন যে প্রতিশোধ থেকে সুরক্ষা পাওয়ার জন্য একটি নীতি রয়েছে।</li> </ul>
৮	<p><b>প্রতিষ্ঠিত অভ্যন্তরীণ অভিযোগ এবং তদন্ত পদ্ধতি</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>কর্মচারী বা উপকারভোগীদের কাছ থেকে আসা অভিযোগ/রিপোর্টের লিখিত প্রক্রিয়া রয়েছে।</li> <li>কর্মীদেরকে নিয়মিত জানানো হয় যে কীভাবে একটি অভিযোগ/রিপোর্ট পেশ করতে হয় এবং এগুলো নিয়ে কাজ করার প্রক্রিয়া কী।</li> <li>মানসম্পন্ন তদন্ত পরিচালনা পদ্ধতি বা সমমানের পদ্ধতি জারি করা এবং তদন্ত কার্যক্রম পরিচালনা করার জন্য ব্যবহার করা হয়।</li> <li>অভিযুক্ত ও যোগ্য পেশাদার ব্যক্তিদের দ্বারা অনুসন্ধান করা যারা স্পর্শকাতর বিষয় যেমন এসইএ-এর অভিযোগ নিয়ে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।</li> <li>৩ মাসের মধ্যে অনুসন্ধান শুরু হয় এবং এর থেকে প্রাপ্ত ফলাফল অভিযোগকারীকে জানানো হয়।</li> <li>যথাযথ অভিযোগের ফলে শাস্তিমূলক পদক্ষেপ নেওয়া হয়েছে অথবা এর পরিণামে চুক্তিতে কোনও পরিবর্তন ঘটেছে। যদি না হয়ে থাকে, তাহলে সংস্থাটি সে ব্যাপারে যুক্তিপূর্ণভাবে ব্যাখ্যা দিতে সক্ষম।</li> </ul>