

# নারীপক্ষ

## সুরক্ষা নীতিমালা ও কার্যপ্রণালী

## সূচিপত্র

ক্রমিক নম্বর	বিষয়	পৃষ্ঠা
১.	উদ্দেশ্য	০২
২.	কৌশলগত দিক	০২
৩.	সংজ্ঞাসমূহ	০২-০৪
৪.	নিয়োগ	০৪
৫.	সদস্য ও কর্মীদের কাছ থেকে প্রত্যাশা	০৪
৬.	সুরক্ষা বিষয়ক প্রশিক্ষণ	০৪
৭.	দায়িত্ব প্রদান	০৪
৮.	অসদাচরণ প্রতিরোধ বা বন্ধ	০৪-০৫
৯.	যৌন উত্ত্যক্তকরণ এবং নির্যাতন থেকে সুরক্ষা	০৫
১০.	অঙ্গীকারনামা	০৬
১১.	প্রতিবেদন দেয়ার পদ্ধতি বা কার্যপ্রণালী	০৬-০৭
১২.	ঘটনা/অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির ভূমিকা ও দায়িত্বসমূহ	০৭
১৩.	সহিংসতার শিকার ব্যক্তিদের জন্যে অভিযোগ গ্রহণ ও সহায়তা প্রদান	০৭
১৪.	গৃহীত সিদ্ধান্ত সমূহ	০৭-০৮
১৫.	তদন্ত প্রতিবেদনের ফলাফলের ভিত্তিতে গৃহীত সিদ্ধান্ত	০৮
১৬.	শিখন এবং উন্নয়ন	০৮
পরিশিষ্ট	অঙ্গীকার নামা	০৮
	সুরক্ষা কর্মকর্তার/সুরক্ষার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির কাজের শর্তাবলী	০৮-১০

অনুমোদন:

সভানেত্রীর নাম: মাহমুদা বেগম গিনি

স্বাক্ষর:



তারিখ: ২৭/০৬/২০২৪

# সুরক্ষা নীতিমালা

## ১. উদ্দেশ্য:

এই নীতিমালার উদ্দেশ্য হচ্ছে, নারীপক্ষ'র সাথে সম্পৃক্ত শিশুদের কল্যাণ এবং ক্ষতিগ্রস্ত ও অসহায় প্রাপ্তবয়স্কদের সুরক্ষা সমুন্নত রাখার জন্য পদ্ধতি ও কার্যপ্রণালী প্রতিষ্ঠা করা। এ নীতিমালা নারীপক্ষ'র সবধরনের কাজের সাথে সম্পৃক্ত সকল ব্যক্তি, স্থায়ী ও অস্থায়ী সদস্য ও কর্মী, পরামর্শক কমিটি ও সহযোগী সংগঠনের কর্মী এবং উপকারভোগীর জন্য প্রযোজ্য। এক কথায়, শিশু ও প্রাপ্ত বয়স্কদের বেঁচে থাকা, সুরক্ষা, শিশুদের বিকাশ এবং অংশগ্রহণের অধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে:

- নারীপক্ষ শিশু নির্যাতন/হয়রানি প্রতিরোধের জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করবে, যাতে নির্যাতনকারী/হয়রানিকারী কোন ব্যক্তি নারীপক্ষের সাথে সম্পৃক্ত হতে না পারে।
- কর্মী সদস্য, সহযোগী সংগঠন, পার্টনার, কনসালটেন্ট ও কমিউনিটির কোন সদস্য (যাদের জন্য এই নীতিমালা প্রযোজ্য) দ্বারা কোন শিশু/প্রাপ্ত বয়স্ক নির্যাতনের শিকার হলে তার/তাদের বিরুদ্ধে কঠোর ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।
- কোন সদস্য, কর্মী/কর্মকর্তা কোন শিশু/প্রাপ্ত বয়স্ককে নির্যাতন করলে কিংবা কোন শিশু/প্রাপ্ত বয়স্ককে নির্যাতনের ক্ষেত্র তৈরি করলে দেশের প্রচলিত আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা নেয়া হবে।

## ২. কৌশলগত দিক:

নারীপক্ষ বৈষম্য ও সহিংসতামুক্ত কর্মপরিবেশ প্রতিষ্ঠায় অঙ্গীকারবদ্ধ। এখানে সংগঠনের কাজের সাথে সম্পৃক্ত সকল ব্যক্তি এবং সহযোগী সংগঠনের সাথে শ্রদ্ধা ও মর্যাদাপূর্ণ আচরণ করা হবে এবং সকলের জন্যই সমান সুযোগের ব্যবস্থা থাকবে। নারীপক্ষ মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণাপত্রের (UDHR) সকল নীতিমালা এবং বাংলাদেশের সংবিধানে বর্ণিত সকল নীতিমালাকে (এগুলোতে খুবই স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে যে, শ্রেণী, জেভার, বর্ণ, ধর্ম, পেশা, জাতিগত এবং লিঙ্গভিত্তিক পরিচয়ের কারণে কাউকেই কোন ভাবে বৈষম্যের শিকার করা যাবে না।) সমর্থন করে।

নারীপক্ষ এই নীতিমালার মাধ্যমে সংগঠনে কর্মরত সকল সদস্য ও কর্মীর জন্য নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টি করতে সক্ষম হবে। নারীপক্ষ'র বেশকিছু নীতিমালা এবং কার্যপ্রণালী যেমন: চাকুরী বিধিমালা, আর্থিক ব্যবস্থাপনা, শিশুর সুরক্ষা, জেভার, মানবাধিকার, ইত্যাদি রয়েছে।

নারীপক্ষ'র আলাদাভাবে সুরক্ষা নীতিমালা না থাকলেও উপরোক্ত অনেকগুলো নীতিমালার মধ্যে সুরক্ষা নীতিমালাসংশ্লিষ্ট বিষয়সমূহ বিদ্যমান রয়েছে।

কর্ম এলাকা: সমগ্র বাংলাদেশ।

## ৩. সংজ্ঞাসমূহ:

নারীপক্ষ এই নীতিমালার জন্যে নিম্নোক্ত সংজ্ঞাগুলো প্রণয়ন করেছে:

বিষয়সমূহ	সংজ্ঞা
সহিংসতা	বিভিন্ন পরিবেশে যখন প্রভাবশালী কোন ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর কোন মানুষ কোন ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর মানুষদেরকে ক্রমাগত আহত অথবা ক্ষতিগ্রস্ত করতে থাকে এবং ঐ ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর মানুষেরা কোন প্রকার প্রতিবাদ করতে পারেন না, অসহায় বোধ করে তখন সেটাকে সহিংসতা বলা যেতে পারে। এই ঘটনা দীর্ঘদিন ধরে ঘটতে পারে এবং অন্যদের কাছে সেটা প্রকাশ নাও পেতে পারে।
শিশু	১৮ বছর বয়সের কম যেকোন মানুষই শিশু।
প্রতিবন্ধী মানুষ	প্রতিবন্ধী মানুষ তারা, যাঁরা দীর্ঘসময় ধরে শারীরিক, মানসিক এবং বুদ্ধিবৃত্তিক অথবা ইন্দ্রীয়ের বৈকল্যে ভুগছেন; যার ফলে সমাজের অন্য সকলের মতো যেকোন কাজ পরিপূর্ণভাবে বা কার্যকরভাবে করতে পারছেন না। তবে, তারাও অন্য সকল মানুষের মতো সকল নাগরিক সুযোগ সুবিধা পাওয়ার অধিকার রাখেন।
শিশুর সুরক্ষা	<ul style="list-style-type: none"><li>• শিশুদেরকে অসদাচরণ থেকে রক্ষা করা</li><li>• স্বাস্থ্য ও উন্নয়নে বাধাগ্রস্ত হয় এমন কার্যক্রম থেকে শিশুদের রক্ষা করা</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● সকল শিশুরে জন্য উপযোগী পরিবেশ ও যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করা, যেন তারা নিরাপদে এবং যথাযথভাবে বেড়ে উঠতে পারে।</li> </ul>
অসহায় বা ক্ষতিগ্রস্ত প্রাপ্তবয়স্কদের সুরক্ষা নিশ্চিত করা	<ul style="list-style-type: none"> <li>● প্রাপ্ত বয়স্করা যেন নির্যাতন ও অবহেলামুক্ত নিরাপদ জীবন যাপন করতে পারে তার জন্য সুরক্ষামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা</li> <li>● ঝুঁকি এবং নির্যাতন বন্ধ করার জন্যে যৌথভাবে কাজ করা</li> <li>● প্রাপ্তবয়স্কদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা, যেমন: কোন কাজের সিদ্ধান্ত নেয়ার সময় তাদের মতামত, অনুভূতি এবং বিশ্বাসের উপর শ্রদ্ধা দেখানো)</li> <li>● প্রাপ্তবয়স্কদের মধ্যে কখনো কখনো আন্তঃব্যক্তিক সম্পর্ক থাকতে পারে, যা তাদের ব্যক্তিগত বিষয় এবং তা মেনে নেয়া</li> </ul>
যৌন নির্যাতন	<p>যৌননির্যাতনকে যৌনপ্রকৃতির অনধিকার শারীরিক চর্চা হিসেবে সংজ্ঞায়িত করা, যা ক্ষমতার বা বিশ্বাসের অপব্যবহার। হুমকি বা জোরপূর্বক এবং বাধ্যতামূলকভাবে একজনের উপর অন্যজনের চাপিয়ে দেওয়ার যৌন আচরণকেও যৌন নির্যাতন বুঝাবে।</p>
যৌন হয়রানি ও নিপীড়ন	<p>নারী, পুরুষ ও তৃতীয় লিঙ্গের মানুষের কর্মক্ষেত্র অথবা বিশেষ কোন পরিস্থিতিতে কর্মক্ষেত্রের বাইরে মর্যাদাহানিকর, অসঙ্গত, অনাকাঙ্ক্ষিত এবং অযাচিত সকল প্রকার ব্যবহার বা আচরণ- যা অপর পক্ষের কাছে যৌন প্রকৃতির আবেদন বা আচরণ হিসাবে প্রতীয়মান হয় তা যৌন হয়রানি হিসেবে সংজ্ঞায়িত হবে। সকল অগ্রহণযোগ্য ও অযৌক্তিক যৌন অভিপ্রায়, যৌন সুযোগ লাভের জন্য অনুরোধ বা চেষ্টা এবং কোনো প্রকার অগ্রহণযোগ্য ও অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আচরণ যৌন হয়রানি হিসেবে বিবেচিত হবে। যৌন হয়রানি সংঘটিত হতে পারে এমন কোনো আচরণ- যা ভীতিকর, প্রতিকূল বা আপত্তিকর পরিবেশ সৃষ্টি করে, এমনকি যদি অপরাধটি উদ্দেশ্য প্রণোদিত বা সচেতনভাবে নাও হয় সেক্ষেত্রেও এরূপ আচরণ বা উদ্যোগ যৌন হয়রানি হিসেবে বিবেচিত হতে পারে।</p> <p>কোন আচরণ যৌন হয়রানি হিসেবে বিবেচিত হবে কি হবে না তা প্রতিটি ব্যক্তির নিজস্ব অনুভূতি ও ধারণার উপর নির্ভরশীল। একজনের কাছে যৌন বিষয়ক আপত্তিকর আচরণ অন্য একজনের কাছে যৌন হয়রানি হিসেবে বিবেচিত নাও হতে পারে।</p> <p>এই নীতিমালার আওতায় নিম্নোক্ত আচরণসমূহ যৌন হয়রানি ও নিপীড়ন হিসেবে বিবেচিত হবে:</p> <p>ক) অবাঞ্ছিত শারীরিক সংযোগ বা আচরণের মাধ্যমে (প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ) যৌন আবেদন ও ইঙ্গিতপূর্ণ আচরণ বা কাজ</p> <p>খ) দাপ্তরিক ক্ষমতা বা প্রশাসনিক ক্ষমতার অপব্যবহার করে যৌন আবেদন ও ইঙ্গিতপূর্ণ শারীরিক সম্পর্ক স্থাপন করা বা করার চেষ্টা করা</p> <p>গ) যৌন আবেদনকারী বা ইঙ্গিতবাহী ভাষা বা বাক্যের ব্যবহার</p> <p>ঘ) পর্ণোগ্রাফিক উপকরণ বা অশ্লীল ছবি অথবা অংকন প্রদর্শন করা</p> <p>ঙ) যৌন আবেদনকারী বা ইঙ্গিতবাহী উক্তি বা অঙ্গভঙ্গি করা</p> <p>চ) যৌন অভিপ্রায় প্রত্যাখ্যানের ফলে প্রতিষ্ঠানের চাকুরীর শর্তের উপর প্রতিকূল প্রভাব ফেলার হুমকি</p> <p>ছ) যৌন অভিপ্রায় প্রত্যাখ্যানের জন্য মানসিক চাপ তৈরি বা নিন্দাসূচক মন্তব্য করা</p> <p>জ) যৌন সম্পর্ক স্থাপন করার জন্য কোন দাবি বা অনুরোধ</p> <p>ঝ) সরাসরি বা ইঙ্গিতপূর্ণভাবে যৌন অভিপ্রায় ব্যক্ত করে কোন চিঠি, ই-মেইল, নোটিশ, কার্টুন, এসএমএস, ছবি, ভিডিও ইত্যাদি সোশ্যাল মিডিয়া, মেইল, চিরকুট, নোট প্রদান বা অন্য যেকোন উপায়ে প্রেরণ</p> <p>ঞ) ব্লাকমেইলিং বা অপমান করার জন্য কোনও প্রকার ছবি তোলা বা ভিডিও রেকর্ডিং করা</p> <p>ট) সামাজিকভাবে অপমান বা হেয় প্রতিপন্ন করার জন্য যৌন আচরণ সম্পর্কিত গুজব ছড়ানো</p> <p>ঠ) লিঙ্গভেদ বা যৌন-আচরণ/যৌন চর্চার ভিত্তিতে বৈষম্য।</p>
সদস্য ও নিয়োগকৃত কর্মী	<p>নারীপক্ষ- এ প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কাজ করে এমন যে কেউ, সদস্যবৃন্দ, নিয়োগকৃত কর্মী ও কর্মকর্তা, পরামর্শক, সেচ্ছাসেবী, ইন্টার্ন সকলেই এর অন্তর্ভুক্ত হবে। তাছাড়াও নারীপক্ষের সহযোগী সংগঠনের জন্যও এই নীতিমালা প্রযোজ্য হবে।</p>

সহিংসতার শিকার	যারা নির্যাতনের শিকার অথবা অধিকার বঞ্চিত হচ্ছে তাদেরকে 'সহিংসতার শিকার' না বলে 'প্রায়শই ঘটনার শিকার' বলে উল্লেখ করা হয়, যার কারণে অপরাধীর পক্ষে সাজা কম বা ছাড়া পাওয়ার বিভিন্ন উপায় তৈরি হয়।
সহিংসতার শিকার প্রাপ্তবয়স্ক	সহিংসতার শিকার প্রাপ্তবয়স্ক বলতে নারী, প্রতিবন্ধী, জাতি ও সম্প্রদায়গত জনগোষ্ঠী, বয়স্ক, অসুস্থ, শরণার্থী এবং স্থানীয়, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক প্রেক্ষাপটের যেকোন ক্ষতিগ্রস্ত প্রাপ্তবয়স্ক মানুষকে বুঝায়।

তথ্যসূত্র:

- ১ ন্যাশনাল সেন্টার এগেইনস্ট বুলিইয়িং, ২০১৮। বুলিইয়িং এর সংজ্ঞা। [অনলাইন] নিম্নোক্ত ওয়েবসাইটে এটা পাওয়া যাবে।
- ২ আর্টিকেল ১ ইউএনসিআরপিডি অ্যান্ড অপশনাল প্রটোকল।
- ৩ জাতিসংঘের, যৌন সহিংসতা এবং নির্যাতন, দ্বিতীয় সংস্করণ (২০০৭) পৃষ্ঠা-৬ এ বিধৃত পরিভাষাকোষ।
- ৪ মাননীয় হাই কোর্ট ডিভিশনে ১৪ মে ২০০৯ তারিখে প্রদত্ত ৫৯১৬/২০০৮ নম্বর রিট পিটিশনের রায়ে এই সংজ্ঞাটি বলা হয়েছে।

#### ৪. নিয়োগ:

চাকুরী বিধিমালা অনুযায়ী কর্মী নিয়োগের সময় সকল প্রার্থীর অতীত জীবনবৃত্তান্তসহ পূর্বেবর্তী নিয়োগকর্তাদের কাছ থেকে রেফারেন্সসূত্র পরীক্ষা করে ব্যক্তিগত জীবনবৃত্তান্তের সূত্রগুলো তার ব্যক্তিগত নথিতে রাখা হবে। এছাড়াও কোন প্রার্থী কোন অপরাধমূলক কাজের সাথে জড়িত ছিল কিনা সেটা খোঁজ নেয়ার অধিকার নারীপক্ষ'র থাকবে। নারীপক্ষ'র কোন পদে নিয়োগের জন্য অভ্যন্তরীণ অথবা বাইরের কোন প্রতিষ্ঠান থেকে কোন ব্যক্তি প্রার্থী হিসেবে সাক্ষাৎকার দিতে এলে তাকেও তার পদবির ভূমিকার সাথে সামঞ্জস্য রেখে সুরক্ষা নীতিমালা সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা দিতে হবে। নিয়োগের পূর্বে তাকে অবশ্যই লিখিত দিতে হবে যে, তিনি কোন শিশু বা প্রাপ্ত বয়স্ক নির্যাতনকারী হিসেবে সাজাপ্রাপ্ত নন। পরবর্তীতে তার এই ঘোষণা মিথ্যা প্রতিপন্ন হলে তাকে চাকুরী থেকে অব্যাহতি দেয়া হবে।

#### ৫. নারীপক্ষের সদস্য, কর্মী এবং সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি ও সংগঠনের কাছে প্রত্যাশা:

নারীপক্ষের সদস্য, কর্মী এবং সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি ও সংগঠন নিজ দায়িত্বে সুরক্ষা নীতিমালা ও কার্যপ্রণালী সম্পর্কে জানবেন এবং সে অনুযায়ী তাদের কাজের সর্বক্ষেত্রে শিশু এবং ক্ষতিগ্রস্ত বা অসহায় প্রাপ্তবয়স্কদের নিরাপত্তা ও কল্যাণ নিশ্চিত করার জন্যে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন। সংগঠনে কাজের সাথে সম্পৃক্ত কোন ব্যক্তি বা সদস্যের বাসায় বসবাসকারী কোন শিশু অথবা প্রাপ্তবয়স্ক ক্ষতিগ্রস্ত ও অসহায় মানুষের সাথে যদি সহিংস কোন আচরণ, কাজ ও নির্যাতন হয় বা হওয়ার সম্ভাবনা থাকে তাহলে অবশ্যই তাকে তার সংশ্লিষ্ট সুপারভাইজার/ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে।

কোন কর্মীর বিরুদ্ধে শিশু এবং প্রাপ্তবয়স্কদের সাথে কোনধরনের সহিংসতা করার অভিযোগ পেলে এই সুরক্ষা নীতিমালার পদ্ধতিসমূহ অনুসরণ করে নারীপক্ষ তার বিরুদ্ধে ব্যবস্থা নিতে পারবেন।

#### ৬. সুরক্ষা বিষয়ক প্রশিক্ষণ:

সুরক্ষা নীতিমালার মাধ্যমে নারীপক্ষ সংগঠনে কর্মরত সকলকে সুরক্ষাসংশ্লিষ্ট দায়িত্ব এবং সুরক্ষার বর্তমান তথ্য সম্পর্কে অবগত করবেন। সংগঠনে যোগদানের তিন মাসের মধ্যে সকল কর্মীকে সুরক্ষা বিষয়ক প্রশিক্ষণ দিতে হবে। এছাড়াও ঝুঁকি ও সুরক্ষার বিষয়সহ শিশু ও ক্ষতিগ্রস্ত প্রাপ্তবয়স্কদের জন্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মীদের নিয়মিত প্রশিক্ষণ এবং রিফ্রেশার প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হবে।

#### ৭. দায়িত্ব প্রদান:

নারীপক্ষ'র সদস্য বা কর্মীদের মধ্য থেকে একজন বা একাধিক ব্যক্তি সুরক্ষা নীতিমালার বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত থাকবেন। সহযোগী সংগঠনগুলোতেও একই লক্ষ্যে একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি থাকবেন।

#### ৮. অসদাচরণ প্রতিরোধ বা বন্ধ:

নারীপক্ষ যেসব দায়িত্ব পালন করবে তার মধ্যে রয়েছে,

- এটা নিশ্চিত করবে যে, সকল সদস্য, কর্মী এই নীতিমালা পড়বেন, জানবেন, বুঝবেন এবং এই সংক্রান্ত তাদের দায়িত্বগুলোর সাথে পরিচিত হবেন ;



- সকল কর্মসূচি ও কার্যক্রম বাস্তবায়ন করার সময় এমনভাবে পরিকল্পনা করবেন ও দায়িত্ব নিবেন, যেন এ সাথে সম্পৃক্ত কোন ব্যক্তি ঝুঁকির মধ্যে না পড়েন। তার জন্য সকল ব্যক্তির সম্ভাব্য ঝুঁকি নিরূপন করে তাদের সুরক্ষার জন্য যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন এবং দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি বিষয়টি মনিটরিং করবেন
- কোন কর্মী নিয়োগ ও ব্যবস্থাপনা করার সময় কঠোরভাবে সুরক্ষা নীতিমালা বাস্তবায়ন করা হচ্ছে কিনা তা নিশ্চিত করবেন
- নারীপক্ষ'র নিয়োগ পরীক্ষার নির্বাচনী বোর্ডে (মৌখিক পরীক্ষার ক্ষেত্রে) সুরক্ষা নীতিমালা বিষয়ে অভিজ্ঞ একজন কর্মী/সদস্য উপস্থিত থাকবেন
- সকল কর্মী, সদস্য ও সহযোগী সংগঠন তাদের ভূমিকা অনুসারে সুরক্ষা বিষয়ক প্রশিক্ষণ পাচ্ছেন কিনা সেটাও নিশ্চিত করবেন।

সদস্য ও কর্মীদের দায়িত্বসমূহ:

#### শিশুদের সুরক্ষা প্রদান:

নারীপক্ষ'র সদস্য ও কর্মীরা নিচের কাজগুলো করতে পারবেন না:

- ১৮ বছরের কম বয়স্ক কারো সাথে যৌন সম্পর্কে জড়িত হওয়া
- কোন শিশুকে নির্যাতন বা উত্ত্যক্ত করে তার প্রাপ্য অধিকার থেকে তাকে বঞ্চিত করা
- কোন শিশুকে শারীরিক, অবৈজ্ঞানিক ও মানসিকভাবে নির্যাতন এবং অবহেলা করা
- শিশুশ্রম ও পাচারসহ শিশুদের সাথে কোনপ্রকার অসৎ উদ্দেশ্যে অর্থনৈতিক কাজের সাথে জড়িত হওয়া।

প্রাপ্ত বয়স্কদের সুরক্ষা নিশ্চিত করা:

নারীপক্ষ'র সদস্য ও কর্মীরা নিম্নোক্ত কাজগুলি করতে পারবেন না:

- প্রাপ্তবয়স্কদেরকে নির্যাতন ও উত্ত্যক্ত করে তাদের প্রাপ্য অধিকার থেকে তাদেরকে বঞ্চিত করতে পারবেন না
- কোন প্রাপ্ত বয়স্কদেরকে শারীরিক, আবেগিক অথবা মানসিকভাবে নির্যাতন বা অবহেলা করতে পারবেন না।

#### ৯. যৌন হয়রানী এবং নির্যাতন থেকে সুরক্ষা:

নারীপক্ষ'র সদস্য, কর্মী এবং সহযোগী সংগঠনের কর্মীরা নিম্নোক্ত কাজগুলো করতে পারবেন না:

- নিজের যৌন বাসনা চরিতার্থ করার জন্য কারো সাথে অর্থ বিনিময়, নিয়োগ প্রদান, কোন পণ্য বা সেবা বিনিময় করতে পারবেন না। এছাড়া, উপকারভোগীদের জন্যে প্রয়োজ্য কোনরকম সহযোগিতাও বিনিময় করতে পারবেন না
- কোন উপকারভোগীর সাথে কোন প্রকার যৌন সম্পর্ক স্থাপন করা যাবে না, কারণ তারা বাস্তবিক কারণেই ক্ষমতার দিক থেকে অন্যদের চাইতে দুর্বল অবস্থানে রয়েছেন

এছাড়াও নারীপক্ষ'র সদস্য, কর্মী এবং সহযোগী সংগঠনের কর্মীদেরকে নিম্নোক্ত কাজগুলো করতে হবে:

- সকলকে সুরক্ষিত রাখার জন্য কার্যক্রম গ্রহণ করতে হবে যেন, সকলের জন্য সুরক্ষিত পরিবেশ সৃষ্টি হয় এবং সুরক্ষা নীতিমালা সমুল্লত থাকে
- নারীপক্ষ'র কর্মী, সদস্য অথবা সহযোগী সংগঠনের কোন কর্মী যদি কারো সুরক্ষা লঙ্ঘন করছে বলে ধারণা বা সন্দেহ হয় তাহলে উক্ত কর্মী বা সদস্যকে হাজির করতে হবে এবং তদন্ত কমিটি গঠন করে কার্যকর আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

#### ১০. অঙ্গীকার:

সুরক্ষা নীতিমালার অংশ হিসেবে নারীপক্ষ এবং সকল সহযোগী সংগঠনকে নিম্নোক্ত কাজগুলো করতে হবে:

- উর্ধ্বতন একজন কর্মীর মধ্য থেকে একজন সুরক্ষা কর্মী/সুরক্ষা ফোকাল ব্যক্তিকে নিয়োগ বা দায়িত্ব দিতে হবে
- শিশু, নারী এবং প্রতিবন্ধীদের নিরাপত্তা এবং কল্যাণ নিশ্চিতকরণের বিষয়টি অগ্রাধিকার দিতে হবে
- সকল কর্মী যাতে নারীপক্ষ'র সুরক্ষা নীতিমালা সম্পর্কে যথাযথভাবে জানতে পারেন সেটা নিশ্চিত করতে হবে। এই নীতিমালার সাথে সম্পর্কিত বিষয়গুলোতে যেন সহযোগী সংগঠনের সক্ষমতা বৃদ্ধি পায় এবং তারা অংশগ্রহণ করতে পারে এরজন্য এই নীতিমালা যথাযথভাবে অনুমোদন ও বাস্তবায়ন করতে হবে

- এই নীতিমালা চাকুরী বিধিমালার অংশ হবে, যেখানে প্রত্যেক নতুন কর্মী সম্মতি জ্ঞাপন করে স্বীকৃতি পত্রে স্বাক্ষর নিশ্চিত করবেন (অনুগ্রহ করে পরিশিষ্টে যে অঙ্গীকারছক রয়েছে সেটা দেখুন)
- সবাই যেন সুরক্ষার বিষয়ে তাদের ভূমিকা ও দায়িত্বগুলো বুঝতে পারেন এবং শিশু, নারী, প্রাপ্ত বয়স্ক ও প্রতিবন্ধীদের নির্যাতন, অবহেলা এবং সুরক্ষার বিষয়গুলোকে গুরুত্ব দিয়ে চিহ্নিত করে সেগুলোকে বন্ধ করতে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারেন। এর সাথে সাথে তাদের জন্য শিখনের সুযোগ সৃষ্টির বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে
- নির্যাতন সম্পর্কিত ঘটনা বা অভিযোগ সম্পর্কে যথাযথ পদক্ষেপ নেয়ার বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে এবং অভিযোগ বা ঘটনা তুলে ধরাকারী বা প্রকাশকারীকে সহায়তা করতে হবে
- সুরক্ষার জন্য আসা সব ঘটনা ও অভিযোগগুলোকে সঠিকভাবে গোপনে, রেজিষ্টার খাতায় বিস্তারিত লিপিবদ্ধ করে সুরক্ষিতভাবে সংরক্ষণ করতে হবে
- অনুপযুক্ত ব্যক্তির নিয়োগ বন্ধ করতে হবে
- সুরক্ষা নীতিমালা এবং কার্যপ্রণালীগুলো সঠিকভাবে পরিচালিত হচ্ছে কিনা তা কঠোরভাবে নিশ্চিত করতে হবে
- সুরক্ষার ঘটনা বা অভিযোগগুলো নিয়ে যেসকল পদক্ষেপ নেয়া হবে তা বিস্তারিতভাবে রেজিষ্টারে লিপিবদ্ধ করতে হবে
- শিশু, নারী এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্যে ক্ষতিকর হতে পারে এমন কোন উপায়ে কোন বিষয় সমাধান করার ব্যবস্থা রাখা যাবে না
- শিশু, নারী এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে কোনভাবেই যৌনকাজ, অর্থ দিয়ে যৌনসেবা ও কাজ করানো যাবে না। (এখানে উল্লেখ করা যেতে পারে যে, সম্মতি দিতে পারে না এমন শিশুর সাথে এ রকম কোন কাজ করলে সেটা সংশ্লিষ্ট আইন অনুযায়ী অপরাধ বলে বিবেচিত হবে)
- কোন কর্মী শিশুদের নিয়ে কাজ করলে তার সাথে প্রাপ্তবয়স্ক একজন মানুষ যেন থাকেন তা নিশ্চিত করতে হবে
- আহত হওয়ার মত কোন প্রত্যক্ষ ঝুঁকি বা শারিরিক বিপদ না থাকলে কোন কর্মী কোন শিশুকে তাদের বাড়িতে একা আমন্ত্রণ জানাতে পারবেন না
- শিশুদের বেড়ে উঠা বা বৃদ্ধিতে বাধাগ্রস্ত হয় ও আহত হওয়ার ঝুঁকি থাকে এমন কোন কাজ এবং শারিরিক শাস্তি দিয়ে অথবা জোরপূর্বক কোন কাজ শেখানো ও গৃহকর্মে নিয়োজিত করা যাবে না।

এই নীতি ও পদ্ধতিগুলো ব্যাপকভাবে প্রচার করতে হবে। নারীপক্ষ ও তার সহযোগী সংগঠনগুলোর সাথে যুক্ত সকলের জন্য এটি বাধ্যতামূলক। এই নীতি ও পদ্ধতিগুলো পালন করতে কেউ ব্যর্থ হলে অবিলম্বে তার বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে এবং তাকে চাকুরীচ্যুতি/সংগঠন থেকে বহিষ্কারও করা যেতে পারে। সহযোগী সংগঠনের ক্ষেত্রে সংগঠনের চুক্তি বাতিলসহ তহবিল সহযোগিতাও বাতিল করা যেতে পারে।

#### ১১. অভিযোগ গ্রহণ ও ব্যবস্থা নেয়ার পদ্ধতি বা কার্যপ্রণালী :

বিভিন্ন উপায় ও মাধ্যমে অভিযোগগুলো নারীপক্ষ- এ পৌঁছাতে পারে। চিঠি বা ই-মেইল অথবা সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম, যেমন: টেক্সট অথবা মেসেজের মাধ্যমেও পৌঁছাতে পারে; আবার অনানুষ্ঠানিক আলোচনা বা গুজব আকারেও কোন তথ্য পৌঁছাতে পারে। কোন কর্মী অনানুষ্ঠানিক আলোচনা বা গুজবের মধ্য দিয়ে কোন কিছু জানতে পারলে এবং সেটাকে তিনি সুরক্ষার জন্যে একটি উদ্বেগ বলে মনে করলে সেটা সম্পর্কেও নারীপক্ষ'র সুরক্ষার জন্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির কাছে প্রতিবেদন পেশ করতে পারবেন।

#### ঘটনা বা অভিযোগসমূহ:

কোন কর্মীর কাছে কোন সুরক্ষা সম্পর্কিত ঘটনা বা অভিযোগ এলে তাকে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো মনে রাখতে হবে:

- বিষয়টি ধৈর্য সহকারে শোনা
- সহানুভূতি প্রকাশ করা
- কে, কখন, কোথায়, কি, এসব বিষয়ে জানতে হবে কিন্তু এখানে অবশ্যই 'কেনো'- এ ধরনের প্রশ্ন করা যাবে না
- ঘটনার পারিপার্শ্বিকতা জানার এবং বুঝবার চেষ্টা করতে হবে
- দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে বিষয়টি সম্পর্কে জানাতে হবে

- নথিপত্র, তথ্য সংগ্রহ এবং লিপিবদ্ধকরণ।

যিনি অভিযোগ গ্রহণ করবেন তাকে নিম্নোক্ত প্রতিবেদন ছক ব্যবহার করে তথ্য লিপিবদ্ধ করতে হবে:

- অভিযোগ প্রদানকারীর নাম
- অভিযোগ প্রদানকারী না থাকলে সুরক্ষার ঘটনায় উল্লেখিত সহিংসতার শিকার ব্যক্তি বা ব্যক্তিদের নাম
- অভিযুক্তের নাম
- ঘটনা বা ঘটনাসমূহের/অভিযোগের বিবরণ
- ঘটনার তারিখ, সময় এবং স্থান
- পদক্ষেপ গ্রহণ এবং অবহিতকরণ
- অভিযোগ গ্রহণ করার ২৪ ঘণ্টার মধ্যে সুরক্ষা কর্মীকে বিষয়টি জানাতে হবে।

#### গোপনীয়তা:

অভিযোগ প্রদান, গ্রহণ ও নিষ্পত্তি প্রক্রিয়ার সকল স্তরে ও ধাপে গোপনীয়তা রক্ষা করে সুরক্ষার বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে। নারীপক্ষের নির্বাহী পরিষদ ও কেন্দ্রীয় সমন্বয়কারী কমিটি এবং যাদেরকে জানানোর প্রয়োজন ও যাদেরকে জানালে গোপনীয়তা রক্ষা পাবে শুধুমাত্র তাদেরকে জানাতে হবে।

#### ১২. ঘটনা/অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির ভূমিকা ও দায়িত্বসমূহ:

নারীপক্ষের সুরক্ষা, শিশু সুরক্ষা, অর্থপাচার রোধ নীতিমালার ফোকাল পারসন বা দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি, যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটির প্রধান ও মানব সম্পদ বিভাগের প্রধানকে নিয়ে একটি কেন্দ্রীয় সুরক্ষা কমিটি গঠন করা হবে, যারা কোন অভিযোগ পাওয়ার সাথে সাথে ৩/৫ সদস্য বিশিষ্ট একটি তদন্ত কমিটি গঠন করে কার্যকর ব্যবস্থা শুরু করবেন।

সুরক্ষা কমিটির মূল দায়িত্ব হবে, ঘটনা তদন্ত করে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থাপনা গ্রহণ করা কিন্তু কোন গুরুতর সুরক্ষা লঙ্ঘনের অভিযোগ আসলে সে বিষয়ে ব্যবস্থা নেয়ার জন্য অবশ্যই সুরক্ষার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে সুরক্ষা কমিটির সভার আয়োজন করতে হবে। এই সভায় উপস্থিত থাকবেন সুরক্ষা কমিটি এবং কেন্দ্রীয় সমন্বয়কারী কমিটির সদস্যগণ।

সভার মাধ্যমে পরবর্তীতে কি ধরনের পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিতে হবে এবং অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত ব্যক্তির জন্য কোন ধরনের সহিংসতার ঝুঁকি আছে কিনা তা চিহ্নিত করে তার জন্য সুরক্ষার ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে।

#### ১৩. সহিংসতার শিকার ব্যক্তিদের জন্যে অভিযোগ গ্রহণ ও সহায়তা প্রদান:

সহিংসতার শিকার ব্যক্তিদের কাছ থেকে কোন অভিযোগ এলে সে সম্পর্কে সুরক্ষা কমিটির সদস্যদের সাথে আলোচনা করে সকলের পরামর্শক্রমে সুরক্ষার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি সহিংসতার শিকার ব্যক্তিকে সহায়তা প্রদান করবেন।

#### অংশগ্রহণকারী ও স্টেকহোল্ডারদের ঝুঁকি বিশ্লেষণ ও নিরাপত্তা প্রদান :

কোন ঘটনার সাথে সংশ্লিষ্ট কোন অংশগ্রহণকারী ও স্টেকহোল্ডারের জন্যে ঝুঁকির আশংকা থাকলে সুরক্ষার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি অবিলম্বে ঝুঁকি বিশ্লেষণ করে ঝুঁকি কমানোর জন্যে পরিকল্পনা প্রণয়ন করবেন। সুরক্ষার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে ঘটনার শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত নিয়মিতভাবে কাজটি করতে হবে।

#### ১৪. পদক্ষেপের জন্যে গৃহীত সিদ্ধান্ত:

ঘটনাটির জন্য পরবর্তীতে কি ধরনের পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে সে সম্পর্কে সুরক্ষার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি নিম্নোক্ত বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন:

- আরও তথ্য সংগ্রহ করার জন্যে তদন্ত প্রয়োজন কি না
- আর কোন তথ্য প্রয়োজন না হলে অবিলম্বে কি ধরনের ব্যবস্থা গ্রহণ করা যায়
- কেন্দ্রীয় সমন্বয়কারী কমিটির কাছে সুপারিশ উপস্থাপন।

ঘটনার সাথে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি যদি পরামর্শক অথবা সরবরাহকারী হয় তাহলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া ভিন্নতর হবে। যেহেতু তারা সংগঠনের কর্মী নয়, শুধুমাত্র সংগঠনের কাজের সাথে সম্পৃক্ত, তাই সে/তারা যেন কোনভাবে

ক্ষতিগ্রস্থ না হয় এরজন্য ঝুঁকি নিরূপন করে তার/তাদের সুরক্ষার দায়িত্ব সংগঠনকে নিতে হবে। সংগঠনের বাইরের কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে সংগঠন কোন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নিতে পারবে না, তবে তাদের সাথে কাজের চুক্তি বাতিল করতে পারবে। অভিযোগের ঘটনা তদন্ত করার জন্য সংগঠনের আভ্যন্তরীণ সক্ষমতা না থাকলে ঘটনাটি তদন্ত করার জন্য অন্য কোন সংগঠন বা বাইরের কাউকে নিয়োগ দিতে পারবে।

#### ১৫. তদন্ত প্রতিবেদনের ফলাফলের ভিত্তিতে গৃহিত সিদ্ধান্ত:

তদন্ত প্রতিবেদনের মাধ্যমে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে কর্মীদের অসদাচরণের জন্যে যেসব নীতিমালা ও কার্যপ্রণালী বিদ্যমান রয়েছে তার ভিত্তিতেই নারীপক্ষের কেন্দ্রীয় সমন্বয়কারী কমিটি ও নির্বাহী পরিষদ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারবেন।

সহিংসতামূলক কাজ যে স্থানে, যেভাবে, যে কোন অবস্থানেই সংগঠিত হোক না কেন, তা সুরক্ষা কমিটি অবগত হবেন এবং পরবর্তী পদক্ষেপের জন্যে সিদ্ধান্ত নিবেন। সিদ্ধান্ত নেয়ার পূর্বে অবশ্যই ঘটনার সাথে জড়িত ব্যক্তিদের কোন ধরনের ঝুঁকি আছে কি না, তা চিহ্নিত করে তার জন্যে পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে। অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি মনে করে যে, যথাযথ ব্যবস্থা পায়নি, তাহলে তিনি সরাসরি সভানেত্রীর কাছে আবেদন করতে পারবেন। সুরক্ষার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি সকল ঘটনা গোপনীয়তার সাথে লিপিবদ্ধ করবেন।

#### ১৬. শিখন এবং উন্নয়ন:

এই নীতিমালা সহিংসতা, নির্যাতন ও অসদাচরণ প্রতিরোধে কতটুকু কার্যকর ভূমিকা রাখছে এবং কিভাবে সুরক্ষার ব্যবস্থাপনা করা হচ্ছে সে বিষয়ে জানার জন্যে প্রতি দুই বছর পর পর সংগঠন এই নীতিমালায় সাথে যুক্ত কার্যপ্রণালী পর্যালোচনা করবে এবং সেই পর্যালোচনার ভিত্তিতে প্রাপ্ত শিখনগুলোকে শিশু ও প্রাপ্তবয়স্কদের সুরক্ষা ব্যবস্থার উন্নয়নের জন্যে কাজে লাগাবেন। নীতিমালা প্রণয়ন বা চূড়ান্তকরণের এক বছর পর এই নীতিমালা পর্যালোচনা করা হবে। প্রতি দুই বছর পর পর এবং বিশেষ পরিস্থিতি যেমন- আইন এবং সরকারের নির্দেশনা পরিবর্তিত হলে বা অন্য কোন তাৎপর্যপূর্ণ পরিবর্তন ঘটলে সেই পরিস্থিতিতে নীতিমালাটির সংযোজন/বিরোধিতা পর্যালোচনা করা হবে।

#### পরিশিষ্ট

##### অঙ্গীকার নামার ছক

কর্মীর নাম: -----

পদবী: -----

প্রকল্পের নাম: -----

আমি নারীপক্ষের মানবসম্পদ উন্নয়ন বিধিমালা অনুমোদিত সকল নীতিমালা, নির্দেশিকা এবং পদ্ধতি বা কার্যপ্রণালী পড়েছি, জেনেছি এবং পুরোপুরিভাবে বুঝতে পেরেছি। বিশেষ করে, আমি নারীপক্ষের সুরক্ষা নীতিমালা পাঠ করেছি এবং এর সকল বিষয়বস্তু সম্পূর্ণভাবে বুঝতে পেরেছি। আমি এই মর্মে অঙ্গীকার করতে চাই যে, আমি এই নীতিমালার সকল নিয়ম সম্পূর্ণভাবে মেনে সংগঠনের সকল কাজ করবো। সেইসাথে আমি উল্লেখিত সব নীতিমালার নির্দেশাবলীও মেনে চলবো। নীতিমালার নিয়মগুলো মানতে ব্যর্থ হলে আমাকে শাস্তিমূলক অথবা আইনী ব্যবস্থার মুখোমুখি হতে হবে, সে বিষয়েও আমি অবগত আছি।

তারিখ:-----

স্বাক্ষর:-----

অনুগ্রহ করে এই অঙ্গীকার নামায় স্বাক্ষর করুন এবং প্রশাসন বিভাগে জমা দিন। এই অঙ্গীকার নামা বা অনুমোদনপত্রটি সংশ্লিষ্ট কর্মীর ব্যক্তিগত নথিতে সংরক্ষিত থাকবে।

#### সুরক্ষা কর্মকর্তার/সুরক্ষার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির কাজের শর্তাবলী (ToR):

##### প্রেক্ষাপট:

নারীপক্ষ এবং তার সহযোগী সংগঠনের কর্মীদের জন্যে সুরক্ষা নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়েছে। নারীপক্ষ বিশ্বাস করে যে, বয়স, জেডার, লিঙ্গ, প্রতিবন্ধিত্ব, ধর্ম, জাতিসত্তার ভিন্নতা, নির্বিশেষে সকল মানুষই কোনপ্রকার ভীতি, যৌন উত্ত্যক্তকরণ, নির্যাতন, যৌন সহিংসতা এবং অন্য কোন ক্ষমতার ভয়-ভীতি ছাড়া স্বাধীন ভাবে জীবন যাপন করার অধিকার রাখেন।

নারীপক্ষ'র কর্মী, সদস্য, স্বেচ্ছাসেবী, পরামর্শক, সহযোগী সংগঠন অথবা কাজের সাথে যুক্ত কোন ব্যক্তি প্রতিনিধির সাথে কোন প্রকার যৌন নির্যাতন, সহিংসতা এবং উল্লেখ্যকরণের ঘটনা ঘটলে সে বিষয়ে নারীপক্ষ দৃঢ় প্রতিজ্ঞাবদ্ধ হয়ে কাজ করে। এই ধরনের আচরণ নারীপক্ষ'র বিশ্বাস, মূল্যবোধ এবং আদর্শের বিরোধী। নারীপক্ষ সকলের সুরক্ষাকে অগ্রাধিকার দেয়।

নারীপক্ষ সুরক্ষা নীতিমালা বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার জন্যে একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি বা ফোকাল ব্যক্তি নিয়োগ দিবে।

নারীপক্ষ'র সুরক্ষা নীতিমালার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির ভূমিকা ও দায়িত্ব:

নারীপক্ষ'র সুরক্ষা নীতিমালার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির ভূমিকা ও দায়িত্ব হচ্ছে, সুরক্ষা নীতিমালা বাস্তবায়নে নারীপক্ষ'র কেন্দ্রীয় সমন্বয়কারী কমিটি ও নির্বাহী পরিষদের নির্দেশনা অনুযায়ী কার্যক্রম বাস্তবায়ন করা।

দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির ভূমিকা ও দায়িত্ব:

- সংগঠনের অভ্যন্তরে যোগাযোগের কেন্দ্র হিসেবে কাজ করে সুরক্ষা নিশ্চিত করা
- সংগঠনের কর্মী ও সদস্য বৃন্দ এবং সহযোগী সংগঠনসমূহ সুরক্ষা নীতিমালায় উল্লেখিত নীতিসমূহ এবং কর্মী ও তার দায়িত্ব সম্পর্কে অবহিত হয়েছেন কিনা তা নিশ্চিত করা (যেমন- প্রশিক্ষণ ও দিকনির্দেশনা);
- ঝুঁকি বিশ্লেষণসহ সুরক্ষা নীতিমালা বাস্তবায়নে কর্মী এবং সহযোগী সংগঠনগুলোকে পরামর্শ ও সহায়তা দেয়া
- নারীপক্ষ'র সকল কর্মী, সদস্য এবং সহযোগী সংগঠনসমূহ সুরক্ষা নীতিমালা সম্পর্কে সঠিকভাবে ধারণা পাওয়া নিশ্চিত করা
- সুরক্ষা নীতিমালাতে বর্ণিত তাদের ভূমিকা এবং দায়িত্ব সম্পর্কে সকলে বুঝতে পারছেন কিনা সেটা নিশ্চিত করা এবং সেইসাথে শিশু, নারী এবং ক্ষতিগ্রস্ত মানুষদের সাথে নীতিমালাসংশ্লিষ্ট নির্যাতন, অবহেলা এবং অন্যান্য সুরক্ষাজনিত উদ্বেগের লক্ষণগুলো বুঝতে, চিহ্নিত করতে এবং প্রতিরোধ করার জন্যে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণের বিষয়গুলি শিখতে সহযোগিতা করা
- সুরক্ষায় দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির নাম এবং যোগাযোগের উপায় সম্পর্কে সকলকে বিশদভাবে জানানো, যাতেকরে তারা প্রয়োজনে কোথায়, কিভাবে এবং কার সাথে পরামর্শের জন্যে যোগাযোগ করবেন তা জানেন
- শিশু, নারী এবং ক্ষতিগ্রস্ত মানুষদেরকে সহিংসতা থেকে রক্ষা করে সুরক্ষা বিধানের জন্যে এবং প্রয়োজন অনুযায়ী সবগুলো সহিংসতা নারীপক্ষ'র কেন্দ্রীয় সমন্বয়কারী কমিটি ও নির্বাহী পরিষদের কাছে তুলে ধরার জন্যে দায়িত্ব পালন করা
- সুরক্ষাজনিত সকল অভিযোগের তথ্যের গোপনীয়তা রক্ষা করে তা যথাযথভাবে রেজিস্টার খাতায় লিপিবদ্ধ করা এবং নিরাপত্তার সাথে রক্ষাণাবেক্ষণ করার বিষয়টি নিশ্চিত করা
- গুরুত্বপূর্ণ ঘটনার বিষয়গুলো নিয়ে অবিলম্বে ঝুঁকি বিশ্লেষণ করতে হবে, যেন ঘটনার সাথে সংশ্লিষ্ট কোন পক্ষ বা স্টেকহোল্ডারের বর্তমান ঝুঁকিগুলো চিহ্নিত করে সমস্যা সমাধানের জন্যে পরিকল্পনা প্রণয়ন করা যায়
- ঘটনার শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত এবং প্রয়োজন হলে ঘটনার পরও নিয়মিতভাবে ঝুঁকি বিশ্লেষণ করে প্রয়োজনীয় পরিকল্পনা গ্রহণ করা
- ঘটনার ফলাফল থেকে সৃষ্ট সকল সিদ্ধান্ত পরিষ্কারভাবে এবং গোপনীয়তার সাথে লিপিবদ্ধ করা
- সুরক্ষা নীতিমালা বাস্তবায়ন এবং পরিবীক্ষণে সহায়তা করার জন্যে উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের কাছে বার্ষিক অগ্রগতির প্রতিবেদন এবং সকল পর্যায়ে সুরক্ষা নীতিমালা বাস্তবায়নে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপসহ একটি কর্মপরিকল্পনা তৈরি ও উপস্থাপন করা

সুরক্ষার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি ও কমিটির সদস্যদের দক্ষতা:

- শিশু, নারী এবং ক্ষতিগ্রস্ত মানুষদের সুরক্ষা ও নিরাপত্তা সম্পর্কে জ্ঞান ও অভিজ্ঞতা থাকতে হবে
- সংগঠনের গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্বে বা অবস্থানে আছেন একজন কর্মী, যার প্রতি সংগঠনের সকলের শ্রদ্ধাবোধ রয়েছে এবং যার মতামত সকলের কাছে গ্রহণযোগ্য হয় তিনিই সুরক্ষা কর্মী হিসেবে নির্বাচিত হবেন
- সহজেই যার কাছে পৌঁছানো যাবে এবং প্রাপ্তবয়স্ক ও শিশুদের সাথে ভালো যোগাযোগের দক্ষতা রয়েছে

- কোন সমস্যা বা সহিংসতার কথা তার সামনে তুলে ধরলে, বিশেষ করে কেউ তার সহযোগিতা চাইলে শান্ত থেকে মনযোগ সহকারে কথা শুনবেন
- শিশু, নারী এবং ক্ষতিগ্রস্থ মানুষদের সাথে কোন ঘটনা ঘটলে তার নিরাপত্তা ও গোপনীয়তা রক্ষা করে সুরক্ষা নীতিমালার মাধ্যমে সুরক্ষা নিশ্চিত করার জন্যে অন্যদের সাথে একত্রে কাজ করার মানসিকতা থাকতে হবে;
- শিশু, নারী এবং বিপর্যস্ত ব্যক্তিদের সুরক্ষার জন্যে অঙ্গীকারাবদ্ধ হওয়া এবং তাদের অধিকারসমূহ সমুল্লত করা সেই সাথে তাদের সুরক্ষা নিশ্চিত করতে এ্যাডভোকেসি করার যোগ্যতা থাকা;
- প্রশিক্ষণ ও উপস্থাপনার দক্ষতা
- প্রাপ্ত সকল তথ্যের গোপনীয়তা রক্ষা করা

