

# একীভূত সুরক্ষা ব্যবস্থা: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বিবেচনায় নিয়ে বাস্তবসম্মত দিক-নির্দেশনা

## ইনক্লুসিভ ফিউচারস থেকে প্রাপ্ত শিক্ষা, ২০২৫

### কার্যনির্বাহী সারসংক্ষেপ

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা বা সেইফগার্ডিং কী, এবং সংস্থা ও কর্মসূচিগুলো কীভাবে এটি কার্যকরভাবে বাস্তবায়ন করতে পারে? ইনক্লুসিভ ফিউচারস-এ আমরা কাজটি করার মাধ্যমেই এটি খুঁজে বের করার লক্ষ্য নির্ধারণ করি - এবং সেই ফলাফলগুলোই এখানে তুলে ধরছি। একটি বিষয় বিশেষভাবে লক্ষণীয় যে, যখন সংস্থাগুলো তাদের কর্মসূচির পরিকল্পনা প্রণয়নে ও বাস্তবায়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সত্যিকার অর্থে একীভূত করে, তখন তারা আরও নিরাপদ হয়, নেতিবাচক ধারণা কমাতে ও বোঝাপড়া তৈরিতে সামগ্রিক প্রভাব তৈরি করে এবং সকলের জন্য আরও বেশি একীভূত হয়ে ওঠে। যেসব সংস্থা ও কর্মসূচি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূত সুরক্ষার জন্য আগে থেকে পরিকল্পনা করে, তারা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ঝুঁকি কমায় ও প্রশমিত করে। এর মাধ্যমে প্রত্যেকের জন্য একটি নিরাপদ ও একীভূত কর্মসূচি, খাত এবং সমাজ থেকে সুবিধা পাওয়া নিশ্চিত করা যেতে পারে।

ইনক্লুসিভ ফিউচারস হলো যুক্তরাজ্য সরকারের সহায়তায় পরিচালিত প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ বিষয়ক একটি ফ্ল্যাগশিপ উদ্যোগ, যা সাইটসেভার্স এবং ইন্টারন্যাশনাল ডিজিট্র্যাবিলিটি এ্যালায়েন্স দ্বারা পরিচালিত। এটি উন্নয়ন ও মানবিক সংস্থা, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূত বিষয়ে বিশেষজ্ঞ এবং মিডিয়া, গবেষণা ও শিক্ষাক্ষেত্রে কর্মরত বিশেষজ্ঞদের সমন্বয়ে গঠিত একটি কনসোর্টিয়াম, যা স্বাস্থ্য, শিক্ষা, জীবিকা এবং নেতিবাচক ধারণা ও বৈষম্য মোকাবিলায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণের নতুন পদ্ধতি উদ্ভাবন ও প্রসারে কাজ করে। আমরা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জীবনমান উন্নয়নের জন্য তাদের নিজস্ব সংগঠনগুলোর (ওপিডি) সাথে অংশীদারিত্ব করি, যার মাধ্যমে বাস্তব ফলাফল তৈরি হয় এবং কোনটি কাজ করে, কোনটি করে না এবং কেন করে না, সে সম্পর্কে শিক্ষণ তৈরি হয়।

**প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ নিশ্চিত করতে আমরা যা শিখেছি:**

## **১. একটি গ্লোবাল সেইফগার্ডিং পদ্ধতি স্থাপন করা**

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা কোনো বিচ্ছিন্ন বিষয় নয় - এটিকে একটি কর্মসূচি বা সংস্থার সমস্ত কাজের সাথে একীভূত করা প্রয়োজন। সুরক্ষার কাঠামো তৈরির বিষয়টি শুধু নীতিমালা হালনাগাদ করা এবং ন্যূনতম মানদণ্ডের সাথে সামঞ্জস্য রাখার মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়। এর মধ্যে সমন্বয়, যোগাযোগ এবং রিপোর্টিং-এর কাঠামো সংগঠিত করা, ভূমিকা ও দায়িত্ব স্পষ্টভাবে চিহ্নিত করা, এবং বিদ্যমান ব্যবস্থাকে আরও শক্তিশালী করার সুযোগ খোঁজা অন্তর্ভুক্ত।

## **২. ওপিডি এবং অংশীদার সংস্থাগুলোর সাথে সহযোগিতা করা**

কার্যকর প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার জন্য অংশগ্রহণমূলক ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং সহায়ক প্রাতিষ্ঠানিক অংশীদারিত্ব উভয়ই প্রয়োজন। অন্তর্ভুক্তি বাড়াতে এবং ঝুঁকি ভালোভাবে চিহ্নিত করতে, কোথায় মানুষ নিরাপদ বা অনিরাপদ বোধ করে সে বিষয়ে আলোচনার সুযোগ তৈরি করুন, সম্প্রদায়ভিত্তিক ঝুঁকি প্রশমন কৌশল অন্তর্ভুক্ত করুন, এবং প্রয়োজনে পুনরাবৃত্তিমূলক ও ব্যক্তি-কেন্দ্রিক হোন। ওপিডিগুলোর সাথে সহযোগিতা করুন এবং মনে রাখা প্রয়োজন যে তাদের কাছে সাধারণত আন্তর্জাতিক বা জাতীয় সংস্থাগুলোর চেয়ে সম্পদ কম থাকে। অন্যান্য প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির পাশাপাশি ওপিডি গুলোর সেইফগার্ডিং সক্ষমতাও জোরদার করুন।

## **৩. প্রতিবন্ধী নারী ও মেয়েদের অভিজ্ঞতা একীভূত করা**

প্রতিবন্ধী ব্যক্তির তাদের প্রতিবন্ধিতার ধরণ অনুযায়ী বিভিন্ন ঝুঁকির সম্মুখীন হন, এবং প্রতিবন্ধী নারী ও মেয়েরা নেতিবাচক ধারণা এবং বৈষম্যের কারণে বিশেষভাবে ঝুঁকিতে থাকতে পারেন। ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ, প্রশমন এবং নিরাপদ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক রিপোর্টিং ও রেফারেল বিকল্প খুঁজে বের করার ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী নারী, মেয়ে এবং বিভিন্ন ধরনের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত করুন। এছাড়াও, অংশীদারদের একটি বৃহৎ অংশকে লিঙ্গ ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ বিষয়ক প্রশিক্ষণ দিন।

## **৪. প্রতিবন্ধিতা এবং সেইফগার্ডিং সম্পর্কে সচেতনতা তৈরি করা**

প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, পিতামাতা, পরিচর্যাকারী এবং সম্প্রদায়ের সদস্যদের সাথে সম্পর্ক তৈরি করুন। সেইফগার্ডিং কী এবং কেন সুরক্ষা ও প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থায় সকলকে একীভূত করা গুরুত্বপূর্ণ – এ বিষয়ে তাদের মনোভাব এবং বর্তমান বোঝাপড়া বা আস্থার স্তরের প্রতি সাড়া দিয়ে কাজ করুন। সচেতনতা তৈরির সময় প্রতিবন্ধী শিশু বা প্রাপ্তবয়স্কদের বিষয়ে সুরক্ষা প্রতিবেদন

গ্রহণের জন্য প্রস্তুত থাকুন, যা হয়তো আপনার প্রকল্পের প্রত্যক্ষ লক্ষ্য নাও হতে পারে, কিন্তু সুরক্ষা উদ্বেগ হিসেবে সেগুলোর উপর পদক্ষেপ নেওয়া প্রয়োজন।

## ৫. রিপোর্টিং ব্যবস্থা একীভূত করা

যৌক্তিক সুবিধা বিধানের একটি অংশ হিসেবে রিপোর্টিং ব্যবস্থা অবশ্যই সকল প্রতিবন্ধী ব্যক্তির জন্য প্রবেশগম্য হতে হবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে তাদের পছন্দের রিপোর্টিং উপায়গুলো নিয়ে আলোচনা করুন। বিভিন্ন ফরম্যাট অন্তর্ভুক্ত করুন এবং সেগুলো কীভাবে ব্যবহার করতে হয় সে সম্পর্কে প্রশিক্ষণ বা পরিচিতি দিন। সুরক্ষা সংক্রান্ত উদ্বেগ জানানোর বিষয়ে ভয় দূর করুন এবং গোপনীয়তা, প্রতিশোধহীনতা এবং উদ্বেগ জানানোর সহায়ক ও প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থার উপর জোর দিন। কীভাবে এবং কোথায় একটি সুরক্ষা উদ্বেগ রিপোর্ট করতে হবে সে সম্পর্কে প্রয়োজনীয় যোগাযোগ করুন।

## ৬. একীভূত রেফারেল পরিষেবা খুঁজে বের করা

স্থানীয় এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠনের (ওপিডি) জ্ঞান ব্যবহার করে একীভূত রেফারেল পরিষেবাগুলো নিয়ে নিয়মিতভাবে গবেষণা, চিহ্নিত এবং পর্যবেক্ষণ করুন। এর মাধ্যমে এমন পরিষেবাগুলো খুঁজে বের করুন যা ব্যবহারকারী প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য অতিরিক্ত কোনো ঝুঁকি তৈরি না করে। দীর্ঘ রেফারেল প্রক্রিয়ায় সহায়তা করার জন্য প্রস্তুত থাকুন, কারণ অনেক রেফারেল সংস্থাই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য প্রবেশগম্য নাও হতে পারে বা তাদের জন্য যৌক্তিক সুবিধা নিশ্চিত করতে সক্ষম নাও হতে পারে।

## ৭. সেইফগার্ডিং এর জন্য একটি সামগ্রিক ও সম্প্রদায়-কেন্দ্রিক বাজেট বরাদ্দ

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার জন্য সুস্পষ্ট খরচ রয়েছে, যার মধ্যে প্রশিক্ষণ, সমন্বয়, রিপোর্টিং থেকে শুরু করে প্রবেশগম্য রিপোর্টিং বিকল্পের ডিজাইন ও পরামর্শ এবং ভুক্তভুগীদের সহায়তা পর্যন্ত অন্তর্ভুক্ত। উন্নত মানের কর্মসূচির অন্যান্য দিকগুলোও সেইফগার্ডিং কে শক্তিশালী করে - যেমন প্রতিবন্ধিতা-ভিত্তিক নির্ভুল পৃথক তথ্য সংগ্রহ থেকে শুরু করে স্থানীয়করণ পদ্ধতি এবং সম্প্রদায়ের সাথে চমৎকার সম্পর্ক গড়ে তোলা। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে সম্প্রদায়ে কাজ করার সময়, এটা খুবই সম্ভব যে সম্প্রদায়-ভিত্তিক উদ্বেগের ঘটনা ঘটবে, কারণ অনেক ক্ষেত্রেই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য নির্ভরযোগ্য রেফারেল এবং সুরক্ষা পরিষেবার অভাব থাকে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উদ্দেশ্য করে পরিচালিত প্রকল্পগুলোকে তাদের যত্ন নেওয়ার দায়িত্বের অংশ হিসেবে নমনীয় বাজেট, কর্মঘন্টা, কর্মীদের সহায়তা এবং রিপোর্টিং-এর মাধ্যমে এর জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে।

# প্রেক্ষাপট

সুরক্ষা সবার একটি যৌথ দায়িত্ব - দাতা থেকে শুরু করে কর্মসূচি পরিচালনাকারী সংস্থা, অংশীদার যেমন সুশীল সমাজ, স্থানীয় ও জাতীয় সরকার, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠন (ওপিডি) এবং অংশগ্রহণকারী সকলের। 'কারও ক্ষতি না করা' নীতির অর্থ হলো, কর্মসূচির কার্যক্রম, অবকাঠামো এবং কর্মীদের মাধ্যমে যাতে কারো কোনো ক্ষতি না হয় বা ক্ষতির কারণ তৈরি না হয়, তা প্রতিরোধ করার জন্য একটি যৌথ দায়িত্ব রয়েছে।

জাতিসংঘ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সনদ (ইউএনসিআরপিডি) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মানবাধিকারকে স্বীকৃতি দেয়, যা তাদের সেইফগার্ডিং এর ভিত্তি স্থাপন করে।<sup>1</sup> তবে, বৈশ্বিক পরিসংখ্যান থেকে দেখা যায় যে, প্রতিবন্ধী শিশু এবং প্রাপ্তবয়স্করা ক্ষতির বর্ধিত ঝুঁকির মধ্যে রয়েছে। প্রতিবন্ধী নারী ও কিশোরীরা ঘনিষ্ঠ সঙ্গী<sup>2</sup> এবং সহায়ক সংস্থার কর্মীদের<sup>3</sup> দ্বারা যৌন সহিংসতার উচ্চ ঝুঁকিতে থাকে, সংকট ও দুর্যোগকালে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উপর নির্যাতন উদ্বেগজনকভাবে বেশি থাকে,<sup>4</sup> এবং প্রতিবন্ধী শিশুরা অ-প্রতিবন্ধী শিশুদের তুলনায় প্রায় চারগুণ বেশি সহিংসতার শিকার হওয়ার ঝুঁকিতে থাকে, যা মানসিক স্বাস্থ্য সমস্যা বা বুদ্ধি প্রতিবন্ধী শিশুদের ক্ষেত্রে আরও বেড়ে যায়।<sup>5</sup> নেতিবাচক মনোভাব ও ধারণা, অগম্য রিপোর্টিং কাঠামো, এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক সহায়তা পরিষেবার অভাবের কারণে প্রতিবন্ধী প্রাপ্তবয়স্ক এবং শিশুদের নির্যাতনের অভিজ্ঞতা প্রকাশ করার সম্ভাবনা কম থাকে।<sup>6</sup> এই পরিসংখ্যানগুলো দেখায় যে সমস্ত উন্নয়ন এবং মানবিক (Humanitarian) কর্মসূচিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ ও সুরক্ষা প্রদানকারী উন্নত সেইফগার্ডিং ব্যবস্থার প্রয়োজন রয়েছে।

ব্যবহারিক নির্দেশনাটির আয়তন বাড়ছে। ২০২৩ সালে **ইন্টারন্যাশনাল ডিসএবিলিটি অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট কনসোর্টিয়াম** প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার জন্য সাতটি নীতি

<sup>1</sup> United Nations. 2006. [Convention on the Rights of Persons with Disabilities](#).

<sup>2</sup> Erika Fraser, Harri Lee and Lorraine Wapling. 19th February 2019. Disability Inclusion Helpdesk Report (No. 4). [Annex: Sexual exploitation, abuse and harassment of people with disabilities: mapping of the evidence](#).

<sup>3</sup> Resource and Support Hub. May 2020. [Guidance Note: Safeguarding Against Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment \(SEAH\) for aid organisations delivering programmes to assist countries affected by COVID-19](#).

<sup>4</sup> Erika Fraser, Harri Lee and Lorraine Wapling. 19th February 2019. Disability Inclusion Helpdesk Report (No. 4). [Annex: Sexual exploitation, abuse and harassment of people with disabilities: mapping of the evidence](#).

<sup>5</sup> United Nations. 12 July 2012. [Children with disabilities more likely to face violence, says UN-backed study](#). Accessed 1 May 2025.

<sup>6</sup> Hershkowitz et al. 2007. Sullivan and Knutson. 2000. Referenced by International Disability and Development Consortium (IDDC). January 2023. [Inclusive Safeguarding](#).

প্রকাশ করে: ক্ষমতায়ন, প্রতিরোধ, দায়বদ্ধতা, আন্তঃসংযোগ, আনুপাতিকতা, সুরক্ষা এবং অংশীদারিত্ব। ২০১৯ সালের ইন্টার-এজেন্সি স্ট্যান্ডিং কমিটি **ইনক্লুশন অব পার্সনস উইথ ডিসঅ্যাবিলিটিজ ইন হিউম্যানিটারিয়ান অ্যাকশন** নির্দেশিকাটিতে চারটি 'আবশ্যিকীয়' পদক্ষেপের ওপর গুরুত্বারোপ করে: অর্থবহ অংশগ্রহণকে উৎসাহিত করা, প্রতিবন্ধকতা দূর করা, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ক্ষমতায়ন করা এবং তথ্যকে পৃথকভাবে সংগ্রহ করা। **মৌলিক মানবিক মানদণ্ড**-তে উল্লেখ করা হয় যে, মানুষ ও সম্প্রদায়গুলো যেন নিরাপদে তাদের উদ্বেগ প্রকাশ করতে পারে এবং সেগুলোর সমাধান পায় (অঙ্গীকার ৬)। আন্তর্জাতিক উন্নয়নে একটি শীর্ষ দাতা সংস্থা হিসেবে এফসিডিও **যৌন নিপীড়ন, নির্যাতন এবং হয়রানি থেকে সুরক্ষার জন্য নিরাপত্তা সংক্রান্ত মানদণ্ডকে** কঠোর করেছে, অন্যদিকে এবল চাইল্ড আফ্রিকা ও সেভ দ্যা চিলড্রেন কর্তৃক প্রণীত **সেফগার্ডিং রিসোর্স অ্যান্ড সাপোর্ট হাব** এবং **প্রতিবন্ধী শিশু একীভূতকরণ সুরক্ষা নির্দেশিকা ও টুলকিট** গুরুত্বপূর্ণ নির্দেশনা প্রদান করেছে। এই শিক্ষামূলক প্রতিবেদনটি এই মানদণ্ড, নীতি এবং সরঞ্জামগুলোর উপর ভিত্তি করে তৈরি করা হয়েছে, যা ইনক্লুসিভ ফিউচারস-এ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা বিষয়ে আমাদের বাস্তব অভিজ্ঞতা তুলে ধরে।

## উদ্দিষ্ট পাঠক

এই শিক্ষামূলক নথিটি ইনক্লুসিভ ফিউচারস-এর বৈশ্বিক সেফগার্ডিং পদ্ধতির রূপরেখা তুলে ধরে এবং নির্বাচিত উদাহরণ সচেতনভাবে উপস্থাপন করে, যার প্রতিটিই আমাদের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা যাত্রার গুরুত্বপূর্ণ ধাপগুলোর উপর আলোকপাত করে। পাঠকদেরকে তাদের আগ্রহের উদাহরণগুলোতে যেতে এবং তাদের সংস্থা বা কর্মসূচিতে বিদ্যমান সুরক্ষা চর্চাগুলোকে আরও উন্নত করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

এই প্রতিবেদনটি কর্মসূচি অর্থাৎ, ডিজাইন, বাস্তবায়ন এবং পর্যবেক্ষণের সাথে জড়িত উন্নয়ন ও মানবিক (Humanitarian) পেশাজীবীদের জন্য তৈরি করা হয়েছে। এর মধ্যে প্রতিবন্ধিতা-নির্দিষ্ট কর্মসূচিই শুধু নয়, বরং সকল কর্মসূচি অন্তর্ভুক্ত, এবং শুধুমাত্র নির্দিষ্ট সুরক্ষা ভূমিকার দায়িত্বপ্রাপ্ত পেশাজীবীই নন, বরং সকল পেশাজীবীই এর অন্তর্ভুক্ত।

এই প্রতিবেদনটি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠন (ওপিডি)-এর জন্যও লেখা হয়েছে। ওপিডি অংশীদারদের বিশেষভাবে উৎসাহিত করা হচ্ছে উন্নয়ন ও মানবিক কর্মসূচিতে অর্থপূর্ণ অংশগ্রহণের বিষয়ে তাদের এডভোকেসিতে সমর্থন করার জন্য এই প্রতিবেদনটি ব্যবহার করতে।

এর সাথে থাকা প্রশিক্ষণ উপকরণটিতে সহায়কের নোটসহ দলগত কাজের জন্য সাতটি বাস্তব পরিস্থিতি রয়েছে এবং এটি এখানে পাওয়া যাবে।

## কর্মপদ্ধতি

এই শিক্ষামূলক উপকরণটিতে একটি মিশ্র-পদ্ধতির গুণগত পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়েছে, যেখানে ইনক্লুসিভ ফিউচারস কর্মসূচির আঠারোটি অভ্যন্তরীণ উৎসের ডেস্ক রিভিউ করা হয়েছে। এর মধ্যে প্রাতিষ্ঠানিক নীতি নথি, গ্লোবাল সেইফগার্ডিং নেটওয়ার্ক সভার রেকর্ডিং এবং ত্রৈমাসিক প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মসূচিভিত্তিক সুরক্ষা লগ অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। ২০২৩ সালের নভেম্বরে ইনক্লুসিভ ফিউচারস-এর গ্লোবাল সেইফগার্ডিং এ্যাডভাইজরের নেতৃত্বে ওপিডি এবং দেশের অভ্যন্তরে বাস্তবায়নকারী অংশীদারদের মধ্য থেকে পাঁচজন প্রধান তথ্যদাতা একটি আধা-কাঠামোগত সাক্ষাৎকারে অংশ নিয়েছিলেন। ইনক্লুসিভ ফিউচারস কনসোর্টিয়ামের প্রতিটি অংশীদারের সেইফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্ট এবং ইন্টারন্যাশনাল ডিজএ্যাবিলিটি এ্যালায়েন্স কনসোর্টিয়ামের বিশেষজ্ঞরা গুরুত্বপূর্ণ পর্যায়গুলোতে কারিগরি পর্যালোচনা এবং যাচাইকরণ করেছেন।

## কৃতজ্ঞতা স্বীকার

এই প্রতিবেদনের প্রধান লেখক লিসা মরিস, লার্নিং কনসালটেন্ট। কারিগরি নির্দেশনা ও পর্যালোচনা করেছেন জো ডেম্পস্টার, গ্লোবাল সেইফগার্ডিং এ্যাডভাইজর - ডিসেবিলিটি ইনক্লুসিভ ডেভেলপমেন্ট, এবং ক্লেয়ার ওয়ালশ, ডেপুটি প্রোগ্রাম ডিরেক্টর - ডিসেবিলিটি ইনক্লুসিভ ডেভেলপমেন্ট, সাইটসেভার্স। আমাদের গ্লোবাল সেইফগার্ডিং নেটওয়ার্কের সদস্যদের, সেইসাথে ইনক্লুসিভ ফিউচারস কনসোর্টিয়াম এবং ওপিডি অংশীদারদের তাদের মতামত ও অবদানের জন্য বিশেষ ধন্যবাদ।

## প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার উপর সাতটি শিক্ষা

### ১। একটি বৈশ্বিক সুরক্ষা পদ্ধতি স্থাপন করা

একটি বৈশ্বিক কনসোর্টিয়াম হিসেবে, আমাদের যাত্রা একটি মৌলিক চ্যালেঞ্জের উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করেছিল: কীভাবে আমাদের কর্মসূচির সকল ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বিদ্যমান সুরক্ষা কাঠামোকে সত্যিকার অর্থে প্রবেশগম্য এবং কার্যকর করা যায়। সুরক্ষা কোনো স্বতন্ত্র কাজ বা আলাদা উদ্যোগ ছিল না—আমরা চেয়েছিলাম এটি যেন কর্মসূচির সাথে ওতপ্রোতভাবে জড়িয়ে থাকে, যাতে সুরক্ষা আমাদের পদ্ধতির অবিচ্ছেদ্য অংশ হয়, কোনো অতিরিক্ত চিন্তা বা সমান্তরাল প্রক্রিয়ার বিষয় না হয়ে।

কর্মসূচির প্রারম্ভিক পর্যায়ে, আমরা একজন খণ্ডকালীন গ্লোবাল সেইফগার্ডিং এ্যাডভাইজার নিয়োগ দিয়েছিলাম, যিনি প্রোগ্রামের মধ্যে সুরক্ষা বিষয়ক কারিগরি তদারকি প্রদান করেন। প্রাথমিকভাবে, তাদের কাজ ছিল অংশীদারদের সাথে নিয়ে গ্লোবাল সেইফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্ট চিহ্নিত করা এবং একটি বৈশ্বিক সুরক্ষা কাঠামো তৈরি করা। এই বৈশ্বিক সুরক্ষা কাঠামোতে অন্তর্ভুক্ত ছিল ন্যূনতম সুরক্ষা মানদণ্ড, একটি সম্মিলিত আচরণবিধি, রিপোর্টিং ফ্রেমওয়ার্ক, এবং একটি বৈশ্বিক সুরক্ষা নেটওয়ার্কের প্রবর্তন। পরে এই ভূমিকা সম্প্রসারিত হয়ে অংশীদারদের জন্য সারভাইভার-কেন্দ্রিক সহায়তা, ত্রৈমাসিক রিপোর্টিং, ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ, বাজেট পরিকল্পনা এবং বার্ষিক দেশভিত্তিক প্রেক্ষাপট ম্যাপিং-এ সমন্বয় প্রদান করার মতো বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত হয়।

উদাহরণস্বরূপ, গ্লোবাল এ্যাডভাইজারের সহায়তায় আমরা অংশীদারদের জন্য একটি রিপোর্টিং চেকলিস্ট তৈরি করেছিলাম, যেটি ব্যবহার করে তারা নিজেদের প্রতিষ্ঠানের সুরক্ষা মানদণ্ডের আত্মমূল্যায়ন করতে পারে এবং সময়ের সাথে সাথে সফলতা ও চ্যালেঞ্জ উভয়ই চিহ্নিত করতে পারে। সফলতার মধ্যে ছিল পদ্ধতি এবং বেস্ট প্র্যাক্টিস শেয়ার করার জন্য একটি নতুন প্রাতিষ্ঠানিক সুরক্ষা গ্রুপ গঠন, নিরাপদ নিয়োগ নির্দেশিকা হালনাগাদ করা, দেশের মধ্যে সেইফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্টদের জন্য নতুন কাঠামো তৈরি, এবং গুণগত মান পর্যবেক্ষণ সরঞ্জামে সুরক্ষার বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা। চ্যালেঞ্জগুলো প্রায়শই কর্মীদের সক্ষমতার উপর নির্ভর করতো, যেমন জরুরি সুরক্ষা বিষয় মোকাবেলায় কাজের চাপ সামলানো, এবং সুরক্ষা বিষয়ক প্রশিক্ষণ ও রিফ্রেশার কোর্সে নিয়মিত অংশগ্রহণ বজায় রাখা।

দশটি বৈশ্বিক অংশীদারের সঙ্গে একটি বহু-দেশ, বহু-প্রকল্পভিত্তিক বৈশ্বিক কর্মসূচি হিসেবে কাজ করার জন্য আমাদের একটি সম্মিলিত সুরক্ষা পদ্ধতির মাধ্যমে স্বচ্ছতা, সংহতি এবং প্রতিশ্রুতি তৈরি করার প্রয়োজন ছিল। ন্যূনতম ভিত্তি হিসেবে, আমরা একটি পারস্পরিক সম্মতিমূলক আচরণবিধি প্রণয়ন করেছিলাম, যাতে কনসোর্টিয়ামের সকল সদস্য ও তাদের অংশীদাররা নিজেদের আচরণ এবং পরিকল্পিত কার্যক্রমে 'কারও ক্ষতি না করার' দায়িত্বটি বোঝে ও পালন করে।<sup>7</sup>

এই যৌথ ভিত্তির উপর নির্ভর করে, গ্লোবাল সেইফগার্ডিং এ্যাডভাইজার নিম্নলিখিত কাঠামো এবং কোর্ডিনেশন পয়েন্ট গুলোকে সমর্থন করেছেন:

---

<sup>7</sup> অংশীদারদের জন্য ন্যূনতম সুরক্ষা মানদণ্ড FCDO দ্বারা নির্ধারিত। দেখুন, FCDO.

Updated 7 November 2022. [Guidance: FCDO Due Diligence: Safeguarding for external partners.](#) For guidance on creating a Code of Conduct see, [Resource and Support Hub. Inclusive Safeguarding: Code of Conduct, Question and Answer.](#)

**প্রতিটি প্রকল্পে সেইফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্ট মনোনয়ন:** এটি ছিলেন কনসোর্টিয়ামের কোনো একজন সংস্থার সদস্য যিনি একটি দেশ-নির্দিষ্ট প্রকল্পের নেতৃত্বে ছিলেন এবং সুরক্ষা সংক্রান্ত যেকোনো ঘটনায় যোগাযোগের প্রধান ব্যক্তি ও সমন্বয়কারী হিসেবে কাজ করতেন। তাঁর দায়িত্বের কিছু অংশের ব্যয় প্রকল্প থেকে বরাদ্দ করা হতো।

**একটি গ্লোবাল সেইগার্ডিং নেটওয়ার্ক তৈরি:** প্রতি ছয় সপ্তাহে সেইফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্ট এবং ইনক্লুসিভ ফিউচারস-এর গ্লোবাল সেইগার্ডিং গ্র্যাডুভাইজরের জন্য একটি অনলাইন সভা, যা বাস্তব সহায়তা, নির্দেশনা এবং পরস্পরের মধ্যে আলোচনার একটি সুযোগ তৈরি করে।

**বাজেট পরীক্ষা করা:** প্রতিটি দেশ-নির্দিষ্ট প্রকল্পের বাজেট চূড়ান্ত স্বাক্ষরের আগে তাতে একীভূতকরণ সুরক্ষা কার্যক্রম অন্তর্ভুক্ত করা প্রয়োজন ছিল, যার মধ্যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি এবং ওপিডি-এর অংশগ্রহণের জন্য বাজেটও অন্তর্ভুক্ত ছিল।

**প্রতিবেদন এবং দায়িত্বের সমন্বয়:** একটি প্রকল্পে যখন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠনসহ (ওপিডি) একাধিক অংশীদার কাজ করে এবং কোনো ঘটনা নিষ্পত্তি হতে দীর্ঘ সময় নেয়, তখন সুরক্ষা সংক্রান্ত কোনো উদ্বেগ তৈরি হলে প্রত্যেকের নিজের ভূমিকা সম্পর্কে জানা অপরিহার্য ছিল। তাই আমরা প্রতিবেদন দাখিল এবং দায়িত্ব পালনের জন্য একটি সুস্পষ্ট রূপরেখা তৈরি করেছি।

**একটি সেইফগার্ডিং চেকলিস্ট তৈরি:** অংশীদাররা একটি চেকলিস্ট ব্যবহার করে তাদের প্রকল্পে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়গুলো স্ব-মূল্যায়ন করত। এর মধ্যে বাজেট, কর্মী, অংশীদারিত্ব, দেশীয় প্রেক্ষাপট এবং ঝুঁকি পর্যালোচনার মতো বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত ছিল।

**দেশীয় প্রেক্ষাপটের ম্যাপিং টেমপ্লেট তৈরি:** অংশীদাররা প্রতি বছর এটি পূরণ এবং হালনাগাদ করত। এতে প্রধান সুরক্ষা ঝুঁকিগুলো, অসদাচরণ ব্যবস্থাপনার বিধানসহ জাতীয় কর্মসংস্থান আইন, সুরক্ষা সংক্রান্ত ঘটনার জন্য রেফারেল সংস্থা, এবং কেউ তাৎক্ষণিক ক্ষতির ঝুঁকিতে থাকলে যোগাযোগের জন্য একটি জরুরি নম্বর উল্লেখ থাকত।

**প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠনকে (ওপিডি) অর্থপূর্ণভাবে সম্পৃক্তকরণ:** আমরা সেইফগার্ডিং প্রক্রিয়ার প্রতিটি পর্যায়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অর্থপূর্ণ অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ ছিলাম। এর শুরুটা হয়েছিল প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠন (ওপিডি) এবং সুরক্ষা বিষয়ে তাদের বিদ্যমান জ্ঞান ও চর্চা সম্পর্কে জানার মাধ্যমে। এরপর তাদেরকে সিআরপিডি এবং সকল প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার বিষয়ে প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়।

**আমরা যা শিখেছি:** একটি গ্লোবাল সেইফগার্ডিং দৃষ্টিভঙ্গি এবং একটি সেইফগার্ডিং নেটওয়ার্ক থাকায় আমরা একে অপরের কাছ থেকে শিখতে পেরেছি এবং কর্মসূচি জুড়ে একীভূতকরণ সুরক্ষা চর্চাগুলো আরও কার্যকরভাবে বাস্তবায়ন করতে সক্ষম হয়েছি। আমরা একটি চ্যালেঞ্জ চিহ্নিত করেছিলাম যে, স্বাস্থ্য বা শিক্ষা খাতের মতো যেসব ক্ষেত্রে আমরা কাজ করেছি, সেখানকার সুরক্ষা ব্যবস্থাগুলো প্রায়শই প্রাথমিক পর্যায়ে ছিল। যেখানেই সুযোগ ছিল, আমরা বিদ্যমান ব্যবস্থার ওপর ভিত্তি করেই কাজ করেছি। উদাহরণস্বরূপ, নেপালে শিক্ষা মন্ত্রণালয়ের দেশব্যাপী নির্দেশিকায় স্কুলে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা (যার মধ্যে সেইফগার্ডিং ও অন্তর্ভুক্ত) থাকলেও আমরা দেখেছিলাম যে তা বাস্তবায়িত হচ্ছিল না। আমাদের প্রধান প্রকল্প অংশীদার, হিউম্যানিটি অ্যান্ড ইনক্লুশন, ১৫৪টি স্কুলকে 'স্কুল অভিযোগ নিষ্পত্তি কমিটি' গঠনে সহায়তা করেছিল। এর আওতায় অভিযোগ বাক্স কেনা, অভিযোগ বাক্সগুলো কীভাবে পর্যবেক্ষণ করতে হয় সে সম্পর্কে ফোকাল পয়েন্ট শিক্ষকদের প্রশিক্ষণ দেওয়া, এবং শিক্ষক প্রশিক্ষণ, স্কুলের অবকাঠামো ও প্রশাসন এবং সুরক্ষার মতো বিভিন্ন বিভাগে শ্রেণীবদ্ধ অভিযোগগুলো মোকাবিলার কার্যকর পদ্ধতি সম্পর্কে কমিটিগুলোকে নির্দেশনা দেওয়া হয়। এই ব্যবস্থাটি এখনও চালু আছে এবং বর্তমানে পৌর সরকার এটি সমন্বয় করছে।

**মূল শিক্ষা:** প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা কোনো বিচ্ছিন্ন বিষয় নয়, বরং আমাদের সমস্ত কাজের সাথে এটিকে একীভূত করা প্রয়োজন। একটি সুরক্ষা ব্যবস্থা গড়ে তোলার অর্থ শুধু নীতিমালাগুলো হালনাগাদ করা এবং ন্যূনতম মানদণ্ডের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ রাখা নয়। এর মধ্যে সমন্বয়, যোগাযোগ এবং প্রতিবেদনের সুস্পষ্ট কাঠামো, ভূমিকা ও দায়িত্বের বিষয়ে একমত হওয়া এবং বিদ্যমান ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করার সুযোগ খোঁজা ও অন্তর্ভুক্ত।

## ২। ওপিডি এবং অংশীদার সংস্থাগুলোর সাথে সহযোগিতা

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার কার্যকর ভিত্তি হলো সহযোগিতামূলক দৃষ্টিভঙ্গি - অর্থাৎ, আমরা যাদের সুরক্ষিত রাখতে চাই এবং যে সংস্থাগুলো তাদের প্রতিনিধিত্ব করে, উভয়ের সাথেই কাজ করা। আমাদের এই যাত্রায় সহযোগিতার দুটি গুরুত্বপূর্ণ দিক ছিল: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ঝুঁকি মূল্যায়ন করা এবং ওপিডিদের সাথে অর্থপূর্ণ অংশীদারিত্ব গড়ে তোলা।

**প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কথা শোনা:** প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরাই সবচেয়ে ভালো জানেন কোনটি তাদের নিরাপদ বোধ করায়, আর কোনটি করায় না। ঝুঁকি পর্যালোচনার জন্য আমরা তাদের বাড়িতে গিয়েছি এবং দলীয় বৈঠকে সহজ ভাষা ও স্পষ্ট শব্দ ব্যবহার করে তাদের সাথে কথা বলেছি এবং তাদের ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে মতামত সংগ্রহ করেছি। অনেক প্রতিবন্ধী ব্যক্তি এবং প্রতিবন্ধী শিশুদের পরিচর্যাকারীদের সাক্ষরতার হার কম ছিল, তাই একসঙ্গে বসে ঝুঁকির

ছক পূরণ করার চাইতে কোন কোন পরিস্থিতিতে তারা নিরাপদ এবং অনিরাপদ বোধ করেন তা নিয়ে আলোচনা করাই বেশি উপযুক্ত ছিল।

**যাতায়াতের ঝুঁকি এবং প্রশমন ব্যবস্থা:** অনেক প্রতিবন্ধী ব্যক্তির, বিশেষ করে নারীদের, যানবাহন চড়ার সুযোগ বা চালানোর লাইসেন্স থাকে না। আলোচনার সময় তারা জানান যে, গণপরিবহণে সহপাঠী ও প্রতিবেশীদের কাছ থেকে উৎপীড়ন ও মৌখিক সহিংসতার শিকার হওয়ার ঝুঁকিতে থাকেন। এছাড়াও একা যাতায়াতের সময় শারীরিক বা যৌন নির্যাতনের ঝুঁকি থাকায় তারা নিরাপত্তাহীন বোধ করেন। এই ঝুঁকিগুলো চিহ্নিত করার পর, আমরা সেগুলো কমানো বা মোকাবিলার উপায় খুঁজে বের করতে আলোচনা চালিয়ে যাই। এর আওতায় বাংলাদেশে বাড়ি থেকে প্রকল্পের অবস্থানে যাতায়াতের জন্য নিরাপদ ও প্রবেশগম্য রাস্তা চিহ্নিত করা, পথের ধারণা দেওয়া ও অনুশীলন করানো, দলবদ্ধভাবে যাতায়াতের ব্যবস্থা করা, পথের পাশের চায়ের দোকানদার ও ব্যবসায়ীদের চিহ্নিত করা যাতে তারা যাতায়াতের সময় প্রতিবন্ধী ব্যক্তির প্রতি খেয়াল রাখতে পারেন, এবং/অথবা ব্যক্তিগত বা নিরাপদ পরিবহনের জন্য আর্থিক সহায়তা প্রদান করার মতো উদ্যোগ নেওয়া হয়।

**জ্ঞাত ঝুঁকিগুলো চিহ্নিতকরণ:** প্রতিটি প্রকল্পের জন্য একটি বৃহত্তর ঝুঁকি পর্যালোচনার অংশ হিসেবে, কনসোর্টিয়াম এবং ওপিডি অংশীদাররা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য সম্ভাব্য বা পরিচিত ঝুঁকিগুলোও চিহ্নিত করেছে। এর মধ্যে স্থান সম্পর্কিত ঝুঁকি, যৌক্তিক আবাসন ব্যবস্থার প্রয়োজনীয়তা, এবং নির্দিষ্ট প্রেক্ষাপটে প্রতিবন্ধিতা-সম্পর্কিত নেতিবাচক ধারণা, বৈষম্য এবং নেতিবাচক গতানুগতিক ধারণা থেকে উদ্ভূত ঝুঁকিগুলো অন্তর্ভুক্ত ছিল।

**স্বতন্ত্র কার্যক্রমের ঝুঁকি পর্যালোচনা:** কিছু প্রকল্পে এমন কার্যক্রম ছিল যা নিয়মিত হতো না। যেমন, কেনিয়াতে যখন একজন প্রতিবন্ধী শিশু এবং তার পরিচর্যাকারীকে স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য ক্লিনিকে যেতে অনেকটা পথ অতিক্রম করতে হয়েছিল। তখন একটি ওপিডি এবং প্রকল্প অংশীদার ঝুঁকিসমূহ ও সেগুলো কমানো বা এড়ানোর উপায় নিয়ে আলোচনার আয়োজন করে এবং পরবর্তীতে এই গুরুত্বপূর্ণ যাত্রায় তাদের সঙ্গী হয়।

**ওপিডি এবং সামাজিক সংযোগ:** আমরা দেখেছি যে ওপিডিগুলো সেইফগার্ডিং এর গুরুত্ব দ্বারা অনুপ্রাণিত ছিল এবং সমাজে গুরুত্বপূর্ণ সংযোগ তৈরিতে অগ্রণী ভূমিকা পালন করেছিল। তারা জোর দিয়েছিলেন যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষাকে অবশ্যই শুধু নিয়ম মানার মধ্যে সীমাবদ্ধ না রেখে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য সমান অংশগ্রহণ ও সহযোগিতা নিশ্চিত করা, সমাজে আস্থা তৈরি করা এবং প্রতিটি পর্যায়ে প্রবেশগম্যতা স্থাপন করার দিকে নিয়ে যেতে হবে। তাদের মধ্যে অনেকেই মনে করতেন যে, কোনো ঘটনা তাদের আওতার বাইরে চলে গেলেও সেটির নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত তা পর্যবেক্ষণ করা তাদের নৈতিক ও মানবিক দায়িত্ব।

“[ওপিডিগুলো] শিশুদের কীভাবে সুরক্ষিত রাখা যায় সে বিষয়ে পরিবার, বিশেষ করে পরিচর্যািকারী এবং নিকট প্রতিবেশীদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধিতে সহায়তা করে। তারা ব্যাখ্যা করে কেন সুরক্ষা গুরুত্বপূর্ণ, কেন আচরণবিধি থাকা প্রয়োজন এবং শিশুদের, বিশেষ করে প্রতিবন্ধী শিশুদের সাথে কাজ করার সময় সম্মানজনক ও সুরক্ষামূলক আচরণ কেমন হওয়া উচিত। তারা আরও বুঝতে সাহায্য করে যে, ঘরে বসে শিক্ষা বা অন্য কোনো সহায়তা দেওয়ার সময় বিভিন্ন ধরনের নির্যাতন – যেমন অবহেলা, মানসিক নির্যাতন, এমনকি শারীরিক বা যৌন সহিংসতাও ঘটতে পারে, যাতে করে এই ঝুঁকিগুলো প্রতিরোধ করা যায় এবং শুরুতেই সমাধান করা যায়।”

ইসরাত জাহান রুপা, অ্যাডভোকেসি অফিসার, ন্যাশনাল রিসোর্স সেন্টার অন ডেফরাইন্ডনেস (এনআরসিডিবি), সেন্টার ফর ডিজঅ্যাবিলিটি ইন ডেভেলপমেন্ট (সিডিডি), বাংলাদেশ

**ওপিডি-দের সাথে অর্থপূর্ণ অংশীদারিত্ব গড়ে তোলা:** আমরা সুরক্ষা বিষয়ে তাদের উদ্দেশ্যগুলোকে সমর্থন করার মাধ্যমে ওপিডি-র বিভিন্ন ধরণ, আকার ও সক্ষমতার ভিত্তিতে জাতীয় এবং স্থানীয় পর্যায়ে তাদের সাথে অংশীদারিত্ব করেছি। কনসোর্টিয়ামের অংশীদার, এডিডি ইন্টারন্যাশনাল, ওপিডি-দের সেইফগার্ডিং ও সাংগঠনিক সক্ষমতা পর্যালোচনার জন্য তাদের সাথে স্ব-মূল্যায়ন কার্যক্রম পরিচালনা করেছে। এই মূল্যায়নগুলো আনুপাতিক এবং বিবেচনামূলক হওয়া প্রয়োজন ছিল, কারণ একটি স্ব-মূল্যায়ন সম্পন্ন করতে ছোট ও স্বেচ্ছাসেবী ওপিডি-দের প্রায়শই সময়, দক্ষতা এবং মানব সম্পদের প্রয়োজন হয়। এর মধ্যে একটি অন্তর্নিহিত প্রত্যাশা ছিল যে, যেসব ক্ষেত্রে ঘাটতি রয়েছে, সেসব ক্ষেত্রে ওপিডি-দের শক্তিশালী করার জন্য সহায়তা প্রদান করা হবে। এটি সেইফগার্ডিং বা অন্য কোনো ক্ষেত্র, যেমন লিঙ্গ সমতা বা আর্থিক ব্যবস্থাপনার নীতিমালাও হতে পারে।

**আমরা যা শিখেছি:** পরিবর্তনশীল পরিস্থিতির সাথে খাপ খাইয়ে নিতে আমাদের প্রকল্পের ঝুঁকি মূল্যায়নগুলো ঘন ঘন হালনাগাদ করার প্রয়োজন ছিল। প্রতিটি প্রকল্প হালনাগাদের জন্য একটি সময়সীমা নির্ধারণ করা হয়েছিল—যা বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই ত্রৈমাসিক ছিল, কিন্তু আমরা সবসময় যথেষ্ট দ্রুত সাড়া দিতে বা ফোরকাস্ট করতে পারতাম না। বাংলাদেশে ঋতু পরিবর্তনের কারণে কর্মশালার অংশগ্রহণকারীদের অনুপস্থিতির কারণে স্থান ত্যাগ করতে হচ্ছিল, যা একা বাড়ি ফেরা অংশগ্রহণকারীদের জন্য মারাত্মক ঝুঁকি তৈরি করেছিল।

**মূল শিক্ষা:** কার্যকর প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার জন্য অংশগ্রহণমূলক ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং সহায়ক প্রাতিষ্ঠানিক অংশীদারিত্ব উভয়ই প্রয়োজন। অন্তর্ভুক্তি বাড়াতে এবং ঝুঁকি

ভালোভাবে চিহ্নিত করতে, কোন কোন ক্ষেত্রে মানুষ নিরাপদ বা অনিরাপদ বোধ করে সে বিষয়ে আলোচনার সুযোগ তৈরি করুন, সম্প্রদায়ভিত্তিক ঝুঁকি প্রশমন কৌশল অন্তর্ভুক্ত করুন, এবং প্রয়োজনে পুনরাবৃত্তিমূলক ও ব্যক্তি-কেন্দ্রিক হোন। ওপিডি-গুলোর সাথে সহযোগিতা করুন এবং মনে রাখবেন যে, তাদের কাছে সাধারণত আন্তর্জাতিক বা জাতীয় সংস্থাগুলোর চেয়ে কম সম্পদ থাকে। অন্যান্য প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির পাশাপাশি ওপিডি-গুলোর সেইফগার্ডিং সক্ষমতাও জোরদার করুন।

### ৩. প্রতিবন্ধী নারী ও মেয়েদের অভিজ্ঞতা অন্তর্ভুক্ত করা

ইনক্লুসিভ ফিউচারস-এ, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার অর্থ এটা বোঝা যে ছিল, কীভাবে কিছু প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আরও বেশি প্রান্তিক ও অসুরক্ষিত হতে পারেন এবং ফলস্বরূপ ভিন্নভাবে ঝুঁকির সম্মুখীন হতে পারেন। প্রতিবন্ধী নারী ও মেয়েরা, প্রতিবন্ধী পুরুষ ও ছেলেদের চেয়ে ভিন্ন ধরনের ঝুঁকির সম্মুখীন হতে পারেন।<sup>৪</sup>

“আমাদের প্রথমে বিভিন্ন ধরনের প্রতিবন্ধী [ব্যক্তিদের] চাহিদার উপর মনোযোগ দিতে হবে। প্রতিবন্ধী [ব্যক্তিদের] প্রকারভেদ এবং তাদের চাহিদার মধ্যে ব্যাপক বৈচিত্র্য রয়েছে। তাই প্রথমে, আমাদের অবশ্যই তাদের চিহ্নিত করতে হবে এবং সুরক্ষা সংক্রান্ত কার্যক্রমে ওপিডি গুলোর সম্পৃক্ততা থাকা উচিত।”

নিরোজ গিরি, অ্যাডভোকেসি ও সেইফগার্ডিং অফিসার, ন্যাশনাল ফেডারেশন অফ দ্য ডেফ (এনডিএফএন), নেপাল

আমাদের সেইফগার্ডিং কার্যক্রমে তাদের অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করার জন্য, আমরা নারী-নেতৃত্বাধীন এবং/অথবা নারী-কেন্দ্রিক ওপিডি-দের সাথে কাজ করেছি, যারা নিম্নলিখিত ঝুঁকি এবং প্রতিবন্ধকতাগুলো চিহ্নিত করেছে:

---

<sup>৪</sup> বিস্তারিত জানতে দেখুন, ইনক্লুসিভ ফিউচারস। September 2023. [Be Inclusive: Including women and girls with disabilities in development and humanitarian projects](#). প্রেক্ষাপট হিসেবে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বিষয়ে জাতিসংঘের বিশেষ রিপোর্টার প্রসঙ্গ, আন্তঃসম্পর্ক এবং ঝুঁকির উপর জোর দিয়ে বলেছেন, “মহামারীর সময় প্রতিবন্ধী নারী ও মেয়েদের পারিবারিক সহিংসতার শিকার হওয়ার ঝুঁকি বেড়ে যায়। সেইসঙ্গে, সংঘাতকালীন ও সংঘাত-পরবর্তী ভঙ্গুর এবং অনিরাপদ পরিবেশে স্বাস্থ্য, পুনর্বাসন এবং সামাজিক সুরক্ষা ব্যবস্থাগুলো মহামারীর কারণে সৃষ্ট প্রতিবন্ধিতা-ভিত্তিক বৈষম্যমূলক প্রভাবকে আরও বাড়িয়ে তোলে। বাস্তুচ্যুত, শরণার্থী, গ্রামীণ এবং অন্যান্য প্রান্তিক প্রতিবন্ধী ব্যক্তির, বিশেষ করে নারী ও মেয়েরা এক্ষেত্রে অতিরিক্ত চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হয়। এর মধ্যে রয়েছে প্রবেশগম্য ও নির্ভরযোগ্য তথ্যের অভাব এবং খাদ্য ও নিরাপদ-প্রবেশগম্য আশ্রয়ের মতো অত্যাবশ্যকীয় চাহিদা পূরণের সুযোগের অভাব। শরণার্থী এবং অভ্যন্তরীণভাবে বাস্তুচ্যুত প্রতিবন্ধী নারী ও মেয়েরা বিভিন্ন ধরনের লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতার বর্ধিত ঝুঁকির মধ্যে থাকে। এর মধ্যে রয়েছে ঘনিষ্ঠ সঙ্গী, পরিবারের সদস্য এবং পরিচর্যাকারীদের দ্বারা সহিংসতা ও নির্যাতন, জোরপূর্বক ও বাল্যবিবাহ, বন্ধ্যাকরণ এবং যৌন সহিংসতা।” মহাসচিবের নোটা। ১৯ জুলাই ২০২১। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার। অনুচ্ছেদ ৩৪।

**গোপনীয়ভাবে অভিযোগ জানানো:** ব্যক্তিগত নিরাপত্তার উদ্বেগ, অপ্রবেশযোগ্য অভিযোগ ব্যবস্থা এবং সামাজিক নেতিবাচক ধ্যানধারণা যৌন এবং/অথবা লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতার (এস-জিবিভি) ঘটনা জানানোর পথে সীমাবদ্ধতা তৈরি করতে পারে। এই সমস্যা সমাধানের জন্য, আমরা জোর দিয়েছিলাম যে সুরক্ষা-সম্পর্কিত সকল অভিযোগ গোপনীয় থাকবে, এবং আমরা একাধিক নিরাপদ ও গোপনীয় অভিযোগ জানানোর ব্যবস্থা তৈরি করেছিলাম – যেমন তালাবদ্ধ অভিযোগ বাক্স এবং নির্দিষ্ট ফোকাল পয়েন্ট, যাদের কাছে প্রতিবন্ধী নারীরা যেতে পারেন। আমরা নিশ্চিত করেছিলাম যে, অভিযোগ বাক্সগুলো যেন এমনভাবে রাখা না হয় যা অভিযোগকারীর পরিচয় প্রকাশ করে দেয়, আবার এতটাই গোপনীয় স্থানেও যেন রাখা না হয় যা ব্যবহারকারী নারী বা মেয়েদের জন্য ঝুঁকি তৈরি করে। আমরা পরিচয় গোপন রাখার জন্য হুইসেলব্লোয়িং (whistleblowing) সেইফগার্ডিং ব্যবস্থাও রেখেছিলাম এবং সুরক্ষা ফোকাল পয়েন্টদের মধ্যে লিঙ্গভিত্তিক প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করার লক্ষ্য নির্ধারণ করেছিলাম।

“আমাদের সম্মুখীন হওয়া সবচেয়ে বড় সমস্যাগুলোর মধ্যে লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা অন্যতম, এবং এই বিষয়গুলো সামনে আসবে এবং আমাদের এই কর্মসূচির মাধ্যমেই সেগুলোর সমাধান করতে হবে।”

এসথার মাকামোরি, হেড অফ প্রোগ্রামস, ইউনাইটেড ডিজএবলড পার্সনস অফ কেনিয়া, কেনিয়া।

**পরিচর্যাকারী হিসেবে নারীর ভূমিকা বোঝা:** কেনিয়ায় প্রাপ্ত সুরক্ষা-সম্পর্কিত বেশিরভাগ অভিযোগই ছিল প্রতিবন্ধী নারী বা মেয়েদের বিষয়ে। যখন লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতার শিকার কোনো প্রতিবন্ধী নারীর বিষয়ে অভিযোগ পেতাম, তখন আমাদের বিবেচনা করতে হতো যে তার উপর নির্ভরশীল, যেমন শিশু বা বয়স্ক ব্যক্তি, এমন কেউ আছে কিনা। ঝুঁকিগুলো আমাদের বুঝতে হতো এবং ঐ নারী ও তার উপর নির্ভরশীলদের সহায়তা করার জন্য বিকল্পগুলো খতিয়ে দেখতে হতো। তার নিজের বা তার উপর নির্ভরশীলদের সুরক্ষিত রাখার জন্য অতিরিক্ত রেফারেলের ব্যবস্থা করতে হতো, এবং এই সবকিছুই আমাদের কাজের পরিধি এবং সম্পদের সীমাবদ্ধতা স্বীকার করেই করতে হতো।

**অংশগ্রহণকারীদের গোপনীয়ভাবে অভিযোগ জানানোর জন্য স্থান ও সুযোগ তৈরি করা:** প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা বোঝার জন্য বিভিন্ন ভূমিকা, সম্পর্ক এবং সহজাত ক্ষমতার গতিপ্রকৃতি বোঝা অপরিহার্য ছিল। উদাহরণস্বরূপ, একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির জন্য ব্যক্তিগত সহকারী একটি গুরুত্বপূর্ণ যৌক্তিক ব্যবস্থা হতে পারে। তবে, কেনিয়ার একটি ওপিডি নির্যাতনের সম্ভাব্য ঝুঁকির কথা তুলে ধরেছিল, যার মধ্যে নিয়ন্ত্রণমূলক বা জবরদস্তি মূলক আচরণ অন্তর্ভুক্ত। তাই আমাদের ব্যক্তির নিজস্ব কর্তৃত্ব গুরুত্ব দিতে হয়েছিল

এবং অভিযোগ জানানোর এমন ব্যবস্থা তৈরি করতে হয়েছিল যা অংশগ্রহণকারীরা স্বাধীনভাবে, নিরাপদে এবং গোপনীয়তার সাথে ব্যবহার করতে পারে।

**লিঙ্গ ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ রেফারেল চিহ্নিতকরণ:** আমরা দেখেছিলাম কিছু রেফারেল পরিষেবা নারীদের লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতার অভিযোগ জানানোর জন্য ভালোভাবে তৈরি করা হলেও, সেগুলো প্রতিবন্ধী নারীদের জন্য প্রবেশগম্য ছিল না। লিঙ্গ ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ রেফারেল সম্পর্কে হালনাগাদ স্থানীয় তথ্য সংগ্রহ করার জন্য, আমাদের দলগুলো 'ডিজ.এ্যাবিলিটি ইনক্লুসন ফ্যাসিলিটেটর' – যারা বিভিন্ন ওপিডি-র কমিউনিটি ফ্যাসিলিটেটর দের প্রশিক্ষিত করেছে। এই ফ্যাসিলিটেটরদের সাথে একীভূতকরণ পরিষেবা প্রদানকারীদের আগে থেকে পরিচয় ছিল।

**অংশগ্রহণ এবং ক্ষমতা:** আমাদের লক্ষ্য ছিল বিভিন্ন ওপিডি-র সাথে অর্থপূর্ণভাবে কাজ করা, তবে আমরা এ বিষয়ে সচেতন ছিলাম যে তারাও অসাবধানতাবশত বৃহত্তর সামাজিক গতিপ্রকৃতি, যেমন লিঙ্গ এবং ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা, পুনরায় তৈরি করতে পারে। এই ভারসাম্যহীনতার ফলে নেতৃত্বে ও প্রভাবশালী ভূমিকায় প্রতিবন্ধী নারীর সংখ্যা কমে যেতে পারে, সভা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীদের অংশগ্রহণ কমেতে পারে, নারী ও মেয়েদের প্রভাবিত করে এমন বিষয়গুলিতে ওপিডি-দের মনোযোগের অভাব দেখা দিতে পারে এবং গুরুতর পরিস্থিতিতে, প্রভাবশালী বা ক্ষমতায় থাকা পুরুষদের দ্বারা যৌন নির্যাতন ও শোষণও ঘটতে পারে।<sup>৯</sup> আমরা ওপিডি-দের জন্য লিঙ্গ একীভূতকরণ বিষয়ক প্রশিক্ষণের আয়োজন করেছি, সক্রিয়ভাবে নারী-নেতৃত্বাধীন ও নারী-কেন্দ্রিক ওপিডি-দের সাথে অংশীদারিত্বের চেষ্টা করেছি এবং আমরা যে সংস্থাগুলোর সাথে কাজ করেছি তাদের প্রত্যেকের কাঠামো এবং গতিপ্রকৃতি বোঝার জন্য সময় দিয়েছি।

**আমরা যা শিখেছি:** আমরা দেখেছি যে, আমাদের প্রকল্পভুক্ত জনগোষ্ঠীগুলোকে এটা বোঝাতে অনেক কাজ করার প্রয়োজন ছিল যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তির তাদের বৈচিত্র্য অনুযায়ী বিভিন্ন ধরনের ঝুঁকির সম্মুখীন হন এবং একজন ব্যক্তির প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে প্রচলিত ধারণার ওপর ভিত্তি করে ক্ষতিকর মনোভাবও ভিন্ন হতে পারে। নাইজেরিয়ায়, আমাদের একীভূতকরণ স্বাস্থ্য প্রকল্পে, প্রাথমিক গবেষণায় দেখা গেছে যে, অন্যান্য প্রতিবন্ধী নারীদের তুলনায় শারীরিক বা মনো-সামাজিক প্রতিবন্ধী নারীরা, যারা সন্তান জন্ম দিতে ইচ্ছুক, তাদের প্রতি নেতিবাচক মনোভাব বেশি। সকল প্রকার প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে একীভূতকরণ আলোচনা চালানো এবং সামাজিক অংশীদারদের লিঙ্গ ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ বিষয়ে প্রশিক্ষণ দেওয়া–

<sup>৯</sup> এই তথ্যটি সাইটসেভার্স-এর একটি অপ্রকাশিত গবেষণা প্রতিবেদন থেকে প্রাপ্ত। ২০২৪।

कार्यकर सेइफगार्डिं अभियोग ओ प्रतिक्रिया व्यवस्था प्रतिष्ठार गुरुत्वपूर्ण पदक्षेप हते पारे, या प्रत्येकके सुरक्षित राखे।

**मूल शिक्षा:** प्रतिबन्धी व्यक्तिरा तादेर प्रतिबन्धितार धरण अनुयायी विभिन्न ँकिर सम्बन्धीन हन, एवं प्रतिबन्धी नारी ओ मेयेरा नेतिवाचक धारणा, कुसंस्कार एवं वैषम्येर कारणे विशेषभावे ँकिते থাকे। ँकि, प्रशमन व्यवस्था एवं निरापद ओ एकैभूतकरण अभियोग ओ रेफारेल विकल्प चिह्नित करार क्षेत्रे प्रतिबन्धी नारी ओ मेयेदेर एवं विभिन्न धरनेर प्रतिबन्धी व्यक्तिदेर एकैभूत करुन एवं अंशीदारदेर एकैटि वृहत् अंशके लिङ्ग ओ प्रतिबन्धी व्यक्तिदेर एकैभूतकरण विषयक प्रशिक्षण प्रदान करुन।

## 8. प्रतिबन्धिता एवं सेइफगार्डिं सम्पर्के सचेतनता तैरि

प्रतिबन्धी व्यक्तिदेर एकैभूतकरण सुरक्षा कार्यकर करार जन्य, आमादेर प्रतिबन्धी व्यक्तिदेर साथे काज करार प्रयोजन छिल, याते तारा निर्यातन कि ता चिनते पारे, तादेर अधिकार वृद्धते पारे एवं कीभावे अभियोग जानाते ह्य ओ कोथाय साहाय्य चाहते ह्य ता जानते पारे। एछाडाओ, प्रतिबन्धी व्यक्तिदेर सुरक्षार विषये परिचर्याकारी, क्षमताय थाका व्यक्ति (शिक्षक, स्वास्थ्यकर्मी, स्थानीय नेता) एवं सम्प्रदायेर सदस्यदेर बोझापडा ओ आस्था बाडाते तादेर साथेओ आमादेर काज करार प्रयोजन छिल।

“आमरा प्रथमे तादेर [एकाधिक ओ जाटिल प्रतिबन्धी शिशुदेर] निर्यातन की ता बोझानेरे चेष्टा करेछि। निर्यातन की? तारा कि निर्यातनेर शिकार हचेह? तादेर प्रथमे एटि वृद्धते हवे, एवं तरपर आमरा तादेरके अभियोग जानानेरे पद्धति शिखते साहाय्य करि।”

प्रमिला निउपाने, निर्वाही परिचालक, अटिजम केयर चितोयान सोसाइटी (एसिसिएस), नेपाल

**निर्यातन सम्पर्के व्याख्या:** नेपाले आमादेर एकैभूतकरण शिक्षा प्रकल्पे प्रशिक्षणेरे माध्यमे शिक्षकदेर सेइफगार्डिं एर सम्पूर्ण परिधि एवं विभिन्न धरनेर निर्यातन सम्पर्के वृद्धते सहाय्यता करेछि। एरपर शिक्षकरा प्रतिबन्धी शिशु एवं तादेर सहपाठीदेर साथे ‘भालो स्पर्श’ ओ ‘खाराप स्पर्श’-एर मते सहज भाषा व्यवहार करे सेइफगार्डिं विषये कथा बलेछेन।

**नेतिवाचक गतानुगतिक धारणा, कुसंस्कार एवं वैषम्य मोकाबिला:** एकैभूतकरण सुरक्षा व्यवस्था प्रति आस्था तैरिरेर एकैटि अंश छिल सेइसब नेतिवाचक गतानुगतिक धारणा एवं मनोभाव चिह्नित ओ प्रतिरोध करार, या निर्यातनेर ँकि तैरि करते पारे। उदाहरणस्वरूप, प्रतिबन्धी व्यक्तिरा यौनभावे सक्रिय नन, तै तारा यौन निर्यातनेर शिकार हते पारेन ना - एटि एकैटि भ्रान्त धारणा। सेइफगार्डिं विषये आमादेर समन्वित कर्मसूचि पद्धतिरे अर्थ हलो,

যখনই ভিন্ন মনোভাবের উদ্ভব হয়েছে, আমরা সুরক্ষা-কেন্দ্রিক দৃষ্টিকোণ থেকে আলোচনা করতে এবং প্রতিক্রিয়া জানাতে সক্ষম হয়েছি।

**প্রতিবন্ধিতা-নির্দিষ্ট নির্দেশিকা তৈরি:** বাংলাদেশে আমাদের একীভূতকরণ শিক্ষা প্রকল্পে, আমরা পিতামাতা এবং পরিচর্যাকারীদের সেইফগার্ডিং বিষয়ে তাদের জ্ঞান, মনোভাব এবং দক্ষতা সম্পর্কে প্রশ্ন করেছিলাম। তাদের উত্তরের উপর ভিত্তি করে, আমরা বড় অক্ষর ও ছবিসহ পোস্টার তৈরি করেছি, যেখানে প্রতিবন্ধী শিশুদের সম্মুখীন হওয়া ঝুঁকি এবং বিভিন্ন ধরনের নির্যাতনের বিবরণ ছিল। এর পাশাপাশি পিতামাতা, পরিচর্যাকারী এবং গৃহ-ভিত্তিক শিক্ষকদের ভূমিকা ও দায়িত্ব সম্পর্কে একটি তথ্য নির্দেশিকাও তৈরি করা হয়েছিল। প্রকল্পের মাঝামাঝি সময়ে পরিচালিত একটি সমীক্ষায় দেখা গেছে যে, সেইফগার্ডিং কী এবং কীভাবে নির্যাতনের অভিযোগ জানাতে হয়—এইসব বিষয়ে পিতামাতাদের জ্ঞান ও দক্ষতায় উল্লেখযোগ্য উন্নতি হয়েছে।

**সামাজিক অঙ্গীকার তৈরি:** বাংলাদেশে পরিবারের সদস্যদের পাশাপাশি, আমরা গৃহ-ভিত্তিক শিক্ষক এবং নিকট প্রতিবেশীদেরকে নির্যাতনের লক্ষণগুলো কীভাবে চিনতে হয় সে সম্পর্কে নির্দেশনা দিয়েছি। এর মধ্যে চুপচাপ পর্যবেক্ষণ, যেমন আচরণ বা মেজাজের পরিবর্তন, যা কোনো ক্ষতির ইঙ্গিত দিতে পারে—সেসব বিষয় অন্তর্ভুক্ত ছিল। নেপালে, আমরা সুরক্ষা ফোকাল পয়েন্টদের প্রশিক্ষণ দেওয়ার পর্যায় থেকে বেরিয়ে এসে স্থানীয় ওপিডি, মাঠকর্মী এবং স্থানীয় কর্তৃপক্ষের নেতাদের মতো বৃহত্তর পরিসরের কর্মীদের প্রশিক্ষণ দিয়েছি। এতে জোর দেওয়া হয়েছে যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সুরক্ষিত রাখা এবং সেইফগার্ডিং সংক্রান্ত উদ্বেগ জানানো প্রত্যেকের দায়িত্ব।

**অনিচ্ছাকৃত অবহেলা:** প্রকল্পের অংশীদার এবং পরিবারের সাথে একটি ক্ষেত্রে আমাদের সহায়তা প্রদান ও স্পষ্টীকরণের প্রয়োজন হয়েছিল, যেখানে চরম দারিদ্র্য, পরিবারের জন্য নির্দেশিকা বা সহায়তার অভাব এবং প্রতিবন্ধী শিশুকে নিয়ে বাইরে বের হলে নেতিবাচক ধারণা ইত্যাদি কারণে একটি প্রতিবন্ধী শিশুর মৌলিক চাহিদাগুলো পূরণ হচ্ছিল না। যদিও এই ক্ষতি আমাদের প্রকল্পের কারণে হয়নি, তবুও আমরা এই ঘটনাগুলোতে আমাদের পরিচর্যার দায়িত্ব হিসেবে দেখেছি এবং এগুলোকে সামাজিক সুরক্ষার ক্ষেত্রে একটি সমস্যা হিসেবে বিবেচনা করে রেফারেল পরিষেবার ব্যবস্থা করেছি। নাইজেরিয়াতে আমরা একটি সক্রিয় পদক্ষেপ নিয়েছিলাম, যেখানে প্রতিবন্ধী শিশুদের পিতামাতা এবং পরিচর্যাকারীদের জন্য একটি **পজিটিভ প্যারেন্টিং ম্যানুয়াল** তৈরি করা হয়, যাতে একীভূতকরণ সহায়তা প্রদানকারীদের একটি তালিকা ছিল।

**আমরা যা শিখেছি:** সেইফগার্ডিং বজায় রাখার জন্য পরিচর্যাকারী এবং সম্প্রদায়ের অঙ্গীকার তৈরি করার প্রয়োজন ছিল। একটি প্রতিবন্ধী শিশুর সাথে কাজ করার সময় দুজন প্রাপ্তবয়স্কের উপস্থিতি নিশ্চিত করার একটি ক্ষেত্র ছিল যা নিয়ে মাঝে মাঝে চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হতে হতো।

দুইজন প্রাপ্তবয়স্কের উপস্থিতি-র এই নিয়ম প্রতিবন্ধী শিশুদের অধিকারের প্রতি সম্মানকে শক্তিশালী করে, জবাবদিহিতা নিশ্চিত করে এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার প্রতিটি ধাপে প্রাতিষ্ঠানিক অঙ্গীকার নিশ্চিত করে। তবে, এই বিষয়ে সচেতনতা এবং অঙ্গীকার তৈরির জন্য পিতামাতা ও পরিচর্যাকারীদের সাথে ক্রমাগত যোগাযোগ এবং সম্পর্ক তৈরি করতে হয়েছে, যাতে এটি গুরুত্বপূর্ণ ও অর্থবহ মনে হয়।

“[পরিবারটি] [গৃহ-ভিত্তিক শিক্ষা প্রকল্পে] অন্তর্ভুক্ত হতে রাজি হয়েছিল এবং কয়েক মাস পর তারা আমাদের পরিষেবা প্রদানের পদ্ধতি দেখেছিল। তারা মুগ্ধ হয়েছিল এবং আমাদের মাঠকর্মীরা আস্তা তৈরি করতে পেরেছিল। তাই তারা বলছিল, ‘দুইজন প্রাপ্তবয়স্কের নিয়মের কী প্রয়োজন, কারণ আপনারা তো আমাদের পরিবারের মতোই। আপনারা যেকোনো সময় আমাদের বাড়িতে এসে সহায়তা করতে পারেন,’ এবং এটি একটি খুব বড় চ্যালেঞ্জ ছিল কারণ আমরা আমাদের কর্মীদের কখনই এমনটা করার অনুমতি দেই না। আমাদের তাদেরকে উদ্বুদ্ধ করতে হয়েছিল, এবং আমরা ক্রমাগত এটি করে যাচ্ছি যে, যেকোনো ধরনের সহায়তা প্রদানের ক্ষেত্রে ‘দুইজন প্রাপ্তবয়স্কের উপস্থিতির নিয়ম’ নিশ্চিত করার কোনো বিকল্প নেই।”

ইসরাত জাহান রুপা, অ্যাডভোকেসি অফিসার, ন্যাশনাল রিসোর্স সেন্টার অন ডেফরাইন্ডনেস (এনআরসিডিবি), সেন্টার ফর ডিজঅ্যাবিলিটি ইন ডেভেলপমেন্ট (সিডিডি), বাংলাদেশ

**মূল শিক্ষা:** প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, পিতামাতা, পরিচর্যাকারী এবং সম্প্রদায়ের সদস্যদের সাথে সম্পর্ক তৈরি করুন এবং সেইফগার্ডিং কী ও কেন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ প্রয়োজন – এসব বিষয়ে তাদের মনোভাব এবং বিদ্যমান বোঝাপড়া বা আস্থার স্তরের প্রতি সাড়া দিন। সচেতনতা তৈরির সময়, প্রতিবন্ধী শিশু বা প্রাপ্তবয়স্কদের বিষয়ে সুরক্ষা প্রতিবেদন গ্রহণের জন্য প্রস্তুত থাকুন, যা হয়তো আপনার প্রকল্পের প্রত্যক্ষ ফল নাও হতে পারে, কিন্তু সুরক্ষা উদ্বিগ্ন হিসেবে সেগুলোর উপর পদক্ষেপ নেওয়া প্রয়োজন।

## ৫. অভিযোগ জানানোর প্রক্রিয়াকে একীভূতকরণ করা

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা কার্যকর হওয়ার জন্য, শিশু ও জটিল প্রতিবন্ধী ব্যক্তিসহ বিভিন্ন ধরনের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিরাপদ এবং প্রবেশগম্য উপায়ে উদ্বিগ্ন জানাতে পারে তা নিশ্চিত করা প্রয়োজন।

**একীভূতকরণ ডিজাইনের জন্য পরামর্শ:** আমরা প্রতিবন্ধী ব্যক্তি এবং সম্প্রদায়ের অন্যান্য সদস্যদের কাছ থেকে তাদের জন্য সবচেয়ে প্রবেশগম্য উপায়ে সুরক্ষা সংক্রান্ত উদ্বেগ জানানোর পরামর্শ শোনার মাধ্যমে কাজ শুরু করি। কেনিয়াতে আমাদের একীভূতকরণ জীবিকা প্রকল্পে একটি টোল-ফ্রি ফোন নম্বর, একটি ইমেল ইনবক্স যা নিয়মিত পরীক্ষা করা হতো, একটি নির্দিষ্ট অভিযোগ বাক্স, এবং প্রশিক্ষিত দলের সদস্য যারা সরাসরি অভিযোগ গ্রহণ করতে পারতেন—এগুলো অন্তর্ভুক্ত ছিল। বাংলাদেশে, আমরা এসএমএস এবং হোয়াটসঅ্যাপের ব্যবহার রেখেছিলাম এবং অংশীদারদের অফিসে মতামত বাক্স স্থাপন করেছিলাম।

**অভিযোগ জানানোর উপায়গুলো কোথায় এবং কী কী তা জানানো:** আমরা বাংলাদেশের প্যারেন্ট সাপোর্ট গ্রুপগুলোতে সেইফগার্ডিং এবং অভিযোগ জানানোর বিষয়ে আলোচনা করেছি, অভিযোগ জানানোর উপায়গুলোসহ পোস্টার স্পষ্টভাবে প্রদর্শন করেছি, এবং প্রকল্পের অংশগ্রহণকারী ও পরিবারগুলোর কাছে সেইফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্টের ফোন নম্বর আছে কিনা বা তারা কীভাবে সরাসরি অভিযোগ জানাতে পারে তা নিয়মিত নিশ্চিত করেছি। প্রকল্পের মাঝামাঝি সময়ে একটি সমীক্ষা নিশ্চিত করেছে যে প্রায় ১০০% পিতামাতা জানতেন সুরক্ষা ফোকাল পয়েন্ট কে।

**কর্মী এবং অংশীদারদের অবহিতকরণ:** আমরা কর্মীদের এবং অংশীদারদের তাদের ভূমিকা অনুযায়ী সেইফগার্ডিং কী এবং সেইফগার্ডিং এর ক্ষেত্রে তাদের দায়িত্বগুলো কী কী সে সম্পর্কে অবহিত করেছি। উদাহরণস্বরূপ, বাংলাদেশে আমরা গৃহ-ভিত্তিক শিক্ষা সহায়কদের বিচক্ষণতার সাথে সমস্যাগুলো কীভাবে জানাতে হয় সে সম্পর্কে উন্নত প্রশিক্ষণ দিয়েছি। এতে এমন পরিবার এবং শিশুদের সহায়তা করার উপর জোর দেওয়া হয়েছে যারা অভিযোগ জানাতে পারে না বা অনিচ্ছুক।

**অভিযোগ জানানোর প্রক্রিয়া পর্যবেক্ষণ:** অভিযোগ জানানোর উপায়গুলো স্থাপন করার পর কারা সেগুলো ব্যবহার করছে বা করছে না, এবং কী ধরনের অভিযোগ জানানো হচ্ছে বা হচ্ছে না, তা দেখার জন্য সেগুলো পর্যবেক্ষণ করার প্রয়োজন ছিল।<sup>10</sup> উদাহরণস্বরূপ, যৌন নির্যাতন নিয়ে বাংলাদেশে লজ্জা এবং কলঙ্কজনিত ভয়ের কারণে এই বিষয়ে কোনো অভিযোগ জানানো হয়নি, যদিও অন্যান্য উদ্বেগগুলো জানানো হয়েছিল। সেইফগার্ডিং সংক্রান্ত অভিযোগ আসা প্রত্যাশিত, তাই কোনো অভিযোগ না থাকা একটি ইঙ্গিত যে আপনার সেইফগার্ডিং পদ্ধতিতে এখনও কোনো প্রতিবন্ধকতা বিদ্যমান কিনা তা খতিয়ে দেখা প্রয়োজন।

---

<sup>10</sup> এটি কোর হিউম্যানিটারিয়ান স্ট্যান্ডার্ড ২.৩-এর সাথে সঙ্গতিপূর্ণ: “কার্যক্রমগুলো সমন্বয়যোগ্য, প্রবেশগম্য এবং জনগণ ও সম্প্রদায়ের অগ্রাধিকারমূলক চাহিদা পূরণ করছে কিনা তা নিশ্চিত করতে নিয়মিতভাবে পর্যবেক্ষণ ও সমন্বয় করুন। [কোর হিউম্যানিটারিয়ান স্ট্যান্ডার্ড](#)। ২০২৪।

**যেকোনো সুরক্ষা উদ্ব্গ জানানোর বিষয়টিকে স্বাভাবিক করা:** উঠান বৈঠক, গৃহ পরিদর্শন এবং অভিযোগ জানানোর বিষয়ে প্রকল্পের কার্যক্রমে আলোচনার মাধ্যমে, আমরা উদ্ব্গ জানানোর কাজটিকে স্বাভাবিক করার পরিকল্পনা করেছিলাম, এটি দেখানোর জন্য যে এটি একটি সুরক্ষামূলক এবং সহায়ক পদক্ষেপ। আমরা এই বার্তা দিয়েছি যে, যদি কোনো কিছু 'ঠিক মনে না হয়' তবে মানুষের অভিযোগ জানাতে আত্মবিশ্বাসী হওয়া উচিত, এবং অভিযোগ জানানো কেবল ভুক্তভোগীর নয়, প্রত্যেকের দায়িত্ব। অভিযোগ জানানোর উপায়গুলোকে স্বাভাবিক করা গুরুত্বপূর্ণ ছিল, কারণ অনেকেই সরাসরি স্থানীয় ওপিডি বা কনসোর্টিয়াম অংশীদারদের কাছে অভিযোগ জানাতে সবচেয়ে বেশি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করতেন।

**লজ্জা এবং ভয় মোকাবিলা করা:** নির্দিষ্ট কিছু নির্যাতনের শিকার হওয়ার বিষয়ে লজ্জা, অথবা শাস্তি বা দোষারোপের ভয়, যা অভিযোগ জানানোকে সীমিত করতে পারে—সেগুলো আমাদের ক্রমাগত মোকাবিলা করতে হয়েছে। আমরা এই বার্তা দিয়েছি যে, নির্যাতনের জন্য ভুক্তভোগী দায়ী নন, গোপনীয়তা এবং প্রতিহিংসামূলক আচরণ না করার নীতিগুলোকে শক্তিশালী করেছি, এবং কিছু সম্প্রদায়ে পরিচর্যাকারী এবং সহায়করা নাম প্রকাশ না করে এমন ঘটনা বলেছেন যেখানে অভিযোগ জানানোর মাধ্যমে সমস্যার সমাধান হয়েছে।

**মতামত জানানো এবং দায়বদ্ধ থাকা:** যারা উদ্ব্গ প্রকাশ করেছিলেন, তাদেরকে গৃহীত পদক্ষেপ সম্পর্কে হালনাগাদ তথ্য জানানো হয়েছিল, যা এই ধারণাকে শক্তিশালী করেছে যে সেইফগার্ডিং সংক্রান্ত তাদের অভিযোগটি একটি পরিবর্তন এনেছে এবং সেইফগার্ডিং এর উদ্দেশ্যের প্রতি আস্থা তৈরি করেছে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাছ থেকে প্রাপ্ত মতামতসহ অন্যান্য মতামত অভিযোগ জানানোর প্রক্রিয়াগুলোকে ক্রমাগত উন্নত করতে সহায়তা করেছে।

**সেইফগার্ডিং এর ক্ষেত্রে প্রোগ্রামে দৃষ্টিভঙ্গির ব্যবহার:** আমরা সেইফগার্ডিং এর ক্ষেত্রে সক্রিয় থাকার লক্ষ্য নিয়েছিলাম, শুধু অভিযোগের জন্য অপেক্ষা করিনি। আমরা সর্বদা ছবি, ভিডিও এবং সাক্ষাৎকারের জন্য সম্মতি নিয়েছি, ঝুঁকি চিহ্নিত করেছি, নির্যাতন ও ক্ষতি কী সে সম্পর্কে সচেতনতা বাড়িয়েছি এবং নিরাপদ নিয়োগ প্রক্রিয়া অনুসরণ করেছি।

**আমরা যা শিখেছি:** প্রবেশগম্য অভিযোগ জানানোর উপায়গুলো ডিজাইন করার জন্য সকল ধরনের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে অর্থপূর্ণ সম্পৃক্ততা এবং সৃজনশীলতার প্রয়োজন ছিল। উদাহরণস্বরূপ, নেপালে, কথা বলতে বা পড়তে না পারা একাধিক ও জটিল প্রতিবন্ধী শিশুদের জন্য অভিযোগ জানানোকে একীভূতকরণ করতে আমরা ছবি, রঙ এবং স্মাইলি চালু করেছিলাম। অভিযোগ জানানোর ব্যবস্থাটি যে প্রবেশগম্য, বোধগম্য এবং ব্যবহৃত হচ্ছে তা নিশ্চিত করা ছিল একটি দীর্ঘ প্রক্রিয়া:

“স্মাইলিগুলো ইমোটিকনের মতো, যা দুঃখিত, সুখী বা অসন্তুষ্ট হওয়ার প্রতীক। যেহেতু আমরা বিকাশজনিত প্রতিবন্ধী শিশুদের সাথে কাজ করি, আমরা তাদের প্রতীকগুলোর মাধ্যমে শেখানোর চেষ্টা করছি। পরে আমরা তাদের বোঝাব যে যদি তুমি সহিংসতার শিকার হও বা কোন পরিস্থিতি তোমাকে অসন্তুষ্ট করে, তাহলে তুমি এই প্রতীকটি ব্যবহার করে অভিযোগ জানাতে পারো।

“আমরা রঙ ও ব্যবহার করি, যেমন লাল মানে তুমি বিপদে আছ, সবুজ মানে তুমি নিরাপদ। কিছু শিশু এটি বুঝতে পারছে কিন্তু কিছু শিশুর জন্য এটি বোঝা একটু কঠিন। [...]

“হয়তো [প্রশিক্ষণের এই দিকটির জন্য] ছয় মাস বা এক বছর সময় লাগবে, কিন্তু তারপরে আমরা তাদের কাছ থেকে প্রতিক্রিয়া পেতে পারব, অথবা তারা অভিযোগ জানাতে সক্ষম হবে..”

রমেশ বড়াল, সেফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্ট, হিউম্যানিটি অ্যান্ড ইনক্লুশন,  
নেপাল

**মূল শিক্ষা:** যৌক্তিক সুবিধা ব্যবস্থার একটি রূপ হিসেবে অভিযোগ জানানোর প্রক্রিয়া অবশ্যই সকল প্রতিবন্ধী ব্যক্তির জন্য প্রবেশগম্য হতে হবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে তাদের পছন্দের রিপোর্টিং উপায়গুলো নিয়ে আলোচনা করুন। বিভিন্ন ফরম্যাট একীভূত করুন এবং সেগুলো কীভাবে ব্যবহার করতে হয় সে সম্পর্কে প্রশিক্ষণ বা পরিচিতি দিন। সেইফগার্ডিং সংক্রান্ত উদ্বেগ জানানোর বিষয়ে ভয় দূর করুন এবং গোপনীয়তা, প্রতিশোধহীনতা এবং উদ্বেগ জানানোর সহায়ক ও প্রতিরোধমূলক প্রকৃতির উপর জোর দিন। কীভাবে এবং কোথায় সেইফগার্ডিং সংক্রান্ত একটি উদ্বেগ জানাতে হবে সে সম্পর্কে ক্রমাগত অবহিত করুন।

## ৬. একীভূতকরণ রেফারেল পরিষেবা খুঁজে বের করা

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার মধ্যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের গ্রহণ ও সহায়তা করার জন্য রেফারেল পরিষেবা খুঁজে বের করা অন্তর্ভুক্ত। ইনক্লুসিভ ফিউচারস-এ এটি একটি চ্যালেঞ্জ ছিল।

**একীভূতকরণ রেফারেল চিহ্নিতকরণ:** একীভূতকরণ রেফারেল চিহ্নিত করার কাজটি সক্রিয়ভাবে করা প্রয়োজন ছিল। কোনো সুরক্ষা উদ্বেগ উত্থাপিত হওয়ার আগেই, প্রকল্পের শুরু থেকে এই কাজটি করা এবং প্রকল্পের পুরো সময় জুড়ে পরিষেবাগুলো খোলা, বন্ধ বা পরিবর্তিত হওয়ার সাথে সাথে ক্রমাগত হালনাগাদ করা প্রয়োজন ছিল। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য সম্ভাব্য নিরাপদ ও একীভূত এমন অল্প কিছু পরিষেবা খুঁজে বের করার জন্যও আমাদের

উল্লেখযোগ্য সংখ্যক পরিষেবা চিহ্নিত করতে হয়েছিল।<sup>11</sup> কেনিয়াতে, বিদ্যমান ম্যাপিংয়ে এমন কিছু রেফারেল দেখা গিয়েছিল যা বেশ শক্তিশালী বলে মনে হয়েছিল—যেমন লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতার ঘটনার জন্য পুলিশ স্টেশনের জেন্ডার ডেস্ক। তবে, যখন প্রকল্পের কর্মীরা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ পরিষেবার প্রাপ্যতা সম্পর্কে খোঁজ নিয়েছিলেন, তখন তারা দেখেছিলেন যে সেগুলো সীমিত ছিল। উদাহরণস্বরূপ, শ্রবণ প্রতিবন্ধী নারীদের অভিযোগ জানানোর জন্য ইশারাভাষার দোভাষী সরবরাহ করা হতো না।

“আমাদের অনেক বেশি ম্যাপিং করতে হয়েছিল, কারণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের রেফারেল ফিরিয়ে দেওয়ার সম্ভাবনা বেশি ছিল (রেফারেল থেকে প্রাপ্ত কারণ: প্রবেশগম্য নয়, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে সহায়তা করার জন্য প্রশিক্ষিত কর্মী নেই, সক্ষমতা নেই)। [...] দেশীয় অংশীদাররা এটিকে চ্যালেঞ্জিং মনে করেছিলেন কারণ তারা ব্যক্তিগতভাবে একটি ঘটনা শেষ পর্যন্ত দেখার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ ছিলেন।”

কর্মী, লাইট ফর দ্য ওয়ার্ল্ড, কেনিয়া

**অভিযোগের জবাবে সাড়া দেওয়া:** কেনিয়াতে, আমাদের প্রধান অংশীদার সম্প্রদায়ের নেতা, কাউন্টি সরকারের নেতৃত্ব এবং ওপিডি-দের সাথে তাদের পূর্ব-বিদ্যমান সম্পর্কের উপর ভিত্তি করে কাজ করেছে। তারা একসাথে উপযুক্ত রেফারেল খুঁজে বের করতে কাজ করেছে, বিশেষ করে সম্প্রদায়ের উদ্বেগের বিষয়গুলোর জন্য, যা প্রকল্পের কর্মী বা কার্যক্রম দ্বারা সৃষ্ট বা এর সাথে সম্পর্কিত ছিল না। এর মধ্যে ইনক্লুসিভ ফিউচারস-এর সেইফগার্ডিং পরিধি এবং সম্প্রদায়ের নেতৃত্ব কী কী অতিরিক্ত সহায়তা প্রদান করতে পারে সে সম্পর্কে আলোচনা একীভূত ছিল। উদাহরণস্বরূপ, একজন সম্প্রদায়ের নেতা বা শিক্ষককে নির্দেশনা প্রদান, পুলিশ স্টেশনে দায়িত্বশীল-প্রাপ্তবয়স্ক হিসেবে কাজ করা, পারিবারিক সহায়তা প্রদান এবং সংকটকালীন হস্তক্ষেপ পরিচালনা করা।

**দীর্ঘসূত্র রেফারেল:** অনেক রেফারেল পরিষেবা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সহায়তা করার জন্য ডিজাইন করা না হওয়ায় রেফারেলগুলো মাঝে মাঝে অসম্পূর্ণ মনে হতো। কিছু কিছু ঘটনার উপর অনেক মাস ধরে নজর রাখা হচ্ছিল এটা নিশ্চিত করার জন্য যে ভুক্তভোগী সঠিক সাহায্য ও সহায়তা পাচ্ছেন। ইনক্লুসিভ ফিউচারস মাঝে মাঝে কাউন্সেলিংয়ের খরচ বহনের মতো অতিরিক্ত সহায়তাও প্রদান করত। সেইফগার্ডিং ফোকাল পয়েন্ট এবং ওপিডিগুলো

---

<sup>11</sup> আরও নির্দেশনার জন্য দেখুন অ্যাবল চাইল্ড আফ্রিকা, সেভ দ্য চিলড্রেন। ২০২১। [প্রতিবন্ধী শিশু একীভূতকরণ সুরক্ষা নির্দেশিকা এবং টুলকিট](#)। এটি রেফারেল ম্যাপিংয়ের উদাহরণ প্রদান করে, যেখানে বিধিবদ্ধ, অ-বিধিবদ্ধ এবং সম্প্রদায়-ভিত্তিক ব্যবস্থা ও সহায়তা একীভূত করা প্রয়োজন। এটি একটি আনুপাতিক দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ এবং ধীরে ধীরে রেফারেল ম্যাপিং হালনাগাদ বা সম্পন্ন করার উপর জোর দেয়।

প্রতিটি সেইফগার্ডিং ঘটনায় যথাযথ সতর্কতা এবং যত্নের সাথে দায়িত্ব পালন করেছেন, দীর্ঘ রেফারেল যাত্রা জুড়ে সহায়তা করার জন্য প্রস্তুত থেকেছেন এবং ভুক্তভোগীদের কোনো পরিষেবার জন্য পাঠানোর পরেও যোগাযোগ বজায় রেখেছেন।

**আমরা যা শিখেছি:** প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ একটি সম্পূর্ণ রেফারেল ব্যবস্থার জন্য বাজেট, সক্ষমতা এবং সময় প্রয়োজন। এগুলোর মধ্যে যাদেরকে রেফার করা হয়েছে এমন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বাঁধাগুলো চিহ্নিত করা ও কাটিয়ে ওঠা এবং তাদের প্রত্যেক ব্যক্তির জন্য প্রয়োজ্য অনন্য পরিষেবা প্রদানে সহায়তা করা জড়িত। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার ক্ষেত্রে এটি বিশেষভাবে সত্য, কারণ আইন অনুযায়ী বাধ্যতামূলক হওয়া সত্ত্বেও অনেক পরিষেবা ই যৌক্তিক সুবিধা ব্যবস্থা প্রদান করতে পারেনি। তবে, আমরা পুলিশ বা সমাজকল্যাণ পরিষেবার মতো রেফারেল ব্যবস্থাগুলোর একীভূত সক্ষমতাকে বৃহত্তর পরিসরে শক্তিশালী করার জন্য প্রস্তুত বা সজ্জিত ছিলাম না, যা চূড়ান্তভাবে প্রয়োজন।

**মূল শিক্ষা:** নিয়মিতভাবে একীভূত রেফারেল পরিষেবাগুলো নিয়ে গবেষণা, ম্যাপিং এবং পর্যবেক্ষণ করুন। স্থানীয় এবং ওপিডিদের জ্ঞান ব্যবহার করে এমন পরিষেবাগুলো চিহ্নিত করুন যা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বাড়তি ঝুঁকি তৈরি না করে। দীর্ঘ রেফারেল যাত্রায় সহায়তা করার জন্য প্রস্তুত থাকুন, কারণ অনেক রেফারেল সংস্থা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য প্রবেশগম্য নাও হতে পারে বা উপযুক্ত সহায়তা প্রদান করতে সক্ষম নাও হতে পারে।

## ৭. সেইফগার্ডিং এর জন্য একটি সামগ্রিক, সম্প্রদায়-কেন্দ্রিক বাজেট

সেইফগার্ডিং কে কর্মসূচি বা সংস্থার সমস্ত কাজের সাথে একীভূত করা প্রয়োজন এবং সেইফগার্ডিং এর দায়িত্বে থাকা কর্মীদের ভূমিকায় এক্ষেত্রে নমনীয়তার প্রয়োজন হতে পারে। এটি বাজেট তৈরীকে আরো জটিল করে তুলতে পারে। ইনক্লুসিভ ফিউচারস-এ, আমরা বিভিন্ন দেশের জন্য কর্মসূচি খরচ এবং প্রকল্প-নির্দিষ্ট সেইফগার্ডিং খরচের জন্য সুস্পষ্ট বাজেট তৈরি করেছিলাম। সেরা পরিকল্পনা সত্ত্বেও, ঝুঁকি এবং সুরক্ষা উদ্বেগগুলোতে দ্রুত ও দক্ষতার সাথে সাড়া দেওয়ার জন্য এবং প্রতিটি রেফারেলকে সর্বোত্তমভাবে সমর্থন করার জন্য আমাদের বাজেটে নমনীয়তার প্রয়োজন ছিল। আমাদের তাৎক্ষণিক পরিধির বাইরের সম্প্রদায় থেকে আসা সেইফগার্ডিং ঘটনাগুলোর ক্ষেত্রে সাড়া দেওয়ার জন্য আমরা কর্মঘণ্টা এবং বাজেট অনিবার্যভাবে ব্যবহার করেছি।

**কর্মসূচি খরচ:** আমাদের বহু-দেশীয় কনসোর্টিয়াম কর্মসূচিতে আমরা বিভিন্ন স্তরে বিভিন্ন খরচের সম্মুখীন হয়েছি। আমাদের গ্লোবাল প্রোগ্রাম সেইফগার্ডিং বাজেটে সমন্বয়, যোগাযোগ, প্রতিবেদন এবং প্রযুক্তিগত নির্দেশনার মতো ভূমিকা ও কার্যক্রমের উপর মনোযোগ দেওয়া হয়েছিল, যার মধ্যে একজন খণ্ডকালীন গ্লোবাল সেইফগার্ডিং গ্র্যাডুভাইজর কে (মাসে ২-৫ দিন) নিয়োগ করাও অন্তর্ভুক্ত ছিল।

**প্রকল্প খরচ:** প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা খরচ প্রতিটি প্রকল্প, প্রেক্ষাপট এবং পরিধি অনুযায়ী ভিন্ন ছিল। উদাহরণস্বরূপ, নেপালে একীভূত শিক্ষা প্রদানের জন্য আমাদের বড় আকারের প্রকল্পে আমরা তিন বছরে প্রায় ২০,০০০ পাউন্ড (মোট বাজেটের ১%) সরাসরি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা কার্যক্রমের জন্য ব্যয় করেছি।<sup>12</sup> এর মধ্যে অভিযোগ জানানোর একাধিক ব্যবস্থা তৈরি করা (যেমন স্কুলে অভিযোগ বাক্স), পোস্টার, ইশারাভাষা এবং সচিত্র বিন্যাস ব্যবহার করে প্রবেশগম্য সুরক্ষা তথ্য ডিজাইন করা এবং সুরক্ষা বিষয়ে প্রশিক্ষণ অধিবেশন চালানো অন্তর্ভুক্ত ছিল। এই উদাহরণে সেইফগার্ডিং এর দায়িত্বে থাকা বেতনভুক্ত কর্মী এবং সেইফগার্ডিং ঘটনার ক্ষেত্রে তদন্তের খরচ অন্তর্ভুক্ত করা হয়নি।

**সম্প্রদায়ের জন্য উদ্বেগজনক ঘটনা:** প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা ঘটনা ব্যবস্থাপনার পক্ষে বাজেট এবং অতিরিক্ত সম্পদ – প্রধানত কর্মীদের সময়-বরাদ্দ করার জন্য এর অন্তর্ভুক্ত ও বহির্ভূত বিষয়গুলো নিয়ে আলোচনার প্রয়োজন ছিল। আমাদের একীভূত সেইফগার্ডিং পদ্ধতিতে গুরুতর সুরক্ষা উদ্বেগের জন্য **যুক্তরাজ্যের চ্যারিটি কমিশনের মানদণ্ড** ব্যবহার করা হয়েছে, যা কর্মীদের আচরণ বা সরাসরি কর্মসূচি কার্যক্রমের সাথে সম্পর্কিত। তবে, আমাদের এমন কিছু উদ্বেগও ছিল যা এই সংজ্ঞার বাইরে পড়ে, যা সম্প্রদায়ে অনুভূত নির্যাতন, ক্ষতি বা অবহেলার সাথে সম্পর্কিত। যদিও এই ‘সম্প্রদায়ের জন্য উদ্বেগজনক ঘটনাগুলো’ আনুষ্ঠানিকভাবে সুরক্ষা প্রতিবেদন মানদণ্ডের বাইরে ছিল এবং সে কারণে বাজেটেরও বাইরে ছিল, ফলে অনেক অংশীদার রাই শুধুমাত্র তাদের দায়বদ্ধতা থেকে জরুরি সহায়তা প্রদান করেছেন। সম্প্রদায়ের জন্য উদ্বেগজনক ঘটনাগুলোর প্রতিক্রিয়া জানাতে আমরা প্রায়শই দুটি পদ্ধতি গ্রহণ করতাম। যদি কোনো প্রকল্পের অংশীদার, যেমন একটি স্কুল বা স্থানীয় ওপিডি, সম্প্রদায়ের কোনো উদ্বেগজনক ঘটনায় আমাদের কাছে সহায়তা চাইত, আমরা তাদের সুরক্ষা প্রশিক্ষণকে বাস্তবে প্রয়োগ করতে সহায়তা করতাম। উদাহরণস্বরূপ, আমরা তাদের রেফারেল পরিষেবাগুলোর সন্ধান দিতাম এবং নিশ্চিত করতাম যে ভুক্তভোগী মনো-সামাজিক সহায়তা পাচ্ছেন। যদি আমরা কোনো কার্যক্রমের মাধ্যমে, যেমন স্কুলে ভর্তির জন্য প্রতিবন্ধী শিশু চিহ্নিত করার সময়, কোনো সম্প্রদায়ের উদ্বেগজনক ঘটনা চিহ্নিত করতাম, আমরা আমাদের একীভূত রেফারেল ম্যাপিং ব্যবহার করে নিশ্চিত করতাম যে ঘটনাটি উপযুক্ত সরকারি সংস্থাকে জানানো হয়েছে। ঘটনাটি বিবেচনা করে আমরা সিদ্ধান্ত নিতাম যে প্রকল্পটি ভুক্তভোগীদের পরিষেবা পেতে প্রাথমিক সহায়তা, যেমন পরিবহন খরচ বহন করতে পারে কিনা।

<sup>12</sup> এই পরিসংখ্যানটি ১ জানুয়ারী ২০২২ - ২৮ ফেব্রুয়ারী ২০২৫ পর্যন্ত ধর্তব্য।

সাধারণ কর্মসূচিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা একীভূত করার মধ্যে আরও অন্তর্ভুক্ত ছিল:

**প্রতিবন্ধিতা-ভিত্তিক পৃথকীকৃত তথ্য সংগ্রহ:** আমরা একজন ব্যক্তির সংবেদনশীল, সঞ্চালনগত এবং মানসিক প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত তথ্য সংগ্রহের জন্য **ওয়াশিংটন গ্রুপ প্রশ্নমালার সংক্ষিপ্ত সেট** এবং **চাইল্ড ফাংশনিং মডিউল** ব্যবহার করেছি। এটি তাদের প্রতিবন্ধিতার সাথে সম্পর্কিত বর্ধিত ঝুঁকি সম্পর্কে কিছুটা সচেতনতা প্রদান করেছে এবং এর থেকে আমরা উচ্চ ঝুঁকি প্রশমন ব্যবস্থা পরিকল্পনা করতে সক্ষম হয়েছি। এটির জন্য সেইফগার্ডিং এর অধীনে বাজেট না করে সাধারণ প্রকল্পের কার্যক্রমের অধীনে বাজেট করা হয়েছিল।

**লিঙ্গ-একীভূতকরণ প্রশিক্ষণ:** এর মধ্যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা অন্তর্ভুক্ত ছিল এবং থাকা উচিত, যা কর্মী এবং অংশীদারদের প্রতিবন্ধী নারী ও মেয়েদের জন্য বিদ্যমান ঝুঁকি সম্পর্কে সচেতন করে। এটির জন্য সেইফগার্ডিং এর পরিবর্তে প্রায়শই অংশীদারদের অন্তর্ভুক্তিকরণের অংশ হিসেবে সাধারণ প্রকল্পের কার্যক্রমের অধীনে বাজেট করা হয়েছিল।

**প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণ এবং অর্থপূর্ণ সম্পৃক্ততা:** খরচের মধ্যে যৌক্তিক সুবিধা ব্যবস্থা একীভূত ছিল – যেমন সভা চলাকালীন প্রবেশগম্য সভাস্থল এবং ইশারা ভাষার দোভাষী সরবরাহ করা থেকে শুরু করে ব্যক্তিগত সহকারীর খরচ বহন পর্যন্ত। এই খরচগুলো সেইফগার্ডিং এর জন্য নির্ধারিত বাজেট থেকে আলাদা ছিল, এমনকি যখন সভাগুলো সেইফগার্ডিং বিষয়ে হতো তখনও। স্থানীয় সম্প্রদায়গুলোতে ওপিডি-দের গুরুত্বপূর্ণ উপস্থিতি এবং তাদের সেইফগার্ডিং রিপোর্ট গ্রহণ করার জন্য হাজির থাকার বিষয়গুলোও সেইফগার্ডিং বাজেট থেকে পাওয়ার সুনির্দিষ্ট কোন ব্যবস্থা ছিল না।

**ইতিবাচক সামাজিক সম্পর্ক:** স্থানীয়ভাবে পরিচালিত ওপিডি গোষ্ঠী এবং সামাজিক কাঠামোর সাথে অংশীদারিত্বের মাধ্যমে সক্রিয় উপস্থিতি কোনো উদ্বেগ জানানোর ক্ষেত্রে আস্থা বাড়াতে পারে। ইতিবাচক সামাজিক সম্পর্ক এটাই প্রমাণ করে যে সেইফগার্ডিং হল কর্মসূচির গুণমানের সমার্থক।

**আমরা যা শিখেছি:** আমাদের শুধু গ্লোবাল সেইফগার্ডিং দৃষ্টিভঙ্গির উপর ভিত্তি করে সুরক্ষা উদ্বেগের প্রতিক্রিয়াগুলোই বিবেচনা করতে হয়নি, বরং সম্প্রদায়ে কাজ করার সময় সক্রিয়ভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পৃক্ত করার ক্ষেত্রে এবং একীভূত সেইফগার্ডিং সম্পর্কে বোঝাপড়া, আস্থা ও আশা তৈরি করার সময় আমরা যে ঘটনাগুলো অনিবার্যভাবে জানতে পেরেছি, সেগুলোর প্রতি সাড়া দেওয়ার ক্ষেত্রে আমাদের পরিচর্যার দায়িত্ব পালন করতে হয়েছে। আমরা দেখেছি যে, ঘটনাগুলো ব্যবস্থাপনার সময় আমাদের কর্মীদের সহায়তার

প্রয়োজন ছিল, বিশেষ করে যখন রেফারেলের প্রতিবন্ধকতার কারণে ঘটনাগুলো শেষ হতে বেশি সময় লাগত। আমরা কর্মীদের জন্য মনো-সামাজিক সহায়তার বাজেট করিনি, কারণ এটি সাধারণত কনসোর্টিয়াম কর্মসূচির বাজেটের মাধ্যমে না হয়ে স্বতন্ত্র সংস্থার মাধ্যমে প্রদান করা হয়। তাই অনেক সময় আমরা কর্মীদের সেই প্রাতিষ্ঠানিক পরিষেবাগুলো গ্রহণ করতে উৎসাহিত করেছি। তবে, আমরা দেখেছি যে ছোট সংস্থা এবং ওপিডি-দের তাদের সুরক্ষা কার্যক্রমের অংশ হিসেবে কর্মীদের মনো-সামাজিক সহায়তা দেওয়ার মতো বাজেট বা মানব সম্পদ থাকার সম্ভাবনা কম, এবং কিছু অনানুষ্ঠানিক নেটওয়ার্কের হয়তো এই সুবিধা পাওয়ার সুযোগ একেবারেই নেই।

**মূল শিক্ষা:** প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষার জন্য সুস্পষ্ট খরচ রয়েছে, যার মধ্যে প্রশিক্ষণ, সমন্বয় এবং প্রতিবেদন থেকে শুরু করে প্রবেশগম্য অভিযোগ জানানোর উপায়গুলোর পরামর্শ ও ডিজাইন এবং ভুক্তভোগীর সহায়তা অন্তর্ভুক্ত। সেইফগার্ডিং ব্যবস্থাটি একটি উন্নত মানের কর্মসূচির অন্যান্য দিক দ্বারা শক্তিশালী হয় – সঠিক প্রতিবন্ধিতা-ভিত্তিক পৃথকীকৃত তথ্য সংগ্রহ করা থেকে শুরু করে সম্প্রদায়ের সাথে চমৎকার সম্পর্ক গড়ে তোলা পর্যন্ত। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে সম্প্রদায়ে কাজ করার সময়, অনেক প্রেক্ষাপটে তাদের জন্য নির্ভরযোগ্য রেফারেল এবং সুরক্ষা পরিষেবার অভাবের কারণে, সম্প্রদায়ের জন্য উদ্বেগজনক ঘটনা ঘটার সম্ভাবনা খুব বেশি। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের লক্ষ্য করে পরিচালিত প্রকল্পগুলোকে তাদের ‘পরিচর্যার দায়িত্বের’ অংশ হিসেবে নমনীয় বাজেট, কর্মঘন্টা, কর্মীদের সহায়তা এবং রিপোর্টিং এর জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে।

## উপসংহার

উন্নয়ন এবং মানবিক খাতে অন্তর্ভুক্তি ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার জন্য প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষা একটি অপরিহার্য অংশ। এটি নিশ্চিত করে যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তির নিরাপদে এবং সফলভাবে কর্মসূচিগুলোতে প্রবেশাধিকার পেতে পারে। ইনক্লুসিভ ফিউচারস-এর বাস্তব উদাহরণগুলো ওপিডি এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, পরিচর্যাকারী, সম্প্রদায়, নেতা, রেফারেল প্রদানকারী এবং কর্মীদের সাথে সম্পর্ক গড়ে তোলার উপর নির্ভর করে। একীভূত অভিযোগ ও রেফারেল উপায়গুলো আরও ভালোভাবে বুঝতে ও ডিজাইন করতে এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অর্থপূর্ণভাবে একীভূত করার গুরুত্বের উপর তারা জোর দেয়। পরিশেষে, উদাহরণগুলো থেকে দেখা যায় যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একীভূতকরণ সুরক্ষাকে গতিশীল, সক্রিয় এবং সংবেদনশীল হতে হবে এবং শেষ পর্যন্ত এটি - নীতি বা বাজেট দ্বারা নয় – বরং ‘কারও ক্ষতি না করা’র মূল নীতি এবং মানুষকে সুরক্ষিত রাখার নৈতিক বাধ্যবাধকতা দ্বারা পরিচালিত হতে হবে।