

२०७९

यौन शोषण र दुर्व्यवहार बाट संरक्षण नीति (PSEA Policy)

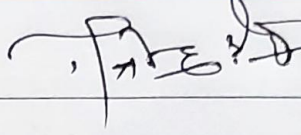
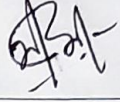
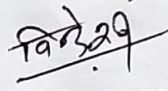
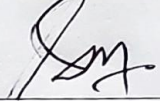


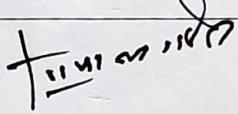

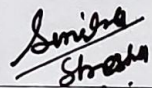


पानी वातावरण र जीवन
WATER ENVIRONMENT & LIFE (WEL)
ललितपुर, नेपाल

विषय सूची

परिचय	3
उद्देश्य	3
क्षेत्र/दायरा	3
परिभाषा	4
गोपनीयता	4
कानूनी प्रतिबद्धता	5
सिद्धान्त र मानकहरू (Principles and Standards).....	5
६ वटा मुख्य सिद्धान्तहरू.....	5
मानकहरू (Standards).....	6
यौन शोषण र दुर्व्यवहारबाट संरक्षण संरचना (PSEA Framework)	8
प्रतिबद्धताहरू	9
सम्पर्क.....	10
प्रतिबद्धता पत्रहरू.....	10
परिशिष्टहरू	12
परिशिष्ट १: PSEA-संवेदनशील भर्ना/नियुक्ति प्रक्रिया.....	13
परिशिष्ट २: PSEA जोखिम-मूल्याङ्कन	15
परिशिष्ट ३: कथित SEA आरोपको उजुरी/रिपोर्टिङ र अनुसन्धान प्रक्रिया	18
परिशिष्ट-४: साझेदार संस्थाका छानबिन अधिकारीहरूले पालना गर्नुपर्ने शर्तहरू.....	29
परिशिष्ट-५: PSEA प्रशिक्षणका बिषयबस्तु	31

पानी वातावरण र जीवन संस्थाको यो "यौन शोषण तथा दुर्व्यवहार बाट संरक्षण नीति, २०७८" यस संस्थाको आज मिति २०७९.६.९.१२.१५..... मा बसेको कार्य समितिको बैठकले पास गरि आजैका मिति देखि लागू गरिएको छ ।

क्र. सं.	पदाधिकारीहरूको नाम, पद	हस्ताक्षर
०१	गजेन्द्र श्रेष्ठ, अध्यक्ष	
०२	रमा सुवेदी, उपाध्यक्ष	
०३	मिनु श्री श्रेष्ठ, कोषाध्यक्ष	
०४	विन्देश्वर लाल दास, सचिव	
०५	घनश्याम कोइराला, सदस्य	
०६	विष्णु बहादुर कटुवाल, सदस्य	
०७	खेम नेपाली, सदस्य	
०८	गोपाल बहादुर गौतम, सदस्य	
०९	शान्ता श्रेष्ठ सदस्य	
१०	सुमित्रा श्रेष्ठ, कार्यकारी अधिकारी	

परिचय

पानी वातावरण र जीवन संस्था (WEL) नेपाल सरकारमा दर्ता भएको एक गैर-नाफा मूलक गैर-सरकारी संस्था (NGO) हो। यो संस्था दर्ता ऐन २०३४ अन्तर्गत जिल्ला प्रशासन कार्यालय ललितपुरमा आश्विन १, २०५४ सालमा दर्ता भएको थियो। यसको दर्ता नम्बर ८३७-०५४/०५५ रहेको छ र २०५४ साल माघ २२ गते समाज कल्याण परिषदमा आबद्ध भएको थियो। समाज कल्याणमा यो संस्थाको आबद्धता नम्बर ६७९० रहेको छ। त्यस्तै यो संस्थाले प्रदेश नं १ को मोरङ र सुनसरी जिल्ला र मधेश प्रदेशको सप्तरी जिल्लाको जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूबाट उक्त जिल्लाहरूमा स्थानीय संस्थाको काम गर्ने गरि स्वीकृति प्राप्त गरेको छ। संस्थाले मुख्यतया खानेपानी, सरसफाइ र स्वच्छता (WASH) र समुदायलाई प्रत्यक्ष लाभ हुने अन्य सामुदायिक विकास परियोजनाहरूमा काम गर्दछ। त्यसैले

यस संस्थाको सम्पर्कमा आउने जो कोही पनि अन्याय, भेदभाव, कुनैपनि खाले शोषण वा दुर्व्यवहारबाट सुरक्षित छ भनी सुनिश्चित गर्नुपर्छ भन्ने कुरा प्रति हामी सजग छौं।

यस संस्थाले संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय नियोगहरूका साथै गैर सरकारी, सरकारी तथा स्थानीय निकायहरूको सहयोग र समन्वयमा प्रतक्ष आफै वा स्थानीय साझेदार संस्थाहरूसँग मिलेर काम गर्ने गर्दछ र प्रायः कमजोर वयस्क, महिला तथा बालबालिकाहरू जो यौन शोषण र दुर्व्यवहारको जोखिममा हुन्छन् तिनिहरूको लागि काम गर्ने गर्छ। यस नीतिले वयस्क, महिला तथा बालबालिकाहरूलाई यौन शोषण र सबै खाले दुर्व्यवहारबाट सुरक्षाको प्रत्याभूती प्रदान गर्दछ र शून्य सहनशीलता नीति अवलम्बन गर्दछ।

संस्थाको उद्देश्य अनुसारको लक्ष प्राप्त गर्न संस्थासँग आबद्ध सदस्यहरू, कार्य समितिका पदाधिकारीहरू, कार्यरत कर्मचारीहरू, संस्थाका साझेदार संस्थाहरू र त्यहाँ कार्यरत कर्मचारीहरूको क्षमता र व्यक्तिगत प्रयासमा भर पर्दछ या निर्भर हुन्छ। यसको लागि, सबै सदस्यहरू, कर्मचारीहरू, प्रशिक्षकहरू र सहज कर्ताहरू, र साझेदार संस्थाहरूले नैतिक र व्यावसायिक आचरणको उच्चतम पालना गर्नु पर्दछ र PSEA नीति सहित संस्थाका अन्य नीति र प्रक्रियाहरूको पालना गर्नुपर्छ।

उद्देश्य

यस नीतिको मुख्य उद्देश्य, योजना कार्यान्वयनको सिलसिलामा यस संस्थाको सम्पर्कमा आउने सबै मानिसहरूलाई जात, उमेर, लिङ्ग, धर्म, संस्कृति, पोसाक, भाषा, राजनीतिक आबद्धता, अपाङ्गता, स्थानको भेदभाव नगरी सबैलाई यौन शोषण र दुर्व्यवहार बाट पूर्ण संरक्षण गरिने रहेको छ।

क्षेत्र/दायरा

यस नीति यस पानी वातावरण र जीवन संस्था (WEL) का सबै कार्यालयहरू, कार्य क्षेत्रहरू र परियोजनाहरूमा अनिवार्य लागू हुनेछ। साथै संस्थाले पछि तर्जुमा गरिने नीति नियम तथा आचारसंहिता आदिमा यस यौन शोषण र दुर्व्यवहार संरक्षण नीतिको मुख्य मुख्य बुँदाहरू समावेश गरिनेछ।

WEL ले यौन शोषण र दुर्व्यवहारबाट लाभ ग्राही, समुदायका सदस्यहरू र जोखिममा रहेका अन्य समुदाय वा वर्गलाई संरक्षण गर्न न्यूनतम मापदण्ड निर्धारण गर्नेछ जसलाई यस संस्थाका कर्मचारीका साथै निम्न व्यक्तिहरूले अनिवार्य पालना गर्नुपर्ने छः

- संस्थाका कार्यसमितिका पदाधिकारीहरू

- संस्थाका सबै किसिमका सदस्यहरू
- संस्थामा कार्यरत सम्पूर्ण कर्मचारी तथा स्वयंसेवकहरू
- संस्थासँग सहमति गरि सम्झौता पत्र, सहमति पत्रमा हस्ताक्षर गरि वा संस्थाको आर्थिक सहयोग प्राप्त गर्ने व्यक्ति, साझेदार संस्था, व्यापारिक संस्था, संचार संस्था, समितिहरू र त्यहाँ कार्यरत कर्मचारीहरू
- सेवा प्रदायक कम्पनीहरू, स्वतन्त्र व्यक्तिहरू, सल्लाहकारहरू जसले WEL को लागि वा WEL को तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्छन्
- हालको र सम्भावित आपूर्तिकर्ताहरू सहित कुनै पनि प्रकारका वस्तुहरू, सेवाहरू, वा कार्यहरूका आपूर्तिकर्ताहरू।
- माथि समावेश नगरिएका अन्य सबै व्यक्तिहरू जसले WEL सँग सम्झौतामा हस्ताक्षर गरेका छन्।

परिभाषा

“यौन शोषण” भन्नाले पद, पैसा, शक्ति, राजनीति, धर्म, लोभ/लालच आदिको प्रयोग गरि विपरीत लिंगी माथि यौन हिंसा गर्नु या गर्ने प्रयास गर्नु

“यौन हिंसा” भन्नाले यौन प्रकृतिको वास्तविक वा धम्की पूर्ण शारीरिक घुस पैठ, चाहे बलद्वारा वा असमान वा जबरजस्ती अवस्थामा यौन जन्य क्रियाकलाप

“यौन उत्पीडन” भन्नाले कर्मचारी/कर्मचारीहरू वा सहकर्मीहरू बीच हुने अनावश्यक यौन प्रकृतिको मौखिक वा शारीरिक आचरण जुन यौन शोषण र हिंसा भित्र पर्दैन

“पीडित व्यक्ति” भन्नाले यौन शोषण, हिंसा वा उत्पीडनमा परेको या त्यस्तो प्रयासमा परेको व्यक्ति

“आचार संहिता” भन्नाले सम्बन्धित कर्मचारी, पदाधिकारी, तथा व्यक्तिहरूले अनिवार्य रूपमा पालना गर्नु पर्ने व्यवहारहरूको सूची

“शून्य सहनशीलता नीति” भन्नाले संस्थाको कार्यालय, कार्यक्षेत्र वा सेवा क्षेत्रमा संस्थाका पदाधिकारी, कर्मचारी, कामदार, स्वयंसेवक, प्रशिक्षक, साझेदार संस्था, सेवा प्रदायक, आपूर्तिकर्ता, सम्बन्धित सरोकारवाला, वा जोकोहीबाट गर्ने नहुने कार्यहरू

“उजुरी कर्ता” भन्नाले पीडित व्यक्ति आफै वा तेस्रो व्यक्ति जो यौन शोषण, हिंसा वा उत्पीडन प्रति सचेत हुन्छ र कारबाहीको लागि उजुरी गर्छ

“सचेत कर्ता (Whistleblower)” भन्नाले त्यो व्यक्ति जसले यौन शोषण र हिंसा जस्ता अवैध कार्यको बारेमा सम्बन्धित व्यक्ति वा संस्थालाई जानकारी गराउँछ

गोपनीयता

संस्थाले यस नीति अन्तर्गत यौन शोषण र हिंसाका घटनाको खुलासा हुने बिन्दु देखि कुनै पनि अनुसन्धानको अन्तिम नतिजामा नपुगेसम्म, संलग्न सबैको सुरक्षा र गोपनीयताको रक्षा गर्नको लागि गोपनीयता कायम राख्न र प्रवर्द्धन गर्नको लागि हर सम्भव प्रयास गरिनेछ। पीडित व्यक्ति, उजुरी कर्ता र सचेत कर्ताको विवरण तथा परिचय आवश्यकता अनुसार गोप्य राखिने छ । केहीगरी जानकारी गराउने परे केवल ती व्यक्तिहरूलाई जानकारी दिइनेछ जसले अनुसन्धानमा सहयोग गर्न सक्छन् वा उनीहरूले

समग्र जवाफदेहिता राख्छन् उनीहरूलाई जानकारी दिइनेछ, र उनीहरूले आवश्यकताको आधारमा मात्र जानकारी प्राप्त गर्नेछन् ।

कानुनी प्रतिबद्धता

आफ्नो कार्यको पारदर्शिता सुनिश्चित गर्न र संस्थाको दृष्टिकोणमा संस्थाको संज्ञाल भित्र वयस्क र बालबालिकाहरू विरुद्ध हुने कुनै पनि असुरक्षालाई रोक्न र त्यसको प्रतिकारको लागि WEL प्रतिबद्ध छ। WEL राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय घोषणा, नीति, नियम र तोकेको दायित्वहरूसँग परिचित छ भनी सुनिश्चित गर्दछ, र समय-समयमा लागू हुने सबै कानून, विधान, नियमहरू र कोडहरूको पालना गर्नेछ, जसमा:

- यौन दुर्व्यवहार, हिंसा र हानिबाट संरक्षण गर्ने सम्बन्धित सबै सान्दर्भिक अन्त/राष्ट्रिय कानूनहरू, र दुर्व्यवहारको ज्ञात वा कथित घटनाहरूको उजुरी गर्ने उपायहरू;
- संस्थाको कार्यक्षेत्रमा पर्ने स्थानीय निकाय, प्रदेश सरकार र संघीय सरकारले तर्जुमा गरेको यौन शोषण र दुर्व्यवहारबाट संरक्षण गर्न लागू गरेका नीति, नियम र कानूनहरू;
- संयुक्त राष्ट्र महासचिवको बुलेटिन: यौन शोषण र दुर्व्यवहारबाट सुरक्षाका लागि विशेष उपायहरू जहाँ यस नीतिको निर्देशन कुनै पनि लागू कानून वा नियमहरूसँग बाझिएको छ, उच्च स्तरलाई सधैं पालना गर्ने

सिद्धान्त र मानकहरू (Principles and Standards)

६ वटा मुख्य सिद्धान्तहरू

१. संस्थाका कर्मचारीहरू वा पदाधिकारिहरूबाट हुने यौन हिंसा र दुर्व्यवहार ती कर्मचारीहरू र पदाधिकारीहरूलाई अनुशासनको कारबाही गर्न वा पदमुक्त गर्ने कानुनी आधार हुनेछ,
२. बालबालिका भन्नाले १८ वर्ष भन्दा कम उमेरका संग कुनैपनि अवस्थामा यौन गतिविधिलाई पूर्ण निषेध गरिएको छ । बालबालिकाको उमेरको बारेमा गलत जानकारी हुनु सुरक्षात्मक उपाय होइन,
३. पैसा, रोजगारी, सामान, वा सेवाहरूको प्रलोभनमा पारि यौन कार्य वा अन्य प्रकारका अपमानजनक कार्य, दुर्व्यवहार वा शोषणात्मक व्यवहार सहितको यौन कार्य संस्था भित्र वा बाहिर समुदायमा निषेध गरिएको छ,
४. संस्थाका समिति, कर्मचारीहरू र लाभग्राहीहरू र समुदायका कमजोर सदस्यहरू बीचको यौन सम्बन्धका लागि पदको दुरुपयोग पूर्णतया निरुत्साहित गरिएको छ,
५. जहाँ संस्थाका प्रशिक्षक, सहज कर्ता वा सम्बन्धित कर्मचारीहरूले सहकर्मी द्वारा यौन दुर्व्यवहार वा शोषण र बाल दुर्व्यवहारको बारेमा जानकारी वा आशंका हुन्छ, संस्थामा होस् वा नहोस्, उसले तुरुन्तै स्थापित संस्थागत उजुरी संयन्त्र मार्फत त्यसता कुराहरूको उजुरी गर्नुपर्छ।
६. सनाथाका कर्मचारी र सम्बन्धित पदाधिकारिहरूले यौन दुर्व्यवहार वा शोषणको चिन्ता वा शंका उत्पन्न गर्दछ, चाहे व्यक्ति संस्थाको लागि काम गर्दछ वा अन्य संस्था, साझेदार, आपूर्तिकर्ता वा अन्य सम्बन्धित सरोकारवालाहरूको लागि, उसले वा उसले त्यसता सरोकारहरू निश्चित प्रक्रिया र पद्धति मार्फत संस्था भित्र उपलब्ध संरचनामा उजुरी गर्नु

पछे । पर्यवेक्षण निकायलाई यौन शोषण र दुर्व्यवहारको बारेमा राम्रो विश्वासमा उठ्ने अफवाहहरू सहित सबै सरोकार र शंकाहरूको बारेमा सूचित गरिनु पर्छ।

७. संस्थाको समिति, उपसमितिहरू र कार्यरत कर्मचारी, स्वयंसेवक, इन्टर्नसिप र सेवाप्रदायकहरूका लागी अनिवार्यरूपमा नीति सम्बन्धि प्रशिक्षित तथा पुनर्ताजगी गरिने,
८. कमजोर बर्ग, बालबालिकाहरू तथा लाभग्राहीहरूले जाहेरी गर्न सक्ने गरि सुरक्षित, गोप्य र पहुँच योग्य संयन्त्र मार्फत आरोप तथा जहेरिहरूको दर्ता र अनुसन्धानको व्यवस्था गरिने छ,
९. यौन शोषण तथा दुर्व्यवहारबाट बाँच्नेहरूलाई उनीहरूको आवश्यकता र सहमतिको आधारमा कानून सम्मत सहायता र क्षेतिपूर्ति उपलब्ध गराउन सहयोग र सहजीकरण गर्ने ।

मानकहरू (Standards)

यस नीतिले WEL का कार्यक्रमका सहभागीहरू र समुदायका सदस्यहरूलाई WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरू द्वारा बाल दुर्व्यवहार सहित यौन शोषण र दुर्व्यवहारबाट जोगाउन पालना गर्नुपर्ने न्यूनतम मापदण्डहरू निर्धारण गर्दछ। WEL का सबै पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले यी मापदण्डहरूमा अनिवार्य हस्ताक्षर गर्नुपर्छ। मानकहरू साझेदार संस्थाहरूलाई WEL को आचार संहिता र तिनिहरूको व्यावसायिक र व्यक्तिगत जीवनमा अनुसरण गर्नको लागि अभि प्रेरित गर्ने उदाहरणात्मक मार्गनिर्देशन प्रदान गर्ने उद्देश्यले निर्धारण गर्दछ। यी कुनै पनि मानकहरूको उल्लङ्घन गम्भीर चिन्ताको विषय हुन्छ र साझेदार संस्थाद्वारा WEL संगको कार्यक्रम कार्यान्वयनको लागि गरिएका सम्झौताको अन्त्य हुन सक्छ।

१. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले संस्थाका कार्यक्रममा सहभागीहरू, बालबालिका वा समुदायहरूमा काम गर्ने अन्य व्यक्तिहरूबाट सुरक्षा वा सहयोगको बदलामा कुनै पनि सेवा वा यौन अनुग्रहको लागि अनुरोध गर्दैनन्, र यौन शोषण वा दुर्व्यवहारमा संलग्न हुने छैनन्।
२. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले यौनका लागि पैसा, रोजगारी, वस्तु वा सेवाहरू आदानप्रदान गर्ने छैनन्, जसमा यौन पक्षपात वा अन्य प्रकारका अपमान वा शोषणात्मक व्यवहारहरू समावेश छन्। यौनका लागि पैसाको आदानप्रदान विरुद्धको यो प्रतिबन्धको अर्थ WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले यौन कर्मीहरूको सेवामा कुनैपनि हालतमा संलग्न हुन सक्दैनन्।
३. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूलाई WEL का कार्यक्रममा सहभागीहरूसँग यौन सम्बन्ध राख्न वा यौन क्रियाकलापमा संलग्न हुनबाट कडा निरुत्साहित गरिन्छ किनभने यस्तो सम्बन्धमा स्वार्थमा अन्तर्निहित द्वन्द्व र शक्तिको दुरुपयोगको सम्भावना हुन्छ। यदि कुनै कर्मचारीले कार्यक्रम सहभागीसँग यौन वा यौन क्रियाकलापमा संलग्न भएमा, कर्मचारीले उपयुक्त मार्गदर्शनको लागि आफ्नो पर्यवेक्षकलाई यो आचरणको खुलासा गर्नुपर्छ। यस्तो आचरणको उजुरी वा जानकारी दिन असफल भएमा WEL को नीति र प्रक्रियाहरू अनुसार अनुशासनात्मक कारबाही हुन सक्छ।
४. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले १८ वर्ष भन्दा कम उमेरको कुनै पनि व्यक्तिसँग यौन गतिविधिबाट टाढा रहनु पर्छ, स्थानीय स्तरमा तोकिएको उमेर, अर्थात् देशको प्रादेशिक, स्थानीय वा संघीय कानूनले तोकेको कुराहरूको पालना गर्नुपर्छ ।

- बालबालिकाको उमेरको अज्ञानता वा गलत विश्वास रक्षा होइन। यस्तो सम्बन्धको उजुरी गर्न वा जानकारी दिएमा WELको नीति र प्रक्रियाहरू अनुसार अनुशासनात्मक कारबाही हुन सक्छ।
५. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले कुनै पनि प्रकारको यौन शोषण वा अपमानजनक गतिविधिहरूलाई समर्थन गर्ने वा स्वीकार गर्ने छैनन्, उदाहरणका लागि, बाल पोर्नोग्राफी वा मानव बेच-बिखन आदि सहित।
 ६. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले सबै बालबालिकाहरूलाई आदर पूर्वक व्यवहार गर्नेछन् र बालबालिकाहरू प्रति अनुपयुक्त, उत्पीडक, अपमानजनक, यौन उत्तेजक वा सांस्कृतिक रूपमा अनुपयुक्त भाषा वा व्यवहार प्रयोग गर्ने छैनन् ।
 ७. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले बालबालिकाहरूलाई घरेलु वा अन्य श्रमको लागि काममा राख्ने छैनन् जुन तिनिहरूको उमेर वा विकास चरणमा अनुपयुक्त छ, जसले उनीहरूको शिक्षा र मनोरञ्जन सम्बन्धी गतिविधिहरूको लागि उपलब्ध समयमा हस्तक्षेप गर्दछ वा तिनिहरूलाई चोटपटकको महत्वपूर्ण जोखिममा राख्छ।
 ८. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले WEL को मानवीय, वित्तीय र भौतिक स्रोतहरूको उचित संरक्षण, व्यवस्थापन र उपयोग गर्नेछन् र कम्प्युटर, क्यामेरा, मोबाइल फोन वा सामाजिक संजालको प्रयोग लगायतका सहभागीहरूलाई शोषण वा उत्पीडन गर्न WEL को स्रोतहरू कहिल्यै प्रयोग गर्ने छैनन्।
 ९. काम सम्बन्धी उद्देश्यका लागि बालबालिकाहरूको फोटो खिच्दा वा चलचित्र छायांकन गर्दा , WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले :
 - स्थानीय परम्पराहरू वा व्यक्तिगत छविहरू पुनः उत्पादन गर्ने, वितरण गर्ने, Copy Right जस्ता नियमहरूको पालना गर्नुपर्छ,
 - बच्चाको तस्विर खिच्नु वा फिल्म खिच्नु अघि, तस्विर वा फिल्म कसरी प्रयोग गरिने छ भनी व्याख्या गर्नु अघि, बच्चाको अभिभावक वा अभिभावक बाट लिखित सहमति प्राप्त गर्नुहोस्,
 - तस्विर, चलचित्र, भिडियो र डीभिडीहरूले बालबालिकाहरूलाई कमजोर वा अधीनताको रूपमा नभई सम्मान जनक र सम्मान जनक रूपमा प्रस्तुत गर्ने कुराको सु निश्चितता गर्ने,
 - बालबालिकाहरू पर्याप्त रूपमा लुगा लगाएका छन् र यौनिकता दर्शिने रूपमा छैनन् भनी सुनिश्चित गर्नुहोस्,
 - सुनिश्चित गर्नुहोस् कि तस्विरहरूले सन्दर्भ र तथ्यहरूको इमानदार पूर्वक प्रतिनिधित्व गर्छन्, र
 - सुनिश्चित गर्नुहोस् कि तस्विरका शीर्षकले बालबालिकाको अवस्थाको बारेमा जानकारी प्रकट गर्दैन।
 १०. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले WEL को उजुरी संयन्त्र मार्फत WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले यस नीतिको सम्भावित उल्लङ्घनको सम्बन्धमा संका लागेमा तुरुन्तै उजुरी गर्नुपर्छ।
 ११. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले बालबालिकाको सबै खाले शोषण र दुर्व्यवहारलाई रोक्न आवश्यक कदम चाल्ने छन्।
 १२. जहाँ सम्भव छ, WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले बालबालिकाहरूसँग काम गर्दा उपस्थित अन्य वयस्क व्यक्तिहरूसँग मिलेर काम गर्नुपर्छ।

१३. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले तुरुन्तै बाल शोषण र दुर्व्यवहारसँग सम्बन्धित अपराधका आरोपहरू, सजाय र अन्य परिणामहरू खुलासा गर्नु पर्दछ जुन विद्यमान कानून अन्तर्गत पर्छन्।
१४. यौन शोषण र दुर्व्यवहार वा बाल दुर्व्यवहारका घटनाहरूसँग सम्बन्धित संवेदनशील जानकारी वा सूचनाहरू चाहे सहकर्मीहरू, WEL का कार्यक्रमका सहभागीहरू वा समुदायका अन्य सहभागीहरू समावेश छन् जसमा WEL का कार्यहरूमा कार्यरत उपयुक्त अधिकारीहरू र WEL का साझेदार संस्था को सदस्यसँग मात्र सुरक्षित रूपमा सम्प्रेषण गरिनेछ । यस नीतिको उल्लङ्घनले अरूलाई जोखिममा पार्न सक्छ र त्यसैले अनुशासनात्मक कारवाहीको परिणाम भोग्नु पर्छ।
१५. WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले यस नीतिको कार्यान्वयनलाई सहजता प्रदान गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने र त्यसलाई कायम राख्ने काम गर्नुपर्छ।
१६. हाम्रा साझेदार संस्थाहरूका निर्देशकहरू, प्रबन्धकहरू र पर्यवेक्षकहरूसँग यस नीतिको कार्यान्वयनलाई सहज बनाउने र यौन शोषण र दुर्व्यवहार र बाल दुर्व्यवहारबाट मुक्त हुने वातावरण कायम गर्ने प्रणालीहरूलाई सहयोग र विकास गर्ने विशेष जिम्मेवारीहरू बहन गर्नेछन्।

यौन शोषण र दुर्व्यवहारबाट संरक्षण संरचना (PSEA Framework)

रोकथाम: (परिशिष्ट १: "PSEA-संवेदनशील भर्ना/नियुक्ति प्रक्रिया" र परिशिष्ट २: "PSEA-जोखिम-मूल्याङ्कन" हेर्नुहोस)

१. **परीक्षण:** WEL र साझेदारहरू संस्थाहरूले स्थापित छनोट (Screening) प्रक्रियाहरू अनुसार सबै सम्भावित उम्मेदवारहरूलाई व्यवस्थित रूपमा परीक्षण गर्न प्रतिबद्ध छन्।
२. **प्रशिक्षण:** WEL र साझेदार संस्थाहरूले WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू, सम्बन्धित कर्मचारीहरू र SEA नीति र प्रक्रियाहरूमा सम्बन्धित कर्मचारीहरूको लागि अनिवार्य आधारभूत र पुनः ताजगी तालिमहरू संचालन गर्न प्रतिबद्ध छन्।

प्रतिक्रिया: (परिशिष्ट ३ हेर्नुहोस्: "कथित SEA आरोपको उजुरी/रिपोर्टिङ र अनुसन्धान प्रक्रिया")

१. **प्रतिवेदन:** WEL र साझेदार संस्थाहरूले सुरक्षित, गोप्य र पहुँच योग्य संयन्त्रहरू र कर्मचारीहरू, लाभार्थीहरू र समुदायहरू, बालबालिकाहरू लगायतका लागि, SEA आरोपहरू रिपोर्ट गर्न र लाभार्थीहरूलाई यी बारे सचेत छन् भनी सुनिश्चित गर्नका लागि प्रक्रियाहरूको प्रयोग गर्न प्रतिबद्ध छन्।
२. **अनुसन्धान:** WEL र साझेदार संस्थाहरूले यौन शोषण र दुर्व्यवहारको आरोपहरूको छानबिनको लागि उचित रूपमा र ढिलाइ नगरी छानबिनको लागि उपलब्ध प्रक्रिया अनुसार छानबिन कर्मचारीहरू वा सम्बन्धित कर्मचारीहरू द्वारा छानबिन गर्नेछ वा यदि आरोपित अर्को निकायसँग सम्बद्ध छ भने सम्बन्धित अनुसन्धान निकायमा पठाउनेछ।
३. **सरकारी आयोगसँगको सन्दर्भ:** यदि, उचित अनुसन्धान पछि, SEA को आरोपहरूलाई समर्थन गर्ने प्रमाणहरू छन् भने, यी मुद्दाहरूलाई अपराधीक अभियोजनको लागि सरकारी अधिकारीहरू समक्ष बुझाउन सकिन्छ।

४. **पीडित सहायता:** साझेदार संस्थाहरूमा प्रशिक्षकहरू र WEL का प्रशिक्षित कर्मचारीहरूको लागि SEA बाट बचेकाहरूलाई तिनिहरूको आवश्यकता र सहमतिको आधारमा उपलब्ध सेवाहरू उचित प्रणाली मार्फत तुरुन्तै सहायता गर्नु पर्छ ।

सहकार्य व्यवस्थापन: ("वेल संगका सहकार्य तथा सम्झौताका सर्तहरू" हेर्नुहोस्)

१. सबै WEL साझेदारी सम्झौताहरूमा WEL का सबै परामर्शदाता/प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र साझेदार संस्थाहरूका सम्बन्धित कर्मचारीहरूले SEA मा शून्य-सहनशीलता नीतिमा प्रतिबद्ध हुन र SEA लाई रोक्न र प्रतिक्रिया दिन उपायहरू अवलम्बन गर्न आवश्यक पर्ने मानक खण्ड समावेश गर्दछ।
२. ती संस्था वा व्यक्तिहरूले SEA विरुद्ध निवारक उपायहरू अपनाउन, त्यसका आरोपहरूको छानबिन गर्न, वा SEA भएको बेला सुधारात्मक कारबाही गर्न असफल भएमा, WEL संगको सहकार्य तुरुन्त समाप्त हुनेछ।

प्रतिबद्धताहरू

प्रतिबद्धताहरू संयुक्त राष्ट्र र गैर-संयुक्त राष्ट्रका कर्मचारीहरूको यौन शोषण र दुर्व्यवहार सम्बन्धी कथन (Statements), अगस्त २००८ मा आधारित छन्।

WEL र साझेदारहरू निम्न कुराहरू सहित वयस्कहरूको यौन शोषण र दुर्व्यवहार रोक्न प्रतिबद्ध छन् ।

सचेतना: सबै WEL का प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू, पदाधिकारीहरू र WEL मा कार्यरत सम्बन्धित कर्मचारीहरूले उनीहरूको निजी र व्यावसायिक जीवनमा वयस्कहरूलाई कुनै पनि प्रकारको यौन दुर्व्यवहार र शोषणबाट जोगाउन उनीहरूबाट अपेक्षित व्यवहार र आचरणको उच्च स्तरहरू बारे सचेत छन् भन्ने सुनिश्चित गर्दै।

रोकथाम: सचेतना र राम्रो अभ्यास मार्फत, WEL का प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू, पदाधिकारीहरू र WEL मा कार्यरत सम्बन्धित कर्मचारीहरूले कुनै पनि प्रकारको यौन शोषण र दुर्व्यवहारको जोखिमलाई न्यूनिकरण गर्दछ भन्ने सुनिश्चित गर्नु पर्छ, जसमा कर्मचारीहरूको प्रासंगिक परीक्षण र पृष्ठभूमि परीक्षण सञ्चालन गर्न मात्र सीमित छैन। तिनिहरूको भर्ना वा नियुक्ति प्रक्रियाको एक भागको रूपमा लिइने छ।

रिपोर्टिङ: WEL का पदाधिकारीहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले हामी काम गर्ने कमजोर जनसंख्यामा यौन शोषण वा वयस्कहरूको दुर्व्यवहारको आरोपको सम्बन्धमा शङ्का वा चिन्ताहरू उत्पन्न भएमा के कदम चाल्ने भन्ने कुरामा स्पष्ट छन् भन्ने सुनिश्चित गर्दै उजुरी गर्ने।

प्रतिक्रिया दिँदै: यौन शोषण र दुर्व्यवहारको उजुरीहरू पहिचान गर्न, सम्बोधन गर्न र यौन शोषण वा दुर्व्यवहार भएको व्यक्तिको सुरक्षा र कल्याण सुनिश्चित गर्न तत्काल कारबाही गरिएको सुनिश्चित गर्ने।

सरकारी आयोग/निकायको सन्दर्भ: यदि, उचित अनुसन्धान पछि, यौन शोषण वा यौन दुर्व्यवहारको आरोपलाई सहयोग गर्ने प्रमाणहरू छन् भने, यी मुद्दाहरू, कानुनी मामिलाहरूको सरकारी आयोग/निकायसँग परामर्श गरी, फौजदारी अभियोजनको लागि सरकारी निकायमा पठाउन सकिन्छ।

WEL, माथि सूची बद्ध सिद्धान्त र मापदण्डहरू पूरा गर्न समर्पित छ, जसले आफ्ना साझेदार संस्थाहरूलाई पनि सबै प्रतिबद्धताहरू पालना गराउनेछ ।

सम्पर्क

माथिको PSEA नीतिको कुनै पनि पक्ष वा अंशको बारेमा शंका लागे, WEL का साझेदारले WEL मा गुनासो सुन्ने अधिकारी श्रीमती रमा सुवेदीसंग फोन नम्बर ९७४६८५१६६५ र इमेल wel.complain@gmail.com मा सम्पर्क गर्न सकिने छ ।

प्रतिबद्धता पत्रहरू

आवश्यकता अनुसार विभिन्न व्यक्ति वा निकाय वा संस्था वा समूहले यौन शोषण र दुर्व्यवहारबाट संरक्षण नीति प्रति व्यक्त गर्नुपर्ने प्रतिबद्धता पत्रको नमुनाहरू:

प्रतिबद्धता पत्र-१: WEL का कार्यकारी समितिका पदाधिकारीहरू, कर्मचारीहरू, अधिकारीहरू, साझेदारहरू, इन्टर्नहरू र स्वयंसेवकहरूको लागि

"म, _____ (व्यक्तिको नाम) ले, WEL को PSEA नीतिमा उल्लिखित मापदण्ड र दिशानिर्देशहरू पढेको र बुझेको छु। म यसमा निहित सिद्धान्तहरूसँग सहमत छु र कुनैपनि क्षेत्रमा काम गर्दा PSEA नीतिहरू र अभ्यासहरू लागू गर्नुपर्ने महत्त्वलाई स्वीकार गर्छु।

(हस्ताक्षर)

नाम:

पद:

मिति:

प्रतिबद्धता पत्र-२: व्यक्तिहरूको लागि

"म, _____ [व्यक्तिको नाम] ले, WEL को PSEA नीतिमा उल्लिखित मापदण्ड र दिशानिर्देशहरू पढेको र बुझेको छु। म यसमा निहित सिद्धान्तहरूसँग सहमत छु र WEL मा काम गर्दा PSEA नीतिहरू र अभ्यासहरू पूर्ण रूपमा लागू गर्नुपर्ने महत्त्वलाई स्वीकार गर्छु।

(हस्ताक्षर)

नाम:

पद:

मिति:

प्रतिबद्धता पत्र-३: संस्थाहरूको लागि

"म, _____ [व्यक्तिको नाम], _____ [संस्थाको नाम] को तर्फबाट, WEL को PSEA नीतिमा उल्लिखित मापदण्ड र दिशानिर्देशहरू पढेको र बुझेको छु। _____ [संस्थाको नाम], यसमा निहित सिद्धान्तहरूसँग सहमत छ र WEL को कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा PSEA नीतिहरू र अभ्यासहरू लागू गर्ने महत्त्वलाई स्वीकार गर्दछ।

WEL ले यो कार्यान्वयनको लागि समर्थन प्रदान गर्नेछ भन्ने बुझाइमा, _____ [संस्थाको नाम], निम्न कुराहरू गर्न प्रतिबद्ध छ: (* लागू भएमा मेटनुहोस्)

* यसको अवस्थित PSEA नीतिलाई WEL मा मूल्याङ्कनका लागि पेश गर्दै (वा)

* WEL का कार्यक्रममा काम गर्दा कार्यान्वयनको लागि आफ्नै PSEA नीति विकास गर्दै।

_____ [संगठनको नाम], WEL सँग यसका साझेदारहरूका लागि यस नीतिको प्रभावहरू अन्वेषण गर्न र PSEA नीतिहरू र अभ्यासहरू विकास र कार्यान्वयन गर्न आपसी क्षमता निर्माण गर्न सँगै काम गर्न खुला छ।

WEL भित्र तोकिएका सम्पर्क व्यक्तिहरू, PSEA मुद्दाहरूमा WEL सँग सञ्चारको लागि जिम्मेवार व्यक्ति श्रीमती रमा सुबेदीलाई (फोन नम्बर ९७४६८५१६६५ र इमेल wel.complain@gmail.com) हुनुहुन्छ ।

(हस्ताक्षर)

नाम:

पद:

मिति:

परिशिष्टहरू

परिशिष्ट १: PSEA-संवेदनशील भर्ना/नियुक्ति प्रक्रिया

यो PSEA भर्ना नीति WEL र WEL का साझेदार संस्थाहरूसँग सम्बन्धित छ। "साझेदार संस्थाहरू" वा "साझेदारहरू" भन्नाले कुनैपनि परियोजनाहरूको कार्यान्वयनको लागि WEL सँग सम्झौतामा पत्रमा हस्ताक्षर गर्ने संस्था वा व्यक्तिहरू हुन्।

यौन शोषण र दुर्व्यवहार (SEA) बाट सुरक्षा नयाँ कर्मचारी/सदस्य वा अन्य कर्मचारीहरूको भर्ना प्रक्रियाबाट सुरु हुन्छ, जो संस्थाको कुनै पनि जिम्मेवारी वा कार्यहरूमा संलग्न हुन्छन्। संवेदनशील भर्ना या नियुक्ति बालबालिका वा कमजोर वयस्कहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा काम गर्ने आवेदकहरूमा मात्र लागू हुँदैन, यसले सामान्यतया लक्षित वर्गहरूसँग अप्रत्यक्ष सम्पर्क राख्ने प्रशासनिक वा अन्य सबै प्रकारका कर्मचारीहरू भर्ना गर्दा या नियुक्ति गर्दा पनि विचार गर्नुपर्छ।

कर्मचारी भर्ना/नियुक्ति प्रक्रिया भित्र, हाम्रा साझेदारहरूलाई निम्न नियमहरू पालना गर्न अनुरोध गरिन्छ:

१. साझेदारहरू PSEA प्रति आफ्नो संस्थाको प्रतिबद्धतामा स्पष्ट हुनुपर्छ। यो मनोवृत्तिले आवेदकहरूलाई बलियो सन्देश पठाउनेछ र अपराधीक मनोवृत्ति हुनेहरूलाई आवेदन दिनबाट रोक्न सक्छ।

- PSEA प्रति साझेदार संस्थाको प्रतिबद्धता कर्मचारी आवश्यकता सम्बन्धी विज्ञापनमै उल्लेख गर्नुपर्छ।
- पृष्ठभूमि र सन्दर्भ परीक्षण सञ्चालन गरिनेछ भन्ने वाक्य सहित उम्मेदवारहरूलाई सूचित गरिनेछ।

२. साझेदार संस्थाहरूले प्रत्येक भर्ना प्रक्रियामा विस्तृत सन्दर्भ परीक्षण गर्नुपर्छ।

आवेदकहरूलाई यौन वा अन्य दुर्व्यवहार, विगतको रोजगारीको समाप्ति र अपराधीक अभिलेखको पूर्व मुद्दाहरू स्व-घोषणा गर्न आवश्यक छ।

न्यूनतम दुईवटा सन्दर्भ (Reference) परीक्षण गरिनु पर्छ। दुई मध्य एक उम्मेदवारको सबैभन्दा पछिल्लो रोजगार दाताबाट हुनुपर्छ।

• बितेको वा चारित्रिक सन्दर्भलाई ध्यान दिनुपर्छ। त्यो कुनै धार्मिक नेता वा समुदायमा उच्च पदको व्यक्तिबाट हुन सक्छ। यी सन्दर्भहरूले व्यावसायिक र व्यक्तिगत जीवन दुवैमा उम्मेदवारको सामान्य आचरण र व्यवहारलाई प्रमाणित गर्दछ।

• एक आपराधिक अभिलेख परीक्षण (CRC) र अन्य पृष्ठभूमि परीक्षणहरू (जस्तै इन्टरनेट मार्फत) ती अवस्थाहरूमा पूर्ण रूपमा अनिवार्य हुन्छ, जहाँ SEA को जोखिम सबैभन्दा ठूलो छ, जस्तै बालबालिकाहरू वा कमजोर वयस्कहरूसँग प्रत्यक्ष सम्पर्क हुन्छ।

आवेदकहरूको पृष्ठभूमि र नोकरी/सेवाको इतिहास परीक्षण गरेर सम्भावित अपराधीहरूको सानो प्रतिशत मात्र क्रमबद्ध गर्न सक्नुहुन्छ।

३. अन्तर्वार्ताहरूमा, PSEA मा तपाइको संस्थाको विशेष चासोलाई केन्द्रीय विषयवस्तुको रूपमा छान्नुहोस्। उम्मेदवारहरूलाई नैतिक व्यवहारको बारेमा अन्तर्वार्तामा प्रश्नहरू सोध्नुपर्छ। लक्षित वर्गहरूसँग निकटता-दूरी सन्तुलनको नियमन, नजिकको सम्बन्धमा शक्ति र निर्भरताको प्रभाव र सुरक्षित वातावरणको निर्माणमा ध्यान केन्द्रित गर्नुहोस्।

- यी सन्दर्भहरूमा "कठिन परिस्थितिहरू" को बारेमा सोध्नुहोस् र आवेदकले कस्तो व्यवहार गर्नेछ भनी पत्ता लगाउने प्रयास गर्नुहोस्।
- रोजगार सम्झौतामा तपाईंको संस्थाको PSEA खण्ड र आचार संहितालाई स्पष्ट रूपमा उल्लेख गर्ने, उप-सम्झौता गर्दा, र SEA आरोपहरू प्रमाणित भएको खण्डमा गरिने अनुशासनात्मक कारबाहीको बुँदाहरू उल्लेख गर्ने।
- यदि आवेदनहरूले बालबालिका र कमजोर वयस्कहरू सँग काम गरिरहेका छन् भने राम्रो काम-जीवन-सन्तुलन र स्व-हेरचाहको महत्त्वलाई बुँदा गत रूपमा उल्लेख गर्ने ।
- अन्तर्वार्तामा प्रवेश गर्नु अघि SEA सँग सम्बन्धित आफ्नो व्यक्तिगत "नदेखिने पक्षहरू" प्रतिबिम्बित गर्नुहोस्।

४. भर्ना प्रक्रियाको योजना कसरी बनाउने र कार्यान्वयन गर्ने भनेर तपाईंको संस्थासँग व्यवस्थित र पारदर्शी दृष्टिकोण छ भनी सुनिश्चित गर्नुहोस्। यसले SEA को जोखिम बारे कुनै पनि सान्दर्भिक जानकारी नछुटाउन सजिलो बनाउँछ, विभिन्न उम्मेदवारहरूलाई विचार गरी तुलना गर्ने।

- व्यक्तिगत र व्यावसायिक विवरणहरूमा सन्दर्भहरू, प्रमाणपत्रहरू र परीक्षणहरू सहित छनोट प्रक्रियाको लागि स्पष्ट निर्देशिका तयार गर्नुहोस्।
- अन्तर्वार्ताको लागि स्तरीय निर्देशिकाको विकास गर्नुहोस्।
- प्रत्येक अन्तर्वार्ताको संरचना गत प्रतिवेदन बनाउनुहोस्।
- अन्तर्वार्ताको लागि उम्मेदवारलाई आमन्त्रित गर्नुहोस्।

तपाईंको टोलीमा प्रत्येक आवेदकको योग्यता र अनुभवहरूको बारेमा छलफल गर्नुहोस् । छलफल गर्दा विशेष गरी PSEA पक्षलाई ध्यान दिनुपर्छ।

५. साझेदार संस्थाहरू SEA चासोहरूलाई पछ्याउँदै तिनीहरूको दुराचार विरुद्धको नीतिहरू पालन गर्न कडा हुनुपर्छ।

- कुनै पनि विश्वसनीय SEA आरोपको गहन अनुसन्धान गर्नुहोस् ।
- निश्चय गर्नुहोस् कि अनुसन्धानको दस्तावेज र कर्मचारीहरू मा कुनै पनि अनुशासनात्मक उपायहरू, बर्खास्त सहित, पूर्ण केन्द्री कृत र गोप्य रूपमा भण्डारण गरिएको हुनुपर्छ।
- आरोपित, प्रमाणित र सजाय भोगेको व्यक्तिहरूलाई पछि पुनः भर्ना वा नियुक्ति नगर्नुहोस् ।
- कानुनी रूपमा सम्भव भएसम्म पृष्ठभूमि जाँचको क्रममा अन्य सम्भावित रोजगार दाताहरूसँग SEA प्रतिबद्ध भएको थाहा भएका कर्मचारीहरूसँग सम्बन्धित जानकारी व्यवस्थित रूपमा एक अर्कामा आदानप्रदान गर्नुहोस्।
- अनुसन्धान प्रक्रियाहरूमा कर्मचारीहरू बीच सम्बन्ध बढाउनुहोस्। यसले कर्मचारीको बुझाइ र उजुरी कर्ता र सचेत कर्ता/द्विस्टल ब्लोअरहरूको सहयोग उपलब्ध गर्न सजिलो हुनेछ।

परिशिष्ट २: PSEA जोखिम-मूल्याङ्कन

SEA को जोखिम-मूल्याङ्कन र रोकथाम, संरक्षण को एक प्रमुख तत्व हो। यसको लागि साझेदार संस्थाका सबै पदाधिकारिहरूसँग सम्भावित जोखिम-स्थितिहरूको बारेमा WEL का प्रशिक्षण तथा कर्मचारीहरू बीच संवाद आवश्यक छ। यसले सुरक्षित वातावरणमा बालबालिका र कमजोर वयस्कहरूको मौलिक अधिकारको ग्यारेन्टी गर्न नियम र प्रक्रियाहरूको कार्यान्वयनको बारेमा निर्णयहरू लिइने आधारको रूपमा काम गर्दछ।

प्रत्येक जोखिम-मूल्याङ्कनको लागि पूर्व सर्त संस्था वा अन्य व्यावसायिक गोपनीयतामा "चेतनाको संस्कृति" को अस्तित्व हो। यो अवधारणा तथाकथित "उच्च विश्वसनीय संस्थाहरू" जस्तै नेपालको सन्दर्भमा सुरक्षा निकाय जस्ताबाट आएको हो। यी निकायहरूमा भएका व्यक्तिहरूले तिनीहरूको संस्थामा यौन शोषण र दुर्व्यवहार संरक्षण गर्ने सही प्रक्रियाहरू के हो भनेर उच्च संवेदनशीलता विकास गरेका छन्, साथमा समस्याहरू वा नियमहरूको उल्लङ्घन गर्ने कारकहरूको स्पष्ट दृष्टिकोण पनि विकास गरेको हुन्छ।

WEL र यसका साझेदार संस्थाहरू, बालबालिका र युवा मानिसहरूसँग काम गर्ने, "उच्च विश्वसनीयता संस्थाहरू" सँग तुलना गर्न सकिन्छ। उनीहरूलाई आफ्ना लाभार्थीहरूलाई जोगाउन सांस्कृतिक सचेतना चाहिन्छ। SEA को संरक्षणको लागि सकारात्मक संस्कृतिमा निम्न तत्वहरू समावेश गरिन्छ:

- गल्ती गर्नेहरूसँग विशेष व्यवहार गर्ने, जुन गल्ती सम्बन्धित छ र अनि कुनै पनि नकारात्मक प्रतिबन्धहरूको डर बिना खुला बोल्ने वातावरण हुन्छ
- समस्या र जोखिमहरू पत्ता लगाउन र परिभाषित गर्न सहभागी मूलक तरिका अँगाल्ने
- संस्थागत प्रक्रिया र संरचनाहरूको सटीक ज्ञान राख्ने
- बालबालिका र वयस्कहरूको मौलिक अधिकार प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण राख्नुपर्छ र
- सुरक्षात्मक तवरले "छनोट" गर्ने, "आवाज" निकाल्ने (बोल्ने) र "निकास" दिने विकल्पहरू हुनुपर्छ

"छनोट" को अर्थ हो, प्रत्येक बच्चा वा कमजोर वयस्कले सधैं छान्न सक्छ यदि उसले आफूलाई एक विशेष परिस्थितिमा फेला पार्न चाहन्छ भने।

"आवाज" ले बालबालिका र वयस्कहरूलाई आफ्नो आवाज उठाउन र बोल्न सक्ने सम्भावनालाई संकेत गर्छ। (उजुरी/रिपोर्टिङ र गुनासो संयन्त्र हेर्नुहोस्)।

"निकास" भन्नाले लाभार्थीहरूका लागि हरेक अवस्थामा बाहिर निस्कने सम्भावनालाई बुझाउँछ।

स चेतनाको संस्कृतिलाई ध्यानमा राख्दै, जोखिम-मूल्याङ्कनले छनोट, आवाज र निकासको सम्भावनालाई बाधा पुऱ्याउने वा नष्ट गर्ने अवस्थाहरूको बारेमा पत्ता लगाउन खोज्छ। यी विशेष गरी निम्न अवस्थाहरू हुन्:

- जहाँ निकटता र दूरीको दैनिक अन्तरक्रियाहरू विनियमसित हुँदैनन् र समस्या ग्रस्त हुन्छन्
- जहाँ पेसेवरहरूको विशिष्ट व्यवहारले अनावश्यक निर्भरता, शक्तिको दुरुपयोग र व्यक्तिगत सीमाहरू उल्लङ्घन गर्ने वा पार गर्ने,
- जहाँ बालबालिका र वयस्कहरूको मौलिक अधिकारलाई बेवास्ता गरिन्छ।

सुरक्षित वातावरण, खुला पन र पारदर्शिताको वातावरण सिर्जना गर्नु प्रत्येक साझेदार संस्थाहरूको मुख्य कार्य हो। एक राम्रो जोखिम मूल्याङ्कन विधिको प्रारम्भ र स्थापना गरी यस उद्देश्यलाई पछ्याउने जिम्मेवारी संस्थाको व्यवस्थापनको हो । यो मूल्याङ्कन लगातार हुनुपर्छ र नियमित अद्यावधिक आवश्यक छ। यसले सबै कर्मचारी र सरोकारवालाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नु पर्दछ र राम्रोसँग संरचित हुनुपर्छ। र यसले स्पष्ट निष्कर्ष र सुरक्षा र सुरक्षा विस्तार गर्न लिइने उपायहरूको नेतृत्व गर्नु पर्दछ।

तसर्थ, जोखिम-मूल्याङ्कन प्रक्रिया-उन्मुख संस्थागत विकास हो। यो प्रक्रिया सुरु गरेपछि, कार्यान्वयनको लागि निम्न चरणहरू आवश्यक पर्दछ:

- संलग्न सबै व्यक्तिहरूसँग मूल्याङ्कन-योजनाको प्रस्तुति
- समूह-उन्मुख प्रक्रियामा जोखिम-स्थितिहरूको नामकरण र मूल्याङ्कन
- परिणामहरूको मूल्याङ्कन
- सार्वजनिक रूपमा मूल्याङ्कनको प्रस्तुति
- निष्कर्ष निकाल्ने र राम्रो सुरक्षाको लागि उपायहरू अपनाउने

यस प्रक्रियाको एक केन्द्रित समूह, "फोकस समूह" भनिन्छ जसले सम्बन्धित जोखिमका अवस्थाहरूको बारेमा छलफल गर्दछ। समूह लाभार्थी, कर्मचारी र व्यवस्थापन तहका व्यक्तिहरू मिलेको मिश्रित समूह हुनुपर्छ। यो सहभागिता मूलक दृष्टिकोणले खोज/अनुसन्धानहरूको विस्तृत दायरा, सहभागीहरूको सक्रिय संलग्नता र साझा जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने वातावरणको ग्यारेन्टी गर्दछ।

जोखिमका कारकहरूको विभिन्न क्षेत्रहरू संगको सम्बन्धको बारेमा, केन्द्रित समूहले रुजु-सूचीहरू प्रयोग गर्न सक्छन् जस्तै:

- लाभार्थीहरूको विवरण (उदाहरणका लागि, मानसिक विकार, विशिष्ट अपाङ्गता, जाति/जातीयता, बसाइँ सराइ स्थिति, पीडाका अनुभवहरू, बालबालिका वा उनीहरूको उमेर, परिवार वा आफन्तहरूसँग सम्पर्क छ/छैन, भावनात्मक आवश्यकता)।
- कर्मचारीहरूको विवरण (उदाहरणका लागि, लैङ्गिक सन्तुलन, बहु-व्यावसायिक टोली, पर्याप्त सचेतनात्मक प्रशिक्षण, कर्तव्य र दक्षताहरूको स्पष्ट परिभाषा, नियमित कर्मचारी साक्षात्कार र प्रतिक्रिया)।
- हेरचाह-सम्बन्ध (उदाहरणका लागि, कर्मचारीहरू र बालबालिका/वयस्कहरू बीचको अप्रत्याशित विशेष सम्पर्कको सम्भावना, अटेन्डिङ र छुट्टै कोठाहरू, नजिकको स्वास्थ्य हेरचाह केन्द्रको गतिविधिहरू, गोपनीयताका लागि कोठाहरू, कर्मचारीहरू र बालबालिका/वयस्कहरू बीचको गोप्य सम्बन्ध, बालबालिका वा युवाहरूसँग भ्रमण)
- व्यावसायिक गल्तीहरू, सहभागिता र गुनासोहरूको ह्यान्डलिङ (उदाहरणका लागि, पारदर्शी रेखाहरू र निर्णयलिने नियमहरू, स्पष्ट नियमहरू, कसरी सहकर्मीहरू वा लाभार्थीहरूको दुर्व्यवहारसँग व्यवहार गर्ने, आलोचनाको लागि इच्छुकता, सीमाहरूको उल्लङ्घनलाई व्यक्त र छलफल गर्न सकिन्छ?)

एक सहभागीतात्मक जोखिम-मूल्याङ्कनले मुख्य समूहका सबै मानिसहरूलाई सक्रिय पार्न विभिन्न विधिहरू प्रयोग गर्दछ। केही उदाहरणहरू हुन्:

- कार्ड-प्रश्नहरू मार्फत छलफल/मंथन र मूल्याङ्कन
- पिनहरूद्वारा नक्सांकन: संस्था/संस्थाको साइट नक्सालाई हरियो, पहेँलो र रातो रंगले चिन्ह लगाएर
- ट्राफिक लाइट मोडेल: सहभागीहरूले व्यवहारका नमुनाहरूलाई "नो गो" (रातो), "डोन्ट" (पहेँलो) र "गो" (हरियो) को रूपमा वर्गीकृत गर्छन्।

"नजानू" कुनै पनि जाने व्यवहार पूर्णतया अस्वीकार्य र अनुमति छैन,

"नदिनुहोस्" अवांछनीय व्यवहारसँग सम्बन्धित छ जसलाई थप व्याख्या र वार्ता आवश्यक छ, "जानुहोस्" भनेको वांछनीय र स्वागत योग्य व्यवहार हो।

जोखिम-मूल्याङ्कनलाई WEL ले संचालन गर्ने तालिमहरूमा पनि समायोजन गर्न सकिन्छ। सम्भावित जोखिम-परिस्थितिहरू प्रति संवेदनशील बन्नु यहाँ प्रशिक्षक, सहज कर्ता र सहभागीहरूको कार्य र जिम्मेवारी हो। तिनिहरूले त्यसता अवस्थाहरूलाई नाम दिन र परिभाषित गर्न सक्छन्, तिनिहरूसँग व्यवहार गर्ने सकारात्मक वा नकारात्मक तरिकाहरू विचार गर्न सक्छन् र कठिन परिस्थितिहरूको लागि समाधानहरू प्रतिबिम्बित गर्न सक्छन्। चयन गरिएका मुद्दाहरू हुन सक्छन्: भूमिका खेल्ने जोखिम, घर धूरी भ्रमणको जोखिम, सहभागी वा प्रशिक्षक र सहभागीहरू बीचको निजी सम्बन्धको जोखिम।

हाम्रा साझेदार संस्थाहरूमा वा WEL को संरचना भित्र जोखिम-मूल्याङ्कन एकल कार्य वा सीमित समयको कुरा होइन। यो विगतका घटनाहरूलाई आमन्त्रित गर्ने र सक्रिय गर्ने, विश्लेषण गर्ने, रोकथाम गर्ने, हस्तक्षेप गर्ने र काम गर्ने स्थिर अर्थात् निरन्तर प्रक्रिया हो। सावधान पूर्वक योजना बनाई र व्यवहारमा लागू गर्ने, यसले SEA को वास्तविक घटनाहरूलाई कम गर्न सक्छ। त्यसैले,

त्यसता मूल्याङ्कन प्रक्रियाहरू SEA को मात्र नभई बालबालिका र कमजोर वयस्कहरूको कल्याणका अन्य उल्लङ्घनहरूको रोकथामको मुख्य तत्व हुन्। उचित जोखिम मूल्याङ्कनका लागि तयारी, तालिम र अनुभव चाहिन्छ। बाल सहायता वा मनोसामाजिक सेवाहरूका लागि ठूला संस्थाहरूले त्यसता तालिमहरू प्रस्ताव गर्छन् - प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र अन्य WEL संग सम्बन्धित कर्मचारीहरूले तिनिहरूलाई प्रयोग गर्नुपर्छ।

परिशिष्ट ३: कथित SEA आरोपको उजुरी/रिपोर्टिङ र अनुसन्धान प्रक्रिया

१. यौन शोषण सम्बन्धी उजुरी/रिपोर्टिङ नीति

परिचय: यो नीति कसको लागि हो?

यो नीति पुरै WEL मा लागू हुन्छ (यहाँ WEL भन्नाले पानी वातावरण र जीवन संस्थालाई बुझाउँछ) बोर्ड सदस्यहरू, कर्मचारीहरू, प्रशिक्षकहरू, स्वयंसेवकहरू जसले WEL को तर्फबाट आयोजना, परियोजना, प्रशिक्षण, कार्यशालाहरू संचालन वा कार्यान्वयन गरिरहेका छन्। यो नीति सहज कर्ता, प्रशिक्षक र साझेदार संस्थाका सम्बन्धित कर्मचारीहरूका लागि पनि बाध्यकारी छ। साझेदार संस्था भनेको WEL संग काम गर्ने र कार्यक्रम संचालनको लागि WEL संग सम्झौता गरेको संस्था हो।

WEL ले आफ्ना साझेदार संस्थाहरू र तिनिहरूका प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूले तिनिहरूको जिम्मेवारी बुझेको र यस नीतिलाई तिनिहरूको कार्यक्षेत्रहरूमा लागू गर्न सक्ने सुनिश्चित गर्न निर्देशन, प्रशिक्षणका विषयवस्तु र प्रशिक्षणका विधिहरू प्रदान गर्दछ।

कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने सबै साझेदारहरू, प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरू यस नीतिको पालना, सम्मान र कार्यान्वयन गर्न प्रतिबद्धता पत्रमा अनिवार्य हस्ताक्षर गर्नेछन्। यो तिनिहरूको कर्तव्य र जिम्मेवारी हो, यो नीति अनुसार कुनै पनि शंका वा अनुपयुक्त व्यवहारको घटनाहरूको उजुरी वा रिपोर्ट गर्नु तिनिहरूको दायित्व हो।

WEL ले आयोजना, परियोजना, प्रशिक्षण, कार्यशालाहरू संचालन वा कार्यान्वयन गर्दा आफ्ना कर्मचारीहरू, प्रशिक्षकहरू, स्वयंसेवकहरू, सहभागीहरू, लक्षित वर्गहरूलाई पहिले नै SEA गुनासोहरू वा अन्य कुनै सरोकारहरू भएमा कसलाई सम्बोधन गर्ने भन्ने बारे अनिवार्य रूपमा जानकारी दिनु पर्छ। उत्तम व्यवस्था भनेको संस्था भित्रबाट एक गोप्य व्यक्ति र अर्को बाह्य गोप्य व्यक्तिको व्यवस्था गरेको हुनुपर्छ।

WEL र यसका साझेदार संस्थाहरूको चिकित्सा र मनोवैज्ञानिक सेवामा पहुँच हुनुपर्छ, जसले गर्दा पीडितहरूका लागि आवश्यकता अनुसार सहयोगको व्यवस्था गर्न सकियोस्। पीडितहरूले उनीहरूलाई उपलब्ध सेवाको विकल्पहरू लीन चाहेमा त्यसको छनौट गर्न सकोस्।

यस नीति मार्फत, WEL र यसका साझेदार संस्थाहरूले एक सुरक्षित वातावरण प्रदान गर्छ, जस मार्फत संस्थाका प्रशिक्षकहरू, सहज कर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरू, आमा बाबु, हेरचाह कर्ताहरू र बालबालिकाहरूले प्रतिशोध वा अनुचित व्यवहारको डर बिना चिन्ता वा चासो व्यक्त गर्न सक्छन्। यी नीतिहरू उजुरीहरूको व्यवस्थापनमा अनिवार्य रूपमा लागू हुन्छन् वा पालना गरिन्छ जबसम्म तिनिहरू देशको कानूनसँग बाझिएका हुन्छन्।

SEA र अन्य घोर दुराचार मुद्दाहरूको बारेमा उजुरीहरूको छानबिन गरि समाधान गर्न “द्रुत पथ” प्रक्रिया अवलम्बन गर्नुपर्छ। उजुरी कर्ताले २ कार्य दिन भित्र उजुरी प्राप्त भएको जानकारी प्राप्त गर्नुपर्छ। सम्भव भएसम्म अनुसन्धानको प्रारम्भिक नतिजा, उजुरी स्वीकार गरेको ३५ दिनभित्र जानकारी गराउनुपर्छ। जटिल वा असाधारण अवस्थामा, अनुसन्धान अवधि लामो पानी हुन सक्छ। कुनै पनि अनुसन्धानले अनुशासनात्मक सुनुवाइ र अनुशासनात्मक कारबाहीको निष्कर्ष निकाल्न सक्छ। घोर दुर्व्यवहारको आरोप लागेमा त्यस व्यक्तिलाई छानबिन पूरा नभएसम्म कामबाट तत्काल निलम्बन गरिनेछ। दुर्व्यवहार

भन्नाले भ्रष्टाचार, यौन वा अन्य कुनै पनि प्रकारको शोषण, हिंसा, र अपराधीक कार्यहरू जस्ता मुद्दाहरू समावेश हुन्छन्।

२. SEA गुनासो सम्बोधन गर्ने विस्तृत प्रक्रिया:

गुनासो सुन्ने संयन्त्रको कार्यप्रणाली

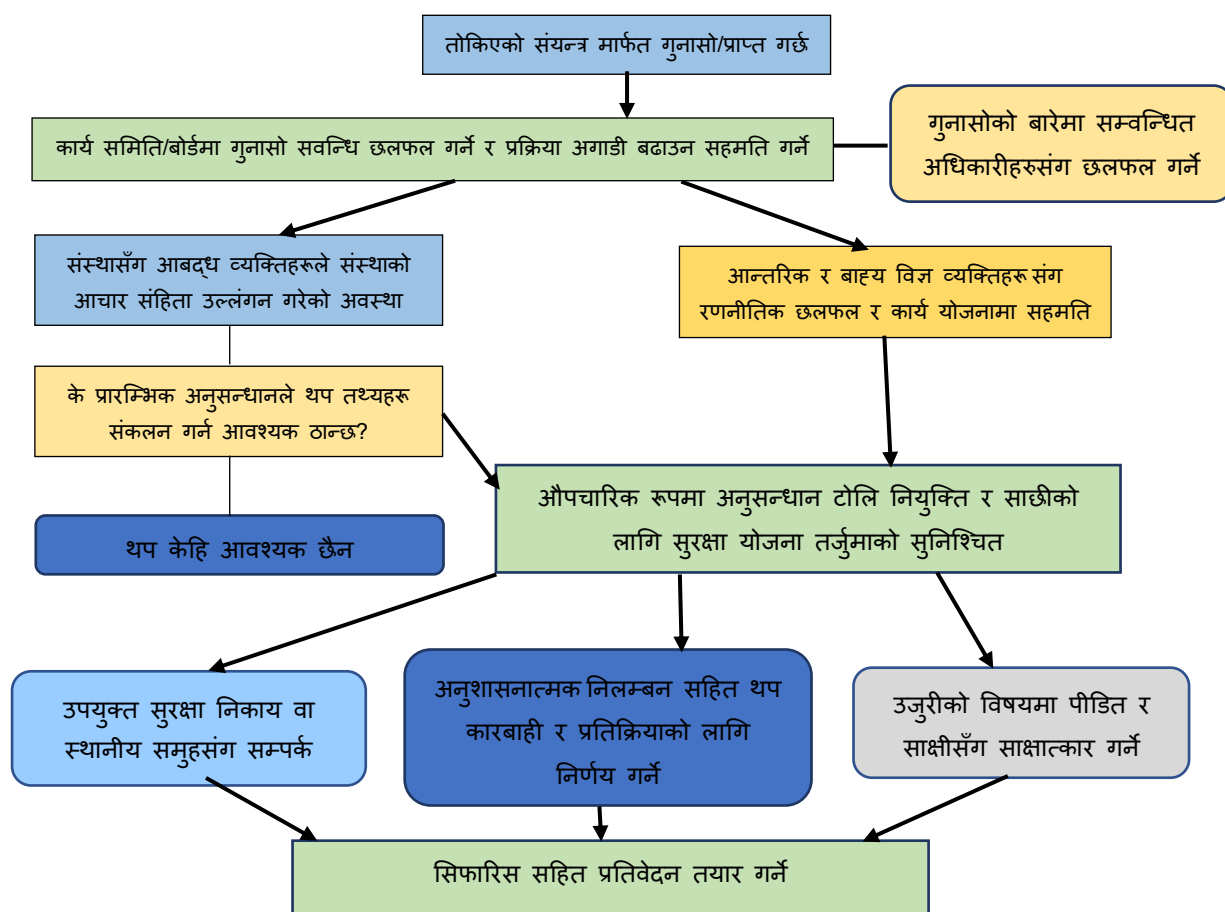
यस संयन्त्रले संस्था वा संस्थाका कुनैपनि साझेदार संस्थाद्वारा यौन शोषण र दुर्व्यवहार (SEA) को गुनासो प्राप्त गर्ने, दस्तावेजीकरण गर्ने र सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्ने माध्यम वा तरिकाहरू उपलब्ध गराउँछ।

(संलग्न चार्ट हेर्नुहोस्)

यस संस्थाले यौन शोषण र दुर्व्यवहार सम्बन्धी निम्बानुसारको उजुरी र अनुसन्धान प्रक्रिया अवलम्बन गर्दछ:

- क. बोर्डका सदस्य, कर्मचारी, प्रशिक्षक, सहज कर्ता वा सम्बन्धित कर्मचारीहरूले SEA गुनासो प्राप्त गर्दा सम्पर्कको पहिलो बिन्दु (वा SEA घटनाको पीडित आफैँले गुनासो गर्न आवश्यक सम्झेमा) संस्था भित्र तोकिएको बाल संरक्षण र PSEA अधिकारीलाई गर्नुपर्छ।
- ख. यदि उजुरी प्राप्त गर्ने संस्थामा बाल संरक्षण र PSEA तोकिएको अधिकारीले संस्थाको स्थापित उजुरी संयन्त्रमा सम्झौता भएको वा पीडित हुने वा स्थानीय व्यवस्थापन संरचनामा विश्वास नभएको ठानेमा, सरकारी निकाय वा अर्को गैरसरकारी संस्था वा संयुक्त राष्ट्र संघीय निकायको तोकिएको स्थानमा सिधै उजुरी गर्न सक्छ। यदि उजुरी कर्ताले आफ्नो संस्था भित्र उजुरी गर्दा प्रभावकारी हुन्न वा थप पीडित भइन्छ भन्ने ठानेमा वा आफ्नो संस्थामा त्यस्तो आशंका व्यक्त गर्दा पनि प्रभावकारी कदम चालिएको छैन भन्ने लागेमा सरकारी निकाय वा अन्य गैर सरकारी संस्था वा सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्र संघीय नियोगमा सम्पर्क गर्न सक्छ।
- ग. गुनासो, दिइएको फाराम प्रयोग गरि हस्ताक्षर र मिति सहितको लिखत हुनुपर्छ। PSEA हेर्ने अधिकारी वा केन्द्रले उजुरी गर्ने व्यक्तिलाई गोपनीयता नीतिको बारेमा सूचित गरिएको छ भनी सुनिश्चित गर्नुपर्छ। उजुरी व्यवस्थापन प्रणाली भित्र अरूलाई उपलब्ध गराइने जानकारीको सम्बन्धमा उजुरी कर्ताबाट लिखित सहमति लिनुपर्छ।
- घ. PSEA अधिकारीले २, ३ कार्य दिन भित्र उजुरी कर्तालाई उजुरी प्राप्त भएको पुष्टि गर्नुपर्छ।
- ङ. उजुरी प्राप्त गर्ने PSEA अधिकारी वा केन्द्रले, सम्बन्धित सहकर्मीहरू सँग परामर्श गरी, PSEA अनुसन्धान प्रक्रिया अनुसार प्रारम्भिक अनुसन्धान वा अनुसन्धानको प्रारम्भ सहित लिने उपयुक्त कदमहरू विचार गर्नुपर्छ।

३. गुनासो सिफारिस संरचना



गुनासो फाराम (SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE)

गुनासोकर्ताको नाम: _____

ठेगाना/सम्पर्क विवरण: _____ परिचयपत्र नं.: _____ उमेर: _____ लिंग: _____

पिडितको नाम थर (यदि गुनासोकर्ता भन्दा फरक भएमा): _____

ठेगाना/सम्पर्क विवरण: _____ परिचयपत्र नं.: _____ उमेर: _____ लिंग: _____

पिडित १८ वर्ष भन्दा कम भएमा अभिभावकको नाम र ठेगाना: _____

यो फाराम भर्न पीडितले सहमति दिएको छ? छ/छैन

दुर्घटना भएको मिति: _____ समय: _____ स्थान: _____

पिडितको भौतिक तथा भावनात्मक अवस्था: _____

साक्षीको नाम र सम्पर्क विवरण: _____

दुर्घटनाको विस्तृत रूपमा उल्लेख गर्नुहोस (आवश्यक भएमा छुट्टै पन्ना प्रयोग गर्नुहोस): _____

आरोपित व्यक्तिको नाम: _____ पेशा: _____ काम गर्ने संस्था: _____

थाहा भएमा आरोपितको ठेगाना: _____ उमेर: _____ लिंग: _____

आरोपितको शारीरिक बनोटको विवरण: _____

के पीडितले प्रहरीसंग सम्पर्क गरेको छ? छ छैन

यदि छ भने, के भयो? _____

यदि छैन भने, पीडितले प्रहरीको सहयोग लिन चाहन्छ? छ चाहन्न

यदि चाहन्न भने किन? _____

उपलब्ध स्वास्थ्य उपचारको बारेमा पिडितलाई जानकारी छ? छ छैन

यदि छ भने, पीडितले उपचार सेवा लिन चाहन्छ? छ चाहन्न

यदि चाहन्छ भने, कसले उपचार गराउँछ? निदान के हो र पिडितको लागि सुरक्षा उपाय क अपनाउनु पर्छ?

सुरक्षा योजनाको सुनिश्चितताको लागि को जिम्मेवार हुन्छ?

नाम: _____ पद: _____ संस्था: _____

अन्तर्वाताको बेला प्राप्त भएको अन्य सान्दर्भिक जानकारी (यदि छ भने अन्य संस्थाले सम्पर्क गरेको सहित): _____

रिपोर्ट पूरा गर्ने व्यक्ति द्वारा बनाईएको स्वास्थ्य, मनोसामाजिक, पीडितको कानुनी आवश्यकता सम्बन्धी सन्दर्भ र सल्लाहको विवरण: _____

प्रतिवेदन तयार गर्नेको हस्ताक्षर: _____

नाम: _____ पद/संस्था: _____

मिति: _____ समय: _____ स्थान: _____

के उजुरीकर्तालाई उजुरीहरू सम्बोधन गर्न संस्थाको प्रक्रियाहरूको बारे जानकारी दिइएको छ? छ

अन्य निकायहरूलाई विवरण उपलब्ध गराउन उजुरीकर्ताले सहमति जानेको छ? छ भने क-कसलाई निश्चित गर्नुहोस, जस्तै:

सुरक्षा निकाय, सामुदायिक सेवा प्रदायिक संस्था, स्वास्थ्य संस्था, अन्य (उल्लेख गर्ने) _____

साझेदार संस्थालाई प्रतिवेदन बुझायको मिति: _____ बुझ्नेको हस्ताक्षर: _____

बुझ्नेको नाम/पद: _____ संस्थाको छाप: _____

छानबिन प्रक्रिया

WEL को शून्य सहनशीलता नीति लागू गर्नका लागि आरोपहरूको छानबिन आवश्यक छ। आरोपहरूको छानबिनको लागि अनुभवी, निष्पक्ष र प्रशिक्षित विज्ञहरू नियुक्ति वा करारमा लिनु आवश्यक हुन्छ। निजहरूको कार्य विवरण तथा शर्तहरू पूर्व निर्धारित हुनुपर्छ। नमुना शर्त पाना नं. २३/२४ मा दिएको छ।

त्यसैगरी, अनुसन्धानमा संलग्न कर्मचारी र बाह्य विज्ञहरूको पिडित व्यक्ति, साक्षी, उजुरीकर्ता/द्विस्टलब्लोअरहरू, वा कथित अपराधीसँग व्यक्तिगत वा व्यावसायिक सम्बन्ध छैन वा यसमा निहित स्वार्थ छैन भनी प्रमाणित गरेर स्वार्थको द्वन्द्व पहिचान र व्यवस्थापन गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ र अनुसन्धानको नतिजा, जसले तिनीहरूको वस्तुनिष्ठतामा सम्झौता गर्न सक्छ। यस्तो स्वार्थको द्वन्द्वको बारेमा संस्थाहरूलाई थाहा भएमा, तिनीहरूले सम्बन्धित व्यक्तिलाई मुद्दाबाट तुरुन्तै हटाउन, मुद्दामा संलग्न सबै पक्षहरूसँग थप सम्पर्क गर्नबाट रोक्न र मुद्दाको जानकारी राख्न लिखित रूपमा सहमत हुन अनुरोध गर्नुपर्दछ।

आरोपीहरू विरुद्ध अनुशासनात्मक उपायहरू समावेश गर्ने बलियो यौन शोषण र दुर्व्यवहारबाट संरक्षण नीतिहरू भएका संस्थाहरू, तर आवश्यक अनुसन्धानहरू सञ्चालन वा निरीक्षण गर्न आवश्यक आन्तरिक क्षमता वा स्रोतहरूको अभाव भएका संस्थाहरूले सान्दर्भिक दाताहरू र/वा अन्य साझेदार संस्थाहरूसँग तिनीहरूको आवश्यकता र क्षमताहरू पूरा गर्न विकल्पहरू पहिचान गरि काम गर्नु पर्दछ।

यस प्रक्रियाको अवधिमा सधैं गोपनियता कायम राख्नुपर्छ, आवश्यकताको आधारमा प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न व्यक्तिहरूको सुरक्षालाई ध्यानमा राखेर मात्र जानकारीहरू निश्चित वा तोकिएको अधिकारीहरूलाई उपलब्ध गराउनु पर्छ। यौन शोषण र दुर्व्यवहार सम्बन्धि गोपनियता सम्बन्धि कुराहरू पाना नं. २४ मा दिएको छ।

क. कथित दोषी **WEL** को कर्मचारी, प्रशिक्षक, सहजकर्ता वा स्वयंसेवक जो भए पनि उनीहरू माथिको अनुसन्धान पुरा गरिनु पर्छ। यदि उजुरीले पूर्ण छानबिनको सुनिश्चित गर्दैन भने, **WEL** को कार्यकारी समिति वा साझेदार संस्थाले अन्य तरिकाहरूबाट अनुसन्धान गर्नका लागि विभिन्न कदमहरू चाल्न सक्छ, उदाहरणका लागि तालिम मार्फत खराब अभ्यास, कार्य व्यवस्थामा परिवर्तन, वा प्रक्रियामा परिवर्तन गरेर।

ख. **WEL** वा साझेदार संस्थारूले सम्बन्धित व्यक्तिलाई उसको विरुद्ध उजुरी भएको विषय सूचित गर्नु पर्छ। उसलाई आरोपको लिखित जवाफ दिन र आरोप खण्डनको लागि प्रमाण पेश गर्ने मौका दिनुपर्छ। **WEL** का प्रशिक्षक, सहजकर्ता वा सम्बन्धित कर्मचारीहरूले आफ्नो गुनासो पोख्न विभिन्न बाधाहरूको सामना गर्नुपर्ने हुन सक्छ। उजुरी, शंका वा अफवाहको बारेमा तिनीहरू गलत छन् कि भनी डराउने हुन्छन्। **WEL** मा उजुरी अनिवार्य छ भन्ने कुरामा उसलाई आश्वस्त पार्नु पर्छ। अनिवार्य उजुरीले व्यक्तिहरूलाई "समस्या" को लागी कम जिम्मेवार बनाउँछ, किनकि यसले रिपोर्ट गर्ने विवेकलाई हटाउँछ।

- ग. यदि उजुरीमा संयुक्त राष्ट्र संघका अन्य एजेन्सीहरू, एनजीओ साझेदारहरू, सैन्य कर्मचारीहरू, वा गैर-कर्मचारी समावेश छन् भने, त्यस्ता एजेन्सीहरूलाई स्थापित संयन्त्रहरू मार्फत गुनासोको बारेमा सूचित गरिनु पर्छ। उजुरीमा एकभन्दा बढी संस्थाका कर्मचारीहरू संलग्न भएमा, सूचना र स्रोत आदानप्रदानको हितमा संयुक्त अनुसन्धान सञ्चालन गर्नका साथै आवश्यक साक्षात्कारको सङ्ख्या सीमित गर्ने कुरामा ध्यान दिनुपर्छ। यसलाई संयुक्त रणनीतिक बैठकमार्फत समन्वय गरिनेछ । उजुरीबारे छलफल गर्न र कारबाहीका लागि सहमति गर्न संयुक्त रणनीतिक बैठक तुरुन्तै बोलाइनेछ।
- घ. यदि उजुरीमा संयुक्त राष्ट्रका कर्मचारी वा साझेदारहरू हुन सक्ने व्यक्तिहरू विरुद्ध आरोपहरू समावेश छन् भने, व्यक्ति(हरू) को सटीक सम्बन्ध अज्ञात हुँदा पनि, यो विषयलाई अन्तर-एजेन्सी नेटवर्कमा पठाउनुपर्छ, र अन्तरक्रिया सञ्चालन गरिनु पर्छ।
- ङ. नियोगहरूको अनुसन्धान सुनिश्चित गरि "अफवाहहरू" को चाँडै सम्बोधन गरिनु पर्छ ।

छानबिनको परिणाम/निष्कर्ष

WEL र/वा साझेदार संस्थाको आन्तरिक छानबिनले निम्न परिणामहरू/निष्कर्षहरू निकाल्न सक्छ:

- आरोपहरूको छानबिन प्रक्रियालाई जिम्मेवार व्यक्तिहरूले स्थापित गरेको मानिन्छ। छानबिन प्रतिवेदन साझेदार संस्थाको नेतृत्वलाई पठाउनुपर्छ जसले उपयुक्त प्रशासनिक/अनुशासनात्मक कारबाही गर्छ।
- उजुरीकर्तालाई उचित सल्लाह र सहयोग दिइनेछ, जब त्यस्ता कानूनी उपचारहरू कारबाही योग्य छन् आरोपितले सम्बन्धित अधिकारीहरूबाट कानूनी समाधान खोज्न सक्छन्।
- संस्थाको अनुशासनात्मक प्रक्रियाको नतिजाको रूपमा पुगेको निर्णय स्वतः अपराधीको व्यक्तिगत फाइलमा राखिने छ र त्यस व्यक्तिको लागि सन्दर्भ खोज्ने कुनै पनि सम्भावित रोजगारदातालाई सूचित गरिनेछ।
- आरोपहरू अपर्याप्त रूपमा स्थापित वा निराधार भएमा, व्यक्तिलाई आधिकारिक रूपमा सूचित गरिनेछ कि उसले/उनीलाई सफाई दिएको छ। यदि यो व्यक्तिका केही सहकर्मीहरूलाई यो आरोप थाहा भएको थियो भने, PSEA बाल संरक्षण र PSEA अधिकारीले ती सहकर्मीहरूलाई सफाई दिने निर्णय गरेको बारे जानकारी गराउन उपयुक्त कदम चाल्नेछ ।

SEA आरोपहरूको छानबिन कर्ताका लागि आवश्यक शर्तहरू

पृष्ठभूमि

— [SEA आरोपहरूको संक्षिप्त विवरण र अनुसन्धानलाई सहयोग गर्न सक्ने अन्य सान्दर्भिक जानकारीहरू उल्लेख गर्ने।]

1. उद्देश्य

यस अनुसन्धानको उद्देश्य माथि उल्लेखित उजुरी गरिएका SEA आरोपहरू र अन्य सम्बन्धित घटनाहरूको विस्तृत, वस्तुनिष्ठ र प्रभावकारी अनुसन्धानलाई व्यावसायिक मापदण्ड र उत्कृष्ट अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास अनुसार सञ्चालन गर्नु हो। यसका विशिष्ट उद्देश्यहरू निम्न हुन्:

- आरोपहरू वास्तविक रूपमा SEA संग सम्बन्धित, र सम्भवतः, राष्ट्रिय कानून अन्तर्गतको अपराध भित्र पर्छ-मुल्यांकन गर्ने;
- प्रस्तुत प्रमाणहरूको समीक्षा गर्नुहोस् र आरोपहरूलाई सहयोग वा कमजोर पार्न सक्ने थप प्रमाणहरू सङ्कलन गर्नुहोस्;
- प्रमाण र निष्कर्षहरूको सारांश प्रस्तुत गर्नुहोस्।

2. कार्यको दायरा-संलग्न गर्नुपर्ने मुख्य बुँदाहरू निम्न हुन्:

- अनुसन्धानको विस्तृत विधि सहित (जस्तै सम्बन्धीत कागजातहरूको समीक्षा, साइट भ्रमण(हरू), सम्बन्धीत सरोकारवालाहरूसँगको अन्तर्वार्ता) को कार्य योजना
- अनुसन्धान प्रक्रियामा बाँचेकाहरू, साक्षीहरू, कथित अपराधीहरू र संस्थाको सुरक्षाका लागि सिफारिस गरिएको कार्य योजना
- निम्न बुँदाहरू सहितको अनुसन्धान प्रतिवेदन

१) कार्यकारी सारांश

२) परिचय

३) आरोपहरू (जस्तै सबै आरोपहरू सूचीबद्ध गर्दै; संस्थाका नीतिहरू/आचार संहिता र कानूनहरू सम्भावित रूपमा उल्लङ्घन गरिएका छन् त्यसका नामहरू)

४) छानबिनका तरिका/बिधिहरू (जस्तै अन्तर्वार्ता, कागजातहरूको समीक्षा)

५) घटनाहरूको कालक्रम

६) प्रमाणको विश्लेषण

७) प्रतिशोध र सुरक्षा जोखिमहरू (र तिनीहरूलाई सम्बोधन गर्न चालिएका कदमहरू)

८) SEA आरोपमा संस्थाको निर्णयको पर्याप्तताको विश्लेषण

९) आरोप (हरू) लाई पुष्टि गर्ने वा नगर्ने प्रमाणको सम्बन्धमा निष्कर्ष

१०) सिफारिसहरू (PSEA मा संस्थाको निर्णयको लागि सुधारका क्षेत्रहरू सहित)

3. अनुसन्धानकर्तामा हुनुपर्ने आवश्यक सीप र अनुभवहरू

- अत्यधिक संवेदनशील घटनाहरू अनुसन्धान गर्ने अनुभव भएको अनुभवी, भरपर्दो व्यवसायिक अनुसन्धानकर्ता
- बालबालिका तथा उनीहरूका पिडा अनुभव गरेका व्यक्तिहरू सित साक्षात्कार गर्नसक्ने क्षमता भएको

- सम्भव भएमा लैंगिक हिंसा (GBV) अनुसन्धान सम्बन्धि अनुभव सहित सांस्कृतिक विविधता र लैंगिक मुद्दाहरूप्रति संवेदनशीलता र ज्ञान प्रदर्शन गर्न सक्ने
- कर्मचारीहरू र अन्य साक्षीहरूसँग अन्तर्वार्ताका लागि प्रासंगिक भाषाहरूमा धाराप्रवाह बोल्न सक्ने सहितका क्षमता भएको र
- साथमा संचार र संगठनात्मक कौशल क्षमता भएको हुनुपर्ने

यौन हिंसा र दुर्व्यवहार (SEA) सम्बन्धि अनुसन्धानमा गोपनीयता

तपाईंलाई यौन शोषण वा दुर्व्यवहारको आरोपको अनुसन्धानमा सहयोग प्रदान गर्न भनिएको छ, जसमा कर्मचारीहरू संलग्न छन् र जसको हाल अनुसन्धान भइरहेको छ। तपाईंसँग सोधपुछ गर्न सक्छन, कागजातहरू, कम्प्युटर फाइलहरू र अन्य रेकर्डहरू उपलब्ध गराउन भन्न सक्छन, वा कुनै अन्य तरिकाले सहयोग गर्न अनुरोध गरिएको हुन सक्छ। आन्तरिक अनुसन्धानहरू यौन शोषण र दुर्व्यवहारलाई रोक्न र प्रतिक्रिया दिनको लागि हाम्रो संस्थाको प्रतिबद्धताको मुख्य अंग हो।

अनुसन्धानमा तपाईं एक सहभागी/अंग भएको हुनाले तपाईंले निम्न कुराहरू जान्न आवश्यक छ:

१. सहयोग गर्ने: तपाईंलाई अनुसन्धानमा सहयोग गर्न र अनुसन्धानकर्ताका सबै प्रश्न र अनुरोधहरूको इमानदारीपूर्वक र पूर्ण रूपमा जवाफ दिन प्रोत्साहित गरिन्छ।

२. गोप्यता कायम राख्ने: तपाईंले अनुसन्धान चलिरहेको छ भन्ने तथ्य र अनुसन्धानको एक अंगको रूपमा तपाईंसँग छलफल गरिएको कुरा गोप्य राख्नुपर्छ।

३. कुनै प्रतिशोध नलिने: हाम्रो संस्थाले SEA उल्लङ्घनको उजुरी गर्ने वा अनुसन्धानमा सहयोग गर्ने कसैको विरुद्ध कुनै पनि प्रकारको वा बदलाको धम्की सहन गर्दैन।

४. चियो चर्चो वा गुप्तचरी नगर्ने: आफ्नो जिज्ञासा पुरा गर्न साक्षीहरूलाई आग्रह गर्ने प्रयास नगर्नुहोस् किनकि यसले चलिरहेको अनुसन्धानलाई बाधा पुऱ्याउन सक्छ।

५. कुनै अवरोध नगर्ने: अनुसन्धानमा हस्तक्षेप वा अवरोध गर्ने प्रयास कहिल्यै नगर्नुहोस्।

यी मान्यताहरू तपाईंले पूर्णरूपमा पालना गर्नु अति आवश्यक र अनिवार्य छ। यसको उल्लङ्घनले गम्भीर अनुशासनहिनाताका साथै बर्खास्तगी वा आपराधिक आरोप समेत लाग्न सक्छ।

संस्थालाई यसको अनुसन्धानमा सहयोग गर्नुभएकोमा धेरै धेरै धन्यवाद। यदि तपाईंले अनुसन्धानसँग सम्बन्धित हुन सक्ने अरु कुनै कुरा थाहापाउनु भयो वा सम्झनुभयो भने, वा तपाईंसँग कुनै प्रश्नहरू छन् भने कृपया मलाई सम्पर्क गर्नुहोस्।

नाम:

इमेल:

फोन:

मोबाइल:

अनुसन्धानको अनुगमन

क) घटनाको छानबिन गर्नका लागि संस्था वा अन्य व्यक्तिहरूले निर्णय गरे पनि र अनुसन्धानको नतिजाको ख्याल नगरी पीडित भएकाहरूलाई सहायताको लागि आवश्यक पहुँच हुनुपर्छ। शोषणबाट बच्नेहरूले पनि सेवाहरूसम्मको पहुँचको लागि अपराधी पहिचान गर्न वा तिनीहरू शोषण र दुर्व्यवहारबाट बाँचेका हुन् भनी प्रमाणित गर्न आवश्यक पर्दैन। उपयुक्त संस्थाहरूले साक्षीहरू, उजुरीकर्ताहरू, कथित अपराधीहरू र मुद्दासँग सम्बन्धित अन्य व्यक्तिहरूको सुरक्षा र सहयोगको लागि आवश्यकता अनुसार लेखाजोखा गर्नुपर्छ।

ख) त्यहाँ स्थानीय सेवा प्रदायकहरूको अद्यावधिक सूची हुनुपर्छ, जसले आवश्यक भएमा बच्ने बालबालिकाहरू र वयस्कहरूका लागि विकल्पहरू उपलब्ध गराउनुपर्छ (जस्तै बाल तथा वयस्क चिकित्सा सेवा प्रदायकको नामहरू)। धेरै अवस्थामा, संस्थाहरूले उपलब्ध **Gender Based Violation** र **Child Protection** सेवाहरूको नक्सांकन प्रयोग गर्न वा अनुकूलन गर्न सक्छन् र सम्बन्धित अन्तर-एजेन्सी निकायहरूको सम्बन्धित मार्गहरू, जस्तै **PSEA** नेटवर्क, **GBV** र **CP** समन्वय समितिहरू पहिचान गरिएको हुनुपर्छ। विशेष गरी बालबालिकाहरू संलग्न भएका मामिलाहरूमा, संस्थाहरूले नेपालमा रहेको युनिसेफको कार्यालयहरू वा सिविन नेपाल वा नेपाल प्रहरीको सम्बन्धित शाखा जस्तै बालबालिकाको संरक्षणमा काम गर्ने अन्य संस्थाहरूसँग परामर्श गर्नुपर्छ।

तलको तालिकामा हिंसा वा दुर्व्यवहारबाट बाँचेका व्यक्तिहरूलाई आवश्यक पर्ने सेवाहरू देखाइएको छः

सेवाको किसिम	विवरण
सुरक्षा	बच्ने र साक्षीहरूमा बदला वा थप हिंसाको जोखिम हुने भएको हुनाले उनीहरूको तत्काल सुरक्षाको लागि आवश्यक सुरक्षा उपायहरू सम्बोधन गर्न, सुरक्षा योजना, सुरक्षित आश्रय (अर्थात् क्षतिबाट भाग्ने व्यक्तिहरूलाई अस्थायी सुरक्षा प्रदान गर्ने ठाउँ), को व्यवस्था
स्वास्थ्य	एचआईभी (सम्भावित एक्सपोजरको ७२ घन्टा भित्र); यौन संचारित संक्रमण (एसटीआई), गर्भावस्था हेरचाह, आकस्मिक गर्भनिरोधकको उपचार
मनोसामाजिक परामर्श	व्यक्तिगत वा समुदायमा आधारित मानसिक स्वास्थ्य हेरचाह, भावनात्मक र व्यावहारिक सहयोग,
कानूनी सहायता	निःशुल्क कानूनी परामर्श, कानूनी प्रतिनिधित्व र अन्य सहयोग सहित कानूनी सहायता सेवाहरू (नोट: यदि सम्भव भएमा, त्यस्तो कानूनी प्रतिनिधित्व र सहयोग कथित अपराधीको तर्फबाट स्वतन्त्र रूपमा प्रदान गरिनु पर्छ।)
आधारभूत सामाग्रीहरू	बाँचेकाहरूलाई खाना, लताकपडा, आश्रय, शिक्षा, पुनः मिलन र जीविकोपार्जनको लागि आवश्यक सहयोगको व्यवस्था
यौन शोषणको कारणले जन्मेका बालबालिकाको लागि सहयोग	चिकित्सा र मनोसामाजिक परामर्श, पितृत्व र बाल संरक्षकहरूको खोजी, सम्बन्धित सरकारी निकायहरूसँग समन्वय

सिफारिस प्रक्रियाको निर्देशिका

छानबिन प्रक्रियामा संलग्न व्यक्तिहरूलाई सुरक्षित र गोप्य रूपमा सहायताको लागि **GBV/SEA** मामिलाहरू (जसमा बालबालिकाहरूको मामिला समेत समावेश हुन्छ) लाई कसरी सिफारिस गर्ने भन्ने बारे पर्याप्त तालिम दिन आवश्यक हुन्छ ।

यदि संस्थाहरू आफैले छानबिन प्रक्रिया सञ्चालन गर्न असमर्थ छन् भने, तिनीहरूले सहयोगको लागि बाह्य र पूर्व-पहिचान गरिएको **GBV** वा **CP** सेवा प्रदायक वा संस्थाहरूसँग सम्पर्क गर्नुपर्छ।

यदि सम्भव छ भने, प्रक्रियामा बाँचेको व्यक्तिलाई पहिले छानबिन गर्ने अधिकारी वा सामाजिक कार्यकर्ताकोमा पठाउनु पर्छ, जसले त्यसपछि अन्य उपयुक्त सेवाहरूको लागि सम्बन्धित ठाउँमा सिफारिस गर्ने मद्दत गर्न सक्छ। त्यसकोलागि तिनीहरूलाई अद्यावधिक गरेको निम्नानुसारको सिफारिस पत्रहरू उपलब्ध गराउनु पर्छ:

सिफारिस फाराम

सिफारिस गर्ने कार्यालय/संस्था		
नाम:		
फोन:	ईमेल:	
ठेगाना:		
प्राप्त गर्ने कार्यालय/संस्था		
नाम:		
फोन:	ईमेल:	
ठेगाना:		
पिडितको विवरण		
नाम:	फोन:	
ठेगाना:		उमेर:
लिंग:	राष्ट्रियता:	
भाषा:	परिचयपत्र नं.:	
यदि पिडित नाबालिग भएमा (१८ बर्ष भन्दा काम उमेर)		
उसको नजिकको संरक्षक:	बालक संगको नाता सम्बन्ध:	
संरक्षकको सम्पर्क विवरण:	के बालक छुट्टै बस्छ? Y/N	
सिफारिसको बारेमा संरक्षकलाई जानकारी छ? Y/N (यदि छैन भने कारण खुलाउने)		
पुर्व जानकारी/सिफारिसको कारण र उपलब्ध गरेको सुविधाहरू		
के सिफारिसको बारेमा पिडितलाई जानकारी गराइएको छ? छ/छैन (छैन भने किन?)	के पिडितलाई कुनै अर्को संस्थामा सिफारिस गरिएको छ? छ/छैन (छ भने कारण तल उल्लेख गर्नुहोस)	

.....	
.....	
आवश्यक सेवाको लागि अनुरोध		
मानसिक स्वास्थ्य सेवा <input type="checkbox"/>	सुरक्षा सेवा <input type="checkbox"/>	आवास <input type="checkbox"/>
मनोसामाजिक सुरक्षा <input type="checkbox"/>	कानूनी सेवा <input type="checkbox"/>	सामग्री सहयोग <input type="checkbox"/>
सामाजिक सहयोग <input type="checkbox"/>	शिक्षा <input type="checkbox"/>	पोषण <input type="checkbox"/>
चिकित्सकीय हेरचाह <input type="checkbox"/>	जीविकोपार्जन सहयोग <input type="checkbox"/>	यौन शोषणको कारणले जन्मेको बालकको लागि सहयोग
कृपया अनुरोध गरिएका अन्य सहयोगको विवरण उल्लेख गर्नुहोस्: <input type="checkbox"/>		
.....		
जानकारीहरु जारी गर्न सहमति। (बाँच्ने/केयरगिभरसँग पढ्नुहोस् र तल हस्ताक्षर गर्नु अघि कुनै पनि प्रश्नको जवाफ दिनुहोस्। यदि मौखिक रूपमा सहमति दिइयो र बाँच्ने/केयरगिभरले हस्ताक्षर गर्न सक्दैन भने बाँच्ने/केयरगिभरको तर्फबाट हस्ताक्षर गर्नुहोस्।)		
म, _____ (पिडितको नाम), बुझ्दछु कि सिफारिसको उद्देश्य र यो जानकारी _____ (प्राप्त गर्ने एजेन्सीको नाम) लाई खुलासा गर्नु भनेको ग्राहकलाई सेवा दिन खोज्ने सेवा प्रदायकहरु बीचको हेरचाहको सुरक्षा र निरन्तरता सुनिश्चित गर्नु हो। सेवा प्रदायक, _____ (सिफारिस गर्ने संस्थाको नाम), ले मलाई सिफारिसको प्रक्रिया स्पष्ट रूपमा व्याख्या गरेको छ र खुलासा गर्नु पर्ने सही जानकारी सूचीबद्ध गरेको छ। यो फारममा हस्ताक्षर गरेर, म जानकारीको यो आदानप्रदानलाई आधिकारिकता प्रदान गर्दछु।		
जिम्मेवार व्यक्तिको हस्ताक्षर (पिडित वा हेरचाह गर्ने बालक भएमा):		
मिति (दिन/महिना/बर्ष):		
सिफारिसकर्ताको विवरण:		
कुनै सम्पर्क वा अन्य प्रतिबन्धहरु? छ/छैन (यदि छ भने तल उल्लेख गर्नुहोला)		
सिफारिस पठाउने माध्यम: फोन (हतारको बेला), इमेल, विद्युतीय माध्यम, व्यक्ति		
अपेक्षित फलोअप माध्यम: फोन, इमेल, व्यक्ति मिति: दिन/महिना/बर्ष		
फलोअपमा सूचना आदानप्रदान गर्न संस्थाहरु सहमत छन्:		

प्राप्त गर्नेको नाम र सहि:

प्राप्ति मिति:

परिशिष्ट-४: साझेदार संस्थाका छानबिन अधिकारीहरूले पालना गर्नुपर्ने शर्तहरू

यी शर्तहरू WEL संग सम्झौता गरि काम गर्ने सबै खाले साझेदार संस्थाहरूले अनिवार्य रूपमा पालना गर्नुपर्ने छ ।

यौन शोषण र दुर्व्यवहार बाट सुरक्षाको लागि निर्दिष्ट बिन्दु

१. उद्देश्य

साझेदार संस्थाको यौन शोषण र दुर्व्यवहार बाट सुरक्षाको निर्दिष्ट बिन्दुको उद्देश्य यौन शोषण र दुर्व्यवहार बाट सुरक्षा नीति र प्रक्रियाहरूको विकास र कार्यान्वयनमा समन्वय गर्न वरिष्ठ व्यवस्थापनलाई सहयोग गर्न मनोनित कर्मचारी सदस्य हुनु हो। जहाँ सम्भव छ, साझेदार संस्थाहरूले प्रत्येक कार्यालयमा एक महिला र एक पुरुष निर्दिष्ट बिन्दु सहित कम्तिमा दुईवटा निर्दिष्ट बिन्दुहरूको व्यवस्था गर्नु पर्छ।

२. कार्य दायरा

यौन शोषण र दुर्व्यवहार बाट सुरक्षाको लागि निर्दिष्ट बिन्दुहरूको मुख्य भूमिका र जिम्मेवारीहरू निम्नानुसारको हुनेछ :

रोकथाम

- साझेदार संस्थाहरूको यौन शोषण र दुर्व्यवहार बाट सुरक्षा नीति र अभ्यासहरूको आवधिक मूल्याङ्कनहरू सञ्चालन गर्नु र वरिष्ठ व्यवस्थापनमा सुधारको लागि सुझाव दिनु।
- नियमित रूपमा सबै कर्मचारीहरूका लागि यौन शोषण र दुर्व्यवहार बाट सुरक्षा सम्बन्धि प्रशिक्षण तथा सचेतना अभियानहरू सञ्चालन गर्नु।
- यौन शोषण र दुर्व्यवहार बाट सुरक्षा-सम्बन्धि क्षेत्रहरूमा प्रशिक्षकहरू, सहजकर्ताहरू र सम्बन्धित कर्मचारीहरूसँग मिलेर काम गर्ने, सबै कर्मचारीहरूले आचार संहितामा हस्ताक्षर गरेको सुनिश्चित गर्ने र विगतमा यौन शोषण र दुर्व्यवहार उल्लङ्घनको घटनाहरू भए नभएको सुनिश्चित गर्नु भर्ना छनोट प्रक्रियाको आवश्यक अंगको रूपमा ग्रहण गर्ने ।
- उपभोक्ताहरू र स्थानीय समुदायहरूसँग यौन शोषण र दुर्व्यवहारको परिभाषा, कर्मचारीहरूबाट अपेक्षित आचरणका मापदण्डहरू, र सम्पर्क विवरणहरू सहित यौन शोषण र दुर्व्यवहारको आरोप वा सरोकारहरू बारेमा आवाज उठाउनका लागि विभिन्न संयन्त्रहरू बारे सचेतना बढाउने अभियानहरू संचालन गर्ने।

यौन शोषण र दुर्व्यवहारको आरोपहरूको उजुरी गर्ने

- यौन शोषण र दुर्व्यवहारका घटनाहरू सुरक्षित र गोप्य रूपमा उजुरी गर्न कर्मचारीहरूको लागि आन्तरिक प्रक्रियाहरूको विकास तथा व्यवस्था गर्ने।
- यौन शोषण र दुर्व्यवहारको आरोप र सम्बन्धित जानकारीको उजुरी प्राप्त गर्ने र उचित प्रक्रियाहरू अनुसार समन्वय गरेर प्रतिक्रिया जनाउने।

- यौन शोषण र दुर्व्यवहार बाट सुरक्षा नीति कार्यान्वयनको लागि सम्बन्धित सरोकारका बुंदाहरु सहित समस्या समाधानका लागि माथिल्लो व्यवस्थापनलाई पठाउने।

यौन शोषण र दुर्व्यवहारको आरोपहरुको प्रतिउत्तर

- एक पटक गुनासो प्राप्त भएपछि, साझेदार संस्थाको प्रतिक्रियालाई समन्वय गर्ने, जसमा यौन शोषण र दुर्व्यवहारबाट बचेकाहरुलाई तत्काल, व्यावसायिक सहायता र थप अनुसन्धानका लागि मुद्दाको बिषय सहित उल्लेख गरि थप अनुसन्धानको लागि सम्बन्धित निकाय/संस्थामा सिफारिश गर्ने [आन्तरिक अनुसन्धानहरु ह्यान्डल गर्न जिम्मेवार साझेदार संस्थाको नाम]।

अन्य जिम्मेवारीहरु

- उपयुक्त भएमा यौन शोषण र दुर्व्यवहार लाई नियन्त्रण गर्न अन्य निकायहरूसँग समन्वय र पहल गर्ने ।
- उपयुक्त भएमा यौन शोषण र दुर्व्यवहार सम्बन्धि कार्यहरु गर्न माथिल्लो व्यवस्थापनलाई सहयोग गर्ने।

३. योग्यता र अनुभवहरु

- प्रमाणित निष्ठा, वस्तुनिष्ठता र व्यावसायिक योग्यता

सांस्कृतिक र लैङ्गिक मुद्दाहरुमा संवेदनशीलता प्रदर्शन र ज्ञान; **GBV** सम्बन्धि अनुभवलाई प्राथमिकता दिइन्छ

- स्थानीय भाषा राम्रोसँग लेख्न, पढ्न र बोल्न जान्ने
- स्थानीय समुदायहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा काम गर्ने अनुभव भएको
- संचार कौशलता भएको

नियुक्ति पछि, संस्थाले सम्भव भएसम्म **PSEA** सम्बन्धि विशेष प्रशिक्षण जतिसक्दो छिटो दिनेछ ।

परिशिष्ट-५: PSEA प्रशिक्षणका विषयबस्तु

विषयबस्तु	अनुमानित समय	सामग्रीगर्न आवश्यक ठान्छ?	सहजीकरण
परिचय			
स्वागत मन्तव्य र परिचय सहभागीहरूको परिचय विषयबस्तुको बारेमा जानकारी शिकाई चाहना	१५ मिनेट	तालिमको विषय बस्तु	
पहिलो सत्र: यौन शोषण र दुर्व्यवहार बारेको बुझाई			
प्रस्तुति: मुख्य परिभाषा र बुझाई यौन शोषण र दुर्व्यवहारको (SEA) परिभाषा SEA मा सून्य सहनशीलताको नीति-UN/WEL SEA बाट संरक्षणमा व्यक्तिहरूको भूमिका र जिम्मेवारी	१५ मि	Handouts: Copies of SG's Bulletin organization's code of conduct and other relevant documents	
घटना परिदृश्य (Case Scenarios) के यो यौन शोषण र दुर्व्यवहार हो? कुनै परिदृश्य सिर्जना गरेर छलफल गर्ने	४५ मिनेट	सामुहिक छलफल	
समूहगत अभ्यास: SEA को प्रभाव SEA को (सम्भावित) परिणामहरू पहिचान गर्न सहभागीहरूलाई सोध्ने क. पीडक, ख. समुदाय, ग. संस्था, र घ. अन्य	३० मिनेट	सामुहिक छलफल	
दोश्रो सत्र: यौन शोषण र दुर्व्यवहार बिस्द्वको कारवाही			
प्रस्तुति: सिंहावलोकन (Overview) SEA को प्रतिक्रियाहरूको सिंहावलोकन (रोकथाम, उजुरी, अनुसन्धान र सिफारिस) मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू (उत्तर जीवी-केन्द्रित दृष्टिकोण सहित)	२० मिनेट	UNICEF's PSEA Practical Guide Toolkit for UNICEF and Partners (e.g. organizational self-assessment, action plan template, PSEA risk assessment & mitigation)	
समूह छलफल: रोकथाम तिनिहरूको सन्दर्भमा SEA को जोखिमहरू कसरी पहिचान गर्ने र कम गर्ने बारे छलफल गर्नुहोस् (चेतावनी संकेतहरू के हुन्? तिनिहरू किन बेवास्ता गरिन्छन्? संस्थाले SEA रोकन थप के गर्न सक्छ?)	४५ मिनेट	सामुहिक छलफल	
प्रस्तुति: रिपोर्टिङ/उजुरी • अनिवार्य रिपोर्टिङ • गोपनीयता मुद्दाहरू र "बालकको सर्वोत्तम हित" सहित SEA आरोपहरू कसरी रिपोर्ट गर्ने • SEA आरोपहरू उजुर/रिपोर्ट गर्नेहरूको लागि सुरक्षा	२० मिनेट	Handout with contact information of reporting channels and policy for protecting whistleblowers and/or complainants	
प्रस्तुति: अनुसन्धान • अनुसन्धान प्रक्रियाको सिंहावलोकन • आरोपहरू प्रमाणित भएमा कर्मचारीहरूका लागि	१५ मिनेट		

बिषयबस्तु	अनुमानित समय	सामग्रीगर्न आवश्यक ठान्छ?	सहजीकरण
सजाय • कुनै पनि अनुसन्धानमा पूर्ण रूपमा सहभागी हुन कर्मचारीहरूको जिम्मेवारी			
प्रस्तुति: सहयोग • उत्तरजीवी/बाँचेकाहरू/पिडित (र साक्षीहरू) को सेवा आवश्यकताहरू • उत्तर जीवी-केन्द्रित दृष्टिकोण र सूचित सहमति • रेफरल मार्गहरू	१० मिनेट		
निष्कर्ष			
निष्कर्ष • मुख्य शिकाईहरूको सारांश • प्रत्येक सहभागीलाई प्रश्नको कम्तीमा एउटा जवाफ दिन सोध्नुहोस्: "तपाइले भर्खरै सिकेको कुरालाई आफ्नो काममा कसरी लागू गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ?" • पृष्ठपोषण	२० मिनेट	पृष्ठपोषण फाराम	

सन्दर्भ सामाग्रीहरू:

१. PSEA Assessment & PSEA Toolkit for CSO Partners, UNICEF
२. UN Secretariat, Secretary-general's Bulletin, 9 October 2003
३. Child Protection Policy, WEL
४. Zero Tolerance Policy, WEL
५. PSEA Policy, ICDP, ActionAid