নিপীড়ন ও হয়রানির তথ্যপত্র

নিপীড়ন ও হয়রানি হলো কর্মক্ষেত্রে ঘটে যাওয়া সাধারণ কিন্তু অপ্রীতিকর ঘটনা। কর্মক্ষেত্রে কর্মী ও সহযোগীদের (যেমন স্বেচ্ছাসেবী, বোর্ড সদস্য, ঠিকাদার ইত্যাদি) নিরাপদ বোধ করানো সেফগার্ডিং এর একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান। নিপীড়ন ও হয়রানি প্রতিরোধ নিরাপদ পরিবেশ তৈরিতে ভূমিকা রাখে।

১. নিপীড়ন ও হয়রানি কী

চিত্র ১ — নিপীড়ন ও হয়রানির সংজ্ঞা

নিপীড়ন হলো রুঢ়, অবমাননাকর, বা হুমকিমূলক আচরণ বা ক্ষমতার অপব্যবহার যা কোনও ব্যক্তিকে অপমান বা অমর্যাদার অনুভূতি দেয়।

ব্যক্তিগত পরিচয়, বয়স, জেন্ডার, বর্ণ, জাতিগত পরিচয়, অক্ষমতা, ধর্ম, বা যৌন পরিচয় ইত্যাদির কারণে কাউকে নিপীড়ন করা হলো হয়রানি। হয়রানি প্রায়ই আইনের আওতায় পড়ে।

ফ্যাক্ট : নিপীড়ন ও হয়রানি শব্দ দুটি প্রায়ই মিলিয়ে ফেলা হয়। নিপীড়ন হলো রুঢ় ও অপ্রীতিকর আচরণ; এবং হয়রানি হলো বয়স, লিঙ্গ, বর্ণ, জাত, অক্ষমতা, ধর্ম, যৌন পরিচয় ইত্যাদির কারণে কোনও ব্যক্তির সাথে রুঢ় ও অপ্রীতিকর আচরণ। কিছু দেশে এই পরিচয়মূলক বৈশিষ্ট্যগুলো আইনগতভাবে "সুরক্ষিত বৈশিষ্ট্য" — এর অর্থ হলো এসব বৈশিষ্ট্যের কারণে কারও সাথে রুঢ় বা অপ্রীতিকর আচরণ করা বেআইনি।

ফ্যাক্ট : যারা এসব অনুপযুক্ত আচরণের শিকার হন, তাদের মধ্যে দুশ্চিন্তা করা, কর্মক্ষেত্র নিয়ে সন্তুষ্ট না হওয়া এবং কর্মস্থল ছেড়ে যেতে চাওয়ার প্রবণতা বেশি থাকে। নিপীড়ন ও হয়রানির শিকার হওয়া সহায়তাকর্মীরা চাপ, হতাশা, কাজের প্রতি অনাগ্রহ, মনোবলহীনতা, ভয় এবং আস্থার অভাবের অভিযোগ করেছেন (চ্যারিটি কমিশন, ২০২০; কনটেরা গ্রুপ, ২০১৯; ইনডিপিন্ডেন্ট কমিশন ২০১৯; শেইল ২০১৮; ইউএনএআইডিএস,
২০১৮; ইউনিসেফ ২০১৯)।

ফ্যাক্ট : প্রত্যেকেরই কর্মক্ষেত্রে মর্যাদাপূর্ণ ও সম্মানজনক আচরণ পাওয়ার অধিকার রয়েছে এবং প্রত্যেক সংস্থার উচিত সকল ধরনের হয়রানি বা রুঢ় আচরণ গুরুত্বসহকারে দেখা। সংস্থাগুলোকে এমন একটি ন্যায্য ও অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করতে হবে যেখানে সবাই সম্মান/মর্যাদা অনুভব করবে। হয়রানি ও রুঢ় আচরণ বিরোধী একটি ইতিবাচক ও অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মপরিবেশ গড়ে তুলতে সংস্থার পরিচালকবৃন্দ ও মানবসম্পদ দলকে নেতৃত্ব দিতে হবে।

ফ্যাক্ট : কোনও ধরনের প্রতিশোধমূলক আচরণের শঙ্কা ছাড়াই সকল কর্মী ও সহযোগীরা অভিযোগ জানানোর আস্থা পাবে।

ফ্যাক্ট : কর্মক্ষেত্রে হয়রানি বা সহিংসতা ব্যাপকভাবে সব দেশ, পেশা ও কর্মপরিবেশকে প্রভাবিত করছে। এটি মানুষের মর্যাদাহানি করে এবং উপযুক্ত চাকরি ও সামাজিক ন্যায় প্রতিষ্ঠার পথে বাধা হয়ে দাঁড়ায়।"[1]

১.১ হয়রানি ও রুঢ় আচরণের উদাহরণ

ফ্যাক্ট : এক বা একাধিক কর্মী হয়রানি ও রুঢ় আচরণের শিকার হতে পারেন — এটি শারীরিক আক্রমণের মতো চরম মাত্রার আচরণ থেকে শুরু করে কাউকে উপেক্ষা করার মতো কম গুরুতর এক বা একাধিক ঘটনা হতে পারে।

ফ্যাক্ট : কোনও সাক্ষী ছাড়াই যে-কেউ মুখোমুখি, কোনও লেখার মাধ্যমে এবং অনলাইনে নিপীড়ন ও হয়রানির শিকার হতে পারে।

উদাহরণ :

- অবাঞ্ছিত শারীরিক সংস্পর্শ।
- কোনও ব্যক্তির বয়স, পোশাক, চেহারা, বর্ণ, বৈবাহিক অবস্থা নিয়ে অবাঞ্ছিত মন্তব্য, কাউকে নিয়ে হাসাহাসি বা তুচ্ছতাচ্ছিল্য করা, আক্রমণাত্মক ভাষা ব্যবহার, পরচর্চা করা ও গুজব ছড়ানো।
- উপেক্ষা করা এবং কাজ এবং/অথবা সামাজিক কার্যকলাপ থেকে বাদ দেওয়া।
- ব্যক্তিগত ও গোপন তথ্য রক্ষা করতে ব্যর্থতা।
- চিৎকার করা ও অশ্লীল ভাষার ব্যবহার।
- আপত্তিকর বা অপমানজনক হতে পারে এমন আইকন, পতাকা, লোগো, ছবি ইত্যাদি প্রদর্শন।
- ব্যক্তিগত অপমান।
- অসম্ভব সময়সীমা বেঁধে দেওয়া।
- অবিরাম অযৌক্তিক সমালোচনা।
- সাইবার বুলিয়িং বা হয়রানি।

১. নিপীড়ন ও হয়রানি একটি বৈশ্বিক সমস্যা

ফ্যাক্ট : কর্মক্ষেত্রে হয়রানি ও নিপীড়নের ব্যাপ্তি অনেক বেশি। এমন কোনও বৈশ্বিক পরিসংখ্যান নেই যা এর ব্যাপকতা দেখায়, তবে মানবিক সহায়তা খাতে প্রকাশিত প্রতিবেদনে হরহামেশাই নিপীড়ন ও

হয়রানির চিত্র দেখা যায় (চিত্র ২ দেখুন)।

[1] ইন্টারন্যাশনাল লেবার অর্গানাইজেশন (২০১৯) *এলিমিনেটিং ভায়োলেন্স অ্যান্ড হ্যারাসমেন্ট ইন দ্য ওয়ার্ল্ড অব ওয়ার্ক কনভেনশন নং ১৯০, রিকমেন্ডেশন নং ২০৬, অ্যান্ড দ্য অ্যাকম্পানিয়িং রেজল্যুশন*। পাওয়া যাবে : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf

চিত্র ২ — সহায়তা খাতে নিপীড়ন ও হয়রানির ঘটনার বিবরণী

নিপীড়ন ও হয়রানির অভিযোগের প্রাতিষ্ঠানিক পর্যালোচনা :

অক্সফাম : এক তৃতীয়াংশ কর্মী নিপীড়ন, বৈষম্য বা ক্ষমতার অপব্যবহারের সাক্ষী। কিছু অংশীদার কর্মীও অক্সফাম কর্মীদের দ্বারা নিপীড়নের শিকার হয়েছেন (স্বাধীন কমিশন, ২০১৯)।

সেইভ দ্য চিলড্রেন : গত তিন বছরে ২৮% কর্মী নিপীড়ন বা বৈষম্য এবং ১৫% হয়রানির সম্মুখীন হয়েছেন (শেইল ২০১৮)।

ইউএনএআইডিএস (২০১৮) কর্মী জরিপ : কর্মীদের মধ্যে ৫৮% দুর্ব্যবহার; ৬৪% বৈষম্য; এবং ৪৩% কর্তৃত্বের অপব্যবহারের শিকার হয়েছেন।

নিরাপদ কর্মক্ষেত্রের আন্তর্জাতিক মান

ফ্যাক্ট : বৈশ্বিক সম্প্রদায় স্পষ্টভাবে জানিয়েছে যে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি মেনে নেওয়া হবে না এবং অবশ্যই এগুলোর অবসান ঘটাতে হবে।

ফ্যাক্ট : ২০১৯ সালের ২১ জুন ইন্টারন্যাশনাল লেবার অর্গানাইজেশন এলিমিনেটিং ভায়োলেন্স অ্যান্ড হ্যারাসমেন্ট ইন দ্য ওয়ার্ল্ড অব ওয়ার্ক কনভেনশন (নং ১৯০) ও রেকমেন্ডেশন (নং ২০৬) গৃহীত হয়। কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির অবসান এবং বিশ্বজুড়ে কর্মজীবীদেরকে সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত কর্মক্ষেত্র প্রদানের লক্ষ্যে এগুলো বিশ্বের প্রথম আন্তর্জাতিক মানদণ্ড।

২. সংগঠনের দায়িত্ব

ফ্যাক্ট : সংস্থাগুলোকে অবশ্যই একটি টেকসই ও সহজবোধ্য নীতি প্রণয়ন করতে হবে যা কর্মক্ষেত্রে মর্যাদা ও সম্মান বজায় রাখার ব্যাপারে তাদের প্রতিশ্রুতি পরিষ্কারভাবে ব্যক্ত করে। এটি হতে পারে একটি পৃথক নীতি, বা সেফগার্ডিং নীতি বা মানবসম্পদ নীতির একটি বিবৃতি।

ফ্যাক্ট : কর্মক্ষেত্রে যে-কোনো অবস্থায় যেমন অফিস, মাঠ পর্যায়ের কাজ, গেস্ট হাউজ, এমনকি কাজের সাথে সম্পর্কিত সামাজিক কর্মকাণ্ডেও কর্মী ও সহযোগীদের নিপীড়ন ও হয়রানি থেকে সুরক্ষা প্রদান করা সংস্থার দায়িত্ব।

ফ্যাক্ট : সংস্থাগুলোকে অবশ্যই 'সাইবার বুলিয়িং' সম্পর্কে সচেতন হতে হবে। প্রাতিষ্ঠানিক হার্ডওয়্যার বা সফটওয়্যার এবং ওয়াইফাই ব্যবহার করে অপ্রীতিকর টেক্সট, ইমেইল পাঠানো সাইবার বুলিয়িংয়ের অন্তর্ভুক্ত। অনুমতি ছাড়াই সহকর্মীদের ছবি বহিঃস্থ কোনও ওয়েবসাইটে পোস্ট করাকেও বুলিয়িং ধরা যেতে পারে।

ফ্যাক্ট : সব ধরনের নিপীড়ন ও হয়রানি প্রতিরোধে লাইন ম্যানেজারদেরকে নিজেদের ভূমিকা বুঝতে হবে।

কর্মী ও সহযোগীদের দায়িত্ব

ফ্যাক্ট : একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক ও সহিষ্ণু কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা সকল কর্মী ও সহযোগীর দায়িত্ব। প্রত্যেককেই সংস্থার নীতি বাস্তবায়নে কাজ করতে হবে এবং অনুপযুক্ত আচরণ দেখলে প্রতিবাদ জানাতে ও অভিযোগ করতে প্রস্তুত থাকতে হবে।

ফ্যাক্ট : নিপীড়ন ও হয়রানি করার কারণে কোনও ব্যক্তিকে আইন অনুযায়ী ফৌজদারি (ক্রিমিনাল) বা দেওয়ানী (সিভিল) আইনের আওতায় আনা হতে পারে।

শ্রদ্ধা ও সম্মানের সংস্কৃতি তৈরি

ফ্যাক্ট : সকলের মর্যাদা ও সম্মান সমুন্নত রাখার সাংগঠনিক সংস্কৃতি অনুপযুক্ত আচরণ প্রতিরোধে সহায়তা করবে। সংস্থাগুলোকে প্রত্যেকের কাছে নিপীড়ন ও হয়রানিমূলক আচরণের বিরুদ্ধে শূন্য-সহনশীলতার বার্তা পাঠাতে হবে।

ফ্যাক্ট : মর্যাদা ও সম্মানের আদর্শ সংস্কৃতির পথিকৃৎ হতে ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের অবশ্যই দৃঢ় মূল্যবোধ প্রদর্শন করতে হবে।

নিপীড়ন ও হয়রানি বিরোধী নীতি, যোগাযোগ ও প্রশিক্ষণ

ফ্যাক্ট : স্পষ্ট নীতি বিবৃতিতে যেসব বিষয় অবশ্যই উল্লেখ থাকতে হবে :

- কোন্ ধরনের আচরণ নিপীড়ন ও হয়রানি হিসেবে বিবেচনা করা হয়।
- এসব আচরণের প্রভাব কী এবং কেন এগুলো সহ্য করা হয় না।
- এসব আচরণের পরিণতি।
- কীভাবে অভিযোগ করতে হয়।
- কীভাবে অভিযোগে সাড়া দেওয়া হয়।
- নিজ আচরণের জন্য সকল কর্মী ও সহযোগীদের দায়িত্ব।

ফ্যাক্ট : প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সকল কর্মী ও সহযোগীকে নিপীড়ন ও হয়রানি নীতিমালা সম্পর্কে সচেতন করতে হবে। এতে যা কিছু থাকা আবশ্যক :

- কর্মী ও সহযোগীদের অধিকার এবং দায়িত্ব।
- কীভাবে অভিযোগ করতে হয়।
- যে-কোনো অভিযোগে সাড়া প্রদানে সংস্থার প্রতিশ্রুতি।

ফ্যাক্ট : নীতি কার্যকরভাবে বাস্তবায়ন হওয়ার জন্য যেসকল বিষয় নিয়মিত পর্যবেক্ষণ করতে হবে :

- অভিযোগের রেকর্ড
- অভিযোগের ফলাফল

ফ্যাক্ট : নিপীড়ন ও হয়রানি বিরোধী নীতিমালা অবশ্যই সংস্থার অভিযোগ ও শৃঙ্খলা নীতির সাথে সমন্বয় করতে হবে।

২.নিপীড়ন ও হয়রানির শিকার হওয়া ব্যক্তিদের জন্য সহায়তা

ফ্যাক্ট : নিপীড়ন বা হয়রানির শিকার হওয়া যে-কোনো ব্যক্তিকে তার গোপনীয়তা রক্ষা করে সহায়তার প্রস্তাব দিতে হবে। এর মধ্যে কোচিং, কাউন্সেলিং, মধ্যস্থতা ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।

ফ্যাক্ট : যে-কেউ নিপীড়ন ও হয়রানির অভিযোগ জানাতে পারে; শুধুমাত্র নিপীড়ন ও হয়রানির শিকার হওয়া ব্যক্তিই অভিযোগটি অগ্রসর করার ব্যাপারে সিদ্ধান্ত নেবেন।

ফ্যাক্ট : সাংগঠনিক নীতিমালা ও কার্যপ্রণালীর সাথে সঙ্গতি রেখে সকল অভিযোগের ব্যাপারে দ্রুত পদক্ষেপ নিতে হবে।

ফ্যাক্ট : মধ্যস্তুতা (মিডিয়েশন) হলো ছোটখাটো বিরোধ সমাধানে নেওয়া একটি স্বেচ্ছাধীন, নিরপেক্ষ প্রক্রিয়া।

ফ্যাক্ট : নিপীড়ন ও হয়রানির ঘটনা নিয়মিত ঘটে থাকলে বা গুরুতর হলে শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপ নেওয়া এবং অভিযোগ জানানোর মতো আনুষ্ঠানিক প্রক্রিয়া গ্রহণ করা প্রয়োজন ।

ফ্যাক্ট : নিপীড়ন বা হয়রানির অভিযোগকে শাস্তিমূলক অপরাধ হিসেবে বিবেচনা করে তদন্ত করতে হবে। তদন্তের বৈশিষ্ট্য এবং এতে যা কিছু অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে :

- দ্রুত, পুঙ্খানুপুঙ্খ এবং নিরপেক্ষ থাকা।
- সাক্ষীদের কাছ থেকে প্রমাণ নেওয়া।
- অভিযুক্ত উৎপীড়ক এবং অভিযোগকারী — উভয়ের বক্তব্য ও প্রামাণিক তথ্য বিবেচনায় নেওয়া।
- অভিযোগ সমাধানের জন্য একটি সময়কাল নির্ধারণ করা।
- গোপনীয়তা বজায় রাখা।
- রেকর্ড সংগ্রহে রাখা ।

ফ্যাক্ট : কোনও অভিযোগ বহাল থাকা অবস্থায় সংস্থার নীতি ও কার্যপদ্ধতি অনুযায়ী ব্যবস্থা নিতে হবে।

২.আপনার এখন কী করা উচিত?

অ্যাকশন — এই তথ্যপত্রের সাথে আপনার সংস্থার নিপীড়ন ও হয়রানি বিষয়ক নীতিমালা মিলিয়ে দেখুন এবং প্রয়োজন অনুযায়ী সমন্বয় করুন, অথবা এই বিষয়ক কিছু অনুপস্থিত থাকলে এখান থেকে অন্তর্ভুক্ত

করুন।

অ্যাকশন — হয়রানি করা আপনার দেশের আইনের পরিপন্থী কি না জানুন
যাতে করে আপনি সংস্থার ও ব্যক্তির দায়িত্ব বুঝতে পারেন।

অ্যাকশন — নিপীড়ন ও হয়রানির বিরুদ্ধে সকল কর্মী ও সহযোগীদের প্রতিশ্রুতি নেওয়া ও পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

অ্যাকশন — কর্মক্ষেত্রে নিপীড়ন ও হয়রানির শিকার হওয়া ব্যক্তিদের জন্য সহায়তার সম্ভাব্য উৎস খুঁজে বের করা।

তথ্যসূত্র

- চ্যারিটি কমিশন ফর ইংল্যান্ড অ্যান্ড ওয়েলস (২০২০) *স্টেটমেন্ট অফ দা রেজাল্টস অব অ্যান ইনকোয়ারি, দ্য সেইভ দ্য চিলড্রেন ফান্ড (সেইভ দ্য চিলড্রেন ইউকে)।* পাওয়া যাবে : https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/att achment_data/file/870390/The_Save_the_Children_Fund Save_the_Children_ UK Inquiry_report.pdf
- ইনডিপেন্ডেন্ট কমিশন অন সেক্সুয়াল মিসকন্ডাক্ট, অ্যাকাউন্টেবিলিটি অ্যান্ড কালচার (২০১৯) চেঞ্জ (২০১৯) *ফাইনাল রিপোর্ট ইনডিপেন্ডেন্ট কমিশন অন সেক্সুয়াল মিসকন্ডাক্ট, অ্যাকাউন্টেবিলিটি অ্যান্ড কালচার, জুন ২০১৯।* পাওয়া যাবে : https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/oxfam_ic_final_report-en.pdf
- ইন্টারন্যাশনাল লেবার অর্গানাইজেশন (২০১৯) *এলিমিনেটিং ভায়োলেন্স অ্যান্ড হ্যারাসমেন্ট ইন দ্য ওয়ার্ল্ড অফ ওয়ার্ক কনভেনশন নং ১৯০, রেকমেন্ডেশন নং ২০৬, অ্যান্ড দি অ্যাকম্পানিয়িং রেজ্যুলুশন।* পাওয়া যাবে : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--- publ/documents/publication/wcms_721160.pdf
- কনটেরা গ্রুপ (২০১৯) *অ্যামনেস্টি ইন্টারন্যাশনাল — স্টাফ ওয়েলবিয়িং রিভিউ।* পাওয়াযাবে : https://www.amnesty.org/download/Documents/ORG6097632019ENGLISH.PDF
- শেইল, এস (২০১৮) দি ইন্ডিপেন্ডেন্ট রিভিউ অফ ওয়ার্কপ্লেস কালচার অ্যাট সেইভ দ্য চিলড্রেন ইউকে; ফাইনাল রিপোর্ট ২৮ অক্টোবর, ২০১৮। সেইভ দ্যা চিলড্রেন। পাওয়া যাবে : https://www.savethechildren.org.uk/content/dam/gb/reports/independent-review- of-workplace-culture-at-save-the-children-uk.pdf
- ইউএনএইডিএস (২০১৮) *রিপোর্ট অন দ্য ওয়ার্ক অফ দি ইনডিপেন্ডেন্ট এক্সপার্ট প্যানেল অন প্রিভেনশন অফ অ্যান্ড রেসপন্স টু হ্যারাসমেন্ট, ইনক্লুডিং সেক্সুয়াল হ্যারাসমেন্ট; বুলিয়িং অ্যান্ড অ্যাবিউজ অফ পাওয়ার অ্যাট ইউএনএআইডিএস সেক্রেটারিয়েট।* পাওয়া যাবে : https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/report-iep_en.pdf
- ইউনিসেফ (২০১৯) রিপোর্ট অব দি ইনডিপেন্ডেন্ট টাস্ক ফোর্স অন ওয়ার্কপ্লেস জেন্ডার-ডিসক্রিমিনেশন, সেক্সুয়াল হ্যারাসমেন্ট, হ্যারাসমেন্টঅ্যান্ড অ্যাবিউজ অফ অথরিটি মে ২০১৯। পাওয়া যাবে : https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-06/Independent-Task-Force_report_EN.PDF

এই নথিটি ইউকে এইডের মাধ্যমে যুক্তরাজ্য সরকারের অর্থায়নকৃত প্রকল্পের একটি ফলাফল। তবে এতে প্রকাশিত মতামত ও তথ্য যুক্তরাজ্য সরকারের মতামতের প্রতিনিধিত্ব করে না, এবং এখানে উল্লেখিত কোনও মতামত বা তথ্য অথবা এগুলোর ওপর নির্ভর করার জন্য যুক্তরাজ্য সরকার দায়ী থাকবে না। এই প্রকাশনাটি শুধুমাত্র একটি বিষয়ে সাধারণ নির্দেশনা প্রদানের উদ্দেশ্যে তৈরি করা হয়েছে, এটি পেশাদার পরামর্শের বিকল্প নয়। সুনির্দিষ্ট পেশাদার পরামর্শ ব্যতীত এই প্রকাশনায় থাকা তথ্যের ভিত্তিতে কোনও পদক্ষেপ নেওয়া যাবে না। এই প্রকাশনায় থাকা তথ্যের যথার্থতার কোনও নিশ্চয়তা (স্পষ্ট বা ইঙ্গিতপূর্ণ) দেওয়া হয় না, এবং কেউ এই প্রকাশনার তথ্যের ভিত্তিতে কিছু করলে বা কোনও সিদ্ধান্ত নিলে তার ফলাফলের জন্য আইনের ব্যাপ্তির মধ্যে থেকে এই নথি তৈরির কাজে জড়িত কোনও সংস্থা বা ব্যক্তি দায়ী থাকবে না।

আরএসএইচ রিসোর্স ও সাপোর্ট হাব রিপোর্ট : যুক্তরাজ্যের ফরেন, কমনওয়েলথ অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট অফিস (এফসিডিও) আরএসএইচ রিসোর্স ও সাপোর্ট হাব-কে অর্থায়ন করে। আরএসএইচ রিসোর্স ও সাপোর্ট হাব-এর পরিষেবাগুলো অপশনস-এর নেতৃত্বে কয়েকটি সংস্থার একটি দল/সংঘ সরবরাহ করে,: টেকনিক্যাল ও ডেলিভারি লিড হিসেবে সোশ্যাল ডেভেলপমেন্ট ডাইরেক্ট (এসডিডাইরেক্ট) ছাড়াও জিসিপিএস কনসাল্টিং (জিসিপিএস), টেরে ডেস হোমস (টিডিএইচ) এবং সাইটসেভারস।

যে বিশেষজ্ঞদের পরামর্শ নেওয়া হয়েছে, সংস্থা : Angie Bamgbose, জিসিপিএস কনসালটিং।

প্রস্তাবিত উদ্ধৃতি: Bamgbose A (২০২১)। নিপীড়ন ও হয়রানির তথ্যপত্র। আরএসএইচ, লন্ডন, ইউকে : আরএসএইচ রিসোর্স ও সাপোর্ট হাব