IRF
റേഞ്ചർ
പെരുമാറ്റ
ച്ചട്ടം

പിൻപറ്റാനുള്ള മാർഗനിർദേശങ്ങൾ

വെർഷൻ 1.0

കൃതജ്ഞത

വിദഗ്ധരായ നിരവധി പേരുടെ സംഭാവനകളുടെ സഹായത്തോടെയാണ് ഈ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ വികസിപ്പിച്ചെടുത്തത്. തങ്ങളുടെ പ്രദേശം, രാജ്യം, സാഹചര്യം എന്നിവയിൽ ഈ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം നടപ്പാക്കുന്നതിനുള്ള മികച്ച നടപടിക്രമങ്ങളെ കുറിച്ചുള്ള അഭിപ്രായങ്ങൾ അവർ ഉദാരമായി പങ്കുവെച്ചു. ഇനിപ്പറയുന്ന വ്യക്തികളോട് അഗാധമായ നന്ദിയുണ്ട്:

നിരൂപകർ

Monica Alvarez – Federation Officer, International Ranger Federation.
Mike Appleton – Vice Chair for Capacity Development, IUCN World Commission on Protected Areas / Director of Protected Area Management, Re:wild.
Crispian Barlow – Technical Advisor for WWF Mekong; based in Laos.
Joydeep Bose – Associate Director and Lead-Protection, Wildlife & Habitats Division, WWF India.
Renata Cao de la Fuente – Latin America and Caribbean Wildlife Crime Lead, WWF Mexico.
Chris Galliers – President of the International Ranger Federation (IRF).
Iain Jackson – Conservation Manager, WWF Bulgaria.
Drew McVey – East African Wildlife Crime Technical Advisor, WWF Africa.
Rohit Singh – President of the Ranger Federation of Asia; Asia Representative, IRF. Director of Wildlife Enforcement and Zero Poaching, WWF International.
Felipe Spina Avino – Senior Conservation Analyst, WWF Brasil.

അഭിമുഖം നൽകിയവർ

Stanley Arguedas – Consultant and ranger educator; based in Costa Rica.
Crispian Barlow – Technical Advisor for WWF Mekong; based in Laos.
Ian Brooker – Committee Member, European Ranger Federation; Ranger, Dartmoor National Park.
Andrew Campbell – Chief Executive Officer of the Game Rangers Association of Africa.
Marcelo Coem – former Ranger and Ranger Trainer; based in Brasil.
Andy Davies – Regional Director, Victoria Parks; President, Victoria Ranger Association; Board Member, IRF.
Ruben de Kock – Ranger Trainer at Lead Ranger; based in South Africa.
Catherine Dreyer – Head Ranger, Kruger National Park, South African National Parks.
Augusto Granda – President, Ranger Association of Ecuador.
Florin Halastauan – President, Romania Ranger Association; former Representative for the European Ranger Association; former IRF Vice President
Jeremy Hancock – Manager, Law Enforcement and Medical Training, African Parks.
Gaspar Insaurralde – President, Ranger Association of Paraguay.
Madhav Khadka – Head of Wildlife Conservation Association of Nepal; Head of Conservation for WWF Nepal.
Amon Koutoba –Africa Representative, IRF.
Joelene McLellan – President of the Queensland Ranger Association; Oceania Representative, IRF.
Channa Phan – Research Team Leader, US Forestry Service; based in Cambodia.
Adriana Pinilla – President, Ranger Association of Colombia.
Laura Pastorino – Acting President, Latin American Ranger Federation.
Keith Roberts – former Ranger, Ranger Manager and Ranger Trainer; based in United Kingdom.
Juan Sánchez – Vice-President, Ranger Association of Colombia.
James Slade – Wildlife Crime Prevention Officer, Re:Wild.
Sue Stolton – Lead, IUCN WCPA Private Protected Areas Specialist Group.
Kuenley Tenzing – Law Enforcement Advisor, WWF Bhutan.
Urs Wegmann – President, European Ranger Federation; European Representative, IRF; Founder, Swiss Ranger Federation.
Andy Wright – Park Manager, Pickwick Landing State Park, Tennessee State Parks; North America Representative, IRF.

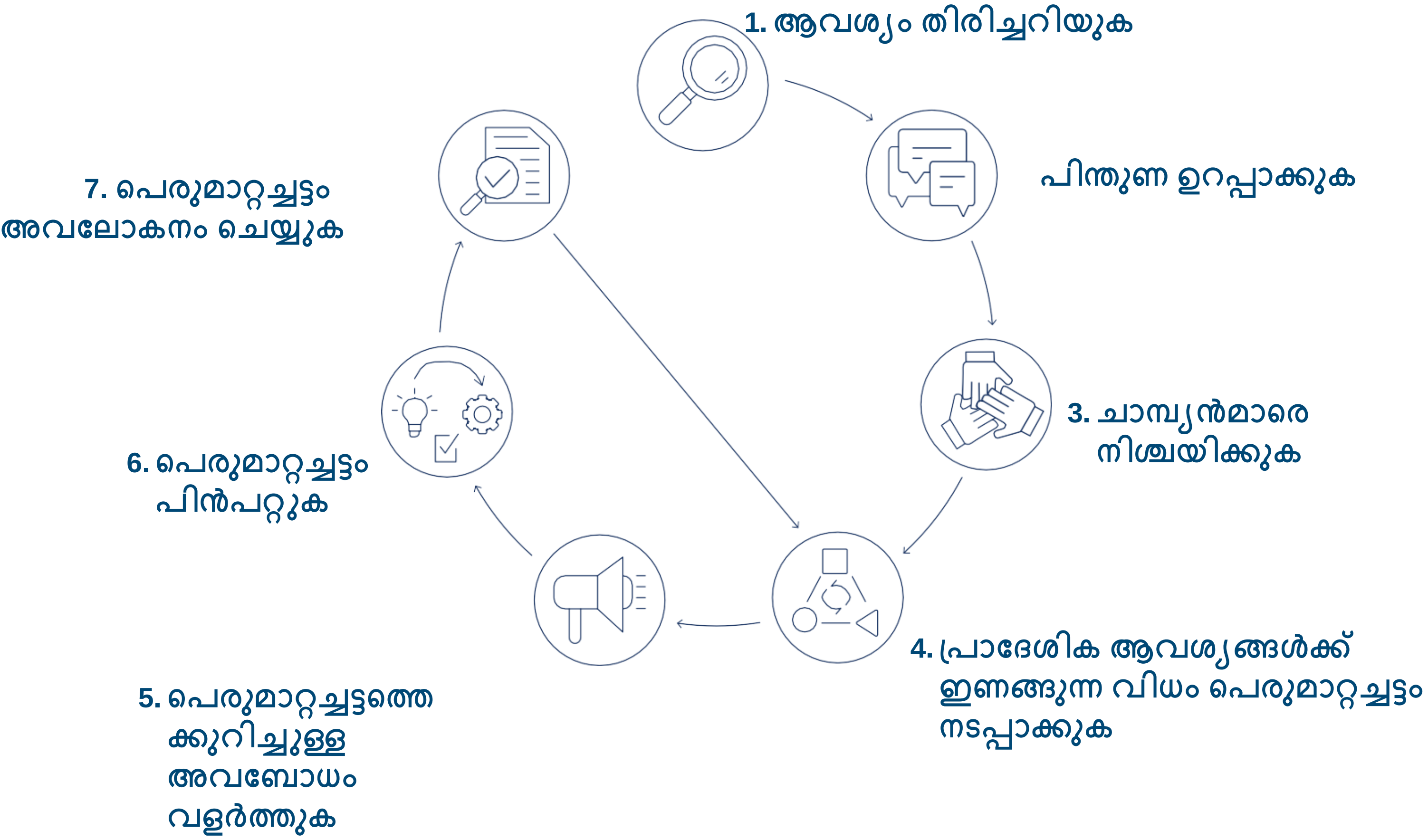
കൺസർവേഷൻ ആൽഫയുടെ ക്രിസ് ഗോർഡനും ഇന്റർനാഷണൽ റേഞ്ചർ ഫെഡറേഷനും ചേർന്നാണ് ഈ മാർഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ സമാഹരിച്ചത്.

അവലംബം. ഇന്റർനാഷണൽ റേഞ്ചർ ഫെഡറേഷൻ (2021). IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പിൻപറ്റാനുള്ള മാർഗനിർദേശങ്ങൾ വെർഷൻ 1.0. ഇന്റർനാഷണൽ റേഞ്ചർ ഫെഡറേഷൻ, വിക്ടോറിയ, ഓസ്ട്രേലിയ

എക്സിക്യൂട്ടീവ് സമ്മറി

ഇന്റർനാഷണൽ റേഞ്ചർ ഫെഡറേഷൻ (IRF) റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം, ഒരു ആഗോള കൺസൾട്ടേഷൻ പ്രക്രിയയിലൂടെ റേഞ്ചർമാർക്കായി റേഞ്ചർമാർ വികസിപ്പിച്ചെടുത്തതാണ്.

സാമൂഹികവും നിയമപരവുമായ പ്രാദേശിക പശ്ചാത്തലം കണക്കിലെടുത്ത് റേഞ്ചർ തൊഴിലുടമകൾ നടപ്പാക്കാൻ നിർദേശിച്ചിരിക്കുന്ന പിൻപറ്റേണ്ട വിവിധ ഘട്ടങ്ങളാണ് ഈ സംഗ്രഹം പ്രതിപാദിക്കുന്നത്.



1. ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ആവശ്യം തിരിച്ചറിയുക

ഇത് വിജയകരമായി നടപ്പാക്കുന്നതിന് റേഞ്ചർമാരും തൊഴിലുടമകളും അസോസിയേഷനുകളും ഒരു അംഗീകൃത നിലവാരം ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യം തിരിച്ചറിഞ്ഞ് പെരുമാറ്റച്ചട്ടം അംഗീകരിക്കാനും സ്വീകരിക്കാനും സന്നദ്ധരാകേണ്ടതുണ്ട്.

2. പെരുമാറ്റച്ചട്ട പ്രക്രിയയ്ക്കുള്ള പിന്തുണ ഉറപ്പാക്കുക

പെരുമാറ്റച്ചട്ടം നടപ്പാക്കാൻ എല്ലാ തലത്തിലുമുള്ള സജീവ പിന്തുണയും സന്നദ്ധതയും ആവശ്യമാണ്. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം, റേഞ്ചർ മേഖലയെ പ്രൊഫഷണലൈസ് ചെയ്യേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യം, ഉടമസ്ഥാവകാശത്തിന്റെ പ്രാധാന്യം എന്നിവ പോലുള്ള പ്രധാന സന്ദേശങ്ങൾക്ക് പിന്തുണ ആർജിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

3. ചാമ്പ്യൻമാരെ നിശ്ചയിക്കുക

ഇതു നടപ്പാക്കാൻ ഈ പ്രക്രിയയെ മുന്നോട്ടുനയിക്കാൻ കഴിയുന്ന ചാംപ്യൻമാരെയും പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പിൻപറ്റാനും അതു പിൻപറ്റാൻ സീനിയർ മാനേജ്മെന്റിലും ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികളിലും സ്വാധീനം ചെലുത്താൻ കഴിയുന്ന ഒരു റെപ്രസെന്റേറ്റിവ് കമ്മിറ്റിയും ആവശ്യമാണ്.

4. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ പൊരുത്തപ്പെടുത്തൽ

IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന് പൊരുത്തപ്പെടുത്തൽ ആവശ്യമാണ്.

i. പൊരുത്തപ്പെടുത്തൽ ആവശ്യമുള്ള മേഖലകൾ തിരിച്ചറിഞ്ഞ്, കമ്മിറ്റി IRF പെരുമാറ്റച്ചട്ടം തങ്ങളുടെ സാഹചര്യങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമാക്കേണ്ടതുണ്ട്. സാഹചര്യങ്ങൾ വ്യത്യസ്തമായിരിക്കും, പക്ഷേ പ്രധാന തത്വങ്ങളും മൂല്യങ്ങളും നിലനിൽക്കും. നിലവിൽ ഏതെങ്കിലും പെരുമാറ്റച്ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ കമ്മിറ്റി ഒരു അവലോകനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അത് ശക്തിപ്പെടുത്തണം.

ii. ഓർഗനൈസേഷനുള്ളിലും റേഞ്ചർമാരുമായും അസോസിയേഷനുകളുമായും കൂടിയാലോചന ആവശ്യമാണ്. തദ്ദേശീയരുമായും കമ്മ്യൂണിറ്റി ഗ്രൂപ്പുകളുമായുള്ള കൂടിയാലോചനകൾക്ക് അവരുമായി കൂടുതലായ ഇടപഴകൽ ആവശ്യമാണ്. വ്യത്യസ്ത തരം അഭിപ്രായങ്ങളുടെ സമന്വയം പ്രധാനമാണ്. ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം നടപ്പിലാക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ടെന്ന കാര്യം വേണ്ടപ്പെട്ട എല്ലാവരെയും അറിയിക്കണം. പെരുമാറ്റച്ചട്ടം സംക്ഷിപ്തവും ആശയവിനിമയം നടത്താൻ എളുപ്പമുള്ളതും ആയിരിക്കണം.

iii. ഒരു നിയമോപദേശകനും ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സ്ഥാപനങ്ങളും പെരുമാറ്റച്ചട്ടം അവലോകനം ചെയ്യുന്നത് അതിന്റെ മൂല്യം ഉയർത്തും.

iv. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ അന്തിമ കരട് ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികളുടെ അംഗീകാരത്തിനായി കമ്മിറ്റി സമർപ്പിക്കണം.

5. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തെ കുറിച്ചുള്ള അവബോധം

കോഡിനെക്കുറിച്ചുള്ള അവബോധം അതിന്റെ പിൻപറ്റുന്നത് എളുപ്പമാക്കും, പ്രത്യേകിച്ച് റേഞ്ചർമാരുടെ കാര്യത്തിൽ. തീരുമാനങ്ങളെടുക്കുന്നതിൽ തങ്ങളെ സഹായിക്കുന്ന ഒരു ഉപകരണമായി റേഞ്ചർമാർ കോഡിനെ കാണണം. ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് (HR) ജീവനക്കാരുമായുള്ള ഇടപഴകൽ പ്രധാനമാണ്.

6. പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പിൻപറ്റൽ

പിൻപറ്റൽ വിവിധ തലങ്ങളിൽ നടക്കാം.

i. ***പൂർണ്ണമായ പിൻപറ്റൽ***: ചട്ടം പിൻപറ്റാൻ ടോപ്-ഡൗൺ സമീപനവും ബോട്ടം-അപ് സമീപനവും ആവശ്യമായിരുന്നേക്കാം. സേവനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കരാറുകളോടും നിബന്ധനകളോടും ഒത്തുപോകുന്നതാകണം പെരുമാറ്റച്ചട്ടം നിലവിലുള്ള റേഞ്ചർമാരെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, സ്വീകരിക്കൽ പ്രക്രിയ മന്ദഗതിയിലായിരിക്കാം.

ii. ***നിർബന്ധിത പിൻപറ്റൽ:*** പിൻപറ്റുന്ന കാര്യത്തിൽ ഒരു ടോപ്പ്-ഡൗൺ സമീപനം സ്വീകരിച്ചേക്കാം, അതിൽ ചട്ടത്തെ കുറിച്ച് റേഞ്ചർമാരെ അറിയിക്കുകയും അതിനുശേഷം കരാറുകളിൽ ഒപ്പിടുകയോ നിലവിലെ കരാറുകളിൽ കൂട്ടിച്ചേർക്കുകയോ ചെയ്യുന്നു.

iii. *സ്വമേധയാ പിൻപറ്റൽ:* റേഞ്ചർ അസോസിയേഷൻ അംഗത്വം നേടുന്നതിനോ വോളണ്ടറി റേഞ്ചർ ടീമിൽ ചേരുന്നതിനോ ഇത് അനിവാര്യമാണ്.

iv. *നടപ്പിലാക്കൽ:* ഒരു പ്രദേശത്ത് ചട്ടം നടപ്പിലാക്കുന്നത് മറ്റൊരിടത്ത് അത് പിൻപറ്റുന്നത് എളുപ്പമാക്കും.

v. *പരിശീലനം:* പരിശീലന കോഴ്സുകൾ, പതിവായ ശക്തിപ്പെടുത്തൽ, പരിശീലന മെറ്റീരിയലുകളിലേക്കുള്ള ചട്ടത്തിന്റെ സംയോജനം എന്നിവ നിർണായകമാണ്.

vi. *പ്രചാരണം:* ചട്ടം പരസ്യപ്പെടുത്തുന്നതിലൂടെ, ഓർഗനൈസേഷൻ വിശ്വാസം വളർത്തിയെടുത്തുകയും ഉത്തരവാദിത്തം ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

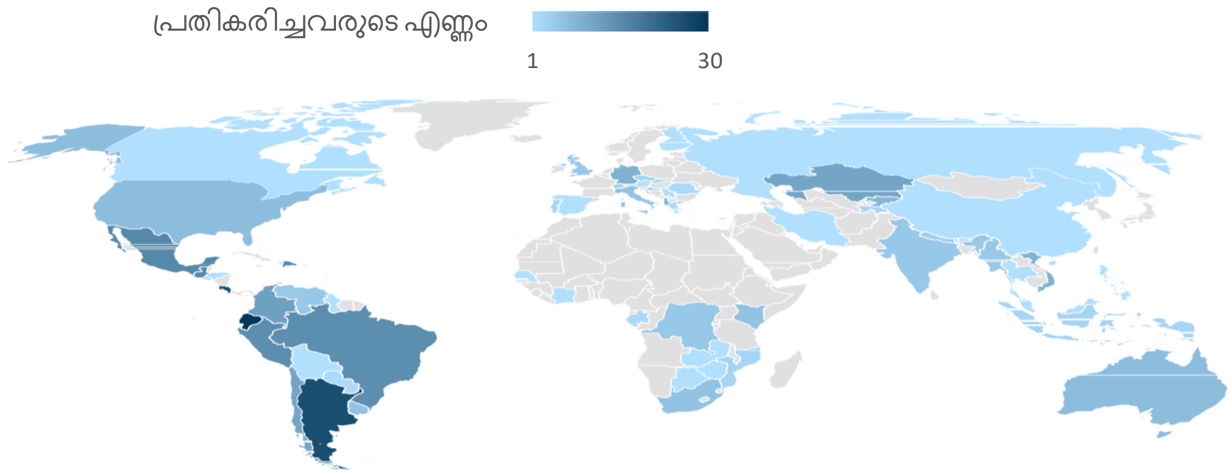
7. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ അവലോകനം

സജീവമായ നടപ്പാക്കലിനെയും ഉപയോഗത്തെയും പിന്തുണയ്ക്കുന്നതിനായി ഓരോ 3-4 വർഷത്തിലും ചട്ടം അവലോകനം ചെയ്യണം.

മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളുടെ ഉദ്ദേശ്യം

പ്രകൃതിദത്തവും സാംസ്കാരികവുമായ പൈതൃകവും പ്രകൃതിയിൽ നിന്ന് മാറ്റിനിർത്താനാകാത്ത ആളുകളുടെ അവകാശങ്ങളും സംരക്ഷിക്കാൻ റേഞ്ചർമാർ സഹായിക്കുന്നു.

ചിത്വാൻ പ്രഖ്യാപനത്തിലൂടെ റേഞ്ചർ കമ്മ്യൂണിറ്റിയിൽ നിന്ന് ഉയർന്നു വന്ന അഭ്യർത്ഥനയെത്തുടർന്ന്, **61 രാജ്യങ്ങളിൽ** നിന്നുള്ള 1820 പങ്കാളികളിൽ നിന്ന് അഭിപ്രായങ്ങൾ സമാഹരിച്ച്, ആഗോളതലത്തിലെ ആവർത്തിച്ചുള്ള കൂടിയാലോചന പ്രക്രിയയിലൂടെ ഇന്റർനാഷണൽ റേഞ്ചർ ഫെഡറേഷൻ (IRF) റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം വികസിപ്പിച്ചെടുത്തു. ഫീഡ്ബാക്ക് നൽകിയവരിൽ **87% പേരും റേഞ്ചർമാരായിരുന്നു ,16% സ്ത്രീകൾ**. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ അന്തിമ ഡ്രാഫ്റ്റ് യുഎൻ മനുഷ്യാവകാശ ഹൈക്കമ്മീഷണറുടെ ഓഫീസ് അവലോകനം ചെയ്തു. IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം, റേഞ്ചർമാർക്കായി റേഞ്ചർമാർ വികസിപ്പിച്ചെടുത്തതാണ്.



IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഒരു ആഗോള ഗൈഡിംഗ് ചട്ടക്കൂട് നൽകുന്നു, സർക്കാരുകളും റേഞ്ചർ ഗ്രൂപ്പുകളും അത് സ്വീകരിക്കുകയും അതു നടപ്പാക്കാനായി പ്രാദേശികവും സാമൂഹികവും നിയമപരവുമായ സാഹചര്യങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി വേണ്ട പൊരുത്തപ്പെടുത്തലുകൾ വരുത്തുകയും ചെയ്യേണ്ടതാണ്. IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം എന്നത് റേഞ്ചർമാരെ പ്രചോദിപ്പിക്കുന്ന ഒരു പ്രമാണമാണ്. അതിലുൾപ്പെടുന്ന ടെംപ്ലേറ്റുകൾ വഴികാട്ടിയായി വർത്തിക്കാനുള്ള ഒരു ഉറവിടമാണ്, ഗ്രൂപ്പുകൾക്ക് അവരുടേതായ മാനദണ്ഡങ്ങൾ വികസിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള അടിസ്ഥാന തത്ത്വങ്ങൾ അത് നൽകുന്നു. ഇവ നിർബന്ധിത നിർവചനങ്ങളോ ചട്ടങ്ങളോ അല്ല, പക്ഷേ മികച്ച ശീലങ്ങളുടെ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളായി ഇവ പിന്തുടരാൻ ശക്തമായി ശുപാർശ ചെയ്യപ്പെടുന്നു. റേഞ്ചർമാർ ഈ മൂല്യങ്ങൾ ഉയർത്തിപ്പിടിച്ചുകൊണ്ട് തങ്ങളുടേതായ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തോട് പ്രതിബദ്ധത പുലർത്തുക എന്നതാണ് ലക്ഷ്യം ഒരു റേഞ്ചറെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഫലപ്രദമാകണമെങ്കിൽ, ഗവൺമെന്റുകളും റേഞ്ചർ തൊഴിലുടമകളും റേഞ്ചർമാരുടെ ക്ഷേമം മെച്ചപ്പെടുത്തുകയും റേഞ്ചർ മേഖലയ്ക്കുള്ള അംഗീകാരവും അതിനോടുള്ള മതിപ്പും വളർത്തുകയും നാമെല്ലാവരും ആശ്രയിക്കുന്ന സംസ്കാരം, പ്രകൃതി, പ്രകൃതിവിഭവങ്ങൾ എന്നിവ സംരക്ഷിക്കുന്നതിൽ റേഞ്ചർമാർ വഹിക്കുന്ന സുപ്രധാന പങ്കിനെ കുറിച്ച് പൊതുജന അവബോധം സൃഷ്ടിക്കുകയും വേണം.

IRF പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നതിനാണ് ഈ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ വികസിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നത്, ഇത് അവയ്ക്ക് സമാന്തമായി പരിശോധിക്കപ്പെടണം. ചട്ടം സ്വീകരിക്കുകയും സ്ഥാപനവൽക്കരിക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ പരിഗണിക്കേണ്ട കാര്യങ്ങളും പ്രായോഗിക നടപടികളും വിവരിച്ചുകൊണ്ട്, ഇത് റേഞ്ചർമാർക്കും അവരുടെ തൊഴിലുടമകൾക്കും മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം നൽകുന്നു,

എന്താണ് പെരുമാറ്റച്ചട്ടം?

ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം വ്യക്തികൾ നിയമപരമായും ഉചിതമായും ഉത്തരവാദിത്തത്തോടെയും പെരുമാറുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കുക എന്നതാണ്.

പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ലക്ഷ്യമിടുന്നത്:

1. മൂല്യങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തമായ ധാരണ നൽകുക, ഈ മൂല്യങ്ങളോടുള്ള പ്രതിബദ്ധത വളർത്തുക
2. പെരുമാറ്റത്തിൽ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നതും എപ്പോഴും നിലനിർത്തേണ്ടതുമായ മൂല്യങ്ങളുടെ മാനദണ്ഡങ്ങളും അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അടിസ്ഥാന തത്ത്വങ്ങളും സ്ഥാപിക്കുക
3. പ്രൊഫഷണലിസത്തിന്റെ ഒരു സംസ്കാരം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും ജീവനക്കാർക്കിടയിൽ അഭിമാനം സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്യുക.
4. നല്ല ഭരണനിർവഹണ രീതികളെക്കുറിച്ച് അവബോധം വളർത്തുക
5. വ്യക്തികളിലും അവരുടെ സ്ഥാപനങ്ങളിലും പൊതുജനങ്ങൾക്കുള്ള വിശ്വാസവും ആത്മവിശ്വാസവും ശക്തിപ്പെടുത്തുക

ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം വ്യക്തിപരവും സംഘടനാപരവുമായ പ്രകടനം അളക്കുന്നതിനുള്ള മാനദണ്ഡമായി എടുക്കാം ദൈനംദിന തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുന്നതിനായി ജീവനക്കാർക്കുള്ള ഒരു റഫറൻസാണിത്. ഇത് ധാർമ്മികതയെയും പൊരുത്തപ്പെടലിനെയും കുറിച്ചുള്ള ചർച്ചകൾ പ്രോൽസാഹിപ്പിക്കുന്നു, ധാർമ്മിക പ്രതിസന്ധികൾ കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ ജീവനക്കാരെ ശാക്തീകരിക്കുന്നു. ഓർഗനൈസേഷന്റെയും അതിന്റെ ജീവനക്കാരുടെയും പ്രൊഫഷണൽ മനോഭാവം ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിനു വേണ്ടി, സ്റ്റാൻഡേർഡ് ഓപ്പറേറ്റിംഗ് പ്രൊസീജേഴ്സ് (SOPs) വികസിപ്പിക്കുന്നതിനായുള്ള വിശാലമായ ഒരു കൂട്ടം തത്ത്വങ്ങൾ ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം സജ്ജമാക്കുന്നു

IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ആർക്കുവേണ്ടിയാണ്?

IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഒരു ടെംപ്ലേറ്റാണ് നൽകുന്നത്, അത് പ്രാദേശിക സന്ദർഭങ്ങൾക്കും റേഞ്ചർമാരുടെ വ്യത്യസ്തമായ റോളുകൾക്കും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി പൊരുത്തപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട്.

ഈ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ പ്രാഥമികമായി ഇനിപ്പറയുന്ന ഓർഗനൈസേഷനുകൾക്കായി നിർമ്മിച്ചതാണ്:

- നേരിട്ടോ അല്ലാതെയോ റേഞ്ചർമാരെ സ്ഥിരം അല്ലെങ്കിൽ താൽക്കാലിക ജീവനക്കാരായി നിയമിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ.
- റേഞ്ചർ ടീമുകൾ സ്വമേധയാ സംഘടിപ്പിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ.
- റേഞ്ചർമാരെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ അസോസിയേഷനുകൾ.

ഇതുകൂടാതെ, പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പിൻപറ്റാൻ സഹായിക്കുകയും പിന്തുണയ്ക്കുകയും ചെയ്യുന്ന താഴെപ്പറയുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും ഈ മാർഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ ഉപകാരപ്രദമായിരുന്നേക്കാം:

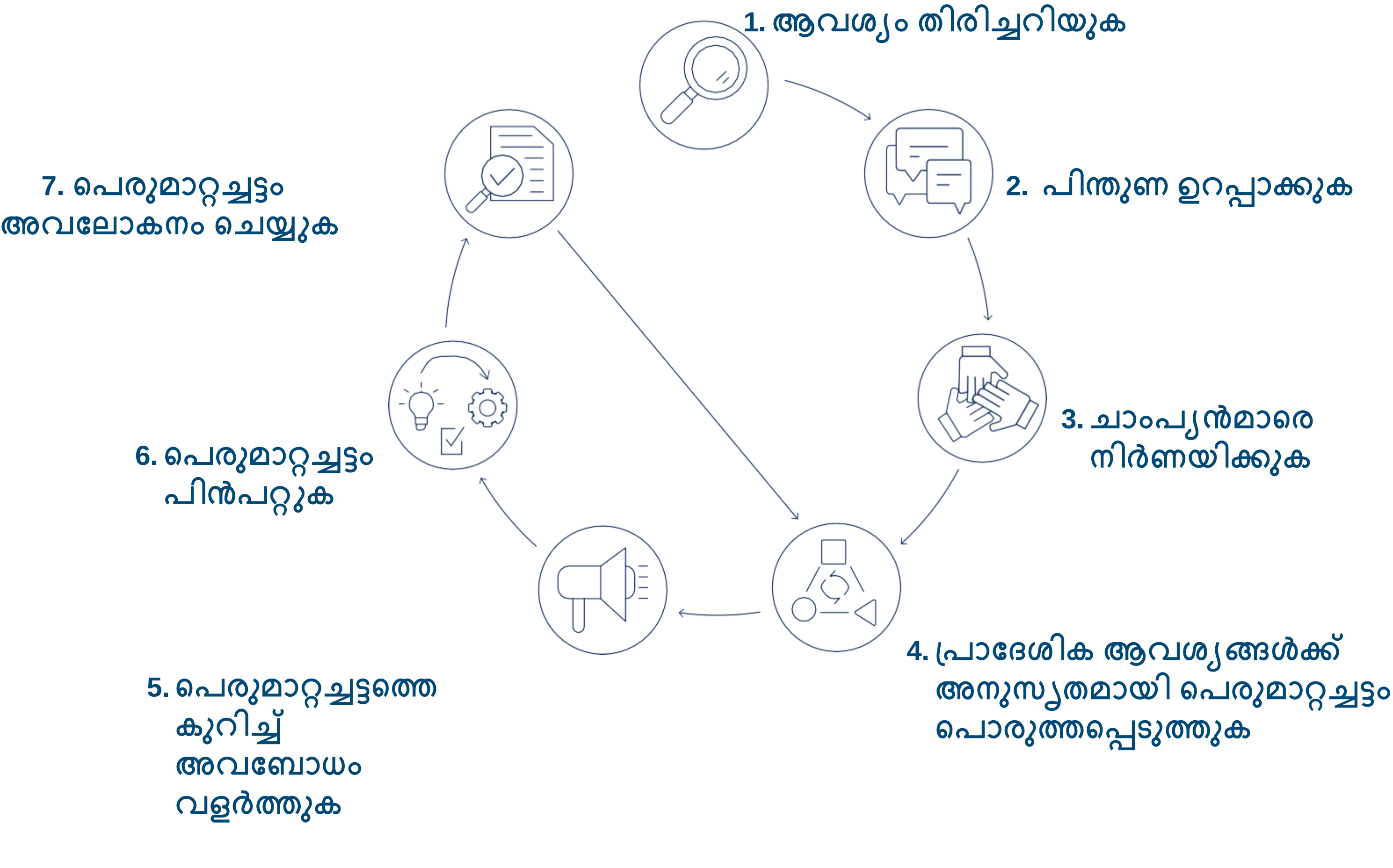
- റേഞ്ചർ പ്രവർത്തനങ്ങളെ പിന്തുണയ്ക്കുന്ന അല്ലെങ്കിൽ ഫണ്ട് ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ.
- റേഞ്ചർമാരെ പരിശീലിപ്പിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളും വ്യക്തികളും.

IRFറേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം എങ്ങനെ നടപ്പാക്കണം?

റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് ഒരൊറ്റ സമീപനം മാത്രമല്ല ഉള്ളത്.

ഇതു നടപ്പിലാക്കാൻ രാജ്യങ്ങൾക്ക് "ടോപ്-ഡൗൺ" അല്ലെങ്കിൽ "ബോട്ടം-അപ്" സമീപനങ്ങളോ അല്ലെങ്കിൽ ഇവ രണ്ടിന്റെയും സംയോജനമോ ആവശ്യമായി വന്നേക്കാം. റേഞ്ചർ തൊഴിലുടമകളും പിന്തുണയ്ക്കുന്നവരും ചട്ടം പൊരുത്തപ്പെടുത്തി പിൻപറ്റാൻ പിന്തുടരേണ്ട നടപടിക്രമങ്ങളുടെ ഒരു കൂട്ടം ഈ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ പ്രദാനം ചെയ്യുന്നു.

പ്രധാനമായി, പെരുമാറ്റച്ചട്ടം വിജയകരമായി നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം റേഞ്ചർമാരുടെ മാത്രം ചുമലിലായിരിക്കരുത്. റേഞ്ചർ തൊഴിലുടമകൾ മാനദണ്ഡങ്ങൾ സജ്ജീകരിക്കുകയും തങ്ങളുടെ റേഞ്ചർമാർക്ക് നല്ല പ്രവർത്തന, തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും സ്ഥാപനപരമായ പിന്തുണയും ശക്തമായ നേതൃത്വവും ഉണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കുകയും വേണം. എൻജിഒ മേഖല പോലെയുള്ള, റേഞ്ചർമാരെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നവർക്ക് ഇക്കാര്യത്തിൽ ഒരു പ്രധാന പങ്ക് വഹിക്കാനാകും.



1. ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ആവശ്യം തിരിച്ചറിയുക

IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം, റേഞ്ചർമാരുടെ നല്ല പെരുമാറ്റത്തിന് പ്രചോദനം നൽകുന്ന സുപ്രധാന മൂല്യങ്ങളും വിശ്വാസങ്ങളും നിർവചിക്കുന്നു. ആത്യന്തികമായി, ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം വിജയകരമായി നടപ്പിലാക്കുന്നതിന്, റേഞ്ചർമാരും അവരുടെ തൊഴിലുടമകളും അതിനോടു യോജിക്കുകയും അതു പിൻപറ്റാൻ സന്നദ്ധരായിരിക്കുകയും വേണം.

അത്തരമൊരു ചട്ടം സ്വീകരിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയും അതിനുള്ള സന്നദ്ധതയും തിരിച്ചറിയുന്നത് ഒരു പ്രധാനപ്പെട്ട ആദ്യപടിയാണ്, പെരുമാറ്റച്ചട്ടം സ്വീകരിക്കുന്ന സ്ഥാപനത്തിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്കനുസരിച്ചുള്ള വ്യത്യസ്ത സമീപനങ്ങൾ അതിന് ആവശ്യമാണ്.

i. ***റേഞ്ചർ തൊഴിലുടമകൾ.*** പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഒരു മാനദണ്ഡമായി ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ആവശ്യമാണെന്നും, അല്ലെങ്കിൽ നിലവിലുള്ള ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം അപര്യാപ്തമാണെന്നും അല്ലെങ്കിൽ കാലഹരണപ്പെട്ടതാണെന്നും സ്ഥാപനം തിരിച്ചറിയുന്നു. ചില സാഹചര്യങ്ങളിൽ, റേഞ്ചർ ചട്ടത്തിന്റെ ചില ഘടകങ്ങൾ പരിഗണയ്ക്കെടുത്ത് നിലവിലുള്ള സിവിൽ സർവീസ് പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ശക്തിപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

ii. ***വോളണ്ടറി റേഞ്ചർ ടീമുകൾ.*** സ്വന്തം വോളണ്ടറി റേഞ്ചർ ടീമുള്ള ഒരു സ്ഥാപനമോ കമ്മ്യൂണിറ്റിയോ സ്വന്തം പെരുമാറ്റ മാനദണ്ഡങ്ങൾ നിർവചിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

iii. ***റേഞ്ചർ അസോസിയേഷനുകൾ.*** ഒരു റേഞ്ചർ റെപ്രസെന്റേറ്റിവ് അസോസിയേഷൻ അതിന്റെ അംഗങ്ങൾക്കായി ഒരു പെരുമാറ്റ നിലവാരം *സ്ഥാപിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.*

iv. ***റേഞ്ചർ സപ്പോർട്ടേർസ് / ദാതാക്കൾ.*** തങ്ങളുടെ ഫണ്ടിംഗ് പിന്തുണയ്ക്കുള്ള ഒരു സുരക്ഷാ സംവിധാനമായോ, ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം സ്ഥാപിക്കാനുള്ള അഭ്യർത്ഥനയോട് പ്രതികരിക്കുന്നതിനായോ തങ്ങളുടെ ഗുണഭോക്താക്കൾ ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം നടപ്പിലാക്കണമെന്ന് *ധനസഹായം നൽകുന്നയാൾ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.*

v. ***റേഞ്ചർ പരിശീലകർ.*** പരിശീലനം നേടുന്നവർക്കിടയിൽ പൊതുവായ മാനദണ്ഡങ്ങളും പെരുമാറ്റ ചട്ടങ്ങളും സ്ഥാപിക്കാനായി ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഉപയോഗിക്കാൻ പരിശീലനം നൽകുന്ന ഒരു സ്ഥാപനം ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

2. പെരുമാറ്റച്ചട്ട പ്രക്രിയയ്ക്ക് പിന്തുണ ഉറപ്പാക്കുക

ഒരു റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പിൻപറ്റാൻ എല്ലാ തലങ്ങളിലുമുള്ള സ്ഥാപനപരമായ പിന്തുണയും സന്നദ്ധതയും ആവശ്യമാണ്. ബോട്ടം-അപ്പ് സമീപനത്തിലൂടെയും ടോപ്-ഡൗൺ സമീപനത്തിലൂടെയും ഇടപെടലുകൾ ശരിയായി നടക്കുന്നുവെന്ന് റേഞ്ചർമാരും മറ്റ് പ്രധാന വ്യക്തികളും (ഉദാ. പ്രൊട്ടക്റ്റഡ് ഏരിയ ആൻഡ് റേഞ്ചർ മാനേജർമാർ, ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് സ്റ്റാഫ്, സീനിയർ മാനേജ്മെന്റ്) ഉറപ്പാക്കേണ്ടത് പെരുമാറ്റച്ചട്ടം നടപ്പാക്കാൻ അനിവാര്യമാണ്. ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ മൂല്യത്തെ കുറിച്ചുള്ള വ്യക്തമായ ആശയവിനിമയം അതിനെ ഉയർച്ചയിലേക്ക് നയിക്കും; ഇനിപ്പറയുന്ന സമീപനങ്ങളും സന്ദേശങ്ങളും പ്രക്രിയയയുടെ നടപ്പാക്കൽ ഉറപ്പാക്കാൻ സഹായിക്കും:

i. ***പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം വിശദീകരിക്കുന്നു.*** റേഞ്ചർമാർ എങ്ങനെ പെരുമാറണം എന്നതിനുള്ള വ്യക്തവും ഔപചാരികവുമായ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം ഇത് നൽകുന്നു, കൂടാതെ തെറ്റുകൾക്കും മനുഷ്യാവകാശ ലംഘനങ്ങൾക്കും എതിരെ സുരക്ഷ നൽകുന്നതിനുള്ള ഒരു പ്രധാന സംവിധാനമായി ഇത് പ്രവർത്തിക്കുന്നു. എന്നിരുന്നാലും ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം റേഞ്ചർ തൊഴിലിനും ക്ഷേമത്തിനുമുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ നിശ്ചയിക്കുന്നില്ലെന്ന് *മനസ്സിലാക്കേണ്ടത് പ്രധാനമാണ്.*

ii. ***ഒരു പ്രൊഫഷണൽ റേഞ്ചർ മേഖല സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനായി.*** ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം റേഞ്ചർമാരുടെ പ്രൊഫഷണലിസത്തിന് ഊന്നൽ നൽകുന്നു, പൊതുവായും സ്ഥാപനത്തിലും നിലനിർത്തേണ്ട ബഹുമാനത്തിന് ഒരു ചട്ടക്കൂട് നൽകുന്നു, കൂടാതെ റേഞ്ചർമാർക്കും കമ്മ്യൂണിറ്റികൾക്കും മറ്റ് പങ്കാളികൾക്കും ഇടയിൽ വിശ്വാസം വളർത്തിയെടുക്കുന്നു.

iii. ***റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം എത്രത്തോളം പ്രാതിനിധ്യപരമാണെന്ന് വിശദമാക്കുന്നു.*** എല്ലാ മേഖലകളിലുമുള്ള 61 രാജ്യങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള 1,800-ലധികം ആളുകളിൽ - അവരിൽ 87% റേഞ്ചർമാരുമാണ് - നിന്നുള്ള പ്രതികരണങ്ങൾ ശേഖരിച്ച്, ഒരു ആഗോള കൂടിയാലോചന പ്രക്രിയയിലൂടെയാണ് ഇത് വികസിപ്പിച്ചെടുത്തത്. കൂടാതെ, പ്രസക്തമായ സർക്കാർ രേഖകൾ പരിശോധിക്കുകയും പെരുമാറ്റച്ചട്ടം തയ്യാറാക്കാൻ അവയുടെ സഹായം ഉപയോഗിക്കുകയും ചെയ്തു.

iv. ***IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പ്രാദേശിക ആവശ്യങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമാക്കി പൊരുത്തപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ടെന്ന്***

വിശദീകരിക്കുന്നു. IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം രൂപകൽപ്പന ചെയ്തിരിക്കുന്നത് ആഗോളതലത്തിൽ റേഞ്ചർമാരുടെ എല്ലാ റോളുകളെയും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളെയും പിന്തുണയ്ക്കുന്നതിനാണ്. പ്രാദേശിക സന്ദർഭങ്ങൾ, നിയമങ്ങൾ, നിയന്ത്രണങ്ങൾ, ആവശ്യങ്ങൾ എന്നിവയുമായി പൊരുത്തപ്പെടുന്ന തരത്തിലാണ് ദേശീയ തലത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ സംഘടനാ തലത്തിൽ ചട്ടം നടപ്പാക്കേണ്ടത്. റേഞ്ചർമാർക്ക് വ്യത്യസ്ത പ്രദേശങ്ങളിൽ വ്യത്യസ്ത റോളുകളും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളുമാണ് ഉള്ളതെന്ന് *ഓരോ റേഞ്ചർ തൊഴിലുടമയും തിരിച്ചറിയണം.*

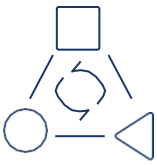
v. *ഉടമസ്ഥതാബോധം ജനിപ്പിക്കുന്നു.* റേഞ്ചർമാർക്കും റേഞ്ചർ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും ഉടമസ്ഥതാബോധം സൃഷ്ടിക്കുന്നതിന് കൂടിയാലോചനയും സംവേദനക്ഷമതയും ആവശ്യമാണ്, കൂടാതെ റേഞ്ചർമാർ സമാനമായ മാനദണ്ഡങ്ങൾ അനുസരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്ന അഭിമാനബോധവും ഉണർത്തണം, ഇതിന് പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പിൻപറ്റുന്ന ഇടങ്ങളിലെ കേസ് സ്റ്റഡികൾ എടുത്തുകാണിക്കണം.

ആവശ്യമായ പിന്തുണ ഉറപ്പാക്കാൻ സമയമെടുക്കും. ടാർഗെറ്റഡ് മീറ്റിംഗുകൾ, വെബിനാറുകൾ, വിശദീകരണ വീഡിയോകൾ, പ്രസക്തമായ ഇവന്റുകൾ, കോൺഗ്രസുകൾ എന്നിങ്ങനെ വൈവിധ്യമാർന്ന മാർഗങ്ങളിലൂടെ പ്രധാന സന്ദേശം പതിവായും ക്രിയാത്മകമായും ആശയവിനിമയം നടത്തുന്നതിലൂടെ ഇത് പിന്തുണയ്ക്കാനാകും. റേഞ്ചർ അസോസിയേഷനുകൾ, ഇന്റർ ഗവൺമെന്റൽ ഓർഗനൈസേഷനുകൾ, സപ്പോർട്ടേർസ് എന്നിവർക്ക്
പ്രധാന സന്ദേശങ്ങൾ ആശയവിനിമയം ചെയ്യുന്നതിൽ ഒരു പ്രധാന പങ്ക് വഹിക്കാനാകും, അതേസമയം ബാഹ്യഗ്രൂപ്പുകളോ അന്തർദേശീയ ഗ്രൂപ്പുകളോ നയിക്കുന്ന പ്രാദേശിക പ്രാധാന്യമുള്ള വിഷയങ്ങളെ തിരിച്ചറിയാനുമാകും. മറ്റ് ആഗോള മാനദണ്ഡങ്ങളുമായും ടൂൾകിറ്റുകളുമായും യോജിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുന്നത്, (ഉദാഹരണത്തിന് IUCN ഗ്രീൻ ലിസ്റ്റ് ഓഫ് പ്രൊട്ടക്റ്റഡ് ആൻഡ് കൺസർവ്ഡ് ഏരിയയും മാനേജ്മെന്റ് ഇഫക്റ്റീവ്നസ് ട്രാക്കിംഗ് ടൂളും) എല്ലാ റേഞ്ചർ ഗ്രൂപ്പുകളും പിന്തുടരേണ്ട അടിസ്ഥാന മാനദണ്ഡങ്ങളായി വർത്തിക്കുന്ന പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ആവശ്യകത മുഖ്യധാരയിൽ എത്തിക്കാൻ സഹായിക്കും.

3. ചാംപ്യൻമാരെ നിശ്ചയിക്കുക

ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം വിജയകരമായി നടപ്പാക്കാൻ ആ പ്രക്രിയയെ നയിക്കുന്ന ചാംപ്യൻമാർ ആവശ്യമായിരുന്നേക്കാം. കൂടാതെ IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ പൊരുത്തപ്പെടുത്തൽ മുന്നോട്ടു നയിക്കാനും സീനിയർ മാനേജ്മെന്റിലും ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികളിലും ഔപചാരികമായ സ്വീകാര്യതയ്ക്കും അംഗീകാര്യത്തിനും വേണ്ടി സ്വാധീനം ചെലുത്താനും ഒരു കമ്മിറ്റി അല്ലെങ്കിൽ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ് ആവശ്യമാണ്.

റേഞ്ചർ നിബന്ധനകളോട് യോജിക്കുന്നതാണ് ചട്ടം എന്നുറപ്പിക്കാൻ, കമ്മിറ്റി അഥവാ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ് പ്രാതിനിധ്യ സ്വഭാവമുള്ളതും ലിംഗ സമത്വം പ്രതിഫലിപ്പിക്കുന്നതും ആയിരിക്കണം: സീനിയർ മാനേജർമാർക്കും ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കുമൊപ്പം ഒരു കമ്മിറ്റിയിൽ സീനിയർ റേഞ്ചർമാർ, പ്രൊട്ടക്റ്റഡ് ഏരിയ ആൻഡ് റേഞ്ചർ മാനേജർമാർ, റേഞ്ചർ അസോസിയേഷൻ പ്രതിനിധികൾ എന്നിവരും ഉൾപ്പെടണം. ദേശീയ തലത്തിലുള്ള മനുഷ്യാവകാശ സംഘടകളിൽ നിന്നും സാമൂഹ്യ സംഘടനകളിൽ നിന്നുമുള്ള അഭിപ്രായങ്ങൾ തേടുന്നതും മൂല്യവത്തായിരുന്നേക്കാം. ഇങ്ങനെ തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുന്ന പ്രധാനികൾക്ക് എല്ലാ തലങ്ങളിൽ നിന്നുമുള്ള പിന്തുണ ഉറപ്പാക്കാനാകും. ചിലപ്പോൾ, റേഞ്ചർ അസോസിയേഷനുകളും എൻജിഒകളും പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഏറ്റെടുക്കാൻ കൂടുതൽ അനുയോജ്യമായ സാഹചര്യത്തിലായിരിക്കാം.



4. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ പൊരുത്തപ്പെടുത്തൽ

മിക്കവാറും എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങളിലും, പ്രായോഗികവും സ്ഥാപനപരവുമായ സവിശേഷ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിന് IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിൽ ചില ക്രമീകരണങ്ങൾ ആവശ്യമാണ്.

i. ആദ്യ ഘട്ടമെന്ന നിലയിൽ, കമ്മിറ്റിയോ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പോ IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം വായിക്കുകയും ആവശ്യാനുസരണം പ്രാദേശിക ഭാഷയിലേക്ക് വിവർത്തനം ചെയ്യുകയും വേണം. വിപുലമായ കൂടിയാലോചനകൾക്ക് മുമ്പ് പൊരുത്തപ്പെടുത്തലും ക്രമീകരണവും ആവശ്യമുള്ള മേഖലകൾ തിരിച്ചറിയാൻ ഇത് സഹായിക്കും. ഉദാഹരണത്തിന് ഭാഷ പരിഷ്ക്കരിക്കുക അല്ലെങ്കിൽ പ്രാദേശികമായി അനുയോജ്യമാകുന്ന തരത്തിൽ ചട്ടത്തിനലെ സെക്ഷനുകൾ എഡിറ്റ് ചെയ്യുക തുടങ്ങിയവ. ഒരു ചട്ടം നടപ്പാക്കുന്ന സാഹചര്യം വ്യത്യസ്ത ഇടങ്ങളിൽ വ്യത്യസ്തമായിരിക്കും, പക്ഷേ പ്രധാന തത്വങ്ങളും മൂല്യങ്ങളും നിലനിൽക്കും. IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ മൈക്രോസോഫ്റ്റ് വേഡ് ടെംപ്ലേറ്റിൽ വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്യാനാകാത്ത സെക്ഷനുകൾ സംബന്ധിച്ച നിർദേശമുണ്ടായിരിക്കും, ഈ പ്രക്രിയ സുഗമമാക്കാൻ ഇത് സഹായിക്കും. ഈ ടെംപ്ലേറ്റ് അനുബന്ധത്തിൽ ചേർത്തിട്ടുണ്ട്.

ii. സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കായി സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ഇതിനകം തന്നെ ഒരു ഔദ്യോഗിക പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഉണ്ടായിരിക്കാം, ഓർഗനൈസേഷനുകൾക്കും അവരുടേതായ ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കാം. ഇവ തികച്ചും പൊതുവായ സ്വഭാവത്തിലുള്ളതാകാനാണ് സാധ്യത. IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം അവലോകനം ചെയ്തതിനെ അടിസ്ഥാനമാക്കി, നിലവിലുള്ള ഏതു ചട്ടങ്ങളും കമ്മിറ്റി പരിഷ്കരിക്കുകയും ശക്തിപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യണം.

iii. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ആദ്യ കരട് തയ്യാറാക്കിക്കഴിഞ്ഞാൽ, ചട്ടം കൃത്യതയുള്ളതും ആളുകളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതുമാണെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ സ്ഥാപനത്തിനകത്തും റേഞ്ചർമാരുമായും റേഞ്ചർ അസോസിയേഷനുകളുമായും കൂടിയാലോചന ആവശ്യമാണ്. ബാധിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തികളുടെയും സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും എണ്ണത്തെയും ലഭ്യമായ വിഭവങ്ങളെയും ആശ്രയിച്ചാണ് കൂടിയാലോചനയുടെ അളവ് നിശ്ചയിക്കുക, എന്തായാലും ശ്രദ്ധാപൂർവ്വമായ കൂടിയാലോചനയാണ് ശുപാർശ ചെയ്യുന്നത്. തദ്ദേശീയരുമായും കമ്മ്യൂണിറ്റി ഗ്രൂപ്പുകളുമായുള്ള ആവശ്യമായ കൂടിയാലോചനകളിലൂടെ അവരുടെ കാഴ്ചപ്പാടുകൾ സമന്വയിപ്പിക്കുന്നതിന് കൂടുതൽ ഇടപഴകൽ ആവശ്യമായി വരും. കൂടാതെ യോജിച്ച പരിശ്രമവും സംവേദനക്ഷമതയും ആവശ്യമാണ്.

അഭിപ്രായങ്ങളുടെ സമന്വയം പ്രധാനമാണ്, പ്രത്യേകിച്ച് സീനിയർ റേഞ്ചർമാരും റേഞ്ചർ മാനേജർമാരും ലീഡർഷിപ്പും റേഞ്ചർമാരുമായി. തങ്ങളുടെ ദൈനംദിന ജോലിയിൽ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ അർത്ഥവ്യാപ്തി എന്താണെന്ന് റേഞ്ചർമാരുമായി ചർച്ച ചെയ്യണം. ഒരു ഓർഗനൈസേഷന്റെ തലത്തിൽ ചട്ടം നടപ്പിലാക്കാവുന്നതാണ്. അപ്പോൾ അത് അനുസരിക്കാൻ ഔപചാരികമായി ബാധ്യതയും അത് പാലിക്കാതിരുന്നാൽ ഔപചാരിക അച്ചടക്ക നടപടിക്രമങ്ങളും ഉണ്ടായിരിക്കും. കൂടിയാലോചനകളിൽ ഇത് വ്യക്തമായി വിശദീകരിക്കേണ്ടതാണ്. എല്ലാ റേഞ്ചർമാരും കോഡും അതിൽ ഉപയോഗിച്ചിരിക്കുന്ന പദാവലിയും മനസ്സിലാക്കുന്നത് നിർണായകമാണ്;

അന്തിമമായ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം സംക്ഷിപ്തവും ലളിതവും വിശദീകരിച്ചു കൊടുക്കാൻ എളുപ്പമുള്ളതുമായിരിക്കണം. ഇതിൽ വ്യക്തവും ന്യായവുമായ മാനദണ്ഡങ്ങളും മൂല്യങ്ങളും ഉണ്ടെങ്കിൽ, വ്യക്തിഗത റേഞ്ചർമാർക്ക് അത് പാലിക്കുന്നതിൽ പ്രശ്നങ്ങളൊന്നും ഉണ്ടാകില്ല.

ദേശീയതലത്തിൽ ഒരു സ്ഥിരതയുള്ള ചട്ടം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കും, എന്നാൽ പല രാജ്യങ്ങളിലെയും സംഘടനകൾ, സംസ്കാരങ്ങൾ, ഭരണസംവിധാനങ്ങൾ എന്നിവയിലുള്ള വൈവിധ്യം പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്; സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് അവരുടെ സ്വന്തം കോഡുകൾ ആവശ്യമായി വന്നേക്കാം. തദ്ദേശീയരായ ആളുകളുടെയും പ്രാദേശിക കമ്മ്യൂണിറ്റി റേഞ്ചർ ഗ്രൂപ്പുകളുടെയും കാര്യത്തിൽ ഇത് പ്രത്യേകിച്ചും പ്രസക്തമാണ്, അവിടെ തങ്ങൾ സേവനം നൽകുന്ന ഗ്രൂപ്പിന്റെയും കമ്മ്യൂണിറ്റികളുടെയും മൂല്യങ്ങൾ സ്വീകരിക്കാനും സാംസ്കാരിക ഐഡന്റിറ്റി പ്രതിഫലിപ്പിക്കാനുമായി പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിൽ വളരെയധികം മാറ്റങ്ങൾ വേണ്ടിവന്നേക്കാം.

iv. കൂടിയാലോചന പ്രക്രിയ പൂർത്തിയായിക്കഴിഞ്ഞാൽ, നിയമോപദേശകനും ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സ്ഥാപനങ്ങളും ചട്ടം അവലോകനം ചെയ്യുന്നത് അതിന്റെ മൂല്യം ഉയർത്തും. നിയമപരമായ
സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തൽ ഉള്ളത് നടപ്പാക്കൽ പ്രക്രിയ സുഗമമാക്കും, പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ന്യായമാണെന്നും ദേശീയ നിയമങ്ങൾ പാലിക്കുന്നതാണെന്നുമുള്ള വിശ്വാസം റേഞ്ചർമാർക്കും സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും ഇത് നൽകും.

v. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ഡ്രാഫിറ്റിംഗ് പൂർത്തിയായിക്കഴിഞ്ഞാൽ, വർക്കിംഗ് കമ്മിറ്റി അന്തിമ പെരുമാറ്റച്ചട്ടവും കൂടിയാലോചനയുടെ ഫലങ്ങളും സീനിയർ മാനേജ്മെന്റിനും ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാർ വകുപ്പുകൾക്കും സമർപ്പിക്കണം. തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുന്ന സീനിയർ ആളുകൾക്ക് ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന പ്രക്രിയ മനസ്സിലാക്കാനും ചട്ടത്തിനുള്ള പിന്തുണ നിരീക്ഷിക്കാനും ചട്ടം അംഗീകരിക്കാനും സംഘടനാപരമായ സന്നദ്ധത വർദ്ധിപ്പിക്കാനും ഇത് സാഹചര്യമൊരുക്കുന്നു.

5. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തെ കുറിച്ചുള്ള അവബോധം

*പിന്തുണനേടാനും പൊരുത്തപ്പെടുത്താനുമുള്ള*പ്രക്രിയകൾ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തെക്കുറിച്ച് കാര്യമായ ധാരണയും സ്വീകാര്യതയും സൃഷ്ടിക്കും. പക്ഷേ റേഞ്ചർമാർക്കിടയിൽ കൂടുതൽ അവബോധം സൃഷ്ടിക്കേണ്ടത് ആവശ്യമായി വരും. അതിന് സജീവമായ പ്രചാരണവും ആശയവിനിമയവും വിശദീകരണവും ആവശ്യമാണ്. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തെ കുറിച്ചുള്ള, പ്രത്യേകിച്ചും റേഞ്ചർമാർക്കിടയിലെ അവബോധം അത് പിൻപറ്റുന്ന കാര്യത്തിൽ വിലപ്പെട്ടതാണ്. റേഞ്ചർ അസോസിയേഷനുകൾക്കും പങ്കാളികളായ ഏജൻസികൾക്കും ഈ പ്രക്രിയയെ പിന്തുണയ്ക്കാൻ കഴിയും. ഓർഗനൈസേഷനിലെ എല്ലാ പ്രധാന വ്യക്തികളും പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ആവശ്യം മനസ്സിലാക്കണം, റേഞ്ചർമാർ ചട്ടം പിൻപറ്റേണ്ടത് എന്തുകൊണ്ടാണെന്ന് വിശദീകരിക്കണം. സംക്ഷിപ്തവും ലളിതവുമായ രീതിയിൽ സന്ദേശങ്ങൾ നൽകുന്നത് ഈ പ്രക്രിയയെ പിന്തുണയ്ക്കും, പ്രത്യേകിച്ചും ഊർജ്ജസ്വലമായ രീതിയിൽ ആശയവിനിമയം നടത്തുന്നത് ഫലപ്രദമാകും.
പിന്തുണ തേടുന്ന ഘട്ടത്തിൽ നിന്നുള്ള നിരവധി പ്രധാന സന്ദേശങ്ങൾ ഇവിടെ പ്രസക്തമായി തുടരും, പ്രത്യേകിച്ച് കൂടുതൽ പ്രൊഫഷണലായ റേഞ്ചർ വർക്ക്ഫോഴ്സായി മാറുന്നതിൽ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിനുള്ള പ്രസക്തി. സ്ഥാപനത്തിലെ ചട്ടം പാലിക്കുന്ന "റോൾ മോഡലുകളെ" ഹൈലൈറ്റ് ചെയ്യുക എന്നതാണ് ഒരു സമീപനം. റേഞ്ചർമാർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തെ നല്ല തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുന്നത് എളുപ്പമാക്കാനുള്ള ഉപകരണമായി കാണണം. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന് മതിയായ മൂല്യമുണ്ടെന്ന് പ്രകടമായാൽ, അതിനെ സ്വീകാര്യമാക്കുന്ന പ്രക്രിയ വളരെ ലളിതമായിരിക്കും.

ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് (എച്ച്ആർ) ഉദ്യോഗസ്ഥരുമായി ഇക്കാര്യം ചർച്ച ചെയ്യുന്നതും അവരെ ഇത് പഠിപ്പിക്കുന്നതും പ്രധാനമാണ്, പ്രത്യേകിച്ചും തൊഴിൽ കരാറുകളിൽ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഉൾപ്പെടുത്താൻ സ്ഥാപനം ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ. റേഞ്ചർ ജോലിയുടെ വിശദാംശങ്ങളും സൂക്ഷ്മതകളും എച്ച്ആർ ടീമുകൾക്ക് പലപ്പോഴും മനസ്സിലാകണമെന്നില്ല.

6. പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പിൻപറ്റൽ

ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം വികസിപ്പിച്ച ശേഷം, ജീവനക്കാർ ചട്ടം വായിക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ട്, പക്ഷേ അത് പൂർണ്ണമായി ബാധകമാക്കണമെന്നില്ല. ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിൽ ഒപ്പിടാൻ എളുപ്പമാണ്, എന്നാൽ അത് സ്ഥാപനത്തിൽ നടപ്പാക്കുന്നത് സാധാരണയായി വലിയൊരു വെല്ലുവിളിയാണ്. പിൻപറ്റൽ വിവിധ തലങ്ങളിൽ നടക്കാം.

i. ***പൂർണമായ പിൻപറ്റൽ*** ചട്ടം സ്വീകരിക്കുന്നതിനോ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനോ ഉള്ള പ്രക്രിയയ്ക്ക് ശ്രദ്ധാപൂർവ്വമായ പരിഗണനയും ഘടനാപരമായ ഒരു പദ്ധതിയും ആവശ്യമാണ്. ടോപ്-ഡൗൺ സമീപനവും ബോട്ടം-അപ് സമീപനവും ആവശ്യമായി വന്നേക്കാം. സ്ഥാപനപരമായ പിന്തുണ പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതിനും വിജയകരമായി നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും മുമ്പ് സൃഷ്ടിച്ചെടുത്ത പിന്തുണ സഹായകമാകും.

. പെരുമാറ്റച്ചട്ടം സ്ഥാപനത്തിൽ നടപ്പാക്കുന്നതിന്, റിക്രൂട്ട്മെന്റിലും കരാറിലും ചട്ടം എങ്ങനെ സംയോജിപ്പിക്കാം എന്നതിനെക്കുറിച്ച് സ്ഥാപനത്തിന്റെ ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് (എച്ച്ആർ) വകുപ്പുമായി വർക്കിംഗ് കമ്മിറ്റി ചർച്ച ചെയ്യണം. എച്ച്ആർ മാനുവൽ, പുതിയ കരാറുകൾ, സേവന വ്യവസ്ഥകൾ എന്നിവയിൽ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഉൾപ്പെടുത്തതാണ് ഉത്തമം. നിലവിലെ ജീവനക്കാരെ അപേക്ഷിച്ച് പുതിയ റിക്രൂട്ട്മെന്റുകൾ ചട്ടം പിൻപറ്റുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ എളുപ്പമായിരിക്കും; പുതിയ റേഞ്ചർമാരോട് റിക്രൂട്ട്മെന്റിന്റെ ഘട്ടത്തിൽ, അവരെ ജോലിക്കായി നിയോഗിക്കു മുമ്പ്, അവർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഒപ്പിടുമ്പോൾ ആ ചട്ടത്തെ കുറിച്ച് വിശദീകരിക്കേണ്ടതുണ്ട്. നിലവിലുള്ള റേഞ്ചർ ജീവനക്കാർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പിൻപറ്റുന്നത് മന്ദഗതിയിലായിരിക്കാം. അവർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിൽ ഒപ്പിടുന്നത് പൂർണ മനസ്സോടെയാണെന്ന് ഉറപ്പാക്കണം. കൂടിയാലോചന പ്രക്രിയയിൽ റേഞ്ചർമാരുടെ പ്രാതിനിധ്യമുണ്ടെങ്കിൽ അവർക്ക് അതു പിൻപറ്റാൻ എളുപ്പമായിരുന്നേക്കാം.

ii. *നിർബന്ധിത പിൻപറ്റൽ.* ചില ഓർഗനൈസേഷനുകളിൽ, പെരുമാറ്റച്ചട്ടം നടപ്പാക്കുന്നതിന് ഒരു ടോപ്പ്-ഡൗൺ സമീപനം സ്വീകരിച്ചേക്കാം, അത് നിർബന്ധിത പിൻപറ്റലിന് ഇടയാക്കും. തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കാൻ അധികാരമുള്ളവർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം വികസിപ്പിച്ച് അംഗീകരിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ, അത് റേഞ്ചർമാരെ അറിയിക്കുകയും തുടർന്ന് കരാറുകളിൽ ഒപ്പിടുകയോ നിലവിലുള്ളവയിൽ അത് കൂട്ടിച്ചേർക്കുകയോ ചെയ്യണം. അത്തരമൊരു സമീപനം വിവിധ പ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിച്ചേക്കാം, പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ വികസനത്തിലും പൊരുത്തപ്പെടുത്തലിലും കൂടിയാലോചനയുടേതായ ഒരു സമീപനം സ്വീകരിക്കുന്നതിലൂടെ ഈ പ്രശ്നം ഭാഗികമായി പരിഹരിക്കാൻ കഴിഞ്ഞേക്കും. പെരുമാറ്റച്ചട്ടം നടപ്പാക്കുന്നതിനെ ആശ്രയിച്ചാണ് ഫണ്ട് ലഭിക്കുക എന്നതു കൊണ്ട് ഒരു സ്ഥാപനത്തിൽ നിർബന്ധിതമായി ചട്ടം നടപ്പാക്കപ്പെട്ടേക്കാം.

iii. *സ്വമേധയാ ഉള്ള പിൻപറ്റൽ* ചില സാഹചര്യങ്ങളിൽ, റേഞ്ചർമാർ സ്വമേധയാ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പാലിക്കും. ഉദാഹരണത്തിന്, റേഞ്ചർ അസോസിയേഷൻ അംഗത്വത്തിനോ വോളണ്ടറി റേഞ്ചർ ടീമിൽ ചേരുന്നതിനോ ഇത് കൂടുതൽ പ്രസക്തമായി വരാം. ചട്ടത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ദേശീയ നിയമവുമായി കൂട്ടിയിണക്കാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, ചട്ടം നിയമപരമായി നിർബന്ധിതമാക്കുന്നത് കൂടുതൽ ബുദ്ധിമുട്ടായിരുന്നേക്കാം. വിവരിച്ച പ്രക്രിയ പിൻപറ്റിക്കൊണ്ട് പെരുമാറ്റച്ചട്ടം വികസിപ്പിക്കുകയും പൊരുത്തപ്പെടുത്തുകയും വേണം. സ്ഥാപനം അത് അംഗീകരിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ, ചട്ടം സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരുടെ / അംഗങ്ങളുടെ മുന്നിൽ അവതരിപ്പിക്കണം. ചട്ടം വികസിപ്പിക്കുന്ന സമയത്ത് റേഞ്ചർമാരുമായി കൂടിയാലോചിച്ചാൽ ചട്ടം സ്വീകരിക്കുന്നത് സുഗമമാകും.

iv. *നടപ്പാക്കൽ.* കൺസർവേഷൻ ഏരിയ തലത്തിൽ ആദ്യം ചട്ടം നടപ്പിലാക്കുക എന്നതാണ് ഒരു സമീപനം. പാർക്ക് മാനേജർമാരുമായും സീനിയർ റേഞ്ചർമാരുമായും ചേർന്ന് പ്രവർത്തിക്കുകയും ചട്ടം സ്വമേധയാ സ്വീകരിക്കാനും പിൻപറ്റാനും റേഞ്ചർമാരെ പ്രേരിപ്പിക്കുക. ഓർഗനൈസേഷൻ ഒരു ദേശീയ തലത്തിലാണ് പ്രവർത്തിക്കുന്നതെങ്കിൽ, ഒന്നോ രണ്ടോ "ഫ്ലാഗ്ഷിപ്പ്" പാർക്കുകളിൽ ആദ്യം ചട്ടം നടപ്പിലാക്കുന്നത്,പിന്നീട് അത് മറ്റ് പാർക്കുകളിൽ നടപ്പിലാക്കുന്നത് സുഗമമാക്കും. കൺസർവേഷൻ ഏരിയയിൽ നിന്നും റേഞ്ചർ മാനേജർമാരിൽ നിന്നുമുള്ള പിന്തുണ കോഡിനെ മുന്നോട്ടു നയിക്കുന്നതിലും പിൻപറ്റൽ പ്രക്രിയയിൽ ഉടമസ്ഥതാ ബോധം വളർത്തുന്നതിലും നിർണായകമാണ്. സംരക്ഷിത മേഖലയിൽ നേതൃത്വം വഹിക്കുന്നവർക്ക് പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പ്രവർത്തനക്ഷമമാക്കുന്നതിനുള്ള ഏറ്റവും മികച്ച ഉപദേശം നൽകാൻ സാധിക്കും. ആദ്യം ചെറിയ തോതിൽ പരീക്ഷണാർത്ഥം നടപ്പിലാക്കുന്നതിലൂടെ, നടപ്പിലാക്കൽ പ്രക്രിയ മുന്നോട്ടുപോകുമ്പോൾ എന്ത് മാറ്റങ്ങൾ വേണ്ടിവരുമെന്നും നടപ്പാക്കലിനുള്ള വെല്ലുവിളികൾ എന്തെല്ലാമായിരിക്കുമെന്നുമുള്ള ഫീഡ്ബാക്കുകൾ നേടാൻ സാധിക്കും.

v. *പരിശീലനം.* പെരുമാറ്റച്ചട്ടം സ്ഥാപനത്തിൽ നടപ്പാക്കുകയും അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തുകഴിഞ്ഞാൽ, റേഞ്ചർ വർക്ക്ഫോഴ്സിനെ പ്രൊഫഷണലാക്കാനുള്ള ഒരു തുടർച്ചയായ പ്രക്രിയ ആവശ്യമാണ്. സൂപ്പർവൈസർ പതിവായി റീഎൻഫോഴ്സ് ചെയ്യുകയും അപ്ഡേറ്റ് ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നതിനോപ്പം, റേഞ്ചർമാർക്കും മാനേജർമാർക്കും വേണ്ടിയുള്ള മറ്റ് പരിശീലന പരിപാടികളിൽ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഉൾപ്പെടുത്തുകയും, അതിനു പുറമേ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിനു വേണ്ടി പ്രത്യേകം ഓറിയന്റേഷൻ കോഴ്സുകൾ നടത്തുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടായിരിക്കാം. പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പഠിപ്പിക്കുന്നതിനൊപ്പം അതിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന മൂല്യങ്ങളും പഠിപ്പിക്കണം. ഉദാഹരണത്തിന്, കമ്മ്യൂണിറ്റി ഇടപഴകൽ അല്ലെങ്കിൽ മനുഷ്യ-വന്യജീവി സംഘർഷം ലഘൂകരിക്കുന്നതിനുള്ള പരിശീലനത്തിൽ മനുഷ്യാവകാശങ്ങളുമായും അനുബന്ധ മൂല്യങ്ങളുമായും ബന്ധപ്പെട്ട ചട്ടത്തിലെ ഘടകങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തണം. പരിശീലന അവസരങ്ങൾ ഇല്ലാത്തിടത്തും, തീരുമാനമെടുക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ റേഞ്ചർമാർക്ക് മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം നൽകാൻ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിനു കഴിയും. എൻജിഒ മേഖല പോലെയുള്ള റേഞ്ചർ സപ്പോർട്ടർമാർക്ക് ഇക്കാര്യത്തിൽ മൂല്യവത്തായി പ്രവർത്തിക്കാനാകും.

vi. *പ്രചാരണം.* സ്വീകരിച്ച പെരുമാറ്റച്ചട്ടം സംബന്ധിച്ച് സുതാര്യത പുലർത്തുന്നത് ഒരു സ്ഥാപനത്തെ സംബന്ധിച്ച് മൂല്യവത്തായിരുന്നേക്കാം. അതിന്റെ നടപ്പാക്കൽ പരസ്യമാക്കുന്നതിലൂടെയും പങ്കാളി സ്ഥാപനങ്ങളുമായും പ്രാദേശിക കമ്മ്യൂണിറ്റികളുമായും അത് സ്വതന്ത്രമായി പങ്കിടുന്നതിലൂടെയും എല്ലാ ജീവനക്കാരും അത് പാലിക്കാൻ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധരാണെന്ന് വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ടും സ്ഥാപനത്തിന് വിശ്വാസം വളർത്തിയെടുക്കാനും ചട്ടം പിൻപറ്റാൻ ജീവനക്കാർ ബാധ്യസ്ഥരാണെന്ന് ഉറപ്പാക്കാനും കഴിയും. ചട്ടത്തെ കുറിച്ച് പൊതുജനങ്ങളെ അറിയിക്കുന്നതിലൂടെ വിശ്വാസം വളർത്തിയെടുക്കുന്നതിൻ മീഡിയ, പബ്ലിക് റിലേഷൻസ് ടീമുകളെ ഉപയോഗിക്കാം. ഒരു പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പിൻപറ്റുന്നത് ഓർസ്ഥാപനങ്ങൾക്കും റേഞ്ചർമാർക്കും ഒരുപോലെ അഭിമാനം ജനിപ്പിക്കുന്നതായിരിക്കണം. ഈ മാനദണ്ഡങ്ങൾ കൃത്യമായി ആശയവിനിമയം നടത്തുന്നത് സ്ഥാപനത്തിന് അകത്തും പുറത്തുമുള്ള പങ്കാളികൾക്ക് ഈ അഭിമാനം പ്രകടമാക്കാനുള്ള വഴിയൊരുക്കും.

7. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ അവലോകനം

ചട്ടം പിൻപറ്റുന്നതിന്റെ ഫലങ്ങൾ ഔപചാരികമായി അവലോകനം ചെയ്യണം, സാധ്യമെങ്കിൽ ഓരോ 3-4 വർഷത്തിലും അവലോകനം നടത്തുന്നതിലൂടെ ചട്ടം വെറുമൊരു കടലാസ് രേഖയാകുന്നത് തടയാനാകും. തങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ച വിലയിരുത്തലിന്റെ ഭാഗമായി എല്ലാ റേഞ്ചർ ജീവനക്കാരും പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തെ കുറിച്ചുള്ള ഒരു വാർഷിക വിലയിരുത്തൽ നൽകാൻ ഓർഗനൈസേഷനുകൾ ആവശ്യപ്പെട്ടേക്കാം. നൈതികമായ പെരുമാറ്റം ജീവനക്കാരുടെ പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ച വിലയിരുത്തലിന്റെ ഒരു ഘടകമാകണം - ചട്ടം പാലിക്കുമ്പോൾ ഇൻസെൻ്റീവുകൾ നൽകുന്നതും ലംഘനങ്ങൾക്കെതിരേ ശിക്ഷാ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതും അതിൽപ്പെടാം. കൂടാതെ, റേഞ്ചർമാർക്കിടയിൽ നടക്കുന്ന സർവേകളിലൂടെ ചട്ടംപാലിക്കുന്ന റേഞ്ചർമാരുടെയും ചട്ടംപാലിക്കാത്ത റേഞ്ചർമാരുടെയും പ്രതികരണങ്ങൾ പ്രത്യേകമായി വിശകലനം ചെയ്യാനാകും. ചില സന്ദർഭങ്ങളിൽ കൂടുതലായി വികസിപ്പിക്കേണ്ട നൈതിക ചട്ടങ്ങൾക്കുള്ള ഒരു പ്രധാന ഇൻപുട്ടായും പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഉപയോഗിക്കാം[1].

അവലോകനം ചെയ്യുമ്പോൾ ചട്ടത്തിന് പുനരവതരണം ആവശ്യമാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ, പൊരുത്തപ്പെടുത്തൽ, ബോധവൽക്കരണം, പിൻപറ്റൽ എന്നീ ഘട്ടങ്ങളിൽ വിവരിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ, അത് നവീകരിക്കാൻ കമ്മിറ്റി സമാനമായ ഒരു പ്രക്രിയ പിന്തുടരും.

പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ലംഘനങ്ങൾ

ചട്ടം നടപ്പാക്കുന്നത് കൃത്യമായി നിരീക്ഷിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, ലംഘനങ്ങൾ ഉടനടി വേണ്ടവിധത്തിൽ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നില്ലെങ്കിൽ ചട്ടത്തിന്റെ ഫലപ്രാപ്തി വളരെ കുറയും. പെരുമാറ്റച്ചട്ടവുമായി ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന അച്ചടക്ക നടപടിക്രമങ്ങൾ ഓർഗനൈസേഷനുകൾ വികസിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്, കരാറുകളിൽ ചട്ടം ഉൾപ്പെടുത്തുകയും നിയമപരമായി അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്താൽ അത് നടപ്പിലാക്കാൻ എളുപ്പമായിരിക്കും. ചട്ടത്തിന്റെ ലംഘനങ്ങൾ നിർവചിക്കപ്പെട്ട നടപടിക്രമങ്ങൾക്ക് ചേർച്ചയിൽ അന്വേഷിക്കണം, സംഭവത്തിന്റെ തീവ്രതയെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാകണം അച്ചടക്ക നടപടികൾ,
കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനും വ്യക്തിക്കെതിരായ നിയമനടപടികൾക്കും ഇത് കാരണമാകാം. എല്ലാ ലംഘനങ്ങളും ഔപചാരികമായും പൂർണ്ണമായും രേഖപ്പെടുത്തപ്പെടുന്നുവെന്നും ചട്ടത്തിന്റെ ലംഘനങ്ങളെക്കുറിച്ച് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യാൻ ജീവനക്കാരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിന് വിസിൽബ്ലോയിംഗ് നയങ്ങൾ നിലവിലുണ്ടെന്നും ഓർഗനൈസേഷനുകൾ ഉറപ്പാക്കണം ഈ വിസിൽബ്ലോവർമാരെ
സംരക്ഷിക്കുമെന്നും ഉറപ്പാക്കണം. സാധ്യമാകുന്നിടത്ത്, അത്തരം അച്ചടക്ക നടപടികളും നയങ്ങളും നിലവിലുള്ള സ്ഥാപനപരമായ നയങ്ങളുമായി ചേർച്ചയിലായിരിക്കണം. വലിയ ലംഘനങ്ങൾ അന്വേഷിക്കാൻ ഒരു സ്വതന്ത്ര ബോഡിയെ നിയമിക്കുന്നത് പരിഗണിക്കാൻ സ്ഥാപനങ്ങൾ ആഗ്രഹിച്ചേക്കാം.

സ്വമേധയാ ചട്ടം സ്വീകരിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക്, വ്യക്തി രാജ്യത്തിന്റെ നിയമങ്ങൾ ലംഘിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ അയാൾക്കെതിരേ നിയമനടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതിന് പരിമിതമായ സാധ്യത മാത്രമാണ് ഉണ്ടാകുക. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ചട്ടം ഏതെങ്കിലും തരത്തിൽ ലംഘിക്കുന്നതിന് പ്രതികരണമായി ഉചിതമായ വിലക്കുകൾ ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിൽ കൂടുതൽ ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കാം, അവസാന നടപടിയായി അസോസിയേഷൻ അല്ലെങ്കിൽ റേഞ്ചർ ടീമിൽ നിന്ന് പുറത്താക്കുകയും ചെയ്യാം.

IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ടെംപ്ലേറ്റിൽ ഈ *പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ലംഘനങ്ങളോടുള്ള പ്രതികരണത്തെ കുറിച്ച്*. ഒരു സെക്ഷൻ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

ഒരു സജീവ രേഖ എന്ന നിലയിൽ IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം

IRF റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം വികസിപ്പിക്കുന്ന സമയത്ത്, കഴിയുന്നത്ര വ്യാപകമായി കൂടിയാലോചന നടത്തുക എന്നതായിരുന്നു ഉദ്ദേശ്യം. എന്നിരുന്നാലും, തങ്ങളോട് ശരിയായ രീതിയിൽ കൂടിയാലോചിച്ചില്ലെന്ന് കരുതുന്ന വ്യക്തികളും ഗ്രൂപ്പുകളും ഉണ്ടാകാമെന്ന് IRF തിരിച്ചറിയുന്നു. കൂടാതെ, കാലം മുന്നോട്ടുപോകുമ്പോൾ പ്രസക്തമായി തുടരുന്നതിന് ചട്ടം പരിഷ്ക്കരിക്കുകയും മെച്ചപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യേണ്ടതായി വന്നേക്കാം; അങ്ങനെ ഇത് വർഷം തോറും അവലോകനം ചെയ്യപ്പെടുന്ന ഒരു തത്സമയ രേഖയായിരിക്കേണ്ടതാണ്. പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിലോ ഇതോടൊപ്പമുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളിലോ എന്തെങ്കിലും അഭിപ്രായങ്ങളോ മാറ്റങ്ങളോ നിർദേശിക്കാനുണ്ടെങ്കിൽ **President@internationalrangers.org** എന്ന വിലാസത്തിലേക്ക് അയയ്ക്കണം.

1 ഒരു പ്രത്യേക നൈതിക ചട്ടം ആവശ്യമായി വന്നേക്കാം എന്ന അഭിപ്രായങ്ങൾ ചില പ്രദേശങ്ങളിൽ നിന്ന് ഉണ്ടായിരുന്നു.

അനുബന്ധം - IRF പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ടെംപ്ലേറ്റ്: വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്യാനാകാത്തവ

തടിച്ച അക്ഷരത്തിൽ കൊടുത്തിട്ടുള്ളവ ഏതൊരു ചട്ടത്തിലെയും വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്യാനാകാത്ത ഭാഗങ്ങളാണ്. ഒരു ചട്ടത്തെ IRF പെരുമാറ്റച്ചട്ടം എന്ന നിലയിൽ പരാമർശിക്കുന്നതിന്, അതിൽ ഈ സെക്ഷനുകൾ എങ്കിലും ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കണം.

റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം

ദയവായി ശ്രദ്ധിക്കുക:

ചട്ടം അനുസരിച്ച് പെരുമാറാനുള്ള പ്രതിബദ്ധതയെ സൂചിപ്പിക്കുന്നതിനാണ് ഈ ചട്ടം ഭാവികാലത്തിൽ എഴുതിയിരിക്കുന്നത്. റേഞ്ചർമാരെ അവരുടെ മികവിലേക്കെത്താൻ പ്രചോദിപ്പിക്കുന്നതിനാണ് ചട്ടം രൂപകൽപ്പന ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. റേഞ്ചർ റോളുകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് ഇത് എഴുതിയിട്ടുള്ളത്. എന്നിരുന്നാലും, ചില ഭാഗങ്ങൾ എല്ലാ റേഞ്ചർമാർക്കും പ്രസക്തമായത് ആകണമെന്നില്ല. അപ്രസക്തമായ ഭാഗങ്ങൾ ഒഴിവാക്കി റേഞ്ചർഗ്രൂപ്പുകൾക്ക് ഇത് പൊരുത്തപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്. ഉദാഹരണത്തിന്, പല റേഞ്ചർമാരും തോക്കുകൾ കൈവശം വയ്ക്കുന്നില്ല, അതിനാൽ ആ ഭാഗം അവർക്ക് ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്.

ഇനിപ്പറയുന്ന പെരുമാറ്റച്ചട്ടം പാലിക്കാൻ ഞാൻ സ്വയം പ്രതിജ്ഞാബദ്ധനാണ്:

ഇന്നത്തെയും നാളത്തെയും തലമുറകൾക്കായി ഞാൻ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സ്ഥലത്തെ പ്രകൃതിയും സാംസ്കാരിക പൈതൃകവും സംരക്ഷിക്കുന്നതിലും കാത്തുസൂക്ഷിക്കുന്നതിലും ഒരു റേഞ്ചർ എന്ന നിലയിൽ എനിക്ക് ഒരു പ്രധാന പങ്കുണ്ട്; ഇതാണ് എന്റെ പ്രധാന റോളും ലക്ഷ്യവും. ഒരു അംബാസഡർ എന്ന നിലയിൽ, ഞാൻ റേഞ്ചർ മൂല്യങ്ങൾ പിന്തുടരുകയും എന്റെ തൊഴിലിനെ ബഹുമാനിക്കുകയും എല്ലാ സമയത്തും ബാധകമായ നിയമങ്ങളും പ്രൊഫഷണൽ മാനദണ്ഡങ്ങളും മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും ഉയർത്തിപ്പിടിക്കുകയും ചെയ്യും.

പ്രൊഫഷണലിസം

ഞാൻ പ്രൊഫഷണലാണ്, റേഞ്ചർ ആയതിൽ അഭിമാനം കൊള്ളുന്നു. സീനിയറായവരിൽ നിന്നുള്ള **നിയമാനുസൃതമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഞാൻ മാനിക്കുകയും പിൻപറ്റുകയും ചെയ്യും**, ഒപ്പം ഞാൻ എന്റെ കർത്തവ്യങ്ങൾ എപ്പോഴും ഉത്സാഹത്തോടെയും എന്നെക്കൊണ്ട് സാധിക്കുന്നത്ര മെച്ചമായും നിർവഹിക്കും. എന്റെ ചുമതലകളും എനിക്ക് നൽകിയിട്ടുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങളും ഹൃദ്യസ്ഥമാക്കുന്നുവെന്ന് ഞാൻ ഉറപ്പാക്കും. എന്റെ അറിവ് വികസിപ്പിക്കാനും അതെന്റെ ജോലിയിൽ പ്രയോഗിക്കാനും ഞാൻ എപ്പോഴും ശ്രമിക്കും. **എന്റെ പ്രവൃത്തികളുടെ ഉത്തരവാദിത്തം ഞാൻ ഏറ്റെടുക്കും, പ്രയാസകരമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽപ്പോലും സത്യസന്ധതയോടും സമഗ്രതയോടും** ക്രിയാത്മക മനോഭാവത്തോടും കൂടി പ്രവർത്തിക്കും. ഒരു ടീമിന്റെ ഭാഗം എന്ന നിലയിൽ, ഞാൻ എന്റെ സഹപ്രവർത്തകരോടും എന്റെ സ്ഥാപനത്തോടും ഞാൻ ജോലി ചെയ്യുന്ന പരിസ്ഥിതിയോടും കമ്മ്യൂണിറ്റികളോടും വിശ്വസ്തനായിരിക്കും. എന്റെ ഭാഗത്തു നിന്നുള്ള പ്രൊഫഷണലല്ലാത്ത ഏതൊരു പെരുമാറ്റവും എന്റെയും എന്റെ സഹപ്രവർത്തകരുടെയും എന്റെ സ്ഥാപനത്തിന്റെയും മേൽ, സുരക്ഷയോ പ്രശസ്തിയോ സംബന്ധിച്ചതോ നിയമപരമോ ആയ അപകടങ്ങൾ വരുത്തിവെച്ചാക്കാമെന്ന് ഞാൻ മനസ്സിലാക്കുന്നു.

ഞാൻ പ്രൊഫഷണലായും മാന്യതയോടെയും പെരുമാറും. കമ്മ്യൂണിറ്റികളുമായി സമാധാനപരവും ക്രിയാത്മകവുമായ ബന്ധം

ഞാൻ വളർത്തിയെടുക്കും;

അവരുടെ സംസ്കാരങ്ങൾ, ആചാരങ്ങൾ, അവകാശങ്ങൾ, ഉപജീവനമാർഗങ്ങൾ, അറിവുകൾ എന്നിവയെ മാനിച്ചുകൊണ്ടായിരിക്കും അത് ചെയ്യുക. എല്ലാ പങ്കാളികളുമായും സഹപ്രവർത്തകരുമായും ഞാൻ വ്യക്തവും തുറന്നതും ഫലപ്രദവുമായ ആശയവിനിമയം നടത്തുകയും വിശ്വാസം ആർജിക്കാൻ ഉചിതമായി പ്രവർത്തിക്കുകയും ചെയ്യും.

ഞാൻ എന്റെ സ്ഥാപനത്തിന്റെ യൂണിഫോം ചട്ടം പാലിക്കുകയും സംഘടനാ വിഭവങ്ങളുടെയും ആസ്തികളുടെയും കാര്യക്ഷമമായ ഉപയോഗം ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്യും.

മനുഷ്യാവകാശങ്ങളും അന്തസ്സും

ഐക്യരാഷ്ട്രസഭയുടെ സാർവത്രിക മനുഷ്യാവകാശ പ്രഖ്യാപനം പിൻപറ്റിക്കൊണ്ട്, ഞാൻ മനുഷ്യ അന്തസ്സിനെ മാനിക്കുകയും എല്ലാ വ്യക്തികളുടെയും മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ ഉയർത്തിപ്പിടിക്കുകയും ചെയ്യും. സ്വജനപക്ഷപാതമോ പ്രീണനമോ ഇല്ലാതെ എല്ലാവരോടും തുല്യ ബഹുമാനത്തോടെയും നിഷ്പക്ഷതയോടെയും ഞാൻ പെരുമാറും. ശാരീരികമായോ വാക്കുകൊണ്ടോ ഒരു സാഹചര്യത്തിലും ഞാൻ ആളുകളോട് വിവേചനം കാണിക്കുകയോ അവരെ അവഹേളിക്കുകയോ ഉപദ്രവിക്കുകയോ ചെയ്യില്ല. ലിംഗഭേദം, പ്രായം, പ്രാപ്തി, വംശം, സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക അല്ലെങ്കിൽ വംശീയ നില, ലൈംഗിക ആഭിമുഖ്യം, മതപരമായ വിശ്വാസങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ അവയുടെ അഭാവം എന്നിവയിലെ ഏതു വൈവിധ്യത്തെയും ഞാൻ മാനിക്കും. ആരുടെയെങ്കിലും മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ ലംഘിക്കുന്ന മറ്റുള്ളവരുടെ പ്രവൃത്തികളോട് ഞാൻ സഹിഷ്ണുത കാണിക്കില്ല, എന്തെങ്കിലും ലംഘനങ്ങളോ തെറ്റായ പ്രവൃത്തികളോ ഉണ്ടായാൽ ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികളെ അറിയിക്കുകയും ചെയ്യും.

സമഗ്രതയും സുതാര്യതയും

വ്യക്തിപരമോ സാമുദായികമോ ആയ താൽപ്പര്യങ്ങളോ മറ്റ് താൽപ്പര്യങ്ങളോ എന്റെ കടമകളുമായി വൈരുദ്ധ്യത്തിലാകുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ ഞാൻ ഒഴിവാക്കും, അങ്ങനെ സംഭവിക്കുകയാണെങ്കിൽ അത് വെളിപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യും. എന്റെ ചുമതലകളിൽ വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്തുകൊണ്ട് ആനുകൂല്യങ്ങളോ സമ്മാനങ്ങളോ മറ്റ് നേട്ടങ്ങളോ ഞാൻ സ്വീകരിക്കുകയോ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുകയോ ഇല്ല.

ഞാൻ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ചെയ്യുകയോ അതിനു സഹായിക്കുകയോ ചെയ്യില്ല, നിയമവിരുദ്ധമായ പെരുമാറ്റത്തിന് കൂട്ടുനിൽക്കുകയുമില്ല. മുൻഗണന ലഭിക്കുന്നതിനോ വിവരങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്തുന്നതിനോ ക്രിമിനൽ പ്രവർത്തനങ്ങൾ അവഗണിക്കുന്നതിനോ അവയ്ക്കു കൂട്ടുനിൽക്കുന്നതിനോ വേണ്ടിയുള്ള കൈക്കൂലി ഉൾപ്പെടെയുള്ള അഴിമതിയെ ഞാൻ സജീവമായി എതിർക്കും. അത്തരം നിയമവിരുദ്ധ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഞാൻ ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികളെ അറിയിക്കും.

നിയമ സാധുത

എന്റെ ജോലിയെയും പെരുമാറ്റത്തെയും സംബന്ധിച്ച നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും ഞാൻ സ്വയം മനസിലാക്കുകയും അനുസരിക്കുകയും ചെയ്യും. ഞാൻ നിയമാനുസൃതമായ ഉത്തരവുകളും നിർദ്ദേശങ്ങളും മാത്രമേ നൽകുകയും നടപ്പിലാക്കുകയും ചെയ്യൂ. നിയമങ്ങളുടെയും ചട്ടങ്ങളുടെയും ലംഘനങ്ങൾ തടയാൻ ഞാനെന്റെ പരമാവധി ശ്രമിക്കുകയും, വ്യവസ്ഥാപിത നടപടിക്രമങ്ങൾക്കും എന്റെ അധികാരങ്ങൾക്കും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി അവ പരിഹരിക്കുകയും ചെയ്യും.

രഹസ്യാത്മകത

എന്റെ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തന്ത്രപ്രധാനമായ വിവരങ്ങളൊന്നും ഞാൻ അനധികൃതരായ വ്യക്തികൾക്ക് വെളിപ്പെടുത്തില്ല. എന്റെ കടമ നിർവഹിക്കുന്നതിനോ നീതി നടപ്പാക്കുന്നതിനോ കർശനമായി ആവശ്യമില്ലെങ്കിൽ, രഹസ്യസ്വഭാവമുള്ള വിവരങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ നിർദ്ദേശങ്ങളും ഞാൻ പാലിക്കും.

സുരക്ഷ

എന്റെ എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളിലും, എന്റെയും എന്റെ സഹപ്രവർത്തകരുടെയും എന്റെ പരിസ്ഥിതിയുടെയും തദ്ദേശവാസികളുടെയും പ്രാദേശിക സമൂഹങ്ങളുടെയും സന്ദർശകരുടെയും സുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കാൻ ഞാൻ പരമാവധി ശ്രമിക്കും. എന്റെ കർത്തവ്യങ്ങൾ നിർവഹിക്കാൻ ശാരീരികമായും മാനസികമായും ആരോഗ്യവാനായിരിക്കാൻ ഞാൻ ശ്രമിക്കും. ഡ്യൂട്ടി സമയത്ത് ഞാൻ ഒരിക്കലും നിയമവിരുദ്ധമായതോ ലഹരിയുണ്ടാക്കുന്നതോ ആയ വസ്തുക്കളോ മദ്യമോ ഉപയോഗിക്കില്ല.

ഈ പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ ലംഘനങ്ങളോടുള്ള പ്രതികരണം

എന്റെ സ്ഥാപനത്തിലെ സഹപ്രവർത്തകരുടെയോ മറ്റുള്ളവരുടെയോ പെരുമാറ്റം റേഞ്ചർ മൂല്യങ്ങൾക്കോ പെരുമാറ്റച്ചട്ടങ്ങൾക്കോ വിരുദ്ധമാണെങ്കിൽ, വ്യവസ്ഥാപിത നടപടിക്രമങ്ങൾ പാലിച്ച് ഞാൻ അത് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുകയോ അതിനെ എതിർക്കുകയോ അതിനെതിരെ നടപടിയെടുക്കുകയോ ചെയ്യും.എന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഈ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ എന്റെ സഹപ്രവർത്തകരിൽ നിന്നും ഞാൻ ഇതുതന്നെ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.

റേഞ്ചർമാരും നിയമം നടപ്പാക്കലും - ആവശ്യാനുസരണം ഉൾപ്പെടുത്താനുള്ളത് - ഇനിപ്പറയുന്നവ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശത്തിന് മാത്രമുള്ളതാണ്
റേഞ്ചർമാർ എല്ലായ്പ്പോഴും യുഎൻ തത്ത്വങ്ങളും അവർ പ്രവർത്തിക്കുന്ന രാജ്യത്തെ ദേശീയ നിയമങ്ങളും സ്ഥാപനപരമായ ചട്ടങ്ങളും പാലിക്കണം.

ബലപ്രയോഗം

പ്രാഥമികമായി എന്റെ ലക്ഷ്യം, നിയമങ്ങളോ ചട്ടങ്ങളോ ലംഘിക്കുന്നവരുമായി ആശയവിനിമയം നടത്തുകയും ആ പെരുമാറ്റം തിരുത്താൻ മുൻകൂട്ടി പ്രവർത്തിക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നതാണ്. അവസാന ആശ്രയം എന്ന നിലയിൽ മാത്രമേ ഞാൻ ബലപ്രയോഗം നടത്തൂ. ഇത് ഒരു സാഹചര്യം സുരക്ഷിതമാക്കാൻ അനിവാര്യമായ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ബലപ്രയോഗമായിരിക്കും, നിയമത്തിനുള്ളിൽ ഞാൻ എന്റെ കടമ നിർവഹിക്കുമ്പോൾ നേരിടേണ്ടി വരുന്ന ഭീഷണിക്ക് ആനുപാതികവുമായിരിക്കും. ഏതൊരു ബലപ്രയോഗത്തിനും ഞാൻ ഉത്തരവാദിയും കണക്കുപറയേണ്ടവനുമാണ്, ഏത് നടപടിക്കും മുമ്പ് ഞാൻത് പരിഗണിക്കണം.

വ്യക്തികളുടെ സംരക്ഷണം

എന്റെ കസ്റ്റഡിയിലുള്ള വ്യക്തികളുടെ അവകാശങ്ങളും സ്വാസ്ഥ്യവും ഞാൻ ഉറപ്പാക്കും. ഞാൻ ആളുകളെ വിവേചനരഹിതമായി തടങ്കലിൽ വയ്ക്കുകയോ പീഡിപ്പിക്കുകയോ ക്രൂരമോ മനുഷ്യത്വരഹിതമോ നിന്ദ്യമോ ആയ രീതിയിൽ പെരുമാറുകയോ അവഹേളിക്കുകയോ ശിക്ഷിക്കുകയോ ഇല്ല.

തോക്കുകൾ

തോക്കുകളോടു ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ നിയമങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും എനിക്കറിയാമെന്നും അവ മാനിക്കുമെന്നും ഞാൻ ഉറപ്പാക്കും. എന്നെ ഏൽപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന തോക്കുകളോ ആയുധങ്ങളോ കൈവശം വയ്ക്കാൻ എനിക്ക് നിയമപരമായി അനുവാദമുണ്ടാകും, കൂടാതെ ഞാൻ എന്റെ അധികാര പരിധിക്കുള്ളിൽ മാത്രമേ പ്രവർത്തിക്കൂ. ഞാൻ എല്ലായ്പ്പോഴും, ഒന്നുകിൽ അവ എന്റെ കൈവശം വെക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അവ സുരക്ഷിതമായ സ്ഥലത്താണെന്ന് ഉറപ്പാക്കുകയോ ചെയ്യും. അവ സുരക്ഷിതമായി ഉപയോഗിക്കാനും പരിപാലിക്കാനും എനിക്ക് പരിശീലനം ആവശ്യമാണ്.

മൃഗങ്ങളെ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനും നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനും വേണ്ടിയുള്ള വ്യവസ്ഥാപിത നടപടിക്രമങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി, അല്ലെങ്കിൽ ആസന്ന മരണത്തിന്റെയോ ഗുരുതരമായ പരിക്കിന്റെയോ ഭീഷണി നേരിടുമ്പോൾ സ്വയം പ്രതിരോധത്തിനോ മറ്റുള്ളവരുടെ പ്രതിരോധത്തിനോ വേണ്ടി മാത്രമേ ഞാൻ തോക്കുകൾ ഉപയോഗിക്കൂ. ജീവൻ സംരക്ഷിക്കാൻ തികച്ചും അനിവാര്യമാണെങ്കിൽ മാത്രമേ ഞാൻ മനുഷ്യനു നേരെ തോക്കുപയോഗിച്ച് മനഃപൂർവമായ പ്രഹരമേൽപ്പിക്കൂ. എന്റെ തോക്കുപയോഗിച്ചുള്ള എല്ലാ പ്രവൃത്തികൾക്കും ഞാൻ ഉത്തരവാദിയാണ്, ബലപ്രയോഗത്തിനായി അതിനെ ആശ്രയിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് മാരകമല്ലാത്ത ഓപ്ഷനുകൾ ഞാൻ പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്.

റഫറൻസ്

റൂൾസ് ഓഫ് എൻഗേജ്മെന്റോ സ്റ്റാൻഡേർഡ് ഓപ്പറേറ്റിംഗ് നടപടിക്രമങ്ങളോ ഇല്ലാത്ത ഏതൊരു റേഞ്ചറോടും, ബലപ്രയോഗത്തിന്റെയും തോക്കുകളുടെയും ഉപയോഗം സംബന്ധിച്ച യുഎൻ തത്വങ്ങൾ റഫർ ചെയ്യാൻ ഞങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുന്നു. അത്ര മാരകമല്ലാത്ത ആയുധങ്ങളും വെടിമരുന്നും പ്രയോഗിക്കുന്നതു സംബന്ധിച്ച വിവരണവും ഇതിലുണ്ട്.
https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/useofforceandfirearms.aspx

https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CCPR/LLW_Guidance.pdf

നിയമ നിർവ്വഹണത്തിനായുള്ള യുഎൻ അന്താരാഷ്ട്ര മനുഷ്യാവകാശ മാനദണ്ഡങ്ങളും പരിശോധിക്കുക:

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training5Add1en.pdf

കവർ ഫോട്ടോ: അർജന്റീനയിലെ കോപ്പോ നാഷണൽ പാർക്കിലെ റേഞ്ചർ
2© Jason Houston / WWF-US

പിൻപറ്റാനുള്ള ഈ റേഞ്ചർ പെരുമാറ്റച്ചട്ടം ഇന്റർനാഷണൽ റേഞ്ചർ ഫെഡറേഷൻ വികസിപ്പിച്ചത് ഇനിപ്പറയുന്നവയുടെ പിന്തുണയോടെയാണ്:

ursa4rangers.org

internationalrangers.or
g

globalwildlife.org

panda.or
g

fauna-flora.org

iucn.org/commissions/
world-commission-protected-areas

zsl.org

panthera.org

forcefornature.org