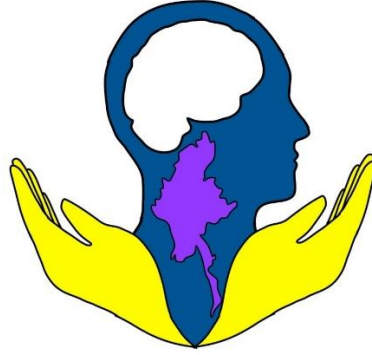




မြန်မာနိုင်ငံ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ အဖွဲ့ချုပ်
Myanmar Federation of Persons with Intellectual Disabilities-MFPID

ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး မူဝါဒ Safeguarding Policy

မတ် ၂၀၂၄

မာတိကာ

- ၁။ နိဒါန်း
- ၂။ ရည်ရွယ်ချက်
- ၃။ အကျုံးဝင်သည့် အတိုင်းအတာနယ်ပယ်
- ၄။ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ
- ၅။ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို ဖြေရှင်းခြင်း
 - ၅.၁။ ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း
 - က။ အပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ
 - ခ။ လူမှုမီဒီယာ
 - ဂ။ စီစစ်ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်း
 - ဃ။ တဆင့်ခံ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်သော မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း
 - င။ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း
 - စ။ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်
 - ဆ။ အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေကို ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း
 - ၅.၂။ သတင်းပို့ တိုင်ကြားခြင်း
 - ၅.၃။ တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းခြင်း
 - ၅.၃.၁။ တိုင်တန်းမှုကို ကိုင်တွယ်ခြင်း/ဖြစ်ရပ်စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
 - ၅.၃.၂။ လက်တုံ့ပြန်မှုမှ ကာကွယ်ပေးခြင်း
 - ၅.၃.၃။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး လုပ်ငန်းစဉ်
 - ၅.၃.၄။ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်
 - ၅.၃.၅။ အယူခံဝင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်
 - ၆။ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ခြင်း

- နောက်ဆက်တွဲ ၁- အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်များ
- နောက်ဆက်တွဲ ၂- ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များ
- နောက်ဆက်တွဲ ၃- အလွဲသုံးစားမှုတစ်ခုအကြောင်း သံသယရှိပါက (သို့မဟုတ်) သတင်းပို့ တိုင်ကြားမှုကို လက်ခံရရှိပါက လုပ်ဆောင်ရမည့် အရာများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ
- နောက်ဆက်တွဲ ၄- ဖြစ်ရပ်သတင်းပို့ တိုင်ကြားမှုပုံစံ
- နောက်ဆက်တွဲ ၅- စစ်ဆေးသူ၏ ကျင့်ဝတ်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများအတွက် လမ်းညွှန်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ
- နောက်ဆက်တွဲ ၆- ဥပဒေရေးရာ မူဘောင်နှင့် အရင်းမြစ်များ

၁။ နိဒါန်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏ ရပ်တည်နေထိုင်ရေး၊ ပြန်လည်ထူထောင်ရေး၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရေး၊ သက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာရပ်များ လက်ဆင့်ကမ်း လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် မိဘတစ်ဦးချင်းစီက ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း မရှိခြင်း၊ မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေး ဥပဒေနှင့် ကုလသမဂ္ဂ ကွန်ဗန်းရှင်းပါ အခွင့်အရေးများကို နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပြည်တွင်းအသင်းအဖွဲ့များနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အဖွဲ့ချုပ်တစ်ခု ဖွဲ့စည်းရန် လိုအပ်လာသည့်အတွက် မြန်မာအော်တစ်ဇင်အသင်း၊ မြန်မာဒေါင်းဆင်ဒရန်း အသင်းနှင့် Future Stars တို့မှ ကိုယ်စားလှယ်များ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးကြပြီး ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်း အဖွဲ့ချုပ် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်နိုင်ရန် (Blossom project) စီမံကိန်းတစ်ရပ် ချမှတ်ခဲ့ကြပြီး ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းကို ရန်ကုန်၊ မန္တလေး၊ ပဲခူးနှင့် တောင်ကြီးတို့ရှိ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ အဖွဲ့များနှင့်အတူ စတင်ရေးဆွဲခဲ့ကြရာ ၂၀၂၃ ဇွန် ၂၅ တွင် အတည်ပြုပြီး မြန်မာနိုင်ငံ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ အဖွဲ့ချုပ်ကို ဖွဲ့စည်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက်ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းနှင့်အညီ ရွေးကောက်ပွဲ တစ်ရပ်ကို ၂၀၂၃ ဩဂုတ် ၂၀ တွင် ကျင်းပပြီး အလုပ်အမှုဆောင် (၁၅)ဦးကို ရွေးကောက်တင်မြှောက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ အဖွဲ့ချုပ်အား ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ...

- (က) မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများ ဥပဒေပါ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အမျိုးသား ကော်မတီသို့ သတ်မှတ်သော ကော်မတီဝင်များအား ရွေးချယ်စေလွှတ်ပေးနိုင်ရန်။
- (ခ) ကုလသမဂ္ဂ မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သဘောတူ စာချုပ်ပါ အချက်များနှင့်အညီ အမျိုးသား ကော်မတီအား ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ရန်။
- (ဂ) အခါအားလျော်စွာ ပြဋ္ဌာန်းသည့် ဥပဒေများသည် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရေးဆွဲထားခြင်း ရှိမရှိကိုသော်လည်းကောင်း၊ အမှန်တကယ် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း ရှိမရှိကိုသော်လည်းကောင်း၊ စဉ်ဆက်မပြတ် စောင့်ကြည့် အကဲခတ်ရန်။
- (ဃ) ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏ အကျိုးစီးပွား အလို့ငှာ ပေးလှူသော မြန်မာနိုင်ငံ အတွင်းရှိ မရွှေ့ပြောင်းနိုင်သည့် ပစ္စည်းများ၊ အခြားဒေသရှိ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်သော ပစ္စည်းများအား ဝယ်ယူခြင်း၊ လက်ခံခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်းဖြစ်စေ၊ အခြားသော နည်းလမ်းဖြင့် ရယူရန်၊ ရောင်းချရန်နှင့် ထိုသို့သော ပစ္စည်းများအား ဝယ်ယူရန်ငွေကို လက်ခံခြင်းဖြစ်စေ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ နေထိုင်ရန် အိမ်ယာများ၊ စာသင်ကျောင်းဆောင်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ ကျန်းမာလာစေရန် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးဆိုင်ရာ အိမ်ယာများ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူ ဂေဟာများ၊ ရိပ်သာများ၊ သေရည်သေရက် မပါသော အစားအသောက် အခမဲ့ ကျွေးမွေးရေးစခန်း အဆောင်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်သော ပညာရေး အဖွဲ့အစည်းများ အကျိုးအလို့ငှာ အသုံးဝင်သော အသိပညာ၊ အတတ်ပညာ သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေး၊ အသက်မွေး ဝမ်းကြောင်း ပညာ သင်ကြားပေးပြီး အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖော်ဆောင်ပေးရန်၊ ပုံနှိပ်ဖြန့်ချိရေး အတွက်သော်လည်းကောင်း၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအတွက် တည်ထောင်သော စာကြည့်

တိုက်များ၊ ပြန်လည်ထူထောင်ရေး ဌာနများ စသည်တို့ကို တည်ထောင်ရန်၊ တည်မြဲအောင် ထိန်းသိမ်းရန်နှင့် ထိုသို့ သော လုပ်ငန်းနှင့် ပစ္စည်းအရပ်ရပ်ကို စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် အသုံးပြုရန်။

- (င) အဖွဲ့ချုပ်မှ ရယူထားသော၊ ပိုင်ဆိုင်သော၊ ငှားရမ်းထားသော မြေများပေါ်တွင် အဆောက်အဦးများ ဆောက်လုပ်ရန်နှင့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရန်။
- (စ) အဖွဲ့ချုပ်မှ တည်ထောင်အသုံးပြုသော အဆောက်အဦများသည် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သွားလာလှုပ်ရှား သုံးစွဲမှုကို အဟန့်အတား မဖြစ်စေဘဲ လွယ်ကူချောမွေ့စွာ အသုံးပြုနိုင်ရေးအတွက် လိုအပ်သလို ပြုပြင်ရန်အတွက် ဖြိုဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ မွမ်းမံခြင်းအပြင် အဆောက်အဦးနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်။
- (ဆ) အဖွဲ့ချုပ်မှ တာဝန်ပေးသူများ၊ စေခိုင်းသူများ၏ အကျိုးအတွက်ဖြစ်သော အသင်းများကိုသော်လည်းကောင်း၊ ရည်စူးသော အသင်းများကိုသော်လည်းကောင်း၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ကန့်သတ်ခြင်း မရှိသော အကျိုးတူ မိတ်ဖက်အဖွဲ့များကိုသော်လည်းကောင်း တည်ထောင်ခြင်းအတွက် ထောက်ပံ့ကူညီရန်။
- (ဇ) အပ်ငွေများကို အတိုးပေး စနစ်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အခြားနည်းလမ်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ လက်ခံရန်။
- (ဈ) အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သော အပြုအမူ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များ အားလုံးအတွက်သော်လည်းကောင်း၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကိုသော်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့ချုပ် အနေဖြင့် တစ်ဖွဲ့တည်းဖြစ်စေ၊ အခြားအဖွဲ့အစည်း၊ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပူးပေါင်း၍ဖြစ်စေ ဆောင်ရွက်ရန်၊ ထို့အပြင် ဖော်ပြပါ ရည်ရွယ်ချက်များအထောက်အကူ အောင်မြင်ရေးနှင့် ဆက်စပ်နေသည်ဟုလည်းကောင်း၊ ထိုသို့အောင်မြင်ရေးကို ထောက်မရာ ရောက်သည်ဟုလည်းကောင်း၊ အဖွဲ့ချုပ်မှ မှတ်ယူသည့် အခြားလုပ်ဆောင်ချက်တို့ကို ဆောင်ရွက်ရန်။

၂။ ရည်ရွယ်ချက် (Purpose)

ဤမူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဝန်ထမ်းများ၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများ အထူးသဖြင့် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ အပါအဝင် ရပ်ရွာလူထုအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ခေါင်းပုံ ဖြတ်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း (SHEA) တို့မှ တားဆီးကာကွယ်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ ဤနေရာတွင် အောက်ပါကိစ္စရပ်များကြောင့် ဖြစ်လာမည့် ထိခိုက်နစ်နာစေမှုများ ပါဝင်သည်။

- MFPID မှ ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် MFPID နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေသူများ
- MFPID ၏ အစီအစဉ်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ဒီဇိုင်းပုံစံနှင့် အကောင်အထည် ဖော်မှုများ

မူဝါဒအရ MFPID က ချမှတ်ထားသော ကတိကဝတ်များကို ဖော်ပြထားပြီး ဝန်ထမ်းများနှင့် အခြား ဆက်စပ် ဆောင်ရွက်နေသူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး (Safeguarding) နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို အသိပေးထားသည်။ ဤမူဝါဒသည် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့်ဆိုင်သော ဖြစ်စဉ်များအား မည်သို့ကာကွယ်ရမည်၊ မည်သို့အစီရင်ခံရမည်၊ မည်သို့တုံ့ပြန် ဖြေရှင်းရမည်နှင့် ပတ်သက်၍ မူဘောင်တစ်ရပ် ရှိလာစေမည်ဖြစ်သည်။

ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းများ၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများ အထူးသဖြင့် ကလေးငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ ကျန်းမာရေး၊ သာယာဝပြောမှုနှင့် အခွင့်အရေးများ ကို ကာကွယ်ပေးခြင်းဖြစ်ပြီး ထိုသူတို့အား ထိခိုက်နစ်နာစေခြင်း၊ အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း၊ လျစ်လျူ ရှုခြင်းတို့မှ ကင်းဝေးစွာ နေနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများကို ထိခိုက် နစ်နာစေမှုများ အထူးသဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် အလွဲ သုံးစားလုပ်ခြင်း (SHEA) တို့ မဖြစ်ပွားအောင် ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်၊ လူအများအား အထူးသဖြင့် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီး သူများအား ထိုအန္တရာယ်မှ ကာကွယ်ပေးရန်နှင့် ထိခိုက်နစ်နာစေမှုများ ဖြစ်လာသည့်အခါ တုံ့ပြန် ဖြေရှင်းရန်တို့အတွက် သင့်လျော်သော နည်းလမ်းအားလုံးကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။

ထိုစနစ်များသည် ဆက်လက်ရှင်သန်သူ (ကျူးလွန်ခံရသူ)ကို ဗဟိုပြုရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုများ မှ တားဆီးကာကွယ်ရေး ဆောင်ရွက်ချက်သည် အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများနှင့် ထိခိုက်နစ်နာသူများကို ကျွန်ုပ်တို့ ဆောင်ရွက်ချက်များ၏ ဗဟိုချက်မတွင် ထားပါမည်။

MFPID သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အပါအဝင် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူ အားလုံး၏ သာယာဝပြောရေးအတွက် ခိုင်မာသည့် ကတိကဝတ် ရှိပါသည်။ ထို့ အပြင် ထိုသူတို့အား ထိခိုက်စေမှုများ အထူးသဖြင့် (ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ နှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ အပါအဝင်) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစား လုပ်ခြင်းများ (SHEA) မှ ကာကွယ်ပေးရန်နှင့် ထို အန္တရာယ်များ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အခါတွင်လည်း အင်တိုက်အားတိုက် တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းပေးရန် ခိုင်မာ သည့် ကတိကဝတ် ရှိပါသည်။

MFPID သည် မည်သည့်ထိခိုက်နစ်နာစေမှု ပုံစံကိုမဆို အထူးသဖြင့် MFPID ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆက်စပ် လုပ်ကိုင် နေသူများမှ ကျူးလွန်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလွဲ သုံးစား လုပ်မှုများ (SHEA) ကို လုံးဝသည်းခံမည် မဟုတ်ပါ။ MFPID သည် ထိခိုက်နစ်နာစေမှု အထူး သဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလွဲသုံးစား လုပ်မှုများ (SHEA) ကင်းဝေးပြီး လူအားလုံး၏ အခွင့်အရေးနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိန်းသိမ်းသော လုံခြုံစိတ်ချရသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်အောင် ကူညီပံ့ပိုးရန် ကတိကဝတ် ပြုပါသည်။

MFPID သည် ပိုမိုလုံခြုံ စိတ်ချရသော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများကို မြှင့်တင်ရန်၊ ထိခိုက်စေမှုနှင့် အလွဲ သုံးစားမှုကို ကာကွယ်ရန်နှင့် သံသယဖြစ်ဖွယ် သို့မဟုတ် အမှန်တကယ် အလွဲသုံးစားလုပ်သည့် လုပ်ရပ်များကို ကိုင်တွယ်ရန် အဓိက တရားဝင် အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သည့် ဒေသန္တရ အာဏာပိုင်များ၊ ရဲ ဌာန၊ အစိုးရဌာန၊ နိုင်ငံတကာ/ပြည်တွင်း အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်တွင်း အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သည် ကလေးများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံ ရေး၊ လိုအပ်ချက်များနှင့် အကျိုးစီးပွားများကို အမြဲတစေ လေးစားလိုက်နာရန်နှင့် စောင့်ထိန်းစေရန် ရည်ရွယ်သည်။ ၎င်းတွင်လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာကို စောင့်ထိန်းခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။

MFPID ၏ လုပ်ငန်းများကို အောက်ပါနိုင်ငံတကာ သဘောတူ စာချုပ်များဖြင့် လမ်းညွှန်ထားသည်။

- အကြမ်းဖက်မှု၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ အလွဲသုံးစားလုပ်မှု၊ လျစ်လျူရှုမှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားမှုတို့မှ အကာအကွယ်ပေးရေး (ပုဒ်မ-၁၉) ပါဝင်သည့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူစာချုပ် (UNCRC)
- ရက်စက်ကြမ်းကြုတ်သော၊ လူမဆန်သော သို့မဟုတ် ယုတ်ညံ့သော ဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း (ပုဒ်မ ၁၅) နှင့် ကျား/မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု အပါအဝင် ခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ အလွဲသုံးစားလုပ်မှု (ပုဒ်မ ၁၆) တို့မှ မသန်စွမ်း ကလေးများအား အကာအကွယ် ပေးရန်အတွက် ၎င်း၏အထူးပြဌာန်းချက်များ ပါဝင်သည့် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူစာချုပ် (UNCRPD)
- မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူစာချုပ် (UNCRPD) နှင့်အညီ ဝန်ဆောင်မှုများ၊ တရားမျှတမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာလူထု အခြေအနေများတွင် အပြည့်အဝ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် မသန်စွမ်းကလေးများနှင့် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ အခွင့်အရေးများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း။ ဆိုလိုသည်မှာ မသန်စွမ်းသူများ ရင်ဆိုင်နေရသော နောက်ထပ်တွေ့နိုင်သည့် အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများမှ ထိရောက်စွာ အကာအကွယ် ပေးခြင်းသည် ၎င်းတို့အား ဤအခွင့်အရေးများကို ရယူခြင်းမှ တားဆီးခြင်း မပါဝင်စေရပါ။

ရန်ပုံငွေ ရှာဖွေခြင်း၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ပရိုဂရမ် လုပ်ငန်းစဉ်များ အပါအဝင် ကလေးသူငယ်များ ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် အားလုံးတွင် CRC ၏ အဓိက မူလေးချက်ဖြစ်သည့် ကလေး၏ အကောင်းဆုံးအကျိုးစီးပွား၊ ကလေး၏ အသက်ရှင်သန်ခွင့်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ပိုင်ခွင့်၊ ကလေး၏ အသံကို ကြားနာခံပိုင်ခွင့်/ပူးပေါင်းပါဝင်ခွင့်နှင့် ကလေးအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုပိုင်ခွင့် စသည့်ကလေးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အဓိက ထည့်သွင်း စဉ်းစားသင့်သည်။

၃။ အကျုံးဝင်သည့် အတိုင်းအတာနယ်ပယ် (Scope)

ယခုမူဝါဒသည် အောက်ဖော်ပြပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်ပါသည်

- ဝန်ထမ်းများ - ကျောင်းတွင်အလုပ်လုပ်နေသူများအားလုံး (ဆရာ/မများ)။
- သာသနာ့ ဝန်ထမ်း/ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ -
- စေတနာ့ဝန်ထမ်း - ဝေယျာဝစ္စ အဖွဲ့ဝင်များ၊ သင်တန်းလာရောက် ပံ့ပိုးပေးသူများ၊ အလုပ်သင်များ။
- ကော်မတီဝင်များ - ကျောင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ကော်မတီဝင်များအားလုံး။
- အချိန်ပိုင်း ဝန်ဆောင်မှုပေးသူ သို့မဟုတ် ကန်ထရိုက်တာများ - လက်သမား၊ ပန်းရံများ၊ ကျောင်းတွင်းဈေးသည်များ၊ MFPIDမှ စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော ဝန်ထမ်းအားလုံး၊ ID Family Network + EC များ၊ အခြား ဘုတ်အဖွဲ့ ကော်မတီဝင်များ။
- စီမံချက်သို့ လာရောက်လည်ပတ်သည့် ဧည့်သည်များ - အလှူရှင်၊ မီဒီယာများ၊ မိဘများ၊ ရပ်မိရပ်ဖများ၊ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းများ၊ INGOs နှင့် NGOs ဝန်ထမ်းများ၊ သုတေသန ပြုသူများ။
- လက်တွဲဆောင်ရွက်သည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ - ပြည်တွင်းပြည်ပ ဆရာဝန်များ၊ အစိုးရ ဌာနဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ၊ အခြားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အသင်းများနှင့်ကျောင်းများ။
- မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလှူရှင်များ

- အတိုင်ပင်ခံများ၊ စေတနာ့ ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်သင်များ၊ သင်တန်းတက်ရောက်နေသူများ၊ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ကန်ထရိုက်တာများ/ပစ္စည်းထောက်ပံ့ ပေးသွင်းသူများ အပါအဝင် စာချုပ် ချုပ်ဆိုမှု အစီအစဉ် တစ်ခုခုဖြင့် ဆက်စပ်ဆောင်ရွက်နေသူများ၊
- စီမံချက်မှ ဦးတည်ထားသော လူအုပ်စုများနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ
- ဂျာနယ်လစ်များ၊ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားသူများနှင့် နိုင်ငံရေးသမားများ အပါအဝင် MFPID သို့ လာရောက်လည်ပတ်ကြသူများ

၄။ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ (Safeguarding Principles)

MFPID ၏ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အခြေခံ မူများမှာ

- ၄.၁။ လူပုဂ္ဂိုလ် အားလုံး၏ သာယာဝပြောရေးကို ကာကွယ်ပေးသည်။
- ၄.၂။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို မြှင့်တင်ပြီး တန်ဖိုးထား လေးစားကာ လူမျိုးစု ဖြစ်တည်မှု၊ အယူဝါဒ၊ ကျား/မဖြစ်တည်မှု၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းမှု မည်သို့ပင် ရှိစေကာမူ မခွဲခြားဘဲ လူအားလုံးကို တန်းတူညီမျှ ဆက်ဆံသည်။
- ၄.၃။ ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ အားလုံးသည် ထိခိုက်နစ်နာစေမှု ပုံစံအားလုံး အထူးသဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစား လုပ်ခြင်းတို့မှ အကာအကွယ် ရပိုင်ခွင့် ရှိသည်။
- ၄.၄။ MFPID သည် အတူတကွ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူ၊ ဆက်စပ်လာသူ (သို့မဟုတ်) ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်နှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကြောင့် ထိခိုက်ခံရသော ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအား စောင့်ရှောက်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။
- ၄.၅။ MFPID သည် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ အနိမ့်ဆုံး လိုအပ်ချက်များ ပြည့်မှီအောင် ကူညီရန် တာဝန်ရှိသည်။
- ၄.၆။ MFPID သည် မိမိတို့၏ အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများအတွက် အကာအကွယ်ပေးသော၊ လုံခြုံ စိတ်ချရသော ပတ်ဝန်းကျင်များ ဖြစ်လာစေရန် တာဝန်ရှိသည်။
- ၄.၇။ လုပ်ငန်းစဉ်များ အားလုံးကို ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် ကောင်းကျိုးရလဒ်များ ဖြစ်လာစေရန် ရှေးရှု၍ ဆောင်ရွက်သည်။
- ၄.၈။ ဝန်ထမ်းများ၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့များ၊ အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများနှင့် ပစ္စည်းထောက်ပံ့ ပေးသွင်းသူများ အားလုံးသည် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး၏ အဓိပ္ပါယ်ကို နားလည်ရန်နှင့် အဖွဲ့ အစည်းများ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား လိုက်နာမှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်သည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလွဲသုံးစားမှုများမှ ကာကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေ အတွင်းရေးမှူးချုပ်၏ သတင်းလွှာ အပါအဝင် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့်အညီ ဖြစ်ရန် အပြင် MFPID ၏ လုပ်ငန်းရည်ရွယ်ချက်နှင့်အညီဖြစ်ရန် အောက်ပါအဓိက သဘောတရားများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ပါမည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလွဲသုံးစားမှုဆိုင်ရာ အဓိက သဘောတရား ၆ခု (SEA 6 Core Principles)

ဌာနအချင်းချင်းကြား အပြန်အလှန် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရေး အမြဲတမ်း ကော်မတီ (IASC) အတွင်း ရေးမှူးရုံး၏ (၂၀၁၉)ခုနှစ်၊ (၉) လပိုင်း၊ (၁၂) ရက်နေ့တွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ချက်အပေါ် အခြေခံလျက် (၂၀၁၉)ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် နောက်ဆုံးရေးသားထားသည်။

- ၁။ လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ/ဖွံ့ဖြိုးရေး လုပ်သားများ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံ ဖြတ်မှု (သို့မဟုတ်) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားမှုသည် အလွန်ဆိုးရွားသော မလျော်မကန် လုပ်ရပ်ဖြစ်သည့်အပြင် နောက်ဆုံးအလုပ်ထုတ်ပစ်သည်အထိ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
- ၂။ (၁၈နှစ်အောက် ပုဂ္ဂိုလ်များ) ကလေးငယ်များနှင့် လိင်မှုကိစ္စ ပြုခြင်းကို အများစု၏ အသက်အရွယ် (သို့မဟုတ်) ဒေသအလိုက် သဘောတူခွင့်ပြုသည့် အသက်အရွယ် မည်သို့ပင် ရှိစေကာမူ တားမြစ် သည်။ ကလေးတစ်ဦး၏ အသက်အရွယ် အမှန်ကို မသိခဲ့ပါဟု ပြောဆိုခြင်းသည် ခိုင်လုံသော ဆင်ခြေမဟုတ်ပါ။
- ၃။ လိင်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ (သို့မဟုတ်) အခြားသော ပုံစံများဖြင့် အရှက်ရစေခြင်း၊ အဆင့် အတန်း နိမ့်ကျအောင် ပြုလုပ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ခေါင်းပုံဖြတ်သည့် အပြုအမူများ အပါအဝင် လိင် ဆက်ဆံမှုအတွက် ငွေကြေး၊ အလုပ်အကိုင်၊ ကုန်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် လဲလှယ်ခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်။ ဤနေရာတွင် အကျိုးခံစားခွင့် ရှိများအတွက် ပံ့ပိုးမှုများကို လဲလှယ်သည့် ပုံစံဖြင့် ပေးခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။
- ၄။ ရာထူး (သို့မဟုတ်) လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို မလျော်မကန် အသုံးပြုမှုများ ရှိနေသည့် လူသားချင်း စာနာမှု အကူအညီနှင့် အကာအကွယ် ပေးသူများနှင့် လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အကူအညီ နှင့် အကာအကွယ်မှ အကျိုးခံစားနေသူ တစ်ဦးအကြား မည်သည့်လိင်ဆက်ဆံမှုကိုမဆို တားမြစ် သည်။ ထိုကဲ့သို့သော ဆက်ဆံရေးများသည် လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အကူအညီ များ၏ ယုံကြည်စိတ်ချရမှုနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာကို ပျက်ပြားစေသည်။
- ၅။ လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် မိမိနှင့်အတူ လုပ်ကိုင်နေသော အဖွဲ့တစ်ခုမှဖြစ်စေ အခြားအဖွဲ့ တစ်ခုမှဖြစ်စေ တစ်ဦးဦးက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစား လုပ်နေ သည် (သို့မဟုတ်) ခေါင်းပုံဖြတ်နေသည်ဟု စိုးရိမ်စရာများ (သို့မဟုတ်) သံသယများ ရှိနေပါက သူသည်အဖွဲ့မှ ပြဋ္ဌာန်းထားသော သတင်းပို့ တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှတစ်ဆင့် သတင်းပို့ တိုင်ကြားရမည်။
- ၆။ လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ လုပ်သားများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလွဲသုံးစားမှုများ မဖြစ်ပွားအောင် ကြိုတင်ကာကွယ်ပေးသော၊ ၎င်းတို့၏ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများ ကို လိုက်နာကျင့်သုံးသော လုပ်ငန်းခွင်ကို ဖန်တီးပြီး ထိန်းသိမ်းရန် တာဝန်ရှိသည်။ စီမံအုပ်ချုပ်သူ မန်နေဂျာများသည် ဤပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းသိမ်းသော စနစ်များကို ပံ့ပိုးရန်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် စေရန်အတွက် အထူးတာဝန်များရှိသည်။

၅။ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို ဖြေရှင်းခြင်း (Addressing Safeguarding)

MFPID သည် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း၊ သတင်းပို့ တိုင်ကြားခြင်းနှင့် တုန့်ပြန်ခြင်းဆိုင်ရာ အချက် သုံးချက်မှတစ်ဆင့် မိမိတို့လုပ်ငန်း တစ်ခုလုံးတွင် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို ဖြေရှင်းရန် ကတိပြုပါသည်။

၅.၁။ ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း(Prevention)

ထိခိုက်နစ်နာမှုစေမှု အထူးသဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလွဲသုံးစားမှု များ မဖြစ်ပွားအောင် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း

ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ်ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီး သူများ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးအတွက် အောက်ပါကြိုတင် ကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။

က။ အပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (Behaviour Protocols)

MFPID နှင့် သက်ဆိုင်သူအားလုံး အလုပ်သမား၊ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ် သင်များ၊ စေတနာ့ ဝန်ထမ်းများ၊ အလွတ်တမ်း အတိုင်ပင်ခံများ၊ ကန်ထရိုက်တာများ၊ အလှူရှင်များ၊ ဧည့်သည်များနှင့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့များသည် အပြုအမူဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာပြီး၊ ထိုစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လက်ခံကြောင်းနှင့် နားလည်ကြောင်းကို စာဖြင့်ရေးသား၍ အသိ အမှတ် ပြုရမည်။ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော သဘောတူညီချက်ကို HR ရုံးမှ ဖိုင်တွဲ၍ သိမ်းဆည်း ထားရမည်။

ဝန်ထမ်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆို အလုပ်လုပ်နေကြသည့် ပတ်သက်ဆက်စပ်နေသူ အားလုံး နောက်ဆက်တွဲ ၂ တွင် ဖော်ပြထားသော ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များ/အပြု အမူဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ (CoC)ကို သိရှိကြောင်းနှင့် ကိုယ်တိုင်ထုတ်ဖော် ကြေငြာသည့်ပုံစံ (Self Declaration Form) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးကာ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည်။

ခ။ လူမှုမီဒီယာ (Social Media)

- MFPID သည် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ် သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် မိဘများ/အုပ်ထိန်းသူများ၏ စာဖြင့် ရေးသားထားသည့် ခွင့်ပြုချက် မရဘဲ ဓာတ်ပုံ၊ ဗီဒီယို ရိုက်ကူးခြင်းနှင့် ၎င်းတို့အကြောင်းကို ပုံနှိပ် ထုတ်ဝေမည် မဟုတ်ပါ။
- ဆက်သွယ်မှုပုံစံ အားလုံးတွင် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများကို အကူအညီမဲ့သူ သားကောင်များအဖြစ် ဖော်ပြ မည် မဟုတ်ဘဲ ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိ ဆက်ဆံပြီး၊ ဖော်ပြမည်။

- လူမှုမီဒီယာ (သို့မဟုတ်) ဒစ်ဂျစ်တယ် နည်းပညာတွင် တင်ထားသော အရာများတွင် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ်ကျ ရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ အမည်မပါဝင်ပါ။
- MFPID မှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးနှင့် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ်ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအကြား MFPID မှ မသိဘဲ လူမှုမီဒီယာများမှတစ်ဆင့် တိုက်ရိုက်၊ ကမကထ မပြုဘဲ၊ မှတ်တမ်းမှတ်ရာ ရေးသွင်းခြင်း မပြုဘဲ ဆက်သွယ်ခြင်းများကို အားမပေးပါ။
- ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများနှင့် ဖုန်းဆက်ခြင်း၊ စာတိုပို့ခြင်း အီးမေးလ်သို့မဟုတ် လူကိုယ်တိုင် တိုက်ရိုက် ဆက်သွယ်ခြင်းဖြစ်စေ ဆက်သွယ်ခြင်းများကို ကြီးကြပ်ရမည်။

ဂ။ စီစစ်ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်း (Screening and Recruitment)

- MFPID သည် အလွဲသုံးစားလုပ်မှု ကျူးလွန်ဖူးသူ၊ ကလေးငယ်များနှင့် လိင်ဆက်ဆံခြင်းကို စိတ်ကူးယဉ် ရူးသွပ်သူ သို့မဟုတ် ကလေး သို့မဟုတ် အရွယ်ရောက်ပြီးသူနှင့် ဆက်စပ်သော ပြစ်မှုများအတွက် ယခင်က စီရင်ချက် ချခံထားရသူများကို ဝန်ထမ်းအဖြစ် ငှားရမ်းမည် မဟုတ်ပါ။
- ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအပေါ် ကျရောက်စေနိုင်သော၊ လက်မခံနိုင်သော အန္တရာယ်များသော လူတစ်ဦးကို ငှားရမ်းမိနိုင်သည့် အန္တရာယ်ကို ကာကွယ်ရန်အတွက် သင့်လျော်သော ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ပါမည်။ ဤအချက်သည် ကော်မတီဝင်များ၊ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များ၊ အလုပ်သင်များ၊ စေတနာ့ ဝန်ထမ်းများနှင့် ကန်ထရိုက်တာများအား ခေါ်ယူငှားရမ်းခြင်းအတွက်လည်း အကျိုးဝင်သည်။
- ဝန်ထမ်းအားလုံး အနေဖြင့် ဤမူဝါဒအတွင်း ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို လက်လှမ်းမီပြီး၊ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ကာ၊ သိရှိနားလည်အောင် ဆောင်ရွက်မည်။
- သတ်မှတ်ရာထူးအတွက် အလုပ်ကြော်ငြာနှင့် လုပ်ငန်းဖော်ပြချက်တွင် MFPID ၏ ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြပြီး လျှောက်ထားသည့်အခါ နောက်ခံသမိုင်းကို စစ်ဆေးပေးရန် ယခင်အလုပ်ရှင်ထံမှ ထောက်ခံချက်တောင်းဆိုမည်။
- အလုပ်လျှောက်ရန် လျှောက်ထားသူများအား အခြေခံ စစ်ဆေးကြည့်ရှုရာတွင် စာဖြင့်ရေးသားထားသောလျှောက်လွှာ၊ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းနှင့် ထောက်ခံသူများအား စီစစ်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်း ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း လျှောက်ထားသူများကို ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများနှင့် အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံကို မေးမြန်းမည်ဖြစ်ပြီး ကလေးငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်

မသန်စွမ်းသူများ၊ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများနှင့် ပတ်သက်၍ ယခင် ဖြစ်ပျက်ဖူးသည့် အဖြစ်အပျက်များ ရှိမရှိကို မေးမြန်းလိမ့်မည်။

- အလုပ်သမားများ၊ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ၊ အလုပ်သင်များ၊ စေတနာ့ ဝန်ထမ်းများနှင့် ကန်ထရိုက်တာ များအတွက် သတ်မှတ်ထားသော ရာထူးများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ကမ်းလှမ်းချက်များကို ထောက်ခံပေးသူများထံမှ ကျေနပ်လောက်သော ရှင်းလင်းချက် ရရှိမှုအပေါ် မူတည်၍ ပြုလုပ် မည်။
- ဝန်ထမ်းများနှင့် အလွတ်တမ်း ကန်ထရိုက်တာများအဖြစ် ငှားရမ်းထားသူများကိုလည်း MFPID အကြောင်းကို အသိပေး အကြောင်းကြားမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၊ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအတွက် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒကို သိရှိပြီး အထက်တွင် ဖော်ပြထား သော အပြုအမူဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သိရှိကြောင်းနှင့် ကိုယ်တိုင်ထုတ်ဖော်ကြေငြာ သည့်ပုံစံ (Self Declaration Form) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် မျှော်လင့်ထားကြောင်းကို အသိပေး မည်။
- အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များ၊ အလုပ်သင်များနှင့် စေတနာ့ ဝန်ထမ်းများ သည် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အသိအမှတ် ပြုမှုကို ဖြန့်ဝေရန်နှင့် လက်ခံရယူရန် အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲမည်ဖြစ်ပြီး သင်တန်းနှင့် အသိပညာ မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်ကို လည်း ရေးဆွဲမည်။ လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းတွင် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၊ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ် သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများနှင့် ကလေးသူငယ် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်များ အား သတင်းပို့ တိုင်ကြားရန်နှင့် တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ဆက်သွယ်ရမည့် အချက်အလက်များ ကို ဖော်ပြထားမည်။
- ကလေးသူငယ်များ၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ခန့်အပ်ခံရသည့် (သို့မဟုတ်) တာဝန်ပေးခံရသည့် စေတနာ့ ဝန်ထမ်းများကိုလည်း အချက်အလက်များ အသိပေး ကြေငြာခြင်း ပုံစံကို ဖြည့်စွက်ရမည်။ ထို့အပြင် ထိုစေတနာ့ ဝန်ထမ်းသည် ကလေးသူငယ်၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်း သူများ၊ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအား အလွဲသုံးစားမှု၊ လျစ်လျူရှု မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အခြားအကြမ်းဖက်မှုများကို ယခင်က ကျူးလွန်ဖူးခြင်း မရှိကြောင်းနှင့် ကလေးသူငယ်၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၊ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီး သူများနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်ရန် သင့်လျော်ကြောင်းကို ထောက်ခံပေးရန် တောင်းဆိုမည်။
- ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ဖွယ်ရာများအပေါ် သတင်းပို့ တိုင်ကြား ခြင်းများအား တရားဝင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအတိုင်း (၃၆) နာရီအတွင်း နောက်ဆက်တွဲ လုပ်ဆောင် ပါမည်။

ဃ။ တဆင့်ခံ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်သော မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း (Sub-Implementing Partners)

မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အားလုံးသည် MFPID ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၊ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး

ဆိုင်ရာ မူဝါဒ (သို့မဟုတ်) မိမိတို့ အဖွဲ့များ၏ ကိုယ်ပိုင်ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၊ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး လိုက်နာရမည်။ ထိရောက်သော အကောင်အထည် ဖော်မှုအတွက် MFPID သည် မိတ်ဖက်များအား လိုအပ်သော အထောက်အပံ့ (အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေကို အကဲဖြတ်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊ ပစ္စည်းများ စသည်တို့) ပေးလိမ့်မည်။

c။ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း (Training)

MFPID သည် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များ၊ အလုပ်သင်များ၊ လုပ်အားပေးသူများ၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့များ၊ MFPID နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေသူများအား ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ် ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒကို နားလည်ရန်နှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် သင်ကြားပေးမည်။

ဝန်ထမ်းများ၊ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ၊ အလုပ်သင်များနှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် အလုပ်ခန့်အပ်ခံရပြီး (တစ်လ)အတွင်း ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ မိတ်ဆက်သင်တန်း (Safeguarding Induction) ကို ရရှိလိမ့်မည်။ မွမ်းမံသင်တန်း (Refresher training) ကိုလည်း နှစ်စဉ်(၁ကြိမ်) ပြုလုပ်ပေးမည်။

MFPID သည် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် ပတ်သက်၍ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအကြား (နှစ်စဉ် ၁ ကြိမ်) အသိအမြင် မြှင့်တင်ခြင်းလုပ်ငန်း (Awareness-raising) လုပ်ဆောင်မည်။

စ။ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ် (Safeguarding Focal Person)

ဤမူဝါဒတွင် ဖော်ပြထားသော MFPID ၏တာဝန်ကို ကြီးကြပ်ရန် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး တာဝန်ခံအား အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့က ခန့်အပ်သည်။

ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး တာဝန်ခံ၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများ ကျရောက်နိုင်ခြေကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်နှင့် MFPID လုပ်ငန်းနယ်မြေ အတွင်းရှိ အလွဲသုံးစား လုပ်မှုများအပေါ် တိုင်ကြားချက်များကို လက်ခံပြီး တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းပေးရန်တို့အတွက် တာဝန်ရှိသည်။ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး တာဝန်ခံသည် မူဝါဒနှင့် ပတ်သက်ပြီး ထိရောက်သော အကောင်အထည်ဖော်မှုကို ကြီးကြပ်ရန် အဓိက တာဝန်ရှိပြီး မည်သည့်အဖြစ်အပျက်ကိုမဆို အတွင်းရေးမှူးအား အစီရင်ခံ တင်ပြရမည်။ ထို့အပြင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်နှင့် ဤမူဝါဒအတွက် လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်များကို ရုံးအတွင်းရှိ ထင်ရှားသော နေရာများနှင့် အွန်လိုင်းပေါ်တွင် ဖော်ပြထားရန်နှင့် ဝန်ထမ်းများအားလုံး လက်လှမ်းမီစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။

MFPID ရုံးချုပ်နှင့် ရုံးခွဲအားလုံးနှင့် အလုပ်အမှုဆောင် ကော်မတီမှ တာဝန်ပေးထားသော ထိခိုက် နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး တာဝန်ခံတို့သည် မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် တာဝန်ရှိ သည်။ ၎င်းတို့သည် MFPID ရုံးချုပ်မှ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး တာဝန်ခံနှင့်လည်း ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ပြီး နီးကပ်စွာ အလုပ်လုပ်ရမည်။

ဆ။ အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေကို ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း (Risk Assessment and Management)

ဖြစ်ရပ်များ ဖြစ်နိုင်ခြေကို ကာကွယ်ရန်နှင့် လျော့ချရန်အတွက် MFPID ၏ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အန္တရာယ်များကို အကဲဖြတ်ပြီး ထိန်းချုပ်မှုများကို ပြုလုပ်မည်။ လုပ်ငန်းစဉ် အားလုံးကို လုံခြုံသော ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိ လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန်အတွက် အစီအစဉ် တစ်ခုစီအတွက် ပုံမှန် အန္တရာယ် အကဲဖြတ်ခြင်းကို ပြုလုပ်မည်။ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး တာဝန်ခံ၏ လမ်းညွှန်မှုအောက်တွင် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး အရာရှိများသည် ရုံးတစ်ခုစီ အတွက် ပုံမှန်အကဲဖြတ်ပြီး လက်ရှိအချိန်အထိ ပြင်ဆင်ထားသည့် အန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်ခြေ စာရင်းကို ထိန်းသိမ်းထားရမည်။

၅.၂။ ။ သတင်းပို့တိုင်ကြားခြင်း (Enabling Reports)

ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၊ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီး သူများနှင့် ပတ်သက်သည့် ဖြစ်ရပ်များကို သတင်းပို့ တိုင်ကြားခြင်း။

MFPID သည် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော စိုးရိမ်ဖွယ်ရာ ကိစ္စရပ် များကို လုံခြုံစိတ်ချရသော၊ သင့်လျော်သော၊ လက်လှမ်းမှီသော နည်းလမ်းများဖြင့် ဝန်ထမ်းများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ လက်တွဲလုပ်ကိုင်နေသည့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ သတင်းပို့ တိုင်ကြားနိုင်စေရန် လုပ်ဆောင်မည်။

ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် အဖွဲ့နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေသူများသည် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီး ကာကွယ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော အထူးသဖြင့် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၊ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ အလွဲသုံးစားလုပ်မှုများစသည့် စိုးရိမ်ဖွယ်ရာ ကိစ္စများ၊ သံသယ ဖြစ်ဖွယ်ရာ ကိစ္စရပ် များ၊ တိုင်ကြားမှုများ၊ စွပ်စွဲချက်များကို ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်သို့ဖြစ်စေ၊ လိုင်းမန်နေဂျာသို့ဖြစ်စေ မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ တိုင်ကြားရန် တာဝန်ရှိ သည်။ အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်သို့ဖြစ်စေ၊ လိုင်းမန်နေဂျာသို့ဖြစ်စေ အစီရင်ခံ တင်ပြရန် အဆင်ပြေသည်ဟု မခံစားရ ပါက ဥပမာအားဖြင့် အစီရင်ခံမှုကို အရေးတယူ လုပ်မည်မဟုတ်ဟု ထင်မြင်ပါက (သို့မဟုတ်) ထို ပုဂ္ဂိုလ်က စိုးရိမ်ဖွယ်ရာ ကိစ္စတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေပါက အခြားသင့်လျော်သော မည်သည့်ဝန်ထမ်း ကိုမဆို သတင်းပို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် လူကိုယ်တိုင်၊ အီးမေးလ်၊ တယ်လီဖုန်းမှတစ်ဆင့် အကြီးတန်း မန်နေဂျာ (သို့မဟုတ်) ဥက္ကဋ္ဌ (သို့မဟုတ်) အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင် (သို့မဟုတ်) HR အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးကို သတင်းပို့ တိုင်ကြားခြင်းမျိုးလည်း လုပ်နိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်များအား သတင်းပို့ရန် ပျက်ကွက်ပါက စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှုအရ အရေးယူ ခံရနိုင်သည်။ (နောက်ဆက်တွဲ ၄

မှ ဖြစ်ရပ်အစီရင်ခံစာ ပုံစံကိုကြည့်ပါ။ MFPID သည် သတင်းပို့ တိုင်ကြားသူအား (၄၈ နာရီ) အတွင်း တိုင်ကြားမှုကို လက်ခံရရှိ ကြောင်း အကြောင်းပြန်မည်။

ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်

ဤမူဝါဒတွင် ဖော်ပြထားသော MFPID ၏ တာဝန်ကို ကြီးကြပ်ရန် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီး ကာကွယ်ရေး တာဝန်ခံ/မန်နေဂျာအား အလုပ်အမှုဆောင် ကော်မတီက ခန့်အပ်သည်။

ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်(၁)

ဒေါ်ဇင်မျိုးသန်း (safeguarding.mfpid@gmail.com) ဖုန်း။ ၀၉ - ၄၄၃၆၇၁၆၃၈

ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဖွင့်ဟပြောဆိုရေး အဓိက တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်(၂)

ဒေါ်မိုးသူဇာ (speakup.mfpid@gmail.com) ဖုန်း။ ၀၉- ၂၆၈၂၅၃၆၃၄

အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ (သို့မဟုတ်) ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းမှ တစ်ဦးဦးက (သို့မဟုတ်) အခြားသူ တစ်ဦး သည် MFPID ၏ ဝန်ထမ်း (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်သူ အခြားသူ တစ်ဦးမှ လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလွဲသုံးစားမှုများ ကြုံတွေ့ခံစားနေရသည် (သို့ မဟုတ်) ကြုံတွေ့နိုင်ခြေ အန္တရာယ် ရှိသည်ဟု သံသယရှိပါက ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် အဖွဲ့နှင့် ဆက်စပ် နေသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ချက်ချင်းသတင်းပို့ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ဦးစားပေး အနေဖြင့် ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းလိမ့်မည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေသူများ (သို့မဟုတ်) ရပ်ရွာလူထု အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးက MFPID နှင့်ဆက်စပ်နေသူ သို့မဟုတ် ပြင်ပမှ (ဥပမာ ဆရာ သို့မဟုတ် ရပ်ရွာလူထုခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် အလည်အပတ်လာရောက်သူ) တစ်ဦးဦးသည် ကလေးသူငယ်၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူ၊ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူ တစ်ဦးဦးအား လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလွဲသုံးစားမှုကို ကျူးလွန်နေသည် (သို့မဟုတ်) ကျူးလွန်တော့မည်ဟု သံသယ ရှိပါက ချက်ချင်းသတင်းပို့ပါ။ အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေသူ အခြားသူတစ်ဦးက ဖြစ်ရပ်တစ်ခု (သို့မဟုတ်) သံသယဖြစ်ဖွယ် တစ်ခုခုကို သတင်းမပို့ပါက ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို ဖောက်ဖျက်မှု ဖြစ်နိုင်ပြီး ၎င်းတို့သည် စည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းရေးအရ အရေးယူ ခံရနိုင်သည်။

(MFPID) သည် ဆက်လက်ရှင်သန်သူ (ကျူးလွန်ခံရသူ) ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အခွင့် အရေးများကို အမြဲတမ်း လေးစားလိုက်နာမည်။ MFPID သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလွဲသုံးစားမှုနှင့် ပတ်သက်၍ တိုင်ကြားမှုများနှင့် စွပ်စွဲချက်များကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် လျှို့ဝှက်မှုကို တင်းကြပ်စွာ ထိန်းသိမ်းထားမည်။ ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအတွက် လုံခြုံမှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အခွင့် အရေးများသည် အရေးကြီးပြီး အချိန်တိုင်း လေးစားရန်လိုသည်။ ထို့ကြောင့်ထိုသူတို့၏ လျှို့ဝှက်ချက် များကို အဆင့်တိုင်းတွင် ကာကွယ်ပါမည်။ ဖော်ထုတ်ထားသည့် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေးဖြစ်ရပ် သတင်းအချက်အလက်များကို “သိရန်လိုအပ်မှသာလျှင် (Need to know basis)” မျှဝေမည်။

တိုင်ကြားခံရသူ (ကျူးလွန်သူဟု စွပ်စွဲခံရသူ) နှင့် မျက်မြင်သက်သေ အားလုံးသည် အဖွဲ့တွင်းနှင့် ပြဌာန်းချက်ဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ၊ ကြားနာခြင်းများနှင့်အတူ အပြည့်အဝ ပွင့်လင်းစွာ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။ MFPID သည် ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ ဖြစ်ရပ်များကို ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ အကောင်းဆုံး အကျိုးစီးပွား အတွက် အဖွဲ့များအား အသိပေးခွင့်ရှိသည်။

တိုင်ကြားမှုများသည် အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်နိုင်သည်....

- အမည်မသိ တိုင်ကြားမှု - ပြဿနာများကို ရှင်းလင်းရန် လုံလောက်သော သတင်းအချက်အလက်များ ရှိပါက အမည်မသိ တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံကိုင်တွယ်ပါ။ MFPID သည် အများပြည်သူထဲမှ အဖွဲ့ဝင်များ၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့များနှင့် တရားဝင် အဖွဲ့အစည်းများစသည့် ပြင်ပရင်းမြစ်များမှ တိုင်တန်းချက်များကိုလည်း လက်ခံမည်။
- ထိခိုက်စေလိုသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တိုင်ကြားမှုများ - အကယ်၍ တိုင်ကြားမှုသည် ထိခိုက်နစ်နာစေရန် ရည်ရွယ်၍ တမင်တကာ မှားယွင်းတိုင်းကြားလာပါက သင့်လျော်သော စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးအရ အရေးယူမည်။

၅.၃။ တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းခြင်း (Response)

၅.၃.၁။ တိုင်တန်းမှုကို ကိုင်တွယ်ခြင်း/ဖြစ်ရပ်စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ (Complaint Handling/Incident Management Procedures)

ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအတွက် တုံ့ပြန်မှုများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။

- တိုင်ကြားချက်များနှင့် စိုးရိမ်မှုများကို အမြဲတမ်း စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး ၄၈ နာရီအတွင်း လျင်မြန်စွာ အရေးယူ ဆောင်ရွက်မည်။
- MFPID သည် မည်သူတစ်ဦး တစ်ယောက်ကိုမျှ ထပ်မံထိခိုက်နစ်နာမှု မရှိစေဘဲ သင့်လျော်သော၊ လိုအပ်သော၊ ဖြစ်နိုင်သော မည်သည့်အရေးယူမှုကိုမဆို ဆောင်ရွက်မည်။
- ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများနှင့် ပတ်သက်လာလျှင် ထိုသူတို့၏ ကောင်းကျိုးသည် အရေးကြီးဆုံး ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှု ဖြစ်လိမ့်မည်။
- ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများထံမှ ဖွင့်ဟဖော်ထုတ်ခြင်းကို စာနာနားလည်မှုဖြင့် ဆက်ဆံပြောဆိုပြီး သတင်းအချက်အလက် ရရှိရန် ဖိအားပေးခြင်းမျိုး မဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်မည်။ ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ အနေဖြင့် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းသည် မှန်ကန်သော လုပ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း အားပေးမည်ဖြစ်ပြီး အခြားတစ်ယောက်ယောက်အား ပြောပြရန် လိုအပ်ကြောင်းကို အသိပေးမည်။

- ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ သတင်းပို့ တိုင်ကြားသော ဖွင့်ဟချက် သို့မဟုတ် စိုးရိမ်မှုများကို လက်ခံရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များနှင့် သတင်းအချက်အလက် မျှဝေကောင်း မျှဝေရနိုင်ခြေ ရှိကြောင်းကို လက်ခံသင့်သည်။ မည်သည့်ဝန်ထမ်းဖြစ်စေ သို့မဟုတ် စေတနာ့ ဝန်ထမ်း ဖြစ်စေ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် သို့မဟုတ် သံသယရှိသည့် ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီး သူများအား အလွဲသုံးစား လုပ်မှုများကို တာဝန်သိစွာ သတင်းပို့ခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် မိမိတို့၏ ရပ်တည်မှုကို ထိခိုက်နစ်နာစေမည် မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ သတင်းပေးသူသည် အမည်မဖော်လိုဟု တောင်းဆိုလျှင် MFPID သည် ၎င်း၏ရွေးချယ်မှုကို လေးစားမည်ဖြစ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု အပြီးတွင် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ မှားယွင်းစွာ စွပ်စွဲသည်ကို တွေ့ရှိမှသာလျှင် MFPID သည် ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာအဖြစ် ဆက်လက်၍ ဖြေရှင်းမည်။
- တိုင်ကြားချက်ကို လက်ခံရရှိသော ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ခံသည် ချက်ခြင်းအနာဂတ်အတွက် အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်မှုကို ပြုလုပ်သင့်ပြီး ထိုအန္တရာယ်များ လျော့ပါးစေရန် အတတ်နိုင်ဆုံး လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ သူတို့သည် တိုင်ကြားချက်ကို အသေအချာ မှတ်တမ်းတင်ပြီး မှတ်တမ်းကို အတွင်းရေးမှူးထံ ချက်ချင်းပေးပို့ရမည်။
- ကျူးလွန်သူဟု စွပ်စွဲခံရသူသည် MFPID နှင့်ဆက်သွယ်မှု မရှိသောသူ ဖြစ်ပါက MFPID တွင် နည်းပညာ အကူအညီ လိုအပ်ပါက အဖွဲ့အစည်း အနေဖြင့် PSEA Network in Myanmar မှ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်ထံသို့ ကူညီဖြေရှင်းပေးရန် တောင်းဆိုနိုင်သည်။ ဤအရာသည် ဖြစ်ရပ်ကို ဆက်လက်မှတ်တမ်းတင်မည်ဖြစ်ပြီး ဆက်လက်ရှင်သန်သူ (ကျူးလွန်ခံရသူ)နှင့် ၎င်း၏ မိသားစုအတွက် လိုအပ်သော စိတ်ပိုင်း-လူမှုပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များကို ပေးလိမ့်မည်။
- ကျူးလွန်သူဟု စွပ်စွဲခံရသူသည် MFPID နှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသူ ဖြစ်ပါက အတွင်းရေးမှူးမှ အစည်းအဝေး ခေါ်ယူလိမ့်မည်။ ၎င်းကို ၂၄ နာရီအတွင်း ကျင်းပရမည်။ အကယ်၍ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ သို့မဟုတ် ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် အခြားသူများကို ကာကွယ်ပေးရန် အရေးကြီး အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်လျှင် ၎င်းကိုချက်ခြင်း ပြုလုပ်သင့်သည်။
- အတွင်းရေးမှူး၊ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် မန်နေဂျာ၊ အရာရှိ/အကြီးတန်း ဝန်ထမ်းများ၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ခံ/မန်နေဂျာတို့သည် မပါဝင်သင့်သော အခြားအကြောင်း အရင်းများ မရှိပါက အစည်းအဝေးတွင် ပါဝင်လိမ့်မည်။ အစည်းအဝေးသည် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို အကဲဖြတ်ရန်နှင့် အခြားမည်သူကို အသိပေးရန် လိုအပ်သည်တို့ အပါအဝင် နောက်ထပ်လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့်များကို ဆုံးဖြတ်ရန်ဖြစ်သည်။ ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ မိဘများ သို့မဟုတ် အုပ်ထိန်းသူများအား အကြောင်းကြားသင့်ပါက အကြောင်းကြားလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် သတိထားရမည့် လျှို့ဝှက်ချက်ကိုလည်း စောင့်ထိန်းပါလိမ့်မည်။
- အကယ်၍ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဝါဒ သို့မဟုတ် စံနှုန်းများကို ဖောက်ဖျက်သည်ဟု ယူဆပါက အစည်းအဝေးတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။ အစည်းအဝေးတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့ကို အနည်းဆုံး ၂ ဦး ခန့်ထားလိမ့်မည်။ တစ်ဦးမှာ စောင့်ကြည့်

လေ့လာသူဖြစ်ပြီး အခြားတစ်ဦးမှာ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူဖြစ်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူက တွေ့ဆုံမေးမြန်းနေစဉ် စောင့်ကြည့်လေ့လာသူသည် အကြံပြုချက်နှင့် ပံ့ပိုးမှုများ ပေးနိုင်သည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆက်လက်လမ်းညွှန်မှုပေးပြီး စောင့်ကြည့်ထိန်းသိမ်းပါလိမ့်မည်။

၅.၃.၂။ လက်တုံ့ပြန်မှုမှ ကာကွယ်ပေးခြင်း (Protection of Retaliation)

MFPID သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် ခေါင်းပုံဖြတ်မှု သို့မဟုတ် အလွဲသုံးစားမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ဖော်ထုတ်သူ သို့မဟုတ် သတင်းပို့တိုင်ကြားသူ သို့မဟုတ် ထိုသတင်းပို့ တိုင်ကြားမှုအား စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းတွင် ပါဝင်သော မည်သူမဆိုအား လက်တုံ့ပြန်ခြင်းကို တားမြစ်သည်။ စွပ်စွဲသော ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို မှန်ကန်စွာ တင်ပြသော မည်သည့်ဝန်ထမ်းအတွက် မဆို အလုပ်ကို ထိခိုက်စေသည့် အရေးယူမှုမျိုး ပြုလုပ်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။

မှားယွင်းသည့် စွပ်စွဲချက်များ

တဖက်သား ထိခိုက်နစ်နာစေလိုသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် စွပ်စွဲတိုင်တန်းသည်ကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိပါက လုပ်ငန်းတာဝန်များ ရပ်စဲခြင်း အပါအဝင် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ အရေးယူခြင်းကို လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

၅.၃.၃။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းစဉ် (Investigation Process)

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့တွင် ၂ ဦးမှ ၃ ဦးအထိ ပါဝင်မည်ဖြစ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့၏ တာဝန်များသည် အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။ (စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့တွင် အတွင်းရေးမှူး၊ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် မန်နေဂျာ/အရာရှိ၊ အကြီးတန်းဝန်ထမ်း၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ခံ စသည်တို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်)

- စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့သည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု မပြုလုပ်ခဲ့သော သို့မဟုတ် လုံလောက်မှု မရှိခဲ့သော ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် မပါသော ဖြစ်ရပ်များ သို့မဟုတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင်ပါသော ဖြစ်ရပ်များအား ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် အချက်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်အတွက် သက်သေအထောက်အထားများကို စုဆောင်းပြီး သက်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမည်။
- စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့သည် ကလေးသူငယ်များနှင့် လူကြီးများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်မှု တာဝန်ဝတ္တရားများအား ချိုးဖောက်နိုင်စေခဲ့သည့် မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို တိုးတက်အောင် အကြံပြုချက်များ ပေးလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် ဉာဏ်ရည်မသန်အသိုင်းအဝိုင်း အပါအဝင် အများပြည်သူ၏ ယုံကြည်မှုရအောင် မည်သို့ပြန်လည် တည်ဆောက်ယူရမည်နှင့် ဖြစ်ရပ်များမှ ရှင်သန်လွတ်မြောက်ခဲ့သူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများ လျော့ကျရန် မည်သည့်အကူအညီ ပေးသင့်သည် စသည်ဖြင့် အကြံပြုချက်များ ပေးလိမ့်မည်။
- အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် စွပ်စွဲခံရလျှင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြီးဆုံးသည်အထိ ထိုဝန်ထမ်းအား ၎င်း၏တာဝန်မှ လစာအပြည့်ဖြင့် ခွင့်ယူခိုင်းထားမည်။ အကယ်၍ စေတနာ့ဝန်ထမ်း တစ်ဦးသည် စွပ်စွဲခံရလျှင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြီးဆုံးသည်အထိ ထိုစေတနာ့ ဝန်ထမ်းအား အလုပ်မှ ထွက်ခိုင်းထားလိမ့်မည်။ ကိစ္စရပ် နှစ်ခုစလုံးတွင် ဆိုင်းငံ့ခြင်းသည် အပြစ်ရှိသည်/အပြစ်ပေးခြင်းဟု မဆိုလို

ဘဲ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်း သက်ဆိုင်သူ အားလုံးကို အကာအကွယ် ပေးထားသည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြသင့်သည်။

- MFPID သည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်း ဆက်လက်ရှင်သန်သူနှင့် စွပ်စွဲခံထားရသည့် အလွဲသုံးစားပြုသူ/ကျူးလွန်သူ နှစ်ဦးစလုံးအား စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့နှင့် အခြားအရေးပေါ် အထောက်အပံ့ကို တတ်နိုင်သမျှ ပေးလိမ့်မည်။ (အသေးစိတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို နောက်ဆက်တွဲ ၅ တွင် ကြည့်ရှုပါ။)

၅.၃.၄။ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ် (Disciplinary Procedure)

MFPID သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလွဲသုံးစားမှုများကို လုံးဝ သည်းမခံပါ။ အကယ်၍ ဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေသူများသည် ကလေးသူငယ် သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအား ကျူးလွန်သော ဖြစ်ရပ်များကို တွေ့ရှိပါက MFPID သည် အဖွဲ့၏ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး မူဝါဒအရ အရေးယူလိမ့်မည်။ လိုအပ်ပါက MFPID သည် ထိုကိစ္စကို ဥပဒေ စိုးမိုးရေး အေဂျင်စီများ/အာဏာပိုင်များထံ လွှဲပြောင်းပြီး ကျူးလွန်သူနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက် အလက်များကို တောင်းခံပါက အခြားအဖွဲ့အစည်းများကို မျှဝေမည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ရေးမှတ်ထားပြီး အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ မှတ်တမ်းသွင်းထားသင့်သည်။

၅.၃.၅။ အယူခံဝင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် (Appeal Procedure)

MFPID သည် မည်သည့်တိုင်ကြားမှုကိုမဆို တိုင်ကြားသူနှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွက် ကျေနပ်လောက်သော နည်းလမ်းဖြင့် ဖြေရှင်းလိုပါသည်။ တိုင်ကြားသူ အနေဖြင့် ရလဒ်ကို လက်မခံလျှင် ထိုသူသည် အဖွဲ့အစည်း အတွင်းရှိ နောက်တစ်ဆင့် အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ထံ အယူခံ ဝင်နိုင်သည်။

အချက်အလက်များကို ကာကွယ်ခြင်း (Data Protection)

MFPID သည် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်များကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် အမြင့်ဆုံးသော ကာကွယ်မှု အဆင့်ကို ကျင့်သုံးရန်နှင့် လက်ခံရရှိသော အချက်အလက် အားလုံးကို လျှို့ဝှက်မှု အရှိဆုံး ပုံစံဖြင့် ကိုင်တွယ်ရန် ကတိကဝတ် ပြုထားသည်။

၆။ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ခြင်း (Monitoring and Evaluation)

MFPID သည် မူဝါဒ၏ အကောင်အထည်ဖော်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာပါလိမ့်မည်။ မူဝါဒ၏ ထိရောက်မှုကို ၁၂ လ တစ်ကြိမ် အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်မည်ဖြစ်ပြီး လိုအပ်ပါက ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်လိမ့်မည်။ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများ၏ သတင်းအချက်အလက်များ အပါအဝင် လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာကို ပြုစုပြီး အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များထံ တင်ပြသည်။ MFPID အနေဖြင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးအတွက် ဒေသတွင်း၊ နိုင်ငံအတွင်းရှိ ကွန်ယက်အဖွဲ့များနှင့်လည်း ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်သွားမည်။ MFPID အနေဖြင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် စီမံကိန်း ဘတ်ဂျက်

တိုင်းတွင် ၅-၁၅ ရာခိုင်နှုန်းအတွင်း သီးခြားသတ်မှတ်ထားသော ရန်ပုံငွေကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲသွားမည်ဖြစ်ကာ ထိုရန်ပုံငွေကို စီမံကိန်းအတွင်း တိကျသော လုပ်ငန်းစဉ်များ ရေးဆွဲထားရှိမည်။

ဤမူဝါဒအား အလုပ်မှုဆောင် ကော်မတီမှ ၃ နှစ်လျှင်တစ်ကြိမ် ပြန်လည်သုံးသပ်ပါမည်။ ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် ဤမူဝါဒအပေါ် မှတ်ချက်ပေးရန်နှင့် HR ဌာန သို့မဟုတ် အလုပ်မှုဆောင် ကော်မတီထံသို့ ဆက်သွယ်၍ တိုးတက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများအား အကြံပြုရန် ဖိတ်ခေါ်ပါသည်။

ဤမူဝါဒကို အလုပ်မှုဆောင် ကော်မတီမှ ၂၀၂၄ ခုနှစ် မတ်လ ၉ ရက်နေ့တွင် ရေးဆွဲအတည်ပြုခဲ့သည်။

အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်များ

ကလေး- ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး ကုသမဂ္ဂ သဘောတူစာချုပ် (UNCRC) အရ (မြန်မာနိုင်ငံ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဥပဒေ - Child Rights Law ၂၀၁၉ ဇူလိုင် ၂၃ အရ) ကလေး သူငယ် ဆိုသည်မှာ အသက် ၁၈ နှစ် မပြည့်သေးသူကိုဆိုသည်။

အရွယ်ရောက်ပြီးသူ (အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူ)- ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေး ဆိုင်ရာ၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ၊ သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာနှင့် အခြားသော အချက်များကြောင့် အလွဲ သုံးစားမှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အခြားသော အန္တရာယ်များ ကျရောက်ရန် ပို၍ထိခိုက်လွယ်သောသူ (သို့ မဟုတ်) စိတ်ကျန်းမာရေး ပြဿနာ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းမှု၊ သင်ယူရေး မသန်စွမ်းမှု၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းမှု၊ အသက်အရွယ် သို့မဟုတ် နေမကောင်းဖြစ်မှု၊ အလွဲသုံးစားမှု သို့မဟုတ် လစ်လျူရှု ခံရမှု များမှ မိမိကိုယ်ကို မကာကွယ်နိုင်မှုများကြောင့် ရပ်ရွာမှ စောင့်ရှောက်မှုကို လိုအပ်နေသည့် အသက် ၁၈ နှစ်အထက် လူပုဂ္ဂိုလ်။

အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ- အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းအစိတ်အပိုင်း အနေဖြင့် တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း အဖွဲ့မှ ဝန်ဆောင်မှုပေးသော လူပုဂ္ဂိုလ်များ (အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ နှင့် ကလေးသူငယ်များ)

မသန်စွမ်းမှု- ဆိုသည်မှာ တန်းတူညီမျှရှိသည့် အခြေအနေတွင် လူ့အသိုင်းအဝိုင်း၌ အခြားသူများနှင့် အပြည့်အဝ၊ ထိရောက်သော ပါဝင်မှုကို နှောင့်နှေးစေသော အတွေးအခေါ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ ချို့ယွင်းမှုရှိသော လူပုဂ္ဂိုလ်များအကြား အပြန်အလှန် ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ရာမှ ရရှိထွက်ပေါ်လာသော သဘောတရား တစ်ခုဖြစ်သည်။

ကျူးလွန်သူ- ထိခိုက်နစ်နာမှု ဖြစ်စေသော၊ တရားမဝင်သော (သို့မဟုတ်) အကျင့်ပျက်သော လုပ်ဆောင်ချက် တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်သူ။

ဆက်လက်ရှင်သန်သူ (ကျူးလွန်ခံရသူ)- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု (သို့ မဟုတ်) အလွဲသုံးစားပြုမှု မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို ကြုံတွေ့ခံစားရသူ။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု (သို့မဟုတ်) အလွဲသုံးစားပြုမှု မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို ကြုံတွေ့ရသူမှ တဆင့် ၎င်း၏အခိုင်အမာ ထွက်ဆိုမှုများကို သက်သေပြထားသူ၊ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေး ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ (သို့မဟုတ်) အစိုးရ တရားစီရင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များမှတဆင့် ၎င်း၏အခိုင်အမာ ထွက်ဆိုမှုများကို သက်သေပြထားသူ။

လူထုအသိုင်းအဝိုင်း- အဖွဲ့လုပ်ဆောင်နေသော ရပ်ရွာတစ်ခုတွင် နေထိုင်သူ၊ သို့ရာတွင် မည်သည့်အစီ အစဉ်တွင်မှ ပါဝင်နေစရာ တကူးတကမလို။

တိုင်ကြားသူ- သတင်းပို့ တိုင်ကြားသူ- ပြဿနာ/ဖြစ်ရပ် ကြုံတွေ့ရသဖြင့် သတင်းပို့ တိုင်ကြားလာသူ (ဆက်လက်ရှင်သန်သူ/ကျူးလွန်ခံရသူ) သို့မဟုတ် ပြဿနာ/ဖြစ်ရပ်ကို သိရှိလာသော အခြား တစ်ယောက် (တတိယ ပုဂ္ဂိုလ် တိုင်ကြားသူ) လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။

တိုင်ကြားမှု- မိမိအပေါ် လူတစ်ဦး တစ်ယောက်၏ လုပ်ဆောင်ချက်ကြောင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်ထားသူ (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုသည် မိမိတို့အား ဘေးကင်းစေရန် ရည်ရွယ်၍ ဆောင်ရွက်ထားသည့် ဖော်ပြထားသည့် ကတိကဝတ် တစ်ခုကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်သည်ဟု ယုံကြည်သူ၏ နစ်နာမှု။ စွပ်စွဲထားသည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုကြောင့် တိုက်ရိုက်ထိခိုက်ခံရခြင်း မရှိသည့်တိုင် လူတစ်ဦးဦးသည် အခြားသူတစ်ဦးကိုယ်စား တတိယ ပုဂ္ဂိုလ် အနေဖြင့် တိုင်တန်းနိုင်သည်။

လျှို့ဝှက်ထားရှိမှု- သတင်းအချက်အလက်များ၊ ဒေတာများနှင့် ဓါတ်ပုံများကို လုံခြုံပြီး သီးသန့်ထားရှိသည့် သဘောတရား။

အလွဲသုံးစားမှု

အောက်ပါအလွဲသုံးစားမှုများ အပါအဝင် အလွဲသုံးစားမှု အမျိုးမျိုးရှိသည်။

- ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားမှု- ‘လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦး၏ သဘာဝ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေတွင် နာကျင်မှု (သို့မဟုတ်) ဒဏ်ရာ (သို့မဟုတ်) အပြောင်းအလဲ တစ်ရပ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေသော အင်အားသုံးစွဲမှု’ (သို့မဟုတ်) ‘ကိုယ်ခန္ဓာဒဏ်ရာ၊ နာကျင်မှု (သို့မဟုတ်) ချို့ယွင်းမှု ဖြစ်စေသည့် မတော်တဆ ဖြစ်ပွားမှု မဟုတ်သည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အင်အားသုံး ထိုးနှက်မှု’။ ဤအလွဲသုံးစားမှုတွင် ထိုးခြင်း၊ ရိုက်နှက်ခြင်း၊ ကန်ကျောက်ခြင်း၊ ဆွဲလှုပ်ခြင်း၊ ကိုက်ခြင်း၊ လည်ပင်းညှစ်ခြင်း၊ အပူလောင်စေခြင်း၊ မီးလောင်ဒဏ်ရာ ရစေခြင်း၊ အဆိပ်သင့်စေခြင်းနှင့် အသက်ရှူ မရအောင် ပြုလုပ်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ နေအိမ်တွင် ကလေးသူငယ်များအပေါ် အပြစ်ပေးသည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများစွာ ဖြစ်စေတတ်သည်။
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားမှု- ကလေးသူငယ် တစ်ယောက်အပေါ် သို့မဟုတ် အရွယ်ရောက်ပြီးသူ တစ်ယောက်အပေါ် အတင်းအဓမ္မဖြစ်စေ၊ မမျှတသော (သို့မဟုတ်) နိုင်ထက်စီးနင်း အခြေအနေမျိုး၌ဖြစ်စေ အမှန်တတယ် ကျူးလွန်သည့် (သို့မဟုတ်) ခြိမ်းခြောက်ခံရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်သည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားမှုတွင် မုဒိမ်းမှု၊ မလိုလားဘဲ ထိတွေ့မှုကဲ့သို့ အလွဲသုံးစားပြုသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိတွေ့မှုများ၊ သွေးသားချင်း လိင်ဆက်ဆံမှု၊ အပြုအမူအားဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုနှင့် လိင်အင်္ဂါများကို ပြသခြင်း၊ ကလေးသူငယ်များအား ညစ်ညမ်းရုပ်ပုံများနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ကြည့်ရှုခိုင်းခြင်း၊ လိင်မှုကိစ္စ အကြောင်းကို မသင့်လျော်စွာ ပြောဆိုရာတွင် ကလေးသူငယ်များကို ပါဝင်စေခြင်း၊ ကလေးသူငယ် တစ်ယောက်၏ ဂုဏ်သိက္ခာ ကျဆင်းစေရန် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သိသာလွန်းသော စကားလုံးများကိုသုံး၍ အဆိုပါ ကလေးသူငယ်အား နှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ အပါအဝင် အခြားသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများအားလုံး ပါဝင်သည်။
- စိတ်ခံစားမှု ဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားမှု- လူတစ်ယောက်၏ စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေသည့် အပြုအမူ (သို့မဟုတ်) ဆက်ဆံမှု၊ (သို့မဟုတ်) စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆင်းရဲဒုက္ခကို ဖြစ်ပေါ်စေသော အမျိုးမျိုးသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ညှင်းဆဲမှု၊ မိမိကိုယ်ကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ (ဥပမာ လူတစ်ဦးကို တခြားသူများက နှုတ်အားဖြင့် အနိုင်ကျင့်ခြင်း) တို့ကဲ့သို့သော အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် နိုင်ငံသား အခွင့်အရေးတို့ ငြင်းပယ်ခံရခြင်း။

➤ **လျစ်လျူရှုမှု-** အစားအသောက်၊ နွေးထွေးမှုနှင့် ဆေးဝါးစောင့်ရှောက်မှုကဲ့သို့သော အခြေခံ လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းရန် မလုပ်နိုင်သည့်အခါ၌သော်လည်းကောင်း၊ ကလေးသူငယ်တစ်ဦး၊ လူငယ်တစ်ဦး (သို့မဟုတ်) အရွယ်ရောက်ပြီးသူ တစ်ဦး၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုများတွင် ပြင်းထန်သည့် ချို့ယွင်းချက်များကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် မည်သည့်အန္တရာယ်နှင့်မဆို ထိတွေ့မှုမှ ကာကွယ်ရန် ပျက်ကွက်သောအခါ၌သော်လည်းကောင်း လျစ်လျူရှုမှု ဖြစ်ပေါ်သည်။

ခေါင်းပုံဖြတ်မှု- အရွယ်ရောက်သူတစ်ဦး (သို့မဟုတ်) တခြားမည်သူမဆိုထံမှ အောက်ပါများထဲမှ တစ်ခု (သို့မဟုတ်) တစ်ခုထက်ပို၍ ငွေကြေးအရ အကျိုးအမြတ် ရရှိခြင်း၊ တခြားမည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို အကျိုးအမြတ်ကို လက်ခံခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အကျိုးအမြတ်ကို လက်ခံရန် သဘောတူညီခြင်း - လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ရာတွင် ကလေးသူငယ်ကို အတင်းအဓမ္မပြုခြင်း (သို့မဟုတ်) ကျူးလွန်ခြင်း (ကလေးသူငယ် ပြည့်တန်ဆာပြုခြင်း)။ ကလေးသူငယ်အား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် ပါဝင်စေရန် အတင်းအဓမ္မ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အဓမ္မ ခိုင်းစေခြင်းနှင့် ကလေး သူငယ်၏ လူသားအင်္ဂါများကို ထုတ်ယူခြင်း (သို့မဟုတ်) ကလေးသူငယ်၏ အင်္ဂါကို ရောင်းချခြင်း။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှု- တန်ဖိုးထားမှုများ၊ ယုံကြည်မှုများ (သို့မဟုတ်) ယဉ်ကျေးမှုများကြောင့် အချို့သော အုပ်စုများ (သို့မဟုတ်) လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အခွင့်အလမ်းများကို ငြင်းပယ်သည့် အာဏာ အလွဲသုံးစားမှု လုပ်သည့်အခါ ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အလွဲသုံးစားပြုမှု ဖြစ်ပေါ်သည်။

အကြမ်းဖက်မှု- လူအုပ်လိုက် အကြမ်းဖက်မှု၊ ဖိနှိပ်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှု အပါအဝင် အန္တရာယ် စက်ကွင်းထဲရှိ အရွယ်ရောက်သူများကို အန္တရာယ် ဖြစ်စေသည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အဓမ္မ (သို့မဟုတ်) အာဏာကို အသုံးပြု ခြင်း (သို့မဟုတ်) ခြိမ်းခြောက်ခြင်း။ ထိုအရာတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေး များအပေါ် အဓိက သို့မဟုတ် ကျား၊မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်ခြင်းလည်း ပါဝင်သည် (ဥပမာ- လူ ကုန်ကူးခြင်းနှင့် အတင်းအကြပ် ပြည့်တန်ဆာ လုပ်ခိုင်းခြင်း)

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း- အလုပ် (သို့မဟုတ်) တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း၏ ဂုဏ်သိက္ခာ ကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်နိုင်သည့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ရန်လိုခြင်း၊ အရှက်ရစေခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ နှုတ်ဖြင့်ကျူးလွန်သော ပြစ်မှုများနှင့် အခြားသော ပြစ်မှုများ။ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတွင် အလုပ်ခွင်ရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိခိုက်စေသည့် မလိုလားသော အပြုအမူ လုပ်ဆောင်ချက်များ ပါဝင်သည်။ ၎င်းတွင်မလိုလားအပ်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပြုမူမှုများ၊ နှုတ်ဖြင့်ပြုမူ မှုများ၊ နှုတ်ဖြင့်မဟုတ်သည့် ပြုမူမှုများ ပါဝင်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ထိပါး နှောင့်ယှက်မှု၏ ညွှန်ကိန်းများမှာ အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။

မလိုလားသော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိတွေ့မှု- အခြားလူ တစ်ဦးဦး၏ ခန္ဓာကိုယ်ကို မလိုအပ်ပဲထိခြင်း၊ ပုတ် ခြင်း၊ လက်ဖြင့်ညှစ်ခြင်းနှင့် ပွတ်သပ်ခြင်း။ စော်ကားသော (သို့မဟုတ်) အလွဲသုံးစားလုပ်သော အပြု အမူများ (သို့မဟုတ်) အမူအရာများ။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခြိမ်းခြောက်မှုများ (သို့မဟုတ်) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးပေးရန် အတင်းအကျပ် တောင်းဆိုခြင်း။

မလိုလားသော နှုတ်အပြုအမူ- မလိုလားသော ရှေ့တိုးပြုမူမှုများ၊ ဘွဲ့ထူးဂုဏ်ပုဒ်များ (သို့မဟုတ်) အမည်ပြောင်များ ခေါ်ဆိုခြင်း၊ အဆိုပြုမှုများ (သို့မဟုတ်) မှတ်ချက်များပေးခြင်း၊ စောင်းမြောင်း ပြောဆို၊ ညစ်ညမ်းသော မှတ်ချက်များ၊ ဟာသပြက်လုံးများ၊ စနောက်သော (သို့မဟုတ်) ကြမ်းတမ်း သော စကားလုံးများ၊ စော်ကားရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တစ်ဦးဦး (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့၏ အသက်

အရွယ်၊ ကျား/မဖြစ်တည်မှု၊ အသားအရောင်၊ လူမျိုး၊ တိုင်းရင်းသား၊ မျိုးနွယ်စု (သို့မဟုတ်) လူမျိုး ဇစ်မြစ်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိမ်းညွတ်မှုတို့ကို ရည်ညွှန်းပြောဆိုခြင်း။ အလုပ်ခွင်ထဲတွင် ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ခွင် ပြင်ပတွင်ဖြစ်စေ မလိုလားသော လူမှုရေး လုပ်ဆောင်မှုများကို ထပ်ခါတလဲလဲ တိုက်တွန်းခြင်း။

မလိုလားသော နှုတ်ဖြင့်မဟုတ်သည့် အပြုအမူ- လူတစ်ဦး၏ ဝိသေသ လက္ခဏာများ (သို့မဟုတ်) ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဘဝကို ရည်ညွှန်းလျက် လူမျိုးရေး (သို့မဟုတ်) လိင်အခြေပြု နံရံဆေးရေး ပန်းချီပုံများ၊ အလွဲသုံးစား ပြုလုပ်သော (သို့မဟုတ်) ကြမ်းတမ်းသော အပြုအမူများ၊ မသတိစရာ အကြည့်ဖြင့် စိုက် ကြည့်ခြင်း၊ လေချွန်သံပေးခြင်း၊ ညစ်ညမ်းစာပေများ (သို့မဟုတ်) ထိုအဓိပ္ပါယ်ကို တွေးတောယူနိုင် သော စာပေများနှင့် အခြားအရာ ဓါတ်ပုံများ၊ ရုပ်ရှင်/ဗီဒီယိုများကို ပြသခြင်း၊ Video Display Unit သို့မဟုတ် ကွန်ရက်စနစ်များ (အီးမေးလ်အပါအဝင်) ကို ထိုရည်ရွယ်ချက်အတွက် မလျော်မကန် အသုံး ပြုမှုများ။

“ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များ”

အောက်ဖော်ပြပါ ကျင့်ဝတ်များကို အားလုံးလိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည်။

လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် ကျင့်ဝတ်များ

- ၁။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူတိုင်းကို တန်းတူညီမျှ တန်းဖိုးထား ဆက်ဆံရမည်။
- ၂။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏ လွတ်လပ်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်၊ တင်ပြ ပြောဆိုခွင့်များကို အသိအမှတ်ပြု၍ ခွင့်ပြုပေးရမည်။
- ၃။ MFPID စည်းကမ်းများအရ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများကို သွန်သင်ဆုံးမ သည့်အခါ ၎င်းတို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာများကို အသိအမှတ်ပြု လေးစားရမည်။
- ၄။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား အန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင်သော အခြေအနေ များသို့ မရောက်ရှိရအောင် ကြိုတင်စဉ်းစား၍ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားရမည်။
- ၅။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား မိမိပိုင် အသုံးအဆောင်များ၊ အများပိုင် ပစ္စည်းများကို ထိန်းသိမ်းတတ်စေရန်နှင့် တာဝန်ယူတတ်သော အလေ့အကျင့်များ ရှိစေရန် အသက်အရွယ်နှင့် ရင့်ကျက်မှုပေါ် မူတည်၍ တာဝန်ခွဲဝေ ချထားမှုများကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရ မည်။
- ၆။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ ပါဝင်သည့် အစီအစဉ်များ၊ အခမ်းအနားများ နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ကလေးသူငယ်များ အန္တရာယ်ကင်းစွာ ပါဝင်နိုင်ရန် လိုအပ်သော အစီအမံ များကို ကြိုတင်ချမှတ် ဆောင်ရွက်ထားရမည်။
- ၇။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအပေါ် လွဲမှားစွာ ပြုကျင့်ခြင်း၊ လျစ်လျူရှုခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်ခြင်းစသည့် ကိစ္စရပ်များ ဖြစ်ပေါ်လာပါက MFPID ၏ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တာဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိသူ နှစ်ဦးထံသို့ ရုံးဖွင့်ရက် များ၏ ရုံးချိန်အတွင်း အသိပေး အကြောင်းကြားရန်၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ရှိအောင်နှင့် လိုအပ်သော ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုများ ရရှိအောင် ချက်ချင်းဆောင်ရွက်ပေးရမည်။
- ၈။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူတိုင်းအား လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ အဆင့် အတန်း၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဇာတိ၊ လိင်အပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိဘဲ လေးစားစွာ ဆက်ဆံရမည်။
- ၉။ ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် ဆက်ဆံပြောဆိုရာတွင် နေရာဒေသနှင့် သင့်လျော်သည့် အဝတ်အစားများ ဝတ်ဆင်ပြီး ပြောဆိုရမည်။
- ၁၀။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ လွတ်လပ်မှုနှင့် လုံခြုံမှု အခွင့်အရေးကို နားလည်သိရှိပြီး ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ပေးရမည်။

- ၁၁။ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများက အသိပေး အကြောင်းကြားလာပါက သူတို့၏ ပြောစကားကို လေးလေးနက်နက် နားထောင်၍ လိုအပ်သော ဆောင်ရွက်မှုများကို အမြန်ဆုံး လုပ်ဆောင်ရမည်။
- ၁၂။ယခုမူဝါဒကို လိုက်နာရမည့် သူများက ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအပေါ် လွဲမှားစွာ ပြုကျင့်ခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် လျစ်လျူရှုခြင်း ကိစ္စရပ် တစ်ခုခုကို ပြုလုပ်သည်ဟု သံသယ ရှိပါက၊ မျက်မြင်တွေ့ရှိပါက၊ စိုးရိမ်ပါက MFPID ၏ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တာဆီး ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိသူ နှစ်ဦးထံသို့ ရုံးဖွင့်ရက်များ၏ ရုံးချိန်အတွင်း အမြန်ဆုံး အသိပေး အကြောင်းကြားရမည်။
- ၁၃။ကလေးများနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ (သို့မဟုတ်) အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ် ရောက်ပြီး သူများအား လေးစားသမှုရှိစွာ၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ ရိုးရာယဉ်ကျေးမှု (သို့မဟုတ်) ကျား/မ ရေးရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ကင်းရှင်းစွာဖြင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုရမည်။
- ၁၄။ကလေးများနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ (သို့မဟုတ်) အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ် ရောက်ပြီးသူများကို ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု မပြုဘဲ စာနာရိုင်းပင်းမှု၊ အကြင်နာတရား ရှိမှုနှင့် လေးစားသမှုဖြင့် ဆက်ဆံရမည်။
- ၁၅။ကလေးများနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ (သို့မဟုတ်) အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ် ရောက်ပြီး သူများနှင့် ဆက်သွယ်ဆက်ဆံရာတွင် မိမိတို့၏ လုပ်ဆောင်ပြောဆိုမှုများသည် သိက္ခာ ကျစေသော ပုံစံမျိုး မဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည်။
- ၁၆။အောက်ပါအန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်မှုများ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်မှု အခြေအနေကို သတိထားကာ ထို အရာများကို စီမံခန့်ခွဲရမည်။ ကလေးများနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ အစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်ရန်အတွက် တခါတရံ MFPID မှ ခရီးသွားလာခြင်း များကို ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။ ထိုသို့သော အခါမျိုးတွင် ခရီးသွားလာမှု အတွက် မိဘ(သို့) အုပ်ထိန်းသူထံမှ သေချာနားလည် သဘောပေါက်ပြီးမှ ခွင့်ပေးသော သဘော တူညီချက် ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ MFPID မှ ထိုသို့ ခရီးသွားလာခြင်းများ သို့မဟုတ် စီမံချက် ဧရိယာသို့ အလှူရှင် လည်ပတ်ခရီးစဉ်ကို ပံ့ပိုးရာတွင် ကလေးများနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ (သို့ မဟုတ်) အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံမှုနှင့် ကောင်းကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုများကို အရေးကြီးဆုံးအဖြစ် သတ်မှတ်ပါသည်။
- ၁၇။ကလေးများနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ် ရောက်ပြီး သူများနှင့် အပြန်အလှန် ယုံကြည်မှုနှင့် နားလည်မှုကို တည်ဆောက်ရမည်။
- ၁၈။ကလေးများနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ် ရောက်ပြီး သူများ၏ သီးခြားနေနိုင်ခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုပြီး လေးစားရမည်။
- ၁၉။ကလေးများနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ ပြောလိုသည့် အရာများကို ဂရုတစိုက် နားထောင်ကာ ၎င်းတို့၏ အရေးဆိုမှုများအတွက် သင့်တော်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂၀။ အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းထားရှိပြီး ဆက်သွယ်ပြောဆို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂၁။ ကလေးများနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ အကြောင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဆက်သွယ်သတင်းပေးပို့ခြင်း၊ လူထုမီဒီယာနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ် နည်းပညာဆိုင်ရာများနှင့် ပတ်သတ်၍ ပြုမူဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ ကျင့်ထုံးများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

၂၂။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် အကြမ်းဖက်မှု အားလုံးတို့ကို တားဆီးသည့် ပတ်ဝန်းကျင် တရပ်ကို ဖန်တီးရန်နှင့် ထိုပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရန် ကူညီပံ့ပိုးရမည်။ ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် စံနှုန်းများ၊ ကျင့်ဝတ်များအား အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်လည်း တာဝန်ရှိသည်။

၂၃။ MFPID ၏ ဝန်ထမ်း (သို့) အဖွဲ့နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေသူများသည် ဤထိခိုက်မှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ပေးခြင်း မူဝါဒဆိုင်ရာဖြစ်ရပ် (သို့မဟုတ်) မူဝါဒကို လိုက်နာမှုမရှိ ချိုးဖောက်ခြင်းအတွက် သံသယ (သို့မဟုတ်) စိုးရိမ်မှုများ ရှိပါက MFPID ၏ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိသူ နှစ်ဦးထံသို့ ရုံးဖွင့်ရက်များ၏ ရုံးချိန်အတွင်း သတင်းပို့တိုင်ကြားရမည်။

၂၄။ SHEA (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ အလွဲသုံးစား လုပ်မှု)သည် ဆိုးရွားလှသည့် လက်မခံနိုင်သော အပြုအမူ ဖြစ်သဖြင့် အလုပ်မှ ရပ်နားရန်/ထုတ်ပယ်/ထုတ်ပစ်ရန် အကြောင်းဖြစ်သည်။

၂၅။ အများစု၏ အသက်အရွယ်ဖြစ်စေ၊ ဒေသအလိုက် သဘောတူ ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အသက်အရွယ်ဖြစ်စေ မည်သို့ပင် ရှိနေစေကာမူ (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်) ကလေးငယ်နှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုကို တားမြစ်သည်။ ကလေး၏ အသက်အရွယ်ကို မှားယွင်း ယုံကြည်မှုသည် ထုချေခုခံရန်အကြောင်း မဟုတ်ချေ။

၂၆။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောမှု အပါအဝင် လိင်ကိစ္စအတွက် ငွေကြေး၊ အလုပ်အကိုင်၊ ပစ္စည်းဝန်ဆောင်မှု စသည်တို့နှင့် ဖလှယ်ခြင်းဖြစ်စေ၊ အရှက်ရစေသော၊ သိက္ခာမဲ့စေသော၊ အမြတ်ထုတ်သော အခြားအပြုအမူ ပုံစံများကိုဖြစ်စေ တားမြစ်သည်။ (ယင်းတွင်အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများခံစားထိုက်သော အထောက်အပံ့ဖြင့် ဖလှယ်ခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။)

၂၇။ ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း ကြားတွင်ဖြစ်စေ၊ ဝန်ထမ်းနှင့် အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူတို့ ကြားတွင်ဖြစ်စေ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးကို ပြင်းထန်စွာ တားမြစ်သည်။

၂၈။ စည်းကမ်းအရ မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ခြင်း - ဝန်ထမ်းတဦးဦးက အခြားလုပ်သား တဦး၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာမိတ်တရားပြုမှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု တစ်ခုခုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး စိုးရိမ်မကင်းဖြစ်စေ၊ သံသယဖြစ်စေ ရှိနေလျှင် တစ်ဌာနတည်းမှ ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ ထူထောင်ထားသော သတင်းပို့ ယန္တရားများမှတစ်ဆင့် ထိုစိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှုကို မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ရမည်။

၂၉။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရား ပြုမှုကို ကာကွယ်ပြီး ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းကို တိုးမြှင့်ဖော်ဆောင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးထိန်းသိမ်းရန် ဝန်ထမ်းများတွင် တာဝန်ရှိသည်။ အဆင့်တိုင်းရှိ စီမံခန့်ခွဲသူများတွင် အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင်ကို မြှင့်တင်ဖော်ဆောင် သည့် စနစ်များကို ပံ့ပိုးပေးပြီး တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည့် အထူးတာဝန်များရှိသည်။

ရှောင်ကြဉ်ရမည့် ကျင့်ဝတ်များ

- ၁။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား ရိုက်နှက်ခြင်း၊ ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းနှင့် ထိခိုက်နာကျင်စေမည့် အပြုအမူများ သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ချက်များ။
- ၂။ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ စီးပွားရေး အခြေအနေ၊ လူမှုရေး အခြေအနေ၊ ကျန်းမာရေး အခြေအနေ၊ ပညာရေး အခြေအနေနှင့် အဆင့်အတန်းများကို အခြေခံ၍ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း။
- ၃။ ကလေးသူငယ်များ အရှက်နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာများကို ကျဆင်းစေမည့် ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏ အားနည်းချက်များကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ပြောဆိုမှု များကို တာဆီးရန် ပျက်ကွက်ခြင်း။
- ၄။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား ညစ်ညမ်းသည့် စကားများ ပြောဆိုခြင်း၊ ဗီဒီယိုနှင့် ဓါတ်ပုံများ ရိုက်ကူးခြင်း၊ စာနှင့်ဓါတ်ပုံများ ပြသခြင်း သို့မဟုတ်ပေးခြင်း။
- ၅။ MFPID လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား အန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင်သည့် အစားအသောက်၊ အရက်၊ ကွမ်း၊ ဆေးလိပ်၊ မူးယစ်ဆေးဝါးများ၊ ကစားစရာ လက်နက်များကို ရောင်းချခြင်း သို့မဟုတ် သုံးစွဲခွင့်ပြုခြင်း။
- ၆။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ အသိ ပညာ ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာများကို ထိခိုက်စေနိုင်သော အကြောင်းအရာ၊ အခြေအနေများကို လျစ်လျူရှု ခြင်း။
- ၇။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား မိမိကိုယ်ကျိုးစီးပွားအတွက် နည်းလမ်း တစ်မျိုးမျိုးဖြင့် အသုံးပြုခြင်း။
- ၈။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဆန့်ကျင်သည့် သို့မဟုတ် စိတ် ကသိကအောင် ဖြစ်စေနိုင်သော ခန္ဓာကိုယ် အစိတ်အပိုင်းများကို ကိုင်တွယ်ခြင်း၊ ထိတွေ့ ခြင်း၊ ပွတ်သပ်ခြင်းနှင့် ပြောဆိုခြင်း။
- ၉။ အခြားမည်သူမျှ မရှိသည့် နေရာများတွင် ကလေးသူငယ်၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် နှစ်ဦးတည်း တွေ့ဆုံခြင်း၊ စကားပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ခေါ်ဆောင်သွားခြင်း။
- ၁၀။ ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏ အုပ်ထိန်းသူများနှင့် တာဝန်ရှိသူများ ခွင့်ပြု ချက် မရှိဘဲ သူတို့အား ဓါတ်ပုံနှင့် ဗီဒီယို မှတ်တမ်းများ ရိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖြန့်ဝေခြင်း။

- ၁၁။ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများကို ဥပဒေနှင့် မလွတ်ကင်းသည့် ကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းခြင်း၊ သွေးဆောင်ဖြားယောင်းခြင်း၊ အားပေးကူညီခြင်း သို့မဟုတ် တားဆီးရန် ပျက်ကွက်ခြင်း။
- ၁၂။ကလေးသူငယ်၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အရွယ်ရောက်သူ နှစ်ဦးတည်း အခြားမည်သူမျှ မရှိသည့် နေရာများ (မမြင်ကွယ်ရာ သို့မဟုတ် လူပြတ်သောနေရာ)တွင် အတူရှိနေခြင်း။
- ၁၃။ကလေးသူငယ်၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အသက်အရွယ်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအလိုက် ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော ကိစ္စရပ်များကို (ဥပမာ အိမ်သာအသုံးပြုခြင်း၊ ရေချိုးခြင်း၊ အဝတ်လဲခြင်း) ကလေးသူငယ်ကိုယ်စား ပြုလုပ်ပေးခြင်း။
- ၁၄။ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား ဘေးအန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင်သည့် ဓလေ့ထုံးတမ်း အစဉ်အလာ အလေ့အကျင့်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေခြင်း၊ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို မသိကျိုးကျွံပြုခြင်း သို့မဟုတ် လျစ်လျူရှုခြင်း။
- ၁၅။အဖွဲ့အစည်းပိုင် ကွန်ပျူတာ၊ စက်ပစ္စည်းများကို အသုံးပြု၍ မသင့်လျော်သည့် ဓါတ်ပုံများ၊ ဗီဒီယိုများကိုကြည့်ခြင်း၊ အင်တာနက်မှ ရယူခြင်း၊ သိမ်းဆည်းထားခြင်း၊ စာရွက်ထုတ်ယူခြင်း၊ ဖန်တီးခြင်းနှင့် ထုတ်ဝေခြင်း။
- ၁၆။ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများကို ဆက်ဆံပြောဆိုရာတွင် ကိုယ်/စိတ်ကို ထိခိုက်စေသော၊ သင့်လျော်မှု မရှိသော အသုံးအနှုန်းများ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်စေသော အသုံးအနှုန်းများကို သုံးစွဲပြောဆိုခြင်း။
- ၁၇။ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု တစ်ခုခုအတွက် ငွေကြေးပေးခြင်း အပါအဝင် လိင်ဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်ခြင်းတို့ကို ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ၁၈။ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများကို အိမ်အကူအဖြစ် ငှားရမ်းအသုံးပြုခြင်း၊ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏ ပညာရေးနှင့် အနားယူ အပန်းဖြေမှုကို အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေသော၊ ကလေးသူငယ်နှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏ အသက်အရွယ်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအရ မသင့်လျော်သော၊ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ၏အပေါ် ဘေးအန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင်သော အလုပ်များတွင် အသုံးပြုခြင်း။
- ၁၉။ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအပေါ် ချက်ခြင်းအန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်ချေ သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အန္တရာယ် တစ်ခုခု ကျရောက်နိုင်ချေရှိသည့် အချိန်မှလွဲ၍ အုပ်ထိန်းသူ မပါသည့် ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများကို မိမိအိမ်သို့ ခေါ်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖိတ်ကြားခြင်း။
- ၂၀။မဖြစ်မနေ လိုအပ်သည့် အချိန်မှလွဲ၍ ကြီးကြပ်သူ မပါရှိသည့် ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ အနီးဆုံးတွင် အတူအိပ်စက်ခြင်း။ ဖော်ပြပါ ကိစ္စရပ်များ ပေါ်ပေါက်လာပါက မိမိ၏ သက်ဆိုင်ရာ အထက်လူကြီးထံမှ ခွင့်ပြုချက် မဖြစ်မနေ တောင်းခံရမည်။ ထို့အပြင် ဖြစ်နိုင်ပါက အခြားအရွယ်တူ လူကြီးတစ်ဦးဦးလည်း အတူတူ ရှိနေရမည် ဖြစ်ပါသည်။

- ၂၁။ အများစု သတ်မှတ်ထားသော အသက်အရွယ် (သို့မဟုတ်) ဒေသအလိုက် သဘောတူ ခွင့်ပြုချက် ပေးနိုင်သော အသက်အရွယ် မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ၁၈ နှစ်အောက် မည်သည့်ကလေး၊ ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းသူများနှင့် လိင်ဆက်ဆံခြင်း။
- ၂၂။ ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ် ရောက်ပြီးသူများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း။
- ၂၃။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ် ရောက်ပြီးသူများအား ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ခံစားမှုပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲ သုံးစားမှု သို့မဟုတ် လျစ်လျူရှုထားမှု။
- ၂၄။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စအတွက် ငွေရေးကြေးရေး၊ အလုပ်အကိုင်၊ ကုန်ပစ္စည်း (သို့မဟုတ်) ဝန်ဆောင် မှုတို့ကို လဲလှယ်ခြင်း။ ၎င်းတို့တွင် အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများအား ပေးရန်ဖြစ်သည့် အထောက်အပံ့ များနှင့် လဲလှယ်ခြင်းများလည်း ပါဝင်သည်။
- ၂၅။ မူလကတည်းက တည်ရှိနေသည့် အင်အားမမျှတမှုအပေါ် အခြေခံသည့် အထောက်အပံ့ ရရှိသော အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးရှိခြင်း။
- ၂၆။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ် ရောက်ပြီးသူများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစား လုပ်သည်ဟု စွပ်စွဲခံရနိုင်သော အနေအထား မျိုးတွင်ရှိခြင်း။
- ၂၇။ အရှက်ခွဲခံရခြင်း (သို့မဟုတ်) အရှက်ရစေသည့် ဘာသာစကား အသုံးအနှုန်းများ (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံထက်စီးနင်းလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာကို ညှိုးနွမ်းစေခြင်းတို့ အပါအဝင် မလျော်ကန် သော (သို့မဟုတ်) အလွဲသုံးစားနိုင်သော အကြံဉာဏ်များ (သို့မဟုတ်) အကြံပြုချက်များပေးခြင်း၊ ဘာသာစကား အသုံးအနှုန်းများကို သုံးနှုန်းခြင်း။
- ၂၈။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်နေသော အခန်း၌ တာဝန်ရှိသူ မပါဘဲ တစ်ခန်းတည်း ၌ အတူအိပ် (သို့မဟုတ်) နှစ်ယောက်တည်းရှိခြင်း။
- ၂၉။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မတော်တလျော် အပြုအမူများကို ပြုလုပ်ခြင်း (ဥပမာ- ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ အစိတ်အပိုင်းများကိုထိခြင်း၊ ကြည့်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုင်ခြင်း)။
- ၃၀။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မျက်နှာသာပေးမှု ပြန်ရလိုသည့်အတွက် တစ်စုံတစ်ယောက်ကို မျက်နှာလိုက် ခြင်း။
- ၃၁။ ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများကို အရှက်ရစေရန်၊ အရှက်ခွဲရန်၊ နိုင်ငံထက်စီးနင်း လုပ်ရန်နှင့် အဆင့် အတန်း ကျစေရန် ရည်ရွယ်၍ ပြုမူခြင်း။ သို့မဟုတ် အခြားသော ပုံစံဖြင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲ သုံးစားလုပ်ခြင်း။

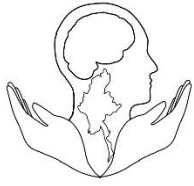
၃၂။ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများကို စောင့်ရှောက်နေစဉ်တွင် အရက် (သို့မဟုတ်) မူးယစ်ဆေးဝါးများ မူးယစ်နေခြင်း။

၃၃။ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများကို မသင့်လျော်သော (သို့မဟုတ်) ယဉ်ကျေးမှုအရ စာနာနားလည်မှု မရှိသည့် ပုံစံဖြင့် ပွတ်သပ်ခြင်း၊ ကိုင်တွယ်ခြင်း၊ နမ်းခြင်း၊ ပွေ့ဖက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) တို့ထိခြင်း။

၃၄။ကလေး၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ MFPID ၏ စောင့်ရှောက်မှု (သို့မဟုတ် MFPID မှ လူတစ်ဦးသည် MFPID ၏ အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နေစဉ် ကလေးတစ်ဦး၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများအား ရိုက်နှက်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော ပုံစံဖြင့် ခန္ဓာကိုယ် နာကျင်အောင် ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း။

၃၅။အချို့ကလေးများ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများကိုသာ မျက်နှာသာပေးခြင်း။

၃၇။အိမ်ဖော်အကူအဖြစ် အလုပ်စေခြင်းခြင်း၊ ကလေးလုပ်သား အပါအဝင် ကလေးသူငယ်များအပေါ် စီးပွားဖြစ် ခေါင်းပုံဖြတ်သည့် မည်သည့်လုပ်ငန်းများတွင်မဆို ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း။ (ကလေးလုပ်သား ဆိုသည်မှာ ကလေးများအတွက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေးအရ (သို့မဟုတ်) ကိုယ်ကျင့် တရားဆိုင်ရာ အန္တရာယ်ရှိသော၊ ကလေးများကို ထိခိုက်စေသော အလုပ်များ (သို့မဟုတ်) ကလေးများ ကျောင်းတက်ခြင်းကို အနှောက်အယှက် ဖြစ်စေသည့် အလုပ်ကိုခေါ်သည်။)။ ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ နောက်ထပ်ရှင်းပြချက် အတွက် ILO Convention ၁၈၂ နှင့် ၁၃၈ ကို ကြည့်ပါ။) (သို့မဟုတ်) လူကုန်ကူးခြင်း။



မြန်မာနိုင်ငံ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ အဖွဲ့ချုပ်
ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး မူဝါဒ

“ဝန်ခံကတိပြု ကြေငြာချက်”

ကျွန်ုပ်တို့သည် MFPID ၏ ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း ကျင့်ဝတ်ကို သိရှိပြီးဖြစ် ကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်တွင် ပါရှိသည့်အချက် အသေးစိတ်ကို ဖတ်ရှုထားပြီး နားလည်သဘောပေါက်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတွင်း လုပ်ဆောင်ပါမည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကလေးများ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ (သို့မဟုတ်) အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများအပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ် မှု သို့မဟုတ် အလွဲသုံးစား လုပ်မှုတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် စွပ်စွဲခံရခြင်း မရှိ အောင် လုပ်ဆောင်ပါမည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် MFPID ၏ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ် သဘောတူညီမှုကို ဖောက်ဖျက်ပါက အဖွဲ့အစည်းမှ အရေးယူမည်ကို လက်ခံပါမည်ဟု ဝန်ခံကတိပြုပါသည်။

လက်မှတ်	_____	လက်မှတ်	_____
အမည်	_____	အမည်	_____
ရာထူးတာဝန်	_____	ရာထူးတာဝန်	ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီး
လိပ်စာ	_____		ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူ
နေ့စွဲ	_____	နေ့စွဲ	_____

အလွဲသုံးစားမှုတစ်ခုအကြောင်း သံသယ ရှိပါက (သို့မဟုတ်) သတင်းပို့ တိုင်ကြားမှုကို လက်ခံရရှိ
ပါက လုပ်ဆောင်ရမည့် အရာများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ

အလွဲသုံးစား ပြုမှုကို ကြုံတွေ့ရသည့် ကလေးသူငယ်များ (သို့မဟုတ်) ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့်
၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ (သို့မဟုတ်) အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများက
သင့်အားထိုအကြောင်းကို ပြောလာပါက အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်ပါ။

အလွဲသုံးစားပြုမှု (သို့မဟုတ်) ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ (သို့
မဟုတ်) လျစ်လျူရှုမှုကို ကြုံတွေ့နေရသော ကလေးသူငယ်များ (သို့မဟုတ်) အန္တရာယ် ကျရောက်
လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများက ထိုအကြောင်းကို သင့်အားပြောပြလာပါက၊ သင့်အနေဖြင့်
အဆိုပါ ကိစ္စရပ်များကို အလေးအနက်ထားကြောင်း အသေအချာ ပြောပြပါ။ ၎င်းတို့ပြောဆိုသည်ကို
ဂရုတစိုက် နားထောင်ပေးပါ။ တည်ငြိမ်စွာ နေပေးပါ။ အဆိုပါ စိုးရိမ်ပူပန်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်း
ပြီး အကြောင်းအရာအပေါ် အခြေခံသော ဖြစ်ရပ်ကို ရယူပါ။ မည်သူက၊ မည်သည့်အချိန်တွင်၊
မည်သည်ကို ပြုလုပ်ခဲ့သည့် အကြောင်းကို မေးမြန်းပါ။ ဘာကြောင့်လဲ ဆိုသည်ကို မမေးပါနှင့်။

ရိုးသားပါ။ ဥပမာ လျှို့ဝှက်ထားမှုကို အပြည့်အဝ ထိန်းသိမ်းထားနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း သင့်အနေဖြင့်
အဓိပ္ပါယ်မဲ့ အာမခံမှုများကို ရှောင်ရှားပါ။ အဆိုပါ အလွဲသုံးစား ပြုမှုကို သင့်အနေဖြင့် သတင်းပို့
တိုင်ကြားရန် လိုအပ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ပြောပြပါ။ မိမိထင်ရာကို အကဲဖြတ် ကောက်ချက်မချပါ
နှင့်။ ပွင့်လင်းသည့်စိတ်ထားဖို့ ကြိုးစားပါ။

ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ (သို့မဟုတ်) အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်
သော အရွယ်ရောက်သူများ၏ ဖြစ်လာနိုင်ဖွယ် အလွဲသုံးစားပြု ခံရမှုနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ဖွယ်ရာများ
ကို သင်တစ်ယောက်တည်း ထိန်းသိမ်းထားပါနှင့်။ သတင်းအချက်အလက်ကို ထိမ်ချန်ထားခြင်းသည်
ကလေးသူငယ် သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ (သို့မဟုတ်) အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော
အရွယ်ရောက်သူ တစ်ဦး၏ အကျိုးယုတ်လျော့ ထိခိုက်နစ်နာစေပါက လျှို့ဝှက်မှုကို ဆက်လက်
ထိန်းထားစရာ မလိုပါ။

ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူ
များ အလွဲသုံးစားပြု ခံရပါက (သို့မဟုတ်) ထိခိုက်နစ်နာစေသည့် အန္တရာယ်သို့ ကျရောက်စေနိုင်
ကြောင်း စိုးရိမ်ပူပန် ရပါက ကလေးသူငယ်များနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူ
များ ပါဝင်သည့် မည်သည့် ဝန်ဆောင်မှုမဆို ပေးနေကြသည့် ဝန်ထမ်းအားလုံး (လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်
ပညာရှင်များ၊ စေတနာ့ ဝန်ထမ်းများ) သည် MFPID ၏ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တာဆီးကာကွယ်ရေး
ဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိသူ နှစ်ဦးထံသို့ ရုံးဖွင့်ရက်များ၏ ရုံးချိန်အတွင်း အသိပေး အကြောင်းကြား
သင့်သည်။

တတိယ ပုဂ္ဂိုလ်ထံမှ အလွဲသုံးစားပြုမှု ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို ကြားသိရပါက (တခြားလူ တစ်ဦးက
အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူ တစ်ယောက်နှင့် ပတ်သက်၍ သူတို့ကြားခဲ့သော သို့
မဟုတ် မြင်ခဲ့သော အကြောင်းအရာကို သင့်အားပြောပြသည့်အခါ) ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် သတင်းပို့

တိုင်ကြားရန် အားပေးပါ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့သိရှိထားသည့် အချက်အလက်များကို သတင်းပို့ တိုင်ကြား နိုင်ရန် ကူညီပေးပါ။

အလွဲသုံးစား လုပ်သည်ဟု သံသယ ရှိပါက လုပ်ဆောင်ရန်

ကလေးသူငယ်များ၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီး သူများကို စောင့်ရှောက်ရမည့် တာဝန်ရှိသူတိုင်းသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

- ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ် သော အရွယ်ရောက်သူများကို ကာကွယ်ရန် လုပ်ဆောင်ပါ။
- လိုအပ်ချက်များကို ချက်ချင်းကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းပေးပြီး၊ အဆိုပါ ပုဂ္ဂိုလ်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း ဖြစ်စဉ်တွင် တတ်နိုင်သမျှ အခရာကျသည်ဆိုသည့်အကြောင်း သေချာပါစေ။
- အလွဲသုံးစား ပြုမှုနှင့် ပတ်သက်၍ MFPID ၏ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တာဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိသူ နှစ်ဦးထံသို့ ရုံးဖွင့်ရက်များ၏ ရုံးချိန်အတွင်း သတင်းပို့ တိုင်ကြားပါ။
- အမှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဖြစ်ပါက (သို့မဟုတ်) ကျူးလွန်ပြီး ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါက ဆွေးနွေးရန် သို့ မဟုတ် သတင်းပို့ တိုင်ကြားနိုင်ရန် ရဲကိုဆက်သွယ်ပါ။
- အဖြစ်အပျက်များကို မှတ်တမ်းတင်ထားပါ။
- ဖြစ်ရပ်ပြဿနာသည် ကလေးသူငယ်များ (သို့မဟုတ်) ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများက တိုက်ရိုက်ဖွင့်ဟ ပြောဆိုမှု ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် စေတနာ့ ဝန်ထမ်း များ၊ ဝန်ဆောင်မှုကို သုံးစွဲနေကြသည့် အခြားသူများ၊ ပြည်သူများ (သို့မဟုတ်) ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများ၏ အပြုအမူ သို့မဟုတ် အခြား လူ တစ်ဦး၏ အပြုအမူတို့ ကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းကြောင့် သိရှိလာရသည့် စိုးရိမ်ပူပန်မှု တစ်ခုလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။

သံသယ ဖြစ်ဖွယ်ရှိသော အလွဲသုံးစားပြုမှုနှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းပို့ တိုင်ကြားနည်း

- ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ် သော အရွယ်ရောက်သူများ၏ အလွဲသုံးစားပြု ခံမှုနှင့် လျစ်လျူရှုမှုဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ပူပန်မှု အားလုံး ကို MFPID ၏ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တာဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အဓိက တာဝန်ရှိသူ နှစ်ဦးထံသို့ ရုံးဖွင့်ရက်များ၏ ရုံးချိန်အတွင်း သတင်းပို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။ (ထိုသူ၏ အမည်၊ ဖုန်းနံပါတ်၊ အီးမေးလ်လိပ်စာ)
- သို့ရာတွင် အကယ်၍ ကြီးလေးသောအမှုတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်ခဲ့လျှင် (သို့မဟုတ်) ကလေးသူငယ် သို့ မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူ များကို ကာကွယ်ရန် ရဲ၏ချက်ချင်း တုံ့ပြန်မှုကို လိုအပ်နေပါက၊ ရဲထံသို့ တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ် တိုင်တန်းရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

သံသယရှိသည့် အလွဲသုံးစားမှု တစ်ခုကို ကျွန်ုပ်တို့ကြားလိုက်ပါက ဘာဖြစ်လာမည်နည်း။

- ကလေးသူငယ်များ (သို့မဟုတ်) ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူ တစ်ဦးသည် အန္တရာယ် ကျရောက်နေသည်ဟု စိုးရိမ်သူ တစ်ဦးထံမှ MFPID သို့ လွှဲပြောင်းပေးနိုင်သည်။ အလွဲသုံးစားမှု စွပ်စွဲချက်အကြောင်း လွှဲပြောင်းမှု အသေးစိတ် အချက်အလက်များ လိုအပ်မည် ဖြစ်သဖြင့် အဖြစ်အပျက်၏ အချက်အလက်များ လက်ဝယ်ရှိထားပါက အထောက်အကူ ဖြစ်ပါသည်။
- လွှဲပြောင်းမှုကို ဒေသခံ ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး အဖွဲ့သို့ လက်လွှဲပေးနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးပမ်းမည့် သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်သမား တစ်ဦးထံသို့ အပ်နှံနိုင်သည်။
- စွပ်စွဲခံထားရသည့် အလွဲသုံးစားပြုမှု (သို့မဟုတ်) လျစ်လျူရှုမှု၏ အခြေအနေများကို ရှင်းလင်းအောင် ပြုလုပ်ပါ။
- လိုအပ်လျှင် ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများကို ကာကွယ်ရန် ချက်ချင်းလုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ပါ။
- အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် ဒေသအခြေအနေအရ လိုအပ်ပြီး သင့်တော်သော တုံ့ပြန်မှု ဟုတ်/မဟုတ် ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။
- လိုအပ်လျှင် ရဲဌာန၊ ကျန်းမာရေးဌာန ကဲ့သို့သော အခြားအေဂျင်စီများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါ။
- တာဝန်ချထားသော ဝန်ထမ်းသည် အေဂျင်စီများစွာ ပါဝင်သည့် မဟာဗျူဟာ အစည်းအဝေး ခေါ်လိမ့်မည်။ အဆိုပါ အစည်းအဝေးတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု အသေးစိတ်များ၊ အေဂျင်စီ အားလုံး၏ တာဝန်များကို ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်ကြမည်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့သည် ကလေးသူငယ်များ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး မူဝါဒကို လိုက်နာကြလိမ့်မည်။

ဖြစ်ရပ်သတင်းပို့ တိုင်ကြားမှုပုံစံ

သတင်းပို့ တိုင်ကြားသူ/ဖော်ထုတ်သူ/စိုးရိမ်ပူပန်မှုကို ဖော်ပြသူ :

ရက်စွဲ :

နေရာ :

ဆက်သွယ်ရန် ဖုန်းနံပါတ် (ပေးထားပါက) :

သတင်းအချက်အလက်ကို မည်ကဲ့သို့ ရရှိခဲ့ပါသနည်း။ (ဤပုံစံတွင် စာဖြင့်ရေးသားထားသော သတင်းအချက် အလက်များ ရှိပါက တွဲပေးပါ)

အောက်ပါတို့မှ တစ်ခုကို အမှန်ခြစ်ပါ။

လူကိုယ်တိုင်

စာဖြင့်

အီးမေးလ်ဖြင့်

ဖုန်းဖြင့်

ထိခိုက်နစ်နာမှုများမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်(များ)မှ ဆက်လက်ရှင်သန်လာသူ (ကျူးလွန်ခံရသူ) ၏ အမည်(များ) - (ပေးထားပါက)

အသက် :

ကျား/မ :

မသန်စွမ်းမှု ရှိပါက :

စွပ်စွဲထားသော ကျူးလွန်သူအကြောင်း အသေးစိတ် အချက်အလက်:

ထိုသူ၏အသက် :

ကလေးသူငယ် (သို့) အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူများနှင့် ဆက်နွယ်ပုံ :

ကလေးသူငယ် အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူ(များ)၏ လက်ရှိအခြေအနေ :

ဖြစ်ပွားပုံ ဖော်ပြချက် (များ) :

ရက်စွဲ(များ) :

အချိန်(များ) :

ဖြစ်ရပ်ဖြစ်ပွားခဲ့ပုံ(များ) တည်နေရာ(များ):

မျက်မြင်သက်သေများ (သိရှိပါက):

ကလေးသူငယ်/အန္တရာယ် ကျရောက်လွယ်သော အရွယ်ရောက်သူ(များ)သည် ယခုတင်ပြလိုက်သော စိုးရိမ်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ သိရှိပါသလား?

စွပ်စွဲခံရသော ကျူးလွန်သူသည် MFPID မှ ဖြစ်ပါသလား။

ဟုတ်ပါသည်

မဟုတ်ပါ

ဖြည့်စွက်သူ -

လက်ခံရရှိသူ -

အမည် - _____

အမည် - _____

ရာထူး - _____

ရာထူး - _____

ရက်စွဲ - _____

ရက်စွဲ - _____

စစ်ဆေးသူ၏ ကျင့်ဝတ်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများအတွက်
လမ်းညွှန်ချက်များ

ကလေးသူငယ်များနှင့် ထိခိုက်လွယ်သူများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ အလွဲသုံးစားလုပ်မှု နှင့် ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းများအား တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် အဓိက အဆင့်များ

(၁) အထင်ကရ တိုင်ကြားချက်များအား အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့/အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့ကို ချက်ချင်းအသိပေးပါ။

(၂) တိုင်တန်းလာသူအား လေးစားသမှုဖြင့် ဆက်ဆံပြီး ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူ (ကျူးလွန်ခံရသူ)ကိုလည်း လုံခြုံမှု ရှိကြောင်းခံစားရစေရန် ပြောဆိုဆက်ဆံပါ။

(၃) တိုင်တန်းချက်ကို ချက်ချင်းလက်ကျန်နှင့် ထဲထဲဝင်ဝင် စုံစမ်းစစ်ဆေးပါ။

တိုင်ကြားလာသူနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း

- ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူ/နစ်နာကြောင်း ဖော်ပြခံရသူ (ကျူးလွန်ခံရသူ)နှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း
- ဆီလျော်သော သတင်းအချက်အလက် ရရှိနိုင်မည့် အခြားဝန်ထမ်းများနှင့် အခြားပါဝင်သူ ပုဂ္ဂိုလ်များ (စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသူများ၊ ပြင်ပမျက်မြင်သက်သေများ စသည်) တို့ကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း
- အီးမေးလ်များ၊ မှတ်တမ်းများနှင့် အခြားသင့်လျော်သည့် ဆက်သွယ်ရေးများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း
- ပတ်သက်ဆက်နွှယ်သူများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ ဖိုင်တွဲများ (အကြိုစည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ ရေးသားဖော်ပြချက်များ အပါအဝင်)ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း
- ပေါ်ပေါက်သော ပြဿနာများအား အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ (မှတ်တမ်းရှင်းလင်းစွာ တင်ထားသင့်သည့် သင်တန်းများ ပေးခြင်းနှင့် စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အပါအဝင်)

ဖော်ပြပါများသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း လမ်းညွှန်ချက်များဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအား အသိပေးရန်နှင့် အလွဲသုံးစား လုပ်မှု၏ သဘာဝပေါ်မူတည်ပြီး စွပ်စွဲတိုင်ကြားခံရသော ကျူးလွန်သူအား သီးခြားပြစ်ဒဏ် ချမှတ်နိုင်ရန်။

သတင်းပို့ တိုင်ကြားသူအား အကျိုးယုတ်စေခြင်းမျိုး မဖြစ်ရန် သို့မဟုတ် အကယ်၍ တိုင်ကြားချက်သည် ခိုင်လုံမှု မရှိခဲ့လျှင် စွပ်စွဲတိုင်ကြားခံရသူအား ဥပဒါန်စွဲ မထားရှိရန်။

စွပ်စွဲတိုင်ကြားခံရသော ကျူးလွန်သူအား ဖြစ်စဉ်ကို ၎င်းတို့ဘက်မှ ခံဝင်ပြောဆိုခွင့်နှင့် အခြားထောက်ခံသည့် မျက်မြင်သက်သေများ ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းပေးပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် တိုင်ကြားချက်များ ဖြေရှင်းရာတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်များနှင့် အလွဲသုံးစားလုပ်မှု ဖြစ်စဉ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မှတ်တမ်းများအားလုံးတို့အား လျှို့ဝှက် ထိန်းသိမ်းထားကြောင်း သေချာစေရမည်။

ဖြစ်စဉ်အား စုံစမ်းစစ်ဆေးစဉ် တိုင်ကြားခံရသည့် အမှုပါ ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူ/နစ်နာသူနှင့် စွပ်စွဲ တိုင်ကြားခံရသော ကျူးလွန်သူများ အနေဖြင့် လုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရ သည်ကို သေချာစေရန် လိုအပ်ပါက လုပ်ငန်းပိုင်း ကြိုတင်စီစဉ် နေရာချထားခြင်းများကို ဆောင်ရွက် ပါ။ ဤတွင်တိုင်ကြားခံရသူအား အခြားအလုပ်နေရာ တစ်ခုခုသို့ ယာယီပြောင်းရွှေ့ နေရာချထားခြင်း များ ပါဝင်နိုင်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းအတွက် သင့်လျော်သော နယ်ပယ်ရပ်ဝန်းကို သတ်မှတ်ပါ - နယ်ပယ်ရပ်ဝန်းသည် တိုင်တန်းချက်ပေါ် မူတည်ပြီး ပြောင်းလဲနိုင်ကာ ရရှိသော အချက်အလက်များ ပြောင်းလဲပါက ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရမည်ဖြစ်သည်။

ကောင်းမွန်သော လူမှုစွမ်းရည် ရှိသူကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအဖြစ် ရွေးချယ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးချက် တစ်ခုချင်းစီအတွက် ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူ/နစ်နာသူနှင့် စွပ်စွဲတိုင်ကြားခံရသော ကျူးလွန်သူတို့အား တွေ့ဆုံမေးမြန်းရန် ချဉ်းကပ်ခြင်းကို သုံးသပ်ခြင်းသည် အရေးပါသည်။ အဖွဲ့အနေဖြင့် အဖွဲ့တွင်းတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် ကျွမ်းကျင်သူ မရှိပါက အတွေ့အကြုံရှိသူ တစ်ဦးဦးကို ပြင်ပမှ ငှားရမ်းပါ။

အကယ်၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း စတင်ရန် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာ (ဥပမာ- သင့်တော်သော ဌာနအတွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ခရီးသွားလာနေခြင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း အနေဖြင့် သင့်တော်သော ပြင်ပ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူကို ရှာဖွေနေ)ခြင်းမျိုး ရှိခဲ့လျှင် ကြန့်ကြာခြင်းအတွက် အကြောင်းပြချက်ကို မှတ်တမ်းထားရှိပါ။ အဖွဲ့အစည်း အနေဖြင့် တရားရေးရာအရ စကားပြောဆိုရပါက အဘယ်ကြောင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို ချက်ချင်းမစတင် နိုင်ခဲ့သည်ကို ရှင်းပြရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အလွဲသုံးစားခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတို့အတွက် တည်ဆဲအဖွဲ့အစည်း မူဝါဒ များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပြန်လည်လေ့လာသင့်သည်။ သင်ကိုယ်တိုင် ချမှတ်ဖော်ဆောင်ထား သော မူဝါဒများအား မလိုက်နာခြင်းဖြင့် အခြေအနေကို ပိုမိုဆိုးရွားသွားစေခြင်းမျိုး သင်လိုလားမည် မဟုတ်ပါ။

သတင်းပို့ တိုင်ကြားလာသူအား တိုင်းကြားချက်ကို ပြင်းထန်စွာ အရေးယူ ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပြီး တိုင်ကြားခြင်းကြောင့် မည်သည့်ပြစ်ဒဏ် တစ်စုံတစ်ရာမှ ကျရောက်မည် မဟုတ်ကြောင်းနှင့် ထိုသို့ ကျရောက်နိုင်ကြောင်း စိုးရိမ်စိတ်ရှိသည့် အကြောင်းအရာများကို ရှင်းလင်းနိုင်ရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ အား ချက်ချင်းအသိပေးရန် လိုအပ်ကြောင်း ပြင်ပတွင် အသိပေးပါ။

စွပ်စွဲခံရသူအား တိုင်ကြားချက်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သတင်းပို့ တိုင်ကြားသူနှင့် အဆက်အသွယ် မပြုလုပ် ရန် ညွှန်ကြားကာ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည်ပင် ပြစ်ဒဏ်မြောက်နိုင်ကြောင်း ညွှန်ကြားပါ။ အကယ်၍ စွပ်စွဲခံရသူမှ ညွှန်ကြားချက်အား ဖောက်ဖျက်ပါက ချက်ချင်းအရေးယူပါ။ ဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် အမှု ဆောင်အား စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းတလျှောက် အဆိုပါ ညွှန်ကြားချက်များအား ဖောက်ဖျက်ခြင်းကြောင့် တာဝန်မှ ရပ်စဲခြင်းသည် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထ မရှိသောအရာ မဟုတ်ပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် သတင်းအချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်းနှင့် သုံးသပ်ခြင်းတို့တွင် ပွင့်လင်း သောအမြင် ထားရှိရန်နှင့် ဆီလျော်သော အချက်အလက်များအားလုံး ရယူပြီး ဆန်းစစ်ချက် မပြုလုပ် ရသေးမီအထိ နိဂုံးချုပ် ဆုံးဖြတ်ချက် မချမှတ်ရန် လိုအပ်သည်။

ပါဝင်ပတ်သက်သူ အားလုံးတို့အား ကြီးလေးသော လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာများမှ ကာကွယ်ပြီး သဘောတရား ပြည့်ဝသော စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းအတွက် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားခြင်းကို ဆောင်ရွက်ရန် အားပေးပါ။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း၏ အဆုံးတွင် သတင်းပို့ တိုင်ကြားသူအား စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၏ ရလဒ်အဖြစ် မည်သည့်ကို မျှော်လင့်ကြောင်း မေးမြန်းရန် စဉ်းစားပါ။ အဖွဲ့အစည်း အနေဖြင့် ကျိုးကြောင်းမဆီလျော်သော တောင်းဆိုမှုများကို လိုက်လျောပေးရန် မလိုအပ်သော်လည်း အချို့တောင်းဆိုချက်များ (ဥပမာ- ရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ ထပ်မံသင်တန်း ပို့ချခြင်း၊ ခေတ္တအနားယူခြင်း)တို့သည် ပြဿနာရပ်များကို စနစ်တကျ ဖြေရှင်းရာတွင် အထောက်အကူ ပြုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

တရားမျှတခြင်းသည် အရေးကြီးပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို တရားမျှတ ကိုင်တွယ်ရမည်ဖြစ်ပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဘက်လုံးနှင့် ပါဝင်ပတ်သက်သူ အားလုံးတို့အတွက် မျှတကြောင်း ထင်သာမြင်သာ ရှိရမည် ဖြစ်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ဘက်လိုက်ခြင်း မရှိဘဲ ဖြောင့်မတ်ကာ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းအတွက် လိုအပ်သော စွမ်းရည်များနှင့် လုံလောက်သော အချိန်အတိုင်းအတာ ရှိရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အဓိက အပိုင်းများမှာ...

စစ်မှန်သော၊ အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခများရှိသည့် သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခ ရှိသူဟု ထင်မြင်ယူဆရသည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် သင့်အဖွဲ့အစည်းအား ပညာရှင် မပီသစေရုံသာမက စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းတစ်ခုလုံး၏ ကျစ်လျစ်မှု မရှိဘဲ ကျရှုံးခြင်းကိုပါ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ကိစ္စတိုင်းအတွက် မဟုတ်နိုင်သော်လည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများက ဘက်မလိုက်ဟု ထင်မြင်သောသူ အတတ်နိုင်ဆုံး ဖြစ်သင့်သည်။

အဖွဲ့အစည်းသည် ရုံးတွင်း(အတွင်းပိုင်း) စုံစမ်းစစ်ဆေးသူကို ရွေးချယ်နိုင်သည်။ အဆိုပါ ကိစ္စရပ်များတွင် ဘက်လိုက်မှု သို့မဟုတ် ရည်ရွယ်ချက် ထားရှိခြင်းတို့မှ ကာကွယ်နိုင်ရန် ရုံးတွင်းပိုင်း အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။

ပြင်ပမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူကို ထားရှိရန် ရွေးချယ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ပြင်ပစုံစမ်း စစ်ဆေးသူများ လိုအပ်သည့် မည်သည့်လိုအပ်ချက်မျိုးကိုမဆို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်ဖြစ်သည်။ တရားမျှတသော စုံစမ်းစစ်ဆေးမည့် ပြင်ပရှေ့နေ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် တရားမျှတသော စုံစမ်းစစ်ဆေးသူနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူတို့အကြား ကွဲပြားရန် လိုအပ်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အထူးပြု ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် လိုအပ်/မလိုအပ်ကြောင်းကို စဉ်းစားသင့်ပြီး အကယ်၍ လိုအပ်ပါက ထိုစုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အခြားကျွမ်းကျင်ပညာရှင်နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် သင့်/မသင့်ကို စဉ်းစားသင့်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် မှီခိုအားထားနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်သော မျက်မြင်သက်သေ၏ ထွက်ဆိုချက်များကို မှီခိုအားထားနိုင်ပြီး တစိုက်မတ်မတ်ရှိသည့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာ ထားရှိနိုင်သော ပတ်ဝန်းကျင် တစ်ခုကို ဖန်တီးရန် လိုအပ်သည်။ (မှတ်စုရေးချ မှတ်သားခြင်း၊ အသံသွင်းခြင်းနှင့် အခြားနည်းလမ်းများဖြစ်စေ)

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ၏ တွေ့ရှိချက်အား အထောက်အထား ပြုခဲ့သည့် သက်သေများ မှတ်တမ်းခိုင်လုံစွာ ထားရှိနိုင်ရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ အနေဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးစဉ် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော အဆင့်ဆင့်နှင့် စုံစမ်း စစ်ဆေးသူ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခြင်းတို့ကို မှတ်တမ်းထားရှိသင့်သည်။

ရှင်းလင်းမှု အားကောင်းစေရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ခဲ့သည့် နယ်ပယ်ရပ်ဝန်း အတိုင်းအတာကိုလည်း သင့်လျော်သော မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ ထားရှိသင့်သည်။

အလွဲသုံးစား လုပ်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများအား နားလည်ထားသင့်ပြီး အခြားသူများကို လေးစားသမှုဖြင့် ရှေ့နေများ၊ ပြည်ထောင်စု ကိုယ်စားလှယ်များ၊ သူငယ်ချင်းများနှင့် မိသားစုဝင်များကို အင်တာဗျူး မေးမြန်းစဉ် ရှိနေခွင့် ပြုရမည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း မပြီးမြောက်မချင်း ကောက်ချက်မချရ။

အမည်နာမ မဖော်ပြခြင်း သို့မဟုတ် သတင်းအချက်အလက် အပြည့်အဝ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားခြင်း ကို အာမခံချက် မပေးဘဲ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၏ သိုသိပ်လျှို့ဝှက်ခြင်းအား စောင့်ရှောက်ရန် အဆင့်ဆင့် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

သတင်းပို့ တိုင်ကြားသူအား မေးမြန်းရန် မေးခွန်းများ

- ဘယ်သူလဲ၊ ဘာလဲ၊ ဘယ်တုန်းကလဲ၊ ဘယ်မှာလဲနှင့် ဘယ်လိုလဲ? စွပ်စွဲသော အလွဲသုံးစား လုပ်ခြင်းကို မည်သူက ကျူးလွန်ခဲ့သနည်း။ မည်သည်ဖြစ်ပျက်ခဲ့သနည်း သို့မဟုတ် မည်သည်ကို ပြောကြားခဲ့သနည်း။ မည်သည့် အချိန်က ဖြစ်ပျက်ခဲ့သနည်းနှင့် ဆက်လက်ဖြစ်ပျက်နေဆဲလား။ မည်သည့်နေရာ တွင် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သနည်း။ ဘယ်မျှကြာကြာ ဖြစ်ပျက်ခဲ့သနည်း။ သင့်အားမည်သို့ သက်ရောက်မှု ရှိခဲ့သနည်း။
- သင်မည်သို့ တုံ့ပြန်ခဲ့သနည်း။ အဖြစ်အပျက် ဖြစ်ပျက်ခဲ့စဉ် သို့မဟုတ် ဖြစ်ပျက်ခဲ့ပြီး သင်မည်သို့ တုံ့ပြန်ခဲ့သနည်း။
- နှောင့်ယှက်စော်ကားမှုကြောင့် သင့်အားမည်သို့ သက်ရောက်မှု ရှိခဲ့သနည်း။ သင့်အလုပ်အကိုင် အပေါ် တနည်းတဖုံ သက်ရောက်မှု ရှိခဲ့ပါသလား။
- အခြားစီလျော်သော သတင်းအချက်အလက်ရှိသည့် မည်သူများ ရှိသေးသနည်း။ တိုင်တန်းသော အလွဲသုံးစား လုပ်မှုဖြစ်စဉ် အခြားတစ်စုံတစ်ယောက် ရှိနေခဲ့ပါသလား။ အခြားမည်သူကို သင်ဤ အကြောင်း ပြောကြားခဲ့သေးသနည်း။ အလွဲသုံးစားလုပ်မှု ဖြစ်လျှင်ဖြစ်ပြီးချင်း သင့်အားတစ်စုံ တစ်ယောက်က တွေ့မြင်ခဲ့ခြင်း ရှိပါသလား။
- သင့်အားအလွဲသုံးစား လုပ်ခဲ့သည့် ပုဂ္ဂိုလ်က အခြားသူကိုလည်း အလွဲသုံးစား လုပ်ခဲ့ခြင်းမျိုး ရှိပါ သလား။ အဆိုပါသူ အလွဲသုံးစားလုပ်သည့် အကြောင်းကို တိုင်တန်းခဲ့သည့် အခြားတစ်စုံ တစ်ယောက်ကို သင်သိပါသလား။
- မှတ်ချက်များ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သက်သေသာဓက၊ သို့မဟုတ် ဖြစ်စဉ်(များ)နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြားမှတ်တမ်းများ ရှိပါသလား။
- အခြေအနေ မည်သို့ဖြေရှင်းသွားမည်ကို သင်မြင်ချင်ပါသနည်း။
- သင်အခြား စီလျော်သော သတင်းအချက်အလက် တစ်စုံတစ်ရာ သိထားခြင်းမျိုး ရှိပါသလား။

စွပ်စွဲတိုင်ကြားခံရသည့် အလွဲသုံးစား လုပ်သူအား မေးမြန်းရန် မေးခွန်းများ

- ဤတိုင်တန်းချက်အပေါ် သင်၏တုံ့ပြန်မှုမှာ အဘယ်နည်း။
- အလွဲသုံးစား လုပ်သည်ဟု စွပ်စွဲတိုင်ကြားခံရသူက စွပ်စွဲတိုင်ကြားမှုသည် မှားယွင်းနေသည် ဆိုပါက သတင်းပို့ တိုင်ကြားသူမှ အဘယ်ကြောင့် လိမ်လည်တိုင်ကြားရကြောင်းကို မေးမြန်းပါ။
- အခြားစီလျော်သော သတင်းအချက်အလက်ရှိသည့် မည်သူများ ရှိသေးသနည်း။
- မှတ်ချက်များ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သက်သေသာဓက သို့မဟုတ် ဖြစ်စဉ်(များ)နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြားမှတ်တမ်းများ ရှိပါသလား။
- သင်အခြားစီလျော်သော သတင်းအချက်အလက် တစ်စုံတစ်ရာ သိထားခြင်းမျိုး ရှိပါသလား။

တတိယ ပါဝင်ပတ်သက်သူ ပုဂ္ဂိုလ်အား မေးမြန်းရန် မေးခွန်းများ

- သင်မည်သည်ကို တွေ့ရှိ၊ ကြားသိခဲ့ရသနည်း။ မည်သည့်အချိန်တွင် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ခြင်းနည်း။ သတင်းပို့ တိုင်ကြားသူ၏ စွပ်စွဲတိုင်ကြားခံရသူ အပေါ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အခြားသူများအပေါ် အပြုအမူများကို ဖော်ပြပါ။
- သတင်းပို့ တိုင်ကြားသူမှ သင့်အားမည်သို့ ပြောကြားခဲ့သနည်း။ မည်သည့်အချိန်တွင် ပြောပြခဲ့သနည်း။
- သင်အခြား ဆီလျော်သော သတင်းအချက်အလက် တစ်စုံတစ်ရာ သိထားခြင်းမျိုး ရှိပါသလား။
- အခြားဆီလျော်သော သတင်းအချက်အလက်ရှိသည့် မည်သူများ ရှိသေးသနည်း။

ဥပဒေရေးရာ မူဘောင်

၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံ ဥပဒေတွင် ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုကို အတိအလင်း ပြဌာန်းထားခြင်း မရှိသော်လည်း ဥပဒေ ရှေ့မှောက်တွင် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးများ (ပုဒ်မ ၃၄၇) နှင့် လိင်ကိုအခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြု ခြင်း (ပုဒ်မ ၃၄၈)^၁ တို့ကို ဖော်ပြထားသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ အလွဲသုံးစား လုပ်ခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်၍ သက်ဆိုင်ရာ ရာဇသတ်ကြီး ပုဒ်မ ၃၂၃ (နာကျင်စေမှု)၊ ၃၅၄ (အမျိုးသမီးအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု)၊ ၃၇၆ (မုဒိမ်းမှု)၊ ၅၀၉ (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု)နှင့် ၅၁၁ (ပြစ်မှုကျူးလွန်ရန် ကြိုးပမ်း မှု)^၂တွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အောက်တွင်ဆွေးနွေးထားသည့် ရာဇဝတ် တရားစီရင်ရေး စနစ်သို့ ဝင်ရောက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အမျိုးသမီးများနှင့် အထူးသဖြင့် GBV မှ ဆက်လက်ရှင်သန်သူများ (ကျူးလွန်ခံရသူ)တွင် အတားအဆီးများရှိသည်။ လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေး ဥပဒေသည် ညစ်ညမ်းရုပ်ပုံ စာပေ^၃အတွက် လူကုန်ကူး ခံရသူများကို အသုံးပြုခြင်း အပါအဝင် အမျိုးသမီး၊ ကလေးနှင့် လူငယ်လူကုန်ကူးမှုအား ရာဇဝတ်မှု ဖြစ်စေသည်^၄။ လူကုန်ကူးသူများထံ အကူအညီများ ပေးဆောင်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းသည်လည်း ပြစ်မှု တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ မကြာသေးမီက ပြဌာန်းလိုက်သော ကလေးသူငယ် ဥပဒေသည် ယခင်က ၁၆ နှစ်မှ ကလေးအသက်ကို ၁၈ နှစ်အထိ တိုးမြှင့်ပေးထားသည်^၅။ ၎င်းသည်ကလေးအပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုများ^၆၊ လိင်မှုကိစ္စအတွက် နိုက်ကလပ်၊ ကာရာအိုကေဘား သို့မဟုတ် အနိပ်ခန်းများတွင် ကလေးအား အလုပ်ခန့်စေခြင်း^၇နှင့် ကလေးညစ်ညမ်း ဓာတ်ပုံများ ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်းများ^၈ အတွက် ပြစ်ဒဏ်များ ပေးထားသည်။

လူများစု အက်ဥပဒေ (၁၈၇၅) တွင် လူများစု၏ အသက်သည် လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်းနှင့် ကွာရှင်းပြတ်စဲခြင်းသည် ၁၈ နှစ်^၉ဖြစ်သည်။ အလားတူ ကလေးသူငယ် ဥပဒေတွင် လက်ထပ်ထိမ်းမြားရန် အနိမ့်ဆုံး အသက်မှာ ၁၈ နှစ်^{၁၀}ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ရာဇသတ်ကြီးတွင် လိင်ဆက်ဆံရန် ခွင့်ပြုသည့် အသက်သည် အမျိုးသမီး များအတွက် ၁၄ နှစ်ဖြစ်သည်ဟု (ပုဒ်မ ၃၇၅)တွင် ဖော်ပြထား

^၁ *The Constitution of Myanmar* (2008).

^၂ *The Myanmar Penal Code* (1948).

^၃ *Anti-Trafficking in Persons Law* (2005), sections 24 and 25.

^၄ As above, sections 27 and 32.

^၅ Pyidaungsu Hluttaw Law No. 22/2019 (Burmese version available at: <http://www.myanmar-law-library.org/law-library/laws-and-regulations/laws/myanmar-laws-1988-until-now/national-league-for-democracy-2016/myanmar-laws-2019/pyidaungsu-hluttaw-law-no-22-2019-child-law-burmese.html>)

^၆ *Child Rights Law* (2019), section 100(c)(ii).

^၇ As above, section 101.

^၈ As above, section 105.

^၉ *Majority Act* (1875), section 3.

^{၁၀} *Child Rights Law* (2019), section 23

သော်လည်း လိင်ဆက်ဆံသည့် အမျိုးသားများအတွက် သတ်သတ်မှတ်မှတ် အသက်ကန့်သတ်ချက် မရှိပါ။

အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ဥပဒေ မူကြမ်းသည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်မှ စတင်၍ ရေးဆွဲခဲ့ပြီးဖြစ်ပြီး၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၊ အိမ်ထောင်ရေး မုဒိမ်းမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု၊ နှောင့်ယှက်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူမြင်ကွင်းတွင် အပါအဝင် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု အမျိုးမျိုးမှ ပိုမို ကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်ပေးရန် မျှော်လင့်ထားသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းတွင် လွှတ်တော်သို့ တင်သွင်းခဲ့သော်လည်း အတည်ပြုနိုင်ခြင်း မရှိသေးပေ။¹¹ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် အစိုးရသည် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုဆီသို့ တိုးတက်မှုအတွက် အစိုးရတဝှမ်း လိုအပ်နေသော လုပ်ငန်းများကို အသိအမှတ် ပြုသည့် အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စာတမ်းကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသား လူ့အခွင့်အရေး ကော်မရှင်ကို ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှုများ¹²နှင့် ပတ်သက်၍ စုံစမ်းမေးမြန်းမှုများ လုပ်ဆောင်ရန်၊ တရားဝင် တရားစီရင်ရေး စနစ်အပေါ် ကျူးလွန်ခံရသူများ ရွေးချယ်နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းကို ပံ့ပိုးပေးနေစဉ် တွင်၊ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး အခြေခံမူများထက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ယဉ်ကျေးမှု စံနှုန်းများနှင့် အလေ့အကျင့်များ ကျင့်သုံးမှု ကင်းမဲ့ခြင်းသည် အသက်ရှင် ကျန်ရစ်သူ ဗဟိုပြု ချဉ်းကပ်မှုမှ ထွက်ခွာ သွားစဉ် လိင်နှင့်ပတ်သက်သည့် ခိုင်မာသည့် သဘောထားများကိုသာ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ထို့ကြောင့်ကော်မရှင်သည် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ရာတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူအဖြစ် လုံးလုံးလျားလျား ငြင်းဆိုခြင်း မပြုသင့်သော်လည်း အငြင်းပွားဖွယ်ရာ¹³ ဖြစ်နေပါသည်။

¹¹ Miedema, S. and Than, T., 'Myanmar debates women's rights amid evidence of pervasive sexual and domestic violence', *The Conversation*, 10 December 2018, available at: <http://theconversation.com/myanmar-debates-womens-rights-amid-evidence-of-pervasive-sexual-and-domestic-violence-104536>

¹² Myanmar National Human Rights Commission Mandate 1(d), available at: <http://www.mnhrc.org.mm/en/about/mandate/>

¹³ Aung, S.Y., 'Four MNHRC Members Resign over Tailor Shop Abuse Case', *The Irrawaddy*, 6 October 2016.