လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး(PSEA) လုံခြုံစိတ်ချစွာ အလုပ်ခန့်ထားရေးအတွက် စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ရမည့်အချက်များ

အလုပ်အကိုင်ကြေငြာခြင်းနှင့် လျှောက်လွှာတင်ခြင်းအဆင့်

- ☐ အလုပ်ကြော်ငြာစာ (သို့မဟုတ်) ရာထူးလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်တွင် **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး** (PSEA) သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံစေရေး (Safeguarding) သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးလုံးအတွက် ဖော်ပြချက်များ ပါဝင်ရမည်။ (နောက်ဆက်တွဲ (က)တွင် နမူနာပုံစံ ကိုကြည့်ရှုပါ။)
- ☐ လျှောက်ထားသူသည် အလုပ်လျှောက်လွှာတွင် ယခင်ကဖြစ်ပွားခဲ့သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ (သို့မဟုတ်) အခြားလက်မခံနိုင်သည့် အပြုအမူဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ ယခင်အလုပ်အကိုင်မှ ရပ်နားခဲ့ရသည့် အကြောင်းရင်းစသည်တို့အတွက် ကိုယ်တိုင်ထုတ်ဖော်ပြောကြား ရမည်ဖြစ်သည့်အပြင်နှင့် လက်မခံနိုင်သည့် မည်သည့်အပြုအမူ မျိုးကိုဖြစ်စေ (သို့မဟုတ်) ယခင်အလုပ်အကိုင်မှ ရပ်နားခဲ့ရသည့် အကြောင်းရင်းကိုဖြစ်စေ ယခင်အလုပ်ရှင်များမှ ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်းအား ခွင့်ပြုချက်ပေးရန် လိုအပ်သည်။
- ☐ လျှောက်ထားသူက လက်မခံနိုင်သည့်အပြုအမူ ယခင်က ပြုလုပ်ခဲ့ဘူးကြောင်း ပြန်ကြားလာပါက (သို့မဟုတ်) လက်မခံနိုင်သည့် မည်သည့်အပြုအမူမျိုးကိုမဆို ထုတ်ဖော် ပြောကြားခြင်းအား သဘောမတူညီပါက (သို့မဟုတ်) ယခင်ပြုလုပ်ခဲ့သည့် လက်မခံနိုင်သည့်အပြုအမူကို နောက်ကြောင်းပြန်စိစစ်နေစဉ်အတွင်း ရှာဖွေ သိရှိခဲ့ပါက အဆိုပါလျှောက်ထားသူကို (အဖွဲ့အစည်းမူဝါဒက ခွင့်ပြုထားလျှင်) ပယ်ချရန် စဉ်းစားမည်။

လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းအဆင့်

- ☐ လူတွေ့မေးမြန်းရာတွင် **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး** (PSEA) ဆိုင်ရာမေးခွန်းများ ပါဝင်ရမည်။ (နောက်ဆက်တွဲ (ခ) တွင် နမူနာ မေးခွန်းကိုကြည့်ရှုပါ။)
- ☐ အင်တာဗျူး/လူတွေ့မေးမြန်းသည့်အဖွဲ့တွင် ကျားမအရေအတွက်ကို ဖြစ်နိုင်သမျှ ညီမျှစွာ ပါဝင်စေရမည်။

ထောက်ခံချက်များ စစ်ဆေးခြင်း

- ◻ အလုပ်အကိုင်၊ လျှို့ဝှက်မှုနှင့် အချက်အလက် ကာကွယ်မှုများနှင့်ပတ်သက်သည့် ဒေသဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့်အညီ ယခင်က လက်မခံနိုင်သည့်အပြုအမူများ ပြုလုပ်ခဲ့ဘူးခြင်း ရှိ/မရှိကို ထောက်ခံစာ/ရည်ညွှန်းစာများကို အသုံးပြု၍ အတည်ပြု စစ်ဆေးပါ။ (ဥပမာ- လက်ဗွေများ၊ ပြစ်မှုမှတ်တမ်းများ၊ အင်တာနက်တွင်ရှာဖွေခြင်း) (နောက်ဆက်တွဲ(ဂ)တွင် ထောက်ခံစာ/ရည်ညွှန်းစာများဖြင့် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးသည့် မေးခွန်း နမူနာများကို ကြည့်ရှုပါ။) ရာထူးကြီးနေရာများအတွက် စာဖြင့်ထောက်ခံချက်များ အပြင် နှုတ်ဖြင့်ထောက်ခံချက်များကိုပါ ဖြည့်သွင်းစစ်ဆေးရန် စဉ်းစားပါ။

လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်ခြင်းအဆင့်

- ◻ ဝင်ခွင့်ရသူများသည် အလုပ်စာချုပ်မချုပ်မီ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများကို လက်ခံလိုက်နာကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးရန် လိုအပ်သည်။ (၎င်းတို့နားလည်မည့် ဘာသာစကားဖြင့် ဖော်ပြရန် ဖြစ်သည်။)
- ◻ အဖွဲ့အစည်း ပြင်ပမှ အဖွဲ့များနှင့် တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း အပါအဝင် အလုပ်စာချုပ်များတွင် **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ** (PSEA) စာပိုဒ်ကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြပါ။ အဆိုပါစာချုပ်တွင် စွပ်စွဲချက်များအတိုင်း PSEA ကျူးလွန်ခဲ့ကြောင်းပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါက အရေးယူမည့် နည်းလမ်းများကို ဖော်ပြထားပါ။ (ဥပမာ- စာချုပ်ကို ရပ်နားခြင်း)
- ◻ **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ** (PSEA) တားဆီးကာကွယ်ရေး (နှင့်/သို့မဟုတ်) ကလေးသူငယ်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးသင်တန်းများကို အလုပ်ဝင်ပြီးနောက် ဦးဆုံးပေးရသည့် မိတ်ဆက်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် မဖြစ်မနေထည့်သွင်းပါ။ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း မွမ်းမံသင်တန်းများကို ပုံမှန်ပြုလုပ်ပေးပါ။

စွမ်းဆောင်ရည် စီမံခန့်ခွဲခြင်း

- ◻ ဝန်ထမ်း၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ရာတွင် ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများ လိုက်နာခြင်း (ဥပမာ- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရေး သင်တန်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း) ကိုထည့်သွင်း သုံးသပ်ပါ။
- ◻ (ရာထူးကြီး ဝန်ထမ်းများနှင့် အဓိကတာဝန်ယူဆောင်ရွက်သူများ၏ လုပ်ငန်းညွှန်းတမ်း/ လုပ်ငန်းဖော်ပြချက်အား ရေးသားရာတွင်) ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အား

ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ရာ၌ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုများကို ကာကွယ်တုံ့ပြန်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းခြင်းတို့အတွက် ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မှုကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါ။

- ကျူးလွန်သူဟု စွပ်စွဲခံရသူကို စုံစမ်းမေးမြန်းနေစဉ်ကာလတွင် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ရာထူးခန့်ထားခြင်းနှင့်ပညာရပ်ဆိုင်ရာတိုးတက်မှု အခွင့်အလမ်းများကို ကန့်သတ်ထားပါ။
- မသင့်လျော်သည့်အပြုအမူမျိုးပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု သေချာပါက ပြင်းပြင်းထန်ထန် အရေးယူဆောင်ရွက်ပါ။ (ဥပမာ- အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ရာထူးချထားခြင်း၊ စာဖြင့်သတိပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) အခြားသောအုပ်ချုပ်မှု/ပြုပြင်မှုဆိုင်ရာနည်းလမ်းများ) ရာဇဝတ်ပြစ်မှုမြောက်သည့် အပြုအမူဖြစ်ပါက ဥပဒေအာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းထံ သတင်းပို့ပါ။
- ဝန်ထမ်းများကို အရေးယူမှုများ (အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းအပါအဝင်) ကို အချက်အလက်သိမ်းဆည်းသည့်စနစ်တစ်ခုဖြင့် ထိန်းသိမ်းထားပါ။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် နောင်တစ်ချိန်တွင် ၎င်းတို့ကိုငှားရမ်းခန့်ထားခြင်းမှ ရှောင်ရှားနိုင်မည်။ (နောက်ဆက်တွဲ(ဃ)တွင် နမူနာပုံစံကိုကြည့်ရှုပါ။) အဆိုပါအချက်အလက်များ ကောင်းမွန်စွာ ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ထားပြီး အလုပ်လက်လွှဲချိန်တွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစား ဆောင်ရွက်ပါ။
- လက်မခံနိုင်သည့်အပြုအမူများကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားသည့် မူဝါဒတစ်ခု ပေါ်ထွန်းလာစေရန် သို့မဟုတ် ပြစ်မှုကင်းရှင်းကြောင်း အချက်အလက်စနစ် (ClearCheck database) ကို အသုံးပြုရန် သို့မဟုတ် (NGOs များအတွက်) လက်မခံနိုင်သည့်အပြုအမူများကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားသည့် အစီအစဉ် (Misconduct Disclosure Scheme) ကို အသုံးပြုရန် စဉ်းစားဆောင်ရွက်ပါ။ သို့မှသာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုကို ကျူးလွန်ခဲ့ဘူးသည်ဟု သိထားသော ဝန်ထမ်း၏အချက်အလက်များကို ၎င်းအားခန့်ထားရန် စဉ်းစားနေသည့် အဖွဲ့အစည်းသို့ ဖြန့်ဝေထားသည့်အတွက် အဆိုပါပြစ်မှုကျူးလွန်သူကို ငှားရမ်းခြင်းမှ ရှောင်ရှားနိုင်ပါမည်။

နောက်ဆက်တွဲ (က) အလုပ်ကြော်ငြာစာအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာစာပိုဒ် နမူနာပုံစံ

(**အဖွဲ့အစည်းအမည်**)သည် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုအတွက် လုံးဝသည်းမခံပါ။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးသည် လူတိုင်း၏ တာဝန်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် အချိန်တိုင်း (အလုပ်ချိန်နှင့် အလုပ်ချိန်ပြင်ပ)တွင် ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာရန် လိုအပ်သည်။ မဖြစ်မနေတက်ရမည့် သက်ဆိုင်ရာ သင်တန်းများအပြင် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများကို အကျွမ်းတဝင်ရှိစေရန်နှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်မှာ ဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ချက်ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် ဤစာပိုဒ်ပါအကြောင်းအရာများကို သေချာစွာ နားလည်၍ လိုက်နာကျင့်သုံးရပါမည်။

နောက်ဆက်တွဲ (ခ) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ လူတွေ့မေးမြန်းမည့်မေးခွန်းနမူနာများ

နမူနာမေးခွန်းများကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။ မေးခွန်းအားလုံးကို မေးမြန်းရန် မလိုပါ။

- သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်း၊ PSEA ဘေးကင်းလုံခြုံစေရေးမူဝါဒ သို့မဟုတ် PSEA မူဝါဒတစ်ခုခုကို ချိုးဖောက်မှုအတွက် စုံစမ်းမေးမြန်းခြင်း ခံရဖူးပါသလား။
- ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများကို တာဝန်ချိန်နှင့် တာဝန်ချိန်ပြင်ပနှစ်မျိုးလုံးတွင် လိုက်နာရမည်။ အဆိုပါအချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာရှိပါသလား။
- လုပ်ငန်းခွင်၌ သင်တွေ့ကြုံခဲ့ဘူးသည့် အာဏာအလွဲသုံးစားလုပ်မှု အဖြစ်အပျက် တစ်ခုကိုပြောပြပါ။ မည်သို့သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုမျိုး (ရှိခဲ့လျှင်) သင်ပြုလုပ်ခဲ့ပါသလဲ။ ဘာကို သင်ယူရရှိခဲ့ပါသလဲ။
- လူတစ်ချို့သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုကို အခြားသူများထက် ပိုမို ပြုလုပ်ခံရနိုင်ပါသည်။ (**အဖွဲ့အစည်းအမည်**)/ သင်လျှောက်ထားသည့် ရာထူးနှင့်ဆက်စပ်နေသည့် မည်သို့သောလူ/လူအုပ်စုများသည် အန္တရာယ်ပို၍ ကျရောက်နိုင်သည်ဟု သင်ထင်ပါသလဲ။

  ဤဖြစ်စဉ်ကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။ "ချိုချို" ဟုခေါ်သော သင့်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက အခြား အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်သည့် "မျိုး" သည် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ အမျိုးသမီးအချို့အပေါ်

မသင့်မလျော် ပြုမူခဲ့သည်ဟု သင့်အားအတွင်းရေးကိစ္စအနေနှင့် ပြောကြားခဲ့သည်။ သို့သော် “ချိုချို” က ယခုကဲ့သို့ သင့်ကို သတင်းပေးပြောကြားသည်ကို “မျိုး” သိသွားပါက အလုပ်ခွင်ဆက်ဆံရေးပျက်ပြားမည်ကို စိုးရိမ်သဖြင့် သင်က ဘာမှမလုပ်ရန် မေတ္တာရပ်ခံသည်။ သင်ဘာလုပ်မလဲ။ နောက်ထပ်ဘယ်သူ ပါဝင်သင့်သလဲ။

နောက်ဆက်တွဲ (ဂ) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ထောက်ခံချက်များဖြင့် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးခြင်းအတွက် နမူနာမေးခွန်း

သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒများတွင် ထောက်ခံချက်ပေးသူ ဘယ်နှစ်ဦးကို ဆက်သွယ်သင့်ကြောင်း လမ်းညွှန်ချက်များကို စစ်ဆေးပါ။ ယေဘုယျအားဖြင့် စာရင်းပေးထားသောထောက်ခံပေးသူများကိုသာ ဆက်သွယ်သင့်သည်။ သို့သော် အချို့ကိစ္စများတွင် လက်မခံနိုင်သော အမူအကျင့်များနှင့် ပတ်သက်၍ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျလေ့လာနိုင်ရန်အတွက် လျှောက်ထားသူ၏ ယခင်အလုပ်မှ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်အရာရှိ (သို့မဟုတ်) သင့်လျော်သည့် အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှုဝန်ထမ်းကို ထောက်ခံချက်ပေးရန် ဆက်သွယ်နိုင်သည်။ ထောက်ခံသူအနေဖြင့် ယခင်ကချိုးဖောက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြောကြားရာ၌ စာဖြင့် ရေးသားခြင်းထက် နှုတ်ဖြင့်ပြောကြားခြင်းက ပိုမိုသက်တောင့်သက်သာဖြစ်စေသဖြင့် စာဖြင့် ရေးသား ထောက်ခံချက်များအပြင် နှုတ်ဖြင့်ထောက်ခံချက်များကိုပါ စစ်ဆေးရန် စဉ်းစားပါ။

- လျှောက်ထားသူကို ဘယ်လိုသိတာလဲ။
- လျှောက်ထားသူကို သိတာဘယ်လောက်ကြာပြီလဲ။
- လျှောက်ထားသူသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှု အပါအဝင် သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများကို ချိုးဖောက်ခဲ့သည်ဟု မသင်္ကာမှုတစ်ခုခု ရှိခဲ့ပါသလား။
- လျှောက်ထားသူကို အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားလိုပါသလား သို့မဟုတ် လျှောက်ထားသူနှင့် အလုပ်အတူ ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုပါသလား။ ဘာကြောင့် အတူတူ လုပ်ကိုင်လိုတာလဲ (သို့မဟုတ်) ဘာကြောင့် အတူတူ မလုပ်ကိုင်လိုတာလဲ။

နောက်ဆက်တွဲ (ဃ) အရေးယူမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို သိမ်းဆည်းသည့် နမူနာစနစ် (Database)

အဖွဲ့အစည်းတွင် အရေးယူမှုဆိုင်ရာအချက်အလက်များကို သိမ်းဆည်းသည့်စနစ် (Database) မရှိသေးပါက အောက်ပါဇယားမှ ခေါင်းစဉ်များကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဖိုင်များ လုံခြုံစွာသိမ်းဆည်းခြင်းဖြင့် (ဥပမာ- စကားဝှက်ဖြင့်ကာကွယ်ထားခြင်း၊ အများနှင့်မျှဝေ သုံးစွဲနေသည့် ဖိုင်တွဲ (folder) အောက်တွင်မထားခြင်း၊ ခွင့်ပြုထားသူများသာ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ခြင်း) အချက်အလက်ကာကွယ်မှုကို သေချာစေရမည်။ အဖွဲ့အစည်းတွင် ပုံနှိပ် ထားသော စာရွက်စာတမ်းများရှိပါက အဆိုပါစာရွက်စာတမ်းများကို သော့ခတ်ထားသော ဗီရိုအတွင်း လုံခြုံစွာ သိမ်းဆည်းရမည်။

ဝန်ထမ်းအမည်	စာချုပ်စတင်သည့်နေ့	စာချုပ်ပြီးဆုံးသည့်နေ့	စွပ်စွဲထားသော လက်မခံနိုင်သည့် အပြုအမူ အမျိုးအစား	စွပ်စွဲချက် (သက်သေအထောက်အထားရှိ / သက်သေအထောက်အထား မလုံလောက်)	လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် တာဝန်ခံ အမည်	မှတ်ချက်