

Meikwe Myanmar PSEA Policy

မိတ်ဆွေမြန်မာ ၏ PSEA မူဝါဒ

1. Purpose of the sexual exploitation and abuse (PSEA) policy

The purpose of this policy is to protect aid beneficiaries and the communities that Meikwe Myanmar serves from sexual exploitation and abuse by humanitarian workers, namely staff or staff acting as part of Meikwe Myanmar's network i.e. associated personnel. Meikwe Myanmar is committed to preventing and responding to sexual exploitation and abuse arising from:

- The conduct of its staff and / or associated personnel
- The design and implementation of the programme and its operations

This policy lays out the commitments made by us and informs our staff and staff acting as part of Meikwe Myanmar's network, of their responsibilities in relation to upholding this PSEA Policy.

The policy does not cover:

- Sexual harassment in the workplace
- Sexual exploitation and abuse perpetrated in the wider community not committed by staff and / or staff acting on their behalf

၁။ လိင်မှုဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်း နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားခြင်းဆိုင်ရာ (PSEA) မူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်

ဤမူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မိတ်ဆွေမြန်မာ၏ အထောက်အပံ့များကို အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ နှင့် မိတ်ဆွေမြန်မာမှ ဝန်ဆောင်မှုပေးနေသော ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းများကို မိတ်ဆွေမြန်မာ၏ ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် မိတ်ဆွေမြန်မာကွန်ယက်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသော ဝန်ထမ်းများ (ဆက်စပ်ပတ်သက်နေသူဝန်ထမ်းများ) အစရှိသည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများ၏ လိင်မှုကိစ္စဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှုများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးသွားရန်ဖြစ်သည်။ မိတ်ဆွေမြန်မာသည် အောက်ပါတို့မှ ပေါ်ပေါက်လာသော လိင်မှုကိစ္စဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု နှင့် အနိုင်ကျင့် စော်ကားမှုများကို ကြိုတင်ကာကွယ်တားဆီးသွားရန် နှင့် တုန့်ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်သွားရန် ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။

- ဝန်ထမ်းများ နှင့်/သို့မဟုတ် ဆက်စပ်ပတ်သက်နေသူ ဝန်ထမ်းများ၏ အပြုအမူများ၊
- စီမံကိန်းများ နှင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများ၏ အစီအစဉ်ပုံစံ နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ပုံ၊

ဤမူဝါဒသည် မိမိတို့ဖက်မှ ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်မည့် ကတိကဝတ်များကို သတ်မှတ်ပြဌာန်းပေးပြီး ဤ PSEA မူဝါဒကို ထိန်းသိမ်းလိုက်နာမှုနှင့်ဆက်စပ်၍ မိတ်ဆွေမြန်မာ၏ ဝန်ထမ်းများနှင့် မိတ်ဆွေမြန်မာကွန်ယက်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသော ဝန်ထမ်းများမှ ထိန်းဆောင်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်မှ သိရှိစေရန် အသိပေး နှိုးဆော်ပေးပါသည်။

ဤမူဝါဒတွင် အောက်ပါတို့ မပါဝင်ပါ။

- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းမှ လိင်မှုဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်စော်ကားမှု၊
- ပို၍ ကျယ်ပြန့်သော ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း၌ ဝန်ထမ်းများ နှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အတွက် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နေသော ဝန်ထမ်းများမှ ကျူးလွန်ခြင်းမဟုတ်သော လိင်မှုကိစ္စဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု နှင့် အနိုင်ကျင့် စော်ကားမှုများ၊

2. Definitions

We have adopted the following definitions from the UN for our policy:

Sexual abuse

The term 'sexual abuse' means the actual or threatened physical intrusion of a sexual nature, whether by force or under unequal or coercive conditions.

Sexual exploitation

The term 'sexual exploitation' means any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power, or trust, for sexual purposes, including, but not limited to, profiting monetarily, socially or politically from the sexual exploitation of another. This definition includes human trafficking and modern slavery.

၂။ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ

မိမိတို့အနေဖြင့် မိမိတို့၏မူဝါဒအတွက် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကြီး၏ အောက်ပါ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် များကို လက်ခံအသုံးပြုသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

လိင်မှုဆိုင်ရာ အနိုင်ကျင့် ဖော်ကားခြင်း

‘လိင်မှုဆိုင်ရာ အနိုင်ကျင့် ဖော်ကားခြင်း’ ဆိုသော စကားရပ်မှာ အင်အားသုံး၍ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် မညီမျှသော သို့မဟုတ် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းသော အခြေအနေမျိုးတွင် လိင်မှုသဘောရှိသော ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးကျော်စွက်ဖက်မှုကို အမှန်တကယ်ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြုလုပ်ရန် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

လိင်မှုဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်း

‘လိင်မှုဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်း’ ဆိုသော စကားရပ်မှာ အခြားသူတစ်ဦးအပေါ် လိင်မှု ဆက်ဆံရေး ဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းမှတစ်ဆင့် ငွေကြေးအရ၊ လူမှုရေးအရ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးအရ အကျိုးစီးပွား ရယူခြင်း အပါအဝင် ထိခိုက်လွယ်မှု၊ သြဇာအာဏာမညီမျှမှု သို့မဟုတ် ယုံကြည်မှု အနေအထား တစ်ခုကို အလွဲသုံးစားပြု ဖော်ကားခြင်းကို အမှန်တကယ်ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြုလုပ်ရန် ကြံစည်ခြင်းကိုဆိုလိုသည်။

3. Our PSEA Policy Statement

We believe in creating and maintaining safe environments for children and adults and protecting beneficiaries and communities from sexual exploitation and abuse. We will not tolerate any breach of this Policy. Our staff and staff acting as part of Meikswe Myanmar’s network should neither support nor take part in any form of illegal, exploitative or abusive activities in their personal or work life. We will take all possible steps to prevent harm from the misuse of power, sexual exploitation and abuse. We will make sure that our staff and associated personnel¹ know how to report sexual exploitation and abuse under this Policy. Our response to sexual exploitation and abuse will include support for those that make a report and the victims / survivors’ of abuse and exploitation.

မိမိတို့သည် ကလေးသူငယ်များ နှင့် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအတွက် လုံခြုံသော ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးတည်ဆောက်ပေးခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းပေးခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ရပ်ရွာလူထုအား လိင်မှုဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်း နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားခြင်းတို့မှ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းကိုလည်းကောင်း လက်ခံယုံကြည်ပါသည်။ ဤမူဝါဒအပေါ် မည်သို့သော ချိုးဖောက်မှုကိုမဆို မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းမှ လက်သင့်ခံမည်မဟုတ်ပါ။ မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများနှင့်တကွ မိတ်ဆွေမြန်မာကွန်ယက်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် လုပ်ဆောင်နေကြသော ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ ပုဂ္ဂလိကဘဝတွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်တွင်ဖြစ်စေ တရားဥပဒေနှင့်မညီညွတ်သော၊ အမြတ် ထုတ်သည့် အသွင်ဆောင်သော သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်စော်ကားသော လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ မည်သည့်အသွင်ကိုမဆို အားပေးထောက်ခံခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို မပြုရပါ။

ဩဇာအာဏာကို မလျော်ကန်သည့်ပုံစံဖြင့် တလွဲအသုံးပြုခြင်း၊ လိင်မှုဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်း နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားခြင်းတို့ကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို ကာကွယ်တားဆီး ရန်အတွက် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အစီအမံများအားလုံးကို မိမိတို့မှ ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ လိင်မှုဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှု နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှုတို့ကို ဤမူဝါဒနှင့်အညီ မည်သို့ သတင်းပေးပို့ရမည်ကို မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများ နှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူ ဝန်ထမ်းများ^၁ မှ သိရှိစေရန် မိမိတို့မှ ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ လိင်မှုဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှု နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှုတို့ အပေါ်မိမိတို့၏ တုန့်ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများတွင် အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှုနှင့် အမြတ်ထုတ်မှုကို သတင်းပေးပို့တိုင်ကြားသူ နှင့် ထိခိုက်နစ်နာသူ/လွတ်မြောက်သူတို့အတွက် ဆောင်ရွက်ပေးမည့် ပံ့ပိုးမှုများပါ ပါဝင်မည်ဖြစ်သည်။

4. Scope of the policy

This policy applies:

- To all staff contracted by Meikwe Myanmar inclusive of consultants, trainees, interns and volunteers and anyone officially representing Meikwe Myanmar
- To all staff acting on behalf of Meikwe Myanmar i.e. associated personnel including but not limited to contractors, subcontractors and suppliers

၄။ မူဝါဒ၏နယ်ပယ်

ဤမူဝါဒသည် အောက်ပါတို့အပေါ် လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုရှိမည်ဖြစ်သည်။

- အကြံပေးများ၊ သင်တန်းသားများ၊ အလုပ်သင်များ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများအပါအဝင် မိတ်ဆွေ မြန်မာမှ စာချုပ်ချုပ်ဆိုငှားရမ်းထားသူဝန်ထမ်းများအားလုံး နှင့်တကွ မိတ်ဆွေ မြန်မာအား တရားဝင် ကိုယ်စားပြုသူ မည်သူမဆို၊
- မိတ်ဆွေမြန်မာအတွက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသူ ဝန်ထမ်းများအားလုံး - စာချုပ် ချုပ်ဆို လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေသူများ၊ ထပ်ဆင့်စာချုပ် ချုပ်ဆို လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေသူများ ကုန်ပစ္စည်း/ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအပါအဝင် ဆက်စပ်ပတ်သက်နေသူဝန်ထမ်းများ၊

5. Principlesⁱⁱ

- 1) Sexual exploitation and all forms of abuse by workers providing humanitarian and other assistance constitute acts of gross misconduct and are therefore grounds for termination of employment.ⁱⁱⁱ
- 2) Sexual activity with children (persons under the age of 18 years) is prohibited regardless of the age of majority or age of consent locally. Mistaken belief regarding the age of a child is not a defense.
- 3) Exchange of money, employment, goods, services or any type of assistance for sexual favours is prohibited.
- 4) Sexual relationships between Meikswe Myanmar staff and beneficiaries are prohibited since they are based on inherently unequal power dynamics. Such relationships undermine the credibility and integrity of humanitarian aid work.
- 5) Where a Meikswe Myanmar staff member develops concerns or suspicions with regard to possible sexual exploitation or sexual abuse by a fellow worker, whether the individual works for Meikswe Myanmar or for another agency, he or she must report such concerns via established reporting channels.
- 6) All Meikswe Myanmar staff are obliged to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and all forms of abuse. Managers at all levels have particular responsibility to support and develop systems, which maintain this environment.

The principles set forth in this policy apply strictly to all staff and those working as part of Meikswe Myanmar network both during and outside of office hours.

၅။ အခြေခံစည်းမျဉ်းများ

- ၁) လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုအကူအညီနှင့် အခြားအထောက်အပံ့များကို ဆောင်ရွက်ပေးနေသူ ဝန်ထမ်းများ မှ ကျူးလွန်သော လိင်မှုဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုများ နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှု ပုံစံ အားလုံးသည် ကြီးမားသော စည်းကမ်းချိုးဖောက်သည့် အပြုအမူများဖြစ်ပြီး အလုပ်အကိုင် ရပ်စဲရန်အတွက် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြစ်သည်။^၃
- ၂) သက်ဆိုင်ရာဒေသအတွင်းတွင် အရွယ်ရောက်သည်ဟု သတ်မှတ်သော အသက်အရွယ် သို့မဟုတ် သဘောတူခွင့်ပြုချက်ကို ကိုယ်တိုင်ပေးနိုင်သည့် အသက်အရွယ်ကို မည်သို့ပင် သတ်မှတ်ထား စေကာမူ (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်) ကလေးသူငယ်များ နှင့် လိင်မှုဆက်ဆံခြင်းကို တားမြစ်သည်။ ကလေးသူငယ်၏ အသက်အရွယ်ကို မှားယွင်းယုံကြည်မိခြင်းမှာ ကျူးလွန်မှုအပေါ် အကာ အကွယ် ပေးနိုင်သော အကြောင်းပြချက်တစ်ခု မဟုတ်ပါ။
- ၃) လိင်မှုဆိုင်ရာ မျက်နှာသာပေးမှု/လိုက်လျောမှုအတွက် ငွေကြေး၊ အလုပ်အကိုင်၊ ကုန်ပစ္စည်း၊ ဝန်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် မည်သည့် အထောက်အပံ့မဆိုနှင့် လဲလှယ်ရယူခြင်းအား တားမြစ်သည်။
- ၄) မိတ်ဆွေမြန်မာ ဝန်ထမ်းများ နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအကြား လိင်မှုဆက်ဆံရေးသည် သဘောသဘာဝအားဖြင့် မညီမျှသော ဩဇာအာဏာ အနေအထားအပေါ် အခြေခံထားသည့် အတွက် ထိုသို့သောဆက်ဆံရေးအား တားမြစ်သည်။ ထိုသို့သောဆက်ဆံရေးများသည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး လုပ်ငန်းများအပေါ် ယုံကြည်အားထားနိုင်မှု နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာကို ညှိုးနွမ်းစေနိုင်သည်။
- ၅) မိတ်ဆွေမြန်မာဝန်ထမ်းတစ်ဦးအနေဖြင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဦးမှ လိင်မှုဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ လိင်မှုဆိုင်ရာ အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှုကိုဖြစ်စေ ကျူးလွန်နိုင်ကြောင်း သံသယ သို့မဟုတ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုရှိခဲ့ပါက ၎င်းလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်သည် မိတ်ဆွေမြန်မာတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သည်ဖြစ်စေ၊ အခြားအဖွဲ့အစည်းအတွက် တာဝန်ထမ်းဆောင်သည်ဖြစ်စေ ထိုသို့သော စိုးရိမ်ပူပန်မှုကို သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသော သတင်းပေးပို့ရေးလမ်းကြောင်းများမှ တစ်ဆင့် သတင်းပေးပို့ တိုင်ကြားသွားရမည်ဖြစ်သည်။
- ၆) လိင်မှုဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှု ပုံစံမျိုးစုံကို ကာကွယ်တားဆီးသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးတည်ဆောက်ရန် နှင့် ထိန်းသိမ်းသွားရန် မိတ်ဆွေမြန်မာ ဝန်ထမ်းများ အားလုံးတွင် တာဝန်ရှိသည်။ ရာထူးအဆင့်အားလုံးမှ စီမံခန့်ခွဲသူများအနေဖြင့် ဤသို့သော ပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်သော စနစ်များကို ပံ့ပိုးပေးကာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အထူးပင် တာဝန်ရှိသည်။

ဤမူဝါဒတွင် ပြဌာန်းထားသော အခြေခံမူများကို မိတ်ဆွေမြန်မာ၏ ဝန်ထမ်းများအားလုံးနှင့် မိတ်ဆွေ မြန်မာကွန်ယက်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြသော ဝန်ထမ်းများ အားလုံးမှ အလုပ်ချိန်အတွင်း နှင့် အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင် တင်းကြပ်စွာ လိုက်နာ ဆောင်ရွက် ရမည်ဖြစ်သည်။

6. Prevention

Meikswe Myanmar will:

- Ensure all staff understand their responsibilities within this policy
- Design and undertake all its programmes and activities in a way that protects people from any risk of harm that may arise from their coming into contact with Meikswe Myanmar. This includes the way in which information about individuals in our programmes is gathered and communicated.
- Implement stringent safeguarding procedures when recruiting, managing and deploying staff and associated personnel
- Ensure staff receive training on safeguarding
- Follow up on reports of safeguarding concerns promptly and according to a process

၆။ ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း

မိတ်ဆွေမြန်မာသည်

- မိမိ၏ ဝန်ထမ်းများအားလုံးမှ ဤမူဝါဒပါ ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို သိရှိနားလည်စေရန် အတွက် ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။
- မိမိနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သော မည်သည့် ထိခိုက်နစ်နာနိုင်မှု အန္တရာယ် မှမဆို လူအများကို ကာကွယ်ပေးနိုင်မည့် ပုံစံဖြင့် မိမိ၏ စီမံကိန်းများ၊ လုပ်ဆောင်ချက်များ အားလုံးကို စီစဉ်/ပုံစံချကာ ဆောင်ရွက်သွားမည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာ၌ မိမိတို့ စီမံကိန်း အတွင်းတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများအကြောင်း အချက်အလက်များကို စုဆောင်းပုံ၊ အသိပေး ပြောကြားပုံတို့ပါ အကျိုးဝင်သည်။

- ဝန်ထမ်းများ နှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူဝန်ထမ်းများကို အသစ်ခန့်အပ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ စီမံခန့်ခွဲရာတွင်လည်းကောင်း၊ နေရာချထားရာတွင်လည်းကောင်း တင်းကြပ်သော လုံခြုံစွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် သွားမည်ဖြစ်သည်။
- ဝန်ထမ်းများကို လုံခြုံစွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများပေးနိုင်ရန် ဆောင်ရွက် သွားမည်ဖြစ်သည်။

လုံခြုံစွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများအကြောင်း အစီရင်ခံစာများအပေါ် နောက်ဆက်တွဲ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်အညီ မဆိုင်းမတွ ချက်ချင်း ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

6. Response

- Meikswe Myanmar will follow up PSEA reports and concerns according to policy and procedure, and legal and statutory obligations.
- Meikswe Myanmar will apply disciplinary measures to staff in breach of policy
- Meikswe Myanmar will offer support to survivors of harm caused by staff or associated personnel, regardless of whether a formal internal response is carried out (such as an internal investigation).
- Confidentiality will be maintained at all stages of the process when dealing with PSEA concerns. Information relating to the concern and subsequent management of the concern should be shared on a need to know basis only, and should be kept secure at all times.

၆။ တုန့်ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်မှု ၊

- မိတ်ဆွေမြန်မာသည် PSEA ဆိုင်ရာ သတင်းပေးပို့မှုများ နှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းထုံးတမ်းပါ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်အညီ နောက်ဆက်တွဲ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုများကို လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။
- မူဝါဒကို ချိုးဖောက်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည့် ဝန်ထမ်းများအပေါ် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ အစီအမံများကို မိတ်ဆွေမြန်မာမှ ကျင့်သုံးသွားမည်ဖြစ်သည်။

- (အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကဲ့သို့) အဖွဲ့အစည်းအတွင်း တရားဝင် အရေးယူတုန့်ပြန် ဆောင်ရွက်မှုကို ဆောင်ရွက်သည်ဖြစ်စေ၊ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်မှုမရှိသည်ဖြစ်စေ ဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူ ဝန်ထမ်းကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာရသော လွတ်မြောက်လာ သူများကို မိတ်ဆွေမြန်မာမှ ပံ့ပိုးပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။
- PSEA နှင့် ဆက်စပ်သော စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာ၌ လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တိုင်းတွင် လျှို့ဝှက်မှုကို ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ စိုးရိမ်ပူပန်မှု နှင့် လည်းကောင်း၊ နောက်ဆက်တွဲဆောင်ရွက်မည့် ဖြစ်ရပ်စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လည်းကောင်း ဆက်စပ် နေသော အချက်အလက်များကို မဖြစ်မနေသိရှိရန်လိုအပ်သူများထံသို့သာ "need to know" မှုဖြင့် အသိပေးမှုပေးပြီး အချိန်ပြည့် လုံခြုံစွာ သိမ်းဆည်းထားရှိသွားမည်ဖြစ်သည်။

6. Breaches of the policy by staff

Failure to follow the principles or failing to meet the requirements of this policy by staff, may be grounds for termination of employment and / or partnership (network) contracts, disciplinary action and / or legal action.

၆။ ဝန်ထမ်းများမှ မူဝါဒအပေါ်ချိုးဖောက်ခြင်းများ

ဝန်ထမ်းများမှ ဤအခြေခံစည်းမျဉ်းများအား လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဤမူဝါဒပါ စည်းကမ်းချက်များအား ပြည့်မီအောင် လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်မှုမရှိခြင်းသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ် နှင့်/သို့မဟုတ် တွဲဖက်၍ (ကွန်ယက်ချိတ်ဆက်) လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရန် သဘောတူစာချုပ်အား ရပ်ဆဲ/ဖျက်သိမ်းရန်၊ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး အရေးယူဆောင်ရွက်မှုကို ပြုလုပ်ရန် နှင့်/သို့မဟုတ် ဥပဒေကြောင်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ရန် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။

7. Application of policy to organizations in our network

Sexual exploitation and abuse by staff of our partner / network organizations is forbidden under his policy. All network organizations should have their own PSEA Policy and reporting mechanisms in place to ensure that investigations of complaints of sexual exploitation and abuse of beneficiaries and the communities we work with can be managed properly.

၇။ မိမိတို့ကွန်ယက်အတွင်းမှ အဖွဲ့အစည်းများမှ ဤမူဝါဒကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း၊

မိမိတို့၏ တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများ/မိမိတို့နှင့် ကွန်ယက်ချိတ်ဆက်ထားသော အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဝန်ထမ်းများမှ လိင်မှုဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုများ နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှုများ ကျူးလွန်ခြင်းကို ဤမူဝါဒအရ တားမြစ်ထားသည်။ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ နှင့် မိမိတို့မှ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နေသော ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းများအပေါ် လိင်မှုဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုများ နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှုများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို သင့်လျော်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန်အတွက် မိမိတို့နှင့် ကွန်ယက်ချိတ်ဆက် ထားသော အဖွဲ့အစည်းများ အားလုံးတွင် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် PSEA မူဝါဒများနှင့် သတင်းပေးပို့ရန် ယန္တရားများကို ချမှတ်ထားသင့်သည်။

8. How to report a safeguarding concern

Staff members, associated personnel and others who have a complaint or concern relating to safeguarding should report it immediately to their PSEA Focal Point. If the staff member does not feel comfortable reporting to their PSEA Focal Point they may report to a senior staff member who will take the complaint seriously.

[Provide contact details]

၈။ လုံခြုံစွာကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ပူပန်မှုတစ်ခုကို သတင်း ပေးပို့ရန် နည်းလမ်း ။

လုံခြုံစွာကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကိစ္စနှင့် ဆက်စပ်၍ တိုင်ကြားလိုသည်များ သို့မဟုတ် စိုးရိမ် ပူပန်မှုများရှိသော ဝန်ထမ်းများ၊ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူဝန်ထမ်းများ နှင့် အခြားသူများသည် မိမိတို့၏ PSEA တာဝန်ခံသို့ ချက်ချင်း သတင်းပေးပို့တိုင်ကြားသင့်သည်။ အကယ်၍ ၎င်းဝန်ထမ်းသည် PSEA တာဝန်ခံသို့ တိုင်ကြားရမည်ကို စိတ်မသက်သာပါက/စိတ်မချပါက တိုင်ကြားချက်အား အသေအချာ အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးမည့် အကြီးတန်းမန်နေဂျာတစ်ဦးဦးထံသို့ သတင်းပေးပို့ တိုင်ကြား နိုင်သည်။

[ဆက်သွယ်ရန် အချက်အလက်များဖော်ပြရန်]

- **Associated policies – Code of conduct ဆက်စပ်နေသော မူဝါဒများ – ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်း**

Date draft created:

ပြုစုရေးဆွဲသည့်နေ့စွဲ

- 2021, February 8th

- ၂၀၂၁ ခုနှစ် ၊ ဇန်နဝါရီလ ၈ ရက်

Date agreed by the board:

ဘုတ်အဖွဲ့မှ လက်မှတ်ရေးထိုး အတည်ပြုသည့်နေ့စွဲ -

Review Date:

ပြန်လည်သုံးသပ်သည့်နေ့စွဲ

Meikswe Myanmar PSEA Staff Code of Conduct

မိတ်ဆွေမြန်မာ၏ PSEA ဝန်ထမ်းများ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်း

Meikswe Myanmar adopts the following rules for sexual conduct for our humanitarian and development workers. We believe humanitarian and development workers may be disciplined – even fired – for unacceptable behaviour in relation to sex. These are the rules that our staff must comply with:

မိတ်ဆွေမြန်မာသည် မိမိတို့၏ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ထမ်းများအတွက် အောက်ပါ လိင်မှုကိစ္စဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို လက်ခံ ကျင့်သုံးပါသည်။ လိင်မှုကိစ္စနှင့် ဆက်စပ်၍ လက်ခံနိုင်ခြင်းမရှိသော အပြုအမူများကို ပြုမူကျူးလွန်ခြင်းအတွက် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ထမ်းများကို စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ အလုပ်မှပင် ထုတ်ပစ်နိုင်သည်ဟု မိမိတို့မှ ယုံကြည်လက်ခံထားပါသည်။ မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အောက်ပါ စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။

- Humanitarian and development workers are **not allowed to have sexual relationships with anyone under the age of 18, even if it is legal in their country**. Saying they did not know the person's true age is not a valid excuse.
- **၎င်းတို့၏ နိုင်ငံတွင် တရားဥပဒေအရခွင့်ပြုထားသည့်တိုင်အောင်** လူသားချင်းစာနာ ထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် **အသက် (၁၈) နှစ် မပြည့်သေးသူတစ်ဦးဦးနှင့် လိင်မှုဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ခြင်းကို ခွင့်မပြုပါ။** ထိုသူ၏ အသက်အမှန်ကို ၎င်းတို့မှသိရှိထားခြင်းမရှိပါဟုပြောဆိုခြင်းမှာ လက်ခံနိုင်သောအကြောင်းပြချက် မဟုတ်ပါ။
- Humanitarian and development workers are **not allowed to pay for sex with money, employment, goods or services** – including goods and services intended as aid to people in need. They must not use promises of

these things to make other people accept any kind of behaviour that humiliates or exploits them. This includes paying or offering money for sex with a prostitute.

- လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် **လိင်ဆက်ဆံခြင်းအတွက်** လိုအပ်နေသူများအတွက် ရည်ရွယ်ထားသော အထောက်အပံ့အဖြစ် ရည်ရွယ်ထားသော ကုန်ပစ္စည်းများ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအပါအဝင် **ငွေကြေး၊ အလုပ်အကိုင်၊ ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးချေခြင်းကို ခွင့်မပြုပါ။** ၎င်းတို့အနေဖြင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးအား အရှက်ရစေသော သို့မဟုတ် အမြတ်ထုတ်ခံရစေသော လုပ်ရပ်တစ်ခုခုကို ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်မှ လက်ခံစေရန်အတွက် အထက်ပါအရာများအား ပေးအပ်မည်ဆိုသော ကတိကို အသုံးပြုခြင်းကိုလည်း မပြုရပါ။ ဤစည်းကမ်းချက်တွင် ပြည့်တန်ဆာတစ်ဦးနှင့် လိင်ဆက်ဆံခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်း သို့မဟုတ် ငွေပေးရန် ကမ်းလှမ်းခြင်းလည်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။
- Humanitarian and development workers have influence over who receives goods and services. This places them in a position of power in relation to people who need assistance. For that reason, **sexual relationships with any program beneficiary are not permitted, where there is an abuse of power.** Such relationships make humanitarian and development programs seem less honest and credible.
- လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ထမ်းများသည် ကုန်ပစ္စည်းများ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်ခံရယူနေသူများအပေါ် သြဇာသက်ရောက်မှုများ ရှိသည်။ ထိုအချက်ကြောင့် အထောက်အပံ့လိုအပ်နေသူများနှင့် ဆက်ဆံရေးတွင် ၎င်းတို့အား သြဇာအာဏာရှိသော နေရာတစ်ခုခုကို ရောက်ရှိစေသည်။ ထို့ကြောင့် **သြဇာအာဏာကို အလွဲသုံးစားပြုမှု ပါဝင်နေသည့်အတွက် စီမံကိန်း၏ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ တစ်ဦးဦး နှင့် လိင်ဆက်ဆံခြင်းကို ခွင့်မပြုပါ။** ထိုသို့သော ဆက်ဆံရေးများသည် လူသားချင်းစာနာ ထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လုပ်ငန်းများကို ဖြောင့်မှန်မှု နှင့် ယုံကြည်အားထားနိုင်မှုကို မှေးမှိန်စေနိုင်သည်။
- If a humanitarian or development worker is **worried or suspects** that anyone in their organization or another organization may be breaking these

rules on sexual conduct, they **must** report it, following **procedures** set up by their agency or organization.

- အကယ်၍ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအနေဖြင့် ၎င်း၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှဖြစ်စေ၊ အခြားအဖွဲ့အစည်းမှဖြစ်စေ တစ်စုံတစ်ဦးသည် လိင်မှုကိစ္စဆိုင်ရာ အမှုအကျင့်များနှင့် ဆက်စပ်သော ဤစည်းမျဉ်းများကို ချိုးဖောက်နေနိုင်သည်ဟု **စိုးရိမ်ပူပန်ပါက သို့မဟုတ် သံသယရှိပါက** ၎င်း၏ အေဂျင်စီ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတွင် ချမှတ်ထားသော **လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ မဖြစ်မနေ** သတင်းပေးပို့ရမည် ဖြစ်သည်။
- Humanitarian and development workers **must create and maintain** a work environment that prevents unacceptable sexual behaviour and encourages staff to behave as set out in their **codes of conduct. All managers** are responsible for supporting and developing systems that maintain this environment.^{iv}
- လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် လက်သင့်မခံနိုင်သော လိင်မှုဆိုင်ရာ အမှုအကျင့်များကို တားဆီးနိုင်ပြီး ဝန်ထမ်း များအား ၎င်းတို့ **ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများ**တွင် သတ်မှတ်ထားသော အမှုအကျင့်များနှင့် အညီ ပြုမူကျင့်ကြံ နေထိုင်ရန် တွန်းအားပေးသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို **ဖန်တီး တည်ဆောက်၊ ထိန်းသိမ်း**ကြရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့သော ပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်မည့် စနစ် တစ်ခုကို ပံ့ပိုးပေးရန်၊ တည်ဆောက်သွားရန် **မန်နေဂျာများအားလုံး**တွင် တာဝန်ရှိသည်။^v

Endnote (မှတ်စုများ)

ⁱ A person who is engaged with work or visits related to Meikwe Myanmar including but not limited to the following: consultants, volunteers, contractors, programme visitors including journalists, celebrities and politicians.

၁ မိတ်ဆွေမြန်မာနှင့် ဆက်စပ်သော အလုပ် သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူနှင့် သွားရောက်တွေ့ဆုံမှုတို့ကို ပါဝင် ဆောင်ရွက်နေသူဖြစ်သည်။ အကြံပေးများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ နှင့်တကွ သတင်းသမားများ၊ အနုပညာရှင် အကျော်အမော်များ နှင့် နိုင်ငံရေးသမားများအပါအဝင် စီမံကိန်းအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူနှင့် သွားရောက် တွေ့ဆုံသူများလည်း အကျုံးဝင်သည်။

ii Principles

၂ အခြေခံစည်းမျဉ်းများ

Under principles, the term staff applies to all staff and associated personnel as detailed in section 4 – scope of the policy.

ဤအခြေခံစည်းမျဉ်းများအောက်တွင် ဝန်ထမ်းဆိုသော စကားရပ်သည် အပိုင်း (၄) - မူဝါဒ၏နယ်ပယ်တွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်နှင့်အညီ ဝန်ထမ်းများအားလုံး နှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ရည်ညွှန်းသည်။

ⁱⁱⁱ The principles correspond with the IASC six core principles relating to sexual exploitation and abuse. They are aligned with the Inter-Agency Standing Committee (IASC) secretariat (revision of 12.09.2019)

၃ အခြေခံစည်းမျဉ်းများသည် လိင်မှုဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှု နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှုဆိုင်ရာ IASC ၏ Six Core Principles နှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ ၎င်းတို့ကို Inter-Agency Standing Committee (IASC) Secretariat (၂၀၁၉ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၁၂ ရက်တွင် ပြင်ဆင်ထားသည့်) နှင့် ကိုက်ညီအောင် ပြုစုထားသည်။

^{iv} The PSEA Code of Conduct has been adopted from the PSEA Network Myanmar. The IASC principles on sexual exploitation and abuse are available here:http://www.pseataaskforce.org/uploads/tools/sixcoreprinciplesrelatingtosea_iasc_english.doc.

This plain-language version was developed in collaboration between the IASC Task Team on Accountability to Affected Populations and Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Translators without Borders.

This version has been adapted by the Myanmar PSEA Network to include both humanitarian and development contexts as well as reflect the revised principles. January 2020.

Source: <https://themimu.info/psea-toolkit>

၅ PSEA ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများကို PSEA Network Myanmar မှ မှီငြမ်းပြုစုထားပါသည်။ IASC ၏ လိင်မှုဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု နှင့် အနိုင်ကျင့်စော်ကားမှုဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို http://www.pseataaskforce.org/uploads/tools/sixcoreprinciplesrelatingtosea_iasc_english.doc တွင်လေ့လာနိုင်ပါသည်။

ဤရိုးရှင်းသောစကားလုံးအသုံးအနှုန်းများဖြင့် ရေးသားပြုစုထားသောမူကို IASC ၏ Task Team on Accountability to Affected Populations and Protection from Sexual Exploitation and Abuse နှင့် ဘာသာပြန်ဆိုသူများမှ ပူးပေါင်းကာ ရေးသားပြုစုထားသည်။

လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအခြေအနေ နှစ်မျိုးလုံးအား အကျိုးဝင်စေရန် နှင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသော အခြေခံမူများကို ထင်ဟပ်ပြနိုင်စေရန်အတွက် ဤမူကွဲကို Myanmar PSEA Network မှ ပြင်ဆင်ရေးသားထားပါသည်။ ၂၀၂၀ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ

ကိုးကားချက် - <https://themimu.info/psea-toolkit>