



လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှု
ကာကွယ်ရေးနှင့် တုံ့ပြန်ရေးအစီအစဉ် တည်ဆောက်ခြင်းအတွက် လက်စွဲစာအုပ်

မာတိကာ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု	1
ကာကွယ်ရေးနှင့် တုံ့ပြန်ရေးအစီအစဉ် တည်ဆောက်ခြင်းအတွက် လက်စွဲစာအုပ်	1
မာတိကာ	2
အဓိက စကားရပ်များ	4
လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု၊ ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေးအစီအစဉ်၏ မြင်သာသော မြေပုံ	7
နိဒါန်း	8
ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်	9
ပရိသတ်	9
အကြောင်းပြချက်	9
ဤလမ်းညွှန်နှင့်စပ်လျဉ်း၍	11
အပိုင်း တစ် - စတင်ဆောင်ရွက်ခြင်း	13
အဆင့် တစ် - ခေါင်းဆောင်ပိုင်း၏ ထောက်ခံမှုကို ရယူခြင်း	13
အဆင့် နှစ် - SHEA ဦးဆောင်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပါ	13
အဆင့် သုံး - နယ်ခံ ရင်းမြစ် စာရင်း ပြုစုခြင်း	14
အဆင့် လေး - ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ အသိပေးအကြောင်းကြားစာ	14
အဆင့် ငါး - SHEA ကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းအင်အားစုကို ဖွဲ့စည်းပါ	17
အဆင့် ခြောက် - SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစု စတင်သည့် အစည်းအဝေးကို ကျင်းပပါ	19
အပိုင်း နှစ် - ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သော SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်ကို တည်ဆောက်ခြင်း	26
မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း လုပ်ငန်းအဖွဲ့	27
ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း	27
လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု (SHEA) မူဝါဒ	28
သတင်းပို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ	29

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ခြင်း	29
အမည်မခံဘဲ သတင်းပို့ခြင်း	29
စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း	30
.....	31
လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် အများ လက်လှမ်းမီရေး အဖွဲ့	32
အမျိုးသမီးများကို ခန့်ထားခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်း၊ မြှင့်တင်ပေးခြင်း	32
ဘေးလူ ကြားဝင်မှု သင်တန်း	33
ဆောင်ရွက်ဆဲ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေး	33
ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူ ပံ့ပိုးမှု	34
အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ/ဝန်ဆောင်မှု ရယူလက်ခံသူ သိရှိမှုမြှင့်တင်ရေး	34
စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်မှု၊ သင်ယူမှတ်သားခြင်း (MEL) အလုပ်အဖွဲ့	35
SHEA မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အသိပေး အစည်းအဝေး	35
စံသတ်မှတ်ချက်များကို ဌာနတွင်း ပုံမှန်အဖြစ် အလိုလိုလက်ခံလာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း	35
စံသတ်မှတ်ချက်များကို မိတ်ဖက်များနှင့် မျှဝေခြင်း	36
စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု၊ အကဲဖြတ်မှု စနစ်များ	36
နောက်ဆက်တွဲ ၁ - ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း နမူနာ	38
နောက်ဆက်တွဲ ၂ - SHEA မူဝါဒ နမူနာ	39
နောက်ဆက်တွဲ ၃ - သတင်းပို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း နမူနာ	45
နောက်ဆက်တွဲ ၄ - စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု	46
စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး	46
တွေ့ရှိချက်များ၊ စည်းကမ်းပိုင်း အရေးယူမှု	47
နောက်ဆက်တွဲ ၅ - SHEA သတင်းပို့ ပုံစံ နမူနာ	49

အဓိက စကားရပ်များ

- **ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း** - အလုပ်အကိုင် လိုအပ်ချက်အခြေအနေအဖြစ် ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် တကိုယ်ရေ အပြုအမူအတွက် အဖွဲ့အစည်း၏ စံသတ်မှတ်ချက်များ။
- **အကျိုးခံစားသူ** - လူသားချင်းစာနာမှု အကူအညီမှဖြစ်စေ၊ အခြား ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့အစည်းမှဖြစ်စေ အထောက်အပံ့ လက်ခံရရှိသူ။
- **ဘေးလူ ကြားဝင်ခြင်း** - တစုံတယောက်မှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုကိုဖြစ်စေ၊ အမြတ်ထုတ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ မဟာတရားပြုမှုကိုဖြစ်စေ ခံစားရဖွယ်ရှိနေသည့် အန္တရာယ်ရှိလောက်သော အနေအထားအား အသိအမှတ် ပြုပြီး ရလဒ်အား အကောင်းဖက်သို့ လွှမ်းမိုးသက်ရောက်နိုင်သည်များကို လုပ်ဆောင်ရန် ရွေးချယ်ခြင်း။
- **တိုင်တန်းသူ** - SHEA ကို သတင်းပို့သူ (သို့မဟုတ် "တိုင်ကြားမှု ပြု"သူ)။ ထိုသူမှာ ခံရသူဖြစ်နိုင်သလို ဖြစ်ရပ်ကို သတိထားမိသည့် အခြားသူတစ်ဦးလည်း ဖြစ်နေနိုင်ပါသည်။
- **တိုင်ကြားချက်** - လုပ်ငန်းခွင်မှ SHEA ကို တရားဝင် သတင်းပို့ချက်။
- **ကျားမဖြစ်ခြင်း** - ယောက်ျား၊ မိန်းမတို့ကြားတွင် သင်ယူမှတ်သားထားသော လူမှုရေးကွဲပြားမှုဖြစ်သည်။ ယဉ်ကျေးမှုတိုင်းတွင် နက်ရှိုင်းစွာ အမြစ်တွယ်နေသော်လည်း အချိန်ကာလအလျောက် ပြောင်းလဲနိုင်သလို ယဉ်ကျေးမှုများ အတွင်းတွင်လည်းကောင်း၊ ယဉ်ကျေးမှုများ ကြားတွင်လည်းကောင်း ကျယ်ပြန့်သော မူကွဲမျိုးစုံ ရှိပါသည်။ မည်သည့် ယဉ်ကျေးမှုတွင်မဆို ယောက်ျား၊ မိန်းမတို့၏ အခန်းကဏ္ဍများ၊ တာဝန်များ၊ အခွင့်အလမ်းများ၊ အခွင့်ထူးများ၊ မျှော်မှန်းချက်များ၊ အကန့်အသတ်များကို "ကျားမဖြစ်ခြင်း"က သတ်မှတ်ပေးပါသည်။
- **ကျားမအဖြစ် ထုတ်ဖော်ပြသမှု** - လောကထဲတွင် မိမိတို့၏ ကျားမဖြစ်ခြင်းအား ကျွန်ုပ်တို့ တင်ပြပုံဖြစ်သလို လူ့ဘောင်၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်း၊ မိသားစုတို့က ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျားမဖြစ်ခြင်းအား ရှုမြင်ပုံ၊ တုံ့လှယ် ဆက်ဆံပုံလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ယောက်ျားဆန်ခြင်း၊ မိန်းမဆန်ခြင်းဟူသည့် အတိုင်းအဆအား ယေဘုယျအားဖြင့် တိုင်းတာကြသည့် အသွင်အပြင်၊ စိတ်ညွတ်မှု၊ လူမှုရေး အပြုအမူနှင့်တကွ အခြားအချက်အလက်များ ရောယှက် ပေါင်းစပ်ပြီး တဦးတယောက်၏ ကျားမဖြစ်ခြင်းအား အပြင်ပန်း ပြသမှုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ကျားမဖြစ်ခြင်းအား ထုတ်ဖော်ပြသမှုသည် ကျားမဖြစ်ခြင်း အခန်းကဏ္ဍများနှင့်လည်း ဆက်စပ်နေသလို လက်ရှိ ကျားမဖြစ်ခြင်း စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် မကိုက်ညီသူအား လူ့ဘောင်က ခွဲခြားဆက်ဆံပုံလည်း ဖြစ်ပါသည်။
- **ကျားမအဖြစ် ခံယူမှု** - မိမိကိုယ်မိမိ ယောက်ျားဟုဖြစ်စေ၊ မိန်းမဟုတ်စေ၊ နှစ်မျိုးစလုံး အနှောဟုဖြစ်စေ၊ ကျားလည်း မဟုတ်၊ မလည်း မဟုတ်ဟုဖြစ်စေ၊ တခြားတမျိုးမျိုးဟုဖြစ်စေ လူတယောက်၏ စိတ်အတွင်းပိုင်းတွင် နက်ရှိုင်းစွာ ခံယူသိရှိထားမှု ဖြစ်ပါသည်။ ကျားမအဖြစ် ခံယူမှုသည် လူတယောက်၏ မွေးရာပါ လိင်နှင့် ဆက်စပ် နီးနွယ်နေနိုင်သလို ခြားနားချင်လည်း ခြားနားနေနိုင်ပါသည်။

- **တိုင်တန်းခံရသူ** - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုအတွက်ဖြစ်စေ၊ အမြတ်ထုတ်မှုအတွက်ဖြစ်စေ၊ မဟာမိတ်များ ပြုမူအတွက် ဖြစ်စေ၊ အားလုံးအတွက်ဖြစ်စေ စွပ်စွဲခံရသူ။
- **လက်တုံ့ပြန်ခြင်း** - အလုပ်ခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးဖြစ်စေ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးဖြစ်စေ တိုင်ကြားချက်များအား တင်သွင်းသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်က ဝန်ထမ်းအား အပြစ်ပေးသည့် အခါတွင် ဖြစ်သည်။ ရာထူးချင်း၊ ရာထူးမှ ရပ်စဲခြင်း၊ အလုပ်ချိန်ကိုဖြစ်စေ၊ အလုပ်နေရာကိုဖြစ်စေပြောင်းလဲခြင်း စသည်တို့အပါအဝင် ပုံစံ အများအပြားဖြင့် လက်တုံ့ပြန်ခြင်းကို ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ လက်တုံ့ပြန်ခြင်းသည် ဥပဒေနှင့်မညီညွတ်ပါ။ အဖွဲ့အစည်း၏ SHEA မူဝါဒတွင် ယင်းကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းထားသင့်ပါသည်။
- **ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း** - မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ၊ အစီအစဉ်များက ကလေးသူငယ် များ၊ ဘေးအန္တရာယ်ခံစားရလွယ်သည့် (အားနည်းသည့်) အရွယ်ရောက်သူများအား ဒုက္ခပေးမိစေရန်သော် လည်းကောင်း၊ မဟာမိတ်များပြုမူ၊ အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် မကြုံတွေ့စေရန်သော်လည်းကောင်း မလွဲမသွေ ဆောင်ရွက်မည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ တာဝန်။
- **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု** - မလိုလားအပ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောရန် တောင်းဆိုမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဖြစ်စေ၊ အခြားအခြေအနေများတွင်ဖြစ်စေ ခြိမ်းခြောက်သော၊ ရန်လိုသော၊ စော်ကားသော ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးသည့် နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်ခန္ဓာဖြင့်ဖြစ်စေ အခြား လုပ်ဆောင်မှု။ နမူနာများမှာ ဆက်လက်ဖော်ပြတို့ပါဝင်သော်လည်း ယင်းတို့ချဉ်း မဟုတ်ပါချေ။ ရာထူးတိုးပေးမည့်အတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောရန် တောင်းဆိုခြင်း၊ လိင်မှုကိစ္စကို ဇောင်းပေးသည့် စနောက်ခြင်း၊ မလျော်မကန် စနောက်မှု၊ ဟာသများ၊ လိင်ပိုင်းဆရာ ပရောပရည်လုပ်ခြင်းကိုဖြစ်စေ၊ ချဉ်းကပ်ခြင်းကိုဖြစ်စေ အထပ်ထပ် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ မဖွယ်ရာသော၊ လိင်မှုကိစ္စကို ဇောင်းပေးသော အပြောအဆို၊ လက်ဟန်ခြေဟန်၊ မဖွယ်ရာ သော၊ လိင်မှုကိစ္စကို ဇောင်းပေးသော ပုံများကို ပြသခြင်း၊ ဖြန့်ဝေခြင်း၊ အခြားသူတစ်ဦး၏ ကိုယ်ခန္ဓာအား ဆွဲယမ်းခြင်း၊ တုံ့ခြင်း၊ ပုတ်ခြင်း၊ ဆိတ်ခြင်း၊ ပွတ်သပ်ခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။
- **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု** - ဘေးအန္တရာယ်ခံစားရလွယ်မှု၊ ဩဇာအာဏာ ခြားနားမှု၊ ယုံကြည်မှုစသည့် အနေအထား အပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် မည်သည့် အလွဲသုံးစားပြုမှုမဆို။ ယင်းတွင် အခြားသူတစ်ဦးအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းဖြင့် ငွေကြေးအရဖြစ်စေ၊ လူမှုရေးအရဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံရေး အရဖြစ်စေ အမြတ်အစွန်းရရှိခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု နမူနာတစ်ခုမှာ စီမံကိန်း အကျိုးကျေးဇူးအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောမှုကို မြှူဆွယ်တောင်းခံရန် အလုပ်ရှင်က သူ့အာဏာကို အသုံးပြုခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။
- **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟာမိတ်များပြုမှု** - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟာမိတ်များပြုမှု၊ သို့မဟုတ် လက်ရောက်ကျူးလွန်မှုဆိုသည် မှာ အဓမ္မ ဖြစ်စေ၊ မညီမျှသော၊ အကျပ်ကိုင်သော အခြေအနေတွင်ဖြစ်စေ မသင့်လျော်သော ထိကိုင်မှုအပါအဝင် လိင်ပိုင်းသဘာဝဖြင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက် အမှန်တကယ် ကျူးကျော်ခြင်း၊ ကျူးကျော်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟာမိတ်များပြုမှု နမူနာမှာ အလုပ်ရှင်က လက်အောက် ဝန်ထမ်းအား လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ လုပ်ရပ်များတွင် ကိုယ်ထိလက်ရောက် လုပ်ဆောင်ရန် အတင်းအကျပ်ပြုခြင်း၊ အကျပ်ကိုင်ခြင်း ဖြစ်ပါ သည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုရော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုကပါ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟာမိတ်များပြုမှု အဆင့်အထိ ရောက်ရှိသွားနိုင်ပါသည်။

- **လိင်စိတ် ကိုင်းညွတ်မှု** - မိမိကိုယ်တိုင်၏ လိင်/ကျားမဖြစ်ခြင်းပေါ်တွင် အခြေခံပြီး လူတယောက်က စွဲလမ်းသူ ဖြစ်ကာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးများ ရှိလိုသူလည်း ဖြစ်ပါသည်။ လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှုများတွင် လိင်ကွဲ တပ်မက်သူ (စစ်စစ်)၊ လိင်တူတပ်မက်သူ (မိန်းမလျှာ၊ ယောက်ျားလျှာ)၊ လိင်နှစ်မျိုးလုံး တပ်မက်သူ၊ လိင်မှု ကင်းသူတို့အပြင် အဆိုပါ အမျိုးအစားများ ရောနှောပေါင်းစပ်ထားသူများလည်း ပါဝင်ပါသည်။
- **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု** - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု မဟာားတရားပြုမှုတို့ အားလုံးကို ထည့်သွင်းပါရှိစေရန် အသုံးပြုသည့် ခြုံငုံစကားရပ်။
- **ဆက်လက်ရှင်သန်သူ ဗဟိုပြု နည်းလမ်း** - အကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ချက် အစီအစဉ်ချမှတ်ရေးတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသူ အားလုံးက စာနာရိုင်းပင်းပြီး ထောက်ထားဥဲ့ညှာရာရောက်သော ဝန်ဆောင်မှုများအား အကောင်းအဆိုး မဝေဖန်ဘဲ မလွဲမသွေ ပေးအပ်နိုင်စေရန် ဆက်လက်ရှင်သန်သူ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ အခွင့်အရေးများ၊ ဆန္ဒများကို ဦးစားပေးသည့် နည်းလမ်း။
- **လူကုန်ကူးခြင်း** - လူကုန်ကူးခြင်းဆိုသည်မှာ မတရားအမြတ်ထုတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အခြားသူတဦးအပေါ် တွင် ထိန်းချုပ်မှု ရရှိရန် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အတင်းအကျပ်ပြုခြင်း၊ အခြား အကျပ်ကိုင်ခြင်း ပုံစံအမျိုးမျိုးကို သုံးစွဲ လျက် လူစုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ လက်ခံခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်ပါသည်။ လူကုန်ကူးခြင်းမှာ အဓမ္မ/ ကလေးသူငယ် စေခိုင်းခြင်းနှစ်မျိုးစလုံးသာမကဘဲ အဓမ္မပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကျွေး ပြုခြင်းတို့အား ဆောင်ရွက်မှုတို့အထိ ပိုမို တိကျသော လုပ်ရပ်များလည်း သက်ဆိုင်ပါသည်။ လိင်ကုန်ကူးခြင်း လုပ်ရပ်များအားလုံးတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မတရားပြုခြင်း နှစ်မျိုးစလုံး ပါဝင်ပါ သည်။ ကုန်ကူးခြင်းအား လူတယောက် အလုပ်လုပ်နေသော လုပ်ငန်းဖြင့် ဖွင့်ဆိုသည်မဟုတ်ဘဲ လူတယောက် အား အလုပ်သမားအခြေအနေသို့ အတင်းအကျပ် စေခိုင်း၊ ထားရှိရန် အသုံးပြုသော အခြေအနေများဖြင့်သာ ဖွင့်ဆိုပါသည်။ အိမ်အလုပ်အား အဓမ္မစေခိုင်းခြင်းအပါအဝင် အလုပ်သမား ကုန်ကူးခြင်းမှာ လူကုန်ကူးမှု၏ အပျံ့နှံ့ဆုံး ပုံစံဖြစ်ပါသည်။
- **ခံရသူ** - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ အမြတ်ထုတ်ခြင်း၊ မတရားပြုခြင်းကို ခံစားရသူ။ ခံရသူဟူသော စကားရပ်သည် အားနည်းချက်ကို သွယ်ဝိုက်ညွှန်းဆိုခြင်း မဟုတ်ပါ။ ဆက်လက်ရှင်သန်သူဟူသော စကားရပ် ဖြင့် လဲလှယ်သုံးစွဲနိုင်ပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေးအစီအစဉ်၏ မြင်သာသော မြေပုံ

SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေးအစီအစဉ် လုပ်ငန်းအင်အားစု

SHEA PRP ၏ အဓိက အစိတ်အပိုင်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် တာဝန်ရှိသည့် မျိုးစုံကွဲပြားနေသော ဝန်ထမ်းအုပ်စုဖြင့် SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစုကို ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းအဖွဲ့များအား ကြီးကြပ်သည့် လုပ်ငန်းအင်အားစုကို "SHEA ဦးဆောင်များ"က ဦးဆောင်ပါသည်။

၁။ မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း

အဓိက စာရွက်စာတမ်းများ ဖန်တီးပါ။

အဖွဲ့အစည်းကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း

SHEA မူဝါဒ

SHEA တုံ့ပြန်ရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း

၂။ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး

ဘေးလူကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှု သင်တန်းပေးသည်။

ဝန်ထမ်းများအတွက် SHEA ဆောင်ရွက်ဆဲ

ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအမံကို ဖန်တီးသည်။

အမျိုးသမီးများ စုဆောင်း၊ ငှားရမ်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်

ခံရသူ/ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူ ထောက်ပံ့ကူညီမှု

အစီအစဉ် ရေးဆွဲသည်။

အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ သိရှိမှု မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်ကို

အကောင်အထည်ဖော်သည်။

၃။ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊

အကဲဖြတ်ခြင်း၊ သင်ယူခြင်း (MEL)

MEL အစီအမံကို ဖန်တီးသည်။

ဝန်ထမ်းအသိပေး အစည်းအဝေးများ ကျင်းပသည်။

စံသတ်မှတ်ချက်များကို မိတ်ဖက်များအား မျှဝေသည်။

SHEA စံများကို ဌာနတွင်း သွပ်သွင်းသည်။

အချက်အလက်အားပြု ထောက်ခံချက်များ ပေးသည်။

SHEA PRP ဖန်တီးမှုကို ဆက်လက်မောင်းနှင်သွားရန် လုပ်ငန်းအင်အားစုနှင့် အလုပ်အဖွဲ့များ ပုံမှန် တွေ့ဆုံကြပါသည်။

နိဒါန်း

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု (SHEA) သည် အစိုးရ၊ အမြတ်အစွန်းအတွက် မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း၊ နိုင်ငံတကာ ကူညီထောက်ပံ့မှု၊ ပညာရေး၊ ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့အပါအဝင် လုပ်သားအင်အားစု ကဏ္ဍအားလုံးကို ရိုက်ခတ်လျက်ရှိသော အရေးကိစ္စဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်များ၊ ဝန်ဆောင်မှု ပေးအပ်ခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်မှုများစသည်တို့တွင် SHEA ရှိနေခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်း၏ အလုံးစုံသော ကျွမ်းကျင်နိုင်ငံခြား ရပ်တည်မှုကို ထိခိုက်စေရုံမျှမကဘဲ ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ဓာတ်နှင့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကိုလည်းကောင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးမှုရလဒ်များကိုသော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက်များကိုလည်းကောင်း၊ ယင်းတို့အားလုံးကိုလည်းကောင်း ဆိုးရွားစွာရိုက်ခတ်လျက်ရှိပါသည်။ SHEA ဖြစ်ရပ်များကို ကာကွယ်ပြီး ထိရောက်စွာတုံ့ပြန်ရန် အစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို တည်ဆောက်ခြင်းမှာ အဆင့်မြင့်ခေါင်းဆောင်ပိုင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုပိုင်းမှသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီအထိ ပါဝင်သော အဖွဲ့အစည်းမှ အဆင့်တိုင်းရှိ ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများအတွက်သာမကဘဲ သူတို့၏ ဖောက်သည်များ၊ အလုပ်အပ်သူများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအတွက်ပါ အကျိုးရှိပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှုကို ကာကွယ်တားဆီးရန်၊ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွင်းမှ အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ဒီမိုကရေစီ(စ်)၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ကန့်သတ်ချက်ဘောင်အဖြစ် ဤလက်စွဲစာအုပ်က ချမှတ်ပေးပါသည်။ “အရင်းအတိုင်း”ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့အစည်း၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် ပြုပြင်မွမ်းမံပြီးဖြစ်စေ ခံယူသုံးစွဲနိုင်မည့် SHEA ကာကွယ်ရေးနှင့်တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ် (PRP) ကို ရေးဆွဲရန်အတွက် ဤလက်စွဲစာအုပ်က အကောင်းဆုံး လုပ်ထုံးများ၊ အနိမ့်ဆုံးစံသတ်မှတ်ချက်များကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ထိရောက်သော SHEA ကာကွယ်ရေးနှင့်တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ် (PRP) မှာ “အားလုံးတပြေးညီသုံးစွဲနိုင်သည့် စံ” ဆောင်ရွက်ချက် မဟုတ်သလို စိတ်ဝင်စားသူ တဦးစ နှစ်ဦးစကသာ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်မျိုးလည်း မဟုတ်ပါချေ။ အဆင့်တိုင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းပိုင်း ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများက မိမိတို့ အဖွဲ့အစည်း၏ ထူးခြားသော ယဉ်ကျေးမှုအစဉ်အလာ၊ ရည်ရွယ်ချက်များအပေါ်တွင် အခြေခံပြီး မိမိတို့ အဖွဲ့အစည်းနှင့် အံကျ ကိုက်ညီသော အစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို တည်ဆောက်ရန် ပိုင်းဝန်း လုပ်ဆောင်ကြရမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် (၁) SHEA ဦးဆောင်များ၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ အခြေခံ SHEA အစီအစဉ် ရင်းမြစ်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းဖြင့် စတင်မှု (၂) PRP ကို ဖန်တီး အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ဦးဆောင်ရန် SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစု (လုပ်ငန်းအဖွဲ့) ထူထောင်မှု (၃) SHEA ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲခြင်း၊ အစီအစဉ်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သင်တန်းပေးခြင်း၊ လိုအပ်သူများအားလုံးထံ ရောက်ရှိရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အောင်မြင်သော စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှုနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းကို မလွဲမသွေဆောင်ရွက်နိုင်မည့် ယန္တရားများ ထူထောင်ခြင်းတို့ အပါအဝင် ပြည့်စုံ ကျယ်ပြန့်သော SHEA PRP တည်ဆောက်မှုတို့အပါအဝင် အောင်မြင်သော PRP တစ်ရပ် ဖန်တီး အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းများက လုပ်ဆောင်နိုင်သော အဆင့်များ၏ လွှမ်းမိုးဖော်ပြချက်ကို ဤလက်စွဲစာစောင်တွင် ဖော်ပြထည့်သွင်းထားပါသည်။

ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်

SHEA ကာကွယ်ရေးနှင့် တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်ကို ဖန်တီးခြင်း၏ အဆုံးစွန်သော ပန်းတိုင်မှာ အောက်ပါနည်းများဖြင့် SHEA ဖြစ်ရပ်များကို ထိရောက်စွာ ကာကွယ်တားဆီးပြီး တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ခီမိုးနစ်(ခ်)(စ်) မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း ဝန်ထမ်းများ အား ကိရိယာတန်ဆာပလာများ ဖြည့်တင်းတပ်ဆင်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

- မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း ဝန်ထမ်းများ၏ SHEA အရေးကိစ္စများကို နားလည်မှု တိုးပွားစေခြင်း။
- SHEA လက္ခဏာများကို မည်သို့မည်ပုံ သတိထားမိကာ မည်သို့မည်ပုံ သတင်းပို့မည်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်း ဝန်ထမ်းများ၏ နိကြားသိရှိမှုကို တိုးပွားစေခြင်း။
- SHEA ပါဝင်နေသော ဒုက္ခပေးနိုင်သည့် အလားအလာရှိသော အခြေအနေများကို သိရှိပြီး ကာဆီးနိုင်စေရန် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း ဝန်ထမ်းများအား ဘေးလူကြားဝင်မှု ကျွမ်းကျင်စွမ်းရည်များ ပေးအပ်ခြင်း။
- SHEA ဖြစ်ရပ်များကို ထိရောက်စွာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ကန့်သတ်ချက် ဘောင်တရပ်ပေးအပ်ခြင်း။ တစ်စုံတယောက်မှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုကိုဖြစ်စေ၊ အမြတ်ထုတ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ မဟာမိတ်တရားပြုမှုကိုဖြစ်စေ ခံစားရဖွယ်ရှိနေသည့် အန္တရာယ်ရှိလောက်သော အနေအထားအား အသိအမှတ် ပြုပြီး ရလဒ်အား အကောင်းဖက်သို့ လွှမ်းမိုးသက်ရောက်နိုင်သည်များကို လုပ်ဆောင်ရန် ရွေးချယ်ခြင်း။

ပရိသတ်

အိမ်ရှင်နိုင်ငံမှ ဝန်ကြီးဌာန၊ ဒေသဆိုင်ရာအစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်စေ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်စေ၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖြစ်စေ၊ အားလုံးဖြစ်စေ ပါဝင်နေနိုင်သော ခီမိုးနစ်(ခ်)(စ်) မိတ်ဖက်များအတွက် လည်းကောင်း၊ မိမိတို့၏ အလုပ်ခွင်၊ မိမိတို့ လုပ်ဆောင်နေသော အလုပ်တို့တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ် ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်တရားပြုမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် အစီအစဉ်တရပ်ကို ရေးဆွဲရန် စိတ်ဝင်စားသည့်အခြားသူများအတွက် လည်းကောင်း၊ နှစ်မျိုးစလုံးအတွက်လည်းကောင်း ဤစာအုပ်က ရည်ရွယ်ပါသည်။

အကြောင်းပြချက်

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ် ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်တရားပြုမှု (SHEA) သည် ကမ္ဘာတလွှားမှ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဌာနများ အာရုံစိုက်ရန်လိုအပ်နေသည့် အရေးကိစ္စဖြစ်ပါသည်။ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီပေးရေး ကဏ္ဍ၊ အစိုးရများ၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းမှ SHEA ဖြစ်ရပ်များ နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တုန့်လှုပ်ဖွယ် သတင်းပို့ချက်များအရ ပိုမို ခိုင်မာသော ကာကွယ်တားဆီးရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး ယန္တရားများ လိုအပ်နေသည်မှာ ထင်ရှားပါသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် တောမီးသဖွယ် ပျံ့နှံ့သွားခဲ့သည့် အင်္ဂလိပ်စကားပြောသူများ ကျင်လည်ရာ လောကမှ #ငါလည်းအတူတူ (#MeToo) လှုပ်ရှားမှုသည် ကမ္ဘာတလွှားမှ နိုင်ငံအများအပြားဆီသို့ ပြန့်ပွားခဲ့ ပြီး လက်တင်အမေရိကတိုက်တွင် #YoTambien လှုပ်ရှားမှုသာကမကဘဲ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် #BabaeAko (ကျမ မိန်းမပါ) လှုပ်ရှားမှုတို့လည်း ပါဝင်ခဲ့လေသည်။¹ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စု အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးရေး ဌာန (USAID)၊

¹ <https://www.devex.com/news/what-metoo-has-meant-around-the-world-93871>

ကုလသမဂ္ဂ (UN)၊ ဗြိတိန်နိုင်ငံ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးရေး ဝန်ကြီးဌာန (DFID)တို့ကလည်း အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း အသင်းအဖွဲ့များ၊ အခြား နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ SHEA အား လုံးဝသည်းမခံခြင်းအတွက် စံသတ်မှတ်ချက်များကို အတည်ပြုထောက်ခံသည့် အမြင့်ဆုံးအဆင့်များမှ ညွှန်ကြားချက်များကို ထုတ်ပြန်ထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် မေလတွင် USAID အုပ်ချုပ်ရေးမှူး မာ့(စ်) ဂရီး(န်)က အောက်ပါရည်ရွယ်ချက်နှစ်ရပ်ဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လက်မခံနိုင်သောအပြုအမူ ကာကွယ်ရေးအတွက် အရေးယူဆောင်ရွက်မှု မဟာမိတ်အဖွဲ့^၂ကို ထူထောင်ခဲ့ပါသည်။

- ၁။ အလုပ်ခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု ကာကွယ်ရေး
- ၂။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှုမှ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး တို့ဖြစ်ပါသည်။

ထို့အပြင် ၂၀၁၈ ခုနှစ် မတ်လ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ထိပ်သီး ဆွေးနွေးပွဲအပြီးတွင် ယင်းတို့၏ ပူးတွဲ ကတိ^၃ ဖြင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူ ဗဟိုပြုနည်းလမ်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အမြင့်ဆုံး စံသတ်မှတ်ချက်များ မလွဲမသွေ ရှိနေစေရန် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးအဖွဲ့များ၊ ဗြိတိန် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကုသိုလ်ဖြစ်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သွားရန် DFID က ခိုင်မာစွာ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

လူပုဂ္ဂိုလ်တိုင်းချင်းစီအနေဖြင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းသလို လေးစားသမှုရှိသည်ဟု ခံစားရကာ လက်တုံ့ပြန်မည်ကို ကြောက်စရာ မလိုဘဲ သင့်လျော်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ရရှိနိုင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို မြှင့်တင်ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအား SHEA မှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်မှာ ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် လူသားချင်း စာနာထောက်ထားရေး အသိုင်းအဝိုင်း၏ စုပေါင်းတာဝန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ SHEA ကို ကာကွယ်တားဆီးပြီး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ခီမိုးနစ်(စ်)(စ်)ကလည်း ခိုင်မာစွာ ဆုံးဖြတ်ထားသလို ဤကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ မိတ်ဖက်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၏ အရေးကြီးပုံကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူ ဗဟိုပြုနည်းလမ်းဖြင့် SHEA အရေးကိစ္စများကို ကာကွယ်၊ သတိပြု၊ တုံ့ပြန်သည့် ကျွန်ုပ်တို့၏ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စနစ်များအား အကဲဖြတ်လျက် တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် ခီမိုးနစ်(စ်)(စ်)က စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် SHEA ကို ကိုင်တွယ်သည့် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲနိုင်ရေးအတွက် အကောင်းဆုံး လုပ်ထုံးများ၊ ကိရိယာတန်ဆာပလာများ မျှဝေပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ ဝန်ထမ်းများ၊ အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပြီး ပံ့ပိုးရန်အတွက်သာမက SHEA ကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် လက်ဆုပ်လက်ကိုင်ပြနိုင်သည့် ထက်သန်မှုအား ပြသနိုင်သော ဌာနများနှင့် လုပ်ဆောင်လိုသည့် အလှူရှင်များ များသထက် များလာနေသည့်အတွက် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးရေးအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ရပ်တည်မှု ကောင်းနေစေရန်အတွက်ပါ SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်ကို ထူထောင်ရန်မှာ အရေးကြီးလှပါသည်။ ထို့အပြင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုမှ ပေါ်ထွက်လာသည့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ကျဆင်းခြင်း၊ ပျက်ကွက်ကျင့်၊ ဝန်ထမ်း အလုပ်ထွက်မှုတို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများမှာ နှစ်စဉ် ဒေါ်လာသန်းချီပြီး ဆုံးရှုံးနေသည်ကိုလည်း သုတေသန^၄က ပြဆိုလျက်ရှိပေသည်။

^၂ <https://www.usaid.gov/PreventingSexualMisconduct/fact-sheets/usaid-policy-against-sexual-exploitation-and-abuse>
^၃ <https://www.bond.org.uk/news/2018/03/ngos-and-government-jointly-commit-to-improving-safeguarding-standards>
^၄ Institute for Women's Policy Research <https://iwpr.org/publications/sexual-harassment-work-cost/>

ဤလမ်းညွှန်နှင့်စပ်လျဉ်း၍

SHEA ကို ကိုင်တွယ်သည့် မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဖန်တီးရန်ဖြစ်စေ၊ ရှိနှင့်ပြီး မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်စေ စိတ်ဝင်စားသည့် စီမံခန့်ခွဲမှု(စ်)(စ်)၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် အဆင့်လိုက် လမ်းညွှန်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ စိတ်ဝင်စားသည့် ပါဝင်ပတ်သက်သူများက ဤလက်စွဲစာအုပ်အား သူချည်းရပ်တည်နေသော ရင်းမြစ်အဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အောင်မြင်သော SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ် (PRP) တရပ် ဖန်တီးရာတွင် အဖွဲ့အစည်းရှိ အဆင့်တိုင်းမှ ပါဝင်ပတ်သက်မှုကို လိုအပ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ပေရာ အဖွဲ့အစည်း၏ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းရော ဝန်ထမ်းများပါ ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်တန်ဖိုးထားမှုများ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်ရေးတို့ကို ညီတူညီမျှ နားလည်သဘောပေါက်ရန် အတူတွဲ လုပ်ဆောင်နေစဉ်အတွင်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်ဆွေးနွေးသင်ယူပွဲကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် ပူးတွဲပါ “ကာကွယ်ရေး အစဉ်အလာ ထူထောင်ခြင်း - ဘေးလူ ကြားဝင်မှု” သင်တန်း စာရွက်စာတမ်းများကို အသုံးပြုခြင်းက ဤလမ်းညွှန်ကို အကောင်းဆုံး မိတ်ဆက်ပေးမည်လည်းဖြစ်ပါသည်။

SHEA ကို နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း

အနက်အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှုတို့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု - မလိုလားအပ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောရန် တောင်းဆိုမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဖြစ်စေ၊ အခြားအခြေအနေများတွင်ဖြစ်စေ ခြိမ်းခြောက်သော၊ ရန်လိုသော၊ စော်ကားသော ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးသည့် နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်ခန္ဓာဖြင့်ဖြစ်စေ အခြား လုပ်ဆောင်မှု၊ နမူနာများမှာ ဆက်လက်ဖော်ပြတို့ပါဝင်သော်လည်း ယင်းတို့ချည်း မဟုတ်ပါချေ။ ရာထူးတိုးပေးမည့်အတွက်



အသုံးပြုသူ မှတ်စု - လမ်းညွှန်ချက်များ အသုံးပြုပုံ

ဤလမ်းညွှန်အား SHEA PRP သစ်ကို တည်ဆောက်ခြင်းအတွက် ကန်သတ်ချက်ဘောင်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ အရေးကိစ္စများ အချိန်ကာလအလျောက် ပြောင်းလဲသည်နှင့်အညီ SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အကောင်းဆုံး လုပ်ထုံးများကို မလွဲမသွေ လိုက်နာဖြစ်စေရန် မပြတ်ရှိနေသည့် ရင်းမြစ်အဖြစ်လည်းကောင်း ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို ရှုမြင်သင့်ပါသည်။ SHEA PRP ကို တည်ဆောက်ခြင်းမှာ အားလုံးအတွက် တသားတည်း အံဝင်နေမည့် ဆောင်ရွက်ချက်မဟုတ်ပါ။ ဤလမ်းညွှန်ချက်များထဲမှ အစိတ်အပိုင်းများကို ပစ်မှတ်အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်နှင့်အညီ လက်တွေ့အသုံးပြုနိုင်သလို အံဝင်အောင်လည်း ကျင့်သုံးသွားနိုင်ကြပါလိမ့်မည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောရန် တောင်းဆိုခြင်း၊ လိင်မှုကိစ္စကို ဇောင်းပေးသည့် စနောက်ခြင်း၊ မလျော်မကန် စနောက်မှု၊ ဟာသများ၊ လိင်ပိုင်းဆရာ ပရောပရည်လုပ်ခြင်းကိုဖြစ်စေ၊ ချဉ်းကပ်ခြင်းကိုဖြစ်စေ အထပ်ထပ် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ မဖွယ်ရာသော၊ လိင်မှုကိစ္စကို ဇောင်းပေးသော အပြောအဆို၊ လက်ဟန်ခြေဟန်၊ မဖွယ်ရာ သော၊ လိင်မှုကိစ္စကို ဇောင်းပေးသော ပုံများကို ပြသခြင်း၊ ဖြန့်ဝေခြင်း၊ အခြားသူတဦး၏ ကိုယ်ခန္ဓာအား ဆွဲယမ်းခြင်း၊ တုံ့ခြင်း၊ ပုတ်ခြင်း၊ ဆိတ်ခြင်း၊ ပွတ်သပ်ခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု - ဘေးအန္တရာယ်ခံစားရလွယ်မှု၊ ဩဇာအာဏာ ခြားနားမှု၊ ယုံကြည်မှုစသည့် အနေအထား အပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် မည်သည့် အလွဲသုံးစားပြုမှုမဆို၊ ယင်းတွင် အခြားသူတဦးအား လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းဖြင့် ငွေကြေးအရဖြစ်စေ၊ လူမှုရေးအရဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံရေး အရဖြစ်စေ အမြတ်အစွန်းရရှိခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု နမူနာတရပ်မှာ စီမံကိန်း အကျိုးကျေးဇူးအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောမှု ကို မြှူဆွယ်တောင်းခံရန် အလုပ်ရှင်က သူ့အာဏာကို အသုံးပြုခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟားတရားပြုမှု - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟားတရားပြုမှု၊ သို့မဟုတ် လက်ရောက်ကျူးလွန်မှုဆိုသည် မှာ အဓမ္မဖြစ်စေ၊ မညီမျှသော၊ အကျပ်ကိုင်သော အခြေအနေတွင်ဖြစ်စေ မသင့်လျော်သော ထိကိုင်မှုအပါအဝင် လိင်ပိုင်းသဘာဝဖြင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက် အမှန်တကယ် ကျူးကျော်ခြင်း၊ ကျူးကျော်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟားတရားပြုမှု နမူနာမှာ အလုပ်ရှင်က လက်အောက် ဝန်ထမ်းအား လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ လုပ်ရပ်များတွင် ကိုယ်ထိလက်ရောက် လုပ်ဆောင်ရန် အတင်းအကျပ်ပြုခြင်း၊ အကျပ်ကိုင်ခြင်း ဖြစ်ပါ သည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုရော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုကပါ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟားတရားပြုမှု အဆင့်အထိ ရောက်ရှိသွားနိုင်ပါသည်။

SHEA ဖြစ်နိုင်သော အခြေအနေ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟားတရားပြုမှုတို့မှာ အခြေအနေအများအပြားတွင်လည်းကောင်း၊ လုပ်သားအင်အားစု၏ ကဏ္ဍတိုင်းတွင်လည်းကောင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အစဉ်အလာအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများကြား ဩဇာ အာဏာကွာခြားမှုကို အလွဲသုံးစား လုပ်ကြသည့်အခါ (ဆိုလိုသည်မှာ နှုတ်ဖြင့်၊ ထိတွေ့ကိုင်တွယ်မှုဖြင့်၊ မလျော်မကန်သော ရုပ်ပုံများ အသုံးပြုခြင်းဖြင့်) ဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်ခွင်နယ်ပယ်မှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူအပေါ် ဖြစ်စေ၊ အားနည်းသော ရပ်သူရွာသားအပေါ်ဖြစ်စေ လိင်မှုကိစ္စ ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဩဇာအာဏာအနေအထား (ဆိုလို သည်မှာ အဖွဲ့အစည်း၏ ဝန်ထမ်းဖြစ်နေခြင်း) ကို အသုံးပြုကြသည့်အခါ ဖြစ်ပွားသည့် အစီအစဉ်နယ်ပယ်မှ လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုတို့အဖြစ် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီ ကဏ္ဍက ဖွင့်ဆိုပါသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ ကာမူ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များပေါ်တွင် အခြေခံပြီး မည်သည့် SHEA ပုံစံနှင့်မဆို ဆက်စပ်နေသည့် ငုပ်လျှိုးနေသော အကြောင်းရင်းခံမှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုဖြစ်စေ၊ အမြတ်ထုတ်မှုဖြစ်စေ၊ မဟားတရားပြုမှုဖြစ်စေ၊ အားလုံးဖြစ်စေကို ကျူးလွန်ရာတွင် ဩဇာအာဏာကို အလွဲသုံးစားပြုမှုက မောင်းနှင်အား ဖြစ်နေ ခြင်းပင်ဖြစ်လေသည်။ သို့ဖြစ်ပေရာ အလုပ်ခွင်အတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုဖြစ်စေ၊ မဟားတရားပြုမှုဖြစ်စေ၊ နှစ်မျိုးစလုံးဖြစ်စေမှာ အမြတ်ထုတ်ရာရောက်နေသော (ဆိုလိုသည်မှာ သူ့လက်အောက်မှ ဝန်ထမ်းအား ရာထူးတိုးခြင်း အတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောမှုကို မြှူဆွယ်တောင်းခံသည့် ကြီးကြပ်သူ)ဖြစ်ရပ်များ ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်

အစီအစဉ် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ/ဝန်ဆောင်မှုလက်ခံသူများ ပါဝင်နေသည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီ အခင်းအကျင်းများ၊ ဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်များသည် ဖွံ့ဖြိုးရေး/အကူအညီ လုပ်သားများနှင့် စီမံကိန်းအကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူတို့ ကြားမှ ဩဇာအာဏာ ဆက်ဆံရေး၏ နဂိုပါ သဘာဝကြောင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု အန္တရာယ် ကြီးမားနေနိုင် သည်ကို သတိထားရန် အရေးကြီးလှပါသည်။

အတူအလုပ်လုပ်နေကြသူများကြား အဖွဲ့အစည်း လုပ်ငန်းခွင်တွင်သာမက ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်အရ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ များအား ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်အခါ တွင်ဖြစ်စေ၊ မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် နယ်ပယ်သဘာဝပေါ်တွင် မူတည်ပြီး အခြား လုပ်ငန်းကိုဆောင်ရွက်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ နှစ်မျိုးစလုံးတွင်ဖြစ်စေ လုပ်ငန်းခွင် ပြင်ပတွင်လည်း (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှု) သုံးမျိုးစလုံးပေါ်ပေါက်သည့် ဖြစ်ရပ်များ ရှိနိုင်သည်ကို လည်း အသိအမှတ်ပြုကြရန် အရေးကြီးပါသည်။ SHEA သည် မည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို ပေါ်ပေါက်တတ်သည့် အချက်ကြောင့် နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှုတို့ကို ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သော SHEA ကာကွယ်ရေးနှင့် တုံ့ပြန်ရေးအစီအစဉ်တွင် ထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။

အပိုင်း တစ် - စတင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

ခေါင်းဆောင်ပိုင်း၏ ထောက်ခံမှုကို ရယူရန်လည်းကောင်း၊ ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သော SHEA ကာကွယ်ရေးနှင့် တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ် (PRP) ကို ဖန်တီးရာ၊ စီမံခန့်ခွဲရာ၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းတွင်း၊ အဖွဲ့အစည်းပြင်ပမှ ပါဝင်ပတ်သက်နေသူ ပေါင်းစုံတို့ကြား ညှိနှိုင်းယူရာ၌ ဦးဆောင်မည့် SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစု (လုပ်ငန်းအဖွဲ့)ကို ထူထောင်ရန်လည်းကောင်း အဖွဲ့အစည်းများက ဆောင်ရွက်သင့်သည့် ကနဦးအဆင့်များကို ဤအပိုင်းတွင် ဖော်ပြ ထားပါသည်။

အဆင့် တစ် - ခေါင်းဆောင်ပိုင်း၏ ထောက်ခံမှုကို ရယူခြင်း

SHEA ကာကွယ်ရေးနှင့် တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ် (PRP) ကို မစတင်မီ SHEA PRP ဆောင်ရွက်ချက်အတွက် ခီမိုးနစ်(စ်)(စ်) စီမံကိန်းရုံးမှခေါင်းဆောင်ပိုင်းရော မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းကိုပါ အသိပေးပြီး သူတို့၏ ထောက်ခံမှုကို ရယူသင့်ပါသည်။ နားလည်သိရှိထားသော ပံ့ပိုးမှုကို ပေးအပ်နိုင်စေရန် SHEA PRP ဖန်တီးခြင်း၏ အလုံးစုံသော ပန်းတိုင်၊ အကျိုးကျေးဇူးများကိုသာမကဘဲ [လုပ်ငန်းအင်အားစု ပထမဆုံး စတင်မှု အစီအစဉ်](#) (စာ 17)တွင် ပါရှိသော အစီအစဉ် အကောင်အထည်ဖော်ရန် လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်များကိုပါ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းအား အသိပေးသင့်ပါသည်။

အဆင့် နှစ် - SHEA ဦးဆောင်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပါ

SHEA ကာကွယ်ရေးနှင့် တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ် (PRP) ကို အောင်မြင်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်စေရန် မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းမှ SHEA ဦးဆောင်များအဖြစ် ဆောင်ရွက်မည့် ဝန်ထမ်း တဦးမှ သုံးဦးကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ SHEA ဦးဆောင်များသည် ကျားမ အခြေခံ အကြမ်းဖက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု အရေးကိစ္စများတွင် ဆောင်ရွက် ဖူးသည့် နောက်ခံဖြစ်စေ၊ အတွေ့အကြုံဖြစ်စေ၊ နှစ်မျိုးစလုံးဖြစ်စေ ရှိသူဖြစ်လျှင် ပိုကောင်းပါသည်။ သို့ရာတွင် SHEA

ဦးဆောင်အဖြစ် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ထားသူ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသည် အဆိုပါနယ်ပယ်တွင် အတွေ့အကြုံမရှိပါက ဤ အကြောင်းအရာနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အင်ထနက်မှ သင်တန်းများကို တက်ရောက်ရန်ဖြစ်စေ၊ (ဤလက်စွဲစာအုပ်၏ ရင်းမြစ် အပိုင်းတွင် ဖော်ပြထားသော ရင်းမြစ်များကို အသုံးပြုလျက်) အကြောင်းအရာနှင့် ယဉ်ပါးအောင်ဖြစ်စေ၊ နှစ်ခုစလုံးကို ဖြစ်စေ ဆောင်ရွက်ရန် ကတိပြုသင့်ပါသည်။ SHEA ဦးဆောင်များသည် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတွင် ကျားမ အခြေခံ အကြမ်းဖက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုတို့တွင် တံခွန်စိုက်ကျွမ်းကျင်သူများအဖြစ် ဆောင်ရွက်ကြမည်ဖြစ်သလို ဤခေါင်းစဉ်နှင့် စပ်လျဉ်းသော သင်တန်းကိုလည်း အခြားဝန်ထမ်းများအား သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးကြပါလိမ့်မည်။ SHEA ဦးဆောင်များသည် ခီမိုးနစ်(စ်) စီမံကိန်းရုံးနှင့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတို့ကြားတွင် အဓိက ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်သူ အဖြစ်လည်း လုပ်ကိုင်ကြပါလိမ့်မည်။ SHEA ဦးဆောင်များသည် အောက်ပါ အဆင့် ငါးတွင် ဖော်ပြထားသော လုပ်ငန်း အင်အားစုတွင်လည်း ပါဝင်သင့်ပါသည်။

အဆင့် သုံး - နယ်ခံ ရင်းမြစ် စာရင်း ပြုစုခြင်း



SHEA ဦးဆောင်များ၏ ပထမဆုံး တာဝန်များအနက်မှ တခုမှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှုနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် **နယ်ခံရင်းမြစ် စာရင်း** ပြုစုရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ စာရင်းတွင် ပြင်ပရင်းမြစ်များရော ရရှိနိုင်ပါက အဖွဲ့အစည်း၏ ဌာနတွင်းဖြစ်သည့် ရင်းမြစ်များပါ ပါဝင်သင့်ပါသည်။ ပြင်ပရင်းမြစ်များတွင် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှု ခံရသူများအတွက် နယ်ခံ ဂေဟများ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပံ့ပိုးမှုများ၊ သင်တန်းများ ပေးအပ်လျက်ရှိသည့် အစိုးရမဟုတ် သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ မုဒိန်းမှုအရေးအခင်း ဗဟိုဌာနများ စသည်တို့ ပါဝင် နေနိုင်ပါသည်။ ရင်းမြစ်များ စာရင်းအား ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ အသိပေးအကြောင်းကြားစာနှင့် အတူ သင့်လျော်သလို ပေးပို့နိုင်ပါသည်။

အဆင့် လေး - ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ အသိပေးအကြောင်းကြားစာ

SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်ကို ပုံဖော်ရန် ဆောင်ရွက်မှု မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ **ဝန်ထမ်းအားလုံး** အား အသိပေးရန် အီးမေး(လ်)ဖြစ်စေ၊ ဆက်သွယ်အသိပေးမှု အခြားပုံစံဖြင့်ဖြစ်စေကို အဖွဲ့အစည်း ခေါင်းဆောင်ပိုင်းက ပေးပို့ သင့်ပါသည်။ ဤသတင်းစကား၏ အဓိက ရည်ရွယ်ချက်မှာ SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်ကို စတင်သည်နှင့် တပြိုင်နက် အဆင့်တိုင်းမှ ထောက်ခံမှုကို မလွဲမသွေ ရရှိလာစေမည့် အားလုံးပါဝင်မှု အစဉ်အလာကို ဖန်တီးရန် ဖြစ်ပါ သည်။ ဤသို့ ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းသည် “လုပ်ငန်းအင်အားစု”ကိုဖြစ်စေ၊ SHEA PRP ကို တည်ဆောက်ရန် အခြေခံ အားဖြင့် တာဝန်ရှိသည့် အဓိက ဝန်ထမ်းအုပ်စုကိုဖြစ်စေ ဖွဲ့စည်းရန် လိုအပ်ချက်အား ဝန်ထမ်းများကို အသိပေးခြင်းလည်း ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းအင်အားစုတွင် ပါဝင်ရန် စိတ်ဝင်စားမှု ပြသနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းကို ပေးအပ်သည့်အပြင် လုပ်ငန်း အဖွဲ့က အာရုံစိုက်သင့်သည့် နယ်ပယ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသော အကြံပြုချက်များကို ဝန်ထမ်းများက (ဆန္ဒရှိလျှင် အမည် မဖော်ဘဲ) ပေးရန်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းမှ SHEA နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သူ့အမြင်များကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် ဖြစ်စေ ဆက်သွယ်နိုင်သည့် အီးမေး(လ်)လိပ်စာကိုလည်း ထည့်သွင်းပေးလိုက် ပေးနိုင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းအင်အားစုတွင် မပါဝင်လို

သော်လည်း အစီအစဉ်အား အသိပေးရာတွင် ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့် အကြံဉာဏ် ရှိနေသူများအတွက် ဤသည်က အခွင့်အလမ်း ရလာစေပါလိမ့်မည်။ ဤသတင်းစကားက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာတရားပြုမှုတို့အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ တည်ဆောက်ရန် ရည်ရွယ်သည့် လာမည့် သင်တန်းတွင် ပါဝင်ရန် လိုအပ်လိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း ဝန်ထမ်းများအား အသိပေးပါလိမ့်မည်။ သင်တန်း၏ သင်ယူမှုရည်ရွယ်ချက်များ၊ သင်တန်းဆရာများ၏ အမည်များကို ထည့်သွင်းရန်လည်း စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ အသိပေး အကြောင်းကြားစာ ပုံစံ



အသုံးပြုသူ မှတ်ချက် - ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ အသိပေးအကြောင်းကြားစာ

SHEA PRP အား ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို အသိပေးခြင်းမှာ လုပ်ထုံးကောင်းဟု ယူဆကြသော်လည်း မလွဲမသွေ လိုအပ်သည်တော့ မဟုတ်ပါ။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံအတွင်းတွင် ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ အသိပေးအကြောင်းကြားစာက လက်တွေ့မကျလျှင်ဖြစ်စေ၊ အစီအစဉ်အား ဟန်တားမည်ဆိုလျှင်ဖြစ်စေ ဤအဆင့်ကို ကျော်လွန်နိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ဆက်သွယ်အသိပေးမှု ပုံစံ၊ ရရှိနိုင်သော ရင်းမြစ်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် ဆက်လက်ဖော်ပြပါ ပုံစံကို သတိကြီးစွာထားလျက် လိုအပ်သလို မွမ်းမံပြင်ဆင်ကာ ပြန်ဆိုအသုံးပြုသင့်ပါသည်။

လာမည့် SHEA PRP ဖန်တီးမှုအကြောင်း ဝန်ထမ်းအားလုံးကို အသိပေးရန် ပုံစံအဖြစ် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းသည် အောက်ပါ စာကို အသုံးပြုနိုင်ကြပါသည်။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ SHEA ဦးဆောင်များထံလည်း ဤစာ မိတ္တူကို ပေးပို့သင့်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းများရှင့်/ခင်ဗျား

အလုပ်ခွင်တွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု အရေးကိစ္စကို ကိုင်တွယ်ခြင်းအတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏ ထက်သန်မှုကို ပြသရန် ကျယ်ပြန့်ပြည့်စုံသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု (SHEA) ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်ကို ဤ [အဖွဲ့အစည်းအမည်] တွင် တည်ဆောက်ရန် [ဒီမိုကရေစီ(စ်)နှင့် တွဲဖက်လျက်] ရှိကြောင်း အားရဝမ်းသာစွာ အကြောင်းကြားအပ်ပါသည်။ လူကြီးမင်းအတွက် ဤတန်ဖိုးရှိလှသော ဆောင်ရွက်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ ရင်းမြစ်များ စာရင်းမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။

1. ကျွန်ုပ်တို့သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု (SHA) အစီအစဉ် လုပ်ငန်းအင်အားစုကို ဖန်တီးနေကြပါသည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းအင်အားစုကို SHA အစီအစဉ်ရေးဆွဲရေးအတွက် တာဝန်ယူမည့် ဌာနခွဲအသီးသီးမှ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့နှင့် ဖွဲ့စည်းသွားပါမည်။ SHA အစီအစဉ် ရေးဆွဲရေးတွင် ပါဝင်ရန်

ဆန္ဒရှိပါက မိမိ၏ ကြီးကြပ်သူနှင့် ဆွေးနွေးပြီး ကျွန်ုပ်တို့နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ခွင့်ပြုချက်ရရှိလျှင် ကျွန်ုပ်တို့ထံ (အီးမေး[လ်]ပေးပို့သော နေ့စွဲမှ နောက်တပတ်ခန့်အကြာ နေ့စွဲကို ထည့်သွင်းပါ) နောက်ဆုံးထားပြီး အသိပေးစေလိုပါသည်။ ကြီးကြပ်သူများရှင်/ခင်ဗျား - အစီအစဉ်ရေးဆွဲရာတွင် တတ်အားသမျှ ပါဝင်လိုကြောင်း ဆန္ဒရှိသည့် မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများကို တဆိတ် ပံ့ပိုးပေးစေလိုပါသည်။ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းသည် လာမည့်လများအတွင်းတွင် တနာရီမှ ၂ နာရီအထိ ကြာမြင့်မည့် အစည်းအဝေးပေါင်း ခြောက်ကြိမ်မှ ရှစ်ကြိမ်အထိ ရှိမည်ဟု မျှော်လင့်ရပါသည်။

2. ဒုက္ခပေးနိုင်သည့် မည်သည့် အပြုအမူမျိုးကိုဆို တွေ့ရှိပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား ကူညီပံ့ပိုးပေးရန် အရှိန်မြှင့်ဖို့ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံး လိုလိုလားလားရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် အစဉ်အလာတရပ်ကို တည်ဆောက်ရန် ရည်ရွယ်သည့် **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု ကာကွယ်ရေးသင်တန်းကို ကျွန်ုပ်တို့ ပို့ချသွားပါမည်။** အဆိုပါ သင်တန်းကို (သင်တန်းကျင်းပမည့်နေ့နှင့်တကွ ကျင်းပမည့်နေရာ၊ သင်တန်း ပို့ချမည့် SHEA ဦးဆောင်တို့၏ အမည်များကဲ့သို့ ဆီလျော်သော အသေးစိတ်များထည့်သွင်းလျက်) ကျင်းပသွားမည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းအားလုံး တက်ရောက်ရပါမည်။ ဤသင်တန်းအတွက် နေ့စွဲနှင့်တကွ ဖိတ်စာကို ဤအီးမေး(လ်)နောက်တွင် ဆက်လက်ပေးပို့သွားပါမည်။
3. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု ဖြစ်ရပ်သတင်းပို့ချက်များအား မည်သို့မည်ပုံ တုံ့ပြန်ရမည် ဆိုခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်တည်ဆောက်မှုကို ထည့်သွင်းရန် **ကျွန်ုပ်တို့၏ စီမံခန့်ခွဲသူ သင်တန်း သင်ရိုးကို ပြန်လှန်သုံးသပ်လျက် ရှိပါသည်။**
4. အမည်မဖော်ဘဲ သတင်းပို့နိုင်သည့် ရွေးစရာအပါအဝင် ဖြစ်ရပ်သတင်းပို့သူများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ စိတ်လက်ချမ်းသာမှုကို ဦးစားပေးသည့် **သတင်းပို့မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။** သတင်းပို့မှု လုပ်ငန်းစဉ်အား တတ်နိုင်သမျှ အများလက်လှမ်းမီနိုင်အောင် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်ဆိုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အကြံပြုချက်များကို လိုအပ်သည်ဖြစ်ရာ လူကြီးမင်းတွေ စိတ်ကူးတခုခု ရှိပါက ကျွန်ုပ်အား အသိပေးစေလိုပါသည်။
5. **စိတ်ကျန်းမာရေး ခံစားခွင့်များအား အမြတ်ထုတ်ရန် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို အားပေးတိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။** စီမံခန့်ခွဲသူများအားလုံးအနေဖြင့် မိမိတို့ အလုပ်ဖွဲ့၏ ကိုယ်ကာယပိုင်း၊ ခံစားချက်ပိုင်း ကျန်းမာရေး လိုအပ်ချက်များကို ဦးစားပေးပြီး အလုပ်ပမာဏကိုလည်း လိုအပ်သလို ချိန်ညှိသွားနိုင်ရေးအတွက် ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သွားရန် လိုအပ်ပါသည်။
6. နောက်ထပ် ရင်းမြစ်များအတွက် သွားရောက်ကြည့်ရှုနိုင်သည့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများကို စာရင်းပြထားသည့် (ပူးတွဲပါ) **ရင်းမြစ်စာရွက်လည်း ပါရှိပါသည်။**

ဤအစီအစဉ်အား တည်ဆောက်ရာတွင် လူကြီးမင်း၏ ထောက်ခံပံ့ပိုးမှု၊ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုဖြင့် (မြို့/နိုင်ငံ/ကဏ္ဍ အမည်တခုခုကို ဆီလျော်သလို ထည့်သွင်းပါ) မှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာတရားပြုမှုတို့ကို ကာကွယ်ခြင်း၌ ဤ (အဖွဲ့အစည်းအမည်ကို ထည့်ပါ) မှ ကျွန်ုပ်တို့ အားလုံးကို ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်လာစေလိုပါသည်။

မေးမြန်းလိုသည်များ၊ မှတ်ချက်ပေးလိုသူများ ရှိပါက ကျွန်ုပ်တို့ တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ပေးပါ။

လေးစားစွာ

(အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်အမည်ကို ထည့်ပါ)

အဆင့် ငါး - SHEA ကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းအင်အားစုကို ဖွဲ့စည်းပါ

SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစုသည် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သော်လည်း (ယင်းတို့ချည်း မဟုတ်သည်များ) အပါအဝင် အဖွဲ့အစည်း၏ PRP အတွက် အားထုတ်မှုများ အားလုံးကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် တာဝန် ရှိသည့် ဝန်ထမ်းအုပ်စု ဖြစ်ပါသည်။

- အဖွဲ့အစည်း၏ SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်နှင့် ဆက်စပ်သော အဓိက စာရွက် စာတမ်းများ ဖန်တီးခြင်း (ဆိုလိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း၊ SHEA မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ)၊
- SHEA မူဝါဒများကို မလွဲမသွ ကောင်းစွာ နားလည်ပြီး အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် မလွဲမသွ အကောင်အထည်ဖော်ဖြစ်စေရန် ဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် သင်တန်းများကို ဖန်တီးခြင်း၊ ပို့ချခြင်း၊
- အစီအစဉ်ပါ အစိတ်အပိုင်းများသည် အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီပြီး လိုအပ် သလို နောက်ဆုံးအခြေအနေနှင့်အညီ မွမ်းမံဖြစ်စေရန် SHEA PRP နှင့် ဆက်စပ်သည့် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု၊ အကဲဖြတ်မှု၊ သင်ယူမှုများကို ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော လုပ်ငန်းဆောင်တာများအတွက် အလုပ်အဖွဲ့ခွဲများ ဖွဲ့စည်းပြီး စီမံခန့်ခွဲခြင်း။



အသုံးပြုသူ မှတ်စု - ခေါင်းဆောင်ပိုင်း ပါဝင်ပတ်သက်မှု

ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်လျက် အကြောင်းအရာကို အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ရမည့် SHEA PRP လုပ်ငန်းအင်အားစု၏ အာဏာပိုင်အဆင့်မှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့် တခု ကွဲပြားပါသည်။ တချို့အခြေအနေများတွင် ခေါင်းဆောင်ပိုင်းက ရေးဆွဲခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း စောစောပိုင်း အဆင့်များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်လိုကြလင့်ကစား တချို့အခြေအနေများတွင်မူ PRP ရေးဆွဲရာတွင် နောက်ပိုင်း သဘောတူ ခွင့်ပြု ချက်၊ ပါဝင်ပတ်သက်မှုကို ခေါင်းဆောင်ပိုင်းက လိုလားတတ်ကြပါသည်။ SHEA PRP ရေးဆွဲမှု စောစောပိုင်းကတည်းက ခေါင်းဆောင်ပိုင်း၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှုအဆင့်နှင့် အကြိမ်ရေကို လုပ်ငန်းအင်အားစုအဖွဲ့ဝင်များက ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိထားသင့်ကြပေသည်။

အထိရောက်ဆုံးသော SHEA ကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းအင်အားစုတွင် ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ အသိပေး အကြောင်းကြားစာအား တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲရေးတွင် ပါဝင်လိုကြောင်း မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ထုတ်ဖော်ပြောကြားသည့် ဝန်ထမ်းများ ပါဝင်ပါလိမ့်မည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ဇယားတွင် လုပ်ငန်းအင်အားစုတွင် ပါဝင်ရန် စေတနာ့ဝန်ထမ်းကြမည့် အမည်များကို ချရေးပါ။ **ထို့နောက်** လုပ်ငန်းအင်အားစုတွင် ကိုယ်စားပြုပေးရန် မိမိလိုလားသော အမည်များကို ဖြည့်စွက်ပါ။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုကိုဖြစ်စေ၊ အမြတ်ထုတ်မှုကို ဖြစ်စေ၊ မဟာတရားပြုမှုကိုဖြစ်စေ ရင်ဆိုင်ရပြီးနောက် ဆက်လက်ရှင်သန်နေသည်ဟု သိရှိထားသည့် မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းတွင် လုပ်ကိုင်လျက် ရှိသူများကို SHEA PRP လုပ်ငန်း အင်အားစုတွင် ပါဝင်ရန် ချဉ်းကပ်ခြင်း၊ ဖိအားပေးခြင်း မလုပ်သင့်ကြောင်း သတိထားရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဆက်လက် ရှင်သန်သူများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပြောဆိုမှုတို့မှာ အထူးအဖိုးတန်လှသည့် အားလျော်စွာ ထိုသူတို့အား ပါဝင် ဆွေးနွေးခွင့်ပေးသင့်သည်မှာ မှန်သော်လည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် ရွေးချယ်မှုကိုမူ ကောင်းစွာ လေးစားသင့်ပါသည်။ မည်သူ့အား ထည့်သွင်းမည်ကို စဉ်းစားသည့်အခါ အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးသာမကဘဲ နောက်ခံအကြောင်းအမျိုးမျိုး ရှိသည့် အဆင့်တိုင်းမှ ဝန်ထမ်းများကို မလွဲမသွေ ကိုယ်စားပြုနေအောင် ဆောင်ရွက်ပါ။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ကဲ့သို့ ခက်ခဲသော အကြောင်းအရာကို ပွင့်လင်းစွာ ဆွေးနွေးလိုစိတ်၊ မူဝါဒ ရေးဆွဲရာမှ တွင် ကျွမ်းကျင်မှု၊ အစီအစဉ် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု နှင့် အကဲဖြတ်မှုနောက်ခံစသည့် အကြောင်းအချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။ အောက်တွင် အမည်၊ ရာထူး၊ ဌာနခွဲများပါထည့်သွင်းလျက် အောက်ပါဇယားတွင် ရေးပါ။

SHEA အစီအစဉ် လုပ်ငန်းအင်အားစု		
အမည်	ရာထူး	ဌာနခွဲ
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

SHEA ဦးဆောင်များက မိမိတို့၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အီးမေး(လ်)ပေးပို့ခြင်းဖြင့် ဖြစ်စေ တောင်းခံလာစေ ခြင်းဖြင့် SHEA PRP လုပ်ငန်းအင်အားစု စတင်သည့် အစည်းအဝေးတွင် လိုချင်သော လုပ်သားအင်အားစု အဖွဲ့ဝင်များကို ဖိတ်ကြားပါ။ အထက်ဖော်ပြပါ ဇယားတွင် မှတ်တမ်းတင်ထားသူအနက်မှ တယောက်ယောက်က မတက်ရောက်နိုင်လျှင် ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းအင်အားစုတွင် မပါဝင်လိုလျှင်ဖြစ်စေ ထိုသူမည်သည့် ကဏ္ဍမှ ပါဝင်မည်၊ ထိုသူအတွက် အစားထိုးရန် ဖြစ်နိုင်သူမှာ မည်သူဖြစ်သည်တို့ကို စဉ်းစားပါ။

အဆင့် ခြောက် - SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစု စတင်သည့် အစည်းအဝေးကို ကျင်းပပါ

SHEA PRP ဆောင်ရွက်ချက်ကို မိတ်ဆက်ပြီး ရေးဆွဲသည့် လုပ်ငန်းစဉ်မှ မိမိတို့၏ အခန်းကဏ္ဍများကို ရှင်းလင်း တင်ပြ သည့် စတင်မှု အစည်းဝေးသို့ လိုချင်သော SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစုများ စာရင်းအတိုင်း ဖိတ်ကြားပါ။ SHEA လုပ်ငန်း အင်အားစု စတင်သည့်အစည်းအဝေးကို SHEA ဦးဆောင်များနှင့်တကွ ခီးမိုးနစ်(မ်)(စ်) စီမံကိန်းအဖွဲ့မှ ကိုယ်စားလှယ်၊ တဦး သို့မဟုတ် နှစ်ဦးက ဦးဆောင်သင့်ပါသည်။ အစည်းအဝေး၏ နမူနာ အစီအစဉ်ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။



SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစု စတင်သည့် အစည်းအဝေး အစီအစဉ်

စတင်သည့် အစည်းအဝေးအတွက် ပစ္စည်းပစ္စယ စာရွက်စာတမ်းများ

- ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ အသိပေးအကြောင်းကြားစာ မိတ္တူ (လုပ်ငန်းအင်အားစု အဖွဲ့ဝင် တဦးလျှင် တစောင်စီ)
- စတင်သည့်အစည်းအဝေး အစီအစဉ် (လုပ်ငန်းအင်အားစု အဖွဲ့ဝင် တဦးလျှင် တစောင်စီ)



အသုံးပြုသူ မှတ်ချက် - SHEA က လူတိုင်းအပေါ် ရိုက်ခတ်သည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှုတို့က အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးငယ်များကိုသာမကဘဲ လူတိုင်းကို ရိုက်ခတ်ကြောင်း မှတ်သားရန် လိုပါသည်။ အမှန်စင်စစ် ယောက်ျားသား ခြောက်ယောက်လျှင် တယောက်နုန်းသည် ဘဝတာအတွင်း တချိန်ချိန်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ခံရသူဖြစ်ဖူးသည်ဟု ခန့်မှန်းထားကြပါသည်။ SHEA သည် လူမျိုးတိုင်း၊ အသက်အရွယ် တိုင်း၊ နိုင်ငံသားတိုင်း၊ ဘာသာတရားတိုင်းကိုလည်း ရိုက်ခတ်လျက်ရှိပေသည်။ SHEA ၏ ရိုက်ခတ်ခံရသူ ပေါင်းစုံ ရှိနေသည့်အတွက် SHEA အစီအစဉ်တရပ်ကို တဦးတယောက်အစား အဖွဲ့က အကောင်အထည်ဖော်သောအခါ အထိရောက်ဆုံးဖြစ်နေပါလိမ့်မည်။ မျိုးစုံ ကွဲပြားသူများ ပါဝင်သည့် အဖွဲ့က ချမှတ်သည့် မူဝါဒများမှာ ပါဝင်ပတ်သက်နေသူပေါင်းစုံ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ အမြင်များကို မလွဲမသွေ ကိုယ်စားပြုနေစေပါလိမ့်မည်။ လူသားအရင်းအမြစ်၊ ဥပဒေရေးရာ၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ အစီအစဉ်၊ အခြားဌာနခွဲများအပါအဝင် ဌာနခွဲအမျိုးမျိုးမှ ဝန်ထမ်းများကို SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်အောင် ရွေးချယ်ပါ။ မိမိတို့၏ SHEA လုပ်ငန်းများ၏ အရေးကြီးပုံ ကို ပြသရန်လည်းကောင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လျင်မြန်စွာ ချမှတ်နိုင်စွမ်းကို ပြသရန်လည်းကောင်း အဆင့်မြင့် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းမှာ ပါဝင်ရန် အလေးအနက်တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့်ဆိုလျှင် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းက ထောက်ပံ့ကြေးရရှိသူများဖြင့် ဖြစ်စေ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများဖြင့်ဖြစ်စေ ရင်းနှီးစွာ ဆောင်ရွက်နေပါကာ သူတို့၏ ထူးခြားသော အမြင်မှ လိုအပ်သော SHEA PRP အစိတ်အပိုင်းများကို ရရှိရန် ထိုသူတို့အား SHEA PRP လုပ်ငန်းအင်အားစုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများအဖြစ် ထည့်သွင်းရန် စဉ်းစားပါ။

- လက်စွဲစာအုပ်၏ မူဝါဒ အပိုင်း မိတ္တူ (၂ စုံမှ ၄ စုံ)
- လက်စွဲစာအုပ်၏ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အပိုင်း မိတ္တူ (၂ စုံမှ ၄ စုံ)
- လက်စွဲစာအုပ်၏ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်းအပိုင်း မိတ္တူ (၂ စုံမှ ၄ စုံ)
- လုပ်ငန်းစီမံချက် မိတ္တူ (၃ စုံ)
- သင်ပုန်းအဖြစ်သုံးနိုင်သော စက္ကူချပ်အလွတ်များ/မင်လုံးထူသော မင်တံများ

နမူနာ အစည်းအဝေးအစီအစဉ်

I. ကြိုဆိုခြင်း၊ မိတ်ဆက်ခြင်း

အလုပ်များကြသည့်အထဲမှ SHEA PRP ရေးဆွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ရန် အချိန်ပေးသည့်အတွက် လုပ်ငန်းအင်အားစု အဖွဲ့ဝင်များအား ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ပြောပါ။ တက်ရောက်သူတဦးချင်းစီအား မိမိကိုယ်မိမိ မိတ်ဆက်ပြီး ဤဆောင်ရွက်ချက်တွင် မည်သို့ ပံ့ပိုးပေးရန် မျှော်မှန်းထားကြောင်း အတိုချုပ် ပြောပြနိုင်ပါ။

II. ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်

လိပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု ဖြစ်ရပ်များ ပေါ်ပေါက်ခြင်းမှ ကာကွယ်ရန်၊ အဖွဲ့အစည်း တွင် မှန်ကန်သော သတင်းလျှို့ဝှက်ခြင်း၊ တုံ့ပြန်ခြင်း ယန္တရားများ မလွဲမသွေ ရှိလာစေရန်တို့မှာ လိပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု ကာကွယ်ရေး တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်၏ အလုံးစုံသော ပန်းတိုင် ဖြစ်ကြောင်း အဖွဲ့အား ရှင်းပြပါ။

III. ယနေ့အတွက် ရည်ရွယ်ချက်

- SHEA အရေးကိစ္စများကို နားလည်စေရန်လည်းကောင်း၊ အဆိုပါ အရေးကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ရန် အဖွဲ့အစည်းနှင့် အဘယ့်ကြောင့် သက်ဆိုင်နေကြောင်းကိုလည်းကောင်း ပြောပြပါ။
- SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ် (PRP) လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်များကို ရှင်းလင်းပါ။
- လုပ်ငန်းအင်အားစု၏ အခန်းကဏ္ဍကို ဖွင့်ဆိုရှင်းပြပါ။
- (လုပ်ဆောင်မှု) နယ်ပယ်ကို ဖွင့်ဆိုရှင်းပြပြီး ရင်းမြစ်များကို ဖော်ထုတ်ပါ။
- လုပ်ငန်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းပါ။ (မူဝါဒ၊ သင်ကြားရေး၊ စောင့်ကြည့် အကဲဖြတ် သင်ယူ)
- လုပ်ငန်းစီမံချက်

IV. SHEA အရေးကိစ္စများကို နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း

အကြောင်းအရာကို လူတိုင်း မလွဲမသွေ နားလည်စေရန် သက်ဆိုင်ရာ အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ အပါအဝင် SHEA အရေးကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် နောက်ခံအကြောင်းကို ပြောပြပါ။ (လေ့ကျင့် သင်ကြား မှုများတွင် အသိပေးရန် စာရွက်စာတမ်းများအတွက် ရင်းမြစ်အပိုင်းကို ရှု။)

V. SHEA PRP လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်များ

အဆိုပါ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်အား ဖော်ဆောင်ရန် (ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ အသိပေးအကြောင်းကြားစာကို ပေးပို့ခဲ့သော အဖွဲ့အစည်း ခေါင်းဆောင်ကို ထည့်သွင်းပါ) ထံမှ အီးမေး(လ်)တွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းက လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည့် အဆင့်များကို ရှင်းပြပါ။

ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ ပေးပို့သော အကြောင်းကြားစာများကို ဝေငှပါ။ အလုံးစုံသော လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အောက်ပါအဆင့်များ ပါဝင်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ (အဆိုပါအဆင့်များကို အကြံပြုအပ်သော အစီအစဉ်ဖြင့် စာရင်းချထားပါသည်။ တချို့သောအဆင့်များကို ရှေ့နောက် အစီအစဉ် ပြောင်းပြီး လုပ်ဆောင်ခြင်းက ပိုမို အဓိပ္ပာယ်ရှိမည်ဟု အဖွဲ့အစည်းတချို့ကလည်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။)

1. SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစု စတင်သည့် အစည်းအဝေး
 - a. လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖွင့်ဆိုရှင်းလင်းပါ။
 - b. လုပ်ငန်းအဖွဲ့များကို ဖန်တီးပါ။
 - c. လုပ်ငန်းစီမံချက် မူကြမ်းရေးပါ။
2. ဝန်ထမ်းအားလုံးပါဝင်သော ဘေးလူကြားဝင်မှု နှစ်နာရီ သင်တန်း
3. လုပ်ငန်းအဖွဲ့ သုံးဖွဲ့မှ တဖွဲ့စီအတွက် နောက်ဆက်တွဲ အစည်းအဝေး နှစ်ကြိမ်မှ သုံးကြိမ်
4. လုပ်ငန်းအဖွဲ့ခွဲများထံမှ ရလဒ်များကို မျှဝေရန် SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစု တစ်ခုလုံး ပြန်လည် ကျင်းပခြင်း
5. လုပ်ငန်းအင်အားစု လုပ်ငန်းအဖွဲ့ခွဲများက အောက်ပါတို့ကို ဝေမျှပေးသော ဝန်ထမ်းအားလုံး တနာရီ အစည်းအဝေး
 - လုပ်ငန်းခွင် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း /SHEA မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
 - ဆက်သွယ်အသိပေးမှု အစီအစဉ်၊ နောက်ဆုံးအခြေအနေနှင့်အညီ မွမ်းမံထားသော သင်တန်း ပစ္စည်းပစ္စယ စာရွက်စာတမ်း
 - စောင့်ကြည့် ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း အစီအစဉ်



အသုံးပြုသူ မှတ်ချက် - လိုအပ်သလို ပြင်ဆင်မွမ်းမံပါ။

အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော SHEA PRP အကောင်အထည်ဖော်ရေး လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်များမှာ အကြံပြုအပ်သော အစီအစဉ် အတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီအောင် အဆင့် အစီအစဉ်ကို ပြောင်းရန်၊ ဖြည့်စွက်ရန်၊ ဖယ်ရှားရန် လိုအပ်နိုင်ပါသည်။

VI. မိမိတို့၏ အခန်းကဏ္ဍကို ဖွင့်ဆိုရှင်းလင်းပါ

မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိလာသည်နှင့်တပြိုင်နက် SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစု အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် မိမိတို့အား ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ဆက်သွယ်ရမည့်သူများအဖြစ် မြင်ကြမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ သုံးလမှ ခြောက်လအတွင်း အနည်းဆုံး ခြောက်နာရီမှ ဆယ်နာရီခန့် စုစုပေါင်းအချိန်ပေးရမည်ဟု ခန့်မှန်းထားသည့် ရေးဆွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်တလျှောက်လုံးတွင် လုပ်ငန်းအင်အားစု အဖွဲ့ဝင်များ တက်ရောက်နိုင်ကြမည်ကို အတည်ပြုပါ။

VII. နယ်ပယ်အတိုင်းဆကို ဖွင့်ဆိုရှင်းလင်းပါ။ ရင်းမြစ်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပါ

SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစု စတင်သည့်အစည်းအဝေးတွင် SHEA PRP ၏ နယ်ပယ်အတိုင်းအဆကို ဖွင့်ဆိုရှင်းလင်းပြီး လုပ်ငန်းအင်အားစု၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်ကို လမ်းညွှန်ပံ့ပိုးပေးမည့် လက်ရှိ ရင်းမြစ်များမှန်သမျှကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ကနဦး ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ ပေးပို့သော အသိပေးအကြောင်းကြားစာတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းမှ မိမိတို့၏ SHEA အမြင်များအပေါ်အခြေခံသော အကြံပြုချက်များကို ပေးပို့ရန် SHEA ဦးဆောင်များက တောင်းခံထားပါက မိမိတို့ အစီအစဉ်ရေးဆွဲရာတွင် ဝန်ထမ်းများက အသိပေးရန် ကြောင့်ကြနေသည့် အရေးကိစ္စများကို လုပ်ငန်းအင်အားစုအဖွဲ့ဝင်များ သိရှိလာစေရန် ဤအပိုင်းသည် အခွင့်အလမ်းကောင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အကြံပြုချက်များကို ပေးပို့သူများ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း မဖော်ပြရန် ထပ်လောင်း သတိပေးအပ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းအင်အားစုက ရေးဆွဲမည့် SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်၏ နယ်ပယ်အတိုင်းအဆကို သတ်မှတ်ရေးအတွက် အောက်ပါ စစ်ဆေးရန်စာရင်းကို အသုံးပြုပါ။

SHEA PRP စတင်သည့် အစည်းအဝေးတွင် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်ကို ဖွင့်ဆိုရှင်းလင်းပြီး ရင်းမြစ်များကို ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ခြင်း အတွက် စစ်ဆေးရန် စာရင်း

1. ကဏ္ဍအမျိုးအစား (တစ်ခုခုကို ရွေးပါ)
 - a. အစိုးရ
 - b. ပုဂ္ဂလိက
 - c. အမြတ်အစွန်းမဟုတ် (လူသားချင်းစာနာမှု အကူအညီ/နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးရေး စသည်)
 - d. အခြား _____
 - အစိုးရကို ရွေးချယ်ပါက မိမိ၏ အလုပ်ကို လမ်းညွှန်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်သော တနိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြစ်စေ၊ ဒေသဆိုင်ရာဖြစ်စေ လက်ရှိ ရှိနေသော ရင်းမြစ်များကို ရှာဖွေပါ။
 - ပုဂ္ဂလိကကို ရွေးချယ်ပါက မိမိ၏ အလုပ်ကို လမ်းညွှန်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်သော လက်ရှိရင်းမြစ်များ ရှိမရှိကို ဆုံးဖြတ်ရန် ဥပဒေရေးရာရင်းမြစ်ဖြစ်စေ၊ လူသားရင်းမြစ်ဖြစ်စေ၊ နှစ်မျိုးစလုံးနှင့်ဖြစ်စေ သက်ဆိုင်သော ဌာနခွဲနှင့်တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းပါ။
 - အမြတ်အစွန်းမဟုတ်ကို ရွေးချယ်ပါက မိမိ၏ အလုပ်ကို လမ်းညွှန်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်သော လက်ရှိရင်းမြစ်များ ရှိမရှိကို ဆုံးဖြတ်ရန် ဥပဒေရေးရာရင်းမြစ်ဖြစ်စေ၊ လူသားရင်းမြစ်ဖြစ်စေ၊ နှစ်မျိုးစလုံးနှင့်ဖြစ်စေ သက်ဆိုင်သော ဌာနခွဲနှင့် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းပါ။

2. မိမိ၏ ကဏ္ဍတွင် ကလေးသူငယ်များနှင့် အလုပ်လုပ်ဆောင်ခြင်း ရှိပါသလား။ (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်များကို ဆိုလိုသည်။)
 - a. ရှိပါသည်။
 - b. မရှိပါ။

ရှိပါသည်ဆိုပါက မိမိ၏ အစီအစဉ်တွင် ကလေးသူငယ် ကာကွယ်ရေး အပိုင်းများကို ထည့်သွင်းပါ။ စာမျက်နှာ xx တွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။

3. မိမိတို့ အဖွဲ့အစည်းက လုပ်ဆောင်နေသော လုပ်ငန်းက မိမိတို့ ဝန်ထမ်းများအား အစီအစဉ်နှင့် ဆက်စပ်ပြီး ကျယ်ပြန့်သော ဩဇာအာဏာရာထူးများတွင် ရောက်နေစေပါသလား။ ဥပမာ နေစရာ၊ စားစရာ၊ ရေသန့်စသည့် အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနေခြင်းမျိုး။
 - a. ရောက်နေစေပါသည်။
 - b. ရောက်မနေစေပါ။

ရောက်နေစေပါက မိမိ၏ အစီအစဉ်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုကို တည့်သွင်းပါ။ အခြေအနေအမျိုးမျိုးတွင် ဩဇာအာဏာ မညီမျှသော ဆက်ဆံရေးများ ရှိနေတတ်ပေရာ လုပ်ငန်းခွင်အပါအဝင် အစီအစဉ်အများစုတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုကို ထည့်သွင်းရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ/ ဝန်ဆောင်မှု လက်ခံရရှိသူများ ပါဝင်နေသည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုအခင်းအကျင်းများ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်များတွင် ဖွံ့ဖြိုးရေး/အကူအညီ လုပ်သားများနှင့် စီမံကိန်းအကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများကြားမှ ဩဇာ အာဏာ မညီမျှသော ဆက်ဆံရေးများ၏ ရှိရင်းစွဲ သဘာဝကြောင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု အန္တရာယ် ပိုများပါသည်။

အောက်ပါ သုံးမျိုးအတိုင်း မိမိတွေ့ရှိထားပြီးဖြစ်သော မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုခြင်းဖြင့် ဖြစ်နိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

- ✓ မိမိ၏ အလုပ်ကို လမ်းညွှန်နိုင်သော/အပိုအလျှံကို ရှောင်ကြဉ်နိုင်သော လက်ရှိရင်းမြစ်များကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိပြီးပါပြီ။
- ✓ မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်းအခြေအနေတွင် SHEA PRP ကို အံကျအောင် မွန်းမံရန် မိမိ၏ နယ်ပယ်ကို ခြုံငုံပြီးပါပြီ။
- ✓ အရွယ်မရောက်သေးသူများအား ကာကွယ်ရေးကို မိမိ၏ အစီအစဉ်တွင် ထည့်သွင်းပြီးပါပြီ။

VIII. အဖွဲ့ခွဲများ ဖွဲ့ပါ

ယခုအခါ SHEA PRP နယ်ပယ်အတိုင်းအဆကို ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ပြီး ဖြစ်သလို လက်ရှိရင်းမြစ်များကိုလည်း ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ပြီးဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ နောက်တဆင့်မှာ သီးခြားလုပ်ငန်းဆောင်တာများကို အလေးထား ဆောင်ရွက်ရန် အောက်ပါ အဖွဲ့ခွဲများကို ဖန်တီးရန်ဖြစ်ပါသည်။

1. မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
2. လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် အများ လက်လှမ်းမီရေး
3. စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း၊ သင်ယူမှတ်သားခြင်း (MEL)

အဖွဲ့ခွဲအမျိုးမျိုး၏ အမည်ကို ခေါင်းစဉ်အဖြစ် ရေးသားပြီး စက္ကူချပ်ကြီး သုံးချပ်ကို အခန်းပတ်လည်တွင် နေရာချထားပါ။ မိမိတို့ ပါဝင်လိုသော အဖွဲ့ခွဲအတွက် စက္ကူချပ်များ ရှိရာ နေရာသို့ လုပ်ငန်းအင်အားစု အဖွဲ့ဝင်များကို သွားခိုင်းပါ။

မှတ်ချက် - အဖွဲ့ခွဲတစ်ခုစီ၏ ပုံမှန် အရွယ်အစားမှာ သုံးဦးမှ ငါးဦးအထိ ဖြစ်ပါသည်။ အုပ်စုများကြားတွင် မညီမမျှ ဖြစ်လွန်းနေပါက တခြားအုပ်စုသို့ သွားလိုသူ ရှိမရှိ မေးမြန်းပါ။

- ဤလက်စွဲစာအုပ်မှ မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအပိုင်း (စာမျက်နှာ ၂၅ မှ ၂၈ အထိ) မိတ္တူများအား မူဝါဒ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ခွဲကို ပေးပါ။
- ဤလက်စွဲစာအုပ်မှ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် အများ လက်လှမ်းမီရေး အပိုင်း (စာမျက်နှာ ၂၉ မှ ၃၁ အထိ) မိတ္တူများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အဖွဲ့ခွဲကို ပေးပါ။
- ဤလက်စွဲစာအုပ်မှ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း၊ သင်ယူမှတ်သားခြင်း (စာမျက်နှာ ၃၂ မှ ၃၄ အထိ) မိတ္တူများအား MEL လုပ်ငန်းအဖွဲ့ခွဲကို ပေးပါ။

အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် မိနစ် သုံးဆယ် အချိန်ရကြောင်း အဖွဲ့များကို ရှင်းပြပါ။

1. (လုံးစေ့ပတ်စပို့ ဖတ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ) စာရွက်စာတမ်းများကို မြန်မြန် သုံးသပ်ရန်။
2. လုပ်ငန်းစီမံချက်ရေးဆွဲမှု ပုံစံကို အသုံးပြုလျက် အရေးယူဆောင်ရွက်မှု ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် တခု၊ နှစ်ခုကို ရေးရန်။
3. လာမည့် အစည်းအဝေး နှစ်ကြိမ်အတွက် အချိန်သတ်မှတ်ရန်။

အလုပ်လုပ်ချိန် မိနစ်သုံးဆယ်ပေးပြီးနောက် လုပ်ဆောင်ရမည့် အဖွဲ့များက ရှင်းလင်းစွာ နားလည်စေရန် အခန်းထဲတွင် လှည့်ပတ်သွားလာပါ။

မိနစ်သုံးဆယ်ပြည့်လျှင် နေရာသို့ အားလုံး ပြန်လာခိုင်းပြီး အဖွဲ့တဖွဲ့စီအား သူတို့ ဖန်တီးထားသော အရေးယူဆောင်ရွက်မှု ပန်းတိုင် တခု၊ နှစ်ခုကို အခြား အဖွဲ့များသို့ တင်ဆက်ခိုင်းပါ။

တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်ခြင်း၊ လာမည့် ဘေးလူကြားဝင်မှု သင်တန်းကို သတိပေးခြင်း၊ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ခွဲနှင့် ပုံမှန် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများကို လုပ်ဆောင်ရန် အားပေး တိုက်တွန်းခြင်းများဖြင့် လုပ်ငန်းအင်အားစု စတင်သည့် အစည်းအဝေးကို ရပ်နားပါ။

IX. လုပ်ငန်းစီမံချက်

မိမိ၏ လုပ်ငန်းအဖွဲ့က ဖန်တီးမည့် SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ် အစိတ်အပိုင်းများပေါ်တွင် အခြေခံပြီး လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို ရေးဆွဲရန် အောက်ပါ ဇယားကို အသုံးပြုပါ။ လမ်းညွှန်အဖြစ် မိမိတို့အား ပေးအပ်ထားသော ပုံစံများ၊ နမူနာများကို အသုံးပြုပါ။

လုပ်ငန်းအဆင့် - ဘာလုပ်ဖို့ လိုသလဲ	ဘယ်သူ တာဝန်ယူသလဲ	နောက်ဆုံး သတ်မှတ် ရက်	ဖြစ်နိုင်သော စိန်ခေါ်မှုများ - ဘယ်လို ကျော်လွှားမလဲ	ရလဒ် - ဤအဆင့် ဘယ်အချိန်မှာ အောင်မြင်စွာ ပြီးဆုံးမလဲ။ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် တခြားအဆင့်တစ်ခုခု တွေ့ရှိခဲ့ပါသေးသလား။

အပိုင်း နှစ် - ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သော SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်ကို တည်ဆောက်ခြင်း

အောက်ဖော်ပြပါ အဖွဲ့ခွဲများအဖြစ် ခွဲထုတ်နိုင်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှု (SHEA) ကို ကိုင်တွယ်သည့် ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သော အစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲခြင်းအတွက် လိုအပ်သော အစိတ်အပိုင်းများအား ခြုံငုံဖော်ပြချက်ကို ဤအပိုင်းတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

1. မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
2. လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် အများ လက်လှမ်းမီရေး
3. စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း၊ သင်ယူမှတ်သားခြင်း (MEL)

အထက်ပါ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုစီ၏ အသေးစိတ်များကို ဤလက်စွဲစာအုပ်၏ ဆက်လက်ဖော်ပြပါ အပိုင်းများတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ "အပိုင်း တစ် - စတင်ဆောင်ရွက်ခြင်း"ပါ လေ့ကျင့်ခန်းများကို ပြည့်စုံအောင် မလုပ်ရသေးပါက **ရပ်လိုက်ပါ။** ရှေ့သို့ မဆက်မီ အပိုင်းတစ်ဆီ ပြန်သွားပါ။



အသုံးပြုသူ မှတ်စု - မိမိလိုသည်ကို ကျင့်သုံးပါ

အထက်တွင် စာရင်းပြုစုထားသော အစီအစဉ် အစိတ်အပိုင်း အားလုံးသည် မိတ်ဆက် အဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှု အစဉ်အလာ အနေအထား၊ အဖွဲ့အစည်းအနေအထားနှင့် ဆီလျော်မှု၊ လိုအပ်မှု ရှိချင်မှ ရှိနေနိုင်ပါသည်။ ရရှိနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များဖြင့် အမှန်တကယ် အချိန်မီအကောင်အထည် ဖော်နိုင်မည် မဖော်နိုင်မည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် SHEA PRP လုပ်ငန်း အင်အားစုက အဖွဲ့အစည်း ခေါင်းဆောင်ပိုင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း လုပ်ငန်းအဖွဲ့

မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲခြင်းက အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ အခန်းကဏ္ဍများ၊ တာဝန်များကို ရှင်းလင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်လာစေပါသည်။ အောင်မြင်သော အကောင်အထည်ဖော်မှု မလွဲမသွေ ရရှိစေရန် ဖန်တီးလိုက်သော မည်သည့် မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမဆိုတွင် သင့်လျော်သော ရင်းမြစ်များ မုချမသွေ ရှိနေ လေအောင် အဖွဲ့အစည်းက ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ဤအပိုင်းက အောက်ပါတို့ကို ခြုံငုံဖော်ပြသွားပါလိမ့်မည်။

- I. ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း
- II. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု (SHEA) မူဝါဒ
- III. စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ခြင်း
- IV. အမည်မခံဘဲ သတင်းပို့ခြင်း
- V. သတင်းပို့ခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်း
- VI. စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း

ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း

အဖွဲ့အစည်း၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတွင် အလုပ်အကိုင် လိုအပ်ချက်အခြေအနေအဖြစ် ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် တကိုယ်ရေ အပြုအမူအတွက် အဖွဲ့အစည်း၏ စံသတ်မှတ်ချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ မိမိတို့တွင် တည်ဆဲ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း ရှိပါက SHEA ကို ရှင်းလင်းထင်ရှားစွာ တားမြစ်ထားသည်သာမကဘဲ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရား ပြုမှုတွင် ဝန်ထမ်းများ ပါဝင်ပတ်သက်နေသည်ကို တွေ့ရှိပါက စည်းကမ်းပိုင်း အရေးယူမှုကို ပြုလုပ်မည် ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသော ဘာသာစကား အသုံးအနှုန်း မလွဲမသွေပါရှိနေအောင် ပြန်လှန်သုံးသပ်သင့်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ကျယ်ပြန့်စွာ ကွဲပြားနေနိုင်ပါသည်။ ဥပမာကောင်းတစ်ခုမှာ SHEA နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အဓိက အခြေခံမူ ခြောက်ရပ်ပါဝင်သည့် ကုလသမဂ္ဂ လက်အောက်ခံ ဌာနအချင်းချင်းကြား အမြဲတမ်း ကော်မတီ (IASC)⁵ မှ ပေါ်ထွက်လာပါသည်။ အဆိုပါ အဓိက အခြေခံမူများကို နောက်ဆက်တွဲ ၁ တွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပြီး စာဖြင့်ရေးသား ကျင့်သုံးနိုင်သလို မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကိုက်ညီအောင် မွမ်းမံထားသော ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းကို ရေးဆွဲရာတွင် ကန့်သတ်ချက်ဘောင်အဖြစ်လည်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

SHEA ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းသစ်ကို ပြဌာန်းခြင်းအတွက် အကောင်းဆုံး လုပ်ထုံး လုပ်ငန်းစဉ်စာရင်းမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။ အဆင့်အားလုံးမှာ မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းအတွက် သင့်လျော်ခြင်း၊ ဖြစ်နိုင်ခြင်း ရှိချင်မှ ရှိပါလိမ့်မည်။

SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစု မူဝါဒ အဖွဲ့ခွဲသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

⁵ Inter-agency Standing Committee (IASC) Code of Conduct. <https://interagencystandingcommittee.org/focal-points/documents-public/iasc-plan-action-and-core-principles-codes-conduct-protection-sexual>

- နောက်ဆက်တွဲ ၁ ပါ နမူနာကို အခြေခံပြီး ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်း
- တရားဝင် ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊ ထို့နောက် ဝန်ထမ်းလက်စွဲစာအုပ်တွင် ထည့်သွင်းခြင်းတို့အတွက် ခေါင်းဆောင်ပိုင်း၊ လူသားအရင်းအမြစ် (ဌာနခွဲ)တို့ထံ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လက်ဆင့်ကမ်း (တင်ပြ)ခြင်း။
- ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို ဝန်ထမ်းများ၏ ဒေသခံဘာသာစကားသို့ ပြန်ဆိုခြင်း။
- လုပ်ငန်းအင်အားစုက ရေးဆွဲပြီးသွားသော SHEA မူဝါဒသစ်များကို ဝန်ထမ်းအားလုံးအား တင်ဆက်သည့် အတောအတွင်း ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လက်ရှိ ဝန်ထမ်းအားလုံးကို တင်ပြခြင်း။ လက်ရှိဝန်ထမ်းများအား သူတို့၏ ဝန်ထမ်းရေးရာ စာတွဲအတွက် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း မိတ္တူကို လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းသင့်ပါသည်။ အသစ် ငှားရမ်းပြီးစ အသားကျအောင် ဆောင်ရွက်ချိန်တွင် ဤသည်ကို ပုံမှန်အားဖြင့် လုပ်ဆောင်ကြမြဲဖြစ်သော်လည်း ဤသည်မှာမူ စာရွက်စာတမ်းသစ်ဖြစ်နေသဖြင့် သူတို့အား ယခု လက်မှတ်ထိုးခိုင်းရခြင်းဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။
- လူ့စွမ်းအား ရင်းမြစ် (ဌာန)က ဝန်ထမ်းများအားလုံး၏ လက်မှတ်ထိုးထားသော ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း မိတ္တူကို သူတို့၏ ဝန်ထမ်းရေးရာ စာတွဲတွင် သိမ်းဆည်းထားသင့်ပါသည်။
- ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း မိတ္တူများကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့်လည်းကောင်း၊ ဒေသခံ ဘာသာဖြင့်လည်းကောင်း အလုပ်ခွင်တစ်ခုလုံးမှ မြင်သာသော နေရာများတွင် ကပ်ထားသင့်ပါသည်။
- အသစ်ငှားရမ်းသူများအားလုံးကိုလည်း သူတို့၏ ဝန်ထမ်းရေးရာ စာတွဲတွင် သိမ်းဆည်းထားရန် SHEA ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်း မိတ္တူကို လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းသင့်ပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟားတရားပြုမှု (SHEA) မူဝါဒ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟားတရားပြုမှု (SHEA) ကို ကိုင်တွယ်ခြင်းအတွက် အဖွဲ့အစည်း၏ မူဝါဒ၊ တုံ့ပြန်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့ကို ဖော်ပြထားသော အဖွဲ့အစည်း၏ ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သော မူဝါဒမှာ ထိရောက်သော SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်၏ အရေးပါလှသော အစိတ်အပိုင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ **နောက်ဆက်တွဲ ၂** တွင် ဖော်ပြထားသော မူဝါဒ ပုံစံက အလုပ်ခွင်၏ ဌာနတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟားတရားပြုမှုတို့ကို ကိုင်တွယ်ထားပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲ ၂ ပါ မူဝါဒ ပုံစံကို အရင်းအတိုင်း အသုံးပြုနိုင်သလို မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ အနေအထားနှင့် ကိုက်ညီအောင် လိုအပ်သလိုလည်း ပြုပြင်မွမ်းမံယူနိုင်ပါသည်။

* အောက်ပါ MEL လုပ်ငန်းအဖွဲ့ အပိုင်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် **အဓိက ညွှန်းကိန်း တစ်**အတွက် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက် ရရှိရန် ပြဋ္ဌာန်းပြီးဖြစ်စေ၊ ပြန်လှန်သုံးသပ်ပြီးဖြစ်စေ ရှိနေသော SHEA မူဝါဒ အရေအတွက်ကို မလွဲမသွေ မှတ်တမ်းတင်ထားပါ။

အရေးကြီးသော မှတ်ချက် - SHEA PRP စတင်မိတ်ဆက်ချိန်၌ မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းတွင် SHEA မူဝါဒ ရှိနှင့်ပြီးဖြစ်ကာ ဤဆောင်ရွက်ချက်ဖြင့် ပြန်လှန်သုံးသပ်မွမ်းမံခဲ့သည် ဖြစ်လျှင် ယင်းကို ညွှန်းကိန်းတစ်အတွက် မိမိတို့၏ သတင်းပို့မှု ကိန်းဂဏန်းတွင် SHEA မူဝါဒ တစ်အဖြစ် ရေတွက်သင့်ပါသည်။

သတင်းပို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

စာရွက်စာတမ်းဖြင့် မှတ်တမ်းတင်ထားသော သတင်းပို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကဖြစ်စေ၊ ယန္တရားကဖြစ်စေ ဝန်ထမ်းများ (အပြင် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ) အနေဖြင့် SHEA ဖြစ်ရပ်အား အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်ပိုင်းထံ သတင်းပို့နိုင်ရန် နည်းလမ်းကို ရရှိလာစေပါသည်။ သတင်းပို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း နမူနာကို **နောက်ဆက်တွဲ ၃** တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

သတင်းပို့ရန်အတွက် အောက်ပါတို့ကဲ့သို့ လမ်းကြောင်းပေါင်းစုံကို ထားရှိရန် စဉ်းစားပါ။

- အကြံပြုချက် သေတ္တာများ ("SHEA တိုင်စာများ"အဖြစ် တံဆိပ်ကပ် မထားပါနှင့်။)
- နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတင်းပို့ချက်များကို လက်ခံရန် သင်ကြားလေ့ကျင့်ထားသော ဝန်ထမ်းများ
- ကျကျနန သတ်မှတ်ထားသော "အရေးပေါ်ဖုန်း"ဖြစ်စေ ဖုန်းနံပါတ်များဖြစ်စေ (အတွင်းရေး သိုသိပ်မှုကို အာမခံပေးရပါမည်။)

* အောက်ပါ MEL အုပ်စု အပိုင်းတွင် ဖော်ပြထားသော **အဓိက ညွှန်းကိန်း နှစ်** အတွက် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက် ရရှိရန် သတင်းပို့ ယန္တရား အရေအတွက်ကို အသေအချာ မှတ်တမ်းတင်ထားရှိပါ။ ဤညွှန်းကိန်းအတွက် ကိန်းဂဏန်းတွင် ကျင့်သုံးသော မည်သည့် သတင်းပို့ယန္တရားသစ်ကိုမဆိုလည်းကောင်း၊ ဤ SHEA PRP ဆောင်ရွက်ချက်နှင့် ဆက်စပ်ပြီး ပြန်လည်ပြင်ဆင်မွမ်းမံထားသော ရှိရင်းစွဲ မည်သည့်ယန္တရားများကိုမဆိုလည်းကောင်း ထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ခြင်း

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ခြင်းဆိုသည်မှာ SHEA ဖြစ်ရပ်များကို ဝန်ထမ်းများက သတင်းပို့ရန် သတ်မှတ် ပြဌာန်းထားခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ခြင်း မူဝါဒတစ်ချို့တွင် အလုပ်ခွင်၌ SHEA ကို တွေ့ရှိသည့် ကြီးကြပ်သူများအနေဖြင့် အရေးယူရန် သတ်မှတ်ပြဌာန်းခြင်းလည်း ပါဝင်နေတတ်ပါသည်။ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းအရ မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ခြင်းမှာ မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိကို စဉ်းစားပါ။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် တိုင်တန်းရန် အဆီအတားများနှင့် ရင်ဆိုင်ရနိုင်ပါသည်။ ဖြစ်ရပ်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး သူတို့ မှားယွင်းနေမှာ၊ သင်္ကာမကင်းဖြစ်ကြ မှာ၊ ကောလဟာလဖြစ်ကုန်မှာကို စိုးရိမ်နေနိုင်ပါသည်။ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ခြင်းက မိမိသဘော ဆန္ဒအလျောက် သတင်းပို့ခြင်းကို ဖယ်ရှားလိုက်သည် ဖြစ်ပေရာ ဝန်ထမ်းများအပေါ် "ပြဿနာရှာသည်"ဟူသောအမြင် အတွက် မိမိမှာ တာဝန်ရှိနေသလို ခံစားရခြင်းများ လျော့ပါးသွားနိုင်ပါသည်။

အမည်မခံဘဲ သတင်းပို့ခြင်း

အလုပ်ခွင်မှ လက်မခံနိုင်သော အပြုအမူ အခြေအနေများကို သတင်းပို့ရန် ဝန်ထမ်းများ စိုးရိမ်နေနိုင်ပါသည်။ အသင့်လျော် ဆုံး ဌာနတွင်း သတင်းပို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမှာ တိုင်ကြားချက်များကို အတွင်းရေးသိုသိပ်လျက် အမည်မခံဘဲ ဝန်ထမ်းများ

သတင်းပို့နိုင်အောင် စီမံထားပေးသင့်ပါသည်။ ဤနည်းဖြင့် ခံရသူများ၊ သက်သေများ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်းကို ကာကွယ်ပေးသလို ဖြစ်ရပ်များကို စောစောစီးစီး သတင်းပို့ဖြစ်စေရန် ဝန်ထမ်းများကို အားပေးရာလည်း ရောက်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း မည်သူမည်ဝါဆိုသည်များကို သိရှိသွားနိုင်သည့်တိုင် ထိုသူများမည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်းကို ကာကွယ်ရန်၊ လိုအပ်မှသာ အသိပေးသည့် အခြေခံဖြင့် ဖော်ထုတ်မှုကို ကန့်သတ်ရန် မူဝါဒများ အဖွဲ့အစည်းတွင် ရှိနေသင့်ပါသည်။

လိပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာမိတ်တရားပြုမှုအတွက် အမည်မခံဘဲ သတင်းပို့ချက်များကို မိမိတို့ မည်သို့ လက်ခံရယူမည်၊ အဆိုပါ သတင်းပို့ချက်များကို မည်သူက အရေးယူဆောင်ရွက်မည်ဆိုခြင်းတို့အား စဉ်းစားပါ။ အမည်မခံဘဲ တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ရာတွင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အဖြစ်မှန် အသေးစိတ်၊ လက်မခံနိုင်သော အပြုအမူအတွက် ကျကျနန သတ်သတ်မှတ်မှတ် စွပ်စွဲချက်များ တင်ပြရမည်ဖြစ်ကြောင်း ညွှန်ကြားပါ။ လိပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လက်မခံနိုင်သော အပြုအမူ ဖြစ်ရပ်များအား လုပ်ကြံလိမ်လည်ခြင်းသည် စည်းကမ်းပိုင်း အရေးယူခံရနိုင်သည့် အကြောင်းဖြစ်ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း

SHEA သတင်းပို့ချက်ကို အဖွဲ့အစည်းက လက်ခံရရှိသည့်အခါ မြန်မြန်ဆန်ဆန် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ပြင်ဆင်ထားရပါမည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို ဌာနတွင်း မိမိတို့ဘာသာ ဆောင်ရွက်မည်လော၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို မိမိတို့ကိုယ်စား ဆောင်ရွက်ပေးမည့် ကြားလူတဦးအား ငှားရမ်းမည်လောဆိုသည်ကို အဖွဲ့အစည်းများက ဆုံးဖြတ်ရပါမည်။ မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းက ဌာနတွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ရန် ဆုံးဖြတ်ပါက နောက်ထပ် အချက်အလက်များကို နောက်ဆက်တွဲ ၄ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

ကနဦး စုံစမ်းမှုက ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် အကြောင်းမခိုင်လုံဟု မတွေ့ရှိလျှင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို အပြည့်အဝ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

- မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းက မိမိတို့၏ မူဝါဒများကို ချိုးဖောက်ခြင်း ရှိမရှိ ဆုံးဖြတ်ရန်၊
- နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ မဟာမိတ်တရားပြုခြင်း၊ အမြတ်ထုတ်ခြင်းတို့မှ လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ကာကွယ်ပေးရန်၊
- SHEA မူဝါဒအတွင်း အားနည်းသောအလေ့အထ/လုပ်ဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော အရေးကိစ္စများကို မီးမောင်းထိုးပြရန်၊
- ဝန်ထမ်းများက နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ မဟာမိတ်တရားပြုခြင်း၊ အမြတ်ထုတ်ခြင်း အန္တရာယ်ကို တိုးပွားလာစေသည့် အစီအစဉ် ပေးအပ်မှု၊ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု၏ ကဏ္ဍသွင်ပြင်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

မိမိတို့၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းသည် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသာဖြစ်ပြီး လိုအပ်လာသည့်အခါ ပြုလုပ်မြဲရာဇဝတ်ပြစ်မှု စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို အစားထိုးဆောင်ရွက်မှုအဖြစ် မမြင်သင့်သည့်အချက်ကို မမေ့ပါနှင့်။

ထိရောက်သော သတင်းပို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၏ သရုပ်လက္ခဏာများ

ဘေးကင်းလုံခြုံမှု - ဘေးကင်းလုံခြုံသော သတင်းပို့လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွင် ဖြစ်ရပ်၌ ပါဝင်နေသည့် ဘက်အားလုံးအပေါ် ကျရောက်လာနိုင်ဖွယ်ရှိသည့် အန္တရာယ်၊ စွန့်စားမှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ကြိုတင်ကာကွယ်သည့်နည်းလမ်းများကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။ ယင်းတွင် အတွင်းရေးသို့သိပ်မှု ရှိနေအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လိုအပ်ပါက ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်း၊ လက်တုံ့ပြန်နိုင်သည့် အလားအလာကို ကိုင်တွယ်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

အတွင်းရေး သို့သိပ်မှု - အတွင်းရေးသို့သိပ်သော သတင်းပို့ခြင်းက SHEA ဖြစ်ရပ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်ကို ရရှိနိုင်မှု၊ ဖြန့်ဝေမှုကို ကန့်သတ်ထားပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အခွင့်အာဏာအပ်နှင်းခံရသူ ကန့်သတ်ထားသည့်အရေအတွက်ကသာ အချက်အလက်ကို ရယူနိုင်သင့်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ သတင်းပို့ချင်စိတ် ပိုရှိလာသည့် အခြေအနေကို ဖန်တီးပေးရာတွင် အတွင်းရေးသို့သိပ်မှုက ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

ပွင့်လင်းမြင်သာမှု - ဝန်ထမ်းများကဖြစ်စေ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများကဖြစ်စေ သတင်းပို့ယန္တရားရှိနေကြောင်း သိရှိကာ အဆိုပါယန္တရားကို ရေးဆွဲရာတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းလည်း ရရှိခဲ့ကြလျက် ထိုယန္တရားကို မည်သို့ မည်ပုံ ရယူပြီး မလွဲမသွေ လိုက်နာမည်ဆိုခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များ ရှိနေသည်ဆိုလျှင် အဆိုပါ သတင်းပို့ ယန္တရားမှာ “ပွင့်လင်းမြင်သာမှု”ရှိပါသည်။

ရယူသုံးစွဲနိုင်မှု - သတင်းပို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အဖွဲ့အစည်းက လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော နေရာတိုင်းရှိ များနိုင်သမျှ များပြားသော အုပ်စုများထဲမှ များနိုင်သမျှ များသော လူတို့ ရယူနိုင်သည်ဖြစ်လျှင် ထိုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ ရယူသုံးစွဲနိုင်သည်ဟုဆိုလိုပါသည်။ ယန္တရားပေါင်းစုံ၊ တနည်းအားဖြင့် လမ်းကြောင်းပေါင်းစုံက ဝန်ထမ်း/အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူတိုင်းတွင် သတင်းပို့နည်းလမ်းများကို မလွဲမသွေ ရရှိလာစေပါလိမ့်မည်။

လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် အများ လက်လှမ်းမီရေး အဖွဲ့

SHEA မူဝါဒများနှင့်လည်းကောင်း၊ ခံရသူများ/ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူများအား ပံ့ပိုးခြင်းနှင့်လည်းကောင်း စပ်လျဉ်းပြီး ဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းသည် SHEA ကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် ကာကွယ်ရေးရာ တုံ့ပြန်ရေးအတွက်ပါ အရေးကြီးသည့် အပိုင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤအပိုင်းတွင် အောက်ပါတို့ကို ခြုံငုံဖော်ပြသွားပါမည်။

- I. အမျိုးသမီးများကို ခန့်ထားခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်း၊ မြှင့်တင်ပေးခြင်း
- II. ဘေးလူ ကြားဝင်မှု သင်တန်း
- III. ဆောင်ရွက်ဆဲ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေး
- IV. ခံရသူများ/ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူများ ထောက်ပံ့ ကူညီမှု အစီအစဉ်
- V. အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူသိရှိမှု တိုးပွားရေး

အမျိုးသမီးများကို ခန့်ထားခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်း၊ မြှင့်တင်ပေးခြင်း

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု၊ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာတရားပြုမှုတို့၏ ဗဟိုချက်တွင် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်း၊ ဩဇာ အာဏာကို အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းတို့က အခြေခံပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းကို တိုက်ဖျက်သည့် နည်းတနည်းမှာ အရည်အချင်းရှိသော အမျိုးသမီးများကို ခန့်ထားခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်ပိုင်း ရာထူးများအတွက် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်များ၊ လူစွမ်းအားရင်းမြစ်များအနေဖြင့် အရည်အချင်းရှိသော အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်း အရေအတွက်ကို အဆင့်တိုင်းတွင် တိုးမြှင့်သွားသင့်ပါသည်။ စနစ်ကြောင့်ပေါ်ပေါက်လျက်ရှိသော ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုမရှိမှုကို တိုက်ဖျက်ရေး၊ အလုပ်ခွင်မှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု သံသရာကို အဆုံးသတ်ရေးတို့တွင် အမျိုးသမီးများအား စီမံခန့်ခွဲရေး ရာထူး၊ ခေါင်းဆောင်ပိုင်း ရာထူးများတွင် ငှားရမ်းခန့်ထားခြင်းက အထူးတလည် အားကောင်းလှသော အခန်းကဏ္ဍဖြစ်နိုင်ပါသည်။^၆ အမျိုးသမီးများအား ခန့်ထားရေးအတွက် အဆီးအတားများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်၊ နားလည်သဘောပေါက်ရန်၊ ကိုင်တွယ်ရန် အဖွဲ့အစည်းများက ရည်မှန်းသင့်ပါသည်။ အလားအလာကောင်းသော လုပ်ထုံးများတွင် ရာထူးတိုးရန် ဖြစ်စေ၊ ရာထူးသစ်တွင်ဖြစ်စေ စိတ်ဝင်စားသည့် အမျိုးသမီးများကို သူတို့ လက်လှမ်းမီနိုင်သည့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ ပန်းတိုင်များကို ချမှတ်ပြီး ရယူရာတွင် ကူညီပေးနိုင်ရန် တွဲဖော်လမ်းပြသူနှင့် တွဲဖက်ပေးသည့် တွဲဖော်လမ်းပြမှု အစီအစဉ်ကို ဖန်တီးခြင်းပါဝင်ပါသည်။ မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းတွင် အမျိုးသမီးများ လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းရေး တွဲဖော်လမ်းပြမှုအစီအစဉ်ကို ဖော်ဆောင်လိုပါက အကူအညီထပ်မံရယူရန် မိမိတို့၏ ဒီမိုကရေစီ(စ်)(စ်) မိတ်ဖက်ကို တောင်းဆိုပါ။

အမျိုးသမီး စာတတ်မြောက်မှု နှုန်းထား နည်းပါးသော နေရာများတွင်ဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အလမ်းများကို ကန့်သတ်ထားသော ယဉ်ကျေးမှုအစဉ်အလာ ယုံကြည်မှု ရှိနေသည့်နေရာများတွင် အဖွဲ့အစည်းများသည် အဆိုပါ အတားအဆီးများကို တိုက်ဖျက်ရာတွင် ပံ့ပိုးပေးသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖော်ပြသင့်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များက မိန်းကလေး ပညာရေး တိုးမြှင့်ပေးခြင်း၊ မိန်းကလေးကျောင်းများတွင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပွဲများ ကျင်းပခြင်း၊ အရည်အချင်းရှိသော နိုင်ငံတကာ အမျိုးသမီးများကို ငှားရမ်းခြင်း၊ ရာထူးတိုးပေးခြင်းတို့ဖြင့် ရပ်ရွာ အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများကို လုပ်ဆောင်နိုင်ကြပါသည်။

⁶ Harvard Business Review, 2017. <https://hbr.org/2017/11/training-programs-and-reporting-systems-wont-end-sexual-harassment-promoting-more-women-will>

ဘေးလူ ကြားဝင်မှု သင်တန်း

လုပ်ငန်းခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု လျော့ချရာတွင် ရလဒ်ကောင်းများကို ပြသဖူးသော အလားအလာကောင်းသည့် လုပ်ထုံးတရားမှာ ဘေးလူကြားဝင်မှုသင်တန်းပေးခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဘေးလူကြားဝင်မှုကို အမေရိကန် တက္ကသိုလ်များတွင် စတင် အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် နှုတ်ဖြင့် မကြားတကြားပြောခြင်း၊ မစာမနာ မှတ်ချက်များအပါအဝင် မည်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုကိုမဆို သည်းမခံသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို မြှင့်တင်ရန် အမေရိကန် စစ်တပ်၏ ဌာနခွဲ အမျိုးမျိုး၌ ကျင့်သုံးလာခဲ့ပါသည်။ ထိုရောက်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု ကာကွယ်ရေးသင်တန်းသည် မူဝါဒများ၊ စည်းမျဉ်းများအား တိကျစွာလိုက်နာခြင်းထက် ဘဝအတွေးအကြံ၊ ခံစားချက်တို့နှင့် ဆက်စပ်ယူခြင်းနှင့် ချိတ်ဆက်နေရမည်ဟု သုတေသနက ပြဆိုလျက်ရှိပါသည်။ ဘေးလူကြားဝင်မှု သည် “ဝန်ထမ်းများအား လုံးဝ မဖြစ်ပွားအောင် ကာကွယ်ရေးအတွက် ကြိုးစားရမည့် တာဝန်ကိုပေးအပ်ခြင်းထက် မြန်မြန်ဆန်ဆန် စောစောစီးစီး ကြားဝင်လိုစိတ် ရှိအောင် လှုံ့ဆော်”⁷ သင်ကြားပေးသဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုကို သည်းမခံသောအလုပ်ခွင်အစဉ်အလာကို တည်ဆောက်ရာတွင် ထိရောက်ပါသည်။” မူဝါဒများအား ဝန်ထမ်းများ သိရှိနေ စေပြီး ယင်းတို့ကို လိုက်နာရန် သူတို့၏ တာဝန်မှာ အရေးကြီးလင့်ကစား အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည့် အပြုအမူကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည့်အခြားသူများအား တားဆီးပုံ၊ ကိုယ်တိုင်လည်း ရှောင်ကြဉ်ပုံ၊ အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေလောက်သည့်စကားလုံးများကို ကိုယ်တိုင်သုံးစွဲခြင်းတို့မှ ရှောင်ကြဉ်ပုံတို့အား စိတ်အတွင်းပိုင်းနှင့်ချိတ်ဆက်တတ်စေရန် ဝန်ထမ်းများအား ကူညီပံ့ပိုးပေးခြင်းကပိုအရေးကြီးပါသည်။

SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစုသည် SHEA အစီအစဉ် ရေးဆွဲမှု လုပ်ငန်းစောစောပိုင်းတွင်ပင် ဝန်ထမ်းအားလုံးအား ဘေးလူကြားဝင်မှု သင်တန်းပေးရန် ဖီမီးနစ်(စ်)(စ်)မိတ်ဖက်အဖွဲ့တစ်ခုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ သင်တန်းကို စောစောပေးခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဖက်များအား ပြန်ခံမပက်စေသည့် နည်းဖြင့် တုံ့ပြန်ချက်များ ထိရောက်စွာ ပေးနိုင်၊ လက်ခံနိုင်သော နည်းလမ်းများ ရရှိသွားစေကာ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော လုပ်ငန်းခွင်အစဉ်အလာတစ်ခုကို ဖော်ဆောင်သွားပါလိမ့်မည်။ ဘေးလူကြားဝင်မှု သင်တန်းပေးရန် မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အပြည့်အဝ ရေးဆွဲပြီးရန် မလိုအပ်ပါ။

* အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော **အဓိက ညွှန်းကိန်း သုံး** အတွက် ကိန်းဂဏန်းကောက်ခံရန် ဘေးလူကြားဝင်မှု သင်တန်း၌ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခဲ့သော လူပုဂ္ဂိုလ်အရေအတွက်ကို သေချာမှတ်တမ်းတင်ထားပါ။ SHEA PRP ဆောင်ရွက်ချက် အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် သင်ကြားမှုကို လက်ခံရယူခဲ့သည့် ဝန်ထမ်း၊ ဝန်ဆောင်မှု လက်ခံရယူသူ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ၊ အခြား ပါဝင်ပတ်သက်နေသူ မည်သူမဆိုပါဝင်သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခဲ့သော လူပုဂ္ဂိုလ် အရေအတွက် *စုစုပေါင်း* ကိန်းဂဏန်းမှာ အဆိုပါ ညွှန်းကိန်းတွင် ပါဝင်သင့်ပါသည်။

ဆောင်ရွက်ဆဲ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေး

ဘေးလူကြားဝင်မှု သင်တန်း၊ အလုပ်ခွင် SHEA မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဝန်ထမ်းများအား မိတ်ဆက်ပေးသည့် အချက်အလက်ဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးစသည်တို့အပြင် အနှောင့်အယှက်ပြုမှု၊ မဟာမိတ်တရားပြုမှုတို့မှ ကင်းရှင်းသော လုပ်ငန်းခွင်ကို ဖော်ဆောင်ရန် စဉ်ဆက်မပြတ် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးတွင်လည်း ပါဝင်ပတ်သက်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းကို ဝန်ထမ်းများအား ပေးအပ်သင့်ပါသည်။ အကောင်းဆုံး အလေ့အထမှာ *အလုပ်ခွင်အတွင်း ရည်မှန်ဖွယ်ရာမှု၊ ထိရောက်သော ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု* စသည်တို့သာမကဘဲ *ကျားမဖြစ်မှုနှင့် လူ့ကျင့်ဝတ်စသည်တို့ကဲ့သို့ ခေါင်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သင်တန်းများပေးရန်*ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါသင်တန်းများကို ရေးဆွဲပို့ချရန် အလုပ်ခွင်သင်တန်းဆရာ မရနိုင်ပါက နိုင်ငံတဝှမ်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ရင်းမြစ် ဗဟိုဌာန၏ <https://www.nsvrc.org/> ကဲ့သို့ အင်ထနက်စာမျက်နှာများတွင် အခမဲ့ ရယူနိုင်သော ရင်းမြစ်များ ရှိနေပါသည်။

⁷ “Sexual Harassment Training- Why it isn’t Working and What to Do About It” Sage Academy White Paper. <http://sage.academy/>

ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူ ပံ့ပိုးမှု

တိုင်တန်းသူ၊ ဆက်လက်ရှင်သန်သူ/ခံရသူ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူတို့၏ လိုအပ်ချက်အလားအလာကို မဆိုင်းမတွ၊ မပြတ်မလပ် ကိုင်တွယ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အမှန်စင်စစ် တိုင်ကြားချက်ကို လက်ခံရရှိကာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု စတင်သည်နှင့် အဆိုပါ လိုအပ်ချက်များမှာ အမြင့်ဆုံးဦးစားပေးဖြစ်ရပါမည်။ အစွပ်စွဲခံရသူသည်လည်း ကာကွယ်မှုကို လိုအပ်နိုင်သည့် အချက်ကို မမေ့ပါနှင့်။ ကျွမ်းကျင်သူများ၊ ဆေးပညာရှင်၊ စိတ်ပညာရှင်များကို SHEA ဦးဆောင်များက ကြိုတင်ရှာဖွေထား စေခြင်းဖြင့် ပြင်ဆင်ကာ ယင်းတို့အား SHEA ရင်းမြစ်စာရွက်တွင် ထည့်သွင်းပါ။ ရင်းမြစ်များတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။

- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု
- စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စောင့်ရှောက်မှု/စိတ်ဒဏ်ရာ ဖေးမဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပေးခြင်း
- လုံခြုံရေး
- စီးပွားရေးအထောက်အပံ့
- အစားအသောက်၊ အဝတ်အထည်
- ဂေဟာ

စောင့်ရှောက်မှု၊ ကုသမှု၊ ကာကွယ်ရေး ရွေးချယ်မှုများမှာ မလွဲမသွေ ဘေးကင်း၊ သိုသိပ်ပြီး လက်လှမ်းမီနိုင်ပါစေ။

အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ/ဝန်ဆောင်မှု ရယူလက်ခံသူ သိရှိမှုမြှင့်တင်ရေး

SHEA မူဝါဒများ၊ စနစ်ကျသော သတင်းပို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ယန္တရားများကို ရေးဆွဲပြီးသည်နှင့်တပြိုင်နက် SHEA ဆိုသည်မှာ ဘာ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအဖြစ် မိမိတို့၏ အခွင့်အရေး၊ ခံစားခွင့်တို့မှာ ဘာဆိုသည်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများကြားတွင် သိရှိမှုမြှင့်တင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ သတင်းပို့လုပ်ငန်းစဉ်၊ SHEA ပေါ်ပေါက်ပါက သူတို့ ဘာလုပ်နိုင်သည်ဆိုခြင်းတို့အား ရှင်းပြရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ ယင်းတွင် ဖြစ်ရပ်များကို သူတို့ မည်သို့ သတင်း ပို့နိုင်ပုံ၊ အဆင့်အမျိုးမျိုး၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်၊ လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ပါဝင်သူများစသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ အကျိုး ခံစားခွင့်ရှိသူ၏ နားလည်သဘောပေါက်မှုကို အကဲဖြတ်ရန်၊ လုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် သူတို့၏ သဘောထားများ၊ စိုးရိမ်မကင်း ဖြစ်မှုများကို ပြောပြခွင့်ပေးရန်တို့မှာလည်း အရေးကြီးပါသည်။ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများထံမှ အကြံပြုချက်များ၊ စိုးရိမ်မကင်း ဖြစ်မှုများကို အလေးအနက်ထားပြီး PRP ကို ပိုကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ထိုသူတို့၏ တုံ့ပြန်ချက်များကို SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစုက ထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။



အသုံးပြုသူ မှတ်စု - အားလုံးကို သုံးလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ

အလုပ်အဖွဲ့များအတွက် အကြံပြုထားသော ဆောင်ရွက်ချက်အားလုံးမှာ အခြေအနေတိုင်းနှင့် အပ်စပ်လိမ့်မည် မဟုတ်ပေ။ ရနိုင်သော ရင်းမြစ်များသာမက အဖွဲ့အစည်းပိုင်း၊ အစဉ်အလာပိုင်းအနေအထားတို့အရ မည်သည့်အစီအစဉ်အစိတ်အပိုင်းတို့ ကို အချိန်မီ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည်အား ဆုံးဖြတ်ရန် SHEA PRP လုပ်ငန်းအင်အားစုသည် အဖွဲ့အစည်း ခေါင်းဆောင် ပိုင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်မှု၊ သင်ယူမှတ်သားခြင်း (MEL) အလုပ်အဖွဲ့

အောင်မြင်သော MEL စီမံချက်တစ်ခုကို ထူထောင် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအတွက် တာဝန်များကို ဤအပိုင်းတွင် ဖော်ပြသွားပါမည်။ ယင်းတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည်။

- I. SHEA မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အသိပေး အစည်းအဝေး
- II. ဌာနတွင်း စံသတ်မှတ်ချက်များကို ပုံမှန်အဖြစ်အများဆုံး အလိုလိုလက်ခံလာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း
- III. စံသတ်မှတ်ချက်များကို မိတ်ဖက်များထံ မျှဝေခြင်း
- IV. စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း စနစ်များ

SHEA မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အသိပေး အစည်းအဝေး

SHEA လုပ်ငန်းအင်အားစုက အလုပ်ခွင် SHEA မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရေးဆွဲပြီးနောက် ယင်းတို့ကို HR ၊ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းတို့က သဘောတူခွင့်ပြုပြီးသည်နှင့် တပြိုင်နက် ဝန်ထမ်းအားလုံးက စာရွက်စာတမ်းများကို ပြန်လှန် သုံးသပ်နိုင်၊ မေးခွန်းများ မေးနိုင်သည့် အခွင့်အရေး ရရှိမည့် အစည်းအဝေးကို ကျင်းပသင့်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများက အဆိုပါ အစည်းအဝေးတွင် သက်ဆိုင်ရာမေးခွန်းများကို မေးမြန်းရန်၊ တုံ့ပြန်ချက်များပေးရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေစေအောင် ဖြစ်နိုင် လျှင် အစည်းအဝေးမတိုင်မီ စာရွက်စာတမ်းများကို ဝန်ထမ်းများ သုံးသပ်ဖတ်ရှုခွင့်ပေးသင့်ပါသည်။ ဘေးလူကြားဝင်မှု သင်တန်းကဲ့သို့ ကောင်းစွာဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်း သင်တန်းကို မူဝါဒ၊ လိုက်နာမှုတို့နှင့် သီးခြားခွဲထုတ်ခြင်းမှာ ဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းအတွက် အထိရောက်ဆုံးနည်းလမ်းဖြစ်ကြောင်း သုတေသနက ပြဆိုနေပါသည်။ ထိုအကြောင်းကြောင့် မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်သစ်များကို သင်ယူသည့် သင်တန်းမဟုတ်ဘဲ ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာမည်ဟု မျှော်မှန်းသော မူဝါဒကို ဝန်ထမ်းများအား တင်ပြကာ လိုအပ်ပါက မေးခွန်းများ မေးနိုင်သော အသိပေးအစည်းအဝေးသာ ဖြစ်ပါသည်။ SHEA PRP ဖန်တီးမှုကြောင့် သက်ရောက်မှုရှိမည့် ဝန်ဆောင်မှု လက်ခံရယူသူ များ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ၊ အခြားပါဝင်ပတ်သက်သူများနှင့် အသိအပေးအစည်းအဝေးများကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

* အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော အဓိက ညွှန်းကိန်း လေး အတွက် ကိန်းဂဏန်းကောက်ခံရန် SHEA မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်း အသိပေးအစည်းအဝေးကို တက်ရောက်ခဲ့သော လူပုဂ္ဂိုလ်အရေအတွက်ကို သေချာမှတ်တမ်းတင်ထားပါ။ MEL အလုပ်အဖွဲ့က ကျင်းပသော အသိပေးအစည်းအဝေးများအနက်မှ တစ်ခုကို တက်ရောက်ခြင်းဖြင့် SHEA PRP အကြောင်း အချက်အလက်ကို ထုံးနည်းစံကျ လက်ခံရယူခဲ့သူများ၏ စုစုပေါင်း အရေအတွက်အတွက် ကိန်းဂဏန်းမှာ ဤညွှန်းကိန်း တွင် ပါဝင်သင့်ပါသည်။ ထိုသူများထဲတွင် SHEA PRP အစီအစဉ်အဖြစ် MEL SHEA PRP အသိပေးအစည်းအဝေးများ ကို တက်ရောက်သူ ဝန်ထမ်း၊ ဝန်ဆောင်မှု လက်ခံရယူသူ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ၊ အခြား ပါဝင် ပတ်သက်နေသူများ ပါဝင်နေ နိုင်ပါသည်။

စံသတ်မှတ်ချက်များကို ဌာနတွင်း ပုံမှန်အဖြစ် အလိုလိုလက်ခံလာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း

မိမိတို့၏ SHEA PRP ကို ဌာနတွင်း စံသတ်မှတ်ချက်များကို ပုံမှန်အဖြစ်အများဆုံး အလိုလိုလက်ခံလာအောင် ဆောင်ရွက် ခြင်းသည် မိမိတို့ အဖွဲ့အစည်း အစဉ်အလာ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု၊ မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၏ “ပင်မရေစီး” (နေ့စဉ် ဆောင်ရွက်နေကျပုံစံ) ထဲသို့ SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး မဟာဗျူဟာ၊ သို့မဟုတ် လုပ်ထုံးကို သွပ်သွင်းခြင်း ဖြစ်ပါ သည်။ နမူနာတစ်ချို့မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည်။

- ပုံမှန် ကွင်းဆင်း စစ်ဆေးခြင်းများတွင် SHEA မူဝါဒများ၊ လုပ်ဆောင်ချက်များ ထည့်သွင်းပါသည်။
- လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် SHEA အားထုတ်မှုအတွက် ရရှိသောရင်းမြစ်များကို စီမံခန့်ခွဲသူများက ဖော်ထုတ်သည်။
- SHEA အန္တရာယ်ကို လျော့ချနိုင်သော နည်းလမ်းဖြင့် အစီအစဉ်ဖွံ့ဖြိုးရေး ဝန်ထမ်းများ၊ အစီအစဉ် စီမံခန့်ခွဲသူများ က အစီအစဉ်များကို ပုံဖော်ရေးဆွဲ အကောင်အထည်ဖော်ကြသည်။
- SHEA PRP အကောင်အထည်ဖော်သည့်အဆင့်တဆင့်စီတွင် မိမိတို့၏ အဖွဲ့များနှင့် မျှဝေရန် အဓိက သတင်း စကားများကို စီမံခန့်ခွဲသူများက ရရှိကြသည်။
- SHEA ကာကွယ်ရေးကို အလုပ်တာဝန်ဖော်ပြချက်၊ အလုပ်အကဲဖြတ်မှု သတ်မှတ်ချက်စသည်တို့တွင် ထည့်သွင်း ထားသည်။ အထူးသဖြင့် အဆင့်မြင့် စီမံခန့်ခွဲသူများအတွက် ဖြစ်ပါသည်။

စံသတ်မှတ်ချက်များကို မိတ်ဖက်များနှင့် မျှဝေခြင်း

SHEA ကို ကာကွယ်ရမည့် တာဝန်မှာ လခပေးထားသော အချိန်ပြည့်ဝန်ထမ်းများနှင့် မပြီးပါ။ "ဝန်ထမ်း"ဆိုသည်မှာ ငွေကြေးပေးသည်၊ မပေးသည်နှင့်မဆိုင်ဘဲ မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းအတွက် အလုပ်လုပ်သူဖြစ်စေ၊ ကိုယ်စားပြုသူဖြစ်စေကို ဆိုလိုကြောင်း မမေ့ပါနှင့်။ အခြား နိုင်ငံတကာ NGO ၊ စီးပွားရေး လုပ်ကိုင်သူ၊ ရပ်ရွာအခြေခံအဖွဲ့အစည်းစသည့် လူပုဂ္ဂိုလ် နှင့်ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့်ဖြစ်စေ မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းက ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု သဘောတူညီချက်ပြုလုပ်လိုက်သည့်အခါ တိုင်းတွင် မိမိတို့၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို အသိပေးပြီးနောက် ထိုသူတို့က မိမိ၏ စံသတ်မှတ်ချက်များကို လက်ခံကြောင်း ဖော်ပြသည့် စာဖြင့်ရေးသား၊ လက်မှတ်ရေးထိုး၊ နေ့စွဲတပ်ထားသော ကြေညာလွှာကို အပြန်အလှန်အားဖြင့် လက်ခံရရှိသင့် ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်များအား မိမိတို့၏ SHEA PRP စံသတ်မှတ်ချက်များကို မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းက မည်သို့ ထိရောက်စွာ လက်ဆင့်ကမ်းနိုင်မည်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု၊ အကဲဖြတ်မှု စနစ်များ

မိမိရေးဆွဲသော ကျွမ်းကျင်မှုအစီအစဉ်ကိုဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းရလဒ်ကိုဖြစ်စေ အကောင်အထည်ဖော်မည့်နည်းအတိုင်း SHEA PRP အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းကို စဉ်းစားပါ။ မိမိ၏ SHEA လုပ်ငန်းများ အကောင်အထည်ဖော်မှုကို စောင့်ကြည့်ရာတွင် အထောက်အပံ့ဖြစ်မည့် တိုင်းတာနိုင်သော ညွှန်းကိန်းများကို ဖော်ထုတ်ကာ မိမိ၏ လျာထားချက်အား ဖြည့်ဆည်းရာတွင် အောင်မြင်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ကျဆုံးမှုကိုဖြစ်စေ အကဲဖြတ်ပါ။

အရေးကြီးသည့် မှတ်ချက် - အဓိက ညွှန်းကိန်း လေးခု

MEL အလုပ်အဖွဲ့သည် SHEA PRP ဆောင်ရွက်ချက်၏ အလုံးစုံသော အောင်မြင်မှုကို ခြေရာခံရန် ဒီမိုးနစ်(စ်)(စ်)က အသုံးပြုမည့် အောက်ပါ အဓိက ညွှန်းကိန်းလေးခုကို ခံယူပြီး တိုင်းတာသင့်ပါသည်။

1. SHEA PRP စတင်မိတ်ဆက်မှုတစ်ခုစီတွင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး လက်ခံသော SHEA မူဝါဒ အရေအတွက်။
2. SHEA PRP စတင်မိတ်ဆက်မှုတစ်ခုစီတွင် တရားဝင် SHEA တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ရန် ဝန်ထမ်းများအတွက် ဖန်တီးထားသော သတင်းပို့ ယန္တရား အရေအတွက်။
3. SHEA PRP စတင်မိတ်ဆက်မှုတစ်ခုစီတွင် ဘေးလူကြားဝင်မှု လေ့ကျင့်သင်ကြားထားသော လူပုဂ္ဂိုလ်အရေအတွက်။
4. SHEA PRP စတင်မိတ်ဆက်သည့် နှစ်တွင် SHEA မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလည်နည်း အသိပေးအစည်းအဝေး တက်ရောက်သူ လူပုဂ္ဂိုလ်အရေအတွက်။

ရည်ရွယ်ချက် ၁ - ရှင်းလင်းသော မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ စနစ်

- ✓ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို ရေးဆွဲ ပြဌာန်းပြီး အဖွဲ့အစည်း၏ မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများထဲသို့ ပေါင်းစပ် ထည့်သွင်းပါ။
- ✓ ဘေးကင်း လုံခြုံမှုလည်းရှိ၊ အတွင်းရေးလည်း သိုသိပ်၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုလည်း ရှိ၊ လက်လှမ်းလည်း မီလွယ် သော တိုင်ကြားမှု/သတင်းပို့မှု ယန္တရားကို သင့်လျော်သော ဝန်ထမ်း၊ ရင်းမြစ်များဖြင့် ရေးဆွဲ ထားရှိပါ။

ရည်ရွယ်ချက် ၂ - ဝန်ထမ်းလေ့ကျင့်သင်ကြားရေး၊ အချက်အလက်

- ✓ ဘေးလူကြားဝင်မှု သင်တန်းတွင် ဝန်ထမ်း အနည်းဆုံး ၈၀ % ပါဝင်တက်ရောက်ပါသည်။
- ✓ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အပါအဝင် SHEA PRP နှင့်စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်ကို ဝန်ထမ်းသစ်အားလုံး လက်ခံရရှိပါသည်။
- ✓ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း၊ SHEA မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လက်ခံရရှိပြီး သဘောတူ လက်ခံကြောင်း တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုသည့် အသိပေးအစည်းအဝေးသို့ ဝန်ထမ်းများအားလုံး တက်ရောက်ပါသည်။
- ✓ အဓိက သတင်းစကား မဟာဗျူဟာကို အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲရေးက ရေးဆွဲပြီး SHEA PRP နှင့်စပ်လျဉ်းသော ဆောင်ရွက်ဆဲ အချက်အလက်ကို ပေးပါသည်။
- ✓ စာရွက်စာတမ်းများ လက်လှမ်းမီနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ကာ ယင်းတို့အား ရိုးစင်း ပွင့်လင်းသော ဘာသာစကား ဖြင့် ရေးသားထားဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ပါ။

ရည်ရွယ်ချက် - ၃ - စံသတ်မှတ်ချက်များကို ပုံမှန်အဖြစ် အများဆုံး အလိုလိုလက်ခံလာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း

- ✓ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ဌာနတိုင်းအတွက် SHEA PRP ကို စံသတ်မှတ်ချက်များကို ပုံမှန်အဖြစ်အများဆုံး အလိုလိုလက်ခံလာအောင် ဆောင်ရွက်ရန် မူဝါဒ၊ ဝန်ထမ်းခွဲဝေမှု တာဝန်၊ မဟာဗျူဟာတို့ကို ဖန်တီးပါ။
- ✓ မိမိတို့၏ အလုပ်တွင် SHEA PRP စံသတ်မှတ်ချက်များကို ပုံမှန်အဖြစ်အများဆုံး အလိုလိုလက်ခံလာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက် အခန်းကဏ္ဍများ၊ တာဝန်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပါ။

ရည်ရွယ်ချက် ၄ - ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း

- ✓ SHEA မူဝါဒ၊ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု အစီအစဉ်/စစ်ဆေးမှုကို ရေးဆွဲပါ။
- ✓ ပြန်လှန်သုံးသပ်ချက်/စစ်ဆေးမှုမှ တွေ့ရှိချက်များ ဆက်လက်အရေးယူဆောင်ရွက်ပြီး အပြောင်းအလဲများကို လိုအပ်သလို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။
- ✓ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော တာဝန်ခံမှုတွင် ပါဝင်လျက် SHEA စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု၊ အကဲဖြတ်မှု ရလဒ်များကို မိတ်ဖက်များထံ မျှဝေပါ။

နောက်ဆက်တွဲ ၁ - ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း နမူနာ

- i. SHEA သည် ဆိုးရွားလှသည့် လက်မခံနိုင်သော အပြုအမူဖြစ်သဖြင့် အလုပ်မှ ရပ်နားရန် အကြောင်းဖြစ်သည်။
- ii. အများစု၏ အသက်အရွယ်ဖြစ်စေ၊ ဒေသအလိုက် သဘောတူခွင့်ပြုနိုင်သည့် အသက်အရွယ်ဖြစ်စေ မည်သို့ပင် ရှိနေစေ ကာမူ (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်) ကလေးငယ်နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုကို တားမြစ်သည်။ ကလေး၏ အသက် အရွယ်ကို မှားယွင်းယုံကြည်မှုသည် ထုချေခံရန်အကြောင်း မဟုတ်ချေ။
- iii. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောမှုအပါအဝင် လိင်ကိစ္စအတွက် ငွေကြေး၊ အလုပ်အကိုင်၊ ပစ္စည်းဝန်ဆောင်မှုသည်တို့နှင့် ဖလှယ်ခြင်းဖြစ်စေ၊ အရှက်ရစေသော၊ သိက္ခာမဲ့စေသော၊ အမြတ်ထုတ်သော အခြားအပြုအမူပုံစံများကို ဖြစ်စေ တားမြစ် သည်။ ယင်းတွင် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ ခံစားထိုက်သော အထောက်အပံ့ဖြင့် ဖလှယ်ခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။
- iv. ဝန်ထမ်းအချင်းချင်းကြားတွင်ဖြစ်စေ၊ ဝန်ထမ်းနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူတို့ ကြားတွင်ဖြစ်စေ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေး ကို ပြင်းထန်စွာ ဟန့်တားအပ်သည်။
- v. စည်းကမ်းအရ မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ခြင်း - ဝန်ထမ်းတဦးဦးက အခြားလုပ်သားတဦး၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု တစုံတရာနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး စိုးရိမ်မကင်းဖြစ်စေ၊ သံသယဖြစ်စေ ရှိနေလျှင် တဌာနတည်း မှ ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ ထူထောင်ထားသော သတင်းပို့ ယန္တရားများမှတစ်ဆင့် ထိုစိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှု ကို မဖြစ်မနေ သတင်းပို့ရမည်။
- vi. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှုကို ကာကွယ်ပြီး ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို တိုးမြှင့် ဖော်ဆောင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးထိန်းသိမ်းရန် ဝန်ထမ်းများတွင် တာဝန်ရှိသည်။ အဆင့်တိုင်းရှိ စီမံခန့်ခွဲသူများ တွင် အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင်ကို မြှင့်တင်ဖော်ဆောင်သည့် စနစ်များကို ပံ့ပိုးပေးပြီး တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည့် အထူးတာဝန်များ ရှိသည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၂ - SHEA မူဝါဒ နမူနာ

ရည်ရွယ်ချက်

ဤမူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်ခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု (အမြတ်ထုတ်မှု)၊ မဟာမိတ်ရေးပြမှုကို ဖွင့်ဆိုပြီး သတင်းပို့ တိုင်ကြားခြင်း၊ တောင်းဆိုတင်ပြချက်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ ချိုးဖောက်မှု ရှိပါက သင့်လျော်သော စည်းကမ်းပိုင်း အရေးယူဆောင်ရွက်မှုကို ထုတ်ပြန်ခြင်းတို့အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဖော်ပြထားပါသည်။



အသုံးပြုသူ မှတ်စု - နိုင်ငံအလိုက် သီးခြား အလုပ်သမား ဥပဒေ

မိမိတို့၏ SHEA မူဝါဒကို ရေးဆွဲရာတွင် ပြည်တွင်း အလုပ်သမား ဥပဒေက SHEA အား မည်သို့ ဖွင့်ဆိုထားသည်ကိုလည်းကောင်း၊ ပြည်တွင်း ဥပဒေက မိမိတို့ အဖွဲ့အစည်း မူဝါဒပါ ဖွင့်ဆိုချက်များ၊ နယ်ပယ်အတိုင်းအဆတို့နှင့် မည်သို့ ဆက်စပ်နေသည်ကိုလည်းကောင်း အထိုက်အလျောက် သုံးသပ်စိစစ်ပါ။ ပြည်တွင်းစံသတ်မှတ်ချက်များကို အခြေခံပြီး မည်သည့် SHEA ပုံစံအား ဌာနတွင်း မိမိတို့ ကိုင်တွယ်မည်၊ မည်သည့် SHEA ပုံစံအား ပြည်တွင်း ဥပဒေကြမ်းမတ်မှုအဖွဲ့အစည်းများသို့ သတင်းပို့မည်ကို စဉ်းစားပါ။

နယ်ပယ်အတိုင်းအဆ

ဤမူဝါဒသည် နေရာတိုင်းမှ [အဖွဲ့အစည်းအမည်] ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ အဆင့်တိုင်းမှ ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် ဤမူဝါဒအား ချိုးဖောက်မှုတစ်ခုခုအတွက် အလုပ်မှ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအထိ ပါဝင်သော စည်းကမ်းထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင် ရှိသည်။ ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်ခွင် ပရိုဂရမ်ထဲတွင်ရော ပရိုဂရမ်ပြင်ပတွင်ပါ အလုပ်ချိန်အတွင်းဖြစ်စေ၊ အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင်ဖြစ်စေ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပြုသော အပြုအမူကို လုပ်ဆောင်ခြင်းမှ တားမြစ်ထားပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုကို အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုဆိုသည်မှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သဘာဝဖြင့် မလိုလားအပ်သော အပြုအမူကို ထပ်တလဲလဲ ဖြစ်စေ၊ စော်ကားမော်ကားဖြစ်စေ ကျူးလွန်ခြင်းဖြစ်သလို ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်အား စွက်ဖက်နှောင့်ယှက်ခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ *မြိမ်းမြောက်သော၊ ရန်လိုသော၊ စော်ကားသော ပတ်ဝန်းကျင်အား ဖန်တီးခြင်းသော်လည်းကောင်း* ဖြစ်ပါသည်။

မလိုလားအပ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောရန် တောင်းဆိုမှု၊ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်ခန္ဓာဖြင့်ဖြစ်စေ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာသဘာဝဖြင့် အခြား လုပ်ဆောင်မှု၊ ဥပမာ (က) ထိုသို့သော လုပ်ဆောင်မှုကို လိုက်လျောခြင်းအား လူတယောက်၏ အလုပ်အကိုင် သတ်မှတ်ချက်ဟု ပြောင်ပြောင်တင်းတင်းဖြစ်စေ၊ သိုသိုသိပ်သိပ်ဖြစ်စေ ပြုလုပ်သည်မျိုး (ခ) ထိုသို့သော လုပ်ဆောင်မှုကို လိုက်လျောခြင်း၊ ငြင်းပယ်ခြင်းက ထိုသူအား ရိုက်ခတ်နေသည့် အလုပ်အကိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းအတွက် အခြေခံအကြောင်းအဖြစ် အသုံးပြုသည်မျိုး (ဂ) ထိုသို့သော လုပ်ဆောင်မှုက

လူတယောက်၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်အား မတော်တရော် စွက်ဖက်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ခြိမ်းခြောက်သော၊ ရန်လိုသော၊ စော်ကားသော ပတ်ဝန်းကျင်အား မတော်တရော် ဖန်တီးခြင်းကိုဖြစ်စေ ပေါ်ပေါက်စေသည့် ရည်ရွယ်ချက်၊ သို့မဟုတ် အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိနေသည်မျိုး ဖြစ်ပါက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုဖြစ်သည်ဟု အမေရိကန်နိုင်ငံ ပြည်ထောင်စု တန်းတူညီမျှ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ရရှိရေး ကော်မရှင်က ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုသည် သဘာဝအရ ကိုယ်ကာယပိုင်းသော်လည်းကောင်း၊ စိတ်ပိုင်းသော်လည်းကောင်း၊ နှစ်မျိုးစလုံးသော်လည်းကောင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဖြစ်ရပ်များအနက် တခုတလေမှာ နှောင့်ယှက်ရာ မရောက်သည့်တိုင် ဖြစ်ရပ်များ အားလုံးပေါင်းစပ်လိုက်လျှင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု ဖြစ်နေနိုင်ပါသည်။ အဓိကမှာ ခံရသူ ပစ်မှတ်အတွက် ခြိမ်းခြောက်သော၊ ရန်လိုသော၊ စော်ကားသော လုပ်ခွင့်ဝန်းကျင်အား ဖန်တီးသော အပြုအမူ ဟုတ်မဟုတ်ဆိုသည့် အချက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

တားမြစ်ထားသော အပြုအမူ နမူနာများ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုတွင် လုပ်ဆောင်မှုပေါင်း မျိုးစုံ ရှိနေနိုင်လင့်ကစား အောက်ပါတို့အပါအဝင် နမူနာများမှာ အထူးတလည် တားမြစ်ထားသော လုပ်ဆောင်မှုများပင် ဖြစ်ပါသည်။

- 1) လိင်မှုကိစ္စကို ဇောင်းပေးသည့် ကိုယ်လက်ဟန်ပန်အမူအယာများ၊ အသံများ၊ မှတ်ချက်များ၊ ဟာသများဖြစ်စေ၊ လူတယောက်၏ လိင်စိတ်နှင့်ပတ်သက်ပြီးလည်းကောင်း၊ လိင်မှုအတွေ့အကြုံနှင့်ပတ်သက်ပြီးလည်းကောင်း ပြောဆိုသော မှတ်ချက်များကဲ့သို့ မလိုလားအပ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှု၊ တောင်းဆိုမှုများဖြစ်စေ။
- 2) နှစ်နာကြေးဖြစ်စေ၊ ဆုကြေးဖြစ်စေအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ရပ်တွင် ပါဝင်ရန် မည်သည့်ဝန်ထမ်းကိုမဆို မြှူဆွယ်ခြင်း၊ မြှူဆွယ်ရန်အားထုတ်ခြင်းအပါအဝင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုကို လိုက်လျောရန် ဝန်ထမ်းအား မျက်နှာသာပေး ဆက်ဆံခြင်း၊ သို့မဟုတ် မျက်နှာသာပေးဆက်ဆံမည့် ကတိကဝတ်များ။
- 3) မလိုလားအပ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အာရုံစိုက်မှုဖြစ်စေ၊ လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်စေ ဝန်ထမ်းအား ခံစားရစေခြင်း၊ ခံစားရမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများသော်လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်း၏ လိင်ကြောင့် (ကျား-မဖြစ်မှုကြောင့်) သူ့အလုပ်တာဝန် ထမ်းဆောင်ခြင်းအား ပိုခက်ခဲအောင် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ လုပ်ဆောင်ခြင်းသော်လည်းကောင်း။
- 4) အလုပ်ခွင်တွင် ညစ်ညမ်းရုပ်ရှင်၊ ရုပ်ပုံ၊ စာပေများကို ဖြန့်ဝေခြင်း၊ ကြည့်ရှုခြင်း။
- 5) [အဖွဲ့အစည်းအမည်၏] ဝန်ထမ်းများက [အဖွဲ့အစည်းအမည်၏] အလုပ်ခွင်ကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဖြစ်စေ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအနေဖြင့်ဖြစ်စေ ပြဿနာများ၊ အများမြင်သာ သိရှိအောင် ထုတ်ပြန်ခြင်းများ။
- 6) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု တိုက်ကြားချက်များကို လက်တုံ့ပြန်ခြင်း။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟာတရားပြုမှုကို အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း

မုဒိန်းကျင့်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရိုက်နှက်ခြင်း၊ ဗလက္ကာရလုပ်ခြင်းဖြစ်စေ၊ ထိုသို့သော ကျူးလွန်မှုများကို ပြုလုပ်ရန် အားထုတ်ခြင်းဖြစ်စေတို့ကဲ့သို့လိင်သဘာဝဖြင့် ကိုယ်ကာယပိုင်း ကျူးလွန်မှုများကိုသော်လည်းကောင်း၊ အခြားဝန်ထမ်း၏

ကိုယ်ခန္ဓာအား တုံ့ထိခြင်း၊ ဆိတ်ခြင်း၊ ပုတ်ခြင်း၊ ဆွဲကိုင်ခြင်း၊ ပွတ်သတ်ခြင်းဖြစ်စေ၊ အခြားဝန်ထမ်း၏ ကိုယ်ခန္ဓာအား တို့ကနန်း ဆိတ်ကနန်းလုပ်ခြင်းဖြစ်စေကိုသော်လည်းကောင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟာတရားပြုမှုဟု ယူဆပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟာတရားပြုမှုကို ကျူးလွန်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိပါက မည်သည့်ဝန်ထမ်းကိုမဆို အလုပ်တာဝန်မှ ရပ်နားခြင်းအပါအဝင် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်း အရေးယူမှုကို ခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါအပြုအမူများကိုလည်း ခံရသူ၏ လွတ်လပ်သော သဘောဆန္ဒဖြင့် ရဲအဖွဲ့ထံ သတင်းပို့မည်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုကို အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဘေးအန္တရာယ်ကျရောက်လွယ်မှု (အားနည်းမှု)၊ မတူညီသော ဩဇာအာဏာ၊ ယုံကြည်မှု အနေအထားတို့အပေါ် မည်သည့် အလွဲသုံးစား ပြုလုပ်မှုမဆို၊ ယင်းတွင် တခြားသူတဦးအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းမှ ငွေကြေးအရဖြစ်စေ၊ လူမှုရေးအရဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံရေးအရဖြစ်စေ အမြတ်ထွက်ခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု နမူနာမှာ ဝန်ထမ်းတဦးက စီမံကိန်းအကျိုးကျေးဇူးနှင့် ဖလှယ်ရေးအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောမှုကို မြှူဆွယ်ရယူရန် ဝန်ထမ်းက သူ၏ အခွင့်အာဏာကို အသုံးပြုခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

မူဝါဒချိုးဖောက်သည့် လုပ်ဆောင်မှုကို တုံ့ပြန်ခြင်း

ဝန်ထမ်း

မိမိမှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မဟာတရားပြုမှုကို ခံရသည်ဟုဖြစ်စေ၊ ခံရသည်ဟု ခံစားနေရလျှင်ဖြစ်စေ ထိုအပြုအမူကို မလိုလားကြောင်း၊ ရပ်တန့်က ရပ်ဖို့လိုကြောင်း နှောင့်ယှက်သူအား ချက်ချင်း အသိပေးနိုင်ပါသည်။ မလျော်ကန်သော လုပ်ဆောင်မှု ရပ်တံ့မသွားလျှင်ဖြစ်စေ၊ နှောင့်ယှက်သူဟု စွပ်စွဲခံရသူအား တိုက်ရိုက်ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်း မရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ တိုက်ရိုက်ဖြေရှင်းရမှာ မသက်မသာဖြစ်နေလျှင်ဖြစ်စေ မိမိ၏ ကြီးကြပ်သူ၊ သို့မဟုတ် လူသားအရင်းအမြစ် (HR) ညွှန်ကြားရေးမှူးထံ ဖြစ်ရပ်ကို သတင်းပို့သင့်ပါသည်။ ဖြစ်ရပ်(များ)၏ နေ့စွဲ၊ အချိန်၊ သဘာဝ၊ မျက်မြင်သက်သေတို့၏ အမည်များစသည်တို့ကို စာဖြင့်ရေးသား မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်းသည် လိုအပ်သည် မဟုတ်သော်လည်း အထောက်အပံ့ ဖြစ်ပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ မလျော်ကန်သော လိင်ပိုင်းဆောင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စိုးရိမ်မကင်းဖြစ်ရခြင်း အားလုံးကို HR ညွှန်ကြားရေးမှူးထံဖြစ်စေ၊ ကြီးကြပ်သူ/စီမံခန့်ခွဲသူထံဖြစ်စေ အမြန်ဆုံး သတင်းပို့ရန် အရေးကြီးပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးက ဘက်မလိုက်ဘဲ ဆောလျင်သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်လည်းကောင်း၊ တားမြစ်ထားသော လုပ်ဆောင်မှု ဆက်လက်မဖြစ်ပွားအောင် ကုစားရန်၊ တားဆီးကာကွယ်ရန် သင့်လျော်သော အရေးယူမှုကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်လည်းကောင်း စီမံခန့်ခွဲရေးအား အခြေအနေကို သိရှိအောင် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

စီမံခန့်ခွဲသူများ၊ ကြီးကြပ်သူများ

စာဖြင့်တိုင်ကြားချက်၊ ထုံးနည်းစံကျတိုင်ကြားချက် ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ စီမံခန့်ခွဲသူများ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ သည် မိမိတို့၏ ဌာနအတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုတစ်ခုတရာကို သိရှိသည့်အခါ ချက်ချင်းတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရမည်။ ထိုသူတို့သည် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

- ဖြစ်ရပ်က မည်မျှ သေးငယ်သည်ဖြစ်စေ၊ မည်သူ ပါဝင်ပတ်သက်နေသည်ဖြစ်စေ စွပ်စွဲထားသော၊ သို့မဟုတ် ဖြစ်နိုင်သော နှောင့်ယှက်မှုအတွက် တိုင်ကြားချက်အားလုံး၊ စိုးရိမ်မကင်းဖြစ်မှုအားလုံးကို အလေးအနက် ထားရမည်။
- မဆိုင်းမတွ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ဖြစ်ရပ်အားလုံးကို HR ထံ သတင်းပို့ရမည်။
- စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ၊ တိုင်တန်းမှုများ ပေါ်ပေါက်နေစဉ်၊ ပေါ်ပေါက်ပြီးနောက်ပိုင်းတို့တွင် လက်တုံ့ပြန်မှုဖြစ်စေ၊ တားမြစ်ထားသော လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်စေ ထပ်မံမဖြစ်ပွားအောင် သင့်လျော်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုကို လုပ်ဆောင်ရမည်။

ထိုသို့သော ကျူးလွန်မှုကို HR ထံ ချက်ချင်းသတင်းပို့ရန် ပျက်ကွက်ခြင်းအပါအဝင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုကို ဖြစ်စေ၊ လက်တုံ့ပြန်မှုကိုဖြစ်စေ သိသိကြီးနှင့် ခွင့်ပြုထားသော၊ သည်းခံနေသော စီမံခန့်ခွဲသူများ၊ ကြီးကြပ်သူများသည် ဤမူဝါဒကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းဖြစ်ပြီး စည်းကမ်းပိုင်းအရ (အရေးယူ) ခံရမည်ဖြစ်သည်။

လူသားအရင်းအမြစ်

HR ညွှန်ကြားရေးမှူးသည် အောက်ပါတို့အတွက် တာဝန်ရှိသည်။

1. တိုင်တန်းချက်ကို တင်သွင်းသူ (တိုင်ကြားသူ)ရော၊ စွပ်စွဲခံရသူ (ဖြေရှင်းသူ)ပါ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု တိုင်တန်းချက်၏ ပြင်းထန်လေးနက်မှုအား မလွဲမသွေ သိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
2. [အဖွဲ့အစည်းအမည်၏] လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု မူဝါဒ၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့အား ပါဝင်နေ သည့် ဘက်အားလုံးကို ရှင်းပြခြင်း။
3. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု တိုင်တန်းချက်များကို ဖြေရှင်းရန် ထုံးနည်းစံကျမဟုတ်သော နည်းလမ်း ရှာဖွေ စူးစမ်းခြင်း။
4. ရာဇဝတ်ပြစ်မှုမကင်းသော လုပ်ရပ်များကို စွပ်စွဲပါက ရဲအဖွဲ့ကို အသိပေးခြင်း။
5. စွပ်စွဲထားသော နှောင့်ယှက်မှုအား စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် စီစဉ်ခြင်း၊ စာဖြင့်ရေးထားသော အစီရင်ခံစာ ပြင်ဆင်ခြင်း။
6. စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ရလဒ်များကို အကျဉ်းချုပ်ထားသည့် စာဖြင့်ရေးသားထားသော အစီရင်ခံစာကို တင်သွင်းလျက် သတ်မှတ်ထားသော ကုမ္ပဏီ တာဝန်ရှိသူများအတွက် အကြံပြုချက်များ ပေးခြင်း။
7. တိုင်ကြားသူနှင့် ဖြေရှင်းသူတို့အား ပြုပြင်ရေး အရေးယူမှု ရှိမည်ဆိုပါက အသိပေးပြီး အဆိုပါ အရေးယူမှုကို ဆောင်ရွက်ခြင်း။

ဌာနတွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ဆောင်ရွက်မည်လော၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို အပြည့်အဝဆောင်ရွက်ရန် ကြားလူတစ်ဦးအား ငှားရမ်းမည်လောဆိုသည်ကို HR ညွှန်ကြားရေးမှူးက ဆုံးဖြတ်ပါလိမ့်မည်။ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်း ပါဝင်ပတ်သက် လျက်ရှိသည့် တိုင်တန်းချက်အားလုံးကို ပြင်ပ ကြားလူက ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ပါလိမ့်မည်။

တိုင်တန်းချက် ဖြေရှင်းမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်း

တိုင်တန်းချက်များကို ဖြစ်ရပ်ပေါ်ပေါက်ပြီးနောက် တတ်နိုင်သမျှ အမြန်ဆုံး တင်ပြသင့်ပါသည်။ စာဖြင့်ရေးသားလျှင် ပိုကောင်းပါသည်။ စာဖြင့်ရေးသားထားသော ထွက်ဆိုချက်ကို ပြည့်စုံအောင် တိုင်ကြားသူအား HR ညွှန်ကြားရေးမှူးက ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပါသည်။ စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် အချက်အလက်ကို ပေးအပ်ရန် ဝန်ထမ်းက ငြင်းဆိုလျှင် HR ညွှန်ကြားရေးမှူးသည် နှုတ်ဖြင့်တိုင်တန်းချက်ကို နှုတ်တိုက်ချပေးပါလိမ့်မည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုကို မဆိုင်းမတွ စေ့စေ့စပ်စပ် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ဖြစ်စေရန် တိုင်ကြားသူသည် အောက်ပါ အချက်အလက်များကို တတ်နိုင်သမျှ ပြည့်စုံအောင် ပေးသင့်ပါသည်။

1. နှောင့်ယှက်မှုကို ကျူးလွန်သည်ဟု စွပ်စွဲခံရသူဖြစ်စေ၊ စွပ်စွဲခံရသူများဖြစ်စေတို့၏ အမည်၊ ဌာန၊ ရာထူး။
2. နေ့စွဲ(များ)၊ နေရာ(များ)၊ မည်သည့် မျက်မြင်သက်သေများမဆို ပါဝင်သည့် ဖြစ်ရပ်(များ)ကို ဖော်ပြချက်။
3. တိုင်ကြားသူ၏ အလုပ်တာဝန် ထမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းအပေါ် ဖြစ်ရပ်(များ)၏ သက်ရောက်မှု၊ သို့တည်းမဟုတ် တိုင်ကြားသူ၏ အလုပ်တာဝန်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြားသတ်မှတ်ချက်၊ အခြေအနေများအပေါ် သက်ရောက်မှု။
4. တူညီသော၊ ဆင်တူသော နှောင့်ယှက်မှုကို ခံခဲ့ရဖူးနိုင်သည့် အခြားလူပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အမည်။
5. နှောင့်ယှက်မှုကို ရပ်တံ့ရန် တိုင်ကြားသူက ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အဆင့်များ ရှိလျှင် ဖော်ပြရန်။
6. နှောင့်ယှက်မှုတိုင်တန်းချက်နှင့် သက်ဆိုင်သည်ဟု တိုင်ကြားသူက ယူဆသော အခြားအချက်အလက်များ။

စည်းကမ်း

ဤမူဝါဒကို ဖောက်ဖျက်သည့် ဝန်ထမ်းများသည် သင့်လျော်သော စည်းကမ်းပိုင်းအရေးယူမှုကို ခံရမည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ရလဒ်များက ဤမူဝါဒကို ချိုးဖောက်သည်ဟု တွေ့ရှိလျှင် စည်းမျဉ်းအရ မဖြစ်မနေ ချမှတ်ရမည့် အနှိမ်ဆုံး အရေးယူမှုမှာ စာဖြင့်ရေးသားထားသော သတိပေးချက်ပင် ဖြစ်သည်။ စာဖြင့်ရေးသား သတိပေးချက်နောက်ပိုင်း ထပ်မံချိုးဖောက်မှု အတွက် အရေးယူမှုမှာ အလုပ်မှာ ရပ်နားခြင်းဖြစ်သည်။ ဤမူဝါဒကို ချိုးဖောက်သည့် ဝန်ထမ်းများသည် တရားမကြောင်း နစ်နာမှု လျော်ကြေးများကိုဖြစ်စေ၊ ရာဇဝတ်ပြစ်မှုကြောင်း ပြစ်ဒဏ်များကိုဖြစ်စေလည်း ခံရနိုင်သည်။

အတွင်းရေး သိုသိပ်မှု

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု သတင်းပို့ချက်များအားလုံး၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများအားလုံး ကို အတွင်းရေး သိုသိပ်စွာ ကိုင်တွယ်ပါသည်။ ဖြစ်ရပ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များအားလုံးကို လိုသလောက်သာ အသိပေးသည့် အခြေခံဖြင့်သာ တိကျစွာ မျှဝေရမည်။ လိုသလောက်သာ အသိပေးခြင်းဟူသည်မှာ မိမိအလုပ်၏ တရားဝင် လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် သက်ဆိုင်သည့် ဖြစ်ရပ်နှင့် စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်ကိုသာ မျှဝေမည်ဟုဆိုလို ပါသည်။ တိုင်ကြားသူ၊ ဖြေရှင်းသူတို့မှာ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ မည်သူမည်ဝါမှန်း သိရှိနိုင်သော အချက်အလက် (PII) အားလုံးကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ပြုလုပ်ရာတွင် ပါဝင်နေသူများနှင့် HR ညွှန်ကြားရေးမှူးကိုသာ ထုတ်ဖော်ပေးပါသည်။ SH(E)A သတင်း ပို့ချက်၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်အားလုံးကို HR ဌာနအတွင်း လုံခြုံသော စာတွဲများတွင် ထိန်းသိမ်းထားရှိပါမည်။

လက်တုံ့ပြန်ခြင်း

နှောင့်ယှက်သည့် အပြုအမူအား သတင်းပို့ခြင်းကြောင့် တိုင်ကြားသူအပေါ် မကောင်းသည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုကို လက်တုံ့ပြန်ခြင်းဟု ဖွင့်ဆိုပြီး ယင်းကို သည်းခံလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ လက်တုံ့ပြန်သည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှု နမူနာများမှာ ရာထူးချခြင်း၊ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်တိုးခြင်း၊ အလုပ်မှ ရပ်နားခြင်း၊ လခလျှော့ချခြင်း၊ တာဝန်ပြန်လည်ချထားခြင်း (နေရာ ပြောင်းခြင်း)တို့ ဖြစ်ပါသည်။ HR ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ဆောင်ရွက်နေသော ဝန်ထမ်းများသည် စုံစမ်း စစ်ဆေးနေစဉ်အတွင်းရော စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီးသည့်နောက်တွင်ပါ တိုင်ကြားသူအား လက်တုံ့ပြန်ခြင်းမှ မဖြစ်မနေ ကာကွယ် ပေးရန် လိုအပ်သည်များကို လုပ်ဆောင်ကြပါလိမ့်မည်။ လက်တုံ့ပြန်သည့်အပြုအမူကို လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အလုပ် တာဝန်မှ ရပ်စဲရန် အကြောင်းဖြစ်သည်။

စီမံကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်မှု

ဤမူဝါဒကို [အဖွဲ့အစည်းအမည်]၏ HR ညွှန်ကြားရေးမှူးမှတစ်ဆင့် စီမံကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်သွားပါမည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၃ - သတင်းပို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း နမူနာ

မှတ်တမ်းမှတ်ရာရှိသော သတင်းပို့လုပ်ထုံးလုပ်နည်းက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု ဖြစ်ရပ်ကို ဝန်ထမ်းများ (နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ)က တရားဝင်တိုင်တန်းသည့် လုပ်ငန်းကို စနစ်တကျ ဖြစ်စေပါသည်။



အသုံးပြုသူမှတ်စု - လိုအပ်သလို မွမ်းမံပါ

အောက်ဖော်ပြပါ သတင်းပို့လုပ်ထုံးလုပ်နည်း နမူနာမှာ အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးမှ စုဆောင်းထားသော အကောင်းဆုံး လုပ်ထုံး စာရင်းပေါ်တွင် အခြေခံထားပါသည်။ မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်း လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် မွမ်းမံနိုင်ပါလိမ့်မည်။

- 1) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု သတင်းပို့ချက်များကို တရားဝင် လက်ခံရန် အဖွဲ့အစည်းများသည် ရွေးချယ်ထားသော ဝန်ထမ်းများအား ခန့်ထား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသင့်ပါသည်။ အဆိုပါဝန်ထမ်းများမှာ လူသားရင်းမြစ် ကျွမ်းကျင်တတ်ပွန်သူများအားလုံး၊ စီမံခန့်ခွဲသူများ၊ ဤအထိမခံလှသော အရေးကိစ္စကို သင်ယူပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား ကူညီပံ့ပိုးလိုသည့် ဆန္ဒပေါ်တွင် အခြေခံလျက် စေတနာ့ ဝန်ထမ်း ဆောင်ရွက်လိုသူများ ဖြစ်နေနိုင်ပါသည်။
- 2) SHEA သတင်းပို့ချက်ကို မှတ်တမ်းတင်ထားသင့်ပါသည်။ သို့မဟုတ်ပါကလည်း စံသတ်မှတ်ထားသော SHEA သတင်းပို့ချက် ပုံစံ (နမူနာကို အောက်တွင် ရှု။) ကို အသုံးပြုလျက် စာဖြင့်ရေးသားထားသင့်ပါသည်။ ပုံစံကို သတင်းပို့သူ ဝန်ထမ်း၊ သတင်းပို့ချက်ကို လက်ခံရယူသူတို့က လက်မှတ်ထိုးပြီး နေ့စွဲတပ်သင့်ပါသည်။ သတင်းပို့ချက်ကို လက်ခံသူက အဖွဲ့အစည်း၏ မူဝါဒ၊ အတွင်းရေးသို့သိပ်မှုတို့ကို သတင်းပို့သူအား မလွဲမသွေ အသိပေး ရမည်။
- 3) သတင်းပို့ပြီးသည့်နှင့်တပြိုင်နက် သတင်းပို့ချက်ကို လက်ခံရရှိသူက (တိုင်ကြားသူ၏ ကြီးကြပ်သူမှာ ဖြေရှင်းရ မည့်သူ မဟုတ်လျှင်) အဆိုပါကြီးကြပ်သူကိုလည်းကောင်း၊ ဆောင်ရွက်ရမည့် သင့်လျော်သော အဆင့်များကို စဉ်းစားသင့်သည့် အကြီးတန် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းကိုလည်းကောင်း အသိပေးအကြောင်းကြားသင့်ပါသည်။ အခြား ဝန်ထမ်းများအား လိုသလောက်သာ အသိပေးသည့် အခြေခံဖြင့် အချက်အလက်များကို မျှဝေလျက် ဤလုပ်ငန်း စဉ် အတောအတွင်း အတွင်းရေး သို့သိပ်မှုကို တချိန်လုံး ထိန်းသိမ်းထားသင့်ပါသည်။
- 4) ဖြေရှင်းသူကို သူ့အားစွပ်စွဲမှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အသိပေးသင့်ပါသည်။ စွပ်စွဲချက်များကို ဖြေရှင်းရန်၊ စွပ်စွဲသည် နှင့် ဆန့်ကျင်နေသော သက်သေခံအထောက်အထားကို တင်ပြရန် အခွင့်အလမ်းကို ထိုသူအားပေးသင့်ပါသည်။

⁸ Training for staff who will be responsible for receiving reports of SHEA should include victim sensitivity, protecting confidentiality and reporting protocol. The GESI team can provide additional information upon request.

နောက်ဆက်တွဲ ၄ - စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု ဖြစ်ရပ် သတင်းပို့ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်အခါ SHEA စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်၊ အရေးယူဆောင်ရွက်ရမည့် လမ်းကြောင်းကို အကြံပြုရန် လျင်မြန်စွာ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ဖြစ်ရပ်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို သတင်းပို့ပြီးနောက် ရုံးဖွင့်ရက် တရက်မှ ၃ ရက်အတွင်း ဆောင်ရွက် လျှင် အကောင်းဆုံးဖြစ်ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု အဓိက အခြေခံမူများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

- အရည်အချင်းရှိ - စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ဆောင်ရွက်ပြီး အစီရင်ခံစာများကို ပြင်ဆင်သူ (SHEA စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ) များသည် စေ့စပ်သေချာသော သင်ကြားမှုကို ရရှိထားရပါမည်။
- ပြည့်စုံကျယ်ပြန့် - တိကျမှု မလွဲမသွေ ရှိစေရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို ကြိုးကြိုးစားစား၊ စေ့စေ့စပ်စပ်၊ အာရုံစိုက် လျက် ဆောင်ရွက်ရမည်။
- အတွင်းရေး သိုသိပ်မှု - တိုင်တန်းသူများ၊ သက်သေများ၊ စွပ်စွဲခံရသည့် ကျူးလွန်သူများမှာ အတွင်းရေးသိုသိပ် ပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးရန်ဖြစ်စေ၊ နှစ်ခုစလုံးအတွက် ဖြစ်စေ သိရန်လိုအပ်သော ဝန်ထမ်းများသာ ဖြစ်ရပ်နှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်ကို ရရှိသင့်ပါသည်။
- မှတ်တမ်းမှတ်ရာ - စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု အစီရင်ခံစာများ၊ ကောက်ချက်များကို လုံလောက်စွာ မှတ်တမ်းပြုစုထား ရမည်။
- ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျမှု - စွပ်စွဲမှုအား ပံ့ပိုးသော၊ ငြင်းဆန်သော သက်သေအထောက်အထားကို စုဆောင်းပြီး ဘက်မလိုက် ဘဲ ခိုခို စိုးရွံ့မှု ကင်းရှင်းစွာ အစီရင်ခံရမည်။
- ဘေးကင်းလုံခြုံမှု - စုံစမ်းစစ်ဆေးနေစဉ်အတွင်း ဝန်ထမ်းများအားလုံး၊ အထူးသဖြင့် တိုင်ကြားသူနှင့် သက်သေ များ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမှာ ပဓာနဖြစ်သည်။
- အချိန်မီမှု - စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို အချိန်မီ ဆောင်ရွက်ပြီး အချိန်မီ သတင်းပို့ရမည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှု သတင်းပို့ချက်ကို တုံ့ပြန်ရန် အသင့်ဖြစ်နေသော လေ့ကျင့်သင်ကြားထားသည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ အဖွဲ့သည် မည်သည့် အောင်မြင်သော SHEA ကာကွယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ရေး အစီအစဉ်အတွက်မဆို မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများသည် ယခင်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု အတွေ့အကြုံရှိရန် မလိုသော်လည်း အောက်ပါတို့ ရှိနေရပါမည်။

1. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဘာက ဘာ၊ ဘာကြောင့် ပေါ်ပေါက်သည်၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ဆန့်ကျင်ရေးဘက်မှ ထောက်ခံအားပေးသူ ဘယ်လိုဖြစ်နိုင်သည် ကို သင်ယူလို စိတ်။
2. စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်တလျှောက်လုံးတွင် အတွင်းရေးသို့သိပ်မှုကို နားလည်၊ ထိန်းသိမ်းနိုင်စွမ်း။
3. လိုအပ်သည့်အခါ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ သင်တန်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတို့အတွက် အချိန်ပေးရန် မိမိတို့၏ ကြီးကြပ်သူ ထံမှ ထောက်ခံအားပေးမှု။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအားလုံးသည် SHEA သတင်းပို့ချက်များကို တုံ့ပြန်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု မပြုလုပ်မီ ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သော လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး ပိုင်းဝန်း လုပ်ကိုင် ဆွေးနွေးသင်တန်းကို တက်ရောက်ထားသင့်ပါသည်။ ကနဦး SHEA စုံစမ်း စစ်ဆေးသူ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး ပိုင်းဝန်း လုပ်ကိုင် ဆွေးနွေးသင်တန်းကို ၃ ရက်မှ ၅ ရက်အထိ ကျင်းပသင့်ပြီး အောက် ပါတို့ ပါဝင်သော်လည်း ယင်းတို့ချည်းသာ မဟုတ်သည့် အကြောင်းအရာများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းတို့အား တည်ဆောက်သည့် အပိုင်းများ ပါဝင်သင့်ပါသည်။

- SHEA စကားရပ်များ၊ အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ
- သဘောတူညီချက် အခြေခံသဘောတရား
- ကျားမဖြစ်မှု၊ ကျားမဖြစ်မှုအခြေခံ အကြမ်းဖက်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အဖွဲ့အစည်း အစဉ်အလာကို စူးစမ်းခြင်း
- SHEA မူဝါဒများ
- စေ့စပ်မှုတသော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ရမည်
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း
- အစီရင်ခံစာရေးခြင်း၊ ထောက်ခံချက်များ
- ခံရသူ ဗဟိုပြု ထောက်ပံ့မှု
- မိမိကိုယ်မိမိ ဂရုစိုက်ခြင်း

တွေ့ရှိချက်များ၊ စည်းကမ်းပိုင်း အရေးယူမှု

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြီးဆုံးသွားသည့်အခါ ဖြစ်နိုင်သော ရလဒ် သုံးလေးငါးမျိုး ရှိပါသည်။ မိမိတို့၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများသည် ယင်းတို့အတွက်ရော၊ အခြား အလားအလာရှိသည့် တွေ့ရှိချက်များ၊ အရေးယူမှုများအတွက် မလွဲ မသွေ ထည့်သွင်းဖြေရှင်းနိုင်ရပါမည်။

- စွပ်စွဲမှုကို ဖြေရှင်းသူအား (စွပ်စွဲမှုမှ) ကင်းလွတ်စေသည့် အထောက်အထားရှိလျှင် ထိုသူအား ယင်းကို အသိပေးသင့်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် ပါဝင်သော ဝန်ထမ်းများကိုဖြစ်စေ၊ စွပ်စွဲမှုကို သိရှိနေသော ဝန်ထမ်းများကို ဖြစ်စေ ထိုပုဂ္ဂိုလ်မှာ သက်ယန ကင်းရှင်းသွားကြောင်း အသိပေးရန် စီမံခန့်ခွဲသူများကိုလည်း တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုက စွပ်စွဲချက်များကို အထောက်အထားမခိုင်လုံဟု ပြသနေခဲ့လျှင် အမှုကို ပိတ်သိမ်းပါလိမ့်မည်။
- စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုက စွပ်စွဲချက်များကို အထောက်အထားမခိုင်လုံဟု တွေ့ရှိပါက အဆိုပါကကိစ္စကို မိမိတို့၏ စည်းကမ်းပိုင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအတိုင်း ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် ပါဝင်နေသူ မည်သူမဆိုအပေါ်တွင် ဖြစ်လာနိုင်သော လက်တုံ့ပြန်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မည်သည့် ကြောင့်ကြမှုကိုမဆို မှတ်သားထားသင့်ပါသည်။ သတ်မှတ်ထားသော အကြီးတန်းဝန်ထမ်းက ယင်းကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရန် ခိုင်မာသော အစီအမံများ ထားရှိသင့်ပါသည်။
- စနစ်တကျ စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီးနောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုအတွက်ဖြစ်စေ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟာားတရား ပြုမှုအတွက်ဖြစ်စေ စွပ်စွဲချက်များကို ပံ့ပိုးနေသည့် အထောက်အထား ရှိနေပါက ဌာနတွင်း ဥပဒေအကြံပေးများ နှင့် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းပြီး အဆိုပါ အမှုများကို ရာဇဝတ်ဖြစ်မှုကြောင်းအရ စွဲဆိုခြင်းအတွက် အာဏာပိုင်များထံ လွှဲပြောင်းပေးနိုင်ပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၅ - SHEA သတင်းပို့ ပုံစံ နမူနာ

[အလုပ်ရှင်၏အမည်]

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှုတစ်ခုခုကို ခံရသည်ဟု ယုံကြည်ပါက ဤပုံစံကို ဖြည့်စွက်ပြီး [သတ်မှတ်ထားသော ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်စေ၊ ရုံးဖြစ်စေ၊ အဆိုပါ သတ်မှတ်ခံရသူ၊ ရုံးအား ဆက်သွယ်နိုင်သည့် အချက်အလက်၊ ပုံစံအား မည်သို့ တင်သွင်းနိုင်ပုံ] ထံ တင်သွင်းရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

တင်သွင်းလိုက်သည်နှင့် တပြိုင်နက် [အလုပ်ရှင်၏အမည်]က လူကြီးမင်း၏ အတွင်းရေးသိုသိပ်မှုကို ကာကွယ်ပေးခြင်း အပါအဝင် ယင်း၏ SHEA မူဝါဒကို လိုက်နာကျင့်သုံးလျက် တိုင်ကြားမှုကို စုံစမ်းစစ်ဆေးပါလိမ့်မည်။

အရေးကြီးသည့် အချက်အလက်

အမည်

အိမ်လိပ်စာ

ရုံး(အလုပ်) လိပ်စာ

အိမ်ဖုန်း

ရုံး(အလုပ်)ဖုန်း

အလုပ်ရာထူးအမည်

အီးမေး(လ်)

ပိုသဘောကျသည့် ဆက်သွယ်အသိပေးမှု နည်းလမ်းကို ရွေးပါ။ (တခုတည်းသာ ရွေးပါ။)

အီးမေး(လ်)

ဖုန်း

လူကိုယ်တိုင်

ကြီးကြပ်သူ၏ အချက်အလက်

တိုက်ရိုက် ကြီးကြပ်သူ၏ အမည်

ရာထူး

ရုံး(အလုပ်) ဖုန်း

ရုံး(အလုပ်) လိပ်စာ

တိုင်တန်းမှု အချက်အလက်

၁။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု တိုင်တန်းချက်ကို အောက်ပါ ပုဂ္ဂိုလ်အတွက် ပြုလုပ်အပ်ပါသည်။

အမည်

ရာထူး

ရုံး(အလုပ်) လိပ်စာ

ရုံး(အလုပ်) ဖုန်း

၂။ ဤတိုင်ကြားချက်၏ အခြေခံဖြစ်သော လုပ်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဖြစ်ရပ်(များ)ကို ဖြစ်စေ တဆိတ်ဖော်ပြပါ။ လိုအပ်ပါက စာရွက်ပိုများ သုံးစွဲပြီး သက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထားများကို ပူးတွဲတင်ပြပါ။

၃။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု ပေါ်ပေါက်သော ရက်စွဲ(များ)

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု ဆက်ဖြစ်နေပါသလား။

ဖြစ်နေပါတယ်

မဖြစ်တော့ပါဘူး

၄။ မိမိ၏ တိုင်တန်းချက်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များ ရှိနေနိုင်သည့် မျက်မြင်သက်သေများ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိပါက ထိုသူများ၏ အမည်နှင့် ဆက်သွယ်ရန် အချက်အလက်များကို တဆိတ် စာရင်းချပြပါ။

ဤလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု တိုင်တန်းချက်ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အချိန်လည်းမီ အတွင်းရေးသို့သိပ်မှု လည်း ရှိသည့်နည်းလမ်းဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးပေးကာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုရလဒ်များကို အကြံပြုအသိပေးပါရန် [အလုပ်ရှင်၏ အမည်]အား မေတ္တာရပ်ခံအပ်ပါသည်။

လက်မှတ် _____

နေ့စွဲ _____

ရင်းမြစ်များ

(ခေါင်းစဉ်များကို မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုထားသော်လည်း မူရင်းခေါင်းစဉ်များမှာ အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ဖြစ်ပါသည်။)

- လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု လုပ်သားများ၏ မဟာတရားပြုမှု၊ အမြတ်ထုတ်မှုအပေါ် စွပ်စွဲချက်များအား လက်ခံရရှိခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းအတွက် ပိုမိုဘေးကင်းလုံခြုံသော အဖွဲ့အစည်း တည်ဆောက်ခြင်း လမ်းညွှန်ချက်များ၊ ၂၀၀၇ ခုနှစ်။
<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/B80C3F5CCD1341A9852572A400609BD0-icva-saferguidelines-feb07.pdf>
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တန်းတူ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ကော်မရှင် (EEOC) လုပ်ငန်း အင်အားစု အစီရင်ခံစာ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်။
https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/report.cfm
- နိုင်ငံတဝှမ်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ရင်းမြစ်ဗဟိုဌာန (NSVRC) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုကို ကာကွယ်ရန် ပါဝင်ပတ်သက်သော ဘေးလူများ၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်။
https://www.nsvrc.org/sites/default/files/2013-09/publications_nsvrc_guide_engaging-bystanders-prevent-sexual-violence_0.pdf
- လမ်းပေါ်မှာ နှောင့်ယှက်မှု ရပ်၊ လမ်းပေါ်မှာ နှောင့်ယှက်ခြင်း ပျံ့နှံ့မှု အစီရင်ခံစာ ၂၀၁၈ ခုနှစ်။
<http://www.stopstreetharassment.org/resources/statistics/statistics-academic-studies/>
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ရပ် - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုကို ကာကွယ်ရန် နည်းပညာ အစုံအတွဲ။ ရောဂါဘယ ထိန်းချုပ်မှု ဗဟိုဌာန (CDC)၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်။
<https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/SV-Prevention-Technical-Package.pdf>
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှုကို ဆန့်ကျင်သည့် USAID ၏ မူဝါဒ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်
<https://www.usaid.gov/PreventingSexualMisconduct/fact-sheets/usaid-policy-against-sexual-exploitation-and-abuse>
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟာတရားပြုမှု၊ အမြတ်ထုတ်မှု ကာကွယ်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဌာနအချင်းချင်းကြား အမြဲတမ်းကော်မတီ (IASC) အစီရင်ခံစာများ
<https://interagencystandingcommittee.org/product-categories/protection-sexual-abuse-and-exploitation>
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု၊ မဟာတရားပြုမှုကို ကာကွယ်ခြင်း (PSEA) လုပ်ငန်းအင်အားစု
<http://www.pseataaskforce.org/en/>
- လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု၊ ဖွံ့ဖြိုးရေး ကျွမ်းကျင်သူများအတွက် InterAction သင်တန်း စာရွက်စာတမ်းများ
<https://interaction.org/resources/training>