

PSEA ကွန်ရက် မြန်မာ

အဖွဲ့အစည်း၏ PSEA အန္တရာယ် ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း နမူနာပုံစံ

၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ

နိဒါန်း

အဖွဲ့အစည်းတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် အနိုင်အထက်ပြုခြင်း အန္တရာယ်မဖြစ်ပေါ် အောင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရေး (PSEA) အတွက် အသုံးပြုနိုင်သည့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း နမူနာ ပုံစံကို မြန်မာနိုင်ငံ PSEA ကွန်ရက်အဖွဲ့ဝင်များ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုဖြင့် ပြုစုထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤသည်ကို ပြီးပြည့်စုံသော ပုံစံတစ်ခု သို့မဟုတ် လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရမည့် စည်းမျဉ်းတစ်ခုအဖြစ် မရည်ရွယ်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေး သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးရေး နယ်ပယ်များတွင် လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်နေ သော အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် ပြည့်မီရမည့် PSEA စံချိန်စံနှုန်းများ သို့မဟုတ် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုပေးရေး (safeguarding) ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် လမ်းညွှန်ချက် များအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ရန်သာ ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤနမူနာပုံစံတွင် UN နှင့် NGO များမှ ဆန်းစစ်လေ့လာချက်များ သာမက Inter-Agency Standing Committee ၏ PSEA အကောင်အထည်ဖော်ရေး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အနိမ့် ဆုံးစံနှုန်းများ (Minimum Operating Standards for PSEA Implementation) (၂၀၁၂) မှ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများ ကိုပါ စုစည်း၍ ပြုစုထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းအတွက် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်းကို အဖွဲ့အစည်းကိုယ်တိုင်မှ မိမိဖာသာ မိမိဆန်းစစ် အကဲဖြတ်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားပါသည်။ မိမိအဖွဲ့အစည်းသည် သတ်မှတ်ချက်များ ပြည့်မီ ခြင်းမရှိကြောင်း သို့မဟုတ် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြုပြင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း တွေ့ရှိပါက အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းများကို အချိန်ကာလ အတိအကျသတ်မှတ်၍ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တစ်ခု ရေးဆွဲဆောင်ရွက် ရန် လိုပါက ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အသုံးပြုနိုင်သည့် နည်းလမ်းအထောက်အကူများကို MIMU ၏ PSEA ဝက်ဆိုက် စာမျက်နှာမှ ရယူနိုင်ပါသည် - <https://www.themimu.info/sector/protection-sexual-exploitation-abuse-psea>။ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် PSEA မူဝါဒအကောင်အထည်ဖော်သည့်နေရာတွင် ကူညီပံ့ပိုးမှုများ ရယူလိုပါက PSEA ကွန်ရက်ကိုလည်း ချဉ်းကပ်အကူအညီတောင်းခံနိုင်ပါသည်။

ဤအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်းကို ပြုလုပ်နိုင်ရန် အရေးကြီးသည့် လိုအပ်ချက်တစ်ခုမှာ အဖွဲ့အစည်း အတွင်း လေ့လာသင်ယူမှုရှိပြီး ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်တတ်သည့် အလေ့အထတစ်ခု ရှိရန် ဖြစ်ပါ သည်။

အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးခြင်း

စံသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုချင်းစီအတွက် 'ပင်မအစိတ်အပိုင်း' ဟူသော ခေါင်းစဉ်အောက်ရှိ အနိမ့်ဆုံးပြည့်မီရမည့် သတ် မှတ်ချက် (အစိတ်အပိုင်း ၁ မှ ၁၃) တစ်ခုချင်းစီကို အောက်ပါလမ်းညွှန်များအတိုင်း အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

၁ - မရှိ - အဖွဲ့အစည်းတွင် ဤအရာ မရှိ။

၂ - တိုးတက်မှုရှိ - အဖွဲ့အစည်းတွင် အချို့အစိတ်အပိုင်းများ ရှိအောင် ဆောင်ရွက်ထားပြီးဖြစ်သည်။

၃ - လုံလောက်မှုရှိ - အဖွဲ့အစည်းတွင် ဤအရာ ရှိပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းသည် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် မည်မျှကိုက်ညီမှုကြောင်း အကဲဖြတ်၍ အမှတ်ပေးပြီးနောက်တွင် ရမှတ်များ အားလုံးကို ပေါင်းပါ။ ရရှိသည့် စုစုပေါင်းရမှတ်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ လက်ရှိပိုင်ဆိုင်ထားသော PSEA ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်များနှင့် ယင်းနှင့်ဆက်နွှယ်သည့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေအဆင့်တို့ကို ညွှန်ပြပေးပါလိမ့်မည်။

စုစုပေါင်းအမှတ်	အဖွဲ့အစည်း၏ PSEA စွမ်းရည်	SEA အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေအဆင့်
၃၅ နှင့် အောက်	နည်းပါး	မြင့်မား
၃၆ - ၅၅	ပိုကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရန်လို	အသင့်အတင့်
၅၆ နှင့် အထက်	လုံလောက်	နည်းပါး

အဖွဲ့အစည်း၏ စွမ်းဆောင်ရည်သည် 'နည်းပါး' သို့မဟုတ် 'ပိုကောင်းအောင်လုပ်ဆောင်ရန်လို' ဟု သတ်မှတ်ပါက အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် မိမိတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်အမှတ် တိုးတက်စေရန် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တစ်ခု ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ဖို့ အထူးတိုက်တွန်းအကြံပြုလိုပါသည်။ ပြုမူအသိပေးရန်အတွက် ဆောင်ရွက်နိုင်လျှင် အကောင်းဆုံး ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်နမူနာတစ်ခု (Tool A) ကိုလည်း အောက်တွင် ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်းကို နှစ်စဉ်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

ခေါင်းစဉ်	အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် ပြည့်မီရမည့် သတ်မှတ်ချက်များ	အမှတ်
ပင်မအစိတ်အပိုင်း		၁ ၂ ၃
၁။ မူဝါဒ	၁.၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် မူဝါဒတစ်ခုရှိပြီး ထိုမူဝါဒတွင် က) ST/SGB/2003/13 နှင့်အညီ ဖွင့်ဆိုထားသော SEA အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်၊ ခ) ဝန်ထမ်းများ မည်သို့ပြုမူရမည်ဟူသည်ကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားချက် (IASC ၏ SEA ၏ အဓိကအခြေခံစည်းမျဉ်း ၆ ခုကို အခြေခံ)၊ ဂ) SEA ကို လုံးဝလက်သင့်မခံကြောင်း (zero-tolerance) နှင့် ကျူးလွန်ပါက အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရမည်ဟူသည်ကို အတိအလင်း ထုတ်ပြန်ချက်တို့ ပါဝင်သည်။	
	၁.၂။ ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းလုပ်အားပေးများ၊ ကန်ထရိုက်ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်နေသူများနှင့် အခြားသူများအပါအဝင် အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဆက်စပ်သူများအားလုံးသည် အဖွဲ့အစည်း၏ မူဝါဒကို လက်မှတ်ရေးထိုးရပြီး ဝန်ထမ်းသစ်များ ရောက်ရှိလာလျှင်လည်း လက်မှတ်ထိုးရသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခု ထားရှိကျင့်သုံးနေသည်။	
၂။ အဆင့်မြင့် စီမံခန့်ခွဲသူများ၏ အလေးထား ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု	၂.၁။ အနည်းဆုံး ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦး (သို့) အဆင့်မြင့် မန်နေဂျာတစ်ဦးမှ PSEA/ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ကိစ္စများနှင့် ဖြစ်ရပ်များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးခြင်း၊ ကြပ်မတ်စစ်ဆေးပေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်သည်။	
	၂.၂။ အဆင့်မြင့်စီမံခန့်ခွဲသူများအတွက် စွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်မှုများတွင် SEA ကို တားဆီးကာကွယ်ပေးပြီး အဖွဲ့အစည်း၏ ကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်ရန် အားပေးသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးထိန်းသိမ်းပေးနိုင်စွမ်းကိုလည်း ထည့်သွင်းအကဲဖြတ်သည်။	
၃။ ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်ထားခြင်း - နောက်ကြောင်းရာဇဝင် စစ်ဆေးခြင်း	၃.၁။ အလုပ်လျှောက်ထားသူများအတွက် ယခင်က SEA သို့မဟုတ် အခြား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ဖူးခြင်း ရှိ/မရှိ အပါအဝင် နောက်ကြောင်းရာဇဝင်ကို စနစ်တကျ ပြန်လည်စစ်ဆေးသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ထားရှိကျင့်သုံးသည် (လမ်းညွှန်ချက်များ ထပ်မံရယူလိုလျှင် PSEA ကွန်ရက်၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းသည့် ဝန်ထမ်းခေါ်ယူမှု ဖြစ်ရေးအတွက် စစ်ဆေးရမည့်အချက်များစာရင်းကို ကြည့်ပါ)။	
၄။ PSEA/ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး တာဝန်ခံများ	၄.၁။ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး (သို့) PSEA တာဝန်ခံများ ခန့်အပ်၍ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားသည်။	
	၄.၂။ အဖွဲ့အစည်းရှိ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး/ PSEA တာဝန်ခံများ၏ အခန်းကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်များကို ၎င်းတို့၏ ကန်ထရိုက်စာချုပ်များနှင့်/သို့မဟုတ် ToR ထဲတွင် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သတ်မှတ်ပေးထားသည် (PSEA ကွန်ရက် PSEA တာဝန်ခံ ToRs နမူနာကို ကြည့်ပါ)။	
၅။ သင်တန်း	၅.၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို အဖွဲ့အစည်းမှ ကျင်းပပေးသော PSEA/ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး သင်တန်းများ တက်ရောက်ရန် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ထားပြီး သင်တန်းတက်ရောက်မှုမှတ်တမ်း (သင်တန်းသားများ၏ အမည်၊ သင်တန်းကျင်းပသည့် ရက်၊ သင်တန်းအမျိုးအစား၊ သင်တန်းပို့ချသူ) ကိုလည်း ထားရှိသည်။	

	၅.၂။ သင်တန်းတွင် ၁) ST/SGB/2003/13 နှင့်အညီ SEA ၏ အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် တားမြစ်ချက်၊ အဖွဲ့အစည်းမှ ချမှတ်ထားသော မူဝါဒ များ၊ ၂) ဝန်ထမ်းများ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် အရာများ၊ ၃) အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းနှင့် လွှဲပြောင်းညွှန်းပို့ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ် နည်းများ၊ ၄) ကလေးများအပါအဝင် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် “ဆောင်ရန်နှင့် ရှောင်ရန်များ” နှင့် ၅) ဆက်သွယ်ရ မည့်သူများနှင့် ဆက်သွယ်ရန် နံပါတ်များ (PSEA တာဝန်ခံများ) ပါဝင်သည်။	
၆။ စည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်မှု ဆောင်ရွက်ချက်များ	၆.၁။ PSEA/ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး မူဝါဒ နှင့်/သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ် (CoC) ချိုးဖောက်သော ဝန်ထမ်းများကို အရေးယူဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ရှင်းလင်းစွာ ချမှတ်ထားရှိ ကျင့်သုံးပါသည်။	
၇။ လူထုအား အသိပညာပေးခြင်း	၇.၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် PSEA/ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်း သည့် ဆက်သွယ်ရေး အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများကို ဒေသခံ ဘာသာစကားများဖြင့် ပြုစုထားပြီး ကလေးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ အပါအဝင် လူအုပ်စုများအားလုံး နားလည်နိုင်သော နည်းလမ်းဖြင့် တင်ပြထားပါသည်။	
	၇.၂။ ဆက်သွယ်ရေး အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများကို အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများကြား ဖြန့်ဝေပေးထားသည်။	
၈။ အဖွဲ့အစည်းတွင်း သတင်းပို့ အစီရင်ခံ သည့်စနစ်	၈.၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် ဝတ်ထမ်းများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအနေ ဖြင့် SEA ကိစ္စများကို သတင်းပို့တိုင်ကြားနိုင်မည့် နည်းလမ်းအား ရှင်း ရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြအသိပေးထားပြီး အခြားအဖွဲ့အစည်းများမှ ဝန် ထမ်းများနှင့် ဆက်သွယ်နေသော ကိစ္စများအပါအဝင် အဆိုပါ တိုင်ကြား ချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိပါသည် (လမ်းညွှန်ချက်များ ထပ်မံရယူလိုလျှင် PSEA ကွန်ရက် သတင်းပို့အစီ ရင်ခံခြင်းမူဘောင်ကို ကြည့်ပါ)။	
	၈.၂။ လူများသည် အဖွဲ့အစည်းတွင် တိုင်ကြားမှုစနစ်ရှိသည်ကို သိရှိပြီး သတင်းပို့တိုင်ကြားမှုများကို စိတ်ချလက်ချ ပြုလုပ်ရစေရန်အတွက် ထို စနစ်ကို အမြဲစောင့်ကြည့်ပြီး ပြန်လှန်သုံးသပ်နေသည့် လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခု ရှိပါသည်။	
၉။ နစ်နာသူကို အကူအညီပေးခြင်း	၉.၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ ပြုစုထားသည့် မိမိဒေသ ရှိ သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် အဖွဲ့အ စည်းများ၏ စာရင်း ရှိပါသည်။	
	၉.၂။ အဖွဲ့အစည်းတွင် လွှဲပြောင်းညွှန်းပို့မှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို လမ်းညွှန် ပေးသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခု ချမှတ်ထားပြီး ဝန်ထမ်းများ (အထူး သဖြင့် တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံရရှိသူများ) မှ လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းအဆင့်များ (လွှဲပြောင်းညွှန်းပို့ပြီးနောက် follow-up လုပ်ခြင်း အပါအဝင်) ကို ဖော်ပြထားပါသည်။	
၁၀။ စုံစမ်းစစ်ဆေး မှုများ	၁၀.၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် SEA တိုင်ကြားချက်များကို စိစစ်သုံးသပ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် လို/မလိုနှင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အခြား လုပ်ငန်းများ (ဥပမာ ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူများ နှင့်/သို့မဟုတ် အခြား သူများကို ကူညီထောက်ပံ့ပေးခြင်း) ကို ဆုံးဖြတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခု ရှိပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်တွင် မိမိ၏ ဝန်ထမ်းများကိုယ်တိုင်	

	ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် SEA တိုင်ကြားချက်များအားလုံးနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများကို မှတ်တမ်းတင်သည့် စနစ်တစ်ခု ပါရှိပါသည်။	
၁၁။ သတင်းပေးခြင်း/ လက်တုံ့ပြန်ရန်ပြုမှု ကင်းခြင်း	၁၁.၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် CoC သို့မဟုတ် သတင်းပေးသူများ (whistleblowers) ကို လက်တုံ့ပြန်ရန်ပြုခံရခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးသည့် PSEA/ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရေး မူဝါဒ သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးစလုံးကို အထောက်အပံ့ပေးသော သတင်းပေးခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒတစ်ရပ် ရှိပါသည်။	
၁၂။ မှတ်တမ်းတင်ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် အချက်အလက်များ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း	၁၂.၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် SEA/ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရေး ဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်များ၏ အချက်အလက်များကို မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်မည်ဆိုသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ရှိပြီး ဝန်ထမ်းများသည် သတင်းအချက်အလက်များကို မည်သို့ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မည်၊ ဖြစ်ရပ်များကို အဖွဲ့အစည်းအတွင်း (စီမံအုပ်ချုပ်မှုသို့၊ ဘုတ်အဖွဲ့သို့၊ စသည်) မည်သို့ သတင်းပို့ရမည်ဆိုသည်တို့ကို ရှင်းလင်းစွာ ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသည်။	
	၁၂.၂။ အချက်အလက်များကို လုံခြုံစွာ၊ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းမှုရှိစွာ သိုလှောင်သိမ်းဆည်းထားသည်။	
၁၃။ အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းမှုများ၊ ကန်ထရိုက်စာချုပ်များ	၁၃.၁။ အဖွဲ့အစည်းမှ ချုပ်ဆိုသော ကန်ထရိုက်စာချုပ်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု သဘောတူညီချက်များထဲတွင် ကန်ထရိုက်တာများ၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၊ ဝန်ဆောင်မှု ဆောင်ရွက်ပေးသူများ၊ အကြံပေးအရာရှိများ၊ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်နေသူများ/ မိတ်ဖက်များသည် SEA ကို လုံးဝလက်သင့်မခံသည့် (zero-tolerance) မူဝါဒကို လိုက်နာရန်နှင့် SEA ကို တားဆီးကာကွယ်မှုများ ဆောင်ရွက်ရန် သတ်မှတ်ချက်တစ်ခု အစဉ်အမြဲ ထည့်သွင်းပါသည်။	
ရှိသင့်သည့် အစိတ်အပိုင်း		
၁၄။ ရုပ်ပုံ/ ဓာတ်ပုံများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်း	၁၄.၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် ၎င်းတို့ လက်တွဲလုပ်ကိုင်သည့်သူများ၏ ရုပ်ပုံများကို တာဝန်သိစွာ စုဆောင်းအသုံးပြုစေသည့် (ပုံများ စုဆောင်းခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် သဘောတူညီချက်ရယူခြင်းအပါအဝင်) လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိသည်။	
၁၅။ အစီအစဉ်အဆင့် SEA အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု/ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ ဖြစ်နိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှု မူဝါဒ	၁၅.၁။ အဖွဲ့အစည်းသည် စီမံချက်များကို ဒီဇိုင်းမဆွဲခင် ဖြစ်နိုင်လျှင် ကနဦး လိုအပ်ချက်များ ဆန်းစစ်လေ့လာမှု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု အနေဖြင့် SEA နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှုကို အားလုံးပါဝင်နိုင်သော နည်းလမ်းဖြင့် အသေးစိတ်ဆောင်ရွက်ပါသည် (အစီအစဉ်အဆင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု နမူနာပုံစံ၊ Tool B ကို ကြည့်ပါ)	
	၁၅.၂။ အဖွဲ့အစည်းသည် အဖွဲ့အစည်းမှ ဆောင်ရွက်သည့် အစီအစဉ်များအတွက် စံသတ်မှတ်ပေးထားသော ဒီဇိုင်းတွင် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အထွေထွေအစီအမံများ (ဥပမာ အစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်သည့် အဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းအနည်းဆုံး ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း ထည့်သွင်းဖွဲ့စည်းပေးခြင်းအပါအဝင်	

	တစ်သီးတစ်ခြားဖြစ်နေသော နေရာများတွင် အစီအစဉ်လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်မှု ကို ရှောင်ကြဉ်ခြင်း) ချမှတ်ကျင့်သုံးပါသည်။	
	၁၅.၃။ အဖွဲ့အစည်းသည် လိုအပ်ချက်များ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုတွင် အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးများနှင့် အခြား အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေရှိသော အုပ်စုများ အပါအဝင် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ၊ ဒေသခံပြည်သူများနှင့် PSEA/ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးအကြံပြုချက် ရယူခြင်းကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သည်။	
၁၆။ အစီအစဉ်စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုနှင့် သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှု လုပ်ငန်းများထဲတွင် ထည့်သွင်းထားသော SEA စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှု	၁၆.၁။ အဖွဲ့အစည်းမှ ပုံမှန်ဆောင်ရွက်နေကျ အစီအစဉ် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုနှင့် သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှုများတွင် ဒေသခံပြည်သူများ ဝန်ထမ်းများသည် မည်သို့သော ကျင့်ဝတ် စံနှုန်းများကို လိုက်နာကြောင်း သိရှိခြင်း ရှိ/မရှိ၊ SEA ဖြစ်ရပ်ကို မည်သို့ သတင်းပို့တိုင်ကြားရမည်ဆိုသည်ကို သိရှိခြင်း ရှိ/မရှိဟူသော မေးခွန်းများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းထားပါသည် (အောက်တွင် ကြည့်ပါရန်)။	
သက်ဆိုင်မှုရှိလျှင်		
၁၇။ ပြန်လှန်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် သင်ခန်းစာများ ရယူခြင်း	၁၇.၁။ အဖွဲ့အစည်းသည် ယခင်က မိမိ၏ ဝန်ထမ်းများအပေါ် SEA နှင့် ပတ်သက်၍ တိုင်ကြားမှုများ လက်ခံရရှိဖူးပါက အဖွဲ့အစည်း၏ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရေးစနစ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး ပြုပြင်ရန် လိုအပ်သည်များကို ပြန်လည်ပြုပြင်ပါသည်။	
	၁၇.၂။ အဖွဲ့အစည်းသည် မိမိ၏ တိုင်ကြားမှုစနစ်ကို ပုံမှန်စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးနေပြီး လွန်ခဲ့သော ၆ လအတွင်း (အကယ်၍ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေမြင့်မားပါက ထိုထက်တိုတောင်းသော ကာလအတွင်း) တိုင်ကြားမှုများ အဘယ်ကြောင့် မရရှိသနည်း သို့မဟုတ် အဘယ်ကြောင့် လက်ခံရရှိသနည်းဟူသည်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါသည်။	
၁၈။ ငွေကြေးအထောက်အပံ့	၁၈.၁။ အဖွဲ့အစည်းသည် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အခကြေးငွေ တောင်းခံပါက သို့မဟုတ် မိမိတို့၏ အစီအစဉ်တွင် ငွေကြေးအထောက်အပံ့ပေးခြင်းများ ပါရှိပါက အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ လျော့ချရေး မဟာဗျူဟာကို ထားရှိကျင့်သုံးပါသည်။	

ရပ်ရွာအဆင့် PSEA ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု

အစိတ်အပိုင်း ၁၆ တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အဖွဲ့အစည်းအား ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှုကို ရပ်ရွာအဆင့်ရှိ အစီအစဉ် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရေး လုပ်ငန်းများဖြင့် အားဖြည့်ပေးနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့အားဖြည့်ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြင့် ရပ်ရွာလူထုသည် အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရန် ချမှတ်ပေးထားသော ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများကို နားလည်သိရှိပြီး တိုင်ကြားမှုများကို မည်သို့ ပြုလုပ်ရမည်ဆိုသည်ကိုလည်း သိရှိကြမည်ဖြစ်သည်။ ရပ်ရွာအဆင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုများသည် ရပ်ရွာလူထုအား အသိပညာဖြန့်ဝေပေးရန်နှင့် တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ဆက်သွယ်ရန် အခွင့်အလမ်းများကိုလည်း ရရှိစေပါသည်။ ရပ်ရွာအဆင့် ဆွေးနွေးမှုများတွင် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများ၊ ယောက်ျားလေး

များနှင့် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေရှိသောသူများကို ပါဝင်စေရပါမည်။ နမူနာမေးခွန်းများကို အောက်တွင် ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ထိုမေးခွန်းများကို အစီအစဉ်ဝန်ထမ်းများမှဖြစ်စေ၊ သီးသန့်တာဝန်ပေးထားသော စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရေးဝန်ထမ်းမှဖြစ်စေ ပုံမှန်ဆောင်ရွက်နေသည့် အစီအစဉ်စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရေးနှင့် သုံးသပ်အကဲဖြတ်ရေး လုပ်ငန်းများထဲတွင် ထည့်သွင်းမေးမြန်းနိုင်ပါသည်။ အောက်ပါမေးခွန်းများကို ပုံမှန်ဆောင်ရွက်နေသည့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းများထဲတွင် ထည့်သွင်းမည်ဆိုပါက စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရေးဝန်ထမ်းကို PSEA/ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရေးသင်တန်းနှင့် တစ်စုံတစ်ဦးမှ တိုင်ကြားမှု ပြုလာပါက မည်သို့ သတင်းပို့အစီရင်ခံရမည်၊ လိုအပ်ပါက အကူအညီများ ပေးအပ်ရန် မည်သို့ လွှဲပြောင်းညွှန်းပို့ရမည်ဆိုသည်တို့ကို လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။

- အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများသည် SEA ဖြစ်ရပ်များ ကြုံတွေ့ရပါက သို့မဟုတ် တွေ့ရှိပါက မည်သို့ တိုင်ကြားရမည်ဆိုသည်ကို သိရှိပါသလား။
- အကျိုးသက်ဆိုင်သူများသည် ရပ်ရွာလူထုတိုင်ကြားမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြုဖူးသည့် အတွေ့အကြုံရှိပါသလား။ မည်သို့သော အတွေ့အကြုံမျိုး ဖြစ်ပါသနည်း။
- အစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်နေသည့်ကာလအတွင်း အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများသည် SEA ကို ကြုံတွေ့ဖူးပါသလား သို့မဟုတ် တွေ့ရှိဖူးပါသလား။ ထိုအတွေ့အကြုံ သို့မဟုတ် တွေ့မြင်မှုကို သတင်းပို့တိုင်ကြားခဲ့ပါသလား။ မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခဲ့သနည်း။
- အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများသည် အစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်နေသည့် ကာလအတွင်းတွင် အစီအစဉ်မန်နေဂျာနှင့် ပုံမှန် တွေ့ဆုံနိုင်သည့် အခွင့်အရေး ရှိခဲ့ပါသလား။

Tool A - အဖွဲ့အစည်း၏ PSEA ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် နမူနာပုံစံ

သတိပြုရန် - မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့ဖာသာ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ထားမှုအပေါ် အခြေခံ၍ ဤလုပ်ငန်း အစီအစဉ်ကို အသုံးပြု၍ လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းအသေးစိတ်ကို အစီအစဉ်ရေးဆွဲနိုင်ပြီး တိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာနိုင်ပါသည်။

လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်း	တာဝန်ရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်	ရရှိနိုင်သည့် အရင်းအမြစ် (ဥပမာ၊ ရန်ပုံငွေ၊ HR၊ ထောက်ပံ့ ဖြည့်ဆည်းမှုများ)	ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက် ရမည့် ရက်	အခြေအနေ (မစရသေး/ ဆောင်ရွက် ဆဲ/ ပြီးစီး)
ဥပမာ - ၁ SEA နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သီးခြားအပိုင်းကဏ္ဍများကို ထည့်သွင်းရန် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်း။	HR တာဝန်ခံ	မသက်ဆိုင်	၂၀၁၉ မတ်လ ၃၀ ရက်	ဆောင်ရွက်ဆဲ
ဥပမာ - ၂ အသိပညာပေးပို့စတာများကို ရေးဆွဲပြုစု၊ ဘာသာပြန်၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသည့် နေရာများအားလုံးတွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြန့်ဝေပေးခြင်း။	PSEA တာဝန်ခံ	\$၁၅၀၀ (ဘာသာပြန်ခြင်း၊ ဒီဇိုင်းဆွဲခြင်း၊ ပုံနှိပ်ခြင်း)	၂၀၁၉ မေလ ၁ ရက်	မစရသေး
ဥပမာ - ၃ နေရာ ၈၊ ၁ နှင့် ၈ တို့တွင် ဆောင်ရွက်ရန်ရှိသော အစီအစဉ်များအတွက် SEA အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှုနှင့် အန္တရာယ်လျော့ပါးရေးတို့ကို ဆောင်ရွက်ခြင်း။	XXX	မသက်ဆိုင်	၂၀၁၉ ဇန်နဝါရီလ ၁၅ ရက်	ဆောင်ရွက်ပြီးစီး

Tool B - အစီအစဉ်များအတွက် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု နမူနာပုံစံ

သတိပြုရန် - အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အခြေအနေကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ အန္တရာယ်လျော့ပါးရေး ဆောင်ရွက်ချက်များ၏ ထိရောက်မှုကို အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် လိုက်လျောညီထွေပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အစီအစဉ်စက်ဝန်းတစ်ခုလုံးတွင် SEA နှင့်စပ်လျဉ်းသော အန္တရာယ်ဖြစ်ခြေများကို တောက်လျှောက် ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်သွားရမည်ဖြစ်ပါသည်။

နယ်ပယ်	အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ လျော့ပါးရေးအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် မေးခွန်းများ	ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းဗျူဟာ(များ)
အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ၏ အချက်အလက်များ	- ဤအစီအစဉ်မှ မည်သူများသည် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက် အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိနေပါသနည်း (ဥပမာ - အသက်အရွယ်၊ ကျား/မ၊ နောက်ခံ၊ မသန်စွမ်းမှု)။ - ထိုသူများ၏ မည်သည့် လက္ခဏာရပ်များက ၎င်းတို့အပေါ် SEA အန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်ခြေကို ပိုမိုမြင့်မားစေပါသနည်း။ ဥပမာ အချို့သူများတွင် ထိခိုက်လွယ်စေသည့် အခြေအနေများ တစ်ခုထက်မက ရှိနေပါသည် (ဥပမာ ဆယ်ကျော်သက်အရွယ် မိန်းကလေးများ၊ မသန်စွမ်းသော မိခင်များ)။	- အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီစေရန် SEA ဆိုင်ရာ အသိပညာဖြန့်ဝေမှုများကို လိုက်လျောညီထွေပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်း (ဥပမာ - ဘာသာစကား၊ နည်းစနစ်)။ - အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေ မြင့်မားသော အဆိုပါအုပ်စုများအတွက် သီးသန့် ပြုစုထားသော သတင်းစကား ဖြန့်ဝေမှု အစီအစဉ်များ၊ လှူရှားမှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန် စဉ်းစားခြင်း။
ဝန်ထမ်းများ၏ အချက်အလက်များ	- မည်သည့်ဝန်ထမ်းများသည် ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဖြန့်ဝေ ဆောင်ရွက်ပေးနေသနည်း။ အစီအစဉ်ဝန်ထမ်းများထဲတွင် ကျား/မ ညီမျှစွာ ပါဝင်မှု လုံလောက်စွာ ရှိပါသလား။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးများနှင့် တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ဆောင်ရွက်ရသော ဝန်ထမ်းများတွင် ဖြစ်သည်။ - ဝန်ထမ်းများကို PSEA နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စိစစ်မှုများ၊ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးမှုများ လုံလောက်စွာ ပြုလုပ်ထားပါသလား။	- အစီအစဉ်ဝန်ထမ်းများကြား ကျား/မ ညီမျှမှုရှိအောင် ပြန်လည်ထိန်းညှိခြင်း။ - လိုအပ်ပါက အမျိုးသမီး အစီအစဉ် ဝန်ထမ်းများ ထပ်မံခေါ်ယူခန့်ထားခြင်း။ - SEA (မွမ်းမံ) သင်တန်းများ၊ အထူးသဖြင့် အစီအစဉ်နှင့်စပ်လျဉ်း ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အန္တရာယ်များကို အဓိကထား ပို့ချပေးခြင်း။ - ဝန်ထမ်းများ၏ HR ဖိုင်များကို ပြန်လည်စစ်ဆေးပြီး လိုအပ်ပါက ယခင်က ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် လုပ်ဆောင်မှုများ ရှိ/မရှိ ထပ်မံစစ်ဆေးခြင်း။
အစီအစဉ်ဆောင်ရွက်ပုံ နည်းလမ်းများ	အစီအစဉ်၏ အရွယ်အစားနှင့် အတိုင်းအတာမှာ မည်မျှနည်း။ အစီအစဉ်မှ အစီအစဉ်ဝန်ထမ်းများနှင့် ဒေသခံပြည်သူများကြား မည်မျှမျှတ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသလား သို့မဟုတ် ရှိရင်းစွဲ မည်မျှမျှတမှုကို	PSEA တာဝန်ခံ သို့မဟုတ် အခြား သီးခြားလွတ်လပ်သော စောင့်ကြည့်လေ့လာသူကို ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် SEA အန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် ဖြစ်ရပ်များကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန်အတွက် ကွင်းဆင်းသွား

	ပိုဆိုးစေနိုင်ပါသလား။ • အစီအစဉ်တွင် ဝန်ထမ်းများနှင့် ကလေးသူငယ်များကြား တိုက်ရိုက် ထိတွေ့ဆက်ဆံရမည့် အခြေအနေများ ရှိပါသလား။ • ဝန်ထမ်းများသည် ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို မည်သို့ ဖြန့်ဝေဆောင်ရွက်ပေးနေပါသနည်း (ဆိုလိုသည်မှာ သီးသန့်မမြင်ကွယ်ရာတွင်လား/ လူအများရှေ့တွင်လား)။ SEA နှင့် ဆက်နွှယ်သော ဖြစ်ရပ်များတွင် မျက်မြင်သက်သေများ ရှိပါသလား။ ဝန်ထမ်းများသည် နှစ်ယောက်တစ်တွဲ တွဲ၍ အလုပ်လုပ်ပါသလား (ကျား/မ တွဲ၍ အလုပ်လုပ်လျှင် အကောင်းဆုံး ဖြစ်သည်)။ • ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖြန့်ဝေဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် စိုးရိမ်ပူပန်သည့် ကိစ္စများကို တင်ပြခြင်း သို့မဟုတ် တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းကို ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်း၍ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းမှုရှိစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အခြေအနေ ရှိပါသလား။ • ဝန်ထမ်းများသည် အစီအစဉ်လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ချိန်များတွင် ယူနီဖောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းတံဆိပ်ပါသော တီရှပ် နှင့်/ သို့မဟုတ် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းက ဆိုသည်ကို သိရှိစေနိုင်သော အခြားပုံစံများကို ဝတ်ဆင်အသုံးပြုခြင်း ရှိပါသလား။ • ပြင်ပမှ ဧည့်သည်များကို အစီအစဉ်၏ လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ရန်၊ တက်ရောက်ရန် ခွင့်ပြုပါသလား။ မည်သည့်ဧည့်သည်ကို ခွင့်ပြုမည်ဆိုသည်ကို မည်သူက ဆုံးဖြတ်ပါသနည်း။ ပြင်ပမှ ဧည့်သည်များကို အဖော်မပါဘဲ အစီအစဉ် လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ခွင့်၊ တက်ရောက်ခွင့်ပြုပါသလား။	ရောက်မှုများ ပုံမှန်ပြုလုပ်နိုင်အောင် စီစဉ်ပေးခြင်း။ • အများပြည်သူမြင်ကွင်းအောက် ပိုမိုရောက်ရှိစေရန် ဖြန့်ဝေသည့် နေရာ(များ) ကို ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ခြင်း။ • တိုင်ကြားမှုများကို ဘေးကင်း၍ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းစွာ ပြုလုပ်နိုင်မည့် အခြားလမ်းကြောင်းများ/ ထပ်ဆောင်းပေးနိုင်မည့် လမ်းကြောင်းအသစ်များ ဖော်ထုတ်ခြင်း။ • ဝန်ထမ်းများကို အစီအစဉ်လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ချိန်တွင် အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြောင်း သိရှိစေမည့် အမှတ်အသားများ ပါရှိသည့် အရာများကို ဝတ်ဆင်ကြရန် တောင်းဆိုခြင်း (နှင့် လိုအပ်ပါက ထိုကဲ့သို့သော အရာများကို ပံ့ပိုးပေးခြင်း)။ • အစီအစဉ်လုပ်ငန်းများတွင် ပြင်ပမှ ဧည့်သည်များ လာရောက်ခြင်းကို လိုအပ်သလို ကန့်သတ်ခြင်း။
အစီအစဉ်နှင့် ဆက်စပ်နေသော	• စီမံချက် တည်နေရာသည် မည်သို့သော နေရာများ ဖြစ်သနည်း (စခန်း)။	• အစီအစဉ်ဆောင်ရွက်သည့် နေရာတွင် လုံခြုံမှု ပိုရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို

နောက်ခံအခြေအနေများ	ကျူးကျော်ရပ်ကွက်၊ နေရပ်စွန့်ခွာလာသူများကို လက်ခံထားရသော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၊ ကျေးလက်/ မြို့ပြ၊ စသည်။။ အစီအစဉ်အတွက် တည်နေရာ အနေအထားကြောင့် မည်သည့် အန္တရာယ်များ ဖြစ်နိုင်ခြေ ရှိသနည်း (ဥပမာ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် နစ်နာမှုများကို တရားသဖြင့်ဖြစ်စေရန် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ယန္တရားများ မရရှိနိုင်ခြင်း၊ လုံခြုံရေး အခြေအနေ၊ စသည်။)။ • လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းသည် GBV ကိစ္စများအပေါ် မည်သို့သော သဘောထားရှိသနည်း။ SEA ကိစ္စများကို သတင်းပို့တိုင်ကြားခြင်းကို မည်မျှသက်တောင့်သက်သာ ဆောင်ရွက်နိုင်သနည်း။ • အဆိုပါနေရာဒေသတွင် လူထု၏ တုံ့ပြန်ချက်/ တိုင်ကြားချက်များအတွက် အဖွဲ့အစည်းပေါင်းစုံ စုပေါင်း၍ ဆောင်ရွက်သည်၊ အသုံးပြုသည့် လုပ်ငန်းယန္တရားတစ်ခု ရှိပါသလား။	ဖန်တီးပေးခြင်း (ဥပမာ မီးအလင်းရောင်ရရှိအောင် တပ်ဆင်ပေးခြင်း၊ ညဘက်တွင် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ငှားရမ်းပေးခြင်း)၊ • ဒေသခံပြည်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရန် ၎င်းတို့နှင့် ပူးပေါင်း၍ တိုင်ကြားမှုလုပ်ငန်းစဉ်များကို လိုက်လျောညီထွေပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်း၊ • အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများသည် အစီအစဉ်တည်ရှိရာ နေရာဒေသ(များ) ရှိ အဖွဲ့အစည်းများ စုပေါင်းတည်ထောင်အသုံးပြုသည့် တိုင်ကြားမှုလုပ်ငန်းယန္တရားကို လက်လှမ်းမီအသုံးပြုနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊
----------------------------------	---	--