

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှု (PSEAH) ကာကွယ်တားဆီးရေး မူဝါဒ

မသန်စွမ်းသူ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့အစည်း (DRF) တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှု (SEAH) နှင့် မူဝါဒအား မလိုက်နာမှုတို့ကို လုံးဝသည်းမခံသော ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနည်းတစ်ခု ရှိပါသည်။ DRF သည် 2003 ခုနှစ် ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေ အတွင်းရေးမှူးချုပ်၏ [အထူးအစီအမံများနှင့် ပတ်သက်သည့် တရားဝင်ပြန်တမ်း](#) တွင် ဖော်ပြထားသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှုအား ကာကွယ်တားဆီးရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် အဓိကမူဝါဒများကို လေးလေးနက်နက် ပံ့ပိုးပေးနေသည့် အကျိုးအမြတ်မယူသည့် နိုင်ငံတကာအသိုက်အဝန်းနှင့် ပူးပေါင်းထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် လူတိုင်းသည် လိင်အကြမ်းဖက်မှုမှ ကင်းဝေးသော ဘဝများတွင် နေထိုင်ခွင့်ရှိရမည်ဟု ယုံကြည်ထားပြီး ထောက်ပံ့ကြေးရရှိသူများနှင့် ထပ်ဆင့်ကန်ထရိုက်တာများပါဝင်သည့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လက်အောက်ခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအပြင် DRF ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင် လူတိုင်းကို နှိပ်စက် ညှဉ်းပန်းမှုနှင့် အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးရန် အားထုတ်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ကျားမရေးရာ၊ မသန်စွမ်းမှုနှင့် ဖိုမလက္ခဏာများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဘက်ပေါင်းစုံမှပြဿနာများအပေါ် ပိုမိုနားလည်စေရန်၊ ပေါင်းစပ် ထည့်သွင်းရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ သန္နိဋ္ဌာန်ချဆောင်ရွက်မှုများကို ကျွန်ုပ်တို့၏ [ကျားမရေးရာ လမ်းညွှန်ချက်များ](#) တွင် ဆက်လက်ရှင်းပြထားပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှု (PSEAH) ကာကွယ်တားဆီးရေး ဆိုင်ရာ မူဝါဒ (“PSEAH မူဝါဒ” သို့မဟုတ် “မူဝါဒ”) ကို 2019 ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ 11 ရက်နေ့တွင် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့က အတည်ပြုခဲ့ပြီး 2020 ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ 22 ရက်နေ့တွင် ပြန်လည်သုံးသပ်တည်းဖြတ်ခဲ့သည်။ DRF ဘုတ်အဖွဲ့သည် ဤမူဝါဒအား သုံးနှစ်တစ်ကြိမ် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ (လိုအပ်ပါက) ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်အတည်ပြုခြင်းများ ပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။

PSEAH မူဝါဒသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများ¹ နှင့် DRF အုပ်ချုပ်သူအဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်များ (DRF ညွှန်ကြားရေးမှူးများ၊ အရာရှိများနှင့် ကော်မတီနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရေး အဖွဲ့ဝင်များ) အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ DRF လက်အောက်ခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ဤမူဝါဒအား အသုံးပြုပုံအတွက် အောက်ပါကဏ္ဍကို ကြည့်ပါ။ တားမြစ်ချက်များကို ချိုးဖောက်သည်ဟူသော စွပ်စွဲချက်များကို DRF နှင့် စာချုပ်ချုပ်ထားသူဖြစ်ခြင်း၊ မဖြစ်ခြင်းနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ မည်သူမဆို ပြုလုပ်နိုင်သည်။

အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ

1. **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု** - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် ထိခိုက်လွယ်မှု၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကွာခြားမှု သို့မဟုတ် ယုံကြည်မှုစသည့် အနေအထားတစ်ခုတစ်ခုအပေါ် အမှန်တကယ် အလွဲသုံးစားလုပ်မှုတစ်ခုခု သို့မဟုတ် အလွဲသုံးစားလုပ်ရန် ကြိုးပမ်းမှုတစ်ခုခု။ ၎င်းတွင် အခြားသူတစ်ဦးအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ် ထုတ်မှုမှ ငွေကြေးအားဖြင့်၊ လူမှုရေးအားဖြင့် သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးအားဖြင့် အမြတ်ထုတ်ခြင်း ပါဝင်သည်။
2. **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု** - အတင်းအကြပ်ဖြစ်စေ၊ မမျှတသော သို့မဟုတ် နိုင်ငံထက်စီးနင်းလုပ်သော အခြေအနေများတွင်ဖြစ်စေ လိင်သဘာဝအားဖြင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ အမှန်တကယ် ကျူးလွန်မှု သို့မဟုတ် ကျူးလွန်ရန်ခြိမ်းခြောက်မှု။ ၎င်းတွင် အောက်ပါတို့သာမကဘဲ အခြားလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျူးလွန်မှုများပါဝင်သည် - မုဒိန်းကျင့်ရန် ကြိုးပမ်းမှု (တစ်စုံတစ်ယောက်အား ပါးစပ်ဖြင့်လိင်ဆက်ဆံမှုလုပ်ရန် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းရန် ကြိုးပမ်းမှုအပါအဝင်) နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လက်ရောက်ကျူးလွန်မှု (အလိုမတူဘဲ နှမ်းခြင်းနှင့် ထိတွေ့ခြင်း)

¹ ဝန်ထမ်းများဆိုသည်မှာ DRF ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ဝင်များ၊ အတိုင်ပင်ခံများ၊ အကြံပေးများ၊ အလုပ်သင်များနှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများအဖြစ် ထမ်းဆောင်သူများနှင့် DRF မှ ခန့်အပ်ထားသော သို့မဟုတ် တစ်နည်းအားဖြင့် DRF နှင့် အတူလုပ်ကိုင်နေသူများ ဖြစ်သည်။

အပါအဝင်)။ အခင်းဖြစ်ပွားရာ စီရင်ပိုင်ခွင့်ဒေသမှ ခွင့်ပြုထားခြင်းမရှိသည့် အသက်မပြည့်သေးသူတစ်ဦးဦးနှင့် ပြုလုပ်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်အားလုံးကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုဟု သတ်မှတ်သည်။

3. **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးမှု** - ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်နိုင်သည့်လူတစ်ဦးက နှောင့်ယှက်ခံရသူသည် ဖော်ကားခံရသည်။ အရက်ခွဲခံရသည် သို့မဟုတ် ရန်စခံရသည်ဟု ဖြစ်နိုင်ခြေကို မျှော်လင့်ထားရမည့် ဖြစ်ရပ်အားလုံးနှင့်ဆက်စပ်သည့်အခြေအနေများတွင် လူတစ်ဦးသည် မလိုလားဘဲ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ချဉ်းကပ်မှု သို့မဟုတ် မလိုလားဘဲ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဆန္ဒအား တောင်းဆိုမှုပြုလုပ်လျှင် သို့မဟုတ် လိင်သဘာဝအရ မလိုလားသော အခြားအပြုအမူတစ်ခုခုတွင် ပါဝင်နိုင်လျှင် လူတစ်ဦးသည် အခြားသူတစ်ဦးအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်းဖြစ်သည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးမှုသည် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ရှိနိုင်ပါသည်။ ၎င်းသည် သိသာထင်ရှားသည့်ပုံစံဖြင့်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်သည့်ပုံစံဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရဖြစ်စေ၊ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ထပ်တလဲလဲဖြစ်စေ၊ တစ်ကြိမ်တည်းဖြစ်စေ၊ မည်သည့်လိင်ရှိသူမှ မည်သည့်လိင်ရှိသူတစ်ဦးအား ကျူးလွန်သည်ဖြစ်စေ အမျိုးမျိုးရှိနိုင်သည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းကို အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ၊ ရပ်ရွာအသိုက်အဝန်းအဖွဲ့ဝင်များ၊ နိုင်ငံသားများသာမက ဝန်ထမ်းများလည်း ကျူးလွန်နိုင်ပါသည်။ ၎င်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အနှောင့်အယှက်ပေးသည့် အပြုအမူသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် အခြေအနေတစ်ခုဖြစ်စေပြီး သို့မဟုတ် ကျူးလွန်ရန်စသော၊ ရန်လိုသော သို့မဟုတ် ဖော်ကားသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖြစ်စေသည်။
4. **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုခြင်း** - ဤမူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်အတွက် ၎င်းသည် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် အတိုင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု သို့မဟုတ် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းစသည့် အပြုအမူများကို ရည်ညွှန်းသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုခြင်းတွင် အနိုင်ကျင့်ခိုလ်ကျခြင်း ပါဝင်နိုင်သည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးမှုကို လူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ အဝေးမှဖြစ်စေ ပြုလုပ်နိုင်ပြီး ဖုန်းဖြင့်၊ အီးမေးလ် သို့မဟုတ် လူမှုမီဒီယာများမှတစ်ဆင့်အပါအဝင် ၎င်းတို့သာမကဘဲ အခြားနည်းလမ်းများဖြင့်လည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ သန္နိဋ္ဌာန်

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုကြောင်း စွပ်စွဲချက်များအားလုံးကို DRF ၏ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်အညီ စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး မျှမျှတတ အရေးယူဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အခြေခံစည်းမျဉ်းများ

- ကျွန်ုပ်တို့သည် SEAH စွပ်စွဲချက်များကို သုံးသပ်ရာတွင် အောက်ပါအခြေခံစည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာသွားမည်ဖြစ်သည် -
- အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူ ဗဟိုပြုချဉ်းကပ်နည်းတစ်ခု၏ အရေးပါမှုကို သိရှိလက်ခံထားခြင်း။
 - မသန်စွမ်းသူများ၏ အသံများကို နားထောင်ပေးပြီး တန်ဖိုးထားခြင်း။
 - နိုင်ငံတကာနှင့် ဒေသတွင်းအသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေး ပြဌာန်းချက်များတွင် ပါဝင်သည့်အတိုင်း နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများအရ ဤမူဝါဒဖြင့် ကာကွယ်ပေးထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးများကို အလေးထားရန် DRF ၏ သန္နိဋ္ဌာန်ချကြီးပမ်းမှုကို အခြေခံထားသည်။
 - နစ်နာသူ/အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူအား လေးစားမှုဖြင့် ဆက်ဆံပြီး ၎င်းတို့အား ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သော အချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးလျက် ၎င်းတို့အား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် ပါဝင်စေခြင်း။
 - SEAH အကာအကွယ်များအား အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့် အပြုအမူများကို လျစ်လျူမရွတ်ဘဲ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ကိုက်ညီသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် အသုံးပြုခြင်း။
 - အလုပ်သမား/အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ၊ သန်စွမ်းသူ/မသန်စွမ်းသူ၊ တိုင်းရင်းသားနှင့် ဌာနေတိုင်းရင်းသား အခြေအနေ၊ ဘာသာရေး၊ အသက်အရွယ်၊ ကျန်းမာရေးစသည့် ထူးခြားချက်များအပါအဝင် အဘက်ဘက်မှ သတ်မှတ်ချက်များပေါ် အခြေခံသော မညီမျှမှုများနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုသည် SEAH အန္တရာယ်ကို ပို၍ဖြစ်စေနိုင်သည်ဟုသည့် အချက်တို့ကို သိရှိလက်ခံထားခြင်း။

မသန်စွမ်း အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့အစည်း

- DRF ကျားမရေးရာ လမ်းညွှန်ချက်များတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ကျားမသဘာဝနှင့် လိင်တိမ်းညွှတ်မှုနှင့် အခြားမမျှတမှုပုံစံများ ပေါင်းစုံခြင်းသည် SEAH ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေအလားအလာကို တိုးနိုင်ကြောင်း ထပ်မံမှတ်သားထားပါ။

အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုအတွက် အဆင့်များ

ကျွန်ုပ်တို့၏ အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက် DRF သည် အောက်ပါအဖွဲ့အစည်းတွင်းအဆင့်များကို လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည် -

- ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအတွင်း ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မလျော်မကန်ပြုမှုများအား ကာကွယ်ရန်နှင့် တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ထိရောက်မှုကို စောင့်ကြည့်ရန်၊ တိုးတက်မှုကို အစီရင်ခံရန်နှင့် ကြိုးပမ်းမှုများကို တိုးမြှင့်ရန်အတွက် PSEAH ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများ၊ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို စီမံကြီးကြပ်ရန် ဒုညွှန်ကြားရေးမှူးအား တာဝန်ခွဲဝေပေးခြင်း။
- ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးသည် ပုံမှန်စီမံကြီးကြပ်မှုတစ်ဆင့် စိုးရိမ်ပူပင်မှုများ၊ ပြဿနာများ သို့မဟုတ် တိုးတက်မှုများကို အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးအား တင်ပြသွားမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းက ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် DRF အလှူရှင်များထံ ၎င်းတို့၏ အစီရင်ခံလမ်းညွှန်ချက်များတစ်ခုစီအရ အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးမရှိပါက ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့်အတူ အစီရင်ခံတင်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးသည် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့နှင့်အတူ စိုးရိမ်မှုများ၊ ပြဿနာများ သို့မဟုတ် တိုးတက်မှုများကို သင့်လျော်သလို တင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။
- DRF ဝန်ထမ်းများနှင့်ပတ်သက်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုမှ စွပ်စွဲချက်များအားလုံးကို DRF ၏ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်အညီ မျှမျှတတ စုံစမ်းစစ်ဆေးသွားရမည်ဖြစ်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို အောက်ပါတို့အနက်မှ တစ်ဦး သို့မဟုတ် တစ်ဦးထက်မကသောပုဂ္ဂိုလ်များမှ ပြုလုပ်သွားမည်ဖြစ်သည် - DRF အမှုဆောင် ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး၊ အမှုဆောင်ကော်မတီ ဘုတ်အဖွဲ့မှ DRF ၏ အကောင်းဆုံး စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းဖြင့် တရားဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ပါ။ ကျေးဇူးပြု၍ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားနှင့်/သို့မဟုတ် အကြံပေးလက်ဆွဲစာအုပ်များကို ကိုးကားပါ။
- စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုမှ တွေ့ရှိချက်များအတိုင်း သင့်လျော်သလို အရေးယူဆောင်ရွက်ပြီး မူဝါဒနှင့်ကျင့်ထုံးများ တိုးတက်စေရန်အတွက် လေ့လာသိရှိခဲ့သော သင်ခန်းစာများကို အသုံးပြုပါ။
- ၎င်းတို့အနီးရှိ လူများအပေါ် လက်မခံနိုင်သည့် အန္တရာယ်တစ်ခု ပြုလုပ်သည့်မည်သူကိုမဆို သိလျက်နှင့် ခန့်ထားခြင်းမပြုပါနှင့်။
- ဒေသတွင်းဥပဒေလိုအပ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီသည့် ရာဇဝတ်မှုနောက်ကြောင်းစစ်ဆေးမှုများ၊ သတ်မှတ်ထားသည့် အင်တာဗျူးမေးခွန်းများနှင့် နှုတ်ဖြင့်ကိုးကားစစ်ဆေးမှုများ အပါအဝင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် ထိရောက်သော ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ရေးနှင့် စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များကို အသုံးပြုပါသည်။
- ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် အလုပ်ခန့်အပ်ချိန်တွင် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော ဆက်စပ်မူဝါဒများနှင့်အတူ PSEAH မူဝါဒကို ဖတ်ရှုထားရန်နှင့် ၎င်းတို့ကို လိုက်နာရန် လိုအပ်သည်။
- ဝန်ထမ်းများအားလုံး အလုပ်ခန့်ထားချိန်အပြင် နှစ်စဉ် (အောက်ပါ) PSEAH ကျင့်ဝတ်ဥပဒေများကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် လိုအပ်သည်။
- DRF ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် PSEAH နှင့် ဆက်စပ်နေသော အကြောင်းအရာများအတွက် ပုံမှန် စဉ်ဆက်မပြတ် သင်တန်းများပေးသည်။
- နှစ်နာသို့ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခံရမှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပြုခံရသည့် အခြေအနေများကြောင့် နှစ်နာခွဲသည့် သို့မဟုတ် ထိခိုက်ခဲ့ရသည့် DRF ဝန်ထမ်းများအား သင့်လျော်သလို အထောက်အပံ့များ ပေးပါ။
- DRF ဘုတ်အဖွဲ့သည် ဤမူဝါဒအား သုံးနှစ်တစ်ကြိမ် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ (လိုအပ်ပါက) ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်အတည်ပြုခြင်းများ ပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။

ဤသန္နိဋ္ဌာန်ချဆောင်ရွက်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက် DRF သည် လက်အောက်ခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပတ်သက်၍ အောက်ပါအဆင့်များကိုလည်း လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ -

- စာချုပ်များနှင့် ထောက်ပံ့ကြေးသဘောတူညီချက်များတွင် PSEAH မူဝါဒလိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းထားသည်။
- DRF ၏ လက်အောက်ခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အားလုံးအတွက် PSEAH နှင့်ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များနှင့် ရင်းမြစ်များပေးသည်။
- လက်အောက်ခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအားလုံး လုံလောက်သော PSEAH မူဝါဒများနှင့် ကျင့်ဝတ်များရှိရန် လိုအပ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ထောက်ပံ့ကြေးစီမံခန့်ခွဲရေး ညွှန်ကြားရေးမှူးမှ ဤကိစ္စကို စောင့်ကြည့်သွားမည် ဖြစ်သည်။
- DRF ၏ အန္တရာယ်အခြေအနေ အကဲဖြတ်မှုနှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရေး အားထုတ်မှုများနှင့် ထောက်ပံ့ကြေးနှင့် စာချုပ်သဘောတူညီချက်များ၊ ထောက်ပံ့ကြေးလျှောက်ထားခြင်း သို့မဟုတ် ရယူခြင်း သုံးသပ်ချက်၊ ထောက်ပံ့ကြေးအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် စီမံကွပ်ကဲခြင်းနှင့် သတင်းပေးပို့ရေးလိုအပ်ချက်များအပါအဝင် ကျွန်ုပ်တို့၏ လက်အောက်ခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်ဆံရေးအားလုံးတွင် PSEAH ကို ထည့်သွင်းထားသည်။
- လက်အောက်ခံအဖွဲ့အစည်းများတွင် PSEAH မူဝါဒများ၊ ကျင့်ဝတ်များနှင့်/သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်တန်း အဆင်သင့်ရှိမရှိ ပုံမှန်စစ်ဆေးသည်။ ကွာဟချက်တစ်ခုခုရှိမရှိ စောင့်ကြည့်ပြီး နောက်မှအခြေစစ်ဆေးဆောင်ရွက်ရမည်။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်သည့်စွမ်းရည် သို့မဟုတ် ဖြစ်ရပ်ကိုမဆို နှစ်ရက်အတွင်းနှင့် မည်သည့်မူဝါဒချိုးဖောက်မှုကိုမဆို ငါးရက်အတွင်း သတင်းပေးပို့မည်ဟု ခိုင်ခိုင်မာမာ မျှော်လင့်ထားကြောင်း ရှင်းလင်းအောင်အသိပေးထားပါ (“အလှူခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားပြင်ပလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်သူများအတွက် သတင်းပေးပို့မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်း” ကို အောက်တွင် ရှုပါ)။
- DRF လက်အောက်ခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ပတ်သက် နေသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုမှ စွပ်စွဲချက်များအားလုံးကို အချိန်နှင့်တပြေးညီ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး DRF ၏ အကောင်းဆုံး စွမ်းဆောင်ရည်ဖြင့် တရားဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ပါ။ အခင်းဖြစ်ရပ်ဖြစ်ပွားရာ တရားစီရင်ပိုင်ခွင့်နယ်ပယ်နှင့် သင့်လျော်သည့်အတိုင်း နှစ်နာသူ၊ အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူနှင့် သတင်းပေးတိုင်ကြားသူ၏ ဆန္ဒများနှင့်ကိုက်ညီပါက ဒေသခံဥပဒေစိုးမိုးရေးအာဏာပိုင်အဖွဲ့ထံ လွှဲပြောင်းမှုတစ်ခု ပြုလုပ်နိုင်သည်။
- စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုမှ တွေ့ရှိချက်များအတိုင်း အရေးယူဆောင်ရွက်ပြီး မူဝါဒနှင့်ကျင့်ထုံးများ တိုးတက်စေရန်အတွက် လေ့လာသိရှိခဲ့သော သင်ခန်းစာများကို အသုံးပြုခြင်း။
- စွပ်စွဲမှုများပေါ်ပေါက်ပါက ရန်ပုံငွေအသစ်တစ်ခုခု ချထားပေးခြင်းမပြုမီ သို့မဟုတ် စာချုပ်သစ်တစ်ခုခုအပြီးသတ် ချုပ်ဆိုခြင်းမပြုမီ အဆိုပါလက်အောက်ခံ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းသည် ကျူးလွန်သည်ဟုစွပ်စွဲခံရသူအား သတင်းပို့ အပြစ်ပေးရန် DRF PSEAH မူဝါဒ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်မူဝါဒနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ပြီးခဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်နေခြင်းရှိမရှိ သို့မဟုတ် လုံလောက်သော မူဝါဒတစ်ခုအဆင်သင့်သတ်မှတ်ထားပြီး ၎င်းကို လိုက်နာခြင်းရှိမရှိ အတည်ပြုပါ။
- DRF မှ လက်အောက်ခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့မှာ DRF PSEAH မူဝါဒ သို့မဟုတ် အထက်ပါအဆင့်များကို အပြည့်အဝ လိုက်နာခြင်းမရှိဟု ဆုံးဖြတ်ပါက DRF မှ ပေးသော ထောက်ပံ့ကြေး သို့မဟုတ် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှု တစ်ခုခုသည် ဆိုင်းငံ့ခံရဖွယ် သို့မဟုတ် ရုတ်သိမ်းခံရဖွယ်ရှိကြောင်း ၎င်းတို့အား ရှင်းလင်းအသိပေးပါ။ ကလေးသူငယ်များနှင့် ပတ်သက်သော အခြေအနေများတွင် DRF ကလေးသူငယ်ကာကွယ်ပေးရေး မူဝါဒကို ကိုးကားပါ။

အဖွဲ့အစည်းတွင်း တိုင်ကြားရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

တားမြစ်ထားသည့် အပြုအမူတစ်ခုခု၏ နှစ်နာသူများအဖြစ် ယုံကြည်ထားသော DRF ဝန်ထမ်းများသည် အောက်တွင် ရှင်းပြထားသည့်အတိုင်း ရိုးရိုး သို့မဟုတ် တရားဝင်လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြင့် ဖြေရှင်းနည်းကို ရယူနိုင်ပါသည်။ ဤမူဝါဒတွင် ဖော်ပြထားသောလုပ်ငန်းစဉ်များမှာ မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည်ဟုလည်းကောင်း သတ်မှတ်ထားပါ။ ဖြစ်ရပ်အား ရိုးရိုးနည်းလမ်းဖြင့်ဖြေရှင်းရန် ကြိုးစားမှု မအောင်မြင်ခြင်းသည် တရားဝင်သတင်းပေးပို့ခြင်းကို ပိတ်ပင်မည်မဟုတ်ပါ။

မသန်စွမ်း အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့အစည်း

လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်၊ အပြုအမူ သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်ရေးမှူးဆက်ဆံရေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အကြောင်းအရာများတွင် သဘောထားကွဲလွဲခြင်း၊ ဆုံးမခြင်း၊ ဝေဖန်ခြင်း သို့မဟုတ် အလားတူဖော်ပြချက်များကို ဤမူဝါဒအထိပါယ်ဖွင့်ချက်တွင် ပုံမှန်အားဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမူမှုဟု သတ်မှတ်မည်မဟုတ်ပါ။ ဤမူဝါဒတွင် မပါဝင်သည့် ပြုမူ လုပ်ဆောင်မှုအတွက် DRF မကျေနပ်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒကို ကိုးကားပါ။

အဖွဲ့အစည်းတွင်း ရိုးရိုးတိုင်ကြားရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

စွပ်စွဲခံကျူးလွန်သူနား ချဉ်းကပ်ခြင်း - ကျူးလွန်ခံရသူများအနေဖြင့် မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက် ထိုသို့ပြုမူရန် သက်သေသင့်သက်သာရှိသည်ဟု ခံစားရပါက စွပ်စွဲခံကျူးလွန်သူနားသို့ တိုက်ရိုက်ချဉ်းကပ်ပြီး စွပ်စွဲထားသည့် အပြုအမူအား ရပ်တန့်ရန် တောင်းဆိုပါ။

အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းအရ ကြားဝင်ဖျန်ဖြေခြင်း - ကျူးလွန်ခံရသူများအနေဖြင့် အခြေအနေပေးပြီး ထိုသို့ပြုမူရန် သက်သေသင့်သက်သာရှိသည်ဟု ခံစားရပါက မိမိတို့၏ ကြီးကြပ်ရေးမှူးထံ ပြဿနာကို တင်ပြနိုင်သည်။ မန်နေဂျာများအနေဖြင့် လျှို့ဝှက်အကြံဉာဏ်၊ အကူအညီ သို့မဟုတ် ဤမူဝါဒအရ အခြားရွေးချယ်စရာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သို့သိုသိပ်သိပ် ဘက်မလိုက်ဘဲ အချိန်နှင့်တပြေးညီ အကြံဉာဏ်များ၊ လူ့အရင်းအမြစ်အကူအညီနှင့်/သို့မဟုတ် အချက်အလက်များကို ပေးပြီး အကြီးတန်းအုပ်ချုပ်သူများ သိရှိစေရန် ဒုညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့်/သို့မဟုတ် အမှုဆောင် ညွှန်ကြားရေးမှူးထံဖြစ်စေ အဖွဲ့တွင်းတိုင်ကြားမှုကို သတင်းပေးပို့ရမည်။ မန်နေဂျာများသည် ရရှိနိုင်သမျှ သင့်လျော်သည့် ကာကွယ်ရေး အစီအမံတစ်ခုခုကို ပြဌာန်းသင့်သည်။ မန်နေဂျာတစ်ဦးသည် အကြောင်းတစ်ခုခုကြောင့် ဤကဏ္ဍကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိပါက အခြားရွေးချယ်စရာ အစီအမံများအတွက် မန်နေဂျာသည် ဒုညွှန်ကြားရေးမှူး နှင့်/သို့မဟုတ် အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် တိုင်ပင်ရမည်။

အဖွဲ့အစည်းတွင်း တရားဝင် တိုင်ကြားရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

DRF ဝန်ထမ်းများသည် တားမြစ်ထားသော အပြုအမူနှင့်ပတ်သက်၍ တရားဝင်တိုင်ကြားချက်တစ်ခု ပြုလုပ်နိုင်သည်။ သတင်းပေးပို့မှုများကို DRF ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး၊ အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့်/သို့မဟုတ် ဘုတ်အဖွဲ့ အမှုဆောင် ကော်မတီတို့ထံ တင်သွင်းသင့်သည်။ သတင်းပေးပို့မှုအားလုံးကို သတိပြုမိပြီး 24 နာရီအတွင်း ပြုလုပ်ရန် ကျွန်ုပ်တို့မှ တိုက်တွန်းထားသော်လည်း တရားဝင်တိုင်ကြားမှုတစ်ခု ပြုလုပ်ရန်အတွက် နောက်ဆုံးသတ်မှတ်ရက်မရှိပါ။ တားမြစ်ထားသည့် အပြုအမူများဖြစ်ပွားခဲ့သည်ဟု စွပ်စွဲထားသည့် ဖြစ်ရပ်(များ) ဖြစ်ပွားပြီးနောက် တိုင်ကြားသူအမည် ဖော်ပြလျက် တတ်နိုင်သမျှအစောဆုံး သတင်းပေးပို့မှုများ ပြုလုပ်ရန် လေးလေးနက်နက် တိုက်တွန်းပါသည်။ အကြောင်းမှာ အမည်မဖော်ပြခြင်းနှင့် အချိန်ကြာမြင့်သွားခြင်းတို့သည် ထိရောက်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုနှင့် ဖြေရှင်းနည်းတစ်ခုရရှိရန် အခက်အခဲများ ရှိနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

လူတစ်ဦးတစ်ယောက်မှ သံသယဖြစ်ဖွယ်ရာ သို့မဟုတ် စုံစမ်း စစ်ဆေး၍သိရှိရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမူမှုတစ်ခုခု ပြုလုပ်ခဲ့ပါက DRF ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး၊ အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့်/သို့မဟုတ် ဘုတ်အဖွဲ့ အမှုဆောင်ကော်မတီမှ ထိုကိစ္စကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသွားမည်ဖြစ်ပြီး အကောင်းဆုံးရေးယူဆောင်ရွက် ချက်အရ ဆုံးဖြတ်သွားမည်ဖြစ်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြီးဆုံးသည်အထိ DRF အနေဖြင့် အလုပ်သမား လက်စွဲစာအုပ်နှင့်/သို့မဟုတ် အကြံပေး အမေးအဖြေများ (FAQs) တွင် ဖော်ပြထားသော စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး လုပ်ဆောင်ချက်များအတိုင်း ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ စွပ်စွဲမှုများမှ ပြဿနာဖြစ်ပွားရာနေရာ တရားစီရင်ပိုင်ခွင့် ရှိသည့်နယ်မြေအတွင်း ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာဖြစ်မှုတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်စေပါက ရဲဌာနသို့ လွှဲပြောင်းပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။

လက်အောက်ခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားပြင်ပလုပ်ရှားသူများအတွက် သတင်းပေးပို့ရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

လက်အောက်ခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတိုင်းသည် DRF PSEAH မူဝါဒကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး DRF PSEAH မူဝါဒနှင့် ကိုက်ညီသည့် လုံလောက်သော PSEAH မူဝါဒကို လက်ခံကျင့်သုံးလျက်ရှိကြောင်း သို့မဟုတ် လက်ခံကျင့်သုံးရန်

မသန်စွမ်း အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့အစည်း

ဆောင်ရွက်လျက် အကောင်အထည်ဖော်နေကြောင်း လက်တွေ့ပြသရန် လိုအပ်သည်။ လက်အောက်ခံမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းတစ်ဖွဲ့သည် မည်သည့် စွပ်စွဲမှုများ သို့မဟုတ် အဖြစ်အပျက်များကိုမဆို DRF သို့ နှစ်ရက်အတွင်း အစီခံတင်ပြရန် လိုအပ်သည်။

လက်အောက်ခံမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အခြားပြင်ပဆောင်ရွက်သူများထံမှ တိုင်ကြားချက် သတင်းပေးပို့မှုများ သည် - ပြဿနာ၏ သဘောသဘာဝနှင့် မြင်တွေ့ရသည့်အတိုင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကို ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်သည့်အတိုင်း ဖြစ်ရပ်၏အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို အလေးပေးရမည်။ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု သို့မဟုတ် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ တစ်ဦးချင်းသတင်းပေးပို့ချက်များသည် DRF ၏ ကလေးသူငယ်ကာကွယ်ပေးရေး မူဝါဒကို လိုက်နာရမည်။ သတင်းပေးပို့သူသည် ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်သည့် သို့မဟုတ် ဖြစ်ရပ်ဖြစ်ပွားသည့်အချိန်တွင် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ် သုံးနှုန်း ပြောပြသွားသည့် ကိုယ်ပိုင်စကားလုံးများနှင့် စကားစုများကို မှတ်သားလျက် သို့မဟုတ် မြင်တွေ့ခဲ့ရသည်ကို မှတ်သားလျက် မှတ်စုများမှတ်သားထားသင့်သည်။ သတင်းပေးပို့မှုများကို အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် အမှုဆောင်ကော်မတီ ဘုတ်အဖွဲ့တို့မှ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမည့် concerns@disabilityrightsfund.org သို့ ပေးပို့နိုင်သည်။ သတင်းပေးပို့မှုများကို အမှုဆောင်ကော်မတီတစ်ခုတည်းမှသာ စောင့်ကြည့်သည့် compliance@disabilityrightsfund.org သို့လည်း ပေးပို့နိုင်ပါသည်။

သတင်းပေးပို့မှုတွင် အောက်ပါတို့ကိုသို့ အသေးစိတ်အချက်အလက်များ ထည့်သွင်းနိုင်သည် -

- စွပ်စွဲထားသော နစ်နာသူအမည်။
- စွပ်စွဲထားသော နစ်နာသူ၏ လိပ်စာနှင့်/သို့မဟုတ် လက်ရှိတည်နေရာ။
- သံသယဖြစ်ဖွယ်ရာ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်သူအမည်။
- ဖြစ်ရပ်ဖြစ်ပွားသည့် နေ့ရက်/အချိန်၊ ဖြစ်ရပ်ဖြစ်ပွားရာနေရာ အပါအဝင် ဖြစ်ရပ်အချက်အလက်များ။
- စွပ်စွဲထားသည့် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု အမျိုးအစား။
- သတင်းပေးပို့သူ၏ တွေ့ရှိချက်များ၊ စွပ်စွဲခံနစ်နာသူ၏ ထွက်ဆိုချက်များ။
- စွပ်စွဲထားသည့် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုကို သိရှိသူအခြားပုဂ္ဂိုလ်များ။
- သက်ဆိုင်ပါက စွပ်စွဲခံနစ်နာသူ၏အကျိုးအတွက် တာဝန်ရှိသည့် မိသားစုဝင် သို့မဟုတ် အခြားသူတစ်ဦး။
- သတင်းပို့သူ အမည်။
- သတင်းပေးပို့မှုအား ရေးသားသူ၏လက်မှတ်နှင့် သတင်းပေးပို့သည့်နေ့စွဲ။
- အဖြစ်အပျက်တစ်ခုကို ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်လျက် ကလေးတစ်ဦးရှေ့တွင် မှတ်စုမမှတ်ပါနှင့်။

လူတစ်ဦးတစ်ယောက်မှ သံသယဖြစ်ဖွယ်ရာ သို့မဟုတ် စုံစမ်း စစ်ဆေး၍သိရှိရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုတစ်ခုခု ပြုလုပ်ခဲ့ပါက DRF ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး၊ အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့်/သို့မဟုတ် အမှုဆောင်ကော်မတီမှ ထိုကိစ္စကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသွားမည်ဖြစ်ပြီး အကောင်းဆုံးရေးယူဆောင်ရွက် ချက်အရ ဆုံးဖြတ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

အတွင်းရေးလျှို့ဝှက်ထားရှိမှု

ဤမူဝါဒ၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ဆက်စပ်နေသော ကိစ္စရပ်အားလုံးတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာမဖွယ်မရာပြုမှုခံခဲ့ရသည့် နစ်နာသူများ/အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူများနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုသည်ဟု သတင်းပေးပို့သောအခြားသူများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကောင်းကျိုးအတွက် အတွင်းရေးလျှို့ဝှက်ထားရန် လိုအပ်ကြောင်းအလေးထားရန် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည်။ ၎င်းတွင် လက်ခံရရှိကြောင်းအကြောင်းကြားမှုမလွဲ၍ တိုင်ကြားသူထံ တုံ့ပြန်နိုင်ခြင်းမရှိသည်များလည်း ရှိနိုင်သည်။ အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် အတွင်းရေးလျှို့ဝှက်ချက်ကို ထိန်းသိမ်းရန် ပျက်ကွက်မှုများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုခံရသည့် နစ်နာသူများ သို့မဟုတ် အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူများ၏ ဘဝများအပေါ် ဆိုးရွားပြင်းထန်သော

မသန်စွမ်း အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့အစည်း

သက်ရောက်မှုများရှိနိုင်ပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုကြောင်း သတင်းပေးပို့သူများအတွက် ဆိုးရွားသော နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များ ဖြစ်လာနိုင်သည်များ ရှိနိုင်သည်။

အလှူရှင်နှင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးအဖွဲ့သို့ သတင်းပေးခြင်း

DRF အနေဖြင့် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုဆိုင်ရာ စွပ်စွဲမှုများ၏အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အလှူရှင်များ နှင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးအဖွဲ့များကဲ့သို့ အချို့ပြင်ပအဖွဲ့ အစည်းများကို မျှဝေပေးရန်လိုအပ်သည်။ သတင်းပေးပို့သူများ မည်သို့တင်ပြရမည်နှင့်ပတ်သက်၍ အကာအကွယ်ပေးရေးကျင့်ဝတ်ကို ကိုးကားပါ။

ဆက်စပ်နေသည့် စာရွက်စာတမ်းများ

ကလေးသူငယ်ကာကွယ်ရေးမူဝါဒ

ကျင့်ဝတ်ဥပဒေသများ

အလုပ်သမား လက်စွဲစာအုပ်

ကျားမရေးရာ လမ်းညွှန်ချက်များ

မကျေနပ်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒ

လူပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ် သံသယဖြစ်ဖွယ်ရာ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု သတင်းပေးပို့ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒ (ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု သတင်းပေးပို့ရေး မူဝါဒ)

အစီအစဉ်အကြံပေး လက်စွဲစာအုပ် အမေးအဖြေများ (FAQs)

အကာအကွယ်ပေးရေးကျင့်ဝတ်

စေတနာ့ဝန်ထမ်း/အလုပ်သင် အမေးအဖြေများ (FAQs)

သတင်းပေးပို့သူ ကာကွယ်ပေးရေး မူဝါဒ

**လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှု (PSEAH) ကာကွယ်တားဆီးရေး မူဝါဒ
လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များ**

ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် အောက်ပါ “လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှု (PSEAH) အား ကာကွယ်တားဆီးရေး ကျင့်ဝတ်” ကို DRF မှ စတင်ခန့်ထားချိန်နှင့် နောက်ပိုင်းနှစ်စဉ်အားဖြင့် လက်မှတ်ရေးထိုးရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ် _____ [အမည်ထည့်ပါ] သည် မသန်စွမ်းသူ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့အစည်း၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှုများအား ကာကွယ်ပေးသည့် မူဝါဒ (PSEAH) ကို ဖတ်ရှုနားလည်ပြီး ကျွန်ုပ်သည် DRF နှင့် ပတ်သက်သမျှ ကာလတစ်လျှောက်လုံး အောက်ပါအတိုင်း လိုက်နာပါမည်ဟု သဘောတူညီပါသည် -

- လုပ်ငန်းခွင်တွင်းမှ လူများအားလုံးကို လေးစားယဉ်ကျေးစွာဖြင့် ဆက်ဆံပြီး တားမြစ်ထားသော အပြုအမူများကို ကာကွယ်ရန်နှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ကျွန်ုပ်၏ သန္နိဋ္ဌာန်ကို ပြသပါမည်။
- ၎င်းတို့၏ လူမျိုး၊ အသားရောင်၊ လိင်၊ လိင်တိမ်းညွတ်မှု၊ ကျားမသတ်မှတ်ချက်၊ ဘာသာစကား၊ အသက်အရွယ်၊ ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေး သို့မဟုတ် အခြားအယူအဆ၊ နိုင်ငံသား၊ တိုင်းရင်းသား သို့မဟုတ် လူမှုရေးဇာစ်မြစ်၊ မသန်စွမ်းမှု သို့မဟုတ် အခြားအခြေအနေများကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားဘဲ လူတိုင်းကို လေးစားမှုဖြင့် ဆက်ဆံပါမည်။
- မည်သူ့ကိုမဆို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော၊ နှိပ်စက်စီးနင်းဖြစ်စေသော၊ လိင်အသားပေးသော သို့မဟုတ် သိက္ခာကျစေသော အသုံးအနှုန်း သို့မဟုတ် အပြုအမူများ အသုံးမပြုပါ။
- အနိုင်ကျင့်ပိုလ်ကျခြင်းအပါအဝင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှု မည်သည့်ပုံစံကိုမဆို ရှောင်ကြဉ်ပါမည် ။
- မဖြစ်မနေတက်ရမည့်သင်တန်းများကို တက်ရောက်ပြီး အခြားသင်တန်းအခွင့်အရေးများကိုလည်း တတ်နိုင်သမျှ တက်ရောက်ပါမည်။
- ကလေးသူငယ်ကာကွယ်ပေးရေး မူဝါဒ၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု သတင်းပေးပို့ရေး မူဝါဒနှင့် သတင်းပေးပို့သူကာကွယ်ရေး မူဝါဒတို့အပါအဝင် ဤမူဝါဒအပြင် ၎င်းနှင့်ဆက်စပ်နေသည့် မူဝါဒများနှင့် ရင်းမြစ်များကို ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပါမည်။

မသန်စွမ်းသူ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့အစည်းနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နေသူတစ်ဦးအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်တို့လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ အကောင်အထည်ဖော်သည့်အခါ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုဟု အဓိပ္ပါယ် သက်ရောက်သွားနိုင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက် သို့မဟုတ် အပြုအမူများကို အသိဉာဏ်သုံး၍ ရှောင်ရှားသွားရမည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့တာဝန်ဖြစ်ကြောင်း နားလည်ထားပါသည်။ ဤလိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်များအပေါ် မည်သည့်မျိုးဖောက်မှုကိုမဆို အဖွဲ့အစည်းမှ သည်းခံသွားမည်မဟုတ်ဘဲ ကျွန်ုပ်အား ရာထူးမှ ထုတ်ပယ်ခြင်းအပါအဝင် စည်းကမ်းပိုင်းအရေးယူမှုများ ရှိလာနိုင်မည်ကို ကျွန်ုပ်နားလည်ထားပါသည်။

အမည်ကို ရှင်းလင်းစွာရေးပါ
လက်မှတ်
ဇနီး