

ບັນທຶກຂໍ້ຕົກລົງ

ສັນຍາສະບັບນີ້ເຮັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 4 ເດືອນທັນວາ ປີ 2003 ນີ້ ໂດຍແລະລະຫວ່າງຄະນະໄກ່ເກັ່ງເພື່ອຄວາມສາມັກຄີກັນຂອງຊຸມຊົນ (Unity Community Mediation Team) ແລະກົມຕໍາຫລວດເມືອງມິນນິອາໂປລິສ.

ບົດນຳ

ຄະນະໄກ່ເກັ່ງເພື່ອຄວາມສາມັກຄີກັນຂອງຊຸມຊົນ ແລະກົມຕໍາຫລວດເມືອງມິນນິອາໂປລິສ ເຂົ້າສູ່ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ຊຶ່ງເປັນການເອົາໃຈໃສ່ໃນການປົກປ້ອງຄວາມປອດໄພແລະສິດທິມະນຸດ, ສິດທິພົນລະເຮືອນ, ແລະສິດທິທາງກົດໝາຍຂອງຜູ້ຢູ່ອາໄສຊາວມິນນິອາໂປລິສທຸກຄົນ, ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງເຊື້ອຊາດ, ຊົນເຜົ່າ, ຊາດກຳເນີດ, ສາສະໜາ, ພາສາ, ສະຖານະພາບການເຂົ້າເມືອງ, ເພດ, ຄວາມມັກຊອບທາງເພດ, ສຸຂະພາບຈິດ, ອາຍຸ, ຖານະທາງເສດຖະກິດ ຫລືສະພາບຄວາມພິການ.

ພວກເຮົາປະນາມວັດທະນະທຳຂອງຄວາມໂຫດຮ້າຍແລະຄວາມຮຸນແຮງໃນທຸກບ່ອນທີ່ມີ. ເມື່ອພວກເຮົາພົບເຫັນຄວາມໂຫດຮ້າຍແລະຄວາມຮຸນແຮງບ່ອນໃດໃນຊຸມຊົນ, ພວກເຮົາຈະຕໍ່ສູ້ກັບມັນ. ເມື່ອພວກເຮົາພົບເຫັນມັນໃນກົມຕໍາຫລວດ, ພວກເຮົາກໍ່ຈະຕໍ່ສູ້ກັບມັນ. ພວກເຮົາຍັງປະນາມການຖືຜິວໃນທຸກບ່ອນທີ່ມີ. ເມື່ອພົບວ່າມີການຖືຜິວເກີດຂຶ້ນໃນສັງຄົມ, ພວກເຮົາກໍ່ຈະຕໍ່ສູ້ກັບມັນ. ເມື່ອພົບເຫັນວ່າມີໃນກົມຕໍາຫລວດ, ພວກເຮົາກໍ່ຈະຕໍ່ສູ້ກັບມັນ.

ພວກເຮົາຕົກລົງທີ່ຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັນເພື່ອປົກປ້ອງຊີວິດ, ກຸດ, ສຸຂະພາບ ແລະຄວາມປອດໄພຂອງຜູ້ຢູ່ອາໄສຊາວມິນນິອາໂປລິສທຸກຄົນ, ເພື່ອສືບຕໍ່ຄຳເວົ້ານີ້ເພື່ອປັບປຸງການປະຕິບັດວຽກງານຂອງຕໍາຫລວດ, ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ການລະເມີດສິດທິຂອງຊາວມິນນິອາໂປລິສໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດນັ້ນຈະໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂຢ່າງຍຸດຕິທັມ; ເພື່ອປັບປຸງໃຫ້ມີລະດັບການເຮັດວຽກທີ່ເປັນມິອາຊີບ, ມີການຝຶກອົບຮົມ, ແລະມີຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດ ແລະເຊື້ອຊາດ ໃນທຸກລະດັບຂອງກົມຕໍາຫລວດເມືອງມິນນິອາໂປລິສ; ແລະເພື່ອປັບປຸງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຊຸມຊົນຕ່າງໆຂອງພວກເຮົາແລະກົມຕໍາຫລວດຂອງພວກເຮົາແລະເມືອງມິນນິອາໂປລິສ.

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດໄດ້ສາບານທີ່ຈະສະໜັບສະໜູນແລະປົກປ້ອງກົດໝາຍໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງເຊື້ອຊາດ. ຖ້າຫາກວ່າ ເລື່ອງເຊື້ອຊາດເປັນປັດໄຈທີ່ກະຕຸ້ນຕໍ່ການກະທຳຂອງຕໍາຫລວດ, ມັນກໍ່ຈະເປັນຂໍ້ກັງວົນໃຈທີ່ສຳຄັນຕໍ່ຊຸມຊົນແລະກົມຕໍາຫລວດ. ຂໍ້ມູນທີ່ຢູ່ໃນເອກະສານຕີພິມໃນວັນທີ 24 ກັນຍາ ປີ 2003 ທີ່ມີຊື່ວ່າ “ການສຶກສາຂອບເຂດດ້ານເຊື້ອຊາດແຫ່ງຮຸ່ມມິນນິໂອຕ້າ (Minnesota Racial Profiling Study)”, ຊຶ່ງຕີພິມໂດຍສະພາດູແລດ້ານອາຊະຍາກັມແລະຄວາມຍຸດຕິທັມ, ໄດ້ເນັ້ນໃສ່ບັນຫານີ້ແລະຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການວິເຄາະຕໍ່ໄປອີກ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດຖືກມອບໝາຍດ້ວຍອຳນາດໃຫຍ່ຫລວງແລະຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຕໍ່ພາລະໜັກໃນການໃຫ້ບໍລິການປະຊາຊົນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດ MPD ຕ້ອງເຮັດໃຫ້ເຫັນຢ່າງຊັດເຈນເຖິງຄວາມເປັນມິອາຊີບແລະຮັບຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດທີ່ເລີດໃນການຮັບໃຊ້ສະມາຊິກທຸກຄົນໃນສັງຄົມ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຫລາຍຄົນຊຶ່ງເປັນຜູ້ມີມາຕະຖານທີ່ດີເລີດ ແມ່ນສົມຄວນໄດ້ຮັບການເຄົາລົບຈາກຊຸມຊົນທີ່ເຂົາເຈົ້າຮັບໃຊ້ຢູ່.

ເຈົ້າໜ້າທີ່ໄກ່ເກັ່ງຂອງຮັຖບານກາງ, ທ່ານ Patricia Glenn, ໄດ້ພົບປະກັບທັງສອງຝ່າຍເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການປະຕິຮູບ, ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນແລະຂໍ້ຄິດເຫັນຕ່າງໆ, ແລະການສ້າງຂໍ້ຕົກລົງຊຶ່ງທັງສອງຝ່າຍເຫັນພ້ອມນຳກັນນັ້ນຈະຊ່ວຍໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍໄດ້ໄວຂຶ້ນໃນການປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດໃນເມືອງມິນນິອາໂປລິສ ແລະສິ່ງທີ່ເຂົາເຈົ້າຫວັງໄວ້ ຈະເປັນຈຸດເລີ່ມຕົ້ນຂອງສິ່ງໃໝ່ໆ, ການສົນທະນາສື່ສານທີ່ມີປະສິດທິພາບຫລາຍຂຶ້ນລະຫວ່າງເມືອງມິນນິອາໂປລິສ, ກົມຕໍາຫລວດເມືອງມິນນິອາໂປລິສ ແລະຜູ້ຢູ່ອາໄສຂອງເມືອງໃນປະເດັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານຂອງຕໍາຫລວດ.

ໃນຖານະຜູ້ນຳຂຸມຊົນແລະຜູ້ນຳຕຳຫລວດ ພວກເຮົາໄດ້ເລືອກທີ່ຈະຄວ້າເອົາໂອກາດນີ້ມາພົບປະກັນ. ນີ້ບໍ່ແມ່ນຈຸດສິ້ນສຸດຂອງບັນຫາທຸກຢ່າງຂອງພວກເຮົາ. ນີ້ບໍ່ແມ່ນຈຸດສິ້ນສຸດຂອງໂທສະແລະຄວາມຜິດຫວັງ. ແຕ່ວ່ານີ້ແມ່ນການເລີ່ມຕົ້ນ - ແມ່ນໂອກາດໃນການສ້າງຂົວເຊື່ອມໂຍງຄວາມເຂົ້າໃຈກັນລະຫວ່າງຕຳຫລວດແລະຂຸມຊົນຊຶ່ງຈະຊ່ວຍປັບປຸງການນຳໃຊ້ກົດໝາຍ, ປັບປຸງຄວາມປອດພິຍຂອງສາທາລະນະ, ແລະປັບປຸງການຮ່ວມມືກັນຂອງຂຸມຊົນໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ໃນທີ່ສຸດແລ້ວ, ສິ່ງນີ້ຈະຊ່ວຍປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງທຸກຄົນໃນເມືອງນັ້ນເອງ.

ຂໍ້ຕົກລົງດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ຄວນຖືກທົບທວນໃນຖານະເປັນບາດກ້າວທຳອິດໃນການກ່າວເຖິງຄວາມຂ້ອງໃຈໃນອະດີດຂອງຂຸມຊົນ. ການເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍການປັບປຸງໃນແນວທາງປະຕິບັດໃນການຮັກສາຄວາມສະຫງົບຮຸບຮັອຍຊຶ່ງໄດ້ກ່າວໄວ້ໃນຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ແມ່ນບາດກ້າວທຳອິດໃນການເວົ້າສົນທະນາໃນປັດຈຸບັນຊຶ່ງສາມາດນຳໄປສູ່ການປັບປຸງເພີ່ມເຕີມຕໍ່ໄປອີກໃນດ້ານການວາງນະໂຍບາຍ, ໃນດ້ານຄວາມປອດພິຍຂອງສາທາລະນະ ແລະຄວາມປອດພິຍແລະຄວາມເປັນມືອາຊີບຂອງກົມຕຳຫລວດຂອງພວກເຮົາ. ທັງສອງຝ່າຍຕົກລົງດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ຂໍ້ຕົກລົງ

ເພາະສະນັ້ນ, ດຽວນີ້, ຢູ່ທີ່ນີ້ ໄດ້ມີການຕົກລົງກັນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ພາກທີ 1. ການໃຊ້ກຳລັງ. MPD ຮູ້ວ່າ ການໃຊ້ກຳລັງຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດຂອງກົມນັ້ນແມ່ນຄວາມກັງວົນຕໍ່ປະຊາຊົນຊາວມົນນີອາໄປລິສ ແລະປະຊາຊົນຫລາກຫລາຍສີຜິວ, ຊາວອາຟຣິກັນ ອາເມລິກັນ, ຜູ້ຍິງ, ຊາວອາເມລິກັນອິນດຽນແດງ, ສະມາຊິກຂອງຂຸມຊົນຊາວ GLBT, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບສະມາຊິກໃນຂຸມຊົນຜູ້ມີບັນຫາສຸຂະພາບຈິດ ຊຶ່ງຮູ້ສຶກອ່ອນແອໂດຍສະເພາະຕໍ່ການໃຊ້ກຳລັງຂອງ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ. MPD ຮັບຮູ້ວ່າ ບົດບາດອັນແຂງແກ່ນໃນການໃຫ້ຄວາມຮູ້, ການຝຶກອົບຮົມ, ແລະລະບຸບົວໃນໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຂໍ້ກັງວົນໃຈເຫລົ່ານີ້. ໂດຍສອດຄ່ອງກັນ, ຝ່າຍຕ່າງໆຕົກລົງຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ໃນເລື່ອງການໃຊ້ກຳລັງຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ MPD.

- 1.1 *ການມີເຫດຜົນທີ່ຕົກລົງໃນການໃຊ້ກຳລັງ.* ມາດຕະຖານຕ່າງໆສາມາດຍອມຮັບໄດ້ກໍເມື່ອມີການໃຫ້ເຫດຜົນໃນການໃຊ້ກຳລັງແລະມາດຕະຖານດັ່ງກ່າວນີ້ກໍຖືກຄວບຄຸມໂດຍກົດໝາຍແຫ່ງຣັຖມົນນີໂຊຕ້າແລະລະບົບກົດໝາຍທີ່ຖືຄຳພິພາກສາຂອງສານສູງເປັນກົດໝາຍ (case law). MPD ເຫັນພ້ອມວ່າ ຄວາມຢ້ານກົວ, ຊຶ່ງເກີດຈາກບັນຫາດ້ານເຊື້ອຊາດ ຫລືຊົນເຜົ່າຂອງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ແຕ່ພາຍຸຢ່າງດຽວນັ້ນ, ບໍ່ສາມາດນຳໃຊ້ເປັນເຫດຜົນພື້ນຖານໃນການໃຊ້ກຳລັງໂດຍເດັດຂາດ.
- 1.2 *ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການໃຊ້ກຳລັງ.*
 - 1.2.1 *ນະໂຍບາຍການໃຊ້ກຳລັງ.* ກົດໝາຍຣັຖມົນນີໂຊຕ້າບັງຄັບວ່າ ກົມຕຳຫລວດບໍ່ສາມາດໃຊ້ນະໂຍບາຍການໃຊ້ກຳລັງທີ່ເຂັ້ມງວດຫລາຍກວ່າກົດໝາຍຂອງຣັຖໄດ້. ຂໍ້ກຳນົດທາງກົດໝາຍນີ້ຄວບຄຸມນະໂຍບາຍການໃຊ້ກຳລັງຂອງ MPD ຊຶ່ງອີງຕາມລັດຖະບັນຍັດແລະກົດໝາຍຂອງຣັຖບານກາງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
 - 1.2.2 *ຂໍ້ກຳນົດເລື່ອງການລາຍງານ.* MPD ຕົກລົງວ່າຈະຮັກສານະໂຍບາຍຂອງກົມໄວ້ຊຶ່ງກຳນົດໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດຕ້ອງຍື່ນລາຍງານໃນການນຳໃຊ້ກຳລັງໃນແຕ່ລະຄັ້ງ. ພາຍໃຕ້ນະໂຍບາຍ, ການໃຊ້ກຳລັງຊຶ່ງສາມາດນຳໄປລາຍງານໄດ້ນັ້ນແມ່ນໝາຍເຖິງວ່າ ການຕິດຕໍ່ພົວພັນຂອງຕຳຫລວດຊຶ່ງມີຜົນໃຫ້ເກີດການນຳໃຊ້:
 - ອາວຸດ, ຣີຖ, ເຄື່ອງມືທີ່ບໍ່ເປັນອັນຕະລາຍເຖິງຕາຍ, ການໃຊ້ມືໃຊ້ຕີນ ຫລືໃຊ້ເຄື່ອງມືທຸບຕີ.

- ການຈັດການທາງຮ່າງກາຍຊຶ່ງສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດການບາດເຈັບ ຫລືການອ້າງການບາດເຈັບ. ອັນນີ້ລວມເຖິງ ການຈັບກຸມແລະເຫດການທີ່ບໍ່ແມ່ນການຈັບກຸມ.

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດທຸກຄົນທີ່ມີສ່ວນໃນເຫດການໃຊ້ກຳລັງແມ່ນຖືກກຳນົດໃຫ້ຕ້ອງເຮັດລາຍງານ. ນອກເໜືອຈາກຂໍ້ກຳນົດໃນການຈັດກຸມລາຍງານທີ່ເປັນລາຍລັກອັກສອນແລ້ວ, ນະໂຍບາຍຍັງກຳນົດວ່າ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດຜູ້ທີ່ໃຊ້ກຳລັງຄວນລາຍງານເຫດການທີ່ເກີດຂຶ້ນຂອງຕົນ. ນະໂຍບາຍຍັງກຳນົດຕໍ່ໄປອີກວ່າ ຫົວໜ້າຈະກວດກາເບິ່ງເຫດການວ່າສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍຂອງຮັຖແລະນະໂຍບາຍແລະລະບຽບການຂອງ MPD ຫລືບໍ່.

1.2.3 ການບົບຄໍ. MPD ເຫັນພ້ອມນຳວ່າ ການບົບຄໍເປັນການໃຊ້ກຳລັງທີ່ເຮັດໃຫ້ເຖິງຕາຍໄດ້. MPD ຈະຮັກສານະໂຍບາຍຂອງກົມຊຶ່ງຫ້າມການນຳໃຊ້ວິທີການບົບຄໍ ຍົກເວັ້ນແຕ່ໃນສະພາບການທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການນຳໃຊ້ກຳລັງທີ່ເຮັດໃຫ້ເຖິງຕາຍໄດ້ ຊຶ່ງເປັນສະຖານະການທີ່ສຳຄັນຕໍ່ຄວາມເປັນແລະຄວາມຕາຍ.

1.3 ການບັງຄັບໃຊ້ນະໂຍບາຍຂອງການໃຊ້ກຳລັງ.

1.3.1 ຜົນຕາມມາສຳລັບຄວາມຮຸນແຮງ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດຄົນໃດທີ່ປົກຜ່ອງບໍ່ປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍຊຶ່ງບັງໄວ້ໃນຄູ່ມືຂອງ MPD, ລວມເຖິງນະໂຍບາຍສະເພາະທີ່ໄດ້ກ່າວມາກ່ອນໜ້ານີ້ແລ້ວຊຶ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບການໃຊ້ກຳລັງ, ແມ່ນຕ້ອງຖືກລົງໂທດຕາມວິໄນ.

1.3.2 ການສືບສວນແລະການທົບທວນເລື່ອງການໃຊ້ກຳລັງທີ່ອາດເຮັດໃຫ້ເຖິງຕາຍໄດ້. ໃນທຸກກໍລະນີທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດຂອງ MPD ໃຊ້ກຳລັງທີ່ເປັນອັນຕະລາຍເຖິງຕາຍ ຈະຖືກສືບສວນເພື່ອພິຈາລະນາເບິ່ງວ່າ ການໃຊ້ກຳລັງທີ່ເປັນອັນຕະລາຍນັ້ນໄດ້ຖືກພິຈາລະນາພາຍໃຕ້ກົດໝາຍຂອງຮັຖຫລືບໍ່. MPD ຍັງຈະກວດກາເບິ່ງໃນແຕ່ລະກໍລະນີພາຍໃຕ້ຈຸດປະສົງຂອງການປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍແລະການຝຶກອົບຮົມ.

1.4 ເຄື່ອງມືທີ່ເປັນອັນຕະລາຍໜ້ອຍ. MPD ຈະຮັບປະກັນວ່າ ທຸກເຂດປົກຄອງມີອາວຸດທີ່ເປັນອັນຕະລາຍໜ້ອຍໃນຈຳນວນທີ່ພຽງພໍ ແລະມີບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມການນຳໃຊ້ອາວຸດດັ່ງກ່າວ. ໃນປັດຈຸບັນ, MPD ຈະສືບຕໍ່ສະໜອງໃຫ້ແກ່ ແຕ່ລະເຂດປົກຄອງຢ່າງໜ້ອຍປົນຂະໜາດ 40 ມມ. ສາມກະບອກ ແລະຄະນະແຊກແຊງຊ່ວຍເຫລືອໃນພາວະວິກິດການ (ຊຶ່ງຕໍ່ຈາກນີ້ຈະເອີ້ນວ່າ CIT) ພ້ອມດ້ວຍ TASERs. ທາງ MPD ຈະສືບຕໍ່ໃນການຄົ້ນຄວ້າແລະປະເມີນຜົນເບິ່ງຄວາມທັນສະໄໝຂອງປະເພດອາວຸດທີ່ເປັນອັນຕະລາຍໜ້ອຍຊຶ່ງນຳໃຊ້ໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດ. ເມື່ອເໝາະສົມ ທາງ MPD ຈະປັບປຸງແລະ/ຫລືຍົກລະດັບອາວຸດປະເພດທີ່ເປັນອັນຕະລາຍໜ້ອຍຂອງກົມ.

1.5 ການຄວບຄຸມບຸກຄົນທີ່ຕໍ່ສູ້ຂັດຂືນ. ໃນບາງໂອກາດ ການຄວບຄຸມໜ່ວງໜ່ວງດ້ວຍມືແຕ່ພຽງຢ່າງດຽວແມ່ນບໍ່ພຽງພໍ ທີ່ຈະປ້ອງກັນບຸກຄົນທີ່ຕໍ່ສູ້ຂັດຂືນຈາກການຖືກບາດເຈັບຕົນເອງ ຫລືຜູ້ອື່ນ.

1.5.1 ເຕັກນິກການຄວບຄຸມໃນລະດັບສູງສຸດ. ເຕັກນິກການຄວບຄຸມໃນລະດັບສູງສຸດ (MRT) ແມ່ນການຄວບຄຸມຢ່າງໜັງຊຶ່ງຕ້ອງມີການນຳໃຊ້ເຊືອກມັດຂໍ້ມື ໂດຍເລີ່ມມັດອ້ອມຈາກຕົນຂ້າງໜ້າຂອງຜູ້ທີ່ຕໍ່ສູ້ຂັດຂືນຂຶ້ນໄປເຖິງແອວ. MRT ບໍ່ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມສ່ຽງໃນການຂັດຂວາງການຫາຍໃຈຂອງບຸກຄົນ ແມ່ນແຕ່ໃນຂະນະກຳລັງນັ່ງຊຶ່ງໃນນິຖ. ໂດຍສອດຄ່ອງກັນ, ບຸກຄົນຊຶ່ງຖືກຄວບຄຸມໂດຍວິທີການ MRT ອາດຖືກນຳສົ່ງໂຕໄປໃນນິຖຕຳຫລວດ. MPD ຈະເຊົາໃຊ້ວິທີການໃຊ້ເຄື່ອງມັດມືທີ່ກົງໄດ້

ເພື່ອນຳໃຊ້ເຕັກນິກການຄວບຄຸມໃນລະດັບສູງສຸດຕໍ່ບຸກຄົນ ເວັ້ນເສຍແຕ່ວ່າ ບໍ່ມີວິທີອື່ນ ໃຫ້ເລືອກໃຊ້ໄດ້ ໃນສະຖານະການການຈັບກຸມຄົນຈຳນວນຫລາຍ. MPD ຈະຈັດຫາ ແລະ ໃຫ້ອຸປະກອນການຄວບຄຸມຕົວທີ່ພຽງພໍແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດທຸກຄົນ.

1.5.2 *ການສະກັດກັ້ນ.* ການຄວບຄຸມແບບສະກັດກັ້ນແມ່ນການຄວບຄຸມໂດຍການມັດຕິນ ມັດມືຂອງບຸກຄົນໂດຍມັດໄປໄວ້ທາງຫລັງຂອງບຸກຄົນ. ການສະກັດກັ້ນອາດຖືກນຳໃຊ້ ສະເພາະເມື່ອບໍ່ມີວິທີອື່ນໆ ໃຊ້ໄດ້ຜົນ. ເມື່ອໃດກໍຕາມທີ່ມີການນຳໃຊ້ວິທີການສະກັດ ກັ້ນ, ຄວນມີການຮຽກຫົວໜ້າໄປທີ່ບ່ອນເກີດເຫດ. ບຸກຄົນທີ່ຖືກຄວບຄຸມໂດຍວິທີການ ສະກັດກັ້ນອາດຖືກນຳໂຕສົ່ງໂດຍຮີຖໂຮງໝໍ.

1.6 *ທ້າມການຂົນສົ່ງໃນຮີຖຕໍາຫລວດ K-9.* MPD ຈະຕ້ອງບໍ່ຂົນສົ່ງ ຫລືກັກຂັງບຸກຄົນໄວ້ ໃນຮີຖຕໍາຫລວດ K-9.

ພາກສ່ວນທີ 2. ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຕໍາຫລວດ-ຊຸມຊົນ. ເປົ້າໝາຍອັນໜຶ່ງທີ່ຈຳເປັນທີ່ສຸດຂອງ ຂະບວນການ ໄກ່ເກັ່ງ ແມ່ນການປັບປຸງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ MPD ແລະຊຸມຊົນໂດຍທົ່ວໄປ. ໃນກໍລະນີຄວາມສຳພັນໃດໆກໍ ຕາມ, ທຸກຝ່າຍແມ່ນຖືກບັງຄັບໃຫ້ເຮັດວຽກນຳກັນເພື່ອປັບປຸງການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ຄວາມໄວ້ວາງໃຈແລະຄວາມ ເຄົາລົບໃນຄວາມສຳພັນຕໍ່ກັນ. ຝ່າຍຕ່າງໆໃນຂໍ້ຕົກລົງນີ້ໄດ້ລະບຸລາຍການດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ໃນຖານະວ່າມັນຈຳເປັນຕໍ່ ການປັບປຸງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງທາງ MPD ແລະຊຸມຊົນ.

2.1 *ການຈັດຕັ້ງສະພາດູແລຄວາມສຳພັນຂອງຕໍາຫລວດແລະຊຸມຊົນ.* ຝ່າຍຕ່າງໆໃນທີ່ນີ້ຕົກລົງທີ່ ຈະຈັດຕັ້ງສະພາດູແລຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຕໍາຫລວດແລະຊຸມຊົນ (Police Community Relations Council) ຫລື (PCRC). PCRC ຄວນປະກອບດ້ວຍສະມາຊິກ 30 ຄົນ, ຊຶ່ງໃນ ນັ້ນ 18 ຄົນຕ້ອງໄດ້ຖືກເລືອກໂດຍ UCMT ແລະອີກຍັງເຫລືອ 12 ຄົນນັ້ນຕ້ອງມີຕຳແໜ່ງ ຢູ່ ໃນລະດັບຫົວໜ້າ ແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ MPD 11 ຄົນແມ່ນຖືກເລືອກໂດຍຫົວໜ້າ. ຜູ້ສັງເກດການ ອາດລວມມື, ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດຢູ່ສະເພາະ ຫ້ອງການຂອງນາຍົກເທດສະມິນຕີ, ສະພາເມືອງ, ແລະ ພະແນກສິດທິມະນຸດເມືອງມິນນີອາໂປລິສ.

2.2 *ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ PCRC.* ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງ PCRC ຈະປະກອບດ້ວຍ ແຕ່ບໍ່ ຈຳກັດຢູ່ສະເພາະ:

- 2.2.1 ການຄວບຄຸມກວດກາ ແລະຕິດຕາມການດຳເນີນການໃນຂໍ້ຕົກລົງເລື່ອງການໄກ່ເກັ່ງ ສະບັບນີ້;
- 2.2.2 ອອກລາຍງານເປັນລະຍະໆ ກ່ຽວກັບຄວາມກ້າວໜ້າຂອງການດຳເນີນການໃນ ຂໍ້ຕົກລົງເລື່ອງການໄກ່ເກັ່ງສະບັບນີ້;
- 2.2.3 ໃຫ້ການສຶກສາແກ່ຊຸມຊົນໃນຂົງເຂດທີ່ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສາທາລະນະຊຶ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຂໍ້ຕົກລົງດ້ານການໄກ່ເກັ່ງສະບັບນີ້;
- 2.2.4 ທົບທວນເບິ່ງຂໍ້ຕົກລົງດ້ານການໄກ່ເກັ່ງສະບັບນີ້ ຮ່ວມກັບຜູ້ສືບທອດຕຳແໜ່ງ ທ່ານ ຫົວໜ້າ Robert Olson ແລະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຫົວໜ້າຄົນໃໝ່ເພື່ອດຳເນີນການ ຕາມຂໍ້ຕົກລົງ.

- 2.2.5 ຈັດຫາເວທີສຳລັບການສື່ສານແບບຕໍ່ເນື່ອງ ລະຫວ່າງ MPD ແລະຊຸມຊົນໃນເລື່ອງ ກ່ຽວກັບຄວາມປອດພິດຂອງສາທາລະນະແລະຄວາມເຊື່ອແລະຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງ ສາທາລະນະທີ່ມີຕໍ່ MPD.
- 2.2.6 ຕິດຕາມດູແລເບິ່ງງົບປະມານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບລາຍການຕ່າງໆທີ່ຢູ່ໃນຂໍ້ຕົກລົງດ້ານການ ໄກ່ເກິ່ງສະບັບນີ້;
- 2.2.7 ຈັດຕັ້ງກິດລະບຽບດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານແລະການປົກຄອງສຳລັບ PCRC ຊຶ່ງຄອບຄຸມເຖິງລາຍການຕ່າງໆ ແຕ່ວ່າບໍ່ຈຳກັດຢູ່ແຕ່ເລື່ອງ ວາລະການຢູ່ໃນ ຕຳແໜ່ງສຳລັບສະມາຊິກ PCRC, ເກນການເປັນສະມາຊິກ ແລະເຫດການຫລື ກິດຈະກຳຕ່າງໆ ທີ່ບໍ່ຢູ່ໃນເງື່ອນໄຂ, ຂັ້ນຕອນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່, ແລະ ຕາຕະລາງການປະຊຸມສຳລັບ PCRC;
- 2.2.8 ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບ MPD ແລະຊຸມຊົນໃນດ້ານເຫດການສຳຄັນຕ່າງໆ, ເຫດການ ສຸກເສີນຕ່າງໆ, ເລື່ອງການກ່າວຫາການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ດີຂອງຕຳຫລວດຊຶ່ງກຳລັງຢູ່ໃນ ຄວາມສົນໃຈຂອງປະຊາຊົນ, ສະຖານະການຄວາມບໍ່ສະຫງົບຂອງສາທາລະນະ ແລະ ເຫດການສຳຄັນອື່ນໆທີ່ມີຜົນກະທົບໃນດ້ານລົບຕໍ່ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ MPD ແລະຊຸມຊົນ ໂດຍການພັດທະນາຄູ່ມືສຳລັບການຕອບຮັບຕໍ່ສະຖານະການດັ່ງກ່າວ ຊຶ່ງອາດເລີ່ມຕົ້ນເຮັດໂດຍການຮຽກຮ້ອງຈາກສະມາຊິກຄົນໃດໜຶ່ງຂອງ PCRC;
- 2.2.9 ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການສື່ສານສົນທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນປະເດັນກ່ຽວ ກັບເຊື່ອຊາດ ແລະຊົນເຜົ່າແລະຮູບແບບຂອງຄວາມຫລາກຫລາຍອື່ນໆ;
- 2.2.10 ສ້າງແລະຈັດໃຫ້ມີເວທີຂອງຊຸມຊົນ ຊຶ່ງທັງ MPD ແລະ UCMT ສາມາດນຳສະເໜີ ຂໍ້ມູນຕ່າງໆໄດ້;
- 2.2.11 ຈັດຕັ້ງແລະຮັກສາຄວາມສຳພັນໃນການເຮັດວຽກລະຫວ່າງ MPD ແລະຊຸມຊົນໃນ ເລື່ອງກ່ຽວກັບການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ດັ່ງກ່າວ, ນະໂຍບາຍແລະລະບຽບການ ຕ່າງໆ, ແລະການເຂົ້າຫາຊຸມຊົນ;
- 2.2.12 ພັດທະນາລະບຽບການສຳລັບການສື່ສານແລະການຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບສີ່ຂ່າວຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບວຽກງານແລະການຕົກຕອງຂອງ PCRC; ເຫດການສຳຄັນຕ່າງໆ; ການກ່າວ ຫາການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ດີຂອງຕຳຫລວດຊຶ່ງຢູ່ໃນຄວາມສົນໃຈຂອງປະຊາຊົນ, ແລະ ຫົວຂໍ້ອື່ນໆ ທີ່ຖືກລະບຸໂດຍ PCRC;
- 2.2.13 ເປັນເຈົ້າພາບຈັດເວທີສາທາລະນະເປັນລະຍະໆ ກ່ຽວກັບການໃຊ້ກຳລັງຮຸນແຮງຂອງ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ ພາຍໃຕ້ຈຸດປະສົງຂອງການທົບທວນຂໍ້ສະຫລຸບຂອງການສືບ ສວນແລະເພື່ອຕອບຄຳຖາມແລະຂໍ້ກ້າງວິນໃຈຕ່າງໆຂອງສາທາລະນະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ເຫດການພິເສດຕ່າງໆ; ແລະ
- 2.2.14 ປະຕິບັດວຽກງານ ເຊັ່ນວ່າກິດຈະກຳຕ່າງໆ ຊຶ່ງຝ່າຍຕ່າງໆໄດ້ເຫັນພ້ອມນຳກັນເປັນ ບາງຄັ້ງບາງຄາວ.

2.3 ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ MPD ຕໍ່ PCRC.

- 2.3.1 MPD ຈະສ້າງແລະແບ່ງປັນຢ່າງກວ້າງຂວາງກັບຜູ້ນຳຊຸມຊົນຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບ ຍຸດທະສາດແລະງົບປະມານໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ຂອງກົມ.

- 2.3.2 MPD ຈະຮັກສາກອງທຶນທີ່ຈຳເປັນເພື່ອນຳໄປດຳເນີນການໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດເຫລົ່ານີ້ ແລະຮັບຟັງຄຳແນະນຳຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການຈ່າຍເງິນຂອງກອງທຶນດັ່ງກ່າວຊຶ່ງນຳສະເໜີໂດຍ PCRC.
- 2.3.3 MPD ຈະໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນດ້ານການບໍລິຫານແກ່ PCRC.
- 2.4 ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຊຸມຊົນຕໍ່ PCRC. ຕົວແທນຂອງຊຸມຊົນໃນ PCRC ຈະ:
 - 2.4.1 ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບອົງການຊຸມຊົນ ແລະຜູ້ນຳຊຸມຊົນຕ່າງໆ ເພື່ອຊອກຫາການສະໜັບສະໜູນຂອງເຂົາເຈົ້າແລະເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການປ້ອງກັນອາຊະຍາກຳຂອງ MPD.
 - 2.4.2 ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບອົງການຊຸມຊົນແລະຜູ້ນຳຊຸມຊົນຕ່າງໆ ເພື່ອຊຸກຍູ້ສະມາຊິກຊຸມຊົນໃນການຮ່ວມມືກັບການສືບສວນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.
 - 2.4.3 ຊຸກຍູ້ອົງການຊຸມຊົນແລະຜູ້ນຳຊຸມຊົນຕ່າງໆ ເພື່ອເຮັດວຽກຮ່ວມກັບ MPD ໃນການທົບທວນເລື່ອງການຖືກບາດເຈັບໃນຂະນະປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ ແລະຄົ້ນຫາຄວາມພະຍາຍາມຮ່ວມກັນເພື່ອຫລຸດຜ່ອນການບາດເຈັບດັ່ງກ່າວ.
- 2.5 ການຈັດຕັ້ງຄະນະປະສານງານດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຊຸມຊົນ.
 - 2.5.1 MPD ຈະຈັດຕັ້ງຄະນະປະສານງານດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຊຸມຊົນ. ຄະນະນີ້ຈະປະກອບດ້ວຍກຸ່ມເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດທີ່ແຕກຕ່າງກັນຊຶ່ງເປັນຕຳຫລວດຜູ້ອຸທິດຕົນ ແລະໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການສົ່ງເສີມຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ MPD ແລະຊຸມຊົນ.
 - 2.5.2 ຈຸດປະສົງເບື້ອງຕົ້ນຂອງຄະນະ CRC ຈະແມ່ນການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບອົງການຊຸມຊົນ ແລະຜູ້ນຳຕ່າງໆ ແລະພາຍໃນກົມຕຳຫລວດເພື່ອສ້າງຄວາມສຳພັນຊຶ່ງໃຫ້ປະໂຫຍດຮ່ວມກັນແກ່ທຸກຝ່າຍ ຫລາຍກວ່າທີ່ຈະແມ່ນການຊອກຫາການຕິດຕາມ ຫລືການສືບສວນກິດຈະກຳດ້ານອາຊະຍາກຳ.
 - 2.5.3 ໜ້າທີ່ສະເພາະຂອງຄະນະ CRC ຈະຖືກພິຈາລະນາໂດຍ MPD, ຮ່ວມກັບ PCRC.
 - 2.5.4 ຜູ້ປະສານງານຂອງຄະນະ CRC ຈະລາຍງານໂດຍກົງຕໍ່ຫົວໜ້າຂອງ MPD.
 - 2.5.5 ການຈັດຕັ້ງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕິດຕໍ່ປະສານງານກັບຊຸມຊົນ. ຄະນະ CRC ຈະຈັດຕັ້ງໜ້າທີ່ທີ່ມອບໝາຍສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ພາຍໃນແຕ່ລະເຂດປົກຄອງ ໂດຍມີຊື່ຕຳແໜ່ງຄື "ເຈົ້າໜ້າທີ່ປະສານງານຊຸມຊົນ" ແລະ, ພ້ອມດ້ວຍການຊ່ວຍເຫລືອຂອງ PCRC, ໃນການໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບໜ້າທີ່ດັ່ງກ່າວ.

ພາກທີ 3. ປະເດັນທາງດ້ານສຸຂະພາບຈິດ.

- 3.1 ການຈັດການລະຫວ່າງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ່າງໆ ແລະປະຊາຊົນທີ່ເຈັບເປັນດ້ານສຸຂະພາບຈິດ ຫລືດ້ານຄວາມພິການ. MPD ຮັບຮູ້ວ່າ ທ່າທາງຫລືກິລິຍາທີ່ຕຳຫລວດໄດ້ຕອບກັບປະຊາຊົນທີ່ມີບັນຫາດ້ານສຸຂະພາບຈິດ ຫລືພິການ ແມ່ນມີຜົນກະທົບສຳຄັນບໍ່ພຽງແຕ່ໃນເລື່ອງການຕິດຕໍ່ພົວພັນເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງລວມເຖິງເລື່ອງຄວາມສຳພັນຂອງ MPD ກັບຊຸມຊົນທັງໝົດດ້ວຍ. ໂດຍສອດຄ່ອງກັນ, ທາງ MPD ເຫັນພ້ອມນຳເງື່ອນໄຂດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້.

- 3.1.1 ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ. MPD ເຫັນພ້ອມນຳທີ່ຈະສືບຕໍ່ການປະເມີນຜົນ ແລະປັບປຸງໃຫ້ທັນສະໄໝສຳລັບໂຄງການຄະນະແຊກແຊງຊ່ວຍເຫລືອໃນ ພາວະວິກິດການ ເພື່ອໃຫ້ເປັນການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດຊຶ່ງເປັນທີ່ຍອມຮັບໃນ ລະດັບຊາດ.
- 3.1.2 ການຈັດເຈົ້າໜ້າທີ່. MPD ເຫັນພ້ອມວ່າ ທາງກົມຈະຮັກສາເຈົ້າໜ້າທີ່ຊຶ່ງໄດ້ຮັບການ ຝຶກອົບຮົມແລ້ວຂອງໜ່ວຍງານ CIT ໄວ້ຢ່າງໜ້ອຍທີ່ສຸດຕ້ອງມີເຈົ້າໜ້າທີ່ CIT ໜຶ່ງ ຄົນຕໍ່ໜຶ່ງເວນເຮັດວຽກຕໍ່ເຂດປົກຄອງເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຈະມີເຈົ້າໜ້າທີ່ CIT ຄອຍ ໃຫ້ບໍລິການຕະຫລອດເວລາເພື່ອຕອບສະໜອງຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈາກທຸກແຫ່ງໃນ ເມືອງ.
- 3.1.3 ການເຮັດໃຫ້ຄະນະ CIT ມີຄວາມຫລາກຫລາຍ. MPD ຈະຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ ຢ່າງກະຕືລືລົ້ນແລະຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ເປັນຜູ້ຍິງ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ມາຈາກເຂື່ອນຊາດ ຕ່າງໆ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ເປັນຊາວອາເມລິກັນອິນດຽນແດງ ໃຫ້ມາເຂົ້າຮ່ວມເຮັດວຽກ ຫລາຍຂຶ້ນໃນຄະນະແຊກແຊງຊ່ວຍເຫລືອໃນພາວະວິກິດການ (CIT) ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸ ຜົນສຳເລັດແລະຮັກສາຄວາມເທົ່າທຽມກັນໃນດ້ານຄວາມຫລາກຫລາຍຂອງ ກຸ່ມປະຊາຊົນຂອງເມືອງ.

3.2 ຄວາມສົມບູນທາງດ້ານຈິດຕະສາດສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່. MPD ແລະພະນັກງານ ຂອງກົມ ຮູ້ວ່າ ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍແມ່ນສິ່ງຈຳເປັນຕາມປົກກະຕິ ແລະວ່າ ບາງເທື່ອໜ້າທີ່ດັ່ງກ່າວແມ່ນປະຕິບັດພາຍໃຕ້ສະພາບການທີ່ອັນຕະລາຍ ແລະ/ຫລື ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ຕຶງຄາດ. ເພາະສະນັ້ນ, ມັນແມ່ນສິ່ງສຳຄັນຕໍ່ກົມສຳລັບຄວາມປອດພ້ອມ ຂອງພະນັກງານຂອງກົມແລະສາທາລະນະເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ພະນັກງານທຸກຄົນທີ່ໃຫ້ບໍລິການ ຂອງກົມມີຄວາມເໝາະສົມແລະສົມບູນທາງຮ່າງກາຍແລະຈິດໃຈແລະພ້ອມ ທີ່ຈະເຮັດວຽກ. ມັນແມ່ນວິທີການປະຕິບັດຂອງກົມ MPD ທີ່ກຳນົດໃຫ້ ເຈົ້າໜ້າທີ່ເລືອກເອົານັກຈິດຕະສາດ ຈາກລາຍຊື່ຂອງນັກຈິດຕະສາດຢ່າງໜ້ອຍ ສາມຄົນເພື່ອກວດສອບເບິ່ງຄວາມສົມບູນຂອງ ຈິດໃຈໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້.

3.2.1 ກົມຕຳຫລວດອາດກຳນົດໃຫ້ພະນັກງານຮັບການທົດສອບໃນ ສະພາບການ ດັ່ງທີ່ບັນຍາຍຂ້າງລຸ່ມນີ້:

3.2.1.1 ເມື່ອມີຂໍ້ສົງໄສທີ່ສົມເຫດຜົນຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ເຊື່ອວ່າ ພະນັກງານ ອາດບໍ່ມີຄວາມເໝາະສົມທາງຮ່າງກາຍຫລືອາລົມທີ່ຈະປະຕິບັດໜ້າທີ່ ທີ່ຈຳເປັນໃນຕຳແໜ່ງທີ່ເຂົາໄດ້ຮັບມອບໝາຍ.
 ຂໍ້ສົງໄສດັ່ງກ່າວນີ້ຕ້ອງອີງຕາມການສັງເກດການຂອງຫົວໜ້າ ຫລືເພື່ອນຮ່ວມງານ ຢ່າງໜ້ອຍສອງຄົນ ຊຶ່ງເປັນຜູ້ທີ່ໄດ້ຂໍ້ມູນມາໂດຍກົງ ຫລືອີງຕາມຂໍ້ມູນທີ່ເຊື່ອຖືໄດ້ທີ່ຫົວໜ້າໄດ້ຮັບ ຊຶ່ງບອກວ່າ ຂະນະນີ້ ພະນັກງານກຳລັງສະແດງໃຫ້ເຫັນຢ່າງມີເຫດຜົນສົມຄວນວ່າ ພະນັກງານ ອາດປະສົບກັບບັນຫາຫລືສະພາບການທາງຈິດ ຫລືທາງອາລົມ; ແລະໃນ ສະພາບການດັ່ງກ່າວ:

3.2.1.1.1 ຂັດຂວາງພະນັກງານຈາກການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງ ເຂົາໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ; ແລະ

3.2.1.1.2 ບໍ່ມີທາງເປັນໄປໄດ້ວ່າຈະສາມາດຫາຍ ຫລືຮັກສາ ໄດ້ໂດຍປາດສະຈາກການປິ່ນປົວຈາກແພດ ຫລື ການແຊກແຊງຊ່ວຍເຫລືອ.

3.2.1.2 ເມື່ອພະນັກງານຄົນໃດໜຶ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບເຫດການສຳຄັນ ຊຶ່ງມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ວ່າຈະມີການບອບຊັບທາງເຈັບທາງຮ່າງກາຍແລະຈິດໃຈຕໍ່ພະນັກງານຢ່າງເຫັນໄດ້ຊັດ.

3.2.1.3 ເມື່ອພະນັກງານຍັງຍືນວ່າ ຕົນເອງບໍ່ມີຄວາມເໝາະສົມທາງດ້ານຮ່າງກາຍແລະຈິດໃຈສຳລັບໜ້າທີ່.

3.2.1.4 ເມື່ອແພດຜູ້ກວດກາຂອງກົມ ຫລືຜູ້ໃຫ້ບໍລິການທາງແພດທີ່ມີໃບອະນຸຍາດມີເຫດຜົນພື້ນຖານທີ່ຈະຂໍໃຫ້ມີການປະເມີນຜົນທາງຈິດໃຈ.

3.2.2 ລະບຽບການສຳລັບການປະເມີນຜົນພະນັກງານທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີຂໍ້ສົງໄສວ່າຈະມີຄວາມບົກຜ່ອງດ້ານສຸຂະພາບຊຶ່ງຈະມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດວຽກງານໃນໜ້າທີ່ຂອງເຂົາ.

3.2.2.1 ຂັ້ນທີ 1. ຫົວໜ້າບັດຈຸບັນຂອງພະນັກງານຄວນສຳພາດເປັນການສ່ວນຕົວກັບພະນັກງານເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການພິຈາລະນາເບິ່ງວ່າມີບັນຫາຫຍັງບໍ່ແລະ, ຖ້າວ່າມີ, ກໍ່ເບິ່ງວ່າ ສະຖານະການດັ່ງກ່າວຮຸກຮ້ອງໃຫ້ມີການກວດສອບເພີ່ມເຕີມອີກບໍ່. ໃນລະຫວ່າງການສຳພາດນັ້ນ ພະນັກງານຄວນມີໂອກາດອະທິບາຍເຖິງການປະພຶດ ຫລືສະພາບການຕ່າງໆ ຊຶ່ງພາໃຫ້ເກີດບັນຫາຫລືຂໍ້ກັງວົນໃຈ. ຫລັງຈາກການສຳພາດພະນັກງານ, ຫົວໜ້າຄວນ:

- ສະຫລຸບວ່າ ບໍ່ພົບບັນຫາຫລືຂໍ້ກັງວົນໃຈຫຍັງ, ບໍ່ເຮັດໃຫ້ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານຫລຸດລົງໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ, ຫລືມີລັກສະນະວ່າສາມາດຮັກສາໄດ້ໂດຍບໍ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫລືອຈາກແພດ ຫລືຜູ້ໃຫ້ການປຸ້ນປົວທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງອື່ນໆ; ຫລື
- ໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ພະນັກງານກ່ຽວກັບສະຖານະການ ແລະບອກພະນັກງານວ່າ ຫົວໜ້າມີຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະຕິດຕາມດູແລເບິ່ງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອສັງເກດເບິ່ງການປັບປຸງ; ຫລື
- ແນະນຳຕໍ່ຮອງຫົວໜ້າວ່າ ຄວນພິຈາລະນາໃຫ້ສິ່ງຕໍ່ພະນັກງານໄປກວດກາເບິ່ງຄວາມສົມບູນເໝາະສົມເພື່ອການປະເມີນຜົນໃນໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ.

ຍົກເວັ້ນແຕ່ໃນສະພາບການຕ່າງໆ ຊຶ່ງຫົວໜ້າລົງຄວາມເຫັນວ່າບໍ່ພົບບັນຫາຫຍັງ, ຫົວໜ້າຄວນຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ພະນັກງານຕິດຕໍ່ໂຄງການຊ່ວຍເຫລືອພະນັກງານ (Employee Assistance Program: EAP) ດ້ວຍ. ຂັ້ນທີ 1 ນີ້ແມ່ນບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງເຮັດໃນສະຖານະການທີ່ກ່ຽວພັນເຖິງອັນຕະລາຍທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນຕໍ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ່ຳຫລວດ ຫລືຜູ້ອື່ນໆ ຫລືເຫດການສຳຄັນຕ່າງໆ.

3.2.2.2 ຂັ້ນທີ 2. ເມື່ອຫົວໜ້າແນະນຳແກ່ຮອງຫົວໜ້າວ່າ ຄວນພິຈາລະນາສິ່ງພະນັກງານໄປຮັບການປະເມີນຜົນ, ຫົວໜ້າຈະຈັດກຸ່ມລາຍງານເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຊຶ່ງອະທິບາຍຢ່າງຊັດເຈນເຖິງຂໍ້ເທັດຈິງສະເພາະຊຶ່ງເປັນພື້ນຖານເຫດຜົນສຳລັບການຮຸກຮ້ອງວ່າໃຫ້ສິ່ງພະນັກງານນັ້ນຕໍ່ໄປຮັບການກວດກາເບິ່ງຄວາມສົມບູນໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່, ລວມເຖິງ ຜົນກະທົບສະເພາະຕໍ່ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານໃນການຈະປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ.

3.2.2.3 ຂັ້ນທີ 3. ເມື່ອໄດ້ຮັບໜັງສືລາຍງານຂອງຫົວໜ້າ, ຮອງຫົວໜ້າຈະປະເມີນ ເລື່ອງ. ຮອງຫົວໜ້າຈະ:

- ລົງຄວາມເຫັນວ່າ ບໍ່ພົບເຫັນບັນຫາຂໍ້ກົງວົນໃຈ, ບໍ່ເຮັດໃຫ້ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານຫລຸດລົງໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ, ຫລືມີລັກສະນະວ່າສາມາດຮັກສາໄດ້ໂດຍບໍ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫລືອຈາກແພດ ຫລືຜູ້ໃຫ້ການປົນປົວທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງອື່ນໆ; ຫລື
- ແນະນຳວ່າໃຫ້ຫົວໜ້າຂອງພະນັກງານຕິດຕາມດູແລການປະຕິບັດວຽກງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອສ້າງເກດເບິ່ງການປັບປຸງ; ຫລື
- ສົ່ງພະນັກງານຕໍ່ໄປຫາຜູ້ຊ່ຽວຊານເພື່ອປະເມີນຜົນເບິ່ງຄວາມສົມບູນເໝາະສົມໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່.

ພາກທີ 4. ການເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຫລາກຫລາຍໃນກຸ່ມແຮງງານ.

4.1 ຂໍ້ຄວາມກ່າວວ່າດ້ວຍເປົ້າໝາຍ. MPD ຍັງຍືນຊຳວ່າ ກົມຕຳຫລວດແມ່ນນາຍຈ້າງທີ່ໃຫ້ໂອກາດເທົ່າທຽມກັນໃນການຈ້າງແຮງງານໃນທຸກລະດັບຕຳແໜ່ງ. ໂດຍສອດຄ່ອງກັນ, MPD ຈະບໍ່ຈຳແນກຕໍ່ດ້ານບຸກຄົນໃດກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ ຊຶ່ງກ່ຽວພັນກັບການຕັດສິນໃຈໂດຍຢູ່ເທິງພື້ນຖານຂອງບຸກຄົນໃນດ້ານເຊື້ອຊາດ, ຊົນເຜົ່າຄວາມເປັນມາ, ປະເທດກຳເນີດ, ເພດ, ສາສະໜາ, ຫລືຄວາມມັກຂອບທາງເພດ ຫລື ເຫດຜົນໃດໆທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ. ໃນຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະແກ້ໄຂບັນຫາການຫລຸດລົງ ຂອງຈຳນວນຜູ້ສະໝັກທີ່ເປັນຄົນກຸ່ມນ້ອຍ ແລະ ການຂາດຄວາມຫລາກຫລາຍ ຂອງກຸ່ມຄົນຕະຫລອດທັງກົມ, MPD ຈະຈັດຕັ້ງໂຄງການການຈັດຫາພະນັກງານ ໃໝ່ທີ່ໃຊ້ໄດ້ຜົນແລະການສະຫງວນຮັກສາຄົນງານໄວ້. MPD ຈະໃຊ້ຄວາມພະຍາຍາມຢ່າງດີທີ່ສຸດທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງກົມທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ ໃນດ້ານການຈັດຫາ ພະນັກງານໃໝ່, ການຈ້າງງານ, ແລະການສົ່ງເສີມກຸ່ມແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ, ເພື່ອຮັບເອົາກຸ່ມຄົນຫລາກຫລາຍສີຜິວແລະເຊື້ອຊາດ, ຊາວອາຟຣິກັນ ອາເມລິກັນ, ຊາວອາເມລິກັນ ອິນດຽນແດງ, ຜູ້ຍິງ, ແລະປະຊາຊົນຜູ້ພິການ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຝ່າຍຕ່າງໆໄດ້ພະຍາຍາມຮ່ວມກັນທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ MPD ເປັນກົມຕຳຫລວດທີ່:

- ເຫັນຄຸນຄ່າຂອງຄວາມຫລາກຫລາຍຂອງກຸ່ມຄົນ;
- ສ້າງໂອກາດເທົ່າທຽມກັນສຳລັບການຈ້າງງານ ແລະຄວາມກ້າວໜ້າຂອງບຸກຄົນ, ທຸກລະດັບຕຳແໜ່ງໃນອົງການ;
- ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ບຸກຄົນຮູ້ສຶກວ່າໄດ້ຮັບການຕ້ອນຮັບແລະມີຄຸນຄ່າ;
- ສາມາດເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຊຸມຊົນໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບໃນການຊອກຫາ ແລະສຳເລັດຜົນໃນການໄດ້ຜູ້ສະໝັກຕຳຫລວດທີ່ມີຄຸນນະພາບ, ພ້ອມກັບເນັ້ນໃສ່ປະເພດຂອງຜູ້ສະໝັກທີ່ຍັງຂາດເຂີນຢູ່ໃນກົມ; ແລະ
- ຈັດຢູ່ໃນທ້າຕຳແໜ່ງສູງສຸດໃນລະດັບຊາດໃນປະເພດຂອງການມີຄວາມຫລາກຫລາຍສຳລັບອົງການຕຳຫລວດທີ່ມີຂະໜາດດຽວກັນ, ຕາມທີ່ປະເມີນໂດຍການສຶກສາປະຈຳປີຂອງຈັດທຳໂດຍກະຊວງຍຸດຕິທັມແລະ FBI.

4.2 ການພັດທະນາຍຸດທະສາດໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່.

4.2.1 ຂໍ້ຄວາມກ່າວວ່າດ້ວຍຈຸດປະສົງ. MPD ຈະພັດທະນາແລະຮັກສາຍຸດທະສາດການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ໃຫ້ຄົງຢູ່ພາຍໃຕ້ຈຸດປະສົງຂອງການປັບປຸງໃຫ້ມີຄວາມຫລາກຫລາຍໃນດ້ານ: ພະນັກງານໃນທຸກລະດັບຕ່າງໆ, ກຸ່ມຜູ້ສະໝັກສຳລັບທຸກຕ່າງແຫ່ງ; ແລະພະນັກງານທີ່ຢູ່ໃນຕ່າງໆກຸ່ມການເຫລົ່ານັ້ນທີ່ຕ້ອງໃຈຢາກກ້າວໜ້າໄປເຖິງຕ່າງແຫ່ງໃດໆກໍຕາມທີ່ຕ້ອງມີການສາບານຕົນເມື່ອເຂົາຮັບຕ່າງແຫ່ງ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນຕ່າງແຫ່ງທີ່ລົງປະກອດຮັບສະໝັກ ຫລືວ່າຕ່າງແຫ່ງທີ່ມີການແຕ່ງຕັ້ງ ກໍຕາມ, ພາຍໃນກົມຕ່າງຫລວດ. ໃນການພັດທະນາຍຸດທະສາດນີ້, ກົມ MPD ຈະທົບທວນແລະພິຈາລະນາເຖິງຄວາມພະຍາຍາມໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ຫາກໍ່ເຮັດສຳເລັດໃນໄວ້ນັ້ນໂດຍທ່ານປະທານ, Doug Belton ແລະສະມາຊິກຂອງຄະນະຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ຄຳນຶງເຖິງຄວາມຫລາກຫລາຍທາງວັດທະນະທຳ (Multicultural Recruitment Team). MPD ຈະຮວມເອົາຍຸດທະສາດເຫລົ່ານັ້ນເຂົ້າໄວ້ນຳກັນຊຶ່ງສາມາດນຳມາເຮັດຊຳໄດ້ໃໝ່ອີກ. ນອກຈາກນີ້, MPD ຈະດຳເນີນການປຸງແປງໃນເລື່ອງວິທີການໃນການຈ້າງງານ ດັ່ງທີ່ບັນຍາຍໄວ້ໃນລາຍງານການຮັບຮອງຄຸນນະພາບຂອງໜ່ວຍສືບສວນຄວາມເປັນມາປະຈຳປີ 2002 (Background Investigation Unit Quality Assurance Report of 2002).

4.2.1 ຜູ້ປະສານງານໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່. ກົມຕ່າງຫລວດເມືອງມິນນິອາໂປລິສຈະມອບໝາຍເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ່າງຫລວດອາວຸໂສຄົນໃດໜຶ່ງໃຫ້ເປັນຜູ້ປະສານງານໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ ຊຶ່ງຈະເປັນຜູ້ຮັບຊອບໃນການດຳເນີນການດ້ານຍຸດທະສາດໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ເປັນທາງການຂອງກົມຕ່າງຫລວດແລະປະສານງານກັບທາງ PCRC.

4.2.3 ການເປັນທຸ່ນສ່ວນກັບກັບຊຸມຊົນ. ໃນຖານະເປັນພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງຍຸດທະສາດໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ເປັນທາງການ, ກົມຕ່າງຫລວດເມືອງມິນນິອາໂປລິສແລະ PCRC ຈະຈັດຕັ້ງຄວາມເປັນທຸ່ນສ່ວນກັນກັບອົງການຕ່າງໆທີ່ຕັ້ງຢູ່ໃນຊຸມຊົນ. ອົງການເຫລົ່ານີ້ຈະປະກອບດ້ວຍ ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດຢູ່ສະເພາະ:

- Barbara Schneider Foundation
- American Indian Movement, Peacemaker Center
- A.W.M.I.N.
- Southeast Asian Community Council
- Chicanos Latinos Unidos en Servicios (C.L.U.E.S.)
- The City, Inc.
- Minneapolis American Indian Center, Metropolitan Urban
- Indian Directors
- Minneapolis Urban League
- Minnesota State Baptist Convention, Inc.
- OutFront Minnesota
- Somali American Friendship Association
- Upper Midwest American Indian Center
- Urban Coalition
- University of Minnesota Student Legal Services

4.2.4 ການຊ່ວຍເຫລືອຂອງ PCRC. ໃນການພັດທະນາຍຸດທະສາດການຫາພະນັກງານໃໝ່, MPD ຈະປຶກສາກັບສະພາດູແລຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງກົມຕຳຫລວດແລະຊຸມຊົນ (PCRC) ເພື່ອຊອກຫາອຸປະສັກທີ່ອາດເປັນໄປໄດ້ຕໍ່ການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ມີຄຸນນະພາບ; ເພື່ອຊອກຫາອົງການຕ່າງໆ ທີ່ຕັ້ງຢູ່ໃນຊຸມຊົນທີ່ຕັ້ງໃຈເຂົ້າຮ່ວມເປັນຫຸ້ນສ່ວນກັບ MPD ເພື່ອຊ່ວຍເຫລືອໃນການຫາພະນັກງານໃໝ່ຈາກພາຍໃນສະມາຊິກຂອງຊຸມຊົນເຫລົ່ານີ້.

4.2.5 ຄະນະດູແລດ້ານການຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ມາຈາກຫລາຍທາງວັດທະນະທຳ. MPD ຈະຈັດຕັ້ງຄະນະດູແລດ້ານການຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ມາຈາກຫລາຍທາງວັດທະນະທຳ ເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການ:

- ຊອກຫາແຫ່ງຊັບພະຍາກອນທີ່ອາດເປັນໄປໄດ້ຈາກບ່ອນທີ່ທາງ MPD ສາມາດຫາພະນັກງານຜູ້ຍິງ, ປະຊາຊົນຕ່າງສີຜິວ, ຊາວອາຟຣິກັນ ອາເມລິກັນ, ຊາວອາເມລິກັນ ອິນດຽນແດງ ແລະຊາວ GLBT;
- ຊອກຫາອຸປະສັກຕໍ່ການຈ້າງງານ ແລະການສົ່ງເສີມຜູ້ຍິງ, ປະຊາຊົນຕ່າງສີຜິວ, ຊາວອາຟຣິກັນ ອາເມລິກັນ, ຊາວອາເມລິກັນ ອິນດຽນແດງ ແລະຊາວ GLBT;
- ພັດທະນາຂໍ້ແນະນຳເພື່ອລົບລ້າງອຸປະສັກດັ່ງກ່າວ;
- ເຮັດວຽກໃນນາມຂອງ MPD ເພື່ອສ້າງຄວາມສຳພັນກັບອົງການຕ່າງໆ ໃນຊຸມຊົນທີ່ຕ້ອງການເປັນຫຸ້ນສ່ວນກັບກົມຕຳຫລວດໃນດ້ານການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່; ແລະ
- ຕິດຕາມດູແລການເຂົ້າຮ່ວມຂອງຜູ້ຍິງ, ປະຊາຊົນຕ່າງສີຜິວ, ແລະຊາວອາເມລິກັນ ອິນດຽນແດງ ໃນໂຄງການການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ ແລະລາຍງານເລື່ອງການຈັດຫາດັ່ງກ່າວ.
- ໜ້າທີ່ໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ດັ່ງກ່າວ ອາດຖືກມອບໝາຍໃຫ້ເຮັດເປັນລະຍະໆ.
- PCRC ຈະຊອກຫາຄະນະເຮັດວຽກໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ຂຶ້ນມາຈາກຫລາຍວັດທະນະທຳຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ໂດຍຄະນະດັ່ງກ່າວມາຈາກອົງການໃນຊຸມຊົນທີ່ຕ້ອງການເປັນຫຸ້ນສ່ວນກັບ MPD ໃນການຈັດຫາສະມາຊິກໃໝ່ຂອງຊຸມຊົນດັ່ງກ່າວ ແລະຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄະນະເຮັດວຽກດ້ານການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ມາຈາກຫລາຍວັດທະນະທຳ ເພື່ອຈັດຕັ້ງແລະຮັກສາຄວາມເປັນຫຸ້ນສ່ວນດັ່ງກ່າວໄວ້.

ຄະນະເຮັດວຽກຈະມີຜູ້ປະສານງານດ້ານການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ເປັນຜູ້ນຳພາ. ຄະນະເຮັດວຽກດ້ານການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ມາຈາກຫລາຍວັດທະນະທຳ ຈະຈັດຕັ້ງລາຍງານປະຈຳປີເມື່ອເຖິງທ້າຍປີໆປະມານ ຊຶ່ງໃນລາຍງານນັ້ນຈະອະທິບາຍເຖິງກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງຄະນະ ແລະຈັດຫາສຳເນົາຂອງລາຍງານດັ່ງກ່າວໃຫ້ແກ່ທາງ PCRC. ລາຍງານສະບັບນີ້ ຈະລວມມີສະມາຊິກຂອງຄະນະ, ຄວາມເປັນຜູ້ນຳຂອງຄະນະ, ເປົ້າໝາຍແລະຈຸດປະສົງຂອງຄະນະ, ງົບປະມານສຳລັບຄະນະແລະກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງຄະນະໃນລະຫວ່າງໄລຍະຂອງການລາຍງານ.

- 4.2.6 ກຸ່ມສົນທະນາ. ເມື່ອເຖິງທ້າຍປີງົບປະມານໃນທຸກໆປີ ທາງ MPD ຈະຈັດໃຫ້ມີກຸ່ມສົນທະນາເພື່ອເຂື່ອເຂົ້າສະມາຊິກຈາກຊຸມຊົນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ່າງສີຜິວ, ຊາວອາເມລິກັນອິນດຽນແດງ, ຊາວອາຟຣິກັນ ອາເມລິກັນ, ຜູ້ຍິງ, ຊາວ GLBT ແລະເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ໄດ້ຈ້າງຜູ້ສະໝັກໃຫ້ມາຊ່ວຍໃນເລື່ອງການປັບປຸງຍຸດທະສາດໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່.
- 4.2.7 ການທົບທວນຍຸດທະສາດຮ່ວມກັບ PCRC. MPD ຈະທົບທວນທຸກໆປີ, ເມື່ອເຖິງທ້າຍປີງົບປະມານ, ກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ ຮ່ວມກັບ PCRC ເພື່ອ ພິຈາລະນາເບິ່ງປະສິດທິພາບຂອງຍຸດທະສາດ ແລະເບິ່ງວ່າຈຳເປັນຕ້ອງມີການປ່ຽນແປງ ຫລືປັບປຸງແຜນຍຸດທະສາດໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມບໍ່.
- 4.3 ຈັດໃຫ້ມີກຸ່ມຜູ້ສະໝັກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ສຳລັບການຈ້າງງານໃນເບື້ອງຕົ້ນ.
 - 4.3.1 ຕົວແທນຊຸມຊົນຂອງ PCRC ຈະຊອກຫາຄະນະເຮັດວຽກໃນການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ມາຈາກຫລາຍວັດທະນະທຳຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ໂດຍຄະນະດັ່ງກ່າວມາຈາກອົງການໃນຊຸມຊົນທີ່ຕ້ອງການເປັນຫຼັກສ່ວນກັບກົມຕຳຫລວດ ໃນການຈັດຫາສະມາຊິກໃໝ່ຂອງຊຸມຊົນດັ່ງກ່າວ ແລະຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄະນະເຮັດວຽກດ້ານການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ມາຈາກຫລາຍວັດທະນະທຳ ເພື່ອຈັດຕັ້ງແລະຮັກສາຄວາມເປັນຫຼັກສ່ວນດັ່ງກ່າວໄວ້.
 - 4.3.2 ຕົວແທນຊຸມຊົນຂອງ PCRC ຈະເຮັດວຽກຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີຮ່ວມກັບຊຸມຊົນ ພ້ອມກັບຊຸກຍູ້ອົງການຊຸມຊົນໃຫ້ຈັດກິດຈະກຳຕ່າງໆ ຊຶ່ງຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ວຽກງານດ້ານການຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ຂອງ MPD.
 - 4.3.3 ຕົວແທນຊຸມຊົນຂອງ PCRC ຈະຊອກຫາຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ແລະແຈ້ງໃຫ້ຄະນະຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ມາຈາກຫລາຍວັດທະນະທຳ ຮູ້ກ່ຽວກັບກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງຊຸມຊົນຊຶ່ງຈະເປັນປະໂຫຍດສຳລັບຄະນະທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການຫາພະນັກງານໃໝ່.
 - 4.3.4 ໃນການສະໜັບສະໜູນຄວາມພະຍາຍາມໃນການຫາພະນັກງານໃໝ່, ທາງ MPD ຈະຊຸກຍູ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳຂອງຊຸມຊົນ ແລະ, ໂດຍຄຳນຶງເຖິງການຈັດເຈົ້າໜ້າທີ່, ຈະອະນຸຍາດໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ຢູ່ໃນໜ້າທີ່ໃຫ້ມາເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວ.
 - 4.3.5 ການທົດສອບທາງຈິດຕະສາດ.
 - 4.3.5.1 ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານ. MPD ຈະພັດທະນາເກນ ຫລືບັນທຶກຖານເພື່ອປະເມີນຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ ຊຶ່ງເກນດັ່ງກ່າວຈະຖືກນຳໃຊ້ໂດຍ MPD ໃນການຈັດການກວດທົດສອບດ້ານຈິດຕະສາດຂອງຜູ້ສະໝັກ. ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານດັ່ງກ່າວຈະເຮັດບໍ່ຕໍ່ກວ່າທຸກໆປີເວັນປີ.

4.3.5.2 ການທົບທວນຂັ້ນຕອນຂອງການປະເມີນຜົນ. MPD ແລະ PCRC ຈະທົບທວນແລະປະເມີນຜົນຂັ້ນຕອນຂອງການທົດສອບດ້ານຈິດຕະສາດ. ການປະເມີນຜົນດັ່ງກ່າວຈະປະກອບດ້ວຍ ການພິຈາລະນາເຖິງການຂະຫຍາຍບັນຊີລາຍຊື່ຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານ ໂດຍການພັດທະນາໃຫ້ມີນິກົດຕະສາດທີ່ແຕກຕ່າງກັນສາມຄົນ ຊຶ່ງໄດ້ເຮັດສັນຍາກັບທາງກົມຕ່າງໆ ແລະແນວທາງການປະຕິບັດງານແລະການພົວພັນທາງກົດໝາຍຂອງສະເໜີໂອກາດໃຫ້ແກ່ຜູ້ສະໝັກໃນການຮັບການທົດສອບຄັ້ງທີສອງ ຖ້າວ່າການທົດສອບຄັ້ງທຳອິດໄດ້ຜິດອອກມາຢ່າງບໍ່ໜ້າເພິ່ງພໍໃຈ.

4.3.6 ການທົບທວນຂັ້ນຕອນຂອງການຈ້າງງານ. MPD ຈະດຳເນີນການທົບທວນຢ່າງກວ້າງຂວາງ ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນໃນການຈ້າງງານ ແລະຈັດຕັ້ງມາລາຍງານຜົນການຈ້າງງານດັ່ງກ່າວ. ການທົບທວນນີ້ຈະປະກອບດ້ວຍ ການພິຈາລະນາໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນແລະຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງຜົນກະທົບທີ່ມາຈາກຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານວັດທະນະທຳ ຊຶ່ງຈະເປັນອຸປະສັກຂັດຂວາງບໍ່ໃຫ້ຜູ້ສະໝັກປະສົບຄວາມສຳເລັດໃນການຫາຕຳແໜ່ງງານຜ່ານຂັ້ນຕອນການຈ້າງງານດັ່ງກ່າວ. ໃນສ່ວນທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍແນວທາງປະຕິບັດດ້ານຂໍ້ມູນຂອງຮັຖບານແຫ່ງຮຸ່ມມິນິໂຊຕ້າ, ລາຍງານນີ້ຈະຖືກແຈ້ງໃຫ້ທາງ PCRC ຮູ້ຈັກດ້ວຍ.

4.4 ການເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຫລາກຫລາຍໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ຫລືຕຳແໜ່ງທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງ.

4.4.1 ຊັບອກເສັ້ນທາງອາຊີບເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າ. MPD ຈະຈັດຕັ້ງແລະຈັດຫາໃຫ້ມີຂໍ້ມູນພ້ອມຂຶ້ນມີລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບໂຄງການຝຶກອົບຮົມພິເສດຕ່າງໆ ແລະການປະສົບຄວາມສຳເລັດໃນອາຊີບແມ່ນສິ່ງສຳຄັນໃນການຕັ້ງຂໍ້ມູນຄວາມກ້າວໜ້າສຳລັບພະນັກງານ. MPD ຈະຊອກຫາຜູ້ສະໝັກທີ່ມີຄວາມສາມາດແລະພິຈາລະນາຜູ້ສະໝັກທຸກຄົນຈາກທຸກເຊື້ອຊາດຊຸມຊົນ, ຊາວອາຟຣິກັນ ອາເມລິກັນ, ຜູ້ຍິງ, ຊາວອາເມລິກັນ ອິນດຽນແດງ, ແລະສະມາຊິກຊາວ GLBT ເພື່ອໃຫ້ການແນະນຳດູແລ, ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ, ແລະຕຳແໜ່ງການວາງນະໂຍບາຍ ຊຶ່ງລວມເຖິງ ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດຢູ່ສະເພາະ ຕຳແໜ່ງຕ່າງໆ ທີ່ມີລະດັບ ຫລືຕຳແໜ່ງນາຍສົບໂທ, ສົບເອກ, ຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ERU, ຜູ້ຄວບຄຸມ K-9, ນາຍຮ້ອຍໂທ, ຮ້ອຍເອກ, ຜູ້ກວດສອບ, ຮອງຫົວໜ້າ, ແລະຕຳແໜ່ງທີ່ສຳຄັນອື່ນໆ. ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວຈະຖືກຮັກສາໄວ້ໃນລັກສະນະທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ ສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ສາບານເຂົ້າຮັບຕຳແໜ່ງທຸກຄົນຂອງ MPD. MPD ຈະຈັດຕັ້ງເອກະສານສຳເນົາໃຫ້ແກ່ທາງ PCRC.

4.4.2 ການວາງແຜນໂດຍລວມເລື່ອງການຂຶ້ນດຳລົງຕຳແໜ່ງ. MPD ຈະພັດທະນາ ແລະດຳເນີນການໂຄງການວາງແຜນເລື່ອງການເຂົ້າຮັບຕຳແໜ່ງທີ່ເປັນທາງການ ສຳລັບທຸກຕຳແໜ່ງທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນີ້. MPD ຈະຕິດຕາມດູແລເລື່ອງການເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຍິງ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ່າງສີຜິວ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ເປັນຊາວອາເມລິກັນອິນດຽນແດງ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບ ຕີພິມລາຍງານ ຊຶ່ງມີເນື້ອໃນກ່ຽວກັບສະຖິຕິປະຊາກອນໃນດ້ານເພດ ແລະເຊື້ອຊາດຂອງບຸກຄົນຕ່າງໆ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການ.

- 4.4.3 *ການລາຍງານ.* MPD ຮັບຮູ້ວ່າ ການໃຫ້ຂໍ້ມູນຕາມທີ່ອ້າງອີງໃນພາກທີ 4.4.1 ພຽງ ເລັກນ້ອຍນັ້ນອາດບໍ່ພຽງພໍທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນກະທົບໃນການມີຄວາມຫລາກຫລາຍ ໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ຄວບຄຸມດູແລ, ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍ. ເພາະສະນັ້ນ, MPD ຈະຕິດຕາມເບິ່ງການເຂົ້າຮ່ວມຂອງພະນັກງານໃນການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ ແລະການປະສົບຄວາມສໍາເລັດໃນອາຊີບຂອງຄົນເຊື້ອຊາດຕ່າງໆ, ເພດ, ແລະທຸກຊົນ ຊັ້ນທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ. ເມື່ອຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວລະບຸວ່າ ມີເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຍິງ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ ຕ່າງສີຜິວ, ແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາວອາເມລິກັນ ອິນດຽນແດງ ຈຳນວນໜ້ອຍ¹ ມາເຂົ້າ ຮ່ວມ, MPD ຈະຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ແລະຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີພະນັກງານທີ່ມາຈາກຫລາຍ ຊົນຊັ້ນຊຶ່ງເປັນຄົນກຸ່ມນ້ອຍ. MPD ຈະຕີພິມແລະແຈກຢາຍລາຍງານປະຈຳປີໃຫ້ ແກ່ທາງ PCRC ຊຶ່ງໃນນັ້ນຈະສະຫລຸບກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນການຕິດຕາມ ແລະຄວາມ ພະຍາຍາມຂອງກົມຕໍາຫລວດໃນເລື່ອງການປະກອບສ່ວນຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຍິງ, ເຈົ້າ ໜ້າທີ່ຕ່າງສີຜິວ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາວອາຟຣິກັນ ອາເມລິກັນ ແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ອາເມລິກັນ ອິນດຽນແດງ.
- 4.4.4 *ໂຄງການຜູ້ໃຫ້ຄໍາປຶກສາ.* ກົມຕໍາຫລວດເມືອງມິນນີອາໂປລິສ ຈະພັດທະນາແລະ ດໍາເນີນການໂຄງການການໃຫ້ຄໍາປຶກສາແບບເປັນທາງການ ສໍາລັບທຸກລະດັບຊັ້ນ. MPD ຈະຕິດຕາມເບິ່ງການເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຍິງ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ ຕ່າງສີຜິວ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາວອາເມລິກັນ ອິນດຽນແດງ. MPD ຈະຕີພິມລາຍງານສະບັບ ໜຶ່ງ, ຊຶ່ງມີເນື້ອໃນກ່ຽວກັບສະຖິຕິປະຊາກອນໃນດ້ານເພດແລະເຊື້ອຊາດຂອງບຸກຄົນ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການ.
- 4.4.5 *ການບໍລິຫານຈັດການດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານ.* MPD ຈະຮັບເອົາຄໍາ ແນະນໍາກ່ຽວກັບລະບົບການຈັດການດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານຂອງເມືອງ ມິນນີອາໂປລິສ ໃນການນໍາໃຊ້ຂັ້ນຕອນການທົບທວນການປະຕິບັດງານ ເພື່ອຈໍາແນກ ແລະຊຸກຍູ້ຜູ້ສະໝັກທີ່ມີຄວາມສາມາດໃຫ້ໄດ້ເລື່ອນຊັ້ນຕໍາແໜ່ງ ແລະເພື່ອຈັດຫາການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບແກ່ພະນັກງານເຫລົ່ານັ້ນທີ່ ສະແດງຄວາມສົນໃຈຢາກກ້າວໜ້າພາຍໃນອົງການ.
- 4.4.6 *ໂຄງການພັດທະນາຄວາມເປັນຜູ້ນໍາຂອງເມືອງ.* MPD ຈະອະນຸຍາດ ແລະຊຸກຍູ້ການ ເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການພັດທະນາຄວາມເປັນຜູ້ນໍາຂອງເມືອງມິນນີອາໂປລິສ. MPD ຈະຕິດຕາມເບິ່ງການປະກອບສ່ວນໃນໂຄງການນີ້ຂອງຜູ້ຍິງ, ຄົນຕ່າງສີຜິວ, ຊາວອາຟຣິກັນ ອາເມລິກັນ, ແລະອາເມລິກັນ ອິນດຽນແດງ ແລະລາຍງານຜົນການ ຕິດຕາມດັ່ງກ່າວ.
- 4.4.7 *ໂຄງການການຈ່າຍຄືນຄ່າຮຽນພິເສດ.* MPD ຈະສໍາຫລວດໂຄງການການຈ່າຍຄືນ ຄ່າຮຽນພິເສດເພື່ອຊ່ວຍເຫລືອເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ສົນໃຈຢາກຮໍາຮຽນຕໍ່ໃນລະດັບສູງຂຶ້ນໄປ ອີກ ເພື່ອໃຫ້ມີໂອກາດໃນການເລື່ອນຊັ້ນຕໍາແໜ່ງ. MPD ຍັງຈະຕິດຕາມເບິ່ງການ ເຂົ້າຮ່ວມຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຍິງທັງໝົດ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ່າງສີຜິວ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາວອາຟຣິກັນ ອາເມລິກັນ ທີ່ລົງທະບຽນເຂົ້າໃນໂຄງການການຈ່າຍຄືນຄ່າຮຽນພິເສດ. ຖ້າວ່າ ທາງ ເມືອງພິຈາລະນາວ່າ ສາມາດຊ່ວຍເຫລືອດ້ານການເງິນໄດ້, ທາງ MPD ຈະພົບປະ ແລະເຈລະຈາກັບສະຫະພັນເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດແຫ່ງເມືອງມິນນີອາໂປລິສ ("ສະຫະພັນ") ກ່ຽວກັບວາລະແລະເງື່ອນໄຂຂອງໂຄງການດັ່ງກ່າວ.

¹ "ຕົວແທນຈຳນວນໜ້ອຍ" ຕາມທີ່ອະທິບາຍໄວ້ໃນໝວດທີ 7.

4.5 ການປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ. MPD ຕັ້ງໃຈທີ່ຈະຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ເປັນສະຖານທີ່ທີ່ພະນັກງານທຸກຄົນມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນທີ່ຈະກ້າວໜ້າໂອກາດທີ່ຈະກ້າວໜ້າໃນວຽກງານ.

4.5.1 MPD, ພ້ອມດ້ວຍຄຳແນະນຳແລະການປຶກສາຫາລືຂອງ PCRC, ຈະຊ່ວຍພັດທະນາແລະດຳເນີນການສຳຫລວດພະນັກງານທຸກຄົນທີ່ມີຂໍ້ກັງວົນໃຈກ່ຽວກັບສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດວຽກທີ່ MPD ແລະໂດຍສະເພາະຄວາມຮູ້ສຶກຂອງເຂົາເຈົ້າໃນເລື່ອງທີ່ວ່າ ພະນັກງານທຸກຄົນມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນທີ່ຈະກ້າວໜ້າພາຍໃນກົມຕຳຫລວດຫລືບໍ່. ພາຍຫລັງການສຳຫລວດເບື້ອງຕົ້ນດັ່ງກ່າວ, MPD ຈະດຳເນີນການສຳຫລວດທີ່ຄ້າຍຄືກັນນີ້ເປັນລະຍະໆ. ຂໍ້ມູນການສຳຫລວດຈະຖືກສະຫລຸບແລະຜົນທີ່ໄດ້ຈະຖືກນຳໄປຕີພິມແລະແບ່ງປັນຮ່ວມກັບທາງ PCRC. ການສຳຫລວດຈະດຳເນີນການໃນລັກສະນະທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ສາມາດຕອບໂດຍບໍ່ຕ້ອງບອກຊື່ໄດ້, ຖ້າວ່າ ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການ ແລະ, ຖ້າວ່າເປັນໄປໄດ້, ຈະຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ຕອບແບບສຳຫລວດບອກເຊື່ອຊາດແລະເພດຂອງເຂົາເຈົ້າດ້ວຍ.

4.5.2 MPD ຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄະນະຈັດຫາພະນັກງານໃໝ່ທີ່ມາຈາກຫລາຍວັດທະນະທຳ ແລະ PCRC ໃນການທົບທວນເບິ່ງຜົນຂອງການສຳຫລວດ ແລະພັດທະນາຂໍ້ສະເໜີເພື່ອກ່າວເຖິງບັນຫາຕ່າງໆທີ່ຄົ້ນພົບ.

4.5.3 PCRC ຈະຊ່ວຍເຫລືອ MPD ໃນການຊອກຫາກອງທຶນເພື່ອຊ່ວຍໃນການດຳເນີນການສຳຫລວດສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດວຽກ ແລະດຳເນີນການຕາມຄຳແນະນຳຂອງເປັນຜົນທີ່ໄດ້ຈາກການສຳຫລວດດັ່ງກ່າວນັ້ນ.

4.6 ການລິເລີ້ມໃນການຈ້າງງານ. ຝ່າຍຕ່າງໆ ຮັບຮູ້ວ່າ ການມີແຮງງານທີ່ຫລາກຫລາຍຈະບໍ່ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ ຖ້າວ່າທາງ MPD ຢຸດຊະງິກໃນການຈ້າງງານ ຫລືການເລື່ອນຊັ້ນຕຳແໜ່ງ ແລະວ່າຄວາມພະຍາຍາມໃດໆກໍຕາມ ທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຫລາກຫລາຍໃນກຸ່ມແຮງງານ ຈະເກີດຂຶ້ນບໍ່ໄດ້ ຖ້າວ່າມີການເອົາພະນັກງານອອກ. ເພາະສະນັ້ນ, MPD ຈະພັດທະນາງົບປະມານ ແລະຍຸດທະສາດເພື່ອເພີ່ມ ຈຳນວນການຈ້າງງານແລະການເລື່ອນຊັ້ນຕຳແໜ່ງ.

ພາກທີ 5. ການຮັບຮູ້ດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະຄວາມຮູ້ສຶກ. ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ຈັກແລະຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມຫລາກຫລາຍຂອງກຸ່ມຄົນໃນຊຸມຊົນ ແລະພາຍໃນ MPD, ທາງ MPD ຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບສະພາ ດູແລຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຕຳຫລວດແລະຊຸມຊົນ ແລະຜູ້ນຳຊຸມຊົນອື່ນໆ, ແລະຈະຈັດຫາສະມາຊິກໃໝ່ຂຶ້ນເປັນຕົວແທນສຳລັບຕິດຕໍ່ພົວພັນຂອງຊຸມຊົນແລະຜູ້ຊ່ຽວຊານຕ່າງໆ ເພື່ອການປຶກສາຫາລື.

5.1 ພາສາ. MPD ຮັບຮູ້ວ່າ ຊຸມຊົນທີ່ເຂົາເຈົ້າຮັບໃຊ້ແລະປົກປ້ອງຢູ່ນັ້ນແມ່ນຕັ້ງຂຶ້ນຈາກຫລາຍໆວັດທະນະທຳ, ເຊື່ອຊາດ, ຊົນເຜົ່າ, ແລະຄວາມມັກຊອບທາງເພດ. ຍ້ອນວ່າ ຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານພາສາສາມາດເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການສື່ສານທີ່ມີປະສິດທິພາບໄດ້, ແລະເປັນເຄື່ອງສະແດງບອກຢ່າງໜຶ່ງເຖິງການກ່ຽວພັນທາງວັດທະນະທຳ, ສະນັ້ນ MPD ຕົກລົງທີ່ຈະ:

5.1.1 ປະເມີນຜົນທຸກປີແລະລາຍງານກ່ຽວກັບພາສາຕ່າງໆ ທີ່ໃຊ້ກັນໂດຍທົ່ວໄປໃນເມືອງ.

5.1.2 ຕີພິມວັນນະຄະດີທັງໝົດທີ່ທາງກົມໄດ້ຈັດໄວ້ເປັນປະຈຳແລະແຈກຢາຍເປັນພາສາຕ່າງໆ ລວມເຖິງ ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດຢູ່ສະເພາະ, ພາສາດັ້ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ພາສາອັງກິດ
- ພາສາສະເປນ
- ພາສາມົ້ງ
- ພາສາໂຊມາລີ

ທົບທວນເບິ່ງເປັນລະຍະໆ ວ່າລາຍຊື່ພາສາຕ່າງໆ ໃນພາກທີ 5.1.2 ນັ້ນແມ່ນ ພາສາທີ່ຍັງຄົງໃຊ້ກັນທົ່ວໄປໃນເມືອງຫລີບໍ່ ແລະຈັດການປຸງແປງແກ້ໄຂລາຍຊື່ ພາສາດັ່ງກ່າວໃຫ້ຖືກຕ້ອງເໝາະສົມ.

- 5.1.3 ຝຶກອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່ເພື່ອໃຫ້ສາມາດລະບຸບອກກ່ຽວກັບພາສາຕ່າງໆທີ່ນຳໃຊ້ກັນ ທົ່ວໄປໃນເມືອງ ແລະຮູ້ຈັກແຫລ່ງພາສາຕ່າງໆທີ່ມີ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດສື່ສານໄດ້ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.
- 5.1.4 ຊຸກຍູ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ່າງໆໃຫ້ຮຽນຮູ້ພາສາອື່ນໆ ນອກເໜືອຈາກພາສາອັງກິດ ແລະ ພັດທະນາເຄື່ອງມືທີ່ຈະຊ່ວຍອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ເກີດໂອກາດຕ່າງໆສຳລັບ ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ສົນໃຈ.
- 5.1.5 MPD ຍຶດໝັ້ນທີ່ຈະຈັດຕັ້ງເງິນລາງວັນສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດທີ່ຄ່ອງແຄ່ວໃນ ພາສາອື່ນໆນອກຈາກພາສາອັງກິດ ຫລັງຈາກການພົບປະແລະເຈລະຈາກັບທາງ ສະຫະພັນກ່ຽວກັບວາລະແລະເງື່ອນໄຂຂອງໂຄງການດັ່ງກ່າວ.
- 5.1.7 MPD ຈະລວມເອົາຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິເຊິ່ງເປັນລາຍງານປະຈຳປີ ແລະມີລາຍລະອຽດ ກ່ຽວກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ມີຄວາມຊຳນານໃນພາສາອື່ນໆນອກຈາກພາສາອັງກິດ ແລະ ລະບຸບອກຊື່ພາສາດັ່ງກ່າວນັ້ນ.

5.2 ການຝຶກອົບຮົມ.

- 5.2.1 MPD ຈະໃຊ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແລະເຮັດສັນຍາກັບສະມາຊິກໃນຊຸມຊົນຊຶ່ງມາຈາກ ວັດທະນະທຳທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຫລືມີຄວາມເປັນມາດ້ານຊົນເຜົ່າທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ເພື່ອຊ່ວຍໃນການຝຶກອົບຮົມ ໃນເລື່ອງກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວພັນເຖິງການ ປະຕິບັດໂຕຕອບກັນຂອງຄົນຈາກວັດທະນະທຳອື່ນ, ເຊື້ອຊາດ, ຊົນເຜົ່າຕ່າງໆ, ຫລືຄວາມມັກຊອບທາງເພດ.
- 5.2.2 ຕົວແທນຊຸມຊົນຂອງ PCRC ຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບອົງການຕ່າງໆໃນຊຸມຊົນຢ່າງ ສະໝໍ່າສະເໝີ ແລະຊຸກຍູ້ໃຫ້ອົງການໃນຊຸມຊົນຈັດກິດຈະກຳຕ່າງໆ ຊຶ່ງຈະຊ່ວຍ ອຳນວຍໃຫ້ເກີດການຮູ້ຈັກວັດທະນະທຳໃນກຸ່ມຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ MPD.
- 5.2.3 ຕົວແທນຊຸມຊົນຂອງ PCRC ຈະຊອກຫາ ແລະແຈ້ງໃຫ້ທາງ MPD ຮູ້ຢ່າງ ສະໝໍ່າສະເໝີ ກ່ຽວກັບກິດຈະກຳຕ່າງໆທາງວັດທະນະທຳໃນຊຸມຊົນຊຶ່ງຈະເປັນ ປະໂຫຍດສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ່າງໆ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳ ພາຍໃຕ້ຈຸດປະສົງ ໃນການປັບປຸງການຮູ້ຈັກວັດທະນະທຳ.
- 5.2.4 MPD ຈະຊຸກຍູ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳຕ່າງໆທາງວັດທະນະທຳ ຂອງ ຊຸມຊົນ ແລະ, ພາຍໃຕ້ການພິຈາລະນາດ້ານການຈັດເຈົ້າໜ້າທີ່, ຈະອະນຸຍາດ ໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ຢູ່ໃນໜ້າທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວ.

ພາກທີ 6. ການຮັກສາຄວາມສະຫງົບຮຽບຮ້ອຍໂດຍມີໃຈລຳອຽງດ້ານເຊື້ອຊາດ. ການຮັກສາຄວາມສະຫງົບ ຮຽບຮ້ອຍໂດຍມີໃຈລຳອຽງດ້ານເຊື້ອຊາດ ແມ່ນການກະທຳໃນການຕັດສິນໃຈໃຊ້ກົດໝາຍບັງຄັບໂດຍອີງໃສ່ເລື່ອງ ເຊື້ອຊາດເປັນພື້ນຖານແຕ່ພຽງຢ່າງດຽວ. ອັນນີ້ມັກເອີ້ນວ່າ “ປະເດັນດ້ານເຊື້ອຊາດ”, ຊຶ່ງການຮັກສາຄວາມສະຫງົບ ຮຽບຮ້ອຍໂດຍມີໃຈລຳອຽງດ້ານເຊື້ອຊາດບໍ່ແມ່ນສະເພາະເປັນຄວາມຜິດເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ມັນຍັງຜິດກົດໝາຍດ້ວຍ. MPD ຈະບໍ່ຍົກໂທດໃຫ້ແລະຈະບໍ່ຍອມໃຫ້ມີຮູບແບບໃດໆຂອງການຮັກສາຄວາມສະຫງົບໂດຍມີໃຈອະຄະຕິ. ເພື່ອກ່າວເຖິງບັນຫາຂໍ້ກັງວົນໃຈຂອງຊຸມຊົນກ່ຽວກັບເລື່ອງທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ MPD ມີສ່ວນກ່ຽວພັນໃນການຮັກສາ ຄວາມສະຫງົບແບບມີໃຈລຳອຽງນັ້ນ, ທາງ MPD ຕົກລົງຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້.

- 6.1 *ການຄົ້ນຄວ້າແລະການວິເຄາະເພີ່ມເຕີມ.* MPD ຈະສືບຕໍ່ວຽກງານຂອງກົມຮ່ວມກັບສະພາດູແລດ້ານອາຊະຍາກຳແລະຄວາມຍຸດຕິທັມ ເພື່ອຮວບຮວມແລະວິເຄາະຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມທີ່ກ່ຽວພັນກັບເລື່ອງການສັ່ງໃຫ້ຢຸດນິຕິທຳແລະການກວດຄົ້ນ ຈົນເຖິງການສັ່ງໃຫ້ຢຸດນິຕິທຳໃນເມືອງມິນນິອາໂປລິສ. ສຳລັບປະເພດຂອງຂໍ້ມູນສະເພາະທີ່ຈະຖືກຮວບຮວມ, ລະຍະເວລາການເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ແລະວິທີການສຳລັບການລາຍງານນັ້ນ ທາງສະພາດູແລດ້ານອາຊະຍາກຳແລະຄວາມຍຸດຕິທັມຍັງບໍ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນເທື່ອ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, MPD ຈະເກັບກຳຂໍ້ມູນໂດຍມີການເຫັນພ້ອມນຳກັນກັບ PCRC ແລະໃນສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອົງການອື່ນໆ. ດ້ວຍລະບົບ 800 ເມກາເຮືອອັນໃໝ່ນີ້, ຂໍ້ມູນເຊັ່ນວ່າ ກ່ຽວກັບລັກສະນະບຸກຄົນ ແລະຂໍ້ມູນດ້ານພູມິສາດ ຈະມີໃຫ້ພ້ອມ. ເພື່ອເປັນການຮັບປະກັນວ່າໄດ້ມີການສະເໜີກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງຂຸມຊົນແລະຂອງຕຳຫລວດຜ່ານຂັ້ນຕອນທີ່ມີການຕັດສິນໃຈທີ່ສຳຄັນເຫລົ່ານີ້, ທາງ MPD ຈະຮວມເອົາຕົວແທນຂອງຂຸມຊົນຈາກ PCRC ແລະສະຫະພັນທີ່ຢູ່ໃນຄະນະ MPD ມາເຮັດວຽກຮ່ວມກັບສະພາດູແລດ້ານອາຊະຍາກຳແລະຄວາມຍຸດຕິທັມ.
- 6.2 *ການລາຍງານ.* MPD ຈະປະຕິບັດຕາມວິທີການລາຍງານ ຊຶ່ງຖືກຕັ້ງຂຶ້ນຮ່ວມກັນກັບສະພາດູແລດ້ານອາຊະຍາກຳແລະຄວາມຍຸດຕິທັມ.
- 6.3 *ການແຈກຢາຍນາມບັດ.* MPD ຈະຈັດຫນາມບັດໃຫ້ແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດແລະຮຽກຮ້ອງວ່າ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດໃຫ້ນາມບັດຂອງຕົນແກ່ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງທີ່ຮ້ອງຂໍ.
- 6.4 *ການຝຶກອົບຮົມ.* MPD ຈະຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມໄວ້ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງກົມ ຕາມທີ່ລະບຸໄວ້ໃນພາກທີ 9.

ພາກທີ 7. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ - ຂັ້ນຕອນດ້ານການຮ້ອງທຸກແລະລະບຽບວິໄນ.

- 7.1 *ຄວາມຮັບຜິດຊອບ.* ຄວາມປະພຶດຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດແມ່ນຖືກຄວບຄຸມໂດຍກົດລະບຽບຂອງ MPD ແລະກົດໝາຍຂອງຣັຖແລະຣັຖບານກາງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ການປົກຜ່ອງຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ຈະປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານຂອງຄວາມປະພຶດທີ່ໄດ້ວາງອອກໃນກົດລະບຽບແລະໃນກົດໝາຍຈະມີຜົນເຮັດໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ນັ້ນຖືກລົງໂທດ.
- 7.2 *ຂັ້ນຕອນການຮ້ອງທຸກ.* ເພື່ອໃຫ້ປະຊາຊົນມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນກົມຕຳຫລວດ, ທາງກົມຕ້ອງຈັດຫາວິທີການທີ່ມີປະສິດທິພາບແລະໄດ້ຜົນໃນການຍື່ນຂໍ້ກ່າວຫາເລື່ອງການປະພຶດທີ່ບໍ່ດີຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ. ກົມຕຳຫລວດຍັງຕ້ອງຈັດຫາຂໍ້ມູນໃຫ້ຜູ້ຮ້ອງທຸກໃນເວລາທີ່ເໝາະສົມດ້ວຍກ່ຽວກັບສະພາບຂອງການຮ້ອງທຸກຂອງຜູ້ກ່ຽວ. ຂັ້ນຕອນນີ້ແມ່ນຈຳເປັນ ບໍ່ສະເພາະແຕ່ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຂອງກົມຕຳຫລວດກັບສາທາລະນະເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍ້ອນວ່າມັນໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນແກ່ກົມຕຳຫລວດເພື່ອໃຫ້ສາມາດຈັດການແກ້ໄຂບັນຫາໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມດ້ວຍ.
 - 7.2.1 MPD ຈະພັດທະນາແລະຈັດໃຫ້ມີແບບຟອມອັນໜຶ່ງທີ່ຂຶ້ນວ່າ "ຟອມລາຍງານເຫດການດ້ານການປະພຶດຂອງຕຳຫລວດເມືອງມິນນິອາໂປລິສ" ຊຶ່ງສາມາດນຳໃຊ້ເພື່ອເລີ່ມຕົ້ນການສືບສວນໄດ້.
 - 7.2.2 MPD ຈະຕີພິມແລະຈັດຕັ້ງຟອມລາຍງານເຫດການດ້ານການປະພຶດຂອງຕຳຫລວດເມືອງມິນນິອາໂປລິສ ໃນພາສາຕ່າງໆ ລວມເຖິງ ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດຢູ່ສະເພາະ:
 - ພາສາອັງກິດ
 - ພາສາສະເປນ
 - ພາສາມົ້ງ
 - ພາສາໂຊມາລີ

7.2.3 ຜູ້ຮ້ອງທຸກສາມາດກຳກັບວ່າ ໃຫ້ສົ່ງຟອມນັ້ນໄປເຖິງ ຜູ້ບັງຄັບບັນຊາຂອງໜ່ວຍກິດຈະການພາຍໃນ (IAU) ເພື່ອໃຫ້ມີການທົບທວນເລື່ອງ. ຫຼັງຈາກການທົບທວນໃນເບື້ອງຕົ້ນແລ້ວ, ຖ້າວ່າມີການຕັດສິນວ່າ ຄຳຮ້ອງທຸກນັ້ນມີເຫດຜົນສົມຄວນທີ່ຈະໃຫ້ມີການສືບສວນ, ຫຼັງສືຮ້ອງທຸກນັ້ນກໍຈະຖືກສົ່ງຕໍ່ໄປເຖິງ IAU ຫຼືສົ່ງເຖິງຜູ້ບັງຄັບບັນຊາປະຈຳເຂດປົກຄອງຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດນັ້ນ. ຖ້າວ່າ ການທົບທວນໃນເບື້ອງຕົ້ນນັ້ນພຽງພໍແລ້ວທີ່ຈະຕັດສິນວ່າ ບໍ່ມີການປະພຶດທີ່ບໍ່ດີເກີດຂຶ້ນ, ຜູ້ຮ້ອງທຸກກໍຈະຖືກແຈ້ງໃຫ້ຊາບເຖິງການຕັດສິນດັ່ງກ່າວ.

MPD ຕົກລົງທີ່ຈະເຮັດຟອມລາຍງານເຫດການດ້ານການປະພຶດຂອງຕຳຫລວດເມືອງມິນນີອາໂບລິສ ແລະເອກະສານອື່ນໆຊຶ່ງບັນລະຍາຍເຖິງຂັ້ນຕອນການຮ້ອງທຸກທີ່ມີໃຫ້ໃນທຸກເຂດປົກຄອງຂອງ MPD, IAU, ແລະອົງການຊຸມຊົນ, ເພື່ອລວມເຖິງແຕ່ບໍ່ຈຳກັດຢູ່ສະເພາະ”:

- Barbara Schneider Foundation
- American Indian Movement, Peacemaker Center
- A.W.M.I.N.
- Minneapolis American Indian Center, Metropolitan Urban Indian Directors
- Southeast Asian Community Council
- Chicanos Latinos Unidos en Servicios (C.L.U.E.S.)
- The City, Inc.
- Minneapolis Urban League
- Minnesota State Baptist Convention, Inc.
- OutFront Minnesota
- Somali American Friendship Association
- Upper Midwest American Indian Center
- Urban Coalition
- University of Minnesota Student Legal Services

7.2.4 MPD ຕົກລົງທີ່ຈະຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມເປັນລະບະຍະໆ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກໃນອົງການຊຶ່ງເປັນບ່ອນທີ່ມີການຈັດຕັ້ງຟອມດັ່ງກ່າວໄວ້ໃຫ້ ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການຮ້ອງທຸກແລະວິທີການທີ່ຈະເຮັດລາຍງານເຫດການແລະການສົ່ງລາຍງານດັ່ງກ່າວ.

7.2.5 MPD ຈະຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ຫົວໜ້າຜູ້ຄວບຄຸມ ກ່ຽວກັບການຕອບຮັບທີ່ເໝາະສົມເມື່ອໄດ້ຮັບລາຍງານເລື່ອງການປະພຶດຂອງຕຳຫລວດ.

7.2.6 MPD ຈະແກ້ໄຂຟອມການຮ້ອງຂໍເອກະສານດ້ານນະໂຍບາຍແລະລະບຽບການແລະການສົ່ງຕໍ່ເລື່ອງ (PPI) ເພື່ອລົບພາສາດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ອອກ: “ການຮ້ອງທຸກຊຶ່ງຕັ້ງຢູ່ເທິງພື້ນຖານດ້ານການຂົ່ມເຫັງ, ຫັດສະນະຄະຕິ ແລະຄວາມຫຍາບຄາຍແຕ່ພຽງຢ່າງດຽວຈະບໍ່ຖືກຍອມຮັບໂດຍບາດສະຈາກຂໍ້ມູນທີ່ເຈາະຈົງກ່ຽວກັບການປະພຶດທີ່ວ່າອາດລະເມີດຕໍ່ນະໂຍບາຍແລະລະບຽບການຂອງ MPD.

7.2.7 ພະແນກກິດຈະການພາຍໃນຈະເຮັດລາຍງານປະຈຳປີກ່ຽວກັບການທົບທວນກິດຈະກຳຂອງພະແນກ.

7.3 *ຂັ້ນຕອນການລົງໂທດ.* ລັດຖະທຳມະນູນຂອງສະຫະຣັຖອາເມລິກາແລະກົດໝາຍຂອງຣັຖມິນນີໂຊຕ້າ ກຳນົດວ່າ ພະນັກງານຂອງຣັຖບໍ່ສາມາດຖືກລົງໂທດໄດ້ໂດຍປາດສະຈາກຂະບວນການຍຸດຕິທັມ. ຂະບວນການຍຸດຕິທັມແມ່ນໝາຍເຖິງວ່າ ການລົງໂທດບໍ່ສາມາດຖືກກຳນົດໄດ້ໂດຍປາດສະຈາກ “ການມີສາເຫດທີ່ເໝາະສົມ” ແລະວ່າພະນັກງານມີສິດທີ່ຈະ ອຸທອນການກຳນົດໂທດຕໍ່ຜູ້ສືບຫາຂໍ້ເທັດຈິງທີ່ເປັນກາງ ເຊັ່ນວ່າ ຜູ້ໄກ່ເກັ່ງ ຫລືຄະນະກຳມະການດ້ານການບໍລິການພົນລະເຮືອນ.

7.3.1 *ການລາພັກການໂດຍໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ.* ເມື່ອນາຍຈ້າງຂອງຣັຖພິຈາລະນາເຫັນວ່າ ຂໍ້ກ່າວຫາຕໍ່ພະນັກງານຄົນໃດໜຶ່ງນັ້ນຮ້າຍແຮງຫລາຍ ແລະເຮັດໃຫ້ພະນັກງານຄົນນັ້ນສົມຄວນພັກການໃນລະຫວ່າງທີ່ມີການສືບສວນແລະການກຳນົດໂທດ, ພະນັກງານນັ້ນມີສິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງໃນລະຫວ່າງການລາພັກການ ເນື່ອງຈາກຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍກຳນົດວ່າ ພະນັກງານຕ້ອງບໍ່ຖືກລົງໂທດໂດຍປາດສະຈາກຂະບວນການຍຸດຕິທັມ.

7.3.2 *ທາງເລືອກດ້ານການລົງໂທດ.* ອີງຕາມກົດລະບຽບດ້ານການບໍລິການພົນລະເຮືອນຂອງເມືອງມິນນີໂຊ ໂປລິສ ແລະລະບຽບການດ້ານວິໄນຂອງ MPD, ທາງເລືອກໃນການລົງໂທດ ໄດ້ແກ່ ການຝຶກສອນ, ການລົງໂທດຕັກເຕືອນດ້ວຍວາຈາ, ການຕຳນິຕິເຕືອນເປັນລາຍລັກອັກສອນ, ການສັ່ງໃຫ້ພັກການຊົ່ວຄາວ, ການຫລຸດຍົດ ແລະການໃຫ້ອອກຈາກການ. ເອກະສານທັງສອງດັ່ງກ່າວນີ້ຍັງບົ່ງວ່າ ການລົງວິໄນນັ້ນຕ້ອງເປັນໄປເພື່ອແກ້ໄຂ ຫລືດັດນິໄສ ແລະບໍ່ແມ່ນເພື່ອເປັນການລົງໂທດ.

7.3.3 *ລາຍງານກ່ຽວກັບການລົງໂທດທາງວິໄນ.* ພາຍໃຕ້ຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະຕິບັດດ້ານຂໍ້ມູນຂອງຣັຖບານມິນນີໂຊຕ້າ, MPD ຈະຈັດຕັ້ງລາຍງານປະຈຳປີ ຊຶ່ງສະຫລຸບຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຮ້ອງທຸກທີ່ຕ້ານກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ແລະການກຳນົດໂທດ, ລວມເຖິງ ລັກສະນະຂອງການລົງໂທດທາງວິໄນເນື່ອງຈາກການຮ້ອງທຸກດັ່ງກ່າວ.

ພາກທີ 8. ການຍົກຍ້າຍເດັກອອກຈາກເຮືອນ/ອອກຈາກເຮືອນທີ່ຈັດໃຫ້

8.1 MPD ຮູ້ບູຮູ້ວ່າ ເມື່ອເດັກຖືກຍົກຍ້າຍອອກຈາກເຮືອນຂອງເຂົາ, ນັ້ນກໍ່ສະແດງວ່າ ມັນບໍ່ແມ່ນສະເພາະເປັນການບອບຂ້າທາງຈິດໃຈຕໍ່ເດັກເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ວ່າມັນຍັງເປັນການບອບຂ້າທາງຈິດໃຈຕໍ່ຄອບຄົວຂອງເດັກແລະຊຸມຊົນດ້ວຍ. ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັນ, ທາງ MPD ຕົກລົງວ່າຈະປະຕິບັດຕາມມາຕະການດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ເພື່ອຈຳກັດສະພາບການຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຍ້າຍເດັກອອກຈາກເຮືອນຂອງເຂົາ ຈົນເຖິງການກະທຳຕ່າງໆ ທີ່ຈຳເປັນເພື່ອປົກປ້ອງຄວາມປອດພ້ຍ ແລະສະຫວັດດີພາບຂອງເດັກ.

8.1.1 MPD ຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນການປະຊຸມເປັນລະຍະໆ ກັບຝ່າຍຕ່າງໆ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ເພື່ອປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບບັນຫາຕ່າງໆ ດ້ານການຈັດບ່ອນຢູ່ໃຫ້ເດັກແລະລະບຽບການທີ່ນຳໃຊ້ໃນການຍ້າຍເດັກອອກຈາກບ້ານຂອງເຂົາ.

- ສະຖານກັກຂັງເຍົາວະຊົນ (Juvenile Detention)
- SOS (ການອອກໄປໃຫ້ບໍລິການໃນສັງຄົມ)
- ພະແນກດູແລດ້ານການໜີໂຮງຮຽນ (Truancy)
- St. Joseph's
- ໜ່ວຍງານດູແລດ້ານສະຫວັດດີການຂອງເດັກ (Child Welfare)
- ເຮັນນີພິນ ຄາວຕີ້

8.1.2 MPD ຕົກລົງທີ່ຈະທົບທວນຮ່ວມກັບ PCRC ກ່ຽວກັບ;

- ກໍລະນີເຫລົ່ານັ້ນ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ເດັກຕ້ອງຖືກຍ້າຍອອກຈາກບ້ານ ເນື່ອງມາຈາກເຊື້ອຊາດ.
- ນະໂຍບາຍໃນປັດຈຸບັນແລະລະບຽບການໃນການພັດທະນາໃຫ້ມີການດັດແປງແກ້ໄຂ ຫລືວິທີການທີ່ເໝາະສົມ.
- ສໍາຫລວດເບິ່ງຄວາມເປັນໄປໄດ້ງ່າຍໃນການປັບປຸງຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງການບໍລິການເຫລົ່ານີ້ຕໍ່ສາທາລະນະ ໂດຍການຊອກຫາຜູ້ໃຫ້ບໍລິການທີ່ດີດ້ານການຈັດຫາບ່ອນຢູ່ອາໄສ.

8.1.3 MPD ຕົກລົງວ່າ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ່າງໆຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບອົງການສັງຄົມສົງເຄາະທີ່ມີຢູ່ໃນປັດຈຸບັນແລະທີ່ເໝາະສົມໃນການພິຈາລະນາເບິ່ງວ່າ ມັນຈໍາເປັນຫລືບໍ່ທີ່ຈະຍົກຍ້າຍເດັກອອກຈາກບ້ານຂອງເຂົາ. ການແຈ້ງການສໍາລັບຄອບຄົວຂອງເດັກຈະຖືກແຕ່ງໃນພາສາທີ່ເໝາະສົມ.

ພາກທີ 9. ການຝຶກອົບຮົມ. ຝ່າຍຕ່າງໆຮັບຮູ້ວ່າ ການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານຂອງ MPD ແມ່ນໜຶ່ງໃນວິທີທີ່ດີທີ່ສຸດທີ່ຈະສົ່ງຜົນທີ່ດີຕໍ່ການປະຕິບັດຕໍ່ກັນລະຫວ່າງເຈົ້າໜ້າທີ່ແລະຊຸມຊົນ. ເພື່ອເພີ່ມຕື່ມຜົນປະໂຫຍດຂອງຝ່າຍຕ່າງໆ, MPD ຕົກລົງທີ່ຈະຝຶກອົບຮົມພະນັກງານຂອງຕົນກ່ຽວກັບຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ແລະເພື່ອດໍາເນີນການ ຫລືສືບຕໍ່ໂຄງການຝຶກອົບຮົມດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້.

9.1 *ການໃຊ້ກຳລັງ.* MPD ຕົກລົງທີ່ຈະສືບຕໍ່ໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມປະຈຳປີສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫລວດທຸກຄົນ ກ່ຽວກັບການໃຊ້ກຳລັງທີ່ເໝາະສົມ, ລວມເຖິງການໃຊ້ກຳລັງທີ່ອາດເຮັດໃຫ້ເຖິງຕາຍໄດ້. ການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວຄວນປະກອບດ້ວຍ ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດຢູ່ສະເພາະຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວ ຊຶ່ງໄດ້ແກ່:

- 9.1.1 ສະພາບການຕ່າງໆ ທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການໃຊ້ກຳລັງທີ່ອາດເຮັດໃຫ້ເຖິງຕາຍໄດ້ ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແລະນະໂຍບາຍຂອງ MPD.
- 9.1.2 ການໃຊ້ເຕັກນິກ "ການເກັ້ກ່ອມ (Verbal Judo)", ການເຮັດໃຫ້ສະຖານະການເປົາບາງລົງ ແລະເຕັກນິກການປ້ອງກັນໂຕ.
- 9.1.3 ການນຳໄປໃຊ້ທີ່ເໝາະສົມແລະການໃຊ້ວິທີການບີບເສັ້ນເລືອດຄໍ (Lateral Vascular Neck Restraint: LVNR) ແລະຂໍ້ແຕກຕ່າງສໍາຄັນລະຫວ່າງວິທີການ LVNR ແລະການບີບຄໍເພື່ອບໍ່ໃຫ້ຫາຍໃຈໄດ້. *ເບິ່ງພາກທີ 1.2.3.*

9.2 *ສຸຂະພາບຈິດ*

9.2.1 *ເຈົ້າໜ້າທີ່ CIT.* MPD ຕົກລົງທີ່ຈະຈັດຕຸມໂຄງການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບຄະນະແຊກແຊງຊ່ວຍເຫລືອໃນພາວະວິກິດການ ຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍການຝຶກອົບຮົມໃນເບື້ອງຕົ້ນ 40 ຊົ່ວໂມງ ແລະການຝຶກອົບຮົມເພື່ອທົບທວນຢ່າງໜ້ອຍສອງຄັ້ງຕໍ່ປີ. ຫົວຂໍ້ການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ CIT ຈະປະກອບດ້ວຍ:

- 9.2.1.1 ການຮູ້ຈັກວ່າ ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງເຈັບປ່ວຍທາງຈິດ ຫລືມີຄວາມພິການ ຫລືບໍ່.
- 9.2.1.2 ການໃຊ້ອາວຸດທີ່ເປັນອັນຕະລາຍໜ້ອຍ, ການເກັ້ກ່ອມ, ການເຮັດໃຫ້ສະຖານະການເປົາບາງລົງ, ແລະຍຸດທະວິທີໃນການປ້ອງກັນໂຕແບບອື່ນໆ.

9.2.1.3 MPD ຈະຮວມເອົາຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ມີຊື່ສຽງລະດັບຊາດ ພ້ອມກັບ
ຜູ້ຊ່ຽວຊານໃນ ທ້ອງຖິ່ນເຂົ້າມາຊ່ວຍໃນການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ.

9.2.2 ໃນລະຫວ່າງການຝຶກອົບຮົມໃນຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, MPD ຈະກຳນົດທິດທາງແກ່ເຈົ້າ
ໜ້າທີ່ກ່ຽວກັບປະເດັດເລື່ອງສຸຂະພາບຈິດ ແລະຝຶກອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນກ່ຽວກັບ
ວິທີການຕອບຮັບຕໍ່ບັນຫາສຸຂະພາບຈິດ.

9.3 ການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານວັດທະນະທຳແລະພາສາ. MPD ຕົກລົງທີ່ຈະຝຶກອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່
ຂອງຕົນກ່ຽວກັບປະເດັດບັນຫາຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວພັນເຖິງເລື່ອງ ເຊື້ອຊາດ, ຄວາມແຕກຕ່າງ ຫລື
ຄວາມຫລາກຫລາຍຂອງກຸ່ມຄົນ ແລະວັດທະນະທຳຂອງປະຊາຊົນທີ່ອາໄສໃນເມືອງມິນນິອາ
ໂປລິສ.

9.3.1 ເລີ່ມຕົ້ນແຕ່ການຝຶກອົບຮົມໃນຮອບລະດູໃບໄມ້ຫລິ້ນປີ 2004 ແລະລະດູ ໃບໄມ້ປິ່ງປີ
2005, MPD ຈະຈັດການຝຶກອົບຮົມຊຶ່ງເປັນຂໍ້ບັງຄັບສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນ
ກ່ຽວກັບປະເດັດການບໍ່ຖືຜິວ, ທັດສະນະຄະຕິດ້ານຊົນເຜົ່າ, ຄວາມລຳອຽງ ແລະການ
ມີສິດພິເສດຂອງຄົນຜິວຂາວ.

9.3.2 ໃນຮອບການຝຶກອົບຮົມເພີ່ມເຕີມໃນຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກແລະການສືບຕໍ່ຫລັງຈາກນັ້ນ,
MPD ຕົກລົງທີ່ຈະຮວມເອົາຫົວຂໍ້ຄວາມຮູ້ທາງວັດທະນະທຳເຂົ້າໄວ້ດ້ວຍ ເຊັ່ນວ່າ
ການບໍ່ຖືຜິວ, ທັດສະນະຄະຕິດ້ານຊົນເຜົ່າ, ຄວາມລຳອຽງ ແລະການມີສິດພິເສດຂອງ
ຄົນຜິວຂາວ ເຂົ້າໄວ້ໃນຫລັກສູດສຳລັບຮອບການຝຶກອົບຮົມໃນຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກໃນ
ແຕ່ລະປີ ຊຶ່ງດຳເນີນການໂດຍກົມຕຳຫລວດ.

9.3.3 MPD ຕົກລົງທີ່ຈະຈັດຫາຫ້ອງຮຽນດ້ານພາສາໃຫ້ແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ ຊຶ່ງລວມມີ: ພາສາ
ສະເປນ, ພາສາມິ່ງ, ພາສາໂຊມາລີ ແລະພາສາໃບ້ແບບ ອາເມລິກັນ (ASL).

9.4 ການຮັກສາຄວາມສະຫງົບຮຽບຮ້ອຍໂດຍອີງໃສ່ຄວາມມີອະຄະຕິ

9.4.1 MPD ຈະຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນເຂົ້າຮ່ວມໃນການຝຶກອົບຮົມ ກ່ຽວກັບການ
ປະພຶດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ຊຶ່ງກໍ່ໃຫ້ເກີດຮູບແບບການຮັກສາຄວາມສະຫງົບທີ່ອີງໃສ່ຄວາມ
ມີອະຄະຕິ.

9.4.2 MPD ຈະຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບເລື່ອງ
ສິດທິມະນຸດ, ການບໍ່ຖືຜິວ ແລະຄວາມແຕກຕ່າງຫລືຄວາມຫລາກຫລາຍຂອງກຸ່ມຄົນ.
MPD ຈະເຮັດສັນຍາກັບອົງການຕ່າງໆ ຫລືໜ່ວຍງານຕ່າງໆ ທີ່ສະເໜີການຝຶກ
ອົບຮົມທີ່ຊ່ຽວຊານໃນຂົງເຂດດ້ານສິດທິມະນຸດ, ການຖືຜິວ ແລະຄວາມຫລາກຫລາຍ
ຂອງກຸ່ມຄົນ.

9.4.3 MPD ຈະສະເໜີໂຄງການຝຶກອົບຮົມຕ່າງໆ ຊຶ່ງຄົນເຂົ້າຮ່ວມສ່ວນຫລາຍບໍ່ຈຳເປັນ
ຕ້ອງເປັນພະນັກງານຂອງ MPD ກໍ່ໄດ້.

9.4.4 ການຝຶກອົບຮົມທັງໝົດທີ່ເປັນຂໍ້ບັງຄັບສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ສາບານເຂົ້າຮັບຕຳແໜ່ງ ຫລື
ເຈົ້າໜ້າທີ່ພົນລະເຮືອນຂອງ MPD ຈະສຳເລັດສົມບູນພາຍໃນທ້າຍປີນັບແຕ່ວັນທີ່
ມີຜົນໃຊ້ໄດ້ຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້.

9.4.5 MPD ຈະຮວມເອົາການຝຶກອົບຮົມຊຶ່ງລະບຸໄວ້ໃນພາກທີ 9.4.1 ແລະ 9.4.2 ໃນການຝຶກອົບຮົມຊຶ່ງຈະຈັດໄວ້ສຳລັບພະນັກງານໃໝ່ເຂົ້າໄວ້ດ້ວຍແລະບັງຄັບວ່າການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວຈະຕ້ອງເຮັດສຳເລັດໃນຖານະເປັນເງື່ອນໄຂຂອງການຜ່ານການທົດລອງວຽກ.

ພາກທີ 10. ເຄື່ອງມືອຸປະກອນ

- 10.1 *ໂທຣະສັບມິຖີ*. MPD ຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມຈຳເປັນຂອງຕຳຫລວດທາງຫລວງທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ທຸກຄົນ ທີ່ຈະຕ້ອງມີໂທຣະສັບມິຖີໄວ້ໃຊ້ເພື່ອໃຫ້ສາມາດໃຫ້ບໍລິການໄດ້ດີຂຶ້ນໃນເຂດພື້ນທີ່ຕ່າງໆ ລວມເຖິງການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການດ້ານການແປພາສາ, ການປຶກສາຫາລືກັບອົງການສັງຄົມສົງເຄາະ ກ່ຽວກັບການຍ້າຍເດີນອອກຈາກບ້ານ, ແລະການກຳກັບການຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບອົງການຊ່ວຍເຫລືອອື່ນໆ. ພາຍໃຕ້ຂໍ້ກຳນົດຂອງພາກທີ 12, ຂ້າງລຸ່ມ, MPD ຈະພັດທະນາແຜນການເພື່ອຈັດໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງການໃຊ້ໂທຣະສັບມິຖີ.
- 10.2 ເພື່ອເປັນການປັບປຸງຄວາມມີປະສິດທິພາບແລະຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ, MPD ຈະກວດກາເບິ່ງວິທີການປະຕິບັດວຽກງານຂອງຕົນກ່ຽວກັບວ່າ ເຈົ້າໜ້າທີ່ມີອຸປະກອນຕ່າງໆ ຊຶ່ງກົມອອກໃຫ້ ພຽງພໍ ຊຶ່ງເຂົາເຈົ້າຈຳເປັນຕ້ອງນຳໃຊ້ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ເຊັ່ນວ່າ ເອກະສານ/ ຟອມ, ເຄື່ອງມືຄວບຄຸມ, ແລະການເຂົ້າເຖິງເຄື່ອງມືທາງເຕັກໂນໂລຊີ.

ພາກທີ 11. ງົບປະມານ. MPD, ໂດຍການປຶກສາຫາລືກັບ PCRC, ຈະຈັດຕັ້ງການວິເຄາະກ່ຽວກັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການດຳເນີນການຕາມຂໍ້ກຳນົດຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ແລະຊອກຫາກອງທຶນຈາກສະພາເມືອງ, ທຶນຊ່ວຍເຫລືອ ຫລືແຫລ່ງຊ່ວຍເຫລືອອື່ນໆ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ການດຳເນີນການຕາມຂໍ້ກຳນົດຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້.

ພາກທີ 12. ວັນທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້. ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ຄວນຈະມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ເມື່ອໄດ້ມີການອະນຸມັດໃຊ້ຂອງຂໍ້ຕົກລົງໂດຍຝ່າຍຕ່າງໆທັງໝົດ ຫລືຄະນະປົກຄອງຕາມລຳດັບຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ພາກທີ 13. ການໝົດອາຍຸ. ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ຈະໝົດອາຍຸເມື່ອຄົບຮອບປີທີ່ຫ້າມັບແຕ່ວັນທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຖ້າວ່າຝ່າຍຕ່າງໆມີຄວາມເຫັນພ້ອມນຳກັນ ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ກໍອາດຕໍ່ອາຍຸໄດ້ອີກສາມປີ.

ພາກທີ 14. ການປະຕິບັດວຽກງານ, ການຕິດຕາມດູແລ ແລະການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ຕົກລົງ.

- 14.1 *PCRC.* ໜ້າທີ່ທີ່ສຳຄັນຢ່າງໜຶ່ງຂອງ PCRC ແມ່ນເພື່ອຮັບໃຊ້ໃນຖານະເປັນ ກົນໄກໃນການບັງຄັບຕົນເອງຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ແລະເພື່ອກວດກາເບິ່ງການ ດຳເນີນການຕາມຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້.
- 14.2 *ຕົວແທນໃນການກຳກັບດູແລ.* MPD ຈະອຸທິດຕຳແໜ່ງຜູ້ຊ່ວຍເຮັດວຽກເຕັມເວລາໜຶ່ງຕຳແໜ່ງເພື່ອຕິດຕາມເບິ່ງແລະປະສານງານໃນການກຳກັບດູແລໃຫ້ເປັນໄປຕາມວາລະແລະເງື່ອນໄຂຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້.
- 14.3 *ປີທຳອິດແລະປີທີສອງຫລັງຈາກການຮັບເອົາຂໍ້ຕົກລົງມາໃຊ້.* ໃນລະຫວ່າງປີທຳອິດແລະປີທີສອງຫລັງຈາກວັນທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້, MPD ຈະ ລາຍງານທຸກໆ ສາມເດືອນແກ່ PCRC, ສະພາເມືອງ ແລະນາຍົກເທດສະມົນຕີ ເຖິງຄວາມກ້າວໜ້າໃນການດຳເນີນການຂອງກົມຕຳຫລວດ ຕາມຂໍ້ກຳນົດຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້. ລາຍງານແຕ່ລະສະບັບຈະລະບຸເຖິງຂໍ້ບົກຜ່ອງສະເພາະແລະປະເດັດຕ່າງໆ ຂອງການປະຕິບັດຕາມ ແລະຈະກຳນົດແຜນການແລະຕາຕະລາງເວລາຂອງ MPD ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວໃຫ້ຖືກຕ້ອງ.

- 14.4 ການສືບຕໍ່ການລາຍງານ. ພາຍໃນຫົກສິບ (60) ວັນຫຼັງຈາກຄົບຮອບປີທີ່ສາມຂອງວັນທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້, ແລະທຸກໆວັນທີ່ຄົບຮອບຫຼັງຈາກນັ້ນ ຕາບໃດກໍຕາມທີ່ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ຍັງມີຜົນໃຊ້ໄດ້, ທາງ MPD ຈະລາຍງານຕໍ່ PCRC, ສະພາເມືອງ ແລະນາຍົກເທດສະມົນຕີ ກ່ຽວກັບຄວາມກ້າວໜ້າໃນການດໍາເນີນການຂອງກົມຕໍາຫລວດ ຕາມຂໍ້ກຳນົດຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້. ລາຍງານແຕ່ລະສະບັບຈະລະບຸເຖິງຂໍ້ບົກຜ່ອງສະເພາະແລະປະເດັດຕ່າງໆ ຂອງການບໍ່ປະຕິບັດຕາມ ແລະຈະກຳນົດແຜນການແລະຕາຕະລາງເວລາຂອງ MPD ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວໃຫ້ຖືກຕ້ອງ.
- 14.5 ການແກ້ໄຂ. ໃນກໍລະນີທີ່ຝ່າຍໃດໜຶ່ງບົກຜ່ອງບໍ່ສາມາດປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ໄດ້, ຝ່າຍທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ມີການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດຄວນຈະແຈ້ງເປັນລາຍລັກອັກສອນໃຫ້ຝ່າຍທີ່ບໍ່ປະຕິບັດຕາມຮູ້ໂດຍເຈາະຈົງເຖິງຄວາມຂາດຕົກບົກຜ່ອງແລະການປະຕິບັດທີ່ຮຸກຮ້ອງໃຫ້ມີເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ບົກຜ່ອງນັ້ນ. ຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບແຈ້ງການດັ່ງກ່າວຄວນຕອບຮັບເປັນລາຍລັກອັກສອນພາຍໃນສິບວັນ. ຝ່າຍຕ່າງໆ ຄວນເຮັດວຽກຮ່ວມກັນກັບ PCRC ເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ຖືກຖຽງໂດຍທັນທີ. ຖ້າວ່າຝ່າຍຕ່າງໆ ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂຂໍ້ຖືກຖຽງ ຫລືຂໍ້ພິພາດຂອງຕົນເອງໄດ້, ຝ່າຍໃດໜຶ່ງອາດຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບ ພະແນກການບໍລິການດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຊຸມຊົນ ("CRS") ຂອງກະຊວງຍຸດຕິທັມແຫ່ງສະຫະຣັຖອາເມລິກາ ແລະຮ້ອງຂໍວ່າໃຫ້ທາງ CRS ຈັດໃຫ້ມີການປະຊຸມໄກ່ເກັ່ງເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ພິພາດ.
- 14.6 ອະນຸກຳມະການດ້ານການກຳກັບດູແລ. ອະນຸກຳມະການດ້ານການກຳກັບດູແລຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍສະມາຊິກສິບຄົນຈະຖືກຈັດຕັ້ງຂຶ້ນ ໂດຍໃນນັ້ນມີສະມາຊິກທຳຄົນທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງອົງການຕ່າງໆຈາກ UCMT ແລະຖືກມອບໝາຍໂດຍທາງ UCMT ແລະສາມຄົນມາຈາກ MPD ແລະສອງຄົນຈາກກະຊວງສິດທິພົນລະເຮືອນຊຶ່ງຈະດຳລົງຕຳແໜ່ງເປັນປະທານຂອງຄະນະກຳມະການ.
- 14.7 ການກຳກັບດູແລການປະຕິບັດຕາມ. ໃນກໍລະນີທີ່ທາງ PCRC ເຊື່ອວ່າຫົວໜ້າ ຫລືຫົວໜ້າພະແນກອື່ນໆ ບົກຜ່ອງບໍ່ປະຕິບັດຕາມພາກສ່ວນໃດໜຶ່ງຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ແລະຂໍ້ພິພາດນັ້ນບໍ່ໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂລະຫວ່າງຝ່າຍຕ່າງໆ, ຄະນະອະນຸກຳມະການດ້ານການກຳກັບດູແລຈະສືບສວນເລື່ອງລາວແລະລາຍງານການຄົ້ນພົບແລະແນະນຳໂດຍກົງຕໍ່ຄະນະບໍລິຫານຂອງສະພາເມືອງ (ຕໍ່ຈາກນີ້ຈະເອີ້ນວ່າ, “ຄະນະກຳມະການບໍລິຫານ”) ເພື່ອການກຳກັບດູແລ, ການທົບທວນປະຈຳປີ, ການຂຶ້ນເງິນເດືອນ ຫລື ການປະຕິບັດອື່ນໆທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມໂດຍຄະນະກຳມະການບໍລິຫານ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຖ້າວ່າ ຄະນະກຳມະການບໍລິຫານບົກຜ່ອງບໍ່ດຳເນີນການຕາມທີ່ໄດ້ຮັບຄຳແນະນຳຈາກ PCRC ແລະຖ້າວ່າ ພາຍໃຕ້ການພິຈາລະນາແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວຂອງ PCRC ວ່າການດຳເນີນການທີ່ກະທຳໂດຍຄະນະກຳມະການບໍລິຫານນັ້ນບໍ່ພຽງພໍ, ທາງ PCRC ຈະສະຫງວນສິດຂອງຕົນໃນການ ດຳເນີນການແກ້ໄຂພາຍໃຕ້ພາກທີ 14.5.

ໜ້າຕໍ່ໄປສຳລັບລົງລາຍເຊັນ

ຄະນະດູແລດ້ານຄວາມສາມັກຄີກັນຂອງຊຸມຊົນ

ຄູນພໍ່ Ian D. Bethel, Sr. ປະທານຮ່ວມ,
Community Unity Team Minnesota State
Baptist Convention, Inc.

William Means
ປະທານຮ່ວມ, Community Unity Team
Minnesota O.I.C. State Council

Ronald Edwards
AAPA

Clyde Bellecourt
American Indian Movement

Evangelist Mary Flowers Spratt
A.W.M.I.N.

Mark Anderson
ຜູ້ອຳນວຍການບໍລິຫານ,
ມູນນິທິ Barbara Schneider Foundation

Harry "Spike" Moss
The City, Inc.

Zachary Metoyer
Federal Mediation Now, Inc.

Justin Huenemann
ປະທານຮ່ວມ, Metropolitan Urban Indian Directors

Anita Urvina Selin
Minneapolis Commission on Civil Rights

Gregory Gray
Minneapolis Urban League

Gloria Freeman
New Beginnings Baptist Tabernacle

Booker Hodges
New Directions Youth Ministry

Alfred Flowers
New Directions Youth Ministry

Doug Federhart
OutFront Minnesota

Marie Clark
ຕົວແທນນັກຮຽນແຫ່ງມະຫາວິທະຍາໄລມິນນີໂຊຕ້າ

Tony Looking Elk
Urban Coalition

Michael Yang
Urban Coalition

ກະຊວງຍຸດຕິທັມແຫ່ງສະຫະຣັຖອາເມລິກາ
ພະແນກດູແລດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຊຸມຊົນ

Patricia Glenn
ເຈົ້າໜ້າທີ່ໄກ່ເກັ່ງຂອງຣັຖບານກາງ

ກົມຕຳຫລວດເມືອງມິນນີອາໂປລິສ

Robert K. Olson
ຜູ້ບັງຄັບບັນຊາການຕຳຫລວດ

ເປັນພະຍານໂດຍສະມາຊິກຄະນະໄກ່ເກັ່ງ:

Lucy Gerold
ຮອງຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ

Sharon Lubinski
ຮອງຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ

ເຈົ້າໜ້າທີ່ສືບສວນທ່ານ Robert Allen

ເຈົ້າໜ້າທີ່ສືບສວນທ່ານ Stacy Altonen

ເຈົ້າໜ້າທີ່ສືບສວນ ທ່ານ Tim Dolan

ເຈົ້າໜ້າທີ່ສືບສວນ ທ່ານ Donald Harris

ສືບເອກ Medaria Arradondo

ສືບເອກ Michael Davis

ສິບເອກ Duwayne Walker

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ Mark Klukow

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ Laura Turner

ສິບເອກ John Delmonico

James P. Michels

ສະມາຊິກສະພາ Paul Zerby, Second Ward

Allan Bernard

Vanne Owens-Hayes

Eileen Kapaun