# މަޖުބޫރުން މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި، ޖަމާޢީ އަޅުވެތިކަމާއި، ކުޑަކުދިންލައްވާ މަސައްކަތް ކުރުވުން މަނާކުރުމާ ބެހޭ ސިޔާސަތު

ސިޔާސަތުގެ ނަންބަރު: MNU/UC/2026/15

ވަރޝަން: 01

ފާސްކުރެވުނު ތާރީޚު: 27 އޮކްޓޫބަރު 2026

އަމަލުކުރަން ފަށާ ތާރީޚު: 27 އޮކްޓޫބަރު 2026

ފާސްކުރީ: ޔުނިވަރސިޓީ ކައުންސިލުން

## 1. ތަޢާރަފާއި މަޤްޞަދު

ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޤައުމީ ޔުނިވަރސިޓީއިން ވަޒީފާ ދިނުމުގެ އަޚްލާޤީ މިންގަނޑުތަކާއި، އިންސާނީ ކަރާމާތާއި، މަސައްކަތްތެރިންގެ ހައްގުތަކާއި، އަދި ޤާނޫނާއި ނަގާއި ހިންގުމުގެ އުސޫލުތައް ހިފަހައްޓައި ދެމެހެއްޓުމަށް އިސްކަންދެއެވެ. މި ސިޔާސަތަކީ، ނުރުހުމުގައި އެއްވެސް މީހަކު ލައްވައި މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި، ކުޑަކުދިންގެ ނާޖާއިޒު ފައިދާ ނެގުން މަނާކުރުމަށް ޔުނިވަރސިޓީން ކަނޑައަޅާފައިވާ ރަސްމީ ސިޔާސަތެކެވެ. މީގެ ތެރޭގައި މަޖުބޫރުން މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި، ޖަމާޢީ އަޅުވެތިކަމާއި، އިންސާނީ ވިޔަފާރިއާއި، ދަރަނީގެ މަޖުބޫރުކަމުގައި މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި، ނާޖާއިޒު ގޮތުގައި މީހުން ވަޒީފާއަށް ނެގުމާއި، ކުޑަކުދިންލައްވާ މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި، އަދި މިންނުވިސް ހަރުކަށި ނުވަތަ ނާޖާއިޒު ގޮތުގައި މަސައްކަތް ކުރުވުމުގެ ހުރިހާ އަމަލެއް ހިމެނެއެވެ.

މަތީ ތަޢުލީމު ދޭ މުއައްސަސާއެއްގެ ހައިސިއްޔަތުން، ވަޒީފާ ދިނުމުގެ އުސޫލުތަކާއި، ދުރަގާއި ހޯދުމުގެ ސަޕްލައި ޗޭނުތަކާއި، ހިންގުމުގެ ހަރަކާތްތަކާއި، އެކި ފަރާތްތަކާއެކު އުފައްދާ ގުޅުންތަކުގައި އިންސާނީ ހައްގުތަކަށް އިހުތިރާމުކޮށް، ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޤާނޫނުތަކާއި ބައިނަލްއަޤްވާމީ މަސައްކަތުގެ މިންގަނޑުތަކާ ތަބާވުމަކީ ޔުނިވަރސިޓީގެ ޒިންމާއެކެވެ.

މި ސިޔާސަތުގެ މައިގަނޑު މަޤްޞަދުތައް ތިރީގައި އެވަނީއެވެ.

(ހ) ޤާނޫނު ނަންބަރު 2/2008 (ވަޒީފާއާ ބެހޭ ޤާނޫނު) އާއި ޤާނޫނު ނަންބަރު 1/2013 (މީހުން ޓްރެފިކުކުރުން ހުއްޓުވުމުގެ ޤާނޫނު) އާއި ގަވާއިދު ނަންބަރު 2021/R-120 (ދިވެހިރާއްޖޭގައި ބިދޭސީން ވަޒީފާ އަދާކުރުމާބެހޭ

ގަވާއިދު)އާއި ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޖުމްހޫރިއްޔާގެ ޤާނޫނުއަސާސީގެ ގޮތުން ހުރި މާއްދާތަކާއި އަދި ކަމާގުޅޭ އެހެނިހެން ޤާނޫނުތަކާއި ގަވާއިދުތަކަށް އުނިވަރސިޓީން ފުރިހަމައަށް އަމަލުކުރާކަން ކަށަވަރުކުރުން.

(ށ) އުނިވަރސިޓީގެ އެންމެހައި ހަރަކާތްތަކާއި، އުނިވަރސިޓީއަށް މުދަލާއި ހިދުމަތް ހޯދުމުގެ ތެރޭގައި، ނާޖާއިޒު ފައިދާ ނެގުމާއި، މަޖުބޫރުކުރުމާއި، އިންސާނީ ވިޔަފާރި، ދަރަނީގެ މަޖުބޫރުކަމާއި، ކުޑަކުދިންލައިގެ މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި، އޮޅުވާލައިގެން ވަޒީފާއަށް ނެގުން ފަދަ ގައިރުޤާނޫނީ އަމަލުތައް ހުއްޓުވުން.

(ނ) މަސައްކަތްތެރިންގެ ހައްގުތަކަށް އުނިކަން އަންނަ ކަންކަން ދެނެގަނެ، އެކަންކަން ރިޕޯޓުކުރުމާއި، މޮނިޓަރކުރުމާއި، އިސްލާހީ ފިޔަވަޅު އެޅުމާއި، ޖަވާބުދާރީވުމުގެ ހަރުދަނާ ނިޒާމެއް ގާއިމުކުރުން.

(ރ) ވަޒީފާ ދިނުމުގައި ތަބާވާންޖެހޭ އަޚުލާޤީ މިންގަނޑުތަކަށް ތަބާވުމާއި، [illegible] މަސައްކަތްތެރިންނަށް [illegible] ގޮތަށް ކަންކަން ރާވުމާއި އަދި [illegible] ރައްކާތެރިކަމަށް ބަރޯސާވެގެން

## 2. ސިޔާސަތު ހިންގާނެ ފަރާތް

މި ސިޔާސަތު ތިރީގައިވާ ފަރާތްތަކުގެ މައްޗަށް ހިންގާނެއެވެ.

(ހ) އުނިވަރސިޓީގެ ހުރިހާ މުވައްޒަފުން.

(ށ) އުނިވަރސިޓީއަށް ހިދުމަތްދޭ ބިޑްކުރާ ފަރާތްތަކާއި، ކޮންޓްރެކްޓަރުންނާއި، ސަބް-ކޮންޓްރެކްޓަރުންނާއި، ކޮންސަލްޓަންޓުންނާއި، މުދާ ފޯރުކޮށްދޭ ފަރާތްތަކާއި، [illegible] އޭޖެންސީތަކާއި، އަދި މިނޫނަސް އުނިވަރސިޓީ ތަމްސީލުކުރާ އެންމެހައި ފަރާތްތަކަށް.

(ނ) އުނިވަރސިޓީގެ [illegible] މަސައްކަތްތަކާއި، [illegible] މަސައްކަތްތަކާއި [illegible] އަދި މިނޫނަސް [illegible] އުނިވަރސިޓީއާ [illegible] މަސައްކަތް ކުރާ އެންމެހާ ފަރާތްތަކަށް.

(ރ) އުނިވަރސިޓީއާ ގުޅިގެން [illegible]، ވަޒީފާއަށް މީހުން [illegible] ވަޒީފާ ދިނުމުގެ އެންމެހައި ކަންކަން.

## 3. މައިގަނޑު އުސޫލު

ތިރީގައި މިވަނީ މިސިޔާސަތުގެ މައިގަނޑު އުސޫލުތަކެވެ.

(ހ) އަމިއްލަ އިޚުތިޔާރުގައި މަސައްކަތްކުރުން: އުނިވަރސިޓީން މިހާރު [illegible] ކުރުވާ ހުރިހާ މަސައްކަތްތަކާ ވެސް އެމީހެއްގެ އަމިއްލަ އިޚުތިޔާރުގައި ކުރާ މަސައްކަތްތަކަށް ހެދުން

(ނ) ކުޑަކުދިންގެ ރައްކާތެރިކަން: ޤާނޫނުއަސާސީގެ 35 ވަނަ މާއްދާއާ އެއްގޮތަށް، އިޖުތިމާޢީ ގޮތުން ނާޒުކު ފަރާތް ނުވުމުން ކުޑަކުދިން ރައްކާތެރި ކުރުން

(ށ) ވަޒީފާއަށް އެއްވެސް ޗާޖެއް ނުނެގުން: ޔުނިވަރސިޓީގެ އެއްވެސް މަސައްކަތަކަށް ނުވަތަ ޔުނިވަރސިޓީއާ ގުޅިގެން ކުރާ އެއްވެސް މަސައްކަތަކަށް އުޖޫރަދީގެން އެއްވެސް ސިފައެއްގައި މިފަދަ ވަޒީފާއަށް ނުނެގުން

(ރ) އިންސާނީ ކަރާމާތައި މިނިވަންކަން ދިފާޢުކުރުން: ކޮންމެ މަސައްކަތްތެރިއަކުގެ އިންސާނީ ކަރާމާތައި، މިނިވަންކަމާއި އުޚުއްވަތް، ޤާނޫނީ ހަމަތަކުގެ މަތިން ވަޒީފާ އަދާކުރުމާއި، ހަމަހަމަކަމާއި މުޢާމަލާތުކުރުމުގެ ހައްގު ދިފާޢުކުރުން.

(ބ) ބަދަލުހިފުމުގެ އަމަލުތަކުން ރައްކާތެރިކުރުން: ހުށަހެޅުމެއްގައި މަސައްކަތްތެރިއަކު ހުށަހަޅާ ފަރާތަކާ ދުރު ބަދަލުހިފުމުގެ އެއްވެސް އަމަލެއް ހިންގުމުން ނުވަތަ ބިރުދެއްކުމުން ރައްކާތެރިކަން ދިނުން.

(ޅ) ވަޒީފާ ދިނުމުގައި ތަފާތުކޮށްނުހިތުން: ވަޒީފާއަށް މީހުން ހޮވުމާއި ވަޒީފާ ދިނުމުގެ ކަންކަން ކުރިއަށް ގެންދިއުމުގައި ހަމަކަން ބޭނުންކުރާނީ، ޤާނޫނީ ހަމަތަކުގެ މަތިން، އަދި ނަޒާހަތު ގޮތެއްގައި އެއްވެސް ފަރާތަކާ ތަފާތުކުރުމެއް ނެތި، ފުރިހަމަ ފެންވަރުގެ ކަންކަން ކުރުން.

4. މުހިންމު މަޢުލޫމާތާއި އިރުޝާދުތައް

މިސިޔާސަތުގެ ބޭނުމަށްޓަކައި އަންނަނިވި ލަފުޒުތައް މާނަކުރެވޭނީ ތިރީގައިވާ ގޮތަށެވެ.

(ހ) މަޖުބޫރުން މަސައްކަތް ކުރުވުން: މީހަކު އަމިއްލަ އިޚުތިޔާރުގައި ކުރާ މަސައްކަތް ފިޔަވައި، އަދަބެއް ދިނުމުގެ ބިރު ދައްކައިގެން، ވަޒީފާއާބެހޭ ޤާނޫނުގެ 3 ވަނަ މާއްދާއާ ހިލާފަށް މީހަކު ލައްވައި އެއްވެސް ބާވަތެއްގެ މަސައްކަތެއް ކުރުވުން.

(ށ) އަނިޔާކުރުން: މަޖުބޫރުކުރުމާއި، ބިރުދެއްކުން، ނުވަތަ ޖިސްމާނީ ބާރުބޭނުންކޮށްގެން އަނިޔާވެރިކަމުގެ ފުރުޞަތުތަކުގެ ނާޖާއިޒު ފަރާތްތަކުގައި އެފަރާތްތަކުގެ މިނިވަންކަން ނިގުޅައިގަތުން. މީގެ ތެރޭގައި ދަރަންޏަށް އަޅުވެތި ކުރުވުމާއި ޒަބަރުދަސްތުކޮށް ޤައިދުކުރުމަކަން މަޖުބޫރުކުރުން ހިމެނެއެވެ.

(ނ) އިންސާނީ ވިޔަފާރި: ޤާނޫނު ނަންބަރު 1/2013 (މީހުން ޓްރެފިކްކުރުން ހުއްޓުވުމުގެ ޤާނޫނު) ގައިވާ ފަދައިން، ނާޖާއިޒު ފައިދާ ހޯދުމަށްޓަކައި ބިރުދައްކައިގެން ނުވަތަ ބާރުގެ ބޭނުންކޮށްގެން ނުވަތަ މަކަރާއި ހީލަތުން މީހުން ދިވެހިރާއްޖެއަށް ގެނައުމާއި، އެއްތަނުން އަނެއްތަނަށް ގެންދިއުމާއި، ނުވަތަ ވަޒީފާއެއްގައި ބެހެއްޓުން.

(ރ) ކުޑަކުދިންލައްވާ މަސައްކަތް ކުރުވުން: ކުއްޖެއްގެ އުމުރާއި، ޞިއްޙަތާއި ތަޢުލީމަށް ބުރޫއަރާނެ، ކުއްޖެއްގެ ކަރާމަތާ ގެއްލިގެންދާ ގޮތަށް، އަދި އުސޫލުތަކުގެ ޤަވާޢިދާ ހިލާފަށް ކުޑަކުދިން ލައްވާ ކުރުވާ އެއްވެސް މަސައްކަތެއް

ކުރުވުން. މިގޮތުގައި 16 އަހަރު ނުފުރޭ ކުދިންނާއި، 18 އަހަރު ނުފުރޭ ކުދިން ލައްވައި ކުރުވާ "ނުރައްކާތެރި މަސައްކަތްތައް" ހިމެނެއެވެ.

(ހ) ނުރައްކާތެރި މަސައްކަތް: މަސައްކަތުގެ ބާވަތުން ނުވަތަ މަސައްކަތް ކުރާ މާޙައުލުގެ ސަބަބުން، ކުޑަކުދިންގެ ސިއްޙަތަށާއި، ރައްކާތެރިކަމަށް ނުވަތަ އަޚްލާޤަށް ނޭދެވޭ އަސަރުކޮށްފާނެ ކަމަށް ބެލެވޭ މަސައްކަތްތަކެވެ. މިގޮތުގައި ވިހަ ކެމިކަލް ބޭނުންކުރުމާއި، ބޮޑެތި ހަތިޔާރުތަކުގެ ސާމާނު ބޭނުންކޮށްގެން މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި އުމުރާއި ނުފެތޭ ފަދަ ބަރު އެއްޗެހި އުފުލުމުގެ މަސައްކަތްތައް ހިމެނެއެވެ.

(ށ) ސާޤިއު ފައިދާ ނަގާކަމުގެ އެކަށޭގެންވާ ހާލު: ޖިސްމާނީ އަނިޔާއާއި، ފާޅުގައި ހިފުން ބޭރުން އިސްތިހާރުގައި މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި، މަސައްކަތްތެރިންނަށް އެކަށޭގެންވާ ފައިދާ ދެނީ ފައިސާގެ ބަދަލުގައި ދިނުން ނުވަތަ މުސާރައިން "ޓެކްސް ކަނޑާ ނުދިނުން" ފަދަ ކަންކަން

(ނ) ޓްރެފިކިން އިން: ވިޔަފާރީގެ ބޭނުމަށް ނުވަތަ ވިއްކާ އަގު ވަގަށް ޖިންސީ މަސައްކަތްތެރިޔާގެ އަމިއްލަ ޤާނޫނީ ހިމާޔަތާ ހަމައެކަނި ފައިސާއާ ޓީވެސް

## 5. މަޖުބޫރުން މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި އަޅުވެތިކުރުވުން މަނާކުރުން

ޤާނޫނު ނަންބަރު: 2/2008 (ވަޒީފާއާބެހޭ ޤާނޫނު) ގެ 3 ވަނަ މާއްދާއާ ޚިލާފަށް އެއްވެސް ބާވަތެއްގެ މަސައްކަތެއް މަޖުބޫރުން ކުރުވުމާއި، އިންސާނީ ވަގުފިރި އާއި، ސާޤިއު ފައިދާ ނެގުމާއި، ދަރަނީގެ މަޖުބޫރުކަމާއި، އަދި ޖަމާނީ އަޅުވެތިކަން ފަދަ ކަންކަމަކީ ޤާނޫނުއަސާސީގައި ވެސް މަނާ ކަންކަމެވެ.

(ހ) އަންނަނިވި ގޮތްތަކުގެ ތެރެއިން ގޮތެއް މެދުވެރިކޮށް އެއްވެސް މީހަކު ލައްވައި މަސައްކަތް ކުރުވުމަކީ މަނާކަމެކެވެ.

1. ބިރުދެއްކުން،
2. ނުފޫޛު ފޯރުވުން،
3. ޖިސްމާނީގޮތުން ހިފެހެއްޓުން،
4. ޤާނޫނާ ޚިލާފަށް މުސާރަ ނުދީ ހިފެހެއްޓުން،
5. އަނިޔާވެރިކަން،
6. ހިނގާބިނގާލުން އުޅުން ހުއްޓުވުން،
7. މީހާގެ ނާޗާރު ހާލަތުގެ ސާޤިއު ފައިދާ ނެގުން،
8. އިމިގްރޭޝަނާ ގުޅޭ ކަންކަމުގައި ބިރުދެއްކުން،
9. ދަރަނީގެ މަޖުބޫރުކަން،

10. ނުވަތަ އެހެންވެސް ގާނޫނާ ޚިލާފު ފިޔަވަޅެއް ކުރިމަތިކުރުވުން.

(ނ) ޖިނާޔަތްތަކާއި ގުޅޭ މިނިވަންކަން ގައްލާތޮރިކުރުން

1. ކުލަކަން އަންގައިދޭ ޖިނާޔަތްތަކައް ހިފެހެއްޓުން: ކުރިމަތިކުރެސޭ ނުވަތަ ކުރިމަތިކުރެސޭ ތަރުޖަމާކުރާ އެއްވެސް ފަރާތަކުން މުވައްޒަފުންގެ ޕްރޮފެޝަނަލް އަސާސާއި، ވަރަށް ޕްރިޒަންއި، އާއި ކޯޓު ނުވަތަ އަމިއްލަ އެހެނިހެން ޖިނާޔަތްތަކައް ގާނޫނާ ޚިލާފަށް އަޅުއްވަވާ މަސައްކަތެވެ. މުވައްޒަފުންގެ މިފަދަ ޖިނާޔަތް އިދާރީ ބާރުތަކަށް ވަކިވާ ގޮތުން ގެންދަން ބެހޭ ހިސާބެއްގައި، އެކަން ޖިނާޔަތް ދަޢުވާކުރެވޭ، މަސައްކަތު ނިޒާމަށް އަމަލުކުރަން އެޖިނާޔަތް އަންގާ އެމީހާ ހަވާލު ކުރަންވާނެއެވެ.

2. އެއްބަސްވުން އަންގައި ބަލައި ދިރާސާއި ދަނޑުވަރުތަކުގެ މިނިވަންކަން: ކުރިމަތިކުރެސޭގެ މުވައްޒަފުކު އޭނާ މަސައްކަތްކުރާ ޙާލަތުގައި ނުވަތަ ކަމާބެހޭގައި ނުވަތަ އެމުވައްޒަފުންގެ އޮފީހުގެ ސަރުކާރުގައި ނުވަތަ އެހެންވެސް ބެލެހެއްޓުމުގައި ގާނޫނާ ޚިލާފަށް ބަންދުކޮށް ދަނޑުވަރުތަކު ކުރުމުގައި އެއްބަސްވުން އަންގައިދޭން ދިރާސާގެ މިނިވަންކަން މަސްއޫލުކަމަށް ނުވާނެއެވެ.

3. މިނިވަންކަމާއެކު ވަޒީފާއިން ވަކިވުން: ކުންފުނި މުވައްޒަފަކަށް، ގާނޫނާއި އެއްގޮތަށް އަދި ވަޒީފާގެ އެއްބަސްވުމުގައި ގޮތުގެ މަތިން، އެއްވެސް މަޖުބޫރުކުރުމެއް ނުވަތަ ބިރުދެއްކުމެއް ނެތި ވަޒީފާއިން ވަކިވުމުގެ މިނިވަންކަން އޮންނަންވާނެއެވެ. މިގޮތުން ވަޒީފާއިން ވަކިވުމުގައި އެއްވެސް މަސައްކަތްތެރިއެއްގެ އަތުން ގާނޫނާ ޚިލާފު ކުރެވޭބަޔާނެއް ފިޔައް ނުވަތަ ވަޒީފާ ގެއްލުމަށް ގާނޫނާ ޚިލާފު ދަރަނިޖެއް ދެއްކުމަށް މަޖުބޫރުކުރެވޭން ނުވާނެއެވެ.

6. ކުޑަކުދިންލައްވާ މަސައްކަތް ކުރުވުން މަނާކުރުން

ވަޒީފާ ދިނުމުގެ ކަންކަމުގައި ހުރިހާ އުސޫލުތަކާއި އިޖުރާއަތުތައް ކުރިމަތިކުރެސޭއިން ނަގަހައްޓައި ދުވެހެއްޓުމުގެ ގޮތުން އަންނަނިވި ކަންކަން ކަށަވަރުކުރާނެއެވެ.

(ހ) ވަޒީފާއިގައި ގެންގުޅެން ހުއްދަ އެންމެ ހަދު އުމުރު: ވަޒީފާ ދޭ މުވައްޒަފުގެ ގާނޫނު ނަންބަރު: 2/2008 (ވަޒީފާގެ ބާރު ގާނޫނު) ގެ 3 ވަނަ ބާބުގައި ބުނާ ވަޒީފާ ދިނުން ހުއްދަވާ އުމުރާ ކުއްޖެއްކަން ވަޒީފާ ދިނުމުގެ ކުރިން ކުރިމަތިކުރެސޭ އިން ކަށަވަރުކުރާނެއެވެ. މިގޮތުން ކުރިމަތިކުރެސޭގެ އެއްވެސް މަސައްކަތަކަށް 16 އަހަރު ނުފުރޭ ކުއްޖަކު ވަޒީފާއަށް ނުނެގޭނެއެވެ. އަދި 16 އަހަރާއި 18 އަހަރާ ދެމެދު ގެ އުމުރުފުރާގެ ކުދިން ލަފާލައި މަސައްކަތް ކުރުވާނީ ބަލަހައްޓާނެ ހިއްސާގެ ހުއްދަ ލިބުމުން ހޯދައިގެންނެވެ. އަދި އެކުދިން ލަފާލައި ކުރުވާނީ ހަމައެކަނި ލުއި މަސައްކަތެވެ.

7. މުދަލާއި ހިދުމަތް ހޯދުމާއި ކޮންޓްރެކްޓް ދޭ މަސައްކަތްކުރުވުމުގައި ބަލާނެކަންކަން

އެގްރީމަންޓުގައި ހިމެނުން މަޖުބޫރު މާއްދާތައް: ގަތުމާއި ހިދުމަތް ހޯދުމުގެ އެއްބަސްވުންތަކުގައި މަސްއޫލިއްޔަތު އަހުލާގީ މިންގަނޑުތައް ކަށަވަރުކޮށްދޭ މާއްދާތަކާއި މަސައްކަތްތެރިންގެ ހައްގުތަކަށް އަމަލުކުރުން ޝާމިލުވާ މާއްދާތައް ހިމަނަންވާނެއެވެ. އަދި މަޖުބޫރުން މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި، އިންސާނީ ވިޔަފާރި ކުރުމާއި، ޤާނޫނާ ހިލާފަށް މީހުން ވަޒީފާއަށް ގެނައުމާއި، ކުޑަކުދިންލައްވާ ނުރައްކާތެރި މަސައްކަތް ކުރުވުމާއި، ނުވަތަ ނާޖާއިޒު ފައިދާ ނެގުމުގެ ޢަމަލުތައް ހިނގާކަން ސާބިތުވާ ކޮންޓްރެކްޓަރުންނާއި ވެފައިވާ މަސައްކަތު އެއްބަސްވުންތައް ބާތިލު ކުރުވޭނެކަން ހިމަނަންވާނެއެވެ.

## 8. ރިޕޯޓްކުރުމާއި އިސްލާހީ ފިޔަވަޅު އެޅުން

(ހ) މައްސަލަ ހުށަހެޅުން: ސަޕްލަޔަރ އޮޑިޓުން ނުވަތަ ދަރަނީގެ މަޖުބޫރުކަން ފަދަ ކަމެއް އުނިވަރސިޓީގެ މުވައްޒަފުންގެ ފަރާތުން ފާހަގަކުރެވިއްޖެނަމަ މުވައްޒަފުންނާބެހޭ ބައިގެ އިސްވެރިއާއަށް އެކަން ރިޕޯޓްކުރަންވާނެއެވެ.

(ށ) ސިއްރު ހިފެހެއްޓުން: ހުށަހަޅާ މައްސަލަތައް ބަލަންވާނީ ސިއްރު ހިފެހެއްޓުމާއެކު ހަމަހަމަކަމާއި އިންސާފުވެރިކަމާ އެކުއެވެ.

(ނ) ޤާނޫނު ތަންފީޒުކުރާ އިދާރާތަކަށް ރިޕޯޓުކުރުން. މިސިޔާސަތުގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ފަދަ ކުށެއް ޖިނާއީ ކުށުގައި ނުވަތަ އިންސާނީ ވިޔަފާރީގެ ހަރަކާތްތަކެއްގެ ހިދުމަތެއް ހިނގާކަމަށް ފާހަގަކުރެވިއްޖެނަމަ ޤާނޫނީ އިޖުރާއަތު ހާލަތްތަކުގައި، އެކަމެއް އެނގޭތާ 24 ގަޑިއިރު ތެރޭގައި ދައުލަތުގެ ކަމާގުޅޭ ހުރި އިދާރާތަކަށް އެމައްސަލަ ރިޕޯޓުކުރަންވާނެއެވެ.

## 9. ސިޔާސަތު ހިންގުން

މި ސިޔާސަތު ހިންގާނީ ހިއުމަން ރިސޯސަސް ޑިޕާޓްމަންޓާއި ޕްރޮކިއުމަންޓް ޑިޕާޓްމަންޓުންނެވެ. ކޮންމެ ދެ އަހަރަކުން އެއްފަހަރު މި ސިޔާސަތު މުރާޖަޢާކުރަންވާނެއެވެ.

## 10. ގުޅުންހުރި އެހެނިހެން ސިޔާސަތުތައް

- މައްސަލަ ހުށަހަޅާ ފަރާތްތަކަށް ރައްކާތެރިކަން ދިނުމުގެ ސިޔާސަތު
- ބިދޭސީ މުވައްޒަފުންގެ ޙައްޤާއި ވަޒީފާއާބެހޭ ސިޔާސަތު
- ޕްރޮކިއުމަންޓް ސިޔާސަތު

# POLICY ON PROHIBITION OF FORCED LABOUR, MODERN SLAVERY, AND CHILD LABOUR

| | |
|---|---|
| **Policy Number:** | MNU/UC/2026/15 |
| **Version:** | 1.0 |
| **Approved on:** | 27th October 2026 |
| **Effective from:** | 27th October 2026 |
| **Approved by:** | University Council |

## 1. Introduction and Purpose

The Maldives National University (MNU) is committed to the principle that all individuals contributing The Maldives National University (MNU) upholds the highest standards of ethical employment, human dignity, labour rights, and responsible institutional governance. This policy formalises the University's absolute prohibition of all forms of involuntary labor and the exploitation of minors. forced labour, modern slavery, human trafficking, debt bondage, exploitative recruitment, child labour, and all other forms of involuntary or exploitative labour practices.

The University recognises that institutions of higher education have a responsibility to ensure that their employment practices, procurement systems, operational activities, partnerships, and supply chains uphold human rights and comply with the laws of the Maldives and internationally recognised labour standards.

The primary objectives are:

a) To ensure compliance with the Employment Act (2/2008), the Anti Human Trafficking Act (1/2013), Regulation on Employment of Expatriates (2021/R-120), the Constitution of the Republic of Maldives, and other applicable laws and regulations.

b) To prevent exploitation, coercion, trafficking, debt bondage, child labour, deceptive recruitment, and unlawful labour practices within MNU operations and supply chains.

c) To establish systems for prevention, reporting, monitoring, remediation, and accountability relating to labour exploitation risks.

d) To promote ethical recruitment, responsible procurement, worker welfare, and protection of vulnerable persons.

## 2. Scope

This policy applies to:

a) All direct employees of MNU.

b) Third party workers, contractors, subcontractors, consultants, suppliers, labour providers, recruitment agencies, and service providers engaged by or acting on behalf of MNU.

c) All procurement, outsourcing, operational, construction, maintenance, research, fieldwork, and partnership activities connected to the University.

d) All domestic and international recruitment and employment arrangements associated with MNU.

## 3. Guiding Principles

a) Voluntary Labor: All work must be performed voluntarily.

b) Protection of Minors: Protection from economic exploitation per Article 35 of the Constitution.

c) Zero-Tolerance for Trafficking: Absolute prohibition of deceptive recruitment.

d) Human Dignity and Freedom: Every worker has the right to dignity, freedom of movement, lawful employment, and fair treatment.

e) Non-Retaliation: Individuals who report concerns in good faith shall be protected from retaliation, intimidation, or adverse treatment.

f) Ethical Recruitment: Recruitment shall be transparent, lawful, non-coercive, and free from exploitative fees or practices.

## 4. Key Definitions and Guidelines

To ensure clarity in compliance and enforcement, the following terms are defined as follows:

a) Forced or Compulsory Labor: Per Section 5 of the Employment Act, this refers to all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself or herself voluntarily. This includes work performed under physical threat, psychological pressure, or the withholding of wages.

b) Modern Slavery: An umbrella term used to describe situations where coercion, threats, or deception are used to exploit victims and undermine their freedom such as:

   1· Debt Bondage: Where a worker's labor is pledged as security for a loan or "recruitment debt," and the value of their work is never reasonably applied toward the liquidation of the debt.

   2· Servitude: An obligation to provide services that is imposed by the use of coercion.

c) Human Trafficking: The recruitment, transportation, transfer, or harboring of persons by means of threat, force, or fraud for the purpose of exploitation, as defined in Act 1/2013.

d) Child Labor: Any work that deprives children of their childhood, their potential, and their dignity, and that is harmful to physical and mental development. This refers to any person under the age of 16, or those under 18 engaged in "Hazardous Work."

e) Hazardous Work: Work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety, or morals of children (e.g., handling toxic chemicals, night-shift security, or heavy lifting).

f) Reasonable Evidence of Exploitation: Indicators such as the withholding of passports, excessive overtime beyond legal limits, substandard housing provided by contractors, or "recruitment fee" deductions from paychecks.

g) Recruitment Fees: Any unlawful fees, commissions, deposits, or charges imposed on workers for recruitment, placement, visa processing, work permit processing, transportation, or obtaining employment.

## 5. Prohibition of Forced Labor and Modern Slavery

In accordance with Section 5 of the Employment Act, MNU strictly prohibits all forms of forced labour, involuntary labour, trafficking, exploitation, servitude, debt bondage, coercion, and modern slavery.

a) No person shall be compelled to work through:

1. threats,
2. intimidation,
3. document confiscation,
4. unlawful wage withholding,
5. violence,
6. restriction of movement,
7. abuse of vulnerability,
8. immigration related coercion,
9. debt bondage,
10. or other unlawful pressure.

b) Documentation and Personal Freedom

1. Retention of Identity Documents: MNU and its representatives are prohibited from unlawfully confiscating or retaining original passports, work permits, identity cards, or personal documents.
2. Temporary handling of documents for lawful administrative purposes must be limited, documented where possible, and followed by prompt return to the worker.

3. Freedom of Movement: Employees and workers shall not be unlawfully confined to workplaces, accommodations, campuses, or controlled environments outside lawful operational requirements.
4. Workers must be free to terminate employment in accordance with applicable laws and contractual obligations without coercion, threats, or unlawful penalties.
5. No worker shall be charged unlawful recruitment fees or forced to repay unlawful employment related debts.

## 6. Prohibition of Child Labor

MNU maintains rigorous age-verification protocols.

a) Minimum Age Standards (Employment Act, Chapter 3)

1. Under 16 Years: MNU shall not employ any person under the age of 16 for any purpose. Proof of age documentation may be required during recruitment or contractor onboarding processes.
2. Young Persons (16–18 Years): Restricted to "Light Work" with written parental consent. Young persons engaged in lawful work shall receive appropriate supervision and protection.

## 7. Supply Chain and Contractor Due Diligence

a) Mandatory Clauses: Service contracts must include an Ethics and Labor Compliance Clause.

b) High risk contractors or sectors may be subject to enhanced due diligence procedures.

c) Contractors found to be engaging in forced labour, trafficking, unlawful recruitment, child labour, or exploitative practices may face suspension, contract termination, exclusion from future tenders, or referral to authorities.

## 8. Reporting and Remediation

a) Whistleblowing: Suspected cases of passport retention or debt bondage must be reported to the HR Director.

b) Confidentiality: Reports shall, where possible, be handled confidentially and with procedural fairness.

c) Non-Retaliation: No person shall be penalised, threatened, intimidated, dismissed, deported, or otherwise retaliated against for reporting concerns in good faith.

d) Statutory Reporting: Confirmed cases will be reported within 24 hours to the Maldives Police Service.

e) Remediation: Where exploitation risks or abuses are identified, MNU shall take reasonable steps to support remediation, protection, corrective action, and contractor accountability.

f) Victim centred approaches shall be adopted where possible, recognising the safety and wellbeing of affected individuals.

## 9. Policy Governance

a) Administration: The Department of Human Resources and Procurement.

b) Oversight: HRMC shall oversee implementation, compliance trends, and institutional labour welfare matters.

c) Assurance: Significant risks, audit findings, or serious breaches may be escalated to the Audit and Risk Committee.

d) Training and awareness: initiatives relating to ethical recruitment, labour exploitation indicators, and responsible procurement may be conducted periodically for relevant staff.

e) Review: This policy shall be reviewed every two years, to ensure alignment with legal developments, labour standards, institutional risks, and best practices.

## 10. Related Policies

To ensure effective prevention and monitoring, this policy is linked to:

- Whistleblower Protection Policy: Establishing safe channels for reporting slavery or child labor.
- Expatriate Staff Welfare Policy: Specifically addressing the rights of migrant workers.
- Procurement Policy: Governing the selection of ethical suppliers.
- Equivalent Rights for Third-Party Workers Policy.