



## IDG Group DMCC


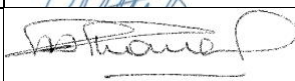
၁၄၀၅ JBC ၅၊ Cluster W, Jumeriah Lakes Towers၊ စာတိုက်အမှတ် ၅၀၇၈၄၊  
ဒုဘိုင်း၊ UAE

# လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းတားဆီးမှု(PSEA)မူဝါဒ

ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၂၂

ဗားရှင်း ၂

ဗားရှင်းထိန်းချုပ်မှု

ဗားရှင်း	ထုတ်ဝေသည့်ရက်စွဲ	စာရေးသူ	ထုတ်ဝေရန်တာဝန်ရှိသူ
၁	ဇူလိုင် ၁၉	G WINTER	
၂	ဖေဖော်ဝါရီ ၂၂	G WADE	

**Table of Contents**

IDG Group DMCC..... 1

**လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းတားဆီးမှု(PSEA) မူဝါဒ..... 1**

ကိုးကား..... 2

PSEA မူဝါဒ..... 3

1. လွှမ်းခြုံမှု..... 3

2. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားပြုခြင်းကို တားဆီးရန် IDG ၏ ချဉ်းကပ်မှု..... 3

2.1. ICoCA ထုတ်ပြန်ချက် ..... 3

3. ဝန်ထမ်းအသစ်ခေါ်ယူမှု ..... 4

4. စည်းကမ်း..... 4

5. လေ့ကျင့်ခြင်း..... 4

6. SEA အန္တရာယ်အကဲဖြတ်မှု..... 4

7. SEA တိုင်ကြားမှုများနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း ..... 5

7.1. အလွဲသုံးစားလုပ်မှုသတင်းပို့ခြင်း ..... 5

7.2. အဖြစ်အပျက်တခုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း..... 5

7.3. စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း..... 6

8. လွတ်မြောက်သူအကူအညီ..... 6

ကိုးကား

- နိုင်ငံတကာကျင့်ဝတ်အသင်း (၂၀၁၉)။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့်အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းအတွက် သီးသန့်လုံခြုံရေးပေးအပ်သူများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ။

# PSEA မူဝါဒ

## 1. လွှမ်းခြုံမှု

ဤမူဝါဒသည် IDG အတွင်းရှိလူများအားလုံး - ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်လျှောက်ထားသူများ၊ ကန်ထရိုက်တာများကို ရည်ညွှန်းသည်။ ထို့အပြင်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ စောင့်ရှောက်မှုတာဝန်သည် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်လက်တွဲလုပ်ဆောင်နေသော သို့မဟုတ် အတူတကွလုပ်ဆောင်သော သူတိုင်းအတွက် အကျိုးဝင်သည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း (SEA) နမူနာများကို အစီရင်ခံခြင်း အတွက်/နှင့် ကာကွယ်ခြင်းအတွက် ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် သက်ဆိုင်ရာ တဦးချင်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက်ရန်အလွန်အရေးကြီးသည်။

## 2. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားပြုခြင်းကို တားဆီးရန် IDG ၏ ချဉ်းကပ်မှု

IDG တွင် SEA မည်သည့်ပုံစံမဆိုအတွက် သည်းခံမှုမရှိပါ။ SEA သည် လူ့အခွင့်အရေးကို ပြင်းထန်စွာအလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းဖြစ်ပြီး အများအားဖြင့် ရာဇဝတ်မှုဖြစ်သည်။

SEA သည် လူသစ်ခန့်အပ်ခြင်း မှ ပုံမှန်လုပ်ငန်းစဉ်များအထိ IDG ၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်း၏ မည်သည့် အဆင့်တွင်မဆိုဖြစ်နိုင်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ client များ၏ အမျိုးသား အစောင့်များ တောင်းဆိုချက်တို့ကြောင့် IDG သည် အမျိုးသားများပြားသော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ ဤ ကျား မ အချိုးအစား မညီမျှမှုအား ကုမ္ပဏီအတွင်း အန္တရာယ်တခုအဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး အဆင့်တိုင်းရှိ မန်နေဂျာအားလုံးက စောင့်ကြည့်ရမည်။

### 2.1. ICoCA ထုတ်ပြန်ချက်

နိုင်ငံတကာကျင့်ဝတ် အသင်း (ICoCA) ၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည်နှင့်အညီ IDG သည် သီးသန့်လုံခြုံရေးပေးအပ်သူများအတွက် ဥပဒေအပိုဒ် ၃၈ အား လိုက်နာမှုကို အတည်ပြုပါသည် -

လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ကုမ္ပဏီများသည် ကုမ္ပဏီအတွင်း သို့မဟုတ် ပြင်ပတွင် မုဒိမ်းမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် အခြား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုသို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်မှုတို့ပါဝင်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်း (ဤရည်ရွယ်ချက်များအတွက်၊ ပြည့်တန်ဆာအပါအဝင်) နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်မှုများမှ အမြတ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်း မရှိစေရ။ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းအနေဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများဖြစ်စဉ်အားလုံးအတွက် နိုးကြားရန် လိုအပ်ပြီး တွေ့ရှိပါက အဆိုပါဖြစ်စဉ်များကို အရည်အချင်းရှိ အာဏာပိုင်များထံ သတင်းပေးပို့ရမည်။

### 3. ဝန်ထမ်းအသစ်ခေါ်ယူမှု

IDG ၏ဝန်ထမ်းအသစ်ခေါ်ယူမှု မူဝါဒသည် အလားအလာရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များအား အကဲဖြတ်၊ စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ရွေးချယ်ခြင်း မည်ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်သည်ကို သတ်မှတ်ပေးသည်။ ၎င်းသည် နိုင်ငံတကာ နှင့် ပြည်တွင်းခေါ်ယူထားသော ဝန်ထမ်းများအတွက် အကျိုးဝင်သည်။

ဝန်ထမ်းအသစ်ခေါ်ယူမှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် IDG ဝန်ထမ်းများသည် PSEA ၏ အခြေခံမူများကို မှတ်သားရမည်ဖြစ်ပြီး မျှော်မှန်းထားသောလုပ်ဆောင်ချက် စံနှုန်းများ မလိုက်နာနိုင်သည့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများကို ပယ်ရှားသင့်သည်။

ခေါ်ယူရေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံးတွင် လျှောက်ထားသူများထံမှ အလုပ်ရရှိနိုင်မှုအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တောင်းဆိုချက်များကို မလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် စနစ်များနှင့် ထိန်းချုပ်မှုများ ထည့်သွင်းထားသည်။ ဤတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများ နှင့် အခြား အေးဂျင့်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ပါဝင်သည့် ပြင်ပ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုဝန်ထမ်းများပါဝင်သည်။

ရွေးချယ်ထားသော ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ပုံမှန်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတိုင်း PSEA အတွက် သီးခြားလမ်းညွှန်ချက်များပါဝင်သည့် IDG ၏ ကျင့်ဝတ်များကို အကျဉ်းချုံးပြောပြမည်ဖြစ်သည်။

### 4. စည်းကမ်း

ကျင့်ဝတ်များ နှင့် ဤ PSEA မူဝါဒကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ခြင်းသည် စာချုပ်ကို ချက်ချင်းရပ်စဲစေနိုင်သည့် ပြင်းထန်သော စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာပျက်ကွက်မှုပါဝင်သည်။

### 5. လေ့ကျင့်ခြင်း

မိတ်ဆက်လေ့ကျင့်ခြင်းအစီအစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ဝန်ထမ်းများသည် PSEA အကြောင်း လေ့ကျင့်သင်ကြားရမည်။ ဤသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့ သံသယရှိနိုင် သို့မဟုတ် မျက်မြင်တွေ့နိုင်သည့် SEA ဖြစ်ရပ်များကို မည်ကဲ့သို့ တင်ပြ၊ ကိုင်တွယ်ရမည်ကို ထည့်သွင်းရန်ဖြစ်သည်။

### 6. SEA အန္တရာယ်အကဲဖြတ်မှု

နိုင်ငံမန်နေဂျာများ နှင့် ရုံးချုပ်မန်နေဂျာများသည် SEA အတွက် အချိန်ကာလအလိုက် အန္တရာယ်အကဲဖြတ်မှုများ ပြုလုပ်ရမည်။ အနည်းဆုံးအားဖြင့် အန္တရာယ်အကဲဖြတ်မှုသည် -

- လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့်ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ SEA အန္တရာယ်ညွှန်းချက်များ
- SEA ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်မှု
- အန္တရာယ်အရှိဆုံးသူများ
- လျော့ပါးရေး အစီအမံများ
- စောင့်ကြည့်အစီအမံများနှင့် ဤအစီအမံများကို တာဝန်ယူမှု
- အဖြစ်အပျက်စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
- အဖြစ်အပျက်ဖြစ်သည့်အခါ (မည်သည့် ဒေသတွင်းဝန်ဆောင်မှုများအပါအဝင်) ပံ့ပိုးကူညီမှုနှင့် လိုအပ်ချက်များ ကူညီပေးခြင်း။

## 7. SEA တိုင်ကြားမှုများနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း

### 7.1. အလွဲသုံးစားလုပ်မှုသတင်းပို့ခြင်း

SEA အလွဲသုံးစားလုပ်မှုများသည် IDG အတွင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်သော နေရာများအတွင်း သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသို့ ဖြစ်နိုင်သည်။ အဖြစ်အပျက်တစ်ခုဖြစ်ပါက မည်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်မဆို ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် အနီးဆုံး အကြီးတန်းမန်နေဂျာထံ တင်ပြသင့်သည်။ ထို့အပြင် -

- IDG ၏ မကျေနပ်ချက်မူဝါဒသည် လူတစ်ဦးချင်းစီအနေဖြင့် ၎င်းတို့ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်ဟု ခံစားရသော မည်သည့် အလွဲသုံးစားမှုမျိုးကိုမဆိုတင်ပြနိုင်သည့်ပုံစံကို ဖော်ပြသည်။
- IDG ၏သတင်းပေးခြင်းမူဝါဒသည် လူတစ်ဦးချင်းစီအနေဖြင့် အလုပ်မန်နေဂျာထံ တင်ပြရန် အဆင်မပြေဟု ခံစားရပါက ၎င်းတို့ သံသယရှိသော သို့မဟုတ် မျက်မြင်တွေ့ခဲ့ရသော မည်သည့်အလွဲသုံးစားမှုမျိုးကိုမဆို တင်ပြနိုင်သည့်ပုံစံကို ဖော်ပြသည်။

### 7.2. အဖြစ်အပျက်တစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း

အစီအရင်ခံပြီးသည်နှင့် နိုင်ငံ မန်နေဂျာသည် တာဝန်ယူရန် ဝတ္တရားရှိသည်။ လွတ်မြောက်သူဗဟိုပြုချဉ်းကပ်မှုကို အစမှ စတင်၍ လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းသည် အောက်ပါတို့အတွက် မဖြစ်မနေအရေးကြီးသည် -

- ခံစားရသူ၏ အခွင့်အရေးများ၊ လိုအပ်ချက်များ နှင့် ဆန္ဒများကို အလေးပေးရန်
- ခံစားသူ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ နှင့် လျှို့ဝှက်လိုခြင်းလိုအပ်ချက်များကို လေးစားရန်

- ခံစားရသူအား တလျှောက်လုံး အသိပေးရန်
- ခံစားရသူအား ရှင်းပြမှု ခွင့်ပြုရန်

### 7.3. စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း

နိုင်ငံမန်နေဂျာသည် အချိန်မီ၊ ထောင့်စေ့၊ ဘက်လိုက်မှုမရှိသော၊ မှတ်တမ်းတင်ပြုစုထားပြီး လုံခြုံစိတ်ချရသော တန်ဖိုးဦးစားပေး စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုလုပ်ဆောင်သင့်သည် (သို့မဟုတ် စီမံကိန်းမန်နေဂျာထံ ပေးအပ်သင့်သည်)။

အဖွဲ့အား IDG မန်နေဂျာမှ ဦးဆောင်သင့်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ အနည်းဆုံး နှစ်ဦး ခန့်အပ်သင့်သည်။ မည်သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမဆိုသည် သီးသန့် SEA လေ့ကျင့်မှုရရှိထားသင့်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအားလုံးအား ခံစားရသူမှ ယုံကြည်အတည်ပြုပေးသင့်ပြီး အဓိပ္ပာယ်ရှိစွာ ထိတွေ့ဆက်ဆံသင့်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများမှ လုပ်ငန်းထံ တင်ပြချက်များအားလုံးအား အလွန်အကဲဆတ်၊ အလွန်လျှို့ဝှက်အဖြစ် ကိုင်တယ်ရမည်ဖြစ်ပြီး “သိရန်လိုအပ်သည်” အခြေအနေအောက်တွင်သာ အစီရင်ခံသင့်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအပြီး လိုအပ်ပါက စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူမှုရှိသင့်သည်။

## 8. လွတ်မြောက်သူအကူအညီ

IDG သည် လွတ်မြောက်သူ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဦးစားပေးသည်။ အကူအညီအားလုံးကို ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားသင့်သည် -

- ဆေးဝါးအကူအညီ
- စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကူအညီ
- ဘေးကင်းရေးအကူအညီ
- ပစ္စည်းအကူအညီ
- ဥပဒေဆိုင်ရာပံ့ပိုးကူညီမှု

လွတ်မြောက်သူ၏ လိုအပ်ချက်များကို ကိုက်ညီရန် အကူအညီမဟာဗျူဟာတစ်ခုကို ရွေးဆွဲပြီး အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။ ဤ မဟာဗျူဟာကို နိုင်ငံမန်နေဂျာများမှ စောင့်ကြည့်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်း၏ ထိရောက်မှုနှင့် သင့်လျော်မှုတို့ကို အကဲဖြတ်ရမည်။

လွတ်မြောက်သူ၏ အခွင့်အရေးများကို လေးစားရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ကို ကာလတလျှောက်လုံး ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ ဆက်ဆံရမည်။