



IDG အုပ်စု DMCC

120 Emarat Atrium Building, Sheikh Zayed Rd, PO Box 50784, Dubai, UAE

တန်းတူရည်တူရှိမှု၊ မတူကွဲပြားစုံလင်တည်ရှိမှု နှင့် အများပါဝင်ခံစားနိုင်မှု





(EDI) မူဝါဒ

ဩဂုတ် 2018

ဗားရှင်း 1





ဗားရှင်း ထိန်းချုပ်မှု

ဗားရှင်း	ထုတ်ပြန်ရက်စွဲ	ရေးသားသူ	ဖြန့်ဝေရန် ခွင့်ပြုထားသည်
1	ဩ 18	G WINTER	<i>[Handwritten Signature]</i>





မာတိကာဇယား

မာတိကာဇယား.....1

တန်းတူရည်တူရှိမှု၊ မတူကွဲပြားစုံလင်တည်ရှိမှုနှင့် အများပါဝင်ခံစားနိုင်မှု (EDI) မူဝါဒ..... 2

1. မူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်များ..... 2

1.1. EDI မူဝါဒ၏ ရည်မှန်းချက်..... 2

1.2. EDI အတွက် IDG ၏ ကတိကဝတ်ပြုမှု..... 2

2. EDI မူဝါဒ..... 3

2.1. သက်ဆိုင်အပ်စပ်မှု..... 3

2.2. IDG အတွက် စိန်ခေါ်မှု..... 3

2.3. မတူကွဲပြားအတူတည်ရှိမှုကို တန်ဖိုးထားခြင်း..... 3

3. အထွေထွေ ဖော်ပြချက်များ..... 3

3.1. အတိုင်းအတာ..... 3

3.2. မလိုလားအပ်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု..... 4

3.3. ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ဥပဒေ..... 4

3.4. ခွဲခြားဆက်ဆံမှု - စေ့ဆော်မှုများနှင့် သမားရိုးကျပုံစံများ..... 4

4. ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအတွက် အခြေခံ အနေအထားများ..... 4

4.1. အသက်..... 5

4.2. မသန်စွမ်းမှု..... 5

4.3. လိင်ကွဲပြားမှု..... 5

4.4. လူမျိုး/လူမျိုးစုနှင့် ယဉ်ကျေးမှု..... 5

4.5. ဘာသာရေးနှင့် ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု..... 6

4.6. လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု..... 6

4.7. တန်းတူရည်တူရှိမှုနှင့် ပေးချေမှု..... 6

4.8. နှစ်နာမှုနှင့် တိုင်ကြားမှုများ..... 6

5. တာဝန်များ..... 7





တန်းတူရည်တူရှိမှု၊ မတူကွဲပြားစုံလင်တည်ရှိမှုနှင့် အများပါဝင်ခံစားနိုင်မှု (EDI) မူဝါဒ

1. မူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်များ

IDG သည် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများတွင် အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ လိင်ပြောင်းလဲမှုအပါအဝင် လိင်အမျိုးအစား၊ HIV/AIDS ရောဂါ ရှိမရှိ၊ လက်မှတ်ထိုးလက်ထပ်ထားခြင်း အပါအဝင် အိမ်ထောင်ရှိမရှိ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဖြစ်မှု၊ နိုင်ငံရေးအတွေးအမြင်၊ လူမျိုး/တိုင်းရင်းသားဖြစ်မှု၊ ဘာသာရေးနှင့် သက်ဝင်ယုံကြည်မှု၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်ခြင်း၊ လူမှုစီးပွားရေးနောက်ခံအနေအထား၊ အသုံးပြုခဲ့သည့် အခြေခံယုံကြည်ယူဆချက်များ၊ ကုန်သွယ်ရေးသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှု သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်လမ်းကြောင်း၊ ဦးစီးမှုများ ရှိမရှိကို အခြေခံခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် မသက်ဆိုင်သည့် အခြားအကြောင်းအချက်များတွင်အခြေခံ၍ မမျှတသည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသည့် အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖြစ်မြောက်စေရန် ကတိပြုပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ EDI မူဝါဒသည် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေစံနှုန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤဧရိယာအတွင်း ဥပဒေကို တသဝေမတိမ်းလိုက်နာခြင်းဖြင့် သာတူညီမျှဥပဒေကို လိုက်နာ၍မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။ တန်းတူရည်တူရှိမှု၊ မတူကွဲပြားစုံလင်တည်ရှိမှု၊ အများပါဝင်ခံစားနိုင်မှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများအတွက် အဟန့်အတားတစ်ခုအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့မှတ်ယူထားသည့် မျှတမှုမရှိသောခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ရှောင်ရှားရန်ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။

1.1. EDI မူဝါဒ၏ ရည်မှန်းချက် 2

ဤမူဝါဒသည် ကုမ္ပဏီအတွင်း မျှတမှုမရှိသော သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ မရှိစေရေးအတွက် IDG လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအားလုံးသို့ ညွှန်ကြားချက်ပေးထားသည်။ ၎င်းမှပေါ်ထွက်လာသည့် မူဝါဒ နှင့် စိတ်နေစိတ်ထားအပြုအမူနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည်လည်း ခွဲခြားသိမြင်မှုရှိပြီး EDI ၏အကောင်းဆုံးစံနှုန်းများကို ပြည့်မီသည့်ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုကို IDG ကပေးနေကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့၏အလုပ်အပ်သူများထံ ဖော်ဆောင်ပေးနေသည်။





1.2. EDI အတွက် IDG ၏ ကတိကဝတ်ပြုမှု 2

IDG အနေဖြင့် အောက်ပါ EDI ရည်မှန်းချက်များကို ကတိပြုပါသည် -

- ကျွန်ုပ်တို့၏အလုပ်နှင့်လှုပ်ရှားမှုများတွင် မျှတ၍ အပြည့်အဝပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်လာစေရန် မတူကွဲပြားစုံလင်တည်ရှိမှုနှင့်အတူ နားလည်ပေးခြင်း၊ တန်ဖိုးထားခြင်းနှင့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်း၊
- ကျွန်ုပ်တို့လုပ်သားအင်အားစုဆောင်းခြင်း၊ ရွေးချယ်ခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အခြားလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် မမျှတသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိကြောင်း သေချာစေခြင်း၊
- တန်းတူညီမျှမှုမရှိစစ်ဆေးမှုနှင့် မူဝါဒများနှင့်လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ သက်ရောက်မှုစစ်ဆေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် မတူကွဲပြားစုံလင်တည်ရှိမှုဆိုင်ရာလှုပ်ရှားမှုအစီအစဉ်များကို ရှေ့တိုးလုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ပါဝင်သည့် တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်သော လှုပ်ရှားမှုများလုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူအလုပ်လုပ်သည့် သူများကို မျှတစွာ၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာနှင့် လေးစားစွာ ဆက်ဆံခြင်း၊
- တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းနှင့် မမျှတသည့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကြောင့် ဖြစ်လာရသည့် မညီမျှမှုများကို ဖြေရှင်းခြင်းနှင့် အဟန့်အတားများကို ဖယ်ရှားရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏အခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်ခြင်း။

ဝန်ထမ်းများအားလုံးအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အပြုအမူများက ဤမူဝါဒနှင့်အညီ ဖြစ်နေစေရန်လိုအပ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အလုပ်အပ်သူများ၊ ဝယ်ယူအားပေးသူများ၊ မိတ်ဖက်များနှင့် ပေးသွင်းသူကုမ္ပဏီများက ဤမူဝါဒကို သိရှိ၍ ၎င်းအတွင်းတွင် လုပ်ဆောင်လည်ပတ်ကြစေရန် လိုအပ်သည်။





2. EDI မူဝါဒ

တန်းတူညီမျှခြင်းဆိုသည်မှာ လူများကို မျှတစွာ၊ သမာသမတ်ကျစွာ၊ နှင့် ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ ဆက်ဆံခြင်းနှင့်မတူကွဲပြားစုံလင်တည်ရှိမှုကို တန်ဖိုးထား၍ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့်အများပါဝင်ခံစားနိုင်မှုတို့ကို အားပေးမြှင့်တင်သည့် အလုပ်ခွင်အတွင်းနှင့် ပိုကျယ်ပြန့်သည့်လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အခြေအနေများ ဖန်တီးပေးခြင်းဖြစ်သည်။

2.1. အကျိုးဝင်သက်ဆိုင်မှု

ဤမူဝါဒသည် တစ်ကမ္ဘာလုံးနှင့်အကျိုးဝင်သက်ဆိုင်သော်လည်း နိုင်ငံရုံးခွဲမန်နေဂျာများအနေဖြင့် ၎င်းကိုဒေသတွင်းအခြေအနေများအရ ခွင့်ပြုထားသည့်အတိုင်း စီမံခန့်ခွဲရမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ဥပဒေများ ပိုမိုဖွံ့ဖြိုးလာပြီး ကျယ်ပြန့်လာသောနေရာများတွင် ၎င်းတို့ကို ပြည့်မီစေရန် ကျွန်ုပ်တို့ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းတိုင်းသည် မမျှတသောခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို မခံယူရစေရန် လူတိုင်း၏အခြေခံကျသောလူ့အခွင့်အရေးကို ထောက်ပံ့ပေးသည့်မူဝါဒနှင့်အညီ ပြုမူနေထိုင်ရန် လိုအပ်သည်။

2.2. IDG အတွက် စိန်ခေါ်မှု

IDG သည် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ စိန်ခေါ်မှုအများဆုံးနှင့် အခက်ခဲဆုံးဒေသအပိုင်းတချို့တွင် လည်ပတ်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပြီး EDI အတွက် ကျွန်ုပ်တို့ရည်မှန်းချက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့အလုပ်လုပ်သည့်နေရာမှ နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအခြေအနေများနှင့် မျှော်မှန်းချက်များကြား ရှိရင်းစွဲတင်းမာမှုတစ်ခုရှိနေကြောင်းကို သိရှိထားပါသည်။ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏အလုပ်အကိုင်များသည် လူများအတွက် ၎င်းတို့လိုအပ်ချက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ပေးနေသည့်ဝန်ဆောင်မှုများတွင် အလွန်ပင်အသေးစိတ်တိကျလေ့ရှိကြသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းသည် နိုင်ငံတွင်းနှင့်နိုင်ငံတကာတွင် အစောင့်အကြပ်များထားရှိရန် အလွန်အမင်းပိုလွန်နေခြင်းကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ငန်း၏ဧရိယာအချို့တွင် ထင်ရှားသည့်ဘက်လိုက်မှုများရှိစေသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ကျွန်ုပ်တို့၏ကတိကဝတ်က တည်နေဆဲဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် EDI နှင့်အကောင်းဆုံးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို မြှင့်တင်ရန် အမြဲပင် တက်ကြွစွာ ကြိုးပမ်းနေမည်ဖြစ်သည်။





2.3. မတူကွဲပြားစုံလင်တည်ရှိမှုကို တန်ဖိုးထားခြင်း

မတူကွဲပြားစုံလင်တည်ရှိမှုသည် အကောင်းမြင်တတ်၍ အားလုံးအတွက် ပိုမိုအောင်မြင်သောပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုဖန်တီးပေးရန် ကြိုးပမ်းနေသည့် အများပါဝင်ခံစားနိုင်မှုနှင့် အခွင့်အလမ်းဖန်တီးခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတရားတစ်ခုဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ၎င်းအတွင်းနှင့် အတူအလုပ်လုပ်နေသူအားလုံးကို အကျိုးစီးပွားဖြစ်စေနိုင်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများက ထောက်ပံ့ပေးထားသည်။ လူများသည် အများအားဖြင့်တူညီကြသော်လည်း လိင်အမျိုးအစား၊ အသက်အရွယ်၊ လူမျိုး/တိုင်းရင်းသား၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းရည်၊ ဘာသာရေးနှင့်သက်ဝင်ယုံကြည်မှု၊ ပညာရေး၊ စီးပွားရေးအခြေအနေ၊ ပင်ကိုအရည်အသွေး၊ ဆက်သွယ်မှုပုံစံနှင့် အလုပ်လုပ်သည့်နည်းလမ်းများအပါအဝင် (အထူးသီးသန့်မဟုတ်သော်လည်း) ဧရိယာများစွာတွင် ကွဲပြားကြသည်ဆိုသည့် အချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသည်။ ထိုကွဲပြားမှုများကို နားလည်ခြင်း၊ တန်ဖိုးထားခြင်းနှင့် ထိရောက်စွာစီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့သည် လူတစ်ဦးချင်း၊ အဖွဲ့လိုက်၊ အဖွဲ့အစည်းလိုက် နှင့် ပိုကျယ်ပြန့်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအထိ အောင်မြင်မှုရစေရန်အထောက်အကူဖြစ်စေသည်။

3. အထွေထွေဖော်ပြချက်များ

3.1. အတိုင်းအတာ

တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ပေးပြီး အများပါဝင်ခံစားနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းအစဉ်အလာတစ်ခုတွင်ပါဝင်သော မူဝါဒများ၊ စိတ်နေစိတ်ထားများနှင့် အပြုအမူများကို ခိုင်မာစေရန် ကျွန်ုပ်တို့ ကတိပြုပါသည်။

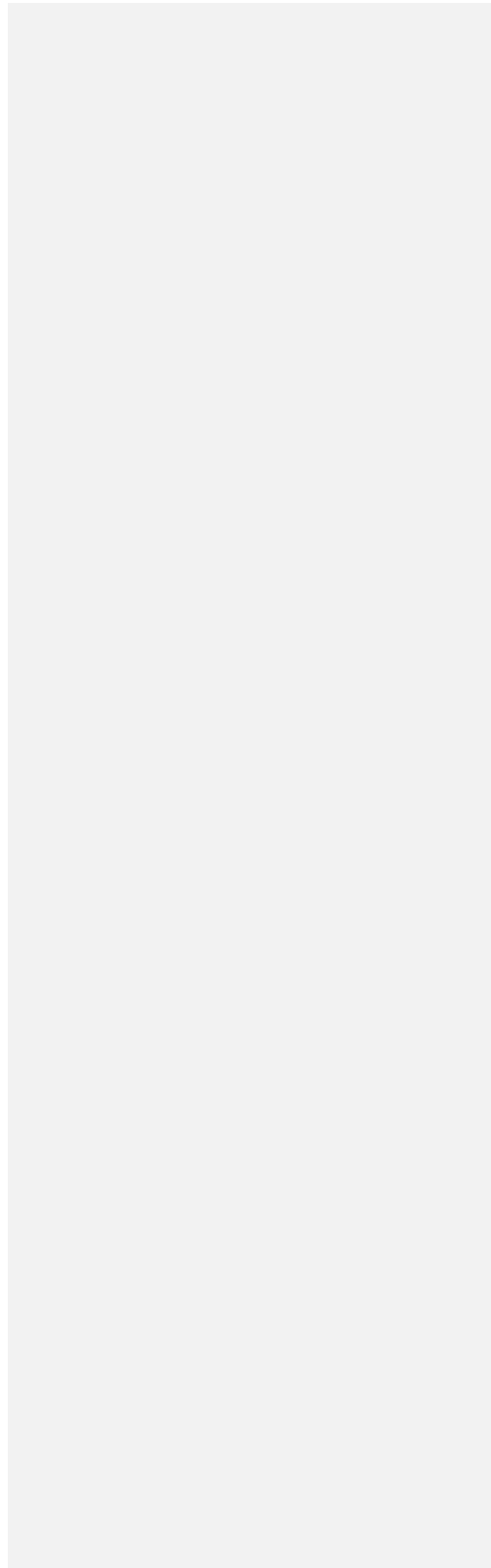
ဤတွင် အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ လိင်ပြောင်းလဲမှုနှင့်ခွဲခွဲလိင်ဖြစ်ခြင်းအပါအဝင် လိင်ကွဲပြားမှု၊ လက်မှတ်ထိုးလက်ထပ်ထားခြင်းအပါအဝင် အိမ်ထောင်ရှိမရှိအခြေအနေ၊ နိုင်ငံရေးအတွေးအမြင်၊ လူမျိုး/တိုင်းရင်းသား၊ ဘာသာရေးနှင့် သက်ဝင်ယုံကြည်မှု၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ အသုံးပြုခဲ့သည့် အခြေခံယုံကြည်ယူဆချက်များ၊ လူမှုစီးပွားရေးနောက်ခံအနေအထား၊ ကုန်သွယ်မှုသမဂ္ဂလုပ်ငန်းမှ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ မှီခိုသူများ ရှိခြင်း သို့မဟုတ် မရှိခြင်း၊ အလုပ်လမ်းကြောင်း၊ သို့မဟုတ် အခြားမသက်ဆိုင်သည့်အကြောင်းအချက်များကိုအခြေခံ၍ မမျှတသည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိကြောင်း သေချာစေရန် ရေးဆွဲထားသည့် ကျွန်ုပ်တို့၏

Commented [AS1]: ဥပဒေစာလုံး ကိုက်ညီတာမထွေလို





လုပ်သားစုဆောင်းမှုနှင့်ရွေးချယ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များ ပါဝင်သည်။





ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် မတူကွဲပြားကြသည့်ဝန်ထမ်းများကို ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ အလုပ်ခန့်အပ်မှုတွင်ပါဝင်ရန်၊ ကျွန်ုပ်တို့ကို ဝန်ဆောင်မှုများဖြင့်ထောက်ပံ့ရန်၊ ကျွန်ုပ်တို့စီမံကွပ်ကဲနေသည့် ပရောဂျက်များ၊ ပရိုဂရမ်များ၊ သင်တန်းများနှင့် စစ်ဆေးမှုများနှင့် အခြားလုပ်ရှားမှုများတွင်ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် ခွင့်ပြုပေးသည့် အလုပ်စီစဉ်မှုများ၊ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သို့ ထိုက်သင့်သော ချိန်ညှိမှုများပေးရန်ရည်ရွယ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏အလုပ်အပ်သူများ၊ ဝယ်ယူမှုများနှင့် ပေးသွင်းသူကုမ္ပဏီများကို ၎င်းတို့၏အကျိုးစီးပွားအတွက် EDI သို့ကတိပြုမှုများကိုအခြေခံ၍ မျှတစွာ၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာနှင့် လေးစားစွာ ဆက်ဆံရန်နှင့်၎င်းတို့၏လေးစားမှုနှင့် ယုံကြည်မှုကို ရရှိရန် ကတိပြုပါသည်။

3.2. မမျှတသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

မမျှတသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုသည်မှာ တန်းတူညီမျှခြင်း၊ အများပါဝင်ခံစားနိုင်ခြင်းနှင့်လူ့အခွင့်အရေးတို့အတွက် အဟန့်အတားတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဤမူဝါဒအတွင်း အတည်ပြုထားသည့် အကြောင်းအချက်များအားလုံးပေါ်တွင် IDG အတွင်း လက်မခံနိုင်ပါ။

3.3. ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့်ဥပဒေ

ကျွန်ုပ်တို့၏ကျယ်ပြန့်သောနိုင်ငံတကာအလေ့အထရှိသော်လည်း IDG အတွက် အဓိကကျသည့်လမ်းညွှန်ကိုးကားမှုတစ်ခုမှာ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ 1952 တွင် ဥပဒေပုဒ်မ ၅(၁)နှင့်ပါဝင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအက်ဥပဒေ 1998 ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့လည်ပတ်လုပ်ဆောင်နေသည့်နိုင်ငံအများစုသည် လိင်ကွဲပြားမှု၊ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ ဘာသာစကား၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေး သို့မဟုတ် အခြားအတွေးအမြင်၊ နိုင်ငံသား သို့မဟုတ် လူမှုရေးမူလဖြစ်တည်မှု၊ နိုင်ငံတွင်းလူနည်းစုဖြစ်ခြင်း၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ မွေးဖွားမှု သို့မဟုတ် အခြားအနေအထားကဲ့သို့ အကြောင်းအချက်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို အတူးသဖြင့်တားမြစ်ထားသည့် ပုဒ်မ 14 တွင် ကိုးကားထားသည့် ဤကွန်ဗင်းရှင်းကို ပါဝင်လိုက်နာထားသည်။

3.4. ခွဲခြားဆက်ဆံမှု - ဓနဆော်မှုများနှင့် သမားရိုးကျပုံစံများ 4





ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် သေချာပေါက်ကြီး သိသိလျက်နှင့် တမင်တကာ ဖြစ်ပွားလာခြင်းမဟုတ်ပါ။ မသိသာသော၊ မရည်ရွယ်သော ခွဲခြားဆက်ဆံပုံနည်းလမ်းများရှိနေပါသည်။ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းများ၊ ဝိသေသလက္ခဏာများနှင့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့၏အကျိုးစီးပွားများနှင့်ပတ်သက်သည့် ယေဘုယျကျသော ထင်မြင်ယူဆချက်များ ပြုလုပ်ခြင်း၊ တချို့အဖွဲ့များအပေါ် အကျိုးရှိစေသလား၊ အကျိုးယုတ်စေသလားထည့်သွင်းမစဉ်းစားဘဲ လိုအပ်ချက်များ၊ အခြေအနေရပ်များ သို့မဟုတ် နယ်ပယ်များကို ကျင့်သုံးခြင်းတို့မှ ၎င်းတို့ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် မမျှတသည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် လိုအပ်ချက်များ၊ အခြေအနေရပ်များ သို့မဟုတ် နယ်ပယ်များ၏ ပုံစံအားလုံးကို ဂရုပြုရွှေ့ပြောင်းရန်လိုအပ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ဖယ်ကြည့်ခြင်း၊ စိတ်တက်ကြွမှုကျဆင်းစေခြင်းတို့တွင် ဖြစ်လာနိုင်သည့် မသိသာသောအပြုအမူများနှင့် မရည်ရွယ်သောဘက်လိုက်မှုများကို သတိရှိရှိစောင့်ကြည့်သင့်သည်။

4. ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအတွက် မူလအကြောင်းအချက်များ

IDG သည် ၎င်း၏ EDI မူဝါဒအတွင်း အထူးစိတ်ဝင်စားမှုဧရိယာများစွာရှိသည်။ မကူကွဲပြားစုံတင်တည်ရှိမှု၏ ‘မူလ’ ဧရိယာများရှိသော်လည်း ပြည့်စုံစေ့စပ်သောစာရင်းမဟုတ်ပါ။ IDG ၊ ၎င်း၏အလုပ်အပ်သူများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်နေရာ၏ သဘောသဘာဝတို့၏အထူးလိုအပ်ချက်များအရ ဤမူလအကြောင်းအချက်များသည် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် ဖိစီးမှုနည်းသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုတွင် ကျင့်သုံးနိုင်ရန် မဖြစ်နိုင်သည့် အမျိုးအစားကွဲပြားမှုကိုလုပ်ဆောင်ရန် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်နေသည်။ လမ်းညွှန်ချက်သည် သီးခြားမူဝါဒများတွင် ရှိနေသော်လည်း (ဥပမာ- လုပ်သားစုဆောင်းမှုအသက်အရွယ်များ) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ထိုအမျိုးအစားကွဲပြားမှုက မျှတမှုရှိနိုင်သလား၊ တန်ဖိုးထားနိုင်သလား သို့မဟုတ် ဤမူဝါဒကို တသမေတိမ်းလိုက်နာမှုကို ချိုးဖောက်နေသလား ဆန်းစစ်ရန် အမြဲပြင်ဆင်ထားသင့်သည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ခွဲခြားချက်များ၊ ပြင်ဆင်ချက်များ သို့မဟုတ် အခြားအရာများကို မန်နေဂျာများထံ အတည်ပြုထားကြောင်း သေချာဆန်းစစ်ရန် လေးနက်စွာအကြံပြုပါသည်။





4.1. အသက်အရွယ်

မတူညီသည့် မျိုးဆက်သစ်များနှင့် အသက်အရွယ်များရှိသော လုပ်သားအင်အားရှိခြင်းသည် ကောင်းသည့်အချက်ဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်သားစုဆောင်းမှုမူဝါဒသည် နေရာအခန်းကဏ္ဍလိုအပ်မှုများရှိလာသည့် (ဥပမာ နိုင်ငံတကာလက်နက်ကိုင်အစောင့်အကြပ်များ) နေရာများတွင် အထူးအခန်းကဏ္ဍများအတွက် အမျိုးအစားကွဲတချို့ကို ကျင့်သုံးသည်။ အမျိုးအစားကွဲများကို မကျင့်သုံးသည့်နေရာများတွင် အငြိမ်းစားအသက်အရွယ် သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။ အသက်အရွယ်ကြီးလာခြင်းကြောင့် အခွင့်အလမ်းများပိုနည်းမသွားစေရန် ၎င်းက သေချာစေပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို ၎င်းတို့၏အသက်အရွယ်ကိုမတွေးဘဲ ခန့်အပ်စေရန် ကျွန်ုပ်တို့ကိုထောက်ပံ့ပေးထားသည်။ ၎င်းသည် အသက်အရွယ်မတူသူများနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်ရာမှ ရရှိလာသည့် လေ့လာသင်ယူနိုင်ခြင်းနှင့် အများပါဝင်ခံစားနိုင်ခြင်းတို့ကို မြှင့်တင်ပေးသည်။

4.2. မသန်စွမ်းမှု

ကျွန်ုပ်တို့သည် မသန်စွမ်းသူများအပေါ် မမျှတသည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖြေရှင်းပေးရန်နှင့် မသန်စွမ်းသူများ၏ အများပါဝင်ခံစားနိုင်ခွင့်ကို မြှင့်တင်ပေးရန် ကတိပြုပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မသန်စွမ်းမှုကို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ဉာဏ်ရည်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေးပြဿနာများနှင့် တာရှည်ခံစားနေရသော၊ ပိုဆိုးလာသော ကျန်းမာရေးပြဿနာများအပါအဝင် ကျယ်ပြန့်သောမှတ်ယူချက်တစ်ခုအဖြစ် သိရှိလက်ခံထားပါသည်။ မိမိ၏တစ်ကိုယ်ရည်ချို့ယွင်းမှုများ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာစွမ်းရည်တွင် မသန်စွမ်းခြင်း မဟုတ်ဘဲ ဖယ်ကြည့်ခံရခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအပြည့်အဝမရရှိခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်လာသည့် လူမှုဆက်ဆံရေးသဘောထားများနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်စိတ်နှစ်ထားဆိုင်ရာ အဟန့်အတားများမှတစ်ဆင့် မသန်စွမ်းဖြစ်လာနိုင်ကြောင်း ကို သိရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ထိုအဟန့်အတားများကို သိရှိအတည်ပြု၍ဖယ်ရှားပေးခြင်း၊ ထိုက်သင့်သည့်ချိန်ညှိမှုများလုပ်ဆောင်ပေးခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းမှု၏လူမှုရေးနမူနာကိုမြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် ၎င်းကိုဖြေရှင်းပေးရန် ရည်မှန်းထားသည်။

4.3. လိင်အမျိုးအစား





ကျွန်ုပ်တို့သည် လိင်အမျိုးအစားဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရန် ကတိပြုပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ဦးစားပေးအချက်မှာ တန်းတူညီမျှခြင်းကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ကမ္ဘာအနှံ့တွင် လူမှုရေးနှင့်စီးပွားရေး အကျိုးမဲ့ခြင်း၊ မကောင်းသော သဘောထားများ၊ အနိုင်ကျင့်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများ မကြာခဏခံစားရသည့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများနှင့် ဆက်သွယ်သည့် မမျှတသော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ပပျောက်စေရန် ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးသားများနှင့်ယောက်ျားလေးများ ကြုံတွေ့ရသည့် မမျှတမှုများကိုလည်း ဖြေရှင်းပေးရန်ကြိုးပမ်းလျက်ရှိပြီး ၎င်းတို့ကို ကျွန်ုပ်တို့၏အလုပ်တွင် အကျိုးခံစားရမှုမရှိခြင်း သို့မဟုတ် ဖယ်ကြည့်ခံရခြင်း မရှိစေရန် ကြိုးပမ်းလျက်ရှိပါသည်။ လူများသည် ၎င်းတို့၏ လိင်အမျိုးအစား ပြန်လည်သတ်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သတိပြုမိသည့် လိင်အမျိုးအစား ပြန်လည်သတ်မှတ်ခြင်းကိုအခြေခံ၍ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့က လိင်ပြောင်းလဲသူများ သို့မဟုတ် ဒွီလိင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်အမျိုးအစားရောထွေးမှုပါဝင်နိုင်သည့် အခြားလိင်အမျိုးအစားရပ်တည်မှုရှိနေခြင်းတို့ကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း ရှိနိုင်ကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့ သိရှိထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို တန်းတူညီမျှသော လေးစားမှုထားရှိ ဆက်ဆံရန် ကြိုးပမ်းလျက်ရှိပါသည်။

လက်ရှိ IDG တွင် လုပ်သားအများစုမှာ အမျိုးသားများဖြစ်သောကြောင့် လိင်အမျိုးအစားဖြစ်တည်မှုတွင် ရှောင်လွှဲမရနိုင်သော ဘက်လိုက်ဆက်ဆံမှု ရှိနိုင်ပါသည်။ ၎င်းသည် အလုပ်အပ်သူများနှင့် အခြေအနေများအရ ဖြစ်လာသည့် လိုအပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏သတ်မှတ်ထားသည့်ထုံးစံ သို့မဟုတ် ပိုမိုမြေကျားနေခြင်းအရာတစ်ခုအဖြစ် မမှတ်ယူသင့်ပါ။ ထိုပြင်အမျိုးအစားကွဲများကို မကျင့်သုံးထားသည့်နေရာများတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် လိင်အမျိုးအစားတန်းတူညီမျှမှုရှိစေရန်နှင့် လိင်အမျိုးအစားရေးစီးကြောင်းပါဝင်စေခြင်းကို မြှင့်တင်ရန်ကြိုးပမ်းလျက်ရှိပါသည်။ ၎င်းမှာ မည်သည့်လိင်အမျိုးအစားဖြစ်စေ ဝန်ထမ်းတိုင်းကို လုပ်ငန်း၏အဓိကရေးစီးကြောင်းတွင် ပါဝင်သူများအဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး အခွင့်အလမ်းအားလုံး ဖွင့်လှစ်ပေးထားရမည်ဆိုသည့် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် နည်းလမ်းများဖြစ်သည်။

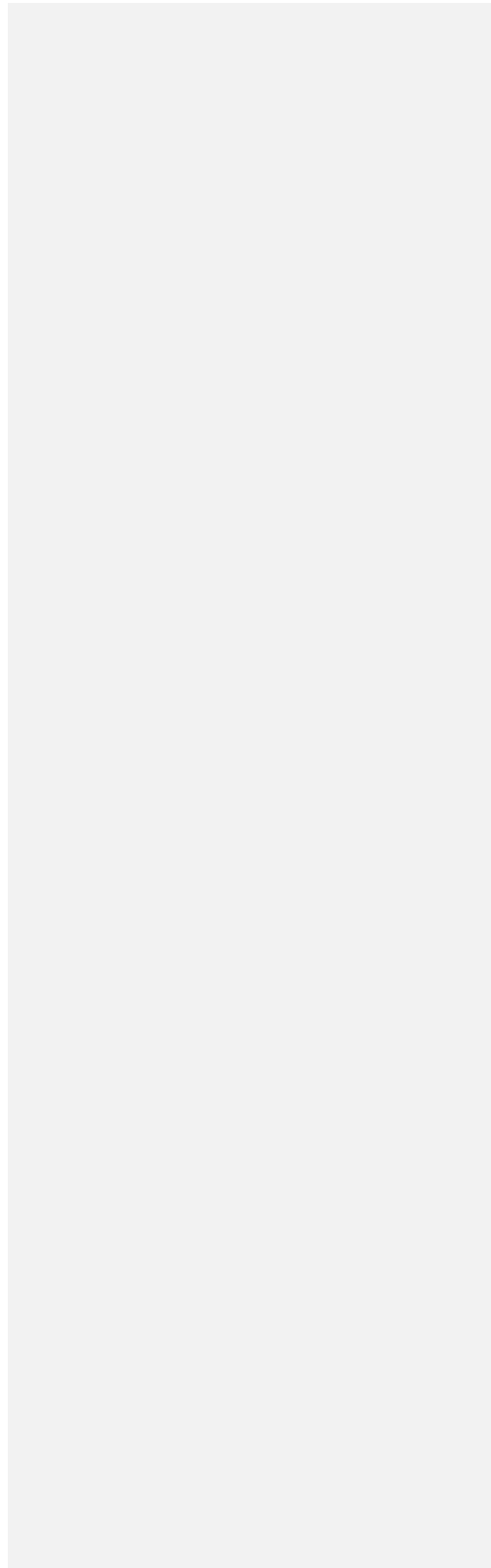
4.4. လူမျိုး/တိုင်းရင်းသားဖြစ်ခြင်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှု

လူမျိုးရေးခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် လူမျိုး၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့်/သို့မဟုတ် အသားအရောင်နှင့် လူမျိုးစုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြားရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအမှတ်အသားများကို အခြေခံ၍ဖြစ်လာနိုင်သော





ရှုပ်ထွေးသောဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့သိရှိထားပါသည်။





IDG ၏အလုပ်သည် ကျွန်ုပ်တို့ချိတ်ဆက်ထားသည့် တိုင်းရင်းသား/လူမျိုးကွဲ၊ ယဉ်ကျေးမှုအစုအဖွဲ့များနှင့် လူ့အသိုက်အဝန်းများ အမျိုးမျိုးရောနှောပေါင်းစုထားခြင်းဖြစ်ပြီး ယဉ်ကျေးမှုများစွာရောနှောမှုနှင့်နားလည်မှု သည် အပြန်အလှန်နားလည်မှုနှင့်ဖလှယ်ခြင်းတို့တွင် အဓိကအရေးပါကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့ လေ့လာသိရှိခဲ့သည်။

4.5. ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာနှင့် သက်ဝင်ယုံကြည်မှု

ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝန်ထမ်းများနှင့် IDG နှင့် ကျွန်ုပ်တို့လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အသိုက်အဝန်းများအတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ပြင်ပအဆက်အသွယ်များ ၏ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ/သက်ဝင်ယုံကြည်မှုများကို တန်ဖိုးထားလေးစားပါသည်။ လိုအပ်ချက်များနှင့် ဦးစားပေးအချက်များကို ပြည့်မီစေရန် ကျွန်ုပ်တို့ကြိုးစားနေပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝတ်ပြုဆုတောင်းခြင်း၊ တရားထိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆိတ်ငြိမ်သောပြန်လှန်စဉ်းစားမှုအတွက် လေးနက်သောယုံကြည်မှု သို့မဟုတ် တိတ်ဆိတ်သောအခန်းတစ်ခု ပေးထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ပံ့ပိုးမှုများ အဆင်ပြေသလိုအသုံးပြုရန် လိုအပ်သလို ထောက်ပံ့ပေးထားပါသည်။

အချို့သော ယဉ်ကျေးမှုနှင့်ဘာသာရေးဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များနှင့် ပဋိပက္ခဖြစ်နိုင်သည့် ရိုးပြေးသားအလုပ်ခွင်လိုအပ်ချက်များရှိနေသည့်နေရာများတွင် လိုအပ်ချက်များပြည့်မီစေရန် ၎င်းတို့ကို ပြောင်းလဲရန် သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးရန် ထိုက်သင့်သလိုအသုံးပြုရန် ရရှိနိုင်မရနိုင်ကို ကျွန်ုပ်တို့ ဂရုပြုစဉ်းစားပါသည်။

4.6. လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးသမီးလိင်တူချစ်သူ၊အမျိုးသားလိင်တူချစ်သူ၊ လိင်တူလိင်ကွဲစိတ်ဝင်စားသူနှင့် လိင်ကွဲချစ်သူတို့ကို ပါဝင်ခွင့်ရခြင်းနှင့်တန်ဖိုးထားခံရခြင်းတို့ကို ခံစားရစေရန် ထောက်ပံ့ပေးရန် ကတိပြုပါသည်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အားလုံးသည် မည်သူမည်ဝါဖြစ်သည်ဆိုသောရှုထောင့်များကို မျှဝေခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်စရာမလိုဘဲ အလုပ်ခွင်တွင် ရှိနေရန်အခွင့်အရေးရှိသည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးသမီးလိင်တူချစ်သူ၊ အမျိုးသားလိင်တူချစ်သူ၊ လိင်တူလိင်ကွဲစိတ်ဝင်စားသူဝန်ထမ်းများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် နှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့ပါဝင်ခွင့်ရှိခြင်းကို ထောက်ပံ့ပေးရန် ကတိပြုပါသည်။





ကျွန်ုပ်တို့အလုပ်လုပ်နေသည့် နိုင်ငံများစွာ၏ ဥပဒေများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများသည် အမျိုးသမီးလိင်တူချစ်သူ၊ အမျိုးသားလိင်တူချစ်သူနှင့် လိင်တူလိင်ကွဲချစ်သူများအပေါ် အပြင်းအထန်ဆန့်ကျင်ခြင်းများရှိနိုင်ကြောင်း ကောင်းစွာသိရှိထားပါသည်။ ၎င်းသည် IDG အတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်သော်လည်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အလုပ်အပ်သူများအားလုံးကို ၎င်းတို့၏လိင်မှုရပ်တည်ချက်အနေအထားကို ထည့်မတွက်ဘဲ ထောက်ပံ့အားပေးသည့်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ပေးစွမ်းရန် ကျွန်ုပ်တို့ ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။

4.7. တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ပေးချေမှု

IDG အနေဖြင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများကို တန်းတူညီမျှစွာ ပေးချေသည့်မှုကို ကတိပြုပါသည်။ ဤနေရာတွင် “ပေးချေမှု” ဆိုသည်မှာ လုပ်ခလစာရှင်းပေးခြင်းအပြင် အပိုဆုကြေးများနှင့် အချိန်နှင့်အမျှ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအတွင်း ထောက်ပံ့ပေးသည့် ပံ့ပိုးမှုများ ရရှိခံစားခွင့် ကဲ့သို့ အလုပ်မှအခြားခံစားခွင့်များပါဝင်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့မှခန့်အပ်ထားသည့် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးများသည် ပေးချေမှုတွင် ကွာခြားမှုကို ရှင်းလင်းဖော်ပြနေသည့် ၎င်းတို့၏လိင်နှင့်ဆက်နွှယ်မှုမရှိသော တိကျရှင်းလင်းသည့် အကြောင်းရင်းများမရှိသရွေ့ အဖွဲ့အစည်းသို့ နီးစပ်သည့် သို့မဟုတ် တူညီသည့်တန်ဖိုးရှိသော အလုပ်ကို လုပ်ဆောင်နေသည်ဆိုလျှင် တူညီစွာပေးချေမှုရရှိခွင့်ရှိသည်။ အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် ဆင်တူသောအလုပ်များလုပ်ဆောင်သူများသည် လုပ်သက်ကြာရှည်မှု၊ နှစ်တိုးအမှတ်များ၊ အရည်အချင်းထောက်ခံချက်များနှင့် အခြားအချက်များကြောင့် မတူညီသောလစာပေးချေမှုများ ရရှိနိုင်သည်။

4.8. မကျေနပ်မှုနှင့် တိုင်ကြားချက်များ

တိုင်ကြားချက်များနှင့်သက်ဆိုင်သောကိစ္စရပ်များကို ကနဦးတွင် ရိုးရိုးကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ပြီး ရိုးရိုးဖြေရှင်းအဆုံးသတ်နိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားသည်။ တိုင်ကြားလိုသည့်ဝန်ထမ်းများသည်





သက်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာများ သို့မဟုတ် HR ဝန်ထမ်းများကို ဆက်သွယ်လိုပါလိမ့်မည်။ တိုင်ကြားချက်များအားလုံးကို ယုံကြည်မှုရှိစွာဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါလိမ့်မည်။ ဤရွေးချယ်မှုက မဖြစ်နိုင်သည့် ဖြစ်ရပ်မျိုးတွင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် IDG ၏ မကျေနပ်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များမှတစ်ဆင့် ၎င်းတို့စိုးရိမ်မှုများကို ဖွင့်ဟနိုင်သည်။

တိုင်ကြားလိုသည့် ပြင်ပအဆက်အသွယ်များသည် IDG ၏တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာမူဝါဒကို အသုံးပြုသင့်သည်။

5. တာဝန်ဝတ္တရားများ

EDI မူဝါဒကို အသုံးပြုသုံးခြင်းသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ လုပ်သက်ကာလကိုထည့်သွင်းမစဉ်းစားဘဲ အချိန်ပြည့်ဖြစ်စေ၊ အချိန်ပိုင်းဖြစ်စေ၊ အတိအကျမဟုတ်သော၊ အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီစာချုပ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ နေအိမ်မှအလုပ်လုပ်သူများအပါအဝင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် မူဝါဒနှင့်အညီ အပြည့်အဝပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် တာဝန်ရှိသည်။ ဤသည်မှာ မူဝါဒနှင့်လိုအပ်ချက်များကို အကျွမ်းတဝင်ရှိလာ၍ ၎င်းတို့ကိုဆောင်ရွက်ခြင်း အပြင် ဆုံးဖြတ်စီရင်မှုကို ခွဲခြားဆက်ဆံခွင့်မရှိစေရန် စိတ်သဘောထားများကို အလေးအနက်စစ်ဆေးခြင်း ကိုဆိုလိုသည်။

ဤ EDI မူဝါဒ၏တည်ရှိမှုတစ်ခုတည်းဖြင့်တော့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို မတားဆီးနိုင်ပါ။ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်သည် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာပတ်သက်မှုများနှင့်အညီ လူတိုင်း၏ဂုဏ်သိက္ခာကို လေးစားကြောင်း၊ ပိုကျယ်ပြန့်စွာဆိုရလျှင် လူများနှင့်ယဉ်ကျေးမှုများကြား ရှိနေသည့် ကွာခြားမှုများကို တန်ဖိုးထားကြောင်း သေချာစေရန် လူတိုင်းတွင် ကိုယ်ပိုင်တာဝန်ဝတ္တရားရှိသည်မှာ အရေးကြီးသည်။ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့သည် အချင်းချင်းမျှဝေသည့်အရာများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာပတ်သက်မှုရည်ရွယ်ချက်များနှင့်အညီ အတူရှိကြသည့်အရာများကို သဟဇာတဖြစ်လာသင့်ပြီး အတူတည်ဆောက်သင့်သည်။

ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို မမျှတသည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်လာနိုင်သည့် ပုံစံများကို သိရှိစေရန်၊ ၎င်းတို့ကို ကာကွယ်ပေးရန်နှင့် မမျှတစွာခွဲခြားဆက်ဆံရန် အခြားသူများကို လွှမ်းမိုးလာနိုင်သည့် မည်သည့်လုပ်ရပ်များကိုမဆို ရှောင်ရှားရန် ထောက်ပံ့ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် IDG စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်ဆင့်မှ လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် IDG ၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့်လေ့စရိုက်ဆိုင်ရာမူဝါဒများကို နားလည်ရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် လိုအပ်သည်။

