



IDG အုပ်စု DMCC

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

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့်အလွဲသုံးစားခြင်းအားကာကွယ်တားဆီးခြင်း (PSEA) မူဝါဒ

2019 ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်

ဗားရှင်း 1





ဗားရှင်း ထိန်းချုပ်မှု

ဗားရှင်း	ထုတ်ပြန်ရက်စွဲ	ရေးသားသူ	ဖြန့်ဝေရန် ခွင့်ပြုထားသည်
1	ဇူ 19	G WINTER	



မာတိကာဇယား

မာတိကာဇယား..... 1

PSEA မူဝါဒ 2

ရည်ညွှန်းကိုးကားချက် 2

1. အတိုင်းအတာ 2

2. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့်အလွဲသုံးစားခြင်းအား ကာကွယ်တားဆီးခြင်း IDG ချဉ်းကပ်နည်း 2

2.1. ICOCA ဖော်ပြချက် 2

3. လူသစ်စုဆောင်းခြင်း 2

4. စွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်ခြင်း 3

5. စည်းကမ်း 3

6. သင်တန်းပေးခြင်း 3

7. SEA ဆိုးကျိုးအကဲဖြတ်ခြင်း 3

8. SEA တိုင်ကြားစာများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း 4

8.1. အလွဲသုံးစားမှုအား တင်ပြခြင်း 4

8.2. မှုခင်းဖြစ်ရပ်တစ်ခုအား ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်း 4

8.3. စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတစ်ခုအား ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်း 4

9. ရှင်သန်သူအား အထောက်အကူပြုခြင်း 5





PSEA မူဝါဒ

စာကိုးများ

1) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်ဥပဒေအသင် (2019): လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့်အလွဲသုံးစားခြင်းအား ကာကွယ်တားဆီးခြင်းနှင့်အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံမှုထောက်ပံ့သူများလိုက်နာရန် လမ်းညွှန်ချက်များ

1. အတိုင်းအတာ

ဤမူဝါဒသည် IDG အတွင်းရှိ အမှုထမ်းများအားလုံးကိုရည်ညွှန်းပါသည် - အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်လျှောက်သူများ၊ ကန်ထရိုက်တာများ၊ ထိုပြင်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ပေးမှုတွင် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူတကွလုပ်ကိုင်နေသူအားလုံးအပါအဝင်ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် ၎င်းအားကာကွယ်တားဆီးခြင်း သို့မဟုတ် မည်သည့် SEA မျိုးမဆိုသတင်းပို့ခြင်း စသည့် ကိုယ်စီတာဝန်ကိုယူရန်မှာအထူးအရေးကြီးပါသည်။

2. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့်အလွဲသုံးစားခြင်းအား ကာကွယ်တားဆီးခြင်းအတွက် IDG ချဉ်းကပ်နည်း

IDG သည် မည်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့်အလွဲသုံးစားခြင်း(SEA)မဆိုအား လုံးဝသည်းခံခြင်းမရှိပါ။ SEA သည် လူ့အခွင့်အရေးအား ပြင်းထန်စွာအလွဲသုံးစားမှုဖြစ်ပြီး ရာဇဝတ်မှုဆန်လေ့ရှိပါသည်။

SEA သည် လူသစ်စုဆောင်းခြင်းမှ အလုပ်ခန့်ပြီးနောက်ပုံမှန်တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုများအထိ IDG ၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းရှိ မည်သည့်အဆင့်တွင်မဆို ဖြစ်ပွားနိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ဖောက်သည်များသည် အမျိုးသားအစောင့်များလိုအပ်ချက်ရှိခြင်းစသည့်အချက်ကြောင့် IDG သည် အလွန် ဖိုဝါဒလွှမ်းမိုးခံရပါသည်။ ဤ ကျားမလိင်မမျှတမှုအား ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိဘေးအန္တရာယ်တစ်ခုအဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး အဆင့်တိုင်းရှိ မန်နေဂျာများအားလုံးမှ စောင့်ကြည့်ထားရမည်။

2.1. ICOCA ဖော်ပြချက်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်ဥပဒေအသင်း(ICOCA)၏အသင်းဝင်ဖြစ်သော IDG သည် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအတွက်သတ်မှတ်ထားသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်စာပိုဒ် 38 အား လိုက်နာခြင်းအားအတည်ပြုသည်။

အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများသည် ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ဖြစ်စေ၊ပြင်ပ၌ဖြစ်စေ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်း(၎င်းရည်ရွယ်ချက်များ၊ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အပါအဝင်) မှဒိမ်းမှု၊လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု၊သို့မဟုတ် မည်သည့်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုမဆို အပါအဝင် ကျားမလိင်ကွဲပြားမှုအားအ ခြေခံသည့် အကြမ်းဖက်မှုများ သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်မှုများကျူးလွန်ခြင်းများအား ကုမ္ပဏီမှ အကျိုးအမြတ်ရယူခြင်းမပြုရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများအား ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း၊အကျိုးအမြတ်ရယူခြင်းအားခွင့်မပြုရပါ။ အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ကျားမလိင်ကွဲပြားမှုအားအခြေခံသည့် အကြမ်းဖက်မှုများအား အမြဲစောင့်ကြည့်သတ်မှတ်စေရန်နှင့် တွေ့ရှိပါက ဖြစ်ရပ်အားလုံးကို သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များသို့သတင်းပို့ရမည်။



3. လူသစ်စုဆောင်းခြင်း

IDG ၏ လူသစ်စုဆောင်းခြင်းမူဝါဒသည် အလားလာရှိသောဝန်ထမ်းများကို အကဲဖြတ်၊စိစစ်ပြီး ရွေးချယ်သွားရန်နည်းလမ်းများကိုချမှတ်သည်။ ဤအချက်သည် နိုင်ငံတကာနှင့်နိုင်ငံတွင်းမှ စုဆောင်းထားသော ဝန်ထမ်းများနှင့်သက်ဆိုင်ပါသည်။

လူသစ်စုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် IDG လူသစ်စုဆောင်းသူများသည် SEA အားကာကွယ်ထားဆီးရေးအခြေခံမူများအား မှတ်သားထား၍မျှော်မှန်းထားသည့် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများအားမလိုက်နာနိုင်လောက်သည့် သူများကို ထုတ်ပယ်သင့်သည်။

အလုပ်နေရာဖြင့်လဲလှယ်ယူရန် လျှောက်ထားသူများထံမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကူအညီများကိုတောင်းဆိုခြင်းမဖြစ်စေရန်လူသစ်စုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ရှိမန်နေဂျာများအ နေဖြင့် စနစ်ယန္တရားများနှင့်ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုများရှိစေရန်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏အလုပ်သမားများနှင့်ဝန်ထမ်းများ အပြင် လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ပါဝင်လာနိုင်သည့် မည်သည့် အေးဂျင့်များမဆို သို့မဟုတ်ပြင်ပ လူ့အရင်းမြစ်ဝန်ထမ်းမဆို ပါဝင်ပါသည်။

ပုံမှန်လုပ်ငန်းအဆင့်များအရ ရွေးချယ်ထားသည့်ဝန်ထမ်းအားလုံးကိုIDG ၏လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်နှင့်ပက်သက်၍အကျဉ်းချုပ်ရှင်းလင်းပြောကြားမည်ဖြစ်ပြီး၎င်းတွင် PSEA နှင့်ပက်သက်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များပါရှိသည်။

4. စွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်ခြင်း

ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် သက်ဆိုင်ရာ အုပ်စုမန်နေဂျာများ၏အကဲဖြတ်မှုကိုခံရမည်ဖြစ်သည်။ ဤအကဲဖြတ်မှုတွင် ကျင့်ဝတ်ဥပဒေအားလိုက်နာခြင်းသည် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သည်။

5. စည်းကမ်း

ကျင့်ဝတ်အားလိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ဤ PSEA မူဝါဒအားလိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ခြင်းသည် ပြင်းထန်သောစည်းကမ်းပိုင်းပျက်ကွက်ခြင်းဖြစ်ပြီး ကန်ထရိုက်စာချုပ်ရုတ်ခြည်းရုတ်သိမ်းခြင်းအကျိုးရလဒ်ပေါ်အားပေါက်စေနိုင်ပါသည်။

6. သင်တန်းပေးခြင်း

PSEA တွင်ဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်ပေးခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းမိတ်ဆက်သင်တန်းပရိုဂရမ်၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည်။ ဤတွင် သံသယဖြစ်ဖွယ်သို့မဟုတ် ကိုယ်တွေ့ကြုံရသည့်SEA ဖြစ်ရပ်များအား သတင်းပို့တင်ပြနည်းနှင့်ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနည်းများကို သင်တန်းတွင်ပါဝင်စေရန်ဖြစ်သည်။

7. SEA ဆိုးကျိုးအန္တရာယ် အကဲဖြတ်ချက်

နိုင်ငံပိုင်းကိုယ်စားလှယ်မန်နေဂျာများနှင့် ရုံးချုပ်မန်နေဂျာများသည် SEA ၏ ဆိုးကျိုးအန္တရာယ် အကဲဖြတ်မှုကို ပုံမှန်ဆောင်ရွက်ရမည်။ ဆိုးကျိုးအန္တရာယ်အကဲဖြတ်မှုသည် အနည်းဆုံးအနေအထားတွင် စဉ်းစားရမည်။



- လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့်နေရာတွင် SEA ၏အသေးစိတ် ဆိုးကျိုးအန္တရာယ် အချက်များ
- SEA ဖြစ်ပွားနိုင်စွမ်း
- ဆိုးကျိုးအန္တရာယ်အရှိဆုံးသူ
- သက်သာလျော့နည်းစေသောနည်းလမ်းများ
- စောင့်ကြည့်ရေးနည်းလမ်းများ၊နှင့်၎င်းအတွက်တာဝန်ဝတ္တရား
- ဖြစ်စဉ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များ
- အမှုအခင်းတခုဖြစ်ပွားလျှင်အထောက်အပံ့နှင့်အကူအညီလိုအပ်ချက်များ(မည်သည့်ဒေသန္တရဝန်ဆောင်မှုများမဆိုအပါအဝင်)

8. SEA တိုင်ကြားစာများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း

8.1. အလွဲသုံးစားပြုမှုတခုအားသတင်းပို့ခြင်း

SEA အတွင်းလည်းကောင်း၊ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းလည်းကောင်း၊ကျွန်ုပ်တို့၏ဝန်ထမ်းများထဲမှတစ်ယောက်တွင်ဖြစ်ပွားနိုင်ပါသေးသည်။ အမှုတခုပေါ်ပေါက်ပါက မည်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်မဆို၎င်း၏ အုပ်စုမန်နေဂျာ သို့မဟုတ် အနီးဆုံး စီနီယာမန်နေဂျာအားချက်ချင်းသတင်းပို့သင့်သည်။ ထို့ပြင်

- IDG ၏ နှစ်နာမူတိုင်ကြားရေးမူဝါဒသည် တဦးချင်းစီမှ မိမိတို့ ခံစားခဲ့ရသည့် မည်သည့် အလွဲသုံးစားခံရမှုကိုမဆို သတင်းပို့နိုင်သည့် နည်းလမ်းကို ချမှတ်ပေးထားသည်။
- IDG ၏ သတင်းပို့ရေးမူဝါဒသည် တဦးချင်းစီမှ ၎င်းတို့ သံသယရှိသောသို့မဟုတ်ကိုယ်တွေ့ကြုံသောအလွဲသုံးစားမှုကို ၎င်းတို့၏ အုပ်စုမန်နေဂျာအားချက်ချင်းသတင်းပို့ရန် မဖြစ်နိုင်ဟု ယူဆပါက သတင်းပို့နိုင်ရန်နည်းလမ်းကိုချမှတ်ပေးထားသည်။

8.2. အမှုခင်းတခုအားဖြေရှင်းခြင်း

သတင်းပို့လာသည်နှင့်စီနီယာIDG မန်နေဂျာသည် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုတာဝန်ယူရမည်ဖြစ်သည်။ အစကတည်းမှပင် ရှင်သန်သူဗဟိုပြုချဉ်းကပ်နည်းအား ကျင့်သုံးရန် အရေးကြီးသည်။

- ထိခိုက်နှစ်နာသူ၏ အခွင့်ရေးများ၊လိုအပ်ချက်များ၊စိတ်ဆန္ဒများကို ဦးစားပေးအဆင့်ခွဲခြားသတ်မှတ်ပါ။
- ထိခိုက်နှစ်နာသူ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနှင့် လျှို့ဝှက်လိုအပ်ချက်များကို လေးစားပါ။
- ထိခိုက်နှစ်နာသူကို အမြဲမပြတ် အသိပေးအကြောင်းကြားပါ။
- ထိခိုက်နှစ်နာသူကို သတင်းအချက်အလက် တင်ပြခွင့်ပြုပါ။

8.3. စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတခုအားစီမံဆောင်ရွက်ခြင်း

IDG မန်နေဂျာသည်အောက်ပါအချက်လက္ခဏာများဖြင့် တန်ဖိုးဗဟိုပြု စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။



- အချိန်မှန်ကန်တိကျခြင်း
- စေ့စပ်သေချာခြင်း
- ဘက်မလိုက်ခြင်း
- မှတ်တမ်းတင်ခြင်း
- လုံခြုံခြင်း

အဖွဲ့အား IDG မန်နေဂျာမှဦးဆောင်သင့်ပြီး ၎င်းမှ အနည်းဆုံး စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးသမား နှစ်ဦးခန့်ထားသင့်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူတဦးသည် SEA သင်တန်းတခုခု တက်ရောက်ပြီးဖြစ်သင့်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများအား ထိခိုက်နစ်နာသူမှ ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်သူဖြစ်မဖြစ်အတည်ပြုရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့နှင့် ပြည့်ပြည့်ဝဝ ဆက်ဆံဆောင်ရွက်နိုင်ရမည်။

လုပ်ငန်းဌာနဆီသို့စုံစမ်းစစ်ဆေးအဖွဲ့မှပြန်လည်သတင်းပို့ချက်များအား လေးလေးနက်နက်သဘောထားရမည်။လျှို့ဝှက်ကိစ္စအဖြစ်သဘောထားရမည်ဖြစ်ပြီး သိရှိရန်လိုအပ်မှသာ သတင်းပို့ခြင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြီးဆုံးသည့်အခါစည်းကမ်းရေးရာအရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းအားလုပ်ဆောင်သင့်သည်။

9. ရှင်သန်သူ အားအကူအညီပေးခြင်း

IDG သည် ရှင်သန်သူ၏လိုအပ်ချက်များကို ဦးစားပေးအဆင့်အလိုက်သတ်မှတ်ထားသည်။ ပေးနိုင်သည့်အကူအညီအားလုံးကို ကမ်းလှမ်းရမည်ဖြစ်ပြီး အောက်ပါအချက်များအားထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။

- ဆေးဝါးအကူအညီ
- စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကူအညီ
- လုံခြုံရေးအကူအညီ
- ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းအကူအညီ
- ဥပဒေအထောက်အပံ့

တဦးတယောက်ချင်းစီ၏လိုအပ်ချက်များကိုဖြည့်ဆည်းနိုင်သည့် အကူအညီပြုရေး အသေးစိတ် မဟာဗျူဟာတခုအား ရေးဆွဲ၍အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။ ဤမဟာဗျူဟာကို စီနီယာIDG မန်နေဂျာမှ စောင့်ကြည့်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်း၏ ထိရောက်မှုနှင့်လျော်ကန်မှုကိုအကဲဖြတ်ရမည်။

ရှင်သန်သူ၏အခွင့်အရေးများကို ဂရုစိုက်တန်ဖိုးထားရမည်ဖြစ်ပြီး အမြဲတစေလေးလေးစားစားဆက်ဆံရမည်။