



IDG အုပ်စု DMCC

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

အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းနှင့် အနိုင်ကျင့်မှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒ


ဖေဖော်ဝါရီ 2020

ဗားရှင်း 1.0





ဗားရှင်း ထိန်းချုပ်မှု

ဗားရှင်း	ထုတ်ပြန်ရက်စွဲ	ရေးသားသူ	ဖြန့်ဝေရန် ခွင့်ပြုထားသည်
1.0	၆၀ 20	G WINTER	G WINTER 





မာတိကာဇယား

မာတိကာဇယား..... 1

အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းနှင့် အနိုင်ကျင့်မှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒ

1. ဤမူဝါဒအကြောင်း2
2. စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုဆိုတာဘာလဲ။2
3. အနိုင်ကျင့်မှုဆိုတာဘာလဲ။3
4. သင် အနှောက်အယှက်ပြုခံရလျှင်သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်ခံရလျှင်3
5. ပါဝင်ပတ်သက်သူများအတွက် ကာကွယ်မှုနှင့် အထောက်အပံ့4
6. မှတ်တမ်းထိန်းသိမ်းထားရှိခြင်း4





အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းနှင့် အနိုင်ကျင့်မှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒ

1. ဤမူဝါဒအကြောင်း

IDG သည် ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ၊ လေးစားတန်ဖိုးထားမှုဖြင့် ဆက်ဆံပြီး အခြားသူများကိုလည်း အလားတူဆက်ဆံပြုမူခြင်းကို သေချာစေလျက် အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းနှင့် အနိုင်ကျင့်မှု လွတ်ကင်းသည့် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရေး ပတ်ဝန်းကျင်ကို ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။

ဤမူဝါဒတွင် အလုပ်နှင့် အလုပ်ခွင်ပြင်ပတွင် ဖြစ်ပွားသည့် အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းနှင့် အနိုင်ကျင့်မှုကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းတွင် ဝန်ထမ်းများ (၎င်းတွင် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သူများ၊ ကန်ရိုက်တာများနှင့် အေဂျင်စီ လုပ်သားများ ပါဝင်နိုင်သည်) နှင့် စားသုံးသူများ၊ ပေးသွင်းသူများ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့၏ နယ်မြေဥပစာနေရာများသို့ လာရောက်လည်ပတ်သူများကဲ့သို့ ပြင်ပအဖွဲ့များကလည်း ပြုလုပ်သည့် က ပြုလုပ်သည့် အနိုင်ကျင့်ခြင်းနှင့် အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။

ဤမူဝါဒသည် မည်သည့် အလုပ်သမားမဆို၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ကန်ထရိုက်ချုပ်ဆိုမှု၏ အစိတ်အပိုင်းကို ဖွဲ့စည်းဖြစ်ပေါ်စေမည်မဟုတ်ဘဲ ကျွန်ုပ်တို့က ၎င်းကို အချိန်မရွေး ပြင်ဆင်နိုင်သည်။

2. အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းဆိုတာဘာလဲ။

အနှောက်အယှက်ဆိုသည်မှာ မလိုလားအပ်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှုတ်ဖြင့်ပြောဆိုသော သို့မဟုတ် နှုတ်ဖြင့် ပြောဆိုခြင်းမဟုတ်သည့် ပြုကျင့်မှုတိုင်းကို ဆိုလိုပြီး ၎င်းတွင် လူတစ်ဦး၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ကျိုးပျက်စေသည့် သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်သော၊ ရန်လိုသော၊ သိက္ခာကျဆင်းစေသော၊ အရှက်ရစေသော သို့မဟုတ် စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေသည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ၎င်းတို့အတွက် ဖန်တီးသည့် ရည်ရွယ်ချက် သို့မဟုတ် သက်ရောက်မှု ပါဝင်သည်။ တစ်ခုတည်းသောဖြစ်စဉ်ကပင် အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းအဖြစ် သဘောသက်ရောက်သည်။

၎င်းတွင် ၎င်းတို့က အဆိုပါ အပြုအမူကို ယခင်က တင်သွင်းသည့်အတွက်ဖြစ်စေ တင်သွင်းရန် ငြင်းဆန်သည့်အတွက်ဖြစ်စေ တစ်စုံတစ်ဦးအား ပစားမပေးဘဲထား၍ ဆက်ဆံခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။

တရားဥပဒေနှင့် မညီသော အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလေ့အထ ပြုကျင့်မှုပါဝင်နိုင်သည် (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောက်အယှက်ပြုခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်ခြင်း တားဆီးရေးအပေါ် IDG ၏ မူဝါဒကို ကြည့်ရှုပါ)။ သို့မဟုတ် ၎င်းသည် အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ ကျားမ ခွဲခြား၍ ပြန်လည်နေရာချထားမှု၊ အိမ်ထောင်ရှိမရှိ သို့မဟုတ် အတူပေါင်းသင်းနေထိုင်သည့် လိင်တူ ခင်ပွန်း၏ အခြေအနေ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ထားမှု သို့မဟုတ် မိခင်ဖြစ်ခြင်း၊ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ လူမျိုးစု သို့မဟုတ် မွေးဖွားရာဇာတိနိုင်ငံ၊ ဘာသာရေး သို့မဟုတ် ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ လိင် သို့မဟုတ် လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုနှင့် ဆက်စပ်နိုင်သည်။ အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းသည် အဆိုပါ အမျိုးအစားများအနက်တစ်ခုခုတွင် မပါဝင်သည့်တိုင်အောင် ၎င်းသည်လက်မခံနိုင်သည့်အရာဖြစ်သည်။





အနှောက်အယှက်ပြုခြင်းတွင် ပါဝင်နိုင်သည့် ဥပမာများမှာ-

- a) တို့ထိခြင်း၊ လက်သည်းနှင့် ဆိတ်ခြင်း၊ တွန်းတိုက်ခြင်းနှင့် ဆွဲလှဲခြင်းတို့ အပါအဝင် မလိုလားအပ်သည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပြုကျင့်မှု သို့မဟုတ် "ကမ်းခြင်း"၊
- b) မလိုလားအပ်သော လိင်ဆက်ဆံရန် ချဉ်းကပ်မှုများ သို့မဟုတ် ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် တိုက်တွန်းသည့်အမှုအရာ (အနှောက်အယှက်ပြုသူအနေဖြင့် အန္တရာယ်မရှိနိုင်ဟု တွေးဆမိနိုင်သည်)၊
- c) စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေသည့် အီးမေးလ်များ၊ စာတိုက်ဆွဲချ်များ သို့မဟုတ် လူမှုမီဒီယာ အကြောင်းအရာ၊
- d) လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏ မသန်စွမ်းမှုအပေါ် လှောင်ပြောင်ခြင်း၊ အသံတူပုံတူလုပ်ပြခြင်း သို့မဟုတ် သိမ်းငယ်စေခြင်း

ထိုသို့ပြုလုပ်သူများက ရည်ရွယ်သည့် "ပစ်မှတ်" မဟုတ်သည့်တိုင် လူတစ်ဦးသည် အနှောက်အယှက်ဖြစ်နိုင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပျက်လုံးများက စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေသည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖြစ်ပေါ်စေလျှင် လူမျိုးရေးနှင့်ဆိုင်သည့် ပျက်လုံးများကြောင့် လူတစ်ဦးကို အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေနိုင်သည်။

3. အနိုင်ကျင့်ခြင်းဆိုတာဘာလဲ။

အနိုင်ကျင့်ခြင်းဆိုသည်မှာ စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေသော၊ ခြိမ်းခြောက်သော၊ မလိုတာအငြိုးထားသော သို့မဟုတ် စော်ကားရိုင်းပျသော အပြုအမူဖြစ်ပြီး လူတစ်ဦးအနေဖြင့် ခုခံနိုင်စွမ်းမရှိခြင်း၊ အားငယ်ခြင်း၊ အရှက်ရခြင်း၊ အားနည်းကျဆင်းခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်းကို ခံစားရစေနိုင်သည့် အင်အားကို တလွဲအသုံးပြုမှု ပါဝင်သည်။ အင်အားဆိုသည်မှာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့်နေရာကိုသာ ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ဘဲ ၎င်းတွင် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အားသာချက်နှင့် အကြောက်တရား သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်မှုမှတစ်ဆင့် အကျပ်ကိုင်ရန် အင်အားနှစ်ခုလုံး ပါဝင်သည်။

အနိုင်ကျင့်ခြင်းသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှုတ်ဖြင့်ပြောဆိုသော သို့မဟုတ် နှုတ်ဖြင့် ပြောဆိုခြင်းမဟုတ်သည့် ပြုကျင့်မှုပုံစံရှိနိုင်သည်။ အနိုင်ကျင့်ခြင်းတွင် ပါဝင်နိုင်သည့်အရာများကို ဥပမာများဖြင့် ဖော်ပြရလျှင်-

- a) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခြိမ်းခြောက်မှုများ၊
- b) ဗိုလ်ကျခြယ်လှယ်လွန်းပြီး ခြိမ်းခြောက်သော ကြီးကြပ်စီမံမှုအဆင့်များ
- c) တစ်စုံတစ်ဦး၏ စွမ်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ သိက္ခာကျဆင်းစေသော မသင့်တော်သည့် မှတ်ချက်များ၊

အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ စွမ်းဆောင်မှု သို့မဟုတ် အပြုအမူအပေါ် တရားဝင်ဖြစ်ပြီး ယုတ္တိတန်၍ အပြုသဘောဆောင်သော ဝေဖန်မှု၊ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုကာလအတွင်း အလုပ်သမားများထံသို့ ပေးသည့် ယုတ္တိတန်သော ညွှန်ကြားချက်များသည် ၎င်းတို့ချည်းသက်သက်မှုဖြင့် အနိုင်ကျင့်ခြင်းအဖြစ် သဘောသက်ရောက်မည်မဟုတ်ပါ။

4. သင် အနှောက်အယှက်ပြုခံရလျှင်သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်ခံရလျှင်

သင် အနှောက်အယှက်ပြုခံရလျှင်သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်ခံရလျှင်၊ သင့်အနေဖြင့် ပြဿနာကို တာဝန်ရှိသူထံ သတင်းပေးတိုင်ကြားနိုင်သည့်အခြေအနေရှိမရှိ စဉ်းစားကြည့်ပါ။ သင့်အနေဖြင့် ၎င်းတို့အား သူတို့၏ အပြုအမူသည် နှစ်သက်လိုလားဖွယ်မရှိကြောင်း သို့မဟုတ် သင့်အား မသက်သာဖြစ်စေကြောင်း တိကျရှင်းလင်းစွာ ရှင်းလင်းပြောဆိုသင့်သည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ရသည်မှာ အလွန်ခက်ခဲနေပါက သို့မဟုတ် ရှက်စရာကောင်းနေပါလျှင် ကိစ္စရပ်ကို တရားဝင်ဖြစ်စေ အလွတ်သဘောဖြစ်စေ ဖြေရှင်းရာတွင် သင့်အား လျှို့ဝှက်အကြံဉာဏ်နှင့် အကူအညီ





ပေးနိုင်သည့် သင်၏ ခန့်အပ်ထားသော ဒေသ ကိုယ်စားလှယ်ထံသို့ ပြောဆိုသင့်သည်။

အလွတ်သဘော အဆင့်များသည် သင့်တော်မှုမရှိပါလျှင်ဖြစ်စေ မအောင်မြင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ သင့်အနေဖြင့် ဤကိစ္စရပ်ကို ကျွန်ုပ်တို့၏ နစ်နာမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်အရ တရားဝင်တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်သင့်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် တိုင်ကြားမှုများကို အချိန်မီ လျှို့ဝှက်လုံခြုံသည့် ပုံစံဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးပါမည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ဖြစ်နိုင်ပါက သင့်တော်လုံလောက်သည့် အတွေ့အကြုံရှိပြီး တိုင်ကြားမှုအတွင်း ယခင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းမရှိသူက လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ အသေးစိတ်အချက်များနှင့် တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်သူနှင့် စွပ်စွဲလာသူ၏ အမည်များကို "လိုအပ်သရွေ့သာ အသိပေးရန်" မှုဖြင့် ဖွင့်ဟပြောဆိုရမည်။ ကျွန်ုပ်တို့က စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအတွင်း သင်နှင့် စွပ်စွဲလာသူအကြား ရှိနေဆဲ ဆက်ဆံရေးတိုင်းကို စီမံခန့်ခွဲရန် လိုအပ်သည့် အဆင့်များရှိမရှိကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါမည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြီးဆုံးသည်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သင့်အား အကြောင်းကြားပါမည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးက သင့်အား အနှောက်အယှက်ပေးသည် သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့က သတ်မှတ်ယူဆလျှင် ထိုကိစ္စရပ်ကို ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ခြေရှိသည့် တရားမဲ့ပြုကျင့်မှု သို့မဟုတ် လုံးဝ တရားမဲ့ပြုကျင့်မှု ကိစ္စရပ်အဖြစ် စည်းကမ်းပိုင်းအရ အပြစ်ပေးအရေးယူသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်အရ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါမည်။ အနှောက်အယှက်ပေးသူ သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်သူသည် စားသုံးသူ သို့မဟုတ် အခြား လာရောက်လည်ပတ်သူကဲ့သို့ ပြင်ပအဖွဲ့ဖြစ်ပါက ဤပြဿနာကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် သင့်တော်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ကျွန်ုပ်တို့က ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါမည်။ သင့်တိုင်ကြားမှုကို အတည်ပြုသည်ဖြစ်စေ မပြုသည်ဖြစ်စေ သင်နှင့် သက်ဆိုင်သူအကြား ရှိနေဆဲ မည်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကိုမဆို အကောင်းဆုံး မည်သို့စီမံခန့်ခွဲရမည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါမည်။

5. ပါဝင်ပတ်သက်သူများအတွက် ကာကွယ်မှုနှင့် အထောက်အပံ့

တိုင်ကြားမှုများကို ပြုလုပ်သည့် ဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် သဘောရှိဖြင့် မည်သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင်မဆို ပါဝင်သူသည် အကျိုးဆက်အနေဖြင့် မည်သည့် လက်စားချေမှု သို့မဟုတ် ဓားစာဖြစ်ခံရမှု ပုံစံကိုမှ မခံစားစေရပါ။ ဤနည်းအားဖြင့် တစ်စုံတစ်ဦးကို လက်စားချေကြောင်း သို့မဟုတ် ဓားစာခံပြုလုပ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါက မည်သူ့ကိုမဆို ကျွန်ုပ်တို့၏ စည်းကမ်းပိုင်းအရ အပြစ်ပေးအရေးယူသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်အရ အရေးယူသွားမည်ဖြစ်သည်။

6. ဒေသ ကိုယ်စားလှယ်

IDG ၏ နိုင်ငံ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့သည် ဖြစ်စဉ်ကို တိုင်ကြားရန် ကြိုးစားနေသည့် သို့မဟုတ် အကြံဉာဏ် ရယူရန် ကြိုးစားနေသည့် ဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် ဆက်သွယ်နိုင်သည့်နေရာတစ်ခုကို ပံ့ပိုးရန်အတွက် နိုင်ငံတစ်ခုစီတွင် ဘက်မလိုက်သည့် ကြားနေသဘောရှိသည့် ကိုယ်စားလှယ်ကို ခန့်အပ်ပါသည်။ ဆက်သွယ်မှုပြုလုပ်ရန် နောက်ထပ်နေရာများကို နိုင်ငံအလိုက် ကိုယ်စားလှယ်အား အလွယ်တကူ ရရှိအသုံးပြုရန် မဖြစ်နိုင်သည့် အဆိုပါတည်နေရာများတွင် ခန့်ထားနိုင်ပါသည်။ မည်သည့်တိုင်ကြားမှုကိုမဆို ကြားနားခြင်းနှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကိုယ်စားလှယ်ကို တာဝန်ပေးထားပြီး ၎င်းအနေဖြင့် ဤမူဝါဒ၏ ပုဒ်မ 5 အရ မည်သည့်ဖြစ်စဉ်ကိုမဆို အချိန်ပြည့် လျှို့ဝှက်ထားပေးရန် သတ်မှတ်ထားသည်။





အလုပ်သမားအနေဖြင့် တရားဝင်တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်လိုသည့် ဆန္ဒရှိပြီး ကူညီပေးရန် တောင်းဆိုလျှင် ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ၎င်းတို့အား ကိုယ်စားလှယ်က ထောက်ပံ့ကူညီပေးမည်ဖြစ်သည်။ ဤနေရာတွင် ကိုယ်စားလှယ်သည် နောက်ဆက်တွဲ လုပ်ဆောင်မှုများအားလုံး၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအတွင်း အကူအညီပေးရန်နှင့် တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်သည့်ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ဝင်ကို ထောက်ပံ့ပေးရန်အတွက် ဆက်လက်ရှိနေပါလိမ့်မည်။ IDG ၏ လိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှုသည် ဖြစ်စဉ်ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါလိမ့်မည်။

7. မှတ်တမ်းထိန်းသိမ်းထားရှိခြင်း

တိုင်ကြားမှု သို့မဟုတ် ရလဒ်မှတ်တမ်းနှင့် အခြားမှတ်ချက်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ပေါင်းစည်းထားသည့် အခြား စာရွက်စာတမ်းများ၏ မှတ်တမ်းနှင့် အတူ အလုပ်သမား၏ ဝန်ထမ်းရေးရာဖိုင်ပေါ်တွင် ထားရှိသည့် အလုပ်သမားနှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များ

