

Asia World Co., Ltd. ၏ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒ

လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်မှု မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

ဇန်နဝါရီလ၊ ၂၀၁၅

“ဒီမိုကရေစီခေတ်တွင် လူ့အဖွဲ့အစည်း တိုးတက်မှုနဲ့ ပြောင်းလဲမှုကို လျင်မြန် ချောမွေ့စွာ ရရှိနိုင်စေဖို့ အခြေခံအဆောက်အုံများတည်ဆောက်ရာမှာ လိုအပ်တဲ့ ပုဂ္ဂလိက အခန်းကဏ္ဍ၏ ပါဝင်မှုက မြန်မာ ပြည်သူ့အားလုံးအတွက် လူမှုဘဝအရည်အသွေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများတိုးတက်ကောင်းမွန် စေမယ်လို့ အေးရှားဂေါလ် က ယုံကြည်ပါတယ်။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ဆက်စပ်ပြီး ကျွန်တော်တို့ အနေဖြင့် ရေရှည်ရှုမျှော် သုံးသပ်ရမယ်လို့လည်း ယုံကြည်ပါတယ်။ ဒီလိုယုံကြည်တဲ့အတိုင်း ဒီလူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒကို ဖော်ထုတ်လိုက်ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။”

ထွန်းမြင့်နိုင်၊ ဥက္ကဋ္ဌ၊ Asia World Co., Ltd.

အေးရှားဂေါလ် ကုမ္ပဏီလီမိတက် (AWC) ၏ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒက ပြည်သူ့အားလုံးအတွက် လူ့အခွင့်အရေးများကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရန်နှင့် အလေးထားရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကတိကဝတ်ကို အထိမ်းအမှတ်ပြုရာလည်းရောက်ပါသည်။ (AWC)က စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများအတွက် ခေတ်မီ အနေအထားများနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိမှု၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကိုက်ညီမှုကို အသေအချာအာမခံ နိုင်စေရန်၊ (AWC)အနေဖြင့် ၎င်း၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ သိရှိဖော်ပြရန်နှင့် စိမ့်ခန့်ခွဲရန်၊ အန္တရာယ်သင့်စေနိုင်သော အကြောင်းများ လျော့ပါးစေရန်နှင့် လူ့အခွင့်အရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့အတွက် အခွင့်အလမ်းများတိုးတက်နိုင်စေရန်တို့အပြင်၊ ကမ္ဘာ့ အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ပိုမို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် ထင်သာမြင်သာရှိသော ဆောင်ရွက်မှုတို့ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုအနေဖြင့်လည်း ပံ့ပိုးပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ စည်းကမ်းချက်အရ အတည်ဖြစ်ခြင်း၊ လက်ခံဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်းတို့က ဒီမိုကရေစီဆန်သော လူ့အသိုင်းအဝန်းအတွက် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေရန်၊ ဂုဏ်သိက္ခာပိုင်းဆိုင်ရာ မကောင်းမြင့်အလားအလာများ လျော့ကျစေရန်နှင့် လူ့အခွင့်အရေးထောက်ခံပြောဆိုသူများနှင့်အတူ ဆက်သွယ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်တို့အတွက် လက်တွေ့ သာဓကပြသနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ (AWC)၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ချင်းကပ်လုပ်ဆောင် မှုများအား သိရှိ စုံစမ်းလိုသည့် မည်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသ အဖွဲ့အစည်းမျိုးမဆို၊ အထူးသဖြင့် (AWC)၏

လုပ်ဆောင်ချက်များ တစ်လျှောက် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်မှု လျော့ပါးစေရန် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများအား မည်သို့ အကဲဖြတ် သုံးသပ်သည်ကို လေ့လာလိုသူများအတွက်နှင့်(AWC)၏ စီမံကိန်းများအပေါ် မျှတသော ဝေဖန်ပြောကြားမှု ပြုလုပ်လိုသူများအတွက်ပါ ဤမူဝါဒကို လမ်းညွှန်အဖြစ်ကြည့်ရှုလေ့လာနိုင်ကြပေမည်။

(AWC)က ပြည်သူ့အားလုံးအတွက် လူ့အခွင့်အရေးများကို အလေးထားရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရန် ကတိကဝတ်ပြုခဲ့သည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ အစိုးရများ၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် နိုင်ငံသားများ တစ်ဦးချင်းစီကပါ မြဲမြံစွာ စောင့်သိလိုက်နာကြရမည့် အခြေခံ အခွင့်အရေးများ၊ လွတ်လပ်ခွင့်များနှင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မှုစံနှုန်းများဟုလည်း ယူဆနိုင်သည်။ (AWC)က လူ့အခွင့်အရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများကို အောက်ပါအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခြေခံမူများနှင့်အညီ ရှိစေရန် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက် သွားမည်ဖြစ်သည်။ ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကြေငြာချက် (UDHR)၊ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ညီလာခံကြီးများ၊ ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စုစည်းညီညွတ်မှု (UNGC)နှင့် ကုလသမဂ္ဂ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန် အခြေခံမူများတို့ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် လမ်းညွှန်အခြေခံမူများက လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရမည့် တာဝန်များကို တစ်စုတစ်စည်းတည်းရှင်းလင်း ဖော်ပြသကဲ့သို့ လူ့အခွင့်အရေး အလွဲသုံးစားမှုများရှိလာပါက မည်သို့ တိုက်ဖျက်ဖြေရှင်းရန် အစိုးရနှင့် စီးပွားရေး အဖွဲ့အစည်းတို့၏ ပူးတွဲတာဝန်များကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။

လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒက (AWC)နှင့်လည်းကောင်း၊ ၎င်းပိုင်ဆိုင်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ၎င်း၏ အကျိုးစီးပွားအများစုကို ထိန်းသိမ်းချုပ်ကိုင်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ၎င်းစီမံခန့်ခွဲသော အဖွဲ့အစည်း များနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ (AWC)အနေဖြင့် ဤလူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ၏ အခြေခံမူများကို ထိန်းသိမ်း စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် အလားတူ မူဝါဒများကို ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရန် စီးပွားဘက်များနှင့် အတူဆောင်ရွက်ရေး၊ ၎င်းတို့အားတိုက်တွန်းရေးကိုလည်း ကတိပြု ပါသည်။

ထိရောက်မှုရှိသော သုတေသနပြုမှုများ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက် အပြီးတွင် လုပ်ငန်း၏ အကောင်းဆုံး ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ရမည့် အလေ့အထများကိုလည်းသတ်မှတ်ပြီးနောက် (AWC)အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကဏ္ဍသို့ တရားဝင်ချဉ်းကပ် ဆောင်ရွက်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာခဲ့ပြီး ဖြစ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးအား လေးစားအလေးထားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့က (AWC)၏ လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုများနှင့် စီးပွားရေးဆက်ဆံမှုများအတွက် အမြဲလိုပင် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော အချက်

ဖြစ်သော်ငြားလည်း၊ ဤမူဝါဒက တည်ရှိဆဲကျင့်ဝတ်များ၊ လိမ်လည် အကျိုးစီးပွားရှာမှု တိုက်ဖျက်ရေးနှင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူတိုက်ဖျက်ရေး မူဝါဒများပါ ထပ်ပေါင်းထည့်နိုင်ရန်လည်း စီစဉ်ရေးဆွဲထားသည်။

လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ (AWC)၏ရပ်တည်ချက်က အထက်တွင်ရှင်းလင်းဖော်ပြခဲ့သော စာရွက်စာတမ်းများအပေါ် အခြေခံမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် လမ်းညွှန်သဘောတရားပါ ကြေငြာချက် များကိုလည်း ချဉ်းကပ်အခြေခံမည်ဖြစ်သည်။ လမ်းညွှန်သဘောတရားများကို ကုလသမဂ္ဂက ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းက စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများကို တားဆီးရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအဆင့်နှင့် မူဘောင်ကို ဖော်ပြ ပံ့ပိုးထားသည်။ (AWC)အပါအဝင် ကုမ္ပဏီအများအပြားက လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဘောင်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်းဖြင့် လမ်းညွှန်သဘောတရားများအား လိုက်နာကျင့်သုံးရန် ကြိုးစားကြသည်။ ၎င်းမူဘောင်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုက လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဖြစ်ပွားနိုင်သော အန္တရာယ်သင့်ခြင်း၊ အန္တရာယ်များ လျော့ပါးစေနိုင်စေရန်နှင့် ဖြစ်ပွားနိုင်သော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် အထောက်အကူဖြစ်စေမည်။

လမ်းညွှန်မှု သဘောတရားများကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွင့်ဆိုသည်။

လူ့အခွင့်အရေးကို အလေးထားကာကွယ်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ကို ကျေပွန်စေရန် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းအရွယ်အစားနှင့် အခြေအနေများကိုလိုက်၍ သင့်တော် ကိုက်ညီသော မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ရှိထားသင့်သည်။ ၎င်းတို့တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။

- (က) လူ့အခွင့်အရေးကို ၎င်းတို့၏တာဝန်တစ်ရပ်အဖြစ် ကျေပွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး မူဝါဒ ကတိပြုချက် တစ်ရပ်။
- (ခ) လူ့အခွင့်အရေးပေါ် ၎င်းတို့၏ သက်ရောက်ထိခိုက်စေမှုများကို မည်သို့ရှာဖွေရန်၊ တားဆီးရန်၊ လျော့ကျစေရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် ပြည်စုံသေချာ၍ ကောင်းမွန်သော လူ့အခွင့်အရေးလုပ်ငန်းစဉ်။
- (ဂ) လူ့အခွင့်အရေးကိုထိခိုက်လာမည့် မညသည့်အကျိုးသက်ရောက်မှုမျိုးကိုမဆို လျော့ပါးစေနိုင် သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို အလေးထားသည် တန်ဖိုးထားသည် ဆိုခြင်းအား

သိရှိကြရန်နှင့် ပြသရန်လိုအပ်သည်။ ၎င်းတို့သည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်မှုမရှိပါက ၎င်းတို့အနေဖြင့် ထိုသို့ ပြုလုပ်နိုင်မည်မဟုတ်ပေ။

လမ်းညွှန်သဘောတရားများက ကုမ္ပဏီများအား လူ့အခွင့်အရေး သုံးသပ်ချက်လုပ်ငန်းစဉ်များကို ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများအတွင်း စုစည်းမှုပြုလုပ်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏တွေ့ရှိချက်များကို သင့်လျော်သလို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုပြုလုပ်ရန်လည်း ညွှန်ကြားမှုပြုသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အနေဖြင့် အန္တရာယ်သင့်နိုင်မှုအလားအလာများ လျော့ပါးစေရန်နှင့် အကျိုးသက်ရောက်မည့် အဖွဲ့အစည်း အသိုင်းအဝန်းများအတွက် အပြုသဘောဆောင်သော အခွင့်အလမ်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် စေရန် တာဝန်ရှိမှုများကို စီမံခန့်ခွဲဆောင်ရွက်ရန် ညွှန်ပြသည်။

ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေး မဟာမင်းကြီးရုံး။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးပေါ် လမ်းညွှန်အခြေခံ မူများ။

မာတိကာ

- ၁။ ရည်ရွယ်ချက်
- ၂။ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်
- ၃။ အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်များ
- ၄။ မူဝါဒပိုင်း လိုအပ်ချက်များ
- ၅။ လုပ်ငန်းစစ်ဆေးမှုများ
- ၆။ အခြားသော ကုမ္ပဏီ မူဝါဒများနှင့် အပြန်အလှန်အကျိုး သက်ရောက်မှုများ
- ၇။ ဖြေလျှော့ပေးခြင်း
- ၈။ စည်းမျဉ်း
- ၉။ ဆက်စပ်မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ

နောက်ဆက်တွဲ - (က) အများအားဖြင့် သိချင်သည်များ

၁။ ရည်ရွယ်ချက်

(AWC)သည် ၎င်း၏ ကုမ္ပဏီခွဲများနှင့်အတူ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒကို လက်ခံအတည်ပြုခဲ့သည်။ ယင်းမှာ (AWC)၏ ဝန်ထမ်းများ၊ သဘောတူ လုပ်ကိုင်သည့် ကုမ္ပဏီများ၊ စီးပွားဘက်များနှင့် ကုန်စည်၊ ဝန်ဆောင်မှု အရောင်း ကုမ္ပဏီများအား ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးတာဝန်များကို လမ်းညွှန် ပံ့ပိုးပေးရန်နှင့် (AWC)၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ၎င်းတို့အား ညွှန်ကြားမှု ပြုလုပ်ရန်ဖြစ်သည်။ ထိုလူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒအရ ကုမ္ပဏီ၏ လည်ပတ်နေသော လုပ်ငန်းများက အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိကြသော AWC ဝန်ထမ်းများနှင့် အခြားပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းနှင့် တစ်ဦးချင်းက လူ့အခွင့်အရေးကို အလေးထားမှုအား အသေအချာ အာမခံရန် ရေးဆွဲထားသည်။ ထို့ပြင် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် AWC၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရန် အတွက်လည်း ဖြစ်သည်။

AWC သို့မဟုတ် ၎င်း၏ လက်အောက်ခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကုမ္ပဏီခွဲများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု မည်သည့် ပုံသဏ္ဍာန်မဆို ပါဝင်သော AWCတွင်း လုပ်ငန်းများအားလုံးက အဆိုပါလူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိသည်။ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည်ဖြစ် သည်။

အဆိုပါ မူဝါဒအရ ကန်ထရိုက်တာခေါ် လုပ်ငန်းလက်ခံဆောင်ရွက်ပေးသူ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း ကြားခံ အကျိုးဆောင်ပေးသူသည် AWC၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ် ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ဆက်စပ်နေသော ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် ကုန်စည်များအတွက် အခကြေးငွေရယူ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် အဖွဲ့ အစည်း သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်းကို ဆိုလိုသည်။ ယင်းမှာ လုပ်ငန်းကို ထပ်မံခွဲဝေဆောင်ရွက် ပေးသော ပုဂ္ဂိုလ်၊ အဖွဲ့အစည်းများလည်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။

၁။ (၁) လူ့အခွင့်အရေးများ

ဤမူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်များအရ လူ့အခွင့်အရေးများဟု ဆိုရာ၌ အောက်ပါအချက်အလက်များ ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို ဆိုလိုသုံးနှုန်းခြင်းဖြစ်သည်။

လူမှုဘဝ။

ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုံခြုံမှု။

- ပိုင်ဆိုင် ပစ္စည်း။
- ကလေးသူငယ်များ အကာအကွယ်ပေးမှုအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မျှတစွာ ဆက်ဆံမှု။
- တရားစီရင်မှုမပြုမီ ဥပဒေကြောင်းအရ မျှတစွာဆက်ဆံမှု။
- ဥပဒေဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်မှုများအတွက် အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု။
- မည်သူမဆို မိမိ၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ အလျောက် လွတ်လပ်စွာ ယုံကြည် ကျင့်သုံးနိုင်မှု။
- ကျား/မ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ဘာသာရေး သို့မဟုတ် လူမျိုးရေးတို့အရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိမှု။
- လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် ကျိုးကြောင်း ဆီလျော်သော ဖော်ပြမှုများကို ထိန်းသိမ်း တန်ဖိုးထားမှု။
- တစ်ဦးချင်းစီအတွက် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စနှင့် မိသားစု အရေးကိစ္စများအတွက် အခွင့်အရေးရရှိမှု။
- AWC၏ အခြားဆက်စပ်နေသော မည်သည့်မူဝါဒများတွင်မဆို အလေးထားဖော်ပြသည့် အခွင့်အရေးအားလုံးတို့ဖြစ်သည်။

AWCနှင့် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေငြာချက်တွင် သုံးသပ် တင်ပြထားသော လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန်၊ ထောက်ခံမှုပြုရန်နှင့် ပံ့ပိုးမြှင့်တင် ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အတူ AWC၏ ဝန်ထမ်းများ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူ လက်ခံ ထားသူများ၊ စီးပွားဘက်များနှင့် အရောင်း ကုမ္ပဏီများကပါ ဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေငြာချက်။

၁။ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို သုံးသပ် ခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသော မေးခွန်းများကို သင့်လျော် ကိုက်ညီစွာ ဖြေကြားရှင်းလင်းရန် လုပ်ငန်းစဉ်၊ ယန္တရားများနှင့်အတူ အုပ်ချုပ်မှုပုံစံတစ်ရပ်အား အတည်ပြု သဘောတူခြင်းတို့ အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်သည့် စီးပွားရေး အလေ့အထများကို ကတိပြုရမည်ဖြစ်သည်။

၂။ စပ်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး အန္တရာယ်များအား အကဲဖြတ်မှုများနှင့် ကိုက်ညီ စေခြင်းများမှတစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေး အလွဲသုံးစားမှုများကို ရှောင်ရှားရမည်။

၃။ AWC၏ ဖောက်သည်များ ၏အတွက် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး လျှို့ဝှက်ချက်များကို ထိန်းသိမ်းကာ၊ ယင်းတို့၏ အကြောင်း အချက်အလက်များလက်များလည်း လုံခြုံစေရမည်။

၄။ ပုဂ္ဂလိကနိုင်ငံသားများအကြား အဆက်အစပ်ရှိမှုနှင့် ဆက်သွယ်မှုကို ပိုမို ဖွံ့ဖြိုးစေရန်အတွက် လွတ်လပ်ခွင့်ရှိမှုကို အထောက်အကူပြုမည့် နည်းပညာများဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်စေရမည်။

၅။ ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် တိုးတက်စေမှုနှင့် အလုပ်သမားများယှဉ်ပြိုင်ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို အထောက်အပံ့ ပြုရမည်။

၆။ အဓိက အခြေခံရသော လူသားတို့၏ လိုအပ်ချက်ဖြစ်သည့် အစားအစာ၊ ရေ၊ နေထိုင်ရာ နေရာနှင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်သင့်မှုတို့မှ ကယ်ဆယ်ခြင်းတို့အပြင် ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ပိုင်ခွင့်များ ပြည့်စုံစေရန် လူမှုရေးအစီအစဉ်များကို ထောက်ပံ့ပေးရမည်။

၇။ AWC၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာရှေ့ဆောင်မှုများနှင့် ဆောင်ရွက်မှုများကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ အစီရင်ခံရမည်။

၈။ လူ့အခွင့်အရေးကို ထိခိုက်စေမည့် ကိစ္စရပ်များကို ပွင့်လင်းစွာ တိုက်ဖျက်မှု ပြုရမည်။

၉။ အခြေခံအဆောက်အအုံကဏ္ဍ၊ အထူးသဖြင့် ထိခိုက်နိုင်သော နယ်မြေများတွင် နိုင်ငံတကာ အရေရာ၊ ပြည်တွင်းအရပါ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး စံနှုန်းများနှင့်အတူ လူ့အခွင့်အရေးကို အလေးထားခြင်း ဖြင့် ကူညီမှုပြုရမည်။

အဆိုပါ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒက လူ့အခွင့်အရေးများအတွက် လိုက်လျောဆောင်ရွက်နိုင်မှုကို ဆိုလိုသည်။ အပြည့်အဝ လိုက်လျောနိုင်မှုမရှိခြင်းကို AWC၏ အဆင့်မြင့် စီမံခန့်ခွဲမှု သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း ပုံဖော်ဆောင်ရွက်သူများက အလေးထား ညွှန်ပြဖြေရှင်းပေးရမည်။ ဝန်ထမ်းများ၊ အထောက်အပံ့ လုပ်ငန်းများ၊ စီးပွားဘက်များ သို့မဟုတ် မည်သည့် အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်မဆို ၎င်းတို့အနေဖြင့် အခြားမည်သည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စကိုမဆို အလေးထားသကဲ့သို့ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များလို အလားတူ၊ ဆက်သွယ်ရာလမ်းကြောင်းမှ အသိပေးနိုင်သည်။

၂။ မူဝါဒဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ။

AWCသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် အပြင် အစုရှယ်ယာရှင်များအပါအဝင် ၎င်း၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများက သက်ရောက်မှုရှိသော လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားအလေးထားရမည်။ အဆိုပါ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒက AWC၏ ဝန်ထမ်းအားလုံး (လက်အောက်ခံအဖွဲ့အစည်းနှင့် ကုမ္ပဏီ ဝန်ထမ်းများအပါအဝင်)နှင့် ကြားခံ အကျိုးဆောင်ပေးသူများအား ထိုလူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒတွင်လိုအပ် ချက်များအားလုံးကို စောင့်သိလိုက်နာရန်လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ AWC၏ လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ရာနေရာများမှ လူ့အသိုင်းအဝန်းများ၊ ကြားခံ အကျိုးဆောင်ပေးသူများ၏ ဝန်ထမ်းများနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းများအရ လူ့အခွင့်အရေးများ တိုက်ရိုက်အကျိုး သက်ရောက်ခံရသည့် ဝန်ထမ်း မဟုတ်သူများ၊ ပြင်ပအစုရှယ်ယာရှင်များပါဝင်သည်။ AWCအနေဖြင့် စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးရန်နှင့် ၎င်း၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာ လူ့အသိုင်းအဝန်းများ အတွင်း အမည်ကောင်းရရှိမှုကို တွန်းအားပေးရန် ရောက်ရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည့်အပြင် အခြားသောအလားတူ အကျိုးဆောင်ရွက်မှု အမျိုးမျိုးကိုလည်း ဆောင်ရွက်ရမည်။ AWCအနေဖြင့် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများနှင့် ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်ရာ ကဏ္ဍကွဲပြားခြားနားမှု အမျိုးမျိုးတည်ရှိ ခြင်းကို အလေးထားသည်။ AWCက ဝန်ထမ်းများအကြား ညီမျှသောအခွင့်အလမ်းများရှိစေရန် ခိုင်မာစွာ ကတိပြုသည်။ ထို့ပြင် လူ့အချင်းချင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် လူမျိုးရေး၊ ကျား/မ၊ အသားအရောင်၊ နိုင်ငံသားကွာခြားမှု သို့မဟုတ် လူမှုအရင်းအမြစ်၊ ဘာသာရေး၊ အသက်အရွယ်၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆွဲဆောင်မှု၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ထင်မြင်ယူဆချက်နှင့် သင့်တော်သောဥပဒေဖြင့် ကာကွယ်မှုပြုထားသော အခြားအခြေအနေ တစ်ရပ်ရပ်ပေါ် အကြောင်းခံသည့် အနှောက်အယှက်ပေးတိုက်ခိုက်မှုများ ကင်းဝေးရာလုပ်ငန်းခွင်၊ ပတ်ဝန်းကျင်ကို ထူထောင်ရန်လည်း ရည်စူးသည်။ AWCအတွင်း ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်ထားခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်း၊ နေရာချထားခြင်း၊ လေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊ လျော်ကြေးပေးခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့အတွက် ၎င်းတို့၏ အရည်အသွေး စွမ်းဆောင်နိုင်မှု၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အတွေ့အကြုံတို့ ပေါ်တွင်သာမူတည်၍ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်သည်။

AWCအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီအတွင်း ဝန်ထမ်းများ၊ လက်အောက်ခံအဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် ၎င်းကိုယ်စား ကြားခံအကျိုးဆောင်ပေးသူက လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်သည့် ကျူးလွန်မှုများကို လုံ့လ သည်းခံလိမ်မည်မဟုတ်ပေ။ AWCအနေဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား အသုံးချမှု အကျဉ်းကျ အလုပ်သမားအဖြစ်အသုံးချမှု၊ ကျွန်အဖြစ် ပုံစံမျိုး ခိုင်းစေအသုံးချမှု၊ လုံးဝလွတ်လပ်ခွင့် မရှိသော အလုပ်သမားများကဲ့သို့ ဖိနှိပ်၍ အဓမ္မ အသုံးချစေခိုင်းမှုများကို လုံးဝ လက်ခံပြုလုပ်မည် မဟုတ်ဘဲ

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO)၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေငြာချက်ကို စောင့်ထိန်းလိုက်နာမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် AWCက လေးစားဖွယ်မရှိသော သို့မဟုတ် တင့်တယ်မှုမရှိသော အပြုအမူများ၊ မျှတမှုမရှိစွာဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် မည်သည့် လက်စားချေတုံ့ပြန်မှု မျိုး ကိုမဆို ပြုလုပ်ရန် လက်ခံလိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။

AWCက လူမျိုးရေး၊ အသားအရောင်၊ ကျား/မ၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးအယူအဆ၊ နိုင်ငံသားကွာခြားမှု သို့မဟုတ် လူမှုပတ်ဝန်းကျင် အရင်းအမြစ်တို့အပေါ် အခြေခံ၍ မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းကမဆို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ခြင်းမျိုးကိုလည်း ဆန့်ကျင်သည်။ သို့မဟုတ် ထိုအချက်များ ပေါ်မူတည်၍ ၎င်းတို့အလုပ်သမားများအား နှောက်ယှက်တိုက်ခိုက်မှုမျိုးကိုလည်း လက်ခံမည် မဟုတ် ပေ။ AWCက ဥပဒေကြောင်းအရ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသော မည်သည့် အသင်းအဖွဲ့မျိုးကိုမဆို ပူးပေါင်းမှုပြုရန် သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းခြင်းမှ ရှောင်ကျဉ်ရန် ၎င်းတို့၏ လွတ်လပ်စွာဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုလေးစားသည်။ အစိုးရအဖွဲ့နှင့် ဆက်ဆံရေးများ၊ အခြားသော လုပ်ငန်းကို သဘောတူ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ကန်ထရိုက်တာများနှင့် လုပ်ငန်းပံ့ပိုးသည့် ကြားခံ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ဆက်ဆံရေးများတွင် AWCက လူ့အခွင့်အရေးကို ထိခိုက်အကျိုး သက်ရောက်စေမည့် လုပ်ဆောင်မှု တစ်ရပ်ရပ်တွင် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ပတ်သက်ခြင်းမျိုး လုံးဝမရှိစေရန် ရှောင်ရှားရေး အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဆောင်ရွက်မှုအားလုံးကို ပြုလုပ်သွားမည်။

AWCက လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး စိတ်ချမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုကို ပံ့ပိုးပေးရေးဆောင်ရွက်သွား မည့်အပြင် အဘက်ဘက်ကကောင်းမွန်သည့် လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း များနှင့် လုပ်ငန်းအဆင့်များ အားလုံးကို လိုက်နာဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ အပြုသဘော ဆောင်ကာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့် လုပ်ငန်းခွင် တစ်ခုတည်ထောင်ရန်အတွက် AWCက ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းခွင်၌ မတော်တဆဖြစ်မှု၊ ထိခိုက်မှုနှင့် အခြားသော အန္တရာယ်များ ဖြစ်ပွားမှု လျော့ကျစေရေး နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးအခြေအနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် စီမံဆောင်ရွက်ရန် ကတိပြုသည်။

AWCက အကြမ်းဖက်မှု၊ အနှောက်အယှက်ပေးမှု၊ ခြိမ်းခြောက်အနိုင်ကျင့်မှုနှင့် အတွင်းအပြင် ခြိမ်းခြောက်မှုများဖြင့် အန္တရာယ်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အခြေအနေကိုပျက်ပြားစေခြင်းများမှ ကင်းဝေး သော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတည်ထောင်ရေးကိုလည်း ကတိပြုသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး လျှို့ဝှက်မှုနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာတို့ကို လေးစားထိန်းသိမ်းရန်အတွက် အကာအကွယ်ပြုမှုများကိုလည်း ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

AWCအနေနှင့် ၎င်းလုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော လုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းဈေးကွက်များ အားလုံးတွင် ဝန်ထမ်းများအား သင့်တော်သော လုပ်ခလစာ၊ အလုပ်ချိန်နှင့် အကျိုးအမြတ်ဖြစ်စေမည့် ဥပဒေများကို သတ်မှတ်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ AWCက အန္တရာယ်သင့်စေနိုင်သော အလုပ်အခြေအနေမျိုးအတွက် အသက်(၁၈)နှစ် မပြည့်သေးသူများကို အလုပ်သမားများအဖြစ် ငှားရမ်းခြင်းအားလည်း တားမြစ် သည်။

အဆိုပါမူဝါဒ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေရန် --

(က) လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များအပေါ် AWC၏ ကတိပြုချက်များ အတွက် သင်တန်းပေးခြင်းကို ဝန်ထမ်းများ၏ ရာထူးအဆင့်ကိုလိုက်၍ လက်ရှိ တာဝန်ထမ်းဆောင် နေသော ဝန်ထမ်းများနှင့် ဝန်ထမ်းသစ်အားလုံးအတွက် ပံ့ပိုးပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိသော လုပ်ဆောင်မှုများကို ရရှိခံစားနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။

(ခ) AWCအနေဖြင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် လူ့အခွင့်အရေး အကျိုးသက်ရောက်မှုများ လက်တွေ့ ရရှိရေးနှင့် အလားအလာဖြစ်ပေါ်ရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးကို ထိခိုက်စေမှုများ လျော့ပါးသွားစေ ရေးအတွက် သင့်လျော်သော ဆောင်ရွက်မှုများကို လုံ့လစီရိယဖြင့် ပြုလုပ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

(ဂ) AWCက ဝန်ထမ်းများနှင့် အစုရှယ်ယာ ပိုင်ရှင်များက လူ့အခွင့်အရေး ကိစ္စများနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သို့တင်ပြသည်၊ ယင်းတင်ပြချက်များအပေါ် မည်သို့ စုံစမ်းစစ်ဆေးခဲ့သည်ကို အသေးစိတ် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ်များကိုလည်း ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ကိစ္စရပ်များ အစီရင်ခံတင်ပြမှုအတွက် ဝန်ထမ်းများတွင် ထိခိုက်မှု မရှိစေရန်လည်း ကာကွယ်ပေးမည်။

(ဃ) AWCက အလားအလာရှိသော ထိန်းချုပ်စီမံမှု ပျက်ပြားခြင်းများကို ဖော်ထုတ်ရန် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းများတွင် လူ့အခွင့်အရေး ကိစ္စဆိုင်ရာ အစီရင်ခံချက်များအား စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်သွား မည်ဖြစ်သည်။

(င) AWCအနေဖြင့် ဌာနအစုရှယ်ယာများကိုလည်း ၎င်းလုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာ အရပ်ဒေသများ အတွက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စများ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူ ပြုလုပ်သွားမည် ဖြစ်သည်။

(စ) AWC၏ လုပ်ငန်း လည်ပတ်ရာ ဒေသများတွင် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများမရှိစေရန် ဒေသခံ လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုများ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၊ အပြုအမူအကျင့်စရိုက်များကို ချဉ်းကပ် လေ့လာမှုပြုမည်ဖြစ်သည်။ AWC၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကြောင့် အကျိုးစီးပွားဆန့်ကျင်မှုများ မရှိစေရန် လူ့အသိုင်းအဝိုင်း အထောက်အပံ့ ဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်သွားမည် ဖြစ်သည်။

(ဆ) AWCသည် ပုဂ္ဂလိကနှင့် အများပြည်သူ လုံခြုံရေးပံ့ပိုးသည့် အဖွဲ့များ၊ ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုများတွင် လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားမည်ဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကြောင့် ဓါးစာခံဖြစ်ရသည့် ဘေးအန္တရာယ် ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။

(ဇ) AWCသည် ကြားခံအကျိုးဆောင်ပေးသူများအပေါ် ကျိုးကြောင်းသင့်လျော်သော လုံ့လရီရီယ ဖြင့် ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ AWC၏ အနာဂတ်လုပ်ငန်း သဘောတူညီချက်ရှိ ကန်ထရိုက်များ တွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များနှင့် အခြေအနေများပါဝင် မည်ဖြစ်သည်။ AWC အနေဖြင့် အချိန်အပိုင်းအခြားနှင့် ဆိုင်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံမှုများနှင့် သက်သေခံ အထောက်အထားများ လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ AWCအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒနှင့် AWC၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ကြားခံအကျိုးဆောင်သူများကို ဆက်သွယ် အကြောင်းကြားမည်ဖြစ်သည်။ ထိုပြင် ၎င်းတို့ကို အထက်ပါ မူဝါဒနှစ်ခုစလုံးနှင့် လျော်ညီ ကိုက်ညီမှုရှိစေရေး မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက် ရန် အကြံပေးမည်ဖြစ်သည်။ အချို့အခြေအနေ များတွင် ကြားခံ အကျိုးဆောင်သူများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို လက်ခံပြီးတက်ရောက်ရန်အတွက် လိုအပ်ကောင်း လိုအပ် မည်ဖြစ်သည်။

(ဈ) AWCသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို အဆင့်မြှင့်တင်ရန်နှင့် ကာကွယ်ရန်အတွက် အစိုးရနှင့်အတူ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော လုပ်ဆောင်မှုများကို လည်းပြုလုပ်ရလိမ့်မည် ဖြစ်သည်။ AWCအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သော ကိစ္စများကို အများပြည်သူနှင့် ဆွေးနွေးပွဲ များပြုလုပ်ရန်၊ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ တသွေမတိမ်း လိုက်နာထောက်ခံရန်၊ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို အစီရင်ခံတင်ပြမှုများကို အားပေးရန်နှင့် AWC၏ ဆက်စပ်နေသော လူ့အခွင့်အရေး ကိစ္စများ အပြုသဘောဖြင့် အာရုံစူးစိုက် လုပ်ကိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများကို သတ်မှတ်ဖော်ပြရန် တို့အတွက် အားထုတ်ဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။

(ည) အကယ်၍ AWCက ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်သော အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီများကို ၎င်းကိုယ်စားဆောင်ရွက်ရေး ဆုံးဖြတ်ရာတွင် ဆန့်ကျင်ဘက် လူ့အခွင့်အရေး အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ရာရှိမည်။ AWCအနေဖြင့် ထိုအကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လျော့ကျစေရန် သို့မဟုတ် ပြုပြင်ဆောင်ရွက်ရန် နည်းလမ်းရှာရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ဝန်ထမ်းများက ကျူးလွန်ခဲ့ရာတွင် သဘောရိုးဖြင့် ပြုလုပ်ကြောင်း အတည်ပြုနိုင်ပါက ကျူးလွန်သူ ဝန်ထမ်းနှင့် ချိုးဖောက်ခံရသူ မည်သူမဆို နှစ်ဦးနှစ်ဘက်နှင့် သက်ဆိုင်သော သင့်လျော်သော ပြုပြင်ဆောင်ရွက်မှုကို AWCက ပြုလုပ် လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

၃။ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်။

လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒက AWC၏ ဝန်ထမ်းတိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိသည်။ ၎င်းတို့တွင် အဆင့်မြင့် အလုပ်အမှုဆောင်များနှင့် ဘဏ္ဍာရေးအရာရှိများမှသည် AWC၏ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင်များလည်း ပါဝင်သည်။ အဆိုပါ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒတွင် အစီရင်ခံတင်ပြထားသော လိုအပ်ချက်များက AWC လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူသော ကန်ထရိုက်တာများနှင့် ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူ လုပ်ငန်းရှင်များနှင့်လည်း သက်ဆိုင်သည်။

AWCအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအကြား ရိုးသားပွင့်လင်းသော ဆက်ဆံရေးရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ထူထောင်ရေးအား အလေးပြုတန်ဖိုးထားသည်။ အကယ်၍ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အဆိုပါ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒနှင့် ဒေသဆိုင်ရာဥပဒေများ၊ ဓလေ့ထုံးစံများ၊ အလေ့အကျင့်များအကြား ပဋိပက္ခဖြစ်မှုရှိသည်ဟု ယုံကြည်ပါကလည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်းများက ဤမူဝါဒနှင့် ပတ်သက်၍ သံသယရှိ မေးမြန်းမှုများ ပြုလာပါက လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်းများက ဤမူဝါဒကို ချိုးဖောက်မည့် အလားအလာများကို ပြောကြားရန် ကြိုစားလာ၍သော်လည်းကောင်း မည်သည့် ကိစ္စရပ်မျိုးတွင်မဆို တည်ရှိဆဲ လုပ်ငန်းစဉ်များအရ မေးမြန်းစုံစမ်းပြုရမည်ဖြစ်သည်။ အခြေအနေကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန် အားထုတ်မှု မှန်သမျှကို ပြုလုပ်သွားရမည်ဖြစ်သည်။

ထို့ပြင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဒေသဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှု မူလလူ့အခွင့်အရေး သို့မဟုတ် ဥပဒေဌာနသို့ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ မေးမြန်းခြင်း၊ အစီရင်ခံ တင်ပြခြင်းများပြုလုပ် နိုင်သည်။ အဆိုပါပြုလုပ်မှုများကြောင့် ဝန်ထမ်းများအပေါ် မည်သို့မျှ ရန်တုံ့မှုခြင်း၊ လက်စားချေခြင်း မျိုးကို ခွင့်ပြုမည် မဟုတ်ပေ။ AWCအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မည်သည့် ကိစ္စရပ်မျိုးကိုမဆို ဖြေရှင်းပေးရန်၊ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးရန် ကတိပြုသည်။ မည်သည့် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာချိုးဖောက်သည့် ကိစ္စကိုမဆို ပြုပြင် ပပျောက်စေရမည်။

ကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာမူဝါဒက လက်ရှိတွင် အသုံးဝင်နေသော ဥပဒေစည်းမျဉ်းများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာမူဝါဒများကိုမျှ မရည်ရွယ်ပါ။ ယင်းတို့အား ဖြည့်စွက်ပေးရန်သာ ဖြစ်သည်။

၄။ အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်များ။

လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ လူသားအားလုံးပင် ရရှိသင့်သော အခွင့်အရေးများဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ အခွင့်အရေးများကို နိုင်ငံတကာသဘောတူညီချက်များတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆို သတ်မှတ်ခြင်း၊ အသိ အမှတ်ပြုသတ်မှတ်ခြင်းများပြုလုပ်ထားသည်။

ဤမူဝါဒနှင့်ပတ်သက်၍ ပြောရလျှင် လူ့အခွင့်အရေး တစ်ရပ်ဆိုသည်မှာ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံတကာ ဥပဒေအရ အသိအမှတ်ပြုထားသည့် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး၊ အခြားခြားနည်းလမ်းတစ်ခုခုအားဖြင့် သတ်မှတ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဤမူဝါဒတွင် ဖော်ပြသည့်အတိုင်း သို့မဟုတ် စပ်ဆိုသည့်အတိုင်း အကောင်အထည်ဖော်ရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အညီ ပြဋ္ဌာန်းထားသည်များဖြစ်သည်။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများသည် ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ၊ အလုပ်သမား၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ နိုင်ငံသားရေး အခွင့်အရေးနှင့် အခြား ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ချိုးဖောက်ခြင်းမည်သည်။

၅။ လုပ်ငန်းစစ်ဆေးမှုများ။

ဤမူဝါဒ၏ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ၊ စပ်ဆိုရာ လမ်းညွှန်လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်ကြောင်း သေချာစေရန် လူ့အခွင့်အရေးအတိုင်း ညီညွတ်မှုရှိမရှိ အခါအားလျော်စွာ စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ် နိုင်သည်။ ယင်းသို့ လုပ်ငန်းစစ်ဆေးခြင်းကို AWC၏လုပ်ငန်းတွင်း စစ်ဆေးမှုများ သို့မဟုတ် ပြင်ပမှကြားခံအကျိုးဆောင်ပေးသူများနှင့် စစ်ဆေးမှုများကိုလည်း လုပ်နိုင်သည်။ ယင်းသို့စစ် ဆေးမှုများမှ အစီရင်ခံစာများတွင် ပိုမိုကောင်မွန်အောင် မည်သို့လုပ်မည်လဲ ဆိုသည် အကြံပြုချက် ထောက်ခံချက်များပါဝင်ပေမည်။

၆။ အခြားသော ကုမ္ပဏီမူဝါဒများနှင့် အပြန်အလှန်အကျိုး သက်ရောက်မှုများ။

လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစား အလေးထားခြင်းက အခြားသော ဆက်စပ်နေသည့် ကုမ္ပဏီ မူဝါဒများကိုလည်း အစဉ် လိုက်နာမှုရှိရမည်။ ၎င်းတို့ကို ကန့်သတ်မထားသော်လည်း AWC၏

ကျင့်ဝတ်ကျင့်ထုံးဆိုင်ရာမူဝါဒ၊ လိမ်လည်အကျိုးစီးပွားရှာမှုနှင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူလုပ်မှုတို့ကို တိုက်ဖျက်ရေး မူဝါဒများလည်း ပါဝင်သည်။

၇။ ဖြေလျှော့ပေးခြင်း။

AWC၏ အခွင့်အရေးမူဝါဒနှင့် ပတ်သက်၍ အလျှော့ပေး သက်ဉာဏ် တစ်စုံတစ်ရာရှိမည်မဟုတ်ပေ။

၈။ စည်းမျဉ်း။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု သို့မဟုတ် အခြားသော ဥပဒေချိုးဖောက်မှု တစ်စုံတစ်ရာ ကျူးလွန်သည့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရမည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာဗဟုသုတများ ရှိသော်လည်း ထိုကဲ့သို့ချိုးဖောက်မှုမျိုးကို ဖော်ပြအစီအရင်ခံရန် ပျက်ကွက်သူသည်လည်း အလုပ်မှရပ်ဆိုင်းခြင်းခံရနိုင်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို ထိခိုက်အားနည်းစေမှုနှင့် ဆက်စပ်နေပါကလည်း လုပ်ငန်းမှရပ်ဆိုင်းခြင်းခံရနိုင်သည်။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု သို့မဟုတ် အခြားဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်ကို ချိုးဖောက်မှုမျိုးနှင့် ဆက်စပ်နေသော ကြားခံအကျိုးဆောင်ပေးသူများ၊ အထက်ဖော်ပြပါ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု သို့မဟုတ် ဥပဒေချိုးဖောက်မှုကို တိုင်ကြား အစီရင်ခံရန် ပျက်ကွက်သည့် ကြားခံ အကျိုးဆောင်ပေးသူ၊ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ထိခိုက်ပျက်စီးစေသည့် ကြားခံအကျိုးဆောင်ပေးသူများ၏ အခြေအနေပေါ်မူတည်လျက် ၎င်းတို့၏ သဘောတူလုပ်ငန်းများအား အဆုံးသတ်ခြင်းမျိုး ပြုလုပ်ခံရနိုင်သည်။

၉။ ဆက်စပ်မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ။

လူ့အခွင့်အရေးများက များပြားလှစွာသော ကိစ္စရပ်များ ပါဝင်နေသည့်အပြင် ကျယ်ပြန့်လှသော အကြောင်းအရာ ဘာသာရပ်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းကို AWC၏ အခြာသောမူဝါဒများက အထောက်အကူပြုသည်။ ၎င်းမူဝါဒများတွင် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ လျှို့ဝှက်ချက်၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့် အကျင့်ပျက်ချစားမှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး၊ အမျိုးမျိုးကွဲပြားမှု၊ အနှောက်အယှက်ပြုမှုနှင့် အခြားဝန်ထမ်းရေးရာ ကိစ္စရပ်များအပါအဝင် အကြောင်းအမျိုးမျိုးနှင့် သက်ဆိုင်သော မူဝါဒများ ပါဝင်သည်။

ဥပမာအားဖြင့် --

- AWC၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း စည်းကမ်းများ။
- AWC၏ လိမ်လည်အကျိုးစီးပွားရှာမှုနှင့် လာဘ်ပေး လာဘ်ယူလုပ်မှု တိုက်ဖျက်ရေး မူဝါဒ။
- AWC၏ လုပ်ငန်းဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များ (၂၀၁၄၊ ဒီဇင်ဘာ၊ ၃၁ရက်)။ ကြည့်ပါ -- www.asiaworldcompany.com/pdf/code-ethics.pdf နှင့် AWC၏ လိမ်လည်အကျိုးစီးပွား ရှာမှုနှင့် လာဘ်ပေး လာဘ်ယူလုပ်မှု တိုက်ဖျက်ရေး မူဝါဒ (၂၀၁၄၊ ဒီဇင်ဘာ၊ ၃၁ ရက်)။ ကြည့်ပါ -- asiaworldcompany.com/pdf/anti-fraud-pdf

လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒ - နောက်ဆက်တွဲ - က၊ အများအားဖြင့် သိချင်သည်များ။

၁။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ မည်သည်တို့နည်း။

လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ အောက်ပါ တို့နှင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များပါဝင်သည်။

- အသက်ရှင်နေထိုင်ခြင်း။
- ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုံခြုံမှု။
- ပိုင်ဆိုင် ပစ္စည်း။
- ကလေးသူငယ်များအား အကာအကွယ်ပေးမှု အပါအလုပ်ခွင့်နှင့် လူ့အသိုင်းအဝန်း တွင် မျှတစွာဆက်ဆံမှု။
- တရားရေး စီရင်ပိုင်ခွင့်အရ မဆုံးဖြတ်မီ ဥပဒေကြောင်းအရ မျှတမှုနှင့် ညီမျှသော ဆက်ဆံမှုရှိရေး။
- ဥပဒေဆိုင်ရာရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အခြားသူများနှင့် တွဲဘက်ခွင့်ရှိရေး။
- တစ်စုံတစ်ဦး၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ။
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာခွဲခြားမှု၊ ကျား/မ ခွဲခြားမှု၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ မတူညီခြင်းကြောင့် ခွဲခြားမှုနှင့် လူမျိုးရေး ခွဲခြားမှုတို့ မရှိခြင်း။
- မိမိကိုယ်ပိုင် အတွေးအခေါ်၊ ထင်မြင်ချက်များနှင့် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော ဖော်ပြခွင့် များကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ခြင်း။
- ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ လျှို့ဝှက်မှုနှင့် မိသားစုဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးများ နှင့်
- ဆက်စပ်မှုရှိသော AWC၏ အခြားမူဝါဒများအတွင်း အလေးထား ဖော်ပြသည့် မည်သည့်အခြား အခွင့်အရေး မဆိုဖြစ်သည်။

၂။ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုတွင်မည်သည်တို့ပါဝင်သနည်း။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ နယ်ပယ်အတိုင်းအတာအတွင်း ကွဲပြားမှုကြီးမားပြီး၊ လူသတ်မှု၊ တရားရုံး ဩဇာအာဏာကို လွန်ဆန်သော သတ်ဖြတ်မှုများ၊ အကြမ်းဖက်နှိပ်စက်မှု၊ ရိုက်နှက်မှု၊ မုဒိန်းကျင့်မှု၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်စော်ကားမှု၊ ခါးပိုက်နှိုက်မှု သို့မဟုတ် အခြားတစ်ယောက်ယောက်အား တိုက်ခိုက်မှု စသည်တို့ပါဝင်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားပြု အနိုင်ကျင့်မှုများလည်းပါဝင်သည်။

ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်မှုများတွင် အကျဉ်းထောင်အတွင်း နှိပ်စက်မှု၊ မတရားဖမ်းဆီးမှု သို့မဟုတ် မျှတသော တရားစီရင်မှုကို ငြင်းဆိုမှု၊ အလုပ်သမား ဆိုင်ရာအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများဖြစ်သည့် ကလေးအလုပ်သမား ခန့်ထားခြင်း၊ အဓမ္မ ခိုင်းစေမှု၊ အကျဉ်းထောင်အလုပ်သမား၊ ကျွန်ကဲ့သို့ခိုင်းစေမှု၊ စစ်ဘက် အလုပ်သမားများအဖြစ် ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ် လူသားအလုပ်သမားကျေးကျွန်များ အဖြစ် လူကုန်ကူးမှု ပုံစံတစ်မျိုးမျိုး တို့လည်း ပါဝင်သည်။ ယင်း နမူနာများအားလုံးမှာ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများတွင် ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ဆက်နွယ်နေသော ကိစ္စရပ်များလည်း ပါဝင်သည်။ ဥပမာ နှင်ထုတ်မှုများ၊ တစ်စုံတစ်ဦး၏ ကိုယ်ပိုင်အိမ်ယာ အခွင့်အရေးကို ငြင်းဆိုမှု သို့မဟုတ် အချို့အခြေအနေများတွင် ရေရရှိရေးအတွက် ဝင်ရောက်ရယူခွင့်ကို ငြင်းဆိုမှု တို့လည်းပါဝင်သည်။ နောက်ဆုံးအဖြစ် လွတ်လပ်စွာ ယုံကြည်ကိုးကွယ်ခွင့်၊ လက်ထပ်ခွင့်နှင့် မိသားစုတစ်စုတစ်စည်း တည်ထောင်ခွင့်မရှိဘဲ လူမျိုးရေး၊ လိင်၊ အမျိုးအနွယ်နှင့် အခြားပုံပန်း သဏ္ဍာန်တို့ အပေါ်မူတည်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည်လည်း လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်သည်။

၃။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုနှင့် ဥပဒေပိုင်းချိုးဖောက်မှု မည်သို့ ကွာခြားမှုများ ရှိသနည်း။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုနှင့် ဥပဒေပိုင်းချိုးဖောက်မှုများတွင် ကွဲပြားခြားနားမှုရှိသည်။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများက နိုင်ငံအများစု သဘောတူထားသော နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများနှင့် အများအားဖြင့် ပါဝင် ပတ်သက်သော လွတ်လပ်ခွင့်များနှင့် အခွင့်အရေးများဖြင့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုသည်။ ဥပဒေချိုးဖောက်မှုများကမူ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုထက် နယ်ပယ် အတိုင်းအတာ ပိုမိုကျယ်ပြန့်ပသည်။ ထို့ပြင် ကိစ္စအများစု၌ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု တစ်ရပ်က ဒေသဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ပြည်တွင်း ဥပဒေများကို ချိုးဖောက်ခြင်းလည်းဖြစ်သည်။

AWC၏ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအရ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဖြစ်စေ၊ ဥပဒေ ချိုးဖောက်မှုဖြစ်စေ သတင်းပေး တိုင်ကြား အစီရင်ခံရမည်။

၄။ မည်သည့်အခါတွင် တစ်စုံတစ်ယောက်က လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုတွင် ပါဝင်နေသည်ဟု ဆိုရမည်နည်း။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုတွင် ကြံရာပါသည်ဟု ဆိုနိုင်ခြင်းက ဖြစ်ပွားသော အမှုကိစ္စအပေါ် အခြေခံ၍ ကွဲပြားသည်။ ထို့ပြင် ဖြစ်ပွားသည့် အခြေအနေ ပေါ်တွင်လည်း မူတည်သည်။ ဥပဒေချိုးဖောက်မှုတစ်ရပ်ကို အကူအညီပေးခြင်းက ဥပဒေချိုးဖောက်မှုတွင် ကြံရာပါဟု ဆိုကြသည်။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု၌လည်း အလားတူဆိုရမည်။ AWCသည် မည်သည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုမျိုးကိုမဆို ကူညီခြင်း၊ အားပေးခြင်း၊ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းကို ရှောင်ရှားနိုင်ကြရန် ကျယ်ပြန့်စွာ ရည်မှန်းသည်။

၅။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုကြောင့် မည်သို့သော ပြစ်ဒဏ်များ ချမှတ်သနည်း။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုကြောင့် ဥပဒေအရ နောက်ဆက်တွဲအရေးယူမှုများမှာ ထိုနိုင်ငံ၏ ဥပဒေပေါ်မူတည်၍ ကွဲပြားခြားနားသည်။ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုအများစုတွင် ကျိုးလွန်မှုကိုလိုက်၍ ငွေဒဏ် သို့မဟုတ် ထောင်ဒဏ်အပြင် ဒဏ်နှစ်ရပ်စလုံးလည်း ချမှတ်နိုင်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုတွင် ကြံရာပါများအနေဖြင့်မူ အလုပ်တာဝန်မှ လည်း ထုတ်ပယ်ခံရနိုင်သည်။

၆။ လူ့အခွင့်အရေးတာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရန် မည်သို့ အားပေးဆောင်ရွက်မည်နည်း။

လူ့အခွင့်အရေးတာဝန်များကို သိတတ်စေရန်နှင့် လိုက်နာကျင့်သုံးစေရန် အခြေအနေပေါ် မူတည်၍ အမျိုးမျိုးသော လုပ်ငန်းစဉ်များကို အသုံးပြုသွားနိုင်သည်။ ဥပမာ၊ အစိုးရတစ်ရပ် သည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုကို ဥပဒေအရ အရေးယူမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံအများ အပြားတွင် ၎င်းတို့နိုင်ငံပြင်ပမှ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေများကို အသုံးပြုကြသည်။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုတွေ့ရှိပါက AWCသည် အရေးယူသွားမည် ဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေး တာဝန်သိတတ်ရန် ဝန်ထမ်းများစည်းကမ်းလိုက်နာခြင်း၊ လုပ်ငန်းသဘောတူ လုပ်ကိုင်ရာ ကန်ထရိုက်တာများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းများပြုလုပ်သွားမည်။

၇။ AWC၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ သို့မဟုတ် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ သိရှိလိုပါက မည်သူ့ကို ဆက်သွယ်မေးမြန်းရမည်နည်း။

သင့်အနေနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်၍ သိရှိလိုပါက လူ့အခွင့်အရေးဌာန သို့မဟုတ် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြန်ကြားရေးဌာန၏ အကြီးအကဲကို ဆက်သွယ်မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။

၈။ အစီရင်ခံသင့်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှုကို မည်သို့ သိရှိနိုင်မည်နည်း။

လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဟုတ်သည် မဟုတ်သည်အတွက် အခြား တစ်စုံတစ်ရာ သိရှိရန်မလိုပါ။ ဖြစ်ပွားသော အမှုအပေါ် အစီရင်ခံမှုအား ကြည့်၍ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရန် အရေးကြီးသည်။ ထို့ပြင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု အများစုက အစိုးရ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများနှင့်လည်း ကပ်ငြိနေကြောင်း တွေ့ရသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အမှုမျိုးတွင်မူ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဟု မသေချာလျှင်ပင် အစီရင်ခံ သတင်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။

၉။ မည်သည့် အစီရင်ခံ သတင်းပေးမှုကို ပြုလုပ်သင့်သနည်း။

လူ့အခွင့်အရေး သို့မဟုတ် ဥပဒေချိုးဖောက်မှု အလားအလာတစ်ရပ်ဟု ယူဆရန်ရှိသော အချက်အလက်မှန်သမျှကို သတင်းပေးတိုင်ကြားနိုင်သည်။ အဓိကအရေးကြီးသည်မှာ အမှုတွင်ဆက်ဆက်စပ်ပတ်သက်နေသူ တစ်ဦးချင်းနှင့် ၎င်းတို့ မည်သို့ ပတ်သက်ပုံကို ဖော်ပြရမည်။ ဥပမာ မျက်မြင်တွေ့ရှိသူများ၊ ဓါးစာခံများနှင့် ပြစ်မှုကျူးလွန်သူ စသည် တို့ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အဖြစ်အပျက်အသေးစိတ်ကိုလည်း ဖော်ပြပေးသင့်သည်။ ဥပမာ အချိန်၊ နေရာ စသည်တို့ဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းက စုံစမ်းထောက်လှမ်းမှုကို ပိုမိုမြန်ဆန် ချောမွေ့စေသည်။ AWCအနေဖြင့် သတင်းပေးပို့သူများက ပြစ်မှုတစ်ခုတွင် မည်သည့် လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်သည် ဆိုခြင်းထက် ၎င်းတို့ မြင်သည့် ကြားသည့် အချက်များကိုသာ ပေးရန်မျှော်လင့်သည်။

၁၀။ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု အလားအလာတစ်ရပ်အား မည်သူ့ထံ သတင်းပို့သင့် သနည်း။ အစီရင်ခံသတင်းပို့ပြီး ဘာဖြစ်လာနိုင်သနည်း။

အခြားသောဝန်ထမ်းတစ်ဦးက သို့မဟုတ် ကန်ထရိုက်တာတစ်ဦးက လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ကြောင်း သံသယရှိပါက တရားဝင်ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများမှ သတင်းပေး

သင့်သည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် admin@asiaworldcompany.com သို့အကြောင်းကြားနိုင်သည်။

ဖြစ်ပွားခဲ့သော ကိစ္စရပ်များပေါ်မူတည်၍ AWC ဥပဒေအကြံပေးအဖွဲ့က သင့်လျော်သော အဆင့်မြင့်မန်နေဂျာများနှင့် အရာရှိများကို အမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် သတိပေး အကြောင်းကြားနိုးဆော်မည်။ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပွားသည်ဟု ယူဆပါကလည်း၊ ဥပဒေအကြံပေးများအဖွဲ့သို့ မည်သည့် အဆင့်မြင့် အုပ်ချုပ်မှုဌာနကမဆို ဆက်သွယ်ပြောကြားနိုင်သည်။

လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ကိစ္စ၏ အနေအထား၊ သဘာဝကို မူတည်လျက် AWC အနေဖြင့် ထိုကိစ္စကို အစိုးရ အာဏာပိုင်များထံ ဆက်လက်အစီရင်ခံမှု ပြုကောင်း ပြုမည်။

၁၁။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုတစ်ရပ်ကို သတင်းပေး အစီရင်ခံရန် ပျက်ကွက်ပါက မည်သို့ ဖြစ်နိုင်သနည်း။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုတစ်ရပ်ကို သတင်းပေး အစီရင်ခံရန် ပျက်ကွက်ပါက ယင်းဝန်ထမ်းသည် စည်းကမ်းအရအရေးယူခံရခြင်း သို့မဟုတ် တာဝန်မှရပ်စဲခံရခြင်းတို့ပင် ကြုံတွေ့နိုင်သည်။ ကန်ထရိုက်တာများဖြစ်ပါကလည်း သဘောတူစာချုပ်များ ရပ်စဲခံရမည်။ AWC၏ လူ့အခွင့်အရေး သတ်မှတ်ချက်များ သို့မဟုတ် အခြား ဥပဒေဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိမှုများကို မည်သည့် အကြောင်းနှင့်မျှ အလျှော့ပေးမည်မဟုတ်ပါ။

၁၂။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ကိစ္စရပ်များကို အစီရင်ခံရာတွင် AWC က ချွင်းချက်ထားမှုရှိပါသလား။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ကိစ္စရပ်များကို အစီရင်ခံရာတွင် AWC က ချွင်းချက်ထားသည့် အကြောင်း မရှိပါ။

၁၃။ အစီရင်ခံတင်ပြသူ ဝန်ထမ်းများကို အမည်ထုတ်ဖော်ခြင်း မပြုဘဲ ထားမည်လား။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ကြောင်း တင်ပြ တိုင်ကြားလာသူအား အမည်ထုတ်ဖော်မှု ပြုမည် မဟုတ်ပါ။ ထို့ပြင် ၎င်းအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက် ပြဿနာများ ဖြစ်လာမည်ကိုလည်း စိုးရိမ်ရန် မလိုပါ။ ထိုသို့ အစီရင်ခံသူများကို AWC က ကာကွယ်မှုများ ပြုလုပ်သွားမည်။

၁၄။ AWC က လူ့အခွင့်အရေး ကိစ္စရပ်များတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို မည်သို့ ပြုလုပ်သွားမည်နည်း။

AWC ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာအကြံပေးအဖွဲ့က လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ရန်အတွက် တာဝန်ယူရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ဥပဒေဆိုင်ရာအကြံပေးအဖွဲ့က ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်ရပ်များကို သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရ အာဏာပိုင်များက အာရုံစိုက် လာကြစေရန် ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်သည်။ AWC ဥပဒေအကြံပေးအဖွဲ့က အဆင့်မြင့် စီမံ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်း လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ဖြစ်ပွားသောအမှု သဘောသဘာဝပေါ်မူတည်၍ ကုမ္ပဏီတွင်း စုံစမ်းထောက်လှမ်းမှု သို့မဟုတ် ပြင်ပ စုံစမ်းထောက်လှမ်းသမားကို ငှားရမ်းအသုံးပြုမည်။ စုံစမ်းတွေ့ရှိချက်များကို AWC ၏ ဥပဒေအကြံပေးအဖွဲ့သို့ တင်သွင်း ရမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းအဖွဲ့က ညွှန်ကြားရေးမှူးများ ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် အခြား ဆက်စပ်အဖွဲ့အစည်းများကို ပြန်လည်ရှင်းလင်း တင်ပြမည်ဖြစ်သည်။

၁၅။ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေအား လေးစားလိုက်နာမှုရှိ မရှိကို မည်သို့ အကဲဖြတ်မည်နည်း။

AWC ၏ လူ့အခွင့်အရေးစည်းမျဉ်းများအား လေးစားလိုက်နာမှုရှိ မရှိကို ကုမ္ပဏီတွင်းနှင့် ပြင်ပ အရင်းအမြစ်များ နှစ်မျိုးစလုံးကို အသုံးပြု၍ အကဲဖြတ်လုပ်ဆောင်သွားမည်။ အချို့သော စစ်ဆေးမှုများကို AWC ဝန်ထမ်းများကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သော်လည်း လူ့အခွင့်အရေး လိုက်နာမှုနှင့် ပတ်သက်သော အရည်အသွေးများကို အသေးစိတ် သုတေသနပြု၍ ပြည်ပကျွမ်းကျင်သူများကိုလည်း အသုံးပြုသွားမည်။ လူ့ အခွင့်အရေး မူဝါဒ ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိ မရှိကို AWC က ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်း အမျိုးမျိုး အသုံးပြုကာ လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

၁၆။ လူ့အခွင့်အရေး ကိစ္စများနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သူ့ကို သင်တန်းပေးမည်နည်း။

ဝန်ထမ်းသစ်တိုင်းနှင့် အလုပ်တာဝန်များက လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက် ထိရောက်မှုရှိသော ထိုဝန်ထမ်းအားလုံးတို့အား AWC ၏ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်၍ လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးသွားမည်။ ၎င်းတို့အတွက် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်း၊ ဥပဒေရေးရာပိုင်း တာဝန်ရှိသူများ၊ လူသားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ လုံခြုံရေး တာဝန်ရှိသူများ၊ အများပြည်သူ ဆက်ဆံရေး တာဝန်ရှိသူများနှင့် ကြားခံ အကျိုးဆောင်ပေးသူများကို စောင့်ကြည့် ထိန်းချုပ်ရမည့်သူများပါဝင်သည်။

၁၇။ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒအရ မည်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ရှင်းလင်း မှတ်တမ်းတင်၍ အစီရင်ခံမှု ပြုမည်နည်း။

စုဆောင်းထားသော သတင်းအချက်အလက်များတွင် ပုံနှိပ်မှတ်တမ်းတင်ထားသည်များနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စနှင့် သက်ဆိုင်သော အချို့အစီရင်ခံစာများပါဝင်သည်။ ၎င်းလူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုအား မည်သို့ဖြေရှင်းခဲ့သည်ကို ဖော်ပြ၍ ယုံကြည်ကိုးစား လောက်သော အစီရင်ခံစာအဖြစ် တင်ပြထားသည်။ အစပျိုး အစီရင်ခံစာနှင့် ပြဿနာကို ဖြေရှင်းသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များအကြား အချိန်ကာလနှင့် အခြား သတင်းအချက် အလက် သတင်းများကို အစီရင်ခံသွားမည်။ ထိုသတင်းအချက်အလက်များအား ကာလအပိုင်း အခြားကို အခြေခံကာ လူသိရှင်ကြားထုတ်ပြန်သွားမည်။

၁၈။ AWC က လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒနှင့် ပတ်သက်၍ အစိုးရနှင့် မည်သို့ ဆက်ဆံဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်မည်နည်း။

မည်သည့် အစိုးရမဆို လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဆက်စပ်၍ အစိုးရ အဖွဲ့၏ အပြန်အလှန် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုမှာ ဖြစ်ပွားသည့် အခြေအနေနှင့် အချက်အလက်တို့ပေါ် မူတည်သည်။ AWC က လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းပေးခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေး အစပျိုး ဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ငွေကြေးဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ပစ္စည်းပိုင်းဆိုင်ရာထောက်ပံ့မှု ပြုခြင်း၊ ဌာနနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့ ရုံးများမှ တစ်ဆင့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ဆက်ဆံမှုတည် ဆောက်ရန် ကထောက်အကူပေးခြင်းနှင့် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ အကြမ်းရေးဆွဲရန် ပံ့ပိုးခြင်းတို့ဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒနှင့် ပတ်သက်၍ AWC က အစိုးရနှင့် အပြန်အလှန် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။

၁၉။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ဆက်စပ်နေသော AWC ၏ အခြားမူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ရှိပါသေးသလား။

AWC ၏ ကျင့်ဝတ်ကျင့်ထုံးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် လိမ်လည်အကျိုးစီးပွားရှာမှု၊ လာဘ်ပေး လာဘ်ယူလုပ်မှုများတိုက်ဖျက်ရေး မူဝါဒများက လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိကာ၊ AWC ၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များက တိုးတက်လာဘွယ်ရှိနေသေးသည်။