



Private Infrastructure
Development Group



HSES

လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ
စည်းမျဉ်းများ

ဘဝများ တိုးတက်ပြောင်းလဲရေး -
ဘဝများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး



စီမံကိန်း ဝန်ထမ်းများနှင့် ဒေသခံလူထုများ၏
လူ့အခွင့်အရေးများကိုလေးစားခြင်း။

မိတ်ဆက်

HSES လုံခြုံရေးဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများကို ကျွန်ုပ်တို့ စီမံကိန်းများအားလုံးတွင် အကာအကွယ်ပေးရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးအတွက် စည်းမျဉ်း ၁၀ ချက်ကို ရေးဆွဲထားပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံမူလအခွင့်အရေးများနှင့် ကျန်းမာကြံ့ခိုင်ရေး၊ အလုပ်သမားအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ကြုံတွေ့နေရမှု၊ အထူးသဖြင့် ကျားမအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု (GBVH)၊ ခေတ်သစ် ကျွန်ုပ်ပြုစနစ် နှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏စီမံကိန်းနှင့် ထောက်ပံ့ရေးလုပ်ငန်းခွဲတွင် ကလေးအလုပ်သမား မြင့်တက်လာမှု စသည်တို့တွင် ကာကွယ်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။

စီမံကိန်းများအတွင်းလူအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများလျော့နည်း ရန်လိုအပ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ထိန်းချုပ်မှုများထောက်ပံ့နိုင်ရန် ဤစည်းမျဉ်းများကို သတ်မှတ်ဖော်ဆောင်ထားပါသည်။ စည်းမျဉ်းများသည် ပြည့်စုံသည်ဟုမဆိုနိုင်သော်လည်း လုံခြုံစိတ်ချရသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ပေါ်စေရန်၊ ဝန်ထမ်းများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများနှင့် ကျန်းမာရေးကို ကာကွယ်ပေးနိုင်ရန်၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းများအကြား ကောင်းမွန်ပြီးရိုသေလေးစားမှုရှိသည့် ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ရန် စသည်တို့အတွက် အခြေခံထိန်းချုပ်မှုများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့် စည်းမျဉ်းများ သတ်မှတ်ထားရှိရန် ဖြစ်ပါသည်။ စည်းမျဉ်းများသည် စီမံကိန်းဝန်ထမ်းများ၏ ဘဝလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရန်အတွက် ရေးဆွဲထားသော PIDG ဘဝကယ်တင်ရေးစည်းမျဉ်းများအပေါ် ဖြည့်စွက်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

စည်းမျဉ်းအားလုံးတွင် PIDG ကျန်းမာလုံခြုံသည့် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် (HSES MS) အရ သတ်မှတ်ထားသည့် လိုအပ်ချက်များပါဝင်ပြီး ကောင်းမွန်သည့် နိုင်ငံတကာ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့် (GIIP) ကိုလည်း အသိအမှတ်ပြု ဖော်ဆောင်ထားသည်။ သို့သော် စီမံကိန်း နယ်ပယ်များတွင် မရှိမဖြစ်သော လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ အတွက် အထူးအလေးထား ဆောင်ရွက်ရမည့် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ပညာပေးခြင်းများ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ရည်ရွယ် ပါသည်။ ၎င်းစည်းမျဉ်းများကို သီးခြား တစ်ခုချင်းဖော်ဆောင်၍မရပါ။ PIDG အုပ်စု နှင့် ၎င်း၏စီမံကိန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် HSES စည်းမျဉ်းဥပဒေများ အဖြစ် ထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

PIDG HSES အုပ်ချုပ်မှုသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ HSES မူဝါဒများဖြင့် အစပြုဆောင်ရွက်ပါသည်။ Due Diligence လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် စစ်ဆေးရန် check list (စာရင်း) တွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသော due diligence လမ်းစဉ်များ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အဖြစ် လုံခြုံမှုဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များအပေါ်

စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ပါသည်။ တွေ့ကြုံနိုင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်အလားအလာများကို အဆိုပါ လုံခြုံရေး စည်းမျဉ်းများအပြင် PIDG ဒေသအလုပ်ခန့် အပ်မှုနှင့် အလုပ်သမားစီမံခန့်ခွဲမှုစံနှုန်း၊ PIDG ကျားမ တန်းတူညီမျှ မှုစံနှုန်း၊ PIDG သက်ဆိုင်သူများနှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံရေးစံနှုန်းနှင့် PIDG မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်စံနှုန်းများရှိ အသေးစိတ် ဖော်ပြထားချက်များနှင့်အညီ စီမံခန့်ခွဲပါမည်။

ဤစည်းမျဉ်းများကို IFC လုပ်ငန်းစံနှုန်း^၁ နှင့်အညီ ရေးဆွဲထားပါသည်။ စည်းမျဉ်းများကို ETI အခြေခံကျင့်ဝတ်၊ ၏လိုအပ်ချက်အရနှင့် GBVH ဆိုင်ရာ အကောင်းဆုံးလက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှု လမ်းညွှန်^၂၊ ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုစနစ်^၃၊ ကလေးအလုပ်သမား^၄ နှင့် အလုပ်နေရာထိုင်ခင်း^၅ တို့ကို မှီငြမ်း၍ ပြုစုထားပါသည်။

လုံခြုံရေးစည်းမျဉ်းများသည် အဓိကအားဖြင့် လုပ်သားစီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ လုံခြုံရေးနှင့် ဆိုင်သော ပြဿနာ (သို့) အန္တရာယ်များသည့် ကိစ္စများ စီမံကိန်း၏ ဒေသခံလူမှုအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ဆက်စပ်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် ရှိနိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် မြေယာသိမ်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ဒေသခံလူမှုပတ်ဝန်းကျင်သို့ ကြီးမားသော ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စေမည့် အထောက်အပံ့ပေးခြင်း အကာအကွယ် ပေးခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ သို့ပါ၍ ကျွန်ုပ်တို့ အနေဖြင့် စီမံကိန်း ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော အခက်အခဲ ပြဿနာများကို ကြိုတင် အကဲဖြတ် သိရှိထားရန် လိုအပ်ပြီး ၎င်း စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို ထည့်သွင်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အလုံးစုံသော ပြဿနာများကို လျော့ချနိုင်မည်ဟုမဆိုလိုသော်လည်း အရေးကြီးသော အပိုင်းဖြစ်သည်။ စီမံကိန်းများကို အောင်မြင်စွာ အကာအကွယ်ပေးနိုင်ကြောင်း အတူ တကွ ယုံကြည်ကြပါစို့။

၁။ IFC, 2012 ။ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့ရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ချက်စံနှုန်းများ။

၂။ Ethical Trading Initiative (ETI) (2018) အခြေခံကျင့်ဝတ်။

၃။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ 2018 ။ လက်တွေ့ကျင့်သုံးရေးမှတ်စု။ အဓိကကျသည့် အများပြည်သူဆိုင်ရာအလုပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံဆိုင်ရာ စီမံကိန်းများတွင် ကျားမအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအတွက်ဆောင်ရွက်ခြင်း။ (a)

၄။ IFC, EBRD နှင့် CDC. ကျားမအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု - ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအတွက် လက်တွေ့ကျင့်သုံးရေးမှတ်စု (မကြာခင်တင်ပြမည်)။

၅။ IFC, CDC, EBRD နှင့် DFID (2018)။ ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် အန္တရာယ်များကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း - ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအတွက် လက်တွေ့ကျင့်သုံးရေးမှတ်စု။

၆။ EBRD (2017)။ လုပ်ဆောင်မှုလိုအပ်ချက် ၂ - အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အခြေအနေ - ကလေးများ၊ လူငယ်များနှင့် အလုပ် - လမ်းညွှန်မှတ်စု။

၇။ EBRD/IFC (2009) ဝန်ထမ်းများ၏ နေရာထိုင်ခင်း - လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စံနှုန်းများ - လမ်းညွှန်မှတ်စု။

၈။ လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် စေတနာ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားများ။



HSES လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ

တာဝန်ခံမှုရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတွင် ကောင်းမွန်သည့် ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်မှု (HSES) လိုအပ်သည်။ PIDG တွင် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် သတ်မှတ်ထားသော တန်ဖိုးများကို စံချိန်စီဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို ဖြန့်ဝေနိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများတွင် ခိုင်မာသည့် HSES အုပ်ချုပ်မှုများဖြင့် ဆောင်ရွက်ရန်မှာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားလုံးအတွက် အထူးအရေး ပါသောအခန်းကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

PIDG အနေဖြင့် ခိုင်မာသည့် အလုပ်သမားစီမံခန့်ခွဲမှု၊ ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် အလုပ်သမားများ ဘေးကင်းကျန်းမာရေးသည် စီမံကိန်းတိုင်းအတွက် အောင်မြင်မှု သော့ချက်နှင့် ကုမ္ပဏီတစ်ခု ရေရှည်တည်တံ့နိုင်ရန်အတွက် အရေးပါကြောင်း သိရှိနားလည် မှတ်ချက်ချပါသည်။ အပြုသဘောဆောင်သည့် ဆက်ဆံရေးသည် ဒေသခံလုပ်အားများ အသုံးပြုရသည့် လုပ်ငန်းများအတွက်လက်ဆုပ်လက်ကိုင်ပြုနိုင်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးကျေးဇူးများကိုဖန်တီး ပေးကာ ဒေသတွင် ဆက်ဆံရေးကိုလည်းတိုးတက်စေပြီး စီမံကိန်းလည်ပတ်ရန်အတွက် လူမှုရေးအရ အသိအမှတ်ပြုမှုကိုလည်း တိုးတက်ခိုင်မာစေသည်။

အလုပ်သမား တစ်ဦးစီတိုင်း၏ ဂုဏ်သိက္ခာ နှင့် ရပိုင်ခွင့်ကို လေးစားလိုက်နာခြင်း၊ ဘေးကင်းကျန်းမာခြင်းကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားခြင်းသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် ဆက်ဆံရေး ဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ မှတ်ယူသည်။

- ကျားမတန်းတူညီမျှရေးနှင့် HSES လုပ်ငန်းစဉ်များတွင်ခွဲခြားဆက် ဆံမှု မရှိစေရေးအတွက် ကတိပြုသည်။
- မည်သည့် ကျားမအခြေပြအကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကိုမျှ သည်းခံမည် မဟုတ်ပါ။
- လုပ်သားစု၊ ကန်ထရိုက်တာများနှင့် အဓိကထောက်ပံ့ရေးကွန်ရက်များအကြား ကလေးအလုပ်သမားနှင့် ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုမှုအန္တရာယ် ကို လျော့ချရန်ကတိပြုသည်။
- အလုပ်သမားများအားလုံး ကျွန်ုပ်တို့၏ မျှော်လင့်ချက်များနှင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန် ကြိုးစားဆောင်ရွက်မည်။
- လုံခြုံရေးနှင့် ဆိုင်သောကိစ္စရပ်များ အထောက်အကူဖြစ်စေရန် အစီရင်ခံစာ တင်ခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း ယန္တရားကို လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

၎င်းကို ကျွန်ုပ်တို့၏ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများတွင် အထူးအလေးထားပြီး HSES လုံခြုံရေးစည်းမျဉ်း ၁၀ ချက်တွင်ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။



၀၁ လူသားအရင်းအမြစ်မူဝါဒများ



၀၂ စီမံကိန်းဆိုင်ရာ လုံခြုံရေး
ကျင့်ဝတ်များ



၀၃ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေး
အစီအစဉ်



၀၄ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ
စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်များ



၀၅ သင်တန်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေး



၀၆ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်



၀၇ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်



၀၈ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု



၀၉ လူထုအသိုင်းအဝန်းဆိုင်ရာ
ပြုမူလုပ်ဆောင်ချက်နှင့်
သက်ဆိုင်သူများနှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံရေး



၁၀ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေး
စနစ်များ

စီမံကိန်း ကုမ္ပဏီများတွင် ဝန်ထမ်းငှားရမ်းခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ကန်ထရိုက်တာများနှင့် ထောက်ပံ့သူများအကြား ပြုမူဆက်ဆံရေးသည် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ အခွင့်အရေးနှင့် ကိုယ်စိတ်ကျန်းမာရေးအတွက် မည်သို့စီမံဆောင်ရွက်နေပုံကို ဖော်ပြပါသည်။

အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်နိုင်ရန်နှင့် GBVH အန္တရာယ်များ၊ ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုခြင်းနှင့် ကလေးအလုပ်သမား ခန့်အပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းများမှ ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းအမျိုးအစား၊ အရွယ်အစားနှင့် နေရာဒေသမရွေး စီမံကိန်းတိုင်းအတွက် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည့် HSES လုပ်ငန်းစဉ်များဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် စီမံကိန်းတစ်ခုစီတိုင်းအတွက် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရမည့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို သတ်မှတ် ဆောင်ရွက်ကြခြင်းဖြစ်သည်။

လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို အောက်ပါတို့တွင်အသုံးပြုသည် -

- PIDG လူများအားလုံး
- PIDG ကုမ္ပဏီများနှင့်
- PIDG စီမံကိန်းများအားလုံး

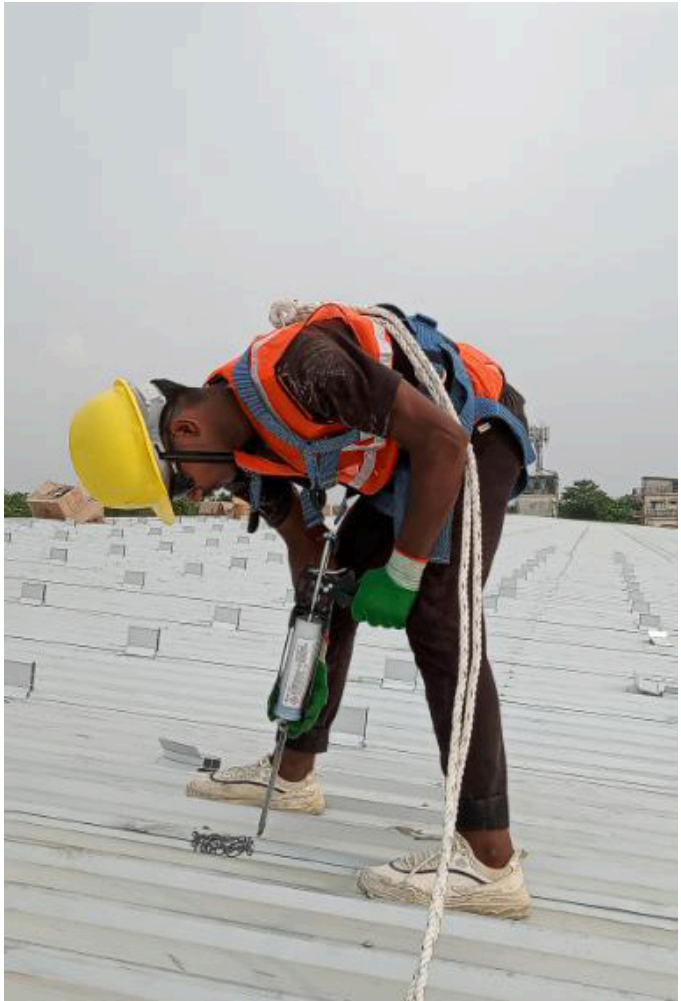
HSES လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ခက်ခဲနက်နဲမှုနှင့် နယ်ပယ်အတိုင်းအတာ များကို PIDG HSES စံနှုန်းများတွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည့် စီမံကိန်းဆိုင်ရာ စွန့်စားမှုများဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည်။ ၎င်းစည်းမျဉ်းများကို PIDG ၊ ကုမ္ပဏီ သို့ HSES MS. စီမံကိန်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရမည်။ စိစစ်ရမည်။ သတင်းပေးပို့မည်။

စီမံကိန်း၏ အလုပ်သမားများနှင့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းများ၏ ကိုယ်စိတ်ကျန်းမာရေးအတွက် အခြေအနေအရပ်ရပ်တွင် အချင်းချင်းအပြန်အလှန် အကျိုးသက်ရောက်မှုသည် အရေးအကြီးဆုံး ဖြစ်သည်။ GBVH, ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုခြင်း (သို့) ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ လူ့အခွင့် အရေးချိုးဖောက်မှုကို သံသယရှိပါက (သို့) အမှန်တကယ်ကျူးလွန် သည်ဟုယူဆပါက ၎င်းဖြစ်စဉ်ကို အရေးကြီးကိစ္စအဖြစ် PIDG မှ သတ်မှတ်ကာ HSES 004-001 PIDG ဖြစ်စဉ်သတင်းပေးပို့မှုအဆင့် အတိုင်း သင့်လျော်သည့်တုံ့ပြန်အရေးယူမှုပြုလုပ်နိုင်ရန် ချက်ချင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

စောင့်ရှောက်ကာကွယ်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများဆီသို့ ကောင်းမွန်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရရှိစေနိုင်မည့် အရေးကြီးသော လိုအပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ PIDG အနေဖြင့်ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်ဘဝများဖြစ်စေရန်ရည်ရွယ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် 'ဘဝများကိုကာကွယ်ရမည်' ဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သူမှန်သမျှကို ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိ ရိုသေစွာ ဆက်ဆံရမည်ဖြစ်သည်။

၁ ၎င်းတွင် PIDG နှင့် ကုမ္ပဏီများသည် အကြံပေးများနှင့် ကန်ထရိုက်တာများအပါအဝင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ/ ချေးငှားသူများ ဖြစ်သည်။





အခြေခံလိုအပ်ချက်များ

စည်းမျဉ်းများကို ထိရောက်မှုရှိစွာ အကောင်အထည်ဖော် နိုင် ရန်အခြေခံလိုအပ်ချက်များရှိသည်။

- စီမံကိန်းအလုပ်သမားများမှသည် အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲသူများပါဝင် သည့် မတူညီသည့် အလွှာ အသီးသီးမှ ကိုယ်စားပြုသူများပါဝင်သည့် အပြုသဘောဆောင်သော ဖွဲ့စည်းမှုဖြင့် တည်ထောင် ရန် တိုက်တွန်းသည်။
- စီမံကိန်းအားလုံးတွင် လုံခြုံရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင့်လျော်သည့် အလွှာအသီးသီးမှ ခေါင်းဆောင်မှုရရှိရန်လိုအပ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲသူ အကြီးတန်း အရာရှိ အဆင့် တစ်ဦးအား ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ကိစ္စရပ်များအတွက် အဓိက တာဝန်ရှိသူအဖြစ် ခန့်အပ်ထားရမည်။ ထို့သို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် ၎င်းအား ထောက်ပံ့ကူညီပေးနိုင်မည့် သင့်လျော်သော ဝန်းထမ်းများအား ရွေးချယ် ခန့်အပ်ထားရမည်။
- စည်းမျဉ်းများကိုလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် စိစစ်အကဲဖြတ်ခြင်းများ အပါအဝင် စည်းမျဉ်းများအကောင်းအထည် ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် စီမံကိန်းတွင် တောင့်တင်းခိုင်မာသည့် စီမံ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်များရှိနေစေရန် စံသတ်မှတ်ချက်နှင့် အညီ တာဝန်ခံရမည်ဖြစ်သည်။
- ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို သိရှိကာ မည်သည့် ကိစ္စရပ်ကိုမဆို သက်တောင့်သက်သာရှိစွာ ပြောဆိုအကူအညီတောင်းဆိုနိုင်ကြောင်းနားလည်ခံစားနိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို စံသတ်မှတ်ချက်အနေဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ပေးရမည်။
- စီမံခန့်ခွဲသူ အရာရှိ များ နှင့် စီမံကိန်း ဝန်ထမ်းများအကြား ဆက်သွယ်ပြောဆို တိုင်ကြားနိုင်သည့် ဆက်သွယ်ရေး နည်းလမ်းများ ကို သတ်မှတ်ထားရမည်။ အချင်းချင်းလည်း သိရှိထားရန် တိုက်တွန်းသည်။
- လုံခြုံရေးကိစ္စရပ်များသတင်းပေးပို့နိုင်ရန် ဝန်ထမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အသိုင်းအဝိုင်းများအတွက် လုံခြုံပြီး လျှို့ဝှက်ဆောင်ရွက် နိုင်သည့် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ် ဖန်တီးထားရှိရမည်။
- လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအားလုံးကို HSES MS ၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ပြီး စိစစ်အကဲဖြတ်သင့်သည်။
- အလုပ်သမားအနေဖြင့် သတ်မှတ်ထားသော လုံခြုံရေးဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများကိုနားလည်ပြီး စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး တိုင်ပင်ကာ မေးမြန်းလိုသည်များရှိပါက လိုင်းမန်နေဂျာများကိုမေးရန် တိုက်တွန်းရမည်။

၀၁ လူသားအရင်းအမြစ်မူဝါဒများ

စီမံကိန်း ကုမ္ပဏီတွင် ကောင်းမွန်သည့် လုပ်သားစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အလေ့အထများ၊ ကျားမတန်းတူညီမျှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းနှင့် GBVH၊ ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုခြင်းနှင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်း မှကာကွယ်ခြင်း စသည့်ကတိကဝတ်များသတ်မှတ်နိုင်ရန် ရှင်းလင်းသည့် မူဝါဒများရှိသည်။

လိုအပ်ချက်

ဝန်ထမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် ကုမ္ပဏီအတွင်း စီမံခန့်ခွဲသူများထံချဉ်းကပ် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် လူသားအရင်း အမြစ်မူဝါဒများကို ချမှတ်ထားရမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လူအများစုအသုံးပြုသည့် ဘာသာစကား(များ) ဖြင့် မူဝါဒများကို ရှင်းလင်းစွာရေးသားဖော်ပြထားရမည်။

မူဝါဒများသည် အောက်ပါအကြောင်းအရာများအတွက် ကတိကဝတ်များပါဝင်ရမည် -

- မျှတမှုရှိ၍ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း
- GBVH ကို လုံးဝသည်းမခံခြင်း
- ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုခြင်းနှင့် ကလေးအလုပ်သမားလျှော့ချခြင်း။

မူဝါဒများတွင်အောက်ပါလိုအပ်ချက်များပါဝင်ရမည် -

- ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေးအစီအစဉ်
- ဝန်ထမ်းအတွက် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်များ
- အနည်းဆုံးနှစ်ဦးဆုံးဖြတ်ခွင့် ပြုထားသည့်ရာထူးတိုးမြှင့်၊ အပိုချီးမြှင့်ငွေ၊ ဆုကြေးငွေစသည်တို့အတွက် ရှင်းလင်းပြီး သမာသမတ်ကျသည့် စံနှုန်းများ
- ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး၊ ကျား/မ နှင့် ဝန်ထမ်းသက်သာချောင်ချိရေးအတွက် (နေထိုင်ရေးနှင့် သင့်ရာအရပ်သို့ခရီးသွားခြင်းပါဝင်သည့်) လုပ်ငန်းခွင်အစီအစဉ်
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုမူဝါဒ။

အချို့သော ကျား/မ ခွဲခြားညှင်းပန်းမှုဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များ တွေ့ရှိပါက သီးခြား GBVH မူဝါဒကို သတ်မှတ်သင့်သည်။

စီမံကိန်းစာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်းနှင့် ဝယ်ယူခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် အားလုံးအတွက် မူဝါဒများကို လိုက်နာခြင်းသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။



စီမံခန့်ခွဲမှု

မူဝါဒများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အတည်ပြုခြင်းနှင့်
ခေတ်နှင့်အညီ လျော်ညီရန်
မပြတ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

မူဝါဒများကို မန်နေဂျာများ၊
ကြီးကြပ်သူများနှင့် အလုပ်သမားများ
ကောင်းစွာသဘောပေါက်ပြီး
အကောင်အထည်ဖော်လိုက်နာကြရန်
လိုအပ်သည်။

ကန်ထရိုက်တာများနှင့် ပင်မထောက်ပံ့သူများ
လည်း မူဝါဒများကို သိရှိနေရန်လိုအပ်သည်။

မူဝါဒများကို လုပ်ငန်းခွင်အားလုံးတွင်
ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားပြီး အလုပ်သမားများ
ကိုမူဝါဒဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုများ
ဆောင်ရွက်ရမည်။

အလုပ်သမားများအားလုံး

လူသားအရင်းအမြစ်မူဝါဒများကို ဖတ်ရှု
နားလည်ထားရမည်။

အလုပ်ဝင်သင်တန်းနှင့် မွမ်းမံသင်တန်းများ
တွင် အပြုသဘောဆောင်ပြီး
ပါဝင်တက်ရောက်ကာ တက်ကြွစွာ ပူးပေါင်းပြီး
မိမိ ကိုယ်တိုင်နှင့် အခြားသူများကို
ကာကွယ်ရန် မူဝါဒများကို အသုံးပြုရမည်။

၀၂ စီမံကိန်းဆိုင်ရာ လုံခြုံရေး ကျင့်ဝတ်များ

ဝန်ထမ်း၊ ကန်ထရိုက်တာများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုထောက်ပံ့သူတစ်ဦးစီ အနေဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအရ ပြုမူလိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည်များ နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ ကို ဖောက်ဖျက်လျှင် သတ်မှတ်ထားသည့် အရေးယူမှုများကို ကောင်းစွာ နားလည် သဘော ပေါက်ရမည်။

လိုအပ်ချက်

အလုပ်သမား၊ ကန်ထရိုက်တာများနှင့် ပင်မထောက်ပံ့သူများ၊ အနေဖြင့် စီမံကိန်းဆိုင်ရာ လုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များကို လုပ်ငန်းခွင် အတွင်းသာမက ပြင်ပလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့် အချိန်များတွင်ပါ ကောင်းစွာဖတ်ရှုနားလည်ပြီးလိုက်နာနိုင်ရေး လက်မှတ်ရေးထိုးထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများလိုက်နာခြင်းဟုဆိုရာတွင် လုပ်ငန်းခွင်နေရာ အားလုံး၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပတ်သက်သည့်နေရာဌာနများ၊ လုပ်ငန်း သဘောတရားအရခရီးသွားလာခြင်း၊ လုပ်ငန်းဆက်စပ်အစည်းအဝေး ကာလအတွင်း၊ ဆွေးနွေးအကြံဉာဏ်တောင်းခံချိန်အတွင်း၊ ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ချိန်၊ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ချိန်အားလုံးအတွက် အကျုံးဝင်သည်။

စီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များသည် စီမံကိန်း ကုမ္ပဏီ၏ အောက်ပါကတိကဝတ်များကို လိုက်နာရန်သတ်မှတ်ပြဌာန်းသည် -

- မျှတ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း
- GBVH ကို လုံးဝဖြေလျှော့၊ လျော့ပေါ့ပေးမှုမရှိခြင်း
- ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုခြင်း နှင့် ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေခြင်းပြဿနာများ လျော့ချခြင်း

ကုမ္ပဏီစည်းမျဉ်းများကို ဝန်ထမ်းမှချိုးဖောက်သည့်အခါ ဆောင်ရွက်ရမည့် အရေးယူမှုများသည် စီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်တွင် ပါဝင်နေရမည်ဖြစ်သည်။

၂ ပင်မထောက်ပံ့သူများဆိုသည်မှာ စီမံကိန်း၏ အရေးကြီး လုပ်ငန်းများအတွက် လိုအပ်သည့် ကုန် (သို့) ပစ္စည်းများကို ပုံမှန်ထောက်ပံ့ပေးသူများကို ဆိုလိုသည်။



စီမံခန့်ခွဲမှု

စီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များကို
ကောင်းစွာ ဖတ်ရှုပြီး နားလည်
သဘောပေါက်မှသာ လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်။

သင့်အပေါ်တွင်မျှော်လင့်ထားသော
အပြုအမူများကို သင်ကြိုတင်
သဘောပေါက်နားလည်ပြီးဖြစ်ရန်လိုအပ်သည်။
စီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များနှင့်
ပတ်သက်ပြီး တစ်စုံတစ်ရာ နားမလည်ပါက
PIDG HSES ကို မေးမြန်းနိုင်သည်။

အလုပ်သမားများအားလုံး (အလုပ်ရှင်များ၊
ကန်ထရိုက်တာများ နှင့် ပင်မထောက်ပံ့သူများ)
သည် စီမံကိန်းဆိုင်ရာ လုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များ
ကို ကောင်းစွာ ဖတ်ရှုနားလည်သဘောပေါက်
ပြီး သဘောတူကြောင်းလက်မှတ်
ရေးထိုးရမည်။

အလုပ်သမားများအားလုံး

စီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များကို
ကောင်းစွာ ဖတ်ရှုပြီး နားလည်
သဘောပေါက်မှသာ လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်။

သင့်အပေါ်တွင်မျှော်လင့်ထားသော
အပြုအမူများကို သင်ကြိုတင်
သဘောပေါက်နားလည်ပြီးဖြစ်ရန်လိုအပ်
သည်။ စီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များ
နှင့် ပတ်သက်ပြီး တစ်စုံတစ်ရာ
နားမလည်ပါက ကြီးကြပ်သူ (သို့) မန်နေဂျာ
ကို မေးမြန်းနိုင်သည်။

တစ်စုံတစ်ယောက်ကစီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေး
ကျင့်ဝတ်များကို ဖောက်ဖျက်နေသည်ဟု
သင်ယူဆပါက လိုင်းမန်နေဂျာနှင့်
ဆွေးနွေးပါ။ (သို့) မကျေနပ်မှုတိုင်ကြားရေး
စနစ်ကို အသုံးပြုပြီးသတင်းပို့ပါ။

ဆက်စပ်စံနှုန်းများ - HSES 003-010 PIDG ဒေသတွင်းအလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်သမားစီမံခန့်ခွဲမှုစံနှုန်း
HSES 003-011 PIDG ကျား/မတန်းတူညီမျှမှုစံနှုန်း HSES 005-007 PIDG စီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်
လမ်းညွှန်။

၀၃ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေး အစီအစဉ်

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည်ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီးမှတ်တမ်း
ထားရှိကာ လျှောက်ထားသူများအနေဖြင့်မည်သည့်အခကြေးငွေမျှ
ပေးဆောင်ရန်မလိုပါ။

လိုအပ်ချက်

စီမံကိန်း ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို ဝန်ထမ်းစုဆောင်းမှု

အစီအစဉ်တွင်မှတ်တမ်းထားရှိရမည်။ ကန်ထရိုက်တာများသည်

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေးအစီအစဉ်ကို ဖန်တီး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရမည်။

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေးအစီအစဉ်သည် အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ရန်လိုအပ်သည် -

- မျှတပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာကာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရ
- လိုအပ်သည့် အလုပ်အရေအတွက်ကိုဖော်ပြကာ တာဝန်တစ်ရပ်စီ အတွက်
ရည်ရွယ်ချက်များကို တာဝန် ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြရန်လိုအပ်သည်
- ဒေသတွင်းလုပ်သားလိုအပ်ချက်များကိုအနှစ်ချုပ်ဖော်ပြရမည်
- သက်ဆိုင်ရာ အကြံပေးဆွေးနွေးမှုများတွင် အမျိုးသမီးများ အတွက်လုံလောက်သော
အခန်းကဏ္ဍပါဝင်ရမည်
- အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများသည် ကျားမတန်းတူရှိရန် လိုအပ်သည်။
- ဝန်ထမ်းနောက်ကြောင်းစစ်ဆေးခြင်းအပါအဝင်အင်တာဗျူး
အစီအစဉ်များကိုအနည်းဆုံးနှစ်ဦးပါဝင်သည့်အဖွဲ့ဖြင့်ဆောင်ရွက်ရမည်။
- အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ဝန်ထမ်းများ (အသက် ၁၅ နှစ်အထက် ဝန်ထမ်းများ) အတွက်
လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်မှု ဆန်းစစ်ချက်နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စစ်စစ်အကဲဖြတ်မှုများ
ဆောင်ရွက်ရမည်။
- လျှောက်ထားသူများအား ဝန်ဆောင်ခ မရှိစေနှင့်
- အသိုင်းအဝိုင်းပြင်ပမှ အလုပ်သမားများ စုပြုံဝင်လာနိုင်မည့်နေရာများကို ကာကွယ်ရန်စဉ်းစားပါ။
ပြင်ပအလုပ်သမားအေဂျင်စီများအသုံးပြုခြင်းကို လက်တွေ့အကျနိုင်ဆုံး ကန့်သတ်ထားရမည်။
လိုအပ်ခဲ့ပါကလည်း သူတို့ကို အလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားခေါ်ယူမှု အခကြေးငွေကောက်ခံ
ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားစာရွက်စာတမ်းကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းတို့ကို မပြုလုပ်ရန်သေချာစေရပါမည်။
ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ဖြစ်နိုင်ပါက တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းဖြင့်
အလုပ်သမားအား၏ဓမ္မနေ့ကို စစ်ဆေးအတည်ပြုသည့်လိုအပ်ချက်ပါဝင်ရမည်။



စီမံခန့်ခွဲမှု

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေးအစီအစဉ် နေရာတကျရှိထားပြီး စနစ်တကျ အကောင်အထည်ဖော်ရန် သေချာအောင်လုပ်ပါ။

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေး ပံ့ပိုးသူများ သို့မဟုတ် အေဂျင်စီများကို အသုံးပြုပါက ထိုသူတို့၏လူသစ်ခန့်အပ်ရေး လုပ်ထုံးများကို စောင့်ကြည့်ပါ။ အလုပ်သမားများအား အခကြေးငွေ မကောက်ခံရန်နှင့် အလုပ်သမားစာရွက်စာတမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းများ မပြုလုပ်ရန် သေချာအောင်လုပ်ထားပါ။

အလုပ်သမားများအားလုံး

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေးအစီအစဉ်ကို သတိမမ့်ပြီး လူသစ်စုဆောင်းမှုအစီအစဉ်ကို ကြည့်ရန်တောင်းဆိုပါ။

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်စဉ်အတွင်း အလုပ်သမားများ GBVH ပုံစံတစ်မျိုးမျိုး ကြုံတွေ့နေရသည်ကို သတိထားမိပါက စီမံခန့်ခွဲရေးသို့ သတင်းပို့ပါ။ သို့မဟုတ် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်မှတစ်ဆင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုကို တင်ပြပါ။

အလုပ်သမားများအား ဝန်ထမ်းခေါ်ယူမှုအခကြေးငွေကောက်ခံခြင်းနှင့် သူတို့၏စာရွက်စာတမ်းများသိမ်းထားခြင်းတို့ ကို သတိထားမိပါက စီမံခန့်ခွဲရေးသို့ သတင်းပို့ပါ။ သို့မဟုတ် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်မှတစ်ဆင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုကို တင်ပြပါ။

ဆက်စပ်စံနှုန်းများ - HSES 003-010 PIDG ဒေသတွင်းအလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲရေးစံနှုန်းနှင့် HSES 003-011 PIDG ကျားမတန်းတူညီမျှမှု စံနှုန်း။

၀၄ အလုပ်ခန့်အပ်မှု စည်းကမ်းနှင့် သတ်မှတ်ချက်များ

အလုပ်သမားများနှင့် ကန်ထရိုက်တာများ အားလုံးတို့တွင် နိုင်ငံတော် ဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီသော လုပ်ငန်းခွင်ရှိသူတို့ရပိုင်ခွင့်များအကြောင်းကို သူတို့နားလည်သောဘာသာစကားဖြင့် ရှင်းပြထားသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု စည်းကမ်းနှင့် သတ်မှတ်ချက်များဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းပြုစုထားရှိရပါမည်။

လိုအပ်ချက်

အလုပ်သမားများ (ယာယီအလုပ်သမားများ အပါအဝင်) နှင့် ကန်ထရိုက်တာများအားလုံးတို့အား နိုင်ငံတော် ဥပဒေနှင့် ကုမ္ပဏီစံနှုန်းများ စသည်တို့ဖြင့်ကိုက်ညီသည့် စာနှင့်ရေးသားထားသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု စည်းကမ်းနှင့် သတ်မှတ်ချက်များ ပေးရပါမည်။

အလုပ်ခန့်အပ်မှု စည်းကမ်းနှင့်သတ်မှတ်ချက်များ ပြဌာန်းရမည် -

- အလုပ်ခန့်ထားသည့် ကာလ
- နိုင်ငံတော်ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီပြီး တည်နေရာ/အခန်းကဏ္ဍနှင့် သင့်လျော်သော လုပ်အားခနှင့် အခကြေးငွေ
- လုပ်ခပေးသည့် အကြိမ်ရေနှင့် နည်းလမ်း
- မလွန်ကဲသော အလုပ်ချိန်နာရီ
- အချိန်ပို အစီအစဉ်များ၊ အချိန်ပိုအတွက် သတ်မှတ်ချက်များအပါအဝင်၊ လုပ်အားခနှင့် မလွန်ကဲသော အများဆုံးကန့်သတ်ချိန်များ
- ခွင့် ခံစားပိုင်ခွင့်များ၊ မီးဖွားခွင့်/ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခွင့် အပါအဝင်
- မည်သည့် ကုမ္ပဏီမဆို ခံစားခွင့်များ
- စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်း
- လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မူဝါဒများအပြင် သင့်တော်ပါက စုပေါင်းသဘော တူညီချက်များကို ရည်ညွှန်းကိုးကားပါ။

အလုပ်ခန့်အပ်မှုစည်းကမ်းနှင့်သတ်မှတ်ချက်များသည် အလုပ်သမားနားလည်သော ဘာသာစကားဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားကို နှုတ်ဖြင့်လည်း ရှင်းပြရမည်။



စီမံခန့်ခွဲမှု

အလုပ်သမား (ယာယီအလုပ်သမားများ အပါအဝင်) နှင့် ကန်ထရိုက်တာများအားလုံးတို့ အား စာနှင့်ရေးသားထားသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု စည်းကမ်းနှင့်သတ်မှတ်ချက်များ ပေးထားပြီးဖြစ်ကြောင်းနှင့် သူတို့၏ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကိုနားလည်ကြောင်း သေချာအောင်လုပ်ပါ။

အလုပ်သမားများအားလုံး

သင့်အလုပ်ခန့်အပ်မှုစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကိုနားလည်ပြီး သင့်၏ ရပိုင်ခွင့်များကိုသိပါ။
သင့်တွင် မေးခွန်းများရှိပါက သင်၏ကြီးကြပ်ရေးမှူး သို့မဟုတ် မန်နေဂျာကိုမေးပါ။
သင့်အလုပ်ခန့်အပ်မှုစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များထဲမှ မသေချာသည့်အရာ သို့မဟုတ် သင့်ကိုပေးသည့်လုပ်ခပမာဏနှင့် သင့်အလုပ်လုပ်ရသည့်အချိန်၊ မည်သည့်အချိန်ပို အစီအစဉ်များမဆိုနှင့် အခြားမည်သည့် အလုပ်နှင့် ပတ်သက်သည့်အရာမဆို အစရှိသည်တို့ ပါဝင်သော မကျေနပ်သည့် အရာများရှိပါက သင်၏ကြီးကြပ်ရေးမှူး (သို့) မန်နေဂျာနှင့်ဆွေးနွေးပါ သို့မဟုတ် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်မှတစ်ဆင့် အကြောင်းအရာကို ဖော်ပြပါ။

ဆက်စပ်စံနှုန်းများ - HSES 003-010 PIDG ဒေသတွင်းအလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲရေးစံနှုန်းနှင့် HSES 003-011 PIDG ကျားမတန်းတူညီမျှမှု စံနှုန်း။

၀၅ သင်တန်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေး

အလုပ်သမားနှင့် ကန်ထရိုက်တာများအားလုံးသည် လုံခြုံဘေးကင်းမှု၊ လူမှုဖူလုံရေးလိုအပ်ချက်များ၊ သူတို့၏ရပိုင်ခွင့်များ၊ မျှော်လင့်ထားသောအပြုအမူ၊ မည်သည့် မကျေနပ်သည့်အကြောင်းနှင့် အလေးထားစရာကိစ္စများကိုမဆို မည်သို့တင်ပြရမည် အစရှိသည့် အချက်အလက်တို့အတွက် လုံလောက်သော လေ့ကျင့်မှုသင်တန်းနှင့် အချက်အလက်များရရှိပါမည်။

လိုအပ်ချက်

အလုပ်သမားနှင့် ကန်ထရိုက်တာများအားလုံးသည် အလုပ်မစတင်မီ လုပ်ငန်းဝင်သင်တန်း တက်ရပါမည်။ သင်တန်းတွင် အောက်ပါအချက်အလက်များကို အနိမ့်ဆုံးအဆင့် ပါဝင် ဆွေးနွေးထားရမည်။

- ကုမ္ပဏီ HSES မူဝါဒများ
- စီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များနှင့် ချိုးဖောက်ပါက ခံရမည့်အကျိုးဆက်များ
- အလုပ်အကိုင်များ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လိုအပ်သော အထွေထွေနှင့် လုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်သောကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေး စည်းမျဉ်းများ၊ PIDG မှ အသက်ကယ်စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် ၎င်းနှင့်ညီမျှသော စည်းကမ်းများ
- နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံတကာဥပဒေအောက်ရှိ ယေဘုယျ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ၊ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးလုပ်ထုံးများနှင့် အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့်များ
- ကလေးအလုပ်သမားနှင့် ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုခြင်း
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း၊ ကျားမတန်းတူညီမျှမှု၊ အနိုင်ကျင့်မှု၊ GBVH မှ အကာအကွယ်ပေးမှု
- ဒေသခံလူထုအတွင်း ဥပဒေနှင့်အညီ ကျင့်ကြံရန် လိုအပ်ခြင်းနှင့် လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ပါက ခံရမည့်အကျိုးဆက်များ
- ဒေသခံအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ပြုမူခံစားချက်
- သတ်မှတ်စီမံကိန်းအလိုက် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ် အသုံးပြုမှု။ စီမံကိန်းတစ်ခုတွင် သတ်မှတ်ထားသော လုံခြုံရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များ ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိပါက စီမံခန့်ခွဲရေး အသင်းသည် ဘေးအန္တရာယ်ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း၊ လျော့ပါးစေခြင်းနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုနှင့် တိုင်ကြားချက်များကို တင်ပြခြင်းတို့တွင် နားလည်သဘောပေါက်မှုကို မြှင့်တင်ရန် တံကျပြတ်သားသောသင်တန်းများ ပေးထားရပါမည်။
- စီမံကိန်းအားလုံးသည် အလုပ်သမားများ၏ရပိုင်ခွင့်များကိုလေးစားရန်နှင့် အလုပ်နှင့်ဆက်သွယ်သည့်နေရာအားလုံးတွင် လုံခြုံသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်စေရန် စသည်တို့ကို အဓိကထားလုပ်မည်ကို ဖော်ပြရပါမည်။



စီမံခန့်ခွဲမှု

အလုပ်သမားနှင့် ကန်ထရိုက်တာများအားလုံးသည် လုပ်ငန်းဝင်သင်တန်း လက်ခံရရှိမှုအပေါ် သေချာအောင်လုပ်ရမည်။

သင့်စီမံကိန်းအပေါ် အန္တရာယ်ဖြစ်လာနိုင်သည့်အရာများကို နားလည်သဘောပေါက်ပြီး ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိထားသော ဘေးအန္တရာယ်၏ အမျိုးအစားနှင့်အဆင့်ကို လေ့လာရန် သင့်တော်သောသင်တန်းရှာဖွေရပါမည်။

အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်ကိုလေးစားရန်နှင့် လုံခြုံဘေးကင်းသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်စေရန် အဓိကထားလုပ်မည့် စီမံကိန်း ဖြစ်ရေး ညွှန်ပြသည့် နားလည်ရန်လွယ်ကူသော သတင်း (ဥမာ ပိုစတာများ) ကို ပံ့ပိုးပေးပါ။

GBVH တိုင်ကြားချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် တာဝန်ရှိသော လူများသည် တိုင်ကြားသူကို ဘေးအန္တရာယ်မကျစေဘဲ တိုင်ကြားချက်များကို တာဝန်သိသိ ဖြေရှင်းနိုင်ရန် လိုအပ်သော သင်တန်းများပြီးမြောက်ထားဖို့ သေချာအောင် ပြုလုပ်ပါ။

အလုပ်သမားများအားလုံး

သင်သည် လုပ်ငန်းဝင်သင်တန်းတက်ခဲ့ပြီး ကြောင်းနှင့် အလုပ်ချိန်အတွင်းနှင့် ပြင်ပတွင် မျှော်လင့်သည့်အပြုအမူ အပါအဝင် သင်တန်းတွင်ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာအားလုံးကို နားလည်ကြောင်း သေချာအောင်လုပ်ပါ။

ဆက်စပ်စံနှုန်းများ - HSES 003-010 PIDG ဒေသတွင်းအလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် လုပ်သားစီမံခန့်ခွဲမှုစံနှုန်းများ၊ HSES 003-011 PIDG ကျား/မ တန်းတူညီမျှစံနှုန်းများ။

၀၆ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်

အလုပ်နေရာများနှင့် အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော နေရာထိုင်ခင်းများ
အားလုံးသည် ဘေးကင်းလုံခြုံကာ သန့်ရှင်းပြီး အလုပ်သမား၏
ကိုယ်စိတ်ပျော်ရွှင်ကျန်းမာရေးကို ဦးစားပေးပါ။

လိုအပ်ချက်

ကုမ္ပဏီအားလုံးသည် ဘေးကင်းလုံခြုံ၊ ကျန်းမာ၍ လေးစားဖွယ်ကောင်းသော လုပ်ငန်းခွင်နေရာ ပေးရပါမည်။

လုပ်ငန်းခွင် ပုံစံတွင် အလုပ်သမားများ၏ သုခကျန်းမာရေးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။ လုပ်ငန်းခွင်တစ်လျှောက် မိန်းမနှင့် ယောက်ျားမည်သို့ ခွဲထားပုံ၊ အလင်းရောင်နှင့် ဝင်ရောက်ခွင့် အပါအဝင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ တစ်ကိုယ်ရေ လုံခြုံမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

အလုပ်သမားအားလုံးသည် သူတို့၏အလုပ်ကို ဘေးကင်းစွာလုပ်နိုင်ရန် လိုအပ်သော တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပစ္စည်း (PPE) ကိုရရှိရမည်ဖြစ်ပြီး မှန်ကန်စွာမည်သို့အသုံးပြုရမည်ကို လည်း သင်တန်းတက်ထားရပါမည်။ PPE အားလုံးသည် ကျားမဆိုဝင်ရာ သင့်လျော်မှန်ကန်ရမည်။

လုံလောက်ပြီး လွယ်ကူစွာအသုံးပြုနိုင်သော အိမ်သာနှင့် သန့်စင်ခန်း အဆောက်အအုံများကို ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအတွက် သော့ခတ်နိုင်သော တံခါးများနှင့်အတူ အလုပ်သမား ယောက်ျား၊ မိန်းမတို့အတွက် သီးခြားစီ ထားရှိရပါမည်။

အလုပ်သမားများ၏ နေရာထိုင်ခင်းကိုပံ့ပိုးပေးပါက ၎င်းသည်ဘေးကင်းလုံခြုံပြီးသန့်ရှင်းကာ လိင်သီးနှံ နေရာထိုင်ခင်းနှင့် ရေချိုးခန်းပစ္စည်းများ ပံ့ပိုးပေးကာ ၎င်း၏ဒီဇိုင်းတွင် လုံလောက်သော အလင်းရောင်၊ တံခါးနှင့် လုံခြုံမှုရှိစေရန် သော့ခလောက်များရှိကြောင်း သေချာအောင်လုပ်ပါ။

သောက်သုံးနိုင်သောရေကို အလုပ်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ နေရာထိုင်ခင်းတွင် အခမဲ့ထားပေးရပါမည်။

ပို့ဆောင်ရေးကို ပေးထားပါက ၎င်းသည် လုံခြုံစိတ်ချရပြီး၊ ၎င်း၏လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုနှင့် ထောက်ပံ့ပေးမှုတွင် GBVH ဖြစ်နိုင်ခြေများ အနည်းဆုံးဖြစ်အောင် လုပ်ရမည်။

စီမံကိန်းအားလုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုစီအတွက် GBVH ဘေးအန္တရာယ် အကဲဖြတ်မှုကို လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်ပြီး အလုပ်အဆင့်တစ်ခုချင်းစီအတွက် ပြုပြင်မွမ်းမံရမည်။



စီမံခန့်ခွဲမှု

လုပ်ငန်းခွင်လိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီကြောင်း
သေချာအောင်ပြုလုပ်ပါ။

လုံခြုံပြီး လေးစားဖွယ်ကောင်းသော
အလုပ်နေရာပေးနိုင်ရန် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပါ။

အလုပ်သမားများအားလုံး

သင့်လုပ်ငန်းခွင်ကို လေးစားပြီး
သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအတွက် လုံခြုံပြီး
သာယာသောနေရာဖြစ်အောင် ကူညီပါ။
သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို ရည်ညွှန်းပြောဆို
ဆက်ဆံသည့်အခါ သင်အသုံးပြုသည့် စကားလုံး
အသုံးအနှုန်းနှင့် ကိုယ်နှုတ်အမူအယာတို့ကို
သတိထားပေးပါ။

လုပ်ငန်းခွင်သို့ အခြားသူများ စိတ်အနှောင့်အယှက်၊
မကျေမနပ်၊ စော်ကားရာ ရောက်စေနိုင်သည့်
အရာများ မယူဆောင် လာပါနှင့်။ ထိုကဲ့သို့
ဖြစ်စေနိုင်သော ပိုစတာများ သို့မဟုတ်
စကရင်ဆော့များကိုလည်း မထားပါနှင့်။
သတိစီရိယထား၍ နှိုးနှိုးကြားကြား ရှိပါစေ။
အကယ်၍ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းစေ
မှုကို ထိခိုက် စေနိုင်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို တွေ့
မြင် သို့မဟုတ် မှားယွင်းစွာ လုပ်ဆောင်နေသည်ဟု
သင်ထင်ပါက သင်၏ ကြိုးကြပ်ရေးမှူး သို့မဟုတ်
မန်နေဂျာနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပါ။ သို့မဟုတ်
မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်ကို အသုံးပြု၍
အစီရင်ခံတင်ပြပါ။

ဆက်စပ်စံနှုန်းများ - HSES 003-010 PIDG ဒေသတွင်းအလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် လုပ်သားစီမံခန့်ခွဲမှုစံနှုန်းများ၊
HSES 003-011 PIDG ကျား/မ တန်းတူညီမျှစံနှုန်းများ။

၀၇ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်

အလုပ်သမားများ၊ ကန်ထရိုက်တာများ၊ ပင်မထောက်ပံ့သူများ အားလုံးသည် လွတ်လပ်စွာဖြင့် ကုန်သွယ်မှု သမဂ္ဂများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အစည်းအရုံး စသည့် အဖွဲ့အစည်းများကို အနှုတ်လက္ခဏာ ဆောင်သော အကျိုးဆက်များ မရှိစေဘဲ ဖွဲ့စည်းခွင့်၊ အသင်းဝင်ခွင့်၊ ပါဝင်ပတ်သက်ခွင့်ရှိသည်။

လိုအပ်ချက်

အလုပ်သမားများ၊ ကန်ထရိုက်တာများနှင့် ပင်မထောက်ပံ့သူများ သည် ၎င်းတို့၏ရွေးချယ်မှုဖြင့် အစုအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်း သို့မဟုတ် အသင်းဝင်ခြင်း တို့ကို အမျိုးသားရေး ဥပဒေ နှင့်အညီ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသဖြင့် ထိုသို့ပြုမှု ဆောင်ရွက်ခြင်းများကို လေးစားရမည်။

ကုန်သွယ်မှုသမဂ္ဂ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် အခြေခံ၍ လက်တုံ့ပြန်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ဒဏ်ရိုက်ခြင်းများ မပြုလုပ်ရ။

စုပေါင်းညှိနှိုင်း အခွင့်အရေး တောင်းဆိုခွင့်များအတွက် အမျိုးသားရေးဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားရာ ၎င်းတို့ကို လေးစားရမည်။ စုပေါင်း သဘောတူညီမှုများတွင် မည်သည့်နေရာများနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိသည်ကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြပေးရမည်။

အလုပ်သမားရေး ဆောင်ရွက်သူ ကိုယ်စားလှယ်များကို ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားပြုမှု လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင် ထွက်ခွင့် ပေးရမည် ဖြစ်သည်။



စီမံခန့်ခွဲမှု

စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် အလုပ်သမားများ အကြား ပုံမှန်၊ ပွင့်လင်းမြင်သာသော ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် ရှင်းလင်းသည့် ဖွဲ့စည်းမှု ထားရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုဆွေးနွေးပွဲများ ရှိလာသည့် အခါတွင်လည်း ကိုယ်စားလှယ်များပါ ပါဝင်ခွင့် ပေးရမည်။

အလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲရေး ဆွေးနွေးပွဲများတွင် အမျိုးသမီးများ၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ နှင့် အခြား အင်အားနည်းသည့် အုပ်စုများအပါအဝင် အလုပ်သမားများ၏ အသံများကိုပါ သေချာစွာ ကြားနာနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပါ။

အမျိုးသားရေး ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပြီး ကောင်းမွန်ထိရောက်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အချက်အလက်များ ပြည့်စုံသေချာစွာ ပေးထားပါ။

အလုပ်သမားများ (အမျိုးသမီး အစုအဖွဲ့များ၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် အခြား

အင်အားနည်းသည့် အစုအဖွဲ့များ အပါအဝင်) ကို စီမံခန့်ခွဲသူများ မရှိဘဲ လွတ်လပ်စွာ တွေ့ဆုံခွင့် ပေးရပါမည်။

ကုန်သွယ်မှု သမဂ္ဂများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား ကိုယ်စားပြု အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် ထိန်းချုပ်ရန် သို့မဟုတ် ဩဇာလွှမ်းမိုးရန် မကြိုးစားပါနှင့်။

ကုန်သွယ်မှုသမဂ္ဂ အသင်းဝင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် လှုပ်ရှားမှုတွင် ပါဝင်ခြင်းကြောင့် ထိုအလုပ်သမားများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရ။

အလုပ်သမားများအားလုံး

အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပတ်သက်သည့် သင့်အခွင့်အရေးများကို နားလည်ပါစေ။

အခြားအလုပ်သမားများနှင့်လည်း

ထိုအကြောင်းအရာများကို ဆွေးနွေးပါ။

သင့်အလုပ်ခွင်အတွင်း ကုန်သွယ်မှု သမဂ္ဂ

သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအတွက်

ကိုယ်စားပြုသူများ ရှိ၊ မရှိ စုံစမ်းဖော်ထုတ်ပါ။

သင့်နှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိနိုင်သည့် စုပေါင်း

သဘောတူညီမှုမျိုး ရှိ၊ မရှိ သိရှိပါစေ။

၀၈ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု

မည်သည့် လုံခြုံရေး သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအတွက်မဆို၊
အလုပ်သမားအင်အားစုများနှင့် ဒေသခံလူထုများနှင့် ဆက်စပ်သည့်
လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ဆက်နွှယ်သော ပြဿနာအန္တရာယ်ဖြစ်ပေါ်မှုမျိုးမှ
ကာကွယ်ရန်အတွက် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု အစီအစဉ်ကို ပြင်ဆင်ထားပါ။

လိုအပ်ချက်

စီမံကိန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများသည် ပုဂ္ဂလိကနှင့် အများပြည်သူလုံခြုံရေး အင်အားစုများက အလုပ်သမားနှင့် ဒေသခံလူထုများအပေါ် ကျူးလွန်ရာရောက်သည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ချေကို အစဉ် သုံးသပ် အကဲဖြတ်ရမည်။ လုံခြုံရေး ခြိမ်းခြောက်မှုများ ပေါ်ပေါက်လာပါက အများပြည်သူ လုံခြုံရေးအတွက် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် တုံ့ပြန်မှုများကို စဉ်းစားကာ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အများပြည်သူ လုံခြုံရေး လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်သူများကို အစီအစဉ်ရေးဆွဲ ချပြပေးရပါမည်။

စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသည့် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေး အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများကို သင့်လျော်သော သင်တန်းများ ပေးထားရန်လိုအပ်ပြီး အင်အားအသုံးပြုမှု၊ ရှာဖွေမှုနှင့် အခြားအန္တရာယ်များသော လုပ်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည့်အခါ လိုက်နာရမည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို သိရှိနားလည်ရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီး ဖြစ်ရမည်။

ကုမ္ပဏီတွင်းနှင့် စီမံကိန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် လူထုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအား လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် GBVH ကဲ့သို့သော အန္တရာယ် ကျရောက်မှု မဖြစ်ပေါ်စေရန် အထူးဂရုပြု အကဲဖြတ် သတ်မှတ်ချက်များ ဆောင်ရွက်ထားရှိရမည်ဖြစ်သည်။

လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆန္ဒအလျောက် ကျင့်သုံးသည့် အခြေခံမူများ (VPSHR)^၃ နှင့်အညီ လုံခြုံရေး စီမံခန့်ခွဲမှုအစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲ အကောင်အထည်ဖော် ရပါမည်။

၃ လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆန္ဒအလျောက် ကျင့်သုံးသည့် အခြေခံမူများ
<https://www.voluntaryprinciples.org/>



စီမံခန့်ခွဲမှု

လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆန္ဒအလျောက် ကျင့်သုံးသည့် အခြေခံမူများ (VPSHR) နှင့် ကိုက်ညီသည့် လုံခြုံရေး စီမံခန့်ခွဲမှု အစီအစဉ် ရှိကြောင်း သေချာစေရပါမည်။

လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း အားလုံးသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု (GBVH) နှင့် သက်ဆိုင်သည့် စီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေး ကျင့်ဝတ်များနှင့် လိုအပ်ချက်များကို လေ့ကျင့် သင်ကြားထားပြီး ဖြစ်ရပါမည်။

လုံခြုံရေး အစီအမံများအကြောင်းကို အသိုင်းအဝန်းများ သိရှိအောင် ဆက်သွယ် အကြောင်းကြား ထားရမည်။

အလုပ်သမားများအားလုံး

လုံခြုံရေး၏ အခန်းကဏ္ဍသည် စီမံကိန်းနှင့် အလုပ်သမားအင်အားစုများကို ခြိမ်းခြောက်မှု ရန်များမှ ကာကွယ်ရန်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးနှင့် ကောင်းမွန်စွာ နေထိုင်နိုင်ရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန်ဖြစ်သည်။

သင့်ကို လုံခြုံမှုရှိစေရန် လုံခြုံရေးအစီအမံများ ဆောင်ရွက်ပေးထားပါသည်။ လုံခြုံရေး ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများထံမှ ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်း၊ ခြောက်လှန့်ခံရခြင်းများ ကြုံတွေ့ ခံစားရသည် သို့မဟုတ် အခြားသူများကို ယင်းကဲ့သို့ ပြုမူနေသည်ကို မျက်မြင် တွေ့ရသည်များ ရှိသော် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်ကို အသုံးပြု၍ ချက်ခြင်း အကြောင်းကြားပေးပါ။

သင့်အလုပ်ဌာနေ (နှင့် နေထိုင်ရာနေရာ) များနှင့် ဝင်ပေါက်ထွက်ပေါက်များအားလုံး ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်ထားပါ။ တစ်ဦးတစ်ယောက်ထံ အလုပ်လုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လှည့်လည်သွားလာခြင်း မပြုလုပ်ပါနှင့်။ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ လုံခြုံရေးအတွက် စီမံမှုများကို ကူညီထောက်ပံ့ပေးပါ။

ဆက်စပ်သည့် HSES စံနှုန်းများ - HSES လုံခြုံရေးမူဝါဒ၊ HSES 003-010 PIDG ဒေသတွင်း အလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်သမားစီမံခန့်ခွဲရေးစံနှုန်း

၀၉ လူထုအသိုင်းအဝန်းဆိုင်ရာပြုမူလုပ်ဆောင်ချက်နှင့် သက်ဆိုင်သူများနှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံရေး

အလုပ်သမားများနှင့် ကန်ထရိုက်များအားလုံးသည် ဒေသခံ လူထုများ၏ အခွင့်အရေးများ၊ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ကောင်းမွန်စွာနေထိုင်နိုင်ရေးတွင် စီမံကိန်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များနှင့် အညီ ထိန်းသိမ်းလိုက်နာကြမည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။ စီမံကိန်းနှင့် ပတ်သက်သည့် သက်ဆိုင်သူများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိသည့် သက်ဆိုင်သူများနှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံရေး အစီအစဉ် (stakeholder engagement plan) အရ ထိန်းချုပ်ထားပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်ထဲတွင် ကျင့်ဝတ်များ၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆောင်ရွက်ချက်များအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် မှတ်တမ်းတင်ပုံတို့ကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည်။

လိုအပ်ချက်

ကျေးရွာ လူထု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်ဆံသည့်အခါ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ၊ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ကောင်းမွန်စွာ နေထိုင်နိုင်ရေးကို ဂရုပြုပြီး ဆက်ဆံကြရပါမည်။ အထူးသဖြင့် ဒေသခံ တိုင်းရင်းသားများ သို့မဟုတ် ရိုးရာ ဓလေ့များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရာတွင် သို့မဟုတ် အင်အားနည်းသည့် အစုအဖွဲ့များ ဥပမာ အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးသူငယ်များနှင့် တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများ နှင့် ဆက်ဆံသည့်အခါ ဂရုပြု၍ တလေးတစား ဆက်ဆံရန်လိုအပ်သည်။

လူထုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအားလုံးကို သက်ဆိုင်သူများနှင့် ထိတွေ့ ဆက်ဆံရေး အစီအစဉ်အရ ထိန်းချုပ် လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ ထိုအစီအစဉ်ထဲတွင် ကျင့်ဝတ်များ၊ လုပ်ဆောင်ရန် လုပ်ငန်းလမ်းစဉ်များ၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ဆောင်ရွက်ချက်များကို မည်သို့မှတ်တမ်းတင်ကာ တင်ပြရမည်တို့ကို ဖော်ပြပေးထားသည်။ ဒေသခံလူထုများနှင့် တွေ့ဆုံသည့် အစည်းအဝေးတိုင်းတွင် အနည်းဆုံး စီမံကိန်းမှ ကိုယ်စားလှယ် ဦး ပါဝင်ကာ တွေ့ဆုံရမည်ဖြစ်သည်။ (အမျိုးသမီးများနှင့် တွေ့ဆုံရမည့်အစည်းအဝေးဖြစ်ပါက အနည်းဆုံး ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦးသည် အမျိုးသမီး ဖြစ်သင့်သည်။) သက်ဆိုင်သူများနှင့် တွေ့ဆုံညှိနှိုင်း ဆက်ဆံမှုများတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် လုံလောက်စွာ ကိုယ်စားပြုပေးသင့်သည်။ ဒေသခံလူထုများနှင့် ပတ်သက်သည့် စီမံကိန်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ရာတွင် အနည်းဆုံး လူနှစ်ဦးမှ လက်မှတ်ရေးထိုးရမည် ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားခြင်း၊ လူထုအခြေပြုပရိုဂရမ်များနှင့် အခြား ဆက်စပ်မှုရှိသည့် စီမံကိန်းကိစ္စများအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုများ အပါအဝင်ဖြစ်သည်။ ကျား၊ မ မတူကွဲပြား နိုင်သည့် အခြေအနေ အဆုံးအဖြတ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား မှတ်တမ်းတင်ထားရမည်။

အလုပ်သမားများသည် စီမံကိန်းဆိုင်ရာ လုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သွားကြရန်လိုသည်။ အထူးသဖြင့် GBVH နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုနှင့်ပတ်သက်သော အထူးသိပ္ပံနယ်ရာများကို လေးစားဂရုပြုကြရန် လိုသည်။ အမျိုးသားဥပဒေအရ ခွင့်ပြုပေးထားခဲ့ပင်လျှင် အလုပ်သမားများသည် ပြည်တန်ဆာလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် ငွေကြေးအခကြေးငွေယူသည့် မည်သည့် လိင်မှုကိစ္စမျိုးကိုမဆို လုံးဝ မလုပ်ရပါ။ အလုပ်သမားများသည် အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးများနှင့် မည်သည့် လိင်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုမျိုးကိုမျှ မပြုလုပ်ရပါ။ (ယခင်ကတည်းက မင်္ဂလာဆောင်ထားသူများမှအပ)



စီမံခန့်ခွဲမှု

သက်ဆိုင်သူများနှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံရေး အစီအစဉ် ရှိပါစေ။ ထိုအစီအစဉ်ကိုလည်း အကောင်အထည်ဖော်၍ အသုံးပြုခြင်းနှင့် ပုံမှန် ပြန်လည်ဆန်းစစ် မွမ်းမံမှုများ ပြုလုပ်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။

အလုပ်ချိန်အတွင်းရော ပြင်ပမှာပါ လူထုအသိုင်းအဝိုင်းဆိုင်ရာပြုမူလုပ်ဆောင်ချက် နှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်မှ အလုပ်သမားများ အပေါ် မျှော်လင့်ထားသည့် အပြုအမူများကို နားလည် သဘောပေါက်စေရန် ရှင်းလင်းပြောကြားပေး ထားပါ။

ဒေသခံ ပြည်သူများ၏ စီမံကိန်းနှင့် ပတ်သက်သည့် စိုးရိမ်မှုများကို မြန်မြန်နားထောင်၍ ကောင်းမွန်စွာ ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးပါ။ ဒေသခံ အသိုင်းအဝိုင်း များ (ဒေသခံ အမျိုးသမီး အဖွဲ့အစည်းများ အပါအဝင်) ထံမှ တုံ့ပြန်ချက်များကို ပုံမှန်စုဆောင်း နိုင်ရန် စိတ်ချရသောလုပ်ဆောင်မှုနည်းနာများ ဖော်ထုတ်လျက် ဆက်သွယ်ရေးနည်းလမ်းများနှင့် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်ကို ထိထိရောက်ရောက် လုပ်ဆောင်နေမှုအား သေချာစေဖို့ ဆောင်ရွက်ထားပါ။

အလုပ်သမားများအားလုံး

ဒေသခံလူထုများကို လေးစားစွာ ဆက်ဆံ၍ ဒေသဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများကို သိရှိနားလည် သဘောပေါက်အောင် ဆောင်ရွက်ပါ။ ကုမ္ပဏီကို အသရေပျက်စေမည့် မည်သည့် အပြုအမူမျိုးမှ မပြုလုပ်ရန်နှင့် စီမံကိန်းဆိုင်ရာ လုံခြုံရေးကျင့်ဝတ်များနှင့်အညီ ပြုမူနေထိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်ချိန်အတွင်းရော ပြင်ပပါ အလုပ်မှ သင့်အပေါ် မျှော်လင့်ထားသည့် အပြုအမူများကို နားလည်သဘောပေါက်ထား ရန်လိုအပ်သည်။ သိလိုသည့် မေးခွန်းများရှိပါက သင့် လိုင်းမန်နေဂျာကို မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ မသင့်လျော်သည့် အပြုအမူများ ဆောင်ရွက် နေသည်ကို မြင်တွေ့ကြားသိရလျှင် သင့် လိုင်းမန်နေဂျာနှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပါ။ သို့မဟုတ် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်ကို အသုံးပြု၍ အစီရင်ခံတင်ပြပေးရန်၊ စီမံခန့်ခွဲသူများထံမှ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်မရရှိဘဲ စီမံကိန်းကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ လူထု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တွေ့ဆုံခြင်း မပြုလုပ်ရပါ။

၁၀ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေး စနစ်များ

အလုပ်သမားများ၊ ကန်ထရိုက်တာများနှင့် ဒေသခံလူထုများအားလုံးတွင် တရားမျှတ၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာများကို လျှို့ဝှက်ထားရှိသည့် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ် အသုံးပြုခွင့်ရှိသည်။ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို လျင်မြန်စွာဖြေရှင်းပေးပြီး အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ အပါအဝင် အင်အား နည်းသော အုပ်စုအဖွဲ့များ၏လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရမည်။

လိုအပ်ချက်

အလုပ်သမားနှင့် ကန်ထရိုက်တာများအားလုံးသည် လွယ်ကူစွာရယူနိုင်သည့် စာတမ်းပြုစု ထားသော ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး ရှင်းလင်းသည့် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်ကို လွယ်ကူစွာ အသုံးပြုခွင့်ရှိရမည်။ စီမံကိန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဒေသခံလူထုများသည်လည်း လွယ်ကူစွာ ရယူနိုင်သည့် စာတမ်းပြုစုထားသော ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး ရှင်းလင်းသည့် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်ကို လွယ်ကူစွာ အသုံးပြုခွင့် ရှိရမည်။ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်ကို စီမံကိန်း စတင်ချိန်မှစ၍ ထားရှိပေး ရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများနှင့် လူထုအသိုင်းအဝန်းအားလုံးကို ထိစနစ်အကြောင်း ရှင်းပြ အကြောင်းကြားပေးထားရမည်။ တိုင်ကြားမှုလက်ခံခြင်း၊ မကျေနပ်ချက်များအတွက် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်မှုများ အတွက် အချိန်သတ်မှတ်ချက်ကာလကို ရှင်းလင်းစွာချမှတ်၍ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ရေးဆွဲထားရမည်။ သင့်လျော်သည့် စီမံခန့်ခွဲရေးအဆင့်မှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်လုံခြုံမှုကို အာမခံပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အမည်ဖော်ပြခြင်း မရှိဘဲနှင့်လည်း မကျေနပ်ချက်ကို တင်ပြတိုင်ကြားခွင့် ရှိစေရမည်။ တိုင်ကြားသူကို လက်တုံ့ပြန်ခြင်း မရှိစေရန် အကာအကွယ်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး တိုင်ကြားသူ၏ လုံခြုံရေးကို အထူး ဂရုပြုပေးရမည်။ အလုပ်သမားများနှင့် ဒေသခံလူထုများအားလုံးကို မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ် မည်သို့အသုံးပြုနိုင်မည်ကို သင်ကြားပြသပေးထားရမည်။

မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ်တွင် အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် အဆင့် သတ်မှတ်ချက်များ ခွဲခြားထားရှိခြင်း။ သိထားသော သို့မဟုတ် သံသယ ဖြစ်ဖွယ်ရာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျားမအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု (GBVH) ဖြစ်စဉ်များကို ဖြေရှင်းရန် အစီအမံများထားရှိခြင်း၊ ခေတ်သစ်ကျွန်ုပ်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးအလုပ်သမား စုဆောင်းမှု ကင်းဝေးစေခြင်းနှင့် လွတ်မြောက်လာသူများကို ဒေသတွင်းရှိ NGO သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော မည်သည့်ဖြစ်ရပ်မျိုးကိုမဆို အရေးကြီးသော ဖြစ်ရပ်များအဖြစ် PIDG အဖွဲ့သို့ တင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး လျော်ညီစွာ တုန့်ပြန်ရန် လိုအပ်ပေသည်။ မည်သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကိုမဆို မပြုလုပ်မီ အဓိကထား ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်မှာ GBVH အကြမ်းဖက်ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ခေတ်သစ်ကျွန်ုပ်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးအလုပ်သမားအဖြစ် စုဆောင်းခြင်း ခံခဲ့ရသည့် သူ၏ ကောင်းမွန်စွာနေထိုင်နိုင်မှုကို အကာအကွယ် ပေးရမည့် အချက်ပင်ဖြစ်သည်။



စီမံခန့်ခွဲမှု

အလုပ်သမားများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေးစနစ် အကြောင်းကို သိရှိသတိပြုမိကာ အချိန်မရွေး အလွယ်တကူ အသုံးပြုနိုင်ကြောင်း သိရှိနားလည်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

ကုမ္ပဏီအတွင်း မည်သူသည် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှုများအတွက် တာဝန်ရှိသည်ကို သဘောပေါက်နားလည်ပြီး PIDG ဆီသို့ မည်ကဲ့သို့ရောက်ရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်နှင့် မည်သည့်အချိန်တွင် ရောက်ရှိနိုင်မည်ကို သိရှိနားလည်ရမည်။

မကျေနပ်မှု တိုင်ကြားချက်များအားလုံး အတွက် ရေးသားထားသည့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာ ရှိကြောင်း သေချာပါစေ။

မကျေနပ်မှု တိုင်ကြားချက်များကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအချက်အလက်များကို လုံခြုံစွာထားရှိ၍ သတိထားဆောင်ရွက်ကြောင်း သေချာပါစေ။

အလုပ်သမားများသည် သူတို့၏ လိုင်းမန်နေဂျာမဟုတ်သည့် အခြားသူတစ်ဦးဦးကို ရွေးချယ်ကာ နစ်နာချက်ကို တင်ပြခွင့် ပြုထားရမည်။ ထို့ပြင် အခြားအမျိုးသား သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးကို ရွေးချယ်၍ ဆက်သွယ်ခွင့်ရှိစေရမည်။

အလုပ်သမားများအားလုံး

သင်သည် အလုပ်နှင့် ပတ်သက်၍ သို့မဟုတ် အလုပ်နှင့် ဆက်စပ်သူများနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများရှိပါက မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားရေးစနစ်ကို အသုံးပြုပေးပါ။

သင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်များ လုံခြုံမှုနှင့် အမည်လျှို့ဝှက်ပေးမှုကို ကျွန်ုပ်တို့ အထူးလေးစား ဆောင်ရွက်ပေး၍ ထိုသို့ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို တင်ပြပေးသည့် အတွက် သင့်အပေါ်၌ ဆိုးကျိုးတစ်စုံတစ်ရာ သက်ရောက်မှု မရှိစေရပါ။

ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်းသည် သင့်ကိုယ်တိုင် အတွက်ရော သင့်ပတ်ဝန်းကျင်ရှိသူများ အတွက်ပါ ကာကွယ်မှုပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။



www.pidg.org