

သာတတညီမျှမှု မူဝါဒ

(Equality Policy)

မာတိကာ	စာမျက်နှာ
သာတူညီမှုမူဝါဒအဆိုပြုချက်	၃
သာတူညီမှုမူဝါဒ	၄
- အမှာစကား	၄
- မတူကွဲပြားမှုကိုတန်ဖိုးထားခြင်း	၄
- ယေဘုယျအဆိုများ	၅
- ဗြိတိသျှကောင်စီ၏တန်ဖိုးများ	၅
- ဥပဒေပြုခြင်း	၆
- အကြောင်းမဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၆
- အပြုသဘောဆောင်လုပ်ရပ်များ	၆
- ရွေးချယ်လေ့ကျင့်ခြင်း	၇
- လုပ်ငန်းခွင်စီမံခန့်ခွဲမှု	၇
- ပဓာနအခြေခံအကြောင်းများ	၇
- အသက်အရွယ်	၈
- မသန်မစွမ်းဖြစ်မှု	၈
- ကျား/မ	၈
- လူမျိုးစု/လူမျိုးစိတ်နှင့် ယဉ်ကျေးမှု	၈
- ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာနှင့် ယုံကြည်မှု	၉
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအလေးထားမှု	၉
- သာတူညီမှုနှင့် လုပ်ခ	၉
- HIVနှင့် AIDS	၁၀
- အနိုင်ကျင့်ခြင်းနှင့် နောက်ယှက်ခြင်း	၁၀
- တိုင်တန်းခြင်း	၁၀
- ဖွင့်ပြောခြင်း	၁၁
- တာဝန်ရှိခြင်း	၁၁
- စောင့်ကြည့်ထိန်းမတ်ပေးခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ဥပဒေလိုက်နာခြင်း	၁၂
- ဆက်သွယ်ခြင်း	၁၂
- ပြန်လှန်သုံးသပ်ခြင်း	၁၃

သာတူညီမျှမှုမူဝါဒအဆိုပြုချက်

ဗြိတိသျှကောင်စီသည် ယူကေနှင့်နိုင်ငံရပ်ခြားမှ ပြည်သူတို့အတွက် နိုင်ငံတကာ အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်း၊ အချင်းချင်း ကမ္ဘာနှင့်ချီ၍ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ ဤနေရာတွင် မတူကွဲပြားမှုများအကြား ထိထိရောက်ရောက် လုပ်ဆောင်ရန် အဓိကဖြစ်ပါသည်။

အသက်အရွယ်၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်မှု၊ လိင်ပြောင်းများအပါအဝင် ကျား/မဖြစ်မှု၊ HIV/AIDS အဆင့်၊ လက်မထပ်ပဲအတူနေမှုအပါအဝင် အိမ်ထောင်ရေး၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ဘဝ၊ နိုင်ငံရေးအမြင်၊ လူမျိုးစု/လူမျိုးစိတ်၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာနှင့် ယုံကြည်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအလေးထားမှု၊ လူမှုစီးပွားအခြေခံ၊ ပြစ်ဒဏ်ကျခံရခြင်း၊ ကုန်သွယ် သမဂ္ဂတွင် ပါဝင်လှုပ်ရှားခြင်း၊ လုပ်ငန်းပုံစံ၊ မှီခိုသူရှိခြင်း/မရှိခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ¹အကြုံးမဝင်သည့် အခြားအကြောင်းတရားများပေါ် အခြေခံလျက် ဝန်ထမ်းရွေးချယ်လေ့ကျင့်မှု၊ ခန့်ထားမှု၊ သင်တန်းပေးမှု၊ ဝန်ထမ်းဖွံ့ဖြိုးမှုတို့ကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ²မပြုရန် မိမိတို့၏ သာတူညီမျှမှုမူဝါဒတွင် ချမှတ်ထား ပါသည်။

မိမိတို့မှ သာတူညီမျှ မူဝါဒကို ဖွင့်ဆိုရာတွင် ဆိုင်ရာ ဥပဒေစံညွှန်းများကို ထည့်စဉ်းစားထားပါသည်။ သာတူညီမျှ ဥပဒေကို ပြုစုရာတွင်လည်းကောင်း၊ လိုက်နာရာတွင်လည်းကောင်း ဥပဒေပါ အကြောင်းအရာနှင့် ရည်သန်မှုနှစ်ရပ်လုံးကို မိမိတို့ လိုက်နာမည်ဖြစ်ပါသည်။ သာတူညီမျှမှုမူဝါဒ မတူကွဲပြားမှု၊ အများပါဝင်လာစေမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့ကို အတားအဆီး ဖြစ်စေသည့် မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား မိမိတို့ ကြိုးပမ်းရှောင်ရှားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဗြိတိသျှကောင်စီသည် အောက်ပါတို့ကို အလေးထားဆောင်ရွက်ပါမည်။

1 ထိန်းချုပ်နိုင်ခြင်းမရှိသည့် စရိုက်လက္ခဏာများအပေါ် အခြေခံပြီး လူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအချို့ကို ဥပဒေနှင့် မညီညွတ်သော အကြောင်းမဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်များအဖြစ် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် လူများ၏ သီးသန့်စရိုက်လက္ခဏာနှင့် မသက်ဆိုင်ပဲ ဥပဒေကြောင်းအရ အကာအကွယ်ပေးထားသည့် ခွဲခြားသတ်မှတ်မှုများမှာမူ အကြောင်းမဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မဟုတ်ပါ။

² အခြားမတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် ဘာသာစကား၊ အသံဝါခြင်း၊ ကိုယ်အလေးချိန် အစရှိသည့် ဥပဒေကြောင်းအရ အကာအကွယ် မပေးနိုင်သည့် အကြောင်းအရာများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

- လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် တရားမျှတတာ၊ အပြည့်အဝ ပါဝင်စေနိုင်မည့် မတူကွဲပြားမှုကို နားလည်ခြင်း၊ တန်ဖိုးထားခြင်း၊ အပြုသဘောဆောင်ခြင်း။
- ဝန်ထမ်းရွေးချယ်လေ့ကျင့်ရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် အခြားလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မရှိစေခြင်း။
- သာတူညီမျှမှု ရှိမရှိ စစ်ဆေးမှု၊ မူဝါဒနှင့်လုပ်ဆောင်ချက်တို့၏ သက်ရောက်မှုကို ဆန်းစစ်မှု၊ မတူကွဲပြားမှုအတွက် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်များကို တိုးတက်ဆောင်ရွက်မှု အပါအဝင် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို တရားမျှတတာ၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိ၊ လေးလေးစားစား ဆက်ဆံခြင်း။
- မညီမျှမှု၊ မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတို့ကြောင့် တစ်ဖက်စောင်းနင်းဖြစ်မှုများကို တည့်မတ်ပေးရာတွင် တွေ့ကြုံရသည့် အတားအဆီးများကို မိမိတို့က ပူးပေါင်းပါဝင် ဖယ်ရှားခြင်း။

ဝန်ထမ်းအားလုံးမှ မူဝါဒကိုလိုက်နာစေရပါမည်။ လုပ်ငန်းအပ်သူများ၊ ဖောက်သည်များ၊ မိတ်ဖက်များ၊ ထောက်ပံ့သူများကိုလည်း မူဝါဒအား သိရှိစေပြီး မူဝါဒဘောင်အတွင်း လုပ်ဆောင်စေရပါမည်။

မူဝါဒကို ဗြိတိသျှကောင်စီမှ အနည်းဆုံး သုံးနှစ်တစ်ကြိမ် ပြန်လှန်သုံးသပ်ကာ ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းအလေ့အကျင့်ကို ထင်ဟပ်ပြီး စည်းမျဉ်းဥပဒေသစ်များနှင့်လည်း ညီညွတ်စေရပါမည်။

ဗြိတိသျှကောင်စီ သာတူညီမျှမှုမူဝါဒ

အမှာစကား

ဗြိတိသျှကောင်စီမှာ ယူကေ၏ ယဉ်ကျေးမှုဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ပင်မ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ဖြစ်သည်နှင့်အညီ မိမိတို့သည် ကမ္ဘာတဝှမ်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီး၊ ရပ်ရွာအဖုံဖုံ၊ အဖွဲ့အစည်းမျိုးစုံတို့နှင့် ဆက်ဆံရပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် နားလည်မှု၊ ယုံကြည်မှုတို့ကို ခိုင်မာစေမည့် ရေရှည် အပြန်အလှန် ပူးပေါင်းဆက်ဆံရေးကို ဖော်ဆောင်ရန်လည်း မိမိတို့က ရည်ရွယ်ပါသည်။ မိမိတို့၏ တန်ဖိုးနှင့် သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အများပါဝင်လာစေမှု မဟာဗျူဟာနှင့် ဆက်နွယ်သည့်

3 အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးသည် မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ တန်ဖိုး(၅)ရပ်တွင် တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်ပြီး လေးစားမှု၊ ပွင့်လင်းမှု၊ နားဝင်မှုနှင့် ပူးပေါင်းမှု၊ ခွဲဝေမှုတို့အပေါ် အခြေခံသည့် ဆက်ဆံလှုပ်ရှားမှုများဖြင့် ဖော်ဆောင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

သာတူညီမျှမှုမူဝါဒကို အခြေပြုပြီး လုပ်ငန်းအပ်သူများ၊ ဖောက်သည်များ၊ လက်တွဲဖော်များ၊ ထောက်ပံ့သူများ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် ကန်ထရိုက်တာများကို ဆက်ဆံပါသည်။

သာတူညီမျှဖြစ်မှုဆိုသည်မှာ လူအများကို ဘက်မလိုက်၊ မျက်နှာသာပေးမှုမပြုပဲ မျှတစွာ ဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်ပြီး မတူကွဲပြားမှုကို တန်ဖိုးထားအားပေးပြီး ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိဖြင့် အများပါဝင်စေမှုတို့ကို ဖော်ဆောင်မည့် အခြေအနေကောင်းတို့ကို လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ရပ်ရွာအတွင်း ဖန်တီးပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် အတိတ်က တစ်ဖက်စောင်းနင်းမှုများကို တည့်မတ်ပေးခြင်း၊ လိုအပ်သည့်အခါ၊ သင့်တော်သည့်အခါများတွင် နည်းလမ်းအသွယ်သွယ်ဖြင့် ချဉ်းကပ်ကာ ယဉ်ကျေးမှုကို အလေးထား သတိမူခြင်း အစရှိသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် တုံ့ပြန်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ဗြိတိသျှကောင်စီသည် ယူကေတွင် အစပြုပြီး၊ ယူကေတွင်ရုံးစိုက်သည့် အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်သောကြောင့် မိမိတို့၏ သာတူညီမျှမှုမူဝါဒမှာ ယူကေမှ မူလအစဖြစ်ပါသည်။ ဤမူဝါဒသည် ယူကေနှင့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း ဒေသအလိုက် အလျဉ်းသင့်သလို အကြိုးဝင်ပါသည်။ အလေ့အကျင့်နှင့် ဥပဒေပိုင်း ပိုမိုဖွံ့ဖြိုး ကျယ်ပြန့်သည့် နေရာများတွင် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်လည်း ရည်ရွယ်ပါသည်။ မည်သည့်လုပ်ငန်းခွင်မှ ဝန်ထမ်းများမဆို မည်သူ့ကိုမျှ မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေရဟူသည့် အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးကို ထောက်ခံသည့် မူဝါဒနှင့်အညီ ပြုမူဆက်ဆံရပါမည်။

ဗြိတိသျှကောင်စီပေါင်းစုအဖွဲ့ (Board of Trustees)၊ အလုပ်အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်၊ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့နှင့် ကုန်သွယ်ရေးသမဂ္ဂတို့မှ သာတူညီမျှမှုမူဝါဒကို အပြည့်အဝ ထောက်ခံထားပါသည်။

မတူကွဲပြားမှုကိုတန်ဖိုးထားခြင်း

သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အများပါဝင်လာစေမှု မဟာဗျူဟာအားဖြင့် မိမိတို့၏ သာတူညီမျှ မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်လျှက်ပါသည်။ သာတူညီမျှမှုရှိမှုသည် အဖွဲ့အစည်းအားလည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း/အပြင်မှ သူများအားလည်းကောင်း အကျိုးစီးပွား ဖြစ်ထွန်းစေမည့် အလေ့အကျင့်များဖြင့် ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ဖန်တီးပေးမှုကို အခြေခံသည့် အများပါဝင်လာစေမည့် အယူအဆဖြစ်ပါသည်။ လူအချင်းချင်း တူညီချက်များရှိသော်လည်း ကျား/မ၊ အသက်အရွယ်၊

လူမျိုးစု/လူမျိုးစိတ်၊⁴ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလေးထားမှု၊ ကာယစွမ်းရည်၊ ဉာဏစွမ်းရည်၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာနှင့်ယုံကြည်မှု၊ ပညာရေး၊ စီးပွားရေးအဆင့်၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရည်သွေး၊ ဆက်ဆံမှုဟန်ပန်၊ အလုပ်အားချဉ်းကပ်မှု စသည်ဖြင့် အသီးသီး ကွဲပြားကြကြောင်း အသိအမှတ် ပြုပါသည်။ ထိုကွဲပြားမှုများကို နားလည်ခြင်း၊ တန်ဖိုးထားခြင်း၊ ထိရောက်စွာစီမံခန့်ခွဲခြင်းအားဖြင့် တစ်ဦးချင်း၊ တစ်သင်းချင်း၊ တစ်ဖွဲ့ချင်းနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း အဆင့်တိုင်အောင် အကျိုးရှိစေ၊ အောင်မြင်စေနိုင်မည့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်ပါသည်။

ယေဘုယျအဆိုများ

မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို စွန့်ပယ်ပြီး သာတူညီမျှမှုရှိစေမည့် မူဝါဒ၊ မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်တို့ကို ချမှတ်နိုင်ရန် မိမိတို့မှ အလေးထား ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ တစ်ဖက် စောင်းနင်းမှုများကို တည့်မတ်ရေးတွင် အတားအဆီးများကို ဦးတည် ဖယ်ရှားလျက် ရှိပါသည်။

မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်လေ့ကျင့်ရေးအပါအဝင် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင် အသက်အရွယ်၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်မှု၊ လိင်ပြောင်းများအပါအဝင် ကျား/မဖြစ်မှု၊ HIV/AIDS အဆင့်၊ လက်မထပ်ပဲအတူနေမှုအပါအဝင် အိမ်ထောင်ရေး၊ နိုင်ငံရေးအမြင်၊ လူမျိုးစု^၅/လူမျိုးစိတ်၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာနှင့် ယုံကြည်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအလေးထားမှု၊ လူမှုစီးပွားနောက်ခံအကြောင်း၊ ပြစ်ဒဏ်ခံရခြင်း၊ ကုန်သွယ် သမဂ္ဂတွင် ပါဝင်လှုပ်ရှားခြင်း၊ မှီခိုသူရှိခြင်း/မရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းပုံစံနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် အကြုံးမဝင်သည့်^၆ အခြားအကြောင်းတရားများပေါ်အခြေခံလျက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ထားပါသည်။

သာတူညီမျှမှုအက်ဥပဒေ(၂၀၁၀)၊ မြောက်အိုင်ယာလန်အက်ဥပဒေ(၁၉၉၈)၊ ပုဒ်မ(၇၅)နှင့် ဂဲလ(ရှ်)ဘာသာစကားအက်ဥပဒေ(၁၉၉၃)တို့နှင့် မိမိအဖွဲ့အစည်း လှုပ်ရှားသည့် ဒေသများရှိ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများအရ သာတူညီမျှမှု၊ ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှု၊ အများပါဝင်လာစေမှု တိုးတက်စေရန် အလေးထားဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၊

၄ စာတမ်းတစ်လျှောက် 'လူမျိုးစု'ဟူသည့် ဝေါဟာရကို သာတူညီမျှမှု အက်ဥပဒေ(၂၀၁၀)၊ လူမျိုးစုများအကြား ဆက်ဆံရေး (မြောက်အိုင်ယာလန်) အမိန့်ကြော်ငြာစာ(၁၉၉၇)တို့အရ အသားအရောင်၊ လူမျိုး၊ လူမျိုးစိတ်နှင့် လူမျိုး၏မူလ စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

၅ အဖွဲ့အစည်းတွင်းရှိ အချို့အလုပ်များအတွက် ယူကေနိုင်ငံသားဖြစ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် သံတမန်အဆင့်ရှိသည့် အလုပ်များအတွက်လည်း ယူကေနိုင်ငံသားဖြစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဖောက်သည်များ၊ လုပ်ငန်းအပ်သူများ၊ ပရိသတ်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပြီး သာတူညီမျှမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သာတူညီမျှမှုမရှိစစ်ဆေးခြင်း၊ မူဝါဒ၊လုပ်ဆောင်ချက် တို့၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု ဆန်းစစ်ခြင်းအား မိမိတို့ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ဆန်းစစ်ခြင်းဖြင့် အများ ပါဝင်လာမှုကို အားပေးပြီး အဖွဲ့အသီးသီး၏ လိုအပ်ချက်အမျိုးမျိုးကို ဂရုတစိုက် ထည့်သွင်း စဉ်းစားပေးရာလည်း ရောက်ပါသည်။

မိမိအဖွဲ့အစည်းတွင် မသန်မစွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် ရရှိစေရန်၊ မိမိတို့အတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးစေရန် သို့မဟုတ် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်း၊ အစီအစဉ်နှင့် အခြားလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်လာနိုင်စေမည့် အလုပ်ခွင်အစီအမံ၊ မူဝါဒနှင့် အလေ့အကျင့်တို့အား အကြောင်းအားလျှော်စွာ ချိန်ညှိပေးနိုင်ရန်လည်း ရည်ရွယ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းအပ်သူ၊ ဖောက်သည်နှင့် ထောက်ပံ့သူများအတွက် တရားမျှတပြီး ဂုဏ်သိက္ခာရှိသော ဆက်ဆံရေး၊ ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွားအတွက်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ လေးစားမှုနှင့် ယုံကြည်မှုကို ရယူသည့် အနေဖြင့်လည်းကောင်း သာတူညီမျှမှုနှင့် ဆက်နွယ်သည့် စံနှုန်းများ ထားရှိရန် မိမိတို့ အစဉ်အလေးထားလျှက် ရှိပါသည်။

ဗြိတိသျှကောင်စီ၏တန်ဖိုးများ

ဗြိတိသျှကောင်စီတွင် ပင်မတန်ဖိုး (၅)ရပ်ရှိပါသည်။

- လူများကို တန်ဖိုးထားမှု
- သိက္ခာရှိမှု
- အပြန်အလှန်ရှိမှု
- ဖန်တီးလုပ်ဆောင်တတ်မှု
- အရည်အသွေးပြည့်ဝကျွမ်းကျင်မှု

မိမိတို့၏ အဆုံးအဖြတ်၊ အဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လုပ်ငန်းအပ်သူ၊ ဖောက်သည်၊ ထောက်ပံ့သူ များနှင့် ဆက်ဆံရေးကို ဤတန်ဖိုးများမှ ထိန်းမတ်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ သာတူညီမျှမှုမူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးအရ မတူကွဲပြားမှုကို ကိုင်တွယ် တုံ့ပြန်ခြင်းတို့အတွက်လည်း ပဓာနကျပါသည်။

ဥပဒေပြုခြင်း

ယခင်ပြုခဲ့သည့် ဥပဒေအပိုင်းကဏ္ဍများကို ရှေ့နောက်ညီညွတ် ပေါင်းစည်းစေသည့် အဓိကဥပဒေမှာ သာတူညီမျှမှုဥပဒေ(၂၀၁၀)ဖြစ်ပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဥပဒေဘောင်အား အလုပ်ခွင်ကို ကျော်လွန်လျက် ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေး၊ ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးရေးသို့တိုင် ကျယ်ဝန်း စေခဲ့ပါသည်။

ယူကေပြင်ပ ဥပဒေပြုမှုမှ မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံရေးကိုလည်း ဖြေရှင်းပေးပါသည်။ ဥပမာ - တောင်အာဖရိက အလုပ်အကိုင်သာတူညီမျှမှုအက်ဥပဒေ (၁၉၉၈)

အကြောင်းမဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

အကြောင်းမဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံရေးသည် သာတူညီမျှမှု၊ အများပါဝင်လာမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့အတွက် အတားအဆီးဖြစ်ပြီး ဗြိတိသျှကောင်စီ၏ မူဝါဒအရ မည်သည့်အကြောင်းနှင့်မျှ လက်ခံနိုင်ဖွယ် မရှိပါ။

ခွဲခြားဆက်ဆံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအက်ဥပဒေ (၁၉၉၈)

သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုကို တန်ဖိုးထားမှု၊ အများပါဝင်လာမှုတို့သည် လူ့အခွင့်အရေးမူဘောင်၏ ကဏ္ဍတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ(၁၉၉၈)က လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေပထမဘာ တူညီချက်(၁၉၅၂)ကို ယူကေနိုင်ငံဥပဒေတွင်းသို့ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခဲ့ပါသည်။

ကျား/မ၊ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ ဘာသာစကား၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးနှင့် အခြားအမြင်များ၊ လူမျိုးနှင့်လူမှုအခြေခံ၊ လူနည်းစုနှင့် ဆက်ဆံမှု၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ မွေးဖွားမှုနှင့် အခြား အကြောင်းများကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအား တားမြစ်ရေး တိတိကျကျ ဖော်ပြထားသည့် သဘော တူညီချက်အပိုဒ်(၁၄)ကို မိမိတို့ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့် နိုင်ငံအတော်များများတွင် လိုက်နာ ကြပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ပုံသေကားကျသတ်မှတ်ချက်များ

ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ အမြဲတမ်းခွဲခြားဆက်ဆံမှု ရှိသကဲ့သို့ သိမ်မွေ့ပြီး မသိစိတ်ဖြင့် မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုးလည်း ရှိပါသည်။ အုပ်စုတစ်စု၏ စွမ်းဆောင်ရည်၊ စရိုက်လက္ခဏာနှင့် အကျိုးစီးပွား အကြောင်း သိမ်းရုံးယူဆခြင်း၊ အုပ်စုတစ်စုအတွက် အကျိုးရှိစေ (သို့မဟုတ်) အကျိုးမဲ့စေကြောင်း မစဉ်းစားပဲ လိုအပ်ချက်၊ သတ်မှတ်ချက်၊ စံညွှန်းတို့ကို ချမှတ်ခြင်းတို့ကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ လိုအပ်ချက်၊ သတ်မှတ်ချက်၊ စံညွှန်းများ ချမှတ်မှုအားလုံးကို မိမိတို့က သတိမူ ရှောင်ရှားရပါမည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပယ်ထုတ်ထားမှု၊ စိတ်ဓါတ်ကျစေမှု၊ မသိမသာ ဘက်လိုက်မှု စသည်တို့ ဖြစ်လာနိုင်သော အသေးစား၊ အနုစိတ် မမျှတမှု တိုးပွားလာမှုများကိုလည်း မိမိတို့ သတိချပ်သင့်ပါသည်။

ပုံသေကားကျ သတ်မှတ်ချက်(stereotypes)များမှ မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်လာနိုင် သောကြောင့် ၎င်းတို့ကို သတိမူ စစ်ဆေးပြီး လိုအပ်လျှင် စိန်ခေါ်မေးခွန်းထုတ်ရပါမည်။

ပုံသေကားကျသတ်မှတ်ပြီး စိတ်ဆိုးစရာဖြစ်နိုင်သည့် စကားအသုံးအနှုံးများကို ရှောင်ရှားသင့်ပါသည်။

အပြုသဘောဆောင်လုပ်ရပ်များ

အားနည်းသူများ၊ လူနည်းစုများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမှာ ယူကေတွင် တရားမဝင်သော်လည်း ထိုသူများအား အားပေးကူညီမှုပြုရန် ဥပဒေတွင် ပြဌာန်းထားခြင်း မရှိပါ။ ကိုယ်စားပြုသူများနည်းပါးပြီး အခွင့်အလမ်းမရရှိသော အုပ်စုများအတွက် ရလဒ်ကောင်း တိုးတက်ရရှိစေရန် အားနည်းသူ လူနည်းစုများအား ကူညီခြင်းဖြင့် သာတူညီမျှမှု ဖော်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် အချို့အုပ်စုများကို အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းကောင်း ရယူရန်အားပေးခြင်း၊ သင်တန်းပေး၍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ သင်တန်းစီစဉ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးမှု အခွင့်အလမ်းများ ဖော်ဆောင်ရာတွင် လည်းကောင်း ဤအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့တွင် ပါဝင်မှု နည်းပါးခဲ့လျှင် ပါဝင်မှုမရှိသူများ၏ လျှောက်လွှာကို ကြိုဆိုခြင်း၊ ပါဝင်မှုနည်းပါးသည့် အရေးကို ကြိုးပမ်းဖြေရှင်းရန် ချမှတ်ထားသည့် သာတူညီမျှမှုရှိမှု ပန်းတိုင်ကို ပံ့ပိုးပေးရန် နောက်ထပ် အားနည်းသူများအား ကူညီပံ့ပိုးပေးမည့် လုပ်ဆောင်ချက်များအား ဖော်ထုတ်ခြင်း တို့ကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ကမ္ဘာနှင့်အပိုင်း နိုင်ငံအမြောက်အများတွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်အနေဖြင့် မိမိတို့သည် ဒေသတွင်း ဥပဒေကို

သတိမူလျက် ဥပဒေကြောင်းအရ ဖြစ်နိုင်လျှင် အားနည်းသူများအတွက် ယူကေပြင်ပ၌၎င်း၊ ဒေသတွင်း ဥပဒေပြဌာန်းချက်အရ ခွဲခြားကူညီပံ့ပိုးမှုများလည်း ရံဖန်ရံခါ ပံ့ပိုးမှု ပြုကြပါသည်။ ဥပမာ- နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် ပုံသေသတ်မှတ်ထားသည့် နိုင်ငံသားရာနှုန်းတစ်ခုကို အချိုးကျ အလုပ်ခန့်အပ်ရသည့်စနစ်ကို လိုက်နာရသည့် အခါမျိုး ဖြစ်ပါသည်။

ရွေးချယ်လေ့ကျင့်ခြင်း

မိမိတို့၏ ရွေးချယ်လေ့ကျင့်ရေး မူဝါဒနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်တို့တွင် သာတူညီမျှမှုရှိမှုသည် အရေးကြီးသည့် ကဏ္ဍမှပါဝင်ပြီး ရွေးချယ်လေ့ကျင့်မှုအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများကို မူဝါဒအရ ပံ့ပိုးခြင်း၊ သင့်တော် လျှောက်ပတ်သည့် အလေ့အကျင့်များပေးခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

(ပုံနှိပ်နှင့်အွန်လိုင်းမီဒီယာများ - လက်ကမ်းကြော်ငြာ၊ ပိုစတာနှင့် မြင်နိုင်/မမြင်နိုင်သည့် အခြား အထောက်အကူများ အပါအဝင်)ဌာနအတွင်းအပြင် ကြော်ငြာများတွင် မူဝါဒအရ ချမှတ်ထားသည့် အခြေခံများအရ မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံရန် ရည်ရွယ်ခြင်း၊ ရည်ရွယ်ချက် ရှိသယောင်ဖြစ်ခြင်းများ မဖြစ်စေရပါ။

အသက်အရွယ်အရသော်လည်းကောင်း၊ လူနည်းစုဖြစ်၍လည်းကောင်း၊ ကျား/မ၊ အိမ်ထောင်ရေး၊ လိင်အကြိုက်၊ ယုံကြည်ကိုးကွယ်မှု၊ နိုင်ငံရေးအမြင်၊ လူမျိုးစု၊ လူမျိုးစိတ်၊ မစွမ်းမသန် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအဆင့်အတန်းတို့ကြောင့်လည်းကောင်း မတရားပယ်ချခြင်း၊ လျှောက်ထားသူ အရေအတွက် မတန်တဆ လျော့ကျခြင်းများ ဖြစ်စေနိုင်သည့် နယ်ပယ်များ၊ စာနယ်ဇင်းများတွင်သာ အကန့်အသတ် ဖြင့် ကြော်ငြာခြင်း မပြုရပါ။

အောက်ပါအဆိုများအရ သာတူညီမျှရေး မိမိတို့၏ အလေးထားမှုကို ဗြိတိသျှကောင်စီ၏ အလုပ်နှင့် ရာထူးကြော်ငြာအားလုံးတွင် ထင်ဟပ်သင့်ပါသည်။

“ဗြိတိသျှကောင်စီသည် သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အများပါဝင်လာစေမှုတို့ကို အလေးထား ပါသည်။”

“ရပ်ရွာလူ့ဘောင် ကဏ္ဍအားလုံးမှ လျှောက်ထားမှုများ လက်ခံပါသည်။”

“မရှိမဖြစ်စံညွှန်းများ ပြည့်မီသည့် မသန်မစွမ်းသည့် လျှောက်ထားသူများအား လူတွေ့စစ်ဆေးရန် အာမခံပါသည်။”

လုပ်ငန်းခွင်စီမံခန့်ခွဲမှု

မိမိတို့၏ သာတူညီမျှ မူဝါဒတွင် လုပ်ငန်းခွင်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ နောက်ဆက်တွဲ အစီအစဉ်ဆွဲမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး အခွင့်အလမ်းတို့ အကြံပေးပါသည်။ လုပ်ဆောင်ချက်ကို အကဲဖြတ်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အစီရင်ခံလျှင်ဖြစ်စေ၊ ဆန်းစစ်မှုများသည် အထောက်အထားများကို အခြေခံရမည်ဖြစ်ပြီး ပုံသေကားကျ သတ်မှတ်မှု (stereotypes)အရ သော်လည်းကောင်း၊ မိန်းကလေးများ၏ လှုပ်ရှားနိုင်စွမ်း၊ အနာဂတ် ဆက်လုပ်နိုင်မည့်ကာလ စသည့် ဝန်ထမ်းများအကြောင်း အထင်အမြင်များ၊ မည်သည့် လူမျိုးမှသာ အလုပ်တစ်ခုအတွက် သင့်တော်ကြောင်း ထင်မြင်ချက်တို့အပေါ် အခြေမခံရပါ။

ပဓာနအခြေခံအကြောင်းများ

ဗြိတိသျှကောင်စီတွင် မတူကွဲပြားမှု ကဏ္ဍများ အကြံပေးသည့် သီးခြားမူဝါဒများ မရှိပါ။ အောက်ပါ ပဓာနအခြေခံအကြောင်း (၇)ချက်ကို မူတည်၍ ချမှတ်ထားပါသည်။

အသက်အရွယ်

ကလေး၊ လူငယ်၊ လူကြီး အသက်အရွယ်စုံတို့မှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေး အားပေးနိုင်သည့် မျိုးဆက်အဖုံဖုံ၊ အသက်အရွယ်စုံ ဝန်ထမ်းများ ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့မှ မိမိတို့၏ အလုပ်မျိုးစုံကို လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းမှာ အပြုသဘောဆောင်သည်ဟု မိမိတို့ ယုံကြည်ပါသည်။ လုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် အသက်အရွယ်အရ အကြောင်းမဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိစေရန်၊ အကြောင်းသင့်သလို မျိုးဆက်နှင့် အသက်အရွယ် မတူကွဲပြားမှုများကို ဖော်ဆောင်ရန် မိမိတို့ဝန်ထမ်း၊ မိတ်ဖက်များနှင့် ထောက်ပံ့သူများမှ အာမခံချက်ပေးစေလိုပါသည်။

မသန်မစွမ်းဖြစ်မှု

မသန်မစွမ်းသူများအား မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်၊ လူမှုဘဝတွင် မသန်မစွမ်းသူများ ပိုမိုပါဝင်လှုပ်ရှားလာစေရန်တို့ကို မိမိတို့မှ အလေးထားပါသည်။ သင်ကြားရေးတွင် မတူကွဲပြားသူများ၊ ကျန်းမာရေး မကောင်းသူများအပါအဝင် မသန်မစွမ်းသူများသည် ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုယ်ချွတ်ယွင်းချက်၊ စွမ်းဆောင်ရည်တို့ကြောင့် မသန်မစွမ်းဖြစ်ရခြင်းမဟုတ်ပဲ ၎င်းတို့အား အပယ်ခံဖြစ်စေပြီး ၎င်းတို့မှ လူ့အခွင့်အရေး အပြည့်အဝ မရရှိစေသည့် လူအများ၏ သဘောထား၊

ရုပ်ပိုင်းနှင့် သဘောထားဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ ကြောင့်သာလျှင် မသန်မစွမ်းဖြစ်ကြောင်း မိမိတို့က ခံယူထားပါသည်။

အဆိုပါအတားအဆီးများကို သတိရှိရှိ ဖယ်ရှားခြင်း၊ သင့်တော်သည့် ချိန်ညှိပြောင်းလဲမှုများလုပ်ခြင်း၊ မသန်မစွမ်းသူများအတွက် လူမှုရေးစံပြပုံစံတစ်ခု ဖော်ဆောင်ခြင်းတို့ဖြင့် မိမိတို့က ဖြေရှင်းပေးရန် ရည်သန်ပါသည်။

ကျား/မ

ကျား/မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို မိမိတို့မှ အလေးထား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းလျက် ရှိပါသည်။ ကမ္ဘာနှင့်အပုန်း လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးတို့တွင် ရံဖန်ရံခါ တစ်ပမ်းရုံးပြီး မကောင်းမြင်သဘောထားများ၊ အပယ်ခံရမှုများ၊ နှိပ်စက်ကလုပြုမှုများ၊ အကြမ်းဖက်မှုများကို ခံနေရသည့် အမျိုးသမီးထုအတွက် သာတူညီမျှမှုကို ဖော်ဆောင်ခြင်း၊ မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဦးတည်တိုက်ဖျက်ခြင်းများကို မိမိတို့မှ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ယောက်ျားကြီးငယ်တို့ ကြုံတွေ့နေရသည့် တစ်ပမ်းရုံးမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပြီး လုပ်ငန်းမှ ပယ်ထားခြင်း ကြောင့် တစ်ပန်းမရုံးစေမည့် နည်းလမ်းများကို မိမိတို့ ရှာဖွေလျက်ရှိပါသည်။

လိင်ပြုပြင်ပြောင်းလဲ ခွဲစိတ်မှုကြောင့်လည်းကောင်း၊ ထိုသို့ပြောင်းလဲသည်ဟု အထင်ခံရသောကြောင့် လည်းကောင်း၊ လိင်ပြောင်းသူ၊ လိင်နှစ်မျိုးလုံးဖြစ်သူ၊ အခြားလိင် အသွင်အပြင် ဆောင်သူများ ဖြစ်သောကြောင့်လည်းကောင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ခံရကြောင်း မိမိတို့ သိရှိထားပါသည်။ မိမိတို့နှစ်သက်ရာ လိင်အမျိုးအစားအတိုင်း နေထိုင်နိုင်သည့် လူတိုင်း၏ ရပိုင်ခွင့်ကို မိမိတို့က လေးစားပြီး လိင်ပြောင်းသူ၊ လိင်နှစ်မျိုးလုံးရှိသူတို့ ရင်ဆိုင်ရသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို လူအများ သိနားလည်လာစေရန် သင့်တော်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးထားပါသည်။

အလုပ်ခွင်အတွင်းနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်စဉ် လိင်ပြောင်း၊ လိင်နှစ်မျိုးလုံးရှိသူများ၊ ပါဝင်သူများအတွက် မိမိတို့မှ သင့်တော်သည့် ပံ့ပိုးမှုများ ပေးပါသည်။

လူမျိုးစု/လူမျိုးစိတ်နှင့် ယဉ်ကျေးမှု

လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုသည် လူမျိုး၊ လူမျိုးစုကြီး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အသားအရောင်နှင့် အခြားလူမျိုးစိတ်နှင့်ဆိုင်သည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကွဲပြားမှုများကြောင့် ဖြစ်လာနိုင်သည့် ရှုပ်ထွေးနက်နဲသည့် အခြင်းအရာတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

မိမိတို့ ဆက်ဆံရာသည့် လူမျိုးစိတ်/လူမျိုးစုအမျိုးမျိုး၊ ယဉ်ကျေးမှုအဖုံဖုံနှင့် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်သူမျိုးစုံ တို့ကြောင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံလည်း ကြွယ်ဝလာရပါသည်။ ခိုလှုံခွင့်တောင်းဆိုသူများ၊ ဒုက္ခသည်များ အပါအဝင် ကွဲပြားမှု အရင်းခံသည့် ပဋိပက္ခများလည်း ဆက်ဖြစ်နေပြီး အများပါဝင် လာစေမှုကို အဟန့်အတား ဖြစ်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။ မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်း၊ မိတ်ဖက်များနှင့် ထောက်ပံ့သူများမှ လူမျိုးစု/လူမျိုးစိတ်အပေါ် အခြေခံပြီး ခွဲခြားမှုများ မလုပ်စေပဲ လူမျိုးစိတ် အသီးသီးအကြား ကောင်းမွန်ပြီး သာတူညီမျှရှိသည့် ဆက်ဆံရေးကို ဖော်ဆောင်စေပါသည်။

ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာနှင့် ယုံကြည်မှု

ဗြိတိသျှကောင်စီအတွက်နှင့် ရပ်ရွာလူထုအတွင်း လုပ်ကိုင်သည့် ဝန်ထမ်းများအကြား ဘာသာမဲ့များ အပါအဝင် မိမိတို့ဝန်ထမ်းများ၏ ဘာသာရေး၊ ယုံကြည်မှုနှင့် ယဉ်ကျေးမှု မတူကွဲပြားခြင်းအား မိမိတို့ လေးစားပါသည်။ လိုအပ်ချက်များ အကြိုက်များကို မိမိတို့မှ ကြိုးပမ်းဖြည့်ဆည်းလျက် ရှိပါသည်။ နိုင်ငံများစွာတွင် ဘုရားဝတ်ပြုခန်း သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ အချို့နိုင်ငံများတွင် ဘာသာရေးလများအတွင်း ဝန်ထမ်းများအား ပံ့ပိုးပေးခြင်း အပါအဝင် အခန်းများကို လိုအပ်သလို ပြောင်းလဲဖြည့်စွက်အသုံးပြုခြင်း များလည်း ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

လက်ရှိလုပ်ငန်းသတ်မှတ်ချက်အချို့မှ ယဉ်ကျေးမှု (သို့မဟုတ်)ဘာသာရေးလိုအပ်ချက် တစ်ခုခုနှင့် ဝိရောဓိ ဖြစ်နေခဲ့လျှင် ထိုလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် သတ်မှတ်ချက်များအား လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် ကြောင်းကျိုးမှန်ကန်ပြီးလက်တွေ့ဖြစ်နိုင်ခြင်းရှိမရှိ သတိထားပြီး စဉ်းစားပေးပါသည်။ ဘုရားဖူးခရီး၊ အိမ်၊ ယွမ်ကပူး၊ ဒေဂါလီ၊ ဂုရုနနတ် စသည့် အခါကြီးရက်ကြီးများတွင် နှစ်စဉ်လစာပြည့်/လစာမဲ့ ခွင့်တောင်းခြင်းကို အပြုသဘောဆောင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအလေးထားမှု

အလုပ်ခွင်ရှိ ဝန်ထမ်းများသည် မိမိတို့အကြောင်း တစ်ပါးသူ သိရှိသွားမည်ကို ကြောက်ရွံ့ရန် မလိုပဲ မိမိတို့ ပင်ကိုယ်အတိုင်း ရပ်တည်ပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ ယောက်ျားလျာ ၊ မိန်းမလျာ ၊ လိင်နှစ်မျိုးလုံးစိတ်ဝင်စားသူနှင့် ပုံမှန်ကျား/မဖီရီသူတို့အား အကြောင်းမဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ နောက်ယှက်ခြင်းတို့ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလေးထားမှုကို တစ်ဦးချင်း တစ်ယောက်ချင်း ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဖော်ထုတ်/မဖော်ထုတ်ပိုင်ခွင့်ကို လေးစားခြင်းတို့ကို မိမိတို့ အလေးထားပါသည်။

အမှန်တကယ်(သို့မဟုတ်)ထင်ကြေးဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအလေးထားမှုကို အခြေခံလျက် အဖျက် သဘောဆောင် ပြောဆိုခြင်း၊ ပုံသေကားကျသတ်မှတ်ခြင်းတို့ကို ဗြိတိသျှကောင်စီ ဝန်ထမ်းများ၊ မိတ်ဖက်များမှ သည်းခံမည်မဟုတ်ကြောင်း စိတ်ချနိုင်ပါသည်။ ယောက်ျားလျာ ၊ မိန်းမလျာနှင့် လိင်နှစ်မျိုးလုံးစိတ်ဝင်စားသူတို့အပေါ် အချို့ဥပဒေနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများမှ မလိုလားကြောင်း သတိပြုမိသည့် အလျောက် ဝန်ထမ်းများ၊ ဖောက်သည်များ အားလုံးအတွက် ဖေးဖေးမမနှင့် လုံခြုံမှုရှိသည့် ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ကို မိမိတို့မှ ဖော်ဆောင်ပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

သာတူညီမျှမှုနှင့် လုပ်ခ

ပွင့်လင်းမြင်သာပြီး ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျသည့် စံညွှန်းများအပေါ် အခြေပြုသည့် လုပ်ခပေးသည့်စနစ်ကို မိမိတို့ အလေးထားပါသည်။ တူညီသည့်အလုပ်၊ အတော်များများတူသည့်အလုပ် (ညီမျှသည်ဟု သတ်မှတ်သည့် အလုပ်၊ တန်ဖိုးတူညီသည့်အလုပ်)တို့အတွက် ကျား/မခွဲခြားမှုနှင့် အခြားအကြောင်းမဲ့ ဘက်လိုက်မှုကင်းသည့် သာတူညီမျှ လုပ်အားခကို ဗြိတိသျှကောင်စီမှ ပေးဆောင်လျက်ရှိပြီး ထိုသို့သာတူညီမျှ လုပ်အားခပေးခြင်း ရှိမရှိ မှန်မှန်အစစ်ဆေးခံရန်လည်း အဆင်သင့်ဖြစ်ပါသည်။

HIVနှင့် AIDS

HIV/AIDS ကို ကမ္ဘာတစ်ပွန်း ကြောက်ရွံ့ပြီး ရောဂါပြန့်ပွားနေသောကြောင့် ဤရောဂါ၏ ထူးခြားသည့် သဘောသဘာဝကို မိမိတို့ သိမြင်ပါသည်။ နိုင်ငံခြားနှင့် ဓနသဟာယရုံး၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးရေးရုံးတို့နှင့် ပူးပေါင်းလျက် HIV+ (positive)ဖြစ်သူ ဝန်ထမ်းများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုကြောင်း ထပ်လောင်း အတည်ပြုသည့် မူဝါဒတစ်ရပ်ကို ဖော်ဆောင်ထားပါသည်။

ဝန်ထမ်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအား ပံ့ပိုးမှု၊ HIV/AIDS အကြောင်းပြုလျက် နောက်ယုတ်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကင်းသည့် ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ကို ဖော်ဆောင်ပေးရေး မိမိတို့မှ အလေးထားကြောင်း ထပ်လောင်းအတည်ပြုချက်အား မူဝါဒတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ရောဂါရှာဖွေတွေ့ရှိသည့် အချိန်မှ စတင်၍ HIV/AIDS ရှိသူများအား မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိအောင် ယူကေနှင့် အချို့တရားစီရင်ရေး စနစ်များတွင် အကာအကွယ်ပေးထားပါသည်။

အနိုင်ကျင့်ခြင်းနှင့် နောက်ယုတ်ခြင်း

အနိုင်ကျင့်ခြင်းနှင့် နောက်ယုတ်ခြင်းတို့မှာ အာဏာကို အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းဖြစ်ပြီး မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှု၊ အလေ့အကျင့်တို့တွင် မရှိသင့်ပဲ မည်သည့် နောက်ယုတ်မှုမျိုးကိုမဆို ရှောင်ရှားကာ ဂုဏ်သိက္ခာရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ကို ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းမှ ပံ့ပိုးပေးနိုင်စေရန် သာတူညီမျှ မူဝါဒမှ သတ်မှတ်ပေးထားပါသည်။ အနိုင်ကျင့်ခြင်းဟူသည်မှာ စိတ်ဆိုးစေ၊ ကြောက်ရွံ့စေရန် ဆိုးဝါးသည့်ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိလုပ်ခြင်း၊ ဖော်ကားခြင်း (သို့မဟုတ်) အနိုင်ကျင့် ခံရသူအား နှိပ်ကွပ်၊ အရှက်ခွဲ၊ အနာတရဖြစ်စေသည့် အာဏာကို တစ်လွဲသုံးမှု၊ မှားမှားယွင်းယွင်းသုံးမှုတို့ ဖြစ်ပါသည်။

နောက်ယုတ်ခြင်း ဆိုသည်မှာ ယေဘုယျအားဖြင့် တစ်စုံတစ်ယောက်၏ သိက္ခာကို ထိပါးသည့် အသက်အရွယ်၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်မှု၊ လူမျိုးစိတ်/လူမျိုးစု၊ ကျား/မ၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာနှင့် ယုံကြည်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလေးထားမှု၊ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း၏ စရိုက်လက္ခဏာနှင့် ဆက်နွယ်နိုင်သည့် မလိုလားအပ်သည့် အပြုအမူဖြစ်ပါသည်။ စဉ်ဆက်မပြတ် (သို့မဟုတ်) တစ်ကြိမ်တစ်ခါတည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အပြုအမူ အပြောအဆို ခံရသူအား သိမ်ငယ်စေခြင်း၊ လက်ခံနိုင်စရာ မရှိခြင်း၊ ရန်လိုသည့် ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းတို့သည် နောက်ယုတ်မှု၏ အဓိက လက္ခဏာ ဖြစ်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ အခြားလစာတူ/မတူသည့် အခြားဝန်ထမ်းတစ်ဦးကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ထမ်းအုပ်စုတစ်စုမှ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၊ ကန်ထရိုက်တာတစ်ဦး၊ ထောက်ပံ့သူတစ်ဦး၊ အစီအစဉ်တွင်ပါဝင်သူတစ်ဦးကိုဖြစ်စေ အနိုင်ကျင့်နောက်ယုတ်မှု ပုံစံအမျိုးမျိုး ရှိနိုင်ပါသည်။ ကျား/မကွဲပြားမှုအရေးများဖြစ်သည့် လိင်ပြောင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအလေးထားမှု၊ အိမ်ထောင်ရေး၊ ကလေးထိန်းတာဝန်၊ လူမျိုးစု/လူမျိုးစိတ်၊ ယုံကြည်ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးယုံကြည်ချက်၊ အသက်အရွယ်နှင့် မသန်စွမ်းမှုတို့အပေါ် အနိုင်ကျင့်နောက်ယုတ်ခြင်းများ ဖြစ်ပွားခဲ့လျှင် ဆိုင်ရာဥပဒေများ အကြုံးဝင်ပါမည်။ အနိုင်ကျင့်မှု၊

နောက်ယုတ်မှုတို့ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်၊ အလုပ်ခွင်တွင် မဖြစ်အောင် တားဆီးရန် မန်နေဂျာနှင့် ဝန်ထမ်းများကို ပံ့ပိုးသည့် မူဝါဒတစ်ရပ် ရှိပြီးဖြစ်ပါသည်။

တိုင်တန်းခြင်း

တိုင်တန်းမှုများကို အထူးသဖြင့် ပထမအကြိမ် တိုင်တန်းမှုဖြစ်ခဲ့လျှင် အလွတ်သဘော ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ရပြီး စင်စစ် အလွတ်သဘောဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ တိုင်စရာရှိလျှင် ဥပမာအားဖြင့် သက်ဆိုင်ရာလူ့အရင်းအမြစ် ဝန်ထမ်း၊ သမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်၊ ဝန်ထမ်းအသင်းကိုယ်စားလှယ်၊ ဆရာ/မကိုယ်စားလှယ်၊ ယုံကြည်စိတ်ချသည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ စသည်တို့၏ ပံ့ပိုးမှုအတွက် ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ တိုင်တန်းမှုအားလုံးကို သိုသိုသိပ်သိပ် ကိုင်တွယ်ရပါမည်။

မည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆို ၎င်းတို့အား သာတူညီမျှမှုဝါဒနှင့် မညီညွတ်သည့် ဆက်ဆံမှုပြုသည်ဟု ယူဆလျှင် သတ်မှတ်သည့်ဘောင်အတွင်းမှ တိုင်တန်းပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။

စိုးရိမ်မကင်းဖွယ်များကို တင်ပြမှု၊ တိုင်တန်းမှု၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးတွင် ပါဝင်မှုတို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းများကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ အဖက်မတန်သကဲ့သို့ပြုခြင်းများ မလုပ်ရပါ။ ထိုသို့ဖြစ်ခဲ့လျှင် ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် မညီညွတ်ပဲ မိမိတို့၏ မူဝါဒ၊ သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အများပါဝင် လာစေမှု မဟာဗျူဟာနှင့် ထိုမဟာဗျူဟာကို အသုံးပြုမှုတို့နှင့် ဆန့်ကျင်လျက်ရှိသည့် မတရားဆက်ဆံမှု မြောက်သွားနိုင်ပါသည်။

ဖွင့်ပြောခြင်း

ဆိုးဆိုးဝါးဝါး ဝတ္တရားပျက်ကွက်မှုကြောင့် စိုးရိမ်မကင်းကြောင်း ဝန်ထမ်းများမှ ပြောဆိုနိုင်ရန် အားပေး လမ်းဖွင့်ထားသည့် မူဘောင်တစ်ရပ်ဖြင့် ဗြိတိသျှကောင်စီအား အကာအကွယ်ပေးရန် ဖွင့်ပြောမှုမူဝါဒက ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဘဏ္ဍာရေးအလွဲသုံးစားမှု၊ ဥပဒေချိုးဖောက်မှု၊ တစ်စုံတစ်ယောက် ၏ မှားယွင်းလုပ်ဆောင်မှု၊ ကျန်းမာရေး/လုံခြုံရေး၊ မတူကွဲပြားမှု နယ်ပယ်များဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှု တို့အကြောင်း စိုးရိမ်ဖွယ်များ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ စိတ်သဘောအမှန်ဖြင့် တိုင်တန်းသူအတွက် အန္တရာယ်မရှိစေရန် အာမခံချက်တစ်ရပ်ကိုလည်း မူဝါဒအတွင်း ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားပါသည်။

တာဝန်ရှိခြင်း

မိမိတို့သည် ယူကေ၏အောင်မြင်မှုကို ကိုယ်စားပြုပြီး ယူကေ၏ တိုးတက်မှုကိုဖော်ဆောင်သည့် အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုအနေဖြင့် ယူကေလူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်ခွင်နှင့် ကောင်းမွန်သည့် ဖောက်သည်၊ အလုပ်အပ်သူများနှင့် ဆက်ဆံရေးကို ထင်ဟပ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထို့အပြင် ဥပဒေ၊ အပြုအမူဆိုင်ရာစံနှုန်းနှင့် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ပင်မတန်ဖိုးများအား အလေးထားလိုက်နာပြီး ယေဘုယျသဘောတရားအရ လုပ်ငန်းကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ၏ မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အတွက် အလုပ်ရှင်တွင်လည်း တာဝန်ရှိနိုင်ကြောင်း မှတ်ထားရပါမည်။

မူဝါဒကိုလက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရန်မှာ ဝန်ထမ်းတိုင်း၏ တာဝန်ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်မှရုံးအလုပ်လုပ်သူ၊ အချိန်ပြည့်၊ အချိန်ပိုင်း၊ အကန့်အသတ်မဲ့၊ အကန့်အသတ်/ယာယီ လုပ်ကိုင်သူတို့သည် ဝန်ထမ်းသက်မည်မျှကြာမြင့်သည်ဖြစ်စေ မူဝါဒကို အပြည့်အဝ လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် မူဝါဒ၊ မူဝါဒသတ်မှတ်ချက်တို့နှင့် အကျွမ်းတဝင်ရှိပြီး မူဝါဒအတိုင်း လုပ်ဆောင်ရန်၊ ဝန်ထမ်းများ၏ သဘောထားကို စေ့စပ်သေချာစွာ ဆန်းစစ်ခြင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ ဥပဒေရှိရုံ၊ မူဝါဒချမှတ်မှုဖြင့် မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တားဆီးခြင်း မပြုနိုင်ပါ။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လျှော်ညီစွာ လူတိုင်း၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို လေးစားစေရန်၊ လူမျိုးတစ်မျိုးနှင့်တစ်မျိုး၊ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုနှင့် တစ်ခုအကြား ခြားနားချက်များကို တန်ဖိုးထားလာစေရန် လူတိုင်းတာဝန်ယူဖို့ အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ မိမိတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုဆက်ဆံရေး ရည်ရွယ်ချက်များအရ အချင်းချင်း တူညီမှုများကို သိရှိနားလည်ပြီး ထိုတူညီချက်များအပေါ် အခြေခံတည်ဆောက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အကြောင်းမဲ့ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တားဆီးရန်၊ မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်ပေါ်စေမည့် လုပ်ဆောင်ချက် အားလုံး ရှောင်ရှားရန်၊ မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအသွင် မျိုးစုံကို သတိမူမိစေရန် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို ပံ့ပိုးပေးရပါမည်။ ဗြိတိသျှကောင်စီ၏ အီလက်ထရောနစ် သင်ထောက်ကူများ အသုံးပြုလည်းကောင်း၊ မတူကွဲပြားမှုအဖွဲ့ (Diversity Unit)နှင့် ဌာနတွင်း အခြားအဖွဲ့အစည်းတို့မှ လုပ်ငန်းဖော်ဆောင်စေခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း စဉ်ဆက်မပြတ် သတိချပ်လျက် သင်တန်းပို့ချ လေ့ကျင့်ပေးမည် ဖြစ်ပါသည်။

မူဝါဒအကောင်အထည်ဖော်ရေး၊ ပေါ်ပေါက်လာသည့် ကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးတို့အတွက် ဌာနတွင်းမန်နေဂျာများ တာဝန်ရှိပါသည်။ ထိုတာဝန်ကိုဖြည့်ဆည်းရာတွင် မတရားခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း၊

အနောက်အယုတ်ပေးခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ ဒုက္ခပေးခြင်းများအကြောင်း တိုင်တန်းမှုများအား ထိရောက်စွာကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန် မန်နေဂျာများမှ ဝါယမစိုက်ရပါမည်။ 'ထိလွယ်ရှလွယ်' ဖြစ်ခြင်းကြောင့် တိုင်တန်းသည်ဟု ရမ်းသမ်းမယူဆပဲ တိုင်တန်းသူများအား အလေးထားကာ ကိုယ်ချင်းစာ စိတ်ဖြင့် သဘာဝဓမ္မနှင့် ညီညွတ်သည့် နည်းလမ်းများဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရမည်။

အလုပ်အပ်သူ၊ ဖောက်သည်နှင့် ထောက်ပံ့သူများက ဤမူဝါဒအားလည်းကောင်း၊ မူဝါဒဘောင်အတွင်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရမည့် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ကိုလည်းကောင်း သိရှိစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကန်ထရိုက်တာများတွင် သာတူညီမျှမှုမူဝါဒ/အခွင့်အလမ်းညီတူမှုမူဝါဒဖြစ်စေ၊ အလားတူ မူဝါဒများဖြစ်စေ ရှိခဲ့လျှင် ၎င်းတို့နှင့် သဘောတူညီမှုမပြုမီ ထိုမူဝါဒများအား ပြန်လှန်သုံးသပ်ပြီး လိုအပ်လျှင် ဆွေးနွေးမှုပြုရပါမည်။

ကိုယ်တိုင် မတရားခွဲခြားဆက်ဆံသော၊ အခြားသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုစေသော မည်သည့် ဝန်ထမ်းကိုမဆို အရေးယူမည်ဖြစ်သည်။ တစ်ဖန် ဗြိတိသျှကောင်စီအတွင်း သာတူညီမျှမှု ဖြစ်ပေါ်စေမည့် လုပ်ငန်းရပ်များတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ရန် ပျက်ကွက်သည့် မည်သည့် ဝန်ထမ်းကိုမဆို အရေးယူမည်ဖြစ်သည်။

သာတူညီမျှမှုမူဝါဒနှင့်ဆန့်ကျင်သော၊ မတူကွဲပြားမှုအရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဗြိတိသျှကောင်စီအား နာမည်ပျက်စေမည့် မိမိဝန်ထမ်းများ၏ အပြုအမူ၊ အလုပ်အကိုင်များကို ကန့်ကွက်ပါသည်။

မည်သည့် တရားဝင်၊ လွတ်လွတ်လပ်လပ် အနုပညာပြသမှု၊ ပညာရပ်ဆိုင်ရာဖော်ပြမှု၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၊ ဆွေးနွေးမှုများကိုမဆို သာတူညီမျှမှုမူဝါဒမှ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ရန် မရည်ရွယ်ပါ။ မည်သည်က လက်ခံနိုင်သည်၊ မည်သည်ကို လက်မခံနိုင် ဟူသည်မှာ ခွဲခြားရန် ခက်ခဲပြီး ကိစ္စတစ်ခုချင်းကို ဆိုင်ရာအကြောင်းတရားများအရ စဉ်းစားရပါမည်။

စောင့်ကြည့်ထိန်းမတ်ပေးခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ဥပဒေလိုက်နာခြင်း

မိမိတို့၏ သာတူညီမျှ မူဝါဒနှင့် သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အများပါဝင်လာစေမှု မဟာဗျူဟာတို့ ထိရောက်မှုရှိမရှိ ဆန်းစစ်ရာတွင် စောင့်ကြည့်ထိန်းမတ်ပေးခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းတို့က အထောက်အကူပြုပါသည်။ ဥပမာ ကန်ထရိုက်ရထားသည့် ယူကေဝန်ထမ်းများ၏ သာတူညီမျှမှု ပရိုဖိုင်းကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် စောင့်ကြည့်ထိန်းမတ်မှု ပြုပြီး ဗြိတိသျှကောင်စီ ဝန်ထမ်းအားလုံး၏ သာတူညီမျှမှု ပရိုဖိုင်းအချက်အလက်များကို ရယူနိုင်စေရန် ယူကေပြင်ပတွင်လည်း တိုးတက်

လုပ်ဆောင်လျက် ရှိပါသည်။ သာတူညီမျှမှု နယ်ပယ်ရှိ ဘေးအန္တရာယ်များကို မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းတွင်း ဘေးအန္တရာယ် ထိန်းသိမ်းရေး မူဘောင်အရ စောင့်ကြည့်ထိန်းမတ်ပေးပြီး မတူကွဲပြားခြင်းအား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လက်ခံလာစေရန် မတူကွဲပြားမှုဆန်းစစ်ရေးမူဘောင်ဖြင့် (၂)နှစ်တစ်ကြိမ် အကဲဖြတ်မှုများ ပြုလျက်ရှိပါသည်။

လုပ်သားအင်အားစုတွင်ပါဝင်မှုနှင့် အလေ့အကျင့်ကို (၃)နှစ်တစ်ကြိမ် အပြီးသတ် ပြန်လှန်သုံးသပ် အစီရင်ခံခြင်းအား တရားမျှတစွာအလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် ဆက်ဆံခြင်း အမိန့်ကြော်ငြာစာ-၁၉၉ရခု (မြောက်အိုင်ယာလန်)၏ အပိုဒ်(၅၅)နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ရိုမန်ကက်သလစ်နှင့် ပရိုတက်စတင်းခရစ်ယန်တို့ မြောက်အိုင်ယာလန်တွင် သာတူညီမျှ အလုပ်အကိုင် ရစေရန် ဖြစ်ပါသည်။ နှစ်စဉ်တိုးတက်မှု အစီရင်ခံစာတင်ခြင်းနှင့် မြောက်အိုင်ယာလန် အက်ဥပဒေ အပိုဒ်(၇၅)အရ မိမိတို့၏ တာဝန်နှင့် တိုက်ဆိုင်ပြီး ပြန်လှန်သုံးသပ်မှုပြုခြင်းတို့ကိုလည်း ဆောင်ရွက် ပါသည်။

ဝဲလ(ရှ်)စကားဥပဒေ(၁၉၉၃)အရ မိမိတို့တာဝန်ရှိသည်များကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းလျက်ရှိပါသည်။

ဆက်သွယ်ခြင်း

သာတူညီမျှမှုမူဝါဒ မိတ္တူကို ဝန်ထမ်းအားလုံးကြည့်နိုင်ရန် ဝက်(ဘ)ဆိုက်နှင့် အင်ထရက်နက်တို့တွင် တင်ထားပါသည်။

အသစ်ခန့်အပ်ထားသူများအပါအဝင် ဝန်ထမ်းအားလုံး သာတူညီမျှမှုမူဝါဒနှင့် သာတူညီမျှမှုရှိစေမည့် ရည်မှန်းချက်များ ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန် တစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့လိုက်တာဝန်ကို သိရှိစေရပါမည်။ သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အများပါဝင်လာစေမှု မဟာဗျူဟာနှင့် ၎င်း၏ အခြေခံ သဘောတရားများကို အများသိရှိအောင် လုပ်ဆောင်သည့်အခါ မူဝါဒကို သင့်တော်သလို ကိုးကားရပါမည်။ ထိုကိုးကားမှုသည် ဆိုင်ရာသင်တန်းများ၊ ညွှန်ကြားချက်မှတ်စုများ၊ လက်စွဲစာအုပ်များ၊ ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှု ကာလတစ်လျှောက်၊ အတိုင်ပင်ခံအရာရှိများ၊ ကန်ထရိုက်တာများအား သိမ်းသွင်းမှုတို့နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံး အကြုံးဝင်ပါသည်။

ပြန်လှန်သုံးသပ်ခြင်း

အလုပ်သဘောအရ မူဝါဒ ပြန်လှန်သုံးသပ်မှုကို အနည်းဆုံး (၃)နှစ်တစ်ကြိမ် အလေးထား ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပြီး အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံး သိရှိအောင် ပြောင်းလဲမှုများအား ပြန်ကြားပေးမည် ဖြစ်သည်။ သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အများပါဝင်လာစေမှု ဌာနမှူးတွင် တာဝန်ရှိပါသည်။

ဖီယိုနာဘာတယ် အဲလစ်(စ)

သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အများပါဝင်လာစေမှု ဌာနမှူး

နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၄

အလုပ်သဘောပြန်လှန်သုံးသပ်ရန်- နိုဝင်ဘာလ ၂၀၁၇

ဤမူဝါဒမိတ္တူများ နောက်ထပ်ရရှိလိုလျှင်ဖြစ်စေ မေးခွန်းများ၊ မှတ်ချက်များ ရှိခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အများပါဝင်လာစေမှုဌာန၊ စပရင်းဂါးဒင်းအား ဆက်သွယ်ကြပါရန်။