



KBZ BANK
STRENGTH OF MYANMAR

ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆန့်ကျင်ရေးနှင့်
ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးမူဝါဒ

Human Resource Function

မာတိကာ

၁။ နိဒါန်း	၅
၂။ မူဝါဒ၏ရည်ရွယ်ချက်	၅
၃။ မူဝါဒ၏အကျိုးသက်ရောက်မှု	၆
၄။ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်	၇
၅။ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်း	၈
၆။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏သွင်ပြင်လက္ခဏာများ	၉
၆.၁။ တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ခြင်း	၉
၆.၂။ သွယ်ဝိုက်၍ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ခြင်း	၉
၆.၃။ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များ	၁၀
၆.၄။ ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၁၀
၆.၅။ စိတ်အထင်မှန်းဆချက်ဖြင့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၁၁
၆.၆။ မသန်စွမ်းဖြစ်မှုကြောင့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၁၁
၆.၇။ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ထားမှု၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၁၂
၆.၈။ အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရေး (သင်တန်း) များနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၁၂
၆.၉။ တန်းတူညီမျှသောလုပ်ခလစာနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၁၃
၆.၁၀။ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးပူးပေါင်း ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်မှုတို့အား အလေးမထားလျစ်လျူရှုခြင်း	၁၃
၆.၁၁။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်ပတ်သက်မှုမရှိသောအခြေအနေများ	၁၄
၆.၁၂။ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု	၁၅
၆.၁၂.၁။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း	၁၆
၆.၁၂.၂။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်မှုမရှိသောအခြေအနေများ	၁၉

၆.၁၃။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမှုခြင်း	၁၉
၆.၁၃.၁။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမှုပုံစံအမျိုးမျိုး	၂၀
၆.၁၃.၂။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းနိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်မှုနှင့်မသက်ဆိုင်သည့်အခြေအနေများ	၂၁
၆.၁၄။ လက်တုံ့ပြန်ခံရခြင်း/ရန်မူခံရခြင်း (VICTIMIZATION)	၂၃
၆.၁၅။ ရှုတ်ချပြောဆိုခြင်း/ဝေဖန်တိုက်ခိုက်ပြောဆိုခြင်း	၂၃
၆.၁၆။ အတင်းအဖျင်းပြောဆိုခြင်းနှင့် လျှို့ဝှက်ထားရမည့်ကိစ္စရပ်	၂၃
၇။ ဝန်ထမ်းများ၏အခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်များ	၂၄
၈။ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်သူများ၏တာဝန်များ	၂၆
၉။ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ပံ့ပိုးမှု	၂၆
၁၀။ ဘေးလူတစ်ယောက်အနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးမှုအား အထောက်အကူပေးခြင်း	၂၆
၁၁။ မူဝါဒချိုးဖောက်မှု	၂၇
၁၂။ မကျေနပ်ချက်များကိုတင်ပြခြင်း	၂၇
၁၃။ မူဝါဒစီမံခန့်ခွဲခြင်း	၂၇

လုပ်ငန်းစဉ်အတည်ပြုမှုဇယား

HUMAN RESOURCE FUNCTION - ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆန့်ကျင်ရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးမူဝါဒ

စဉ်	အမည်	ရာထူး	သုံးသပ်မှုအဆင့်	ရက်စွဲ
၁	ဦးဇော်နုညွှန်ထွန်း	Chief People Officer	အဆိုပြုသူ	၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၂၆ ရက်
၂	Ms. Michelle Kamau	Consultant	သုံးသပ်သူ	၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၉ ရက်
၃	ဦးကောင်းငြိမ်းသူ/ ဒေါ်သစ်သစ်ကျော်	Legal and Compliance Function	သုံးသပ်သူ	၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၂၃ ရက်
၄	Board of Directors		အတည်ပြုသူ	၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၈ ရက်

မူဝါဒပုံစံအား ထိန်းချုပ်ခြင်း။

ပုံစံ	ရက်စွဲ	ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်သူ	ဌာနစိတ်	ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်သည့် အကြောင်းအရာ
၁.၀	၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၈ ရက်	Human Resource Function	-	-

ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆန့်ကျင်ရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးမူဝါဒ

၁။ နိဒါန်း

ဝန်ထမ်းတိုင်းတို့သည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး တူညီမှုမရှိသည်များနှင့်စပ်လျဉ်းလျှင် တစ်ဦးအပေါ်တစ်ဦး လေးလေးစားစားဖြင့်ဆက်ဆံခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတူကွဲပြားမှုရှိသည်များအား အသိအမှတ်ပြုခြင်းများဖြင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်ပေးမှုများ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖြစ်လာစေရန် ကမ္ဘောဇဘဏ် (KBZ ဘဏ်) ကရည်ရွယ်ထားပြီး မိမိတို့၏လုပ်ငန်းတာဝန်များအား အကောင်းဆုံးသောနည်းလမ်းဖြင့်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အတွက် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအပေါ်တွင် လေးလေးစားစားဖြင့် တန်ဖိုးထားဆက်ဆံရမည်ဟူ၍ ခံယူထားပါသည်။

တစ်ဦးအပေါ်တစ်ဦး လေးစားစွာနှင့် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်စွာ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် KBZ ဘဏ်၏ မျှော်မှန်းချက်များ ပေါက်မြောက်အောင်မြင်စေရုံသာမက လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များ မြှင့်တင်ခြင်း၊ အငြင်းပွားမှုများလျှော့ချခြင်း၊ KBZ ဘဏ်၏ ဂုဏ်သတင်းကို တိုးမြှင့်စေခြင်းတို့ကိုပါ အထောက်အကူ ပြုကြောင်း KBZ ဘဏ်က ယုံကြည်ထားပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအားလုံးအနေဖြင့်လည်း မိမိတို့၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အချင်းချင်းကြားတွင်လည်းကောင်း၊ ဝင်ဆောင်မှုလက်ခံရရှိသူများ၊ ကုန်ပစ္စည်းရောင်းချသူများနှင့် လုပ်ငန်း သဘောအရ ထိတွေ့ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း ၎င်းတို့အပေါ် လေးစားသမှုဖြင့် ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်ကြမည်ဟူ၍လည်း KBZ ဘဏ်က ယုံကြည်မျှော်လင့်ထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် မည်သို့သောပုံစံမျိုးနှင့် မဆိုဖြစ်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအပေါ် လုံးဝလက်သင့်ခံမှုမရှိသည့်သဘောထားအား ထင်ဟပ်ပေါ်လွင်စေရန်နှင့် ဝန်ထမ်းများအတွက်သော်လည်းကောင်း၊ ဖောက်သည်များအတွက်သော်လည်းကောင်း သင့်လျော်ကောင်းမွန်ပြီး လုံခြုံစိတ်ချရမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းဝန်းကျင်တစ်ရပ်ကို အလေးပေးဖန်တီးဖော်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် KBZ ဘဏ်သည် ဤထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆန့်ကျင်ရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးမူဝါဒကို ချမှတ်ကျင့်သုံးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၂။ မူဝါဒ၏ရည်ရွယ်ချက်

၂.၁။ ဘဏ်၏ပရဝုဏ်တွင်းတွင်သော်လည်းကောင်း KBZ ဘဏ်ကကြီးမှူးကျင်းပသည့် ပရဝုဏ်ပြင်ပရှိ လူမှုရေးဆိုင်ရာအခမ်းအနားများ၊ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့်ပတ်သက်သည့် ခရီးစဉ်များ၊ သင်တန်းများ သို့မဟုတ် ဆွေးနွေးပွဲများတွင်သော်လည်းကောင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ အပါအဝင် မည်သို့သောခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများမရှိသည့် လုံခြုံစိတ်ချရပြီး သင့်လျော်ကောင်းမွန် သည့် လုပ်ငန်းဝန်းကျင်တစ်ရပ်အား ဝန်ထမ်းများအတွက်ဖန်တီးနိုင်ရန် KBZ ဘဏ်မှ အလေးပေး ဆောင်ရွက်နေပါသည်။

၂.၂။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမှုပုံစံအမျိုးမျိုးကို တားဆီးရေး၊ အသွင်မတူသည့်အုပ်စုများအပါအဝင် အများပြည်သူများအကြား အပြုသဘောဆောင်ပြီးအကျိုးရှိသည့် ဆက်ဆံရေးများအားကောင်းလာစေရေးဟူသည့် အခြေခံရည်မှန်းချက်များဖြင့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး၊ တန်းတူညီမျှရှိစေရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုရှိပြီး သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းဝန်းကျင်တစ်ရပ် အားကောင်းလာစေရေးတို့အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိနေသည့်အလျောက် ဤထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆန့်ကျင်ရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေး မူဝါဒကို (“မူဝါဒ”) ကို KBZ ဘဏ်က ချမှတ်ကျင့်သုံးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤမူဝါဒအားချမှတ်ကျင့်သုံးခြင်းအားဖြင့် KBZ ဘဏ်သည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည် -

- (က) ဝန်ထမ်း/စေတနာ့ဝန်ထမ်း/အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်/အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် မည်သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများနှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမှုများ မရှိစေဘဲ သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို အသိအမှတ်ပြုရန်။
- (ခ) ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ထားခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများအားလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများသာမက အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ထားခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ အားလုံးတွင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် တန်းတူအခွင့်အရေးပေး၍ ဝန်ထမ်းများ၏လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များကို အမြင့်ဆုံးရောက်ရှိစေနိုင်သည့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်သော လုပ်ငန်းဝန်းကျင်တစ်ရပ်ထူထောင်ရန်နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းများအား ကြိုတင်ရှုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်နှင့် ပပျောက်စေရန်။
- (ဂ) မည်သည့်ပုံစံမျိုးဖြင့်မဆိုဖြစ်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမှုများအား လက်ခံခြင်းမပြုရန်။
- (ဃ) လိုအပ်သည်ဆိုပါက မူဝါဒအား ချိုးဖောက်သည့် မည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆိုအား အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်ထားခြင်းမှ ရပ်စဲခြင်း၊ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများမှ ရပ်ဆိုင်းခြင်းများအပါအဝင် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းများကို ဆောင်ရွက်သွားရန်။

၃။ မူဝါဒ၏အကျိုးသက်ရောက်မှု

ဤမူဝါဒသည် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ဒါရိုက်တာများ၊ အကြီးတန်းအုပ်ချုပ်မှုပိုင်းဆိုင်ရာအရာရှိများ၊ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်သူများ၊ အရာရှိများ၊ ကာလတိုဖြစ်စေ၊ ကာလရှည်ဖြစ်စေ စာချုပ်ဖြင့်ခန့်အပ်ထားသည့်ဝန်ထမ်းများ၊ အချိန်ပိုင်းဖြစ်စေ၊ အချိန်ပြည့်ဖြစ်စေ ခန့်အပ်ထားသည့် အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်များ၊ လုပ်ငန်းကိုယ်စားလှယ်များ၊



စေတနာ့ဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်သင်ဝန်ထမ်းများအပါအဝင် KBZ ဘဏ်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများအားလုံး ညီတူညီမျှအကျိုးဝင်သက်ဆိုင်ပါသည်။

ဤမူဝါဒသည် KBZ ဘဏ်အတွင်းတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော ဝန်ထမ်းများသာမက လုပ်ငန်းနှင့် ဆက်နွယ်လျက်ရှိသည့် တာဝန်များကို ပြင်ပတွင် ထမ်းဆောင်နေရသည့် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်စဉ် အများပြည်သူများ၊ ဧည့်သည်များ၊ ဖောက်သည်များ၊ ဝန်ဆောင်မှု ရယူသူများ၊ ဝန်ထမ်းများအချင်းချင်းနှင့် ပြုမူဆက်ဆံရာတွင် တွေ့ကြုံရနိုင်သည့် အခြေအနေများတွင်လည်း သက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။

ဤမူဝါဒကို အကြောင်းပြု၍ KBZ ဘဏ်အပေါ်တွင် မည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆိုက အခွင့်အရေးတစ်ရပ်အဖြစ် တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု မှတ်ယူခြင်းမရှိစေရ။

၄။ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်

ဝေါဟာရများသည် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အဓိပ္ပါယ်သက်ရောက်မှု ရှိစေရမည် -

(က) **ဝန်ထမ်းများ** ဆိုသည်မှာ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်သူများ၊ အရာရှိများ၊ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် ကာလတို/ ကာလရှည်သဘောတူညီချက်အရ စာချုပ်စနစ်ဖြင့်ခန့်အပ်ထားသည့် ယာယီဝန်ထမ်းများအားလုံး အပါအဝင် KBZ ဘဏ်၏ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ဆိုလိုပါသည်။

(ခ) **ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း** ဆိုသည်မှာ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ လိင်၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးခံယူချက်၊ မွေးဖွားရာဒေသ သို့မဟုတ် လူမှုရေးပုံစံအရကွဲပြားခြားနားမှုများအပေါ်မူတည်ပြီး မည်သည့် ခွဲခြားမှု၊ ဖယ်ကြဉ်မှု၊ မျက်နှာသာပေးမှုမျိုးစသည့်အချက်များကြောင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ထားရှိမှု သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်များနှင့်ပတ်သက်၍ အခွင့်အရေးများအား တန်းတူညီမျှရေးအပေါ် ပျက်ပြယ်ထိခိုက်စေခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

(ဥပမာ - တစ်စုံတစ်ဦးသည် ၎င်း၏လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိသည့် ၎င်းသွင်ပြင်လက္ခဏာများကြောင့် အခြားသူများနှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင် အခွင့်အရေးရရှိမှုနည်းပါးနေသည်ဆိုပါက ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမြောက်ပါသည်။ အလုပ်သမားများ/ဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေကြသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်နိုင်မှုမှလွဲ၍ အခြားသော အကြောင်းများနှင့် ပတ်သက်ခြင်းမရှိစေဘဲ တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေး ရရှိရမည်ဖြစ်သည်။)

(ဂ) **အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု** ဆိုသည်မှာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးအရ ထိခိုက်စေရန်ရည်ရွယ်သည့် သို့မဟုတ် ထိုသို့ထိခိုက်စေသည့် သို့မဟုတ် ထိုသို့

ထိခိုက်လာစေနိုင်သည့် တစ်ကြိမ်တည်းဖြစ်စေ၊ ထပ်တလဲလဲဖြစ်စေ ပြုလုပ်သည့် လက်သင့်ခံနိုင်ဖွယ်ရာ မရှိသော အပြုအမူများ၊ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများကိုဆိုလိုပြီး ကျား၊မကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြုသည့် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများပါဝင်သည်။

(“ကျား၊မကွဲပြားမှု အပေါ်အခြေပြုသည့်အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း” ဟူသည့် စကားစု သည် တစ်စုံတစ်ဦး၏ လိင် သို့မဟုတ် ကျား၊ မကွဲပြားမှု သို့မဟုတ် ကျား၊ မကွဲပြားခြင်း ပုံမှန်မဟုတ်မှုကို ဦးတည်သည့် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကိုဆိုလိုပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့် ယှက်ခြင်းတွင် ပါဝင်သည်။)

၅။ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်း

ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှု၊ တန်းတူညီမျှမှု၊ အားလုံးအပေါ်တွင် လေးလေးစားစားဖြင့် ဆက်ဆံမှုရှိသည့်လုပ်ငန်းဝန်းကျင်ကို ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအားလုံး၊ စာချုပ်စနစ်ဖြင့်ခန့်အပ်ထားသူ များအားလုံးအပါအဝင် အလုပ်လျှောက်ထားသူ သို့မဟုတ် ဧည့်သည်များ၏ အောက်ဖော်ပြပါ သွင်ပြင်လက္ခဏာ များတွင် ကန့်သတ်ထားခြင်းမဟုတ်သော်လည်း အောက်ပါအချက်များအပေါ်မူတည်၍ ကျူးလွန်သည့် မည်သို့ သော ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုးကိုမဆို KBZ ဘဏ်မှ လုံးဝလက်ခံမည် မဟုတ် ပါ -

- (က) ကျား၊မကွဲပြားမှုနှင့် လိင်စိတ်ခံယူချက်။
- (ခ) မိဘနောက်ခံအခြေအနေ သို့မဟုတ် မိသားစုဆိုင်ရာတာဝန်များရှိနေသည့် အနေအထား။
- (ဂ) လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ မူရင်းနိုင်ငံသား သို့မဟုတ် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးဖြစ်ခြင်း။
- (ဃ) မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်း၊ ရောဂါရှိခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုအပါအဝင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိထားမှုများ ရှိခြင်း။
- (င) အသက်အရွယ်။
- (စ) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာခံယူချက်။ (လိင်တူခြင်းနှစ်သက်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးချင်း နှစ်သက် စုံမက်ခြင်း၊ လိင်တူ လိင်ကွဲနှစ်မျိုးလုံး နှစ်သက်စုံမက်ခြင်း၊ လိင်ကွဲကိုသာ နှစ်သက်စုံမက်ခြင်း၊ လိင်ပြောင်း လဲထားသူဖြစ်ခြင်း စသည်တို့ပါဝင်သည်)
- (ဆ) ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာခံယူချက်နှင့် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှု။
- (ဇ) ကိုယ်ဝန်ဆောင်ဖြစ်ခြင်း၊ နို့တိုက်မိခင်ဖြစ်ခြင်း၊ မီးဖွားခြင်းနှင့် မိခင်၊ ဖခင်ဖြစ်ခြင်း။
- (ဈ) အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ။

- (ည) နိုင်ငံရေးခံယူချက်၊ ယုံကြည်ချက်နှင့် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှု။
- (ဋ) လူမှုရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေ။
- (ဌ) ဆေးဝါးကုသမှုဆိုင်ရာ မှတ်တမ်း။
- (ဍ) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသွင်အပြင်။
- (ဎ) လူမှုပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးအခြေအနေ။
- (ဏ) လူမျိုးနှင့် တိုင်းရင်းသား။
- (တ) ကျန်းမာရေး အခြေအနေ။
- (ထ) အထက်ဖော်ပြပါ သွင်ပြင်လက္ခဏာရှိသူတစ်ဦးဦးနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံသူဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန်အလားအလာရှိသူဖြစ်ခြင်း။

၆။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏သွင်ပြင်လက္ခဏာများ

၆.၁။ တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ခြင်း

အခြေအနေအကြောင်းတစ်ရပ်အပေါ်မူတည်ပြီး သိသာထင်ရှားသည့်ကွဲပြားမှုများကို ဖြစ်စေသည့် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် ကျင့်ထုံးများကြောင့် ညီမျှမှုမရှိသည့်ဆက်ဆံဆောင်ရွက်မှုများ ဖြစ်လာသည်ဆိုပါက တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမြောက်ပါသည်။ စာပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသော အကာအကွယ်ပေးထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာ (Protected Characteristics) တစ်ခုခု (ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများ) ကြောင့် တစ်စုံတစ်ဦးအနေဖြင့် အခြားသူများကဲ့သို့အခွင့်အရေးများမရရှိပါက တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဖြစ်သည်။ မည်သည့်အကြောင်းတစ်ခုတရားကြောင့်ဖြစ်စေ တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရပါ။

ဥပမာ -

- (က) အသက်အရွယ်ကြောင့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ခန့်ထားရန်ငြင်းဆိုခြင်း။
- (ခ) အလုပ်သမားတစ်ဦးက အခြားအလုပ်သမားတစ်ဦး၏ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ မွေးဖွားရာဇာတိ သို့မဟုတ် မျိုးနွယ်စုသမိုင်းကြောင်း ပေါ်မူတည်၍ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း။

၆.၂။ သွယ်ဝိုက်၍ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ခြင်း

ပုံမှန်ဟုထင်မြင်ရသော်လည်း အချို့သောလူပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် အခွင့်မသာမည့်များ၊ ဆိုးကျိုးများကို ခံစားစေနိုင်သည့် အခြေအနေများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဟု သတ်မှတ်ပါသည်။

ဥပမာ -

- (က) လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်မှုမရှိသော်လည်း အရပ်အမြင့်၊ ကိုယ်အလေးချိန်စသည့် အချို့သောယောက်ျားများနှင့် ပို၍ကိုက်ညီသည့် သို့မဟုတ် ယောက်ျားများသာလျှင် ကိုက်ညီနိုင်သော လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များသည် ကျား၊မကွဲပြားမှုပေါ်တွင် အခြေပြုသော သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ခြင်း မြောက်ပါသည်။
- (ခ) အချိန်ပိုင်းဝန်ထမ်းအများစုသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်နေသည်ဆိုပါက အချိန်ပြည့်ဝန်ထမ်းများကိုသာ ဆုကြေးထုတ်ပေးရန်သတ်မှတ်ထားသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏မူဝါဒသည် ကျား၊မကွဲပြားမှုပေါ် အခြေပြုသည့် သွယ်ဝိုက်၍ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့်အခြေအနေရှိပါသည်။

၆.၃။ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များ

အချို့သောအခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်လျှောက်ထားသူသည် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရအတွက် အကာအကွယ်ပေးထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာများ (လိင်၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ) ရှိရမည်ဟု အလုပ်ရှင်က သတ်မှတ်ပေးနိုင်ပါသည်။ ဤသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လိုအပ်သောအရည်အချင်းကို လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အတွက် သတ်မှတ်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ပြသနိုင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းအကြောင်းအရာပေါ်မူတည်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်သည့်ကိစ္စရပ်များတွင် ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိပါသည်။

ဥပမာ -

- (က) အိန္ဒိယရိုးရာစားသောက်ဆိုင်များတွင် “မှန်ကန်စစ်မှန်မှုရှိခြင်း” ဟူသည့် ရည်ရွယ်ချက်အတွက် လူမျိုးရေးအရ အိန္ဒိယလူမျိုးဖြစ်သူများကိုသာ အလုပ်ရှင်ကခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်းမျိုးဖြစ်ပါသည်။

၆.၄။ ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

ဤမူဝါဒ၏ အပိုဒ် - ၅ တွင်ဖော်ပြထားသော သွင်ပြင်လက္ခဏာများရှိနေသူတစ်ဦးဦးနှင့်ပတ်သက်ဆက်နွယ်နေသည့်အတွက် တိုက်ရိုက်ခွဲခြားမှုပြုလုပ်ခြင်းကို ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဟု သတ်မှတ်ပါသည်။

ဥပမာ -

- (က) လေဖြတ်ဝေဒနာခံစားနေရသူတစ်ဦးအား ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်နေရခြင်းကြောင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို ရာထူးတိုးမပေးခြင်းမျိုးကို ဆိုလိုသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးဦးနှင့်

ပတ်သက်ဆက်နွယ်နေခြင်း သို့မဟုတ် ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်မှုတာဝန်ကို ယူထားရသူဖြစ်နေခြင်း များကြောင့် ထိုဝန်ထမ်းအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

၆.၅။ စိတ်အထင်မှန်းဆချက်ဖြင့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

ဤမူဝါဒ၏ အပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသော သွင်ပြင်လက္ခဏာတစ်ခုခုရှိနေသည်ဟု အခြားသောသူများ က ထင်မြင်ယူဆသည့်အတွက် တစ်စုံတစ်ဦးအား တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ခြင်းကို စိတ်အထင်မှန်းဆချက်ဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဟု သတ်မှတ်ပါသည်။ ထိုတစ်စုံတစ်ဦးသောသူအနေဖြင့် ထိုသို့သော သွင်ပြင်လက္ခဏာများမရှိဟုဆိုလျှင်ပင် ထိုသို့ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် စိတ်အထင်မှန်းဆချက်ဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဥပမာ -

(က) လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် “ခ” တွင် ခုခံအားကျဆင်းမှုကူးစက်ရောဂါရှိ/မရှိ အမှန်တကယ်မသိဘဲလျက် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် “က” က လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် “ခ” အပေါ် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းမျိုးဖြစ်ပါသည်။ “လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် “က” သည် ၎င်း၏အထင်မှန်းဆချက်အပေါ် အခြေပြုပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် “ခ” အပေါ်တွင် စိတ်အထင်နှင့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၆.၆။ မသန်စွမ်းဖြစ်မှုကြောင့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

မသန်စွမ်းဖြစ်မှုနှင့်ဆက်နွယ်နေသည့်အကြောင်းတစ်ခုခုကြောင့် တစ်စုံတစ်ဦးအား တန်းတူညီသည့် အခွင့်အရေးမပေးဘဲ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ခြင်းကို မသန်စွမ်းဖြစ်မှုကြောင့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဟု သတ်မှတ်ပါသည်။ (သို့သော် ထိုသို့ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရသူကိုယ်တိုင် မသန်စွမ်းသူဖြစ်နေရန် မလိုပါ။)

ဥပမာ -

(က) စာလုံးပေါင်းရာတွင် ထပ်ခါတလဲလဲမှားယွင်းနေသည့်အတွက် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအပေါ် စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာအရ အရေးယူခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ အမှန်တွင် ထိုသို့စာလုံးပေါင်းမှားယွင်းခြင်းမှာ ထိုဝန်ထမ်းအနေဖြင့် dyslexia ဟုခေါ်သည့် လေ့လာသင်ယူနိုင်စွမ်းချို့တဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်ခြင်းဖြစ်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရပါက မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်းကြောင့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမြောက်ပါသည်။ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာမန်နေဂျာတို့အနေဖြင့် ထိုဝန်ထမ်းသည် မသန်စွမ်းဖြစ်ကြောင်းသိထားလျှင် သို့မဟုတ် ထိုသို့သိလာနိုင်လောက်သည့်အကြောင်းရှိလျှင် ထိုသို့သောခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုးကို လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာမရှိပါ။ မသန်စွမ်းဖြစ်မှုကြောင့် အကူအညီတစ်စုံတစ်ရာလိုအပ်သူ မည်သူမဆိုအနေဖြင့်

၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ပတ်သက်၍ မိမိ၏သက်ဆိုင်ရာမန်နေဂျာ သို့မဟုတ် HR နှင့် ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ကြပါရန် တိုက်တွန်းပါသည်။

၆.၇။ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ထားမှု၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

တစ်စုံတစ်ဦးအား တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ထားခြင်းနှင့် ရာထူးတိုး ကိစ္စရပ်များဆောင်ရွက်နေသည့်ကာလအတွင်း အောက်ပါအကြောင်းများကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ထားမှု၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဟု သတ်မှတ်ပါ သည် -

- (က) ဤမူဝါဒ၏ အပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသော သွင်ပြင်လက္ခဏာတစ်ခုခုရှိနေသည်ဟု အခြားသူများက ယူဆခြင်း။
- (ခ) ဤမူဝါဒ၏ အပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသော သွင်ပြင်လက္ခဏာတစ်ခုခုရှိနေခြင်း။

ဝန်ထမ်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်၊ အရည်အချင်း၊ ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များပေါ် တွင် စဉ်းစားခြင်းမဟုတ်ဘဲ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးခင်မင်ရင်းနှီးမှုတို့အပေါ် မူတည်ကာ မျက်နှာသာပေးခြင်း၊ အထူး သို့မဟုတ် သာမန်ထက်ပိုသော အခွင့်အရေးများပေးခြင်းတို့သည် ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ထားမှု၊ ရာထူး တိုးမြှင့်ပေးမှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမြောက်ပါသည်။

၆.၈။ အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရေး (သင်တန်း) များနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

တစ်စုံတစ်ဦးအပေါ်သို့ တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု တိုးတက်ရေး (သင်တန်း) ကိစ္စရပ်များဆောင်ရွက်ရာတွင် အောက်ပါတို့အပေါ်အခြေပြုပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံ ခြင်းပြုပါက လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဟု သတ်မှတ်ပါ သည် -

- (က) ဤမူဝါဒ၏ အပိုဒ် - ၅ တွင်ဖော်ပြထားသော အကာအကွယ်ပေးထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာတစ်ခုခု ရှိနေသည်ဟု အခြားသူများကထင်မြင်ယူဆခြင်း။
- (ခ) ဤမူဝါဒ ၏ အပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသော အကာအကွယ်ပေးထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာ တစ်ခုခုရှိနေခြင်း။

လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်ကြောင့်မဟုတ်ဘဲ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးခင်မင်ရင်းနှီးမှုတို့အပေါ်မူတည်ကာ အထူး သို့မဟုတ် သာမန်ထက်ပိုသောအခွင့်အရေးများပေးခြင်းသည် အလုပ်အကိုင်နှင့်သင်တန်းများအပါအဝင် လုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမြောက်ပါသည်။

၆.၉။ တန်းတူညီမျှသောလုပ်ခလစာနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

တူညီသောလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အတူတူလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် အမျိုးသားများနှင့်အမျိုးသမီးများအား ၎င်းတို့၏တူညီသောလုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များအတွက် တူညီသောလုပ်ခလစာပေးထားခြင်းကို တန်းတူ ညီမျှသောလုပ်ခလစာဟု ခေါ်ပါသည်။ လိင်၊ လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ သို့မဟုတ် ဘာသာရေး ခံယူချက်၊ အသက်အရွယ်၊ လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှု၊ အတူတကွပေါင်းသင်းနေထိုင်မှု၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ဖြစ်မှု နှင့်မီးဖွားမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာခံယူချက် သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းဖြစ်မှုများနှင့်သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိစေရဘဲ KBZ ဘဏ်သည် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အပေါ်မူတည်ပြီး တန်းတူညီမျှဖြစ်မှု တိုးတက်အားကောင်းလာစေရန် ဆောင်ရွက်နေပါသည်။

အောက်ပါတို့အပေါ်မူတည်ပြီး တစ်စုံတစ်ဦးအနေဖြင့် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ဘဏ်တွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားသည့်ကာလအပိုင်းအခြားအတွင်း လစာ၊ ငွေရေးကြေးရေး၊ ငွေရေးကြေးရေးနှင့် ပတ်သက်မှုမရှိသည့်ခံစားခွင့် သို့မဟုတ် ဆုကြေးများနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကိုခံရသည်ဆို လျှင် တန်းတူညီမျှသောလုပ်ခလစာနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမြောက်ပါသည် -

- (က) ဤမူဝါဒ၏ အပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသော သွင်ပြင်လက္ခဏာတစ်ခုခု ရှိနေသည်ဟု အခြားသူများ က ထင်မြင်ယူဆခြင်း။
- (ခ) ဤမူဝါဒ၏ အပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသော သွင်ပြင်လက္ခဏာတစ်ခုခုရှိနေခြင်း။

၆.၁၀။ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးပူးပေါင်း ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်မှုတို့အား အလေးမထားလျစ်လျူရှုခြင်း

မတူကွဲပြားမှုအရ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ၏ ထူးခြားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာများကို အသိအမှတ်ပြုရပါ မည်။ အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်မှုရှိခြင်းအားဖြင့် တစ်ဦးအပေါ်တစ်ဦးလေးစားမှု၊ တရားမျှတမှု နှင့် အားလုံးအတွက် တန်းတူညီမျှဖြစ်စေမှုတို့ကို အားကောင်းအောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။

လုပ်ငန်းနောက်ခံ၊ အတွေ့အကြုံ၊ ယဉ်ကျေးမှုပေါင်းစုံ (လူမျိုး၊ မျိုးနွယ်စု၊ ဘာသာစကားတို့အပါအဝင်)၊ ကျားမသတ်မှတ်ချက်၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာခံယူချက်၊ မိသားစုပုံစံ၊ အသက်အရွယ်၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အရည်

အသွေး၊ ပညာရေး၊ အတွေးအခေါ်အယူအဆ/ ထင်မြင်ယူဆချက်၊ စိတ်ကျန်းမာရေးအခြေအနေ၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာယုံကြည်မှုနှင့် နိုင်ငံရေးအမြင်စသည်ဖြင့် မတူကွဲပြားမှုတွင် ပုံစံအမျိုးမျိုးရှိနိုင်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းများအားလုံးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းသို့ ၎င်းတို့သယ်ဆောင်လာသည့် ထူးခြားသည့်စွမ်းရည်အမျိုးမျိုးရှိကြသည်ဖြစ်ရာ မတူကွဲပြားမှုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာရသည့် အမြင်အမျိုးမျိုးသည် လုပ်ငန်းကြီးထွားတိုးတက်မှုနှင့် အောင်မြင်မှုကို ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်ပါသည်။ အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်သော၊ အထောက်အကူဖြစ်စေသော၊ တစ်ဦးအပေါ်တစ်ဦးလေးစားမှုရှိသော၊ လက်ခံကြိုဆိုတတ်သော လုပ်ငန်းဝန်းကျင်တစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်လာစေရေးတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် အပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာများရှိသည့်ဝန်ထမ်းများအပါအဝင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအား တိုက်တွန်းပါသည်။

၆.၁၁။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်ပတ်သက်မှုမရှိသောအခြေအနေများ

ကွဲပြားခြားနားသောအခြေအနေများကြောင့် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် လုပ်ဆောင်ချက် သို့မဟုတ် ကျင့်ထုံးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဟူ၍ သတ်မှတ်ခြင်းမရှိပါ -

- (က) ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာများအားလိုက်နာရန်လိုအပ်ခြင်း။
- (ခ) လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ အမှန်တကယ်ဖြစ်ခြင်း။
- (ဂ) ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန်လိုအပ်ခြင်း။
- (ဃ) ကင်းလွတ်ခွင့် သို့မဟုတ် “အထူးခွင့်ပြုချက်” အရ ခွင့်ပြုထားခြင်း။
- (င) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်ကို ထမ်းဆောင်နိုင်မှုမရှိသည့်အတွက် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ သင့်လျော်သည့် ညှိနှိုင်းမှုများ/ပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်မှု၊ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များ ကျင့်သုံးမှုများတို့အပါအဝင် စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရခြင်း။
- (စ) သင့်တော်သည့်တာဝန်ကိုထမ်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များချမှတ်ခြင်း၊ ညွှန်ကြားချက်များပေးခြင်း။
- (ဆ) အဖွဲ့အစည်း၏မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်လမ်းညွှန်ချက်များအား လိုက်နာမှုရှိစေရန် လမ်းညွှန်ချက်များပေးခြင်း။

၆.၁၂။ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု

ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆိုသည်မှာ သာမန်လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအနေဖြင့် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေခြင်း၊ ခြောက်လှန့်ခြင်း၊ အရှက်ရစေခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ယူဆနိုင်သော မလိုလားအပ်သည့်အပြုအမူမျိုးဖြစ်သည်။

အထက်ပါ အပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာများကြောင့် တစ်ဦးတစ်ယောက် သို့မဟုတ် အုပ်စုတစ်ခုအပေါ် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို လက်မခံသကဲ့သို့ မည်သည့်ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုပုံစံမျိုးမဆို အား KBZ ဘဏ်က လုံးဝလက်သင့်မခံပါ။ အထက်ပါ အပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာများနှင့် ပတ်သက်ခြင်းမရှိသည့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများမှာလည်း KBZ ဘဏ်၏ လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း သင့်တော်မှုမရှိသည့်အတွက် ထိုသို့သော ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍လည်း KBZ ဘဏ် အနေနှင့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအမျိုးမျိုးမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည် -

- (က) ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ နှုတ်အားဖြင့် နှိပ်စက်ခြင်း၊ ထပ်တလဲလဲ ခြိမ်းခြောက်မှုပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လှောင်ပြောင်သရော်ခြင်း။
- (ခ) ရုန့်ရင်းကြမ်းတမ်းသည့်စကားများကို စာတို၊ အီးမေးလ် သို့မဟုတ် အခြားသောနည်းလမ်းများဖြင့် ပေးပို့ခြင်း။
- (ဂ) ရိုင်းစိုင်းသည့် ဝေဖန်မှုများပြုလုပ်ခြင်း။
- (ဃ) မသင့်တော်သည့် ပစ္စည်းများ၊ ရုပ်ပုံများ၊ ဝေဖန်ချက်များ၊ အရာဝတ္ထုများကို ဖော်ထုတ်ပြသခြင်း။
- (င) အသံထွက်ကြောင့်ဖြစ်စေ အင်္ဂလိပ်/မြန်မာစကားပြောဆိုနိုင်စွမ်းကြောင့်ဖြစ်စေ တစ်စုံတစ်ဦးအား လှောင်ပြောင်ခြင်း။
- (စ) အကာအကွယ်ပေးထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာများ (Protected Characteristics) အပေါ် အခြေပြုပြီး ညစ်ညမ်းသည့် ပြက်လုံးထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် နောက်ပြောင်ပြောဆိုခြင်း။
- (ဆ) အပိုဒ် - ၅ တွင် ဖော်ပြထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာများကိုအကြောင်းပြုပြီး နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် နောက်ပြောင်ခြင်း။
- (ဇ) အကာအကွယ်ပေးထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာများ (Protected Characteristics) ကို အကြောင်းပြုပြီး တစ်စုံတစ်ဦးအား ပစ်ပယ်ထားခြင်း၊ ခွဲခြားထားခြင်း သို့မဟုတ် နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း။

၆.၁၂.၁။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း

တစ်စုံတစ်ဦးအနေဖြင့် စော်ကားခံရသည်၊ နှိမ်ချခံရသည်၊ အဆင်မပြေဖြစ်စေသည် နှင့်/ သို့မဟုတ် စွက်ဖက်ခံရသည်ဟူသည့် စိတ်ခံစားချက်မျိုးဖြစ်ပေါ်လာစေရန် ဆောင်ရွက်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာသဘောသဘာဝအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းမျိုးသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုမြောက်ပြီး ထိုသို့ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လုံးဝမလိုလားအပ်သော ကိစ္စရပ်မျိုးပင် ဖြစ်ပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုသည်မှာ သာမန်လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအနေဖြင့် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော၊ ခြောက်လှန့်စေသော၊ အရှက်ရစေသော၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းမြောက်သောစသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာသဘောသဘာဝနှင့်နီးနွယ်သည့် မလိုလားအပ်သော အပြုအမူမျိုးဖြစ်သည်။

တစ်စုံတစ်ဦး၏ အလုပ်အကိုင်အတွက် သတ်မှတ်ချက်တစ်ရပ်အနေဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာကိစ္စတစ်ခုခုပြုလုပ်ရန် တောင်းဆိုခြင်းအပြင် တစ်စုံတစ်ဦးအတွက် ရန်လိုသည်၊ ကြောက်ရွံ့စေသည့် သို့မဟုတ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများရှိသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးခြင်းများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတွင် ဖြစ်စဉ် တစ်ကြိမ် သို့မဟုတ် ထိုထက်ပိုသည့်အရေအတွက်ရှိနိုင်ပြီး ထိပါးနှောင့်ယှက်သည့် ကျူးလွန်မှုများတွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအားဖြင့်၊ နှုတ်အားဖြင့် သို့မဟုတ် အပြုအမူအားဖြင့် ပြုမူဆောင်ရွက်မှုများ ပါဝင်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို ကန့်သတ်ထားခြင်းမရှိသော်လည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများတွင် အောက်ပါအချက်များပါဝင်ပါသည်-

(က) ကိုယ်ထိလက်ရောက်ထိတွေ့ ကျူးလွန်ခြင်း

(၁) တစ်စုံတစ်ဦးအား ပုတ်ခြင်း၊ ဆိတ်ခြင်း၊ ထိခြင်း၊ ပွတ်သပ်ကိုင်တွယ်ခြင်း၊ နမ်းရှုတ်ခြင်း၊ ပွေ့ဖက်ခြင်း၊ အသားယူသည့်သဘောဖြင့် ကိုင်တွယ်ခြင်း သို့မဟုတ် မသင့်လျော်သော အထိအတွေ့များလုပ်ခြင်း အစရှိသည်များအပါအဝင် လွန်ကဲသော သို့မဟုတ် မလိုလားအပ်သောရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုပုံစံ ပြသခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ထိတွေ့ ကျူးလွန်ခြင်း။

(၂) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု အပါအဝင် ကိုယ်ထိလက်ရောက်အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်ခြင်း။

(၃) လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာအခွင့်အရေးရယူရန် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သော မျက်နှာသာပေးခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ခြင်း။

(၄) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ သင့်လျော်မှုမရှိသည့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများပြုလုပ်ခြင်း၊ ချောင်းမြောင်းကြည့်ရှုခြင်း၊ ညစ်ညမ်းသည့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများကိုပြုလုပ်ခြင်းများကဲ့သို့သော ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေအရ ပြစ်မှု ကျူးလွန်မှုမြောက်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည့် အပြုအမူများပြုလုပ်ခြင်း။

(ခ) နှုတ်အားဖြင့်ကျူးလွန်ခြင်း

(၁) ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ပုံပန်းသွင်ပြင်၊ အသက်အရွယ်၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စသည်တို့ နှင့်ပတ်သက်၍ လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ညစ်ညမ်းသောမှတ်ချက်များပေးခြင်း၊ ပြက်လုံး ထုတ်ခြင်း၊ ပုံဥပမာများပေးခြင်း၊ နှုတ်အားဖြင့်ပြောဆိုခြင်း။

(၂) တစ်စုံတစ်ဦး၏ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့်ပတ်သက်၍ စစ်စစ်ပေါက်ပေါက် မေးမြန်းခြင်း၊ မှတ်ချက်ပြုခြင်း။

(၃) လူချင်းတွေ့ဆုံရန် သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ရင်းနှီးရန်အတွက် မလိုလားအပ် သော လူမှုရေးဆိုင်ရာဖိတ်ခေါ်မှုများကို ထပ်ခါတလဲလဲပြုလုပ်ခြင်း။

(၄) ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏လိင် သို့မဟုတ် အခြားသော သွင်ပြင်လက္ခဏာများအပေါ် စော်ကား ပြောဆိုခြင်း။

(၅) မလိုလားအပ်သော ပရောပရည်ပြုလုပ်ခြင်း၊ လိင်ကိစ္စရယူလိုမှုအတွက် တောင်းဆို ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းပြင်ပတွင် လူချင်းတွေ့ဆုံရန်အတွက် တောင်းဆိုမှုများအား ထပ်ခါတလဲလဲပြုလုပ်ခြင်း။

(၆) သင့်တင့်လျောက်ပတ်မှုမရှိသည့် သို့မဟုတ် မလိုလားအပ်သည့် လက်ဆောင်ပစ္စည်း များပေးခြင်း။

(ဂ) အပြုအမူအားဖြင့်ကျူးလွန်ခြင်း

(၁) လိင်ကိစ္စကိုဖော်ပြထားသည့်ပုံများ၊ ဗီဒီယိုများ သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းသည့်အကြောင်း အရာများကို ပြသခြင်း။

- (၂) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစနောက်ခြင်း၊ စော်ကားခြင်း၊ သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းသည့်အပြုအမူ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမူအရာများ ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- (၃) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာရည်ရွယ်ချက်အတွက် လေချွန်အသံပေးမှု ပြုလုပ်ခြင်း။
- (၄) တစ်စုံတစ်ဦးကိုသော်လည်းကောင်း ၎င်း၏ ကိုယ်ခန္ဓာအစိတ်အပိုင်းကိုသော်လည်းကောင်း စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည်အထိ ကြည့်ခြင်း သို့မဟုတ် မနှစ်မြို့ဖွယ်ရာ အကြည့်ဖြင့်ကြည့်ခြင်း။
- (၅) လူမှုကွန်ယက်စာမျက်နှာ/ ဝက်ဆိုက်များတွင် မသင့်မလျော်ချဉ်းကပ်ခြင်း။
- (၆) အခြားသူများ၏ရှေ့မှောက်တွင် လိင်အသားပေးအင်တာနက်ဝက်ဆိုက်များကို အခြားသူများမြင်စေရန် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုခြင်း။
- (၇) လိင်မှုကိစ္စများပါဝင်သည့်ပို့စတာ၊ မဂ္ဂဇင်း သို့မဟုတ် screen saver များအား ပြသခြင်း သို့မဟုတ် ဖြန့်ဝေခြင်း။
- (၈) ဖုန်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အီးမေးလ်ဖြင့်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် အခြားသော အွန်လိုင်းနည်းလမ်းများ ပေါ်မှတစ်ဆင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာကိစ္စများကို ဖော်ပြထားသော သတင်းစကားများ ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပေးပို့ခြင်း။

အထက်ပါကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မသင့်တော်သောအပြုအမူများ ပြုလုပ်နေခြင်းကို တစ်စုံတစ်ဦးက ကန့်ကွက်ခြင်းမရှိခဲ့လျှင်ပင် ထိုသို့သောအပြုအမူကို ၎င်းတို့က လက်ခံသဘောတူသည်ဟု မှတ်ယူခြင်းမရှိစေရ။

အောက်ပါအခြေအနေများသည်လည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများဟု မှတ်ယူရမည် -

- (၁) ထိုသို့သော အပြုအမူများအား တစ်ကြိမ်တည်းသာပြုလုပ်ခြင်း။
- (၂) ထိုသို့သောအပြုအမူကိုဆောင်ရွက်သူအနေဖြင့် သူတစ်ပါးကိုနှိမ့်ချရန်၊ ခြိမ်းခြောက်ရန် သို့မဟုတ် စော်ကားရန်ဆိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်မရှိခြင်း။
- (၃) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိနေကြသည့် အခြားသောသူများအနေဖြင့် ထိုသို့သော အပြုအမူကြောင့် အနှောင့်အယှက်မဖြစ်ခြင်း။
- (၄) ယခင်ကလည်း ထိုကဲ့သို့သောအပြုအမူအား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းပြုလုပ်နေကျဖြစ်ခြင်း။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင် ဖြစ်ပွားသည်ဖြစ်စေ၊ လေ့လာရေးခရီးသွားခြင်း၊ လုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်သည့် ခရီးသွားရောက်ခြင်း၊ ညစာစားပွဲ အခမ်းအနားများ၊ ပါတီပွဲများ၊ လုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်သည့် အခမ်းအနားများ၊ အရောင်းမြှင့်တင်ရေးပွဲများ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲများကဲ့သို့သော အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင်ဖြစ်ပွားသည်ဖြစ်စေ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်နေသည်ဟု မှတ်ယူရမည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် တန်းတူအခွင့်အရေးရှိသကဲ့သို့ တာဝန်လည်းရှိပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် အမှုကိစ္စကြီးသည်။ ငယ်သည်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ပါဝင်ပတ်သက်သူ မည်သူမဆိုဖြစ်စေ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအားလုံးနှင့်ပတ်သက်၍ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် တင်ပြတိုင်တန်းရမည် ဖြစ်ပါသည်။

၆.၁၂.၂။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်မှုမရှိသောအခြေအနေများ

ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အများသဘောတူထားသည့် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာရှိသော အပြုအမူများနှင့် အပြန်အလှန်သဘောတူလုပ်ဆောင်မှုပြုလျှင် ယင်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုမမြောက်ပါ။ သို့ရာတွင် အများသဘောတူလက်ခံထားသည့် အပြုအမူများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေကြသော ဝန်ထမ်းများအပါအဝင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးတို့အနေဖြင့် မိမိ၏ ကျွမ်းကျင်မှု (professionalism) အရ သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ နေထိုင်ပြုမူကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။

မည်သူမဆို ၎င်းတို့၏ ကျား၊မကွဲပြားမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်သူ၏ ကျား၊မကွဲပြားမှုတို့အပေါ် မူတည်ခြင်းမရှိဘဲ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို ခံစားရနိုင်ပြီး လိင်တူခြင်းဖြစ်သူများ အကြားတွင်လည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ဖြစ်ပွားနိုင်ပါသည်။

၆.၁၃။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူခြင်း

နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူခြင်းသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ အနိုင်ကျင့်မှုပုံစံတစ်မျိုး ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူခြင်းသည် တစ်ဖက်သားအပေါ် အထင်အမြင်သေးခြင်း၊ နှိမ့်ချဆက်ဆံခြင်း၊ သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများပြုလုပ်ရန်ဟူသည့်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အား အလွဲသုံးစားပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ရန်ရင်းကြမ်းတမ်းသော၊ သူတစ်ပါးကိုစွက်ဖက်သော၊ အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော၊ စော်ကားမော်ကားပြုလုပ်သော အပြုအမူဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းနိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူခြင်း (“နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူခြင်း”) ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တစ်ဦးတစ်ယောက်တည်းကဖြစ်စေ၊ အုပ်စုလိုက်ဖြစ်စေ အခြားသူတစ်ဦး သို့မဟုတ် အုပ်စုတစ်စုအပေါ်သို့

ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိသောအပြုအမူကို ဆောင်ရွက်သည့်အတွက် ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များဖြစ်ပေါ်စေခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

KBZ ဘဏ်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူမှုအား လုံးဝလက်မခံပါ။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဖြင့် ကျူးလွန်ခြင်းဖြစ်ရန်မလိုပါ။ တစ်ကြိမ်တည်းသာဖြစ်သည့် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာမရှိသောအပြုအမူကို နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်မှုဟူ၍ မှတ်ယူခြင်းမရှိနိုင်သော်လည်း ထိုသို့ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်းသည် သင့်လျော်မှန်ကန်မှုမရှိဘဲ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု နှင့်အကျုံးဝင်ပါသည်။

၆.၁၃.၁။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူမှုပုံစံအမျိုးမျိုး

နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူမှုတွင် အောက်ပါအချက်များ ပါဝင်ပါသည် -

- (က) ကိုယ်ထိလက်ရောက် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် နှိပ်စက်ခြင်း။
- (ခ) ရန်လိုသည့် သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်သည့်အမူအရာ၊ အပြုအမူတို့ကို ပြုလုပ်ခြင်း။
- (ဂ) ချုပ်ကိုင်ခြယ်လှယ်ခြင်း၊ စွက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ်ဖိအားပေးခြင်း။
- (ဃ) လူအများ၏ရှေ့မှောက်တွင်ဖြစ်စေ၊ သီးသန့်ရှိသည့်အချိန်တွင်ဖြစ်စေ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ နှိပ်စက်ခြင်း၊ ရန်ရှင်းကြမ်းတမ်းသည့် စကားများကိုပြောဆိုခြင်း၊ အော်ဟစ်ငေါက်ငူခြင်း၊ အထင်သေးနှိမ့်ချခြင်း။
- (င) မဟုတ်မမှန်သော ကောလာဟလ များကိုဖြန့်ခြင်း။
- (စ) တစ်စုံတစ်ဦး၏စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် ဆီလျော်မှုမရှိသည့်မှတ်ချက်များအား မသင့်မလျော်ပေးခြင်း။
- (ဆ) အသေးအဖွဲ့ကိစ္စရပ်များအပေါ်တွင် အလွန်အကျွေးဒေါသထွက်ခြင်း။
- (ဇ) လျစ်လျူရှုခြင်း သို့မဟုတ် ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်း။
- (ဈ) ကြီးကြပ်ရမည့်အဆင့်ထက် ကျော်လွန်ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် စွက်ဖက်ခြင်း။
- (ည) လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်အပေါ် အနှောက်အယှက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြန့်ကြာစေခြင်း။
- (ဋ) စောင်းမြောင်းပြောဆိုခြင်း၊ ထေ့ငေါ့ပြောဆိုခြင်းနှင့်အခြားသော နှိမ့်ချပြောဆိုသည့် အသုံးအနှုန်းများဖြင့် ပြောဆိုဆက်ဆံခြင်း။
- (ဌ) အုပ်စုဖွဲ့အနိုင်ကျင့်ခြင်း။
- (ဍ) အများရှေ့တွင် နှိမ့်ချပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် အရှက်ခွဲခြင်း။
- (ဎ) နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူရန် စတင်ကြိုးပမ်းမှုများ။
- (ဏ) လှောင်ပြောင်ခြင်း၊ စနောက်ကျီစားခြင်း၊ ရယ်သွမ်းသွေးခြင်း။

- (တ) ပစ်ပယ်ထားခြင်း၊ ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်း၊ လျစ်လျူရှုခြင်း။
- (ထ) သင့်လျော်မှုမရှိသည့်ပြစ်တင်ပြောဆိုမှုပြုလုပ်ခြင်း။
- (ဒ) သင့်လျော်မှုမရှိသည့် အီးမေးလ်/ရုပ်ပုံ/စာများပေးပို့ခြင်း။
- (ဓ) ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိဘဲ စွပ်စွဲပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် မသင့်တော်သည့် အပြုသဘော မဆောင်သည့် ပြစ်တင်ဝေဖန်မှု ပြုလုပ်ခြင်း။
- (န) နှစ်သက်ဖွယ်ရာမရှိသော အဓိပ္ပါယ်ကင်းမဲ့သည့် သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ရန်မဖြစ်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းတာဝန်မျိုးကို ဆောင်ရွက်ရန်တာဝန်ပေးခြင်း။
- (ပ) အချို့သောဝန်ထမ်းများအပေါ်တွင်သာ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိသည့် လုပ်ငန်းတာဝန် အများအပြားကို သတ်မှတ်လုပ်ဆောင်စေခြင်း။
- (ဖ) လုပ်ငန်းတာဝန်ကိုထမ်းဆောင်ရန် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏တာဝန်အရ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရာ တွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးလိုအပ်သည့် သတင်းများ၊ အရင်းအမြစ်များ၊ အထောက်အကူများ၊ ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်မှုများ၊ အကြံဉာဏ်များ သို့မဟုတ် ပစ္စည်းကိရိယာတန်ဆာပလာများ အား တမင်ထိန်ချန်ထားခြင်း။
- (ဗ) ခွင့်ခံစားခြင်း၊ သင်တန်းတက်ရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသောလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များအား တောင်းဆိုခြင်းကို ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိဘဲငြင်းဆိုခြင်း။
- (ဘ) အခွင့်အလမ်းများရရှိနိုင်ခွင့်အပေါ် ထိမ်ချန်ထားခြင်း။
- (မ) တစ်စုံတစ်ဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့အတွက်အဆင်မပြေဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်၍ အလုပ်ချိန် အား ပြောင်းလဲခြင်း။
- (ဃ) တစ်စုံတစ်ဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကိုဦးတည်သည့် ကျိုးကြောင်းမညီညွတ်သည့် အချိန် ဇယားကိုသတ်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းပြီးဆုံးရန်အတွက် သတ်မှတ်ပေးထားသည့် အချိန်ကို အမြဲလိုလိုပြောင်းလဲခြင်း။

၆.၁၃.၂။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းနိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်မှုနှင့်မသက်ဆိုင်သည့်အခြေအနေများ

ကျိုးကြောင်းညီညွတ်မှုတစ်စွာဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပြီး သင့်လျော်မှန်ကန်သည့် စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းနိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်မှုတွင် ပါဝင်ခြင်းမရှိပါ။ လုပ်ငန်းတစ်ခုအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သည့်နည်းလမ်းကို ထိထိရောက်ရောက် ထိန်းကျောင်းနိုင်ရန်နှင့် ထိန်းချုပ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် KBZ ဘဏ်တွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်များရှိပါသည်။ မန်နေဂျာများ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများက အလုပ်သမား/ဝန်ထမ်းတစ်ဦး

အတွက် တာဝန်ခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးပြီး ထိုအလုပ်သမား၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်နိုင်မှုအပေါ်တွင် မျှတသည့် ကျိုးကြောင်းခိုင်လုံသည့် ပြန်လှန်အကြံပြုချက်ပေးခြင်းသည် ကျိုးကြောင်းကိုက်ညီ မှုရှိပါသည်။

အောက်ပါတို့သာဖြစ်သည်ဟု ကန့်သတ်ထားခြင်းမဟုတ်သော်လည်း ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သည့် စီမံခန့်ခွဲရေးဆောင်ရွက်ချက်နမူနာများတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည် -

- (က) ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိသည့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုဆိုင်ရာပန်းတိုင်များ၊ လုပ်ငန်းစံနှုန်း များနှင့် လုပ်ငန်းပြီးဆုံးရန်အတွက် သတ်မှတ်ပေးထားသည့် အချိန်များအားထားရှိခြင်း။
- (ခ) လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ သင့်တင့်လျောက်ပတ်မှုရှိသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်ချိန်ဇယားအား ခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်ချိန်သတ်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတာဝန်ပေးခြင်း။
- (ဂ) လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အတွက် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားခြင်း။
- (ဃ) ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိသည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကြောင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းကိစ္စရပ်များတွင် ရွေးချယ်ခြင်းမပြုရန်ဆုံးဖြတ်ခြင်း။
- (င) စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း (စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအပါအဝင်) များကို ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ ဆောင်ရွက်ရခြင်း။
- (စ) စိတ်ကျေနပ်ဖွယ်ရာမရှိသည့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် သင့်လျော်မှုမရှိသည့် အပြု အမူများအတွက် အပြုသဘောဆောင်ပြီး သီးသန့်ဆောင်ရွက်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ဝန်ထမ်း ထံသို့ အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်း။
- (ဆ) ဖွဲ့စည်းပုံအပြောင်းအလဲပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းပုံအားပြန်လည်ပြုပြင်ခြင်း။
- (ဇ) အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်း။
- (ဈ) ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဖြစ်သည့်ပဋိပက္ခများအား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဖြစ်ပွား သည့်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူမှုဟု သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အပေါ် အန္တရာယ်ဖြစ်စေလောက်သည်အထိ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုကင်းမဲ့သည့် အပြုအမူ မျိုးဖြင့် ထပ်ခါတလဲလဲဖြစ်နေခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းအမြင်ကွဲပြားမှုနှင့် သဘောထားကွဲပြားမှု (ဥပမာ - အဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူမှုနှင့် ညွှန်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ကွဲပြား ခြားနားသော အမြင်ရှိခြင်း) များပေါ်ပေါက်နိုင်ပါသည်။

၆.၁၄။ လက်တုံ့ပြန်ခံရခြင်း/ရန်မူခံရခြင်း (VICTIMIZATION)

လက်တုံ့ပြန်ခံရခြင်း/ရန်မူခံရခြင်း (Victimization) ဆိုသည်မှာ တစ်စုံတစ်ဦးက မကျေနပ်ချက်များကို တင်ပြတိုင်တန်းခြင်းကြောင့် သို့မဟုတ် ထိုသို့တင်ပြတိုင်တန်းရန်ကြံစည်ခြင်းကြောင့် သို့မဟုတ် တင်ပြတိုင်တန်းမှုပြုလုပ်ရန်အတွက် အခြားသူတစ်ဦးကို အကူအညီပေးခြင်းကြောင့် သို့မဟုတ် ထိုသို့တင်ပြရန် ငြင်းဆိုသောကြောင့် သို့မဟုတ် နစ်နာချက်များကို တင်ပြတိုင်တန်းခြင်းကြောင့် သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း/ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း/ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ပေးခြင်း/ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူခြင်းများဖြစ်နိုင်သည်ဟု သံသယရှိသောကြောင့် ထိုသူတို့အပေါ်သို့ တရားမျှတမှုမရှိသည့် သို့မဟုတ် ဆိုးဆိုးရွားရွားဖြစ်စေသည့် သို့မဟုတ် ထိခိုက်နစ်နာစေသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် ဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများပြုလုပ်ခံရခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ မကျေနပ်ချက်များကိုဖော်ပြတိုင်တန်းသူအတွက် အထောက်အကူပြုပေးကြသူများနှင့်လည်း ဤအချက်သည် အကျုံးဝင်သက်ဆိုင်မှုရှိပါသည်။

မကျေနပ်ချက်များကြောင့် တင်ပြတိုင်တန်းမှုများအားစုံစမ်းစစ်ဆေးရာတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူတစ်ဦးဦး (သက်သေ)အနေဖြင့် ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်းမှာလည်း လက်တုံ့ပြန်ခံရခြင်း/ရန်မူခံရခြင်း (Victimization) ပင်ဖြစ်ပါသည်။ လက်တုံ့ပြန် ရန်မူခြင်းမှာ လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာမရှိသကဲ့သို့ KBZ ဘဏ်တွင်လည်း လုံးဝလက်မခံပါ။

၆.၁၅။ ရှုတ်ချပြောဆိုခြင်း/ဝေဖန်တိုက်ခိုက်ပြောဆိုခြင်း

ရှုတ်ချပြောဆိုခြင်း/ဝေဖန်တိုက်ခိုက်ပြောဆိုခြင်းဆိုသည်မှာ လူမျိုး (တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုနှင့် ဘာသာရေး နောက်ခံအပါအဝင်)၊ လိင်တူချင်းချစ်ခင်မှု၊ လိင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် ခုခံအားကျဆင်းမှုကူးစက်ရောဂါ အခြေအနေများကြောင့် တစ်စုံတစ်ဦး သို့မဟုတ် အုပ်စုတစ်ခုအပေါ်တွင် အမုန်းတရားများဖြစ်စေခြင်း၊ ဆိုးရွားသည့်မထီမဲ့မြင်ပြုမူမှုများ ပေါ်ပေါက်စေခြင်း၊ သို့မဟုတ် မတရားလှောင်ပြောင်ခံရခြင်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အများရှေ့တွင်ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်များကို ဆိုလိုပါသည်။ KBZ ဘဏ်သည် ရှုတ်ချပြောဆိုခြင်းအား လုံးဝလက်မခံပါ။

၆.၁၆။ အတင်းအဖျင်းပြောဆိုခြင်းနှင့် လျှို့ဝှက်ထားရမည့်ကိစ္စရပ်

လက်ရှိ သို့မဟုတ် ယခင်ဝန်ထမ်းဟောင်းများပါဝင်ပတ်သက်ခဲ့သည့် ယခင်အကြောင်းအရာများ သို့မဟုတ် KBZ ဘဏ်တွင် ဖြစ်ပေါ်နေသည့်သင့်တော်မှုမရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာပြုမူပုံများအပေါ် စွပ်စွဲပြောဆိုနေမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အတင်းအဖျင်းပြောဆိုခြင်းကို ဝန်ထမ်းများအားလုံး ရှောင်ရှားကြရပါမည်။ တစ်စုံတစ်ဦး၏ ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်သည် သင့်လျော်မှန်ကန်ခြင်းမရှိဟူ၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအနေဖြင့် ယူဆ

ပါက ထိုဝန်ထမ်းသည် ထိုအကြောင်းအရာအား သက်ဆိုင်ရာဌာနအကြီးအကဲ သို့မဟုတ် အုပ်ချုပ်မှု ပိုင်းဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများထံသို့တင်ပြရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့မဟုတ်လျှင် Grievance Procedure နှင့် အညီ ထိုသို့သောအပြုအမူကို တင်ပြရပါမည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် သင့်လျော်သော အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုကို ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

“သိရှိရန်လိုအပ်သည်” ဟူသည့်အကြောင်းမှလွဲ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုမူမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသည့် မကျေနပ်ချက်များ သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး KBZ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အခြားသောဝန်ထမ်းများ၊ ဖောက်သည်များ သို့မဟုတ် ပစ္စည်း တင်သွင်းသူများ၊ မိသားစုဝင်များ သို့မဟုတ် မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် မီဒီယာများနှင့် ပြောဆို ဆွေးနွေးခြင်းကို လက်ခံမည် မဟုတ်ပါ။ လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသည့်မကျေနပ်ချက်များ သို့မဟုတ် စုံစမ်း စစ်ဆေးမှုများအား လျှို့ဝှက်ထားရှိရမည့်ကိစ္စကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခြင်း သို့မဟုတ် မကျေနပ်ချက် သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်မှ (ဥပမာ - မန်နေဂျာတစ်ဦးအနေဖြင့်) ရရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအား မလျော်မကန်ထုတ်ဖော်ပြောဆိုမှုသည် ဤမူဝါဒအား ဆိုးဆိုးရွားရွားချိုးဖောက် ခြင်းပင်ဖြစ်ပြီး စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ တရားဝင်အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကိုခံရမည် ဖြစ်ပါ သည်။

မကျေနပ်ဖြစ်မှုဖြစ်စဉ်တွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်ပတ်သက်သူများ (ဥပမာ - အသိပေးတိုင်ကြားသူ သို့မဟုတ် တိုင်ကြားခြင်းခံရသူ) အနေဖြင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုများကို ရယူခွင့် ရှိပြီး ထိုသို့သောအထောက်အပံ့ရှိဖွေရယူခြင်းသည် (ဥပမာ - မကျေနပ်ဖြစ်မှုနှင့် ပတ်သက်သည့် အတွေ့ အကြုံ ဗဟုသုတရှိသူထံမှ) လျှို့ဝှက်ထားရမည့်ကိစ္စကို ချိုးဖောက်ခြင်းဟု မှတ်ယူခြင်းမရှိစေရ။

၇။ ဝန်ထမ်းများ၏အခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်များ

ဝန်ထမ်းအားလုံးသည်အောက်ပါတို့ကိုခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည် -

- (က) ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုမူမှုများမှ လွတ်ကင်းသည့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း။
- (ခ) လက်တုံ့ပြန်ရန်မူခံရခြင်းမရှိဘဲ မကျေနပ်ချက်များကို တင်ပြခြင်း၊ စုံစမ်းခြင်း သို့မဟုတ် သတင်းပေး တိုင်ကြားခြင်းတို့ကို ကျိုးကြောင်းဆီလျော်ပြီး လေးလေးစာစားတင်ပြနိုင်ခြင်း။

- (ဂ) မကျေနပ်ချက်များအား သတင်းပေးတိုင်ကြားတင်ပြမှု ပြုလုပ်နေသည့်လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အထောက်အကူပေးမည့်သူ (ဥပမာ - လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၊ မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်း သို့မဟုတ် မိသားစုဝင်) တို့ထံမှ အကူအညီကို ရယူနိုင်ခြင်း။
- (ဃ) အထူးသဖြင့် မိသားစုတာဝန်ကိုထမ်းဆောင်နေရမှု၊ မသန်စွမ်းဖြစ်မှု၊ ဘာသာရေးခံယူချက် သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာကိစ္စရပ်တို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်လာပါက အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သည့် စီမံဆောင်ရွက်မှုများရှိခြင်း။
- (င) ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိသည့် ပုဂ္ဂလိကသွင်ပြင်လက္ခဏာများကြောင့် အကျိုးသက်ရောက်မှု မဖြစ်စေဘဲ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ပေါ်တွင်သာအခြေပြုသည့် ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခြင်းနှင့် ရွေးချယ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ခံစားခွင့်ရှိခြင်း။

ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် အောက်ပါကိစ္စရပ်များအတွက် တာဝန်ရှိသည် -

- (က) ဤမူဝါဒတွင်သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည့် အပြုအမူဆိုင်ရာစံနှုန်းများ၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် အခြားသော ဆက်စပ်မူဝါဒများတွင် ဖော်ပြထားသည့်စံနှုန်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်။
- (ခ) မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်အားမဆို ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိ၊ ယဉ်ယဉ်ကျေးကျေး၊ လေးလေးစားစားဖြင့် အမြဲတစေ ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ရန်။
- (ဂ) သင့်တင့်လျောက်ပတ်မှုရှိသည်ဆိုပါက မကျေနပ်မှုများအား တင်ပြတိုင်တန်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များအား မျှဝေပေးခြင်းကဲ့သို့သော အထောက်အကူပေးခြင်းမျိုးကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုခံရသူ၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းခံရသူ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းခံရသူ နှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုခံရသူများအတွက် အထောက်အကူပေးရန်။
- (ဃ) လက်ရှိဖြစ်ပွားနေသည့် မကျေနပ်ချက်များ၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးလျက်ရှိသော ကိစ္စရပ်များနှင့် သက်ဆိုင်သော အတိတ်ကဖြစ်ပွားခဲ့သည့်ဖြစ်စဉ်များ၊ အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်၍ အတင်းအဖျင်း ပြောဆိုမှု အားရှောင်ကြဉ်ရန်။
- (င) မကျေနပ်ချက်ဖြေရှင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်များအား လျှို့ဝှက်ထားရှိရေးကို လေးစားလိုက်နာရန်။
- (စ) သက်ဆိုင်မှုရှိသည်ဆိုပါက ဤမူဝါဒအရပြုလုပ်သည့် မကျေနပ်မှုများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အား အထောက်အကူပေးရန်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။

- (ဆ) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမူမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ KBZ ဘဏ်ကပေးအပ်သောသင်တန်းများသို့ ပါဝင်တက်ရောက်ရန်။
- (ဇ) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမူမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ တွေ့မြင်ကြားသိသည်ဆိုပါက ဤမူဝါဒ၏ အပိုဒ် - ၁၀ တွင်ဖော်ပြထားသည့် ဘေးလူတစ်ယောက်အနေဖြင့် ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း (ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ရန်လိုခြံစိတ်ချရသည်ဆိုပါက) မျိုးကို ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၈။ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်သူများ၏တာဝန်များ

ဝန်ထမ်းများအပေါ်တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသည်များအပြင် ခေါင်းဆောင်မှုအပိုင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုအပိုင်းကိုပါ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နေကြရသူများအနေဖြင့် ပြုမူနေထိုင်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များအား စံပြအဖြစ် ထိန်းသိမ်းလိုက်နာကြရမည်ဖြစ်ပြီး ကိစ္စရပ်များအားဖြေရှင်းရာတွင် မျှမျှတတဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ထို့အပြင် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့များအား လိုက်နာကျင့်သုံးကြစေရန် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပြုမူနေထိုင်ဆောင်ရွက်ပုံဆိုင်ရာစံနှုန်းများ အားကောင်းလာစေရန်လည်း ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၉။ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ပံ့ပိုးမှု

Human Resources Function သည် ဤမူဝါဒများ၊ ကျင့်ဝတ်များနှင့် အခြားသောဆက်စပ်လျက်ရှိသည့် မူဝါဒများ၏ထိရောက်မှုကို ကြပ်မတ်စောင့်ကြည့်သွားမည်ဖြစ်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမူမှုများနှင့်ပတ်သက်၍လည်းကောင်း၊ မကျေနပ်ချက်များအား မည်သို့တင်ပြတိုင်တန်းရမည်၊ ဘေးလူတစ်ယောက်အနေနှင့် မည်ကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍လည်းကောင်း သင်တန်းများသို့မဟုတ် လမ်းညွှန်မှုများအား ဝန်ထမ်းများအား ပံ့ပိုးပေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ ဘေးလူတစ်ယောက်အနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးမှုအား အထောက်အကူပေးခြင်း

လုံခြုံစိတ်ချရမှုရှိသော၊ တန်းတူညီမျှမှုရှိသော၊ လေးလေးစားစားဖြင့်ဆက်ဆံတတ်သော လုပ်ငန်းဝန်းကျင်တစ်ရပ် ဖြစ်လာစေရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမူမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် တွေ့မြင်၊ ကြားသိသည်ဆိုပါက (ဤမူဝါဒနှင့်အညီ) သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်ကြပါရန် KBZ ဘဏ်က ဝန်ထမ်းများကို အားပေးတိုက်တွန်းပါသည်။

- (က) ကြည့်ပါ - စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်မည်သည့်နေရာအထိ ရှိသည်ကိုသိထားပါ။ သင့်အားအဆင်မပြေ ဖြစ်စေသည့်ကိစ္စများအား တွေ့မြင်ကြားသိရသည်ဆိုပါက ယင်းကိုလျစ်လျူရှုမထားပါနှင့်။
- (ခ) ပြောပါ - အဆင်မပြေဖြစ်စေသည့်ကိစ္စရပ်များအား ပြောထွက်ရန်အတွက် သတ္တိရှိပါ။ သင်၏ အကြီးအကဲ၊ သင်၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် သို့မဟုတ် စည်းဘောင်ကျော်နေသူကို ပြောပါ။
- (ဂ) အထောက်အကူပေးပါ - မိမိ၏ ဝိုင်းဝန်းကူညီပေးနိုင်စွမ်းကို လျှော့မတွက်ပါနှင့်။ ယင်းသည် လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်တစ်ဦးအား အခိုင်အမာရပ်တည်လာနိုင်စေရန်နှင့် သင့်လျော်သည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှု များ ပြုလုပ်လာစေရန် အထောက်အကူပေးနိုင်ပါသည်။

ဘေးလူတစ်ယောက်အနေနှင့်အထောက်အကူပေးခြင်းအပေါ် တစ်စုံတစ်ဦးမှ လက်တုံ့ပြန်ခံရခြင်း/ ရန်မူခံရခြင်း (Victimization) ကို KBZ ဘဏ်က လုံးဝလက်ခံမည်မဟုတ်ပါ။

၁၁။ မူဝါဒချိုးဖောက်မှု

ဤမူဝါဒအား ချိုးဖောက်လျှင် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ အရေးယူခြင်းကို ခံရပါမည်။ အမှုကိစ္စ အတိမ်အနက်ပေါ်တွင်မူတည်ပြီး တောင်းပန်ခြင်း၊ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ အလုပ်တာဝန်ပြောင်းရွှေ့ချထားခြင်း၊ ရာထူးချထားခြင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် Human Resources Function က သင့်တော်သည်ဟု ယူဆသည့် အခြားသောစည်းကမ်းထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်များကိုခံရပါမည်။

၁၂။ မကျေနပ်ချက်များကိုတင်ပြခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆန့်ကျင်ရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးမူဝါဒကို တစ်စုံတစ်ဦးက ချိုးဖောက်နေသည်ဟု ယုံကြည်သည်ဆိုပါက မည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆိုသည် ၎င်းတို့၏စိုးရိမ်ပူပန်မှု သို့မဟုတ် မကျေနပ်မှုများကို Human Resources Function သို့တင်ပြတိုင်တန်းနိုင်ပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ကိုယ်တိုင် တွေ့ကြုံခံစားရသူ သို့မဟုတ် ထိုသို့သောကိစ္စရပ်များအား မျက်မြင်တွေ့ရှိသူ မည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆိုသည် နောက်ဆက်တွဲ “က” တွင်ဖော်ပြထားသည့် Grievance Procedure နှင့်အညီ တင်ပြနိုင်ပါသည်။

၁၃။ မူဝါဒစီမံခန့်ခွဲခြင်း

KBZ ဘဏ်၏ ဘုတ်အဖွဲ့က အတည်ပြုသည့်ရက်တွင် ဤမူဝါဒ စတင်အကျိုးသက်ရောက်သည်။



ပြင်ဆင်ချက်များ၊ ပြုပြင်မွမ်းမံချက်များအား သင့်လျော်သလို အခါအားလျော်စွာ ဘုတ်အဖွဲ့သို့တင်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။ အပြောင်းအလဲပြုလုပ်ရန်အတွက် အကြံပြုချက်များသည် ဘုတ်အဖွဲ့၏အတည်ပြုချက်ကို ရယူရမည် ဖြစ်သည်။

အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်သော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ရပ် ထူထောင်နိုင်ရန်အတွက် ပိုမို၍ပြီးပြည့်စုံမှုရှိစေရန် ဝန်ထမ်းများသည် ဆက်စပ်မှုဝါဒဖြစ်သည့် မတူကွဲပြားခြင်းနှင့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမူဝါဒကို ဖတ်ရှုလေ့လာရပါမည်။



နောက်ဆက်တွဲ - က

မကျေနပ်ချက်အားကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်

ဖြစ်စဉ်များအားအစီရင်ခံတင်ပြနိုင်ရန်အတွက် [Grievance Procedure](#) တွင် ဖော်ပြထားသည့် အဆင့်များ အတိုင်း ဆောင်ရွက်ပါ။