

**ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရပြီး အန္တရာယ်များသောနယ်မြေများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့်
သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာ (ICT) ကုမ္ပဏီများနှင့်
ထိတွေ့ဆက်ဆံဆောင်ရွက်နေသော အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက်
လမ်းညွှန်ချက်များ [၂၀၂၄]**

နိဒါန်း

တကမ္ဘာလုံးတွင် အင်တာနက်လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့သည် ထိုက်ခိုက်ခံနေရပြီး ဒစ်ဂျစ်တယ် အာဏာရှင်စနစ်မှာလည်း အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ပျံ့နှံ့လျက်ရှိသည်။ မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း လူမှုနိုင်ငံရေး တင်းမာမှုများ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတွင် မြင့်တက်လာခဲ့ရာ ဒေသအများအပြား၌ အကြမ်းဖက်ပဋိပက္ခများ ကြုံတွေ့နေရသည်။ ထိုသို့သော ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရပြီး အန္တရာယ်များသောနယ်မြေများရှိ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ (CSOs) သည် အွန်လိုင်းနှင့် အွန်လိုင်းမဟုတ်သည့် ပြင်ပနယ်ပယ်နှစ်မျိုးလုံး၌ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးကို ကာကွယ်ရန်နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လျက်ရှိသည်။ ထိုသို့သော အခြေအနေများတွင် ပြည်တွင်းနှင့် ဒေသတွင်း အင်တာနက်လွတ်လပ်ခွင့်အတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်မှာ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာသည့် မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို မြှင့်တင်နိုင်ရန် သတင်းအချက်အလက်၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် နည်းပညာ (ICT) ကုမ္ပဏီများနှင့် ထိရောက်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးဖြစ်သည်။

ပဋိပက္ခဒဏ်ခံရပြီး အန္တရာယ်များသောနယ်မြေများ (CAHRA) ကို လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေများ ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်ခံရခြင်းနှင့်၊ အထူးသဖြင့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ ပါဝင်ပတ်သက်နေပါက လူတစ်ဦးချင်းအပေါ် ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်နစ်နာမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေခြင်း စသည့် လက္ခဏာရပ်များဖြင့် သတ်မှတ်နိုင်သည်။ သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာ (ICT) ကဏ္ဍသည် ပဋိပက္ခအပါအဝင် မတည်ငြိမ်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အထူးရှုပ်ထွေးသော ဆက်နွှယ်မှုရှိသည်။ ဒစ်ဂျစ်တယ်နည်းပညာများသည် ကမ္ဘာတဝန်းရှိ လူများနှင့် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာလူထု၏ နေ့စဉ်ဘဝများအတွက် မရှိမဖြစ် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လာခဲ့သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ပဋိပက္ခကို ပိုမိုဆိုးရွားစေခြင်း၌လည်း နည်းပညာ၏ အခန်းကဏ္ဍပါဝင်နေသည်ကို ငြင်းပယ်၍မရနိုင်ပေ။ လူ့အခွင့်အရေး၊ တည်ငြိမ်ရေးနှင့် လုံခြုံရေးတို့ကို ထိခိုက်စေရန် နည်းပညာကို မလျော်ကန်စွာ အသုံးပြုခြင်း၊ သို့မဟုတ် နည်းပညာဖြင့် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းတို့သည် အစိုးရများနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းမှ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများအကြား တိုးမြှင့်လာသော စိုးရိမ်ပူပန်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ဤလမ်းညွှန်ချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပြည်တွင်းနှင့် ဒေသတွင်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ICT ကုမ္ပဏီများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကို လွယ်ကူချောမွေ့စေရန်နှင့် အားကောင်းခိုင်မာစေရန်အတွက် လူ့အခွင့်အရေးအပြင် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဥပဒေ နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အင်တာနက်လွတ်လပ်ခွင့် ထိခိုက်မှုများအား အဓိကထားလျက်၊

လွန်ခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ်အတွင်း CAHRA နယ်ပယ်တွင် ရရှိခဲ့သော အတွေ့အကြုံများအား အခြေခံသည့် ကျွမ်းကျင်အမြင်များကို ပံ့ပိုးပေးရန်ဖြစ်သည်။

ဤလမ်းညွှန်ချက်သည် [ARTICLE 19](#) မှ ဦးဆောင်သည့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည့် အင်တာနက် လွတ်လပ်ခွင့်အတွက် နည်းပညာပူးပေါင်းပါဝင်မှု ([Engaging Tech for Internet Freedom - ETIF](#)) စီမံကိန်း၏ အဓိက အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ETIF သည် အာရှပစိဖိတ်ဒေသရှိ ဒေသတွင်း ဒစ်ဂျစ်တယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအကြား စွမ်းရည်တည်ဆောက်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ETIF သည် ARTICLE 19 ၏ [လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်နှင့် တစ်သီးပုဂ္ဂလိကကိုယ်ရေးလုံခြုံခွင့်ဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့အခြေခံမူများ](#)တွင် ပါဝင်ပြဌာန်းထားသည့် များစွာသော နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများကို မြှင့်တင်ရန် ကြိုးပမ်းထားသည်။ သုတေသနနှင့် နည်းပညာအကူအညီများမှတစ်ဆင့် ETIF သည် အာဏာရှင်ဆန်ပြီး ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သော အစိုးရများ အုပ်ချုပ်သည့် နိုင်ငံများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ICT ကုမ္ပဏီများနှင့်ပတ်သတ်၍ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နိုင်ရန် ဒေသတွင်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းဝင်များအား အသုံးချကိရိယာမျိုးစုံကို ပံ့ပိုးပေးသည်။ ဤလမ်းညွှန်ချက်သည်လည်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ မြေပြင်တွင် စည်းရုံးပညာပေးခြင်းနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရာတွင် ထပ်မံအားပြည့်ပေးရန် ရည်ရွယ်ထားသည့် အသုံးချကိရိယာတစ်ခုပင် ဖြစ်သည်။

ETIF လမ်းညွှန်ချက်များသည် ကုလသမဂ္ဂ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ ([UNGP](#)) နှင့် [Global Network Initiative \(GNI\)](#) ကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ ရှေ့ဆောင်လုပ်ငန်းများကို အခြေခံကာ၊ **အာရှပစိဖိတ်ဒေသရှိ** တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု အားနည်းခြင်း သို့မဟုတ် လုံးဝမရှိခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေများ ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်ခံနေရခြင်း စသည့်လက္ခဏာများဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် ပဋိပက္ခဒဏ်ခံ အန္တရာယ်များသောနယ်မြေများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံခြားကျော် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအား ပံ့ပိုးကူညီပေးရန် ရည်ရွယ်သည်။ ထိုနည်းတူစွာ ETIF လမ်းညွှန်ချက်များသည် [ကုလသမဂ္ဂ](#)၊ [GNI](#)၊ [BSR](#)၊ [Internews](#) နှင့် [ICRC](#) အပါအဝင် အခြားသော ကျွမ်းကျင်သူများမှ စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် ICT ကဏ္ဍ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးနယ်ပယ်တွင် အလှည့်အပြောင်းဖြစ်စေခဲ့သော ဆောင်ရွက်ချက်ကို ဆက်လက်တိုးချဲ့ထားပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်ချက်များကို အပိုင်းသုံးပိုင်း ပိုင်းခြားထားသည်။ အပိုင်းတစ်ပိုင်းစီသည် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများက ICT ကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည့် အခြေအနေသုံးမျိုးအနက် အခြေအနေတစ်ရပ်ရပ်ဖြင့် အကျုံးဝင်သည်။ ၎င်းအခြေအနေသုံးမျိုးမှာ (၁) [လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခမပါဝင်သော ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရပြီး အန္တရာယ်များသော နယ်မြေများ \(CAHRA\)](#)၊ (၂) [လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလနှင့်](#) (၃) [လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် အကျပ်အတည်းအလွန်ကာလတို့](#) ဖြစ်ကြသည်။ လမ်းညွှန်ချက်အား အသုံးပြုသူများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ပတ်ဝန်းကျင်နှင့်အကိုက်ညီဆုံး အပိုင်းများ၊ ထိုအပိုင်းရှိ သီးခြားလမ်းညွှန်ချက်များကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးကြရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရန်

သက်ဆိုင်ရာ အခြေအနေနှင့် သီးသန့်ကိစ္စရပ်များအလိုက် လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခုချင်းစီနှင့် ၎င်း၏ အစိတ်အပိုင်းများကို လေ့လာနိုင်ရန်အတွက် နောက်ဆက်တွဲ ဖော်ပြပါ **ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်**ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

အပိုင်း (၁) ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရပြီး အန္တရာယ်များသော နယ်မြေများ (CAHRA) [လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခမပါဝင်ပါ။]

နိဒါန်း

ဤပထမအပိုင်းသည် နိုင်ငံတကာနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ ယခင်ထုတ်ဝေမှုများတွင် ဖော်ပြထားပြီးဖြစ်သော **ICT ကဏ္ဍရှိ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ (BHR)** အသိပညာများစွာကို အနှစ်ချုပ်ထုတ်နုတ်ဖော်ပြထားသည်။ ထို့အပြင် ဤအပိုင်းသည် ETIF လမ်းညွှန်ချက်များက ရည်ညွှန်းသော အခြေအနေဖြစ်သည့် အာရှပစိဖိတ်ဒေသရှိ ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သော သို့မဟုတ် အာဏာရှင်ဆန်သော အစိုးရများ အုပ်ချုပ်သည့်နိုင်ငံများတွင် အင်တာနက် လွတ်လပ်ခွင့်အတွက် ICT ကုမ္ပဏီများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နေကြသည့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ရည်ရွယ်၍ ပြုပြင်ဖော်ပြထားပါသည်။ ယခုအပိုင်းတွင် BHR ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရာ၌ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ([BHR](#)) ကျွမ်းကျင်သူများက အကြံပြုထားသည့် ယုံကြည်စိတ်ချရသော အတည်ပြုပြီးသား လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်များကို ဖော်ပြထားသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခအဆင့်အထိ မရောက်ရှိသေးသော CAHRA အခြေအနေ နှင့် သက်ဆိုင်သည့် [သီးခြားတိုင်းတာသတ်မှတ်ချက်များ](#) ကိုလည်း ထည့်သွင်းထားသည်။ ထို့ကြောင့် ဤလမ်းညွှန်ချက်များတွင် ချမှတ်ထားသော ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းသည် ထူးခြားသော်လည်း၊ CAHRA အခြေအနေမျိုးတွင် အဓိကကျသည့် **အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်လျော့ချခြင်းနှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းတို့အတွက် "မိမိအားဖြည့်ထားသော" လုပ်ငန်းစဉ်(eHRDD)** ကို များစွာအလေးပေး အခြေခံထားသည်။ အဆိုပါပုံစံတွင် eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်သည် **ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ ထိလွယ်ရှလွယ်ဖြစ်မှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက် (conflict sensitivity analysis)** သာမက၊ စေ့စပ်သေချာစွာ စုံစမ်းဖော်ထုတ်သုံးသပ်ပြီးမှ အတည်ပြုအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အဆင့်များပါဝင်သော လုပ်ငန်းစဉ် (due diligence process) အတွင်း **နယ်ပယ်စုံမှ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများ၏ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု**ကိုပါ ပေါင်းစပ်ထားသည်။ နောက်လာမည့်အပိုင်းသည် ဖိနှိပ်မှု သို့မဟုတ် အကျပ်အတည်းအခြေအနေတစ်ခုမှ ပြည်တွင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခအခြေအနေအထိ ဆိုးရွားလာသည့် အနေအထားတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရသည့်အခါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် နောက်ထပ်အချက်များကို သုံးသပ်ပြထားသည်။

လမ်းညွှန်ချက် ၁။ ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရပြီး အန္တရာယ်များသော နယ်မြေများ [CAHRA] တွင် လုပ်ကိုင်နေသော ICT ကုမ္ပဏီများအား ချဉ်းကပ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ထိရောက်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း ပြည့်စုံသည့်သတင်းအချက်အလက်အခြေပြု မဟာဗျူဟာကို ချမှတ်ပါ။ ဤလမ်းညွှန်ချက် (၁) ကို အကောင်အထည်ဖော်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင်

ပါဝင်သည့် အချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ပြည့်စုံသော ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်ကို သိရှိလိုပါက *နှင်းပညာကုမ္ပဏီများနှင့် ထိရောက်စွာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း (Effective Engagement with Technology Companies)* အမည်ရှိ BSR ၏ [အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် လမ်းညွှန်](#)ကို ကြည့်ရှုလေ့လာနိုင်ပါသည်။

၁) သင်၏ အလုံးစုံပန်းတိုင်များကို မဟာဗျူဟာမြောက်စွာ ချမှတ်ပြီး၊ စိတ်ပျက်ခြင်း၊ မိမိ၏ မဟာဗျူဟာကို စောစီးစွာ စွန့်လွှတ်လိုက်ခြင်းတို့ မဖြစ်စေရန် ကုမ္ပဏီနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံသည့် လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုချင်းစီအတွက် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော မျှော်လင့်ချက်များကို သတ်မှတ်ပါ။

၁.၁) မိတ်ဖက်ဆက်ဆံမှု၏ ခြုံငုံရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုတစ်ခုချင်းစီ၏ တိကျသော ရည်ရွယ်ချက်များကို သတ်မှတ်ပါ။

၁.၂) ထိတွေ့ဆက်ဆံရမည့် ကုမ္ပဏီနှင့် လက်ရှိအခြေအနေများအပေါ်မူတည်၍ သင်၏ ပန်းတိုင်များ၊ ပြဿနာများနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ **ဦးစားပေးများကို သတ်မှတ်ပါ။**

၁.၂.၁) ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးစီးပွား သို့မဟုတ် ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များနှင့် သင်တို့ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နေသည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပိုသော ကိစ္စရပ်များတွင် ဘုံအကျိုးစီးပွား တူညီသည့်အရာများကို ရှာဖွေပါ။

၁.၂.၂) ကုမ္ပဏီမှ သက်ဆိုင်ရာကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရေးအပြင် အပြုသဘောဆောင်သော ဆက်ဆံရေးများ ထူထောင်နိုင်ရန် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေပါ။

၁.၂.၃) ကုမ္ပဏီနှင့် ယခင်က ဆက်ဆံထိတွေ့မှုများအပြင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် သင် ချိတ်ဆက်မည့် ပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

၁.၃) ကုမ္ပဏီနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရာတွင် ဦးစားပေးများကို သတ်မှတ်သည့်အခါ ကုမ္ပဏီနှင့်ပတ်သက်၍ သင်ပြုလုပ်သော သုတေသန (*လမ်းညွှန်ချက် ၁၊ နံပါတ်စဉ် ၃ ကို ကြည့်ပါ*) နှင့် လက်ရှိအခြေအနေများ အပေါ်မူတည်၍ **မဟာဗျူဟာမြောက်စွာ ဆောင်ရွက်ပါ။**

၂) ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်လည်ပတ်မှုများကို ထိန်းချုပ်ထားပြီး၊ ရပ်ရွာလူထု၏ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ်လည်း သက်ရောက်မှုရှိနေသည့် ဒေသန္တရအစိုးရ၏ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းများ၊ စည်းကမ်းများနှင့် မူဝါဒများအား လေ့လာပြီး **ပြည့်စုံစွာ သိရှိနားလည်ထားပါ။** ကုမ္ပဏီများသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် မူဝါဒဖွဲ့စည်းပုံများအတွင်း တစ်ပြိုင်နက်တည်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေကြောင်း သတိပြုပါ။

၂.၁) ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် လိုက်နာရမည့် ပြည်တွင်းဥပဒေစနစ်ကို နားလည်ထားပါ။ နိုင်ငံအတွင်း လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ပြည်တွင်းဥပဒေများနှင့်အညီ လိုက်နာမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများအား လိုက်နာကျင့်သုံးမှုတို့အကြား ချိန်ခွင်လျှာညှိဆောင်ရွက်ရပါမည်။

၂.၁.၁) သုတေသနပြုသင့်သည့် ပြည်တွင်းဥပဒေစည်းမျဉ်းများတွင် လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့် (အထူးသဖြင့် အစိုးရကို ပစ်မှတ်ထားသည့် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုမှု) ကို ထိခိုက်စေသော ဥပဒေများနှင့် ဒေတာအချက်အလက်လုံခြုံရေးဥပဒေများ ပါဝင်သည်။ ဒေတာအချက်အလက်လုံခြုံရေး ဥပဒေများတွင် ဒေတာအချက်အလက်များကို ပြည်တွင်း၌သာ ထားရှိရန် လိုအပ်ခြင်း၊ အစိုးရက သုံးစွဲသူဒေတာများကို ဝင်ရောက်ရယူခြင်း၊ (သုံးစွဲသူ၏ ခွင့်ပြုချက်မပါဘဲ သို့မဟုတ် သုံးစွဲသူအား အသိပေးခြင်းမရှိဘဲ) သုံးစွဲသူ၏ဒေတာအချက်အလက်များ စုဆောင်းထားခြင်းနှင့် ဥပဒေချိုးဖောက်သည့် သုံးစွဲသူများအား ဝန်ဆောင်မှု ရပ်ဆိုင်းခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

၂.၂) ကုလသမဂ္ဂ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) အောက်တွင် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေစံနှုန်းများက ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် မည်သို့သက်ရောက်သည်ကို နားလည်ထားကာ၊ ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရပြီး အန္တရာယ်များသော နယ်မြေများတွင် ၎င်းနိုင်ငံတကာဥပဒေစံနှုန်းတို့အား အသုံးပြုပုံကိုလည်း သိရှိနားလည်ပါ။

၂.၃) ပြည်တွင်းဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး စံနှုန်းများအကြား ကွဲလွဲမှုများကို ဖော်ထုတ်သိရှိပြီး မီးမောင်းထိုးပြပါ။ ထို့နောက် လူ့အခွင့်အရေးကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်ရန် ဤကွဲလွဲမှုများအား မည်သို့ ဖြေရှင်းသင့်သည်နှင့်ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီများအတွက် အကြံဉာဏ်များ ဖော်ဆောင်ပါ။

၂.၃.၁) ပြည်တွင်းဥပဒေအပြင်၊ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများအပါအဝင်၊ ယင်းစံနှုန်းများကို လက်တွေ့အသုံးပြုခြင်းနှင့်ပတ်သတ်ပြီး သင့်တွင်ကျွမ်းကျင်မှုများရှိအောင် လုပ်ထားပါ။

၂.၃.၂) CAHRA အခြေအနေတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ICT ကုမ္ပဏီများအား အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းများ လုပ်ဆောင်ဖူးသည့် အတွေ့အကြုံရှိသော ပြည်တွင်း၊ ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကြိုတင်၍ ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ပါ။

၂.၃.၃) အထူးသဖြင့် ပြည်တွင်းဥပဒေ သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်များက လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများကို လေးစားလိုက်နာမှုမရှိသည့်နိုင်ငံများတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရမည့် ကုမ္ပဏီ၏ တာဝန်ဝတ္တရားက ပိုမိုမြင့်မားပြီး၊ ဤကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်၍ ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းအလေ့အထကောင်းများကို

မြှင့်တင်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေသည့် GNI ကဲ့သို့သော နယ်ပယ်စုံမှဆက်စပ်ပတ်သတ်သူများ ပါဝင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်များ (multi-stakeholders initiatives) တွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါ။

၃) ထိရောက်သော မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် ရေးဆွဲနိုင်ရန် ပစ်မှတ်ဖြစ်သည့် ကုမ္ပဏီအပြင် သက်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်များကိုပါ သုတေသနပြုလုပ်ပြီး၊ ၎င်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေကိုလည်း နားလည်အောင် ဆောင်ရွက်ပါ။

လုပ်ငန်းအလိုက်၊ ကုမ္ပဏီအလိုက် ဝက်ဘ်ဆိုက်များနှင့် အရင်းအမြစ်များသည် သင့်သုတေသနကို စတင်ရန် အကောင်းဆုံးနေရာများဖြစ်သည်။ [Ranking Digital Rights \(RDR\)](#) နှင့် [Business and Human Rights Resource Centre \(BHRRC\)](#) တို့မှ ဆောင်ရွက်နေသည့် အထူးပြု CSO အချက်အလက်စုဆောင်းမှုစနစ်များ (databases) ကဲ့သို့ နေရာများကလည်း အသုံးဝင်သော အချက်အလက်များကို ပေးနိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်နွှယ်ပတ်သတ်နေသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအပြင်၊ နယ်ပယ်စုံမှ ဆက်စပ်ပတ်သတ်သူများ ပါဝင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်များ (MSIs) ကို သုတေသနပြုခြင်းကလည်း အထောက်အကူဖြစ်စေသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များကို အခြေခံ၍ အင်တာနက်ပေါ်တွင် ရှာဖွေမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းကလည်း အသုံးဝင်သော အချက်အလက်များကို မကြာခဏဆိုသလို ထုတ်ပေးနိုင်ပါသည်။

၃.၁) ICT ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စာချုပ်များတွင်ဖြစ်စေ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ သို့မဟုတ် နယ်ပယ်စုံမှဆက်စပ်ပတ်သတ်သူများပါဝင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ် ကဲ့သို့သော ပြင်ပထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများတွင်ဖြစ်စေ လိုက်နာရမည့် မည်သည့်တာဝန်ဝတ္တရားများကိုမဆို ဖြစ်နိုင်သမျှအတိုင်းအတာအထိ ရှာဖွေပါ။

၃.၁.၁) ဥပမာအားဖြင့် ICT ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ စာချုပ်များတွင် ထည့်သွင်းထားသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များအကြောင်း အချက်အလက်များကို ရှာဖွေပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအတွက် ၎င်းတို့ကို ထုတ်ဖော်ရန် တိုက်တွန်းပြောဆိုပါ။

၃.၂) သင့်ပန်းတိုင်များကို ရှေ့ဆက်ရန် ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိ “သင့်လျော်မှန်ကန်သည့်” လူများကို သတ်မှတ်ပါ။ သင့်လျော်မှန်ကန်သည့် လူများဆိုသည်မှာ ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများသည် သင့်နှင့် ထပ်တူကျပြီး အကျိုးစီးပွားများ ပေါင်းစပ်ညီညွတ်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသူများ ဖြစ်ကြသည်။

၃.၂.၁) “သင့်လျော်မှန်ကန်သည့်” လူများကို ကုမ္ပဏီအတွင်း ၎င်းတို့၏ ရာထူး သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတာဝန်များကဲ့သို့ပင် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အရည်အသွေးများနှင့် စိတ်ဝင်စားမှုများကလည်း သတ်မှတ်ပေးလေ့ရှိပါသည်။

၃.၂.၂) သင့်နှင့် သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များတွင် ရှိနှင့်ပြီးသား (တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့အစည်းအလိုက်ဖြစ်စေ) မည်သည့်ဆက်ဆံရေးကိုမဆို အကျိုးရှိရှိအသုံးပြုပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရင်းနှီးမှုနှင့် ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ဆက်ဆံရေးများကို ဤလမ်းညွှန်ချက်များနှင့်အညီ အပြုသဘောဆောင်သည့် ချဉ်းကပ်မှုများ လမ်းဖွင့်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

၃.၃) “သင့်လျော်မှန်ကန်သည့်” လူများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး ဆွေးနွေးပြောဆိုရန်မှာ အဆင့်များစွာ ပါဝင်သော အချိန်ယူရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း နားလည်ထားပါ။

၃.၃.၁) ကုမ္ပဏီဖွဲ့စည်းပုံကို သုတေသနပြုပြီး မည်သည့်ဌာနများ၊ အဖွဲ့(များ)နှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရမည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။ ကုမ္ပဏီများတွင် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး (BHR) သို့မဟုတ် စည်းပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှု (CSR) ဆိုင်ရာ သီးသန့် နိုင်ငံဖြစ်ကျော်ဌာန သို့မဟုတ် အဖွဲ့ ရှိနိုင်သော်လည်း၊ အချို့တွင်မူ ထိုကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ရန် ဒေသအလိုက် သို့မဟုတ် နိုင်ငံအလိုက် အခြေစိုက်အဖွဲ့များ ရှိနိုင်ပါသည်။

၃.၃.၂) ယုံကြည်မှုနှင့် လုံခြုံဘေးကင်းစေရေး (Trust and Safety)၊ လူ့အခွင့်အရေး၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှု (CSR) သို့မဟုတ် ESG၊ မူဝါဒနှင့် ဥပဒေရေးရာဌာနများ စသည့် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် ထိတွေ့ဆက်ဆံလေ့ရှိသော ဝန်ထမ်းများရှိရာ ဌာနများကို ရှာဖွေပါ။

၃.၃.၃) အလားအလာရှိသော ကုမ္ပဏီဆက်စပ်သတ်သည့်အပြင် အမှုဆောင်အဆင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်နိုင်သူများကိုပါ သတ်မှတ်ပါ။ ဆက်စပ်သတ်သူများ၏ ထောက်ခံမှုကို ရယူနိုင်ရန် ဦးစွာအာရုံစိုက်ပြီး၊ နောက်ဆုံးတွင် ၎င်းတို့မှတစ်ဆင့် သင့်ရပ်တည်ချက်ကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများထံ တင်ပြထောက်ခံပေးစေရန် ဆောင်ရွက်ပါ။

၃.၃.၄) ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ရန် ခက်ခဲပါက ကုမ္ပဏီပါဝင်ထားသည့် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအသင်းအဖွဲ့များ (business associations)၊ သို့မဟုတ် နယ်ပယ်စုံမှဆက်စပ်သတ်သူများ ပူးပေါင်းပါဝင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်များထံ ချဉ်းကပ်ကာ မိတ်ဆက်ပေးရန် တောင်းဆိုပါ။

၃.၃.၅) ကုမ္ပဏီများလည်း ပါဝင်တက်ရောက်လေ့ရှိသည့် Internet Governance Forum (IGF) နှင့် RightsCon ကဲ့သို့ နိုင်ငံအဆင့်၊ ဒေသအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့် ဖိုရမ်များနှင့် ပွဲများကို တက်ရောက်ခြင်းဖြင့် ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ပါ။ အဆက်အသွယ်ပြုလုပ်မည့်သူများကို သတ်မှတ်ပြီး၊ ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ဆက်ဆံရေးများ ထူထောင်ရန် ကြိုးပမ်းပါ။

၃.၄) သင်ထိတွေ့ဆက်ဆံလိုသည့် ကုမ္ပဏီ၏ (အထူးသဖြင့် နိုင်ငံခြားသားများ ပိုင်ဆိုင်သော နိုင်ငံဖြစ်ကျော်ကုမ္ပဏီတစ်ခု ဖြစ်ပါက) “အစဉ်အလာ” နှင့် ရင်းနှီးအောင် လုပ်ထားပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီ၏ နိုင်ငံနှင့် သင်ပြောဆိုလိုသည့် ဝန်ထမ်းများ၏ နိုင်ငံသားဖြစ်မှုကိုသာမက၊ လုပ်ငန်းတွင်း ကော်ပိုရိတ်အစဉ်အလာနှင့် BHR အပေါ် ၎င်းတို့၏ လက်ခံထားမှုအခြေအနေတို့ကိုပါ အာရုံစိုက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

၃.၅) နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ထိတွေ့ဆက်ဆံရာတွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ဘာသာစကားနှင့် အခြားယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းပြီး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါ။ ဥပမာ ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆက်သွယ်ရာတွင် အသုံးပြုမည့် ဘာသာစကားကို ကြိုတင်အတည်ပြုပါ။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ICT ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အစည်းအဝေးများသည် အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားဖြင့် ကျင်းပလေ့ရှိကြောင်း သတိပြုပါ။

၃.၅.၁) ဆက်ဆံရေးသို့မဟုတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို လွှမ်းမိုးသက်ရောက်နိုင်သည့် သင်ကိုယ်စားပြုသော အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှုများကို သတိပြုပါ။

၃.၆) ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်ထိန်းသိမ်းရန် ရည်ရွယ်သည့် လုပ်ငန်းတွင်းမူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို သုတေသနပြုပါ။

၃.၆.၁) ကုမ္ပဏီတွင် လူ့အခွင့်အရေးစည်းမျဉ်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်၊ စာချုပ်ပါ သို့မဟုတ် အခြားသော တာဝန်ဝတ္တရားများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် လုပ်ငန်းတွင်းမူဝါဒများ ချမှတ်ထားခြင်း ရှိ၊ မရှိ ဆန်စစ်ပြီး၊ ထိုမူဝါဒများကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် မည်သည့်လက်တွေ့အလေ့အထများ ချမှတ်ထားသည်ကိုလည်း ရှာဖွေပါ။

၃.၆.၁.၁) ကုမ္ပဏီတွင် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး (BHR) အတွက် သီးသန့်ထားရှိသော ဌာန သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများ ရှိ၊ မရှိ စစ်ဆေးပါ။

၃.၆.၁.၂) အကယ်၍ သီးသန့်မရှိပါက၊ အခြား အထူးသီးသန့်မဟုတ်သော ဌာနများ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများမှတစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စရပ်များကို မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းထားကြောင်း စစ်ဆေးပါ။

၃.၆.၂) ကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ်သက်ရောက်မှုကို နားလည်အောင် လုပ်ဆောင်ပါ။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ်သက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်းများ (Human Rights Impact Assessments - HRIAs) ပြုလုပ်ရန် အစီအမံများ ဆောင်ရွက်ထားခြင်း ရှိ၊ မရှိ၊ သို့မဟုတ် ပြုလုပ်ရန် စီစဉ်ထားခြင်း ရှိ၊ မရှိကို စုံစမ်းပါ။

၃.၆.၃) ကုမ္ပဏီသည် အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် မည်သည့်သတ်မှတ်ချက်များဖြင့် မည်သို့ထိတွေ့ဆက်ဆံနေကြောင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးပါ။ အထူးသဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် (ဥပမာ- အကြောင်းအရာများ ဖယ်ရှားခြင်း၊ သုံးစွဲသူဒေတာများအား ရယူခြင်းနှင့်

စောင့်ကြည့်ထောက်လှမ်းခြင်းဆိုင်ရာ) တရားဝင် ညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့် ပုံစံများနှင့်ပတ်သက်၍ စုံစမ်းပါ။

၃.၆.၄) ကုမ္ပဏီ၏ eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ကုမ္ပဏီအား ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် ယင်းကုမ္ပဏီ၏ ဆက်စပ်ပတ်သတ်သူများနှင့် ပူးပေါင်းဆက်ဆံရေးမူဝါဒများအပြင်၊ သင့်အား ကုမ္ပဏီနှင့် ပူးပေါင်းဆက်ဆံရန် ပေးအပ်နေသော အခြားအခွင့်အလမ်းများကို နားလည်ပါ။ ၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်နှင့် သင့်ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကြားရှိ ပေါင်းစည်းနိုင်သည့် အချက်များကို အကျိုးရှိရှိ အသုံးပြုပါ။

၄) သင်၏ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု မဟာဗျူဟာကို လက်တွေ့အသုံးပြုမီ ပြည့်စုံသော အန္တရာယ်အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက် တစ်ရပ်အား ပြုလုပ်ပါ။ ကုမ္ပဏီများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်း၊ BHR ကိစ္စရပ်များအပေါ် အများပြည်သူသို့ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်းသည် အရပ်ဘက်ဖွဲ့အစည်းများအား အစိုးရမှ စောင့်ကြည့်ထောက်လှမ်းခြင်း၊ နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံတော်မဟုတ်သော အင်အားစုနှစ်မျိုးစလုံးမှ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ နှောင့်ယှက်ခြင်းများ စသည့် အန္တရာယ်များနှင့် ထိတွေ့စေနိုင်သည်။ CAHRA နိုင်ငံများသည် ဤကဲ့သို့သော အန္တရာယ်များ အပြင်းထန်ဆုံးဖြစ်ပွားလေ့ရှိသည့် နေရာများဖြစ်ပြီး၊ နည်းပညာကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ သက်ရောက်မှုများကို နားလည်ရန်နှင့်၊ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုကို လျှော့ချရန်အတွက် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် အများဆုံး မှီခိုအားထားရသည့် နယ်မြေများလည်း ဖြစ်သည်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အခြေအနေအားလုံး၌ စေ့စပ်သေချာစွာ စုံစမ်းဖော်ထုတ်သုံးသပ်ပြီးမှ အတည်ပြုအကောင်အထည်ဖော်သည့် အဆင့်များပါဝင်သော အန္တရာယ်အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်တစ်ရပ်ကို ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

၄.၁) ICT ကုမ္ပဏီများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းကို ပြုလုပ်ရန် စတင်ပြင်ဆင်စဉ်နှင့် ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဦးစားပေး၊ ချမှတ်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် မေးခွန်းအချို့မှာ-

၄.၁.၁) ကုမ္ပဏီနှင့် အစိုးရတို့၏ ဆက်ဆံရေး သဘောသဘာဝက ဘာလဲ။ ၎င်းကုမ္ပဏီသည် နိုင်ငံတော်၏ အပြည့်အဝ သို့မဟုတ် တစိတ်တပိုင်း ပိုင်ဆိုင်မှု ဖြစ်သလား။ အစိုးရနှင့် မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ပါသလဲ။

၄.၁.၂) ကုမ္ပဏီတစ်ခု သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီများကို ချဉ်းကပ်ရာတွင် မည်သည့်တရားဝင် သို့မဟုတ် တရားမဝင်နည်းလမ်းဖြင့် အရေးယူခံရနိုင်ချေ ရှိသလဲ။

၄.၁.၃) သင်ထိတွေ့ဆက်ဆံသည့် ကုမ္ပဏီနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ နောက်ခံအခြေအနေ မည်သို့ရှိသလဲ။ ၎င်းတို့ကို မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်သလဲ။

၄.၁.၄) သင်၏ ချဉ်းကပ်မှုက သင်ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် သင်၏ CSO လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို တနည်းနည်းဖြင့် အရေးယူခံရနိုင်ချေ သို့မဟုတ် ထိခိုက်နစ်နာနိုင်ချေတို့ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသလား။

၄.၁.၅) သင်၏ ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှုများက အခြားသူများကို တနည်းနည်းဖြင့် အရေးယူခံရနိုင်ချေ သို့မဟုတ် ထိခိုက်နစ်နာနိုင်ချေတို့ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသလား။

၄.၁.၆) သင်၏ စဉ်ဆက်မပြတ်အန္တရာယ်ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အရ သင် ချမှတ်ထားသော BHR အခြေခံ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုမဟာဗျူဟာနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသည့် ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို စောင့်ကြည့်ရန်နှင့် လျော့ချရန် မည်သည့်အစီအမံများကို ချမှတ်နိုင်သလဲ။ ဥပမာ - ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလုံခြုံမှုဆိုင်ရာ အကာကွယ်များအတွက် ခုခံပြောဆိုရာတွင် "ပိုမိုလုံခြုံသော" စားသုံးသူကာကွယ်ရေး ဥပဒေကို အသုံးပြုခြင်းကဲ့သို့ အခြားရွေးချယ်စရာ မဟာဗျူဟာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

၄.၂) ICT ကုမ္ပဏီများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ ပြုလုပ်နေစဉ်နှင့် ဆွေးနွေးပြီးနောက်ပိုင်းတွင် သင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို အာမခံနိုင်ရန်နှင့် အစိုးရ၏ စောင့်ကြည့်ထောက်လှမ်းမှုများကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန်အတွက် လုံခြုံရေးအစီအမံဒီဇိုင်းဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့တွင် ၎င်းကုမ္ပဏီတို့ကို ပူးပေါင်းပါဝင်လာအောင် ချိတ်ဆက်ပါ။

၄.၂.၁) လမ်းညွှန်ချက် ၄.၁ ပါ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထောက်ရှု၍ VPN ၊ သို့မဟုတ် လျှို့ဝှက်ကုဒ်ဖြင့်ကာကွယ်ထားသော စာပို့စနစ်များ စသဖြင့် လုံခြုံသည့် ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုရန် တိုက်တွန်းပါ။

လမ်းညွှန်ချက် ၂။ ကုမ္ပဏီအပါအဝင် ကုမ္ပဏီမှတာဝန်ရှိကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လုပ်ငန်းသဘောအပြင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရင်းနှီးမှုများ ထူထောင်ပါ။ လုပ်ငန်းသဘောအရ ကွန်ယက်များချိတ်ဆက်ခြင်းမှတစ်ဆင့် အဆက်အသွယ်ရှိသော အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းဝင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများနှင့် ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များအကြား ထိုရှိပြီးသားဆက်ဆံရေးလမ်းကြောင်းမှ ချဉ်းကပ်ခြင်းက ဆက်ဆံရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအများစုကို အောင်မြင်စေလေ့ရှိသည်။ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်-၁ ပါ နံပါတ်စဉ် ၃.၂.၄ ကို ကြည့်ပါ။ ထိရောက်သော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုသည် ပြိုင်ဘက်သဘောဆောင်သော လုပ်ငန်းစဉ်မဟုတ်ဘဲ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

၁) ကုမ္ပဏီများနှင့် ရင်းနှီးဖော်ရွေစွာ၊ အပြုသဘောဆောင်စွာ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ပါ။

၁.၁) ကုမ္ပဏီလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းဆက်ဆံရေးအား တည်ဆောက်ထိန်းသိမ်းခြင်းသည်လည်း ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။

၁.၂) ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များထံ ချဉ်းကပ်ရာတွင် အထူးသဖြင့် မူဝါဒများ၊ အလေ့အကျင့်များ သို့မဟုတ် ထုတ်ကုန်များကို ဝေဖန်သည့်အခါ **အပြုသဘောဆောင်သော စကားမျိုးကို အသံပြုပါ။** လက်တွေ့ကျသော တုံ့ပြန်မှုများနှင့် ဖြေရှင်းချက်များကို ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့်အခါတိုင်း အဆိုပြုပါ။

၁.၃) **အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကုမ္ပဏီတို့၏ ဆက်ဆံရေးရှိ မညီညာမှုများကို နားလည်ထားပါ။**
အပြုသဘောဆောင်သည့် ပြောင်းလဲမှုသည် ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များအား လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခု ပြုလုပ်စေရန် ယုံကြည်လက်ခံလာအောင် ပြောဆိုခြင်းနှင့် ဆွဲဆောင်စည်းရုံးခြင်းအပေါ်၌ မူတည်သည်။ အပြုသဘောဆောင်ပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုတွင် ကုမ္ပဏီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတင်းအကျပ် ဖိအားပေး၍ မရနိုင်ပါ။

၁.၄) ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိ **“သင့်လျော်မှန်ကန်သည့်”လူများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။** ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍများနှင့် ကန့်သတ်ချက်များကိုလည်း သတိပြုပါ။ *အထက်ဖော်ပြပါ လမ်းညွှန်ချက်-၁ ၏ နံပါတ် ၃.၁ ကို ကြည့်ပါ။*

၁.၅) ဆန့်ကျင်ဘက် အထောက်အထား မတွေ့ရမချင်း **သဘောရိုးအခြေခံသည့် ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် အကြံဉာဏ်များအပေါ် ပွင့်လင်းသော သဘောထားရှိသည်ဟု မှတ်ယူပါ။**

၂) ကုမ္ပဏီမှ တာဝန်ရှိကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ပါ။ ဆက်ဆံရေးတစ်ခု ထူထောင်ပြီးသည့်အခါ ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ထိန်းသိမ်းခြင်းက အရေးပါကြောင်း မကြာခဏ ပြောဆိုလျှင်ပင် မလွန်ပါ။ လေးစားမှုရှိပြီး ထိန်းထိန်းသိမ်းသိမ်းရှိသောစကားဖြင့် အပြုသဘောဆောင် ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါ။ ။ သင်ထိတွေ့ဆက်ဆံနေသော ကုမ္ပဏီလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှလည်း ထိုနည်းတူ ပြုလုပ်ရန် တောင်းဆိုပါ။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် သင်သည် -

၂.၁) အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသောလူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ်ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်လျော့ချခြင်းနှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် (Human Rights Due Diligence)နှင့်ပတ်သက်သည့် ကိစ္စများ သို့မဟုတ် အခြားလိုအပ်သည့်ကိစ္စများ ပေါ်ပေါက်လာသည့်အခါ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းမှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံ ချဉ်းကပ်၍ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်နိုင်ရန် ပွင့်လင်းသော ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများ ဖွင့်လှစ်ထားရှိပါ။

၂.၂) မှတ်တမ်းတင်ခြင်းမရှိသော (off-the-record) သတင်းအချက်အလက်ဖလှယ်မှုများမှတစ်ဆင့် လေ့လာခြင်း အပါအဝင်၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများက ကုမ္ပဏီတစ်ခု မည်သို့မည်ပုံလည်ပတ်နေကြောင်း လေ့လာနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများ တိုးမြှင့်ပေးပါ။

၂.၃) သင်၏ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဆက်စပ်ပတ်သတ်သူတစ်ဦးအဖြစ် ယုံကြည်စိတ်ချရမှုကို ပြသခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်မှ အခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံ သင့်အကြောင်း ညွှန်းဆိုရန် ပိုမိုဖြစ်နိုင်ခြေရှိပါသည်။ ယင်းသို့ ညွှန်းဆိုမှုများမှတစ်ဆင့် အခြားကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးကို တိုးချဲ့နိုင်ပြီး သင်၏ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု အတိုင်းအတာနှင့် ထိရောက်မှုကို တိုးမြှင့်ပါ။

၂.၄) အစည်းအဝေးနှင့် အပြန်အလှန်ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများအကြောင်းကို ကုမ္ပဏီနှင့် သင်တို့တစ်ဦးချင်းစီက သတင်းထုတ်ပြန်ချက်များ၊ လူမှုကွန်ရက်မီဒီယာများနှင့်၊ အခြားသော ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများတွင် မည်သို့ဖော်ပြသင့်သည်ကို ၎င်းကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပါ။

၃) ကုမ္ပဏီ၏ သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များအား မြေပြင်အခြေအနေမှန်များကို ပိုမိုနားလည်လာစေရန်အတွက် ကူညီပညာပေးခြင်းက ဒေသခံ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ဦးရပ်ရွာကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးအနေဖြင့် သင့်အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နိုင်ကြောင်း သိရှိထားပါ။ ကုမ္ပဏီများအား အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို နားလည်စေရန်နှင့်၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများက ပဋိပက္ခနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် မည်သို့သက်ရောက်မှုရှိကြောင်းကို သဘောပေါက်စေရန် ကူညီရာတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းနှင့် တက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့က အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ ဖော်ဆောင်နိုင်သည့် အရေးကြီးအခန်းကဏ္ဍ ဖြစ်သည်။

၃.၁) ကုမ္ပဏီများ၏ BHR မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များ၏ သက်ရောက်မှုများကို စနစ်တကျ အကဲဖြတ်ရာတွင် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက် စုဆောင်းခြင်း၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်းလုပ်ငန်းများတွင် အထောက်အကူပြုရန်အတွက် ဆောင်ရွက်နေဆဲ eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် သင်ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်သည့်အကြောင်း ကမ်းလှမ်းပါ။ ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် လက်လှမ်းမီခြင်း၏ အဓိကသော့ချက်မှာ ရန်ဘက်သဘောမဆောင်သော ရပ်တည်ချက်ကို ယူခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် မိတ်ဖက်ဆက်ဆံရေးကို အလေးထားသည့် ရပ်တည်ချက်မျိုး ဖြစ်ပါသည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် လမ်းညွှန်ချက် - ၂၊ နံပါတ်စဉ် ၄ ကို ကြည့်ပါ။

၃.၂) BHR မူဝါဒများအတွက် ထောက်ခံပြောဆိုနိုင်ရန်နှင့် အစိုးရ၏ ဖိအားပေးမှုနှင့် အလွဲသုံးစားမှုများကို ချေပနိုင်ရန် ကုမ္ပဏီများအား လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်နှင့် ပံ့ပိုးမှုများ ပေးပါ။ CAHRA အခြေအနေများတွင် ထိရောက်သော BHR အလေ့အကျင့်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကြိုးပမ်းသော ကုမ္ပဏီများသည် နိုင်ငံအာဏာပိုင်များထံမှ အခွင့်အာဏာလွန်ကဲစွာသုံးစွဲခြင်းနှင့် ဆန့်ကျင်မှုများအား ရင်ဆိုင်ရဖွယ်ရှိပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အစိုးရများသည် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စကားကို နားထောင်လေ့မရှိသော်လည်း ကုမ္ပဏီများအား နားထောင်ပြီး ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးလေ့ရှိပါသည်။ ၎င်းသည် အပြန်အလှန် ပံ့ပိုးကူညီမှုအတွက် အခွင့်အလမ်းကောင်းတစ်ခုပင် ဖြစ်သည်။

၃.၂.၁) ဥပမာအားဖြင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီများအား ၎င်းတို့၏ စာချုပ်များတွင် လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်မှုဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များ ထည့်သွင်းရန် အရေးကြီးပုံကို အလေးပေးပြောကြားနိုင်ပြီး ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သည့် အစိုးရများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံသည့်အခါ ယင်းကတိကဝတ်များအပေါ်မည်သို့ ရပ်တည်ရမည်ကို အကြံပေးနိုင်ပါသည်။

၃.၂.၂) အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ဤအချက်ကို နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် အောင်မြင်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ သတင်းထုတ်ပြန်ချက်များတွင် ကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေး ကတိကဝတ်များဆိုင်ရာ နောက်ခံအချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် စာချုပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ (မူရင်းစာချုပ်ပါစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအောက်ရှိ နည်းဥပဒေကဲ့သို့ဖြစ်နေသော) လုပ်ထုံးလုပ်နည်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ထုတ်ပြန်ရန် တိုက်တွန်းခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

၃.၃) ICT ကုမ္ပဏီအရွယ်အစားအားလုံးနှင့် ပုံမှန်ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် ကြိုးပမ်းပါ။ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကုမ္ပဏီတို့၏ အောင်မြင်သော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုအတွက် အဓိက အဟန့်အတားနှစ်ခုရှိသည်။ ၎င်းတို့မှာ အပြန်အလှန် အဆက်အသွယ်နှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများတွင် တည်ငြိမ်မှုမရှိခြင်း နှင့် ချဉ်းကပ်ရန် ပိုမိုအလားအလာရှိသည့် သေးငယ်သော ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းများကို လျစ်လျူရှုကာ အကြီးဆုံး ICT ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကိုသာ အလွန်အကျွံ အလေးထားခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

၃.၃.၁) ကုမ္ပဏီအရွယ်အစားအားလုံးနှင့် မိမိဘက်မှတက်တက်ကြွကြွ ပုံမှန်ဆက်သွယ်ပြီး၊ ပြဿနာများကို ပူးပေါင်းဖြေရှင်းကြရန် သင့်ထံလာရောက်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ဖို့ ၎င်းတို့ကို တိုက်တွန်းပါ။ ကုမ္ပဏီများက သင့်ကို ဆက်သွယ်လာအောင် မစောင့်ပါနှင့်။

၃.၄) နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများသည် ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီများထက် ဒေသတွင်းနိုင်ငံရေးနှင့် လက်တွေ့အခြေအနေများအား အဆက်အစပ်နည်းနိုင်သည်ကို သတိပြုပါ။ ၎င်းအခြေအနေသည် ထိုကုမ္ပဏီများ လိုအပ်သော ဒေသဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများကို ကျွမ်းကျင်သူအမြင်ဖြင့် သင်က ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းတစ်ခုကို ဖန်တီးပေးပါသည်။

၃.၅) ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီများသည် အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် ပိုမိုနီးကပ်သော ဆက်နွယ်မှု သို့မဟုတ် မှီခိုအားထားမှု ရှိနိုင်ပြီး၊ ထိုအချက်ကြောင့်ပင် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများက ၎င်းတို့နှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရာတွင် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ချေများ တိုးမြင့်နိုင်သည်ကိုလည်း သတိပြုသင့်ပါသည်။

၃.၆) လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ဖြေရှင်းနည်းများ သို့မဟုတ် ရှောင်ရှားသင့်သည့် အန္တရာယ်များအကြောင်း ဥပမာများပေးရန် နမူနာအဖြစ် ဖြစ်စဉ်လေ့လာသုံးသပ်မှုများကို အသုံးပြုပါ။ ဤဖြစ်စဉ်လေ့လာသုံးသပ်မှုများသည်

စိန်ခေါ်မှု သို့မဟုတ် ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် အဆင့်သင့်ရှိပြီးသား နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို ဖော်ပြနေသည့် အခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ကုမ္ပဏီများ၏ အတွေ့အကြုံများအပေါ်တွင် အခြေခံသင့်သည်။

လမ်းညွှန်ချက် ၃။ လက်ရှိ eHRDD နှင့် HRIA လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ကုမ္ပဏီနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊

သတင်းအချက်အလက် အရင်းအမြစ်အဖြစ် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ တိုးတက်မှုကို ဘက်ပေါင်းစုံမှ စောင့်ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ကုမ္ပဏီအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပြီး ယုံကြည်ရသော အရင်းအမြစ်တစ်ခု ဖြစ်လာအောင် လုပ်ဆောင်ပါ။ CAHRA အခြေအနေများတွင် BHR မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်နေသည့် ICT ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်လျော့ချခြင်းနှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းတို့အတွက် “ပိုမိုအားပြည့်ထားသော” လုပ်ငန်းစဉ် (“enhanced” human rights due diligence) ကို ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပုံမှန်ပဋိပက္ခ၊ ဖြစ်နိုင်ချေအန္တရာယ်နှင့် လူ့အခွင့်အရေး သက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များ ပါဝင်သည်။

၁) ကုမ္ပဏီ၏ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်အဖြစ် သင့်အား ဤလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် သက်ဆိုင်သူတစ်ဦးအဖြစ် ပါဝင်ရန် အခွင့်အရေးပေး ကမ်းလှမ်းခံရပါက အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

၁.၁) ပြည်တွင်းအခြေအနေနှင့် ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ၏ အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍကို လက်ခံကျင့်သုံးပါ။ eHRDD ကို ဆောင်ရွက်သည့် ကုမ္ပဏီများသည် CAHRA အခြေအနေနှင့် သက်ဆိုင်သော ပြည်တွင်းအခြေအနေများအပြင်၊ ၎င်းအခြေအနေနှင့်ဒေသရှိ ကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်ကုန်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့်ဆက်စပ်သော သက်ရောက်မှုများအကြောင်း ကျွမ်းကျင်မှုကိုလည်း လိုအပ်လိမ့်မည်။

၁.၁.၁) အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရပြီး အန္တရာယ်များသော နယ်မြေများတွင် ပြည်တွင်းနှင့်ဒေသဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူများအဖြစ် ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး၊ ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် ပိုမိုဆိုးရွားလာနေသည့် အကျပ်အတည်းကို မည်သို့အထောက်အကူပြုနေကြောင်း သို့မဟုတ် မည်သို့သက်ရောက်မှုရှိကြောင်းကို အကြံဉာဏ်ပေးနိုင်သည်။

၁.၂) ထိခိုက်ခံစားရသော ဒေသများနှင့် ဒေသခံလူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ၊ ပြည်တွင်းဥပဒေအခြေအနေ၊ သက်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးတာဝန်ဝတ္တရားများ စသည်တို့နှင့် ပတ်သတ်လျှင် သတင်းအချက်အလက်အပါအဝင် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာမှုနှင့် ကျွမ်းကျင်သည့်အမြင်ရှိသော ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် အရင်းအမြစ်များအဖြစ် ကုမ္ပဏီများနှင့် တက်ကြွစွာ ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် ကြိုးပမ်းပြီး ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ပါ။

၁.၂.၁) eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်သည့် အဖွဲ့များတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါ။
 ကုမ္ပဏီများသည် eHRDD စနစ်များ ဖန်တီးရာတွင်၊ ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ ထိလွယ်ရှလွယ်ဖြစ်မှု
 ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက်များ ပြုလုပ်ရာတွင်၊ လူ့အခွင့်အရေး သက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များ
 ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြည်တွင်းနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုခိုင်ခိုင်မာမာရှိသည့်
 ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအဖွဲ့များကို တည်ဆောက်ရန် မကြာခဏ ကြိုးပမ်းလေ့ရှိကြသည်။ ၎င်းတို့သည်
 ယုံကြည်စိတ်ချရသော မိတ်ဖက်အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများကို ရှာဖွေနေကြပေလိမ့်မည်။

၁.၂.၂) eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တိုင်းတွင် ဆက်စပ်ပတ်သတ်သူများအား ပူးပေါင်းပါဝင်ရန်
ပေးအပ်ထားသော အခွင့်အလမ်းများစွာ၌ ထိရောက်စွာ ပါဝင်ပါ။ အကျိုးရှိပြီးအပြုသဘောဆောင်သည့်
ယုံကြည်စိတ်ချရသော အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းဝင်မိတ်ဖက်တစ်ဦးအနေဖြင့် သင့်အခန်းကဏ္ဍအပေါ် ယုံကြည်မှု
တိုးပွားလာအောင် မြှင့်တင်ပါ။ ပုံသေ eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်ပြင်ပတွင်လည်း ကုမ္ပဏီများအတွက်
 အရင်းအမြစ်တစ်ခုအဖြစ် အသင့်ရှိနေပါ။ ထိုကဲ့သို့ အသင့်ရှိနေရာတွင် ပြဿနာများ ပေါ်ပေါက်လာသည့်အခါ
 ဆက်သွယ်၍ရခြင်း၊ သို့မဟုတ် (ဥပမာအားဖြင့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုက အကြံပြုချက်များကို အခြေခံ၍
 လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု သို့မဟုတ် မူဝါဒများကို ပြောင်းလဲပြီးနောက်) လိုအပ်သလို
 ပြန်လည်အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုများပြုလုပ်ခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်နိုင်သည်။

၁.၂.၃) ပုံမှန်ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းဖြင့် ယုံကြည်မှုကို ခိုင်မာအောင်တည်ဆောက်ပြီး ကုမ္ပဏီတွင်းအဖွဲ့နှင့်
၎င်းတို့၏ လက်ရှိလိုအပ်ချက်များကို ကူညီဖြည့်ဆည်းပေးရန် အတူတကွ လုပ်ဆောင်ပါ။ ကုမ္ပဏီများ၏
 လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများတွင် ၎င်းတို့၏ အကျပ်အတည်းတုံ့ပြန်မှုယန္တရားကို
 ပုံမှန်လွတ်လပ်သော စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းလည်း ပါဝင်ပြီး၊ ယုံကြည်စိတ်ချရသော
 ပြင်ပအရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း၏ အမြင်များက ယင်းစစ်ဆေးမှုများတွင် ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ပါသည်။

၁.၂.၄) ယုံကြည်မှုကို ပိုမိုမြှင့်တင်ရန် eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်များဖော်ဆောင်နေစဉ်နှင့်
ဖော်ဆောင်ပြီးနောက်တွင် ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များအပါအဝင် အခြားတိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့သည့်
ပါဝင်ပတ်သတ်သူများအား အပြုသဘောဆောင်သည့် အမြင်ဖြင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ အမြော်အမြင်ရှိပြီး
 သဘောရိုးအခြေခံသည့် အကြံပြုချက်များ ပေးခြင်းနှင့်၊ တင်ပြလာသည့် BHR ကိစ္စရပ်များအပေါ်
 ပြင်ပအတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်များအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ပါဝင်ပတ်သက်ရန် အခွင့်အလမ်းကို အသုံးပြုပါ။

၁.၃) eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ တိုးတက်မှုကို အကဲဖြတ်ခြင်း၊ မှတ်တမ်းတင်ခြင်းနှင့် အစီရင်ခံခြင်းများကို ပြုလုပ်နိုင်ရန် eHRDD မူဘောင်၏ အဆင့်တိုင်းရှိ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းစဉ်များအား တက်ကြွစွာ စောင့်ကြည့်လေ့လာပါ။ သင်၏ တွေ့ရှိချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို ကုမ္ပဏီသို့ အပြုသဘောဆောင်သည့် အမြင်ဖြင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုကာ၊ သင့်လျော်ပါက တုံ့ပြန်မှုများနှင့် ဖြေရှင်းနည်းများကို အကြံပြုပါ။ ကုမ္ပဏီနှင့် ထူထောင်ထားသော အပြုသဘောဆောင်သည့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုအတိုင်းအတာပေါ်မူတည်၍ **လူထုထံ အစီရင်ခံတင်ပြဖို့ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။**

၁.၃.၁) ပြည်တွင်းအခြေအနေပြောင်းလဲမှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမည့် မဟာဗျူဟာများကို အကြံပြုခြင်းဖြင့် တက်ကြွစွာ ပံ့ပိုးပေးပါ။

၁.၃.၂) လက်တွေ့ကျသော အကြံပြုချက်များ ပေးအပ်ပြီး၊ ကုမ္ပဏီတစ်ခု လည်ပတ်နေသည့် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်ကိုလည်း နားလည်ပါ။ အကြံပြုချက်တစ်ခုသည် လက်တွေ့ကျကျ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်လေ၊ ပိုမိုလက်ခံမှုရရှိလေ ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် စာချုပ်ပါ ကတိကဝတ် သို့မဟုတ် ပြင်ပကတိကဝတ်များတွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်းအပေါ် အကောင်းဘက်မှဖြစ်စေ၊ အဆိုးဘက်မှဖြစ်စေ သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သည့် ကန့်သတ်ချက်များ ပါဝင်နိုင်ကြောင်း သတိရပါ။ ဤကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရေးကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို ခုခံကာကွယ်ရန် သို့မဟုတ် တာဝန်ခံမှုရှိစေရန် အထောက်အကူပြုနိုင်သည်။

၁.၃.၃) ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၎င်းတို့ HRDD ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း ပြသနိုင်မည့်အပြင်၊ အခြားကုမ္ပဏီများပါ ထိုသို့ဆောင်ရွက်လာစေရန် စေ့ဆော်နိုင်မည့် HRDD ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ထုတ်ပြန်ကြေညာရန် စည်းရုံးတိုက်တွန်းပါ။

၁.၃.၄) ထုတ်ပြန်ထားသော အချက်အလက်များအပေါ် အထောက်အကူဖြစ်စေသော တုံ့ပြန်အကြံပြုချက်များ ပေးပြီး၊ အလေ့အထကောင်းများကို မျှဝေပါ။ ကုမ္ပဏီ၏ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များ ထုတ်ပြန်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် မည်သည့်အန္တရာယ်ကိုမဆို ဆန်းစစ်ရာတွင် ကူညီပံ့ပိုးပါ။

၁.၃.၅) ကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်ကုန်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ သို့မဟုတ် ဒီဇိုင်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် သို့မဟုတ် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အန္တရာယ်များနှင့် ပတ်သက်၍ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက်များနှင့် ကျွမ်းကျင်သည့်အမြင်များ ပေးသည့်အချိန်တွင် သင့်ရပ်ရွာလူထု၏ ကိုယ်စားပြုအသံအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါ။

၁.၃.၆) အဆိုးဆုံးအခြေအနေများတွင် ICT ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မည်သည့်အချိန်တွင် ဈေးကွက်မှ တစိတ်တပိုင်း သို့မဟုတ် အပြည့်အဝ ထွက်ခွာခြင်းက သင့်လျော်နိုင်သည်ကို ဆန်းစစ်ရန် ပဋိပက္ခနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ် အကဲဖြတ်မှုများ ပြုလုပ်ရာ၌ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများက ပံ့ပိုးကူညီခြင်းအားဖြင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော ထွက်ခွာရေးကို ချောမွေ့ဖြစ်မြောက်စေသည့် အခန်းကဏ္ဍမှလည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၂) ကုမ္ပဏီ၏ eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်တွင် အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု အခွင့်အလမ်းများ နည်းပါးနေပါက၊ ကုမ္ပဏီနှင့် အများပြည်သူအတွက် လွတ်လပ်ပြီး အမှီအခိုကင်းသော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက်များ ထုတ်ပြန်နိုင်ရေးအတွက် သင်္ကေတတိုင်ဦးဆောင်သော သို့မဟုတ် ရပ်ရွာလူထုဦးဆောင်သော လူ့အခွင့်အရေးသက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များ ပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားပါ။

၂.၁) ဤရည်ရွယ်ချက်အတွက် အထူးဖန်တီးထားသော နမူနာပုံစံများ၊ နည်းစနစ်များနှင့် ပုံသေနမူနာပုံစံများကို အသုံးပြုပါ။ အထူးသဖြင့် ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရပြီး အန္တရာယ်များသော နယ်မြေများ (CAHRA) အတွက် ရည်ရွယ်ထုတ်လုပ်ထားသည့် **နည်းပညာလုပ်ငန်းအတွင်း ရပ်ရွာလူထုဦးဆောင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များ (CLARITI)** ကို အသုံးပြုပါ။

၂.၂) ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှုများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် အကဲဖြတ်ရန် ရွေးချယ်ထားသည့် ထုတ်ကုန်များမှ အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသောနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ချေရှိသည့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လွတ်လပ်စွာ အကဲဖြတ်နိုင်ရန် အခြားမတူညီသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များကို အသုံးပြုပါ။

၂.၃) ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှု၊ ဝန်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့သည့် ထုတ်ကုန်၏ သက်ရောက်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အထူးသဖြင့် အောက်ပါကိစ္စရပ်များအတွက် **အသုံးဝင်သော သတင်းအချက်အလက်များ၊ ကျွမ်းကျင်သော သုံးသပ်ချက်နှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက်များကို ရရှိစေရန် ပြည်တွင်းဆက်သွယ်မှုများနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးပြုပါ။**

၂.၃.၁) ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် အကျပ်အတည်း

၂.၃.၁) ထိခိုက်ခံစားရသော ပြည်သူလူထု၏ လူ့အခွင့်အရေးများ

၂.၃.၂) ရွေးကောက်ပွဲလုပ်ငန်းစဉ်များကဲ့သို့သော အများပြည်သူဆွေးနွေးမှုအပေါ် သက်ရောက်မှု

၂.၃.၄) ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများအပေါ် သက်ရောက်မှုနှင့် ပြင်ပကန်ထရိုက်တာများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

လမ်းညွှန်ချက် ၄။ ပန်းတိုင်ဆင်တူ၊ ရည်ရွယ်ချက်ဆင်တူသော ကုမ္ပဏီမဟုတ်သည့် အခြားပါဝင်ပတ်သတ်သူများအကြား စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို တည်ဆောက်ပြီး အကျိုးရှိရှိ အသုံးပြုပါ။ သဘောထားတူညီသော အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအကြား ကွန်ရက်များ တည်ဆောက်ကာ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို စုပေါင်း၍ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရန် အခြားပါဝင်ပတ်သတ်သူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါ။ လူ့အခွင့်အရေးစုပေါင်းခြင်းတွင် ခွန်အားရှိပါသည်။ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအချင်းချင်း ကွဲပြားနေခြင်းနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှု အားနည်းခြင်းသည် ထိရောက်သော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးအတွက် အဓိက အတားအဆီးတစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ထိတွေ့ဆက်ဆံရေးကို ထိရောက်မှုလျော့နည်းစေရုံသာမက၊ မတူညီသော အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း များ၏ ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များ အချင်းချင်းပဋိပက္ခဖြစ်နေသည့်အခါ တစ်ဖွဲ့နှင့် တစ်ဖွဲ့ လူသိရှင်ကြား တင်းမာမှုများ ဖြစ်ပေါ်နေသောကြောင့် ရည်ရွယ်ချက်များကို ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်စေနိုင်သည့် အန္တရာယ်လည်း ရှိသည်။ ICT ကုမ္ပဏီများသည် ဆက်စပ်ပတ်သတ်သူများနှင့် အဖွဲ့လိုက် တွေ့ဆုံလေ့ရှိရာ၊ ၎င်းတို့အား အကြံပြုတိုက်တွန်းရေး အစီအစဉ်များ၏ သက်ရောက်မှုနှင့် ထိရောက်မှုကို အမြင့်ဆုံးရရှိစေရန်အတွက် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအကြား စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်ပါသည်။

၁) ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ခြင်း၊ မဟာမိတ်များ တည်ဆောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများ ပြုလုပ်သည့်အခါ ကုမ္ပဏီမဟုတ်သည့် အခြားပါဝင်ပတ်သတ်သူများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျယ်ပြန့်စွာနှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်အောင် စဉ်းစားပါ။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးအဖွဲ့များနှင့် သဘောထားတူညီသော အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအပြင်၊ သင်၏အဖွဲ့အစည်းနှင့် အနည်းဆုံး ရည်မှန်းချက်နှင့် ပန်းတိုင်အချို့တူညီသော ပညာရေးဆိုင်ရာပညာရှင်များနှင့် အစုရှယ်ယာရှင်များကဲ့သို့သော အခြားအဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း ထည့်သွင်းနိုင်သည်။

၂) ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပြီး စုစည်းဆောင်ရွက်ပါ- အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ မဟာမိတ်များသည် ကိုယ်ပိုင်အသံများအပြင် ၎င်းတို့ကိုယ်စားပြုသော ထိခိုက်ခံစားရသည့် လူထုအသိုင်းအဝိုင်း၏ အသံများကိုပါ မြှင့်တင်ပေးမည့် **ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့များနှင့် ကွန်ရက်များ**တွင် အခြားအရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့အားလုံး၏ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုမှ ဖြစ်ပေါ်လာသော သက်ရောက်မှုကို များစွာ အားကောင်းစေနိုင်ပါသည်။

၃) အခြားသော အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပါဝင်ပတ်သတ်သူများနှင့်အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ကိစ္စရပ်အားလုံးတွင် အသံတစ်သံတည်း ထုတ်ဖော်ရမည်ဟု မဆိုလိုပါ။

၃.၁) တရားဝင်မှုရှိသော ရှုထောင့်အမျိုးမျိုးမှနေ၍ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အဓိကမှာ ကုမ္ပဏီနှင့် မတွေ့ဆုံမီ ချဉ်းကပ်မှုပုံစံ သို့မဟုတ် ဦးစားပေးမှုချင်း မတူကွဲပြားနေသည်များကို စုပေါင်းဖော်ထုတ်ကာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် ကြိုတင်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ကြရန် ဖြစ်သည်။

၃.၂) အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအချင်းချင်း ပြန်လည်သင့်မြတ်ဖို့မဖြစ်နိုင်သော သဘောထားကွဲလွဲမှုများ၊ သို့မဟုတ် ယုံကြည်မှုပြဿနာများရှိသည့်အခါ နှင့်/သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးအန္တရာယ်များ ရှိနေသည့်အခါမျိုးတွင် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် မတူညီသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သီးခြားစီ ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် အကြံပြုခြင်းက ပိုမိုသဘောကျလက်ခံဖွယ်ကောင်းသည်။

၄) ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများကို ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့များနှင့် ကွန်ရက်များမှတစ်ဆင့် အတူတကွဖော်ဆောင်ခြင်းက အကျိုးကျေးဇူးများစွာ ရရှိစေပါသည်။ ယင်းတို့မှာ -

၄.၁) အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု အတိုင်းအတာကို အမြင့်ဆုံးမြှင့်တင်ရန် ၎င်းတို့အများစု၏ အကန့်အသတ်ရှိသော စွမ်းရည်နှင့် အရင်းအမြစ်များကို အင်အားအပြည့်အသုံးပြုနိုင်ခြင်း။

၄.၂) အဖွဲ့၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး ကြိုးပမ်းမှုများ၏ အတိုင်းအတာနှင့် သက်ရောက်မှုကို အမြင့်ဆုံးဖြစ်စေရန် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းဝင် တစ်ဦးချင်း၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို မဟာဗျူဟာမြောက်စွာ အသုံးပြုခြင်း။

၄.၃) အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်းကြား (တပေါင်းတစည်းတည်း မဖြစ်လျှင်ပင်) ပဋိပက္ခနှင့် ကွဲလွဲမှုများ မဖြစ်ပေါ်စေအောင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ထားသော လုပ်ငန်းအစီစဉ်များကို ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီများနှင့် ပိုမိုထိရောက်စွာ ထိတွေ့ဆက်ဆံနိုင်စေပြီး၊ ကုမ္ပဏီများဘက်မှကြည့်လျှင်လည်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် ပိုမိုလွယ်ကူသွားစေခြင်း။

၄.၄) ပိုမိုကြီးမားသည့် ကုမ္ပဏီများမှ ရရှိခဲ့သော အတွေ့အကြုံများနှင့် အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို မျှဝေရန် ထိုကဲ့သို့ကြီးမားသော ကုမ္ပဏီ၏ အရင်းအမြစ်မျိုး မရှိသည့် သေးငယ်သော ကုမ္ပဏီများနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအား ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နိုင်စေခြင်း။

အပိုင်း (၂) လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလ

နိဒါန်း

လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် အကျပ်အတည်း စတင်ခြင်းသည် ICT ကုမ္ပဏီများနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံကို များစွာသက်ရောက်မှုရှိစေပါသည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရသည့် ပတ်ဝန်းကျင်အနေအထားကိုလည်း သိသာထင်ရှားစွာ ပြောင်းလဲစေသည်။ **ထိုသို့သောအခြေအနေတွင် ပါဝင်နေသော မြင့်တက်လာသည့်အန္တရာယ်များအား သိရှိနားလည်ပြီး၊ ၎င်းတို့ကို လျှော့ချရန် သို့မဟုတ် ရှောင်ရှားရန်အတွက် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းက အလွန်အရေးကြီးသည်။** တဖက်တွင် ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့ဝင်များမှ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခတွင် အမှန်တကယ် ပါဝင်ပတ်သက်နေခြင်း၊ သို့မဟုတ် ပါဝင်ပတ်သက်သည်ဟု ထင်မြင်ယူဆခံရခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် ဆိုးရွားသော အကျိုးဆက်များ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပြီး၊ **မြင့်တင်ထားသော အန္တရာယ်အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များ** ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အခြားတဖက်တွင်မူ ပြည်တွင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများအတွင်း၌ စစ်ပွဲတွင်ပါဝင်ပတ်သက်သူ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် **နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (IHL) ၏ သက်ရောက်မှု**ကို အသိအမှတ်ပြုရသည်နှင့်အမျှ၊ ပုံမှန်စံသတ်မှတ်ချက်ရှိပြီးသား စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး (BHR) ဆိုင်ရာမူဘောင်သည်လည်း ပြောင်းလဲသွားသည်။ ဤအချက်သည် ICT ကုမ္ပဏီများနှင့် ၎င်းတို့အား ထိတွေ့ဆက်ဆံလိုသည့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံတို့အတွက် အရေးကြီးသော အကျိုးဆက်များ ရှိလာစေသည်။ အထူးသဖြင့် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်လျှော့ချခြင်းနှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းတို့အတွက် "ပိုမိုအားပြည့်ထားသော" လုပ်ငန်းစဉ် (eHRDD) ကို ဆောင်ရွက်သည့်အခါ IHL က သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများနှင့်ပတ်သတ်သည့် ဆွေးနွေးချက်များအပေါ် မည်ကဲ့သို့ လွှမ်းမိုးပုံဖော်ထားသည်ကို သက်ဆိုင်သူအားလုံးမှ နားလည်ရန် အရေးကြီးလာသည်။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခအခြေအနေတွင် ကုမ္ပဏီများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံလိုသော အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများသည် **မိမိတို့၏လုံခြုံရေးအပြင်၊ မိမိတို့မှ အကျိုးစီးပွားမြှင့်တင်ကာကွယ်ပေးရန် ကြိုးပမ်းနေသည့် ထိခိုက်ခံရသော ရပ်ရွာလူထု၏ လုံခြုံရေးကိုလည်း ဦးစားပေးသင့်သည်။** ထိုနည်းတူစွာ ဤအခြေအနေတွင် eHRDD ၏ ထူးခြားကွဲပြားသောကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်သည့် **ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ ထိလွယ်ရှလွယ်ဖြစ်မှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက်သည်** ပါဝင်ပတ်သတ်သူများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံးတွင် ပိုမိုအရေးပါသည့် ဦးစားပေးဖြစ်လာလိမ့်မည်။

လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ အခြေအနေများတွင်ပင် အရှေ့ပိုင်း၌ ဖော်ပြထားသော လမ်းညွှန်ချက်အများအပြားက **ဆက်လက်သက်ဆိုင်နေပါသေးသည်။** ဥပမာ - အပိုင်း (၁) လမ်းညွှန်ချက် (၄) ပါ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအချင်းချင်း ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများကို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အရေးကြီးပုံ၊ အပိုင်း (၁) လမ်းညွှန်ချက် (၂) ပါ လုပ်ငန်းသဘောနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရင်းနှီးမှုများ တည်ဆောက်ခြင်း၊ အပိုင်း (၁) လမ်းညွှန်ချက် (၃) ပါ ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရေး အစီအမံများဆောင်ရွက်ခြင်း နှင့်၊ အပိုင်း (၁) လမ်းညွှန်ချက် (၃.၄) ပါ ဆက်သွယ်ရေးအတွက် ဘုံဘာသာစကားတစ်ခု ရှာဖွေခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအပိုင်းတွင် **လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလအတွင်း** ထူးခြားသည့် သို့မဟုတ် ပိုမိုအရေးပါလာသည့် **အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု** ရှုထောင့်မျိုးစုံကို အလေးပေးဖော်ပြသွားမည်။

လမ်းညွှန်ချက် ၁။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ၏ အခြေအနေများ ပြင်းထန်လာသည်နှင့်အမျှ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း များသည် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်များအတွက် အပါအဝင် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ပြုပြင်ပြီး ခိုင်မာအောင်ပြုလုပ်သင့်သည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခနယ်မြေများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ICT ကုမ္ပဏီများ၏ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကြောင့် ထိခိုက်ခံစားရသည့် သုံးစွဲသူများနှင့် ရပ်ရွာလူထု၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို အကဲဖြတ်ပြီး မြှင့်တင်ပေးပါ။

၁) အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့ဝင်များ၊ အခြေခံအဆောက်အအုံများနှင့် မိမိကိုယ်စားပြုသည့်အစုအဖွဲ့များ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို ဦးစားပေးပြီး ၎င်းတို့ကို ကာကွယ်ရန် အစီအမံများ အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကြက်ခြေနီကော်မတီ (ICRC) က လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခအတွင်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုထားပါသည်။

၁.၁) ကုမ္ပဏီမှ စုဆောင်းထားပြီး စီမံဆောင်ရွက်နေသည့် ဒေတာအချက်အလက်များကို ကာကွယ်ရန်အတွက် ခိုင်မာသော အစီအမံများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်သင့်ပြီး၊ IT စနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် ကျရောက်လာမည့် ဒစ်ဂျစ်တယ်ခြိမ်းခြောက်မှုများအား ခုခံနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းတွင်းစွမ်းရည်ကို တည်ဆောက်သင့်သည်။

၁.၂) ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသော သတင်းအချက်အလက်များ၏ ပစ်မှတ်ဖြစ်လာနိုင်သည်ကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားပြီး၊ အွန်လိုင်းနှင့် အွန်လိုင်းပြင်ပအခြေအနေနှစ်ခုစလုံးတွင် သင့်လျော်စွာ တုံ့ပြန်နိုင်ရန် ပြင်ဆင်ထားပါ။

၁.၃) ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအတွင်း အရပ်သားများအပေါ်သက်ရောက်သည့် အန္တရာယ်ရှိသော သတင်းအချက်အလက်များအား တုံ့ပြန်ရေးအစီအမံများကို ချမှတ်ဖော်ဆောင်ပါ။

၁.၄) အောက်တွင်ဖော်ပြမည့် လမ်းညွှန်ချက် (၃) အရ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလအတွင်း အရပ်သားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများနှင့်ပတ်သက်သည့် အသိပညာများကို အထူးသဖြင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးပေးနေသော ကုမ္ပဏီများအကြားတွင် မြှင့်တင်ရန် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ကြိုးပမ်းအားထုတ်သင့်သည်။

လမ်းညွှန်ချက် ၂။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခနယ်မြေများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ ထိလွယ်ရှလွယ်ဖြစ်မှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက်များ၊ အန္တရာယ် အကဲဖြတ်ခြင်းများနှင့် အခြား လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် သင့်လျော်သလို အကြံဉာဏ်များ ပေးနိုင်သည့် ဒေသခံကျွမ်းကျင်သူများ၏ အကြံပြုချက်များကို အခြေခံ၍ "အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်လျော့ချခြင်းနှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းတို့အတွက်

"ပိုမိုအားဖြည့်ထားသော" လုပ်ငန်းစဉ်(eHRDD)" ကို လုပ်ဆောင်ကြောင်း အတည်ပြုပါ။ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်လာအောင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပါ။ ICT ကုမ္ပဏီများ၏ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အထူးသဖြင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်ပလက်ဖောင်းများသည် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလအတွင်း အရပ်သားပြည်သူများအား ထိခိုက်စေသည့် လုပ်ရပ်များကို အထောက်အကူပြုရာ၌ ထင်ရှားသောအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အန္တရာယ်ရှိသော သတင်းအချက်အလက်များ ပြန့်ပွားစေခြင်း သို့မဟုတ် စောင့်ကြည့်ထောက်လှမ်းမှုများကို လုပ်ဆောင်စေနိုင်ခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် အရပ်သားများအား ထိခိုက်စေသည်။ ထို့ကြောင့် ဤကုမ္ပဏီများသည် ယင်းအန္တရာယ်များကို သင့်လျော်စွာ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ရန်အတွက် ထပ်ဆောင်းအစီအမံများကို ဆောင်ရွက်ဖို့ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုကို ရယူခြင်းက အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်။ ဤအခြေအနေတွင် အကြောင်းအရာထိန်းညှိခြင်း (content moderation) အပါအဝင် ICT ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အလေ့အကျင့်များသည် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (IHL) အပြင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိရမည် ဖြစ်သည်။

၁) ကုမ္ပဏီများသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများသာမက နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေ (IHL) စံနှုန်းများပါ အကျုံးဝင်သည့် eHRDD မူဝါဒများ ထားရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ရမည်။

၁.၁) လက်တွေ့ဖြစ်ပေါ်နေသည့် သို့မဟုတ် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေ (IHL) အပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် လျော့ချရန်အတွက် လျင်မြန်သော eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ရန် ကုမ္ပဏီများအား တိုက်တွန်းပါ။

၁.၂) အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလတွင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (IHL) စံနှုန်းများ၏ အပြန်အလှန်ဆက်နွှယ်မှုကို အခြေခံအားဖြင့် နားလည်ထားရန် အရေးကြီးသည်။ သို့သော် အဆိုပါကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီမှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ထိတွေ့ဆက်ဆံနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၁.၃) ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ ထိလွယ်ရှလွယ်ဖြစ်မှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက်ဆိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီများသည် ပဋိပက္ခများ ပိုမိုမြင့်တက်လာနိုင်သည်ကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ထိုကဲ့သို့မြင့်တက်လာမှုက အလွန်အမင်း ပြင်းထန်သော အခြေအနေများတွင် အသုံးပြုရမည့် ပုံမှန်စံသတ်မှတ်ချက်ရှိပြီးသား eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်များအပေါ် မည်ကဲ့သို့ သက်ရောက်မှုရှိမည်ကို ခန့်မှန်းနားလည်ထားရန်ဖြစ်သည်။ ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ ထိလွယ်ရှလွယ်ဖြစ်မှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက်ကို လုပ်ဆောင်ရာ၌ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကြံပြုချက်များနှင့် ပြည်တွင်းအရေးကျွမ်းကျင်မှုများပါ ပါဝင်လျှင် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်။

၁.၄) အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ထိုကဲ့သို့အခြေအနေများ ဖြစ်ပေါ်လာသည့်အခါနှင့်၊ ကုမ္ပဏီ၏ BHR မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအပေါ် ၎င်းအခြေအနေများက သက်ရောက်မှုရှိလာသည့်အခါတွင် ICT

ကုမ္ပဏီများနှင့် ထိတွေ့ပူးပေါင်းနိုင်ရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသင့်ပြီး၊ ထိုကဲ့သို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက်လည်း တက်ကြွစွာ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၁.၅) ဤသို့ဆောင်ရွက်ရန် နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ အကျပ်အတည်းကာလများအတွင်း အသက်ဝင်လာမည့် "သီးခြားခွဲထုတ်ထားသော" မူဝါဒများကို ရေးဆွဲရာ၌ ကူညီခြင်း ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများ၏ မူဝါဒများနှင့် စံနှုန်းများသည် ပြင်းထန်မှုလျော့နည်းသော သာမန်လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်အတွက် ရည်ရွယ်၍ ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်ရာ အကျပ်အတည်း သို့မဟုတ် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလများတွင် ၎င်းတို့ကို အသုံးပြုပါက အန္တရာယ် သို့မဟုတ် အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိဘဲ ဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်စေနိုင်သည်။

၂) eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တိုင်းတွင် ချက်ချင်းဆောင်ရွက်ရမည့် အခြေအနေများအရ လိုအပ်သလို ကုမ္ပဏီများကို ကူညီပံ့ပိုးပါ။ အကျပ်အတည်းကာလများတွင် ကုမ္ပဏီများသည် BHR အပြင် အခြားနိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကို မြှင့်တင်ရန်နှင့်၊ တစ်ဖက်တွင် ထိုစံနှုန်းများနှင့် ဆန့်ကျင်နေသော ပြည်တွင်းဥပဒေများနှင့် အစိုးရအမိန့်များကို လိုက်နာရန်ဟူသည့် ဖိအားနှစ်ရပ်ကြားတွင် ရင်ဆိုင်နေရကြောင်းကို နားလည်ထားဖို့ အရေးကြီးပါသည်။ ဤအခြေအနေသည် အထူးသဖြင့် စစ်ရေးလှုပ်ရှားမှုများ သို့မဟုတ် ပြည်တွင်းမငြိမ်မသက်မှုများက ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများ၏ လုံခြုံရေး၊ အခြေခံအဆောက်အအုံများနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို ခြိမ်းခြောက်နေချိန်တွင် ဖြစ်ပွားတတ်ပါသည်။

၂.၁) ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရသော နယ်မြေများ၊ အထူးသဖြင့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခနယ်မြေများတွင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသော ICT ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ၊ စာချုပ်ဖြင့် လုပ်ငန်းလက်ခံဆောင်ရွက်သူများနှင့် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၏ လုံခြုံရေးကို ဦးစားပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း နားလည်ထားပါ။

၂.၂) နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (IHL) နှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲရာတွင် သင့်လျော်သလို ကူညီပါ။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လက်ရှိအခြေအနေများအောက်တွင် မူဝါဒများ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့၌ ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ လုပ်ဆောင်ကြောင်း သေချာပါစေ။ မည်သည့်မူဝါဒ အပြောင်းအလဲကိုမဆို ရှင်းလင်းစွာပြုလုပ်ရန်နှင့် ထိုအပြောင်းအလဲများကို အများပြည်သူသိရှိအောင် ထုတ်ပြန်ကြေညာပေးရန် ကုမ္ပဏီများကို တိုက်တွန်းပါ။

၂.၃) အသုံးပြုသူ၏ ဒေတာအချက်အလက်များကို တောင်းယူခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ထောက်လှမ်းရေးအစီအမံများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဆင်ဆာဖြတ်တောက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသော သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေရန်အတွက် အစိုးရမှ တောင်းဆိုခြင်း စသည့် အရပ်သားပြည်သူများကို ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေနိုင်သော အစိုးရတောင်းဆိုချက်များအပြင်၊ ၎င်းတောင်းဆိုချက်များအပေါ် ကုမ္ပဏီ၏ တုံ့ပြန်မှုများကိုလည်း

ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန်နှင့် ထုတ်ပြန်ကြေညာပေးရန် ကုမ္ပဏီများအား တောင်းဆိုပါ။

၃) ICT ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပလက်ဖောင်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် ထုတ်ကုန်များကို လူ့အခွင့်အရေးနှင့် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေ (IHL) ချိုးဖောက်ရာတွင် အထောက်အကူပြုအဖြစ် အသုံးပြုနေခြင်းမှ ကာကွယ်တားဆီးရန်အပြင်၊ ယင်းချိုးဖောက်မှုများကို မြှင့်တင်သည့်၊ ကျူးလွန်သည့် သို့မဟုတ် ကျူးလွန်ရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီသည့် သုံးစွဲသူများကို ပိတ်ပင်တားမြစ်ရန်လည်း အကြံပြုပါ။ ကုမ္ပဏီများသည် ဆိုက်ဘာနှင့် အခြားသော စစ်ရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်များမှ အရပ်သားများကို ကာကွယ်ပေးရာတွင် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုဖြင့် ပါဝင်နိုင်၊ ပါဝင်သင့်သည်။ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း များကလည်း ကုမ္ပဏီနှင့် သက်ဆိုင်သူများအား နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (IHL) ၏ အသုံးချနိုင်သော စည်းမျဉ်းများ၊ အထူးသဖြင့် စစ်ဘက်နှင့် အရပ်ဘက် ပစ်မှတ်များအကြား ကွဲပြားခြားနားမှုကို အခြေခံသည့် စစ်ဘက်နှင့် အရပ်ဘက်ခွဲခြားရေးမူအား ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်လာစေရန် ကူညီပေးနိုင်၊ ကူညီပေးသင့်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ကုမ္ပဏီများ၏ အဆောက်အဦးနှင့်ပိုင်ဆိုင်မှုများ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် အခြားအရပ်သားများကို အောက်ပါအချက်များမှ ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် အစီအမံများ ချမှတ်ထားဖို့ တိုက်တွန်းပြီး၊ အစီအမံများချမှတ်ရာတွင် ကူညီသင့်ပါသည်။

၃.၁) နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (IHL) ၏ အကာအကွယ်များကို ဆုံးရှုံးစေနိုင်သည့် တိုက်ခိုက်မှုများတွင် မရည်ရွယ်ထားဘဲ တိုက်ရိုက်ပါဝင်ခြင်း။

၃.၂) အရပ်သားများကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သည့်၊ သို့မဟုတ် ထိခိုက်စေနိုင်သည့် (ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဖြန့်ဝေသော သတင်းအမှားများအပါအဝင်) သတင်းအချက်အလက်များအား ဖြန့်ဝေခြင်း။

၃.၃) အရပ်ဘက်ဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံများ၊ သို့မဟုတ် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သောဝန်ဆောင်မှုများ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းကို ဆိုက်ဘာတိုက်ခိုက်မှုများဖြင့် အားနည်းပျက်စီးစေခြင်း။

၃.၄) ပဋိပက္ခတွင် ပါဝင်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများက ပစ်မှတ်ထားကြော်ငြာခြင်း ကဲ့သို့ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ရယူနိုင်သည့် စီးပွားဖြစ် ဒစ်ဂျစ်တယ်စောင့်ကြည့်ထောက်လှမ်းမှုများကို အမြတ်ထုတ်အသုံးပြုခြင်း။

၃.၅) လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခအတွင်း ယင်းကဲ့သို့ ဒစ်ဂျစ်တယ်နည်းပညာဖြင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် လိုအပ်သလို ဆန်းသစ်သော ဖြေရှင်းနည်းများကို ရှာဖွေရန်အတွက် ICT ကုမ္ပဏီများနှင့် လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများက ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။

၄) ကုမ္ပဏီ၏ eHRDD မူဝါဒများ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှု၊ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေ

(IHL) ၏ အကာအကွယ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အပြုသဘောဆောင်သော တုံ့ပြန်ချက်များဖြင့် ကုမ္ပဏီများကို ချိတ်ဆက်ပါ။

လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလအတွင်း eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ထိရောက်စွာ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၏ အကျိုးရလဒ်တစ်ခုမှာ IHL စံနှုန်းများနှင့် စည်းမျဉ်းများအား လိုက်နာဆောင်ရွက်နေသော ကုမ္ပဏီများအတွက် "ကနဦးအပြောင်းအလဲနှင့် နောက်ဆက်တွဲအပြောင်းအလဲများ အပြုသဘောဆောင်စွာ တခုနှင့်တခု အပြန်အလှန်အားဖြည့်ချိတ်ဆက်ထားသောဖြစ်စဉ် (positive feedback loop)" ကို ဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ကုမ္ပဏီ၏ သက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ချက်များတွင် IHL အကာအကွယ်များကို အခြေခံသည့် အဓိကအကြံပြုချက်များ မပါဝင်ပါက၊ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ဘေးအန္တရာယ်လျှော့ချရေး အစီအမံများ အားနည်းနေပါက၊ ထိုနယ်ပယ်များတွင် တိုးတက်လာစေရန် အကြံပြု၍ ကူညီပေးနိုင်သည်။။ **ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများသည် အောက်ပါအတိုင်း ပြုလုပ်နိုင်သည် -**

၄.၁) ကုမ္ပဏီ၏ eHRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပံ့ပိုးကူညီရန်အတွက် ၎င်း eHRDD ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များကို စောင့်ကြည့်လေ့လာပါ။

၄.၂) လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလအတွင်း ပဋိပက္ခတွင် ပါဝင်နေသူ အဖွဲ့အစည်းများက **ကုမ္ပဏီ၏ နည်းပညာများကို** မည်သို့အသုံးပြုနေကြောင်း **(အထူးသဖြင့် မလျော်ကန်စွာ အလွဲသုံးစားလုပ်နေကြောင်း)** ဖော်ထုတ်၍ ကုမ္ပဏီများအား သတိပေးခြင်းဖြင့်၊ နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (IHL) နှင့် လူ့အခွင့်အရေး စံနှုန်းများ ချိုးဖောက်ခံရနိုင်ခြေများကို အသိပေးခြင်း။

၄.၃) စစ်ပွဲများတွင် ပါဝင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများ၊ အထူးသဖြင့် အစိုးရ၏ ပြုမူဆောင်ရွက်ပုံသည် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (IHL) က ပေးထားသော အကာအကွယ်များကို ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေသည့်အခါမျိုး၌ မည်သို့မည်ပုံ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေကြောင်း ဖော်ပြထားသည့် စာတမ်းအထောက်အထားများကို ပြင်ဆင်ပါ။

၄.၄) လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလအတွင်း ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် အခြေအနေနှစ်ရပ်စလုံးအတွက် **လူ့အခွင့်အရေးနှင့် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဥပဒေ (IHL) ဆိုင်ရာ အန္တရာယ်အကဲဖြတ်မှုများကို** ရေးဆွဲ၊ အကောင်အထည်ဖော်ပြီး စောင့်ကြည့်လေ့လာနိုင်ရန် ကုမ္ပဏီများအား ကူညီပေးပါ။

၄.၅) ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများတွင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဥပဒေများကို ဖြစ်နိုင်သမျှ အဓိကထားလျက်၊ တချိန်တည်းမှာပင် အစိုးရ၏ တရားဝင်မှုရှိသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာနိုင်မည့် **ဆန်းသစ်ထားသောဖြေရှင်းနည်းများကို အကြံပြုပါ။**

လမ်းညွှန်ချက် ၃။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများနှင့် အကျပ်အတည်းကာလများတွင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရာ၌ ဘက်လိုက်သည်ဟု မထင်ရစေရေး သို့မဟုတ် တဖက်သက်ရပ်တည်ချက်များကို ထောက်ခံသည်ဟု အမြင်မခံရစေရေးအတွက် သာတူညီမျှသော၊ မျှတသော၊ တသမတ်တည်းရှိသော ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းတစ်ရပ်ကို ကျင့်သုံးရန် ကုမ္ပဏီများကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပါ။

လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ICT ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ပေးနေသော ဝန်ဆောင်မှုများကြောင့် ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများသည် တိုက်ခိုက်မှုများတွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်နေသူများ အဖြစ်သို့ရောက်ရှိစေနိုင်ပြီး၊ ထို့ကြောင့်ပင် ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီအဆောက်အဦးပိုင်ဆိုင်မှုကိုလည်း စစ်ရေးပစ်မှတ်များအဖြစ် ဥပဒေအရတရားဝင် သတ်မှတ်ခံရနိုင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ အခြေအနေများကိုပါ သတိပြုနားလည်ထားရပါမည်။

၁) ပဋိပက္ခအတွင်း ICT ကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့်အခါ ၎င်းတို့သည် တိုက်ရိုက်ရန်လိုတိုက်ခိုက်မှုများ သို့မဟုတ် အရပ်သားထိခိုက်နစ်နာစေခြင်းများမှ ရှောင်ကြဉ်နိုင်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသမျှ အမြင့်ဆုံးအတိုင်းအတာအထိ အစီအမံများ ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများက အကြံပြုပေးရမည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အောက်ပါနည်းလမ်းများဖြင့် ထိုသို့ပြုလုပ်နိုင်သည် -

၁.၁) စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် ပံ့ပိုးပေးထားသည့် အချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံများကို အရပ်ဘက်ဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အသုံးပြုသည့် အခြေခံအဆောက်အအုံများနှင့် သီးခြားစီ ခွဲခြားထားခြင်း၊ ထို့ပြင် တိုက်ခိုက်မှုများတွင် မိမိတို့အနေဖြင့် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း မဖြစ်စေရန် သို့မဟုတ် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည်ဟု အထင်ခံရခြင်း မရှိစေရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံများကို စောင့်ကြည့်ခြင်း။

၁.၂) စီးပွားရေး သို့မဟုတ် အခြားသော အကြောင်းပြချက်များကြောင့် ဆောင်ရွက်သည့် အစီအမံများသည် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများ၊ လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် အရပ်သားပြည်သူများ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော အခြားဝန်ဆောင်မှုများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို အဟန့်အတားမဖြစ်စေရန်၊ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှုနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို ထိခိုက်မှုမရှိစေရန် သေချာအောင် ပြုလုပ်ခြင်း။

၁.၃) လူ့အခွင့်အရေးနှင့် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဥပဒေ (IHL) များအား ခြိမ်းခြောက်ချိုးဖောက်မှုများ၏ ပေါ်လွင်ထင်ရှားမှု၊ အတိုင်းအတာနှင့် နယ်ပယ်အပေါ်မူတည်၍ ကုမ္ပဏီ၏ အရင်းအမြစ်များကို ခွဲဝေသတ်မှတ်ရာတွင် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ခြင်း။

၂) အရပ်ဘက်လူထုသည် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အကျပ်အတည်းများနှင့် ပဋိပက္ခများအပေါ်စံနှုန်းပြည့်မီပြီး တစ်သမတ်တည်းရှိသော တုံ့ပြန်မှုတစ်ရပ်ကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန် မျှော်လင့်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း ကုမ္ပဏီများထံမှ ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ထုတ်ကုန်များ၏

အန္တရာယ်များနှင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို စနစ်တကျနှင့် ညီမျှစွာ ဖြေရှင်းရန် မျှော်လင့်ကြောင်းကို မီးမောင်းထိုးပြသင့်ပါသည်။

၃) အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများသည် အခြားဒေသများရှိ မကြာသေးမီက ဖြစ်ပွားခဲ့သော ပဋိပက္ခများတွင် ကုမ္ပဏီက မည်သို့ တရားမျှတစွာနှင့် ထိရောက်စွာ တုံ့ပြန်ခဲ့သည်ကို နားလည်အောင် ကြိုးစားသင့်ပြီး၊ အလားတူ လုပ်ဆောင်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ရန် လှုံ့ဆော်အားပေးသင့်သည်။

လမ်းညွှန်ချက် ၄။ eHRDD မူဘောင်တခုတည်းအပေါ်မမူတည်ဘဲ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီများနှင့် အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝပြီး တိုက်ရိုက်ကျသော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများကို တချိန်တည်းတပြိုင်နက်တည်း ပြုလုပ်ရန် အသင့်ရှိနေပါ။

၁) မည်သည့်အခြေအနေတွင်မဆို စဉ်ဆက်မပြတ် ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်ရန် အသင့်ရှိနေပါ။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် အကျပ်အတည်းများ ဖြစ်ပေါ်လာသည့်အခါ ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အရေးပေါ် စီမံဆောင်ရွက်ချက်များမှ ထိခိုက်ခံစားရသည့် ရပ်ရွာလူထုအပေါ် မည်သို့သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို အကြံဉာဏ်ရယူရန်နှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာနိုင်ရန်အတွက် ပြည်တွင်းနှင့် ဒေသတွင်း လူ့အခွင့်အရေးကျွမ်းကျင်သူများ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအပြင် အခြားဆက်စပ်ပတ်သတ်သူများနှင့် ချက်ချင်း ထိတွေ့ဆက်ဆံရမည် ဖြစ်သည်။

၁.၁) မစောင့်ပါနှင့်။ ပထမဆုံးခြေလှမ်းကို စလှမ်းပြီး၊ တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်လိုက်ပါ။

၁.၂) အခြေအနေများကို စုံစမ်းမေးမြန်းကာ အကူအညီပေးရန် လက်ရှိရှိပြီးသား ဆက်ဆံရေးများကို အကောင်းဆုံးအသုံးပြုပါ။

၁.၃) ထိရောက်သော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုအတွက် ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများထံမှ လမ်းညွှန်မှုများ ရယူပါ။

၂) ကမ္ဘာတစ်ဝန်း ပဋိပက္ခနယ်မြေများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ICRC နှင့် ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက်ထားရန် ကြိုးပမ်းပါ။

ဤကျွမ်းကျင်သောအဖွဲ့အစည်းသည် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (IHL) အောက်ရှိ ကုမ္ပဏီများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ နှင့်ပတ်သက်၍ မည်သို့ ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ထိတွေ့ဆက်ဆံရမည်ကို သင့်အား လမ်းညွှန်မှု ပေးကောင်းပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။

၃) အကျပ်အတည်းကာလများ၌ ကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် အခြားသော အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများကိုပါ မိတ်ဖက်များဖွဲ့ပြီး၊ သင်၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုတွင် စည်းလုံးညီညွတ်သောတပ်ဦးတစ်ရပ်အဖြစ် ရပ်တည်ပါ။

၄) ကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အခြေအနေတိုးတက်မှုများနှင့် တောင်းဆိုချက်များကို

စဉ်ဆက်မပြတ်စောင့်ကြည့်နိုင်ရန်အတွက် အထူးဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းတစ်ခု ဖန်တီးရန် စဉ်းစားပါ။

၄.၁) ကုမ္ပဏီများသည် ဖြစ်ပေါ်နေသောအခြေအနေများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဆက်စပ်အစီအမံများ၊ လုပ်ဆောင်ချက်များအကြောင်း နောက်ဆုံးရအချက်အလက်များကို ဆက်စပ်ပတ်သတ်သူများအား ပုံမှန်အသိပေးသွားရန် မျှော်လင့်ထားသည်။

၅) ကုမ္ပဏီနှင့်အဖွဲ့ကြား သီးသန့်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများနှင့် အများပြည်သူသိရှိအောင်ဆောင်ရွက်သည့် လူထုကန်မိန်းလှုပ်ရှားမှု နှစ်ရပ်ကို ဟန်ချက်ညီစေရန် မဟာဗျူဟာမြောက်စွာ ဆောင်ရွက်ပါ။ လျှို့ဝှက်ချက်များကို လေးစားပြီး ယုံကြည်မှုကို ထိန်းသိမ်းရန်အတွက် အများပြည်သူသိရှိစေမည့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ မလုပ်ဆောင်မီ သက်ဆိုင်ရာကဏ္ဍအလိုက် မိတ်ဖက်များနှင့် သေချာထိတွေ့ဆွေးနွေးပါ။

အပိုင်း ၃။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် အကျပ်အတည်းအလွန်ကာလ

နိဒါန်း

လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် အကျပ်အတည်းများ ပြီးဆုံးသည့်ကာလတွင် ကုမ္ပဏီများသည် ငြိမ်းချမ်းရေးသို့ အသွင်ကူးပြောင်းရာနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ရာ၌ အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။

ဤထိရှလွယ်သောကာလအတွင်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ICT ကုမ္ပဏီများနှင့် တက်ကြွစွာ ထိတွေ့ဆက်ဆံသင့်ပြီး၊ eHRDD နှင့် ပြည့်စုံသည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များ ကဲ့သို့သော ကြိုတင်အစီအမံများကို ဆက်လက်ထားရှိဆောင်ရွက်လျက်၊ ပဋိပက္ခကာလ၌ ကျင့်သုံးခဲ့သည့် မူဝါဒများကို တဖြည်းဖြည်းချင်း လျှော့ချရပ်ဆိုင်းရန် တိုက်တွန်းပြောဆိုသင့်ပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကုမ္ပဏီများကို ပဋိပက္ခအလွန်ကာလတွင် တာဝန်ယူမှုရှိသော အလေ့အကျင့်များဆီသို့ လမ်းညွှန်ပေးပြီး၊ ရေရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေး၊ တရားမျှတမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့အတွက် ၎င်းတို့မှ ပါဝင်ပံ့ပိုးပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

ပဋိပက္ခအလွန်ကာလသည် အပိုင်း (၁) တွင် ဆန်းစစ်တင်ပြထားသည့် ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရပြီး အန္တရာယ်များသော နယ်မြေများ (CAHRA) ဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် ရှုထောင့်အမျိုးမျိုး၌ ဆင်တူသည်။ ထို့ကြောင့် အပိုင်း (၁) မှ လမ်းညွှန်ချက်အားလုံးနီးပါးသည် ဤအပိုင်း၌လည်း သက်ဆိုင်မှုရှိပါသည်။ သို့သော် တစ်ချိန်တည်းမှာပင် လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် အကျပ်အတည်း ပြီးဆုံးပြီးနောက် အခြေအနေများအတွက် သီးခြား ထပ်မံထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည့်အချက်များ ရှိနေပြီး ၎င်းတို့ကို ဤအပိုင်းတွင် မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

လမ်းညွှန်ချက် ၁။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကာလအတွင်း အသက်ဝင်ခဲ့သော မူဝါဒများကို ကုမ္ပဏီက ရပ်ဆိုင်းခြင်းမပြုမီ အသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလတစ်ခုကို ဖန်တီးရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပါ။

၁) ပဋိပက္ခအလွန်ကာလအတွက် တရားမျှတသော မူဝါဒများ ချမှတ်ရာတွင် သက်ရောက်လွှမ်းမိုးနိုင်ရန်နှင့် ကူညီပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် ကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါ။

၁.၁) မူဝါဒများကို အချိန်အတိုင်းအတာတခုသတ်မှတ်၍ တဆင့်ပြီးတဆင့် ဖြည်းဖြည်းချင်း ရပ်ဆိုင်းရန် တိုက်တွန်းပါ။ ပဋိပက္ခ၏ ပြင်းထန်မှုနှင့် သံသရာစက်ဝန်းကို စဉ်ဆက်မပြတ် အကဲဖြတ်၍၊ ယင်းအကဲဖြတ်ချက်အပေါ် အခြေခံပြီး ပလက်ဖောင်း၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းများတွင် ပြောင်းလဲမှုတစ်ခုတရာရှိပါက အသုံးပြုသူများ/ဖောက်သည်များအား သင့်လျော်စွာ အသိပေးအကြောင်းကြားရန် သေချာပါစေ။

၁.၂) ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ တိုးတက်လာစေရန်နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ UNGPs အပေါ်လိုက်နာမှု ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန်အတွက် တိုက်တွန်းအားပေးပါ။

၁.၃) UNGPs တာဝန်ဝတ္တရားများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာနှင့် လိုက်နာရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများအား အခြေခံသတ်မှတ်ချက်များအဖြစ် ထပ်မံအလေးထားဖော်ပြထားသည်ကို သတိရပါ။

လမ်းညွှန်ချက် ၂။ ပဋိပက္ခနှင့် အကျပ်အတည်းသံသရာစက်ဝန်းတစ်လျှောက် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ လျှော့ချရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများက eHRDD ကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်အောင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပါ။

၁) ပဋိပက္ခပြီးဆုံးချိန်တွင် ကုမ္ပဏီများကို အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းပါ။

၁.၁) ၎င်းတို့၏ အကျပ်အတည်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို လုံလောက်စွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း ရှိ၊ မရှိ ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ပါ။

၁.၂) ဤပြန်လည်သုံးသပ်မှု၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် လိုအပ်သော စာရွက်စာတမ်းအချက်အလက်များ ပြင်ဆင်ပြီး၊ တုံ့ပြန်အကြံပြုချက်များ တောင်းခံရာတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်အောင်ပြုလုပ်ပါ။

၁.၃) အကျပ်အတည်းကာလတစ်လျှောက်လုံးရှိ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အများပြည်သူသို့ ထုတ်ပြန်ရန် ပြည့်စုံလွတ်လပ်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက် (HRIA) ကို ပြုလုပ်ပါ။

လမ်းညွှန်ချက် ၃။ တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ခံမှုယန္တရားများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ကုမ္ပဏီများအား အားပေးပြီး၊ ပြန်လည်ကုစားရေးကို သေချာစေရန်နှင့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ ထပ်မံမဖြစ်ပွားစေရန် ရည်ရွယ်သည့် အသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလ တရားမျှတမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ပံ့ပိုးကူညီပါ။

၁) တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ခံမှု ယန္တရားများအတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော နိုင်ငံတကာ ရာဇဝတ်မှုများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာ အထောက်အထားများကို ရယူနိုင်ရေး တောင်းဆိုချက်များကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရန် နည်းပညာကုမ္ပဏီများအား တိုက်တွန်းအားပေးပါ။

လမ်းညွှန်ချက် ၄။ အကျပ်အတည်းကာလများအတွင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အစီအမံများ၏ ထိရောက်မှုကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး၊ ပဋိပက္ခများ ထပ်မံမဖြစ်ပွားစေရေးအတွက် ပဋိပက္ခလျော့ချရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် လက်တွေ့လုပ်ငန်းစဉ်များအား မည်သို့ပံ့ပိုးကူညီရမည်ကို စဉ်းစားပါ။

၁) ပဋိပက္ခကာလအတွင်း ကုမ္ပဏီများ အသုံးပြုခဲ့သော မူဝါဒများ ထိရောက်မှုရှိ၊ မရှိကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် တိုက်တွန်းပါ။

၂) မူဝါဒများ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီနှင့်အတူ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ပါ။ ရပ်ရွာလူထုအပေါ် သက်ရောက်မှုများကို ကုမ္ပဏီမှ အမှန်တကယ် ကြားသိစေရန် အစည်းအဝေးများတွင် ရပ်ရွာလူထု ကိုယ်စားလှယ်များကို ထည့်သွင်းပါ။