

လေးစားမှု
ဆက်သွယ်မှု
အခွင့်အရေးများ
ယုံကြည်မှု
ဂုဏ်သိက္ခာ
လူ့အသိုင်းအဝိုင်း

Coca-Cola ကုမ္ပဏီ နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ

ခေါင်းဆောင်အားလုံး
သိရှိနားလည်ပြီး ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်ချက်များ



လူ့အခွင့်အရေးကိုလေးစားလိုက်နာသည့် ကျွန်ုပ်တို့၏ကတိကဝတ်

Coca-Cola ကုမ္ပဏီသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို အလေးအနက် ဆောင်ရွက်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ အောင်မြင်ခြင်းသည် အရည်အသွေး၊ သာမာန်မတ်ရီနှင့် ထူးချွန်မှုတို့၏ အဆင့်အတန်းမြင့်မားမှုပေါ်တွင် မူတည်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် အဆိုပါအဆင့်အတန်းများကို လူ့အခွင့်အရေးလေးစားမှုတွင် လုံ့လစိုက်လျက် အသုံးချရန်မျှော်လင့်ထားပါသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ ၁၀ ရက်နေ့က Muhtar Kent ပြောကြားခဲ့သလို “Coca-Cola ကုမ္ပဏီတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ လူ့အခွင့်အရေး ငွေပတ်သက်သည့် ကတိကဝတ်ကို ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဖက်များ၊ ဖောက်ခွဲမှုများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအား ကျွန်ုပ်တို့ ဆက်ဆံနေသည့် နည်းလမ်းများအပေါ်အောင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ပြားရေးစံနှုန်းများ၏ ယူဆချက်များအားလုံးကို ရှုထောင့်မျိုးစုံမှ ချဲ့ထွင်ထားသည်။ အဆိုပါကတိကဝတ်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ၂၀၂၀ ရေရှည်ရည်မှန်းချက် အတွက် အခြေခံ အုတ်မြစ် ဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့ဆောင်ရွက် သည့် နေရာတိုင်းတွင် အပြည့်ပြည့်ဆိုင်ရာလူသားနှင့်အလွင်စွင် အခွင့်အရေး၏ အခြေခံစည်းမျဉ်း များကို အားပေးထောက်ခံရန် လိုလစိုက်လျက် လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။”

ဤစာစောင်သည် သင့်အား နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို လမ်းညွှန်ကူညီပေးပြီး သင့်လုပ်ငန်းများတွင် ကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ ကို ပေါင်းစပ်ခြင်းအားဖြင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းအနေဖြင့် ဖြစ်စေ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် ဖြစ်စေ သင့်အဖွဲ့၏လုပ်ငန်းဆောင်တာတွင် လူ့အခွင့်အရေး ကတိကဝတ်ကို တဖြည်းဖြည်း ပျံ့နှံ့စေရန် ကူညီပေးသည်။ ပုံမှန် လုပ်ငန်းဆောင်တာ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ဖြစ်လာစေခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကတိကဝတ်ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ရှုထောင့်အားလုံးမှ ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။

ထို့ကြောင့် ဘာကိုမျှော်လင့်ထားပါသလဲ။

- သင်လုပ်ကိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စွာ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာပါ။ တစ်နည်းအားဖြင့်၊ တောင်းဆိုချက်များအတိုင်းလုပ်ဆောင်ပါ။ လူ့အခွင့်အရေးများကို သင့်အဖွဲ့ပုံမှန်အစည်းအဝေး၏ အဓိကအနေဖြင့် ထားရှိပြီး သင့်ကိုယ်ပိုင် ပြုမူဆောင်ရွက်မှုမှတစ်ဆင့် “လေးစားမှု” ဆိုသည်မှာမည်သည်နှင့်တူညီသည်ကို ဖော်ပြပါ။
- လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒကို ကုမ္ပဏီ၏အထောက်အကူ အရာများ၏ အတွင်းနှင့် အပြင်နှစ်မျိုးလုံးတွင် အသုံးပြုပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ဆောင်သည့်အရာ(သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့ မလုပ်ဆောင်သည့် အရာဖြစ်စေကာမူ)မှ ထိခိုက်နိုင်သည့် ပုံမှန်ပေးသူများ၊ ဖောက်ခွဲမှုများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မည်သည့် အုပ်စုနှင့်မဆို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသောအခါ သင့်လုပ်ငန်းခွင်ဖက်များနှင့်အပေါ်ထားရှိမည့် တူညီသည့် လူ့အခွင့် အရေးစံနှုန်းကို အသုံးပြုပါ။
- မည်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းစဉ်၊ ရရှိမှု သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ချက် အသစ်များအတွက်မဆို လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒအရ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒနှင့် ကြည့်ပါ။ ၎င်းကို များသောအားဖြင့် ဖျော့ပျောင်းသော ကြိုးစားအားထုတ်မှုဟုခေါ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုကို ရှောင်ရှားရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်း သည် လူ့အခွင့်အရေးများကို စောလျင်စွာစဉ်းစားပေးပြီး လုပ်ငန်းစဉ်၊ ရရှိမှု သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ချက် အတွင်း အာရုံစိုက်မှုကို ထိန်းသိမ်းထား ကြောင်း သေချာစေရန်ဖြစ်ပါသည်။
- သင်သည် ထုတ်လုပ်မှုအဆင့်ဆင့်ကိစ္စရပ်များ သို့မဟုတ် မည်သည့်ရောင်းသူနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးတွင် ပါဝင်ပါက သင်သည် ကုမ္ပဏီ၏ **ပစ္စည်းပေးသွင်းသူလမ်းညွှန်ချက်** များကို ကိုလိုက်နာနေကြောင်းသေချာအောင်လုပ်ပါ။
- လူ့အခွင့်အရေးများသည် မည်သည့်နိုင်ငံတွင်မဆို နှင့် မည်သည့်အကြောင်းအရာဖြင့်မဆို ပေါ်ထွက်လာနိုင်ပါသည်။ သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးပြဋ္ဌာန်းမှုအသစ်များ သို့မဟုတ် ထွက်ပေါ်လာနိုင် ချေရုံသည်များကို ညီညွတ်အောင်ညှိယူရန်နှင့် အတွင်းပိုင်းလမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် ၎င်းတို့အားအစီရင်ခံရန်လိုအပ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများသည် ပြောင်းလဲတတ်ပြီး ဆောင်ရွက်ချက်များသည် ကုမ္ပဏီ၏အတွင်းနှင့်အပြင်နှစ်ခုလုံးတွင် လူ့အခွင့်အရေးတစ်ခု သို့မဟုတ် ထိုထက်ပိုပြီး သွယ်ဝိုက်သောအားဖြင့် သက်ရောက်မှုရှိလာနိုင်ပါသည်။

- အခြေအနေကို ဖန်တီးယူပါ။ သင်သည် ဖြစ်နိုင်သည့်လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို သိလာပါက ၎င်းကို ချက်ချင်း အစီရင်ခံပါ။ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းကို စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လူ့အခွင့်အရေး၊ ကုမ္ပဏီ တရားရေး ကောင်စီ သို့မဟုတ် EthicsLine တို့၏ ပိုမိုမြင့်မားသည့် အဆင့် တို့မှတစ်ဆင့် ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။
- ထိုနည်းတူစွာပင် တိုင်ကြားချက်တစ်ခုကို သင်ထံပေးပို့ပါက ၎င်းကို အလေးအနက် အရေးယူဆောင်ရွက်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု စတင်ရန် လူ့စွမ်းအားအခွင့်အရေးအဖြစ်နှင့်အတူ တွဲဖက်လုပ်ကိုင်ပါ။ စီမံခန့်ခွဲရေးမှ ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်ပါက လူ့စွမ်းအားအခွင့်အရေးအဖြစ်များ နှင့်/သို့မဟုတ် တရားရေးမှ ပံ့ပိုးပေးသည့် လမ်းညွှန်မှုပေါ်တွင် ချက်ချင်း လိုက်နာပြီး အဆိုပါလုပ်ငန်းများကိုဆောင်ရွက်ပါ။
- တသတ်မတ်တည်းဖြစ်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒ ၏အသုံးပြုခြင်းတွင် အရေးကြီးပါသည်။ သင်သည် မည်သည့်အခြေအနေတွင် မည်သည့်သီးသန့်အခွင့်အရေးပေးရမည်ကို မသေချာပါက humanrights@cocacola.com တွင်အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုမီ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းခွင် အခွင့်အရေးများအဖွဲ့ ငွေဆွေးနွေးပါ။
- လူ့အခွင့်အရေးစွန့်စားမှုများကို သင့်အဖွဲ့အား သတိပေးလှုံ့ဆော်နိုင်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးပြီး အဆိုပါအကြောင်းအရာများကို သင့်တော်သလို ချက်ချင်းလွတ်လပ်စွာ မျှဝေကျင့်သုံးနိုင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ပျိုးထောင်ပါ။
- Coca-Cola ကုမ္ပဏီ လူ့အခွင့်အရေးအတိတ်ကို (KO အတိတ်စတိုးမှတစ်ဆင့်) လူ့အခွင့်အရေးစွန့်စားမှုများကို ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းတွင် သင့်အားကူညီရန် ကိရိယာတစ်ခုအနေဖြင့် အသုံးပြုရန် ခေါင်းလှုပ်လုပ်ပါ။
- လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူလမ်းညွှန်ချက်များ၊ လူ့အခွင့်အရေး ပေးရန်ရှိသည့် လုံ့လစိုက်ထုတ်သည့်စာရင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် လမ်းကြောင်းတွင်တွေ့ရသည့် အခြားရင်းမြစ်များ အပေါ်အောင် ကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေးအရင်းအမြစ်များကိုအသုံးပြုပါ။
 - <http://www.coca-colacompany.com/our-company/human-rights-policy>
 - <http://www.coca-colacompany.com/our-company/supplier-guiding-principles>

ကျွန်ုပ်တို့သည် တန်ဖိုးထားမှုပေါ်တွင် ရပ်တည်နေသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့အဓိက တန်ဖိုးများ၏ပဟိရက်ဖြစ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးကို ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်သည့်အရာတိုင်းနှင့်ပေါင်းစပ်ပြီး Muhtar Kent သည် သူ၏ ၂၀၁၄ လူ့အခွင့်အရေးဖွဲ့စည်းပုံ အောက်ပါအတိုင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ “ကမ္ဘာနှင့်တစ်ဝှမ်းလုံး နေ့စဉ်နေ့တိုင်း ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီက ကိုယ်စားပြုနေသည့် Coca-Cola ကုမ္ပဏီနှင့် ချစ်ခင်ချင်းခရသော အမှတ်တံဆိပ်အားလုံး၏ အကောင်းမွန်ဆုံး ပြီးပြည့်စုံသည့် စိတ်ကူးတို့ဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို အတူတကွ ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်ကြောင်း သေချာအောင်ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။”

မေးခွန်းများ သို့မဟုတ် အချက်အလက်ပိုမိုရရှိရန်အတွက်- humanrights@cocacola.com သို့ အီးမေးလ်ပို့ပါ



လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ



လူ့အခွင့်အရေးကိုလေးစားခြင်းသည် Coca-Cola ကုမ္ပဏီနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်လုပ်သည့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းများ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုအတွက် အခြေခံကျသောအချက်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီနှင့် ကျွန်ုပ်တို့စနစ်တကျလျှောက် လူ့များအား ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် လေးစားမှုဖြင့် ပြုမူဆက်ဆံရန် သန္နိဋ္ဌာန်ပြုလုပ်လိုက်ပါသည်။

Coca-Cola ကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒကို နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်းတွင် ပါရှိသည့် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေး အခြေခံမူများ၊ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်၏ လုပ်ငန်းခွင် အခြေခံမူများဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး ကြေညာချက်နှင့် ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း စည်းလုံးညီညွတ်မှုနှင့် ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များတို့အရ ပြုစုထားသည်။

လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ သည် Coca-Cola ကုမ္ပဏီနှင့် ယင်းကုမ္ပဏီက ပိုင်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ ၎င်းက အများစု အကျိုးအမြတ်ကို ပိုင်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ၎င်းကစီမံခန့်ခွဲသည့် အဆောက်အအုံများအားလုံးအတွက် သက်ဆိုင်အကျိုးစီးပွားဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် မိမိတို့၏ တစ်သီးပုဂ္ဂလ ပုလင်းသွင်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ အနေဖြင့် ဤမူဝါဒပါ အခြေခံမူများကို စွဲကိုင်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်ရာတွင် အလားတူ မူဝါဒများ ချမှတ်ရန် အားပေးလျက် အတူတကွ လုပ်ကိုင်သည်။ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ လမ်းညွှန်ချက်မူဝါဒသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ပုလင်းသွင်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအားလုံးတို့နှင့် သက်ဆိုင်ပြီး ဤမူဝါဒ၏ ဖျော်မှန်းချက်များနှင့် သန္နိဋ္ဌာန်ပြုဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် ပြုစုရေးသားထားသည်။

လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် လေးစားခြင်း

Coca-Cola ကုမ္ပဏီသည် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားသည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကြီးစားအားထုတ်မှုနှင့် သက်သာစေရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ဖြစ်ပေါ်မှု သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားဖြင့် ဖြစ်ပေါ်မှု သို့မဟုတ် ၎င်းမှ ရရှိသည့် လူ့အခွင့်အရေး အကျိုးသက်ရောက်မှုဆိုင်ရာများ ခွဲခြားဖော်ထုတ်ရန်၊ ကာကွယ်ရန်နှင့် ဆိုးကျိုးများလျော့ပါးစေရန် ပိုင်းခြားထားသည်။

လူ့အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက်စပ်မှု

ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်သည့်နေရာများတွင်ရှိသော လူထုများအပေါ် ၎င်း၏အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုသည်။ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်ရာတွင် ပတ်ဝန်းကျင် အသိုင်းအဝိုင်းအား နားထောင်ခြင်း၊ ၎င်းတို့ထံမှသင်ယူခြင်း၊ သူတို့၏ အမြင်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းတို့ ပြုလုပ်နိုင်ရန် ယင်းအသိုင်းအဝိုင်းရှိ သက်ဆိုင်သူများနှင့် ထိတွေ့လုပ်ဆောင်ရန် သန္နိဋ္ဌာန်ပြုထားသည်။ သင့်တော်သည့် အခါများတွင် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကိစ္စများကို သက်ဆိုင်သူများနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုပြုလုပ်ရန်လည်း သန္နိဋ္ဌာန်ပြုထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဒေသတွင်း အကြောင်းအရာများကို ဒေသအဆင့်တွင်သာ အသင့်လျော်ဆုံးဖြစ်အောင် ဖော်ထုတ်ကိုင်တွယ်နိုင်ကြောင်း ယုံကြည်သည်။ ဒေသတွင်းနှင့်သင့်လျော်သည့် ပဏာမတင်လုပ်ဆောင်မှုများမှ တဆင့် ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်သည့် ဒေသခံ လူထုအတွင်း စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးခြင်းနှင့် စေတနာထား လုပ်ဆောင်ခြင်းကိုလည်း ဖန်တီးရန် ပိုင်းခြားထားသည်။

မတူညီကွဲပြားမှုများကို တန်ဖိုးထားခြင်း

ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့နှင့် အလုပ်လုပ်သည့် လူများတို့၏ မတူညီကွဲပြားသောအရာများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကွဲပြားဆောင်ရွက်မှုတို့ကို တန်ဖိုးထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် တူညီသောအခွင့်အရေးရရှိစေရေး၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေး ထိကျားစွာလုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ကို လုံးဝလက်မခံရေးတို့ကို ကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင်ရန် ရေရှည် သန္နိဋ္ဌာန်ပြုချက်တစ်ရပ် ရှိပါသည်။ မိမိတို့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူမျိုး၊ လိင်၊ အသားအရောင်၊ နိုင်ငံသား သို့မဟုတ် လူမှုရေး အဓမ္မလ၊ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ အသက်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ လိင်သတ်မှတ်ချက်၊ နိုင်ငံရေး အမြင် သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများက အကာအကွယ်ပေးထားသည့် အခြေအနေများ အပေါ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် အနှောင့်အယှက်ပေးထိကျားစွာလုပ်ဆောင်ခြင်းများ ကင်းဝေးအောင် ထိန်းသိမ်းထားရန်နှင့် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအတွင်း လူသစ်စုစည်းခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်း၊ နေရာချထားခြင်း၊ သင်တန်းပေးခြင်း၊ လျော်ကြေးပေးခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းတို့သည် အရည်အသွေးများ၊ လုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်မှု၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံများအပေါ် အခြေခံသည်။

ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ သွင်ပြင်လက္ခဏာ သို့မဟုတ် အခြေအနေကို ဂရုမထားဘဲ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အရှိအသင့်မဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် မသင့်တော်သော အပြုအမူ၊ မျှော်လင့်သော ဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် မည်သည့် လက်တိုက်မှုအမျိုးအစားကိုမဆို သည်းခံလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ အနှောင့်အယှက်ပေး ထိကျားစွာလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် မည်သည့် ပြင်ပလုပ်ငန်းခွင်တွင်မဆို လက်မခံနိုင်သောအပြုအမူဖြစ်သည်။ ဤအခြေခံများသည် ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများအတွက်သာမက ကျွန်ုပ်တို့နှင့် အလုပ်လုပ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်လည်း သက်ဆိုင်အကျိုးပိုင်သည်။

လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်း တောင်းဆိုခွင့်

ကုမ္ပဏီသည် အဖြစ်ပေးအရေးယူခံရခြင်း၊ နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ စော်ကားခြင်းတို့ကို စိုးရိမ်ရန် မလိုပဲ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများတွင် ပါဝင်ခွင့်၊ ဖွဲ့စည်းခွင့် သို့မဟုတ် မပါဝင်ပဲနေခွင့်တို့ကို လေးစားသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုထားသော သမဂ္ဂများကို ကိုယ်စားပြုသည့်အခါ ၎င်းတို့ လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အပြုသဘောတော်သည့် ဆွေးနွေးမှုများကို ပြုလုပ်မည်ဟု သန္နိဋ္ဌာန်ပြုထားပါသည်။ ကုမ္ပဏီ အနေဖြင့် ယင်းသို့သော ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ကောင်းမွန်စွာ တောင်းဆိုမှုများကို ကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင်မည်ဟု သန္နိဋ္ဌာန်ပြုထားသည်။

ဘေးကင်း၍ ကျန်းမာရေးနှင့် ညီသော လုပ်ငန်းခွင်

ကုမ္ပဏီမှ ဘေးကင်း၍ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီသော လုပ်ငန်းခွင်ကို ဖန်တီးပေးပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးပညာများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် အတွင်းပိုင်း လိုအပ်ချက်များကို လေးစားလိုက်နာသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မတော်တဆမှုများ၊ ဒဏ်ရာ အနာတရဖြစ်ခြင်းများနှင့် ကျန်းမာရေး အန္တရာယ်နှင့် ထိတွေ့မှုတို့ကို အနှိမ်ဆုံးဖြစ်အောင် လျော့ချခြင်းဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကောင်းသော လုပ်ငန်းခွင်ကို ထိန်းသိမ်းရန် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘေးအန္တရာယ်များဖော်ထုတ်ရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းစေရေးကိစ္စရပ်များအား ဖြေရှင်းပေးရေးတို့ အပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေးတို့ စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်မှုရှိစေရန် ဝန်ထမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီသည် မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို ဤမူဝါဒများကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲနိုင်သည့် အခွင့်အရေးရှိသည်။ ဤမူဝါဒအတွင်း ကုမ္ပဏီနှင့် ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများအကြား စာချုပ်စာတမ်းထားရှိခြင်း သို့မဟုတ် ဤအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သောကြောင့် Coca-Cola ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ် ဆက်လက်ရရှိမည်ဟူသည့် အာမခံချက်ကိုပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်ခြင်းများ မရှိပါ။ မဆိုလိုပါ။

လုပ်ငန်းခွင် လုံခြုံရေး

ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း၊ အပြင် ခြိမ်းခြောက်မှုများကြောင့် အကြမ်းဖက်မှု၊ ထိကျားစွာလုပ်ဆောင်မှု၊ ကြောက်ရွံ့စေမှုနှင့် အခြား ဘေးဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် ပျက်စီးစေတတ်သော အခြေအနေများ ကင်းဝေးအောင် ထိန်းသိမ်းရန် ဆုံးဖြတ်ထားသည်။ ဝန်ထမ်းများအား လုံခြုံရေး အကာအကွယ်များကို လိုအပ်သလို ပေးအပ်ထားပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ်ပိုင် လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာကို လေးစားမှုဖြင့် ထိန်းသိမ်းထားသည်။

အတင်းအဓမ္မ လုပ်အား/ လူကုန်ကူးမှု

ကုမ္ပဏီသည် အကျဉ်းသားများ၏ လုပ်အား၊ အကြွေးနှိမ်သည့် လုပ်အား၊ ဘွန်းထိုး၍ချုပ်ကိုင်သည့် လုပ်အား၊ စစ်တပ် လုပ်အား၊ ကျွန်ုပ်တို့ခေမိုင်းခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှု ပုံစံ တမျိုးမျိုး အပါအဝင် အဓမ္မ လုပ်အား ပုံစံအားလုံး အသုံးပြုခြင်းကို တားမြစ်သည်။

ကလေး လုပ်သား

ကုမ္ပဏီသည် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းနေရာများတွင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ပုဂ္ဂိုလ်များအား ငှားရမ်းခြင်းကို တားမြစ်သည်။

အလုပ်ချိန်များ၊ လုပ်လေစာများနှင့် ခံစားခွင့်များ

ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ငန်း သဘာဝနှင့် ဒေသတွင်း အလုပ်သမား ဈေးကွက်အပေါ်မူတည်၍ လုပ်အားခနှင့် ခံစားခွင့်ကို ပေးသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်အားခ၊ အလုပ်ချိန်၊ အချိန်ပိုနှင့် ခံစားခွင့် ဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီမှုအပြည့်အဝဖြင့် လည်ပတ်လုပ်ဆောင်သည်။

ဝန်ထမ်းများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်နှင့် အစီရင်ခံစာတင်ပြခြင်း

Coca-Cola ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအကြား ပွင့်လင်းမြေဝတ်သည့် ပြန်ကြားဆက်သွယ်မှုများကို တန်ဖိုးထား၍ လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များကို ဖန်တီးသည်။ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်လည်ပတ်လုပ်ဆောင်သည့် နေရာတိုင်းတွင် ရှိသည့် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာဥပဒေများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် သန္နိဋ္ဌာန်ချထားသည်။

သင်အလုပ်လုပ်သည့်နေရာအတွင်း ဥပဒေနှင့် မျှတစွာ ရေလုံစုံစုံနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်အတွင်း သဘောထားကွဲလွဲခြင်းဖြစ်ပေါ်သည်ဟု ယုံကြည်လျှင်၊ ဤမူဝါဒနှင့်ပတ်သက်၍ မေးခွန်းများရှိလျှင် သို့မဟုတ် ဤမူဝါဒဆိုင်ရာ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုတစ်ခုခုအား အစီရင်ခံစာလုပ်ငန်း အဆိုပါပေးခွန်းများနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများအား လုပ်ဆောင်မှုအားလုံးကို လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းပေးသည့် ရှိထားပြီးသော လုပ်ဆောင်မှုအဆင့်ဆင့်အတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ဒေသတွင်း စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်၊ တရားရေးဌာန သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဌာနများသို့ မေးခွန်းများပေးမြန်းခြင်း သို့မဟုတ် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုများအား အစီရင်ခံစာတင်ပြခြင်းတို့ကို သင့်အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် သံသယဖြစ်ပွယ် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုများအား လုံခြုံစိတ်ချရသော အင်တာနက်ဝဘ်ဆိုက်ဖြင့်သည့် www.KOEthics.com တွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာလမ်းညွှန် မူဝါဒအရ စာတင် အစီရင်ခံစာတင်ပြနိုင်ပြီး သို့မဟုတ် www.KOEthics.com ဝဘ်ဆိုက်တွင်ပါရှိသည့် သင့်တော်နေရာအတွက် သင့်တော်မည့် အခမဲ့တယ်လီဖုန်းနံပါတ်ကို ခေါ်ဆို၍ တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ ဤမူဝါဒအရ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ တိုင်ကြားတင်ပြမှုအတွက် မည်သည့်ဝန်ထမ်းကိုမဆို အပြစ်ပေးအရေးယူခြင်း သို့မဟုတ် တုန့်ပြန်လက်စားချေမှုများ လုပ်ဆောင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများအား အရေးတယူစုံစမ်း ဖော်ထုတ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် တုန့်ပြန်မှုများကို လုပ်ဆောင်ပြီး မည်သည့် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုကိုမဆို သင့်တော်သည့် နည်းဖြင့် တုံ့ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်ရန် သန္နိဋ္ဌာန်ချထားသည်။

ဥပဒေပညာပေးအတွင်းရှိ တစ်ဦးချင်းစီအတွက် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာလမ်းညွှန် မူဝါဒအရ စာတင် အစီရင်ခံစာတင်ပြမှုများအား ငွေကြေးဆိုင်ရာ၊ ငွေစာရင်းနှင့် စာရင်းစစ်ဆေးခြင်းကိစ္စရပ်များအား အစီရင်ခံစာအတွက်သာလျှင် အသုံးပြုနိုင်သည်ကို ကျေးဇူးပြု၍ မှတ်သားပါ။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးများ မူဝါဒအောက်ရှိ ကိစ္စရပ်များကို အစီရင်ခံစာတင်ပြလိုလျှင် ထိုကဲ့သို့သော အစီရင်ခံစာများကို ဒေသတွင်း စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနများ သို့မဟုတ် ဒေသတွင်း တရားရေးရာ အရာရှိများ သို့မဟုတ် တရားရေးဌာနသို့ တိုက်ရိုက်အစီရင်ခံစာတင်ပြသင့်သည်။

