လေးစားမှု
ဆက်သွယ်မှု
အခွင့်အရေးများ
ယုံကြည်မှု
ဂုဏ်သိက္ခာ
လူ့အသိုင်းအဝိုင်း

လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒ

လူ့အခွင့်အရေးကိုလေးစားခြင်းသည် Coca-Cola ကုမ္ပဏီနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်လုပ်သည့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းများ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုအတွက် အခြေခံကျသောအချက်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီနှင့် ကျွန်ုပ်တို့စနစ်တလျှောက် လူများအား ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် လေးစားမှုဖြင့် ပြုမူဆက်ဆံရန် သန္နိဋ္ဌာန်ပြု၍လုပ်ကိုင်ပါသည်။

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

လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒသည် Coca-Cola ကုမ္ပဏီနှင့် ယင်းကုမ္ပဏီက ပိုင်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ ၎င်းက အများစု အကျိုးအမြတ်ကို ပိုင်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ၎င်းကစီမံခန့်ခွဲသည့် အဆောက်အအုံများအားလုံးအတွက် သက်ဆိုင်အကျုံးဝင်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် မိမိတို့၏ တသီးပုဂ္ဂလ ပုလင်းသွင်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ အနေဖြင့် ဤမူဝါဒပါ အခြေခံမူများကို စွဲကိုင်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်ရာတွင် အလားတူ မူဝါဒများ ချမှတ်ရန် အားပေးလျက် အတူတကွ လုပ်ကိုင်သည်။ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ လမ်းညွှန်ချက်မူသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ပုလင်းသွင်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအားလုံးတို့နှင့် သက်ဆိုင်ပြီး ဤမူဝါဒ၏ မျှော်မှန်းချက်များနှင့် သန္နိဋ္ဌာန်ပြုဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် ပြုစုရေးသားထားသည်။

လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် လေးစားခြင်း

Coca-Cola ကုမ္ပဏီသည် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားသည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကြိုးစားအားထုတ်မှုနှင့် သက်သာစေရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ဖြစ်ပေါ်မှု သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးလှုပ်ရှားမှုများအားဖြင့် ဖြစ်ပေါ်မှု သို့မဟုတ် ၎င်းမှ ရရှိသည့် လူ့အခွင့်အရေး အကျိုးသက်ရောက်မှုဆိုင်ရာများ ခွဲခြားဖော်ထုတ်ရန်၊ ကာကွယ်ရန်နှင့် ဆိုးကျိုးများလျော့ပါးစေရန် ပိုင်းဖြတ်ထားသည်။

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 ပဏာမစတင်လုပ်ဆောင်မှုများမှ တဆင့် ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်သည့် ဒေသခံ လူထုအတွင်း စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးခြင်းနှင့် စေတနာထား လုပ်ဆောင်ခြင်းကိုလည်း ဖန်တီးရန် ပိုင်းဖြတ်ထားသည်။

လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ (အဆက်)

မတူညီကွဲပြားမှုများကို တန်ဖိုးထားခြင်း

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

ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ သွင်ပြင်လက္ခဏာ သို့မဟုတ် အခြေအနေကို ဂရုမထားဘဲ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အရိုအသေမဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် မသင့်တော်သော အပြုအမူ၊ မမျှတသော ဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် မည်သည့် လက်တုံ့ပြန်မှုအမျိုးအစားကိုမဆို သည်းခံလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ အနှောင့်အယှက်ပေး ထိကပါးရိကပါးလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် မည်သည့် ပြင်ပလုပ်ငန်းခွင်တွင်မဆို လက်မခံနိုင်သောအပြုအမူဖြစ်သည်။ ဤအခြေခံမူများသည် ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများအတွက်သာမက ကျွန်ုပ်တို့နှင့် အလုပ်လုပ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်လည်း သက်ဆိုင်အကျုံးဝင်သည်။

လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်း တောင်းဆိုခွင့်

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

ဘေးကင်း၍ ကျန်းမာရေးနှင့် ညီသော လုပ်ငန်းခွင်

ကုမ္ပဏီမှ ဘေးကင်း၍ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီသော လုပ်ငန်းခွင်ကို ဖန်တီးပေးပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် အတွင်းပိုင်း လိုအပ်ချက်များကို လေးစားလိုက်နာသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မတော်တဆမှုများ၊ ဒဏ်ရာ အနာတရဖြစ်ခြင်းများနှင့် ကျန်းမာရေး အန္တရာယ်နှင့် ထိတွေ့မှုတို့ကို အနိမ့်ဆုံးဖြစ်အောင် လျှော့ချခြင်းဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကောင်းသော လုပ်ငန်းခွင်ကို ထိန်းသိမ်းရန် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘေးအန္တရာယ်များဖော်ထုတ်ရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းစေရေးကိစ္စရပ်များအား ဖြေရှင်းပေးရေးတို့ အပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေးတို့ စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်မှုရှိနေစေရန် ဝန်ထမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်သည်။

လုပ်ငန်းခွင် လုံခြုံရေး

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

The Coca-Cola Company

လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ (အဆက်)

အတင်းအဓမ္မ လုပ်အား/ လူကုန်ကူးမှု

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

ကလေး လုပ်သား

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

အလုပ်ချိန်များ၊ လုပ်ခလစာများနှင့် ခံစားခွင့်များ

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

ဝန်ထမ်းများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်နှင့် အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း

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

သင်အလုပ်လုပ်သည့်နေရာအတွင်း ဥပဒေနှင့် မူဝါဒ၊ ဓလေ့ထုံးစံနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်အတွင်း သဘောထားကွဲလွဲခြင်းဖြစ်ပေါ်သည်ဟု ယုံကြည်လျှင်၊ ဤမူဝါဒနှင့်ပတ်သက်၍ မေးခွန်းများရှိလျှင် သို့မဟုတ် ဤမူဝါဒဆိုင်ရာ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုတစ်ခုအား အစီရင်ခံလိုပါက အဆိုပါမေးခွန်းများနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများအား လုပ်ဆောင်မှုအားလုံးကို လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းပေးသည့် ရှိထားပြီးသော လုပ်ဆောင်မှုအဆင့်ဆင့်အတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ဒေသတွင်း စီမံရေးရာဌာန၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်၊ တရားရေးဌာန သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဗျူဟာဌာနများသို့ မေးခွန်းများမေးမြန်းခြင်း သို့မဟုတ် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုများအား အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းတို့ကို သင့်အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် သံသယဖြစ်ဖွယ် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုများအား လုံခြုံစိတ်ချရသော အင်တာနက်ဝဘ်ဆိုဒ်ဖြစ်သည့် www.KOethics.com တွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာလိုင်း EthicsLine မှတဆင့် အစီရင်ခံတင်ပြနိုင်ပြီး သို့မဟုတ် www.KOethics.com ဝဘ်ဆိုဒ်တွင်ပါရှိသည့် သင့်တည်နေရာအတွက် သင့်တော်မည့် အခမဲ့တယ်လီဖုန်းနံပါတ်ကို ခေါ်ဆို၍ တိုင်ကြားနိုင်သည်။ ဤမူဝါဒအရ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ တိုင်ကြားတင်ပြမှုအတွက် မည်သည့်ဝန်ထမ်းကိုမဆို အပြစ်ပေးအရေးယူခြင်း သို့မဟုတ် တုန့်ပြန်လက်စားချေမှုများ လုပ်ဆောင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများအား အရေးတယူစုံစမ်း ဖော်ထုတ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် တုန့်ပြန်မှုများကို လုပ်ဆောင်ပြီး မည်သည့် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုကိုမဆို သင့်တော်သည့် နည်းဖြင့် တုံ့ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်ရန် သန္နိဋ္ဌာန်ချထားသည်။

ဥရောပသမဂ္ဂအတွင်းရှိ တစ်ဦးချင်းစီအတွက်: ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာလိုင်း EthicsLine ဖုန်းနံပါတ် သို့မဟုတ် ဝဘ်ဆိုဒ်ဝန်ဆောင်မှုများအား ငွေကြေးဆိုင်ရာ၊ ငွေစာရင်းနှင့် စာရင်းစစ်ဆေးခြင်းကိစ္စရပ်များအား အစီရင်ခံရန်အတွက်သာလျှင် အသုံးပြုနိုင်သည်ကို ကျေးဇူးပြု၍ မှတ်သားပါ။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးများ မူဝါဒအောက်ရှိ ကိစ္စရပ်များကို အစီရင်ခံတင်ပြလိုလျှင် ထိုကဲ့သို့သော အစီရင်ခံမှုများကို ဒေသတွင်း စီမံရေးရာဌာန၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနများ သို့မဟုတ် ဒေသတွင်း တရားရေးရာ အရာရှိများ သို့မဟုတ် တရားရေးဌာနသို့ တိုက်ရိုက်အစီရင်ခံတင်ပြသင့်သည်။

ကုမ္ပဏီသည် မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို ဤမူဝါဒများကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲနိုင်သည့် အခွင့်အရေးရှိသည်။ ဤမူဝါဒအတွင်း ကုမ္ပဏီနှင့် ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများအကြား စာချုပ်စာတမ်းထားရှိခြင်း သို့မဟုတ် ဤအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သောကြောင့် Coca-Cola ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်ဆက်လက်ရရှိမည်ဟူသည့် အာမခံချက်ကိုပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်သက်ရောက်ခြင်းများ မရှိပါ၊ မဆိုလိုပါ။