2.1 Equality and Diversity Management Policy
မျှတမှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှုဆိုင်ရာစီမံအုပ်ချုပ်ရေး မူဝါဒ

Introduction (နိဒါန်း)

The Equality and Diversity Management Policy is intended to support this commitment and to create a workplace that represents the diversity of the population it serves, and to foster a work environment that recognizes respect and accommodates the "diversity of individuals".
Max Myanmar Holding Co., Ltd is committed to promoting equality and diversity and promoting a culture that actively values difference and recognizes that people from different backgrounds and experiences can bring valuable insights to the workplace and enhance the way we work.

မျှတမှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှုဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးမူဝါဒသည် ကွဲပြားခြားနားသောသူ အမျိုးမျိုးပါဝင်လုပ်ကိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်ကို ဖန်တီးပြီးလူတစ်ဦးချင်းစီ၏ မတူညီမှုများကိုလေးစား၍ညီညွတ်သော အလုပ်ဝန်းကျင်ကို တည်ထောင်ရန်ရည်ရွယ်ပါသည်။

Purpose (ရည်ရွယ်ချက်)

- Max Myanmar aims to be an inclusive organization, where diversity is valued, respected and built upon that community it serves.
  မက်စ်မြန်မာသည် ကွဲပြားမှုကို တန်ဖိုးထားလေးစားမှုရှိသော အတွင်းကျကျ ဖွဲ့စည်းထားသည့်အဖွဲ့ဖြစ်ရန်နှင့် ကွဲပြားသော၊ ခြားနားသော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးများဖြင့် လုပ်ဆောင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းကို တည်ထောင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။
- We aim to ensure that all members of our companies are treated with fairness, and respect.
  ကုမ္ပဏီ၏ အဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းအားလုံးကို တရားမျှတမှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုနှင့် လေးစားမှုတို့ဖြင့် ဆက်ဆံရန် တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်ပါသည်။
- Max Myanmar will not discriminate on grounds of age, disability, gender, race, and religion and sex orientation.
  မက်စ်မြန်မာသည် အသက်၊ မသန်မစွမ်း ဖြစ်ခြင်း၊ အမျိုးသား/အမျိုးသမီး ဖြစ်ခြင်း၊ လူမျိုး၊ ဘာသာနှင့် ယောက်ျား၊ မိန်းမ စိတ်ခံယူချက်တို့ မတူညီကွဲပြားမှုအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုပါ။

Equality and Diversity (မျှတမှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှု)

Equality can be described as breaking down barriers, eliminating discrimination and ensuring equal opportunity and access for all groups both in employment, and to goods and services; the basis of which is supported and protected by legislation.

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဖယ်ရှားခြင်းနှင့် မျှတသော အခွင့်အရေး ရရှိမှုတို့သည် မျှတမှုကို ဖော်ပြပြီး လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းရှိ ဝန်ထမ်းများသည် ဥပဒေဖြင့် ကာကွယ်ထောက်ခံသော အခြေခံ ပစ္စည်းများ အသုံးပြုခွင့်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခွင့်တို့ ရရှိပါသည်။

Diversity can be described as celebrating differences and valuing everyone. Each person is an individual with visible and non-visible differences and by respecting this, everyone can feel valued for their contributions which is beneficial not only for the individual but for the company.

ကွဲပြားခြားနားမှု။ တစ်ဦးချင်းအား တန်ဖိုးထားပြီး ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုယ်ခြားနားချက်များကို ဂုဏ်ပြုအားပေးပါသည်။ မြင်နိုင်သော/မမြင်နိုင်သော တစ်ဦးချင်း၏ ပင်ကိုယ်ခြားနားမှုများကို လေးစားခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ အကျိုးရှိသော ပါဝင်လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် တန်ဖိုးထားပါသည်။

Scope (မူဝါဒနယ်ပယ်)

- This policy applies to direct employees of the Max Myanmar Holding Co., Ltd, workers (engaged through, or by, an employment agency or temporary basis), and all job applicants regarding recruitment
  ဤမူဝါဒသည် မက်စ်မြန်မာ၏ တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်သော ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်သမားများ (အလုပ်သမားရှာဖွေရေးမှ (သို့) ယာယီလုပ်ငန်းများမှ ဝန်ထမ်းများ)၊ အသစ်ရွေးချယ်ခန့်ထားသော အလုပ်လျှောက်သူများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။
- This policy applies also to sub-contractors. Max Myanmar will monitor the performance of contractors and/or third parties and take all necessary steps to ensure good performance and compliance with appropriate behaviors.
  ဤမူဝါဒသည် တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများနှင့်လည်း သက်ဆိုင်ပါသည်။ မက်စ်မြန်မာသည် ကန်ထရိုက်တာများနှင့်/သို့ လုပ်ငန်းနှင့်စပ်ဆိုင်သူတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုကိုကြီးကြပ်ပြီး ကောင်းစွာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ ပြုမူပြောဆိုဆက်ဆံမှုတို့ ရှိ၊ မရှိ စစ်ဆေးပါသည်။

Policy Statement (မူဝါဒဖော်ပြချက်)

- Max Myanmar is committed to ensuring that existing members of staff, job applicants and workers are treated fairly in an environment which is free from any form of discrimination such as
  မက်စ်မြန်မာသည် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သောအဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်လျှောက်ထားသူများနှင့် အလုပ်သမားများကိုခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသော လူ့ပတ်ဝန်းကျင်တွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိရန်နှင့် မျှတစွာဆက်ဆံရန် တာဝန်ယူပါသည်။

  ခွဲခြားဆက်ဆံပုံများမှာ-

• Age;	အသက်
• Disability;	မသန်စွမ်းခြင်း
• Marriage And Civil Partnership;	အိမ်ထောင်ရေးနှင့် ဆက်ဆံရေး
• Pregnancy And Maternity;	ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် မိခင်ဘဝ
• Race (Includes Color, Nationality and Ethnic Origins);	လူမျိုး (အသားအရောင်၊ နိုင်ငံသားနှင့် တိုင်းရင်းသား)
• Religion And/Or Belief;	ဘာသာ နှင့်/သို့ ယုံကြည်သက်ဝင်မှု
• Gender;	အမျိုးသား/အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်း
• Sexual Orientation;	ယောက်ျား/မိန်းမစိတ်ခံယူချက်

Direct Discrimination (တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု)

- Direct discrimination is defined as treating one person less favorably than another, because of a protected characteristic.
  တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် သီးခြားသဘာဝ ပင်ကိုယ်သဘောကြောင့် လူတစ်ဦးအားအခြားသူတစ်ဦးထက် လျော့နည်းစွာ မျက်နှာသာပေးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

- Discrimination by association is a type of direct discrimination against someone because they associate with another person who possesses a protected characteristic.
  ဆက်စပ်မှုဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် တစ်စုံတစ်ဦးအား သီးခြားပင်ကိုယ်သဘောသဘာဝရှိသော အဖွဲ့တွင်းရှိ အခြားသူတစ်ဦးနှင့် ပတ်သက်မှုရှိသောကြောင့် ထိုသူအားဆန့်ကျင်ခြင်းဖြင့် တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါ သည်။

- Discrimination by perception is a type of direct discrimination against someone who is perceived to have a protected characteristic.
  သိသာစွာခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် သီးခြားပင်ကိုယ်သဘောသဘာဝရှိသော တစ်စုံတစ်ဦးအားဆန့်ကျင်ခြင်းဖြင့် တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

Indirect Discrimination (သွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း)

- Indirect discrimination is when a provision, criterion or practice is applied, which particularly disadvantages people with a protected characteristic. Indirect discrimination can be justified, if it can be shown to be a proportionate means of meeting a legitimate aim.
  သွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် ထောက်ပံ့ခြင်း၊ နှိုင်းယှဉ်ဆုံးဖြတ်ခြင်းနှင့် လက်တွေ့လေ့ကျင့်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်သောအခါ သီးခြား ပင်ကိုယ် သဘောသဘာဝရှိသောသူများအား အကျိုးနည်းစေရန် ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တရားဝင်အဖွဲ့အစည်းအဖေးတွင် သင့်လျော်သော အကြောင်းပြချက်ဖော်ပြနိုင်ပါက သွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံရေးကို မျှတစွာစီရင်နိုင်ပါသည်။

Discrimination Arising from a Disability (မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်းကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု)

- Discrimination arising from a disability is when someone is treated unfavorably because of something arising as a consequence of their disability. This type of discrimination can be justified, if it can be shown to be a proportionate means of meeting a legitimate aim.
  တစ်စုံတစ်ယောက်အား မသန်စွမ်းခြင်း၏အကျိုးဆက်ကြောင့် မတရားဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ တရားဝင်အဖွဲ့ အစည်းအဖေးတွင် သင့်လျော်သော အကြောင်းပြချက် ဖော်ပြနိုင်ပါက သွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံရေးကို မျှတစွာစီရင်နိုင်ပါသည်။

Harassment (နှောင့်ယှက်မှု)

- Harassment is defined as unwanted conduct that has the effect of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for a person, or violating a person's dignity. There is more information about harassment in the Human Right Policy of Max Myanmar.

တစ်စုံတစ်ယောက်အား အလိုဆန္ဒမရှိသော ကိစ္စများဖြစ်သည့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ရန်လိုခြင်း၊ သိက္ခာချခြင်း၊ အရှက်ခွဲခြင်း (သို့) စော်ကားပြုမူခြင်း (သို့) လူတစ်ဦးဂုဏ်သိက္ခာ ညှိုးနွမ်းစေခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မက်စ်မြန်မာ၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် နှောင့်ယှက်မှုနှင့် ပတ်သက်သောအချက်အပြည့်အစုံ ပါဝင်ပါသည်။

- Max Myanmar's policies such as the Recruitment Policy, the Learning and Development policy, the Managing attendance and Guidance policy, Redundancy policy, the performance management process, remuneration opportunities, hours of work, are designed to promote equal opportunity and diversity and protection against discrimination for all employees.
  မက်စ်မြန်မာ၏ မူဝါဒများဖြစ်သည့် အလုပ်သစ်ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းမူဝါဒ၊ သင်ကြားရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒ၊ ညွှန်ကြားအုပ်ချုပ်ရေးမူဝါဒ၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမူဝါဒ၊ အုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်မှု၊ လုပ်အားခ ဆုကြေးအခွင့်အရေး၊ အလုပ်ချိန် စသည်တို့ကို တူညီသောအခွင့်အရေးနှင့် ဝန်ထမ်းများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမှ ကာကွယ်ကာ အစီစဉ်ချ ရေးဆွဲလုပ်ဆောင်ပါသည်။

Review and Monitoring (ပြန်လည်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် စီမံကွပ်ကဲခြင်း)

- Max Myanmar undertakes monitoring that not only meets statutory requirements but also aims for best practice. This is used to inform and improve our employment practices. If through monitoring any discrimination is identified we will take corrective action to eliminate it. Such monitoring will be carried out using appropriate statistical analysis, and would normally deal with areas such as race, disability, gender, and age and ensure compliance with legislation.
  မက်စ်မြန်မာသည် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းထားသော လိုအပ်ချက်များကို ဆောင်ရွက်ပြီး အကောင်းဆုံးလက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရန်အတွက်လည်း ရည်ရွယ်ချက်ထားရှိပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်း တိုးတက်မှုရှိစေရန်နှင့် အသိပေးရန် စီမံဆောင်ရွက်ပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိပါက မှန်ကန်သောနည်းလမ်းဖြင့် ဖယ်ရှားပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် လူမျိုး၊ မသန်စွမ်းခြင်း၊ အမျိုးသား/အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်း၊ အသက်စသည်တို့နှင့်ဆိုင်သော ခွဲခြားမှုများ၊ ဥပဒေနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း ရှိ၊ မရှိကို သင့်လျော်သောပုံစံဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးပါသည်။

Training (လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်း)

- Max Myanmar Holding Co., Ltd is committed to ensuring its staff and managers are trained in equality and diversity and aims to ensure that adequate training is provided so that managers are able to operate this policy.
  မက်စ်မြန်မာသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများအား မျှတမှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှုများအတွက် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးပြီး ဤမူဝါဒအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများအား သင့်လျော်သောသင်တန်းတက်ရောက်ခွင့်ရရန် ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။

Communication (ဆက်သွယ်မှု)

- The Equality and Diversity policy is available on the newspaper, intranet and the Max Myanmar Holding Co., Ltd.'s website. The details of this policy will be proactively communicated and promoted to all current staff and new starters.
  မျှတမှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှု မူဝါဒကို သတင်းစာ၊ ရုံးတွင်းဆက်သွယ်မှုကွန်ယက်နှင့် မက်စ်မြန်မာ အင်တာနက်

စာမျက်နှာတွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။ အသေးစိတ်အချက်များကို လက်ရှိဝန်ထမ်းများနှင့် ဝန်ထမ်းအသစ်များထံသို့ ရောက်ရှိရန် ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။

Complaints of Discrimination (ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တိုင်ကြားခြင်း)

- Max Myanmar takes all claims of discrimination very seriously and will take appropriate action against those concerned. Discrimination occurs when someone directly or indirectly treats a person or a group of people unfavorably because of a protected characteristic of age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex, sexual orientation. This covers all behavior including remarks and insinuation, both verbal and non-verbal, which cause offence.
  မက်စ်မြန်မာသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တိုင်ကြားထားသော အကြောင်းအရာများကို သေချာစွာသိရှိမှတ်သားပြီး သင့်လျော်သော လုပ်ဆောင်များဖြင့် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် တစ်စုံတစ်ယောက်က လူတစ်ဦးအား (သို့) လူတစ်စုအား ပင်ကိုယ်သဘောသဘာဝ ကွဲပြားမှုများဖြစ်သည့် အသက်၊ မသန်စွမ်းခြင်း၊ အမျိုးသား/အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်း၊ အိမ်ထောင်ရေးနှင့် ဆက်ဆံရေး၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် မိခင်ဘဝဖြစ်ခြင်း၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ(သို့) ယုံကြည်သက်ဝင်မှု၊ ယောကျ်ား၊ မိန်းမစိတ်ခံယူချက် စသည်တို့ ကွဲပြားခြင်းကြောင့် တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ဂရုမပြုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဆန့်ကျင်သော အပြုအမူများ ဖြစ်သည် မှတ်ချက်ချခြင်း၊ စောင်းမြောင်းပြောဆိုခြင်း၊ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ ကိုယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ ကျူးလွန်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။

Responsibility (တာဝန်ယူမှု)

All employees of Max Myanmar are responsible for:
မက်စ်မြန်မာ၏ ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် အောက်ပါတာဝန်များကို လုပ်ဆောင်ရပါမည်။

All staff has a responsibility to guard against any form of discrimination and avoid any action which goes against the spirit of this policy. Thus, staff at all levels must ensure that there is no discrimination in any of their decisions or behavoirs. This includes the provision that all staff must:

ဝန်ထမ်းများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို စောင့်ကြည့်ရန်တာဝန်ရှိပြီး ဤမူဝါဒနှင့်ဆန့်ကျင်သော အပြုအမူများကိုလည်း ရှောင်ကြဉ်ရပါမည်။ ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းရာထူးအဆင့်အမျိုးမျိုးသည် ၄င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(သို့)အပြုအမူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသောလုပ်ရပ်ဖြင့် ပြုမူဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ဝန်ထမ်းများသည် အောက်ပါ ကူညီထောက်ပံ့မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးရပါမည်။

- report any suspected discriminatory acts or practices;
- not induce or attempt to induce others to practice unlawful discrimination;
- co-operate with any measures introduced to ensure equality of opportunity;
- not victimize anyone as a result of them having complained about, reported or provided evidence of discrimination;
- Not harass abuse or intimidate others.
- သံသယရှိသော၊ ခွဲခြားဆက်ဆံသောအပြုအမူ (သို့) လုပ်ဆောင်မှုတို့ကို သတင်းပို့ရန်။
- တရားဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို အခြားသူများအားလုပ်ဆောင်ရန် ဖြားယောင်းသွေးဆောင်ခြင်း (သို့) လုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းတို့မပြုရန်။

- မျှတသော အခွင့်အရေးများကိုပေးသော မည်သည့် အကဲဖြတ်ဆုံးဖြတ်ချက်မဆို အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကြောင့် သက်သေဖြစ်စေသော(သို့) သတင်းပေးနိုင်သော(သို့)တိုင်ကြားနိုင်သော မတရားပြုမူဆက်ဆံခြင်း မပြုရန်။

The Board, Chief Executive and the Executive Team are responsible for:
အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၊ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်နှင့် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များသည် အောက်ပါတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရပါမည်။

- Providing leadership on the equality and diversity strategy and policy, acting as overall champions to ensure the policy is implemented;
  မျှတမှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှု ဆိုင်ရာစီမံချက်နှင့်မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ စစ်ဆေးရန်နှင့် ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရန်
- Communicating the strategy and policy, internally and externally;
  စီမံချက်နှင့်မူဝါဒများကို ရုံးတွင်းနှင့် ပြင်ပနေရာများသို့ ဆက်သွယ်အသိပေးရန်

Managers at all levels are responsible for:
လုပ်ငန်းတိုင်းရှိ အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများသည် အောက်ပါတာဝန်များ ထမ်းဆောင်ရပါမည်။

- Implementing the policy as part of their day-to-day management of staff and in applying employment policies and practices in a fair and equitable way
  ဤမူဝါဒကို ဝန်ထမ်းများအား နေ့စဉ် ကြီးကြပ်ညွှန်ကြားရသည့်အတိုင်း ဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရန်နှင့် အလုပ်သမားမူဝါဒများနှင့် စည်းကမ်းများကို မျှတပြီးတူညီသည့် နည်းလမ်းများဖြင့်လုပ်ဆောင်ရန်။
- Ensuring equality and diversity issues are addressed in performance.
  မျှတမှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကိုဖော်ပြလုပ်ဆောင်မှု ရှိ၊ မရှိစစ်ဆေးရန်။
- Ensuring all staff act in accordance with the equality and diversity policy providing necessary support and direction;
  ဝန်ထမ်းများကို လိုအပ်သောထောက်ပံ့မှုနှင့် ညွှန်ကြားမှုတို့ဖြင့် ဤမူဝါဒနှင့်အညီလုပ်ဆောင်ရန် အားပေးထောက်ခံရန်။

Human Resources Departments are responsible for:
ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနများမှ အောက်ပါတာဝန်များကို လုပ်ဆောင်ရပါမည်။

- Developing employment policy and strategy on equality and diversity;
  မျှတမှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှု ဖြင့် ဝန်ထမ်းရေးရာ မူဝါဒနှင့် စီမံချက်များကို တိုးတက်စေရန်။
- Providing guidance to line managers and staff;
  ဌာနအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများနှင့် ဝန်ထမ်းများကို လမ်းညွှန်ချက်များပေးရန်။
- Monitoring employment policies and practices;
  ဝန်ထမ်းရေးရာမူဝါဒများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကိုဦးဆောင်ရန်။
- Championing the issues, internally and externally;
  ရုံးတွင်းနှင့် ပြင်ပရှိ အကြောင်းကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်။

- Facilitating training and development initiatives on equality and diversity, both at corporate and directorate level.
  မျှတမှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှုဆိုင်ရာသင်တန်းနှင့် တိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းများကို အမှုထမ်းများနှင့် ညွှန်ကြားရေး အရာထမ်းများအား သင်ကြားလုပ်ဆောင်ပေးရန်။

Non- Compliance with Policy (မူဝါဒကိုဆန့်ကျင်ခြင်း)

Max Myanmar will not tolerate any behavior from staff which breaches our equality and diversity policy. Any such breaches will be regarded as misconduct except for serious offences such as discrimination on protected grounds; serious offences including harassment, bullying, or victimization will be treated as gross misconduct and may lead to disciplinary action including dismissal from employment without notice.

မက်စ်မြန်မာသည် မျှတမှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှုမူဝါဒကို ချိုးဖောက်သော ဝန်ထမ်းများအား နားလည်ပေးမည် မဟုတ်ပါ။ ကိုယ်ပိုင် သဘောသဘာဝတရားကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် ပြင်းထန်သော မတရားပြုမူဆက်ဆံခြင်းများ၊ အလိုမတူ နှောင့်ယှက်မှု၊ အနိုင်ကျင့်မှု(သို့) မတရားနိပ်စက်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပါက ဥပဒေစည်းမျဉ်းနှင့်အညီ အရေးယူပြီး ချက်ချင်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရပါမည်။

××××××××