



အနှစ်ချုပ်စာလွှာ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်
လုပ်ငန်းခွင်၌ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား တိုက်ဖျက်ခြင်း

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ

© Copyright Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB), Institute for Human Rights and Business (IHRB) and Danish Institute for Human Rights (DIHR) စက်တင်ဘာ ၂၀၁၇)

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (Myanmar Centre for Responsible Business MCRB) ကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် Institute for Human Rights and Business (IHRB) နှင့် ဒိန်းမတ်နိုင်ငံအခြေစိုက် Danish Institute for Human Right (DIHR) တို့က အခြားနိုင်ငံအစိုးရများ၏ အကူအညီဖြင့် ထူထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ MCRB အဖွဲ့သည် ရန်ကုန်မြို့တွင်အခြေစိုက်ပြီး စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအကြား တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ ပညာ၊ ဗဟုသုတရရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ အရည်အသွေး မြင့်မားစေရန် လည်းကောင်း၊ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပေါ်ထွန်းလာရေးအတွက် အများ၏ယုံကြည်မှုကိုရရှိသော သမာသမတ်ကျသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်လည်းကောင်း ရည်ရွယ်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်အကျိုးစီးပွားများအတွက်ဆောင်ရွက်သော၊ တာဝန်ယူမှုရှိသော နိုင်ငံတကာ အဆင့်အတန်းများနှင့်အညီ လူမှုရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များကို လေးစားလိုက်နာသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ဆိုလိုပါသည်။

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန
အမှတ် ၆ (က)၊ ရှင်စောပုလမ်း၊
ကရင်ခြံ ရပ်ကွက်၊ အလုံမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ
အီးမေးလ် - info@myanmar-responsiblebusiness.org
ဝဘ်ဆိုက် - www.myanmar-responsiblebusiness.org and www.mcrb.org.mm

ယခုစာတမ်းကို MCRB မှ ထုတ်ဝေသည်။ ဤစာတမ်းပါ ကောက်နုတ်ချက်များကို MCRB မှ အများအား လွတ်လပ်စွာ ကူးယူဖော်ပြခွင့်ပြုပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းသို့ ကူးယူဖော်ပြသော စာစောင်များအနေဖြင့် မူရင်းစာစောင်ကို အသိအမှတ်ပြု ဖော်ပြရန်လိုအပ်ပြီး အဆိုပါ ပုံနှိပ်စာစောင်၊ မိတ္တူတစ်စောင်ကို အထက်ဖော်ပြပါလိပ်စာသို့ ပေးပို့ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းအား ထပ်ဆင့်မိတ္တူကူးယူခြင်း၊ ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းရှိပါက MCRB သို့ ဆက်သွယ်၍ ခွင့်ပြုချက်ရယူရန် လိုအပ်ပါသည်။

Designed by Ethical Sector

ဓာတ်ပုံ

- မျက်နှာဖုံးပုံ - ကိုဆန်းထူး၊ မွေးရာပါလက်အင်္ဂါ ချို့ယွင်းသူ၊ ဈေးတွင်ရောင်းရန် အထည်ချုပ်နေစဉ်။ (Frontier Myanmar)
- စာမျက်နှာ ၁၀ - မသန်စွမ်းအမျိုးသားတစ်ဦး ရန်ကုန်မြို့ရှိ လူစည်ကားရာနေရာတွင် ငွေတောင်းရမ်းနေစဉ်။ (Frontier Myanmar)
- စာမျက်နှာ ၄၇ - ပူတာအိုရှိ လမ်းတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းခွင်မှ အလုပ်သမားများကို တွေ့ရစဉ်။(Frontier Myanmar)

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤစာတမ်းဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)အား ပံ့ပိုးထောက်ပံ့မှုများ စဉ်ဆက်မပြတ်ပေးနေသော ဒိန်းမတ်နိုင်ငံ အစိုးရ၊ အိုင်ယာလန် နိုင်ငံအစိုးရ၊ နယ်သာလန်နိုင်ငံ အစိုးရ၊ နော်ဝေနိုင်ငံ အစိုးရ၊ ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံအစိုးရနှင့် ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်းနိုင်ငံ အစိုးရတို့အား မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ကျေးဇူးဥပကာရတင်ရှိကြောင်း ပြောကြားလိုပါသည်။ ဤစာတမ်းအား Donna Guest မှ ရေးသားပြုစုထားခြင်းဖြစ်သည်။ MCRB မှ Vicky Bowman၊ နှင်းဝတ်ရည်၊ စုမြတ်နွယ်၊ IHRB မှ Margaret Wachenfeld နှင့် DIHR မှ Tulika Bansal တို့မှ ပံ့ပိုးပေးထားသည်။ MCRB မှ နယ်ပယ်အသီးသီးမှ သက်ဆိုင်သူများ ပါဝင်တက်ရောက်သော ဆွေးနွေးပွဲတစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်း၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ စာရေးသူများအနေဖြင့် ဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်တက်ရောက်သူများနှင့် မူကြမ်းအဆင့်တွင် အကြံဉာဏ်များပေးခဲ့သည့်သူများအား ကျေးဇူးအထူးတင်ရှိပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းတော်တော်များမှာ အချုပ်ပို (၁) တွင် ပါရှိပါသည်။

မာတိကာ

၄	၁။ မိတ်ဆက်	၄
	၁.၁။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းရှင်းရေး၏ ကျောထောက်နောက်ခံဖြစ်သော နိုင်ငံတကာနှင့် ပြည်တွင်းဥပဒေမူဘောင်များ။	၇
၁၁	၂။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု	၁၁
	၂.၁။ အမျိုးသမီးများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု	၁၀
	၂.၂။ အမျိုးသမီးချင်းချစ်သူများ၊ အမျိုးသားချင်းချစ်သူများ၊ အမျိုးသား/သမီး နှစ်မျိုးစလုံးကို ချစ်သူများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲခံယူ နေထိုင်သူများ (LGBT)များအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၁၈
	၂.၃။ HIV ရောဂါပိုးရှိသူများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အလေ့အထများ	၁၉
	၂.၄။ မသန်စွမ်းမှုအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၂၁
	၂.၅။ တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၂၄
	၂.၆။ ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာကွဲ လူနည်းစုများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၃၀
၃၆	၃။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးနှင့် သာတူညီမျှဆက်ဆံရေးကို လေးစားလိုက်နာခြင်းအတွက် အကြံပြုချက်များ	
	၃.၁။ မူဝါဒဆိုင်ရာကတိကဝတ်	၃၆
	၃.၂။ မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း	၃၇
	၃.၃။ နှစ်နာမူများတိုင်ကြားနိုင်သည့်ယန္တရားစနစ်များ	၃၇
၄၀	၄။ အုပ်စုလိုက် အသေးစိတ်အကြံပြုချက်များ	
	၄.၁။ အမျိုးသမီးများ	၄၀
	၄.၂။ အမျိုးသမီးချင်းချစ်သူများ၊ အမျိုးသားချင်းချစ်သူများ၊ အမျိုးသား/သမီး နှစ်မျိုးစလုံးကို ချစ်သူများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင် ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲခံယူနေထိုင်သူများ (LGBT)များ	၄၁
	၄.၃။ HIV ရောဂါပိုးရှိသူများ	၄၂
	၄.၄။ မသန်စွမ်းသူများ	၄၂
	၄.၅။ တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများ	၄၃
	၄.၆။ ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာကွဲလူနည်းစုများ	၄၄
၄၃	နောက်ဆက်တွဲ (၁) အသုံးဝင်သော အဆက်အသွယ်များ	၄၆
၅၂	နောက်ဆက်တွဲ (၂) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တိုက်ဖျက်ရန် လမ်းညွှန်များ	၅၇

၁။
မိတ်ဆက်

အချို့သောအုပ်စုများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် ဥပဒေ၊ မူဝါဒနှင့် ကျင့်ထုံးများအရဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအဖြစ်သို့ ဦးတည်နေသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို အာဏာပိုင်များသာ ပြုလုပ်လေ့ရှိသည် မဟုတ်ပေ။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတိုက်ဖျက်ခြင်းစာတမ်းသည် မြန်မာ့ စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)၏ အနှစ်ချုပ်စာစဉ်များအနက်မှ စာစဉ်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ယခုစာတမ်းတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဥပဒေမူဘောင်များအား အနှစ် ချုပ်ဖော်ပြထားသည်။ သို့သော်လည်း ဥပဒေအကြံပြုချက်များအတွက် ရည်ညွှန်းထားခြင်း မဟုတ်ပေ။ မြန်မာနိုင်ငံ တွင်း အချို့သောအုပ်စုများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခု ဖြစ်လာသည်။ အမျိုးသမီး၊ တိုင်းရင်းသား၊ လူနည်းစု၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာကွဲ လူနည်းစု၊ အမျိုးသမီးချင်းချစ်သူများ၊ အမျိုးသားချင်းချစ်သူများ၊ အမျိုးသား/သမီး နှစ်မျိုးလုံးကို ချစ်သူများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကွဲသို့ ပြောင်းလဲ ခံယူ နေထိုင်သူများ (LGBT)များ၊ HIV ရောဂါပိုး ရှိသူများနှင့် မသန်စွမ်းများ အစရှိသည့် အုပ်စုများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ခံရနိုင်သောသူများဟု MCRB မှ သတ်မှတ်ထားသည်။ MCRB သည် ယခုစာတမ်း မူကြမ်းအဆင့်တွင် ထိုအဖွဲ့ အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်တက်ရောက်သည့် ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကို ဇွန်လ ၉ ရက်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ရန်ကုန်မြို့၌ ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ယခု အနှစ်ချုပ်စာလွှာသည် ထိုပါဝင်တက်ရောက် ဆွေးနွေးသူများ၏ နှုတ်ဖြင့် ပြောကြားခဲ့သည့် မှတ်ချက်များနှင့် စာဖြင့် ရေးသားပေးပို့ခဲ့သည့် မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်း၍ ရေးသားထား ပါသည်။

အချို့သောအုပ်စုများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် ဥပဒေ၊ မူဝါဒနှင့် ကျင့်ထုံးများအရဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအဖြစ်သို့ ဦးတည်နေသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို အာဏာပိုင်များသာ ပြုလုပ်လေ့ရှိသည် မဟုတ်ပေ။ မိသားစုတွင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူမှုပတ်ဝန်းကျင်၏ မည်သည့် နေရာတွင်မဆို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်ပွားသည်။ အချို့သော သူများ (ဥပမာ အားဖြင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုမှ အမျိုးသမီးများ၊ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းအမျိုးသမီးများ) သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ထပ်ဆင့်ခံစားကြရသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာချက် (UDHR) မှ "လူသားတိုင်းသည် တူညီသောဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ရပိုင်ခွင့်များဖြင့် လွတ်လပ်စွာမွေးဖွားလာပြီး မည်သည့် ပုံစံမျှဖြင့် ခွဲခြားခြင်းမရှိစေရ။"¹ ဟူသော ကတိကဝတ်ကို လက်ကိုင်ထားသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် ကမ္ဘာ တစ်ဝန်းတွင်ရှိနေသော တစ်သီးပုဂ္ဂလများနှင့် အုပ်စုများ၏ အမှန်တကယ် ကြုံတွေ့နေရသော လက်တွေ့ဘဝများ အတွက် ကွာခြားနေခဲ့သည်။ UDHR ကြေညာချက် ပြုလုပ်ခဲ့သော အချိန်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်ပေး ထားသော အကြောင်းအရာများမှာ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ လိင်၊ ဘာသာစကား၊ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ နိုင်ငံရေး (သို့မဟုတ်) အခြားသောအယူအဆ၊ နိုင်ငံသား၊ (သို့မဟုတ်) လူမှုဘဝ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ မွေးဖွားမှုနှင့် အခြားသော အနေအထား အဆင့်အတန်းတို့ဖြစ်ကြသည်။ "အခြားသော အနေအထား အဆင့်အတန်း" တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အပေါ် အာရုံစိုက်မှု ပိုမိုလာသည်နှင့်အမျှ ကာကွယ်ထားသော အကြောင်းအရာများ စာရင်းမှာ တိုးပွားလာသည်။ ယင်းတို့တွင် အသက်၊ နိုင်ငံသား၊ ထိမ်းမြားလက်ထပ်ခြင်းနှင့် မိသားစုအနေအထား အခြေအနေ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိမ်းညွတ်မှုနှင့် လိင်အမျိုးအစား၊ ကျန်းမာရေးအခြေအနေ၊ နေထိုင်ရာအရပ်ဒေသ၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး အခြေ အနေနှင့် အခြားအကြောင်း အရာများ ပါဝင်လာသည်။²

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် ဤအကြောင်းအရာများပေါ်တွင် အခြေခံသည့် ကွဲပြားမှု၊ ချန်လှပ်ထားမှု၊ ကန့်သတ်မှု၊ (သို့မဟုတ်) ဦးစားပေးမှု တစ်ခုခုဖြစ်သည်ဟု နားလည်ထားပြီး လူ့အခွင့်အရေး တန်းတူခံစားနိုင်မှုကို ကန့်သတ် ထားသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုသည်မှာ တစ်စုံတစ်ယောက်အား ယင်းတို့၏ဖြစ်တည်မှု၊ (သို့မဟုတ်) ယုံကြည်မှု တစ်ခုခုအတွက် ကွဲပြားစွာဆက်ဆံခြင်းဟု ရိုးရှင်းစွာသတ်မှတ်နိုင်သည်။ သို့သော် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် တန်းတူ ဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း သက်သက်မဟုတ်ဘဲ လူတစ်စုံတစ်ဦး၊ (သို့မဟုတ်) အုပ်စုတစ်ခုအား ယင်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များအား ငြင်းပယ်ပြီး ထိခိုက်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၏ အဓိကအချက်မှာ လူတစ်ဦးတစ် ယောက်၊ အုပ်စုတစ်စု၏ ဖြစ်တည်မှု၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ အစရှိသည်တို့အပေါ် ကျိုးကြောင်းခိုင်လုံမှုမရှိဘဲ မနှစ်မြို့မှု ဖြစ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

1 Universal Declaration of Human Rights, United Nations, ၁၉၄၈ ဒီဇင်ဘာ ၁၀
2 OHCHR, "SDGs Indicator Framework: A Human Rights Approach to Data Disaggregation to Leave No One Behind," စာ-၃

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်း လည်ပတ်နေသော နိုင်ငံခြားသားပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံသားများပိုင်ဆိုင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ဘာကြောင့် အရေးပါနေသနည်း။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအများစုသည် ယင်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေး၊ (သို့မဟုတ်) လူသားရင်းမြစ် မူဝါဒများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဆန့်ကျင်သည့် ကတိကဝတ်များကို ဖော်ပြထားကြသည်။ သို့သော် ယင်းကတိကဝတ်များကို အမှန်တကယ် ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ သဘောသဘာဝကို နားလည်ရန် လိုအပ်သည်။ အထူးသဖြင့် အမှုအကျင့်များနှင့် လုပ်ငန်းတွင်း အရိုးစွဲနေသည့် သဘောထားများဖြင့် ဥပဒေနှင့် လူမှုဘဝအတွင်း အုပ်စုတစ်စုစုအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို သိရှိရန်လိုအပ်သည်။ အထူးသဖြင့် တိုင်းရင်း သား၊ (သို့မဟုတ်) ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကြောင့် အကြမ်းဖက်မှုပုံစံသို့ ပြောင်းလဲနေသော အရပ် ဒေသများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းများအတွက် ယင်းသို့ မသိရှိခြင်းသည် မသေချာမှု စွန့်စားရမှုတစ်ခုပင် ဖြစ်သည်။

အစုရှယ်ယာရှင်များနှင့် မိဒီယာများ အပါအဝင် လုပ်ငန်းတွင်းနှင့် လုပ်ငန်းပြင်ပ ပါဝင်ပတ်သတ်ကြသူများအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို အားပေးအားမြှောက်ပြု နေခြင်း ရှိ၊ မရှိကို စောင့်ကြည့်နေကြသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အားလုံးအနေဖြင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ကြုံတွေ့လာရမည် ဖြစ်ပြီး ယင်းကိုတိုက်ထုတ်ရန်၊ (သို့မဟုတ်) အားပေးကူညီမှုပြုရန် အခွင့်အလမ်းများ ရလာမည်ဖြစ်သည်။ ပြဿနာ များကို သတိပြုမိခြင်းသည် ၎င်းကိုဖြေရှင်းရန် အဆင့်များမှ ပထမခြေလှမ်းဖြစ်သည်။ ယင်းကိစ္စရပ်များကို သတိမမူ မိခွဲလျှင် လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ရှိရင်းစွဲ၊ ဥပါဒိန်စွဲများကို အားပေးခြင်းအဖြစ်သို့ လည်းကောင်း၊ ကွဲပြားခြားနားခြင်း များနှင့် အကျိုးယုတ်စေမှုများကို ပိုမိုအရိုးစွဲစေမည့် လုပ်ရပ်များကို အားပေးသကဲ့သို့လည်းကောင်း လုပ်ဆောင်ခြင်း များပြုလုပ်မိနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကွဲပြားခြားနားသူများ အတွက် သာတူညီမျှ အခွင့်အရေးများနှင့် ကတိကဝတ်များကို မည်သို့မည်ပုံဖော်ဆောင်နိုင်သည်ကို စံနမူနာပြု ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် ဝန်ထမ်းခန့်ထားခြင်းအဆင့်မှာပင် စတင်၍ ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။ ဝန်ထမ်းခန့် အပ်ရာတွင် လုပ်ငန်းများမှ လျှောက်ထားသူများ၏ အသက်အရွယ် အထောက်အထားပြရန်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိ၊ မရှိကို သိရှိနိုင်ရန် လျှောက်ထားသူများအား နိုင်ငံသား စိစစ်ရေးကတ်များ ပြသရန် တောင်းခံကြသည်။ သို့သော် ယင်းကတိကဝတ်တွင် လျှောက်ထားသူ၏ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုနှင့် လူမျိုးအစရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်နေသဖြင့် ယင်းတို့ကို အခြေခံ၍ ဦးစားပေးရွေးချယ်မှုများ ရှိနေနိုင်သည်။ အလုပ် လျှောက်လွှာများတွင် ပညာအရည်အချင်းနှင့် လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံများကိုသာ ဦးစားပေးထည့်သွင်း ဖော်ပြခြင်းနှင့် အလုပ်လျှောက်ထားသူများအား အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် စွမ်းရည်နှင့်မသက်ဆိုင်သော မေးခွန်းများဖြစ်သည့် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေ၊ အိမ်ထောင်ရေး၊ (သို့မဟုတ်) ကိုယ်ဝန်ဆောင်မှုအခြေအနေ၊ အရပ်နှင့် ခန္ဓကိုယ်အလေးချိန် အစရှိသည့် ကိုယ်ခန္ဓာသွင်ပြင်၊ ဘာသာရေး၊ တိုင်းရင်းသား၊ (သို့မဟုတ်) အသက်၊ (သို့မဟုတ်) အခြားသော သတင်းအချက်အလက်များကို မမေးမိရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။³

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အလုပ်သမားထုအတွင်း အချို့သောအုပ်စုများ သို့မဟုတ် ယင်းအုပ်စုမှ လူများအား ဖယ်ကျဉ် ထားခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ဖော်ကားပြောဆိုခြင်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ကြောင်း သတိ ထားသင့်သည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည် လူ့အခွင့်အရေး ကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်သဖြင့် ၎င်းတို့ ၏လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားရန် တာဝန်နှင့်သက်ဆိုင်ကြောင်း လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် သိရှိရန်လိုအပ်သည်။ ဥပမာ အားဖြင့် မြေယာများရယူခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ငှားရမ်းရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် မြေယာရပိုင်ခွင့်များနှင့် ပတ် သက်၍ အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်ကို သတိပြုရန် လိုအပ်သည်။ လျော်ကြေးငွေများအား အိမ်ထောင်စုများ၊ (သို့မဟုတ်) အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စု များထံသို့ ညီမျှစွာ ပေးလျှော်ခြင်း မရှိပါက၊ အမျိုးသမီးများ အနေဖြင့် ယင်းလျော်ကြေးငွေများကို ရရှိကြမည် မဟုတ်ဘဲ ခင်ပွန်း၊ (သို့မဟုတ်) ဖခင်ကဲ့သို့သော အိမ်ထောင်စုဦးစီးများမှ အကုန်ရရှိသွားကြမည် ဖြစ်သည်။

3 MCRB Consultation on draft Discrimination briefing paper, 9 June 2017, Yangon.

တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ နေထိုင်ရာအရပ်ဒေသများတွင် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ ပြုလုပ်သည့်အခါ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဓိကဘာသာစကားဖြစ်သော မြန်မာစကားအား ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့သည် သတင်းအချက်အလက်များအား နားလည်ရန် အခက်အခဲရှိသည်ကို သတိပြုသင့်သည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများတွင် ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းအရ မြေယာအသုံးချမှုများသာ ရှိကြပြီး၊ ၎င်းတို့၏ မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုများအတွက် ခိုင်မာသော တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းများ မရှိကြပါ။ ထိုကြောင့် အာဏာပိုင်များမှ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းကဏ္ဍ စီမံကိန်းများအတွက် မြေယာများရယူမှုများကြောင့် တိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေး ဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်ပေါ်နေရသည်။

တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ နေထိုင်ရာအရပ်ဒေသများတွင် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ ပြုလုပ်သည့်အခါ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဓိကဘာသာစကားဖြစ်သော မြန်မာစကားအား ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့သည် သတင်းအချက်အလက်များအား နားလည်ရန် အခက်အခဲရှိသည်ကို သတိပြုသင့်သည်။ ကုမ္ပဏီများမှ ယင်းအုပ်စုများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် ၎င်းတို့နားလည်ရန် အခြားသောချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်သည်။ အချို့သော တိုင်းရင်းသားများနှင့် ကိုးကွယ်ရာဘာသာကွဲ လူနည်းစုများသည် ၎င်းတို့၏ ဘိုးစဉ်ဘောင်ဆက်နှင့်သက်ဆိုင်သော ခိုင်မာသည့် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားမရှိသည့်အတွက် နိုင်ငံသားခံယူခွင့်မရဘဲ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ခံနေရသည်။ နိုင်ငံသားဖြစ်မှုပဒေများသည် တရုတ်၊ အိန္ဒိယ၊ နီပေါ/ဂေါ်ရခါးနှင့် ရိုဟင်ဂျာ⁴ ကဲ့သို့သော အချို့သော အုပ်စုများအား နိုင်ငံသားအဖြစ် အသိအမှတ်မပြုသည့်အတွက် ယင်းတို့အား တရားဝင်အလုပ်အကိုင် ရရှိရန်အတွက် လိုအပ်သည့် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြား ရရှိစေရန် အခက်အခဲဖြစ်စေသည်။

ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင်ပါဝင်သည့် အများပြည်သူ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက် (မူကြမ်း)တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကြုံတွေ့ရသည့် အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းများ၊ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများနှင့် အခြားသောအုပ်စုများ၏ သတင်းအချက်အလက်များ ရယူသုံးစွဲမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ယင်းကဲ့သို့ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အခက်အခဲများကို အသိအမှတ်ပြုထားသည်။ စီမံကိန်းကြောင့် သက်ရောက်မှုကိုခံစားရမည့် ရပ်ရွာဝန်းကျင်မှ ထိရလွယ်ပြီး၊ ဆိုးကျိုးများကို ခံစားရနိုင်သည့် အုပ်စုများနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်းစီကိုဖော်ထုတ်၍ ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားနိုင်ရန် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖော်ဆောင်ပေးရန်နှင့် ပံ့ပိုးပေးရန် လမ်းညွှန်ချက်မူကြမ်း၏ အချက် ၂.၈ တွင် တိုက်တွန်းထားသည်။ ယင်းလူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်းစီနှင့် အုပ်စုများအား ပံ့ပိုးပေးရာတွင် မသန်စွမ်းများအတွက် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများဖြစ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များပေးရာတွင် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများနှင့် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအတွက် ၎င်းတို့၏ ဘာသာစကားများဖြင့်၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရာတွင် သီးသန့်တွေ့ဆုံခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသည့် ပုံစံများဖြင့် ပံ့ပိုးပေးသင့်သည်။ အများပြည်သူ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ထိုအချက်အလက်များကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် လုံလောက်သည့်အချိန်ကို ခွင့်ပြုပေးသင့်သည်။ ယင်းတို့အား "အကျိုးအမြတ်များနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို ခွဲဝေရာတွင် ခွဲဝေမှု မမျှမတဖြစ်စေရန်နှင့် ဆိုးကျိုးများ မရှိစေရန် (အလုပ်အကိုင်) ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန်နှင့် လျော့ချအောင် လုပ်ဆောင်သင့်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးရန်နှင့် အဆိုပြုရန်" အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးသင့်သည်။ ဤလမ်းညွှန်ချက်သည် ဘေးဖယ်ခံထားရပြီး ဆိုးကျိုးများခံစားရနိုင်သည့် ကွဲပြားခြားနားမှုရှိသည့် အုပ်စုများဖြစ်သည့် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည့် စီမံကိန်းများနှင့် ပတ်သက်သော ပြီးပြည့်စုံသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရယူနိုင်ခြင်းများ အပါအဝင် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို အထူးထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် တိုက်တွန်းထားသည်။⁵ ဤလမ်းညွှန်ချက် မူကြမ်း၌ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသည့် ဒေသများရှိ စီမံကိန်းများ အနေဖြင့် ပဋိပက္ခသက်ရောက်မှု အလားအလာ ဆိုးကျိုးဖြစ်နိုင်ချေတို့ကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရန် ညွှန်ကြားထားသည်။

4 ရိုဟင်ဂျာများသည် ရခိုင်ပြည်နယ်မြောက်ပိုင်းတွင် နေထိုင်နေကြသော မွတ်စ်လင်မ်လူစု ဖြစ်ကြသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ "ရိုဟင်ဂျာ" ဟူသောအသုံးကို လက်မခံဘဲ ယင်းလူစုအား ဘင်္ဂလီဟူသော ခေါ်ဆိုသည်။
 5 [Draft Guideline on Public Participation in Myanmar's EIA Processes](#), Vermont Law School, for consideration by the Government of the Union of Myanmar, 31 May 2017.

၁.၁။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းရှင်းရေး၏ ကျောထောက် နောက်ခံဖြစ်သော နိုင်ငံတကာနှင့် ပြည်တွင်း ဥပဒေမူဘောင်များ

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး မူဘောင်များ

ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေးနှင့် သာတူညီမျှမှုရှိရေးတို့သည် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများ၏ အဓိက စည်းမျဉ်းတချို့ဖြစ်သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိခြင်း ရပိုင်ခွင့်သည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နယ်ပယ် အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သော ရပိုင်ခွင့်များစွာထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ပြီး ယင်းအယူအဆ၏ အရေးကြီးမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေးကို အမှန်တကယ် ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် နေ့စဉ်စိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်နေသည်။

၎င်းတို့သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (UDHR) နှင့် အခြားသော အဓိက သဘောတူ စာချုပ် ၂ ခု (နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်⁶ နှင့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်)⁷ တို့ပါဝင်သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး သဘောတူစာချုပ်များ၊ အားလုံးသော "ပင်မ" လူ့အခွင့်အရေး သဘောတူညီချက်များနှင့်⁸ အခြား သော နောက်ဆက်တွဲ လမ်းညွှန်ချက်များ၊ နည်းနာနိသယများ အားလုံးတွင် ပါဝင်သည်။⁹

ခွဲခြားဆက်ဆံ မခံရခြင်း ရပိုင်ခွင့်သည် လူ့အခွင့်အရေး သဘောတူညီချက်များ အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်နေသည့် အတွက် ယင်းကို မတူညီသောအကြောင်းအရာများ¹⁰ တွင် ရှင်းလင်းပြထားသည်။ နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေး၊ လူမှု ရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအခွင့်အရေး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုကို စောင့်ကြည့်သော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် ကုလသမဂ္ဂစီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအခွင့်အရေးကော်မတီမှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ အဓိပ္ပာယ်ကို အောက်ပါ အတိုင်း ဖွင့်ဆိုထားသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် "တားမြစ်ထားသည့် အကြောင်းအရာများအပေါ် အခြေခံ၍ တိုက်ရိုက် (သို့မဟုတ်) သွယ်ဝိုက်၍ ကွဲပြားစေခြင်း၊ ဖယ်ကျဉ်ထားခြင်း၊ ကန့်သတ်ခြင်း၊ ဦးစားပေးခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အခြားသော ကွဲပြားစွာဆက်ဆံခြင်းမျိုး" ဖြစ်သည်။ ၎င်းမှာ နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေး သဘောတူစာချုပ်များအား အသိမှတ်ပြုမှု၊ ခံစားရရှိမှုကို ထိပါး၊ ပျက်ပြယ်စေခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ထိပါးပျက်ပြယ်စေရန် ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်ပေါ်ရန် လှုံ့ဆော်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှုများလည်း ပါဝင်သည်။¹¹ ယင်းဖော်ပြမှုဖြင့် လုပ်ရပ်တစ်ခုသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်သည်၊ မဖြစ်သည်ကို သတ်မှတ်ရာတွင် အသုံးဝင်သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အကြောင်းအရာများမှာ

- (i) ကွဲပြားစေခြင်း၊ ချန်လှပ်ထားခြင်း၊ ကန့်သတ်ခြင်း၊ ဦးစားပေးခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အခြားသော ကွဲပြားစွာ ဆက်ဆံခြင်း။
- (ii) လူ့အခွင့်အရေးများကို ငြင်းပယ်ခြင်းအဖြစ် သက်ရောက်မှုရှိခြင်းနှင့် ၊
- (iii) တားမြစ်ထားသည့် အကြောင်းအရာများအပေါ် အခြေခံခြင်း။

တားမြစ်ထားသည့် အကြောင်းအရာများကို ဥပဒေဘောင်တွင်း ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားလျှင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် တရားဝင် ဖြစ်နေနိုင်သည်။ ဥပမာ ကျား၊ မ အစရှိသဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်တည်မှုအပေါ် အခြေခံ၍ ပင်စင်လစာ တူညီစွာမပေးသည့် ဥပဒေများ၊ (သို့မဟုတ်) ကျင့်သုံးမှုများနှင့် သဘောထားအမြင်များကြောင့် ဆင့်ကဲဖြစ်ပေါ် လာသည့် ပိုမိုညင်သာပြီး ပျံ့နှံ့လျက်ရှိသော သိသာသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုသည် ရည်ရွယ်ချက်ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည် ဖြစ်စေ၊ ထိခိုက်မှုကို ဖြစ်စေသည်။

6 [The International Covenant on Civil and Political Rights](#)
 7 [The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights](#)
 8 [The Core International Human Rights Instruments and their monitoring bodies](#)
 9 [Universal Human Rights Instruments](#)
 10 ဥပမာ ကြည့်ရန် : A special focus on discrimination
 11 [General Comment 20, Committee on Economic, Social and Cultural Rights](#), ပုဒ်မ ၇၊ ၂၀၀၉ မေလ ၂၀၀၉၊ ဂျီနီဗာ။ မြန်မာနိုင်ငံမှ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ ပဋိညာဉ်တွင် လက်မှတ်ထိုးခဲ့သော်လည်း ယခုအချိန်ထိ လက်ကျင့်သုံးခြင်း မရှိ။

အလုပ်ခွင်တွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ရှိနိုင်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO) သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ပတ်သတ်၍ သဘောတူညီချက် များစွာကို ချမှတ်ထားသည်။

ကော်မတီမှ တိုက်ရိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် သွယ်ဝိုက်သော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ခွဲခြားပြထားသည်။

- “တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း”သည် တူညီသော အခြေအနေတစ်ခုတွင် တစ်စုံတစ်ယောက်အား အခြားတစ်ဦးထက်နိမ့်ကျစွာ ဆက်ဆံခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပညာရေး၊ (သို့မဟုတ်) ယဉ်ကျေးမှုဌာနများတွင် ဝန်ထမ်း ခန့်အပ်ခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်လျှောက်ထားခြင်းများတွင် လျှောက်ထားသူများ၏ နိုင်ငံရေးအမြင်များကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းဖြစ်သည်။ တိုက်ရိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတွင် အလားတူ နှိုင်းယှဉ်စရာ အခြေအနေမျိုး မရှိသော၊ တားမြစ်ထားသည့် အကြောင်းအရာများ အပေါ်အခြေခံ၍ အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော လုပ်ဆောင်မှု၊ (သို့မဟုတ်) ဖယ်ကြည့်ထားမှုတို့ပါဝင်သည်။ (ဥပမာ - ကိုယ်ဝန်ဆောင်နေသော မိန်းမတစ်ဦး၏ ဖြစ်ရပ်)
- “သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည်” သာမန်အားဖြင့် ပုံမှန်ဖြစ်သည်ဟု ထင်ရသော်လည်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များကို ကျင့်သုံးရာတွင် အချိုးအစား မမျှတသည့် သက်ရောက်မှုများရှိနိုင်သည့် ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများနှင့် ကျင့်ထုံးများကိုရည်ညွှန်းသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကျောင်းအပ်နှံရာတွင် မွေးစားရင်းတောင်းခံခြင်းသည် မွေးစားရင်းမရှိသည့် (သို့မဟုတ်) မွေးစားရင်းရရှိရန် ငြင်းပယ်ခြင်းခံနေရသည့် တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုနှင့် နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်သည်။¹²

အလုပ်ခွင်တွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ရှိနိုင်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO)သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ပတ်သတ်၍ သဘောတူညီချက်များစွာကို ချမှတ်ထားသည်။ ILO၏ လုပ်ခလစာတန်းတူရရှိရေး သဘောတူညီချက် (သဘောတူညီချက် အမှတ်(၁၀၀)၊ ၁၉၅၁ခုနှစ်) တွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအား တူညီသောတန်ဖိုးရှိသည့် အလုပ်အတွက် တူညီသောလုပ်ခရရန်နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ (အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်) သဘောတူညီချက် (သဘောတူညီချက် အမှတ်(၁၁၁)၊ ၁၉၅၈ခုနှစ်)တွင် အလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုရန် သတ်မှတ်ထားသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံသည် ၎င်းသဘောတူညီချက်များတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးပေ။ ILO ၏ အဓိက အလုပ်သမားစံနှုန်းများ၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်သည့် ၎င်းသဘောတူစာချုပ်နှစ်ခုအပြင် အောက်တွင် အသားပေးဖော်ပြထားသော အလုပ်အကိုင်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ရှိနေသေးသည်။¹³ ၎င်းတို့တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှစ၍ မသန်စွမ်း အလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်သည့် ပြုပြင် လုပ်ဆောင်ပေးမှုများကို ပံ့ပိုးပေးရန် ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။¹⁴

12 [General Comment 20, Committee on Economic, Social and Cultural Rights](#), မုဒိမ် ၁၀၊ ၂၀၀၉ မေလ ၄-၂၂ရက်၊ ဂျီနီဗာ
 13 [Equality and Discrimination, ILO](#).
 14 [Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide, ILO](#).

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဥပဒေ မူဘောင်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (သို့မဟုတ်) အမုန်းပွားစေရန် လှုံ့ဆော်မှုတို့ကို တားမြစ်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အကြမ်းဖက်မှုများကို တားမြစ်ထားသော သီးသန့်ဥပဒေများ မရှိသေးပေ။ အစိုးရနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှလည်း အဆိုပါဥပဒေများ ပေါ်ထွက်ရေးအတွက် ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေး ဥပဒေမူကြမ်းကို ရေးဆွဲရန် စတင်စီစဉ်လျက်ရှိသည်။ ၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေနှင့် ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေတို့တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အမုန်းစကားတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသော ဖော်ပြချက်အချို့ ပါဝင်သည်။ သို့သော် ယင်းတို့သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများနှင့် ညီညွတ်ခြင်း မရှိပေ (အောက်တွင် ရှု)။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် "နိုင်ငံတော်သည် ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်၏ မည်သည့် နိုင်ငံသားကိုမျှ လူမျိုး၊ ဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ ရာထူး၊ ဌာန၊ အဆင့်အတန်း၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး၊ ဆင်းရဲချမ်းသာတို့ကို အကြောင်းပြု၍ ခွဲခြားမှု မရှိစေရ" (ပုဒ်မ ၃၄၈) ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ယင်း ဖော်ပြချက်သည် နိုင်ငံတကာတွင် အသိအမှတ်ပြုထားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်နိုင်သော အကြောင်းအရာများ ဖြစ်သည့် အသားအရောင်၊ ဘာသာစကား၊ နိုင်ငံရေး၊ (သို့မဟုတ်) အခြားသော အယူအဆ၊ မသန်စွမ်းမှု၊ အသက်၊ လိင်တိမ်းညွတ်မှုနှင့် လိင်သတ်မှတ်ချက်၊ ကျန်းမာရေးအခြေအနေ၊ နေထိုင်ရာအရပ်ဒေသနှင့် လူမှုဘဝရင်းမြစ် အခြေအနေကဲ့သို့ အကြောင်းအရာများ ပါဝင်ခြင်းမရှိပေ။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၄၉ တွင် "နိုင်ငံသားများသည် အောက်ပါလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် တူညီသော အခွင့်အလမ်းရရှိ စေရမည် - (က) ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း တာဝန်ထမ်းဆောင်မှု၊ (ခ) အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု၊ (ဂ) ကုန်သွယ်ရေးဝယ် ဖောက်ကားမှု၊ (ဃ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှု၊ (င) အတတ်ပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု၊ (စ) ဝိဇ္ဇာပညာ၊ သိပ္ပံပညာနှင့် နည်းပညာရပ်များ ရှာဖွေဖော်ထုတ်မှု" ဟု ပါရှိသည်။ သို့သော် ပုဒ်မ ၃၄၈နှင့် ၃၄၉ တို့သည် မြန်မာနိုင်ငံသားများ အတွက်သာ အကျိုးဝင်ပြီး လူဦးရေ၏ သိသာထင်ရှားသော အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည့် နိုင်ငံသားအထောက်အထား မရှိသော ရိုဟင်ဂျာများနှင့် အချို့သော တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ မပါဝင်ပေ။ (အောက်တွင်ရှု)

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် လွှတ်တော်မှ သက်ကြီးရွယ်အိုများဆိုင်ရာ ဥပဒေအားပြဌာန်းခဲ့သည်။¹⁵ သက်ကြီးရွယ်အိုဆိုသည်မှာ အသက် ၆၀ နှစ် အထက်ရှိသူများကို ဆိုလိုပါသည်။ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနမှလည်း ဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက်၊ နည်းဥပဒေအား ရေးဆွဲနေသည်ဟု သတင်းထုတ်ပြန်ထားသည်။ ဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၀၁၅-၂၀၁၆ ခုနှစ် သတင်းအချက်အလက်များအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် သက်ကြီးရွယ်အို ၄.၇၅ သန်း၊ (သို့မဟုတ်) လူဦးရေ၏ ၉.၀၆ ရာခိုင်နှုန်း နေထိုင်သည်။¹⁶ သို့ရာတွင် ဥပဒေများမှာ မြန်မာနိုင်ငံသားများအတွက်သာ အသက်ဝင်သည်။ ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၀ အရ မြန်မာနိုင်ငံသက်ကြီးရွယ်အိုများဆိုင်ရာကော်မတီသည် အခြားတာဝန်များအပါအဝင် သက်ကြီးရွယ်အိုများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေရေး လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ပုဒ်မ ၅၈ တွင် သက်ကြီးရွယ်အိုများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) မတရားပြုကျင့်ကြောင်း ပြစ်မှုပြစ်ဒဏ် ထင်ရှားလျှင် ၂ နှစ်ထက် မပိုသော ထောင်ဒဏ်နှင့် ဒဏ်ငွေများ ချမှတ်နိုင်သည်ဟု ပြဌာန်းထားသည်။

ယခင်က မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပွားနေသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအတွက် တိကျသော အချက်အလက်နှင့် စစ်တမ်းများရယူရန် အခက်အခဲရှိခဲ့သည်။ အစိုးရအဆက်ဆက်သည် ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာ စာရင်းအင်းများနှင့် အခြားသော လူဦးရေပြဇယားများအား စနည်တကျ ကောက်ခံစဉ်းခြင်း မရှိခဲ့ပေ။ အချက်အလက်များ ရှိသည့်အခါတွင်လည်း လိင်နှင့် အခြားအမျိုးအစား ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိပေ။ သေချာစွာ စိစစ်ထားသော အချက်အလက်များ မရှိသည့်အခါ အစိုးရအနေဖြင့် ထိလွယ်ရလွယ်သော အုပ်စုများကို သတ်မှတ်နိုင်ခြင်း မရှိသောကြောင့် ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများမှာ ယင်းအုပ်စုများအပေါ် သက်ရောက်နိုင်သော ထိခိုက်မှုများကို တိုင်းတာနိုင်ခြင်း မရှိပေ။ သို့သော် ၂၀၁၁ ခုနှစ် နိုင်ငံရေးပြောင်းလဲမှုမှ အစပြု၍ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၏ လှုံ့ဆော်မှုများကြောင့် အစိုးရသည် ကုလသမဂ္ဂနှင့် နိုင်ငံတကာငွေကြေးထောက်ပံ့မှု အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကူအညီဖြင့် လူဦးရေ အချက်အလက်များဖြစ်သည့် သန်းခေါင်စာရင်းကောက်ခံမှုကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အစိုးရသည် ၁၉၈၃ခုနှစ်တွင် ပြည်လုံးကျွတ်

15 In Burmese: http://pyidaungsu.hluttaw.mm/uploads/pdf/5T5cq2_44._aged_old_law_prepari_sec2058_.pdf
 16 [Bye-laws in the works to protect elders](#), Myanmar Times, 10 February 2017.

သန်းခေါင်စာရင်းကို နောက်ဆုံးအကြိမ် ကောက်ခံခဲ့ပြီး၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ်မှာသာ ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် ပြန်လည်
ကောက်ခံခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အချို့နေရာများတွင် အပြစ်ဆိုစရာများ ရှိခဲ့သော်လည်း ယင်းမှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူဦးရေ
နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အရေးကြီးသော အချက်အလက်များကို ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ အစိုးမှလည်း ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမား
စစ်တမ်းကို ကောက်ခံခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်သည့် တိကျသော အချက်အလက်များ ထောက်ပံ့ပေး
ခဲ့သည်။



J

မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

ဤအနှစ်ချုပ်စာတမ်းတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံနေရသည့် အုပ်စုတစ်ခုစီတိုင်းအတွက် ယင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများနှင့် လက်တွေ့တွင် မည်သို့ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ခံနေရသည်တို့ ဖော်ပြထားပြီး၊ ကုမ္ပဏီများအတွက် အကြံပြုချက်များလည်း ပါဝင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြဿနာများကို ဖော်ပြရာတွင် ပြည်ထောင်စုအစိုးရထံမှ သတင်းရင်းမြစ်များ၊ ဥပဒေများနှင့် အခြားသော ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် အစီရင်ခံစာများမှ တွေ့ရှိချက်များကို အခြေခံ၍ ရေးသားထားသည်။ ဤအနှစ်ချုပ်သည် MCRB ၏ ကဏ္ဍအလိုက်သက်ရောက်မှုများ အား ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း (SWIA) မှ သုတသေပြုလုပ်ထားသော ကဏ္ဍလေးခုကို အခြေခံ၍ အမျိုးသမီး၊ တိုင်းရင်းသားနှင့် ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာကွဲလူနည်းစုများ၊ LGBT များ၊ HIV ရောဂါပိုးရှိသူများနှင့် မသန်စွမ်းသူများ အတွက် တက်ကြွစွာဆောင်ရွက်နေသူများနှင့်လည်း ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ထားသည်။

၂.၁။ အမျိုးသမီးများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃ - ၂၀၂၂) ကို Beijing Platform for Action ၏ အရေးကြီးသည့် လုပ်ငန်း ၁၂ ရပ်နှင့် အမျိုးသမီးများအား ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပပျောက်ရေး သဘောတူညီချက် စည်းမျဉ်းများအပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိသည်။ ထိုစီမံကိန်း၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ အမျိုးသမီးများ ဆင်းရဲမွဲတေမှုလျော့ချရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန်အတွက် စနစ်များ၊ ဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို ဖော်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။¹⁷ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေးလှုပ်ရှားနေသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှရေး ကွန်ရက် (GEN) တို့မှ စီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အကူအညီ ပေးခဲ့သည်။¹⁸

၁၉၉၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး (CEDAW) ၏ စာချုပ်အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်လာခဲ့သည်။ CEDAW ၏ ပုဒ်မ ၁၁ တွင် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ရန် နိုင်ငံတော်မှ လုပ်ဆောင်ရန်တာဝန်ရှိသည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ သို့ရာတွင် ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ညီမျှမှုအတွက် အမှန်တကယ် အရေးကြီးသော ထိရောက်သည့် အခြေခံအာမခံချက် မရှိသည့်အပြင် အမျိုးသမီးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် ဖော်ပြချက်များ ပါရှိနေသည်။ အခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၅၀ တွင် အမျိုးသမီးများအနေနှင့် "အလားတူ အလုပ်အကိုင်အတွက်" အမျိုးသားများရရှိသော "တူညီသည့် ရပိုင်ခွင့်များနှင့်လစာများ" ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း အာမခံထားသည်။ "အလားတူအလုပ်"ဟု သုံးစွဲခြင်းသည် "တူညီသောတန်ဖိုးရှိသည့် တူညီသောအလုပ်အတွက် တူညီသောအခွင့်" ဟူသော စည်းမျဉ်းနှင့်ညီမျှသည့် ရလဒ်ရရှိမည် မဟုတ်ပေ။ ထပ်မံ၍ ပုဒ်မ ၃၅၂ တွင် လိင်ဖြစ်တည်မှု အပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိဟုဆိုသော်လည်း "အမျိုးသားများနှင့်သာ လျော်ကန်သင့်မြတ်သည့် ရာထူးတာဝန်များအတွက် အမျိုးသားများအား ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို ဤပုဒ်မအရ အဟန့်အတားမဖြစ်စေရ" ဟု ပါဝင်နေသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးသော၊ သီးသန့်ဖြစ်သော၊ (သို့မဟုတ်) အားလုံးလွှမ်းခြုံမှုရှိသော ဥပဒေမရှိပေ။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေကဲ့သို့ မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေအချို့တွင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံသော သတ်မှတ်ချက်များ ပါဝင်နေပြီး အမျိုးသမီးများအား အားနည်းသူများအဖြစ် သတ်မှတ်ကာ၊ ကာကွယ်ရန်လိုအပ်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ၁၉၉၆ ခုနှစ် သတ္တုတွင်းဥပဒေတွင် အမျိုးသမီးများအား ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှု နယ်ပယ်များမှအပ မြေအောက်တွင် အလုပ်လုပ်ခြင်းမှ တားမြစ်ထားသည်။¹⁹

17 [National Strategic Plan for the Advancement of Women \(2013 – 2022\)](#), Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement, Department of Social Welfare,
18 [2013 Annual Report](#), Gender Equality Network
19 [Mining Sector Wide Impact Assessment Draft](#), MCRB, DIHR, IHRB, ၂၀၁၆ ဇန်နဝါရီ ၂၉။

အမျိုးသမီးများသည် တူညီသော တန်ဖိုးရှိသည့် အလုပ်အတွက် တူညီသောလုပ်ခ မရရှိပေ။ ဥပဒေမှ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအား တန်းတူအခွင့်အရေး ပေးထားသော်လည်း တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု အားနည်းပြီး အမျိုးသား ကြီးစိုးမှုများသော အလုပ်အကိုင်များတွင် အမျိုးသမီးများ အရေးအတွက်နည်းပါးလှသည်။

အလုပ်ခွင်၌ သာတူညီမျှရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများအနေဖြင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ လစာ သတ်မှတ်ရေးဥပဒေ (ပုဒ်မ ၁၆(စ)) တွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခလစာကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိစေဘဲ ရရှိစေရမည်ဟုဆိုထားသည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင် အမျိုးသမီးများသည် တူညီသော တန်ဖိုးရှိသည့် အလုပ်အတွက် တူညီသောလုပ်ခ မရရှိပေ။ ဥပဒေမှ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအား တန်းတူအခွင့်အရေးပေးထားသော်လည်း တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုအားနည်းပြီး အမျိုးသားကြီးစိုးမှုများသော အလုပ်အကိုင်များတွင် အမျိုးသမီးများ အရေးအတွက်နည်းပါးလှသည်။²⁰ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေး ဥပဒေသည် အလုပ်ခွင်တွင်း အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းဖန်တီးရေးနှင့် အလုပ်သမားကျွမ်းကျင်မှု တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေးတို့ အတွက် လိုင်ကွဲပြားမှုကို အခြေခံပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရန် ဖော်ပြထားသည်။²¹

မီးဖွားခွင့်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ၂၀၀၄ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သော ခွင့်နှင့် အားလပ်ရက် ဥပဒေအရ၊ မီးဖွားမီ ၆ ပတ်နှင့် မီးဖွားပြီး ၈ ပတ် ခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။²² အစိုးရဝန်ထမ်းအမျိုးသမီးများမှာ မီးဖွားခွင့်ကို ၆ လခံစားခွင့်ရှိသည်။²³ ဖခင်များအနေဖြင့် ကလေးမွေးပြီး ၁၅ ရက်အထိ ခွင့်ခံစားခွင့် ရှိသည်။ ထပ်မံ၍ မကြာသေးမီက လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ ပြင်ဆင်ချက်များအရ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ချိန်၊ မီးဖွားချိန်နှင့် မီးဖွားခွင့်ယူချိန်များတွင် အခမဲ့ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။²⁴ ထပ်မံ၍ မီးဖွားမီ တစ်နှစ် အလုပ်လုပ်ပြီး၍ ၆ လကြာ စုဆောင်းငွေ ထည့်ဝင်ထားပါက မီးဖွားရန် ငွေကြေးခံစားခွင့်လည်း ရှိသည်။²⁵ သို့သော် လူမှုဖူလုံရေးသည် လူဦးရေ၏ ရာခိုင်နှုန်း အနည်းငယ်ကိုသာ ခြုံငုံမိသေးသည်။ ဇန်နဝါရီ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်သည် လူဦးရေ၏ ၁.၅ ရာခိုင်နှုန်းကိုသာ သက်ရောက်မှုရှိသည်။²⁶ အမျိုးသမီးအများစုသည် မိရိုးဖလာမဟုတ်သော ကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေရသောကြောင့် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် အားလပ်ရက်ဥပဒေများမှ သတ်မှတ်ပေးသော ရပိုင်ခွင့်များကို မရရှိကြသေးပေ။ ယင်းသည် များစွာသော အလုပ်လုပ်နေသည့် အမျိုးသမီးများသည် မီးဖွားခြင်း၊ မီးဖွားခွင့် ရရှိခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) မီးဖွားခွင့်ရယူပြီးချိန်တွင် ရာထူးဟောင်းအား ပြန်လည်ရယူခွင့် အစရှိသော ရပိုင်ခွင့်များကို ကန့်သတ်နိုင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများထံမှ အကာအကွယ်မရဟု ဆိုလိုနေသည်။

လုပ်ငန်းခွင်၌ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ အကြမ်းဖက်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများအရေး ဆောင်ရွက်နေကြသော အဖွဲ့အစည်းများမှ ပြောကြားချက်များအရ အမျိုးသမီးများအား လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများမှ အကာအကွယ်ပေးနိုင်သော ဥပဒေအားပြဌာန်းပေးရန် တောင်းဆိုနေသည်မှာ နှစ်ပေါင်းအတန်ကြာမြင့်ခဲ့ပြီ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုများမှ တားဆီးရေးနှင့် ကာကွယ်ရေးဥပဒေကို မူကြမ်းရေးဆွဲပြီးဖြစ်ကာ ယင်းတွင် အမျိုးသမီးများအား အဓိက အကြမ်းဖက်မှုပုံစံ ငါးမျိုးဖြစ်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများပါဝင်ပြီး၊ အိမ်တွင်းနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုပါတနာများမှ အကြမ်းဖက်မှု၊ လက်ထပ်ပြီး အလိုမတူဘဲ ကာမဆက်ဆံမှု၊ နောက်ယောင်ခံလိုက်မှု၊ အွန်လိုင်းတွင် အလွဲသုံးစားလုပ်မှုနှင့် ဖော်ကားမှုများကို ပြည်သူပိုင်နေရာများနှင့် အလုပ်ခွင်များတွင် ကာကွယ်ပေးနိုင်သော တရားဝင်မူဘောင်တစ်ခု ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။²⁷ သို့သော် ကုလသမဂ္ဂ၏ မြန်မာနိုင်ငံ လူ့အခွင့်အရေး အထူးကိုယ်စားလှယ်မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် မုဒိမ်းမှု၏ အနက်အဓိပ္ပာယ်နှင့် လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခအတွင်း လိုင်အကြမ်းဖက်မှုတို့ အပါအဝင် အရေးပါသောဖော်ပြချက်တစ်ချို့ကို ဥပဒေမူကြမ်းမှ ဖယ်ရှားခဲ့သောကြောင့် စိုးရိမ်စရာရှိကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။²⁸ မတ်လတွင်းပင် ကျန်းမာရေးနှင့် အားကစားဝန်ကြီးဌာန၏ ပထမဦးဆုံး

20 [Oil and Gas Sector Wide Impact Assessment](#), စာ ၁၄၂-၁၄၃, MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၄ စက်တင်ဘာ
 21 [Concluding Observations](#), UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, ၂၀၁၆ ဇူလိုင် ၂၅
 22 The 1951 Leave and Holiday Act (amended July 2014) in '[Labour laws and regulations](#)', Myanmar Garment Manufacturers Association.
 23 [Civil servants unaware of new maternity leave rights, says MP](#), ၂၀၁၆ ဇွန် ၂၅, Mizzima.
 24 (ပုဒ်မ ၂၅က နှင့် ဂ)
 25 [Social Security Law, 2012](#), (ပုဒ်မ ၂၆).
 26 '[Social security sign-up slow in coming](#)', Mizzima, ၂၀၁၅ ဇန်နဝါရီ ၅
 27 [Women's Rights Bill to go to Parliament in 2017](#), The Irrawaddy, ၂၀၁၆ ဒီဇင်ဘာ ၈
 28 [Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights in Myanmar](#), အပိုဒ် ၇၊ ၂၀၁၇ မတ် ၁၄

သန်းခေါင်စာရင်းနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကွင်းဆင်းလေ့လာချက်အရ မြန်မာအမျိုးသမီး ငါးယောက်လျှင် တစ်ယောက်မှာ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့် ရင်ဆိုင်နေကြောင်း ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။²⁹

၂၀၁၇ ခုနှစ် ဇွန်လတွင်၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်မှ အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာန၏ သတင်းထုတ်ပြန်ချက်အရ အမျိုးသမီးများ အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်ခံရမှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခံရမှုများအတွက် Hotlines ၂ ခုကို အောက်တိုဘာလ ၂၀၁၆ ခုနှစ်မှစ၍ ထားရှိခဲ့ပြီး၊ ယနေ့ထိ တိုင်ကြားမှုပေါင်း ၈၀ကျော်ကိုလည်း လက်ခံရရှိခဲ့သည်။ ယင်းဌာနရှိ ဝန်ထမ်းများမှ ကျူးလွန်ခံရသူများ ဆေးဝါးကုသမှုခံယူစေရန်နှင့် လိုအပ်ပါက အမှုဖွင့် တိုင်ကြားနိုင်ရန်အတွက်လည်း အကူအညီများပေးလျက်ရှိသည်။ သို့ရာတွင် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပွားနေသည့်နေရာများတွင် နေထိုင်သော တိုင်းရင်းသားအမျိုးသမီးအပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းမှုများကို လုံလောက်စွာ မပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့်အတွက် တိုင်းရင်းသားဒေသများရှိ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ဝေဖန်ကြသည်။³⁰

၂၀၁၁ ခုနှစ် နိုင်ငံရေး အပြောင်းအလဲကာလမှစ၍ မြေယာအခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်သော အကြောင်းအရာများ သိသိသာသာ ကြီးထွားလာခဲ့သည်။ လယ်သမားများနှင့် အခြားသူများမှ ယခင်အစိုးရ၏ မြေသိမ်းယူမှုများကို ဆန္ဒထုတ်ဖော်ကြပြီး တည်ဆဲမြေယာဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ရန် ကြိုးစား နေသော အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ အခြားအခွင့်အရေးများနှင့်အတူ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုး သမီးများ တန်းတူအခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ယခင်အစိုးရသည် ဇန်နဝါရီ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလတွင် အမျိုးသား မြေယာအသုံးချမှုမူဝါဒကို အတည်ပြုခဲ့သည်။ ၎င်းတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုး သမီးများ၏ တန်းတူအခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် အခန်းတစ်ခန်းပါဝင်သည်။ မြေအသုံးချမှုမူဝါဒ ပုဒ်မ ၇၅ တွင်ခင်ပွန်း၊ (သို့မဟုတ်) ဇနီးသည် ကွယ်လွန်သည့်အခါ ကျန်ရစ်သူ၊ (သို့မဟုတ်) အိမ်ထောင်ကွဲသည့်အခါ မြေယာအမွေဆက်ခံခွင့်နှင့် မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်များ အပါအဝင် မြေယာလုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် စီမံခန့်ခွဲပိုင်ခွင့်များအတွက် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတန်းတူ အခွင့်အရေးပေးထားသည်။³¹ ဤမူဝါဒသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ မြေယာကဏ္ဍကို လွှမ်းမိုးနိုင်မည့် ဥပဒေတစ်ရပ် ထွက်ပေါ်လာရေး လမ်းညွှန်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပြီး၊ ယင်းသည် စတင်နေပြီဖြစ်သော်လည်း ပြီးဆုံးရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန် အချိန်ယူရမည်ဖြစ်သည်။ လက်ရှိတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မြေယာနှင့်ပတ်သက်သော အငြင်းပွားမှုများမှ အကာအကွယ်ရရှိမှု၊ မြေယာအသုံးပြုခွင့်၊ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊ ဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်ဆုံးဖြတ်ခွင့် အစရှိသည့်တို့တွင် ပိုမို၍ အတားအဆီးများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ရင်ဆိုင်နေကြရသည်။ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများမှ အမျိုးသမီးများသည် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ တိုက်ပွဲများ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာစကား အခက်အခဲများကြောင့် အထက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းစဉ်များမှ ဖယ်ကျဉ်ခံထားရသည်။³²

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနယ်ပယ်တွင် အစွန်းရောက် ဗုဒ္ဓဘာသာအဖွဲ့အစည်းများ၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှုများနှင့် ဖိအားပေးမှုများကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံလွှတ်တော်သည် ဗုဒ္ဓဘာသာနှင့် မွတ်စ်လင်မိအကြား ဘာသာရေးတင်းမာမှုများနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများ အရှိန်မြှင့်နေချိန်၌ပင် အမျိုးစောင့်ဥပဒေ ၄ ခုကို ပြဌာန်းခဲ့သည်။ ယင်းဥပဒေ ၄ ခုတွင် မြန်မာဗုဒ္ဓဘာသာဝင် မိန်းမများ အထူးထိမ်းမြားခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေပါဝင်ပြီး၊ ၎င်းသည် လိင်ဖြစ်တည်မှုနှင့် ဘာသာရေးနှစ်ခုစလုံးကို အခြေခံ၍ ခွဲခြားကန့်သတ်ထားသည်။ ဤဥပဒေသည် ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်အမျိုးသမီးများနှင့် အခြားဘာသာဝင် အမျိုးသားများ လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်းအတွက်သာ အထူးစောင့်ကြပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ အမျိုးသားများအတွက် ထိုကဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက် တစ်စုံတစ်ရာ မပါဝင်ချေ။ ဗုဒ္ဓဘာသာဝင် အမျိုးသမီးများသည် “အားနည်းထိခိုက်လွယ်” ပြီး ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်မဟုတ်သည့် အမျိုးသားများသည် ယင်းတို့၏ ‘ဇနီးသည်များ’၏ ဘာသာရေးယုံကြည်ချက်များကို မလေးစားဘဲ အခြားဘာသာသို့ ကူးပြောင်းရန် ကြိုးပမ်းနေသည်ဟူသော ပုံသေကားချ သတ်မှတ်မှုများ

29 [Demographic and Health Survey](#), Ministry of Health and Sports, ၂၀၁၇ မတ်
30 [Ministry Expands Efforts to Combat Domestic, Sexual Violence](#), the Irrawaddy, 21 June 2017.
31 [National Land Use Policy](#), ၂၀၁၆ ဇန်နဝါရီ
32 See for example [Linking Women and Land in Myanmar](#), Transnational Institute, ၂၀၁၅ ဇူလိုင်လ

အပေါ်တွင် အခြေခံထားခြင်း ဖြစ်သည်။³³ ယင်းဥပဒေ ထုတ်ပြန်ပြီးနောက်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးလှုပ်ရှားသူများနှင့် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေးလှုပ်ရှားနေသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှ ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အလေ့အထများ

ကုလသမဂ္ဂ၏ အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေးကော်မတီ (အစိုးရ၏ CEDAW အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည်များကို စောင့်ကြည့်ရန် CEDAW စာချုပ်အရ ဖွဲ့စည်းထားသည့် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်း) သည် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အခြေအနေကို သုံးသပ်ရာတွင် 'မိသားစုနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဗိုလ်ကြီးစိုးမှု အမြင်များနှင့် ပုံသေကားချ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ' အရိုးစွဲနေခြင်းအတွက် ပူပန်ရကြောင်းထုတ်ဖော်ခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် ကျောင်းသင်ခန်းစာ စာအုပ်များတွင် ထိုကဲ့သို့ ပုံသေကားချ သတ်မှတ်သည့် ပုံစံများပါရှိနေခြင်းကြောင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအကြား ပညာရေးဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှုများနှင့် မိသားစုနှင့် အိမ်တွင်းတာဝန်များ ခွဲဝေမှုများအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုများ ရှိနေနိုင်သည်။³⁴

နိုင်ငံရေး ကဏ္ဍတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများသည် ဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ နိုင်ငံရေးအရအာဏာလွှမ်းမိုးမှုရှိသော ရာထူးများမှ ဖယ်ကျဉ်ခံထားရပြီး ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာလည်း မရှိပေ။ ပြည်ထောင်စုအဆင့် လွှတ်တော်တွင် ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်သည် တစ်ဦးတည်းသော အမျိုးသမီးဝန်ကြီးဖြစ်သည်။ နိုဝင်ဘာလ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ရွေးကောက်ခံခဲ့သည့် လွှတ်တော်အမတ်များ၏ ၁၃.၆ ရာခိုင်နှုန်းသာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြပြီး ယင်းမှ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဝန်ကြီးချုပ် ၁၄ နေရာတွင် ၂ ဦးသာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ အာဏာကြီးသော အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော ရာထူးများတွင် အမျိုးသမီးအနည်းငယ်သာ ရှိသည်။ ယင်းကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးအာဏာကင်းမဲ့နေမှုသည် ကျေးရွာအဆင့်အထိပါ ဆင်းသက်၍ ထင်လုပ်နေပြီး၊ အမျိုးသမီးအနည်းငယ်သာ ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ ဖြစ်ကြသည်။³⁵

စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

အစိုးရ၏ လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်းသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံရိပ်ကို မီးမှောင်းထိုး၍ ဖော်ပြထားသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် စာတတ်မြောက်နှုန်း နိမ့်ပါးပြီး အလုပ်ခွင်တွင်း ပါဝင်မှုမှာလည်း နိမ့်ပါးသည်။ အစိုးရ၏ အလုပ်သမားအင်းအား စစ်တမ်းအရ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အသက်အရွယ်တွင်ရှိသည့် အမျိုးသမီးများ၏ စာတတ်မြောက်နှုန်းမှာ ၈၇.၃ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသားမှာ ၉၂.၃ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးရာခိုင်နှုန်းမှာ ၅၂ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများမှာ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။ နေ့စားနှင့် လခစားအလုပ်များတွင်လည်း အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် လုပ်ခလစာပိုမို ရရှိကြသည်။³⁶ လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု အားနည်းနေခြင်းကြောင့် ကုလသမဂ္ဂသည် မြန်မာနိုင်ငံအား အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု တိုးမြှင့်စေရန် လုပ်ဆောင်မှုများပြုလုပ်ရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ အမျိုးသမီးများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမည်ဖြစ်ပြီး၊ အမျိုးသမီးများ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ရန် ပညာရေး၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ မြေယာ၊ ဘဏ်စာရင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချပိုင်ခွင့်ရှိသည့်

33 [Myanmar: Parliament must reject discriminatory 'race and religion laws'](#), Amnesty International and the International Commission of Jurists, ၂၀၁၅ မတ် ၃

34 [Concluding Observations](#), Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, အပိုဒ် ၂၄၊ ၂၀၁၆ ဇူလိုင် ၂၅

35 [Report on the Obstacles to Gender Equality in Myanmar](#), page 22, Gender Equality Network and Global Justice Center, ၂၀၁၆ ဇူလိုင်

36 [Myanmar Labour Force, Child Labour, and School to Work Transition Study](#), စာ ၈၊ ၁၁၊ ၁၄, Ministry of Labour, Immigration and Population, with technical assistance from the ILO, ၂၀၁၆ ဩဂုတ် ၂၉

အနေအထားများအထိ မြှင့်တင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ကုလသမဂ္ဂမှ မှတ်ချက် ပြုထားသည်။³⁷

မြန်မာနိုင်ငံရှိအမျိုးသမီးများမှာ အလုပ်အကိုင်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ခံကြရသည်။ လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်များ မရရှိသည့်အပြင် အစိုးရထံမှ စောင့်ကြပ်စစ်ဆေးမှုများ မရှိသည့် တရားမဝင် စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးအများစုသည် လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ ယင်းတို့မှာ အိမ်ဖော်အလုပ်၊ ဈေးများတွင် အစားအစားများ ရောင်းချခြင်း၊ မိသားစုစိုက်ခင်းများတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ကျေးလက်နေ အမျိုးသမီးများမှာ ပညာရေး၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကို ရရှိရန် ကန့်သတ်ချက်များရှိနေသည်။³⁸ ထိုကျေးလက်နေအမျိုးသမီးများသည် မြို့ပေါ်တွင်နေထိုင်သော အမျိုးသမီးများထက် တရားမဝင် ပြင်ပကဏ္ဍများတွင် ပိုမိုလုပ်ကိုင်နေရပြီး၊ စိုက်ပျိုးရေးထုတ်ကုန်များ (ဥပမာ-အစာပြေမှုန့်များ) ရောင်းချခြင်း၊ အပ်ချုပ်ခြင်းကဲ့သို့ ဝန်ဆောင်မှုပေးသောအလုပ်များကို အများအားဖြင့် လုပ်ကိုင်နေသည်။ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေကြသော (သို့မဟုတ်) မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ကူညီလုပ်ကိုင်ပေးနေသော အမျိုးသမီးများသည် “ထိခိုက်လွယ်သည့် အလုပ်အကိုင်” လက္ခဏာရပ်များဖြစ်သည့် ဝင်ငွေ အလုံအလောက် မရရှိခြင်း၊ လူမှုရေး အကာအကွယ်မရှိခြင်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု နည်းပါးခြင်း အစရှိသည့် ခက်ခဲသောလုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည်။³⁹

အမျိုးသမီးများသည် တရားဝင်အလုပ်သမားထုအတွင်း ရှိကြသော်လည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအလိုက် သတ်မှတ်ထားလေ့ရှိသော အလုပ်အကိုင်နှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများတွင်သာ အတွေ့များကြသည်။ အထူးသဖြင့် ပညာရေး၊ လက်လီအရောင်းဆိုင်များနှင့်အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများတွင်ဖြစ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုနေရာများနှင့်ခေါင်းဆောင်မှုနေရာများတွင် အမျိုးသမီးအနည်းငယ်သာရှိကြောင်း အမျိုးသမီးရေးလှုပ်ရှားသူများမှ သတိပြုမိသည်။⁴⁰ တိုးတက်နေသည့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားအများစုမှာ အမျိုးသမီးများသာ ဖြစ်ကြသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် Oxfam ၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ ထိုအမျိုးသမီးများသည် လုပ်ခလစာနည်းပါးခြင်း၊ အလုပ်ချိန် ရှည်ကြာခြင်းနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာပြဿနာများ ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ စက်ရုံများတွင် အချိန်ပို အလုပ်လုပ်လျှင်ပင် အများစုမှာ နေရာထိုင်ခင်း အစားအစာနှင့် ဆေးဖိုးဝါးခပင် မတတ်နိုင်ကြကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။⁴¹ ယင်းပြဿနာများကို အထည်ချုပ်ကဏ္ဍမှ ကြားသိထားပြီးလည်း ဖြစ်သည်။ မကြာသေးမီက ပြုလုပ်ခဲ့သည့် အစီရင်ခံစာတစ်ခု၏ ဖော်ပြချက်အရ အထည်ချုပ်စက်ရုံအများစုသည် လုံခြုံရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး စံနှုန်းများ အပါအဝင် သောက်စေ့များ၊ အိမ်သာ အသုံးအဆောင်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု ပပျောက်ရေးယန္တရားများ မရှိချေ။⁴²

ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားအပေါ် မကြာသေးမီက ပြုလုပ်ခဲ့သည့် စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် လိင်ကျွဲပြားမှုအပေါ် မူတည်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများရှိနေကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ပြောကြားချက်များအရ ၎င်းတို့သည် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက လုပ်ခလစာ နည်းပါးသည်။ ထိုသို့ နည်းပါးခြင်း၏ အကြောင်းရင်းမှာ ၎င်းတို့၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်မှာ အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက နိမ့်ပါးသည်ဟု သတ်မှတ်ခြင်းခံရသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် ကျောက်တုံးများခွဲခြင်း၊ မြေရွှေ့ခြင်း၊ ကိရိယာများနှင့် အခြားသောပစ္စည်းများသယ်ယူသည့် နေရာများတွင် လုပ်ကိုင်ကြပြီး အမျိုးသားများမှာ အဆောက်အဦများဆောက်လုပ်သည့် နေရာများတွင် ပိုမိုလုပ်ကိုင်ကြသည်။ ဥပမာ အုတ်စီသည့် အလုပ်မျိုး ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ သတ်မှတ်ထားသော အစားအသောက်များ ချက်ပြုတ်ခြင်းနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးဆိုက်ဒီများ သန့်ရှင်းရေးကဲ့သို့သော အလုပ်အကိုင်များတွင်လည်း တွေ့ရသည်။⁴³

37 UN: Myanmar Must Enable Women's Entry into the Workforce, the Irrawaddy, 22 June 2017.
38 Concluding Observations, Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, paragraph 42, 25 July 2016.
39 Gender Equality and Women's Rights in Myanmar, စာ ၄၄, Asian Development Bank and United Nations Development Programme, UN Population Fund, and UN Entity for Gender Equality and Empowerment of Women, ၂၀၁၆.
40 MCRB Consultation on Discrimination, 9 June 2017, Yangon.
41 They think that we are like animals: the garment industry in Myanmar, Oxfam, ၂၀၁၅.
42 Safety audit report highlights discrimination faced by female workers in the garment industry, Mizzima, 15 June 2017.
43 An Overview of Labor Conditions in Myanmar's Construction Industry, page 24, forthcoming report from Solidarity Center, March 2017.

သန်းချီသော မြန်မာအလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှာရန် နိုင်ငံတွင်းရှိ အခြားဒေသများသို့လည်းကောင်း၊ (သို့မဟုတ်) အခြားတိုင်းပြည်များသို့လည်းကောင်း ရွှေ့ပြောင်းကြသည်။ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ကန့်သတ်ချက်များ ရှိခြင်းနှင့် ဝင်ငွေနည်းပါးခြင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းရခြင်းလည်းဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ထို့ပြင် လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခများနှင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များကြောင့်လည်း ပြောင်းရွှေ့ကြရသည်။ အခြားနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်း သွားသော မြန်မာအမျိုးသမီး အလုပ်သမားများသည် ကျွမ်းကျင်မှုမလိုသော၊ အကာအကွယ်ပေးမှု အပြည့်အဝ မရရှိသော တရားမဝင်ကဏ္ဍများဖြစ်သည့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု၊ (သို့မဟုတ်) ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် အများဆုံး လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။⁴⁴

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများစုသည် ထိုင်း၊ (သို့မဟုတ်) မလေးရှားနိုင်ငံများသို့ ပြောင်းရွှေ့ကာ အိမ်ဖော်များ အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင်လည်းကောင်း လုပ်ခလစာ နည်းပါးစွာဖြင့် လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းမငယ်များသည် အိမ်ဖော်အဖြစ်လူကုန်ကူးခံရခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အခြားနိုင်ငံများရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများတွင် အတင်းအဓမ္မစေခိုင်းခြင်း ခံနေရသည်။ ယင်းတို့တွင် အချို့မှာ တရုတ်ပြည်သို့ ပို့ဆောင်ခံကြရပြီး တရုတ်အမျိုးသားများနှင့် အဓမ္မလက်ထပ်စေခိုင်းခြင်း ခံရပြီး လိင်ကျွန် ကဲ့သို့လည်းကောင်း၊ အိမ်ဖော်ကဲ့သို့လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။⁴⁵

ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် ပြုလုပ်ထားသော လေ့လာမှုများမှာ ပြည်ပသို့ရွှေ့ပြောင်းမှုအပေါ် လေ့လာထားမှုများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက နည်းပါးသော်လည်း အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန်အတွက် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းမှု များလည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသည်။ ILO ၏ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် ပြုလုပ်ထားသော လေ့လာ ချက်အရ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် လုပ်အားခနည်းပါးကြောင်း တွေ့ရသည်။ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းသော အိမ်ဖော်အလုပ်သမားများတွင် အများစုမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြပြီး၊ ၎င်းတို့မှာ အတင်းအဓမ္မစေခိုင်းခြင်း ခံနေရ ပြီး၊ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းမှာလည်း လူကုန်ကူးမှုကဲ့သို့ အခြေအနေတွင် ရှိသည်။⁴⁶

အမျိုးသမီးများအား နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်ခြင်း

ကုလသမဂ္ဂ၏ အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေးကော်မတီမှ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များ မရှိခြင်းနှင့် ယင်း ကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းရန် လုပ်ဆောင်မှုများ မရှိခြင်းအတွက် စိုးရိမ်ရကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။⁴⁷ ၂၀၁၄ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေး ကွန်ယက် (Gender Equality) မှ ထုတ်ပြန်သော အမျိုးသမီး များအပေါ် ပဋိပက္ခမရှိသည့် အခြေအနေများတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော အကြမ်းဖက်မှုများအကြောင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အစီရင်ခံစာတွင် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုပါတနာမှ အလိုမတူဘဲ လိင်ဆက်ဆံခြင်း၊ အိမ်ပြင်ပတွင် ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ခံရခြင်းနှင့် နှောင့်ယှက်ခြင်း အစရှိသည်တို့ကို တင်ပြထားသည်။⁴⁸ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး လှုပ်ရှားသူများ ၏ ပြောကြားချက်များအရ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အိမ်မှရုံးသို့ အသွားအပြန် လမ်းကြောင်းများတွင် လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ကြုံတွေ့နေကြရသည်။⁴⁹

44 Gender Equality and Women's Rights in Myanmar, စာ ၇၂, ADB, ၂၀၁၆.
 45 Trafficking in Persons Report 2016, စာ ၁၁၂, US State Department.
 46 Internal Labour Migration in Myanmar, စာ ၄၄၊ ၇၀, ILO, ၂၀၁၅.
 47 Concluding Observations, Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, အပိုဒ် ၃၆၊ ၂၀၁၆ ဇူလိုင် ၂၅
 48 Myanmar ICT Sector Wide Impact Assessment, p 226 - 227, MCRB, IHRB, DIHR, September 2015.
 49 MCRB consultation on Discrimination, 9 June 2017, Yangon.

လေးထောင့်ကွက် - ၁

အမျိုးသမီးများနှင့်ပတ်သက်၍ MCRB ၏ ကဏ္ဍအလိုက် သက်ရောက်မှုများ ဆန်းစစ်လေ့လာချက်များမှ တွေ့ရှိချက်များ

MCRB ၏ ကဏ္ဍအလိုက်သက်ရောက်မှုများအား လေ့လာဆန်းစစ်ချက် (SIWAs) ၏ ကွင်းဆင်းလေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ ကဏ္ဍလေးခုလုံးတွင် အလုပ် ခန့်ထားရာတွင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်များ၌ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။

- **ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ဆိုင်ရာ SWIA** တွင် လုပ်ငန်းတာဝန်သတ်မှတ်ရာတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်တည်မှုအပေါ်မူတည်၍ သိသိသာသာ ခွဲခြားမှု ရှိနေသည်။ 'အမျိုးသားများအတွက် သတ်မှတ်ထားသောအလုပ်များကို အမျိုးသမီးများက မလုပ်ကိုင်ရချေ။' လုပ်ငန်းခွင်တွင်လည်း အမျိုးသမီးဦးရေ အနည်းငယ်ကိုသာ အလုပ်ခန့်ထားသည်။ ထို့ပြင် ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့်ဆက်စပ်သည့် အင်ဂျင်နီယာပညာရပ်ဆိုင်ရာ သင်တန်း ကျောင်းများတွင် ကျောင်းတက်ရောက်ရန်အမျိုးသမီးများ၏ဝင်ခွင့်သက်မှတ်ချက်အမှတ်မှာ အမျိုးသားများထက် ပိုမိုမြင့်မားသည်။ ရပ်ကွက်အတွင်းသို့ အမျိုးသားလုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်လာမှုကြောင့် ယင်းရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းရှိ အမျိုးသမီးများမှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများနှင့် ပတ် သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများရှိကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။⁵⁰
- **ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ (SWIA)** တွင် ဟိုတယ်များ၊ တည်းခိုခန်းများ၊ အမှတ်တရပစ္စည်းများ ရောင်းချသည့်ဆိုင်များနှင့် စားသောက်ဆိုင်များ ကဲ့သို့ သော မိသားစုတစ်ပိုင်တစ်နိုင်လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် အခကြေးငွေမရဘဲ အလုပ်လုပ်နေကြရသည်။ အမျိုးသမီး ဧည့်လမ်းညွှန်များမှာ ညဉ့်နက်ချိန်များတွင် ခရီးသွားလာရသည့်အခါ ၎င်းတို့၏လုံခြုံရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကိစ္စရပ်များအတွက် ပူပန်မှုများရှိသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ၌ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုများမှ အကာကွယ် ပေးရန် တိုင်ကြားနိုင်သည့် ယန္တရားစနစ် မရှိပေ။⁵¹
- **သတင်းအချက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကဏ္ဍ (SWIA)** တွင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် တာဝါတိုင်တည်ဆောက်ရေး လုပ်ငန်းများ တွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းမှာ ပုံမှန်မဟုတ်ဘဲ၊ ယင်းတို့သည် ညအချိန်တွင် အလုပ်လုပ်ရသည့်အတွက် အန္တရာယ်များသည်ဟု သက်မှတ်ထားကြသည်။ ကွန်ပျူတာတက္ကသိုလ်များတွင် မဟာတန်းများ၌ ကျောင်းသားများထက် ကျောင်းသူများ၏တက်ရောက်နှုန်းမှာ ပိုများပြီး၊ ပရိုဂရမ်များ ရေးဆွဲရာတွင် လည်း အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများမှာ ပိုမိုထူးချွန်လေ့ရှိသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းသစ်များ အပါအဝင် ယင်းလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ အလုပ် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်နှုန်းမှာ စစ်တမ်းများအရ အမျိုးသားများဦးရေထက် လျော့နည်းနေဆဲ ဖြစ်သည်။⁵²
- **သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်း (မျက်နှာ) SWIA** ၏ လေ့လာချက်များအရ တရားဝင်ဖြစ်သည့် အကြီးစားနှင့် အသေးစား တူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများရှိ မြေ အောက်တူးဖော်ရေးအလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အမျိုးသမီးများ မတွေ့ရှိခဲ့ပါ။ ယင်းလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့ လုပ်ကိုင်ရသော အလုပ်အမျိုးအစားကြောင့် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက လုပ်ခလစာ နည်းပါးစွာရရှိသည်။ သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်း တော်တော်များများမှ အမျိုးသမီးများ သည် သတ္တုတွင်းများတွင် ၎င်းတို့ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ကိုက်ညီသည့် အလုပ်များရှိပါက ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် စိတ်ပါဝင်စားသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ဒေသခံများသာ ခန့်ထားမည်ဟုဆိုသော အလုပ်အကိုင်ရာထူးများသာမက ယင်းသို့ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပညာနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များလည်း မရရှိသောကြောင့် ထိုနေရာများတွင် အမျိုးသားများသာ ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီများမှ လက်တွေ့တွင် အလုပ်ခေါ် ဆိုသည့် အခါတွင်လည်း လိင်ဖြစ်တည်မှု အသက်နှင့် ပတ်သက်သည့် လိုအပ်ချက်များကို သီးခြားဖော်ပြထားမှုများ ရှိသောကြောင့် အမျိုးသမီးများ နစ်နာနေကြရသည့် အနေအထားများလည်း ရှိသည်။⁵³

50 Myanmar Oil and Gas Sector Wide Impact Assessment, စာ ၁၂၀၊ ၁၄၇၊ MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၄ စက်တင်ဘာ
 51 Myanmar Tourism Sector Wide Impact Assessment, စာ ၁၆၀, MCRB, DIHR, IHRB, ၂၀၁၅ ဖေဖော်ဝါရီ
 52 Myanmar ICT Sector Wide Impact Assessment, စာ ၂၂၇၊ ၂၃၃, MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၅ စက်တင်ဘာ
 53 စာကြမ်း Myanmar Mining Sector Wide Impact Assessment, စာ ၁၂၄၊ ၁၃၀၊ ၂၀၁၆ အောက်တိုဘာ၊ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှု စာကြမ်း၊ MCRB, DIHR, IHRB.

၂.၂။ အမျိုးသမီးချင်း ချစ်သူများ၊ အမျိုးသားချင်း ချစ်သူများ၊ အမျိုးသား/သမီး နှစ်မျိုးလုံးကို ချစ်သူများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက် လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲခံယူနေထိုင်သူများ (LGBT)များအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ LGBTများ၏ အရေးတက်ကြွစွာ လှုပ်ရှားသူများ၏ ပြောကြားချက်များအရ လူမှုအသိုက်အဝန်းများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများမှ ပံ့ပိုးမှုမရှိသည့်တွက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည် စိမ့်ဝင်ပျံ့နှံ့နေသည်ဟု သိရှိရသည်။ ၎င်းတို့ ၏ လိင်တိမ်းညွတ်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်တွင် လိင်သတ်မှတ်မှုတို့ကြောင့် ရာထူးတိုးရန်ငြင်းပယ်ခံရခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းစသော ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုများနှင့်လည်း ရင်ဆိုင်နေရသည်။ LGBT များသည် ကျောင်းများတွင် ပါ ဆရာ၊ ဆရာမများ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ခံနေရသဖြင့် အသက်ငယ်ရွယ်စဉ် အချိန်မှာပင် ကျောင်းများမှ ထွက်ကြခြင်းကို LGBT အရေး လှုပ်ရှားသူများမှ သတိပြုမိသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း အပေါ်တွင် အနှုတ်သဘောဆောင်သည့် သက်ရောက်မှုများ ရှိနေသည်။⁵⁴ LGBTများသည် ရဲများ၏ စိတ်ထင် တိုင်း မတရားအဖမ်းခံရခြင်းနှင့် ရဲစခန်းတွင် ထိမ်းထားခံရခြင်း (လမ်းသလားသည်ဟု စွပ်စွဲ၍) ကဲ့သို့ အနိုင်ကျင့်ခြင်း များကိုလည်း ခံကြရသည်။⁵⁵

LGBT များအား ခွဲခြားဆက်ဆံရာတွင် အသုံးပြုသော ဥပဒေများ

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ကာကွယ်ပေးသော ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၄၈ သည် လိင်တိမ်းညွတ်မှု၊ (သို့မဟုတ်) လိင်သတ်မှတ်ချက်အပေါ် သက်ရောက်မှုမရှိပေ။ ဗြိတိသျှလိုနီခေတ် ဥပဒေပေါ် အခြေခံထားသော ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၇၇ အရ မြန်မာအာဏာပိုင်များမှ ဆုံးဖြတ်၍ ပြစ်မှုမြောက်သည်ဟု သတ်မှတ်သော "ဓမ္မတာနှင့် ဆန့်ကျင်သည့် ကာမစပ်ယှက်မှု"ကို ပြုလုပ်ပါက ပြည်နှင့်ဒဏ်၊ (သို့မဟုတ်) ငွေဒဏ်နှင့် ထောင်ဒဏ် ၁၀နှစ် အထိ ချမှတ်ခံရနိုင်သည်။ LGBT အရေးလှုပ်ရှားသည့် ကွန်ယက်မှ လိင်တူချစ်သူများအပေါ် သက်ရောက်နိုင်သည့် ယင်းပုဒ်မကို ဖျက်သိမ်းရန် တောင်းဆိုနေသည်။⁵⁶ "ဓမ္မတာနှင့် ဆန့်ကျင်သော ပြစ်မှုများ"ဟု သတ်မှတ်ထားသော ပုဒ်မ ၃၇၇ သည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် တန်းတူသက်ရောက်မှုရှိသည်။ ယင်းကို အသုံးပြုမှု မရှိသော်လည်း LGBTများ အား ရဲများမှဆက်ကြေးကောက်သည့် အနေဖြင့် အသုံးပြုနေသည်ဟု သိရသည်။ ရဲများသည် ၁၈၉၉ ခုနှစ် ရန်ကုန်ရဲဥပဒေ၊ ၁၉၄၅ ခုနှစ် ရဲအက်ဥပဒေနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေမှ အခြားသော ပုဒ်မများစွာကို ခွဲခြားဆက်ဆံသောပုံစံ အသုံးပြု၍ LGBT များကို ပစ်မှတ်ထားနေသည်ဟု သိရှိရသည်။ ပြစ်မှု ဆိုင်ရာ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၉၀ တွင် 'အများပြည်သူအား အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေမှု' ဟူသည့် ကျယ်ပြန့်သော အနက် ဆောင်သည့် စကားရပ်ကြောင့် ရဲမှ အများပြည်သူအား အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေသည်ဟုယူဆသော မည်သူကို မဆို အလွဲသုံးစားပြု၍ (ဥပမာအားဖြင့် အများပြည်သူကြားထဲသို့ လိင်ပြောင်းလဲခွဲစိတ်ထား သူတစ်ဦး ရောက် ရှိနေလျှင်ပင်) ဖမ်းဆီးနိုင်သည်။

၁၉၄၅ ခုနှစ် ရန်ကုန်ရဲအက်ဥပဒေနှင့် ၁၉၃၅ ခုနှစ် ဘားမားရဲအက်ဥပဒေ (ရန်ကုန်မှအပ တိုင်းပြည်၏ အခြားဒေသ များတွင် သက်ရောက်မှုရှိသည်) များသည် 'အရိပ်ဥပဒေ'၊ (သို့မဟုတ်) 'မှောင်ရိပ်ခိုမှု'ဟု လူသိများပြီး ရဲများမှ LGBT တစ်ဦးချင်းစီကို ဖော်ကားခြင်း၊ ဖမ်းချုပ်ခြင်း၊ အကျဉ်းချခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ဆက်ကြေးတောင်းရာတွင် အသုံးပြုကြသည်။ ယင်းဥပဒေများ၏ ပုဒ်မ ၃၀ (ဂ နှင့် ဃ) နှင့် ပုဒ်မ ၃၅ တို့တွင် ထောင်သုံးလ ချမှတ်နိုင်ခွင့်ရှိပြီး မိန်းမစိတ်ဝင်နေသော ယောက်ျားနှင့် လိင်ပြောင်းလဲသူများအား ရဲများမှဖမ်းဆီးရာတွင် မကြာခဏ အသုံးပြု ကြောင်း လေ့လာမှုတစ်ခုပြုလုပ်ရာတွင် တွေ့ရှိခဲ့သည်။ ရန်ကုန် ရဲအက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၀(ဃ)အရ "မည်သည့် နေအိမ်၊ အဆောင်အဦအတွင်းတွင်သော်လည်းကောင်း၊ အခြားမည်သည့် အဆောက်အဦ များတွင်သော်လည်း ကောင်း၊ မည်သည့် နောက်ဖေးလမ်းကြားတွင် သော်လည်းကောင်း၊ မည်သည့်ရေယာဉ်ပေါ်တွင် လည်းကောင်း တွေ့ရှိရပြီး ထိုသို့ရောက်ရှိနေသောအကြောင်းကို ကျေနပ်လက်ခံနိုင်လောက်အောင် အကြောင်းပြနိုင်ခြင်း မရှိသူ" မည်သူကိုမဆို အာမခံမရှိဘဲ ဖမ်းဆီးပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ၁၉၄၅ ခုနှစ် ရဲအက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၅(ဂ)တွင် လိင်ပြောင်းလဲ သူများအပေါ် အသုံးပြုနိုင်သည့် "မျက်နှာဖုံးအုပ်၍သော်လည်းကောင်း၊ ရုပ်ဖျက်၍သော်လည်းကောင်း၊ နေဝင် နေထွက်စပ်ကြား၊ သွားလာနေသည်ကို တွေ့ရပြီး ၎င်းက ထိုသို့ပြုမှုခြင်းကို ကျေနပ်လက်ခံနိုင်လောက်သော အကြောင်းပြချက်မပေး၊ မပြောနိုင်သူ" မည်သူကို မဆို အာမခံမရှိဘဲ ဖမ်းဆီးပိုင်ခွင့် ရှိသည်။ ပုဒ်မ ၃၅(ဃ) သည်

54 9 June 2017 MCRB Consultation meeting and email from LGBT activist, 28 June 2017.
55 Burma, US Department of State 2015 Annual Human Rights Report.
56 Myanmar ICT Sector-Wide Impact Assessment, စာ ၂၃၂, MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၅ ဇန်နဝါရီ

အဆောက်အဦ တစ်ခုအတွင်း ရှိနေခြင်းအား လုံလောက်သောအကြောင်းပြချက် တစ်စုံတစ်ရာ မပေးနိုင်သော မည်သူ့ကိုမဆို အာမခံမပေးဘဲ ဖမ်းဆီးပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ရဲများသည် ညအချိန် အများပြည်သူပိုင်နေရာများတွင် LGBT များထံမှ ဆက်ကြေးများ ကောက်နေသည်ဟူသော သတင်းပို့မှုများလည်း ရှိနေသည်။⁵⁷ ယင်းဥပဒေများမှ ပြဌာန်းချက်များသည် ကျယ်ပြန့်သဖြင့် အလွဲသုံးစားပြုလုပ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပြီး၊ ရဲများသည် ယင်းတို့ကို အသုံးချကာ LGBT များအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အသွင်ဆောင်သည့် စော်ကားမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင်လည်း အသုံးချလျက် ရှိသည်။

LGBT များအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အလေ့အထ

LGBT များအတွက် အများဆုံး အလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်သော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှာ ဖျော်ဖြေရေးကဏ္ဍ၊ အလှပြင်ဆိုင် များ၊ လိင်လုပ်သားများ၊ (သို့မဟုတ်) နတ်ကတော်များသာ ဖြစ်ကြသည်ဟု ဆိုကြသည်။ လိင်ပြောင်းလဲထားသော လူငယ်များသည် ၎င်းတို့၏ လိင်နှင့် ကျား၊ မ ဖော်ပြချက်တို့အကြား ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ ကျား၊ မ ရေးရာနှင့် ကိုက်ညီသည့် ဓာတ်ပုံသက်သေများ မရှိခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်မှ ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုရှိခြင်းတို့ကြောင့် အခက်အခဲများနှင့် ကြုံတွေ့နေရသည်။⁵⁸ အမျိုးသားလိင်ပြောင်းလဲထားသူများသည် အလုပ်ကြမ်းများလုပ်သည့် နေရာများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရထားသော်လည်း 'အမျိုးသမီးလုပ်အားခ' သာ ရရှိပြီး အမျိုးသားများထက် လျော့နည်းစွာရရှိကြသည်။ ယောက်ျားစိတ်ဝင်နေသူ အမျိုးသမီးများမှာလည်း အလုပ် ကြမ်းလုပ်ရာတွင် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူအလုပ်လုပ်ရသော်လည်း အမျိုးသမီးများကဲ့သို့ လုပ်အားခ အနည်း ငယ်သာ ရရှိကြပြီး၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရန်နှင့် အလုပ်မြဲရန်အတွက် ရုန်းကန်နေကြရသည်။ LGBT အရေး လှုပ်ရှား သူများ၏ ပြောကြားချက်အရ မြန်မာဗုဒ္ဓဘာသာ အသိုက်အဝန်းတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် နိမ့်ကျသည်ဟု မှတ်ယူကြသဖြင့် မိန်းမစိတ်ဝင်နေသော အမျိုးသားများအား လူအများမှ နိမ့်ချဆက်ဆံကြသည်ဟု သိရသည်။ လူမှုကွန်ယက်နှင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာနေရာများတွင် LGBT လှုပ်ရှားသူများအား စော်ကားပြော ကြားသည့် မှတ်ချက်များနှင့် ဆဲရေး၊ တိုင်းထွာပြောခြင်းများကို တွေ့မြင်နေရသည်။⁵⁹

၂-၃။ HIV ရောဂါပိုးရှိသူများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အလေ့အထများ

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ လူဦးရေ ၂၂၀၀၀၀ ခန့်သည် HIV/AIDS ရောဂါဖြင့် နေထိုင်ကြသူများ ဖြစ်ကြသည်။⁶⁰ ထိုရောဂါပိုးကို အမျိုးသားအချင်းချင်း လိင်တူဆက်ဆံကြသူများ၊ မူးယစ်ဆေးဝါး ဆေးထိုးသုံးစွဲကြ သူများနှင့် အမျိုးသမီး လိင်လုပ်သားများတွင် အများအားဖြင့် တွေ့ရလေ့ရှိသည်။ HIV ပိုး ကူးစက်နှုန်းမှာ ကျဆင်း လျက်ရှိနေသော်လည်း ထိုလူအုပ်စုတွင် HIV ရောဂါဖြစ်ပွားမှုမှာ မြင့်မားဆဲပင်ဖြစ်သည်။ ဆေးထိုးအပ်များကို အတူမျှဝေသုံးဆွဲခြင်း (များသောအားဖြင့် ယောက်ျားလေး အချင်းအချင်း) သည် နောက်ထပ် HIV ရောဂါပိုး ကူးစက်စေနိုင်ခြင်း၏ ပင်မနည်းလမ်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် လိင်ဆက်ဆံခြင်းသည်လည်း ရောဂါပိုးကူးစက်စေ နိုင်သည့် အဓိက နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ပါဝင်နေသည်။⁶¹ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၇ ရက် နေ့တွင် ကျန်းမာရေးနှင့် အားကစားဝန်ကြီးဌာနမှ နိုင်ငံတော်၏ HIV မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းနှင့် မိတ်ဆက်ခဲ့သည်။ ထိုအစီအစဉ်တွင် အမျိုးသားအဆင့်အနေဖြင့် HIV ရောဂါပိုးကို အမြန်ဆုံးတုံ့ပြန်ရန် နည်းလမ်းစဉ်များနှင့် ပြည်သူလူထုအား ခြိမ်း ခြောက်နေသည့် HIV ရောဂါပိုးအား ၂၀၃၀ ခုနှစ်မတိုင်မီ ပပျောက်စေရန်လည်း ပါဝင်ပေသည်။⁶²

57 [Facing 377: Discrimination and Human Rights Abuses Against Transgender, Gay and Bisexual Men in Myanmar](#), ၈ ၁၄-၁၆, Colors Rainbow.
58 Email from LGBT activist, 4 July 2017.
59 LGBT activist, ၂၀၁၆ ဒီဇင်ဘာ, Yangon and [From Victims to Agents of Change: Lives and Voices of LGBT Individuals](#), ၈ ၁၁-၁၄, Colors Rainbow, ၂၀၁၆ ဩဂုတ်
60 [HIV and AIDS estimates \(2015\)](#), UNAIDS Myanmar.
61 [Global AIDS Response Progress Report, Myanmar](#), National AIDS Programme, 15 June 2015.
62 [Myanmar launches new HIV Strategic Plan](#), UNAIDS, 19 May 2017.

HIV ရောဂါပိုးရှိသူများအပေါ် အလုပ်အကိုင်၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အခြားသော ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ပျံ့နှံ့နေသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖော်ပြခဲ့ပြီး၊ ဥပဒေမူဘောင်များကို ပြုပြင်ရန်နှင့် HIV ရောဂါပိုးရှိသူများ အတွက် ထောက်ပံ့ပေးသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးရန်နှင့် ပတ်သက်သည့် အကြံပြုချက်များလည်း ပါဝင်သည်။

HIV ရောဂါပိုးရှိသူများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး စနစ်မှ တားဆီးပေးထားသည်။⁶³ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံရှိ HIV ရောဂါပိုးရှိသူများသည် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေပေါ် မူတည်၍ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုပတ်ဝန်းကျင်များတွင် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ယနေ့တိုင် ကြုံတွေ့ခံစားနေကြရသည်။ ဤအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်၍ တက်ကြွစွာလှုပ်ရှားသူများ၏ ပြောကြားချက်များအရ ယခုလို ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းအရင်းမှာ ရောဂါပိုးနှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက် အမှားများ ရရှိခြင်းနှင့် ရောဂါပိုးမည်သို့ ကူးစက်နိုင်သည်ကို မသိရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုကြသည်။ လူအများစု ယုံကြည်ကြသည်မှာ ရောဂါပိုးရှိသူနှင့် ထိတွေ့လိုက်ပါက ရောဂါပိုးသည် မိမိထံသို့ ကူးစက်နိုင်သည်ဟု ယုံကြည်နေကျသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အစီရင်ခံစာများအရ အလုပ်ရှင်များသည် HIV ရောဂါပိုးရှိသူ အလုပ်သမားများကို တွေ့ရှိပါက အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ကြသည်။ ထိုသူတို့သည် နောက်ထပ် အလုပ်တစ်ခု ရရှိရန် အခက်အခဲများနှင့် တွေ့ကြုံကြရသည်။⁶⁴ HIV ရောဂါပိုးရှိသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို တိုက်ဖျက်ရန် အစီအစဉ်တစ်ရပ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်နေသည့် UNAIDS မှ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း လုံးဝဥသံမရှိတော့မှသာလျှင် HIV ရောဂါပိုး ကူးစက်ခြင်းနှင့် AIDS ရောဂါကြောင့် သေဆုံးခြင်း လုံးဝဥသံ မရှိခြင်းပန်းတိုင်ကို ရောက်ရှိမည်ဟု မှတ်ချက်ပြုထားသည်။⁶⁵ UNAIDS သည် HIV ရောဂါပိုး ရှိသူများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ သုတေသနပြုလုပ်နေသည်ဟု ကြား သိရသော်လည်း တွေ့ရှိချက်များကို အများပြည်သူထံသို့ ချပြခြင်း ရှိ၊ မရှိကို မသိရသေးပါ။

HIV ရောဂါပိုးရှိသူများနှင့် ပတ်သက်သည့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဥပဒေများ

မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေမူဘောင်များသည် ဤကူးစက်ရန်အန္တရာယ်များလှသည့် အုပ်စုအပေါ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ရှိနေသည်။ လိင်တူဆက်ဆံမှုသည် ရာဇသတ်ကြီး ဥပဒေပုဒ်မ ၃၇၇ အရ ပြစ်မှုကျူးလွန်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားခံရပြီး မူးယစ်ဆေးဝါး သုံးစွဲမှုကို ရှာဖွေတွေ့ရှိပါက ထောင်ဒဏ်တစ်သက်တစ်ကျွန်း ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်နိုင်သည်ဟု ပြဌာန်းထားသည်။⁶⁶ လိင်လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခြင်းမှာလည်း တရားမဝင်ပေ။ HIV ရောဂါပိုးရှိသူများအတွက် ပိုမိုခိုင်မာသည့် ဥပဒေအရ အကာအကွယ်ပေးခြင်းကို ရရှိစေရန် အတွက် UNAIDS မှ ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ရောဂါပိုးရှိသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပတ်ဝန်းကျင်မှ ကဲ့ရဲ့ပြောဆိုမှုများအစရှိသည့် ဘက်ပေါင်းစုံမှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ရင်ဆိုင်နေရသဖြင့် စောစီးစွာ ရောဂါပိုးရှာဖွေ ဖော်ထုတ်၍ ရောဂါကုသမှု ခံယူမှုကို ဟန့်တားလိုက်သလို ဖြစ်နိုင်သည်။ UNAIDS အနေဖြင့် ကျန်းမာရေးနှင့် အားကစားဝန်ကြီးဌာနကို ရပ်ရွာလူထုတိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်၍ လက်ရှိဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ရန်နှင့် ဥပဒေအသစ် ပြဌာန်းခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်သွားရန် တိုက်တွန်းလျက် ရှိပါသည်။⁶⁷ ကျန်းမာရေးနှင့် အားကစားဝန်ကြီးဌာန၏ အမျိုးသားအဆင့် AIDS စီမံကိန်းသည် HIV ရောဂါပိုးရှိသူများကို ကာကွယ်ရန် ဥပဒေမူကြမ်းကို ဦးဆောင်ရေးဆွဲနေပြီး၊ UNAIDS မှ HIV ရောဂါပိုးရှိသူများ၊ အဓိက ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူ ကွန်ယက်များနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နေသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် UNAIDS၊ UNDP နှင့်အခြားသော ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် ပျိုးပင်တို့မှ အမျိုးသားအဆင့် HIV ဥပဒေရေးရာသုံးသပ်ချက်အစီရင်ခံစာကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ ၎င်းတွင် HIV ရောဂါပိုးရှိသူများအပေါ် အလုပ်အကိုင်၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အခြားသော ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ပျံ့နှံ့နေသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖော်ပြခဲ့ပြီး၊ ဥပဒေမူဘောင်များကို ပြုပြင်ရန်နှင့် HIV ရောဂါပိုးရှိသူများအတွက် ထောက်ပံ့ပေးသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုဖန်တီးရန်နှင့် ပတ်သက်သည့် အကြံပြုချက်များလည်း ပါဝင်သည်။⁶⁸

63 [International Guidelines on HIV/AIDS and Human Rights](#), OHCHR and UNAIDS, 2006
 64 [Suffering in Silence](#), Myanmar Times, 2 March 2015.
 65 [UNAIDS fights HIV/AIDS discrimination in Myanmar](#), Mizzima, 27 February 2016.
 66 [Country Fact Sheet, HIV/AIDS in Myanmar](#), World Health Organization, 1 December 2015.
 67 [HIV legal review pushes case for legal reform, new laws](#), Myanmar Times, 13 October 2014.
 68 [Summary, National HIV Legal Review Report](#), UNDP, 24 September 2014.

**၂.၄။
မသန်စွမ်းများအား
ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း**

မသန်စွမ်းဆိုသည်ကို လူတစ်ယောက်၏ ကိုယ်ကာယ၊ စိတ်ပိုင်း၊ အာရုံခံစားမှုပိုင်းဆိုင်ရာတစ်ခုကို ရေရှည် အကန့်အသတ်ဖြစ်စေသော ချို့ယွင်းချက်တစ်ခုအဖြစ် ဖော်ပြနိုင်သည်။ မသန်စွမ်းများသည် ယင်းတို့၏ဘဝများကို ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်ထားသော လွတ်လပ်မှုနှင့်ရွေးချယ်မှုတို့ကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် အတားအဆီးများနှင့် ရင်ဆိုင်ရလေ့ရှိသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ ကန့်သတ်တားမြစ်မှုများကြောင့်လည်း ဖြစ်ရသည်။⁶⁹

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ကောက်ယူခဲ့သော သန်းခေါင်စာရင်းအရ မြန်မာနိုင်ငံ၏လူဦးရေ ၄.၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် မသန်စွမ်းများဖြစ်ကြပြီး လူဦးရေ၏ ၅၁ သန်းတွင်၊ ၂.၃ သန်းမှာ မသန်စွမ်းဖြစ်နေကြသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ ယင်းမသန်စွမ်းများ၏ ၅၃ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကျောင်းပညာရေးကို ရယူနိုင်ခြင်းမရှိဘဲ ၁၅ရာခိုင်နှုန်းသာလျှင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်သည်။ ယင်းတို့အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အဓိကရင်ဆိုင်နေရသော စိန်ခေါ်မှုမှာ ပညာရေးရရှိမှုနှင့် ပညာရေးအရည်အသွေး နိမ့်ကျခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း နည်းပါးခြင်းနှင့် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်အကိုင် ထိထိရောက်ရောက် မရှာဖွေနိုင်ခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်၊ နည်းပညာအထောက်အပံ့နှင့် လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး လက်လှမ်းမမီခြင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ (သို့မဟုတ်) လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ သဘောထားများကြောင့် ၎င်းတို့ လုပ်ကိုင်နိုင်သော လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်မရှိခြင်း၊ မသန်စွမ်းများအတွက် အလုပ်အကိုင်စွမ်းရည် တိုးမြှင့်ရေး အစီအစဉ်များနှင့် သင်တန်းများမရှိခြင်းတို့ကြောင့် ယင်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အရေးများ ကန့်သတ်ခြင်းခံနေရခြင်း ဖြစ်သည်။⁷⁰ ယေဘုယျအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ လူမှုအသိုက်အဝန်းနှင့် အစိုးရအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအား ချဉ်းကပ်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုထက် အလှူဒါနအခြေပြုချဉ်းကပ်နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုနေသည်။ မသန်စွမ်းများအခွင့်အရေး လှုပ်ရှားနေသူများသည် ကုမ္ပဏီများအား မသန်စွမ်းများကို ပေးကမ်းစွန့်ကြဲမှုကိုလက်ခံသူများဟုသာ မှတ်ယူခြင်းထက် ၎င်းတို့ကို လူမှုအသိုက်အဝန်းသို့ ဝင်ရောက်နိုင်ရန် အလုပ်အကိုင်များသာ ပံ့ပိုးပေးရန် တိုက်တွန်း လျှောက်ရှိသည်။⁷¹

မသန်စွမ်းသူများနှင့် သက်ဆိုင်သော မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေများ

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၄၈ သည် မသန်စွမ်းသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးနိုင်ခြင်း မရှိပေ။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် အစိုးရသည် အာဆီယံအသိုက်အဝန်းအတွင်း မသန်စွမ်းသူများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ပါဝင်မှုတိုးမြှင့်ရေး ဘာလီကြေညာချက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ထို့နောက် ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ကုလသမဂ္ဂ မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများထံမှ အချက်အလက်များဖြင့် မူကြမ်းရေးဆွဲထားသော မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေး ဥပဒေ ၃၀/၂၀၁၅ ကို အတည်ပြုခဲ့သည်။ UNICEF ၏ ပြောကြားချက်အရ ယင်းဥပဒေသည် မသန်စွမ်းသူများ၏ ရပိုင်ခွင့်များအတွက် အစိုးရ၏ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မှုများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မဖော်ပြထားခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းမှု၊ (သို့မဟုတ်) မသန်စွမ်းသူများ၏ အဓိပ္ပာယ်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖွင့်ဆိုထားခြင်း မရှိသည့်အတွက် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေး သဘောတူညီချက်စာချုပ်မှ အချက်အလက်များအတိုင်း ပြည့်ပြည့်ဝဝ ရရှိမည်မဟုတ်ပေ။⁷² ဤဥပဒေသည် မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးအတွက် အမျိုးသားကော်မတီကို အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများပေါ်) ပူးပေါင်းပါဝင်စေခြင်းဖြင့် ထူထောင်ခွင့်ပေးသည်။ ယင်းကော်မတီသည် ဝေပုံကျနှုန်းထား သတ်မှတ်မှုများပြုလုပ်ပေးခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာသင်တန်းများ အပါအဝင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းနှင့် ပတ်သက်သော ကိစ္စရပ်များကို လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ မသန်စွမ်းသူများထုတ်လုပ်သော ထုတ်ကုန်များနှင့် 'သတ်မှတ်ထားသော မသန်စွမ်းလုပ်သားဦးရေထက် ပိုမိုခန့်အပ်ထားသော' အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အခွန်လျော့ပေါ့ကောက်ခံမည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားကော်မတီမှ မူကြမ်းရေးဆွဲမည်ဖြစ်သော ဝေပုံကျ

69 MCRB consultation on discrimination, 9 June 2017, Yangon and [Scope: About Disability](#)
70 [Draft Strategy on Disability Rights and Business](#), ၂၀၁၆-၂၀၁၈, MCRB.
71 Email correspondence with activist, 6 June 2017.
72 [Situation Analysis of Children with Disabilities in Myanmar](#), စာ ၁၁, UNICEF Myanmar, ၂၀၁၆.

မသန်စွမ်းသူများအရေး လှုပ်ရှားသူများ၏ ပြောကြားချက်များအရ ကျေးလက်ဒေသများတွင် မသန်စွမ်းသူများ အများဆုံးနေထိုင်ကြပြီး ၎င်းတို့သည် မြို့ပြတွင်နေထိုင်သည့် မသန်စွမ်းသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက သင့်လျော် သည့် ပညာရေး၊ သင်တန်းများ သင်ယူနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများနှင့် အလုပ်အကိုင်တို့ကို လက်လှမ်းမီမှု မရှိပေ။

နှုန်းထား သတ်မှတ်ချက်များကို အသေးစိတ်ဖော်ပြခြင်း မရှိသေးပေ။⁷³ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇွန်လအထိတွင်မူ အမျိုးသား ကော်မတီကို မဖွဲ့စည်းရသေးဘဲ ယင်းကိုဖွဲ့စည်းရန် အဆိုတင်သွင်းမှုကိုသာ ပြုလုပ်ထားပြီး၊ နည်းဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းမည့် အချိန်⁷⁴ ကို စောင့်နေသည်။ မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့် နည်းဥပဒေများကို လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးအတွက် လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများမှ ဆွေးနွေးလျက်ရှိသည်။⁷⁵

ယင်းဥပဒေ၌ အလုပ်ရှင်များလိုက်နာရမည့် တာဝန်များကို ဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အမျိုးသား ကော်မတီ၏ ချမှတ်ထားသော မူဝါဒများနှင့်အညီ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်အကိုင်နှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှု ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများဖန်တီးပေးခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းသူများအား သင့်လျော်သော အလုပ်ခွင်တွင် သတ်မှတ်ထား သော အရေအတွက်အတိုင်း အလုပ်ခန့်ပေးရန် (မြို့နယ်အလုပ်သမားရုံးများတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသူများ အပါ အဝင်) တို့ကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရမည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်များသည် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း မရှိပါက မသန်စွမ်းသူများအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း ရန်ပုံငွေ ထည့်ဝင်လှူဒါန်း ရမည်ဖြစ်သည်။⁷⁶

မသန်စွမ်းသူများနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အလေ့အထများ

၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် လေ့လာချက်များအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ မသန်စွမ်းသူများသည် ၎င်းတို့၏အသိုက်အဝန်းများ၊ မိသားစုများနှင့် လူမှုဝန်းကျင်များမှ ပစ်ပယ်ခံထားရမှုများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုများကို ခံစားနေရသည်။ မသန်စွမ်း ကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ထိခိုက်မှုကို ထပ်ဆင့်ခံစားနေရသည်။ ထို့ပြင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် ပညာရေးအခွင့်အလမ်း လွန်စွာနည်းပါးပြီး၊ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ အလွန်ရှားပါးသည်။ ထို့ ကြောင့် ရန်ပုံငွေဖြင့်လည်ပတ်သော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် အလုပ်အကိုင်များ ပိုမို လိုအပ်နေသည်။⁷⁷ မသန်စွမ်းသူများအရေး လှုပ်ရှားသူများ၏ ပြောကြားချက်များအရ ကျေးလက်ဒေသများတွင် မသန်စွမ်းသူများ အများဆုံးနေထိုင်ကြပြီး၊ ၎င်းတို့သည် မြို့ပြတွင်နေထိုင်သည့် မသန်စွမ်းသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက သင့်လျော်သည့် ပညာရေး၊ သင်တန်းများ သင်ယူနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများနှင့် အလုပ်အကိုင်တို့ကို လက်လှမ်းမီမှု မရှိပေ။ ကျေးလက်ဒေသများတွင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း အနည်းငယ်သာရှိပြီး၊ အထူးသဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအတွက် သင့်လျော်သည့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဝန်ဆောင်မှုများ မရှိသောကြောင့် အလုပ်သွားရန်နှင့် မမီခိုဘဲ နေထိုင် နိုင်ရန်တို့အတွက် ကန့်သတ်ချက်များ ရှိနေသည်။ ၎င်းတို့သည် သတင်းအချက်အလက်များကို လက်လှမ်းမီနိုင်ရန် အတွက်လည်း ကန့်သတ်ချက်များနှင့် ကြုံတွေ့နေကြရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မျက်မမြင်များအတွက် သတင်းစာ များနှင့် အခြားသောစာပေများသည် မျက်မမြင်စာ (Braille) ဖြင့် ပုံနှိပ်ထားခြင်း မဟုတ်လျှင် ဖတ်ရှုနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဖန်သားပြင်တွင် မြန်မာဘာသာအား ဖတ်ရှုနိုင်သည့် (screen reader) နည်းပညာများ မရှိသေးသောကြောင့် ဖြစ်သည်။⁷⁸ မသန်စွမ်းအခွင့်အရေးများ လှုပ်ရှားသူများ၏ ပြောကြားချက် အရ နားမကြား အပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများသည် ဘဏ်ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် အခက်အခဲများရှိနေသဖြင့် ဘဏ်စာရင်းဖွင့်ရာတွင် အခက်အခဲများနှင့် ကြုံတွေ့နေရသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ကောက်ယူခဲ့သော သန်းခေါင်စာရင်းစစ်တမ်းအရ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကလေး ၁၇.၂ သန်းတွင် ၁.၃၅ ရာခိုင်နှုန်း၊ (သို့မဟုတ်) ၂၃၂,၀၂၁ ဦးမှာ မသန်စွမ်းဘဝဖြင့် နေထိုင်နေရသည်။ မသန်စွမ်းကလေးများ၏ ၆၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကျောင်းပညာရေးစနစ်အတွင်း ရှိမနေဘဲ ကျောင်းလည်း မတက်ရောက်နိုင်ပေ။ UNICEF စစ်တမ်း အရ ဘုန်းတော်ကြီး ပညာသင်ကျောင်းများ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများနှင့် အထူးဖွင့်ပေးထားသော

73 Myanmar ICT Sector Wide Impact Assessment, စာ ၂၃၁, MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၅ စက်တင်ဘာ.
 74 Govt to push for quotas for disabled, Frontier Magazine, 9 February 2017.
 75 Govt to push for quotas for disabled, Frontier Magazine, ၂၀၁၇ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၇
 76 Myanmar ICT Sector Wide Impact Assessment, စာ ၂၃၁, MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၅ စက်တင်ဘာ.
 77 Myanmar ICT Sector Wide Impact Assessment, စာ ၂၃၁, MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၅ စက်တင်ဘာ
 78 9 June 2017 MCRB Discrimination Consultation meeting.

ကျောင်းများတွင်လည်း မသန်စွမ်းကလေးများ တက်ရောက်မှု မရှိသလောက် နည်းပါးသည်။⁷⁹ အထူးသဖြင့် မသန်စွမ်းကလေးသူငယ်များ ကျောင်းပညာရေး လက်လှမ်းမီခြင်းကြောင့် နောင်အချိန်တွင် ၎င်းတို့၏ အလုပ် အကိုင် အခွင့်အလမ်းရှာဖွေခြင်း အပါအဝင် အခြားသော အနှုတ်သဘောဆောင်သည့် သက်ရောက်မှုများ ဖြစ်လာ နိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းကလေးများသည် အလုပ်အကိုင်အတွက် လိုအပ်သော ပညာအရည်အချင်းများ မရှိသည်သာမက သူတို့၏လိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီသော ပညာရေးပါ မရရှိပါ။ ထို့ကြောင့် ပညာရေးရရှိရေးတွင် ခံစားနေရသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် အလုပ်ခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသို့ ဦးတည်စေသည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ပညာရေးကောလိပ်တစ်ခု၏ လုပ်ငန်းခွင်အကြို ဆရာ အတတ်သင်ဒီပလိုမာ သင်တန်းတစ်ခုအတွက် လျှောက်လွှာများခေါ်ယူခဲ့သည်။ ယင်းတွင် မသန်စွမ်းသူများအား သင်တန်းလျှောက်ထားခြင်းမှ ကန့်သတ်ထားသည်။ (LGBTများကိုလည်း ကန့်သတ်ထားသည်။) အစိုးရထုတ်ပြန် ချက်အရ မသန်စွမ်းသူများအား ပြည်ထောင်စု ရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်တွင် ကွန်ပျူတာပရိုဂရမ်ရေးသူများအဖြစ် လျှောက်ထားခြင်းမှ ပိတ်ပင်ခဲ့သည်။⁸⁰

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့တွင် မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းအသင်းချုပ်မှ မသန်စွမ်းကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသား များအား ဆရာအတတ်သင်သင်တန်း တက်ရောက်ခွင့်ပိတ်ပင်သည့် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ဆိုင်သည် ညွှန်ကြားချက်ကို တုံ့ပြန်ချက်သည် အနေဖြင့် သတင်းတစ်ခု ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။⁸¹ ၎င်းထုတ်ပြန်ချက်အရ အစိုးရသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်း၊ ကုလသမဂ္ဂ မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (UNCPRD)၊ ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် မသန် စွမ်းသူများအခွင့်အရေး ဥပဒေများကို ဆန့်ကျင်နေသည်ဟု ထောက်ပြထားသည်။⁸² ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းအသင်းချုပ်တို့သည် မသန်စွမ်းများအား ပညာရေးကောလိပ်သို့ ဝင်ခွင့်လျှောက်ထားခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ သဘောတူညီမှု ရယူခဲ့သည်ဟု မီဒီယာများ၏ အစီရင်ခံစာတစ်ခုမှ ဖော်ပြခဲ့သည်။ ထိုလတွင်ပင် ပညာဝန်ကြီးဌာနမှ ဒုတိယဝန်ကြီးမှလည်း မသန်စွမ်းများအား ပညာရေးကောလိပ်သို့ တက်ရောက်ရန် တားမြစ်ပိတ်ပင်ထားခြင်းမှလည်း ပယ်ဖျက်လိုက်သည်ဟု ကြေညာခဲ့သည်။ မသန်စွမ်းများသည် ဝင်ခွင့်လျှောက်ထားရာတွင် သာတူညီမျှမှုမရှိမည်ဟု ဆိုသည်။⁸³

79 Situation Analysis of Children with Disabilities in Myanmar, စာ (ဆ)၊ ၂, UNICEF, ၂၀၁၆.
80 Govt to push for quotas for disabled, Frontier Magazine, ၂၀၁၇ ဖေဖော်ဝါရီ ၉
81 Disability Federation Criticizes Education Ministry for Discrimination, The Irrawaddy, 3 February 2017
82 <https://www.facebook.com/profile.php?id=100012437017079>
83 Disability no longer handicap for college entrance: ministry, Myanmar Times, 30 June 2017

လေးထောင့်ကွက် - ၂ မသန်စွမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ MCRB ၏ လုပ်ဆောင်မှုများ

MCRB သည် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများတွင် မီးမောင်းထိုး ဖော်ပြခဲ့သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် MCRB သည် မြန်မာနိုင်ငံ နားမကြားသူများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်း၍ မြန်မာကုမ္ပဏီများအတွက် မသန်စွမ်းသူများအား ၎င်းတို့၏စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် စားသုံးသူများအဖြစ်နှင့် အလုပ်သမားများအဖြစ် ပါဝင်လာရန် မည်သို့ အောင်မြင်အောင်လုပ်ဆောင်သင့်သည်နှင့် ပတ်သက်သည့် လက်စွဲလမ်းညွှန်စာအုပ်ဖြစ်သော “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှု” CSR-D ကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခြေအနေများအတိုင်း ပြောင်းလဲ ပြင်ဆင်ကာ မြန်မာဘာသာသို့ ဘာသာပြန်၍ ဖြန့်ဝေခဲ့သည်။⁸⁴ ယင်းလမ်းညွှန်ကို ယခုအခြေအနေနှင့် လိုက်လျော်ညီထွေမှုရှိရန် ပြင်ဆင် မွန်းမံမှု များပြုလုပ်နေသည်။ MCRB သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အပါအဝင် တွေ့ဆုံပွဲများတွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်သော တင်ပြမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး၊ ယင်း၏စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးလမ်းညွှန်စာအုပ်နှင့် ကဏ္ဍအလိုက်သက်ရောက်မှုများကို လေ့လာဆန်းစစ်ချက်များတွင် မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်သောအပိုင်းများအား ထည့်သွင်း၍ဖော်ပြသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် ကမ္ဘာ့တစ်ဝန်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများ မိမိ ကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုပိုရှိလာနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်နေသော Business Disability International (BDI) နှင့် MCRB တို့သည် ‘မဟာဗျူဟာမြောက် မဟာမိတ်’အဖြစ် လက်တွဲခဲ့ကြသည်။⁸⁵

၂.၅။ တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများကို တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများဟု သိရှိကြပြီး လူဦးရေ၏ ၃၀-၄၀ ရာခိုင်နှုန်း အထိရှိသည်။⁸⁶ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ကောက်ယူခဲ့သော သန်းခေါင်စာရင်းစစ်တမ်းမှာ ယနေ့ထိ မြန်မာနိုင်ငံရှိ တိုင်းရင်း သားအသီးသီး၏ လူဦးရေစာရင်းကို တိတိကျကျ တရားဝင်ထုတ်ပြန်ခြင်း မရှိသေးပေ။⁸⁷ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစု များသည် မြန်မာနိုင်ငံဧရိယာ၏ ၅၇ ရာခိုင်နှုန်းရှိသော နိုင်ငံတကာနယ်စပ်များနှင့် ထိစပ်လျက်ရှိသည့် ပြည်နယ် ၇ ခုတွင် ဖြန့်ကျက်နေထိုင်လျက် ရှိကြသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံအလယ်ပိုင်းတွင် နေထိုင်ကြသော တိုင်းရင်းသား များ ရှိသကဲ့သို့ လူများစုဖြစ်သော ဗမာများသည်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ အလယ်ပိုင်းတွင်သာမက ပြည်နယ်များတွင် လည်း နေထိုင်လျက်ရှိကြသည်။

တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများမှ လူဦးရေအများစုသည် အစိုးရ (သို့မဟုတ်) ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ဝန်ဆောင်မှု အနည်း အကျဉ်းသာ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည့် ဝေးလံခေါင်းပါးသောဒေသများတွင် နေထိုင်ကြသည်။ ယင်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ဘာသာစကား၊ ဓလေ့၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာတရားတို့ကို ထိန်းသိမ်းထားသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့ကို ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေညီလာခံမှ ချမှတ်ထားသော ကုလသမဂ္ဂ ဌာနတိုင်းရင်းသား များ အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (UNDRIP) နှင့် ILO ၏ သဘောတူညီချက် ၁၆၉ အရ ဌာနတိုင်းရင်းသားများဟု သတ်မှတ်နိုင်သည်။ ယင်းမှာ ပင်မလူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ကွဲပြားသည့် လူမှုရေး၊ (သို့မဟုတ်) ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ထူးခြားသည့်လက္ခဏာရှိသောသူများဟု နားလည်နိုင်ပြီး၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များကြောင့် အန္တရာယ်ပို၍ သက်ရောက်မှု ခံစားရနိုင်သောသူများလည်း ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိတိုင်းရင်းသားများအရေးသည်ရှုပ်ထွေးပြီးနိုင်ငံရေးအရလည်းထိရှလွယ်သည်။ ဗြိတိသျှလက်အောက် မှ လွတ်လပ်ရေးရပြီးသည့် အချိန်မှစ၍ ဗမာအများစုလွှမ်းမိုးနေသော အစိုးရသည် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစု အမျိုး

84 [Corporate Social Responsibility and Disability \(CSR-D\), A Guide for Companies in Myanmar](#). This guide is a translation of ‘CSR-D Guide Corporate Social Responsibility and Disability’ originally produced by Fundación ONCE’. It has been adapted to the Myanmar context with reference to the legal framework and data on the population of people with disability, inter alia.

85 [Draft Strategy on Disability Rights and Business](#), ၂၀၁၆-၂၀၁၈, MCRB.

86 အစိုးရသည် ‘တိုင်းရင်းသား လူမျိုးများ’ဟူသော အသုံးကိုလည်း အသုံးပြုပြီး ယင်းတွင် ဗမာလူများစု ပါဝင်နေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ တိုင်းရင်းသား လူမျိုးများ/လူနည်းစုနှင့် အခြားသောလူမျိုးများနှင့်ပတ်သက်သော ဝေါဟာရများအတွက် ပြည့်စုံသောဆွေးနွေးမှုကို သိရှိလိုလျှင် [Indigenous Peoples’ Rights and Business in Myanmar](#) ၏ နောက်ဆက်တွဲကို ကြည့်ရှုပါ။ MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၆ ဖေဖော်ဝါရီ

87 For a discussion of flaws regarding the documentation of ethnicity in the census process, see [Distorted, Dangerous Data? Lumyo in the 2014 Myanmar Population and Housing Census](#), Mary Callahan.

အစားများကို နိုင်ငံရေးအတွက် လိုသလိုပြောင်းလဲနေသည်ဟု တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများမှ ယုံကြည်ကြသည်။ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစု ခေါင်းဆောင်များသည် ဗမာများလွှမ်းမိုးနေသော ဗဟိုအစိုးရသည် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစု၏ ယဉ်ကျေးမှုများ၊ ဘာသာစကားများနှင့် ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုများကို ဖိနှိပ်၍ ယင်းတို့အား 'ဒုတိယတန်းစား နိုင်ငံသား' အဖြစ် ဆက်ဆံ၍ 'ဗမာမူပြုရေး' မူဝါဒကို ချမှတ်နေသည်ဟု ယုံကြည်နေကြသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် နှစ်ပေါင်း ၆၀ ကျော်ဖြစ်ပွားနေသည့် ပြည်တွင်းစစ်ပွဲအများစုသည် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အုပ်စုများမှ မြန်မာစစ်တပ်အား သာတူညီမျှရေးနှင့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရရှိရေးအတွက် တိုက်ခိုက်နေသည့် တိုင်း ရင်းသားအရေးများ ဖြစ်သည်။ နယ်စပ်ဒေသများရှိ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အုပ်စုများနှင့် ဗမာ ဗဟိုအစိုးရ အကြားရှိ ဖြစ်ပွားနေသော လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများသည် ၁၉၄၈ ခုနှစ် လွတ်လပ်ရေးရပြီး နောက်ပိုင်းမှ စတင် ဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ခါးသီးပြီး ရှည်ကြာသောတိုက်ပွဲများသည် ထိုစဉ်တည်းက စတင်ခဲ့ခြင်းပြီး အရပ်သား တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများအပေါ် နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းမှုများလည်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ နိုင်ငံရေး အပြောင်းအလဲဖြစ်စဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ယခင်အစိုးရမှ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး၊ ယခုအစိုးရလက်ထပ်တွင်လည်း ဆက်လက်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီချက်ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၅ ရက်နေ့တွင် အစိုးရနှင့်ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသော အဖွဲ့ ၈ ဖွဲ့မှ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ သို့သော် အကြီးမားဆုံးနှင့် အင်အားအရှိဆုံး အဖွဲ့အပါအဝင် အခြားသော အဖွဲ့ ၇ ဖွဲ့မှ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ခြင်း မရှိဘဲ ကချင်နှင့် ရှမ်းပြည်နယ်မြောက်ပိုင်းရှိ ဖြစ်ပွားနေသော ပဋိပက္ခများမှာ ပိုမိုပြင်းထန်လာခဲ့သည်။ မြန်မာတပ်မတော်နှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်များ အကြား ဖြစ်ပွားနေသည့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခတိုက်ပွဲများတွင် လူအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုလက္ခဏာများ တွေ့ရှိရပြီး သောင်းနှင့်ချီသော အရပ်သား တိုင်းရင်းသားများသည်လည်း ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်နေရသည်။⁸⁸

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် NLD အစိုးရဦးဆောင်၍ ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ထပ်မံ ကျင်းပခဲ့သည်။ မေလ ၃၀ ရက်နေ့တွင် ကျင်းပခဲ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံတွင် တက်ရောက်သူ များမှ ပြည်ထောင်စုသဘောတူညီချက် ၃၇ ချက်ကို သဘောတူညီခဲ့သည်။ သဘောတူညီချက်များမှ လူမှုရေး ကဏ္ဍ၏ မူဝါဒအမှတ် ၃ မှာ "သက်ကြီးရွယ်အိုများ၊ မသန်စွမ်းသူများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များ၏ အခြေခံရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အရေးများကို လူမျိုးရေး၊ ဘာသာရေး၊ ဆင်းရဲချမ်းသာ စသည်ဖြင့် ခွဲခြားမှုမရှိဘဲ၊ ထိရောက်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် လူမှုဘဝမြှင့်တင်မှုကိုဆောင်ရွက်ရန်" ဖြစ်သည်။⁸⁹ သို့ရာတွင် တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီချက် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပြီးသည့် အချိန်ထိ ပြည်ထောင်စုသဘောတူညီချက်၏ ဥပဒေအဆင့်အတန်းမှာ ပြင်းပြသည့် ဆန္ဒပြုချက် တစ်ရပ်သာဖြစ်ပြီး၊ အစိုးရ နှင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစု အုပ်စုများအကြား နိုင်ငံရေးစကားပိုင်းများ ဆက်လက်ကျင်းပသွားမည် ဖြစ်သည်။

ပြည်ထောင်စု သဘောတူညီချက်တွင်ပါရှိသည့် အချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်ချက်များမှာ ရှင်းလင်းသည်။ ပဋိပက္ခများကြောင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများနေထိုင်သည့် နယ်စပ်ဒေသများတွင် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုများကို အတားအဆီးများ ဖြစ်ခဲ့ပြီး၊ ဆင်းရဲမွဲတေမှုနှုန်းမှာလည်း မြင့်မားသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ရှမ်းပြည်နယ်၏ လူဦးရေ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်မှာ ဆင်းရဲမွဲတေမှုတိုင်းတာသည့် မျဉ်းအောက်တွင်ရှိနေသည်။ သို့သော် ဆင်းရဲ မွဲတေမှုနှုန်းမှာ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ မရှိသလောက်နည်းပါးပြီး ဝေးလံခေါင်းပါးသည့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစု များနေထိုင်သည့် နေရာများတွင်လည်း မြင့်မားသည်။ ချင်းပြည်နယ်၏ လူဦးရေ ၇၁.၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်၊ ရခိုင် ပြည်နယ်ရှိ ၇၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာလည်း ဆင်းရဲမွဲတေမှုတိုင်းတာသည့် မျဉ်းအောက်တွင်ရှိသည်။ တစ်နိုင်ငံလုံး ဆင်းရဲမွဲတေမှု နှုန်းမှာ ၃၇.၅ ရာခိုင်နှုန်းလောက်ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းသည်။⁹⁰

88 Myanmar: Ethnic minorities face range of violations including war crimes in northern conflict, Amnesty International, June 2017.
89 Pyidaungsu Accord, Ministry of Information, 30 May 2017.
90 Myanmar: Ending poverty and boosting shared prosperity in a time of transition, စာ ၂၂-၂၃, World Bank Group, ၂၀၁၄ နိုဝင်ဘာ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် နှစ်ပေါင်း ၆၀ ကျော်ဖြစ်ပွားနေသည့် ပြည်တွင်းစစ်ပွဲ အများစုသည် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အုပ်စုများမှ မြန်မာစစ်တပ် အား သာတူညီမျှရေးနှင့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ရရှိရေးအတွက် တိုက်ခိုက်နေသည့် တိုင်းရင်းသားအရေးများ ဖြစ်သည်။

တိုင်းရင်းသားများ၏ နှစ်နာမူများမှာ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများအတွင်း မြန်မာ့တပ်မတော်မှ အရပ်သားများအား နှိပ်စက်ခြင်း၊ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်မရခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ဗဟိုအစိုးရနှင့် အရင်းအမြစ်များ၊ အကျိုးအမြတ်များ မျှဝေခံစားမှုမရှိခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် ဘေးဖယ်ထားခြင်း၊ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစု၏ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု (အများစုမှ ကိုလိုနီခေတ်သာသနာပြုမှုကြောင့် ခရစ်ယာန်များဖြစ်ကြသည်) အပေါ် ကန့်သတ်ခံခြင်းနှင့် တိုင်းရင်းသားဘာသာစကားများဖြင့် ပညာသင်ကြားခွင့် မရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။⁹¹

တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများနှင့် သက်ဆိုင်သော မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေများ

၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေသည် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများအကြောင်း ကိုးကားထားခြင်း မရှိဘဲ တိုင်းရင်းသား လူမျိုးများဟု အင်္ဂလိပ်ဘာသာသို့ ဘာသာပြန်ထားသည့် 'national races' ဟုသာ အသုံးပြုထားသည်။ 'တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ'ဟူသော အသုံးအနှုန်းကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေတွင် အနက်ဖော်ပြထားခြင်း မရှိပေ။ သို့သော် အစိုးရသည် ၁၉၆၂-၁၉၈၈ ဆိုရှယ်လစ်ခေတ်တွင် အသုံးပြုခဲ့ပြီး စစ်အစိုးရလက်ထက် (၁၉၈၈-၂၀၁၁) တွင် ပြန်လည် အသက်ဝင်ခဲ့ပြီး အငြင်းပွားဖွယ်ရှိနေသော 'တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ' ၁၃၅ မျိုးဟူသော စာရင်းကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုလျက်ရှိပြီး၊ ယင်းတို့သည် အများစုရှိနေသည့် ဗြိတိသျှ ကိုလိုနီအစိုးရလက်ထက် တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော ၁၉၃၁ သန်းခေါင်စာရင်းမှ ပြန်လည်ထုတ်နှုတ်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ယင်းစာရင်းတွင် ဗမာလူများနှင့် အခြားထင်ရှားသော တိုင်းရင်းသားလူနည်းစု အုပ်စု ၇ မျိုး ပါဝင်သည်။ ၎င်းအုပ်စုဖွဲ့ခြင်းသည် မနုဿဗေဒဆိုင်ရာ ရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် ချို့ယွင်းချက်များရှိပြီး၊ အများအားဖြင့် ပထဝီတည်နေရာအပေါ်တွင် လည်း အခြေခံထားသည်။ သို့သော် အိန္ဒိယ၊ နီပေါ၊ (သို့မဟုတ်) တရုတ်မျိုးနွယ်စုများမှ ဆင်းသက်လာသော မြန်မာများသည် 'တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ' ၁၃၅ မျိုးထဲတွင် မပါဝင်သကဲ့သို့ ရိုဟင်ဂျာဟု မိမိတို့ဘာသာ သတ်မှတ်ထားသူများသည်လည်း သိသာစွာ ဖယ်ထုတ်ထားခြင်း ခံရသည်။⁹²

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသည် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများအား အခွင့်အရေးအချို့ပေးထားသည်။ ပုဒ်မ ၃၆၅ သည် မြန်မာနိုင်ငံသားများအား "မိမိတို့ အမြတ်တနိုးထားရှိသော စာပေ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အနုပညာ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းတို့ကို လွတ်လပ်စွာ ပြုစုပျိုးထောင်ပိုင်ခွင့်"ကို ပေးအပ်ထားသည်။ ပုဒ်မ ၃၆၅ တွင် "ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် တိုင်းရင်းသား စည်းလုံးညီညွတ်ရေးကို ထိပါးမှုမရှိစေရန် ရှောင်ကြဉ်ရမည်။ ထို့ပြင် မိမိတို့၏ ဆောင်ရွက်မှုသည် အခြားတိုင်းရင်းသား လူမျိုးတစ်မျိုးကို ဖြစ်စေ၊ လူမျိုးများကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်နှစ်နာစေနိုင်လျှင် သက်ဆိုင်သူများ အချင်းချင်း ညှိနှိုင်း၍ ပြေလည်မှုရရှိပြီးမှသာ ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်" ဟူသော ဖော်ပြချက်ပါရှိသည်။ သို့သော် ယင်းကာကွယ်မှုများနှင့် အခွင့်အရေးများအား ကျင့်သုံးရာတွင် ကျယ်ပြန့်စွာ အနက်ပြန်နိုင်သော စကားစုဖြစ်သည့် 'တိုင်းရင်းသား စည်းလုံးညီညွတ်မှု' ကို ထိခိုက်နိုင်သော လုပ်ရပ်များကို ရှောင်ကြဉ်ရမည်ဟု ဆိုထားသည်။ ပုဒ်မ ၃၆၅ သည် မြန်မာနိုင်ငံသားများပေါ်သာ သက်ရောက်ပြီး သောင်းနှင့်ချီသော တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများမှာ နိုင်ငံသားသတ်မှတ်နိုင်သော အထောက်အထားနှင့် စာရွက်စာတမ်းများ မရှိပေ။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၂ (က) တွင် တိုင်းရင်းသားများ၏ စကား၊ စာပေ၊ အနုပညာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုတို့ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်နှင့် (ခ) တွင် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများအကြား စည်းလုံးညီညွတ်မှု၊ ချစ်ကြည်လေးစားရေးနှင့် ရိုင်းပင်းကူညီရေးတို့ တိုးတက် ဖြစ်ထွန်းစေရန်၊ (ဂ) တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှု နည်းပါးနေသည့် တိုင်းရင်းသားများ၏ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ စီးပွားရေး၊ လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး စသည်တို့ပါဝင်သော လူမှုစီးပွားရေး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ကူညီဆောင်ရွက်မည် စသဖြင့် ပါဝင်သည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ၏ အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့် ဥပဒေသည် ၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၂ ၏ သက်ရောက်မှုများကို ခိုင်မာစေပြီး အစိုးရအား တိုင်းရင်းသားရေးရာ ဝန်ကြီးရာထူး (၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ယင်းဝန်ကြီးရာထူးကို ခန့်အပ်ခဲ့ပြီး တိုင်းရင်းသားရေးရာဝန်ကြီးဌာနဟု ခေါ်ဆိုခဲ့သည်။) ကို သတ်မှတ်ပေးရန် အတည်ပြုပေးခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးဌာန၏တာဝန်မှာ အခန်း (၅) အရ (င) ဖွံ့ဖြိုးမှု၊ တိုးတက်မှု

91 [Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar](#), စာ ၁၈, MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၆ ဖေဖော်ဝါရီ
 92 [Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar](#), စာ ၁၄, MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၆ ဖေဖော်ဝါရီ

နည်းပါးသော တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ၏ လူမှုဘဝမြင့်မားရေးအတွက် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေးစသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း' နှင့် ပုဒ်မ (ည) အရ "လူနည်းစုဖြစ်သော၊ ကွယ်ပျောက်လုနီးပါးဖြစ်နေသော တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများ၏ စကား၊ စာပေ၊ အနုပညာ၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းတို့ကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း"တို့ ပါဝင်သည်။

တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ၏ အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့် ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃ တွင် ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်များဖြစ်သော (င) 'တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှု နည်းပါးနေသည့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ၏ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ စီးပွားရေး၊ လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး စသည်တို့ပါဝင်သော လူမှုစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်' ဟု ပါဝင်သည်။ ယင်းပုဒ်မသည် 'တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများအားလုံး နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးရရှိရေး'အတွက်နှင့် 'ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ပါဝင်သော နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးများကို တိုင်းရင်းသားအုပ်စုများ တူညီစွာရရှိရန်'ဖော်ပြထားသော်လည်း ယင်းသည် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမှ သီးသန့်ကာကွယ်ပေးထားခြင်း မဟုတ်ပေ။

တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ၏အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့် ဥပဒေအရ "တိုင်းရင်းသား လူမျိုးများအကြား မုန်းတီးခြင်း၊ ရန်မှုခြင်း၊ စိတ်ဝမ်းကွဲခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေရန် ရည်ရွယ်သော၊ (သို့မဟုတ်) ပေါ်ပေါက်လာရန် အကြောင်းရှိသော အပြုအမူများကို မပြုလုပ်ရဟု" ဖော်ပြထားသည်။ ထို့ပြင် အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ တိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် ရပိုင်ခွင့်များအား ထိန်းချုပ်ခွင့်မရှိပေ။

တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ၏ အခွင့်အရေး ကာကွယ်ရေးစောင့်ရှောက်သည့် ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ (၅)တွင် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ အခွင့်အရေးများရရှိရန် လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများမှ နှစ်သက်သဘောကျသည့် အသုံးအနှုန်းဖြစ်သော "ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ"ဟူသော အသုံးအနှုန်းကို အသုံးပြုထားသည်။ သို့သော် ဥပဒေ ပုဒ်မ (၁)၏ ဖွင့်ဆိုချက်များတွင် ယင်းအသုံးမှာ မပါဝင်ခဲ့ဘဲ လွှတ်တော်လုပ်ငန်းစဉ်တွင်မှ ထည့်သွင်းခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ပုဒ်မ(၅)တွင် "ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ" အနေဖြင့် "ယင်းတို့၏ ဒေသတွင်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ စီမံကိန်းကြီးများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ သဘာဝသယံဇာတ ထုတ်ယူသုံးစွဲခြင်းလုပ်ငန်းများ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက စီမံကိန်းအကြောင်းအရာများကို သက်ဆိုင်ရာ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအား ပြည်စုံတိကျစွာ ကြိုတင်ချပြ အသိပေး၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်"ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ပုဒ်မ (၅)သည် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ/တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ/ လူမျိုးများအတွက် (UNDRIP) က ပြဌာန်းပေးထားသော လွတ်လပ်စွာ ကြိုတင်အသိပေးတိုင်ပင်၍ ရယူသည့် သဘောတူညီမှု (FPIC) ကို အသုံးပြုနိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ထောက်ပံ့ပေးထားသည်။⁹³ ဤစာတမ်းပြုစုရေးရာတွင် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများရေးရာ ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် တိုင်းရင်းသား လူမျိုးများအခွင့်အရေး ကာကွယ်ရေးစောင့်ရှောက်သည့်ဥပဒေအား အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် နည်းဥပဒေအား ဥပဒေရေးရာကျွမ်းကျင်သူများနှင့် တိုင်းရင်းသားအခွင့်အရေး ဆောင်ရွက်သူများ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ မူကြမ်းရေးဆွဲနေသည်။⁹⁴

မြေယာအခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်၍ ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် အစိုးရသည် မြေနှင့်မြေပေါ်မြေအောက်ရှိ သဘာဝအရင်းအမြစ်များကို ပိုင်ဆိုင်ပြီး အခြေအနေတစ်ခု သတ်မှတ်၍ မြေယာအသုံးပြုမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ ပေးအပ်နိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းတွင် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ အကြောင်းကို မဖော်ပြထားချေ။ တိုင်းရင်းသားဒေသများတွင်ယင်းတို့၏စုပေါင်းပိုင်ဆိုင်မှု (သို့မဟုတ်) ဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ မြေယာအသုံးပြုမှုများကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုထားခြင်း မရှိပေ။ ဆိုလိုသည်မှာ လက်တွေ့တွင် ရိုးရာရွေ့ပြောင်းတောင်ယာစိုက်ပျိုးနေသော တိုင်းရင်းသားများ၏ မြေယာများမှာ မြေယာမှတ်ပုံတင် စာရွက်စာတမ်းများနှင့် ယင်းတို့၏ တရားဝင်မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုမှုများ မရှိသည့်အတွက် မြေသိမ်းခံရနိုင်သည့် ပြဿနာနှင့်

93 [Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar](#), စာ ၁၆, MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၆ ဖေဖော်ဝါရီ. See also [Access Denied](#), Transnational Institute, ၂၀၁၃ မေ.
94 [ဥပမာ ကြည့်ရန်](#) The Global New Light of Myanmar, စာ ၁, ၂၀၁၇ ဖေဖော်ဝါရီ ၁

ကြံ့တွေ့နေရသည်။

တိုင်းရင်းသားလူနည်းစု အုပ်စုများအပါအဝင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လုပ်ဆောင်၍ ၂၀၁၆ ခုနှစ် အမျိုးသားမြေအသုံးချမှုမူဝါဒအား ရေးဆွဲခဲ့သည်မှာ အပြုသဘောဆောင်သည့် တိုးတက်မှုတစ်ခုပင် ဖြစ်သည်။ လမ်းညွှန်ချက် စည်းမျဉ်းများထဲမှ တစ်ခုမှာ “ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ နိုင်ငံသားများ၏ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ကိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းလုပ်ကိုင်ခွင့်များကို အသိမှတ်ပြုကာ ကွယ်ပေးရန်” ဖြစ်ပြီး ၎င်းကို ပုဒ်မ ၇ (ဃ) တွင် ဖော်ပြထားသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းမှာ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၏ မြေယာစုပေါင်းလုပ်ကိုင်ခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ပုဒ်မ ၆၈ သည် “တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ ရိုးရာထုံးတမ်းစဉ်လာအရ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော မြေများသည်..... ပွင့်လင်းမြင်သာစွာသတ်မှတ်၍ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော မြေများအဖြစ် အကာအကွယ်ပေးရမည်” ဟုဖော်ပြထားသည်။ ပုဒ်မ ၇၀ မှာ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ အများအားဖြင့် အသုံးပြုသော ရွှေ့ပြောင်းတောင်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် အလည်ကျအနားပေးစိုက်ပျိုးရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ လုပ်ကိုင်နေသောမြေများ၏ အမျိုးအစား၊ အတန်းအစားများ သတ်မှတ်ပေးရန်နှင့် တရားဝင်အသိ အမှတ်ပြုပေးရန် တောင်းဆိုထားခြင်း ဖြစ်သည်။

အမျိုးသားမြေအသုံးချမှုမူဝါဒကို တရားဝင်အတည်ပြုခြင်းသည် မြေယာဥပဒေ ပြင်ဆင်ခြင်း၏ ပထမခြေလှမ်း ဖြစ်သည်။ သို့သော် လွှတ်တော်အနေဖြင့် မြေယာနှင့်ပတ်သက်သော ဥပဒေများ၏ အားနည်းချက်များကို သုံးသပ်၍ ချမှတ်ထားသောမူဝါဒနှင့် ညီညွတ်မှုရှိနေစေရန် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ အတည်ပြုခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ဤမူဝါဒသည် ရိုးရာဓလေ့ ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော မြေများနှင့် စုပေါင်းလုပ်ကိုင်ခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် ပံ့ပိုးပေးထားသည်။ ယင်းတို့၏ ရွှေ့ပြောင်းတောင်ယာစိုက်ပျိုးရေးကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုပေးသည်။⁹⁵ ယင်းမူဝါဒများသည် လက်တွေ့သို့ ပြောင်းလဲကျင့်သုံးရာတွင် ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ လုပ်ကိုင်နေသော မြေယာအခွင့်အရေးများလုံလောက်စွာ ကာကွယ်နိုင်မည် ဟုတ်၊ မဟုတ်ကို စောင့်ကြည့်ရမည် ဖြစ်သည်။ မကြားသေးမီမှထုတ်ဝေခဲ့သည့် အစီအရင်ခံစာများအရ ဥပဒေရေးရာနှင့် အထူးကိစ္စရပ်များ လေ့လာဆန်းစစ် သုံးသပ်ရေးကော်မရှင်သည် တိုင်းရင်းသားများ ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးထားသည့် ပုဒ်မများနှင့် ကျား၊ မ တန်းတူ မြေယာများ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ပုဒ်မများကို ဖယ်ထုတ်ရန် တိုက်တွန်းနေသည်ဟု သိရသည်။ ထို့ကြောင့် လက်ရှိတွင် မြေယာမူဝါဒ ၏အခြေအနေမှာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မသိရပါ။⁹⁶

တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အလေ့အထများ

မြေယာနှင့် သဘာဝ အရင်းအမြစ်များ

လုံခြုံသော မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်အခွင့်အရေးများ မရှိခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ လူဦးရေအများအပြားအတွက် ပြဿနာဖြစ်စေသည်။ ထို့ပြင် ယခင်အစိုးရ အဆက်ဆက်သည် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများနှင့် ဗမာလူမျိုး အများစုပိုင်ဆိုင်၍ အစဉ်အဆက် ရိုးရာအတိုင်း အသုံးပြုခဲ့သော မြေယာများအား သိမ်းဆည်းခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်မှစ၍ အစိုးရသည် ပြည်သူများ၏ ဝေဖန်မှုကို ပိုမိုသည်းခံလာပြီး၊ လယ်သမားများနှင့် အခြားသူများမှ ယခင် စစ်အစိုးရလက်ထပ်တွင် သိမ်းဆည်းခံခဲ့ရသော မြေယာများနှင့် ပတ်သက်၍ ဆန္ဒထုတ်ဖော် ကန့်ကွက်လာကြသည်။ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများအပေါ် ထိခိုက်မှုရှိနေသော ရာနှင့်ချီသည့် မြေယာသိမ်းဆည်းမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း မရှိသေး၍ လယ်သမားများနှင့် အခြားသူများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများကို ထိခိုက်စေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ပွင့်လင်းလာခြင်း၊ အချို့နေရာများတွင် အပစ်အခတ်များ ရပ်စဲသွားခြင်းနှင့်အတူ အစိုးရမှ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအတွက် မြေသိမ်းဆည်းမှုများ ပိုမိုများပြားလာသဖြင့် တိုင်းရင်းသား မျိုးနွယ်စုများအတွက် အန္တရာယ်ရှိသည်။

95 [Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar](#), စာ ၂၀-၂၁, MCRB, IHRB, DIHR, ၂၀၁၆ ဖေဖော်ဝါရီ
96 see Land in Myanmar: The Year in Review, Tea Circle Oxford, 20 June 2017

ကျေးလက်ဒေသများတွင် နေထိုင်ကြသူများသည် ယင်းတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၏ ပင်မရင်းမြစ်အဖြစ် မြေပေါ်တွင် မှီခိုကြသည်။ မြေယာသည် ၎င်းတို့အတွက် အရေးပါသော အဖိုးတန်ပစ္စည်းလည်း ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့၏ မြေယာများကို ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းအစဉ်အလာများအတိုင်း စီမံခန့်ခွဲနေခြင်းဖြစ်သည်။ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ၏ မြေယာလုပ်ပိုင်ခွင့်များ အစီအစဉ်များသည် တည်ဆဲဥပဒေမူဘောင်အရ အသိအမှတ် ပြုခြင်းမခံရသောကြောင့် ယင်းတို့သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသည်။ အကယ်၍ အမျိုးသားမြေအသုံးချမှုမူဝါဒအား ဥပဒေပြု၍ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်လျှင် ယင်းတို့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အစီအမံများကို ကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

တိုင်းရင်းသားဒေသများတွင် ကျွန်း၊ ကျောက်စိမ်း၊ ကျောက်မျက်များနှင့် တွင်းထွက်ပစ္စည်းများ အပါအဝင် သယံဇာတများ အထူးပေါကြွယ်ဝသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံတွင် သယံဇာတများ (သို့မဟုတ်) ဝင်ငွေ ခွဲဝေခြင်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အခင်းအကျင်းများ မရှိသည့်အတွက်ကြောင့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပေါ်စေရန် တွန်းအားပေးသည်သာမက တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများသည် ယင်းသဘာဝရင်းမြစ်များမှ အကျိုးအမြတ်ခံစားရခြင်းလည်း မရှိပေ။

လုပ်ငန်းခွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

ယေဘုယျအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့ထံတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ၏ စာရင်းများရှိသည့်တိုင်အောင် အများပြည်သူအား ချပြလေ့ မရှိပေ။ လုပ်ငန်းခွင်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ဆိုင်သည့် အချက်အလက် စာရင်းများ မရှိပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အဖွဲ့အစည်းအနည်းငယ်သာလျှင် ဤခေါင်းစဉ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တိုင်းရင်းသားများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်နေခြင်းသည် အလုပ်ရှင်များဖြစ်သလား၊ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားအချင်းချင်း ဖြစ်သလားဆိုသည်ကို သုတေသနပြုလုပ်ထားခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် မြန်မာအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုဖြစ်သော ကွဲပြားခြားနားမှုနှင့် အမျိုးသားရေး သဟဇာတဖြစ်မှုဆိုင်ရာ လေ့လာရေးအဖွဲ့မှ ရော့တီတိုင်းဒေသကြီးတွင် လေ့လာမှုတစ်ခု ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ လူများ စုဖြစ်သော ဗမာလူမျိုးများသည် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားသော တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုအုပ်စုများ (ဥပမာ တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စု ၁၃၅)နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အလုပ်ရရှိရန်မှာ ပိုမိုလွယ်ကူသည်။ တရုတ်၊ (သို့မဟုတ်) အိန္ဒိယ အနွယ်ဝင်များမှ ဆင်းသက်သောသူများ (အသိအမှတ်ပြုခံသော အုပ်စုများ မဟုတ်ပါ) သည် အလုပ်ရရှိမှု အနည်းဆုံးဖြစ်သည်။⁹⁷ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း တရားဝင်အထောက်အထားများဖြစ်သော နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး ကတ်ပြားများတွင် တစ်ဦးချင်းစီ၏ ကိုးကွယ်မှုနှင့် လူမျိုးကိုဖော်ပြထားသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားအား ငှားရမ်းရာတွင် ကိုးကွယ်ရာဘာသာနှင့်/သို့ လူမျိုးအစရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေါ်အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချနိုင်သည်။ အကယ်၍ တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းခံရပါက လုပ်ငန်းခွင်၌လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။

ရန်ကုန်တိုင်း၊ ရွှေပြည်သာစက်မှုဇုန်ရုံ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် ဥပမာအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု တစ်ခုဖြစ်ပွားခဲ့ပြီး၊ စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲသူများသည် ရခိုင်တိုင်းရင်းသားများကို အရေအတွက်များများ မခန့်ချင်ကြောင်း သိရှိရသည်။ မန်နေဂျာများသည် ရခိုင်လူမျိုးများကို Supervisors များအဖြစ် ရာထူးတိုးပေးခြင်းလည်း မရှိချေ။ စက်ရုံတစ်ရုံတွင် ရခိုင်များသည် အလုပ်ခွင်တွင် ၎င်းတို့ ရခိုင်ဘာသာစကားအား ပြောဆိုခွင့်မပြုပေ။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှာလည်း ရခိုင်အလုပ်သမားများကို အပေါင်းအသင်းမပြုလုပ်ဘဲ ရှောင်ရှားကြပြီး ၎င်းတို့ကို နောက်ပြောင်မှုများ ပြုလုပ်သောကြောင့် ရခိုင်များနှင့် အခြားတိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စု အလုပ်သမား အကြား အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်ပွားခဲ့သည်။⁹⁸

လူနည်းစုတိုင်းရင်းသားများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ကြုံရချိန်တွင် မြန်မာလူမျိုးများ အားလုံးသည် နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ခံရနိုင်သည်။ ဥပမာဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်ဖြစ်သည်။

97 Thu Thay Thi, ၂၀၁၇ ဇန်နဝါရီ၊ Centre for Diversity and Social Harmony.
98 လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်သူတစ်ဦးနှင့် စကားစမြည်း၊ ရန်ကုန်၊ ၂၀၁၇ မတ် ၂၀.

ယင်းကုမ္ပဏီများသည် အများအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားများကိုသာ ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်သော အလုပ်များဖြစ် သည့် မှန်ဖြတ်ခြင်း၊ တံခါးတပ်ဆင်ခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ကျောက်ပြားစီခြင်းတို့တွင် ခန့်အပ်ကြသည်။ မြန်မာ ဆောက်လုပ်ရေး အလုပ်သမားများ၏ အစီရင်ခံချက်များအရ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများသည် အခွင့်အရေး များနှင့် အကာအကွယ်များကို ၎င်းတို့ထက် ပိုမိုရရှိသည်။ မြန်မာအလုပ်သမားများသည် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ ဖြစ်လာစေရန် သင်တန်းတက်ရောက်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများမရရှိပါ။⁹⁹

၂.၆။ ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာကွဲ လူနည်းစုများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဘာသာကွဲလူနည်းစုများသည် အစိုးရနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများထံမှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ရင်ဆိုင်နေကြရ သည်။ ကိုးကွယ်ရာဘာသာကွဲ လူနည်းစုများတွင် အများဆုံးကိုးကွယ်သည့်ဘာသာမှာ မွတ်စ်လင်မ်များနှင့် ခရစ်ယာန်များ ဖြစ်ကြသည်။ ဘာသာရေးအုပ်စုနှစ်ခုလုံးမှာ အာဏာပိုင်များနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းထံမှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကို ကြုံတွေ့နေရသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် သန်းခေါင်စာရင်းအရ လူဦးရေ၏ ၈၇.၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ဗုဒ္ဓဘာသာ၊ ၆.၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ခရစ်ယာန်၊ ၄.၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အစ္စလာမ်ဘာသာ၊ ၀.၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ဟိန္ဒူဘာသာနှင့် နတ်ကိုးကွယ်သူ ၀.၈ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးရှိကြသည်။¹⁰⁰

၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင်ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် ရခိုင်ပြည်နယ်ရှိ ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်များနှင့် မွတ်စ်လင်မ်များအကြား လူမျိုးရေး အကြမ်းဖက်မှုများကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဘာသာရေးတင်းမာမှု အရှိန်မြှင့်တက်လာသည်။ နေရာအနှံ့အပြားတွင် မွတ်စ်လင်မ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အကြမ်းဖက်မှုများ ဆက်လက်၍ဖြစ်ပွားပြီး မွတ်စ်လင်မ်များ အသတ်ခံခဲ့ရကာ ထောင်ပေါင်းများစွာသောသူများလည်း အိုးမဲ့အိမ်မဲ့ဖြစ်ခဲ့ရသည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ အစွန်းရောက် ဗုဒ္ဓဘာသာ အဖွဲ့ အစည်းများပေါ်ပေါက်လာပြီး မွတ်စ်လင်မ်များအပေါ် မုန်းတီးရေးနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများပြုလုပ်ရန် လှုံ့ဆော်ခဲ့ကြ သည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ် နှစ်ဦးပိုင်းတွင် ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၌ မွတ်စ်လင်မ်များသည် ၎င်းတို့၏တမန်တော်မိုဟာမက်၏ မွေးနေ့ပွဲတော်ကျင်းပရာတွင် ယင်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း ခံခဲ့ရပြီး၊ ပွဲစတင်ရန် မိနစ်ပိုင်း အလိုတွင် ဖျက်သိမ်းပေးရန် အတင်းအဓမ္မစေခိုင်းခြင်း ခံခဲ့ရသည်။¹⁰¹

မွတ်စ်လင်မ် အကြမ်းဖက်အဖွဲ့ တစ်ခုဖြစ်သော ၎င်းတို့ကိုယ်၎င်းတို့ Harakah al-Yaqin (ဘာသာရေးလှုပ်ရှားမှုအဖွဲ့- HaY) ဟု ယခင်ကခေါ်ဝေါ်ပြီး ယခု ရိုဟင်ဂျာ ကယ်တင်ခြင်းတပ်ဟုခေါ်ဆိုသော အဖွဲ့သည် ပြီးခဲ့သောနှစ်မှစ၍ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလနှင့် ၂၀၁၇ ဩဂုတ်လတို့တွင် ရခိုင်ပြည်နယ်မြောက်ပိုင်းရှိ လုံခြုံ ရေးတပ်ဖွဲ့ဝင်များအား အကြမ်းဖက်တိုက်ခိုက်ခဲ့ကြသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့သည် မွတ်စ်လင်မ်များနှင့် မွတ်စ်လင်မ် မဟုတ်သော အရပ်သားများကိုပါ သတ်ဖြတ်လာခဲ့ကြသည်။ အဆိုပါတိုက်ခိုက်မှုများကြောင့် မွတ်စ်လင်မ်များနှင့် ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်များအကြား ထပ်မံတင်းမာမှုများ ဆက်လက်၍ ဖြစ်ပေါ်နေသည်။

ခရစ်ယာန်များသည်လည်း ၎င်းတို့၏ ဘုရားကျောင်းများ ဖျက်ဆီးခံရခြင်း၊ ဘုရားကျောင်းသစ်ဆောက်ခြင်းနှင့် လက်ဝါးကပ်တိုင်များ စိုက်ထူခွင့်မပြုခြင်းတို့ အပါအဝင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ ထိုအချိန်တွင် ဗုဒ္ဓဘာသာ၊ ခရစ်ယာန်၊ မွတ်စ်လင်မ်၊ ဟိန္ဒူဘာသာများမှ ဘာသာပေါင်းစုံ ချစ်ကြည်ရေးလှုပ်ရှားသူများသည် အတူတကွ လုပ်ကိုင် နေပြီး၊ ယုံကြည်မှု နှင့် နားလည်မှုများ ပေါ်ပေါက်စေရန်နှင့် ဘာသာရေးများအကြားတင်းမာ မှုများနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို ဖြေလျှော့ရန်အတွက် ဘာသာပေါင်းစုံမှ လူများပါဝင်သည့် စကားပိုင်းဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပသွားရန် တိုက်တွန်းနေသည်။¹⁰²

99 MCRB discussion with researcher working on report on the construction industry for Solidarity Center, 2017
100 ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် မွတ်စ်လင်မ်ဟုယူဆရသော လူပေါင်း ၁,၀၉၀,၀၀၀ အား ထည့်သွင်းရေတွက်ခြင်း မရှိခဲ့ပေ။ ယင်းအရေအတွက်သည် စာရင်းဇယားအရ များပြားလှသည်ဟုဆိုနိုင်သည်။ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော ရာခိုင်နှုန်းများသည် ရခိုင်ပြည်နယ်မှ ရေတွက်ထားခြင်း မရှိသောလူဦးရေကို ထပ်ဟပ်ပြရန် အစိုးရမှ ညှိနှိုင်းထားခဲ့သည်ဟု မှတ်ယူနိုင်သည်။ သန်းခေါင်စာရင်းကောက်ခံရာတွင် အစိုးရသည် ရခိုင်ပြည်နယ်ရှိ မွတ်စ်လင်မ်များကို စာရင်းကောက်ခံရာတွင် ယင်းတို့နှစ်သက်သော အသုံးဖြစ်သည့် ရိုဟင်ဂျာဟုသောအမည်ကို အသုံး ပြုခွင့်မပေးဘဲ လူမျိုးနေရာတွင် ဘင်္ဂလီဟုသာထည့်သွင်းစေခဲ့ပြီး ယင်းသည် စော်ကားသော အသုံးဟုဆိုနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်၍ လူဦးရေ အများစုသည် စာရင်းပေးရန် ငြင်းဆိုခဲ့ကြပြီး သန်းခေါင်စာရင်းထဲတွင် မပါခဲ့ကြပေ။
101 Action to be Taken Against Dozens Who Disrupted a Muslim Ceremony in Pyay The Irrawaddy, ၂၀၁၇ ဇန်နဝါရီ ၁၈
102 See for example Amid Religious Tensions, Interfaith Advocates Work for Harmony, The Irrawaddy, 17 January

ခရစ်ယာန်များသည်လည်း ၎င်းတို့၏ ဘုရားကျောင်းများ ဖျက်ဆီးခံရခြင်း၊ ဘုရားကျောင်းသစ် ဆောက်ခြင်းနှင့် လက်ဝါးကပ်တိုင်များ စိုက်ထူခွင့်မပြုခြင်းတို့ အပါအဝင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ရင်ဆိုင်ကြရသည်။

ဘာသာရေးကို လွှမ်းမိုးထားသော မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေများတွင် ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသည် မှတ်ချက်ပြုစရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကန့်သတ်မှုများဖြင့် လွတ်လပ်စွာ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုကို ပံ့ပိုးပေးထားသည်။ ပုဒ်မ ၃၄ တွင် "ငြိမ်ဝပ်ပိပြားရေးနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ ပြည်သူ့ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဤဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ အခြားပြဌာန်းချက်တို့နှင့်သော်လည်းကောင်း မဆန့်ကျင်လျှင် နိုင်ငံသားတိုင်းသည် ဘာသာသာသနာရေးတွင် လွတ်လပ်စွာယူဆနိုင်သော အခွင့်အရေး၊ လွတ်လပ်စွာ ကိုးကွယ်ဆောက်တည်ဆောက်နိုင်သော အခွင့်အရေးတို့ကို အညီအမျှရရှိစေရမည်" ဟု ခွင့်ပြုထားသည်။ အလားတူစွာ ပုဒ်မ ၃၅၄ တွင် နိုင်ငံသားအားလုံးသည် 'ယင်းတို့ ချစ်ခင်မြတ်နိုးသည့် စကား၊ စာပေ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ သာသနာနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်းများကို လွတ်လပ်စွာ' လုပ်ဆောင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ သို့သော် ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် 'နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေး၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ ရပ်ရွာအေးချမ်းသာယာရေး၊ သို့မဟုတ် ပြည်သူတို့၏ကိုယ်ကျင့်တရား အလိုငှာပြဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများနှင့် ဆန့်ကျင်ခြင်း' မရှိစေရဟု သတ်မှတ်ထားသည်။ ထိုသို့ ပုဒ်မ ၃၅၄ ကဲ့သို့ ကျယ်ပြန့်စွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖြစ်စေသည်။ ထိုသို့သော အခွင့်အရေးများ ကျင့်သုံးခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံသားများအတွက်သာ အကျိုးဝင်ပြီး၊ ရိုဟင်ဂျာများနှင့် အခြားသော နိုင်ငံသားခံယူခွင့် မရှိသူများအတွက် အကျိုးမဝင်ပါ။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၆၁ သည် ဗုဒ္ဓသာသနာတော်ကို နိုင်ငံတော်၏ နိုင်ငံသားအများဆုံး ကိုးကွယ်ရာဖြစ်သော ဂုဏ်ထူးဝိသေသနှင့်ပြည့်စုံသည့် ဘာသာသာသနာ ဖြစ်သည်ဟု အသိအမှတ်ပြုပြီး၊ ပုဒ်မ ၃၆၂ သည်လည်း ခရစ်ယာန်၊ အစ္စလာမ်၊ ဟိန္ဒူနှင့် နတ်ကိုးကွယ်သောဘာသာတို့ကို ဤဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအာဏာ တည်သောနေ့၌ နိုင်ငံတော်တွင်ရှိ နေကြသော ကိုးကွယ်ရာဘာသာများဟူ၍ အသိအမှတ်ပြုထားသည်။

ပုဒ်မ ၃၆၄ သည် 'နိုင်ငံရေးကိစ္စအလိုငှာ ဘာသာသာသနာကို အလွဲသုံးစားမပြုရ။ ထို့ပြင် လူမျိုးရေးကြောင့် သော်လည်းကောင်း၊ ဘာသာရေးကြောင့်သော်လည်းကောင်း တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက်၊ တစ်ဂိုဏ်းနှင့်တစ်ဂိုဏ်း မုန်းတီးခြင်း၊ ရန်မှုခြင်း၊ စိတ်ဝမ်းကွဲခြင်း တစ်မျိုးမျိုး ပေါ်ပေါက်လာစေရန် ရည်ရွယ်သော၊ (သို့မဟုတ်) ပေါ်ပေါက်လာစေရန် အကြောင်းရှိသော အပြုအမူသည် ဤဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သည်။ ထိုအပြုအမူအတွက် ပြစ်ဒဏ်ပေးနိုင်ရန် ဥပဒေပြဌာန်းနိုင်သည်' ဟု ဆိုထားသည်။¹⁰³ ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၉၅ (က) သည် 'ဘာသာရေး၊ (သို့မဟုတ်) ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ယုံကြည်ချက်များကို စော်ကားခြင်းဖြင့် လူတန်းစားတစ်စု၏ ဘာသာရေးခံစားချက်များကို ထိပါးစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ တမင်လုပ်ဆောင်မှုကို' ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်နိုင်သည်။ နိုင်ငံတော်မှ ဘာသာရေးနှင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများကို ကာကွယ်သင့်သည်ဟု ဆိုသော်လည်း ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၆၄ နှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၉၅(က)တို့မှ ပြဌာန်းချက်များသည် တိကျမှုမရှိသောစကားများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့်အတွက် မှားယွင်းစွာ ပြန်ဆိုခြင်းနှင့် အလွဲသုံးခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။¹⁰⁴

ဘာသာရေးသွေးထိုးမှုများ ပြုလုပ်နေသော အစွန်းရောက်ဗုဒ္ဓဘာသာအုပ်စုများ၏ ဖိအားပေးမှုနှင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှုကြောင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် လွတ်တော်မှ မျိုးစောင့်ဥပဒေ ၄ ခုကို ပြဌာန်းခဲ့သည်။ ဘာသာကူးပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာဥပဒေသည် ကိုးကွယ်ရာဘာသာပြောင်းလဲလိုသူများအား အစိုးရထံသို့ ဘာသာပြောင်းလိုကြောင်း လျှောက်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး လျှောက်ထားမှုကိုစစ်ဆေးပြီးမှ ဘာသာပြောင်းလဲခွင့်လက်မှတ်ကို ဆုံးဖြတ်၍ ထုတ်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ အသက် ၁၈ နှစ် ပြည့်ပြီးသူများသာ ဘာသာပြောင်းရန် လျှောက်ထားနိုင်သည်။ အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် ရပ်ကွက်ပြည်သူ့ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော မှတ်ပုံတင်ဘုတ်အဖွဲ့မှ ဘာသာပြောင်းလဲမှုသည် အတင်းအဓမ္မစေခိုင်းမှုဖြစ်သည်။ မဖြစ်သည်ကို စစ်ဆေးမည်ဖြစ်သည်။¹⁰⁵ ဤဥပဒေ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံသော ပြဌာန်းချက်များကို ကျင့်သုံးလျက် ရှိ၊ မရှိကိုမူ မသိရသေးပေ။

၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေ (ပုဒ်မ ၃၄၈ နှင့် ၃၆၄)နှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ (ပုဒ်မ ၁၅၃၊ လှုံ့ဆော်မှု၊ ၁၅၃ (က)၊ ရန်လိုမှု၊ (သို့မဟုတ်) အမုန်းတရား ပွားများအောင်ပြုခြင်း၊ ၂၉၅(က) အထက်တွင်ရှု၊ ၂၉၈၊ ဘာသာရေး

103 The Republic of the Union of Myanmar, 2008 Constitution
104 Blasphemy prosecutions invoke dignity of religion to deny human rights and undermine the rule of law International Commission of Jurists, ၂၀၁၅ ဇူလိုင် ၂၀
105 Myanmar: Parliament must reject discriminatory 'race and religion' laws, Amnesty International and the International Commission of Jurists, ၂၀၁၅ မတ် ၃။

ခံစားချက်အား ထိခိုက်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း၊ ၅၀၄ အများပြည်သူ ငြိမ်းချမ်းမှုကို ပျက်စီးစေခြင်းနှင့် ၅၀၅(ခ)နှင့် (ဂ)၊ ထိတ်လန့်ကြောက်ရွံ့အောင် လှုံ့ဆော်ခြင်း) နှစ်ခုစလုံး၌ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် 'အမုန်းစကား' များအား တားမြစ်သော ပြဌာန်းချက်များ ပါရှိသော်လည်း နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီခြင်းမရှိချေ။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၄၈ သည် မြန်မာနိုင်ငံသားများပေါ်တွင်သာ သက်ရောက်မှု ရှိပြီး ပုဒ်မ ၃၆၄ သည် ကျယ်ပြန့်သော စကားလုံးများစွာဖြင့် ဖွဲ့ဆိုထားသည်။ ထပ်မံ၍ ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေမှ ပြဌာန်းချက်များသည် တိကျမှုမရှိသောစကားများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့်အတွက် မှားယွင်းစွာ ပြန်ဆိုခြင်းနှင့် အလွဲသုံးခြင်းတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် 'အမုန်းစကား' (သို့မဟုတ်) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေး အပေါ်တိကျသည့် ဥပဒေများ မရှိပေ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေသည် လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ခွင့်ပြုထားသော်လည်း ယင်းထုတ်ဖော်ခွင့် တွင် တရားဘောင်ဝင်သော ခွင့်ပြုထားသည့် ကန့်သတ်ချက်များ ရှိသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေအရ တိုက်ခိုက်ခံရသောသူများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးရန် အမုန်းတရား ပါဝင်သော စကားများသည် ယင်း၏ လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်နိုင်သော အခွင့်အရေး များမှ ရှုတ်သိမ်းခံရနိုင်သည်။¹⁰⁶ 'အမုန်းစကား' ဥပဒေမူကြမ်း အပေါ်ဆွေးနွေးမှုများကို အစိုးရနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအကြား ပြုလုပ်နေ သည်မှာ လပေါင်းများစွာ ရှိပြီဖြစ်သည်။ သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာနမှ ယင်းဥပဒေအား ၂၀၁၇ ခုနှစ်အတွင်း လွှတ်တော်သို့ တင်သွင်းမည်ဟုဆိုသည်။

မွတ်စ်လင်မ်များအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အလေ့အထများ

အမုန်းစကားလွန်ခဲ့သော ၅ နှစ်မှစ၍ အင်တာနက်နှင့် ဆိုရှယ်မီဒီယာ အသုံးပြုမှု အလျင်အမြန် ဖွံ့ဖြိုးလာခြင်း၊ အစိုးရမှ လွတ်လပ်စွာပြောဆိုမှုအပေါ် ပိုမိုသည်းခံလာခြင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဘာသာကွဲများကြား တင်းမာမှု မြင့်တက်လာခြင်းတို့ကြောင့် အချို့သော အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် 'အမုန်းစကား' ပြန့်ပွားမှုကို အားပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်လာသည်။ အင်တာနက်ပေါ်တွင် ပြောကြားခဲ့သောကိစ္စရပ်သည် ပြင်ပလောကတွင်ပါ အကြမ်းဖက်မှုများ ဖြစ်စေလာနိုင်ချေရှိသည်။ ဗုဒ္ဓဘာသာဝင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးအား မွတ်စ်လင်မ် အမျိုးသားတစ်ဦးမှ အတင်းအဓမ္မ ပြုကျင့်ခဲ့သည်ဟုသော အတည်မပြုနိုင်သောသတင်းများ အွန်လိုင်းတွင်ဖြန့်ပွားခဲ့သည့်အတွက် ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် မန္တလေးမြို့၌ အကြမ်းဖက်မှု ဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းမှာသာ ယင်းသည် သတင်းမှားတစ်ခု ဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြနိုင်ခဲ့သည်။¹⁰⁷ အကြမ်းဖက်မှုအတွင်း မွတ်စ်လင်မ်တစ်ဦးနှင့် ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်တစ်ဦးတို့ သေဆုံးခဲ့ကြရသည်။ သို့သော် 'အမုန်းစကား'အားလုံးကို အင်တာနက်ပေါ်တွင်သာ တွေ့မြင်နေရသည်ဟု မှတ် မထားရန်မှာ အရေးကြီးသည်။ ယင်းတို့ကို မိန့်ခွန်းများ၊ ကြော်ငြာဘုတ်များ၊ ဒီဗီဒီများ၊ ကပ်စွာများနှင့် ပုံနှိပ်များတွင် လည်း တွေ့မြင်ရနိုင်သည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် LGBT များသည်လည်း မွတ်စ်လင်မ်များနည်းတူ ယင်းမီဒီယာများ အားလုံးမှတစ်ဆင့် ပစ်မှတ်ထားတိုက်ခိုက်ခံကြရသည်။ ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေ အတွင်းရေးမှူးချုပ်နှင့် ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေး အထူးကိုယ်စားလှယ်တို့မှ မြန်မာနိုင်ငံတွင်ဖြစ်ပွားနေသည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများ နှင့်ပတ်သက်၍ အမုန်းတရားဖြစ်ပွားရန် သွေးထိုးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများ (လူမျိုးရေးမှန်းတီးမှုများ) မွတ်စ် လင်မ်များအပါအဝင် လူနည်းစုများအား တိုင်းပြည်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အစရှိသော ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ် သက်၍ ပုပန်မှုများရှိကြောင်းပြောကြားခဲ့သည်။¹⁰⁸ အမုန်းစကားသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အသုံးများသော စကားလုံး ဖြစ်လာသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် မြန်မာ ICT အဖွဲ့ (MIDO)မှ အမုန်းစကားများကို တုံ့ပြန်ရန် ပန်းစကားလှုပ်ရှားမှုကို စတင်ခဲ့သည်။¹⁰⁹

106 အကယ်၍ နိုင်ငံရေး၊ လူမျိုးရေး၊ သို့မဟုတ် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အမုန်းတရားအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုသည် ခွဲခြားဆက်ဆံရေး၊ ရန်လိုမှု သို့ အကြမ်းဖက်မှုတို့ကို အားပေးလာလျှင် ယင်းကို နိုင်ငံတကာဥပဒေအရ တားဆီးရမည်။ အရပ်သားနှင့် နိုင်ငံရေးရပိုင်ခွင့် နိုင်ငံတကာ ပဋိညာဉ်၏ ပုဒ်မ ၁၉ နှင့် ၂၀ တို့သည် လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့် ပေးထားသော်လည်း ပုဒ်မ ၂၀ တွင် 'စစ်မက်ဖြစ်ပွားရန် ဝါဒဖြန့်ခြင်း' သို့ 'နိုင်ငံရေး၊ လူမျိုးရေး၊ သို့မဟုတ် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အမုန်းတရားအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို အားပေးသည့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု' ပါဝင်သော ထုတ်ဖော်မှုကို တားမြစ်သည်။

107 See for example [Mandalay's Chinese Muslims Chilled by Riots](#), New York Times, ၂၀၁၄ ဇူလိုင် ၁၂

108 [Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights in Myanmar](#), ၂၀၁၆ မတ် ၁၈

109 [Hate Speech Pours Poison Into the Heart](#), the Irrawaddy, ၂၀၁၄ ဇူလိုင် ၉

လေးထောင့်ကွက် - ၃။ အင်တာနက်ပေါ်မှ 'အမုန်းစကား'/'ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအား' အားပေးခြင်းအပေါ် MCRB ၏ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလနှင့်မတ်လတွင် MCRB သည် ၎င်း၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးကဏ္ဍ (ICT) ၏ သက်ရောက်မှု များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း တစ်စိတ်တစ်ဒေသအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဆိုရှယ်မီဒီယာ၊ လူမှုကွန်ယက်ကို စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုတစ်ရပ် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ယင်းသည် ပြီးပြည့်စုံသော လေ့လာချက်တစ်ခု မဟုတ်သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် "အမုန်းစကား"နှင့် ပတ်သက်၍ ဆိုရှယ်မီဒီယာပေါ်ရှိ ကာလတို တစ်ခုအတွင်း အခြေအနေများကို ထောက်ပြပေးရန်ဖြစ်သည်။ မြန်မာလူမျိုး စာတမ်းပြုစုသူတစ်ယောက်သည် အင်တာနက်ပေါ်ရှိ အမုန်းစကားနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဖြစ်စဉ်နမူနာ ၄၂ ခုအား အချိန်ကာလ ၂ လ အတွင်း စုဆောင်းနိုင်ခဲ့သည်။ အမုန်းစကားဖြစ်စဉ် နမူနာများမှ ၈၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် အစ္စလာမ် လူမှုအသိုက်အဝန်းကို တိုက်ရိုက်ဦးတည်ပြီး၊ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းသော နမူနာများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (မွတ်စ်လင်မ်လူမျိုးများပိုင်ဆိုင်သည့် ဆိုင်များ၊ ကိုယ်ပိုင် လုပ်ငန်းများအား ရှောင်ရှားရန်)၊ (သို့မဟုတ်) ရန်လိုခြင်းများ (ဥပမာအားဖြင့် မွတ်စ်လင်မ်များအား နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့် မပြုခြင်းနှင့် လူနည်းစုတိုင်းရင်းသား များအား တိုင်းပြည်မှ မောင်းထုတ်ရန်)တို့ကို လှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် မွတ်စ်လင်မ်များအားသတ်ဖြတ်ရန် လှုံ့ဆော်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ၎င်းရေးသားချက်များအား မြန်မာနိုင်ငံမှ လူသိများ၊ ထင်ရှားသူများမှလည်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မျှဝေနေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဤလေ့လာချက်များအရ အရေးကြီးဆုံး စိုးရိမ် ပူပန်မှုမှာ သြဇာအာဏာလွှမ်းမိုးမှု ရှိသူများဖြစ်သည့် နိုင်ငံရေးသမားများ၊ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၏ သက်ရောက်မှုများဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏ ကြေညာ ချက်များကြောင့် အကြမ်းဖက်မှု၊ မုန်းတီးမှု၊ (သို့မဟုတ်) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် သွေးထိုးလှုံ့ဆော်မှုကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။¹¹⁰

အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများ၏ ဥပမာများ

တရားဝင်ထုတ်ဝေထားခြင်းမရှိသော စာတမ်းတစ်ခုတွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်းလုံးရှိ မွတ်စ် လင်မ်လူမျိုးများမှာ အလုပ်လျှောက်ထားခြင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ခရီးသွားခြင်း၊ ဘက်အကောင်အထည်ဖွဲ့ခြင်းနှင့် ပညာရေး နှင့် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုများအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားများ ပြုလုပ်ရတွင် အခက်အခဲများနှင့် ပိုမိုရင်ဆိုင်လာကြရသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားများ မရှိသည့် မြန်မာလူမျိုးများသည် လည်း ၎င်းတို့၏မြေယာများ သိမ်းဆည်းခံရခြင်း၊ ပိုင်ဆိုင်မှုများ ငှားရမ်းခြင်းနှင့် ဝယ်ယူခြင်းတို့တွင် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ရခြင်း စသည့်အန္တရာယ်များ ရှိနိုင်သည်။ မွတ်စ်လင်မ်များသည် ထိုစာရွက်စာတမ်းများ လျှောက်ထားရာတွင် ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်များထက် ပိုမိုခက်ခဲပြီး ရှုပ်ထွေးသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပြီး၊ မကြာခဏ ဆိုသလို လာဘ်ထိုးရခြင်း၊ ဘာသာရေးနှင့် လူမျိုးစွဲများ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားများ ရရှိရန် မတရားငြင်းပယ်ခံရခြင်းတို့ ကြုံတွေ့ကြရသည်ဟုဆိုကြသည်။¹¹¹ မွတ်စ်လင်မ်လူမျိုး၏ ဘာသာရေး ဆိုင်ရာ အဆောက်အအုံတစ်ချို့သည်လည်း အကြမ်းဖက်ခြင်းကြောင့် ဖျက်ဆီးခြင်းခံခဲ့ရပြီး၊ ဗလီများ အသစ်တည် ဆောက်ခြင်းနှင့် လက်ရှိအဆောက်အအုံများ ပြန်လည်ပြုပြင်မွန်းမံခြင်းမှလည်း ပိတ်ပင်ခံကြရသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇွန်လပိုင်းတွင် ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ သရေသမိန်ရွာ၌ အမည်မသိသောလူအုပ်စုများမှ ဗလီများနှင့် ဗလီဝင်းအတွင်းရှိ အဆောက်အအုံများအား ဖြိုဖျက်ဆီးခဲ့ကြသည်။ အစ္စလာမ်ဘာသာဝင်တစ်ဦး ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိခဲ့ပြီး အခြား သော မွတ်စ်လင်မ်များအား အခြားမြို့သို့ ပြောင်းရွှေ့ထွက်ပြေးစေရန် ဖိအားပေးခြင်းခံခဲ့ရသည်။ ထိုအကြမ်းဖက်မှု သည် ဗလီဝင်းအတွင်းမှ ဆောက်လုပ်ဆီ အဆောက်အအုံတစ်ခုနှင့် ပတ်သက်၍ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားခဲ့ရာမှ အကြမ်းဖက်ခြင်းသို့ ရုတ်တရက် ပြောင်းလဲသွားခြင်းဖြစ်သည်။¹¹² ယင်းတစ်လတည်းမှာပင် အမည်မသိ လူအုပ်စု တစ်အုပ်စုက ချင်ပြည်နယ်၊ ဖားကန့်မြို့နယ်ရှိ ဗလီတစ်ခုအား မီးရှို့ဖျက်ဆီးခဲ့သည်။ ထိုသို့အကြမ်းဖက်တိုက်ခိုက်မှု များ မတိုင်မီတွင်လည်း ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်များမှ မြို့နယ်အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဌာနအား စောဒကများ တက်ခဲ့ပြီး ထိုဗလီအား ဖျက်ဆီးဖြိုဖျက်ပေးရန် အတွက် တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။¹¹³ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင်လည်း အစွန်းရောက် ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်များမှ ဒေသဆိုင်ရာလုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာရှိသူများအား ရန်ကုန်မြို့ရှိ အစ္စလာမ်မစ်ဘာသာရေးကျောင်း နှစ်ကျောင်းအား ပိတ်ပင်ရန် ဖိအားပေးခဲ့ကြသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ၎င်းကျောင်းနှစ်ကျောင်းမှာ အာဏာပိုင်များ၏ ဖိအားပေးမှုများကြောင့် ကျောင်းပိတ်လိုက်ရသည်။¹¹⁴

110 Myanmar ICT Sector-Wide Impact Assessment, စာ ၁၄၄-၁၄၇, MCRB/IHRB/DIHR, ၂၀၁၅ စက်တင်ဘာ
 111 လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်သူ တစ်ဦးနှင့် စကားစမြည်၊ ရန်ကုန်၊ ၂၀၁၆ ဒီဇင်ဘာ
 112 Myanmar: Investigate violent destruction of mosque buildings, Amnesty International, ၂၀၁၆ ဇွန် ၂၄
 113 Myanmar mob burns down mosque, BBC, 2 July 2016 and Five arrested after mob attack on Muslim prayer hall in Kachin State, Myanmar Times, ၂၀၁၆ ဇူလိုင် ၆
 114 Burma: Two Islamic Schools Shuttered in Rangoon, Human Rights Watch, ၂၀၁၇ မေ ၈

လုပ်ငန်းခွင်တွင်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ

လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ဘာသာရေးတင်းမာမှုများကို MCRB ၏ ကဏ္ဍအလိုက်သက်ရောက်မှုများအား လေ့လာဆန်းစစ်ချက်များ (SWIAs) မှ သတ်မှတ်ပါသည်။ မွတ်စ်လင်မ်များ အလုပ်ခန့်ထားပါက အလုပ်သမား အချင်းချင်း တင်းမာမှုများ ဖြစ်ပွားနိုင်သည်ဟု အချို့သောနေရာများရှိ ဒေသခံများ၏ ပြောကြားချက်များအရ ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ SWIA မှ အစီရင်ခံစာတွင် တင်ပြခဲ့သည်။ ICT SWIA တွင်လည်း ဘာသာရေးနှင့် လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုများရှိကြောင်း အချို့နေရာများတွင် တွေ့ရှိခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် ဒေသခံများသည် မွတ်စ်လင်မ်ကုမ္ပဏီ (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားများမှာ မွတ်စ်လင်မ်များဖြစ်ကြောင်း သိရှိသည့်အခါမျိုးတွင် ဖြစ်သည်။¹¹⁵

မွတ်စ်လင်မ်ရိုဟင်ဂျာလူနည်းစုအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအလေ့အထ-ရိုဟင်ဂျာများသည်မြန်မာနိုင်ငံအနှောက်ပိုင်း ရှိ ရခိုင်ပြည်နယ်မြောက်ပိုင်းတွင် အများဆုံးနေထိုင်ကြသော မွတ်စ်လင်မ်အုပ်စုတစ်စု ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် စီးပွားရေး၊ ဥပဒေနှင့် လူတန်းစားအလွှာလိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ကြုံတွေ့ကြရသည်။ ရခိုင်ပြည်နယ်မြောက်ပိုင်းရှိ သိန်းပေါင်းများစွာသော ရိုဟင်ဂျာလူမျိုးများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိစွာ ပြဌာန်းထားသော ၁၉၈၂ ခုနှစ် မြန်မာ နိုင်ငံသားဥပဒေ (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားဖြစ်တည်မှုကို သက်သေပြရန် လုံလောက်သော စာရွက်စာတမ်း များ ကင်းမဲ့နေသောကြောင့် နိုင်ငံမဲ့များအဖြစ် သတ်မှတ်ခံကြရသည်။ နိုင်ငံသားပြုခွင့်ရခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ယခုဥပဒေမှာလည်း လူမျိုးနှင့် တိုင်းရင်းသားဖြစ်တည်မှုအပေါ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများရှိနေသောကြောင့် နိုင်ငံမဲ့ များဖြစ်ရန် ပံ့ပိုးမှုဖြစ်စေသည်။ ဥပဒေ၏ အခန်း (၃) အရ တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စု ၁၃၅ မျိုးတွင် ပါဝင်သောသူများ သည် ဥပဒေအရ မွေးစမှစ၍ နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့်ရှိသည်။ သို့သော် ရိုဟင်ဂျာများသည် ထိုစာရင်းထဲတွင် မပါဝင်ပေ။ ထောင်ပေါင်းများစွာသော လူများ (အများစုမှာ ရိုဟင်ဂျာ) သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ဘာသာရေးနှစ်ခုကြား အကြမ်း ဖက်မှုများ ဖြစ်ပွားပြီးချိန်တွင် အိုးမဲ့အိမ်မဲ့များအဖြစ် ကျန်ရှိနေသည်။ ထို IDP စခန်းများတွင်လည်း လွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှားသွားလာခွင့်အပေါ် ဆိုးဆိုးရွားရွား တားမြစ်ချက်များရှိနေသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ခွင့်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အခွင့်အလမ်းများအား ကန့်သတ်ချက်များ ဖြစ်စေသည်။¹¹⁶

၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် သမ္မတဦးသိန်းစိန်သည် ယာယီနိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ် ကိုင်ဆောင်ထားသူများအား နိုင်ငံရေးပါတီသို့ ဝင်ရောက်ခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ဖွဲ့စည်းခြင်းအားတားမြစ်ထားပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ၎င်းကတ်များသည် တရားဝင်မဟုတ်ကြောင်း ကြေညာခဲ့သည်။ ထိုယာယီနိုင်ငံသားကတ်ပြား ကိုင်ဆောင်သူအများစုမှာ နိုင်ငံမဲ့ ရိုဟင်ဂျာများဖြစ်သည်။¹¹⁷ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်မရှိသော ရိုဟင်ဂျာလူမျိုးများသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ် အထွေထွေရွေး ကောက်ပွဲတွင် ပါဝင်မဲထည့်ခွင့် မရရှိခဲ့ကြချေ။ ၎င်းမှာ ယခင်အစိုးရမှ ကျင့်သုံးခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။¹¹⁸ ရိုဟင်ဂျာ လူမျိုးများသည် ၎င်းတို့၏ရွာပြင်ပသို့ ခရီးသွားရပါက တရားဝင်ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်တောင်းရန် လိုအပ်သည်။ ထို့ကြောင့် ဆိုလိုသည်မှာ ၎င်းတို့၏အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အခွင့်အလမ်းအား အပြင်းအထန်ကန့်သတ်ခံရခြင်း ပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ လက်လှမ်းမီမှုနှင့် ဆရာဝန်၊ သူနာပြု ဆရာ၊ ဆရာမ စသည့် အစိုးရဝန်ထမ်းများအဖြစ်သို့ ဝင်ရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမှလည်း တားမြစ်ပိတ်ပင် ခြင်းခံရသည်။ အာဏာပိုင်များမှထံမှ အိမ်ထောင်ပြုရန်အတွက် တရားဝင်ခွင့်ပြုချက် လိုအပ်သည်။ ရိုဟင်ဂျာ လူမျိုးများသည် အိမ်ဆောက်ခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ဘာသာရေးအဆောက်အအုံများ တည်ဆောက်ခြင်းတွင်လည်း ကန့်သတ်တားမြစ်ချက်များနှင့် ရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံရသည်။¹¹⁹ ရခိုင်ပြည်နယ်မြောက်ပိုင်းရှိ ရိုဟင်ဂျာလူမျိုးများ၏ အခြေ အနေမှာ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလမှစတင်၍ ရာပေါင်းများစွာသော လူများပါဝင်သည့် ရိုဟင်ဂျာ အကြမ်း ဖက်အဖွဲ့¹²⁰ သည် နယ်ခြားစောင့်ရှောက်ရေးအဖွဲ့အား တိုက်ခိုက်ခဲ့ပြီး ရဲကိုးဦးအား သတ်ပစ်ခဲ့သည့်အတွက် သိသိသာသာ ပိုမိုဆိုးရွားလာခဲ့သည်။ စစ်တပ်မှလည်း ရိုဟင်ဂျာလူမျိုးများအား တိုက်ခိုက်ခြင်းကို အားပေးစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု

115 Myanmar ICT Sector-Wide Impact Assessment, စာ ၁၉၆; Myanmar Oil and Gas Sector-Wide Impact Assessment, စာ ၁၂၅; Myanmar Tourism Sector-Wide Impact Assessment, စာ ၁၄၈
116 Annual Report Myanmar 2016/17, Amnesty International.
117 Burma, Country Reports on Human Rights Practices for 2015, US State Department.
118 Myanmar: A New Muslim Insurgency in Rakhine State, စာ ၅, International Crisis Group, ၂၀၁၆ ဒီဇင်ဘာ
119 Burma, Country Reports on Human Rights Practices for 2015, US State Department.
120 ပြီးခဲ့သောအချိန်တွင် ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် ရိုဟင်ဂျာအခြေပြု သောင်းကျန်းမှုမရှိသလောက် နည်းပါးသည်။ ၂၀၁၆ အောက်တိုဘာ တိုက်ခိုက်မှု သည် နှစ်ပေါင်းများစွာအတွင်း ပထမဦးဆုံး ပြန်လည်ဖြစ်ပွားခြင်း ဖြစ်သည်။

များနှင့် အကြမ်းဖက်လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခြင်းများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လုပ်ဆောင်၍ တုံ့ပြန်ခဲ့ကြသည်။¹²¹ ၎င်းအကြမ်းဖက်တိုက်ခိုက်မှုကြောင့် ရိုဟင်ဂျာ ၉,၂၀၀၀ ကျော်သည် အိမ်ယာများပစ်၍ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ခဲ့ရပြီး၊ ခန့်မှန်းခြေ ရိုဟင်ဂျာ ၇၄၀၀၀ သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံဖြစ်သည့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံသို့ ထွက်ပြေး တိမ်းရှောင်ခဲ့သည်။¹²²

ခရစ်ယာန်ဘာသာဝင်များအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အလေ့အထများ - မြန်မာနိုင်ငံတွင် နေထိုင်ကြသော ခရစ်ယာန် ဘာသာဝင်များ (အထူးသဖြင့် ချင်း၊ ကချင်နှင့် နာဂတိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ) မှာ ၎င်းတို့၏ ခရစ်ယာန် ဘုရား ကျောင်းတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် လက်ဝါးကပ်တိုင်စိုက်ထူခြင်းများနှင့် ပတ်သက်၍ တားမြစ်ခြင်းများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရ သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ဘားအံနှင့် လှိုင်းဘွဲ့မြို့နယ်များတွင် ကရင်ပြည်နယ်ရှိ ဩဇာအာဏာလွှမ်းမိုးမှုရှိသည့် ဘုန်းကြီးတစ်ပါးမှလည်း ခရစ်ယာန်ဘုရားကျောင်းဝင်းများတွင် ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ စေတီပုထိုးများစွာကို တည် ဆောက်ခဲ့သည်။¹²³ ဘာသာရေးအတွက် အသုံးပြုသော မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ခရစ်ယာန်ဘာသာဝင် များအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အသွင်ဆောင်သည့် ကန့်သတ်ခြင်းများသည် ယခင်စစ်အစိုးရ လက်ထက်ကတည်းမှ စတင်ခဲ့ပြီး ယခုအချိန်ထိ ဆက်လက်၍ ကျင့်သုံးနေကြဆဲဖြစ်သည်ဟု သတင်းပေးပို့ချက်များအရ သိရသည်။ ဘုရားကျောင်းများတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် လက်ဝါးကပ် တိုင်စိုက်ရန် အတွက် ခွင့်ပြုချက်များ လျှောက်ထားခြင်းမှာ လည်း ရှုပ်ထွေးပြီး၊ အချိန်ကြာမြင့်သည့် ဗျူရိုကရေစီဆန်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ လျှောက်လွှာများတင်ပြီးသော်လည်း ယင်းကဲ့သို့သော စီမံကိန်းများအတွက် ခွင့်ပြုချက်ရရန်မှာ မကျိုးသေးပေ။ ချင်း၊ ကချင်နှင့် နာဂ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များသည် ဘာသာရေးအခမ်းအနားများ၊ အစည်းအဝေးများနှင့် အခြားသော ဘာသာရေးပွဲများအား အကြီးအကျယ်ကျင်းပနိုင်ရန်အတွက် ဒေသခံ အာဏာရှိသူများထံမှ ခွင့်ပြု ချက်တောင်းရသည်ဟု သတင်းပေးပို့ချက်များအရ သိရသည်။ ကချင်ပြည်နယ်မှ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခဖြစ်ရပ် တွင် စစ်တပ်မှဘုရားကျောင်းများအား ဖျက်ဆီးခဲ့ခြင်း၊ သိမ်းဆည်းခြင်းနှင့် ခရစ်ယာန်ဘုရားကျောင်းများအား မတီမဲ့မြင်များ ပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု သတင်းများပေးပို့ကြသည်။ နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာနမှ အခမဲ့ပံ့ပိုးပေးသည့် နုတလကျောင်းများတွင်လည်း ခရစ်ယာန်ဘာသာမှ ဗုဒ္ဓဘာသာသို့ အတင်းအကြပ် ပြောင်းနိုင်ခြင်းများလည်း ရှိသည်ဟု သိရှိခဲ့သည်။¹²⁴



121 ဥပမာ ကြည့်ရန် e Myanmar: 'We are at a breaking point', Amnesty International, ၂၀၁၆ ဒီဇင်ဘာ ၂၀၁၆နှင့် [Interviews with Rohingyas fleeing from Myanmar since 9 October 2016, Report of OHCHR Mission to Bangladesh](#), UN Office of the High Commissioner for Human Rights, ၂၀၁၇ ဇေဇော်ဝါရီ ၃

122 Myanmar: [Displaced Rohingya at risk of 're-victimization', warns UN refugee agency](#), UN News Centre, ၂၀၁၇ မေ ၄

123 [Christians in Burma Patiently Endure Building of Pagodas on Church Lands](#), Morning Star News, 3 May 2016.

124 [Hidden Plight: Christian minorities in Burma](#), pp 11-17, p 19, United States Commission on International Religious Freedom, ၂၀၁၆ ဒီဇင်ဘာ

၃။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိရေးနှင့် သာတူညီမျှဆက်ဆံရေးကို လေးစားလိုက်နာခြင်းအတွက် အကြံပြုချက်များ

ကုမ္ပဏီများလုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့် လူမှုအသိုင်းအဝန်းတွင်း အလုပ်သမား ငှားရမ်းရာတွင်၊ ပစ္စည်းများနှင့် ဈေးကွက်ဖော်ဆောင်ရာတွင်၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို မည်ကဲ့သို့ ကာကွယ်၊ အရေးယူရန် လမ်းညွှန်ချက်များကို အကြံပြုချက်များဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုအကြံပြုချက်များအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း (ILO)၊ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အထူးကော်မရှင်အဖွဲ့ (OHCHR)၊ ကုလသမဂ္ဂ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် (UN Global Compact) နှင့် အခြားသော အစီရင်ခံစာများ စသည့် ပေါင်းစုံသော ခိုင်မာယုံကြည်ရသည့် ရင်းမြစ်များထံမှ ထုတ်နုတ်ဖော်ပြချက်များဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသို့ ILO ၏ မေးခွန်းနှင့် အဖြေများ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် သာတူညီမျှမှုအနှစ်ချုပ်၊ အလုပ်ရှင်များအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို တိုက်ဖျက်ချေမှုန်းခြင်း လမ်းညွှန်တိုဖြစ်သည်။¹²⁵ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို တိုက်ဖျက်ချေမှုန်းခြင်းအား အပြည့်အစုံ စာရင်းများအတွက် နောက်ဆက်တွဲ(၂)တွင် ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

၃.၁။ မူဝါဒဆိုင်ရာကတိကဝတ်

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေး၊ သာတူညီမျှသော အခွင့်အလမ်းများနှင့် နှောင့်ယှက်ရမ်းကားမှုများကို တားမြစ်ရေးမူဝါဒများကို အတည်ပြုပြီး အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ၎င်းတို့ကိုလည်း ကုမ္ပဏီ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြသင့်ပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ အလုပ်သမားနှင့် အခြားသောဥပဒေများကဲ့သို့ မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေဆိုင်ရာ မူဘောင်များကို ကိုးကား၍ ဖော်ပြခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားအားလုံးကို မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးသည် လိုအပ်ချက်ဖြစ်ကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်စေပြီး၊ ၎င်းမူဝါဒကို အထက်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲသူများမှလည်း ထောက်ခံအတည်ပြုပေးရမည်။

- အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်သည့်အခါမျိုး၌ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ အရည်အချင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ အပေါ်တွင်သာ အခြေခံရမည်ဖြစ်ပြီး၊ လူတစ်ဦးချင်း၏ သတ်မှတ်ချက်များအပေါ်တွင် မစဉ်းစားသင့်ပါ။
- လုပ်ငန်းခွင်တွင် မတူကွဲပြားမှုကို တန်းဖိုးထားခြင်း၊ အလုပ်ခန့်အပ်ရာတွင် မတူကွဲပြားမှုကို အားပေးမှုနှင့် ထိုကဲ့သို့အားပေးမှုသည် လုပ်ငန်းရလဒ်ထွက်ကုန်၊ စွမ်းအားတိုးတက်စေကြောင်း ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။¹²⁶
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ အနှောင့်အယှက်ပေးမှု၊ (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အခြားသော အနှောင့်အယှက်၊ ဟန့်တားမှုများ အပါအဝင်) သာတူညီမျှရှိသော အခွင့်အလမ်းများအား ရှင်းလင်းသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ ပါဝင်ရမည်။ (လုပ်ငန်းခွင်တွင်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် ပြင်ပတွင်ပါလည်းကောင်း ဆိုလိုကြောင်းကို ဖော်ပြရမည်။)
- မူဝါဒသည် အလုပ်သမားခန့်အပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းနှင့်သင်တန်းတို့အပါအဝင် အလုပ်ခန့်ထားမှု၏ ရှုထောင့်မျိုးစုံမှ ခြုံငုံပြောဆိုထားကြောင်း ဖော်ပြပါ။
- အလုပ်လျှောက်လွှာများသည်လည်း ပညာရေးနှင့် အတွေ့အကြုံအရရှိသည့် အရည်အချင်းအပေါ်တွင်သာ အလေးပေးဖော်ပြ၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့်စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်မသက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များဖြစ်သည့် အသက်၊ အိမ်ထောင်ရေး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ လူမျိုးနှင့်ကိုယ်ဝန်ရှိခြင်းနှင့် HIV အခြေအနေ စသည့် ကျန်းမာရေး အခြေအနေများ မပါဝင်ရန် သေချာအောင်လုပ်ဆောင်ပါ။
- အလုပ်ရှင်၊ မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်သမားများ၊ စားသုံးသူ၊ ဝယ်ယူသူများ၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်ရှိမှုများ ထည့်သွင်းပါ။
- သက်ရောက်သည့် နယ်ပယ်အား သတ်မှတ်ဖော်ပြခြင်း - ဘယ်အချိန် နှင့် နေရာ၌မည်သူအပေါ်မူဝါဒ သက်ရောက်မှု ရှိမည် -
 - အလုပ်သမား စုဆောင်းသည့်အဆင့်မှ ရွေးချယ်သည့်အဆင့်သို့။
 - လုပ်ငန်းခွင် ပြင်ပ (ဥပမာ ပြင်ပ အစည်းအဝေးများ၊ ပွဲများနှင့် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ ခရီးသွားရသည့် အခါများ ဖြစ်သည်။)

125 [Q&A's on business, discrimination and equality](#), ILO.
 126 [Ibid](#), see also [Total's policy on Diversity](#).

- ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ လုပ်ဆောင်လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များကဲ့သို့ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ၊ (သို့မဟုတ်) အခြားသော လုပ်ငန်းဆက်စပ်သူများနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသည့်အခါ ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုခြင်း၊ လိုအပ်ပါက မူဝါဒကိုလိုက်နာစေရန်အတွက် အသိပညာမြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ သင်တန်းများအား ထောက်ပံ့ပေးခြင်း။
- စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာဖြစ်စေ၊ နစ်နာမှုများ ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာဖြစ်စေ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း။
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအတွက် နစ်နာမှုများအား တိုင်ကြားခြင်းနှင့် ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အသေးစိတ်လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဖော်ပြပါ။ (အပိုဒ် ၃.၁.၃ တွင်ရှု)
- အလုပ်သမားအချင်းချင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများပြုလုပ်ပါက အလုပ်ရှင်များမှ မည်ကဲ့သို့အရေးယူမည်ကို အသေးစိတ်ဖော်ပြခြင်း။

**၃.၂။
မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်
ဆောင်ရွက်ခြင်း**

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်များမှတစ်ဆင့် မူဝါဒအကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ။

- မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အခြားသော လုပ်ငန်းအဆက်အစပ်များသို့ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် သာတူညီမျှ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို ရှင်းလင်းစွာ ဆက်သွယ်ပြောကြားရန်။
- အလားအလာရှိသော ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား ရှာဖွေသိရှိနိုင်ရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖြေရှင်းရန် လူ့စွမ်းအားရင်းမြစ် ဝန်ထမ်းများအား အမြင်ဖွင့်ခြင်းနှင့် သင်တန်းများပေးခြင်း ပြုလုပ်ရန်။
- အလုပ်သမားငှားရမ်းခြင်း အလေ့အထများ၊ သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးခြင်းတို့ကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်သုံးသပ်ခြင်းကို စဉ်ဆက်မပြတ်ဆောင်ရွက်ရန်။ အမျိုးသမီး၊ တိုင်းရင်းသားနှင့် ကိုးကွယ်ရာဘာသာကွဲလူနည်းစုများ၊ မသန်စွမ်းများ၊ HIV ရောဂါပိုးရှိသူများနှင့် LGBT များအား မခွဲခြားဘဲ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်ဖြင့် ကိုက်ညီသူ မည်သူကိုမဆို အလုပ်လျှောက်ရန် အားပေးခြင်းများ။ သင့်လျော်သည်ဟု ယူဆသည့်နေရာတွင် ထိုရပ်တည်ချက်များကို အလုပ်အကိုင် ကြော်ငြာများတွင် အတိတ်လင်း ထည့်သွင်း ဖော်ပြပေးခြင်း။
- ရှေးရိုးစွဲများအရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုခံရသည့်လူအုပ်စုများမှ အလုပ်သမားများ၊ မန်နေဂျာများအား သင့်လျော်သည့် အခြားသော ထပ်ဆောင်း အထောက်အပံ့များပေးခြင်းနှင့် လမ်းညွှန်ပေးခြင်း။
- အလုပ်သမားများ အချင်းချင်းကြားတွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ကြီးကြပ်သူများအကြားတွင်ဖြစ်စေ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ခြိမ်းခြောက်မှုများ၊ အနှောင့်အယှက်များနှင့် အနိုင်ကျင့်မှုများကို သတိရှိရန်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသူများအား အထောက်အပံ့ပေးခြင်း၊ ကျူးလွန်သူအား ထိရောက်စွာ အရေးယူခြင်း။
- အလုပ်သမားများ ယုံကြည်စိတ်ချစွာတိုင်ကြားနိုင်မည့် ဘက်လိုက်မှုကင်းရှင်း၍ သမာသမတ်ကျစွာဖြင့် တိုင်ကြားမှုကို လက်ခံ၊ စစ်ဆေး အစီရင်ခံမည့် အလုပ်သမားအရာရှိတစ်ဦး ခန့်ထားရေး ထည့်သွင်းသုံးသပ်ရန်။

**၃.၃။
နစ်နာမှုများတိုင်ကြားနိုင်သည့်
ယန္တရားစနစ်များ**

လုပ်ငန်းခွင်အပါအဝင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၊ မကျေနပ်မှုများကို သတင်းပို့ရန်၊ စီမံခန့်ခွဲရန်၊ ဖြေရှင်းရန်၊ တရားဝင်လုပ်ငန်းခွင်အဆင့် မကျေလည်မှုများ၊ နစ်နာမှုများကို တိုင်ကြားနိုင်သည့် ယန္တရားစနစ်ကို တည်ဆောက်ထားသည့် သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းပြင်ပရှိ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူအားလုံးအတွက် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ကိစ္စရပ်မျိုးစုံနှင့် အခြားသောစိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်၊ ယေဘုယျနစ်နာမှုများကို တိုင်ကြားသည့် စနစ်များ ထားရှိရန်သင့်ပါသည်။¹²⁷

ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ အနိုင်ကျင့်မှုနှင့် အခြားသောနိမ့်ချဆက်ဆံမှုများနှင့်ပတ်သက်သည့် တိုင်ကြားမှုများကို ဤနစ်နာမှုတိုင်ကြားသည့် ယန္တရားစနစ်ကို အသုံးပြု၍ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ပါသည်။ ဤသို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ထိလွယ်ရှလွယ်ဖြစ်သည့် ကိစ္စရပ်များကို သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမည့် လုပ်ထုံးလုပ်

127 See [MCRB holds Workshop for Business on Operational Grievance Mechanisms](#), 16 June 2015.

ဇယား - ၁ ။ ။ လုပ်ငန်းခွင်အဆင့်၌နစ်နာမှုတိုင်ကြားသည့် စနစ်များအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအတွက် တိုင်ကြားနိုင်သော တရားခွင့် ပြင်ပတိုင်ကြားမှု နည်းစနစ်များဆိုင်ရာ ထိရောက်သော စံနှုန်းများ။

ထိရောက်သော စံနှုန်းများ	စံနှုန်းများကို ရှင်းလင်းခြင်း
တရားဝင်မှု/လက်ခံမှု/ယုံကြည်မှု ရရှိခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> ယုံကြည်ရန် ထိုက်တန်မှု။ တာဝန်ခံမှု။
လက်လှမ်းမီမှု	<ul style="list-style-type: none"> သိရှိစေခြင်း။ လက်လှမ်းမီစေရန် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုး စီမံထားရှိခြင်း။ အတားအဆီးများ ကျော်လွှားနိုင်ရန် အထောက်အပံ့ ပေးထားခြင်း။
ခန့်မှန်းရလွယ်ကူမှု	<ul style="list-style-type: none"> ရှင်းလင်းသော လုပ်ငန်းစဉ်များ။ ရှင်းလင်းသော အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်။
သာတူညီမျှမှု	<ul style="list-style-type: none"> သတင်းအချက်အလက်၊ အကြံဉာဏ်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတို့ကို သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ လက်လှမ်းမီရရှိမှု။ မျှတသော ဆက်ဆံဆောင်ရွက်မှု။
ပွင့်လင်းမြင်သာမှု	<ul style="list-style-type: none"> ဖြစ်ရပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်မှုများကို သက်ဆိုင်သူတို့အား အချိန်နှင့်အညီ အသိပေးပြောကြားခြင်း။ ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်များ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်း။
အခွင့်အရေးများနှင့် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မှု	<ul style="list-style-type: none"> ရလဒ်များနှင့် ကုစားမှုများသည်နိုင်ငံတကာက အသိအမှတ်ပြုထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးများ နှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိရမည်။ တရားဥပဒေကြောင်း အရ တရားစွဲဆိုနိုင်မှုကို သက်ရောက်မှု မရှိစေရ။
စဉ်ဆက်မပြတ် သင်ခန်းစာယူရန် အရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်မှု	<ul style="list-style-type: none"> (၁) နည်းစနစ်ကို ဖွမ်းမံရန် နှင့် (၂) အနာဂတ်၌ ဆိုးကျိုးဖြစ်နိုင်ချေ ရှိသည်ကို ဟန့်တားနိုင်ရန် လေ့လာရမည့် သင်ခန်းစာများ ဖော်ထုတ်ခြင်း။
ချိတ်ဆက်၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုအပေါ်တွင် အခြေပြုမှု (ကုမ္ပဏီအတွင်း လက်တွေ့ကျင့် သုံးနိုင်သောနည်းလမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည်။)	<ul style="list-style-type: none"> ဒီဇိုင်း၊ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံများ နှင့် ပတ်သက်၍ "တိုင်ကြားမှုစနစ်ကို အသုံးပြုသူများ" နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း။

နည်းလမ်းစဉ်နှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်ရှိရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားများနှင့် အခြားသော ယာယီနှင့်စာချုပ် အလုပ်သမားများအတွက် သီးခြားနစ်နာမှုတိုင်ကြားနိုင်သည့် စနစ်တစ်ခုထားရှိရန်၊ ရပ်ရွာလူထု၊ (သို့မဟုတ်) ဖောက်သည်များအတွက် သီးခြားတိုင်ကြားသည့် စနစ်တစ်ခု ထားရှိခြင်းသည် ပိုမိုသင့်တော်နိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုချင်းအနေဖြင့် နစ်နာမှုများ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အကောင်းဆုံးစီစဉ်ထားရန် လိုအပ်သည်။ သို့ရာတွင် ဤသို့ ပြုလုပ်ရာတွင် ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းမျဉ်းများ (UNGP) က ချမှတ်ထားသော အစိုးရ၏ တရားခွင့်ပြင်ပရှိ နစ်နာမှုများတိုင်ကြားသည့် စနစ်ဆိုင်ရာစံနှုန်းများအတိုင်း ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။¹²⁸

တိုင်ကြားမှုစနစ်ကို အများသိရှိပြီး လက်လှမ်းမီနိုင်ရမည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် တိုင်ကြားမှုစနစ် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲစဉ်တွင် အသုံးပြုမည့်သူများ (အလုပ်သမားနှင့်ရပ်ရွာလူထု)များကို ပါဝင်၍ ရေးဆွဲစေမည်ဆိုပါက ယန္တရားတစ်ခု၏ လက်လှမ်းမီမှုနှင့် တရားဝင်မှုများမှာ ပို၍အားကောင်း လာမည်ဖြစ်သည်။ လက်လှမ်းမီမှု ဟု ဆိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်တိုင်ကြားမှုစနစ်ကို အသုံးပြုမည့်သူများဘက်မှ စဉ်းစား၍ စီမံလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာ ကုမ္ပဏီအနားဝန်းကျင်ရှိ တိုင်ရင်းသားအမျိုးသမီးတစ်ယောက်သည် သူမကို ကုမ္ပဏီက ကားမောင်းသူတစ်ယောက်

128 UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Principle 31.

ယောက်က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပြုပါက ၎င်းကိစ္စကို ကုမ္ပဏီ၏တိုင်ကြားနိုင်သည့်စနစ်မှ တစ်ဆင့် တိုင်ကြားနိုင်သည်ကို သိရှိပါသလား။ ယင်းစနစ်ကို ယုံကြည်မှုရောဂိုပါသလား ဆိုသည့်အချက်များကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည်။

၎င်းကိစ္စရပ်များသည် များသောအားဖြင့် ထိလွယ်ရှလွယ်ဖြစ်တတ်သည့် ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည်ကို အသိအမှတ်ပြု၍ နှစ်နာမှု တိုင်ကြားသည့်စနစ်သည် အမည်မဖော်ထုတ်လိုသော၊ မပေါက်ကြားစေရန် ထိန်းသိမ်းထားရမည့် နှစ်နာမှု တိုင်ကြားချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အထောက်အပံ့ပြုပေးရမည်။ မသန်စွမ်းသူ တစ်ယောက်ယောက်ကဲ့သို့ ဖယ်ကြည့်ထားခံရသော အုပ်စုတစ်စုမှ တစ်စုံတစ်ယောက်မှ ထိလွယ်ရှလွယ် ကိစ္စရပ်များ တိုင်ကြားရန်ရှိနိုင်သော ကြောင့် ၎င်းတိုင်ကြားသူအနေဖြင့် ၎င်းကိုယ်စားပြောကြားပေးမည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးကို အဖော်အဖြစ် ခေါ်ဆောင် လာခွင့် ရှိရမည်။

လူတိုင်းအတွက် သူတို့ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ သူတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်ကိုဖြစ်စေ တိုင်ကြားမှုအတွက် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း၊ ပြန်လည် စွပ်စွဲပြောဆိုခြင်း ခံရမည်ကို ကြောက်လန့်စရာ မလိုဘဲ၊ မပေါက်ကြားအပ်သည်များကို မပေါက်ကြား စေရန် အထူးအာမခံပေး၍ အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ အကယ်၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်သည့် အခါတွင် မှားယွင်းစွပ်စွဲခြင်းဖြစ်သည်ဟု သိရှိပါက သတင်းပေးပို့သူအား ကာကွယ်ပေးမည့် ကောင်းမွန်သော အလေ့အထများ (whistleblower protection practice) ဖြင့် "မှားယွင်းတိုင်ကြားခြင်းမှာကျိုးကြောင်းဆီလျော်သည် ဟု ယုံကြည်ရပါက" သတင်းပေးပို့သူအား အကာအကွယ် ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် သတင်းပေးပို့သည့် အချိန်တွင် ယင်းသတင်းအချက်များမှာ မှန်ကန်သည်ဟု ယုံကြည်ရခြင်းဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် တိုင်ကြားမှုများကို ဘက်လိုက်မှုမရှိစေဘဲ စုံစမ်းစစ်ဆေး၊ မှတ်တမ်းတင်ပြုစု၍ ချက်ချင်း (သို့မဟုတ်) သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် အချိန်ကာလ အတိုင်းအတာတစ်ခုအတွင်း ဖြေရှင်းပေးသင့်သည်။ တိုင် ကြားမှုအတွက် သင့်တော်သည့် ဖြေရှင်းမှုပေးနိုင်ရမည်။ လွန်စွာပြင်းထန်သော ပြစ်မှုများကဲ့သို့သော (ဥပမာ အလုပ်ရရှိရန် ပေးဆပ်မှုအနေဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဆန္ဒကို လိုက်လျောပြည့်ဆည်းပေးရမည့် ကိစ္စရပ်မျိုး၊ (သို့မ ဟုတ်) ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံမှန်ဖြစ်ပွားနေခြင်းများ) ကိစ္စရပ်များကို တရားရုံး၊ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားခုံရုံးများ၌ ဖြေရှင်းသင့်သည်။

သို့ရာတွင် လက်ရှိမြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိတရားစီရင်ရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်များအရ ကုမ္ပဏီတစ်ခုခုပေးရန် ကြန့် ကြာခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အကောင်အထည်ပေါ်လာမခြင်း ဖြစ်နိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ယင်းကဲ့သို့ ကြန့် ကြာနေသည့်ကာလအတွင်း အဆိုပါအခြေအနေမျိုး ထပ်မံဖြစ်စေရန် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရန် ပြင်ဆင်ထားသင့်သည်။

ကိစ္စရပ်များ အားလုံး၌ မည်သည့်ကုမ္ပဏီမျိုးကိုမဆို နှစ်နာသူနှင့်ဆွေးနွေး၍ သဘောတူညီမှု ရယူရမည်။ ကုမ္ပဏီ အနေဖြင့် ကျူးလွန်သူအား သင့်လျော်သည့်ပုံစံဖြင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်း အရေးယူရန်၊ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမား စာချုပ်ကို သက်တမ်းရပ်နားလိုက်ခြင်းမျိုး ပြုလုပ်ရန် ပြင်ဆင်ထားသင့်သည်။ ထိခိုက်နှစ်နာသူများအတွက် နှစ်နာမှု များကို ပြန်လည်ကုစားပေးရန် လုပ်ဆောင်ရမည်။

ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် တိုင်ကြားမှုအားလုံးနှင့်ပတ်သက်၍ မှတ်တမ်းထားရှိပြီး၊ မပေါက်ကြားသင့်သည့် အချက်အလက် များကို မပေါက်ကြားစေရန် ထိန်းသိမ်းထားသင့်သည်။ ၎င်းတို့ကို လုံခြုံစွာ သိမ်းဆည်း၍ စီမံဆောင်ရွက်သင့်သည်။ တိုင်ကြားမှုအမျိုးအစားနှင့် ပုံစံများကို စနစ်တကျနှင့် အခါအားလျော်စွာ ပြန်လည်သုံးသပ်သင့်သည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် ဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သည်ကိစ္စရပ်များကို စနစ်တကျ ဖော်ထုတ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သင်တန်းများထပ်မံပို့ချခြင်း၊ စည်းကမ်းအသစ်များချမှတ်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် သဘောထားများကို ဖြေရှင်းရန် ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှုအသစ်များ ချမှတ်လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

အလုပ်ခန့်ခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးရန်ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရာတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အနိုင်ကျင့် နှောင့်ယှက်ခြင်းအစရှိသော ကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခဲ့ခြင်း ရှိ၊ မရှိကို ပြတ်သားစွာ ထည့်သွင်းသုံးသပ် ဆုံးဖြတ်ရမည်။

၄။

အုပ်စုလိုက် အသေးစိတ် အကြံပြုချက်များ

၄.၁။ အမျိုးသမီးများ

- အမျိုးသမီးများ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှုသည် ကုမ္ပဏီသာမက နိုင်ငံစီးပွားရေး အကျိုးရှိကြောင်း သိရှိစေခြင်း။¹²⁹
- စက်ရုံများတွင် ရှေးရိုးစွဲ အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ရှေးရိုးစွဲလိင်ဖြစ်တည်မှုဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို သတိရှိခြင်း။ အထူးသဖြင့် ယောက်ျားများသာ ခန့်အပ်သော အလုပ်များတွင် ဖြစ်သည်။
- အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ ချန်လှပ်ခံထားခြင်း စသည့်ပုံစံများ ဖြစ်နိုင်ကြောင်းသတိပြုခြင်း။
- တူညီသောအလုပ်များအတွက် အမျိုးသားများနည်းတူ အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ခလစာ တူညီစွာရရှိခြင်း (သာတူညီမျှ တန်ဖိုးရှိသည့်အလုပ်အတွက် သာတူညီမျှပေးခြင်း)
- လုပ်ငန်းခွင်ထဲရှိ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများသည် တူညီသည့်သင်တန်းနှင့် အခွင့်အရေးများ အမျိုးသားများကဲ့သို့ ရရှိစေခြင်း။
- မြန်မာနိုင်ငံတွင်သာမက တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် ရှေးရိုးစွဲအစဉ်အလာများအရ အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုခွင့် မရသည့် နေရာများတွင် အမျိုးသမီးများအား အုပ်ချုပ်မှုစီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် ဖွဲ့စည်းပုံများတွင် ခေါင်းဆောင်များ အဖြစ် ပါဝင်စေခြင်း။¹³⁰
- အမျိုးသမီးမန်နေဂျာ အသစ်များအား ပံ့ပိုးပေးခြင်း။
- UN Global Compact နှင့် UN Women တို့၏ စဉ်းမျဉ်း ၇ ခုကို ချမှတ်ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း။¹³¹ ၎င်းတို့၏ Women's Empowerment Principles Gap Analysis Tool ကိုအသုံးပြုခြင်း။¹³²
- ကျား၊ မ ဖြစ်တည်မှုအရ သာတူညီမျှဖြစ်ရေး အစီအစဉ်များအောင်မြင်ရန် ဆန်းစစ်မှုများပြုခြင်းနှင့် အစီရင်ခံခြင်း။
- အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများအတွက် ခန္ဓာကိုယ်စစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ရန် အမျိုးသမီးလုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ထားရှိခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများအား အမျိုးသားလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းမှ ခန္ဓာကိုယ်စစ်ဆေးမှု မပြုလုပ်ခြင်း အစရှိသည့် ကျား၊ မ ထိလွယ်ရှလွယ်သည့်ကိစ္စရပ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် လုံခြုံရေးအစီအမံများ ထားရှိခြင်း။
- အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအား ကိုယ်လုံပညာသင်တန်းပေးခြင်း။

မီးဖွားခွင့် နှင့် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ခွင့်

- ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်မှုဝါဒများနှင့် အလေ့အထများတွင် ကိုယ်ဝန်သည် အမျိုးသမီးနှင့်မိခင်များကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုလုပ်ရန်။
- လက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေနှင့်အညီ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းသည် မီးဖွားခင် ခွင့် ၆ပတ် နှင့် မီးဖွားပြီး ၈ ပတ်ခွင့် ယူခွင့်ရှိရမည်။
- အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများစွာ ခန့်အပ်ပြီးသောအခါ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန် နေရာထိုင်ခင်းများ တည်ဆောက်ရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း။
- အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း များစွာခန့်အပ်ထားပါက ကလေးနို့တိုက်နေစဉ် ကာလအတွင်း အမျိုးသမီးများအား အလုပ်ဆက်လုပ်ခွင့်ပြုရန်၊ ကလေးနို့တိုက်ခြင်းနှင့် ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်းအတွက် နေရာထိုင်ခင်းများပံ့ပိုးပေးရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း။

129 ကြည့်ရှုရန် [The Power of parity: How advancing women's equality can add \\$12 trillion to global growth](#), McKinsey Global Institute, ၂၀၁၅ စက်တင်ဘာ

130 ကြည့်ရှုရန် [Women, Business and Human Rights](#), OHCHR, March 2014, for a full discussion of women as business leaders.

131 Principle 7, [Women's Empowerment Principles](#), UN Global Compact and UN Women.

132 [Women's Empowerment Principles Gap Analysis Tool](#), UN Global Compact.

အခြားသောအကြောင်းအချက်အလက်များ

- ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ကြော်ငြာများတွင် ရှေးရိုးစွဲ ကျား၊ မဆိုင်ရာ ပုံသေအစွဲများ မတိုးပွားစေရန် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို လေးစားရမည်။
- လုပ်ငန်းခွင်အဆင့် နှစ်နာမူတိုင်ကြားသည့်စနစ်များ ဒီဇိုင်းရေးဆွဲရာတွင် လိင်ဖြစ်တည်မှုဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။ ဥပမာ - အမျိုးသမီး အလုပ်သမား၊ (သို့မဟုတ်) အမျိုးသမီး ရပ်ကွက် လူထုက တိုင်ကြားမှုကို လက်ခံဆောင်ရွက်ရန် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း ထားရှိခြင်း။
- ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်း လည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုရှိသည့် ဒေသရှိ ရပ်ရွာလူထုနှင့် ဆွေးနွေးရာတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်စေရမည်။ အမျိုးသမီးများသည် ရပ်ရွာ၏ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်တွင် ပါဝင်လေ့မရှိသည်ကို သတိပြု၍ အမျိုးသမီးများအပေါ် ထိခိုက်နိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးရာတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လာနိုင်ရန် ဂရုပြု ဆောင်ရွက်ရမည်။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် သူတို့၏အမြင်များ၊ စိုးရိမ်မှုများကို လွတ်လပ်စွာ ပြောဆိုတင်ပြနိုင်ရန် အမျိုးသမီးများသာပါဝင်သည့် သီးသန့်အုပ်စုဖွဲ့ ဆွေးနွေးမှုများ၊ (သို့မဟုတ်) မေးခွန်းမေးမြန်းခြင်းများ ပြုလုပ်ရမည်။ မြေယာရယူခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ငှားရမ်းခြင်းများ ပြုလုပ်ရာတွင် တရားဝင်မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုစနစ်ကို နားလည်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အမျိုးသမီးများအပေါ် မြေယာရယူမှုကြောင့် သက်ရောက်မှုရှိနိုင်မည့်အရာများကို အမျိုးသမီးများနှင့်ဆွေးနွေးရမည်။ အမျိုးသမီး လက်ခံသဘောတူညီနိုင်မည့် လျော်ကြေးအစီစဉ်များ ဖြစ်ရမည်။

**၄.၂။ အမျိုးသမီးချင်း ချစ်သူများ၊
အမျိုးသားချင်းချစ်သူများ၊
အမျိုးသား/သမီး နှစ်မျိုးလုံးကို
ချစ်သူများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်
လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲခံယူ
နေထိုင်သူများ (LGBT) များ**

- LGBT ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ရပ်တည်မှုကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ (သို့မဟုတ်) ဖုံးကွယ်ရန် ဖိအားပေး ခံရခြင်းမျိုးမရှိရန် ဂရုပြုပါ။ သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ ၎င်း၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်များကို အာဏာပိုင်များအပါအဝင် မည်သူ့ကိုမျှ ထုတ်ပြခြင်းမျိုးမပြုလုပ်ဘဲ လုံခြုံစွာသိမ်းဆည်းထားရမည်။ ၎င်းတို့၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကိစ္စရပ်များ၌ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းမှ အကာအကွယ်ရပိုင်ခွင့်ကို လေးစားရမည်။
- ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ၎င်းတို့၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာတိမ်းညွတ်မှု အရသော်လည်းကောင်း၊ (သို့မဟုတ်) လိင်ဖြစ်တည်မှုအရသော်လည်းကောင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုဘဲ LGBT ဝန်ထမ်းများပါ ပါဝင်နိုင်သည့် အားလုံးပါဝင်မှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ဖန်တီးပါ။ ကျွမ်းကျင်အဖွဲ့အစည်းများမှ မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်သမားများကို LGBT အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အမြင်ဖွင့်သင်တန်းများ ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပါ။
- LGBT ဝန်ထမ်းများအပေါ်တွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဝန်ထမ်းများမှ ပြုလုပ်နိုင်ချေရှိသည့် အနှောင့်အယှက်များ အနိုင်ကျင့်မှုများအား သတိရှိခြင်းနှင့် ယင်းကဲ့သို့ ဆန့်ကျင်မှုများ ဖန်တီးသူများအား ထိထိရောက်ရောက် အရေးယူရန်နှင့် ဖော်ကားခံရသူအား ကာကွယ်ထောက်ပံ့ပေးခြင်း။
- ဈေးကွက်တိုးဖောက်ခြင်း၊ ကြော်ငြာခြင်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း၊ အစရှိသည့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းများတွင် LGBT အခွင့်အရေးကို လေးစားခြင်းနှင့် ပုံသေကားချ ရှေးရိုးစွဲခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မဖြစ်စေရန် ရှောင်ရှားသင့်သည်။
- တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်သည့်အခါ သင့်လျော်ရာ၌ LGBT များ၏အမြင်ကို ရယူရန် သီးသန့်အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးခြင်း၊ တစ်ဦးချင်းမေးမြန်းခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) LGBT အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ပါ။¹³³
- LGBT များ ကုမ္ပဏီ၏ နှစ်နာမူတိုင်ကြားသည့် စနစ်များသို့ လက်လှမ်းမီမှု ရှိရမည်။ မပေါက်ကြားအောင် ထိန်းသိမ်းရမည့် သတင်းအချက်အလက်များကိုလည်း ထိန်းသိမ်းရမည်။

133 For a discussion of LGBT people and business, see [Business Commitment to LGBT Human Rights, 10 Business Commitments to Promoting LGBT Rights](#), page 48, and also company best practice, Instituto Ethos, Dec 2014.

၄.၃။ HIV ရောဂါပိုးရှိသူများ

- အလုပ်လျှောက်ထားသူများနှင့် အလုပ်သမားများအား HIV ရောဂါပိုးရှိသူများအပါအဝင် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေပေါ် မူတည်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုလုပ်ခြင်း။
- HIV ရောဂါပိုးရှိသူများကို လုပ်ငန်းခွင်၌ ရာထူးတိုးပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းများပေးရာတွင် အခွင့်အရေးများသာတူညီမျှစွာပေးခြင်း။
- စာဖြင့် ရေးသားထားသော မှတ်တမ်းများနှင့် နှုတ်ဖြင့် ပြောဆိုဆွေးနွေးထားခြင်းများ အပါအဝင် အလုပ်သမားများအားလုံး၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းမပြုဘဲ လျှို့ဝှက်စွာ သိမ်းဆည်းခြင်း။
- HIV ရောဂါပိုး ရှိ မရှိ ဆေးစစ်ခြင်းကို ကြိုတင်အသိပေး၍ သဘောတူညီမှုရယူထားပြီး ၎င်းတို့ ဆန္ဒအလျောက်သာ လျှို့ဝှက်စွာ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သင့်သည်။¹³⁴
- HIV ရောဂါပိုး ရှိ မရှိ ဆေးစစ်ခင်၊ ဆေးစစ်ပြီးသည့်အချိန် နှစ်ခုလုံးတွင် သတင်းအချက်အလက်များပေးခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးအကြံပေးမှုများ လုပ်သင့်သည်။

၄.၄။ မသန်စွမ်းသူများ

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် မသန်စွမ်းများပါဝင်သည့် ချဉ်းကပ်ပုံနည်းလမ်းကို ချမှတ်ကျင့်သုံးပုံများနှင့် ပတ်သက်သည့်အသေးစိတ်ကို MCRB ၏ “CSR-D” လမ်းညွှန်တွင် ဖော်ပြထားသည်။¹³⁵
- လူ့အခွင့်အရေးအခြေခံသည့် ချဉ်းကပ်ပုံနည်းလမ်းကို ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒများနှင့် အလေ့အထများ၌ အခြေခံထည့်သွင်း၍ ကျင့်သုံးပါ။ ၎င်းသည် မသန်စွမ်းများအနေဖြင့် အလှူဒါနစွန့်ကြဲမှုကို လက်ခံရယူသည့် အနေအထားထက် ကိုယ်တိုင်လူ့အခွင့်အရေး ရထိုက်သူ၊ ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများအဖြစ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။
 - လုပ်ငန်းခွင်၌ မသန်စွမ်းများပါဝင်နိုင်ရန်နှင့် ရာထူးတိုးတက်စေရန် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် ပြင်ဆင်မှုများနှင့် လက်လှမ်းမီမှုရှိရေး အစီအစဉ်များကို သုံးသပ်လုပ်ဆောင်ပါ။
 - ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခြင်းများကို မသန်စွမ်းများ လက်လှမ်းမီစေရန် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းတွင် ရာထူးတိုးရန် စံနှုန်းများချမှတ်ရာတွင် တန်းတူအခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်ကို လေးစားရမည်။
 - နှစ်နာမူတိုင်ကြားသည့် စနစ်များကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲရာတွင် PWD များ လက်လှမ်းမီမှုရှိရန် ထည့်သွင်းရေးဆွဲရမည်။
 - PWD များအား လုပ်သားအင်အားထု၌ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်သမားများ အဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှာဖွေသူများ အဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ ဖောက်သည်များအဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ ပြည်သူတစ်ဦး အဖြစ်သော်လည်းကောင်း မည်သို့ ပါဝင်နိုင်မည်ကို PWD များနှင့် ဆွေးနွေး၍ ၎င်းတို့ထံမှ တိုက်ရိုက်လေ့လာပါ။
 - ပတ်ဝန်းကျင်၊ ကုန်ပစ္စည်း၊ ထုတ်ကုန်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများကို PWD များ လက်လှမ်းမီစေရန် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲပါ။ လက်ရှိ ရှိနေသော အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားပါ။
 - ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းတစ်ခု ထုတ်လုပ်မည်ဆိုပါက ထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ၌ “အားလုံးအတွက် ဒီဇိုင်း”ဟူသော အယူအဆကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲစဉ်အဆင့်၌ပင် ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ပါ။ ဈေးကွက်သို့ မတင်ပို့မီ ထုတ်လုပ်ထားသော ထုတ်ကုန်၊ (သို့မဟုတ်) ဝန်ဆောင်မှုကို မတူကွဲပြားသော PWD များ စမ်းသပ်အသုံးပြုခြင်းဖြင့် အားလုံးလက်လှမ်းမီစေရန် ဂရုပြုဆောင်ရွက်ပါ။

134 [Statement on HIV testing and counseling: WHO, UNAIDS reaffirm opposition to mandatory HIV testing](#), 28 November 2012.

135 [ကြည့်ရှုရန် Corporate Social Responsibility and Disability](#), MCRB and Myanmar Deaf Community Development Association, ၂၀၁၄.

၄.၅။ တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများ

- အထူးသဖြင့် မြန်မာမဟုတ်သော မန်နေဂျာများအတွက် အလုပ်သမားများကြား မည်သည့် တိုင်းရင်းသားများ ဖြစ်ကြသည်ဆိုသည်ကို ခွဲခြားသိရှိနိုင်ရန် အခက်အခဲရှိသည့်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်ခန့်ထားရာ၌ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော တိုင်းရင်းသားများကြား တင်းမာမှုများကို သတိပြုပါ။
- လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု၌ တိုင်းရင်းသားအသီးသီး ရောနှောနေကြသည့်ပုံစံကို နားလည်ရန်မှာ စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်သည်။ တိုင်းရင်းသားများ ရောနှောနေထိုင်သည့်ပုံစံကို စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းသည် ပြဿနာကို ဖြေရှင်း သည်ထက် ပိုမို၍တင်းမာမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ထို့ပြင် မြန်မာအများအပြားသည် နည်းအမျိုးမျိုးဖြင့် တိုင်းရင်းသား သွေးနှောမှုများ ရှိကြသည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ချဉ်းကပ်မှုများမှာ -
 - ထိလွယ်ရလွယ်သည့် ကိစ္စရပ်များကို စီမံခန့်ခွဲသည့် ဌာနမှ သတိပြုကိုင်တွယ်ခြင်းဖြစ်သည်။
 - ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို တားမြစ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ ရှင်းလင်းသော မူဝါဒများ၊
 - ၎င်းယန္တရားစနစ်များကို အားကောင်းလာရန်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊
 - ၎င်းရလဒ်များရရှိစေရန် တက်ကြွသော တိုင်းတာဆန်းစစ်မှုများပါဝင်သည့် သာတူညီမျှ အခွင့်အရေး များရရှိရန် ချဉ်းကပ်သည့်ပုံစံများ
- ကုမ္ပဏီ၏ကြော်ငြာများကြောင့် တိုင်းရင်းသားများနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် ရေးရိုးဆွဲအတွေး အခေါ်၊ အယူအဆအဟောင်းများကို ထပ်မံ၍ ပြန့်ပွားစေမှုမျိုးမဖြစ်စေရန် သတိပြုရမည်။ မတူကွဲပြားခြားနားမှု ကို ပံ့ပိုးသည်ဟူသော သတင်းစကားကို ကြားသိစေရမည်။
- ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့် နေရာဒေသများ၌ အလုပ်ခန့်အပ်ရာတွင် အမျိုးမျိုးသော တိုင်းရင်းသားများ နေထိုင်သည်ကို သတိပြုမိရန်။ နေရာဒေသတစ်ခုတွင် တိုင်းရင်းသားလူမျိုး အမျိုးမျိုးရောနှော နေထိုင်နိုင် သည်။
- ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်း လည်ပတ်သည့် နေရာဒေသတွင် ၎င်း၏ လုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် ရပ်ရွာလူထုအတွင်း တင်းမာမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ထိုသို့ဖြစ်ပွားခြင်းမှာ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။
 - အလုပ်သမား ငှားရမ်းခြင်း၊ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊
 - စီးပွားရေးအတူတကွလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ မလုပ်ဆောင်ခြင်း
- ထိုဒေသများသို့ အရင်းအမြစ်များ (ဥပမာ - ရေ၊ လျှပ်စစ်ဓါး) ပံ့ပိုးပေးပါက အချို့ကရရှိခြင်း၊ အချို့က မရရှိခြင်း ဟူသောပြဿနာများ ဖြစ်ပွားနိုင်သည်ကို သတိပြုမိရန်။ အထူးသဖြင့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပွားနေ သည့်နေရာများ၊ သို့မဟုတ် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့်နေရာများတွင် နေရာဒေသတစ်ခုထဲတွင် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစု မျိုးစုံနေထိုင်လေ့ရှိသည်။ ထိုနေရာများသို့သွားရောက်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ပါက ကုမ္ပဏီများသည် ပညာရှင်များထံမှ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားသည့်နေရာများတွင် လုပ်ဆောင်သင့်သည့် အလေ့အထများနှင့် ပတ် သက်၍ အကြံဉာဏ်များ တောင်းခံခြင်းနှင့် ဒေသအခြေအနေများကို နားလည်အောင် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။
- ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့်နေရာတွင် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများနှင့် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ နေထိုင် ပါက ၎င်းတို့အား ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများမှ သက်ရောက်မှုများရှိနိုင်ပါက စီမံကိန်းများမစတင်ခင် ၎င်းတို့ကို ပြီးပြည့်စုံသည့် သတင်းအချက်အလက် ပံ့ပိုးပေး၍ လုပ်ဆောင်သွားမည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး သီးသန့်ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရမည်။ ထိုသို့ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရာတွင် အထူးသတိပြုရမည်မှာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသဘောမျိုး မရောက်ရှိစေရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ တိုင်းရင်းသားဘာသာ စကားကိုသာ အသုံးပြုရန် ဖြစ်သည်။
- ဌာနေတိုင်းရင်းသားနေထိုင်ရာ နေရာဒေသများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင်ပါက ဌာနေတိုင်းရင်း သားများနှင့် ပတ်သက်သည့် ကမ္ဘာ့ငွေကြေးရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (IFC) ၏ လုပ်ဆောင်မှု စံသတ်မှတ်ချက်များ ၇ ကို လမ်းညွှန်ချက်များအဖြစ် အသုံးပြုရန်။ ကုလသမဂ္ဂ၏ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်း (UNDRIP) အရ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၊ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ သဘာတူမှသာ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင် နိုင်သည့် အခြေအနေများနှင့် တိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေးကို အသိအမှတ်ပြုရမည်။

- ဌာနတိုင်းရင်းသားများပိုင်ဆိုင်သည့် မြေယာများကို မဖြစ်မနေ အသုံးပြုရန်လိုအပ်ပါက ၎င်းတို့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့်သာ အသုံးပြုပါ။ မြေအသုံးပြုမှုကို နည်းနိုင်သမျှ နည်းအောင်လျော့ချပါ။ ဖြစ်နိုင်လျှင် ရပ်ရွာလူထုထံပြန်၍ ပေးအပ်ပါ။ ပြန်လည်နေရာချထားမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ပြည်တွင်းဥပဒေများ မရှိသေးသည့် အချိန်၌ IFC ၏ မြေယာရယူခြင်းနှင့် ဆန္ဒမပါဘဲ နေရာရွှေ့ပြောင်းရမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှု စံသက်မှတ်ချက် (၅) ကို လိုက်နာပါ။

**၄.၆။
ကိုးကွယ်ရာ
ဘာသာကွဲလူနည်းစုများ**

- လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကိုးကွယ်ရာဘာသာအမျိုးမျိုးမှလူနည်းစုများပါ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်သည်ကို သတိပြုမိရန်နှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာရပ်အချင်းချင်းကြား တင်းမာမှုများကိုလည်း သတိပြုမိရန်။
- အကြီးပိုင်းအရာရှိများနှင့် မန်နေဂျာများအား ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် ကိုးကွယ်ရာဘာသာရေးအချင်းချင်း တင်းမာမှုများကို သတိပြုမိရန် သင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါကသင့်လျော်သလို အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း။
- လိုအပ်ပါက ကုမ္ပဏီအထဲမှ ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ကိုးကွယ်ရာဘာသာပေါ် မူတည်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်ဆိုင်သည့် သင်တန်းများ ပို့ချသင့်သည်။ ကိုးကွယ်ရာဘာသာပေါင်းစုံ ဆက်ဆံရေးမြှင့်တင်မှုအတွက် လုပ်ကိုင်နေသော အရပ်ဖက် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကိုပါ ဝင်ရန်ဖိတ်ခေါ်နိုင်သည်။
- ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်း လည်ပတ်ရာနေရာဒေသတွင် ကိုးကွယ်ရာဘာသာလူနည်းစုများ နေထိုင်နိုင်သည်ကို သတိပြုမိရန်နှင့် ထိုသူများကို ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ချေရှိသည့် သက်ရောက်မှုများကို ဆွေးနွေးသည့်ပွဲများတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ ထိုဆွေးနွေးပွဲများသည် ကိုးကွယ်ရာဘာသာများအမျိုးမျိုးကို လေးစားလိုက်နာကြောင်းပြသသင့်သည် (ဥပမာ-မွတ်စလင်မ်လူနည်းစုများ ပါဝင်ဆွေးနွေးသည့် ဆွေးနွေးပွဲများကို ကျင်းပရာတွင် ဗုဒ္ဓဘာသာ ဘုန်းကြီးကျောင်းများတွင် မကျင်းပသင့်ပါ။)
- ကိုးကွယ်ရာဘာသာအမျိုးမျိုးမှ စားသုံးသူများ၊ ဖောက်သည်များကို အသုံးအဆောင်များ၊ ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှု များကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိဘဲ သင့်တင့်မျှတစွာဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသင့်သည်။
- ကုမ္ပဏီ၏ကြော်ငြာများကြောင့် ကိုးကွယ်ရာဘာသာများနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် ရေးရိုးဆွဲအတွေးအခေါ် အယူအဆအဟောင်းများ ထပ်မံ၍ ပြန့်ပွားစေမှုမျိုးမဖြစ်စေရန် သတိပြုရမည်။ မတူကွဲပြားခြားနားမှုကို ပံ့ပိုးသည်ဟူသော သတင်းစကားကို ကြားသိစေရမည်။



နောက်ဆက်တွဲ - ၁

အသုံးဝင်သော အဆက်အသွယ်များ။

အမျိုးသမီးအဖွဲ့များ၊ တိုင်းရင်းသားအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဘာသာပေါင်းစုံချစ်ကြည်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ LGBT အဖွဲ့များနှင့် မသန်စွမ်းများအခွင့်အရေးအတွက် လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ စာရင်းများ။

အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေးအတွက် လုပ်ဆောင်နေသည့်အဖွဲ့အစည်းများ

OXFAM MYANMAR

Oxfam’s women in political leadership programme also aims for more women to gain control over their lives, and to do this, they are working with communities to raise awareness on women’s rights and tackle issues around gender discrimination. In 2016 Oxfam in Myanmar launched a new programme to support local women’s organisations and other CSOs with strong records on supporting women rights. This programme aims to ensure that local women’s organisations that specifically support poor women in communities to understand and articulate their needs and rights are getting the support they need to operate.

Website: <https://www.oxfam.org/en/countries/myanmar-burma>

United Nations Population Fund (UNFPA) Myanmar

UNFPA works together with the government, other UN agencies and local organizations such as the Myanmar Women Affairs Federation. UNFPA supported the development of the National Strategic Plan on Advancement of Women, especially in the areas of women and health, women and emergencies, women and human rights, violence against women, and the girl child. By supporting the operationalization of National Strategic Plan on Advancement of Women, UNFPA supports the right of women and couples to freely and responsibly decide the number and spacing of their children.

Website: <http://myanmar.unfpa.org/en/unfpa-myanmar>

Equality Myanmar

Equality Myanmar (formerly HREIB) has been playing as a central role in coordinating a wide range of advocacy campaigns over the years to raise awareness about the human rights situation in Myanmar at local, national, regional, and international levels. Additionally, the organization produces a range of human rights educational materials, audio/visual tools, and other multimedia resources in order to address the lack of human rights information available in Burmese and ethnic languages.

Website: <http://equalitymyanmar.org/>

<p>GEN (Gender Equality Network)</p>	<p>The Gender Equality Network is a diverse and inclusive network of more than 100 civil society organisations, national and international Non-Government Organisations and Technical Resource Persons working to bring about gender equality and the fulfilment of women's rights in Myanmar through building the evidence-base in the new emerging context in Myanmar, advocacy in national, regional and international forums and innovations in communications, and through capacity building initiatives.</p> <p>Website: http://www.genmyanmar.org/</p>
<p>Akhaya Women</p>	<p>Akhaya Women is a local initiative, led by and for women. Akhaya Women provides the tools and support mechanisms necessary for women in Myanmar to challenge gender stereotypes, to bring gender equality into their family homes and communities, and to campaign for a safer and more equal environment for women to live in.</p> <p>Website: http://www.akhaya.org/en</p>
<p>Phan Tee Eain</p>	<p>Phan Tee Eain (PTE) will support and facilitate to empower women by enhancing knowledge and capacities, providing consultancy and social business services, conducting research, strengthening the networks, and advocating to decision making.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/PTE.PhanTeeEain/</p>
<p>Women's League of Burma</p>	<p>The Women's League of Burma, was established with the aim of increasing the participation of women in the struggle for democracy and human rights, promoting women's participation in the national peace and reconciliation process, and enhancing the role of the women of Burma at the national and international level.</p> <p>Website: http://womenofburma.org/</p>
<p>Palaung Women's Organization</p>	<p>The Palaung Women's Organization (PWO) was formed with the intention of educating and empowering women so that they could develop and strengthen their own self-determination and achieve equality of participation. PWO provides gender and human rights training to Palaung women and their communities; increases international and community knowledge of the Palaung people, their history and cultures; and raises awareness of the human rights abuses suffered by the Palaung people.</p> <p>Website: http://en.palaungwomen.com/</p>

<p>Karen Women's Organization</p>	<p>The Karen Women's Organisation is a community-based organisation of Karen women working in development and relief in the refugee camps on the Thai border and with IDPs (Internally Displaced Persons) and women inside Burma. KWO aims to empower women through offering various capacity building trainings to teach skills, build confidence and create new opportunities so that women will be better able to solve problems. KWO has a membership of over 49,000 women.</p> <p>Website: https://karenwomen.org/</p>
<p>Mon Women's Organization</p>	<p>The Mon Women's Organization (MWO) was formed to work with young women on the Thai-Burma border. Their aim was to provide for the needs of women in refugee camps. Now their focus areas are Mon villages from Tavoy District, Mawlamyine District, and Thaton District with the aim of strengthening women's participation in community development by building self-confidence and networks among women.</p> <p>Website: http://monwomenorganization.blogspot.com/</p>
<p>Kachin Women's Association Thailand (KWAT)</p>	<p>Their organisation's aim is to improve the lives of women and children in Kachin society by Capacity Building Program, Documentation and Research Program, Anti-Trafficking Program, Health Program, Migrant workers Program, Income Generation Program, Political Empowerment Program, Peace and Reconciliation Program and Internally Displaced People Program. They also empowered women to participate in decision making at a local, national and international level.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/Kachin-Womens-Association-Thailand-KWAT-402160469898131/</p>
<p>Shan Women's Action Network (SWAN)</p>	<p>SWAN is a network of Shan women active in Shan State and Thailand. Their mission is to work on gender equality and justice for Shan women in the struggle for social and political change in Burma through community based actions, research and advocacy. Their programs are called education program, income generation program, women's empowerment program, and women's wellbeing program.</p> <p>Website: http://www.shanwomen.org/</p>
<p>Rainfall Gender Study Organisation</p>	<p>Rainfall was formed into an official organization with an office in downtown area by one of the four founding women and ever since it focused on elimination of all forms of discrimination, especially on gender equality and women's issues.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/RAINFALLGenderOrg/</p>

<p>Action Aid - empowering women and youth led CSOs in Myanmar</p>	<p>ActionAid has initiated a new four-year project called "Strengthening a responsive, diverse and democratic civil society in Myanmar". The project will strengthen organisational and technical capacity of civil society organisations in rural and ethnic areas through trainings on human rights based approach, gender sensitivity, conflict sensitivity and all aspects of organisational management, governance and communications.</p> <p>Website:http://www.actionaid.org/2016/01/new-ec-funded-project-empowering-women-and-youth-led-csos-myanmar</p>
<p>Myanmar Women's Self Defense</p>	<p>Myanmar Women's Self Defense is a group created to support and encourage women to learn to protect and defend themselves. They teach six sessions of self-defense moves and practice, one session of law, and one session of sexuality.</p> <p>Website: https://mwscd.wordpress.com/</p>
<p>Asia Foundation – Women Empowerment</p>	<p>Their work in Myanmar includes building the country's capacity for regional and global integration; strengthening institutions and processes of democratic governance; contributing to informed dialogues on key issues related to the peace process; supporting initiatives for inclusive economic development; promoting women's empowerment and political participation; and increasing public access to information. Recently they published a series of reports on "women's political participation in Myanmar".</p> <p>Website: http://asiafoundation.org/where-we-work/myanmar/</p>
<p>Karenni National Women's Organization (KNWO)</p>	<p>Karenni National Women's Organization (KNWO) was established to fight for gender equality and women's rights, and the current socio-political situation in Karenni state.</p> <p>Website: https://karenni-women.org/</p>
<p>Burmese Women Union</p>	<p>BWU exists to promote the role of women in Burma and to efficiently increase women's contributions to the political and social leadership functions in the struggle for democracy and human rights and the establishment of a genuine democratic federal union. The BWU also reached out to women living in the refugee camp on the Thai-Myanmar border, female student activists resettled in western countries, and women living in the border regions of India and China.</p> <p>Website: http://burmesewomensunion.org/who-we-are</p>
<p>Women's Initiative Network for Peace (WIN-Peace)</p>	<p>Women's Initiative Network for Peace (WIN-Peace) believes that much greater women's participation is necessary towards a genuine peace building process for sustainable and lasting peace.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/WIN-Peace-941265409324932/</p>

<p>AMA Aye Myanmar Association</p>	<p>AMA is formed to mobilise the sex worker community, build the capacity of sex workers, to reduce stigma and discrimination against sex workers, and support the sex worker community in Myanmar. AMA is working in the following areas: Building leadership skills among the sex worker community; Increasing human rights of sex workers and knowledge on advocacy including advocacy on access to health services; Improving the advocacy skills of AMA members and sex workers; Providing Legal Counselling and services; HIV prevention and referral services for HIV, STI testing and treatment and SRH services for sex workers.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/AMA-Aye-Myanmar-Association-518831108165572/</p>
------------------------------------	---

LGBT များ၏ အခွင့်အရေးအတွက်လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ

<p>Colors Rainbow</p>	<p>Colors Rainbow (CR) addresses LGBT rights from a multifaceted program perspective which consists of trainings, discussions, networking meetings, community events, lobbying, advocacy and research projects, and the production of multimedia resources. CR also produces a Myanmar-language website, TV program, and magazine covering LGBT rights issues in Myanmar and abroad.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/colorsrainbowmyanmar</p>
<p>National Transgender People Alliance of Myanmar – NTPAM</p>	<p>National Transgender People Alliance of Myanmar (NTPAM) work with transgender people, local self-help groups, CBOs, NGOs, INGOs, UN agencies and community networks to engage together to improve the life of transgender people in Myanmar and originated from Myanmar.</p> <p>Website: http://www.ntpam.org/</p>
<p>Seagull (Human Rights, Peace & Development)</p>	<p>The Seagull is an advocacy organization based in Mandalay, Burma(Myanmar) working on Human Rights, Peace and Development.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/theseagullmandalay/</p>

တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ၊ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအခွင့်အရေးအတွက် လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ

<p>Promotion of Indigenous and Nature Together (POINT)</p>	<p>POINT is an organisation that works for Indigenous Peoples’ issues in Myanmar by promoting the rights of indigenous peoples, engaging sustainable development initiatives in promoting natural environment of indigenous territories, advocating the right based approach to Development specifically for IPs in Myanmar, establishing national network of IPs in Myanmar</p> <p>Website: http://www.pointmyanmar.org/</p>
--	--

Human Rights Foundation of Monland	<p>They are established to monitor the human rights situation in Mon State and other areas of southern Burma and to protect and promote the human rights of all people in Burma. HURFOM produces periodic reports, published in print and online and which contain news and analysis of ongoing human rights violations in southern Burma.</p> <p>Website: http://rehmonnya.org/</p>
Chin Human Rights Organization	<p>HRO is the primary rights-based advocacy organization for the Chin people and has worked with Chin communities throughout the world. Their main activities are internationally-focused advocacy campaigns, capacity-building trainings, promotion of independent media, and support for grassroots community initiatives.</p> <p>Website: http://www.chro.ca/</p>
Shan Human Rights Foundation(SHRF)	<p>SHRF monitors the human rights situation in Shan State, focusing on remote conflict-affected areas. SHRF documents human rights violations, producing updates and reports which are sent to relevant organizations and the media, inside Burma and internationally. They also carry out research and periodically publishes detailed reports on specific issues related to human rights in Shan State.</p> <p>Website: http://www.shanhumanrights.org/</p>
The Arakan Human Rights and Development Organisation (AHRDO)	<p>AHRDO researches and documents human rights violations and environmental and cultural abuses throughout Arakan State. AHRDO uses this research and documentation to inform both the people and the Government of Myanmar as well as the international community about these issues, with the core aim of developing a just society that is guided by the principles of human rights and equality, and promoting the development of the entire Arakan State.</p> <p>Website: http://arakanhrdo.org/</p>
Pa-Oh Youth Organisation	<p>Pa-Oh Youth Organization is a non-violent youth organization striving for peace, justice and democracy in Burma, empower the Pa-O youth, promote the life of Pa-O people, build greater unity among the Pa-O people and promote human rights & environment</p> <p>Website: https://www.facebook.com/Pa-O-Youth-Organization-PYO-157871087563233/</p>

ဘာသာပေါင်းစုံချစ်ကြည်ရေး အဖွဲ့အစည်းများ

SMILE Education and Development Foundation	<p>Smile Education and Development Foundation (SEDF) is a Burmese organisation dedicated to eliminating poverty and unjust living conditions, and to developing responsible and productive citizens. SEDF uses education as a catalyst for lasting change, serving young people, women, and community leaders by promoting critical thinking, dialogue, and skill building.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/SmileEducationAndDevelopmentFoundation-Yangon/</p>
Judson Research Center	<p>The Judson Research Center of the Myanmar Institute of Theology is dedicated as a center for the promotion of interfaith studies, dialogue and current issues in Myanmar. Working together with religious leaders, scholars, students and young people of other faiths, the JRC convened series of interfaith forums, seminars, workshops and trainings on various themes such as Religious Freedom, Peace and Reconciliation, Ethnic Issues, Gender Equality,</p> <p>Website: https://www.facebook.com/judsonresearchcenter/</p>
Centre for Diversity and Social Harmony	<p>The Center for Diversity and National Harmony (CDNH) is established with an overall objective to enhance social harmonization, peaceful coexistence and mitigation of violence in Myanmar. CDNH builds on the research capacity and the community networks of many of the researchers and field staff who were involved in the investigation, data collection and preparation of reports on communal violence that occurred in Rakhine state.</p> <p>Website: http://www.cdnh.org/</p>

မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးအတွက် လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ

EDEN – access to education for people with disabilities	<p>Eden Centre for Disabled Children provides children with disabilities to get equal access and opportunities so that the children can grow and lead an independent life with dignity. At the end of 2014 their Board approved the strategic plan for 2015-2020 and they will work on the following three areas; Child Development and Family Support: Inclusive Community Development: and Disability Sector Development.</p> <p>Website: http://www.edencentre.org/</p>
Myanmar Deaf Community Development Association (MDCDA)	<p>Myanmar Deaf Community Development Association (MDCDA) is independent Non-Government Organization, Non-profits organization, Non-religious and racial based organization formed by 9 Persons with Hearing Loss and 3 social development expert joined later. The aim and objective of MDCDA is to promote legal protection for rights and capacity of all Persons with Disabilities including Persons with Hearing Loss to live with their own decision.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/mdcda.org.mm/</p>

Association for Aids and Relief (AAR)– Japan	<p>AAR- Japan has been running a vocational training center (VTC) for persons with disabilities and has also been implementing community-based rehabilitation (CBR) projects, as well as supporting children with disabilities through a foster parent system.</p> <p>Website: http://www.aarjapan.gr.jp/english/about/</p>
Myanmar Federation of Person with Disability (MFPD)	<p>The Myanmar Federation of Persons with Disabilities (MFPD) is a national association of Persons with Disabilities. Their aim is to promote the rights and full participation of persons with disabilities through advocacy, education, and awareness-raising in Myanmar.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/Myanmar-Council-of-Persons-with-Disabilities-1418386865125480/</p>
Handicap International Myanmar	<p>The goal of Handicap International in Myanmar is to promote the equal rights of mine and other explosive remnant of war (ERW) victims and of people with disabilities. The organization works to foster an inclusive society and enable the full social participation of people with disabilities, while striving to reduce the human and socio-economic impact of mines/ERW.</p> <p>Website: http://www.handicap-international.us/myanmar</p>
UNICEF Myanmar	<p>UNICEF published a situation analysis report in order to provide a systematic understanding of the experiences of children with disabilities and their families, informed by robust, qualitative evidence in 2016. This Situation Analysis of Children with Disabilities in Myanmar also to bridge this information gap. This study is the result of a close collaboration between the Department of Social Welfare, Ministry of Social Welfare Relief and Resettlement and UNICEF.</p> <p>Website: https://www.unicef.org/myanmar/</p>
Myanmar Independent Living Initiative (MILI)	<p>MILI has been working in Myanmar to empower and support persons with disabilities for their independent living and to advocate and promote the inclusion and rights of persons with disabilities.</p> <p>Website: http://www.mili.org.mm/</p>
Shwe Min Thar Foundation (SMTF)	<p>SMTF is a public a non-profit making, non-religious, non-politics and non-governmental organization (NGO). It is established to help PWDs themselves, through a value system based on the SMTF promise and regulation to build a better world where PWDs are self-fulfilled as individuals and play a constructive role in society. They are working on education, livelihood & income generation, health, environment and social for PWDs.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/ShweMinnThaFoundationMyanmar/</p>

<p>Myanmar National Association of the Blind (MNAB)</p>	<p>MNAB is established to promote the quality of life and advocating the equality right of Persons with Visual Impairment in society. The association also aims to recommend a multi-dimension approach for Persons with Visual Impairment in holistic development and encourage disabled inclusiveness in policy design.</p> <p>Website: http://www.mnab-myanmar.org/</p>
<p>Myanmar Christian Blind Fellowship</p>	<p>Their objectives are to raise and develop the education level of visually impaired persons, to make them able to earn a living on their own and to be independent, and capable persons who can participate fully on equal basis with others in the society.</p> <p>Address: 165, Baho Rd., Ward (2), Mayangone Township, Yangon, Myanmar Phone: 09-32237791, 01-662034, 01-9661689 Email: mcfb.admin@gmail.com</p>
<p>Myanmar Autism Association (MAA)</p>	<p>MAA was formed to raise the awareness on autism and to understand the difficulties of autism family members; to plan and implement the activities and interventions for early detection; to improve the quality of life of autism through early and systematically training; and to support for development of independent life for autism as much as possible.</p> <p>Website: http://autismmyanmar.org/</p>
<p>Myanmar Physically Handicapped Association</p>	<p>Their aim is to promote the rights of victims of landmines and/or explosive remnants of war (ERW) and other persons with disabilities to access health and social services and take part in decision-making processes relating to social protection programs.</p> <p>Website: http://www.myanmarmpha.org/</p>
<p>Association of Myanmar Disabled Women Affairs</p>	<p>AMDWA is implementing activities for the improvement of disabled peoples' life to enhance their confidence by encouraging and creating job opportunities.</p> <p>Website: https://www.facebook.com/DPO.AMDWA/</p>
<p>The Leprosy Mission International (Myanmar)</p>	<p>The Leprosy Mission's activities in Myanmar are enhancing the quality of life, community participation and the socio-economic status of persons affected by leprosy and disability; providing physiotherapy to people, including children, with disabilities, as well as providing counselling and emotional support; encouraging persons with disabilities in order to participate in the social and economic life of their communities; and providing the accessible, affordable and effective treatment to prevent worsening disability.</p> <p>Website: https://www.leprosymission.org.uk/about-us-and-leprosy/where-we-work/myanmar.aspx</p>

HIV ရောဂါပိုးရှိသူများအတွက်လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ

United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) - Myanmar

UNAIDS is providing technical support to the Ministry of Health and Sports and community and key population groups to develop a law to protect people living with HIV and key populations groups from discrimination in health, employment and education settings. The Ministry of Health and Sports, community groups and UNAIDS are working with the parliament for the law to be passed in 2017.

Website: <http://www.unaids.org/en/regionscountries/countries/myanmar>

Ministry of Health and Sports

The Ministry of Health and Sports of Myanmar launched the country's latest five-year HIV plan on 17 May,2017. The plan provides a road map on how to Fast-Track the national HIV response and end the AIDS epidemic as a public health threat by 2030. The framework describes the current dynamics of the HIV epidemic and articulates a strategy to optimize investment through a fast track approach with the vision of ending HIV as a public health threat by 2013.

Website: <https://www.facebook.com/MinistryOfHealthAndSportsMyanmar/>

Save the Children Myanmar

Save the Children's integrated care and treatment program is providing treatment and care to children and families living with HIV in Myanmar. Save the Children is working with the government and other stakeholders to support the country's commitment to reach universal access to HIV services by 2015. Through an integrated approach, they are also providing treatment to patients identified with tuberculosis co-infection, and HIV testing and treatment to pregnant women.

Website:<http://www.savethechildren.org/site/c.8rKLIXMGIpI4E/b.6150543/k.D615/Myanmar.htm>

Myanmar Business Coalition Aid (MBCA)

MBCA's strategy is to mobilize the private sector into becoming involved in the HIV business response, fighting stigma and discrimination, protecting its own workforce from HIV and its impact; contributing, supporting and leading the community, at national and regional levels in the fight against the spread of HIV infection.

Website: <http://www.mbconaid.org/index.php/en/>

Myanmar Positive Group

Myanmar Positive Group-MPG is contributing in Health Sector, especially in fight for HIV epidemic and Development by the involvement of infected Civil Society Community itself. The main objectives of MPG are building up skills and capacity for PLHIV, networking between PLHIV individuals and Self Help Groups, reducing stigma and discrimination among PLHIV and community, representation for PLHIV in Myanmar, advocated for PLHIV rights of access to treatment and quality services and developing more PLHIV Self Help groups.

Website: <https://www.facebook.com/MyanmarPositiveGroup/>

Pyi Gyi Khin

PYI GYI KHIN works for rights of every citizen especially women and children and provide necessary services through capacity building of the people and necessary advocacy work. PGK has also focused on not only services delivery but also advocacy for health policy to create role of civil society and law reform in freedom of association and HIV related Human Right.

Website: <https://www.facebook.com/PyiGyiKhinMyanmar/>



နောက်ဆက်တွဲ - ၂

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တိုက်ဖျက်ရန် လမ်းညွှန်များ။

အထွေထွေ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ

- UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Principle 31 on non-judicial grievance mechanisms.
- Office of the High Commissioner on Human Rights, “SDGs Indicator Framework: A Human Rights Approach to Data Disaggregation to Leave No One Behind”.
- General Comment 20, Committee on Economic, Social and Cultural Rights, on non-discrimination, Article 7, 4 – 22 May 2009, Geneva.
- Equality and Discrimination, International Labour Organization (ILO).
- Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide, ILO.
- Q&A’s on business, discrimination and equality, ILO.
- IFC Performance Standard 7, International Finance Corporation, 2012.
- IFC Good Practice Note, Non-Discrimination and Equal Opportunity.

မြန်မာနိုင်ငံနှင့်သက်ဆိုင်သော

- The Special Rapporteur on the situation of human rights in Myanmar, UN Office of the High Commissioner for Human Rights.
- Country Reports on Human Rights Practices for 2016, Burma, US Department of State.
- National Land Use Policy, on ethnic minority and women’s land rights, Myanmar, January 2016
- The Republic of the Union of Myanmar, 2008 Constitution
- The 2014 Myanmar Population and Housing Census
- MCRB holds Workshop for Business on Operational Grievance Mechanisms, 16 June 2015.
- Sector Wide Impact Assessments (SWIAs), MCRB.

အမျိုးသမီး

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ

- Concluding Observations, UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, 25 July 2016.
- Women, Business and Human Rights, OHCHR, March 2014, for a full discussion of women as business leaders.
- Women's Empowerment Principles, UN Global Compact and UN Women.
- Women's Empowerment Principles Gap Analysis Tool, UN Global Compact.
- The Power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth, McKinsey Global Institute, September 2015.

မြန်မာနိုင်ငံနှင့်သက်ဆိုင်သော

- 'Labour laws and regulations', Myanmar Garment Manufacturers Association.
- Demographic and Health Survey, inter alia, on violence against women, Ministry of Health and Sports, March 2017.
- Linking Women and Land in Myanmar, Transnational Institute, February 2015.
- Myanmar: Parliament must reject discriminatory 'race and religion laws', Amnesty International and the International Commission of Jurists, 3 March 2015.
- Report on the Obstacles to Gender Equality in Myanmar, Gender Equality Network and Global Justice Center, July 2016.
- Myanmar Labour Force, Child Labour, and School to Work Transition Study, Ministry of Labour, Immigration and Population, with technical assistance from the ILO, 29 August 2016, inter alia on lack of parity between women and men.
- Gender Equality and Women's Rights in Myanmar, Asian Development Bank and United Nations Development Programme, UN Population Fund, and UN Entity for Gender Equality and Empowerment of Women, 2016.
- Internal Labour Migration in Myanmar, inter alia on informal labour and trafficking of women, ILO, 2015.

LGBT များ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ

- Business Commitment to LGBT Human Rights, 10 Business Commitments to Promoting LGBT Rights, Institute to Ethos, Dec 2014.

မြန်မာနိုင်ငံနှင့်သက်ဆိုင်သော

- Facing 377: Discrimination and Human Rights Abuses Against Transgender, Gay and Bisexual Men in Myanmar, Colors Rainbow.
- From Victims to Agents of Change: Lives and Voices of LGBT Individuals, Colors Rainbow, August 2016.

HIV ပိုးရှိသူများ

မြန်မာနိုင်ငံနှင့်သက်ဆိုင်သော

- Country Fact Sheet, HIV/AIDS in Myanmar, World Health Organization, 1 December 2015
- HIV and AIDS estimates (2015), UNAIDS Myanmar.
- Global AIDS Response Progress Report, Myanmar, National AIDS Programme, 15 June 2015.
- Myanmar launches new HIV Strategic Plan, UNAIDS, 19 May 2017.
- Summary, National HIV Legal Review Report, UNDP, 24 September 2014.
- International Guidelines on HIV/AIDS and Human Rights, OHCHR and UNAIDS, 2006.

မသန်စွမ်းများ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ

- Disability in the Workplace – Company Practices, ILO, January 2011.

မြန်မာနိုင်ငံနှင့်သက်ဆိုင်သော

- Situation Analysis of Children with Disabilities in Myanmar, UNICEF Myanmar, 2016.
- Corporate Social Responsibility (CSR) and Disabilities, MCRB and Myanmar Deaf Community Development Association, 2014.
- Draft Strategy on Disability, 2016 – 2018, MCRB.

တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ

မြန်မာနိုင်ငံနှင့်သက်ဆိုင်သော

- Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar, MCRB, IHRB, DIHR, February 2016.
- Indigenous Peoples Work to Raise Their Status in a Reforming Myanmar, ISEAS, 22 May 2017.
- Indigenous Peoples Safeguards: A Planning and Implementation Good Practice Sourcebook, Asian Development Bank.
- Myanmar: Ending poverty and boosting shared prosperity in a time of transition, World Bank Group, November 2014.
- Ethnic Conflict in Myanmar, Transnational Institute.
- Myanmar: Ethnic minorities face range of violations including war crimes in northern conflict, Amnesty International, June 2017.
- Briefing paper on Land, MCRB/IHRB/DIHR, March 2015.

ကိုးကွယ်ရာဘာသာကွဲလူနည်းစုများ

မြန်မာနိုင်ငံနှင့်သက်ဆိုင်သော

- Interviews with Rohingyas fleeing from Myanmar since 9 October 2016, Report of OHCHR Mission to Bangladesh, UN Office of the High Commissioner for Human Rights, 3 February 2017.
- Hidden Plight: Christian Minorities in Burma, United States Commission on Religious Freedom, December 2016.
- Blasphemy prosecutions invoke dignity of religion to deny human rights and undermine the rule of law, International Commission of Jurists, 21 July 2015.
- Myanmar: A New Muslim Insurgency in Rakhine State, International Crisis Group, December 2016.
- Myanmar: 'We are at a breaking point', Amnesty International, 19 December 2016



Myanmar Centre for
Responsible Business

ADDRESS

No. 6(A), Kayin Chan Ward, Shin Saw Pu Road,
Ahlone Township, Yangon, Myanmar

P. +95 1 512613

E. info@myanmar-responsiblebusiness.org
www.mcrb.org.mm
www.myanmar-responsiblebusiness.org