





စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှု

မြန်မာကုမ္ပဏီများအတွက် လက်စွဲလမ်းညွှန်

Cover Photo by DRC

Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmar

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဂန်ယူမှု နှင့် မသန်စွမ်းမှု

မြန်မာကုမ္ပကီများအတွက် လက်စွဲလမ်းညွှန်

MCRB Yangon, Myanmar

CONTENTS

Introduction to this Guide CSR and Disability	,
Why should companies in Myanmar include disability in their CSR framework?	•
Equality of treatment and non-discrimination Discrimination can be direct or indirect Actions	1: 1: 1:
Disability and Labour Law Quotas for employees with disabilities Disability and human resources policy	18 18 18
Accessibility Where to begin – a global assessment Environment accessibility Accessibility to products and services Actions	2: 2: 2: 2: 2: 2:
Relationships with suppliers and subcontractors	3
Social action Social action accessibility	3. 3.
Communication	3
Appropriate terminology Terms that should not be used Terms that should be used	40 40 41
How to implement CSR-D: A CSR and Disability Roadmap	4
Questionnaire	4
Glossary	6

မာတိကာ

လမ်းညွှန်မတ်ဆက်	9
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဂန်ယူမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှု မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ကုမ္ပကီများသည် CSR မူဘောင်အတွင်း မသန်စွမ်းမှုကို	o0 00
ထည့်သွင်းရန် အဘယ့်ကြောင့် လိုအပ်သနည်း။	
တန်းတူဆက်ဆံခြင်းနှင့် ခွဲခြားမှုမပြုခြင်း တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် သွယ်ဂိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု	၁င
မောင်ရွက်ရန်အချက်များ	၁၇
မသန်စွမ်းမှုနှင့် အလုဝ်သမားဥပဒေ	JJ
မသန်စွမ်းလုပ်သားများအတွက် အချိုးကျခွဲတမ်း မသန်စွမ်းမှုနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မူဂါဒ	75 70
လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း	၂၈
လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့်ပထမခြေလှမ်း- ကမ္ဘာသုံးဆန်းစစ်ချက်	၂၈
ရုပ်ပိုင်းပန်းကျင်ဆိုင်ရာလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း	Je
ကုန်စည်နှင့်ဂန်ဆောင်မှုများကိုလက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း လုပ်ဆောင်ရန်အချက်များ	ა გი
ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၊ လက်ခွဲကန်ထရိုက်တာများနှင့် ဆက်ဆံခြင်း လုပ်ဆောင်ရန်အချက်များ	99 99
လူမှုရေးလုပ်ငန်းများ	၃၆
လူမှုရေးဆောင်ရွက်မှုများတွင် မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီပါဂင်နိုင်မှု	୧୧
ဆက်ဆံရေး	୨୧
သင့်လျော်သောဂေါဟာရအသုံးအနှန်း	9J
အသုံးမပြုသင့်သောဂေါဟာရများမှာ သုံးစွဲသင့်သောဂေါဟာရများ	99
သုံးစွဲသင့်စသာစဂါတာရများ မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ခံအသုံးပြုသင့်သော ဂေါဟာရများမှာ	99 99
CSR-D ကိုလက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရမည့်နည်းလမ်းများ နှင့် မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာလမ်းပြမြေပုံ	99
မေးခွန်းလွှာများ	୭୧
CSR-D ဆိုင်ရာ ကတိကဂတ်များနှင့် အညွှန်းကိန်းများ	၆၃
ပေါဟာရ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ	၆၉

Introduction to this Guide

This Guide¹ aims to:

- offer a practical tool for companies that want to integrate people with disabilities into their CSR policy.
- increase the level and quality of employment for people with disabilities.
- contribute to the quality improvement of products and services that people with disabilities demand as consumers.

The guide deals with the various areas in a company where there is scope to address CSR-D taking into account that disability has an effect at all levels of the company's activity. Employment and accessibility are two essential aspects, but it also includes other important areas.

The guide includes a **self-diagnosis questionnaire** that allows the company to assess its performance, which areas need to be improved, and more important, its progress. It suggests some indicators that the company could include in its CSR annual report.

However, a single guide or action plan cannot be applied to all companies. The specific characteristics of the company such as its activity, number of employees, location, need to be taken into account.

လမ်းညွှန်မိတ်ဆက်

ယခုလမ်းညွှန်စာအုပ်²သည်

- မသန်စွမ်းသူများအား CSR မူဂါဒများတွင် အကျုံးဂင်စေရန် ထည့်သွင်းနိုင်မည့် လက်တွေ့ နည်းလမ်း များကို ကုမ္ပဏီများအား လမ်းညွှန်မျှပေပေးနိုင်ရန်။
- မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း အဆင့်အတန်းများ မြင့်မားစေရန်နှင့် အရည် အသွေး တိုးတက်စေရန်။
- မသန်စွမ်းသူများသည် စားသုံးသူများလည်းဖြစ်ရာ ၎င်းတို့အသုံးပြုလိုသည့် ကုန်စည်နှင့်ပန်ဆောင်မှု များ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်မြင့်မားရေးကို အထောက်အကူပြုစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

လမ်းညွှန်သည် CSR နှင့်မသန်စွမ်းမှုဆက်စပ်ခြင်း (CSR-D) ကို ကုမ္ပဏီတစ်ခုအတွင်း ထည့်သွင်း စဉ်းစားနိုင်မည့်မျက်နှာစာအားလုံးကိုလမ်းညွှန်ဖော်ပြထားပါသည်။အလုပ်အကိုင်နှင့်လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင် ခြင်း Accessibility သည် အဓိကထည့်သွင်းစဉ်းစားရသည့် ကဣနှစ်ခုဖြစ်သော်လည်း အခြားအရေးကြီးသော အရာ များစွာလည်း ရှိနေသေးသည်။

လမ်းညွှန်အတွင်းတွင် ကုမ္ပဏီများအတွက် CSR-D နှင့်ပတ်သက်ပြီး မိမိကိုယ်တိုင် ဆန်းစစ်နိုင်မည့် မေးခွန်းလွှာကိုလည်း ထည့်သွင်းထားသည်။ မေးခွန်းလွှာကိုသုံးပြီး ကုမ္ပဏီများကို CSR-D နယ်ပယ်ရှိမိမိတို့၏ စွမ်းဆောင်မှု၊ လိုအပ်ချက်များနှင့် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများကို မိမိတို့ဘာသာ ဆန်းစစ် အကဲဖြတ်နိုင်စေမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ကော်ပိုရိတ်လူမှုတာပန်ဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာတင်သွင်းရာတွင် ထည့် သွင်းဖော်ပြနိုင်မည့် အညွှန်းကိန်းအချို့ကိုလည်း အကြံပြုထားပါသည်။

သို့ရာတွင် သတိပြုရန်တစ်ချက်မှာ မည်သည့်လမ်းညွှန် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစီမံချက်မဆို ကုမ္ပကီ အားလုံး တပြေးညီအသုံးပြုနိုင်မည်မဟုတ်ကြောင်းကိုမူ သတိပြုရန်လိုသည်။ လုပ်ငန်းအမျိုးအစား၊ အရွယ် အစားနှင့် တည်နေရာတို့ကဲ့သို့သော သီးခြားဂိသေသများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီးမှ ဤလမ်းညွှန်ကို အသုံးပြု ရမည်ဖြစ်သည်။

Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmaı

This guide is a translation of the 2009 '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. The original guide is available at http://rsed.fundaciononce.es/en/introduccion RSED.html

ဤလမ်းညွှန်သည် `Fundación ONCE´ဏ် မူရင်းလမ်းညွှန်ဖြစ်သော`CSR-D Guide Corporate Social Responsibility and Disability'စာအုပ်ကို ဘာသာပြန်ဆိုထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၊ မသန်စွမ်းသူ အရေအတွက် အစ ရှိသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိစေရန် ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားပါသည်။

CSR and Disability (CSR-D)

There are various definitions of Corporate Social Responsibility (CSR). Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB) uses the definition adopted in the EU's October 2011 policy on CSR: "the responsibility of enterprises for their impacts on society". The European Commission stated that enterprises 'should have in place a process to integrate social, environmental, ethical human rights and consumer concerns into their business operations and core strategy in close collaboration with their stakeholders".

CSR and Disability (CSR-D) is the general inclusion of the disability aspect in the different elements of companies' CSR approach, since people with disabilities are among a company's stakeholders.

The relationship between CSR and disability.....

..... has an influence on all CSR actions.

.... is a dynamic process.

.... must be adapted to each company's reality.

Why should companies in Myanmar include disability in their CSR framework?

According to the "Myanmar National Disability Survey" conducted by the Department of Social Welfare, under the Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement, and Leprosy Mission International between 2008 and 2009, disability prevalence in Myanmar is 2.32%. This translates to approximately 1.2 million persons living with a disability in Myanmar, or one person with a disability in every 10 households. Of this, 68.2% are people with a physical impairment, 13.3% are people with a visual impairment, 10.4% are people with a hearing impairment and 8.1% have some form of intellectual disability. The forthcoming census results, conducted in 2014, may provide further information on disability prevalence.



Criteria to measure disability in Myanmar differ from the usual international criteria. They include persons with functional impairment due to a range of disabling conditions, regardless of age, but specifically do not include persons with limited function as a result of chronic diseases such as heart disease, HIV/AIDS, depression or general age-related debility. According to WHO, the proportion of disability amongst the world's population is 15%.

Given this prevalence, people with disabilities and their families form an important group of potential clients, shareholders and investors that can be very attractive for many companies. Specific products and services, or those developed considering 'design for all' criteria and universal accessibility are also of interest to them and can be a business opportunity.

Disability is one element of the 'diversity' which is increasingly valued by companies. A recent EU survey showed that 83% of companies with diversity policies believed that diversity provides real advantages for their business such as access to a greater range of potential employees, the improvement of staff motivation and a more innovative work force.

However, disability is often given less prominence than other diversity criteria such as gender and ethnicity. Companies who take people with disabilities into account can benefit from the potential and talent of a significant part of the population, including in Myanmar, at a time of shortage of skilled labour in Myanmar, and difficulties in retaining skilled staff.

The majority of people with disabilities in Myanmar are unemployed. According to figures from the National Disability Survey, 85% of people with disabilities had no jobs or livelihoods. Those jobs offered are mostly casual labor such as plastic or bottle collecting, which is poorly remunerated. These types of jobs are often ill-suited for people with disabilities, since they require a certain level of mobility and physical fitness. According to a calculation based on standards of the International Labour Organisation (ILO), the Gross Domestic Product (GDP) of Myanmar could be as much as US \$1.2 billion higher if people with disabilities were properly included in the workforce.

Awareness of disability in Myanmar is increasing as is the importance attached to it by the government. In November 2011, Myanmar signed the Bali Declaration on the Enhancement of the Role and Participation of the Persons with Disabilities in ASEAN Community. In December 2011 it ratified the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD). A 21-person Myanmar Council of People with Disabilities was formed in June 2014.

A draft law on Protection of Persons with Disabilities is under discussion, which will include requirements for businesses in Myanmar. This means that companies will need to comply with forthcoming national legislation on the workplace rights of people with disabilities and should start to prepare for this.

But even beyond the workplace, companies should take into account people with disabilities, for example when consulting stakeholders, including as customers or local community members. Doing so will provide a company with additional business insights and enhance their reputation as a responsible and inclusive company.

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဂန်ယူမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှု

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဂန်ယူမှုကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှု အများအပြားရှိသည်။ MCRB သည်၂၊၁၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် ဥရောပသမဂ္ဂက CSR ဆိုင်ရာမှုဂါဒကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာ၌ သုံးသော ဗွင့်ဆိုချက်ကို လက်ခံအသုံးပြုပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဂန်ယူမှုဆိုသည်မှာ စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အဖွဲ့ အစည်းအတွင်း သက်ရောက်ထိခိုက်မှုများအားလုံးကို တာဂန်ယူခြင်းဖြစ် သည်။ ဥရောပကော်မရှင်က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူမှုရေး၊သဘာဂပတ်ဂန်းကျင်နှင့် ကျင့်ဂတ် ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် စားသုံးသူများ၏ တန်ဖိုးထားမှုများကိုလည်း ယင်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ဆောင် ချက်များနှင့် အခြေခံမဟာဗျူဟာများအတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရမည်ဟု ဖော်ပြသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာ တွင်လည်း သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများအားလုံးနှင့် ဆက်စပ်ဆောင်ရွက်ရမည်ဟုလည်း ဆိုသည်။

CSR-D မှာကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ CSR စီမံချက်များထဲတွင် မသန်စွမ်းမှုကို ထည့်သွင်းပေါင်းစပ်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ကုမ္ပဏီနှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများထဲတွင် မသန်စွမ်းသူများလည်း ပါလင်နေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

CSR နှင့်မသန်စွမ်းမှုအကြား ဆက်သွယ်ချက်သည်-

- CSR လုပ်ငန်းများအားလုံးတွင် သက်ရောက်မှုရှိသည်။
- ယင်းသည် အမြဲအသက်ဂင်ပြောင်းလဲနေသော ဖြစ်စဉ်တစ်ခု ဖြစ်သည်။
- ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုချင်းစီ၏ ပကတိအရှိတရားကို လိုက်ပြီး အလိုက်သင့်ပြောင်းလဲနိုင်ရမည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိကုမ္ပဏီများသည် CSR မူဘောင်အတွင်း မသန်စွမ်းမှုကို ထည့်သွင်းရန် အဘယ့်ကြောင့် လိုအပ်သနည်း။

လူမှုဂန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဂန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဂန်ထမ်းဦးစီးဌာနနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အနာကြီးရောဂါမစ်ရှင်တို့ ၂၀၀၈ နှင့်၂၀၀၉ ခုနှစ်များအတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သော မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသားအဆင့် မသန်စွမ်းမှုလေ့လာချက် စစ်တမ်းအရ မသန်စွမ်းသူဦးရေ အချိုးအစားသည် စုစုပေါင်းလူဦးရေ၏၂.၃၂ ရာခိုင်နှုန်းရှိကြောင်း သိရသည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူ အရေအတွက် မှာ လူဦးရေ ၁.၂ သန်း သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်စုဆယ်စုလျှင် မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးနုန်း ရှိနေပါသည်။ မသန်စွမ်းသူ များအားလုံး၏ ၆၈.၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကိုယ်အင်္ဂါ မသန်စွမ်းသူများဖြစ်ပြီး ၁၃.၃ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမြင်အာရုံ ချို့တဲ့ သူများ၊ ၁၀.၄ ရာခိုင်နှန်းမှာ အကြားအာရုံချို့တဲ့သူများနှင့် ၈.၁ ရာခိုင်နှန်းမှာ ဉာဏ်ရည်ချို့တဲ့မှု ပုံစံတစ်မျိုးမျိုး

ရှိကြသူများ ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ကောက်ယူပြီးစီးခဲ့သော ပြည်လုံးကျွတ် သန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူခြင်းမှလည်း မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်များ ထပ်မံရရှိလာ နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

မသန်စွမ်းမှုကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် တိုင်းတာသည့် စံသတ်မှတ်ချက်များသည် နိုင်ငံတကာ သတ်မှတ်ချက် များနှင့် ကွဲလွဲမူရှိနေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်သုံးသော စံသတ်မှတ်ချက်များတွင် အသက်အရွယ်မရွေး မသန် စွမ်းမှုဖြစ်စေသော အခြေအနေများကြောင့် လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းချက်ရှိသူများကို ထည့်သွင်းထားပြီး နလုံးရောဂါနှင့် ကိုယ်ခံအားကျရောဂါတို့ကဲ့သို့ နာတာရှည်ရောဂါများ၊ စိတ်ဖိစီးမှု၊ အသက်အရွယ်နှင့်ဆက်စပ် သည့် ကာယစွမ်းရည် ကျဆင်းခြင်းများကြောင့်ဖြစ်သော ခန္ဓာကိုယ်လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းချက်များကိုမှ ထည့်သွင်းတွက်ချက်ခြင်း မပြုပေ။ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ၏ အလိုအရ မသန်စွမ်းသူဦးရေသည် စုစုပေါင်း ကမ္ဘာ့လူဦးရေ၏ ၁၅ ရာခိုင်နှန်းခန့် ရှိနိုင်သည်ဟုသိရသည်။

ထိုကိန်းဂဏန်းအခြေအနေများကို ထည့်သွင်းတွက်ချက်လိုက်သောအခါ မသန်စွမ်းသူများနှင့် ယင်း တို့၏ မိသားစုများသည် ကုမ္ပဏီများအတွက် ဖောက်သည်လောင်းများ၊ အစုရှယ်ယာရှင်များနှင့် ရင်းနီးမြှပ်နံသူ များ ဖြစ်လာနိုင်စရာရှိပြီး ထိုအချက်သည်ပင် အချို့သောကုမ္ပဏီများအတွက် ဆွဲဆောင်မှုကောင်းသော မက် လုံးဖြစ်လာနိုင်သည်။ မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးသန့်ရည်ရွယ်သော ကုန်စည်နှင့်ပန်ဆောင်မှုများထုတ်လုပ် ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ မသန်စွမ်းသူများအပါအဂင် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်စေရမည်ဟူသော အား လုံးအတွက် ဒီဇိုင်းအယူအဆကို ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီများအတွက် အကျိုးအမြတ်များ ရလာစရာရှိပါသည်။

အမှန်စင်စစ် မသန်စွမ်းမှုမှာ ယနေ့ခေတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တစ်နေ့တရြား ပိုမိုတန်ဖိုးထားလာ နေသော မတူကွဲပြားစုံလင်မူ Diversity ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုသာ ဖြစ်သည်။ မကြာသေးခင်က ဥရောပသမဂ္ဂ က ပြုလုပ်သော စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် မတူကွဲပြားစုံလင်မှုကို တန်ဖိုးထားသည့် မူဂါဒရှိသောကုမ္ပကီများ၏ စဉ ရာခိုင်နှုန်းက ယင်းအချက်သည်ပင် ကုမ္ပဏီအတွက် ကြီးစွာသောအကျိုးအမြတ်ကို ဖြစ်စေသည်ဟု ထုတ် ဖော်ပြောကြားထားကြသည်။ မတူကွဲပြားမူဂါဒကြောင့် ကုမ္ပဏီအနေနင့် ()န်ထမ်းများကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ရွေးချယ်ခန့်ထားနိုင်ခြင်း၊ ဂန်ထမ်းများ၏ စိတ်အားထက်သန်မှုနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုကို အထောက်အပံ့ပေးခြင်း စသော အကျိုးကျေးဇူးများ ရှိနေသည်ဟု စစ်တမ်းအရ သိရပါသည်။

သို့ရာတွင် မတူကွဲပြားမှုအကြောင်းပြောရာ၌ မသန်စွမ်းမှုမှာ ကျားမနှင့် လူမျိုးကွဲပြားခြားနားမှုလောက် သိသာထင်ရှားစွာ နေရာရခြင်းမရှိပေ။ ထို့ကြောင့် မသန်စွမ်းမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် ရွေးချယ်စရာအခွင့်အလမ်း ပိုမိုများပြားစေပြီး အများအားဖြင့် မထိမတွေ့ဘဲထားသေ ာအင်အားစုကြီးမှနေပြီး အခွင့်အလမ်းများနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ဖမ်းဆုပ်လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် မျက်မှောက်ကာလ မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ ကျွမ်းကျင်ဂန်ထမ်း ရှားပါးနေသော၊ ရှိပြီးသားကျွမ်းကျင်ဂန်ထမ်းများကိုလည်း ရေရှည်ထိန်း သိမ်းထားရန် ခက်ခဲနေသော အခြေအနေများတွင် ကုမ္ပကီများအတွက် အထူးအကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ မသန်စွမ်းသူဦးရေ အများစုကြီးမှာ အလုပ်ရှိကြသူများ မဟုတ်ပေ။ အမျိုးသား အဆင့် မသန်စွမ်းမှုလေ့လာချက် စစ်တမ်းအရ မသန်စွမ်းသူများ၏ ၈၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်အကိုင် သို့မ ဟုတ် အသက်မွေးဂမ်းကျောင်း အခွင့်အလမ်း မရှိကြသူများ ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှိသည်ဆိုရာတွင်လည်း ပလတ် စတစ် အမှိုက်ကောက်၊ ပုလင်းခွံကောက် စသော ပင်ငွေနိမ့်ပါးလှသည့် ကျဘမ်းအလုပ်များသာ ရကြသည်က များသည်။ ထို့အပြင် မသန်စွမ်းသူများ လုပ်လေ့ရှိသော အလုပ်များမှာလည်း အမှန်စင်စစ် မသန်စွမ်းသူများနှင့် မသင့်လျော်သော အလုပ်များဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ အထူးသဖြင့် လှုပ်ရှားသွားလာနိုင်မှုနှင့် ကာယ ကြံ့ခိုင်မှုတို့အပေါ် မူတည်နေသော အလုပ်များမှာ မသန်စွမ်းသူများနှင့် မဆီလျော်လုပေ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ ၏ စံချိန်စံညွှန်းနှင့် တွက်ချက်မှုများအရ မသန်စွမ်းသူများကို လုပ်သားအင်အားစုအတွင်း သင့်လျော်စွာ ထည့်သွင်းနိုင်ခဲ့မည်ဆိုပါက မြန်မာနိုင်ငံ၏ စုစုပေါင်း အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုသည် ယခုတန်ဖိုး ထက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁.၂ ဘီလီယံ ပိုမိုမြင့်တက်လာနိုင်သည်ဟု သိရသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြည်သူများ၏ မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်သော သိနားလည်မှုများလည်း ပိုမိုမြင့် တက်လာသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် အစိုးရ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကြောင့်လည်း ဖြစ်သည်။ ပြီးခဲ့ Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmar



UMFCCI တွင် ဇူလိုင်လက ကျင်းပခဲ့သော မသန်စွမ်းမှုနှင့် တာဂန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆွေးနွေးပွဲ

သည့် ၂၊၁၁၁ ခုနှစ်၊ နိုဂင်ဘာလအတွင်းက အာဆီယံအသိုက်အမြုံအတွင်း မသန်စွမ်းသူများ၏ အခန်းကဏ္ဍ နှင့် ပါလင်ဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ ဘာလီကြေညာစာတမ်းကို မြန်မာနိုင်ငံက လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ သည်။ ယင်းနှစ် ဒီဇင်ဘာတွင် မသန်စွမ်းသူအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ် UN-CRPD ကို မြန်မာနိုင်ငံက အဖွဲ့ ဂင်နိုင်ငံအဖြစ် လက်မှတ်ရေးထိုး အတည်ပြုခဲ့သည်။ များမကြာသေးမီ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ အတွင်းက အဖွဲ့ ဂင် ၂၁ ဦးပါ မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများကောင်စီကို ဖွဲ့ စည်းခဲ့သည်။

လက်ရှိအချိန်တွင် မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေကြမ်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဥပဒေပြု အဖွဲ့ အစည်းများအတွင်း ဆွေးနွေးနေကြပြီး ဥပဒေကြမ်းတွင် ပြည်တွင်းရှိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖြည့်ဆည်းရမည့် တာပန်များကိုလည်း ထည့်သွင်းရေးဆွဲကြမည် ဖြစ်သည်။ ထိုဥပဒေကြမ်းကို အတည်ပြုပြဌာန်းပြီးပါက မြန်မာ နိုင်ငံအတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဥပဒေပါမသန်စွမ်းသူများ၏ လုပ်ငန်းခွင် အခွင့်အရေးများကို ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်ပေးကြရတော့မည်ဖြစ်ရာ ယခုအချိန်ကတည်းက ကြိုတင် ပြင်ဆင်ထားနိုင်လျင် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် ကုမ္ပကီများအနေဖြင့် မသန်စွမ်းမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရာတွင် လုပ်ငန်းခွင် ဘောင်ထက် ကျော်လွန်အောင် စဉ်းစားနိုင်ရန်လည်း လိုသည်။ မသန်စွမ်းသူများကို ဖောက်သည်များအဖြစ် လည်းကောင်း၊ မိမိတို့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရာ ရပ်ရွာဒေသအတွင်းရှိ သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများအဖြစ် လည်း ကောင်း ရှုမြင်နိုင်ရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီများအတွက် စီးပွားရေးအမြင်များ ပိုမို ကျယ်ပြန့်လာစေမည် ဖြစ်သလို လူမှုတာဂန်ယူမှုရှိပြီး လူတိုင်းပါဂင်ခွင့်ကို အလေးထားသည့် စီးပွားရေးလုပ် ငန်းအဖြစ် ဂုက်သိက္ခာ မြင့်တက်လာနိုင်ပေသည်။

Equality of treatment and non-discrimination

In their capacity as employees, clients, suppliers or shareholders, people with disabilities mainly ask companies for equal treatment and protection against all types of discrimination.

Therefore these concepts must be essential elements in all CSR policies that include people with disabilities.

Principles of equality of treatment and non-discrimination must...

- ... be respected in all CSR and disability actions.
- ... be accepted and promoted from the highest company level.

Article 5 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD) recognizes that "all persons are equal before and under the law and are entitled without any discrimination to the equal protection and



Some people with disability are working at the Call Center (Photo by DRC) မသန်စွမ်းသူ ဂန်ထမ်းများ ပါဂင်လုပ်ကိုင်ကြသည့် Call Center လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု

equal benefit of the law". The government has the obligation to prohibit all discrimination on the basis of disability and guarantee to persons with disabilities equal and effective legal protection against discrimination on all grounds.

Article 27 of the Convention recognizes "the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labor market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities". The government is thus obliged to promote and safeguard this right to work by taking appropriate measures and legislative proceedings that prohibit any form of discrimination with regard to all matters concerning employment.

Discrimination can be direct or indirect

According to Principle 6 of the United Nations Global Compact, discrimination is "any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing the opportunity of equal treatment in employment or occupation "and is made" on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction, social origin or disability." Discrimination can be direct or indirect.

Direct discrimination occurs where, on the grounds of disability, one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation.

Indirect discrimination shall be taken to occur when an apparently neutral provision, criterion or practice would put people with a disability at a particular disadvantage compared to other people, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

Actions

A company willing to fully integrate people with disabilities into its CSR policy needs to:

- Openly adopt an equal treatment commitment at the highest corporate level so that all the company's stakeholders are aware of it.
- Include people with disabilities in its declaration of values or in its code of ethics in order to make clear that they as a group form part of its general commitment towards non-discrimination and diversity.
- Complement the general commitment with a clear policy and specific procedures that ensure nondiscrimination in all company areas. This policy will specifically include people with disabilities.
- Design and carry out training and internal awareness actions in order to eliminate prejudices, low expectations and ignorance, which are some of the main obstacles people with disabilities face.

Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmaı

တန်းတူဆက်ဆံခြင်းနှင့် ခွဲခြားမှုမပြုခြင်း

မသန်စွမ်းသူများသည် ဂန်ထမ်းများ၊ ဖောက်သည်များ၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၊ ရှယ်ယာရှင်များအဖြစ် ရှိနေပါက ကုမ္ပဏီများအား တန်းတူဆက်ဆံရန်နှင့် မည်သည့်ခွဲခြားမှုမျိုးကိုမျှ မပြုလုပ်ရန် ဇိအားပေးတောင်း ဆိုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် မသန်စွမ်းသူများ အကျုံးပင်အောင် ထည့်သွင်းထားသည့် CSR မူဂါဒများတွင် တန်းတူ ဆက်ဆံခြင်းနှင့် ခွဲခြားမှုမပြုခြင်း အယူအဆများသည် အရေးပါသည်။

တန်းတူဆက်ဆံခြင်းနှင့် ခွဲခြားမှုမပြုခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို

- CSR နှင့် မသန်စွမ်းမှုနှင့် ဆက်စပ်သော လုပ်ဆောင်ချက်များ အားလုံးတွင် လေး စားလိုက်နာရမည်။
- ကုမ္ပဂၢိဳ၏ အမြင့်ဆုံးအာကာပိုင်အဆင့်မှလည်း လက်ခံအသိအမှတ်ပြူပြီး အား ပေးထောက်ခံမှု ပြုရမည်။

UNCRPD မသန်စွမ်းသူ အခြေခံအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူစာချုပ် ပုဒ်မ-၅ တွင် "လူတိုင်းသည် ဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ ဥပဒေနှင့်အညီဖြစ်စေ တန်းတူညီမှုဖြစ်သည်ဟူ၍ လည်းကောင်း၊ ဥပဒေ အရ အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှု တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ တန်းတူညီမှုရရှိခံစား ထိုက်သည်ဟူ၍ လည်းကောင်း၊ ပါပင်ဖက်နိုင်ငံတိုင်းက အသိအမှတ်ပြုသည်" ဟု အသိအမှတ်ပြု ဖော်ပြထား သည်။ ထို့ကြောင့် အစိုးရများအနေဖြင့် မသန်စွမ်းမှုအပေါ် အခြေခံသော မည်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုးကိုမဆို တားဆီးပိတ်ပင်ရန် တာဂန်ရှိသလို မသန်စွမ်းသူများအတွက်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုအားလုံးမှ ကာကွယ်ရန် အတွက် ညီမျှပြီးထိရောက်မှုရှိသော ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာ အာမခံချက်များရရှိနေစေရန် တာဂန်ခံ ဆောင်ရွက် ပေးရမည် ဖြစ်သည်။

သဘောတူစာချုပ်၏ အပိုဒ် ၂၇ တွင်လည်း "မသန်စွမ်းသူများသည်လည်း အခြားသူများနည်းတူ တန်းတူညီမှုအလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း၊ ပါပင်ဖက်နိုင်ငံများကအသိအမှတ်ပြုကြသည်။ ဤအခွင့်အရေးတွင် လွပ်လပ်စွာ ရွေးချယ်နိုင်ခွင့်ရှိသော (သို့) မသန်စွမ်းသူများအတွက် ပါပင်ပေါင်းစည်းနိုင်၍ အလွယ်တကူ ရရှိ

နိုင်သည့် တံခါးဖွင့် လုပ်အားဈေးကွက်တွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ခွင်ဂန်းကျင်တွင်ဖြစ်စေ အလုပ်လုပ်၍ အသက်မွေး မြူမူ ပြုလုပ်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းလည်း ပါပင်သည်" ဟု ပြဌာန်းထားသည်။ အစိုးရများအနေနှင့် ထိုရပိုင်ခွင့် များကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် လိုအပ်သည်များအားလုံးကို ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ရှိလာပါကလည်း လိုအပ်သည့်ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာ အ ရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို ဆောင်ရွက်ရန်တာဂန်ရှိသည်။

တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် သွယ်ပိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

UN Global Compact ၏ စည်းမျဉ်းအမှတ် ၆ တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုထားသည်။ "ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ခွဲခြားခြင်း၊ ပစ်ပယ်ထားခြင်း နှင့် အထူးအခွင့်အရေးပေးခြင်းတို့ကို လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ လိင်၊ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ နိုင်ငံရေးအယူအဆ၊ လူမှုနောက်ခံနှင့် မသန်စွမ်းမှုတို့ကို အခြေခံပြီး ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အရေးတန်းတူ ရရှိခွင့် ကို ပျက်ပြားစေခြင်းနှင့် အနှောင့်အယှက်၊ အဟန့်အတားဖြစ်စေခြင်း" တို့ကို ဆိုလိုသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သည် တိုက်ရှိက် သို့မဟုတ် သွယ်ပိုက်၍ဖြစ်နိုင်သည်။

တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုသည်မှာ မသန်စွမ်းမှုကိုအကြောင်းပြုပြီး လူတစ်ဦးကို အလားတူအခြေ အနေမျိုးတွင် ပုံမှန်လူတစ်ဦးရရှိမည့်၊ ရရှိနေသည့်၊ ရနိုင်မည့်အခွင့်အရေးမပေးဘဲ နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်းမျိုးကို ဆိုလိုသည်။

သွယ်ပိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုသည်မှာ ပြဌာန်းချက်၊ စံနှန်းသတ်မှတ်ချက် သို့မဟုတ် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း တစ်မျိုးသည် သာမန်ကြည့်လျှင် မထူးခြားသော်လည်း အမှန်တကယ်တမ်းတွင်မှု အခြားသူများနှင့်နှိုင်းယှဉ် လျှင် မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားထားသော၊ နှစ်နာစေသော ပြဌာန်းချက်များကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ ပြဌာန်းချက် များအားလုံးသည် တရားဂင်သော ရည်မှန်းချက်ရှိရမည့်အပြင် ရည်မှန်းချက်ကို ပေါက်မြောက်အောင် ဆောင် ရွက်သော နည်းလမ်းများမှာလည်း ကြောင်းကျိုးညီညွှတ်သင့်လျော်ရန် လိုသည်။ ထိုသို့မဟုတ်ပါက သွယ်ပိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်သွားလိမ့်မည် ဖြစ်သည်။

တောင်ရွက်ရန်အချက်များ

CSR မူဂါဒများတွင် မသန်စွမ်းသူများကို အပြည့်အဂ ထည့်သွင်းပေါင်းစည်းပေးလို သော ကုမ္ပကီများသည် အောက်ပါအချက်များကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

- ကုမ္ပဏီ၏ အမြင့်ဆုံးအဆင့်ပါ အကျုံးပင်သည့် တန်းတူဆက်ဆံမှုမှုပါဒကို ပြဌာန်း ကျင့်သုံးပြီး ကုမ္ပဏီ၏ အစုရှယ်ယာရှင်များအားလုံးကိုလည်း သတိမူမိစေရမည်။
- ကုမ္ပဏီ၏ တန်းဖိုးထားမှုကြေညာချက်နှင့် ကျင့်ပတ်စည်းမျဉ်းကြေညာချက်တို့ တွင် မသန်စွမ်းသူများလည်း အကျုံးပင်အောင်ဖော်ပြပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြူရင်း နှင့် အားလုံး အကျုံးပင်ပါပင်ခြင်းတို့ကို ကျင့်သုံးဖော်ဆောင်ရာတွင် အရေးပါသော အုပ်စုတစ်ခုအဖြစ် ပါပင်စေရမည်။
- ကုမ္ပဏီ၏ မူပါဒဆိုင်ရာကတိကပတ်ကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်အတွက် ရှင်းလင်းတိကျ သော မူပါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် ကုမ္ပကီ၏နေရာတိုင်းတွင် ရှိနေဖို့ လိုသည်။ ထိုမူဂါဒများတွင်လည်း မသန်စွမ်းသူများကို အတိအကျ ထည့်သွင်း ပေးထားရမည်။
- မသန်စွမ်းသူများ အဓိကရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသော အဟန့်အတားများဖြစ်သည့် ကြိုတင် မကောင်းမြင်မှုများ၊ မျှော်လင့်ချက်မထားမှုနှင့် လျစ်လျူရှမှုစသည်တို့ကို ဖယ်ရှားနိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပကီအတွင်း မွမ်းမံသင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် အသိ အမြင်ဖွင့်ရန် အစီအမံများကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

Disability and Labour Law

The Myanmar "Law on Rehabilitation and Employment of persons with disabilities" was first enacted in 1958. It has been reviewed and a new law on the Protection of Persons with Disabilities has been drafted.

Quotas for employees with disabilities

The draft bill includes provisions addressing participation of persons with disability in employment and economic activity. One element under discussion is a compulsory requirement for employers with more than a certain number of employees to employ a minimum percentage of people with disabilities (a 'quota'), as occurs in some other countries.

In some countries this quota obligation can be met through alternative options. This might include the payment of a compensation fee to a special fund for the employment of people with disabilities or the purchase of products and/or services from special companies (sheltered workshops) whose workforce is mainly composed of people with disabilities.

Even when there are no compulsory quotas, companies aiming to be socially responsible on disability, should set themselves the following objectives:

• Establish concrete employment targets for people with disabilities and an action plan to achieve these targets. This applies both to companies that are bound by quota legislation, as well as companies that are not bound by any quota.



People with hearing impairment working at the garment factory in Shwelinban Industial Zone, Hlaingthayar (Photo by DRC) ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်ရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အကြားအာရုံမသန်စွမ်းသူတစ်ဦး

- Have people with disabilities working at all company levels.
- Establish concrete targets for people with disabilities who face additional challenges to being included in the labour market, like women with disabilities, people with more severe disabilities and elderly people with disabilities.

Disability and human resources policy

A company can be proactive and show willingness to ensure full equal treatment for people with disabilities. This may also avoid potential legal consequences in future.

All human resources policies need to be reviewed in order to guarantee effective equality of treatment for people with disabilities, and therefore prevent and avoid all kinds of discrimination. This implies a need to:

- 1. Specifically include non-discrimination and equal treatment in all written procedures that regulate selection process, access to employment, professional promotion and training.
- 2. Regarding recruitment procedures:
 - Describe the job position by focusing on the essential requirements needed to carry out the tasks of the job

င်းခွလ်ဝွန်းများ၏ ကူမှတာဝန်ယူမှုနှင့် မသန်စွမ်း သွေးမဲလှန်လက လက္ခတော်မှုကို များမှုနှင့် မသန်စွမ်း

- Determine the required professional profiles only on the basis of the essential qualification, attitudes and skills for the position.
- Proactively encourage the presentation of candidates with disabilities.
- Ensure that employment offers and applications take into account the diverse circumstances of the candidates and therefore guarantee access to people with disabilities.
- 3. Regarding staff selection processes:
 - Raise awareness and train recruitment professionals on discrimination and disability.
 - Adapt skills tests to the specific needs of each candidate with disabilities. A company should ask candidates with disabilities to advise the company of the adaptations they require to carry out the tests.
 - Medical tests previous to hiring must aim at guaranteeing that the candidate can carry out the job's duties, and they should not result in an indiscriminate exclusion of people with disabilities.
- 4. Regarding the hiring and induction process:
 - The employee must be appropriately informed about the contract clauses, obligations and responsibilities in order to guarantee his/her understanding.
 - Full inclusion, both socially and functionally, of the person with disabilities must be guaranteed. Any necessary reasonable adjustments and technical adaptations must be carried out. In this sense, the employee's opinion of how to implement the most appropriate adaptation is essential.
 - Establish a specific procedure that includes the evaluation of accessibility and reasonable adjustments for the professional inclusion and / or promotion of people with disabilities.
 - Include the needs of people with disabilities in health and safety at work manuals.
 - Include specific issues affecting workers with disabilities in induction manuals.
- Regarding internal training:

- Guarantee equal access to internal training to people with disabilities, carrying out the necessary adaptations in each case.
- Establish specific internal plans to raise awareness and increase knowledge on disability.
- 6. Regarding internal promotion:
 - Criteria for internal promotion must respect equal opportunities. They must form part of written procedures and be well-known, transparent and simple.
 - Skill tests must be accessible for people with disabilities.
 - Employees' career plans must guarantee full equal treatment for people with disabilities.
- 7. Regarding the professional readjustment processes:
 - Establish measures aimed at favouring continuance of people with acquired disability in the company, which can be done in two different ways: carrying out the necessary adjustments when possible or changing the employee to a different position of a similar level if he/she can not carry out his/her current duties.
- 8. Establish formal mechanisms to prevent, detect, analyse and report discrimination situations. These mechanisms will be designed in such a way as to be fully accessible for people with disabilities.

မသန်စွမ်းမှုနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ

မသန်စွမ်းသူများ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၁၉၅၈ ခုနှစ်က စတင်ပြဌာန်းခဲ့သည်။ လက်ရှိအချိန်တွင် ထိုဥပဒေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ကာ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခြေခံ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေသစ်ကိုလည်း ရေးဆွဲခဲ့ပြီးပြဌာန်းရန် ပြင်ဆင်လျက်ရှိ သည်။

မသန်စွမ်းလုပ်သားများအတွက် အချိုးကျခွဲတမ်း

ဥပဒေကြမ်းအသစ်တွင် အလုပ်အကိုင်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများနှင့် မသန်စွမ်းသူများ ပါပင်မှု အခန်းကဏ္ဍကို သီးခြားပြဌာန်းချက်တစ်ခုအဖြစ် ထည့်သွင်းပေးထားသည်။ ဥပဒေအတွင်း ထည့်သွင်းပြဌာန်း ရန်လက်ရှိဆွေးနွေးနေမှုများထဲမှတစ်ခုမှာအလုပ်ခွင်များတွင်မသန်စွမ်းသူများကိုအချိုးကျခွဲတမ်းသတ်မှတ်ပြီး အလုပ်အကိုင် ခန့်ထားပေးရေးပင် ဖြစ်သည်။ သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်သမားဦးရေ အရေအတွက်ကို ပြည့်မီ ကျော်လွန်သော လုပ်ငန်းခွင်များအားလုံးသည် မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးခြားအလုပ်နေရာ မည်ရွေ့မည်မှု ကို သတ်မှတ်ပေးရမည်ဟူသော ပြဌာန်းချက်မျိုးဖြစ်ပြီး ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအချို့တွင် အသုံးပြုသည်။

အချို့သော နိုင်ငံများတွင်မူ အချိုးကျခွဲတမ်းပြဌာန်းချက်များကို ဥပဒေတွင်ထည့်သွင်းခြင်း မပြုဘဲ အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်ကြသည်များလည်း ရှိသည်။ ထိုနိုင်ငံများတွင် မသန်စွမ်းသူ များ၏ အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးရန်အတွက် သီးခြားရန်ပုံငွေထူထောင်ထားရှိပြီး ကုမ္ပဏီများက ထိုရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ပင်ရခြင်း၊ မသန်စွမ်းသူများ အများစုဖြင့် ဖွဲ့ စည်းထားသော လုပ်ငန်းများမှ ကုန်စည်နှင့်ပန်ဆောင်မှုများကို ပယ်ယူအသုံးပြုစေခြင်း စသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ကြသည်။

အကယ်၍ ဥပဒေတွင် သီးခြားအချိုးကျခွဲတမ်းစနစ်ကို ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိလျှင်သော်မှ ကုမ္ပကီများ အနေဖြင့် မိမိတို့၏လူမှုတာဂန်ယူမှုကို ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် အောက်ပါအချက်များကို ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

- မသန်စွမ်းသူများအတွက် ရည်ရွယ်သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်း သတ်မှတ်ပြီး သတ်မှတ်ချက်ပြည့်မီအောင် လုပ်ငန်းစဉ်များ ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း။ ထိုအချက် သည်အချိုးကျခွဲတမ်း သတ်မှတ်ချက်ဖြည့်ဆည်းရမည့် ကုမ္ပကီများနှင့် ဖြည့်ဆည်းရန်မလိုသော ကုမ္ပကီနှစ်မျိုးစလုံး လိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်သော အချက်ဖြစ်သည်။
- ကုမ္ပကီ၏ အဆင့်တိုင်းတွင် မသန်စွမ်းသူများ လုပ်ကိုင်တာဂန်ထမ်းဆောင်နေစေရန် စီစဉ် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- အလုပ်အကိုင် စျေးကွက်သို့ ပင်ဆံ့ရန်အတွက် မသန်စွမ်းမှုအပြင် အခြားဆိုးကျိုးများကိုပါ စံ စားနေရသူများ ဥပမာ မသန်စွမ်းအမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းမှုပြင်းထန်သူများနှင့် မသန်စွမ်းသက် ကြီးရွယ်အိုများ စသည်တို့အတွက်လည်း သီးခြားရည်မှန်းချက်များ သတ်မှတ်ထားရှိခြင်း။

မသန်စွမ်းမှုနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မူပါဒ

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားမှုလုံးဂမရှိဘဲ အကြွင်းမဲ့တန်းတူ ဆက်ဆံမှုကို ပြသ မည့် စိတ်ဆန္ဒရှိရန် လိုသည်။ ထိုသို့ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ထားခြင်းသည် မကြာမီအနာဂတ်တွင် ကြုံလာရတော့ မည့် ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာ တာဂန်များကို ကြိုတင်စီမံဆောင်ရွက်ခြင်းလည်း ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် (ပန်ထမ်းရေးရာ) မူဂါဒများကို မသန်စွမ်းများအတွက် ခွဲခြားခြင်း လုံးဂမရှိသည့် မူဂါဒများဖြစ်နေစေရန် ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး ပြင်ဆင်သင့်သည်များကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသင့် သည်။ အောက်ပါတို့ကို အဓိကဆောင်ရွက်ရမည်။

- အလုပ်အကိုင် ခန့်ထားရေးနှင့်ပတ်သက်လျှင်
 - အလုပ်ခေါ် စာတွင် အလုပ်တွင် အဓိကလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရမည့် ကဏ္ဍများကို ရှင်းလင်း တိကျစွာ ရေးသားဖော်ပြထားခြင်း။
 - ကိုယ်ရည် ကိုယ်သွေးလိုအပ်ချက်ကို ဖော်ပြရာတွင်လည်း အလုပ်အတွက် မဖြစ်မနေ လို အပ်သော အရည်အချင်း၊ စိတ်သဘောထားနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကိုသာ ဖော်ပြတောင်းခံ ခြင်း။
 - မသန်စွမ်းသူများ လာရောက်အလုပ်လျှောက်ထားနိုင်စေရန် အားပေးကူညီခြင်း။
 - အလုပ်ခေါ်ခြင်းနှင့် လျှောက်လွှာလက်ခံခြင်းများတွင်လည်း မသန်စွမ်းသူများ အပါအဂင် ပတ်ဂန်းကျင်ရှိ အလွှာစုံအား အခွင့်အလမ်းတန်းတူ ရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။
- ပန်ထမ်းရွေးချယ်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍
 - အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားရေးကို တာဂန်ယူမည့် ဂန်ထမ်းများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အကြောင်း နှင့် မသန်စွမ်းခြင်းအကြောင်းများကို သိနားလည်ထားစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
 - အရည်အချင်းစစ် စာမေးပွဲများတွင်လည်း မသန်စွမ်းသူများ၏ အခြေအနေကိုလိုက်၍သာ သီးခြားစစ်ဆေးပေးနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။ လာရောက်ဖြေဆိုသော မသန်စွမ်းသူများထံမှ လည်း ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စေမည့် အကြံပြုချက်များကို လက်ခံနား ထောင်ပေးခြင်း။
 - အလုပ်မဂင်မီ ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ခြင်းများသည်လည်း အလုပ်ကို အောင်အောင်မြင်မြင် လုပ်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သောအချက်များကို စစ်ဆေးခြင်းဖြစ်ရန်သာလိုပြီး မသန်စွမ်းမှု ကို တစ်နည်းနည်းဖြင့် ခွဲခြားသော စစ်ဆေးခြင်းများ မဖြစ်စေရ။
- ရာထူးခန့်ထားခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အကြိုမိတ်ဆက်ခြင်း
 - စာချုပ်တွင်ပါဂင်သော အချက်များ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဂန်ဂတ္တရာများကို ဂန်ထမ်းဖြစ်သူ အပြည့်အဂ နားလည်သဘောပေါက်စေရန် သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ သတင်းအချက်အ လက် ပေးထားရမည်။
 - မသန်စွမ်းသူအတွက် လူမှုရေးအရဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းသဘာဂအရဖြစ်စေ အလုပ်ခွင်နှင့် အပြည့် အဂ ပူးပေါင်းပါဂင်ခွင့်ရစေရန် အာမခံချက်ပေးရမည်။ သို့အတွက် လိုအပ်သော ပြင်ဆင်ပြောင်း လဲမှုများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းပြင်ဆင်မှုများကိုလည်း ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်နိုင်သည်။ ထို သို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို မည်သို့ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော် လျှင် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်ကို ကာယကံရှင်ဂန်ထမ်းဖြစ် သူ၏အကြံဉာက်ကို အဓိကရယူ ပြီး ဆောင်ရွက်ရမည်။

Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmar

- မသန်စွမ်းသူဂန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အပြည့်အဂ ပေါင်းစည်းပါဂင်နိုင်ရေးနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ရေးတို့ကဲ့သို့သော ကိစ္စများကိုဆောင်ရွက်ရန် သင့်လျော်သော လုပ်ထုံးလုပ် နည်းများကို ပြုပြင်ရေးဆွဲရမည်။
- လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်များအတွင်း မသန်စွမ်းသူ ()န်ထမ်းများ၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းပေးရမည်။
- လုပ်ငန်းခွင် မိတ်ဆက်လက်စွဲတွင် မသန်စွမ်းသူဂန်ထမ်းအသစ်များနှင့် သက်ဆိုင်ပတ်သက် သည့် သီးခြားကိစ္စရပ်များကိုလည်း ထည့်သွင်းပေးရမည်။
- ကုမ္ပဏီ/ဌာနတွင်း လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် ပတ်သက်၍
 - ဌာနတွင်း လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးများတွင် မသန်စွမ်းပန်ထမ်းများလည်း တန်းတူအခွင့်အ ရေး ရှိရမည့်အပြင် ယင်းတို့နှင့်ကိုက်ညီစေရန်အတွက် လိုအပ်သောပြောင်းလဲမှုအချို့ကိုပါ ဆောင်ရွက်ရမည်။
- မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်သော နားလည်မှုနှင့်အသိပညာဗဟုသုတများကို ကျန်ဂန်ထမ်းများ တွင် ရရှိစေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီတွင်း အသေးစိတ်အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ရ မည်။
- ကုမ္ပဏီတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရေးနှင့် ပတ်သက်၍
 - ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များသည် မသန်စွမ်းသူများ အပါအဂင် အားလုံးအခွင့် အလမ်း တန်းတူရှိရေးမှုနှင့် ကိုက်ညီရမည်။ ယင်းအချက်များကို စာဖြင့်ရေးသားပြဌာန်းထား သောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အဖြစ်ရှိနေရမည်ဖြစ်ပြီး လွယ်ကူရိုးစင်းကာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရ မည်။
 - အရည်အချင်းစမ်း သပ်စစ်ဆေးမှုများအားလုံးသည်လည်း မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီရယူ သုံးစွဲပါလင်ဖြေဆိုနိုင်မည့် စစ်ဆေးမှုများဖြစ်ရမည်။
 - ဂန်ထမ်းများ၏ အသက်မွေးဂမ်းကျောင်းတိုးတက်ရေး အစီအမံများသည်လည်း မသန်စွမ်းသူများ အတွက် အပြည့်အ() တန်းတူညီတူဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း အာမခံရမည်။
- မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်နေရာများ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ချိန်ညှိခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍
 - အကယ်၍ ကုမ္ပကီအတွင်း အလုပ်အကိုင်နေရာ အပြောင်းအလဲများ ဆောင်ရွက်ရန်ရှိပါကလည်း မသန်စွမ်းသူဂန်ထမ်းများကို တတ်နိုင်သလောက် မူလတာဂန်ထမ်းဆောင်သော နေရာတွင် ဆက်လက်ရှိနေစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် လိုအပ်သော ရာထူးတာပန် အလိုက် ချိန်ညှိခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ခြင်း အကယ်၍ မသန်စွမ်းသူဂန်ထမ်းက လက်ရှိနေရာရှိ တာပန်များကို ကောင်းစွာထမ်းဆောင်နိုင်ခြင်း မရှိပါကလည်း ရာထူးအဆင့်တူသော အခြားနေ ရာများသို့ ပြောင်းရွေ့ တာပန်ထမ်းဆောင်နိုင်စေရန် စီစဉ်ပေးရမည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအခြေအနေများကို ကာကွယ်ခြင်း၊ စုံစမ်းခြင်း၊ သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်အစီရင်ခံ တင်ပြုခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ပုံမှန်စနစ်များ တည်ထောင်ထားရမည်။ မသန်စွမ်းသူများ အနေဖြင့်လည်း ထိုစနစ်များကို လက်လှမ်းမီ အသုံးပြုနိုင်စေရန် စီစဉ်ပေးရမည်။

Accessibility

Accessibility is the condition that environments, processes, goods, products and services, and also objects or instruments, tools and devices must be understandable, usable, and viable for all people in safe and comfortable conditions in the most autonomous and natural way.

Designing future environments, products and services which are accessible and removing existing barriers are key elements for the individual development and social participation of people with disabilities. The lack of accessibility in environments, products and services becomes a direct cause and a key factor of discrimination. Accessibility management must become part of the company's daily management. A company should also make sure that all new investments and all adaptations of its facilities are carried out according to accessibility standards.

Accessibility is closely linked to the concepts of quality and sustainability. Non-accessible environments, products or services lack the quality demanded by many consumers and they are considered uncomfortable by people with disabilities, as well as the elderly, people with temporary functional limitations or children.

Where to begin – a global assessment

Companies should consider full accessibility as an objective to be progressively reached. We suggest that a company begins with a global Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmaı

assessment of its current accessibility level. This analysis will help establish an action plan with priorities, objectives and specific deadlines.

The establishment of action priorities obviously depends on the company's activity, among other factors. For example, is the company selling to consumers or business to business (B2B)?

Environment accessibility

Physical and virtual environments provided by the company to employees and clients must be designed so that they can be used by everybody. In this sense, certain accessibility requirements must be considered in the following areas:

- Horizontal movement that is free of obstacles.
- Accessible systems as alternatives to stairs to allow for vertical movement.
- Optimum dimension furniture with colours that contrast with the environment and ergonomic design.
- Evacuation procedures adapted to people with disabilities.
- Optimum dimension signs that are easy to understand and that show contrast between figure and background.
- Accessible workplaces and workstations that do not hamper the participation or the presence of employees and clients with disabilities.
- Accessible bathrooms.
- Accessible web page, intranet and IT tools, following the criteria established by the WAI (Web Accessibility Initiative) to this end.
- Training customer care staff to appropriately treat clients with disabilities.
- The external environment (e.g. outside the premises) also needs to be accessible for people with disabilities, although the company may not be directly responsible for this.

Accessibility to products and services

Applying "design for all" criteria not only improves the quality of life of people with limited functional capacities, but of everybody else. Accessible environments, products or services, can benefit all the population including the elderly, who have become a large and active group of consumers with purchasing power and more time available than the rest of the population. Products and services offered by a company must be accessible and take into account the various functional capacities of people.

Actions

The recommended actions to promote accessibility

- If a company manufactures a product, include the "design for all" concept in the production processes, especially in design. Tests carried out by users with different disabilities are recommended so that the designed product or service is assessed before it is launched onto the market.
- If a company markets products made by others, it should demand that its suppliers to comply with the "design for all" concept.
- If a company sells products or services directly to the final consumer, it should provide training courses for customer care staff to guarantee adequate treatment of people with disabilities.

လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း

လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းဆိုသည်မှာ လူတိုင်းအတွက် ပန်းကျင်ဖြစ်စဉ်များ၊ ကုန်စည်ထုတ်ကုန် နှင့် ဂန်ဆောင်မှုများ၊ ရုပ်ဂတ္ထုများနှင့် ကိရိယာတန်ဆာပလာများ၊ စက်ပစ္စည်းများအားလုံးအပေါ် လုံခြုံစိတ်ချမှု ရှိစွာနှင့် သက်သောင့်သက်သာစွာ နားလည်နိုင်ခြင်း၊ အသုံးပြုနိုင်ခြင်းနှင့် အားကိုးအားထား ပြုနိုင်ခြင်းတို့ကို ဆိုလိုသည်။ ဤသို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင်လည်း ပိုင်စိုးမှုအပြည့်ရှိပြီး သဘာပအလျောက် ဖြစ်ရမည်။

အနာဂတ်အတွက် ()န်းကျင်သစ်ထုတ်ကုန်နှင့် ()န်ဆောင်မှုသစ်များကို ဒီဇိုင်းဆင်ရာတွင် လူတိုင်း အတွက် လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်စေပြီး လက်ရှိ ရှိနေသည့် အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားနိုင်မည့်ဒီဖိုင်းများ ကို ရေးဆွဲနိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုအချက်သည် မသန်စွမ်းသူများအတွက် ပုဂ္ဂလဘဂ ဗွံ့ဖြိုးရေးနှင့်လူမှုပေါင်း စည်းပါလင်နိုင်ရေးတို့တွင် အရေးပါသောအချက် ဖြစ်လာသည်။ ရုပ်ပိုင်းလန်းကျင်၊ ကုန်စည်နှင့်လန်ဆောင်မှုများ သည် မသန်စွမ်းသူများ အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းမရှိ ဖြစ်နေပါက ထိုအချက်သည်ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်းကို ဖြစ်စေသော အကြောင်းရင်းဖြစ်ပြီး ခွဲခြားမှုကို ပိုမိုခိုင်မာအောင် လုပ်ပေးမည့် တွန်းအားလည်း ဖြစ်နေပေမည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပကီ၏ နေ့စဉ်စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းနှင့် ပတ် သက်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုများလည်း မလွဲမသွေ ပါဂင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပကီအနေနှင့် လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင် ခြင်းဆိုင်ရာ စံညွှန်းများနှင့်တိုင်းတာပြီးမှ ရင်းနှီးမြှပ်နှံမှုအသစ်များ လက်ခံခြင်း၊ လက်ရှိကုမ္ပဏီ၏ အဖွဲ့ အစည်း များ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းဟူသော အယူအဆသည် အရည်အသွေးပြည့်မီမှုနှင့် ရေရှည်တည်တံ့မှု ဟူသော စံနှန်းများနှင့်လည်း ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။ ရုပ်ပိုင်းဂန်းကျင်၊ ကုန်စည်နှင့် ဂန်ဆောင်မှုများသည် အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းမျိုး မရှိပါက စားသုံးသူများမျှော်လင့်သည့် အရည်အသွေးမျိုးကို ဖြည့်စွမ်းနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ မသန်စွမ်းသူများ အပါအပင် သက်ကြီးရွယ်အိုများ၊ ယာယီ ကိုယ်ကာယထိခိုက် ဒက်ရာ ရထားသူများနှင့် ကလေးများကဲ့သို့သော သူများကလည်း ယင်းတို့အပေါ် ကျေနပ်နှစ်သိမ့်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။

လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ပထမခြေလှမ်း- ကမ္ဘာသုံးဆန်းစစ်ချက်

ကုမ္ပကီများအနေနှင့်(၁၀၀)ရာနှုန်း အပြည့်အ၀ လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းကို တဖြည်းဖြည်းချင်း ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်သွားရမည့် ရည်မှန်းချက်တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားရမည်။ ကုမ္ပကီများအနေဖြင့် မိမိအဆင့် မည်သည့်နေရာ ရောက်နေသည်ကို သိလိုလျှင် ကမ္ဘာသုံးဆန်းစစ်ချက်ဖြင့် ဆန်းစစ်ကြည့်နိုင်သည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် ဦးစားပေးအချက်များ၊ ရည်မှန်းချက်များနှင့် ဆောင်ရွက်မည့် အချိန်ဇယားတို့ပါ အတိအကျပါဂင် သော လုပ်ငန်းစီမံကိန်းကို ရေးဆွဲကြမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီက သတ်မှတ်ပြဌာန်းမည့် ဦးစားပေး လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများသည် ကုမ္ပဏီက မည်သည့် လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်သနည်း ဆိုသည့်အပေါ် တွင် မူတည်သည်။ ဥပမာ စားသုံးသူကို တိုက်ရိုက်ပန်ဆောင် သည့် ကုမ္ပကီ၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသို့ B2B ပန်ဆောင်သည့် ကုမ္ပကီစသည်ဖြင့် ဖြစ်သည်။

ရုပ်ပိုင်းပန်းကျင်ဆိုင်ရာ လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း

ကုမ္ပဂၢိီက ဂန်ထမ်းများနှင့် ဖောက်သည်များအတွက် ဖန်တီးပေးထားသော ရုပ်ပိုင်းဂန်းကျင်နှင့်လူမှု ပန်းကျင်တို့သည် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းအတွက် ရည်ရွယ်ထားသည့် ဒီဇိုင်းများနှင့်ရှိနေရမည်။ အချို့သော လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များကို အောက်ပါအတိုင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစား ပေးရန်လိုသည်။

- ရေပြင်ညီအတိုင်း သွားလာခြင်း (အထက်ကို တက်ခြင်းမဟုတ်) များအတွက် အကန့်အသတ်၊ အတားအဆီးတစ်စုံတရာ မရှိစေရ။
- အထက်သို့ တက်ရာတွင်လည်း လှေကားအပြင် မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်စေမည့် အခြား နည်းလမ်းတစ်ခုလည်း ရှိရမည်။
- ပရိဘောဂများသည်လည်း အတတ်နိုင်ဆုံး ကြီးမားကျယ်ပြန့်ရမည့်အပြင် ပတ်ဂန်းကျင်နောက်စံ နှင့် အလွယ်တကူ ခွဲခြားနိုင်သော အရောင်၊ လုံခြုံစိတ်ချရပြီး သက်သောင့်သက်သာရှိမည့် ဒီဇိုင်း တို့ ရှိရမည်။
- အရေးပေါ် ထွက်ပေါက်နှင့် ဘေးလွတ်ရာ ရွှေ့ပြောင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များသည်လည်း မသန်စွမ်း သူများအတွက် သင့်လျော်နေရမည်။
- လမ်းညွှန်ဆိုင်းဘုတ်များကိုလည်း တတ်နိုင်သလောက် အရွယ်အစားကြီးမားအောင် ထားပြီး နောက်ခံနှင့်စာသားများကို အလွယ်တကူ ကွဲပြားစွာ ဖတ်ရှုနားလည်နိုင်စေရမည်။
- လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ဌာနများသည်လည်း မသန်စွမ်းသူပန်ထမ်းနှင့် ဖောက်သည်များ အလွယ်တကူ ပင်ထွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စေရန် အဆင်ပြေရမည်။
- မသန်စွမ်းသူများ ပင်ထွက်ရန် လွယ်ကူသည့် သန့်စင်ခန်းများဖြစ်ရမည်။
- ပက်ဘ်စာမျက်နာ၊ အင်တာနက်နှင့် အိုင်တီဆိုင်ရာ နည်းပညာများသည်လည်း မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီ ရယူအသုံးနိုင်သာ အရာများဖြစ်ရမည်။ Web Accessibility Initiative (WAI) မှ သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသော စံသတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း မှီငြမ်းအသုံးပြုနိုင်သည်။
- စားသုံးသူဂန်ဆောင်မှုပေးသော ဂန်ထမ်းများကိုလည်း မသန်စွမ်းသူဖောက်သည်များကို မည်သို့ ဆက်ဆံရမည်ကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားရမည်။

ကုမ္ပကီ၏ ပရပုက်ပြင်ပကဲ့သို့ နေရာမျိုးသည်လည်း မသန်စွမ်းသူများ ပင်ထွက်ရန် အဆင်ပြေသော နေရာများ ဖြစ်ရန်လိုသည်။ ကုမ္ပကီတွင် တိုက်ရိုက်တာပန်မရှိခြင်းမျိုး ဖြစ်နိုင်သော်လည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစား ထားရန်တော့လိုသည်။

ကုန်စည်နှင့် ဂန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း

ကုန်စည်ဂန်ဆောင်မှုများကို လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်စေရန်ဟူသော စံချိန်စံညွှန်းဖြင့်ထုတ် လုပ်ပါက အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီမသန်စွမ်းသူများအပြင် လူတိုင်းအတွက်ပါ ကောင်းကျိုးရစေသည်။ ရုပ်ပိုင်းဂန်းကျင်၊ ကုန်စည်နှင့်ဂန်ဆောင်မှုများ၏ ဒီဇိုင်းကို လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲအောင်ပြုလုပ်ထား ခြင်းသည် သက်ကြီးရွယ်အိုများကိုလည်း အထူးသဖြင့် အထောက်အကူပြုစေသည်။ သက်ကြီးရွယ်အိုများ သည် အချိုးအစားအရ ကြီးမားသော ဖောက်သည်အင်အားစုဖြစ်သည့်အပြင် ပယ်ယူနိုင်စွမ်းလည်းမြင့်မားပြီး အခြား မည်သည့် ဖောက်သည်အမျိုးအစားထက်မဆို အချိန်ပိုများစွာရှိသော သူများလည်း ဖြစ်သည်။ ထို့ ကြောင့် ကုမ္ပကီမှထုတ်လုပ်သည့် ကုန်စည်နှင့် ပန်ဆောင်မှုများသည် လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ရေး Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D) A Guide for Companies in Myanmar

စံနှုန်းနှင့် ကိုက်ညီပြီး အသက်အရွယ်ကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ကျန်းမာရေးကြောင့်ဖြစ်စေ ကြုံရသောခန္ဓာကိုယ်ဆောင် ရွက်မှု အကန့်အသတ်ဖြစ်ခြင်းများကိုလည်း ထည့်သွင်းတွက်ချက်ပြီးမှ ထုတ်လုပ်လျှင် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အချက်များ

- ၁။ အကယ်၍ ကုန်စည်ထုတ်လုပ်သည့် ကုမ္ပကီဖြစ်ပါက ထုတ်ကုန်တွင် အထူးသဖြင့် ဒီဇိုင်းတွင် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်သော ဒီဇိုင်းဖြစ်ရမည်ဟူသော အယူ အဆကို ထည့်သွင်းထားရန်လိုသည်။ မသန်စွမ်းမှု ပုံစံအမျိုးမျိုးရှိသော စားသုံးသူ များနှင့်လည်း ထုတ်ကုန်ကို ဈေးကွက်မတင်မီ စမ်းသပ်ထားရန်လိုကြောင်း အကြံ ပြုလိုသည်။
- ၂။ အကယ်၍ ကုမ္ပကီသည် အခြားသူမှထုတ်လုပ်သော ကုန်စည်ကိုစျေးကွက်တင် သော ကုမ္ပကီဖြစ်ပါကလည်း ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအား လူတိုင်းအတွက် ဒီဇိုင်း ဟူသော အယူအဆကို လက်ခံကျင့်သုံးစေရန် တိုက်တွန်းတောင်းဆိုရမည်။
- ာ။ ကုမ္ပဏီသည် ကုန်စည်နှင့် ပန်ဆောင်မှုများကို စားသုံးသူများဆီသို့ တိုက်ရိုက် ရောင်းချသော ကုမ္ပဏီဖြစ်ပါက စားသုံးသူ ဆက်ဆံရေးပန်ထမ်းများကို မသန်စွမ်း သူ ဖောက်သည်များအား သင့်လျော်ကောင်းမွန်စွာ ဆက်ဆံနိုင်စေရန် လေ့ကျင့် သင်တန်းပေးထားရမည်။



Relationships with suppliers and subcontractors

Companies, particularly large ones, can have an influence on their suppliers' behaviour. Therefore CSR should not be limited to the company's activities: it should also cover the supply chain. By favouring commercial relations with supplier companies with employment policies that include people with disabilities, it will have a positive influence over the behaviour of its suppliers and subcontractors.

Similarly, a company can require its suppliers to the respect the "design for all" concept and ensure accessibility of products and services. Finally, the company can also contribute to creating employment for people with disabilities through the inclusion among its usual suppliers of sheltered workshops that employ people with disabilities. These should of course comply with the quality requirements demanded of all suppliers.

Actions

In order for a company to become a role model regarding social responsibility and disability, a company can do the following through its procurement policy:

- favour suppliers that comply with the employment regulations for people with disabilities.
- consider the option of excluding from suppliers list any companies that do not comply with employment regulations for people with disabilities. The suppliers would be informed of this decision and would be given a reasonable time to be assessed and supported in order to comply with the regulation.
- demand that suppliers implement "design for all" on the products or services purchased by the company.
- favour purchases from sheltered workshops.

ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ လက်ခွဲကန်ထရိုက်တာများနှင့် ဆက်ဆံခြင်း

အထူးသဖြင့် ကုမ္ပကီကြီးများသည် ယင်းတို့ဆီသို့ ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအပေါ် တွင် ဩဇာလွှမ်း မိုးနိုင်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် CSR ကို ကုမ္ပဏီအတွင်းတွင်သာမက ကုန်စည်နှင့်ဂန်ဆောင်မှ ထုတ်လုပ်ဖြန်ချိ သော လမ်းကြောင်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် အသက်ပင်ကျင့်သုံးစေရန်လည်း ဆောင်ရွက်ရမည်။ မသန်စွမ်းသူ များအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော ဂန်ထမ်းရေးရာမူဂါဒများရှိသည့် ကန်ထရိုက်များကို ဦးစားပေးခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီသည် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် ကန်ထရိုက်များ၏အပြုအမှုများကို အပြုသဘောဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင် မည်ဖြစ်သည်။

အလားတူပင် ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအားလုံးကို လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူသုံး စွဲနိုင်သော ဒီဇိုင်းဖြစ်ရမည်ဟူသည့် စည်းမျဉ်းကို လက်ခံကျင့်သုံးစေရန်လည်း လိုအပ်ချက်သတ်မှတ်တောင်း ဆိုနိုင်သည်။ မသန်စွမ်းသူများ အဓိကလုပ်ကိုင်နေသော အထူးဦးစားပေးအလုပ်ရုံများမှ ထုတ်လုပ်သောထုတ် ကုန်များကိုလည်း ပုံမှန်ဂယ်ယူမည့်စာရင်းထဲတွင် ထည့်သွင်းပေးခြင်းအားဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ် နေရာများကို ကူညီဖန်တီးပေးသလိုလည်း ဖြစ်စေပါသည်။ ထိုအလုပ်ရုံများသည်လည်း အများနည်းတူ အရည် အသွေး သတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရပါမည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အချက်များ

လူမှုတာဂန်ယူမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်လျှင် စံနမှုနာဖြစ်စေရန်အတွက် ကုမ္ပကီ များသည်ဂယ်ယူဖြည့်တင်းရေးမူဂါဒတွင် အောက်ပါအချက်များကို လုပ်ဆောင်ရန် လို အပ်သည်။

- မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များကို လိုက်နာသော ကုမ္ပဏီများအား ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူအဖြစ် ဦးစားပေးရွေးချယ်ခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များကို လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိသည့် မည်သူ့ကိုမဆို အသိအမှတ်ပြု ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ စာရင်းမှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ပေးသွင်းသူအားလည်း ထိုဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အသိပေးအကြောင်းကြားပြီး ကာယကံရှင်အားပြဌာန်းချက်များ လိုက်နာနိုင်ရေး အတွက်ပြင်ဆင်ရန်နှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို အကဲဖြတ်ခံနိုင်ရန်အတွက် အချိန် သီးခြားသတ်မှတ်ပေးခြင်း။
- ကုမ္ပဏီက ပယ်ယူတင်သွင်းမည့် ကုန်စည်/ပန်ဆောင်မှုများအားလုံးတွင် လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူ သုံးစွဲနိုင်သော ဒီဇိုင်းစံနှန်းကို လိုက်နာရမည်ဟု တောင်းဆိုခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများ အထူးသီးသန့် အလုပ်ရုံများမှ ထုတ်ကုန်များကို ဦးစားပေး ရွေး ချယ်ဂယ်ယူခြင်း။

Social action

Actions aimed at the employment of people with disabilities and at the design of products and services for people with disabilities should not be considered 'social' or philanthropic actions. This does not mean that companies should not carry out social actions that benefit people with disabilities. However those actions should be:

- planned and carried out jointly with organisations representing and including persons with disabilities or their families. Such organisations can provide expert knowledge on the situation of people with disabilities. The social actions will therefore be able to be adapted to real needs, thus favouring the achievement of the objectives.
- contributing to training people with disabilities and their organizations, since these are the more sustainable actions and those which have the greater impact.
- based on a modern understanding of people with disabilities and not on a charitable approach. It is not only about what you do but also about how you do it; paternalist and overprotecting attitudes should be avoided.
- preferably addressing people with disabilities with special social exclusion problems, including people with severe disabilities, displaced people with disabilities, women with disabilities, people with disabilities from ethnic or religious minorities, etc.
- ideally part of a medium and long term social action policy concerning people with disabilities, rather than isolated actions.

One approach could be to calculate and monitor the percentage of the Social Action budget or effort addressed towards people with disabilities, and aim to increase this effort.

Depending on the type of company, some of these actions could become permanent cooperation agreements that would benefit both the company and the NGO.

Social action accessibility

Social actions, even when they are not specifically addressed towards people with disabilities, should make a point of being fully accessible. Every action should be designed so that people with disabilities can benefit from it. A social action may be aimed at supporting poor communities, the displaced, disadvantaged women or children. There will be people with disabilities in all these situations. The company should ensure that its social actions do not exclude them due to lack of accessibility.

Companies should also consider that people with disabilities may not only be the beneficiaries of these actions. They can also cooperate and actively participate, as for example in companies' voluntary programmes where employees allocate a number of working hours to a certain objective; some of these employees might be people with disabilities.

Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmaı

လူမှုရေးလုပ်ငန်းများ

မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရရှိရေးနှင့် မသန်စွမ်းသူများ အပါအဂင် လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်သည့်ထုတ်ကုန်များထုတ်လုပ်ရေးဆိုသည်များမှာလူမှုရေးအရဆောင်ရွက်ချက်များ၊ စေတနာ့်ဂန်ထမ်း လုပ်ဆောင်ချက်များအဖြစ် မမှတ်ယူသင့်ပေ။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပကီများအနေဖြင့် လူမှုရေး အရ ဆောင်ရွက်ချက်များကိုလည်း အောက်ပါအခြေအနေများတွင် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

- မသန်စွမ်းသူများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဂင်များ ပါဂင်ဖွဲ့ စည်းထားသည့် အဖွဲ့ များနှင့်အတူ တိုင်ပင်ခြင်း နှင့် ပူးပေါင်းအကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ထိုအဖွဲ့များသည် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ် သက်ပြီး နည်းပညာအရ ကျွမ်းကျင်မှုအရှိဆုံးသူများလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ လူမှုရေးဆောင်ရွက်မှုများ သည်လည်း ရည်ရွယ်ချက် ပေါက်မြောက်အောင်မြင်ရေးအတွက် အမှန်တကယ် လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များဖြစ်လျှင် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်။
- မသန်စွမ်းသူများနှင့် မသန်စွမ်းသူအဖွဲ့ အစည်းများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊ မသန်စွမ်းသူ အဖွဲ့ အစည်းများသည် ထိရောက်မှုအများဆုံးဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သောကြောင့် ယင်းတို့နှင့် လက်တွဲခြင်းသည် ရေရှည်တည်တံ့ရေးကို အထောက်အပံ့ ပေးနိုင်ပါသည်။
- မသန်စွမ်းသူများကို ပေးကမ်းလှူဒါန်းခြင်း နည်းလမ်းဖြင့် မချဉ်းကပ်သင့်ဘဲ ယနေ့ခေတ် အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်ဖြစ်သည့် အခွင့်အရေး အခြေပြုနည်းလမ်းဖြင့်သာ ချဉ်းကပ်ရမည်။ မည်သည့်လုပ်ငန်းများ ကို ဆောင်ရွက်သည်ဆိုသည့် အချက်အပြင် မည်သည့်ပုံစံနှင့် ဆောင်ရွက်သည်ဆိုသည်ကလည်း အရေးကြီးသည်။ မသန်စွမ်းသူများအပေါ် အစစအရာရာ အုပ်ထိန်းသူကဲ့သို့ ဆက်ဆံခြင်း။ အလွန် အကျွံ ကာကွယ်ပေးရန် ကြိုးစားခြင်းများကိုလည်း ရှောင်ကြဉ်ရမည်။
- မသန်စွမ်းမှုအပြင် အခြားလူမှုရေးအရ ပစ်ပယ်ခြင်းများကိုပါ ခံရနိုင်ချေရှိသည့် သူများအတွက်လည်း ဦးစားပေးဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ ဥပမာ မသန်စွမ်းမှုပြင်းထန်သူများ၊ ရွှေ့ပြောင်းမသန်စွမ်း များ၊ မသန်စွမ်းအမျိုးသမီးများနှင့် လူမျိုးရေး ဘာသာရေးအရ လူနည်းစုဖြစ်သူများကိုလည်း အထူး ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်သင့်သည်။
- မသန်စွမ်းသူများအတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ရေတိုသီးသန့်စီမံချက်များပုံစံဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြု ဘဲ တာလတ်နှင့် ရေရှည်လူမှုတာပန်ယူမှုဆိုင်ရာများနှင့်ပါချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်ဖို့လိုသည်။ မသန် စွမ်းသူများအတွက် လူမှုတာပန်ယူမှု ဘတ်ဂျက်ကို မည်မှုအသုံးပြုထားသည်ကို စောင့်ကြည့်တွက် ချက်ခြင်း၊ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများကို မြှင့်တင်ရန်အသိအမှတ်ပြုခြင်းစသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင် သည်။

ကုမ္ပဂၢီအမျိုးအစားကိုလိုက်ပြီး အချို့သောလုပ်ငန်းများကို ကုမ္ပဂၢီနှင့် အင်ဂျီအို အဖွဲ့အစည်း အကြား အမြဲတမ်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုစာချုပ်များ ရေးထိုးပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဘက်အကျိုးရှိစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်

လူမှုရေးဆောင်ရွက်မှုများတွင် မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီပါဂင်နိုင်ခြင်း

မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးသန့်ရည်ရွယ်ထားခြင်း မရှိသည့်တိုင် လူမှုလုပ်ငန်းများအားလုံးကို လူ တိုင်း လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်ထားရမည်။ မသန်စွမ်းသူများသည်လည်း ထိုလုပ်ငန်းများ မှ အကျိုးခံစားခွင့်ရနိုင်အောင် ဒီဇိုင်းဆွဲထားရမည်။ ထိုလူမှုရေးလုပ်ငန်းများသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများ၊ အခြေ တကျ နေထိုင်နိုင်ခြင်း မရှိသူများ၊ အခြားသူများထက် နိမ့်ပါးသော အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးငယ်များ စသည်တို့ အတွက် ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် အလားတူ အခြေအနေမျိုးတွင် မသန်စွမ်းသူ များလည်း သေချာပေါက်ရှိနေနိုင်သောကြောင့် ကုမ္ပကီက ဆောင်ရွက်မည့် လူမှုရေးလုပ်ငန်းများတွင် ယင်းတို့ ကျန်ရစ်ခြင်း မရှိစေရန် စီစဉ်ပေးရမည်။

မသန်စွမ်းသူများသည် ကုမ္ပကီ၏လူမှုရေးလုပ်ငန်းများတွင် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ သက်သက်မဟုတ်ဘဲ တက်တက်ကြွကြွ ပါပင်ဆောင်ရွက်နိုင်သူများလည်း ဖြစ်နိုင်သည်ကို သတိပြုရမည်။ ဥပမာကုမ္ပဏီတွင် မသန် စွမ်းသူဂန်ထမ်းများရှိပါက ၎င်းတို့သည် ကုမ္ပကီ၏ စေတနာ့ဂန်ထမ်းအစီအစဉ်များတွင် ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ ပါလင်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

COMMUNICATION

Communication shall be mainstreamed and shall be accessible

Communication is an essential CSR tool. Disability needs to be addressed as part of all CSR communication policies. Thus, the CSR Annual Report of a company which has included disability in its CSR policy should include references to people with disabilities in all areas where actions were carried out (human resources, clients, suppliers, social actions, etc.). This horizontal approach is better than including a specific section on actions addressed to people with disabilities.

It is also essential to guarantee full accessibility of company communications. Company reports, news and websites and other similar communications should also be accessible to people with disabilities as employees, clients, shareholders or other stakeholders, which may involve providing them in different formats.

With regard to advertising, companies can include people with disabilities in their campaigns as a reflection of existing social diversity. It is not only about directly addressing messages to people with disabilities, but also about making clear to society in general (and to people with disabilities and their families in particular) that the company is thinking about them and sees them as a part of society. For example, an advertisement could show a group of people (clients and/or employees) and include one or several persons with disabilities as part of the group.

ဆက်ဆံရေး

ဆက်ဆံရေးစနစ်များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုနိုင်စေရန် စီစဉ်ရမည်ဖြစ်သည့်အပြင် လူ တိုင်း လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်စေရန်လည်း ဆောင်ရွက်ထားရမည်။

ဆက်ဆံရေးသည် CSR ၏ အရေးကြီးသော လက်နက်ကိရိယာ တစ်ခုဖြစ်သည်။ CSR ဆက်ဆံရေး မူဂါဒများတွင် မသန်စွမ်းမှုကို နေရာတိုင်း ထည့်သွင်းတွက်ချက်ထားရမည်။ ထို့ကြောင့် မသန်စွမ်းသူများ ပါဂင်သော CSR စီမံချက်၏ နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာများတွင်လည်း မသန်စွမ်းသူများ ပူးပေါင်းပါဂင်ထား သော ကဣာတိုင်းတွင် ကာယကံရှင် မသန်စွမ်းသူများကို တိုက်ရိုက်ရည်ညွှန်းပြီး ဖော်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ကက္ကတိုင်းတွင် မသန်စွမ်းမှုကို လိုအပ်သလို ပေါင်းထည့်ဖော်ပြခြင်းသည် မသန်စွမ်းမှုအတွက် သီးသန့်အခန်း ကက္ကတစ်ခုဆွဲထုတ်ပြီး ထည့်သွင်းဖော်ပြုခြင်းထက် ပိုမိုအကျိုးများသည်။

ကုမ္ပဏီ၏ ဆက်ဆံရေးမျက်နာစာအားလုံးကိုလည်း လူတိုင်းလက်လုမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးထားရမည်။ အစီရင်ခံစာများ၊ သတင်းထုတ်ပြန်ချက်များ၊ အင်တာနက်စာမျက်နှာ စသည်တို့ကို လည်း မသန်စွမ်းသူများသည် ဂန်ထမ်းများ၊ ဖောက်သည်များ၊ ရှယ်ယာရှင်များ၊ ဆက်နွယ်ပတ်သက်သူများ၊ စသည်အားဖြင့် ပုံစံအမျိုးမျိုးမှ လက်ခံရရှိနိုင်စွမ်းရှိရမည်။ သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးရာတွင်လည်း မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးခြားသတ်မှတ်ထားသော သတင်းအချက်အလက်ပုံစံများဖြင့် ပံ့ပိုးပေးရမည် ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီက ဆောင်ရွက်သော ကြော်ငြာလုပ်ငန်းများတွင်လည်း မသန်စွမ်းသူများကို ထည့်သွင်းပြီးလူ့ အဖွဲ့ အစည်း၏ မတူကွဲပြားစုံလင်မှုကို ထင်ဟပ်စေမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဖော်ပြုခြင်းသည် မသန်စွမ်းသူများကို တိုက်ရိုက်သတင်းစကားပေးသည့်အပြင် မသန်စွမ်းသူများ၏ မိသားစုများ အပါအပင် လူ့အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုလုံး ကိုလည်း ကုမ္ပဏီအနေနင့် သဘာပလောကကြီး၏မတူကွဲပြားမှုအားလုံးကို အလေးထားတန်ဖိုးထားပါကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ထုတ်ဖော်ကြေညာခြင်းလည်း မည်ပါသည်။ ဥပမာ ကြော်ငြာတွင် မသန်စွမ်းသူများအပါအဂင် ကုမ္ပဏီ၏ ဖောက်သည်အုပ်စုကို ဓာတ်ပုံရိုက်ပြုခြင်းတို့ကဲ့သို့သော ဆောင်ရွက်ချက်များ ဖြစ်သည်။

Appropriate terminology

Language is essential in all types of communication. Regarding communication on disability matters, it is important to know the basic rules in order to avoid a poor use of words which could distort the message.

Terms that should not be used

To suffer disability.

To be confined to a wheelchair.

Deaf and dumb people.

Handicapped person.

Therefore, old-fashioned terminology needs to be withdrawn since it is based on a charitable and victimizing approach. If the company's action aims at guaranteeing full equality on the rights of people with disabilities, the language must be consistent with this approach.

In the box titled 'Terms that should be used' are some examples of terms commonly accepted by organizations of people with disabilities. In Myanmar, only four categories are recognized: people withphysical impairment, people with a visual impairment, and people with a hearing impairment and people with some form of intellectual disability.

Terms that should be used

People with hearing impairment, hard of hearing people

People with visual impairment, visually impaired people

People with autism

People with intellectual disability

People with psychosocial disability

People with physical disability

People with reduced mobility (PRM is mainly used when talking about transport)

Wheelchair user

People with Down Syndrome

People with cerebral palsy

People with brain damage

မြန်မာကုမ္ပဏီများအတွက် လက်စွဲလမ်းညွှန် မူးစမှာကုမ္ပဏီများအတွက် လက်စွဲလမ်းညွှန်

သင့်လျော်သော ပေါဟာရအသုံးအနှုန်း

ဆက်ဆံရေးများအားလုံးတွင် ပေါဟာရအသုံးအနှန်းသည် အလွန်အရေးကြီးသည်။ အထူးသဖြင့် မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ပေါဟာရရွေးချယ်အသုံးပြုမှုမှာ အလွန်အရေးကြီးသဖြင့် ဆက်သွယ်လို သော သတင်းအချက်အလက်ကို ထိခိုက်ပုံပျက်စေနိုင်သော မဆီလျော်သည့်ပေါဟာရများကိုရှောင်ကြဉ်ရမည်ဖြစ် သည်။

ထို့ကြောင့် မသန်စွမ်းမှုကို ဒုက္ခိတသဖွယ် ရှုမြင်စေသောပေါဟာရ အဟောင်းအမြင်းများကို အသုံးပြု ခြင်းမှ ရှောင်ရှားရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုပေါဟာရများသည် ကယ်တင်ရှင်နှင့် ဒုက္ခသည်ဟူသော ရှုမြင်ပုံကိုအခြေခံ ထားသည့် ပေါဟာရများသာဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီအနေနှင့် မသန်စွမ်းသူများကို ကုမ္ပဏီ၏ ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် အပြည့်အပ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလိုပါက ဘာသာစကားအသုံးအနှန်းကိုလည်း ထိုရည်ရွယ်ချက်နှင့်အံပင်သည့် ပေါဟာရများကိုသာရွေးချယ်အသုံးပြုရမည်ဖြစ်သည်။မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီးအသုံးပြုသင့်သောပေါဟာရ များနှင့် အသုံးမပြုသင့်သော ပေါဟာရများကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

အသုံးမပြုသင့်သော ပေါဟာရများမှာ

- ၁။ မသန်မစွမ်
- ၂။ အကျိုး၊ထော့ကျိုး
- ၃။ အကန်း
- ၄။ ဆွံ့အနားမကြား၊ရွှေအ၊နားပင်း
- ၅။ ဉာက်ရည်မမီ၊ အရူး

တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိ မသန်စွမ်းသူများကိုယ်တိုင် ပါဂင်ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများမှ လက်ခံသုံးစွဲ သော ဂေါဟာရများရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြေခံအားဖြင့် မသန်စွမ်းမှုပုံစံလေးမျိုးကို လက်ခံအသိအမှတ် ပြုထားပါသည်။ ကိုယ်ခန္ဓာ မသန်စွမ်းမှု၊ အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းမှု၊ အကြားအာရုံမသန်စွမ်းမှု၊ အသိဉာက်စွမ်း ရည်ဆိုင်ရာ ပုံစံတစ်မျိုးမျိုး မသန်စွမ်းမှုတို့ ဖြစ်ကြသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံး အတိုင်းအတာနှင့်မူ မသန်စွမ်းမှုကို ပုံ သက္ကန်ကိုးမျိုး ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားပါသည်။

သုံးစွဲသင့်သော စကားလုံးများ

- ၁။ အမြင်အာရုံမသန်စွမ်း
- ၂။ အကြားအာရုံမသန်စွမ်း
- ၃။ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်း၊ လှုပ်ရှားသွားလာရ ခက်ခဲသူ
- ၄။ ဉာက်ရည်မသန်စွမ်း
- ၅။ နလုံးရောဂါခံစားနေရသူများ၊ကင်ဆာရောဂါခံစားနေရသူများ၊
- ၆။ နာတာရှည်ရောဂါ စံစားနေရသူများ
- ၇။ လူပုကလေးများ
- ၈။ HIV/ AIDS ပေဒနာရှင်များ
- ၉။ အနာကြီးရောဂါသည်များ
- ၁၀။ စိုကိုးရာမဲ့သက်ကြီးရွယ်အိုများ

မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ခံအသုံးပြုသင့်သော စကားလုံးများမှာ-

- ာ။ မသန်စွမ်း
- ။ အကြားအာရုံ မသန်စွမ်းသူ၊ နားမကြား
- ၃။ အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းသူ၊ မျက်မမြင်
- ၄။ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူ
- ၅။ ဘီးတပ်ကုလားထိုင်အသုံးပြုသူ
- ၆။ ဉာက်ရည် မသန်စွမ်းသူ၊ သင်ယူမှုခက်ခဲသူ
- ။ မသန်စွမ်းမှု ခံစားနေရသူ

How to implement CSR-D: A CSR and **Disability Roadmap**

This road map has been specially designed for companies starting to take account of disability in their CSR approach. The following are some recommended measures:

- 1. Senior leadership should make an express commitment to include people with disabilities as part of CSR policies and to guarantee equal treatment and non-discrimination.
- 2. Conduct a self-diagnosis of the current situation regarding integration of the disability dimension in CSR policies in order to carry out further assessment (see questionnaire below).
- 3. If appropriate, commission an external evaluation of current functioning regarding employment, accessibility, suppliers and social action.
- 4. Create a focal point within the company to promote and follow the CSR-D and to give advice to different company areas in this matter.
- 5. Set specific objectives on employment, accessibility, suppliers and social action matters, deadlines to achieve these objectives and indicators that allow you to analyze progress.
- 6. Communicate with organisations of people with disabilities as stakeholders to inform them about objectives and to explore ways of cooperation.
- 7. Include inCSR Reporting an account of the actions carried out and future objectives regarding people with disabilities.
- 8. Regularly review and improve the roadmap, taking into account feedback from people with disabilities

CSR-D ကို လက်တွေ့အကောင်အထည် ဖော်ရမည့် နည်းလမ်းများ

CSR နှင့်မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာလမ်းပြမြေပုံ

ယခုလမ်းပြမြေပုံသည် CSR လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် မသန်စွမ်းမှုကို စတင်ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်သော ကုမ္ပဏီများအတွက် ဖြစ်သည်။ အောက်ပါအချက်များသည် လုပ်ငန်းစတင်ဆောင်ရွက်မည့် ကုမ္ပဏီများအတွက် အကြံပြုချက်များဖြစ်သည်။

- ၁။ ကုမ္ပဏီ၏ခေါင်းဆောင်ပိုင်းက CSR တွင် မသန်စွမ်းမှုကိုပါ ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ရန် ကတိကပတ် ပြုရမည်ဖြစ်ပြီး အားလုံးတန်းတူဆက်ဆံရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှ လုံးဂမရှိရေးတို့ကိုလည်း အာ မခံချက်ပေးရမည်။
- ၂။ CSR တွင် မသန်စွမ်းမှုကို ပေါင်းစပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အကဲဖြတ်တိုင်းတာ ခြင်းကို စတင်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အကဲဖြတ်မှုများကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားရမည်။
- ၃။ လက်ရှိရှိနေသော အလုပ်အကိုင် ခန့်ထားမှုလက်လုမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်း သူများနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုရေးလုပ်ငန်းများစသည်တို့ကို ဆန်းစစ်လေ့လာရန် အတွက်ပြင်ပမှ အရည်အသွေး အကဲဖြတ်သူများကိုခေါ် ယူတာဂန်ပေးအပ်သင့်သည်။
- ၄။ CSR-D ကဏ္ဍတွင် အဓိက တာဂန်ယူဆောင်ရွက်မည့် ရာထူးတစ်ခုကို ကုမ္ပဏီအတွင်း သတ် မှတ်တာဂန်ပေးပြီး CSR-D ကိစ္စများ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် အခြားဌာနများသို့ အကြံပြု ခြင်းများကိုလည်း ဆောင်ရွက်စေရမည်။
- ၅။ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှု လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်သည့် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် ကုမ္ပဏီ ၏ လူမှုရေးလုပ်ငန်းများ စသည့် ကဏ္ဍအသီးသီးအတွက် သီးခြားရည်မှန်းချက်များ ချမှတ်ပြီး ထို ရည်မှန်းချက်များ အကောင်အထည်ဖော်ရေး အချိန်ဇယားများ တိုးတက်မှုကို တိုင်းတာနိုင်မည့် အညွှန်းကိန်းများကိုလည်း သတ်မှတ်ပြဌာန်းပေးရမည်။
- ၆။ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်းဆက်သွယ်ပြီးမိမိတို့ဆောင်ရွက်လိုသည့် ရည်မှန်းချက်များ ကိုရှင်းပြကာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရမည်။
- ၇။ CSR အစီရင်ခံစာ ရေးဆွဲဖော်ပြရာတွင်လည်း မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်ပြီးဆောင်ရွက်ခဲ့ ပြီးသော လုပ်ငန်းများ၊ အနာဂတ်ရည်မှန်းချက်များ စသည်တို့ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြရမည်။
- ၈။ လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်ကို အချိန်မှန်ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရာ တွင်လည်း မသန်စွမ်းသူများ၏ သဘောထားအမြင်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီးမှ ဆောင်ရွက်ရ

Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmar

နွိင်းရလစ်လက လှထ်သေးdခုပ္စာမိုလာရေးကိုလေ့ချေး ဗိုးရဲစိန္ဒိဇာဓ ဒိုနီမှီလုန်လလမှီများ မြားများများများ

Questionnaire

This questionnaire is a self-implementation tool that will allow companies to assess their current situation regarding inclusion of the disability dimension in their CSR strategy linked to the different aspects explained in this guide.

The questionnaire can be completed on line in English at

http://rsed.fundaciononce.es/en/cuestionario.aspx

If the company completes the questionnaire online it will be provided with an assessment score out of 100.

1. Does your company have a code of ethics, a document of principles or something similar which includes non-discrimination of people with disabilities?

Yes

The company has a code of ethics, document of principles or something similar but it does not refer to non-discrimination of people with disabilities.

The company does not have a code of ethics, a document of principles or something similar.

If the country has no quota legislation (in Myanmar, the current draft law on protection of people with disabilities may include quota system):

2. Does your company have a self-established target for the employment of people with disabilities?

Yes, the company employs 5% or more of people with disabilities.

Yes, the company employs 3% or more of people with disabilities.

Yes, the company employs less than 3% of people with disabilities.

No.

3. Has your company carried out adaptation of workstations for people with disabilities when necessary?

The company has adapted the workstations of its employees with disabilities.

It was not possible to achieve the complete or optimum adaptation of workstations for employes with disabilities.

Adaptation of workstations for employees with disabilities was not necessary.

The company has hired people with disabilities but it has not considered adaptation of workstations.

There were appropriate candidates with disabilities but it was not possible to adapt the workstations and hire them.

Adaptation of workstations has not been considered since the hiring of people with disabilities has never been envisaged.

4. Does your company consider the characteristics of people with disabilities (and the necessary adaptations) in the processes that regulate some of these aspects of human resources management)?

(Multiple choice answer. The more boxes marked, the better the company's situation).

Recruitment

Selection

Hiring and induction

Promotion

Training

5. Does your company implement professional readjustment plans for employees with acquired disability?

Yes, for all affected employees

Yes, in some cases

No

6. Does your company have detection, analysis and report mechanism in case of discrimination on grounds of disability at work?

Yes, in all company areas

Yes, in some company areas

No

7. Does your company carry out any training and/or awareness raising activities on non-discrimination and equal opportunities at work, or on diversity management, that includes content on people with disabilities aimed at improving knowledge about disability issues?

Yes

No

8. Are the specific characteristics of people with disabilities considered when designing prevention of risks at work?

Yes, globally.

Yes, in some aspects of prevention and/or in some company fields. No.

9. Has your company assessed its accessibility levels with experts regarding any of the following elements? (Multiple choice answer. The more boxes marked, the better the company's situation)

Work centres

Commercial and customer care facilities

IT tools and intranet

Web page

Accessibility has not been assessed (go to question 10)

9.1Has your company assessed its accessibility levels with experts regarding any of the following elements?

(Multiple choice answer. The more boxes marked, the better the company's situation).

Work centres

Good

Average

Bad

Commercial facilities and customer care

Good

Average

Bad

Tools and intranet

Good

Average

Bad

Web page

Good

Average

Bad

50

9.2If the web page has been assessed, does it have an Accessibility certificate according to the criteria established by the Web Accessibility Initiative (WAI)³?

Yes, AAA level

Yes, AA level

Yes, A level

No.

The Web page has not been assessed.

10. Has any kind of action plan been implemented to improve accessibility?

Yes, through a global accessibility management system, following UNE 170.001-2 regulation

Yes

No

11. Does your company consider accessibility criteria when building, purchasing or renting new facilities?

Yes, always

Yes, sometimes

No

12. Are the "design for all" and universal accessibility criteria part of the product and/or service development processes?

Yes, in all aspects of product and/or service development

Yes, in some specific products and/or services

No

3 WAI (Web Accessibility Initiative): web accessibility initiative means that people with disabilities can usethe web. Further information: (www.w3.org/WAI).

13. Have customer care staff been trained to adequately deal with clients with disabilities and their families?

Yes, all customer care staff

Yes, some of the employees

No

14. When choosing suppliers and subcontractors, do you favour those who comply with employment regulations for people with disabilities?

Yes, in all contracting procedures

Yes, in some contracting procedures

No

15. Does the company have sheltered workshops among its usual suppliers and subcontractors?

> Yes, giving priority to those sheltered workshops run by organisations representing people with disabilities and their families

Yes

No

16. Have social actions aimed at improving the quality of life of people with disabilities (for example sponsorships, donations, project financing, voluntary work, etc.) been carried out?

Yes

No (go to question 17)

16.1 If Yes, have these actions been designed jointly with organizations representing people with disabilities?

Yes

No

17.Do the social actions consider that employees with di	isabilities might
want to participate?	

Yes

No

18. Are there references in your organization's Annual Report to actions addressed to people with disabilities?

Yes

No(go to question 19)

18.1 If Yes, are these references part of a separate section or are they globally included all through the relevant sections of **Annual Report?**

Globally included

In a separate section.

18.2 Does the Annual Report include indicators referring to people with disabilities (or which take them into account)?

Yes

No

19.Is the Annual Report available in any accessible format for people with disabilities?

Yes

No

20. Have you contacted organizations representing people with disabilities as part of the consultation process of the various stakeholders in order to establish your company's CSR policy?

Yes

No

No, the company does not consider people with disabilities as stakeholders.

မေးခွန်းလွှာများ

CSR မဟာဗျူဟာများတွင် မသန်စွမ်းမှုကိုပါ ထည့်သွင်းအကောင်အထည်ဖော်သော ကုမ္ပကီများ အတွက် အောက်ပါမေးခွန်းလွှာများသည် မိမိတို့၏လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အခြေအနေများကို မိမိတို့ဘာသာ ပြန်လည်အကဲဖြတ် တိုင်းတာနိုင်သော နည်းလမ်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။

သင်တို့ ကုမ္ပကီတွင် မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုရဟူသော အဓိပ္ပာယ်ထွက်သည့် ပြဌာန်းချက်များပါပင်သော ကုမ္ပဏီကျင့်ပတ်၊ အခြေခံစည်းမျဉ်းများစသော စာဖြင့်တရားပင် မှတ် တမ်းတင်ထားသည့် အထောက်အထားများ ရှိပါသလား။

ရှိပါသည်။

ကုမ္ပဏီတွင် ကျင့်ဂတ်အခြေခံစည်းမျဉ်းကဲ့သို့သော မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် စာရွက်စာတမ်းများ ရှိသော်လည်း ယင်းတို့တွင် မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း လုံးပမပြုရဟု ထည့်သွင်း ပြဌာန်းထားခြင်း မရှိပါ။

ကုမ္ပဏီကျင့်ပတ် သို့မဟုတ် အခြေခံစည်းမျဉ်းကဲ့သို့သော တရားပင်ပြဌာန်းချက်များ ကုမ္ပဏီတွင် မရှိပါ။

အကယ်၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် အချိုး ကျ ခွဲတမ်းစနစ်မျိုး မရှိပါက သင့်ကုမ္ပကီအနေနှင့် မသန်စွမ်းသူများကို မည်ရွှေ့မည်မှု ခန့်ထားမည်ဟု ကိုယ်ပိုင်သတ်မှတ်ထားချက် ရှိပါသလား။

> ရှိပါသည်။ ကုမ္ပကီသည်မသန်စွမ်းသူများကို ၅ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်အထက် ခန့်ထားရမည်ဟူ သောသတ်မှတ်ပြဌာန်းချက် ရှိပါသည်။

> ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းသူများကို ၃ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်အထက် ခန့်ထားရမည်ဟူ သော သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက် ရှိပါသည်။

> ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းသူများကို ၃ ရာခိုင်နှုန်းအောက် ခန့်ထားရမည်ဟူသော သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက် ရှိပါသည်။

မရှိပါ။

ကုမ္ပဂၢိဳသည် လုပ်ငန်းခွင်နေရာဌာနများကို လိုအပ်ပါက မသန်စွမ်းသူများအတွက် အဆင်ပြေချော မွေ့စေရန် ပြန်လည်ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်းများ ရှိပါသလား။

> ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းဂန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်နေရာများကို မွမ်းမံခြင်းများ ရှိသည်။

```
မသန်စွမ်းသူများအတွက် အဆင်အပြေဆုံးဖြစ်နိုင်မည့် လုပ်ငန်းခွင်နေရာဌာန မွမ်းမံခြင်းများ ကို ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။
ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ချက်မရှိပါ။
ကုမ္ပဏီတွင် မသန်စွမ်းသူပန်ထမ်းများကို ငှားရမ်းခန့်ထားသော်လည်း၊ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရန် အတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားခြင်း မရှိသေးပါ။
ပန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်ထားနိုင်ခြေရှိသော မသန်စွမ်းသူပန်ထမ်းလောင်းများရှိသော်လည်း လုပ် ငန်းခွင်အနေအထား မွမ်းမံရန်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့ကို ငှားရမ်းခန့်ထားရန် လည်းကောင်း၊ အခြေအနေ မပေးပါ။
မသန်စွမ်းသူပန်ထမ်းများကို ငှားရမ်းခန့်ထားရန် မည်သည့်အခါကမျ မစဉ်းစားထားသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်နေရာဌာနများ မွမ်းမံရေးမှာ စဉ်းစားစရာကိစ္စ မဟုတ်ပါ။
```

၄။ လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေးနယ်ပယ်အသီးသီးတွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ ဂိသေသလက္ခကာ များနှင့် လိုအပ်သည့်ပြုပြင်မွမ်းမံရေး လုပ်ငန်းစဉ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ရှိပါသလား။ (အမှန်တစ်ခုထက်ပိုပြီး ရွေးချယ်နိုင်သည်။ များများရွေးချယ်နိုင်လေ အမှတ်မြင့်မားလေ ဖြစ်မည်။)

> ဂန်ထမ်းရွေးချယ်ခြင်း။ ခန့်ထားခြင်း။ ငှားရမ်းခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် မိတ်ဆက်ခြင်း။ ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားခြင်း။ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်း။

၅။ ကုမ္ပကီအနေဖြင့် အခြေအနေအမျိုးမျိုးကြောင့် မသန်စွမ်းဖြစ်သွားသော ဂန်ထမ်းများနှင့် ပတ်သက် ပြီး လုပ်ငန်းခွင်တွင် အဆင်ပြေစေရန် ပြန်လည်ချိန်ညှိပေးသည့် အစီအစဉ်များရှိပါသလား။

ထိရိုက်သော ()န်ထမ်းများအားလုံးအတွက် ရှိသည်။ ()န်ထမ်းအချို့အတွက် ရှိသည်။ မရှိပါ။

၆။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ရှိမရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးပြီး အစီရင်ခံသည့် စနစ် ရှိပါသလား။

> ရှိပါသည်။ ကဏ္ဍအားလုံးအတွက် ရှိသည်။ ရှိပါသည်။ အချို့သောကဏ္ဍများတွင် ရှိသည်။ မရှိပါ။

ဂု။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းပေးရေးနှင့် အခွင့်အလမ်း တန်းတူရရှိရေးအတွက် သော် လည်းကောင်း၊ မတူကွဲပြားမှုများကို စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက်သော်လည်းကောင်း၊ မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ် သက်သည့် ဗဟုသုတများတိုးပွားစေရန်အတွက် လည်းကောင်း ရည်ရွယ်သည့်သင်တန်းများနှင့် အသိပညာပေး အစီအစဉ်များ ရှိပါသလား။

```
ရှိပါသည်။
မရှိပါ။
```

```
လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် ထည့်သွင်း
စဉ်းစားပေးမှုများ ရှိပါသလား။
ရှိပါသည်။
အချို့သော ကဏ္ဍာများအတွက်ရှိပါသည်။
မရှိပါ။
အောက်ပါနယ်ပယ်များတွင် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိကို ကျွမ်းကျင်သူများဖြင့်
လေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုထားပြီးဖြစ်ပါသလား။ (တစ်ခုထက်ပို၍ ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်)
အလုပ်ရုံများတွင်
အရောင်းဌာနများနှင့် စားသုံးသူပန်ဆောင်မှုဌာနများတွင်
အိုင်တီနှင့် ကုမ္ပဏီတွင်းကွန်ပျူတာကွန်ရက်
အင်တာနက်စာမျက်နာ
လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းကို ဆန်းစစ်ထားခြင်းမရှိပါ။ (မေးခွန်း ၁၀ သို့သွားပါ။)
```

-၁။ အောက်ပါနယ်ပယ်များတွင် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိကို ကျွမ်းကျင်သူ များဖြင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုထားပြီးဖြစ်ပါသလား။ (တစ်ခုထက်ပို၍ ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ ရွေးချယ်စရာများလေ အမှတ်များလေဖြစ်ပါသည်။) (က) အလုပ်ရုံများတွင်-

(က) အလုပ်ရုံများတွင်-ကောင်း သင့်

(ခ) အရောင်းဌာနများနှင့် စားသုံးသူဂန်ဆောင်မှုဌာနများတွင်-

ကောင်း သင့်

ည့်

(ဂ) အိုင်တီနှင့် ကုမ္ပကီတွင်း ကွန်ပျူတာကွန်ရက်-

ကောင်း

သင့်

အင်တာနက်စာမျက်နာ-

ကောင်း

သင့်

ည့

၉-၂။ အကယ်၍ ကုမ္ပကီပက်ဘ်စာမျက်နှာကို ဆန်းစစ်မှုပြုပါက အင်တာနက်လက်လှမ်းမီရယူ သုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာ ဦးဆောင်အဖွဲ့ Web Accessibility Initiative မှ သတ်မှတ်ထားသော စံချိန်စံညွှန်းများကို သုံးသည့် ဆန်းစစ်မှုလက်မှတ်ရှိပါသလား။

ရှိပါသည် AAA အဆင့် ရှိပါသည် AA အဆင့်

၂။ ဆိုသည်မှာ မသန်စွမ်းသူများ အင်တာနက်ကို အသုံးပြုနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသော စီမံချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အသေးစိတ် သိ လိုပါက www.w3.org/WAI တွင် လေ့လာနိုင်ပါသည်။

```
ရှိပါသည်။ A အဆင့်
မရှိပါ။
ဆန်းစစ်ချက် မပြုလုပ်ဖူးပါ။
```

လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်အတွက် ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်း စီမံချက်များ ရှိပါသလား။

> ရှိပါသည်။ UNE 170.001- 2^5 စည်းမျဉ်းများအတိုင်း သတ်မှတ်ထားသည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း စီမံရေးစနစ်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ပါသည်။

ရှိပါသည်။ မရှိပါ။

ကုမ္ပကီအနေနင့် အလုပ်ရုံနေရာများကို အသစ်တည်ဆောက်ခြင်း၊ ပယ်ယူခြင်းနှင့် ငှားရမ်းခြင်း စသည် တို့ကို ဆောင်ရွက်သည့် အခါများတွင် လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသလား။

> အမြဲတမ်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသည်။ တစ်ခါတရံ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသည်။ ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မရှိပါ။

ထုတ်ကုန်/ပန်ဆောင်မှုများကို တီထွင်ကြံဆရာတွင် အားလုံးအတွက် ဒီဇိုင်းနှင့်မည်သူမဆို လက် လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ စံနှုန်းများကို သုံးပါသလား။

> ထုတ်ကုန်နှင့် ပန်ဆောင်မှုများအားလုံးတွင် သုံးပါသည်။ အချို့သော ထုတ်ကုန်များနှင့် ဂန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားများအတွက် သုံးပါသည်။ မသုံးပါ။

မသန်စွမ်းသူများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုပင်များကို ပန်ဆောင်မှုပေးနိုင်ရန်အတွက် စားသုံးသူဆက်ဆံ ရေးပါန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားပါသလား။

> စားသုံးသူဆက်ဆံရေး ပန်ထမ်းများအားလုံးကို သင်တန်းပေးထားပါသည်။ စားသုံးသူဆက်ဆံရေး ပန်ထမ်းအချို့ကို သင်တန်းပေးထားပါသည်။ မပေးထားပါ။

ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် လက်ခွဲကန်ထရိုက်တာများကို ရွေးချယ်ရာတွင် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ် သက်သော ပန်ထမ်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့်သူများကို ဦးစား ပေးရွေးချယ်ပါသလား။

ကန်ထရိုက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုမှုများအားလုံးတွင် ဦးစားပေးမှုရှိသည်။ အချို့တွင် ရွေးချယ်သည်။ ထိုသို့ ဦးစားပေးခြင်း မရှိပါ။

ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် လက်ခွဲ ကန်ထရိုက်များစာရင်းတွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် ဦးစား ပေးစီစဉ်ထားသည့် အလုပ်ရုံများလည်း ပါလင်ပါသလား။

> မသန်စွမ်းသူများနှင့် ယင်းတို့၏ မိသားစုဂင်များကို ကိုယ်စားပြုသည့်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်ရုံများကို ဦးစားပေးသည့် မူဂါဒရှိသည်။ ပါပင်ပါသည်။

မပါဝင်ပါ။

ကုမ္ပကီ၏ လူမှုရေးလုပ်ဆောင်ချက်များတွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ ဘဂအရည်အသွေး မြင့်မားလာ အောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသော လုပ်ငန်းများ (ဥပမာ- စပွန်ဆာပေးခြင်း၊ လှူဒါန်းခြင်း၊ စီမံချက် ရန်ပုံငွေများ ပေးခြင်းနှင့် စေတနာ့ပန်ထမ်းလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ပေးခြင်း) ရှိပါသလား။

> ရှိပါသည်။ မရှိပါ။ (အမှတ် ၁၇ သို့သွားပါ။)

၁၆-၁။ အကယ်၍ရှိပါက ထိုလုပ်ငန်းများကို မသန်စွမ်းများကို ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများ နှင့်လက်တွဲပြီး စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပါသလား။

> ဆောင်ရွက်ပါသည်။ မဆောင်ရွက်ပါ။

ကုမ္ပကီ၏လူမှုလုပ်ငန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူဂန်ထမ်းများ ပါဂင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရရန် အခွင့် အလမ်း ဖန်တီးထားပါသလား။

> ဖန်တီးထားပါသည်။ မဖန်တီးထားပါ။

သင့်အဖွဲ့ အစည်း၏နစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာတွင်မသန်စွမ်းသူများအတွက်ဆောင်ရွက်သောဆောင် ရွက်ချက်များကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါသလား။

> ဖော်ပြပါသည်။ မဖော်ပြပါ။ (အမှတ်စဉ် ၁၉ သို့ သွားပါ။)

၁၈-၁။ ထိုသို့ထည့်သွင်းရာတွင် သီးခြားကဣအဖြစ် ထည့်သွင်းပါသလား သို့တည်းမဟုတ် သက် ဆိုင်သော ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် သင့်လျော်သလို ထည့်သွင်းပါသလား။

သက်ဆိုင်သော ကဣာအားလုံးတွင် ထည့်သွင်းသည်။ သီးခြားကဏ္ဍတွင် ထည့်သွင်းသည်။

၁၈-၂။ နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာတွင် မသန်စွမ်းသူများကို ရည်ရွယ်သော သို့မဟုတ် ယင်းတို့နှင့် ဆက်စပ်သော အညွှန်းကိန်းများ ထည့်သွင်းထားပါသလား။

> ထည့်သွင်းထားပါသည်။ မထည့်သွင်းပါ။

ရှိပါသည်။

ကုမ္ပကီ၏ CSR မူဂါဒကိုရေးဆွဲရေးအတွက် သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း ပြု ရာတွင် မသန်စွမ်းသူများကို ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း ထည့်သွင်းဆွေးနွေးပါ

ထွေးနွေးပါသည်။ မဆွေးနွေးပါ။ မသန်စွမ်းသူများကို သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများအဖြစ် မသတ်မှတ်ထားပါ။

CSR-D commitments and indicators

Below are some suggestions for a company wanting to report on its CSR-D and disability-related commitments, for example in Annual Reports or Communications on Progress to the UN Global Compact.

A company can choose, adjust and adapt the most appropriate of these suggestions. Indicators for monitoring progress against these commitments are also suggested. These indicators will allow the company to assess its evolution and improvement over time.

	Report guidelines	Monitoring indicators
1.	company's code of ethics, document of principles or similar document,	Percentage of non-discrimination of diversity management awareness raising and training actions including disability treatment compared to total awareness-raising and/or training actions.
2	Point out non-discrimination or diversity management awareness-raising and training actions, directed at employees, that include disability treatment carried out by the company.	

58

- Indicate the presence of governing bodies.
 - Number and percentage of people with disabilities employees with disabilities (taking into that form part of the work account the work force, management force, management and and governing bodies). These figures can be broken down by gender.
 - Include the disability factor in employment/HR indicators (age distribution, gender, contract type, professional categories and/or activity areas, rotation) so that the situation of people with disabilities can be compared with that of other employees.
- (recruitment, selection, contracting and induction, promotion, training, prevention of risks at work).

Underline the aspects and/ List the human resources management or the way your company procedures that take into account the has taken into account the specifics of people with disabilities. characteristics of people (recruitment, selection, contracting with disabilities when and induction, promotion, training, managing human resources prevention of risks at work).

- improvement carried out by your certificate). company. Highlight any type of certificate, audit, or external evaluation carried out in this matter. Specify if accessibility criteria are considered when building, buying or renting new facilities, or if there is any management system that takes into account processes which guarantee accessibility.
- Mention the accessibility Accessibility level of the web page actions | according to WAI criteria (if you have a
 - Number of accessibility improvement actions (they can be broken down considering the actions implemented in work centres, IT tools and web pages, commercial and customer care facilities, etc.). Additionally, financial resources invested in accessibility. 2

6	Indicate the products and/
	or services that include
	"design for all" and universal
	accessibility principles, and
	those specifically made for
	people with disabilities.
7	Indicate customer care

- Number and percentage of products including "design for all" and universal accessibility principles.
- Number of products and/or services specifically designed for people with disabilities.
- guaranteeing appropriate with disabilities. treatment of people with disabilities.
- Number and percentage of staff training carried out customer/client care employees by the company aimed at adequately trained to deal with people
- Highlight whether company has a directive at considering favouring suppliers and people with disabilities. subcontractors that employ disabilities, people with including Sheltered Workshops. Indicate whether the company has any plan or commitment to integrate this criteria in the future.
 - the Number and percentage of contract policy processes in which the evaluation of aimed offers has included whether potential or suppliers and contractors employ
 - Number and percentage of contracts signed with sheltered workshops, compared with the total number of contracts.
- Highlight the consolidated or totally addressed to of persons with disabilities. people with disabilities (sponsorships, donations, project financing, voluntary service programmes...) Indicate whether medium or long term policy commitment has been made with PWD organisations.
- Percentage of the Social Action social actions partially budget destined to the organisations
 - Number and percentage of social action initiatives designed considering people with disabilities as beneficiaries, (in developing countries, in educational, social and cultural projects).
 - Number and percentage of social action initiatives designed which consider the possibility of participation of employees with disabilities.(e.g. in voluntary programmes).

62

10 10. Mention the organizations representing people with disabilities contacted when carrying out the consultation process jointly with stakeholders.

²The number of actions and amount of resources invested may decrease. This does not mean that the company is not paying attention to accessibility, but that the company has carried out important actions in the past and therefore this indicator's value decreases after some time. In this sense, this is a descriptive indicator not a comparative one.

Relevant international legislation

- UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities
- Draft Myanmar legislation on Protection of Persons with Disabilities

CSR-D ဆိုင်ရာကတိကပတ်များနှင့် အညွှန်းကိန်းများ

အောက်ပါအကြံပြုချက်များသည် CSR-D အပါအဂင် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်သည့် အရြား ကတိကပတ်များကို အစီရင်ခံလိုသော ကုမ္ပဏီများအတွက် အကြံပြုချက်များဖြစ်သည်။ ဥပမာ UN Global Compact အတွက် နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာတင်လိုသော ကုမ္ပဏီများအတွက် ဖြစ်သည်။

အကြံပြုချက်များကို ကုမ္ပကီများအနေနှင့် မိမိတို့နှင့် အသင့်လျော်ဆုံးဖြစ်စေရန် ရွေးချယ်ခြင်းချိန်ညှိ ခြင်းနှင့် လက်ခံအသုံးပြုခြင်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ကတိကပတ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး တိုးတက်မှုများကို တိုင်းတာသတ်မှတ်နိုင်မည့် အညွှန်းကိန်းများကိုလည်း အကြံပြုဖော်ပြပေးထားသည်။ ထိုအညွှန်းကိန်းများကို သုံးပြီး ကုမ္ပကီအနေနှင့် မိမိတို့၏ ရေတိုတိုးတက်မှုနှင့် ရေရှည်ပြောင်းလဲဖွံ့ဖြိုးမှုနှစ်မျိုးစလုံးကို တိုင်းတာသိရှိနိုင် မည် ဖြစ်သည်။

	အစီရင်ခံစာလမ်းညွှန်ချက်များ	စောင့်ကြည့်ရေးတိုင်းတာနိုင်သော အညွှန်းကိန်းများ
Oll	ကုမ္ပကီနှင့်ကျင့်ပတ်အခြေခံစည်းမျဉ်းများ နှင့် အခြား အလားတူ ပြဌာန်းချက်များ တွင် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုခြင်း စည်းမျဉ်းကို အတိအလင်း ထည့်သွင်းဖော်ပြရန်။	မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ကိုယ်တွယ်ဆောင်ရွက် ရန် နည်းလမ်းများပါပင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုခြင်း နှင့် မတူကွဲပြားမှုများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ပတ်သက် သည့် အသိပညာပေး အစီအစဉ်များနှင့်သင်တန်းများ ၏ ရာခိုင်နှုန်းကို စုစုပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် အသိ ပညာပေးနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များ အားလုံးကို
JII	ကုမ္ပကီပန်ထမ်းများအတွက် ရည်ရွယ် သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုခြင်းနှင့် မတူ ကွဲပြားမှုများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ပတ် သက်သည့် အသိပညာပေးအစီအစဉ်များ နှင့် သင်တန်းများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြရန် (ယင်းတို့တွင် မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက် သည့် ကိုယ်တွယ်ဆောင်ရွက်ရန် နည်း လမ်းများပါပင်သည်။	အခြေခံ၍တွက်ချက်ခြင်း။

	အလုပ်သမားအင်အားစု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုအ ဆင့်နှင့် အုပ်ချုပ်မှုအဆင့် အသီးသီးတွင် ပါဂင်နေသော မသန်စွမ်းသူများကို ထည့် သွင်း အစီရင်ခံတင်ပြပါ။	- မသန်စွမ်းသူဂန်ထမ်းများ၏ အရေအတွက်နှင့် ရာ ခိုင်နှုန်း (အလုပ်သမားအဆင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်နှင့်အုပ် ချုပ်မှုအဆင့်အသီးသီးတွင် ပါဂင်နေသော မသန်စွမ်း သူများကို ခွဲခြားတွက်ချက်ရမည်။) ထိုကိန်းဂဏန်းများ ကို ကျား၊မ အချိုးအစားအရပြန်လည်ခွဲခြားပြီး တွက် ချက်ရမည်။ - ဂန်ထမ်းခန့်ထားမှု လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်နှင့်ဆိုင် သော အညွှန်းကိန်းများ (အသက်အုပ်စု၊ ကျားမ၊ ကန် ထရိုက်အမျိုးအစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်၊ အလှည့်ကျ အုပ်စု) တွင် မသန်စွမ်းမှုနှင့်ဆိုင်သော အချက်အလက် များကိုလည်း ထည့်သွင်းရမည်။ သို့မှသာ မသန်စွမ်း ဂန်ထမ်းများနှင့် ကျန်ဂန်ထမ်းများ၏ အခြေအနေကို နှိုင်းယှဉ် သိမြင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။
911	လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ဆိုင်သောကိစ္စများ (ဂန်ထမ်းရွေးချယ်ခြင်း၊ ခန့်ထားခြင်း၊ စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း၊ လုပ် ငန်းခွင် မိတ်ဆက်ခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် အန္တ ရာယ် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း စသည်) တို့တွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ ဂိသေသ လက္ခကာများကို မည်သို့ ထည့်သွင်းစဉ်း စားထားကြောင်း ဖော်ပြပါ။	
<u></u> ၅။	ကုမ္ပကီကဆောင်ရွက်သော လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှု တိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အစီ အစဉ်ကိုဖော်ပြပါ။ယင်းနှင့်ဆက်စပ်သည့် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်အရည်အသွေး စစ်စနစ်နှင့် ပြင်ပအရည်အချင်း စစ်ဆေး ခြင်းများအားလုံးကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါ။ လုပ်ငန်းခွင်နေရာဌာန အသစ်များ တည် ဆောက်ပယ်ယူ ငှားရမ်းရာတွင်လည်း လူ တိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို မည်သို့ ထည့်သွင်း တွက်ချက်ကြောင်းဖော်ပြပါ။	မှုအတွက် အသုံးပြုရသည့် ရန်ပုံငွေကိုလည်းဖော်

_	
Gii	လုပ်ဆောင်သောလုပ်ငန်းအရေအတွက်နှင့် ရန်ပုံငွေပမာက လျော့ကျသွားခြင်းမျိုးကိုလည်း ကြုံရနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပကီမှာ
	လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုအပေါ် အာရုံစူးစိုက်ဆောင်ရွက်မှုမရှိဟု အမြဲမဆိုနိုင်ဘဲ အရေးကြီးသော လုပ်ဆောင်စရာများကို
	အတိတ်က လုပ်ဆောင်ပြီးခဲ့ခြင်းကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ယခုအညွှန်းကိန်းကို ဖွင့်ဆိုအညွှန်းအဖြစ်သာ သုံးနိုင်ပြီး နိုင်းယှဉ်
	အညွှန်းအဖြစ် မသုံးနိုင်ပါ။

GII	မသန်စွမ်းသူများအတွက် အထူးရည်ရွယ် ပြီး ထုတ်လုပ်သောလူတိုင်းအတွက် ဒီဇိုင်း နှင့် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်စေ ရန် ရည်ရွယ်ထားသော ကုန်စည်နှင့်ပန် ဆောင်မှုများကို ဖော်ပြပါ။	- လူတိုင်းအတွက် ဒီဇိုင်းနှင့် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူ သုံးစွဲနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ထားသော ကုန်စည်နှင့်ပန် ဆောင်မှုများ၏ အရေအတွက်။ - မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးခြား ရည်ရွယ်သော ကုန်စည်နှင့် ပန်ဆောင်မှုများ၏ အရေအတွက်။
၇။	မသန်စွမ်းသူများကိုသင့်လျော်ကောင်းမွန် စွာ ဆက်ဆံနိုင်ရန်အတွက် စားသုံးသူ ဆက်ဆံရေးဂန်ထမ်းများအတွက် စီစဉ် ပေးသည့် သင်တန်းများကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြပါ။	- မသန်စွမ်းသူများကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်စွာဆက် ဆံပန်ဆောင်မှုပေးနိုင်ရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီး ဖြစ်သော ပန်ထမ်းအရေအတွက်နှင့် ရာခိုင်နှုန်း။
OII	မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးသန့်တည် ထောင်ပေးထားသော အလုပ်ရုံများ အပါ အပင် မသန်စွမ်းသူများကို ပန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်ထားသည့် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ နှင့် လက်ခွဲကန်ထရိုက်တာများကို ဦးစား ပေးသည့် မူပါဒ သို့မဟုတ် လမ်းညွှန်ချက် ရှိပါက ဖော်ပြရန်။	- မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားသည့် ပေးသွင်း သူများ/ကန်ထရိုက်များကို စာချုပ်ချုပ်ဆိုရာတွင် ဦး စားပေး ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသည့် စာချုပ် အရေ အတွက်နှင့်ရာခိုင်နှုန်း။ - မသန်စွမ်းသူများ သီးသန့်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်ရုံ များနှင့် ချုပ်ဆိုသော စာချုပ်အရေအတွက်နှင့် ရာခိုင် နှုန်း။
SII	မသန်စွမ်းသူများကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ်တပိုင်းအားဖြင့်ဖြစ်စေ ရည်ရွယ် သော လူမှုရေးလုပ်ဆောင်မှုများကို ဖော် ပြပါ။ ထို့အပြင် မသန်စွမ်းသူများကို ကိုယ်စား ပြုသော အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ရေလတ်နှင့် ရေရှည် လက်တွဲဆောင်ရွက်မည့် မူဂါဒ များရှိပါကလည်း ဖော်ပြပါ။	- မသန်စွမ်းအဖွဲ့ အစည်းများသို့ တိုက်ရိုက်ထောက်ပံ့ ရန် ရည်ရွယ်ထားသော လူမှုရေးရန်ပုံငွေပမာကာ။ - မသန်စွမ်းသူများကို တိုက်ရိုက်ရည်ရွယ်သော လူမှု ရေး လုပ်ငန်းများ၏ အရေအတွက်နှင့်ရာခိုင်နှုန်း။ - မသန်စွမ်းသူပန်ထမ်းများ ပါပင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး အတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးထားသော လူမှုရေး လုပ်ငန်းများ၏ အရေအတွက်နှင့်ရာခိုင်နှုန်း။
NOC	သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများနှင့် ဆွေးနွေး တ မသန်စွမ်းသူ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့ အစည်းများ	ြိုင်ပင်သည့် ဖြစ်စဉ်အတွင်း ထည့်သွင်း ဆွေးနွေးခဲ့သည့် ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါ။

ရည်ညွှန်းကိုးကားစရာ နိုင်ငံတကာ ဥပဒေပြဌာန်းချက်များ

- မသန်စွမ်းသူ အခြေခံအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ်
- မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဥပဒေကြမ်း

Glossary

Universal accessibility

The requirement that environments, processes, goods, products and services, objects, instruments, tools and devices have to fulfil in order to be understandable, usable and viable for all people in safe and comfortable conditions and as independently and naturally as possible. The design for all strategy is presupposed, notwithstanding reasonable adjustments that might be needed.

Reasonable adjustments, accommodations or adaptations

Measures to tailor the physical, social and behaviour environment to the specific needs of people with disabilities that in an effective and practical way and without being a disproportionate burden, make accessibility easier or improve equal participations conditions for a person with disabilities.

Self-description

A system that compensates the lack of image perception with audiodescription (on spatial situations, clothing, gestures, attitudes, landscapes, etc.) essential to understanding and enjoying a theatre play, a movie, an education programme or a cartoon series on TV.

Convention on the Rights of Persons with Disabilities

The goal of the Convention is to promote, protect and guarantee full and equal enjoyment of human rights by people with disabilities and it

covers essential areas such as accessibility, freedom of movement, health, education, employment, rehabilitation, participation in political life, equality and non-discrimination (http://www.un.org/disabilities/.

Design for all

Activity according to which environments, processes, goods, products, services, objects, instruments, devices or tools are conceived or planned from the start and when possible, so that they can be used by as many people as possible.

Accessibility requirements

Requirements that environments, products and services must fulfil and also non-discrimination conditions in rules, criteria or practices, according to universal accessibility and "design for all" principles.

Stakeholders

Groups of people that can be affected by an organization or its activities, for example shareholders, employees, clients, suppliers, Public Administration, society in general, etc.

Normalization

The principle by which people with disabilities must be able to live a normal life, having access to the same places, areas, goods and services that are available to everybody else.

United Nation Global Compact

A strategic policy initiative for businesses that are committed to aligning their operations and strategies with ten universally accepted principles in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption" (www.unglobalcompact.org).

Mainstreaming of disability

A principle according to which actions carried out by institutions are not only limited to specific plans, programmes and situations addressed to people with disabilities, but they also include the general policies and lines of action where people with disabilities needs and requirements will be taken into account.

Independent life

A situation in which the person with disabilities decides on his/ her existence and actively participates in the community life, consistent with the right of free development of his/her personality.

WAI (Web Accessibility Initiative)

Web accessibility means that people with disabilities will be able to use the web page. The web design allows a person to view, understand, search and interact, and also to provide contents (www.w3.org/WAI)

ပေါဟာရ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ

Universal Accessibility လူတိုင်းလက်လုမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်မှု

ရုပ်ပတ္ထုပန်းကျင်၊ ဖြစ်စဉ်များ၊ ကုန်စည်များ၊ ထုတ်ကုန်များ၊ ပန်ဆောင်မှုများ၊ ပစ္စည်းများ၊ ကိရိယာ တန်ဆာပလာများနှင့် စက်ယန္တရားများ စသည်တို့သည် လူတိုင်းအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရပြီး သက်သောင့် သက် သာရှိသော အခြေအနေမျိုးတွင် နားလည်လွယ်ခြင်း၊ သုံးစွဲရလွယ်ခြင်းနှင့် အမှန်တကယ်လည်း အသုံးတည့် ခြင်းဆိုသော အရည်အချင်းများ ပြည့်မီခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ထိုအခြေအနေမျိုးသည်လည်း သီးခြားလွတ်လပ်စွာ နှင့် သဘာဂကျစွာ ဖြစ်ပွားနေရမည်။ လူတိုင်းအတွက် ဒီဇိုင်းဟူသော အယူအဆကို တင်ကြိုပြဌာန်းထားခြင်း ဖြစ်သော်လည်း သင့်တော်သော ချိန်ညှိမှုများကိုမူ နောက်ပိုင်းတွင် ပြန်လည်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

Reasonable Adjustments, Accommodation or Adaptation သင့်လျော်သော ရှိန်ညိုမှု သို့မဟုတ် လိုက် လျောညီထွေ ပြောင်းလဲမှု

မသန်စွမ်းသူများ၏ သီးသန့်လိုအပ်ချက်ကိုလိုက်၍ ရုပ်ပတ္ထုပန်းကျင်၊ လူမှုပန်းကျင်နှင့် အမှုအကျင့် ဆိုင်ရာ ပန်းကျင်တို့ကို လိုအပ်သလို ပြောင်းလဲပုံဖော်ယူခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းများသည် ထိရောက်ပြီး လက်တွေ့ ကျရမည့်အပြင် မတန်တဆ ပန်ထုပ်ပန်ပိုး ဖြစ်စေခြင်းမျိုးလည်း မရှိရပါ။ ဤနည်းအား ဖြင့် မသန်စွမ်းများအတွက် လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပြီး တန်းတူ ပါဂင်ဆောင်ရွက်နိုင်စေ မည့် အခြေအနေများကိုလည်း ပိုမိုတိုးတက် ကောင်းမွန်လာစေပါသည်။

Self-description အလိုအလျောက် ကြေညာချက်ထုတ်နိုင်သောစနစ်

မျက်စိအမြင်အာရုံ ချို့တဲ့သော သူများအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် အသံဖြင့်ဖော်ပြကြေညာ ပေးသောစနစ်ကို ဆိုသည်။ အကျယ်အပုန်း၊ အပုတ်အစား၊ ဟုန်ပုန်၊ စိတ်နေသဘောထား၊ သဘာပုရှုခင်း စ သော အမျိုးအမည်ထွေပြားသည့် အရာမျိုးစုံကို အသံဖြင့်သရုပ်ဖော်ပြခြင်းဖြင့် အမြင်အာရုံချို့တဲ့သူများအ နေနှင့် ပြဇာတ်၊ ရုပ်ရှင်၊ ပညာရေးအစီအစဉ်များ၊ ကာတွန်းဇာတ်ကားစသည်တို့ကို နားဆင်ခံစားနားလည်နိုင် အောင်ဆောင်ရွက်ပေးသော နည်းပညာဖြစ်သည်။

Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmar

Convention on the Rights of Persons with Disabilities မသန်စွမ်းသူ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်

သဘောတူစာချုပ်၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများကို မသန်စွမ်းသူများအနေ နှင့် အများနည်းတူ အပြည့်အ() တန်းတူခံစားရရှိစေရန်အတွက် အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ခြင်းနှင့် အာမခံချက်ပေးခြင်းစသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။ ထိုသဘောတူစာချုပ်တွင် အရေးပါသော ကဏ္ဍများမှာ လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှု၊ လွတ်လပ်စွာ ရွေ့လျားသွားလာနိုင်မှု၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ အလုပ် အကိုင်၊ ပြန်လည်သန်စွမ်းရေး၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါလင်ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်နှင့် တန်းတူညီမှုမှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းပေးမှု စသည်တို့ ဖြစ်ကြသည်။ http://www.un.org/disabilities/

Design for All အားလုံးအတွက် ဒီဇိုင်း

ရုပ်ပတ္ထုပန်းကျင်၊ ဖြစ်စဉ်များ၊ ကုန်စည်များ၊ ထုတ်ကုန်များ၊ ပန်ဆောင်မှုများ၊ ပစ္စည်းများ၊ ကိရိယာ တန်ဆာပလာများနှင့် စက်ယန္တရားများ စသည်တို့ကို စတင်မတီထွင်၊ မဇန်တီးမီကပင် မသန်စွမ်းသူများ အပါ အပင် လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ရေးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ဖန်တီးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

Accessibility Requirements လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ

လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်မှုနှင့် အားလုံးအတွက် ဒီဇိုင်းဟူသော နိယာမများကို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပန်းကျင်များ၊ ထုတ်ကုန်များနှင့် ပန်ဆောင်မှုများက ပြည့်မီအောင်ဆောင်ရွက်ရမည့်အပြင် စည်းမျဉ်းများ၊ စံ သတ်မှတ်မှုများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု လုံးဂကင်းရှင်းခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

Stakeholders သက်ဆိုင် ပတ်သက်သူများ

အဖွဲ့ အစည်းနှင့် အဖွဲ့ အစည်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် အကျိုးသက်ရောက်မှု ခံစားရသူများ အားလုံးကို သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများဟု ခေါ် သည်။ ဥပမာ ရှယ်ယာရှင်များ၊ ဂန်ထမ်းများ၊ ဖောက်သည်များ၊ ပေးသွင်းသူများ၊ ပြည်သူ့စီမံအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် လူ့အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုလုံးပင် ပါဂင်နိုင်ပါသည်။

Normalisation အများတန်းတူ နေထိုင်ရှင်သန်ခြင်း

မသန်စွမ်းသူများသည် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်သော နေရာထိုင်ခင်း၊ ဒေသများ၊ ကုန်စည် နှင့် ပန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ပြီး အများနည်းတူ သာမန်ဘပအခြေအနေမျိုးတွင် ရှင်သန် နေထိုင်နိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

United Nations Global Compact ကုလသမဂ္ဂ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးကျင့်ပတ် သဘောတူညီချက်

လူ့အခွင့်အရေး၊ အလုပ်သမားအရေး၊ သဘာဂပတ်ဂန်းကျင်အရေးနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက် ရေးစသည့် နယ်ပယ်များတွင် ချမှတ်ထားသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းဆယ်ခုနှင့်အညီ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များက မိမိတို့၏လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် မဟာဗျူဟာများကို ချိန်ထိုးပြီးဆောင်ရွက်ကြရန်ရည်ရွယ်သည့် မဟာဗျူဟာမူဂါဒလမ်းညွှန်ချက်ဖြစ်သည်။ www.unglobalcompact.org

Mainstreaming Disability မသန်စွမ်းမှုကို ပုံမှန်မူဂါဒများအတွင်း ထည့်သွင်းခြင်း။

အဖွဲ့ အစည်းများက မသန်စွမ်းသူများအတွက် ဆောင်ရွက်သော အစီအမံများသည် ယင်းတို့အတွက် သီးသန့်ဆောင်ရွက်သော စီမံချက်၊ အစီအမံနှင့် အခြေအနေ ဖန်တီးမှုများချည်း မဖြစ်ရဘဲ မသန်စွမ်းသူများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ယင်းတို့အတွက် ဖြည့်ဆည်းရမည့် အချက်များကို အဖွဲ့ အစည်း၏ ပုံမှန်မူဂါဒများနှင့် လုပ် ငန်းဆောင်ရွက်မှုများတွင်ပါ အကျုံးပင် ထင်ဟပ်အောင် ဆောင်ရွက်ရေးကို ဆိုလိုသည်။

Independent Life အမိုအခိုကင်းလွတ်လပ်သောဘဂ

မသန်စွမ်းသူများသည် မိမိတို့၏ဖြစ်တည်မှုကို မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အဆုံးအဖြတ်ပေးပြီး ရပ်ရေးရွာရေး များတွင် တက်ကြွစွာ ပါဂင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော အခြေအနေ၊ မိမိတို့၏ ပုဂ္ဂလဘဂကို မိမိတို့ကိုယ်တိုင် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခွင့် အပြည်အပရှိနေသော အခြေအနေမျိုးကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်သည်။

WAI (Web Accessibility Initiative) အင်တာနက်ကို လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ရေးလှုပ်ရှားမှု

အင်တာနက် စာမျက်နှာများကို မသန်စွမ်းသူများလည်း အသုံးပြုနိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ အင်တာနက် စာမျက်နှာများသည် မသန်စွမ်းသူများအနေဖြင့်လည်း ကြည့်ရှုခြင်း၊ သိနားလည်ခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက် ရှာဖွေခြင်း၊ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ကာယကံရှင်ကိုယ်တိုင် အကြောင်းအရာများကို လွှင့်တင်ဖော်ပြ ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်အတွက် အထူးစီမံပေးထားသော စာမျက်နာများ ဖြစ်ရေးဆောင်ရွက်မှုဖြစ် သည်။ www.w3.org/WAI

About MCRB

Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB) is a Yangon-based initiative funded by the UK, Denmark, Norway, Switzerland, Netherlands and Ireland, based on a collaboration between the UK-based Institute of Human Rights and Business, and the Danish Institute for Human Rights. The Centre was established to provide an effective and legitimate platform for the creation of knowledge, capacity and dialogue concerning responsible business in Myanmar, based on local needs and international standards, which results in more responsible business practices. It is a neutral platform working with business, civil society and government.

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)

ရန်ကုန်အခြေစိုက် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)ကို ယူကေ အခြေစိုက် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအခွဲ့ (Institute of Human Rights and Business)နှင့် ဒိန်းမတ် လူ့အခွင့်အရေးအခွဲ့ အစည်း (Danish Institute of Human Rights) တို့ ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းပြီး ယူနိုက်တတ် ကင်းဒမ်၊ ဒိန်းမတ်၊ နော်ဝေ၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ နယ်သာလန်၊ အိုင်ယာလန်တို့က ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။ ပြည်တွင်းလိုအပ်ချက်များပေါ် မူတည်၍ နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းနှင့်အညီ တာဝန်ယူမှုရှိသောစီးပွားရေးကျင့်ဝတ် များပါပေါက်လာရန်လိုအပ်သော အသိပညာ ၊ စွမ်းရည်၊ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းများကိုအားပေးပြီး ထိရောက် အသုံး တည့်သည့် အခင်းအကျင်းတစ်ခု ဇန်တီးပေးလိုသော ရည်ရွက်ချက်ဖြင့် ဤဌာနကိုတည်ထောင်ခဲ့ရခြင်း ဖြစ်သည်။ (MCRB)သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အရပ်ဖက်လူ့အဖွဲ့ အစည်းများ၊ အစိုးရများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေသော ဘက်လိုက်မှုကင်းသည့် အခွဲ့ အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

About MDCDA

Myanmar Deaf Community Development Association, MDCDA is an independent non-profit, non-religious and non-political organization of persons with hearing impairment. It was established in March 2009 by nine deaf leaders in together with three social development specialists. The goal of MDCDA is to protect and promote the rights of people with hearing impairment and other types of disabilities in line with National Constitution and UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UN-CRPD). MDCDA was acknowledged by the Department of Social Welfare in May 2009, and applied for registration at the Ministry of Home Affairs in September 2009. Currently, MDCDA is working in partnership with government ministries, UN agencies, international NGOs, local CSOs, human rights institutes and disabled people's organizations.

မြန်မာနိုင်ငံ နားမကြားသူများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ MDCDA

မြန်မာနိုင်ငံနားမကြားသူများဖွံ့မြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ MDCDA ကို ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် ဘဝတူ နားမကြားသူ (၉)ဦးဖြင့် စတင်ဖွဲ့ စည်းခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် လူမှုဖွံ့မြိုးရေးပညာရှင် (၃) ဦးပူးပေါင်းပါဝင်လာခဲ့ပါသည်။ MDCDA မှာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ အစည်း၊ အမြတ်အစွန်းမရှာသော အဖွဲ့ အစည်း၊ ဘာသာရေးနှင့် လူမျိုးရေးတို့ကို အခြေမခံသော လွတ်လပ်သည့် မသန်စွမ်း နားမကြားသူများ (Persons with Hearing Impairment) ကိုယ်တိုင် ဖွဲ့ စည်းထားသည့် DPO အဖွဲ့ အစည်း တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

MDCDA ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ နားမကြားသူများအပါအပင် မသန်စွမ်းသူများအားလုံးအား ဖွဲ့ စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ နှင့် UNCRPD ပါ အခြေခံအခွင့်အရေးများ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်နှင့် ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့် ရှောက် မြှင့်တင်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ အနေဖြင့် အစိုးရပန်ကြီးဌာနများ၊ ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများ၊ ပြည်တွင်း ပြည်ပ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအကူအညီပေးရေး အေဂျင်စီများ၊ လူ့အခွင့်အရေး အဖွဲ့ အစည်းများ၊ မသန်စွမ်း အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျှက်ရှိသည်။ MDCDA အဖွဲ့ အစည်းမှာ ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ မေလတွင် လူမှုပန်ထမ်းဦးစီးဌာနမှ ထောက်ခံချက်ရရှိခဲ့ပြီး၊ အသင်းအဖွဲ့ မှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားရေး အတွက် ပြည်ထဲရေးပန်ကြီးဌာနသို့ ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် လျှောက်ထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။

Myanmar Centre for Responsible Business - MCRB No. 15 Shan Yeik Thar Street, Sanchaung Tsp., Yangon, Myanmar. Tel/Fax: 95 1 510 069



ပါဝင်တက်ရောက်ကြသ

People with hearing impairment working at the garment factory in Shwelinban Industial Zone, Hlaingthayar (Photo by DRC)

ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်ရှိ အထည်ချပ်စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အကြားအာရုံသေန်စွမ်းသူတစ်ဦး

