

အမျိုးသမီးအချင်းချင်းကို ချစ်သူ (Lesbian) ၊ အမျိုးသားအချင်းချင်းကို ချစ်သူ (Gay) ၊
လိင်တူလိင်ကွဲကိုချစ်သူ (Bisexual) ၊ ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်လို ဝတ်စားဆင်ယင်နေထိုင်သူ
(Transgender) နှင့် Intersex များအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများ

စာရွေ့စာဖောင်း



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER



"ကျွန်ုပ်တို့ LGBTI များအတွက် တန်းတူညီမျှမှုကို ကမ္ဘာနှင့်အဝန်း လျင်မြန်စွာ တိုးတက်ရရှိနိုင်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးတာဝန်များကို လုပ်ဆောင်ရမည့်အပြင် ပြောင်းလဲမှုအတွက် တက်တက်ကြွကြွ ဆောင်ရွက်နိုင်သူများ ဖြစ်ရမည်"

ZEID RA'AD AL HUSSEIN

ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မဟာမင်းကြီးရုံး

နိဒါန်း

ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မဟာမင်းကြီးရုံးသည် အမျိုးသမီးအချင်းချင်းကိုချစ်သူ၊ အမျိုးသားအချင်းချင်းကိုချစ်သူ၊ လိင်တူလိင်ကွဲကိုချစ်သူ၊ ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်လို ဝတ်စားဆင်ယင်နေထိုင်သူနှင့် Intersex (LGBTI) များကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှု များအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသိုက်အဝန်းမှ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် အထောက်အကူပြုရန် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းတစ်ရပ်ကို ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။

Institute for Human Rights and Business နှင့် ပူးပေါင်း၍ ဖော်ထုတ်ခဲ့သော စံနှုန်းများသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအခြေခံမူ (UNGP) များအပေါ် အခြေခံပြီး ကဏ္ဍအသီးသီးမှ ကုမ္ပဏီများ၏ အကြံပြုချက်များကိုလည်း သေချာစွာ သုံးသပ်ထည့်သွင်း ရေးဆွဲထားသည်။



စိန်ခေါ်မှု

လွန်ခဲ့သော ၁၀ နှစ်အတွင်း ကမ္ဘာ့နေရာအရပ်ရပ်၌ LGBTI များအပေါ် ထင်မြင်သည့် လူ့အသိုက်အဝန်း သဘောထားများနှင့် ဥပဒေပြုပြင်ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် အရေးပါသည့် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများ ရှိလာခဲ့သည်ကို တွေ့ရသည်။ သို့သော် ၎င်းပြောင်းလဲမှုသည် နိုင်ငံတိုင်းအပေါ် တစ်ပြေးညီသက်ရောက်ခြင်း မရှိပါ။ နိုင်ငံအမြောက်အမြားတွင် လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှု (sexual orientation) နှင့် လိင်သိသမသစ်ယူမှု (gender identity) အပေါ်မူတည်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှ အကာအကွယ်ပေးမှု လုံလုံလောက်လောက် မရှိသေးပါ။ သိသာထင်ရှားသည့် တိုးတက်မှုခြေလှမ်းများ လှမ်းနိုင်ခဲ့သည့် နိုင်ငံများတွင်ပင် LGBTI များသည် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ သာမန်လူဦးရေထက် ကျောင်းများတွင် အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်း၊ အလုပ်ခွင်၌ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းနှင့် အခြေခံဝန်ဆောင်မှုများ မရရှိခြင်း အစရှိသော အခက်အခဲ၊ အတားအဆီးများနှင့် ကြုံတွေ့ရတတ်ပါသည်။

အဘယ်ကြောင့် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများကို လက်ကိုင်ထားသင့်သနည်း။

၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂသည် ကော်ဖိုရိုတ် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးသို့ ဦးတည်သည့် ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံး ပဏာမခြေလှမ်းအဖြစ် UN Global Compact ကို စတင်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ တွင် ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးကောင်စီသည် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအခြေခံမှုများကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ အခြေခံမှုများက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတိုင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားရမည့်တာဝန် ဝတ္တရားများရှိကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေး အပေါ် သက်ရောက်သည့် မည်သို့သော ဆိုးကျိုးကိုမဆို ဖြေရှင်းရန်တာဝန်ရှိကြောင်း အတည်ပြု ဖော်ပြထားသည်။

ကုမ္ပဏီများ၌ မတူကွဲပြားမှုကို အားပေး၍ လေးစားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်သော အရေးပါသည့် အခွင့်အလမ်းများ ရှိပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ထိုအချက်များကို လက်ကိုင်ထားခြင်းကြောင့် အရည် အချင်းပြည့်ဝသူများ (Talent) ရရှိခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းကို ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်လာနိုင် ခြင်းနှင့် ဝယ်ယူစားသုံးသူများ နှင့်ရော၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့်ပါ ပိုမို၍ ယုံကြည်မှု၊ သစ္စာရှိမှု (loyalty) အစရှိသော စီးပွားရေး အကျိုးအမြတ်များ ရရှိသည်ကို သိရှိလာကြသည်။

ထိုသို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ လုပ်ဆောင်နိုင်မှု အခန်းကဏ္ဍကို ပိုမိုသိရှိလာကြပြီး ကုမ္ပဏီ များသည် LGBTI ပါဝင်မှုကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လာကြသည်။ သို့သော်လည်း အများစုမှာ ၎င်းကိစ္စရပ်များကို ယခုမှ စတင်အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကြိုးစား ရုန်းကန်နေရဆဲဖြစ်ရာ၊ အသိပညာနှင့် ကောင်းမွန်သင့်တင့်သော အလေ့အကျင့်များကို ကျင့် သုံးရာတွင် အားနည်းနေဆဲဖြစ်သည်။

ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများသည် ပြောင်းလဲမှုအရှိန်အဟုန်တိုးမြှင့်ရေးအတွက် အထောက်အကူပြု ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်ခွင်တွင် မည်သူမဆို တန်းတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံမှုရရှိစေရန်နှင့် လူ့အသိုက်အဝန်း ပတ်ဝန်းကျင်၌ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖြေရှင်းရန် ကုမ္ပဏီများက လုပ် ဆောင်နိုင်သည့် လုပ်ဆောင်သင့်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ချမှတ်ပေးပါသည်။

စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များကို မည်သည့်အတွက် အသုံးပြုသနည်း။

ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေးရုံးသည် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို တိုက်တွန်းပါသည်။ ကုမ္ပဏီများသည် ဤစံနှုန်းများကို ထောက်ခံအသုံးပြု၍ ရည်ညွှန်းကိုးကားပြီး အခြားသူများပါ အသုံးပြုနိုင်စေရန် တိုးမြှင့်အသိပေးရန်။

လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားပါဝင်ပတ်သက် စပ်ဆက်သူများသည် ကုမ္ပဏီများ၏ ကတိ ကဝတ်များ၊ မူဝါဒ ပေါ်လစီများနှင့် အလေ့အကျင့် လုပ်ဆောင်မှုများကို စိစစ်အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းများ ပြုလုပ်ရာတွင် စံနှုန်းများကို အသုံးပြုရန်။

မည်သည့်
အရွယ်အစား၊
ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ကဏ္ဍ၊
တည်နေရာဖြစ်စေ
ကုမ္ပဏီတိုင်းတွင်
တာဝန်ရှိသည်။

စံနှုန်းများက မည်သည့် တို့ကို ပြောထားပါသနည်း။

အချိန်တိုင်း

၁။ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစား လိုက်နာရမည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် LGBTI များ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားရန် မူဝါဒများချမှတ်ခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ မရှိစေရန် အထူးအလေးထား လိုက်နာဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို (due diligence) လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ကုစားမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် လူ့ အခွင့်အရေးစံနှုန်းများနှင့်အညီ ၎င်းတို့၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများကို ကြီးကြပ်သုံးသပ်ရန်နှင့် ဆက်သွယ်ပြောကြားရန် နည်းလမ်းစနစ်များကို လည်း ချမှတ်ထူထောင်သင့်သည်။



အလုပ်ခွင်

- ၂။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တိုက်ဖျက်ရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်သားရှာဖွေမှု၊ အလုပ်ခန့်အပ်မှု၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်များ၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်စီ၏ ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့်ကို လေးစားမှု (သို့မဟုတ်) ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကို ဖြေရှင်းမှုများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- ၃။ ထောက်ပံ့ကူညီပေးရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် LGBTI ဝန်ထမ်းများ နှိမ့်ချဆက်ဆံခံရခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းများ မခံကြရဘဲ ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အပြုသဘောဆောင်သော လေးစားမှုရှိသည့် LGBTI ဝန်ထမ်းများအတွက် ပံ့ပိုးပေးသော လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် လုပ်ဆောင်ရမည်။

ဈေးကွက်

- ၄။ အခြားလူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို တားမြစ်ရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် LGBTI ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ (suppliers) များနှင့် ဖြန့်ချိသူများ သို့မဟုတ် ဝယ်ယူစားသုံးသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုသင့်ပါ။ အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကိုင်ဖက်များမှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ဆက်သွယ်သော နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမှုများကို တားဆီးရန် ၎င်းတို့၏ ထိုသူများအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှုကို အသုံးပြုသင့်သည်။

ရပ်ရွာအသိုက်အဝန်း ပတ်ဝန်းကျင်

- ၅။ လူထုအသိုက်အဝန်းတွင် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရာ နိုင်ငံများရှိ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ရပ်တန့်စေရန် လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ကြရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ ထိုသို့ ပြုလုပ်ရာတွင် လူထုကြား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု၊ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ လူထုကြားအပြန်အလှန် ဆွေးနွေးမှု၊ LGBTI အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ပံ့ပိုးမှုနှင့် အစိုးရ၏ နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမှုများကို စိန်ခေါ်မှုများအပါအဝင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် ခြေလှမ်းများကို ဖော်ထုတ်ရန် ဒေသခံလူထုအသိုက်အဝန်းနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သင့်သည်။

LGBTI များအတွက် တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်ရာ လုပ်ဆောင်နိုင်ပုံကို ဆွေးနွေးထားသည့် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းဆိုင်ရာ စာစောင်ကို ရယူနိုင်ပါသည်။

အဆိုပါစာစောင်တွင် စံနှုန်းတစ်ခုချင်းစီကို ပိုမို၍ အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်။ လုပ်ငန်းခွင်၊ ဈေးကွက်နှင့် ရပ်ရွာအသိုက်အဝန်း၌ LGBTI များကို ခွန်အား၊ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးရန် စံနှုန်းများကို မည်သို့အသုံးပြုရမည်ကို လေ့လာနိုင်ပါသည်။ www.unfe.org/Standards