



30 August 2019

မြန်မာပြည်၌ LGBT + တန်းတူညီမျှမှု ရရှိရေး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်

မြန်မာနိုင်ငံရှိ LGBT + များတန်းတူညီမျှမှုကို ရရှိရေးအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ မည်သို့ ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည်ကို ဆွေးနွေးရန်၊ ရန်ကုန်မြို့နင်းဆီ ဥယျာဉ် ဟိုတယ်တွင် ၂၈၊၂၉ ရက်တို့တွင် ကျင်းပပြုလုပ်သော အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ သို့ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် နိုင်ငံတကာမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ LGBT + အရေး လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေကြသော အဖွဲ့များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ဥပဒေပညာရှင်များ စုစုပေါင်း အယောက် ၆၀ ခန့် ပါဝင်တက်ရောက်ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။

Colors Rainbow, the Institute of Human Rights and Business နှင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရရှိရေး အထောက်အကူပြုအဖွဲ့ (MCRB) တို့မှ Open Society Foundation (OSF) ၏ အထောက်အပံ့ဖြင့် ကျင်းပပြုလုပ် သော အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသည်

- 🇇🇵 ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တိုက်ဖျက်ရန် စိတ်ဝင်စားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် LGBTI အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သော အကြောင်းအရာများ နှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများကို သိရှိနားလည်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်
- 🇇🇵 စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ ၎င်းတို့နှင့် ၎င်းတို့၏ မိတ်ဖက်လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဖြစ်စေ၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင်ဖြစ်စေ၊ မတူကွဲပြားမှုများ၊ လေးစားမှုရှိသော အလေ့အထများနှင့် တန်းတူညီမျှမှု များကို မြှင့်တင်ရေး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အားပေးရန်
- 🇇🇵 စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် LGBTI အခွင့်အရေးလှုပ်ရှားသူများကို ချိတ်ဆက်ပေးရန်နှင့် အတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ရန်
- 🇇🇵 ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေပုဒ်မ ၃၇၇ အပါအဝင် ဥပဒေရေးရာ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အခန်းကဏ္ဍများနှင့် ပတ်သက်၍ အာရှဒေသမှ အတွေ့ကြုံများကို သင်ယူရန်
- 🇇🇵 အထောက်အပံ့ရနိုင်သည့် ရင်းမြစ်များနှင့် နောက်ဆက်တွဲ လုပ်ဆောင်မှုများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်၍ ကျင်းပခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

MCRB ကို ထူထောင်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သော IHRB တွင် ကမ္ဘာ့ရေးရာကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ အကြီးတန်း အကြံပေးသူ တစ်ဦးလည်းဖြစ် ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လိုက်နာကျင့်သုံးရန်

စံနှုန်းများကို ပူးတွဲရေးသားခဲ့သူလည်းဖြစ်သည့် Sail Tripathi မှ UN လူ့အခွင့်အရေးရုံးမှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ဖော်ထုတ်ချမှတ် ခဲ့သည့် အဆိုပါ စံနှုန်းများနှင့်ပတ်သတ်၍ ပြောကြားခဲ့သည်မှာ “ ကုလသမဂ္ဂစံနှုန်းတွေ က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ အနေနဲ့ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး ဆောင်ရွက်ဖို့အပါအဝင် LGBT+ များရဲ့ အခွင့်အရေးတွေကို ဘယ်လို လေးစားလိုက်နာနိုင်သင့်တယ်ဆိုတာတွေကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါတယ်။ ဒါ့အပြင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေဟာ သူတို့ရဲ့ အဝန်းအဝိုင်းကို ကျော်လွန်ပြီး လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းရဲ့ သဘောထား၊ ခွဲခြားဆက်ဆံတဲ့ ဥပဒေတွေ ပြောင်းလဲဖို့အတွက် သူတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းပါတနာတွေနဲ့ ပူးပေါင်းပြီး အများပြည်သူရေးရာ ကိစ္စရပ်တွေမှာပါ ပါဝင်လှုပ်ရှားကြဖို့ တိုက်တွန်း အားပေးထားပါတယ်။”

MCRB ၏ ဒါရိုက်တာ Vicky Bownman မှ “ ကျွန်မတို့တွေဟာ Colors Rainbow နဲ့ ၂၀၁၆ ခုနှစ်လောက်က စပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေအနေနဲ့ မြန်မာနိုင်ငံမှာ LGBT + တန်းတူညီမျှမှု အခွင့်အရေးတွေကို မြှင့်တင်တဲ့ လှုပ်ရှားမှုတွေမှာ ဘယ်လို ပါဝင်လာအောင် လုပ်ဆောင်ရမယ်ဆိုတာတွေကို ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါတယ်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်မှာတော့ ကျွန်မတို့ရဲ့ ပူးပေါင်းမှုကို အရှိန်မြှင့်ခဲ့ပြီး ပထမဆုံး အနေနဲ့ နိုင်ငံတကာ လိင်တူချစ်သူများ အပေါ် ရွံရှာမုန်းတီးမှုကို ဆန့်ကျင်သောနေ့ (IDAHOT) ဖြစ်တဲ့ မေလ ၁၇ ရက်နေ့မှာ မြန်မာနိုင်ငံမှာရှိတဲ့ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွေကို သက်တန်းရောင်အလံတွေ လွှင့်ထူကြဖို့ တိုက်တွန်းခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်မတို့အနေနဲ့အခု အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲကတဆင့် LGBT+ အသိုင်းဝိုင်းအဖွဲ့တွေနဲ့ မြန်မာနိုင်ငံမှာ ရှိတဲ့ ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွေကြား ချိတ်ဆက်မှုတွေ ပိုမိုအားကောင်းလာမယ်လို့မျှော်လင့်ပါတယ်။ ကျွန်မတို့အနေနဲ့ မြန်မာနိုင်ငံ မှာရှိတဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံတဲ့သဘောထားတွေနဲ့ အယူအဆတွေကို ပြောင်းလဲဖို့ Color Rainbow, the Business Coalition for Gender Equality Association (BCGE) နဲ့ အခုအခန်းထဲမှာ တက်ရောက်ကြတဲ့ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွေ အပါအဝင် စိတ်တူကိုယ်တူ ရှိကြတဲ့အခြားအဖွဲ့အစည်းတွေနဲ့ လာမယ့်နှစ်တွေမှာ ပိုမိုပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ကြဖို့ ရည်ရွယ်ပါတယ်” ဟု ပြောကြား၍ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကို စတင်မိတ်ဆက်ခဲ့ပါသည်။

Salil မှ ကမ္ဘာတဝှမ်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မည်သို့ လုပ်ဆောင်နေကြသည်ကို မီးမောင်းထိုး ပြခဲ့သည်။ “ တခါတရံမှာ အမေရိက၊ ယူဂန်ဒါ၊ အိန္ဒိယနဲ့ စင်ကာပူတို့မှာလို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေအနေနဲ့ မိမိတို့ရဲ့ သဘောထားကို အများပြည်သူရှေ့ ဖော်ထုတ်ချပြဖို့အတွက် အရေးတကြီး လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်လာနိုင်ပါတယ်။ LGBT + အခွင့်အရေးတွေကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီများအနေနဲ့ရေရှည်စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပန်းတိုင်တွေရဲ့ ရည်မှန်းချက်ဖြစ်တဲ့ “ ဘယ်သူ့ကိုမှ နောက်ချန်မထား” ရေးဆိုတဲ့ ပန်းတိုင်ကို အရောက်လှမ်းဖို့ တနည်းတလမ်းနဲ့ ပါဝင် ဖြည့်ဆည်းပေးရာလည်း ရောက်ပါတယ်။”

၂၀၁၈ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း မဟာဗျူဟာ ၄.၅ အရ “လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုနှင့် အလွဲသုံးစားမှုများကင်းရှင်းပြီး သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော

အလုပ်အကိုင်များကို လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အခွင့်အရေးကို ထောက်ပံ့သည့် အနေဖြင့် ဥပဒေများဖြင့် ကာကွယ်ပေးရန် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် အဆိုပါ ကတိကဝတ်ပြုမှုအပေါ်တွင် အရေးပါသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ စတင်ဆောင်ရွက် ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် အထက်ပါ အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တာဝန်ယူရမည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံများကို ခိုင်မာအားကောင်းစေရေးအတွက် ထပ်မံအားထုတ်ကြိုးပမ်းသွားရ မည်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ဦးချင်းစီအတွက် အထူး တလည် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးမှုနှင့် ပံ့ပိုးပေးမှုများ ပိုမိုလိုအပ်နေသည့် အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးသူငယ် များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးရာတွင် အထူးဂရုပြု ဆောင်ရွက် ခြင်းဖြင့် နိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ဖိနှိပ်မှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းမှုတို့မှ ကင်းဝေးစေရေး ဆောင်ရွက်ချက်များကို မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အလေးထားဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်သည်။”

လုပ်ငန်းစဉ် ၃.၂.၃ အရ အစိုးရသည် တူညီသည့် လုပ်ငန်းများအတွက် လုပ်ခလစာတန်းတူပေးသည့် အလေ့အထ၊ အားလုံးပါဝင်ခွင့်ရှိပြီး ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ဆက်နွယ်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် အကာအကွယ်ပြုမှုများ စတင်ဆောင်ရွက်လာပါသည်။

Colour Rainbow မှ ဒုတိယ ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်သူ လှမြတ်ထွန်းမှ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်ဆိုင်သည့် လက်ရှိအခြေအနေကို တင်ပြခဲ့သည်။ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု (Sexual Orientation) ကျား/မ ၊ LGBT + အစရှိသဖြင့် မိမိကိုယ်ပိုင် ဖြစ်တည်မှု (Gender Identity) နှင့် ၎င်းတို့ကို ဖော်ပြမှု (SOGIE) နှင့်ပတ်သက်သည့် သူ၏ ရှင်းလင်းတင်ပြမှုသည် တက်ရောက်လာသူများအတွက် လွန်စွာ အသုံးဝင်ခဲ့ပြီး အများမှ နှစ်ခြိုက်ခဲ့ကြပါသည်။ ကုမ္ပဏီများ၏ လူသားအရင်းအမြစ်ဌာန တွင် တာဝန်ယူနေကြသော ဝန်ထမ်းအများ တက်ရောက်ခဲ့ကြရာ၊ ၎င်းတို့မှ အလားတူ သင်တန်းများကို ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအတွက် ထပ်မံ ပို့ချပေးပါရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။

လှမြတ်ထွန်းအပါအဝင်၊ အခြားတက်ရောက်သူများမှ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဇွန်လထဲတွင် Myanmar Imperial University ၏ LGBT ဝန်ထမ်းတစ်ဦး မိမိကိုယ်ကို မိမိ အဆုံးစီရင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အနေဖြင့်သော် လည်းကောင်း၊ LGBT + အသိုင်းအဝိုင်းများ အနေဖြင့် သော်လည်းကောင်း ရရှိခဲ့သည့် သင်ခန်းစာ အပေါ် အခြေခံ၍ ဆင်ခြင် သုံးသပ်ခဲ့ကြသည်။

“LGBT + အပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို လျစ်လျူရှုထားတယ်ဆိုရင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေအတွက် အကုန် အကျများလွန်းပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က စိတ်မကောင်းဖွယ်ရာ မိမိကိုယ်ကို မိမိအဆုံးစီရင် သွားတဲ့ဖြစ်ရပ်တွေအထိ ဖြစ်ပျက်သွားခဲ့တယ်ဆိုရင်၊ ငွေကြေးပိုင်းဆိုင်ရာ အရရော၊ လူသားအရင်းအမြစ်ဆုံး ရှုံးမှုရော နစ်နာမှုတွေဖြစ်ကြရတယ်။ ဒါပေမဲ့ တန်းတူညီမျှမှုနဲ့ လေးစားမှုရှိတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ဖြစ်မယ်ဆိုရင်

စီးပွားရေးအရ အကျိုးအမြတ်ရှိတယ် ဆိုတာ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ အနေနဲ့ အသိအမှတ်ပြုသင့်တယ်။ ပျော်ရွှင်တဲ့ အလုပ်သမားတွေဟာ လုပ်ငန်းခွင်မှာ စိတ်အား ထက်သန်ကြတယ်။ အလုပ်မြဲကြတယ်။

လှမြတ်ထွန်းမှ ဆက်လက်ပြောကြားရာတွင် “Colours Rainbow နဲ့ LGBT + အသိုင်းအဝိုင်း အတွက် ကျော်ဇောင်ဝင်း သေဆုံးမှုနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဘယ်လိုတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ကြဖို့လိုတယ်ဆိုတာကို ဆင်ခြင်တွေးတော မိပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့တတွေ စိတ်တို၊ ဒေါသထွက်ကြတယ်။ ဒါပေမဲ့လည်း လူမှုကွန်ယက် မီဒီယာတွေမှာ အမုန်းစကားတွေ မပြန့်ဖို့တော့ လိုပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ အနေနဲ့ အခုလို ဝမ်းနည်းကြေကွဲဖွယ်ဖြစ်ရပ်တွေ ထပ်မဖြစ်ဖို့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတွေ ပပျောက်အောင် ဘယ်လို လုပ်ဆောင်ကြမယ်ဆိုတဲ့ နည်းလမ်းတွေကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေပါဝင်ပြီး အဖြေရှာသင့်တယ်။ ကျွန်တော်တို့တတွေ လူ့အခွင့်အရေး ကော်မရှင်ရုံးက စုံစမ်းမှုတွေဟာ လုံလောက်မှု၊ သေချာမှု မရှိတဲ့အတွက် စိုးရိမ်တဲ့အကြောင်း သမ္မတထံတင်ပြပါမယ်။ အစိုးရကိုလည်း ဥပဒေတွေ ပြုပြင်ဖို့ တိုက်တွန်းသွားပါမယ်။” ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။

IFC မှ Ellen Mecynes နှင့် Dean Laplong တို့မှ LGBT + ဝန်ထမ်းများ အပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများနှင့် ပတ်သက်၍ တွေ့ရှိချက်အချို့ကို တင်ပြခဲ့ကြသည်။ Dana Facility နှင့် တွဲဖက်၍ IFC မှ ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာမှု တစ်ခု ဖြစ်သည့် “ [လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ။ ။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း](#)” အစီရင်ခံစာ (မတ်လ၊ ၂၀၁၉)၏ [မြန်မာဘာသာပြန်](#) ကိုလည်း စတင် မိတ်ဆက်ခဲ့သည်။ IFC မှ ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ ကျား၊မ တန်းတူညီမျှရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အသင်း (MBCGE) မှ ဒါရိုက်တာ ကျော့ကေသီဝင်းနှင့် MBCGE ၏ ထူထောင်သူအဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဖြစ်သည့် ရွှေတောင်အုပ်စုတို့ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသို့ တက်ရောက်ခဲ့ကြပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်ခွဲခြားဆက်ဆံ မှုကို ဖြေရှင်းရန် သင်တန်းများ ပို့ချပေးလျက်ရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

အိန္ဒိယ၊ စင်ကာပူနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့မှကျွမ်းကျင်သူများမှလည်း LGBT + တန်းတူညီမျှမှု ရရှိရေး အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ မည်သို့ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြကြောင်းကိုမျှဝေခဲ့သည်။

ထိုင်းနိုင်ငံမှ အာဂရစ်ဖိတ်ဒေသ အမျိုးသားလိင် ကျန်းမာရေးညွှန်းပေါင်းအဖွဲ့၏ အမှုဆောင်ဒါရိုက်တာ ဖြစ်သူ Midnight Poonkasetwattana မှ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ တန်းတူညီမျှမှု ပန်းတိုင်သို့ အရောက်လှမ်း နိုင်ရန် မည်သို့ ပံ့ပိုးမှုများ ပြုလုပ်လျက်ရှိသည်ကို ရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့သည်။

“ထိုင်းနိုင်ငံမှာ ကျွန်တော်တို့တွေ အခု လောလောဆယ် LGBT + တွေအတွက် တရားဝင်ပေါင်းသင်းနေထိုင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုခံရဖို့ ဆွေးနွေးနေတယ်။ ဒါပေမဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေအနေနဲ့ ဥပဒေကြောင်းအရ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမယ်ဆိုတာထက် လုပ်ဆောင်နိုင်တာတွေ ရှိတယ်။ ဥပမာ လိင်တူချင်းပေါင်းဖော်နေထိုင်တဲ့ အတွဲတွေကို အခြားသူတွေလိုပဲ လုပ်ငန်းခွင်မှာ တန်းတူအကျိုးခံစားခွင့်တွေ ပေးတာမျိုးပေါ့။ LGBT+ အသိုင်းအဝိုင်း အဖွဲ့အစည်းတွေ အနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ နေ့စဉ်ဘဝတွေမှာ ကြုံတွေ့နေရတဲ့ ကိစ္စရပ်တွေ၊ အခက်အခဲတွေကို အများသိလာဖို့ ဖော်ထုတ်တဲ့နေရာမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေကိုပါ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်စေချင်ကြတယ်။ သူတို့ စည်းရုံးလှုပ်ရှားတဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေအတွက် ကျင့်ဝတ်အရရော၊ ငွေကြေးပိုင်းအရရော အထောက်အပံ့ပြုပေးဖို့ မျှော်လင့်ကြတယ်။ အိန္ဒိယနဲ့ စင်ကာပူတို့မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ အနေနဲ့ LGBT+ တွေရဲ့လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှု ဖြစ်တဲ့ ” ပြစ်မှု မမြောက်ရေး စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုတွေမှာ ဘယ်လို ထောက်ပံ့ကူညီကြတယ်ဆိုတာ ကြားရတာ အားရစရာကောင်းပါတယ်။”

စင်ကာပူ တွင် လိင်တူ စုံမက် ချစ်ခင်ခြင်းအပေါ် ပြစ်မှုမြောက်စေသည့် ဥပဒေကို ပယ်ဖျက်ရန် လုပ်ဆောင်နေသည့် လှုပ်ရှားမှု တွင် တက်ကြွသူ တစ်ဦး ဖြစ်သည့် စင်ကာပူ နိုင်ငံသား ဥပဒေ ပညာရှင်တစ်ဦး ဖြစ်သူ Remy Choo မှ စင်ကာပူ နိုင်ငံတွင် နှစ်စဉ် ကျင်းပပြုလုပ်သည့် Pink Dot ပန်းရောင် အစက် ပွဲတော် အကြောင်းမျှဝေခဲ့သည်။

၎င်းပွဲတော်ကို ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် လူပေါင်း ၂၅၀၀ ပါဝင်ဆင်နွှဲခဲ့ပြီး ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် လူပေါင်း ၂၈၀၀၀ အထိ ပါဝင်လာခဲ့ကြရာ ၊ ပိုမို ကျယ်ပြန့်လာခဲ့သည်။ “စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွေက အဲဒီပွဲကို အဓိက ပံ့ပိုးပေးကြတာပါ။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်မှာ အစိုးရက နိုင်ငံခြား ကုမ္ပဏီတွေ အဲဒီပွဲကို ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးတာကို ပိတ်ပင်ခဲ့တဲ့အခါမှာ စင်ကာပူ ကုမ္ပဏီ ၁၁၈ ခုနဲ့ တစ်ဦးချင်း ပါဝင်သည့်ထည့်ဝေမှုတွေကပဲ စင်ကာပူဒေါ်လာ တသန်းရဲ့ လေးပုံတစ်ပုံလောက်ကို ရှိခဲ့ပါတယ်။ သူက ဆက်လက်ပြောကြားရာမှာ ” LGBT + တန်းတူညီ မျှ ရေးအတွက် စင်ကာပူနိုင်ငံမှာ အဓိက ကြိုးစား ဆောင်ရွက်ရတဲ့ အပိုင်းနှစ်ပိုင်းရှိပါတယ်။ Pink Pot လို ပွဲတွေ ကျင်းပပြီး လူ့အသိုင်းအဝိုင်းရဲ့ သဘောထားတွေ ပြောင်းဖို့ လုပ်ရတာ၊ ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲဖို့ လုပ်ရတာတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ ရာဇသတ်ကြီး ပုဒ်မ ၃၇၇ (က) ကို ပြင်ဖို့ လုပ်ဆောင်နေတုန်းပါပဲ။”

အိန္ဒိယ နိုင်ငံ၏ တရားရုံးချုပ် ရှေ့မှောက် တွင် လိင်တူချစ်ခင်စုံမက်ခြင်းအပေါ် ပြစ်မှုမြောက်စေသည့် ဥပဒေကို ပယ်ဖျက်ရန် ခုခံချေပခဲ့သည့် အကြီးတန်းရှေ့နေများထဲမှ တစ်ဦးဖြစ်သည့် Jayna Kothari မှ အရွယ်ရောက်ပြီး သူများအကြား ၊ နှစ်ဦးဘောတူ ဆက်ဆံမှုအတွက် ပုဒ်မ ၃၇၇ ကို ပြစ်မှု မမြောက်စေရဟု ၂၀၁၈ စက်တင်ဘာလ တွင် တရားရုံးချုပ်မှ သမိုင်းတွင်စေမည့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ရရှိရန် အနှစ် ၂၀ နီးပါး မည်သို့စည်းရုံးလှုပ်ရှားခဲ့ရသည်ကို ရှင်းပြခဲ့သည်။ သူမက “ ပုဒ်မ ၃၇၇ က သဘာဝ မဟုတ်သော” လိင်မှု ဆိုင်ရာ အပြုအမူများကို ပြစ်မှု မြောက်စေသည်ဟူသော ကိုလိုနီလက်ထက်မှ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့တဲ့ ရာဇသတ်ပုဒ်မ ၃၇၇ ကို အိန္ဒိယမှာလို မြန်မာပြည်မှာလည်း အမွေရခဲ့တယ်။ မြန်မာပြည်မှာလည်း အိန္ဒိယမှာ ကြိုးစားပန်းစား တိုက်ပွဲဝင်ပြီး၊ ပြောင်းလဲ

ခဲ့တဲ့ ပြောင်းလဲမှုမျိုး ဖြစ်လာနိုင်ဖို့မျှော်လင့်ပါတယ်။ သူမက မည်ကဲ့သို့ အနှစ် ၂၀ နီးပါး ဆုတ်ယုတ်မှုအချို့ ရှိခဲ့ကြောင်းနှင့် သို့ရာတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် လှုပ်ရှားမှုသည် မည်ကဲ့သို့ အရှိန်အဟုန် ရခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ “ ဥပဒေရေးရာ အောင်မြင်မှု ရခဲ့တာဟာ LGBT + အရေး တက်ကြွ လှုပ်ရှားသူများ၊ မိသားစုများ၊ ပညာရှင်များ ကျန်းမာရေးအဖွဲ့များနဲ့ ထင်ရှားတဲ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ အစရှိတဲ့ လူထု၊ လူတန်းစားအလွှာ ပေါင်းစုံ ပူးပေါင်းပြီး၊ ပြောင်းလဲဖို့အတွက် တောင်းဆိုခဲ့ကြတဲ့ အတွက် ဖြစ်ပါတယ်။”

အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတက်ရောက်လာကြသော သူများမှ Mentimeter မှ တဆင့် မဲပေးခဲ့ကြရာ၊ ၅၉ % မှ ၅ နှစ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံ တွင် ဥပဒေဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်နိုင်သည်ဟု ထင်ကြေးပေးခဲ့ကြပြီး ၃၆ % မှ ၁၀ နှစ်အတွင်း ဖြစ်နိုင်သည်ဟု မဲပေးခဲ့ကြသည်။ ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် မည်သည့် အရာက အကြီးမားဆုံး အဟန့်အတားဖြစ်ပါသနည်းဆိုသည့် မေးခွန်းအတွက် တက်ရောက်လာသူများက “ အသိပညာအားနည်းမှု ” ၊ “ နိုင်ငံရေးဦးဆောင်သူများအကြား ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် သဘောထားများ” ၊ လူထုအကြားခွဲခြားဆက်ဆံသည့် သဘောထားများ နှင့် ဘာသာရေးအရ ရှေးရိုးစွဲ အယူအဆများကြောင့်ဟု အသီးသီးဖြေဆိုကြသည်။ ကုလသမဂ္ဂစံနှုန်းများ နှင့်ပတ်သက်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ အရေးကြီးဆုံး လုပ်ဆောင်နိုင်သည်မှာ လုပ်ငန်းခွင် တွင် LGBT + များ၏ အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် ဖြစ်သည်ဟု ထင်မြင်ကြောင်း တက်ရောက်လာသူ ၃၀ % က မဲပေးခဲ့ကြပြီး၊ နောက်ထပ် ၃၀%ကလည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ပယ်ဖျက်ရမည်ဟု ထောက်ခံခဲ့ကြသည်။ ၂၀ % မှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အများပြည်သူကြား လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်သင့်သည်ဟု မဲပေးခဲ့ကြသည်။

နောက်ခံမိုင်းကြောင်း

စီစဉ်သူများနှင့်ပတ်သက်၍ အသေးစိတ် အချက်အလက်များ သိရှိလိုပါက www.mcrb.org.mm / www.ihrb.org နှင့် www.colorsrainbow.org

LGBT+ ဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးအချင်းချင်းကို ချစ်သူ၊ အမျိုးသားအချင်းချင်းကို ချစ်သူ၊ လိင်တူလိင်ကွဲကို ချစ်သူ၊ ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲ နေထိုင်သူ။ အပေါင်း (+) မှာ asexual, intersex, queer, questioning စသည်တို့ ပါဝင်သည်။

ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးရုံးမှ ထုတ်ပြန်ထားသော ၂၀၁၇ခုနှစ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကျင့်ဝတ် စံနှုန်းများ။

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးရုံး၏ ပဏာမခြေလှမ်းတစ်ခုဖြစ်သည့် လွတ်လပ်မှု နှင့် တရားမျှတမှုအတွက် စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှု (UN Free and Equal Campaign) မှ [စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ](#)

လိုက်နာကျင့်သုံးရန် စံနှုန်းများ 'STANDARDS OF CONDUCT FOR BUSINESS'¹ ၅ခုကို ထုတ်ပြန်ထားသည်။ ၎င်းစံနှုန်းများသည် lesbian, gay, bi, trans and intersex (LGBTI) များအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဖြေရှင်းရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသိုင်းအဝိုင်းကို အထောက်အကူပြုရန် ဖြစ်သည်။ ၎င်းစံနှုန်းများသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ UN Global Combat နှင့် ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။ မြန်မာကုမ္ပဏီများ နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်ပကုမ္ပဏီအများအပြား ၎င်းစံနှုန်းများကို ကျင့်သုံး ရန် ကတိကဝတ်ပြုထားကြပြီး ကုမ္ပဏီများအား အောက်ပါအတိုင်း အချိန်တိုင်းလုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

အလုပ်ခွင်၌

- 🏳️ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် LGBTI များ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားရန် မူဝါဒများချမှတ်ခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ မရှိစေရန် အထူးအလေးထား လိုက်နာဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို (due diligence) လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ကုစား မှုများ ပြုလုပ်ခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများနှင့်အညီ ၎င်းတို့၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများကို ကြီးကြပ်သုံးသပ်ရန်နှင့် ဆက်သွယ်ပြောကြားရန် နည်းလမ်းစနစ်များ ကိုလည်း ချမှတ်ထူထောင်သင့်သည်။
- 🏳️ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တိုက်ဖျက်ရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်သားရှာဖွေမှု၊ အလုပ်ခန့်အပ်မှု၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ အကျိုးမြတ်ခံစားခွင့်များ၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်စီ၏ ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့်ကို လေးစားမှု (သို့မဟုတ်) ထိပါးနှောက်ယှက်မှုများကို ဖြေရှင်းမှုများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- 🏳️ ထောက်ပံ့ပေးရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် LGBTI ဝန်ထမ်းများ နှိမ်ချဆက်ဆံခံရခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းများ မခံကြရဘဲ၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အပြုသဘောဆောင်သော လေးစားမှုရှိသည့် LGBTI ဝန်ထမ်းများအတွက် ပံ့ပိုးပေးသော လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် လုပ်ဆောင်ရမည်။

ဈေးကွက်၌

🏳️ အခြားလူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို တားမြစ်ရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် LGBTI ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ (supplier) များနှင့် ဖြန့်ချိသူများ သို့မဟုတ် ဝယ်ယူစားသုံးသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုသင့်ပါ။ အခြားစီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ဆက်သွယ်သော နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမှုများကို တားဆီးရန် ၎င်းတို့၏ ထိုသူများအပေါ် သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှုကို အသုံးပြုသင့်သည်။

ရပ်ရွာအသိုင်းအဝန်းပတ်ဝန်းကျင်၌

¹ <https://www.unfe.org/standards/>

🇇🇵 လူထုအသိုက်အဝန်းတွင် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရာ နိုင်ငံများရှိ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ရပ်တန့်စေရန် လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ကြရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ ထိုသို့ ပြုလုပ်ရာတွင် လူထုကြား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု၊ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ လူထုကြားအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှု၊ LGBTI အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ပံ့ပိုးမှုနှင့် အစိုးရ၏ နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမှုများကို စိန်ခေါ်မှုများအပါအဝင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် ခြေလှမ်းများကို ဖော်ထုတ် ရန် ဒေသခံလူထုအသိုက်အဝန်းနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သင့်သည်။

၎င်းစံနှုန်းများကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် ကတိကဝတ်ပြုထားသော ကမ္ဘာ့နိုင်ငံမှ ကုမ္ပဏီပေါင်း ၂၅၀ ခန့်ရှိပြီး (Annex list တွင်ကြည့်ပါ) ကုမ္ပဏီအချို့သည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း၌ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်နေပြီး အချို့သည် နိုင်ငံအတွင်း ရောင်းဝယ်ဖောက်ကားမှုများပြုလုပ်နေသောကုမ္ပဏီများလည်း ပါဝင်သည်။

(မြန်မာ့စီးပွားရေး တာဝန်ယူမှု ရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန မှ စာရင်းအပြည့်အစုံ ရယူနိုင်သည်)
မြန်မာ့စီးပွားရေးတာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာနမှ မြန်မာနိုင်ငံလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်သို့ ဇွန်လ ၂၇ ရက်နေ့တွင် ၎င်းတို့၏ MIU ဝန်ထမ်း အဆုံးစီရင်မှု ကို စုံစမ်းမှု စတင်ခဲ့သည့် အချိန် တွင် ၊ ၎င်းတို့အား ကုလသမဂ္ဂစံနှုန်းများကို သတိပြုမိစေရန် ရည်ရွယ်၍ [စာတစ်စောင်](#) ရေးသားပေးပို့ခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၇ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် [မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အား တိုက်ဖျက်ခြင်း အနှစ်ချုပ်စာလွှာ](#) (Briefing Paper on Discrimination by Business and in the Workplace in Myanmar) တစ်စောင်ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းစာတစ်စောင်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ LGBTIအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အပါအဝင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ သဘောသဘာဝကို အတိုချုပ်ဖော်ပြထားပြီး ၎င်းခွဲခြား ဆက်ဆံမှုများ တိုက်ဖျက်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အကြံပြုထားပါသည်။

၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် ရန်ကုန်နှင့်မန္တလေးမြို့ များရှိ LGBTI များ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ လေ့လာဆန်းစစ်ချက် အစီရင်ခံစာကို Colors Rainbow အဖွဲ့မှ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှအလုပ်ရှင်များနှင့် အမေးအဖြေများပြုလုပ်ခြင်း၊ ဥပဒေ ဆိုင်ရာအကူအညီပေးနေသူများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အသီးသီးရှိ LGBTIများနှင့် ဝိုင်းဖွဲ့ဆွေးနွေးလှယ်ခြင်း နှင့် အခြား သော ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများ အဓိကသတင်းပေးနိုင်သူများ မေးမြန်းမှုအပေါ် အခြေခံပြီး လေ့လာဆန်းစစ် ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူ့အသိုက်အဝိုင်းတွင် LGBTIများ ၎င်းတို့ကြုံတွေ့နေရသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၊ စာသင်ကျောင်းမှစ၍ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းကို လက်လှမ်းမီနိုင်ရေးအတွက် အတားအဆီးဖြစ်စေသည့် အကြောင်းအရာများပါဝင်သည်။ ဆန်းစစ်ချက်ပါအဓိကတွေ့ရှိချက်များ၌ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် LGBTI အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမြင်နည်းပါးနေကြောင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်တူဆက်ဆံမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး နားလည်မှုအလွဲများစွာ ရှိနေကြောင်း တွေ့ရသည်။ ကုမ္ပဏီများ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကျင့်သုံးရန် ခွဲခြား

² Baseline Assessment Report on LGBTI Community in Workplace in Yangon, Colors Rainbow, in [MM](#) and [EN](#). [Baseline Assessment Report on LGBTI Community in Workplace in Mandalay](#)

ဆက်ဆံမှုမရှိသည့် မူဝါဒများ ကျင့်သုံးချမှတ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ၎င်းပုံစံခွက်မှ ပြောင်းလဲရန် LGBTI ကိုယ်တိုင်လည်း ပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ရန်ကုန်တွင် လေ့လာတွေ့ရှိချက်မှ အစီရင်ခံစာ၏ အကြံပြုချက်သည်:

- 🏳️ Colors Rainbow နှင့် အခြားသောအဖွဲ့များသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသောမူဝါဒနှင့် လိင်ပိုင်းထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို ဆန့်ကျင်သော မူဝါဒများ ချမှတ်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ နှင့် အစိုးရတို့အား တိုက်တွန်းနားချခြင်း လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။
- 🏳️ LGBTI လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူနည်းစုတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးပညာပေးမှုကဏ္ဍ တွင် သတင်းမီဒီယာတို့ မှ ရှေးရိုးစွဲအယူအဆများကို ဖြန့်ချိမှုအပါအဝင် ကလေးဘဝမှစ၍ အရိုးစွဲနေသော အယူအဆများကို ဖြေရှင်းရန် ကဏ္ဍအားလုံးထံ တိုးချဲ့ပညာပေးသင့်ပါသည်။
- 🏳️ LGBTI တို့အတွက် အသက်မွေးပညာလေ့ကျင့်သင်တန်းများပေးသင့်ပါသည်။
- 🏳️ LGBTI များအတွက် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ဥပဒေအကူအညီ အပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင်ဖြစ်စေ ဘဝတူအသိုင်းအဝိုင်းချင်း အကူအညီများ လိုအပ်ပါသည်။
- 🏳️ ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတိုက်ဖျက်ခြင်း၏ အခြေခံမူ ၆ခု အပေါ်အခြေခံပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ စီးပွားရေးအသင်းအဖွဲ့များ နှင့် ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ခြင်း နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

မေလ ၁၇ရက်နေ့တွင် [မြန်မာနိုင်ငံ၌ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လိင်တူချစ်သူများအပေါ် ကြောက်ရွံ့မှန်းတီးမှုအား ဆန့်ကျင်ရေးနေ့ကို](#) ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၉ ခေါင်းစဉ်၊ အားလုံးအတွက် ကာကွယ်မှုနှင့် တရားမျှတမှု) ၂၀၁၈ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အလုပ်ရှင်အများအပြားသည် LGBTI တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိမှုကို ထောက်ခံမှု ပြုသည့် အနေဖြင့် အလံကို လွှင့်တင်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် MCRB နှင့် Colors Rainbow ပူးပေါင်းပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသိုင်းအဝန်းမှ မြန်မာကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ပကုမ္ပဏီများအပါအဝင် ကုမ္ပဏီအဖွဲ့ဝင် ၂၀ခုကို အလံများ လွှင့်တင်ရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်။

နောက်ထပ် သတင်းအချက်အလက်များ သိရှိလိုပါက နှင်းဝတ်ရည် hninwut.yee@myanmar-responsible-business.org (သို့) လှမြတ်ထွန်း hlamyat.crb@gm ail.com ကိုဆက်သွယ်စုံစမ်း မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။