

# LGBT+

## Equality in the Workplace

လုပ်ငန်းခွင်တွင် LGBT+များ တန်းတူ  
ညီမျှမှု ခံစားရရှိရေး



A BILINGUAL RESOURCE GUIDE FOR EMPLOYERS IN MYANMAR

မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် ဘာသာစကားနှစ်မျိုးသုံး လမ်းညွှန်

Myanmar Centre for  
Responsible Business



## ACKNOWLEDGMENTS

This Guide was created by the Myanmar Centre for Responsible Business in collaboration with Colors Rainbow. It is intended to help senior managers in companies, whether large or small, Myanmar or foreign, to gain a better understanding of key concepts related to LGBT+ rights in Myanmar. It was written by Maya Muller of the Myanmar Centre for Responsible Business with input from Vicky Bowman and Colors Rainbow. Translation by Sane Lei Nwe. Design by Ethical Sector.

### MYANMAR CENTRE FOR RESPONSIBLE BUSINESS (MCRB)

Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB) is a Yangon-based initiative funded by the UK, Norway, Denmark, Switzerland, Netherlands and Ireland, based on collaboration between the UK-based Institute of Human Rights and Business, and the Danish Institute for Human Rights.

The Centre aims to provide a trusted and impartial platform for the creation of knowledge, building of capacity, undertaking of advocacy and promotion of dialogue amongst businesses, civil society, governments, experts and other stakeholders with the objective of encouraging responsible business conduct throughout Myanmar.

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

info@myanmar-responsiblebusiness.org  
[www.myanmar-responsiblebusiness.org](http://www.myanmar-responsiblebusiness.org) & [www.mcrb.org.mm](http://www.mcrb.org.mm)

## အမှာစာ

ဤလမ်းညွှန်သည် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)နှင့် Colors Rainbow တို့၏ ပူးပေါင်းတင်ဆက်မှုဖြစ်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်သည် အကြီးစားကုမ္ပဏီများ၊ အသေးစားကုမ္ပဏီများ၊ မြန်မာကုမ္ပဏီများနှင့် နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများ အားလုံးတို့၏ အကြီး တန်းမန်နေဂျာများအား မြန်မာနိုင်ငံရှိ LGBT+ အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသော အဓိကအကြောင်းအရာတို့အား နားလည်သဘောပေါက်စေရန်အတွက် ရည်ရွယ်ကာ ပြုစုထားသော လမ်းညွှန်ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းအား Vicky Bowman နှင့် Colors Rainbow တို့၏ ထည့်သွင်းမှု ဝေမှုများဖြင့် MCRB မှ Maya Muller မှ ရေးသားထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ စိမ်းလွန်းမှုမှ ဘာသာပြန်ဆိုထားပါသည်။ ဒီဇိုင်းအား Ethical Sector မှ Rory Sturdy မှ တာဝန်ယူ ဖန်တီးပေးထားပါသည်။

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)သည် ယူကေ၊ နော်ဝေ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ နယ်သာလန် နှင့် အိုင်ယာလန်နိုင်ငံတို့မှ ထောက်ပံ့ပေးထားသော ယူကေ အခြေစိုက် Institute of Human Rights and Business နှင့် Danish Institute for Human Rights တို့၏ ပူးပေါင်းမှုပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ဖွဲ့စည်းထားသော ရန်ကုန်အခြေစိုက် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အသိပညာများ ဖန်တီးရန်၊ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရန်၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် အခြားသောသက်ဆိုင်သူများအကြားတွင် မြန်မာ နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် တာဝန်ယူမှုရရှိသော စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်မှုများ ပေါ်ပေါက်လာစေရေးအတွက် တိုက်တွန်းအားပေးရန်ဟူသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဆွေးနွေးမှုများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန်အတွက် ယုံကြည်စိတ်ချရပြီး ဘက်မလိုက်သော လမ်းစဉ်များအား ပံ့ပိုးပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

အမှတ် - ၆ (က)၊ ရှင်စောပုလမ်း၊ ကရင်ချမ်းရပ်ကွက်၊ အလုံမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

info@myanmar-responsiblebusiness.org  
[www.myanmar-responsiblebusiness.org](http://www.myanmar-responsiblebusiness.org) နှင့် [www.mcrb.org.mm](http://www.mcrb.org.mm)

## ACKNOWLEDGMENTS

### COLORS RAINBOW

Colors Rainbow began as an LGBT+ program of Equality Myanmar (formerly the Human Rights Education Institute of Burma) in 2007 and has since grown into Myanmar's leading LGBT+ rights organization. They work to end discrimination against LGBT+ in Myanmar through awareness raising, education, legal reform and legal protection. They do this through multifaceted programming that consists of trainings, discussions, networking meetings, community events, lobbying, advocacy and research projects, and the production of multimedia resources.

Kann Tharyar Yeik Mon Plaza, Room 604/605 6th Floor, Kyeemyindaing Kanna Street, Kyimyindaing Township, Yangon

colorsrainbow.crb@gmail.com  
[www.colorsrainbow.org](http://www.colorsrainbow.org)

© Copyright Colors Rainbow (CRB) and Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB), May 2020. Published by CRB and MCRB. All rights reserved. CRB and MCRB permit free reproduction of extracts from this publication provided that due acknowledgment is given and a copy of the publication carrying the extract is sent to CRB or MCRB. Requests for permission to reproduce and translate the publication should also be addressed to CRB and MCRB.

## အမှာစာ

Colors Rainbow သည် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် Equality Myanmar (ယခင် Human Rights Education Institute of Burma) ၏ LGBT+ အစီအစဉ်တစ်ခုအဖြစ် စတင်ခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် LGBT+ အခွင့်အရေးများ ဆောင်ရွက်သော ဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ ဤအဖွဲ့အစည်းသည် အသိပညာမြှင့်တင်ရေး၊ ပညာရေး၊ ဥပဒေပြုပြင်ရေးနှင့် ဥပဒေကာ ကွယ်ရေးတို့မှတစ်ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် LGBT+ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပပျောက်စေရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ထိုသို့သော ဆောင်ရွက်ချက်များအား လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းများ၊ ဆွေးနွေးပွဲများ၊ မိတ်ဖွဲ့ဆွေးနွေးပွဲများ၊ အသင်းအဖွဲ့(ရပ်ရွာ) အခမ်းအနားများ၊ စည်းရုံးမှုများ၊ ထောက်ခံအားပေးမှုနှင့် သုတေသနစီမံကိန်းများ၊ နှင့် ရုပ်သံစုံတင်ဆက်မှုအရင်းအမြစ် ထုတ်လုပ်မှုများ စသည်ဖြင့် ဘက်ပေါင်းစုံပါဝင်သော စီမံကိန်းမှတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်ပါသည်။

ကန်သာယာကွန်ဒို၊ အခန်း ၆၀၄/၆၀၅၊ ၆ လွှာ၊ ကြည့်မြင်တိုင်ကမ်းနားလမ်း၊ ရန်ကုန်မြို့။

colorsrainbow.crb@gmail.com  
[www.colorsrainbow.org](http://www.colorsrainbow.org)

© Copyright (မူပိုင်ခွင့်) Colors Rainbow (CRB) နှင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှု ရရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)၊ (မေလ) ၂၀၂၀။ CR နှင့် MCRB တို့မှ ထုတ်ဝေသည်။ မူပိုင်ခွင့် များ ရယူပြီးဖြစ်သည်။ CRB နှင့် MCRB သည် ဤထုတ်ဝေမှုမှ ကောက်နုတ်ချက်များအား အခမဲ့ ပြန်လည်ထုတ်ဝေအသုံးပြုခွင့် ပြုထားကာ အသုံးပြုသူသည် လိုအပ်သောအသိအမှတ်ပြုပေးခြင်း နှင့် ထိုကောက်နုတ်ချက်များအား အသုံးပြုကာ ပြုလုပ်ထားသော ထုတ်ဝေမှုများအား CRB (သို့) MCRBသို့ ပေးပို့ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ ဤထုတ်ဝေမှုများအား ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်နှင့် ဘာသာပြန်ဆိုခွင့်တို့အား CRB နှင့် MCRB တို့ထံသို့ လိပ်မူပေးပို့တောင်းဆိုသင့်သည်။

## CONTENTS

ACKNOWLEDGMENTS	02
TERMS	08
INTRODUCTION	11
Why should businesses care about LGBT+ equality?	14
What does Myanmar law say?	16
<b>SECTION 1</b>	<b>20</b>
‘Understanding LGBT+: ‘Sexual Orientation, Gender Identity and Expression’	
<b>SECTION 2</b>	<b>28</b>
How Employers Can Support LGBT+ Equality: the UN Standards	
<b>SECTION 3</b>	<b>36</b>
Putting the UN Standards into Practice in Myanmar	
In the Workplace	38
Policy	38
Implementation	38
Addressing grievances	42
Monitoring	42
In the Marketplace	42
In the Community	42
<b>ANNEX A</b>	<b>46</b>
Sample Non-Discrimination Policy	
<b>ANNEX B</b>	<b>48</b>
Resources and Contacts	
<b>ANNEX C</b>	<b>54</b>
SOGIE Glossary and Terminology	

## မာတိကာ

အမှာစာ	03
အတိုကောက်	09
နိဒါန်း	12
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် LGBT+များ၏ တန်းတူညီမျှမှုအား အဘယ်ကြောင့် ဂရုပြုသင့်သနည်း။	15
မြန်မာနိုင်ငံ၏ဥပဒေမှ မည်ကဲ့သို့ ဖော်ပြထားသနည်း။	18
<b>LGBT+ အား နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း - လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ လိင်ဝိသေသခံယူမှုနှင့် ဖော်ပြမှု</b>	<b>20</b>
လုပ်ငန်းရှင်များသည် LGBT+ များ၏ တန်းတူညီမျှမှုအား မည်ကဲ့သို့ ထောက်ပံ့ပေးသင့်သနည်း။ ကုလသမဂ္ဂ၏ စံသတ်မှတ်ချက်များ	29
ကုလသမဂ္ဂ၏ စံသတ်မှတ်ချက်များအား မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်တွေ့အသုံးပြုခြင်း	36
လုပ်ငန်းခွင်တွင်	40
မူဝါဒ	40
အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း	40
မကျေနပ်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း	44
စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း	44
လုပ်ငန်းခွင်တွင်	44
လူမှုအသိုက်အဝန်းထဲတွင်	44
<b>နောက်ဆက်တွဲ (က)</b>	<b>47</b>
ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးမူဝါဒ နမူနာ	
<b>နောက်ဆက်တွဲ (ခ)</b>	<b>49</b>
ကျမ်းအကိုးအကားများ နှင့် ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာများ	
<b>နောက်ဆက်တွဲ (ဂ)</b>	<b>54</b>
SOGIE ဝေါဟာရ နှင့် အသုံးအနှုန်းများ	

# TERMS

There are many different umbrella terms used to refer to what was originally known as the LGBT community. The standalone acronym 'LGBT' adapted from 'LGB' in the late 1980s, was used to replace the term 'gay community', because activists believed that the term was not encompassing all the members of the community.

Since then, the term expanded to what became known as 'LGBTQ' which gained popularity in recent years, with the "Q" standing for "Queer". Also becoming more prevalent is the term 'LGBTQIA'; where "I" stands for "Intersex" and "A" for "Asexual" and/or "Allied." Since then, the term has expanded to 'LGBTQQIP2SAA' which stands for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Questioning, Intersex, Pansexual, Two-Spirit (2S), Androgynous, and Asexual, and the abbreviation continues to expand.

Given the continuing growth of the term, the Myanmar Centre for Responsible Business has decided to use the term LGBT+ in all its publications, because it is all-encompassing and open to different variations and evolutions of the abbreviation that has been added onto the original term, and will most likely continue to grow.

# အတိုကောက်

မူလအစက LGBT အသိုက်အဝန်းဟု ခေါ်ဆိုခဲ့သောအရာအား ခြုံငုံခေါ်ဆိုနေသော အသုံးအနှုန်း များစွာ ရှိပါသည်။ 'LGBT' ဟူ၍ သီးခြားဖြစ်တည်လျက်ရှိသော အတိုကောက် စကားလုံးသည် ၁၉၈၀နှောင်းပိုင်းကာလများတွင် 'အမျိုးသားအချင်းချင်းချစ်ခင်စုံမက်သူများ အသိုက်အဝန်း' ဟု ခေါ်ဆိုခဲ့မှုအား အစားထိုးခဲ့သော 'LGB'အား လိုက်လျောညီထွေအောင် မွမ်းမံတီထွင်ထားသော အသုံးအနှုန်းဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများမှ ထိုအသုံးအနှုန်းသည် အသိုက်အဝန်းထဲတွင် ပါဝင်နေသောသူများအားလုံးကို ကိုယ်စားမပြုဟု ယုံကြည်သော ကြောင့်ဖြစ်သည်။

ထိုအချိန်မှစ၍ ၎င်းအသုံးအနှုန်းသည် မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်းတွင် ရေပန်းစားလာခဲ့သော 'LGBTQ'အဖြစ်သို့ ဖြည့်စွက်ခဲ့ခြင်းတွင် "Q" သက်တည် "queer" (ကျားမအခြေပြုသတ်မှတ်ချက်အပေါ်တွင် ခေါင်းစဉ်တပ်သတ်မှတ်ခြင်း မခံယူလိုသူ)ကို ရည်ညွှန်းလျက်ရှိပါသည်။ ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာသော စကားလုံးမှာ 'LGBTQIA' ဖြစ်ပြီး ၎င်းတွင် I သည် "intersex" (ကျား/မလိင်ဝိသေသမထင်ရှားသူ) အားကိုယ်စားပြုကာ "A" သည် "asexual" (လိင်စိတ်တိမ်း ညွတ်မှုကင်းမဲ့သူ) နှင့်/သို့ "allied" (မိတ်ဖက်)ကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။ ထိုမှစ၍ ၎င်းအသုံးအနှုန်း သည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာပြီး အမျိုးသမီးအချင်းချင်းချစ်ခင်စုံမက်သူ၊ အမျိုးသားအချင်းချင်း ချစ်ခင်စုံမက်သူ၊ လိင်တူလိင်ကွဲချစ်သူ၊ ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကွဲသို့ ပြောင်းလဲပြုမူနေထိုင်သူ၊ ကျားမအခြေပြုသတ်မှတ်ချက်အပေါ်တွင် ခေါင်းစဉ်တပ်သတ်မှတ်ခြင်း မခံယူလိုသူ၊ မိမိခံယူ လိုသည့် လိင်ဝိသေသအား စူးစမ်းလေ့လာနေဆဲဖြစ်သူ၊ ကျား/မလိင်ဝိသေသမထင်ရှားသူ၊ မည်သည့်လိင်ဝိသေသခံယူထားသူကိုမဆို စံသတ်မှတ်ချက်ထား၍ ချစ်ခင်စုံမက်သူ၊ ကျား/မ စိတ်ခံစားချက်နှစ်မျိုးစလုံးရှိသူ၊ ခန္ဓာကိုယ်တွင် ကျား/မဝိသေသလက္ခဏာ ရောယှက်ဖော်ပြသူ၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုနည်းပါးသူဟူသော အသုံးအနှုန်းများ ဖြည့်သွင်းမှုဖြင့် 'LGBTQQIP2SAA' ဟုဖြစ်လာကာ များစွာသော အတိုကောက်အသုံးအနှုန်းများ ပေါ်ပေါက် နေဆဲဖြစ်သည်။

၎င်းအသုံးအနှုန်း၏ ဆက်လက်ကျယ်ပြန့်လာမှုကြောင့် မူလအသုံးအနှုန်းတွင် ထပ်မံဖြည့်စွက် ထားသော မတူကွဲပြားသော ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာသော အတိုကောက်စကားလုံးများနှင့် နောင် တွင်ထပ်မံပေါ်ပေါက်လာမည့် စကားလုံးများအားလုံးအား ခြုံငုံမိစေရန် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုသော LGBT+ဟူသော အသုံးအနှုန်းအား ၎င်း၏ ထုတ်ဝေမှုအားလုံးတွင် အသုံးပြုသွားမည်ဖြစ်သည်။

# JOB INTERVIEW



## INTRODUCTION

In MCRB and Colors Rainbow's experience, many employers in Myanmar are interested in learning about supporting LGBT+ equality, and avoiding discrimination. However, they lack knowledge on LGBT+ issues in Myanmar, and the concept of SOGIE (Sexual Orientation, Gender Identity and Expression). This Resource Guide is intended to address that gap.

The findings from a Baseline assessment of the situation of LGBT+ people at workplaces in Yangon conducted by Colors Rainbow between November 2017 and January 2018 (with similar research conducted in Mandalay) showed that although some companies have non-discrimination policies in place, they do not specifically refer to LGBT+ rights. The research identified that the main reason for not referring to LGBT+ was because companies thought that this was not necessary.

The International Finance Corporation (IFC), part of the World Bank Group, conducted a Respectful Workplaces Survey in 2018, together with DaNa Facility. They interviewed over 1000 employees including LGBT+ persons. Their findings on LGBT+ discrimination, presented at an August 2019 MCRB/Colors Rainbow workshop, showed that in Myanmar, as in many other countries, LGBT+ persons in the workplace often are asked about their sex life and experience colleagues joking about their gender identity and expression. They experience exclusion from meetings, and problems accessing information. They are often refused certain types of jobs due to gender stereotyping.

**နိဒါန်း**

MCRB နှင့် Colors Rainbow တို့၏ အတွေ့အကြုံများအရ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းရှင်အများစုသည် LGBT+များ၏ တန်းတူညီမျှရေးအား ထောက်ခံအားပေးခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား ရှောင်ရှားခြင်း အကြောင်းအရာတို့အား လေ့လာရန် စိတ်ပါဝင်စားကြပါသည်။ သို့ရာတွင်မူ ၎င်းတို့ သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပွားနေသော LGBT+ ပြဿနာများနှင့်ပတ်သတ်၍လည်းကောင်း၊ SOGIE (လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ လိင် ဝိသေသခံယူမှုနှင့် ဖော်ပြမှု) သဘောတရားနှင့်ပတ်သတ်၍ လည်းကောင်း ဗဟုသုတနည်းပါးလျက်ရှိနေ ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်သည်ကား ထိုကဲ့သို့သော ကွာဟ မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ နှင့် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ တို့တွင် Colors Rainbow မှ ပြုစုဆောင်ရွက်ခဲ့သော ရန်ကုန်မြို့၏ လုပ်ငန်းခွင်များရှိ LGBT+ များ၏ အခြေအနေအား ပဏာမ လေ့လာ ဆန်းစစ်ချက်(မန္တလေးမြို့ တွင်လည်း အလားတူဆောင်ရွက်ခဲ့သည်) ၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ အချို့သော ကုမ္ပဏီများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော မူဝါဒများ ချမှတ်ထားသော် လည်း ထိုမူဝါဒများသည် LGBT+ အခွင့်အရေးများအား သိသိသာသာညွှန်းဆိုမှုမပြုနေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုသို့မညွှန်းဆိုထားခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းအရင်းမှာ ကုမ္ပဏီများမှ ထိုအရာသည်မလိုအပ်ဟု ယူဆထားသောကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း ထို သုတေသနမှ ထောက်ပြခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၈ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာငွေကြေးအဖွဲ့အစည်း (IFC) သည် ဓန (DaNa Facility) နှင့်အတူ လေးစားဖွယ်ကောင်းသော လုပ်ငန်းခွင်များစစ်တမ်းကို ကောက်ယူခဲ့ ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် LGBT+ များအပါအဝင် ဝန်ထမ်းပေါင်း ၁၀၀၀ ကျော်အား အင်တာဗျူးမေးမြန်းခဲ့ပါသည် ။ ၂၀၁၉ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် ကျင်းပခဲ့သော MCRB/Colors Rainbow တို့၏ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် တင်ပြ ခဲ့သော ၎င်းတို့၏ LGBT+ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ နှင့် ပတ်သတ်သည့် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ အခြားသော နိုင်ငံများနည်းတူ မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း LGBT+ များသည် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ၎င်းတို့၏ လိင်မှုဘဝနှင့်ပတ် သတ်၍ မေးမြန်းမှုများခံရကာ ၎င်းတို့၏ လိင်ဝိသေသခံယူမှုနှင့် ဖော်ပြမှုတို့အပေါ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ နောက်ပြောင်မှုများ ခံစားနေရပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ဆွေးနွေးပွဲများမှ ဖယ်ကျဉ်ထားခံရကာ သတင်း အချက်အလက်ရရှိခြင်းတွင်လည်း ပြဿနာများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်ပတ်သတ်၍ တရားသေသတ်မှတ်ထားမှုများကြောင့် ၎င်းတို့သည် အချို့သောအလုပ်များအား လုပ်ကိုင်ရန် ငြင်းဆိုခြင်းခံ ကြရပါသည်။

LGBT+ ဝန်ထမ်းအများစုသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးခံရခြင်း၊ ရာထူးတိုးခြင်းမှ ငြင်းပယ်ခံ ရခြင်း (သို့) အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းများနှင့် ပတ်သတ်၍ ကာကွယ်မှုမရရှိခြင်းနှင့် တွေ့ကြုံခံစားနေရပါသည် ။ သို့ရာတွင်မူ ပြည်တွင်းပညာရေးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသားချင်းချစ်မြတ်နိုးသူ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ ၎င်းသည် အလုပ်ခွင်တွင် နှောင့်ယှက်ခြင်းခံနေရပါသည်ဟု ဖေ့စ်ဘွတ်ခ်တွင်ရေးသားကာ မိမိကိုယ်ကို အဆုံးစီရင်သွားပြီးနောက် LGBT+ များ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံနေရမှုအပေါ် ပြည်သူလူထု၏ သိမြင်မှုသည် ၂၀၁၉ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် တိုးမြှင့်လာခဲ့ပါသည်။ ထိုဝမ်းနည်းဖွယ်ဖြစ်ရပ်သည်

LGBT+ အသိုက်အဝန်းနှင့် ၎င်း၏မိတ်ဖက်များအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်လိုက်ကာ LGBT+ များအား ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့် သဘောထားများအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်အတွက် တောင်းဆိုမှုများလည်း ပေါ်ပေါက်လာပါသည်။



Many LGBT+ employees therefore lack protection against discrimination and report harassment, denial of promotion or even dismissal. However, public awareness of LGBT+ workplace discrimination increased in June 2019, when a gay employee of a local education institution, committed suicide, claiming in Facebook posts to have been harassed at work. This tragedy rallied the LGBT+ community and their allies, and there were calls for changes to Myanmar laws and attitudes which discriminate against LGBT+ people.

### WHY SHOULD BUSINESSES CARE ABOUT LGBT+ EQUALITY?

There is a clear business case for having an inclusive workplace, including for LGBT+ employees and customers. An inclusive, LGBT+ friendly, workplace is more productive. Evidence shows that when people feel comfortable showing up to work 'as they truly are', employees feel happier, and are more productive.

Workplaces which demonstrate they welcome LGBT+ employees will improve their chances of attracting and retaining the best talent. Employee referrals are important ways to recruit good people. A study conducted by Out Now Global consulting firm showed that the US economy could save \$9 billion annually if organizations were more effective at implementing diversity and inclusion policies for LGBT+ staff.

LGBT+ customers are a big potential market. LGBT Capital, a market research company focused on the LGBT market estimated that in 2018, LGBT spending power in Asia was \$1.3 trillion, and that LGBT tourists had significant spending power, a market niche that Thailand has capitalised on. In India, the Lalit chain of hotels demonstrates its commitment to LGBT+ equality by writing personalised messages (e.g. His & His) on bathroom towels to show that they welcome LGBT+ guests.

### စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် LGBT+များ၏ တန်းတူညီမျှမှုအား အဘယ်ကြောင့် ဂရုပြုသင့်သနည်း။

LGBT+ ဝန်ထမ်းများနှင့် စားသုံးသူများအပါအဝင် အားလုံးပါဝင်နိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုရှိခြင်းသည် ရှင်းလင်းသော စီးပွားရေးကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အားလုံးပါဝင်သော LGBT+ များအတွက် သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းခွင်ဖန်တီးပေးခြင်းသည် ပိုမိုအကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်သို့ မိမိတို့၏ ဘဝအမှန်အတိုင်း သက်တောင့်သက်သာ သွားရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်သော သူတို့သည် ပိုမိုပျော်ရွှင်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင်လည်း ထိရောက်အကျိုးရှိစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်သည်ဟု သက်သေအထောက်အထားများက ဖော်ပြပါသည်။

LGBT+ များအား ကြိုဆိုသော လုပ်ငန်းခွင်များသည် အကောင်းဆုံးသော အရည်အချင်းရှိသူများအား ဆွဲဆောင်ရရှိနိုင်မည့်အခွင့်အရေး ပိုများပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ ထောက်ခံညွှန်ဆိုမှုများမှတစ်ဆင့် ဝန်ထမ်းစုဆောင်းခြင်းသည် လူတော်လူကောင်းများအား စုဆောင်းရာတွင် ထိရောက်သော နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ Out Now Global အကြံပေးကုမ္ပဏီ၏ လေ့လာမှုအရ အကယ်၍ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် LGBT+ ဝန်ထမ်းများအတွက် မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု ဆိုင်ရာမူဝါဒများ ချမှတ်ရာတွင် ပိုမိုထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါက အမေရိကန်၏ စီးပွားရေးသည် နှစ်စဉ် ဒေါ်လာ ၉ ဘီလီယံခန့် စုဆောင်းမိမည်ဖြစ်ပါသည်။

စားသုံးသူ LGBT+ များသည်လည်း ကြီးမားသည့် အလားအလာရှိသော ဈေးကွက်ဖြစ်ပါသည်။ LGBT ဈေးကွက်အား အထူးပြုလေ့လာသော ဈေးကွက်သုတေသနကုမ္ပဏီဖြစ်သည့် LGBT Capital မှ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် အာရှရှိ LGBT များ၏ အသုံးပြုမှုသည် ဒေါ်လာ ၁.၃ ထရီလီယံ ဖြစ်ပြီး ထိုင်းနိုင်ငံမှ အမြတ်ရရှိလျက်ရှိသော ဈေးကွက်သစ်ဖြစ်သည့် LGBT ခရီးသွားများသည် သိသာထင်ရှားသော ငွေကြေးသုံးစွဲမှု အင်အားရှိကြောင်းကို ခန့်မှန်းထောက်ပြခဲ့ပါသည်။ အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် Lalit ဟိုတယ်အုပ်စုသည် LGBT+ တန်းတူညီမျှမှုအပေါ်ထားရှိသည့် ၎င်းတို့၏အလေးထားမှုအား LGBT+ ဧည့်သည်များအား ကြိုဆိုသည့်အခါ၌ ရေချိုးခန်းသုံးတဘက်များတွင် ကိုယ်ပိုင်စာစုများ (ဥပမာ - သူနှင့်သူ) ရေးသားခြင်းဖြင့် ပြသခဲ့ပါသည်။



## WHAT DOES MYANMAR LAW SAY?

# Section 377



I can arrest you two with this law!

countries have repealed this colonial-era law as being a violation of people's right to privacy and discrimination on the basis of sexual identity.

Article 377 against "unnatural offenses" applies equally to both men and women. It is rarely enforced, but LGBT+ people have reported that police use the threat of prosecution to extort bribes.

Love between two people of the same gender identity is legal, however, Article 377 is used to threaten those with sexual orientations and gender identities that delineate from the norm.

The 1899 Rangoon Police Act 30(c), 30(d) and the 1945 Burma Police Act (which covers the entirety of the country except Yangon), 35 (c), 35 (d) are used by the police to harass, arrest, detain or extort money from LGBT+ individuals. Colors Rainbow has collected the relevant data and information on this.

There is no law in Myanmar that legally prevents employers from supporting LGBT+ equality and the health, safety and protection of their employees and the partners of their employees.

The Myanmar Penal Code was introduced by the British during the colonization period and is still currently in place. Article 377 of the Penal Code criminalizes any activity that the Myanmar authorities decide constitutes 'carnal intercourse against the order of nature', with punishments of transportation for life or imprisonment of up to ten years and a fine. The LGBT Rights Network has been working on the decriminalization of homosexuality. Many

မြန်မာနိုင်ငံ၏ဥပဒေမှ မည်ကဲ့သို့ ဖော်ပြထားသနည်း။

မင်းတို့နှစ်ယောက်ကို ဒီပုဒ်မနဲ့ ဆွဲဖိလိုရတယ်... ဘာမှတ်နေလဲ...

# Section 377



မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ(ရာဇသတ်ကြီး)ကို ကိုလိုနီခေတ်ကာလအတွင်းတွင် ဗြိတိသျှတို့က စတင်ပြဋ္ဌာန်းမိတ်ဆက်ခဲ့ပြီး ယခုအချိန်ထိပင် တည်ရှိဆဲ၊ အသုံးပြုနေဆဲဖြစ်သည်။

ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ၏ ပုဒ်မ (၃၇၇) သည် မြန်မာအာဏာပိုင်များက ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ထားသည့် “ဓမ္မတာနှင့်ဆန့်ကျင်သော ကာမစပ်ယှက်မှု” နှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်ကိုမဆို တစ်သက်တစ်ကျွန်း

ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ (၁၀)နှစ်အထိ ထောင်ဒဏ်တစ်မျိုးမျိုးဖြစ်စေ ချမှတ်သည့်အပြင် ငွေဒဏ်လည်းချမှတ်ခြင်းဖြင့် အပြစ်ပေးသည်။ The LGBT Rights Network (LGBT အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကွန်ရက်) သည် လိင်တူဆက်ဆံခြင်းအား ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ရန်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံအများစုသည် ဤကိုလိုနီခေတ်ဥပဒေအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဝိသေသလက္ခဏာပေါ်တွင် အခြေခံထားသည့်လူတို့၏ ပုဂ္ဂလိကဆိုင်ရာနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ လွတ်လပ်ခွင့်အပေါ် ချိုးဖောက်မှုတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ပြီးပယ်ဖျက်ခဲ့ကြသည်။

“သဘာဝနှင့်မကိုက်ညီသော ကျူးလွန်မှုများ” ကို ဆန့်ကျင်သည့် ပုဒ်မ (၃၇၇) သည် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ အားလုံးအပေါ်တွင် တန်းတူညီမျှစွာ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ၎င်းမှာ သမားရိုးကျအနေဖြင့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှု နည်းပါးသော်လည်း၊ ရဲများမှာ လာဘ်စားမှုများ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် တရားစွဲဆို ခြိမ်းခြောက်မှုများကို ပြုလုပ်နေသည်ဟု LGBT များက သတင်းပို့တိုင်ကြားချက်များရှိနေပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဝိသေသလက္ခဏာ တူညီသည့် လူသားနှစ်ယောက်ကြားတွင် ဖြစ်ပေါ်သော ချစ်ခြင်းမေတ္တာတရားသည် တရားဝင်ပင်ဖြစ်စေကာမူ၊ ရည်ညွှန်းထားသော စံသတ်မှတ်ချက်များမှ သွေဖယ်နေသည့် လိင်စိတ်ခံယူမှုနှင့်လိင်ဝိသေသဖော်ပြမှု ရှိသူများကို ခြိမ်းခြောက်ရန် ပုဒ်မ (၃၇၇) အား အသုံးပြုလျက်ရှိပါသည်။

၁၈၉၉ခု နှစ် ရန်ကုန်ရဲအက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၀(ဂ)၊ ၃၀(ဃ)နှင့် ၁၉၄၅ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံရဲအက်ဥပဒေ (ရန်ကုန်မြို့နယ်မှလွဲ၍ တစ်နိုင်ငံလုံး အတိုင်းအတာဖြင့် အကျုံးဝင်သော) ပုဒ်မ ၃၅(ဂ)၊ ၃၅(ဃ) တို့အား LGBT တစ်ဦးချင်းစီကို အကြမ်းဖက် အနှောက်အယှက်ပေးခြင်း၊ ဖမ်းဆီးခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းထားခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ထံမှ ငွေတောင်းခံခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ရဲများက အသုံးပြုနေကြသည်။ ဤဖြစ်ရပ်နှင့်ပတ်သက်၍ သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို Colors Rainbow (ကာလာရိန်းဘိုး) အဖွဲ့အစည်းမှ စုဆောင်းရရှိထားပြီးဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်များကိုမူ ၎င်းတို့၏ LGBT ဝန်ထမ်းများနှင့် ထိုသူတို့ချစ်သူလက်တွဲဖော်များ၏ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေးနှင့် အကာအကွယ်ရရေးတို့အား ပံ့ပိုးကူညီခြင်းကို တရားဝင်တားမြစ်ထားသော ဥပဒေဟူ၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မရှိသေးပါ။

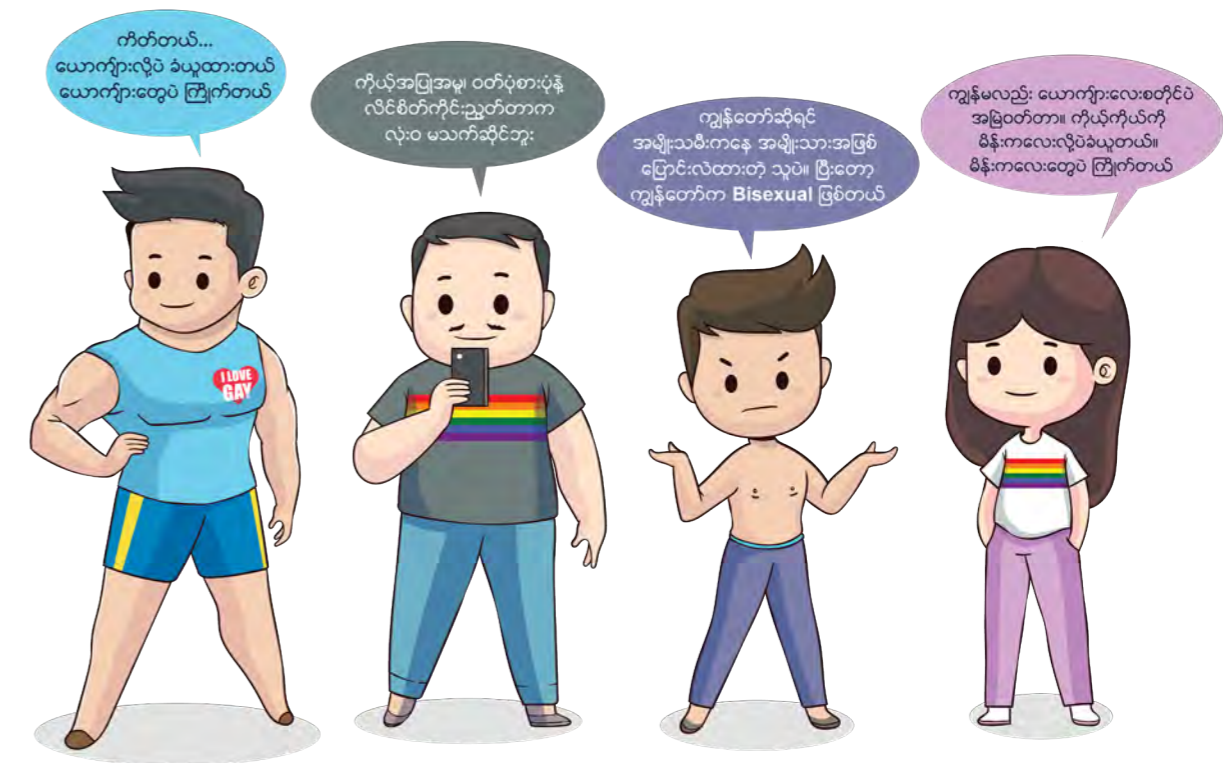
# ‘Understanding LGBT+: ‘Sexual Orientation, Gender Identity and Expression’


In Myanmar, there is a lack of understanding and well-understood vocabulary about SOGIE which creates misunderstanding in the home, school and workplace. SOGIE has three different components. A person can have a type of Sexual Orientation, (SO) which is different to their Gender Identity (GI). Or someone could Express (E) themselves in a particular way that is different to their Gender Identity (GI).





# LGBT+ အားနားလည်ခြင်း - လိင်စိတ် တိမ်းညွတ်မှု၊ လိင်ဝိသေသခံ ယူမှုနှင့် ဖော်ပြမှု

မြန်မာနိုင်ငံတွင် SOGIE အား နားလည်သဘောပေါက်စေသော၊ ကောင်းမွန်စွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်သော စာကားလုံးဝါကျမရှိသောကြောင့် အိမ်၊ ကျောင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ယင်းနှင့်ပတ်သတ်သော နားလည်မှု လွဲမှားမှုများ ပေါ်ပေါက်စေပါသည်။ SOGIE တွင် မတူညီသော အဓိပ္ပာယ်သုံးမျိုး ပါဝင်ပါသည်။ လူတစ်ဦးတွင် ၎င်း၏လိင်ဝိသေသခံယူမှု (Gender Identity - GI) နှင့် ကွဲပြားသော လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု (Sexual Orientation - SO) ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့မဟုတ် တစ်စုံတစ်ယောက်သည် ၎င်း၏လိင်ဝိသေသခံယူမှု(GI)နှင့် ကွဲပြားသော ဖော်ပြမှု အပြုအမူ(Expression - E)ဖြင့် ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။



 **Sexual Orientation** refers to whom a person is sexually attracted to. If a man is attracted to another man, he is **gay (homo-sexual)**; similarly, a woman attracted to a woman is a **lesbian**. Men who are attracted to women, and women who are attracted to men - are **straight (hetero-sexual)**. If a person is attracted to more than one gender, they are **bi-sexual**. Those who are attracted to people regardless of gender are **pan-sexual**.

 **Gender Identity** refers to how a person identifies themselves. For example, if someone born female identifies as a female, they are considered **cis-gender**. A person whose gender identity does not match the sex they were assigned at birth is **trans-gender**. A transgender person may choose to medically transition to help change their sexual structure, in terms of both appearance and function, from that of a man to a woman, or vice versa. However, this is not always the case. Some transgender people do not wish to undergo medical transition.

 Lastly, **gender Expression** is how a person shows - through feminine, masculine or androgynous clothes, make-up, hairstyle, behaviour etc - their gender attributes and roles. Where a person wears the clothing of the opposite gender (cross-dressing), this is also considered a gender expression.

For employers, it is important to understand SOGIE because it helps to understand part of an employee or customer's identity. Identity determines and shapes a person's needs and experiences.

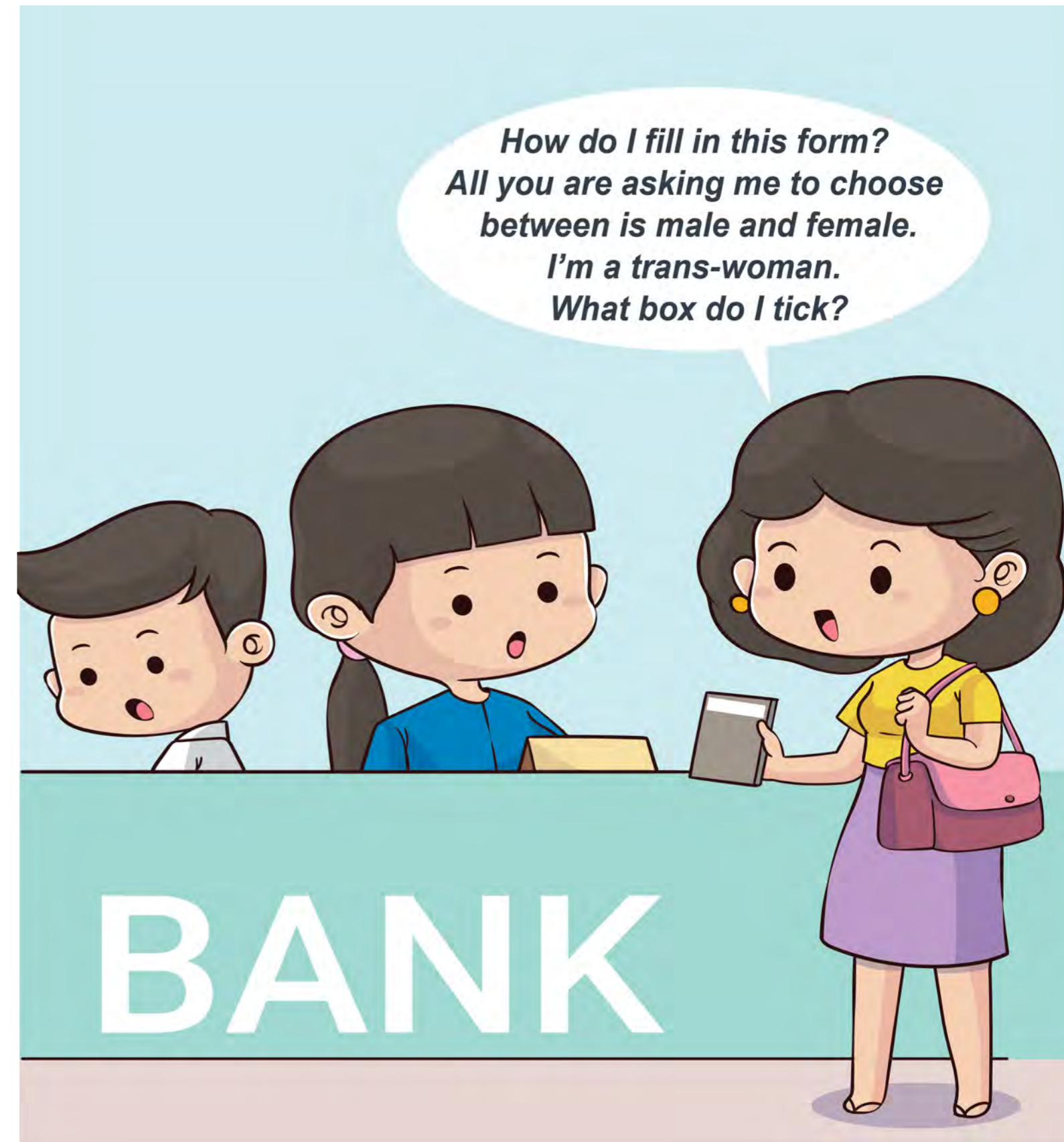
'Genderqueer' is a term used by people who refuse to abide to the male - female binary. They may feel they are neither, a little bit of both or they may feel restricted by gender labels. They may ask to be referred to with gender-neutral pronouns such as "they" instead of "he" or "she".


In Myanmar, it is common for gender-queer persons or transgender women to be called 'mein ma-sha' (မိန်းမလျာ) which literally translates to 'woman to be'. Similarly, for transgender men or gender-queer persons, they may be referred to as 'yauq-ka-sha' (ယောက်ျားလျာ) or 'man to be'.


More information about SOGIE terms can be found in Annex C.


**Example 1:** Someone who identifies as lesbian in terms of their sexual orientation, and cis-gender in terms of their gender identity, may choose to express themselves in a feminine way.

**Example 2:** Someone who identifies as bisexual in terms of their sexual orientation, and a transgender man in terms of their gender identity, may choose to express themselves in a way that is masculine.



 **လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု (Sexual Orientation)**ဆိုသည်မှာ လူတစ်ယောက်မှ မည်သည့်လိင်အပေါ်တွင် လိင်စိတ်ဖြစ်ပေါ်သည်ပေါ်တွင် မူတည်သည်။ အကယ်၍ ယောက်ျားလေးတစ်ယောက်သည် အခြားယောက်ျားလေးတစ်ယောက်အပေါ်တွင် လိင်စိတ်ဖြစ်ပေါ်ပါက ၎င်းအား အမျိုးသားလိင်တူစိတ်ဝင်စားသူ (gay) (လိင်တူချစ်သူ/homo-sexual) ဟုလည်းကောင်း၊ ထိုနည်းတူစွာပင် အမျိုးသမီးအပေါ်တွင်လိင်စိတ်ဖြစ်ပေါ်သူ အမျိုးသမီးအား အမျိုးသမီးလိင်တူစိတ်ဝင်စားသူ (lesbian)ဟုလည်းကောင်း ခေါ်ဆိုကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများအား စိတ်ဝင်စားသူ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသားများအား စိတ်ဝင်စားသူ အမျိုးသမီးတို့ကိုကား ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်အားစိတ်ဝင်စားသူ (hetero-sexual)ဟုခေါ်ဆိုပါသည်။ အကယ်၍ လူတစ်ယောက်သည် ယောက်ျားနှင့်မိန်းမ နှစ်မျိုးစလုံးအား စိတ်ဝင်စားပါက ထိုသူအား လိင်တူလိင်ကွဲနှစ်မျိုးစလုံးအား စိတ်ဝင်စားသူ (bi-sexual)ဟုခေါ်ပါသည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အပေါ်တွင် ၎င်းတို့၏ ကျား/မဖြစ်တည်မှုအပေါ်မူတည်ပဲ လိင်စိတ်ဖြစ်ပေါ်သူများကိုမူ မည်သည့်လိင်ကိုမဆို စံသတ်မှတ်ချက်ထား၍ စိတ်ဝင်စားသူ (pan-sexual) ဟု ခေါ်ပါသည်။

 **လိင်ဝိသေသခံယူမှု (Gender Identity)**ဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်မှ မိမိကိုယ်ကို မည်သည့်လိင်အဖြစ် ညွှန်းဆိုသတ်မှတ်သည်ကို ခေါ်ဆိုပါသည်။ ထိုအချင်းအရာမှာ မွေးရာပါ လိင်သတ်မှတ်ချက်နှင့် ကွဲပြားမှုရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မလိင်အင်္ဂါဖြင့် မွေးဖွားလာသောသူတစ်ဦးသည် ၎င်းကိုယ်၎င်း မိန်းမဟုတ်သတ်မှတ်ပါက ထိုသူတို့အား ပတ်ဝန်းကျင်မှသတ်မှတ်ထားသော ကျား/မအခြေပြုအမြင်သတ်မှတ်ချက်နှင့်ထပ်တူကျသော လိင်ဝိသေသခံယူချက်ရှိသူဟုလည်း ခေါ်ဆိုပါသည်။ မိမိ၏မွေးရာပါ လိင်နှင့်ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော လိင်ဝိသေသခံယူချက်ကို ခံယူထားပါက ထိုသူအား ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲပြုမူနေထိုင်သူ (trans-gender)ဟု ခေါ်ပါသည်။ ထိုသူများသည် ဆေးပညာကို အသုံးပြု၍ ၎င်းတို့၏လိင်အင်္ဂါဖွဲ့စည်းပုံအား ပုံပန်းသဏ္ဍာန်အားဖြင့်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ဆောင်မှုပုံစံအားဖြင့်ဖြစ်စေ ယောက်ျားမိန်းမ (သို့) မိန်းမမှယောက်ျားအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုဆေးပညာဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုသည် အရေးကြီးပါပေ။ အချို့သော trans-gender များသည် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာပြောင်းလဲမှုများ လုပ်ဆောင်ရန် မလိုလားကြပေ။

 **နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ဖော်ပြမှု (Expression)** ဆိုသည်မှာ လူတစ်ယောက်သည် ၎င်း၏ ကျား/မလက္ခဏာများနှင့် အခန်းကဏ္ဍတို့အား မိန်းမဆန်မှု၊ ယောက်ျားဆန်မှု (သို့) ယောက်ျားမိန်းမ မခွဲသော အဝတ်အစားများ၊ မိတ်ကပ်၊ ဆံပင်ပုံစံ၊ အမူအယာ အစရှိသည်တို့မှတစ်ဆင့် ပြသမှုကို ခေါ်ဆိုသည်။ လူတစ်ယောက်သည် ၎င်း၏ ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲဝတ်ဆင်ထားပါက ထိုအချင်းအရာကို ၎င်း၏ကျား/မဆိုင်ရာဖော်ပြမှု (Expression)ဟု ခေါ်ဆိုသည်။

SOGIE အား နားလည်မှုသည် လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် အလွန်ပင်အရေးကြီးပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းသည် ဝန်ထမ်း (သို့မဟုတ်) စားသုံးသူ၏ ဝိသေသလက္ခဏာကို နားလည်စေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဝိသေသလက္ခဏာသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လိုအပ်ချက်နှင့် အတွေ့အကြုံများကို ပုံဖော်သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ (SOGIE အသုံးအနှုန်းများနှင့် ပတ်သတ်သည့် အသေးစိတ်ကို နောက်ဆက်တွဲ (ဂ) တွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။)

“ကျား/မအခြေပြုအမြင်သတ်မှတ်ချက်အပေါ်တွင် ခေါင်းစဉ်တပ်သတ်မှတ်ခြင်း မခံယူလိုသူ (genderqueer)”ဟူသော အသုံးအနှုန်းအား ကျား/မသတ်မှတ်ချက်များအား မခံယူလိုသော သူများမှ အသုံးပြုပါသည်။ ထိုသူတို့သည် ၎င်းတို့ကိုယ်ကို ကျား/မနှစ်ခုစလုံးမဟုတ်သကဲ့သို့လည်းကောင်း၊ နှစ်ခုစလုံး၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ်လည်းကောင်းခံယူနိုင်ကာ ၎င်းတို့အား ကျား/မ အညွှန်းကိန်းများနှင့် ကန့်သတ်ထားသည်ဟုလည်း ခံစားရနိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့အား “သူ” (သို့) “သူမ”ဟု ခေါ်ဆိုခြင်းထက် ကျား/မ ဖြစ်တည်မှုအား ကိုယ်စားမပြုသည့် ကြားနေနာမ်စားဖြစ်သော “သူတို့” ဟုသာညွှန်းဆိုရန် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျား/မအခြေပြုအမြင်သတ်မှတ်ချက်အပေါ်တွင် ခေါင်းစဉ်တပ်သတ်မှတ်ခြင်း မခံယူလိုသူ (သို့) အမျိုးသမီးကဲ့သို့ပြောင်းလဲနေထိုင်သူတို့အား တိုက်ရိုက်ဘာသာပြန်လိုက်ပါက ‘behaving like a woman’ဟု အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်သော မိန်းမလျာဟူသော အသုံးအနှုန်းဖြင့် ခေါ်ဆိုခြင်းသည် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်ဖြစ်သည်။ အလားတူစွာပင် အမျိုးသားကဲ့သို့ပြောင်းလဲနေထိုင်သူ (သို့) ကျား/မ အခြေပြုအမြင်သတ်မှတ်ချက်အပေါ်တွင် ခေါင်းစဉ်တပ်သတ်မှတ်ခြင်း မခံယူလိုသူတို့အားလည်း ယောက်ျားလျာ (သို့) ‘behaving like a man’ဟုခေါ်ဆိုကြပါသည်။

**ဥပမာ (၁)** - လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုအရ မိမိကိုယ်ကို အမျိုးသမီးအချင်းချင်း စိတ်ဝင်စားသူဟုလည်း သတ်မှတ်ထားပြီး လိင်ဝိသေသခံယူချက်အား ပတ်ဝန်းကျင်မှသတ်မှတ်ထားသော ကျား/မအခြေပြုသတ်မှတ်ချက်နှင့် ထပ်တူကျစွာ သတ်မှတ်ထားသောသူသည် ၎င်းကိုယ်၎င်း မိန်းမဆန်သောပုံသဏ္ဍာန်ဖြင့် ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။

**ဥပမာ (၂)** - လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုအရ မိမိကိုယ်ကို လိင်တူချစ်သူဟုလည်း သတ်မှတ်ထားပြီး လိင်ဝိသေသခံယူချက်အား (မူလမိန်းမမှ)ယောက်ျားအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲပြုမူနေထိုင်သူဟု ယူဆထားသူသည် ၎င်းကိုယ်၎င်း ယောက်ျားဆန်သော ပုံသဏ္ဍာန်ဖြင့် ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။



## Designing LGBT+ Friendly Surveys

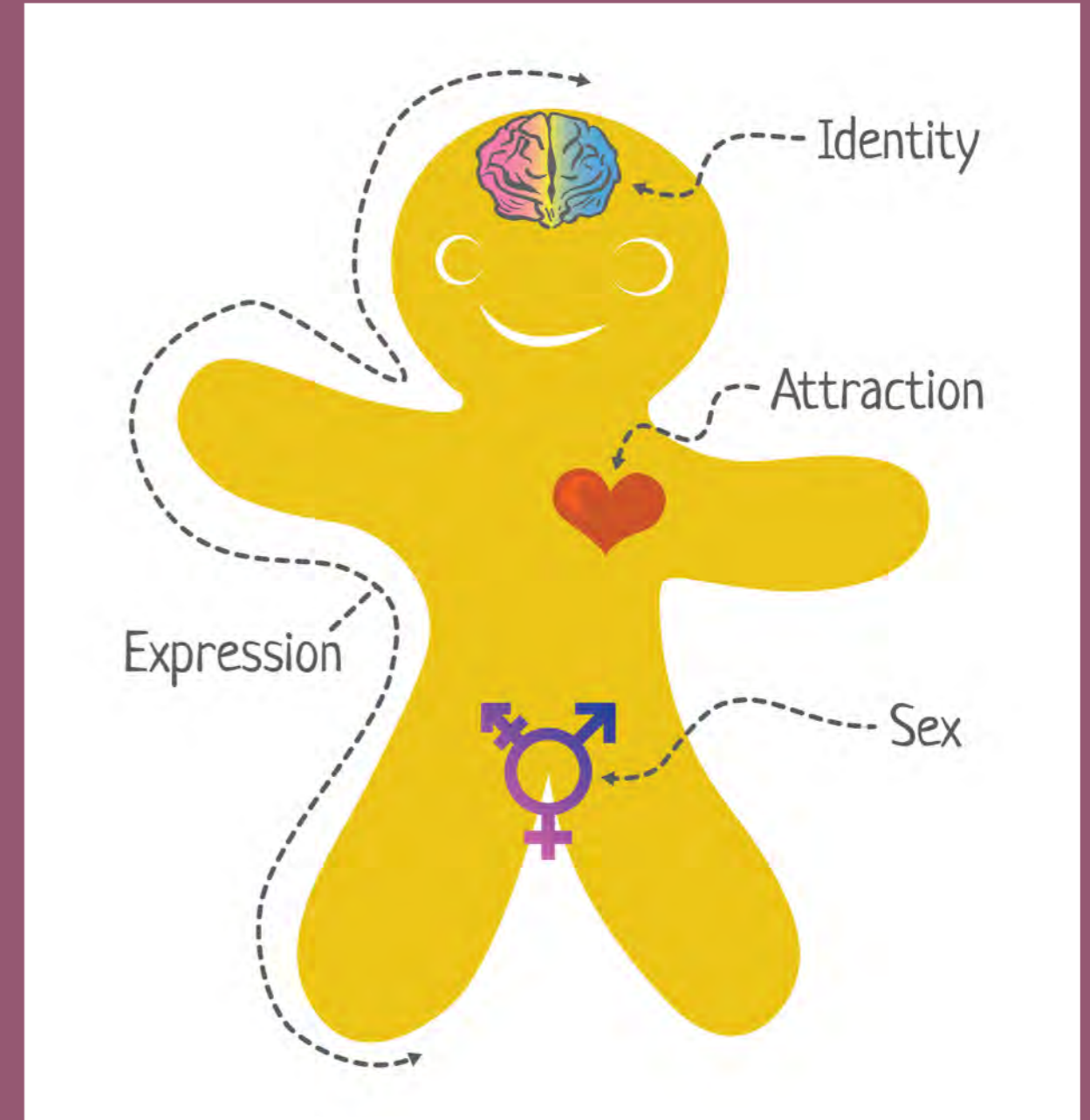
Companies often undertake surveys of potential or actual employees, customers or other stakeholders. When designing surveys, the first thing to consider is 'Do we need to gather that information at all, and if so, why? Next, care should be taken in asking questions about gender identity. Often surveys contain a gender question which has limited choices e.g. 'What is your gender?' or even just 'Sex?'. They then give only a binary choice: Male or Female. If the survey needs to disaggregate information by gender, then a more gender inclusive set of choices would be:

With which gender identity do you most identify?

- Male
- Female
- Non-binary
- Other (please specify)
- Prefer not to answer

Providing a write-in option means that it is not necessary to offer a long list of gender identity choices. For more information on this issue see:

[www.surveygizmo.com/resources/blog/how-to-write-survey-gender-questions/](http://www.surveygizmo.com/resources/blog/how-to-write-survey-gender-questions/)



**SO** – Sexual Orientation is who you are physically, spiritually and emotionally attracted to, based on their sex/gender in relation to your own.

**GI** – Gender Identity is how you, in your head, think about yourself.

**E** – Gender Expression is how you demonstrate your gender through the ways you act, dress, behave and interact.

The 'Genderbread Person' created by Sam Killermann is an image to help visualize SOGIE concepts and the SOGIE spectrum, to understand the many different variations that are possible.

**LGBT+ (လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှု၊ လိင်ဝိသေသခံယူမှုနှင့် ထုတ်ဖော်ပြသမှု ကွဲပြားသူများ) များအား ပွင့်လင်း ဖော်ရွေစွာ စစ်တမ်းကောက် ပြုစုခြင်း**

ကုမ္ပဏီများသည် အမြဲတမ်းဖြစ်သောဝန်ထမ်းများ၊ ဝယ်ယူအားပေးသူဖောက်သည်များ (သို့မဟုတ်) အခြား ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ပက်သက်သော စစ်တမ်းများကို မကြာခဏ ပြုစုလုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ စစ်တမ်း ကောက် ပြုစုရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် ပထမဆုံးအချက်မှာ “ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုအချက်အလက်များ အားလုံးကို စုဆောင်းရန် လိုအပ်ပါသလား၊ အကယ်၍ ထိုသို့လိုအပ်ပါက ဘာကြောင့်လိုအပ်ပါသလဲ” ဟူ၍ ပင် ဖြစ်ပါသည်။

နောက်တစ်ချက်မှာ လိင်ဝိသေသလက္ခဏာခံယူမှုနှင့် ပက်သက်သော မေးခွန်းများ မေးမြန်းရာတွင်လည်း ဂရုစိုက်မှု ပြုသင့်ပါသည်။ စစ်တမ်းများတွင် ကန့်သတ်ထားသော ရွေးချယ်မှုများပါရှိသည့် လိင် ဝိသေသလက္ခဏာခံယူမှုနှင့် ပက်သက်သော မေးခွန်းတစ်ခုသည် အမြဲတမ်းလိုလိုပင် ပါဝင်ပါသည်။ “ဥပမာ - သင့်ရဲ့ လိင်ဝိသေသလက္ခဏာခံယူမှုက ဘာဖြစ်ပါသလဲ။ (သို့မဟုတ်) သင့်ရဲ့လိင်က ဘာဖြစ်ပါသလဲ။”

ထို့နောက် စစ်တမ်းများသည် “ကျား” ဖြစ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) “မ” “မဖြစ်ခြင်း ဟူသော ရွေးချယ်မှုနှစ်ခုကိုသာ ဖော်ပြထားလေ့ရှိပါသည်။ အကယ်၍ စစ်တမ်းသည် လိင်ဝိသေသလက္ခဏာခံယူမှုအားဖြင့် အချက်အလက် များကို ပြုပြင်ဖြည့်စွက်ခြားရန် လိုအပ်ပါက၊ လိင်ဝိသေသလက္ခဏာနှင့် ပက်သက်သည့် ပို၍ ထည့်သွင်း ဖော်ပြသင့်သော ရွေးချယ်မှုများမှာ

သင်သည် မည့်သည့် လိင်ဝိသေသလက္ခဏာကို ခံယူထားပါသလဲ။

- ကျား
- မ
- နှစ်ခုစလုံးမဟုတ်ပါ
- အခြား (ကျေးဇူးပြု၍ ဖော်ပြပါ)
- မဖြေလိုပါ

မိမိစိတ်ကြိုက်ရေးထည့်ရန် ရွေးချယ်မှုတစ်ခုကို ပြုလုပ်နိုင်ရန် ရွေးချယ်ခွင့်ပေးခြင်းလည်း ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ဤအကြောင်းအရာနှင့် ပက်သက်၍ ပိုမိုသိရှိနိုင်စေရန် [www.surveygizmo.com/resources/blog/how-to-write-survey-gender-questions/](http://www.surveygizmo.com/resources/blog/how-to-write-survey-gender-questions/) ကို ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။



Sam Killermann ဖန်တီးထားသော “ဂျင်ဒါ(ကျား/မ)ပေါင်မုန့်လူသား (Genderbread Person)” သည် SOGIE သဘောတရားနှင့် SOGIE အတွေးအမြင်တို့ကို သရုပ်ဖော်ပြကာ မတူ ကွဲပြားသော ဖြစ်နိုင်ချေများအား နားလည်သဘောပေါက်စေရန် ကူညီပေးပါသည်။

**SO** - လိင်စိတ်တိမ်းညွတ် မှုဆိုသည်မှာ သင်မှ အခြားသူတစ်ဦးတစ်ယောက် အား ၎င်းတို့၏ လိင်၊ ကျား/မနှင့် သင် ၏လိင်ပေါ်မူတည်၍ ရုပ်ပိုင်း ဆိုင်ရာအရ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင် ရာအရ၊ ခံစားချက်ပိုင်း ဆိုင်ရာအရ စိတ်ဝင်စားမှု ရှိခြင်းကို ခေါ်ဆိုသည်။

**GI** - လိင်ဝိသေသခံယူ ချက်ဆိုသည်မှာ သင်၏ ဦးနှောက်ထဲတွင် သင့် ကိုယ်သင် မည်ကဲ့သို့ သတ် မှတ်ယူဆသည် နှင့် သက်ဆိုင်သည်။

**E** - လိင်ဝိသေသလက္ခဏာဖော်ပြမှုသည်ကား သင်၏ကျား/မ ဆန်မှု၊ မဆန်မှုအား သင်၏နေထိုင်မှု၊ ဝတ်စား ဆင်ယင်မှု၊ ပြုမူမှုနှင့် ဆက်ဆံမှုတို့မှတစ်ဆင့် ဖော်ပြသည့်အပေါ်တွင် မူတည်သည်။




လုပ်ငန်းရှင်များသည် LGBT+ များ၏ တန်းတူညီမျှမှုအား မည်ကဲ့သို့ ထောက်ပံ့ပေး သင့် သနည်း။ ကုလသမဂ္ဂ၏ စံ သတ်မှတ်ချက်များ

# How Employers Can Support LGBT+ Equality: the UN Standards





In September 2017, the United Nation's Human Rights Office, in its Free and Equal campaign, published the five 'STANDARDS OF CONDUCT FOR BUSINESS' (available in [EN](#) | [MM](#)) to support the business community in tackling discrimination against lesbian, gay, bi, trans, queer and intersex (LGBT+) people, in line with the [UN Global Compact and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#). The Standards are based on the belief that an organisation that enables every individual to express his or her own sense of being according to how they so wish, is going to be a better organisation. The **UN Standards** are flexible; they are neither laws nor rules; companies cannot be sued for non-compliance. They say:

### AT ALL TIMES


 **RESPECT HUMAN RIGHTS** Businesses should develop policies, exercise due diligence, and remediate adverse impacts to ensure they respect human rights of LGBT+ people. Businesses should also establish mechanisms to monitor and communicate about their compliance with human rights standards.

### IN THE WORKPLACE


 **ELIMINATE DISCRIMINATION** Businesses should ensure that there is no discrimination in their recruitment, employment, working conditions, benefits, respect for privacy, or treatment of harassment.

 **PROVIDE SUPPORT** Businesses should provide a positive, affirmative environment so that LGBT+ employees can work with dignity and without stigma.


### IN THE MARKETPLACE

 **PREVENT OTHER HUMAN RIGHTS VIOLATIONS** Businesses should not discriminate against LGBT+ suppliers, distributors or customers, and should use their leverage to prevent discrimination and related abuses by their business partners.

 Take an LGBT+ friendly approach to customers.

 Ensure respect for LGBT+ rights in communications, including marketing and advertising, and in customer surveys, and service.

### IN THE COMMUNITY

 **ACT IN THE PUBLIC SPHERE** Businesses are encouraged to contribute to stopping human rights abuses in the countries in which they operate. In doing so, they should consult with local communities to identify steps they might take – including public advocacy, collective action, social dialogue, support for LGBT+ organizations, and challenging abusive government actions.


The Standards are being taken forward by the [Partnership Through Global LGBTI equality](#) (PGLE), a coalition of organizations committed to leveraging their individual and collective advocacy to accelerate LGBTI equality and inclusion globally and drive positive change. The Partnership was announced at the [World Economic Forum's](#) Annual Meeting on January 22, 2019 in Davos, Switzerland. The founding members were leading multinational companies Accenture, Boston Consulting Group, CISCO, the Coca-Cola Company, Deloitte, Deutsche Bank, EY, Edelman, Mastercard, Microsoft, P&G, PepsiCo, PwC, Salesforce, and Scotiabank. Over 250 global companies have made a commitment to the Standards. They are listed at [www.global-lgbti.org/the-supporters](http://www.global-lgbti.org/the-supporters)





ယောက်ျားမဟုတ်၊ မိန်းမမဟုတ်တွေ ပေးမဝင်ဘူး

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးရုံးသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနယ်ပယ်၏ အမျိုးသမီးအချင်းချင်းကို ချစ်ခင်စုံမက်သူ၊ အမျိုးသားအချင်းချင်းကို ချစ်ခင်စုံမက်သူ၊ လိင်တူလိင်ကွဲကို ချစ်သူနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်သို့ ပြောင်းလဲပြုမူနေထိုင်သူ၊ ကျား/မအခြေပြု သတ်မှတ်ချက်ပေါ်တွင် ခေါင်းစဉ်တပ်သတ်မှတ်ခြင်း မခံယူလိုသူနှင့် ကျား/မ လိင်ဝိသေသမထင်ရှား သူတို့ပါဝင်သော (LGBT+) များ အပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်စေရန်အတွက် ကြိုးပမ်းမှု များအား အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် “ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်း” (၅) ခု (မြန်မာ-အင်္ဂလိပ်ဘာသာနှစ်မျိုးစလုံးဖြင့်ဖတ်ရှု နိုင်သည်) အား ကုလသမဂ္ဂ၏ Global Compact (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် လိုက်နာသင့်သည့် အချက်များ)နှင့် Guiding Principles on Business and Human Rights (စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူ များ) တို့နှင့်အညီ ၎င်း၏ Free and Equal Campaign မှတစ်ဆင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့ ပါသည်။ ထိုစံနှုန်းများသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီအား မိမိကိုယ်ကို မိမိတို့၏ခံယူမှုစိတ်လိုအပ်အတိုင်း ဖော်ပြခွင့်ပေးသော အဖွဲ့အစည်းသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သောအဖွဲ့ဖြစ်လာနိုင်သည်ဟူသော ယုံကြည်မှုပေါ် တွင် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂ၏စံနှုန်းများသည် ပြုပြင်လွယ်ကာ ၎င်းတို့သည် ဥပဒေများ လည်းမဟုတ်သလို စည်းမျဉ်းများလည်း မဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများသည် ထိုစံနှုန်းများအား မလိုက်နာ သော်ငြား အရေးယူခံရမည်မဟုတ်ပါ။ ထိုစံနှုန်းများ၏ ဖော်ပြ ချက်မှာ -



**ခပ်သိမ်းသောအခါသမယကာလမှာ**

 လူ့အခွင့်အရေးကိုလေးစားပါ။ အချိန်တိုင်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် LGBT+ များ၏ လူ့ အခွင့်အရေးကို လေးစားရန် မူဝါဒများချမှတ်ခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုမရှိစေရန် အထူး အလေးထား လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို (due diligence) လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ဆိုး ကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ကုစားမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များသည် လူ့အခွင့်အရေး စံနှုန်းသက်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ၎င်းတို့၏လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများကို ကြီး ကြပ်သုံးသပ်ရန်နှင့် ဆက်သွယ်ပြောကြားရန် နည်းလမ်းစနစ်ယန္တရားများကိုလည်း ချမှတ် ထူထောင်သင့်သည်။


**လုပ်ငန်းခွင်တွင်**

-  ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တိုက်ဖျက်ပါ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်သားရှာဖွေစုဆောင်းမှု၊ အလုပ်ခန့်အပ်မှု၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်များ၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်စီ၏ ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့်ကို လေးစားမှု (သို့) ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကို ဖြေရှင်းမှုများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံ မှုမရှိစေရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
-  ထောက်ပံ့ကူညီပေးပါ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် LGBT+ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် နိမ့်ချ ဆက်ဆံခံရ ခြင်းများ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းများ မခံစားကြရဘဲ ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အပြုသဘော ဆောင်သော လေးစားမှုရှိသည့် LGBT+ များအတွက် ပံ့ပိုးမှုရှိသော လုပ်ငန်း ခွင်ပတ်ဝန်းကျင် ဖြစ်စေ ရန် လုပ်ဆောင်ရမည်။

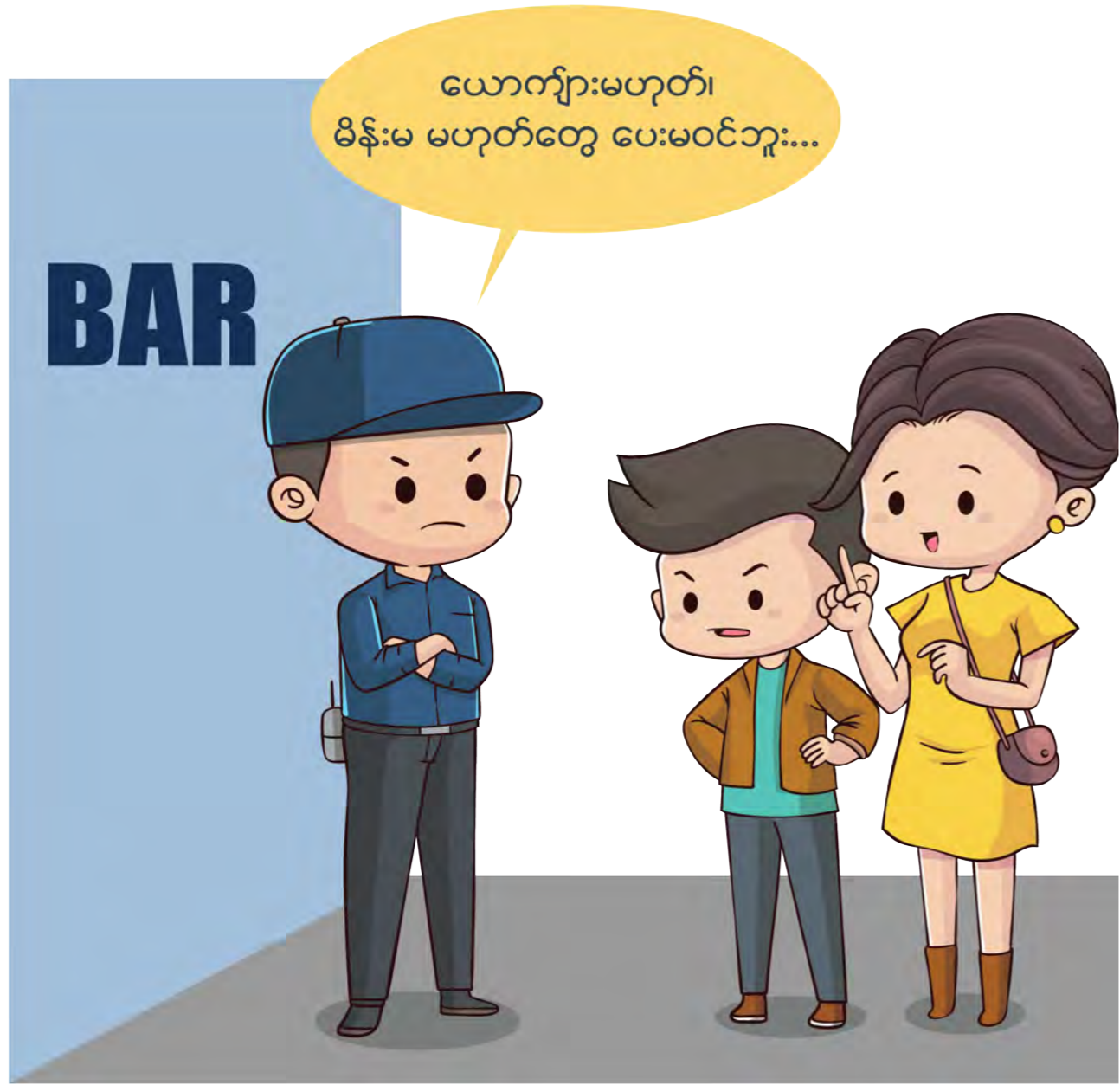
**ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးမှာ**

-  လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို တားမြစ်ပါ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ပစ္စည်းပေးသွင်းသော ဖြန့်ချိသော LGBT+ များ (သို့) စားသုံးသူ LGBT+ များအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုသင့်ပါ။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုမူမှုများအား ကာကွယ်တားဆီးရန် မိမိ၏ ထိုသူများအပေါ် သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှုကို အသုံးပြုသင့်သည်။
-  စားသုံးသူများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် LGBT+များနှင့် သင့်လျော်သော ချဉ်းကပ်မှုများအား သုံးစွဲပါ။ အ ရောင်းမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ကြော်ငြာခြင်းကဲ့သို့သော ဆက်သွယ်မှုဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအားဆောင်ရွက် ရာတွင်စားသုံးသူစစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းနှင့်ဝန်ဆောင်မှုပြုရာတွင်LGBT+အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာမှုရှိပါ။

**လူမှုအသိုက်အဝန်းထဲတွင်**

 လူထုအသိုက်အဝန်းတွင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ပါ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရာနိုင်ငံများရှိ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ရပ်တန့်စေရန် လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ကြရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရာတွင် လူထုအားစည်းရုံး လှုံ့ဆော်မှု၊ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ လူထုအကြား အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှု၊ LGBT+ အဖွဲ့အစည်းများ အတွက် ပံ့ပိုးမှုနှင့် အစိုးရ၏ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူမှုများအား စိန်ခေါ်မှုများ အပါအဝင် လုပ်ဆောင်နိုင် သည့် ခြေလှမ်းများကို ဖော်ထုတ်ရန် ဒေသခံလူထုအသိုက်အဝန်းနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သင့်သည်။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် LGBT+ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိမှုနှင့် ပါဝင်နိုင်မှုတို့အား အရှိန်ဟုန်မြှင့်တင်ရန်နှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ပြောင်းလဲမှုတို့အား တိုက်တွန်းပြုလုပ်ရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း (သို့) စုပေါင်းအားပေးစည်းရုံးမြှင့်တင်မှုတို့အား ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ကတိကဝတ်ပြုထားသော အဖွဲ့အစည်းများ စုစည်းပါဝင်သည့် Partnership Through Global LGBTI Equality (PGLE) ဟူသော ညွှန်ပေါင်းအင်အားစုသည် ထိုစံချိန်စံညွှန်းများအား ဆက်လက်ရှေ့တိုးဆောင်ရွက်အသုံးပြုလျက်ရှိပါသည်။ ထိုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအား ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ (၂၂) ရက်နေ့တွင် ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံ၊ ဒဗလီဗ်မြို့တွင် ကျင်းပခဲ့သော ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဖိုရမ်၏ နှစ်စဉ်အစည်းအဝေးပွဲတွင် ကြေငြာခဲ့ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အားတည်ထောင်ခဲ့သူများမှာ ထင်ရှားသော နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် Accenture၊ Boston Consulting Group၊ CISCO၊ Coca-Cola၊ Deloitte၊ Deutsche Bank၊ EY၊ Edelman၊ Mastercard၊ Microsoft၊ P&G၊ PepsiCo၊ PwC၊ Salesforce၊ နှင့် Scotiabank တို့ပဲဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာအနှံ့ရှိ ကုမ္ပဏီစုစုပေါင်း (၂၅၀) ကျော်တို့သည် ထိုစံနှုန်းများအား လိုက်နာရန် ကတိကဝတ်ပြုခဲ့ပါသည်။ ၎င်းကုမ္ပဏီများအား [www.global-lgbti.org/the-supporters](http://www.global-lgbti.org/the-supporters) တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။



# Putting the UN Standards into Practice in Myanmar

ကုလသမဂ္ဂ၏ စံသတ်မှတ်ချက်များ  
အား မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်တွေ့  
အသုံးပြုခြင်းခြင်း






- ဆရာ...ကျွန်တော် ဒီမှာလုပ်နေတာ ၅ နှစ်ရှိပြီ၊ ဘာလို့ ရာထူးမတိုးသေးတာလဲ...  
- ရှား...တိုးတိုးဟ...ဘာလို့တုန်းဆိုတော့ မင်းက အခြောက်ဖြစ်နေလို့




## IN THE WORKPLACE


MCRB's Guide to [Combatting Discrimination by Business and in the Workplace in Myanmar](#) outlines the general steps which employers should take to promote a more inclusive workplace, and combat discrimination whether based on gender, sexuality, ability, religion, ethnicity and HIV status. This covers adopting a policy commitment to non-discrimination, implementing it, and putting in place mechanisms for grievances to be raised.


## POLICY


-  Communicate to all employees how the company supports and values its LGBT+ employees.
-  Ensure that your company has an equal opportunity policy and that it mentions sexual orientation, gender identity and gender expression (see Annex A).
-  Prohibit discrimination based on sexual orientation, gender identity and gender expression, either as part of a written employment policy statement or as a clause in the staff handbook.


## IMPLEMENTATION


-  Provide diversity and unconscious bias training to employees that includes content on LGBT+ equality. See Annex B for organisations that provide training in Myanmar.
-  Include harassment of LGBTQI+ persons in anti-discrimination or respectful workplace training.
-  Offer the same benefits to employees to cover their same-sex partners regardless of the employee's marital status, sexual orientation, gender expression or gender identity.

 Respect and protect LGBT+ employees' right to privacy, including by keeping all personnel information confidential and secure, and not revealing such information to third parties, including the authorities, without the express authorization of the individual concerned.

 Ensure that LGBT+ staff, and candidates for jobs, are neither forced to reveal nor conceal their identity/status.

-  If a job candidate or employee talks about their SOGIE:
- Be affirming (e.g. thank them for sharing);
  - Be aware of your own beliefs, values, cultural norms, and gaps in knowledge surrounding SOGIE, and aware of your non-verbal reactions, especially if a candidate discloses something different than what you anticipated.
  - Discuss it (ask questions like: Who have you told? Do you feel supported? What impact does it have on your experience in the workplace?)
  - Do NOT include in documents without their consent.


 Ensure that there is a person, team or working group that LGBT+ staff can go to for addressing LGBT+ related issues.


 Establish and support an LGBT+ employee network - if there is an interest.


### လုပ်ငန်းခွင်တွင်

MCRB ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်များထဲတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား တိုက်ဖျက်ရန်အတွက် ပြုစုထားသောလမ်းညွှန် သည် လုပ်ငန်းရှင်များ အနေဖြင့် အားလုံး ပါဝင်သော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ပေါ်လာစေရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင်နှင့် ကျား/မဝိသေသဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းဆိုင်ရာ၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ၊ လူမျိုးရေး ဆိုင်ရာ၊ နှင့် HIV ပိုးရှိ/မရှိမှုဆိုင်ရာတို့နှင့် ပတ်သတ်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား တိုက်ဖျက်ရာ တွင် လိုအပ်သော ယေဘုယျလမ်းစဉ်များအား ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုလမ်းညွှန်သည် ခွဲခြားမှုမရှိ စေရေးမူဝါဒအားချမှတ်ရေး၊ ထိုမူဝါဒအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးနှင့် မကျေနပ်ချက်များအား ထုတ်ဖော်ပြောကြားရန်အတွက် လိုအပ်သော လုပ်ငန်းစဉ်ယန္တရားများအား ချမှတ်ရေးတို့ ကိုလည်း ခြုံငုံမိပါသည်။


### မူဝါဒ


 ကုမ္ပဏီမှ LGBT+ ဝန်ထမ်းများအား မည်သို့ထောက်ခံအားပေးကြောင်းနှင့် တန်ဖိုးထားကြောင်းကို ဝန်ထမ်းများအားလုံး သိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

 သင်၏ကုမ္ပဏီတွင် အခွင့်အရေးတန်းတူညီမျှရေးမူဝါဒရှိရန်နှင့် ထိုမူဝါဒသည် လိင်စိတ် တိမ်းညွတ်မှု၊ လိင်ဝိသေသယူချက်နှင့် လိင်ဝိသေသဖော်ပြမှုများအား တိတိကျကျ ဖော်ပြထားရန် ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ (နောက်ဆက်တွဲ (က) အားကြည့်ပါ)

 လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ လိင်ဝိသေသယူချက်နှင့် လိင်ဝိသေသဖော်ပြမှုများပေါ်တွင် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား တားဆီးကြောင်းကို အလုပ်ခန့်ခြင်းဆိုင်ရာ (ရေးသားထားသော) စာ တမ်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ်ဖြစ်ဖြစ်စေ၊ ဝန်ထမ်းလက်စွဲစာအုပ်အတွင်းတွင် စာစုတစ်ခု အနေဖြင့်ဖြစ်စေ ထည့်သွင်းဖော်ပြသင့်ပါသည်။


### အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း


 ဝန်ထမ်းများအား LGBT+ တန်းတူညီမျှရေးအား ထည့်သွင်းဖော်ပြသော မတူကွဲပြားမှုနှင့် သတိမမူမိသော ဘက်လိုက်မှုများနှင့် သက်ဆိုင်သော သင်တန်းများကို ပေးသင့်ပါသည်။ မြန်မာ နိုင်ငံတွင် သင်တန်းပေးလျက်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများအား နောက်ဆက်တွဲ (ခ) တွင် တွေ့နိုင်ပါ သည်။

 လုပ်ငန်းခွင်တွင် သူတစ်ပါးအား နှောင့်ယှက်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ရန်နှင့် လေးစားသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်စေရန် လေ့ကျင့်ပေးသော သင်တန်းများတွင် LGBTQI+များအပေါ် အနိုင်ကျင့်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့်အရာများ ထည့်သွင်းဖော်ပြသင့်ပါသည်။

 ဝန်ထမ်း၏ အိမ်ထောင်ရှိ/မရှိမှု၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ လိင်ဝိသေသယူချက်နှင့် လိင်ဝိသေသ


လက္ခဏာဖော်ပြချက်တို့သည် မည်သို့ပင်ဖြစ်နေစေကာမူ ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ လိင်တူချစ်သူများအတွက်ပါ အကျိုးဝင်သော တူညီသောခံစားခွင့်များ ပေးသင့်ပါသည်။


 LGBT+ ဝန်ထမ်းများ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်များအား အများထံသို့ ပေါက်ကြားစေခြင်းမရှိဘဲ လျှို့ဝှက်ထားခြင်း၊ ကာယကံရှင်၏ သဘောဆန္ဒမပါဘဲ ၎င်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များအား အာဏာပိုင်များအပါအဝင် အခြားသူများအား လက်ဆင့်ကမ်းပြောပြမှုမပြုခြင်းတို့ဖြင့် LGBT+ဝန်ထမ်းများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလုံခြုံမှုအခွင့်အရေးအား လေးစားကာကွယ်သင့်ပါသည်။

 LGBT+ ဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်လာရောက်လျှောက်ထားသူများအား ၎င်းတို့၏ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း ဝိသေသလက္ခဏာများအား ဖော်ထုတ်ရန် (သို့) ဖုံးကွယ်ရန် အတင်းအကြပ် ဖိအားပေးခြင်းမခံရစေရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

အကယ်၍ အလုပ်လာရောက်လျှောက်ထားသူ (သို့) ဝန်ထမ်းမှ ၎င်း၏ SOGIE နှင့်ပတ်သတ်၍ ပြောလာပါက -

- အသိအမှတ်ပြုပေးပါ။ (ဥပမာ - သူတို့၏အကခြင်းအား မျှဝေပေးသောကခြင်းနှင့် ကျေးဇူးတင်ကြောင်းပြောပါ။)
- သင်၏ ကိုယ်ပိုင်ယုံကြည်မှု၊ တန်းဖိုးထားမှု၊ ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများနှင့် SOGIE နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဗဟုသုတကွာဟမှုများအား သတိထားပါ။ အထူးသဖြင့် ကာယကံရှင်၏ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုလိုက်သော အရာတစ်ခုသည် သင်၏ကြိုတင်ယူဆချက်နှင့် မတူပါက သင်၏ ကိုယ်ဟန်အမူအရာများဖြင့် တုံ့ပြန်မှုပြုလုပ်ရာတွင် သတိပြုပါ။
- ဆွေးနွေးပါ။ (ဘယ်သူကို ပြောပစ္စည်းလဲ။ သင့်အား ထောက်ခံအားပေးမှုရှိသည်ဟု ခံစားရပါသလား။ ထိုထုတ်ဖော်မှုသည် သင်၏လုပ်ငန်းခွင်တွင် တွေ့ကြုံမှုများအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပါသလား။ စသည်ကဲ့သို့သော မေးခွန်းများအား မေးပေးပါ။)
- ကာယကံရှင်၏ သဘောဆန္ဒမပါဘဲ ၎င်းတို့၏ အကခြင်းအရာများအား စာရွက်စာတမ်းများတွင် ထည့်သွင်းပြုစုခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ပါ။

 LGBT+ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ LGBT+ နှင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များအား ဆွေးနွေးတိုင်ပင်နိုင်ရန် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၊ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခု (သို့) အလုပ်အဖွဲ့တစ်ခု ထားရှိပေးသင့် ပါသည်။

 အကယ်၍ စိတ်ပါဝင်စားသူများရှိပါက LGBT+ ဝန်ထမ်းများ ကွန်ရက်တစ်ခု ဖွဲ့စည်းပံ့ပိုးပေးသင့်ပါသည်။

## ADDRESSING GRIEVANCES

- Be alert to possible intimidation and harassment, including bullying, of LGBT+ staff by fellow-employees.
- Provide support any staff members who are victims of discriminatory words or acts and take effective disciplinary actions against those carrying out the acts.
- Ensure that LGBT+ people have access to company grievance mechanisms on a confidential basis, including for complaints about bullying and harassment.

## MONITORING

- Monitor grievances that involve LGBT+ employees.
- Include SOGIE as an optional data point in the company's employee surveys and other data collection points.

## IN THE MARKETPLACE

- Take an LGBT+ friendly approach to customers. Ensure respect for LGBT+ rights in communications, including marketing and advertising, and in customer service.
- Avoid promoting and perpetuating stereotypes in such communications.

## IN THE COMMUNITY

- Where relevant in public consultations, actively seek the views of LGBT+ communities people through confidential and dedicated focus groups, individual interviews or through organizations that represent LGBT+ people.
- Show your support for LGBT+ equality by:
  - supporting local LGBT+ groups with financial or pro bono support

- sponsoring events such as Yangon Pride and AndPROUD
- participating in awareness campaigns such as raising the rainbow flag on International Day Against Homophobia Transphobia and Biphobia (IDAHOT) (17 May each year)

Join the more than 250 companies globally who have committed to the UN Standards.

Work with LGBT+ groups and allies to promote changes in the Myanmar legal framework in support of equality and non-discrimination.



**မကျေနပ်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း**

- LGBT+ ဝန်ထမ်းများအား အခြားသောဝန်ထမ်းများမှ အနိုင်ကျင့်ခြင်းအပါအဝင် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်နိုင်ချေရှိသည်ကို သတိပြုသင့်ပါသည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု စကားလုံး (သို့) အပြုအမူတို့အား ခံစားခဲ့ရသော ဝန်ထမ်းများအား ပံ့ပိုးကူညီပေးကာ ကျူးလွန်သူများအပေါ်တွင်လည်း သက်ရောက်မှုရှိသော စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးအရ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။
- LGBT+ များအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ အနိုင်ကျင့်ခြင်းနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းနှင့် ပတ်သတ်သည့် တိုင်ကြားချက်များအပါအဝင် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားရေး လုပ်ငန်းစဉ်ယန္တရားများထံသို့ လျှို့ဝှက်စွာ ရယူချည်းကပ်ခွင့်ရှိနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။

**စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း**

- LGBT+ ဝန်ထမ်းများနှင့်သက်ဆိုင်သော နစ်နာချက်/မကျေနပ်ချက်များအား လေ့လာဆန်းစစ် သင့်ပါသည်။
- SOGIE အား ကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ထမ်းစစ်တမ်းများနှင့် အခြားသောအချက်အလက်စုဆောင်းမှုများတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။

**လုပ်ငန်းခွင်တွင်**

- စားသုံးသူများအား LGBT+ များနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သင့်လျော်သော ချည်းကပ်မှုဖြင့် ချည်းကပ်သင့်ပါသည်။ ဈေးကွက်ရှာဖွေခြင်းနှင့် ကြော်ငြာခြင်းတို့ပါဝင်သည့် ချိတ်ဆက်ဆက်သွယ်ခြင်းများနှင့် စားသုံးသူဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ရာတွင် LGBT+ အခွင့်အရေးများအား သေချာစွာလေးစားလိုက်နာမှုရှိစေရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- ထို့သို့ချိတ်ဆက်မှုများဆောင်ရွက်ရာတွင် ပုံသေကားချပ်အတွေးအမြင်များအား မြှင့်တင်အားပေးခြင်းကို ရှောင်ရှားသင့်ပါသည်။

**လူမှုအသိုက်အဝန်းထဲတွင်**

- အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သော ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများလုပ်ဆောင်ရာတွင် LGBT+ အသိုင်းအဝိုင်းမှ လူများ၏ အတွေးအမြင်များအား လျှို့ဝှက်၍ယုံကြည်စိတ်ချရသော သီးခြားအသင်းအဖွဲ့များ၊ တစ်ဦးချင်းအင်တာဗျူးမေးမြန်းမှုများ (သို့) LGBT+ များအား ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် မေးမြန်းရှာဖွေသင့်ပါသည်။

LGBT+ တန်းတူညီမျှရေးအား ထောက်ပံ့အားပေးမှုကို အောက်ပါလုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့် ဖော်ပြသင့်ပါသည်။

- ပညာတွင်း LGBT+ အသင်းအဖွဲ့များအား ငွေကေးထောက်ပံ့ပေးခြင်း (သို့) အခကငြိမ်ငြိမ်မယူဘဲ အကြံဉာဏ်ပေးမှုများဖြင့် ကူညီထောက်ပံ့ပေးခြင်း။
- Yangon Pride နှင့် AndPROUD ကဲ့သို့သော အခမ်းအနားများအား ကူညီပံ့ပိုး ပေးခြင်း။
- နိုင်ငံတကာ လိင်တူချစ်သူများအပေါ် ရွံရှာမှုမုန်းတီးရဲကို ဆန့်ကျင်သောနေ့ (IDAHOT) (နှစ်စဉ် မေလ ၁၇ ရက်နေ့) တွင် rainbow (သက်တံ့ရောင်) အလံအား လွှင့်ထူခြင်းကဲ့သို့သော အသိပညာမြှင့်တင်ရေး စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ခြင်း။

ကုလသမဂ္ဂစံနှုန်းများအား လိုက်နာရန် ကတိကဝတ်ပြုထားသော ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ ကုမ္ပဏီပေါင်း ၂၅၀ ကျော်နှင့်အတူ ပူးပေါင်းပါဝင်သင့်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုမှုတို့အား ထောက်ခံအားပေးသော ဥပဒေ မူဘောင်ပေါ်ပေါက်လာစေရန် LGBT+ အသင်းအဖွဲ့များ၊ မိတ်ဖက်များနှင့်အတူ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။





SAMPLE NON-DISCRIMINATION POLICY

Company Name believes that all our employees have the right to expect that their basic human dignity is respected in full in the workplace.

Company Name is committed to the provision of equal opportunities for all. The equal opportunities policy strives to:

- provide equality for all;
- promote an inclusive culture;
- respect and value the differences of everyone;
- prevent discrimination, harassment and victimisation;
- promote and foster good relations across the team and with partners.

It is Company Name's policy to provide employment, training, promotion, pay, benefits and other conditions of employment without regard to race, colour, ethnic origin, nationality, national origin, religion or belief, sex, sexual orientation, gender expression, gender identity, marital status, age and/or disability, HIV-status unrelated to an individual's ability to perform essential job functions.

Company Name is opposed to all forms of unlawful and unfair discrimination. Our company believes in human rights for all those connected with this company and all members of society. All individuals within the company are responsible for compliance with this Policy.

Company Name will not tolerate, any unlawful acts of discrimination, any form of harassment or any unjustifiable acts of discrimination on any grounds including: gender, colour, race, nationality, ethnic or national origin, sex, marital or parental status, sexual orientation, disability, religious beliefs, social class or age.

Any breach of this policy will be subject to our disciplinary and grievance procedures.

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးမူဝါဒ နမူနာ

ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ၎င်းတို့၏ အခြေခံဂုဏ်သိက္ခာအား အပြည့် အဝ လေးစားမှုခံရသည်ဟု မျှော်လင့်ပိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း (ကုမ္ပဏီနာမည်)အနေဖြင့် ယုံကြည်ပါသည်။

(ကုမ္ပဏီနာမည်)သည် အားလုံးတွင် သာတူညီမျှသော အခွင့်အရေးရရှိရမည်ဟူ၍ ကတိပြုပါသည်။ သာတူညီမျှသော အခွင့်အရေးရရှိရေး မူဝါဒမှ -

- အားလုံးအတွက် တန်းတူညီမျှမှုအား ပံ့ပိုးပေးရန်။
- အားလုံးပါဝင်ခင်းပြားမှုအား အလှူအတန်းအား မျှတစွာပေးရန်။
- အားလုံး၏ မတူညီမှုများအား လေးစားရန်နှင့် တန်ဖိုးထားရန်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ နှောင့်ယှက်မှုနှင့် မတရားဖိနှိပ်မှုများအား တားဆီးရန်။
- အသင်းအဖွဲ့အတွင်းတွင်သာမက မိတ်ဖက်များနှင့် ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်မှုဖြင့် တစ်ရပ်ရပ်ရန်။

လူတစ်ဦး၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုစွမ်းရည်တို့နှင့် မသက်ဆိုင်သော လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်၊ နိုင်ငံသား၊ မူရင်းနိုင်ငံ၊ ဘာသာရေး (သို့) ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ လိင်၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ လိင်ဝိသေသလက္ခဏာဖော်ပြမှု၊ လိင်ဝိသေသခံယူမှု၊ အိမ်ထောင်ရှိ/မရှိ၊ အသက်နှင့် (သို့) မသန်စွမ်းမှု တို့အား မကြည့်ဘဲ အလုပ်အကိုင်၊ သင်တန်း၊ ရာထူးတိုးခြင်း၊ လစာ၊ ခံစားခွင့်များနှင့် အခြားသော အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများအား ပံ့ပိုးပေးမည်ဟူသည် မှာ (ကုမ္ပဏီနာမည်) ၏ မူဝါဒ ဖြစ်ပါသည်။

(ကုမ္ပဏီနာမည်) သည် တရားဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော၊ တရားမျှတမှုမရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အားလုံးအား ဆန့်ကျင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီသည် ဤကုမ္ပဏီနှင့် သက်ဆိုင်သောသူများအားလုံးနှင့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းထဲရှိသူများအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေးတွင် ယုံကြည်မှုရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိသူများအားလုံးသည် ထိုမူဝါဒအား လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

(ကုမ္ပဏီနာမည်)သည် ဂျင်ဒါ (ကျား/မ)၊ အသားအရောင်၊ လူမျိုး၊ နိုင်ငံသား၊ တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ် (သို့) မူရင်းနိုင်ငံ၊ လိင်၊ အိမ်ထောင်ရှိ/မရှိ (သို့) သားသမီးရှိ/မရှိ၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ မသန်စွမ်းမှု၊ HIV ရောဂါပိုးရှိ/မရှိ

ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ လူနေမှုအဆင့်အတန်း (သို့) အသက်တို့အပေါ် အခြေခံသော တရားမျှတ မှုမရှိသော မည်သည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကိုမဆို (သို့) အနှောင့်အယှက်တို့ကိုမဆို တရားဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော မည့်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်ကိုမဆို လက်ခံမည်မဟုတ်ပါ။ ဤမူဝါဒအား ချိုးဖောက်ပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ စည်းကမ်းချက်နှင့် မကျေနပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းကို ခံရမည်ဖြစ်သည်။

RESOURCES AND CONTACTS



MCRB: Discrimination Briefing Paper, Combating Discrimination by Business and in the Workplace in Myanmar



Colors Rainbow Baseline Assessment on LGBT Community At the Workplace in Yangon



Colors Rainbow Baseline Assessment on LGBT Community At the Workplace in Mandalay



UN Standards of Conduct for Business on Tackling Discrimination against LGBTI people



International Labour Organisation: Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity



World Economic Forum: Partnership for Global LGBTI Equality (PGLE)

RESOURCES AND CONTACTS (MY)



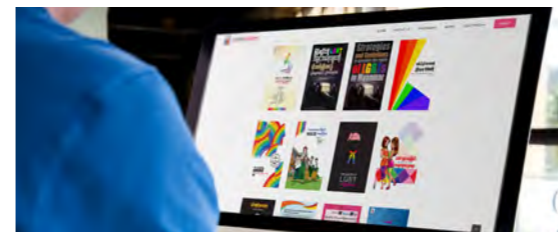
Colors Rainbow ရန်ကုန်မြို့ LGBT များ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေစမှတ်လေ့လာဆန်းစစ်ချက် အစီရင်ခံစာ



Colors Rainbow မန္တလေး မြို့ LGBT များ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေစမှတ်လေ့လာဆန်းစစ်ချက် အစီရင်ခံစာ



မြန်မာနိုင်ငံရှိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအားတိုက်ဖျက်ခြင်း အနှစ်ချုပ်စာလွှာ ထုတ်ဝေ



CRB မှပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်း

LGBT+ RELATED CSOS AND NGOS IN MYANMAR:

မြန်မာနိုင်ငံရှိ LGBT + ဆက်စပ်နေသော CSO များနှင့် NGO များ

<p>EQUALITY MYANMAR</p>	<p>Equality Myanmar (formerly HREIB) is a nongovernmental organization which facilitates a broad range of human rights education and advocacy programs.</p> <p>Phone: 01 229 108</p> <p><a href="#">Facebook Page</a></p> <p>Email: info@equalitymyanmar.org</p>
<p>COLORS RAINBOW</p>	<p>Colors Rainbow began as an LGBT program of Equality Myanmar (formerly the Human Rights Education Institute of Burma) in 2007 and has since grown into Myanmar's leading LGBT rights organization. Colors Rainbow transitioned from Thailand to Myanmar in 2013 where they have expanded their work on enhancing public understanding and acceptance of the dignity and human rights of LGBT people. They work to end discrimination against LGBT people in Myanmar through awareness raising, education, legal reform and legal protection.</p> <p><a href="#">Facebook Page</a></p> <p>Email: colorsrainbow.crb@gmail.com</p>
<p>KINGS AND QUEENS</p>	<p>Kings and Queens is an NGO that carries out awareness raising activities for LGBT people and allies in four townships in Yangon Region regarding legal knowledge of LGBT-related laws, including advocacy activities around reform of unjust laws. Kings and Queens also train LGBT paralegals from the community to provide legal advice and services to LGBT people. The project also seeks to strengthen networking among LGBT community organizations, people, and local stakeholders. These groups will benefit from awareness raising on LGBT issues and improved advocacy strategies.</p> <p><a href="#">Facebook Page</a></p>

<p>&amp;PROUD</p>	<p>&amp;proud is a non-profit initiative of a number of organisations and individuals in Yangon. We were established in 2014 and organise cultural events in Myanmar for the LGBT community and aim to bring together the community. And we aim to make LGBTs more visible to the rest of the Myanmar society.</p> <p><a href="#">Facebook Page</a></p>
<p>DIVERSITY FOR LOVE ORGANIZATION (DFL)</p>	<p>Diversity for Love organization Sagaing in the upper parts of the Indo-Naga Self Administered Zone is an LGBTQIA rights-based organization. We work with grassroots organisations that include minorities LGBTIQA and persons with disabilities to support them in the voting process and Election Monitoring.</p> <p>In addition, we believe in the diversity of sexual orientation and offer psychological support through discussion about HIV / AIDS prevention and other sexual infections. We also help people gain confidence of their Sexual Identity. Stay in touch on our Facebook where we share relevant information based on our local LGBTIQA community activities.</p> <p><a href="#">Facebook Page</a>   <a href="#">Blog</a>   Email: htut.dfl@gmail.com</p>
<p>LGBT RIGHTS NETWORK</p>	<p>In 2012, Colors Rainbow co-founded the LGBT Rights Network, which is comprised of 25 member organizations from 10 different states and regions. The network members carry out joint advocacy for the protection of LGBT people, especially through legal reform, and equal and non-discriminatory treatment in the media and by police and in the judicial system.</p> <p><a href="#">Facebook Page</a></p>
<p>RAINBOW ALLIANCE</p>	<p>The Rainbow Alliance Organization was founded December 2017 with young people from a diverse range of different religions, gender identities and indigenous groups. They developed a plan to raise the voice of LGBT+ youth in society and to advocate the acceptance and recognition of the voices of LGBT Youth. Since then, they have been pursuing activities based on two themes - dedicated to empowerment and advocacy. Rainbow Alliance has been led by LGBT+ Youth to pursue these goals for over two years.</p> <p><a href="#">Facebook Page</a></p>

**CIVIL AUTHORIZE NEGOTIATE ORGANIZATION (C.A.N)**

C.A.N is an NGO in Mandalay that works on human rights and other related rights. C.A.N is also a member of the organization of International Lesbian and Gay Association World and Asia (ILGA World and Asia) since September 2015. C.A.N SOGIE awareness trainings to the public. They also publish a monthly LGBT+ awareness magazine in Burmese: [The Corner of 26 & 66 Street Magazine](#) that aims to support LGBT+ friendly media in Myanmar and publishes around 1,000 copies a month.

With support from the British Council, the European Union, the International Development Law Organization and My Justice Myanmar a support centre was established with two different hotlines:

1. [Unicorn Psychosocial Support Center & Hotline](#)

People with HIV and sexual and gender-based violence survivors to call for support.

2. [PFLAG-Myanmar-LGBTIQAs SOS Hotline](#)

‘Parents, Families, and Friends of LGBTQIA in Myanmar PFLAG-Myanmar’ is an SOS Hotline that aims to support Sexual Orientation, Gender Identities, Expression, and Sex Characteristics (SOGIESC) awareness.

[Facebook Page](#)

Email: canorg.myanmar@gmail.com

**ရင်ဖွင့်ရာ (YIN PWINT YAR)**

Yin Pwint Yar is an NGO that offers a safe space for LGBT+ persons to open up about all of your feelings, emotions, stress and pressure. Yin Pwint Yar is open daily from 10am to 10pm and are there to listen and give support. They also offer a peer-to-peer group counselling program supervised by a trained counsellor every Sunday from 10 am to 12 pm at the &PROUD office. They also have a phone-line counselling service and can be reached via the following numbers every Tuesday and Thursday, from 6 pm to 9 pm on:

Telenor - 09 752 833 306 and 09 752 833 307,

MPT - 09 444 915 996

Ooredoo - 09 978 178 824

[Facebook Page](#)

**OTHER NGOS FOCUSED ON EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION**

**BUSINESS COALITION FOR GENDER EQUALITY ASSOCIATION (BCGEA)**

Business Coalition for Gender Equality Association is a non-profit organization and also a coalition of companies that are committed and agreed to promote gender equality at workplace in Myanmar.

[Facebook Page](#)

**MYANMAR CENTRE FOR RESPONSIBLE BUSINESS (MCRB)**

MCRB is an initiative to encourage responsible business activities throughout Myanmar. The Centre is a joint initiative of the [Institute for Human Rights and Business](#) (IHRB) and the [Danish Institute for Human Rights](#) (DIHR). it aims to provide a trusted, impartial forum for dialogue, seminars, and briefings to relevant parties as well as access to international expertise and tools. MCRB’s [Theory of Change](#) is intended to lead to Impacts relating to the Protect, Respect, Remedy framework of the [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#), which were unanimously endorsed in June 2011 by the UN Human Rights Council.

[Facebook Page](#)

Contact: info@myanmar-responsiblebusiness.org

နောက်ဆက်တွဲ (ဂ) - SOGIE ဝေါဟာရ နှင့် အသုံးအနှုန်းများ

စဉ်	အင်္ဂလိပ် ဝေါဟာရ	မြန်မာမှု ဘာသာပြန်
၁	GENDER	ကျား/မ စံသတ်မှတ်ချက်
၂	GENDER IDENTITY	လိင်ဝိသေသခံယူမှု
၃	GENDER EXPRESSION	လိင်ဝိသေသဖော်ပြမှု
၄	GENDER ROLE	လိင်ဝိသေသ သတ်မှတ်ချက်
၅	GENDER CONFORMING (PERSON)	ပတ်ဝန်းကျင်ကသတ်မှတ်ထားသော ကျား/မ ဖြစ်တည်မှု စံနှုန်းနှင့် တစ်ထပ်တည်းကျသူ
၆	GENDER NON-CONFORMING/ GENDER VARIANT (PERSON)	ပတ်ဝန်းကျင်ကသတ်မှတ်ထားသော ကျား မ ဖြစ်တည်မှု စံနှုန်းနှင့် တစ်ထပ်တည်း မကျသူ
၇	GENDER QUEER(PERSON)	ယောက်ျားက မိန်းမကို၊ မိန်းမက ယောက်ျားကို ကြိုက်တယ် ဆိုတဲ့ ဆွဲဆောင်နှစ်သက်မှုတွေရဲ့ ပြင်ပက ခံယူချက်ရှိသူ ၊ တိမ်းညွတ်သူတွေဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့တွေဟာ GAY ၊ ဒါမှမဟုတ် LESBIAN ၊ ဒါမှမဟုတ် ယောက်ျားခြင်းကြိုက်တာ လည်း မခံယူသလို မိန်းမခြင်း နှစ်သက်တယ်လို့ မခံယူသူတွေ ဖြစ်ပြီး သူတို့ကြိုက်တာ ဒါမှမဟုတ် သူတို့နှစ်သက်တာတွေ က ယောက်ျားမိန်းမ ဖြစ်တည်မှုအပေါ်မူတည်ထားတာ မဟုတ်ဘဲ သူတို့ရဲ့စိတ်ဓာတ်ရေးရာနဲ့ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ် သွေးပေါ်မှာ မူတည်သူတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။
၈	CISGENDER (PERSON)	လူမှုပတ်ဝန်းကျင် အသိုင်းအဝိုင်းမှ သတ်မှတ်ထားသော ကျား/မ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသူ
၉	TRANSGENDER (PERSON)	အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးအဖြစ် မွေးဖွားလာသော်လည်း ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ခံယူနေထိုင်သည့် လိင်ဝိသေသခံယူ မှု နှင့် ဖော်ပြချက်ရှိသူ
၁၁	TRANS-SEXUAL(PERSON)	ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲနိုင်ရန် ဆေးကုသမှု စတင်ခံယူနေသူ၊ ခံယူဆဲသူ၊ ခံယူအောင်မြင်ပြီးသူ

နောက်ဆက်တွဲ (ဂ) - SOGIE ဝေါဟာရ နှင့် အသုံးအနှုန်းများ

စဉ်	အင်္ဂလိပ် ဝေါဟာရ	မြန်မာမှု ဘာသာပြန်
၁	SEXUAL ORIENTATION	လိင်စိတ်ကိုင်ညွတ်မှု
၂	HOMOSEXUALITY	လိင်တူအချင်းချင်းကိုသာ ချစ်ခင်မြတ်နိုးသူ
၃	HETEROSEXUALITY	လိင်ကွဲခြင်းကိုချစ်ခင်မြတ်နိုးသူ
၄	BISEXUALITY	အမျိုးသားဖြစ်စေ၊အမျိုးသမီးဖြစ်စေ မိမိနှင့်လိင်တူသူကိုရော လိင်မ တူသည့်လူကိုပါ ချစ်ခင်မြတ်နိုးသူ
စဉ်	အင်္ဂလိပ် ဝေါဟာရ	မြန်မာမှု ဘာသာပြန်
၁	MASCULINITY	အမျိုးသားဆန်စွာ စိတ်အားထက်သန်သူ
၂	FEMININITY	အမျိုးသမီးဆန်စွာ သိမ်မွေ့နူးညံ့သူ
၃	CLOSETED	မိမိ၏လိင်စိတ်နှင့် လိင်ဝိသေသကို ဖွင့်ဟဖော်ပြ မထားသူ
၄	COMING OUT	မိမိ၏လိင်စိတ်ခံယူမှုနှင့် လိင်ဝိသေသကို ဖွင့်ဟဖော်ပြလာသူ၊ ဖွင့်ဟ ပြီးသူ

စဉ်	အင်္ဂလိပ် ဝေါဟာရ	မြန်မာမှု ဘာသာပြန်
၁	SEXUAL ORIENTATION/ GENDER IDENTITY/ EXPRESSION AND SEX CHARACTERISTICS (SOGIE)	လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှု၊ လိင်ဝိသေသခံယူမှု၊ လိင်ဝိသေသဖော်ပြမှု နှင့် လိင်ဝိသေသလက္ခဏာ(SOGIE)
၂	LGBTI	လိင်စိတ်ခံယူမှု လိင်ဝိသေသလက္ခဏာကိုင်းညွတ်ခံယူဖော်ပြမှု ကွဲပြားသူများ
၃	LESBIAN	အမျိုးသမီးအချင်းချင်းကိုသာ ချစ်ခင်မြတ်နိုးသူ၊ မေတ္တာသက်ဝင်သူ
၄	GAY	အမျိုးသားတစ်ယောက်ကဲ့သို့ ခံယူနေထိုင်ပြီး အမျိုးသားအချင်းချင်း ကိုသာ ချစ်ခင်မြတ်နိုးသူ
၅	INTERSEX (PERSON)	ဆေးပညာအရသတ်မှတ်ချက် နှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းမှ သတ်မှတ်ထားသော ကျား/မ လိင် အင်္ဂါသွင်ပြင်လက္ခဏာ စံ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသူများ (သို့မဟုတ်) အမျိုးသား အမျိုးသမီးအင်္ဂါနှစ်မျိုးစလုံး အထင်အရှား ( သို့မဟုတ် ) မထင်မရှားပါရှိသူ (သို့မဟုတ်) မပါရှိသူ
၆	SPIRITUAL DANCERS	နတ်နှင့်နတ်ကိုးကွယ်မှုဆိုင်ရာ ပညာရှင်များ
၇	DRAGS	ဖျော်ဖြေရေး သို့မဟုတ် အခြားကိစ္စရပ်များအတွက် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ဝတ်စားဆင်ယင် ဖျော်ဖြေသူများ
၈	TRANSITIONING	မွေးရာပါလိင်ကို မိမိခံယူထားသော လိင်အဖြစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲနေဆဲကာလ (သို့မဟုတ်) ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းဖြစ်စဉ်
၉	TRANSGENDER(PERSON)	အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးအဖြစ် မွေးဖွားလာသော်လည်း ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ခံယူနေထိုင်သည့် လိင်ဝိသေသခံယူမှု နှင့် ဖော်ပြချက်ရှိသူ
၁၁	TRANS-SEXUAL(PERSON)	ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲနိုင်ရန် ဆေးကုသမှု စတင်ခံယူနေသူ၊ ခံယူဆဲသူ၊ ခံယူအောင်မြင်ပြီးသူ



This guide was produced with the support of COC Netherlands.

**Let's do this together!**



လက်တွဲညီညီ ရှေ့ သို့ချီ