



Myanmar Deaf Community
DEVELOPMENT ASSOCIATION

Myanmar Centre for
Responsible Business

Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmar



စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှု
မြန်မာကုမ္ပဏီများအတွက် လက်စွဲလမ်းညွှန်

Cover Photo by DRC

Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)

A Guide for Companies in Myanmar

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှု
နှင့်
မသန်စွမ်းမှု

မြန်မာ့ကုမ္ပဏီများအတွက် လက်စွဲလမ်းညွှန်

MCRB
Yangon, Myanmar

CONTENTS

Introduction to this Guide	4
CSR and Disability	6
Why should companies in Myanmar include disability in their CSR framework?	7
Equality of treatment and non-discrimination	13
Discrimination can be direct or indirect	14
Actions	15
Disability and Labour Law	18
Quotas for employees with disabilities	18
Disability and human resources policy	19
Accessibility	25
Where to begin – a global assessment	25
Environment accessibility	26
Accessibility to products and services	26
Actions	27
Relationships with suppliers and subcontractors	32
Social action	34
Social action accessibility	35
Communication	38
Appropriate terminology	40
Terms that should not be used	40
Terms that should be used	41
How to implement CSR-D: A CSR and Disability Roadmap	44
Questionnaire	46
Glossary	66

မာတိကာ

လမ်းညွှန်မိတ်ဆက်	၅
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှု	၁၀
မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ကုမ္ပဏီများသည် CSR မူဘောင်အတွင်း မသန်စွမ်းမှုကို ထည့်သွင်းရန် အဘယ်ကြောင့် လိုအပ်သနည်း။	၁၀
တန်းတူဆက်ဆံခြင်းနှင့် ခွဲခြားမှုမပြုခြင်း	၁၆
တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် သွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဆောင်ရွက်ရန်အချက်များ	၁၇
မသန်စွမ်းမှုနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ	၂၂
မသန်စွမ်းလုပ်သားများအတွက် အချိုးကျခွဲတမ်း	၂၂
မသန်စွမ်းမှုနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မူဝါဒ	၂၃
လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း	၂၈
လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့်ပထမခြေလှမ်း- ကမ္ဘာ့သုံးဆန်းစစ်ချက်	၂၈
ရှုပ်ပိုင်းဝန်းကျင်ဆိုင်ရာလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း	၂၉
ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများကိုလက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း	၂၉
လုပ်ဆောင်ရန်အချက်များ	၃၀
ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၊ လက်ခွဲကန်ထရိုက်တာများနှင့် ဆက်ဆံခြင်း	၃၃
လုပ်ဆောင်ရန်အချက်များ	၃၃
လူမှုရေးလုပ်ငန်းများ	၃၆
လူမှုရေးဆောင်ရွက်မှုများတွင် မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီပါဝင်နိုင်မှု	၃၇
ဆက်ဆံရေး	၃၉
သင့်လျော်သောဝေါဟာရအသုံးအနှုန်း	၄၂
အသုံးမပြုသင့်သောဝေါဟာရများမှာ	၄၃
သုံးစွဲသင့်သောဝေါဟာရများ	၄၃
မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ခံအသုံးပြုသင့်သော ဝေါဟာရများမှာ	၄၃
CSR-D ကိုလက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရမည့်နည်းလမ်းများ	၄၅
နှင့် မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာလမ်းပြမြေပုံ	
မေးခွန်းလွှာများ	၅၃
CSR-D ဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များနှင့် အညွှန်းကိန်းများ	၆၃
ဝေါဟာရ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ	၆၉

Introduction to this Guide

This Guide¹ aims to:

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

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

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

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

¹ This guide is a translation of the 2009 'CSR-D Guide Corporate Social Responsibility and Disability' originally produced by Fundación ONCE'. It has been adapted to the Myanmar context with reference to the legal framework and data on the population of people with disability, inter alia. The original guide is available at http://rsed.fundaciononce.es/en/introduccion_RSED.html

လမ်းညွှန်မိတ်ဆက်

ယခုလမ်းညွှန်စာအုပ်သည်

- ၁) မသန်စွမ်းသူများအား CSR မူဝါဒများတွင် အကျုံးဝင်စေရန် ထည့်သွင်းနိုင်မည့် လက်တွေ့နည်းလမ်းများကို ကုမ္ပဏီများအား လမ်းညွှန်ပေးနိုင်ရန်။
- ၂) မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း အဆင့်အတန်းများ မြင့်မားစေရန်နှင့် အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန်။
- ၃) မသန်စွမ်းသူများသည် စားသုံးသူများလည်းဖြစ်ရာ ၎င်းတို့အသုံးပြုလိုသည့် ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်မြင့်မားရေးကို အထောက်အကူပြုစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

လမ်းညွှန်သည် CSR နှင့်မသန်စွမ်းမှုဆက်စပ်ခြင်း (CSR-D) ကို ကုမ္ပဏီတစ်ခုအတွင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်မည့်မျက်နှာစာအားလုံးကိုလမ်းညွှန်ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်အကိုင်နှင့်လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း Accessibility သည် အဓိကထည့်သွင်းစဉ်းစားရသည့် ကဏ္ဍနှစ်ခုဖြစ်သော်လည်း အခြားအရေးကြီးသော အရာ များစွာလည်း ရှိနေသေးသည်။

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

သို့ရာတွင် သတိပြုရန်တစ်ချက်မှာ မည်သည့်လမ်းညွှန် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစီမံချက်မဆို ကုမ္ပဏီအားလုံး တပြေးညီအသုံးပြုနိုင်မည်မဟုတ်ကြောင်းကို သတိပြုရန်လိုသည်။ လုပ်ငန်းအမျိုးအစား၊ အရွယ်အစားနှင့် တည်နေရာတို့ကဲ့သို့သော သီးခြားဝိသေသများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီးမှ ဤလမ်းညွှန်ကို အသုံးပြုရမည်ဖြစ်သည်။

၁။ ဤလမ်းညွှန်သည် 'Fundación ONCE' ၏ မူရင်းလမ်းညွှန်ဖြစ်သော 'CSR-D Guide Corporate Social Responsibility and Disability' စာအုပ်ကို ဘာသာပြန်ဆိုထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၊ မသန်စွမ်းသူ အရေအတွက် အစရှိသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိစေရန် ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားပါသည်။

CSR and Disability (CSR-D)

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

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

The relationship between CSR and disability.....

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

..... is a dynamic process.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှု

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှုကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှု အများအပြားရှိသည်။ MCRB သည် ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် ဥပဒေပညာမဂ္ဂဇင်း CSR ဆိုင်ရာမူဝါဒကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာ၌ သုံးသော ဖွင့်ဆိုချက်ကို လက်ခံအသုံးပြုပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှုသည်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သက်ရောက်ထိခိုက်မှုများအားလုံးကို တာဝန်ယူခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပဒေပညာမဂ္ဂဇင်းက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူမှုရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် စားသုံးသူများ၏ တန်ဖိုးထားမှုများကိုလည်း ယင်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အခြေခံမဟာဗျူဟာများအတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရမည်ဟု ဖော်ပြသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်း သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများအားလုံးနှင့် ဆက်စပ်ဆောင်ရွက်ရမည်ဟုလည်း ဆိုသည်။

CSR-D မှာကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ CSR စီမံချက်များထဲတွင် မသန်စွမ်းမှုကို ထည့်သွင်းပေါင်းစပ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ကုမ္ပဏီနှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများထဲတွင် မသန်စွမ်းသူများလည်း ပါဝင်နေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

- CSR နှင့်မသန်စွမ်းမှုအကြား ဆက်သွယ်ချက်သည်-
- CSR လုပ်ငန်းများအားလုံးတွင် သက်ရောက်မှုရှိသည်။
 - ယင်းသည် အမြဲအသက်ဝင်ပြောင်းလဲနေသော ဖြစ်စဉ်တစ်ခု ဖြစ်သည်။
 - ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုချင်းစီ၏ ပကတိအရှိတရားကို လိုက်ပြီး အလိုက်သင့်ပြောင်းလဲနိုင်ရမည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိကုမ္ပဏီများသည် CSR မှုဘောင်အတွင်း မသန်စွမ်းမှုကို ထည့်သွင်းရန် အဘယ့်ကြောင့် လိုအပ်သနည်း။

လူမှုပန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုပန်ထမ်းဦးစီးဌာနနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အနာကြီးရောဂါမစ်ရှင်တို့ ၂၀၁၈ နှင့် ၂၀၁၉ ခုနှစ်များအတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သော မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသားအဆင့် မသန်စွမ်းမှုလေ့လာချက် စစ်တမ်းအရ မသန်စွမ်းသူဦးရေ အချိုးအစားသည် စုစုပေါင်းလူဦးရေ၏ ၂.၃၂ ရာခိုင်နှုန်းရှိကြောင်း သိရသည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူ အရေအတွက်မှာ လူဦးရေ ၁.၂ သန်း သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်စုဆယ်စုလျှင် မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးနှုန်း ရှိနေပါသည်။ မသန်စွမ်းသူများအားလုံး၏ ၆၈.၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကိုယ်အင်္ဂါ မသန်စွမ်းသူများဖြစ်ပြီး ၁၃.၃ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမြင်အာရုံ ချို့တဲ့သူများ၊ ၁၀.၄ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အကြားအာရုံချို့တဲ့သူများနှင့် ၈.၁ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ဉာဏ်ရည်ချို့တဲ့မှု ပုံစံတစ်မျိုးမျိုး

ရှိကြသူများ ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ကောက်ယူပြီးစီးခဲ့သော ပြည်လုံးကျွတ် သန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူခြင်းမူလည်း မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်များ ထပ်မံရရှိလာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

မသန်စွမ်းမှုကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် တိုင်းတာသည့် စံသတ်မှတ်ချက်များသည် နိုင်ငံတကာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကွဲလွဲမှုရှိနေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်သုံးသော စံသတ်မှတ်ချက်များတွင် အသက်အရွယ်မရွေး မသန်စွမ်းမှုဖြစ်စေသော အခြေအနေများကြောင့် လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းချက်ရှိသူများကို ထည့်သွင်းထားပြီး နှလုံးရောဂါနှင့် ကိုယ်ခံအားကျရောဂါတို့ကဲ့သို့ နာတာရှည်ရောဂါများ၊ စိတ်ဖိစီးမှု၊ အသက်အရွယ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ကာယစွမ်းရည် ကျဆင်းခြင်းများကြောင့်ဖြစ်သော ခန္ဓာကိုယ်လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းချက်များကို ထည့်သွင်းတွက်ချက်ခြင်း မပြုပေ။ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့၏ အလိုအရ မသန်စွမ်းသူဦးရေသည် စုစုပေါင်း ကမ္ဘာ့လူဦးရေ၏ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ရှိနိုင်သည်ဟုသိရသည်။

ထိုကိန်းဂဏန်းအခြေအနေများကို ထည့်သွင်းတွက်ချက်လိုက်သောအခါ မသန်စွမ်းသူများနှင့် ယင်းတို့၏ မိသားစုများသည် ကုမ္ပဏီများအတွက် ဖောက်သည်လောင်းများ၊ အစုရှယ်ယာရှင်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ ဖြစ်လာနိုင်စေရုံမက ထိုအချက်သည်ပင် အချို့သောကုမ္ပဏီများအတွက် ဆွဲဆောင်မှုကောင်းသော မက်လုံးဖြစ်လာနိုင်သည်။ မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးသန့်ရည်ရွယ်သော ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများထုတ်လုပ်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ မသန်စွမ်းသူများအပါအဝင် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်စေရမည်ဟူသော အားလုံးအတွက် ဒီဇိုင်းအယူအဆကို ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီများအတွက် အကျိုးအမြတ်များ ရလာစေရုံပါသည်။

အမှန်စင်စစ် မသန်စွမ်းမှုမှာ ယနေ့ခေတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တစ်နေ့တခြား ပိုမိုတန်ဖိုးထားလာနေသော မတူကွဲပြားစုံလင်မှု Diversity ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုသာ ဖြစ်သည်။ မကြာသေးခင်က ဥပဒေပညာမဂ္ဂဇင်းက ပြုလုပ်သော စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် မတူကွဲပြားစုံလင်မှုကို တန်ဖိုးထားသည့် မူဝါဒရှိသောကုမ္ပဏီများ၏ ၈၃ ရာခိုင်နှုန်းက ယင်းအချက်သည်ပင် ကုမ္ပဏီအတွက် ကြီးစွာသောအကျိုးအမြတ်ကို ဖြစ်စေသည်ဟု ထုတ်ဖော်ပြောကြားထားကြသည်။ မတူကွဲပြားမှုပါအကြောင့် ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ဝန်ထမ်းများကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ရွေးချယ်ခန့်ထားနိုင်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်အားထက်သန်မှုနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုကို အထောက်အပံ့ပေးခြင်း စသော အကျိုးကျေးဇူးများ ရှိနေသည်ဟု စစ်တမ်းအရ သိရပါသည်။

သို့ရာတွင် မတူကွဲပြားမှုအကြောင်းပြောရာ၌ မသန်စွမ်းမှုမှာ ကျားမနှင့် လူမျိုးကွဲပြားခြားနားမှုလောက် သိသာထင်ရှားစွာ နေရာရခြင်းမရှိပေ။ ထို့ကြောင့် မသန်စွမ်းမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် ရွေးချယ်စရာအခွင့်အလမ်း ပိုမိုများပြားစေပြီး အများအားဖြင့် မထိမတွေ့ဘဲထားသော အင်အားစုကြီးမှနေပြီး အခွင့်အလမ်းများနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ဖမ်းဆုပ်လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် မျက်မှောက်ကာလ မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်း ရှားပါးနေသော၊ ရှိပြီးသားကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများကိုလည်း ရေရှည်ထိန်းသိမ်းထားရန် ခက်ခဲနေသော အခြေအနေများတွင် ကုမ္ပဏီများအတွက် အထူးအကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ မသန်စွမ်းသူဦးရေ အများစုကြီးမှာ အလုပ်ရှိကြသူများ မဟုတ်ပေ။ အမျိုးသားအဆင့် မသန်စွမ်းမှုလေ့လာချက် စစ်တမ်းအရ မသန်စွမ်းသူများ၏ ၈၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်အကိုင် သို့မဟုတ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အခွင့်အလမ်း မရှိကြသူများ ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှိသည်ဆိုရာတွင်လည်း ပလတ်စတစ် အမှိုက်ကောက်၊ ပုလင်းခွံကောက် စသော ဝင်ငွေနိမ့်ပါးလှသည့် ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသူများသာ ရကြသည်ကများသည်။ ထို့အပြင် မသန်စွမ်းသူများ လုပ်လေ့ရှိသော အလုပ်များမှာလည်း အမှန်စင်စစ် မသန်စွမ်းသူများနှင့် မသင့်လျော်သော အလုပ်များဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ အထူးသဖြင့် လှုပ်ရှားသွားလာနိုင်မှုနှင့် ကာယကြံ့ခိုင်မှုတို့အပေါ် မူတည်နေသော အလုပ်များမှာ မသန်စွမ်းသူများနှင့် မဆီလျော်လှပေ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့၏ စံချိန်စံညွှန်းနှင့် တွက်ချက်မှုများအရ မသန်စွမ်းသူများကို လုပ်သားအင်အားစုအတွင်း သင့်လျော်စွာ ထည့်သွင်းနိုင်ခဲ့မည်ဆိုပါက မြန်မာနိုင်ငံ၏ စုစုပေါင်း အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုသည် ယခုတန်ဖိုးထက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁.၂ ဘီလီယံ ပိုမိုမြင့်တက်လာနိုင်သည်ဟု သိရသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြည်သူများ၏ မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်သော သိနားလည်မှုများလည်း ပိုမိုမြင့်တက်လာသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် အစိုးရ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကြောင့်လည်း ဖြစ်သည်။ ပြီးခဲ့



Panel Discussion on Disability and Responsible Business at UMFCCI, in July, 2014 (Photo by DRC)

UMFCCI တွင် ဇူလိုင်လက ကျင်းပခဲ့သော မသန်စွမ်းမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆွေးနွေးပွဲ

သည် ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလအတွင်းက အာဆီယံအသိုက်အမြှူအတွင်း မသန်စွမ်းသူများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ ဘာလီကြေညာစာတမ်းကို မြန်မာနိုင်ငံက လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ယင်းနှစ် ဒီဇင်ဘာတွင် မသန်စွမ်းသူအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ် UN-CRPD ကို မြန်မာနိုင်ငံက အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအဖြစ် လက်မှတ်ရေးထိုး အတည်ပြုခဲ့သည်။ များမကြာသေးမီ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ အတွင်းက အဖွဲ့ဝင် ၂၁ ဦးပါ မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများကောင်စီကို ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။

လက်ရှိအချိန်တွင် မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေကြမ်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဥပဒေပြု အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ဆွေးနွေးနေကြပြီး ဥပဒေကြမ်းတွင် ပြည်တွင်းရှိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖြည့်ဆည်းရမည့် တာဝန်များကိုလည်း ထည့်သွင်းရေးဆွဲကြမည် ဖြစ်သည်။ ထိုဥပဒေကြမ်းကို အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းပြီးပါက မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဥပဒေပါမသန်စွမ်းသူများ၏ လုပ်ငန်းခွင် အခွင့်အရေးများကို ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်ပေးကြရတော့မည်ဖြစ်ရာ ယခုအချိန်ကတည်းက ကြိုတင် ပြင်ဆင်ထားနိုင်လျှင် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မသန်စွမ်းမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရာတွင် လုပ်ငန်းခွင် ဘောင်ထက် ကျော်လွန်အောင် စဉ်းစားနိုင်ရန်လည်း လိုသည်။ မသန်စွမ်းသူများကို ဖောက်သည်များအဖြစ် လည်းကောင်း၊ မိမိတို့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရာ ရပ်ရွာဒေသအတွင်းရှိ သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများအဖြစ် လည်းကောင်း ရှုမြင်နိုင်ရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီများအတွက် စီးပွားရေးအမြင်များ ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာစေမည် ဖြစ်သလို လူမှုတာဝန်ယူမှုရှိပြီး လူတိုင်းပါဝင်ခွင့်ကို အလေးထားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖြစ် ဂုဏ်သိက္ခာ မြင့်တက်လာနိုင်ပေသည်။

Equality of treatment and non-discrimination

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

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

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

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

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



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

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

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

Discrimination can be direct or indirect

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

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

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

Actions

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

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

- Determine the required professional profiles only on the basis of the essential qualification, attitudes and skills for the position.
- Proactively encourage the presentation of candidates with disabilities.
- Ensure that employment offers and applications take into account the diverse circumstances of the candidates and therefore guarantee access to people with disabilities.

3. Regarding staff selection processes:

- Raise awareness and train recruitment professionals on discrimination and disability.
- Adapt skills tests to the specific needs of each candidate with disabilities. A company should ask candidates with disabilities to advise the company of the adaptations they require to carry out the tests.
- Medical tests previous to hiring must aim at guaranteeing that the candidate can carry out the job's duties, and they should not result in an indiscriminate exclusion of people with disabilities.

4. Regarding the hiring and induction process:

- The employee must be appropriately informed about the contract clauses, obligations and responsibilities in order to guarantee his/her understanding.
- Full inclusion, both socially and functionally, of the person with disabilities must be guaranteed. Any necessary reasonable adjustments and technical adaptations must be carried out. In this sense, the employee's opinion of how to implement the most appropriate adaptation is essential.
- Establish a specific procedure that includes the evaluation of accessibility and reasonable adjustments for the professional inclusion and / or promotion of people with disabilities.
- Include the needs of people with disabilities in health and safety at work manuals.
- Include specific issues affecting workers with disabilities in induction manuals.

5. Regarding internal training:

- Guarantee equal access to internal training to people with disabilities, carrying out the necessary adaptations in each case.
- Establish specific internal plans to raise awareness and increase knowledge on disability.

6. Regarding internal promotion:

- Criteria for internal promotion must respect equal opportunities. They must form part of written procedures and be well-known, transparent and simple.
- Skill tests must be accessible for people with disabilities.
- Employees' career plans must guarantee full equal treatment for people with disabilities.

7. Regarding the professional readjustment processes:

- Establish measures aimed at favouring continuance of people with acquired disability in the company, which can be done in two different ways: carrying out the necessary adjustments when possible or changing the employee to a different position of a similar level if he/she can not carry out his/her current duties.

8. Establish formal mechanisms to prevent, detect, analyse and report discrimination situations. These mechanisms will be designed in such a way as to be fully accessible for people with disabilities.

- မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အပြည့်အဝ ပေါင်းစည်းပါဝင်နိုင်ရေးနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ရေးတို့ကိုသို့သော ကိစ္စများကိုဆောင်ရွက်ရန် သင့်လျော်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပြုပြင်ရေးဆွဲရမည်။
- လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်များအတွင်း မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းများ၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းပေးရမည်။
- လုပ်ငန်းခွင်မိတ်ဆက်လက်စွဲတွင် မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းအသစ်များနှင့် သက်ဆိုင်ပတ်သက်သည့် သီးခြားကိစ္စရပ်များကိုလည်း ထည့်သွင်းပေးရမည်။
- ကုမ္ပဏီ/ဌာနတွင်း လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် ပတ်သက်၍
 - ဌာနတွင်း လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးများတွင် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများလည်း တန်းတူအခွင့်အရေး ရှိရမည့်အပြင် ယင်းတို့နှင့်ကိုက်ညီစေရန်အတွက် လိုအပ်သောပြောင်းလဲမှုအချို့ကိုပါ ဆောင်ရွက်ရမည်။
 - မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်သော နားလည်မှုနှင့်အသိပညာဗဟုသုတများကို ကျန်ဝန်ထမ်းများတွင် ရရှိစေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီတွင်း အသေးစိတ်အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ရမည်။
- ကုမ္ပဏီတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရေးနှင့် ပတ်သက်၍
 - ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များသည် မသန်စွမ်းသူများ အပါအဝင် အားလုံးအခွင့်အလမ်း တန်းတူရှိရေးနှင့် ကိုက်ညီရမည်။ ယင်းအချက်များကို စာဖြင့်ရေးသားပြဌာန်းထားသောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အဖြစ်ရှိနေရမည်ဖြစ်ပြီး လွယ်ကူရိုးစင်းကာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရမည်။
 - အရည်အချင်းစမ်း သပ်စစ်ဆေးမှုများအားလုံးသည်လည်း မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲပါဝင်ခြေဆိုနိုင်မည့် စစ်ဆေးမှုများဖြစ်ရမည်။
 - ဝန်ထမ်းများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းတိုးတက်ရေး အစီအမံများသည်လည်း မသန်စွမ်းသူများအတွက် အပြည့်အဝ တန်းတူညီတူဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း အာမခံရမည်။
- မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်နေရာများ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ချိန်ညှိခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍
 - အကယ်၍ ကုမ္ပဏီအတွင်း အလုပ်အကိုင်နေရာ အပြောင်းအလဲများ ဆောင်ရွက်ရန်ရှိပါကလည်း မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းများကို တတ်နိုင်သလောက် မူလတာဝန်ထမ်းဆောင်သော နေရာတွင် ဆက်လက်ရှိနေစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် လိုအပ်သော ရာထူးတာဝန်အလိုက် ချိန်ညှိခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ခြင်း အကယ်၍ မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းက လက်ရှိနေရာရှိ တာဝန်များကို ကောင်းစွာထမ်းဆောင်နိုင်ခြင်း မရှိပါကလည်း ရာထူးအဆင့်တူသော အခြားနေရာများသို့ ပြောင်းရွှေ့ တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်စေရန် စီစဉ်ပေးရမည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအခြေအနေများကို ကာကွယ်ခြင်း၊ စုံစမ်းခြင်း၊ သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ပုံမှန်စနစ်များ တည်ထောင်ထားရမည်။ မသန်စွမ်းသူများအနေဖြင့်လည်း ထိုစနစ်များကို လက်လှမ်းမီ အသုံးပြုနိုင်စေရန် စီစဉ်ပေးရမည်။

Accessibility

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

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

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

Where to begin – a global assessment

Companies should consider full accessibility as an objective to be progressively reached. We suggest that a company begins with a global

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

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

Environment accessibility

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

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

Accessibility to products and services

Applying “design for all” criteria not only improves the quality of life of people with limited functional capacities, but of everybody else. Accessible

environments, products or services, can benefit all the population including the elderly, who have become a large and active group of consumers with purchasing power and more time available than the rest of the population. Products and services offered by a company must be accessible and take into account the various functional capacities of people.

Actions

The recommended actions to promote accessibility are:

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

လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း

လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းဆိုသည်မှာ လူတိုင်းအတွက် ဝန်းကျင်ဖြစ်စဉ်များ၊ ကုန်စည်ထုတ်ကုန် နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ရုပ်ဝတ္ထုများနှင့် ကိရိယာတန်ဆာပလာများ၊ စက်ပစ္စည်းများအားလုံးအပေါ် လုံခြုံစိတ်ချမှု ရှိစွာနှင့် သက်သောင့်သက်သာစွာ နားလည်နိုင်ခြင်း၊ အသုံးပြုနိုင်ခြင်းနှင့် အားကိုးအားထား ပြုနိုင်ခြင်းတို့ကို ဆိုလိုသည်။ ဤသို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင်လည်း ပိုင်စိုးမှုအပြည့်ရှိပြီး သဘာဝအလျောက် ဖြစ်ရမည်။

အနာဂတ်အတွက် ဝန်းကျင်သစ်ထုတ်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုသစ်များကို ဒီဇိုင်းဆင်ရာတွင် လူတိုင်း အတွက် လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်စေပြီး လက်ရှိ ရှိနေသည့် အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားနိုင်မည့်ဒီဇိုင်းများ ကို ရေးဆွဲနိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုအချက်သည် မသန်စွမ်းသူများအတွက် ပုဂ္ဂလိက ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့်လူမှုပေါင်း စည်းပါဝင်နိုင်ရေးတို့တွင် အရေးပါသောအချက် ဖြစ်လာသည်။ ရုပ်ပိုင်းဝန်းကျင်၊ ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများ သည် မသန်စွမ်းသူများ အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းမရှိ ဖြစ်နေပါက ထိုအချက်သည်ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်းကို ဖြစ်စေသော အကြောင်းရင်းဖြစ်ပြီး ခွဲခြားမှုကို ပိုမိုခိုင်မာအောင် လုပ်ပေးမည့် တွန်းအားလည်း ဖြစ်နေပေမည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီ၏ နေ့စဉ်စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းနှင့် ပတ် သက်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုများလည်း မလွဲမသွေ ပါဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီအနေနှင့် လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင် ခြင်းဆိုင်ရာ စံညွှန်းများနှင့်တိုင်းတာပြီးမှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအသစ်များ လက်ခံခြင်း၊ လက်ရှိကုမ္ပဏီ၏ အဖွဲ့အစည်း များ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းဟူသော အယူအဆသည် အရည်အသွေးပြည့်မီမှုနှင့် ရေရှည်တည်တံ့မှု ဟူသော စံနှုန်းများနှင့်လည်း ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။ ရုပ်ပိုင်းဝန်းကျင်၊ ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းမျိုး မရှိပါက စားသုံးသူများမျှော်လင့်သည့် အရည်အသွေးမျိုးကို ဖြည့်စွမ်းနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ မသန်စွမ်းသူများ အပါအဝင် သက်ကြီးရွယ်အိုများ၊ ယာယီ ကိုယ်ကာယထိခိုက် ဒဏ်ရာ ရထားသူများနှင့် ကလေးများကဲ့သို့သော သူများကလည်း ယင်းတို့အပေါ် ကျေနပ်နှစ်သိမ့်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။

လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ပထမခြေလှမ်း- ကမ္ဘာသုံးဆန်းစစ်ချက်

ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် (၁၀၀)ရာနှုန်း အပြည့်အဝ လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းကို တဖြည်းဖြည်းချင်း ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်သွားရမည့် ရည်မှန်းချက်တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားရမည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မိမိအဆင့် မည်သည့်နေရာ ရောက်နေသည်ကို သိလိုလျှင် ကမ္ဘာသုံးဆန်းစစ်ချက်ဖြင့် ဆန်းစစ်ကြည့်နိုင်သည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် ဦးစားပေးအချက်များ၊ ရည်မှန်းချက်များနှင့် ဆောင်ရွက်မည့် အချိန်ဇယားတို့ပါ အတိအကျပါဝင် သော လုပ်ငန်းစီမံကိန်းကို ရေးဆွဲကြမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီက သတ်မှတ်ပြဌာန်းမည့် ဦးစားပေး လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများသည် ကုမ္ပဏီက မည်သည့် လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်သနည်း ဆိုသည့်အပေါ်တွင် မူတည်သည်။ ဥပမာ စားသုံးသူကို တိုက်ရိုက်ဝန်ဆောင် သည့် ကုမ္ပဏီ၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသို့ B2B ဝန်ဆောင်သည့် ကုမ္ပဏီစသည်ဖြင့် ဖြစ်သည်။

ရုပ်ပိုင်းဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း

ကုမ္ပဏီက ဝန်ထမ်းများနှင့် ဖောက်သည်များအတွက် ဖန်တီးပေးထားသော ရုပ်ပိုင်းဝန်းကျင်နှင့်လူမှု ဝန်းကျင်တို့သည် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းအတွက် ရည်ရွယ်ထားသည့် ဒီဇိုင်းများနှင့်ရှိနေရမည်။ အချို့သော လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များကို အောက်ပါအတိုင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစား ပေးရန်လိုသည်။

- ရေပြင်ညီအတိုင်း သွားလာခြင်း (အထက်ကို တက်ခြင်းမဟုတ်) များအတွက် အကန့်အသတ်၊ အတားအဆီးတစ်စုံတရာ မရှိစေရ။
- အထက်သို့ တက်ရာတွင်လည်း လှေကားအပြင် မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်စေမည့် အခြား နည်းလမ်းတစ်ခုလည်း ရှိရမည်။
- ပရိဘောဂများသည်လည်း အတတ်နိုင်ဆုံး ကြီးမားကျယ်ပြန့်ရမည့်အပြင် ပတ်ဝန်းကျင်နောက်ခံ နှင့် အလွယ်တကူ ခွဲခြားနိုင်သော အရောင်၊ လုံခြုံစိတ်ချရပြီး သက်သောင့်သက်သာရှိမည့် ဒီဇိုင်း တို့ ရှိရမည်။
- အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်နှင့် ဘေးလွတ်ရာ ရွှေ့ပြောင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များသည်လည်း မသန်စွမ်း သူများအတွက် သင့်လျော်နေရမည်။
- လမ်းညွှန်ဆိုင်းဘုတ်များကိုလည်း တတ်နိုင်သလောက် အရွယ်အစားကြီးမားအောင် ထားပြီး နောက်ခံနှင့်စာသားများကို အလွယ်တကူ ကွဲပြားစွာ ဖတ်ရှုနားလည်နိုင်စေရမည်။
- လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ဌာနများသည်လည်း မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းနှင့် ဖောက်သည်များ အလွယ်တကူ ဝင်ထွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စေရန် အဆင်ပြေရမည်။
- မသန်စွမ်းသူများ ဝင်ထွက်ရန် လွယ်ကူသည့် သန့်စင်ခန်းများဖြစ်ရမည်။
- ဝက်ဘ်စာမျက်နှာ၊ အင်တာနက်နှင့် အိုင်တီဆိုင်ရာ နည်းပညာများသည်လည်း မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီ ရယူအသုံးနိုင်သော အရာများဖြစ်ရမည်။ Web Accessibility Initiative (WAI) မှ သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသော စံသတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း မှီငြမ်းအသုံးပြုနိုင်သည်။
- စားသုံးသူဝန်ဆောင်မှုပေးသော ဝန်ထမ်းများကိုလည်း မသန်စွမ်းသူဖောက်သည်များကို မည်သို့ ဆက်ဆံရမည်ကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားရမည်။

ကုမ္ပဏီ၏ ပရိုဂျက်ပြင်ပကဲ့သို့ နေရာမျိုးသည်လည်း မသန်စွမ်းသူများ ဝင်ထွက်ရန် အဆင်ပြေသော နေရာများ ဖြစ်ရန်လိုသည်။ ကုမ္ပဏီတွင် တိုက်ရိုက်တာဝန်မရှိခြင်းမျိုး ဖြစ်နိုင်သော်လည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစား ထားရန်တော့လိုသည်။

ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း

ကုန်စည်ဝန်ဆောင်မှုများကို လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်စေရန်ဟူသော စံချိန်စံညွှန်းဖြင့်ထုတ် လုပ်ပါက အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီမသန်စွမ်းသူများအပြင် လူတိုင်းအတွက်ပါ ကောင်းကျိုးရစေသည်။ ရုပ်ပိုင်းဝန်းကျင်၊ ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများ၏ ဒီဇိုင်းကို လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲအောင်ပြုလုပ်ထား ခြင်းသည် သက်ကြီးရွယ်အိုများကိုလည်း အထူးသဖြင့် အထောက်အကူပြုစေသည်။ သက်ကြီးရွယ်အိုများ သည် အချိုးအစားအရ ကြီးမားသော ဖောက်သည်အင်အားစုဖြစ်သည့်အပြင် ဝယ်ယူနိုင်စွမ်းလည်းမြင့်မားပြီး အခြား မည်သည့် ဖောက်သည်အမျိုးအစားထက်မဆို အချိန်ပိုများစွာရှိသော သူများလည်း ဖြစ်သည်။ ထို့ ကြောင့် ကုမ္ပဏီမှထုတ်လုပ်သည့် ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ရေး

Relationships with suppliers and subcontractors

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

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

Actions

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

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

ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ လက်ခွဲကန်ထရိုက်တာများနှင့် ဆက်ဆံခြင်း

အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီကြီးများသည် ယင်းတို့ဆီသို့ ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအပေါ်တွင် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် CSR ကို ကုမ္ပဏီအတွင်းတွင်သာမက ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများထံသို့ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိသော လမ်းကြောင်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် အသက်ဝင်ကျင့်သုံးစေရန်လည်း ဆောင်ရွက်ရမည်။ မသန်စွမ်းသူများအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော ဝန်ထမ်းရေးရာမူဝါဒများရှိသည့် ကန်ထရိုက်များကို ဦးစားပေးခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီသည် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် ကန်ထရိုက်များ၏အပြုအမူများကို အပြုသဘောဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အလားတူပင် ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအားလုံးကို လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်သော ဒီဇိုင်းဖြစ်ရမည်ဟူသည့် စည်းမျဉ်းကို လက်ခံကျင့်သုံးစေရန်လည်း လိုအပ်ချက်သတ်မှတ်တောင်းဆိုနိုင်သည်။ မသန်စွမ်းသူများ အဓိကလုပ်ကိုင်နေသော အထူးဦးစားပေးအလုပ်ရုံများမှ ထုတ်လုပ်သောထုတ်ကုန်များကိုလည်း ပုံမှန်ဝယ်ယူမည့်စာရင်းထဲတွင် ထည့်သွင်းပေးခြင်းအားဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်နေရာများကို ကူညီဖန်တီးပေးသလိုလည်း ဖြစ်စေပါသည်။ ထိုအလုပ်ရုံများသည်လည်း အများနည်းတူ အရည်အသွေး သတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရပါမည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အချက်များ

လူမှုတာဝန်ယူမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်လျှင် စံနမူနာဖြစ်စေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများသည်ဝယ်ယူဖြည့်တင်းရေးမူဝါဒတွင် အောက်ပါအချက်များကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။

- မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များကို လိုက်နာသော ကုမ္ပဏီများအား ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူအဖြစ် ဦးစားပေးရွေးချယ်ခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိသည့် မည်သူ့ကိုမဆို အသိအမှတ်ပြု ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူစာရင်းမှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ပေးသွင်းသူအားလည်း ထိုဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အသိပေးအကြောင်းကြားပြီး ကာယကံရှင်အားပြဌာန်းချက်များ လိုက်နာနိုင်ရေးအတွက်ပြင်ဆင်ရန်နှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို အကဲဖြတ်ခံနိုင်ရန်အတွက် အချိန်သီးခြားသတ်မှတ်ပေးခြင်း။
- ကုမ္ပဏီက ဝယ်ယူတင်သွင်းမည့် ကုန်ပစ္စည်း/ဝန်ဆောင်မှုများအားလုံးတွင် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူ သုံးစွဲနိုင်သော ဒီဇိုင်းစံနှုန်းကို လိုက်နာရမည်ဟု တောင်းဆိုခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများ အထူးသီးသန့် အလုပ်ရုံများမှ ထုတ်ကုန်များကို ဦးစားပေး ရွေးချယ်ဝယ်ယူခြင်း။

Social action

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

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

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

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

Social action accessibility

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

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

လူမှုရေးလုပ်ငန်းများ

မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရရှိရေးနှင့် မသန်စွမ်းသူများ အပါအဝင် လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်သည့် ထုတ်ကုန်များ ထုတ်လုပ်ရေးဆိုသည်များမှာ လူမှုရေးအရ ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်း လုပ်ဆောင်ချက်များအဖြစ် မမှတ်ယူသင့်ပေ။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူမှုရေး အရ ဆောင်ရွက်ချက်များကိုလည်း အောက်ပါအခြေအနေများတွင် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

- မသန်စွမ်းသူများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့များနှင့်အတူ တိုင်ပင်ခြင်း နှင့် ပူးပေါင်းအကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ထိုအဖွဲ့များသည် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်ပြီး နည်းပညာအရ ကျွမ်းကျင်မှုအရှိဆုံးသူများလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လူမှုရေးဆောင်ရွက်မှုများသည်လည်း ရည်ရွယ်ချက် ပေါက်မြောက်အောင်မြင်ရေးအတွက် အမှန်တကယ် လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များဖြစ်လျှင် အကောင်းဆုံးဖြစ်ပါသည်။
- မသန်စွမ်းသူများနှင့် မသန်စွမ်းသူအဖွဲ့အစည်းများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊ မသန်စွမ်းသူ အဖွဲ့အစည်းများသည် ထိရောက်မှုအများဆုံးဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သောကြောင့် ယင်းတို့နှင့် လက်တွဲခြင်းသည် ရေရှည်တည်တံ့ရေးကို အထောက်အပံ့ ပေးနိုင်ပါသည်။
- မသန်စွမ်းသူများကို ပေးကမ်းလှူဒါန်းခြင်း နည်းလမ်းဖြင့် မချဉ်းကပ်သင့်ဘဲ ယနေ့ခေတ် အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်ဖြစ်သည့် အခွင့်အရေး အခြေပြုနည်းလမ်းဖြင့်သာ ချဉ်းကပ်ရမည်။ မည်သည့်လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်သည်ဆိုသည့် အချက်အပြင် မည်သည့်ပုံစံနှင့် ဆောင်ရွက်သည်ဆိုသည်ကလည်း အရေးကြီးသည်။ မသန်စွမ်းသူများအပေါ် အစစအရာရာ အုပ်ထိန်းသူကဲ့သို့ ဆက်ဆံခြင်း၊ အလွန်အကျွံ ကာကွယ်ပေးရန် ကြိုးစားခြင်းများကိုလည်း ရှောင်ကြဉ်ရမည်။
- မသန်စွမ်းမှုအပြင် အခြားလူမှုရေးအရ ပစ်ပယ်ခြင်းများကိုပါ ခံရနိုင်ချေရှိသည့် သူများအတွက်လည်း ဦးစားပေးဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ ဥပမာ မသန်စွမ်းမှုပြင်းထန်သူများ၊ ရွှေ့ပြောင်းမသန်စွမ်း များ၊ မသန်စွမ်းအမျိုးသမီးများနှင့် လူမျိုးရေး ဘာသာရေးအရ လူနည်းစုဖြစ်သူများကိုလည်း အထူး ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်သင့်သည်။
- မသန်စွမ်းသူများအတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ရေတိုသီးသန့်စီမံချက်များပုံစံဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုဘဲ တာလတ်နှင့် ရေရှည်လူမှုတာဝန်ယူမှုဆိုင်ရာများနှင့်ပါချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်ဖို့လိုအပ်သည်။ မသန်စွမ်းသူများအတွက် လူမှုတာဝန်ယူမှု ဘတ်ဂျက်ကို မည်မျှအသုံးပြုထားသည်ကို စောင့်ကြည့်တွက်ချက်ခြင်း၊ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများကို မြှင့်တင်ရန်အသိအမှတ်ပြုခြင်းစသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီအမျိုးအစားကိုလိုက်ပြီး အချို့သောလုပ်ငန်းများကို ကုမ္ပဏီနှင့် အင်ဂျီအို အဖွဲ့အစည်း အကြား အမြဲတမ်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုစာချုပ်များ ရေးထိုးပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဘက်အကျိုးရှိစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

လူမှုရေးဆောင်ရွက်မှုများတွင် မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီပါဝင်နိုင်ခြင်း

မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးသန့်ရည်ရွယ်ထားခြင်း မရှိသည့်တိုင် လူမှုလုပ်ငန်းများအားလုံးကို လူတိုင်း လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်ထားရမည်။ မသန်စွမ်းသူများသည်လည်း ထိုလုပ်ငန်းများမှ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိနိုင်အောင် ဒီဇိုင်းဆွဲထားရမည်။ ထိုလူမှုရေးလုပ်ငန်းများသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများ၊ အခြေတကျ နေထိုင်နိုင်ခြင်း မရှိသူများ၊ အခြားသူများထက် နိမ့်ပါးသော အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးငယ်များ စသည်တို့အတွက် ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အလားတူ အခြေအနေမျိုးတွင် မသန်စွမ်းသူများလည်း သေချာပေါက်ရှိနေနိုင်သောကြောင့် ကုမ္ပဏီက ဆောင်ရွက်မည့် လူမှုရေးလုပ်ငန်းများတွင် ယင်းတို့ ကျန်ရစ်ခြင်း မရှိစေရန် စီစဉ်ပေးရမည်။

မသန်စွမ်းသူများသည် ကုမ္ပဏီ၏လူမှုရေးလုပ်ငန်းများတွင် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ သက်သက်မဟုတ်ဘဲ တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သူများလည်း ဖြစ်နိုင်သည်ကို သတိပြုရမည်။ ဥပမာကုမ္ပဏီတွင် မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းများရှိပါက ၎င်းတို့သည် ကုမ္ပဏီ၏ စေတနာ့ဝန်ထမ်းအစီအစဉ်များတွင် ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ ပါဝင်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

သင့်လျော်သော ဝေါဟာရအသုံးအနှုန်း

ဆက်ဆံရေးများအားလုံးတွင် ဝေါဟာရအသုံးအနှုန်းသည် အလွန်အရေးကြီးသည်။ အထူးသဖြင့် မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ဝေါဟာရရွေးချယ်အသုံးပြုမှုမှာ အလွန်အရေးကြီးသဖြင့် ဆက်သွယ်လို သော သတင်းအချက်အလက်ကို ထိခိုက်ပုံပျက်စေနိုင်သော မဆီလျော်သည့်ဝေါဟာရများကိုရှောင်ကြဉ်ရမည်ဖြစ် သည်။

ထို့ကြောင့် မသန်စွမ်းမှုကို ဒုက္ခိတသဖွယ် ရှုမြင်စေသောဝေါဟာရ အဟောင်းအမြင်းများကို အသုံးပြု ခြင်းမှ ရှောင်ရှားရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုဝေါဟာရများသည် ကယ်တင်ရှင်နှင့် ဒုက္ခသည်ဟူသော ရှုမြင်ပုံကိုအခြေခံ ထားသည့် ဝေါဟာရများသာဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီအနေနှင့် မသန်စွမ်းသူများကို ကုမ္ပဏီ၏ ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် အပြည့်အဝ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလိုပါက ဘာသာစကားအသုံးအနှုန်းကိုလည်း ထိုရည်ရွယ်ချက်နှင့်အညီဝင်သည့် ဝေါဟာရများကိုသာရွေးချယ်အသုံးပြုရမည်ဖြစ်သည်။ မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီးအသုံးပြုသင့်သောဝေါဟာရ များနှင့် အသုံးမပြုသင့်သော ဝေါဟာရများကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

အသုံးမပြုသင့်သော ဝေါဟာရများမှာ	
၁။	မသန်စွမ်း
၂။	အကျိုး၊ထော့ကျိုး
၃။	အကန်း
၄။	ဆွံ့အနားမကြား၊ရွှေအ၊နားပင်း
၅။	ဉာဏ်ရည်မမီ၊ အရူး

တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိ မသန်စွမ်းသူများကိုယ်တိုင် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများမှ လက်ခံသုံးစွဲ သော ဝေါဟာရများရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြေခံအားဖြင့် မသန်စွမ်းမှုပုံစံလေးမျိုးကို လက်ခံအသိအမှတ် ပြုထားပါသည်။ ကိုယ်ခန္ဓာ မသန်စွမ်းမှု၊ အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းမှု၊ အကြားအာရုံမသန်စွမ်းမှု၊ အသိဉာဏ်စွမ်း ရည်ဆိုင်ရာ ပုံစံတစ်မျိုးမျိုး မသန်စွမ်းမှုတို့ ဖြစ်ကြသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံး အတိုင်းအတာနှင့်မူ မသန်စွမ်းမှုကို ပုံ သဏ္ဍာန်ကိုးမျိုး ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားပါသည်။

သုံးစွဲသင့်သော စကားလုံးများ

- ၁။ အမြင်အာရုံမသန်စွမ်း
- ၂။ အကြားအာရုံမသန်စွမ်း
- ၃။ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်း၊ လှုပ်ရှားသွားလာရ ခက်ခဲသူ
- ၄။ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်း
- ၅။ နှလုံးရောဂါခံစားနေရသူများ၊ ကင်ဆာရောဂါခံစားနေရသူများ၊
- ၆။ နာတာရှည်ရောဂါ ခံစားနေရသူများ
- ၇။ လူပုဂံလေးများ
- ၈။ HIV/ AIDS ဝေဒနာရှင်များ
- ၉။ အနာကြီးရောဂါသည်များ
- ၁၀။ ခိုကိုးရာမဲ့သက်ကြီးရွယ်အိုများ

မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ခံအသုံးပြုသင့်သော စကားလုံးများမှာ-

- ၁။ မသန်စွမ်း
- ၂။ အကြားအာရုံ မသန်စွမ်းသူ၊ နားမကြား
- ၃။ အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းသူ၊ မျက်မမြင်
- ၄။ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူ
- ၅။ ဘီးတပ်ကုလားထိုင်အသုံးပြုသူ
- ၆။ ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းသူ၊ သင်ယူမှုခက်ခဲသူ
- ၇။ မသန်စွမ်းမှု ခံစားနေရသူ

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

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

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

CSR-D ကို လက်တွေ့အကောင်အထည် ဖော်ရမည့် နည်းလမ်းများ

CSR နှင့် မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ လမ်းပြမြေပုံ

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

- ၁။ ကုမ္ပဏီ၏ခေါင်းဆောင်ပိုင်းက CSR တွင် မသန်စွမ်းမှုကိုပါ ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ရန် ကတိကဝတ် ပြုရမည်ဖြစ်ပြီး အားလုံးတန်းတူဆက်ဆံရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု လုံးဝမရှိရေးတို့ကိုလည်း အာမခံချက်ပေးရမည်။
- ၂။ CSR တွင် မသန်စွမ်းမှုကို ပေါင်းစပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အကဲဖြတ်တိုင်းတာခြင်းကို စတင်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အကဲဖြတ်မှုများကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားရမည်။
- ၃။ လက်ရှိရှိနေသော အလုပ်အကိုင် ခန့်ထားမှုလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုရေးလုပ်ငန်းများစသည်တို့ကို ဆန်းစစ်လေ့လာရန် အတွက်ပြင်ပမှ အရည်အသွေး အကဲဖြတ်သူများကိုခေါ်ယူတာဝန်ပေးအပ်သင့်သည်။
- ၄။ CSR-D ကဏ္ဍတွင် အဓိက တာဝန်ယူဆောင်ရွက်မည့် ရာထူးတစ်ခုကို ကုမ္ပဏီအတွင်း သတ်မှတ်တာဝန်ပေးပြီး CSR-D ကိစ္စများ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် အခြားဌာနများသို့ အကြံပြုခြင်းများကိုလည်း ဆောင်ရွက်စေရမည်။
- ၅။ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှု လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်သည့် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုရေးလုပ်ငန်းများ စသည့် ကဏ္ဍအသီးသီးအတွက် သီးခြားရည်မှန်းချက်များ ချမှတ်ပြီး ထိုရည်မှန်းချက်များ အကောင်အထည်ဖော်ရေး အချိန်ဇယားများ တိုးတက်မှုကို တိုင်းတာနိုင်မည့် အညွှန်းကိန်းများကိုလည်း သတ်မှတ်ပြဌာန်းပေးရမည်။
- ၆။ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်း ဆက်သွယ်ပြီး မိမိတို့ဆောင်ရွက်လိုသည့် ရည်မှန်းချက်များကိုရှင်းပြကာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရမည်။
- ၇။ CSR အစီရင်ခံစာ ရေးဆွဲဖော်ပြရာတွင်လည်း မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်ပြီးဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးသော လုပ်ငန်းများ၊ အနာဂတ်ရည်မှန်းချက်များ စသည်တို့ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြရမည်။
- ၈။ လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်ကို အချိန်မှန်ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်း မသန်စွမ်းသူများ၏ သဘောထားအမြင်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီးမှ ဆောင်ရွက်ရမည်။

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

- Yes, for all affected employees
- Yes, in some cases
- No

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

- Yes, in all company areas
- Yes, in some company areas
- No

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

- Yes
- No

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

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

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

- Work centres
- Commercial and customer care facilities
- IT tools and intranet

Web page

Accessibility has not been assessed (go to question 10)

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

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

Work centres

- Good
- Average
- Bad

Commercial facilities and customer care

- Good
- Average
- Bad

Tools and intranet

- Good
- Average
- Bad

Web page

- Good
- Average
- Bad

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

- Yes
- No

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

- Yes
- No (go to question 19)

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

- Globally included
- In a separate section.

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

- Yes
- No

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

- Yes
- No

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

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

မေးခွန်းလွှာများ

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

၁။ သင်တို့ ကုမ္ပဏီတွင် မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုရဟူသော အဓိပ္ပာယ်ထွက်သည့် ပြဌာန်းချက်များပါဝင်သော ကုမ္ပဏီကျင့်ဝတ်၊ အခြေခံစည်းမျဉ်းများစသော စာဖြင့်တရားဝင် မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် အထောက်အထားများ ရှိပါသလား။

ရှိပါသည်။
 ကုမ္ပဏီတွင် ကျင့်ဝတ်အခြေခံစည်းမျဉ်းကဲ့သို့သော မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် စာရွက်စာတမ်းများ ရှိသော်လည်း ယင်းတို့တွင် မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း လုံးဝမပြုရဟု ထည့်သွင်း ပြဌာန်းထားခြင်း မရှိပါ။
 ကုမ္ပဏီကျင့်ဝတ် သို့မဟုတ် အခြေခံစည်းမျဉ်းကဲ့သို့သော တရားဝင်ပြဌာန်းချက်များ ကုမ္ပဏီတွင် မရှိပါ။

၂။ အကယ်၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် အချိုးကျ ခွဲတမ်းစနစ်မျိုး မရှိပါက သင့်ကုမ္ပဏီအနေနှင့် မသန်စွမ်းသူများကို မည်ရွှေ့မည်မျှ ခန့်ထားမည်ဟု ကိုယ်ပိုင်သတ်မှတ်ထားချက် ရှိပါသလား။

ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းသူများကို ၅ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်အထက် ခန့်ထားရမည်ဟု သောသတ်မှတ်ပြဌာန်းချက် ရှိပါသည်။
 ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းသူများကို ၃ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်အထက် ခန့်ထားရမည်ဟု သော သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက် ရှိပါသည်။
 ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းသူများကို ၃ ရာခိုင်နှုန်းအောက် ခန့်ထားရမည်ဟု သော သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက် ရှိပါသည်။
 မရှိပါ။

၃။ ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းခွင်နေရာဌာနများကို လိုအပ်ပါက မသန်စွမ်းသူများအတွက် အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် ပြန်လည်ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်းများ ရှိပါသလား။
 ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်နေရာများကို မွမ်းမံခြင်းများ ရှိသည်။

- ၄။ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အဆင်ပြေအောင် ဖြစ်နိုင်မည့် လုပ်ငန်းခွင်နေရာဌာန မွမ်းမံခြင်းများကို ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။
 ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ချက်မရှိပါ။
 ကုမ္ပဏီတွင် မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းများကို ငှားရမ်းခန့်ထားသော်လည်း၊ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရန် အတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားခြင်း မရှိသေးပါ။
 ဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်ထားနိုင်ခြေရှိသော မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းလောင်းများရှိသော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်အနေအထား မွမ်းမံရန်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့ကို ငှားရမ်းခန့်ထားရန် လည်းကောင်း၊ အခြေအနေ မပေးပါ။
 မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းများကို ငှားရမ်းခန့်ထားရန် မည်သည့်အခါကမျှ မစဉ်းစားထားသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်နေရာဌာနများ မွမ်းမံရေးမှာ စဉ်းစားစရာကိစ္စ မဟုတ်ပါ။
- ၄။ လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေးနယ်ပယ်အသီးသီးတွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများနှင့် လိုအပ်သည့်ပြုပြင်မွမ်းမံရေး လုပ်ငန်းစဉ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ရှိပါသလား။ (အမှန်တစ်ခုထက်ပိုပြီး ရွေးချယ်နိုင်သည်။ များများရွေးချယ်နိုင်လေ အမှတ်မြင့်မားလေ ဖြစ်မည်။)
 ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခြင်း။
 ခန့်ထားခြင်း။
 ငှားရမ်းခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် မိတ်ဆက်ခြင်း။
 ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားခြင်း။
 လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်း။
- ၅။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အခြေအနေအမျိုးမျိုးကြောင့် မသန်စွမ်းဖြစ်သွားသော ဝန်ထမ်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်တွင် အဆင်ပြေစေရန် ပြန်လည်ချိန်ညှိပေးသည့် အစီအစဉ်များရှိပါသလား။
 ထိခိုက်သော ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် ရှိသည်။
 ဝန်ထမ်းအချို့အတွက် ရှိသည်။
 မရှိပါ။
- ၆။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ရှိမရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးပြီး အစီရင်ခံသည့် စနစ် ရှိပါသလား။
 ရှိပါသည်။ ကဏ္ဍအားလုံးအတွက် ရှိသည်။
 ရှိပါသည်။ အချို့သောကဏ္ဍများတွင် ရှိသည်။
 မရှိပါ။
- ၇။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းဝေးရေးနှင့် အခွင့်အလမ်း တန်းတူရရှိရေးအတွက် သော်လည်းကောင်း၊ မတူကွဲပြားမှုများကို စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက်သော်လည်းကောင်း၊ မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ဗဟုသုတများတိုးပွားစေရန်အတွက် လည်းကောင်း ရည်ရွယ်သည့်သင်တန်းများနှင့် အသိပညာပေး အစီအစဉ်များ ရှိပါသလား။
 ရှိပါသည်။
 မရှိပါ။

- ၈။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးမှုများ ရှိပါသလား။
 ရှိပါသည်။
 အချို့သော ကဏ္ဍများအတွက်ရှိပါသည်။
 မရှိပါ။
- ၉။ အောက်ပါနယ်ပယ်များတွင် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိကို ကျွမ်းကျင်သူများဖြင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုထားပြီးဖြစ်ပါသလား။ (တစ်ခုထက်ပို၍ ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်)
 အလုပ်ရုံများတွင်
 အရောင်းဌာနများနှင့် စားသုံးသူဝန်ဆောင်မှုဌာနများတွင်
 အိုင်တီနှင့် ကုမ္ပဏီတွင်းကွန်ပျူတာကွန်ရက်
 အင်တာနက်စာမျက်နှာ
 လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းကို ဆန်းစစ်ထားခြင်းမရှိပါ။ (မေးခွန်း ၁၀ သို့သွားပါ။)
- ၉-၁။ အောက်ပါနယ်ပယ်များတွင် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိကို ကျွမ်းကျင်သူများဖြင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုထားပြီးဖြစ်ပါသလား။ (တစ်ခုထက်ပို၍ ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ ရွေးချယ်စရာများလေ အမှတ်များလေဖြစ်ပါသည်။)
 (က) အလုပ်ရုံများတွင်-
 ကောင်း
 သင့်
 ညံ့
 (ခ) အရောင်းဌာနများနှင့် စားသုံးသူဝန်ဆောင်မှုဌာနများတွင်-
 ကောင်း
 သင့်
 ညံ့
 (ဂ) အိုင်တီနှင့် ကုမ္ပဏီတွင်း ကွန်ပျူတာကွန်ရက်-
 ကောင်း
 သင့်
 ညံ့
 (ဃ) အင်တာနက်စာမျက်နှာ-
 ကောင်း
 သင့်
 ညံ့
- ၉-၂။ အကယ်၍ ကုမ္ပဏီဝက်ဘ်စာမျက်နှာကို ဆန်းစစ်မှုပြုပါက အင်တာနက်လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာ ဦးဆောင်အဖွဲ့ Web Accessibility Initiative⁴ မှ သတ်မှတ်ထားသော စံချိန်စံညွှန်းများကို သုံးသည့် ဆန်းစစ်မှုလက်မှတ်ရှိပါသလား။
 ရှိပါသည် AAA အဆင့်
 ရှိပါသည် AA အဆင့်

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

- ရရှိပါသည်။ A အဆင့် မရှိပါ။ ဆန်းစစ်ချက် မပြုလုပ်ဖူးပါ။
- ၁၀။ လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်အတွက် ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ ရှိပါသလား။
 - ရရှိပါသည်။ UNE 170.001-2⁵ စည်းမျဉ်းများအတိုင်း သတ်မှတ်ထားသည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း စီမံရေးစနစ်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ပါသည်။
 - ရရှိပါသည်။
 - မရှိပါ။
- ၁၁။ ကုမ္ပဏီအနေနှင့် အလုပ်ရုံနေရာများကို အသစ်တည်ဆောက်ခြင်း၊ ပယ်ယူခြင်းနှင့် ငှားရမ်းခြင်း စသည့် တို့ကို ဆောင်ရွက်သည့် အခါများတွင် လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသလား။
 - အမြဲတမ်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသည်။
 - တစ်ခါတရံ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသည်။
 - ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မရှိပါ။
- ၁၂။ ထုတ်ကုန်/ဝန်ဆောင်မှုများကို တီထွင်ကြံဆရာတွင် အားလုံးအတွက် ဒီဇိုင်းနှင့်မည်သူမဆို လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ စံနှုန်းများကို သုံးပါသလား။
 - ထုတ်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအားလုံးတွင် သုံးပါသည်။
 - အချို့သော ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားများအတွက် သုံးပါသည်။
 - မသုံးပါ။
- ၁၃။ မသန်စွမ်းသူများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များကို ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်ရန်အတွက် စားသုံးသူဆက်ဆံရေးဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားပါသလား။
 - စားသုံးသူဆက်ဆံရေး ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို သင်တန်းပေးထားပါသည်။
 - စားသုံးသူဆက်ဆံရေး ဝန်ထမ်းအချို့ကို သင်တန်းပေးထားပါသည်။
 - မပေးထားပါ။
- ၁၄။ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် လက်ခွဲကန်ထရိုက်တာများကို ရွေးချယ်ရာတွင် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်သော ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့်သူများကို ဦးစားပေးရွေးချယ်ပါသလား။
 - ကန်ထရိုက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုမှုများအားလုံးတွင် ဦးစားပေးမှုရှိပါသည်။
 - အချို့တွင် ရွေးချယ်ပါသည်။
 - ထိုသို့ ဦးစားပေးခြင်း မရှိပါ။

၃။ <http://www.aenorinternacional.com/en/certificacion/accesibilidadglobal.asp>

- ၁၅။ ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် လက်ခွဲ ကန်ထရိုက်တာများစာရင်းတွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် ဦးစားပေးစီစဉ်ထားသည့် အလုပ်ရုံများလည်း ပါဝင်ပါသလား။
 - မသန်စွမ်းသူများနှင့် ယင်းတို့၏ မိသားစုဝင်များကို ကိုယ်စားပြုသည့်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်ရုံများကို ဦးစားပေးသည့် မူဝါဒရှိပါသည်။
 - ပါဝင်ပါသည်။
 - မပါဝင်ပါ။
- ၁၆။ ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုရေးလုပ်ဆောင်ချက်များတွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ ဘဝအရည်အသွေး မြင့်မားလာအောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသော လုပ်ငန်းများ (ဥပမာ- စပွန်ဆာပေးခြင်း၊ လှူဒါန်းခြင်း၊ စီမံချက်ရန်ပုံငွေများ ပေးခြင်းနှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ပေးခြင်း) ရှိပါသလား။
 - ရရှိပါသည်။
 - မရှိပါ။ (အမှတ် ၁၇ သို့သွားပါ။)
- ၁၆-၁။ အကယ်၍ရှိပါက ထိုလုပ်ငန်းများကို မသန်စွမ်းသူများကို ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်လက်တွဲပြီး စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပါသလား။
 - ဆောင်ရွက်ပါသည်။
 - မဆောင်ရွက်ပါ။
- ၁၇။ ကုမ္ပဏီ၏လူမှုလုပ်ငန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းများ ပါဝင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရရန် အခွင့်အလမ်း ဖန်တီးထားပါသလား။
 - ဖန်တီးထားပါသည်။
 - မဖန်တီးထားပါ။
- ၁၈။ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာတွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် ဆောင်ရွက်သောဆောင်ရွက်ချက်များကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါသလား။
 - ဖော်ပြပါသည်။
 - မဖော်ပြပါ။ (အမှတ်စဉ် ၁၉ သို့ သွားပါ။)
- ၁၈-၁။ ထိုသို့ထည့်သွင်းရာတွင် သီးခြားကဏ္ဍအဖြစ် ထည့်သွင်းပါသလား သို့တည်းမဟုတ် သက်ဆိုင်သော ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် သင့်လျော်သလို ထည့်သွင်းပါသလား။
 - သက်ဆိုင်သော ကဏ္ဍအားလုံးတွင် ထည့်သွင်းပါသည်။
 - သီးခြားကဏ္ဍတွင် ထည့်သွင်းပါသည်။
- ၁၈-၂။ နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာတွင် မသန်စွမ်းသူများကို ရည်ရွယ်သော သို့မဟုတ် ယင်းတို့နှင့်ဆက်စပ်သော အညွှန်းကိန်းများ ထည့်သွင်းထားပါသလား။
 - ထည့်သွင်းထားပါသည်။
 - မထည့်သွင်းပါ။

3	Indicate the presence of people with disabilities that form part of the work force, management and governing bodies.	<ul style="list-style-type: none"> • Number and percentage of employees with disabilities (taking into account the work force, management and governing bodies). These figures can be broken down by gender. • Include the disability factor in employment/HR indicators (age distribution, gender, contract type, professional categories and/or activity areas, rotation) so that the situation of people with disabilities can be compared with that of other employees.
4	Underline the aspects and/or the way your company has taken into account the characteristics of people with disabilities when managing human resources (recruitment, selection, contracting and induction, promotion, training, prevention of risks at work).	List the human resources management procedures that take into account the specifics of people with disabilities. (recruitment, selection, contracting and induction, promotion, training, prevention of risks at work).
5	Mention the accessibility improvement actions carried out by your company. Highlight any type of certificate, audit, or external evaluation carried out in this matter. Specify if accessibility criteria are considered when building, buying or renting new facilities, or if there is any management system that takes into account processes which guarantee accessibility.	<ul style="list-style-type: none"> • Accessibility level of the web page according to WAI criteria (if you have a certificate). • Number of accessibility improvement actions (they can be broken down considering the actions implemented in work centres, IT tools and web pages, commercial and customer care facilities, etc.). Additionally, financial resources invested in accessibility. ²

6	Indicate the products and/or services that include “design for all” and universal accessibility principles, and those specifically made for people with disabilities.	<ul style="list-style-type: none"> • Number and percentage of products including “design for all” and universal accessibility principles. • Number of products and/or services specifically designed for people with disabilities.
7	Indicate customer care staff training carried out by the company aimed at guaranteeing appropriate treatment of people with disabilities.	<ul style="list-style-type: none"> • Number and percentage of customer/client care employees adequately trained to deal with people with disabilities.
8	Highlight whether the company has a policy or directive aimed at considering or favouring suppliers and subcontractors that employ people with disabilities, including Sheltered Workshops. Indicate whether the company has any plan or commitment to integrate this criteria in the future.	<ul style="list-style-type: none"> • Number and percentage of contract processes in which the evaluation of offers has included whether potential suppliers and contractors employ people with disabilities. • Number and percentage of contracts signed with sheltered workshops, compared with the total number of contracts.
9	Highlight the consolidated social actions partially or totally addressed to people with disabilities (sponsorships, donations, project financing, voluntary service programmes...). Indicate whether a medium or long term policy commitment has been made with PWD organisations.	<ul style="list-style-type: none"> • Percentage of the Social Action budget destined to the organisations of persons with disabilities. • Number and percentage of social action initiatives designed considering people with disabilities as beneficiaries, (in developing countries, in educational, social and cultural projects). • Number and percentage of social action initiatives designed which consider the possibility of participation of employees with disabilities.(e.g. in voluntary programmes).

၃။	အလုပ်သမားအင်အားစု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်နှင့် အုပ်ချုပ်မှုအဆင့် အသီးသီးတွင် ပါဝင်နေသော မသန်စွမ်းသူများကို ထည့်သွင်း အစီရင်ခံတင်ပြပါ။	- မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းများ၏ အရေအတွက်နှင့် ရာခိုင်နှုန်း (အလုပ်သမားအဆင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်နှင့်အုပ်ချုပ်မှုအဆင့်အသီးသီးတွင် ပါဝင်နေသော မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားတွက်ချက်ရမည်။) ထိုကိန်းဂဏန်းများကို ကျား၊မ အချိုးအစားအရပြန်လည်ခွဲခြားပြီး တွက်ချက်ရမည်။ - ဝန်ထမ်းခန့်ထားမှု လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်နှင့်ဆိုင်သော အညွှန်းကိန်းများ (အသက်အုပ်စု၊ ကျား၊မ၊ ကန်ထရိုက်အမျိုးအစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်၊ အလှည့်ကျအုပ်စု) တွင် မသန်စွမ်းမှုနှင့်ဆိုင်သော အချက်အလက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းရမည်။ သို့မှသာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများနှင့် ကျန်ဝန်ထမ်းများ၏ အခြေအနေကို နှိုင်းယှဉ် သိမြင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။
၄။	လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ဆိုင်သောကိစ္စများ (ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခြင်း၊ ခန့်ထားခြင်း၊ စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် မိတ်ဆက်ခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း စသည်) တို့တွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ ပါဝင်မှု လက္ခဏာများကို မည်သို့ ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားကြောင်း ဖော်ပြပါ။	မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးခြား ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားမှုများ ပါဝင်သော လူ့အရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာ ကဏ္ဍများကို ရေတွက်ပြပါ။
၅။	ကုမ္ပဏီကဆောင်ရွက်သော လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှု တိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အစီအစဉ်ကိုဖော်ပြပါ။ ယင်းနှင့်ဆက်စပ်သည့် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်အရည်အသွေး စစ်စနစ်နှင့် ပြင်ပအရည်အချင်း စစ်ဆေးခြင်းများအားလုံးကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါ။ လုပ်ငန်းခွင်နေရာဌာန အသစ်များ တည်ဆောက်ပေးမှု ငှားရမ်းရာတွင်လည်း လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို မည်သို့ ထည့်သွင်း တွက်ချက်ကြောင်းဖော်ပြပါ။	- WAI ၏ စံချိန်စံညွှန်းများအတိုင်းကုမ္ပဏီ ဝက်ဘ်စာမျက်နှာ၏ လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်မှုအဆင့် (WAI အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရှိလျှင်) - လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ နိုင်ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ဆောင်ရွက်သော လုပ်ငန်းများ၏ အရေအတွက် (အလုပ်ရုံများ၊ အိုင်တီနှင့် ဝက်ဘ်ဆိုက်၊ အရောင်းနှင့် စားသုံးသူဝန်ဆောင်မှုဌာနများ စသည်ဖြင့် ခွဲခြားဖော်ပြနိုင်သည်။) လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုအတွက် အသုံးပြုရသည့် ရန်ပုံငွေကိုလည်းဖော်ပြပါ။ ^၆

၆။ လုပ်ဆောင်သောလုပ်ငန်းအရေအတွက်နှင့် ရန်ပုံငွေပမာဏ လျော့ကျသွားခြင်းမျိုးကိုလည်း ကြိုရနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီမှာ လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုအပေါ် အာရုံစိုက်ဆောင်ရွက်မှုမရှိဟု အမြဲမဆိုနိုင်ဘဲ အရေးကြီးသော လုပ်ဆောင်စရာများကို အတိတ်က လုပ်ဆောင်ပြီးခဲ့ခြင်းကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ယခုအညွှန်းကိန်းကို ဖွင့်ဆိုအညွှန်းအဖြစ်သာ သုံးနိုင်ပြီး နှိုင်းယှဉ်အညွှန်းအဖြစ် မသုံးနိုင်ပါ။

၆။	မသန်စွမ်းသူများအတွက် အထူးရည်ရွယ်ပြီး ထုတ်လုပ်သောလူတိုင်းအတွက် ဒီဇိုင်းနှင့် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ထားသော ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖော်ပြပါ။	- လူတိုင်းအတွက် ဒီဇိုင်းနှင့် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ထားသော ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများ၏ အရေအတွက်။ - မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးခြား ရည်ရွယ်သော ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ အရေအတွက်။
၇။	မသန်စွမ်းသူများကိုသင့်လျော်ကောင်းမွန်စွာ ဆက်ဆံနိုင်ရန်အတွက် စားသုံးသူဆက်ဆံရေးဝန်ထမ်းများအတွက် စီစဉ်ပေးသည့် သင်တန်းများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါ။	- မသန်စွမ်းသူများကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်စွာဆက်ဆံပေးနိုင်ရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီးဖြစ်သော ဝန်ထမ်းအရေအတွက်နှင့် ရာခိုင်နှုန်း။
၈။	မသန်စွမ်းသူများအတွက် သီးသန့်တည်ထောင်ပေးထားသော အလုပ်ရုံများ အပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများကို ဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်ထားသည့် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် လက်ခွဲကန်ထရိုက်တာများကို ဦးစားပေးသည့် မူဝါဒ သို့မဟုတ် လမ်းညွှန်ချက် ရှိပါက ဖော်ပြရန်။	- မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားသည့် ပေးသွင်းသူများ/ကန်ထရိုက်များကို စာချုပ်ချုပ်ဆိုရာတွင် ဦးစားပေး ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသည့် စာချုပ် အရေအတွက်နှင့်ရာခိုင်နှုန်း။ - မသန်စွမ်းသူများ သီးသန့်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်ရုံများနှင့် ချုပ်ဆိုသော စာချုပ်အရေအတွက်နှင့် ရာခိုင်နှုန်း။
၉။	မသန်စွမ်းသူများကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့်ဖြစ်စေ ရည်ရွယ်သော လူမှုရေးလုပ်ဆောင်မှုများကို ဖော်ပြပါ။ ထို့အပြင် မသန်စွမ်းသူများကို ကိုယ်စား ပြုသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ရေလတ်နှင့် ရေရှည် လက်တွဲဆောင်ရွက်မည့် မူဝါဒများရှိပါကလည်း ဖော်ပြပါ။	- မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများသို့ တိုက်ရိုက်ထောက်ပံ့ရန် ရည်ရွယ်ထားသော လူမှုရေးရန်ပုံငွေပမာဏ။ - မသန်စွမ်းသူများကို တိုက်ရိုက်ရည်ရွယ်သော လူမှုရေး လုပ်ငန်းများ၏ အရေအတွက်နှင့်ရာခိုင်နှုန်း။ - မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်းများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးထားသော လူမှုရေးလုပ်ငန်းများ၏ အရေအတွက်နှင့်ရာခိုင်နှုန်း။
၁၀။	သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများနှင့် ဆွေးနွေး တိုင်ပင်သည့် ဖြစ်စဉ်အတွင်း ထည့်သွင်း ဆွေးနွေးခဲ့သည့် မသန်စွမ်းသူ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါ။	

ရည်ညွှန်းကိုးကားစရာ နိုင်ငံတကာ ဥပဒေပြဌာန်းချက်များ

- မသန်စွမ်းသူ အခြေခံအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ်
- မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဥပဒေကြမ်း

Glossary

Universal accessibility

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

Reasonable adjustments, accommodations or adaptations

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

Self-description

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

Convention on the Rights of Persons with Disabilities

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

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

Design for all

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

Accessibility requirements

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

Stakeholders

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

Normalization

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

United Nation Global Compact

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

Mainstreaming of disability

A principle according to which actions carried out by institutions are not only limited to specific plans, programmes and situations addressed to people with disabilities, but they also include the general policies and

Convention on the Rights of Persons with Disabilities မသန်စွမ်းသူ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်

သဘောတူစာချုပ်၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများကို မသန်စွမ်းသူများအနေနှင့် အများနည်းတူ အပြည့်အဝ တန်းတူခံစားရရှိစေရန်အတွက် အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် အာမခံချက်ပေးခြင်းစသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။ ထိုသဘောတူစာချုပ်တွင် အရေးပါသော ကဏ္ဍများမှာ လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှု၊ လွတ်လပ်စွာ ရွေ့လျားသွားလာနိုင်မှု၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ အလုပ်အကိုင်၊ ပြန်လည်သန်စွမ်းရေး၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်နှင့် တန်းတူညီမျှမှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းဝေးမှု စသည်တို့ ဖြစ်ကြသည်။ <http://www.un.org/disabilities/>

Design for All အားလုံးအတွက် ဒီဇိုင်း

ရုပ်ဝတ္ထုပန်းကျင်၊ ဖြစ်စဉ်များ၊ ကုန်စည်များ၊ ထုတ်ကုန်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ပစ္စည်းများ၊ ကိရိယာ တန်ဆာပလာများနှင့် စက်ယန္တရားများ စသည်တို့ကို စတင်မတီထွင်၊ မဖန်တီးမီကပင် မသန်စွမ်းသူများ အပါအဝင် လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်ရေးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ဖန်တီးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

Accessibility Requirements လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ

လူတိုင်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်မှုနှင့် အားလုံးအတွက် ဒီဇိုင်းဟူသော နိယာမများကို ရှုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်းကျင်များ၊ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများက ပြည့်မီအောင်ဆောင်ရွက်ရမည့်အပြင် စည်းမျဉ်းများ၊ စံသတ်မှတ်မှုများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု လုံးဝကင်းရှင်းခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

Stakeholders သက်ဆိုင် ပတ်သက်သူများ

အဖွဲ့အစည်းနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် အကျိုးသက်ရောက်မှု ခံစားရသူများ အားလုံးကို သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများဟု ခေါ်သည်။ ဥပမာ ရှယ်ယာရှင်များ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ ဖောက်သည်များ၊ ပေးသွင်းသူများ၊ ပြည်သူ့စီမံအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးပင် ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

Normalisation အများတန်းတူ နေထိုင်ရှင်သန်ခြင်း

မသန်စွမ်းသူများသည် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်သော နေရာထိုင်ခင်း၊ ဒေသများ၊ ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ပြီး အများနည်းတူ သာမန်ဘဝအခြေအနေမျိုးတွင် ရှင်သန်နေထိုင်နိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

United Nations Global Compact ကုလသမဂ္ဂ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးကျင့်ဝတ်

သဘောတူညီချက်

လူ့အခွင့်အရေး၊ အလုပ်သမားအရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အရေးနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးစသည့် နယ်ပယ်များတွင် ချမှတ်ထားသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းဆယ်ခုနှင့်အညီ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက မိမိတို့၏လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် မဟာဗျူဟာများကို ချိန်ထိုးပြီးဆောင်ရွက်ကြရန်ရည်ရွယ်သည့် မဟာဗျူဟာမူဝါဒလမ်းညွှန်ချက်ဖြစ်သည်။ www.unglobalcompact.org

Mainstreaming Disability မသန်စွမ်းမှုကို ပုံမှန်မူဝါဒများအတွင်း ထည့်သွင်းခြင်း

အဖွဲ့အစည်းများက မသန်စွမ်းသူများအတွက် ဆောင်ရွက်သော အစီအမံများသည် ယင်းတို့အတွက် သီးသန့်ဆောင်ရွက်သော စီမံချက်၊ အစီအမံနှင့် အခြေအနေ ဖန်တီးမှုများသည် မဖြစ်ရဘဲ မသန်စွမ်းသူများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ယင်းတို့အတွက် ဖြည့်ဆည်းရမည့် အချက်များကို အဖွဲ့အစည်း၏ ပုံမှန်မူဝါဒများနှင့် လုပ်

ငန်းဆောင်ရွက်မှုများတွင်ပါ အကျိုးပင် ထင်ဟပ်အောင် ဆောင်ရွက်ရေးကို ဆိုလိုသည်။

Independent Life အမှီအခိုကင်းလွတ်လပ်သောဘဝ

မသန်စွမ်းသူများသည် မိမိတို့၏ဖြစ်တည်မှုကို မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အဆုံးအဖြတ်ပေးပြီး ရပ်ရေးရွာရေးများတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော အခြေအနေ၊ မိမိတို့၏ ပုဂ္ဂလဘဝကို မိမိတို့ကိုယ်တိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခွင့် အပြည့်အဝရရှိနေသော အခြေအနေမျိုးကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်သည်။

WAI (Web Accessibility Initiative) အင်တာနက်ကို လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူသုံးစွဲနိုင်ရေးလှုပ်ရှားမှု

အင်တာနက် စာမျက်နှာများကို မသန်စွမ်းသူများလည်း အသုံးပြုနိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ အင်တာနက် စာမျက်နှာများသည် မသန်စွမ်းသူများအနေဖြင့်လည်း ကြည့်ရှုခြင်း၊ သိနားလည်ခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက် ရှာဖွေခြင်း၊ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ကာယကံရှင်ကိုယ်တိုင် အကြောင်းအရာများကို လွှင့်တင်ဖော်ပြခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်အတွက် အထူးစီမံပေးထားသော စာမျက်နှာများ ဖြစ်ရေးဆောင်ရွက်မှုဖြစ်သည်။ www.w3.org/WAI

About MCRB

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

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)

ရန်ကုန်အခြေစိုက် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)ကို ယူကေ အခြေစိုက် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့ (Institute of Human Rights and Business)နှင့် ဒိန်းမတ် လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်း (Danish Institute of Human Rights) တို့ ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းပြီး ယူနိုက်တက် ကင်းဒမ်း၊ ဒိန်းမတ်၊ နော်ဝေ၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ နယ်သာလန်၊ အိုင်ယာလန်တို့က ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။

ပြည်တွင်းလိုအပ်ချက်များပေါ် မူတည်၍ နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းနှင့်အညီ တာဝန်ယူမှုရရှိသောစီးပွားရေးကဏ္ဍဝတ် များပါပေါက်လာရန်လိုအပ်သော အသိပညာ၊ စွမ်းရည်၊ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းများကိုအားပေးပြီး ထိရောက် အသုံး တည့်သည့် အခင်းအကျင်းတစ်ခု ဖန်တီးပေးလိုသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဤဌာနကိုတည်ထောင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ (MCRB)သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အရပ်ဖက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေသော ဘက်လိုက်မှုကင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

About MDCDA

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

မြန်မာနိုင်ငံ နားမကြားသူများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ MDCDA

မြန်မာနိုင်ငံနားမကြားသူများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ MDCDA ကို ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် ဘဝတူ နားမကြားသူ (၉)ဦးဖြင့် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေးပညာရှင် (၃) ဦးပူးပေါင်းပါဝင်လာခဲ့ပါသည်။ MDCDA မှာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း၊ အမြတ်အစွန်းမရှာသော အဖွဲ့အစည်း၊ ဘာသာရေးနှင့် လူမျိုးရေးတို့ကို အခြေမခံသော လွတ်လပ်သည့် မသန်စွမ်း နားမကြားသူများ (Persons with Hearing Impairment) ကိုယ်တိုင် ဖွဲ့စည်းထားသည့် DPO အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

MDCDA ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ နားမကြားသူများအပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများအားလုံးအား ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ နှင့် UNCRPD ပါ အခြေခံအခွင့်အရေးများ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်နှင့် ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက် မြှင့်တင်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အနေဖြင့် အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများ၊ ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများ၊ ပြည်တွင်း ပြည်ပ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအကူအညီပေးရေး အေဂျင်စီများ၊ လူ့အခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများ၊ မသန်စွမ်း အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ MDCDA အဖွဲ့အစည်းမှာ ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ မေလတွင် လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနမှ ထောက်ခံချက်ရရှိခဲ့ပြီး၊ အသင်းအဖွဲ့ မှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားရေး အတွက် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနသို့ ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် လျှောက်ထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။



Disable persons participate in corporate training (Photo by DRC)

ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းတစ်ခုတွင် မသန်စွမ်းသူများလည်း ပါဝင်တက်ရောက်ကြသည်။

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

ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုရန်ရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အကြားအာရုံ မသန်စွမ်းသူတစ်ဦး

