
COVID-19 နှင့် ကျား၊မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်ခြင်း-
လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကျရောက်နိုင်သည့်
အန္တရာယ်များ နှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ

လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်



ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်

IFC ၏မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား COVID-19 ကပ်ရောဂါကိုတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရာတွင်ကူညီပံ့ပိုးရန်ရည်ရွယ်ထားသောအကြံပြုချက်များ ဤ အစီရင်ခံစာ တွင် ပါရှိသည်။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ နှင့် အခြားသော နိုင်ငံတကာ ကျန်းမာရေး နှင့် ရောဂါထိန်းချုပ်ရေး အဖွဲ့အစည်းများ မှ ထုတ်ပြန် ကြေညာထားသည့် COVID-19 နှင့် စပ်လျဉ်းသော သတင်း အချက်အလက်များ နှင့် အကြံပြုချက်များအပြင် ပြည်တွင်း ၊ ဒေသတွင်း နှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် အစိုးရ ကျန်းမာရေး အာဏာပိုင်များမှ ထုတ်ပြန်သော သတင်းအချက်အလက်များကို လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်ပြီး ထိုအကြံပြုချက်များ ပြောင်းလဲနိုင်သည်ကိုလည်း သတိပြုရမည်။ သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက် အလက်များကို မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စီးပွားရေး နယ်ပယ် များ အတွင်း နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ မှ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဤ အစီရင်ခံစာသည် ပြီးပြည့်စုံမှုရှိရန် မရည်ရွယ်ဘဲ ကဏ္ဍ အလိုက် သီးခြား လမ်းညွှန်ချက်များ ထက် ယေဘုယျ သတင်း အချက်အလက်များ ကို ပံ့ပိုးထား ပါသည်။ ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများသည့် ကဏ္ဍများမှ မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများ သည် ကဏ္ဍအလိုက် လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည့် လမ်းညွှန်ချက်များ နှင့် စံနှုန်းများကို လိုက်နာ ကျင့်သုံး သင့်သည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် ပါရှိသော နိဂုံးချုပ်များနှင့် သုံးသပ်ချက်များသည် IFC သို့မဟုတ် IFC ၏ ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ကမ္ဘာ့ဘဏ်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ၎င်း၏ အလုပ် အမှုဆောင် ဒါရိုက်တာများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ ကိုယ်စားပြုသော နိုင်ငံများ၏ အမြင်များအား ကိုယ်စားပြုသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ချေ။ IFC နှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်အဖွဲ့မှ ဤထုတ်ပြန်မှုတွင်ပါရှိသော အချက်အလက်များ၏ တိကျမှုအပေါ် အာမခံချက် မပေးသည့်အပြင် ၎င်းအချက်အလက်များအား အသုံးပြု ရာမှ ရရှိလာသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများအားလုံးအတွက် တာဝန်ယူမည်မဟုတ်ချေ။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် ပါဝင်သော သတင်းအချက်အလက်များ သည် မှန်ကန် တိကျမှု ၊ ပြီးပြည့်စုံမှု ၊ မျက်မှောက် ကာလနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှု ရှိစေရန် ထိုက်သင့်သော အားထုတ်မှုများ ပြုလုပ်ထားသော်လည်း အခြေအနေများသည် အလျင်စလို ပြောင်းလဲသွားနိုင်ကြောင်းနှင့် ဤအစီရင်ခံစာသည် လက်ရှိ ပြောင်းလဲ ဖြစ်ပေါ်မှုများအပေါ် ထင်ဟပ်မှု မရှိကြောင်း ကျေးဇူးပြု၍ သတိပြုစေလိုပါသည်။ အစီရင်ခံစာပါ သတင်းအချက် အလက်များ၏ တိကျမှန်ကန်မှု၊ ပြီးပြည့်စုံမှု သို့မဟုတ် အများလက်ခံမှုတို့ကို IFC အနေဖြင့် အာမခံချက် မပေးပါ။ ဤအစီရင်ခံစာပါ အချက် အလက်များနှင့် ပတ်သက်သည့် မည်သည့် မှားယွင်းမှုများ၊ ထိမ်ချန်ထားခြင်း သို့မဟုတ် ကွာဟမှုများအတွက်မဆို IFC တွင် တာဝန်မရှိပါ။ အစီရင်ခံစာပါ မည်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ နည်းလမ်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ သုံးသပ်ချက်များ သို့မဟုတ် ထင်မြင်ယူဆချက်များ ကိုမဆို ယုံကြည်အားထား အသုံးပြုခြင်း အတွက်လည်း IFC တွင် တာဝန် မရှိပါ။ ဤအစီရင်ခံစာပါ သတင်းအချက် အလက်များသည် ဥပဒေရေးရာ၊ စီးပွားရေးရာ သို့မဟုတ် ဆေးပညာဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ ပေးရန် မရည်ရွယ်ပါ။ ထို့ကြောင့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း များ၏ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် အကြံပေးများထံမှ ရမည့် သီးခြား အကြံပြုချက်များနေရာတွင် အစားထိုး အကြံပြုချက်များအဖြစ် မယူဆသင့်ပါ။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်မီတီ (IFC) အကြောင်း

အိုင်အက်မ်စီ သည် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏အမ အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပြီး ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စုဝင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ကာ ထွန်းသစ်စေ့ချေးကွက်စီးပွားရေးနိုင်ငံများ တွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အဓိကဦးတည် ဆောင်ရွက်နေသော ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့ကြီးဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့အဝန်း စီးပွားရေး အဖွဲ့အစည်း ပေါင်း ၂၀၀၀ ကျော် နှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး ကမ္ဘာ့ အခက်အခဲဆုံး သော နေရာ ဒေသများတွင် အိုင်အက်မ်စီ ၏ အရင်းအနှီးများ၊ အတတ်ပညာများနှင့် တွန်းအားပေးလုပ်ဆောင်မှုများဖြင့် ဈေးကွက်နှင့် အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးရာတွင် ကူညီဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါ သည်။ ၂၀၁၉ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွင်း အိုင်အက်မ်စီ၏ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ကာလရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၉ ဘီလီယံသို့ မြင့်တက်ခဲ့ပြီး အလွန်အမင်းဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အသီးအပွင့်များ တိုးမြှင့် ခွဲဝေခံစားရေးတွင်ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍပါဝင်မှု ပိုမိုမြင့်မားလာစေရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ ပိုမိုသိရှိလိုပါက www.ifc.org တွင် လေ့လာနိုင်ပါသည်။

မူပိုင်ခွင့် နှင့် ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်

© International Finance Corporation ၂၀၂၀။ မူပိုင်ခွင့်အားလုံး ထိန်းသိမ်းထားသည်။

၂၀၂၀ ၊ ပန်ဆင်လ်ဗေးနီးယားရိပ်သာ၊ N.W.

ဝါရှင်တန် ဒီ.စီ

၂၀၄၃၃ အင်တာနက်- www.ifc.org

ဤ စာတမ်းပါ ဖော်ပြချက်များ ကို မူပိုင်ခွင့်ဖြင့် ကာကွယ်ထားပါသည်။ အချက်အလက်များ အားလုံးဖြစ်စေ ၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ဖြစ်စေ ၊ မိတ္တူပွားခြင်း သို့မဟုတ်တစ်နည်းနည်းဖြင့်လက်ဆင့်ကမ်းခြင်းတို့သည်တည်ဆဲဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ IFC အနေဖြင့် ဤအစီရင်ခံစာအား ပြန့်ဝေခြင်းကို အားပေးပြီး အစီရင်ခံစာ ၏ အစိတ်အပိုင်းများ ကို ကူးယူဖော်ပြရန် ယေဘုယျအား ဖြင့် ခွင့်ပြုပေးပြီး အခကြေးငွေ မပါဘဲ ပညာပေးရန် နှင့် စီးပွားဖြစ် မဟုတ်သောရည်ရွယ်ချက်များအတွက် ပြန်လည်ကူးယူဖော်ပြရာတွင်ကိုးကားချက်များနှင့် ကြိုတင်အသိပေးမှုများ ကျွန်ုပ်တို့ အတန်အသင့် လိုအပ်နိုင် သည်။

ဤအစီရင်ခံစာတွင်ပါဝင်သော အကြောင်းအရာများ သို့မဟုတ် အစီရင်ခံစာပါ သုံးသပ်ချက်များ သို့မဟုတ် ထင်မြင်ယူဆချက်များ၏ မှန်ကန်တိကျမှု၊ ခိုင်လုံမှု သို့မဟုတ် ပြီးပြည့်စုံမှုတို့အတွက် IFC အနေဖြင့်အာမခံချက်မပေးဘဲအကြောင်းအရာများ သို့မဟုတ် ကိုးကားချက်များအတွက် အကန့်အသတ် မရှိခြင်း ၊ ပုံနှိပ်မှားခြင်း နှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ မှားယွင်းမှုများ အပါအဝင် မည်သည့် ထိမ်ချန်ခြင်း သို့မဟုတ် အမှားများ အတွက်မဆို IFC တွင် တာဝန် မရှိပါ။ ဤအစီရင်ခံစာပါ မည်သည့်မြေပုံတွင် မဆို ဖော်ပြထားသည့် နယ်နိမိတ်များ၊ အရောင်များနှင့် အမျိုးအမည်များနှင့် အခြားသော အချက်အလက် များသည် မည်သည့်နယ်နိမိတ်တရားဝင် အနေအထား သို့မဟုတ် ယင်းနယ်နိမိတ်များအား အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်းတို့နှင့်ဆက်စပ်သော ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ မည်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုမှ ညွှန်းဆိုခြင်း မရှိပါ။

ဤအစီရင်ခံစာတွင် ပါရှိသောသုံးသပ်တင်ပြချက်များနှင့် အကြံပြုတင်ပြချက်များသည် IFC သို့မဟုတ် IFC ၏ ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ကမ္ဘာ့ ဘဏ်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ၎င်း၏ အလုပ်အမှုဆောင် ဒါရိုက်တာများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ ကိုယ်စားပြုသော နိုင်ငံများ၏ အမြင်များအား ကိုယ်စားပြုသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ချေ။ IFC နှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်အဖွဲ့မှ ဤထုတ်ပြန်မှုတွင်ပါရှိသော အချက်အလက်များ၏ တိကျမှုအပေါ် အာမခံချက် မပေးသည့်အပြင် ၎င်းအချက်အလက် များအား အသုံးပြုရာမှ ရရှိလာသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများအားလုံးအတွက် တာဝန်ယူမည်မဟုတ်ချေ။

ဤ အစီရင်ခံစာပါ အကြောင်းအရာများ အားလုံးသည်ယေဘုယျသတင်းအချက်အလက်ပေးလိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်များအတွက်သာ ဖြစ်ပြီး ဥပဒေ ရေးရာ၊ လုံခြုံရေး သို့မဟုတ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အကြံပြုချက်၊ မည်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု နှင့် မဆို သင့်တင့်လျောက်ပတ်မှု နှင့် ဆက်စပ်သောထင်မြင်ယူဆ ချက် သို့မဟုတ် မည်သည့် အမျိုးအစားအတွက်မဆိုတောင်းဆိုခြင်း ဖြစ်စေရန် မရည်ရွယ်ပါ။ IFC သို့မဟုတ် IFC အဖွဲ့ဝင်များသည် အချို့သောသီးခြား ကုမ္ပဏီများ နှင့် အသင်းအဖွဲ့များ (အစီရင်ခံစာ တွင် နာမည် ဖော်ပြထားသည်များ အပါအဝင်) တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားခြင်း ၊ အကြံပြုချက် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားများ ရှိနိုင်သည်။

လက်အောက်ခံ ကုမ္ပဏီခွဲများ ၏ အခွင့်အရေးများ အပါအဝင် အခွင့်အရေးများ နှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်းများ နှင့် စပ်လျဉ်းသော မေးမြန်းချက်များအားလုံးကို IFC ဆက်ဆံရေးဌာန ၂၀၂၀ ပန်ဆင်လ်ဗေးနီးယားရိပ်သာ၊ N.W.၊ ဝါရှင်တန် ဒီစီ၊ ၂၀၄၃၃ သို့ တင်ပြရမည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေး ကော်ပိုရေးရှင်း သည် အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများအကြား သဘောတူညီချက် စာချုပ်အရ တည်ထောင်ထားသော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ပြီး ကမ္ဘာ့ဘဏ်အဖွဲ့ ၏ အဖွဲ့ဝင်လည်း ဖြစ်သည်။ နာမည်များ ၊ ကုန်အမှတ် တံဆိပ်များသည် IFC ၏ ပိုင်ဆိုင်မှု ဖြစ်ပြီး IFC ၏ စာဖြင့် ရေးသားထားသော သဘောတူ ခွင့်ပြုမိန့် မရဘဲ ယင်းတို့ကို မည်သည့် ရည်ရွယ်ချက် ဖြင့် မဆို သုံးစွဲခွင့်မရှိပါ။ ထို့အပြင် " အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေး ကော်ပိုရေးရှင်း" နှင့် "IFC" တို့ကို IFC ၏ ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားပြီး နိုင်ငံတကာ ဥပဒေအောက်တွင် ကာကွယ်ထား ရှိသည်။



ဤ လမ်းညွှန်ချက် သည် COVID-19 ကပ်ရောဂါ ၏ အကျိုးဆက်တစ်ခု အဖြစ် ကျား ၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများ ဖြစ်ပွားမှု မြင့် တက်နေခြင်း နှင့်ပတ်သက်ပြီးအလုပ်ရှင်များအားအသိပေးရန်ရည်ရွယ်ပြီးထိုသို့ ဖြစ်ပွားမှုအန္တရာယ်များကိုအလုပ်ရှင်များမှတုံ့ပြန်ဖြေ ရှင်းနိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို လမ်းညွှန်ထားကာ ဝန်ထမ်းများနှင့် လူမှု အဖွဲ့အစည်း၏ ကျန်းမာပျော်ရွှင်မှု ကို တိုးမြှင့်ရန်နှင့် လုံခြုံ မှုနှင့် ခံနိုင်ရည်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်များ ဖန်တီးရန် ရည်ရွယ်သည်။

၁။ အကျဉ်းချုပ်

ကျား ၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများသည် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အရေးပေါ် အခြေအနေများတွင် များပြားလာသည်။¹ အကြမ်းဖက်မှုများ တိုး များလာခြင်းသည် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ချက်များအား လက်ခံနိုင်ခြေ နည်းပါးခြင်း ၊ ငွေရေးကြေးရေး ဆိုင်ရာ စိတ်ဖိစီးမှု ၊ လူမှုရေးရာ အသိုက်အမြုံ ပျက်သုဉ်းနိုင်ခြေ၊ သီးသန့် ခွဲခြားနေထိုင်ရခြင်း၊ ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် အကဲဆတ်သော အခြေအနေများတွင် မိသားစုများ ကွဲကွာ နေခြင်း သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်သော လက်တွဲဖော်ထံမှ ထွက်ပြေးလွတ်မြောက်ရန် မစွမ်းဆောင်နိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။²

COVID-19 (ကိုရိုနာ ဝိုင်းရပ်စ်) ကပ်ရောဂါ သည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အရေးပေါ် အခြေအနေ ဖြစ်သည်။ သန်းပေါင်းများစွာ သော လူများ ကူးစက်ခံထားရပြီး ထောင်နှင့်ချီသေဆုံးကြရကာ အများစုမှာ စီးပွားရေးအရ ထိခိုက်ခံစားကြရသည်။ အခြေခံ ခန့်မှန်းချက်များ အရ ၂၀၂၀ ခုနှစ် တွင် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပြည်တွင်း အသားတင် ထုတ်လုပ်မှု တန်ဖိုး ၅.၂ ရာခိုင်နှုန်းလျော့ကျသွားလိမ့်မည်ဟု ခန့်မှန်းထားပြီး ယင်း အခြေအနေသည် ရာစုနှစ် ရှစ်ခုအတွင်း အဆိုးဆုံးသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေး ကျဆင်းမှု ဖြစ်သည်။³

COVID-19 ကာလ သွားလာခွင့် တားမြစ်သည့် ပထမ ၆ လအတွင်းတွင် ကမ္ဘာတလွှား၌ ကျား ၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု ၃၁ သန်း ထပ်တိုး လာကြောင်း ခန့်မှန်းထားပြီး သွားလာခွင့် တားမြစ်ခြင်းများ ဆက်လက် ဖြစ်ပေါ်နေလျှင် ၃လ တစ်ကြိမ်တိုင်း ကျား ၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု ဖြစ်စဉ် ၁၅ သန်း ထပ်တိုးနေမည်ဟု ခန့်မှန်းထားသည်။⁴ သွားလာခွင့်တားမြစ်ခြင်းများ ၏ အကျိုးဆက်အရ လူအများစုမှာ အိမ်မှ အလုပ်လုပ်ကြံ ရပြီး အိမ်တွင်း လူမှုဆက်ဆံရေးများတွင် စိတ်ဖိစီးမှုများ တိုးမြှင့်လာပြီး တခါတရံတွင် အကြမ်းဖက်မှုအထိ ဖြစ်ပွားနေသည်။⁵

1 <http://documents.worldbank.org/curated/en/618731587147227244/Gender-Dimensions-of-the-COVID-19-Pandemic>
 2 Ibid
 3 <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33748/211553-Ch01.pdf>
 4 https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf
 5 <https://www.securitymagazine.com/articles/92085-managing-domestic-violence-in-a-work-at-home-world>



ထို့ပြင် အချို့သော လူအုပ်စုများ ဥပမာ- အရေးပါသော လုပ်သားဝန်ထမ်းများနှင့် COVID-19 ရောဂါ သယ်ဆောင်သူဟု သံသယ ရှိခံရသူများ သည် ဖယ်ကြဉ်ခံရခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်ခံရခြင်း အန္တရာယ်များ ရင်ဆိုင်ရနိုင်သည်။⁶

ကျား၊မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုသည် အကြမ်းဖက်ခံရသော သူများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် လူမှု အသိုက်အဝိုင်းများအပေါ် လုံခြုံမှု စိတ်ပိုင်း ဆိုင်ရာ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ကျန်းမာပျော်ရွှင်မှုတို့အပေါ် ရုတ်တရက် သက်ရောက်မှုများအပြင် ပြင်းထန်သော အနှုတ်သဘောဆောင်သည့် သက်ရောက်မှုများ ရှိသည်။ ရေရှည်သက်ရောက်မှုများတွင် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အဟန့်အတားများ၊ ငွေရေးကြေးရေး အခက်အခဲများ၊ စီးပွားရေးအရ လုံခြုံစိတ်ချရမှု မရှိခြင်းနှင့် အိမ်ခြေယာဉ်ဖြစ်မှုများ ပါဝင်သည်။

ကျား ၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုသည် အကြမ်းဖက်မှု တိုက်ရိုက် ကျူးလွန်ခံရသူများကို ထိခိုက်မှုဘေးဒုက္ခ ဖြစ်စေသည့်အပြင် လုပ်ငန်းရှင်များ ကိုလည်း နည်းလမ်း မျိုးစုံဖြင့် ဆိုးရွားစွာထိခိုက်နိုင်သည်။ ထိုအထဲတွင်

- မြင့်မားလာသော ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များနှင့် ဝန်ထမ်းများနှင့် ဖောက်သည်များအား ထိတွေ့စေခြင်း
- အလုပ်ထဲတွင် အပြည့်အဝ အာရုံစိုက်မှု လျော့ကျခြင်း
- ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ် အပြောင်းအရွှေ့ တိုးများလာခြင်း
- ဝန်ထမ်းများ၏ ပါဝင်မှု လျော့ကျလာခြင်း
- လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များ မြင့်တက်လာခြင်း
- လုပ်ငန်းရှင် ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ/လူထုပုံရိပ် ထိခိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝယ်လိုသူ ဖောက်သည်များ၏ စိတ်ကျေနပ်မှုကို ထိခိုက်စေခြင်း တို့ပါဝင်သည်။

အချို့နိုင်ငံများတွင် ကျား ၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများသည် ပြည်တွင်း အသားတင် ထုတ်လုပ်မှုတန်ဖိုး GDP ၏ ၃.၇ ရာခိုင်နှုန်း အထိ ကုန် ကျစရိတ်ရှိနိုင်ပြီး အစိုးရအများစု ပညာရေးကဏ္ဍတွင် အသုံးပြုသည့် ငွေကြေးပမာဏထက် နှစ်ဆပိုများနေသည်။⁷ ကျား ၊ မ အခြေပြု အကြမ်း ဖက်မှုများသည် စီးပွားရေးကဏ္ဍအပေါ် အခြေခံအားဖြင့် တိုက်ရိုက် သက်ရောက်မှုရှိပြီး Fiji နိုင်ငံ၏ သုတေသနတွင် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှု များ နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများ မြင့်တက်လာခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများ၏ အချိန် ကုန်ဆုံးခြင်း နှင့် အလုပ်ကို အပြည့်အဝ အာရုံစိုက်မှု လျော့ကျခြင်းကဲ့သို့ အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်ပြီး ယင်းမှာ နှစ်တိုင်း ဝန်ထမ်းတဦး အလုပ်ဆင်းသည့် ရက် ၁၀ ရက်နှင့် ညီမျှသည်။⁸ ဤသုတေသန သည် Fiji နိုင်ငံအတွက် သီးသန့်ဖြစ်သော်လည်း အခြားသော အခြေအနေများတွင်လည်း အကြမ်းဖက်မှုကြောင့် တူညီသော ကုန်ကျစရိတ်များ ရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းသည်။

6 <https://theconversation.com/healthcare-workers-are-still-coming-under-attack-during-the-coronavirus-pandemic-136573>
 7 <https://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/violence-against-women-and-girls>
 8 https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/region_ext_content/ifc_external_corporate_site/east+asia+and+the+pacific/resources/fiji-domestic+and+sexual+violence+report

COVID-19 သည် လုပ်ငန်းခွင်များအတွက် ကျား၊ မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု အန္တရာယ်များကို ဖန်တီးပေးနေသည်။ ထိုအထဲတွင်



ဝယ်လိုသူနှင့် ဖောက်သည်များ၏ ရန်လိုမှု - ဝန်ထမ်းများအပေါ် ပစ်မှတ်ထားသော လက်သင့် မခံနိုင်သည့် သို့မဟုတ် ဆိုးရွားသော အပြုအမူများ



လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်း - ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးအတွက် အန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင်သော ဝန်ထမ်းနှင့် ဝန်ထမ်း အုပ်စု တစ်ခုကို ရည်ရွယ်သော ထပ်ခါတလဲလဲ ပြုလုပ်သည့် အပြုအမူများ



လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း - တစ်စုံတစ်ယောက် အား စိတ်အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေသော ၊ အရက်ရစေသော သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်သော ကာယကံရှင် မလိုလားသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများ



လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ဆက်စပ်သော အကြမ်းဖက်မှုများ - ငွေကြေးအရ ၊ လူမှုရေးအရ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးအရ ဖြစ်စေ အခြားသူတစ်ဦးအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းအပါအဝင် အားနည်းချက် ၊ ဩဇာအာဏာ ကွာခြားမှု သို့မဟုတ် ယုံကြည်မှုအပေါ် မူတည်ပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အမှန်တကယ် အကြမ်းဖက်မှုများ သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်း



အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှု - လက်တွဲဖော်များ ၊ မိသားစု နှင့် အိမ်ထောင်စုဝင်များမှ ကျူးလွန်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ငွေကြေးအရ အကြမ်းဖက်မှုများ ပါဝင်သည်။

အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးငယ်များ၊ ယောကျ်ားလေးများနှင့် အမျိုးသားများသည် ကျား၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု၏ သားကောင်များ ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးငယ်များသည် ပိုပြီး ထိခိုက်ခံစားကြရသည်။ ကျား၊ မ အပြင် အခြားသော အချက်အလက်များ ဖြစ်သည့် လူမျိုး ၊ ဘာသာ ၊ မျိုးနွယ်စု ၊ အသက်အရွယ်၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုနှင့် ကျား၊ မ ခံယူမှု သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှုများကလည်း အကြမ်းဖက်မှု ကြုံတွေ့နိုင်သည့် အန္တရာယ်ကို မြင့်မားစေနိုင်သည်။

ထိုအန္တရာယ်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်နှင့် ဝန်ထမ်းများနှင့် လူမှု အသိုက်အဝိုင်း၏ ကျန်းမာပျော်ရွှင်မှုကို တိုးမြှင့်ရန်နှင့် လုံခြုံစိတ်ချရပြီး ခံနိုင်ရည်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ကို ဖန်တီးရန် အလုပ်ရှင်များ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် လက်တွေ့လုပ်ငန်းစဉ်များ ရှိသည်။

၂။ ဝယ်လိုသူနှင့် ဖောက်သည်များ၏ ရန်လိုမှု

COVID-19 ကြောင့် ဝယ်လိုသူများနှင့် ဖောက်သည်များ၏ ရန်လိုမှု မြင့်တက်လာသော အန္တရာယ်နှင့် ဝန်ထမ်းများ ရင်ဆိုင်ရဖွယ်ရှိသည်။ ဝယ်လိုသူများနှင့် ဖောက်သည်များသည် ကုမ္ပဏီမှထောက်ပံ့ပေးနေသော ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး သို့မဟုတ် ယေဘုယျအားဖြင့် COVID-19 ၏ သက်ရောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး စိတ်ဖိစီးကြရသည်။ COVID-19 ကူးစက်ပြန့်ပွားခြင်း အန္တရာယ်ကို လျှော့ချနိုင်ရန် ကြိုတင် ကာကွယ်မှု အစီအမံများကို လိုက်နာရန် ငြင်းဆန်နိုင်ဖွယ်ရှိသည်။ ၎င်းတို့သည် ဝန်ထမ်းများအား ရန်လိုစိတ်ဖြင့် တုံ့ပြန်နိုင်ပြီး အထူးသဖြင့် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အစားအစာ သို့မဟုတ် အခြား မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်များ၊ ရေ၊ မီး ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ဘဏ်လုပ်ငန်းနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ စသည့် အရေးကြီးသော ဝန်ဆောင်မှုများအား ပံ့ပိုးပေးရာတွင် ဖြစ်နိုင်သည်။ ရန်လိုမှုသည် အထူးသဖြင့် ဖယ်ကြည့်ခြင်း၊ ခံထားရသော အုပ်စုများမှ ဝန်ထမ်းများကို ပစ်မှတ်ထားဖွယ်ရှိပြီး ၎င်းတို့သည် လူမျိုးရေး၊ ခွဲခြားသူများ၊ ကျား၊ မ ခွဲခြား ဆက်ဆံသူများ၊ လိင်တူချစ်သူများကို မုန်းတီးသူများ သို့မဟုတ် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲ ဝတ်ဆင် နေထိုင်သူများအား မုန်းတီးသူများ ဖြစ်လာနိုင်သည်။

၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် ပြင်ပတွင် လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော၊ ရန်လိုသော အပြုအမူများ များပြားလာခြင်းကို ကြုံတွေ့နိုင်ပြီး ထိုအထဲတွင်

- နှာခေါင်းစည်း ဝတ်ဆင်ရန်၊ ခပ်ခွာခွာ နေထိုင်ရန် သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများနှင့် လူချင်း ထိတွေ့မှု လျှော့ချရန် ငြင်းဆန်ခြင်း စသည့် COVID-19 ကူးစက်ပြန့်ပွားမှုကို လျှော့ချရန် ဒေသအလိုက် ချမှတ်ထားသော ကာကွယ်မှု စံနှုန်းများကို လိုက်နာရန် ငြင်းဆန်ခြင်း
- ဒေါသထွက် ရန်လိုသော မျက်နှာ အမူအယာများနှင့် တကိုယ်ရေ လွတ်လပ်စွာ နေထိုင်မှုကို ချိုးဖောက်ခြင်း စသည့် ရန်လိုသော သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်သော ဟန်ပန် အမူအရာများ
- လက်ညှိုးထိုးခြင်း၊ လက်သီးတင်းတင်းဆုပ်ခြင်း၊ ကောင်တာများကို ထုနှက်ခြင်း၊ ခြေဆောင့်ခြင်းနှင့် တံခါး ဆောင့်ပိတ်ခြင်း စသည့် ခြိမ်းခြောက်သော သို့မဟုတ် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော အပြုအမူများ
- လူမျိုးရေးခွဲခြားခြင်း၊ ကျားမ ခွဲခြားခြင်း၊ လိင်တူချစ်သူများအား မုန်းတီးခြင်း၊ ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ဝတ်ဆင် နေထိုင်သူများ မုန်းတီးသည့် ထင်မြင်ယူဆချက်များအပေါ်အဝင် စောင်းမြောင်းပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် စော်ကားပုတ်ခတ်ခြင်း ၊ အသံ ကျယ်လောင်စွာ ပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းစွာပြောဆိုခြင်းအားဖြင့် တကိုယ်ရေ သို့မဟုတ် ယေဘုယျ သဘောဖြင့် နှုတ်ဖြင့် အကြမ်းဖက်ခြင်း
- ရိုက်နှက်ခြင်း၊ ကန်ကျောက်ခြင်း၊ ဖမ်းချုပ်ခြင်း၊ တွန်းခြင်း သို့မဟုတ် ထိုးနှက်ခြင်း သည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု
- ဝန်ထမ်း၏ တကိုယ်ရေ ပိုင်ဆိုင်မှု သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုတို့ကို ထိခိုက်စေသော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု တို့ပါဝင်သည်။

အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် စဉ်းစားဆောင်ရွက်သင့်သည်မှာ

- COVID-19 ကူးစက်ပြန့်ပွားခြင်း ကို လျှော့ချနိုင်ရန် ပြုလုပ်ထားသော အစီအမံများ နှင့် ဝယ်လိုသူနှင့် ဖောက်သည်များ လိုက်နာရမည့် တာဝန်များအပေါ်အဝင် ဝယ်လိုသူများနှင့် ဖောက်သည်များ လိုက်နာရမည့်အရာများကို ရှင်းပြခြင်း
- ဝန်ထမ်းများအပေါ် လက်သင့်မခံနိုင်သည့် ရန်လိုသော အပြုအမူများ ပြုလုပ်ခြင်းကို သည်းခံမည် မဟုတ်ကြောင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၊ ဝယ်လိုသူများနှင့် ဖောက်သည်များနှင့် ရှင်းလင်း ပြောပြခြင်း
- ဖြစ်စဉ်အတွင်း ဘာလုပ်ရမည်၊ ဖြစ်စဉ်ကို မည်သို့ သတင်းပို့ရမည်နှင့် မည်သည့်နေရာတွင် အကူအညီတောင်းရမည် စသည့် တို့အပေါ်အဝင် ဝန်ထမ်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကြီးကြပ်သူများ ဝယ်လိုသူနှင့် ဖောက်သည်၏ ရန်လိုမှုကို မည်သို့ ဖြေရှင်းရမည်၊ သတင်းပို့ရမည်နှင့် ပတ်သက်ပြီး လမ်းညွှန်ချက်များကို ဖော်ဆောင်ပြီး သိရှိစေခြင်း
- ဝယ်လိုသူနှင့် ဖောက်သည်များ၏ ရန်လိုမှုနှင့် ပတ်သက်သော ဖြစ်စဉ်များနှင့် တုံ့ပြန်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုအပ်သလို အချိန်နှင့် တပြေးညီ ပြင်ဆင်ခြင်း



၃။ လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင် ဖြစ်ပွားနေသော အပျက်သဘောဆောင်သည့် လူမှုဆက်ဆံ ပြောဆိုမှုများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကို ဖြစ်နိုင်ခြေ ပိုများစေပြီး သို့မဟုတ် လက်သင့်ခံနိုင်ဖွယ် ဖြစ်သည်ဟု ယူဆစေသောကြောင့် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ သည် COVID-19 ကပ်ရောဂါ ၏ အကျိုးဆက် တခု အဖြစ် မြင့်တက်လာနိုင်ခြေ ရှိသည်။⁹ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် COVID-19 ဖြစ်ပွားမှုအကြောင်းအရင်းနှင့် ရောဂါပိုး သယ်ဆောင်သူများအပေါ် ကူညီရာမရောက်သောသို့မဟုတ် မခိုင်လုံသော ယူဆချက်များကို လက်ကိုင်ထားပြီး ကပ်ရောဂါနှင့် ကပ်ရောဂါ၏ အကျိုးဆက်နှင့် ပတ်သက်ပြီး တာဝန်ရှိသည်ဟု ၎င်းတို့ယူဆသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ် လေးစားမှု မရှိသော အပြုအမူများ ပြုနိုင်သည်။။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများ၊ အဓိက ဘာသာစကားကို မပြောဆိုသူများ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊ မရေးရာ အရ လူနည်းစုများ စသည့် အပြင်လူဟု ဝန်ထမ်းများက ယူဆကြသူများသည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ၏ ဖယ်ကြည့်ခံရခြင်း၊ ခွဲခြား ဆက်ဆံခံရခြင်း နှင့် အကြမ်းဖက်မှု အန္တရာယ်များ ကြုံတွေ့နိုင်သည်။ အချို့နိုင်ငံများတွင်အဆင့်အတန်း သို့မဟုတ် လူတန်းစား ခွဲခြားခြင်းများသည် အချို့ဝန်ထမ်းများ၏အားနည်းချက်ကို အကြမ်းဖက်မှုဆီသို့ပိုမိုတွန်းပို့နေသည်။ လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ငံထက် စီးနင်းပြုမှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု သည် မတူကွဲပြားသော ကျား၊ မ ဖြစ်တည်မှု သို့မဟုတ် ယောကျ်ား၊ မိန်းမ အချင်းချင်းတွင်လည်း ဖြစ်ပွားနိုင်သည်။

အွန်လိုင်းပေါ်ကအလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြရသောဝန်ထမ်းများသည်တိုးများလာသော အွန်လိုင်းပေါ် အကြမ်းဖက်မှုများကို ကြုံတွေ့ရဖွယ်ရှိသည်။ ရုပ်ပုံကို အခြေခံ သော မတရားပြုကျင့်မှု အပါအဝင် ကာယကံရှင် ပုဂ္ဂိုလ် ၏ ခွင့်ပြုချက် မရဘဲ ကိုယ်လုံးတီး သို့မဟုတ် လိင်အသားပေးပုံကို ရိုက်ယူခြင်း သို့မဟုတ် ဖြန့်ဝေခြင်း ၊ အွန်လိုင်းပေါ်မှ နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုခြင်း ၊ အွန်လိုင်းပေါ်မှ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ခြိမ်းခြောက်ခြင်း ၊ အရက်ရစေခြင်း သို့မဟုတ် ဖိအားပေး ခြိမ်းခြောက်မှုများ နှင့် ကလေးသူငယ်ဆိုင်ရာ ညစ်ညမ်းရုပ်ရှင်၊ စာပေများအပါအဝင် တရားမဝင်သော၊ ထိခိုက်နစ်နာစေသော အကြောင်းအရာများ ပါဝင်သည်။¹⁰ ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်သူများ၏ နည်းပညာအသုံးချပြီး နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုခြင်း သို့မဟုတ် ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း တို့ကို ခံရဖွယ်ရှိသည်။ အဝေးမှ လှမ်း၍ ပထမဆုံးအကြိမ် အလုပ်လုပ်ရသူများ သည်လည်း အဝေးမှလှမ်းပြီး ဝန်ထမ်းများကို စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ရန် အရည်အချင်းမရှိသော သို့မဟုတ် ကျောင်းများပိတ်လိုက်ခြင်းကြောင့် ပိုများလာသော ကလေး သူငယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ကြောင့် လိုက်လျော ညီထွေသော အလုပ်ချိန်များ စသည့် ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဆောင်ရွက်မပေးနိုင်သော ကြီးကြပ်သူများထံမှ တိုးများလာသော နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုခြင်းနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ကြုံတွေ့ရနိုင်သည်။

9 https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace#_Toc453686321
10 <https://www.esafety.gov.au/about-us/blog/covid-19-online-risks-reporting-and-response>



ရှေ့တန်းဝန်ဆောင်မှုများတွင် လုပ်နေကြရသော ဝန်ထမ်းများသည် ဝယ်လိုသူများနှင့် ဖောက်သည်များထံမှ များပြားလာသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ ကြုံတွေ့နိုင်ခြေရှိပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံနှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံမှ စစ်တမ်းများက လက်ရှိ အကျပ်အတည်းကာလတွင် အမျိုးသမီး ကျန်းမာရေး ဝန်ထမ်းများအပေါ် ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် ရန်လိုမှုများ မြင့်တက်နေကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။

ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်နေသော သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းလျှော့ချနေသော ကုမ္ပဏီများရှိ ဝန်ထမ်းများသည် မလိုလားသော်လည်း အောင့်အီး သည်းခံနေရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ ဖြစ်လာနိုင်သည့် အန္တရာယ် မြင့်တက်လျက်ရှိပါသည်။¹¹

မလိုလားသော်လည်း အောင့်အီးသည်းခံနေရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ဆိုသည်မှာ အာဏာကိုမတော်မတရားကျင့်သုံးခြင်းဖြစ်ပြီး အချို့သော အလုပ်ခန့်ခြင်းဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များသည်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအခွင့်အရေးပေးမှု ရရှိနိုင်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင် ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများအား တောင်းဆိုခြင်း၊ မလိုလားသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုများ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှုတ်အားဖြင့်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ကိုယ်ထိလက်ရောက် ပြုလုပ်ခြင်းတို့ပါဝင်ပြီး အောက်ပါ အခြေအနေ တစ်ခုခုနှင့် ကိုက်ညီနေပါသည်။

- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တောင်းဆိုမှု သို့မဟုတ် အပြုအမူ ကို ခွင့်ပြုပေးခြင်းသည် ဝန်ထမ်း၏ အလုပ်ခန့်ခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဟု မှတ်ယူနေခြင်း သို့မဟုတ်
- ကာယကံရှင်အပေါ် သက်ရောက်နေသော အလုပ်ခန့်ခြင်းဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တောင်းဆိုမှု သို့မဟုတ် အပြုအမူကို အခြေခံအဖြစ် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက် အသုံးပြုခြင်း

များသောအားဖြင့် ဤကဲ့သို့သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုသည် အာဏာရှိသော သူနှင့် ၎င်း၏ လက်အောက်ငယ်သား အကြားတွင် ဖြစ်ပွားလေ့ရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း သိသာထင်ရှားသော အာဏာကွာခြားချက်များရှိသည့်အခါ နှင့် ကြီးကြပ်သူများအနေဖြင့် ရာထူးနိမ့်သော ဝန်ထမ်းများအပေါ် အမြတ်ထုတ်ရန် အတင့်ရဲသည့်အခါ မလိုလားသော်လည်း အောင့်အီးသည်းခံနေရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ တိုးများလာနိုင်ခြေရှိပါသည်။

အထက်အောက် ဝါစဉ်များသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကျား ၊ မ အခြေပြုအာဏာလွှမ်းမိုးမှုကွာဟချက်များ ၊ အမျိုးသား အထက်လူကြီးကြီးကြပ်သူများပြီး အမျိုးသမီး လုပ်သား အင်အား များသည့် နေရာတွင် မလိုလားသော်လည်း အောင့်အီးသည်းခံနေရသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု အန္တရာယ် များလာနိုင်ပါသည်။¹²

11 <http://documents.worldbank.org/curated/en/618731587147227244/Gender-Dimensions-of-the-COVID-19-Pandemic>
 12 https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace#_Toc453686321



ထိပါးနှောင့်ယှက်သူ တွင် ဝန်ထမ်း ၏ လစာများ သို့မဟုတ် အလုပ်အဆိုင်များကို လျှော့ချနိုင်ခြင်း ၊ ပြောင်းရွှေ့ နေရာချထားခြင်း၊ နုတ်ထွက်စေခြင်း သို့ မဟုတ် လူပိုဖြစ်စေခြင်း တို့ ပြုလုပ်ရန် အာဏာရှိသည့် အခါမျိုးတွင် ကျူးလွန်ခံရသော ဝန်ထမ်းများသည် ကြောက်ရွံ့ပြီး ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု နှင့် ပတ်သက်ပြီး တိုင်တန်းမည် မဟုတ်ပါ။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် တာဝန်ခံနိုင်မှု ရှိမည် မဟုတ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု နှင့် အကူအညီ များ ရယူနိုင်မည် မဟုတ်ဟု ယူဆနေပါက ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ ကို တိုင်တန်းခြင်းမှ တဆင့် ဟန့်တားနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ ဝန်ထမ်းများအားလုံး အနေဖြင့် ၎င်းတို့ မျက်မြင်တွေ့ရသော သို့မဟုတ် ကြားရသော ကျူးလွန်မှုများကို တိုင်တန်းရန် အရေးကြီးပါသည်။

အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် စဉ်းစားဆောင်ရွက်နိုင်သည်မှာ -

- လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေး ကွင်းဆက်တွင် ကျားမ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် မတူကွဲပြားမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း
- ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းလျှော့ချခြင်း ဖြစ်စဉ်များအားလုံး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် သေချာနားလည်အောင် ပြုလုပ်ပေးခြင်း
- ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်းသို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းလျှော့ချခြင်း ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များအားလုံးကို ကျား၊ မ ဟန့်ချက်ညီမျှမှုနှင့် မတူကွဲပြားမှု ကော်မတီက ချမှတ်စေခြင်း ၊ မန်နေဂျာတစ်ဦးတည်း ၏ ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ကို လျှော့ချရန် ယင်း ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန် လိုအပ်ပြီး မလိုလားသော်လည်း အောင့်အီးသည်ခံနေရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေကို လျှော့ချပေးသည်။
- ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းလျှော့ချခြင်း၏ သက်ရောက်မှုများသည် လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ မျိုးနွယ်စု၊ အသက်၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုနှင့် ကျား၊ မ ခံယူမှု သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှုများအပေါ် အခြေခံသော မည်သည့် အုပ်စုအပေါ်မဆို အချိုးမမျှတစွာ သက်ရောက်မှု မရှိအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများနှင့် ဆက်စပ်သော တည်ဆဲ မူဝါဒများ၊ နှစ်နာချက်များ အတွက် ယန္တရားများ နှင့် အကူအညီပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများအား ဝန်ထမ်းများ ကို သတိပေးခြင်း နှင့် မွမ်းမံသင်တန်းပေးရန် စဉ်းစားခြင်း
- COVID-19 ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းခွင်တွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု မြှင့်တက်လာနိုင်ခြေများကို ဝန်ထမ်းများအား ရှင်းပြထားခြင်းနှင့် ယင်းထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ ကြုံတွေ့ရသော၊ မျက်မြင်တွေ့ရသော သို့မဟုတ် ကြားရသောဝန်ထမ်းများအနေဖြင့်အမည်မဖော်ဘဲဖြစ်စေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ ဖြစ်စေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ မဟုတ်ဘဲ အခြားနည်းဖြင့် ဖြစ်စေ အွန်လိုင်းပေါ်မှ တိုင်းတန်းခြင်း ယန္တရားများမှ တဆင့် တိုင်ကြားမှုကို အားပေးခြင်း
- တိုင်တန်းလာသည့် ပြဿနာများကို လုံခြုံစိတ်ချရပြီး လျှို့ဝှက်သော ပုံစံဖြင့် ချက်ချင်း စုံစမ်း ဖြေရှင်းခြင်း
- စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ၏ ရလဒ်အပေါ် မူတည်ပြီး မည်သည့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှုဆိုင်ရာ လုပ်ရပ်ကို မဆို ဆုံးဖြတ်ခြင်းနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၏ သက်ရောက်မှုများနှင့် အချိုးကျစေခြင်း



၄။ လုပ်ငန်းခွင် နှင့်ဆက်နွယ်သည့်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်း နှင့် အကြမ်းဖက်ခြင်း

ဝန်ထမ်းများ မှ ဝယ်လိုသူ နှင့် ဖောက်သည်များ၊ အလုပ်အပ်သူများ နှင့် ရပ်ရွာလူထု အပေါ် ကျူးလွန်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်း နှင့်အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာအန္တရာယ်သည်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအရေးပေါ်အခြေအနေများတွင်တိုးတက်လာနိုင်သည်။¹³ ဝန်ထမ်းများသည်ထိခိုက်လွယ်သော လူထုများအား ပိုမိုလက်လှမ်းမီနေသလို အင်အားပါဝါ ပိုမိုရရှိနေသောကြောင့် လူထု နှင့် ရပ်ရွာလူထုများအပေါ် အန္တရာယ် ဖြစ်စေသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းတို့ ကျူးလွန်လာစေနိုင်ပြီး ယင်းသည် လုပ်ငန်းရှင်၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိခိုက်ပျက်စီးစေသည်။ ငွေကြေးအထောက်အပံ့ ရရှိစေသည့် လမ်းကြောင်းအဖြစ် ဆယ်ကျော်သက်အရွယ် မိန်းကလေးများ နှင့် အခြားသောထိခိုက်လွယ်အုပ်စုများကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံမှုများအတွက် ပြင်ဆင်အသုံးပြုလာခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများ မြင့်တက်လာနိုင်သည်။¹⁴

မလိုလားသော်လည်း အောင့်အီးသည်းခံနေရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကဲ့သို့ပင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်း နှင့် အကြမ်းဖက်မှုများ ခံစားရသူသည် ၎င်းတို့နှင့် ကျူးလွန်သူများအကြား ရှိသော အင်အားပါဝါမညီမျှမှုများကြောင့် ထိုဖြစ်ရပ်များကို အစီရင်ခံနိုင်ချေ နည်းပါးပါသည်။ ထို့ကြောင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို တိုက်ရိုက်မခံစားရသော်လည်း ဘေးမှရပ်ကြည့်တတ်သူများအား၎င်းတို့မြင်တွေ့ရသည့်သို့မဟုတ် ကြားသိရသည့် ဖြစ်ရပ်များကို အစီရင်ခံရန် အားပေးခြင်းဖြင့်၎င်းအန္တရာယ်များကိုအလုပ်ရှင်များမှဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရန်အရေးကြီးသည်။

အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် စဉ်းစားဆောင်ရွက်သင့်သည်မှာ -

- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်း နှင့် အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အန္တရာယ်သည် COVID-19 ကာလအတွင်း တိုးတက်လာနိုင်သည်ကို ဆက်သွယ်ပြောဆိုထားပြီး ဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့ တွေ့ကြုံမြင်တွေ့ရသည့် သို့မဟုတ် ကြားသိရသည့် ဖြစ်ရပ်များကို အမည်မဖော်ဘဲ၊ တရားဝင်နည်းလမ်း၊ စည်းမျဉ်းတကျမဟုတ်သော နည်းလမ်း နှင့်/သို့မဟုတ် အွန်လိုင်း အစီရင်ခံသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် ချက်ချင်း အစီရင်ခံရန် အားပေးခြင်း
- တည်ဆဲမူဝါဒနှင့် မကျေနပ်ချက်တိုင်တန်းသည့် ယန္တရားများ/နည်းလမ်းများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် အကျိုးစီးပွားစပ်ဆိုင်သူများဖြစ်သည့် ရပ်ရွာလူထုအဖွဲ့ဝင်များအား အမှတ်ရစေရန် သတိပေးခြင်း
- စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် ချက်ချင်း လုပ်ဆောင်ခြင်း နှင့် ဖော်ထုတ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်များ အားလုံးကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း

13 <http://documents.worldbank.org/curated/en/618731587147227244/Gender-Dimensions-of-the-COVID-19-Pandemic>

14 Ibid



၅။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု

COVID-19 ကြောင့် အသွားအလာပိတ်ပင်ထားမှု (lockdown) ပြုလုပ်ထားသည့် ပထမ ၃ လအတွင်းမှာပင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ဖြစ်ရပ်များသည် ၂၀ % တိုးတက်လာသည်ဟုခန့်မှန်းကြသည်။¹⁵ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုသည် ဂျန်ဒါတူညီသော သို့မဟုတ် ကွဲပြားသော ရင်းနှီးသော လက်တွဲဖော်များအကြား ၊ မိသားစုအတွင်း ၊ သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်စုအတွင်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။ COVID-19 နှင့် ၎င်း၏ သက်ရောက်မှုများဖြစ်သည့် စိတ်ဖိစီးမှုများသည် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေသည့်အကြောင်းရင်း မဟုတ်သော်လည်း ၎င်းသည် ပိုမိုပြင်းထန်သော အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်စဉ်များကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။

အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် စဉ်းစားဆောင်ရွက်နိုင်သည်မှာ -

- ကုမ္ပဏီမူဝါဒများ နှင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ရရှိနိုင်သော အထောက်အပံ့များ နှင့် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် အကူအညီဝန်ဆောင်မှုများအား မည်သို့ ဆက်သွယ်ရမည် စသည်တို့ အပါအဝင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ထောက်ပံ့ပေးခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင် တွင်ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့်အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများအားဆက်သွယ်နိုင်သည့် လုံခြုံပြီး ကိုယ်ရေးကိုယ်တာပြောဆိုနိုင်သည့်ဆိတ်ကွယ်ရာနေရာတစ်ခုဖန်တီးပေးခြင်း နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဝန်ထမ်းများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို သေချာစေရန် လုပ်ငန်းခွင်နေရာများ နှင့် အချိန်ဇယားများအား ကျိုးကြောင်းညီညွတ်စွာ လိုက်လျောညီထွေ ပြုပြင်ပေးခြင်း
- အပြုသဘောဆောင်သည့် ပဋိပက္ခဖြေရှင်းခြင်း နှင့် ကောင်းမွန်သော ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များပါဝင်သော ယေဘုယျသတင်းအချက်အလက်များကိုဝန်ထမ်းများအား အီးမေးလ်မှတစ်ဆင့်ပေးခြင်း နှင့် အတိုင်ပင်ခံဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ (counselling) ကိုမည်ကဲ့သို့လက်လှမ်းမီနိုင်သည် ကို အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ကို ရည်ညွှန်းသည့် ကိုးကားစရာစာတမ်းတို့များ ပါ ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်သည်။

15 https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf



အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မပြုလုပ်သင့်သည်မှာ-

- ဝန်ထမ်းအများအပြားမှာ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်သူများနှင့် တစ်အိမ်တည်းတွင် နေထိုင်နေနိုင်သည့်အတွက် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အသေးစိတ်သတင်းအချက်အလက်များကို ဝန်ထမ်းများ၏ အိမ်သို့ ပေးပို့ခြင်း။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် စုံစမ်းမေးမြန်းမှုများသည် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်သူများအား နီးဆွေစေနိုင်ပြီး အကြမ်းဖက်မှုအား ပိုဆိုးလာစေနိုင်သည်။
- ဝန်ထမ်းများ သည် နေအိမ် မှ အလုပ်လုပ်စဉ် တွင် ဝန်ထမ်းများအား စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများကို စုံစမ်းမေးမြန်းခြင်း¹⁶

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ပြုလုပ်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိနေသည်ဟု သင်စိုးရိမ်နေပါက

- ဝန်ထမ်းများနှင့် သင် ဆွေးနွေးပြောဆိုသည့်အခါ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်သူများအတူ မရှိဘဲ လွတ်လပ်စွာပြောဆိုနိုင်ရန် ၎င်းတို့ နေအိမ်မှ ဝေးနေစဉ် အစည်းအဝေးတက်ရန် တောင်းဆိုပါ။
- အဝေးမှ ပြုလုပ်သည့် virtual အစည်းအဝေး ပြုလုပ်မည်ဆိုပါက ဝန်ထမ်းသည် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်သူများနှင့် အတူ မရှိစေရန် အသေအချာ စစ်ဆေးရန် လိုအပ်ပြီး ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့ အင်တာနက်ရှာဖွေအသုံးပြုထားသည့် သမိုင်းခြေရာခံနိုင်သည့် browsing historyကို ဖျက်ပြီး virtual နည်းလမ်းဖြင့်လည်း ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိစေရန် မည်သို့ ပြုလုပ်နိုင်ကို သတင်းအချက်အလက်များ ပေးပါ။
- အကယ်၍ သင်သည် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို ၎င်းအိမ်တွင်ရှိနေစဉ် အရေးပေါ်ဆက်သွယ်ရမည်ဆိုပါက ကုစားရေး ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ဦးစွာ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး ထိုဝန်ထမ်းအပေါ် ကျရောက်နိုင်သည့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များကို လျော့ချနိုင်သည့် အထောက်အပံ့များကို ရှာဖွေထားပါ။

16 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/issue-brief-violence-against-women-and-girls-data-collection-during-covid-19>



၆။ အဓိကသတင်းစကား

COVID-19 ကြောင့်ဖြစ်သော ကျားမအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများဆိုင်ရာ အန္တရာယ်သည် ဝန်ထမ်းများနှင့် ရပ်ရွာလူထု၏ ကာယသုခ၊ စိတ္တသုခ အပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ ၎င်းအချက်သည် လူထုအတွက်၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၊ ရပ်ရွာလူထုများ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ရေရှည်တွင် အနက်သဘောဆောင်သော နောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုးများ ရှိပါသည်။ ယခုလိုအချိန်မျိုးတွင် အကြမ်းဖက်ခံရသူနှင့် ကျူးလွန်သူများ အကြားရှိသော အင်အားပါဝါမညီမျှမှု ပိုမိုမြင့်မားနေခြင်း နှင့် အကူအညီအထောက်အပံ့ ဝန်ဆောင်မှုများအား လက်လှမ်းမီမှု လျော့နည်းခြင်း သို့မဟုတ် ရွေ့လျားသွားလာရန် ကန့်သတ်ထားမှုများကြောင့် တိုက်ရိုက်ခံစား သက်ရောက်မှုရှိသူများသည်လည်း အကြမ်းဖက်မှုများအား အစီရင်ခံရန် တွန့်ဆုတ်နေနိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအား နှင့် အထူးသဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို ဘေးမှ မြင်တွေ့ရသူများအား၎င်းတို့ မြင်တွေ့ရသည့် သို့မဟုတ် ကြားသိရသည့် ဖြစ်ရပ်များကိုအစီရင်ခံရန် အားပေးခြင်းဖြင့်၎င်းအန္တရာယ်များကို အလုပ်ရှင်များမှ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရန် အရေးကြီးသည်။

၇။ ကျမ်းကိုး

- လမ်းညွှန်ချက်- [Addressing Gender-Based Violence and Harassment—Emerging Good Practice for the Private Sector](#)
- မှန်ကန်သည့် အချက်အလက်များ(Factsheet): [Workplace Responses to Gender-Based Violence](#)
- Podcast: [What role can business play in tackling gender-based violence?](#)
- အစီရင်ခံစာ- [Respectful Workplaces: Exploring the Costs of Bullying and Sexual Harassment to Businesses in Myanmar](#)
- အစီရင်ခံစာ- [The Business Case for Workplace Responses to Domestic and Sexual Violence in Fiji](#)
- အစီရင်ခံစာ- [The Impact of Domestic and Sexual Violence on the Workplace in Solomon Islands](#)
- အန်နီမေးရှင်း (Animation)- [The business case for addressing domestic violence in the workplace](#)



၈။ ဆက်သွယ်ရန်

Shabnam Hameed

Global Lead, Workplace Responses to Gender-Based Violence

Gender and Economic Inclusion Group

IFC

Shameed2@ifc.org



Creating Markets, Creating Opportunities

© September 2020 IFC