

# TrustWorthy

## မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှု၊ အလုံးစုံပါဝင်မှုကို လက်တွေ့ထည့်သွင်းစဉ်းစား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်တဲ့နည်း (၅) သွယ်

ထက်မြက်ထိရောက်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေ မတူကွဲပြားမှုတွေကိုလက်ခံကြိုဆိုတတ်ရတာဖြစ်သလို လုပ်ငန်းခွင်တွေမှာဆို တတ်ကျွမ်းမှုအသစ်တွေနဲ့သာတူညီမျှရှိခြင်းကိုအားပေးပြီး အားလုံးပါဝင် နိုင်ဖို့ကိုပါ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရတာဖြစ်ပါတယ်။ သို့မှသာလျှင် ဝန်ထမ်းအားလုံးရဲ့ ဘက်စုံတိုးတက်မှုကိုရရှိနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

5 Powerful Ways to Take Real Action on Diversity, Equity, & Inclusion” ဆောင်းပါးထဲမှာ Center for Creative Leadership ကနေအကြံပြုတာက သာတူညီမျှမှု နဲ့ အားလုံးပါဝင်မှုကို ဦးတည်တဲ့ စိတ်ထား၊ အမူအကျင့်၊ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှု စတာတွေ ရှိဖို့ဖြစ်ပါတယ်။

၁။ သင့်တော်တဲ့အခွင့်အလမ်းတွေကိုဖော်ပြပါ။ အဖွဲ့ရဲ့ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်တွေဟာ မိမိအဖွဲ့ အတွင်းအခြေအနေကိုလေ့လာကာ မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှု၊ အားလုံးပါဝင်နိုင်ရေးအစရှိသည် တို့နှင့် ပတ်သက် ပြီးဘာတွေ ဘယ်လိုပိုပြီးကောင်းအောင်လုပ်နိုင်တဲ့အခွင့်အရေးရှိသလဲဆိုတာကို ရှာဖွေသင့်ပါတယ်။ မိမိဝန်ထမ်းတွေကိုလည်း ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းချဉ်းကပ်ပြီး ဒါတွေအားလုံးဟာအဖွဲ့ အစည်း တွင်း ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းနဲ့ပတ်သက်တဲ့ချဉ်းကပ်ပုံပြင်ပနဲ့ပြောဆိုဆက်သွယ်မှု တွေ



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive

အပေါ်မှာဘယ်လိုပတ်သက်မှုတွေရှိနိုင်ကြောင်း ထောက်ပြဆွေးနွေးသင့်ပါတယ်။

၂။ **သာတူညီမျှမှုကိုရှေ့တန်းတင်ပါ။** သာတူညီမျှမှုဆိုရာမှာတော့ လူတိုင်းက မိမိကိုယ်မိမိ တိုးတက်အောင်လုပ်နိုင်တဲ့အခွင့်အလမ်းကိုရရှိဖို့ ဆိုလိုတာပါ။ သာတူညီမျှသော အခွင့်အလမ်းတွေမရရှိဘဲနဲ့ မတူကွဲပြားမှုမှာအလုံးစုံပါဝင်နိုင်ခြင်းကို မြှင့်တင်ဖို့ မဖြစ်နိုင်ဘူးလို့လည်းဆိုပါတယ်။ လူမှုအသိုက်အဝန်းထဲမှာ မမျှတမှုတွေရှိနေတာကို အသိအမှတ်ပြုဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ သာတူညီမျှအခွင့်အရေးဆိုတာဟာ လူတိုင်းအတွက် ဆတူဖြစ်စရာမလိုကြောင်းကိုလက်ခံဖို့လိုပါတယ်။ ယခင်ရထားတဲ့ မတူညီခဲ့တဲ့ အခွင့်အရေး၊ရာထူးနဲ့အခြေအနေတွေအပေါ်မှာလည်းများစွာမူတည်ပါတယ်။

တာဝန်ရှိတဲ့ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ချထားတဲ့ဦးစားပေးမှုတွေအတိုင်းနေထိုင်ကျင့်ကြံဖို့လည်း အရေးကြီးပါတယ်။ သူတို့က အဖွဲ့အစည်းတွင်းသာတူညီမျှမှုရှိဖို့က ဦးစားပေးလုပ်ရမဲ့ ကိစ္စတွေမှာထည့်ထားပြီး သူတို့ကိုယ်တိုင် ကလည်း လက်တွေ့ပြုမူဆောင်ရွက်တယ်ဆိုရင် မတူကွဲပြားမှုတွေရှိလင့်ကစား အားလုံးဝိုင်းဝန်းပါဝင်နိုင်မှုအတွက် လိုအပ်တဲ့အခြေခံတွေကိုတည်ဆောက်ပေးပြီးသားဖြစ်သွားပါတယ်။

၃။ **မတူကွဲပြားမှုကိုလက်တွေ့လက်ခံအကောင်အထည်ဖော်ပါ။** ဦးဆောင်မှုပေးနေရသူများ အနေနဲ့ သူတို့ဘာတွေမျှော်လင့်ထားတယ်ဆိုတာကို အသိပေးပြီးသကာလ ကျနော်တို့ ရဲ့အမြင် အယူအဆတွေအပေါ်မှာ မတူကွဲပြားမှုတွေရှိနေခြင်းရဲ့ သက်ရောက်မှုကို သိရှိအောင်လုပ်ဖို့လိုပါတယ်။ တစ်ပြိုင်တည်းမှာ အားလုံးရဲ့ပါဝင်နိုင်မှုနည်းလမ်းတွေကိုမြှင့်တင်သွားနိုင်ဖို့လိုတာပါ။

၄။ **စုပေါင်းခေါင်းဆောင်မှုတည်ဆောက်ပါ။** မတူတဲ့အမြင်နဲ့ရှုထောင့်တွေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားတဲ့အခါမှာပေါင်းစည်း ပါဝင်မှုကိုရယူနိုင်သလို မိမိနှင့်သက်ဆိုင်သည်ဆိုသည့် စိတ်ခံစားချက်ကိုလည်း ရရှိစေနိုင်ပါတယ်။ အဲဒီလို မူနဲ့လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှု တစ်ပြိုင်တည်းဆောင်ရွက်နိုင်မှသာ အဖွဲ့အစည်းဆန်တဲ့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကိုရရှိမှာပါ။ သို့မှသာ တဖက်စောင်းနင်းဖြစ်တာမျိုးကိုရှောင်ရှားနိုင်ပြီး မတူကွဲပြားမှုကိုလည်း လေးစားအသိအမှတ်ပြုရာရောက်မှာဖြစ်ပါတယ်။

Center for Creative Leadership ကတော့ အဖွဲ့အစည်းများ လိုက်နာကျင့်သုံးနိုင်တဲ့ နည်း(၅) မျိုးကိုအကြံပြုပါတယ်။

၁။ **အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုတွေမှာအပြောင်းအလဲလုပ်ပါ။** သာတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှု နဲ့ အားလုံးပါဝင်မှု ကိစ္စတွေနဲ့ပတ်သက်လာရင် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းနဲ့ တိုက်ရိုက်ပြောဆို ဆွေးနွေးတာကသာ အကန့်အသတ်နဲ့အတားအဆီးတွေကိုကျော်လွှားနိုင်စေမှာပါ။ ပွင့်လင်းမှုက အဖွဲ့အစည်းတွင်း အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး ယဉ်ကျေးမှုကိုလည်း အပြုသဘောဖက်ကို ပြောင်းလဲစေပါတယ်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု လုပ်ငန်းခွင်မှာထိရောက်မှု ရှိဖို့ဆိုတာတွေကို လည်း ပိုပြီးကောင်းလာစေနိုင်ပါတယ်။

၂။ **ချိတ်ဆက်နိုင်မှု ဘောင်ကိုတိုးချဲ့ပါ။** ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်တဲ့ အတိုင်းအတာနဲ့ ပမာဏကိုကြိုတင်တွက်ချက်ခြင်းအားဖြင့် အချင်းချင်းအပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး အရည်အသွေးကိုပို၍အားကောင်းအောင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါတယ်။ မရည်ရွယ်ဘဲရှိနေတတ်တဲ့ ဘက်လိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်ဖက်သတ်ဦးစားပေးတတ်ခြင်းသဘောကြောင့် ဖြစ်ပေါ်

လာတတ်တဲ့ အကန့်အသတ်တွေကိုလည်း တွေ့ရှိလာနိုင်ပါတယ်။ ခုလိုရရှိလာတဲ့ အချက် အလက်တွေအပေါ်မှာ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူက မိမိနဲ့ရှိပြီးသား အဝန်းအဝိုင်းထက် ကျော်ပြီး စဉ်းစားနိုင်ဖို့လိုပါတယ်။

**၃။ Coaching နဲ့ mentoring လုပ်ပေးတာမျိုးကို တွန်းအားပေးဆောင်ရွက်ပါ။** သာမန် ဝန်ထမ်းတွေကတော့သူတို့ရဲ့မန်နေဂျာတွေကဲ့သို့ သူတို့ကိုလမ်းညွှန်လမ်းပြနိုင်မယ့် ခေါင်းဆောင်တွေနဲ့ တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်မှုရှိချင်မှရှိမှာပါ။ coaching နဲ့ mentoring အလေ့ အကျင့်ကိုအားကောင်းလုပ်နိုင်ပါက အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့ ဝန်ထမ်း အားလုံး ရဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာတိုးတက်မှုအတွက် သာတူညီမျှဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ဖို့ ပိုပြီးအခွင့်သာနိုင်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းငယ်တွေအနေနဲ့ ဝါရင့်ခေါင်းဆောင်တွေဆီကနေ အကျိုးရှိတဲ့လမ်းညွှန်မှုများစွာရရှိနိုင်ပါတယ်။

**၄။ ပင်ကိုယ်အရည်အသွေးအခြေပြု အလေ့အကျင့်များကို သုံးသပ်ပါ။** ဝန်ထမ်းရွေးချယ် ခန့်ထားတဲ့စနစ် ရာထူးလုပ်ပိုင်ခွင့်တိုးပေးတဲ့စနစ်၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကိုသုံးသပ်တဲ့စနစ် အစ ရှိတာတွေကိုလည်း အမြဲဆိုသလို စစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဘယ်သူတွေက အခရာကျတဲ့ ပရောဂျက်တွေကို လုပ်နေရပြီး တော့ အနီးကပ်လမ်းပြပေးမှုတွေကို ရရှိနေသလဲဆိုတာကို အမြဲစောင့်ကြည့် လေ့လာဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ မူဝါဒနဲ့လက်တွေ့လုပ်ငန်းပိုင်းမှာ လိုအပ်တဲ့အပြောင်းအလဲ ကိုလုပ်ဖို့ အမြဲအဆင်သင့်ဖြစ်နေဖို့လိုပါတယ်။

**၅။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာသွင်ပြင်လက္ခဏာထက်ကျော်လွန်ပြီးစဉ်းစားပါ။** သာတူညီမျှမှု မရှိ ခြင်းရဲ့နောက်ကွယ်မှာနှစ်ရှည်လများတည်ရှိနေခဲ့တဲ့ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာခွဲခြား တတ်တဲ့ အမြင် အယူအဆနဲ့ လူမှုတည်ဆောက်ပုံ များရှိနေတတ်ပါတယ်။ လူမှု သရုပ်သဏ္ဍန်မှာ အသက်အရွယ်၊လူမျိုး၊ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ပညာရေးနောက်ခံ၊ ခန္ဓာကိုယ်သန်စွမ်းမှု အနေအထား အစရှိသည်တို့လည်း ပါဝင်ပါတယ်။ ခေါင်း ဆောင်တွေအနေနဲ့က သူတို့ ရဲ့ဝန်ထမ်းတွေအကြား တူညီမှုရှိတာ၊ မတူကွဲပြားမှုရှိတာတွေ အားလုံးကိုလေ့လာပြီး လူမှုသရုပ်သဏ္ဍန်ကြောင့်လုပ်ငန်းခွင်အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပုံတွေကိုလည်း သိရှိ လက်ခံနိုင်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

ကောင်းမွန်တဲ့ဆက်သွယ်ရေးစနစ်၊ သင်တန်း နှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများမှတစ်ဆင့် ကျနော်တို့ရဲ့ လူမှုသရုပ်သဏ္ဍန်က တစ်နှင့်တစ်ဦး အပြန်အလှန်ထိတွေ့ ဆက်ဆံရေး အပေါ်ဘယ်လိုသက်ရောက်မှုတွေရှိနေသလဲဆိုတာကိုသိနိုင်ပါတယ်။ ဒီနည်းနဲ့ပဲ မိမိရဲ့အပြုအမူ အပြောအဆို အယူအဆကြောင့် အခြားသူများနဲ့ လုပ်ငန်းခွင်အပေါ်မှာ အနုတ်လက္ခဏာဆောင်တဲ့သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ကြောင်း ပို၍သတိပြုနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

-----

မူရင်းဆောင်းပါးကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် အောက်ပါလင့်ခ်မှာ ဖတ်ရှုနိုင်ပါတယ်။

[5 Powerful Ways to Take REAL Action on DEI \(Diversity, Equity & Inclusion\),](#)