



မြောင်းမတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်

တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် (၃)

၂၀၂၂ ဇန်နဝါရီလ

မြောင်းမတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်



တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် (၃)
၂၀၂၂ ဇန်နဝါရီလ

ဤရည်ညွှန်းစာစောင်သည် တက္ကသိုလ်အဆင့် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ အရပ်ဖက်ဆိုင်ရာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကို စိတ်ပါဝင်စားသူများ ဖတ်ရှုလေ့လာနိုင်ရေးအတွက် ကုလသမဂ္ဂမူးယစ်ဆေးဝါးနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာရုံး၏ Education for Justice(E4J) Initiative University Module Series မှ Anti-corruption Module များနှင့် Integrity and Ethics Module များကို ဘာသာပြန်ဆိုပြုစုခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၏ ယူဆချက်များ၊ အဘော်များကို ကိုယ်စားပြုခြင်း မရှိပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

This publication which is translated from Anti-corruption Module and Integrity and Ethics Module of Education for Justice (E4J) Initiative University Module Series of UNODC, intends to provide as a reading material for University students, Government servants, Business enterprises, Civil Society Organizations and people who are interested in combatting corruption. The views expressed in this publication do not necessarily represent the views of Anti-Corruption Commission, Myanmar.

ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာ

- အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ရုံး၊ ရုံးအမှတ် (၅၆)၊ ဇေယျဌာနီလမ်း၊ ဥတ္တရသီရိမြို့နယ်၊ နေပြည်တော်။
- Email : accm@accm.gov.mm, Website: www.accm.gov.mm
- အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ရုံးခွဲ (ရန်ကုန်)၊ အမှတ် ၆၂ (A)၊ ရွှေတောင်ကြားလမ်း၊ ဗဟန်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။
- အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ရုံးခွဲ (မန္တလေး)၊ တမ္ပဝတီရပ်ကွက်၊ ချမ်းမြသာစည်မြို့နယ်၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး။

ဖြင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်

တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင်(၃)
၂၀၂၂ ဇန်နဝါရီလ



ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

ထုတ်ဝေသူ - အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ရုံး (၀၂၇၈၇)၊ ရုံးအမှတ်(၅၆)
ဇေယျဌာနီလမ်း၊ ဥတ္တရသီရိမြို့နယ်၊ နေပြည်တော်။

ပုံနှိပ်သူ -

ပုံနှိပ်ခြင်း - ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ

အုပ်ရေ - ၅၀၀၀

ဖြန့်ချိရေး - အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ရုံး

မျက်နှာဖုံး - အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ရုံး

*This document is a translation of Education for Justice (E4J) modules, developed by
UNODC/E4J initiative. The original modules can be found here:
<https://www.unodc.org/e4j/en/tertiary/index.html>*

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၏

ကျေးဇူးတင်လွှာ

၁။ ကော်မရှင်သည် အများပြည်သူတို့၏ဘဝများ သာယာဝပြောလာစေရန်အတွက် နိုင်ငံတော် အတွင်း အဂတိလိုက်စားမှုများကို အများပြည်သူတို့နှင့်အတူ လက်တွဲ၍ တွန်းလှန်တိုက်ဖျက် လျက်ရှိပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရာတွင် အသိပညာပေးခြင်း၊ တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းဟူသည့် နည်းလမ်းသုံးသွယ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

၂။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၁၆ ပုဒ်မခွဲ (ည) အရ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အသိပညာပေးသင်ခန်းစာများအား အခြေခံပညာမူလတန်း အဆင့်မှ စတင်သင်ကြားနိုင်ရေးအတွက် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပူးပေါင်းပြုစုခဲ့သော ဖြောင့်မတ် တည်ကြည်မှုမြှင့်တင်ရေး ပညာပေးအစီအစဉ် မူလတန်းအဆင့် (ဆရာကိုင်) စာအုပ်များကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင်လည်းကောင်း၊ အလယ်တန်းအဆင့် (ဆရာကိုင်) စာအုပ်များကို ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင်လည်းကောင်း၊ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုမြှင့်တင်ရေး အထက်တန်းအဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင်များကို ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင်လည်းကောင်း ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနသို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။

၃။ ဆက်လက်၍ တက္ကသိုလ်အဆင့် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးကို စိတ်ပါဝင်စားသူများ ဖတ်ရှုလေ့လာနိုင်ရေးအတွက် ကုလသမဂ္ဂမူးယစ်ဆေးဝါးနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာရုံး (United Nations Office on Drugs and Crime – UNODC) ၏ Education for Justice(E4J) Initiative ၊ University Module Series မှ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော Anti-Corruption Module များနှင့် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော Integrity and Ethics Module များကို ဆက်လက်ဘာသာပြန်ဆို ပြုစုခဲ့ပါသည်။ UNODC ၏ Anti-Corruption Module (1)နှင့် (2) တို့အား အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် (၁) အဖြစ်လည်းကောင်း၊ Integrity and Ethics Module (1)၊ (2)၊ (3)နှင့် (4) တို့အား ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် (၁) အဖြစ် လည်းကောင်း၊ Integrity and Ethics Module (5)၊ (6)၊ (7)နှင့် (8) တို့အား ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် (၂) အဖြစ်လည်းကောင်း ထုတ်ဝေခဲ့ပြီး ပညာရေး

ဝန်ကြီးဌာနအပါအဝင် ပြည်ထောင်စုအဆင့် အဖွဲ့အစည်း/ဝန်ကြီးဌာနများ၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များ/ လွှတ်တော်များ/ တရားလွှတ်တော်များသို့ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မေလမှ စတင်၍ ဖြန့်ဝေပေးခဲ့ပါသည်။

၄။ ယခု စာစောင်သည် UNODC ၏ University Module Series မှ Integrity and Ethics Module (9) ၊(10) ၊(11)နှင့် (12) တို့အား ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် (၃) အဖြစ် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပြီး အဓိကကျသော အကြောင်းအရာများကို အလွယ်တကူ အဆင်ပြေစွာ လေ့လာနိုင်ရေးအတွက် မြန်မာဘာသာသို့ ဘာသာပြန်ဆိုထားသည့် အပြင် စိတ်ပါဝင်စားသူများအနေဖြင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လေ့လာနိုင်ရန်အတွက် မူရင်း အင်္ဂလိပ် ဘာသာဖြင့်ရေးသားချက် အပြည့်အစုံကိုလည်း Module အလိုက် တစ်ဆက်တည်း ထည့်သွင်း ပြုစုထားပါသည်။

၅။ Education for Justice(E4J) Initiative ၊ University Module Series သည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကာတာနိုင်ငံ၊ ဒိုဟာမြို့၌ ကျင်းပခဲ့သည့် ကုလသမဂ္ဂ၏ ပြစ်မှုတားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ပြစ်မှု တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ (၁၃) ကြိမ်မြောက် ညီလာခံတွင် အတည်ပြုခဲ့သည့် ဒိုဟာ ထုတ်ပြန် ကြေညာချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအစီအစဉ်တစ်ခု အနေဖြင့် ကမ္ဘာတစ်လွှားမှ တက္ကသိုလ်အဆင့် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များက ဖွံ့ဖြိုးဆဲနှင့် ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံ များ၏ လက်ရှိပုဂ္ဂလိကတို့ ဖြစ်ပေါ်နေမှုအပေါ် လေ့လာသုံးသပ်၍ စနစ်တကျရေးသားပြုစုထားသော စာစောင်များ ဖြစ်ပါသည်။

၆။ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံးသည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုကို ကိုယ်ပိုင်အသိတရားဖြင့် တန်ဖိုး ထားအပ်ပြီး လက်တွေ့လိုက်နာ ကျင့်ကြံအားထုတ်တတ်စေရန်၊ အခြေခံစည်းကမ်းမူဘောင်များနှင့် ကျင့်ဝတ်များကို လိုက်နာခြင်းဖြင့် လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းအတွက် အကျိုးပြုသူများဖြစ်လာစေရန်၊ မိမိတို့လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် မှန်ကန်ကောင်းမွန်သော အတွေးအမြင်များရရှိစေရန်၊ လူတိုင်းသည် မိမိတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုတိုင်းအတွက် တာဝန်ယူမှုရှိစေရန်နှင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း များအတွင်း အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု Public Integrity ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် လာစေရန်အပြင် နိုင်ငံတစ်ဝန်း အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး အသိပညာပေးရန်တို့အတွက် ဤစာစောင်ကို လေ့လာအသုံးပြုသွားရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

၇။ တက္ကသိုလ်အဆင့် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများမှစတင်၍ အများပြည်သူ လွယ်ကူစွာ အသုံးပြုနိုင်ရေးအတွက် Education for Justice (E4J) Initiative ၊ University Module Series ကို ဘာသာပြန်ဆိုခွင့်နှင့် အခမဲ့ထုတ်ဝေဖြန့်ချိခွင့်ပြုသော UNODC ၊ ဘာသာပြန်ဆို တည်းဖြတ်ပေးရန် ပူးပေါင်းကူညီဆောင်ရွက်ပေးပါသော ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ စာစောင်များဖြစ်မြောက်လာရန် မြန်မာဘာသာပြန်ဆိုမှုနှင့် လိုအပ်ချက်များကို စိစစ်တည်းဖြတ်ပေးပါသော ရန်ကုန်တက္ကသိုလ်၊ နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးပညာဌာနမှ ပါမောက္ခ(ဌာနမှူး)(ငြိမ်း) ဒေါက်တာမြင့်ကြည်၊ ရန်ကုန်တက္ကသိုလ်၊ သမိုင်းဌာနမှ ပါမောက္ခ(ဌာနမှူး) ဒေါက်တာမိုးမိုးသန်း၊ ရန်ကုန်တက္ကသိုလ်၊ ဒဿနိကဗေဒဌာနမှ ပါမောက္ခ(ဌာနမှူး) ဒေါက်တာလဲ့လဲ့ဝင်း၊ ရန်ကုန်တက္ကသိုလ်၊ စိတ်ပညာဌာနမှ ပါမောက္ခ(ဌာနမှူး) ဒေါက်တာနီလာကြူ၊ ရန်ကုန်တက္ကသိုလ် ဥပဒေပညာဌာနမှ ပါမောက္ခ(ဌာနမှူး) ဒေါက်တာခင်ချစ်ချစ်၊ Module များအား ကနဦးဘာသာပြန်ဆိုပေးသော ကော်မရှင်ရုံး၊ နိုင်ငံတကာရေးရာဌာနခွဲ၊ အသိပညာပေးရေးနှင့်ပြည်သူ့ဆက်ဆံရေးဌာနခွဲမှ ဝန်ထမ်းများအား အထူးပင် ကျေးဇူးတင်ရှိ ပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။



အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ

မာတိကာ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
-----	-------------	-----------

အခန်း (၉)

ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကျား-မ ရှုထောင့်အမြင်များ

၁။	နိဒါန်း	၁
၂။	သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ	၂
၃။	ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ	၂
၄။	အခြေခံဝေါဟာရများ၊ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုနှင့် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု	၅
၅။	ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများ(Forms of Gender Discrimination)	၈
	(က) လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း (Sexism)	
	(ခ) သွယ်ဝိုက်သောဘက်လိုက်မှု (Implicit Bias) (သို့မဟုတ်)	
	သွယ်ဝိုက်သောလိင်ကွဲပြားမှု အခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း(Implicit Sexism)	
	(ဂ) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းနှင့်ကိုယ်ထိလက်ရောက်	
	ကျူးလွန်ခြင်း (Sexual Harassment And Assault)	
၆။	စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်နှင့် ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးဝါဒ	၂၀

Module 9

Gender Dimensions of Ethics

၇။	Introduction	၃၀
၈။	Learning Outcomes	၃၀
၉။	Key Issues	၃၁
၁၀။	Basic Terms: Gender And Gender Discrimination	၃၃
၁၁။	Forms of Gender Discrimination	၃၅
	(a) Sexism	

	(b) Implicit Bias/ Implicit Sexism	
	(c) Sexual Harassment And Assault	
၁၂။	The Ethics of Care (EoC) and Feminism	၄၄
၁၃။	References	၅၀
၁၄။	Exercises	၅၄
၁၅။	Possible Class Structure	၆၄
	- Introduction (15 minutes)	
	- Ethics of Care (25 mins)	
	- Gender discrimination (40 mins)	
	- Balancing self and other (30 mins)	
	- Implicit gender bias (30 mins)	
	- Sexual harassment online and at work (30 mins)	
	- Conclusion (10 mins)	
၁၆။	Core Reading	၆၆
၁၇။	Advanced Reading	၆၈
၁၈။	Student Assessment	၇၄
၁၉။	Additional Teaching Tools	၇၅
	- PowerPoint Presentation	
	- Websites	
	- Video Materials	
၂၀။	Guidelines to Develop a Stand-Alone Course	၇၈
အခန်း (၁၀)		
မီဒီယာဆိုင်ရာဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ်		
၂၁။	နိဒါန်း	၈၀
၂၂။	သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ	၈၁

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၂၃။	ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ	၈၁
၂၄။	ဝေါဟာရများနှင့် အယူအဆများ	၈၂
၂၅။	သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများနှင့် အခြားသောမီဒီယာလုပ်ငန်း ဖော်ဆောင်ပေးသူများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများ (က) အမှန်တရားကို စူးစမ်းရှာဖွေခြင်းနှင့် ထုတ်ဖော်တင်ပြခြင်း (ခ) ထိခိုက်နစ်နာမှုအနည်းဆုံးဖြစ်စေခြင်း (ဂ) လွတ်လပ်စွာပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်း (ဃ) တာဝန်ခံမှုနှင့်ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်း (င) ဓမ္မမိဋ္ဌာန်ကျခြင်း	၈၅
၂၆။	ပြည်သူထဲကသတင်းသမားများနှင့် မီဒီယာသုံးစွဲသူများအတွက် ကျင့်ဝတ် ဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများ	၉၆

Module 10

Media Integrity and Ethics

၂၇။	Introduction	၁၀၀
၂၈။	Learning Outcomes	၁၀၀
၂၉။	Key Issues	၁၀၁
၃၀။	Terms and Concepts	၁၀၁
၃၁။	Ethical Principles for Journalists and Other Media Providers	၁၀၃
	(a) Seek Truth and Report it	
	(b) Minimize Harm	
	(c) Act Independently	
	(d) Be Accountable and Transparent	
	(e) Objectivity	

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၃၂။	Ethical Principles for Citizen Journalists and Media Consumers	၁၁၁
၃၃။	References	၁၁၃
၃၄။	Exercises	၁၁၄
၃၅။	Possible Class Structure	၁၂၄
	- Introduction (10 mins) - How to choose your news – Exercise 1 (20 mins) - The rise of fake news – Exercise 2 (30 mins) - Does the media have a "duty of care"? – Exercise 3 (30 mins) - The Potter Box method – Exercise 4 (30 mins) - Astroturf and manipulation of media messages – Exercise 5 (30 mins) - Citizen Journalism and Conclusion – Exercise 6 (30 mins)	
၃၆။	Core Reading	၁၂၇
၃၇။	Advanced Reading	၁၃၀
၃၈။	Student Assessment	၁၃၃
၃၉။	Additional Teaching Tools	၁၃၃
	• PowerPoint Presentation • Video Materials • Blogs	
၄၀။	Guidelines to Develop a Stand-Alone Course	၁၃၅
အခန်း (၁၁)		
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ်		
၄၁။	နိဒါန်း	၁၄၁
၄၂။	သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ	၁၄၂
၄၃။	ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ	၁၄၃
၄၄။	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများ	၁၄၆

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၄၅။	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်တို့၏ အရေးပါမှု	၁၅၀
၄၆။	ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေးကို ဦးတည်သော စီးပွားရေး ကိစ္စရပ်များ	၁၅၁
၄၇။	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေး အစီအစဉ်များ စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း	၁၅၄
၄၈။	ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်	၁၆၀
၄၉။	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု	၁၆၂

Module 11

Business Integrity and Ethics

၅၀။	Introduction	၁၆၅
၅၁။	Learning Outcomes	၁၆၆
၅၂။	Key Issues	၁၆၆
၅၃။	Ethical Principles for Business	၁၆၈
၅၄။	Importance of Integrity and Ethics for Business	၁၇၁
၅၅။	Business Case for a Path of Integrity and Ethics	၁၇၂
၅၆။	Managing Business Integrity and Ethics Programmes	၁၇၄
၅၇။	Codes of Ethics and Codes of Conduct	၁၇၉
၅၈။	Businesses and Sustainable Development	၁၈၀
၅၉။	References	၁၈၂
၆၀။	Exercises and Case Studies	၁၈၂
၆၁။	Possible Class Structure	၁၈၉
-	Introduction (10 mins)	

- Applying ethics in business and the business case for ethics (40 mins)
- Discourse on managing business ethics (20 mins)
- Introducing codes of conduct and codes of ethics (30 mins)
- Exercise 3 (30 mins)
- Exercise 4 (40 mins)
- Wrap up (10 mins)

၆၂။	Core Reading	၁၉၂
၆၃။	Advanced Reading	၁၉၄
၆၄။	Student Assessment	၁၉၆
၆၅။	Additional Teaching Tools	၁၉၇
	• PowerPoint Presentation • Video Material • Other Resources	
၆၆။	Guidelines to Develop a Stand-Alone Course	၁၉၉

အခန်း (၁၂)

ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေ

၆၇။	နိဒါန်း	၂၀၂
၆၈။	သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ	၂၀၃
၆၉။	ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ	၂၀၃

Module 12

Integrity, Ethics and Law

၇၀။	Introduction	၂၁၄
၇၁။	Learning Outcomes	၂၁၄
၇၂။	Key Issues	၂၁၅

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၇၃။	References	၂၂၁
၇၄။	Exercises	၂၂၂
၇၅။	Possible Class Structure	၂၃၂
	- Introduction to the Concept of Ethics (20 minutes) - Introduction to the Concept of Integrity (20 min) - Introduction to the Concept of Law (20 min) - Comparing and Considering the Concepts (15 min) - Case Study (60 min) - Applying the Concepts to Students' Lives (45 min)	
၇၆။	Core Reading	၂၃၆
၇၇။	Advanced Reading	၂၃၇
၇၈။	Student Assessment	၂၄၁
၇၉။	Additional Teaching Tools	၂၄၃
	- PowerPoint Presentation - Video Material	
၈၀။	Guidelines to Develop a Stand-Alone Course	၂၄၄
၈၁။	Vocabulary	



၂၀၂၂ ဇန်နဝါရီလ



နိဒါန်း

၁။ ဤအခန်းတွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာကျား-မ ရှုထောင့်အမြင်များကို တင်ပြထားပြီး၊ ၎င်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကျား-မ ဆိုင်ရာအစွဲဖြင့် ဘက်လိုက်မှုများက လူတစ်ဦးချင်းစီကို သွယ်ဝိုက်၍ (သို့မဟုတ်) အမှတ်တမဲ့ဖြင့် ၎င်းတို့ထားရှိအပ်သော လူ့ကျင့်ဝတ်မှ မည်သို့ သွေဖည်သွားနိုင်ကြောင်း ကျောင်းသားလူငယ်များ အသိအမြင်တိုးပွားစေရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုအပေါ်အခြေခံ၍ အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ပစ်ပယ်ထားခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အဓိကထားဖော်ပြသော်လည်း အမျိုးသားများမှာလည်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမခံရနိုင် ဟု မဆိုလိုပါ။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ(SDGs)တွင် အသိအမှတ်ပြုထားချက်အရ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ အမျိုးသမီးများသည် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်ခြင်းများကို ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ကြုံတွေ့နေကြရပါသည်။ ဤအခန်းတွင် အမျိုးသမီးအများစု ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသော ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုပုံစံများအကြောင်း ဆွေးနွေးတင်ပြထားပြီး၊ ယင်းထိခိုက်နစ်နာမှုများကို တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် ပေါ်ပေါက်လာသည့် “ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ”ကိုပါ ထည့်သွင်းသုံးသပ်ထားပါသည်။ ဤအခန်းတွင် “စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်” (Ethics of Care-EoC)ဟု ခေါ်တွင်သော “ကျား-မ သဘာဝနှင့် ဆက်နွှယ်သည့် တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးဝါဒကျင့်ဝတ်သီအိုရီ” (relational feminist ethical theory)ကို အဓိကဆွေးနွေးထားပြီး၊ ယင်းမူဘောင်များသည် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် မည်သို့ထိရောက်စွာ ကူညီပေးနိုင်ကြောင်းကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။ ဤအခန်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုကို ဦးစားပေး တင်ပြဆွေးနွေးထားသော်လည်း လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြေရှင်းရန်အတွက်လည်း ဖော်ပြပါအချက်အလက်များကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

၂။ ဤအခန်းသည် ဆရာလမ်းညွှန်အဖြစ် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပြီး သုံးနာရီ ပို့ချတန်းတစ်ခုအတွက် ပြုစုထားခြင်း ဖြစ်သော်လည်း ထို့ထက်ပို၍ သော်လည်းကောင်း၊ လျော့၍ သော်လည်းကောင်း ပို့ချပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ သီးခြားသင်ရိုးတစ်ခုအဖြစ်လည်း သင်ကြားပေးနိုင်ပါသည်။ (Guidelines to develop a stand - alone courses ကို ကြည့်ပါ။) (<https://www.unodc.org/e4j/integrity-ethics/module-9/guidelines-stand-alone-course.html>)။

၃။ သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ

- (က) ကျား-မ ဖြစ်တည်မှု၊ ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ “အခြေအနေအရပ်ရပ် ပေါင်းစု ကာ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း”(Intersectionality)နှင့် “စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်သီအိုရီ” (Ethics of Care theory)တို့ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊
- (ခ) လူ့အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုအပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရ သည့် ပုံစံများ၊ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းနှင့် ယှဉ်တွဲဖြစ်ပေါ်သည့် ဆင့်ပွားခွဲခြား ဆက်ဆံခံရသည့်ပုံစံများ စသည့်အကြောင်းတို့ကို သိရှိနားလည်နိုင်စွမ်း ရှိလာ ခြင်း၊
- (ဂ) လူတိုင်းသည် ၎င်းတို့၏ နေ့စဉ်ဘဝတွင် တွေ့ကြုံနေရသော အမျိုးသမီးများ အပေါ် ဖိနှိပ်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို သတိပြုနိုင်ပြီး၊ တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အစုအဖွဲ့ ဖြင့်ဖြစ်စေ ထိုဆက်ဆံမှုများကို ပြန်လည်တုံ့ပြန်နိုင်မည့် နည်းလမ်းတို့ကို သိရှိ နားလည်နိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊
- (ဃ) “ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးဝါဒ”(Feminism)နှင့် ယင်းဝါဒ ရှိ ကျင့်ဝတ်များကို သမိုင်းကြောင်းအရ ဆက်စပ်နားလည်နိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊
- (င) ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ကာကွယ်တားမြစ်ရန် “စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်သီအိုရီ”ကို အသုံးပြုနိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊
- (စ) လူတိုင်း၏ နေ့စဉ်ဘဝ၌ ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တိုက်ဖျက်ရာတွင် ကိုယ်ကျင့်တရား လက်ကိုင်ထားခြင်းသည် မည်မျှအဓိပ္ပာယ်ရှိကြောင်း နားလည် စေရန် တင်ပြနိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊

ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ

၄။ လူသားအားလုံးသည် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများအရ လွတ်လပ်စွာ၊ တန်းတူညီမျှစွာဖြင့်မွေးဖွားလာကြသည်ဟု အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ဤအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း(၂) (ကျင့်ဝတ်နှင့် ကမ္ဘာ့စံတန်ဖိုးများ) တွင် အသေးစိတ် ရှင်းလင်းထားပါသည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော အပြုအမူဆိုသည်မှာ လူတို့၏

ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားဘဲ စိတ်ရင်းဖြင့် ဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့သော် လူတစ်ဦးချင်းစီနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့အသိုင်းအဝိုင်း၏ ပြင်ပမှလူများအား “အခြားသူများ”အဖြစ် သတ်မှတ်၍ ၎င်းတို့၏ အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများအား ဖယ်ထုတ်ခြင်း နှင့် ငြင်းပယ်ခြင်းများကို သိစိတ်ကဖြစ်စေ၊ မသိစိတ်ကဖြစ်စေ လက်ခံခွင့်ပြုထားကြသည်။ မိမိတို့သည် အခြားသူများအပေါ် အသားအရေ၊ ဆံပင်၊ မျက်လုံးအရောင်၊ အရပ်၊ ကိုယ်အလေးချိန်၊ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှု၊ လိင်ကွဲပြားမှု၊ လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ အသက်အရွယ်၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ (သို့မဟုတ်)စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းနေမှု၊ လူမှုစီးပွားရေးအဆင့်အတန်း၊ ပညာအရည်အချင်း၊ နေထိုင်ခွင့်၊ တရားဝင်အဆင့်အတန်း၊ အလုပ်အကိုင်၊ ပြောဆိုသောဘာသာစကားနှင့် လေယူ လေသိမ်းတို့ဖြင့် ခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး မိမိတို့နှင့် ကွဲပြားခြားနားသော “သီးခြား”အုပ်စုအဖြစ် သတ်မှတ်ပုံဖော်လေ့ ရှိကြပါသည်။ ဤခံယူချက်အစွဲများသည် မိမိတို့နှင့် မိမိတို့ဖန်တီး တည်ဆောက်ထားသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအား မိမိတို့ရရှိခံစားရသည့် အကျိုးအမြတ်များ ကို အခြားသူများထံ မျှဝေပေးခြင်း မဟုတ်ဘဲ လက်ဝါးကြီးအုပ်ထားလိုသော မှားယွင်းသည့် သဘောထားများဆီသို့ ဦးဆောင်သွားနိုင်ပါသည်။

၅။ သမိုင်းတစ်လျှောက်တွင် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုအပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမှာ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများအနက် အတွေ့ရအများဆုံး ဖြစ်သည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ကြီးငယ် မဟူ အမျိုးသမီးများသည် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်မှုပုံစံအမျိုးမျိုးကို ခံစား နေကြရပါသည်။ ဤသည်မှာ အမျိုးသားများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမခံရနိုင်ဟု ဆိုလိုခြင်း မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် အစဉ်အလာအရ အမျိုးသားတို့သည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အထက်စီးမှ ဆက်ဆံနိုင်ခဲ့ကြပြီး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အင်အားမညီမျှမှုကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် အောင်မြင်ရေးအခွင့်အလမ်းတို့တွင် အတားအဆီးများ ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ အကြောင်းအရာ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ (SDGs)၌ ၂၀၃၀ ပြည့်နှစ်တွင် ကြီးငယ်မဟူ အမျိုးသမီးအားလုံး ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေး ရရှိရေးနှင့် စွမ်းရည်မြင့်မားရေးတို့အတွက် ရည်မှန်းချက်ထားဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများအား ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အဆုံးသတ်နိုင်ရေးသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေးသဘောတူညီချက် (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- CEDAW)၏ ရည်ရွယ်ချက် လည်း ဖြစ်ပါသည်။ CEDAW သည် ၁၉၇၉ ခုနှစ်က ကုလသမဂ္ဂမှ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော သဘောတူ

စာချုပ် ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် CEDAW ၌ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံပေါင်း (၁၈၉)နိုင်ငံ ရှိခဲ့ပါသည်။

၆။ အမျိုးသမီးများ၏ ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုတွင် ၎င်းတို့၏ လူမှုစီးပွားအဆင့်အတန်း၊ အသက်အရွယ်နှင့် လူမျိုးစု (သို့မဟုတ်) လူမျိုးတို့အပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုများကြောင့်လည်း ပို၍ဆိုးရွားစေပါသည်။ ဤဖြစ်ရပ်များကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် “အားနွဲ့သူများ” ဟု သတ်မှတ်ခံရခြင်း ဖြစ်သည်။ အောက်ဖော်ပြပါအချက်များတွင် အသေးစိတ်ရှင်းလင်းထားသည့်အတိုင်း “စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်သီအိုရီ” တွင် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ထိခိုက်လွယ်သူများ (ဤနေရာတွင် အမျိုးသမီးများကို ရည်ညွှန်းသည်)၏ တက်လမ်းနှင့် ၎င်းတို့အား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို လူသားတိုင်းက ကောင်းစွာသိရှိနားလည်ပြီး ကိုယ်ချင်းစာစိတ်အပြည့်ဖြင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်လည်း မေတ္တာရပ်ခံထားပါသည်။ ဤသင်ခန်းစာတွင် ကျောင်းသားတို့၏ နေ့စဉ်ဘဝ၌ အမျိုးသမီးများ၏ ကျား-မ ခွဲခြားခံရမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် EoC ၏ လမ်းညွှန်မှုများကို လေ့လာနိုင်ပါသည်။

၇။ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် အခန်း (၁) (နိဒါန်းနှင့်အယူအဆရေးရာ မူဘောင်) တွင် ဆွေးနွေးဖော်ပြထားသကဲ့သို့ ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် “လက်တွေ့အသုံးကျမှုအဓိကဝါဒ” (Utilitarianism)၊ “တာဝန်အဓိကဝါဒ” (Deontology)၊ “မြတ်သောအကျင့်သီလ” (Virtue Ethics)စသည်တို့ အပါအဝင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာသီအိုရီအမျိုးမျိုးကို အသုံးပြုနိုင်သည်။ သို့သော် ဤသင်ခန်းစာတွင် EoC သီအိုရီကိုသာ အဓိကဖော်ပြထားသည်။ အကြောင်းမှာ EoC သီအိုရီသည် တစ်စုံတစ်ဦးက သူ (သို့မဟုတ်) သူမ၏ အခွင့်အရေးရပိုင်ခွင့်များကို ထိုက်သင့်သည်ထက် ပို၍ခံစားရရှိလိုသည့် တစ်ပါးသူတစ်ဦးအတွက် အရှုံးပေးစွန့်လွှတ်လိုက်ရမည်ဟူသော အယူအဆကို လက်မခံသဖြင့် “ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးဝါဒ” ၏ သမိုင်းတစ်လျှောက်တွင် အရေးပါသော တိုးတက်မှုတစ်ခု ဖြစ်ခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ EoC သီအိုရီသည် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာလက္ခဏာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စဉ်းစားတွေးခေါ်ရာတွင် ခိုင်မာသော အချက်အလက်၊ သီအိုရီများကို ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည့် ထိရောက်သော အယူအဆတစ်ခု ဖြစ်သည်။ EoC သီအိုရီကို ဆွေးနွေးရာတွင် ကျင့်ဝတ်စောင့်ထိန်းမှု၊ ယုံကြည်မှု၊ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ကဲ့သို့သော အယူအဆသဘောတရားများနှင့် တရားမျှတမှု၊ တန်းတူညီမျှမှု၊ တစ်ဦးချင်း၏ အခွင့်အရေးစသည်တို့ မည်သို့ ဆက်နွှယ်နေကြောင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း

ဖြင့် ယခင်ကထက် ပိုမိုတိုးတက်ပြောင်းလဲသောအတွေးများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ကျောင်းသားများအား သက်ဆိုင်ရာ နေထိုင်သည့်တည်နေရာ(ဥပမာ- နိုင်ငံ၊ တိုင်းဒေသ) သို့မဟုတ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းပုံစံ (ဥပမာ- မြို့ပြ၊ မြို့စွန်၊ ကျေးလက်၊ ဒေသခံ)အလိုက် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုဆိုင်ရာ အဓိကယူဆချက်များနှင့် အာဏာတည်ဆောက်ပုံများကို စမ်းသပ်လေ့လာနိုင်ရန် စိတ်ဝင်စားစေရေးအတွက် ဆွဲဆောင်ရာတွင် ထိရောက်စေနိုင်မည့် အခြားသော သီအိုရီများ၊ ချဉ်းကပ်နည်းများကိုပါ အသုံးပြုရန် ဆရာများကို အားပေးတိုက်တွန်းထားပါသည်။

၈။ အောက်တွင် ဖော်ပြထားသော အပိုဒ်ခွဲခေါင်းစဉ်များ၌ ဆရာများက ကျောင်းသားတို့ကို သိရှိစေလိုသော အဓိကအကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်၍ ခြုံငုံဖော်ပြထားပါသည်-

- (က) အခြေခံဝေါဟာရများ၊ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုနှင့် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု
- (ခ) ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံများ
- (ဂ) “စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်” (Ethics of Care)နှင့် “ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးဝါဒ” (Feminism)
- (ဃ) ကိုးကားချက်များ

အခြေခံဝေါဟာရများ၊ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုနှင့် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

၉။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကျား-မ ရှုထောင့်အမြင်များကို ဆွေးနွေးခြင်းမပြုမီ များသောအားဖြင့် လွဲမှားယူဆလေ့ရှိသော “ကျား-မ ဖြစ်တည်မှု” (gender)နှင့် “လိင်”(sex)ဟူသော အသုံးအနှုန်းများကို ဦးစွာခွဲခြားနားလည်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ လိင်ကို “ကျား-မ ခွဲခြားသည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာလက္ခဏာများ”ဟု သတ်မှတ်သော်လည်း (UN အမျိုးသမီး၊ ၂၀၁၇) ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုကိုမူ “ယောက်ျား-မိန်းမ ဖြစ်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သော လူမှုရေးအင်္ဂါရပ်များနှင့် အခွင့်အလမ်းများ၊ အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသား၊ မိန်းကလေးနှင့်ယောက်ျားလေးများအကြား ဆက်နွှယ်မှုများအပြင် အမျိုးသမီးအချင်းချင်း၊ အမျိုးသားအချင်းချင်းအကြားရှိ ဆက်နွှယ်မှုများဟု ယူဆကြပါသည်။ ယင်းအင်္ဂါရပ်များ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် ဆက်နွှယ်မှုများသည် လူမှုရေးတည်ဆောက်ချက်များဖြစ်ပြီး ဆက်ဆံရေးပုံသွင်းခြင်းဖြစ်စဉ်များမှ တစ်ဆင့် တတ်သိနားလည်လာကြသည်။ ၎င်းတို့သည် အခြေအနေ အချိန်အခါကို လိုက်၍ ပြောင်းလဲနိုင်ပေသည်။ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုက မိမိတို့၏ မျှော်လင့်ချက်၊ ရရှိသော အခွင့်အလမ်း

နှင့် တန်ဖိုးထားခြင်းတို့ကို အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး တစ်ဦးချင်း၏ ပကတိအခြေအနေအလိုက် ခွဲခြားသတ်မှတ်ပေးပါသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းအများစုတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ အကြား တာဝန်ဝတ္တရား ခွဲဝေမှုများ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ အရင်းအမြစ်များကို ရယူသုံးစွဲခွင့် နှင့် ထိန်းချုပ်မှုများအပြင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများတွင် ကွဲပြားမှုများနှင့် မညီမျှမှုများ ရှိပါသည်။ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု ဆိုင်ရာအခြေအနေများ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသာ ဖြစ်သည်။ လူမှုရေးနှင့်ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုတွင် အခြားအရေးကြီးသော အချက်များမှာ လူနေမှုအဆင့်အတန်း၊ လူမျိုး၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအဆင့်၊ လူမျိုးစုနှင့် အသက်အရွယ်တို့လည်း ပါဝင်ပါသည် (UN အမျိုးသမီးများ၊ ၂၀၀၁)။

၁၀။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ အမျိုးသမီးများသည် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုအပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြား ခံရခြင်းများနှင့် အခြားသောစိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်နေရသည်။ CEDAW (<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>)၏ အပိုဒ် (၁)တွင် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို “နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှုနှင့် အခြားနယ်ပယ်အမျိုးမျိုးတို့တွင် အမျိုးသမီး တို့ ခံစားထိုက်သော အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးနှင့် လွတ်လပ်ခွင့်များကို လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြု၍ အသိအမှတ်မပြုခြင်း၊ နစ်နာစေလိုသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ချုပ်ခြယ်ခြင်း၊ တားမြစ်ခြင်း၊ ဖယ်ချန်ထားခြင်း ဖြစ်သည်” ဟု အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

၁၁။ အိမ်၊ အလုပ်ခွင်စသဖြင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတို့တွင် အမျိုးသမီးများသည် နည်းအမျိုးမျိုး ဖြင့် အကြောင်းမဲ့ ဖိနှိပ်ခွဲခြားဆက်ဆံခံကြရပါသည်။ လစာကွာခြားမှု၊ ကျား-မ ခွဲခြားမှုမှစ၍ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ခြင်းများအထိ ကြုံတွေ့နေရသည်။ ထို့ကြောင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂမှ ထုတ်ပြန်ထားသော SDGs တွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရေးနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခံရရေးကို ရည်မှန်းချက်(၅) (<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>) အဖြစ် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

၁၂။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ နိုင်ငံအများစုတွင် မိသားစုတွင်းနှင့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကိုလည်း အခြေခံကျသော ပြဿနာတစ်ရပ်အဖြစ် စိတ်ဝင်စားလာကြသည်။ ဤအကြမ်းဖက်မှုသည် ကျား-မ ရေးရာလက္ခဏာကြောင့် အမျိုးသမီးများအား ဖိနှိပ်ခံရခြင်းကို ဖော်ဆောင်နေပါသည်။ ဤအချက်ကို အကြောင်းပြု၍ အမျိုးသမီးများ ကြုံတွေ့နေရသော အကြမ်းဖက်ခံရခြင်း၊

ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်း၊ ဘေးဖယ်ခံရခြင်း၊ အခွင့်အာဏာမဲ့ခြင်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ နယ်ချဲ့ ခံရခြင်း ဟူသော ဖိနှိပ်မှုငါးမျိုးသည် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ရုပ်လုံးပေါ်စေသည်ဟု အိုင်းရစ်မေရီယန်ယန်း (၂၀၀၉) (Iris Marion Young, 2009)က ရှင်းလင်းဖော်ပြထားသည် (ယန်း၊ ၂၀၀၉) (Young, 2009)။

၁၃။ တစ်ဆက်တည်းမှာပင် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုက မည်သို့ သက်ရောက်မှုရှိကြောင်းကို သေချာစွာနားလည်နိုင်ရန် လူမျိုး၊ အဆင့်အတန်း၊ မျိုးနွယ်စု၊ လိင်စိတ်ကင်းညွတ်မှု (သို့မဟုတ်) အသက်အရွယ် စသည့် အခြားသောအခွင့်အာဏာ ဖွဲ့စည်းပုံ များနှင့် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုတို့ အပြန်အလှန်ဆက်စပ်နေပုံကို သိရှိနားလည်ရန် လိုအပ်ပါ သည်။ ထိုကဲ့သို့သော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုမူဘောင်ကို ဥပဒေပညာရှင် ကင်ဘာလီခရန်းရှော (Kimberle Crenshaw, 1989)က ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် သူမ၏ အောင်မြင်ကျော်ကြားသော ဆောင်းပါးဖြစ်သည့် “အနားသတ်မျဉ်းရေးဆွဲပုံဖော်ခြင်း- အခြေအနေအရပ်ရပ်ပေါင်းစုကာ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း (Intersectionality)၊ အစဉ်အလာပါတီနိုင်ငံရေးနှင့် မတူညီသော သီးခြား လူမျိုးစု၊ ဘာသာ၊ လူမှုရေးကို အခြေခံသော အုပ်စုနိုင်ငံရေး (identity politics)နှင့် အသား အရောင်ရှိသော အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု (violence against women of color)” တွင် မိတ်ဆက်ဖော်ပြထားသည်။ “အခြေအနေအရပ်ရပ်ပေါင်းစုကာ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း” ဟူသော အသုံးအနှုန်းကို ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အထူးသဖြင့် လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုနှင့် ၎င်း၏အကျိုးဆက်များ ဖြစ်စေသောအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ရန် အသုံးပြုထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ခရန်းရှော က အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအတွက် တက်ကြွလှုပ်ရှားနေသူများသည် အမျိုးသမီးများ ခွဲခြား ဆက်ဆံခံရမှုတွင် လူမျိုးရေးပြဿနာကို အမြဲလို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလေ့ မရှိခြင်း (ဥပမာ- လူဖြူအမျိုးသမီးနှင့် လူမည်းအမျိုးသမီးတို့ အကြား၌ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု ကွာခြားနိုင်ခြင်း)အား စိတ်ဝင်စားခဲ့သည်။ ယင်းအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်၍ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် လုပ်ခလစာ ကွာခြားမှုကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် သိနိုင်သည်။ အမေရိကန်အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ခလစာ သည် အမေရိကန်အမျိုးသားများ၏ လုပ်ခလစာထက် နည်းပါးစွာရရှိချိန်တွင် အာဖရိကနွယ်ဖွား အမေရိကန်အမျိုးသမီးများနှင့် လက်တင်အမေရိကနွယ်ဖွား အမျိုးသမီးများ၏ ဝင်ငွေမှာ ထိုလူဖြူအမေရိကန်အမျိုးသမီးများထက်ပင် နည်းသည်ကို တွေ့ရသည် (တမ်ပဲလ်နှင့် တပ်ကာ၊ ၂၀၁၇) (Temple and Tucker, 2017)။ ဗရူရှလီပတ်ဒယ်လ် (၂၀၁၃) (Vrushali Patil, 2013) ကဲ့သို့သော ခေတ်ပြိုင် ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးဝါဒီများသည် လူမျိုးရေး

နှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အစဉ်အလာဆက်ခံမှုများက နိုင်ငံနယ်နိမိတ်ကို ကျော်လွန်၍ “အခြေအနေအရပ်ရပ်ပေါင်းစုကာခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း”အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း ရှုမြင်သဘောပေါက်ခဲ့သည်။ “အခြေအနေအရပ်ရပ်ပေါင်းစုကာခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း” ဟူသော အသုံးအနှုန်းက လက်တွေ့ဘဝထူထောင်ရာတွင် လူမျိုး၊ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုနှင့် လူနေမှုအဆင့်အတန်းတို့၏ ပါဝင်ဆက်နွှယ်မှုကို ထင်ထင်ရှားရှား သိမြင်စေသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများ တွေ့ကြုံနေရသော ဖယ်ကြဉ်ခံရမှုနှင့် အကြမ်းဖက်ခံရမှုတို့တွင် အကြောင်းအရင်းများစွာ ပတ်သက်နေကြောင်းကို နားလည်စေနိုင်သည် (ဆိုလိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများသည် ဖခင်ကြီးစိုးမှုစနစ်အပြင် အမျိုးမျိုးသောစနစ်များ၏ ဖိနှိပ်ခံရမှုများကို တွေ့ကြုံနိုင်ပေသည်။) ဆက်စပ်နေသောအတန်းတွင်း လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခုအပါအဝင် “အခြေအနေအရပ်ရပ်ပေါင်းစုကာခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း”နှင့် ပတ်သက်သော ထပ်မံဆွေးနွေးချက်များကို E4J ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း (၅) (ကျင့်ဝတ်မတူကွဲပြားမှု၊ ဗဟုဝါဒ) (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-5/index.html>)တွင် လေ့လာနိုင်သည်။

ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများ (Forms of Gender Discrimination)

၁၄။ အမျိုးသမီးများအပေါ် လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ သွယ်ဝိုက်သော လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း စသည့် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများကို အောက်ပါအပိုဒ်များတွင် ဆွေးနွေးထားပါသည်။

(က) လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း (Sexism)

- (၁) “လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း”သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာကို အခြေခံသည့် ခွဲခြားမှု (သို့မဟုတ်) ဘက်လိုက်မှု ဖြစ်ပြီး၊ အမျိုးသမီးများအပေါ် အဓိကထား ခွဲခြားဆက်ဆံသည့်ပုံစံဖြစ်သည် (မာရီရစ်-ဝက်ဘ်စတာ) (Merriam-Webster)။ ၎င်းသည် လိင် သို့မဟုတ် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုအပေါ် အခြေခံသည့် မမျှတသော ဆက်ဆံမှုဟုလည်း အဓိပ္ပာယ် သက်ရောက်ပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတွင် အသုံးပြုနေသော ဤဝေါဟာရ၏ မူလအစကို အတိအကျမသိရသော်လည်း ၎င်းသည် ၁၉၆၀ မှ ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်များအထိ ကြာမြင့်ခဲ့သော လူမျိုးရေး ခွဲခြား

ဆက်ဆံမှုသဘောတရားအပေါ် အခြေပြုသည့် “ကျား-မ တန်းတူ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးဝါဒ ဒုတိယလှိုင်း”နှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြု ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် နိမ့်ကျသည်ဟု သတ်မှတ်ခံရခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများအား ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို အခြေပြု၍ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

- (၂) ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ နိုင်ငံများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအလေ့အထများတွင် လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို လူမှုပတ်ဝန်းကျင်က သတ်မှတ်ထားသော ကျား-မ ရေးရာစံနှုန်းများမှတစ်ဆင့် ထင်ရှားစွာ သိမြင်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ- အနောက်နိုင်ငံများ၌ ရာစုနှစ်များစွာကတည်းက ကျား-မ ရေးရာကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများအား ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများ၊ စိတ်ခံစားလွယ်သူများနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအားနည်းသူများအဖြစ် ပုံဖော်ခဲ့ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျား-မ ရေးရာကဏ္ဍတွင် အမျိုးသားများအား လူအများနှင့်ဆက်ဆံရသည့်နေရာ၊ ခေါင်းဆောင်မှုရာထူးများ၊ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးနှင့် ပညာရပ်ဆိုင်ရာလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပိုမိုသင့်လျော်သည်ဟု သတ်မှတ်ခဲ့ပြီး၊ အမျိုးသမီးများကိုမူ အိမ်မှုကိစ္စများ၌သာ အသုံးဝင်သောသူများအဖြစ် ချောင်ထိုးထားလေ့ ရှိကြသည်။ ကလေးငယ်များအနေဖြင့်လည်း ငယ်စဉ်ကတည်းကပင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းရှိ ကျား-မ ရေးရာကဏ္ဍ၌ ကွဲပြားမှုများရှိသည်ဟု လက်ခံယုံကြည်မှုရှိစေရန် ဆက်ဆံရေးပုံသွင်းခံရခြင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် ထိုကလေးငယ်များသည် ဤကန့်သတ်ချက်များ၊ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများကြား၌ အမှတ်မထင် ရှင်သန်နေထိုင် လာခဲ့ရပါသည်။ အဆိုပါ ဖြစ်စဉ်နှင့် ဆက်စပ်သော ဥပမာအနေဖြင့် ဖော်ပြရသော် ကလေးကစားစရာ အရုပ်ဈေးကွက်တွင်ပင် ယောက်ျားလေးနှင့် မိန်းကလေးများအကြား ခြားနားမှုများရှိနေခြင်း ဖြစ်သည်။ ဖော်ပြပါ ဗီဒီယို (<https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0il>) တွင် လူကြီးများသည် ကလေးငယ်က ယောက်ျားလေးဖြစ်လျှင် စက်ရုပ်၊

တိုက်ခိုက်ရေးဆိုင်ရာအရပ် သို့မဟုတ် ဆောက်လုပ်ရေးပစ္စည်းနှင့် သက်ဆိုင်သော ကလေးကစားစရာအရပ်များကို ပေးပါသည်။ သို့သော် မိန်းကလေးတစ်ဦးဖြစ်ပါက မိန်းကလေးပုံစံအရပ်များနှင့် မီးဖိုချောင်သုံး ကလေးကစားစရာပစ္စည်းများကို ပေးပါသည်။ ယင်းဗီဒီယိုတွင် ဖော်ပြ ထားသည့်အတိုင်း မိန်းကလေးများသည် ယောက်ျားလေးများထက် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အားနည်းသည့်အတွက် “မိန်းကလေးလိုပြေး”၊ “မိန်းကလေးလိုပစ်” စသည်ဖြင့် မိန်းကလေးပီပီသသ နူးညံ့စွာပြုမူ နေထိုင်ရန် ပုံသွင်းခံရလေ့ရှိပြီး မိန်းကလေးဖြစ်ခြင်းအပေါ် အခြေပြု၍ ဖိနှိပ်ခွဲခြားခံရသည်။ သို့သော် ကျား-မ ရေးရာကဏ္ဍ၌ လူတိုင်းအတွက် ခွဲခြားကန့်သတ်ချက်များ ရှိသည်ကို သတိပြုသင့်ပါသည်။ မိန်းကလေးများ သည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၌ အားနည်းမှုများရှိသဖြင့် ခန္ဓာကိုယ်လှုပ်ရှားမှုတွင် “မိန်းကလေးပီပီသသ နူးညံ့ယဉ်ကျေးစွာလှုပ်ရှားရန်” ကန့်သတ်ခံရခြင်း များ ရှိသကဲ့သို့ ယောက်ျားလေးများတွင်လည်း စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၌ အားနည်းမှုများရှိသဖြင့် “ယောက်ျားလေးဆိုတာ မျက်ရည်မကျရဘူး” ဟူသည့် စကားလုံးများဖြင့် ပုံသွင်းခံရလေ့ရှိပါသည်။ ဤကဲ့သို့ ကျား-မ ရေးရာခွဲခြားမှုအခန်းကဏ္ဍအမြင်များနှင့် ဆက်ဆံပုံသွင်းခံရခြင်းများသည် လူထုအတွင်း အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ရှေးရှု သွားစေပြီး ၎င်းတို့အား မတန်မရာအာခံသူများအဖြစ် ရံဖန်ရံခါ ရှုမြင် ခံရစေပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအပေါ် အခြေခံထားသည့် အခွင့်အာဏာ ဖွဲ့စည်းပုံသည် ကျား-မ ရေးရာကဏ္ဍများနှင့် သမားရိုးကျပုံစံကို နှလုံးသွင်းခံယူထား သည့် ဖြစ်စဉ်များကြောင့် ပိုမိုခိုင်မာနေခြင်း ဖြစ်သည်။ အလေးထား စဉ်းစားသင့်သည့်အချက်မှာ အဆိုပါ သမိုင်းဖြစ်ရပ်များသည် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ မည်သည့်ဒေသ၌မဆို ခြွင်းချက်မရှိ ဖြစ်ပွားနေခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပြီး၊ အချို့သောဒေသများတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုများသည် ပိုမိုပြင်းထန်သည် ဟူသည့်အချက် ဖြစ်ပါသည်။

- (၃) လိင်ခွဲခြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် “အထူးအခွင့်အရေးပေးခြင်း”နှင့် “ရပိုင်ခွင့်”ဆိုင်ရာ နေသားကျနေသောအယူအဆများကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာသည်ဟု ယူဆရသည်။ အောက်စ်ဖို့ဒ်အင်္ဂလိပ်အဘိဓာန်တွင် “အထူးအခွင့်အရေးပေးခြင်း”ကို “လူပုဂ္ဂိုလ် (သို့မဟုတ်) အုပ်စုတစ်စုအတွက်သာလျှင် ခွင့်ပြုထားသည့် အထူးအခွင့်အရေး၊ အသာစီးရမှု (သို့မဟုတ်) အထူးကင်းလွတ်ခွင့်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်” ဟုလည်းကောင်း၊ “ရပိုင်ခွင့်”ကို “အကြောင်းကိစ္စတစ်ခုအတွက် အခွင့်အရေးပေးခြင်း”နှင့် “လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်သည် မျိုးရိုးစဉ်လာအရ အထူးအခွင့်အရေး ခံစားခွင့်နှင့် အထူးတလည် ဆက်ဆံခံပိုင်ခွင့် ရှိသည်ဟု ယုံကြည်လက်ခံထားခြင်း”ဟု လည်းကောင်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။
- (၄) လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြု ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၏ အစွန်းရောက်သော ပုံစံတစ်ခုမှာ “မိန်းမမုန်းဝါဒ”(Misogyny) (သို့မဟုတ်) အမျိုးသမီးများကို မုန်းတီးခြင်း အယူအဆဖြစ်ပါသည်။(မက်စ်ကွီမေ၊ ၂၀၁၇) (Masequesmay, 2017)။ ယဉ်ကျေးမှုများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် မိန်းမမုန်းသူများ ရှိနေခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုနှုန်း မြင့်မားခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအား ကုန်ပစ္စည်းတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ငြင်းပယ်ကန့်ကွက်ခြင်းများကို မကြာခဏ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များသည် မိန်းမမုန်းသူများကို ပိုမိုတိုးပွားလာစေနိုင်ပါသည်။
- (၅) လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြု ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းပုံစံအများစုသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် မကောင်းသောသက်ရောက်မှု ရှိသော်လည်း၊ အမျိုးသားများအတွက်လည်း အလားတူသက်ရောက်မှုများ ရှိနိုင်ပါသည်။ ဘူလ်ဂေးရီးယား၊ ဆိုက်ပရပ်စ်၊ ဒိန်းမတ်၊ ပြင်သစ်နှင့်ဗြိတိန် စသည့် နိုင်ငံပေါင်းငါးနိုင်ငံတွင် ကောက်ယူခဲ့သော စစ်တမ်းအရ ကိန်းဂဏန်းအရေအတွက်အားဖြင့် မနည်းလှသော အမျိုးသားများသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုခံရကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသားဝန်ထမ်း

ထက် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း အရေအတွက် ပိုများသော ကျန်းမာရေးနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍများတွင် ဖြစ်ပွားလေ့ရှိသည် (ယူရိုဖောင်း၊ ၂၀၁၈၊ စာ-၁၀) (Eurofound, 2018, p.10)။ သို့သော် သမိုင်းစဉ်ဆက်လက်ခံခဲ့သော လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ အခြေအနေများကြောင့် ကျန်းမာရေးကဏ္ဍအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်များ တွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ပိုမိုပြင်းထန်စွာ ခွဲခြား ဆက်ဆံခံနေရပါသည်။

(ခ) သွယ်ဝိုက်သောဘက်လိုက်မှု(Implicit Bias) (သို့မဟုတ်) သွယ်ဝိုက်သော လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း(Implicit Sexism)

(၁) အခြေအမြစ်မရှိသော မျက်ရမ်းဆ စွဲလမ်းဘက်လိုက်ခြင်းနှင့် ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်းများကို အုပ်စုအချင်းချင်းအကြား ဘက်လိုက်မှုတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ “အမေရိကန်နိုင်ငံရှိ အမျိုးသားတရားရေးဆိုင်ရာ ပညာပေးအစီအစဉ်”(US National Judicial Education Program)၏ ဖော်ပြချက်အရ “(က) အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့၏ သဘောသဘာဝ၊ အခန်းကဏ္ဍတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပုံသေကားကျ တွေးခေါ်ခြင်း (ခ) အမျိုးသမီးတစ်ဦးက ဆောင်ရွက်လိုက်သည့်အလုပ်ဟု သိပါက ထို လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်ကို တန်ဖိုးမထားဘဲ နှိမ့်ချရှုမြင်ခြင်းနှင့် (ဂ) အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့၏ဘဝတွင် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပကတိအခြေအနေများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဗဟုသုတများ မရှိခြင်း တို့သည် သိသာထင်ရှားသော ကျား-မ ကွဲပြားမှုဆိုင်ရာဘက်လိုက်ခြင်း ပုံစံများ ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည် (ဟာလီလိုဗစ်နှင့် အခြား ပညာရှင်များ၊ ၂၀၁၇၊ စာ-၂၉) (Halilovic and others, 2017, p-29)။

(၂) ဘက်လိုက်မှုများသည် ရံဖန်ရံခါ ကြောင်းကျိုးဆက်စပ်မှုကင်းမဲ့စွာ ဖြစ်ပေါ်တတ်သည်။ “စတန်းဖို့ဒ်သိပ္ပံနိကဗေဒစွယ်စုံကျမ်း” (<https://plato.stanford.edu/entries/implicit-bias/>)တွင် ဘရောင်းစတိန်း (၂၀၁၅) (Brownstein, 2015)က “သွယ်ဝိုက်သော ဘက်လိုက်မှု”ကို မသိစိတ်မှ ဖြစ်ပေါ်တတ်သော ဘက်လိုက်မှုဟု ရံဖန်ရံခါ ညွှန်းဆိုကြ

သည်ဟူ၍ ရှင်းလင်းဖော်ပြထားသည်။ ဤဝေါဟာရသည် အခြားသော ဘက်လိုက်မှုများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက လူတို့၏အတွင်းစိတ်၌ အမှတ်မထင် စွဲထင်နေသော မျက်ရမ်းဆ ထင်မြင်ချက်များအပေါ် အခြေပြုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် လူမှုဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အမူအကျင့်များကို ညွှန်းဆို ပေးသည်။ “သွယ်ဝိုက်သော လူမှုရေးဆိုင်ရာသိမြင်ခြင်း” (Implicit social cognition) နယ်ပယ်ရှိ စိတ်ပညာရှင်များက မိမိကိုယ်ကို အလေးအမြတ် ထားမှု၊ ၎င်းတို့၏ စားသောက်နေထိုင်မှုပုံစံ၊ နိုင်ငံရေးစံတန်ဖိုးထားမှု များအပေါ် “သွယ်ဝိုက်သောသဘောထားများ” (Implicit attitudes) နှင့် ပတ်သက်၍ လေ့လာခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့အနက် လူသိများအထင်ရှား ဆုံးသော သုတေသနမှာ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် အထင်သေးခံရလေ့ ရှိသော အုပ်စုများဖြစ်သည့် အာဖရိကနွယ်ဖွား အမေရိကန်လူမျိုးများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် လိင်တူစိတ်ဝင်စားသူ၊ လိင်တူလိင်ကွဲ နှစ်မျိုးလုံး အပေါ် စိတ်ဝင်စားသူနှင့် လိင်အင်္ဂါပြောင်းထားသူများကို အဓိကထား လေ့လာခဲ့သည်။

- (၃) သွယ်ဝိုက်သော လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် “နေ့စဉ်ဘဝ၌ ကြုံတွေ့ရတတ်သည့် လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း” အကြောင်းကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် လော်ရာဘတ်စ် (Laura Bates) က စတင်ခဲ့သော သုတေသနလုပ်ငန်းတစ်ခု၌ အလေးပေး ဖော်ပြ ခဲ့ပါသည်။ သူမ၏ ဝက်ဘ်ဆိုက် (<https://everydaysexism.com>) မှ တစ်ဆင့် အမျိုးသမီး/အမျိုးသား တစ်သိန်းကျော်တို့သည် ၎င်းတို့ တွေ့ကြုံရသည့် ကျား-မ ဆိုင်ရာဘက်လိုက်မှုများကို မျှဝေခဲ့ကြပါ သည်။ လော်ရာ၏ TED Talks (<https://www.youtube.com/watch?v=LhjsRjC6B8U>) ဟောပြောပွဲများတွင် ကမ္ဘာတစ်ဝန်း ဖြစ်ပေါ်လျက် ရှိသည့် ဤဖြစ်ရပ်များကို သိရှိစေရန် မျှဝေခြင်းသည် စွဲမြဲလာခဲ့သော အမူအကျင့်များနှင့် မူဝါဒအပြောင်းအလဲများအတွက် ပထမဆုံးခြေလှမ်း ဖြစ်ကြောင်းကို သူမက အလေးပေးဟောပြောခဲ့ပါသည်။ နိုင်ဂျီးရီးယား ပြဇာတ်ရေးဆရာ အစ်ဖိုးမား ဖာဖန်ဝ (Ifeoma Fafunwa) ရေးသား

သည့် HEAR WORD! Naija Woman Talk True ဟု ခေါ်သော (<https://www.youtube.com/watch?v=QRBN8eYjDo>) အစဉ်အလာ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် နိုင်ငံရေးစံနှုန်းများကို စိန်ခေါ်ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြသည့် နိုင်ဂျီးရီးယားအမျိုးသမီးများ၏ ဘဝဖြစ်ရပ်မှန်အပေါ် အခြေခံသည့် တစ်ကိုယ်တော် စကားပြောဟန်ဇာတ်လမ်းများ စုစည်းတင်ဆက်မှု ပြဇာတ်သည်လည်း အလားတူကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ လူအများ၏ စိတ်ဝင်စားမှုကို ရရှိစေခဲ့ပါသည်။ “သွယ်ဝိုက်သောဘက်လိုက်မှု”ဆိုင်ရာ အာဖရိကနွယ်ဖွား အမေရိကန်အမျိုးသမီးတစ်ဦး၏ အမြင်ကို မယ်လာနီဖန်ချ်နက်စ် (Melanie Funchness)က ၂၀၁၄ ခုနှစ် TED Talk(<https://www.youtube.com/watch?v=Fr8G7MtRNlk>) ဟောပြောပွဲတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သည်။

- (၄) “သွယ်ဝိုက်သော လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း”နှင့် ပတ်သက်၍ ၁၉၇၀ နှင့် ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်များအတွင်းတွင် နယူးယောက်မြို့၌ ပြုလုပ်ခဲ့သော သံစုံတီးဝိုင်းအတွက် “မျက်ကွယ်ပြုအသံစမ်းသပ် စစ်ဆေးခြင်း” (blind auditions)များကို ပထမဆုံး စတင်လေ့လာခဲ့ ပါသည်။ တွေ့ရှိချက်များအရ “မျက်ကွယ်ပြု အသံစမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်း” (ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်သူ၏ အသွင်သဏ္ဌာန်ကို အကဲဖြတ်ခိုင်းများက မမြင်နိုင် အောင် ပိတ်ကားတစ်ချပ်ဖြင့် ကွယ်ထားသည်)တွင် အမျိုးသမီး ဂီတ ပညာရှင်များ ရွေးချယ်ခံရသည့် အခွင့်အလမ်း သိသာစွာတိုးပွားလာ သည်ကို တွေ့ရသည်။ ဤအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်၍ ဖော်ပြပါ ဆောင်းပါး(<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.90.4.715>)နှင့် ဗီဒီယို (<https://www.youtube.com/watch?v=oMoCfpbVels>)တို့တွင် ထပ်မံရှင်းလင်း ဖော်ပြထားပါသည်။
- (၅) တက္ကသိုလ်၏သိပ္ပံမဟာဌာနများတွင် ဝန်ထမ်းများငှားရမ်းခန့်ထားရေး ဆိုင်ရာ အလေ့အထများအပေါ် လေ့လာမှုတစ်ခုအနေဖြင့် မဟာဌာန အဖွဲ့ဝင်များကို အမျိုးမျိုးသော အလုပ်လျှောက်လွှာများအပေါ် ပြန်လည် သုံးသပ်ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ ပြန်လည် သုံးသပ်ထားသော

လျှောက်လွှာများသည် ကျား-မ အမည်ကွဲသည်မှလွဲ၍ ကျန်အချက်အလက်များ တူညီကြပါသည်။ သို့သော် သိပ္ပံမဟာဌာနမှအဖွဲ့ဝင်(အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးပါ)များသည် အမျိုးသားလျှောက်လွှာရှင်များကို အမျိုးသမီးများထက် အရည်အချင်း ပိုမိုပြည့်မီသူများဟု အကဲဖြတ်လိုကြပြီး အမျိုးသမီးများထက် အမျိုးသားများကို ပို၍ ခန့်ထားလိုကြောင်း လေ့လာသူများက တွေ့ရှိကြပါသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများထက် ပိုမိုမြင့်မားသောလစာကို စတင်ရရှိကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အမျိုးသမီးထက် အမျိုးသားအပေါ်တွင် ပိုမိုရင်းနှီးမြှုပ်နှံလိုကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ကြပါသည် (မော့စ်-ရချဆင်န့်နှင့် အခြားပညာရှင်များ၊ ၂၀၁၂) (Moss-Racusin and others, 2012)။

- (၆) အခြားလေ့လာမှုများ၌ လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းပြုလုပ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ပို၍စေ့စေ့စပ်စပ် အမေးခံရလေ့ရှိပြီး၊ ကြားဖြတ်မေးခွန်းများလည်း ပို၍အမေးခံရသည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည် (ယောရော့ခ်၊ ၂၀၁၇) (Yorke, 2017)။ “သွယ်ဝိုက်သောဘက်လိုက်မှု”သည် လူသစ်ခန့်အပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် သာမက၊ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လစာနှင့် တိုးတက်မှုပမာဏအပေါ်လည်း သက်ရောက်မှုရှိနေပါသည်။ အလားတူပင် အီဂလီနှင့် ခေရော (၂၀၀၂) (Eagly and Karau, 2002)တို့၏ လေ့လာချက်အရ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်လာရန်နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍတွင် အောင်မြင်မှု ရရှိရန် ပို၍အခက်အခဲများရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍနှင့် မဆီလျော်ဟု အမြင်ခံရသည့် အောက်ဖော်ပြပါ တစ်ဖက်သတ်ဘက်လိုက်မှု အစွဲများကြောင့် ဖြစ်သည်-

(ကက) အမျိုးသမီးများသည် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသားများကဲ့သို့ အလားအလာမရှိဟူသော အမြင်

(ခခ) ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာကိစ္စများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ တင်ပြအကြံပြုချက်များအား အလေးပေးခံရမှုနည်းပါးကာ လျော့ပေါ့အကဲဖြတ်သည့် အမှုအကျင့်

- (၇) အခြားစိတ်ဝင်စားဖွယ် လေ့လာချက်တစ်ခုမှာ အလုပ်ကြော်ငြာစာများတွင် ကျား-မ ခွဲခြားသော အသုံးအနှုန်းများကို အထူးပြုလေ့လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ခေါ်ယူသည့် ကြော်ငြာစာများတွင် အမျိုးသားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သမားရိုးကျ အသုံးအနှုန်းများ (ဥပမာ- “ခေါင်းဆောင်”၊ “ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း”နှင့် “လွှမ်းမိုးခြင်း”)က အများစုပါဝင်နေပြီး၊ အမျိုးသမီးများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သမားရိုးကျအသုံးအနှုန်းများ (ဥပမာ-“အားပေးမှု”၊ “နားလည်မှု”နှင့် “လူအချင်းချင်းပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ”)က ပါဝင်မှုနည်းပါးသည်ကို အဆိုပါ လေ့လာမှုမှ တစ်ဆင့် သိရှိရပါသည်။ ထို့ကြောင့် “ယောက်ျားဆန်သော” အသုံးအနှုန်းများ အများအပြား ပါဝင်သည့် အလုပ်ကြော်ငြာများသည် အစဉ်အလာအားဖြင့် အမျိုးသားများကို အဓိကထားခန့်အပ်သည့် အလုပ်အကိုင်များတွင် ကျား-မ အခွင့်အရေး မညီမျှမှုကို အားပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်စေပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် “ကျား-မအခွင့်အရေးမညီမျှမှုကို ထိန်းသိမ်းသည့်အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာအဆင့် ယန္တရား”ကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်(ဂိုရှေးနှင့်အခြားပညာရှင်များ၊ ၂၀၁၁) (Gaucher and others, 2011)။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အရည်အချင်းနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသော အလုပ်ကြော်ငြာတွင် ပါဝင်သည့် လိုအပ်ချက်များကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်လျှောက်ထားရာတွင် ပိုမို၍စိတ်ဝင်စားမှုနည်းပါးရခြင်း ဖြစ်ကြောင်း အဆိုပါအစီရင်ခံစာတွင် စိတ်ဝင်စားဖွယ်ဆွေးနွေးထားပါသည်(<https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>)။
- (ဂ) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းနှင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း
- (၁) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းဆိုသည်မှာ နှုတ်အားဖြင့် ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်အားဖြင့်ဖြစ်စေ ကျူးလွန်သည့် မလိုလားအပ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများကို ဆိုလိုပါသည် (ဘရစ်တန်နစ်ကာစွယ်စုံကျမ်း၊ ၂၀၁၈) (Encyclopaedia Britannica, 2018)။ အဆိုပါ “လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း”တွင် ပြုမူခံရသူအား စိတ်

အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရင်းခံသော မည်သည့် အပြုအမူမဆို ပါဝင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ သည် အိမ်တွင်သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်သော်လည်းကောင်း၊ ကျောင်းတွင်သော်လည်းကောင်း၊ လူ့အသိုက်အဝန်းများနှင့် အခြားနေရာ များတွင်သော်လည်းကောင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးခံရခြင်း ကို တွေ့ကြုံရနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အဆိုပါ အနှောင့်အယှက် ပေးခြင်းများမှာ မလိုလားအပ်သော ထိကိုင်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အရိပ်အမြွက်ပြ မှတ်ချက်ပြုခြင်း၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ကျား-မ ရေးရာ လက္ခဏာနှင့် ကျား-မ ဆိုင်ရာဖော်ပြမှုများကို ရိုင်းစိုင်းစော်ကားစွာ ဝေဖန်ခြင်း၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အတွင်းရေးကိစ္စ ဖြစ်သော လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှုကို စပ်စုမေးမြန်းခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ယောက်ျားကလေးများသည်လည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကား နှောင့်ယှက်ခြင်းကို တွေ့ကြုံနိုင်ပြီး၊ ကျူးလွန်သူများသည် အများအား ဖြင့် အမျိုးသားများဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများသည် တန်ဖိုးနိမ့်ချသည့် သဘောထားရှိခြင်း၊ ခန္ဓာကိုယ် အင်အားဖြင့် လွှမ်းမိုးအနိုင်ကျင့်ခြင်း စသည့်အမျိုးသားများ၏ သာလွန် ကြီးစိုးမှုမှ အစပြု၍ ဖြစ်ပေါ်လာသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ တန်ဖိုး နိမ့်ချသည့် အယူအဆနှင့် ထက်အောက်စဉ်စနစ် သတ်မှတ်ခြင်းများ ပါဝင်နေသော အမျိုးသားကြီးစိုးခြင်း၏ ဩဇာသက်ရောက်မှုများကို အလေးထားဆွေးနွေးရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။

- (၂) ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတွင် တွေ့ရှိရသည့် အများပြည်သူများအကြား ဖြစ်ပွား သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း ဥပမာတစ်ခုသည် “အသံဖြင့် စနောက်ခြင်း (Catcalling)” ဖြစ်ပါသည်။ အချို့က အဆိုပါ အပြုအမူသည် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခု မျှသာဖြစ်ပြီး စိတ်အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေလိုသော ရည်ရွယ်ချက် မရှိပါကြောင်း ကာကွယ်ပြောဆိုကြပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပြင်သစ်နိုင်ငံတွင် ဤကဲ့သို့ စော်ကားနှောင့်ယှက်ခြင်းမျိုး ကို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ပေးရန်နှင့် အမျိုးသမီးများအား အသံ

ဖြင့် စနောက်သည့် အမျိုးသားများကို ဒဏ်ငွေချမှတ်အရေးယူရန် ဥပဒေ တစ်ရပ်ကို အဆိုပြုထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ ဥပဒေကို အားပေး ထောက်ခံသော ပြင်သစ်နိုင်ငံ၏ ကျား-မ ဆိုင်ရာတန်းတူညီမျှရေးရာ ဝန်ကြီး မာလီးန်စခရပ်ပါ (Marlene Schiappa)က သူမအနေဖြင့် အဆိုပါဥပဒေသည် အမျိုးသမီးများကို နှောင့်ယှက်သည့်အမျိုးသားများ အား အဟန့်အတားတစ်ခု ဖြစ်စေနိုင်ပြီး ထိုကဲ့သို့ စနောက်သည့်အကျင့် များ ပြောင်းလဲလာနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် သူမက အဆိုပါဥပဒေကို ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရာတွင် အတိုက်အခံ များစွာရှိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပြီး အမျိုးသားများဘက်မှလည်း အသံဖြင့် စနောက်ခြင်းသည် ပြင်သစ်နိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုသာ ဖြစ်သည်ဟု ပြန်လည်တုံ့ပြန်ပြောဆိုခဲ့ပါသည် (ဘဲလ်နှင့် ဂျိုးစ်၊ ၂၀၁၇) (Bell and Jones, 2017)။

- (၃) လမ်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် အမျိုးသမီးများစွာ ရှိနေတတ်သည့် အခြား နေရာများတွင်သာမက ကွန်ပျူတာဖြင့် ဖန်တီးထားသော ကမ္ဘာတွင်ပင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းများ ရှိနေနိုင်ပြီး အချိန်နှင့် အမျှ ဖြစ်ပေါ်နေနိုင်ပါသည်။ ဆိုရှယ်မီဒီယာများနှင့် အင်တာနက် စာမျက်နှာများသည် အမျိုးသမီးများအား ဆဲရေးတိုင်းထွာခြင်း၊ အရာဝတ္ထု တစ်ခုအနေဖြင့် မြင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆက်ဆံခြင်းနှင့် အနှောင့်အယှက် ပေးခြင်းများ တွေ့ကြုံနိုင်စေသည့် နေရာတစ်ခုသဖွယ် ဖြစ်နေပါသည်။ ဆိုရှယ်မီဒီယာအသုံးပြုခြင်းဖြင့် စိတ်တူကိုယ်တူသူများကို စနစ်တကျ စုစည်းခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့ကူညီခြင်းများတွင် ကောင်းကျိုးများ ရရှိစေနိုင် သော်လည်း ဆိုရှယ်မီဒီယာကပင် အမျိုးသမီးများအား အမည်မသိသူ များမှ ဆဲရေးတိုင်းထွာခြင်းများ ပြုလုပ်စေနိုင်သည့် ထပ်ဆောင်းနေရာ တစ်ခုကို ဖန်တီးပေးနေပြန်ပါသည်။ ဆိုရှယ်မီဒီယာ(ဖေ့စ်)ဘွတ်၊ တွစ်တာနှင့် အင်စတာဂရမ်) တည်ထောင်သူများအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့ အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့် အကြမ်းဖက်မှုများ၊ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုများနှင့် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို လှုံ့ဆော်လုပ်ဆောင်သူများအား အရေးယူ

ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အားနဲ့သူများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် ပိုမို လုပ်ဆောင်သင့်သည်ဟု လူအများကလည်း ယူဆလျက် ရှိပါသည်။ ဤသင်ခန်းစာ၏ E4J ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် ရည်ညွှန်း စာစောင် အခန်း (၅)ရှိ ဥပမာတွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ အများပြည်သူ တို့၏အမြင်တွင် အမျိုးသားများနှင့် အခြားအားနဲ့သောအုပ်စုများထက် အမျိုးသမီးများအား ၎င်းတို့၏အလုပ် (အားကစားသတင်းအတတ်ပညာ သို့မဟုတ် တိုက်ရိုက်အသံလွှင့်အစီရင်ခံချက်)နှင့် ပတ်သက်၍ အွန်လိုင်း မှတစ်ဆင့် အလွဲသုံးစားပြုလုပ်ခြင်းများ (အဆိုးအမြင်ဖြင့် ဝေဖန် တိုက်ခိုက်ခြင်းဟု လူသိများသော “Trolling”)ကို ပိုမိုတွေ့ကြုံနိုင် သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

- (၄) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ထိလက်ရောက်စော်ကားခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားမှု ပြုခြင်းများသည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ အမျိုးသမီးများ နေရာအနှံ့တွင် ကြုံတွေ့နေရသည့် ပြဿနာတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည် (UN Women, 2017)။ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့၏ လိင်အရ အမျိုးသမီးများ အပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်ခြင်းများသည် တက္ကသိုလ် နယ်မြေများတွင် ပျံ့နှံ့လျက် ရှိပါသည်။ အမေရိကန်နိုင်ငံရှိ လေ့လာမှုများ အရ အမေရိကန်တက္ကသိုလ်များတွင် ပညာသင်ကြားနေသော အမျိုးသမီး များအနက် ငါးဦးလျှင် တစ်ဦးမှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ခြင်းကို တွေ့ကြုံလျက်ရှိသည်ဟု လေ့လာသိရှိရပါသည် (ခရက်ဘ်နှင့် အခြားပညာရှင်များ၊ ၂၀၁၆) (Krebs and other, 2016)။ ထို့ပြင် အနောက်တိုင်းနိုင်ငံများတွင်လည်း အလားတူကိစ္စများ တွေ့ကြုံ လျက် ရှိပါသည် (AHRC, 2017)။ မိန်းမမုန်းတီးခြင်းနှင့် လူမှုရေးစံနှုန်း များတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ခြင်းသည် ကျား-မ ခွဲခြားခြင်း၏ အဓိက ပြယုဂ်ပင်ဖြစ်ပြီး ယနေ့အချိန်အခါတွင် ကမ္ဘာတစ်ဝန်း၌ များစွာပျံ့နှံ့လျက် ရှိပါသည်။

- (၅) ၂၀၀၇ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် လူမည်းတက်ကြွလှုပ်ရှားသူ ထရာနာဘာ့ခ် (Tarana Burke) စတင်ခဲ့သည့် “မီတူးလှုပ်ရှားမှု” (#metoo campaign)

အား ထင်ပေါ်ကျော်ကြားသည့် အမျိုးသမီးများက ထောက်ခံလာကြပြီးနောက် ဟောလိဝုဒမှအမျိုးသားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် မီဒီယာကြယ်ပွင့်များ၏ မသင့်လျော်သောအပြုအမူများကို “ရပ်သင့်ချိန်တန်ပြီ” (Time’s Up)ဟု ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တွေ့ကြုံရသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအလွဲသုံးစားမှု ပြုလုပ်ခံရခြင်းနှင့် နှောင့်ယှက်ခံရခြင်းများအား လူအများ ပိုမိုသိရှိလာကြပါသည်။ ထို့ပြင် ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကလေးသူငယ်များဆိုင်ရာ ပရဟိတအဖွဲ့အစည်းများ၊ အားကစားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားအစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် စွပ်စွဲထားသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအလွဲသုံးစားမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် စွပ်စွဲချက်များကို အသေအချာစုံစမ်းလျက် ရှိပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အမြင်သဘောထားများ ပြောင်းလဲလာနိုင်ပြီး အားနွဲ့သူများသည် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှု ပိုမိုတိုးမြှင့်လာကာ အာဏာရှိသူများ ကျူးလွန်သော အလွဲသုံးစားမှုပြုခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို အလွယ်တကူ ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်ပြောဆိုလာနိုင်ပါသည်။

- (၆) သို့သော် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏လိင်အရ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုများနှင့် အခြားအန္တရာယ်များကို ရင်ဆိုင်နေရဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုပပျောက်ရေးနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အခွင့်အရေးနှင့် အခွင့်အာဏာတန်းတူညီမျှစွာ ရရှိစေရေးအတွက် မည်သည့်အရာက ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ အဆိုပါ အကြောင်းအရာများသည် ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးဝါဒလှုပ်ရှားမှုနှင့် ယင်းဝါဒီများ၏ ကျင့်ဝတ်များအတွက် အရေးကြီးသောအချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်နှင့် ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးဝါဒ

၁၅။ ကျား-မ မတူကွဲပြားခြင်းအပေါ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် လှုပ်ရှားမှုများ၊ သီအိုရီများ၊ အတွေးအခေါ်များနှင့် ပဏာမလုပ်ဆောင်မှုများ

စတင်ဆောင်ရွက်လာကြပါသည်။ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုတွင် ၎င်းတို့အတွက် လိုအပ်သော နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့်အခွင့်အရေးများကို တန်းတူညီမျှမှုရရှိရေး သီအိုရီသည်လည်း ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးဝါဒ လှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ပါသည် (မာရီယမ်-ဝတ်စတာ) (Merriam-Webster)။ ၁၉၇၆ ခုနှစ်တွင် စတင် တည်ထောင်သော “ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေအဖွဲ့” (The United Nations Development Fund for Women-UNIFEM)၊ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် စတင်တည်ထောင် သော “ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီးများ ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုရရှိရေးနှင့် ရပိုင်ခွင့်မြှင့်တင်ပေးရေး အဖွဲ့” (UN Women)၊ ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် စတင်တည်ထောင်သော “အာဖရိကအမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေအဖွဲ့” (African Women's Development Fund)၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် တွင် စတင်တည်ထောင်သော “တရုတ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့” (All-China Women's Federation-ACWF)၊ ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် ကျင်းပသည့် “ဥရောပအမျိုးသမီး ရေးရာဖိုရမ်”(European Feminist Forum)နှင့် ၁၉၇၀ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့သော “မြောက်အမေရိက-အိန္ဒိယအမျိုးသမီးများအဖွဲ့”(North American Indian Women's Association) စသည်တို့သည် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးနှင့်ရပိုင်ခွင့်များအတွက် အဓိက ထားဆောင်ရွက်သည့် အစီအစဉ်များနှင့် ဆောင်ရွက်မှုအချို့ ဖြစ်ပါသည်။

၁၆။ ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်များတွင် ချန်ဒရာတယ်လ်ပဒေမိုဟန်တီ (Chandra Talpade Mohanty) က အနောက်တိုင်းလူဖြူအမျိုးသမီးရေးရာဝါဒီများသည် ကမ္ဘာ့တောင်ပိုင်း အသီးသီးမှ အမျိုးသမီးများအကြား ကွဲပြားခြားနားမှုများကို လျော့ပေါ့ပြောလေ့ရှိကြောင်း ရေးသားခဲ့ပါ သည်။ သူမသည် “ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံမှအမျိုးသမီးများ” (Third World Women)နှင့် ပတ်သက်၍ ပထဝီဝင်အနေအထား၊ သမိုင်းကြောင်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှုတို့အပေါ် အခြေခံ၍ ထူးခြားစွာ ကွဲပြားသော ဖိနှိပ်မှုအတွေ့အကြုံများကို အလေးပေးကာ “ခိုင်မာသည့် ဖိနှိပ်ခံရမှုတစ်ခု” (singular monolithic subject)အနေဖြင့်သာ ၎င်းတို့၏ ပြုမူဆက်ဆံမှုကို ဝေဖန်ပြောကြား ခဲ့သည် (မိုဟန်တီ၊ ၁၉၈၄) (Mohanty, 1984)။ သို့သော် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် သူမက အဆိုပါ အကြောင်းအရာများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့ပြီး “ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအရင်းရှင်စနစ်ကို ဝေဖန်ခြင်း၊ တော်လှန်ခြင်းနှင့် အမျိုးသားဝါဒီနှင့် လူမျိုးရေးဝါဒီများ၏ တန်ဖိုးထားမှုစံများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း တို့သည် နိုင်ငံဖြတ်ကျော် ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးဝါဒီများ၏ အလေ့အထ တစ်ခု”ကို ဖန်တီးရန် အစပြုဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပြီး အဆိုပါ အမျိုးသမီးရေးရာ တက်ကြွ

လှုပ်ရှားသူများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လွန်စွာအရေးပါကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့ပါသည် (မိုဟန်တီ၊ ၂၀၀၃)။

၁၇။ အမျိုးသမီးရေးရာလှုပ်ရှားမှုများ ဆောင်ရွက်နေစဉ်ကာလအတွင်း အတွေးအခေါ်ပညာရှင်များနှင့် ထောက်ခံအားပေးသူများသည် ၁၈ ရာစုနှင့် ၁၉ ရာစုနှစ်များတွင် ကျား-မအခြေပြု ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာချဉ်းကပ်မှုများကို ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ကျား-မ ရေးရာကိစ္စရပ်များတွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာရိုးရာအယူအဆများ ကွဲပြားခြားနားမှု အပေါ်မူတည်၍ အမျိုးသမီးရေးရာကျင့်ဝတ်များ ကွဲပြားခြားနားကြသော်လည်း အားလုံး၏ဘုံရည်မှန်းချက်မှာ မည်သည့်လူမျိုးစုတွင်မဆို အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအား ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်မှုများကို ရပ်တန့်သွားရန် (သို့မဟုတ်) အနည်းဆုံး ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် ဖြစ်ပါသည် (တောန်ဂ်နှင့် ဝီလျံစ်၊ ၁၉၉၈) (Tong and Williams, 1998)။ အမျိုးသမီးရေးရာကျင့်ဝတ်များတွင် ထင်ရှားသော ချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုမှာ EoC သီအိုရီနှင့် ဆက်စပ်သည့် ကူညီစောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အထူးပြုချဉ်းကပ်ခြင်း (care-focused approach)ပင် ဖြစ်ပါသည်။ အောက်တွင် အသေးစိတ်ရှင်းလင်း ဆွေးနွေးထားသကဲ့သို့ ဤချဉ်းကပ်မှုသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အားနည်းချက်ရှိသည့်သူများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီက ပိုမိုအကာအကွယ်ပေးနိုင်သည့် သတိပြုစာနာစိတ်ရှိသော လုပ်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

၁၈။ “Care Ethics” ဟု လူသိများသည့် EoC သည် သမိုင်းကြောင်းအရ ကျား-မ တန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးဝါဒ အစဉ်အလာများဖြစ်သော မိမိတို့သည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းမှ ဖယ်ကြဉ်ခံထားရသူများကို သတိပြုပြီး စာနာစိတ်ရှိစွာ တုံ့ပြန်ဆက်ဆံသင့်သည် ဟူသည့် အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် လိုအပ်ချက်များမှ ဖွံ့ဖြိုးလာခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အထက်တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားသကဲ့သို့ EoC သည် အမျိုးသမီးဝါဒနှင့်ဆိုင်သော သမိုင်းကြောင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များနှင့် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှု၊ လိင်မှုဆိုင်ရာဖြစ်တည်မှုအကြောင်း အလေးအနက်စဉ်းစားရာတွင် များပြားသော အကြောင်းအရာများကို ရရှိစေနိုင်သည့် အဓိကသီအိုရီ ဖြစ်သည့်အတွက် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ဖြေရှင်းရန် အသုံးပြုသည့် ကျင့်ဝတ်သီအိုရီအများအပြားမှ ၎င်းကို ရွေးချယ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ EoC သီအိုရီသည် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့် ပတ်သက်၍ အပြုအမူများ၏ အမှား/ အမှန် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အကြောင်းအရာများ ပါဝင်သော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာသီအိုရီ ဖြစ်ပါသည်။ EoC ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအရေးကြီးမှုသည် မိမိတို့၏ တရားဝင်တာဝန်ဝတ္တရားများထက် ကျော်လွန်ပြီး မိမိတို့

အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် မလွယ်ကူသည့်တိုင်အောင် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။ EoC အရ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် “သူတစ်ပါးကို မထိခိုက်စေခြင်း” ဟူသည့် အတွေးအခေါ်ထက် များစွာနက်နဲပါသည်။ မှန်ကန်သည့်အရာကို ပြုလုပ်ခြင်းဆိုသည်မှာ အားနည်းချက်ရှိသည့်သူများ (သို့မဟုတ်) လူ့အသိုင်းအဝိုင်းမှ ဖယ်ကြဉ်ခံရသူများအတွက် ကမ္ဘာကြီးအား ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် နေရာတစ်ခု ဖြစ်စေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

၁၉။ EoC အား “ဒဿနိကဗေဒအင်တာနက်စွယ်စုံကျမ်း” (Internet Encyclopedia of Philosophy)တွင် “စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်”ဟု ခေါ်ဆိုသည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ သီအိုရီသည် လူ့ဘဝ၏ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံခြင်းနှင့် မှီခိုနေထိုင်ခြင်းတို့တွင် အခြေခံကျသည့် အကြောင်းအရာများ၌ ကိုယ်ကျင့်တရား၏ အရေးပါမှုကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်အရ လူမှုဆက်ဆံရေးကွန်ရက်တစ်ခုတွင် စောင့်ရှောက်သူများနှင့် စောင့်ရှောက်ခံရသူများအကြား ကောင်းကျိုးချမ်းသာရရှိရေးကို ဆက်စပ်စဉ်းစားခြင်းနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်စေခြင်းဖြင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးကို ခိုင်မြဲရန် ကြိုးစားပါသည်။ စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်အား “မိမိကိုယ်တိုင်နှင့် အခြားသူများ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းနှင့် ကမ္ဘာကြီးကို ထိန်းသိမ်းခြင်းပါဝင်သည့် ကူညီစောင့်ရှောက်မှု” ဆိုသော အယူအဆသီအိုရီအဖြစ်ထက် အလေ့အထ (သို့မဟုတ်) မြတ်သောအကျင့်သီလ ဟူ၍ သတ်မှတ်လေ့ရှိသည်။ ၎င်းသည် မှီခိုသူများနှင့် အားနွဲ့သူများကို ကူညီစောင့်ရှောက်ပေးလိုစိတ်အပေါ် အခြေတည်၍ ဂရုစိုက်ခံရမှုနှင့် မိမိကိုယ်ကိုအတုယူစံထားခြင်းအမှတ်သညာများဖြင့် စိတ်အားထက်သန်မှု တိုးလာစေသည် (စန်ဒါ-စတုဒ်၊ ၂၀၁၆) (Sander- Staudt, 2016)။

၂၀။ EoC သည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း(၁)တွင် ဆွေးနွေးထားသည့် အဓိကအနောက်တိုင်းသီအိုရီ သုံးခုဖြစ်သည့် “လက်တွေ့အသုံးကျမှု အဓိကဝါဒ”၊ “တာဝန်အဓိကဝါဒ”၊ “မြတ်သောအကျင့်သီလ”တို့နှင့် မတူပါ။ “တာဝန်အဓိကဝါဒ”နှင့် “လက်တွေ့အသုံးကျမှုအဓိကဝါဒ”တို့သည် ဘက်လိုက်ခြင်းကင်းမှုကို တောင်းဆိုထားသော်လည်း EoC သည် မိသားစုများနှင့် အုပ်စုများအကြား ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုများတွင် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာအရေးပါမှုနှင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း (သို့မဟုတ်) လူ့အဖွဲ့အစည်းများက စောင့်ရှောက်မှုလိုအပ်နေသော လူတစ်ဦး (သို့မဟုတ်) အခြေအနေတစ်ခုအား မည်ကဲ့သို့ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သင့်သည်ကို အဓိကထားဖော်ပြပါသည်။ EoC သည် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း

၏ အကျင့်သီလထက်ပို၍ ပြုစုစောင့်ရှောက်သော ဆက်ဆံရေးကို အလေးထားဖော်ပြသဖြင့် မြတ်သောအကျင့်သီလဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့်လည်း ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ EoC သည် အနောက်တိုင်းကျင့်ဝတ်များနှင့် သွေဖည်ပြီး တရုတ်ရှိ ကွန်ဖြူးရှပ်ဝါဒီတို့ လိုက်နာကျင့်သုံးသည့် ကျင့်ဝတ်(Chinese Confucian Ethics)နှင့် အာဖရိကန်အူဘန်တူ ကျင့်ဝတ် (African Ethics of Ubuntu)တို့ ပါဝင်သည့် ဆက်နွှယ်မှုဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်မူဘောင်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ဩဇာအာဏာဆိုသည်မှာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းကိစ္စရပ်များ၏ အဓိကဖြစ်သည့် ချမ်းသာခြင်း၊ လက်နက်များ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအစွမ်းသတ္တိများ၊ သဘာဝသယံဇာတများမှ မဟုတ်ဘဲ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းအား (Immaterial Force)မှ ဆင်းသက်လာခြင်းပင် ဖြစ်သည် ဟု အူဘန်တူ (Ubuntu)က ဖော်ပြထားပါသည် (တဗာနရီ-ဟိုက်ဒရာရင်နံ၊ ၂၀၁၈) (Tavernaro-Haidarian, 2018)။ ထို့ကြောင့် လူတို့သည် ဩဇာအာဏာ၏ အဓိပ္ပာယ်ကို နက်နက်နဲနဲ နားလည်လာသည်နှင့်အမျှ မိမိတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွက် မည်မျှအကျိုးရှိနိုင်မည်ဆိုသည်နှင့် တိုင်းတာကြပါသည်။ ဤအယူအဆသည် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားခြင်းက ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာသွင်ပြင်များထက် ပိုမိုသာလွန်သည် ဟူသော အယူအဆနှင့် ကိုက်ညီပါသည်။

၂၁။ EoC ၏ အဓိကသွင်ပြင်လက္ခဏာများမှာ-

- (က) လူနှင့်အဖွဲ့အစည်းများအကြား မှီခိုခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်မှီခိုနေထိုင်ခြင်း အတိုင်း အတာ၏ အချိန်နှင့်အမျှ ခက်ခဲရှုပ်ထွေးလာမှုနှင့် ပြောင်းလဲမှုများကို လက်ခံပြီး ဆင်ခြင်တွေးတောရမည် ဖြစ်ပါသည်။
- (ခ) မိမိတို့အနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် မိမိတို့၏ ရွေးချယ်မှုများကြောင့် သက်ရောက်မှု ဖြစ်စေမည့်သူများအတွက် ဂရုတစိုက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အားနွဲ့သူများသည် ပုံမှန်ထက်ပိုသော စာနာထောက်ထားမှု၊ ချစ်ခြင်းမေတ္တာနှင့် ဂရုစိုက်မှုများနှင့် ထိုက်တန်ပါသည်။
- (ဂ) “အလုံးစုံအကျိုးဝင်သောချဉ်းကပ်မှု” “blanket” သို့မဟုတ် “အားလုံးနှင့် ကိုက်ညီပြည့်စုံသည့်စံနမူနာ” “one size fits all”ကို မှီခိုနေမည့်အစား ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏အကျိုးကို အမှန်တကယ် အကာအကွယ်ပေးမြှင့်တင်နိုင်စေရန်အတွက် ဖြစ်စဉ်တစ်ခု၏ အခြေအနေအသေးစိတ်ကို သိရှိနားလည်ပြီး ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။

၂၂။ ကာရိုဂျီလီဂန်(Carol Gilligan)သည် EoC ကို စတင်ရေးဆွဲသူအဖြစ် အလေးထားခံရပါသည်။ ဂျီလီဂန်၏ ဆန်းသစ်သော လက်ရာတစ်ခုဖြစ်သည့် “ကွဲပြားသော အသံ” (In a Different Voice) (https://ipfs.io/ipfs/QmXoybizjW3WknFiJnKLwHCnL72vedxjQkDDP1mXWo6uco/wiki/In_a_Different_Voice.html) စာအုပ်တွင် အမျိုးသမီးများသည် တရားမျှတမှုအပေါ် အခြေခံသည့် လူ့ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အယူအဆထက် မျှဝေခံစားခြင်းနှင့် သနားကြင်နာခြင်းတို့အပေါ်တွင် ပို၍အသားပေးလေ့ ရှိသည်ဟူသောအမြင်ကို ထောက်ခံအားပေးခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ဤသို့ ပို၍အသားပေးခြင်းမှာ ကျား-မ ရေးရာကဏ္ဍ နေသားတကျ ဖြစ်ခြင်း၏ အကျိုးရလဒ်ကြောင့် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိပြီး အပြန်အလှန်အားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အိမ်တွင်းရေးရာကဏ္ဍများတွင် ကူညီစောင့်ရှောက်ခြင်း ချဉ်းကပ်နည်းအား တန်ဖိုးထားမှု လျော့နည်းလာနိုင်သည်ကို အမျိုးသမီးရေးရာကိစ္စရပ်များအား သုတေသနပြုခြင်းမှ လေ့လာတွေ့ရှိရပါသည်။

၂၃။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပညာရှင် နယ်လ်နောဒဒ်စ် (Nel Noddings)က အမျိုးသမီးတို့၏ ကူညီစောင့်ရှောက်နိုင်စွမ်းသည် အမျိုးသမီးများတွင်သာမက အမျိုးသားများ၌လည်းရှိသင့်ပြီး သင်ယူသင့်၊ သင်ယူနိုင်သော လူ့စွမ်းအားတစ်ရပ် ဖြစ်သည်ဟူသော အမြင်ကို ထောက်ခံအားပေးထားပါသည်။ ကူညီစောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုသည်မှာ အမျိုးသားများသာမက အမျိုးသမီးများနှင့် လည်း သက်ဆိုင်သည့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုကို အခြေခံသည့် ကိုယ်ကျင့်တရားအား တရားမျှတမှုကို အခြေခံသည့် ကိုယ်ကျင့်တရား၏ အခြားသောနည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ခံယူထားသည့် ဂျီလီဂန်၏ “တစ်ခုမဟုတ်လျှင် တစ်ခုဖြင့် ချဉ်းကပ်နည်း” (either/or approach)ထက် နောဒဒ်စ်သည် တရားမျှတမှု၊ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ ရပိုင်ခွင့်များကဲ့သို့ တန်ဖိုးထားမှုများကို ကူညီစောင့်ရှောက်မှု၊ ယုံကြည်မှု၊ အပြန်အလှန်စဉ်းစားပေးမှုနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှု စသည့် တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် အတူတကွ လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်ကြောင်း လက်ခံထားပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် နောဒဒ်စ်က ကူညီစောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုသည်မှာ နားလည်လက်ခံနိုင်မှု၊ ဆက်နွှယ်မှုနှင့် တုံ့ပြန်နိုင်စွမ်းရှိမှုတို့အပေါ် အခြေခံသည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာချဉ်းကပ်မှုအနေဖြင့် ဦးစားပေးမှတ်ယူပါသည်(နောဒဒ်စ် ၁၉၈၄၊ စာ-၂)(Noddings, 1984, p.2)။ ဂျန်းထရွန်တို (၂၀၀၅) (Joan Tronto, 2005)သည် EoC နှင့် ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်ရှင်းလင်းထားပြီး ၎င်းအား သတိရှိခြင်း၊ တာဝန်ယူခြင်း၊ အစွမ်းအစရှိခြင်း၊ တုံ့ပြန်နိုင်စွမ်းရှိခြင်း စသည့် ကျင့်ဝတ်

ဆိုင်ရာ အခြေခံမူသဘောတရားလေးချက်ဖြင့် ခွဲခြာဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ အခြေခံမူသဘောတရားများကို “The challenges of Medical Care in a Caring Democracy” ခေါင်းစဉ်ပါ ၎င်း၏ပို့ချချက်များတွင် ရှင်းလင်းပေးထားပါသည် (<https://www.youtube.com/watch?v=91g5lvWDhqk&feature=youtu.be>)။

၂၄။ EoC သဘောတရား၏ အချက်အချာဖြစ်သော ကိုယ်ကျင့်တရားအပေါ် အထူးအလေးထားသည့် တာဝန်ဝတ္တရားသည် လူတစ်ဦးမှတစ်ဦး မဖြစ်မနေ အကူအညီပေးရန် မလိုအပ်ဟု ဆိုသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာစံနှုန်းနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်နေနိုင်ပါသည်။ ဥပဒေစနစ်များတွင် ဥပဒေအရ လူတစ်ဦးအနေဖြင့် အခြားသူများအပေါ် ထိခိုက်နာကျင်စေသည့် အပြုအမူများမှ ရှောင်ကြဉ်ရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသော်လည်း ယေဘုယျအားဖြင့် လူတစ်ဦးက အခြားသူများအပေါ် ကူညီရမည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရား ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ သို့သော် လူတစ်ဦးအား ကယ်တင်ရန် လိုအပ်သည့် အဆုံးစွန်သော အခြေအနေမျိုးတွင် ကယ်တင်ရမည့်ဝတ္တရား ရှိပါသည်။ ဤသည်မှာ ဥပဒေဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားတို့အကြား သိသာထင်ရှားသော ကွဲပြားခြားနားချက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှုရှိခြင်းကို ဆုံးဖြတ်ရန်မှာ ဥပဒေတစ်ခုတည်းအပေါ်၌ မူတည်ခြင်းမရှိကြောင်း ရှင်းလင်းဆွေးနွေးထားပါသည်။ ဥပဒေနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားတို့အကြား ဆက်စပ်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ E4J ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း (၁၂) (ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့်ဥပဒေ)တွင် အသေးစိတ် ရှင်းလင်းဆွေးနွေးထားပါသည် (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-12/index.html>)။

၂၅။ EoC သည် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ဘေးဖယ်ခြင်းခံရသော အစိတ်အပိုင်းများကို ကူညီစောင့်ရှောက်မှုပေးရန် လူ့ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများကို ထောက်ခံအားပေးပါသည်။ EoC အမြင်အရ ကူညီစောင့်ရှောက်သူတစ်ဦးသည် သမိုင်းကြောင်းတစ်လျှောက်လုံး သို့မဟုတ် လက်ရှိတွင် မညီမျှသောစနစ်၏အကျိုးကို ခံစားရသူဖြစ်နေပါက အခြားသူများအား ကူညီစောင့်ရှောက်လိုသည့် တာဝန်သိစိတ်ကို မြှင့်တင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အငြင်းပွားဖွယ်ရာ အမြင်ရှိသော လက်တွေ့အသုံးကျမှုဝါဒီအတွေးအခေါ်ပညာရှင်ဖြစ်သည့် ပီတာစင်ဂါ (Peter Singer)သည်ပင်လျှင် ဩဇာအာဏာရှိသော (ငွေရေးကြေးရေးတွင် လည်းကောင်း၊ ပညာရေးတွင် လည်းကောင်း၊ ရာထူးနေရာတွင် လည်းကောင်း)လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီတိုင်းသည်

၎င်းတို့၏ အကူအညီကို လိုအပ်နေသော၊ ၎င်းတို့မှကူညီပေးနိုင်သောသူများအား ကူညီပေးရန် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် မညီမျှမှုတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေသောစနစ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို ပြောင်းလဲရန်တို့အတွက် မြင့်မားသော ကိုယ်ကျင့်တရားပိုင်းဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားရှိကြသည်ဟူသော အဆိုကို တင်ပြထားပါသည်။ လက်တွေ့အသုံးကျမှုဝါဒနှင့် ပတ်သက်၍ E4J ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း(၁) (နိဒါန်းနှင့် အယူအဆရေးရာ မူဘောင်)တွင် ထပ်မံလေ့လာနိုင်ပါသည် (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-12/index.html>)။

၂၆။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ ကမ္ဘာကြီးတွင် လိုအပ်ချက်များနှင့် ကြုံတွေ့လာရသောအခါ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို မည်သည့်တုံ့ပြန်မှုမျှမပြုလုပ်ဘဲ စိတ်ထိခိုက်နေမည့်အစား ကူညီစောင့်ရှောက်မှုများကို မည်သည့်နေရာတွင် စတင်လုပ်ဆောင်ပြီး မည်သည့်နေရာတွင် အဆုံးသတ်ရမည်ကို ခိုင်ခိုင်မာမာ ဆုံးဖြတ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး ပညာရှင်ဖြစ်သူ ဒေးဗစ်ဆူဇူကီး (David Suzuki)သည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်သည့် တွေ့ဆုံရှင်းလင်းပွဲတစ်ခု၌ ခိုကိုးရာမဲ့သည့်ခံစားမှုနှင့် ပတ်သက်၍ အောက်ပါ အတိုင်း ပြန်လည်ဖြေကြားခဲ့ပါသည်-

- ၁၉၆၀၊ ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ်များတွင် “ကမ္ဘာ့အမြင်နှင့်တွေး၍ မိမိဒေသနှင့် ကိုက်ညီစွာ ပြုမူဆောင်ရွက်ပါ” “think globally, act locally” ဆိုသည့် စကားကို ကျွန်ုပ်တို့ ပြောလေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ယင်းအဆိုသည် လုံးဝမှားယွင်းပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် လူသားတို့သည် မျိုးစိတ်များ မျိုးသုဉ်းခြင်း၊ ရာသီဥတု ပြောင်းလဲခြင်း၊ သမုဒ္ဒရာအတွင်း အက်စစ်ဓာတ် များပြားလာခြင်း စသည်ကဲ့သို့ ကိစ္စရပ်များကို ကမ္ဘာ့အမြင်ဖြင့် စဉ်းစားလာသည့်အခါ ထိုအကြောင်းအရာများသည် အလွန်ကြီးကျယ်သည့် ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပြီး “ အင်း.... ဘာဖြစ်လဲ ၊ ကမ္ဘာမှာ လူသား သန်းပေါင်း ၇၀၀၀ ကျော် ရှိတာပဲ၊ မိမိလုပ်လိုက်လို့ ဘာများထူးခြားသွားမှာလဲ”ဟု ပြောကြားချက်များသည် ကူကယ်ရာမဲ့သည့် ခံစားမှုပင် ဖြစ်ပါသည်။

၂၇။ မိမိအနေဖြင့် တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေရန် မျှော်မှန်းလျက် ဒေသတွင်းအမြင်ဖြင့် တွေးတောပြီး ဒေသတွင်း၌ အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည် ဟု ထင်မြင်မိပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် တစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်ဆိုသော စစ်မှန်သည့် ခံစားမှုကို ရရှိရန်မှာ ဒေသတွင်းအဆင့်မှာ သင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့်အချိန်တွင် ဖြစ်ပါ

သည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အမြင်သည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်း လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း စုပေါင်းသက်ရောက်မှုအပေါ်တွင် အမြဲရှိနေတတ်သည်။ သို့သော်လည်း လူ့အဖွဲ့အစည်း အဆင့်တွင် မိမိတို့ လုပ်ဆောင်မှုများ၏ အကျိုးဆက်များကို ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ရှင်းလင်းစွာ တွေ့မြင်နိုင်ခြင်းက စိတ်အားတက်စရာပင် ဖြစ်ပါသည်။

၂၈။ ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ပြဿနာများတွင် ၎င်းအဆိုပြုချက်များကို ထည့်သွင်း အသုံးပြုလိုက်သည့်အခါ ကျား-မ တန်းတူမညီမျှမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မိမိတို့၏ နေ့စဉ်ဘဝ အခြေအနေများတွင် EoC ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဖြင့် နိုင်ငံအတွင်း အောင်မြင်မှုရရှိ စေရေးအတွက် စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာအနေဖြင့် လိင်ကွဲပြားမှုနှင့် ပတ်သက် သည့် ဝေဖန်ချက်များ၊ လှောင်ပြောင်ချက်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ အနေဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းနှင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ခြင်း ခံရသည့်သူများဘက်မှ ထောက်ခံရပ်တည်ပြီး ယုံကြည်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အစည်းအဝေး တစ်ခု၌ အနှောင့်အယှက်ခံရသည့် မိမိ၏ အမျိုးသမီးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အား ထောက်ခံ အားပေးနိုင်ပါသည်။ ရုံးခန်းအတွင်း အခြားဝန်ထမ်းအမျိုးသမီးများ၏ အတွေးအမြင်များနှင့် ဝေဖန်အကြံပြုချက်များကို ထောက်ခံအားပေးရန်အတွက် ဘားရက်အိုဘားမား၏ ရုံးအဖွဲ့မှ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများသည် “အသံချဲ့ပြောခြင်းနည်းလမ်း” (Amplification Technique)ကို အသုံးပြုပါသည်။ ဤသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ အရင်းနှီးဆုံးမိသားစုဝင် မဟုတ်သော အခြားလူပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် ကူညီစောင့်ရှောက်သူတစ်ဦး၏ အပြုအမူများကို ဖော်ပြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အီလီးန်ဆောဝါဘိုင် (Eileen Sowerby)က အလေးအနက်ထား ဆွေးနွေးခဲ့သကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးမျိုးသော တုံ့ပြန်မှုများကို လိုအပ်နေသော မိမိနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုမရှိသောသူများ (အခြားသူများ)အတွက် ကူညီစောင့်ရှောက်သည့် အပြုအမူ များကို ပြဿရန် အခွင့်အရေးများကို အစဉ်မပြတ် တွေ့ကြုံနေပါသည် (၁၉၉၃၊ စာ-၅၅၊ ၅၆) (1993, p.55-56)။

၂၉။ ကျွန်ုပ်တို့ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခြားနည်းလမ်းမှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျား-မ ကွဲပြားမှုကို အခြေခံသည့် သွယ်ဝိုက်၍ ဘက်လိုက်သည့် အပြုအမူများကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို မျက်မြင်ကိုယ်တွေ့ တွေ့ကြုံသည့်အခါ ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင် အဆိုပါ ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အပြုအမူများကို ထောက်ခံအားပေးနေမှု ရှိ/ မရှိကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေးများနှင့် ဘက်လိုက်မှုများကို မည်ကဲ့သို့

ပြန်လည်ဆန်းစစ်ပြီး မေးခွန်းထုတ်နိုင်မည်ကို ဖော်ပြခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ EoC တွင် ပါဝင်သည့် ရှုထောင့်အမြင်များကို သဘောတူလက်ခံခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အား အလားတူဘက်လိုက်မှုများကို ခွဲခြားထုတ်ဖော်စိန်ခေါ်မှု ပြုလုပ်နိုင်ရန် အကူအညီရရှိစေပြီး အမျိုးမျိုးသော ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အသိအမြင်များကို တိုးပွားလာစေပါသည်။ ထို့ပြင် အားလုံး ပိုမိုပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု ရှိလာစေရန်နှင့် စာနာနားလည်မှု ရှိလာစေရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဘဝကို မည်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲရမည်ဆိုသည်ကို နားလည်လာစေပါသည်။ ဤအတွေးအမြင်များကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားသော လေ့ကျင့်ခန်းများမှတစ်ဆင့် ဆက်စပ်စဉ်းစားပြီး လေ့လာဖော်ထုတ်ထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဖယ်ကြဉ်ခွဲခြားခံရသည့် သူများကို ကူညီစောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်သည်ဟု EoC တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို အဓိကထား ဆွေးနွေးထားသည့်အတွက် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုအပေါ် အခြေခံ၍ ဖယ်ကြဉ်ဆက်ဆံခြင်းခံရသည့် လူတန်းစားဖြစ်သည့် အမျိုးသမီးများကို ကူညီစောင့်ရှောက်နိုင်စေရန်အတွက် EoC ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားကို အလေးထား ဖော်ပြထားပါသည်။



Module (9)
Gender Dimensions of Ethics

2022 January

Introduction

1. This Module introduces the gender dimensions of ethics. It aims to increase students' awareness of how even implicit or unconscious gender-based prejudices and biases prevent individuals from leading an ethical life. The Module focuses on gender-based marginalization of women. This is not to suggest that men cannot be discriminated against. However, as recognized by the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs) (<https://sdgs.un.org/goals>), women are overwhelmingly subjected to several types of gender-based discrimination and violence throughout the world. The Module discusses different forms of gender-based discrimination suffered by women and considers feminist approaches that developed in response to these harms. It focuses on the relational feminist ethical theory known as the Ethics of Care (EoC) and shows how this framework can help in identifying and addressing gender discrimination. Although the Module focuses on the marginalization of women, many of its insights can be applied to address marginalization of other groups.

2. The Module is a resource for lecturers. It provides an outline for a three-hour class but can be used for shorter or longer sessions, or extended into a full-fledged course (see: Guidelines to develop a stand-alone course)(<https://www.unodc.org/e4j/integrity-ethics/module-9/guidelines-stand-alone-course.html>).

3. Learning Outcomes

- (a) Define gender, gender discrimination, intersectionality, and the Ethics of Care theory
- (b) Understand the ways in which people are marginalized based on gender, and the ways in which gender intersects with other structures of power

- (c) Detect sexism in one's everyday life and understand the ways one can combat it individually and collectively
- (d) Understand feminism and feminist ethics in their historical context
- (e) Apply the Ethics of Care theory to address and prevent gender discrimination
- (f) Demonstrate what it means in one's own everyday life to take a moral position against gender discrimination

Key Issues

4. All human beings are born free and equal in dignity and rights, as stated in the Universal Declaration of Human Rights, (<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>) which is addressed in depth in Integrity and Ethics Module 2 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-2/index.html>)(Ethics and Universal Values). Ethical behaviour involves treating people in this spirit, regardless of their gender. However, consciously and subconsciously, individuals and societies have permitted and tolerated the exclusion and denial of basic human rights through designating those outside of their circle as the "Other". We construct an "out" group when we search for and identify differences from "us" - whether they are rooted in skin, hair and eye colour, height, weight, gender, sexual orientation, ethnicity, religion, age, physical or mental disabilities, socio-economic status, education, residency, legal status, vocation, languages spoken and accent. These internalized prejudices can lead us, and the institutions we create, to deny others the benefits we enjoy and justify our own over-entitlement.

5. One of the most common bases of exclusion, historically, has been gender. Consequently, women and girls are overwhelmingly subjected to several types of gender-based violence and discrimination. This is not to suggest that men and

boys cannot be discriminated against. However, since men have historically asserted power over women, structural inequalities place women at a disadvantage in terms of access to rights and opportunities. This is recognized by the United Nation's Sustainable Development Goals (SDGs), which set out to achieve gender equality and empower all women and girls by 2030. Ending gender discrimination against women is also the aim of the Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW), (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw.>) which was adopted by the United Nations in 1979. As of June 2018, there were 189 States parties to CEDAW.

6. Gender discrimination against women is compounded by the marginalization that many women face based on their socio-economic status, age, ethnicity, or race. These realities have led to the definition of women as "vulnerable persons". As explained in greater detail below, the Ethics of Care (EoC) theory calls on all individuals to take conscious and empathetic steps and actions towards the advancement and protection of vulnerable members of society – in this case, women. The Module illustrates how the EoC can help students take actions in their everyday lives to identify and address gender discrimination against women.

7. Several different ethical theories can be used to analyse and address gender discrimination, including utilitarianism, deontology and virtue ethics, which are discussed in Integrity and Ethics Module 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html>) (Introduction and Conceptual Framework). However, this Module focuses on the EoC theory because it is an important development within the long history of feminism, one that moves beyond the either/or dichotomy that suggests that someone must give up his or her entitlements for someone else to receive more. EOC is also an influential theory that provides us with rich resources for thinking about gender and

sexuality. In discussing the EoC, the Module encourages us to think at a more transformational level by considering concepts such as care, trust and solidarity, and the roles that they play alongside concepts such as justice, equality and individual rights. At the same time, lecturers are encouraged to consider and utilize other theories and approaches that could be effective in motivating students to challenge key assumptions and power structures relating to gender in their location (e.g. country, region) or community type (e.g. urban, urban-periphery, rural-indigenous).

8. The sub-pages to this section provide a descriptive overview of the key issues that lecturers might want to cover with their students when teaching on this topic:

- (a) Basic terms: Gender and gender discrimination
- (b) Forms of gender discrimination
- (c) The Ethics of Care (EOC) and Feminism
- (d) References

Basic Terms: Gender And Gender Discrimination

9. Before discussing the gender dimensions of ethics, it is important to distinguish the terms gender and sex, which are commonly incorrectly interchanged. While sex is defined as the "physical and biological characteristics that distinguish males and females"(UN Women, 2017), the concept of gender refers to:

the social attributes and opportunities associated with being male and female and the relationships between women and men and girls and boys, as well as the relations between women and those between men. These attributes, opportunities and relationships are socially constructed and are learned through socialization processes. They are context/ time-specific and changeable. Gender determines what is expected, allowed and valued in a woman or a man in a

given context. In most societies there are differences and inequalities between women and men in responsibilities assigned, activities undertaken, access to and control over resources, as well as decision-making opportunities. Gender is part of the broader socio-cultural context. Other important criteria for socio-cultural analysis include class, race, poverty level, ethnic group and age. (UN Women, 2001)

10. Women around the world face discrimination and other challenges based on their gender. Article 1 of the CEDAW (<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>) defines gender discrimination as:

any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women ... of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.

11. Women are subjected to biases and prejudice in the community, in their own homes, and in their work places in several ways, ranging from under payment (lack of pay parity) and gender segregation to harassment and sexual assault. Hence gender equality and empowerment for women and girls has been designated as Goal 5 (<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>) of the SDGs adopted by the United Nation in 2015.

12. Family and domestic violence have also been highlighted as a fundamental problem in many countries around the world. This treatment of women is the manifestation of the oppression they face due to their gender identity. Stressing this point, Iris Marion Young (2009) explains that gender discrimination is compounded by five types of oppression experienced by many women: violence, exploitation, marginalization, powerlessness, and cultural imperialism (Young, 2009).

13. Relatedly, to fully understand how the gender functions in society, it is necessary to understand how gender interacts with other structures of power

such as race, class, ethnicity, sexual orientation or age. Such an analytical framework was first introduced and developed by legal scholar Kimberlé Crenshaw in her seminal article "Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color" (1989). The term intersectionality is used to describe the consideration of other factors that play into gender discrimination, particularly race, compounding its effects. Crenshaw was interested in the way that women's rights activists did not always consider questions of race, as a black woman's experience of discrimination, for instance, might be very different than that of a white woman. In the United States, this can be easily illustrated by the wage gap. While American women earn less than American men, African American and Hispanic women earn even less than white women (Temple and Tucker, 2017). Contemporary feminists, such as Vrushali Patil (2013), have looked at the way in which intersectionality impacts racial and cultural hierarchies across borders. Using the term "intersectionality" helps us visualize how categories such as race, gender and class interlink in concrete lives, and understand the multiple chains of exclusion and violence to which women are subjected (i.e. women can be subject to several systems of oppression that go beyond patriarchy). For a further discussion of the notion of intersectionality, including a related class exercise, see Module 5 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-5/index.html>) (Ethics, Diversity and Pluralism).

Forms of Gender Discrimination

14. The following paragraphs discuss the notions of sexism, implicit sexism, sexual harassment and sexual assault, all of which are common forms of gender discrimination against women.

(a) Sexism

- (1) Sexism is the prejudice or discrimination based on sex, especially in the form of discrimination against women (Merriam-

Webster).(<https://www.merriam-webster.com/dictionary/sexism>.)

It can also mean the unfair treatment of people based on their sex or gender. Although the origin of the term as it is used around the world is not entirely clear, it is associated with the "second wave of feminism" which lasted from the 1960s to the 1980s, and was likely modelled on the concept of racism (Masequesmay, 2014). Sexism is based on the idea that women are inferior to men, and functions to oppress women in society.

- (2) One of the ways in which sexism is manifested in countries and cultures around the world is through the socialization of gender norms. For example, for centuries in the West, gender roles have depicted women as the more nurturing, emotional, and physically weaker gender. Thus, women have been relegated to the domestic sphere, while gender roles have depicted men as more fit for public life, leadership positions, activities in business, politics, and academia. Children can be socialized from an early age to believe that women and men have different and proper gender roles in society. Those children may then grow up to perpetuate the existence of these damaging and restrictive roles in society. An example of this process is the differences in toys marketed to boys and girls. This video (<https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0il>) shows that when adults think of a baby as a boy, they give the baby toy vehicles, action figures or construction equipment, and when they consider the baby to be a girl they offer her dolls and kitchen sets. As demonstrated in this video, (<https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs>) sayings such as "run like a girl" or "throw like a girl" teach girls that they are physically weaker than boys and are also insulting

to girls. It is important to note that these gender roles are limiting for everyone– while girls are taught that they are physically weaker ("run like a girl"), boys are taught that they are emotionally weaker ("boys don't cry"). These views of gender roles, and the socialization that keeps them alive, have led to discrimination against women in public life, as they are often seen as inappropriately defying their assigned gender role. Essentially, the power structure at the basis of discrimination and violence against women is reinforced through the process of internalizing stereotypes and gender roles. This historical process, it should be stressed, does not exclude any region of the world; however, in some regions it entails greater violence for women.

- (3) Sexism may arise because of socialized concepts of privilege and entitlement. "Privilege" is defined by the Oxford English Dictionary as "A special right, advantage, or immunity granted or available only to a particular person or group". "Entitlement" is defined as both the "fact of having a right to something" and the "belief that one is inherently deserving of privileges or special treatment".
- (4) An extreme form of sexism is misogyny, or the "hatred of women" (Masequesmay, 2017). The presence of misogyny in cultures and societies often leads to high rates of violence against women and the commodification and objectification of women. Structural and cultural norms can breed misogyny.
- (5) Although most forms of sexism and discrimination negatively impact women, men can be affected as well. According to a survey (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/>

2018/discrimination-against-men-at-work –experiences-in-five-countries) conducted in five countries (Bulgaria, Cyprus, Denmark, France and the UK), a significant number of men suffer from gender-based discrimination at the workplace, especially in areas with a greater presence of female compared to male workers, such in health-related services (Eurofound, 2018, p. 10). However, women suffer from discrimination in the workplace, including within the health sector, because of historical-structural conditions that have greater implications than cases of discrimination against men.

(b) Implicit Bias/ Implicit Sexism

(1) Prejudice and discrimination can be described as a form of intergroup bias. According to the US National Judicial Education Program, the most prominent forms of gender bias are "(i) Stereotyped thinking about the nature and roles of women and men; (ii) Devaluing what is perceived as 'woman's work'; (iii) Lack of knowledge of the social and economic realities of women's and men's lives" (Halilovic and others, 2017, p. 29).

(2) Bias can often be implicit. "Implicit Bias," sometimes referred to as unconscious bias, is defined by Brownstein (2015) in the Stanford Encyclopedia of Philosophy (<https://plato.stanford.edu/entries/implicit-bias/>) as:

a term of art referring to relatively unconscious and relatively automatic features of prejudiced judgment and social behaviour. While psychologists in the field of "implicit social cognition" study "implicit attitudes" toward consumer products, self-esteem, food, alcohol, political values, and more, the most striking and well-

known research has focused on implicit attitudes toward members of socially stigmatized groups, such as African-Americans, women, and the LGBTQ [Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer] community.

- (3) Implicit sexism or "everyday sexism" has been highlighted through a project founded by Laura Bates in 2012. Through her website, (<https://everydaysexism.com>) more than 100,000 women and men have shared their experiences of gender imbalance. In Laura's TED talks, (<https://www.youtube.com/watch?v=LhjsRjC6B8U>) she highlights behavioural and policy changes that were triggered by the sharing of these anecdotes from around the globe. In Nigeria, playwright Ifeoma Fafunwa, has brought attention to similar issues through her play called HEAR WORD! Naija Woman Talk True, (<https://www.youtube.com/watch?v=QRBN8eYjDo>) a collection of monologues based on true-life stories of Nigerian women that challenges social, cultural, and political norms. Implicit bias from the perspective of an African-American woman is discussed in the 2014 TED talk (<https://www.youtube.com/watch?v=Fr8G7MtRNlk>) by Melanie Funchness.
- (4) Implicit sexism was first analysed through a study conducted on the "blind" auditions for the symphony orchestra in New York from the 1970s and 1980s. The findings show that blind auditions (using a screen to conceal the candidates' identity from the jury) significantly increased the chances that female musicians would be selected. This is explained further in this (<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.90.4.715>) article and illustrated in this (<https://www.youtube.com/watch?v=oMoCfpbVels>) video.

- (5) In another study, focused on hiring practices at university science faculties, staff members were asked to review several job applications. The applications reviewed were identical, apart from the gender of the name of the applicant. They found that science faculty members (both male and female) were more likely to rate the male candidates as better qualified than the female candidates and want to hire more men than women. They also found that male candidates were given a higher starting salary compared to female candidates, and that the employers were willing to invest more in the development of the male candidate than the female candidate (Moss-Racusin and others, 2012).
- (6) Other studies show that women are interviewed more critically than their male counterparts, and are interrupted more often (Yorke, 2017). Implicit bias impacts not only the recruitment decision, but also the salary of the individual and the amount of development that is invested in their ongoing progression. Similarly, the study by Eagly and Karau (2002) found that it is more difficult for women to become leaders and to achieve success in leadership roles because a perceived incongruity between the female gender role and leadership roles leads to two forms of prejudice:
 - (aa) Perceiving women less favourably than men as potential occupants of leadership roles.
 - (bb) Evaluating behaviour that fulfils the prescriptions of a leader role less favourably when it is enacted by a woman.
- (7) Another interesting study focuses on gendered wording in job announcements. The study shows that when job ads mostly

include words associated with male stereotypes (e.g. 'leader', 'competitive' and 'dominant') they are found less appealing by women compared to job ads that mostly include words associated with female stereotypes (e.g. 'support', 'understand', and 'interpersonal'). Therefore, job ads with more "masculine" wording reinforce gender inequality in traditionally male-dominated occupations and thereby amount to "institutional-level mechanism of inequality maintenance" (Gaucher and others, 2011). Finally, this interesting report (<https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>) discusses why women are less likely than men to apply to jobs for which they do not meet all of the advertised requirements.

(c) Sexual Harassment And Assault

- (1) Sexual harassment is a legal term that refers to unsolicited verbal or physical behaviour of a sexual nature (Encyclopaedia Britannica, 2018). It includes any sexually motivated behaviour that the recipient finds offensive. Women and girls can be victims of sexual harassment in the home, the workplace, in school, and the larger community, among other places. Examples of such harassment could be unwanted touching, comments of a sexually suggestive nature, rude or offensive comments about one's gender identity or gender expression, questions prying into the personal private life about their sexual history or orientation, just to name a few. Boys can also be victims of sexual harassment, with the harassers almost always being men. This illustrates that sexual violence stems from male supremacy over what is

considered undervalued or what can be dominated through the body. It is important to emphasize the effects of this patriarchal power, which is expressed in everything that is considered undervalued and hierarchized by that supremacy.

- (2) One example of public sexual harassment that exists in many cultures around the world is "catcalling." Some defend this behaviour, saying that it's part of the culture and is not intended to offend or cause any distress. In France, for example, a law has been proposed which would criminalize this form of harassment and impose fines against men who catcall women. Marlene Schiappa, the French Minister of Gender Equality who is promoting this law, has said that she hopes the law would embarrass the men who harass women and would then lead to change. She stated that there has been opposition to the planned legislation, and that men have responded by saying that catcalling is merely "French culture" (Bell and Jones, 2017).
- (3) Sexual harassment extends beyond the street, workplace, or other physical space women may occupy and is ever-present in the virtual world. Women are harassed on social media and the Internet has provided a large platform for the abuse, objectification, and harassment of women. Despite all the benefits social media brings in marshalling and supporting like-minded people, the anonymity afforded by social media also creates an additional forum for women to be abused. Many people feel that more should be done by social media owners (Facebook, Twitter, Instagram, etc.) to protect the vulnerable and to act against those inciting violence, racism and sexism online.

As illustrated in the example provided in Exercise 5 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/exercises.html#/module9exercise5>) of this Module, women in the public eye, rather than men or other vulnerable groups, are particularly singled out for online abuse (also known as "trolling") simply for doing their jobs (in this case, sports journalism or commentary).

- (4) Sexual assault or sexual abuse is another pervasive issue that women face around the world (UN Women, 2017). This form of violence and discrimination perpetrated on women because of their gender is particularly prevalent in university campuses. Studies in the United States have uncovered that one in five women in universities in the US have experienced sexual assault (Krebs and others, 2016), and this has been replicated in other parts of the Western world (AHRC, 2017). Sexual assault is the manifestation of misogynistic and sexist societal norms, and is very widespread across the globe today.
- (5) The very public exposure of sexual abuse and harassment in the workplace has gained a new level of awareness, when high profile women have thrown their support behind the #metoo campaign, that was started by black activist Tarana Burke in as early as 2007, and called out inappropriate behaviour by male colleagues in Hollywood and national media stars, stating "Time's Up". In addition, there are several large ongoing investigations of sexual abuse allegations against established religious organizations, children's charities, sporting organizations and other government institutions. It appears that community attitudes are changing and vulnerable people feel more confident and comfortable

speaking out against abuse and discrimination caused by those in more powerful positions in society.

- (6) However, women continue to face discrimination and other types of harm because of their gender, and it remains imperative that we ask ourselves what we can do to eradicate violence against women and ensure that women have equal rights and power in society. These issues are at the heart of feminism and feminist ethics.

The Ethics of Care (EoC) and Feminism

15. Several movements, theories, ideologies and initiatives have developed in response to gender-based discrimination. This includes feminism, which is the "theory of the political, economic, and social equality" of the genders (Merriam-Webster). (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/feminism>) The United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) (established in 1976), UN Women (established in 2010), African Women's Development Fund (founded in 2001), All-China Women's Federation (ACWF) (established in 1949), European Feminist Forum (launched in April 2007), and North American Indian Women's Association (founded in 1970) are just a few examples of programmes and initiatives that are focusing on women's rights and interests.

16. Chandra Talpade Mohanty had written in the 1980s that white Western feminists have tended to gloss over the differences between women from various parts of the Global South. She criticized their treatment of the "Third World Woman" as a "singular monolithic subject", stressing that the experience of oppression is incredibly diverse, and contingent on geography, history, and culture (Mohanty, 1984). In 2003, however, she revisited her argument and observed that: "The critique and resistance to global capitalism, and uncovering of the naturalization of its masculinist and racist values, begin to build a

transnational feminist practice" and that these feminist alliances are crucial (Mohanty, 2003).

17. Within the feminist movements, thinkers and advocates have developed gender-centred approaches to ethics during the eighteenth and nineteenth centuries. While there are many branches of feminist ethics that focus on diverse ways in which traditional notions of ethics could better take gender-related issues into account, the underlying common goal for all branches is "the creation of gendered ethics that aims to eliminate or at least ameliorate the oppression of any group of people, but most particularly women" (Tong and Williams, 1998). One prominent approach within feminist ethics is the care-focused approach, which is associated with the EoC theory. This approach, as discussed in further detail below, calls on all individuals to take conscious and empathetic steps and actions towards the advancement and protection of vulnerable members of society—in this case, women.

18. Ethics of Care, also known as Care Ethics, has developed historically from the feminist tradition of recognizing, and requiring, that we can and should respond to marginalized members of the community with care and empathy. As explained above, EoC has been selected from various ethical theories that can be used to address gender discrimination because of its historical links to feminism and because it is an influential theory that provides us with rich resources for thinking about gender and sexuality. EoC is a normative ethical theory, which means that it is a theory about what makes actions morally right or wrong. The EoC moral imperative goes beyond our legal responsibilities and urges us to act even where it may be uncomfortable to do so. According to the EoC, acting morally means more than the passive idea of "do no harm". Doing the right thing means acting to make the world a better place for those who have been made vulnerable or otherwise excluded and/or marginalized.

19. The Internet Encyclopedia of Philosophy (<https://www.iep.utm.edu/care-eth/>) defines EoC as follows: The moral theory known as "the ethics of care" implies that there is moral significance in the fundamental elements of relationships and dependencies in human life. Normatively, care ethics seeks to maintain relationships by contextualizing and promoting the well-being of caregivers and care-receivers in a network of social relations. Most often defined as a practice or virtue rather than a theory as such, "care" involves maintaining the world of, and meeting the needs of, ourselves and others. It builds on the motivation to care for those who are dependent and vulnerable, and it is inspired by both memories of being cared for and the idealizations of self. (Sander-Staudt, 2016)

20. EOC differs from the three major Western ethical theories discussed in Integrity and Ethics Module 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html>) (Introduction and Conceptual Framework), namely: utilitarianism, deontology and virtue ethics. While deontology and utilitarianism demand impartiality above all, EoC focuses on the moral importance of relationships with families and groups, and on how individuals or societies should respond to a situation or person requiring care. EoC differs from virtue ethics because it focuses on the caring relations rather than the virtues of individuals. In this sense, EoC is a relational ethics, a framework that includes many non-Western ethical approaches such as Chinese Confucian ethics and the African ethics of Ubuntu. It is interesting to note in this context that Ubuntu conceptualizes power as deriving from immaterial force rather than from material resources such as wealth, weapons, physical strength or natural resources (Tavernaro-Haidarian, 2018). Power is understood, therefore, as that which is between people, grows the more it includes and is measured in terms of

how sustainable our actions are for society. This idea is consistent with the idea that women's empowerment goes beyond material aspects.

21. The key characteristics of an EoC perspective are:

(a) The complexity and variation in degrees of dependence and interdependence between people and institutions over time are acknowledged and considered.

(b) Those people particularly impacted by our choices need to be considered carefully in our decision-making. Those especially vulnerable deserve extra consideration, love and care.

(c) Rather than relying on a "blanket" or "one size fits all" approach, it is necessary to attend to contextual details of situations in order to safeguard and promote the actual specific interests of those involved.

22. Carol Gilligan is credited as being the founder of the EoC. Gilligan's ground-breaking work *In a Different Voice* (https://ipfs.io/ipfs/QmXoypizjW3WknFiJnKLwHCnL72vedxjQkDDP1mXWo6uco/wiki/In_a_Different_Voice.html) promoted the view that women tended to emphasize empathy and compassion over the notions of justice-based morality. Subsequent feminist research suggests that these preferences are more likely to be a result of socialized gender roles, which in turn is reflected in the devaluation of a care approach and caring workplace and home roles.

23. In response, ethicist Nel Noddings has promoted the view that women's capacity for care is a human strength, which can and should be taught to and expected of men as well as women. Caring then is the social responsibility of both men and women. Rather than the either-or approach adopted by Gilligan, who regarded care-based morality as an alternative to justice-based morality, Noddings considers that values such as justice, equality, and individual rights

should operate together with values such as care, trust, mutual consideration, and solidarity. At the same time, Noddings prioritizes caring as the preferable ethical approach that is "rooted in receptivity, relatedness, and responsiveness" (Noddings, 1984, p. 2). Joan Tronto (2005) further elaborated on the EoC and identified four ethical elements: attentiveness, responsibility, competence and responsiveness. Tronto also outlines these elements in her lecture entitled " The Challenges of Medical Care in a Caring Democracy". (<https://www.youtube.com/watch?v=91g5lvWDhQk&feature=youtu.be>).

24. The moral duty of care, which is at the heart of EoC theory, can be contrasted with the legal standard of care, which does not oblige a person to assist others (outside of the narrow class of persons where a legal duty is imposed). In many legal systems, the law may require people to refrain from acting in a harmful manner, but there is generally no legal obligation to actively help others. In systems where such an obligation does exist, it is often under extreme circumstances, such as where a person requires rescue. This is a significant difference between legal and moral obligations and illustrates why one cannot solely rely on the law to determine moral responsibility. The relationship between law and morality is discussed in further detail in Module 12 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-12/index.html>) (Integrity, Ethics and Law).

25. The EoC advocates a moral obligation to provide care for marginalized segments of society. Where the carer is the beneficiary of a system established upon and perpetuating historical and/or current inequality, the EoC perspective would call for a heightened duty to care for others. But even utilitarian ethicists, such as the controversial philosopher Peter Singer, argue that individuals in a position of influence or power (whether it be financial, educational or positional) have a higher moral duty to care for those they can care for and who need their

help, and to make changes to the systems and institutions that perpetuate sexism and inequality. For a further discussion of utilitarianism see Module 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html>) (Introduction and Conceptual Framework).

26. The challenge, however, when presented with so much need in the world, is how to determine where to start – and stop – caring, without becoming so overwhelmed that we do nothing instead. Environmentalist David Suzuki responds to this feeling of helplessness in a 2013 interview as follows:

- In the 1960s and '70s we used to run around saying "think globally, act locally" and in many ways that was completely wrong because when people began to think globally, in terms of issues like species extinction or climate change or ocean acidification, it was so immense that people said, "Well, what the hell? There's over 7 billion people. What difference does it make what I do?" It imposed a sense of helplessness.

27. I think we have to think locally and act locally in order to have a hope of being effective globally. I find that where you get that real sense that we can do something is when you get involved at the local level. Of course, one's eye is always on the collective impact of communities around the world. But at the community level, we can really see the consequences of what we do. It's very uplifting.

28. Applying this proposition to the problem of gender discrimination, we can start acting locally by implementing an EoC approach in our own lives in everyday situations involving gender inequality. For example, we can call out sexist remarks or jokes. We can support and believe victims of sexual harassment or assault. We can speak up and support a fellow female colleague who has been interrupted or talked over during a meeting, in the spirit of the Amplification (<https://www.thecut.com/2016/09/heres-how-obamas-female-staffers-made-their->

voices-heard.html) technique used by female staffers of Barack Obama to support the ideas and comments of other females in the room. In doing so, we are demonstrating behaviours of a carer for others outside of our immediate family circle. As stressed by Eileen Sowerby, we are continually confronted by opportunities to demonstrate caring behaviour for strangers (others) that require different levels of responses (1993, p. 55-56).

29. Another way in which we can take responsibility is by addressing our own implicit gender-based biases. For example, when we witness an act of discrimination against women, we should ask ourselves whether our own common practices could encourage such discriminatory actions. This is how we can deconstruct and question our own privileges and biases. Adopting an EoC perspective can help us identify and challenge these biases, increase our awareness of sexism in all its forms, and understand how we can alter our own life to become more inclusive and empathetic. These ideas are contextualized and explored through the exercises below. It is noted that EoC requires that we care for all marginalized segments of society. However, since this Module focuses on gender discrimination, it stresses the EoC moral obligation to provide care for women as a class of people marginalized on the basis of their gender.

References

- Australian Human Rights Commission (2017). *Change the course: national report on sexual assault and sexual harassment at Australian universities*. Sydney, Australia.
- Bell, Melissa, and Bryony Jones (2017). Minister on catcalling law: some say 'It's French Culture.' (<https://edition.cnn.com/2017/10/19/europe/harassment-law-france/index.html>) *CNN*, 19 October.
- Brownstein, Michael (2015). Implicit Bias. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*.

- Brunell, Laura, and Elinor Burkett (2009). Feminism. *Encyclopaedia Britannica*. 22 January.
- Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, vol. 43, No. 6, pp. 1241-1299.
- Eagly, Alice. H. and Steven J. Karau (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. (http://web.pdx.edu/~mev/pdf/Eagley_Karau.pdf) *Psychological review*, vol. 109, No. 3, pp. 573-598.
- Editors of Encyclopaedia Britannica (2018). Sexual Harassment. *Encyclopaedia Britannica*. 19 April.
- Eurofound (2018). *Discrimination against Men at Work: Experiences in Five Countries*. (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/discrimination-against-men-at-work-experiences-in-five-countries>) Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gaucher, Danielle, Justin P. Friesen and Aaron C. Kay (2011). *Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality*. (https://www.researchgate.net/publication/50303045_Evidence_That_Gendered_Wording_in_Job_Advertisements_Exists_and_Sustains_Gender_Inequality) *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 101, No. 1, pp. 109-28.
- Halilovic, Majda, and others (2017). *Gender Bias and The Law: Legal Framework and Practice from Bosnia & Herzegovina and Beyond*. Sarajevo: Atlantic Initiative.
- Krebs, Christopher and others (2016). *Campus Climate Survey Validation Study Final Technical Report*. Washington, DC: Bureau of Justice Statistics, U.S. Department of Justice.

- Masequesmay, Gina (2017). Sexism. *Encyclopaedia Britannica*, 11 June.
- Merriam-Webster's Dictionary (2018). *Definition of Feminism*. (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/feminism?src=search-dict-hed>)
- Merriam-Webster's Dictionary (2018). *Definition of Sexism*. (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/sexism>)
- Mohanty, Chandra T. (1984). Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. *Boundary 2*, Vol. 12, No. 3, pp. 333-358.
- Mohanty, Chandra T. (2003). '*Under western eyes' revisited: feminist solidarity through anticapitalist struggles*. (https://warwick.ac.uk/fac/arts/english/currentstudents/postgraduate/masters/modules/postcol_theory/mohanty_under_western_eyes_revisted.pdf) *Signs* vol. 28, No. 2, pp. 499-535.
- Moss-Racusin, Corinne and others (2012). *Science faculty's subtle gender biases favor male students*. (<http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf>) *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 109, pp. 16474-16479.
- Noddings Nel. (1984). *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*. Los Angeles: University of California Press.
- OSCE (2018). *OSCE media freedom representative calls on governments to step up efforts to effectively combat harassment of women journalists*. 15 March.
- Oxford English Dictionary (2018). *Definition of Entitlement*. (<https://www.lexico.col/definition/entitlement>)
- Oxford English Dictionary (2018). *Definition of Privilege*. (<https://www.lexico.col/definition/privilege>)

- Patil, Vrushali (2013). From patriarchy to intersectionality: a transnational feminist assessment of how far we've really come. (<https://www.researchgate.net/publication/259713108-From-Patriarchy-to-Intersectionality-A-Transnational-Feminist-Assessment-of-How-Far-Wev%27ve-Really-Come>) *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 38, No. 4, pp. 847-867.
- Sander-Staudt, Maureen (2018). Care Ethics (<https://www.iep.utm.edu/care-eth/>) *The Internet Encyclopaedia of Philosophy*.
- Schaler, Jeffrey A., ed. (2009). *Peter Singer Under Fire: the Moral Iconoclast Faces his Critics*. Peru, Illinois: Open Court Publishing.
- Sowerby, Eileen (1993). *Nel Nodding's Caring: A Critical Analysis*, Master of Arts Thesis. Vancouver: The University of British Columbia.
- Suzuki, David (2013). *Interview by Mandala*. Portland, Oregon, May.
- Tavernaro-Haidarian, Leyla (2018). Ubuntu and the communication-power nexus. In *The Palgrave Handbook of Media and Communication Research in Africa*, Bruce Mutsvairo, ed. London: Palgrave McMillan.
- Temple, Brandie and Jasmine Tucker (2017). *Workplace justice: equal pay for black women*. Washington, DC: National Women's Law Centre.
- Tong, Rosemarie, and Nancy Williams (1998). Feminist ethics. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. 12 May.
- Tronto, Joan (2005). An ethic of care. In *Feminist theory: a philosophical anthology*, Ann E. Cudd and Robin O. Andreasen, eds. Malden, Massachusetts: Blackwell Publishing.
- UN Women (2001). *Concepts and definitions* (<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>). *Gender Mainstreaming: An Overview*.

UN Women (2017). *Facts and Figures: Ending Violence Against Women* (<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>).

UN Women (2017). *Gender Equality Glossary* (<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=S&sortkey=&sortorder=asc>).

United Nations (1979). *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*.

United Nations (2017). *Progress of Sustainable Development Goal 5 in 2017* (<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>).

Yorke, Harry (2017). Women are given a tougher time in interviews than men, scientists find. (<https://www.telegraph.co.uk/news/2017/07/03/women-given-tougher-time-interviews-men-scientists-find/>) *The Telegraph*, 3 July.

Young, Iris Marion (2009). Five faces of oppression. In *Geographic Thought: A Praxis Perspective*, George L. Henderson and Marvin Waterstone, eds. New York: Routledge.

Exercises

30. This section contains suggestions for in-class and pre-class educational exercises, while a post-class assignment for assessing student understanding of the Module is suggested in a separate section.

31. The exercises in this section are most appropriate for classes of up to 25 students (ideally 10–15 students), where students can be easily organized into small groups in which they discuss cases or conduct activities before group representatives provide feedback to the entire class. Although it is possible to have the same small group structure in large classes comprising a few hundred

students, it is more challenging and the lecturer might wish to adapt the facilitation techniques to ensure sufficient time for group discussions as well as providing feedback to the entire class. The easiest way to deal with the requirement for small group discussion in a large class is to ask students to discuss the issues with the four or five students sitting close to them. Given time limitations, not all groups will be able to provide feedback in each exercise. It is recommended that the lecturer make random selections and try to ensure that all groups get the opportunity to provide feedback at least once during the session. If time permits, the lecturer could facilitate a discussion in plenary after each group has provided feedback.

32. All exercises in this section are appropriate for both graduate and undergraduate students. However, as students' prior knowledge and exposure to these issues vary widely, decisions about appropriateness of exercises should be based on their educational and social context. The lecturer is encouraged to relate and connect each exercise to the key issues of the Module.

Exercise 1: Privilege is invisible to those who have it

33. Show the students one of the following two video clips:

(a) In "Understanding My Privilege," (<https://www.youtube.com/watch?v=XlRxqC0Sze4>) a 2016 TED Talk, University Chancellor Susan E. Borrego reflects on her life as an emancipated minor and dissects the emotionally charged conversation surrounding race relations in the United States. This raconteur uses her powerful first-person account of "White Privilege" and "Black Lives Matter" to underscore the responsibility each one of us must bring about change.

(b) "Why Gender Equality is Good for Everybody—Men Included," (https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is

_good_for_everyone_men_included?language=en) a 2015 TED Talk by Dr Michael Kimmel, highlights that "privilege is invisible to those who have it" because those people holding the entitlement consider themselves as neutral.

Discuss with the class:

- (a) How does this TED talk make you feel?
- (b) Can you reflect on the ways that sexism and/or racism is impacting your life as an individual?
- (c) How can you relate Borrego's and/or Kimmel's ideas to the EoC?

Lecturer guidelines

- 34. Depending on the size of the class and technology available, the class can be divided in two for each group to watch one of the clips.
- 35. To save time, the lecturer can ask the students to watch the video before arriving to class.
- 36. The exercise can also be supplemented by an activity based on Peggy McIntosh's note White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack (<http://www.winnipeg.ca/clerks/boards/citizenequity/pdfs/white-privilege.pdf>). The activity described in the note focuses on race-based privilege but it could be adapted to other types of privileges, including those based on gender. Lecturers can also simply ask students to unpack what is in their own "privilege knapsack", and show students McIntosh's 2012 TEDx Talk, "How Studying Privilege Systems Can Strengthen Compassion" (<https://www.youtube.com/watch?v=e-BY9UEewHw>).

Exercise 2: Role play: the power walk

- 37. To further help students understand the idea of privilege, and make them aware of their own privilege, lecturers can ask the students to do the "privilege

walk" shown in this (<https://www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ>) short 4-minute video clip. To avoid causing discomfort and embarrassment to the students, it is recommended to use the role-play method and assign fake identities to the students (e.g. male lawyer, woman police officer). Sample statements for the exercise are widely available on the Internet (see, e.g., here (<https://peacelearner.org/2016/03/14/privilege-walk-lesson-plan/>) and here (<https://edge.psu.edu/workshops/mc/power/privilegewalk.shtml>) and here (<https://www.albany.edu/ssw/efc/pdf/Module%205-1-Privilege%20Walk%20Activity.pdf>). The UN Women Training Centre, in its Compendium of Good Practices in Training for Gender Equality (<https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/72/mod-data/content/26773/compendio-onu-m-web.pdf>) (at p. 64), calls this exercise the "Patriarchy and the Power Walk", and provides the following guidance:

- (a) Each trainee "steps into the shoes" of another person, e.g. a single mother, a blind man, etc.
- (b) Statements are read aloud. If these apply to them, they step forward. If not, they do not move.
- (c) In the end, participants visually see how much power, access to resources, and opportunities some individuals in society have compared to others.
- (d) Based on this, they discuss how power and privilege is relative to a person's gender, socio-economic position, ethnicity, and other cross-cutting issues. This is followed by a discussion of the "Patriarchal Paradox", i.e. how men are also disadvantaged by the system of patriarchy.

38. Statements suggested by UN Women for this exercise include:

- (a) I have access to and can read newspapers regularly

- (b) I eat at least two nutritious meals a day
- (c) I would get legal representation if I am arrested
- (d) I would be confident if I had to speak directly to a magistrate
- (e) I am not in danger of being sexually harassed or abused
- (f) I have a regular income or means of supporting myself
- (g) I can speak in meetings of my extended family
- (h) I would not be treated violently or roughly if I am arrested
- (i) I can afford and access appropriate healthcare
- (j) I can question spending of community funds
- (k) I can name some of the laws in the country
- (l) Someone would immediately be told if I was arrested
- (m) I have left over money at the end of the week that I can spend on myself
- (n) I can travel anywhere I like without assistance or permission
- (o) I do not feel threatened in the workplace by any issues of my identity
- (p) I do not feel socially uncomfortable in most situations to voice my opinions
- (q) I can do what I like in my home without fear

39. Identities suggested by UN Women include: male lawyer with private firm, 10-year-old street boy, grandmother taking care of orphans, unemployed single mother, male storekeeper, woman police officer, blind elderly man, male school teacher, female member of parliament, migrant ethnic minority, male literate factory worker, etc. These suggested identities and statements were used by UN Women in its Gender Mainstreaming Course, Bangkok, October 2017.

Lecturer guidelines

40. If it is difficult to conduct this activity due to time and space limitations, lecturers can show the students the clip. The Singapore version of the clip is available here. (<https://www.youtube.com/watch?v=F2hvibGdg4w>) Note that this exercise will lead to a discussion that goes beyond gender.

Exercise 3: Self versus other

41. Watch the TED Talk "Wiring a Web for Global Good", (https://www.ted.com/talks/gordon_brown_wiring_a_web_for_global_good) in which former UK Prime Minister Gordon Brown discusses how technology can help us tackle the big issues of poverty and climate change, security and terrorism, and human rights and development. Ask the students to discuss what an EoC approach tells us about how to balance the needs of vulnerable others with the need to provide for ourselves and our dependents.

Lecturer guidelines

42. When conducting this exercise, the lecturer can draw on the quote from David Suzuki cited in the Key Issues (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/key-issue/ethics-of-care.html>) section of this Module and the discussion that follows. Similar themes are explored by Tiffany Jana in her 2014 TED Talk "The Power of Privilege" (<https://www.youtube.com/watch?v=N0acvkHliZs>). Jana discusses transatlantic organizational development, marketing, and community outreach initiatives focused on race and democracy.

Exercise 4: The "Gender-Career Implicit Associations Test"

43. In this exercise, students will take the Harvard Implicit Associations Test (IAT) (<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>), which provides the opportunity to explore implicit bias on a range of topics.

44. Ask the students to take the "Gender-Career Implicit Associate Test". Students would ideally take the test individually.

45. Once the students have completed their test (approx. ten mins), review the overall statistics displayed at the end of the test compiled based on all participants from around the world. This IAT often reveals a relative link between "family" and "females" and between "career" and "males".

46. Ask the students to share their results with the class and compare those results with the overall findings. They can then discuss the following questions:

- (a) Were you surprised by your results? Why, or why not?
- (b) What did you learn from your results?
- (c) Did you feel challenged by having your implicit bias questioned?
- (d) How does this relate to the EoC?

Lecturer guidelines

47. Background information about the Harvard IAT can be found here (<https://implicit.harvard.edu/implicit/iatdetails.html>). The IAT is part of the larger Project Implicit described here. The test will ask the student (optionally) to report their attitudes toward or beliefs about the topic of the test, and to provide some general information about themselves. The site states that: "Data exchanged with this site is protected by SSL encryption, and no personally identifying information is collected. IP addresses are routinely recorded, but are completely confidential . 'If students indicate that they are unprepared to encounter interpretations that they might find objectionable, they should not proceed to take the test. Lecturers might wish to discuss the implications privately where students indicate they do not wish to have their views challenged in a university environment.

48. As an alternative, lecturers may ask the students to solve the following riddle: A father and his son are in a car accident. The father dies at the scene and the son is rushed to the hospital. At the hospital the surgeon looks at the boy and says "I can't operate on this boy, he is my son." How can this be? The riddle is discussed here (<https://www.nytimes.com/2014/12/07/opinion/sunday/adam-grant-and-sheryl-sandberg-on-discrimination-at-work.html>) and here. (<https://www.bu.edu/articles/2014/bu-research-riddle-reveals-the-depth-of-gender-bias>)

Exercise 5: Gender equity in recruitment advertisements ("Gender Decoder")

49. Ask the students to find a job advertisement for a role they would be interested in applying for. Ask them to use the "Gender Decoder for Job Ads" tool (available here) (<http://gender-decoder.katmatfield.com/>) to review the wording of their chosen job advertisement. Ask them to answer the following questions:

- (a) Consider how this tool and the Ethics of Care would direct you to rewrite the advertisement to ensure it is more gender neutral. What words did you change?
- (b) Are there any words in the Decoder (used in the original research) that you would question or you feel are missing? Explain why that is.
- (c) Reflect on what you learnt about your own biased use of language.

50. Facilitate a class discussion drawing on their responses. If time is short, lecturers can ask the students to submit their written responses, attaching their marked-up job advertisement.

Lecturer guidelines

51. One key initiative being used by organizations is to review and amend their recruitment practices to ensure that they are more open and flexible and

that the language used in their job advertisements reflect those policies. A tool developed for this purpose is the " Gender Decoder for Job Ads" (<http://gender-decoder.katmatfield.com/>). Job advertisements and position descriptions can be pasted into the Gender Decoder and it will provide advice on the language used, i.e. whether the wording is masculine, feminine or gender neutral.

52. As an alternative, lecturers could conduct an exercise in which students transform sexist or discriminatory phrases into inclusive and gender ethics-based language. This resource (<https://www.hamilton.edu/academics/centers/writing/-resources/avoiding-sexist-language>) of the Hamilton School can be useful for this purpose. The resource will also help demonstrate that sexist language is pervasive, demonstrating the extent to which it has been normalized and is used in everyday contexts, to the point online that we often overlook the insidious effects of this type of discrimination.

Exercise 6: Sexual harassment (#MoreThanMean)

53. The impact of harassment towards female journalists was emphasized (<https://www.osce.org/representative-on-freedom-of-media/375382>) by Harlem Désir, the OSCE Representative on Freedom of the Media (2018):

The harassment of women journalists online has an impact on the public at large. It affects the kinds of voices we hear, the stories we read, and ultimately the freedom and quality of the societies we live in. There is no such thing as freedom of expression if it is the privilege of some, with the exclusion of others. Freedom can only be inclusive. For all.

54. Show the students this (<https://www.youtube.com/watch?v=9tU-D-m2JY8&t=179s>) short video clip about online harassment of women. Ask the students to organize into small groups, and discuss how workplace sexism and sexism more generally play out in online forums. They could focus on the following questions:

- (a) What mechanisms can/should social media owners, legislators, law enforcement agencies and/or users put in place to prevent and/or regulate the online abuse of women?
- (b) How would you respond to the scenarios in the clip from an EoC perspective?

Lecturer guidelines

55. If time allows, after the small group discussion, the lecturer could ask the students to discuss their suggestions with the entire class, and brainstorm what more can be done to support women as they face sexual harassment in public, whether in the form of "catcalling," sexual assault or another form.

Exercise 7: Role play: sexual harassment in the workplace

56. Lecturers who feel confident in facilitating role-play exercises could ask the students to write their own scripts about organizational cultures that are familiar to them, and to play the roles specified in the script.

In preparation, students should watch:

- (a) Feminist scholar Catherine MacKinnon demonstrate here (<https://qz.com/work/1270499/watch-feminist-scholar-catherine-mackinnon-demonstrate-how-ceos-should-talk-about-sexual-harassment/>) how CEOs should talk about sexual harassment.
- (b) Lieutenant-General David Morrison, Chief of the Australian Army's speech (<https://www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U>) utilizing the quote: "the standard you walk past is the standard you accept". The Morrison speech transcript is explained here (<https://vividmethod.com/transcript-the-standard-you-walk-past-is-the-standard-you-accept/>) by Cam Barber.

57. An alternative to role-playing is to set an assignment asking students to come up with a lesson plan to teach the class about what sexual harassment is and how their chosen "organization" will respond to an allegation that has been made public.

Exercise 8: Class wrap up – "Minute Paper"

58. A few minutes before the end of class, ask the students to write down their responses to two simple questions:

- (a) What was the most important thing you learned today?
- (b) What question remains in your mind?

To conclude the session, ask students to briefly present their answers.

Lecturer guidelines

59. If time limitations do not allow for such a discussion, lecturers can ask the students to hand in their responses on their way out of class, anonymously or with their name on the top of the page.

Possible Class Structure

60. This section contains recommendations for a teaching sequence and timing intended to achieve learning outcomes through a three-hour class. The lecturer may wish to disregard or shorten some of the segments below in order to give more time to other elements, including introduction, icebreakers, conclusion or short breaks. The structure could also be adapted for shorter or longer classes, given that the class durations vary across countries.

61. Ideally, to allow all students to reflect on and share their experiences, up to an hour could be spent on each exercise and the lecturer could choose to conduct only one or two of the exercises described in the Module.

Introduction (15 mins)

- Introduce relevant terms and provide an overview of the historical context of EoC. Use Gilligan, Noddings, Tronto as sources.

Ethics of Care (25 mins)

- Discuss EoC and the moral duty of care (including Singer's Higher Duty).

Gender discrimination (40 mins)

- Discuss gender discrimination including sexism, and conduct Exercise 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/exercises.html#/module9exercise1>) (Privilege is invisible to those who have it) or Exercise 2 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/exercises.html#/module9exercise2>) (Power walk role play).

Balancing self and other (30 mins)

- Discuss ways to balance care for the other with providing for ourselves and our dependents, referring to Suzuki's quote and conducting Exercise 3 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/exercises.html#/module9exercise3>) (Self versus Other, with the Brown Ted Talk).

Implicit gender bias (30 mins)

- Conduct Exercise 4 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/exercises.html#/module9exercise4>) (Gender-Career IAT) or Exercise 5 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/exercises.html#/module9exercise5>) (Gender Decoder) and discuss implicit gender-based bias.

Sexual harassment online and at work (30 mins)

- Conduct Exercise 6 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/exercises.html#/module9exercise6>) (Sexual harassment online) or Exercise 7 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/exercises.html#/module9exercise7>) (Role play: sexual harassment in the workplace).

Conclusion (10 mins)

- Conclude the session with Exercise 8 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/exercises.html#/module9exercise8>) (Minute Paper) and a discussion of the main lessons of the session.

Core Reading

62. This section provides a list of materials that the lecturer could ask the students to read before taking a class based on this Module.

- (a) Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color (<https://edspace.american.edu/culturallysustainingclassrooms/wp-content/uploads/sites/1030/2017/09/Mapping-the-Margins-pdf>). *Stanford Law Review*, vol. 43, No. 6, pp. 1241–1299.
- (b) Gaucher, Danielle, Justin P. Friesen and Aaron C. Kay (2011). *Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality* (https://www.researchgate.net/publication/50303045_Evidence_That_Gendered_Wording_in_Job_Advertisements_Exists_and_Sustains_Gender_Inequality). *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 101, No. 1, pp. 109–28.
- (c) Gilligan Carol (1982). *In a Different Voice* (https://www.researchgate.net/publication/275714106_In_A_Different_Voice_Psychological_Theory

_and_Women's_Development). Cambridge: Harvard University Press. » See especially pp. 24–39.

- (d) Mohanty, Chandra T. (2003). *'Under western eyes' revisited: feminist solidarity through anticapitalist struggles* (https://warwick.ac.uk/fac/arts/english/currentstudents/postgraduate/masters/modules/postcolonial_theory/mohanty_under_western_eyes_revisted.pdf). *Signs* vol. 28, No. 2, pp. 499–535.
- (e) National Women's Law Centre (2017). *Equal Pay for Black Women* (<https://nwlc-ciw49tixgw5lbab.stackpathdns.com/wp-content/uploads/2017/07/Equal-Pay-for-Black-Women.pdf>).
- (f) Noddings Nel. (1984). *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*. Los Angeles: University of California Press.
- (g) Patil, Vrushali (2013). *From patriarchy to intersectionality: a transnational feminist assessment of how far we've really come* (https://www.researchgate.net/publication/259713108_From_Patriarchy_to_Intersectionality_A_Transnational_Feminist_Assessment_of_How_Far_We%27ve_Really_Come). *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 38, No. 4, pp. 847–867.
- (h) Sander-Staudt, Maureen (2018). *Care Ethics* (<https://www.iep.utm.edu/care-eth/>). *The Internet Encyclopaedia of Philosophy*.
- (i) Tronto, Joan (2005). An ethic of care. In *Feminist theory: a philosophical anthology*, Ann E. Cudd and Robin O. Andreasen, eds. Malden, Massachusetts: Blackwell Publishing.
- (j) Tronto, Joan C. (2010). Creating caring institutions: politics, plurality, and purpose. *Ethics and Social Welfare*, vol. 4, pp. 158–71.
- (k) UN Women (2017). *Facts and Figures: Ending Violence Against Women*. (<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence>

-against-women/facts-and-figures) Ending Violence Against Women .

Advanced Reading

63. The following readings are recommended for students interested in exploring the topics of this Module in more detail, and for lecturers teaching the Module.

- (a) Abrams, Allison (2017). *Gender-based interruption and the Supreme Court* (<https://www.psychologytoday.com/us/blog/nurturing-self-compassion/201705/gender-based-interruption-and-the-supreme-court>). *Psychology Today*, 1 May.
- (b) Bates, Laura (2014). *Everyday Sexism: The Project that Inspired a Worldwide Movement*. New York: St Martin's Press.
- (c) Bell, Linda A., and David Blumenfeld, eds. (1995). *Overcoming Racism and Sexism*. Rowman & Littlefield. » This collection of essays, by scholars from many different intellectual perspectives and ethnic backgrounds, explores practical as well as theoretical aspects of racism and sexism while probing the connections and differences between them.
- (d) Brammertz, Serge and Michelle Jarvis, eds. (2016). *Prosecuting Conflict-Related Sexual Violence*. Oxford: Oxford University Press. » The body of the book is technical and focused on helping prosecution offices and prosecutors to develop better technical strategies for addressing conflict-related sexual violence under the framework of international criminal law. The detailed annex to the book sets out the factual findings in cases before the Tribunal that relate to conflict-related sexual violence during the conflicts in the

former Yugoslavia, and may assist in providing material for case studies.

- (e) Campbell, Kirsten (2007). *The gender of transitional justice: law, sexual violence and the International Criminal Tribunal for the Former Yugoslavia* (http://www.peacewomen.org/sites/default/files/reconpb_campbell_gender_of_transitional_justice_2007_0.pdf) law, sexual violence and the International Criminal Tribunal for the Former Yugoslavia. *The International Journal of Transitional Justice*, vol. 1, No. 3, pp. 411–432.
- (f) Eagly, Alice. H. and Steven J. Karau (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders* (<http://web.pdx.edu/~mev/pdf/Eagly-karau-pdf>). *Psychological review*, vol. 109, No. 3, pp. 573–598.
- (g) Federici, Silvia (2009) *Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation*. (<https://libcom.org/files/Caliban%20and%20the%20Witch.pdf>) Brooklyn: Brooklyn, NY: Autonomedia. » This book sets out a history of women in the transition to capitalism. Moving from the peasant revolts of the late Middle Ages to the witch hunts and the rise of mechanical philosophy, Federici investigates the capitalist rationalization of social reproduction.
- (h) Fotaki, Marianna and Ajnesh Prasad (2015). Questioning neoliberal capitalism and economic inequality in business schools. *Academy of Management Learning & Education*, vol. 14, No. 4, pp. 1–20. » Business schools have failed to address the issues surrounding the cause the effect of the burgeoning economic inequality between the richest and the poorest.
- (i) Garcia Bordeaux, V. (2017). *How media sexism demeans women and fuels abuse by men like Weinstein*. (<https://theconversation.com/>

how-media-sexism-demeans-women-and-fuels-abuse-by-men-like-weinstein-85 789). *Chicago Tribune*, 17 October.

- (j) Gilligan Carol (1987). Moral orientation and moral development. In *Women and Moral Theory*, Eva Feder Kittay and Diana T. Meyers, eds. Totowa, NJ: Rowman & Littlefield. » Gilligan theorized that socialized gender roles mean that women tend to emphasize empathy and compassion over the notions of justice-based morality favoured by men.
- (k) Held, Virginia (2006). *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*. Oxford: Oxford University Press. » Held explores what is meant by "care" and what a caring person is like. Held demonstrates how considerations beyond market forces should have priority in social issues and global problems, including efforts to foster international civility.
- (l) Jaeck, Francois and others (n.d.). *The Good Samaritan Law Across Europe* (<https://www.daneurope.org/c/document-library/get-file?uuid=c09228f3-a745-480b-9549-d9fc8bbbd535&groupId=10103>). *The DAN Legal Network*. » Outlines the legal, rather than moral, duty to care
- (m) Landsbaum, Claire (2016). *Obama's female staffers came up with a genius strategy to make sure their voices were heard* (<https://www.thecut.com/2016/09/heres-how-obamas-female-staffers-mode-their-voices-heard.html>). *The Cut*, 13 September. » Setting out the "amplification" technique.
- (n) Melville, Sophie, Kathryn Eccles, and Taha Yasseri (2017). *Topic Modelling of Everyday Sexism Project Entries* (<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1711/1711.09074.pdf>).

- (o) Moss-Racusin, Corinne and others (2012). *Science faculty's subtle gender biases favor male students* (<http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf>). *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 109, pp. 16474–16479.
- (p) Moss-Racusin, Corinne A. and others (2014). *Scientific diversity interventions*(https://www.researchgate.net/publication/260119985_Scientific_Diversity_Interventions). *Science*, vol. 343, pp. 615–616.
- (q) Murray, Anne Firth (2008). *From Outrage to Courage: Women Taking Action for Health and Justice*. Monroe, Maine: Common Courage Press. » Murray explores the effects of gender discrimination and sexism in a global context, and why it should matter to everyone.
- (r) Pally, Marcia (2016). *Commonwealth and Covenant: Economics, Politics, and Theologies of Relationality*. Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdsman. » Though we are all unique individuals, we become our singular selves through our relations and responsibilities to the people and environments around us. Pally argues that our culture's overemphasis on "separability" – individualism run amok – results in greed, adversarial and deceitful political discourse and chicanery, resource grabbing, broken relationships, and anomie.
- (s) Peterson, Tove (2001). *The ethics of care: normative structures and empirical implications*. (<https://link.springer.com/article/10.1007/s10728-010-0163-7>) normative structures and empirical implications. *Health Care Analysis*, vol. 19, No. 1, pp. 51–64.
- (t) *Project Implicit* (2011) (<https://implicit.harvard.edu/implicit/backgroundinformation.html>).
- (u) Schaler, Jeffrey A., ed. (2009). *Peter Singer Under Fire: the Moral Iconoclast Faces his Critics*. Peru, Illinois: Open Court Publishing. »

Singer's questions on issues such as disability, abortion, euthanasia and animal rights polarize many sections of the community. This collection gives voice to many sides to the debates on these topics.

- (v) Schopen, Fay (2017). *The healthcare gender bias: do men get better medical treatment?* (<https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2017/nov/20/healthcare-gender-bias-women-pain>) do men get better medical treatment? *The Guardian*, 20 November.
- (w) Shlasko, Davey (2015). Using the five faces of oppression to teach about interlocking systems of oppression. *Equity & Excellence in Education*, vol. 48, No. 3, pp. 349–360.
- (x) Sowerby, Eileen (1993). Nel Nodding 's Caring:(file:///C:/Users/DELL/Downloads/ubc_1993_fall_sowerby_eileen%20(2).pdf) A Critical Analysis, Master of Arts Thesis. Vancouver: The University of British Columbia. » Noddings believes that men and women can embrace the values of justice, equality, and individual rights together with values such as care, trust, mutual consideration, and solidarity.
- (y) Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). *Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism.* (<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.01400/full>) *Frontiers in Psychology*, 6, 1400.
- (z) Steinem, Gloria (1978). *If men could menstruate* (http://www.mylittleredbook.net/imcm_orig.pdf). *Ms.*, October. » This essay illustrates the difference in how men and women's healthcare issues are treated.
- (aa) Taylor, David (2011). *Wellbeing and welfare: a psychosocial analysis of being well and doing well enough* (<https://research.brighton.ac.uk/>) *Journal of Social Policy*, vol. 40, No. 4 pp. 777–

794. » Taylor argues that "well-being" and "welfare" are mutually constitutive. Instead of a concern with outcome measures such as happiness, Taylor proposes a view of well-being as a process that varies according to context. Drawing on the notion of "thick" and "thin" needs, the specific content of well-being is seen as generated through "close" and "distant" relationships. Taylor asks: "which relationships and contexts are generative of individual well-being and welfare?"

- (bb) Tong, Rosemarie (2013). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*. Boulder, Colorado: Westview Press. » Tong provides coverage of the psychoanalytic, existential and postmodern schools of feminism.
- (cc) UNAIDS (2011). *UNAIDS Terminology Guidelines*. (http://files.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/unaidspublication/2011/JC2118_terminology-guidelines_en.pdf)
- (dd) UN Women (2001). *Concepts and definitions*. (<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>) *Gender Mainstreaming: An Overview*.
- (ee) Upolu Luma Vaai & Unaisi Nabobo-Baba, eds. (2017). *The Relational Self: Decolonising Personhood in the Pacific*. Suva: University of the South Pacific.
- (ff) Upolu Luma Vaai & Aisake Casimira, eds. (2017). *Relational Hermeneutics: Decolonising the Mindset and the Pacific Itulagi*. Suva: University of the South Pacific, 2017. » This book and the one above, both available online, urge Pacific islanders to deconstruct the negative legacy of colonialism through rediscovering the foundational Pacific understanding of relationality that governs and encompasses all of life in the Pacific itulagi (lifeworld).

- (gg) Wylie, Catherine (2016). *Sexist slant in media representation of women 'needs to change'*. (<https://www.independent.co.uk/news/media/sexism-latest-theresa-may-meghan-markle-hillary-clinton-angela-merkel-everyday-sexism-laura-bates-a7501491.html>). *Independent*, 30 December.
- (hh) Yorke, Harry (2017). *Sexist slant in media representation of women 'needs to change'*. (<https://www.telegraph.co.uk/news/2017/07/03/women-given-tougher-time-interviews-men-scientists-find/>). *The Telegraph*, 3 July.
- (ii) Young, Iris Marion (2004). *Five faces of oppression* (<https://mrdevin.files.wordpress.com/2009/06/five-faces-of-oppression.pdf>) In *Oppression, Privilege, and Resistance: Theoretical Perspectives on Racism, Sexism, and Heterosexism*, Lisa Maree Heldke and Peg O'Connor, eds. McGraw-Hill. » Summary available online.

Student Assessment

64. This section provides a suggestion for a post-class assignment for the purpose of assessing student understanding of the Module. Suggestions for pre-class or in-class assignments are provided in the Exercises section.

65. The following post-class assignment is proposed, focusing on implicit gender-based bias in job recruitment and selection decisions:

66. Write a 2000-word essay addressing the phenomenon of implicit gender-based bias in job recruitment and selection decisions. In particular, examine the root causes of the phenomenon and the solutions provided by an EoC approach. In addition, discuss whether blind applications and interviews can help combat unconscious bias against female candidates by both men and women. The essay should consider relevant cultural assumptions and social change (e.g. concerning the equality of opportunities and overcoming historical disadvantage of women).

Additional Teaching Tools

67. This section includes links to relevant teaching aides such as PowerPoint slides and video material, that could help the lecturer teach the issues covered by the Module. Lecturers can adapt the slides to their needs.

PowerPoint Presentation

- *Presentation on Module 9: Gender Dimensions of Ethics* (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/additional-teaching-tools.html>)

Websites

- (a) *A selection of feature stories on women and gender-based violence* (<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/16Days2014/Pages/Stories.aspx>).
- (b) *A guide on how to write in a non-sexist manner* (<https://www.hamilton.edu/academics/centers/writing/writing-resources/avoiding-sexist-language>)

Video Material

- (a) *Girl toys vs boy toys: the experiment* (2017)(<https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0iI>). BBC Stories.
- (b) *Business and Women's Human Rights: Women Migrant Workers* (2015) (<https://www.youtube.com/watch?v=U8ni5GkMNGM>). International Women's Rights Action Watch Asia Pacific. » This video looks at the factors pushing women to migrate to other countries in search of employment; jobs that migrant women workers are limited to; discriminations faced before, during, and after migration; lack of protection in informal sectors; and how CEDAW General Recommendation No.26 is relevant to address the issue.

- (c) *Everyday sexism* (2014) (<https://www.youtube.com/watch?v=LhjsRjC6B8U>). TEDx Covent Garden Women. » Bates discusses the inspiration for launching her award winning Everyday Sexism Project and the responses she has received to it
- (d) *Everyday sexism* (2014) (<https://www.youtube.com/watch?v=IshrD4mjnNU>). TEDx Oxford. » Bates confronts the realities of everyday sexism at UK universities. Quoting from eyewitness reports, she tells shocking stories of women being expected to "race to strip" as part of initiations; point scoring systems for sleeping with (especially virgin) freshers; and male freshers being forced to watch pornography.
- (e) *Understanding My Privilege* (2016) (<https://www.youtube.com/watch?v=XlRxqC0Sze4>). TEDxPasadenaWomen. » University Chancellor, Susan E. Borrego, reflects on her life as an emancipated minor and dissects the emotionally charged conversation surrounding race relations in the United States. This raconteur uses her powerful first-person account of "White Privilege" and "Black Lives Matter" to underscore the responsibility each one of us has to bring about change.
- (f) *Wiring a Web For Global Good* (2009) (https://www.ted.com/talks/gordon_brown_wiring_a_web_for_global_good). Global Ted. » Former UK Prime Minister Gordon Brown discusses how technology can assist us to tackle the big issues of poverty and climate change, security and terrorism, and human rights and development.
- (g) *What is Privilege?* (2015) (<https://www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ>). Buzzfeed.
- (h) *Implicit bias – how it affects us and how we push through* (2014) (<https://www.youtube.com/watch?v=Fr8G7MtRNlk>). TEDx Flour City.

- (i) *Always #LikeAGirl* (2014) (<https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs>). Always.» Combatting and raising awareness of the negative impact the expression "like a girl" has on the confidence of young girls and women.
- (j) *The power of privilege* (2014) (<https://www.youtube.com/watch?v=N0acvkHliZs>). TEDxRVAWomen. » Tiffany has directed organizational development, marketing, and community outreach initiatives for over 10 years. She founded TMI Consulting, the world's first Diversity and Inclusion Certified Benefit Corporation. TMI Consulting designed and facilitated a very successful series of transatlantic cooperative civic-engagement workshops in the US and the EU for the German Marshall Fund as well as a Congressional Leadership series of bipartisan dialogues on race and democracy.
- (k) Why Gender Equality is Good for Everyone – Men Included (2015) (https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included?language=en). TedWomen. » Kimmel highlights that "privilege is invisible to those who have it".
- (l) *How Studying Privilege Systems Can Strengthen Compassion* (2012) (<https://www.youtube.com/watch?v=e-BY9UEewHw>). TEDx Timberlane Schools.
- (m) *How Blind Auditions Prevent Gender Blindness* (2017) (<https://www.youtube.com/watch?v=oMoCfpbVels>). Media Partners.
- (n) *Feminine Beauty: A Social Construct?* (<https://www.youtube.com/watch?v=xT6wjgssVK4&t=7s>)» ThisYouTube video discusses the argument forwarded by Simone de Beauvoir that resistance to male stereotypes of beauty can mean greater equality.
- (o) *The Good Samaritan episode* (1998) (https://www.youtube.com/watch?v=y-8d_HD6kKI&feature=youtu.be). Seinfeld. » The episode

excerpted here explores a fantasy scenario in which, unbeknown to the characters, the state they are visiting had imposed a positive legal duty on bystanders to rescue those in need (in this case involving a car-jacking).

(p) *The drowning child* (2011) (<https://www.youtube.com/watch?v=rBMZiaD-OYo>). The Carnegie Council.

(q) *The Challenges of Medical Care in a Caring Democracy* (2013) (<https://www.youtube.com/watch?v=91g5lvWDhvk&feature=youtu.be>).»

Tronto outlines four elements of the EoC: attentiveness, responsibility, competence and responsiveness

Guidelines to Develop a Stand-Alone Course

68. This Module provides an outline for a three-hour class, but there is potential to develop its topics further into a stand-alone course. A full-term or full-year course will allow the lecturer to take the students beyond EoC to include several other feminist theorists, including the differences between liberal and radical feminist approaches. Beginning from one of the earliest feminists, John Stuart Mill (1806–1873), who wrote "Subjection of Women" in 1869 and campaigned strongly for women's rights, an expanded course should cover the writings of Simone de Beauvoir, whose landmark book *The Second Sex* was one of the first inspirations to the activists of the Women's Liberation Movement, and was followed by Betty Friedan's book *The Feminine Mystique*. Depending on time constraints, prominent feminist authors focused on oppression-based theories should also be included – e.g., Iris Young (Five Faces of Oppression, 2009), Marilyn Frye (The Politics of Reality, 1983 and Willful Virgin, 1992), and Bell Hooks (From Margin to Center, 1984). The scope and structure of such a course will be determined by the specific needs of each context, and a theoretical and practical part should be included within each course. A possible structure is presented here as a suggestion:

Session	Topic	Brief description
1	Historical context of feminism	Feminist tradition beginning with John Stuart Mill's "Subjection of Women" (1869)
2	Examination of types of injustice suffered through the feminist "oppression" theories	Young, Frye and Hooks. Exercises on intersectionality - e.g., gender, disability, race/ethnicity, and sexual orientation
3	Comparison between legal and moral duty of care	Seinfeld's the "Good Samaritan" episode and the positive legal duty to care
4	Higher duty to care - balancing family with others	Singer "Drowning Child" theory and related exercises
5 - 8	Ways of ameliorating injustice	Each week consider the various approaches e.g.: EoC, distributive, relational, procedural, retributive, and restorative justice.as appropriate to the students and time allowed
9	Wrap-up	Reflection on what has been learned and what has shifted in their own behaviour and perceptions of others

အခန်း(၁၀)
မီဒီယာဆိုင်ရာဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်
ကျင့်ဝတ်

၂၀၂၂ ဇန်နဝါရီလ

နိဒါန်း

၁။ ဤအခန်းတွင် မီဒီယာနှင့်ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အယူအဆတို့အကြား ဆက်နွှယ်နေမှု သဘောတရားများကို ဆွေးနွေးထားပါသည်။ လူသားတိုင်းသည် သတင်းကိုဖန်တီးသူ၊ ဖြန့်ဝေသူများအဖြစ် ပါဝင်ပတ်သက်နေကြောင်းကို သတိပြုဆန်းစစ်တွေးတောကြစေရန် အတွက်လည်း ရည်ရွယ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ဆိုရှယ်မီဒီယာကဲ့သို့သော ခေတ်သစ်မီဒီယာပုံစံများနှင့် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာကဲ့သို့သော သမားရိုးကျ ပုံစံများ စသည့်ပုံစံနှစ်မျိုးစလုံးတွင် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ၏ အဓိကအရေးပါမှုကို ဖော်ထုတ် တင်ပြထားပါသည်။ ဆိုရှယ်မီဒီယာနည်းပညာများနှင့် ဒီဂျစ်တယ်သတင်းများ ပေါ်ထွန်းလာမှု သည် ယင်းနယ်ပယ်တွင် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ယူမှုကို တိုးမြှင့်လာစေ ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဤမီဒီယာပုံစံသစ်များသည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ လူမှုကွန်ရက်အတွင်း အချိန်တိုအတွင်း ပျံ့နှံ့ရောက်ရှိစေနိုင်သည်အထိ အင်အားကြီးသော သက်ရောက်မှုကို ဖြစ်စေ ပေသည်။ သတင်းအတုများ တိုးပွားလာခြင်းနှင့် ကမ္ဘာတစ်ဝန်း မီဒီယာထိန်းချုပ်မှုများ မြင့်မား လာသည့် အပြောင်းအလဲများအကြောင်း ဖော်ပြထားသည့် ဤသင်ခန်းစာသည် ပညာရပ် နယ်ပယ်အားလုံးမှကျောင်းသားများ လေ့လာသင့်သည့် အရေးပါသော သင်ခန်းစာ ဖြစ်သည်။

၂။ ဖော်ပြပါ ပြောင်းလဲနေသော အခင်းအကျင်းများအရ ဤသင်ခန်းစာသည် ကျွမ်းကျင် သော သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများအပြင်၊ သတင်းအသုံးပြုသူများ၊ ဆိုရှယ်မီဒီယာ အသုံး ပြုသူများနှင့် “ပြည်သူထဲကသတင်းသမားများ(Citizen Journalists)”ဟု ခေါ်ဆိုသူများပါ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်များအထိ ထည့်သွင်းဆွေးနွေးထားပါသည်။ ဤသင်ခန်းစာ သည် “မီဒီယာလုပ်ငန်းဖော်ဆောင်ပေးသူ (Media Provider)”နှင့် “မီဒီယာအသုံးပြုသူ (Consumer)”အကြား ကွဲပြားစေရန်နှင့် ၎င်းတို့အသီးသီးက မည်သို့သောကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စံနှုန်းပုံစံများ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်ကို ကျောင်းသားများ နားလည်သဘောပေါက်မှု တိုးမြှင့်စေရန်အတွက် ဆရာများက မည်သို့သင်ကြားရမည်ဆိုသည့်အချက်ကို အထောက် အပံ့ပြုနိုင်ရန် ရည်ရွယ်၍ ပြုစုထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် သတင်းမီဒီယာထုတ်ပြန်ချက်များ နှင့် အသုံးပြုမှုများတွင် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ်တို့ ကင်းမဲ့ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ် နိုင်သည့် ဆိုးကျိုးများနှင့် ပတ်သက်၍ ကျောင်းသားများ နားလည်သဘောပေါက်စေရန် ကူညီပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။

၃။ ဤအခန်းသည် ဆရာလမ်းညွှန်အဖြစ် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပြီး သုံးနာရီ ပို့ချတန်းတစ်ခုအတွက် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း ထို့ထက်ပို၍ သော်လည်းကောင်း၊ လျော့၍ သော်လည်းကောင်း ပို့ချပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ သီးခြားသင်ရိုးတစ်ခုအဖြစ်လည်း သင်ကြားပေးနိုင်ပါသည်။ (Guidelines to develop a stand - alone courses ကို ကြည့်ပါ။) (<https://www.unodc.org/e4j/integrity-ethics/module-9/guidelines-stand-alone-course.html>)။

၄။ သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ

- (က) မီဒီယာနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တီထွင်ဖန်တီးမှု၊ ထုတ်လွှင့်မှု၊ သုံးစွဲမှု/အသုံးပြုမှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာရှုထောင့်အမြင်များနှင့် မီဒီယာ၏တာဝန်ဝတ္တရားများကို တန်ဖိုးထားနားလည်နိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊
- (ခ) မီဒီယာလုပ်ငန်းဖော်ဆောင်ပေးသူများအနေနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် ထားရှိရမည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများကို နားလည်သဘောပေါက်နိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊
- (ဂ) မီဒီယာလုပ်ငန်းဖော်ဆောင်ပေးသူများ သို့မဟုတ် အသုံးပြုသူများ၊ မီဒီယာအတတ်ပညာရှင်များ သို့မဟုတ် အတတ်ပညာရှင်မဟုတ်သူများ တစ်နည်းဆိုရသ်မီဒီယာအသုံးပြုသူများအနေဖြင့် မီဒီယာနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်ရာတွင် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊
- (ဃ) Potter Box ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်ပုံစံကို အသုံးပြု၍ မီဒီယာကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာနိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊ (Potter Box ဆိုသည်မှာ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာမူဘောင်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပြဿနာများအတွက် တစ်ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် သတ်မှတ်ထားသော စံနှုန်း လေးခုကို အသုံးပြု၍ ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာ၌ ၎င်းမူဘောင်ကို အသုံးပြုပါသည်)

ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ

၅။ ရာထူးအာဏာရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းသာမက အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အရေးကြီးသောသတင်းအချက်အလက်များကို ပြည်သူလူထုထံ ဆက်သွယ်

ပေးပို့နိုင်သော မီဒီယာ၏လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာ သည် ကာလကြာမြင့်စွာကတည်းက ဒီမိုကရေစီ၏မဏ္ဍိုင်တစ်ရပ်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်း ခံခဲ့ရပါသည်။ အသိအမြင်ဗဟုသုတရှိသော နိုင်ငံသား၏ အခန်းကဏ္ဍသည် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေးအတွက် အလွန်အရေးပါပြီး၊ အဂတိလိုက်စားမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ဖော်ထုတ်ရေးတို့အတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပါသည်။ အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်များသည် တိကျရန်၊ မှန်ကန်ရန်၊ ဘက်လိုက်ခြင်းကင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ အကယ်စင်စစ်တွင် ဤ သင်ခန်းစာ၌ မီဒီယာအတတ်ပညာရှင်များ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိမှုအချို့ကို ဆွေးနွေး ထားပါသည်။ ဤအခန်းပါ ဆွေးနွေးချက်များသည် မီဒီယာကိုအသုံးပြုသူများဖြစ်သည့် ကျောင်းသားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး၊ ၎င်းတို့အနေနှင့် မီဒီယာအတတ်ပညာရှင်များ လိုက်နာ ရမည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မည်သို့သဘောထားဆန္ဒရှိကြောင်း ကို သိရှိနားလည်စေရန် တင်ပြထားပါသည်။ ကျောင်းသားများသည် မီဒီယာအသုံးပြုခြင်း အပြင် မီဒီယာဆိုင်ရာဖန်တီးထုတ်လုပ်မှုအပိုင်း အထူးသဖြင့် ဆိုရှယ်မီဒီယာအပိုင်းတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်လျက် ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် မီဒီယာအတတ်ပညာရှင်များ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဆွေးနွေးပြီးနောက်တွင် ဆိုရှယ်မီဒီယာ ဖန်တီး၊ ထုတ်လွှင့်ရာတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသူ တစ်ဦးချင်းစီက ထားရှိရမည့် ကျင့်ဝတ်နှင့်ကိုက်ညီသော အပြုအမူများ ဖြစ်လာရန် လက်တွေ့လေ့ကျင့်ခြင်းဆိုင်ရာအချက်များကို ဆက်လက်ဆွေးနွေးထားပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ပထမဦးစွာ အဓိကကျသည့် ဝေါဟာရများနှင့် အယူအဆများကို လေ့လာ တင်ပြထားပါသည်။

ဝေါဟာရများနှင့် အယူအဆများ

၆။ ဤအခန်းတွင် အသုံးပြုထားသည့် အဓိကကျသော သော့ချက်အယူအဆ နှစ်ခုမှာ “မီဒီယာ”နှင့် “ကျင့်ဝတ်”တို့ ဖြစ်ပါသည်။ “ကျင့်ဝတ်”ဟု အဓိပ္ပါယ်ရသည့် အင်္ဂလိပ် စကားလုံး Ethics ဟူသော စကားရပ်သည် ဂရိစကားလုံး Ethos မှ ဆင်းသက်လာခြင်း ဖြစ်ပြီး၊ “အကျင့်စရိုက်” ဟု အဓိပ္ပါယ်ရသည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် လူကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်ရန် မည်သို့သော ကောင်းမွန်သည့် အကျင့်စရိုက်ရှိရမည်ကို ညွှန်ပြသောသဘော ဖြစ်သည်။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအယူအဆကို “ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ်” တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း(၁) (နိဒါန်းနှင့်အယူအဆရေးရာမူဘောင်) (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html>) တွင် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးထားပါ

သည်။ ထိုအခန်းတွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုသောစကားရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရစ်ချတ်နော်မန် (Richard Norman)က “မိမိတို့အနေဖြင့် မည်သို့အသက်ရှင်နေထိုင်သင့်သည်၊ မည်သည့်အရာက မှန်ကန်သည့်အပြုအမူကို ဖြစ်စေရန် ပုံဖော်ပေးသည် စသည်တို့နှင့်ပတ်သက်သည့် လူ့တန်ဖိုးများဆိုင်ရာသဘောသဘာဝကို နားလည်သဘောပေါက်သည်အထိ ကြိုးပမ်းခြင်းဖြစ်သည်” ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုကာ ကျောင်းသားများအား မိတ်ဆက်ပေးထားပါသည် (နော်မန်၊ ၁၉၈၈၊ စာ-၁) (Norman, 1988, p.1)။ “မယ်ရီရမ်-ဝက်ဘစတာအဘိဓာန်” (Merriam-Webster's Dictionary) (<https://www.dictionary.com/browse/media>)တွင် “မီဒီယာ”ဟူသော ဝေါဟာရကို “လူထုအတွင်းသတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေပေးသည့် ဆက်သွယ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ဆက်သွယ်ရေးစနစ်”ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ ကျောင်းသားများအတွက် လတ်တလော ရေပန်းစားနေပြီး နှိုင်းယှဉ်လေ့လာနိုင်သော မီဒီယာဆိုင်ရာအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်အနေဖြင့် Dictionary.com (<https://www.dictionary.com/browse/media>) တွင် မီဒီယာကို “ပြည်သူလူထုထံ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လွှမ်းမိုးရောက်ရှိစေသည့် ရေဒီယိုနှင့် ရုပ်မြင်သံကြား၊ သတင်းစာများ၊ မဂ္ဂဇင်းများနှင့်အင်တာနက် ကဲ့သို့သော ဆက်သွယ်ရေးနည်းလမ်း”ဟု ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

၇။ “မီဒီယာကျင့်ဝတ်” ဟူသော အယူအဆသည် မီဒီယာလုပ်ငန်းဖော်ဆောင်ပေးသူများနှင့် ဖြန့်ဝေသူများလိုက်နာရန် ကြိုးစားသင့်သည့် အပြုအမူဆိုင်ရာ မှန်ကန်သောစံနှုန်းများကို ကျယ်ပြန့်စွာ ညွှန်းဆိုထားပါသည်။ ယနေ့ကမ္ဘာတွင် ခေတ်သစ်နည်းပညာနှင့်အတူ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု အစရှိသည့်ကဏ္ဍများတွင် နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် အပြန်အလှန်ပတ်သက်ဆက်ဆံမှုများ တိုးတက်လာမှုကြောင့် အစောပိုင်းကာလထက်ပို၍ မီဒီယာ၏ကဏ္ဍခွဲများ များပြားလာပါသည်။ ဤမီဒီယာပုံစံအသစ်များသည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပြဿနာအသစ်များကို အစပျိုးဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ယနေ့ခေတ်တွင် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းလေးဆယ် ကာလက မရှိခဲ့သော အင်တာနက်နှင့် ဆက်စပ်သည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပြဿနာများ များစွာပေါ်ပေါက်လာပါသည်။ မီဒီယာစင်မြင့်(media platform) ကျယ်ပြန့်လာမှု၊ ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြုလာမှုတို့ကြောင့် မီဒီယာကဏ္ဍအလိုက် မတူကွဲပြားသော ပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ရနိုင်ခြေ ရှိလာပါသည်။

၈။ နည်းပညာကြောင့် သတင်းဖြစ်ရပ်များကို မှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ ဓါတ်ပုံရိုက်ကူးခြင်းနှင့် ဗီဒီယိုရိုက်ကူးခြင်း ပြုလုပ်နိုင်သည့် “ပြည်သူထဲကသတင်းသမားများ” ပေါ်ထွက်လာစေပါသည်

ဘ၀လေ၊ ၂၀၁၂ (Bulkley, 2012)။ ပြည်သူထဲကသတင်းသမားများကြောင့် မီဒီယာ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပြဿနာများ ပိုမိုဖြစ်ပွားစေပါသည်။ ဤအကြောင်းကို ပြည်သူထဲကသတင်း သမားများနှင့် စပ်လျဉ်းသော လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခုတွင် ဆွေးနွေးထားပါသည်။ မတူကွဲပြားသော မီဒီယာကဏ္ဍများရှိသော်လည်း မီဒီယာကျင့်ဝတ် ဟူသော ဘာသာရပ်တွင် အဓိကထားလေ့လာ သော အကြောင်းအရာမှာ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော အပြုအမူဆိုင်ရာစံနှုန်းများနှင့် ကုမ္ပဏီများ၏ အကျိုးအမြတ်ရရှိလိုသောဆန္ဒတို့အကြား ဖြစ်ပွားနိုင်ခြေရှိသည့်ပဋိပက္ခနှင့် စပ်လျဉ်းသော အချက် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအကြောင်းအရာနှင့်အလားတူ ပြဿနာများနှင့် ပတ်သက်၍ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပြဿနာများကို တိကျသေချာစွာ ရှင်းလင်းထားသည့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ် အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း (၁၁) ([https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ehics /module-11/index.html](https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ehics/module-11/index.html)) (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ်) (Business Integrity and Ethics)တွင် လည်းကောင်း၊ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏ ကိုယ်ကျင့် တရားဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာစံနှုန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးထား သည့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း (၁၄) (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ehics/module-14/index.html>) (ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်ဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်)(Professional Ethics)တွင်လည်းကောင်း ဆွေးနွေးထားပါသည်။

၉။ အများပြည်သူသို့ သတင်းအချက်အလက်များ ဖန်တီး၊ ထုတ်လွှင့်မှုတို့တွင် အဓိက ကဏ္ဍမှ ပါဝင်သည့် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများ၊ မီဒီယာအသုံးပြုသူများနှင့် ကုမ္ပဏီများ သို့မဟုတ် မီဒီယာသမားတစ်ဦးချင်း အစရှိသူတို့အနေဖြင့် မည်သို့သော ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများရှိရန် လိုအပ်ကြောင်းနှင့် မီဒီယာကဏ္ဍများတွင် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများရှိကြောင်းကို ကျောင်းသား များ နားလည်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးသည် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများကို လိုက်နာရမည် ဖြစ်သောကြောင့် သတင်းဖန်တီးထုတ်လွှင့်သည့် မီဒီယာအတတ်ပညာရှင်များ နှင့် အတတ်ပညာရှင်မဟုတ်သော မီဒီယာသမားများ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံးအတွက် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို ဤအခန်းတွင် ထည့်သွင်းဆွေးနွေးထားပါသည်။ ထို့နောက် ကျောင်းသား များအား လေ့ကျင့်ခန်းများ ပြုလုပ်စေခြင်းဖြင့် အကြောင်းအရာများကို ထိထိမိမိလွှမ်းခြုံ လေ့လာခွင့် ပေးထားပါသည်။

သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများနှင့် အခြားသောမီဒီယာလုပ်ငန်းဖော်ဆောင်ပေးသူများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများ

၁၀။ ဤအခန်းတွင် မီဒီယာအတတ်ပညာရှင်များနှင့် အတတ်ပညာရှင်မဟုတ်သော မီဒီယာသမားများအတွက်ပါ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများအကြောင်းကို ထည့်သွင်းဆွေးနွေးထားသော်လည်း၊ အတတ်ပညာရှင်မဟုတ်သော မီဒီယာသမားများထက် မီဒီယာအတတ်ပညာရှင်များက ပိုမိုမြင့်မားသော ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာစံနှုန်းများကို ကိုင်စွဲထားရန် လိုအပ်ကြောင်းကို သတိပြုသင့်ပါသည်။ မီဒီယာအတတ်ပညာရှင်များ၌ တိကျမှန်ကန်မှုရှိသော၊ စိတ်ချယုံကြည်ရသော၊ ဘက်လိုက်ခြင်းကင်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို လူ့အဖွဲ့အစည်းထံသို့ မျှဝေပေးရန် တာဝန်များရှိပါသည်။ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများ၊ သတင်းထောက်များ၊ သတင်းထုတ်လွှင့်သူများ သို့မဟုတ် မီဒီယာလုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များအဖြစ် လုပ်ကိုင်ကြသော မီဒီယာအတတ်ပညာရှင်များသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းသဘာဝအရ သာမန်အားဖြင့်ပင်လျှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများ ရှိကြပေသည်။ မျက်မှောက်ခေတ်မီဒီယာ၏ အခန်းကဏ္ဍတွင် စီးပွားရေးဆန်သောအသုံးချမှုနှင့် အခြေခံလူတန်းစားများနှင့် လွတ်လပ်သောမီဒီယာ၊ မီဒီယာကော်ပိုရေးရှင်း၊ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးကဏ္ဍများ၌ စိတ်ပါဝင်စားသူများ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပေါင်းစည်းထားသော မီဒီယာကုမ္ပဏီများ၊ နိုင်ငံပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်မီဒီယာများ ပါဝင်သည့် မီဒီယာလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူအမျိုးအစားကွဲပြားမှုများသည် သက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ မီဒီယာကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများသည် ၎င်းတို့အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။

၁၁။ မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများ၊ အွန်လိုင်းစနစ်များ၊ အတတ်ပညာရှင်များပါဝင်သော အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများတွင် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများ ရေးဆွဲချမှတ်ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းပေါင်း ၄၀၀ ကျော်ကို ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတွင် လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့ပြီး အများစုကို တာဝန်ခံမှုရှိသော သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းစာမျက်နှာ(Accountable Journalism Site)၏ database (<https://accountablejournalism.org/ethics-codes>)တွင် ရှာဖွေဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။ ၁၉၅၄ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံတကာသတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအဖွဲ့ချုပ်(International Federation of Journalists- IFJ)က သဘောတူလက်ခံခဲ့သော သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းကျင့်ဝတ်(Code of Principles)ကို သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့

ထုတ်ပြန်ကြေညာချက် တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ IFJ ကျင့်ဝတ်အရ သတင်းနှင့် စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာ၏ အဓိကတန်ဖိုးထားမှုများမှာ ‘အမှန်တရား’၊ ‘လွတ်လပ်မှု’နှင့် ‘ထိခိုက်နစ်နာမှုအနည်းဆုံးဖြစ်မှု’ တို့ဖြစ်ပါသည်။ အခြားထင်ရှားသောသတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်မှာ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်အခြေစိုက် “သတင်းနှင့် စာနယ်ဇင်းပညာရှင်များအဖွဲ့ (Society of Professional Journalists- SPJ)”က ချမှတ်ထားသောကျင့်ဝတ် ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ SPJ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်ကို အာရပ်၊ တရုတ်၊ ပြင်သစ်၊ ဂျာမနီ၊ ပါရှန်၊ ပေါ်တူဂီ၊ ရုရှားနှင့် စပိန် ဘာသာစကားများအပါအဝင် ဘာသာစကား များစွာဖြင့် ဖတ်ရှုလေ့လာနိုင်ပါသည်။ ယင်း၏အဖွင့်နိဒါန်း၌ “ကျင့်ဝတ်ရှိသော သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားတစ်ဦးသည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်စွာပြုမူဆောင်ရွက်သည်”ဟု ဖော်ပြထားပြီး သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများအတွက် အခြေခံကျသော စည်းမျဉ်းလေးခု ကိုလည်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းတို့မှာ (၁) အမှန်တရားကို စူးစမ်းရှာဖွေခြင်းနှင့် ထုတ်ဖော် တင်ပြခြင်း၊ (၂) ထိခိုက်နစ်နာမှုအနည်းဆုံးဖြစ်စေခြင်း၊ (၃) လွတ်လပ်စွာပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်း နှင့် (၄) တာဝန်ခံမှုနှင့်ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ SPJ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်၏ မူသဘောတရားတစ်ခုစီတွင် လမ်းညွှန်ချက်များ ထပ်မံပါရှိပြီး၊ သတင်းနှင့် စာနယ်ဇင်းသမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကျင့်ဝတ် ဆိုင်ရာအမြင့်ဆုံးစံနှုန်း၌ စိတ်နှစ်၍ ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။ အဆိုပါ မူသဘောတရားများကို အောက်တွင်ထပ်မံ၍ အသေးစိတ် ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါ မူသဘောတရားများသည် သမားရိုးကျ သတင်းနှင့် စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာပုံစံအပြင် ဖေ့စ်ဘွတ်ခ် (Facebook)၊ ယူကျူဘ် (You Tube)၊ အင်စတာဂရမ် (Instagram)၊ တွစ်တာ (Twitter)နှင့် လင့်ခ်အင်န် (LinkedIn)တို့ ကဲ့သို့သော ခေတ်သစ်ဆိုရှယ်မီဒီယာပုံစံများနှင့် လည်း သက်ဆိုင်ပါသည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော ဥပမာအချို့သည် SPJ စည်းမျဉ်း မှ ရေးဆွဲထားသည့် စည်းမျဉ်းများဖြစ်သော်လည်း ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးတွင် ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းထား သည့် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များတွင်လည်း အလားတူ မူသဘောတရားများနှင့် တန်ဖိုးထားမှုများကို လက်ခံကျင့်သုံးသောကြောင့် SPJ ကျင့်ဝတ် စည်းမျဉ်းများကို တစ်ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ကျင့်သုံးသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

(က) “အမှန်တရားကို စူးစမ်းရှာဖွေခြင်းနှင့် ထုတ်ဖော်တင်ပြခြင်း”

(၁) SPJ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်း၏ ပထမမူသဘောတရား(အမှန်တရားကို စူးစမ်းရှာဖွေခြင်းနှင့် ထုတ်ဖော်တင်ပြခြင်း)အရ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်း

သမားများအား ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင်ချက်များ တိကျခိုင်မာမှုအတွက် တာဝန်ယူမှုရှိရန်၊ သတင်းအချက်အလက်များကို ထုတ်ပြန်ခြင်းမပြုမီ အတည်ပြုရန်နှင့် တတ်နိုင်သမျှ မူလသတင်းရင်းမြစ်များကိုသာ ကိုးကား ရမည်ဟု တိုက်တွန်းထားပါသည်။ ယင်းစည်းမျဉ်းသည် သတင်းနှင့် စာနယ်ဇင်းသမားများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူများ၏ လုပ်ရပ်များ ကို ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ရာ၌ ၎င်းတို့၏ မီဒီယာ လုပ်ငန်းများကို အသုံးပြုရန် အားပေးတိုက်တွန်းထားပါသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် ဤစည်းမျဉ်းအရ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူများအား တာဝန်ခံမှု ရှိစေရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ရာတွင် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမား များအနေဖြင့် ဇွဲရှိစွာနှင့်ရဲရင့်စွာ စဉ်ဆက်မပြတ် ကြိုးစားအားထုတ် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ SPJ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းအရ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများသည် ထုတ်ဖော်ပြောကြားခွင့် မရရှိ နိုင်သော ပြည်သူလူထု၏ အသံကို ကိုယ်စားပြုပေးနိုင်သည့် ‘နေရာ တစ်ခု’ကို ပံ့ပိုးပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်း သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့နှင့် သဘောထားကွဲပြားသောအမြင်များ ရှိသည့်တိုင် ယင်းမတူကွဲပြားသောအမြင်များကို နှီးနှောဖလှယ်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် ပွင့်လင်းမြင်သာသည့် လူထုအခြေပြုတွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲ များကို ထောက်ခံအားပေးသင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ သတင်း နှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများ၌ အစိုးရနှင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ နှင့်ပတ်သက်၍ စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်းရန် အထူးတာဝန်တစ်ရပ် ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများအနေဖြင့် အများ ပြည်သူဆိုင်ရာမှတ်တမ်းများနှင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်သင့်ပါ သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ SPJ စည်းမျဉ်းသည် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမား များတွင် အများပြည်သူသို့ မှန်ကန်တိကျ သောသတင်းအချက်အလက် များ ထောက်ပံ့ပေးရန်၊ အစိုးရနှင့် အခြားလုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးစီ၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို ရရှိစေရန်၊ ၎င်းတို့ကို ချောမွေ့ လွယ်ကူစွာ ဆက်သွယ်နိုင်စေရန်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ထုတ်ဖော် ပြောကြားခွင့် မရသူများအား ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်မှု၊ ရှုထောင့်အမြင်

များနှင့် အတွေ့အကြုံများကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုနိုင်ခွင့်နှင့် မျှဝေခွင့် ရရှိရေးအတွက် ကူညီပံ့ပိုးပေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်းအသိကို မြှင့်တင် ပေးရန် ပေါ်ပေါက်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

- (၂) သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများ၏ အမှန်တရားရှာဖွေခြင်းဆိုင်ရာ အရေးပါမှုနှင့် ၎င်း၏တန်ဖိုးနှင့် ပတ်သက်၍ မီဒီယာကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကလည်း အကြိမ်ကြိမ်သတိပေး ပြောကြားလျက်ရှိပါ သည်။ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများနှင့် သတင်းအဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အလုပ်ကို မှန်မှန်ကန်ကန် ဆောင်ရွက်သင့်ပြီး၊ ၎င်း တို့ ထုတ်ဖော်တင်ပြသည့် ပြဿနာများနှင့်ဖြစ်ရပ်များကို တိတိကျကျ ဖော်ပြသင့်ပါသည်။ သို့သော် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများအနေဖြင့် အမှန်တရားရှာဖွေဖော်ထုတ်ရာတွင် တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ကို လေးစားမှုရှိရန်လည်း အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ အများပြည်သူ သိရှိရန် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များသည် တစ်ခါတစ်ရံ တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလုံခြုံမှုဆိုင်ရာအခွင့်အရေးနှင့် ပဋိပက္ခ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဤကိစ္စမျိုးတွင် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများ အနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်တိုင်း၌ နှစ်ဖက်လုံးအပေါ် ထားရှိရမည့်ကျင့်ဝတ် ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခက်အခဲများ ရင်ဆိုင်ရလေ့ ရှိပါသည်။

(ခ) “ထိခိုက်နစ်နာမှု အနည်းဆုံးဖြစ်စေခြင်း”

- (၁) ဒုတိယမူသဘောတရားတွင် SPJ စည်းမျဉ်းရေးဆွဲသူများမှ အလေးထား ဖော်ပြထားသည်မှာ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများသည် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ဖော်တင်ပြမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို အနည်းဆုံးဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ သတင်းအရင်းအမြစ်များ၊ တင်ပြမည့်အကြောင်းအရာများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ပြည်သူလူထု အား လေးစားထိုက်သည့် လူသားများသဖွယ် သဘောထားလုပ်ဆောင် မှသာ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာရပ် ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်း

သမားများအနေဖြင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလုံခြုံမှု ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ဖော်တင်ပြချက်ကြောင့် လူတစ်ဦးချင်းစီအပေါ်သက်ရောက်နိုင်မှုအလားအလာတို့ကိုပါ ထည့်သွင်း စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများအနေဖြင့် လူငယ် များနှင့် ပြစ်မှုကျူးလွန်ခံရသူများအပါအဝင် သတင်းဖော်ပြချက်ကြောင့် ထိခိုက်ခံရသူ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီအပေါ် စာနာနားလည်မှုကို ဖော်ပြရမည်ဟု စည်းမျဉ်းတွင်ဖော်ပြထားပါသည်။ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်း သမားများအနေဖြင့် သတင်း သို့မဟုတ် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို စဉ်းစားရာတွင် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကွဲပြားခြားနားမှုများကိုလည်း သတိပြုရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အခြေအနေများတွင် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများအနေဖြင့် “မြင့်မား သော စာနာမှုတုံ့ပြန်ချက် (heightened sensitivity)”ကို ပြသရန် စည်းမျဉ်းတွင် အကြံပြုထားပါသည် (သတင်းနှင့် စာနယ်ဇင်းပညာရှင် များအဖွဲ့၊ ၂၀၁၄)။

- (၂) အများပြည်သူ ကောင်းကျိုးအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ထုတ်ပြန် ကြေညာခြင်းနှင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလုံခြုံမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ရန်အလို့ငှာ သတင်းအချက်အလက်များ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းခြင်းတို့အကြား အားပြိုင်မှုသည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းများ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ထို့ကြောင့် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်း သမားများအနေဖြင့် မဟာဗျူဟာမြောက် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာ၌ အချက်အလက်မျိုးစုံကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ချင့်ချိန်သုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ တစ်ဦးတစ်ယောက်အပေါ် ထိခိုက်နစ်နာစေခြင်းသည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ထိပါးခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းသက်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်အား တစ်နည်းနည်းဖြင့် ထိခိုက်နစ်နာစေမည့် မလျော်ကန်သော သတင်း ဖြန့်ဖြူးခြင်း ဟူသောအသွင်ကို ဆောင်နိုင်ပါသည်။
- (၃) ထိုသို့သော ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်း သမားများသည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့်

ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း(၁) (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html>) တွင်ပါရှိသော မြတ်သော အကျင့်သီလ၊ လက်တွေ့အသုံးကျမှု အဓိကဝါဒနှင့် တာဝန်အဓိကဝါဒ စသည်တို့အပါအဝင် အတွေးအခေါ်၊ အယူအဆမျိုးစုံကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ (အက်စ်၊ ၂၀၁၃၊ စာ-၂၆၂)(Ess, 2013, p.262)။ လက်တွေ့အသုံးကျမှုအဓိကဝါဒ၏ အခြေခံအယူအဆမှာ အပြုအမူ တစ်ရပ်သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံးအတွက် အသုံးကျမှု (တစ်နည်း လူအများစုအတွက် အမြင့်မားဆုံးသော ပျော်ရွှင်မှု)ကို ဖြစ်စေပါက ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသည်ဟုသတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပိုမိုတိကျစွာ အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုရမည်ဆိုလျှင် လက်တွေ့အသုံးကျမှုအဓိကဝါဒ၌ “အပြုအမူ တစ်ရပ်သည် လူအများစုကို မည်မျှလောက် အမြင့်မားဆုံးသော ပျော်ရွှင်မှုဖြစ်စေသနည်း သို့မဟုတ် ဆင်းရဲဒုက္ခများကိုလွန်၍ မည်မျှ လောက်စိတ်ကြည်နူးမှု ဖြစ်စေသနည်း” ဟူသည်ကို ပန်းတိုင်သဖွယ် ထားရှိရမည်ဟု ဆိုလိုပါသည်။ (ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း (၁)ပါ ရှင်းလင်းချက်များ နှင့် အထောက်အထားများကို ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။)

- (၄) လက်တွေ့အသုံးကျမှု အဓိကဝါဒတွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု အနည်းငယ်ရှိသော်လည်း အများပြည်သူအား သတင်း အချက်အလက်ဖြန့်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် အခြေအနေအရ လိုအပ်ပါက ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ရန်အတွက် သတင်း အချက်အလက်များ ထိမ်ချန်ထားခြင်းတို့ကို ချိန်ညှိဆောင်ရွက်နိုင်ပါ သည်။ လက်တွေ့အသုံးကျမှုအဓိကဝါဒတွင် လူအများစုအတွက် အမြင့်မားဆုံးသော ပျော်ရွှင်မှုကို ဖြစ်စေမည်ဆိုပါက လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအကြောင်းအရာများ၊ ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် ဆန့်ကျင်စေကာမူ ချိန်ညှိဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါ သည်။ သာမန်ပြည်သူလူထုအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမို လွယ်ကူချောမွေ့စွာ ရရှိစေမည်ဆိုပါက လူနည်းစု၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ

အကြောင်းခြင်းရာများကို စွန့်လွှတ်အနစ်နာခံစေခြင်းနည်းအားဖြင့် ချိန်ညှိပေးရာတွင် လက်တွေ့အသုံးကျမှုအဓိကဝါဒကိုအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

- (၅) အခြားတစ်ဖက်တွင် တာဝန်အဓိကဝါဒီများက ပြိုင်ဖက်ရှုထောင့်တစ်ခုမှ တင်ပြထားပါသည်။ ၎င်းတို့က တစ်ဦးချင်းစီ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို တိုက်ရိုက်ကာကွယ် ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအခွင့်အရေးများသည် ကိုယ်ကျင့်တရားအရ ကိုယ်ပိုင်ရပ်တည်နိုင်သောသူများဖြစ်ရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ အခြေခံဖြစ်တည်မှုနှင့် အလေ့အကျင့်များအတွက် လိုအပ်နိုင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် တာဝန်အဓိကဝါဒီများသည် တစ်ဦးချင်းစီအပေါ် ထိခိုက်နစ်နာမှုဖြစ်စေမည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ထုတ်ပြန်ခြင်းထက် တစ်ဦးချင်း၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအချက်အလက်များအား ကာကွယ်ပေးခြင်းကို ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်နည်းလမ်းအဖြစ် ယူဆကြပါသည်။
- ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း(၁)တွင်လည်း တာဝန်အဓိကဝါဒကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအခန်းတွင် ဖော်ပြထားချက်အရ တာဝန်အဓိကဝါဒ အခြေခံအယူအဆမှာ မိမိ၏လုပ်ဆောင်ချက်ကြောင့် မည်သည့်အကျိုးဆက်ကို ရရှိသည်ဖြစ်စေ တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် ကိုက်ညီပါက ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသည်ဟု သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် မီဒီယာကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ၌ ဤမေးခွန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တာဝန်အဓိကဝါဒီများ၏ ဖြေကြားချက်မှာ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိတို့၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရမှုကို အလိုမရှိ သကဲ့သို့ အခြားသူများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများကိုလည်း မချိုးဖောက်သင့်ပါ ဟူ၍ ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။
- (၆) ဤပြိုင်ဖက်အယူအဆများသည် မီဒီယာကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းများကို ချဉ်းကပ်အဖြေရှာရန် နည်းလမ်းများအား ပြသပေးသည်။ အတိအကျဆိုရလျှင် တစ်ဦးချင်းစီ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာအခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများကို တုံ့ပြန်ရာတွင် လည်းကောင်း၊

တစ်ဦးချင်းအပေါ် ထိခိုက်နစ်နာမှု အနည်းဆုံးဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက် ရာတွင် လည်းကောင်း၊ ထို့ပြင် အများပြည်သူအကျိုးဆောင်ရွက်ရာတွင် လည်းကောင်း အထူးသင့်လျော်ပါသည်။

(ဂ) "လွတ်လပ်စွာ ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်း"

(၁) SPJ စည်းမျဉ်း၏ တတိယမူသဘောတရားတွင် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်း သမားများသည် လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်ရမည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါမူသဘောတရားအရ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်း အတတ်ပညာ၏ အဓိကတာဝန်မှာ အများပြည်သူအတွက် ဆောင်ရွက် ပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟု စည်းမျဉ်းရေးဆွဲသူများက အလေးပေးဖော်ပြထား ပါသည် (သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းပညာရှင်များအဖွဲ့၊ ၂၀၁၄၊ အောက်ခြေ မှတ်စု-၆)။ ထို့ကြောင့် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများအနေဖြင့် အများ ပြည်သူကို ပထမဦးစားပေးနေရာ၌ ထားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ကြော်ငြာရှင် များ၊ အလှူရှင်များ သို့မဟုတ် အခြားသောအကျိုးစီးပွားများအပေါ် အထူးအလေးပေးဖော်ပြခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ရမည်။ ထို့ပြင် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပမှ ဖိအားပေးလွှမ်းမိုးမှုများကိုလည်း ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း ရှိရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများသည် တံစိုးလက်ဆောင် များကို ငြင်းပယ်ရန်နှင့် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများကို ရှောင်ရှားရန် လိုအပ်ပါသည်။

(၂) သာဓကအနေဖြင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကနေဒါနိုင်ငံ၌ ဖြစ်ပွားခဲ့သော လွတ်လပ်စွာ ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများနှင့် မကိုက်ညီ သည့် ဖြစ်ရပ်တစ်ခု ဖြစ်ပွားခဲ့ပါသည်။ ကနေဒါနိုင်ငံရှိ သတင်းဌာန တစ်ခုဖြစ်သော ဂလိုဘယ်တိုရန်တို (Global Toronto) သတင်းဌာနမှ သတင်းတင်ပြသူ လက်စ်လီ ရောဘတ်စ် (Leslie Roberts) သည် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခဆိုင်ရာ ပြင်းထန်သည့် စွပ်စွဲချက်များကြောင့် ရာထူးမှ နုတ်ထွက်ခဲ့ရပါသည် (ဂလိုဘယ်သတင်း၊ ၂၀၁၅) (Global News, 2015)။ ရောဘတ်စ်က သူသည် ဂလိုဘယ်သတင်းအစီအစဉ် တွင် ပါဝင်သည့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးကုမ္ပဏီတစ်ခု၏

ပိုင်ဆိုင်မှု၌ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် ပတ်သက်မှုရှိသည်ဆိုသည့် လျှို့ဝှက်ချက်အား လူသိရှင်ကြား ထုတ်ဖော်ဝန်ခံခဲ့ပါသည်။ ဤကိစ္စ မတိုင်ခင်က မစ္စတာရောဘတ်စ်က သူသည် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးကုမ္ပဏီနှင့် အဆက်အစပ်ရှိကြောင်းကို ဂလိုဘယ်သတင်း ဌာန၊ စီမံခန့်ခွဲမှုဌာနသို့ အသိပေးပြောကြားခဲ့ဖူးခြင်းမရှိပေ။ ထိုကဲ့သို့သော အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခဖြစ်မှုသည် ကြီးလေးသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပြဿနာရပ်များကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့်အတွက် မီဒီယာအနေဖြင့် ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ လွတ်လပ်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ထုတ်ပြန်ပေးရန်တာဝန် ရှိပါသည်။ အကယ်၍ သတင်းတင်ပြသူနှင့် သတင်းဌာနအနေဖြင့် အများပြည်သူသို့ သတင်းအချက်အလက်များ ကို လိမ်လည်၍ဖြစ်စေ၊ ပြည်သူများ နှစ်သက်ရန်အတွက် မက်လုံးပေး ၍ဖြစ်စေ ထုတ်ပြန်ပေးခြင်းမျိုးသည် ၎င်းတို့အနေဖြင့် သတင်းမှန် ထုတ်ပြန်ရမည့် လုပ်ငန်းတာဝန်ကို ချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤ ကဲ့သို့သော အပြုအမူသည် စည်းမျဉ်းတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်ခြင်း မူသဘောတရားနှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိပါ။

- (၃) သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများအနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာပြုမူဆောင်ရွက် သင့်သည် ဟူသော စည်းမျဉ်းနှင့်ကိုက်ညီမှုမရှိသည့် အခြားသာဓကတစ်ခု မှာ မိမိတို့ထုတ်လွှင့်လိုသော သတင်းအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်၍ ထုတ်လွှင့်ပေးရန်အတွက် သတင်းလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အစည်းအဝေး၌ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများအား ငွေကြေးမြှောက်မြားစွာ ထည့်ထား သော “စာအိတ်ညို”ကို လာဘ်ပေးခြင်း (brown envelopes)ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော စာအိတ်ညိုဖြင့် လာဘ်ပေးနည်းသည် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာဆိုင်ရာ လွတ်လပ်စွာ ပြုမူ ဆောင်ရွက်မှုဟူသည့် စည်းမျဉ်းကို ဆန့်ကျင်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ အများပြည်သူ ထံသို့ လိမ်လည်၍ ဖြစ်စေ၊ ဘက်လိုက်၍ ဖြစ်စေ သတင်းအချက်အလက် များ ဖြန့်ဝေရန် မီဒီယာကို လမ်းဖွင့်ပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်နေပါသည် (နဝါဘာနီ၊ ၂၀၁၅) (Nwaubani, 2015)။

(ဃ) “တာဝန်ခံမှုနှင့်ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်း”

- (၁) SPJ စည်းမျဉ်း၏ စတုတ္ထမူသဘောတရားတွင် သတင်းနှင့် စာနယ်ဇင်း သမားများအား “တာဝန်ခံမှုနှင့်ပွင့်လင်းမြင်သာမှု”ရှိရမည်ဟု အကြံပြု တိုက်တွန်းထားပါသည်။ သတင်းနှင့် စာနယ်ဇင်းသမားများသည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှုများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ပြည်သူလူထု အား ရှင်းလင်းတင်ပြသင့်ပြီး၊ မည်သို့သော အမှားကိုမဆို အသိအမှတ်ပြု ဝန်ခံကာ အများပြည်သူသို့ ထုတ်ဖော်ပြောကြားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ယင်းကဲ့သို့သောအမှားများကို မဆိုင်းမတွ ချက်ချင်းပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အထက်ဖော်ပြပါ ဥပမာတွင် လက်စ်လီရောဘတ်စ်အနေဖြင့် “မိမိပြုမူလုပ်ဆောင်မှုအတွက် တာဝန် ယူခြင်းနှင့် မိမိဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြည်သူသို့ ရှင်းလင်းပြောကြားခြင်း” ဟူသည့် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာ၏ ဖွင့်ဆိုချက်နှင့်အညီ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများအနေဖြင့် မိမိတို့ ၏ အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းရှိ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူများကို ပြည်သူလူထုထံ ထုတ်ဖော် တင်ပြရန် တာဝန်ရှိသည်ကို အသိအမှတ်ပြုခဲ့ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ဂလိုဘယ်သတင်းဌာနသည် မစ္စတာရောဘတ်စ်၏ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီ သော အပြုအမူကိုသိရှိခဲ့ပြီး မစ္စတာရောဘတ်စ် ရာထူးမှနှုတ်ထွက်ပြီး နောက်တွင် အောက်ပါအတိုင်း ကြေညာချက် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ “ဂလိုဘယ်သတင်းဌာနသည် အများပြည်သူဆိုင်ရာအကျိုးစီးပွားနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီပြီး မျှတမှုရှိသော သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်း ပညာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်ပြီး စစ်မှန်စွာ ရပ်တည် သွားမည်” ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ ဂလိုဘယ်သတင်းဌာနသည် မစ္စတာ ရောဘတ်စ်၏ နှုတ်ထွက်စာကိုလည်း အများပြည်သူသိရှိရန် ထုတ်ပြန် ခဲ့ပါသည်။ ယင်းနှုတ်ထွက်စာတွင် ၎င်းက သူ၏ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူကြောင့် အဖွဲ့အစည်းမှ နှုတ်ထွက်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်းနှင့် “အထူး သဖြင့် ဤအခြေအနေကိုဖြစ်စေသော သတင်းအချက်အလက် ထုတ်ပြန်

ရန် ပျက်ကွက်ခဲ့ခြင်းအတွက် ဝမ်းနည်းရပါကြောင်း” ဖော်ပြပြီး ဝန်ချတောင်းပန်ထားပါသည်။ (ဂလိုဘယ်သတင်း၊ ၂၀၁၅)။ ဂလိုဘယ်သတင်းဌာန၏ ယခုကဲ့သို့သော အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခဖြစ်ပွားမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနည်းသည် သတင်းမီဒီယာကျင့်ဝတ်၏ အခြေခံအကျဆုံးအပိုင်းဖြစ်သည့် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများ လိုက်နာရမည့် အမြင့်ဆုံးကျင့်ဝတ်စံနှုန်းကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းခြင်းအားဖြင့် စည်းမျဉ်းနှင့်အညီ ရပ်တည်ဖြေရှင်းသောနည်းလမ်း၏ ပြယုဂ် ဖြစ်ပါသည်။

- (၂) အချုပ်အားဖြင့် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများတွင် ဖော်ပြပါအချက်လေးချက်ကို ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ (၁) အမှန်တရားကို စူးစမ်းရှာဖွေခြင်းနှင့် ထုတ်ဖော်တင်ပြခြင်း၊ (၂) အများပြည်သူအား ထိခိုက်နစ်နာမှု အနည်းဆုံးဖြစ်စေသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် သတင်းအချက်အလက် ဖြန့်ဝေခြင်း၊ (၃) သတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာပံ့ပိုးမှုများကို လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် (၄) လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက် တာဝန်ခံမှုရှိရန်နှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများလိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည့် ဤကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်များသည် မီဒီယာကျင့်ဝတ်၏ အခြေခံသဘောတရားများပင် ဖြစ်ပါသည်။

(င) “ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျခြင်း”

- (၁) စာသင်ခန်းထဲတွင် ဆွေးနွေးနိုင်သော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပဉ္စမ မူသဘောတရား သို့မဟုတ် တာဝန်မှာ “ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျခြင်း”ဟူသည့် အယူအဆ သဘောတရားပင် ဖြစ်ပါသည်။ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်း အတတ်ပညာဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုကို အရှည်သဖြင့် စဉ်းစားရာ၌ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျခြင်းသည် လက်ရှိကာလတွင် အရေးပါသည့်ဆွေးနွေးစရာလေ့လာမှုနယ်ပယ်တစ်ခု ဖြစ်ပေသည်။ ထိုဆွေးနွေးမှုတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သောစည်းမျဉ်းတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု အသိအမှတ်ပြုလေ့ရှိပါသည်။ လူသားများအဖို့ အလုံးစုံဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျခြင်း ဆိုသည်မှာ မဖြစ်နိုင် ဟူသောအဆိုအတွက် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အနည်းဆုံး

အကိုးအကား ပြနိုင်ပေသည်။ အလက်ဇန္ဒရာကစ်တီ (Alexandra Kitty) သည် သူမ၏ ဆောင်းပါးတစ်ခုဖြစ်သော “ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျမှုနှင့် သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာ (သံသယထားသင့်ပါသလား?)” (Objectivity and Journalism : Should We Be Skeptical?)(<https://www.skeptic.com/reading-room/objectivity-in-journalism-should-we-be-skeptical/>)တွင် အဆိုပါ ထင်မြင်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အသေးစိတ် ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည် (၂၀၁၇)။

ပြည်သူထဲကသတင်းသမားများနှင့် မီဒီယာသုံးစွဲသူများအတွက် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများ

၁၂။ မီဒီယာလောကတွင် လူသိအများဆုံးသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများမှာ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများသည် အများပြည်သူထံသို့ သတင်းအချက်အလက်များ ထုတ်ဖော်တင်ပြရန် တာဝန်ရှိသည်ဟူသောအချက် ဖြစ်သော်လည်း မီဒီယာအတတ်ပညာရှင်များ မဟုတ်သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီ၌လည်း မီဒီယာအသုံးပြုခြင်းတွင် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်စွာ လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

၁၃။ အဆိုပါ တာဝန်ဝတ္တရားကို ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် ဤသင်ခန်းစာတွင် “ပြည်သူထဲက သတင်းသမား”ဟု ဖော်ညွှန်းလေ့ရှိသူများ၏ ရပ်တည်ချက်ကို ဦးစွာ ဂရုပြုကြည့်ရှုရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် မီဒီယာပညာရှင်များ မဟုတ်ပါ။ အများအားဖြင့် ၎င်းတို့သည် စမတ်ဖုန်းကိုအသုံးပြု၍ စောင့်ကြည့်သူများ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းသမားများ အမြဲတမ်းမရှိနိုင်သည့် အခြေအနေများ၌ ထိုစောင့်ကြည့်သူများက ၎င်းတို့မြင်တွေ့ရသည့် ဖြစ်ရပ်များကို လူအများသို့ ထုတ်ဖော်ပြောကြားနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့ဆိုရှယ်မီဒီယာ၏ သဘောသဘာဝအရ ၎င်းတို့ ရယူထားသော ရုပ်သံမှတ်တမ်းများနှင့် ဓာတ်ပုံများကို အရေအတွက် အကန့်အသတ်မရှိ လူအမြောက်အမြားထံသို့ ဖြန့်ဝေနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ ကိစ္စရပ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဥပမာများအနေဖြင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် တိုက်ခတ်ခဲ့သော စန္ဒီဟာရီကိန်းမုန်တိုင်း (Hurricane Sandy of 2012)၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် လှုပ်ခတ်ခဲ့သော ဖူကူရှီးမားငလျင် (the Fukushima earthquake of 2011)၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သော ဘော်စတွန် မာရသွန် ဗုံးဖောက်ခွဲမှု (the Boston Marathon bombing of 2013)၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သော

ပဲရစ်အကြမ်းဖက် တိုက်ခိုက်မှု(the Paris terror attacks of 2015)နှင့် အမျိုးမျိုးသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာပဋိပက္ခများအတွင်းတွင် အခင်းဖြစ်ပွားရာနေရာရှိ ထောင်ပေါင်းများစွာသော လူများသည် ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့် ဖြန့်ဝေခဲ့သည်ကို တွေ့မြင် ရခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည် နည်းလမ်းများစွာဖြင့် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသော်လည်း၊ အန္တရာယ်ရှိသော ကောလာဟလများနှင့် မမှန်ကန်သည့် အချက်အလက် ဖော်ပြချက်များကို လည်း ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။

၁၄။ သာမန်ပြည်သူများအား ၎င်းတို့သိမြင်သမျှကို မျှဝေခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ တားဆီး ပိတ်ပင်ခြင်းမျိုး မပြုလုပ်သင့်ပေ။ သို့သော် ၎င်းတို့၏ ဆိုရှယ်မီဒီယာပလက်ဖောင်း၌ တွင်ကျယ် လာသော သက်ရောက်မှုများကြောင့် ဂရုတစိုက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ကျင့်ဝတ် ဆိုင်ရာ တာဝန်များကို သတ်မှတ်လာရသည်။ ကျွမ်းကျင်သော သတင်းမီဒီယာများအပေါ် ထားရှိသည့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုစံနှုန်းနည်းတူ ပြည်သူထဲကသတင်းသမားများအနေဖြင့် လည်း တန်းတူထားရှိရန် ကြိုးစားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အွန်လိုင်းတွင် သတင်း အချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေခြင်းမပြုမီ အောက်ပါမေးခွန်းများကို မေးမြန်းရမည် ဖြစ်ပါသည်-

- (က) ကျွန်ုပ်တို့ တင်ပြမည့် အကြောင်းအရာသည် တိကျမှန်ကန်မှု ရှိပါသလား။
- (ခ) ကျွန်ုပ်တို့၏ သတင်းအချက်အလက်အရင်းအမြစ်များကို အတည်ပြုပြီး ဖြစ်ပါ သလား။
- (ဂ) အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်များကို မျှဝေခြင်းဖြင့် တစ်စုံတစ်ယောက်အား ထိခိုက်နစ်နာမှု ရှိနိုင်ပါသလား။

၁၅။ နောက်ဆုံးတွင် ပြည်သူထဲကသတင်းသမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ ထုတ်ဖော်တင်ပြ သမျှသော အကြောင်းအရာတိုင်းကို လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပိုမိုကောင်းမွန်သော နားလည်မှု များဖြစ်ပေါ်စေရန် အထောက်အကူပေးနိုင်ရေးအတွက် ရည်မှန်းချက်ထားသင့်ပါသည်။ အဆိုပါ စံသတ်မှတ်ချက်သည် အွန်လိုင်းတွင် လက်ရှိဖြစ်ပျက်နေသော အဖြစ်အပျက်များနှင့် ပတ်သက်၍ တင်ပြနေသူများသာမက ဘလော့ဂါအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေသူများ သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် သတင်းအကြောင်းအရာများကို ဖန်တီးတင်ပြနေသူများနှင့်လည်း သက်ဆိုင်ပါသည်။

၁၆။ ဆိုရှယ်မီဒီယာသုံးစွဲသူများ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများကိုလည်း အလေးထား ဂရုပြုသင့်ပါသည်။ ဆိုရှယ်မီဒီယာ အသုံးပြုသူများသည် အမြဲတမ်းအကြောင်းအရာအသစ်များ

ကို ဖန်တီးတင်ပြနေခြင်း မဟုတ်သော်လည်း အခြားသူများထံသို့ မည်သည့် အကြောင်းအရာများအား မျှဝေရမည်ကို မကြာခဏ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရလေ့ ရှိပါသည်။ ယခင်က ထုတ်ဝေခဲ့သည့် ပုံနှိပ်မီဒီယာနှင့်မတူဘဲ ယခုအွန်လိုင်းတွင် ဖြန့်ဝေသည့် မီဒီယာအများစု၏ ဖော်ပြချက်များသည် သတင်းလား၊ ထင်မြင်ချက်လား ဆိုသည်ကို တိကျစွာ ခွဲခြားသတ်မှတ်၍ မရနိုင်ပေ။ ကြော်ငြာများသည် ရံဖန်ရံခါ၌ စာရေးသူ သို့မဟုတ် သတင်းအရင်းအမြစ်များကို ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသော အချက်အလက်ဖော်ပြချက်များ၊ ဆောင်းပါးများနှင့် သဏ္ဌာန်တူလေ့ ရှိပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ရောထွေးမှုများကို “သတင်းအတုများ”နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကမ္ဘာ့အနှံ့ဆွေးနွေးချက်များတွင် တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။

၁၇။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၌ ရွေးကောက်ပွဲအပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာ ၁၆ ရက်နေ့တွင် ပျူးသုတေသနဌာန (Pew Research Center)မှ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော သဘောထားဆန္ဒကောက်ယူမှုစစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ဖြေဆိုသူ ၂၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် ဆိုရှယ်မီဒီယာတွင် လုပ်ကြံဖန်တီးထားသော ဖြစ်စဉ်ဇာတ်လမ်း တစ်ခုကို သိလျက်သော်လည်းကောင်း၊ မသိဘဲနှင့်သော်လည်းကောင်း မျှဝေခဲ့ကြသည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းစစ်တမ်းအရပင် ဖြေဆိုသူ ၆၄ ရာခိုင်နှုန်းက သတင်းအတုများသည် လက်ရှိဖြစ်ရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သိသာထင်ရှားသည့် ရှုပ်ထွေးမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်ဟု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

၁၈။ ဆိုရှယ်မီဒီယာတွင် အဆိုပါ အဖြစ်အပျက်များကို မျှဝေခြင်းနှင့် ကြော်ငြာခြင်းသည် ရှုပ်ထွေးမှုကို ဖြစ်စေရုံသာမက ထိခိုက်နစ်နာမှုကိုလည်း ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ ကောလာဟလများနှင့် မမှန်မကန်ပြောဆိုခြင်းများသည် အခြားသူများ၏ နာမည်ဂုဏ်သတင်းကို ထိခိုက်နစ်နာစေပြီး၊ အန္တရာယ်လည်း ကျရောက်စေနိုင်ပါသည်။ တစ်ဦးတစ်ယောက်သည် သတင်းအမှားတစ်ရပ်ကို အမှတ်မထင် မျှဝေလိုက်မိသော်လည်း အခြားတစ်ဖက်တွင် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။

၁၉။ ဆိုရှယ်မီဒီယာ အသုံးပြုသူများအတွက် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာသင်ခန်းစာသည် သတင်းအမှားများ ဖြန့်ဝေခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။ အဆိုပါ သတင်းအမှား ဖြန့်ဝေခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ရန် ဆိုရှယ်မီဒီယာသုံးစွဲသူများသည် အကြောင်းအရာတစ်ခုကို မျှဝေခြင်းမပြုမီ စေ့စေ့စပ်စပ် အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

၂၀။ ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ် သို့မဟုတ် ဖြစ်စဉ်တစ်ခု၏ ယုံကြည်စိတ်ချရမှုကို အကဲဖြတ်ရန် အတွက် ဆိုရှယ်မီဒီယာသုံးစွဲသူများသည် အောက်ပါကဲ့သို့သော မေးခွန်းများကို မိမိကိုယ်ကို မေးမြန်းသင့်ပါသည် -

- (က) အရင်းအမြစ်က မည်သူနည်း။ စာရေးသူ ကိုယ်တိုင်လား။
- (ခ) စာရေးဆရာက အချက်အလက် သို့မဟုတ် ထင်မြင်ယူဆချက်ကို ပြောခြင်း ဖြစ်ပါသလား။
- (ဂ) ဤကိစ္စရပ်တွင် အတည်ပြုနိုင်သော အရင်းအမြစ် သို့မဟုတ် ကိုးကားချက် များ ပါရှိပါသလား။
- (ဃ) ဤကိစ္စရပ်သည် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာတုံ့ပြန်မှုကို နှိုးဆွရန် ရည်ရွယ်သော စကားရပ်များကို အသုံးပြုထားပါသလား။

၂၁။ လေ့လာမှုများအရ ပြည်သူလူထုအနေဖြင့် ဆိုရှယ်မီဒီယာတွင် ရေပန်းစားနေသော အကြောင်းအရာများ၏ ယုံကြည်စိတ်ချရမှုအား အကဲဖြတ်ရန်ခက်ခဲကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဤသည်ကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် အွန်လိုင်းတွင် မိမိတို့မျှဝေလိုက်သော အကြောင်းအရာများ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ဂယက်ရိုက်ခတ်မှုများကို စဉ်းစားရန် ပိုမိုအရေးကြီးကြောင်း သိရှိရပါသည်။

၂၂။ နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့် ဤသင်ခန်းစာက “ကျွန်ုပ်တို့သည် မီဒီယာကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ဖြစ်လာရန် ရည်ရွယ်သည်ဖြစ်စေ၊ မရည်ရွယ်သည်ဖြစ်စေ မီဒီယာကျင့်ဝတ်မှာ မိမိတို့အားလုံး နှင့် သက်ဆိုင်ကြောင်း” ညွှန်းဆိုထားပါသည်။ ကျောင်းသားများအနေဖြင့် အထက်တွင် ဆွေးနွေးခဲ့သော အကြောင်းအရာများကို မှတ်သားထားပြီး၊ ယင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စာသင်ခန်း အတွင်း ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်လည်း အကြံပြုထားပါသည်။



Module (10)
Media Integrity and Ethics

2022 January

Introduction

1. This Module discusses the relationship between the concepts of ethics and media. It aims to facilitate introspective reflection on the ways in which all of us, as individuals, play a part in the creation and dissemination of media. The Module explores the critical importance of ethics to both traditional forms of media, such as journalism, as well as modern forms of social media. The advent of social media technologies and digital news has increased the ethical responsibility of individuals in this field, especially given the global reach and powerful impact of these new media forms. These changes, together with fake news and increasing media restraints worldwide, render this Module important and relevant to students from all disciplines.

2. In recognition of this changing landscape, the Module extends the discussion of ethical responsibilities beyond professional journalists to news consumers, social media users, and the so-called "citizen journalists". It is designed to help lecturers enhance their students' understanding of who exactly a media provider or consumer is, and what type of ethical considerations need to be considered by those who are in these roles. The Module also seeks to provide students with an understanding of the detrimental effect that a lack of integrity and ethics in media provision and consumption can have.

3. The Module is a resource for lecturers. It provides an outline for a three-hour class but can be used for shorter or longer sessions, or extended into a full-fledged course (see:Guidelines to develop a stand-alone course) (<https://www.unodc.org/e4j/integrity-ethics/module-10/guidelines-stand-alone-course.html>).

4. Learning Outcomes

- (a) Appreciate the responsibilities of media and the ethical dimensions of media creation, provision and consumption

- (b) Understand the ethical obligations that media providers have towards society
- (c) Make ethical decisions regarding media, whether as providers or consumers, professionals or non-professionals, or as mere users of social media
- (d) Analyse media ethics cases and issues using the Potter Box decision-making model

Key Issues

5. Journalism has long been considered a pillar of democracy, given its function of communicating vital information to the public regarding institutions and individuals in positions of power. An informed citizenry is critical for good governance and essential for exposing and preventing corruption. This assumes that the information is accurate, truthful and non-biased. Indeed, these are some of the ethical responsibilities of media professionals that the Module explores. The discussions are relevant to all students who are media consumers and wish to understand what ethical obligations they can expect media professionals to uphold. In addition to consuming media, many students play an active role in the production of media, especially social media. Therefore, after discussing the ethical obligations of media professionals, the Module proceeds to address the responsibility of all individuals to practice ethical behaviour in the creation and dissemination of social media. The Module first examines key terms and concepts.

Terms and Concepts

6. Two key concepts used in this Module are "media" and "ethics." The word ethics comes from the Greek ethos, which means character, or what a good person is or does to have good character. The concept of ethics is explored in detail in Integrity and Ethics Module 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity->

ethics/module-1/index.html), which introduces students to Richard Norman's definition of ethics: "the attempt to arrive at an understanding of the nature of human values, of how we ought to live, and of what constitutes right conduct" (Norman, 1988, p. 1). Media is defined by the Merriam-Webster's Dictionary (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/media>) as "the system and organizations of communication through which information is spread to a large number of people". A more current and relatable definition for students is provided by Dictionary.com (<https://www.dictionary.com/browse/media>), which defines media as "the means of communication, [such] as radio and television, newspapers, magazines, and the Internet, that reach or influence people widely".

7. The concept of "media ethics" refers broadly to the proper standards of conduct that media providers and disseminators should attempt to follow. With modern technology and increased globalization in today's world, there are many more branches of media than there were in earlier times in history. These new media forms trigger new ethical issues. For example, today many ethical issues arise in relation to the Internet, which did not exist just 40 years ago. As a result of the wide range of media platforms and vast accessibility, different issues may surface depending upon the branch of media in question.

8. Technology has also led to the emergence of so-called "citizen journalists" as people are recording, photographing and videotaping newsworthy events as they unfold (Bulkley, 2012). Citizen journalists further compound media ethics issues and will be discussed in one of the exercises. An underlying theme in the subject of media ethics across many different branches of media is the potential conflict between the standards for ethical behaviour and companies' desire for profit. This and similar issues are discussed in Module 11 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-11/index.html>)(Business Integrity and Ethics), which delves deeper into ethical issues confronting private

sector actors, and Module 14 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ehics/module-14/index.html>) (Professional Ethics), which discusses the issues of professional codes of ethics and role morality.

9. It is important for students to grasp that conflicts of interest exist across many domains within the media and assess what ethical standards are required for journalists, consumers, and companies or individuals who play a role in the provision and dissemination of information to the public. As all parties involved must adhere to ethical standards, this Module considers the ethical principles for both media professionals and non-professionals who engage in creation and dissemination of media. It then allows students to holistically engage in the material through exercises.

Ethical Principles for Journalists and Other Media Providers

10. While the Module considers ethical obligations of both media professionals and non-professionals, it should be noted that media professionals are held to higher ethical standards compared to non-professionals. They have duties to provide society with accurate, truthful and non-biased information. Media professionals have ethical obligations towards society simply by virtue of their activities as journalists, reporters, anchors, or owners of media corporations. The role of the media in contemporary times is affected by the commercialization and diversity of media actors, which include grass roots and independent media, corporate media, advocacy groups, consolidated media companies, state-owned and privatized media. Media ethical obligations apply to all of these.

11. Many media houses, online platforms, professional associations and other organizations have developed ethical codes for journalists. Over 400 ethical codes for journalists have been adopted worldwide, many of which can be accessed at the database (<https://accountablejournalism.org/ethics-codes>) of the Accountable Journalism Site. The Code of Principles adopted by the

International Federation of Journalists (IFJ) in 1954 has been regarded as a universal statement about ethics in journalism. According to the IFJ Code (<https://www.ifj.org/who/rules-and-policy/global-charter-of-ethics-for-journalists.html>), the core values of journalism are truth, independence and the need to minimise harm. Another influential ethics code for journalists is the one adopted in 2014 by the U.S.-based Society of Professional Journalists (SPJ). The SPJ Code of Ethics (<https://www.spj.org/ethicscode.asp>) is available in numerous languages including Arabic, Chinese, French, German, Persian, Portuguese, Russian, and Spanish. Its Preamble states that "an ethical journalist acts with integrity" and the code has four foundational principles that call on journalists to: (1) seek truth and report it, (2) minimize harm, (3) act independently, and (4) be accountable and transparent. Under each principle, the SPJ Code of Ethics contains further guidance and calls on journalists to approach their work with the highest standard of ethics in mind. These principles, which are discussed in further detail below, apply to traditional journalism as well as modern forms of social media such as Facebook, YouTube, Instagram, Twitter, and LinkedIn. While some of the examples below are from the SPJ Code, they apply universally since similar principles and values are embraced by journalism codes around the world.

(a) "Seek Truth and Report It"

- (1) With regard to the first principle (seek truth and report it), the SPJ Code calls on journalists to take responsibility for the accuracy of their work, confirm information before releasing it, and rely on original sources whenever possible. The Code promotes and encourages journalists to use their work to facilitate greater transparency of those in power. For example, the Code requires that journalists be persistent and brave in

their constant effort to hold those in power accountable. Journalists, according to the SPJ Code, must provide a platform for those in society who may not have a voice. It also states that journalists should be supportive of open and civil dialogue in which different points of view are exchanged, even if the journalists themselves find those views objectionable. Journalists have a special responsibility to be watchdogs over the government and public affairs. Furthermore, journalists should endeavour to ensure the transparency of public records and public business. In this sense, the SPJ Code appears to promote the idea that journalists owe a duty to the public to provide accurate information, to facilitate open access and transparency of the government and other individuals in authoritative positions, and to provide those without a voice in society the opportunity to speak and share their beliefs, perspectives, and experiences.

- (2) Experts on media ethics echo the value and importance of truth-seeking by journalists. Journalists and news organizations should be truthful and their reporting should accurately represent the issues or stories being reported. However, with this in mind, it is also critically important that journalists maintain respect for individual privacy while seeking the truth. At times, the individual's right to privacy may clash with the public's need to know information. There are ethical obligations on both sides of every decision and therefore journalists face difficult choices.

(b) "Minimize Harm"

- (1) The drafters of the SPJ Code emphasize under the second principle that journalists must also minimize harm that could be caused by their reporting and that ethical journalism demands that sources, subjects, colleagues and members of the public are treated as human beings deserving of respect. As such, journalists should consider individual privacy rights as well as the impact their reporting may have on individuals in general. The Code states that journalists must show compassion for individuals who may be affected by news coverage, which may include juveniles or victims of crimes. Journalists should also be mindful of cultural differences when reflecting on the ways in which news or information may be received. The Code advises journalists to show "heightened sensitivity" in these circumstances (Society of Professional Journalists, 2014).
- (2) The tension between the competing goals of publishing information for the greater good of the public and refraining from sharing such information in order to protect individual privacy rights raises ethical questions and requires journalists to consider and weigh various factors in these strategic decisions. Harm to the individual may take the form of invasion of privacy or the dissemination of information that offends or damages him or her in some way.
- (3) In these decisions, journalists may consider various schools of thought, including virtue ethics, utilitarianism and deontology (Ess, 2013, p. 262), which are discussed in Integrity and Ethics Module 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module>

-1/index.html). The basic premise of utilitarianism is that the morality of an action depends on whether it maximizes overall social 'utility' (or happiness). More specifically, utilitarianism is the idea that the goal of an action should be the largest possible balance of pleasure over pain or the greatest happiness for the largest number of people (see Module 1 for further explanation and sources).

- (4) Utilitarianism can either justify the release of information to the public despite a slight violation of privacy rights, or it can justify the withholding of information in order to protect privacy rights in certain circumstances. Utilitarianism can justify individual privacy, and correlatively, property rights, insofar as these things lead to the greatest happiness for the largest number of people, as opposed to just that individual. Utilitarianism can be used to justify sacrificing the privacy of a few individuals if it would facilitate greater access to information for the general public.
- (5) Deontologists, on the other hand, present a competing perspective. They provide a more straightforward defence of individual privacy rights, because these rights are arguably necessary to our basic existence and practices as autonomous moral agents. Thus, deontologists would favor the protection of individual privacy over the release of information that would serve the greater good to the detriment of the individual. Deontology is also defined in Module 1. Its basic premise, according to that Module, is that morality depends on conformity to certain principles or duties irrespective of the

consequences. Therefore, the deontologists' response to this question in media ethics would be that we should not violate individual privacy rights of others, as we would not want our own privacy rights violated.

- (6) These competing perspectives inform approaches to questions in media ethics and are particularly relevant when addressing questions of protecting individual privacy and minimizing harm to the individual, on the one hand, and serving the greater public good on the other.

(c) "Act Independently"

- (1) Journalists are also called on to act independently, which is the third principle outlined in the SPJ Code. Under this principle, the drafters of the Code emphasize that the primary responsibility of ethical journalism is to serve the public (Society of Professional Journalists, 2014, footnote 6). As such, journalists must put the public first and reject any special treatment to advertisers, donors, or any other special interests, and resist internal and external pressure to influence coverage. This requires journalists to refuse gifts and to avoid any conflicts of interest.
- (2) An example of conduct that falls short of the principle to act independently occurred in Canada in 2015. Leslie Roberts, a news anchor for Global Toronto, a news agency in Canada, resigned from his position at the network due to serious allegations of conflict of interest (Global News, 2015). Roberts publicly admitted that he was secretly a part owner of a public relations firm whose clients appeared on Global News

programmes. Mr. Roberts never informed Global News management of his connection to the public relations firm. Such a conflict of interest raises serious ethical concerns, as the media has a duty to provide unbiased and independent information. If an anchor and news agency are presenting information to the public that is skewed by preference in guests on the show who are perhaps incentivized to send a certain message to the public, the duty of presenting the truth has been violated. This conduct flies in the face of the principle of acting independently laid out in the Code.

- (3) Another example of conduct that falls short of the principle that journalists should act independently is the handing out of "brown envelopes" containing large amounts of cash to journalists at press briefings, in exchange for publishing their stories. This trend of "brown envelope" journalism is fundamentally opposed to the principle of independence in journalism and allows the media to present skewed, or biased, information to the public (Nwaubani, 2015).

(d) "Be Accountable and Transparent"

- (1) The SPJ Code advises journalists that they must be accountable and transparent, which is the fourth principle. Journalists should explain ethical choices and processes to audiences and should recognize and publicly acknowledge any mistakes. They should also correct these mistakes promptly and prominently. In the example referred to above, Leslie Roberts came to recognize that journalists have a duty to expose unethical conduct in journalism to the public, including any behaviour

within their own organizations, as the Code also states that ethical journalism means "taking responsibility for one's work and explaining one's decision to the public." Global News recognized the unethical conduct of Mr. Roberts and made the following statement after Mr. Roberts resigned: "Global News remains committed to balanced and ethical journalism produced in the public's interest." Global News also made public Mr. Roberts' letter of resignation, in which he acknowledged that his own unethical conduct was the cause of his resignation from the network and apologized by stating: "I regret the circumstances, specifically a failure to disclose information, which led to this outcome" (Global News, 2015). The morally upstanding way in which Global News handled this conflict of interest is one that preserves the principles laid out in the Code and upholds the high standards of behaviour for journalists that are a fundamental part of any discussion on media ethics.

- (2) In summary, journalists have a duty to (1) seek the truth and report it, (2) disseminate information in a way that minimizes harm to the public, (3) act independently in providing such information, and (4) be accountable and transparent in the process. These ethical duties of journalists are fundamental concepts in media ethics.

(e) Objectivity

- (1) A fifth ethical duty or principle that can be discussed in class is the concept of objectivity. Long considered a norm in journalism, objectivity is currently the subject of significant

debate. That debate tends to recognize transparency to be a preferable principle. While human beings may never be truly objective, we can at least disclose our frames of reference. In her article *Objectivity and Journalism: Should We Be Skeptical?* (<https://www.skeptic.com/reading-room/objectivity-in-journalism-should-we-be-skeptical/>), Alexandra Kitty elaborates further on this idea (2017).

Ethical Principles for Citizen Journalists and Media Consumers

12. While the most widely known ethical obligations in the world of media are those owed by journalists to the public, individuals who are not media professionals still have a responsibility to act with integrity in their use and consumption of media.

13. To illustrate this obligation, this Module will first look at the case of people who are often referred to as "citizen journalists." These people are not media professionals. Often, they are simply bystanders with a smart phone. However, these people sometimes have access to unfolding events that traditional journalists do not always have. Because of the global nature of social media, they are able to share their recordings and photos with a nearly limitless number of people. Examples of this phenomenon were seen when thousands of people on the ground were posting their experiences online during Hurricane Sandy of 2012, the Fukushima earthquake of 2011, the Boston Marathon bombing of 2013, the Paris terror attacks of 2015, and various global conflicts. While this was helpful in many ways, it also led to the spread of dangerous rumours and untrue statements.

14. Ordinary citizens should never be discouraged from sharing what they see. However, the increased power of their position due to social media platforms creates an ethical duty to act with care. Citizen journalists should strive to

possess the same integrity that is expected from the professional news media. This means asking questions such as the following before sharing material online:

- (a) Is what I am posting accurate?
- (b) Have my sources of information been verified?
- (c) Will anyone be harmed by sharing this information?

15. After all, the goal of citizen journalists should be to contribute to a better societal understanding of whatever they are reporting. This standard does not only apply to people who are posting online about ongoing events, but also to those who are blogging or creating content in any way.

16. The ethical obligations of users of social media also deserve attention. While social media users may not always be creating new content, they still often make decisions about which content to share with others. Unlike in the print media of the past, much of the media now published online is no longer clearly demarcated as news or opinion. Ads often resemble statements of fact and articles frequently do not list a writer or source. This confusion can be seen in the discussions globally regarding the issue of "fake news."

17. In the United States, a poll published by the Pew Research Center on December 16 2016, shortly after the U.S. elections, showed that 23 percent of respondents had shared a made-up news story on social media, either knowingly or not. According to the same poll, 64 percent of respondents said that the phenomenon of fake news had caused significant confusion regarding current events.

18. Sharing and promoting these stories on social media may not only cause confusion, but it may also be harmful. Rumours and mistruths can damage reputations and even put others in danger. While one person sharing a false story may go unnoticed, there is often a collective impact.

19. The ethical course of action for social media users is to refrain from contributing to the spread of misinformation. In order to avoid this, social media users must critically evaluate content before sharing.

20. To assess the credibility of an article or story, social media users should ask themselves questions similar to the following:

- (a) Who is the source? The author?
- (b) Is the writer asserting fact or opinion?
- (c) Does the piece contain sources or quotes that can be verified?
- (d) Does the piece use language intended to provoke emotional reactions?

21. Studies show that members of the public have significant difficulty in assessing the credibility of content on social media. Knowing this, it is even more important to think about the ethical implications of what we share online.

22. To conclude, this Module illustrates that media ethics applies to all of us, whether or not we intend to become media professionals. With this in mind, the following section suggests class activities through which students can engage with the issues discussed above.

References

- Barthel, Michael, Amy Mitchell and Jesse Holcomb (2016). Many Americans believe fake news is sowing confusion. Pew Research Center: Journalism and Media, 15 December.
- Bulkley, Kate (2012). The rise of citizen journalism. The Guardian, 10 June.
- Ess, Charles M. (2013). Global media ethics? Issues, requirements, challenges, resolutions. Stephen J.A. Ward, In Global Media Ethics: Problems and Perspectives, Stephen J.A.Ward, ed.Chichester, Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons.

Global News (2015). Leslie Roberts resigns from Global News in wake of internal investigation, 15 January.

Kitty, Alexandra (2017). Objectivity and Journalism: Should We Be Skeptical? (<https://www.skeptic.com/reading-room/objectivity-in-journalism-should-we-be-skeptical/>)

Norman, Richard (1998). The Moral Philosophers. Oxford: Oxford University Press.

Nwaubani, Adaobi Tricia (2015). Nigeria's 'brown envelope' journalism. BBC News, 5 March.

Society of Professional Journalists (2014). SPJ code of ethics, 6 September.

Exercises

23. This section contains suggestions for in-class and pre-class educational exercises, while a post-class assignment for assessing student understanding of the Module is suggested in a separate section.

24. The exercises in this section are most appropriate for classes of up to 50 students, where students can be easily organized into small groups in which they discuss cases or conduct activities before group representatives provide feedback to the entire class. Although it is possible to have the same small group structure in large classes comprising a few hundred students, it is more challenging and the lecturer might wish to adapt facilitation techniques to ensure sufficient time for group discussions as well as providing feedback to the entire class. The easiest way to deal with the requirement for small group discussion in a large class is to ask students to discuss the issues with the four or five students sitting close to them. Given time limitations, not all groups will be able to provide feedback in each exercise. It is recommended that the lecturer makes random selections and tries to ensure that all groups get the opportunity to provide feedback at least once during the session. If time permits, the lecturer could facilitate a discussion in plenary after each group has provided feedback.

25. All exercises in this section are appropriate for both graduate and undergraduate students. However, as students' prior knowledge and exposure to these issues vary widely, decisions about appropriateness of exercises should be based on their educational and social context. The lecturer is encouraged to relate and connect each exercise to the key issues of the Module.

26. Some of the exercises include a recommended TED Talk which the lecturer can show in class to inspire discussion. TED Talks are open sourced on the Internet. They are informative and delivered by a person with direct knowledge of the subject. Lecturers may use alternative TED Talks that he or she deems more appropriate for the students, or conduct the exercises without a TED Talk.

Pre-class exercise: What do we know about media ethics?

27. Ask the students to prepare at home, before the class takes place, a one-page report assessing their use and view of media and social media. Ask them to answer questions such as: What is the role of news media and social media? What is their first priority: entertainment, news, profit, truth, public service, or a combination of these elements? Students should describe why they chose one of the above and what they see as their own role in today's media and social media environment. The assignment is due at the start of class.

Lecturer guidelines

28. This pre-class exercise could be useful for expanding students' thinking about the Module topics. Lecturers should provide students with ample notice and time to complete this assignment before class.

Exercise 1: How to choose your news

29. Ask the students to write down their current sources of news stories, both traditional media or trending social media.

30. Call on students to disclose their choices and ask them the following questions:

- (a) Why did they choose that source(s)?
- (b) Why did they think it is reliable?
- (c) Could they identify the author of the story?
- (d) What further investigation did they do to verify a story?
- (e) How many times have they shared, re-tweeted or posted a story without any investigation of its authenticity or reliability?
- (f) Did they ever learn at a later stage that the story they shared was not true? If so, what did they do?

31. Wrap up the discussion by asking the students the following question: What is our ethical responsibility as citizens, students and social media participants to think independently and safeguard the truth of what we read and report?

32. The lecturer could end or start this exercise by screening the TED Talk: How to Choose Your News (<https://www.bing.com/videos/search?q=tet+talks+on+media+ethics&&view=detail&mid=A9B92CFBDAA0C0468698A9B92CFBDAA0C0468698&&FORM=VDRVRV>). This is a short, concise TED Talk on modern media. The talk addresses issues of media control, how to identify media bias by considering timing and word choices, how to cross check or challenge a media or social media story for truth or depth and how to be a smart consumer of media.

Lecturer guidelines

33. Guiding students to think about these questions may be informed by your own experiences with traditional media and social media. The point of this exercise is to make the students realize that these issues have a personal impact on them, and are not only someone else's responsibility or problem to solve. The lecturer can use this exercise to make students aware that in today's world

everyone participates in the gathering and dissemination of news and stories. This requires all of us to take some measure of responsibility for the truth of what we produce, distribute, redistribute or read.

34. It may also be helpful to reference the article "Visiting the House of Rumor" (see Core readings) to provide a historical perspective and to highlight that the concerns about fake news are not new or just a social media problem.

Exercise 2: The rise of fake news

35. Have the students watch this (wired.com/2017/02/veles-macedonia-fake-news/) documentary that shows fake news 'factories' in the former Yugoslav Republic of Macedonia. After a short discussion of the documentary, ask each student to create a fake news story and show it to the class together with another story that is true. Ask a few of the students to present their stories and ask their fellow students to distinguish the true from the fake news and facilitate a discussion around that.

36. After the students complete the activity, screen the TED Talk: Think like a Journalist (<https://www.bing.com/videos/search?q=tet+talks+on+media+ethics&&view=detail&mid=34414E698C20FCD139A534414E698C20FCD139A5&&FORM=VRD&AR>). This TED Talk has a funny personal beginning that relates well to the main theme of ethical, trustworthy journalism and argues that re-sending social media news content makes all of us instant reporters. This is an excellent transition from the big picture of media ethics to the media ethics of the individual. As a news reporter for the Plano Star Journal newspaper, Ms. Samuels delivers a talk on fake news, disinformation, dangers of silo social media and the role of the media as well as the role of the consumer of media in our Internet age. She uses her personal experiences from high school, as a university student, and later as a young journalist, which will help the issues seem relevant to the students.

Lecturer guidelines

37. This exercise will help students understand the complexities involved in the rise of fake news, a pervasive issue that transcends politics and borders.

Exercise 3: Role play: does the media have a "duty of care"?

38. The lecturer divides the class into four groups representing different parties: media consumer, journalist, media producer (owner), and government regulator. The lecturer asks the students to role-play or debate the following themes: Does the media have a duty of care to be accurate? To whom does it owe this duty?

39. Other questions to explore might be:

- (a) What is the media's duty of care to consumers?
- (b) Can a media duty of care be governed, regulated or guided by legal decisions on duty of care in other circumstances?
- (c) Does a duty of care apply differently to tabloid vs. traditional vs. openly biased vs. bought media outlets vs. any individualized social media outlet?
- (d) Is the media's role to inflame, inform or sell media by any means chosen and how does this affect the duty of care?

40. Students should emphasize the primary ethical focus or expectations of their assigned group.

41. The lecturer can start or conclude the exercise by screening the TED Talk: Does the media have a "duty of care"? (<https://www.bing.com/videos/search?q=tet+talks+on+media+ethics&&view=detail&mid=F806BA12CCEFD8F70040F806BA12CCEFD8F70040&&FORM=VRDGAR>) This talk addresses the obligations of media to be correct and truthful, and the media's duty of care to consumers.

Lecturer guidelines

42. The lecturer opens the discussion with the above questions and then gently guides the groups to keep them focused. It is especially important that they maintain the focus of their assigned group and not let a different personal belief distract them. It is the learning from the exercise that is important, not that the student has to believe the position they are assigned.

43. This teaches the importance of peer disagreement as a fact-finding methodology for the truth or best decision on the truth and as a critical practice to arrive at ethical decision-making. A colleague who can effectively play a devil's advocate is a journalist or social blogger's best friend.

Exercise 4: The Potter Box and media ethics case studies

44. The purpose of this exercise is to introduce students to the ethical decision-making model known as the "Potter Box" (named after its creator, Harvard professor Ralph Potter), and explore its application to media ethics case studies. The Potter Box method requires us (1) to precisely define the situation or dilemma, and then to think about (2) the underlying values of each case, (3) the principles which are most important to apply, and (4) the conflicting loyalties that one might hold to the various stakeholders in the case. This four-step approach is designed to open one's thinking and promote discussions about a systematic process for making ethical decisions.

45. The lecturer introduces the Potter Box method, and demonstrates each of the method's four steps through a discussion with the students.

46. The lecturer asks the students to apply the Potter Box method to selected case studies found on the website of the Society of Professional Journalists (<https://www.spj.org/ethicscasestudies.asp>). The case studies available on the SPJ website address a range of issues, as reflected by their titles:

- (a) Using the 'Holocaust' Metaphor
- (b) Aaargh! Pirates! (and the Press)
- (c) Reigning on the Parade
- (d) Controversy over a Concert
- (e) Deep Throat, and His Motive
- (f) When Sources Won't Talk
- (g) A Suspect "Confession"
- (h) Who's the "Predator"?
- (i) The Media's Foul Ball
- (j) Publishing Drunk Drivers' Photos
- (k) Naming Victims of Sex Crimes
- (l) A Self-Serving Leak
- (m) The Times and Jayson Blair
- (n) Cooperating with the Government
- (o) Offensive Images
- (p) The Sting
- (q) A Media-Savvy Killer
- (r) A Congressman's Past
- (s) Crafting a Policy

47. After selecting the case study, the lecturer asks the students to create their Potter Box, working individually and writing down their thoughts. The lecturer then asks the students to share their analysis with the class and reflect on the following questions:

- (a) Which values, principles, and loyalties are in direct opposition? Use a "vs." indicator in between these such as "truth vs. innocence" or "safety vs. accountability".

- (b) Can you use the Potter Box to push yourself to new thinking beyond the obvious answers? After you first listed "oppositions", can you next list more such conflicting values, principles, and loyalties which will help you better understand and solve the case?
- (c) What are the likely limitations to the Potter Box? What possible flaws in logic or problem solving could arise when depending only upon this Box?
- (d) Do you think your use of the Box is producing a better answer than your own intuitive thinking? What is the net value of the Box and of your current solution to the problem?

Lecturer guidelines

48. The importance of introducing students to an actual systematic tool for moral decision-making cannot be over-emphasized. The Potter Box, although open to criticism like any other such tool, has been employed for decades in many types of ethics work and instruction. The Potter Box is designed to open one's thinking and promote discussions about a systematic process for making ethical decisions. It can serve as a microscope that helps us see what is underneath the ethical issue, rather than a calculator that gives precise answers.

49. The Potter Box method is well introduced, illustrated, and explained in the opening chapter of the book *Media Ethics: Cases in Moral Reasoning* cited in the Advanced reading section below. If you do not have access to the book, you can learn about the Potter Box method by watching this ([youtube.com/watch?v=BqbGFOVBWJO](https://www.youtube.com/watch?v=BqbGFOVBWJO)) video as well as reading this article and this (<https://mediaethicsmorning.wordpress.com/2015/02/13/ralph-benajah-potter-jr/>) blog post. If you are unfamiliar with the Potter Box it would be helpful for you not only to read about it, but also to take one or two case studies of your choosing and apply the Potter Box reasoning yourself. Relevant case studies can

be found in a textbook or on the website of the Society of Professional Journalists (<https://www.spj.org/ethicscasestudies.asp>).

50. Students in a classroom setting do not have time to fully develop the thinking behind each block of the Potter Box. Nonetheless, the exercise will train the student to ask important questions such as: Who else would be impacted? What precedent might I set? What personal, employment and social interest will my decision impact? How much will I hurt and assist innocent third parties? Overall, the student must learn to ask key questions and use systematic analysis, not just make snap judgments without a moral rationale.

Exercise 5: Astroturf and manipulation of media messages

51. The lecturer starts the exercise by screening the TED Talk Astroturf and manipulation of media messages (<https://www.bing.com/videos/search?q=tet+talks+on+media+ethics&&view=detail&mid=CC19CAD25894CEE27894CC19CAD25894CEE27894&&FORM=VDRVRV>). This TED Talk is an excellent follow on to the Potter Box as it demonstrates the need for ethical investigation of news and the harm from not doing such ethical investigations to the consumer, as well as to the reporter and to the news organization's credibility. This talk sheds light on the growing phenomenon of political, corporate or other interest groups disguising themselves as grassroots groups, research foundations or well-researched personal testimonials. The talk discusses the motivations behind this, such as controlling the social media discourse surrounding a particular issue or product and overwhelming independent investigations or contrary information with a flood of confusing data, information and alleged expert opinion. Corporate or political resources marshal their wealth and power to create a cohesive but fake story for their gain in all forms of media. The discussion of Wikipedia will be startling to the students. The TED Talk concludes with helpful hints for recognizing if "astroturfing" is behind the story.

52. The TED Talk exposes that much of modern media is so driven by ratings and advertising that it often ignores its ethical duty to investigate stories for the truth before distributing them as news. Helpful strategies for recognizing "astroturfing" in order to apply the ethical duty to the truth in media and social media reporting are discussed and can lead to important class discussions.

53. Following the TED Talk and a brief discussion, assign for small group preparation and class discussion stories from the Fake News site for considering whether "astroturfing" was behind the fake news. See: iMediaEthics (<https://www.imediaethics.org/topics/fabrication/>). This site posts a running list of current news stories published without fact checking or investigation of truth or authenticity. Most have follow up retractions but the site provides contemporary stories to create interesting class discussions on how those stories were published if they were fake. Through negligence? Deliberate deception? Astroturfing?

Lecturer guidelines

54. The TED Talk is very engaging and interesting but it is really a brief overview of a very complex issue. Students will need to understand the difficulty of detecting "astroturfing" and even more so, uncovering the facts of "astroturfing." It will be important to acknowledge this complexity while encouraging students to make the effort to understand the issues. This is best achieved by visiting each group during the exercise and encouraging the investigation and preparation for class discussion.

Exercise 6: Citizen journalism

55. The lecturer starts the exercise by screening the TED Talk Citizen Journalism(<https://www.bing.com/videos/search?q=tet+talks+on+media+ethics&qpv=tet+talks+on+media+ethics&view=detail&mid=9ED004877B3098B703F49ED0>

04877B3098B703F4&&FORM=VDRVRV). This TED Talk introduces the idea of "new journalism": i.e., citizen or collaborative journalism. What are the possibilities and dangers associated with modern citizen journalism? Using two true examples with widely different media reporting news stories that are far from the truth, the talk explains how an interested group manipulates each story. Both stories are later rebutted by, or with the help of, citizen journalism exposing the facts as they really happened. This TED Talk powerfully demonstrates the importance of citizen journalism.

56. The TED Talk provides an excellent point of departure to introduce the Code of Ethics for Journalists from the Society of Professional Journalists (<https://www.spj.org/ethicscode.asp>). The stories allow for an engaged and inspiring final class discussion with the caution that errors, manipulation or fake news are always likely, mandating the principles found in the code of ethics. The class should end as it began with an open and student-centered class discussion.

Lecturer guidelines

57. One goal of Exercise 6 is to leave students on a positive note, and give them the self-motivation to research and read more on the topic. As this Module represents a tight time schedule, the lecturer may wish to eliminate the TED Talk or the discussion of the Code of Ethics. The TED Talk can be proposed to students as a follow on self-study or for students who have a particular interest in the subject. If the Code of Ethics is skipped, it can be copied and handed out to students at the end of class for their future reference.

Possible Class Structure

58. This section contains recommendations for a teaching sequence and timing intended to achieve learning outcomes through a three-hour class. The lecturer may wish to disregard or shorten some of the segments below in order to give more time to other elements, including introduction, icebreakers,

conclusion or short breaks. The structure could also be adapted for shorter or longer classes, given that the class durations vary across countries.

Introduction (10 mins)

- (a) It is recommended to start the class with questions, as a way to engage students and encourage them to think critically about the role of ethics in both media provision and consumption. The lecturer can open the class with these questions: Who controls the narrative of the media in important issues? If media providers do not ethically investigate their sources and report with honesty, who will know if a media report is true and how can we test its truth?
- (b) Following a short discussion, the lecturer introduces the Module and emphasizes the importance of media ethics.
- (c) The lecturer may note that media ethics covers a wider range of media/journalism issues than those covered by this short Module, including free press, freedom and access of information, sources, confidentiality, accountability, conflict of interest, deception, hacking, sensationalism and misrepresentation. The lecturer will not have time to describe fully all of these issues but may give quick explanations with current examples as time permits.

How to choose your news – Exercise 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrit-ethics/module-10/exercises.html#/module10exercese1>)(20 mins)

- (a) Screen How to choose your news TED Talk (5 mins)
- (b) Conduct Exercise 1 – ask students to write out current news choices (5 mins)
- (c) Guide a discussion in which students explain their choices (10 mins)

The rise of fake news – Exercise 2 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-10/exercises.html#/module10exercise2>)(30 mins)

- (a) Screen the short documentary on fake news (3 mins)
- (b) Conduct Exercise 2 – ask students to create a fake news story (15 mins)
- (c) Discuss the rise of fake news and the ethical issues involved (12 mins)

Does the media have a "duty of care"? – Exercise 3 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-10/exercises.html#/module10exercise3>) (30 mins)

- (a) Screen Does the media have a "duty of care"? TED Talk (11 mins)
- (b) Conduct Exercise 3 – divide students into consumer, journalist, media producer (owner) and government regulator (4 mins)
- (c) Students perform role-play/debate, emphasizing the primary ethical focus or expectations of each group (15 mins)

The Potter Box method – Exercise 4 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-10/exercises.html#/module10exercise4>)(30 mins)

- (a) Explain the Potter Box, demonstrating each quadrant with Q&A (15 mins)
- (b) Conduct Exercise 4 – Students apply Potter Box to a case study and discuss the case and their own "boxes" (15 mins)

Astroturf and manipulation of media messages – Exercise 5 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-10/exercises.html#/module10exercise5>)(30 mins)

- (a) Screen Astroturf and manipulation of media messages TED Talk (15 mins) or alternatively screen the TED Talk Think Like A Journalist (15 mins)

- (b) Conduct Exercise 5 – lead class discussion on "astroturfing" stories of fake news from the iMediaEthics website (15 mins)

Citizen Journalism and Conclusion – Exercise 6 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-10/exercises.html#/module10exercise6>)

(30 mins)

- (a) Screen Citizen Journalism TED Talk (20 mins)
- (b) Conduct Exercise 6 using Code of Ethics for Journalist and citizen journalism (cited in core readings) (10 mins)

Core Reading

59. This section provides a list of materials that the lecturer could ask the students to read before taking a class based on this Module.

- (a) Hargraves, Ian (2014). Journalism: A Very Short Introduction. Oxford:Oxford University Press. See Chapter 7, Murder is my meat: the ethics of journalism (pp. 109–125). » These assigned pages cover the ethics of journalists and the moral conflicts that can arise even if ethically correct. Oftentimes gruesome photos are not printed but facts that are deeply personal (and can lead to harm or suicide) are printed under a right to know. Freedom of the press requires a self-regulatory approach to what is the right thing to do when the decision is not clearly a right vs. wrong decision. Introduces the students to situational ethics and moral relativism in journalistic decisions.
- (b) Harwood, Kenneth (2017). Visiting the house of rumor (http://www.mediaethicsmagazine.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3999146:visiting-the-house-of-rumor&catid=205&Itemid=486). Media Ethics, vol. 28, No. 2 (Spring). » Provides a historical

perspective and highlights that the concerns for fake news and rumour are not new or just a social media problem. Can generate a dynamic class discussion on how to address a modern problem with ancient roots.

- (c) Russell, Frank (2016). Beyond rock bottom: will the news media learn any lessons from coverage of the 2016 election? (http://www.mediaethicsmagazine.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3999128:beyond-rock-bottom-will-the-news-media-learn-any-lessons-from-coverage-of-the-2016-election&catid=204&Itemid=486) Media Ethics, vol 28, No.1 (Fall). » Discusses the conflict between media as a neutral reporting system, a truth fact checker to ethically report, or just a big business. Students may focus on this quote in the article: "Among the quotes that will not soon be forgotten from this election cycle [2016 US Presidential Election] will be one from CBS Chairman Leslie Moonves. 'It may not be good for America,' he said of the campaign, 'but its damn good for CBS.'" The lecturer can use the two aforementioned articles from Media Ethics or can choose alternative articles based on regional emphasis and student age/level. Articles in Media Ethics magazine are often short and of an op-ed or commentary style such that the student may wish to support or debate the author's position.
- (d) Society of Professional Journalists (2018). » While this site focuses on journalism, its ethics code, articles and blog are applicable across the spectrum of media and social media. It is also a useful site for interested students to be familiar with and explore in their own time. The following two sections of the site will prove especially useful for this module:

- Code of Ethics(2014). (<https://www.spj.org/ethicscode.asp>) » Ethical rules for journalists with broad application to all media and social media. Available at the site above in PDF versions in Arabic, Chinese, French, German, Persian, Portuguese, Russian, and Spanish.
 - Ethics Case Studies (2018). (https://www.spj.org/ethicscase_studies.asp)» Provides ethical case studies for further class discussions.
- (e) Swain, Kristen Alley (1994). Beyond the Potter Box: a decision model based on moral development theory . (https://www.academia.edu/2766204/Beyond_the_Potter_Box_A_Decision_Model_Based_on_Moral_Development_Theory) » This essay proposes a detailed justification model that includes decision criteria beyond those of the widely used Potter Box. The model's steps, which correspond to Kohlberg's stages of moral development, encourage journalists to examine the relative morality of their decisions on multiple levels.
- (f) United Nations Office on Drugs and Crime (2013). Reporting on Corruption: A Resource Tool for Governments and Journalists (<https://www.unodc.org/lpo-brazil/en/frontpage/2013/12/06-reporting-on-corruption-a-resource-tool-for-governments-and-journalists.html>). New York, See Chapter V, Integrity and Accountability (pp. 73-83). » Chapter V discusses the role media plays in exposing public corruption and informing society, and raises the questions of what measures the media should take to address transparency, integrity, and accountability in its own dealings, including the ownership and operations of private sector media outlets.

- (g) Veeneman, Alex (2018). The power of words (<https://blogs.Spjnetwork.org/ethics/2018/01/>). 16 January. » This blog discusses the debate over repeating in news reports the use of vulgar or inflammatory words that are part of a news event. When (if ever) is the use of vulgar, inflammatory, demeaning or discriminatory words a necessary element to understanding the story? What is the journalist and media ethical responsibility for accuracy versus deleting words or facts that are part of the story but are not necessary to tell the story?

Advanced Reading

60. The following readings are recommended for students interested in exploring the topics of this Module in more detail, and for lecturers teaching the Module.

- (a) Allan, Stuart and Einar Thorsen, eds. (2009). Citizen Journalism: Global Perspectives. New York: Peter Lang Publishing, Inc.
- (b) Attkisson, Sharyl (2017). The Smear: How Shady Political Operatives and Fake News Control What You See, What You Think, and How You Vote. New York: HarperCollins Publishers.
- (c) Bresnan, Patrick S. (2018). Awakening. An Introduction to Eastern Thought. 2018. 6th ed. New York: Taylor and Francis.
- (d) Christians, Clifford G. (2016). Ethics of Human Dignity In The World Of New Media. (https://www.youtube.com/watch?v=8kXSZ_ziZrY)
- (e) Christians, Clifford and others (2017). Media Ethics: Cases in Moral Reasoning. 10th ed. New York: Routledge.
- (f) Cooper, Thomas (2011), Fast Media / Media Fast. Boulder, CO: Gaeta Press.

- (g) Dreher, Tanja (2009). Listening across difference: media and multiculturalism beyond the politics of voice. *Continuum* vol. 23, No. 4, pp.445-458.
- (h) Ethical Journalism Network (n.d.) The 5 principles of ethical journalism. (<https://ethicaljournalismnetwork.org/who-we-are/fight-principles-of-journalism>)
- (i) Hargraves, Ian (2014). *Journalism: A Very Short Introduction*, Oxford University Press.
- (j) Hyde-Clarke, Nathalie (2011). *Communication and Media Ethics in South Africa*. Juta.
- (k) International Federation of Journalists (1986). Declaration of principles on the conduct of journalists. (<http://www.ifj.org/en/about-ifj/ifj-code-of-principles/>)Brussels, Belgium.
- (l) Kayode, Olujimi and Adeyemi Ridwan (n.d.). Ethical challenges of tabloidization and trivialization in the Nigerian media space. (https://www.academia.edu/4629275/ETHICAL_CHALLENGES_OF_TABLOIDIZATION_AND_TRIVIALIZATION_IN_THE_NIGERIAN_MEDIA_SPACE)
- (m) Keeble, Richard, ed. (2000-present). *Ethical Space: International Journal of Media Ethics*. (<http://www.abramis.co.uk/ethical-space/>) London: Taylor and Francis.
- (n) Kittross, J.Michael,ed. (1987present). *Media Ethics Magazine*. (www.mediaethicsmagazine.com)» Start with most current 2016-8 issues.
- (o) Kovach, Bill and Tom Rosenstiel (2010). *Blur: How to Know What's True in the Age of Information Overload*. New York: Bloomsbury.
- (p) Kovach, Bill and Tom Rosenstiel (2014). *The Elements of Journalism: What Newspeople Should Know and the Public Should Expect*. 3rd ed. New York: Three Rivers Press.

- (q) Luther, Catherine A., Caroline Ringer Lepre, and Naeemah Clark (2018). *Diversity in US Mass Media*. 2nd edition. Oxford: Wiley-Blackwell.
- (r) Norderstreng, Kaarle (2000). The Structural context of media ethics: how media are regulated in democratic society. In *Media Ethics: Opening Social Dialogue*, B. Pattyn, ed. pp. 69-86 Peeters Press.
- (s) United Nations Office on Drugs and Crime (2013). *Reporting on Corruption: A Resource Tool for Governments and Journalists*. (<https://www.unodc.org/lpo-brazil/en/frontpage/2013/12/06-reporting-on-corruption-a-resource-tool-for-governments-and-journalists.html>) New York.
- (t) Ward, Stephen J.A. (2013). *Global Media Ethics, Problems and Perspectives*. Chicester, West Susses, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- (u) Ward, Stephen J.A. (2016). *Digital Media Ethics*. (<https://ethics.journalism.wisc.edu/resources/digital-media-ethics/>) School of Journalism and Mass Communication, University of Wisconsin - Madison.
- (v) Ward, Stephen J.A. & Wasserman, Herman, eds. (2008). *Media Ethics Beyond Borders: A Global Perspective*. London: Routledge.
- (w) Wasserman, Herman (2013). *Journalism in a new democracy: the ethics of listening*. (<https://core.ac.uk/reader/11984982>)
- (x) Wasserman, H. 2010. *Tabloid Journalism in South Africa: True Story!* Bloomington: Indiana University Press.
- (y) Weisenhaus, Doreen and Simon N.M. Young, eds. (2017). *Media Law and Policy in the Internet Age*. Oxford: Bloomsbury.

Student Assessment

61. This section provides a suggestion for a post-class assignment for the purpose of assessing student understanding of the Module. Suggestions for pre-class or in-class assignments are provided in the Exercises section.

62. To assess the students' understanding of the Module, the following post-class assignment is proposed:

63. What do you think of your own media habits before the class in light of what you learned in the class? What impact do you think you will have upon others and upon the environment applying what you have learned? If you intend to become a media professional, where will you draw the line regarding what practices you will not undertake no matter how much money you might be paid? Where will you draw the line regarding what is acceptable professional behaviour in borderline ethical situations? If you intend to be a consumer of media, how will you make your assessments of media accuracy? Support these decisions with reasoned arguments, with the use of a Potter Box analysis and the Society of Professional Journalists: Code of Ethics.

Additional Teaching Tools

64. This section includes links to relevant teaching aides such as PowerPoint slides and video material, that could help the lecturer teach the issues covered by the Module. Lecturers can adapt the slides to their needs.

PowerPoint Presentation

- Presentation on Module 10: Media Ethics (<https://www.unodc.org/e4j/integrityethics/m10-media-integrity-and-ethics-ppt-20181001.pptx>)

Video Materials

- (a) How to choose your news (<https://www.bing.com/videos/search?q=tet+talks+on+media+ethics&&view=detail&mid=A9B92CFBDAA0C0468698A9B92CFBDAA0C0468698&&FORM=VDRVRV>), Damon Brown, 6/3/2014 TED-Ed (4:48)
- (b) Does the media have a "duty of care"? (<https://www.bing.com/videos/search?q=tet+talks+on+media+ethics&&view=detail&mid=F806BA12CCEFD8F70040F806BA12CCEFD8F70040&&FORM=VRDGAR>), David Puttnam, 2/10/2014 (10:37)
- (c) Think Like A Journalist (<https://www.bing.com/videos/search?q=tet+talks+on+media+ethics&&view=detail&mid=34414E698C20FCD139A534414E698C20FCD139A5&&FORM=VRDGAR>), Kelsey Samuels, TED xPlano 4/25/2017 TEDx Talks (13:05)
- (d) Astroturf and manipulation of media messages (<https://www.bing.com/videos/search?q=tet+talks+on+media+ethics&&view=detail&mid=CC19CAD25894CEE27894CC19CAD25894CEE27894&&FORM=VDRVRV>), Sharyl Attkisson, TEDxUniversityofNevada 2/6/2015 TEDx Talks (10:36)
- (e) Citizen journalism (<https://www.bing.com/videos/search?q=tet+talks+on+media+ethics&qpv=tet+talks+on+media+ethics&view=detail&mid=9ED004877B3098B703F49ED004877B3098B703F4&&FORM=VDRVRV>), Paul Lewis, TEDxThessaloniki (16:55)
- (f) The Potter Box method in a media ethics context (<https://www.youtube.com/watch?v=BqbGFOVBWJO>), Charles Cameron, YouTube (10:47)

Blogs

- The Potter Box (<https://mediaethicsmorning.wordpress.com/2015/02/13/ralph-benajah-potter-jr/>), in Media Ethics in the Morning (succinctly describing the Potter Box method and including a helpful graphic of the "Box" flowchart).

Guidelines to Develop a Stand-Alone Course

65. This Module provides an outline for a three-hour class, but there is potential to develop its topics further into a stand-alone course. The scope and structure of such a course will be determined by the specific needs of each context, but a possible structure is presented here as a suggestion. Ample materials for a full course are available in the Core (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-10/core-readings.html>) and Advanced reading (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-10/advanced-readings.html>) listed in this Module. The TED Talks referenced in the Module can be used in relevant classes for promoting discussion and debate.

Session	Topic	Brief description
1	Role of journalism in society	Should cover the history of journalism and journalism stories relevant to the culture of the location and universally understood journalistic events. Use open class discussions and debates of journalism and the state as well as what journalism is today; private, public, entertainment, social/srowd/citizen-controlled (Facebook, Twitter, YouTube, Google+, etc.), to engage students in the meaning of journalism and their role with media and in this class.

Session	Topic	Brief description
		Suggested review for teaching ideas and material: Journalism: A Very Short Introduction.
2	Introduction and understanding ethics	This introductory class should focus on basic understandings of ethics and brief historical overviews of the major ethical theories (e.g. utilitarianism, deontology and virtue ethics) and philosophers (e.g. Plato, Aristotle, Hume, Mill, Hegel, Kant, Marx, Rawls, Rorty, etc.) This class and the next overlap in many ways and set the intellectual/cognitive expectations for the remaining classes on media ethics issues. Suggested sources: Integrity and Ethics Module 1 (https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html) and Media Ethics: Cases in Moral Reasoning
3	The Potter Box and how to use it	Introduction to the Potter Box as an ethical consideration tool. Using case studies, this class is used for student exercises and class reports on using the Potter Box. Its goal is to engage the students in ethical thinking and set the stage for reflection as media ethics issues are discussed in later classes. The goal will be to use the Potter Box at various times in later classes and then again at the end of the course for a reflection

Session	Topic	Brief description
		exercise and report. Suggested sources: Media Ethics: Cases in Moral Reasoning; Ethics Dilemma: Use Potter Box; Beyond the Potter Box: A Decision Model Based on Moral Development Theory
4	Code of ethics and ethical case studies	Class reads and discusses the Society of Professional Journalists Code of Ethics. Lecturer uses material and case studies to explore the practical meaning of a code of ethics, who and how it applies and helps in circumstances such as sharing information, anonymous or unnamed sources, citizen reports and using online sources without access to actual sources. Suggested source: Society of Professional Journalists. (https://www.spj.org/ethicscasestudies.asp)
5	What news is trustworthy and how to choose?	Class discussion and debate on what news to trust and what is a trustworthy source. Suggested sources: Use TED-Talk on How to choose your news as a light opener. Teacher selects pages from Blur: How to Know What's True in the Age of Information Overload.
6	Does the media have a duty of care to avoid	Class discussion and debate on what is a duty of care and does it apply to media. Explore this issue at the level of original reporting source, re-

Session	Topic	Brief description
	harm and to whom?	publication and re-transmission by media or citizens. Analogous examples may be drawn from re-publication of state secrets or pornography both of which carry a liability for subsequent publications. Suggested sources: Use TED-Talk on Does the media have a "duty of care"? and selected reading from Media Law and Policy in the Internet Age
7	You are the media public-sher, journalist or re-sender. How do you act on what you think you know?	Class discussion on how a journalist should think and dissect all facts and possible story from those facts before deciding on what the facts are and what should be published or republished. Allows students to role-play a journalist, editor, owners or consumers of media. Suggested sources: Use TED-Talk on Think Like A Journalist and selected readings from The Elements of Journalism: What Newspeople Should Know and the Public Should Expect.
8	Who controls the media discourse and to what extent is it manipulated by	Class discussion, research and role-playing using materials and contemporary media stories for class exploration of bias, gain and special interest. The TED Talk challenges and exposes the fallacy of commonly held beliefs in media today. Suggested sources: Use TED-Talk on Astroturf and

Session	Topic	Brief description
	interested parties or groups?	manipulation of media messages and Introduction and Chapter 1 from The Smear: How Shady Political Operatives and Fake News Control What You See, What You Think, and How You Vote.
9	What is "new journalism"? Citizen, consumer or collaborative journalism and its role	Start with the TED Talk Citizen Journalism as it sets out two very powerful true stories to raise the issues and accompanying complications to spark class discussions and debate. Suggested reading also introduces the students to photojournalism as a powerful citizen tool with examples from many parts of the world. This material can be expanded by student examples and Internet searching to create local content. Suggested sources: Use TED-Talk on Citizen Journalism, and selected readings from Citizen Journalism: Global Perspectives, Volume 1.
10	Media and social issue: a study on one issue and how to address it	Using Reporting on Corruption, class will cover the topics in the report and ask students to apply what they have learned about media and ethics to the specifics of reporting on corruption. Each chapter presents case examples to choose from and to engage students on their role in addressing corruption as journalists, media participants or media consumers.

Session	Topic	Brief description
		Suggested sources: UNODC, Reporting on Corruption: A Resource Tool for Governments and Journalists.



၂၀၂၂ ဇန်နဝါရီလ



နိဒါန်း

၁။ ဤအခန်းတွင် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အယူအဆများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အဓိကကျသောအချက်များ ဖြစ်သည်ကို ကျောင်းသားများအား သိရှိစေရန် ဖော်ပြထားပါသည်။ အစုစပ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို မည်သည့်အတွက် ကြောင့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်တို့နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သင့်သည်ကို ရှင်းလင်းပြသ ပေးထားပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းစိတ်ဓါတ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် နိုင်ငံသားကောင်းများကဲ့သို့ ပြုမူရာတွင် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေမည့် ထိရောက်သော ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ် ဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုအခြေခံအဆောက်အအုံများ တည်ဆောက်ရေးအတွက် ခြံငုံသုံးသပ်တင်ပြ သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် စောင့်ထိန်းရမည့် စံသတ်မှတ်ချက် များနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ခြုံငုံပါဝင်သော “လေးစားလိုက်နာခြင်း”ဟူသည့် အယူအဆ သည်လည်း ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်များ၏ မည်သည့် ရေးသားချက်၌မဆို အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်သောကြောင့် ဤအခန်းတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထား ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွင်း ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အမူအကျင့်များရှိခြင်းနှင့် ကျင့်ဝတ် ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများအပေါ် လေးစားလိုက်နာမှုရှိခြင်းတို့တွင် အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက် နိုင်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်များ သို့မဟုတ် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် ကျင့်ဝတ်များကို အထူးအလေးပေး ရှင်းလင်းတင်ပြသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ် သတ်မှတ်ချက် အစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်သည့် အချက်တစ်ချက်သာ ဖြစ်သော်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအမူအကျင့်များကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် ထင်သာမြင်သာရှိသော နည်းလမ်းတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။

၂။ E4J ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း(၁) (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html>) (နိဒါန်းနှင့်အယူအဆရေးရာ မူဘောင်)တွင် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်တို့၏ အဓိပ္ပါယ်များကို ရှင်းလင်းဖော်ပြထား၍ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအယူအဆ သဘောတရားများ၊ ဒဿနဆိုင်ရာ အခြေအမြစ်များ၊ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ သိရှိနားလည်မှုများနှင့် စိစစ်လေ့လာ သုံးသပ်ချက်များကို ရှင်းလင်းဖော်ပြခဲ့ပြီး ယခုသင်ခန်းစာသည် အဆိုပါ ဆွေးနွေးမှုများအပေါ်

အခြေခံ၍ ပြုစုထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခန်း၏ အဓိကဆိုလိုချက်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုဆိုင်ရာစံနှုန်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်းများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ပညာရပ်အချင်းချင်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် နှီးနှောဆက်သွယ်သည့် ချဉ်းကပ်နည်းလမ်းကို လက်ခံသဘောတူရန် လိုသည်ဟူသော အချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များအောင်မြင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက မည်ကဲ့သို့ ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်သည်ကိုလည်း ဤအခန်းတွင် အကျဉ်းချုပ် ရှင်းလင်းတင်ပြထားပါသည်။

၃။ ဤအခန်းသည် ဆရာလမ်းညွှန်အဖြစ် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပြီး သုံးနာရီ ပို့ချတန်းတစ်ခုအတွက် ပြုစုထားခြင်း ဖြစ်သော်လည်း ထို့ထက်ပို၍ သော်လည်းကောင်း၊ လျော့၍ သော်လည်းကောင်း ပို့ချပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ သီးခြားသင်ရိုးတစ်ခုအဖြစ်လည်း သင်ကြားပေးနိုင်ပါသည်။ (Guidelines to develop a stand - alone courses ကို ကြည့်ပါ။) (<https://www.unodc.org/e4j/integrity-ethics/module-9/guidelines-stand-alone-course.html>)။

၄။ သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ

- (က) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် အစုစပ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သူများအတွက် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ်တို့၏ အရေးပါမှုကို ရှင်းလင်းနိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊
- (ခ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်များ၏ အရေးပါမှုကို စီးပွားရေးအမှုကိစ္စတစ်ရပ်အဖြစ် တင်ပြနိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း (ရေရှည်တည်တံ့သည့် တန်ဖိုးထားမှုစံများကို ဖန်တီးပေးခြင်းနှင့်ကာကွယ်ခြင်း နှစ်မျိုးလုံးအရ)၊
- (ဂ) မည်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတွင်မဆို အောင်မြင်သည့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် အတွက် အရေးကြီးသည့်အချက်များကို ဖော်ပြနိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊
- (ဃ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အရွယ်အစား၊ တရားဝင်အဆင့်အတန်းနှင့် ခက်ခဲရှုပ်ထွေးမှုအဆင့်ကိုလိုက်၍ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှု နည်းလမ်းများကို အကြံပေးနိုင်စွမ်း ရှိလာခြင်း၊

ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ

၅။ အစုစပ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများသည် ဥပဒေအရသက်ဆိုင်သူများ (legal persons) ဖြစ်ပြီး လူသားများနည်းတူ ကိုယ်ကျင့်တရားအား စိစစ်လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာရှုထောင့်မှ ကြည့်မည်ဆိုပါက ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများသည် လုပ်ငန်းဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေသူများ၏အမြင်တွင် ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်သော အပြုအမူများဖြစ်ပြီး တရားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများထက် သာလွန်နေရမည် ဖြစ်သည်။ တရားဝင်ဖြစ်ခြင်းဆိုသည်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ လူမှုရေးတရားဝင်ခွင့်ပြုချက်များရှိပြီး နေ့စဉ်ဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် အခြေခံထားသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပြန်လည်တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ဝင်ငွေသတ်မှတ်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါအချက်သည် ဤသင်ခန်းစာ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ်အတွက် အကျယ်တဝင့်ရှင်းလင်းသွားမည့်အကြောင်းအရာ ဖြစ်ပါသည်။

၆။ ဤအခန်းတွင် အသုံးပြုထားသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုသည်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အဖွဲ့အစည်းအဆင့်တွင် ကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းကိုသာဆိုလိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း အစကတည်းက ရှင်းလင်းထားသင့်သည်။ စီးပွားရေးနယ်ပယ်တွင် ကျင့်ဝတ်ကို အခြားသောအဆင့်များဖြစ်သည့် ကျယ်ပြန့်စွာ စီမံဖွဲ့စည်းမှုအဆင့်၊ လုပ်ငန်းအဆင့်၊ အဖွဲ့အစည်းအဆင့်၊ တစ်ဦးချင်းအဆင့်တို့တွင်လည်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ အဆင့်အမျိုးမျိုးကို အောက်ပါအတိုင်း သဘောသဘာဝအလိုက်ခွဲခြားထားပါသည်-

- (က) ကျယ်ပြန့်စွာစီမံဖွဲ့စည်းမှုအဆင့်ဆိုသည်မှာ မည်သည့်စနစ်က ကျင့်ဝတ်နှင့် အညီဆုံးသောစနစ်ဖြစ်သည် ဟူသောမေးခွန်းကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်သည့် အမြင့်ဆုံးသောအဆင့် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအဆင့်တွင် သဘောတရားဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးမှုများဖြစ်သည့် ဆိုရှယ်လစ်ဝါဒနှင့် အရင်းရှင်ဝါဒတို့အကြား သိသာထင်ရှားသော ကွဲပြားခြားနားမှုများပါဝင်ပါသည်။ မကြာသေးမီကာလများအတွင်း ကျယ်ပြန့်စွာဖွဲ့စည်းသည့်အဆင့်များတွင် အစိုးရ၏ကြားဝင်စွက်ဖက်မှုအပေါ် အမြင်အမျိုးမျိုးရှိခြင်းနှင့် မတူကွဲပြားခြားနားမှုများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေး အကျပ်အတည်းတွင် လွတ်လပ်စွာ ရောင်းဝယ်ဖောက်ကားနိုင်သော ဈေးကွက်စနစ်ကို ထောက်ခံ

အားပေးသည့် ပညာရှင်များက အစိုးရအနေဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးအဖွဲ့အစည်းများ အား ဘဏ္ဍာ/ငွေကြေး အကူအညီပေးသင့်သည်ဟု အကြံပြုခဲ့ပါသည်။

- (ခ) လုပ်ငန်းအဆင့်သည် အများအားဖြင့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အငြင်းပွားဖွယ် လုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် ဆေးလိပ်၊ အရက်နှင့် လောင်းကစားမှုများ ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းများတွင် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းသည့်အဆင့် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်း အဆင့်သည် ယခင်က အငြင်းပွားမှုများဖြစ်ပွားခြင်းမရှိဟု ယူဆထားသည့် အသင့်သုံး စားသောက်ကုန်လုပ်ငန်းများ၊ အဝတ်အထည်ဖက်ရှင်လုပ်ငန်းများ နှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအတွက် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် တိုးချဲ့ထားသောအဆင့် ဖြစ်ပါသည်။
- (ဂ) အဖွဲ့အစည်းအဆင့်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ မည်ကဲ့သို့ ပြုမူဆောင်ရွက်ရ မည် ဟူသောမေးခွန်းကို ထုတ်ပေးသည်။ ယင်းအဆင့်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များ၌ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်တို့ဖြင့် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင်နှင့် အဆင့်မြင့်အရာရှိကြီးများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအခန်းကဏ္ဍများကို စိစစ် နိုင်မည့်အယူအဆများ ပါဝင်ပါသည်။
- (ဃ) တစ်ဦးချင်းအဆင့်သည် အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်း၏ ရာထူးအလိုက် အပြုအမူ များကို ဖြေရှင်းပေးသည့်အဆင့် ဖြစ်ပါသည်။ တစ်စုံတစ်ယောက်သည် ဂုဏ်သတင်း ကြီးမားကျော်ကြားသော လုပ်ငန်းတွင် ကောင်းမွန်သော ဂုဏ်သတင်းရှိသည့် အစုစပ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေ သော်လည်း ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူများတွင်လည်း ပါဝင်နေနိုင်သည်။ (ဥပမာ- ကုန်ကျစရိတ်များ လိမ်လည်တောင်းခံခြင်း (သို့မဟုတ်) မိမိ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား မလေးမစား ဆက်ဆံခြင်း)။

၇။ နောက်ဆုံးအဆင့်နှစ်ခုသည် တိုက်ရိုက်ဆက်နွှယ်နေပြီး အပြန်အလှန်အားဖြည့်ပေး ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူဆောင်ရွက်ပါက တစ်ဦးချင်းအဆင့် တွင် ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများကို ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လှုံ့ဆော်ပေးနိုင် သည့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်သော ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ် ပေါ်ထွန်းလာစေရေးအတွက် အားပေး မြှင့်တင်ပေးသည်။ ဥပမာ-လားပေးလားပေးယူခြင်းအားဖြင့် ကန်ထရိုက်လုပ်ငန်းများ ရယူခြင်း ကို လုံးဝလက်ခံခြင်း မရှိဘဲ ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများကိုလည်း ခက်ခဲသည့်အခြေအနေမှာပင်

ကျင့်ဝတ်ကို မည်ကဲ့သို့အသုံးပြုရမည်ဟု လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုတွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအပြုအမူများကို ဦးစားမပေးသော လုပ်ငန်းခွင်များရှိ အလုပ်သမား များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ကျင့်ဝတ်ကို အလွယ်တကူ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ဝန်ထမ်းများ ပိုမိုရနိုင်လေ့ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ထို့ပြင် အဆိုပါလုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိမိ၏နေအိမ်နှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူအဖွဲ့အစည်းကဲ့သို့သော နေရာများတွင်လည်း ကျင့်ဝတ် အား အလေးထားသည်ကို တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း ကျင့်ဝတ်နှင့် မညီသော အလုပ်သမားများရှိသည့် လုပ်ငန်းများသည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာယဉ်ကျေးမှုကို ဆိုးရွားစွာ သက်ရောက်စေပြီး ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့် များကို ပို၍ဖြစ်စေပါသည်။ ဖိန်းန့် (၁၉၉၄၊ စာ ၁၀၆) (Paine, 1994, P-106)က စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနှင့် တစ်ဦးချင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်များ၏ ဆက်နွှယ်မှု များကို အသေးစိတ် ရှင်းလင်းတင်ပြထားပါသည်။

၈။ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အကျင့်စာရိတ္တ အားနည်းချက်သက်သက်ဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲမှု အမှားများအကြောင်း ပြည့်ပြည့်ဝဝရှင်းပြရန် ခဲယဉ်းပါသည်။ အခြေခံအားဖြင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များတွင် အခြားသူများနှင့် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း မဟုတ်သည့်တိုင် မပြောဘဲသိသာသော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ ပါဝင်ပြီး၊ ၎င်းအလေ့အကျင့်များက အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုနယ်ပယ်အတွင်း တန်ဖိုး ထားမှုများ၊ သဘောထားများ၊ ယုံကြည်မှုများ၊ ဘာသာစကားနှင့် အပြုအမူပုံစံများအထိ ထင်ဟပ်စေနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျင့်ဝတ်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာတစ်ရပ်အနေဖြင့် ရှိလာနိုင်ပါသည်။ သင့်လျော်သော ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်နှင့် ညီသော လုပ်ဆောင်မှုကို အထောက်အပံ့ပေးနိုင်သည့်စနစ်များ တည်ဆောက်ရန် ပျက်ကွက် သော မန်နေဂျာများသည် အစုစပ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ဆိုင်သော ပြစ်မှုများကို သိလျက် နှင့် ၎င်းမှ အကျိုးရှိသူများ၊ ကြံစည်စိတ်ကူးသူများ၊ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သူများ နှင့်အတူ တာဝန်ယူမှုကို မျှခံရပါသည်။

၉။ ဤအခန်းသည် အဖွဲ့အစည်းအဆင့်ရှိ ကျင့်ဝတ်ကို ရည်ညွှန်းထားသော်လည်း အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်နှင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ကျင့်ဝတ်တို့အကြား ဆက်နွှယ်မှု ကိုလည်း ဆွေးနွေးရမည် ဖြစ်သည်ကို မှတ်သားသိရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်များ၏ အဓိပ္ပါယ်ကို ပို၍ရှင်းလင်းနိုင်ရန်

ရည်ရွယ်၍ ဤအခန်းတွင် အစုစပ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူသဘောတရားများကို စတင်ဆွေးနွေးပေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်များကို လိုက်နာရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် စီးပွားရေးကိစ္စများကို အသေးစိတ် ရှင်းလင်း၍ မည်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်မဆို ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းအရွယ်အစား (သို့မဟုတ်) အခြားအချက်များကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရန်မလိုဘဲ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ရေး အစီအစဉ်တစ်ခု အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အရေးပါမှုကို ဆွေးနွေးပေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများ

၁၀။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် ကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အမျိုးမျိုးသောသီအိုရီများနှင့် ချဉ်းကပ်နည်းလမ်းများကို စာပေအထောက်အထားများတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ဥပမာအနေဖြင့် အယ်လက်ဂျီဒို (၁၉၉၆) (Elegido, 1996)က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အသုံးပြုနိုင်သော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာမူသဘောတရား ခြောက်ချက်ကို ရည်ညွှန်းပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ စည်းလုံးညီညွတ်မှု၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ ဆင်ခြင်တုံတရား၊ မျှတမှု၊ အခြားသူများအပေါ် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ထိခိုက်နစ်နာစေခြင်းတို့မှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်းနှင့် ကဏ္ဍအလိုက် တာဝန်ခံမှုတို့၏ အခန်းကဏ္ဍများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ကို အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်-

(က) စည်းလုံးညီညွတ်မှုဆိုသည်မှာ တစ်စုံတစ်ဦးသည် အများကောင်းကျိုးအတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို လူ့အသိုက်အဝန်းတစ်ခုလုံး၏ ကောင်းကျိုးအတွက် ဆောင်ရွက်စေရန် လမ်းညွှန်ပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအနေဖြင့် စားသုံးသူများအတွက် အရည်အသွေးကောင်းမွန်ခြင်း ရှိ/မရှိကို မစဉ်းစားဘဲ ရောင်းချရန် ကြိုးစားခြင်းထက် အမှန်တကယ် တန်ဖိုးရှိသောပစ္စည်းများကို ထုတ်လုပ်ခြင်းတွင် စိတ်ဝင်တစား တက်တက်ကြွကြွ ဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါသည်။

(ခ) ကျွမ်းကျင်မှုဆိုသည်မှာ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် အရင်းအမြစ်များအား သင့်လျော်စွာအသုံးပြုခြင်း ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ ကျွမ်းကျင်မှုကို အလေ့အကျင့်ရရှိစေရန် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော နည်းလမ်းများမှာ အချိန်နှင့်အခြားအရင်းအမြစ်များကို ဖြုန်းတီးခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း

(သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများကို ကောင်းမွန်စွာဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် အတွက် လုံလောက်သောဝန်ထမ်းများ ခန့်အပ်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းစွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ရေးသင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

- (ဂ) ဆင်ခြင်တုံတရားဆိုသည်မှာ စီးပွားရေးဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်များကို တရားသေ ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ ရုတ်တရက် ပြောင်းလဲဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ ဘက်လိုက်ခြင်းနှင့် စိတ်ခံစားချက်အတိုင်းလိုက်၍ ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့အပေါ် အခြေခံခြင်းမရှိဘဲ စဉ်းစား ဆင်ခြင်မှု အပြည့်အဝဖြင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ထို့ပြင် ဆင်ခြင်တုံတရားတွင် မိမိတို့၏စိတ်ခံစားချက်အပေါ် တန်ဖိုးထားမှုကို သိရှိ နားလည်သော်လည်း ၎င်းတို့အား ဘက်လိုက်မှုမရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ရန် ကြိုးစားမည့်နည်းလမ်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။
- (ဃ) မျှတမှုဆိုင်ရာမူသဘောတရားသည် “မိမိအပေါ် ပြုမူစေလိုသည့်အတိုင်း အခြားသူအပေါ်တွင် ပြုမူပါဆိုသည့်” နည်းလမ်းဖြစ်ပြီး ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း၊ ဆု ချီးမြှင့်ခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင် မျက်နှာသာ ပေးခြင်းကဲ့သို့သော ဘက်လိုက်မှုများ ကင်းရှင်းခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်း တစ်ခုအနေဖြင့် ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုသူ များထံသို့ မှားယွင်းသည့် အချက်အလက်များပေး၍ ဝယ်ယူသူများ လက်သင့် မခံနိုင်သည့် လိမ်လည်လှည့်ဖြား ရောင်းချခြင်းကို မပြုလုပ်သင့်ပေ။
- (င) အခြားသူများအပေါ် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ထိခိုက်နစ်နာစေခြင်းတို့မှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း ဆိုသည်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အရောင်းအဝယ်နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ် များမှ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အကျိုးဆက်များကို အပြည့်အဝ ထည့်သွင်းစဉ်းစား ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အကျိုးဆက်သည် အမှန်တကယ်ထိခိုက်မှုရှိသည် ဆိုပါက (ဥပမာအနေဖြင့် သက်တမ်းလွန်သော ဆေးဝါးများကို ရောင်းချခြင်း) အဆိုပါ ကိစ္စကို ဆောင်ရွက်ရန် မသင့်ပေ။ ကောင်းကျိုးအတွက် ရည်ရွယ်ပြုမူခဲ့ရာတွင် မရည်ရွယ်သော ဆိုးကျိုးအနည်းငယ်မျှ ဖြစ်ပေါ်လာမည်ဆိုပါက စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဆိုးကျိုးသည် ကောင်းကျိုးထက် ကြီးမားနေသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် လိုအပ်သလို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ သင့်လျော်သော နည်းလမ်းဟူ၍ မရှိသော်လည်း ဆိုးကျိုးနည်းနိုင်သမျှ နည်းစေရန် ဆောင်ရွက်

ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အဆိုပါ အခြေအနေကို “နှစ်ဖက်အကျိုး သက်ရောက်မှုနိယာမ (Principle of double effect)” (<https://plato.stanford.edu/entries/double-effect/>)ဟု ခေါ်ပါသည်။

- (စ) ကဏ္ဍအလိုက် တာဝန်ခံခြင်းဆိုင်ရာမူသဘောတရားက စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များရှိ ပါဝင်ပတ်သက်သူများအားလုံး၏ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်မှုများသည် တစ်ထပ်တည်းတူညီရန် မလိုဟု အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ ဥပမာ- အထက် တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် မူသဘောတရားအားလုံးကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ပြီးချိန်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ၎င်း၏အကျိုးအမြတ်ကို လူ့အသိုက်အဝန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ထည့်ဝင်လှူဒါန်းခြင်းမပြုမီ ရှယ်ယာရှင် အားလုံးအတွက် သင့်လျော်သည့် အမြတ်အစွန်းပေးအပ်ရန်လည်း လိုအပ်ပါ သည်။

၁၁။ အဆိုပါကဏ္ဍအလိုက် တာဝန်ခံမှုဆိုင်ရာနောက်ဆုံးမူသဘောတရားသည် လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများဆိုင်ရာသီအိုရီ (Stakeholder theory)အပေါ် အခြေခံသောစီးပွားရေး ဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်များ၏ အခြားချဉ်းကပ်နည်းလမ်းတစ်ခုမှ စိန်ခေါ်ခြင်းကိုခံရသည်။ လုပ်ငန်း တွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများဆိုင်ရာသီအိုရီအရ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ရည်ရွယ်ချက် သည် အစုရှယ်ယာရှင်များအတွက် စံတန်ဖိုးဖန်တီးပေးရန်သာမက မတူကွဲပြားသော လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများဖြစ်သည့် စားသုံးသူများ၊ ဖြန့်ဝေသူများ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက်ပါ စံတန်ဖိုးဖန်တီးပေးရမည် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းတွင်ပါဝင် ပတ်သက်သူများဆိုင်ရာသီအိုရီတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ် ရှိရေးအတွက် စီးပွားရေးအရ လုပ်ငန်းကို တိုက်ရိုက်အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိသော လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူအားလုံးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် စီးပွားရေးတစ်ခုလုံး ခြုံငုံနိုင်သော ချဉ်းကပ်လမ်းစဉ်တစ်ခုလိုအပ်ကြောင်း အကြံပြုထားပါသည်။ ဥပမာ- စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းမိသားစုဝင်များ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာများကို ဝင်ရောက် စွက်ဖက်ခြင်းကြောင့် မိသားစုဝင်များအနေဖြင့် အဆိုပါ အကျိုးဆက်များကို ခံစားရနိုင်ပါ သည်။ အချို့သော သုတေသနပညာရှင်များက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် ယေဘုယျအားဖြင့် ရှယ်ယာတန်ဖိုး (ပေါ်တာနှင့် ခရမ်မာ၊ ၂၀၁၁) (Porter and Kramer, 2011) သို့မဟုတ် စုပေါင်းတန်ဖိုး (ဒေါ်နယ်လ်ဆန်နှင့် ဝပ်ရှ်၊ ၂၀၁၅) (Donaldson and

Wash, 2015) သဘောတရားများအဖြစ် ပုံဖော်ခဲ့ကြသည်။ ဤကဲ့သို့ ဖော်ပြချက်များသည် လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများဆိုင်ရာသီအိုရီအပေါ် မတူကွဲပြားသော ချဉ်းကပ်နည်း တစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။

၁၂။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုသည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု ဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုကို ပျိုးထောင်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် ကျင့်ဝတ်နှင့် အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ပါက ဝန်ထမ်းများကိုလည်း တစ်ဦးချင်းစီအလိုက် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် လှုံ့ဆော်ပေးသော ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်လာမည် ဖြစ်သည်။ အဆိုပါဖြစ်စဉ်သည် ဝန်ထမ်းများအား ဘဝကိုရည်ရွယ်ချက် ရှိရှိဖြင့် အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝစွာ ရှင်သန်နေထိုင်စေပြီး ပိုမိုကောင်းမွန်သော လူမှုပတ်ဝန်းကျင် တစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ အဆိုပါယဉ်ကျေးမှုကို ရရှိစေရန်အတွက်မူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များအနေဖြင့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုကို မြှင့်တင်စေမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များချမှတ်ခြင်း၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အခြားသောဆောင်ရွက်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည့်အပြင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုလည်း အသုံးပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုကို ရရှိရန်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အနေဖြင့် “ချမှတ်ထားသည်နှင့်အညီ လုပ်ဆောင်မည့်အကြောင်း (Walk the talk)”ကို ဝန်ထမ်းများကို ပြသနိုင်ရန် ၎င်း၏ စွမ်းဆောင်မှုဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲချက်များနှင့် ဆုချီးမြှင့်ခြင်း ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ အဓိကတန်ဖိုးထားမှုများကို ဆန့်ကျင်လျှော့ချခြင်း မရှိကြောင်း သေချာစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ အားလုံးနှင့်ကိုက်ညီပြည့်စုံသည့် စံနမူနာပုံစံ (one-size-fits-all model)မျိုး မရှိသော်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ဖြောင့်မတ် တည်ကြည်မှုဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို ပျိုးထောင်ပေးပြီး စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းကို လိုက်နာခြင်းထက် ကျော်လွန်သော ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအစီအစဉ် တစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ခိုင်လုံမှုရှိသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများသည် ယင်းအစီအစဉ်၏ အဓိကအချက်အချာ ဖြစ်သင့်ပြီး ထိုတန်ဖိုးများကို ဂရုတစိုက် ဖော်ထုတ်ကာ တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်သင့်သည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော အမူအကျင့်များကို နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများကြား အပြန်အလှန်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုတို့တွင် ထည့်သွင်းမြှုပ်နှံရန် လိုအပ်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်တို့၏ အရေးပါမှု

၁၃။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပညာရှင်များ၏ တစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းအလိုက် ရွေးချယ်မှုများသည် ကျယ်ပြန့်သောအုပ်စုများဖြစ်သည့် မိသားစုများ၊ အဖွဲ့အစည်း၊ ခရိုင် သို့မဟုတ် မြို့၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် အဆုံးတွင် ကမ္ဘာလောကကြီးအထိ သက်ရောက်မှုများ ရှိပါသည်။ အဆိုပါ ရွေးချယ်မှုများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပညာရှင်များ ကိုယ်တိုင်ကိုလည်း ထိခိုက်စေပါသည်။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအမှုအကျင့်များနှင့် ပတ်သက်သည့် သုတေသနများအရ တစ်စုံတစ်ဦးအနေဖြင့် အခြားသူတစ်ဦးအား နစ်နာစေရန် ရည်ရွယ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ခြင်း ပြုလုပ်သည့် အခါ ၎င်း၏ လူ့သဘာဝကို အလေးထားမှုများ ပျက်စီးသွားတတ်ပါသည်။ ၎င်းသည် မကြာခဏ အဆိုပါအချက်များကို သတိမမူဘဲ အခြားတစ်ဦးတစ်ယောက်အပေါ် လေးစားမှု မပြုသည့်အခါ မိမိကိုယ်မိမိလေးစားမှုနှင့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု လျော့ပါးလာစေပြီး အခြားသူများအား ထိခိုက်စေမည့် အပြုအမူများကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားစေပါသည်။ စိတ်ပညာရှင်ထောင့်မှ ရှင်းလင်းတင်ပြချက်အရ လူတစ်ဦးအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူကို ပထမအကြိမ် ပြုလုပ်ပြီးနောက် ယင်းအပြုအမူအပေါ် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း/ အပြင်မှ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း မရှိပါက နောင်တွင် သူ/သူမ၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် မညီသော လုပ်ဆောင်ချက်များကို မပြုလုပ်ရန် ခုခံနိုင်စွမ်း နိမ့်ကျလာစေမည် ဖြစ်ပါသည် (ဝက်ရှ်၊ အော်ဒိုနက်စ်၊ ဆနိုက်ဒါး၊ ခရစ်စ်တီရန်၊ ၂၀၁၅) (Welsh, Ordonez, Snyder and Christian, 2015)။ အလားတူ ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် လာဘ်ပေးမှုကို တစ်ကြိမ် ပြုလုပ်မိပါက ထိုကဲ့သို့ ချိုးဖောက်ရန်ခက်ခဲသော ရုန်းထွက်မရနိုင်သည့် သံသရာစက်ဝန်းထဲသို့ ကျရောက်သွားပြီး လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကို နောက်တစ်ကြိမ် ကျူးလွန်လာနိုင်ပါသည်။ များမကြာမီတွင် ဝန်ထမ်းအဟောင်းနှင့်အသစ် နှစ်မျိုးလုံးတို့သည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဟူသော မကောင်းသော အလေ့အကျင့်ကို ကျူးလွန်ရန်မှာ သမားရိုးကျ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဟု မြင်လာနိုင်ပါသည်။ အပြုအမူနှင့်ဆိုင်သော ကျင့်ဝတ်ကို ပိုမိုထိုးထွင်းသိမြင်ရန်အတွက် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း(၆) (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-6/index.html>) ကျင့်ဝတ်နှင့် အညီ နေထိုင်ရေးဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှုနှင့် အခန်း(၈) (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-8/index.html>) အပြုအမူနှင့်ဆိုင်သောကျင့်ဝတ် စသည်တို့တွင် လေ့လာကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

၁၄။ အဆိုပါ အကြောင်းအရာကို ဥပမာတစ်ခုဖြင့် သာမက ပြနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံအများအပြားတွင် ရုံးခွဲများဖွင့်လှစ်ထားသည့် ဆေးဝါးကုမ္ပဏီမှ အရောင်းစာရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ပါဝင်ပစ္စည်းအမျိုးအစားတူညီသော ဈေးသက်သာသည့်ဆေးဝါးထက် ၎င်းတို့ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်လုပ်သော ဆေးဝါးများကို လမ်းညွှန်ပေးပါရန် ဆရာဝန်အား တောင်းဆိုပါသည်။ အရောင်းကိုယ်စားလှယ်အနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့ ပြုလုပ်ခြင်းသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော လူနာများအတွက် အခက်အခဲဖြစ်စေနိုင်မည်ကို ဂရုမပြုပါ။ သူသည် ကုမ္ပဏီ၏ဆေးဝါးများကို လမ်းညွှန်ပေးသော ဆရာဝန်အား နိုင်ငံခြား၌ ကျင်းပသည့် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာညီလာခံ တက်ရောက်ရန်အတွက် ကုန်ကျမည့် ကုန်ကျစရိတ်အားလုံးကို ကျခံပေးခြင်းဖြင့် ဆရာဝန်အား မက်လုံးပေးထားပါသည်။ ဆရာဝန်ကလည်း အဆိုပါ ညှိနှိုင်းချက်ကို သဘောတူလက်ခံပါသည်။ အရောင်းဝန်ထမ်းနှင့်ဆရာဝန် နှစ်ဦးလုံးသည် လူနာများအပေါ် မျှတမှုရှိရန်အတွက် ကျင့်ဝတ်နှင့်ဆိုင်သော လိုအပ်ချက်ကို လျစ်လျူရှုထားကြပါသည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လူနာအား အလေးမထားပါက ၎င်းတို့သည် ကျင့်ဝတ်နှင့် မလျော်ညီသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ မချမှတ်ခင်မှာပင် လူသားတစ်ဦးတစ်ယောက်မှသည် လူသားမျိုးနွယ် တစ်စုလုံးကိုပါ ၎င်းတို့အတွက် အရေးမပါတော့ဟု အဓိပ္ပါယ်သက်ရောက်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ အခြားလူနာများအပေါ် အလားတူကိစ္စရပ် ကျူးလွန်ရန် ၎င်းတို့အတွက် ပို၍လွယ်ကူလာပါသည်။ လူနာသည် ဆရာဝန်ကို ယုံကြည်ပြီး ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအတွက် ဆေးဖိုးဝါးခ ပိုမိုပေးဆောင်ရန် လှည့်ဖြားခံရပြီး တိုက်ရိုက် ဆိုးကျိုး ဖြစ်လာပါသည်။ ဆေးကုသမှုကုန်ကျစရိတ်အားလုံးကို ပေးဆောင်ပြီးနောက် လူနာသည် ၎င်း၏ကလေးသုံးဦးအတွက် ကျောင်းစရိတ်လခကို ပေးဆောင်ရန် မတတ်နိုင်တော့ပါ။ ထို့ကြောင့် လူနာသည် အကျိုးဆက်ကို တိုက်ရိုက်ခံစားရပြီး ကလေးများသည် သွယ်ဝိုက်၍ ခံစားရပါသည်။ ရေရှည်တွင် ယင်းကဲ့သို့သော အပြုအမူသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု ဖြစ်စေပါသည်။

ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေးကို ဦးတည်သော စီးပွားရေးကိစ္စရပ်များ

၁၅။ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူများသည် စီးပွားရေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေပြီး အဖွဲ့အစည်းအဆင့်များတွင် များပြားလှသော ကုန်ကျစရိတ်များကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့တွင် တစ်ဖက်ဖော်ပြုပါ အချက်များသာမက ပါဝင်ပါသည်-

- (က) ဒဏ်ငွေများ၊ နစ်နာကြေး သတ်မှတ်ခြင်း၊ နိုင်ငံတော်ပိုင်ဘဏ္ဍာအဖြစ် သိမ်းယူခြင်းနှင့် တစ်ဦးချင်းစီကို ထောင်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်း စသည်ကဲ့သို့ ဥပဒေနှင့်အညီ အရေးယူမှုများ၊

- (ခ) စီးပွားရေးဆက်ဆံမှုများ ရပ်စဲခြင်းနှင့် အမည်ပျက်စာရင်းကဲ့သို့သော စီးပွားရေး အကျိုးဆက်များ (အနာဂတ်အခွင့်အလမ်းများမှ ထုတ်ပယ်ခြင်း)
- (ဂ) အမှတ်တံဆိပ်ဂုဏ်သတင်း ပျက်စီးစေခြင်း၊
- (ဃ) အလုပ်သမားများ၏ စိတ်ကျေနပ်မှုနှင့် အလုပ်အပေါ်စွဲမြဲမှုအဆင့်များ နိမ့်ကျ လာခြင်း၊
- (င) ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီညွတ်သော ဝန်ထမ်းများ၏အပြုအမူများဖြစ်သည့် အလွဲသုံးစား ပြုလုပ်ခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ချိန်၊ အရင်းအမြစ်နှင့် လျှို့ဝှက်ထားရမည့်ကိစ္စများကို ပေါက်ကြားစေခြင်းတို့သည် ကုမ္ပဏီကို တိုက်ရိုက်ထိခိုက်စေပြီး ထိုအပြုအမူ များသည်လည်း တိုးပွားလာခြင်း၊
- (စ) အလုပ်ချိန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊
- (ဆ) ဝယ်ယူသူ၏ယုံကြည်မှုနှင့် စွဲမြဲစွာဝယ်ယူသုံးစွဲမှုအခြေအနေ လျော့ကျလာနိုင် ခြင်း၊
- (ဇ) ၎င်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ အန္တရာယ်များသော၊ မကောင်းသော တုံ့ပြန်ချက်များ ရှိလာခြင်း၊

၁၆။ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများသည် လက်ဆုပ်လက်ကိုင်ပြနိုင်သော စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်များဖြစ်သည့် အခွင့်အလမ်းများကို ရယူလာနိုင်ခြင်း၊ ဦးစားပေးအခြေအနေများအဖြစ် သတ်မှတ်ခံရခြင်း (ဥပမာ-ဖြောင့်မတ် တည်ကြည်မှုကို ထောက်ခံသည့် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအား စာရင်းသွင်းခြင်း) ဈေးကွက် ဝင်ရောက်လာမှုများ တိုးလာခြင်း၊ လုပ်ငန်းဂုဏ်သတင်း ကြီးလာပြီး ပုံမှန်ဖောက်သည်များ ရရှိလာခြင်း၊ အရည်အချင်းရှိသော ဝန်ထမ်းများကို ဆွဲဆောင်ထားနိုင်မှု တိုးမြင့်လာခြင်း စသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ထင်သာမြင်သာသောကောင်းကျိုးများ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ထို့ပြင် လက်ရည်တစ်ပြင်တည်း မျှတစွာယှဉ်ပြိုင်ရသောပြိုင်ပွဲများသည် စက်မှုလုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် ဆန်းသစ်တီထွင်မှု အားကောင်းလာစေရန် ထောက်ပံ့ကူညီပေးသော အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးသည်။ ၎င်းအခြေအနေသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသာမက ၎င်းတို့၏ ဖောက်သည် များအတွက်ပါ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေနိုင်ပြီး လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွက်ပါ အကျိုးပြု ပါသည်။ စီးပွားရေးဆိုင်ရာအလေ့အကျင့်ကောင်းများသည် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို

ဆွဲဆောင်နိုင်ပြီး နှစ်ဖက်စလုံးအတွက် ပိုမိုတန်ဖိုးရှိသော စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များအဖြစ်သို့ ဦးတည်စေပါသည်။ အချိန်ကာလကြာလာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းသည် စီးပွားရေးအမြတ်အစွန်း များကို တိုးမြှင့်စေပါသည်။ တန်ဖိုးနိမ့်ကျသောအဆိုပြုချက်များ၊ ခက်ခဲသောစီးပွားရေး ပတ်ဝန်းကျင်၊ ဈေးကွက်စီးပွားရေးညံ့ဖျင်းမှုနှင့် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာမပြည့်စုံမှု စသည့်အချက် များသည် မည်သည့်ကုမ္ပဏီကိုမဆို မည်သည့်ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာချဉ်းကပ်မှုကို ဆောင်ရွက်သည် ဖြစ်စေ၊ ကျင့်ဝတ်ပျက်ကွက်သည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုအဖြစ် ဦးတည်စေနိုင်သည်ကို သတိပြု မှတ်သားရမည် ဖြစ်သည်။

၁၇။ ဖော်ပြပါဥပဒေသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်ပတ်သက်သည့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာကိစ္စတစ်ခုကို ပုံဖော်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤဥပဒေပါ ဆရာဝန်သည် ရိုးသားမှုနှင့် စောင့်ရှောက်မှုတို့ကို အဓိကတန်ဖိုးထားစီမံခန့်ခွဲသောဆေးရုံတွင် အလုပ်လုပ်သူဖြစ်သည်။ ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုနှင့် အလေးထားစောင့်ရှောက်မှုတို့ ကင်းမဲ့လာနိုင်ခြေရှိသောအခြေအနေများကို သိမှတ်ထားရန် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများအားလုံးကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီး မည်သည့်အခြေအနေ၌ မဆို ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစံတန်ဖိုးများကို လေးစားလိုက်နာရန်လည်း ၎င်းတို့အား တိုက်တွန်းထား ပါသည်။ ထို့ပြင် ဆေးရုံတွင် ဝန်ထမ်းလက်စွဲစာအုပ်နှင့် ဆေးဝါးကုမ္ပဏီများမှ စီးပွားရေးအရ လောကဝတ်ပြုမှုများ၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဆိုင်ရာ ပမာဏသတ်မှတ်ချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ လမ်းညွှန်ထားသည့် လက်ဆောင်မူဝါဒများ (gift policy)လည်း ရှိသည်။ ထိုနှစ်မျိုးစလုံးတွင် ကုန်ကျမည့်စရိတ်အားလုံးနှင့် ပတ်သက်၍ တိကျစွာဖော်ပြ ထားခြင်း မရှိသော်လည်း၊ ဆရာဝန်က ဤကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအပြုအမူသည် ကျင့်ဝတ်၏ ဘောင်ပြင်ပတွင် ရောက်ရှိနေသည်ကို သိနှင့်ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါဆရာဝန်သည် ထိပ်ပိုင်း ခေါင်းဆောင်များ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပြုအမူများသည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစံတန်ဖိုးများ၊ ကျင့်ဝတ် ဥပဒေများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်နေခြင်း ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း သိရှိနားလည်ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အလားတူအခြေအနေတွင် ဆေးရုံရှိ ဆရာဝန်အားလုံးသည် မိမိတို့၏ကိုယ်ကျိုးထက် လူနာ များ၏ အကျိုးကို ရှေးရှု၍ ဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက်အားလုံးကို အလေးအနက် ဆင်ခြင်စဉ်းစားမှုရှိခြင်းအားဖြင့် ဆရာဝန်တစ်ဦးအနေဖြင့် လူနာများကို ကောင်းစွာကုသပေး နိုင်ရန်နှင့် လူနာများအတွက် တရားသဖြင့် မျှတစွာပြုလုပ်ပေးနိုင်ရန် စိတ်ဆန္ဒတစ်ခုအတွက် ကြောင့် ဆေးဝါးဖြန့်ဖြူးရောင်းချသူ၏ အကြံဉာဏ်ကို ငြင်းဆန်လိမ့်မည်။ အကျိုးဆက် အနေဖြင့် အဆိုပါဆေးရုံမှာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု အမြင့်ဆုံးရှိသည့် ဆေးရုံတစ်ခုအဖြစ်

ဆုချီးမြှင့်ခြင်းခံခဲ့ရပါသည်။ ဤအချက်ကြောင့်ပင် ဆေးရုံသို့ ဆေးကုသသည့်လူနာများ ပိုမိုများပြားလာပြီး ဆေးရုံ၏ရန်ပုံငွေလည်း မြင့်တက်လာခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ အကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်၍ ပြည်ပရှိ ညီလာခံကျင်းပရေးစီစဉ်သူများက ကြားသိပြီး အဆိုပါဆရာဝန်အား ညီလာခံ၌ ကျန်းမာရေးကဏ္ဍ၏ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု ရှိရေးအကြောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ မိန့်ခွန်းပြောကြားပေးရန် စရိတ်ငြိမ်း ဖိတ်ကြားခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ ဆရာဝန်သည် ကြီးကျယ်ခမ်းနားသောညီလာခံတစ်ခု၌ မိန့်ခွန်းပြောကြားပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ဆေးရုံ၏ဂုဏ်သတင်းသည်လည်း ပို၍ကျော်ကြားလာခဲ့ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုအတွက် စီးပွားရေးဖြစ်ရပ်များနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ အဂတိလိုက်စားမှုတားဆီးကာကွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ရေးဆွဲထားသော အရေးယူမှုများ၊ မက်လုံးပေးမှု အတိုင်းအတာများနှင့် ပတ်သက်၍ ထပ်မံဆွေးနွေးချက်များကို UNODC မှ ထုတ်ပြန်ထားသော “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု ခိုင်မာအားကောင်းလာစေရေးအတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်စာအုပ်”(A Resource Guide on State Measures Strengthening Corporate Integrity 2013)တွင် ထပ်မံလေ့လာ ဆည်းပူးနိုင်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေးအစီအစဉ်များ စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း

၁၈။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်လိုက်နာရေးသည် ရှင်းလင်းပြတ်သားသော အကျိုးအမြတ်များရရှိနိုင်သည်ဆိုသော်လည်း ၎င်းတို့မှာ တရားဝင် စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အစဉ်အလာအတိုင်း အလှမ်းဝေးနေဆဲဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ လွန်ခဲ့သည့်ဆယ်စုနှစ်များတွင် ကုမ္ပဏီများအပေါ် ထိပ်ပိုင်းအဆင့်မှ အောက်ခြေအဆင့်အထိ ထိရောက်သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေး အစီအစဉ်များကို ချမှတ်ရန် ဖိအားပေးမှုများ မြင့်တက်လာခဲ့ပါသည်။ ကုမ္ပဏီများတွင် အဆိုပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် အတွက် တင်းကျပ်သောစည်းမျဉ်း ချမှတ်ရန်လိုအပ်သည့်အပြင် မက်လုံးပေးရန်လည်း လိုအပ်သည်။ လူသိများသော သာဓကနှစ်ခုမှာ “အမေရိကန်နိုင်ငံ ပြည်ပအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအက်ဥပဒေ” (US Foreign Corrupt Practices Act)နှင့် “ဗြိတိန်နိုင်ငံ၏ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုအက်ဥပဒေ” (UK Bribery Act)တို့ ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာအဆင့်၌ UNCAC သည် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား ၎င်းတို့၏ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု

နှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအခြေခံစံနှုန်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန် လမ်းညွှန်ထားပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်၏ အရေးပါမှုကို အလေးပေးရန် “ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ” (entitled “Private sector”)ခေါင်းစဉ်ဖြင့် UNCAC အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများညီလာခံ သည် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၅/၆ ကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၂၉ ရက်နေ့တွင် လည်းကောင်း၊ “အဂတိလိုက်စားမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် တိုက်ဖျက်ရေးတို့တွင် အစိုးရ-ပုဂ္ဂလိကပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ စိန့်ပီတာစဘာဂ် ကြေညာချက်” (entitled “St. Petersburg statement on promoting public-private partnership in the prevention of and fight against corruption”)ခေါင်းစဉ်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၆/၅ ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၆ ရက်နေ့တွင် လည်းကောင်း ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ဤဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ ကုမ္ပဏီအများစုအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အပြည့်အဝ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် အစီအမံများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ပြီး ဖြစ်ပါသည်။

၁၉။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အလုပ်သမားများ၊ ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများ၊ ရှယ်ယာရှင်များ၊ စီးပွားရေး မိတ်ဖက်များနှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကဲ့သို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း နယ်ပယ်တွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုတို့၏ ပိုမိုမြင့်မားသောစံနှုန်းများ ထားရှိရန်လည်း မျှော်လင့်ရပါသည်။ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေး တစ်ခုတည်းကိုသာ အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် မြင့်မားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများနှင့် သွေဖည်သွားလေ့ ရှိတတ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ထိရောက်သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ်ရှိရေး အစီအစဉ်တစ်ခုသည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လေးစားလိုက်နာစောင့်ထိန်းရေးကို ကျော်လွန်၍ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၏ ယဉ်ကျေးမှုလေ့တစ်ခုကို မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်များအထိ ရောက်ရှိစေနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါအစီအစဉ်တွင် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လုပ်ငန်းစဉ်၊ အဖွဲ့အစည်းပြင်ပလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အဖွဲ့အစည်းအားလုံး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များ ပါဝင်ပါသည်။

၂၀။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေးအတွက် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စီမံဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်အမျိုးမျိုး ရှိကြပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့တွင် တူညီသော လက္ခဏာများ ရှိကြပါသည်-

- (က) စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များနှင့် မန်နေဂျာများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ကျင့်ဝတ်များကို စောင့်ထိန်းခြင်း၊ ယုံကြည်ခြင်းနှင့် လိုက်နာလိုသည့် စိတ်ဆန္ဒရှိခြင်း၊ (အုပ်ချုပ်မှုခေါင်းဆောင်ပိုင်းမှကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်) (tone from the top)
- (ခ) လမ်းညွှန်ထားသည့်တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ကတိကဝတ်များသည် ဆီလျော်မှုရှိပြီး ရှင်းလင်းစွာ ချိတ်ဆက်နေခြင်း၊ (ဥပမာ-ပြုစုရေးသားထားသော အပြုအမူဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ် (သို့မဟုတ်) ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်)
- (ဂ) အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စီမံဆောင်ရွက်ချက်များသည် ကန့်သတ်ထားသော အရင်းအမြစ်များအား တတ်နိုင်သမျှ ထိရောက်စွာသုံးစွဲနိုင်ရန်အတွက် အန္တရာယ်အကဲဖြတ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် အဓိကအခြေခံထားခြင်း၊
- (ဃ) တန်ဖိုးထားမှုများအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းများအတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းထားပြီး ခက်ခဲသောအခြေအနေနှင့် ရှင်းလင်းပြတ်သားမှုမရှိသောနယ်ပယ်များ(grey areas)တွင်ပင် ဝန်ထမ်းများအား လက်တွေ့ကျသော အရင်းအမြစ်များနှင့် လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းများဖြင့် ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊
- (င) ဌာနတွင်းထိန်းချုပ်မှုစနစ်ကို တည်ဆောက်ပြီး ထုတ်ဖော်သတင်းပေးခြင်းကဲ့သို့သော သတင်းပေးပို့ရေးလမ်းကြောင်းများ ထားရှိခြင်း၊ (ဥပမာ-ထုတ်ဖော်သတင်းပေးခြင်း)
- (စ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေးအစီအစဉ်ကို အဆက်မပြတ် လေ့လာသင်ယူရမည့်လုပ်ငန်းစဉ်များအား သိရှိနားလည်ပြီး၊ ၎င်းစီမံဆောင်ရွက်ချက်များအား ပုံမှန်စောင့်ကြည့် သုံးသပ်ရခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။ UNODC နှင့် United Nations Global Compact (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-11/exercises.html#/module11pre-class>) တို့ ပူးပေါင်းရေးဆွဲထားသော video-based e-learning tool (<https://thefightagainstcorruption.org/>)ကဲ့သို့သော အခမဲ့ရရှိနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များကို စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့လာသင်ယူရေး လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

၂၁။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေးအတွက် ဌာနတွင်းလုပ်ငန်းစဉ်များကို ခိုင်မာအားကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်သင့်သည့်အပြင် ၎င်းတို့၏စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များနှင့် ကုန်ပစ္စည်းသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကွန်ရက်အတွင်း ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေးဆိုင်ရာ ပြင်ပလုပ်ငန်းစဉ်များကိုလည်း ပိုမို အားကောင်းလာအောင် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အများပြည်သူသည် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအပေါ်တွင်သာ အာရုံစိုက်ဘဲ ၎င်းကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော ကုမ္ပဏီများအပေါ်တွင်လည်း အာရုံစိုက်ကြပါသည်။ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လေးစားလိုက်နာရုံသာမက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တာဝန်ခံမှုနှင့် စီးပွားရေးဆောင်ရွက်ချက်များ ရေရှည်တည်တံ့ရေးအတွက် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့်ဖြန့်ဖြူးမှုကဏ္ဍများ (supply chains)တွင် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်များ ပိုမိုခိုင်မာအားကောင်းစေရေးအတွက် ဖြစ်နိုင်သည့် အခြေအနေကို ဖန်တီးယူသော ချဉ်းကပ်နည်းအား ချမှတ်သင့်သည်။

၂၂။ အဆုံးတွင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ကုလသမဂ္ဂတစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာပဋိညာဉ်စာချုပ် (UNGC) ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ(သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းအဖွဲ့အစည်းများတွင် အတွေ့အကြုံများဖလှယ်ခြင်း စသော စုပေါင်းဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းများကို အာရုံစိုက်သင့်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အလေ့အထများ ပျံ့နှံ့နေသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် စုပေါင်းဆောင်ရွက်၍ မူလအခြေအနေများ(status quo)ကို ပြောင်းလဲသင့်ပါသည်။ ဥပမာ- ၎င်းတို့အနေဖြင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ချမှတ်သူများအား ကြားဝင်ဆောင်ရွက်စေခြင်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့်ဖြန့်ဖြူးမှုတွင် စံနှုန်းများသတ်မှတ်စေခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

၂၃။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အရွယ်အစား၊ ဥပဒေအခြေအနေများနှင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းနက်နဲမှု စသည့်လက္ခဏာရပ်အမျိုးမျိုး ရှိကြသောကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွင်း ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေးအစီအစဉ်များကို စီမံဆောင်ရွက်ရာတွင် မတူညီသော ချဉ်းကပ်လမ်းစဉ်အမျိုးမျိုးဖြင့် စီမံဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အားလုံးနှင့်ကိုက်ညီပြည့်စုံသည့် စံနမူနာပုံစံ (one-size-fits-all model)မျိုး ရှိမနေသော်လည်း တည်ထောင်ခါစ ကုမ္ပဏီအပါအဝင် ကုမ္ပဏီအကြီးအသေး နှစ်မျိုးစလုံးတွင် အခြေခံမူသဘောတရားများကို ကျင့်သုံးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ- ကြီးမားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု

တွင် အုပ်ချုပ်မှုခေါင်းဆောင်ပိုင်းမှ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက် (tone from the top)ကို အင်တာနက်စာမျက်နှာမှတစ်ဆင့် ဗီဒီယိုထုတ်ပြန်ကြေညာချက်တစ်ခုအဖြစ် လည်းကောင်း၊ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းမှ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး၏ မှတ်သားလိုက်နာဖွယ် အဆိုအမိန့်ပို့စကတ် တစ်ခုအဖြစ် လည်းကောင်း ထုတ်ပြန်နိုင်ပါသည်။ ပိုင်ရှင်တစ်ဦးတည်းက ဦးဆောင်သော အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီနှင့် တွေ့ဆုံပြောကြား၍ ဖြောင့်မတ် တည်ကြည်မှု၏ အရေးပါမှုကို ကုမ္ပဏီ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအခြေခံစံတန်ဖိုး တစ်ခုအဖြစ် မြှင့်တင်ပေးခြင်းက ပို၍သင့်လျော်နိုင်ပါသည်။ သတိပြုသင့်သည့်အချက်မှာ အသေးစား လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အနာဂတ်တွင် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်ရေးဆွဲရန် မလိုအပ်နိုင် သော်လည်း(စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကြောင့် အပြောင်းအလဲများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော်လည်း) နိုင်ငံပေါင်းစုံပါဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အမျိုးမျိုးသော နိုင်ငံရေးအခြေအနေ များနှင့် မိမိတို့နိုင်ငံ၏ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် နိုင်ငံတွင်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ ဥပဒေတို့၏ မတူကွဲပြားသောအခြေအနေမျိုးတွင် တူညီသောအခြေခံစံတန်ဖိုးများကို ဖော်ထုတ် ရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံပေါင်းစုံပါဝင် သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့်လည်း မိမိတို့ပြဋ္ဌာန်းရန် လိုအပ်သော သင့်လျော် လျောက်ပတ်သည့် ထိန်းချုပ်မှုများကို ရွေးချယ်ရန် မတူညီသောပတ်ဝန်းကျင်တွင် ကျင့်ဝတ် နှင့်မညီသောအပြုအမူ၏ အန္တရာယ်များကို အကဲဖြတ်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာဒေသအလိုက် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့နှင့်ပတ်သက်၍ အခက်အခဲများနှင့် ရင်ဆိုင်ရလေ့ရှိပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့် နိုင်ငံအားလုံး ကျင့်သုံးနိုင်မည့် စည်းမျဉ်းတစ်ခုကို ရေးဆွဲသင့်ပါသလား၊ သို့မဟုတ် နိုင်ငံအသီးသီး၏ နိုင်ငံရေးအခြေအနေအလိုက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်သည့်ဥပဒေတစ်ခု ရှိသင့်ပါသလား။ ၎င်း ကျင့်ဝတ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အကောင်းဆုံးမှာ မတူကွဲပြားသောနိုင်ငံများအလိုက် အဆင့်ဆင့်ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်နိုင်သော ကုမ္ပဏီ၏အခြေခံစံတန်ဖိုးများဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့် လမ်းညွှန်ချက်ကို ပေးနိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းတစ်ရပ်ရှိရန် ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ ဥပဒေသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစံတန်ဖိုးများနှင့် သွေဖည်သွားမည် မဟုတ်ပါ။

၂၄။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၌ အောင်မြင်သော ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် ရှိရေး အစီအစဉ်တစ်ခုကို တည်ဆောက်ရာတွင် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုရှိရေး (တားဆီး ကာကွယ်ခြင်း)နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လိုက်နာမှုရှိရေး (အရေးယူအပြစ်ပေးခြင်း)တို့ကို

တစ်ချိန်တည်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုရှိရေး ရှုထောင့်တွင် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီသည် အမှား၊ အမှန်ကို ခွဲခြားသိမြင်နိုင်ရေးတွင် လိုအပ်သော ဆင်ခြင်တုံတရားဆိုင်ရာအရည်အသွေး၊ ၎င်းတို့၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာသိမြင်နိုင်စွမ်း တို့ကို တည်ဆောက်ရန်နှင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အမှုအကျင့်များနှင့် ပတ်သက်သည့် ဆင်ခြေ များကို လျှော့ချရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါ ကျင့်ဝတ်ရှိရေး ရှုထောင့်အား ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်တွင် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်သော နမူနာများ၊ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအခြေခံစံတန်ဖိုးများ၏ စီမံဝင်ပျံ့နှံ့မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သည့် အရည်အသွေးများဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်း၊ ဝန်ထမ်းများ အား အရည်အချင်းအလိုက် သမာသမတ်ကျကျ ခန့်အပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် စီမံ ခန့်ခွဲမှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအခြေခံစံတန်ဖိုးထားမှုများအပေါ် ဆုများချီးမြှင့်ပေးခြင်း စသည့် စနစ်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လိုက်နာစောင့်ထိန်းရေးရှုထောင့်တွင် ကျင့်ဝတ် ရှိရေးနှင့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုရှိရေးအလေ့အကျင့်ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် ပတ်ဝန်းကျင် တစ်ခု ဖန်တီးပေးရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ကျင့်ဝတ်နှင့် မညီသော အမှုအကျင့်ကို ဖိတ်ခေါ်နေသည့် အခြေအနေများကို ခွဲခြားဖော်ထုတ်ခြင်း၊ တားဆီး ကာကွယ်ခြင်းနှင့် ၎င်းအမှုအကျင့်အတွက် ထိန်းချုပ်မှုများ၊ အပြစ်ပေးအရေးယူမှုများအား အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း စသည့်အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ် များ၊ မူဝါဒများနှင့် လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များသည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး ရှုထောင့်တွင် အဓိကအခန်းကဏ္ဍတစ်ခုအနေဖြင့် ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါ ယူဆချက်သဘော တရားများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်နေသည့် အန္တရာယ်များ/ အခွင့်အလမ်းများ၊ ၎င်းတို့၏ အရွယ်အစား၊ ဥပဒေအခြေအနေများနှင့် ရှုပ်ထွေးမှုတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် မလိုဘဲ မည်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအခြေအနေ၌မဆို ကျင့်သုံး၍ ရနိုင်ပါသည်။

၂၅။ အဆိုပါ ယူဆချက်သဘောတရားများကို နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် အသိအမှတ်ပြု လက်ခံသည့်အနေဖြင့် UNODC သည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ကျင့်ဝတ်နှင့် ယင်းကျင့်ဝတ်များ လိုက်နာစောင့်ထိန်းရေးအစီအစဉ်-လက်တွေ့လမ်းညွှန်(၂၀၁၃) *An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide, 2013* (https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498_Ebook.pdf) ဟုခေါ်သော စာအုပ်တစ်အုပ်ကို ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ လမ်းညွှန်

စာအုပ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ပြောဆိုမတ်တည်ကြည်မှု အဆင့်အတန်းများကို မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရမည်ကို အကြံပေးလမ်းညွှန်ထားပါသည်။ ထို့ပြင် အသေးစားနှင့်အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သော စိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲများ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များမှ ဖြေရှင်းရမည့် အခြေခံအချက်များအပေါ် အထူးအလေးပေး လမ်းညွှန်ထားပါသည်။ ၎င်းလမ်းညွှန်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် တိုးတက်ကောင်းမွန်သော ပြောဆိုမတ်တည်ကြည်မှုရှိရေးစံနှုန်းများကို မည်သို့ ကျင့်သုံးရမည်နှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာတာဝန်ကျေပွန်သော ကောင်းမွန်သည့်လုပ်ငန်းများ (good corporate citizens) ဖြစ်စေရန် လမ်းညွှန်ချက်များ ပါဝင်သည့် UNCAC နှင့် အခြားသော နိုင်ငံတကာနှင့်ဒေသဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များ(international and regional instruments) မှလည်း ဆွဲယူရေးဆွဲထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

၂၆။ ထို့ပြင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်ရှိရေး လမ်းညွှန်ချက်ကို ပေးနိုင်သော အခြား နိုင်ငံတကာအဆင့် ဆောင်ရွက်ချက်များအနေဖြင့် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဖိုရမ်၏ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ချက်များ (*Partnering Against Corruption Initiative - PACI*) (<https://www.weforum.org/communities/partnering-against-corruption-initiative>)၊ ကုလသမဂ္ဂတစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာပဋိညာဉ်စာချုပ် (*United Nations Global Compact -UNGC*) (<https://www.unglobalcompact.org/>)၊ *Transparency International (TI)*၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွင်း လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူ သဘောတရားများ (*Business Principles on Countering Bribery*) (<https://www.transparency.org/en/publications/business-principles-for-counter-bribery#>)၊ G20/OECD ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများ (*Principles of Corporate Governance*) (https://corporate.governance.dk/sites/default/files/media/g20_oecd_principles_of_cg.pdf)နှင့် OECD ၏ သန့်ရှင်းသောအစိုးရဖြစ်ရေး ဆောင်ရွက်ချက် (*CleanGovBIZ Initiative*) (<https://www.oecd.org/corruption-integrity/>)တို့ ပါဝင်ပါသည်။

ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်

၂၇။ အထက်တွင် ဆွေးနွေးခဲ့သည့်အတိုင်း ပြောဆိုမတ်တည်ကြည်မှုရှိရေးနှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိရေးကို အထောက်အပံ့ပေးနိုင်မည့် အဓိကလမ်းစဉ်တစ်ခုမှာ ထိရောက်သော ကိုယ်ကျင့်

တရားဆိုင်ရာကျင့်ဝတ် သို့မဟုတ် လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်တစ်ရပ် (သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးလုံး) ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတို့သည် သီအိုရီအရ အချို့သောကွာခြားချက်များ ရှိသော်လည်း လက်တွေ့ ကျင့်သုံးရာတွင်မူ တူညီမှုများ ရှိပါသည်။ သီအိုရီအရ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာစံတန်ဖိုးများကို အခြေခံသော ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်ညီသည့် အပြုအမူ များကို အားပေးထောက်ခံမှုအား အလေးပေးထားသည့်စံတန်ဖိုး အခြေပြုကျင့်ဝတ်ဖြစ်ပြီး လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်မှာမူ လက်တွေ့ကျင့်သုံးရမည့် လမ်းညွှန်ချက်များ လိုက်နာမှုမရှိပါက အရေးယူအပြစ်ပေးမှုကို အလေးပေးသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလိုက်နာစောင့်ထိန်းမှု အခြေပြုသော ကျင့်ဝတ်ဖြစ်သည်။ သို့သော် လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာတွင် ကျင့်ဝတ်နှစ်မျိုးလုံး၌ စံတန်ဖိုးအခြေပြုသောကျင့်ဝတ်နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအခြေပြုသော ကျင့်ဝတ်များ ရောထွေး ပါဝင်နေပါသည်။

၂၈။ ကုမ္ပဏီတိုင်းသည် အစောပိုင်းက ဆွေးနွေးခဲ့သကဲ့သို့ ရှုထောင့်နှစ်ရပ်ကို ထင်ဟပ်စေ မည့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုအခြေပြုသော ကျင့်ဝတ်နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လိုက်နာ စောင့်ထိန်းမှုအခြေပြုသော ကျင့်ဝတ်တို့ကို ပေါင်းစပ်ထားသော စည်းမျဉ်းဥပဒေကို ရေးဆွဲရန် မျှော်လင့်ကြမည် ဖြစ်သည်။ ဥပမာ-ကျင့်ဝတ်တစ်ခုတွင် ပါဝင်သောအချက်များသည် ကိုယ်ကျင့် တရားဆိုင်ရာ အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် ထားရှိရမည့် အဓိကစံတန်ဖိုးများနှင့်သော်လည်းကောင်း ကိုက်ညီမှု ရှိသင့် ပါသည်။ သို့မှသာ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်ညီသော အပြုအမူများကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ ကျင့်ဝတ်သည် အများပြည်သူက လွယ်ကူစွာ လိုက်နာကျင့်သုံးနိုင်ရန် ရှင်းလင်းတိကျမှုရှိပြီး နားလည်ရလွယ်ကူကာ အမြင်အားဖြင့် ဆွဲဆောင်မှုရှိသော ကျင့်ဝတ်လည်း ဖြစ်သင့်ပါသည်။ အဆိုပါ ကျင့်ဝတ်တွင် ဥပမာများ ပါဝင် သင့်ပြီး အမျိုးမျိုးသော ပုံစံများဖြင့် ရရှိနိုင်သင့်သည်။

၂၉။ ကျင့်ဝတ်တစ်ခု၏ လက်တွေ့ကျသော အခြေခံသဘောတရားများသည် ကုမ္ပဏီ၏ ယဉ်ကျေးမှုနယ်ပယ်ကို ထိုးထွင်းသိမြင်စေရန် ထောက်ပံ့ပေးသည်။ ၎င်းတို့တွင် အုပ်ချုပ်မှု ခေါင်းဆောင်ပိုင်းမှ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွင်း ခွဲခြား သတ်မှတ်သော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ အဓိကအန္တရာယ်များ၊ ထုတ်ဖော်သတင်းပေးရေးစနစ်များနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များ၊ လက်တုံ့ မပြန်ရေး ကတိကဝတ်၊ ပြင်ပနှင့် ကြားခံဆက်သွယ်သည့်စနစ်၊ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လက်တွေ့တွင် အခက်အခဲအကျပ်အတည်းကို ရင်ဆိုင်ရသည့်အခါ၌ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်ရေး

အတွက် ရှင်းလင်းပြီး အထောက်အကူပြုသော လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် နောက်ထပ်လမ်းညွှန်ချက်များအတွက် ပိုမိုတိကျသော အထောက်အထားအရင်းအမြစ်များ ရရှိခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

၃၀။ ကျင့်ဝတ်ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို ဆောင်ရွက်မည့် ကော်မတီတစ်ခု ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွင်း အဓိကပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းတိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ အလားတူစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကျင့်ဝတ်နမူနာများ၊ ကျင့်ဝတ်ပါ အဓိကအကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်၍ သုတေသနပြုလေ့လာခြင်း၊ မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်း၊ ပြင်ပကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များထံမှ အကြံဉာဏ်ရယူခြင်း၊ အတည်ပြုလက်မှတ်များရယူခြင်း၊ စီမံချက်ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် စီမံချက်အား ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

၃၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူတိုင်းအနေဖြင့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများကို မတူကွဲပြားသောလမ်းစဉ်များဖြင့် လိုက်နာကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပိုမိုပြည့်စုံပြီး ထိရောက်မှုရှိသော ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းတစ်ခုကို ပြင်ဆင်ရေးဆွဲနိုင်ရေးအတွက် တင်ပြထားသည့် ယူဆချက်သဘောတရားအားလုံးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဆေးရုံတည်ဆောက်ရာတွင် ဆေးရုံပိုင်ရှင်များ(အစုရှယ်ယာရှင်များ)၊ လူနာများ၊ ဆေးရုံဝန်ထမ်းများ၊ ဆေးရုံအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းတို့သည် ဆေးရုံနှင့် သက်ဆိုင်သူများဖြစ်ပြီး ဆေးရုံအတွက် လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်ကို မူကြမ်းရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ၎င်းတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အချို့ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ဝန်ထမ်းများလိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ အချို့ပြဋ္ဌာန်းချက်များမှာ လူနာများလိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ပတ်သက်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းနမူနာများကို အဓိကဖတ်စာများ (Core Readings) အပိုဒ်တွင် ထည့်သွင်းဆွေးနွေးထားပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

၃၂။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် တာဝန်ယူမှုရှိရမည့်အပြင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း အကျိုးပြုနိုင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ရေရှည်/ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ပြုလုပ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပပျောက်ရေး၊ ကမ္ဘာကြီးအားထိန်းသိမ်းကာကွယ်ရေး၊ လူထုတစ်ရပ်လုံး သာယာဝပြောမှုရှိစေရေးတို့ကို ရည်ရွယ်၍ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်

(Sustainable Development Goals-SDGs)များကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် (၁၇)ခုအား အသုံးဝင်သော မူဘောင်တစ်ရပ်အဖြစ် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် အတွက် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးမှ ထောက်ပံ့ကြေးများ ထည့်ဝင် လှူဒါန်းရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။ အဆိုပါ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် (၁၇)ခုကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။



၃၃။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အဆိုပါ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များအား အောင်မြင်စေရန် နည်းလမ်းပေါင်းစုံဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ-ပို၍သန့်ရှင်းပြီး ပြန်ဖြည့်မြဲ စွမ်းအင် ကို အသုံးပြုနိုင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများကို မျှတသော လုပ်ခလစာငွေများပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံမှုရှိရေးဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း၊ ဒေသတွင်းရှိ ကုန်ပစ္စည်းများကို အသုံးပြု နိုင်ခြင်း၊ အခွန်ငွေများပေးဆောင်နိုင်ခြင်းနှင့် ပညာရေးစနစ်အပေါ် အထောက်အပံ့ပေးနိုင်ခြင်း တို့ ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူမှုဝန်းကျင်ကိစ္စရပ်များကို တာဝန်ယူဖြေရှင်းရေး မဟာဗျူဟာ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ကျန်းမာရေးကဏ္ဍကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ကြသကဲ့သို့ အခြားသောလုပ်ငန်းများသည် ရေထုညစ်ညမ်းမှုကို အနည်းဆုံး ဖြစ်စေသည့်နည်းလမ်းဖြင့် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများအား စီမံခန့်ခွဲခြင်း သို့မဟုတ် အများပြည်သူ ဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံများ တိုးတက်လာစေရေးအတွက် အစိုးရ-ပုဂ္ဂလိက ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရေးတွင် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပါသည်။

၃၄။ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ(SDGs)တွင် ဖြစ်ပေါ်လာ နိုင်သည့်အန္တရာယ်နှင့် အခွင့်အလမ်းနှစ်ရပ်လုံးကို ထောက်ပြထားပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များ၌ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် အစိုးရဌာနများ၊ အရပ်ဖက်လူမှု

အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိပါက ကမ္ဘာကြီး၏ (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအပါအဝင်) ရေရှည်တည်တံ့မှုမှာ အန္တရာယ်သင့်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အဆိုပါ ပြဿနာများက စွန့်ဦးတီထွင်ဆန်းသစ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများလည်း ပါလာတတ်ပါသည်။ ယနေ့ကမ္ဘာတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသောပြဿနာများကို ဖြေရှင်းချက်များထုတ်ပေးခြင်းအားဖြင့် အကျိုးအမြတ်များ ရရှိနိုင်ပါသည်။

၃၅။ ပိုမိုကောင်းမွန်သော ကမ္ဘာကြီးဖြစ်ရန်အတွက် တာဝန်ယူမှုရှိပြီး ရေရှည်တည်တံ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အခြားနည်းလမ်းမှာ UNGC နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ UNGC သည် လူ့အခွင့်အရေး၊ အလုပ်သမား၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးတို့နှင့် ပတ်သက်၍ မူသဘောတရားဆယ်ချက် (*ten principles*) (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>) ပါဝင်သည့် မဟာဗျူဟာများနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်အညီ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရန် ကုမ္ပဏီများကို တိုက်တွန်းထားပါသည်။ UNGC ၏ အဆိုပါမူသဘောတရားများမှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (*Universal Declaration of Human Rights*) (<http://www.un.org/Overview/rights.html>)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့၏လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံမူသဘောတရားများဆိုင်ရာကြေညာစာတမ်း (*International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*) (<http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>)၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာရီယိုကြေညာစာတမ်း (*Rio Declaration on Environment and Development*) (<https://sustainabledevelopment.un.org/rio20/futurewewant>) နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကွန်ဗင်းရှင်း (*United Nations Convention Against Corruption*) (<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>) တို့မှ ထုတ်နုတ်ထားသော မူသဘောတရားများ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် UNGC သည် ကုလသမဂ္ဂရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များတွင် ပါဝင်သောအချက်များကဲ့သို့ လူမှုအကျိုးပြုရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ (*broader societal goals*) (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/sustainable-development>) အထိ ဖြန့်ကျက်တိုးတက်ရေးအတွက်ကို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်တီထွင်မှုကို အလေးပေးကာ မဟာဗျူဟာစီမံချက်များ ရေးဆွဲချမှတ်ရန်လည်း တိုက်တွန်းပါသည်။



Module (11)
Business Integrity and Ethics

2022 January



Introduction

1. This Module introduces students to the idea that integrity and ethics are key to sustainable business success. It examines the reasons why individuals in corporate entities should act with integrity and do business ethically. It further provides an overview of the building blocks of an effective integrity and ethics culture that supports businesses in acting as good corporate citizens. Compliance, which is a concept encompassing the measures that businesses take to adhere to standards, rules and regulations, is also an important part of any discourse on integrity and ethics and therefore is touched upon in this Module. Emphasis is placed on the role of codes of ethics or codes of conduct as tools for businesses to achieve both ethical behaviour and compliance. Although codes are only one component of an overall business ethics programme, they are a tangible way to actualize ethical practice in business.

2. E4J Integrity and Ethics Module 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html>) (Introduction and Conceptual Frameworks) defines the terms integrity and ethics, introduces basic ethical concepts and their philosophical roots, and demonstrates ethical reasoning and analysis. This Module builds on those discussions. A central message of the Module is that businesses need to adopt a comprehensive and multidisciplinary approach to uphold integrity standards and address ethical issues. The Module also briefly explains how businesses can contribute to the achievement of the United Nations Sustainable Development Goals.

3. The Module is a resource for lecturers. It provides an outline for a three-hour class but can be used for shorter or longer sessions, or extended into a full-fledged course (see: Guidelines to develop a stand-alone course) (<https://www.unodc.org/e4j/integrity-ethics/module-11/guidelines-stand-alone-course.html>).

4. Learning Outcomes

- (a) Explain why integrity and ethics are important for both corporations and individuals in the world of business
- (b) Present the business case for the importance of integrity and ethics in business (both in terms of driving long-term value creation and protecting value)
- (c) Describe the key components required to design, implement, and support a successful integrity and ethics programme in any business
- (d) Suggest ethical management approaches for businesses of various characteristics in terms of size, legal status, or level of complexity

Key Issues

5. Corporations are legal persons and, just like human beings, are subject to moral scrutiny. Therefore, from an ethical perspective, their activities must go beyond legal compliance and have legitimacy in the eyes of the broader community. Such legitimacy underlies the societal licence to operate the business, and must be earned and re-established on a daily basis. This is the larger context for this Module's discussion of business integrity and ethics.

6. It should be noted at the outset that the concept of business integrity and ethics, as used in this Module, refers to the application of ethics at the organizational level of the business. Other levels at which ethics could be applied in a business environment include: systemic, industry, organizational and individual. The different levels can be conceptualized as follows:

- (a) The systemic level is the highest level and addresses the question: What is the most ethical system? This level involves ideological discussions such as the crude distinction between socialism and capitalism. In recent years, the systemic level has become more nuanced with different views on government intervention. For

example, in the 2008 Global Financial Crisis some supporters of the free market advocated for government bail-outs to save large financial institutions.

- (b) The industry level mostly addresses questions about ethically controversial industries like tobacco, alcohol and gambling, but this level has been expanded to address industries that were previously regarded as uncontroversial, e.g. fast food, fashion and financial services.
- (c) The organizational level poses the question: How does the corporation behave? This is the level where concepts like business integrity and ethics are applied and where the role of the board of directors and the senior management of the corporation will be scrutinized.
- (d) The individual level addresses behaviour at the level of individual employees. Someone might work for a corporation with a good reputation in an industry with a good reputation, but – as an individual – still engage in unethical behaviour, e.g. cheating on expense claims or treating fellow employees with disrespect.

7. The last two levels are directly related and mutually reinforcing: When a corporation acts ethically, it fosters a culture of integrity that motivates its employees to act ethically on the individual level. For example, a business that has zero tolerance for getting contracts through bribery, and trains its employees on how this can be applied even in difficult situations, is likely to have employees who find it easier to be ethical compared to employees in workplaces where ethical behaviour is not prioritised. It is moreover likely that the ethical behaviour of employees in such enterprises tends to manifest itself in other spheres, including at home and in the wider society. This works the other way

around as well: unethical employees conducting unethical business will adversely affect the organizational culture, driving more unethical business practices. Paine (1994, p. 106) elaborates further on the relationship between organizational and individual ethics within a business:

8. Rarely do the character flaws of a lone actor fully explain corporate misconduct. More typically, unethical business practice involves the tacit, if not explicit, cooperation of others and reflects the values, attitudes, beliefs, language, and behavioral patterns that define an organization's operating culture. Ethics, then, is as much an organizational as a personal issue. Managers who fail to provide proper leadership and to institute systems that facilitate ethical conduct share responsibility with those who conceive, execute, and knowingly benefit from corporate misdeeds.

9. Against this backdrop, it is important to note that while the Module addresses ethics at the level of the organization, the interconnection between organizational and individual ethics is a thread that runs through the discussions. To further clarify what is meant by business integrity and ethics, the Module starts by discussing basic ethical principles that apply in corporations. It subsequently elaborates on the business case for business integrity and ethics, and then discusses the importance of implementing an integrity and ethics programme in any given business, regardless of its size or other characteristics.

Ethical Principles for Business

10. The literature refers to a variety of theories and approaches to applying ethics in the business environment. For example, Elegido (1996) refers to six basic ethical principles that apply to businesses: solidarity, efficiency, rationality, fairness, refraining from willingly harming others, and role-responsibility. These principles have been defined as follows:

- (a) Solidarity manifests itself when one shows active interest in the good of others and leads the business to contribute to the overall common good of the society in which it operates. This active interest could, for example, lead to developing goods that are truly of value to customers rather than trying to sell whatever one can to them whether or not it is truly good.
- (b) Efficiency refers to an optimal use of resources to do responsible business. Some possible ways to practice this include avoiding waste in terms of time and other resources or providing adequate onboarding, training and development to employees so that they can do their work well.
- (c) Rationality entails acting in a fully rational way – not basing business decisions on caprices, whims or biases or solely on emotions, but rather on well thought-out considerations. Rationality includes being aware of the value of emotions and feelings but taking them into account in such a way as to be able to attempt objective decisions.
- (d) The principle of fairness demands that one treats other people as one would wish to be treated – it means avoiding instances of partiality such as favouritism in decision-making, in promotions, in reward systems, and in hiring. A business should not sell goods or services based on misrepresentations to their customers since they would not like to be deceived into such purchases either.
- (e) Refraining from willingly harming others entails taking full cognizance of the consequences of the actions proposed in business transactions and events. If the consequences are clearly harmful – for example, the sale of expired drugs – then the action should not be carried out. When the harm is merely an unintended side effect

of an intended good effect, the business may be justified in taking the action if the harmful effect is outweighed by the good effect, there are no reasonable alternative courses of action, and the harm is being mitigated as far as possible. This is sometimes referred to as the principle of double effect (<https://plato.stanford.edu/entries/double-effect/>).

- (f) The role-responsibility principle recognizes that the business does not owe the same duty in the same way to all stakeholders. For example, after abiding by all the previously mentioned principles, a business would need to ensure reasonable returns to shareholders before contributing profits to improving the society.

11. This last principle has been challenged by another approach to business ethics based on the stakeholder theory. According to the stakeholder theory, the purpose of a business is to create value not only for shareholders but also for different kinds of stakeholders such as customers, suppliers, employees, and communities. The theory suggests that business integrity and ethics requires a holistic approach that considers stakeholders that may not directly affect the business in an economical manner, e.g. employees' family members who might suffer when the business invades their privacy. Some scholars have explored the purpose of business in general and conceptualized it as shared value (Porter and Kramer, 2011) or collective value (Donaldson and Walsh, 2015). Such contributions build in different ways on stakeholder theory.

12. Part and parcel of organizational ethics is fostering a culture of integrity. When a corporation acts ethically, it fosters a culture of integrity that motivates employees individually to act ethically. This contributes to meaningful and purposeful lives for the employees and ultimately to a better society. To achieve such a culture, the business can make use of modeling, mentoring and other

activities that promote integrity, as well as the application of ethical codes, rules and regulations. In particular, to enable a culture of integrity and demonstrate to employees that the business is willing to "walk the talk", the business should ensure that its performance management and reward systems do not contradict or undermine its core values. While there is no one-size-fits-all model, every business should implement a business integrity and ethics programme that goes beyond compliance with rules and regulations, and fosters a culture of integrity. Strong ethical values must be at the core of such a programme, and those values must be identified and developed carefully. Ethical behaviour should be embedded in all day-to-day operations and communicated in interactions with stakeholders.

Importance of Integrity and Ethics for Business

13. The individual and corporate choices of business professionals impact the wider community – families, the organization, the district or town, the society, and ultimately the world. These choices also impact the business professionals themselves. As shown by behavioural ethics research, when a person intends or does something that harms others, the person's respect for human nature is damaged. This person, often without noticing it, develops lower self-respect and integrity when he or she denies respect to another person, increasing the chances that the harming person will continue to cause harm. The psychological explanation of this is that after a first unethical action, the person's integrity is weakened which lowers his or her resistance to further unethical action, unless this dynamic is interrupted by some internal or external intervention (Welsh, Ordonez, Snyder and Christian, 2015). Similarly, once a company has paid a bribe, it is often expected to do so again, such that it enters a vicious cycle that is difficult to break. After a while, both old and new employees see this negative practice as the normal thing to do. For more insights from behavioural ethics see

Integrity and Ethics Module 6 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-6/index.html>) and Module 8 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-8/index.html>) (Behavioural Ethics).

14. An example could illustrate this. A salesperson from a multinational pharmaceutical company asks a doctor to prescribe the drugs produced by the company, rather than a generic drug that has the same ingredients and is cheaper. The sales representative does not care that this might cause hardship to the indigent patient. The salesperson persuades the doctor by offering him an all-expense paid trip to an overseas resort to attend a medical conference. The doctor agrees to the deal. Both disregard the ethical requirement to be fair to the patient. If they do not care about the patient, it means that a fellow human being does not matter to them and, in the end, human beings in general will not matter to them as much as before they made this unethical decision. Thus, it may become easier for them to do the same to another patient. The patient is directly harmed by being deceived into paying more for medical care, trusting the doctor. Having paid the costly medical bills, the patient cannot afford to pay the school fees of the patient's three children. Thus, the direct harm suffered by the patient has led to indirect harm to the children. In the long run, this impacts the entire community.

Business Case for a Path of Integrity and Ethics

15. Unethical behaviour constitutes a business risk and can lead to significant costs at the organizational level. These include but are not limited to:

- (a) Legal sanctions such as fines, impositions of damages, confiscations, and even imprisonment of individuals.
- (b) Commercial consequences such as the termination of business relationships and blacklisting (exclusion from future opportunities).
- (c) Damage to brand reputation.

- (d) Lower levels of employee satisfaction and retention.
- (e) Increased unethical employee behaviour that directly harms the company such as embezzlement, wrong use of employee time and resources, confidentiality breaches.
- (f) Absenteeism.
- (g) Lower level of customer retention and customer loyalty.
- (h) Risk of negative reactions from the community in which it operates.

16. Ethical business practices, on the other hand, can bring about tangible business advantages such as access to opportunities, assignment of preferential conditions (e.g. whitelisting of suppliers that champion integrity efforts), improved market access, higher reputation and customer loyalty, and increased attractiveness to talented employees. Besides, a level playing field and fair competition provide a conducive environment for innovation in the industry, which is good for both the business and its customers and may therefore benefit the whole society. Ethical business practices also attract other businesses and lead to business partnerships that create greater value for both parties. Over time, this can enhance the profitability of the business. One must note that factors such as a weak value proposition, tough economic environment, poor marketing and technical incompetence may lead to the failure of any company irrespective of its approach to ethics.

17. The following example illustrates the business case for ethics. The doctor from the previous example works at a hospital where the core values, as stated by the management, include honesty and care. All medical personnel have been trained to recognize situations in which there is a potential lack of honesty and care and encouraged to demonstrate these values even when tempted not to. The hospital also has an employee handbook and a gift policy which give clear indications regarding business courtesies from pharmaceutical companies, and

where to draw the line in terms of bribes. Neither of these specifically mention all-expenses paid trips, but the doctor knows that ethical behaviour goes beyond the letter of the code. This doctor has also seen that the behaviour of top management is in line with these values and with the code; in similar situations, they have put the patients' interests ahead of their personal interests. Having reflected on all of this, the doctor says no to the salesperson's suggestion, out of a desire to do what is good for the patients and treat them fairly. This standard of behaviour is followed by all doctors at the hospital. Consequently, this hospital has won the award for the hospital with the highest integrity. This attracts greater funding for the hospital. More patients come. The organizers of the conference at the overseas resort hear about the incident and invite the doctor – all-expense paid – to speak at the conference in the section of the programme themed integrity in the health industry. The doctor being chosen to speak at the prestigious conference also enhances the reputation of the hospital. Further discussions of the "business case" for business integrity and the range of sanctions and incentives that have been developed to prevent and address corruption within the private sector are available in the United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) publication entitled A Resource Guide on State Measures for Strengthening Corporate Integrity (https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/Resource_Guide_on_State_Measures_for_Strengthening_Corporate_Integrity.pdf) (2013).

Managing Business Integrity and Ethics Programmes

18. Despite its clear benefits, business integrity and ethics have traditionally been left outside the formal management processes. In the last decades, there has been increasing pressure on companies, from the top and the bottom, to create effective business integrity and ethics programmes. Stricter regulation requires and incentivizes companies to strengthen compliance with rules and regulations. Two well-known examples are the US Foreign Corrupt Practices Act

(FCPA) and the UK Bribery Act. On the international level, the United Nations Convention against Corruption (https://www.unodc.org/unodc/en/corruption/tools_and_publications/UN-convention-against-corruption.html) requires States to ensure that their private sector complies with basic standards of integrity and ethics. To stress the importance of business ethics to the fight against corruption, the Conference of States parties to the Convention adopted resolution 5/6 of 29 November 2013 (entitled "Private sector") and resolution 6/5 of 6 November 2015 (entitled "St. Petersburg statement on promoting public-private partnership in the prevention of and fight against corruption"). Against this background, many companies have set up compliance programmes to ensure that business operations are carried out in full accordance with rules and regulations.

19. At the same time, stakeholders such as employees, customers, shareholders, business partners and civil society expect even higher standards of integrity and ethical business conduct. Focusing on rules and regulations alone will often fall short of meeting these higher expectations of ethical business practices. An effective business integrity and ethics programme, therefore, goes beyond pure compliance and aims to foster a culture of integrity. Such a programme can include internal, external and collective measures.

20. There are different management models for internal measures that ensure business integrity and ethics, but they all share similar characteristics:

- (a) Business leaders and managers are personally committed, credible, and willing to act on the values they espouse ("tone from the top").
- (b) The guiding values and commitments make sense and are clearly communicated, e.g. in a written code of conduct or code of ethics.
- (c) Internal measures are based on a risk assessment to spend limited resources as effectively as possible.

- (d) The values are integrated into day-to-day business, and practical resources and trainings are provided to guide employees even in difficult situations and grey areas.
- (e) An internal control system is established and there are channels for reporting, e.g. whistle-blowing.
- (f) The business integrity and ethics programme is understood as a continuous process of learning, and measures are monitored and reviewed on a regular basis. Freely available resources can be used for continuous education purposes, such as the video-based e-learning tool (<https://thefightagainstcorruption.org/>) developed jointly by UNODC and the United Nations Global Compact (which is the focus of the pre-class exercise (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-11/exercises.html#/module11pre-class>) of this Module).

21. Companies should not only strengthen internal measures for business integrity and ethics but also external measures, e.g. in relation to business partners and their supply chains. The public perception does not only focus on the supplier itself but also on the companies that contracted them. In addition to ensuring compliance with national and international regulations, companies should thus adopt a proactive approach to strengthen business integrity and ethics in their supply chains, regarding their corporate responsibility and sustainable business practices.

22. Finally, companies can also engage in collective measures such as sharing experience in working groups or joining initiatives such as the United Nations Global Compact (UNGC). In environments in which unethical practices are prevalent, companies could resort to collective action to try to change the status quo. For example, they could get regulators to intervene or set standards in areas such as supply chains.

23. Businesses may require different approaches to manage their integrity and ethics programmes because of their characteristics, for example, in terms of size, legal status and complexity. There is no one-size-fits-all model but the underlying principles apply to both large and small companies, including start-ups. For example, in a large business, the tone from the top can be a video statement on the website or a postcard with a quote from a management representative. In an owner-led smaller business, one-on-one talks with the employees raising the importance of integrity as a core value of the company may be appropriate. It is also noted that while the latter may not need to draft an elaborate code of ethics (although that may change as the business grows), a multinational may need to consider the best way to express the same values in different contexts and the different country regulations of which their staff must be cognizant. The multinational may also need to assess the risks of unethical behaviour in the different environments in which they operate to select the appropriate controls that they need to institute. Multinational corporations are also often faced with the problem of cultural or regional relevance. Should there be one code that applies throughout all the countries where it operates, or should there be a multiplicity of codes to make provision for different contexts? The most elegant solution is to have a global code that provides high-level guidance on the values of the company, supported by country guidelines that provide a level of flexibility, but never in contradiction with the global values.

24. Building a successful integrity and ethics programme in a business requires working in parallel on integrity (reinforcing prevention) and compliance (including punishment). The integrity dimension comprises initiatives that help individuals within the corporation to build their ethical sensitivity and capacity for moral reasoning and reduce excuses for rationalizing unethical behaviour. Steps along this dimension include a good example from top management, clear communication of core values, training in ethical decision-making skills, and

aligning recruitment, performance management, and reward systems to core values. The compliance dimension, by contrast, comprises initiatives that help to create an environment that supports the practice of ethics and integrity. These include identifying and preventing situations that may invite unethical behaviour and implementing controls and sanctions for unethical behaviour. Procedures, processes, policies and codes of conduct play a key role in the compliance dimension. These ideas apply to any business regardless of its size, legal status, complexity and the risks/opportunities related to the operations of the business.

25. Recognizing this on the international level, UNODC developed a publication called *An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide* (https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498_Ebook.pdf), which provides advice to businesses on how to put enhanced integrity standards into practice (2013). The Guide focuses on basic common elements businesses should address, with a particular emphasis on the challenges and opportunities for small and medium-sized enterprises. It draws on the United Nations Convention against Corruption as well as other international and regional instruments that provide businesses with guidance on how to uphold enhanced integrity standards and be good corporate citizens.

26. Additional international initiatives that provide business ethics guidance include the World Economic Forum's *Partnering Against Corruption Initiative* (<https://www.weforum.org/communities/partnering-against-corruption-initiative>) (PACI), *the United Nations Global Compact* (<https://www.unglobalcompact.org/>), Transparency International's *Business Principles on Countering Bribery* (<https://www.transparency.org/en/publications/business-principles-for-countering-bribery#>), G20/OECD *Principles of Corporate Governance* (https://corporategovernance.dk/sites/default/files/media/g20_oecd_principles_of_cg.pdf) and the OECD *CleanGovBiz Initiative*. (<https://www.oecd.org/corruption-integrity/>)

Codes of Ethics and Codes of Conduct

27. An important way to support a path of integrity and ethics, as discussed above, is to have an effective code of ethics or a code of conduct (or both). In theory, there are some differences between the two types of codes although in practice they are often very similar. In theory, a code of ethics is more values-based, with an emphasis on encouraging and supporting ethical behaviour based on corporate values, while a code of conduct is more compliance-based, with an emphasis on practical guidelines and sanctions in the case of non-compliance. However, in practice, both types of codes often include a mix of value-based and rule-based provisions.

28. One would expect any company to have a combination of integrity-based and compliance-based policies, and the code should therefore reflect the two dimensions discussed earlier. For example, the various components of a code should align with the core values of the corporation and with basic ethical principles, so that they encourage individual ethical behaviour. The code should be clear and concise so that people easily grasp its content. The code should also be accessible and visually attractive. It should contain examples and be available in different formats.

29. The practical elements of a code provide insights into the culture of the company. They include the tone from the top, the key ethical and regulatory risks identified by the business, information on whistle-blowing systems and commitment to non-retaliation, focus on external interfaces, clear and helpful guidance to staff to decide when faced with a practical dilemma, and access to more specific sources for further guidance.

30. The development process for a code could involve the setting up of a committee to carry out the project; interviews and consultations with key persons in the corporation; desk research into the typical content of codes and samples of codes of similar corporations; drafting; consultation with external experts; board sign-off; implementation plan; and a review plan.

31. Each stakeholder of the corporation applies the principle of integrity through a different lens. Taking all their perspectives into consideration helps to prepare a more comprehensive and effective code for the corporation. For example, in the case of a hospital, the owners (shareholders) of the hospital, the patients, the staff, the community in which the hospital is built, the government, are all stakeholders of the hospital whose perspectives should be considered in drafting and implementing the code of conduct for the hospital. Some provisions would express how integrity should be practiced by staff and towards staff. Others would be concerned with how integrity should be practiced by and towards patients. Examples of codes are provided in the Core Readings section.

Businesses and Sustainable Development

32. Businesses have not only a responsibility but also an interest to contribute to society and to make it more sustainable. In 2015, the United Nations adopted the Sustainable Development Goals (SDGs), which aim to end poverty, protect the planet and ensure prosperity for all. These 17 goals call for contributions of all relevant stakeholders including the private sector and can serve as a useful framework for engagement. The following image shows all 17 SDGs.



Source: United Nations (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>)

33. Businesses can contribute to achieving the SDGs in many ways. For example, they can use cleaner and renewable energy, pay fair salaries to employees, ensure workplace health and safety, use local suppliers, pay taxes, and support the education system. Some businesses promote health as part of their social responsibility strategy, while others manage their waste in a way that minimizes the pollution of waterways or engage in public-private partnerships to develop public infrastructure.

34. The SDGs point to both risks and opportunities. If businesses do not form partnerships with governments and civil society to address these issues, the sustainability of the planet (including business operations) is at risk. But at the same time these issues present opportunities to corporations that are innovative and entrepreneurial. Providing solutions to the world's pressing problems can also be profitable.

35. Another way for businesses to commit to sustainability and take on shared responsibility for achieving a better world is to join the United Nations Global Compact. UNGC encourages companies to do business responsibly by aligning their strategies and operations with *ten principles* (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>) on human rights, labour, environment and anti-corruption. The ten principles of the UNGC are derived from the Universal Declaration of Human Rights (<http://www.un.org/Overview/rights.html>), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (<http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>), the Rio Declaration on Environment and Development (<https://sustainabledevelopment.un.org/rio20/futurewewant>), and the United Nations Convention against Corruption (<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>). UNGC also encourages businesses to take strategic actions to advance broader societal goals (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/sustainable-development>), such as those reflected in the SDGs, with an emphasis on collaboration and innovation.

References

- Donaldson, Thomas and James P. Walsh (2015). Toward a theory of business
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308515000088>).
Research in Organizational Behavior, vol. 35, pp. 181–207.
- Elegido, J.M. (1996). Fundamentals of Business Ethics: A Developing World
Perspective. Ibadan, Nigeria: Spectrum Books Limited.
- Paine, Lynne S (1994). Managing for organizational integrity ([https:// hbr.org/1994/03/managing-for-organizational-integrity](https://hbr.org/1994/03/managing-for-organizational-integrity)). Harvard Business Review
(March–April), pp. 106–117.
- Porter, Michael E. and Mark R. Kramer (2011). Creating shared value
(<https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value>). Harvard
Business Review (January–February).
- United Nations Office on Drugs and Crime (2013). A Resource Guide on State
Measures for Strengthening Corporate Integrity (https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/Resource_Guide_on_State_Measures_for_Strengthening_Corporate_Integrity.pdf). New York.
- United Nations Office on Drugs and Crime (2013). An Anti-Corruption Ethics and
Compliance Programme for Business: A Practical Guide (https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498_Ebook.pdf).
New York.
- Welsh, David T. and others (2015). The slippery slope: how small ethical
transgressions pave the way for larger future transgressions (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24865577/>). Journal of Applied Psychology, vol.
100, No. 1, pp. 114–127.

Exercises and Case Studies

36. This section contains suggestions for in-class and pre-class educational
exercises, while a post-class assignment for assessing student understanding of
the Module is suggested in a separate section.

37. The exercises in this section are most appropriate for classes of up to 50 students, where students can be easily organized into small groups in which they discuss cases or conduct activities before group representatives provide feedback to the entire class. Although it is possible to have the same small group structure in large classes comprising a few hundred students, it is more challenging and the lecturer might wish to adapt facilitation techniques to ensure sufficient time for group discussions as well as providing feedback to the entire class. The easiest way to deal with the requirement for small group discussion in a large class is to ask students to discuss the issues with the four or five students sitting close to them. Given time limitations, not all groups will be able to provide feedback in each exercise. It is recommended that the lecturer makes random selections and tries to ensure that all groups get the opportunity to provide feedback at least once during the session. If time permits, the lecturer could facilitate a discussion in plenary after each group has provided feedback.

38. All exercises in this section are appropriate for both graduate and undergraduate students. However, as students' prior knowledge and exposure to these issues vary widely, decisions about appropriateness of exercises should be based on their educational and social context. The lecturer is encouraged to relate and connect each exercise to the key issues of the Module.

Pre-class exercise: What do we know about business integrity?

39. This pre-class exercise could be completed as part of the class preparation process. Before attending the class, ask students to complete one or more of the video-modules associated with the e-learning tool " Fight against Corruption" (<https://thefightagainstcorruption.org/>).

40. The video-modules, which are freely available online in over 20 languages, explore some of the ethical dilemmas that are typical in the business world. Some of the issues raised therein are also covered in the present Module, such as

a company's gift policy. During the class, the lecturer could refer to the videos when discussing certain issues. In addition, the lecturer could start the class by raising questions about the ethical dilemmas reflected in the videos.

Lecturer guidelines

41. This e-learning tool is a joint product of UNODC and UNGC. It uses six interactive video-modules to further the audience's understanding of the UNGC 10th principle (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-10>) against corruption and the United Nations Convention against Corruption (<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>) as it applies to the private sector. The tool targets private sector actors, and can also be useful for students taking the present Module. Each video only lasts about five minutes, providing a quick and effective way of learning about business integrity. Students who complete all six video-modules will receive a computer-generated certificate, which could be an incentive that increases their interest in the learning process.

Exercise 1: Mapping business contributions to the Sustainable Development Goals

42. This exercise aims to familiarize students with the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs), which serve as a global framework for efforts of governments, businesses, civil society and other relevant stakeholders to end poverty, protect the planet and ensure prosperity for all. The lecturer can get the class, individually or in small groups, to develop an understanding of the SDGs and of potential contributions and impact that businesses may have. The aim of the exercise is not that students present a comprehensive assessment of business contributions to SDGs but rather that they understand the concept and can make use of the SDGs as a framework for responsible and ethical business

conduct. Furthermore, students are asked to reflect on potential adverse effects of doing business and how they can be mitigated.

Lecturer guidelines

43. The lecturer may choose to provide an overview of the SDGs and the context in which they were adopted. Background information on the Sustainable Development Agenda is available here (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>). In-depth information on the 17 goals is available here (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>).

44. First, the lecturer splits the students into small groups and assigns them two or three SDGs depending on total class size. Second, students are asked to do some quick online research on the goals they have been assigned to. In the groups, students will discuss how business can contribute to their SDGs and what may be adverse effects of doing business. How can these adverse effects be mitigated? Students are asked to think of practical examples that demonstrate the importance of ethical business conduct for the company itself and for the fulfilment of the SDGs (15–20 minutes). Third, each group is asked to give a three-minute presentation of the outcome of their discussions, focusing on the rationale of their SDGs and on how business can contribute to it and mitigate potential adverse effects of doing business.

Exercise 2: Role play: convince your supervisor that ethics pays

45. In this exercise, the lecturer encourages students to consider the business case for integrity and ethics, to reflect on concrete examples of how following a path of integrity and ethics can be good for a business, and to convince an audience about this. The exercise will help students to internalize the message of this Module and will be of practical use at a later stage when they carry the spirit of business integrity and ethics into their workplaces.

46. For more information on the action-based approach of this exercise, lecturers can see Integrity and Ethics Module 7 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-7/index.html>) (Strategies for Ethical Action).

Lecturer guidelines

47. First, the lecturer divides students into small groups and asks them to brainstorm on how following a path for integrity and ethics can be positive for business (e.g. talent attraction, increased customer retention, benefits for brand value) and to think of possible consequences for lack of integrity in business (e.g. bad press, fines, termination of business relationships, lack of efficiency). The lecturer asks each group of students to pick a business (e.g. IT company, retail, pharmaceutical company) and to give real life examples derived from the business context (10–15 minutes). To internalize the arguments, students are asked to engage in a role play (10 minutes). In the role play, one student is the employee that tries to convince the supervisor (the other student) that there is a business case for integrity and ethics that outweighs costs. Finally, a couple of groups can present their role play in front of the rest of the class.

Exercise 3: Case study: analysis of codes

48. The aim of this exercise is to have students analyse codes of ethics or codes of conduct to develop an initial understanding of the language in which codes are written and how they translate into practice. In the first part of the exercise, the lecturer should explain what codes are and present some examples to the students, highlighting the different components and how they fit together. Students will then be split up into small groups to analyse the codes and identify main components. The set of sample questions included in the lecturer guidelines may serve as instructions for students (15 minutes). Then the lecturer will ask the students to share their findings with the whole class (5–10 minutes). A discussion of the reasons behind the inclusion of various components of the

codes would bring up the need for an alignment with the core values of the business and with basic ethical principles (5–10 minutes).

Lecturer guidelines

49. For the first part of the exercise, the lecturer can print out the suggested codes (of the India-based Tata Group, the Brazil-based Duratex, the UK-based GlaxoSmithKline and ExxonMobil, and the US-based Spectris) beforehand for each team or send the links to the students so that they can access them easily in class when they need to for this exercise. Lecturers can decide to use newer or more context-relevant codes, e.g. by going to the websites of the largest listed companies in their own country.

50. The lecturer can print out the instructions of what to look out for in the codes or project this on a slide during this segment. For example, the instructions could be:

- (a) Check if the code contains an introduction that may help employees to understand the reasons behind it.
- (b) Check if such an introduction is aligned to the mission and or vision of the corporation.
- (c) Check if the code includes provisions that protect the interests of different stakeholders – e.g. employees, government, competition, communities, shareholders, customers, etc. – and the common good of society.
- (d) Check what the code says, if anything, about conflicts of interest, gifting, questionable payments, etc.
- (e) Assess to what extent the overall language and tone of the code makes it easy to understand and implement.

Exercise 4: How to communicate codes?

51. In this exercise, students are asked to go back to their groups and take a second look at the codes they have already analysed. The difficulty with codes of conduct or ethics is that businesses need to make sure that they do not only exist on paper but are also implemented in practice. The aim of this exercise is to consider how the codes analysed in Exercise 3 contribute to the building and implementation of a successful integrity and ethics programme. The lecturer encourages students to choose a few key elements and come up with ideas on how the rules and regulations could be effectively communicated to employees. They also present first prototypes on how to communicate the codes, e.g. posters, short role plays, comics, trainings, employee quiz.

Lecturer guidelines

52. This exercise is a continuation of Exercise 3 in the sense that the students look at the same codes but from another perspective. In the previous exercise, students explore the components of the code. In this exercise, they delve into the underlying reasons for each component and consider how some elements of organizational culture can support the implementation of a code. First, students are split into teams and each team is requested to discuss and prepare a prototype (20 minutes). The lecturer should encourage students to be creative in developing first prototypes such as posters, short role plays, comics, trainings, quizzes. Second, a couple of groups can be chosen to present their prototypes (10 minutes). Finally, a class discussion will focus on practical insights gained during the exercise and the importance of communicating the principles enshrined in codes to employees (10 minutes). Lecturers can point out that leading businesses are increasingly demanding codes of conducts or ethics from suppliers or may even have codes of conduct for the supply chain. How codes

can be implemented in small or medium-sized enterprises is a potential topic for an in-depth discussion.

53. The lecturer can format this exercise as another set of oral presentations or decide to make it an interactive session.

Possible Class Structure

54. This section contains recommendations for a teaching sequence and timing intended to achieve learning outcomes through a three-hour class. The lecturer may wish to disregard or shorten some of the segments below in order to give more time to other elements, including introduction, icebreakers, conclusion or short breaks. The structure could also be adapted for shorter or longer classes, given that the class durations vary across countries.

Introduction (10 mins)

- The lecturer discusses the goals and objectives of the Module, the teaching methods, and the links with E4J Integrity and Ethics Module 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html>), and introduces the class structure and the plan for assessment. The lecturer could refer to the pre-class exercise (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-11/exercises.html#/module11pre-class>) and ask students about the ethical dilemmas presented in the e-learning tool.

Applying ethics in business and the business case for ethics (40 mins)

- (a) The lecturer explains, in an interactive exchange with the students, the ways to apply ethical principles in business, referring to different levels as well as the six principles discussed in the Key Issues section of the Module.

- (b) A hypothetical or historical business decision could be analyzed to reveal its alignment (or lack thereof) with the six principles described; the extent to which it incorporates stakeholder interests and the common good; and the extent to which it contributes or not to an ethical climate and culture for the business.
- (c) The lecturer summarizes the points raised, stressing the various benefits that businesses enjoy when they act ethically in terms of reputation, talent attraction, license to operate, access to public funding and procurement, international projects, societal expectations and innovation. The lecturer also touches briefly on the SDGs and the private sector's role in promoting them.
- (d) The lecturer conducts Exercise 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-11/exercises.html#/module11exercise1>) and /or Exercise 2(<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-11/exercises.html#/module11exercise2>).

Discourse on managing business ethics (20 mins)

- (a) The lecturer introduces the management framework commonly found in integrity and ethics programmes in business (see discussion on managing business ethics in the Key Issues (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-11/key-issues.html>)).
- (b) The lecturer could also ask the students to look, in an open discussion, at a business integrity and ethics programme through the lenses of external stakeholders – e.g. regulators, NGOs, industry organizations – while drawing on the freely available resources listed below.

Introducing codes of conduct and codes of ethics (30 mins)

- (a) To set the scene for an interactive session, the lecturer introduces various codes of conduct and codes of ethics from different types of businesses, including the challenges in embedding them and their scope and perceived limitations. Issues like their purpose for business, their scope (e.g. employees and business partners), language selection, and content should be discussed.
- (b) The lecturer leads a class discussion on the various topics that are typically included in a code of conduct, as well as its style and structure and clear references to components of the management framework and tone from the top.
- (c) The lecturer could use the slides provided in the Module to introduce codes of conduct for businesses.
- (d) The lecturer then introduces three codes of conduct selected from different industries or sectors that will be used during the interactive session. Diverse codes should be put forward, e.g. representing different industries, employees, geographical locations and cultural contexts. The following codes are suggested: Tata Group (<https://www.tata.com/pdf/tcoc.booklet-2015.pdf>), Duratex (<https://www.duratex.com.br/ir/code-of-ethics>), GlaxoSmithKline (<https://www.gsk.com/en-gb/about-us/policies-codes-and-standards/>), ExxonMobil(<http://cdn.exxonmobil.com/~media/global/files/other/2017/standards-of-business-conduct.pdf>), and Spectris(<https://www.spectris.com/~media/Files/S/Spectris/documents/signpost-docs/code-of-business-ethics.pdf>).

Exercise 3 (30 mins)

- The lecturer conducts Exercise 3 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-11/exercises.html#/module11exercise3>)

Exercise 4 (40 mins)

- The lecturer conducts Exercise 4 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-11/exercises.html#/module11exercise4>)

Wrap up (10 mins)

- (a) The lecturer summarizes what has been learned in the three-hour class, emphasizing the following points:
 - (1) Business ethics is an essential component of a successful and sustainable business.
 - (2) Businesses must chart their values in a meaningful way to engage with their employees and help them take sound and ethical business decisions.
 - (3) A corporate culture of openness, truth and integrity is essential for finding ethical solutions that meet the needs of the various stakeholders of the companies and adequately respond to complex dilemmas that require a deep cross-functional approach.

Core Reading

55. This section provides a list of (mostly) open access materials that the lecturer could ask the students to read before taking a class based on this Module.

- (a) MacDonald, Chris and Alexei Marcoux (n.d.). Concise Encyclopedia on Business Ethics (<https://conciseencyclopedia.org/>). Journal Review Foundation. » This online resource contains definitions and descriptions of some ethical concepts. It could be a helpful baseline reference for keeping things simple.

- (b) Elegido, J.M. (1996). *Fundamentals of Business Ethics: A Developing World Perspective* (lbs.edu.ng/sites/faculty-research/elegido-juan-publications). Ibadan, Nigeria: Spectrum Books Limited. » This is a resource that deals extensively with the topic of integrity and ethics in business. The lecturer will find other content there that could further enrich the course and help to achieve the learning objectives.
- (c) Paine, Lynne S (1994). *Managing for organizational integrity* ([https:// hbr.org/1994/03/managing-for-organizational-integrity](https://hbr.org/1994/03/managing-for-organizational-integrity)). *Harvard Business Review* (March–April), pp. 106–117. » This seminal article provides a basis for explaining how to achieve ethical management in a business using the integrity and compliance approaches.

56. Samples of codes of conduct which can be used in class as practical examples as well as for the exercises.

- (a) Tata Group ([tata.com/ pdf/tcoc.booklet-2015.pdf](http://tata.com/pdf/tcoc.booklet-2015.pdf))
- (b) Duratex (<https://www.duratex.com.br/ir/code-of-ethics>)
- (c) GlaxoSmithKline (<https://www.gsk.com/en-gb/about-us/policies-codes-and-standards/>)
- (d) ExxonMobil (cdn.exxonmobil.com/~media/global/files/other/2017/standards-of-business-conduct.pdf)
- (e) Spectris (spectris.com).

57. The following sources are guidelines for creating codes of conduct:

- (a) OECD (2001). *Codes of Corporate Conduct: An Expanded View on Their Content* (oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/codes-of-corporate-conduct-206157234626;jessionid=13610gtsbw6ev.x-oecd-live.03).

- (b) Business & Sustainable Development Commission (2017). Better Business, Better World (<https://report.businesscommission.org/uploads/Executive-Summary.pdf>).

Advanced Reading

58. The following readings are recommended for students interested in exploring the topics of this Module in more detail, and for lecturers teaching the Module:

- (a) Carroll Archie B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: towards the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, vol. 34, No. 4., pp. 39–48.
- (b) Cialdini, Robert B., Petia K. Petrova and Noah J. Goldstein (2004). The hidden costs of organizational dishonesty. *MIT Sloan Management Review* (Spring), pp. 67–73.
- (c) Crane Andrew and Dirk Matten (2016). *Business Ethics*. 4th ed. Oxford: Oxford University Press.
- (d) Donaldson, Thomas (2015). Where the facts end: Richard De George and the rise of business ethics (<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-014-2187-7>). *Journal of Business Ethics*, vol. 127, No. 4, pp. 783–787.
- (e) Donaldson, Thomas (2012). Three ethical roots of the economic crisis. *Journal of Business Ethics*, vol. 106, No. 1, pp. 5–8.
- (f) Donaldson, Thomas (2008). Hedge fund ethics. *Business Ethics Quarterly*, vol. 18, No. 3, pp. 405–416.
- (g) Freeman, R. Edward (2010). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- (h) OECD (2015). G20/OECD Principles of Corporate Governance (https://corporategovernance.dk/sites/default/files/media/g20_oecd_principles_of_cg.pdf).

- (i) Paine, Lynn Sharp (2004). Value Shift: Why Companies Must Merge Social and Financial Imperatives to Achieve Superior Performance (<https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=18175>). New York: McGraw-Hill.
- (j) Paine, Lynn S., Rohit Deshpandé and Joshua D. Margolis (2011). A global leader's guide to managing business conduct (<https://hbr.org/2011/09/a-global-leaders-guide-to-managing-business-conduct>). Harvard Business Review (September).
- (k) Paine, Lynne. S (2000). Does ethics pay? Business Ethics Quarterly, vol. 10, No. 1, pp. 319-330.
- (l) Porter, Michael E. and Mark R. Kramer (2006). Strategy and society: the link between competitive advantage and corporate social responsibility (<https://hbr.org/2006/12/strategy-and-society-the-link-between-competitive-advantage-and-corporate-social-responsibility>). Harvard Business Review (November-December), pp. 78-92.
- (m) Porter, Michael E. and Mark R. Kramer (2011). Creating shared value (<https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value>). Harvard Business Review (January-February).
- (n) Ministry of Justice (2010). The Bribery Act (<http://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf>). United Kingdom. » See especially the six pillars, beginning on page 20.
- (o) US Department of Justice (2012). A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act (<https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf>). United States. » See especially chapter 5, page 57 onwards on the hallmarks of effective compliance programmes.

- (p) Transparency International (2013). Business Principles on Countering Bribery (<https://www.transparency.org/en/publications/business-principles-for-countering-bribery>).
- (q) Velasquez Manuel G. (2012). Business Ethics: Concept and Cases. 7th ed. Essex, UK: Pearson.

59. The United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) has developed several resources related to integrity and ethics in the private sector. Especially relevant to this Module is the UNODC publication entitled An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme: UNODC's Practical Guide for Business (https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498_Ebook.pdf), however, other resources listed in UNODC's online resource centre TRACK (http://www.track.unodc.org/private_sector/Pages/Tools.aspx) also address business integrity and ethics.

Student Assessment

60. This section provides suggestions for post-class assignments for the purpose of assessing student understanding of the Module. Suggestions for pre-class or in-class assignments are provided in the Exercises section.

61. The following three post-class assignments are proposed:

- (a) A set of short-answer questions testing what has been learned in the Module, to be responded to on paper after the class. Examples of questions could be: a) What have you learned from this Module? b) Why should a business be ethical? c) Why is it important for a person in business to have integrity? d) In what ways can a business lose money due to being unethical? e) In what ways can a business be more profitable due to having integrity? f) Please give an example of a compliance measure that could form part of a code of ethics.

- (b) A project, to be completed within two weeks after the Module. Interview someone about the company in which he or she works to understand what is being done to build and maintain integrity and ethics towards all stakeholders. Have they overlooked their duties to any stakeholders? Do they have a formal or informal business ethics programme? Does the programme promote integrity or compliance or both? Apart from the interview do additional research (for example, study media reports or analyse publicly available information where available) to know more about the company. Write a report on your findings and recommend what can be done to further improve the levels of integrity and business that they have already achieved. Give reasons for your recommendations. Maximum length: 1500 words. In countries where this project will need ethical approval from the institution hosting the course, informed consent forms should be agreed on and signed by the interviewee. Otherwise, the lecturer may choose to have the students conduct other kinds of research using publicly available information, e.g. media or secondary data.
- (c) Students could be asked to research and critique the code of ethics for a local firm. The lecturer could either distribute a pre-determined list of local companies, or require students to select and sign up for exclusive coverage of a local firm. In the latter case, the student must first confirm that the business in question has a code of ethics.

Additional Teaching Tools

62. This section includes links to relevant teaching aides such as PowerPoint slides, video material and case studies, that could help the lecturer teach the

issues covered by the Module. Lecturers can adapt the slides and other resources to their needs.

PowerPoint Presentation

- Presentation on Module 11: Business Integrity and Ethics (<https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/M11-Business-Integrity-and-Ethics-PPT-20181001.pptx>)

Video Material

- (a) What is Ethics? What is Business Ethics? (<https://www.youtube.com/watch?v=vmVu66Fpd9U>) » Introduction to ethics by Kirk O. Hanson, Executive Director of the Markkula Center for Applied Ethics at Santa Clara University.
- (b) Incorporating Ethics into Compliance (<https://www.youtube.com/watch?v=GTK3WrTXt8Q>). » Thomas Donaldson making the point about the need to combine the compliance and values-based approaches.
- (c) Integrating Ethics into General Management (<https://www.youtube.com/watch?v=XQh4SpNkW40>). » Lynn Sharp Paine speaking about integrating ethics into the general management courses at Harvard.

Other Resources

- (a) ICC Commission on corporate responsibility and anti-corruption (<https://www.iccwbo.be/the-commissions/corporate-responsibility-and-anti-corruption/>).
- (b) 2017 OECD Global Anti-Corruption and Integrity Forum (<http://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-forum-2017.htm>) (various readings).
- (c) Institute of Business Ethics website (<https://www.ibe.org.uk/>) (various research documents).

- (d) UNODC/UNGC video-based e-learning tool (<https://thefightagainstcorruption.org/>)

ISO standards:

- (a) ISO 37001 (<https://www.iso.org/standard/65034.html>) on Anti-bribery management systems
- (b) ISO 19600 (<https://www.iso.org/standard/62342.html>) on Compliance Management Systems
- (c) ISO 26000 (<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>) on social responsibility
- (d) Anti-Corruption Collective Actions Initiatives (<https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/anti-corruption-collective-action>).

Guidelines to Develop a Stand-Alone Course

63. This Module provides an outline for a three-hour class, but there is potential to develop its topics further into a stand-alone course. The scope and structure of such a course will be determined by the specific needs of each context, but a possible structure is presented here as a suggestion. It is based on the textbook of Rachels & Rachels (2012).

Session	Topic	Brief description
1	Integrity and ethics Part A: definitions, descriptions, basic understanding	Refresher on what integrity is and what ethics is. Overview of basic principles. Introduction of the idea of duties to stakeholders. Interactive discussion.
2	Integrity and ethics Part B: individuals in business, businesses in society	Overview of the importance of integrity and ethics in the world of business.

Session	Topic	Brief description
3	Why should a business be ethical? Part A	Explanation of how ethics and integrity in a business can drive value creation.
4	Why should a business be ethical? Part B	Explanation of how ethics and integrity in a business can help to preserve the value in the business.
5	Stakeholders and ethics	Discussion of ethical responsibilities of different stakeholders and to different stakeholders.
6	Stakeholders and codes	Discussion of how ethical responsibilities of different business stakeholders are developed in a code. Use sample codes as case studies for this purpose.
7	Integrity and ethics programmes Part A – driving integrity as a key component	Explanation of how a business can promote integrity by developing its employees' abilities to reason ethically and to avoid rationalizing.
8	Integrity and ethics programmes Part B – driving compliance as a key component	Explanation of how compliance mechanisms such as codes can help the company maintain ethics and integrity.
9	Ethical management approaches Part A –	Identification of ethical management approaches for businesses of various

Session	Topic	Brief description
	small businesses, multinationals, etc.	sizes, legal status and complexity and challenges related to their implementation. For example, ethical concerns may differ in scope for family-owned vs. public businesses.
10	Ethical management approaches Part B – varying regulatory environments	Identification of ethical management approaches for businesses operating in multiple locations and challenges related to their implementation. In some contexts, it is useful to apply for standards certifications, e.g. ISO 37001 (anti-bribery management systems) or ISO 26000 (social responsibility). Advise about the need for a greater duty of care in countries with weak regulatory environments and governance mechanisms. In addition, look at the regulation of transparency and disclosure, e.g. Global Reporting Initiative (https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx) and International Integrated Reporting Council (https://integratedreporting.org/the-iirc-2/).



၂၀၂၂ ဇန်နဝါရီလ



နိဒါန်း

၁။ အချို့သော ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်များသည် ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှုရှိသော်လည်း ကျင့်ဝတ်နှင့် လျော်ကန်မှုမရှိခြင်း သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်နှင့် လျော်ကန်မှုရှိသော်လည်း ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိခြင်းတို့သည် အဘယ်ကြောင့် ဖြစ်ပွားနေရပါသနည်း။ ဆရာများအနေဖြင့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာအတွေးအခေါ်အယူအဆများ၏ ဖော်ပြချက်များ၊ ကွဲပြားခြားနားချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ ကျောင်းသားများအား နည်းအမျိုးမျိုးဖြင့် မိတ်ဆက်သင်ကြားပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်၍ ဤအခန်းအား ရေးသားပြုစုထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်၊ ဥပဒေနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အကြောင်းအရာများသည် နေ့စဉ်သတင်းများ၌ ပါဝင်လျက်ရှိပြီး ကျောင်းသားများ၏ နေထိုင်မှုဘဝကို လွှမ်းမိုးနေပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျောင်းသားများသည် အဆိုပါအတွေးအခေါ်များ၊ ၎င်းတို့ တွေ့ကြုံနေရသော စိန်ခေါ်မှုများကို ရှင်းလင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးခြင်းသည် အခြေခံဖြစ်ပြီး ဥပဒေရေးရာနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိသည့် သင်တန်းများနှင့်အစီအစဉ်များအား အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ပါဝင်နိုင်ရန် ဤအခန်းကို စံနမူနာအဖြစ် ရေးဆွဲပြုစုထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ဥပဒေကျောင်းသားများအနေဖြင့်လည်း ဤအခန်းကို လေ့လာခြင်းအားဖြင့် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဤအခန်းတွင် ဥပဒေကျောင်းသားများအားလုံး ကြုံတွေ့လာနိုင်သော ဥပဒေနှင့် ကျင့်ဝတ်တို့အကြား အခြေခံကျသည့် ကွဲပြားခြားနားချက်ကို မိတ်ဆက်ရှင်းလင်းထားခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအခန်းသည် ဥပဒေနှင့်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေစနစ်များ၊ ဥပဒေကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာသင်ခန်းစာများ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပြဿနာများ ပါဝင်သည့် အခြားသော ဥပဒေဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာများ အစရှိသည်တို့တွင် မိတ်ဆက်သင်ခန်းစာအဖြစ် စုစည်းပေါင်းစပ်ထားနိုင်ပါသည်။

၂။ ဤအခန်းသည် ဆရာလမ်းညွှန်အဖြစ် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပြီး သုံးနာရီ ပို့ချတန်းတစ်ခုအတွက် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း ထို့ထက်ပို၍ သော်လည်းကောင်း၊ လျော့၍ သော်လည်းကောင်း ပို့ချပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ သီးခြားသင်ရိုးတစ်ခုအဖြစ်လည်း သင်ကြားပေးနိုင်ပါသည်။ (Guidelines to develop a stand - alone courses ကို ကြည့်ပါ။) (<https://www.unodc.org/e4j/integrity-ethics/module-9/guidelines-stand-alone-course.html>)။

၃။ သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ

- (က) ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာအယူအဆများနှင့် ယင်းနယ်ပယ်များရှိ တူညီမှုများနှင့် ကွဲပြားခြားနားချက်များကို နားလည်နိုင်စွမ်း ရှိလာစေခြင်း၊
- (ခ) အများပြည်သူဆိုင်ရာနယ်ပယ်ရှိ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်၊ ဥပဒေများနှင့် စပ်ဆက်နေသည့် ပြဿနာအား နားလည်သဘောပေါက်နိုင်စွမ်း၊ စိစစ်သုံးသပ်နိုင်စွမ်း၊ ၎င်းပြဿနာရပ်အပေါ် ဖြေရှင်းရမည့် နည်းလမ်းများကို ဖော်ထုတ်အကဲဖြတ်နားလည်နိုင်စွမ်းများ ရှိလာစေခြင်း၊
- (ဂ) မိမိတို့၏ လူမှုဘဝများတွင် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်၊ ဥပဒေများနှင့် သက်ဆိုင်သော ပြဿနာများအား ကြိုတင်မျှော်မှန်းနိုင်စွမ်း၊ ခွဲခြားဖော်ထုတ်နိုင်စွမ်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်စဉ်းစားနိုင်စွမ်းများ ရှိလာစေခြင်း၊
- (ဃ) အနာဂတ်တွင် ကြုံတွေ့လာနိုင်သည့် စိန်ခေါ်မှုများအား ဖြေရှင်းနိုင်ရေးအတွက် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေတို့၏ အရေးပါမှုကို အသိအမှတ်ပြုနိုင်စွမ်း ရှိလာစေခြင်း၊

ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ

၄။ ဥပဒေနှင့် ကျင့်ဝတ်တို့သည် ဆက်နွှယ်မှုရှိကြောင်း သိသာထင်ရှားပြီး ယင်းတို့ နှစ်ခုစလုံးသည် စံတန်ဖိုးများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းနှင့် အပြုအမူများအား လမ်းညွှန်ပေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။ သို့သော် ဥပဒေနှင့် ကျင့်ဝတ်တို့သည် တူညီသောအရာများ မဟုတ်ကြပါ။ ဥပဒေသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုရှိသော အပြုအမူများကို အခြေအနေတစ်ရပ်၌ ခွင့်ပြုပေးပြီး အခြားအခြေအနေတစ်ရပ်တွင်လည်း လူများအနေဖြင့် အားနည်းချက်ရှိသော ဥပဒေများကို အပြည့်အဝ လိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်/မသင့်ဆိုသည့် မေးခွန်းများ ပေါ်ပေါက်လာစေပါသည်။ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုသည် လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သော ပန်းတိုင်တစ်ခု ဖြစ်သော်လည်း လက်တွေ့အားဖြင့် အောင်မြင်နိုင်စွမ်းရှိ/မရှိဆိုသည့် နောက်ဆက်တွဲအခက်အခဲများကို ဖြစ်ပွားစေပါသည်။ ယခုအခန်း၏ အဓိကပန်းတိုင်သည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေတို့၏ အပြန်အလှန်သက်ရောက်မှုများမှ ဖြစ်ပေါ်လာသော အကြောင်းအရာများကို လေ့လာသုံးသပ်အကဲဖြတ်ရာတွင် ကျောင်းသားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့လိုအပ်လျက်ရှိသော အတွေးအခေါ်များကို ရရှိစေရန်ဖြစ်ပါသည်။

၅။ ဤအခန်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ကျင့်ဝတ်ဆိုသည်မှာ လူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဘဝတွင် မည်ကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမည်နှင့် မည်ကဲ့သို့နေထိုင်သွားမည်ဆိုသည့် လမ်းညွှန်မှု များကို ပေးနိုင်သော စည်းမျဉ်းများပါဝင်သည့် စနစ်ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်မတူကွဲပြားခြားနားသည်မှာ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ အထူးသဖြင့် ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုရှိခြင်းကို စဉ်ဆက်မပြတ် လိုက်နာဆောင်ရွက် ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်း စာစောင် အခန်း(၁) (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html>)တွင် အဆိုပါအယူအဆများနှင့် ပတ်သက်၍ ကျယ်ပြန့်စွာ ဆွေးနွေးထားပြီး ဖြစ်သော ကြောင့် ယခုအခန်းအား သင်ကြားရေးအတွက် ပြင်ဆင်ရာတွင် ဆရာများအနေဖြင့် အခန်း (၁)ကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရန် အကြံပြုထားပါသည် (တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် အခန်း(၁) “နိဒါန်းနှင့် အယူအဆရေးရာမူဘောင်”)။ ကျင့်ဝတ်ဆိုသည်မှာ “လူအများအနေဖြင့် မည်ကဲ့သို့ နေထိုင်ကြရမည်၊ မည်သည့်အပြုအမူများက မှန်ကန်သော အပြုအမူများတွင် ပါဝင်သည်ဆိုသည့် လူ့တန်ဖိုးများ၏ သဘောသဘာဝအား နားလည်သဘောပေါက်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းဖြစ်သည် (နော်မန်၊ ၁၉၉၈၊ စာ-၁) (Norman, 1998,p.1)။ အခန်း(၁)တွင် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုအား “ယုံကြည်ချက်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်များ အကြား ကိုက်ညီ၍ လိုက်လျောညီထွေမှုရှိပြီး စံသတ်မှတ်ချက်နှင့် အခြေခံမူများကို လိုက်နာ ဆောင်ရွက်မှုရှိခြင်း”ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည် (မယ်လန်၊ ၂၀၀၇၊ စာ-၂၇၈) (Malan, 2007, p.278)။ ဥပဒေဆိုသည်မှာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်တို့နှင့်မတူညီဘဲ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ အသိအမှတ်ပြုလက်ခံထားသော စည်းမျဉ်းများကို ချိုးဖောက်ပါက အပြစ်ပေးခြင်းဖြင့် အာဏာသက်ရောက်စေသောစနစ် တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

၆။ ဤအခန်းတွင် အယူအဆသဘောတရားဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ် သုံးခုဖြင့် တင်ပြ ဆွေးနွေးထားပါသည်။ ပထမဦးစွာ အဓိကအယူအဆသဘောတရားသုံးခုတို့အပေါ် နားလည် သဘောပေါက်ပြီး ၎င်းတို့အကြား တစ်ခုနှင့်တစ်ခု မည်ကဲ့သို့ ကွဲပြားခြားနားသည် ဆိုသည်နှင့် ပတ်သက်၍ စူးစမ်းလေ့လာထားပါသည်။ “ကျင့်ဝတ်”ဆိုသည်မှာ အပြုအမူများကို လမ်းညွှန်မှု ပေးသည့် အခြေခံသဘောတရားများဖြစ်ပြီး၊ “ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု”မှာမူ မိမိတို့၏ နေ့စဉ် လုပ်ငန်းဆောင်တာကိစ္စရပ်များတွင် စံမူနာတစ်ခုကို ထောက်ခံအားပေးပြီး ၎င်းနှင့် ဆန့်ကျင် ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုဘဲ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော စည်းမျဉ်းများကို ဖော်ဆောင်လိုက်နာဆောင်ရွက်

သင့်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း အကြံပြုထားပါသည်။ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်ရာတွင် ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ မကြာခဏ ပေါ်ပေါက်လာပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အကယ်၍ တစ်ဦးတစ်ယောက်သည် ၎င်း ကိုယ်တိုင် လိုက်နာစောင့်ထိန်းမှုမရှိသည့် စံနမူနာအား ထောက်ခံပြောဆိုပါက ယင်းကိစ္စရပ်သည် ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုမရှိကြောင်း ရှုမြင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ “ဥပဒေ”သည် ဘဝ၊ အခွင့်အရေး နှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာတို့ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း ကဲ့သို့သော စံတန်ဖိုးအချို့ကို အခိုင်အမာ ထိန်းသိမ်းထားသည်။ သို့သော် ကျင့်ဝတ်နှင့်နှိုင်းယှဉ်ရာတွင် ဥပဒေဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် အပြုအမူများအတွက် မျှော်မှန်းထားသည်ထက် လျော့ပေါ့၍ စံတန်ဖိုးများကို သတ်မှတ်လေ့ရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ရှုထောင့်တွင် လူတစ်ဦးသည် အကူအညီလိုအပ်နေသော လူစိမ်းတစ်ယောက်အား အကူအညီပေးရန် လိုအပ်ကောင်း လိုအပ် လိမ့်မည် ဖြစ်သော်လည်း ဥပဒေရှုထောင့်တွင် ယင်းသို့ ကူညီဆောင်ရွက်ရန် ပုံမှန်အားဖြင့် လိုအပ်လိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေ နှစ်ရပ်လုံး၏ ရှုထောင့်တွင် လူတစ်ဦးသည် အခြားသောသူ တစ်ဦးတစ်ယောက်အား မှားယွင်းစွာ သတ်ဖြတ်ခြင်း မပြုရန် ရှောင်ကြဉ်စေမည် ဖြစ်သော်လည်း ကျင့်ဝတ်ဖောက်ဖျက်ခြင်းကြောင့် ပြစ်တင်ဝေဖန်ခြင်းနှင့် ပစ်ပယ်ခြင်းတို့သာ ခံကြရမည်ဖြစ်ပြီး (ရှာဗယ်လ်၊ ၂၀၀၁)(Shavell, 2001)၊ ဥပဒေစည်းမျဉ်းများကို ဖောက်ဖျက်မှု တွင် တရားမ သို့မဟုတ် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ငွေဒဏ်ချမှတ်ခံရခြင်း၊ ထောင်ဒဏ်နှင့် အချို့သော နိုင်ငံများတွင် သေဒဏ်ကဲ့သို့သော ပြင်းထန်သည့် ပြစ်ဒဏ်များအထိ ချမှတ်ခံရနိုင်စေပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဥပဒေအား ချိုးဖောက်ခြင်းတွင် ကျင့်ဝတ်ဖောက်ဖျက်ခြင်းထက် သိသာထင်ရှားစွာ ပိုမိုပြင်းထန်သည့် ပြစ်ဒဏ်များ မဖြစ်မနေ လိုအပ်လာပြီး သက်ဆိုင်ရာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းက အမှန်တကယ် ထိခိုက်မှုရှိသည် သို့မဟုတ် မှားယွင်းစွာပြုမူခြင်းဖြစ်သည် ဟူသော အပြုအမူအပေါ် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ကာ ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်နေသည်ဟု ယူဆကြ သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

၇။ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေတို့အကြား သဘောထားကွဲလွဲမှု၏ အငြင်းပွားဖွယ် ရှုထောင့် တစ်ခုမှာ လူအများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအခြေခံသဘောတရားအရ သဘောတူညီမှု မရှိ သော ဥပဒေအား လိုက်နာခြင်းမပြုရန် ရွေးချယ်ခြင်းပြုနိုင်သည်ဆိုသည့် အတွေးအခေါ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ တောင်အာဖရိကရှိ အသားအရောင်ပေါ်မူတည်၍လူမျိုးရေးခွဲခြားမှု (Apartheid) ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သောကာလတွင် ရေးဆွဲထားသော ဥပဒေများသည် ဥပမာတစ်ခု ဖြစ်ကောင်း

ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အချို့သောလူများမှ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီဟု ခံစားရသော အခြားဥပဒေအမျိုးအစား မှာ ကုသ၍မရသော ရောဂါဝေဒနာ ခံစားနေရသည့်လူနာအား သက်တောင့်သက်သာဖြင့် ဘဝအဆုံးသတ်စေရန် စီမံပေးခြင်း(Euthanasia)ကို တားမြစ်သောဥပဒေ ဖြစ်သည် (စင်းဂါ၊ ၁၉၉၃၊ ဘီဘီစီ၊ ၂၀၁၄) (Singer, 1993; BBC, 2014)။ ဤကဲ့သို့သော ဖြစ်ရပ်များတွင် ပြည်သူ များက “ဤကိစ္စသည် လက်ခံနိုင်သည့်ကိစ္စရပ်ဖြစ်ပြီး အချို့သောအခြေအနေတွင် တရားမျှတမှု မရှိသော ဥပဒေများကို ချိုးဖောက်ရန် လိုအပ်မည်”ဟု ယူဆပါက ပြည်သူ့ဆန္ဒဖော်ထုတ်ခြင်း တွင် ပါဝင်ရန် ရွေးချယ်ပေးလိမ့်မည်။ ဤသို့ဆန္ဒပြသည့် ဥပမာတစ်ခုမှာ အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် ၁၉၆၀ ပြည့်နှစ်များက ပြည်သူ့အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားသူအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့အား ဖယ်ကြဉ်ထားသော အများပြည်သူဆိုင်ရာနေရာများတွင် ထိုင်၍ ဆန္ဒပြကြခြင်း ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုစဉ်က အမေရိကန်ရှိ ပြည်နယ်အချို့တွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ပစ္စည်းများ၊ အဆောက်အဦများ သုံးစွဲခွင့်ကို လူမျိုးအလိုက် ဥပဒေအရ ခွဲခြားထားသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဥပဒေမဲ့ လူအဖွဲ့အစည်းအား ရှောင်ရှားရန် အလို့ငှာ မိမိတို့က တရားမျှတမှုမရှိ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီဟု ယူဆသော ဥပဒေအား မိမိတို့အနေဖြင့် လိုက်နာသင့်ပါ သလား သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ ဖြစ်စေရန်အတွက် တစ်ဦး တစ်ယောက်က အဆိုပါ ဥပဒေအား ဆန်းစစ်ဝေဖန်ရုံသာမက နာခံရန် ငြင်းဆန်ခြင်းသည် ကျိုးကြောင်းခိုင်လုံမှု၊ တရားမျှတမှု ရှိပါသလား။

၈။ ဥပဒေသည် ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်နစ်နာစေသော ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် ပြုလုပ်မှုကို လက်ခံခွင့်ပြုပုံပေါ်နေခြင်းသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်ဥပဒေအကြား သဘောထားကွဲလွဲမှု၏ အခြား ခက်ခဲသော ဥပမာတစ်ခုပင် ဖြစ်သည်။ အချို့သောနိုင်ငံများတွင် ယခင်ကတည်းက ကြာမြင့်စွာ တည်ရှိခဲ့သော ယင်းဥပမာတစ်ခုမှာ ရေနစ်နေသော ကလေးငယ်အား ကယ်တင်နိုင်သည့် အခြေအနေတွင် ရှိသော်လည်း ကူညီကယ်တင်ခြင်း မပြုခဲ့သော လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအား အရေး ယူရန် ဥပဒေမရှိသည့် အနေအထားပင် ဖြစ်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်အရ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသည် အဆိုပါ ကလေးငယ်အား ကူညီရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် ဥပဒေသည် အခြားသူတစ်ဦး တစ်ယောက်အား ကယ်တင်ရေးအတွက် တာဝန်အဖြစ် သတ်မှတ်ရန် ဝန်လေးနေပါသည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အား ကယ်တင်ရန် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်းသည် ဥပဒေအရ အတင်းအကျပ် ဆောင်ရွက်စေခြင်းဟု ယူဆကြပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အခြားသူများအား ထိခိုက် နစ်နာစေခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်နိုင်စေရန် တာဝန်သတ်မှတ်ခြင်းထက် အပြုသဘောဆောင်သော

ပြုမှုကို ဆောင်ရွက်စေလို၍ ဖြစ်သည်။ ဤအခြေအနေသည် ဥပဒေစနစ်အများအပြား၏ အခြေခံဖြစ်သော ဥပဒေသည် လူအများ၏ အခွင့်အရေးအား ထိပါးချိုးဖောက်ခြင်းခံရမှုမှ အကာအကွယ်ပေးရန် ဖြစ်သည့်အတွက် အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးများအား ထိပါး ချိုးဖောက်မှု မရှိသည့် ကာလပတ်လုံး ၎င်းတို့ဆောင်ရွက်လိုသည့် ကိစ္စရပ်များအား လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်သင့်သည်ဆိုသည့် လော့ခ်နှင့် ခန့်ထံ (Locke နှင့် Kant)တို့၏ ဥပဒေလမ်းစဉ်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။ အချို့သော စီရင်ပိုင်ခွင့်အာဏာများသည် လူအများအနေဖြင့် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး ကယ်တင်ရန်လိုအပ်သည့် စည်းမျဉ်းသည် အာဏာသက်ရောက်ရန် ခက်ခဲသည့် အတွက် လက်တွေ့မကျဟု ယူဆပါသည်။ အကယ်၍ မိဘ သို့မဟုတ် အုပ်ထိန်းသူကဲ့သို့သော သူများသည် ကလေးငယ်အား စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်ရှိနေပါက ဥပဒေအနေဖြင့် အဆိုပါ အခြေအနေအတွက် တစ်ဦးတစ်ယောက်အား အပြစ်ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အခြားသူများအား ထိခိုက်နစ်နာစေခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်နိုင်စေရန် တာဝန်သတ်မှတ်ခြင်းထက် ယင်းကဲ့သို့သော လူကြီးနှင့်ကလေးအကြား ဆက်ဆံရေးအခြေအနေတွင် တရားမျှတမှု ရရှိ စေရန် ဥပဒေအရ ပြင်းထန်သောပြစ်ဒဏ်များ ချမှတ်ရမည် ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံနှင့် တစ်နိုင်ငံအကြား ဥပဒေစည်းမျဉ်းများသည် ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ အချို့သောနိုင်ငံများတွင် ကယ်တင်ဆောင်ရွက်ရန် ဥပဒေအရတာဝန် ရှိပါသည်။ သို့သော် ဥပဒေ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအခြေခံသဘောတရားများ၏ အကြံပြုချက်များအကြား မပြောင်းလဲသော အားပြိုင်မှုများ ရှိနေပါသည်။

၉။ ဤအခန်း၏ ပထမအပိုင်းတွင် ကျောင်းသားများသည် ကျင့်ဝတ်၊ ဖြောင့်မတ် တည်ကြည်မှုနှင့် ဥပဒေတို့၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် သာမက ယင်းအယူအဆ သုံးခု၏ ကွာခြားချက်များကို အလေးထားသုံးသပ်ရာတွင် အသုံးဝင်မည့် အချို့သော ဥပမာများကိုပါ စဉ်းစားတွေးတောရမည် ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ကျင့်ဝတ်၊ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု သို့မဟုတ် ဥပဒေတို့နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သော (ဆန့်ကျင်ဘက်ဆောင်ရွက်သော) လူပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အများပြည်သူဆိုင်ရာအပြုအမူနှင့် စပ်လျဉ်းသော ဥပမာများ သည် ကျောင်းသားများ၏ သက်ဆိုင်ရာအယူအဆများအပေါ် နားလည်သဘောပေါက်မှုကို ပိုမိုနက်နဲစေမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အစိုးရအရာထမ်းများ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ ဝန်ထမ်းများ၏ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အပြုအမူသည် ကျောင်းသားများအား ကောင်းမွန်သော အယူအဆဆိုင်ရာ စမှတ်ဖြစ်စေပြီး၊ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့်ဆိုင်သော

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ စိတ်ခံစားချက်နှင့် စိန်ခေါ်မှုပြဿနာများမှ အတန်ငယ် ဝေးကွာစေပါသည်။ နိုင်ငံတကာဥပဒေများသည် ဆက်စပ်မှု ရှိနိုင်သော်လည်း ကျောင်းသားများ ပိုမိုရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုရှိသည့် ပြည်တွင်းဥပဒေများသည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေတို့အကြား ဆက်နွှယ်မှုကို ပိုမိုရှင်းလင်းစေမည် ဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ ဤအခန်း၏ ဒုတိယအပိုင်းတွင် ကျောင်းသားများသည် ကျင့်ဝတ်၊ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာအယူအဆများ၏ နားလည်သဘောပေါက်မှုများမှ အဆိုပါအယူအဆများကို ဖြစ်ရပ်အခြေခံလေ့လာမှုများအား လေ့လာခြင်း၌ အသုံးပြုလာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ဖြစ်ရပ်အခြေခံလေ့လာမှုများကို လေ့လာခြင်းသည် ဥပဒေများလေ့လာခြင်းထက် ပိုမိုရှုပ်ထွေးမှုရှိပြီး လက်တွေ့လောကတွင် ကျောင်းသားများကြုံတွေ့ရမည့် ရှုပ်ထွေးမှုများကို ပိုမိုကိုယ်စားပြုပါသည်။ ပညာသင်ကြားမှုအဝန်းအဝိုင်းမှ ဤအခန်း၏ အကြံပြုထားသော လေ့ကျင့်ခန်းများအနက် တစ်ခုဖြစ်သည့် ဖော်ပြပါဥပဒေ(<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-12/exercises/case-studies.html#/module12casestudy3>) ကို စဉ်းစားသုံးသပ်ပါ-

- (က) ဘွဲ့ရရှိရန်အတွက် လိုအပ်သော ဘွဲ့ကြိုသင်ရိုးတစ်ခုသည် အလားတူ အခြားသင်ရိုးများထက် များစွာခက်ခဲပြီး အောင်မြင်ရန် လွန်စွာခက်ခဲသည်ဟု နာမည်ကြီးလျက် ရှိပါသည်။ သင်တန်း၏ အင်တာနက်စာမျက်နှာသို့ သင်ထောက်ကူများတင်ရာတွင် ဆရာမသည် အဆုံးတွင် အဖြေပါရှိသည့် စာမေးပွဲမေးခွန်းအား မတော်တဆ တင်မိသည်။ ဆရာမသည် ယင်းအမှားအယွင်းအား ချက်ချင်း သတိထားမိပြီး စာမေးပွဲမေးခွန်းအား အင်တာနက် စာမျက်နှာမှ ပယ်ဖျက်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော် သူမအနေဖြင့် ယင်းကဲ့သို့ မပယ်ဖျက်ခင် ကျောင်းသားတစ်ဦးသည် မေးခွန်းအား အင်တာနက်စာမျက်နှာမှ အချက်အလက်များ ရယူခဲ့ပါသည်။ ဆရာမသည် အဖြေပါသော မေးခွန်းများအား အမြန်ဖျက်ခဲ့သည့်အတွက် စာမေးပွဲမေးခွန်းအား တစ်ဦးတစ်ယောက်မှ အချက်အလက် များရယူခဲ့ခြင်း ရှိ/မရှိကို ဆရာမအနေဖြင့် စိစစ်ကြည့်ရှုရန် အင်တာနက် စာမျက်နှာက ခွင့်မပြုပါ။ ဆရာမသည် အဆိုပါတူညီသော စာမေးပွဲမေးခွန်းအား အဖြေမပါဘဲ အင်တာနက်စာမျက်နှာပေါ်သို့ တင်ခဲ့ပြီး ကျောင်းသားများအား ဖြေဆိုစေပါသည်။ ကျောင်းသားများ၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်အရ ကျောင်းသား

များသည် ၎င်းတို့အနေဖြင့် စာမေးပွဲမေးခွန်းအဖြေများနှင့် ပတ်သက်၍ လျှို့ဝှက်သတင်းအချက်အလက်များအား ရရှိထားမိကြောင်း ယုံကြည်နိုင်သည့် အကြောင်းပြချက်ရှိပါက ယင်းကျောင်းသားများသည် စာမေးပွဲဖြေဆိုခြင်း မပြုရပါ။ ကျောင်းသားများ၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်အား ဖောက်ဖျက်ခြင်းသည် ပြစ်ဒဏ်ထိုက်သင့်ပါသည်။

- (ခ) ဖြစ်ရပ်အခြေခံလေ့လာမှုမှ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေတို့၏ ဆက်နွှယ်သက်ဆိုင်သည့် အကြောင်းအရာများကို စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ ဖြစ်ရပ်အခြေခံလေ့လာမှုတွင် ဆရာမနှင့် ကျောင်းသားများအနေဖြင့် မည်ကဲ့သို့သော ရွေးချယ်မှုများ ရှိပါသနည်း။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်သင့်သနည်းနှင့် အဘယ်ကြောင့် ဆောင်ရွက်ရပါသနည်း။ ဤဖြစ်ရပ် အခြေခံလေ့လာမှုတွင် ထွက်ပေါ်လာသော အကြောင်းအရာများတွင် အင်တာနက် အသုံးပြု၍ ဖြေဆိုရသောစာမေးပွဲ၌ မှားယွင်းသော မေးခွန်းပုံစံတင်သည့် ဆရာမ၏မှားယွင်းမှု ပါဝင်ပါသည်။
- (ဂ) အကယ်၍ ဆရာမအနေဖြင့် အဖြေပါဝင်သော စာမေးပွဲမေးခွန်းအား ကျောင်းသားများမှ မမြင်မိကြောင်း ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်း မသေချာပါက အဆိုပါ စာမေးပွဲမေးခွန်းအား ဖယ်ရှားခြင်းသည် အလုပ်ပိုမည် ဖြစ်သော်လည်း စာမေးပွဲမေးခွန်းလွှာအသစ် ဖန်တီးသင့်ပါသလား။ အကယ်၍ ဆရာမအနေဖြင့် အဆိုပါ မှားယွင်းမှုများ ပြုလုပ်မိပါက ကျောင်းသားများအနေဖြင့် ယင်းအမှား အပေါ် အဘယ်ကြောင့် အခွင့်အရေးမယူသင့်ပါသလဲ။ ကျောင်းသားများအနေဖြင့် အဖြေပါရှိသော စာမေးပွဲမေးခွန်းအား အသုံးမပြုသင့်သည့် အကြောင်းရင်းမှာ အဆိုပါ အပြုအမူတွင် မရိုးသားမှု ပါဝင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ စာမေးပွဲ ဖြေဆိုရာတွင် ကျောင်းသားက ၎င်းအနေဖြင့် အဖြေအား ကြိုတင်မရခဲ့ပါ ကြောင်း စောင်းပါးရိပ်ခြေ ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ပြောကြားချက်သည် မှန်ကောင်းမှန်နိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အကယ်၍ ကျောင်းသား သည် ၎င်းအနေဖြင့် အဖြေပါရှိသောမေးခွန်းအား ရရှိထားကြောင်း ဆရာမအား ပြောကြားပြီး စာမေးပွဲဖြေရန် ကြိုးစားခဲ့ပါက အဆိုပါကျောင်းသားအနေဖြင့် ဆက်လက်ဖြေဆိုခြင်းမှ ငြင်းပယ်ခြင်းခံရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အဖြေပါရှိသော

စာမေးပွဲမေးခွန်းအား ကျောင်းသားအနေဖြင့် အသုံးပြုရန် အခြားသော အကြောင်းအရင်းမှာ ကျောင်းသားတစ်ဦးသည် အခြားသော ကျောင်းသားများ တွင် မရှိသည့် အခွင့်အရေးအား ရရှိနေခြင်းသည် အခြားသူများအပေါ် မျှတမှု မရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ စာမေးပွဲသည် ကျောင်းသားများ လေ့လာ သင်ယူရန်နှင့် ကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် တူညီသော အခွင့်အရေး ရှိပြီး စာမေးပွဲရလဒ်များသည် ၎င်းတို့၏ ဗဟုသုတနှင့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု များကို ရောင်ပြန်ဟပ်သည်ဟူသည့် ယူဆချက်အပေါ် အခြေခံထားပါသည်။ အကယ်၍ စာမေးပွဲအဖြေများကို ကျောင်းသားတစ်ဦးက ကြိုတင်သိရှိထား ပါက ယင်းစာမေးပွဲသည် ကျောင်းသားအားလုံးအတွက် မျှတမှုမရှိသည့် ဆန်းစစ်ချက်ဖြစ်ပြီး ရလဒ်များကိုလည်း တရားမဝင် ဖြစ်စေပါသည်။ ပြစ်ဒဏ် များ အပါအဝင် ပြုမူဆောင်ရွက်ရမည့် စည်းမျဉ်းများအား ရေးသားထားပြီး ဥပဒေတစ်ရပ်ကဲ့သို့ စဉ်းစားနိုင်သော ကျောင်းသားများ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား ဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်အရ အဖြေပါရှိသော မေးခွန်းများအား အသုံးပြုခြင်းကို ပိတ်ပင် ထားပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်သော်လည်း ကျောင်းသားအနေဖြင့် အဖြေပါရှိ သော စာမေးပွဲမေးခွန်းအား အသုံးပြုပြီး အခြားကျောင်းသားများလည်း သိရှိခြင်းမရှိ၊ သတင်းပေးတိုင်ကြားခံရခြင်းလည်း မရှိဘဲ လွတ်မြောက်ကောင်း လွတ်မြောက်နိုင်သည်ကို ဖြစ်ရပ်အခြေခံလေ့လာမှုက ယူဆထားပါသည်။ အကယ်၍ တစ်စုံတစ်ဦးသည် တရားမဝင်သော သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီ သည့် အပြုအမူကျူးလွန်ပြီး လွတ်မြောက်သွားမည်ဆိုလျှင် အဆိုပါ ကျင့်ဝတ် နှင့် မညီသောအပြုအမူအား လက်ခံနိုင်စေပါသလား။ ဖြစ်ရပ်အခြေခံလေ့လာမှု တွင် ပေါ်ပေါက်လာသော ရှုပ်ထွေးသည့် အကြောင်းအရာမှာ ဖြေဆိုရမည့် သင်ရိုးသည် အခြားသောသင်ရိုးများထက် အောင်မြင်ရန် ပိုမိုခက်ခဲသည့် အတွက် ကျောင်းသားများအပေါ် တရားမျှတမှုမရှိသည့်ပုံစံပေါ်နေခြင်း ဖြစ်ပါ သည်။ မကောင်းသောပြုလုပ်မှု တစ်ခုသည် အခြားမကောင်းသောအခြေအနေ တစ်ရပ်အတွက် တရားမျှတမှု ရှိစေပါသလား။ အကယ်၍ သင်ရိုးသည် မျှတမှု မရှိသည်အထိ အောင်မြင်ရန် ခက်ခဲနေလျှင် အဖြေပါသည့်စာမေးပွဲမေးခွန်း အား ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုမရှိစွာ အသုံးပြုခြင်းအပေါ် မျှတစေပါသလား။ မျှတမှု မရှိသည်အထိ ခက်ခဲသော စာမေးပွဲအား အောင်မြင်ရန်အတွက်

အခြားသော ကျင့်ဝတ်နှင့် မညီသည့် နည်းလမ်းများအား အသုံးပြုခြင်းသည် ကျိုးကြောင်းမျှတမှု ရှိပါသလား။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ကျောင်းသားသည် အဖြေပါဝင်သည့်စာမေးပွဲ မေးခွန်းအား အသုံးပြုခဲ့ပါက ကျောင်းသားအပေါ် မည်ကဲ့သို့ သက်ရောက်မှု ရှိမည်နည်း။ အနာဂတ်တွင် မထိမဲ့မြင်ပြုတတ်သော သူ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများအား တန်ဖိုးထားသူဖြစ်စေရန် ဦးတည် နေပါသလား။ ကျောင်းသားသည် အနာဂတ်တွင် အလုပ်အကိုင်လျှောက်ထား ရာ၌ ပညာသင်ကြားစဉ် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် အပြုအမူကျူးလွန်ခဲ့ဖူး ပါသလားဟု မေးမြန်းခြင်းခံရလျှင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဖုံးကွယ်ရန် လိမ်လည် ရပါမည်လား။

- (ဃ) ဤအခန်းရှိ ဖြစ်ရပ်အခြေခံလေ့လာမှုများ(<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-12/exercises/case-studies.html>)က ဖြေရှင်းရန် ခက်ခဲသော ကျင့်ဝတ်၊ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ဥပဒေများ၏ ပြဿနာများ ကို ဖော်ထုတ်ထားသည်။ သို့သော် ကျောင်းသားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ မိတ်ဆွေများက သော်လည်းကောင်း ကြုံတွေ့ ရသောပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာ၌ ကျင့်ဝတ်၊ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ဥပဒေသဘောတရားများကို အသုံးပြုရာတွင် “နောက်ဆုံးအယူအဆဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲ”(Final Conceptual Shift) တစ်ခုကို စောင့်ဆိုင်းရဦးမည် ဖြစ်သည်။ လူများအနေဖြင့် မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်မည်ကို အခြားသူများအား ပြောပြနေမည့်အစား ကျောင်းသားများ၏ မိသားစုနှင့် သူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ဘဝနေထိုင်မှု၊ ဘဝရည်မှန်းချက်များနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ပြဿနာ များကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ကိုယ်တွေ့ဥပဒေများကို ဆွေးနွေးခြင်းသည် စိန်ခေါ်မှုရှိသော အကြောင်းအရာများ ထွက်ပေါ်လာစေ သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် စံတန်ဖိုးများ၊ စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ချည်နှောင်မှု များနှင့် ဘောင်ခတ်ထားသည့် ထင်မြင်ချက်များကြောင့် ဆန်းစစ်ရာတွင် များစွာ ရှုပ်ထွေးပါသည်။

- (င) မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ဤအခန်း၏ နောက်ဆုံးအပိုင်းသည် ကျောင်းသားများ၏ နေ့စဉ်ဘဝများနှင့် စာသင်ခန်းအတွင်း ဆွေးနွေးမှုများကို ဆက်စပ်ပေးသည့်

လွန်စွာကျေနပ်ဖွယ်ကောင်းသော ဆွေးနွေးမှုအဖြစ် ဦးတည်သွားပါသည်။ ကျောင်းသားများအား ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ရသော ဥပမာများကို စဉ်းစားသုံးသပ်စေခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် ကျောင်းသားတို့၏ နေ့စဉ်ဘဝအတွေးအမြင်များအကြား သဘောထားကွဲလွဲမှုများကို မည်ကဲ့သို့ ဖြေရှင်းရမည်ဖြစ်ကြောင်း မဟာဗျူဟာများနှင့်အတူ ကျင့်ဝတ်၊ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ဥပဒေများကို အသုံးပြုနိုင်ရန် ကျောင်းသားများ ဆင်ခြင်နှလုံးသွင်းနိုင်ရေးအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။

၁၁။ အထက်တွင်ဆွေးနွေးခဲ့သော ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အချက်အလက်များက လူအများအနေဖြင့် အဘယ်ကြောင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သင့်သည်၊ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်သင့်သည် သို့မဟုတ် ဥပဒေအား လိုက်နာသင့်သည် စသည့် မေးခွန်းများ ပေါ်ပေါက်လာစေပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့အနေဖြင့် လက်တွေ့ဘဝတွင် အဆိုပါ သဘောတရားများ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အဘယ်ကြောင့် ခက်ခဲမှုရှိသည်ဆိုသည့် မေးခွန်းများကိုလည်း မေးမြန်းသင့်ပါသည်။ ၁၉၅၀ ပြည့်နှစ်များတွင် လီအွန်ဖက်စတင်းဂါ (Leon Festinger) သည် “သိမှုသဘောထားကွဲလွဲခြင်း” (Cognitive Dissonance) ဟူသော စိတ်ပညာဆိုင်ရာအယူအဆအား ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။ လူအများသည် ၎င်းတို့၏ကျင့်ဝတ်နှင့် အပြုအမူများအကြား ကိုက်ညီမှုမရှိသည့်အခါ ဥပမာအားဖြင့် ၎င်းတို့စိတ်အစဉ်၌ ဝိရောဓိဖြစ်နေသည့် အတွေးနှစ်ခုကို တစ်ချိန်တည်း ဆုပ်ကိုင်ထားသည့်အခါတွင် စိတ်မသက်မသာ ဖြစ်ရကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ အကြောင်းကိစ္စရပ်သည် အရေးကြီးသည့်အချိန်၊ သဘောမတိုက်ဆိုင်မှုများ အားကောင်းသည့်အခါ သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် ပဋိပက္ခများအား နားလည်ရန် မရှင်းလင်းနိုင်သည့်အခါတွင် သဘောထားကွဲလွဲမှုသည် တိုးပွားလာပါသည်။

၁၂။ သို့သော် သိမှုသဘောထားကွဲလွဲခြင်းဆိုသည်မှာ လူတို့သည် စိတ်အတွင်း၌ သဘောထားများ မတိုက်ဆိုင်မှုဖြစ်ပေါ်သည့်အချိန်တွင် စိတ်မသက်မသာ ဖြစ်ရပါသည်။ ဥပမာ အကယ်၍ ၎င်းတို့၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် အပြုအမူများသည် ကိုက်ညီမှုမရှိသည့်အခါတွင် ဖြစ်သည်။ သိမှုသဘောထားကွဲလွဲခြင်းဆိုင်ရာအမြင်သည် လူအများအနေဖြင့် စိတ်မသက်မသာဖြစ်မှုအား မည်ကဲ့သို့ ဖြေရှင်းရမည်ဖြစ်ကြောင်း အကြံပြုထားခြင်းမရှိပါ။ လူအများအနေဖြင့် သိမှုသဘောထားကွဲလွဲခြင်းသည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအဆင့်အတန်းများနှင့် လျော်ညီစွာ ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့အနေဖြင့်

မတူညီသည့် မဟာဗျူဟာကိုလည်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ ကျင့်ဝတ်အဆင့်အတန်း အား ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် လျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အမှားလုပ်ထားမိသည် ဟူသော ထင်မြင်ချက်အား မှားယွင်းမှုမရှိ ဟူသော ထင်မြင်ချက်သို့ ပြောင်းလဲခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

၁၃။ လူမှုရေးအခြေခံအကြောင်းများသည်လည်း ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ် များကို ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ခြင်း သို့မဟုတ် မြှင့်တင်ခြင်း ပြုနိုင်ပါသည်။ ဒေးဗစ်လူဘန် (David Luban) သည် လူမှုသိပ္ပံနယ်ပယ်တွင် သုတေသနပြုပြီး တာဝန်ရှိမှုများရောထွေး နေခြင်းကြောင့် အစုအဖွဲ့အတွင်း ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုအား ထိန်းသိမ်းရန်ခက်ခဲကြောင်း လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ (လူဘန်၊ ၂၀၀၃)။ အခြေအနေများသည် ဖိအားနှင့်မက်လုံးများအား ဖြစ်ပွားစေပါကြောင်း လူဘန်က သတိပြုမိပါသည်။ သို့သော် အဆုံးစွန်ရောက်သည်အထိ ဖိအားပေးရန် ဖန်တီးထားသည့် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများတွင်ပင်လျှင် အချို့သောသူများသည် အဆိုပါ ဖိအားများအား အမြဲကျော်လွှားနိုင်ပါသည်။ စစ်မှန်သော ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် အပြုအမူတို့အကြား ရှေ့နောက်ညီညွတ်မှုရှိစေရေးအတွက် လမ်းကြောင်းသည် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်မှုမရှိသော အမြင်ကျဉ်းမြောင်းသည့် တွေးခေါ်မှုမှရရှိမည် မဟုတ်ပါ ကြောင်းနှင့် ရံဖန်ရံခါ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအနေအထားများအား စစ်မှန်စွာ ပြန်လည်တွေးခေါ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖယ်ရှားခြင်း စသည့် ဘဝသင်ခန်းစာများဖြင့်သာ ရရှိမည် ဖြစ်ကြောင်း လူဘန်က ထောက်ခံတင်ပြထားပါသည်။ လူဘန်၏ ထောက်ခံချက်များတွင် အထူးသဖြင့် ဖြောင့်မတ် တည်ကြည်မှု မရှိနိုင်မည့် အလားအလာဖြစ်နိုင်ကြောင်း သိသာထင်ရှားသည့်အခါ မည်သည့် အတိုင်းအတာ စည်းဘောင်အား မကျော်သင့်ကြောင်း ကြိုတင်ဆုံးဖြတ်ထားရန်နှင့် အဆိုပါ အတိုင်းအတာစည်းဘောင်အား ကျော်မည့်အချိန်တွင် ရပ်တန့်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ကျောင်းသား များအနေဖြင့် အဆိုပါအတွေးအမြင်များသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်နမူနာများနှင့် ဤစာစောင် မှ အကြံပြုထားသော ဖြစ်ရပ်အခြေခံလေ့လာမှုများအပေါ် အထောက်အကူ ဖြစ်ခြင်းရှိ/ မရှိ နှင့် ပတ်သက်၍ ငြင်းခုံဆွေးနွေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။



Module (12)
Integrity, Ethics and Law

2022 January

Introduction

1. Why is it that some actions are legal but not ethical, or ethical but not legal? This Module is designed to be used by lecturers in a variety of disciplines who wish to introduce their students to the ideas of integrity, ethics and law, including what these concepts stand for and how they are different. Integrity, ethics and law are in the news daily and regularly impact students' lives, so all students will benefit from having a clear understanding of these ideas and the challenges they raise. The discussion of legal issues is basic, rendering the Module ideal as a component in non-legal courses and programmes. However, law students would benefit from this Module as well because it introduces a fundamental distinction that all law students will encounter: what is the difference between law and ethics? Thus, the Module could be integrated into introductory courses in law and national legal systems, courses in legal ethics, or any law course that raises issues of ethics.

2. The Module is a resource for lecturers. It provides an outline for a three-hour class but can be used for shorter or longer sessions, or extended into a full-fledged course (see: Guidelines to develop a stand-alone course).(<https://www.unodc.org/e4j/integrity-ethics/module-12/guidelines-stand-alone-course.html>)

3. Learning Outcomes

- (a) Understand the concepts of integrity, ethics and law, including how they overlap and how they are different
- (b) Understand and analyse a problem involving integrity, ethics and law in the public domain, and create and evaluate solutions
- (c) Anticipate, identify and reflect on problems regarding integrity, ethics and law in their own lives
- (d) Recognize the importance of integrity, ethics and law in resolving challenges they will face in the future

Key Issues

4. Law and ethics are clearly related, as they both reflect values and guide behaviour, but they are not the same thing. On occasion, law seems to allow unethical, harmful behaviour, while on other occasions flawed laws can raise the question of whether people should comply with them at all. Integrity poses further issues; it is a worthwhile goal, but can it realistically be achieved? The main goal of this Module is to equip students with the ideas they need to critically evaluate issues arising from the interplay of integrity, ethics and law.

5. As used in this Module, ethics is understood to be a system of principles that guide how people make decisions and lead their lives. In contrast to ethics, integrity is understood as a consistent application of ethical principles, particularly honesty. These concepts are discussed extensively in Module 1 (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html>) of the present module series, which lecturers are advised to review in preparation for this Module. In Module 1 (Integrity and Ethics: Introduction and Conceptual Framework), ethics is defined as "the attempt to arrive at an understanding of the nature of human values, of how we ought to live, and of what constitutes right conduct" (Norman, 1998, p. 1). Module 1 refers to integrity as "consistency between beliefs, decisions and actions, and continued adherence to values and principles" (Malan, 2007, p. 278). Different from integrity and ethics, law is a system of rules recognized by society and enforced via sanctions of some sort.

6. This Module moves through three conceptual shifts. First, the Module explores academic understandings of the three main concepts and how they are different from each other. "Ethics" are principles that guide behaviour, while "integrity" suggests that we should carry out ethical principles in our daily lives and activities, rather than espousing an ideal and then doing something contradictory. Discussions of integrity frequently raise the issue of honesty because if someone advocates an ideal that he or she does not uphold, this can

be viewed as a kind of dishonesty. "Law" asserts and upholds certain values, such as life and the protection of rights and property, but compared to ethics, legal rules normally establish lower expectations for behaviour. For example, ethics might require someone to help a stranger in need, but the law would normally not require that. Both ethics and law require us to refrain from wrongfully killing another person, but while breaching an ethical rule might result in criticism and rejection (Shavell, 2001), breaching a legal rule brings about more severe sanctions such as civil or criminal fines, prison, and even death in some countries. Because violation of the law entails significantly more severe sanctions than ethical rules, only behaviour considered by society to be truly hurtful or wrong is made illegal.

7. A controversial aspect of the conflict between ethics and law is the idea that people can choose not to follow a law that they fundamentally disagree with on ethical grounds. Laws underpinning the apartheid era in South Africa could be one example. Another type of law which some people strongly feel is unethical is the legal prohibition of euthanasia (Singer, 1993; BBC, 2014). In such cases, people may choose to engage in civil disobedience, asserting that it is acceptable and perhaps even required in some situations for people to break unjust laws. An example of civil disobedience would be U.S. civil rights workers in the 1960s sitting in public spaces they were excluded from, because at that time some U.S. states legally segregated public facilities by race. Should we comply with what we consider an unjust or unethical law in order to avoid a lawless society? Or is it justified to not only criticize but also refuse to obey such a law, in order to be consistent with one's ethical principles?

8. Another difficult example of the conflict between ethics and law is when the law seems to allow unethical conduct that is extremely harmful. A longstanding example of this in some countries is the refusal of the law to punish an adult who does not come to the aid of a drowning child, whom they could

have saved, but chose not to. Ethically the adult is required to help the child, but the law is reluctant to impose a duty to rescue someone else. Imposing a duty to rescue someone is viewed as oppressive, because it would order someone to take positive action as opposed to merely imposing a duty to refrain from injuring others. This position follows from Locke's and Kant's approach to law, which is at the basis of many legal systems: Law should protect people's rights from being infringed, so as long as people do not infringe on the rights of others, they should be free to act as they want. Some jurisdictions consider a rule requiring people to rescue each other as impractical because it would be difficult to enforce. The law will punish someone in this situation if they have a duty to take care of the child, such as a parent or caregiver, because in those circumstances the relationship between the adult and the child justifies imposition of law's severe sanctions. Legal rules vary from country to country, and some countries do have a legal duty to rescue, but there is a constant tension between what the law requires and what ethical principles suggest.

9. In the first segment of this Module, students consider some of these examples of ethics, integrity and law, which go beyond definitions and are useful in stressing the distinctions between the three concepts. In particular, examples of public behaviour of persons or institutions that act in accordance with (or contrary to) ethics, integrity, or law will deepen student understanding of the respective concepts. Public behaviour, for example by public officials or employees of companies, provides some distance for students from the more challenging and emotional personal issues of integrity and ethics, and offers a good conceptual starting point. International examples may be relevant as well, but the connection between integrity, ethics and law may be clearer with local examples that students are more familiar with.

10. In the second segment of this Module, students move from conceptual understandings of ethics, integrity and law to the application of these concepts

in a case study. Case studies are more complicated than examples and more representative of the complexity students will encounter in the world. Consider the following example from academia, one of the suggested exercises (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-12/exercises/case-studies.html#/module12casestudy3>) of the Module:

- (a) An undergraduate course required for graduation has a reputation for being extremely hard to pass, much harder than similar courses. When posting materials to the class website, the teacher accidentally posts a test with answers indicated at the end. The teacher notices the error immediately and deletes the test, but before she does so a student downloads the test. The website does not allow the teacher to see whether the test was downloaded, and because she deleted the test with the answers so quickly, the teacher later uploads the same test without the answers and requires students to take the test. The Student Code of Ethics prohibits students from taking a test when there is reason for them to believe they have confidential information regarding the answers to a test they are not supposed to have. Violations of the Student Code of Ethics are punishable.
- (b) The task in the case study is to consider the relevant issues of integrity, ethics and law. In this case study, what options do the teacher and the student have, and what should they do and why? Some of the issues raised in this case study include the teacher's error in posting the wrong version of the test online.
- (c) If the teacher was not 100% sure that the test version with the answers was not seen by students, should she have discarded that test and created a new test, even if that would be more work? If the teacher makes these kinds of errors, why can't students take advantage of them? One reason for the student not to use the test

version with the answers is that there is dishonesty involved. The student implies when taking the test that he or she does not already have the set of answers; it seems like this is true because if the student tried to take the test but told the teacher he or she had the test version with the answers, the student would not be allowed to proceed. Another reason for the student not to use the test version with the answers is that it would be unfair to other students if one student had an advantage other students did not have. The test is based on the assumption that students have the same kind of opportunity to study and do well, and that the test results will reflect that knowledge and effort. If the test answers are known to a student in advance, the test is not a fair evaluation of all students and the results are invalid. Using the test version with the answers is also prohibited by the Student Code of Ethics, which as a set of written rules of required behaviour with sanctions can be considered a kind of law. The case study, however, suggests that the student might get away with using the test version with the answers, assuming that other people do not find out and report the student. If someone can get away with illegal or unethical behaviour, does that make unethical behaviour acceptable? Yet another complicating factor raised in the case study is that the course is much harder to pass than other courses, which seems unfair to students. Does one bad action justify another? If the course is unfairly hard to pass, does that justify a student's dishonest use of the test version with the answers? How about the use of other unethical means to pass the unfairly difficult test? Finally, if the student does use the test version with the answers, how might that effect the student? Will it lead them to be cynical in

the future, or value ethical rules less? If the student is asked whether they ever committed educational misconduct in a future job application, will they have to lie to cover that up?

- (d) The case studies (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-12/exercises/case-studies.html>) in this Module raise issues of ethics, integrity and law which are difficult to answer, but a final conceptual shift is still waiting for students, when they apply the concepts of ethics, integrity and law to themselves and problems that they or persons they know face. Now instead of telling other, hypothetical people what to do, students are required to consider issues intertwined with their family and friends, or their own lives and life goals. Discussion of personal examples raises challenging issues, because analysis is greatly complicated by values, emotional attachment, and limited perspectives.
- (e) This last portion of the Module however has the potential to be a very satisfying discussion which connects classroom discussion with the reality of students' lives. The goal of having students consider more personal examples is to help students internalize how ethics, integrity and law apply to them, together with some strategies of how to resolve conflicts among the concepts in their own lives.

11. The foregoing discussions of integrity, ethics and law raise questions of why people should be ethical, have integrity or follow the law, but they should also raise questions about why adhering to these concepts might be difficult in real life. Cognitive dissonance, a psychological concept developed initially by Leon Festinger in the 1950s, suggests that people are uncomfortable when they hold two conflicting thoughts in their mind at the same time, for example, when their ethics and their behaviour do not align (Festinger, 1957). Dissonance

increases if the subject is important, the conflict is strong, or we cannot explain the conflict to ourselves in some way.

12. However cognitive dissonance only means that people are uncomfortable in some way when they are faced with conflicts within themselves; for example, if their ethics and behaviour are not consistent. The idea of cognitive dissonance does not suggest how people will resolve this uncomfortable feeling. People can resolve cognitive dissonance by making their behaviour conform to standards of integrity and ethics, but they can also use a very different strategy – change or lower their ethical standards, or change their perception that they have done something wrong to the perception that they have not done anything wrong.

13. Social factors can also inhibit or promote integrity and ethics, and David Luban reviews scholarship from social science which suggests that integrity is much harder to sustain in a group because there is a diffusion of responsibility (Luban, 2003). Luban notes that situations can create pressure and temptation, but that some people invariably overcome those pressures, even in experiments structured to increase pressures to the breaking point. Luban argues that the pathway to real integrity and consistency between ethics and behaviour is not via a narrow-minded inflexibility, but rather life learning in which occasionally moral positions are genuinely rethought or discarded. Among Luban's recommendations, particularly when the potential for a lack of integrity seems to be a clear possibility, is to decide in advance what line will not be crossed, and to quit the activity when that line is crossed. Students can debate whether these ideas are of any assistance, in the context of their own examples and the case studies suggested by the Module.

References

BBC (2014). Anti-euthanasia arguments (http://www.bbc.co.uk/ethics/euthanasia/against/against_1.shtml).

- Festinger, Leon (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evanston, Illinois: Row and Peterson.
- Luban, David (2003). Integrity: its causes and cures. *Fordham Law Review*, vol. 72, pp. 279–310
- Malan, Daniel (2007). Integrity. In *The A to Z of Corporate Social Responsibility*. Wayne Visser and others, eds. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Norman, Richard (1998). *The Moral Philosophers*. Oxford: Oxford University Press.
- Shavell, Steven (2001). Law versus morality as regulators of conduct. Harvard Law School John M. Olin Center for Law, Economics and Business Discussion Paper Series. Paper 340.
- Singer, Peter (1993). *Taking Life: Humans* (<https://www.cambridge.org/at/academic/subjects/philosophy/ethics/practical-ethics-3rd-edition?format=PB&isbn=9780521707688#IXFoi9tYgcRcFo88.97>). Excerpted from *Practical Ethics*, 2nd edition, Cambridge, 1993, pp. 175–217.

Exercises

14. This section contains suggestions for in-class and pre-class educational exercises, while a post-class assignment for assessing student understanding of the Module is suggested in a separate section.
15. The exercises in this section are most appropriate for classes of up to 50 students, where students can be easily organized into small groups in which they discuss cases or conduct activities before group representatives provide feedback to the entire class. Although it is possible to have the same small group structure in large classes comprising a few hundred students, it is more challenging and the lecturer might wish to adapt facilitation techniques to ensure sufficient time for group discussions as well as providing feedback to the entire class. The easiest way to deal with the requirement for small group discussion in a large class is to ask students to discuss the issues with the four or five students sitting close to them. Given time limitations, not all groups will be able to provide

feedback in each exercise. It is recommended that the lecturer makes random selections and tries to ensure that all groups get the opportunity to provide feedback at least once during the session. If time permits, the lecturer could facilitate a discussion in plenary after each group has provided feedback.

16. All exercises in this section are appropriate for both graduate and undergraduate students. However, as students' prior knowledge and exposure to these issues vary widely, decisions about appropriateness of exercises should be based on their educational and social context. The lecturer is encouraged to relate and connect each exercise to the key issues of the Module.

Exercise 1: Case studies

17. Choose one or more of these case studies (<https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-12/exercises/case-studies.html>) and lead a discussion which allows students to address and debate issues of integrity, ethics and law. If time allows, let the students vote on which case studies they want to discuss.

Lecturer guidelines

18. For lecturers teaching large classes, case studies with multiple parts and different methods of solution lend themselves well to the group size and energy in such an environment. Lecturers can begin by having students vote on which case study they prefer. Lecturers could break down analysis of the chosen case study into steps which appear to students in sequential order, thereby ensuring that larger groups stay on track. Lecturers may instruct students to discuss questions in a small group without moving from their seat, and nominate one person to speak for the group if called upon. There is no need to provide excessive amounts of time for group discussion, as ideas can be developed further with the class as a whole. Lecturers can vary the group they call upon to encourage responsive participation.

Exercise 2: Definitions

19. Split the class into three groups and assign each group the task of presenting the definitions of integrity, ethics and law to the whole class.

Lecturer guidelines

20. Large lecture classes: Advise students to form groups of three, then choose one or two groups at random to share their definitions. Alternatively, split the lecture hall into three groups, with each segment defining a different term, then choose one or two groups at random to share their definitions. Lecturers can tell students not to conduct internet searches but rather identify how they would define the terms.

Exercise 3: Interviews

21. Prior to meeting students, assign students the task of interviewing someone they think is ethical or has integrity. Students should ask the person about a difficult decision they made, and report back to the class about the interview. If this exercise is used, it is important to discuss privacy and confidentiality with students, and talk about whether the person interviewed wants to remain anonymous or not.

Lecturer guidelines

22. Students can do this exercise in large lecture classes, but given privacy concerns, written reports should be submitted to the lecturer, who can summarize and anonymize the reports for the class, or ask students whether they would be comfortable sharing their interviews.

Exercise 4: Films

23. View and discuss movies or videos that address this Module's topics, such as:

- (a) **Blackfish** (2013): a documentary that focuses on a killer whale held by the commercial park and tourist attraction SeaWorld (https://en.wikipedia.org/wiki/SeaWorld_Orlando), and the controversy over

captive killer whales ([https://en.wikipedia.org/wiki/Captive_killer _whales](https://en.wikipedia.org/wiki/Captive_killer_whales)). Numerous lesson plans and discussion guides about this movie are available online; lecturers can review the TeachWith Movie's guidelines (<http://teachwithmovies.org/>).

- (b) **Blood Diamond** (2006): set in Sierra Leone in 1999 in the midst of a civil war, Blood Diamond draws attention to the responsibility of citizens and businesses in the developed world to ensure that the diamonds they buy have not been used to fund conflicts abroad. It also highlights the plight of child soldiers. A useful discussion guide is available at here (https://www.carnegiecouncil.org/publications/ethics_onfilm/0002). The film is also discussed in connection with organized crime issues in Module 2 (<https://www.unodc.org/e4j/en/organized-crime/module-2/exercises/thinking-critically.html>) of the University Module Series on Organized Crime.

Lecturer guidelines

24. In large classes, students can view videos outside of class and lecturers can facilitate discussion during class, using small groups that report back on questions.

Exercise 5: Teaching integrity, ethics and law

25. Prior to class, make arrangements for your students to teach the concepts of integrity, ethics and law to younger students, e.g. university students can visit and teach high school students. In class, allocate class time for students to come up with interactive, age-appropriate ideas, prepare activities and practice the lesson (role play can work well here). Outside of class, as part of the class or an extra-curricular activity, accompany students to the high school. After the session, ask students to debrief and evaluate the teaching experience using a diary or report. The diary or report should address the practical and conceptual challenges of teaching integrity, ethics and law, as well as what students learned about integrity, ethics and law through the teaching experience.

Lecturer guidelines

26. This exercise requires more lecturer supervision, and may be more challenging in larger classes, but it could be made an option among a number of different exercises from which students can choose. The lecturer should act as a communication hub, with students submitting reports to the lecturer and the younger students' teachers submitting feedback for the university students to the lecturer.

Case studies

27. Choose one or more of the following case studies and lead a discussion which allows students to address and debate issues of integrity, ethics and law. If time allows, let the students vote on which case studies they want to discuss.

28. For lecturers teaching large classes, case studies with multiple parts and different methods of solution lend themselves well to the group size and energy in such an environment. Lecturers can begin by having students vote on which case study they prefer. Lecturers could break down analysis of the chosen case study into steps which appear to students in sequential order, thereby ensuring that larger groups stay on track. Lecturers may instruct students to discuss questions in a small group without moving from their seat, and nominate one person to speak for the group if called upon. There is no need to provide excessive amounts of time for group discussion, as ideas can be developed further with the class as a whole. Lecturers can vary the group they call upon to encourage responsive participation.

Case study 1

A manufacturing company provides jobs for many people in a small town where employment is not easy to find. The company has stayed in the town even though it could find cheaper workers elsewhere, because workers are loyal to the company due to the jobs it provides. Over the years, the company has developed a reputation in the town for taking care of its employees and being a responsible corporate citizen.

The manufacturing process used by the company produces a by-product that for years has flown into the town river. The by-product has been considered harmless but some people who live near the river have reported illnesses. The by-product does not currently violate any anti-pollution laws.

What are the issues of integrity, ethics and law posed in the case study? What options does the company have, and what should it do and why?

Lecturer Guidelines

Some of the issues raised by this case study include the factors and decisions that led to the current situation, such as worker loyalty caused by scarce employment and the power the company holds over the town; whether the company is acting consistently with its reputation as a good corporate citizen and whether not doing so affects its integrity; the ethics of companies compared to persons, and whether companies should have more or fewer obligations and why; whether and why the company should take action even though the by-product does not violate any laws, and if it should take action, whether the company should establish criteria for helping it decide when to address complaints that do not raise illegal actions. Is there a problem with the current state of the law, and if there is, can the company use that to justify non-action?

Case study 2

A woman died recently, after a short, unhappy life. She wanted her ashes to be scattered in the ocean near a place she lived during one of the brief happy times of her adult life. Her parents and immediate family had already passed away, so she discussed her wishes with her mother-in-law, who said she would comply with her daughter-in-law's wishes. In her will, the woman gave control of her estate to the mother-in-law. The will stated that the woman's ashes should be scattered in the ocean, as described above. Instead, her mother-in-law buried the ashes in a family plot near her home, because she wanted to keep the ashes close to her because of her own grief.

Assume that the mother-in-law is legally required to follow the wishes stated in the will, but that no one will check and it is very unlikely that the mother-in-law will have any problem with the law. What are the issues of integrity, ethics and law posed in the case study? What options does the mother-in-law have, and what should she do and why?

(Adapted from an article in the New York Times (<https://www.nytimes.com/2015/10/04/magazine/what-should-an-ethicist-tell-his-readers.html>)).

Lecturer Guidelines

Some of the issues raised by this case study include whether the mother-in-law is acting ethically and with integrity; the relevance of her promise to her daughter-in-law, and whether the promise is still relevant after the daughter-in-law dies; the impact of the law on the mother-in-law, and what difference it makes that the mother-in-law's illegal activity is not likely to be discovered.

Case study 3

An undergraduate course required for graduation has a reputation for being extremely hard to pass, much harder than similar courses. When posting materials to the class website, the teacher accidentally posts a test with answers indicated at the end. The teacher notices the error immediately and deletes the test, but before she does so a student downloads the test. The website does not allow the teacher to see whether the test was downloaded, and because she deleted the test with the answers so quickly, the teacher later uploaded the same test without the answers and required students to take the test. The Student Code of Ethics prohibits students from taking a test when there is reason for them to believe they have confidential information regarding the answers to a test they are not supposed to have. Violations of the Student Code of Ethics are punishable.

What are the issues of integrity, ethics and law posed in the case study? What options do the teacher and the student have, and what should they do and why?

Lecturer Guidelines

Some of the issues raised in this case study include the reasons why the teacher reposted the same test; the undue difficulty of the course, and whether that or the teacher's actions justify a student who uses the answers accidentally disclosed by the teacher; the relationship between ethical concerns and the Student Code of Ethics; and the relationship of the student to the teacher and fellow students, and the effect the student's actions may have on fellow students. Lecturers can also see the Key Issues section for an extended discussion of this case study.

Case study 4

A woman is sexually harassed by a top-level senior executive in a large company. She sues the company, and during settlement discussions she is offered an extremely large monetary settlement. In the agreement, the woman is required to confirm that the executive did nothing wrong, and after the agreement is signed the woman is prohibited from discussing anything about the incident publicly. Before the date scheduled to sign the settlement agreement, the woman's lawyer mentions that she has heard the executive has done this before, and the settlement amount is very large because the company probably had a legal obligation to dismiss the executive previously. The company however wants to keep the executive because he is a big money maker for the company.

What are the issues of integrity, ethics and law posed in the case study? What options does the woman have, and what should she do and why?

Lecturer Guidelines

Some of the issues raised by this case study include initial issues of unethical and unlawful conduct, by the executive and the company; whether the company should allow the executive to continue working because of the revenue he generates, in view of his propensity to harm co-workers, and whether this action is ethical or reflects integrity; whether the company should require the woman to state that the executive did nothing wrong as part of the settlement agreement; whether the woman should agree to this settlement in view of the harm future employees are being exposed to; and whether the woman is prioritising justice for herself over harm to future employees in an acceptable way.

Case study 5

A country with a history of corruption and bribery has made great efforts via education and prosecution to conduct government business in an open and fair way. The country has made considerable progress. As part of its reform, the country overhauled its visa procedures for foreigners wanting to live in the country. In the previous corrupt environment, people with money would secretly pay off a government employee to have their visa application approved quickly, while other visa applications took much longer. Now the government has made the application procedure transparent and established a new procedure in law. The new procedure offers two visa tracks, the "Regular Track", which does not require any payment, and the "Premium Track", which requires a US \$10,000 payment. The Regular Track takes just as long to process a visa application as an application without a bribe took before the reforms. The Premium Track moves along just as quickly as a visa application with a bribe took before the reforms. Most people wanting to immigrate to the country cannot afford the Premium Track.

What are the issues of integrity, ethics and law posed in the case study? What options does the country have, and what should it do and why?

Lecturer Guidelines

Some of the questions raised by this case study include how the issue first arose, what stakeholders are involved and what power they have or don't have; whether the current arrangement is ethical; how the integrity and ethics of countries are similar and different from those of people, and whether the country is acting or should act with integrity; whether the current arrangement legalizes an essentially unfair arrangement, and if so, how that affects people's view of the law.

Case study 6

An international soft drink company has a signature soft drink that it sells all over the world. In India, the version of the soft drink complies with Indian food and health regulations, but is less healthy than the drink sold in the European market where the law is stricter. The soft drink company is obeying the law in India, but it is selling an inferior, less healthy product in a developing country.

What are the issues of integrity, ethics and law posed in the case study? What options does the soft drink company and the government of India have, and what should they do and why?

Lecturer Guidelines

Some of the questions raised by this case study include how the issue first arose, including globalization, and why the company and the country would benefit and not benefit from the current position; whether the company and country are acting ethically, with integrity, and consistent with law; the role that consumers in India and elsewhere play in this case study; and the different approaches the company could take to health standards, e.g. establishing its own standard to meet even if that standard exceeds what is required in a particular country.

Possible Class Structure

29. This section contains recommendations for a teaching sequence and timing intended to achieve learning outcomes through a three-hour class. The lecturer may wish to disregard or shorten some of the segments below in order to give more time to other elements, including introduction, icebreakers, conclusion or short breaks. The structure could also be adapted for shorter or longer classes, given that the class durations vary across countries.

Introduction to the Concept of Ethics (20 minutes)

- (a) Individually or in small groups, students provide a definition of ethics.
- (b) Lecturers should give students a chance to define the concept on their own, and if they have difficulty then refer to online or hard copy definitions.
- (c) Students provide public examples of ethical behaviour as well as unethical behaviour, e.g. by public officials or employees of companies, as opposed to private examples involving students or known to them.
- (d) Students can also conduct internet searches for pictures of ethics, although lecturers should view the picture before sharing with the class. The pictures or photographs can be evocative illustrations of behaviour that upholds or falls short of ethical principles, and they are an alternative way of prompting a discussion of real life examples.
- (e) Key point to include: as used in this Module, ethics is understood to be a system of principles that guide how people make decisions and lead their lives.
- (f) If students are raising ideas about the concepts of integrity and law, rather than ethics, take note of those ideas but develop them later, after the definitions of all three concepts are clearer.

Introduction to the Concept of Integrity (20 min)

- (a) Individually or in small groups, students provide a definition of integrity.
- (b) Lecturers should give students a chance to define the concept on their own, and if they have difficulty then refer to online or hard copy definitions.

- (c) Students provide public examples of integrity as well as a lack of integrity, e.g. by public officials or company employees.
- (d) Students can also conduct internet searches for pictures of integrity, although lecturers should view the pictures before sharing with the class.
- (e) In discussing integrity, if students have not tried to compare it with ethics, ask them what the difference is between integrity and ethics.
- (f) Key point to include: compared to ethics, integrity can be understood as a consistent application of ethical principles, particularly honesty.
- (g) If students are raising ideas about the concept of law, take note of those ideas but develop them later, after discussing the definition of law.

Introduction to the Concept of Law (20 min)

- (a) Individually or in small groups, students provide a definition of law.
- (b) Lecturers should give students a chance to define the concept on their own, and if they have difficulty then refer to online or hard copy definitions.
- (c) Then students provide public examples of compliance with law, and non-compliance or lawlessness.
- (d) Key point to include: law is a system of rules recognized by society and enforced via sanctions of some sort.

30. As an alternative to running three separate discussions, give small groups the opportunity to discuss all three concepts for 30 minutes, and then return to plenary discussion to provide definitions and examples, during which the lecturer can also share some formal definitions and content with the class. In the first 30 minutes, the lecturer should circulate among the groups to provide ideas and encouragement and ensure that students are on task.

Comparing and Considering the Concepts (15 min)

31. Discuss the following questions:

- (a) How are integrity and ethics different from law? (Law embodies rules regarding certain behaviour, which is enforced by formal sanctions, while integrity and ethics are more personal guides to the entirety of people's behaviour.)
- (b) Why should people be ethical? Have integrity? Follow the law? Why do people have difficulty with this? (These last questions are intended to raise issues that will be discussed in the following segments, so the discussion can leave questions unanswered at this point.)

Case Study (60 min)

- (a) Give students 5 minutes to review the case study.
- (b) Start by asking students to describe what happened in the case study.
- (c) Ideally, break students into three groups, following one of the structures listed below:
 - Option 1: Assign integrity, ethics and law to separate groups, and have each group state (1) how people in the case uphold and do not uphold that concept in the case study, and (2) why people in the case study might want to uphold or not uphold that concept. Then have each group report in turn, and facilitate a discussion with all students.
 - Option 2: Have all groups work through each of the three ideas one after the other, and facilitate their discussion of (1) how people uphold and do not uphold that concept in the case study, and (2) why people in the case study might want to uphold or not uphold that concept.

- (d) Resolving the case study: With all students, discuss what students would do in this case study, and why? In this discussion, highlight any tensions between integrity, ethics and law, and ask students to observe how some solutions resolve these tensions more successfully.

Applying the Concepts to Students' Lives (45 min)

- (a) Ask students to think of an example of someone they know personally, who had difficulty with one of these concepts. The example does not have to be about the student, but it should be about someone they know.
- (b) If the lecturer can share a more personal example first, that should encourage the students to share as well.
- (c) In a small group ask students to discuss their respective examples, then choose one example that the group will share with the entire class. This sharing should be done via an informal discussion, not PowerPoint, to facilitate easier discussion of more personal issues.
- (d) Each group presents its example, and then the lecturer facilitates a discussion of the challenges presented by the example and ways of resolving the challenges.
- (e) Suggested wrap-up question to students: do you think you will run into challenges of integrity, ethics and law in the future? If yes, what kind of challenges do you expect, and what strategies can you use to resolve them?

Core Reading

32. This section provides a list of (mostly) open access materials that the lecturer could ask the students to read before taking a class based on this Module.

- (a) BBC Ethics Centre (2014). What is Ethics? (http://www.bbc.co.uk/ethics/introduction/intro_1.shtml) » This online reading provides short introductions to the main ideas and issues arising out of ethics.
- (b) The Ethics Centre (2018). What is Ethics? (<https://ethics.org.au/why-were-here/what-is-ethics/>) » This online reading provides short introductions to the main ideas and issues arising out of ethics.
- (c) Luban, David (2003). Integrity: its causes and cures. *Fordham Law Review*, vol. 72, pp. 279–310. » This article defines integrity, a core part of this Module, and then analyses the sociological research regarding why integrity is difficult to achieve. The article concludes with suggestions about how integrity might be achieved. This article is considerably more challenging than the suggested websites so lecturers should determine if it is appropriate for their students, but it will assist students to realistically face some of the challenges posed by integrity.
- (d) Markkula Center for Applied Ethics, Santa Clara University (2010). What is Ethics? (<https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics/>)» The Markkula Center is a good resource for materials on integrity and ethics, and this entry briefly addresses the difference between ethics and law.

Advanced Reading

33. The following readings are recommended for students interested in exploring the topics of this Module in more detail, and for lecturers teaching the Module:

- (a) Blackburn, Simon (2001). *Ethics A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press. » This book in the Oxford University Press

"Very Short Introduction" series is written in an accessible way but engages with the challenging issues raised by ethics. It is appropriate for advanced undergraduates, and graduate students if paired with more sophisticated materials.

- (b) Changing Minds (2018). Cognitive dissonance (http://changingminds.org/explanations/theories/cognitive_dissonance.htm). » This short webpage explains the psychological principle of cognitive dissonance and contains references to additional sources.
- (c) Coady, Sidney and Sidney Bloch (1996). Codes of Ethics and the Professions. Carlton South, Victoria: Melbourne University Publishing. » This book addresses the issues arising from codes of ethics for professions clearly and engagingly. See especially pp. 8–27.
- (d) Festinger, Leon (1957). A Theory of Cognitive Dissonance. Evanston, Illinois: Row and Peterson. » Check Google Books for available portions of this book, which introduce the classic psychological principle.
- (e) Gandhi, Mahatma (1948–49). Non-violence in Peace and War. Ahmedabad: Navajivan Publishing House. » This book includes writings by the leader Mahatma Gandhi regarding civil disobedience and breaking unethical or unjust laws.
- (f) Gunning Jennifer and others, eds. (2005). Ethics, Law and Society, Volume 4. Surrey, England; Burlington, Vermont, USA: Ashgate. » Cardiff Centre for Ethics, Law and Society publishes a series on issues in ethics, law and society that includes well-focused chapters on different issues. Portions of this volume are available on Google

Books, but interested lecturers should check to see what is currently available in their country.

- (g) Heyman, Steven J. (1994). Foundations of the duty to rescue. 47 Vanderbilt Law Review 673. » This law-focused article argues that over and above ethical concerns, the law should include a duty to rescue others from harm.
- (h) Internet Dictionary of Philosophy.
 - Ethics (<https://www.iep.utm.edu/ethics/>).
 - Moral character. (<https://www.iep.utm.edu/moral-ch/>).» These online entries provide detailed summaries of ethical concepts and theories.
- (i) Markie, Peter J. (1994). A Professor's Duties: Ethical Issues in College Teaching. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield. » This book addresses issues that arise for the lecturer rather than students, and is a recommended reading for lecturers rather than students.
- (j) McCombs School of Business, University of Texas (2018). Ethics unwrapped (<https://ethicsunwrapped.utexas.edu/>). » Lecturers can review this US-focused website that contains videos, case studies, and worksheets on ethics, integrity and law.
- (k) National Center for State Courts (2008). A summary of ethical guidelines for conducting interviews and data collection (<https://www.courts.ca.gov/partners/documents/summaryeg.doc>). » For a concise list of ethical issues arising when conducting interviews, lecturers can review page 2.
- (l) Priaulx, Nicky and Anthony Wrigley, eds. (2013). Ethics, Law and Society, Volume 5. Surrey, England; Burlington, Vermont: Ashgate. » Cardiff Centre for Ethics, Law and Society publishes a series on issues in ethics, law and society that includes well-focused chapters

on different issues. Portions of this volume are available on Google Books, but interested lecturers should check to see what is currently available in their country.

- (m) Passas, Nikos and Neva Goodwin (2004). *It's Legal but It Ain't Right, Harmful Social Consequences of Legal Industries*. Ann Arbor, Michigan: University of Michigan Press. » The book by Passas & Goodwin is written in accessible English and it addresses the role of corporations in behaviour that is harmful but legal. Portions of the book are available online via Google Books, but lecturers should check to see what is currently available in their country.
- (n) Passas, Nikos (2005). Lawful but awful: 'Legal Corporate Crimes.' *The Journal of Socio-Economics*, vol. 34, pp. 771-786. » An article-length overview of some the issues addressed in the book by Passas and Goodwin.
- (o) Piper, Thomas R. and others, eds. (1993). *Can Ethics Be Taught? Perspectives, Challenges, and Approaches at the Harvard Business School*. Boston: Harvard Business Review Press, 1993. » This book addresses a question lecturers should be asking when they teach ethics. The book traces the development and implementation of the Leadership, Ethics, and Corporate Responsibility program at the Harvard Business School, which resulted in a required course in ethics, new electives, and integration of ethical issues and corporate responsibility into the first year curriculum.
- (p) Shavell, Steven (2001). *Law versus morality as regulators of conduct*. Harvard Law School John M. Olin Center for Law, Economics and Business Discussion Paper Series. Paper 340. » This article examines how law and morality regulate conduct in different

ways, and when law and morality alone, or law and morality together, are best suited to regulate conduct.

- (q) Stanford Encyclopedia of Philosophy.
 - Entries on (<https://plato.stanford.edu/contents.html#e>) Ethics (<https://plato.stanford.edu/contents.html#e>).
 - Integrity (<https://plato.stanford.edu/entries/integrity/>).
 - Entries on Law (<https://plato.stanford.edu/contents.html#l>). »
The entries in this online encyclopedia are for advanced undergraduates and graduate students, and are a good source for additional readings.
- (r) Thoreau, Henry David (1849). On the Duty of Civil Disobedience . »
Thoreau's essay is a classic in the area of civil disobedience and should be included in a discussion of that issue, together with excerpts from Gandhi's book "Non-violence in Peace and War" which is included in this list.
- (s) Wacks, Raymond (2015). Law: A Very Short Introduction. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press. » Another book in the Oxford University Press "Very Short Introduction" series, this book introduces students to law without undue jargon. It is appropriate for advanced undergraduates, and graduate students if paired with more sophisticated materials.

Student Assessment

34. This section provides a suggestion for a post-class assignment for the purpose of assessing student understanding of the Module. Suggestions for pre-class or in-class assignments are provided in the Exercises section. One or more of the following assignments are proposed to be completed within two weeks

after the Module. They contain varying degrees of experiential learning and can be adapted to suit student abilities.

- (a) Essay: Students analyse a case study that raises inter-related questions of integrity, ethics, and law. Depending on their ability, students can analyse a case study that was discussed initially in class. This option requires students to engage in a more sophisticated analysis of that problem in the essay, referring to and incorporating Module material. Lecturers can also use a case study that has not yet been discussed in class. For case study sources, lecturers can use one of the case studies identified in the Module or begin the assignment by having students identify issues they are interested in. If students come up with the essay issue or case study, that will encourage more student interest and engagement with the assessment, although the lecturer must work with the issue to ensure it is sufficiently challenging and appropriate to the Module.
- (b) Interview and analysis: Assign students the task of interviewing someone they think is ethical or has integrity. Students should ask the person about a difficult decision they made and take notes on the interview. The lecturer should then review the notes and identify an issue arising out of the interview, which the student then analyses in a written assignment. This assignment is best done in steps, with feedback from the lecturer to ensure that the student focus remains relevant to the Module. (If this exercise is used, it is important to discuss privacy and confidentiality with students, and talk about whether the person interviewed wants to remain anonymous or not.)

- (c) **Presentation:** Students deliver an individual or small group presentation, on questions of integrity, ethics and law arising out of assigned material, or a question raised by students that the lecturer approves in advance. Presentations on supplemental material can be made a regular part of the class discussion in a way that underscores the relevance of the Module to the students, e.g. at the end of a discussion, the lecturer can ask "What do we need to know, that we don't know yet?" For this option, students can find relevant resources to present and even ask other students to read them, with prior lecturer review and approval.
- (d) **Community project:** Students can identify issues of integrity, ethics and law arising in their community, perform relevant research, and propose and analyse solutions. Students should at a minimum write up their results but ideally share their results with the class. Like the interview assignment, this assessment is best done in steps, with feedback from the lecturer to ensure that students interact appropriately with the community and that the project focus remains relevant to the Module.

Additional Teaching Tools

35. This section includes links to relevant teaching aides such as PowerPoint slides and video material, that could help the lecturer teach the issues covered by the Module. Lecturers can adapt the slides and other resources to their needs.

PowerPoint presentation

- Presentation on Module 12: Integrity, Ethics and Law (<https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/M12-Integrity-Ethics-and-Law-PPT-20181001.pptx>)

Video material

36. The following videos could be used in connection with this Module. They are short, focused treatments of particular ideas that employ interviews with students, commentary and cartoons:

- Ethics Unwrapped, "Conflict of Interest" (<https://ethicsunwrapped.utexas.edu/video/conflict-of-interest>), from the University of Texas School of Business.
- Ethics Unwrapped, "Legal Rights and Ethical Responsibilities" (<https://ethicsunwrapped.utexas.edu/video/legal-rights-ethical-responsibilities>), from the University of Texas School of Business.

Lecturers can also consider portions of the "Justice with Michael Sandel", produced by Harvard University. These videos of lectures about justice are comprehensive and easy to follow, but lecturers will need to select excerpts as the videos are fairly lengthy. The first episode can be found on YouTube.

Guidelines to Develop a Stand-Alone Course

37. This Module provides an outline for a three-hour class, but there is potential to develop its topics further into a stand-alone course. The scope and structure of such a course will be determined by the specific needs of each context, but a possible structure is presented here as a suggestion.

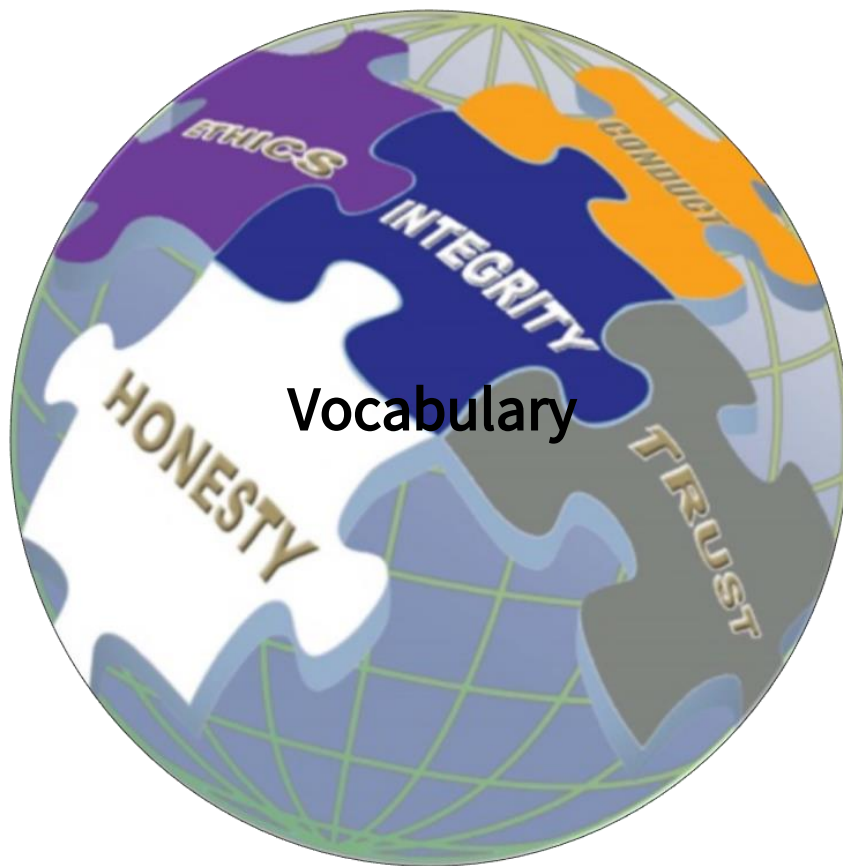
Session	Topic	Brief description
1	Introduction to integrity, ethics and law	Introduction to concepts of integrity, ethics and law – Different kinds of reasons for upholding the concepts and for not upholding them

Session	Topic	Brief description
2	Ethics overview	Ethical theories and their overlap with religious beliefs: e.g. Kantian ethics, utilitarianism, virtue ethics, Confucianism, Islam
3	Applied ethics	Define applied ethics and look at how many groups of people and professionals have systems of ethics – How are these systems similar, or different? – Types of ethical rules: punitive and aspirational
4	Integrity	Fuller consideration of integrity: definition and sources – Discussion of how integrity differs from ethics
5	Law	Fuller consideration of law: definition and sources – Discussion of how integrity and ethics are similar to and different from law
6	Case studies of integrity, ethics and law	Case studies provide examples of the different ways in which integrity, ethics and law interact:

Session	Topic	Brief description
		– Provide a case study of ethical behaviour which is illegal but unlikely to be detected
7	Case studies of integrity, ethics and law	Case studies provide examples of the different ways in which integrity, ethics and law interact: – Provide a case study of behaviour which is legal but unethical or lacks integrity
8	Case studies of integrity, ethics and law	Case studies provide examples of the different ways in which integrity, ethics and law interact: – Provide a case study of illegal behaviour which is unethical or lacks integrity, but which is subject to powerful forces that are hard to resist (poverty, protection of family, the potential to make enormous amounts of money, etc.)
9	Student presentations of integrity, ethics and law	Students present their own studies of real persons, either public figures or persons known to them, and then either analyse the challenges posed by integrity, ethics and law

Session	Topic	Brief description
		themselves, or, if doable, lead the class in discussion of the issues and resolutions. - Students can interview persons known to them, but it is necessary to address issues of privacy and confidentiality with students before they embark on the assignment, and talk with students about whether the person interviewed wants to remain anonymous or not. - This kind of assignment also provides an opportunity to discuss integrity, ethics and law in the context of school and assignments.
10	Student presentations of integrity, ethics and law	Students present their own studies of real persons, either public figures or persons known to them, and then either analyse the challenges posed by integrity, ethics and law themselves, or, if doable, lead the class in discussion of the issues and resolutions. - Students can interview persons known to them, but it is necessary

Session	Topic	Brief description
		to address issues of privacy and confidentiality with students before they embark on the assignment and talk with students about whether the person interviewed wants to remain anonymous or not. - This kind of assignment also provides an opportunity to discuss integrity, ethics and law in school and in research. - Final discussion: what kinds of problems with integrity, ethics and law do students think they might have in the future? What are some ways to handle them?



Vocabulary

2022 January

Vocabulary

No	English	Myanmar
1	Absenteeism	အလုပ်ချိန်ပျက်ကွက်ခြင်း
2	Adherence	လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု
3	Advocacy Groups	နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးကဏ္ဍများ၌ စိတ်ပါဝင်စားသူများပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများ
4	Allegations	စွပ်စွဲချက်များ
5	Ameliorate	ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေသည်
6	Amplification technique	အသံချဲ့ပြောဆိုခြင်းနည်းလမ်း
7	Apartheid	အသားအရောင်ပေါ်မူတည်၍ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှု
8	Authoritative Positions	လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသောအဆင့်/ ရာထူး
9	Autonomous	ကိုယ်ပိုင်ရပ်တည်နိုင်သော
10	Blanket	အလုံးစုံ အကျိုးဝင်သော
11	Brand Reputation	အမှတ်တံဆိပ်ဂုဏ်သတင်း
12	Brown Envelopes	စာအိတ်ညှို(လာဘ်ပေးရာတွင် အသုံးပြုသော)
13	Business Integrity	စီးပွားရေးဆိုင်ရာဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု
14	Business Transaction	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအရောင်းအဝယ်
15	Bystanders	စောင့်ကြည့်သူများ
16	Capitalism	အရင်းရှင်ဝါဒ
17	Care-focus approach	ကူညီစောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အထူးပြုချဉ်းကပ်ခြင်း
18	Catcalling	အသံဖြင့်စနောက်ခြင်း
19	Citizen Journalists	ပြည်သူထဲက သတင်းသမားများ
20	Civil Dialogues	လူထုအခြေပြုတွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများ
21	Civil Disobedience	ပြည်သူ့ဆန္ဒဖော်ထုတ်ခြင်း/အာဏာဖိဆန်ခြင်း
22	Code	စည်းမျဉ်း/ကျင့်ဝတ်/ဥပဒေ/ကိုဥပဒေ
23	Code of Conduct	လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်
24	Code of Ethics	ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်
25	Cognitive Dissonance	သိမှုသဘောထားကွဲလွဲခြင်း
26	Commercialization	စီးပွားရေးဆန်သောအသုံးချမှု
27	Compliance-Based Policies	ဥပဒေလေးစားလိုက်နာမှုအပေါ် အခြေခံသည့် မူဝါဒများ
28	Conflicts of Interest	အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခ
29	Conformity	ကိုက်ညီမှု
30	Consequences	အကျိုးဆက်များ

No	English	Myanmar
31	Consultation	အကြံပြုဆွေးနွေးခြင်း
32	Controversial	အငြင်းပွားဖွယ်ဖြစ်သော
33	Corporate Media	မီဒီယာကော်ပိုရေးရှင်း
34	Credibility	ယုံကြည်စိတ်ချမှု
35	Cultural Imperialism	ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ နယ်ချဲ့ဝါဒ
36	Demarcated	တိကျစွာခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း
37	Deontologists	တာဝန်အဓိကဝါဒီများ
38	Deontology	တာဝန်အဓိကဝါဒ
39	Dignity	ဂုဏ်သိက္ခာ
40	Domestic Violence	အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု
41	Embezzlement	အလွဲသုံးစားပြုလုပ်ခြင်း
42	Emotional Attachment	စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ချည်နှောင်မှုများ
43	Employee Handbook	ဝန်ထမ်းလက်စွဲစာအုပ်
44	Espousing	ထောက်ခံခြင်း
45	Ethical Behavior	ကျင့်ဝတ်နှင့်ကိုက်ညီသော အပြုအမူများ
46	Ethical Concept	ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ/ကိုယ်ကျင့်တရားပညာဆိုင်ရာအယူအဆ သဘောတရား
47	Ethical Conduct	ကျင့်ဝတ်နှင့် ညီသော လုပ်ဆောင်မှု
48	Ethical Considerations	ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အလေးထားမှုများ
49	Ethical Dimensions	ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ရှုထောင့်အမြင်များ
50	Ethical Perspective	ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ရှုထောင့်/ အမြင်
51	Ethical Responsibilities	ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိမှုများ
52	Ethics	ကျင့်ဝတ်/ကိုယ်ကျင့်တရား/ကိုယ်ကျင့်တရားပညာ
53	Ethics of Care	စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်
54	Euthanasia	ဘဝအဆုံးသတ်စေရန် စီမံပေးခြင်း
55	Exploitation	ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်း
56	Fake News	သတင်းအတု
57	Favouritism	မျက်နှာသာပေးခြင်း
58	Feminism	ကျား-မတန်းတူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးဝါဒ
59	Feminist Ethics	အမျိုးသမီးဝါဒီလှုပ်ရှားသူများ၏ ကျင့်ဝတ်
60	Flawed Laws	အားနည်းချက်ရှိသောဥပဒေများ

No	English	Myanmar
61	Gender	ကျား-မ ဖြစ်တည်မှု
62	Gender Dimensions	ကျား-မရေးရာရှုထောင့်အမြင်များ
63	Gender Discrimination	ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု
64	Gender Identity	ကျား-မ ရေးရာလက္ခဏာ
65	Global Capitalism	ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အရင်းရှင်ဝါဒီ
66	Global Financial Crisis	ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးအကြပ်အတည်း
67	Grass Roots	အခြေခံလူတန်းစားများ
68	Harmful	ထိခိုက်နစ်နာစေသော/ ဘေးဖြစ်နိုင်သော
69	Hierarchized	ထက်အောက်စဉ်စနစ်သတ်မှတ်ထားသော
70	Holistic Approach	တစ်ခုလုံးခြုံငုံနိုင်သော ချဉ်းကပ်လမ်းစဉ်
71	Holistically Engage	ထိထိမိမိ လွှမ်းခြုံလေ့လာသည်
72	Implications	ဂယက်ရိုက်ခတ်မှုများ
73	Incentivized	မက်လုံးပေးမှု
74	Informed Citizenry	အသိအမြင်ဗဟုသုတရှိသော နိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်း
75	Integrity	ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု
76	Integrity-Based Policies	ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုအပေါ်အခြေခံသည့်မူဝါဒများ
77	Internalized Prejudices	ခံယူချက်အစွဲများ
78	Intersectionality	အခြေအနေအရပ်ရပ်ပေါင်းစုကာ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း
79	Journalism	သတင်းနှင့် စာနယ်ဇင်းအတတ်ပညာ
80	Juveniles	လူငယ်များ
81	Legal Persons	ဥပဒေအရသက်ဆိုင်သူများ
82	Legitimacy	တရားဝင်ဖြစ်ခြင်း
83	Level of Complexity	လုပ်ငန်းနက်နဲမှုအဆင့်
84	Like-Minded People	စိတ်တူကိုယ်တူသူများ
85	Male Supremacy	အမျိုးသားများ သာလွန်ကြီးစိုးမှု
86	Mapping the Margins	အနားသတ်မျဉ်း ရေးဆွဲပုံဖော်ခြင်း
87	Marginalization	ပစ်ပယ်ထားခြင်း/ဖယ်ထားခံရခြင်း
88	Marshalling	စနစ်တကျစုစည်းခြင်း/ ထိန်းကျောင်းခြင်း
89	Masculinist	အမျိုးသားဝါဒီ
90	Media Consumer	မီဒီယာအသုံးပြုသူ

No	English	Myanmar
91	Media Houses	မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများ
92	Media Professionals	မီဒီယာကျွမ်းကျင်အတတ်ပညာရှင်များ
93	Media Provider	မီဒီယာလုပ်ငန်းဖော်ဆောင်ပေးသူ
94	Media Provision	သတင်းမီဒီယာသတ်မှတ်ချက်
95	Misogynistic	မိန်းမမုန်းတီးသော
96	Misrepresentation	မှားယွင်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေးခြင်း
97	Nature of Human Values	လူတန်ဖိုးများဆိုင်ရာ သဘောသဘာဝ
98	Newsworthy Events	သတင်းဖြစ်ရပ်များ
99	Nullifying the Recognition	အသိအမှတ်မပြုတော့ခြင်း
100	Objectification	အရာဝတ္ထုတစ်ခုအနေဖြင့် မြင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆက်ဆံခြင်း
101	One-size-fits-all Model	အားလုံးနှင့် ကိုက်ညီပြည့်စုံသည့်ပုံစံ
102	Over-entitlement	လက်ဝါးကြီးအုပ်ထားလိုသော
103	Patriarchal	အမျိုးသားကြီးစိုးသော/ဖခင်ကြီးစိုးသော
104	Philosophical Roots	ဒဿနဆိုင်ရာ အခြေအမြစ်များ
105	Powerlessness	အခွင့်အာဏာမဲ့ခြင်း
106	Production of Media	မီဒီယာဆိုင်ရာ ဖန်တီးထုတ်လုပ်မှု
107	Professional Codes of Ethics	ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်
108	Proper Standards of Conduct	အပြုအမူဆိုင်ရာ မှန်ကန်သော စံနှုန်းများ
109	Psychological Concept	စိတ်ပညာဆိုင်ရာ အယူအဆ
110	Public Domain	အများပြည်သူဆိုင်ရာ နယ်ပယ်
111	Public-Private Partnership	အစိုးရ-ပုဂ္ဂလိကပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု
112	Racism	လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုဝါဒ
113	Reasonable Return	သင့်လျော်သည့် အမြတ်အစွန်း
114	Relational Feminist Ethical Theory	ကျား-မ သဘာဝနှင့် ဆက်နွှယ်သည့် တန်းတူအခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးဝါဒကျင့်ဝတ်သီအိုရီ
115	Reputations	နာမည်ဂုဏ်သတင်း
116	Respondents	ဖြေဆိုသူ/တရားပြိုင်
117	Responsible Business	တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း
118	Risk Assessment	အန္တရာယ်အကဲဖြတ်ခြင်း
119	Role Morality	ကဏ္ဍအလိုက်ကိုယ်ကျင့်တရား
120	Role-Responsibility	ကဏ္ဍအလိုက်တာဝန်ခံမှု

No	English	Myanmar
121	Rural-Indigenous	ကျေးလက်ဒေသခံ
122	Sacrificing	စွန့်လွှတ်အနစ်နာခံခြင်း
123	Sexism	လိင်ကွဲပြားမှုအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း
124	Sexist	လိင်မတူသူကို ချိုးနှိမ်လိုသော/ခွဲခြားဆက်ဆံလိုသော
125	Sexual Assault	လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း
126	Sexual Harassment	လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း
127	Skewed	ဘက်လိုက်ခြင်း
128	Social Attributes	လူမှုရေးအင်္ဂါရပ်များ
129	Socialism	ဆိုရှယ်လစ်ဝါဒ
130	Socialization Processes	ဆက်ဆံရေးပုံသွင်းခြင်းဖြစ်စဉ်များ
131	Socio-Cultural Context	လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာအခြေအနေ
132	Socio-Economic Status	လူမှုစီးပွားအဆင့်အတန်း
133	Solidarity	စည်းလုံးညီညွတ်မှု
134	Stakeholder	ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူ/ပါဝင်ပတ်သက်သူ
135	Status Quo	မူလအခြေအနေ
136	Stereotype Thinking	ပုံသေကားကျ တွေးခေါ်ခြင်း
137	Supply Chains	ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဖြန့်ဖြူးမှု
138	Sustainable Development Goals(SDGs)	စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်များ
139	Systemic Level	ကျယ်ပြန့်စွာစီမံဖွဲ့စည်းမှုအဆင့်
140	Talented Employees	အရည်အချင်းရှိသော ဝန်ထမ်းများ
141	Tangible Business Advantages	လက်ဆုပ်လက်ကိုင်ပြနိုင်သော စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်များ
142	Temptation	မက်လုံး/သွေးဆောင်ခြင်း
143	Think Globally, Act Locally	ကမ္ဘာ့အမြင်ဖြင့်တွေး၍ မိမိဒေသနှင့် ကိုက်ညီစွာ ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်း
144	Underpinning	ရေးဆွဲသည်/သက်သေအထောက်အထား ကို ခိုင်မာစေသည်
145	Universal Statement	တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာထုတ်ပြန်ချက်
146	Unnoticed	အမှတ်မထင်
147	Unsolicited	မလိုလားအပ်သော
148	Urban-Periphery	မြို့ပြဒေသ
149	Utilitarianism	လက်တွေ့အသုံးကျမှုအဓိကဝါဒ
150	Victims	ပြစ်မှုကျူးလွန်ခံရသူများ

No	English	Myanmar
151	Virtue Ethics	မြတ်သောအကျင့်သီလ
152	Vulnerable Persons	အားနည်းသူများ/ထိခိုက်လွယ်သူများ
153	Whistle-Blowing System	ထုတ်ဖော်သတင်းပေးရေးစနစ်
154	Withholding	ထိမ်ချန်ထားခြင်း
155	Zero Tolerance	လုံးဝလက်မခံခြင်း/လက်သင့်မခံခြင်း/ သည်းမခံခြင်း