



Equality Myanmar

ဂျန်တာရေးရာ နှင့် မသန်းစွမ်းသူများဆိုင်ရာ
လူတိုင်းအကျုံးဝင်ပါဝင်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒများ

Version 1.2

In effect from 28 October 2022

I. မျှော်မှန်းချက်

- ညီမျှခြင်းမြန်မာ အနေဖြင့် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် လူ့အခွင့်အရေးယဉ်ကျေးမှုကိုလေးစားလိုက်နာ၍ လုပ်ဆောင်နေသော လုပ်ငန်းစဉ်များအားလုံးတွင် ဂျန်တာရေးရာ နှင့် မသန်စွမ်းသူများအား ပါဝင်နိုင်ရန်အတွက် ထည့်သွင်း မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သွားရန်

II. ရည်မှန်းချက်များ

- ၂၀၁၈ မှစ၍ ညီမျှခြင်းမြန်မာ၏ လုပ်ငန်းစဉ်တိုင်းတွင် ဂျန်တာရေးရာ နှင့် မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ လူတိုင်း အကျိုးဝင် ပါဝင်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို ဝန်ထမ်းတိုင်း နားလည်သိရှိ လက်ခံကျင့်သုံးသော မူဝါဒ တစ်ခု ဖြစ်လာစေရန်

III. အခြေခံမူများ

- လူတိုင်းခြင်းစီ၏ မွေးရာပါ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် လူ့အခွင့်အရေးရှိမှုကို အသိအမှတ်ပြု တန်ဖိုးထားလေးစားခြင်း
- တန်းတူညီမျှမှုကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေရေးနှင့် အထူးသဖြင့် ဂျန်တာရေးရာ နှင့် မသန်စွမ်းသူများ တန်းတူပါဝင်နိုင်ရေးအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း
- အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် LGBTIQAN များအား တန်းတူညီမျှမှု အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေရန် ၎င်းတို့အား စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း

IV. စီမံကိန်းနှင့်ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်းအဆင့်၏ ရည်ညွှန်းချက်

a. ကျွန်ုပ်တို့ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း နှင့်ဒီဇိုင်းဆွဲခြင်း အဆင့်များတွင် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ မသန်စွမ်းသူများနှင့် သန်စွမ်းသူများ၊ (LGBTIQAN) များ၏ အမြင်များကို ထည့်သွင်းရန်အတွက် အောက်ပါအတိုင်းဆောင်ရွက်မည်

- အစီအစဉ်/ စီမံကိန်း စီစစ် သုံးသပ်ချက်များ ပြုလုပ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် (LGBTIQAN) များ၏ အချက်အလက်များ၊ အမြင်များနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ပါဝင်ရမည်။
- မသန်စွမ်းသူများအရေးလုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့များနှင့် ဆက်စပ်၍ အချက်အလက်များ၊ အမြင်များ ယူပြီး စီမံကိန်းရေးဆွဲရာတွင် ၎င်းတို့ အကျိုးခံစားရရှိစေရေးအတွက် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သွားရမည်။
- အမျိုးသမီးများ ကဏ္ဍစုံပါဝင်စေရေး နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့နေရာတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု သေချာစေရေးအတွက် စနစ်တကျ စီမံဆောင်ရွက်သွားရမည်။

b. စီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအဆင့်ကျွန်ုပ်တို့ အကောင်အထည် ဖော်သည့် စီမံကိန်းများတွင် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် (LGBTIQAN)များ ၏ ပါဝင်အကျိုးခံစားခွင့် များပါဝင်စေရန် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်မည်။

- ၂၀၁၈ နောက်ပိုင်းတွင် ညီမျှခြင်းမြန်မာလုပ်ဆောင်နေသော လူ့အခွင့်အရေးသင်တန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများ ပါဝင်နိုင်ဖို့ဖိတ်ခေါ်နိုင်ရန် အဆင်သင့်ရှိနေရမည်။
- အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများအား LGBTIQAN များ၏ စိတ်ဝင်စားမှုများကို ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ကောက်ယူထားသော စစ်တမ်းများနှင့်အညီ ဖော်ဆောင်ပေးရမည်။
- သင်တန်းများ၊ အစည်းဝေးများကို အမျိုးသမီးများ၊ LGBTIQAN များလည်း လက်လှမ်းမီ တက်ရောက်ခွင့်ရှိရန် သင့်တော်သော နေရာ၊ အချိန်များ စီစဉ်ပေးခြင်း။ ကလေးအသက် (၅) နှစ် အောက် မိခင်များအတွက် ကလေးထိန်းများခေါ်လာခွင့်ပေးပြီး အစားအသောက် နေထိုင်ရေး၊ခရီးစရိတ်များထောက်ပံ့ပေးရမည်။
- မသန်စွမ်းသူများ အတွက် သင့်လျော်သော နေရာထိုင်ခင်းများ၊ အထူးလိုအပ်ချက်များဆောင်ရွက် ပေးရန်။ အဆင်ပြေစွာ သွားလာနိုင်မည့် အဆောက်အဦး၊ သင်ကြားရေး အထောက်အကူပြု ပစ္စည်းများကို စီစဉ်ပေးထားရမည်။
- အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ၊ LGBTIQAN များ အားလုံးသူတို့၏ စိတ်ဝင်စားမှု၊ ရည်မှန်းချက်၊ အယူအဆများကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပြောဆိုဖော်ထုတ်နိုင်အောင် အခွင့်အရေး ပေးခြင်းနှင့် အတွေ့အကြုံရစေရန် ဆောင်ရွက်သော လေ့ကျင့်မှုများတွင်လည်း လူတိုင်း ပါဝင်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။
- အားလုံးပါဝင်နိုင်မည့် (tools) များကိုလည်း တီထွင်အသုံးပြုပေး နိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး သင်ကြားမှု ပုံစံတွင် အားလုံးပါဝင်နိုင်သော ပုံစံများ ပြောင်းလဲ သင်ကြားနိုင်ရမည်။
- သင်တန်း၊ Campaigns, Workshops, Events များ ပြုလုပ်ပါက အလွှာပေါင်းစုံ ပါဝင်လာနိုင်အောင် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် LGBTIQAN များ ပါဝင်မှုရှိစေရန်၊ ဖိတ်ကြားခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ပါဝင်နိုင်အောင် နည်းလမ်းများ အသုံးပြုခြင်း၊ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်း စီမံဆောင်ရွက်ရမည်။
- ညီမျှခြင်းမြန်မာ၏ ဦးတည်အုပ်စုတွင် အမျိုးသမီးများ၊ LGBTIQAN များနှင့် မသန်စွမ်းသူများကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သွားရမည်။
- အဖွဲ့အစည်းမှ ထုတ်လွှင့်သော HRETV Program များတွင် မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီနိုင်ရေး အတွက် နည်းလမ်းများ အသုံးပြုသွားရမည်။
- အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မသန်စွမ်းသူများ၏ပုံများ၊ ဇာတ်လမ်းများကို ဖော်ပြရာတွင် ထိုမသန်စွမ်းသူထံ အသိပေး သဘောတူညီချက်ရယူရမည်။ EQMM ၏ Consent form ကို အသုံးပြုရမည်။

စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း နှင့် အကဲဖြတ် ခြင်း ၏ ရည်ညွှန်းချက်

- c. ကျွန်ုပ်တို့အကောင်အထည်ဖော်သည့် စီမံကိန်းများတွင် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် LGBTIQAN များ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်၊ အကျိုးခံစားခွင့်ကို အထောက်အကူပြုစေရန်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ဆောင်ရမည်မှာ
 - စောင့်ကြည့်လေ့လာ အကဲဖြတ်ရာတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် (LGBTIQAN) များ၏ အပေါ်စီမံကိန်း၏ အကျိုး သက်ရောက်မှုကို ထည့်သွင်း လေ့လာခြင်း။

V. အဖွဲ့အစည်း၏ ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍ

- a. မိမိတို့အဖွဲ့အတွင်းသာမက မိတ်ဖက်အဖွဲ့များအတွင်းပါ ဂျန်တာရေးရာ နှင့် မသန်စွမ်းသူများ ဆိုင်ရာလူတိုင်းအကျိုးဝင်ပါဝင်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒများကို ပိုင်ဆိုင်ကြောင်း လက်ခံခံစားမိစေရန် ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ဆောင်ရမည်မှာ
 - ရည်မှန်းချက် (Mission) မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း (Strategic Plan) အစီအစဉ်များ ဖော်ထုတ်ရာတွင် လည်းကောင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ရာတွင်လည်းကောင်း လုပ်တဲ့နေရာမှာ ဝန်ထမ်းများ အားလုံးပါဝင်စေခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အယူအဆများကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲရန်။
 - အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံဇယား (Organization Structure)၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်များတွင် Gender ညီမျှမှုရှိစေရန်နှင့် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်မှုရှိစေလာစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးရမည်။
 - မိမိတို့၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား ဤပေါ်လစီချမှတ်ထားမှုကို အသိပေးမှုပြုလုပ်ပြီး လိုက်ပါဆောင်ရွက်မှုရှိစေရေး အတွက်ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်ရမည်။

လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်

- b. အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းတိုင်းရဲ့ မတူကွဲပြားမှု၊ အားလုံးအကျိုးဝင်မှုကို ထင်ဟပ်စေသော ပေါ်လစီ၊ အလေ့အကျင့်များ ရှိလာစေရန် ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ဆောင်ရမည်မှာ
 - ဝန်ထမ်းများအတွင်း အမျိုးသားများ နှင့် အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ နှင့် (LGBTIQAN) များ ပါဝင်နိုင်စေရေးအတွက် အပြုသဘောဆောင်သော ချဉ်းကပ်မှုများဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည်။
 - လုပ်ငန်းတာဝန်သတ်မှတ်ရာတွင် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် JDs၊ Requirements များ ထည့်သွင်းရေးဆွဲပေးရမည်။
 - မီးဖွားခွင့်နှင့် မီးနေသည် စောင့်ရှောက်ခွင့်အား အနိမ့်ဆုံးစံနှုန်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမား ဥပဒေကို ကိုးကားရမည်။

- HR Policy တွင် ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေး တွင် Disability များကို ဦးစားပေးစဉ်း စားရန် (ဝန်ထမ်း ခန့်အပ်ရန်အတွက် နေရာများ စဉ်းစားပေးရန် နှင့် ခန့်အပ်ပြီးပါက ဝန်ထမ်းများအတွက် နေရာ ၊ ပတ်ဝန်းကျင်များကို ဖန်တီးပေးရန်)
- ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခြင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ၊ LGBTIQAN များ၊ မသန်စွမ်းသူများ သတင်းအချက်အလတ် လက်လှမ်းမီနိုင်ရေးအတွက် နည်းလမ်းများအသုံးပြုခြင်းနှင့် ဆက်စပ် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

ယဉ်ကျေးမှု

c. ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်ခွင်တွင် မတူညီကွဲပြားမှုကို အသိအမှတ်ပြု လေးစားမှုနှင့် လူတိုင်း အကျုံးဝင်ပါဝင်မှုကို လိုက်ပါဆောင်ရွက်သည့် ယဉ်ကျေးမှု အလေ့အကျင့်ကောင်းများ ရှိလာစေရန် ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်ရမည်မှာ

- ဝန်ထမ်းမိတ်ဆက်မှုတွင် ဂျန်တာရေးရာ နှင့် မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ လူတိုင်းအကျုံးဝင်ပါဝင်မှု ဆိုင်ရာမူဝါဒများ နှင့် ဝန်ထမ်းတဦးချင်းစီ၏ တာဝန်များကို ကြိုတင်ဆွေးနွေးရှင်းပြထား ရမည်။
- မူဝါဒများကို ပိုမိုထိရောက်စွာ အသုံးပြုနိုင်ရန် Orientation/ Refresher Orientation များပေးခြင်း တို့ကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဂျန်တာရေးရာ နှင့် မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ လူတိုင်းအကျုံးဝင်ပါဝင်မှု ဆိုင်ရာမူဝါဒများကို ထည့်သွင်းဆွေးနွေးရှင်းပြရမည်။
- တိုင်ကြားမှုပြုယန္တရားနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဝန်ထမ်းအားလုံး သိရှိစေရန် လုပ်ငန်းစဉ်အချိန်နှင့် ပုံမှန် (နှစ်စဉ်) တွင် ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးရမည်။
- တိုင်ကြားမှုများရှိလာပါက အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ပေးရမည်။ လိုအပ်ပါက ဝန်ထမ်း အားလုံးကို အသိပေးရှင်းပြရမည်။

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း နှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံခြင်း

d. ကျွန်ုပ်တို့ ပြုလုပ်သော စည်းရုံးရေး လှုပ်ရှားမှုများနှင့် ဆက်သွယ်မှုများတွင် လူတိုင်း အကျုံးဝင်သော ရှုထောင့်များ ပါဝင်စေရန်။

- အဖွဲ့အစည်းမှ လက်ရှိ ဆောင်ရွက်နေသော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ၊ LGBTIQAN များနှင့် မသန်စွမ်းသူများ ပါဝင်ရှိစေရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရမည်
- ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အဖွဲ့အတွင်းတွင်သော်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့၏ ပြင်ပတွင်သော်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများ၊ LGBTIQAN များနှင့် မသန်စွမ်းသူများ အကျုံးဝင်ပါဝင်စေရေးအတွက် စည်းရုံး လှုံ့ဆော်မှုများ ပြုလုပ်ရမည်။ ၎င်းတို့အား ထိခိုက်စေမည့် အပြောအဆိုအပြုအမှုများကို ရှောင်ကျဉ်ရမည်။

VI. Inclusion ပေါ်လစီကို အကောင်အထည် ဖော်ရန်တာဝန်ခွဲဝေမှုများ

a. Manager များ၏ တာဝန်များမှာ ...

- နှစ်စဉ်ဝန်ထမ်းတိုးတက်မှုများ ဆန်းစစ်ရာတွင် ဂျန်တာရေးရာ နှင့် မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ လူတိုင်းအကျိုးဝင်ပါဝင်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒများ နှင့် ပတ်သတ်သော မေးခွန်းများ ထည့်သွင်းရမည်။
- တိုင်ကြားချက်များ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် မူဝါဒများတွင် လူတိုင်း အကျိုးဝင် မူဝါဒဆိုင်ရာ များအား လုပ်ထုံး လုပ်နည်းအဖြစ်ပါဝင်စေရန် နှင့် ဂျန်တာနှင့် မသန်စွမ်းသူများ၏ပါဝင်မှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်
- Policy refresher training ကို အစီအစဉ်မန်နေဂျာ (Program Manager) များမှ ဦးဆောင်စီစဉ် ပေးရန်။

ဝန်ထမ်းများ အားလုံးအနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကို လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည်-

- ဝန်ထမ်းတိုင်း ဂျန်တာရေးရာ နှင့် မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ လူတိုင်းအကျိုးဝင် မူဝါဒနှင့် ပတ်သက်သည့် အသိပညာပေးသင်တန်းများအား မပျက်မကွက် တက်ရောက်ရမည်။
- ဝန်ထမ်းတိုင်း မူဝါဒနှင့် ပတ်သက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တိုင်း ကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ရမည်။
- ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း အပြန်အလှန် ချိုးဖောက်မှုများ၊ ခွဲခြားမှုများ၊ အနိုင်ကျင့်မှုများ စသည့် မူဝါဒ ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် လေ့လာ စောင့်ကြည့်ရမည်။
- ဝန်ထမ်းတိုင်း မူဝါဒကို လိုက်နာရမည့် အပြင် ပိုမို အားကောင်းစေရန် မြှင့်တင် ပေးနိုင်ရမည်။

b. ပေါ်လစီကို စောင့်ကြည့်လေ့လာ အကဲဖြတ်ခြင်း။

- ညှိနှိုင်းရေးမှူး (Coordinator) များပါဝင်သော Gender & Disable Inclusion Evaluation Working Group ဖွဲ့စည်းရန်။ (Indicator Form များ ပြင်ဆင်၊ တိုင်ပင် အတည်ပြု)
- Gender & Disable Inclusion Evaluation Working Group မှ Report များကို M-Com သို့ twice a year (Mid-term Evaluation – July and End Year Evaluation -January) တင်ရန်။
- စီမံကွပ်ကဲမှုကော်မတီ (M-Com) မှ အနီးဆုံး Staff Meeting တွင် ဝန်ထမ်းများကို အသိပေးခြင်း /သတိပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ရန်။
- စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း နှင့် အကဲဖြတ် ခြင်း အဆင့် မှ ရရှိသော ဒေတာများကို နောက်တစ်ကြိမ် စီမံကိန်းရေးဆွဲ ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်နှင့် လိုအပ်ပါက မူဝါဒပြင်ဆင်ခြင်းများပြုလုပ်သွားရန်

c. အဆိုပါပေါ်လစီ၏ ဆက်သွယ်ပေးမှုများ။

- မူဝါဒများအားလုံးဝန်ထမ်းများ ကို ဖြန့်ဝေပေးရမည်။
- ကြော်ငြာသင်ပုန်းများတွင် ဂျန်တာရေးရာ နှင့် မသန်စွမ်းသူများ လူတိုင်းအကျိုးဝင်ပါဝင်မှု ဆိုင်ရာမူဝါဒများ အနှစ်ချုပ်များကို မြင်သာ စေရန် ကပ်ထားရမည်။
- မိမိတို့သက်ဆိုင်ရာ ကွန်ယက်၊ အစည်းအဝေး၊ ထောက်ပံ့ငွေပေးအပ်ခြင်းများတွင် မူဝါဒ များကို အသိပေးဆောင်ရွက်ရမည်။
- သင်တန်းများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ၊ အစည်းအဝေးပွဲများ၊ အခမ်းအနားများ ပြုလုပ်ကျင်းပ ရာတွင် မူဝါဒနှင့်ပတ်သက်သည့် သိသင့် သိထိုက်သူများကို ဆွေးနွေးရှင်းပြရမည်။

----- ပြီး -----

LGBTIQAN

Lesbian: A woman who is primarily attracted to other women.

Gay: A person who is attracted primarily to members of the same sex. Although it can be used for any sex (e.g. gay man, gay woman, gay person), "lesbian" is sometimes the preferred term for women who are attracted to women.

Bisexual: A person who is attracted to both people of their own gender and another gender. Also called "bi". Transgender: People who do not identify with their assigned gender at birth or the binary gender system.

Intersex: A person whose sexual anatomy or chromosomes do not fit with the traditional markers of "female" and "male"

Queer: An umbrella term sometimes used by LGBTIQ people to refer to the entire LGBT community.

Asexual: A person who generally does not feel sexual attraction or desire to any group of people. Asexuality is not the same as celibacy.

Non-binary or genderqueer is an umbrella term for gender identities that are not solely male or female—identities that are outside the gender binary.

Non-binary is used to describe people who feel their gender cannot be defined within the margins of the gender binary

What Is Disability and Who Are Persons With Disabilities?

The term persons with disabilities is used to apply to all persons with disabilities including those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which, in interaction with various attitudinal and environmental barriers, hinders their full and effective participation in society on an equal basis with others. However, this minimum list of persons who may claim protection under the Convention does not exhaust the categories of the disabilities which fall within the it nor intend to undermine or stand in the way of wider definition of disabilities under national law (such as persons with short-term disabilities). It is also important to note that a person with disabilities may be regarded as a person with a disability in one society or setting, but not in another, depending on the role that the person is assumed to take in his or her community. The perception and reality of disability also depend on the technologies, assistance and services available, as well as on cultural considerations.

Mobility and Physical Impairments: Disability in mobility can be either an inborn or acquired with age problem. It could also be the effect of a disease. People who have a broken bone also fall into this category of disability.

Vision Disability: These injuries can also result into some serious problems or diseases like blindness and ocular trauma, to name a few. Some of the common vision impairment includes

scratched cornea, scratches on the sclera, diabetes related eye conditions, dry eyes and corneal graft.

Hearing Disability: People that are completely or partially deaf, (Deaf is the politically correct term for a person with hearing impairment).

Cognitive or Learning Disabilities: Cognitive Disabilities are kind of impairment present in people who are suffering from dyslexia and various other learning difficulties and includes speech disorders.