

မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံရေးပါတီများ အတွက်  
လမ်းညွှန်ချက်များ

ကျား ၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမှု ဖွံ့ဖြိုးကြီးပွား  
တိုးတက်ရေးအတွက် အမြန်ဆုံးနည်းလမ်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံရေးပါတီများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ ကျား၊မရေးရာ တန်းတူညီမှု

ဖွံ့ဖြိုးကြီးပွားတိုးတက်ရေးအတွက် အမြန်ဆုံးနည်းလမ်း

ယခုထုတ်ဝေမှုတွင်ဖော်ပြထားသော ထင်မြင်ယူဆချက်များသည် စာရေးသားသူများ ၏အမြင်သာဖြစ်ပြီး NIMD-Demo Finland၊ European Union(EU)၊ International IDEA တို့၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ထင်ဟပ်စေမည်မဟုတ်ပါ။

ယခုလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် ဥရောပသမဂ္ဂ (EU) မှ ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးထားပြီး အဓိကစီမံကိန်းဖော်ဆောင်သည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့ International IDEA နှင့်တကွ "Support to Electoral Processes" STEP Democracy အောက်တွင် NIMD-Demo Finland တို့မှ ဖြန့်ဝေသော သီးခြား ထုတ်ဝေမှုသာ ဖြစ်ပါသည်။

ဤအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့် ကြိုးပမ်းမှုများ နှင့်တကွ ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှု နှင့် ဒီမိုကရက်တစ် နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်တွင် ထူးချွန် ကျွမ်းကျင်သူများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများမှ ဖြစ်ပေါ်လာသော ရလဒ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

NIMD-Demo Finland သို့မဟုတ် International IDEA တို့၏ ရေးသားထားသော ခွင့်ပြုချက်မပါရှိပဲ စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်အတွက် ကူးယူခြင်း၊ ထပ်မံထုတ်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် ဖြန့်ဝေခြင်းပြုလုပ်မှုများကို ကန့်သတ်ထားပါသည်။

ရေးသားသူ ။ ။ Elina Hatakka၊ Jonna Haapanen၊ ဒေါ်စန္ဒာသန့်

ဘာသာပြန်သူ ။ ။ ဒေါ်စန္ဒာသန့်၊ အောင်သူဟိန်း

အယ်ဒီတာ(အင်္ဂလိပ်) ။ ။ Charley Steur ၊ ဒေါ်ထက်ဦးဝေ

အယ်ဒီတာ(မြန်မာ) ။ ။ မေသီရိမင်းဟန်၊ ရဲကျော်ဦး၊ လင်းသန့်၊ မေသွယ်ခိုင်၊ နန်းစန္ဒီမွန်း

ဒီဇိုင်း ။ ။ ကျော်စိုးသူ

ပုံနှိပ် ။ ။

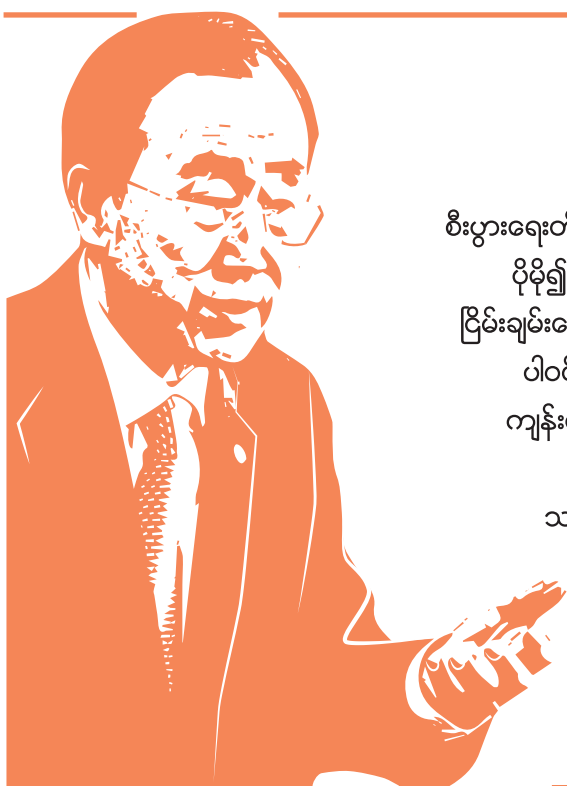
© Netherlands Institute for Multiparty Democracy, 2019

© Political Parties of Finland for Democracy, 2019

ရှင်းလင်းချက် ။ ။ သတင်းအချက်အလက်ရရှိရန် ရည်ရွယ်၍ မူရင်းအင်္ဂလိပ်ဘာသာမှ မြန်မာဘာသာသို့ ဘာသာပြန်ဆိုထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ ကွဲပြားခြားနားမှုများရှိပါက မူရင်းအင်္ဂလိပ်ဘာသာကိုသာ အမှန်ယူပါရန်တိုက်တွန်းပါသည်။



ဤစာအုပ်သည် ဥရောပသမဂ္ဂမှ ငွေကြေးပံ့ပိုးမှုဖြင့် ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာ များအတွက် NIMD-Demo Finland တွင်သာ တာဝန်ရှိပြီး ဥရောပသမဂ္ဂ၏ သဘောထားအမြင်ကို လုံးဝထင်ဟပ်စေမည်မဟုတ်ပါ။



“ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုရှိသော နိုင်ငံများသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် စီးပွားရေးတိုးတက်မှုရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များရှိသည့် ကုမ္ပဏီများသည် ပိုမို၍ ကောင်းမွန်အောင် စွမ်းဆောင်နိုင်ကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်သည့် ငြိမ်းချမ်းရေး သဘောတူညီချက်များသည် ပိုမို တည်တံ့ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ ပိုမို ပါဝင်သည့် လွှတ်တော်များတွင် အဓိက လူမှုရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည့် ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုပျောက်ရေးနှင့် ကလေးသူငယ်ပံ့ပိုးမှု အစရှိသည့် ဥပဒေပြုမှုများကို ပိုမိုဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါသည်။ သာကောမှာ ရှင်းလင်းပါသည် - အမျိုးသမီးများအတွက် တန်းတူညီမျှမှုသည် အားလုံးအတွက် တိုးတက်မှု ဖြစ်သည်”

ဘန်ကီမွန်း၊  
ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ်၊ ၂၀၀၇-၂၀၁၇

# မာတိကာ

	အမှာစကား
	အနှစ်ချုပ်
၁။	ဘာကြောင့် နိုင်ငံရေးတွင် ကျား-မရေးရာတန်းတူညီမှု လိုသလဲ?
၁.၁	မြန်မာနှင့် ကမ္ဘာ့အခြေအနေ
၁.၂	အမျိုးသမီးပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုလိုကြောင်း သက်သေပြနိုင်သည့် နည်းလမ်း (၂) သွယ်
၂။	ယာယီ အထူးဆောင်ရွက်ချက်များ
၃။	မညီမျှမှု၏ ရင်းမြစ်များကို နားလည်ရန် ကူညီပေးသည့် အဓိက သဘောတရားများ
၃.၁	ကျား-မ ခွဲခြားထားသည့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ၏ အရေးပါမှု
၃.၂	“ကျား-မရေးရာ” ရဲ့ ဆိုလိုချက်က ဘာလဲ
၃.၃	“ကျား-မ ရေးရာအမြင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း” ရဲ့ ဆိုလိုချက်က ဘာလဲ
၃.၄	ကျား-မရေးရာအမြင်အရ တုံ့ပြန်ထားသော ဘဏ္ဍာရေး ခွဲဝေလျာထားသတ်မှတ်မှု
၃.၅	ကျား-မ ရေးရာအပေါ် ပုံသေကားချပ်အမြင်ဖြင့် စဉ်းစားခြင်း
၃.၆	ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း
၃.၇	ထိခိုက်နှစ်နာစေသော ရိုးရာအလေ့အထများ
၃.၈	စစ်မှန်သောတန်းတူညီမျှမှု
၃.၉	ကျား-မရေးရာ သာတူညီမျှမှု
၃.၁၀	လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်ခြင်း
၃.၁၁	ကျား-မ ရေးရာ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု
၃.၁၂	ကျား-မရေးရာ အခြေပြု ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု
၄။	နိုင်ငံရေးပါတီများအတွက် ကျား-မရေးရာ စာရင်းစစ်ဆေးခြင်း
၅။	နိုင်ငံရေးပါတီတစ်ခုအတွက် ကျား-မရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက် တစ်ခု
၅.၁	ကျား-မရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက်၏ အခြေခံမူများ
၅.၂	ကျား-မရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်များ
၅.၃	ကျား-မရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက်တစ်ခု၏ နမူနာပုံစံ
၅.၄	ကျား-မရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို အကောင်းအထည်ဖော်ရန်အတွက် အချိန်ကာလ
၆။	ကျား-မရေးရာအမြင်အရ တုံ့ပြန်ထားသော အလုပ်နှင့် မူဝါဒများ၏ ဥပမာများ
၇။	အခြား ပတ်သက်ဆက်နွှယ်နေသူများနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း
	နောက်ဆက်တွဲ
	ကျမ်းကိုးစာရင်း

သုတေသနပညာရှင်များသည် နိုင်ငံရေးပါတီများကို ဒီမိုကရေစီ၏ တံခါးမှူးများ အဖြစ် စတင်ပြောဆိုလာကြသည်။ ပါတီများသည် ဒီမိုကရေစီ ဖြစ်စဉ်တွင် အခြေခံကျသော အခန်းကဏ္ဍမှ နေ၍ ပါဝင်သည်။

အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူတို့သည် ရွေးကောက်ပွဲများအတွက် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများကို အမည်စာရင်းတင်သွင်းသူများ ဖြစ်ပြီး၊ မည်သို့သော နိုင်ငံရေး ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများကို ရွေးချယ်နိုင်ကြောင်း မဲဆန္ဒရှင်များကို ပြသရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည့် အာဏာ သူတို့တွင် ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

Keith Hoare က “အမျိုးသား အမျိုးသမီး ၂ ဦးလုံးအတွက် နိုင်ငံရေးအခွင့်အလမ်းများ ရနိုင်သည့် အဓိက တံခါးပေါက် ဖြစ်သော ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ရွေးချယ်မှုသည် တခါတရံ နိုင်ငံရေးပါတီများမှ အမျိုးသမီးများအားတင်ကြပုံစာ ပိတ်ဆို့ထားသော တံခါးတစ်ချပ်ဖြစ်နေတတ်သည်” ဟုရေးသား ခဲ့သည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများ မည်သို့လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည်နှင့် သူတို့၏လုပ်ငန်းစဉ်များကိုမည်သို့ ထိန်းကျောင်းသည် ဆိုသည့်အချက်များမှာ အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးရှေ့တိုးတက်မှု အခွင့်အလမ်းများအပေါ် ကြီးမားသည့် သက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများကို အုပ်ချုပ်သည့် ဥပဒေများသည် အမျိုးသမီးများအား တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်စေနိုင်သည်။

ထို့ကြောင့် အကယ်၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသန္တရ အဆင့်တွင် အမျိုးသမီး နိုင်ငံရေးသမား သို့မဟုတ် အမျိုးသမီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် များများစားစား မရှိပါက ပါတီတွင်းရှိ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများသည် မိမိ၏ ပုံရိပ်ကို မှန်ထဲတွင် ပြန်ကြည့်သင့်သည်။ မဲဆန္ဒရှင်များက အမျိုးသား ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများကို လိုချင်သည်ဟု ပြောရုံဖြင့် ကောင်းနေသည် မဟုတ်ပါ။ အခြားရွေးချယ်စရာ မရှိသ၍ မဲဆန္ဒရှင်များသည်အမျိုးသားများကို မဲပေးကြမည် ဖြစ်သည်။ ဆက်လက်၍ အခြားနိုင်ငံများမှ ဥပမာများက ပြနေသည်မှာ အမျိုးသမီးများကို တက်ကြွသည့် နိုင်ငံရေးသမားများ၊ ပါတီဝင်များ ဖြစ်လာရန် စည်းရုံးပြီး ပါတီ၏ အခြေခံ အင်အားကို ချဲ့ထွင်ခြင်းသည် မဲဆန္ဒရှင်များကို ဆွဲဆောင်နိုင်သည် ဆိုခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် တန်းတူညီမျှမှုကို အားကောင်းစေခြင်းက မည်သည့်ပါတီကိုမဆို ခိုင်မာစေသည်။

ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှ မရှိဘဲ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မရှိနိုင်ဆိုသည်ကို ထပ်ခါထပ်ခါ သက်သေပြခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတို့သည် အတူလက်တွဲ၍ သွားပါသည်။ ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှ ရရန်အတွက် အမြန်ဆုံးနှင့် ကုန်ကျစရိတ် အသက်သာဆုံးလမ်းကြောင်းမှာ လွှတ်တော်လမ်းကြောင်းပင်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ရာထူးနေရာများတွင် တူညီမျှရှိရန်သာ သေချာပါစေ၊ ကျား-မရေးရာတန်းတူညီမျှက နောက်မှ လိုက်လာလိမ့်မည်။

အာရှသည် ဒေသတစ်ခုအနေဖြင့် အခြားကမ္ဘာ့ဒေသများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ရာတွင် နိုင်ငံရေး၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်သည့်အရေအတွက် တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် သိပ်မကောင်းလှပေ။ ၂၀၀၅ မှ ၂၀၁၅ အတွင်း ဆယ်နှစ်တာကာလတွင် အာရှနိုင်ငံများသည် အကြီးဆုံးတိုးတက်မှုကိုရခဲ့သည်။ အမျိုးသမီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် အရေအတွက် ၇% မှ ၁၉% အထိ တိုးတက် ခဲ့သည်။ ယင်းသည် ဆန္ဒရှိပါက ပြောင်းလဲမှုဖြစ်နိုင်သည်ကို သက်သေပြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ထိရောက်သော ဒီမိုကရေစီဆိုသည်မှာ မတူကွဲပြားသော နိုင်ငံသားတိုင်းကို ထင်ဟပ်စေခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရေးသင်တန်းကျောင်းအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရေးသမားများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ပိုမို မြင့်မားလာအောင် စဉ်ဆက်မပြတ် ကြိုးပမ်းအားထုတ်နေပြီး ပါတီစုံပါဝင်သော ဒီမိုကရေစီလူမှု အဖွဲ့အစည်းဖြစ်လာစေရန်လည်း အပြုသဘောဖြင့် အထောက်အကူပေးနေသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ဥပမာပသမဂ္ဂမှ ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးထားသော STEP Democracy စီမံကိန်း၏ အကူအညီဖြင့် အားလုံးပါဝင်သော ဒီမိုကရေစီရရှိရေးတွက် လှမ်းလျှောက်နေသော နိုင်ငံရေးပါတီများကို တဖက်တလှမ်းမှ အထောက်အကူဖြစ်စေရန် မြန်မာနိုင်ငံရေးသင်တန်းကျောင်းမှ ယခုလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ပြုစုထုတ်ဝေလိုက်ပါသည်။

ဆန္ဒရှိပါက မြန်မာနိုင်ငံသည်လည်း အာရှတလွှားတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ကျား-မ ရေးရာတန်းတူညီမျှအကြား ဆက်စပ်မှုကို နားလည်သည့် အသိပညာကြွယ်ဝသောပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော ပါတီများဦးဆောင်သည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်လာနိုင်သည်။ သတိပြုမှတ်သားထားရမည်မှာ ကုလသမဂ္ဂနှင့် နိုင်ငံတကာ လွှတ်တော်များ သမဂ္ဂ (IPU) တို့သည် ၂၀၃၀ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ဥပဒေပြုသူ အရေအတွက် အပြည့်အဝတူညီရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။

မဟာဗျူဟာကျကျ ဖြစ်ရန် အချိန်ကျပါပြီ။



ဒေါ်ထက်ဦးဝေ  
Country Director  
NIMD/ Demo Finland (Myanmar)

သုတေသနပညာရှင်များသည် နိုင်ငံရေးပါတီများကို ဒီမိုကရေစီ၏ တံခါးမှူးများ အဖြစ် စတင်ပြောဆိုလာကြသည်။ ပါတီများသည် ဒီမိုကရေစီ ဖြစ်စဉ်တွင် အခြေခံကျသော အခန်းကဏ္ဍမှ နေ၍ ပါဝင်သည်။

အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူတို့သည် ရွေးကောက်ပွဲများအတွက် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများကို အမည်စာရင်းတင်သွင်းသူများ ဖြစ်ပြီး၊ မည်သို့သော နိုင်ငံရေး ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများကို ရွေးချယ်နိုင်ကြောင်း မဲဆန္ဒရှင်များကို ပြသရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည့် အာဏာ သူတို့တွင် ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

Keith Hoare က "အမျိုးသား အမျိုးသမီး ၂ ဦးလုံးအတွက် နိုင်ငံရေးအခွင့်အလမ်းများ ရနိုင်သည့် အဓိက တံခါးပေါက် ဖြစ်သော ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ရွေးချယ်မှုသည် တခါတရံ နိုင်ငံရေးပါတီများမှ အမျိုးသမီးများအားတင်းကြပ်စွာ ပိတ်ဆို့ထားသော တံခါးတစ်ချပ်ဖြစ်နေတတ်သည်" ဟုရေးသား ခဲ့သည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများ မည်သို့လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည်နှင့် သူတို့၏လုပ်ငန်းစဉ်များကိုမည်သို့ ထိန်းကျောင်းသည် ဆိုသည့်အချက်များမှာ အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးရှေ့တိုးတက်မှု အခွင့်အလမ်းများအပေါ် ကြီးမားသည့် သက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများကို အုပ်ချုပ်သည့် ဥပဒေများသည် အမျိုးသမီးများအား တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်စေနိုင်သည်။

ထို့ကြောင့် အကယ်၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသန္တရ အဆင့်တွင် အမျိုးသမီး နိုင်ငံရေးသမား သို့မဟုတ် အမျိုးသမီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် များများစားစား မရှိပါက ပါတီတွင်းရှိ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများသည် မိမိ၏ ပုံရိပ်ကို မှန်ထဲတွင် ပြန်ကြည့်သင့်သည်။ မဲဆန္ဒရှင်များက အမျိုးသား ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများကို လိုချင်သည်ဟု ပြောရုံဖြင့် ကောင်းနေသည် မဟုတ်ပါ။ အခြားရွေးချယ်စရာ မရှိသည့် မဲဆန္ဒရှင်များသည် အမျိုးသားများကို မဲပေးကြမည် ဖြစ်သည်။ ဆက်လက်၍ အခြားနိုင်ငံများမှ ဥပမာများက ပြနေသည်မှာ အမျိုးသမီးများကို တက်ကြွသည့် နိုင်ငံရေးသမားများ၊ ပါတီဝင်များ ဖြစ်လာရန် စည်းရုံးပြီး ပါတီ၏ အခြေခံ အင်အားကို ချဲ့ထွင်ခြင်းသည် မဲဆန္ဒရှင်များကို ဆွဲဆောင်နိုင်သည် ဆိုခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် တန်းတူညီမျှမှုကို အားကောင်းစေခြင်းက မည်သည့်ပါတီကိုမဆို ခိုင်မာစေသည်။

ကျား၊မရေးရာတန်းတူညီမှု မရှိဘဲ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မရှိနိုင်ဆိုသည်ကို ထပ်ခါထပ်ခါ သက်သေပြခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတို့သည် အတူလက်တွဲ၍ သွားပါသည်။ ကျား၊မရေးရာတန်းတူညီမှု ရရန်အတွက် အမြန်ဆုံးနှင့် ကုန်ကျစရိတ် အသက်သာဆုံးလမ်းကြောင်းမှာ လွှတ်တော်လမ်းကြောင်းပင်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ရာထူးနေရာများတွင် တူညီမှုရှိရန်သာ သေချာပါစေ၊ ကျား-မရေးရာတန်းတူညီမှုက နောက်မှ လိုက်လာလိမ့်မည်။

အာရှသည် ဒေသတစ်ခုအနေဖြင့် အခြားကမ္ဘာ့ဒေသများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ရာတွင် နိုင်ငံရေး၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်သည့်အရေအတွက် တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် သိပ်မကောင်းလှပေ။ ၂၀၀၅ မှ ၂၀၁၅ အတွင်း ဆယ်နှစ်တာကာလတွင် အာရှနိုင်ငံများသည် အကြီးဆုံးတိုးတက်မှုကိုရခဲ့သည်။ အမျိုးသမီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် အရေအတွက် ၇% မှ ၁၉% အထိ တိုးတက် ခဲ့သည်။ ယင်းသည် ဆန္ဒရှိပါက ပြောင်းလဲမှုဖြစ်နိုင်သည်ကို သက်သေပြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ထိရောက်သော ဒီမိုကရေစီဆိုသည်မှာ မတူကွဲပြားသော နိုင်ငံသားတိုင်းကို ထင်ဟပ်စေခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ ရေးသင်တန်းကျောင်းအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရေးသမားများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ပိုမို မြင့်မားလာအောင် စဉ်ဆက်မပြတ် ကြိုးပမ်းအားထုတ်နေပြီး ပါတီစုံပါဝင်သော ဒီမိုကရေစီလူမှု အဖွဲ့အစည်းဖြစ်လာစေရန်လည်း အပြုသဘောဖြင့် အထောက်အကူပေးနေသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ဥပဒေပညာမဂ္ဂမှ ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးထားသော STEP Democracy စီမံကိန်း၏ အကူအညီဖြင့် အားလုံးပါဝင်သော ဒီမိုကရေစီရရှိရေးတွက် လှမ်းလျှောက်နေသော နိုင်ငံရေးပါတီများကို တဖက်တလှမ်းမှ အထောက်အကူဖြစ်စေရန် မြန်မာနိုင်ငံရေးသင်တန်းကျောင်းမှ ယခုလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ပြုစုထုတ်ဝေလိုက်ပါသည်။

ဆန္ဒရှိပါက မြန်မာနိုင်ငံသည်လည်း အာရှတစ်လွှားတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ကျား-မ ရေးရာတန်းတူညီမှုအကြား ဆက်စပ်မှုကို နားလည်သည့် အသိပညာကြွယ်ဝသောပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော ပါတီများဦးဆောင်သည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ သတိပြုမှတ်သားထားရမည်မှာ ကုလသမဂ္ဂနှင့် နိုင်ငံတကာ လွှတ်တော်များ သမဂ္ဂ (IPU) တို့သည် ၂၀၃၀ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ဥပဒေပြုသူ အရေအတွက် အပြည့်အဝတူညီရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။

မဟာဗျူဟာကျကျ ဖြစ်ရန် အချိန်ကျပါပြီ။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံရေးပါတီများအတွက် လမ်းညွှန်ဖြစ်သော The Gender Equality: A shortcut To Development and Prosperity သည် NIMD-Demo Finland နှင့် အတူတကွ လက်တွဲလုပ်ဆောင်နေသော မှတ်ပုံတင်ထားသည့် နိုင်ငံရေးပါတီများမှ အမျိုးသမီးပါတီဝင် အယောက်(၃၀) တို့၏ ပူးပေါင်းလက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်းမှ အဓိကရလဒ်ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇွန်လ တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော အတည်ပြုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် အတွေ့အကြုံပြည့်ဝသည့် ယင်းနိုင်ငံရေးသမားများသည် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးခဲ့ပြီး ၎င်းတို့၏အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေခဲ့သလို ဒေသဆိုင်ရာအချက်အလက်များကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးနိုင်ငံရေးသမားများ၏ လိုအပ်ချက်များအတွက် ခွန်အားဖြစ်စေမည့် လမ်းညွှန်မှုကို အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်အောင် ကူညီပေးပါသည်။ သူတို့၏ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသော ပူးပေါင်းပါဝင်မှုနှင့် ပါဝင်အကြံပြုမှုတို့အတွက် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

နိုင်ငံရေးပါတီများသည် လမ်းညွှန်ချက်များကို ဥရောပသမဂ္ဂ(EU) နှင့်ပူးပေါင်း၍ STEP Democracy စီမံကိန်း၏ "ရွေးကောက်ပွဲလုပ်ငန်းစဉ်ကို ထောက်ပံ့ပေးမှု" စီမံကိန်းအောက်တွင် ရေးသားပြုစုခဲ့သည်။ ၎င်းလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အားလုံးပါဝင်သော၊ ငြိမ်းချမ်းသော၊ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ရွေးကောက်ပွဲလုပ်ငန်းစဉ်ကို အထောက်အကူပြုရန် နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒီမိုကရေစီ အသွင်ကူးပြောင်းမှုကို အားကောင်းစေသော ပါဝင်ပတ်သက်ဆက်နွယ်နေသူများ၏ အရည်အသွေးကို မြှင့်တင်ပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဥရောပသမဂ္ဂအပါအဝင်၊ ဦးဆောင်အကောင်အထည်ဖော်သည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့ International IDEA နှင့် အကျိုးတူပူးပေါင်းထားသော မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများ၏ ထောက်ပံ့မှု နှင့် ပူးပေါင်းမှုကို ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျွမ်းကျင်အကြံပေးများဖြစ်သော Elina Hatakka နှင့် ဒေါ်စန္ဒာသန့်တို့၏ နိုင်ငံရေးပါတီများ လမ်းညွှန် နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်လမ်းညွှန် နှစ်ခုလုံးကို ရေးသားပြုစုပေးသည့် အပြင် အစဉ်တစ်စိုက် ပံ့ပိုးမှု နှင့် လမ်းညွှန်မှုကို NIMD-Demo Finland တို့မှ လိုက်လံလိုက်လံလဲလဲ ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှုအတွက် သင်တို့၏ စိတ်အားထက်သန်မှု၊ နိုင်ငံတကာနှင့် ပြည်တွင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် အတွေ့အကြုံများသည် သင်တို့၏ ပါဝင်အကြံပြုမှုများကို ပိုမိုအရေးပါမှု ဖြစ်စေပါသည်။ အတည်ပြု အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကာလအတွင်း ဦးဆောင်ဆွေးနွေးပြီး လမ်းညွှန်ပေးသော Eeva Koskinen ကိုလည်း ထပ်မံ ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

နိုင်ငံရေးပါတီများအတွက်လမ်းညွှန်များကိုရေးသားပြုစုရာတွင် NIMD-Demo Finland တို့အလုပ်လုပ်ဆောင်နေသည့် ပြည်နယ် နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများမှ ယုံကြည်ရသော နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကြောင့်သာ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။

၎င်းအကောင်အထည်ဖော်မှုသည် ထို နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ အထောက်အပံ့ နှင့် စိတ်ပါဝင်စားမှုပေါ်တွင် မူတည်နေပါသည်။

အတွေ့အကြုံရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်နှင့် ကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌကြီး ဦးလှသိန်း အား အထူး ဂုဏ်ယူကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ လက်ထောက်ညွှန်ကြားရေးမှူး ဒေါ်နယ်လီစန်အားလည်း ထိုလမ်းညွှန်စာအုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ သူမ၏တန်ဖိုးရှိလှသော ပါဝင်မှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုများအတွက် အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ယခု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့် လမ်းညွှန်စာအုပ်သည် Jonna Haapanen၊ Maaike van der Werf နှင့် ဒေါ်ထက်ဦးဝေတို့၏ ဦးဆောင်မှုနှင့် MySoP အဖွဲ့သားများ၏ ကြိုးစားမှုများမပါပဲ မဖြစ်နိုင်ကြောင်း ပြောကြားလိုပါသည်။



# ■ 1/ bmaMumi iBfa&wGUsm? r a&&mwe,fvhdvJ

## ၁.၁ မြန်မာနှင့် ကမ္ဘာ့ အခြေအနေ

အမျိုးသားအဆင့်လွှတ်တော်များတွင် ပါဝင်သည့် အမျိုးသမီး အရေအတွက်သည် တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် နိုင်ငံရေး၌ ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမှုကို တိုင်းတာသည့် အဓိက နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်း မဟုတ်သည်မှာ သေချာသော်လည်း အလွယ်ကူဆုံးနည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်သည်မှာတော့ သေချာပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် ကိန်းကဏန်းအချက်အလက်များ ရှိနေသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံတကာ လွှတ်တော်များ သမဂ္ဂ (Inter-Parliamentary Union - IPU) တွင် နိုင်ငံရေး၌ အမျိုးသမီးများ၏ အခြေအနေများကို စုဆောင်း သိမ်းဆည်းထားသည့် သတင်းအချက်အလက် ဘဏ်တစ်ခုရှိပါသည်။ ၂၀၁၉ ဇန်နဝါရီလအထိတွင် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ အမျိုးသားအဆင့် လွှတ်တော်များရှိ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ၂၄.၃% သာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် နိုင်ငံများရှိ လွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု ၄၀% ကျော်ရှိသော်လည်း အမျိုးသမီး ဥပဒေပြုသူများ လုံးဝမရှိသော နိုင်ငံငယ် ၃ ခု ရှိနေသေးသည်။ IPU ၏ စာရင်းတွင် ပါသည့် နိုင်ငံပေါင်း ၁၉၀ ကျော်အနက် မြန်မာနိုင်ငံသည် ပြည်သူ့လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီး ၁၁.၃%၊ အမျိုးသား လွှတ်တော်တွင် ၁၂.၁% ဖြင့် နံပါတ် ၁၅၈ ဖြစ်ပါသည်။<sup>4</sup> Myanmar School of Politics နှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင် နေသော ပါတီများတွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ၅ ဦးရှိပြီး ယင်းတို့အနက် ၂ ဦးမှာ ဝန်ကြီးရာထူးများ ရယူထားပါသည်။

ယင်းသည် အဘယ်ကြောင့် အရေးပါရသနည်း။ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ အမျိုးသား သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်းသည် မည်သည့် ကွဲပြားခြားမှုကို ဖြစ်စေသနည်း။ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များသည် အရည်အချင်းရှိပြီး သူတို့ပါတီ၏ နိုင်ငံရေးရည်မှန်းချက်များ အကောင်အထည်ပေါ်လာရန် အလုပ်ကို လုပ်နိုင် သလောက် ကြိုးစားရန်မှာ အရေးအကြီးဆုံးအချက် ဖြစ်သည် မဟုတ်ပါလော။

အမျိုးသမီး လုံးဝမပါသော သို့မဟုတ် လက်တဆုပ်စာသာပါသော လွှတ်တော် သို့မဟုတ် ကော်မတီ တစ်ခုသည် ကျွန်ုပ်တို့အတွက် မစိမ်းရခြင်းမှာ ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုအရာကို အသားကျနေသောကြောင့်သာဖြစ်ပါသည်။ လက်တွေ့ ဘဝတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှု အနိမ့်ဆုံးသာပါသော လွှတ်တော်တစ်ရပ်သည် ဒီမိုကရေစီမဆန်ပါ။ နိုင်ငံတိုင်းတွင် လူဦးရေ၏ တစ်ဝက်မှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်နေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီး အမျိုးသား အချိုးမှာ ၁၀၀:၉၃ ဖြစ်ပါသည်။<sup>5</sup> အမျိုးသမီးများမှ သူတို့အတွက် အရေးပါသောအရာများအပေါ် ပြောရေးဆိုခွင့် မရှိခြင်းသည် ဒီမိုကရေစီ၏ အခြေခံစံနှုန်းများနှင့်သာမက အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့်ပါ ဆန့်ကျင်နေပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုအခြေအနေသည် ကျွန်ုပ်တို့နှင့် ကြာမြင့်စွာ ရှိနေခဲ့သည့်အတွက် မှားယွင်းနေသည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့မှ မမြင်တော့ပေ။

၁.၂ အမျိုးသမီးပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုလိုကြောင်း သက်သေပြနိုင်သည့် နည်းလမ်း ၂ သွယ်

သုတေသနပညာရှင်များသည် နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ရန် အကြောင်းပြချက် (၂) မျိုးကို ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့သည်။ မူလအင်္ဂါရပ်အရ ချဉ်းကပ်မှုသည် လူ့အခွင့်အရေးအမြင်မှနေ၍ အမျိုးသမီးများတွင် နိုင်ငံရေးနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ တန်းတူဝေစု ရှိကိုရှိရမည်ဟု အကြောင်းပြသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ကမ္ဘာ့လူဦးရေ၏ တစ်ဝက်ရှိသဖြင့် သူတို့တွင် နိုင်ငံရေးအာဏာ တစ်ဝက် ရှိသင့်သည်မှာ မျှတသည်။

**လူ့အခွင့်အရေးဘက်မှ အမြင် ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမှုသည်** လူ့အခွင့်အရေး၏ ဗဟိုချက်မဖြစ်သည်။ ကျား၊ မ ရေးရာကို အခြေပြု၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို လူ့အခွင့်အရေး စာချုပ်စာတမ်းများ အားလုံးနီးနီးတွင် တားမြစ်ထားသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးများ၏အခွင့်အရေးများပုံမှန်ချိုးဖောက်ခံနေရပြီးကျား၊မရေးရာခွဲခြားဆက်ဆံခံနေရမှုနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် အရင်းအမြစ်များ ခွဲဝေမှု မညီမျှခြင်းတို့ကြောင့် ဆင်းရဲသည့် ဘဝတွင် နေခြင်းမှာ မျှတမှုမရှိဘဲ မှားယွင်းသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာအခြေပြု၍ ရှိနေသည့် အခွင့်အရေးနှင့် ရလဒ်များ ကြီးမားစွာ မညီမျှမှုကို လျှော့နည်းစေရန်နှင့် လူသားဂုဏ်သိက္ခာ၊ တန်းတူညီမှု၊ တရားမျှတမှုနှင့် လွတ်လပ်မှုတို့၏ အခြေခံစံနှုန်းများကို ထောက်ခံရန်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကိုယ့်ကျင့်သိက္ခာဆိုင်ရာ တာဝန်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးရန်နှင့် မြှင့်တင်ပေးရန်သည် နိုင်ငံအားလုံး၏ တာဝန်ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ အားလုံးက လိုက်နာရန် ကတိပြုထားသည့် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပန်းတိုင်များ (SDGs - အပိုင်း ၃.၁ ကို ကြည့်ပါ) ၁၇ ခု၏ နံပါတ် ၅ မှာ ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမှုနှင့် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးအားလုံး စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်လာစေရန်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်မှု ရပိုင်ခွင့်ကို အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးတစ်ခုအဖြစ် ဤနေရာတွင် ထင်ရှားအောင် ပြထားသည်။<sup>၆</sup>

မြန်မာသည် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံတစ်ခု ဖြစ်ပြီး ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂမှ အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးတွင် ကိုယ်စားပြုမှုကို တိုးတက်စေရန် ပြောကြားတောင်းဆိုနေသည်မှာ ဆယ်စုနှစ်များစွာ ရှိခဲ့ပါပြီ။ မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်မှတ်ရေးထိုးအတည်ပြုထားသော စီဒေါ သဘောတူစာချုပ် ဟုခေါ်ကြသည့် အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှု ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူ စာချုပ်သည် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကို နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား တူညီသည့် အနေအထားဖြင့် ပါဝင်နိုင်ကြောင်း သေချာစေရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေညီလာခံက ၁၉၇၉ ခုနှစ်တွင် စီဒေါ ကို အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ကိုယ်စားပြုမှု၏ တိုးတက်နှုန်းမှာ အလွန်အမင်း နှေးကွေးခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ၁၉၉၅ ခုနှစ် ပေကျင်းမြို့တွင် ကျင်းပခဲ့သည့် စတုတ္ထအကြိမ် ကမ္ဘာ့အမျိုးသမီးများ ညီလာခံတွင် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂမှ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ ၃၀% ကိုယ်စားပြုမှုရှိရန် ပစ်မှတ်ကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။<sup>၇</sup> ၂၀၁၉ မတ်လတွင် IPU နှင့် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ စီဒေါ ကော်မတီတို့မှ ၂၀၃၀ အရောက်တွင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှု ၅၀% ရှိရန် တောင်းဆိုသည့် ပူးတွဲကြေညာချက်ကို ထုတ်ခဲ့ပါသည်။<sup>၈</sup>

မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် တန်းတူညီမျှခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ယခုကဲ့သို့ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထား ပါသည်။

**"နိုင်ငံသားတိုင်းသည် ဤဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေး၊ လွတ်လပ်မှုအခွင့်အရေး၊ တရားမျှတမှုအခွင့်အရေးတို့ ခံစားခွင့်ရှိသည်။"** (အပိုဒ် ၂၁)

**လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ရလဒ်ထွက်မှုဘက်မှ အမြင်** - အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ကလေးများနှင့် အခြားမိသားစုဝင်များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးရသည့် ပိုကြီးမားသည့် တာဝန်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် သူတို့သည် ကိုယ်တိုင် အတွက်ထက် အိမ်၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးမည့် သယံဇာတအရင်းအမြစ်များအပေါ် ပို၍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်ချေရှိသည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသည် ငွေကြေးတစ်ခုထက် အဖိုးတန်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၏ အကျိုးရလဒ်သည် အမျိုးသမီးများထက် ကျော်လွန်၍ သူတို့၏

ကလေးများ၊ မိသားစုများနှင့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်း တစ်ခုလုံးအထိ ထိရောက်နိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးရာထူးနေရာများသို့ ရွေးကောက်ခံရပါက သူတို့သည် ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေးနှင့် အခြား အဓိက ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ ကဏ္ဍများကို ဦးစားပေးကြသည်။<sup>9</sup>

နိုင်ငံများသည် သူတို့ရှိ ကျွမ်းကျင်အရည်အသွေးပြည့်ဝသည့် လုပ်သားအင်အားစုကြီးကို အပြည့်အဝ အသုံးပြုနိုင်သော အခါ စီးပွားရေးရော လူမှုရေးပါ ပို၍ကောင်းစွာ ဖွံ့ဖြိုးနိုင်ကြသည်ကို ပို၍ပို၍ များပြားသော သုတေသနများက ညွှန်ပြနေသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ ကမ္ဘာ့ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂသည် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်မှုကို အခွင့်အရေးတစ်ရပ်အဖြစ် တိုးမြှင့်ပေးသော်လည်း တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများမှ သူတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်အပြည့်အဝကို နားလည်သဘောပေါက်ရန်နှင့် သူတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးပြုနိုင်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေများ ရှိသောအခါ ယင်းသည် နိုင်ငံတစ်ခုလုံး၏ စီးပွားရေးတွန်းအားဖြစ်စေကြောင်း ကမ္ဘာ့ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂမှ အလေးထားပြောကြားပါသည်။ အမျိုးသမီးများ တန်းတူပါဝင်မှုမရှိဘဲ SDG ပန်းတိုင်များ ရောက်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။<sup>10</sup>

ကမ္ဘာ့ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂသာမကဘဲ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဖိုရမ်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ငွေကြေးရန်ပုံငွေ အဖွဲ့စသည့် အဖွဲ့အစည်းများကလည်း ထိုအချက်ကို စတင် အလေးပေးလာကြသည်။ ချို့တဲ့သူများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများအားလုံးပညာရေး၊ စီးပွားရေးဘဝနှင့် နိုင်ငံရေးကိုယ်စားပြုမှုများ ရနိုင်လာသောအခါ နိုင်ငံ၏ ကျွမ်းကျင်အရည်အသွေးပြည့်ဝသည့် လုပ်သားအင်အားစုကြီးကို အပြည့်အဝ အသုံးပြုလာနိုင်ပါမည်။ နိုင်ငံရှိ လူများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများသည် ထိုနိုင်ငံ၏ အကြီးမားဆုံး ပိုင်ဆိုင်မှု ဖြစ်ပြီး သာမန်ထက် ထူးချွန်သောသူများ နိုင်ငံရေးကို ဘဝလျှောက်လမ်းအဖြစ် ရွေးချယ်နိုင်သော အခွင့်အလမ်း ရရှိရန် အထူးအရေးကြီးပါသည်။ နိုင်ငံရှိ လုပ်သားကျွမ်းကျင်မှုတဝက်ဖြစ်သော အမျိုးသမီးများကို အသုံးပြုရန် ငြင်းဆန်ခြင်းသည် စီးပွားရေးအရ ရှေးမှီကုန်ဖြစ်သည်။ ကံကောင်းစွာပင် ထိုရှေးမှီကုန်ကို ကုစား၍ ရပါသည်။

အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေး စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်ခြင်း နှင့် စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်ခြင်းတို့သည် အတူ လက်တွဲနေကြောင်း သတိရနေသင့်သည်။ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် အားကောင်းသည့် ရာထူးများ ရနေသည့် နိုင်ငံများတွင် သူတို့သည် လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းတွင်လည်း အားကောင်းသည့် အနေအထား ရှိပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ငွေကြေးရန်ပုံငွေအဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် ဒါရိုက်တာဖြစ်သူ Christine Lagarde က အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးဘဝတွင် တူညီစွာပါဝင်ခြင်းဖြင့် ရနိုင်သည့် အကျိုးကျေးဇူးအချို့ကို အောက်ပါ အတိုင်း ပြောထားပါသည်။<sup>11</sup>

- ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားမှုအတွက် ပိုမိုကြီးမားသည့် တွန်းအား - အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ငန်းနေရာများသို့ ကျွမ်းကျင်မှု
- အသစ်များ ယူလာသည်၊ ထို့ကြောင့် လုပ်သားအင်အားစုသို့ အမျိုးသမီးများ ပေါင်းထည့်ခြင်းဖြင့် ရလာသည့်
- ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ကြီးထွားမှု ပိုမိုရရှိမှုသည် ယခင်က ထင်ထားသည်ထက် ပို၍ ကြီးမားပါသည်။
- ပိုမိုမြင့်မားသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု။
- အမျိုးသားများ၏ ဝင်ငွေ ပို၍ မြင့်မားလာသည် - ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်သဖြင့် အမျိုးသားများပါ အကျိုး ခံစားရသည်။
- ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု လမ်းကြောင်းများ တလျှောက် ကျား၊ မ ရေးရာ အတားအဆီးများ လျော့ချရန် ပို၍ကြီးမား သည့် အကျိုးကျေးဇူး။

## ■ ၂/ , m, Dxl aqmi & Gcsufm

နိုင်ငံရေးတွင် ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမျှပန်းတိုင်ကို ရနိုင်ရန် အကြံပြုထားသည့် နည်းတစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးများ အတွက် တိကျသည့် ကိုတာစနစ် သတ်မှတ်ပေးခြင်း ကဲ့သို့သော ယာယီအထူး ဆောင်ရွက်ချက်များဖြစ်သည်။ အစဉ်အဆက်အားဖြင့် ယင်းတို့ကို နိုင်ငံရေးတွင် အသုံးပြုကြသော်လည်း ငွေကြေးနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍများသို့လည်း ပြန့်နှံ့လာပါသည်။ ကုမ္ပဏီကြီးများ၏အမှုဆောင်ဘုတ်အဖွဲ့တွင်တိကျသောအမျိုးသမီးအရေအတွက်မဖြစ်မနေပါရန် ပို၍ပို၍ များပြားသော နိုင်ငံများသည် သူတို့၏ ဥပဒေများတွင် ပြဌာန်းလာကြသည်။ (ကုမ္ပဏီများသည် ထိုကိစ္စ၏ အကြောင်းအကျိုးဆက်စပ်မှုကို သူတို့ကိုယ်သူတို့ တွေ့ရှိလာကြမည်ဟု ထင်နိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အားလုံးပါဝင်မှုသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို တိုးတက်စေနိုင်သည်ဟု သုတေသနများက ညွှန်ပြထားသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။)

နိုင်ငံရေးတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများအတွက် ကိုတာစနစ် မည်သို့ လုပ်မည်နည်း။ ကွဲပြားသည့် ကိုတာစနစ် အမျိုးအစား ၃ မျိုး ရှိပါသည်။

- ၁။ နိုင်ငံအဆင့်လွှတ်တော်အတွင်း အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့် ဖယ်ထားသည့် အထူးနေရာများ
- ၂။ ရွေးကောက်ပွဲဝင်မည့်စာရင်းတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် ပမာဏတစ်ခု ဖယ်ထားရန် နိုင်ငံရေးပါတီများကို တွန်းအားပေးသည့် ဥပဒေများ
- ၃။ မိမိသဘောဆန္ဒဖြင့် ပါတီတွင် ချမှတ်ထားသော ကိုတာစနစ်

### ဥပမာ - ကိုယ်စားလှယ်လောင်း စာရင်းအပေါ် ဥပဒေပြုခြင်း

*Women's League of Burma* သည် နံပါတ် (၂) ကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာတွင် အခြားရွေးချယ်စရာတစ်ခုကို အကြံပြုထားပါသည်။ "နိုင်ငံရေးပါတီများသည် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ အနည်းဆုံး ၃၀% တင်ပြနိုင်မှသာ ရွေးကောက်ပွဲတွင် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ခွင့်ရမည်ဖြစ်ကြောင်းပါသည့် ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ ဥပဒေတစ်ခုကို နိုင်ငံတော်မှ ပြဌာန်းပေးနိုင်သည်။ ထိုအဆိုပြုချက်သည် အမျိုးသမီးများမှ ရွေးကောက် မခံရဘဲ ရာထူးများ ရယူနိုင်သည်ဟု ဆိုလိုခြင်း မဟုတ်ဘဲ သူတို့ကို လှေကား၏ ပထမအဆင့်တွင် ခြေချနိုင်ရန် တွန်းအားပေးခြင်းမျှသာ ဖြစ်ပါသည်။"<sup>42</sup>

ကမ္ဘာပေါ်ရှိ မတူညီသော နေရာများမှ ကွဲပြားသော နိုင်ငံများသည် ထိုကိုတာစနစ် တစ်ခုခုကို သုံး၍ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်သည့် အမျိုးသမီးများ အရေအတွက်ကို တိုးမြှင့်ကြသည်။ အအောင်မြင်ဆုံးနည်းမှာ မိမိသဘောဆန္ဒဖြင့် ပါတီတွင် ချမှတ်ထားသော ကိုတာစနစ် ဖြစ်သည်။ ထိုစနစ်မည်မျှ အောင်မြင်သည် ဆိုသည်မှာ ရွေးကောက်ပွဲစနစ်အပေါ်တွင် အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ တည်မှီနေပါသည်။

ယခုလက်ရှိအထိ အကောင်းဆုံးရလဒ်များကို ရွေးကောက်ပွဲများတွင် အချိုးကျ ကိုယ်စားပြုစနစ်နှင့် ပါတီမှ စာရင်း

စနစ်ကို အသုံးပြုသည့် ဥပဒေပ ခြောက်ပိုင်း နိုင်ငံအချို့တွင် တွေ့ရပါသည်။ အကြီးဆုံးပါတီများမှ ဇစ်ပိတ်ထားသော စာရင်းကို မိတ်ဆက်လိုက်သည်နှင့် စာရင်းတွင် တစ်ယောက်ကျော်စီမှာ အမျိုးသမီးအမည်ဖြစ်သည်။ လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီး အရေအတွက် လျင်မြန်စွာ စတင်တိုးတက်လာပြီး ပါတီငယ်များမှလည်း မဖြစ်မနေ လိုက်လုပ်ရသည်။ မဲဆန္ဒရှင်များမှ ထိုစနစ်သစ်ကို ကြိုက်လာသည်ကို မြင်သောကြောင့် ထိုသို့ မပြုလုပ်ခြင်းသည် ရှားမိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

သို့ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံးနေသော မဲအများဆုံးရရှိသည့် ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦးကိုသာ အနိုင်ပေးသည့် ရွေးကောက်ပွဲ စနစ်ကို သုံးနေသည့် နိုင်ငံများရှိ ပါတီများသည်ပင် ရွေးကောက်ခံရသည့် အမျိုးသမီး အရေအတွက် သိသိသာသာ တိုးလာရန် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ကြသည်။ လုပ်ဆောင်ပုံမှာ ပါတီမှ သူတို့ သေချာပေါက် နိုင်မည့်ဟု ယုံကြည်သော မဲဆန္ဒနယ်များတွင် အမျိုးသမီးများကို ကိုယ်စားလှယ်လောင်းအဖြစ် အမည်စာရင်း တင်သွင်းခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အချိန်တိုအတွင်း ဗြိတိသျှနိုင်ငံမှ လေဘာပါတီသည် သူတို့ပါတီမှ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ကျား၊ မ ရေးရာအချိုးကို လုံးဝ ပြောင်းလဲပစ်နိုင်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၉ ဧပြီလအထိ လေဘာပါတီမှ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ၄၇% မှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သည်။ Conservative party တွင် ထို ယာယီအထူးဆောင်ရွက်ချက်များ မရှိဘဲ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ၂၀% သာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သည်။<sup>13</sup>

သို့သော်အမျိုးသမီးများအားကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအဖြစ်အမည်စာရင်းတင်သွင်းနိုင်ရန်မှာပါတီအတွင်းတက်ကြွ သည့် အမျိုးသမီးများ ရှိရန်လိုအပ်သည်။ အခမ်းအနားများတွင် လက်ဖက်ရည် ပြင်ဆင်ပေးရသည့်သူများအဖြစ် မဟုတ်ဘဲ (ထိုသို့သောသူများလည်း လိုအပ်ပါသည်) ပါတီစီမံချက်များ၊ ရွေးကောက်ပွဲ ကြေညာစာတမ်းများစသည့် အရာများအတွက် မူဝါဒချမှတ်သူအဖြစ် ပါဝင်ရန်ဖြစ်သည်။ မဟုတ်ပါက ကောင်းမွန်သည့် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ ရွေးချယ်နိုင်မည့် အခြေခံမရှိ ဖြစ်နေပါမည်။

နိုင်ငံရေးပါတီများသည် သူတို့ကိုယ် သူတို့ ကြည့်ရန် လိုအပ်သည်။ ငါတို့တွင် အားလုံးပါဝင်နိုင်နေပြီလား။ ငါတို့ အမျိုးသမီးများနှင့် လူနည်းစုဝင်များအတွက် နေရာများ ဖန်တီးထားပြီလား။ ငါတို့ မဲဆန္ဒရှင်များ ဘာလိုသည်ကို သိပြီးပြီလား။ သို့မဟုတ် ငါတို့ သိသည်ဟု ထင်နေရုံ သက်သက်ပဲလား။

ပါတီများသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် ရုပ်ပုံကားချပ်၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် သူတို့ကိုယ်သူတို့ ရှုမြင်သင့်သည်။ ထိုကားချပ် တွင် သူတို့အတွက်သာမကဘဲ ပိုမိုသည့် တာဝန်များရှိနေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံဖြစ်ပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ထိုမှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများသည် ပြင်ပထောက်ပံ့မှု အဆင့်အမျိုးမျိုးမှ နေ၍ သူတို့၏ ဘဝအရည်အသွေး တိုးတက်ရန် ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် ရွေးချယ်စရာများကို တိုးတက်စေသည်။ ယင်းသည် လူများ၏လိုအပ်ချက်များ ပြည့်စေသည်။ သူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ အားကောင်းစေသည်။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းသိမ်း ထားသည့် ဖြစ်စဉ်အတွက် ဒေသတွင်း အရင်းအမြစ်များကို အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ အမြင့်ဆုံး စုစည်းအသုံးချနိုင်မှုပေါ် မူတည်သည်။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် ကွဲပြားသည့်အဆင့် (၅) ဆင့်ရှိ အပြုသဘောဆောင်သော ပြောင်းလဲမှုများကို လွှမ်းမိုးသင့်သည်။ ယင်းတို့မှာ လူတစ်ဦးချင်းအဆင့်၊ မိသားစုအဆင့်၊ လူ့အသိုက်အဝန်းအဆင့်၊ အဖွဲ့အစည်း အဆင့်နှင့် နိုင်ငံအဆင့်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ ထိုအဆင့်များတွင် သဟဇာတဖြစ်စွာ ဘက်ညီသည့် အပြုသဘောဆောင်သော ပြောင်းလဲမှု ရှိပါက အမှန်တကယ် လူသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဖြစ်တည်လာမည်ဟု ပြောနိုင်သည်။

Women's League of Burma က ဆိုသည်မှာ "အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးများ၊ သက်ကြီးရွယ်အိုများနှင့် ကွဲပြားစွာ သန်စွမ်းသူများ၏ လူနေမှုအခြေအနေများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် သက်သာချောင်ချိရေးတို့ကို တိုင်းတာရန် အဓိက အညွှန်းကိန်းများဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ ပိုမိုမြင့်မားသည့် လူနေမှုအဆင့်အတန်းရလာသည်နှင့်အမျှ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးလည်း ထိုကဲ့သို့ ရလာပါသည်။"<sup>14</sup>

# ■ 3/ rnrn & i r p f s m u k m v n f e f u h d y ; o n f t " d o a b m w & m r s m

## ၃.၁ ကျား၊ မ ခွဲခြားထားသည့် ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များ၏ အရေးပါမှု

အောင်မြင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခြင်းအားလုံးသည် အချက်အလက်ကို အခြေခံပြီး၊ အချက်အလက်သည် မကြာခင် ကိန်းဂဏန်းများကို အခြေခံပါသည်။ ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များသည် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုအတွက် အထူးသဖြင့် အရေးပါသည်။ ဥပမာ SDGs (အခန်း ၁.၂ ကို ကြည့်ပါ) ပန်းတိုင်များကို ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများမှ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း စုဆောင်းရရှိလာသည့် ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များ၏ အကူအညီဖြင့် ဖန်တီးခဲ့ပြီးတိုင်းတိုင်းများ ပြည့်ဝအောင်မြင်မှုကို ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များ အခြေပြု၍သာ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ခန့်မှန်းတွက်ချက်ခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

အကယ်၍ ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမှုကို တိုးတက်စေရန် ကိန်းဂဏန်းများကို အသုံးပြုလိုပါက ထိုကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များကို ကျား၊ မ ခွဲခြားထားရန် လိုအပ်သည်။ သေချာနားလည်ပြီးမှချသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ပြုလုပ် နိုင်ရန် ယောက်ျားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများ နှိုင်းယှဉ်၍ ရာခိုင်နှုန်းမည်မျှ ကျောင်းတက်သည်၊ ရာခိုင်နှုန်းမည်မျှ ကျောင်းထွက်သွားသည်တို့ကို သိရန်လိုအပ်သည်။ အမျိုးသမီးများ အပြည့်အဝ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု၏ အတားအဆီးများကို နားလည်နိုင်ရန် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ နှိုင်းယှဉ်၍ ဝင်ငွေမရသော အိမ်မှုကိစ္စများတွင် တစ်ပတ်လျှင် နာရီမည်မျှ သုံးခဲ့ရသနည်းဆိုသည်ကို သိရန်လိုအပ်သည်။

နိုင်ငံအများစုတွင် အမျိုးသားများ၏ သက်တမ်းသည် အမျိုးသမီးများထက် ပို၍ တိုပါသည်။ ထိုကိစ္စ၏ နောက်ကွယ်မှ အကြောင်းရင်းများကို တွေ့ရှိနိုင်ပြီး အမျိုးသားများ ပို၍ ကျန်းမာအသက်ရှည်စွာနေနိုင်ရန် အကူအညီပေးမည့် မူဝါဒများ ရေးဆွဲ နိုင်ရန်အတွက် သူတို့၏ ဘဝကို သူတို့ မည်ကဲ့သို့ နေထိုင်ခဲ့သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ ပို၍သိရန် လိုအပ်သည်။ ထို့အတွက် ကျား၊ မ ခွဲထားသည့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို ကျွန်ုပ်တို့ လိုအပ်သည်။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂသည် ကျား၊ မ ခွဲခြားထားသည့် ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များ ရရှိရန် အထူး ဖိအားပေးထားပါသည်။ ပိုမိုတိုးတက်ရန် နေရာကဏ္ဍများစွာ ရှိနေပါသည်။ နောက်ထပ် ပြဿနာကြီးတစ်ခုမှာ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၌ ကိန်းဂဏန်း အချက် အလက် ကောက်ယူသည့် သဘောသဘာဝ ဖြစ်သည်။ အကြောင်းရင်းမှာ ထိုကိစ္စသည် အလှူရှင်များပေါ်တွင် အလွန်အမင်း မှီခိုနေပြီး အလှူရှင်များမှာ ဝင်လာလိုက် ထွက်သွားလိုက် ဖြစ်နေသည်။ စဉ်ဆက်မပြတ် ပို၍ရှိရန် လိုအပ်ပြီး ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများသည် သူတို့၏ ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက် ကောက်ယူမှုကို ပေါင်းစပ်ပြီး ခိုင်မာစေရန် ဦးတည်သင့်သည်။

*Statistics Myanmar ၏ အင်တာနက် စာမျက်နှာများကို စစ်ကြည့်ပါ။ ကျား၊ မ အရ ခွဲခြားထားသည့် အချက်အလက်များ တွေ့ပါသလား။ ကျောင်းတက်သည့် ယောက်ျားလေးနှင့် မိန်းကလေး အရေအတွက် ကဲ့သို့ အချက်အလက် ဥပမာကို တွေ့ပါသလား။ တွေ့ပါက ကလေးများအားလုံး၏ ကျောင်းတက်ချိန်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်ရန် သင်အကြံဉာဏ် ပေးနိုင်ပါသလား။*

ကမ္ဘာ့ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိအခြား ပတ်သက်ဆက်နွယ်နေသူများသည် “ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှနှင့် လူမှုရေးရာ ပါဝင်နိုင်မှု Gender Equality and Social Inclusion - GESI” ကို စတင်တောင်းဆိုလာကြသည်။ ထိုအတွက် အချက်အလက် ကောက်ယူမှုများကို ကျား၊ မ ၊ မသန်စွမ်းမှု၊ LGBT၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ စသည်ဖြင့် ခွဲခြားရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။

**၃.၂ “ကျား၊ မ ရေးရာ” ရဲ့ ဆိုလိုချက်က ဘာလဲ**

ရိုးရှင်းစွာပြောရလျှင် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ တန်ဖိုးထားမှု၊ စံနှုန်းများကို ဇီဝဗေဒအရကွဲပြားမှုထဲသို့ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း ထားခြင်းဟုသာ ပြောရမည်ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ (WHO) က “ကျား၊ မ ရေးရာ” ကို အောက်ပါကဲ့သို့ ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။<sup>15</sup>

**“ကျား၊ မ ရေးရာ (Gender - ဂျင်ဒါ) ဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်း၊ အမျိုးသားဖြစ်ခြင်းအပေါ် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ သတ်မှတ်ချက် ဝိသေသလက္ခဏာများဖြစ်သည်။ ယင်းတို့တွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးတို့ အတွက် သတ်မှတ်ထားသော စံနှုန်းများ၊အခန်းကဏ္ဍများ၊ အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီး အုပ်စုများအကြား ဆက်ဆံရေးများ ပါဝင်သည်။ ယင်းသတ်မှတ်ချက် စံနှုန်းများသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြား မတူညီစွာ ကွဲပြားနေပြီး ယင်းတို့သည် ပြောင်းလဲနိုင်ပါသည်။”**

အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့အတွက် မည်သည်က သင့်တော်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ မည်သို့မြင်သည်ဆိုခြင်းမှာ အချိန်ကာလတလျှောက် ပြောင်းလဲခဲ့ပါသည်။ ယခုကာလတွင် အမျိုးသမီးများသာ ဒေါက်မြင့်ဖိနပ်များ စီးပါသည်။ မူလအစက ဒေါက်မြင့်ဖိနပ်များကို အထက်တန်းလွှာမှ အမျိုးသားများ မြင်းစီး၍ အမဲလိုက်ထွက်ရာတွင် စီးရန် ပုံစံ ရေးဆွဲခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းတို့သည် ၁၈ ရာစုနှစ် ပြင်သစ်ဘုရင်များ၏ နန်းတွင်းရှိ သူကောင်းမျိုးများအကြား အလွန် ဖက်ရှင်ကျခဲ့သည်။



ဤဆိုင်းဘုတ်သည် ရန်ကုန် - နေပြည်တော် အမြန် လမ်းပေါ်မှ ရိုက်ကူးထားသော ဓာတ်ပုံဖြစ်သည်။ ယင်းသည်မိဘများ အားလုံးသတိပြုမိစေရန် ဖြစ်နိုင် ပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းသည် အဖေများကို ဦးတည် ချက်ထားနေသည်။ ဤနေရာတွင် ဖခင်တစ်ဦး လူတစ်ဦး သည် အဖေများရော၊ အမေများကိုပါ ကိုယ်စားပြုသည်။ သင့်အတွေးများကို ရပ်ပြီးတစ်ဖန် စဉ်းစားကြည့်ပါက ဤ ဆိုင်းဘုတ်သည် ထူးဆန်းနေကြောင်း သတိပြုမိပါမည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အခြား နိုင်ငံများကဲ့သို့ပင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများသည် ကလေးကို ပြုစု စောင့်ရှောက်မှု အများအပြား ပို၍ဆက်လုပ်နေသော ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဖြစ်သော်လည်း ဘာကြောင့် ဤဆိုင်းဘုတ်က အမေများအစား အဖေများကို

ဦးတည်ရ သနည်း။ အကြောင်းရင်းမှာ (ယောက်ျား) အမျိုးသား၏ ရပ်တည်မှုသည် လူသား၏ ရပ်တည်မှုနှင့် တူညီသည်။ (ယောက်ျား) အမျိုးသားသည် လူသားမျိုးနွယ်ကို ကိုယ်စားပြုသူဟု စဉ်းစားသည်မှာ အသားကျနေသော ကြောင့်ဖြစ်သည်။

ယဉ်ကျေးမှုတိုင်းတွင် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ နောက်ကျကျန်နေခြင်းနှင့် ကျွန်ုပ်တို့အတွင်း နက်ရှိုင်းစွာ အမြစ်တွယ်

နေသော (ယောက်ျား) အမျိုးသားကို လူသားနှင့် တန်းတူထားသည့် ခံယူမှုကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ ကျား၊ မ ရေးရာဟု ပြောတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့၏စိတ်ထဲတွင် အမျိုးသမီးအရေးဟုသာ ပုံဖော်မိနေပါသည်။ သို့သော် အရေးကြီးသည်မှာ ကျား၊ မ ရေးရာဟူသော စကားလုံးသည် ယောက်ျားများကိုလည်း ရည်ညွှန်းသည်ကို မှတ်မိနေရပါမည်။ လူတိုင်းတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ အခန်းကဏ္ဍ ရှိပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့တွင် မည်သည့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခန်းကဏ္ဍ ရှိပြီး အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး နှစ်ဦးလုံးအတွက် မည်သည့်က အရေးပါကြောင်း အသိအမှတ်ပြု ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းကို ယှဉ်ကျေးမှု၊ ယုံကြည်မှုများနှင့် စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များကဆုံးဖြတ်ပေးနေပါသည်။

“ကျား၊ မ ရေးရာ” ဟူသော အသုံးအနှုန်းသည် အခြားအခြေအနေတစ်ခုအတွက်လည်း အသုံးဝင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် ဇီဝဗေဒသဘောအရ လိင်ဟုခေါ်သော အရာထက် ပို၍ ကျယ်ပြန့်သည့် “ကျား၊ မ ရေးရာ” ဟူသော သဘောတရားတစ်ခု ရှိခြင်းသည် လူသားတစ်ဦးဖြစ်ခြင်းမှာ မည်သို့ဖြစ်သည်ဟူသည်ကို ကျွန်ုပ်တို့၏ နားလည်မှုအား ကျယ်ပြန့်စေရန် ကူညီပေးပါသည်။ ဥပမာ လူသားအားလုံးသည် ယောက်ျားလေး သို့မဟုတ် မိန်းကလေးဟူသော ခေါင်းစဉ်များ အောက်တွင်သာရှိသည် မဟုတ်ပါ။ အချို့မှာ လိင်အင်္ဂါ နှစ်ခုလုံးပါသော သူများဖြစ်ကြပါသည်။ ထို့ပြင် မတူညီသော လိင်စိတ်ခံယူမှု ရှိကြပြီး ယင်းကို LGBT+ ဟုအတိုကောက် ခေါ်ဆိုကြသည် (အမျိုးသမီးချင်းလိင်တူ စိတ်ဝင်စားသူ၊ အမျိုးသားချင်း လိင်တူစိတ်ဝင်စားသူ၊ အမျိုးသမီးရေး၊ အမျိုးသားပါနှစ်မျိုးလုံးကို စိတ်ဝင်စားသူ၊ လိင်ပြုပြင်ပြောင်းလဲ ထားသူ)။ ထို့ကြောင့် ကျား၊ မ ရေးရာ သည် တစ်ဖက်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် အချိန်ကာလတစ်ခု၌ “ကျား” ဖြစ်ခြင်း နှင့် “မ” ဖြစ်ခြင်းအပေါ် စံသတ်မှတ်ချက်များကို ညွှန်းဆိုပြောကြားသလို၊ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း ကွဲပြားသော လိင်စိတ်ခံယူမှု ရှိသူများအတွက် ပြောဆိုပါသည်။

**၃.၃ “ကျား၊ မ ရေးရာအမြင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း” ရဲ့ ဆိုလိုချက်က ဘာလဲ။**

အဘိဓာန်တွင် ယင်းကို “ဘုံတူညီမှုရှိသော ကျင့်သုံးမှု” ဟုဘာသာပြန်ဆိုထားပါသည်။ ဆိုရပါမူ “ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်ခြင်း” ဆိုသည်မှာ တစ်စုံတစ်ရာကို အားလုံးတွင်ဘုံတူညီမှုဖြစ်အောင် တူညီသော ကျင့်သုံးလက်ခံမှုကို ပြောင်းလဲ ဖြစ်စေခြင်း ဟုဆိုရပါလိမ့်မည်။

“ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ပေါင်းစပ် ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း (gender mainstreaming)” သည် သဘောတရားတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ယင်း သဘောတရားကို ကျယ်ပြန့်စွာလက်ခံလာစေရန် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ အပါအဝင် အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးမှ ဆယ်စုနှစ်များစွာကတည်းက လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးအဖွဲ့၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်အရ

“ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်ပေါင်းစပ် ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးတိုးတက်ရန်အတွက် နိုင်ငံတကာမှ လက်ခံကျင့်သုံးနေသော ဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အပြီးသတ်ဖြစ်ရပ်တစ်ခု မဟုတ်ဘဲ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေး ရည်မှန်းချက်ကို ရရှိရန်အတွက် ဗျူဟာတစ်ခု၊ နည်းလမ်းတစ်ခု ချဉ်းကပ်နည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ယင်းအတွက် လုပ်ဆောင်မှုအဆင့်တိုင်းတွင် ကျား၊ မ ရေးရာအလေးပေးသောအမြင်ဖြင့်ကြည့်မြင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ စီမံကိန်း၊ စီမံချက်၏အဆင့်တိုင်းဆိုသည်မှာ- မူဝါဒဖော်ဆောင်ခြင်း၊ သုတေသနပြုလုပ်ခြင်း၊ တိုက်တွန်းပြောဆိုခြင်း၊ ဥပဒေပြုခြင်း၊ အရင်းအမြစ်များ ခွဲဝေခြင်း၊ အစီအစဉ်ချခြင်း၊ လက်တွေ့အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း” ဟူသော အဆင့်အားလုံးကိုဆိုလိုသည်။”<sup>16</sup>



ဥပမာ - FAO (Food and Agricultural Organization) နှင့် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ပေါင်းစပ် ထည့်သွင်း  
လုပ်ဆောင်ခြင်း

The Grameen Krishi (Agricultural) Foundation (GKF) ကို ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် တွင် the Grameen Bank မှတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ GKF သည် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် အတွက် ရေသွယ်မှုများ၊ ချေးငွေများ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများပံ့ပိုးပေးခြင်းများမှတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ယင်းဖောင်ဒေးရှင်း၏ကျား၊ မ ရေးရာမဟာဗျူဟာသည် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ တိုးတက်ပြောင်းလဲလာ ပါသည်။ ပထမတွင် အမျိုးသားများသာ GKF ၏သီးနှံ ထုတ်လုပ်ရေးတွင် ပါဝင်နိုင်ပြီး အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ရိုးရာလေ့အတိုင်း အိမ်တွင်းအခြေပြု အိမ်တွင်းလုပ်ငန်းလေးများ (ဆန်ဖွတ်ခြင်း၊ အသေးစား တစ်နိုင်တစ်ပိုင် မွေးမြူရေးစသည်) ကိုသာ လုပ်ကိုင်ကြရပါသည်။

တဖြည်းဖြည်း နှင့် GKF သည် သီးနှံထုတ်လုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အရေးပါမှုနှင့် အမှန်တကယ် အခန်းကဏ္ဍကို သတိပြုမိလာပါသည်။ ယင်းသတိပြုမိခြင်းသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အလေးတန် ကူညီရန် သန့်ဋ္ဌာန် ချထားမှုနှင့် ပေါင်း၍ GKF စီမံချက်၏ ရေသွင်းမှုများ၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးလယ်သမားများ ပါဝင်စေသည့် ၎င်း၏ ကျား၊ မ ရေးရာမဟာဗျူဟာ အပြောင်းအလဲကို ဦးတည်စေ ခဲ့သည်။ လယ်ယာမြေ၊ ရေအရင်းအမြစ် အသုံးချနိုင်မှု၊ မျိုးစေ့၊ ရင်းနှီးမတည်ငွေ၊ ဓာတ်မြေဩဇာနှင့် ဈေးကွက်လိုအပ်ချက်များ ပံ့ပိုးပေးမှုတို့ကို အမျိုးသမီးများ ရရှိကြခြင်းဖြင့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးထုတ်လုပ် မှုတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လက်လှမ်းမှီမှုမှာ တိုးမြှင့်လာပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ယခင်ရှေးရိုးအတိုင်း လုပ်နေကျ အလုပ်များထက်ပိုသော ဝင်ငွေများကို လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေးမှရရှိလာခဲ့ကြသည်။<sup>17</sup>

ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်ခြင်းဆိုရာဝယ် လက်ရှိလုပ်ငန်းအစီအစဉ်တွင် “အမျိုးသမီး” ကို သို့မဟုတ် “ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေး” ကို အကြောင်းအရာတစ်ရပ်၊ အစီအစဉ်တစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းခြင်းမျှကို ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ ယင်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ပူးပေါင်းပါဝင်မှု တိုးတက်လာသည်ဟူသော အချက်ထက် များစွာ ကျယ်ပြန့်နက်နဲပါသည်။ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် မူဝါဒ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှုများ၊ ရေလတ်အစီအမံများ၊ စီမံချက် ရန်ပုံငွေများနှင့် အဖွဲ့တွင်း ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ဖြစ်စဉ်များ၏ အလယ်ဗဟိုချက်တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို ထားရှိခြင်းဖြစ်သည်။ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် မူဝါဒချခြင်း၊ အစီအစဉ်ဆွဲခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းတို့တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ အမြင်များ၊ အတွေ့အကြုံများ၊ ဗဟုသုတများနှင့် အကျိုးစီးပွားများကို သယ်ဆောင်ထည့်သွင်းပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဖြစ်စဉ်တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ လွှမ်းမိုး ပါဝင်၍ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိမှုတို့ သေချာစေရန် ပန်းတိုင်များ ဗျူဟာများနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများ ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်ချက်ကို ထုတ်ဖော်ပြပါသည်။ ယင်းအတွက် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုကို ဖော်ဆောင်သည့် အဖွဲ့အစည်း ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းများရှိ ဖွဲ့စည်းပုံ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ဌာနတွင်းယဉ်ကျေးမှု (ထုံးစံ) တို့ကို ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်ပါသည်။<sup>18</sup>

**ဥပမာ- မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်များကိုပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ထားသော စီမံချက်**

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ဖွဲ့သည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်ရေးမှ တဆင့် အိမ်ထောင်စုများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အခွင့်အလမ်းများ တိုးတက်လာစေရန်ရည်ရွယ်၍ ရပ်ရွာအခြေပြု လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကို ထောက်ပံ့ငွေပေးအပ်သည့် စီမံချက်တစ်ခုကို စတင်ခဲ့ပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်များကိုပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ရပ်ရွာအခြေပြု လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ဖွဲ့သည် "ကရင်ပြည်နယ်အတွင်း မြေနှင့်ပိုင်ဆိုင်မှု အခွင့်အရေးများ" ဟုခေါ်သော စီမံချက်တစ်ခုကို ၂၀၁၇ - ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် အောက်ပါနည်းလမ်းဖြင့် လျှောက်ထားခဲ့သည်။

- ဦးတည်ကျေးရွာများ၏ အခြေအနေ ဆန်းစစ်ချက်ကို ကောက်ယူခြင်း (ဘယ်သူက ဘာလုပ်လဲ။ ဘယ်သူက မြေယာပိုင်ဆိုင်သလဲ။ တရားဝင်အမည်ပေါက်က ဘယ်သူ့အမည်နဲ့လဲ။ စသည်)
- မြေနှင့်အိမ် ပိုင်ဆိုင်ရန် အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား၊ မသန်စွမ်းသူနှင့်လူနည်းစုတွင် ပါဝင်သူများကဲ့သို့သော ထိခိုက်လွယ်သူများအတွက် မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုကို အတားအဆီးပြုနေသော (တိုက်ရိုက်နှင့် သွယ်ဝိုက်) အတားအဆီးများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း
- ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို စတင် ဝင်ရောက် မိတ်ဆက်ရမည့်သူများ (မိမိရပ်ရွာဒေသကို လွှမ်းမိုးနိုင်သည့်သူများနှင့် အုပ်စုများ) နှင့် ကျား၊ မရေးရာ တန်းတူညီမျှ မှုကို စိတ်အား ထက်သန်သော ချန်ပီယံများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်း
- မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကြား ချိတ်ဆက်မှုနှင့် ပူးတွဲမြေယာ မှတ်ပုံတင်ခြင်းများအတွက် လူထုအသိပညာပေးသည့် အချိန်များ လုပ်ဆောင်ခြင်း
- ပူးတွဲမြေယာ မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ကူညီပံ့ပိုးခြင်း (မြို့နယ် အစိုးရရုံးများတွင် ပူးတွဲမြေယာမှတ်ပုံတင်ရန် အတွက် လိုအပ်သော ပံ့ပိုးမှုများပေးခြင်း)
- မြေယာမှတ်ပုံတင်ခြင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံ မျှဝေသည့်အစီအစဉ်များ ကျင်းပပေးခြင်း (ပူးတွဲမြေယာမှတ်ပုံတင်ခြင်းတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်လာသော ချန်ပီယံအမျိုးသားများမှ ဦးဆောင်ကျင်းပခြင်း) ယင်းစီမံချက်သည် အိမ်ထောင်ဦးစီး အမျိုးသားကသာ မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုတွင် အမည်ခံရလေ့ ရှိသည် ဟူသော ထုံးတမ်းစေ့ဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးမှုအပေါ် ထင်ရှားသော ပြောင်းလဲစေမှုကို မဖြစ်စေပါ။ သို့ရာတွင် ယင်းသည် ကျား၊ မ ရေးရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို ရှေးရှုသော စတင်မှုနှင့် အခြေခံကောင်း တစ်ခုကိုဖြစ်စေပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်ခြင်းကို မူဝါဒအားလုံး၏ အခြေခံအပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို ထည့်သွင်းပေါင်းစပ်ခြင်းဟု စဉ်းစားကြည့်၍ ရပါသည်။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုထည့်သွင်းပေါင်းစပ်ခြင်းကို အောင်မြင်လိုပါက ပထမဦးစွာ စီမံချက်အားလုံးရှိ လုပ်ဆောင်မှုအားလုံးတွင် ကျား၊ မ

ရေးရာအမြင်ကို အာရုံစိုက်မှု ပေးရပါမည်။ “ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်များ” ဆိုသည်မှာ မည်သည့် မူဝါဒများ၊ စီမံကိန်းများ၊ တိုက်တွန်းချက်များ လုပ်ဆောင်သည်ဖြစ်စေ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား၊ မိန်းကလေးနှင့် ယောက်ျားလေးများအပေါ် ထိုစီစဉ်ထားသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ပထမဦးစွာ စဉ်းစားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် စီစဉ်ထားသည့် လုပ်ဆောင်ချက်တွင် ကျား၊ မ ရေးရာကို မြင်သာအောင် ပြုလုပ်ပေးပါမည်။

ယင်းသည် အလွန်ရိုးရှင်း လွယ်ကူသည်ဟုထင်ရသော်လည်း လှည့်ကွက်အနည်းငယ်ပါရှိပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ မလုပ်ခင်မှာပင် ယင်းလုပ်ဆောင်ချက်၏ လူများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်နိုင်ခြေကို ဆန်းစစ်ရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ လုပ်နိုင်ရန်မှာ လုပ်ဆောင်ချက်မစမီ လူအများ၏ ယခုအခြေအနေကို သိရန်လိုအပ်သည်။ သို့သော် ထိုမျှသာမကဘဲ အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ ယောက်ျားလေးများ၊ မိန်းကလေးများ၏ အခြေအနေကို သိရပါမည်။ ထိုအချက်ကြောင့်ပင် **ကျား၊ မ ခွဲခြားထားသည့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ** ရှိရန်မှာ အလွန်ပင် အရေးကြီးပါသည်။ နောက်ထပ်အရေးကြီးသည့် အချက်မှာ အခြေခံမျဉ်းအဖြစ် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ အခြေအနေကို ပုံသေကားချပ်ချ၍ မမှတ်ယူရန် ဖြစ်သည်။

အောက်ပါဇယားများသည် စီမံကိန်း သို့မဟုတ် စီမံချက်တစ်ခုကို ကျား၊ မ ရေးရာ ရှုထောင့်မှ အကဲဖြတ်ရန် အတွက် လိုအပ်မှု ရှိမရှိ ဖော်ထုတ်ရာတွင် အကူအညီပေးပါလိမ့်မည်။<sup>19</sup>

- ၁။ သင်ဖြေရှင်းရန် ကြိုးစားနေသော ပြဿနာသည် မည်သို့သော ပြဿနာမျိုးဖြစ်သနည်း။  
အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားလေးများ၏ အမြင်များမှ ကြည့်ပါ။
- ၂။ လုပ်ဆောင်မည့် စီမံကိန်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် အကျိုးဆက်များသည် လူများကို ဦးတည်ပါသလား။
- ၃။ စီမံကိန်းမှ အာရုံစိုက်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်တွင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ ယောက်ျားလေးနှင့် မိန်းကလေးများအကြား ရှင်းလင်းသည့် ကွဲပြားခြားနားမှု ရှိပါသလား။
- ၄။ စီမံကိန်း ဦးတည်အုပ်စုတွင်ပါဝင်သည့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ယောက်ျားလေးများ၏ ပါဝင်မှုအချိုးအစားမှာ ဘယ်လောက်ပါလဲ။
- ၅။ ရည်ရွယ်သည့် ရလဒ်ရရှိရန်အတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ မတူညီသည့်အလျောက် ကွဲပြားသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသလား။
- ၆။ လုပ်ဆောင်မည့် စီမံချက်၏ ဆောင်ရွက်မှုများသည် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး၊ ယောက်ျားလေးနှင့် မိန်းကလေးများကို ကွဲပြားစွာ ဦးတည်ပါလဲလား။ ထိုအုပ်စုများအတွက် အကျိုးဆက်များမှာ ကွဲပြားပါသလား။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ စားနပ်ရိက္ခာနှင့် စိုက်ပျိုးရေးအဖွဲ့ (FAO) တွင် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံမှု စီမံချက်များအတွင်း ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင် နိုင်ရန် ကောင်းမွန်သည့် ညွှန်ကြား လမ်းညွှန်ချက် - “FAO ၏ စီမံချက် စက်ဝန်းတွင် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရန် လမ်းညွှန်ချက်” ရှိပါသည်။<sup>20</sup> ယင်းသည်

စိုက်ပျိုးရေးစီမံချက်များသို့ ကျား၊ မ ရေးရာအမြင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်မှုအကြောင်း ဖြစ်သော်လည်း ယင်းကို မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည့် အလွန်ကောင်းသော ရုပ်ပုံကားချပ်တစ်ခုကို ဖော်ဆောင်ပေးနေပါသည်။

**၃.၄ ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်အရ တုံ့ပြန်ထားသော ဘဏ္ဍာရေး ခွဲဝေလျာထားသတ်မှတ်မှု**

ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်များ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်မှု၏ အရေးကြီးသည့်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုသည် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်အရ တုံ့ပြန်ထားသော ဘဏ္ဍာရေးခွဲဝေလျာထား သတ်မှတ်မှု (gender responsive budgeting) ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် အမျိုးသမီးများအတွက် ရည်ရွယ်ဖန်တီးထားသော သီးသန့်ဘတ်ဂျက်ဖန်တီးရန် မရည်ရွယ်ပါ။ Wiki-Gender အရ ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်အရတုံ့ပြန်ထားသော ဘဏ္ဍာရေးခွဲဝေလျာထားသတ်မှတ်မှုသည် <sup>21</sup>

- “မည်သည့်ဖြစ်အင်တွင် မဆိုစတင်စဉ်းစားခြင်း၊ အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်း၊ အတည်ပြုချက် ပေးအပ်ခြင်း၊ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ ခွဲခြားဆန်းစစ်ခြင်း၊ ဘဏ္ဍာရေး စာရင်းစစ်ခြင်း” စသည့် ဖြစ်စဉ်များကို ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်ဖြင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစား ဆောင်ရွက်ခြင်းကိုဆိုလိုသည်။
- ယင်းတွင် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအတွက်အသုံးပြုသော လက်တွေ့ကုန်ကျသည့် (များသောအားဖြင့်အစိုးရ၏) အသုံးစရိတ်နှင့် အမျိုးသားနှင့် ယောက်ျားလေးများအတွက်အသုံးပြုသည့် အသုံးစရိတ်တို့ကို နှိုင်းယှဉ် ခွဲခြားဆန်းစစ်ခြင်း ပါဝင်သည်။
- မူဝါဒများ ရေးဆွဲခြင်း၊ ပြန်လည်ချိန်ညှိခြင်း၊ ဦးစားပေးကဏ္ဍများပြန်လည် သတ်မှတ်ခြင်း တို့ကို မည်ကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ရမည်ကို အစိုးရများအား ကူညီပေးသည်။
- ခွဲဝေမှုများသည် မူဝါဒ ကတိကဝတ်များနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိ လိုအပ်သော အကျိုးသက်ရောက်မှု ရမရတို့ကို စစ်ဆေးနိုင်မည့် ထိရောက်သော မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်မှုများအတွက် ကိရိယာတစ်ခု ဖြစ်သည်။

Wiki-Gender သည် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ထည့်သွင်းထားသော ဘဏ္ဍာရေးခွဲဝေလျာထားသတ်မှတ်မှု၏ အဆင့် ငါးဆင့်ကို စာရင်းပြုစုထားသည်။ <sup>22</sup>

- ၁။ ကဏ္ဍတစ်ခုတွင်အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသားများ၊မိန်းကလေးနှင့်ယောက်ျားလေးများ (နှင့်မတူညီသောအုပ်စုခွဲများ) ၏ အခြေအနေအပေါ် ခွဲခြားဆန်းစစ်ခြင်း
- ၂။ ပထမအဆင့်တွင် ဖော်ပြထားသော ကျား၊ မ ရေးရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် ဟာကွက်များကို ကဏ္ဍ၏ မူဝါဒက မည်မျှ အထိ ဖြေရှင်းသည်ကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှု ဤအဆင့်တွင် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ၊ စီမံချက်များနှင့် အစီအစဉ်များကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှု ပါဝင်သင့်သည်။ ယင်းတွင် ရေးသားထားသော မူဝါဒများသာမက

အစိုးရ၏ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ထင်ဟပ်နေသည့် မထင်ရှားသော မူဝါဒများကို ခွဲခြားဆန်းစစ်မှု ပါဝင်သည်။  
ယင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လူမှုစီးပွားနှင့်အခြားအခွင့်အရေးများကို အထက်ပါ အချက်များက ဖြည့်ဆည်းပေးနေ  
သည့် အတိုင်းအတာကို သုံးသပ်မှု ပါဝင်သင့်သည်။

၃။ အထက် အဆင့် (၂) တွင်ဖော်ပြထားသော ကျား၊ မ ရေးရာအမြင် ထည့်သွင်းထားသည့် မူဝါဒနှင့်စီမံကိန်းများ  
အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် လုံလောက်သောဘတ်ဂျက်ခွဲဝေ လျာထားမှု အပေါ်လေ့လာဆန်းစစ်မှု။

၄။ ခွဲဝေထားသောဘတ်ဂျက်များကို လျာထားချက်အတိုင်း သုံးစွဲမှုရှိမရှိ၊ မည်သူ့ကို ဘယ်လောက်ခွဲဝေသည်၊  
မည်သို့ အသုံးပြုသည်တို့ကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း။ ယင်းတွင် ဘဏ္ဍာငွေကြေးအား စစ်ဆေးခြင်းအပြင်၊  
ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းများကိုစစ်ဆေးခြင်း နှစ်မျိုးလုံးပါဝင်သည်။ (ကျား၊ မ ခွဲခြားထားသော ကိန်းဂဏန်း  
အချက်အလက်များ)

၅။ မူဝါဒ၊ စီမံကိန်း၊ မူဘောင်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုနှင့် အဆင့် ၁ တွင်ဖော်ပြထားသော အခြေအနေများ  
ပို၍ကောင်းသော ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှထံ ဦးတည်ချက်သို့ မည်မျှအထိ ပြောင်းလဲလာသည်ကို အကဲဖြတ်  
ဆန်းစစ်မှု။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ (UN Women) ၏ အဆိုအရ အောက်ပါတို့သည် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်အရ တုံ့ပြန်  
ထားသော ဘဏ္ဍာရေး ခွဲဝေလျာထားသတ်မှတ်မှု မဟုတ်ပေ။<sup>23</sup>

- အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအတွက် သီးခြားရန်ပုံငွေများ၊ ထိုအစား ယင်းသည် အစိုးရဌာနအားလုံး၏  
မူဝါဒများ၊ အစီအစဉ်များ၊ စီမံချက်များနှင့် ရန်ပုံငွေများ အားလုံးတွင် ကျား၊ မ ရေးရာအပေါ် သတိပြုလာစေမှုကို  
ယူဆောင်ပေးနိုင်ရပါမည်။
- အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့အကြား ၅၀/၅၀ အတိအကျ ခွဲခြားခြင်း၊ ယင်းကို အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့  
ကြုံတွေ့ခွဲရသည့် ဝန်ဆောင်မှု ဟာကွက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် ပုံစံဖြစ်ရန် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားသင့်သည်။
- အစိုးရ၏ လုပ်ဆောင်မှုအားလုံးကို လွှမ်းမိုးခြင်း၊ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုကိစ္စသည် အလွန် ရှည်လျား၍  
အလွန် ရှုပ်ထွေးစေလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။
- ပန်းတိုင်များ ရောက်ရန် “နည်းလမ်းတစ်ခု”သာ ရှိခြင်း ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်အရ တုံ့ပြန်ထားသော  
ဘဏ္ဍာရေး ခွဲဝေလျာထားသတ်မှတ်မှု ဖြစ်စဉ်သည် နိုင်ငံတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ကွဲပြားပါလိမ့်မည်။

ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်အရ တုံ့ပြန်ထားသော ဘဏ္ဍာရေး ခွဲဝေလျာထားသတ်မှတ်မှုကို အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး  
များ တိုးတက်စေရန် အရေးပါ လက်တွေ့ကျသည့် မဟာဗျူဟာအဖြစ် တစ်ကမ္ဘာလုံးက လက်ခံထားကြသည်။  
ယင်းသည် ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမျှနှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများ တိုးတက်စေရန် ကူညီသော အစီအစဉ်  
ရေးဆွဲသည့် စီမံချက်ချသည့် ရန်ပုံငွေ ရေးဆွဲသည့် နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် ထိုလိုအပ်ချက်များကို  
ဖြည့်ဆည်းပေးရန် အစိုးရများ၏ ကတိကဝတ်ကို တိုင်းတာသော အညွှန်းကိန်းအဖြစ်လည်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။

အိန္ဒိယနိုင်ငံအစိုးရသည် ၂၀၀၅ - ၂၀၀၆ တွင် သူ၏ ပထမဆုံး ကျား၊ မ ရေးရာ ဘတ်ဂျက်ကြေညာချက်ကို မိတ်ဆက်ခြင်းဖြင့် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်အရ တုံ့ပြန်ထားသော ဘဏ္ဍာရေး ခွဲဝေလျာထားသတ်မှတ်မှုကို စတင် ကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။ ထိုကြေညာချက်သည် ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက် စေမှုတို့အတွက် ဝန်ကြီးဌာနများ၊ ဦးစီးဌာနများကို ခွဲဝေချပေးသည့် ရန်ပုံငွေကို ပြည်သူများသိအောင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် အစိုးရ ဝန်ကြီးဌာန/ ဦးစီးဌာန ၅၇ ခုတွင် ကျား၊ မ ရေးရာဘတ်ဂျက် ရုံးခန်းများ ဖွင့်လှစ်လာပြီး အမျိုးသမီး အများအပြား၏ ဘဝများအပေါ်တွင် သိသာသော သက်ရောက်မှု ရှိနိုင်သည့် ခြေလှမ်းကြီးတစ်ခုဖြစ်သည်။<sup>24</sup>

**ဥပမာ- ဖိလစ်ပိုင် နှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်ထည့်သွင်းထားသော ဘဏ္ဍာရေးခွဲဝေလျာထား သတ်မှတ်မှု**

*GRB ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်နေသော ဘတ်ဂျက်စက်ဝန်း၏ အဆင့်များ - ရေးဆွဲခြင်း၊ ဥပဒေပြုခြင်း၊ အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း၊ စာရင်းစစ်ဝင်ခြင်း / ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း*

*အဓိကတိုက်တွန်းဦးဆောင်သူ - ဖိလစ်ပိုင် အမျိုးသမီး ကော်မရှင် (Philippine Commission on Women - PCW)*

*အောင်မြင်မှုအတွက် အချက်များ - ခိုင်မာအားကောင်းသော အဖွဲ့အစည်းမူဘောင်ရှိခြင်း၊ အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများကို စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော စနစ် ယန္တရားများ*

၁။ အခြေအနေ - ဖိလစ်ပိုင်သည် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ထည့်သွင်းထားသော ဘဏ္ဍာရေး ခွဲဝေလျာထား သတ်မှတ်မှုကို နိုင်ငံတော်အဆင့်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်များတွင် ပေါင်းစပ်ကျင့်သုံးခဲ့သည်မှာ ဆယ်စုနှစ် နှစ်ခုကျော် ရှိခဲ့ပြီဖြစ်သည်။

လက်ရှိ "ကျား၊ မ ရေးရာနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု (Gender and Development - GAD) ဘတ်ဂျက်မူဝါဒ" သည် Magna Carta of Women (၁၉၉၉) အပါအဝင် အခြားသောဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့် ညွှန်ကြားချက်များ မှတစ်ဆင့် တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ အဆိုပါ မူဝါဒအရ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအားလုံးသည် ၎င်းတို့ နှစ်အလိုက် ဘတ်ဂျက်လျာထားမှု၏ အနည်းဆုံး ၅ ရာခိုင်နှုန်းကို ကျား၊ မ ရေးရာဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား ဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် ခွဲဝေချထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ထို ၅% မှ ကျန် ၉၅% အပေါ် လွှမ်းမိုးမှု ဖြစ်စေရန် ဖြစ်သည်။

၂။ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း - အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများသည် နှစ်စဉ် GAD အစီအစဉ်နှင့် ဘတ်ဂျက်သာမက အစီရင်ခံစာ တစ်ခုကိုပါ ထုတ်လုပ်ပေးရန် လိုအပ်သည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများအတွက် နည်းပညာ ပံ့ပိုးမှုများနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း ထောက်ပံ့မှုများကို PCW က သင်တန်းများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ၊ အကြံပေးဝန်ဆောင်မှုများ၊ လမ်းညွှန်မှုများရေးသားခြင်းများမှတစ်ဆင့် ပေးအပ်ပါသည်။ PCW အပြင် GAD

ဘတ်ဂျက်မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်မှုကို စောင့်ကြည့်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ဘတ်ဂျက်နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဌာန၊ ပြည်ထဲရေးနှင့် ဒေသန္တရအစိုးရဌာန၊ နိုင်ငံတော်အဆင့် စီးပွားရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အာဏာပိုင်အဖွဲ့နှင့် စာရင်းစစ်ကော်မရှင်တို့ ပါဝင်သည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ GRB ၏ ထူးခြားချက်တစ်ခုမှာ ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ဖြင့် စာရင်းစစ်ဆေးခြင်း (gender adots) ကို တင်းကျပ်သော စည်းမျဉ်းများဖြင့် မလုပ်မနေရ လုပ်ဆောင်ရမည့် အရာအဖြစ် ပုံမှန်စာရင်းစစ်လုပ်ငန်း စဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်သည် GRB ကို ဒေသန္တရအစိုးရအဖွဲ့များ (Local Government Units - LGUs) ၏ လူမှုစီးပွားရေး အခြေအနေများအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ဖြင့် ခွဲခြားစိတ်ဖြာမှု လုပ်ရန်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့် အစီအစဉ် ဆွဲ ခြင်း၊ ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်းတွင် ကျား၊ မ ခွဲခြားထားသော ကိန်းကဏန်းအချက်အလက်များဖြင့် ဆောင်ရွက်ရန် တို့အတွက် နည်းပညာအကူအညီပေးခြင်းမှတစ်ဆင့် ပြည်နယ် အဆင့်များတွင်ပါ မြှင့်တင်ရန် ဆောင်ရွက်နေပါ သည်။

၃။ ရလဒ် နှင့် စိန်ခေါ်မှုများ - နှစ်စဉ် GAD စီမံချက်အစီအစဉ်နှင့် ဘတ်ဂျက်ခွဲဝေမှုများကို လေးစားလိုက်နာမှုနှင့် တင်ပြမှုများ တိုးတက်လာခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် LGU များတွင် GAD တာဝန်ရှိသူများ ထားရှိသည့် စနစ်ကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဖြင့် ပြဌာန်းခြင်း၊ ပုံမှန် စီမံချက်များတွင် GAD စီမံချက် အစီအစဉ်နှင့် ဘတ်ဂျက်တို့ကို ပေါင်းစပ်ခြင်းများ တိုးတက်လာခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်း၏ အစီအစဉ်နှင့် စီမံချက်များ ရေးဆွဲ အကောင်အထည် ဖော်ရာတွင် GAD အမြင်များကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နိုင်ငံတော်အဆင့်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့် နှစ်ခုလုံးတွင် GAD ကို အကောင်အထည်ဖော်မည့် အဆင့်မြင့် အရာရှိ ချန်ပီယံများ အရေအတွက် တိုးတက်လာခြင်း။

သို့ရာတွင် အရေးပါသော စိန်ခေါ်ချက်များစွာကျန်ရှိနေပါသေးသည်။ ယင်းတို့တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည် - GAD အမြင်များကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်နေသော GAD တာဝန်ရှိသူများနှင့် စီမံကိန်း အကောင်အထည် ဖော်သူများ၏ မညီမျှသော စွမ်းဆောင်ရည်များ၊ GAD ဆိုင်ရာ အသုံးစရိတ်များကို ထိရောက်စွာ စောင့်ကြည့်နိုင်မှု အားနည်းခြင်း၊ GAD ကို "အမျိုးသမီးများ အတွက်သာ" ဟု ယူဆသောကြောင့် တာဝန်ရှိသူနေရာများတွင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများကိုသာ ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ အရေးကြီးသည့် ဌာန များနှင့် ဒေသန္တရ အမှုဆောင်အရာရှိများအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှသည် ဦးစားပေး အစီအစဉ်တစ်ခု မဟုတ်သဖြင့် GAD ဘတ်ဂျက်ကို သုံးစွဲရာတွင် နိမ့်ကျနေခြင်း။

၄။ အတွေ့အကြုံများမှ သင်ခန်းစာရယူခြင်း နှင့် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာများ - ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ GRB သည် စီမံကိန်းများ၊ စီမံချက်များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ကျား၊ မ ရေးရာ သဘောတရားများကိုပိုမို တုံ့ပြန်လာအောင် ပြုရာတွင် သိသာထင်ရှားသည့် တိုးတက်မှုများ ရရန် စွမ်းဆောင် နိုင်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအများစုသည် GAD ဘတ်ဂျက် ၅ ရာခိုင်နှုန်းကိုသာ ဆက်လက် အာရုံစိုက်နေကြပြီး ကျန် ၉၅ ရာခိုင်နှုန်း ကို အာရုံစိုက်လာခြင်း မဖြစ်သေးပေ။ သို့အတွက် အစိုးရအရာရှိများအကြား ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်များ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သည့် အခြေခံမူများအပေါ် နားလည်မှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အားထုတ်မှုများ လိုအပ်နေပါသေးသည်။

## ၃.၅ ကျား၊ မ ရေးရာအပေါ် ပုံသေကားချပ်အမြင်ဖြင့် စဉ်းစားခြင်း

“ယောက်ျားလေးဆိုတာ မငိုရဘူး”

“မိန်းကလေးများသည် ဘာသာစကားများတွင် ပါရမီ ရှိသော်လည်း သင်္ချာမတွက်နိုင်ကြပေ။”

“အမျိုးသားများသည် ကြောင်းကျိုးဆက်စပ် စဉ်းစားနိုင်သူများ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများထက် ပို၍ သင့်တော်သည်”

ထိုကဲ့သို့ ပြောစကားများသည် ပုံသေကားချပ်အမြင်ဖြင့် စဉ်းစားခြင်းကို ကိုယ်စားပြုနေသည်။ ပုံသေကားချပ်ချခြင်းသည် အမှန်တကယ်တွင် လူသားများ၏ စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုအတွက် လိုအပ်သော အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဦးနှောက်များသည် စဉ်ဆက်မပြတ် အမျိုးအစားခွဲခြား၍ လေ့လာ ဆန်းစစ်မှုများ ပြုနေသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ပုံသေကားချပ် ချခြင်းသည် ထိုဖြစ်စဉ်ကို အရှိန်မြှန်စေသည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့မှ ထိုကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းများသည် အမြဲတစေ မှန်နေသည်ဟု စတင် ယုံကြည်လာသောအခါ ယင်းတို့သည် ပြဿနာဖြစ်လာသည်။ အရေအတွက်များ ပေါင်းသည့် မိန်းကလေးများ၏ အရည်အချင်းသည် ပင်ကိုယ်သဘာဝအရ ယောက်ျားလေးများနှင့် ကွဲပြားသည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့မှ စတင် စဉ်းစားလာသည့် အခါမျိုးတွင် ဖြစ်သည်။

ယောက်ျားလေးများသည် အမှန်တကယ်တွင် ငိုပါသည်။ ယောက်ျားလေးများ ငိုခြင်းကို တားမြစ်ထားသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ကြီးပြင်းလာရသည့် ယောက်ျားလေးများကို အတင်းအကြပ် ဖိအားပေးခြင်းသည် စိတ်ခံစားမှု ပိုလွယ်သော ယောက်ျားလေးများအတွက် စိတ်ဒဏ်ရာကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။ သင်္ချာတွင် မိန်းကလေးများက ယောက်ျားလေးများလောက်မတော်ဟု ထပ်ခါထပ်ခါ ပြောခံနေရသော မိန်းကလေးများသည် စတင်၍ သင်္ချာသို့လာကြောင်း သုတေသနများက ပြသနေသည်။ တဖက်တွင်မူ သူတို့ကို အားပေးပြီး သူတို့လည်း လုပ်နိုင်သည်ဟု အပြောခံရပါက မိန်းကလေးများသည် ယောက်ျားလေးများတန်းတူ ကောင်းစွာ လုပ်နိုင်ကြသည်။



အမျိုးသမီးများသည် နိုင်ငံရေးအတွက် ကောင်းစွာ သင့်တော်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် အင်အား ကောင်းစွာ ရှိနေသော နိုင်ငံများသည် စီးပွားရေးအရလည်း ကောင်းမွန်ပြီး ထိုနိုင်ငံများသည် စစ်ပွဲများတွင် ပါဝင်လေ့ မရှိပေ။ ယင်းသည် အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက် သဘာဝအားဖြင့် ပို၍ ငြိမ်းချမ်းသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ ထိုသို့ ပြောခြင်းသည် ပုံသေကားချပ်အမြင်ဖြင့် စဉ်းစားခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

ပုံသေကားချပ်အမြင်ဖြင့် စဉ်းစားခြင်းသည် အကြောင်းရင်းအနည်းငယ်ကြောင့် ထိခိုက်မှုကို ဖြစ်စေသည်။ ပထမဦးစွာ ထိုအချက်သည် ကျွမ်းကျင်မှုများ ဆုံးရှုံးခြင်းကို ဦးတည်စေပြီး ယင်းမှာ စီးပွားရေးအရ ရှားမိုက်မှုပင် ဖြစ်သည်။ ဒုတိယအနေနှင့်၊ ထိုအချက်သည် လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်သည်။ သင် အံ့မဝင်သော ပုံစံတစ်ခုသို့ အတင်းအကြပ် ဖိအားပေး ဖြစ်စေခြင်းသည် သင့်ကို နာကျင်စေရုံသာမက သင်၏ လွတ်လပ်ခွင့်ကိုလည်း ချိုးဖောက်ရာ ရောက်သည်။ တတိယမှာ၊ ပုံသေကားချပ်အမြင်ဖြင့် စဉ်းစားခြင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ အဓိက အုတ်မြစ် ဖြစ်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် ဥပဒေနှင့် မညီသည့်အပြင် ပြဿနာများကိုလည်း ဖြစ်စေသည်။

**ဥပမာ - စဉ်းစားမှုကို ပြောင်းလဲနိုင်သည်**

ပုံသေကားချပ်အမြင်ဖြင့် စဉ်းစားခြင်းသည် မိမိတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုကို ကာဆီးထားနိုင်သည်။ သတင်းကောင်းမှာ ကိစ္စရပ်များ မည်သို့ရှိရမည်ဆိုသည့် မိမိအတွင်း ရှိရင်းစွဲ အတွေးအခေါ်များကို စိန်ခေါ်သည့် အလေ့အကျင့်များကို ထိတွေ့ ရပါက မိမိတို့ စဉ်းစားပုံ ပြောင်းနိုင်သည်ဆိုခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

အိန္ဒိယတွင် ရိုးရှင်းသည့် စမ်းသပ်မှုတစ်ခုကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ လုံးဝတူညီသော နိုင်ငံရေး မိန့်ခွန်းတစ်ခုကို ကွဲပြားသည့် ကျေးရွာများ၌ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး နိုင်ငံရေးသမားများက ပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့နောက် ဒေသခံများကို ထိုမိန့်ခွန်း ကောင်းမကောင်း မေးခဲ့သည်။ သူတို့၏ အဖြေများမှာ အမျိုးသားမှ ထိုမိန့်ခွန်း ပြောခဲ့သည် ဆိုပါက ကောင်းသည်။ အမျိုးသမီးမှ ထိုမိန့်ခွန်း ပြောခဲ့သည် ဆိုပါက မကောင်းပါဟု ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ဖြေကြားမှုသည် အမျိုးသား ရွာသူကြီးရှိသော ကျေးရွာအားလုံးတွင် အတူတူပင်ဖြစ်သော်လည်း အမျိုးသမီး ရွာသူကြီး ရှိသော ကျေးရွာတွင် ရွာသားများက အမျိုးသမီးနိုင်ငံရေးသမား ပြောသော မိန့်ခွန်းကို ကောင်းသည်ဟု သတ်မှတ်ကြသည်။<sup>25</sup>

**၃.၆ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု**

စီဒေါ သဘောတူစာချုပ် (အခန်း ၁ ကို ကြည့်ပါ) က အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို

"...သူတို့၏အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေနှင့်မဆိုင်ဘဲ အမျိုးသမီးများအသိအမှတ်ပြုခံရ၊ ခံစားနေရ၊ ကျင့်သုံးနေရသော နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နိုင်ငံသားနှင့် အခြား ကဏ္ဍများ၏ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံ လွတ်လပ်မှုများ၊ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး တန်းတူညီမျှ များကို ပျောက်ပျက်သွားအောင် အားနည်းသွားအောင် သက်ရောက်စေသော သို့မဟုတ် ရည်ရွယ်သော ကျား၊ မ အပေါ်အခြေခံ၍ မည်သည့် ခွဲခြားမှု၊ ဖယ်ထုတ်ထားမှု၊ သို့မဟုတ် တားမြစ်ထားမှုကို မဆို" <sup>26</sup> ဟု အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ထားပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် တိုက်ရိုက်ဖြစ်နိုင်သလို သွယ်ဝိုက်၍လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ တိုက်ရိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံလိုသည့် သဘောထားရှိသည်။ အကယ်၍ လူတစ်ဦးသည် သူဘယ်သူ ဖြစ်သည်ဆိုသည့် အကြောင်းကြောင့် တစ်စုံတစ်ဦးမှ မညီမျှသည့် ဆက်ဆံမှု ခံခဲ့ရခဲ့ပါက ယင်းသည် တိုက်ရိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်သည်။

တိုက်ရိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံများကို အောက်ပါအတိုင်း အုပ်စုခွဲနိုင်ပါသည်။

၁။ လက်ရှိ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

၂။ ယခင်က ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ အတိတ်က ဖြစ်ခဲ့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု။

၃။ ပေါင်းဆုံနေသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သူတို့၏ လိင်၊ လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ အမျိုးဇာတ်၊ ဘာသာစကား၊ လူမှုရေး သို့မဟုတ် စီးပွားရေး အခြေအနေ၊ ပထဝီဝင် နေရာဒေသ စသည်တို့ကို အခြေခံ၍ အုပ်စုခွဲများမှ သူများ ရင်ဆိုင်နေရသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံအမျိုးမျိုး။

သွယ်ဝိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ရန် ပို၍ ခက်ခဲပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာအခြေပြု သွယ်ဝိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ သူတို့၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးနိုင်မည့် စွမ်းဆောင်ရည်ကို ငြင်းဆန်သော သက်ရောက်မှုရှိသည့် လုပ်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် မလုပ်ဆောင်မှု ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် ပုံမှန်အားဖြင့် လူတိုင်းအပေါ် တစ်ပုံတည်း ကျင့်သုံးသည့် အလေ့အထများ၊ မူဝါဒများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက်နေပြီး၊ ထိုအရာများ သည် လူတစ်ဦးသို့ လူအချို့အား အခွင့်အလမ်း မသာစေသော အနေအထားကို ဖြစ်စေသည်။

အကယ်၍ သင့်နိုင်ငံရေးပါတီတွင် သင်သည် အရေးကြီးသော အစည်းအဝေးများကို ညနေခင်းများတွင် လုပ်တတ်သည့် အကျင့်ရှိပြီး ထိုအစည်းအဝေးများသည် အလွန်နောက်ကျတတ်လေ့ရှိပါက ယင်းကို သွယ်ဝိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဟု ခေါ်နိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပါတီတွင် ထိုအစည်းအဝေးများကို အမှန်တကယ်တက်ချင်သော ကလေးငယ်ရှိသည့် မိခင်များ ရှိနိုင်ပြီး သူတို့၏ ကလေးများကို အိမ်တွင် အိပ်ရာဝင်ရန် လုပ်ပေးရသောကြောင့် သူတို့ အစည်းအဝေးကို တက်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ (ဤနေရာတွင် မှတ်သားသင့်သည့် အချက်မှာ ထိုကလေးငယ်ရှိသည့် မိခင်များသည် အစည်းအဝေးကို များစွာ ကူညီထောက်ပံ့ပေးနိုင်ချေရှိသည်။ သူတို့ မပါပါက သူတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုများ ဆုံးရှုံးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။) ထို့ကြောင့် ထိုသွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ထောင်ချောက်ကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် အစည်းအဝေးများကို အားလုံးတက်နိုင်သည့် အချိန်တွင် ကျင်းပရန် သဘောတူထားပါက ပိုကောင်းပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင် သတိမပြုမိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုလည်း ရှိပါသည်။ ထိုကဲ့သို့အပြုအမူမျိုးကို ရေးလ်တက္ကသိုလ်တွင် သုတေသနပြုထားပါသည်။<sup>27</sup> တက္ကသိုလ်အတွက် အလုပ်လုပ်နေသော သိပ္ပံပညာရှင်များကို ဓါတ်ခွဲခန်းမန်နေဂျာ ရာထူးအတွက် ကျောင်းသားတစ်ဦးမှ လျှောက်လွှာကို ပေးခဲ့သည်။ သိပ္ပံပညာရှင်အချို့မှာ အမျိုးသားအမည်နှင့် လျှောက်လွှာကို ရခဲ့ပြီး အချို့မှာ အမျိုးသမီး အမည်နှင့် ဖြစ်သည်။ ရလဒ်မှာ အမျိုးသမီး လျှောက်လွှာများသည် အမျိုးသား လျှောက်လွှာများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက သိသိသာသာ နိမ့်ကျသည့် အဆင့်သတ်မှတ်ခြင်း ခံခဲ့ရသည်။ အမျိုးသမီး လျှောက်လွှာများသည် လစာအလွန်နိမ့်သော အခြေအနေဖြင့်သာ ကမ်းလှမ်းခံရသည်။ ထိုအဆင့်သတ်မှတ်မှုပြုသော သိပ္ပံပညာရှင်များမှာ အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးများပါ ဖြစ်သည်။ သိပ္ပံပညာရှင်များသည် ယေဘုယျအားဖြင့်

အချက်အလက်များကိုသာ အခြေခံ၍ စဉ်းစားသည်ဟု ဂုဏ်ယူတတ်ကြသော်လည်း ရှင်းလင်း စွာပင် ထိုကိစ္စမှာ အချက်အလက်များ အခြေခံသည့် အပြုအမူမဟုတ်ဘဲ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအပေါ် တူညီသည့် ဆက်ဆံမှုလည်း မဟုတ်ပေ။ ရှင်းရှင်းပြောရလျှင် ယင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

ပြဿနာမှာ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ထိုခွဲခြားဆက်ဆံသည့် စဉ်းစားမှုကို သတိမပြုမိကြပေ။ ယင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ မွေးဖွားလာသည့် နေ့ကတည်းက နက်ရှိုင်းစွာ အရိုးစွဲနေသော ဘက်လိုက်မှု ဖြစ်ပြီး အမျိုးသားကဲ့သို့ စဉ်းစားရန်နှင့် အခြားဖက်တွင် အမျိုးသမီးကဲ့သို့ စဉ်းစားရန် လူမှုရေးအရ ပုံသွင်းခံခဲ့ရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည်

- က ကျွန်ုပ်တို့ အချက်အလက်များကိုသာ အခြေခံ၍ စဉ်းစားကြောင်း
- ခ ကျွန်ုပ်တို့သည် အသင့်လျော်ဆုံးသူကိုသာ အမြဲရွေးချယ်ကြောင်း နှင့်
- ဂ အမျိုးသားများသည် အနေအထား အများစုအတွက် ပို၍ သင့်လျော်ကြောင်း တို့ကို ယုံကြည်ကြသည်။

အချို့ တက္ကသိုလ်များတွင် စာမေးပွဲအဖြေများကို အမည်မဖော်ဘဲ ပေးသောအခါ အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အမှတ်များ တိုးတက်လာပြီး အမျိုးသားငယ်များ၏ အမှတ်များ ကျဆင်းသွားသည်။ အချို့ကုမ္ပဏီများသည် သူတို့မှ ဖွင့်ထားသော ရာထူးနေရာများအတွက် လျှောက်ထားသူများထံမှ အမည်မဖော်ပြထားသော ကိုယ်ရေးအကျဉ်း များကို စတင်ဖိတ်ခေါ်လာကြသည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုဝင်များကို အလုပ်အင်တာဗျူးခေါ်သည့် အကြိမ်အရေအတွက် ယခင်ကထက် ပို၍များလာသည်။ အရှေ့တွင် ပြောထား သလိုပင် သုတေသနများက ညွှန်ပြနေသည်မှာ အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်သော ကုမ္ပဏီကြီးများသည် အမျိုးသားများ ဦးဆောင်သော ကုမ္ပဏီကြီးများထက် ပို၍ ကောင်းအောင် လုပ်နိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ထိုကဲ့သို့ **ဘက်လိုက်တတ်သော ကျွန်ုပ်တို့၏ စဉ်းစားပုံသည်** ကျွန်ုပ်တို့ ပို၍ ပွင့်လင်းသောစိတ်ဖြင့် စဉ်းစားသောအခါ ရနိုင်သော ရလဒ်လောက် ကောင်းသော ရလဒ် မပေးနိုင်သည်ကို တွေ့ရမည်။

ထပ်မံ အထူးပြု ပြောရမည်မှာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် စီးပွားရေးအရ အမြင်ကျဉ်းသည့်အပြင် မှားယွင်းနေပါသည်။ ယင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခြေခံဥပဒေကိုသာမက ဒီမိုကရေစီ၏ အခြေခံစံနှုန်း အားလုံးကိုလည်း ဆန့်ကျင်ပါသည်။

သင်၏ဘဝတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ကြုံခဲ့ရဖူးပါသလား။ မည်သည့်အမျိုးအစားနည်း။ သင်ဘယ်လို ခံစားခဲ့ရသနည်း။ ယင်းသည် တိုက်ရိုက်လား သွယ်ဝိုက်၍လား။ သင်ကိုယ်တိုင်ရော တစ်ခါတရံတွင် အခြားသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပြုခဲ့ပါသလား။ ပြုခဲ့ဖူးပါက သင်မည်ကဲ့သို့ ခြားနားစွာ လုပ်နိုင်ခဲ့မည်ကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။

### ၃.၇ ထိခိုက်နစ်နာစေသော ရိုးရာအလေ့အထများ

"ထိခိုက်နစ်နာစေသော အလေ့အထများဆိုသည်မှာအဘယ်နည်း"။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးစသည်တို့ ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အဟန့်အတားဖြစ်နေသည့် ရိုးရာအလေ့ထုံးတမ်းများကို စာရင်းပြုစုထားပါသည်။ ၎င်းတွင် ကလေးသူငယ်ထိမ်းမြား လက်ထပ်မှု၊ အတင်းအကြပ်ထိမ်းမြားလက်ထပ်စေမှု၊ လက်ထပ်ကြေး တင်တောင်းမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အကြမ်းဖက်မှု သို့မဟုတ် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ အမျိုးသမီး လိင်အင်္ဂါဖြတ်တောက်မှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာကြောင့် ဖြစ်ပွား

ရသည်ဟု ခေါ်ဆိုသည့် ပြစ်မှုများ၊ မီးဖြင့်ရှို့မှု၊ အက်ဆစ်ဖြင့် တိုက်ခိုက်မှု၊ မုဒိမ်းမှု ကျူးလွန်ခံရသည့် သားကောင်အား ကျူးလွန်သူနှင့် အတင်းအကြပ်လက်ထပ်စေမှု၊ လျော်ကြေးပြန်ပေးရမှု သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်သည့် မုဒိမ်းကျင့်မှု၊ အမျိုးသမီးများ အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်မရှိမှု၊ မုဆိုးမများနှင့် အိမ်ထောင်ဆက်များ သူများ အား လွဲမှားစွာ ပြုမူဆက်ဆံမှု အစရှိသည့် အလေ့အထများ ပါဝင်ပါသည်။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂတွင် ၎င်းနှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်ပိုမိုပြည့်စုံသည့် အသုံးဝင်သော စာတမ်းတစ်ခု ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများအား "ထိခိုက်နစ်နာစေသည့် အလေ့အထများ" ဆိုင်ရာ ဥပဒေပြုမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကောင်းသော အလေ့အထများ။<sup>28</sup>

**ဥပမာ - မြန်မာနှင့် ထိခိုက်နစ်နာစေသော အလေ့အထများ**

ထိခိုက်နစ်နာစေသော အလေ့အထ အများအပြားသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသအနှံ့အပြားတွင် ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့တွင်

- ၁။ မိန်းကလေးအများအပြားမှာ အသက်မပြည့်မီ အိမ်ထောင် ပြုနေရသည်။
- ၂။ မိန်းကလေးများ သို့ အမျိုးသမီးငယ်များမှာ သူတို့အား မုဒိမ်းကျင့်ခဲ့သူကို လက်ထပ်ရန် ဖိအားပေး ခံနေရသည်။
- ၃။ အမွေပြုကျင့်မှုကို နွား၊ ကြက် သို့မဟုတ် တစ်ရွာလုံးကို ဒေသထွက် အရက်တိုက်ခြင်းစသည့် လက်ဆောင်ပစ္စည်းများဖြင့် လျော်ကြေးပေးခြင်း
- ၄။ အမျိုးသမီးများ အမွေဆက်ခံခွင့်မရှိသည့် ရိုးရာကို ဖက်တွယ်ထားခြင်း

ထပ်မံ၍ ထိုကဲ့သို့သော အလေ့အထများသည် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ဆိုးရွားစွာ ချိုးဖောက်နေသည့် အရာများ ဖြစ်ကြောင်း အလေးပေး ပြောရပါမည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ထိုအလေ့အထများသည် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အနာဂတ်အလားအလာကို တားဆီးသောကြောင့် သူတို့၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်စေပါသည်။ သူတို့ကိုယ်တိုင်ရော သူတို့၏ မိသားစုဝင်များပါ ဒုက္ခခံစားရပြီး တစ်နိုင်ငံလုံးပါ ဆုံးရှုံးပါသည်။

**၃.၈ စစ်မှန်သောတန်းတူညီမျှမှု**

တန်းတူညီမျှမှုကို ကြည့်သည့် နည်းလမ်း (၂) မျိုး ရှိပါသည်။ အခွင့်အလမ်းများ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ရလဒ်များ တန်းတူညီမျှမှု ဒုတိယတစ်ခုကို ပညာရှင်များက စစ်မှန်သော တန်းတူညီမျှမှုဟုခေါ်သည်။

အခွင့်အလမ်းများ တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်သော သူများက ယုံကြည်သည်မှာ လူတိုင်း သူတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု ကို အသုံးပြုရန် တူညီသည့် အခွင့်ကို ရသည့်အခါ သူတို့၏ ဘဝအတွက် ချမှတ်ထားသော ပန်းတိုင်များကို ရောက်ရန် တစ်ဦးချင်းပေါ်တွင်ပဲ မူတည်တော့သည်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

စစ်မှန်သော တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်သော သူများက နားလည်ထားသည်မှာ လူတချို့သို့ လူတစ်စု၏ အလားအလာကို အပြည့်အဝ ရရှိနိုင်မှုကို ခက်ခဲစေသော ဖုံးကွယ်နေသည့် အရာများ လက်ရှိလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ရှိနေသည်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် ရေးလ်တက္ကသိုလ်မှ သိပ္ပံပညာရှင်များ ကိစ္စရပ်သည် ဥပမာကောင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စတွင် ဖုံးကွယ်နေသည့် အရာမှာ အမျိုးသားများသည် ပို၍ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသည်ဟု သူတို့၏ အလိုအလျောက်ဖြစ်လာသော ဘက်လိုက်သည့် စဉ်းစားမှုဖြစ်သည်။ ရေးလ်တက္ကသိုလ်ကိစ္စတွင် ထိုစဉ်းစားမှုသည် အလားအလာရှိသည့် အမျိုးသမီး ကျောင်းသူများ ရှေ့တက်လာနိုင်ရန်ကို ပိုမိုခက်ခဲစေသည်။ ကံမကောင်းစွာပင် အမျိုးသမီးများသည် ထို အတားအဆီးများကို အချိန်တိုင်း နေရာတိုင်းတွင် ကြုံတွေ့နေရသည်။

## ၃.၉ ကျား၊ မ ရေးရာ သာတူညီမျှမှု

“တန်းတူညီမျှ”နှင့် “သာတူညီမျှ” ဟူသော စကားလုံးများသည် မည်သို့ ကွဲပြားသနည်း။

တန်းတူညီမျှသည် “တူညီသော” ဟူသည့် အဓိပ္ပါယ် ရှိသည်။ ဥပမာ - ဥပဒေ၏ ရှေ့မှောက်တွင် လူတိုင်းသည် အတိအကျတူညီသော ပုံစံဖြင့် ပြုမူဆက်ဆံခြင်းခံရမည်။

သာတူညီမျှသည် ပို၍ကျယ်သော သဘောတရားဖြစ်သည်။ ယင်းသည် “မျှတမှု” ဟူသည့် အဓိပ္ပါယ် ရှိသည်။ လူများသည် မျှတသည့် ပုံစံဖြင့် ပြုမူဆက်ဆံခြင်း ခံရမည်။ ဥပမာ - ကစားပွဲတွင် လူတိုင်းအတွက် တူညီသော စည်းမျဉ်းများ မရှိနိုင်ဟူသည့် အချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည်။ ဘီးတပ်ကုလားထိုင်ဖြင့် သွားနေရသောသူ တစ်ဦးကို စက်ဘီးစီးနေသောသူနှင့် ယှဉ်ပြိုင်စေရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။

လူ့အသိုင်းအဝန်းတစ်ခုသို့ သာတူညီမျှမှုကို ယူဆောင်လာနိုင်ရန် ယာယီအထူးဆောင်ရွက်ချက်များ (အခန်း ၂ ကို ကြည့်ပါ) ဟုလည်းခေါ်သည့် အပြုသဘောဆောင်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်သည်။ နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ကိုတာစနစ် သတ်မှတ်ပေးခြင်းသည် အပြုသဘောဆောင်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှု၏ ဥပမာကောင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ပန်းတိုင်မှာ လူအများ၏ စဉ်းစားပုံပြောင်းလဲသွားသောအခါ ထိုအပြုသဘောဆောင်သော အရေးယူဆောင်ရွက်သည့် မူဝါဒများကို စွန့်လွှတ်နိုင်ရန် ဖြစ်ပြီး သို့မှသာ ထိုမူဝါဒများသည် ယာယီအတွက်သာ ဆောင်ရွက်ချက်များဖြစ်လာနိုင်မည်။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်မှာ စီစဉ်ထားသည့် ဆောင်ရွက်ချက်က မည်သို့သော အုပ်စုကို ထောက်ပံ့ပေးရန်ဆိုသည့် အချက်ပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ ဘီးတပ်ကုလားထိုင်ပေါ်မှ လူတစ်ဦးသည် စက်ဘီးပေါ်မှ လူတစ်ဦးနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အပြုသဘောဆောင်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို အမြဲတစေ လိုအပ်နေမည် ဖြစ်သည်။

---

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီး နိုင်ငံရေးသမားများ၏ အဆိုအရ ရွေးကောက်ပွဲ ရန်ပုံငွေ နည်းပါးခြင်း သည် သူတို့အတွက် အကြီးမားဆုံး ပြဿနာတစ်ခု ဖြစ်သည်။<sup>29</sup> အမျိုးသမီးများသည် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ မည်သည့်နေရာတွင်မဆို အမျိုးသားများထက်လျော့၍ လစာရလေ့ရှိသောကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ပိုက်ဆံရှိမှု ပိုနည်းလေ့ရှိသည်။ နိုင်ငံအများအပြားသည် အမျိုးသမီး ရွေးကောက်ပွဲဝင် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် အထူး မဲဆွယ်စည်းရုံးရေး ရန်ပုံငွေ ခွဲဝေချထားပေးသည့် အပြုသဘောဆောင်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို ဖန်တီးထားပါသည်။

---

## ၃.၁၀ အားလုံးပါဝင်သော လူမှုရေးရာ

“အားလုံးပါဝင်ခြင်း” ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။ ယင်း၏ အဓိပ္ပါယ်မှာ အဖွဲ့ပုံစံ အားလုံးမှ လူအားလုံး ပါဝင်ဆောင်ရွက် နိုင်ပြီး ထိုသူများမှ သူတို့ အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်နေသည်ဟု ခံစားရခြင်း ဖြစ်သည်။

အားလုံးပါဝင်သော လူမှုရေးဆိုသည်မှာ မသန်စွမ်းသော သို့မဟုတ် ဆင်းရဲသောသူများ၊ ကွဲပြားသည့် တိုင်းရင်း သားနှင့် ဘာသာရေး လူနည်းစုဝင်များ၊ သို့မဟုတ် LGBT အုပ်စုဝင်များ၏ အသံကို နားထောင်ပေးခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် ထိုသူများမှ လူများစု အုပ်စုဝင်များနည်းတူ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်နိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။

မှတ်သားထားသင့်သည့်အချက်မှာ တစ်ခါတစ်ရံတွင် လူများသည် အကြောင်းပြချက်မျိုးစုံဖြင့် ဘေးဖယ်ခံ ရခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းတို့ကို တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ကြုံတွေ့နေရပြီး ယင်းသည် သူတို့၏ ဘဝကို ပိုမို၍ ခက်ခဲစေပါသည်။ လူမျိုးစုငယ်တစ်ခုမှ အလွန်အမင်း ဆင်းရဲသော လိင်တူချင်း ချစ်ကြိုက်သူ အမျိုးသမီးတစ်ဦး ဆိုသည်မှာ မယုံကြည်နိုင်လောက်သော ဥပမာတစ်ခု မဟုတ်ပေ။

အားလုံးပါဝင်ခြင်းအပေါ် မေးခွန်းထုတ်ခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် မေးခွန်းထုတ်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ အရှေ့တွင် အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သလိုပင် ကြိုဆိုရမည့် အပိုဆုကြေးမှာ အားလုံးပါဝင်ခြင်းသည် ကျွမ်းကျင်အရည်အသွေး ပြည့်ဝသည့် လုပ်သားအင်အားစုကြီးကို ကျယ်ပြန့်စေသော နည်းအားဖြင့် ရေရှည်တွင် အားလုံးအတွက် စီးပွားရေး အကျိုးကျေးဇူးကို ဆောင်ကျဉ်းပေးနိုင်မည် ဆိုသည့်အချက် ဖြစ်သည်။

## ၃.၁၁ ကျား၊ မ ရေးရာအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု

“အကယ်၍ သင့်အမျိုးသားမှ သင့်ကို ရိုက်ပါက ယင်းသည် သူ သင့်ကို ချစ်သည်ဟုဆိုလိုသည်”  
(ရုရှားနိုင်ငံမှ စကားပုံတစ်ခု)

“သင့်မိန်းမကို မနက်တိုင်း ရိုက်ပါ။ သင်ဘယ်လိုလုပ်ရမှန်း မသိပါက သင့်မိန်းမမှ သိလိမ့်မည်”  
(ရုပ်ရှင်တစ်ခုမှ စကားတစ်ခွန်း)

“အရိုးကွဲအောင် ရိုက်၊ အသည်းစွဲအောင် ချစ်”  
(မြန်မာနိုင်ငံမှ စကားပုံတစ်ခု)

**ဥပမာ - ဒုက္ခခံစားရခြင်းနှင့် ဆုံးရှုံးမှု**

နှစ်သက်ဖွယ်ကောင်းသော မိသားစု တစ်စုမှ သဘောကောင်းသော အမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် အိမ်ထောင်ရေး ကံမကောင်းပေ။ မင်္ဂလာဆောင် ပြီးပြီးချင်း သူ့ယောက်ျားမှ သူ့ကို စတင်၍ ပုံမှန် ရိုက်သည်။

ထိုအမျိုးသမီးသည် ဒေသ၏ကျောင်းတွင် ဆရာမတစ်ဦးဖြစ်သည်။ အကြိမ်အနည်းငယ် သူ့ဒဏ်ရာပြင်းထန်စွာ ရပြီး ဆေးရုံသို့ ပို့ခံရသောကြောင့် အလုပ်သို့ တစ်ပတ်ခန့် မသွားနိုင်ဘဲ သူ၏ ကျောင်းသားများမှာ ဆရာမ မရှိဘဲ အဆင်ပြေအောင်နေရသည်။

ထိုဥပမာသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုက ခံရသူနှင့် သူ၏ မိသားစုအပြင် ထိုထက်ပို၍ အကျိုး ဆက်များ ရှိသည်ကို ပြသနေသည်။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ သုတေသန အစီရင်ခံစာတစ်ခုအရ ၂၀၁၈ ခုနှစ်အတွင်း ကမာ ၁၁ တစ်ဝှမ်းလုံးရှိ အမျိုးသမီး ၅၀,၀၀၀ မှာ သူတို့၏ လက်တွဲဖော် သို့မဟုတ် မိသားစုဝင်များကြောင့် သေဆုံးခဲ့ကြသည်။<sup>30</sup>

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ထပ်ခဲ့ဖူးသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ၂၁% မှာ သူတို့၏ ခင်ပွန်းမှ ကျူးလွန်သော ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ခံစားမှုပိုင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုကို ခံစားခဲ့ရဖူးသည်။<sup>31</sup>

နေရာတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများသည် ရိုက်နှက်၊ မုဒိန်းကျင့်၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်၊ အတင်းအကြပ် လူကုန်ကူး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုတို့ကို ခံနေရသည်။ ထိုသို့ဖြစ်နေသော်လည်း လူအများအပြားသည် ထိုအခြေအနေကို ဘဝ၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် လက်ခံထားသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အစုအဝေး အမြဲတမ်း ရှိနေခဲ့သည့်အရာဖြစ်ပြီး အမြဲတမ်းလည်း ဆက်၍ရှိနေဦးမည်။

သူခိုးများနှင့် ဓားပြများသည် လူသားဖြစ်တည်မှုတစ်လျှောက် ရှိခဲ့သူများဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခိုးခြင်းကို လက်ခံပါသလား။ လက်မခံပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဓားပြတိုက်မှုအပေါ် ဥပဒေများ ပြဌာန်းပြီး ဓားပြများကို ထောင်ထဲသို့ ထည့်ထားသည်။

ထူးဆန်းသည်မှာ အမျိုးသားတစ်ဦးက အခြား အမျိုးသားတစ်ဦးကို တိုက်ခိုက် ရိုက်နှက်သောအခါ ယင်းကို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် ရှုမြင်သည်။ သို့သော် သူ၏ဇနီးကို ရိုက်ပါက ယင်းကို ယဉ်ကျေးမှုထုံးစံဟုဆိုသည်။ ပိုမိုဆိုးရွားသည်က ဇီဝဗေဒသဘောအရ ပြောင်းလဲ၍မရသော ကိုယ်ခန္ဓာတည်ဆောက်ပုံကြောင့်ဖြစ်သည်ဆိုသည်ပင်။

အမှန်တော့ ကျွန်ုပ်တို့ တတ်နိုင်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ (WHO) က ကမ္ဘာ့နေရာ အနှံ့အပြားရှိ အသက် ၁၅ - ၄၉ နှစ် ကြား အမျိုးသမီးများကို အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သတ်၍ သုတေသန ပြုလုပ်သည်။ ရလဒ်များအရ အမျိုးသမီးများ သူတို့၏ ဘဝတလျှောက်တွင် သူတို့၏ လက်တွဲဖော်မှ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့်/သို့ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် အရေအတွက် ပျံ့နှံ့မှုမှာ ၁၅ မှ ၇၁% အကြား ရှိနေပါသည်။<sup>32</sup>

မှတ်သားရန် နောက်အချက်တစ်ခုမှာ တိုင်းပြည်တစ်ခု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆင့်မြင့်ခြင်းသည် ထိုတိုင်းပြည်သည် အမျိုးသမီးများအတွက် ပို၍ လုံခြုံမှုရှိသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ အမျိုးသမီးတစ်ဦးဖြစ်ရခြင်းအတွက် ကမ္ဘာပေါ်တွင် အန္တရာယ်အများဆုံး နိုင်ငံများကို Thomson Reuters Foundation မှ အဆင့်များ စီထားရာ ၂၀၁၈ ခုနှစ်အတွက် အန္တရာယ်အများဆုံးမှာ အိန္ဒိယဖြစ်ပြီး နံပါတ် ၁၀ မှာ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုဖြစ်သည်။<sup>33</sup>

မှတ်သားရန် တတိယအချက်မှာ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုသည် ဆင်းရဲသူများအကြားရော

ချမ်းသာသူများအကြားပါ ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်ဆိုသည့်အချက်ဖြစ်သည်။ အထက်တန်းလွှာအဆင့်တွင် ပါဝင်နေမှု သို့မဟုတ် တက္ကသိုလ် တက်ရောက်ခဲ့မှုတို့သည် အမျိုးသားတစ်ဦးမှ သူ၏ ဇနီးကို အကြမ်းဖက်မှု မပြုပါဟု အာမ မခံပေ။

စတုတ္ထအချက်မှာ ကြမ်းတမ်းသည့် ပဋိပက္ခများ နှင့်/သို့ လက်နက်ငယ်အများအပြား ရှိသောနိုင်ငံများ (ဥပမာ - အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု) တွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု အရေအတွက် မြင့်မားရန် ဖြစ်နိုင်ချေ ပိုများသည်။

ပဉ္စမအချက်မှာ အကယ်၍ ယောက်ျားလေးများ၏အဖေများက သူတို့၏ အမေများကို ရိုက်နှက်သည်ကို မြင်လျှင် သို့မဟုတ် အကယ်၍ သူတို့ ကြီးပြင်းလာချိန်တွင် အရိုက်နှက် ခံခဲ့ရလျှင် သူတို့ အရွယ်ရောက်၍ အိမ်ထောင်ပြုကြသောအခါ သူတို့၏ ဇနီးများကို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ပြုနိုင်ချေ ပိုများသည်။

အထက်တွင် ပြောထားသည့် အရာအားလုံးက အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုမှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ အသွေးအသားထဲတွင် ရှိနေခြင်း မဟုတ်ကြောင်းဆိုလိုနေပါသည်။ ယင်းကို လုပ်ဆောင်နေကြခြင်းမှာ ကျွန်ုပ်တို့က လုပ်ရန် ခွင့်ပြုထားသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ မည်မျှအထိ ခွင့်ပြုထားသည်မှာ ယဉ်ကျေးမှုအပေါ်တွင် မူတည်နေသည်။ သတင်းကောင်းတစ်ခုမှာ ယဉ်ကျေးမှုသည် ပြောင်းလဲတတ်ပါသည်။ သို့သော် အပြောင်းအလဲဖြစ်လာရန် ငွေလိုအပ်သည်။ ထိုနေရာတွင် မူဝါဒများနှင့် နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ အခန်းကဏ္ဍ ပါလာပါသည်။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂသည် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကိုလျှော့ချရန် ပို၍ အားကောင်းသော ဆောင်ရွက်ချက်များ လုပ်ဆောင်ရန် ဆယ်စုနှစ်များစွာ တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ပထမအဆင့်သည် သဘာဝကျကျပင် ဥပဒေပြုမှုကို အားကောင်းစွာ လုပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ အခြားလုပ်ဆောင်မှုများတွင် အမျိုးသမီး ရဲမေများ ပို၍ ခန့်ထားခြင်း၊ ထိခိုက်ခံစားခဲ့ရသူများကို ကူညီရန် ရဲတပ်ဖွဲ့ တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍမှ သူများနှင့် လူမှုရေးလုပ်သားများ ကို သင်တန်းပေးခြင်း၊ အမျိုးသမီးများ ခိုလှုံရန် နေရာများနှင့် ဥပဒေရေးရာ ကျန်းမာရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုများ ထူထောင်ပေးခြင်းနှင့် အားလုံး (အထူးသဖြင့် အရွယ်ရလာသော ယောက်ျားလေးများ) ထံသို့ ရောက်မည့် အချက်အလက်ဆိုင်ရာ လူထုလှုပ်ရှားမှုများကို ပြုလုပ်ခြင်းစသည်တို့ ပါဝင်သည်။



ဥပမာ - မီဒီယာမှ အချက်အလက် ပေးခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုကို လျော့ချခြင်း

နိုင်ငံအများအပြားတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို တိုက်ဖျက်ရာတွင် ကြီးမားသည့် ပြဿနာတစ်ခုမှာ မျက်မြင်သက်သေများက ထုတ်မပြောကြခြင်း ဖြစ်သည်။

စမ်းသပ်မှုတစ်ခုကို ယူဂန်ဒါနိုင်ငံ၏ ကျေးလက်ဒေသတွင် ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုဒေသတွင် ကျေးရွာရပ်ရှင်ရုံများ၌ ရပ်ရှင်များကို စုဝေးကြည့်ရှုရသည်မှာ အထူးသဖြင့် လူငယ်အမျိုးသား များအကြား အလွန် လူကြိုက်များပါသည်။ ကျပန်းရွေးချယ်ထားသော ၄၈ ရွာ တွင် ဟောလီဝုဒ် ရုပ်ရှင်များ ပြစဉ် ကြားအချိန်တွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို ပုံဖော်ထားသည့် ဗီဒီယို အတို ၃ ခုကို ထည့်သွင်း ပြခဲ့သည်။ အခြား ၆၄ ရွာတွင် ဟောလီဝုဒ် ရုပ်ရှင်များ သီးသန့် သို့မဟုတ် အခြားလူမှုရေး ကိစ္စရပ်များကို ပုံဖော်ထားသည့် ဗီဒီယိုများသာ ပြသော ရုပ်ရှင်ပွဲတော်များ ကျင်းပခဲ့သည်။ ထို ၆၄ ရွာတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် မသက်ဆိုင်သော ထူးခြားအာနိသင်မရှိသည့် ရုပ်ရှင်ပွဲတော်ကို ရခဲ့သည့် နှိုင်းယှဉ်အုပ်စုတစ်စုကို ဖွဲ့စည်းထားသည်။

သုတေသနအဖွဲ့သည် ရုပ်ရှင်ပွဲတော်များအပြီး နှစ်လနှင့် ရှစ်လအကြာတွင် စစ်တမ်း (၂)ကြိမ်ဖြင့် ရွာအားလုံးမှ ရွာသားစုစုပေါင်း (၆၄၄၉) ယောက်အား တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည်။ အရေးကြီးသည်မှာ ထိုစစ်တမ်းများကို ဗီဒီယို လှုပ်ရှားမှုနှင့် မသက်ဆိုင်သည့် ထင်မြင်ချက်များ ကောက်ယူမှုအဖြစ်သာ ပြောခဲ့သည်။

ထိုအမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို ဆန့်ကျင်သည့် ပုံဖော်ထားသော ဗီဒီယိုများသည် ယင်းတို့ကို ပြသခဲ့သော ကျေးရွာများတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ဖြစ်နိုင်ချေကို သိသာစွာ လျော့ချပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ရလဒ်က အကြံပြုသည်မှာ ထိုသို့ လျော့ကျခြင်းသည် အကြမ်းဖက်မှုများကို ထုတ်ဖော်ပြောသူများ အနေနှင့် လူမှုရေးဖယ်ကျဉ် ခံရမည်ဆိုသည့် အမြင်ကို ဗီဒီယိုများက လျော့ကျစေပြီး ထိုမှတစ်ဆင့် တစ်ဦးချင်း၏ အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်စဉ် များကို ထုတ်ဖော် တင်ပြလိုစိတ်ကို မြှင့်တင်ပေးသောကြောင့် ဖြစ်ကြောင်းပင်ဖြစ်သည်။<sup>34</sup>

ထပ်မံ၍ အလေးထားပြောရမည်မှာ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု လျော့ကျခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ မေးခွန်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ဤနေရာတွင် ထပ်မံ၍ အပိုရလဒ် ရှိသေးသည်။ လုပ်ဆောင်မှုများသည် မဝေးလှသော အနာဂတ်အတွက် အကုန်အကျများသည်ဟု မြင်နိုင်သော်လည်း ရေရှည်တွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို လျော့ချသည့် နိုင်ငံတိုင်း ငွေကြေးကို စုဆောင်းလာနိုင်မည်။

အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကြောင့် ပေးဆပ်ရသည့်တန်ဖိုး အတိအကျအတွက် ကိန်းကဏန်းများကို ရယူရန် အထူးသဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ခက်ခဲသည်။ သို့ရာတွင် အချို့ သုတေသနများကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ CARE International သည် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ ကွဲပြားသော နေရာဒေသ (၁၃) ခုမှ အခြေအနေများကို ကြည့်ခဲ့ပြီး သူတို့က အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို တကမ္ဘာလုံး စုစုပေါင်းပြည်တွင်း ထုတ်ကုန်ပမာဏ (GDP) ၏ ၂% အထိ ကုန်ကျစေနိုင်သည်ဟု ကောက်ချက်ဆွဲခဲ့သည်။<sup>35</sup>

"အကြမ်းဖက်မှုကြောင့် ပေးဆပ်ရသည့်တန်ဖိုးမှ GDP အပေါ် သက်ရောက်မှုသည် ယင်းတို့ကို ကာကွယ် ဖြေရှင်းပေးရသည့် ကုန်ကျမှုထက် များစွာသာလွန်နေပါသည်။ ဥပမာ ယူဂန်ဒါနိုင်ငံတွင် အကြမ်းဖက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်မှုကြောင့် ကုန်ကျစရိတ်သည် တစ်နှစ်လျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၀.၇ သန်းခန့် ရှိမည်ဟု တွက်ချက်ခန့်မှန်းထားချိန်တွင် ယင်းတို့ကို ကာကွယ်ရန်နှင့် တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းရန် ပြဌာန်းထားသော အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု အက်ဥပဒေပါအချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် (၃) နှစ်အတွင်းတွင်မှ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈ သန်းကျော်မျှသာ ကုန်ကျခဲ့သည်။"<sup>36</sup>

ယဉ်ကျေးမှုကို မည်သို့ ပြောင်းလဲမည်နည်း။

ကျွန်ုပ်တို့ ကားအတွင်းသို့ ဝင်လိုက်သည်နှင့် ထိုင်ခုံ ခါးပတ်ပတ်ရမည်ကို အားလုံးသိရှိပြီးဖြစ်သည်။ ၁၉၅၀ ခုနှစ်များ မတိုင်မီက လူများ ထိုသို့ မသိကြပေ။ ကမ္ဘာ့နေရာအနှံ့အပြားတွင် နေ့စဉ် လူရာပေါင်းများစွာသည် ထိုင်ခုံခါးပတ် မရှိခြင်းကြောင့် ကားတိုက်မှုများဖြင့် မသေသင့်ဘဲ သေနေရသည်။ ယခုအခါတွင် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများ ပြဌာန်းထားပြီးဖြစ်သည့်အပြင် ကားထုတ်လုပ်သူအားလုံးသည် ထိုဥပဒေများကို လိုက်နာပြီး ထိုင်ခုံခါးပတ်များကို ထည့်ပေးကြရသည်။

သို့ရာတွင် ကားသုံးစွဲသူများမှ ထိုခါးပတ်ရှိခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးကို နားလည်ရန် ဆယ်စုနှစ်များစွာ အချိန်ယူခဲ့ရသည်။ နိုင်ငံအများအပြားတွင် ထိုင်ခုံခါးပတ်အသုံးပြုမှုကို ဥပဒေတွင် ပြဌာန်းထားပြီး ထိုလုံခြုံမှုဆောင်ရွက်ချက်၏ အကျိုးကျေးဇူးကို လူများ သတိပြုမိလာရန် စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုများကြီးများ ရှိခဲ့ကြသည်။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်နေရင်းကပင် လူအချို့သည် ထိုခါးပတ်များကို အသုံးပြုရန် ငြင်းဆန်နေဆဲ ဖြစ်သည်။ နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း မလိုအပ်သည့် သေဆုံးမှုများရှိနေသေးပါသည်။ နိုင်ငံအများစုရှိ လူအများစုမှာ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ကာကွယ်ရန် လိုအပ်ချက်ကို နားလည်ကြသည်။ ထိုင်ခုံခါးပတ် သုံးရန် သင်ယူခဲ့နိုင်သောကြောင့် ဒေါ်လာ ဘီလီယံပေါင်းမည်မျှ ပြုန်းတီးမှုမှ ကာကွယ်နိုင်ခဲ့ကြောင်း ခန့်မှန်းချက်များ မရှိသော်လည်း ရှင်းလင်းသည်မှာ ယင်းပမာဏသည် အလွန်များပြားသည်ဆိုသည့် အချက်ပင် ဖြစ်သည်။

လုံခြုံမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း အသစ်များကို လူများ လိုက်နာရန် သင်ယူလာမှု တို့သည် ယဉ်ကျေးမှုများ လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲလာမှု၏ ဥပမာ ကောင်းများ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို ငြိမ်သက်စွာလက်ခံနေကြသည့် ယဉ်ကျေးမှုကို ပြောင်းလဲရန် ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ငွေကြေးပိုင်းဆိုင်ရာ ကုန်ကျနေမှုများကို ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုသည့် လူသိများသော နိုင်ငံရေးသမားများ၊ စာရေးဆရာများ၊ ဂီတပညာရှင်များ၊ ရုပ်ရှင်သရုပ်ဆောင်များ စသည့် ကျား၊ မ ရေးရာ ညီမျှမှုအပေါ် စိတ်အားထက်သန်သော အမျိုးသား ချန်ပီယံများ လိုအပ်သည်။

၃.၁၂ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြု ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု

ယဉ်ကျေးမှုထုံးတမ်းများသည် ပြောင်းလဲနိုင်သည်ဟူသော အချက်ကို နောက်ထပ်သက်သေပြချက်မှာ #MeToo လှုပ်ရှားမှုဖြစ်ပါသည်။ ယခင် နှစ်အနည်းငယ်ကဆိုလျှင် အမျိုးသမီးများ ကြုံတွေ့ခံစားရသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပြောလာကြလိမ့်မည်။ ထို့နောက် အားလုံး တညီတညွတ်တည်း ပြစ်တင်ရှုံ့ချကြလိမ့်မည်ဟု မည်သူမှ စဉ်းစားမိမည် မဟုတ်ပါ။ အမျိုးသမီးများအား ပြုမူဆက်ဆံသည့် ပုံစံမှာ ပြောင်းလဲလာသည်နှင့်အမျှ အစောပိုင်းကာလက လက်ခံနိုင်သည်ဟု ယူဆခဲ့သည်များမှာ ယခုအခါ မဟုတ်တော့ပေ။

သို့ရာတွင် ဟောင်းနွမ်းနေသည့် သဘောထားများသည် အဖွဲ့အစည်းအများအပြား၏ ဖွဲ့စည်းပုံများတွင် နှစ်မြုပ်ပြီး တည်မြဲနေသည်။ နိုင်ငံရေးနှင့် အာဏာမှာ ဆက်စပ်နေပြီး အာဏာ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ အကျင့်ပျက်ရန် အားသန်ချက် ရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုအကျင့်ပျက်မှုသည် တခါတရံတွင် ပို၍အာဏာရှိသူတစ်ဦးမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ရန် သူ၏အာဏာကို အလွဲသုံးသောအခါ ဖြစ်တည်လာသည်။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ထားပါသည်။ “လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုသည် အခြားသူကို စိတ်အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေရန် သို့ အရှက်ရစေရန် မျှော်မှန်းပြီး ထိုသို့ လုပ်ဆောင်မှုသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုကို ဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် စိုးရွံ့၊ ရန်လို၊ စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည့် အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးသော လုပ်ငန်းတွင် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည့် မည်သည့်မကြိုဆိုသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရှေ့တိုးမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဦးစားပေးရန် တောင်းဆိုမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သဘောသဘာဝ အခြေပြုသည့် နှုတ်သို့မဟုတ် ကိုယ်ခန္ဓာဖြင့် အပြုအမူ သို့မဟုတ် အမူအရာ၊ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သဘောသဘာဝ အခြေပြုသည့် အခြား မည်သည့် အပြုအမူမဆိုဖြစ်သည်။ ထုံးစံအရ အပြုအမူပုံစံတစ်မျိုးဖြင့်ဖြစ်သော်လည်း ယင်းသည် အဖြစ်အပျက်တစ်ခုပုံစံလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုသည် လိင်တူညီသူ နှစ်ဦး သို့မဟုတ် လိင်ကွဲပြားသူ နှစ်ဦးအကြားတွင် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။”<sup>37</sup>

နိုင်ငံရေးပါတီများသည် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် အာဏာအလွဲသုံးမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒကို ရေးသားထားကြောင်း သေချာစေရမည်ဖြစ်ပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရန် သင့်တော်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စနစ်ယန္တရားများ ရှိရပါမည်။ ယင်းတို့တွင် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ဖြစ်စဉ်များအတွက် ရေးသားထား ပြီးစည်းနှောင်မှုရှိသည့် ကျင့်ဝတ် ပါဝင်သည်။ ပြဿနာကို ရင်ဆိုင်ရန် ထိရောက်သည့် နည်းများမှာ ဥပမာ

- ၁။ တိုင်ကြားနိုင်သည့် စနစ်ယန္တရား ရှိခြင်း၊ ပါတီတွင်း အဖွဲ့အမျိုးမျိုးမှ သူများကို ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသူများမှ အစီရင်ခံနိုင်သည့် တာဝန်ရှိသူများအဖြစ် အမည်စာရင်း တင်သွင်းရန်
- ၂။ လိုအပ်ပါက အမည်မဖော်ဘဲ ဖြစ်စဉ်များကို အစီရင်ခံနိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုကို တည်ထောင်ထားရန်နှင့်
- ၃။ ထိပါးနှောင့်ယှက် ခံခဲ့ရသူများကို ကူညီထောက်ပံ့သည့် စနစ်ယန္တရားများ ဖန်တီးရန်။

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို အလွဲသုံးမှုသည် ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ရှိနိုင်ကြောင်း သိမှတ်ထားရမည်။ အကယ်၍ နိုင်ငံရေးအစည်းအဝေးတစ်ခုတွင် အာဏာရှိသည့် ရာထူးမှ အမျိုးသားတစ်ဦးက သူ၏အမြင်ကို တင်ပြသည့် (အစည်းအဝေးတက်သည့်သူတိုင်း လုပ်လေ့ရှိသလို) အမျိုးသမီးတစ်ဦးကို ငြိမ်ငြိမ်နေရန် ပြောပါက ထိုအမျိုးသားသည် အများလက်ခံထားသော အမူအကျင့်ကို ဖောက်ဖျက်ရာကျပြီး သူ၏ ရာထူးအာဏာကို အလွဲသုံးခြင်းဖြစ်သည်။ အလားတူပင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးကို အစည်းအဝေးတွင် ပါဝင်ရမည့်အစား လက်ဖက်ရည် ပြင်ခိုင်းခြင်းသည်လည်း အာဏာအလွဲသုံးစားပြုမှုဟု မြင်ကြည့်၍ ရပါသည်။

# 4/ Effectiveness of the Myanmar's anti-corruption law

The Asia Foundation နှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ NGO တစ်ခုဖြစ်သော ဖန်တီးအိမ်တို့မှ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် သုတေသနတစ်ခုအရ အမျိုးသမီး နိုင်ငံရေးသမားများသည် နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ အရေအတွက် တိုးလာရန် အမျိုးသားများက အခရာကျသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်သည်ဟု ယုံကြည်ကြသည် -

"အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်များမှ ပြောသည်မှာ အမျိုးသားများ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှအပေါ် ပါဝင် ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ထောက်ပံ့မှုများသည် နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ အရေအတွက် တိုးလာရန် အထိရောက်ဆုံး နည်းဖြစ်သည်။ ၇၁%က ယင်းသည် အလွန်ထိရောက်သည်ဟု ပြောပြီး နောက်ထပ် ၁၆% က ယင်းသည် ထိရောက်သည်ဟု ယုံကြည်သည်။"<sup>၈၈</sup>

သင်ပါဝင်နေသော ပါတီကိုစဉ်းစားလိုက်ပါ။ ထို့နောက် အောက်ပါရှင်းလင်းသည့် အချက်များကို ပြန်လည် သုံးသပ်ပါ။

- မိမိပါဝင်နေသော ပါတီသည် အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် လူနည်းစု အုပ်စုများတွင် ပါဝင်သူများ ပါဝင်ခွင့်ရရန် မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့်မဆို လမ်းကြောင်းပေးထားပါသလား။
- ပါတီသဘောထားကြေညာစာတမ်းသည် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖော်ပြထားပါသလား။
- အကြံပြုထားသည့် မူဝါဒများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းပြီးပြီလား၊ ဆိုလိုသည်မှာ အကြံပြုထားသည့် မူဝါဒများမှ အမျိုးသမီး၊ မိန်းကလေး၊ အမျိုးသားနှင့် ယောက်ျားလေးများ၏ အခြေအနေများအပေါ် မည်သို့ သက်ရောက်သည်ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတစ်ခု ရှိပြီးပြီလား။
- မိမိပါဝင်တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ ကိုတာစနစ် သတ်မှတ်ထားမှု ရှိပါသလား။ ယင်းမှာတစ်ဦးချင်းစီ၏ ဆန္ဒအရလား၊ ပါတီ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင်ရေးသားထားခြင်းလား။
- မိမိတွင် အမျိုးသမီး ဥက္ကဋ္ဌ သို့မဟုတ် အထွေထွေအတွင်းရေးမှူး ရှိခဲ့ဖူးပါသလား။
- ပြီးခဲ့သည့် (၁၀) နှစ်တာကာလအတွင်း မိမိပါဝင်မှ အမျိုးသမီးမည်မျှ အမျိုးသားမည်မျှ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပါသလဲ။
- မိမိပါဝင်တွင် တရားဝင်ဖွဲ့ စည်းထားသော အမျိုးသမီး အုပ်စုများ ရှိပါသလား။

အထက်ပါ ဘောင်ထဲတွင် ပြောထားသည့်အချက်များမှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံရေးပါတီတစ်ခုတွင် တန်းတူညီမျှ ကို ကိစ္စရပ်တစ်ခုအဖြစ် လက်ခံထားမထား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည့် မေးခွန်း အနည်းငယ်သာ ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ သင်သည် မေးခွန်းအချို့ကို "ဟုတ်ကဲ့" ဟု ပြောခဲ့ပါ က သင့်ကိုယ်သင် ကျေနပ်နိုင်သည်။ သင့်ပါတီသည် ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမျှကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှု အချို့ ပြုထားခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်နိုင်မည့် နေရာများစွာ ကျန်သေးသည်မှာလည်း အလွန်တရာ ဖြစ်နိုင်ချေများသည်။ သင့်ပါတီတွင် အခြေအနေ အမှန်တကယ် ဘာဖြစ်နေသည်ကို သိရှိနိုင်ရန် သင်သည် မိမိဘာသာ စဉ်းစား သုံးသပ်မှုကို လေ့ကျင့်ရန် လိုသည်။

ယင်းကို အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်နိုင်သည်မှာ သင့်ပါတီကို ကျား၊ မ ရေးရာ စာရင်းစစ်ဆေးခြင်း ပုံစံဖြင့် ပြုလုပ်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

ယင်းကို ဆောင်ရွက်ရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းသင့်သည်။ ထိုအဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်မှာ ပါတီဦးဆောင် သူများထံမှ လာရမည်။ ထိုအုပ်စုတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါရန် အရေးကြီးပြီး သူတို့သည် သင့်ပါတီ၏ အဆင့်အမျိုးမျိုးမှ လာရန်လည်း လိုအပ်သည်။

လုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းပြီးပါက အဖွဲ့သည် အောက်ပါ ခေါင်းစဉ်များကို ဆန်းစစ်သင့်သည် (ထို့အပြင် ဤနေရာတွင် အမျိုးသမီးများကို ပြောနေသော်လည်း လူနည်းစုများတွင် ပါဝင်နေသည့် အုပ်စုများ ကိုလည်း မျှော်မှန်း ရှုမြင်ရမည်။)

**ပါတီ၏ သဘောထားကြေညာစာတမ်း**

- ၁။ သင့်ပါတီအနေနှင့် ရွေးကောက်ပွဲတွင် အစိုးရအဖြစ် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရပါက လုပ်ဆောင်ပေးမည်ဟု ကတိပေးထားသည့် မူဝါဒများသည် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို မည်သို့ ထည့်သွင်းစဉ်းစားထား သနည်း။
- ၂။ သဘောထား ကြေညာစာတမ်းတွင် ကျား၊ မ ရေးရာကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းထားပါသလား။ ဆိုလိုသည်မှာ အမျိုးသမီး၊ မိန်းကလေး၊ အမျိုးသားနှင့် ယောက်ျားလေးများအတွက် အဆိုပြုထားသော မူဝါဒများ၏ အကျိုး ဆက်များမှာ အဘယ်နည်း။

**ပါတီ၏သမိုင်းကြောင်း**

- ၁။ သင့်ပါတီ စတင်တည်ထောင်စဉ်ကတည်းက အမျိုးသမီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အမျိုးသားလွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ် မည်မျှ ရှိခဲ့ပြီနည်း။
- ၂။ ဒေသန္တရအဆင့်များတွင် အဘယ်သို့နည်း။ အမျိုးသမီး ကောင်စီအဖွဲ့ဝင်များ၏ အချိုးအစားမှာ ဘယ်လောက် ဖြစ်ခဲ့သနည်း။
- ၃။ ပြီးခဲ့သည့် ဒေသဆိုင်ရာရွေးကောက်ပွဲများတွင် အမျိုးသမီးမည်မျှ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းအဖြစ် ပါဝင်ခဲ့သနည်း။ လွှတ်တော် ရွေးကောက်ပွဲများတွင်ရော အဘယ်သို့နည်း။
- ၄။ အကယ်၍ သင့်ပါတီမှ အစိုးရအဖြစ် တာဝန်ယူနေရပါက အမျိုးသမီး ဝန်ကြီး ဘယ်နှစ်ဦး ရှိပါသလဲ။ အမျိုးသားများရော ဘယ်နှစ်ဦးလဲ။ ပြည်ထောင်စုနှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား ဝန်ကြီးများ အားလုံးပေါင်း နှစ်ပေါင်းမည်မျှ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပါသလဲ။
- ၅။ သင့်ပါတီ၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် အမျိုးသမီး ဘယ်နှစ်ဦး တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပါသလဲ။ အမျိုးသားနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်မှုမှာ နှစ်မည်မျှ ရှိခဲ့သနည်း။
- ၆။ သင့်ပါတီ၏ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးအဖြစ် အမျိုးသမီး ဘယ်နှစ်ဦး တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပါသလဲ။ အမျိုးသားနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အမျိုးသမီးမှ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးအဖြစ် ခေါင်းဆောင်မှုမှာ နှစ်မည်မျှ ရှိခဲ့သနည်း။

## လက်ရှိအချိန်တွင် အာဏာလက်ကိုင်ရှိသော ရာထူးများ၌ ကျားမရေးရာ မျှခြေ

- ၁။ ပါတီ၏ နိုင်ငံအဆင့် အမှုဆောင်ကော်မတီတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး မည်မျှစီ ရှိသနည်း။  
အမျိုးသမီးများတွင် မည်သည့် အခန်းကဏ္ဍများ ရှိပါသလဲ။
- ၂။ ပါတီ၏ နိုင်ငံရေးကော်မတီတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး မည်မျှစီ ရှိသနည်း။  
သူတို့၏ အခန်းကဏ္ဍများမှာ အဘယ်နည်း။

## ပါတီ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ

- ၁။ ပါတီ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ကိုတာစနစ် သတ်မှတ်ချက်များ ရေးသားထား ပါသလား။ ရေးထားပါက ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ရွေးချယ်ရေး အတွက်ရော သတ်မှတ်ထားပါသလား။ ထိုသို့ သတ်မှတ်ထားခြင်းသည် ပါတီတွင်းရှိ ကော်မတီများအတွက်ရော အကျိုးဝင်ပါသလား။ ကော်မတီ များ၏ ဥက္ကဋ္ဌ ရာထူးများအတွက်မူ အဘယ်နည်း။ တိကျသည့် ရာခိုင်နှုန်းတစ်ခုသည် အမျိုးသမီးများအတွက် ဖြစ်ပါသလား။
- ၂။ ရွေးကောက်ပွဲအတွက် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ အမည်စာရင်းတင်သွင်း ရွေးချယ်သည့် ဖြစ်စဉ်ကို ပါတီ၏ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများတွင် ရေးသားထားပါသလား။ မရေးထားပါက ထိုအမည်စာရင်း တင်သွင်းမှုများကို မည်သူ ဆုံးဖြတ်သနည်း။ နိုင်ချေရှိသည့် မဲဆန္ဒနယ်များအတွက် မည်သူ အမည်စာရင်း တင်သွင်းခံရမည်ကို ဘယ်လို ဆုံးဖြတ်သနည်း။
- ၃။ သင်၏ပါတီတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ (Women's Wing) ရှိပါသလား။ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ ထိုအဖွဲ့သည် ပါတီ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး ရှိပါသလား။ ထိုအဖွဲ့တွင် သူ့ကိုယ်ပိုင်ရန်ပုံငွေနှင့်ငွေကြေး အရင်းအမြစ်များ ရှိပါသလား။ ထိုအဖွဲ့သည် ပါတီ၏ အတွင်းအပြင် မူဝါဒများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အမျိုးသမီးများ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် အကြံဉာဏ်များကို ထုတ်ဖော် ပြောဆိုပေးနိုင်ပါသလား။
- ၄။ ပါတီ၏ သဘောထားကြေညာချက်နှင့် ရွေးကောက်ပွဲကတိကဝတ်များ ရေးသားသည့်လုပ်ငန်းကို ပါတီ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် ပြဌာန်းထားပါသလား။ အကယ်၍ ယင်းတို့ကို ရွေးကောက်ခံရသည့် အလုပ် အဖွဲ့မှ ရေးသားသည်ဆိုပါက သဘောထားကြေညာစာတမ်းကို နောက်ဆုံး ရေးသားခဲ့ချိန်က အမျိုးသမီး အဖွဲ့ဝင် ဘယ်နှစ်ဦး ပါဝင်ခဲ့ပါသလဲ။
- ၅။ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုမှာ အဘယ်နည်း။ ယင်းကိုစည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများတွင် ရေးသားထားပါသလား။ ငွေကြေးထောက်ပံ့သည့် စနစ်မှာ ပွင့်လင်းမြင်သာ ဖြစ်ပါသလား။ အမျိုးသမီးများ တူညီသည့်ဝေစု ရပါသလား။

သင့်ပါတီ၏ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုများ

- ၁။ သင့်ပါတီ၏ ရန်ပုံငွေကို မည်သူရှာဖွေပေးသနည်း မည်သို့ လုပ်သနည်း။
- ၂။ ပါတီ၏ အစည်းအဝေးများကို နေ့တစ်နေ့၏ မည်သည့်အချိန်တွင် ပြုလုပ်လေ့ရှိပါသနည်း။  
 ကလေးငယ်ရှိသော မိခင်များ တက်ရောက်ရန် ဖြစ်နိုင်ပါသလား။  
 ပါတီမှ ကလေး ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် ငွေကြေးထောက်ပံ့ပါသလား။  
 စည်းကမ်းမတင်းကြပ်ထားသည့် အစည်းအဝေးတစ်ခုသို့ ကလေးများခေါ်လာသည်ကို လက်ခံပါသလား။  
 အစည်းအဝေးများသည် ညအချိန်ရောက်သွားသည်ကဲ့သို့ သတ်မှတ်ထားသည်ထက် အချိန်ပိုကြာလေ့ရှိပါသလား။
- ၃။ မည်သူက မီဒီယာတွင် ဖော်ပြခံရသည့် အချိန်ကို ရပါသနည်း။ ထို့အတွက် မည်သူက ဆုံးဖြတ်ပါသနည်း။
- ၄။ အစည်းအဝေးများအတွက် ကော်ဖီသို့ လက်ဖက်ရည်ကို မည်သူ ဖျော်ပေးသနည်း။  
 ရွေးကောက်ပွဲ မဲဆွယ်စည်းရုံးမှုများအတွင်းနှင့် ရွေးကောက်ပွဲများ၏ ကြားကာလတွင် မိမိသဘောဖြင့် ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးမှုများကို မည်သူက တာဝန်ယူသနည်း။
- ၅။ သင့်ပါတီ၏ ပါတီဝင်စာရင်းကို ကျား၊ မ ခွဲခြားထားပါသလား။  
 ပါတီအဖွဲ့ဝင်များအတွင်း ကျားနှင့်မ အချိုးမှာ အဘယ်နည်း။
- ၆။ ပါတီတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှ မူဝါဒကို ရေးသားထားပါသလား။  
 ရေးထားပြီး လက်တွေ့မကျင့်သုံးပါက မည်သို့ ရှင်းလင်းချက် ပေးထားပါသလဲ။  
 ကျင့်သုံးရန် တွန်းအားပေးမှု ရှိပါသလား။
- ၇။ သင့်ပါတီတွင် ထိပါးနှောက်ယှက်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် တိုင်ကြားသည့်စနစ် ရှိပါသလား။  
 အကယ်၍ တစ်စုံတစ်ဦးသည် ပါတီ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေစဉ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရပါက ရှေ့ဆက်လုပ်မည့် အရာများမှာ အဘယ်နည်း။

စာရင်းစစ်ဆေးသည့် ဖြစ်စဉ်မှာ အမြင်ဖွင့်ပေးသည့်အရာပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ယင်းသီးသန့်ဖြင့် မည်သည့် ပြောင်းလဲမှုမှ မဖြစ်နိုင်ပါ။ ရှင်းလင်းတိကျသည့် ပန်းတိုင်များပါသော မဟာဗျူဟာ ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ရေးသားခြင်း၊ ပန်းတိုင်များသို့ မည်သို့ ရောက်မည်ကို သေချာစွာ အစီအစဉ်ချ တိုင်းတာမှုများ နှင့် အချိန်ဇယားတစ်ခုကဲ့သို့သော တိကျသော အဆင့်များ လိုအပ်သည်။

# 5/ Ektad; ygvDpctk wGfUsm?ra&&m vkrfepDsbwptk

## ၅.၁ ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက်၏ အခြေခံမူများ

တန်းတူညီမျှ မူဝါဒများ အစီအစဉ်ဆွဲမှုကို ရှေ့ဆက်ရန် သင့်ပါတီတွင်း၌ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဟု ခေါ်သည့် အမျိုးသမီးများ၏ အထူးအုပ်စုရှိပါက အလွန် အထောက်အကူဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ အမျိုးသမီးအဖွဲ့များသည် သူတို့ပါတီအတွင်း ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို ပြည့်ဝစေရန် အဖိုးမဖြတ်နိုင်သော လုပ်ဆောင်မှုများကို ပြုခဲ့ကြသည်။ ထို့ပြင် အခြားအမျိုးသမီးအဖွဲ့များ၊ ပတ်သက်ဆက်နွယ်နေသူများနှင့်လည်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ အမျိုးသမီးအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းသည် မိခင်ပါတီ၏ လုပ်ငန်းနှင့် ပေါင်းစပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အကယ်၍ သင့်ပါတီတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ မရှိပါက ယင်းအဖွဲ့ကို တည်ထောင်ရန် အချိန်ကျခြင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ထပ်မံ၍ ပါတီဦးဆောင်သူများမှ ပေးသော ရှင်းလင်းသော လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ (ရှိခဲ့ပြီးဖြစ်ပါက) မှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်သော ပါတီတွင်း အလုပ်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းထားပါက ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက် (GAP) ရေးဆွဲသည့် အလုပ်ကို အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်နိုင်ပါလိမ့်မည်။ ထိုအလုပ်ပြီးစီးသွားသည့်အခါ GAP ကို အခြားပါတီမူဝါဒများကို အတည်ပြုပေးသည့် အဆင့်မှနေ၍ ခွင့်ပြုချက် ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

International IDEA သည် အောက်ပါ အခြေခံမူများကို ကောင်းမွန်သည့် ကျား၊ မ ရေးရာမူဝါဒအတွက် အဓိကလိုအပ်ချက်များအဖြစ် ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိထားပါသည်။(အောက်ပါအချက်များထဲမှ အများစုမှာ International IDEA မှ ထုတ်ဝေသည့် Framework for Developing Gender Policies for Political Parties စာအုပ်ထဲမှ ထုတ်နှုတ် ယူထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။)<sup>39</sup>

- ရေးသားသတ်မှတ်ထားသည့် တန်းတူညီမျှထက် စစ်မှန်သော တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ရန် (အခန်း ၃.၈ ကို ကြည့်ပါ)
- သင့်ပါတီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အစိတ်အပိုင်းများတွင် ကိုတာစနစ် သတ်မှတ်ပေးခြင်းနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှုရှိရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းကဲ့သို့သော ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်သည့် အထူးဆောင်ရွက်ချက်များကို အသုံးပြုပါ။
- အမျိုးသမီးများအကြား အထူးသဖြင့် ဘေးဖယ်ခံထားရသည့်/ ထိခိုက်ခံစားခဲ့ရသည့် အဖွဲ့များ၏ အခြေအနေများကို ရှာဖွေ၍ ဖြေရှင်းပေးပါ။
- မိသားစုနှင့် ပရော်ဖက်ရှင်နယ်ဘဝကို တစ်ထပ်တည်းကျစေပါ။ လူတိုင်းသည် သင့်လျော်သော အလုပ်လုပ်သည့် နာရီများအတိုင်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု ရှိရမည်။
- ပါတီအတွင်း ကျား၊ မ ခွဲခြားထားသော စာရင်းအချက်အလက်များနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများကို စုဆောင်းထားပါ။

အခြေခံမူများကို သတ်မှတ်ပြီးပါက ရည်မှန်းချက်များ (ပန်းတိုင်များ) ကို ချမှတ်ရပါမည်။



## ၅.၂ ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစဉ်၏ ရည်ရွယ်ချက်များ

ယေဘုယျအဆင့်တွင် သင့်ပါတီ ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစဉ်၏ ပန်းတိုင်များသည် အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သင့်သည်။

- မြန်မာနိုင်ငံ/ သင့်ဒေသ၏ နိုင်ငံရေး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသား များအတွက် တူညီသည့် အခွင့်အရေးများနှင့် အခွင့်အလမ်းများ ရအောင် မြှင့်တင်ပေးပါ။
- သင့်ပါတီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဖွဲ့စည်းပုံများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင် မှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့အောင် ဆောင်ရွက်ပေးပါ။
- သင့်ပါတီအတွင်း အမျိုးသမီးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့် စွမ်းရည်နှင့် အရင်းအမြစ်များကို တိုးတက်ရန် အားပေးပါ။
- သင့်ပါတီအတွင်း အနိမ့်ဆုံး ရှိရမည့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင် အရေအတွက် ရှိရန်နှင့် ကိုယ်စားလှယ် လောင်း စာရင်းများတွင် ကျား၊ မ ကွဲပြားမှု ရရှိစေရန် ဦးတည်ချက်ထားပါ။
- သင့်ပါတီ၏ စီမံချက်ရေးဆွဲမှုတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုနှင့် လွှမ်းမိုးမှုကို တိုးတက်မှုရှိပါ။
- ကျား၊ မ ရေးရာမူဝါဒ ကို ဘယ်လောက်အထိ လိုက်နာဆောင်ရွက်နေကြောင်း သိနိုင်မည့် နည်းလမ်း စနစ်ယန္တရားများ ရေးဆွဲရန်

ထို့နောက် ထိုယေဘုယျ အခြေခံများကို ပို၍ တိကျသော လုပ်ဆောင်မှုများအဖြစ် ပြောင်းလဲရမည်။ အကယ်၍ သင်သည် ပန်းတိုင်တစ်ခုစီအတွက် အညွှန်းကိန်းများကို တပြိုင်တည်း ဖော်ထုတ်ထားပါက ထိုပန်းတိုင်များ ဘယ်လောက်ကောင်းကောင်း ရောက်နေပြီလဲဆိုသည်ကို သိနိုင်ရန် များစွာပို၍ လွယ်ပါလိမ့်မည်။ သင်သည် အညွှန်းကိန်းများကို စစ်ဆေးရမည့်စာရင်းအဖြစ် သုံးနိုင်ပါသည်။ ယင်းသည် အစီအစဉ်များ အကောင်အထည် ဖော်မှု အခြေအနေကို သိရှိနိုင်ရန် ကူညီပါလိမ့်မည်။

အောက်တွင် ကျား၊ မ ရေးရာလုပ်ငန်းစီမံချက် တစ်ခုအတွက် ပုံစံတစ်ခုကို အောက်ဖော်ပြပါ ဇယားကွက်ဖြင့် ပြသထားသည်။ သင်၏ ကျား၊ မ ရေးရာလုပ်ငန်း စီမံချက်သည် ယင်းနှင့် တထပ်တည်း တူစရာမလိုပေ။ အရေးကြီးသည်မှာ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမှု တိုးတက်ရန်အတွက် သင်ရွေးချယ်လိုက်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများသည် ပါတီအတွင်း အကောင်အထည်ဖော်နိုင်၍ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု ပြုနိုင်ရမည်။ သို့ရာတွင် ဤပုံစံကို အချိန်နှင့် စဉ်းစားမှု ပေး၍ လေ့လာကြည့်ရန် ထိုက်တန်ပါသည်။

၅.၃ ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက် တစ်ခု၏ နမူနာပုံစံ

နိုင်ငံရေးပါတီဖွဲ့စည်းပုံများ၊ မူဝါဒများနှင့် ထုံးစံများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှကို မြှင့်တင်အားပေးရန်

ကျား၊မရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက် ၏ ရည်မှန်းချက်	အကြံပြုထားသည့် တိကျသော လုပ်ဆောင်ရန် အဆင့်များ	စစ်ဆေးရမည့်စာရင်းအတွက် နမူနာများ
<p>သင့်ပါတီ၏ ဥပဒေ မူဘောင်နှင့် အုပ်ချုပ်ရေး စာရွက်စာတမ်းများသည် ကျား၊ မ ရေးရာ ကိစ္စရပ်များအပေါ် ထိတွေ့ တုံ့ပြန်နိုင်မှု ရှိကြောင်း သေချာစေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ပါတီစာရွက်စာတမ်းများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ ကို ပါဝင်ထည့်သွင်းရန်အတွက် ပါတီ ခေါင်းဆောင်များ၏ ထောက်ခံမှုကို ဖန်တီး တည်ဆောက်ရန်</li> <li>• သင့်နိုင်ငံရေးပါတီ၏ဥပဒေ မူဘောင် နှင့် အုပ်ချုပ်ရေး စာရွက်စာတမ်းများကို လက်လှမ်းမီရန်၊ အလုပ်အဖွဲ့ကို တည်ထောင်ပါရန်။ ထိုအလုပ်အဖွဲ့တွင် ကျား၊ မ မျှတစွာ ကိုယ်စားပြု ပါဝင် နိုင်ကြောင်း သေချာရန်၊ အဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်သည် ပါတီခေါင်းဆောင် ထံမှ လာကြောင်း သေချာစေပါ။</li> <li>• လိုအပ်ပါက အလုပ်အဖွဲ့ကို ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှအကြောင်း သင်တန်းပေးပါ</li> <li>• ပါတီ၏ စာရွက်စာတမ်းများကို လက်လှမ်းမီ ရယူနိုင်ရန်</li> <li>• ထိုစာရွက်စာတမ်းများသည် ကျား၊ မ ရေးရာ အပေါ် ထိတွေ့ တုံ့ပြန်မှု ရှိခြင်း သေချာ စေရန်၊ လိုအပ်သည့် ဆောင်ရွက် မှုများ လုပ်ရမည်။ ဥပမာ - ပါတီများ၏ တည်ထောင်သည့် စာရွက်စာတမ်းများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှ ဆိုင်ရာ ကြေညာချက်တစ်ခုကို အတည်ပြု ထည့်သွင်း ပေးရန်</li> <li>• ကျား၊မရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက် (GAP) တစ်ခုကို ရေးသား၍ လက်ခံအတည်ပြုပေးပါ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• နိုင်ငံရေးပါတီ၏ ဥပဒေ မူဘောင်နှင့် အုပ်ချုပ်ရေး စာရွက် စာတမ်းများ တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှနှင့် တူညီသော ကိုယ်စား ပြုမှုများအတွက် အထူးဖော်ပြထားချက် သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ချက်များ ပါဝင်မှု (ဥပမာ - အသုံးပြုနေသော အရေအတွက် သတ်မှတ်သည့် စနစ်များ၊ အမျိုးသမီးအဖွဲ့၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ကွဲပြား ခြားနားမှု)</li> <li>• ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစဉ် ထားရှိပြီး အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်နေမှု</li> </ul>

<p>သင့်ပါတီ အဖွဲ့ဝင်များတွင် တန်းတူညီမျှနှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှုကို တိုးတက်စေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• သင့်နိုင်ငံရေးပါတီ၏ အမျိုးသမီး အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ပါ - အဖွဲ့ဝင်အခြေပြုသည့်သူများကို ကျား၊ မ အရ မခွဲထားပါက အရေအတွက်ကို ခန့်မှန်းနိုင်မည့် နည်းလမ်းကို တည်ဆောက်ပါ</li> <li>• အကယ်၍ အမျိုးအစားသည် နှိမ့်နေပါက အမျိုးသမီးများ ပို၍ ထည့်သွင်းရန် အစီအစဉ် အဆင့်များ ဆွဲပါ - ဥပမာ၊ တစ်ဦးချင်း တိုက်ရိုက် ဆက်သွယ် စည်းရုံးမှုနှင့် မီဒီယာမှတစ်ဆင့် စည်းရုံးမှု တို့ ကဲ့သို့သောပါတီဝင်ဦးရေ ကျယ်ပြန့် လာစေရန် စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုများ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• သင့်ပါတီ၏ အဖွဲ့ဝင်များတွင် အမျိုးသမီး အမျိုးအစားကို တိုင်းတာပါ</li> <li>• တိုင်းတာထားသည့် ရလဒ် များကို လေ့လာသုံးသပ်ပါ။ ယင်းသည် နိုင်ငံရေး ပါတီအတွင်း အမျိုးသမီးများ ပါဝင်သည့် အရေအတွက်ကို လိုအပ်ပါက တိုးမြှင့်နိုင်ရန် ဖြစ်သည်။</li> </ul>
<p>သင့်ပါတီ၏ အုပ်ချုပ်ရေး ဖွဲ့စည်းပုံများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု ကို တိုးတက်စေရန်နှင့် အမြင့်ဆုံးအဆင့်များ အထိပါ တိုးတက်လာစေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• လက်ရှိအခြေအနေကို လေ့လာဆန်းစစ်ပါ - အစိုးရဖွဲ့စည်းပုံတွင် အမျိုးသမီးများ အမျိုးအစားနှင့် အမျိုးသမီးများ ရယူထားသော ရာထူးအဆင့်များ</li> <li>• သင့်ပါတီ ဖွဲ့စည်းမှုအတွင်း အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအတွက် အစီအစဉ်/ ပစ်မှတ် ချထားပါ</li> <li>• သင့်ပါတီ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် စီစဉ်ထားသည့် ပစ်မှတ်ကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြရန် စဉ်းစားပါ။ ဥပမာ - ပါတီ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း အတွင်း “၄၀ အခြေခံမှု”၊ သင့်ပါတီ၏ မည်သည့် ကော်မတီ၊ အလုပ်အဖွဲ့၊ ဆုံးဖြတ်ချက် ချသည့် အစိတ်အပိုင်းတွင် ဖြစ်စေ အမျိုးသမီး အနည်းဆုံး ၄၀% သို့မဟုတ် အမျိုးသား ၄၀% ရှိရန်</li> <li>• ပါတီ ညီလာခံများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအတွက် ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခု ချမှတ်ရန်ကို စဉ်းစားပါ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အမျိုးသား/ အမျိုးသမီး ပါတီဝင် အမျိုးအစား</li> <li>• အုပ်ချုပ်မှု ဖွဲ့စည်းပုံအဆင့်ဆင့်တွင် ကိုတာစနစ်ရှိနေခြင်းကို ပါတီ၏စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် ရေးသားထားချက်များ</li> <li>• အမျိုးသမီးများ၏အမျိုးအစားကို အောက်ပါတို့တွင် တိုင်းတာပါ - <ul style="list-style-type: none"> <li>○ နိုင်ငံတော်အဆင့်အမှုဆောင် ကော်မတီများနှင့် အခြား ပါတီတွင်း အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့များ</li> <li>○ ထိုအဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးများမှ ဦးဆောင်မှုနေရာများကို ယူထားမှု</li> <li>○ ပါတီညီလာခံများတွင် ပါဝင် တက်ရောက် သည့် အမျိုးသမီး အရေအတွက်</li> </ul> </li> </ul>

<p>သင့်ပါတီ၏ အမျိုးသမီး အဖွဲ့သို့ လုံလောက်သည့် အဆင့် ရှိသော လုပ်ပိုင်ခွင့် နှင့် အရင်းအမြစ်များ ကို ခွဲဝေပေးမှု သေချာ စေရန်နှင့် ယင်းကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် ဖြစ်စဉ်များတွင် ပါဝင်စေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• နိုင်ငံအဆင့်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာအဆင့် ၂ မျိုးလုံးတွင် သင့်ပါတီအတွင်းရှိ ပါတီ အမျိုးသမီး အဖွဲ့၏ အခန်းကဏ္ဍကို လေ့လာ ဆန်းစစ်ပါ။</li> <li>• သတ်မှတ်ထားသည့် အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ယူမှုများကို ဖော်ပြပါ</li> <li>• အမျိုးသမီးအဖွဲ့အတွက် သင့်တော်သည့် ရန်ပုံငွေ ရကြောင်း သေချာစေရန် စဉ်းစားပါ</li> <li>• ပါတီ၏ ဗဟို ဆုံးဖြတ်ချက် ချသည့် ဖြစ်စဉ်များတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း ပါ။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• သင့်ပါတီ၏ နိုင်ငံအဆင့် အမှုဆောင် အဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီး အဖွဲ့ ပါဝင်ခြင်း</li> <li>• သင့်ပါတီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အစိတ်အပိုင်းတွင် အပြည့်အဝ မဲပေးခွင့်ဖြင့် ပါဝင်နိုင်ရန် အမျိုးသမီး အဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်/ အာဏာ</li> <li>• ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမှုကို မြှင့်တင်ရန် ဟူသောအမြင်ဖြင့် ပါတီ၏ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းနှင့် လုပ်ဆောင်ချက် များ တိုးတက်မှုကို ဖော်ထုတ် တင်ပြရန် ရှင်းလင်းသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်</li> <li>• နှစ်စဉ် ရန်ပုံငွေတွင် အမျိုးသမီး အဖွဲ့သို့ ပါတီတွင်း ငွေကြေး အရင်းအမြစ် များ ခွဲဝေချထားပေးသည့် ပမာဏ/ အချိုးအစား</li> </ul>
<p>သင့်ပါတီ မူဝါဒ အစီအစဉ် များတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ ကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း ထားကြောင်း သေချာစေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ပြည့်သူ့ရေးရာ မူဝါဒများ ကို ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်ဖက်မှ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုလုပ်နိုင်သည့် သင့်ပါတီ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို လေ့လာ သုံးသပ်ပါ။ လိုအပ်ပါက သင်တန်းများ စီစဉ်ပါ</li> <li>• သင့်မူဝါဒ ရပ်တည်မှုများတွင် အမျိုးသမီး အမျိုးသား၊ မိန်းကလေး ယောက်ျားလေး များ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာ ကိစ္စရပ်များနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု များကို မိတ်ဆက်ပါ။</li> <li>• ဤနေရာတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများကို အသုံးပြုမှု သေချာစေရန်၊ ဥပမာ - အမျိုးသမီးအဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင် များ၏ ပါဝင်မှုကို ထည့်သွင်းရန်၊ ထိုရည်ရွယ်ချက်အတွက် အထူးအလုပ်အဖွဲ့ ကို တည်ထောင်ရန် နှင့်/သို့ အကြံပြုချက်များ အတွက် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ ပညာရှင်များကို လှမ်းဆက်သွယ်ရန်</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ကျား၊ မ ရေးရာကို ဦးတည်သော ကျား၊ မ ရေးရာအကြောင်း ထိမိသော စတင်လုပ်ဆောင်မှုများကို ပါတီ ရွေးကောက်ပွဲကြေညာစာတမ်း၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် သင့်ပါတီမှ လိုက်လံ ဆောင်ရွက်သည်။</li> <li>• ဥပဒေပြုရေးတွင် ကိုယ်စားပြုမှု ရပြီးနောက် ကျား၊ မ ရေးရာကို ဦးတည်သော ကျား၊ မ ရေးရာအကြောင်း ထိမိသော စတင်လုပ်ဆောင်မှုများကို သင့်ပါတီမှ လိုက်လံ ဆောင်ရွက်သည်။</li> <li>• မူဝါဒ အစီအစဉ် ပုံစံချသည့် ဖြစ်စဉ်တွင် အမျိုးသမီးအုပ်စုများ (အထူးသဖြင့် တိကျသည့် မူဝါဒ ကိစ္စရပ်များ ကြောင့် ထိခိုက်ခံခဲ့ရသူများ) ကို စနစ်တကျ လှမ်း၍ ထိတွေ့မှုကို သင့်ပါတီမှ ဆောင်ရွက်ပါသလား။</li> </ul>

<p>ကျား၊ မ ရေးရာအကြောင်း ထိမိသော သင်တန်းများ သည် ပါတီတွင်း သင်တန်းများ၏ အစိတ်အပိုင်း ဖြစ်ကြောင်း သေချာစေရန် - အဖွဲ့ဝင် အားလုံးအတွက် ပုံမှန် သင်တန်း လုပ်ဆောင်မှုများ တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ ကိစ္စ ရပ်များကို ပေါင်းစပ် ထည့်သွင်းရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ကျား၊ မ ရေးရာကို ဦးတည်သော ကျား၊ မ ရေးရာအကြောင်း ထိမိသော သင်တန်း သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ရေးဆွဲပါ။ ယင်းကို ပါတီတွင်းရှိ အမျိုးသမီးရေး၊ အမျိုးသား များပါ လက်လှမ်းမှီပါစေ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ကျား၊ မ ရေးရာကို ဦးတည်သော ကျား၊ မ ရေးရာအကြောင်း ထိမိသော သင်တန်းများ နှင့် ပါတီတွင်း စတင်ဆောင်ရွက်မှုများကို ဖော်ဆောင်မှု ရှိခြင်း</li> <li>• အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေး စွမ်းဆောင်ရည် တိုးမြှင့်စေရန် နှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှဆိုင်ရာ သင်တန်းများ အရေအတွက်၊ တက်ရောက်သူများ၏ ကျား၊ မ အချိုး</li> </ul>
<p>သင့်ပါတီ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် အားလုံးပါဝင်သည့် ပုံစံဖြင့် ပြုလုပ်ကြောင်း သေချာစေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• နိုင်ငံရေးပါတီ၏ လုပ်ဆောင်မှု များသည် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု ရှိမရှိ လေ့လာဆန်းစစ်ပါ (လုပ်ဆောင်မှုများ၏ အချိန်နှင့် နေရာ၊ ကလေးများ ထိန်းကျောင်းပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများ ရှိနိုင်ချေ၊ တစ်စုံတစ်ယောက် သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နောက်ယှက် ခံရပါက လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် ရှင်းလင်းသည့် လမ်းညွှန်ချက် များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိပါသလား)</li> <li>• အစည်းအဝေးများ ကျင်းပရာတွင် အမျိုးသား နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍ ကို လေ့လာသုံးသပ်ပါ (ဥပမာ - အမှုဆောင် နေရာကလား၊ ဝိုင်းဝန်းကူညီ သည့် နေရာကလား)</li> <li>• လုပ်ဆောင်မှုများကို အားလုံးပါဝင် နိုင်သည့် ပုံစံဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြောင်း သေချာ စေသည့် သင့်တော်သော အဆင့်များကို လုပ်ပါ</li> <li>• လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်မှု ကို တိုက်ဖျက် ရန် လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးပါ</li> <li>• လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ကဲ့သို့ ကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ကျား၊ မ ရေးရာ တာဝန်ရှိသူကို အမည်စာရင်း တင်သွင်းရန် စဉ်းစားပါ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ပါတီ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်တက်ရောက်သည့် အမျိုးသမီး အချိုးအစား</li> <li>• ပါတီ၏ ဆောင်ရွက်မှုများသည် အားလုံးပါဝင်သည့် ပုံစံဖြင့် ပြုလုပ်ကြောင်း သေချာစေသည့် အဆင့်များ</li> <li>• ကျား၊ မ ရေးရာ တာဝန်ရှိသူသတ်မှတ်ထားရှိခြင်း</li> <li>• လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ကိုတိုက်ဖျက်ရန် ရေးသားထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ထားရှိခြင်း -       <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ရေးသားထားပြီး ဥပဒေကဲ့သို့ စည်းနှောင်မှုရှိသည့် ကျင့်ဝတ်များ</li> <li>○ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကိစ္စများအတွက် ရှင်းလင်းသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ယန္တရားများ</li> <li>○ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရသူများမှ တင်ပြတိုင်ကြားနိုင်ရန် တာဝန်ရှိသူ များ</li> <li>○ လိုအပ်ပါက အမည်မဖော်ဘဲ တိုင်ကြားနိုင်သည့် နည်းလမ်းများ</li> <li>○ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံခဲ့ရသူများကို ကူညီထောက်ပံ့ပေးသည့် စနစ် ယန္တရား</li> </ul> </li> <li>• လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ကွဲပြားသည့် ပြောဆိုမှုများ ရှိသည်</li> </ul>

**အမျိုးသမီးများ ရွေးကောက်ပွဲများတွင် ပါဝင်ခြင်းနှင့် ရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ်များအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကို တိုးမြှင့်စေခြင်း**

ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစဉ်၏ ရည်မှန်းချက်	အကြံပြုထားသည့် တိကျသော လုပ်ဆောင်ရန် အဆင့်များ	စစ်ဆေးရမည့်စာရင်းအတွက် နမူနာများ
<p><b>ရွေးကောက်ပွဲ အကြံ ကာလ</b></p> <p>ရွေးကောက်ခံရသည့်ရာထူး များကို အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်နိုင် ခွင့် ကို တိုးမြှင့်ပေးရန်နှင့် ပါတီတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် လောင်း အရေအတွက် တိုးလာစေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ပါတီတွင်း ကိုယ်စားလှယ် လောင်း ရွေးချယ်ခြင်း အတွက် စည်းမျဉ်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက် များကို တူညီသော ကိုယ်စား ပြုမှုအတွက် ပွင့်လင်း မြင်သာသော စည်းမျဉ်းများ ဖြင့် ရေးဆွဲရန် စဉ်းစားပါ</li> <li>• လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာသည့် ကိုယ်စားလှယ် လောင်း ရှာဖွေစုဆောင်းရေး ကော်မတီ ဖွဲ့စည်းရန် စဉ်းစားပါ။ ထို့နောက် ထိုကော်မတီတွင် ကျား၊ မ အရေအတွက် မျှတသည့် ကိုယ်စားပြုမှု ရှိကြောင်း သေချာပါစေ</li> <li>• ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ရှာဖွေစုဆောင်းရေး ကော်မတီကို ကျား၊ မ ရေးရာ အကြောင်း သင်တန်းပေးပါ</li> <li>• ကိုယ်စားလှယ်လောင်း နောက်ဆုံးစာရင်း များတွင် မြင့်မားသော ကိုတာစနစ် သတ်မှတ်ထားမှုများ ပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားပါ။ အမျိုးသမီးများကို အနိုင်ရနိုင်သည့် မဲဆန္ဒနယ် များတွင် နေရာပေးပါ။</li> <li>• ရွေးကောက်ပွဲ အချိန်ဇယားနှင့် လျော်ညီစွာ ပါတီ ခေါင်းဆောင်ပိုင်း သို့မဟုတ် ရွေးကောက်ပွဲ ဗျူရိုမှ ဖြစ်နိုင်သည့် ရှိပြီးသား ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ကိုတာစနစ် သတ်မှတ်မှု စည်းမျဉ်းများကို ကျင့်သုံးရန် တွန်းအားပေးပါ</li> <li>• အမျိုးသမီးများကို ဆွဲဆောင်နိုင်မည့် မက်လုံးများကို ရှာဖွေပါ။ သူတို့ကို ကိုယ်စားလှယ် လောင်းများအဖြစ် ဝင်ရောက် ယှဉ်ပြိုင်ရန် အားပေးပါ။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်း အတွက် ပွင့်လင်းမြင်သာသော ရွေးချယ်မှု စနစ် တည်ရှိမှု</li> <li>• ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး သာမက မြို့နယ် အဆင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်း စာရင်းတွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား ပါဝင်မှု အချိုး</li> <li>• ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ရွေးချယ်သည့် ခုံအဖွဲ့များ၏ ကျား၊မရေးရာ အချိုး</li> </ul>

<p>နိုင်ငံရေး ရန်ပုံငွေနှင့် အရင်းအမြစ် များကို အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် လောင်းများ လက်လှမ်းမီမှု တိုးတက် စေရန် ဆောင်ရွက်မှုများကို လက်ခံကျင့်သုံးရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• မဲဆွယ်စည်းရုံးရေးတွင် နိုင်ငံရေးပါတီ၏ ရန်ပုံငွေ ခွဲဝေမှုအပေါ် ပွင့်လင်း မြင်သာသည့် ပါတီတွင်း စည်းမျဉ်းများကို မိတ်ဆက်ရန်</li> <li>• အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် လောင်းများ ၏ မဲဆွယ်စည်းရုံးရေးများကို ထောက်ပံ့ရန် ပါတီတွင်း ရန်ပုံငွေရှာဖွေသည့် ကွန်ယက်များ ထူထောင်မှုကို စဉ်းစားရန်</li> <li>• အမျိုးသမီးများ မဲဆွယ်စည်းရုံးရေးအတွက် အထူး ပါတီတွင်း ရန်ပုံငွေ ဖန်တီးရန်နှင့် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် လောင်းများကို ထောက်ပံ့ကြေးများ ပေးရန်ကို စဉ်းစားရန်</li> <li>• ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အမည်စာရင်း တင်သွင်းမှု သို့မဟုတ် ပါတီမှ ကောက်ခံထားသည့် အခြေခံ ယှဉ်ပြိုင်မှု အသုံးစရိတ် များတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် လောင်းများ အတွက် ကန့်သတ်ချက် ချမှတ်ထားရန် စဉ်းစားပါ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှ ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် အမျိုးသား/ အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် ပါတီရန်ပုံငွေ၏ ရာခိုင်နှုန်းတစ်ခုကို ခွဲဝေပေးသည်</li> <li>• အမျိုးသမီး အဖွဲ့များအတွက် ပါတီ ရန်ပုံငွေကို ခွဲဝေထားသည်</li> <li>• နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် ရွေးကောက်ပွဲ မဲဆွယ်စည်းရုံးရေးများအတွက် ပြည်သူ့ ရေးရာ ရန်ပုံငွေ (တိုက်ရိုက်နှင့် သွယ်ဝိုက်) အား ကျား၊ မ ရေးရာ ကိစ္စကို ထိမိနိုင်သည့် ခွဲဝေချထားခြင်းဖြင့် ကိုက်ညီမှု</li> <li>• အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ ကို ထောက်ပံ့ရန် ပါတီတွင်း ရန်ပုံငွေ ရှာဖွေသည့် စတင် ဆောင်ရွက်မှုများ တည်ရှိမှု</li> <li>• အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်း များ အတွက်ပါတီတွင်း ထောက်ပံ့ ကြေးများကို ခွဲဝေပေးခြင်း၊ အမည်စာရင်း တင်သွင်း သည့် ကြေးများကို လျော့ချပေးခြင်း</li> </ul>
<p>အမျိုးသမီး လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်လောင်း များတွင် အားကောင်းသည့် စွမ်းဆောင် ရည်များ ရှိမှု သေချာ စေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အနာဂတ် အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်များ နှင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများကို မဲဆွယ် စည်းရုံးရေး ရန်ပုံငွေ ရှာဖွေခြင်း နှင့် ပါတီမှ စိတ်ဝင် စားသော အကြောင်းအရာများ ဆိုင်ရာ သူတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို မြှင့်တင်ရာ တွင် ကူညီပေးသည့် သင်တန်းများအား လက်လှမ်းမီ မှုကို အာမခံခြင်း၊ အတွေ့အကြုံ ရှိသည့် နိုင်ငံရေးသမားများနှင့် ကြီးကြပ် လမ်းညွှန်သည့် သင်တန်းများ ပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားပါ။</li> <li>• အမျိုးသမီး နိုင်ငံရေးသမား များအတွက် မဲဆွယ်စည်းရုံးရေး မှူးများကို သင်တန်းပေးရန်။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အနာဂတ် ခေါင်းဆောင်များ နှင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်း သင်တန်းများ တွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး အချိုး။</li> <li>• အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေး စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်မှု၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှ ဆိုင်ရာ သင်တန်းများ အရေအတွက် နှင့် တက်ရောက်သူများ၏ ကျား၊ မ အချိုး။</li> </ul>

<p><b>ရွေးကောက်ပွဲ ကာလ</b></p> <p>မီဒီယာမှ တဆင့် စည်းရုံးရေးကို တူညီသည့် လက်လှမ်းမီမှု ရစေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် လောင်းများ မှ မီဒီယာသုံး၍ မဲဆွယ်စည်းရုံးမှုများကို (အထူး သဖြင့် ပါတီမှ ငွေထောက်ပံ့ သည့် ကြေငြာခြင်းများ) တန်းတူ လက်လှမ်းမီမှု သေချာစေရန်</li> <li>• လူထုရှေ့မှောက် မီဒီယာ မှတဆင့် ဆွေးနွေးငြင်းခုံမှု များတွင် ပါဝင်ရန် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများကို အမည်စာရင်းပေးပါ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ပါတီမှ ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးသည့် ရုပ်မြင် သံကြားနှင့် ရေဒီယိုမှ ကြေငြာခြင်း ကို လက်လှမ်းမီသည့် အမျိုးသမီး အမျိုးသား ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အချိုး</li> </ul>
<p>အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် လောင်းများ၏ လုံခြုံရေးကို သေချာစေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် လောင်းများ မဲဆွယ်စည်းရုံး ရေးကို အကြမ်းဖက် ခြိမ်းခြောက်မှု သို့မဟုတ် ထိပါး နှောင့်ယှက် ခံရမှုတို့ မရှိဘဲ ဆောင်ရွက် နိုင်မှု (အွန်လိုင်း တွင် အပါအဝင်) ကို သေချာ စေရန် လုံခြုံရေး အစီအမံများ ရယူရန် စဉ်းစားပါ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• မဲဆွယ်စည်းရုံးရေးကာလတွင် အကြမ်း ဖက်မှု သို့မဟုတ် ထိပါး နှောင့်ယှက်မှု ကို ကြိုခွဲရသည့် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် လောင်း အရေအတွက်ကို သိရှိပြီး လျော့ကျစေရန်</li> </ul>
<p>အမျိုးသမီးများ မဲပေးမှုကို နှိုးဆွရန်နှင့် မဲရုံများတွင် ပါတီ၏ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ရွေးကောက်ပွဲ စောင့်ကြည့်သူများ အဖြစ် ပါဝင်မှုကို သေချာ စေရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အမျိုးသမီးများ မဲပေးနိုင်သူ စာရင်းတွင် ပါဝင်စေရန်နှင့် မဲပေးလာစေရန် တိုက်တွန်း စည်းရုံးသည့် စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှု များ ကျင်းပရန် စဉ်းစားပါ</li> <li>• အမျိုးသမီးများကို မဲရုံများတွင် ပါတီ၏ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် သင်ကြား တာဝန်ပေးရန်</li> <li>• ရွေးကောက်ပွဲ စောင့်ကြည့်မှု များတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်များနှင့် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်းနှင့် မဲဆန္ဒရှင်များ၏ လုံခြုံရေး ကိစ္စများပါ ပါဝင်ပါစေ</li> <li>• အမျိုးသမီးများကို ရွေးကောက်ပွဲ စောင့်ကြည့် သူများ အဖြစ် သင်ကြား၍ ပါဝင်စေရန်</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား မဲဆန္ဒရှင်များ အချိုး</li> <li>• ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်များ ပါဝင်သည့် ရွေးကောက်ပွဲ စောင့်ကြည့်သည့် အစီရင် ခံစာများ</li> <li>• ရွေးကောက်ပွဲ စောင့်ကြည့် သူများ နှင့် မဲရုံများတွင် ပါတီ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ ဖြစ်သည့် အမျိုးသမီး အရေအတွက်</li> </ul>



ချီလီ၊ မက္ကဆီကို နှင့် တောင်အာဖရိကတို့တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ ကိုတာစနစ် သတ်မှတ်မှုကို အသုံးပြုခြင်း

ချီလီ - Party for Democracy (Partido por la Democracia, PPD)

PPD ၏ တူညီသော အခွင့်အလမ်းများ အခြေခံမူတွင် အမျိုးသားများရော အမျိုးသမီးများပါ ပါတီတွင်း ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသည့် ရာထူးနေရာများ၏ ၆၀% ထက် ပို၍ မယူရန် တိကျစွာ ပြဌာန်းထားသည်။ နိုင်ငံအဆင့် ဒုက္ခကူများ ကိစ္စတွင် ထိုအခြေခံမူသည် မတူကွဲပြားမှုကို သေချာစေရန် အမျိုးသား ဒုက္ခကူ ၂ ဦးနှင့် အမျိုးသမီး ဒုက္ခကူ ၂ ဦး ရွေးကောက်ခံရမှုကို ဖြစ်စေသည်။ (Lianos ၂၀၀၈)

မက္ကဆီကို - Institutional Revolutionary Party (Partido Revolucionario Institucional, PRI)

PRI ၏ ဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၇ အရ နိုင်ငံအဆင့်၊ ပြည်နယ်အဆင့်၊ ခရိုင်အဆင့်၊ စည်ပင်သာယာအဆင့်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာအဆင့် ကော်မတီများ၏ ဦးဆောင်မှု ရာထူးများတွင် ကျား သို့မဟုတ် မ သည် အဖွဲ့ဝင် ၅၀% ထက်မကျော်စေရ (Lianos ၂၀၀၈)

တောင်အာဖရိက - African National Congress (ANC)

၁၉၉၇ တွင် ANC ၏ အခြေခံဥပဒေတွင် ပါတီအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် ရာထူးများ၏ အနည်းဆုံး ၃၃% ကို အမျိုးသမီးများအတွက် ဖယ်ထားမည်ဟု ပြောထားသည်။ ဆယ်နှစ်ကြာသောအခါ၊ ၅၂ ကြိမ်မြောက် ANC နိုင်ငံအဆင့် ညီလာခံတွင် အခြေခံဥပဒေအတွင်း အရေအတွက် သတ်မှတ်ချက်ကို ၅၀% သို့ မြှင့်တင်၍ ပြင်ဆင်လိုက်သည်။ ယနေ့တွင် နိုင်ငံအဆင့် အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီ၏ ရွေးကောက်ခံရသော အဖွဲ့ဝင် ၅၀% မှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ပါတီတွင်း အမြင့်ပိုင်းနေရာများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ ကွာခြားမှု ပြဌာန်းချက်ကို မလိုက်နာကြပေ။ (Kandawasvika-Nhundu ၂၀၁၃: ၆၂)<sup>40</sup>

**၅.၄ ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို အကောင်းအထည်ဖော်ရန်အတွက် အချိန်ကာလ**

ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစီမံချက်ရှိ ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုစီတွင် သက်ဆိုင်ရာ အချိန်ကာလ မူဘောင်ရှိသင့် သည်။ ပန်းတိုင်တစ်ခုစီ ရောက်ရန် အချိန်မည်မျှ လိုမည်ကို သုံးသပ်ဆန်းစစ်ရန် သင်သေချာစွာ စီစဉ်ထားရမည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ခက်ခဲသော အဆင့်များကို အနာဂတ်သို့ တွန်းပို့ရန်လည်း မလိုအပ်ပေ။ ရဲရင့်ရန် လိုသည်။ ယဉ်ကျေးမှုများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် တက်ကြွသူများက ယင်းတို့ကို ပြောင်းလဲရန် ဆုံးဖြတ်သောအခါမှသာ ပြောင်းလဲမည် ဖြစ်သည်။

အစီအစဉ်တစ်ခုလုံးကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် သင့်ပါတီ၏ မူဝါဒ ကတိကဝတ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ် ပြီး အသစ်ပြင်ဆင်ရန် သင့်ပါတီမှ ချမှတ်ထားသည့် ယေဘုယျ အချိန်ကာလမူဘောင်ကို တိကျစွာ သတ်မှတ်ထား သင့်သည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ မူဝါဒများကို လက်ရှိနှင့် နောင်ထွက်ပေါ်လာမည့် လိုအပ်ချက်များကို ကောင်းစွာ တုန့်ပြန်နိုင်ရန် အမြဲတစေ အားထုတ်မှုနှင့် ပုံမှန်သုံးသပ် ချိန်ညှိမှုများ လိုအပ်သည့် အမြဲတမ်း ကြိုးပမ်းမှုများအဖြစ် စဉ်းစားသင့်သည်။

အစီအစဉ် အကောင်အထည်ဖော်မှု အောင်မြင်ရန် သင်သည် ရွေးချယ်ထားသော အညွှန်းကိန်းများကို ပုံမှန်စစ်ဆေးနေရန် လိုအပ်သည်။ ယင်းကို လုပ်ဆောင်ရန် ရှင်းလင်းသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသော အလုပ်အဖွဲ့ ထူထောင်ထားခြင်းသည် ကောင်းသည့် အကြံဉာဏ် တစ်ခုဖြစ်နိုင်သည်။ အခြားရွေးချယ်စရာမှာ ရှိရင်းစွဲ ပါတီတွင်း

အဖွဲ့တစ်ခုကို လေ့လာစောင့်ကြည့်သည့် အလုပ် ပေးလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် အရေးကြီးသည်မှာ ထိုအဖွဲ့သည် လွတ်လပ်စွာ လုပ်နိုင်ရန်နှင့် ယင်းတွင် ပါတီဖွဲ့စည်းပုံ၏ အဆင့်အမျိုးမျိုးမှလာသော အဖွဲ့ဝင်များ (အမျိုးသားရေး အမျိုးသမီးများပါ) ရှိရန် ဖြစ်ပါသည်။

## 6/ usm?ra&&mtjri ft & wjxkmaom t vjEStn0g' rsmE St0yrmrsm

မြန်မာ အစိုးရသည် ကျား၊ မ ရေးရာအပေါ် တုံ့ပြန်သော မူဝါဒများကို စတင် ကျင့်သုံးနေပါသည်။

ဥပမာ - အောက်ပါ စီမံကိန်းနှင့် မူဝါဒများ

၁။ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃ - ၂၀၂၂) (National Strategic Plan for the Advancement of Women - NSPAW(2013-2022))

၂၀၁၃-၂၀၂၂ (စီဒေါ နှင့် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းအစီအစဉ်တို့အရ ဆောင်ရွက်ချက်)

၂။ နည်းပညာဆိုင်ရာ အလုပ်အဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် NSPAW ကို အကောင်အထည် ဖော်ရန်အတွက် ထိုအဖွဲ့များတွင်အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ “အမျိုးသမီး ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်လုံခြုံရေး”

(ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ လုံခြုံရေးကောင်စီ၏ ကြေညာချက် ၁၃၂၅၊ နောက်ဆက်တွဲတွင် ကြည့်ပါ) အစီအစဉ်နှင့်

ကျား၊ မ ရေးရာ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်းတို့ကို ကျွမ်းကျင်သူများအား ထည့်သွင်းခြင်း

၃။ အမျိုးသမီးများ/ ကျားမရေးရာ ကွန်ရက်များမှ ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သော မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးရေးရာ ကော်မတီ (မြန်မာ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် နိုင်ငံအဆင့် ယန္တရားစနစ်ကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း

၄။ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် နည်းပညာဆိုင်ရာနည်းပညာဆိုင်ရာ အလုပ်အဖွဲ့များကို ပြည်တွင်းပြည်ပ ပညာရှင်များနှင့်တွဲဖက်ပေးပြီး ပိုမိုအားကောင်းစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း

၅။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်က ပြဌာန်းခဲ့သော လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေး ဥပဒေကို လူအများသိအောင် ကြေညာပေးခြင်း (ပြန်လည် ပြင်ဆင်သည့် အဆင့်တွင် ရှိနေသည်)

၆။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုမှ တားဆီးရေးနှင့် ကာကွယ်ရေး ဥပဒေကို မူကြမ်းရေးဆွဲသည့် အဆင့် - ယင်းတွင် အစိုးရ (MSWRR မှ ဦးဆောင်သော စီဒေါ နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ကြီးဌာနများ) ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ အေဂျင်စီများနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ၂၀၁၃ခုနှစ်တွင်စတင်ကာ ရေးဆွဲခဲ့သည်။



တွင် ဖွင့်လှစ်နိုင်ခဲ့သည်။ စီမံကိန်းကောင်းများအတွက် အလှူရှင်များမှ ပေးမည့် ရန်ပုံငွေများလည်း ရှိနေပါသည်။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်း (အတိအကျအားဖြင့် UN Women) သည် ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်မှုတို့ကို အများသိအောင် ပြုလုပ်သည့် စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုများကို နှစ်စဉ် ကျင်းပပါသည်။ မတ်လ ၈ ရက်နေ့တွင် ကျရောက်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများနေ့မှာ ထိုကဲ့သို့ လှုပ်ရှားမှုမျိုး ဖြစ်ပြီး ကျားမရေးရာအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများကို ဆန့်ကျင်သည့် ၁၆ ရက်တာ လှုပ်ရှားမှုမှာ နောက်တမျိုးဖြစ်သည်။<sup>41</sup>

ပထမတစ်ခုသည် လွန်ခဲ့သည့် နှစ်ပေါင်းတစ်ရာကျော်ကတည်းက ရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ဒုတိယတစ်ခုမှာ ၁၉၉၁ တွင် ကျင်းပခဲ့သည့် ပထမဆုံး အမျိုးသမီးများ၏ ကမ္ဘာ့ဦးဆောင်မှု အသိုက်အဝန်းမှ စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ နိုဝင်ဘာလ ၂၅ ရက်တွင် ကျရောက်သည့် နိုင်ငံတကာ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ပပျောက်ရေးနေ့မှ စ၍ ဒီဇင်ဘာလ ၁၀ ရက်နေ့တွင် ကျရောက်သော လူ့အခွင့်အရေးနေ့ အထိ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို တိုက်ဖျက်ရန် လိုအပ်ချက်အား မီးမောင်းထိုးပြရန် စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုများ ပြုလုပ်ကြသည်။ NGO များနှင့် INGO များသည် ထိုလုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ရန် ဆန္ဒရှိသည့် မည်သည့် နိုင်ငံရေးပါတီကိုမဆို နွေးထွေးစွာ ကြိုဆိုကြလိမ့်မည်။

ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများရှိ အချို့နိုင်ငံရေးပါတီများသည် ဖွံ့ဖြိုးပြီး နိုင်ငံများမှ သူတို့နှင့် မူဝါဒပိုင်း အစီအစဉ်ပိုင်း ဆင်တူသောပါတီများနှင့်ညီအမ (သို့)ညီနောင်ပါတီဆက်ဆံရေးထူထောင်ကြပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိတိုင်းရင်းသားပါတီ အချို့မှာ ထိုကဲ့သို့ ပြုလုပ်ထားပါသည်။ အကယ်၍ သင့်ပါတီသည် ထိုကဲ့သို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် ပုံစံမျိုး မရှိလျှင် ထိုသို့လုပ်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေကို ကြည့်သင့်သည်။ ဥပမာ - ဥရောပမှ ပါတီ အများအပြားသည် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ရှေ့တိုးတက်စေရန် ကူညီပေးသည့် အပြုသဘောဆောင်သော အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်များကို ရှာဖွေရာတွင် အလွန် တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်း ရှိသည်။

စီဒေါ သဘောတူစာချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံသည် လူ့အခွင့်အရေးကဲ့သို့ အချို့သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံနှုန်းများကို ဥပဒေအရ စည်းနှောင်မှုရှိသော ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူစာချုပ်များ၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ပါသည်။ စီဒေါအဖြစ် သိကြသည့် အမျိုးသမီးများအားနည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူ စာချုပ်သည် အမျိုးသမီးများအတွက် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေ ဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေညီလာခံမှ ထို သဘောတူစာချုပ်ကို ၁၉၇၉ ဒီဇင်ဘာတွင် တရားဝင် လက်ခံခဲ့ပါသည်။ နီဒါန်းနှင့် ပုဒ်မပေါင်း ၃၀ ပါဝင်သည့် စီဒေါ သည် မည်သည့်တို့က အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်သည်နှင့် ပိုကောင်းသည့် တန်းတူညီမှုကို ပြုစုပျိုးထောင်ရန်အတွက် နိုင်ငံအဆင့် လုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်များကို သတ်မှတ်တည်ထောင်ရန် ပြောကြားထားပါသည်။ စီဒေါကို ရံဖန် ရံခါ အမျိုးသမီးများ၏ သဘောတူစာချုပ်ဟု ရည်ညွှန်းပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ယင်းသည် ညီလာခံ ကြေညာချက်များနှင့် မတူဘဲ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ ပြည့်ဝစေရန်အတွက် ဥပဒေအရ စည်းနှောင်မှုရှိသော အခြေခံမူများနှင့် စံနှုန်းများ ချမှတ်ပေးသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

၁၉၈၂ မှစ၍ စီဒေါ ကော်မတီသည် သဘောတူစာချုပ်အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများမှ ပုံမှန် ၄ နှစ်တကြိမ် တင်သွင်း သော အစီရင်ခံစာများကို ဖတ်ရှုရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ စာချုပ်အပေါ်ပေးထားသည့် ကတိကဝတ်များ အကောင်အထည် ဖော်ရာတွင် မည်မျှ တိုးတက်မှုရှိသည်ကို သုံးသပ်အကဲဖြတ်ရန် ပုံမှန် တွေ့ဆုံကြပါသည်။ အများအားဖြင့် NGO များသည် တစ်ချိန်တည်းမှာပင် စီဒေါ ကော်မတီသို့ စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာကို တင်ကြပါသည်။ ထိုအစီရင်ခံစာသည် ကော်မတီမှ နိုင်ငံတစ်ခု၏ အခြေအနေအား ပို၍ ကျယ်ပြန့်သည့်အမြင်မှ သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှု လုပ်နိုင်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေကို ပေးပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကော်မတီသို့ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် နောက်ဆုံး အစီရင်ခံခဲ့ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း (၇) ခုမှ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ စီဒေါ ကော်မတီသို့ စင်ပြိုင် အစီရင်ခံစာများ တင်ခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ စီဒေါ ကော်မတီ (၂၀၁၆) မှ ကောက်ချက်ချ ရှုမြင်မှုကို တုံ့ပြန်ရန်အတွက် အစိုးရနှင့် စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာများတင်ခဲ့သည့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း များအကြား ပုံမှန် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် စနစ်ယန္တရား ရှိပါသည်။ ကောက်ချက်ချ တွေ့ရှိချက်များကို အောက်ဖော်ပြပါ လင့်ခ်တွင် ဖတ်နိုင်ပါသည်။

[http://www.burmalibrary.org/docs22/Myanmar-CEDAW64-Concluding\\_Observations-red.pdf](http://www.burmalibrary.org/docs22/Myanmar-CEDAW64-Concluding_Observations-red.pdf)

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ လုံခြုံရေးကောင်စီ၏ ကြေညာချက် ၁၃၂၅

၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီ (United Nation Security Council) မှ အမျိုးသမီး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးအပေါ် ကြေညာချက် ၁၃၂၅ ကို အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။ ယင်းကို အခြား ကြေညာချက် ၇ ခု (UNSC ကြေညာချက် ၁၈၂၀၊ ၁၈၈၈၊ ၁၈၈၉၊ ၁၉၆၀၊ ၂၀၀၆၊ ၂၀၂၂နှင့် ၂၂၄၂) က နောက်မှ လိုက်ခဲ့ပြီး ထိုဆုံးဖြတ်ချက် များသည် အမျိုးသမီး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး အစီအစဉ်ကို ဖြစ်တည်စေခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပဋိပက္ခများတွင် အမျိုးသမီးများကို ပြောဆိုခွင့် ပေးရန်၊ စစ်ပွဲများနှင့် ပဋိပက္ခများတွင် ကျား၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများကို ရပ်တန့်ရန်၊ အမျိုးသမီးများကို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသည့် စားပွဲဝိုင်းများသို့ ခေါ်လာရန်၊ အားလုံးပါဝင်ပြီး ပိုမို ဒီမိုကရေစီနည်းကျသော

ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်သည့် ဖြစ်စဉ်များ ဖန်တီးရန်နှင့် ပို၍သာတူညီမှုရှိသော ငြိမ်းချမ်းရေး သဘောတူညီမှုများ ရေးဆွဲရန်တို့ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံအများအပြားသည် အမျိုးသမီး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး အစီအစဉ်အပေါ်တွင် အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံ ချက်များ (National Action Plans) ကို ရေးဆွဲထားပါသည်။ ယခုလက်ရှိအထိ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မရှိသေးပါ။ သို့သော် NAP ရှိသည် ဖြစ်စေ မရှိသည် ဖြစ်စေ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ကြေညာချက် ၁၃၂၅ နှင့် သူ၏ ညီအမ အဖွဲ့များ၏ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လိုက်နာသင့်ပါသည်။

### စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပန်းတိုင်များ အမှတ် ၅

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပန်းတိုင်များ (SDGs) ကို အရှေ့ပိုင်းတွင် (အပိုင်း ၁.၂ နှင့် ၃.၁ တွင် ကြည့်ပါ) ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ပန်းတိုင် ၁၇ ခု တစ်ခုချင်းစီတွင် ယင်းတို့ကို မည်သို့ ရောက်အောင် သွားမည်နှင့် ပစ်မှတ်၊ အညွှန်းကိန်းတစ်ခု သို့မဟုတ် အညွှန်းကိန်းများ ရောက်ရှိသည့် အောင်မြင်မှုကို မည်သို့ စောင့်ကြည့်လေ့လာမည်ဆိုသည့် တိကျသည့် ပစ်မှတ်များ ရှိသည်။

ပန်းတိုင် ၅ - ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမှုနှင့် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးအားလုံး စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက် လာမှုကို ရရန်တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။

ပစ်မှတ် ၅.၁ - နေရာတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အားလုံးကို အဆုံးသတ်ရန်။

အညွှန်းကိန်း ၅.၁.၁ - ကျား၊ မ ကို အခြေခံ၍ တန်းတူညီမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုခြင်း တို့ကို မြှင့်တင်ရန်၊ ကျင့်သုံးရန်နှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာရန် ဥပဒေမူဘောင်များ ရှိမရှိ။

ပစ်မှတ် ၅.၆ - နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် အများပြည်သူ ဘဝရှိ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အပြည့်အဝ ထိရောက်သော ပါဝင်မှုနှင့် တူညီသည့်အခွင့်အလမ်းများ ရကြောင်း သေချာစေရန်။

အညွှန်းကိန်း ၅.၅.၁ - နိုင်ငံအဆင့် လွှတ်တော်များနှင့် ဒေသဆိုင်ရာအစိုးရများတွင် အမျိုးသမီးများ ရယူထားသည့် နေရာ အချိုးအစား။

အညွှန်းကိန်း ၅.၅.၂ - စီမံအုပ်ချုပ်သည့် ရာထူးများတွင် ရှိသော အမျိုးသမီးများ အချိုးအစား။

SDG အမှတ် ၅ ၏ ပစ်မှတ်များနှင့် အညွှန်းကိန်းများ အားလုံးကို ဤနေရာတွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

## အဓိက ကွန်ယက်များ

အရှေ့တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ (အခန်း ၇ ကို ကြည့်ပါ) မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ဘေးဖယ် ခံထားရသည့် အုပ်စုများ၏ အခွင့်အရေးများကို ရရှိနိုင်ရန် အပြင်းအထန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေသည့် တက်ကြွသော အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများ ရှိပါသည်။ အောက်တွင် ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမှု၊ အမျိုးသမီးများနှင့် လူနည်းစုဝင် များကို စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အားလုံးပါဝင်သည့် ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်စသည့် ကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို သင်ရှာဖွေသောအခါ ဆက်သွယ်နိုင်မည့် NGO များ စာရင်းကို ဖော်ပြထားသည်။

1. Women's League of Burma (WLB) <https://www.womenofburma.org>
2. Gender Equality Network (GEN) <http://www.genmyanmar.org>
3. Women's Organization Network (WON) <https://www.facebook.com/WONMM/>
4. Alliance for Gender Inclusion in Peace Process (AGIPP) <https://www.agipp.org>

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ တန်းတူညီမှု အခြေအနေနှင့် ကွာဟချက်များအပေါ် အလွန် ကောင်းမွန်သည့် ယေဘုယျအမြင်ကို ၂၀၁၄ ခုနှစ် သန်းခေါင်စာရင်း အစီရင်ခံချက် “ကျား၊ မ ရေးရာ ရှုထောင့်များအပေါ် ကဏ္ဍအလိုက် အစီရင်ခံချက်” တွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။<sup>42</sup>

- 1 <https://www.scribd.com/document/162451134/Political-Parties-The-Gatekeepers-to-Political-Representation-for-Women>
- 2 <https://www.osce.org/odihr/120877?download=true>
- 3 <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/a-framework-for-developing-gender-policies-for-political-parties.pdf>
- 4 <https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2019-03/women-in-politics-2019>
- 5 2014 Myanmar Population and Housing Census
- 6 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- 7 Beijing Platform for Action, 1995, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>
- 8 <https://www.ipu.org/news/news-in-brief/2019-03/womens-political-leadership-striving-50-cent-balance-in-2030>
- 9 <https://womendeliver.org/2018/why-women-in-politics/>
- 10 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- 11 <https://blogs.imf.org/2018/11/28/economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought/>
- 12 [https://www.womenofburma.org/sites/default/files/2018-06/2018\\_Jan\\_PolicyBriefing\\_GenderEquality\\_Eng\\_Final.pdf](https://www.womenofburma.org/sites/default/files/2018-06/2018_Jan_PolicyBriefing_GenderEquality_Eng_Final.pdf)
- 13 [https://en.wikipedia.org/wiki/Women\\_in\\_the\\_House\\_of\\_Commons\\_of\\_the\\_United\\_Kingdom](https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_the_House_of_Commons_of_the_United_Kingdom)
- 14 [https://www.womenofburma.org/sites/default/files/2018-06/2018\\_Jan\\_PolicyBriefing\\_GenderEquality\\_Eng\\_Final.pdf](https://www.womenofburma.org/sites/default/files/2018-06/2018_Jan_PolicyBriefing_GenderEquality_Eng_Final.pdf)
- 15 <https://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/>
- 16 <https://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>
- 17 <http://www.fao.org/3/a-i6854e.pdf>



- 18 <https://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>
- 19 [http://www.wom.fi/Tasa-arvon\\_valtavirtaistaminen\\_opas\\_2011.pdf](http://www.wom.fi/Tasa-arvon_valtavirtaistaminen_opas_2011.pdf)
- 20 <http://www.fao.org/3/a-i6854e.pdf>
- 21 <https://www.wikigender.org/wiki/gender-budgeting/>
- 22 <https://www.wikigender.org/wiki/gender-budgeting/>
- 23 <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox၂projector=1>
- 24 <http://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2018/01/a-gender-responsive-budget>
- 25 Banerjee & Duflo 2011: Poor Economics – A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty
- 26 <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- 27 <https://news.yale.edu/2012/09/24/scientists-not-immune-gender-bias-yale-study-shows>
- 28 [https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw\\_legislation\\_2009/Report%20EGM%20harmful%20practices.pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw_legislation_2009/Report%20EGM%20harmful%20practices.pdf)
- 29 Shwe Shwe Sein Latt, Kim N. B. Ninh, Mi Ki Kyaw Myint and Susan Lee 2017: Women’s Political Participation in Myanmar. Experiences of Women Parliamentarians 2011-2015
- 30 <https://www.npr.org/sections/goatsandsoda/2018/11/30/671872574/u-n-report-50-000-women-a-year-are-killed-by-intimate-partners-family-members>
- 31 Myanmar Demographic and Health Survey 2015-2016, Ministry of Health and Sport; <https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR324/FR324.pdf>
- 32 [https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/publications/pvl\\_infographic.pdf](https://www.who.int/violence_injury_prevention/publications/pvl_infographic.pdf)
- 33 <https://poll2018.trust.org/>
- 34 <https://www.poverty-action.org/study/mass-media-experiment-reduce-violence-against-women-rural-uganda>
- 35 <https://reliefweb.int/report/world/counting-cost-price-society-pays-violence-against-women>
- 36 <https://reliefweb.int/report/world/counting-cost-price-society-pays-violence-against-women>
- 37 Ref: <https://www.un.org/womenwatch/uncoordination/antiharassment.html>

- 38 Shwe Shwe Sein Latt, Kim N. B. Ninh, Mi Ki Kyaw Myint and Susan Lee 2017: Women’s Political Participation in Myanmar. Experiences of Women Parliamentarians 2011-2015
- 39 <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/a-framework-for-developing-gender-policies-for-political-parties.pdf>
- 40 <https://iknowpolitics.org/sites/default/files/a-framework-for-developing-gender-policies-for-political-parties.pdf>
- 41 [https://en.wikipedia.org/wiki/16\\_Days\\_of\\_Activism\\_against\\_Gender-based\\_Violence](https://en.wikipedia.org/wiki/16_Days_of_Activism_against_Gender-based_Violence)
- 42 <https://myanmar.unfpa.org/en/publications/thematic-report-gender-dimensions>













































































