

ပြည်ထောင်စု ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံမှ အတည်ပြုခဲ့သည့်

# ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ

အခြေခံမူပျား သုံးသပ်ချက်



အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (ပြန်ဟန်ိုင်ငံ)

၂၀၁၈ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ



# အမှာစာ

ပြည်ထောင်စု သမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် အစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် ပြည်နယ်အဆင့်၊ ပြည်ထောင်စုအဆင့်နှင့် တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို အဆင့်ဆင့် လက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီး ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံကြီးကို ကျင်းပလျက် ရှိပါသည်။ မိမိတို့နိုင်ငံတွင် နှစ်ပေါင်း ၇၀ ကျော်ကြာ သက်ဆိုးရှည်ခဲသည့် ပြည်တွင်းစစ်ကြီး ချုပ်ငြိမ်းနိုင်ရန် တန်းတူရေးနှင့် ကိုယ်ပိုင်ပြဌာန်းခွင့်တို့ကို အာမခံသည့် ဖက်ဒရယ်ဒီမိုကရေစီပြည်ထောင်စုကို တည်ဆောက်နိုင်ရေးတို့ကို ရည်ရွယ်ထားကြသည်။

သို့သော် ၂၀၁၅ ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းမှစ၍ ကျင်းပလာခဲ့သည့် ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံကြီးမှာ ၃ နှစ်ပြည့်တော့မည်ဖြစ်သော်လည်း ယနေ့အချိန်အထိ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းများအားလုံး ပါဝင်လာနိုင်စေရန် လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိသေးပေ။ ထို့အပြင် NCA လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်သာမက NCA လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တပ်မတော်တို့အကြား ပစ်ခတ်တိုက်ခိုက်မှုများ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေသေးသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

မည်သို့ပင် ဆိုစေကာမူ ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံ - ၂၁ ရာစုပင်လုံတွင် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လုံခြုံရေး၊ လူမှုရေးနှင့် မြေယာ၊ သဘာဝသယံဇာတများအကြောင်း ဆွေးနွေးကြရာတွင် နိုင်ငံရေးကဏ္ဍ၏ အခြေခံမူများအနက် အခြေခံမူ တရပ်ဖြစ်သော ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူအကြောင်းကို ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁၁ ရက်မှ ၁၆ ရက်ထိ ကျင်းပခဲ့သည့် ညီလာခံတွင် ဆွေးနွေးခဲ့ကြပြီး ပြည်ထောင်စု သဘောတူညီချက်စာချုပ် ဒုတိယအပိုင်း၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူ ၄ ချက်ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြပါသည်။

ကျား-မ တန်းတူရေး အကြောင်းအရာကို မည်သည့်အကြောင်းကြောင့်ဖြစ်စေ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူ တရပ်အဖြစ် ပြည်ထောင်စု ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံကြီးတွင် ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်မှာ အမျိုးသမီးများအတွက် သာမက တစ်နိုင်ငံလုံးအတွက် ဝမ်းမြောက်ဖွယ် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကျား-မတန်းတူရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ဆွေးနွေးကြရာတွင် ညီလာခံတက်ရောက်သူ အစုအဖွဲ့များအားလုံးမှ အကြောင်းအရာအပေါ်တွင် နားလည်မှုအားနည်းခြင်း၊ အလေးအနက် မထားခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းတို့ကြောင့် ရရှိလာသည့် အခြေခံမူ ၄ ချက်လုံးတွင် အားနည်းချက်များစွာ ရှိနေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

ထို့ကြောင့် ကျား-မတန်းတူရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူ ၄ ချက်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်၍ ဖက်ဒရယ် ဒီမိုကရေစီ ပြည်ထောင်စုတည်ဆောက်ရေးအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် ပိုမိုကောင်းမွန် ပြည့်စုံသည့် အကြံပြု တင်ပြချက်များကို မိမိတို့ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) မှ ပြုစုရေးသား ထုတ်ဝေလိုက်ရပါသည်။

ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) ကို တည်ထောင်ခဲ့သူတဦးဖြစ်ပြီး ကျား-မတန်းတူရေးအတွက် သူမ၏ နောက်ဆုံးအချိန်အထိ ကြိုးပမ်းခဲ့သော ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီး အမိုးအာမူးဒိုနှင့် အဖွဲ့ချုပ်၏ လုပ်ငန်းများကို စဉ်ဆက်မပြတ် အားပေးကူညီခဲ့သည် Global Justice Center ၏ ဥက္ကဋ္ဌ Janet Benshoof တို့ကို ဤစာတမ်းဖြင့် မှတ်တမ်းတင် ဂုဏ်ပြုအပ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ)

# ကျေးဇူးတင်လွှာ

ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံ - ၂၁ ရာစုပင်လုံ တတိယအကြိမ် အစည်းအဝေးအတွင်းမှ ဆွေးနွေးချက်များ၊ အတွေ့အကြုံများနှင့် သုံးသပ်ချက်များကို ပြန်လည်မျှဝေဖလှယ်ပေးခဲ့ကြသော ညီလာခံတက်ရောက်ခဲ့သည့် အစိုးရ၊ လွှတ်တော်၊ တပ်မတော်မှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင်တော်လှန်ရေး အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ နိုင်ငံရေးပါတီများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ထိုအစုအဖွဲ့အသီးသီးတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ နည်းပညာအထောက်အကူပြုသူ များအဖြစ် တက်ရောက်ခဲ့ကြသည့် အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ မိမိတို့ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) ၏ အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်းများမှ တက်ရောက်ခဲ့ကြသူများ၊ လေ့လာသူများအားလုံးကို ကျေးဇူးတင်ကြောင်း မှတ်တမ်းတင်အပ်ပါသည်။

ညီလာခံမှ ရရှိခဲ့သော ကျား-မတန်းတူရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူ ၄ ချက်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်သည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် အတွေ့အကြုံများ၊ သုံးသပ်ချက်များ ပြန်လည်မျှဝေဖလှယ်ခဲ့ကြသည့် အဖွဲ့ချုပ်၏ အဖွဲ့ဝင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကြံပေးအဖွဲ့ဝင်များ၊ မူဝါဒရေးရာ ဦးဆောင်အဖွဲ့ဝင်များ၊ အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အတွင်းရေးမှူးရုံးမှ ရုံးဝန်ထမ်းများအားလုံးကိုလည်း အသိအမှတ်ပြု ကျေးဇူးတင်အပ်ပါသည်။ ထိုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် facilitator အဖြစ် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော The Salween Institute for Public Policy ၏ Policy Advisor နော်မေဦးကိုလည်း မှတ်တမ်းတင်အပ်ပါသည်။

ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ဦးဆောင်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက် အကူပြုပေးခဲ့သည့်အပြင် ဆွေးနွေးချက်များ၊ သုံးသပ်ချက်များအားလုံးကို ပြန်လည် စုစည်း၍ ဤစာတမ်းကို ပြုစုရေးသားပေးခဲ့သော Indiana University, Mauer School of Law ၏ Center for Constitutional Democracy မှ Professor Susan H. Williams အား အထူး ကျေးဇူးတင် ဂုဏ်ပြုမှတ်တမ်းတင်အပ်ပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ဤစာတမ်း ထုတ်ဝေနိုင်ရေးအတွက် ကူညီပံ့ပိုးပေးသော Joint Peace Fund (JPF) ကိုလည်း အသိအမှတ်ပြု မှတ်တမ်းတင်အပ်ပါသည်။

**အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ)**

# အနှစ်ချုပ် သုံးသပ်ချက်

ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံ - ၂၁ ရာစုပင်လုံ တတိယအကြိမ် အစည်းအဝေးကို ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ တွင်ကျင်းပခဲ့ပြီး ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူ ၄ ချက်ကိုချမှတ်ကာ ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်က အတည်ပြုခဲ့သည်။ ယင်းအခြေခံမူများသည် မိမိတို့နိုင်ငံ၏ ဒီမိုကရေစီရေး၊ ဖက်ဒရယ်ရေးနှင့် ကျား-မ တန်းတူရေးများကို ဖော်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက် လုံလောက်၊ ထိရောက်မှုမရှိဟု ဤစာတမ်းက သုံးသပ်ဆွေးနွေး ထားပါသည်။ သုံးသပ်ဆွေးနွေးချက်များမှာ-

- ၁။ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အခန်းကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ရေးသည် ပြီးပြည့်စုံသော ကျား-မ တန်းတူညီရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ ချမှတ် ဖော်ဆောင်နိုင်ရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် ကြီးတင်လုံး အောင်မြင်စေရေးအတွက် အရေးကြီးသည်။
- ၂။ ကျား-မ တန်းတူရေးအခြေခံမူကို ချမှတ်ရာတွင် ကျယ်ပြန့်ကာ အကျိုးရလဒ်အပေါ် အခြေခံ သော တန်းတူညီမျှရေးပုံစံဖြစ်ရန် လိုအပ်ပြီး အမျိုးသမီးများအပေါ် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ ဖြစ်စေသည့် အမြစ်တွယ်နေသော မညီမျှမှုတို့ကို ယင်းအခြေခံမူက ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရမည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရ အခြေခံမူသည် လိုအပ်သော်လည်း ကျား-မ တန်းတူညီရေးကို ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် လုံလောက်မှုမရှိပေ။
- ၃။ ကျား-မ တန်းတူရေးအတွက် အပြုသဘောဆောင်သော လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှု သို့မဟုတ် ယာယီအထူး ဆောင်ရွက်ချက်တို့ဖန်တီးပေးရန်လိုအပ်နေသည်။ အပြုသဘောဆောင်သော လုပ်ဆောင်မှုသည် လက်ရှိ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အစိုးရအဖွဲ့တို့တွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လာရေးအတွက် အာမခံသည့် ကိုတာစနစ် ဖြစ်သည်။ ထောက်ခံအားပေးရုံ သက်သက်ဖြင့် မလုံလောက်ပါ။ အာမခံချက်ရှိရမည်ဖြစ်သည်။
- ၄။ စစ်မှန်သော ဒီမိုကရေစီစနစ်ပေါ်ပေါက်ရေးအတွက် ကျား-မ တန်းတူရေး မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပါ သည်။ ကျား-မ တန်းတူမှု မရှိလျှင် ဒီမိုကရေစီစနစ်လည်း မရှိနိုင်ပေ။
- ၅။ စစ်မှန်သောဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စုစနစ် ဖော်ဆောင်ရန် ကျား-မ တန်းတူရေး မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူရေးမရှိလျှင် ဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စုစနစ်လည်း ထိရောက် ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်နိုင် မည်မဟုတ်ပေ။



# မိတ်ဆက်

ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံ - ၂၁ ရာစုပင်လုံ တတိယအကြိမ် အစည်းအဝေးကို ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် ကျင်းပပြီး ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူ ၄ ချက်ကို ချမှတ်ကာ ဇူလိုင်လအတွင်းမှာပင် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်က အတည်ပြုခဲ့သည်။<sup>၁</sup> ဤစာတမ်းသည် ယင်းအခြေခံမူများ၏ အဓိပ္ပါယ်ကို လေ့လာသုံးသပ်ထားပြီး ထိုအခြေခံမူများ၏ အားနည်းချက်များကိုလည်း ထောက်ပြဆွေးနွေးထားပါသည်။ ထို့အပြင် ကျား-မ တန်းတူရေးကို ပိုမိုမြှင့်တင်နိုင်စေမည့် အခြားရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း အကြံပြု တင်ပြထားသည်။

ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို ဆွေးနွေးခဲ့ကြခြင်းအတွက် မိမိတို့ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) က ပြည်ထောင်စု ငြိမ်းချမ်းရေး ညီလာခံအား ဂုဏ်ပြုမှတ်တမ်းတင် အပ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ငြိမ်းချမ်းရေးရရှိပြီး စစ်မှန်သည့် ဖက်ဒရယ် ဒီမိုကရေစီ ပြည်ထောင်စု တည်ဆောက်ရန် ကျား-မဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အရေးကြီးပေသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ခြင်းသည် ငြိမ်းချမ်းရေး ပိုမိုတည်တံ့ခိုင်မြဲရေးအတွက် အကောင်းဆုံး နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်ကို နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံများက ပြသနေသည်။<sup>၂</sup> ထို့အပြင် ကုလသမဂ္ဂ လုံခြုံရေးကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ် ၁၃၂၅ (UNSCR 1325) တွင်လည်း ပဋိပက္ခဖြေရှင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ အားလုံး၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။<sup>၃</sup>

သို့သော် စိတ်မကောင်းဖွယ်အချက်မှာ ကျား-မ တန်းတူညီရေး အခြေခံမူကို ချမှတ်အတည်ပြုခဲ့သည့် ပြည်ထောင်စု ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များ လုံလောက်စွာ ပါဝင်ခွင့် မရှိခဲ့ပေ။<sup>၄</sup> အကျိုးဆက်မှာ ထိုချမှတ်ခဲ့သည့် အခြေခံမူများတွင် အားနည်းချက်များစွာ ပါဝင်နေပြီး အနာဂတ်တွင် ကျား-မ တန်းတူရေးဖော်ဆောင်ရန်အတွက် လုံလောက်ခိုင်မာမှု မရှိပေ။ ဤစာတမ်းတွင် ငြိမ်းချမ်းရေး ဖြစ်စဉ်ကြီး၏ အားနည်းချက်များ၊ အခြေခံမူ တချက်ခြင်းစီ၏ ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးထားပြီး ပိုမိုထိရောက်အားကောင်းသည့် တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို ရေးဆွဲသတ်မှတ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် နည်းလမ်းများကို ဆွေးနွေးတင်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။

၁။ ပြည်ထောင်စု သဘောတူညီချက် အစိတ်အပိုင်း ၂ တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အချက် ၁၄ ချက်ကို ကြည့်ပါ။ *The Global New Light of Myanmar* (July 17, 2018).

၂။ Marie O'Reilly et al., *Reimagining Peacemaking: Women's Role in Peace Processes* (International Peace Institute, 2015) ကို ကြည့်ပါ။ (အမျိုးသမီးအဖွဲ့များက ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိပါက ငြိမ်းချမ်းရေးရရှိရန် အပေးအယူပြုနိုင်ပြီး ယင်းကို အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း အခွင့်အလမ်းပိုမိုတိုးမြှင့်လာသကဲ့သို့ ရေရှည်တည်တံ့မှုကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေသည်ဟူသော သုံးသပ်ချက်အတွက် အချက်အလက်များ)

၃။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ လုံခြုံရေးကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ် ၁၃၂၅။ (Oct. 31, 2000), <https://documents-dds-ny.un.org/doc-UNDOC-GEN-No0-720-18-PDF-No072018.pdf?OpenElement>.

၄။ အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိပြီး တတိယအကြိမ် ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံတွင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးရေ ၇၀၀ အနက် အမျိုးသမီး ၁၂၀ ဦးသာရှိသည်။ ယင်းအနက် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အစိုးရအရာရှိ ၄၀ ဦး၊ တပ်မတော်မှ ၈ ဦး၊ နိုင်ငံရေးပါတီမှ ၂၈ ဦး၊ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များမှ ၃၁ ဦး၊ အရပ်သားကိုယ်စားလှယ် ၁၃ ဦးတို့ဖြစ်သည်။ *Irrawaddy* သတင်းဌာနမှ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁၅ ရက်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော ငြိမ်းငြိမ်း၏ *Women's Playing Larger Role at This Year's Peace Conference* ကိုကြည့်ပါ။ <https://www.irrawaddy.com-news-burma-women-playing-larger-role-years-peace-conference.html>. ၂၀၁၇ ခုနှစ်နှင့် နှိုင်းစာလျှင် UPDJC တွင် အမျိုးသမီး ပါဝင်မှုသည် ပိုမိုနည်းပါးနေသည်။ အဖွဲ့ဝင် ၇၅ ဦးအနက် ၈ ဦးသာ ပါဝင်သည်။ *Georgetown Institute for Women, Peace and Security* မှ 2018 ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော *Roslyn Warren et al.,* ၏ *Women's Peacebuilding Strategies Amidst Conflict: lessons from Myanmar and Ukraine* ကို ကြည့်ပါ။ <https://giwps.georgetown.edu-wp-content/uploads-2017-01-Womens-Peacebuilding-Strategies-Amidst-Conflict-1.pdf>



# ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်၏ အားနည်းချက်များ

ဤကဲ့သို့သော ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို အတည်ပြုခဲ့သည့် ဖြစ်စဉ်ကြီး တစ်ရပ်လုံးတွင် အားနည်းချက်များစွာ ရှိနေသည်။ ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာ၏ အရေးကြီးမှုကို လက်ခံနားလည်၊ ယုံကြည်၍ ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံကြီးတွင် ဆွေးနွေးရန် ရွေးချယ်ခဲ့ကြခြင်းမဟုတ်ဘဲ ပါဝင်နေသူများမှ အရေးကြီးသည်ဟု ယူဆထားသော အခြားအကြောင်းအရာများကို ဆွေးနွေးရန် အခက်အခဲ ရှိနေသောကြောင့် ရွေးချယ်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။<sup>၅</sup> တနည်းအားဖြင့်ဆိုရသော် ပါဝင်ဆွေးနွေးနေကြသူများက ဤအချက်သည် လွန်စွာ အရေးကြီးသည့် အချက်မဟုတ်ဟု ယူဆသည့်အတွက်ကြောင့် ဆွေးနွေးရန် သဘောတူခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

ကျား-မ တန်းတူရေးကို အမှန်တကယ်ပင် ယုံကြည်အလေးထားပြီး ကျား-မ တန်းတူရေးအတွက် တတ်အားသရွေ့ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည့် အမျိုးသား အနည်းငယ်တို့ကို အမျိုးသမီးများ အဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) က အသိအမှတ်ပြုလိုပါသည်။ ထိုသို့သော အမျိုးသားများ၏ အမှန်တကယ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ကြိုးပမ်းမှုများသည် ဤပြည်ထောင်စုကြီး၏ အနာဂတ်အတွက် မျှော်လင့်ချက် ဖြစ်သည်။ သို့သော် ညီလာခံ တက်ရောက်သူ အများစုသည် ကျား-မ တန်းတူရေးကို အလေးထား ထည့်သွင်းဆွေးနွေးရမည့် အကြောင်းအရာဟု မယူဆကြပေ။ ထိုသဘောထားများသည် အပြန် အလှန်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းများနှင့် ရရှိလာသည့် ရလဒ်များအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုများစွာ ရှိခဲ့ပါသည်။

ပထမတစ်ချက်မှာ ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်အပေါ် အမှန်တကယ် စိတ်ဝင်စားမှုမရှိခြင်းကြောင့် ဆွေးနွေးမှုများ လိုရင်းမရောက်ခဲ့ပေ။ အချိန်အတော်များများသည် ကျား-မတန်းတူရေးထက် အခြားအကြောင်းအရာများကို ငြင်းခုံရင်း ကုန်ဆုံးခဲ့ရသည် (ဥပမာအားဖြင့် တိုင်းပြည်၏အမည်ကို ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံအဖြစ် ရည်ညွှန်းသုံးစွဲမည်လား၊ မသုံးစွဲဘူးလားဟု မေးမြန်းခြင်း မျိုး)။<sup>၆</sup> ညီလာခံတက်ရောက်သူ အများစုက ကျား-မ တန်းတူရေးကို စွန့်ခွာ၍ အရေးကြီးသည်ဟု မယူဆခြင်းကြောင့် ဆွေးနွေးပြောဆိုရာတွင် ၎င်းတို့မှ အရေးကြီးသည်ဟု ယူဆသော အကြောင်း အရာများနှင့် ပတ်သက်သည့် အမြင်သဘောထားများကို ရှေ့တန်းတင် ဆွေးနွေးရန် ကြိုးစားခဲ့ကြ သည်။ အကျိုးဆက်မှာ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အမြင်ရှုထောင့်များ၊ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရန် နည်းလမ်းများအကြောင်း အပြန်အလှန်ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများ ဆုံးရှုံးခဲ့ကြရ သည်။ သို့သော် ဤစာတမ်းတွင် ဆွေးနွေးတင်ပြသွားမည့် အချက်များအတိုင်း တန်းတူရေး၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ၊ အနစ်သာရများ၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန် နည်းလမ်းများကို အပြန် အလှန် ဆွေးနွေးကြခြင်းသည် ဤနိုင်ငံအတွင်းရှိ တန်းတူရေး (တိုင်းရင်းသားတန်းတူရေး၊ ကျား-မ တန်းတူရေးတို့အပါအဝင်) ကို အောင်မြင်စွာ ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် လွန်စွာ အရေးကြီးသည့် အဆင့် တဆင့် ဖြစ်ပါသည်။

၅။ Irrawaddy သတင်းဌာနမှ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁၅ ရက်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော ငြိမ်းငြိမ်း၏ Key Federal Issues to be Left off the Agenda at Third UPC Session ကို ကြည့်ပါ။ <https://www.irrawaddy.com-news-burma-key-federal-issues-to-be-left-off-agenda-at-third-upc-session.html>

၆။ ဤစာတမ်းတွင် ပါဝင်သော ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများနှင့် ပတ်သက် သည့် အချက်အလက်များ အားလုံးကို ညီလာခံတက်ရောက်ခဲ့သူများမှ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ၊ သုံးသပ်ချက်များအပေါ် အခြေခံထားသည်။ လူအများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဖော်ပြ ချက်များကို ယင်းလေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ အတည်ပြုထားသည်။ Frontier Myanmar မှ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၂၅ ရက်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော ရည်မှန်၏ Controversy, Progress at the Third Panglong Conference ကို ကြည့်ပါ။ <https://frontiermyanmar.net-en-controversy-progress-at-the-third-panglong-conference> (ညီလာခံကာလတလျှောက်လုံး နိုင်ငံ၏ အမည်ကိုသာ ဦးစားပေးဆွေးနွေးခဲ့ကြပြီး တပ်မတော်၏ အကြိုက် လိုက်လုပ်ခြင်းဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ် ရှေ့ဆက်တိုးနိုင်ရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင် လာနိုင်ရေးမူဝါဒ ချမှတ် ရန် ဆိုသည့်အချက်ကို ပယ်ဖျက်ရန် သဘောတူခဲ့ကြသည်။)





ဒုတိယတစ်ချက်မှာ ညီလာခံတက်ရောက်နေသူအများစုမှ ကျား-မ တန်းတူရေးကိစ္စကို အရေးကြီးသည်ဟု မယူဆကြသည့်အတွက် စေ့စပ်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ သဘောတူညီချက်ရရှိထားပြီးသား အချက်များကို ပြန်လည် လက်လွှတ်ခဲ့ကြသည်။ ဥပမာ ကိုတာစနစ်အဖြစ် အမျိုးသမီးများ အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်ရေးကို အာမခံရန်လိုအပ်သည် ဆိုသောအချက်ကို အဆင့်တစ်ခုတွင် သဘောတူညီချက်ရခဲ့သော်လည်း အဆုံးသတ် မူကြမ်းတွင် လက်လွှတ်ခဲ့ကြသည်။ နောက်ဆုံးတွင် အားပေးသွားရန် ဆိုသည့် စကားလုံးဖြင့်သာ ဖော်ပြခဲ့သည်။ အားပေးသွားရန် အစား ပိုမိုတိကျ၊ ခိုင်မာ၊ အားကောင်းသည့် ဝေါဟာရကို အသုံးပြုရန် သဘောတူညီချက် မရရှိပါက နောင်လာမည့်ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံများတွင် ဆက်လက်ဆွေးနွေးသွားရန် သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်သည့်အတွက် ထိုဆွေးနွေးချက်များကို အဆုံးသတ်နိုင်ရန် လက်လွှတ်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။<sup>၇</sup>

စေ့စပ်ဆွေးနွေးရေးများတွင် ပါဝင်နေသူများအနေဖြင့် ဦးစားပေး စဉ်းစားချက်များနှင့် အပေးအယူ လုပ်လိုစိတ်များ ရှိရန်အရေးကြီးပြီး အပေးအယူလုပ်ခြင်းသည် ပင်ကိုယ်အားဖြင့် ဆိုးရွားသော အခြေအနေမဟုတ်ပေ။ သို့သော် မကောင်းသောရလဒ်ဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများကို အဆုံးသတ် ခြင်းသည် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်အတွက် အောင်မြင်မှုမဟုတ်ပေ။ ပါဝင်ဆွေးနွေးနေသူများက ဆွေးနွေးသည့် အကြောင်းအရာအပေါ် အလေးအနက် မထားသည့်အတွက် အလျှော့ပေးလိုက် ခြင်းဖြင့် အခြားပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ရလဒ်များ ရလာခြင်းမရှိသော်လည်း လက်လွှတ်လိုက်ခြင်းများ ဖြစ်ရန် အလားအလာ ပိုများပါသည်။ ပြီးခဲ့သည့် ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံတွင် ဤကဲ့သို့ပင် ဖြစ်ပျက် ခဲ့ပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အခန်းကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ လုံလောက်စွာ ပါဝင်မှု မရှိခဲ့သည့်အတွက် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အားနည်းချက်များ ရှိနေသည်။ ညီလာခံ တက်ရောက်သူ အစုအဖွဲ့များအနေဖြင့် ကျား-မရေးရာ အကြောင်းအရာ ကျွမ်းကျင်သူများကို ညီလာခံသို့ ခေါ်ဆောင်လာကြကာ ၎င်းတို့ အဖွဲ့အစည်း၏ အဆိုပြုချက်များကို တင်ပြဆွေးနွေးခဲ့ ကြသည်။ ထိုကျွမ်းကျင်သူများသည် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိပြီး ဤအရေးကိစ္စများကို တစ်စိတ်မတ်မတ် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အများစုသည် ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့်ပတ်သက်၍ ခိုင်မာသော အမြင်များကို အားကြီးမာန်တက် ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။

သို့သော် နည်းပညာအထောက်အကူပြုပေးခဲ့သည့် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် နောက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့် အဆင့်တွင် ပါဝင်နိုင်ခြင်းမရှိပေ။ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီး အရေ အတွက် အနည်းငယ်သာ ပါဝင်ပြီး အရေးကြီးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အမျိုးသားများက ချမှတ် နေကြသည်။ ကုလသမဂ္ဂ လုံခြုံရေးကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၃၂၅ က ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ရန်အပြင် ထိုအမျိုးသမီးများတွင် ထိရောက်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ ရှိနေရန် အရေးကြီးကြောင်း အတိအလင်း ဖော်ပြထားသည်။

၇။ အထက်ပါအတိုင်း



# ရှေ့ဆက်လုပ်ငန်းများ ပိုမို ကောင်းမွန်ပြည့်စုံလာစေရန် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်နေသည့် ခေါင်းဆောင်များကို အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) က တိုက်တွန်းလိုသည်မှာ -



## အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်စေရေး

အနာဂတ်ငြိမ်းချမ်းရေး ဆွေးနွေးပွဲများတွင် အကျိုးရလဒ်များအပေါ် သက်ရောက်နိုင်မည့် အဆင့်နေရာ၌ အမျိုးသမီးများ အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်သင့်သည်။ နည်းပညာ အကြံပေးများသည် အလွန် အရေးကြီးပြီး ဆက်လက်အသုံးပြုသွားသင့်သည့်အပြင် စေ့စပ်ဆွေးနွေး သည့် အဖွဲ့များတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးနိုင်သော အခန်းကဏ္ဍများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်သင့်ပါသည်။



## မိမိကိုယ်ကို ပညာပေးရေး

ကျား-မ တန်းတူရေးသည် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ပန်းတိုင်တစ်ခုအဖြစ် အရေးပါနေကြောင်းကို သိရှိရန်အတွက် စေ့စပ်ဆွေးနွေးသူများအနေဖြင့် ကျား-မ တန်းတူရေးကို ပိုမိုလေ့လာရန် လိုအပ်နေသည်။ ဤစာတမ်း၏ နောက်ပိုင်းတွင် ယင်းအချက်အလက်များကို အသေးစိတ် ဖော်ပြသွားမည် ဖြစ်သည်။ စေ့စပ်ဆွေးနွေးသူများအနေဖြင့်လည်း စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးစွမ်းရည် များ ပိုမိုမြှင့်တင်ရန်လိုအပ်နေသကဲ့သို့ အခြားအဖွဲ့က တောင်းဆိုသည့် အချက်များကို မိမိတို့ အဖွဲ့က ပိုမိုတန်ဖိုးထားသည့် အချက်များနှင့် အလဲအလှယ်မလုပ်ဘဲ ဘယ်သောအခါမှ အလျှော့မပေးသင့်ပေ။

ဖြစ်စဉ်တွင် အားနည်းချက်များ ရှိခဲ့သောကြောင့် အားနည်းသည့် ပြဿနာ ဖြစ်နိုင်သည့် အခြေခံမူများသာ ထွက်ရှိခဲ့သည်။ ဆက်လက်ဖော်ပြမည့် အပိုင်းတွင် ညီလာခံက နောက်ဆုံး အတည်ပြုခဲ့သည့် အခြေခံမူ တရပ်ချင်း စီ၏ အဓိကကျသည့် ပြဿနာတို့ကို အကျဉ်းချုပ် ဆွေးနွေးဖော်ပြသွားမည် ဖြစ်သည်။



# အခြေခံမူများကို သုံးသပ်ခြင်း

## အခြေခံမူ အမှတ် (၁)

ဒီမိုကရေစီနှင့် ဖက်ဒရယ်စနစ်ကို အခြေခံသော ပြည်ထောင်စုကို တည်ဆောက်ရာတွင် ပြည်ထောင်စု သမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမျှ ကျား-မဆိုရာ လိင်ကွဲပြားမှုကို အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိစေရေးနှင့် တန်းတူညီမျှမှုရှိစေရေး အတွက် မူဝါဒချမှတ်ရမည်။

ပထမ အခြေခံမူတွင် ပြဿနာများစွာ ပါရှိသည်။

- **နိုင်ငံသားတိုင်း အစား လူတိုင်းနှင့် ပိုသင့်တော်သည်။** ပထမအချက်မှာ အခြေခံမူသည် ကျား-မ ကွဲပြားမှုပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဆန့်ကျင်သည့် အခွင့်အရေးသည် နိုင်ငံသားများအတွက်သာ ရည်ရွယ်ပြီး လူပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးအတွက် အကြံပေးပေးပါ။ တနည်းအားဖြင့် ဤစာသားသည် နိုင်ငံသား မဟုတ်သော အမျိုးသမီးများကို ခွဲခြားဆက်ဆံ ခွင့်ပြုထားသည့် သဘောသက်ရောက်သည်။ ဥပမာ အစိုးရအနေဖြင့် နိုင်ငံသားမဟုတ်သော အမျိုးသားများကို အကျိုးအမြတ်တစ်စုံတရာ (ဥပမာ-နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကဒ်များ) ပေးနိုင်ပြီး နိုင်ငံသားမဟုတ်သော အမျိုးသမီးများအတွက် ထိုအခွင့်အရေးကို ငြင်းပယ်နိုင်သည်။ အစိုးရက နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများကို ကွဲပြားစွာ ဆက်ဆံနိုင်ခွင့်ရှိသည် (ဥပမာ - နိုင်ငံသားဖြစ်သူသာလျှင် မဲပေးနိုင်သည်။) သို့သော် ဤအခြေခံမူ၏ အဆိုအရ နိုင်ငံသားမဟုတ်သော အမျိုးသမီးများနှင့် နိုင်ငံသားမဟုတ်သော အမျိုးသားများကို အစိုးရက ကွဲပြားစွာ ဆက်ဆံနိုင်ခွင့်ပေးထားရာ ရောက်သည့်အတွက် လုံးဝ လက်မခံသင့်ပေ။ အစိုးရအနေဖြင့် အမျိုးသမီးဖြစ်စေ၊ အမျိုးသားဖြစ်စေ နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများအားလုံးကို တပြေးညီဆက်ဆံရန် တာဝန်ရှိသင့်သည်။
- **အလွှာပေါင်းစုံခွဲခြားဖိနှိပ်မှုများလမ်းဆုံ** - ဒုတိယအချက်မှာ ယင်းအခြေခံမူက အလွှာအသီးသီးကြား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ရှိနိုင်သည်ကို အသိအမှတ်ပြုထားခြင်းမရှိပေ။ အချို့သော အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ရသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည် ကျား-မ ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ တစ်ခုတည်းမဟုတ်ပဲ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုအပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်အတူ တိုင်းရင်း

သား ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာစသည်တို့ပါ ပူးတွဲ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ခံကြရသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို တားမြစ်ရာတွင် အလွှာပေါင်းစုံ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများလမ်းဆုံများ၊ အခြားသော တန်းတူညီမျှခြင်း ပုံစံများကိုပါ (တိုင်းရင်းသား လူမျိုးနှင့် ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ စသည့် တန်းတူညီမျှမှုများ) ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အရေးကြီးသည်။

- **ကျား-မ ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု** - တတိယအချက်မှာ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ဖြစ်ခြင်း၊ အိမ်ထောင်သည်ဖြစ်ခြင်းတို့ကဲ့သို့သော ကျား-မ ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အမျိုးမျိုးကို တိကျပြတ်သားစွာ ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပေ။ အမျိုးသမီးများသည် အိမ်ထောင်သည်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ထားသောအချိန်တွင် လိင်ကွဲပြားမှုကို အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ခံကြရသည်။ သို့သော်လည်း အိမ်ထောင်သည်အမျိုးသား သို့မဟုတ် ကလေးအဖေဖြစ်လာမည့် အမျိုးသားများသည် ယခုကဲ့သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံ ခံကြရမည်မဟုတ်ပေ။ ထို့ကြောင့် ကျား-မ တန်းတူရေး မူဝါဒချမှတ်ရာတွင် ကျား-မ ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ (အိမ်ထောင်သည် သို့မဟုတ် ကိုယ်ဝန်ဆောင်များ) ကို တိကျပြတ်သားစွာ ကာကွယ်ပေးရန် ထည့်သွင်းရမည်ဖြစ်သည်။
- **တန်းတူညီမျှသည့် ရလဒ် (တိကျခိုင်မာသော တန်းတူညီမျှမှု)**- စတုတ္ထအချက်မှာ အကျိုးရလဒ် တန်းတူ ခံစား ပိုင်ခွင့်ကို အာမခံခြင်းမရှိပေ။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများမှသာ အကာအကွယ်ပေးထားသည်။ ကျား-မ ကွဲပြားမှု အပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို အကန့်အသတ်ဖြင့် နားလည်ထားခြင်း ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံ

စနစ်များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသည့် အမျိုးသမီးများ အတွက် အချို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရန် ဥပဒေများက အခြေအနေများကို ပိုမို ဆိုးရွားလာ စေနိုင်သည်။ တနည်းအားဖြင့် အစကနဦးကပင် တန်းတူညီမျှမှုမရှိခဲ့သည့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး များကို ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများအတိုင်း တန်းတူဆက်ဆံမည်ဆိုပါက တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းများကို ပိုမို ဆိုးရွား လာစေနိုင်သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို ရှောင်ကျဉ်ယုံသာမကဘဲ အမျိုးသမီးများအတွက် အခွင့်အလမ်းများကို ပိတ်ဆို့၊ ဟန့်တားနေသည့် အခြေခံအကြောင်း တရားများကိုပါ ဖြေရှင်းခြင်းဖြင့် တန်းတူရေးကို ထိရောက်စွာ ဖော်ဆောင်နိုင်မည့် မူဝါဒများကို ချမှတ်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

- **အပြုသဘောဆောင်သော သို့မဟုတ် အထူးစီမံဆောင်ရွက်ချက်** - ပဉ္စမအချက်မှာ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်း၏ အကြောင်းတရားများ

ဖြေရှင်းနိုင်ရေးအတွက် အထူးစီမံဆောင်ရွက်ချက် များ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် သွားရန် အစိုးရအား တာဝန်ပေးထားခြင်းမရှိပေ။ တန်းတူညီမျှသည့် အကျိုးရလဒ်များ ရရှိခံစားနိုင် ရန် အထူးစီမံဆောင်ရွက်ချက်များ လိုအပ်သည်။ အမျိုးသမီးများကို နောက်ယှက်ဟန့်တားနေသည့် အရာများကို အစိုးရမှာ တစ်စုံတရာ ဆောင်ရွက်ပေး ရမည်။ အပြုသဘောဆောင်သော လုပ်ဆောင်မှု အဖြစ် နောက်ပိုင်းတွင် အသေးစိတ် ဆွေးနွေး တင်ပြသွားမည့် ကိုတာစနစ်နိုင်သည်။ ထို့ပြင် ရိုးရာ အစဉ်အလာအရမဟုတ်သည့် အခန်းကဏ္ဍများ တွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လာနိုင် စေရန် ကလေးထိန်းအစီအစဉ်များ၊ အသေးစား ငွေချေး ပေးခြင်းစသည့် လူမှုဝန်ဆောင်မှုပုံစံများဖြင့်လည်း အထူးစီမံဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖော်ဆောင်နိုင်ပါ သည်။ ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူ အမှတ် (၁) သည် ထိုအရေးကိစ္စများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားပေးထားခြင်း မရှိပေ။

## အခြေခံမူ အမှတ် (၂)

ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် အမျိုးသမီးများ အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်ရေးကို အားပေးရန်။

ဤအခြေခံမူသည် အင်အားချိနဲ့သည့် ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် အလားအလာ လုံးဝ မရှိ သည့် အခြေခံမူဖြစ်သည်။

- **တိကျသည့်အခန်းကဏ္ဍ** - လုပ်ငန်းကဏ္ဍအသီးသီး ဟူသော စကားရပ်သည် ကျယ်ပြန့်သော်လည်း တိကျပြတ်သားမှုမရှိပေ။ အမျိုးသမီးများ ပါဝင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အရေးကြီးသော နယ်ပယ်များ ကို အတိအကျဖော်ပြရန် အရေးကြီးသည်။ ဥပမာ - ပြည်ထောင်စု အဆင့်၊ ပြည်နယ်အဆင့်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့် အစိုးရတို့၏ ဥပဒေပြုရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် တရားစီရင်ရေးတို့အပြင် စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေးကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်ရမည်ဟု တိကျစွာ ဖော်ပြထားရန်လိုအပ်ပါသည်။
- **မည်သူက အားပေးရန် တာဝန်ရှိသနည်း။** အမျိုးသမီးများ အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင် လာနိုင်စေရန် မည်သူတို့က (အစိုးရ၊ လွှတ်တော်

သို့မဟုတ် ယေဘုယျအားဖြင့် ပြည်ထောင်စု) က တာဝန်ရှိသည်ကို အခြေခံမူတွင် ဖော်ပြထားခြင်း မရှိပေ။ မည်သူက မည်သူ့ကို မည်ကဲ့သို့ အားပေး မည်ဆိုသည်ကို ဖော်ပြရန် ပျက်ကွက်ခဲ့သည်။ ဤအခြေခံမူသည် အစိုးရ၏ မူဝါဒ မဟုတ်ဘဲ အမျိုးသမီးများအတွက် ထားရှိသည့် မျှော်လင့်ချက် သက်သက်မျှသာ ဖြစ်နေပါသည်။

- **အားပေးရန်မဟုတ်၊ ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော် ရမည်။** အမျိုးသမီးများ အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်ရေး ကို အာမခံထားခြင်းမရှိဘဲ အားပေးရန် သက်သက်သာဖြစ်သောကြောင့် ဤအခြေခံမူ သည် အလွန်အားနည်းနေသည်။ အားနည်းသည့် ကတိကဝတ်များမှ ထိရောက်အားကောင်းသည့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုများ၊ ရလဒ်များ ရရှိလာနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ် ရပ်စဲရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် NCA တွင်လည်း အမျိုးသမီးများ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း

ပါဝင်ရေးကို ရည်မှန်းချက်တရပ်အဖြစ် ဖော်ပြထားသော်လည်း<sup>၈၁</sup> ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှု ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းအပြည့် ပါဝင်ခြင်း မရှိသေးပေ။<sup>၈၂</sup> အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လာရေးအတွက် အထိရောက်ဆုံး ယန္တရားမှာ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု အနည်းဆုံးနှုန်းထား အတိအကျ သတ်မှတ်ထားသည့် ကိုတာစနစ်ကို ပြဌာန်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

- **အပြုသဘောဆောင်သည့် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း**
  - အခြေခံမူ အမှတ် ၁ တွင် ဆွေးနွေးခဲ့သည့် အတိုင်း ဤအခြေခံမူတွင်လည်း လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အသီးသီးတွင် အမျိုးသမီးများ အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်လာနိုင်စေရန် အစိုးရက အပြုသဘောဆောင်သည့် စီမံဆောင်ရွက်ချက်များကို ချမှတ် ဖော်ဆောင်ရမည်။ သို့သော် ဤအခြေခံမူ တွင် ထိုကဲ့သို့သော လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထည့်သွင်းထားခြင်း မရှိပေ။

## အခြေခံမူ အမှတ် (၃)

ဒီမိုကရေစီနှင့် ဖက်ဒရယ်စနစ်တို့ကို အခြေခံသော ပြည်ထောင်စုကို တည်ဆောက်ရာတွင် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်သည် ကျား-မရေးရာ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများအား ကြိုတင်တားဆီးသည့် မူဝါဒများကို ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန်။

ရှေ့တွဲ ဖော်ပြခဲ့သည့် အခြေခံမူ ၂ ချက်ထက် ပိုမို ခိုင်မာသည့် အခြေခံမူ ဖြစ်သည်။ သို့သော် ဤအခြေခံမူ ကိုလည်း ပိုမိုကောင်းမွန် ပြည့်စုံစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင် သည်။

■ **အားကောင်းချက်များ - ဤအခြေခံမူသည်**

ရှေ့တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အခြေခံမူ ၂ ချက်ထက် ပိုမိုခိုင်မာသည့် အကြောင်းအရင်း ၄ ရပ် ရှိသည်။

၁။ ကျား-မ ကွဲပြားမှုအပေါ်အခြေခံသည့် အကြမ်းဖက်မှုများကို တားဆီးကာကွယ်ရေး အတွက် အားပေးရန် သာမက ယင်းမူဝါဒကို ဥပဒေပြဌာန်း၍ အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်သည်။ ယင်းမူဝါဒကို အစိုးရမှ အကောင်အထည်ဖော်ရမည့် အပြုသဘော ဆောင်သည့် တာဝန်ရှိမှုကို ဖော်ပြထားသည်။

၂။ မူဝါဒချမှတ်၍ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင် ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသည့် ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရကို တာဝန်ပေးအပ်ထား သည်။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရ သာမကဘဲ တိုင်း ဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အစိုးရများတွင်လည်း တာဝန်ရှိသည်ဟု ဖော်ပြပါက ပိုမို ပြည့်စုံမည် ဖြစ်ပါသည်။

၃။ ဤမူဝါဒသည် အပြစ်ပေးအရေးယူခြင်းထက် တားဆီးကာကွယ်ခြင်းအပေါ် ပိုမိုအလေးထား ခြင်းသည်လည်း အားသာချက် တရပ်ဖြစ်သည်။ အပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းသည် အကြမ်းဖက်မှုများ နှင့် ရင်ဆိုင်နေကြရသည့် အမျိုးသမီးများ အတွက် အထောက်အကူမပြုနိုင်ပေ။ ကြိုတင် ကာကွယ်ခြင်းသည်သာ အမျိုးသမီးများကို အကြမ်းဖက်မှုများမှ အမှန်တကယ် အကာအကွယ် ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၈၁။ NCA စာချုပ်တွင် နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲများ၌ အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လာရန် လိုအပ်ကြောင်း အတိအလင်းဖော်ပြထားသော်လည်း (ပြည်ထောင်စု သမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များအကြား ချုပ်ဆိုသော တစ်နိုင်ငံလုံးပစ်ခိုက်တိုက်ခိုက်မှုရပ်စဲရေး သဘောတူ စာချုပ် အပိုဒ် ၂၃၊ [https://peacemaker.un.org-sites-peacemaker.un.org-files-MM\\_151510\\_NCAAgreement.pdf](https://peacemaker.un.org-sites-peacemaker.un.org-files-MM_151510_NCAAgreement.pdf) ကြည့်နိုင်သည်။) ထိုက်သင့်သည့် အရေအတွက် သို့မဟုတ် အမျိုးအစားနှင့် ပတ်သက်၍ ပါဝင်သောအဖွဲ့အစည်းတိုင်းက နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် အမျိုးသမီး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်စေရန် ကြိုးပမ်းကြမည်ဟု ယင်းသဘောတူညီချက် မှတ်တမ်း၌ ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသည်။ UN Women မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော Carla Silbert ၏ *The nationwide Ceasefire Agreement in Myanmar: A Gender Equality and Women's Rights Analysis 40* ကို ကြည့်ပါ။ <http://www2.unwomen.org-media-field%20office%20eseasia-docs-publications-2017-02-mn-nca.pdf?la=en&vs=3331>.

၈၂။ Alliance for Gender Inclusion in Peace Process မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော *Moving from Discrimination to Inclusion* ကိုကြည့်ပါ။ [https://progressivevoicemyanmar.org-wp-content/uploads/2017-03-agipp-policy\\_brief2mockup-07-web-1.pdf](https://progressivevoicemyanmar.org-wp-content/uploads/2017-03-agipp-policy_brief2mockup-07-web-1.pdf) ပထမအကြိမ် ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံတွင် စိတ်ကြားခံရသူ အမျိုးသမီး ၇ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်ပြီး ဒုတိယအကြိမ် ညီလာခံတွင် တက်ရောက်သူ အားလုံး၏ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်သည်။ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုသည် အမြင့်ဆုံးဖြစ်ပြီး ကိုယ်စားလှယ် ၁၇၅ ဦးအနက် အမျိုးသမီး ၃၆ ဦးပါဝင်ကာ ၂၀.၅ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။ (၂၀၁၅ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ အထိ ပြည်ထောင်စု ငြိမ်းချမ်းရေး ဖော်ဆောင်မှုအလုပ်အဖွဲ့တွင် အမျိုးသားအများစု ပါဝင်ခဲ့သည်။ အဖွဲ့ဝင် ၅၂ ဦးတွင် အမျိုးသမီး ၂ ဦးသာ ပါဝင်သည်။ ပြည်ထောင်စု ငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်မှု ဗဟိုကော်မတီတွင် အမျိုးသားများသာ ပါဝင်သည်။)





၄။ ဤအခြေခံမူ၏ အခြားအားကောင်းသည့် အချက်မှာ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသောနယ်မြေ များကို ခြွင်းချက်မထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုများစွာ သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသော ဒေသများတွင် ဖြစ်ပွားနေသည်။<sup>၁၀</sup> ထိုကဲ့သို့ သော အကြမ်းဖက်မှုများကို ကြိုတင်ကာကွယ် နိုင်ရန် အခြေခံအရင်းအမြစ်များကို ဖြေရှင်း ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော မူဝါဒများကို ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပွားနေသည့် ဒေသများအတွက်ပါ အကြီး ဝင်သည်ဟု ထည့်သွင်းဖော်ပြခြင်းဖြင့် ပိုမို ပြည့်စုံလာစေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၂။ ထိုမူဝါဒများကို ချမှတ်အကောင်အထည် ဖော်ရာတွင် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရာဒေသများတွင် ပါ ကျင့်သုံးနိုင်သည်ကို ရှင်းလင်းတိကျစွာ ဖော်ပြနိုင်သည်။

၃။ ဤအခြေခံမူသည် ကျား-မ ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသည့် အကြမ်းဖက်မှုများ ပပျောက်ရေး အတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် အပြု သဘောဆောင်သော အခွင့်အရေးများကို ထည့်သွင်း ပြဌာန်းသင့်သည်။ အပြုသဘော ဆောင်သော အခွင့်အရေးတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းသည် မူဝါဒတစ်ရပ်၏ ရည်မှန်း ချက်သက်သက် သာမကဘဲ အစိုးရများကို မူဝါဒများ ချမှတ်ရန် တာဝန်ပေးလိုက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့မှသာ အစိုးရများက အမျိုးသမီး များကို အကြမ်းဖက်မှုများမှ အကာအကွယ် ပေးရန် တာဝန်ဝတ္တရားများ ပျက်ကွက်ခဲ့ပါက တရားရုံးသို့ တိုင်ကြား အရေးယူခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

■ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် အကြံပြုချက်များ

၁။ ကျား-မ ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသည့် အကြမ်းဖက်မှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများ ချမှတ် ရာတွင် ပြည်ထောင်စု အစိုးရ၊ တိုင်းဒေသကြီး နှင့် ပြည်နယ်အစိုးရ အဆင့်တိုင်းတို့တွင် တာဝန် ရှိသည်ဟု ရှင်းလင်းတိကျစွာ ဖော်ပြနိုင်သည်။

**အခြေခံမူ အမှတ် (၄)**  
**ကျား-မ ဆိုင်ရာ တန်းတူညီမျှမှုကို အထောက်အကူပြုစေရန် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ပေးရမည်။**

ဤအခြေခံမူသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသမီးထုကို အထင်သေး၊ ဖော်ကားသည့်၊ အဖြစ်မှန်နှင့် လုံးဝကွာဟ နေသည့် အခြေခံမူဖြစ်သည်။ ကျား-မ တန်းတူမှုမရှိခြင်း သည် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်မရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပြီး တန်းတူရေးကို ဖော်ဆောင်ရန် အမျိုးသမီးများ အပေါ် မူတည်နေသည်ဟု ဤအခြေခံမူက ရည်ညွှန်း နေသည်။ ထိုကျိုးကြောင်းပြအဆိုသည် မြန်မာပြည် သာမက ကမ္ဘာ့နေရာများအားလုံးအတွက် လုံးဝ မှားယွင်းနေသည့် သုံးသပ်ချက်ဖြစ်သည်။

ဥပမာအားဖြင့် အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် ဘွဲ့ရလူဦးရေ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်နှင့် အလုပ်သမားထု၏ ထက်ဝက် နီးပါးသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသော်လည်း နိုင်ငံ၏ ဥပဒေပြုလွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီး ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း အောက်၌ ရှိနေသည်။<sup>၁၁</sup>

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ရသူများအနက် အမျိုးသမီးဦးရေသည် အမျိုးသားများထက် ပိုများနေ သော်လည်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီး

၁၀။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သော ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီသို့ တင်သွင်းသော အတွင်းရေးမှူးချုပ်၏ အစီရင်ခံစာဖြစ်သော *Conflict Related Sexual Violence* စာမျက်နှာ ၄၁-၄၂ (မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသော ဒေသများအတွင်း ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများကို ဖော်ပြထားသည်။)၊ *Time Magazine* ၏ ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၁ ရက်နေ့ထုတ် စာစောင်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် *Katya Cengel* ၏ *Rape is a Weapon of War in Burma's Kachin State, but the Women of Kachin Are Fighting Back*. <http://time.com-6429-burma-rape-in-kachin/>

၁၁။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ သန်းခေါင်စာရင်းဌာနမှတ်တမ်းအရ ကောလိပ်ကျောင်းမှာ ဘွဲ့ရသူအများစုသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။ "American Fact Finder: Education Attainment" 2016. [https://factfinder.census.gov-faces-tableservices-jsf-pages-product-view.xhtml?pid=ACS\\_16\\_5YR\\_S1501&src=pt](https://factfinder.census.gov-faces-tableservices-jsf-pages-product-view.xhtml?pid=ACS_16_5YR_S1501&src=pt) ကိုကြည့်ပါ။ အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ၏ ၄၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှတ်တမ်း အမျိုးသမီးပါဝင်မှု ရာခိုင်နှုန်း ၂၀၁၇ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ <https://data.worldbank.org-indicator-SL.TLFTOTLFE.ZS?locations=US> ကြည့်ပါ။ အမေရိကန်ကွန်ဂရက်တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုရာခိုင်နှုန်းကို *Women in the U.S. Congree 2018*, Center for American Women and Politics at <http://www.cawp.rutgers.edu-women-us-congress-2018> တွင် ကြည့်ပါ။

၁၀ ရာခိုင်နှုန်း သာပါရှိသည်။<sup>၁၂</sup> ဥပဒေပြုလွှတ်တော် အမတ်နေရာ ထက်ဝက်ကျော်နှင့် အစိုးရဝန်ကြီးဌာန များ အနည်းငယ်အတွက် လိုအပ်သည့် အမျိုးသမီး ဦးရေအတွက် လုံလောက်သည့် အရည်အချင်းပြည့်မီ သော အမျိုးသမီးများ ပြည့်စုံလုံလောက်စွာရှိနေသည်မှာ ထင်ရှားပေါ်လွင် နေပါသည်။

ပြဿနာမှာ အရည်အချင်းပြည့်မီသော အမျိုးသမီးများ မရှိခြင်းမဟုတ်ဘဲ အမျိုးသမီးများကို ယင်းလုပ်ငန်း တာဝန်များတွင် ပါဝင်လာနိုင်စေရန် တားဆီးဟန့်တား နေသည့် ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုများကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုရိုးရာ ယဉ်ကျေးမှုများကို ပြောင်းလဲရန် အမျိုးသမီး များတွင်သာ တာဝန်ရှိခြင်းမဟုတ်ဘဲ အပြောင်းအလဲ တရပ် ဖော်ဆောင်ရန် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးနှင့် လူသားများအားလုံးတွင် တာဝန်ရှိသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် အမျိုးသမီးများတွင်သာ တာဝန်ရှိသည်ဟု ယူဆနေခြင်းသည် အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရသူများကို အပြစ်တင်နေခြင်းနှင့်တူသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအခြေခံမူကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်နိုင်မည့် လမ်းကြောင်းမရှိမည်

အတွက် ဤအခြေခံမူကို ပယ်ဖျက်သင့်ပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးနေသူများ အနေဖြင့် ကျား-မ တန်းတူမှု မရှိစေသည့် အကြောင်း ရင်းများကို အမှန်တကယ်ပင် ဖြေရှင်းလိုပါက အမျိုး သမီးများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးအစား ရိုးရာ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အတားအဆီးများကို ဖြေလျှော့ ပေးမည့် နည်းလမ်းများ ရှာဖွေ၍ ချမှတ်အကောင် အထည်ဖော်မည့် မူဝါဒများ ချမှတ်သင့်ပါသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအား ကျား-မ ရေးရာ ကိစ္စရပ်အကြောင်း၊ အရေးကြီးပုံနှင့် ကျား-မ တန်းတူရေး ဖော်ဆောင်ရာတွင် ဟန့်တားနှောင့်ယှက် နေသည့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ အကြောင်းတို့ကို ပိုမိုနားလည်လာစေရန် ပြည်သူ့ပညာ ပေးအစီအစဉ်များ ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်သင့် သည်။ ထိုသို့သော မူဝါဒများသည် ပြဿနာ၏ အရင်း အမြစ်ကို တိုက်ရိုက်ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းဖြစ်ပြီး ထိုမူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် အမျိုးသား တိုင်း၊ အမျိုးသမီးတိုင်းတွင် တာဝန်ရှိ သည်ကို ဖော်ပြနေသည်။

## နားလည်မှုလွှဲမှားခြင်းများ

ကျား-မ တန်းတူရေးအကြောင်းအရာကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်တတ်ကျွမ်းမှုမရှိခြင်းနှင့် ကျား-မ တန်းတူ ရေးသည် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်အတွက် မည်မျှ အရေးပါသည်ကို တန်ဖိုးထားနိုင်ခြင်းမရှိသည့်အတွက် ဤကဲ့သို့ အားနည်းချက်များစွာ ပါဝင်သည့် အခြေခံမူများကို ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံတက်ရောက်သူများမှ အတည်ပြုခဲ့ကြ ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော တန်ဖိုးထားနိုင်မှုမရှိခြင်းသည် နားလည်မှုလွှဲမှားနေသော အချက် ၃ ချက်ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဤအပိုင်းတွင် ထိုအချက် ၃ ချက်အကြောင်းကို ရှင်းလင်းသွားမည်ဖြစ်ပြီး ပိုမိုပြည့်စုံမှန်ကန်သည့် အချက်များကို ဆွေးနွေးတင်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။

### နားလည်မှုအလွဲ အမှတ် (၁)

ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံ တက်ရောက်သူများသည် ဖက်ဒရယ်နှင့် ဒီမိုကရေစီအရေး အရေးကိစ္စများကို အလေးထားကြသည်။ သို့သော် ထိုရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်စေရန် အတွက် ကျား-မ တန်းတူရေး၏ အရေးပါပုံကို လက်ခံယုံကြည်ခြင်းမရှိကြပေ။

၁၂။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့် ပညာတတ်မြောက်မှုအမျိုးအစားတွင် အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက် ပိုမိုမြင့်မား သည်။ မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ UNESCO အစီရင်ခံစာ <http://uis.unesco.org-en-country-mm> ကိုကြည့်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအတွက် ရွှေရွှေစိန်လတ်၊ ကင်မ် အိန်ဘီ နှင့်၊ မိကီကျော်မြင့်နှင့် ဆူဆန်လီး တို့၏ မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေး တွင်ပါဝင်မှု၊ အမျိုးသမီးလွှတ်တော်အမတ်များ၏ အတွေ့အကြုံ ၂၀၁၁-၂၀၁၆ ။ Asia Foundation (April 2017) [https://asiafoundation.org-wp-content/uploads-2017-05-Womens-Political-Participation-in-Myanmar-MP-Experiences\\_report-1.pdf](https://asiafoundation.org-wp-content/uploads-2017-05-Womens-Political-Participation-in-Myanmar-MP-Experiences_report-1.pdf)





**ဖြေရှင်းချက် အမှတ် ၁။ ကျား-မ တန်းတူရေးသည် ဒီမိုကရေစီရေးအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။**

**၁။ ဒီမိုကရေစီနည်းကျ တရားဝင်မှု - အမျိုးသမီးများ၏** ကိုယ်စားပြုပိုင်မှုမရှိပါက အစိုးရ၏ ဒီမိုကရေစီနည်းကျ တရားဝင် ရှိမည်မဟုတ်ပေ (မရှိသင့်ပေ)။ ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံ တက်ရောက်ကြသူများအနေဖြင့် တိုင်းရင်းသားများအရေးအတွက် ဤဆွေးနွေးချက်ကို လက်ခံယုံကြည်ကြသည်။ အကယ်၍ လူမျိုး တစ်မျိုးသည် စုစုပေါင်းလူဦးရေ၏ ၅၂ ရာခိုင်နှုန်းရှိသော်လည်း ဥပဒေပြုလွှတ်တော်အတွင်းတွင် ကိုယ်စားပြုမှု ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိပါက ဒီမိုကရေစီနည်းကျ ကိုယ်စားပြုမှုမရှိဟု ရှုမြင်ကြမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော လူအင်အားကြီးမားသည့် လူစု တစ်စု၏ လုံလောက်သည့် ကိုယ်စားပြုမှုမရှိသည့် လွှတ်တော်သည် ပြည်သူ လူထုတို့၏ အမြင်သဘောထားများကို တိကျမှန်ကန်စွာ ကိုယ်စားပြုပေးနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ သို့သော် ဤကဲ့သို့သော အဖြစ်အပျက်သည် မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများ၏ အဖြစ်အပျက်များ ဖြစ်နေသည်။

**၂။ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် မူဝါဒကို ရွေးချယ်ခြင်း - အမျိုးသမီးများ၏** ကိုယ်စားပြုမှုများ ပိုမိုပါဝင်ခြင်းသည် အစိုးရ၏ မူဝါဒချမှတ်ရေးကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေနိုင်ပါသည်။<sup>၁၃</sup> ကမ္ဘာ့တဝှမ်းမှ ရရှိထားသော အချက်အလက်များအရ အမျိုးသမီးများသည်

အမျိုးသားများထက် အဂတိလိုက်စားမှုနည်းပါးပြီး ကလေးသူငယ်များနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ပိုမိုဦးစားပေးကြောင်း ညွှန်ပြနေသည်။<sup>၁၄</sup> အမျိုးသမီးများသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ မတူကွဲပြားသော နယ်ပယ်များတွင် တည်ရှိနေကြသည့်အတွက် မတူကွဲပြားသော အတွေ့အကြုံနှင့် ရှုထောင့်အမြင်များရှိကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ရလဒ်မှာ အမျိုးသမီးများသည် ကောင်းမွန်သော မူဝါဒများကို ရွေးချယ်ချမှတ်ရန် လိုအပ်သော အသိပညာများ ရှိနေကြသည်။ မူဝါဒချမှတ်သည့် အဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ခြင်းသည် တနိုင်ငံလုံး၏ အခြေအနေများအားလုံး ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရေးအတွက် ကောင်းမွန်သော မူဝါဒများရွေးချယ်ချမှတ်ရန် လိုအပ်သည့် အသိပညာနှင့် ဦးစားပေးမှုများရှိသူတို့ ပါဝင်နေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အမှန်တကယ်အားဖြင့် ကမ္ဘာ့တဝှမ်းမှ အချက်အလက်များအရ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အဆင့်အတန်း မြင့်မားလာသည်နှင့်အမျှ ထိုနိုင်ငံများ၏ လူနေမှု အဆင့်အတန်းများ တနိုင်ငံလုံးအနေအထားနှင့် မြင့်မားလာသည်ကို တွေ့ရပါသည်။<sup>၁၅</sup>

**၃။ ပိုမိုထိရောက်သော အစိုးရ - အမျိုးသမီးများသည်** လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး အကျိုးအမြတ်ရှိစေရေးအတွက် ပိုမို၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လေ့ရှိသကဲ့သို့ အတူတကွလုပ်ဆောင်လိုစိတ်လည်း ရှိကြသည်။<sup>၁၆</sup> အကျိုးရလဒ်မှာ အမျိုးသမီးများသည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး

၁၃။ အမျိုးသမီးများနှင့် အဂတိလိုက်စားမှု ကို Frédéric Boehm ၏ ကျားနှင့် မ တန်းတူ အဂတိလိုက်စားသလား။ Chr. Michelsen Institute မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော *Are Men and Women Equally Corrupt?* ကို ကြည့်ပါ။ (အမျိုးသမီးနှင့် အဂတိလိုက်စားမှု တို့၏ ဆက်စပ်ပုံကို တိကျစွာ ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးများအတွက် တန်းတူညီမျှရေး မြင့်မားအားကောင်းလာသည်နှင့်အမျှ အဂတိလိုက်စားမှုများ လည်း လျော့နည်းလာသည်ကို တိကျထင်ရှားစွာ တွေ့ရသည်။) <https://www.cmi.no-publications-5851-are-men-and-women-equally-corrupt> တွင် ကြည့်ပါ။ အမျိုးသမီးများသည် သားသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဦးစားပေးခြင်းကို e.g., *Swiss et al* မှ ရေးသားထုတ်ဝေခဲ့သည့် *Does Critical Mass Matter? Women's Political Representation and Child Health in Developing Countries* Lauren Ennser-Jedenastik မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ရေးသားထုတ်ဝေခဲ့သော *How Women's Political Representation Affects Spending on Family Benefits* တွင် ကြည့်ပါ။

၁၄။ အမျိုးသမီးများနှင့် အဂတိလိုက်စားမှု ကို Frédéric Boehm ၏ ကျားနှင့် မ တန်းတူ အဂတိလိုက်စားသလား။ Chr. Michelsen Institute မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော *Are Men and Women Equally Corrupt?* ကို ကြည့်ပါ။ (အမျိုးသမီးနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတို့၏ ဆက်စပ်ပုံကို တိကျစွာ ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးများအတွက် တန်းတူညီမျှရေး မြင့်မားအားကောင်းလာသည်နှင့်အမျှ အဂတိလိုက်စားမှုများ လည်း လျော့နည်းလာသည်ကို တိကျထင်ရှားစွာ တွေ့ရသည်။) <https://www.cmi.no-publications-5851-are-men-and-women-equally-corrupt> တွင် ကြည့်ပါ။ အမျိုးသမီးများသည် သားသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဦးစားပေးခြင်းကို e.g., *Swiss et al* မှ ရေးသားထုတ်ဝေခဲ့သည့် *Does Critical Mass Matter? Women's Political Representation and Child Health in Developing Countries* နှင့် *Lauren Ennser-Jedenastik* မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ရေးသားထုတ်ဝေခဲ့သော *How Women's Political Representation Affects Spending on Family Benefits* တွင် ကြည့်ပါ။

၁၅။ *Carol Bacchi* မှ ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် ရေးသားခဲ့သော *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems* (အမျိုးသမီးများ၏ ရှုထောင့်အမြင်များသည် မူဝါဒများ သုံးသပ်ရာတွင် တမူထူးခြားသည့် သက်ရောက်မှုရှိသည်။)

၁၆။ ၂၀၁၂ ခုနှစ် ကမ္ဘာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီရင်ခံစာ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ - ကျား-မ တန်းတူရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံ အချက်များ (ကမ္ဘာ့ဘဏ်) (ကျား-မ တန်းတူရေးနှင့် အမျိုးသမီးများအား စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းများသည် အခြေခံ ပညာရေးစနစ် တိုးတက်ရေးကို အထောက်အကူပြုသည်။) (MDG2) အသက် ၅ နှစ်အောက် ကလေးများ သေဆုံးမှုနှုန်း လျော့ချခြင်း (MDG4) မီးပွားမိခင်များ သေဆုံးမှုနှုန်း လျော့ချခြင်း (MDG5) HIV/AIDS ကူးစက်ပျံ့ပွားမှု လျော့ကျစေခြင်း (MDG6) <http://documents.worldbank.org/curated-en-986861468149953206-pdf-576270WDR0SecM1e0only1910BOX353773B.pdf> တွင် ကြည့်ပါ။

အဆင့်အတန်းအတွက် အာဏာပြိုင်ဆိုင်မှုများ တွင် စိတ်ဝင်စားမှုနည်းပါးပြီး ရှေ့ဆက်တိုးတက် ရေးအတွက် အပေးအယူပြု ဆွေးနွေးလို စိတ်ရှိ ကြသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အလေ့အထများသည် တိုးတက်ရေး လုပ်ငန်းများ အောင်မြင်စေရန် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုများ အမြဲလိုအပ်လေ့ရှိ သည့် နိုင်ငံရေးအခင်းအကျင်းများတွင် အမျိုးသမီး များက ပိုမိုထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်စေနိုင်ဖွယ် ရှိပါသည်။<sup>၁၇</sup>

**အချုပ်အားဖြင့် ကျား-မ တန်းတူရေး မရှိပါက ဒီမိုကရေစီစနစ်သည်လည်း ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်သို့ လျှောက် လှမ်းနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ အစိုးရ အနေဖြင့် လည်း ဒီမိုကရေစီနည်းကျ တရားဝင်မှု ကင်းမဲ့နေမည်ဖြစ်ပြီး ပြည့်စုံကောင်းမွန် သည့် မူဝါဒများ ရွေးချယ်ချမှတ်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရှိနိုင်မည်မဟုတ်သည့်အတွက် လုပ်ငန်းများကိုလည်း ထိရောက်စွာ အကောင် အထည်ဖော်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးနေကြ သူများအနေဖြင့် ဒီမိုကရေစီစနစ်ကို အမှန်တကယ်ပင် မြှင့်တင်လိုသည့်ဆန္ဒ ရှိပါက ကျား-မ တန်းတူရေးကိုလည်း မြှင့်တင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။**

**ဖြေရှင်းချက် အမှတ် ၂။ ကျား-မ တန်းတူရေးသည် ဖက်ဒရယ်စနစ် ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည်။**

**၁။ ဝင်ရောက် ထိတွေ့ရန် လွယ်ကူသော အစိုးရ။**  
ဖက်ဒရယ်စနစ်တွင် အာဏာကို ပြည်သူလူထုနှင့် အနီးကပ် ဆုံးထားရှိခြင်းဖြစ်သော်လည်း ကျား-မ တန်းတူမှုမရှိပါက ထိုရည်မှန်းချက်သည် နိုင်ငံ လူဦးရေ ထက်ဝက်ကျော်အတွက် ပြည့်စုံ အောင်မြင်မည် မဟုတ်ပေ။ အကယ်၍ ပြည်နယ် နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်၊ ဒေသန္တရ အစိုးရ အဆင့်ဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများ တန်းတူ ပါဝင်ခွင့်မရပါက အာဏာများကို အောက်ခြေ အစိုးရ အဆင့်ဆင့်သို့ ပြောင်းရွှေ့ထားသော်လည်း ထိုအစိုးရများသည် အမျိုးသမီးများနှင့် နီးကပ်လာ စေရန် ပျက်ကွက်နေမည်ဖြစ်သည်။

**၂။ အစိုးရအတွင်းတွင် လူအင်အားပိုမိုတိုးမြှင့်ရန် လိုအပ်ခြင်း။** ပြည်နယ်နှင့်ဒေသန္တရအစိုးရတို့ကို ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် ဖော်ဆောင်ရာတွင် လူအင်အားများ ပိုမိုလိုအပ်လာမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်အား များ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများကို လက်ရှိအနေအထား ထက် ပိုမိုလိုအပ်လာမည်ဖြစ်သည်။ ကျား-မ တန်းတူရေးမရှိပါက ကျွမ်းကျင်မှုရှိသည့် လုပ်ငန်း တွင် စိတ်ပါဝင်စားမှုရှိသည့် ဝန်ထမ်းများ နေ့စဉ် နှင့်အမျှ ပိုမိုလိုအပ်လာသည့်အချိန်မျိုးတွင် လူဦးရေထက်ဝက်ကျော်၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပြန်ပေးဆွဲ၊ ကန့်သတ်ထားရာ ရောက်သွားပေ လိမ့်မည်။

**၃။ ပိုမိုကောင်းမွန်သော မူဝါဒများ။** မူဝါဒများကို ပြည့်စုံကောင်းမွန်စွာ ချမှတ်နိုင်ရေးအတွက် ပြည်ထောင်စု အစိုးရကဲ့သို့ပင် တိုင်းဒေသကြီး/

၁၇။ ၁၉၉၀ ခုနှစ်တွင် ရေးထားထုတ်ဝေခဲ့သော Sally Helgesen ၏ *The Female Advantage: Women's Ways of Leadership* ကိုကြည့်ပါ။



ပြည်နယ် အစိုးရနှင့် ဒေသန္တရ အစိုးရတို့သည် လည်း အမျိုးသမီးများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အသိပညာများ လိုအပ်ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အဆင့်များတွင် လူဦးရေ ထက်ဝက်ကျော်တို့ကို ကန့်သတ်ထားပြီး ပြည့်စုံကောင်းမွန်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ရန် ပြည့်စုံလုံလောက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်၍ မရပေ။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများကို

အောက်ခြေ အစိုးရအဆင့်ဆင့်အား ခွဲဝေပေးထားသော်လည်း ကောင်းမွန်ပြည့်စုံသည့် မူဝါဒ များကို ရွေးချယ်နိုင်ခြင်းမရှိပါက မည်သည့်အပြောင်းအလဲမှ ပြုလုပ်ဖော်ဆောင်နိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ ကောင်းမွန် ပြည့်စုံသည့် မူဝါဒများကို ရွေးချယ်နိုင်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်အဆင့်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကျား-မ တန်းတူမှုမရှိခြင်း၏ အကျိုးဆက်မှာ ဖက်ဒရယ်စနစ်၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များကို အောင်မြင်စွာ တက်လှမ်းနိုင်မည်မဟုတ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်နေသူများအနေဖြင့် ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်နိုင်သည့် ဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စုစနစ်ကြီးကို တည်ဆောက်လိုသည့် ဆန္ဒရှိပါက ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များကို မြှင့်တင်ရမည်ဖြစ်သည်။

### နားလည်မှုအလွဲ အမှတ် (၂)

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်နေသူများသည် တန်းတူညီမျှရေးသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြသည်။ တန်းတူသည့် အကျိုးရလဒ် equality of outcome နှင့် ထိုအကျိုးရလဒ်ကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် အပြုသဘောဆောင်သည့် စီမံဆောင်ရွက်ချက် positive action ၏ အခန်းကဏ္ဍကို နားမလည်ကြပေ။

ဖြေရှင်းချက်၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တားဆီးကာကွယ်ရုံဖြင့် ကျား-မ တန်းတူရေးကို ဖော်ဆောင်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ တန်းတူသည့် အကျိုးရလဒ်ကို ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်မည့် တိကျခိုင်မာသော ချဉ်းကပ်မှုမျိုးနှင့် အစိုးရ၏ အပြုသဘောဆောင်သော စီမံဆောင်ရွက်ချက်များကို အသုံးပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဖော်ဆောင်ရန် လုံလောက်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ တက္ကသိုလ်များ၏ လက်ရှိစည်းမျဉ်းများတွင် အချို့သော ဘာသာရပ်များကို လေ့လာသင်ယူရန် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် အမှတ်ပိုမိုကောင်းရန် လိုအပ်နေခြင်းသည် ပေါ်လွင်ထင်ရှားနေသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဖြစ်သည်။<sup>၁၁</sup> ယင်းစည်းမျဉ်းကို ဖျက်သိမ်းလိုက်ခြင်းဖြင့် တန်းတူရေးကို ဖော်ဆောင်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တားဆီးကာကွယ်ခြင်းသည် အရေးကြီးသော ရည်မှန်းချက်ဖြစ်သည်။ အချို့သော အခြေအနေများတွင် ကျား-မ တန်းတူရေးကို

သို့သော် အချို့သောအခြေအနေများတွင် ဘက်လိုက်မှုမရှိ၊ မည်သူ့ကိုမှ ခွဲခြားထားခြင်းမရှိသည့် စည်းမျဉ်းများ အသုံးပြုရုံသာသက်သက်ဖြင့် တန်းတူမှုမရှိခြင်းကို ပယ်ဖျက်

၁၁။ ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် ရေးသားထုတ်ဝေခဲ့သော Cindy Simon Rosenthal ၏ Gender Styles in State Legislative Committees: Raising Their Voices in Resolving conflict, 21 Women and Politics 21

နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ စနစ်များက ကန့်သတ်ပိတ်ပင်နေခြင်းများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသူများ အတွက် ဘက်လိုက်မရှိသည့် စည်းမျဉ်းများသတ်မှတ် ထားသော်လည်း အခက်အခဲများနှင့် ဆက်လက် ရင်ဆိုင်နေကြရမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ် ၊ ရက် ပျက်ကွက်ပါက အလုပ်မှ ထုတ်ခံရမည်ဆိုသည့် စည်းကမ်းကို အလုပ်ရှင်မှ သတ်မှတ်လိုက်သည် ဆိုပါစို့။ ကျား-မ အားလုံးအတွက် အကြီးဝင်သည့် စည်းကမ်းဖြစ်သော်လည်း အမျိုးသမီးများအပေါ် သက်ရောက်မှု ပိုများမည် ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် အမျိုးသမီးများသည် အများအားဖြင့် ကလေး များကို စောင့်ရှောက်ရသည့် အဓိက တာဝန်ရှိသူဖြစ်ရာ ကလေးများမှ နေမကောင်း၍ ကျောင်းမသွားနိုင်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ကလေးကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် အလုပ်ပျက်ခံရမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ် လုပ်နေသည့် အမျိုးသမီးများအတွက် ကလေးထိန်း ကြောင်းသည့် အစီအစဉ်များ၊ ရွေးချယ်စရာများမရှိသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် ပိုမိုဆိုးရွားနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤစည်းကမ်းသည် ကျား-မ အားလုံးတို့ကို တပြေးညီ ဆက်ဆံထားသော်လည်း အမျိုးသမီးများကို လုပ်အားခ ရရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ဝင်ရောက်နိုင် ရန် တန်းတူမှုမရှိခြင်းကို ဆက်လက် ဖြစ်ပွားစေသည်။

လူမျိုးစုတစ်ခုသည် သမိုင်းစဉ်ဆက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ခံခဲ့ရသည့် အခြေအနေမျိုးတွင်လည်း ဤကဲ့သို့သော ပြဿနာမျိုး ဖြစ်ပေါ်ပါသည်။ ဥပမာ တိုင်းရင်းသား လူနည်းစု တစ်ခုအနေဖြင့် ကျောင်းပညာများ သင်ယူရ သည့် အစောပိုင်းနှစ်များတွင် အရည်အသွေးမပြည့်မီ သည့် ကျောင်းများတွင် တက်ရောက်ခဲ့ရပါက တက္ကသိုလ်ဝင်ခွင့် စာမေးပွဲ ဖြေဆိုရာတွင် အမှတ်ကောင်း ရနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ ရလဒ်မှာ တက္ကသိုလ်များတွင် ဘာသာရပ်တစ်ခုကို သင်ကြားခွင့်ရရန် လိုအပ်သည့် အမှတ်ပေါင်းကို တပြေးညီသတ်မှတ်ထားသော်လည်း သမိုင်းစဉ်ဆက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံလာခဲ့ရသည့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးအတွက် တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းများ ဆက်လက် ဖြစ်ပွားနေမည် ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ မတရားသည့် အခြေအနေအောက်တွင် နေလာခဲ့ကြရ သူများအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မရှိရုံဖြင့် တန်းတူ ရေးကို ဖော်ဆောင်ရန် လုံလောက်မည် မဟုတ်ပေ။ တရားမျှတမှုမရှိသည့် သမိုင်းနောက်ခံ အခြေအနေများ ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ တန်းတူသည့် အကျိုးရလဒ်ကို

ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့် တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းကို ဖြေရှင်း နိုင်မည်ဖြစ်သည်။<sup>၁၉</sup>

တန်းတူသည့် ဖြစ်စဉ်၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသာမကဘဲ တန်းတူသည့် ရလဒ်ဖော်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် အတွက် ဤစံပြပုံစံကို “ထိရောက်သော တန်းတူညီမျှမှု” “substantive equality” ဟု ခေါ်ဆိုသည်။ မျှတမှု မရှိသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းပုံစံများကို ဖြေရှင်းရန် ဤကဲ့သို့သော စံပြပုံစံကို အသုံးပြု၍ အစိုးရမှ အပြု သဘောဆောင်သည့် စီမံဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတ် ဖော်ဆောင်ရန် လိုအပ်လေ့ရှိပါသည်။ တိုင်းရင်းသား ဒေသများတွင် တန်းတူမှု မရှိသော ကျောင်းများကို ပြုပြင်ရန် သို့မဟုတ် ကလေးထိန်းပေးသည့် ပြည်သူ့ ဝန်ဆောင်မှုများ စီစဉ်ပေးခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် အကုန်အကျများသော လုပ်ငန်းများဖြစ်သည့်အတွက် ရေရှည်တွင် ပြုလုပ်ရန် ရည်ရွယ်ထားသင့်ပါသည်။ လက်ရှိတွင် အစိုးရက ညီမျှမှုမရှိသည့် အရာများကို ချေဖျက်သည့် မူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း (ဥပမာ - တက္ကသိုလ် ဝင်ခွင့်ရရှိသူများသည် သက်ဆိုင်ရာ ဒေသ များမှ ဖြစ်ရမည်ဆိုသည့် ရာခိုင်နှုန်းများ သတ်မှတ် ပေးခြင်း) သို့မဟုတ် တန်းတူရေးကို အထောက်အကူ ဖြစ်စေမည့် လိုအပ်သည့် စည်းမျဉ်းများချမှတ်ခြင်း (ဥပမာ ကလေးငယ်များကို စောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ် သည့် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ပျက်ကွက်ရက် ကို ပိုမိုသတ်မှတ်ပေးသည့် စည်းမျဉ်းချမှတ်ခြင်း) ဖြင့် တန်းတူသော ရလဒ်များကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ဖော်ဆောင်နိုင် မည်ဖြစ်သည်။

ကိုတာစနစ်အပါအဝင် ထိုကဲ့သို့သော လုပ်ဆောင်ချက် များသည် အခြားအစုအဖွဲ့များအတွက် (တိုင်းရင်းသား လူများမှ သို့မဟုတ် အမျိုးသားများ) မတရားသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မဟုတ်ပေ။ သမိုင်းစဉ်ဆက် ရရှိခံစား ခဲ့ရသည့် မတရားသော အခွင့်အလမ်းများကို ဖယ်ရှား ပစ်ခြင်းဖြင့် တန်းတူညီမျှမှုရရှိစေရန် ညှိပေးသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သာ ဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက် သည် ထိရောက်သော၊ ရလဒ်အပေါ် အခြေခံသော တန်းတူရေး အမြင်ဖြစ်သည်။ တိုင်းရင်းသားတန်းတူ ရေး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာများတန်းတူရေးနှင့် ကျား-မ တန်းတူရေးတို့အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော တန်းတူရေးပုံစံဖြစ်သည်။

၁၉။ Irrawaddy Journal မှ ၂၀၁၃ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော Samantha Michaels ၏ *Suu Kyi Criticizes Gender Bias at Burma Universities* <https://www.irrawaddy.com-news-Burma-suu-kyi-criticizes-gender-bias-burma-universities.html> ကို ကြည့်ပါ။ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် မြန်မာနိုင်ငံမှ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော ကျားမတန်းတူရေးဆိုင်ရာ သဘောထားစာတမ်း [http://www.womenofburma.org-Statement&Release-genderpaper\\_english.pdf](http://www.womenofburma.org-Statement&Release-genderpaper_english.pdf) ကိုကြည့်ပါ။



# နားလည်မှုအလွဲ အမှတ် (၃)

ညီလာခံတက်ရောက်သူများသည် ကျား-မ တန်းတူရေးဖော်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်သည့် ကိုတာစနစ်အကြောင်းကို နားမလည်ကြပေ။ ထို့ကြောင့် ကိုတာစနစ်သည် အစိုးရ ယန္တရား အများအပြားအတွက် လက်တွေ့မကျဟု ထင်မြင်ယူဆကြသည်။

**ဖြေရှင်းချက်။ မည်သည့် အစိုးရယန္တရား အတွက်မဆို အံဝင်ဝင်ကျဖြစ်အောင် ကိုတာစနစ်ကို ပုံဖော်နိုင်သည်။ အဓိက အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ အခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည့် ကိုတာစနစ်ကို ပုံဖော်ရန်ဖြစ်သည်။ အစိုးရ ယန္တရားတရပ်အတွက် ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် ပုံဖော်ထားပါက ကိုတာစနစ်ကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပါမည်။**

ကိုတာစနစ်သည် ဥပဒေပြုလွှတ်တော်နှင့် အခြားဌာနများအတွက် သီးသန့် နေရာသတ်မှတ်ထားသည့် စနစ်ဖြစ်သည်ဟု လူအတော်များများက ယူဆကြသည်။ ယင်းမှာ ကိုတာစနစ် ပုံစံတမျိုးသာဖြစ်ပြီး ကိုတာစနစ်ကို ပုံသဏ္ဍာန်အမျိုးမျိုးဖြင့် ကျင့်သုံးနိုင်သည်။ သီးသန့်အစုအဖွဲ့၏ ပါဝင်နိုင်မှု နှုန်းထားများ သတ်မှတ်ဖော်ဆောင်သည့် ယန္တရားတိုင်းသည် ကိုတာစနစ်ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်ရာ ဌာန (ဥပဒေပြုရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ တရားစီရင်ရေး စသည်တို့) အပေါ်မူတည်၍ ကိုတာစနစ်ပုံစံအမျိုးမျိုးကို ကျင့်သုံးနိုင်သည်။ ကျင့်သုံးရန် လိုအပ်သည်။ အရေးကြီးဆုံးအချက်မှာ သက်ဆိုင်ရာ ဌာနနှင့် ထိုဌာန၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အံဝင်ဝင်ကျဖြစ်မည့် ကိုတာ စနစ်ပုံစံကို ရွေးချယ်ရန်သာဖြစ်သည်။<sup>၂၀</sup>

ဥပမာ ပါတီစာရင်းအရ အမျိုးကျကိုယ်စားပြု ရွေးကောက်ပွဲစနစ်ဖြင့် ရွေးကောက်တင်မြောက်သည့် ဥပဒေပြု လွှတ်တော်အတွက် အရိုးရှင်းဆုံး ကိုတာပုံစံမှာ ပါတီစာရင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အမည်များကို ရာခိုင်နှုန်း သတ်မှတ်၍ မျှတစွာ ထည့်သွင်းထားစေသည့် စနစ်ဖြစ်သည်။ တစ်ခါ အနိုင်ရသည့်

ရွေးကောက်ပွဲစနစ်ဖြင့် ရွေးကောက်တင်မြောက်သည့် ဥပဒေပြု လွှတ်တော်အတွက် ကိုတာစနစ်ပုံစံ အမျိုးမျိုး ရှိသည်။ ဥပမာ - ပြည်သူ့ လွှတ်တော်အတွက် -

- ၁။ အမျိုးသမီးများကို သီးခြားရွေးကောက်တင်မြောက်သည့် နေရာများ သတ်မှတ်ထားခြင်း၊
- ၂။ မဲဆန္ဒနယ်များမှ ရွေးကောက်ပွဲသက်တမ်း (၃) ကြိမ်အတွင်း အမျိုးသမီးများကို အလှည့်ကျ ရွေးကောက် တင်မြောက်သည့် နေရာများ သတ်မှတ်ပေးထားခြင်း၊
- ၃။ မဲဆန္ဒနယ်မြေ တခုတွင် အမျိုးသား ကိုယ်စားလှယ်တဦး၊ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်တဦး ရွေးကောက်တင် မြောက်နိုင်ရန် မဲဆန္ဒနယ်မြေ အကျယ်အဝန်း တိုးမြှင့်ခြင်းတို့ကို အကောင်အထည်ဖော် နိုင်ဖွယ်ရှိသည်။

အမျိုးသားလွှတ်တော်အတွက်မူ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအသီးသီး၏ ကိုယ်စားလှယ် ၁၂ နေရာအနက် အမျိုးသမီးများအတွက် ၄ နေရာ သတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် ရိုးရှင်းသည့် ကိုတာစနစ်ကို ကျင့်သုံးနိုင်သည်။ တပ်မတော် သားများအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် နေရာများနှင့် ရှုပ်ထွေးမှုရှိနိုင်သော်လည်း ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများ ရှိပါသည်။

အဓိက အချက်မှာ အရာရာတိုင်းအတွက် အံဝင်ဝင်ကျဖြစ်မည့် ကိုတာစနစ် မရှိသော်လည်း မည်သည့် အရာအတွက် မဆို အံဝင်ဝင်ကျဖြစ်နိုင်မည့် ကိုတာစနစ်ပုံစံ ရှိပါသည်။ ကိုတာစနစ်ကို ချမှတ်ကျင့်သုံးနေသော နိုင်ငံများတွင် ထိုနိုင်ငံ၏ ရွေးကောက်ပွဲစနစ်နှင့် ကိုက်ညီမည့် ကိုတာစနစ်ကို အသုံးပြုကြခြင်းဖြင့် ဥပဒေပြု လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးဦးရေ တိုးများလာစေသည်။<sup>၂၁</sup>

၂၀။ ကွဲပြားသော ရွေးကောက်ပွဲစနစ်များနှင့် ကိုတာစနစ်တို့ကို ကိုက်ညီအောင်မည်သို့ဆောင်ရွက်မည်နည်း ဆွေးနွေးချက် - Stina Laserud and Rina Taphorn တို့မှ ပြုစုရေးသား၍ International IDEA Publication မှ ထုတ်ဝေခဲ့သော *Designing for Equality: Best-fit and non-favourable combinations of electoral systems and gender quotas* ကို <https://www.idea.int-publications-catalogue-designing-equality-best-fit-medium-fit-and-non-favourable-combinations> တွင်ကြည့်ပါ။

၂၁။ ဥပမာ- ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ကိုယ်စားပြုခွဲတမ်းစနစ်ကို ချမှတ်ပြီးနောက် အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံ၏ အောက်လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှု ၃၈.၉ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးလာသည်။ Quota Project, International IDEA at <https://www.idea.int-data-tools-data-gender-quotas-country-view-51-35> တွင် ကြည့်ပါ။ ရဝမ်ဒါနိုင်ငံတွင် (အမျိုးကျ ကိုယ်စားပြုမှုစနစ်အရ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းအပေါင်း သီးသန့်သတ်မှတ်နေရာများကြောင့် ၆၁.၃ ရာခိုင်နှုန်း) ရှိသည်။ <https://www.idea.int-data-tools-data-gender-quotas-country-view-255-35> တွင် ကြည့်ပါ။ ပါကစ္စတန်နိုင်ငံတွင် ၁၇ ရာခိုင်နှုန်း ကိုတာ သတ်မှတ်ထားသည့်အတွက် အမျိုးသမီးပါဝင်မှု ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။ <https://www.idea.int-data-tools-data-gender-quotas-country-view-241-35> တွင်ကြည့်ပါ။



ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်နေသူများအနေဖြင့် မိမိတို့တွင် မည်သို့သော ရွေးချယ်ဖွယ်ရာမှာ ရှိနေသည်ကို သိရှိနားလည်နိုင်ရန် ကိုတာစနစ်ပုံစံအမျိုးမျိုး အကြောင်းနှင့် ထိုပုံစံများကို မည်သို့ ရွေးချယ်ကျင့်သုံးရမည်တို့ကို လေ့လာထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ မိမိတို့ လေ့လာထားသည့် ကိုတာ စနစ်သည် သက်ဆိုင်ရာ ဌာန တခုအတွက် ကိုက်ညီမည်မဟုတ်ဟု ဆိုကာမျှဖြင့် ကိုတာစနစ်ကြီး တခုလုံးကို မပယ်ချသင့်ပေ။ သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရယန္တရား အသီးသီးတို့အတွက် အံဝင်ဝင်ကျဖြစ်မည့် ကိုတာစနစ်ပုံစံများကို ပုံဖော်နိုင်ရန်နှင့် လေ့လာရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) မှ အပြည့်အဝ အထောက်အကူပြုရန် အဆင့်သင့် ရှိပါသည်။

## နိဂုံးချုပ်

ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲ၏ အကြောင်းအရာတရပ်အဖြစ် ဆွေးနွေးခဲ့ကြခြင်းဖြင့် နောက်ဆုံးကျင်းပခဲ့သည့် ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံက အရေးကြီးသည့် ခြေလှမ်းတလှမ်း လှမ်းခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ချမှတ်ခဲ့ကြသည့် အခြေခံမူများသည် ပြည့်စုံလုံလောက်မှု မရှိသည့် အခြေခံမူများဖြစ်နေသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်နေသူများအနေဖြင့် နောင်လာမည့် ညီလာခံများတွင် ထိုအခြေခံမူများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ ပိုမိုကောင်းမွန် သည့် အခြေခံမူများ - ဤနိုင်ငံအတွက် လိုအပ်နေသည့် ဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စုစနစ်၊ ဒီမိုကရေစီစနစ် နှင့် ကျား-မ တန်းတူရေးတို့အတွက် အခြေခံမူများကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် အောက်ပါ ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်သွားရန် လိုအပ်ပါသည်။

- ၁။ ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော အခန်းကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ အပြည့်အဝ ပါဝင်နိုင်ရမည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြု ပါဝင်ရေးသည် ပြည့်စုံလုံလောက်သည့် ကျား-မ တန်းတူရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ ရရှိလာစေရန် နှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်ကြီး တရပ်လုံး အောင်မြင် စေရန်အတွက် လွန်စွာအရေးကြီးသည်။
- ၂။ ကျား-မ တန်းတူရေး အခြေခံမူများ ချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်နေရသည့် တန်းတူညီမျှမှု မရှိသည့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲ နိုင်မည့် ကျယ်ပြန့်သော၊ ရလဒ်အပေါ် အခြေခံ သော တန်းတူရေး ပုံစံကို ရွေးချယ်ချမှတ်ရန် လိုအပ်သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးသည် အရေးကြီးသော်လည်း ကျား-မ တန်းတူရေးကို ဖော်ဆောင်ရန် မလုံလောက်ပေ။
- ၃။ အခြေခံမူသည် ကျား-မ တန်းတူရေးကို ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် အပြုသဘောဆောင်သော သို့မဟုတ် ယာယီ အထူးလုပ်ဆောင်မှုများကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြရမည်။ လက်ရှိ ငြိမ်းချမ်းရေး ဖြစ်စဉ်နှင့် အစိုးရ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ၏ ကဏ္ဍများအားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင် လာစေရေးကို အာမခံသည့် ကိုတာစနစ်ပုံစံများ ဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည်။ အားပေးရုံမျှနှင့် မလုံလောက်ပါ။ အာမခံချက်ပေးရန် လိုအပ်သည်။

- ၄။ ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်နေကြသည့် ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် စစ်မှန်သော ဒီမိုကရေစီ စနစ်ကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် ကျား-မ တန်းတူရေး မရှိလျှင် ဒီမိုကရေစီလဲ ရှိမည်မဟုတ်ဆိုသည့် ကျား-မ တန်းတူရေး၏ အရေးပါပုံကို လေ့လာ ထားရန် လိုအပ်သည်။ အခြေခံမူများတွင်လည်း ဤနားလည်မှုများ ထင်ဟပ်နေရန် လိုအပ်သည်။
- ၅။ ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်နေကြသည့် ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် စစ်မှန်သော ဖက်ဒရယ် ပြည်ထောင်စု စနစ်ကို တည်ဆောက်ရာတွင် ကျား-မ တန်းတူရေးမရှိလျှင် ဖက်ဒရယ်စနစ် လည်း ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်နိုင်မည် မဟုတ် ဆိုသည့် ကျား-မ တန်းတူရေး၏ အရေးပါပုံကို လေ့လာထားရန် လိုအပ်သည်။ အခြေခံမူများ တွင်လည်း ဤနားလည်မှုများ ထင်ဟပ်နေရန် လိုအပ်သည်။

**ကျား-မ တန်းတူရေး အခြေခံမူများကို ပိုမို ကောင်းမွန် လာစေရေးအတွက် အဖွဲ့အစည်းများ အားလုံးနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်သွားရန် အမျိုးသမီးများ အဖွဲ့အချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) မှ မျှော်လင့်ပါသည်။ မိမိတို့နိုင်ငံ၏ အနာဂတ် အတွက် ခိုင်မာသော အခြေခံအုတ်မြစ်များကို အတူတကွ ချမှတ်သွားနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။**



## အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ)

အမျိုးသမီးများ အဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) သည် မြန်မာနိုင်ငံမှ သမိုင်းကြောင်း နောက်ခံကွဲပြားသည့် တိုင်းရင်းသူ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၁၃ ဖွဲ့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၉ ရက်နေ့တွင် တည်ထောင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) သည် အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝအဆင့်အတန်း တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးရေးနှင့် အရည်အချင်း ပြည့်ဝ စေရေး အတွက်သာမက အရည်အချင်းမြှင့်တင်ခြင်း၊ စည်းရုံးချဉ်းကပ်ခြင်း၊ သုတေသနပြုခြင်းနှင့် မှတ်တမ်းတင်ခြင်းများမှတစ်ဆင့် ဒီမိုကရေစီလှုပ်ရှားမှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး အပါအဝင်ကဏ္ဍ အားလုံး တွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင် လုပ်ကိုင်လာစေရေး အတွက် ဦးတည်ဆောင်ရွက် လျှက်ရှိသည်။

### ရည်ရွယ်ချက်များ

- အမျိုးသမီးများ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး
- ကျား၊ မ တန်းတူရေး
- အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအားလုံး ပပျောက်ရေး
- လူမှုကဏ္ဍအသီးသီးနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လာရေး
- ငြိမ်းချမ်းရေး၊ ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီရေး



# အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) ၏ အဖွဲ့ဝင် အဖွဲ့အစည်းများ



မြန်မာ့အမျိုးသမီး သမဂ္ဂ  
Burmese Women's Union (BWU)



ကရင်နီအမျိုးသမီး အစည်းအရုံး  
Karenni National Women's Organization (KNWO)



ကချင်အမျိုးသမီး အစည်းအရုံး ထိုင်းနိုင်ငံ  
Kachin Women's Association Thailand (KWAT)



ကူကီးအမျိုးသမီးဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး အစည်းအရုံး  
Kuki Women's Human Rights Organization



ကရင်အမျိုးသမီး အစည်းအရုံး  
Karen Women's Organization (KWO)



ကယန်းအမျိုးသမီး အစည်းအရုံး  
Kayan Women's Organization (KyWO)



လားဟူအမျိုးသမီး အစည်းအရုံး  
Lahu Women's Organization (LWO)



ပအိုဝ်းအမျိုးသမီး သမဂ္ဂ  
Pa-O Women's Union (PWU)



ရခိုင်အမျိုးသမီးများ အစည်းအရုံး  
Rakhaing Women's Union (RWU)



ရှမ်းအမျိုးသမီးရေးရာ ဆက်သွယ်လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ရေးအသင်း  
Shan Women's Action Network (SWAN)



တအာင်းအမျိုးသမီး အဖွဲ့အစည်း  
Ta'ang Women's Organization (TWO)



ထားဝယ်အမျိုးသမီး သမဂ္ဂ  
Tavoyan Women's Union (TWU)



တရားမျှတရေးအတွက် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်း  
Women for Justice (WJ)

“

ကျား-မ တန်းတူရေး အခြေခံမူ  
များကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရေး  
အတွက် အဖွဲ့အစည်းများအားလုံး  
နှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်သွားရန်  
အမျိုးသမီးများ အဖွဲ့အချုပ်  
(မြန်မာနိုင်ငံ) မှ မျှော်လင့်ပါသည်။  
မိမိတို့နိုင်ငံ၏ အနာဂတ်အတွက်  
ခိုင်မာသော အခြေခံအုတ်မြစ်များကို  
အတူတကွ ချမှတ်သွားနိုင်မည်  
ဖြစ်ပါသည်။

”



[www.womenofburma.org](http://www.womenofburma.org)