မြန်မာနိုင်ငံဒေသဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်မှုစနစ် ဆွေးနွေးချက်စာတမ်းများ

မြန်မာနိုင်ငံ ဒေသဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

ပေါ မီနောလက်တ်တေး

ဇွန်လ ၂၀၁၄

ဆွေးနွေးချက် စာတမ်းအမှတ် - ၃

MDRI CESD

The Asia Foundation
Improving Lives, Expanding Opportunities

မြန်မာနိုင်ငံ ဒေသဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

ပေါ် မီနော်လက်တ်တေး

ဇွန်လ ၂၀၁၄

ပေါ်မီနိုလက်တ်တီ သည် **မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အရင်းအမြစ်အဖွဲ့အစည်း၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့** (MDRI-CESD) ၏ သုတေသန ညှိနှိုင်းရေး တာဝန်ခံဖြစ်သည်။

စာရေးသူအနေဖြင့် ဤစာတမ်းအတွက် လူတွေ့မေးမြန်းရာတွင်သော်လည်းကောင်း၊ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးရာတွင်သော်လည်းကောင်း အချိန်ပေး၍ ဖြေကြားပေးသော၊ ပါဝင်ဆွေးနွေးပေးသော ပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံးကို ကျေးဇူးဥပကာရ တင်ရှိပါသည်။ ရပ်ရွာကျန်းမာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမှ ဦးပက်ထရစ်အောင်သူနှင့် သူ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား ကချင်ပြည်နယ်တွင် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများပြုလုပ်ရန်နှင့် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်အတွက် အကူအညီများ ပေးသည့်အတွက် အထူးပင်ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ဆက်လက်၍ နော်ယုဇနဂါ၊ နန်းအေးအေးသွယ် နှင့် တင်ဇာဝင်း တို့အားလည်း ကရင်ပြည်နယ်တွင် လေ့လာမှုများပြုလုပ်ရာ၌ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးသည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ စာတမ်းမူကြမ်းအား ဖတ်ရှု၍ အကြံဉာဏ်နှင့် မှတ်ချက်များပေးသော ရှိုင်စင်ဖာလောင်း၊ မယ်ရီအွိုင်း၊ သန်းထွန်း၊ ဝင်းမင်း၊ မက်သယူးအာနိုး၊ ကြည်ပြာချစ်စော၊ နှင့် ကင်မ်နင်ချ် တို့သည် ဤစာတမ်းအတွက် အကျိုးကျေးဇူးများလှသည်ဖြစ်၍ သူတို့အားလုံးအား ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ အင်ဒရေရာ စမူးရာ အားလည်း ကျားမ ကျောင်းနေပညာရေးဆိုင်ရာ ကိန်းဂဏန်းများအား တွက်ချက်ဆန်းစစ်ပေးသည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ နိဂုံးချုပ်အားဖြင့် ကျွန်တော်တို့၏ သုတေသန လုပ်ငန်းစဉ်တလျောက် ကူညီပံ့ပိုးပေးသော **မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အရင်းအမြစ်အဖွဲ့အစည်း၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့** (MDRI-CESD) မှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ အထူးသဖြင့် ဂေဂေစိုး၊ မန်စီနွမ်း၊ ကြည်ပြာချစ်စော၊ သက်အောင်လင်း၊ ဝင်းပိုပိုအောင်၊ ငုဝါဝင်းနှင့် လောရင်းဒန်းတို့အား ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံဒေသဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်မှုစနစ် ဆွေးနွေးချက်စာတမ်းများ သည် မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး အရင်းအမြစ်အဖွဲ့အစည်း၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (MDRI-CESD) နှင့် အာရှဖောင်ဒေးရှင်း (The Asia Foundation) တို့အကြား သုတေသန ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ကြိုးပမ်းချက် တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ဤ ဆွေးနွေးချက်စာတမ်းများသည် နိုင်ငံအဆင့်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်ရှိ မူဝါဒ ချမှတ်သူများ၊ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ စီးပွားရေး နယ်ပယ်၊ ဖွံ့ဖြိုးရေး မိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်တကွ အခြားသော စိတ်ပါဝင်စားကြသည့် သက်ဆိုင်သူများအားလုံးအား မူဝါဒနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ဖြစ်စဉ်များအပေါ် တိုက်ရိုက် အသိပေးသည့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား အချိန်မီ သုတေသနပြု တင်ပြနိုင်ရန်ရည်ရွယ်သည်။ ဤစာတမ်းများအတွက် ပြုလုပ်သည့် သုတေသနများတွင် အစိုးရ၊ နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ရပ်ရွာလူမှု အသိုက်အဝန်းများထံမှ အမြင်များကို ထည့်သွင်းလေ့လာထားပြီး ဆီလျော်မှုအရှိနိုင်ဆုံးမူဝါဒ ဆန်းစစ်လေ့လာချက် နှင့် နိုင်ငံတကာမှ အတွေ့အကြုံများကိုလည်း တင်ပြထားပါသည်။ (MDRI-CESD) နှင့် အာရှဖောင်ဒေးရှင်းတို့ အနေဖြင့် ထုတ်ဝေခဲ့ပြီး ဖြစ်သော၊ ဆောင်ရွက်ဆဲဖြစ်သော၊ ရှေ့တွင် ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သော သုတေသနများအပေါ် ပါဝင်အကြံပြု ဆွေးနွေးမှုများကို ကြိုဆိုပါသည်။

မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အရင်းအမြစ်အဖွဲ့အစည်း၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (MDRI-CESD) သည် လွတ်လပ်သည့် သုတေသန အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှု အသွင်ကူးပြောင်းရေး အတွက် ကြိုးစားလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၊ ဆင်းရဲမှု လျှော့ချရေး၊ ရေရှည်တည်တံ့သည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နှင့် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေး ကိစ္စရပ်များအပေါ် ပူပေါင်းပါဝင်သည့် သုတေသနပြုမှုများ လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ ထို့အပြင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဖြစ်စဉ်၌ အဓိကပါဝင်လျက်ရှိကြသည့် အင်စတီကျူးရှင်းများ၊ အဖွဲ့အစည်းများကို သင်တန်းနှင့် ပညာရပ်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်းကိုလည်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

အာရှဖောင်ဒေးရှင်း (The Asia Foundation) သည် ပြောင်းလဲ ဖွံ့ဖြိုးလာသော အာရှဒေသအတွင်း ပိုမိုတိုးတက်သည့် ဘဝများ ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်နေသည့် အကျိုးအမြတ်အတွက်မဟုတ်သော နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုဖြစ်သည်။ အာရှဒေသ၌ ဆယ်စုနှစ် ခြောက်ခုတိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံ၊ နက်ရှိုင်းသည့် ဒေသဆိုင်ရာ နားလည် ကျွမ်းကျင်မှုတို့ဖြင့်၊ အာရှနိုင်ငံ ၁၈ နိုင်ငံတွင် ရုံးခွဲများဖွင့်လှစ်၍ အာရှဒေသအပေါ် သက်ရောက်လျက်ရှိသည့် ၂၁ ရာစု၏ အရေးကြီးလှသော ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည့် အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ဥပဒေ၊ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ အမျိုးသမီးများ စွမ်းအားဖြည့်ဆည်းမှု၊ သဘာဝပါတ်ဝန်းကျင် နှင့် ဒေသတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး တို့အပေါ် အစီအစဉ်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

စကားဦး

မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အရင်းအမြစ်အဖွဲ့အစည်း၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ နှင့် အာရှဖောင်ဒေးရှင်းတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့် အုပ်ချုပ်မှု ဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးချက်စာတမ်းများမှ တတိယမြောက်စာတမ်းကို တင်ပြဆွေးနွေးရသည့်အတွက် များစွာဂမ်းမြောက်မိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အပြောင်းအလဲသည် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ရှေ့သို့တိုးတက်ပြောင်းလဲနေသည်။ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျော့ချရေးနှင့် ဒေသအုပ်ချုပ်ရေးတို့သည် နိုင်ငံ၏ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အရေးပါသလို၊ အစိုးရ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၌ လည်း ဦးစားပေး ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လွန်စွာအရေးကြီးသည်။ ယင်းအကြောင်းကြောင့် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျော့ချခြင်းနှင့် ဒေသအစိုးရများနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကကျသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများအပေါ် အချိန်ကိုက် ဆန်းစစ်လေ့လာရန်နှင့် သုတေသနလုပ်ဆောင်ရန် အမှန်တကယ်လိုအပ်နေသည်။ မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အရင်းအမြစ်အဖွဲ့အစည်း၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ နှင့် အာရှဖောင်ဒေးရှင်းတို့သည် အတူအကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် ဆွေးနွေးချက်စာတမ်းများစွာ ထွက်လာရန်ရှိပါသည်။ ၎င်းစာတမ်းများသည် ဒေသန္တရအစိုး၏ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ သုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို ဗဟိုအဆင့်နှင့် ဒေသအဆင့်မှ ပေါ်လစီချမှတ်သူများ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ စီးပွားရေး အသိုင်းအဝိုင်းများ၊ နှင့် အခြားသော စိတ်ပါဝင်စားသော သက်ဆိုင်သူများ အားလုံးအား ဆွေးနွေးတင်ပြ၍ ပေါ်လစီနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို တိုက်ရိုက်ထိတွေ့တင်ပြနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အုပ်ချုပ်ရေး၌ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုသည် သုတေသီများနှင့် မူဝါဒချမှတ်သူများအကြားတွင် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ အာရုံစိုက်နေဆဲဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတကာတွင်မူ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍ စွမ်းဆောင်ရည်များ မြင့်တက်စေရန်စသည့် ရည်ရွယ်ချက်များဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုကို အလွန်အရေးကြီးသည်ဟု အသိအမှတ်ပြုလာကြသည်။ ဒေသန္တရအစိုးရများကို လုပ်ကိုင်မှုအာဏာများ ပိုမိုလွှဲပြောင်းပေးပြီးသည့်အပြင် အခြား ဒေသန္တရအဆင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍများကို တိုးမြှင့်လာသဖြင့် ထိုဖြစ်စဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုသဘောသဘာဂကို နားလည်ရန် လိုအပ်လာပါသည်။

ဤစာတမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ ဒေသန္တရအဆင့်တွင် လုပ်ကိုင်နေသော အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့အစည်း အမျိုးမျိုးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု အဆင့်ကို အကြမ်းဖျဉ်းတင်ပြထားပါသည်။ နိုင်ငံတွင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုသည် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးကြောင်းနှင့် ပါဝင်မှုအတွက် အတားအဆီးများ၊ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် အခြေအနေများကို ထပ်မံဆွေးနွေးထားပါသည်။ တွေ့ရှိမှုများသည် အစိုးရ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းများ အကြားတွင် ထိုပြဿနာနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ဤစာတမ်းသည် အနာဂတ်သုတေသနများပြုလုပ်ရန်အတွက်လည်း မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

ယခုစာတမ်းအား ရေးသားပြုစုရာတွင် ကုန်ကျစရိတ်များကို ဗြိတိသျှအစိုးရ၏ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာန (DFID) မှ ပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။ ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသော သုံးသပ်ချက်များသည် စာရေးသူများ၏ အမြင်များသာဖြစ်ပြီး၊ ဗြိတိသျှနိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာန၊ မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အရင်းအမြစ်အဖွဲ့အစည်း၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအဖွဲ့ နှင့် အာရှဖောင်ဒေးရှင်းတို့၏ အမြင်များမဟုတ်ပါ။

ဒေါက်တာ ဇော်ဦး

အမှုဆောင်ဒါရိုက်တာ

MDRI-CESD

ဒေါက်တာ ကင်မ်နင်ချ်

မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာကိုယ်စားလှယ်

The Asia Foundation

မာတိကာ

အစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ် 1

၁။ နိဒါန်း 4

၁။ (က) နောက်ခံသမိုင်း..4

၁။ (ခ) သုတေသနမေးခွန်းများ 4

၁။ (ဂ) မူဝါဒရေးရာနှင့် ဥပဒေရေးရာ မူဘောင် 5

၁။ (ဃ) မြန်မာနိုင်ငံရှိ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်၊ အဖွဲ့အစည်းများ..5

၂။ သဘောတရားများ၊ အချက်အလက်များနှင့် သုတေသနလုပ်ဆောင်ပုံ နည်းစနစ် 7

၃။ မြန်မာ့ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် ဖွဲ့စည်းပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု အခန်းကဏ္ဍ 10

၃။ (က) အစိုးရဖွဲ့စည်းပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု 10

ဇယား ၄။ မြန်မာ့ကျေးလက်ဒေသ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကောင်စီတွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးအလိုက် ရရှိထားသော ရာထူးများ (၂၀၁၁)..14

၃။ (ခ) အစိုးရမဟုတ်သော အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု 15

၄။ အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ခြင်း မည်သို့အရေးပါပုံ 19

၄။ (က) အမျိုးသမီးများ လိုလားသော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်နှင့် အမျိုးသားများ လိုလားသော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် 19

၄။(ခ)အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုရှိခြင်းကြောင့် အစိုးရအဖွဲ့လုပ်ကိုင်ပုံနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုများ မည်သို့ပြောင်းလဲပုံ 23

၅။ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်နိုင်မှုကို ဟန့်တားထားသော အချက်များနှင့် အားပေးထားသော အချက်များ 27

၅။ (က) ပညာရေး၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံ..27

၅။ (ခ) အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်တွင်းရေး ပြောရေးဆိုခွင့်..28

၅။ (ဂ) အချိန် ကန့်သတ်ချက်ရှိမှုများ 29

၅။ (ဃ) အမျိုးသမီးများ ခရီးသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ တားမြစ်ပိတ်ပင်မှုများ 32

၅။ (င) ဓလေ့ထုံးစံနှင့် ဘာသာရေးစံနှုန်းများ 32

၅။ (စ) ယုံကြည်စိတ်ချမှု..33

၅။(ဆ) အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် တုန့်ပြန်မှုများ 35

၅။ (ဇ) အခြားအမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုအပေါ်တွင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု 37

၅။ (ဈ) ကာကွယ်တားဆီးမှုများနှင့် ပြင်ပ သက်ရောက်မှုများကို စဉ်းစားချင့်ချိန်ခြင်း (Deliberate Interventions and External Shocks) 38

၆။ နိဂုံးချုပ်နှင့် အကြံပြုချက်များ..43

၆။ (က) နိဂုံးချုပ် 43

၆။ (ခ) အကြံပြုချက်များ 44
နောက်ဆက်တွဲ - ၁ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများ စာရင်း..46
နောက်ဆက်တွဲ ၂ - အုပ်စုဖွဲ့ ဆွေးနွေးမှု စာရင်းများ..48
နောက်ဆက်တွဲ ၃ - တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ပိုင်းဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများအကြောင်း..49
နောက်ဆက်တွဲ ၄- အာဆီယံဒေသနှင့် ရွေးချယ်ထားသော အခြားအာရှနိုင်ငံများမှအမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ကိုယ်စားပြုမှု အနိမ့်ဆုံးအဆင့်ကို သတ်မှတ်သည့် ခွဲတမ်းစနစ်၏ အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြချက်...50
အကိုးအကား 51

အစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ်

အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုသည် နိုင်ငံတကာမှ မူဝါဒချမှတ်သူများနှင့် သုတေသီများအကြား တစထက်တစ ပိုမိုအာရုံစိုက်ခံလာရသည်။ အကြောင်းမှာ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရှိသင့်မှုနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် စွမ်းဆောင်ရည် ပိုမိုကောင်းမွန်စေမှုစသည့် အကြောင်းတရားများကို အခြေပြု၍ အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပါဝင်လာနိုင်မှုသည် အရေးတယူရှိရမည့် ကိစ္စတစ်ရပ် ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ယခင်ကဆိုလျှင်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍအား လေ့လာမှု၊ သုတေသနပြုမှု အနည်းအကျဉ်းမျှသာ ရှိခဲ့သည်။ ဤ ဆွေးနွေးချက်စာတမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ ဒေသအစိုးရများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု အကြောင်းအရာ (theme) ပေါ်တွင် အခြေခံပြီး အဓိက သုတေသနမေးခွန်း (၃) ရပ်ကို လေ့လာအဖြေရှာရန်ဖြစ်သည်။ ယင်း သုတေသနမေးခွန်းသုံးရပ်အားအဖြေရှာရာတွင်ရှိပြီးသားသုတေသနများပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သွားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

- ဒေသအစိုးရအဆင့်၌ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော အရေးပါသည့် အုပ်ချုပ်မှုရာထူးများ၌ အမျိုးသမီးများ မည်သည့်အချိုးအစားဖြင့် ပါဝင်ခွင့်ရနေပြီလဲ။
- ဒေသအဆင့် အုပ်ချုပ်မှုစနစ် တည်ဆောက်ပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့် အခန်းကဏ္ဍသည် အရေးပါ အရာရောက်မှု ရှိရဲ့လား။
- အုပ်ချုပ်မှုစနစ် တည်ဆောက်ပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအား ဟန့်တားထားသော၊ ထောက်ကူပေးသော အကြောင်းအချက်တွေက ဘာတွေလဲ။

အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်အား အကြမ်းဖျင်းသာ ရှုမြင်ပုံဖော်ကြည့်သည့် အားလျော်စွာ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် တွင် ပါဝင်သော အဖွဲ့အစည်းများ (governance actors and institutions) ကို လေ့လာဆန်းစစ်ကြည့်သည်။ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ (civil society) နှင့် တရားစီရင်ရေးစနစ်မှလွဲ၍ ဒေသအုပ်ချုပ်ရေးစနစ် (နှင့် ပြည်ထောင်စုအုပ်ချုပ်ရေးစနစ်) တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုသည် အလွန်တရာနည်းပါးနေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ထောင်စုအဆင့် လွှတ်တော်တွင် ကိုယ်စားလှယ်နေရာများ၏ ၄.၄၂ ရာခိုင်နှုန်းသာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ ထိုကိန်းဂဏန်းသည် အခြားသော အာဆီယံနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်သည်ဖြစ်စေ၊ ကမ္ဘာတဝှမ်းမှ နိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်သည်ဖြစ်စေ အလွန်တရာနည်းနေသည်။ ဒေသအစိုးရများတွင်မူ အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် ပြည်ထောင်စုအဆင့်ထက်ပင် ပိုနည်းသည်။ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များ (ဒေသအဆင့်) တွင် လွှတ်တော်အမတ်များ၏ ၂.၈၃ ရာခိုင်နှုန်းသာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးရာထူးများ၌ အမျိုးသမီး တစ်ဦးတစ်ယောက်မျှပင်မရှိပေ (သုည ရာခိုင်နှုန်း)။ ကျေးရွာသူကြီးရာထူးတွင်လည်း ဝ.၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထွေထွေအပြားပြားသော လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များနှင့် ယင်းတို့နှင့် ဆက်နွယ်နေသော နိုင်ငံရေးပါတီများတွင် အမျိုးသမီးများသည် ဒုတိယတန်းစား အခန်းကဏ္ဍ၊ ရာထူးများတွင်သာ ရှိနေကြသည်။ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များနှင့် မဆက်စပ်သော နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုသည် အခြေခံအားဖြင့် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိနေသည်။ လက်ရှိတွင် အမျိုးသမီးများသည် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ (civil society) တွင် အများဆုံးပါဝင်ခွင့်ရနေပြီး၊ သူတို့သည် အရေအတွက်အားဖြင့်သာမက ဆုံးဖြတ်ချက်ချခွင့်ရှိသော အကြီးတန်းရာထူးများတွင်ပါ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေကြသည်။

ဤစာတမ်းသည် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၌ ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများနှင့် ဦးစားပေးရွေးချယ်မှုများ ကွဲပြားခြားနားသည်ဆိုသည့်ကောက်ချက်ကို ဦးတည်စေသော အထောက်အထားများကို တင်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ သန့်ရှင်းရေးနှင့် အသေးစားချေးငွေများသည် အမျိုးသမီးများ အဓိကဦးစားပေးစဉ်းစားသော ကိစ္စရပ်တစ်ချို့ ဖြစ်သည်။ သက်သေပြရန် အထောက်အထား အားမကောင်းသော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် လူမှုရေးနှင့် မိသားစုဝင်များ၏ အမှုအကျင့်များကို ထိန်းကျောင်းရာတွင် အမျိုးသားများနှင့် မတူသော ဦးစားပေးရွေးချယ်မှုများရှိသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများ

ဦးစားပေးရွေးချယ်တတ်သည့် အရေးကိစ္စများအပေါ် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးလေ့ရှိသည် ဆိုသည့်အချက်ကို လက်ခံနိုင်လောက်သော အထောက်အထားများကိုမူ ယခုလေ့လာမှု၌ မတွေ့ရှိရပေ။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများလာခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် အရည်အသွေးအား ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေမည့် နည်းလမ်းများကိုဆွေးနွေးထားသည်။ အုပ်ချုပ်ရေးအရည်အသွေး ပိုမိုကောင်းမွန်လာအောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုကြောင့် အကျင့်ပျက်ချစားမှုများကို လျော့ချပေးနိုင်ခြင်း၊ ပရောဂျက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ဝန်ဆောင်မှုများ ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ရာတွင် တိုးတက်လာခြင်းနှင့် ကောင်းမွန်လာစေခြင်း၊ ပဋိပက္ခများ နှင့် မကျေလည်မှုများကို လျော့ချပေးနိုင်ခြင်း စသည့် ဥပမာနည်းလမ်းများဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေးစံနစ်ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ ဒေသအုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသော အရာများတွင် အတွေ့အကြုံနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတစ်စုံတစ်ရာ မရှိခြင်း၊ အိမ်တွင်း ပြောရေးဆိုပိုင်ခွင့်နည်းခြင်း၊ အချိန်အခက်အခဲ၊ ခရီးသွားလာရ အဆင်မပြေခြင်း၊ အစဉ်အလာအရ အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများထက် ဩဇာနှင့် မြင့်မြတ်မှု (authority and glory) တို့ ရရှိထားခြင်းနှင့် အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်မှုအား လက်ခံမှု အားနည်းခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ သို့သော်ငြားလည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးထားသော (enabling) အချက်များလည်း ရှိသေးသည်။ ယင်းတို့မှာ အတန်းပညာသင်ယူမှုတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေး တူညီကြခြင်း၊ အချို့အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း များတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုကို တမင်တကာ အားပေးခြင်း၊ ဦးဆောင်မှုနေရာများတွင် ရောက်ရှိပြီးဖြစ်သော အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရှင်များက သူတို့ကဲ့သို့ စွမ်းဆောင်လာနိုင်စေရန် အမျိုးသမီးများအား အားပေးခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်နိုင်မှု အဟန့်အတားများမှာလည်း တစတစ လျော့ကျလာပြီဖြစ်သည်။

မြန်မာအစိုးရနှင့် အခြားသော အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့အစည်း (များအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ ဒေသအစိုးရ၊ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်များတွင် ပိုမိုပါဝင်လာနိုင်ရန်အတွက် အပြုသဘော ဆောင်ရွက်ချက်များစွာ လုပ်ဆောင်ရန် လိုနေသေးသည်။ အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ် (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW) သဘောတူညီချက်အား လေးစားလိုက်နာခြင်းနှင့် ဘေဂျင်း ကြေငြာစာတမ်းနှင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ (Beijing Declaration and Platform for Action) အား လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ ဒေသများတွင် (တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်များတွင်) အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင် မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ယခုသုတေသနမှ အဓိကကျသော မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များမှာ

- အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ် (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW) သဘောတူညီချက်နှင့် ဘေဂျင်း ကြေငြာစာတမ်းနှင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ (Beijing Declaration and Platform for Action)တို့နှင့်အညီ ဆထက်တိုး၍ လေးစားလိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အစိုးရအနေဖြင့် လက်ရှိဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရန်လိုအပ်သည်။
- အစိုးရအနေဖြင့် အချို့သော ရွေးချယ်ခံ ရာထူးများအတွက်သော်လည်းကောင်း (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ လျာထားစာရင်း အတွက်သော်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးပါဝင်မှု အနည်းဆုံးထားရှိရမည့် အချိုးအစားအား ပြဋ္ဌာန်းပေးသည့် ခွဲတမ်းစနစ် (quota system) ကို စတင်ကျင့်သုံးရန် အလေးအနက် စဉ်းစားသင့်သည်။
- အမျိုးမျိုးသော အုပ်ချုပ်မှု အဖွဲ့အစည်း များအနေဖြင့် ကျားမရေးရာအမြင်ဖွင့် သင်တန်းများနှင့် သက်ဆိုင်ရာကဏ္ဍအလိုက် ကိုက်ညီမည့် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများအား နိုင်ငံတဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီးများအတွက် ဆထက်တိုး၍ လက်လှမ်းမီလာအောင် ပိုင်းဝန်းကူညီဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ထို့အပြင် ကျားမရေးရာအမြင်ဖွင့် သင်တန်းများကို အမျိုးသားမျာအားလည်း သင်ကြားပေးရန် လိုအပ်နေသေးသည်။
- အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများသည် အမျိုးသားများအား ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုင်ရာ သင်တန်းများပေးသောအခါ အမျိုးသမီးများပါ တန်းတူညီမျှ တက်ရောက်သင်ကြားနိုင်အောင် စီစဉ်ပေးရန်လိုသည်။

ယင်းကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ အရေးကြီးသော ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်အချက်မှာ သင်တန်းအချိန်ဇယားများသည် အမျိုးသမီးများ လာရောက်သင်ယူနိုင်သော အချိန်ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ခရီးဝေးမှ လာရောက်သင်ကြားရမည်ဆိုလျှင်လည်း လုံခြုံဘေးကင်းစွာ သွားလာနိုင်ရေးနှင့် လိုအပ်ပါက နေရာထိုင်ခင်းပါ စီစဉ်ပေးသင့်သည် ။

- မြန်မာနိုင်ငံ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လာနိုင်ရေးကို မြှင့်တင်ပေးနေသော ပြည်တွင်း အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (LNGO) များ၊ နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (INGO)နှင့် အခြားသော အစိုးရအဖွဲ့ များ (ဉပမာ ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေး ဦးစီးဌာန) တို့သည် ၎င်းတို့၏ စီမံချက်လုပ်ငန်း များအား ကြီးကြပ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်းများကို ပီပီပြင်ပြင် လုပ်ဆောင်ရာတွင် သုတေသီများနှင့် အတူအကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။
- အခြေခံ အဆောက်အအုံများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ အဓိကအားဖြင့် နေအိမ်များတွင် လျှပ်စစ်မီးရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း စသည်ဖြင့် အမျိုးသမီးများ မအားလပ်စေသည့် အကြောင်းရင်းများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရန်လိုသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာပျော်ရွှင်မှု/အကျိုးစီးပွားတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန်နှင့် လူမှုဘဝ တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လာနိုင်စေရန်ရည်ရွယ်၍ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေကြသော မြန်မာနိုင်ငံရှိ အဖွဲ့အစည်းအားလုံးသည် လျှပ်စစ်မီးရရှိသောလူနေအိမ် များသထက်များလာအောင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

ဤစာတမ်းကို အောက်ဖော်ပြပါပုံစံဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။ အခန်း (၁) တွင် စာတမ်း၏ မိတ်ဆက်နှင့် ခြုံငုံသုံးသပ်ချက် ကို ဖော်ပြပေးထားသည်။ အခန်း (၂) တွင် အချက်အလက်များနှင့် အသုံးပြုထားသော သုတေသနလုပ်ဆောင်ပုံ နည်းစနစ်ကို ရှင်းလင်းထားသည်။ အခန်း (၃) တွင် ဒေသအဆင့် (နှင့် ပြည်ထောင်စုအဆင့်) အုပ်ချုပ်မှုစနစ် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံတွင်ရှိသော ရာထူးများ၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု အချိုးအစားကို ခြုံငုံဖော်ပြထားသည်။ အခန်း (၄) တွင် ဒေသအုပ်ချုပ်မှုစံနစ် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်မျာ တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုသည် မည်သို့ အရေးပါ အရာရောက်နိုင်သည်ကို ဆွေးနွေးထားသည်။ အခန်း (၅) တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသအုပ်ချုပ်မှုစနစ် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ၌ လက်ရှိအခြေအနေတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို ဟန့်တားထားသော အချက်များနှင့် အားပေးထားသော အချက်ဟူ၍ စီစစ်၍ ခွဲထုတ်ပေးထားသည်။ အခန်း (၆) သည် နိဂုံးချုပ်ဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို အကြံပြုဆွေးနွေးထားသည်။

၁။ နိဒါန်း

၁။ (က) နောက်ခံသမိုင်း

သမိုင်းဖြစ်စဉ်တစ်ချို့နှင့် မျက်မှောက်ခေတ် ညွှန်းကိန်းများအရ မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှု တော်တော်တန်တန်ရှိသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်အတွင်း စိတ်အားထက်သန်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့် ရကြသည်ဟုလည်း ဆိုနိုင်သည်။ ၁၉၃၅ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ယခုအချိန်တွင် အာဆီယံဟု ခေါ်သော နိုင်ငံများထဲတွင် အမျိုးသမီးများအား မဲပေးခွင့် အပ်နှင်းခဲ့သော ဒုတိယမြောက်နိုင်ငံ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ အမျိုးသမီးများသည် နိုင်ငံရေးတွင် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်ပတ်သက်လုပ်ကိုင်နိုင်သော နိုင်ငံဖွဲ့စည်းပုံက ပေးအပ်ထားသော အခွင့်အရေးများ ရရှိခဲ့ကြသည် [1]။ ဗမာ[a]အမျိုးသမီးများသည် ကွာရှင်းပြတ်စဲသည့်အခါမျိုးတွင် ဥပဒေက ပေးအပ်ထားသော ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ခွဲဝေရယူနိုင်ခွင့်နှင့် အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်တို့ကို ကာလကြာရှည်ကတည်းက ရပြီးဖြစ်သည်[2]။ ပြဋ္ဌာန်းထားသော ဥပဒေများ (Statutory law) အရလည်း မြန်မာပြည်သူပြည်သားတိုင်းသည် ယင်းအခွင့်အရေးကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်[3]။ မူလတန်းနှင့် အထက်တန်းကျောင်းများတွင် ကျောင်းအပ်မှု အချိုးအစားကို ကြည့်မည်ဆိုလျှင်လည်း ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေး တို့ကြား မတိမ်းမယိမ်း ဖြစ်နေသည်[4]။ ၂၀၀၉-၁၀ ခုနှစ်တွင် အသက် ၁၅-၂၄ ကြား အမျိုးသမီးတို့၏ ၈၇% နီးပါးသည် စာတတ်မြောက်သည်ကို တွေ့ရှိရသည်[5]။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးများသည် စိုက်ပျိုးရေးမဟုတ်သော ကဏ္ဍတွင် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု ၄၅% နီးပါးရှိသည်[6]။ အလားတူ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထင်ရှားဆုံးသော နိုင်ငံရေးသမားတစ်ဦးဖြစ်သော ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်သည်လည်း အမျိုးသမီးဖြစ်သည်။ သူမသည် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီ အဖွဲ့ချုပ်၏ ပါတီဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပြီး ၂၀၁၅ ရွေးကောက်ပွဲ[7]တွင် အနိုင်ရရှိလိမ့်မည်ဟု အများက ခန့်မှန်းထားကြသည်။ ၂၀၁၃ တွင် သမ္မတရုံးဝန်ကြီးတစ်ဦးဖြစ်သော ဦးစိုးမောင်၏ အဆိုအရ

> မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် အစဉ်အလာအားဖြင့် ကျား၊ မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု နည်းသည်။ ကျား၊ မ ဆက်ဆံရေးသည် အခြားသော အာရှနိုင်ငံများထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည်... ဖွဲ့စည်းပုံကပေးအပ်ထားသော ကျား၊ မ တန်းတူအခွင့်အရေးသာမက မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အစဉ်အလာအရပါ မြန်မာအမျိုးသမီးများသည် မြန်မာအမျိုးသားများနှင့် တန်းတူ အခွင့်အရေးရရှိကြသည်[8]။

သို့သော်ငြားလည်း အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်တွင် သိသာထင်ရှားသော ပါဝင်နိုင်မှု များများစားစား မရှိသေးသည်ဆိုသည့်အချက်သည် ဤစာတမ်း၏ အထောက်အထားများနှင့် ကိုက်ညီနေသည်။ ထို့ကြောင့် ဤစာတမ်းသည် ကျား၊ မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံမျိုးစုံသည် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်နိုင်စွမ်းကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ကန့်သတ်ရာရောက်နေသည်ဟု တင်ပြဆွေးနွေးထားသည်။

၁။ (ခ) သုတေသနမေးခွန်းများ

ယခုစာတမ်းသည် အဓိကအားဖြင့် သုတေသန မေးခွန်းသုံးမျိုးကို လေ့လာ အဖြေရှာမည်ဖြစ်သည်။

- ဒေသဆိုင်ရာအဆင့်၌ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော အရေးပါသည့် အုပ်ချုပ်မှုရာထူးများ၌ အမျိုးသမီးများ မည်သည့်အချိုးအစားဖြင့် ပါဝင်ခွင့်ရနေပြီလဲ။ (အခန်း ၃)
- ဒေသအဆင့် အုပ်ချုပ်မှုစနစ် တည်ဆောက်ပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့် အခန်းကဏ္ဍသည် အရေးပါ အရာရောက်မှု ရှိရဲ့လား။ (အခန်း ၄)
- အုပ်ချုပ်မှုစနစ် တည်ဆောက်ပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအား ဟန့်တားထားသော၊ ထောက်ကူပေးသော အကြောင်းအချက်တွေက ဘာတွေလဲ။ (အခန်း ၅)

[a] ဗမာသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် တိုင်းရင်းသား အများစုဖြစ်သည်။

၁။ (ဂ) မူဂါဒရေးရာနှင့် ဥပဒေရေးရာ မူဘောင်

မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ကျား၊မ ခွဲခြားမှုကို ရပ်တန့်သွားစေရန် နှင့် လူမှုဘဝတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးရန်ရည်ရွယ်သော နိုင်ငံတကာ မူဝါဒရေးရာ ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်မည်ဟု ကတိကဝတ်များ ပြုထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ် (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW) နှင့် ဘေဂျင်း ကြေငြာစာတမ်းနှင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ (Beijing Declaration and Platform for Action) တွင် သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်[9]။ CEDAW သဘောတူညီချက်အရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို မရှိစေရန် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုမျိုးစုံကို လိုက်ပါကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မည်ဟု ကတိကဝတ်ပြုထားသည်။ ယင်းတို့ထဲတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို သက်ရောက်စေသည့် ဥပဒေများကို ဖျက်သိမ်း၍ ခွဲခြားမှုကို တားမြစ်ပေးသည့် ဥပဒေများကို ပြောင်းလဲပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် လူပုဂ္ဂိုလ်မှသော်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းမှသော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းများမှသော်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးတို့အား ခွဲခြားဆက်ဆံသော မည်သည့်လုပ်ရပ်မျိုးကိုမဆို ဖယ်ရှားပေးခြင်းလည်း ပါဝင်သည်[10]။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် နိုင်ငံရေး ဆုံးဖြတ်ချက်များအား အပြည့်အဝ၊ တန်းတူညီမျှ ချမှတ်နိုင်ခွင့်ရှိရမည်။ အမျိုးသမီးများသည် သူတို့၏ လူမှုဘဝနှင့် ပုဂ္ဂလိကဘဝတို့တွင် တက်တက်ကြွကြွ၊ ထဲထဲဝင်ဝင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ကို ကန့်သတ်မည့် အဟန့်အတားမှန်သမျှကို ဖယ်ရှားပေးနိုင်ရမည်ဟု ဘေဂျင်း ကြေငြာစာတမ်းနှင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ (Beijing Declaration and Platform for Action)သဘောတူညီချက်အရလည်း မျှော်မှန်းထားသည်[11]။ ယင်းသို့သော နိုင်ငံတကာ မူဝါဒရေးရာ ကနဦးခြေလှမ်းများအား မြန်မာနိုင်ငံက လိုက်နာဆောင်ရွက်ပါမည်ဟု တာဝန်ခံထားခြင်း နှင့် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ၂၀၁၃-၂၀၂၂ (National Strategic Plan for the Advancement of Women) များကို အခြေခံ၍ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီ နှင့် လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနတို့သည်

> မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အလွှာအသီးသီးတွင် ဦးဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် တန်းတူအခွင့်အရေး ရရှိစေရေးအတွက် စနစ်များ၊ ဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာအောင် ပြင်ဆင်ရန် အရေးကြီးသည်ဟု ရပ်တည်ပြောဆိုကြသည်[12]။

၁။ (ဃ) မြန်မာနိုင်ငံရှိ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်၊ အဖွဲ့အစည်းများ

ဤစာတမ်းတွင် အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် အား အကြမ်းဖျင်းနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖွင့်ဆိုထားသည်။ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်တွင် ကုန်ပစ္စည်းများ ဝန်ဆောင်မှုများပေးသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဥပဒေများ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ရေးဆွဲသော ထိန်းကြောင်းသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များ၊ မိသားစု အိုးအိမ်များ၊ ရပ်ရွာများ ပါဝင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အပြည့်အစုံမဟုတ်သေးသော စာရင်းထဲတွင်

- အစိုးရ (တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်၊ ခရိုင်၊ မြို့နယ်နှင့် ရပ်ကွက်/ကျေးရွာ အဆင့်များ)
- ရပ်ရွာအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ
- ကုလသမဂ္ဂ အေဂျင်စီများ
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ငွေကြေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဥပမာ ကမ္ဘာ့ဘဏ်
- ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ
- အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များ
- အလွတ်သဘော ကျေးလက်အစည်းအဝေးများနှင့် ကျေးလက်အဖွဲ့များ
- လူထု သစ်တောပိုင်အစုအဖွဲ့ (Community forestry group)

- အစိုးရနှင့် ဆက်နွယ်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံ မိခင်နှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးအသင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာ အဖွဲ့ချုပ်
- တရားစီရင်ရေးစနစ်

ယခုဆွေးနွေးချက်စာတမ်းသည် ယခင်ထုတ်ပြန်ထားသော အချက်အလက်များနှင့် အသစ်တွေ့ရှိလာသော အချက်အလက်များကို ပေါင်းစပ်ထားသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဒေသဆိုင်ရာ ပြည်သူ့ရေးရာ/လူထုနှင့်သက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုကို ခြုံငုံသုံးသပ်ပြပေးနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ ကရင်ပြည်နယ်နှင့် ကချင်ပြည်နယ်များတွင် ဖြစ်ပျက်မှုအခြေအနေများသည် အထူးစိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသည်။ သို့သော် ဤစာတမ်းသည် အထောက်အထားများနှင့် ကောက်ချက်များသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များအားလုံးကို ကိုယ်စားပြုနိုင်အောင်၊ လွှမ်းခြုံနိုင်အောင် ထည့်သွင်းဖော်ပြပေးထားသည်။ ကျေးရွာအဆင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုကို အဓိက အာရုံစိုက်တင်ပြထားသော ထုတ်ပြန်ချက် အနည်းငယ်[13]မှလွဲ၍ ဒေသအစိုးရအဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုဆိုင်ရာ စာတမ်းများမှာ မရှိသလောက်ဖြစ်နေသည်။ ဤစာတမ်းသည် အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပါဝင်လာနိုင်အောင် မြှင့်တင်ပေးခြင်း နှင့် မပါဝင်နိုင်အောင်ကန့်သတ်ထားခြင်းဆိုသည့် အရေးပါသော တည်ဆောက်ပုံယန္တရားများကို စိစစ်၍ အများပြည်သူတို့အတွက် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုနှင့် ပတ်သက်သော ဗဟုသုတများ တိုးပွားလာစေရန် ကြိုးပမ်းခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အုပ်ချုပ်မှုစနစ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုသည် အရေးပါ အရာရောက်မှု ရှိရဲ့လားဆိုသည်ကို ဆန်းစစ်ရန်ဖြစ်သည်။

၂။ သဘောတရားများ၊ အချက်အလက်များနှင့် သုတေသနလုပ်ဆောင်ပုံ နည်းစနစ်

ဤစာတမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသအစိုးရ ဖွဲ့စည်းပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုအဆင့်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ထားသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအနည်းအများအလိုက် အစိုးရဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် မည်သို့အကျိုးသက်ရောက်သည်နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်နိုင်မှု အနည်းအများအား မည်သည့်အချက်များက သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနေသည် တို့ဖြစ်သည်။ ဤစာတမ်းသည် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ဒေသအစိုးရများတွင် မည်ရွေ့မည်မျှပါဝင်နေသည်ဆိုသည့် အချက်ကို ဖော်ထုတ်ပေး၍ အနာဂတ်တွင် ယင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဆက်လက်ဆွေးနွေးလာနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။ သုတေသနပြုလုပ်ရာတွင် ငွေကြေးသုံးစွဲနိုင်မှုနည်းခြင်းနှင့် အချက်အလက်ရှားပါးခြင်းတို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံ ဒေသအစိုးရများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုအခန်းကဏ္ဍများနှင့် ပတ်သက်၍ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်မည်တော့မဟုတ်ပေ။ သို့သော်ငြားလည်း အဓိကကျသော ပြဿနာကိစ္စရပ် တော်တော်များများကို လေ့လာဆန်းစစ်ထားပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိအခြေအနေကို အကြမ်းဖျင်း ညွှန်းပြနိုင်မည့် အထောက်အထားများဖြင့် ပံ့ပိုးထားသည်။ ဤသို့ဖြင့် ယခုစာတမ်းသည် အများလစ်လျူရှုထားသော ခေါင်းစဉ်အား ထိတွေ့ထားပြီး၊မူဝါဒပိုင်း အဓိကအာရုံစိုက်ရမည့် နေရာများနှင့် နောက်ထပ်သုတေသနများဆက်လက်ရန် လမ်းစတစ်ခုတော့ ဖြစ်နေလိမ့်သည်။

အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ကိုင်မှု အနေအထားကို အကဲဖြတ်ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်အပေါ်တွင် အမျိုးသမီး အရေအတွက် မည်မျှပါရှိသည် (သို့မဟုတ်) အချိုးအစား (သို့မဟုတ်) ယင်းအဖွဲ့အစည်းရှိ ရာထူးတစ်ခုတွင် အမျိုးသမီး အရေအတွက် မည်မျှရှိသည် ဆိုသည့် အချက် တစ်ခုတည်းပေါ်တွင်ကြည့်၍ နားလည်ရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသည် အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးအနေဖြင့် ပါဝင်ကောင်းပါဝင်နေမည်။ သို့သော် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ပြောဆိုပိုင်ခွင့်ရှိချင်မှရှိမည်။ (သို့မဟုတ်) ဆုံးဖြတ်ချက်များကို သိချင်မှသိမည်။ သို့မဟုတ် ဩဇာညောင်းသော၊ ပြောရေးဆိုခွင့်ရှိသော၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့် ရာထူးများကို ပိုင်ဆိုင်ထားသူလည်း ဖြစ်နိုင်သည်[b]။

ဤစာတမ်းအတွက် ကချင်ပြည်နယ်၊ ကရင်ပြည်နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့နှင့် နေပြည်တော်တို့တွင် ၂၀၁၄ ဖေဖော်ဝါရီလ မှ မေလအထိ ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဤစာတမ်းသည် အဓိကအားဖြင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ၊ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုများကိုပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ရပ်ကွက်/ကျေးရွာ နှင့် မြို့နယ် အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ အရေအတွက်နှင့်ပတ်သက်သော ယခင်ရှိပြီးသား (သို့သော် မထုတ်ပြန်ဖြစ်သော)အချက်အလက်များမှ ထည့်သွင်းအသုံးပြုနိုင်ခဲ့သည်။ ယင်းအချက်အလက်များကို အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန (ထွေအုပ်) မှ ပံ့ပိုးပေးထားသည်။

လူတွေ့မေးမြန်းထားသူများထဲတွင် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများပါဝင်သည်။ သူတို့သည် ရပ်ရွာအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုလသမဂ္ဂ အေဂျင်စီများ၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် အစိုးရ၏ ဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြသည်။ လူတွေ့မေးမြန်းမည့်သူများကို ရွေးချယ်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာဒေသအလိုက် ဗဟုသုတရှိပြီး ဤသုတေသနလေ့လာမှုအတွက်လည်း သင့်တော်မည့် ပေတံဖြင့်

---

[b]ပူးပေါင်းပါဝင်မှု အဆင့်အမျိုးမျိုးကို အုပ်စုခွဲနိုင်သည်။ ဘီနာ အဂါဝဲပါဝင်မှုအဆင့်ဆင့်ကို အဆင့်အနိမ့်ဆုံးမှ အဆင့်အမြင့်ဆုံးကို အကြံပြုသည်။ ၁)အနိမ့်ဆုံးပူးပေါင်းပါဝင်မှု - အုပ်စုတွင် အဖွဲ့ဝင်ရုံသာဖြစ်ပြီး ထို့ထက်မပိုပါ၊ ၂) အဖြည့်ခံပူးပေါင်းပါဝင်မှု- ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ပြီးမှသာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အကြောင်းကြားခြင်း၊ ၃) အကြံပြု ပူးပေါင်းပါဝင်မှု-ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ဩဇာလွှမ်းမိုးခြင်းမရှိဘဲ ကိစ္စရပ်များတွင် ထင်မြင်ချက်မေးခြင်း၊ ၄) အလုပ်ဦးစားပေး ပူးပေါင်းပါဝင်မှု- အလုပ်များကို လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ပေးခံရခြင်း (မိမိစိတ်ဆန္ဒဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း)၊ ၅) တက်ကြွသော ပူးပေါင်းပါဝင်မှု- ထင်မြင်ချက်များကို တောင်းခံသည်ဖြစ်စေ၊ မတောင်းခံသည်ဖြစ်စေ ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် အခြားလုပ်စရာများကိုလည်း အစပြုလုပ်ဆောင်ခြင်း ၆) အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်သော/ အားကောင်းသော ပူးပေါင်းပါဝင်မှု - အုပ်စုဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် အရေးကြီးသော ဆုံးဖြတ်ခွင့် နေရာရှိပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တင်ပြနိုင်ခြင်းနှင့် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ခြင်း ။ ဘီနာ အဂါဝဲ တွင်ရှု 'Does Women's Proportional Strength Affect Their Participation? Governing Local Forests in South Asia', *World Development*, 38 (2010), p.101.

ရွေးချယ်ထားသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုများတွင် အသက် ၃၀ နှင့် ၅၀ ကြားရှိသော အမျိုးသမီးများပါဝင်ပြီး၊ သူတို့၏ ပညာအရည်အချင်းသည် ၈ တန်းထက်မပိုပေ။ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း၊ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်းများနှင့် ပတ်သက်၍ လုပ်ကိုင်ပုံများကို အသေးစိတ်သိလိုပါက နောက်ဆက်တွဲ ၃ တွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။

ကချင်နှင့် ကရင်ပြည်နယ်တို့တွင် သွားရောက် လေ့လာခြင်းဖြင့် ထိုပြည်နယ်တို့တွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော အခြေအနေများကို နားလည်လာသည်။ ယင်းပြည်နယ်တို့၏ လူမျိုးစုများထဲမှ အများစုဖြစ်သော (ဥပမာ ကချင်နှင့် ကရင်တိုင်းရင်းသားများ) ကို အဓိကထား လေ့လာခဲ့သည်။ ရန်ကုန်၌ လူတွေ့မေးမြန်းမှုများပြုလုပ်ထားသော ပုဂ္ဂိုလ်နှစ်ဦး (IYGN6 နှင့် IYGN7 ကို နောက်ဆက်တွဲ ၁ တွင် ရှု) နှင့် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုများသည် ရန်ကုန်မြို့၏ အခြေအနေများ သတ်သတ်မှတ်မှတ် သိမြင်လာစေခဲ့သည်။ သို့သော်ငြားလည်း သုတေသန၏ အဓိကဦးတည်ချက်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံတဝှမ်းရှိ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အသီးသီးတို့၏ အခြေအနေများကို ထင်ဟပ်စေမည်ဖြစ်သည်။ နေပြည်တော်တွင် လေ့လာမှုများပြုလုပ်ရာတွင်လည်း တစ်နိုင်ငံလုံးကို ခြုံငုံမိစေရန် ရည်ရွယ် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

ကချင်ပြည်နယ်နှင့် ကရင်ပြည်နယ်များကို အဓိကဦးတည်သော နေရာအဖြစ် ရွေးချယ်ရာတွင် မည်သည့် အမျိုးသား ကိုယ်စားပြုမှုများကို အခြေခံပြီး ရွေးချယ်ခြင်းမဟုတ်ပါ။ ထိုဒေသများတွင် ဖြစ်ပျက်နေသော အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ပတ်သက်သော စိတ်ဝင်စားဖွယ် ဖြစ်စဉ်များကို အထူးသတိပြုမိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ- ကချင်ပြည်နယ်တွင် 'ပျောက်ဆုံးနေသော အမျိုးသားများ ' (အခန်း၅ ဂ တွင်ရှု)ကိုရည်ညွှန်းပြီးကရင်ပြည်နယ်တွင်မူ၁၉၈၀နှောင်းပိုင်းကာလများတွင်အချို့သောဒေသများ၌အမျိုးသမီး ကျေးရွာခေါင်းဆောင်များ တိုးပွားလာမှု (အခန်း ၃ ခတွင် ရှု) ကို ရည်ညွှန်းသည်။ ကချင်နှင့် ကရင်ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုများတွင် ကျား-မရေးရာ သာတူညီမျှမှု (egalitarianism) နှင့် ကျား-မ အခန်းကဏ္ဍ အဆင်ပြေချောမွေ့မှု (fluidity) တို့မှာ ကွဲပြားသည် (ကချင်ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုသည် ကရင်ရိုးရာယဉ်ကျေးမှု ရှုထောင့်မှ ကြည့်လျှင် ယေဘုယျအားဖြင့် နိမ့်ပါးသည် (အခန်း ၄နှင့် ၅ တွင်ရှု) ။ ဤစာတမ်းသည်ယခုခေတ် ထိုလူမှုအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပါဝင်မှု အကျိုးသက်ရောက်မှုသည် မည်သို့ကွဲပြားမှုများ ဖြစ်နေသည်ကိုသော်လည်းကောင်း၊ တူညီသည့် အချက်များကိုသော်လည်းကောင်း ရှာဖွေနိုင်ခဲ့ပါသည်။

အမျိုးသမီးများ၏ အချိန်သုံးစွဲပုံများ၊ အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင် အချိုးအစား၊ ကျား၊ မ စာတတ်နှုန်းတို့ကို မြန်မာနိုင်ငံ အိမ်ထောင်စု စားဝတ်နေရေး အခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှု စစ်တမ်း (Integrated Household Living Conditions Assessment Survey -- IHLCA) နှင့် ဗဟုညွှန်ကိန်းဆိုင်ရာ အစုလိုက်စစ်တမ်း (Multiple Indicator Cluster Survey – MICS) တို့မှ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို ရယူသုံးစွဲထားသည်။ ယင်း စစ်တမ်း နှစ်ခုလုံးသည် အိမ်ထောင်စု များ၏ အခြေအနေများကို လေ့လာသော စစ်တမ်းများဖြစ်ပြီး ၂၀၀၉-၁၀ ခုနှစ်တွင် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များအားလုံးတွင် ကောက်ခံခဲ့သည်။ ထိုစစ်တမ်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေကို ကိုယ်စားပြုကောက်ချက်ဆွဲနိုင်အောင် စာရင်းအင်းပညာသုံး၍ စစ်တမ်းကောက်ယူထားခြင်းဖြစ်သည်[c]။

မြန်မာနိုင်ငံတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် ဒေသအုပ်ချုပ်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ ထုတ်ဝေပြီးသည့် စာတမ်းများထဲမှ ActionAid, Care နှင့် OXFAM တို့၏ ပူးပေါင်းလေ့လာမှု (အတိုကောက်အားဖြင့် "ActionAid" ဟုသာ နောက်ပိုင်းတွင် သုံးစွဲသွားမည်) သည် အထူးအသုံးဝင်၍ မကြာခဏဆိုသလို ကိုးကားခံရသော စာတမ်းလည်းဖြစ်သည်။ ActionAid မှ ကောက်နုတ်ထားသော ဤစာတမ်းတွင် ထည့်သွင်းအသုံးပြုထားသော အချက်အလက်များသည် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အသီးသီးရှိ မြို့နယ်ပေါင်း ၁၂ မြို့နယ်မှ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်းများ နှင့် လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းများမှ ရလာဒ်များဖြစ်သည်။ ActionAid သည် ၁၂ မြို့နယ် ရပ်ရွာအခြေပြု

[c] စစ်တမ်းနှစ်ခုလုံးတွင် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း အချို့အစိတ်အပိုင်းများသည် နမူနာပုံစံတွင် မပါဝင်ပါ။ လုံခြုံရေး၊ သတင်းအချက်အလက်ရရှိမှုနှင့် ဆိုင်ကလုန်း နာဂစ်ကြောင့် နေရာအတည်တကျမရှိမှုတို့ကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်ထိုဒေသများတွင် နမူနာစစ်တမ်းကို မရနိုင်ပါ။ ထို့ကြောင့်စစ်တမ်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူဦးရေ အားလုံးကို ကိုယ်စားမပြုပါ။ See, Ministry of National Planning and Economic Development, Ministry of Health and UNICEF, p.4; Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): Technical Report* (Yangon, June 2011), pp.1, 9.

အဖွဲ့အစည်းများမှ ယောက်ျား၊ မိန်းမ ခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့ဝင်များအား အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်းများ နှင့် လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဖော်ပြပါ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များတွင် ရခိုင်ပြည်နယ်၊ ကချင်ပြည်နယ်၊ ကယားပြည်နယ်၊ ရှမ်းပြည်နယ် (မြောက်ပိုင်း)၊ မကွေးတိုင်းဒေသကြီး၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးနှင့် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးတို့ပါဝင်သည်။ သူတို့သည် ၂၀၁၀ နိုင်ဝင်ဘာလမှ ၂၀၁၁ ဇန်နဝါရီလအထိ ကွင်းဆင်းလေ့လာခဲ့ကြသည် [14]။ အလားတူပင် Gender and Development Initiatives (GDI) မှ ၂၀၁၁ ခုနှစ် ထုတ်ပြန်ချက်နှင့် ရိတ်စမစ် Reid Smith ၏ ၂၀၀၆ ထုတ်ပြန်ချက်တို့သည်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အသီးသီး၏ ကျေးလက်ဒေသများမှ ကျား၊ မ ဆက်ဆံရေး (gender relations) ကို အထူးပြုလေ့လာထားသည် [d]။ ဖော်ပြပါ ထုတ်ပြန်ချက်/ အစီရင်ခံချက်အားလုံးသည် (ဗမာတိုင်းရင်းသားများသာ) တိုင်းဒေသကြီးများနှင့် (ဗမာမဟုတ်သော လူနည်းစု တိုင်ရင်းသားများသာ) ပြည်နယ်မျိုးစုံကို လွှမ်းခြုံအောင် ဆောင်ရွက်ထားသည်။ ယင်းအစီရင်ခံချက်များ၊ ထုတ်ပြန်ချက်များ၏ တွေ့ရှိချက်များကို များစွာ ကိုးကားထားသည့်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံလုံးအား လွှမ်းခြုံသော ဆန်းစစ်မှုကို ပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် ဖော်ပြပါ သုတေသနစစ်တမ်းများသည် ကျေးလက် ဦးစားပေးလေ့လာချက်များဖြစ်သဖြင့် မြို့ပြများတွင် အခြေခံသော မြို့ပြဖက်တိမ်းညွတ်မည့် ပြဿနာအားလည်း အလိုအလျောက် ဖြေရှင်းပြီးသား ဖြစ်သွားလိမ့်မည်။

နိုင်ငံတကာမှ စာတမ်းများမှ မှတ်ယူစရာသင်ခန်းစာများကို ထုတ်နှုတ်ရာတွင် အိန္ဒိယနိုင်ငံအပေါ် လေ့လာထားမှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ကိုက်ညီအသုံးဝင်မည်ဖြစ်သဖြင့် ဤစာတမ်းတွင် မကြာခဏ ကိုးကားထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ ကျား၊ မ ဆက်ဆံရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးသော လုပ်ငန်းစဉ်များသည် အိန္ဒိယနိုင်ငံနှင့် ထပ်တူကျသည်ဟု မဆိုလိုပါ။ နှစ်နိုင်ငံအကြားတွင် ကွဲပြားခြားနားမှုများစွာရှိနေသကဲ့သို့ ကျား၊ မ ဆက်ဆံရေး၊ အမျိုးသမီးပါဝင်နိုင်မှု အခြေအနေနှင့် ပတ်သက်လျှင်လည်း များစွာကွဲပြားနေသည်[e]။ သို့သော် အိန္ဒိယ၏ အမျိုးသမီးရေးရာနှင့် ဒေသန္တရ အုပ်ချုပ်ရေးရာတို့နှင့် ပတ်သက်၍ ဆယ်စုနှစ်ကာလအတွင်း အသေးစိတ်ကျသော၊ အရည်အသွေးမီသော သုတေသနလေ့လာမှုများစွာ ထွက်ရှိခဲ့သည်။ ထို့အတွက်ကြောင့် အိန္ဒိယစာတမ်းများထဲမှ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် လေ့လာစရာ သင်ခန်းစာများစွာကို ကောက်နှုတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည် [15f]။

---

[d] The Gender and Development Initiative Development အစီရင်ခံစာသည် ဧရာဝတီတိုင်း၊ ရှမ်းပြည်နယ်၊ ရခိုင်ပြည်နယ်နှင့် ကချင်ပြည်နယ်တို့တွင် တွေ့ရှိချက်များပါဝင်သည်။ ရိတ်စမစ်၏ အစီရင်ခံစာသည် ဧရာဝတီတိုင်း၊ ရှမ်းပြည်နယ်၊ ရခိုင်ပြည်နယ်၊ ချင်းပြည်နယ်နှင့် ကချင်ပြည်နယ်တို့တွင်တွေ့ရှိချက်များ ပါဝင်သည်။ The Gender and Development Initiative, p.13; Reid Smith, pp.3-4.

[e] မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အောက်တွင် အခန်း၄နှင့်၅တွင်ကြည့်ရန်၊ အိန္ဒိယနိုင်ငံအတွက်Wendy Janssens, 'Women's Empowerment and the Creation of Social Capital in Indian Villages', *World Development*, 38 (2010), pp.975-76.

[f] 1993တွင် အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် အခြေခံဥပဒေပြင်ဆင်မှုသည် ကျေးရွာကောင်စီများ (မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးရုံးများ) သို့ အာဏာပိုမိုပေးအပ်ခဲ့သည်။ ကျေးရွာ၏ ၁/၃ တွင်ကျေးရွာခေါင်းဆောင်များသည် အမျိုးသမီးများအဖြစ်လျာထားခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးကျေးရွာခေါင်းဆောင်အဖြစ် လျာထားသော ကျေးရွာများတွင် ရွေးကောက်ပွဲများတွင် ကြုံရာကျပန်းရွေးချယ်လေ့ရှိသည်။ရွေးချယ်မှု၏ကြုံရာကျပန်းဖြစ်စဉ်သည် သုတေသီများကို ကွဲပြားသော ပြဿနာများကို ဆန်းစစ်ရာတွင် အကျိုးတရားဖြစ်စေမှု causation ကို ပိုမိုသေချာစေသည်။ ထိုပြဿနာများမှာ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များအကြား အပြုအမူများ (လာဘ်စားမှု အဆင့်အမျိုးမျိုးပါဝင်သည်။) ၊ အရည်အသွေး၊ အရည်အချင်း၊ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များ၏ ကျေးရွာ ပြည်သူပိုင်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှု အမျိုးအစားများ ပေးဝေမှု၊ အမျိုးသမီးများ၏ ရာဇဝတ်မှုများကို အစီရင်ခံမှုနှင့် တုန့်ပြန်မှု စသည်တို့ဖြစ်သည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် ပြီးခဲ့သည့် ၁၀စုနှစ်အတွင်း အိန္ဒိယတွင်အမျိုးသမီးနှင့် ဒေသအုပ်ချုပ်ရေးများနှင့် ပတ်သက်သော အရည်အသွေးမြင့် အသေးစိတ်သုတေသနများကို ထုတ်ဝေနိုင်ခဲ့သည်။ ၄င်းတို့သည် သုတေသနများနှင့် မူဝါဒချမှတ်ခြင်းဖြစ်စဉ်များကို အသိပေးတင်ပြနိုင်ခဲ့သည်။

၃။ မြန်မာ့ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် ဖွဲ့စည်းပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု အခန်းကဏ္ဍ

၃။ (က) အစိုးရဖွဲ့စည်းပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု

ဇယား ၁။ မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်ထောင်စုအဆင့် လွှတ်တော်တို့တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု [g]

	မဲဆန္ဒနယ်မြေ (အရေအတွက်)	ရွေးကောက်ခံ (အရေအတွက်)	တပ်မတော်သား ကိုယ်စားလှယ် (အရေအတွက်)	ရွေးကောက်သူများ + ရွေးချယ်ခံရသူများ (အရေအတွက်)	အမျိုးသမီး (အရေအတွက်)	ရွေးကောက်ခံသူများတွင် အမျိုးသမီး%	ကိုယ်စားလှယ်စုစုပေါင်းတွင်အမျိုးသမီး%
ပြည်သူ့လွှတ်တော် (အောက်လွှတ်တော်)	၃၃၀	၃၂၂	၁၁၀	၄၃၂	၂၅	၇.၇၆	၅.၇၉
အမျိုးသားလွှတ်တော် (အထက်လွှတ်တော်)	၁၆၈	၁၆၈	၅၆	၂၂၄	၄	၂.၃၈	၁.၇၉
ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် (အထက်အောက်လွှတ်တော်နှစ်ရပ်ပေါင်း)	၄၉၈	၄၉၀	၁၆၆	၆၅၆	၂၉	၅.၉၂	၄.၄၂

အရင်းအမြစ်- မြန်မာ-၂၀၁၂ လွှတ်တော်ရှိ အမျိုးသမီးများ (ဖန်တီးအိမ်နှင့် The Gender Equality Network, အောက်တိုဘာ ၂၀၁၂)

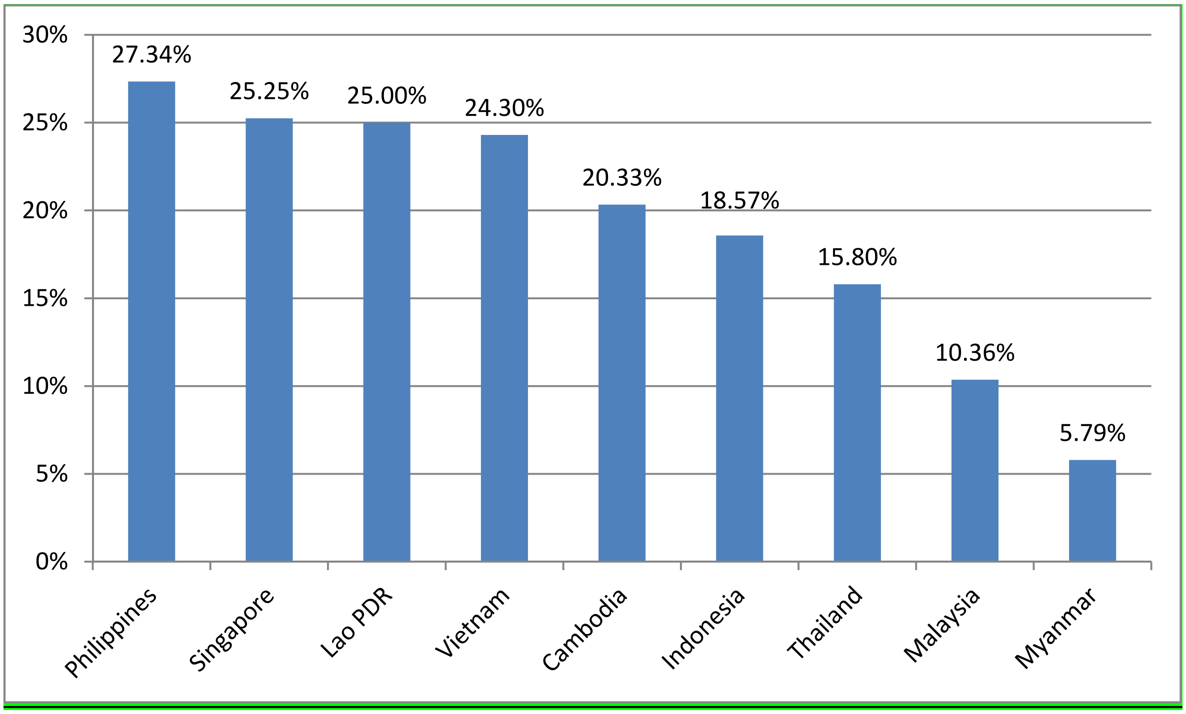
ပြည်ထောင်စုအဆင့် ရွေးကောက်ပွဲများ၊ လွှတ်တော်နှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဘက်တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ကိုယ်စားပြုမှုသည် အလွန်တရာနည်းသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ် နိုင်ငံရွေးကောက်ပွဲတွင် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်အရွေးခံသူအားလုံး၏ ၄ ရာခိုင်နှုန်းအောက်သာရှိခဲ့သည်[16]။ ဇယား ၁ တွင် ပြထားသကဲ့သို့ အထက်လွှတ်တော်နှင့် အောက်လွှတ်တော်နှစ်ရပ်လုံး၏ ရွေးကောက်ခံ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ၆ ရာခိုင်နှုန်းအောက်သာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်နေသည်။ တပ်မတော်ကိုယ်စားလှယ်များပါ ထည့်တွက်မည်ဆိုလျှင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် ၄.၄၂ ရာခိုင်နှုန်းအောက်သို့ ကျဆင်းသွားမည်ဖြစ်သည် [17]။ အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် အထက်လွှတ်တော်တွင် အဆမတန်နည်းနေပြီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း၏ ၁.၇၉ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိသည်။ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်နည်းသည်နှင့် အညီ ဝန်ကြီးရာထူးများတွင်လည်း နည်းပြီး၊ ဝန်ကြီးဌာန ၃၃ ခုထဲတွင် ဝန်ကြီးဌာန ၂ ခု (ပညာရေး ဝန်ကြီးဌာန နှင့် လူမှုဖူလုံရေး၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန) ကိုသာ အမျိုးသမီးများက ဦးဆောင်နေသည် [18] ။

ပုံ၁တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ အခြား အာဆီယံနိုင်ငံများနှင့်စာလျှင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ထောင်စုအဆင့် ဥပဒေပြုရေးတွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုမှုသည် အားနည်းနေသေးကြောင်းဖော်ပြထားသည် [19]။ ပြည်ထောင်စုအဆင့် အောက်လွှတ်တော်တွင် ဖြစ်စေ၊ လွှတ်တော်တစ်ရပ်လုံးတွင် ဖြစ်စေ ဥပဒေပြုရေးတွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုမှု ဒုတိယအားအနည်းဆုံးမှာ မလေးရှားဖြစ်သည်။ သို့သော် ၎င်းသည်ပင်လျှင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုမှုသည်မြန်မာနိုင်ငံထက်စာလျှင်၈၀% ပိုမြင့်သည်။ မလေးရှားအောက်လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှု နည်းသည်ကိုလည်း ၎င်းတို့၏ အထက်လွှတ်တော်တွင် ကိုယ်စားပြုမှုမြင့်မားခြင်း (ကိုယ်စားလှယ်များ၏၂၇.၁%) [20]ဖြင့် ပြန်လည်အားဖြည့်ထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွက်မူ ပြောင်းပြန်အားဖြင့် အောက်လွှတ်တော်က ပိုမိုများပြားသည် (ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ၁.၇၉ %) ။ ပြည်ထောင်စုအဆင့် အောက်လွှတ်တော်တွင်ဖြစ်စေ၊ လွှတ်တော်တစ်ရပ်လုံးတွင်

[g] မဲဆန္ဒနယ်ရခုတွင် ရွေးကောက်ပွဲပြုလုပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မဲဆန္ဒနယ်အရေအတွက်နှင့် ရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက် ကွာဟချက်ကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုမှု ၂၀%ထက်များသော အာဆီယံ ၅ နိုင်ငံမှာ ဖိလစ်ပိုင်၊ စင်ကာပူ၊ လာအိုပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ၊ဗီယက်နမ်နှင့် ကမ္ဘောဒီးယားတို့ဖြစ်သည်။

ပုံ၁ : အခြားအာဆီယံနိုင်ငံများတွင် ပြည်ထောင်စုအဆင့် လွှတ်တော်များတွင် အောက်လွှတ်တော် (သို့) လွှတ်တော်တစ်ရပ်လုံးတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှု[h]

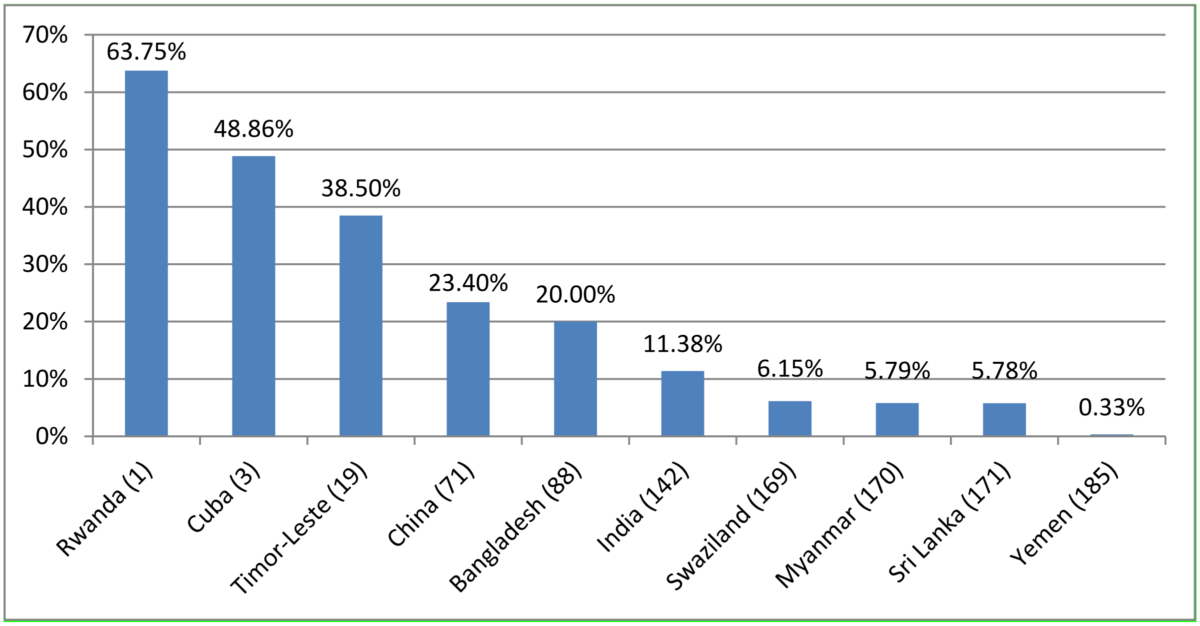


အရင်းအမြစ်: Adapted from Inter-Parliamentary Union Website (http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm) [accessed 10th january 2014]; Table 1, above.

ပုံ၂တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ ရွေးချယ်ထားသော အာဆီယံမဟုတ်သည့် နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုမှုကို နှိုင်းယှဉ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအချက်အလက်များက ပြသသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီး အချိုးအစားသည် အခြားအာဆီယံနိုင်ငံများတွင်သာမက အာဆီယံမဟုတ်သော နိုင်ငံများတွင်ပင် အလွန်နည်းနေသည်။ ပြည်ထောင်စုအဆင့် အောက်လွှတ်တော်တွင်ဖြစ်စေ၊ လွှတ်တော်တစ်ရပ်လုံးတွင်ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်မှု အချိုးအစားသည် ကမ္ဘာတဝှမ်း နိုင်ငံပေါင်း ၁၈၉နိုင်ငံကို စာရင်းပြုသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပါလီမန်အချက်အလက်စုဆောင်းမှု(Inter-Parliamentary Union database)တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် အဆင့် ၁၇၀ဖြစ်သည် [i]။

[h] ဘရူနိုင်းသည် ဤဇယားတွင်မပါဝင်ခြင်းမှာ ၎င်းတွင် ရွေးကောက်ခံ လွှတ်တော်မရှိသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။
[i] ပါလီမန်အချက်အလက်စုဆောင်းမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံကို ဤအဆင့်ထက်ပိုမိုနိမ့်ကျစွာ အဆင့်သတ်မှတ်ထားသည် (ဆိုလိုသည်မှာ သီရိလင်္ကာ၏ အပေါ်တွင်သာရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။) ဤသို့ကွာခြားချက်မှာ ပါလီမန်အချက်အလက်စုဆောင်းမှု (Inter Parliamentary Union database) သည် ၂၀၁၀ ရွေးကောက်ပွဲ၏ ရလဒ်များကိုသာ အခြေခံပြီး အပေါ်မှ ဇယား၁တွင် ပြထားသကဲ့သို့ မဟုတ်ဘဲ ၂၀၁၂-ကြားဖြတ်ရွေးကောက်ပွဲတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားပြုမှု များပြားလာခြင်းကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားပါ။

ပုံ ၂ : မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ရွေးချယ်ထားသော အခြားနိုင်ငံများတွင် ပြည်ထောင်စုအဆင့် လွှတ်တော်များတွင် အောက်လွှတ်တော်ဖြစ်စေ၊ လွှတ်တော်တစ်ရပ်လုံးတွင် ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှု[j]



မှတ်ချက်။ နိုင်ငံတစ်ခု၏ ကမ္ဘာ့စံချိန်ကို ကွင်းစကွင်းပိတ်အတွင်း ပြထားသည်။ အရင်းအမြစ် Adapted from Inter-Parliamentary Union Website (http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm) [accessed 10th january 2014]; Table 1, above.

အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှုသည် အရေးအကြီးဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်သည့် ရာထူးများတွင် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း အဆင့်များသည် ပြည်ထောင်စုအဆင့်ထက်ပင် နိမ့်ကျနေသေးသည်။ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းများတွင် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ၈၈၃ဦးရှိသည့်အနက် ၂၅ဦးသာ အမျိုးသမီးဖြစ်သည်(၂.၈၃%)။ ထို့အပြင် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း ဝန်ကြီး ၁၆၉ ဦးရှိသည့်အနက် ၄ဦးသာလျှင် အမျိုးသမီးဖြစ်သည် (၂.၃၇%) (ဇယား၂ ကို ရှု) ။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်း ၆ခု (ချင်း၊ ကယား၊ ကရင်၊ မွန်ပြည်နယ်များနှင့် စစ်ကိုင်းနှင့် တနင်္သာရီ တိုင်းများ) တွင် အမျိုးသမီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် လုံးဝ မရှိပါ (ဇယား၃ ကိုရှု)။ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း လွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးဝန်ကြီးများပါသော ပြည်နယ်တိုင်းများမှာ ကချင်ပြည်နယ် (လူမှုရေးဝန်ကြီးနှင့် ရှမ်းတိုင်းရင်းသားရေးရာဝန်ကြီး)၊ ရန်ကုန်တိုင်း (ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီး) နှင့် ဧရာဝတီတိုင်း (လူမှုရေးဝန်ကြီး) တို့ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးမြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ လုံးဝမရှိပါ (ဇယား၂ တွင် ရှု)။ မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများသည် မြို့နယ်အဆင့်တွင် အဓိက ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများဖြစ်ပြီး အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေး ဦးစီးဌာနက ခန့်အပ်ထားသည်။ ၎င်းတို့သည် ရပ်ကွက်၊ကျေးရွာအုပ်စုအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများကဲ့သို့ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ထားခြင်းမရှိဘဲ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းများမှ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဝန်ကြီးများက ရွေးချယ်ထားခြင်းမဟုတ်ပါ[21]။ ထို့အပြင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများတွင် အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနမှ ပြည်ထောင်စုအဆင့် အဆင့်မြင့် အရာရှိတစ်ဦးပြောကြားသည်မှာ အမျိုးသမီးများကို မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးရာထူးတွင် တားမြစ်ကန့်သတ်ထားသည့် စည်းကမ်းများ မရှိသဖြင့် အနာဂတ်တွင် အမျိုးသမီး မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည်။ သို့သော် အချိန်ယူရပါမည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူထပ်မံပြောဆိုသည်မှာ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနမည်သည့်နေရာတွင်မဆို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် ရာထူးများတွင် အမျိုးသမီးများ အလွန်နည်းပါးနေသည် [22]။ ထိုကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေရာများတွင် အမျိုးသမီးများမရှိခြင်းသည် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းများ၊

[j] ပါလီမန်အချက်အလက်စုဆောင်းမှု (Inter- Parliamentary Union database)သည် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်မရှိသော နိုင်ငံ၄နိုင်ငံကိုဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းတို့ကို ပူးတွဲ၁၈၆အဆင့်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။ ထိုနိုင်ငံများမှာ မိုက်ခရိုနီးရှားပြည်ထောင်စု (the Federated States of Micronesia) ၊ ပါလို (Palau)၊ ကာတာ (Qatar) နှင့် ဗာနာတူ(Vanautu)တို့ဖြစ်သည်။

မြို့နယ်များနှင့် ရပ်ကွက်ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးများတွင် အရာရှိအဆင့်ထက် နိမ့်သော ဝန်ထမ်းများမှာ ဌာနဝန်ထမ်း၏ ၃၈ % သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်သည် [23k]

ဇယား၂။ မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများတွင် အဆင့်မြင့်နေရာများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှု[l]

အစိုးရအဆင့်	ရာထူးများ	စုစုပေါင်း အရေအတွက်	အမျိုးသမီး	အမျိုးသမီး ပါဝင်မှုအချိုး
ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း	MPs လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ	၈၈၃	၂၅	၂.၈၃
	ဝန်ကြီးများ	၁၆၉	၄	၂.၃၇
မြို့နယ်အဆင့်	အုပ်ချုပ်ရေးမှူး	၃၃၀	၀	၀.၀၀
ရပ်ကွက်/ကျေးရွာအုပ်စု	အုပ်ချုပ်ရေးမှူး	၁၆၇၄၃	၁၉	၀.၀၀

အရင်းအမြစ်: အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနမှ အချက်အလက်များပေးသည် (၅ မတ် ၂၀၁၄)။ Nixon and others, စာမျက်နှာ ၅၅၊၉၂

ဇယား၃။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းလွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှုများ

ပြည်နယ်/တိုင်း	ကိုယ်စားလှယ်စုစုပေါင်း	ရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ်	တပ်မတော်သားကိုယ်စားလှယ်	အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်	ရွေးကောက်ခံ ကိုယ်စားလှယ်များမှ အမျိုးသမီး %	ကိုယ်စားလှယ်စုစုပေါင်းတွင် အမျိုးသမီး %	စုစုပေါင်း အစိုးရအဖွဲ့ဝင်	အမျိုးသမီး အစိုးရအဖွဲ့ဝင်
ရှမ်း	၁၄၃	၁၀၇	၃၆	၈	၇.၄၈%	၅.၅၉%	၁၇	၀
ရန်ကုန်	၁၂၃	၉၂	၃၁	၆	၆.၅၂%	၄.၈၈%	၁၂	၁
ဧရာဝတီ	၇၂	၅၄	၁၈	၃	၅.၅၆%	၄.၁၇%	၁၂	၁
ပဲခူး	၇၆	၅၇	၁၉	၃	၅.၂၆%	၃.၉၅%	၁၁	၀
ကချင်	၅၁	၃၈	၁၃	၂	၅.၂၆%	၃.၉၂%	၁၄	၂
ရခိုင်	၄၇	၃၅	၁၂	၁	၂.၈၆%	၂.၁၃%	၁၁	၀
မကွေး	၆၈	၅၁	၁၇	၁	၁.၉၆%	၁.၄၇%	၁၁	၀
မန္တလေး	၇၆	၅၇	၁၉	၁	၁.၇၅%	၁.၃၂%	၁၁	၀
ချင်း	၂၄	၁၈	၆	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၀	၀
ကယား	၂၀	၁၅	၅	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၁	၀
ကရင်	၂၃	၁၇	၆	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၃	၀
မွန်	၃၁	၂၃	၈	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၃	၀
စစ်ကိုင်း	၁၀၁	၇၆	၂၅	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၂	၀
တနင်္သာရီ	၂၈	၂၁	၇	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၁	၀
စုစုပေါင်း	၈၈၃	၆၆၁	၂၂၂	၂၅	၃.၇၈%	၂.၈၃%	၁၆၉	၄

အရင်းအမြစ်။ Nixon and others, စာမျက်နှာ ၅၅၊၉၂

---

k

l စာရေးသူသည် ခရိုင်အဆင့်အတွက် သင့်လျော်သော data များလည်း မရရှိခဲ့ပါ။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အစိုးရထိန်းချုပ်ထားသော နယ်မြေအတွင်းရှိ ရပ်ကွက်/ကျေးရွာအုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေးမှူး စုစုပေါင်း ၁၆၇၄၃ ဦးတွင် အမျိုးသမီးဦးရေမှာ ၁၉ ဦးသာရှိသည် (ဇယား ၂ ကို ရှုရန်)။ အမျိုးသမီး ရပ်ကွက်/ကျေးရွာအုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများကို ကရင်ပြည်နယ်တွင် ၉ ဦး၊ မကွေးတိုင်းဒေသကြီးတွင် ၅ ဦး၊ ကချင်ပြည်နယ်တွင် ၂ ဦး၊ ချင်းပြည်နယ်တွင် ၁ ဦး၊ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးတွင် ၁ ဦးနှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးတွင် ၁ ဦး အသီးသီး တွေ့ရသည်။ အမျိုးသမီး အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများသည် စုစုပေါင်း၏ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိသည်။ ဖော်ပြခဲ့ပါ အချက်အလက်သည် မြန်မာအစိုးရထိန်းချုပ်ထားနိုင်သော နယ်မြေများကိုသာ ဆိုလိုသည်။ အမျိုးသမီးကျေးရွာသူကြီးများသည် အစိုးရထိန်းချုပ်မထားသော ကရင်နယ်မြေများတွင် အတွေ့ရများသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုတစ်ခုတွင် ပါဝင်သူများ ဖြေဆိုချက်အရ အစိုးရမထိန်းချုပ်ထားသော ဖာပွန်မြို့နယ်ရှိ ကျေးရွာသူကြီး အတော်များများသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြပြီး သူတို့သည် ၃၀-၄၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းရသည် [24]။ လူတွေ့မေးမြန်းထားသူ တစ်ဦး၏အဆိုအရ ကော့ကရိတ်မြို့နယ်တွင်လည်း ကျေးရွာသူကြီးများသည် အမျိုးသမီးများ သာဖြစ်တတ်သည်ကို သိရသည် [25]။ တိုင်းရင်းသားဒေသများရှိ အစိုးရထိန်းချုပ်မထားသောနယ်မြေများတွင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို စာရေးသူသည် မလေ့လာမိသေးပါ။ အကယ်၍ လေ့လာမိပါကလည်း ၎င်းတို့ ထိုဒေသများတွင် မရှိသည်ကို သက်သေပြနိုင်သော အချက်များ မရှိသေးပါ။ အစိုးရထိန်းချုပ်မထားသော ဒေသရှိ ရပ်ကွက်၊ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများစာရင်းရှိလျှင်လည်း အမျိုးသမီးအချိုးအစားသည် မြင့်တက်သွားမည်ဖြစ်သည်။သို့သော် ကရင်ပြည်နယ်အချို့နေရာများတွင်သာ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ အနည်းငယ်သော အချိုးအစားသာရှိသေးသည်။ တနိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာနှင့်ဆိုလျှင် အလွန်နည်းပါးသည်[m] ။

ဇယား ၄။ မြန်မာ့ကျေးလက်ဒေသ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကောင်စီတွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးအလိုက် ရရှိထားသော ရာထူးများ (၂၀၁၁)[n]

ရာထူး	အမျိုးသား	အမျိုးသမီး
ဆယ်အိမ်ခေါင်း	၄၂	
ဥက္ကဋ္ဌ	၂၀	
အဖွဲ့ဝင်	၁၃	၁
ရာအိမ်မှူး	၁၄	
အတွင်းရေးမှူး	၁၄	
ရုံးစာရေး	၄	၁
တွဲဖက်အတွင်းရေးမှူး		၁
စာရင်းစစ်	၁	
လုပ်အားပေးသူ	၁	
စုစုပေါင်း	၁၀၉	၃

အရင်းအမြစ် : Löfving, p.40.

ActionAid ၂၀၁၁ လေ့လာမှု၏ စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် နယ်မြေများတွင် ကျေးလက်ဒေသ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကောင်စီ ၂၃ ခု ပါဝင်သည်။ ကောင်စီ ၂၃ ခုတွင် ရုံးဝန်ထမ်း ၁၀၉ ဦးရှိသည်။ ထိုအထဲတွင် အမျိုးသမီး ၃ ဦးသာပါပြီး၊ သူတို့သည် အရေးမပါသော/အာဏာမရှိသော ရာထူးများသာ ဖြစ်ကြသည်။ ActionAid လေ့လာမှု၏ တွေ့ရှိချက်များကို ဇယား ၆ တွင်

[m] မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိ၌ စိတ်ချရသော လူဦးရေ စာရင်းမရှိသေးပါ။ ကရင်ပြည်နယ်၏ လူဦးရေသည် မြန်မာနိုင်ငံစုစုပေါင်းလူဦးရေ၏ ၁၀%ထက်နည်းသည်ဟုတော့ ယုံကြည်စွာ ပြောနိုင်ပါသည်။ ကရင်ပြည်နယ်ရှိ မြို့နယ်အနည်းငယ်တွင်လည်း အမျိုးသမီးကျေးရွာခေါင်းဆောင်များ ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများရှိလူဦးရေကို ခန့်မှန်းရန် Hamish Nixon and others, *State and Region Governments in Myanmar* (MDRI-CESD - The Asia Foundation, 2013), p.11

[n] VPDC တွင်ပါသော ရာထူးနေရာအရေအတွက်သည်၂-၁၀ယောက်အကြားတွင် ကျေးရွာများအကြား နမူနာတွင် ကွာခြားမှုရှိသည်။

ဖော်ပြထားသည်။ ကချင်ပြည်နယ်တွင် အုပ်စုလိုက်မေးမြန်းမှု တစ်ခုအဆိုအရ သူတို့၏ ရပ်ရွာအုပ်ချုပ်ရေးရုံး[o]တွင် ဝန်ထမ်း ၅ ဦးရှိပြီး ၂ဦးမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သည်ဟုသိရသည်[26]။ သို့သော် မှတ်သားစရာကောင်းသည်မှာ အမျိုးသမီး ၂ ဦးမှ တစ်ဦးသည် သော့ကိုင်ဖြစ်ပြီး ကျန်တစ်ဦးမှာ ဘဏ္ဍာထိန်းဖြစ်သည်။ ဘဏ္ဍာထိန်းအလုပ်သည် မြန်မာပြည်တွင် အမျိုးသမီးများသာလုပ်သော အလုပ်ဟု အများက ရှုမြင်တတ်ကြသည် [p]။

၃။ (ခ) အစိုးရမဟုတ်သော အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု

နှစ်ပေါင်း ၅၀ ကျော်ကြာ အမျိုးသမီးများကို တပ်မတော်အတွင်းသို့ ဝင်ရောက်အမှုထမ်းခွင့် ပိတ်ပင်ထားပြီးနောက် ၂၀၁၃ အောက်တိုဘာလတွင် ယင်းကန့်သတ်ချက်ကို ဖြေလျော့ပေးပြီး အမှုထမ်းခွင့် ပြုလိုက်သည်[27]။ သို့သော်ငြားလည်း တပ်မတော်ကဲ့သို့သော ဩဇာအာဏာရှိသော အဖွဲ့အစည်းတွင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အကြီးတန်းရာထူးများသို့ ကာလတိုအတွင်း (သို့မဟုတ်) ကာလလတ်အတွင်း တက်လှမ်းခွင့်ရဦးမည် မဟုတ်သေးပေ။ အစိုးရမဟုတ်သော လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့များနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်နေသော နိုင်ငံရေးပါတီများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ အစဉ်တစိုက် ရှိနေခဲ့ပြီး အကြီးတန်းရာထူးများတွင် နေရာမရကြပေ။ သို့သော် ချွင်းချက်များတော့ရှိသည်။ နော်စီပိုးရာစိန် သည် ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး၏ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးဖြစ်ပြီး ထင်ရှားကျော်ဇောသူ တစ်ဦးလည်းဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် မွန်ပြည်သစ်ပါတီ၏ ဗဟိုကော်မတီ အဖွဲ့ဝင် မိစန္ဒာနှင့် ကရင်နီအမျိုးသားတိုးတက်ရေးပါတီမှ ဘာသာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဖြစ်သော ဒေါ်မော်ဦးမြတို့သည်လည်း ထည့်သွင်းဖော်ပြထိုက်သူများဖြစ်သည်။ ယင်းအမျိုးသမီးအားလုံးသည် လတ်တလောဖြစ်ပေါ်ဆောင်ရွက်နေသော အပစ်အခတ်ရပ်ဆဲရေး ဆွေးနွေးမှုများတွင် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးကို ကိုယ်စားပြု၍ စေ့စပ်ဆွေးနွေးကြသူများထဲတွင် ပါဝင်နေကြသည် [28]။

ကချင်အမျိုးသမီးများ ငြိမ်းချမ်းရေးကွန်ယက် ကို ၂၀၁၂ ဧပြီလတွင် တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ကွန်ယက်၏ အဓိက ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်မှာ ကချင်အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် လုံးလုံးလျားလျား ဖယ်ထုတ်ထားခံရခြင်းမျိုးကို အဆုံးသတ်စေရန်ဖြစ်သည်[29]။ ကချင်လွတ်မြောက်ရေးအဖွဲ့ (ကေအိုင်အို)မှ ညှိနှိုင်းရေးမှူး ဒေါ်မေစပယ်ဖြူအဆိုအရ ကချင်လွတ်မြောက်ရေးအဖွဲ့ (ကေအိုင်အို)/ကချင်လွတ်မြောက်ရေးတပ်မတော် (ကေအိုင်အေ)တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်နိုင်ရန် လှုပ်ရှားမှုတွင် တိုးတက်မှု တစုံတရာရှိလာပြီဟု သိရသည်။ ယခုအခါ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး ဆွေးနွေးပွဲများအတွက် နည်းပညာပိုင်း အကြံပေးအဖွဲ့ဝင်များ၏ သုံးပုံတစ်ပုံမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်လာသည်။ သို့သော် တဖက်တွင် ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲစကားဝိုင်းများ၌ ကချင်အမျိုးသမီး တစ်ဦးတလေမျှပင် ပါဝင်ခွင့်မရရှိသေးပေ။ အစိုးရအနေဖြင့်လည်း ဆွေးနွေးပွဲများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လာနိုင်ရန် အားပေးလိုသည့် ဆန္ဒနှင့် စိတ်ဝင်စားမှုလည်း ရှိပုံမပေါ်သေးဟု သူမကဆက်၍ဆိုသည်[30]။

မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော နိုင်ငံရေးပါတီများအားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အကျယ်တဝင့် (သို့မဟုတ်) ကိုယ်စားပြုပေးနိုင်လောက်သော အကဲဖြတ်မှုပြုလုပ်ခြင်းသည် ယခုသုတေသနလေ့လာမှု၏ နယ်ပယ်ထက် ကျော်လွန်နေသည်။ သို့သော် မကြာသေးခင်က မှတ်ပုံတင်ခဲ့သော ကချင်ပြည်နယ်ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီ၏ ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါက်တာတူးဂျာနှင့် မေးမြန်းထားချက်အရ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအားလုံးသည် ကချင်ပြည်နယ်ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီတွင် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်ခွင့်ရကြသည်။

---

[o] ၂၀၁၂ခုနှစ်တွင် ရပ်ကွက်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီသည် ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးရုံးများအဖြစ် အစားထိုးလိုက်သည်။

[p] နိုင်ငံတကာအဖွဲ့များ၊ NGOများနှင့် ရပ်ရွာဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့များတွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းသော လူတွေ့မေးမြန်းမှုများတွင် အဖွဲ့အစည်းပုံစံနှင့် အမျိုးသား/အမျိုးသမီး အလုပ်ခွဲဝေမှုကို မေးမြန်းပြီး တွေ့ရှိသည်မှာ အမျိုးသမီးများသည် ဘဏ္ဍာရေးအရာရှိများဖြစ်သည်။ (Interviews IKC6, IKC7, IYN7, and IYN12ကြည့်ရန်)။ ကချင်ပြည်နယ်လုံးဆိုင်ရာ ဒီမိုကရေစီပါတီသည် အမျိုးသမီးဗဟိုအလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီဝင်၏ ရာထူးမှာ ဘဏ္ဍာရေးမှူးဖြစ်သည် Interview IKC9တွင်ကြည့်ရန်။ ကျေးရွာကျန်းမာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆောင်ရွက်သော ကျေးရွာကော်မတီများ၊ ကချင်ပြည်နယ်ဝေးလံခေါင်ဖျားသော ဒေသများတွင် ကျေးရွာများသို့ ကျန်းမာရေးအထောက်အကူပေးသော NGOများ၊ အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများသည် ဘဏ္ဍာရေးမှူးဖြစ်သည်။

အဖွဲ့ဝင်အားလုံး၏ ထက်ဝက်သည်လည်း အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်[q]။ ဤအချိုးအစားသည် အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှု ကမ္ဘာ့လုံးအတိုင်းအတာပျမ်းမျှထက် ပိုကောင်းနေသည်[31]။ သို့သော် ကချင်ပြည်နယ်ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီတွင်း၌ပင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် ရာထူးအဆင့်တိုင်းတွင် တသတ်မတ်တည်း များသည်တော့ မဟုတ်ပေ။ ပုဂ္ဂိုလ် ၆၅ ဦးဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားသော ဗဟိုကော်မတီတွင် ၂၀-၂၅ ဦးခန့်သာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး၊ ဗဟိုအလုပ်မှုဆောင်ကော်မတီအဖွဲ့ဝင် ၂၁ ဦးထဲမှ ၅ ဦးသည်သာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။ ဗဟိုအလုပ်မှုဆောင်ကော်မတီ၏ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်များထဲမှ အမျိုးသမီး တစ်ဦးတည်းသာ (ဘဏ္ဍာရေးအရာရှိဆိုသည့်) ရာထူးသတ်သတ်မှတ်မှတ်ရှိသည်။ ဥက္ကဋ္ဌ၊ ဒု ဥက္ကဋ္ဌ၊ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးနှင့် အတွင်းရေးမှူး စသည့် အခြားသော ရာထူးများအားလုံးသည် အမျိုးသားများချည်းဖြစ်သည်[32]။

အခြားသော နိုင်ငံအတော်များများတွင် တွေ့ရသကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများ၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့်များသည် သမားရိုးကျ နိုင်ငံရေးထက် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပိုများသည်[33]။ မြန်မာ အမျိုးသမီးများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများတွင် အတွေ့ရများပြီး၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်တတ်ကြသည်။ ယင်းကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော လူတွေ့မေးမြန်းထားသူများ၏ အဆိုအရ ယင်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်လုပ်ကိုင်နိုင်မှု များသည်ဟု သိရသည်[34]။ ယင်းအချက်ကို ကချင်ပြည်နယ်တွင် အဓိကတွေ့ရသည်။ အကြောင်းမှာ ကချင်ပြည်နယ်ရှိ ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် အများစုဖြစ်နေပြီး၊ အကြီးတန်းရာထူးများတွင်လည်း အမျိုးသမီးအချိုးအစားများစွာ တွေ့ရသည်[r]။ ကချင်နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန်အသင်းချုပ် လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးဌာန(Community Development Department of the Kachin Baptist Convention) တွင် အဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်း ၃၅ ဦး၏ သုံးပုံနှစ်ပုံကို အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများခန့်ထားခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးအချိုးအစားကောင်းသည်။ သို့တိုင်အောင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သည့် အဆင့်များတွင် အမျိုးသမီး အရေအတွက် နည်းနေသေးသည်။ ကချင်နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန်အသင်းချုပ် လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးဌာန(Community Development Department of the Kachin Baptist Convention) ကဲ့သို့သော အမျိုးသမီးများနေရာရသည့် အဖွဲ့အစည်းမျိုးမှာပင် အဆုံးအဖြတ်ပေးရသော အဓိကကျသည့် ရာထူး ၆ နေရာထဲမှ ၂ နေရာသာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည်[35]။ ကချင်ပြည်နယ်တွင် အမျိုးသမီးများဆုံးဖြတ်ချက်ပေးနိုင်သည့်နေရာများတွင်တက်တက်ကြွကြွဆောင်ရွက်နိုင်သည်မှာ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများတွင် အများဆုံး၊ အစိုးရပိုင်းတွင် အနည်းဆုံး၊ နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဘုရားကျောင်းဦးဆောင်သော လူမှုအဖွဲ့အစည်းများတွင် မနည်းမများဟု တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူတို့က ထွက်ဆိုကြသည်[36]။ ယခုအခန်းတွင် တင်ပြခဲ့သော အထောက်အထားများကလည်း ထိုအမြင် နှင့်ကိုက်ညီနေသည်။

ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ (CBOs)၊ အစိုးရမဟုတ်သော ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများ (LNGOs)နှင့် အစိုးရမဟုတ်သော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ (INGOs) ၏ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှု (developmental activities) များတွင် ဦးစားပေးအစီအစဉ်များချမှတ်ရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် ကြီးကြပ်ပေးရန် ကျေးလက်အဆင့်ကော်မတီများကို

---

[q] တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့်အချိန်တွင်ဖြေကြားသူကပါတီဝင်ပေါင်း ၈၀၀၀ကျော်ရှိသည်ဟု တင်ပြခဲ့သည်။ Interview IKC9ကြည့်ရန်

[r] ဥပမာ မေတ္တာအဖွဲ့၏ မြစ်ကြီးနားရုံးတွင် ၆၀%သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည်။ အမျိုးသမီးဦးဆောင်သူဖြစ်ပြီး အဆင့်မြင့်ရာထူးများသည်လည်း အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည်။ ကျေးလက်ကျန်းမာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးတည်ထောင်သူ အမျိုးသမီးသည် အဖွဲ့အစည်းကို ဆက်လက်ဦးဆောင်သည်။ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးဦးရေတူညီသော်လည်း အမျိုးသမီးများထက် အမျိုးသားဝန်ထမ်းကောင်း ရှာရန် ခက်ခဲသည်(interviews IKC4 and IKC6 ကြည့်ရန်)။ အမျိုးသမီးကိစ္စများကိုလုပ်ကိုင်နေသောNGO တစ်ခုတွင် ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်များမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ပြီး အဖွဲ့ဝင်များမှာ အကုန်လုံး သို့ အကုန်လုံးနီးပါးမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည် interviews IKC5, IKY4, IYN1, IYN2, IYN4, and IYN9တွင်ကြည့်ရန်။ အမျိုးသမီးနှင့်ကျားမရေးရာကိစ္စများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ထင်ရှားသည့် မြန်မာ NGO the Gender Development Initiative မှာ အမှုဆောင်အရာရှိမှာ အမျိုးသားဖြစ်သည်။ ‘Within the Political Structure, Women Are Treated as Decorative’, *The Irrawaddy Magazine*, 27 January 2014 <http://www.irrawaddy.org/interview/within-political-structure-women-treated-decorative.html> [accessed 16 May 2014]. ကြည့်ရန်

ဖွဲ့စည်းလေ့ရှိသည်[37] ။ မြန်မာအမျိုးသမီးများသည် ယင်းကဲ့သို့သော လုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဝင်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းသည် ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးဖြစ်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းထက်ပိုများလေ့ရှိသည်။ သို့တိုင်အောင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရသည့် ရာထူးများဖြစ်သော ဉက္ကဋ္ဌနှင့် အတွင်းရေးမှူးရာထူးများတွင် အမျိုးသားများက ကြီးစိုးနေလေ့ရှိသည် [38]။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးများ ကော်မတီများတွင် ပါဝင်နေသည့်တိုင်အောင် သူတို့ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသော ကော်မတီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် လွပ်လပ်စွာ ပါဝင်ပြောဆိုနိုင်သည့် အနေအထားသို့ မရောက်သေးသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဥပမာ ကချင်နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန်အသင်းချုပ် ဆန်ပေးရေးအစီအစဉ် (Kachin Baptist Convention’s rice bank program) ၏ အစည်းအဝေးများနှင့် လုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်သော အမျိုးသမီးအများစုသည် ဆန်မည်သို့ခွဲဝေသုံးစွဲမည်ဆိုသည်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆုံးဖြစ်ပေးနိုင်စွမ်းမရှိကြပေ။ အကြောင်းမှာ အမျိုးသားများကသာ များသောအားဖြင့် ဆန်ပိုင်ရှင်ဖြစ်ခွင့်ရှိသောကြောင့် ဆန်ခွဲဝေသုံးစွဲမှုသည် အမျိုးသားများကသာ အကျေအလည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခွင့်ရှိကြသည်[39]။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ကော်မတီအစည်းအဝေးများတွင် နုတ်နည်းကြသောကြောင့်လည်း သူတို့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ဩဇာသက်ရောက်မှုအားနည်းနေသည်။ ယင်းအချက်ကို အခန်း ၅ တွင် အကျယ်တဝင့် ဆွေးနွေးထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ လူထု သစ်တောအစုအဖွဲ့ (community forestry group) တရားဝင် မှတ်ပုံတင်မှုမှာ တိုးပွားလာသော်လည်း မှတ်ပုံတင်ရာတွင် ရှုပ်ထွေးလှသော သဘောသဘာဝနှင့် သတင်းပို့ရသည် လုပ်ငန်းစဉ်များကြောင့် တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် ဖြစ်မလာသေးပေ။ ယခုလောလောဆယ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံတဝှမ်း လူထု သစ်တောအစုအဖွဲ့ ပေါင်း ၅၇၄ ခုရှိရာတွင် ကချင်ပြည်နယ်နှင့် ရှမ်းပြည်နယ် (မြောက်ပိုင်း) တို့တွင် အတွေ့ရများသည်[40]။ ဘင်နာအဂဂါ က အိန္ဒိယနှင့် နီပေါနိုင်ငံများရှိ လူထု သစ်တောအစုအဖွဲ့များအားလေ့လာ၍ထုတ်ဖော်ပြသနိုင်ခဲ့သကဲ့သို့ လူထုသစ်တောအစုအဖွဲ့များအား စီမံဆောင်ရွက်သည့်ပုံစံကိုလိုက်၍ အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝအပေါ် များစွာ သက်ရောက်မှုရှိသည်။ ယင်းအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်နိုင်ခွင့်မရှိခြင်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အမြင်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မပြုရာရောက်သည်[41]။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူထု သစ်တောအစုအဖွဲ့ များတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်နိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးရန် အရေးကြီးသည်ဆိုသည့် အချက်ကို ၂၀၁၁ ခုနှစ် အစီရင်ခံစာတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်[42]။ သို့သော် ယင်းကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုအချိုးအစားမှာ အလွန်တရာ နည်းနေသေးသည်[43]။ ယင်းကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သို့သော ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်မှုများရှိသည်ကို မသိရှိကြပေ။

ယခုအချိန်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ မိခင်နှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးအသင်း (MMCWA) နှင့် မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (MWAF) တို့သည် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို အဓိကတာဝန်ယူ ဖြည့်ဆည်းပေးနေသည့် အစိုးရနှင့် ချိတ်ဆက်ထားသော နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ကို ကျေးရွာအဆင့်၊ မြို့နယ်အဆင့်၊ တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်အဆင့်နှင့် ယူနီယံအဆင့် (union level) စသည်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားသည်။ မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (MWAF) ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အမျိုးသမီးရေးရာကိစ္စများကို မြှင့်တင်ရေးနှင့် နိုင်ငံတည်ဆောက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်လုပ်ရှားနိုင်ရန်[44] ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ အသင်းတည်ထောင်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ် (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW) ကော်မတီ၏ ချီးကျူးအသိအမှတ်ပြုမှုကို ရရှိခဲ့သည်[45]။ MMCWA ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မိခင်နှင့်ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ပြည်သူတို့၏ ဘဝအခြေအနေကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အကျိုးကို သယ်ပိုးရန်ဖြစ်သည်[46]။ ဤအဖွဲ့၏အဆိုအရ ၂၀၁၁ ခု၊ ဒီဇင်ဘာလအထိ လုပ်အားပေးအဖွဲ့ဝင်ပေါင်း ၁၄ ရှိသည်ဟု သိရပါသည်[47]။

မြန်မာနိုင်ငံ မိခင်နှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးအသင်း (MMCWA) နှင့် မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (MWAF) တို့၏ အဖွဲ့ဝင်များပြားခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးသီးသန့် အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်ခြင်းတို့ကြောင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း (community) နှင့် ၎င်းတို့ထက်ပို၍မြင့်မားသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍများကို အမျိုးသမီးများမှ ရရှိနိုင်သည်။ သို့သော် တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူတစ်ဦး၏ အဆိုအရ ထိုအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခံရမှုသည် ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုယ်အရည်အချင်းကြောင့် မဟုတ်ပဲ ခင်ပွန်းသည်များ၏ အရှိန်အဝါကြောင့်သာ ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြကြသည် [48]။ ဥပမာ ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်းက ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူး၊

မြို့နယ်အုပ်ရေးမှူး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်ဝန်ကြီး ဖြစ်နေပါက အဖွဲ့ဝင် ရွေးချယ်ခံရသည်။ ထို့ကြောင့် အောက်တွင် တွေ့ရှိရမည့် အခန်း ၄ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍမြှင့်တင်ရေးကိစ္စရပ်များတွင် ရာထူးခန့်အပ်ခြင်းခံရသော အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများ၏ အထောက်အပံ့ဖြင့် ရရှိခဲ့ပါက ၎င်းတို့တာဝန်ကို ထိရောက်စွာ လုပ်နိုင်ခြင်းမရှိ။ ထို့အပြင် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ရာထူးများကို အိမ်ထောင်ဖက် သို့မဟုတ် မိသားစု၏ ကျောထောက်နောက်ခံနှင့် ရရှိသော အမျိုးသမီးများသည် လူအများနှင့်သက်ဆိုင်ကိစ္စရပ်များကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ခွင့်မရှိကြပါ။

မြန်မာနိုင်ငံ မိခင်နှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးအသင်း (MMCWA) နှင့် မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (MWAF) အဖွဲ့ဝင်များနှင့် တွေ့ဆုံနိုင်ခွင့် မရရှိခဲ့ပါ။ ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ရှားမှုနှင့်ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များလည်း ရှားပါးသလို အင်တာဗျူးတွင် ဖြေဆိုသူ အများစုကလည်း ထိုအဖွဲ့အစည်းများအကြောင်း ပြောကြားခြင်းမရှိပါ။ ကရင်ပြည်နယ်မှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတစ်ခုတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၌ ပါဝင်လှုပ်ရှားနေသူတစ်ဦးက ကရင်ပြည်နယ်တွင် မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (MWAF) က မည်သည့်ကိစ္စများ ဆောင်ရွက်နေသည်ကို မိမိအနေနှင့် ဂဃနဏမသိရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်[49]။ ကရင်ပြည်နယ်ရှိ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးသူ အဖွဲ့ဝင်များကလည်း မြန်မာနိုင်ငံ မိခင်နှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးအသင်း (MMCWA) သည် မိမိတို့ရွာတွင်ရှိသော်လည်း တက်ကြွစွာလုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်[50]။ ကချင်လူမျိုး သုံးပုံတစ်ပုံနှင့် ဗမာလူမျိုး သုံးပုံနှစ်ပုံရှိသော ရွာတစ်ရွာမှ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးသော အဖွဲ့ဝင်များကလည်း ၎င်းတို့ရွာတွင် မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (MWAF) နှင့် ပါဝင်ပတ်သက်သောသူများသည် ဗမာလူမျိုးများသာဖြစ်ကြောင်း၊ အမည်ခံအဖွဲ့ဝင်များတွင် ကချင်လူမျိုးအနည်းစု ပါဝင်သော်လည်း အမာခံအဖွဲ့ဝင်များထဲတွင် ကချင်လူမျိုးများ မပါရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်[51]။ ဤကဲ့သို့ မြန်မာနိုင်ငံ မိခင်နှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးအသင်း (MMCWA) နှင့် မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (MWAF) အဖွဲ့များ၏ လှုပ်ရှားမှု အထောက်အထား ရရှိမှု နည်းပါးသဖြင့် ၎င်းတို့ မည်သို့မည်ပုံဆောင်ရွက်နေသည်၊ မြန်မာအမျိုးသမီးများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍ မည်မျှရှိသည်ကို နားလည်ရန် လေ့လာမှုများ ဆက်လက်ပြုလုပ်သွားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ပြည်နယ်နှင့် ခရိုင်အဆင့် တရားရုံးများတွင် တရားသူကြီး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး မြို့နယ်နှင့် ရပ်ကွက်အဆင့် တရားစီရင်ရေး အရာရှိများ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာလည်း အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်[52]။ ဤတွေ့ရှိချက်အရ တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု မြင့်မားသည်ဟု ဆိုနိုင်သော်လည်း ပိုမိုသဘောပေါက်နားလည်နိုင်ရန် လေ့လာမှုများ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သွားရန် လိုအပ်ပါသည်။

၄။ အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ခြင်း မည်သို့အရေးပါပုံ

ကမ္ဘာ့ဘဏ်အဖွဲ့၏ ၂၀၁၂ ကမ္ဘာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီရင်ခံစာတွင် လူမှုရေးနှင့် မူဝါဒရေးဆွဲရေးကိစ္စများ၌ အမျိုးသမီးများ ပြောရေးဆိုခွင့်ရရှိရေးသည် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အဓိကကျသော ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ (နိုဗယ်ဆုရှင်) အမာတြာစန် (Amartya Sen) နှင့် မာသာ န(စ်)ဘမ်း (Martha Nussbaum) တို့၏ အဆိုအတိုင်း အမျိုးသမီးများ၏ လူမှုဘဝတိုးတက်ရေးသည် သူတို့ဘဝနှင့်ပတ်သက်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ထိရောက်စွာချမှတ်နိုင်သည့် အခွင့်အရေးနှင့် ၎င်းတို့ဘဝကို မိမိကိုယ်တိုင် ထိန်းချုပ်ပိုင်ခွင့် ရှိမရှိနှင့် သက်ဆိုင်ကြောင်း ကမ္ဘာ့ဘဏ်က နားလည်ယုံကြည်သည်[53]။ အမျိုးသမီးဆန္ဒသည် တရားဥပဒေရှုထောင့်မှလည်း အရေးပါသည်။ ထိရောက်သော အုပ်ချုပ်ရေးဖြစ်ဖို့ရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုလိုအပ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက် ဗဟုသုတ ပိုများတတ်ကြသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသားများ ပါဝင်ပတ်သက်လေ့မရှိသည့် အမျိုးသမီးများနှင့်သာ သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များကို အမျိုးသမီးများ ဆုံးဖြတ်ခြင်းက ပိုမိုထိရောက်မှုရှိသည်။ အမျိုးသမီး သို့မဟုတ် ဘေးဖယ်ခြင်းခံထားရသော အဖွဲ့များကို ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရေးတွင် ပါဝင်စေခြင်းက ချမှတ်လိုက်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာရန်အတွက်လည်း အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည[54]။

ဤအခန်း၏ ပထမပိုင်း (အခန်း ၄-က) တွင် အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လိုလားနှစ်သက်မှု မတူညီသောကြောင့် တရားမျှတသည့် အုပ်ချုပ်ရေးပေါ်ပေါက်စေရန် အမျိုးသမီးများ၏ ဆန္ဒကို သိရှိနားလည်ရန် လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ဒုတိယပိုင်း (အခန်း ၄-ခ) တွင် ထိရောက်မှုနှင့် တရားမျှတမှုရှိသော အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီး၏ လုပ်ပုံကိုင်ပုံသည် အမျိုးသားများနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှု ရှိမရှိကို ဆန်းစစ်ထားသည်။

၄။ (က) အမျိုးသမီးများ လိုလားသော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်နှင့် အမျိုးသားများ လိုလားသော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်

တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု ဖြေဆိုသူများအနက် ကချင်ပြည်နယ်မှ နိုင်ငံရေးသမားသုံးဦး၏ အဆိုအရ ၎င်းတို့နယ်မြေတွင် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အရေးကြီးသော ကိစ္စအားလုံးအပေါ် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးများ ထားရှိသော သဘောထားမှာ ထပ်တူဖြစ်ကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့သည် [55]။ သို့သော် အခြားတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုဖြေဆိုသူ အများစုက ဤကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ သဘောထားမှာ သိသိသာသာ ကွဲလွဲသည်ဟု ဆိုသည်။ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးသော အဖွဲ့တွင် ပါဝင်သူများကလည်း အလားတူအမြင်ရှိသည်။ အမျိုးသမီးများက ကျန်းမာရေး၊ တကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေး၊ ကလေးပညာရေး၊ နေ့စဉ် လုပ်ကိုင်စားသောက်ရေး၊ မိသားစုဝင်ငွေနှင့် အသေးစား ငွေချေးကိစ္စများကို ပို၍ဂရုပြုလေ့ရှိပြီး[56] အမျိုးသားများက နိုင်ငံရေးမူဝါဒများနှင့် ပတ်သက်သော အခြေခံဥပဒေ၊ စီးပွားရေး၊ လမ်းတံတားနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံများ၊ လျှပ်စစ်မီးရရှိရေးကိစ္စများတွင် ပိုပြီးစိတ်ဝင်စားတတ်ကြသည် [57]။ အကြမ်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများက မိသားစု သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်စုနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စများကို အလေးထားတတ်ကြပြီး အမျိုးသားများ ရပ်ရွာ သို့မဟုတ် လူအများနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စများကို စိတ်ပါဝင်စားတတ်ကြသည် [s] ။

၄။ (က) (၁) အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်နှစ်သက်မှုအပေါ် လိုက်၍ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ မတူညီသောအချိန်အသုံးချပုံ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများအရ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ အချိန်အသုံးပြု ကွာခြားကြောင်း တွေ့မြင်ရသည် [58]။ အိန္ဒိယနိုင်ငံမှ တွေ့ရှိချက်များက မတူညီသော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် နှစ်သက်မှုနှင့် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးများ၏ တစ်နေ့တာ လုပ်ငန်းဆောင်တာများအတွက် အချိန်ခွဲဝေမှု မည်သို့ဆက်စပ်နေသည်ကို ရှင်းပြသည် [59]။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာချက်များကလည်း အမျိုးသမီးများ၏ ဝင်ငွေရှာဖွေသော လုပ်ငန်းများသည် အမျိုးသားများ၏ လုပ်ငန်းနှင့်ယှဉ်လျှင် ပို၍သေးငယ်တတ်ပြီး ထိုလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့နေအိမ်နှင့် ပို၍နီးကပ်ကြောင်း ဖော်ပြသည်[60]။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုဖြေဆိုချက်များ

[s] လိုလားသော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် ရွေးချယ်မှုကို ကျား/မ ကွဲပြားမှုတစ်ခုတည်းကို မူတည်ပြီး ဆုံးဖြတ်သည်မဟုတ်ပဲ အခြားမတူညီမှုများဖြစ်သည့် လူနေမှု အဆင့်အတန်း၊ ဝင်ငွေ၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ အသက်၊ ကျေးလက်နေ လူတန်းစား၊ မြို့နေလူတန်းစား စသည့်အချက်များ အပေါ်တွင်လည်း မူတည်သည်။

(အပေါ်စာပိုဒ် တွင် ရှုရန်) ကလည်း အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ မတူညီသော လိုလားချက်များနှင့် မတူညီသော အချိန်အသုံးချမှုတို့ ဆက်စပ်နေကြောင်း ဖော်ပြသည်။

ရှမ်းပြည်နယ်၊ ကချင်ပြည်နယ်၊ ရခိုင်ပြည်နယ်၊ ဧရာဝတီတိုင်းနှင့် မကွေးတိုင်းများတွင် ၂၀၁၁ တွင်ကောက်ယူခဲ့သော GDI စစ်တမ်းအရ ထမင်းချက်၊ ကလေးထိန်း၊ လူကြီးသူမများကို ပြုစုခြင်း၊ အဝတ်လျှော်၊ အိမ်သန့်ရှင်းရေး၊ အစားအသောက် ပြင်ဆင်ခြင်း၊ လယ်ကွင်းကို အစာပို့ခြင်း၊ ထင်းကောက်၊ ရေခပ်နှင့် ဈေးဝယ်ခြင်းတို့ကို အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များသာ အများအားဖြင့် ပြုလုပ်ကြောင်း သိရသည်[61]။ ထို့အပြင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ ကလေးမွေးခြင်းနှင့် နို့တိုက်ကျွေးခြင်းတို့ကိုလည်း ပြုလုပ်ကြရသည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ ဝင်ငွေရှာဖွေရေးလုပ်ငန်းများနှင့် မိသားစုစားသုံးကုန် ထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းများသည် များသောအားဖြင့် ၎င်းတို့အိမ်အနီးတဝိုက်တွင်သာ ရှိတတ်ကြပြီး ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်သော အမျိုးသမီးများ၏ အရင်းအနှီးသည် အမျိုးသားများ၏ အရင်းအနှီးထက် သေးငယ်ကြသည်[62]။ ဗဟုညွှန်ကိန်းဆိုင်ရာ အစုလိုက်စစ်တမ်း (MICS) စစ်တမ်းက အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ မည်သည့်ကိစ္စတွင် မည်မျှအချိန်သုံးသည်ကို မပါရှိသော်လည်း ရေခပ်သည့်တာဝန်ကို မည်သူက ယူရကြောင်းပါရှိသည်။ ထိုစစ်တမ်းနှင့် GDI စစ်တမ်းတို့၏ တူညီသည့်အချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အိမ်ထောင်စု ၇၁.၉ ရာခိုင်နှုန်း၏ အိမ်ပရဝုဏ်အတွင်း သောက်ရေတွင်းမရှိပဲ ထိုသောက်ရေကို အသက် ၁၅ နှစ်နှင့်အထက်ရှိသော အမျိုးသမီးများက တာဝန်ယူပြီး ခပ်ရသည်[t]။

အထက်ပါတွေ့ရှိချက်များအရ အမျိုးသမီးများက မည်သည့်ကိစ္စများကို အမျိုးသားများထက် ပို၍ဦးစားပေးကြောင်း ထင်ရှားသည်။ အမျိုးသမီးတို့ ဦးစားပေးသော ကျန်းမာရေးကိစ္စတွင် ကလေးငယ်များကို စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ လူအိုနှင့် လူနာများကို စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ ကလေးမွေးခြင်း၊ နို့တိုက်ကျွေးခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် ကလေးငယ်များ၏ ပညာရေး၊ ရေရရှိရေး၊ ကလေးငယ်နှင့် လူအိုလူနာများ သန့်ရှင်းရေး၊ သစ်တောနှင့် လယ်မြေထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး တို့လည်းပါဝင်သည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးအတွက် အရင်းအနှီးသည် အမျိုးသားများနှင့် အရင်းအနှီးထက် နည်းပါးသောကြောင့်လည်း အသေးစားချေးငွေလုပ်ငန်းကို ပိုပြီးစိတ်ဝင်စားခြင်းလည်းဖြစ်သည်။ အထက်ဖော်ပြခဲ့ပြီး ဖြစ်သည့်အတိုင်း ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ တကိုယ်ရည် သန့်ရှင်းရေးနှင့် အသေးစားငွေချေးလုပ်ငန်းများကို အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများက ပိုပြီး ဦးစားပေး လုပ်ကိုင်ကြောင်းကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုဖြေဆိုသူများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးသူ အဖွဲ့ဝင်များက သတိပြုမိသည်။

အိန္ဒိယနိုင်ငံမှ လေ့လာချက်များအရ ၎င်းတို့နိုင်ငံတွင်လည်း အမျိုးသမီးများက ရေခပ်သည့်တာဝန်ကို ယူရပြီး ရေရရှိရေးကို အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက် ပို၍အလေးပေးကြောင်း တွေ့ရသည် [63]။ သို့သော် ဤအချက်ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုဖြေဆိုသူများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးသူ အဖွဲ့ဝင်များမှ ပြောကြားခဲ့ခြင်း မရှိသည်ကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် မိမိတို့ပြုလုပ်ခဲ့သော အင်တာဗျူးများသည် မြို့ပြဒေသများ သို့မဟုတ် မြို့ပြနှင့်နီးစပ်သော ဒေသများတွင် ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း ထင်ရှားသည်။ MICS ၏ စစ်တမ်းအရ မြန်မာနိုင်ငံ မြို့ပြတွင်ရှိသော အိမ်ထောင်စုများ၏ ၆၄.၂ ရာခိုင်နှုန်းတွင် အိမ်ပရဝုဏ်အတွင်း သောက်ရေရရှိသဖြင့် ရေရရှိရေးကိစ္စမှာ လွန်စွာအရေးမကြီးချေ။ သို့သော် ၂၄.၁ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိသော ကျေးလက်ဒေသများအတွက်တော့ ရေရရှိရေးက အရေးကြီးသော ကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်သည်[64]။

MICS ၏ စစ်တမ်းအရ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အိမ်ထောင်စု ၉၄.၃ ရာခိုင်နှုန်း (ကျေးလက်ဒေသတွင် ၉၉ ရာခိုင်နှုန်း) က ထမင်းဟင်းချက်ရန်အတွက် ထင်းမီးသွေး သို့မဟုတ် နောက်ချေးကို အသုံးပြုကြောင်း သိရသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များက ထင်းကောက်ခြင်းကို လုပ်ရသော်လည်း သစ်တောနှင့် လယ်ယာထိန်းသိမ်းရေးကို အရေးကြီးသည့် ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း မိမိတို့၏ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုဖြေဆိုသူများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးသူ ဖြေကြားခြင်း မရှိခဲ့သည်က ထူးခြားသည့်

[t] ၄၃.၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိသော ရန်ကုန်တိုင်း တစ်ခုတည်းသာ အိမ်၏ပရဝုဏ်အတွင်း သောက်ရေတွင်း မရှိသောကြောင့် ရေခပ်သည့်တာဝန်ကို အမျိုးသမီးများက အများဆုံးမလုပ်ရသော တိုင်းဒေသဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ ရေခပ်ရသည့် အမြင့်ဆုံးရာခိုင်နှုန်းမှာ ရခိုင် ၉၃.၄ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ချင်းပြည်နယ် ၈၆.၉ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။ Ministry of National Planning and Economic Development, Ministry of Health and UNICEF၊ စာ ၃၄၊ ၉၀။

အချက်တစ်ချက်ဖြစ်သည်[u]။ ဤအချက်ကလည်း မိမိတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများကို မြို့ပြနှင့် နီးစပ်သော ဒေသများတွင် ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း ထောက်ပြသည်။ အကယ်၍ ဤသို့မဟုတ်ခဲ့ပါက သစ်တောနှင့် လယ်ယာထိန်းသိမ်းရေး အသိပညာသည် နိမ့်ပါးမှုကို ပြသခြင်းဖြစ်သည်။

၄။ (က) (၂) လူမှုဆက်ဆံရေး၊ ရာဇဝတ်မှုနှင့် အိမ်ထောင်စုများအတွင်း ဆက်ဆံရေးအပေါ် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ လိုလားနှစ်သက်မှုများ

အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လိုလားချက်ကွဲပြားမှုသည် ၎င်းတို့၏ အချိန်သုံးစွဲမှုတစ်ခုတည်းတွင် ပေါ်လွင်နေခြင်းမဟုတ်ပါ။ လူမှုဆက်ဆံရေး၊ ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာကိစ္စများနှင့် အိမ်ထောင်စုများအတွင်း ဆက်ဆံရေးကိစ္စများတွင်လည်း အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လိုလားလျက်ကွဲပြားမှုများ ပေါ်လွင်စေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပွားသော အဓမ္မကျင့်မှု မည်မျှများပြားမှန်း အတိအကျမသိရပါ[v]။ ဤအမှု အများစုမှာ တရားရုံးသို့ တိုင်ကြားလေ့မရှိကြ။ တိုင်ကြားသော အမှုအများစုမှာလည်း တရားရုံးအပြင်တွင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းတတ်သောကြောင့် အမှုကျူးလွန်သူ အများစုမှာ အပြစ်ပေးခံရလေ့မရှိပါ[65]။ မြန်မာ့တပ်မတော်မှ များပြားလှသော အဓမ္မကျင့်မှုနှင့် အခြားအကြမ်းဖက်မှုများကို ကျေးလက်ဒေသရှိ တိုင်းရင်းသားလူမျိုး အမျိုးသမီးများအပေါ် ပြုကျင့်ခဲ့သည်မှာ နှစ်ရှည်လများ ကြာမြင့်ခဲ့ပြီ ဖြစ်သော်လည်း ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများ အရေးယူခံရခြင်းမှာ အလွန်တရာ နည်းပါးလှသည် [66]။ ထိုအတွက်ကြောင့် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေ အတွင်းရေးမှူး ဘန်ကီမွန်းက မြန်မာအစိုးရအား လက်ရှိနှင့် သမိုင်းဝင် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် မုဒိန်းကျင့်မှုများ အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး လိုအပ်သလို အရေးယူရန် ညွှန်ကြားခဲ့သည် [67]။ မြန်မာလူ့အဖွဲ့အစည်းက အဓမ္မကျင့်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ မည်ကဲ့သို့ ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းပြီး အမြစ်ပြတ်သုတ်သင်ရန် အမျိုးသမီးများကို အားပေးမှုမရှိပဲ အဆင်ပြေသလို ရေလိုက်ငါးလိုက်နေဖို့အတွက်သာ နေစေလိုသည်[68]။ အချို့ဒေသများတွင် အဓမ္မကျင့်ခံရသော အမျိုးသမီးသည် အပျိုစင် မဟုတ်တော့သည့်အတွက် အိမ်ထောင်ပြုရန် မဖြစ်နိုင်တော့ဟု ယူဆထားသဖြင့် ၎င်းကိုအဓမ္မကျင့်သူနှင့် အိမ်ထောင်ပြုစေသည် [69]။ မိမိ၏ အိမ်ထောင်ရှင်က အဓမ္မပြုကျင့်ပါက မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရာဇဝတ်မှု မမြောက်ပါ [70]။

ဤစာတမ်းပြုစုသူများသည် အဓမ္မပြုကျင့်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ မည်သို့သဘောထား ကွဲလွဲကြောင်း အထောက်အထား မရှိသောလည်း အမျိုးသမီးများက ပို၍တင်းကြပ်သော ဥပဒေကို အလိုရှိမည်ဟု ယူဆပါသည်။ အခြားနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာချက်များအရ ပျမ်းမျှအားဖြင့် အမျိုးသားများက အဓမ္မဖြစ်ပွားရခြင်း၏ အကြောင်းရင်း အချို့တဝက်ကို အဓမ္မအကျင့်ခံရသူ အမျိုးသမီးတွင် တာဝန်ရှိကြောင်း ယုံကြည်ပြီး အမျိုးသမီးများကတော့ အမျိုးသားများ၏ ပြစ်မှုမြောက်အောင် ကြံစည်အားထုတ်မှုကို အပြစ်တင်ကြသည်[71]။အဓမ္မမှုတွင် အဓမ္မကျင့်ခံရသူသည် ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းကို ခံရသူဖြစ်သော်လည်း အပြစ်တင်ခံရသည့် ထုံးလမ်းစဉ်လာကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ လုပ်ဆောင်ရန် များစွာလိုအပ်နေသေးသည်[72]။ ဤကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအား အမျိုးသမီးများအား CEDAW ကော်မတီက တိုက်တွန်းခဲ့သည် [73]။ကရင်ပြည်နယ် အမျိုးသမီး အဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်သည် အောက်ခြေအဆင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ဖွဲ့ဖြစ်ပြီး အထက်ဖော်ပြပါ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးပြီး အဓမ္မပြုကျင့်ခံရသူများကို အထောက်အပံ့ပေးခြင်း၊ ဤကိစ္စကို အများပြည်သူများ သိရှိစေရန် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည် [74]။

---

[u] ဘီနာ အက်ဂါဝါ (Bina Agarwal) ၏ လူအများလက်ခံထားသော မှတ်တမ်းများအရ အိန္ဒိယနှင့် နီပေါနိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးများက ထင်းကောက်သည့် တာဝန်ယူရသူများ ဖြစ်သောကြောင့် ဒေသခံသစ်တော ထိန်းသိမ်းရေးကိစ္စကို အလေးပေးကြသည်။ ဥပမာများမှာ - ဘီနာ အက်ဂါဝါ၏ Participatory Development, 29 (2001)၊ စာ ၁၆၃၁-၃၆။ ဘီနာ အက်ဂါဝါ၏ Does Women's Proportional Strength Affect Their Participation? Governing Local Forests in South Asia, World Development, 38 (2010)၊ စာ ၉၉၊ ၁၀၇။

[v] ဤကိစ္စကို ပိုမိုသိရှိနားလည်ရန် လိုအပ်သေးသည်။ The Gender Equality Newwork မှ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု၊ လူမှုရေး စံနှုန်းများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူဆက်ဆံရေးကို အရည်အသွေးပိုင်းဆိုင်ရာသုတေသနများပြုလုပ်လေ့လာနေပါသည်။ ထိုသုတေသနများသည် ၂၀၁၄အကုန်တွင် ထွက်ရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ UNFPA မှလည်း ထိုကဲ့သို့ အမျိုးသမီးကိစ္စများကို အရည်အသွေးပိုင်းဆိုင်ရာသုတေသနများပြုလုပ်နေပါသည်။

အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း (National Strategic Plan for the Advancement of Women) ၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုများ ပပျောက်စေရန်အလို့ငှာ တရားဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာအောင် လုပ်ဆောင်စေရန်၊ အမျိုးသမီးများကို အကျိုးကိုအားမပေးသည့် ရိုးရာထုံးလမ်းစဉ်လာများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲစေရန်နှင့် အကြမ်းဖက်ခံရသော အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်တို့ ဖြစ်သည် [75]။

ဤမူဝါဒအတိုင်း လူမှုဖူလုံရေးဌာန မှ Gender Equality Network ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို ကာကွယ်ရေးမူကြမ်း (draft anti-violence against women) ကိုရေးဆွဲလျက်ရှိသည်။ ဤမူကြမ်းကို အတည်ပြုရေးနှင့် ထိရောက်မှုရှိစွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးအတွက် အခြားဝန်ကြီးဌာနများ၊ လွှတ်တော်အမတ်များနှင့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများလည်း လိုအပ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများအပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသားယူအမြတ်ထုတ်မှုများ (sexual harassment) သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ် တစ်ခုဖြစ်သည်။ ရန်ကုန်မြို့ရှိ လူကြပ်သော ဘတ်စ်ကားပေါ်တွင် အထူးအဖြစ်များသည်[76]။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၏ လွှတ်တော်အမတ်တစ်ဦးဖြစ်သူ ဒေါက်တာ ညိုညိုသင်းက အမျိုးသမီးသီးသန့် ဘတ်စ်ကားများ ပြေးဆွဲပေးရန် အဆိုပြုခဲ့သော်လည်း သူမ၏ အမျိုးသားလုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်များက အထူးတလည် ဂရုပြုခြင်း မရှိခဲ့ကြောင်း သူမထံမှတဆင့် သိရှိရသည်[77]။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်တွင်းရေး အကြမ်းဖက်မှု (domestic violence) များကို အရေးယူသော ဥပဒေ သေသေချာချာမရှိချေ။ ထိုကဲ့သို့ အမှုများကို အာဏာပိုင်များအား တိုင်ကြားခြင်းကိုလည်း ရိုးရာထုံးလမ်းစဉ်လာက လက်မခံလိုကြ[78]။ ဤကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ အထောက်အထား ခိုင်ခိုင်လုံလုံ မရှိသော်လည်း အိမ်တွင်းရေး အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်ပွားနှုန်း မြင့်မားမည်ဟု ယူဆပါသည်[79]။ များသောအားဖြင့် အိမ်တွင်းရေး အကြမ်းဖက်မှုကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ပတ်ဝန်းကျင်က လက်ခံကြသည် [80]။ ကမ္ဘာ့ပေါ်တွင်လည်း အိမ်တွင်းရေးနှင့် ပတ်သက်သော အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများ ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုသည် အနေးကွေးဆုံးဖြစ်သည်[81]။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်တွင်းရေး အကြမ်းဖက်မှုများကို မိသားစုအတွင်းရေးကိစ္စဟု မှတ်ယူကြပြီး ဤကိစ္စသည် ရပ်ရွာအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိဟု လက်ခံထားကြသည် [82]။ သို့သော် နိုင်ငံပေါင်းစုမှ အထောက်အထားများအရ အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများထက် အိမ်တွင်းရေး အကြမ်းဖက်မှုကို လက်ခံလေ့ရှိသဖြင့်[83] ဤကိစ္စကို လူအများရှေ့တွင် ဆွေးနွေးရန်လိုအပ်ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ ဆန္ဒကိုသိရှိရန် လိုအပ်သည်။

အိမ်တွင်းရေး အကြမ်းဖက်မှုသည် ကျူးလွန်ခြင်းခံရသူ တစ်ဦးတည်းအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိသည်မဟုတ်ပါ။ ၎င်းအမှုကို မြင်တွေ့ရသော အမျိုးသား ကလေးငယ်များသည် လူကြီးဖြစ်လာသောအခါ အလားတူ အကြမ်းဖက်များကို ကျူးလွန်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေ နှစ်ဆမှ သုံးဆအထိရှိသည်[84]။ ထို့ကြောင့် ကိစ္စကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အစိုးရမှ ဥပဒေထုတ်ပြန်သင့်ပြီး အခြားတာဝန်ရှိသူများကလည်း မိမိတို့ပတ်ဝန်းကျင်တွင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကို လက်ခံသည့် အလေ့အထကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ပြုလုပ်ခြင်းက ရေတိုနှင့် ရေရှည်နှစ်မျိုးလုံးတွင် အကြမ်းဖက်မှုများကို လျှော့နည်းစေသည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်များကို ကာကွယ်သည့် ဥပဒေကြမ်းသည် ဤရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် အလွန်အရေးပါသည်။

ကွာရှင်းပြတ်စဲခြင်းနှင့် အမွေဆက်ခံခြင်း ဥပဒေပြောင်းလဲရေးသည် ကမ္ဘာ့အနှံ့တွင်လည်း အိမ်တွင်းရေးနှင့် သက်ဆိုင်သောကြောင့် နေးကွေးကြသည် [85]။ဤစာတမ်း၏ အစောပိုင်းတွင် တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ တရားဝင် ဥပဒေက အမွေစား အမွေခံ သားသမီးမြေးမြစ်များကို ကျား/မ မခွဲခြားပဲ ညီတူညီမျှ အကျိုးခံစားခွင့်ကို ပေးထားသည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင် တရားဝင်ဥပဒေကို ကျော်လွှန်ပြီး ရိုးရာထုံးတမ်းစဉ်လာ ဥပဒေကိုသာ သုံးလေ့ရှိသည်။ ချွင်းချက်ဟု လက်ခံရသော အမှုများမှအပ ချင်းနှင့် ကချင်လူမျိုးစုများတွင် အမျိုးသမီးများက အမွေဆက်ခံနိုင်ခွင့် မရှိသဖြင့် အမျိုးသားများအပေါ် အားကိုးအားထား ပြုရသောကြောင့် အမျိုးသားများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြုပြင်ရန် သို့မဟုတ် ညှိနှိုင်းရန်ကြိုးစားသည့် အခွင့်အလမ်းကို

လျော့နည်းစေသည်[w]။တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် ဖြေကြားသူတစ်ဦးက ပြောကြားသည်မှာ ကချင်အမျိုးသမီးများ အမွေဆက်ခံနိုင်မှု မရှိခြင်းသည် စီးပွားရေးအရ အမျိုးသားများ အပေါ်တွင် မှီခိုရသဖြင့် ၄င်းတို့ အမျိုးသားများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ညှိနှိုင်းရန်နှင့် စိန်ခေါ်မှုများ ပြုလုပ်ရန် ၄င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကျဆင်းစေသည်[86]။ ဤအခြေအနေက အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို အားနည်းစေသည်။ အမွေဆက်ခံရေးကိစ္စသည် ထုံးလမ်းစဉ်လာအရ အရေးပါသော ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံးသော အစဉ်အလာကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုလျော့နည်းပြီး မျှတသော အစဉ်အလာတစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာစေရန် ပွင့်လင်းမြင်လာသော ဆွေးနွေးပွဲများပြုလုပ်ပြီး ဆောက်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများကို ကွာရှင်းပြတ်စဲမှုမှကန့်သတ်သည့် ဥပဒေ၊ သို့မဟုတ် ကွာရှင်းပြတ်စဲပြီးသောအခါ ဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှု မပေးသော ဥပဒေသည် အိမ်တွင်းရေး၌ အမျိုးသမီးများ၏ ပြောရေးဆိုချက်ကို ယုတ်လျော့စေသည် [87]။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ လူနေမှုဘဝကို ထိခိုက်သည်။ ဥပဒေရေးရာ၊ ထုံးတမ်းစဉ်လာနှင့် လူမှုရေးအရ ကွာရှင်းပြတ်စဲမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများရှိခြင်းသည် အမျိုးသမီးများကို မပျော်ရွှင်သော အိမ်ထောင်ရေးအတွင်း ပိတ်လှောင်ထားသကဲ့သို့ဖြစ်စေပြီး ၎င်းတို့၏ လူနေမှုဘဝအခြေအနေကို ထိခိုက်စေသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ တရားဝင်ဥပဒေက ကွာရှင်းပြတ်စဲမှုတွင် ပိုင်ဆိုင်မှုခွဲဝေရေးကို ခွင့်ပြုထားသော်လည်း ချင်းနှင့် ကချင်ကဲ့သို့သော လူမျိုးစုများတွင် အမျိုးသမီးများက ပိုင်ဆိုင်မှုများကို မရရှိပဲ လူမှုရေး ဖိနှိပ်ခွဲခြားမှုများကိုသာ ခံရသည်[88]။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူမျိုးစုအားလုံးနီးပါးက ကွာရှင်းပြတ်စဲမှုကိစ္စတွင် အမျိုးသမီးမှာ အပြစ်ရှိသည်ဟု ယူဆပြီး လူမှုရေး နှိပ်ကွပ်မှုများကို ပြုလုပ်ကြသည်[89]။ ကွာရှင်းပြတ်စဲမှုနှင့် ပတ်သက်သော လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု ထုံးတမ်းစဉ်လာများသည် ညှိနှိုင်းရန်ခက်ခဲသော ကိစ္စဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများက ၎င်းတို့ကို ဖိနှိပ်သော ထုံးလမ်းစဉ်လာများကို လက်ခံအားပေးမည် မဟုတ်သောကြောင့် လက်ရှိ ပိုနေမြဲ ကျားနေမြဲဖြစ်သော ဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှုလုပ်ထုံးကို ပြန်လည်သုံးသပ်ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်သည်။ ဤကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများ၏ လူနေမှုဘဝကို တိုးတက်ရေးကို တာဝန်ရှိသူများက အပြုသဘောဆောင်သည့် ပါဝင်စွက်ဖက်များနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

၄။(ခ)အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုရှိခြင်းကြောင့် အစိုးရအဖွဲ့လုပ်ကိုင်ပုံနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုများ မည်သို့ပြောင်းလဲပုံ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များအရ အမျိုးသမီးများလိုလားသော အုပ်ချုပ်ရေးပုံစံနဲ့ပတ်သက်သည့် ကိစ္စများတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များက အမျိုးသားများထက် ပိုပြီးအားတက်သရော ပါဝင်လုပ်ဆောင်ကြကြောင်း သိရှိရသည်။ ယူဂန်ဒါ၊ အာဂျင်တီးနား နှင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုမှ ရရှိသော အထောက်အထားများက ဤအချက်ကို သက်သေပြသည် [90]။ အိန္ဒိယနိုင်ငံမှ တွေ့ရှိချက်များမှာ အမျိုးသမီးကျေးရွာခေါင်းဆောင် အများစုသည် အမျိုးသမီးထု၏ လိုလားသောကိစ္စများ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များထက် ပိုပြီးအက်တက်သရော လုပ်ဆောင်ကြသည်[91]။ အိန္ဒိယမှ တွေ့ရှိသော အခြားအချက်တစ်ချက်မှာ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်ရှိခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများက တရားဥပဒေနှင့်ပတ်သက်သော ကိစ္စများတွင် ပိုပြီးပါဝင်လာခြင်း ဖြစ်သည် [x]။

လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာ ညိုညိုသင်း၏ ပြောပြချက်အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၏ လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသားကိုယ်စားလှယ်များက လမ်းတံတားဆောက်လုပ်ရေးကိုသာ အာရုံစိုက်ကြပြီး အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များက အဆိုတင်သွင်းသော ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်ကြီးရွယ်အိုနှင့် မိဘမဲ့ကလေးများ စောက်ရှောက်ရေးကိစ္စရပ်များအတွက်

---

[w] အင်တာဗျူး IKC7၊ IKC8၊ IYN4။ IKC8 အင်တာဗျူး ဖြေဆိုသူ၏ ပြောကြားချက်အရ မိသားစုအမွေကို အမျိုးသမီးများက ဆက်ခံရရှိသည့် သာဓကများရှိခဲ့သော်လည်း ထိုကိစ္စများတွင် တစ်ဦးတည်းသောသား သို့မဟုတ် သားများအားလုံးမှာ မူးယစ်ဆေးစွဲနေသူများ ဖြစ်ကြပြီး အမွေကို ယုံကြည်စိတ်ချစွာ အပ်နှံ၍ မရသောကြောင့်သာ ဖြစ်သည်။ ချင်းအမျိုးသမီးများ အမွေဆက်ခံမှု မရှိသည့်အကြောင်းကို Matthew Smith ၏ Myanmar Economy Needs Human Rights Reforms Huffington Post, 2013 http://www.huffingtonpost.com/matthew-smith/myanmars-economy-needs-hu_b_4347843.html တွင်ကြည့်ပါ။

[x] မှတ်ရန်- ၁)အမျိုးသမီးများကို အကြမ်းဖက်သည်ဟု တိုင်ကြားသောအရေအတွက်မှာ အမြောက်အမြား (သို့) သိသိသာသာ မြင့်တက်လာသည် (ကျေးရွာအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များရှိသော ကျေးရွာများတွင် ရာဇဝတ်များ ပိုမိုများပြားလာသည်ဟု သက်သေပြရန်အချက်မရှိပါ)။ ၂) အမျိုးသမီးများကိုအကြမ်းဖက်သည့်အတွက် ရဲဖမ်းသူအမြောက်အမြား (သို့) သိသိသာသာတိုးတက်လာသည်။ ၃) အမျိုးသမီးများနှင့် ရဲများအကြားတွင် ဆက်ဆံရေးသိသိသာသာတိုးတက်လာမှု ။ Iyer and others, pp.18-19, 23-24, 26-30. တွင်ကြည့်ရန်

ရန်ပုံငွေခွဲပေးရန် မလိုလားကြောင်း သိရသည် [92]။ ActionAid အဖွဲ့မှ ကျေးရွာကော်မတီအဆင့် ခေါင်းဆောင်နှင့်အမှုဆောင်များကို ပြုလုပ်ခဲ့သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအရ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရသည့်ကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ခြင်းကြောင့် ရရှိလာသော အကျိုးအမြတ်မှာ အမျိုးသမီးများ၏ ဆန္ဒကိုဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအတွက် ကိုယ်စားပြုပြီး ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခြင်းနှင့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့် ချိန်ခွင်လျှာကို ညှိပေးနိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များက အမျိုးသမီးများနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စများကို ပို၍ဦးစားပေး လုပ်ကိုင်သည့် အထောက်အထားကို လုံလောက်စွာ မရှိသေးပဲ ဤကိစ္စကို လေ့လာမှုပြုရန် လိုအပ်နေသေးသည်။

၂၀၁၁ တွင်ထုတ်ဝေပြီး ကိုးကားခံရမှုများသော စာတန်းနှစ်စောင်တွင် ပါရှိသော အထောက်အထားများအရ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံနှင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၏ လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးဦးရေ များနေပါက အဂတိလိုက်စားမှုနည်းပါးကြောင်း သိရပါသည် [93]။ ထိုစာတန်းများတွင် စိတ်ဓာတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လေ့လာမှုများမှ ရရှိသော အကိုးအကားများကို ဖော်ပြထားပြီး အမျိုးသမီးများသည် ကူညီလိုသည့် ဆန္ဒကို ပိုမိုထုတ်ဖော်ပြသခြင်း၊ လူမှုရေးကိစ္စများတွင် မဲခွဲစနစ်ကို ကျင့်သုံးလိုခြင်း၊ စိတ်ထားဖြောင့်မတ်မှု (integrity) ပိုရှိခြင်း၊ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ (ethical behavior) ကိစ္စများကို ပိုမိုလေးနက်စွာ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စီးပွားရေးနှင့် ပတ်သက်သော မူဝါဒများတွင် ပို၍ရက်ရောတတ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည် [94]။ သို့သော် ဤအထောက်အထားများကို ကြည့်ပြီး အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက် ပိုပြီး သမာသမတ်ရှိသည်ဟု၍ ဆုံးဖြတ်လို့တော့ မရပါ [95]။ ထို့အပြင် ဤစာတမ်းပြုစုသူများအနက်မှ တစ်ဦးက အမျိုးသမီးများသည် လေ့လာရေးပြုလုပ်သည့်အချိန်၌ အမျိုးသားများနှင့်ယှဉ်လျှင် အဂတိလိုက်စားမှု နည်းပါးစေကာမူ သူတို့သည် အမြဲတမ်းပိုပြီး သမာသမတ်ရှိနေပြီး မဟုတ်ကြောင်းနှင့် ဤသို့ကွာခြားချက်သည် မွေးရာပါ ကွာခြားချက်မဟုတ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်သော အချက်များမှာ ၎င်းတို့၏ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ အဂတိလိုက်စားသော အုပ်စုနှင့် သိကျွမ်းဆက်ဆံမှု ရှိမရှိ၊ အဂတိလိုက်စားရန် လိုအပ်သည့် ဗဟုသုတ အပြည့်အဝ ရှိမရှိ စသည်တို့ဖြစ်သည် [96]။

အိန္ဒိယနိုင်ငံရှိ ပြည်နယ်များတွင် အမျိုးသမီးကျေးရွာခေါင်းဆောင်များက အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များထက် ပို၍အဂတိလိုက်စားမှု ရှိမရှိကို လေ့လာရေးပြုလုပ်ခဲ့သော်လည်း ခိုင်မာသည့်တွေ့ရှိချက်များ မရရှိခဲ့ပါ။ သို့သော် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်အချို့ကိုတော့ ရရှိခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များက အုပ်ချုပ်ရေးရာထူးကို ကြာမြင့်စွာ ရရှိထားပါက အဂတိလိုက်စားမှု နည်းပါးသည်[97]။ အဂတိလိုက်စားမှုရှိသည့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် လောလောလတ်လတ် ရာထူးခန့်အပ်ခြင်း ခံထားရသူများ ဖြစ်တတ်ကြပြီး အဂတိလိုက်စားရခြင်း၏ အကြောင်းရင်းမှာ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ မရှိခြင်းနှင့် နစ္စဓူဝလုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရန် အထောက်အပံ့ လိုအပ်ခြင်း (ဥပမာ - လိုအပ်သော အခြေခံအရည်အသွေးများ မရှိခြင်း၊ နေ့စဉ်ကြုံတွေ့ရသည့် အခက်အခဲများကို ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အတတ်ပညာ မရှိခြင်း) တို့ကြောင့်ဖြစ်သည်[98]။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးကျေးရွာခေါင်းဆောင်များ အဂတိလိုက်စားသည့် အကြောင်းရင်းမှာ လိုအပ်သော အတွေ့အကြုံနှင့် အရည်အချင်း မရှိသောကြောင့်ဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများ အဂတိလိုက်စားရခြင်းသည် ရာထူးကို အချိန်ကြာမြင့်စွာ ရရှိထားသောကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။

ဤစာတမ်းပြုစုရန် ပြုလုပ်ခဲ့သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအနက် ကချင်ပြည်နယ်မှ ဖြေဆိုသူများက အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက် ပို၍တော်ကြောင်း၊ ကရင်ပြည်နယ်တွင် အမျိုးသမီး ကျေးရွာခေါင်းဆောင်များက အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များထက် အဂတိလိုက်စားမှု ပို၍နည်းပါးကြောင်း ထွက်ဆိုထားကြသည်[99]။ ထို့အပြင် ကရင်ပြည်နယ်မှ ဖြေကြားသူများ၏ ပြောချက်များအရ ၎င်းပြည်နယ်တွင် အမျိုးသမီးများက လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းရာတွင် အောင်မြင်မှု ပိုရှိကြောင်း၊ ဆက်ကြေးကောက်ခံခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မလုပ်အားပေးမှုများကို လျှော့ချနိုင်ခဲ့ကြောင်း သိရသည်[100]။ ActionAid မှ ပြုလုပ်ခဲ့သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့သော အမျိုးသမီးများက ကျား၊မ အစုံပါရှိသော ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်နေခြင်းက အမျိုးသားများ၏ အဂတိလိုက်စားမှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည် [101]။ သို့သော် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဂတိလိုက်စားမှု လျော့နည်းစေသည် သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက်

အဂတိလိုက်စားမှု နည်းပါးသည်ဟု အခိုင်အမာ ကောက်ချက်ချရန် လုံလောက်သော သက်သေအထောက်အထား မရှိပါ။ ဖြစ်နိုင်သည့် အလားအလာတော့ ရှိပါသည်။

အိန္ဒိယနိုင်ငံကျေးရွာအဆင့်မှရရှိခဲ့သောတွေ့ရှိချက်များသည်အမျိုးသမီးများမည်သည့်အကြောင်းကြောင့် အဂတိလိုက်စားရသည်ဟူသော တွေ့ရှိချက်နှင့် ကိုက်ညီနေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် ကျား၊မ ပညာတတ်ဦးရေ အချိုးအစား ကွဲဟမှုကြီးမားပြီး အမျိုးသမီးများ စာတတ်နှုန်းမှာ မြန်မာနိုင်ငံထက် နိမ့်ပါးသောကြောင့်ဖြစ်သည်။[y] သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခြေအနေကို သုံးသပ်ကြည့်သော် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများကို ပါဝင်မှု မရှိစေသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ အုပ်ချုပ်ရေးအတွေ့အကြုံ မရှိသည့်အတွက် အဂတိလိုက်စားမှု ဖြစ်စေသဖြင့် ဤပြဿနာ ပပျောက်စေရန် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို ရေတိုစွမ်းအားမြှင့် သင်တန်းများပေးပြီး ဖြေရှင်းနိုင်သည်။ ရေရှည်တွင်မူ အုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများကို ပါဝင်စေခြင်းဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်သည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများ ရရှိလာမည်ဖြစ်ပြီး အုပ်ချုပ်ရေးရာထူးအတွက် လိုအပ်သည့် အရည်အချင်းပြည့်ဝသော အမျိုးသမီးများကို ရွေးချယ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် အဂတိလိုက်စားမှု မြင့်မားသောကြောင့် [102] အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပါဝင်သည့် အကျိုးရလာဒ်များကို လေ့လာခြင်းသည် အဂတိလိုက်စားမှု ပပျောက်ရေးအတွက် လွန်စွာအထောက်အကူ ရှိနိုင်ပါသည် ။

မေတ္တာဖွံ့ဖြိုးရေးဖောင်ဒေးရှင်း၏ တွေ့ရှိချက်မှာ ဒေသခံ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုများလေ၊ လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှု အလားအလာ များလေဖြစ်သည် [103]။ ထို့အတူ ကျန်းမာရေးထောက်ပံ့မှု ပြုလုပ်သည့် NGO အဖွဲ့ဖြစ်သော Community Health and Development ၏ ပရောဂျက် မန်နေဂျာ ပက်တရစ် အောင်သူ၏ ပြောကြားချက်အရ အမျိုးသမီးပါဝင်မှုနှုန်း မြင့်မားခြင်းသည် ရန်ပုံငွေရရှိမှုကို ပိုများစေပြီး လုပ်အားပေးသူများ၏ လခများ၊ ဆေးဝါးနှင့် အခြားအသုံးစရိတ်များကို ပေးရန်အတွက် အထောက်အကူဖြစ်ကြောင်း သိရှိရသည် [104]။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတွင် ပါဝင်သူများ၏ ပြောကြားချက်အရ အမျိုးသမီးများသည် စေ့စပ်သေချာမှုရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့ပါဝင်မှုသည် အုပ်ချုပ်ရေး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေးတွင် အကျိုးဖြစ်စေကြောင်း သိရသည် [105]။ဤစာတမ်းအတွက် ပြုလုပ်ခဲ့သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများအရ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် အမျိုးသားများထက် ပို၍တက်ကြွမှုရှိခြင်း [106]၊ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုကို ရှောင်ရှားခြင်းနှင့် ပါဝင်သူအားလုံး လက်ခံနိုင်သည့် နည်းလမ်းရှာဖွေမှုများ ပို၍ပြုလုပ်နိုင်ကြောင်း [107]ထွက်ဆိုကြသည်။ ထို့အပြင် ရိုးသားမှုနှင့် ကြင်နာမှု ပိုရှိခြင်း၊ အရှိကို အရှိအတိုင်း ပို၍မြင်တတ်ခြင်း [108]နှင့် ကျေးလက်အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်များသည် ရွာသူရွာသားများနှင့် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်တတ်ကြကြောင်း ပါရှိသည်။ ဤသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် ကိုင်တွယ်မှု ပို၍နူးညံ့ခြင်း [109]၊ ပို၍စိတ်ရှည်ပြီး တိကျခြင်း [110]တို့ကြောင့်ဟု ဆိုသည်။

အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ငန်းခွင်လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ပတ်သက်ပြီး ထောက်ပြစရာလိုအပ်သော အချက်တစ်ချက်မှာ ၎င်းတို့ရာထူး ခန့်အပ်ခြင်းမခံရခင် ရရှိခဲ့သော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံဖြစ်သည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အိန္ဒိယတွင် တွေ့ရှိချက်များအရ အုပ်ချုပ်ရေးအတွေ့အကြုံရှိသော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် အတွေ့အကြုံမရှိသော အမျိုးသမီးများထက် အလုပ်ကို အောင်မြင်အောင် လုပ်နိုင်ကြပြီး အဂတိလိုက်စားမှုလည်း ပိုနည်းသည်။ သို့သော် အတွေ့အကြုံ မရှိသော အမျိုးသမီးများ လည်း အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ အဂတိလိုက်စားမှု လျော့နည်းလာသဖြင့် ၎င်းတို့သည် လိုအပ်သော အရည်အချင်းများကို အောင်မြင်စွာ သင်ယူနိုင်ကြောင်း ညွှန်ပြနေပါသည်။

---

[y] အိန္ဒိယမှ ၂၀၁၀ သတင်းအချက်အလက်တွင် ယောကျ်ားလေး အသက် ၁၅နှစ်နှင့်အထက်၏ ၇၅.၂% သည် စာတတ်သူများဖြစ်ပြီး မိန်းကလေးအသက် ၁၅နှစ်နှင့်အထက်သည် စာတတ်သူ ၅၀.၈%သာရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် တိုက်ရိုက်အချိုးကျသော သတင်းအချက်အလက် မရှိသေးပါ။ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ MICS စစ်တမ်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီး ၈၇.၈%သည် စာတတ်သူများဖြစ်သည်။ ဤစာတမ်း၏ အခန်း၅ကတွင်မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုံမှန်ပညာရေးတွင် ကျားမမညီမျှမှုသည် နည်းပါးကြောင်း dataများကို ပြသထားသည်။ Friedrich Huebler and Weixin Lu, 'Adult and Youth Literacy, 1990-2015: Analysis of Data for 41 Selected Countries' (UNESCO Institute for Statistics, 2012); Ministry of National Planning and Economic Development, Ministry of Health and UNICEFတွင်ကြည့်ရန်။

အိန္ဒိယမှရရှိသော အခြား အချက်အလက်တစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို အတွေ့အကြုံရရှိစေသော အခွင့်အလမ်းများကြောင့် ရရှိလာသော အကျိုးကျေးဇူးများဖြစ်သည်။ ကျေးရွာရွေးကောက်ပွဲတွင် ခေါင်းဆောင်ရာထူးကို အမျိုးသမီးနှစ်ကြိမ်ဆက်တိုက် အရွေးခံရသောရွာသည် တစ်ကြိမ်တည်း အရွေးခံရသောရွာထက် အများပိုင်ပစ္စည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပိုမိုရရှိခြင်းဖြစ်သည် ။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးနှစ်ကြိမ်ဆက်တိုက် အရွေးခံရသောရွာသည် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်ချည်း ရှိသောရွာများထက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အတိုင်းအတာ ပိုမိုမြင့်မားခြင်းဖြစ်သည် [111]။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် (အခန်း ၅ (၁) (က) တွင် ရှု) အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျားမ ပညာတတ်မြောက်မှုအချိုး ညီမျှသော်လည်း အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ နေရာရရှိမှု လွန်စွာနည်းပါးသည်။ အကယ်၍ အမျိုးသမီးများကို အခွင့်အရေးပိုပေးပါက ၎င်းတို့၏ အုပ်ချုပ်ရေး စွမ်းဆောင်ချက်သည်လည်း ပိုမိုမြင့်မားလာဖွယ်ရာ ရှိပါသည်။

အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးရာထူး ရရှိရန် မည်ကဲ့သို့ အရွေးချယ်ခံရရှိသည်ဟူသော အချက်ကလည်း ၎င်းတို့မည်သို့ ပြုမူဆောင်ရွက်မည်ဟူသော အချက်နှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုကျင့်သုံးသော ပါတီအတွင်းရှိ ဩဇာကြီးမားသူတို့ကြောင့် ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခြင်းခံရသော အမျိုးသမီးများသည် မူဝါဒဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် စိန်ခေါ်မှုများကို ပြုလုပ်နိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ ဤကဲ့သို့ ဖြစ်ခဲ့ပါက ပါတီအတွင်းတွင် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များက လွှမ်းမိုးမှုရှိနေတတ်ပြီး အမျိုးသမီးများက ၎င်းတို့နှင့်ပတ်သက်သော ကိစ္စရပ်များကို အကောင်ထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ [112]။ နိုင်ငံရေးပါတီများက အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေး အတွေ့အကြုံရရှိစေရန်အတွက် ဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ဥပမာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရေးကိစ္စများတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့်နေရာများ သတ်မှတ်ထားစေပြီး ၎င်းရာထူးများကို ကိုယ်ပိုင် အဆက်အသွယ်များကြောင့် ရရှိခြင်းမရှိစေရန် တားမြစ်ခြင်းနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကလည်း အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အရည်အချင်းများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် ကူညီနိုင်သည် [113]။

ယခုအခန်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လိုလားနှစ်သက်မှုများ မည်ကဲ့သို့ ကွဲပြားခြားနားပုံကို ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းမှ ရရှိသော အထောက်အထားအနည်းငယ်နှင့် နိုင်ငံတကာမှ ရရှိထားသော အတွေ့အကြုံများကို သုံးသပ်ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် ပိုပြီးတက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြောင့် တွေ့ရသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်နှုန်းမြင့်တင်ခြင်းသည် အလုပ်ကိုထိရောက်မှုရှိစွာ လုပ်ကိုင်ခြင်းကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးရာရောက်သည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများသည် အဂတိလိုက်စားမှု ပိုမိုနည်းပါးသည့် အထောက်အထားများ တွေ့ရှိရသည့်အပြင် ၎င်းတို့ပါဝင်ခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းများ ပိုမိုပြီးစီးကြောင်းလည်း တွေ့ရပါသည်။

၅။ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်နိုင်မှုကို ဟန့်တားထားသော အချက်များနှင့် အားပေးထားသော အချက်များ

ဤအခန်းတွင် အုပ်ချုပ်ရေးအပိုင်း၌ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုကို မည်သည့်အချက်များက အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်၊ မည်သည့်အချက်များက အားပေးထားသည်ကို တင်ပြဆွေးနွေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသော အချက်များစွာရှိသော်လည်း ၎င်းတို့ကို မည်ကဲ့သို့ ဖယ်ရှားနိုင်သည် ဆိုတာကိုလည်း ဖော်ပြသွားမည် ဖြစ်သည်။

၅။ (က) ပညာရေး၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံ

ပညာရေး၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံတို့သည် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အကျိုးရှိစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးအားလုံးအတွက် အရေးကြီးသော အရာများဖြစ်သည်။ အထက်ဖော်ပြပါအတိုင်း (အခန်း ၄-၂) အိန္ဒိယတွင် အုပ်ချုပ်ရေး အတွေ့အကြုံရှိသော အမျိုးသမီးများသည် အတွေ့အကြုံမရှိသော သူများထက် တာဝန်ကိုပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ကချင်ပြည်နယ်မှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးသူများက ပညာရေးနှင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုတို့က အမျိုးသမီးများအတွက် အများနှင့်သက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်သည့် ရာထူးများရရှိစေရန် အထောက်အကူ ဖြစ်စေကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်[114]။ လူအများနှင့်သက်ဆိုင်သော မူဝါဒဆုံးဖြတ်ရာတွင် ပါဝင်နိုင်ရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ၏ ကျောင်းပညာရေးနှင့် လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ မြှင့်တင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်[115]။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အစောပိုင်းက ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာတွေ့ရှိချက်များတွင်လည်း အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များကို ပညာသင်ကြားပေးခြင်းသည် အုပ်ချုပ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စများတွင် ထိရောက်စွာပါဝင်နိုင်ရန် အထောက်အကူဖြစ်စေကြောင်း ဖော်ပြထားသည်[116]။

IHLCA ၏ ၂၀၀၉-၁၀ တွင် ကောက်ယူခဲ့သော စာရင်းများအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ပညာရေးရရှိမှုနှင့် စာတတ်မြောက်မှု နိမ့်ပါးနိုင်သောလည်း ဤအချက်ကြောင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပါဝင်မှုနည်းပါးခြင်း မဟုတ်ကြောင်းဆိုသည်။ အသက် ၂၀ နှင့်အထက် လူငယ်များကို လေ့လာချက်များအရ အမျိုးသမီး ၈၄.၆ ရာခိုင်နှုန်း ကျောင်းနေခဲ့ဖူးသဖြင့် အမျိုးသားများ၏ ၈၇.၄ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ကွာခြားမှု သိပ်မရှိပါ။ ကျောင်းလုံးဝ မနေခဲ့ဘူးခြင်း သို့မဟုတ် ပထမတန်းထက် မပိုသော ပညာရေးသာ ရရှိသော အမျိုးသမီး ၇.၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသား ၁၉.၁ ရာခိုင်နှုန်းထက် သိသိသာသာ လျော့နည်းနေပြီး ရေးတတ်ဖတ်တတ် ရှိမရှိကို စစ်ဆေးသော စာမေးပွဲများကိုလည်း အလွယ်တကူ အောင်မြင်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ စတုတ္ထတန်း မတိုင်မီ ကျောင်းထွက်သော ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီး ၂၆.၄ နှင့် အမျိုးသား ၁၉.၁ ဖြစ်သော်ကြောင့် မူလတန်း မပြီးသော အမျိုးသမီးသည် အမျိုးသားထက် များသည်ဟု ကောက်ချက်ချနိုင်သည်။ သို့သော် ဒသမတန်းအောင်မြင်မှုတွင် အမျိုးသမီး ၁၇.၁ ရာခိုင်နှုန်းက အမျိုးသား ၁၆.၁ ရာခိုင်နှုန်းထက် အနည်းငယ်ပိုများသည်။ ဝိဇ္ဇာသိပ္ပံဘွဲ့ သို့မဟုတ် ပို၍မြင့်မားသောဘွဲ့ရရှိသည့် ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီး ၁၁.၃ နှင့် အမျိုးသား ၈.၁ ဖြစ်သည်။ ကျေးလက်တွင်နေသော အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးသည် မြို့ပြတွင်နေသော အမျိုးသမီးများထက် သိသိသာသာ နိမ့်ပါးသော်လည်း အမျိုးသားများတွင်လည်း ဤကဲ့သို့ကွာခြားသောကြောင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား ကွာခြားမှု မရှိပါ [117]။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ကျောင်းပညာရေး ရရှိမှုသည် အမျိုးသားများနှင့် ကွာခြားမှု များစွာမရှိသောကြောင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပါဝင်မှုအတွက် အဟန့်အတားမဟုတ်ပါ။ သို့သော် အုပ်ချုပ်ရေး၏ အရေးပါသော နေရာများတွင် လုပ်ငန်းဖူးသော အတွေ့အကြုံမရှိခြင်းက ၎င်းတို့၏ ပါဝင်မှုအတွက် အခက်အခဲ ဖြစ်စေသည်။ မွန်ပြည်နယ်လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်မိမြင့်သန်း၏ ပြောကြားချက်အရ ၎င်းပါတီမှ ၂၀၁၅ တွင် ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်မည့် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများသည် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ နယ်စပ်အဖွဲ့များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ NGO အဖွဲ့များတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ဖူးသော အတွေ့အကြုံများ ရှိသည်ဟုဆိုသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သော နားလည်မှုများ ရရှိခြင်းနှင့် လူအများရှေ့တွင် စကားပြောရဲသည့် အရည်အချင်းများကြောင့် ရွေးကောက်ပွဲတွင် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ကြခြင်း ဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်[118]။ NGO

အဖွဲ့အစည်းများက အမျိုးသမီးအတွက် ရရှိရန်ခက်ခဲသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရသော ရာထူးများ၊ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်မှုများကို ပြုလုပ်ပေးခြင်းကြောင့် အမျိုးသားများ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံရေးပါတီများတွင် ဝင်ရောက်ရာမှ ရရှိသော အခွင့်အရေးများနှင့် တူညီသော အတွေ့အကြုံတို့ကို ရရှိစေသည်။ အကယ်၍ လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်း မဟုတ်သည့် အသင်းအဖွဲ့များကပါ အမျိုးသမီးများအတွက် လိုအပ်သော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံများကို ပေးနိုင်ပါက ၎င်းတို့၏ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှုကို ပို၍အထောက်အကူ ဖြစ်စေမယ်ဖြစ်သည်။

၅။ (ခ) အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်တွင်းရေး ပြောရေးဆိုခွင့်

အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်တွင်းရေး ပြောရေးဆိုခွင့်ရှိမှုသည် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင် ပါဝင်လှုပ်ရှားမှုအတွက် အရေးပါသည်။ ကချင်အမျိုးသမီးများအသင်း၏ ခေါင်းဆောင်နှင့် အခြား လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေး ကိစ္စများတွင် အရေးပါသူတစ်ဦးဖြစ်သူ မရမ်ဂျာ ဆိုင်ခွမ်း၏ ပြောကြားချက်အရ မိမိသည် ကေအိုင်အို ခေါင်းဆောင်ဟောင်း မရမ် ဘရမ်ဆိုင်း၏ သမီးဖြစ်သောကြောင့် ခင်ပွန်း ဖြစ်သူနှင့် အိမ်ထောင်တွင်း တာဝန်ခွဲဝေမှုတွင် ပို၍ပြောဆိုခွင့်ပိုရှိကြောင်း သိရသည်[119]။ CARE Myanmar ၏ အမျိုးသမီးရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူ (Gender Specialist) နန်းဖြူဖြူလင်းက အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်တွင်းရေး ပြောရေးဆိုခွင့်သည် ဝင်ငွေရှာနိုင်မှု ရှိမရှိအပေါ်တွင် မူတည်သည်ဟု ဆိုပါသည်[120]။ အိမ်တွင်းရေးကိစ္စများကို ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ဝင်ငွေရှာနိုင်မှုတို့၏ ဆက်စပ်မှုကို အခြားနိုင်ငံများမှ ရရှိသော အထောက်အထားများတွင်လည်း တွေ့ရပါသည်[121]။

မေတ္တာဖွံ့ဖြိုးရေးဖာင်ဒေးရှင်း၏ မြစ်ကြီးနားရုံးခွဲ တာဝန်ခံ လူဂျားက အမျိုးသမီးများ ဝင်ငွေရှိမှုသည် ဒေသဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချသည့် ကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်နိုင်မှုလည်း အရေးပါကြောင်း ရှင်းပြခဲ့သည်။ များသောအားဖြင့် အမျိုးသားများက ကျေးရွာရပ်ကွက်နှင့် ပတ်သက်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကိစ္စများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ပတ်သက်မှုကို အားမပေးသောကြောင့် အမျိုးသမီးများ ဤအခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခွင့်အရေးကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်[122]။ ထို့အတူ အမျိုးသား လူထုအခြေပြုဖွံ့ဖြိုးရေး လုပ်ရှားမှုအဖွဲ့ (the National Community Driven Development) အဖွဲ့မှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများ၏ ပြောကြားချက်အရ ဝင်ငွေရှိသော အမျိုးသမီးများသည် ဝင်ငွေမရှိသော အမျိုးသမီးများထက် ကျေးရွာအစည်းအဝေးများတွင် ပို၍စကားပြောရဲကြောင်း သိရှိရသည် [123]။

ကချင်လူမျိုးများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများမှ သိရှိရသော အချက်တစ်ချက်မှာ ကချင်လူမျိုးတို့ ထုံးစံအရ အမျိုးသမီးများ အမွေဆက်ခံနိုင်ခွင့် မရှိခြင်းသည် သူတို့၏ အိမ်တွင်းရေး ပြောရေးဆိုခွင့်ကို လျော့နည်းစေခြင်းပင် ဖြစ်သည်[124]။ ထို့ကြောင့် အများနှင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းကိုလည်း လျော့နည်းစေသည်။ အမွေဆက်ခံနိုင်မှုနှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှုသည် အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်တွင်းရေး ပြောရေးဆိုခွင့်ရှိရေးအတွက် အရေးပါသောကြောင့် အခြားနိုင်ငံများမှ ရရှိသော လေ့လာချက်များအရလည်း သိရှိနိုင်ပါသည် [125]။ ကချင်နှင့် ချင်းလူမျိုးများအပ အခြားတိုင်းရင်းသားများ၏ ထုံးစံတွင် အမျိုးသမီးများကို အမွေဆက်ခံခွင့် အထိုက်အလျောက်ပေးထားပြီး အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူအမွေဆက်ခံရရှိသော သာဓကများစွာလည်း ရှိသည် [126]။

ဗမာလူမျိုးများ၏ ထုံးလမ်းစဉ်လာတွင် အိမ်ထောင်စုတစ်ခု၏ ပိုင်ဆိုင်မှုသည် ခင်ပွန်းနှင့်ဇနီးသည် နှစ်ဦးလုံး၏ ဘုံပိုင်ပစ္စည်းဥစ္စာဟု သတ်မှတ်သည်။ မွန်ဓလေ့ထုံးစံတွင်တော့ မိမိတို့ယူလာသော ပစ္စည်းဥစ္စာသည် ထိုဥစ္စာကို မင်္ဂလာမဆောင်မီကတည်းက ပိုင်ဆိုင်သူကသာ ဆက်လက်ပြီး ပိုင်ဆိုင်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ မွန်ထိမ်းမြားခြင်း ဓလေ့ထုံးစံတွင် မင်္ဂလာဆောင်ပြီးနောက် ဇနီး၏အိမ်သို့ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သော အမျိုးသားသည် ထိုအိမ်၏ အချို့အခန်းများသို့ ဝင်ရောက်ပိုင်ခွင့် မရှိကြောင်း သိရသည် [127]။ ယခုဖော်ပြပါ မွန်လူမျိုးများ၏ ထုံးလမ်းစဉ်လာသည် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍများ၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို အားပေးရာရောက်သည်ဟု ယူဆနိုင်သော်လည်း ဤစာတမ်းသည် ၎င်းအချက် မှန်ကန်မှုရှိသည် မရှိသည်ကို လေ့လာနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့ပြီး (အခန်း ၄-ခ) ဖြစ်သည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံ၌ ကွာရှင်းပြတ်စဲမှု ဖြစ်သောအခါ အမျိုးသမီးများသည် လူမှုရေးအရ ရှုံ့ချခံရခြင်းနှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာ ပိုင်ဆိုင်ခွင့် မရရှိသည့် အဖြစ်များနှင့် ကြုံတွေ့ကြရတတ်သည်။ ကွာရှင်းပြီးသည့် အခါ၌လည်း ပိုင်ဆိုင်မှု

အနည်းငယ် သို့မဟုတ် လုံးဝမရရှိစေသည်။ ဥပဒေနှင့် ထုံးလမ်းစဉ်လာများကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ ဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်မှုနှင့် အိမ်တွင်းရေးပြောရေးဆိုခွင့်တို့ကို ထိခိုက်ယုတ်လျော့စေသည် [128]။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူမှုရေးကျင့်ထုံးနှင့် ရိုးရာဓလေ့ထုံးစံတို့က အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုကို လျော့နည်းစေသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။

၅။ (ဂ) အချိန် ကန့်သတ်ချက်ရှိမှုများ

မေးမြန်းလေ့လာခြင်းခံရသူများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်သူများ၏ ဖြေကြားချက်များအရ အချိန် ကန့်သတ်ချက်ရှိမှုများ (constraints) သည် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အုပ်ချုပ်မှုပိုင်းတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် အဓိကကျသော အဟန့်အတားတစ်ခု ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပေသည် [129]။ ဤသက်သေခံတွေ့ရှိမှုသည် ယခင်မြန်မာနိုင်ငံအကြောင်း လေ့လာမှုတွင် တွေ့ရှိခဲ့ပြီးဖြစ်သော အချိန် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများသည် အမျိုးသမီးများ၏ ရပ်ရွာအကျိုး လုပ်ရှားပါဝင်မှုများအတွက် အဟန့်အတားဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိချက်များနှင့် တစ်ပြေးညီဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်[130]။ မြန်မာအမျိုးသမီးများသည် အိမ်ထောင်ထိမ်းသိမ်းမှုကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်သာ မျှော်လင့်ကြပြီး အများစုသော မြန်မာအမျိုးသားများသည် ဝင်ငွေရရှိသော အလုပ်အကိုင်များ၊ ရပ်ရွာအရေး ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်ထောင်မှုကိစ္စများကို ပိုင်းဝန်းကူညီလုပ်ဆောင်ပေးရန် ဆန္ဒမရှိကြပေ[131]။ မြန်မာအမျိုးသားများနှင့် မတူကွဲပြားစွာ မြန်မာအမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အခြားသောစီးပွားရေး သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးလုပ်ဆောင်မှုများကို အိမ်ထောင်မှုဝတ္တရားများထက် ဦးစားပေး/ အရေးပေးလုပ်ဆောင်ပါက ကဲ့ရဲ့ရှုံ့ချခြင်းခံကြရပေသည် [132]။ ထို့အပြင်လည်း မြန်မာအမျိုးသားထု အကြားတွင် ပြင်းထန်သော အယူအဆတစ်ရပ်မှာ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ရပ်ရွာရေးလှုပ်ရှားမှုများကြောင့် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်မှုကိစ္စများ လစ်ဟင်းခြင်း၊ တစ်ခြားသော မိသားစုဝင်များ ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးမည်ဟု မျှော်လင့်ချက်ထားရှိခြင်းများ မဖြစ်ပေါ်စေရပေ [133]။ ကရင်တိုင်းရင်းသား ရိုးရာထုံးစံတွင် အမျိုးသားများအနေဖြင့် အိမ်ထောင်မှုကိစ္စများတွင် ပိုင်းဝန်းကူညီလုပ်ကိုင်ပေးမှုသည် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ် ကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်သော်ငြားလည်း[134] ထိုဖြစ်စဉ်တွင်ပင် အမျိုးသားများအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အဂတ်အစားများအား ကူညီလျှော်ပေးခြင်းအား ပြင်းထန်စွာတားမြစ်ကန့်သတ်ထားပြီး အများစုသော အိမ်ထောင်မှုကိစ္စများမှာလည်း အမျိုးသမီးများမှ အဓိကလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုကြရပေသည် [135]။

ActionAid ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်နယ်နှင့်ဒေသ ၆ ခုတွင်ရှိသော ကျေးရွာအဆင့် ကော်မတီအသင်းဝင်များနှင့် မေးမြန်းစုံစမ်းမှုများတွင်တော့ အားလုံးသော အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး အသင်းဝင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့သည် အသင်း၏ လုပ်ငန်းကိစ္စရပ်များကို အိမ်မှုကိစ္စရပ်များထက် ပို၍အရေးပေးလုပ်ဆောင်ကြောင်း ဖြေကြားပြောဆိုကြပေသည်။ သို့စဉ်တွင် အမျိုးသားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အိမ်မှုကိစ္စတာဝန်များကို ၎င်းတို့၏ ဇနီးမယားများအား လွှဲပြောင်းပေးအပ်ခြင်းသာဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အိပ်ချိန်များကို လျော့ချခြင်းဖြင့် အိမ်ထောင်မှုတာဝန်များကို ပြီးမြောက်သည်အထိ အချိန်ကြာရှည်စွာလုပ်ကိုင်ကြရခြင်းသည် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်တစ်ရပ် ဖြစ်ကြပေသည် [136]။ နိုင်ငံတကာ လေ့လာတွေ့ရှိချက် အဆိုအရ တစ်ချို့သောနိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးများ အနေဖြင့် ဒေသတွင်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ CSO များ တွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ပါက တစ်ခြားသော မိသားစုဝင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ထိုသူတို့၏ နေရာတွင် အိမ်မှုကိစ္စများကို ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ပေးရမှုကြောင့် တစ်ခြားသော လုပ်ငန်းဆောင်တာများဖြစ်သော ကျောင်းနေရန် အခွင့်အရေးစသည်တို့အား လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးရတတ်ပါသည် [137]။

အမျိုးသမီးများ၏ အချိန်ကန့်သတ်ချက်ရှိမှုများသည် အခြားသော ကျေးရွာအဆင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဆောင်တာများထက် ကျေးရွာစီမံအုပ်ချုပ်ရေး ရုံးခန်းများတွင် ပါဝင်ရန် ကြီးမားသောအဟန့်အတားဖြစ်ပေသည်။ ActionAid ၏ စစ်တမ်းကောက်ခံမှုမှ တွေ့ရှိချက်အရ ကျေးရွာငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကောင်စီများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုသည် ကျေးရွာအဆင့် CBO လုပ်ငန်းများတွင်ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုများထက် အချိန်များစွာပေးရန်လိုအပ်ပေသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုတွင်ပါဝင်ခဲ့သော ကျေးရွာငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီအဖွဲ့ဝင်များ၏ အရေအတွက်တစ်ဝက်ကျော်သည် ၎င်းတို့၏အချိန် တစ်လလျှင် ၃၂ နာရီမျှ အနည်းဆုံးလုပ်ဆောင်ပေးကြရပြီး ထိုကောင်စီများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရသော အလုပ်နေရာအများစုသည် လစာပေးခြင်းမရှိပေ [138]။

စုံစမ်းမေးမြန်းခဲ့သူတစ်ဦး၏ ပြောကြားချက်အရ အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်မှုကိစ္စလုပ်ငန်းများကြောင့် အချိန်ကန့်သတ် ချက်ရှိမှုများ ဖြစ်ပေါ်ရမှုများသည် မြို့ပြတွင် ကျေးလက်ဒေသများထက် ပိုမိုနည်းပါးကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းအကြောင်းအရင်းမှာ မြို့ပြတွင် ကျေးလက်ဒေသများထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အခြေခံအဆောက်အအုံ (infrastructure) နှင့် နည်းပညာများ ရရှိနိုင်မှုကြောင့် အချို့လုပ်ငန်းဆောင်တာများဖြစ်သော ရေခပ်ခြင်း၊ ထင်းခွေခြင်းစသည်များ လုပ်ဆောင်ရန်မလိုအပ်ကြ၍ ဖြစ်ပါသည်[139]။ တောင်အာဖရိကနိုင်ငံရှိ ကျေးလက်ဒေသများ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားသုံးစနစ်အကြောင်း (ယုံကြည်အားထားရပြီး ကုန်ကျမှုသက်သာသော လျှပ်စစ်ဓါတ်အားထုတ်လုပ်ရာ အရင်းအမြစ်များမှ ဓာတ်အားလက်ခံရရှိခြင်းပင် ဖြစ်သည်။) လတ်တလော လေ့လာစမ်းစစ်မှုများအရ နိုင်ငံတော်လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလိုင်းနှင့် ဆက်သွယ်ထားသော ကျေးရွာများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ခလစာရရှိသော အလုပ်အကိုင်များသည် အမျိုးသားများထက် ပိုမိုတိုးတက် များပြားလာကြောင်းတွေ့ရပေသည်။ ချက်ပြုတ်ခြင်းနှင့် အလင်းရောင်ရရှိရေးအား ထင်းမီးသုံးစွဲမှုမှ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားသုံးစွဲမှုသို့ ပြောင်းလဲလိုက်ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အချိန်ကန့်သတ်ချက်ရှိမှုများအား လျှော့ချနိုင်ခဲ့ပေသည်[140]။ အမေရိကန်နိုင်ငံသမိုင်းတွင်လည်း လျှပ်စစ်ဓာတ်အားနှင့် သောက်သုံးရေဖြန့်ဝေမှုနှင့် နောက်ပိုင်းတွင် ကာယလုပ်အားလျှော့ချပေးနိုင်သော စက်ပစ္စည်းများဖြစ်ကြသည့် ရေခဲသေတ္တာနှင့် အဝတ်လျှော်စက် စသည်များသည်လည်း အမျိုးသမီးများ အချိန်ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ခံရမှုများအား လျှော့ချပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့အား အလွယ်တကူ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် အချိန်ပိုမိုရရှိ စေသည်[141]။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျေးလက်နေအိမ်ထောင်စုများ၏ ၂၄.၁ ရာခိုင်နှုန်း သာလျှင် မိမိတို့ပိုင်ဆိုင်သော အဝန်းအဝိုင်းတွင်းမှ သောက်သုံးရေကို ရယူသုံးစွဲနိုင်ပြီး ကျန်ရှိသော ၇၅.၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ မိမိတို့ပိုင်မဟုတ်သော အခြားနေရာဒေသများမှ သောက်သုံးရေကို ရယူသုံးစွဲရပေသည် [142]။ ထို့အပြင် ကျေးလက်နေအိမ်ထောင်စုများ၏ ၃၄.၃ ရာခိုင်နှုန်းသာလျှင် လျှပ်စစ်ဓာတ်အား အသုံးပြုနိုင်ပေသည် [143]။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်ထောင်စုများ၏ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုနှင့် သောက်သုံးရေလွယ်ကူစွာ ရရှိနိုင်မှုအား မြှင့်တင်ပေးပါက အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်ထောင်မှုကိစ္စနှင့် အချိန်ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှု ခံရခြင်းများမှ လျှော့ချပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အား လုပ်ငန်းခွင်ဝင်နိုင်ရန်နှင့် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင်ပိုမိုပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အထောက်အကူပြုနိုင်လိမ့်မည် ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးများ အချိန်ကန့်သတ်ချက်ရှိမှုများသည် ကချင်ပြည်နယ်တွင် ပိုမိုသိသာထင်ရှားလှပေသည်။ အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်မှာ ဤဒေသရှိ ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းထားများအရ အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများလုပ်ဆောင်ရမည်ဟု ယူဆထားသော အိမ်မှုကိစ္စများကို ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးရန် အလွန်တွန့်ဆုတ်ကြခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်[144]။ ထို့အပြင် အခြားသော အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်မှာ "အမျိုးသားများ ပျောက်ဆုံးနေခြင်း" ("absent men") ဟု တင်စားခေါ်ဝေါ်သော ဖြစ်စဉ်ကိစ္စရပ်ကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။ "အမျိုးသားများပျောက်ဆုံးနေခြင်း"သည် အိမ်ထောင်စုများမှ အမျိုးသားများ နှစ်အတန်ကြာ သို့မဟုတ် အမြဲတမ်း အမှန်တကယ်လစ်လပ်နေခြင်းသာမက တစ်ချို့သောအမျိုးသားများသည် လူကိုယ်တိုင် အိမ်ထောင်စုတွင်ရှိနေသော်လည်း မူးယစ်ဆေးဝါးစွဲလမ်းနေသောကြောင့် ယင်းအိမ်ထောင်စုအား မည်သည့် ထောက်ပံ့ကျွေးမွေးမှုမျှ ပြုလုပ်နိုင်ခြင်းမရှိသည့်အပြင် ထိုသူတို့သည် ရံဖန်ရံခါ အိမ်၏ဝင်ငွေအား ၎င်းတို့၏ မူးယစ်ဆေးဝါးစွဲလမ်းမှုအတွက် ယူငင်သုံးစွဲသောကြောင့် အိမ်ထောင်စုတွင် ထောက်ပံ့သူ အမျိုးသားမရှိသကဲ့သို့သော အခြေအနေအားရည်ညွှန်းပေသည်။ ယခုအခါ များစွာသောကချင်အမျိုးသားများသည် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့်ခွဲခွာ၍ ကချင်ပြည်နယ်အတွင်းရှိ သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် သစ်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်လျှက်ရှိကြပေသည်။ ထိုသူတို့သည် နှစ်စဉ်တိုတောင်းလှသော ကာလအပိုင်းအခြားတစ်ခုသာ မိသားစုထံပြန်လာနိုင်ကြ၍ တစ်ချို့သောအခြေနေများတွင် နှစ်ကာလကြာမြင့်မှသာလျှင် တစ်ခေါက်ပြန်လာနိုင်ကြပေသည်။ အချို့သော ကချင်အမျိုးသားများသည် တရုတ်ပြည်တွင်းသို့ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သွားခဲ့ကြလေသည် [145]။ အရေအတွက်အတိအကျ မသိရသော်ငြားလည်း ကချင်ပြည်နယ်ရှိ အမျိုးသားများတွင် ဖြစ်လေ့ရှိသော မူးယစ်ဆေး (အထူးသဖြင့် ဘိန်းဖြူ) စွဲသူ ရာခိုင်နှုန်း အလွန်မြင့်မားလျှက်ရှိသည်မှာ သေချာလှပေသည်[146] [z]။

[z] ကရင်နှင့် မွန်ပြည်နယ်မှ အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးသူများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများသည်လည်း ဆေးသုံးခြင်း(အထူးသဖြင့် မီဖက်တမင်း) သည် ပြဿနာဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြကြသည်။ သို့သော် ၎င်းကိစ္စသည် ကချင်ပြည်နယ်တွင် အရေးမကြီးပါ။ FGD FKY2; Interviews IKY3, IKY5, INP2. ကြည့်ရန်

မိသားစုနှင့်ခွဲခွာ၍ သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းနှင့် သစ်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေလျက်ရှိကြသော အမျိုးသားများ၏ လုပ်ခလစာငွေများသည် အများအားဖြင့် မိသားစုစားဝတ်နေရေး အသုံးစရိတ်အတွက် ဖူလုံလောက်ငှခြင်း မရှိကြသဖြင့် အမျိုးသမီးမိသားစုဝင်များအနေဖြင့် ရေတိုရပ်တည်နိုင်မှုအတွက် (shortfall) လုပ်ခလစာရရှိမည့် အလုပ်ခွင်များတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရမှုများ ရှိတတ်ပေသည်[147]။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် လုပ်ခလစာမရရှိသော မိမိတို့၏အိမ်မှုကိစ္စများ၊ ပုံမှန်အားဖြင့် အမျိုးသားများလုပ်ကိုင်ကြရမည့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများ (အဆောက်အဦးဆောက်လုပ်ရာတွင် မြေတူးဖော်ခြင်း အစရှိသည့် လုပ်ငန်းများ) အပြင် ဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်ရန် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရသော လုပ်ငန်းများကြောင့် ကချင်ဒေသတွင်ရှိသော အမျိုးသမီးများ၏ အချိန်ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ခံရမှုများ မြင့်မားစွာဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိနေပေသည်[148]။ မိမိ၏မိသားစုအတွင်း တစ်ဦးသို့မဟုတ် တစ်ဦးထက်ပိုသော မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲသူများရှိနေသည့် အိမ်ထောင်စုများမှ အမျိုးသမီးများ၏ စိတ်ဖိစီးမှု အခြေအနေများမှာ ပိုမိုဆိုးရွားကြပေသည်။ ယင်းဆေးစွဲသူ အမျိုးသားများသည် မိမိ၏အိမ်ထောင်စု စားဝတ်နေရေးအတွက် ဝင်ငွေရှာဖွေထောက်ပံ့မှု ပြုလုပ်ခြင်း မရှိရုံသာမက ၎င်းတို့၏မိသားစုများ (နှင့် ဘေးပတ်ဝန်းကျင် အသိုင်းအဝိုင်း) ထံမှ ငွေကြေးများကိုပါ ခိုးယူသုံးစွဲခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ မူးယစ်ဆေးစွဲလမ်းမှုကို ဖြေဖျောက်တတ်ကြပါသည် [149]။ အများစုသော အမျိုးသားများသည် ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်သေဆုံးသွားကြ၍ ၎င်းတို့၏အမျိုးသမီးများမှာ မုဆိုးမများအဖြစ် ကျန်ရှိသော အိမ်ထောင်စုကို ဆက်လက်ထောက်ပံ့လုပ်ကျွေးကြရပေသည်[150]။ အိမ်ထောင်စုအတွင်းရှိ အမျိုးသားများ မူးယစ်ဆေးစွဲမှုကြောင့် ၎င်းတို့၏ အမျိုးသမီးများ အချိန်ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ခံရမှု ဖြစ်ပေါ်ရသော အခြေအနေကိစ္စရပ်မှာ အလွန်မြင့်မားများပြားလျက်ရှိပေသည် [151]။

IHLCA ၏ စစ်တမ်းကောက်ယူမှု တွေ့ရှိချက်များအရ ကချင်ပြည်နယ်တွင် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုအချိုးအစား (၂၅.ဂ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ အခြားပြည်နယ်၊ ဒေသများနှင့် နိုင်းယှဉ်ပါက ဒုတိယအမြင့်မားဆုံး ဖြစ်၍ ရန်ကုန်တိုင်း (၂၅.၂ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် အနည်းငယ်မျှသာ ကွာဟချက်ရှိလေသည်[aa]။ ထိုကဲ့သို့ ရာခိုင်နှုန်းမြင့်မားရခြင်းသည့်တိုင် အမျိုးသားမရှိသော အိမ်ထောင်စု ရာခိုင်နှုန်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် လျော့ပါးနိုင်သေးသည်။ အကြောင်းမှာ IHLCA ၏ အစီရင်ခံစာတွင် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုအမျိုးအစားကို တိတိကျကျ ဖွင့်ဆိုရှင်းပြထားခြင်းမရှိ၍[152] အမျိုးသားများ နယ်ဝေးတွင်သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေလျက်ရှိကြသော အိမ်ထောင်စုများနှင့် အိမ်ထောင်စုအတွင်း နေထိုင်နေကြသော်လည်း မူးယစ်ဆေးစွဲကာ ဝင်ငွေထောက်ပံ့ခြင်းမရှိသော အမျိုးသားများရှိနေသည့် အိမ်ထောင်စုများကို အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုအမျိုးအစားတွင် ထည့်သွင်းလိမ့်မည်မဟုတ်ဟု ယူဆရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူတစ်ဦး၏ အဆိုအရ ကချင်ပြည်နယ်တွင် အမျိုးသမီးများ လူမှုဘဝ (public life) တွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရမှုများ မြင့်မားလာရခြင်းမှာ အများစုသော ကချင်အမျိုးသားထုမှာ မူးယစ်ဆေးစွဲနေသောကြောင့်ဖြစ်သည်[153]။ မူးယစ်ဆေးစွဲသူ အမျိုးသားများရှိနေသည့် အိမ်ထောင်စုများမှ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်မှုနည်းပါးခြင်းမှာ ၎င်းတို့၏ ဆိုးရွားသော အချိန်ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ ရှိနေခြင်းနှင့် မိမိတို့၏ ဆေးစွဲသူမိသားစုဝင်များအား လူမှုရေးဝတ္တရားရှိသည်နှင့်အညီ ပြုစုလုပ်ဆောင်ပေးနေရသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည် [154]။ သို့သော်ငြားလည်း လက်ရှိအခြေအနေတွင် အမျိုးသားများ လစ်လပ်နေသည့် နေရာ အများစုတွင် ဖြည့်ဆည်းလုပ်ဆောင်ရန် လုံလောက်သော ကချင်အမျိုးသမီးထု ရှိနေပေသေးသည်။ ထိုကဲ့သို့ ဖြည့်ဆည်းနိုင်မှုသည် မည်မျှထိရှည်ကြာစွာ တည်ရှိနိုင်မည်၊ ကျားမရေးရာစံနှုန်းများ (gender norms) ကို မည်သည့်အတိုင်းအတာထိ ပြန်လည်ညှိနှိုင်း လုပ်ဆောင်သွားကြမည်ဆိုသော အကြောင်းခြင်းရာများမှာ အနာဂတ်တွင် လေ့လာစောင့်ကြည့်ရမည့် အရေးကြီးသော အကြောင်းရာများ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသားများ ပျက်ကွက်နေသော နေရာတွင် အစားထိုးဖြည့်ဆည်းရမည်ဆိုလျှင် ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ တားမြစ်ပိတ်ပင်မှုများ၊ အချိန် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ

[aa] နိုင်ငံ၏ ပျမ်းမျှမှာ ၂၀.၈%ဖြစ်ပါသည်။ Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): Poverty Profile* (Yangon, June 2011), p.35. မှတ်ရန်. MICS စစ်တမ်းတွင်ဖော်ပြထားသည်မှာနိုင်ငံပျမ်းမျှထက်နည်းလျှင် ၁၆.၈%ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများကို ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းအလိုက်ခွဲခြားထားသော စာရင်းအချက်အလက်များမရှိပါ။ Ministry of National Planning and Economic Development, Ministry of Health and UNICEF, p.61. ကြည့်ရန်။

အစရှိသော စိန်ခေါ်မှုများသာမက မူးယစ်ဆေးစွဲသူ မိသားစုဝင်များကြောင့် အိမ်ထောင်မှုနှင့် ရပ်ရွာရေးကိစ္စရပ်များတွင်လည်း အပျက်သဘောဆောင်သော လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး ထိခိုက်ဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပေသည် [bb]။

၅။ (ဃ) အမျိုးသမီးများ ခရီးသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ တားမြစ်ပိတ်ပင်မှုများ

မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် မိသားစုများအနေဖြင့် အမျိုးသားများနှင့်စာလျှင် အမျိုးသမီးများ၏ ခရီးသွားလာမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ တားမြစ်ပိတ်ပင်မှုများ ပိုမိုထားရှိတတ်ကြပြီး အထူးသဖြင့် ငယ်ရွယ်သောမိန်းမပျိုလေးများအနေဖြင့် တစ်ကိုယ်တည်းခရီးသွားခြင်းသည် မသင့်လျော်ဟု ထင်မြင်ယူဆကြပေသည်[155]။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း နှင့် မုဒိမ်းကျင့် ခံရနိုင်ခြင်း စသည့်စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကြောင့် အမျိုးသမီးများ အပန်းဖြေမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော ခရီးတို၊ ခရီးရှည် ထွက်ခြင်းများကို တင်းကျပ်စွာဟန့်တားချုပ်ချယ်ထားကြပါသည်[156]။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် များစွာသော အစိုးရနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အခန်းကဏ္ဍများသည် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခရီးသွားလာရခြင်း (ဥပမာ အစည်းအဝေးများနှင့် သင်တန်းများတက်ရောက်ရန်လိုအပ်ခြင်း၊ အစိုးရ ရုံးများနှင့် မဲဆန္ဒနယ်များသို့သွားရောက်ရန်လိုအပ်ခြင်း) များဖြစ်ပေါ်တတ်၍ အမျိုးသမီးများ၏ ခရီးသွားလာမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပိတ်ပင်တားဆီးမှုများသည် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများအပေါ်တွင် အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်[157]။ ထို့အပြင် ထိုသို့သော ခရီးသွားလာမှု ပိတ်ပင်တားဆီးမှုများက အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုများကို သွယ်ဝိုက်၍လည်း ဆုံးရှုံးမှုများဖြစ်စေကြပါသေးသည်၊ အထူးအားဖြင့် ထိုကဲ့သို့တားမြစ်ပိတ်ပင်မှုများကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပါဝင်ခွင့်များအပေါ်တွင် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ လူထုနှင့်သက်ဆိုင်သောကိစ္စရပ်များတွင် ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်နိုင်ခွင့် စွမ်းရည်များကို လျှော့ကျစေပါသည် [158]။ ထိုအကြောင်းအရာကို မီးမောင်းထိုးပြောကြားခဲ့သော မေးမြန်းစုံစမ်းခဲ့သည့် သူများထဲမှ တစ်ဦး၏ပြောဆိုချက်အရ ထိုကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများ ခရီးသွားလာမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ပိတ်ပင်တားဆီးမှုသည် အမှန်တကယ် အန္တရာယ်များကြုံတွေ့ရမည်ကို စိုးရိမ်ခြင်းထက် ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်း ယုံကြည်ချက်များကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပေသည်[159]။ အထက်ဖော်ပြပါအချက်သည် မှန်ကန်မှုရှိသော်ငြားလည်း တစ်ချို့သော ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရာ အရပ်ဒေသများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်အကြမ်းဖက်မှုခံရခြင်းသည်လည်း အမှန်တကယ်ပင် စိုးရိမ်စရာဖြစ်ကြောင်း သိမှတ်သင့်ပေသည်။ (အသေးစိတ်အား အထက်ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်သော အခန်း ၄-က တွင်ကြည့်ရန်)

၅။ (င) ဓလေ့ထုံးစံနှင့် ဘာသာရေးစံနှုန်းများ

အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းမပျိုများ၏ ပြုမူပြောဆိုမှုအကျင့်စရိုက်များအား လမ်းပြညွှန်ကြားမှုကိုပြုလုပ်သော အခြားသောစံနှုန်းများသည်လည်း ၎င်းတို့၏ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဆိုင်ရာပါဝင်မှုများတွင် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေပေသည်။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် သံဃာအဖွဲ့အစည်းမှနေ၍ ၁၃ ရာစုနှစ်ကတည်းက ဖယ်ထုတ်ပယ်ရှားခြင်း ခံခဲ့ရပြီး မြန်မာ့ ဗုဒ္ဓသာသနာတွင် အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် ပိုမိုမြင့်မြတ်သည်ဟု အယူအဆရှိကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်[160]။ ဗုဒ္ဓဘာသာ သီလရှင်များသည် သံဃာတော်များထက် သိက္ခာသမာဓိလျော့နည်းသည်ဟု ယုံကြည်ကြပြီး သံဃာတော်များသည်သာလျှင် ဘုရားအဖြစ်သို့ရောက်ရှိနိုင်ကြပေသည် [161]။ ဘုန်းကြီးသည်ဆိုသည့် ယုံကြည်မှုအယူအဆသည် မြန်မာ့ဗုဒ္ဓဘာသာအသိုင်းအဝိုင်းတွင် အရေးပါသော အချက်တစ်ချဖြစ်ပြီး "ဘုန်း" ဆိုသည့်ဝေါဟာရသည် အမျိုးသားများတွင် ၎င်းတို့၏ နာမ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကြီးကျယ်မြင့်မြတ်သည်ဟု တွေးမြင်သုံးသပ်သော်လည်း အချို့သော အမျိုးသမီးများတွင် အမျိုးသားများထက်နိမ့်ပါးသော်လည်း

[bb] ကချင်လူထုတွင် ဆေးသုံးစွဲမှု၏ အကျိုးဆက်အဖြစ် HIV/AIDS ဖြစ်ပွားနှုန်းမြင့်မားပြီး မူးယစ်ဆေးသွေးကြောသွင်းသူများသူ အသည်းရောင်အသားဝါ C ဖြစ်သည်။ ဆေးသုံးသူများ၏ ဇနီးများသည်လည်း ရောဂါကူးစက်ခံရပြီး မိသားစုပြိုကွဲခြင်း၊ မုဆိုးမဖြစ်ခြင်း၊မိသားစုကို ဝင်ငွေမထောက်ပံ့နိုင်ခြင်း၊ ကလေးများကို ကျောင်းမပို့နိုင်ခြင်း၊ မိသားစုနှင့် ရပ်ရွာတွင် ခိုးသူများ များပြားလာခြင်း၊ သူခိုးရန်ကြောင့် မလုံခြုံခြင်း၊ အချို့ရပ်ရွာများတွင် အိမ်ထောင်စုများသည် သူခိုးရန်ကာကွယ်ရန် အိမ်တွင် အနည်းဆုံး မိသားစုတစ်ယောက်ချန်ထားခဲ့ခြင်း၊ဆေးသုံးသူရှိသည့် မိသားစုသည် မြေနှင့် ပစ္စည်းများရောင်းရခြင်း၊ ကချင်အမျိုးသမီးများလက်ထပ်ရန်အတွက် သင့်လျော်သည့် ကချင်အမျိုးသားရှားပါးခြင်း၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများ မြင့်တက်လာခြင်းစသည်တို့ကို အစီရင်ခံထားသည်။ FGDs FKC1, FKC2; and Interviews IKC1, IKC2, IKC3, IKC4, IKC5, IKC7, IKC8, IKC9, IKC10, IYN4, IYN10 တွင်ကြည့်ရန်။.

ထိုက်သင့်သော ဘုန်းကံရှိသည်ဟု ယုံကြည်ကြပေသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အချို့သော အပြုအမူများသည် ထိုအမျိုးသားတို့၏ ဘုန်းကံကိုနိမ့်ကျစေသည်ဟု လက်ခံနားလည်ထားကြလေသည်။ အချို့သော အိမ်ထောင်မှုကိစ္စများဖြစ်သည့် အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားတို့၏ လုံချည်များကို အတူတကွ လျှော်ဖွပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများ အိမ်ခေါင်မိုးပြုပြင်ဖာထေးခြင်း စသည်တို့သည် အမျိုးသားများ၏ ဘုန်းကံကိုနိမ့်ကျစေသည်ဟု လက်ခံယုံကြည်ကြလေသည် [162]။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူတစ်ဦးက ဘုန်းကံရှိခြင်းဆိုသော အယူအဆသည် အမျိုးသားများကို မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှု ပိုမိုရှိစေရုံသာမက ၎င်းတို့နေဖြင့် ဂါရဝတရားခံယူရန်သင့်လျော်ကြောင်း သေချာစေသည်ဟု ရှင်းလင်းဖြေကြားခဲ့ပါသည် [163]။ ActionAid ၏ လေ့လာချက်များအရ ဗမာလူမျိုးများအများစုနေထိုင်ရာ ဗုဒ္ဓဘာသာလူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ရှမ်းနှင့် ရခိုင်ပြည်နယ်များအတွင်းရှိ ဘာသာရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ လုပ်ရှားမှုများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍများမှာ ဧည့်ခံကြိုဆိုရေး၊ အခမ်းအနားပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ကျွေးမွေးဧည့်ခံခြင်းတို့သာဖြစ်ကြပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အမျိုးသားများအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းများ စီစဉ်ညွှန်ကြားမှုများကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ကြရလေ့ ရှိပါသည် [164]။ ထိုဒေသများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကို လက်သင့်မခံချင်သူအများစုမှာ ဘုန်းကံဟူသောအယူအဆဖြင့် ၎င်းတို့၏ အတွေးအမြင်များကို မှန်ကန်ကြောင်းရှင်းချက်ထုတ် တတ်ကြပေသည် [165]။

ကချင်လူမျိုးများ၏ ခရစ်ယာန်ဘာသာယုံကြည်မှုသည်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ဘဝများအပေါ်တွင် အကျိုးသက်ရောက်မှု အမျိုးမျိုးကွဲပြားပေသည်။ ကချင်လူမျိုးစုံစမ်းမေးမြန်းသူတစ်ဦးက သမ္မာကျမ်းစာတွင် အမျိုးသားများသည် အိမ်ထောင်စုများ၏ ဦးစီးဦးဆောင်သူများဖြစ်သည်ဟု ဖွင့်ဆိုထားသဖြင့် ထိုအချက်ကိုလိုက်နာသင့်သည်ဟု ဆိုပေသည် [166]။ သို့ပင်ဖြစ်စေ လုဂျာ(Lu Ja) ၏ သတင်းပေးမှုအရ မြန်မာအသင်းတော်များကောင်စီမှ ကျားမခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ ရှိနေခြင်းအပေါ် နားလည်သဘောပေါက်စေရန် သင်တန်းပေးမှုများတွင် အမျိုးသားဘုန်းတော်ကြီးများက သမ္မာကျမ်းစာမှ အမျိုးသမီးများအား ပိုမိုတန်းတူအခွင့်အရေးပေးကြရန် ဟောပြောပို့ချပေးကြလေသည် [167]။ ကချင်ဘုရားကျောင်းများတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့များ အားလည်းဖွဲ့စည်းထားပေးခြင်းအားဖြင့် (အမျိုးသား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူငယ်အဖွဲ့အစည်းများအားလည်းကောင်း) ကချင်အမျိုးသမီးများ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုများကို ပံ့ပိုးကူညီပေးနေလေသည်။ ယင်းအဖွဲ့အစည်းများသည် ဘာသာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မဲပေးစနစ်ဖြင့် ချမှတ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသည် [168]။ ဤအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများလုပ်ရှားပါဝင်ခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် အသုံးဝင်သော အတွေ့အကြုံများဖြစ်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာနှင့် ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်နိုင်မှု အရည်အချင်းများကို ပေးစွမ်းနိုင်သဖြင့် တစ်ခြားသော အခန်းကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်နိုင်မှုစွမ်းအားကိုလည်း တိုးပွားစေနိုင်ပါသည် [169]။ အလုံးစုံခြုံငုံသုံးသပ်သော် ခရစ်ယာန်ဘာသာနေဖြင့် မိရိုးဖလာ ကချင်ရိုးရာဓလေ့ထုံးစံဉ်လာများဖြစ်သော အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများထက်ပင် ၎င်းတို့အား ပြင်ပလူမှုရေးကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် ပိုမိုအခွင့်အရေးပေးထားသည် [170]။

၅။ (စ) ယုံကြည်စိတ်ချမှု

များစွာသော တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများ၏ အဆိုအရ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်စိတ်ချမှုနည်းပါးခြင်းသည်လည်း အုပ်ချုပ်မှုပိုင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် အဟန့်အတားတစ်ခုဖြစ်ပေသည် [171]။ မရမ်ဂျာ ဆန်ခွန် (Maran Ja Seng Hkawn) ၏သိမြင်တွေ့ရှိမှုအရ ကချင်အမျိုးသမီးများ ထိုကဲ့သို့ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုနည်းပါးရခြင်း အကြောင်းရင်းမှာ ၎င်းတို့အား မိမိကိုယ်ကို အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အမျိုးသားများအား ပံ့ပိုးကူညီခြင်း စသော အခန်းကဏ္ဍများအတွက်သာ လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည်ဟူသော အတွေးအမြင်ဓလေ့ထုံးစံများအား စွဲမြဲစွာ ယုံကြည်ဆုပ်ကိုင်ထားကြသောကြောင့် ဖြစ်သည် [172]။ ကချင်အမျိုးသား တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံရသူများတွင်လည်း ထိုကဲ့သို့တူညီသော အတွေးအမြင်များ ရှိနေကြပါသည် [173]။ မြန်မာနိုင်ငံတစ်ပုမ်းတွင် ရိုးရာဓလေ့ထုံးစံအရ အမျိုးသမီးများအား အိမ်တွင်းမှုကိစ္စရပ်များတွင် နေရာပေးကြသော်လည်း အခြားသော နိုင်ငံရေး၊ ပြင်ပလူမှုရေးကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများအား လက်ခံစဉ်းစားပေးကြခြင်းမရှိပေ။ စမစ် (Smith) ၏လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်နယ် ၅ ခုရှိ ကျေးရွာဒေသများတွင် မိမိကိုယ်ကိုအားကိုးခြင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ စတင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုမရှိစဉ်က လေ့လာတွေ့ရှိမှုများတွင် များစွာသော အမျိုးသမီးများသည် ပြင်ပလူထုစုဝေးပွဲများတွင် စကားပြောဆိုရန် လွန်စွာပင်ထိတ်လန့်ကြောက်ရွံ့ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည် [174]။

အမျိုးသမီးများ၏ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုနည်းပါးခြင်းသည် ၎င်းတို့အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင်ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် ထင်သာမြင်သာသော အခက်အခဲတစ်ခုဖြစ်ကြောင်းကို နန်းဖြူဖြူလင်းမှလည်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သည်။ သူမ၏ပြောဆိုချက်အရ CARE Myanmar ၏ ပစ်မှတ်ထား လုပ်ကိုင်လျှက်ရှိသော ကျေးရွာများတွင် အမျိုးသားများအနေဖြင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ (လက်တွေ့ကျသော စွမ်းရည်မြင့်မားရေး သင်တန်းများ အစရှိသည်) သာ လိုအပ်၍ အမျိုးသမီးများအတွက်တွင် ၎င်းတို့နှင့် ထိရောက်စွာ ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် ဦးစွာ မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ပေးရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်ပေးရန်လည်း လိုအပ်နေပေသည် [175]။ ကျွန်တော်တို့၏ အမျိုးသား လူထုအခြေပြုဖွံ့ဖြိုးရေး လှုပ်ရှားမှုအဖွဲ့ (the National Community Driven Development)နှင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း လုပ်ဆောင်နေသော နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပရဟိတအဖွဲ့တို့ မေးမြန်းစုံစမ်းခဲ့သူတို့၏ အဆိုမှတ်တမ်းများအရ အမျိုးသမီးများ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုလျော့နည်းခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်း ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း ဒေသများတွင် ဖြစ်ပေါ်နေ၍ ၎င်းတို့၏ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှု မြင့်မားစေရေးအထူးပြု သင်တန်းများပို့ချပေးရန်လိုအပ်နေပေသည်။ ထိုကဲ့သို့သင်တန်းများပို့ချပေးခြင်းအားဖြင့်အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုတွင် ယုံကြည်မှုတိုးမြှင့်တည်ဆောက်ပေးနိုင်ခဲ့သော်လည်း ကျေးရွာကော်မတီ အစည်းအဝေးပွဲများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ တင်ပြဆွေးနွေးမှုအသံများသည် ဆက်လက် မှေးမှိန်လျှက်ရှိနေပေသေးသည်ဟု ထိုအဖွဲ့စည်းများမှ တာဝန်ရှိသူများက ပြောကြားခဲ့ကြသည် [176]။

"ပညာနည်းပါးသော အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ဝင်ရောက်ပြောဆို ဆွေးနွေးရန် မဝံ့ရဲကြသော်လည်း ပညာနည်းပါးသော အမျိုးသားများမှာ ဆက်လက်ပါဝင်ဆွေးနွေးလျှက် ရှိကြတယ်"ဟု ကရင်ပြည်နယ်မှ အမျိုးသမီးကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူး နန်းခင်သက်မာဝင်း၏ သတင်းပေးချက်အရ သိရှိရလေသည် [177]။ စုံစမ်းမေးမြန်းခဲ့သော ကချင်အမျိုးသားများအနေဖြင့် ထိုအချက်ကို လက်ခံသော်လည်း ထိုသူ၏ ထင်မြင်ယုံကြည်ချက်အရ အမျိုးသမီးများ၏ ကျေးရွာအစည်းအဝေးပွဲများတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးမှုနည်းပါးခြင်းမှာ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ထိုအရေးကိစ္စများအပေါ်တွင် စိတ်ပါဝင်စားမှုနည်းပါးခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပြီး၊ အမျိုးသားများအနေဖြင့်တော့ မည်သည့်အကြောင်းရာကိုမဆို သူတို့ပါဝင် အကြံပြုနိုင်မည်ဆိုလျှင် ဆွေးနွေးရန်အသင့်ရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့လေသည် [178]။

နိုင်ငံတကာစာပေများကိုလေ့လာပြီးနောက် Esther Duflo လတ်တလော ကောက်ချက်ဆွဲခဲ့မှုမှာ

> ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် လူအများစုယုံကြည်လက်ခံထားကြသော အမျိုးသမီးများသည် ကျွမ်းကျင်လိမ္မာသော ခေါင်းဆောင်များ မဟုတ် ဟူသော အယူအဆသည် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာပါဝင်နိုင်မှုအတွက် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ ရေးဆွဲပြုလုပ်မှုများ တွင် ကြီးမားသော အဟန့်အတားဖြစ်ပေသည်။ [179]

အမျိုးမျိုးသော မြန်မာ့ရိုးရာ စကားပုံများသည် လူထုဟောပြောခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတို့အား အမျိုးသားများသီးသန့်အဖြစ် ထင်ဟပ်ဖော်ပြကြပေသည်။ ထိုသို့သော စကားပုံများမှ စံသတ်မှတ်ချက်များသည် အမျိုးသမီးများ၏ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုစွမ်းအားကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။ စိတ်ပညာလေ့လာတွေ့ရှိမှုများအရ အပျက်သဘောဆောင်သော တရားသေယုံကြည်မှု (stereotyping) သည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လုပ်ကိုင်မှုစွမ်းရည်အပေါ်တွင် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေနိုင်သည်ဟု ဆိုပေသည်။[180] ကချင်ရိုးရာ စကားပုံတစ်ခုအဆိုအရ "အမျိုးသားများ စကားများများပြောလျှင် သူတို့သည် အကျိုးအမြတ်များများဆောင်ယူလာနိုင်ပေသည်။ [181] အမျိုးသမီးများ စကားများများပြောလျှင်တော့ သူတို့သည် ပျက်ဆီးမှုများကို ဆောင်ယူလာကြပေမည်"။ GDI စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများအရ မြန်မာ ကျေးလက်ပြည်သူများအကြား ပြောဆိုလေ့ရှိသည်မှာ "ကြက်မ တွန်လို့ မိုးမလင်းဘူး" ဟူ၍ဖြစ်သည်[182]။ ထိုကဲ့သို့သော စကားပုံများသည် အမျိုးသမီးများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုများအပေါ် ဝေဖန်အပြစ်တင် သည့်သဘောထားများကို ထင်ဟပ်စေပြီး ၎င်းအပြုအမူပြောဆိုမှုများသည် အမျိုးသမီးများအား နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်းများကို အားပေးရာရောက်၍ အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍများကို မှေးမှိန်စေ၍ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုအား ပျက်ပြားစေပါသည် [183]။

၅။(ဆ) အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် တုန့်ပြန်မှုများ

ကျားမရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ (gendered norms) သည် အမျိုးသမီးများကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရန်အတွက် အခွင့်အရေးများအပေါ်တွင် အကျိုးသက်ရောက်မှုများရှိသည့်အပြင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ရန်အတွက် ယုံကြည်မှုများရှိလာသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းစံများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် ပါဝင်နေသော အမျိုးသမီးများအား မည်သို့ သဘောထားရှိပြီး မည်သို့ တုန့်ပြန်မည် (တဖန် အမျိုးသမီးများ၏ ဆုံးဖြတ်မှု အခန်းကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်ရန်ကြိုးစားလိုသော ပြင်းပြသောစိတ်ဆန္ဒ အပေါ်တွင် အကျိုးသက်ရောက်မှု) စသည်တို့အပေါ်တွင်လည်း အကျိုးသက်ရောက်သည်။ဒေါက်တာ ညိုညိုသင်းက ရှင်းပြသည်မှာ သူမထင်မြင်သည်မှာ သူ၏ မဲဆန္ဒနယ်မှ ပြည်သူများ (ရန်ကုန်တိုင်း၊ ဗဟန်းမြို့နယ်မှ) သည် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်ဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်ဖြစ်စေ မည်သူခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖြစ် ညီတူညီမျှ ပျော်ရွှင်မှု ရမည်ဖြစ်သည်။ [184] မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ သူ၏ မဲဆန္ဒနယ်မြေသည် ရန်ကုန်မြို့လယ်ခေါင်တွင် တည်ရှိပြီး ချမ်းသာသော နယ်မြေဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသအများစုကို ကိုယ်စားပြုသည့် နယ်မြေမဟုတ်ပါ။ လှိုင်သာယာမြို့နယ် (ရန်ကုန်မြို့လယ်ခေါင်မှ ဝေးကွာပြီး ပိုမိုဆင်းရဲသော မြို့နယ်)မှ အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှု (FGD)တွင် ပါဝင်သူများ ယုံကြည်သည်မှာ ၎င်းတို့၏ ရပ်ကွက်များတွင် ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး၊ ရာအိမ်စုမှူးနှင့် ၁ဝအိမ်စုမှူးများကို အမျိုးသားဖြစ်စေလိုသော ပြင်းပြသည့် ကြိုက်နှစ်သက်မှု (strong preference) များရှိသည်။[185]

ကရင်ယဉ်ကျေးမှုတွင် အိမ်ထောင်ဦးစီးအဖြစ်သတ်မှတ်ပြီးနောက် ရွာသားများသည် ရိုးရာအစဉ်အလာအရ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်မှု နေရာများတွင် အမျိုးသားများကိုသာ နေရာပေးလေ့ရှိကြသည် [186]။ ထိုသို့ အမျိုးသားများ၊ အိမ်ထောင်ဦးစီးများနှင့် လူထုပတ်ဝန်းကျင် ခေါင်းဆောင်များကို နေရာပေးမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး Actionaid အဖွဲ့က မှတ်သားမိသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံနေရာအနှံ့တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား၏ ကျားမအခန်းကဏ္ဍများသည် ကျေးလက်ဒေသများတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် ပြင်းထန်စွာ ပိုင်းခြားခံထားရသည်။ [187] ထိုနည်းတူစွာပင် လူမှုဝန်ထမ်း၊ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် နေရာပြန်လည်ချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများ သိရှိနားလည်သည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံ နေရာအနှံ့တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို ကျေးလက်ဒေသများတွင် ဆန့်ကျင်မှုနှုန်းမြင့်မားပြီး ပညာတတ်မြို့ပြနေထိုင်သူများအကြားတွင်မူ ၎င်းမှာ အနိမ့်ဆုံးဖြစ်သည်။[188]

တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတစ်ခုတွင် သိရှိရသည်မှာ ကရင်လူမျိုးများတွင် အမျိုးသမီးများသည် ခိုင်မာသော ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်သည်ဟု မယုံကြည်သေးကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ကရင်အမျိုးသမီးအများစုသည်လည်း လူထုပတ်ဝန်းကျင် တွင် ဆုံးဖြတ်မှုများ ချမှတ်ရန် ကြောက်ရွံ့နေသေးကြောင်းတွေ့ရှိရသည် [189]။ အခြားတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတွင်ဖြေကြားသူတစ်ဦးပြောကြားသည်မှာ မွန်ပြည်နယ်တွင် အမျိုးသမီး ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ မရှိရသည့် အကြောင်းမှာ အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများကို ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများအဖြစ် လက်မခံနိုင်သကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများကိုယ်တိုင်ကလည်း ထိုနေရာ/ရာထူးသည် ၎င်းတို့အတွက် မဟုတ်ဟု ယူဆကြသောကြောင့်ဖြစ်သည် [190]။ Actionaid ၏ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းအကုန်လုံးတွင် စစ်တမ်းကောက်ချက်များတွင် တွေ့ရှိရသည်မှာ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုကို ဆန့်ကျင်သည့် အမျိုးသားများ၏ သဘောထားသည် အထူးသဖြင့် ရခိုင်ပြည်နယ်နှင့် ရှမ်းပြည်နယ်မြောက်ပိုင်းတွင် ပြင်းထန်ပျံ့နှံ့သည် [191]။

Actionaid ၏တွေ့ရှိချက်တွင် ၎င်းတို့၏ စစ်တမ်းကောက်ယူသောဒေသများတွင် ဖြေကြားသော ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ခေါင်းဆောင်များအကြားတွင် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အားကောင်းသော အမြင် ကို ဖော်ပြရာတွင် ပညာတတ်သူ၊ အသိအလိမ္မာရှိသူ၊ အခြေအနေ အရပ်ရပ်ကို သိမြင်သူ (educated, intelligent and well informed) ပြုလုပ်သည့် ခိုင်မာသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုသာ ခေါင်းဆောင်မှုအားကောင်းသောအမြင်အဖြစ် ဖြေဆိုကြပြီး ထိုအရည်အချင်းများမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် အမျိုးသားများတွင်သာရှိသော အရည်အချင်းများဖြစ်သည်။ အချို့အမျိုးသမီးများကို စစ်တမ်းကောက်ရာတွင်မူ ထိုခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ပယ်ချပြီး ၎င်းအစား တွေးခေါ်စဉ်းစားနိုင်မှု၊ နားထောင်မှု စွမ်းရည်နှင့် အကြံဉာဏ်ပေးမှုစသည့် အရည်အချင်းတို့ကိုသာ ဦးစားပေးဖော်ပြကြသည်။ ထိုအရည်အချင်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုံမှန်အားဖြင့် အမျိုးသမီးများတွင် ရှိသော အရည်အသွေးများဖြစ်သည်။

ဒုတိယခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံကို အမျိုးသားများက ငြင်းပယ်ကြသည် [192]။ ၎င်းတို့ သုံးသပ်သည်မှာ ထိုခေါင်းဆောင်မှုပုံစံသည် ဆုံးဖြတ်မှုပုံစံ/စတိုင်လ်တွင် အချိန်ကုန်ခြင်းနှင့် အကျိုးမရှိခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်၏ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုကိုဖြေကြားသ နှစ်ယောက်ကမူ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး၏ ခေါင်းဆောင်မှု/ဆုံးဖြတ်နိုင်မှုပုံစံသည် ကွာခြားမှုရှိသည်ဟု မယုံကြည်ကြပေ [193]။ အခြားဖြေကြားသူအများစုကမူ ကွာခြားမှုများ ရှိနေသည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ ၎င်းတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုကို ဖြေကြားသူများ ဖော်ပြကြသည့် ကွာခြားမှုများမှာ အမျိုးသမီးများသည် ပိုမို အကြံပေးခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အလျင်စလိုမချခြင်း၊ ပိုမိုကိုယ်ချင်းစာမှုရှိခြင်း ၊ ပိုမိုစိတ်ရှည်ခြင်း၊ ပြဿနာများကို ပိုမိုနက်ရှိုင်းစွာ ဖြေရှင်းရန် အားထုတ်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်[194]။

ကချင်လူမျိုးများသည် မကြာသေးမီအချိန်အထိ အနေအထားမြင့်သော အမျိုးသားများဘာသာ တွေးခေါ်လုပ်ကိုင်ပြီး ဆုံးဖြတ်မှု ချမှတ်ခြင်းကို နှစ်သက်ကြောင်းသိရှိရသည်။ ထိုကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံမျိုးကို ယေဘုယျအားဖြင့် ကျေးလက်ဒေသရှိ ကချင်လူမျိုးများက ကြိုက်နှစ်သက်ဆဲ ဖြစ်နေသေးချိန်တွင် အင်တာဗျူးဖြေကြားသူတစ်ဦး ပြောကြားသည်မှာ လွန်ခဲ့သော အနှစ်၂၀အတွင်း မြို့ပြနေကချင်လူမျိုးများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုမချမီ ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်မှု ပြုလုပ်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိလိုမှု များပြားလာကြောင်းဖြေဆိုခဲ့သည် [195]။ အခြား ကချင်ပြည်နယ်တွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူတစ်ဦး ပြောကြားသည်မှာ အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်မှုကို လက်ခံလာမှုသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ရပ်ရွာပတ်ဝန်းကျင် (အစိုးရမဟုတ်သော ပတ်ဝန်းကျင်)တွင် များပြားလာကြောင်းနှင့် ထိုသို့ ပြောင်းလဲမှုသည် မြို့ပြနှင့် ကျေးလက်တွင် ပိုမို အားကောင်းလာကြောင်း ပြောကြားသည်[196]။ ကရင်ပြည်နယ်မှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတွင် ဖြေကြားသူတစ်ဦးကမူ ကရင်ရွာသားများသည် ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးက စုစည်းသော အစည်းအဝေးများကို တက်ရောက်ရာတွင် ပုံမှန်ပြုမူသည့် အပြုအမူမှာ 'သူတို့ ခိုင်းတာလုပ်၊ အငြင်းအခုံမလုပ်နှင့်၊ တိုင်တန်း/ညည်းညူ/မကျေမနပ်မလုပ်ရဲ' [197] ဟူသည့် ပုံစံမျိုးဖြစ်သည်။ ရှေးရိုးအစဉ်အလာ သက်ဦးဆံပိုင် ပုံစံ ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာကို ရယူလိုကြသော အမျိုးသမီးများအတွက် ဆန့်ကျင်နေသေးသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပူးပေါင်းဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းသည် ပိုမို အဖြစ်များလာသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည် တန်ဖိုးရှိသည့် ဦးဆောင်မှုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုမှုများ ပိုမိုများပြားလာသည်ဟု ခန့်မှန်းနိုင်သည်။

ဒေါက်တာ ညိုညိုသင်း ယုံကြည်သည်မှာ အတန်ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီးတစ်ဦးအဖြစ် နိုင်ငံရေးလောကတွင် ပါဝင်ရာတွင် သူမသည် အာဏာရှိသူများကို ဝေဖန်ရာတွင် ၎င်းတို့ထံမှ စိတ်ဆိုးခြင်း/တန်ပြန်တုန့်ပြန်ခြင်းစသည့် တုန့်ပြန်မှုများသည်မရရှိဘဲ အကယ်၍ သူမနေရာတွင် အသက်ကြီး/အမျိုးသားဖြစ်နေပါက ရရှိနိုင်သည် ။ သူမသည် လွတ်လပ်စွာ ပြောဆိုခွင့် ရရှိသည့် ကြီးမားသော လွတ်လပ်မှုကို ကျေနပ်သော်လည်း အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ သူမသတိပြုမိသည်မှာ အမျိုးသား နိုင်ငံရေးသမားများသည် သူမပြောဆိုသည်များကို အလေးမထားကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ (အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူမသည် ငယ်ရွယ်ပြီး အမျိုးသမီးဖြစ်နေသောကြောင့် ဖြစ်သည်) [198]။ ကချင်အမျိုးသမီးတစ်ဦးက GDI ကိုပြောကြားသည်မှာ ' ကျွန်မတို့ အစည်းအဝေးတွင် ရှိသော်လည်း မည်သူတစ်ဦးကမျှ ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မပြုပါ။ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေး၏ စကားကို အဓိပ္ပာယ်မရှိဟု သတ်မှတ်ထားသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။[199]'အမှန်တွင် ကချင်ပြည်နယ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ ရှိ အချို့အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများတွင် စကားပြောဆိုခွင့်၊ လူထုအစည်းအဝေးများတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးခွင့်စသည့် အခွင့်အရေးများ ရှိသည်ဟု မယုံကြည်ကြပါ[200]။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများသည် အစည်းအဝေးအခမ်းအနားများတွင် ခွဲခြားကန့်သတ်ခြင်းများခံရနိုင်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်အချို့အမျိုးသားများအကြားတွင်အမျိုးသမီးများသည် စကားအလွန်များသူများ၊ အတင်းအဖျင်းပြောသူများဖြစ်ပြီး သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ပတ်သက်၍ မယုံကြည်ရသူများဖြစ်သည်ဟု ထင်မြင်ယူဆသော အမြင်ရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်[201]။

ကချင်တွင်တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူတစ်ဦး ပြောကြားသည်မှာ ကချင်လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် အမျိုးသမီးများကို အဆင့်နိမ့်သော ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် နေရာပေးထားမှုသည် များပြားလာသော်လည်း အဆင့်မြင့်သော ခေါင်းဆောင်မှုနေရာများကို ၎င်းတို့အားပေးရန်ကိုမူ ငြင်းဆန်နေဆဲဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ငြင်းဆန်မှုသည် နိုင်ငံရေး၊ ဘာသာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာစကားအုပ်စုများပါဝင်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကျေးရွာ လူကြီးများအကြားတွင် အများဆုံးဖြစ်ပွားသည်။ သို့သော် သတိပြုမိသည်မှာ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုသည် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် NGOများအကြားတွင် ပိုမိုလက်ခံလာသည် [202]။ ကရင်လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင်မူ အမျိုးသမီးများ

ခေါင်းဆောင်မှုနေရာများယူခြင်းသည် ခရစ်ယာန်ဘာသာအတွင်းတွင် ကချင်လူ့အဖွဲ့အစည်းထက် ဆန့်ကျင်မှု နည်းပါးသည်။ ကရင်နှစ်ခြင်း ခရစ်ယာန် အသင်းချုပ် (Kayin Baptist Convention)သည် ကချင် နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန်အသင်းချုပ် (Kachin Baptist Convention) ကဲ့သို့ မဟုတ်ဘဲ အမျိုးသမီးများကို သိက္ခာတော်ရ သီလရှင်ဆရာကြီးဖြစ်ခွင့်နှင့် အခြားအဆင့်မြင့်နေရာဖြစ်သည့် အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးစသည့် နေရာတို့ကို ပေးအပ်သည် [203]။ ကရင်ရိုးရာ ဘာသာမဲ့ (traditional Kayin animist) ပုံစံများတွင် ယူဆကြသည်မှာ အိမ်ထောင်စုတွင် ဂိုဉာဉ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပါဂါသည် အမျိုးသမီးများတွင်သာ အဓိက ဂင်မှတ်ဖြစ်သည်ဟု ယူဆပြီး ၎င်းတို့သည် အချို့သော ဘာသာရေးဆိုင်ရာ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ကြရသည် [204]။ သို့သော် ကရင်ဗုဒ္ဓဘာသာများအကြားတွင် အမျိုးသားများသည် ဘုန်းတော်ကြီးဖြစ်ခွင့်ရှိသည် (မြန်မာနိုင်ငံတဝှမ်း ဗုဒ္ဓဘာသာများအကြားတွင်ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်သည်။) နော်စေးဖိုးရာစိန် (ကရင် အမျိုးသားအစည်းအရုံး Karen National Union) နှင့် နန်းဆေးဂါး (ဖလုံဆဂါ ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီ) ကဲ့သို့သောမှတ်သားရသည့်ချွင်းချက်အချို့ရှိသော်လည်းကရင်နိုင်ငံရေးပါတီများအကြားတွင်အမျိုးသမီးများအဆင့်မြင့်ရာထူးများ ရယူခြင်းကို ကန့်ကွက်မှုများ ရှိနေသေးသည်။[205]

ရိတ်စမစ် (Reid Smith)၏ ၂၀၀၆ လေ့လာမှုတွင် တွေ့ရှိသည်မှာ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းများရှိ အမျိုးသားများသည် ၎င်းတို့၏ ဇနီးများ ကိုယ်ထူကိုယ်ထ တည်ထောင်ထားသော အဖွဲ့များ (self-reliance groups) များတွင် ပါဝင်မှုကို ကန့်ကွက်ကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်ထိုသို့ပါဝင်ခြင်းကြောင့်ဇနီးများ၏အိမ်ထောင်ရေးတာဝန်များနှင့်မိခင်တာဝန်များ လျော့နည်းသွားသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ထိုအမျိုးသားများသည် ၎င်းတို့၏ ဇနီးများသည် ဂါသနာအသစ်များနှင့် လွတ်လပ်သော လူမှုရေးကွန်ယက် (independent social network) ရရှိလာမည်ကို စိုးရိမ်ပြီး၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုတွင် သခင်များအဖြစ်ရပ်တည်နေမှု ပျောက်ဆုံးမည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်[206]။ အလားတူပင် Actionaid အဖွဲ့က တွေ့ရှိသည်မှာ အမျိုးသားများသည် ဇနီးများကို ရပ်ရွာလူမှုရေး အဖွဲ့များတွင် ပါဝင်မှုကို ငြင်းဆန်ကြပြီး ၎င်းတို့၏ တွေ့ရှိချက်များတွင် အကယ်၍ အမျိုးသမီးများသည် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်လိုပါက ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်းသည်များထံမှ ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံရကြောင်း သိရှိရသည်[207]။ Actionaid ၏လေ့လာချက်အစီရင်ခံစာတွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ကချင်ပြည်နယ်မှ ရပ်ရွာလူမှုရေး ကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်းများထံမှ ခွင့်ပြုချက်များ တောင်းခံခဲ့ခြင်းမရှိသော်လည်း ၎င်းတို့ပြောကြားသည်မှာ ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်းသည်များနှင့် စကားများခြင်း၏ အဓိကဇစ်မြစ်သည် ၎င်းတို့ကော်မတီတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်နေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ၎င်းခင်ပွန်းသည်များ ယူဆသည်မှာ ဇနီးများ၏ CBO အလုပ်များကြောင့် မိသားစုတာဝန်များကို လစ်လျူရှုသည်ဟု ယူဆကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ [208]

၅။ (ဇ) အခြားအမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုအပေါ် တွင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု

ခေါင်းဆောင်မှုနေရာတွင် ယူထားကြသော အမျိုးသမီးများသည် အခြားအမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုများ မြင့်တက်လာရန် အားပေးနိုင်သည်။ ထိုအမျိုးသမီးများက လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် ပိုမိုကြီးမားသော အမျိုးသမီး ကိုယ်စားပြုမှုများကို ဖန်တီးနိုင်သည်။ ဥပမာ- နော်စေးဖိုးရာစိန်သည် အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးဆွေးနွေးပွဲတိုင်းတွင် အနည်းဆုံး အမျိုးသမီး ၃ ဦးသည် KNU ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့တွင် ပါဝင်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည် [209]။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် အားပေးလှုံ့ဆော်ပြီး ယုံကြည်မှုများရရှိလာစေခြင်းအားဖြင့် သွယ်ဝိုက်သောနည်းလမ်းဖြင့်လည်း အခြားအမျိုးသမီးများပါဝင်လာရန်အားပေးသည်။ ကရင်ပြည်နယ်မှ အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးသူများ တွင် ပါဝင်သူများ ယုံကြည်သည်မှာ ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်၏ ထင်ရှားသော ခေါင်းဆောင်မှုရာထူးနှင့် အပြုအမူသည် ၎င်းတို့ပြည်နယ်တွင် အမျိုးသမီးကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများအတွက် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွစေသည် [210]။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ယခင်လေ့လာတွေ့ရှိချက်များတွင်လည်း ဒေသအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် အတုယူစရာ အမျိုးသမီး ပုံစံများတည်ရှိခြင်းသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပါဝင်ရသော အကြောင်းရင်းဖြစ်သည်ဟု ကိုးကားပြောဆိုခဲ့သည်။ [211]

အိန္ဒိယနှင့် နီပေါတွင် လူထု သစ်တောအစုအဖွဲ့ (Community Forestry Group) ၏ သုတေသနတွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ ၁)အမျိုးသမီး ဦးဆောင်ကော်မတီဝင်များသည် ၎င်းတို့သာ အမျိုးသမီးချည်းဘဲဖြစ်မနေသော ကော်မတီတွင် အစည်းအဝေးများကို ပိုမိုတက်ရောက်လိုကြသည်[212]။ ၂)အမျိုးသမီးဦးဆောင်ကော်မတီတွင် ပါဝင်မှုအချိုးအစားများပါက ရွာသူအမျိုးသမီးများသည် အစည်းအဝေးများတွင် ပိုမို ပြောဆိုလိုကြပြီး ၎င်းတို့၏ အမြင်ကို ပိုမိုအသံပြုလိုကြသည်။ အလားတူပင် အိန္ဒိယ

ကျေးရွာကော်မတီများ၏ သုတေသနတွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ ကျေးရွာ၏ ဥက္ကဋ္ဌသည် အမျိုးသမီးဖြစ်ပါက အမျိုးသမီးများသည် အစည်းအဝေးများတွင် ပိုမိုပြောဆိုလိုကြသည်[213]။ ထိုကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှု တူညီသည့် စမ်းသပ်မှုမျိုး မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်ရန်အတွက် အချက်အလက် data မရှိသော်လည်း အလားတူအကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်နိုင်သည်ဟု လေ့လာတွေ့ရှိရသည်။

အမျိုးသမီးများကို ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍများတွင် ထားရှိခြင်းသည် အခြားအမျိုးသမီးများကိုလည်း ထိုကဏ္ဍများရယူရန် တွန်းအားပေးခြင်းဖြစ်သည်။ Actionaid အဖွဲ့က အင်တာဗျူးထားသော အမျိုးသမီးများ တစ်ဦးထက်ပိုသော ကျားမရောနှောထားသည့် ကော်မတီများ (သို့) အမျိုးသမီးများသာ ပါဝင်သော ကော်မတီများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော အမျိုးသမီးကော်မတီဝင်များ ဖော်ပြကြသည်မှာ ၎င်းတို့သည်အခြားအမျိုးသမီး ကော်မတီဝင်များနှင့် တူညီသော နားလည်မှု နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ အခြေအနေကိုရရှိသည်ဟု ဖော်ပြကြသည် ။ အခြားအမျိုးသမီးများနှင့် အတူတကွ လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် အကျွမ်းဝင်မှု၊ ရိုးသားပွင့်လင်းမှု၊ မြင်သာမှုနှင့် တစည်းတလုံးတည်းဖြစ်မှုတို့ကို ကောင်းကျိုးအဖြစ်ရရှိသည်ဟု ဖော်ပြကြသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အချိန်အခက်အခဲကြောင့် တခါတရံတွင် အစည်းအဝေးများ မတက်နိုင်ပါက အမျိုးသမီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် အမျိုးသားများထက်စာလျှင် ပိုမို ကိုယ်ချင်းစာတတ်သည်[214]။ လေ့လာမှုက တွေ့ရှိသည်မှာ အမျိုးသမီးတစ်ဦးတည်း (သို့) အနည်းငယ်သာ ကော်မတီတွင် ပါဝင်လျှင် ထိုအမျိုးသမီးများသည် ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် အစည်းအဝေးများ တက်ကြွစွာနှင့် အဓိပ္ပာယ်ရှိစွာ ပါဝင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ နည်းပါးနေမည်ဖြစ်မည် [215]။

ရိုးရာဓလေ့ ကျားမရေးရာစံများကို ကိုက်ညီမှုမရှိသော စံနမူနာပြပုံစံများ (ဥပမာ အမျိုးသမီး နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များ)သည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများကို ထိုစံသတ်မှတ်ချက်များကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် စိန်ခေါ်ရန် အားပေးပြီး မြန်မာ အမျိုးသမီးများကို ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်ရန် တွန်းအားပေး လှုံ့ဆော်တိုက်တွန်းသည် [216]။ မြန်မာအမျိုးသမီးများအတွက် ထိုကဲ့သို့သော စံနမူနာပြပုံစံများသည် ပြည်တွင်းမှဖြစ်စေ၊ ပြည်ပမှဖြစ်စေ ဝင်လာနိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် တံခါးဖွင့်ပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာသဖြင့် ကွဲပြားသော ယဉ်ကျေးမှုစံများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို ပိုမိုရရှိလာနိုင်ပြီး အမျိုးသမီးများသည် ကမ္ဘာတဝှမ်းရှိ (ဥပမာ နိုင်ငံတကာ ရုပ်မြင်သံကြားနှင့် အင်တာနက်များမှတဆင့်) အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် ပိုမိုထိတွေ့ခွင့် ရလာနိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ထိတွေ့မှုများသည် နိုင်ငံအများအပြားတွင် အမျိုးသမီး စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်တက်မှုနှင့် ကျားမရေးရာစံများကို ပြောင်းလဲရန် တွန်းအားပေးမြှင့်တင်သည်[217]။အမှန်ဆိုလျှင် ထိုကဲ့သို့ ကမ္ဘာပြုမှု (globalization) ကြောင့် အခြားတိုင်းပြည်များ၏ အလေ့အကျင့်များကို သိရှိလာခြင်းသည် ကချင်လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အချို့အစိတ်အပိုင်းများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို ပိုမို လက်ခံလာရန်အတွက် တွန်းအားပေးသော အဓိကအချက်တချက်ဖြစ်သည်ဟု တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် ပါဝင်သူများမှ ပြောကြားခဲ့သည်[218]။ လူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနမှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူတစ်ဦးကလည်း ဖော်ပြသည်မှာ နိုင်ငံတကာ အတွေ့အကြုံများနှင့် ထိတွေ့မှု မရှိခြင်းသည် နိုင်ငံတဝှမ်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနေရာရယူရန် အဓိက အခက်အခဲတစ်ရပ်ဖြစ်နေသော အကြောင်းရင်းတစ်ခုဖြစ်သည် [219]။

၅။ (၅) ကာကွယ်တားဆီးမှုများနှင့် ပြင်ပ သက်ရောက်မှုများကို စဉ်းစားချင့်ချိန်ခြင်း (Deliberate Interventions and External Shocks)

အဂင်္ဂါ တင်ပြသည်မှာ အိန္ဒိယနှင့် နီပေါတွင် အမျိုးသမီးများသည် ရပ်ရွာသစ်တောစိုက်ခင်းအုပ်စုများ၏ အစည်းအဝေးများကို ပိုမိုတက်ရောက်လိုကြသည်။ ထိုအစည်းအဝေးများသည် NGO သို့ သစ်တောဌာနတည်ထောင်သော သစ်တောစိုက်ခင်းများသော်လည်းကောင်း၊ ရပ်ရွာသစ်တောစိုက်ခင်း ဥပဒေများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကျင်းပခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအစည်းအဝေးများက မှတ်သားထားသည်မှာ 'ထိုကဲ့သို့ နိုင်ငံများမှ NGOs များသည် သာမန်ကျေးရွာအုပ်စုခေါင်းဆောင်များထက် ကျားမကဏ္ဍ တိုးတက်မှုကို ပိုမိုဖြစ်ပေါ်စေသည်[220]။ အခြားစာတမ်းတစ်စောင်တွင် သူမက တင်ပြသည်မှာ ကျေးရွာသစ်တောစိုက်ခင်းအုပ်စုများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု မြင့်တက်လာစေသည့် ပေါ်လစီမူဝါဒများ ချမှတ်ရန်အတွက် အိန္ဒိယ ဗဟိုအစိုးရအပေါ်တွင် NGOများသည် မည်ကဲ့သို့ ဩဇာလွှမ်းမိုးခဲ့သည်ကို ဖော်ပြထားသည် [221]။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်သူ့ဘဝတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုမြင့်တက်လာစေရန်အတွက် အားပေးမြှင့်တင်မှုများတွင် အစိုးရမဟုတ်သော

အခြားအဖွဲ့အစည်းများသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် အကျိုးဆက်များရရှိသည်ဟု တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများက ဖော်ပြကြသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူတစ်ယောက်က ထောက်ပြသည်မှာ ကျားမခွဲခြားမှု အသိအမြင်ဖွင့် သင်တန်းများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ သည် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ပြီး ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများ၊ နိုင်ငံတကာ NGOs များနှင့် NGOs များက ပေးသော အခြေခံ ကျွမ်းကျင်မှုကို ဦးစားပေးသည့် ပုံမှန်ပညာရေး (formal education) သည် ကချင်အမျိုးသမီးများ၏ လူထု ဆုံးဖြတ်မှုများတွင် ပါဝင်မှုဖြစ်စေရန်အတွက် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍဖြစ်လာသည်။ [222] မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်နေသော နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ တစ်ခုဖြစ်သည့် Care Myanmar အဖွဲ့မှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများတွင် ဖြေကြားသူများ နှင့် မေတ္တာဖွံ့ဖြိုးရေး အဖွဲ့တို့က ဖော်ပြကြသည်မှာ ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်းများက သတ်မှတ်ထားသည့် ကျေးရွာများရှိ အမျိုးသမီးများကို သင်တန်းများနှင့် စွမ်းရည်မြင့် အစီအစဉ်များ ပို့ချပေးခြင်းဖြင့် အချိန်ကာလကြာလာသောအခါ ထို အမျိုးသမီးများ ရပ်ရွာလူမှုရေး ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင် ပိုမိုကြီးမားသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လာကြသည်[223]။ သို့သော် ထိုသို့ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော အဖွဲ့အစည်းများမှ အင်တာဗျူးဖြေကြားသူများ မီးမောင်းထိုးပြသည့်အချက်မှာ မြန်မာ အမျိုးသားများကို ထိုသို့ ကျားမရေးရာ အသိပညာဖွင့် သင်တန်းများ ကို စိတ်ဝင်စားလာရန် ကြိုးပမ်းရာတွင်မူ အခက်အခဲများရှိနေသည်။ [224]

လူမှုဝန်ထမ်း၊ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနမှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် ဖြေကြားသူများ ပြောကြားကြသည်မှာ ၂၀၀၈ခုနှစ်မတိုင်မီအထိ သူတို့၏ ဝန်ကြီးဌာနတွင် ကျားမခွဲခြားမှု ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်သော အသိအမြင်ပွင့်မှုများ အလွန်နည်းပါးပြီး ထိုကဏ္ဍတွင် ပါဝင်မှု နည်းပါးခဲ့သည်။ သို့သော် ဆိုင်ကလုန်း နာဂစ်ကို တုန့်ပြန်ရန်အတွက် တည်ထောင်သော သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့တွင် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်မှုနှင့် အခြား ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများနှင့် NGOများနှင့် ဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်မှုကြောင့် ၎င်းတို့၏ အသိအမြင်ပွင့်မှု အဆင့်သည် ပိုမို များပြားလာခဲ့သည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် ၎င်းတို့သည် ယခုအခါတွင် ကျားမခွဲခြားမှုနှင့် အမျိုးသမီး ကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်သော အသိပညာပေးမှုများကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်လာသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့သည် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှုကို အနိမ့်ဆုံးအဆင့် (၃၀%ကို ဆိုလိုသည်) အဖြစ်အာမခံသတ်မှတ်သော ခွဲတမ်းဝေစုစနစ် (quota system) ကို ရွေးကောက်ခံနေရာများ အတွက်သာမက ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း/နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းများ၏ ရာထူးကြီးအဆင့်များတွင်ပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရန် တောင်းဆို နေသည်[225]။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အကူအညီဖြင့် ကျေးလက်ဖွံ့ဖြိုးရေး၊မွေးမြူရေးနှင့် ရေလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာနအောက်တွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသား လူထုအခြေပြုဖွံ့ဖြိုးရေး လှုပ်ရှားမှုအဖွဲ့ (the National Community Driven Development)တွင် ၅၀% သော ကျေးရွာ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည် [226]။ သို့သော် ယခုအချိန်အထိ ဝန်ကြီးဌာနအများစုမှာ ကျားမခွဲခြားရေး ကိစ္စများကို သော်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ၂၀၁၃-၂၀၂၂ (National Strategic Plan for the Advancement of Women) တွင် စိတ်ဝင်စားမှုနည်းပါးနေသေးသည် [227]။

ရပ်ရွာအတွင်း သြဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိသူများ၏ အားပေးထောက်ခံမှုသည်လည်း အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်ရန်အခွင့်အလမ်းများကို တိုးမြှင့်စေသည်။ ဒေါ်မိမြင့်သန်း (မွန်ဒေသလုံးဆိုင်ရာ ဒီမိုကရေစီပါတီမှ အမျိုးသမီး ပြည်သူ့လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်)ကပြောကြားသည်မှာသူမှာ၏ရပ်ရွာရှိသံဃာတော်များသည်လည်းကောင်းရွာသူရွာသားများ သည်လည်းကောင်း သူမရွေးကောက်ပွဲတွင် ဝင်ရောက် အရွေးခံရန် အားပေးတိုက်တွန်းကြသဖြင့် သူမတွင် ယုံကြည်မှုများ ပိုမိုရရှိလာခဲ့သည်[228]။ နန်းခင်သက်မာဝင်း (ကရင်ပြည်နယ် အမျိုးသမီး ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူး) ကဖော်ပြသည်မှာလည်း ဒေသကျောင်းထိုင်ဆရာတော်၏ သြဇာလွှမ်းမိုးမှုသည် သူမ ကျေးရွာရွေးကောက်ပွဲတွင် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရန် အားပေးတိုက်တွန်းပြီး သူမ၏ ယှဉ်ပြိုင်မှုကို ဆရာတော်က အထောက်အပံ့ပေးခြင်းဖြင့် အချို့ကျေးရွာသားများက အမျိုးသမီး ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးအဖြစ် ထားရှိသည်ကို ဆန့်ကျင်ခြင်းကို ကျော်လွှားနိုင်ခဲ့သည်[229]။

ရပ်ရွာတွင် ပြင်ပသက်ရောက်မှုများ (external shocks) ဖြစ်ပွားခြင်းသည်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှု အခွင့်အလမ်းများကို တိုးမြှင့်စေသည်။ Actionaid ကတွေ့ရှိသည်မှာ ဧရာဝတီတိုင်းမှ အမျိုးသားဖြေကြားသူများသည် အခြားဗုဒ္ဓဘာသာဒေသများရှိ အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုသည် ရပ်ရွာသို့ အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိသည်ကို ပိုမိုမြင်တွေ့ရသည်ဟု ဖြေကြားခဲ့သည်။ ၎င်းတို့က ထင်မြင်ကြသည်မှာ ဆိုင်ကလုန်းနာဂစ် (၂၀၀၈) ကြောင့် ပျက်စီးမှုများကို ထူထောင်ရာတွင် ထိုဒေသရှိအမျိုးသမီးများ၏

ရပ်ရွာတွင်ပါဝင်မှုသည် ထိုကဲ့သို့ ကွာခြားမှုကို ဖြစ်စေနိုင်သည်ဟု ထင်မြင်ကြသည်[230]။ကရင်ပြည်နယ်တွင် ၁၉၈ဝပြည့်နှစ်နှောင်းပိုင်း ကာလများတွင် အမျိုးသမီး ကျေးရွာခေါင်းဆောင်များပေါ်ပေါက်လာခြင်းနှင့် ပျံ့နှံ့သွားခြင်းသည်လည်း ထိုဒေသများတွင် ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပွားခြင်း၏ အကျိုးဆက်ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုဒေသများတွင် အမျိုးသမီး ကျေးရွာခေါင်းဆောင်များသည်ဒေသတွင် တပ်စွဲထားသော လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များက လုပ်အားကုန်ပစ္စည်းနှင့် ငွေကို ကောက်ခံရာတွင် ထိုတောင်းဆိုမှုများကို လျော့နည်းအောင် ညှိနှိုင်းနိုင်ကြသည် [231]။

မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့တွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှုများ အနိမ့်ဆုံးအဆင့်တစ်ခုအထိ ပါဝင်လာရန် အမျိုးသမီးဂေစုကို သတ်မှတ်ထားသည်။ CARE Myanmar အဖွဲ့ သည် ကျေးရွာကော်မတီဝင်များတွင် အနည်းဆုံး ၃ဝ%သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ရမည်ဟု ပြဌာန်းထားသည် [232]။ အမျိုးသား လူထုအခြေပြုဖွံ့ဖြိုးရေး လုပ်ရှားမှုအဖွဲ့ (the National Community Driven Development) ၏ လိုအပ်ချက်တွင် တွင် ၅ဝ% သော ကျေးရွာ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်[233] ။ ထိုသို့သော အနည်းဆုံးလိုအပ်ချက်များသည် အမျိုးသမီးများကို ဆုံးဖြတ်ခွင့်ပေးသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် မည်ကာမတ္တကိုယ်စားပြုမှု အဆင့်များ ရှိခြင်းကို သေချာစေသကဲ့သို့ အထက်တွင် ဖော်ပြသကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများ ' အလုံးအရင်း/အမြောက်အမြား' ပါဝင်မှုသည် အမျိုးသမီး တစ်ဦးချင်းစီကို ပိုမို အပြည့်အဝ တက်ကြွစွာ ပါဝင်ရန် အားပေးသည်။ (အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော အခန်း ၅ (ဂ) တွင် ရှု)

ဒေါ်မိမြင့်သန်းက ပြောကြားသည်မှာ မွန်ဒေသလုံးဆိုင်ရာ ဒီမိုကရေစီပါတီသည် ကျားမခွဲခြားမှုကို အသိအမြင်ပိုမို ပွင့်လာပြီး အမျိုးသမီး နိုင်ငံရေးသမားအရေအတွက်ကို ပိုမိုတိုးမြှင့်ရန် စိတ်အားထက်သန်လာသည်[cc]။ အဆုံးတွင် ပါတီသည် ၂ဝ၁၃ခုနှစ်၌ ၂ဝ၁၅ရွေးကောက်ပွဲများအတွက်အမျိုးသမီးယှဉ်ပြိုင်သူရာခိုင်နှုန်းကို၃ဝ%အဖြစ်သတ်မှတ်ပြဌာန်းခဲ့သည်[234]။အမျိုးသား ဒီမိုကရေစီ အဖွဲ့ချုပ် (NLD) သည်လည်း ပါတီတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုကိုထက်သန်စွာ တိုးမြှင့်လာပြီး အမျိုးသမီးယှဉ်ပြိုင်သူ ဦးရေအရေအတွက်ကို တိုးမြှင့်လာသည်။ ၂ဝ၁၃အကုန်တွင် ပါတီသည် ယှဉ်ပြိုင်သူများကို ရွေးချယ်ရာတွင် လုပ်ကိုင်နိုင်မှုကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်အဖြစ် အလေးပေးထားသော်လည်း အမျိုးသမီးများ၊ လူငယ်များနှင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစု ယှဉ်ပြိုင်သူများကို ပိုမိုဦးစားပေးရန် မူဝါဒတစ်ခုကိုပြဌာန်းခဲ့သည် [235]။ NLD ၏ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သော အောင်ဆန်းစုကြည်က အဖန်တလဲလဲ မိန့်ကြားသည်မှာ လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှုတိုးမြှင့်ရန် လိုအပ်ကြောင်း မိန့်ကြားခဲ့သည် [236]။ ထို့ကြောင့် NLD သည် ၂ဝ၁၅ရွေးကောက်ပွဲများတွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက်ဦးရေ သတ်မှတ်ယှဉ်ပြိုင်မည်ဟု ယူဆရသည် [237]။သို့သော် ပါတီသည် အနည်းဆုံးအမျိုးသမီးယှဉ်ပြိုင်သူ ရာခိုင်နှုန်းကို သတ်မှတ်ချက်မပြဌာန်းရသေးပါ။ အမှန်စင်စစ်တွင် အောင်ဆန်းစုကြည်သည် အစိုးရပြဌာန်းသော ခွဲတမ်းစနစ် (government-mandated quota) ကို စတင်ရန် လူသိရှင်ကြား ကန့်ကွက်သူဖြစ်သည်။ ထိုခွဲတမ်းစနစ်သည် ၁) လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အနိမ့်ဆုံးအားဖြင့် နေရာများယျာထားရန်ဖြစ်စေ၊ ၂) ပါတီအားလုံးသည် ယှဉ်ပြိုင်သူစာရင်းတင်သွင်းရာတွင် အနိမ့်ဆုံးအားဖြင့် အမျိုးသမီးယှဉ်ပြိုင်သူအရေအတွက် ရာခိုင်နှုန်းကို သတ်မှတ်ရန်ဖြစ်စေ လိုအပ်သည် [238]။

[cc] ဒေါ်မိမြင့်သန်းက ဖော်ပြသည်မှာ ၂ဝ၁ဝရွေးကောက်ပွဲတွင် မွန်ဒေသလုံးဆိုင်ရာ ဒီမိုကရေစီပါတီသည် အနည်းဆုံးအမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်၅ဦးရည်မှန်းထားခဲ့ပြီး လက်တွေ့တွင်သူမတစ်ဦးတည်းသာ ပါတီ၏ ပြည်ထောင်စုအဆင့်နှင့်ပြည်နယ်တိုင်းအဆင့်စုစုပေါင်းကိုယ်စားလှယ်၁၄ဦးတွင် အမျိုးသမီး၁ဦးသာဖြစ်သည်။ သူမကအမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်မရှိရခြင်းမှာ၂ဝ၁ဝရွေးကောက်ပွဲသည် ရွေးကောက်ပွဲများကျင်းပရန်အလျင်စလိုလုပ်ရခြင်းသည်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများလုံခြုံရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် မွန်ဒေသလုံးဆိုင်ရာဒီမိုကရေစီပါတီတွင်ကျားမရေးရာ အသိအမြင်ပွင့်မှုအားနည်းခြင်းသည်လည်းကောင်း လက်ရှိအခြေအနေထက်ဆိုးကြောင်း ရှင်းပြခဲ့သည်။ Interview INP2. ကြည့်ရန်။

၅။(ည) ခွဲတမ်းစနစ်များ

ဤစာတမ်း၏ အခန်း၃သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းများ (ပြည်ထောင်စုအဆင့်) အစိုးရ အုပ်ချုပ်မှု အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားပြုမှုသည် လက်ရှိတွင် အလွန်နည်းပါးနေသေးကြောင်း တင်ပြထားသည်။ အထူးသဖြင့် အစိုးရဌာနများတွင် နည်းပါးနေသေးသည်။ အခန်း၄တွင် အငြင်းပွားထားသည်မှာ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း အုပ်ချုပ်မှုစနစ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များအတွက် အသိအမှတ်ပြုဖွယ် အရေးပါမှုဖြစ်သည်ဟု တင်ပြထားသည်။အခန်း၅တွင် ဆွေးနွေးထားသည်မှာ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း အုပ်ချုပ်မှုစနစ်တွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လာရေးအတွက် အမျိုးမျိုးသော အတားအဆီးများနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အချက်အလက်များကို ဆွေးနွေးထားသည်။ အလားအလာရှိသော အချက်တစ်ခုမှာ အစိုးရပြဌာန်းထားသော ခွဲတမ်းစနစ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု တိုးမြှင့်ရန်ဖြစ်သည်။ ထိုခွဲတမ်းက ပြဌာန်းထားသည်မှာ အနိမ့်ဆုံးအားဖြင့် အစိုးရ၏ ရာထူးနေရာများ (ဥပမာ။ ရပ်ကွက်/ကျေးရွာအုပ်စုအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများနှင့် ပြည်နယ်တိုင်းလွှတ်တော်များ အစရှိသဖြင့်) တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် လျာထားရန် (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံရေးပါတီများသည် အနိမ့်ဆုံးအားဖြင့် ရွေးကောက်ပွဲများတွင် အမျိုးသမီးရာခိုင်နှုန်းသတ်မှတ်ပြဌာန်းရန်ဖြစ်သည်။အာဆီယံအသိုင်းအဝိုင်းမှ အဖွဲ့ဝင်နှစ်ဦး (အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဖိလစ်ပိုင်) သည် ထိုကဲ့သို့သော ဥပဒေများကို ပြဌာန်းထားပြီးဖြစ်သည်။ အခြားအာရှနိုင်ငံများဖြစ်သည့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ တရုတ်၊ အရှေ့တီမော၊ အိန္ဒိယ၊ မွန်ဂိုလီးယား၊ ကိုးရီးယား ပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ၊ နီပေါနှင့် ပါကစ္စတန်အပါအဝင်နိုင်ငံများတွင်လည်း ပြဌာန်းကျင့်သုံးနေသည် [dd]။ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ၂၀၁၃-၂၀၂၂ (National Strategic Plan for the Advancement of Women) ကတောင်းဆိုထားသည်မှာ

'ဥပဒေပြုရေး၊ တရားစီရင်ရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးအစိတ်အပိုင်းများတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုများ ရရှိရန် သေချာသည့် ခွဲတမ်းစနစ်များကို ကျင့်သုံးရန် [239]'

သို့သော် လူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနမှ မှ အပ အခြား အစိုးရအဖွဲ့အတွင်းတွင် ထိုအလေ့အကျင့်ကို စိတ်ဝင်စားမှုနည်းပါးနေသေးသည်။ သမ္မတရုံး ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဦးစိုးမောင်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခွဲတမ်းစနစ်လိုအပ်မှုကို ငြင်းပယ်ခဲ့သည်။ ၎င်းက အခိုင်အမာပြောဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံသည် အခြားအာရှနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကျားမခွဲခြားနိမ့်ချမှု (gender discrimination) သည် အစဉ်အလာအားဖြင့် အလွန်နည်းသောကြောင့် ခွဲတမ်းစနစ်များ မလိုအပ်ကြောင်းပြောဆိုခဲ့သည်။သို့သော် ဤစာတမ်းတွင် တင်ပြထားသည် ကျားမခွဲခြားနိမ့်ချမှု (gender discrimination) သည် မြန်မာလူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် အတိုင်းအတာတစ်ခုထိ ရှိနေသေးကြောင်း တင်ပြထားသည် [240]။ အုပ်ချုပ်မှု အသိုင်းအဝန်းတွင် ဆုံးဖြတ်ခွင့် နေရာများကို အမျိုးသမီးများရယူနိုင်မှု ကိုယ်စားပြုမှုသည် အလွန်အမင်းနည်းပါးနေသေးသည်။ ထို့ကြောင့် ခွဲတမ်းစနစ်များကို အစပြုခြင်းသည်သာ အရေးကြီးသော စဉ်းစားရန်အချက်ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးများအတွက် နိုင်ငံရေးခွဲတမ်းစနစ်သည်လည်း အစိုးရအဆင့်ဆင့် (ဥပမာ - ပြည်ထောင်စု၊ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း၊ ခရိုင်၊ မြို့နယ် သို့ ရပ်ကွက်/ကျေးရွာ) အဆင့်များတွင် မိတ်ဆက်နိုင်သည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သကဲ့သို့ ခွဲတမ်းစနစ်သည် အုပ်စုကြီး နှစ်စုအဖြစ်ခွဲခြားနိုင်သည်။ (၁) အမျိုးသမီး သီးသန့်အတွက်သာ ထိုင်ခုံအရေအတွက် လျာထားသော နေရာယျာထားမှု စနစ်၊ (၂) နိုင်ငံရေးပါတီတိုင်းတွင် အနိမ့်ဆုံး ရာခိုင်နှုန်း အမျိုးသမီးအရေအတွက် သတ်မှတ်သည့် ယှဉ်ပြိုင်သူလျာထားမှုစနစ် တို့ဖြစ်သည်[241]။ခွဲတမ်းစနစ်သည် ကမ္ဘာတဝှမ်း အခြားနိုင်ငံများတွင် စတင်ကျင့်သုံးနေပြီဖြစ်ပြီး အစိုးရတွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက် တိုးမြင့်လာမှုသည် ကြီးမားသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာသည်[242]။ ဤနေရာတွင် ထိုင်ခုံနေရာ ယျာထားမှုသည် အထူးသဖြင့် အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိသည် [243]။

[dd] နိုင်ငံတစ်ခုချင်းစီ၏ ခွဲတမ်းစနစ် အသေးစိတ်ကို နောက်ဆက်တွဲ ၄တွင်ကြည့်ရန်။

ခွဲတမ်းစနစ်သည် အစိုးရတွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက် တိုးမြှင့်ရန် သက်သက်အတွက်သာ ရည်ရွယ်သည် မဟုတ်ပါ။ အခြား ထပ်လောင်း ရည်ရွယ်ချက်များလည်း ရှိပါသည်။ ၄င်းတို့မှာ အုပ်ချုပ်မှုအခန်းကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် ယုံကြည်မှုများ တိုးမြင့်စေခြင်း၊ အမျိုးသမီး မဲဆန္ဒရှင်များနှင့် ပြည်သူများအကြားတွင် နိုင်ငံရေးပါဝင်မှု မြင့်မားလာခြင်း၊ အမျိုးသမီးများ၏ နှစ်သက်မှုများကို အစိုးရဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် တုန့်ပြန်မှုများ မြင့်မားလာခြင်း နှင့် ကျားမရေးရာ မျှတမှုနှင့် တန်းတူညီမျှရေး (gender equity and equality) ကို ဦးစားပေးသည့် မူဝါဒများကို မြှင့်တင်လာခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ခွဲတမ်းစနစ်ကို ကျင့်သုံးသော နိုင်ငံများတွင် ထိုကျယ်ပြန့်သည့် ရည်မှန်းချက်များကို အောင်မြင်ပြီးဖြစ်သော်လည်း အချို့သော နိုင်ငံများတွင် မရရှိသေးပါ [244]။ ထို့ကြောင့် အကယ်၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခွဲတမ်းစနစ်ကို စတင်လျှင် အကျိုးအမြတ်အများဆုံးရရှိရန်အတွက် ၄င်းကို ဂရုတစိုက် ပုံစံချရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် သင့်တော်သော နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံများကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနေအထားတွင် ပြန်လည် အသုံးပြုရန်အတွက် ထပ်မံပြီး သုတေသနပြုလေ့လာမှုများလိုအပ်ပါသည်။

၆။ နိဂုံးချုပ်နှင့် အကြံပြုချက်များ

၆။ (က) နိဂုံးချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းအစိုးရ အဆင့်ဆင့်ရှိ ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်သော အဓိကကျသည့် ရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုသည် အလွန်နည်းသော ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိသေးသည်။ အမျိုးသမီးပါဝင်မှုသည် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်း လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များတွင် ရာခိုင်နှုန်းအားဖြင့် ၂.၈၃ % ၊ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း အစိုးရဝန်ကြီးများတွင် ၂.၃၇% ၊ မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများတွင် ၀% နှင့် အစိုးရထိန်းချုပ်သောနယ်မြေရှိ ရပ်ကွက်/ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများတွင် ၀.၁၁% ရှိသည်။ အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုမှုသည် ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးရုံးများနှင့် မြို့နယ်ရုံးများတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် ရာထူးနေရာများတွင် အားနည်းစွာ တည်ရှိနေသည်။ အစိုးရမဟုတ်သည့် လက်နက်ကိုင် တပ်ဖွဲ့ဖြစ်သည့် တပ်မတော်နှင့် အခြားနိုင်ငံရေးပါတီများသည်လည်း အမျိုးသမီးများအတွက် အခွင့်အလမ်းများကို အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ပေးကြသည်။ အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု အတွက် အခွင့်အလမ်း အကြီးအကျယ်ပေးသော ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများမှာ ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့ (CBO) များ ၊ ပြည်တွင်း အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (LNGO) များ၊ နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (INGO) များ ဖြစ်ပြီး ထိုအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် အရေအတွက်အားဖြင့်လည်း မှတ်သားလောက်သော အနေအထားတွင် ရှိပြီး အဓိကကျသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် ရာထူးနေရာများကို ရယူထားကြသည်။ပြည်တွင်း အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (LNGO) များ၊ နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (INGO)များက ဖွဲ့စည်းပေးထားသော ကျေးရွာအဆင့် ကော်မတီများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုသည် ကျေးရွာ အုပ်ချုပ်ရေးမှူးရုံးများတွင် ပါဝင်မှုထက်ပိုမိုများပြားသည်။ အမျိုးသားများကမူ ထို ကော်မတီများအတွင်းတွင် အမြင့်ဆုံးခေါင်းဆောင်ပိုင်း နေရာများကို အချိုးမညီမျှစွာ ရယူထားဆဲဖြစ်သည်။

ဤအစီရင်ခံစာ၏ အခန်း၄တွင် တင်ပြထားသော သက်သေပြချက်တစ်ခုမှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်၍ မတူညီသော နှစ်သက်မှုများ ရှိသည်။ ထိုသို့ ကွဲပြားမှုများမှာ အချိန်ကာလကို လိုက်ပြီး ကျားမခွဲခြားမှုများကြောင့်ဖြစ်သည်။ အခြားဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်သော ကွာခြားမှုများမှာ ကျားမခွဲခြားမှုကို အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုများ၊ အမွေဆက်ခံမှုများနှင့် အိမ်ထောင်မှု ကွာရှင်းခြင်းများကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထပ်မံသုတေသနပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့သည် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် နှစ်သက်မှုသည် မည်သို့ကွဲပြားနေသည်ကို နားလည်သိရှိရန် အတွက် သုတေသနလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည်မှာ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများသည် အမျိုးသမီး အုပ်ချုပ်ရေးကို နှစ်သက်ပြီး အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုနေရာများတွင် ပိုမိုကိုယ်စားပြုလာပါက အဂတိလိုက်စားမှုများ လျော့နည်းပြီး ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုဖြန့်ဖြူးရာတွင် ပိုမိုတိုးတက်လာမည်ဟု ယူဆကြသည်။ သို့သော် လက်ရှိတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများ၏ အပြုအမူများနှင့် ထိုသို့သော အမျိုးသားများ၏ အပြုအမူများ ကွာခြားမှုကို သက်သေပြရန် မရှိသေးပါ။ ထို့အပြင် ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့ (CBO) များ ၊ ပြည်တွင်း အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (LNGO) များ၊ နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (INGO) များ ပြင်ပတွင် ခေါင်းဆောင်ပိုင်း ရာထူး၌လုပ်ကိုင်နေကြသော အမျိုးသမီးအရေအတွက် နည်းပါးခြင်းသည်လည်း ထိုသက်သေပြမှုပြုလုပ်ရန်အတွက် အခက်အခဲ ဖြစ်စေသည်။

အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ရန်အတွက် ဟန့်တားထားသော အချက်များနှင့် အားပေးထားသော (enabling) အချက် ကိုလည်း ဖော်ထုတ်တင်ပြထားပါသည်။ သင်တန်းများ (လက်တွေ့ ကျွမ်းကျင်မှု၊ ဗဟုသုတ နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်း နှင့် ကျားမခွဲခြားမှု အမြင်ဖွင့်သင်တန်းများ) သည် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်နိုင်စွမ်းနှင့် ယုံကြည်မှု မြင့်တက်လာစေရန် ထိရောက်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရရှိစေသည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့၏ အင်တာဗျူးဖြေကြားသူများက ပြောကြားကြသည်။ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းရာထူးတွင် နေရာယူထားကြသော အမျိုးသမီးများသည်လည်း အခြား အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုမြင့်တက်လာစေရန် တိုက်ရိုက်လုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း တင်ပြထားသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် ရာထူးများကို ထိုအမျိုးသမီးများကို ရွေးချယ်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာစေရန်အတွက် စံပြအားကျဖွယ် ပုံစံမျိုးဖြင့်လည်းကောင်း သွယ်ဝိုက်သော

ပုံစံများဖြင့် အခြားအမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု မြင့်တက်ရန် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ အမျိုးသား လူထုအခြေပြုဖွံ့ဖြိုးရေး လုပ်ရှားမှုအဖွဲ့ (the National Community Driven Development) ကဲ့သို့သော ကျေးရွာအဆင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုမြင့်တက်လာရန်အတွက် ကူညီနေသော၊ ဆက်လက်ကူညီရန် ရှိသော ပြည်တွင်း အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (LNGO) များ၊ နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (INGO) ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ဆောင်မှုများသည် သံသယဖြစ်စရာ အနည်းငယ်ရှိသည်။ သို့သော် ထိုအကျိုးသက်ရောက်မှုများကို တိကျစွာ လေ့လာရန်အတွက် ပိုမိုသက်သေပြချက်များ ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုသည် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် များပြားလာသကဲ့သို့ ရှိသည်။ လူဦးရေ၏ အချို့အစိတ်အပိုင်းများအကြားတွင် ပြည်သူ့ခေါင်းဆောင်မှု နေရာများတွင် အမျိုးသမီးများကို ပိုမိုလက်ခံလာသော ယဉ်ကျေးမှုစံများလည်း ပြောင်းလဲလာသည်။

သို့သော် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုသည် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများပြင်ပတွင် အလွန်နည်းပါးနေသေးပြီး အတားအဆီးများလည်း ရှိနေသည်။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုများသည် အထူးသဖြင့် နိုင်ငံရေး၊ ဘာသာရေးနှင့် ရိုးရာဓလေ့ လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကြားတွင် ပြင်းထန်စွာ ကန့်ကွက်နေသေးဆဲဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အချိန်အခက်အခဲသည်လည်း ၎င်းတို့ကို အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပါဝင်မှု တိုးမြင့်ရန် အဓိက အတားအဆီး ဖြစ်နေသည်။ အမျိုးသမီးတို့၏ ခရီးသွားလာမှုကို ကန့်သတ်ခြင်းများသည်လည်း အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုကို အခက်အခဲဖြစ်စေသည်။ လူထုဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ပါဝင်ရန် မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှု မရှိခြင်းသည်လည်း အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုနေရာကို ရယူရန် အတားအဆီးဖြစ်နေသည်။ ထိုသို့ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှု နည်းရခြင်းမှာ အမျိုးသမီးများ အိမ်ထောင်ရေးနယ်ပယ်တွင် ကြုံတွေ့ရသော ရိုးရာယဉ်ကျေးမှု အစဉ်အလာများနှင့် အမျိုးသားများ လူထုထဲတွင် ကြုံတွေ့ရသော အစဉ်အလာများကြောင့်လည်းဖြစ်သည်။ ထိုအစဉ်အလာများမှာ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပါဝင်သော အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများ၏ မနှစ်သက်မှုကို ခံရပြီး ၎င်းတို့မှ အသံကြားရန် ခက်ခဲနေသည်။

၆။ (ခ) အကြံပြုချက်များ

ဤစာတမ်းတွင် တင်ပြခဲ့သော အထောက်အထားများပေါ် အခြေခံ၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍတွင် ပါဝင်သူများအတွက် အောက်ပါ အကြံပြုချက်များကို တင်ပြလိုပါသည်။

- အစိုးရသည် ရွေးကောက်ခံနေရာများအတွက်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၏ စာရင်းတွင် ဖြစ်စေ အနည်းဆုံးအမျိုးသမီး အချိုးအစားကို ပြဌာန်းရန်အတွက် ခွဲတမ်းစနစ်တစ်ခုကို အသေအချာ စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းများတွင် ပြည်နယ်တိုင်း လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ရွေးကောက်ခံ ရာထူးများနှင့် ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူး ရာထူးများသည်လည်း ထိုသို့ ခွဲတမ်းစနစ်ကို စတင်ကျင့်သုံးရန် အထူးသင့်တော်သော နေရာများဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတကာ အတွေ့အကြုံများက ပြသသည်မှာ ခွဲတမ်းစနစ်၏ အောင်မြင်မှုကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ တက်ကြွမှု၊ ပါဝင်မှုတို့မြင့်တက်လာသည်။ ထို့ပြင် အစိုးရအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ကြိုက်နှစ်သက်မှုများကိုလည်း တုန့်ပြန်ရန် သေချာစေသည်။ ထို့ကြောင့် ဖြစ်နိုင်သော မူဂါဒများကို သေချာစွာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲပြီး မြန်မာ့ သဘာဝနှင့် ကိုက်ညီသော မူဂါဒများကို ရေးဆွဲရန် လိုအပ်ပါသည်။
- အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍတွင် ပါဝင်သူများသည်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတဝှမ်းတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ကျားမခွဲခြားမှု အမြင်ဖွင့် သင်တန်းများနှင့် သင့်တော်သော ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများပေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသားများအတွက်လည်း ထိရောက်သော ကျားမခွဲခြားမှု အမြင်ဖွင့်သင်တန်းများပေးရန် ပိုမိုလိုအပ်ပါသည်။ အရေးကြီးသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးမျိုးသော ပထဝီပုံစံများ၊ တိုင်းရင်းသားများ၊ ဘာသာများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများတွင် အမျိုးသားများကို ကျားမခွဲခြားမှု အမြင်ဖွင့် သင်တန်းများပေးရာတွင် မည်သည့် ချဉ်းကပ်ပုံများက အလုပ်ဖြစ်ပြီး သင်ခန်းစာရရှိသည်ဟူသည့် သတင်းကို အဖွဲ့များအကြားတွင် ပြန်လည်ဝေမျှရန်ဖြစ်သည်။အထူးသဖြင့် အမျိုးသားများကို ကျားမခွဲခြားမှု အမြင်ဖွင့် သင်တန်းများပေးရာတွင် အရေးကြီးသော ကိစ္စများမှာ အိမ်ထောင့်တာဝန်များကို ဝေခွဲလုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးများကို အိမ်ထောင်စုတွင်းနှင့် ရပ်ရွာလူမှု ပတ်ဝန်းကျင်တွင် နေရာများရယူရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု

အသိုင်းအဝိုင်းကို တိုးချဲ့ရန်အတွက် အားပေးရန်၊ ကျားမခွဲခြားမှုအခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုများကို လျှော့ချရန်စသည်တို့ဖြစ်သည်။

- အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ ပြုလုပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု သင်တန်းများပို့ချရာတွင်လည်း အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများကဲ့သို့ ညီတူညီမျှ သင်တန်းများကို တက်ရောက်နိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အခြားအရေးကြီးသော ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်မှာ ထိုသင်တန်းများသည် အမျိုးသမီးများ တက်ရောက်နိုင်သည့် အချိန်တွင် ပို့ချရမည်ဖြစ်ပြီး အကယ်၍ ခရီးဝေးသွားရန်လိုအပ်ပါက ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းသည့် ခရီးသွားလာမှုနှင့် နေရာထိုင်ခင်းများကို စီစဉ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။
- မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍတွင် ပါဝင်မှု တိုးမြင့်လာစေရန် တက်ကြွစွာ လုပ်ဆောင်နေကြသော ပြည်တွင်း အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (LNGO) များ၊ နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (INGO)နှင့် အခြားအုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍများ (ဥပမာ ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေး ဦးစီးဌာန) သည် ၄င်းတို့၏ စီမံချက်များကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရန် (Monitoring and Evaluation) အတွက် သုတေသီများနှင့် အတူတကွ လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ သို့မှသာ မည်သည့် မူဂါဒသည် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအတွက် အထိရောက်ဆုံးဖြစ်မည်၊ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု မည်သို့ကွဲပြားသည် စသည်တို့ကို သိရှိမည်ဖြစ်သည်။ အရေးအပါဆုံးအချက်တစ်ချက်မှာ ထိုသို့သော စစ်တမ်းများရ ရလဒ်များကို အခြားမည်သည့် အကြောင်းကိစ္စမျှ မရှိလျှင် ပြည်သူလူထုအတွင်း အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီစေရန် အသိပညာပေးရမည်ဖြစ်သည်။

- မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပြဿနာများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးကို ပိုမိုနားလည်ရန် ထပ်မံသုတေသနများ ပြုလုပ်သွားရမည်ဖြစ်သည်။ အလှူရှင် အဖွဲ့အစည်းများကလည်း ထိုသို့သော သုတေသနများကို ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ရန် တက်ကြွစွာ အားထုတ်ရပါမည်။ သုတေသနအတွက် အရေးကြီးသော အကြောင်းအရာများမှာ (ကန့်သတ်ထားခြင်းမရှိပါ) အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ခြင်းနှင့် အပြုအမူများအပေါ်တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ၊ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီး ပါဝင်မှုတိုးမြှင့်ရန်အတွက် ဖြစ်နေသော အတားအဆီးများနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အချက်များ၊ ကချင်ပြည်နယ် (နှင့် အခြားနေရာများတွင်) ဖြစ်ပွားနေသော 'ပျောက်ဆုံးနေသည့် အမျိုးသားများ' ဖြစ်စဉ်သည် အမျိုးသမီးများ၏ အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍတွင် ပါဝင်မှုနှင့် ၄င်းတို့၏ ဘဝများအပေါ်တွင် မည်သို့ အကျိုးသက်ရောက်သည်၊ အမျိုးသမီး အုပ်ချုပ်ရေး ကြိုက်နှစ်သက်မှုများကို တုန့်ပြန်ရန်အတွက် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာမှ အဆိုပြုမှု၊ အမိန့်ဥပဒေထုတ်ပြန်မှု စသည့် အချက်များဖြစ်သည်။
- အခြေခံ အဆောက်အအုံများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင်လည်း ပြုလုပ်နိုင်သည်။ အသေချာဆုံးမှာ လျှပ်စစ်မီးကို အိမ်ထောင်စုများသို့ ပိုပေးခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အချိန်အခက်အခဲကို လျှော့နည်းစေနိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လျှပ်စစ်မီးရရှိသော အိမ်ထောင်စုအရေအတွက် ပိုမိုများပြားလာရန်အားထုတ်မှုသည် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများအားလုံးက ပိုင်းဝန်းကြိုးပမ်းသင့်ပါသည်။ သို့မှသာ အမျိုးသမီးများ၏ တကိုယ်ရည်တိုးတက်မှုနှင့် ပြည်သူ့ဘဝတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများမြင့်တက်လာမည်ဖြစ်သည်။

နောက်ဆက်တွဲ - ၁ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများ စာရင်း

မှတ်ချက် - ဖြေကြားသူတစ်ဦးချင်း၏ အမည်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းအမည်များသည် မဖော်ပြထားပါက ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ အမည်များကို ပုံနှိပ်ဖော်ပြရန် ခွင့်မပြုသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

<u>ကချင်ပြည်နယ်</u>

IKC 1 : ဒွဲနိုင်၊ Sha-It ၊ ၁၉ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

IKC 2 : ဂျတောင်၊ ဗဟိုကော်မတီအဖွဲ့ဝင်၊ ကချင်ပြည်နယ်ဒီမိုကရေစီပါတီ၊ ၂၀ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

IKC 3 : ခမ်ရှောင်၊ ဒါရိုက်တာ၊ ကချင်နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန် အသင်းချုပ်- လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးဌာန၊ ၁၇ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

IKC 4: လုဂျာ (အမျိုးသမီး) ၊ ရုံးခွဲ ညှိနှိုင်းရေးမှူး ၊ မေတ္တာဖွံ့ဖြိုးရေးအသင်း ၊မြစ်ကြီးနားရုံး ၊ ၁၈ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

IKC 5:မရန်ဂျာဆန်ခေါင်၊ ကချင် အမျိုးသမီး အစည်းအရုံး၊ ၁၇ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

IKC 6: ပတ်ထရစ်အောင်သူ၊ စီမံကိန်းမန်နေဂျာ၊ လူထုကျန်းမာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး၊ ၂၀ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

IKC 7: People with Chemical Dependency - ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ အချိန်ပြည့်ဝန်ထမ်း ၄ ယောက်လုံးသည် လူတွေ့ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် တက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ညှိနှိုင်းရေးမှူးနှင့် စာရင်းကိုင် အမျိုးသမီး၊ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ကွင်းဆင်းဝန်ထမ်း အမျိုးသားနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးလက်ထောက်နှင့် အစီအစဉ် အမျိုးသားနှင့် ငွေကိုင်နှင့် ကွင်းဆင်းဝန်ထမ်း အမျိုးသမီးတို့ဖြစ်ပါသည်။ ၁၉ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

IKC 8: စတီဖင် စ ဂျီ (လက်ထောက်ညွှန်မှူး ၊ ကချင်ဖွံ့ဖြိုးရေးကွန်ယက်အုပ်စု)နှင့် ဒေါ် အဲထောင် (Mungchying Rawt Jat)၊ ၁၉ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

IKC 9: Dr. တူးဂျာ (အမျိုးသား)၊ ဥက္ကဋ္ဌ၊ ကချင်ပြည်နယ်ဒီမိုကရေစီပါတီ၊ ၁၈ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

IKC 10: အမျိုးသမီး၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးရေး NGO မြစ်ကြီးနားရုံး၏ ဝန်ထမ်း၊ ၁၇ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

IKC 11: ဝန်ကြီး၊ ကချင်ပြည်နယ် လွှတ်တော်၊ ဥပဒေရုံး၊ ကချင်ပြည်နယ်၊ ၂၀ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

<u>ကရင်ပြည်နယ်</u>

IKY 1 : နန်းခင်သက်မာဝင်း (အမျိုးသမီး)၊ ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူး၊ တောင်ကလေးကျေးရွာ၊ ၂၀ မတ် ၂၀၁၄

IKY 2 : ကျော်စွာ (အမျိုးသား)၊ အတွင်းရေးမှူး၊ ကရင်ရေးရာကော်မတီနှင့် စီမံချက်အရာရှိ၊ ကရင်ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့၊ ၂၀ မတ် ၂၀၁၄

IKY 3 : နန်းအေးအေးသွယ် (အမျိုးသမီး)၊ ဆရာမနှင့် တွဲဖက်တည်ထောင်သူ၊ တောင်လရောင် အင်္ဂလိပ်ကျောင်း၊ ၂၁ မတ် ၂၀၁၄

IKY 4 : နန်းတင်ဇာဝင်း (အမျိုးသမီး)၊ ညှိနှိုင်းရေးမှူး၊ မြန်မာ အမျိုးသမီး အဖွဲ့အစည်းများကွန်ရက်၊ ကရင်ပြည်နယ် ရုံးခွဲညှိနှိုင်းရေးမှူး၊ ကရင်အမျိုးသမီးများ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးအဖွဲ့၊ ကရင်ပြည်နယ်ရုံးခွဲ၊ ၂၂ မတ် ၂၀၁၄

IKY 5 : အမျိုးသမီး၊ အဆင့်မြင့် အရာရှိ၊ ကရင်ပြည်နယ် အမျိုးသားနိုင်ငံရေးပါတီ ရုံးခွဲ၊ ၂၁ မတ် ၂၀၁၄

<u>နေပြည်တော်</u>

INP 1 : ဦးအောင်ထွန်းခိုင် (အမျိုးသား) (ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်)၊ ဒေါ် ရူပါမြ (အမျိုးသမီး) (လက်ထောက်ညွှန်မှူး)၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန၊ လူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊၂၁ မေ ၂၀၁၄

INP 2 : ဒေါ်မိမြင့်သန်း (အမျိုးသမီး)၊ ပြည်သူ့လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်၊ မွန်ဒေသလုံးဆိုင်ရာ ဒီမိုကရေစီပါတီ၊ ၁၈ မတ် ၂၀၁၄

INP 3 : (အမျိုးသား)၊ အဆင့်မြင့် အရာရှိ၊ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန၊ ၁၈ မတ် ၂၀၁၄

INP 4 : (အမျိုးသား)၊ ဝန်ထမ်း၊ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန၊ လူအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန၊ ၁၈ မတ်၂၀၁၄

INP 5 : (အမျိုးသမီး)၊ ဝန်ထမ်း၊ လူထုအခြေပြု ဖွံ့ဖြိုးရေး လုပ်ရှားမှု အဖွဲ့၊ မွေးမြူရေး၊ရေလုပ်ငန်းနှင့် ကျေးလက်ဖွံ့ဖြိုးရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ၁၉ မတ် ၂၀၁၄

<u>ရန်ကုန်</u>

IYN1 : Bron Ives (အမျိုးသမီး)၊ နည်းပညာ အကြံပေး၊ Gender Equality Network၊ ၁၂ မတ် ၂၀၁၄

IYN2 : ဒေါ်နင်းဧ (အမျိုးသမီး)၊ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူး၊ မြန်မာအမျိုးသမီးစီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရှင်များအသင်း၊ ၂၀ မတ် ၂၀၁၄

IYN3 : ဒေါ်ခင်မျိုးအေး (အမျိုးသမီး)၊ ပရိုဂရမ် ဒါရိုက်တာ၊ Local Resource Centre၊ ၁၄ မတ် ၂၀၁၄

IYN4 : မေစပယ်ဖြူ (အမျိုးသမီး)၊ ညှိနှိုင်းရေးမှူး၊ ကချင်အမျိုးသမီး ငြိမ်းချမ်းရေးကွန်ယက်၊ ၂ ဧပြီ ၂၀၁၄

IYN5 : နန်းဖြူဖြူလင်း (အမျိုးသမီး)၊ ပရိုဂရမ် အကြံပေး၊ - ကျားမ ရေးရာ၊ CARE Myanmar၊ ၁၄ မတ် ၂၀၁၄

IYN6 : ဒေါက်တာညိုညိုသင်း (အမျိုးသမီး)၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်၊ တသီးပုဂ္ဂလ၊ ၁၂ မတ် ၂၀၁၄

IYN7 : ဦးသာအက် (အမျိုးသား) ၊ ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ EDEN စင်တာ ၊ ၂ ဧပြီ ၂၀၁၄

IYN8 : ဦးအုံး (အမျိုးသား) ၊ ဥက္ကဋ္ဌ၊ သစ်တောသယံဇာတသဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ထိန်းသိမ်းရေးအဖွဲ့ ၊ ၂၈ မတ် ၂၀၁၄

IYN9 : (အမျိုးသမီး)၊ ညှိနှိုင်းရေးမှူး၊ အမျိုးသမီးကိစ္စများဆောင်ရွက်နေသော မြန်မာ NGO၊ ၁၂ မတ် ၂၀၁၄

IYN10 : (အမျိုးသား)၊ စီနီယာမန်နေဂျာ၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မူးယစ်ဆေးပြဿနာအတွက် လုပ်ကိုင်နေသော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့၊ ၁၁ မတ် ၂၀၁၄

IYN11 : (အမျိုးသမီး)၊ ပရိုဂရမ် အရာရှိ၊ UN အေဂျင်စီ၊ ၂၈ မတ် ၂၀၁၄

IYN12 : (အမျိုးသမီး)၊ ကျားမရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူ၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့၊ ၁၅ မတ် ၂၀၁၄

နောက်ဆက်တွဲ ၂ - အုပ်စုဖွဲ့ ဆွေးနွေးမှု စာရင်းများ

<u>ကချင်ပြည်နယ်</u>

FKC 1 : အေးမြသာယာကျေးရွာ ၊ ၁၈ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

FKC 2 : ပါလာနာ ကျေးရွာ၊ ၁၇ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၄

<u>ကရင်ပြည်နယ်</u>

FKY 1 : နောင်ကမြင် ၊ ၂၂ မတ် ၂၀၁၄

FKY 2 : သောင်ကလေး ၊ ၂၁ မတ် ၂၀၁၄

<u>ရန်ကုန်</u>

FYN1 : လှိုင်သာယာ ၊ ၁ ဧပြီ ၂၀၁၄

နောက်ဆက်တွဲ ၃ - တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဝိုင်းဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများအကြောင်း

ကျွန်တော်တို့သည် ရန်ကုန်မြို့တွင် အကြိုစီစဉ်ထားသည့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ (semi-structured interviews) ကို ရန်ကုန်တွင် ၁၂ခု၊ ကချင်ပြည်နယ်တွင် ၁၁ခု၊ ကရင်ပြည်နယ်တွင် ၅ခုနှင့် နေပြည်တော်တွင် ၄ခုပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုတွေ့ဆုံမေးမြန်းမသူများအထဲတွင် မြန်မာနိုင်ငံသား ၃ဂယောက်ပါသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင်ဖြေကြားခဲ့သူ နိုင်ငံခြားသား၂ယောက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အနည်းဆုံး ၄နှစ်ခန့် အလုပ်လုပ်ခဲ့ဖူးပြီး ကျွန်တော်တို့ စိတ်ဝင်စားသော သက်ဆိုင်ရာဘာသာရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ အထူးကျွမ်းကျင်သော သူများဖြစ်ကြသည်။ ကျွန်တော်တို့၏ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုဖြေကြားသူအများစုမှာ ပညာရေးမြင့်မားသူများဖြစ်ပြီး မြို့ပြတွင် နေထိုင်သူများဖြစ်သည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတွင် ဖြေဆိုသူများကို ရွေးချယ်ရာတွင် ဤစာတမ်းအတွက် အသုံးဝင်သည့် ဗဟုသုတရှိသူများကို ရွေးချယ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် သူတို့၏ လူမှုစီးပွားရေးအခြေအနေများမှအပ အခြား အတွေ့အကြုံများနှင့် အမျိုးသမီးတို့၏ အမြင်များ (အမျိုးသားများအပါအဝင်) များကို ဖော်ပြနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်သည်။ သို့သော် ၎င်းတို့၏ ဖြေကြားချက်များတွင် ဘက်လိုက်မှုများ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည်။

ဤစာတမ်း၏ စာရေးသူများသည် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုအမေးအဖြေများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ရန်ကုန်မြို့တွင် ပြုလုပ်သောတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု အကုန်လုံးမှာ အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ဖြစ်သည။ ကချင်ပြည်နယ်နှင့် နေပြည်တော်တွင် ပြုလုပ်သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများသည်လည်း အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့်သော်လည်းကောင်း မြန်မာ၊အင်္ဂလိပ်နှစ်ဘာသာ စကားပြန်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း ပြုလုပ်သည်။ ကရင်ပြည်နယ်တွင် ပြုလုပ်သောတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုအကုန်လုံးမှာ မြန်မာဘာသာဖြင့် ပြုလုပ်သည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများတွင် လက်ရေးဖြင့် မှတ်တမ်းရေးပြီး ရံဖန်ရံခါ အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် စာစီစာရိုက်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကရင်ပြည်နယ်တွင် ပြုလုပ်သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများမှ အပ အခြားတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများတွင် အသံသွင်းခြင်း မပြုလုပ်ခဲ့ပါ။ MDRI-CESD မှ သုတေသီများ တွေ့ရှိသည်မှာ ယခင်က ဤသို့ အသံသွင်းခြင်းသည် တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင်ဖြေဆိုသူများကို ကြောက်ရွံ့ပြီး ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောဆိုရန် ခက်ခဲစေပါသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင်ဖြေကြားသူ အကုန်လုံးသည် ၎င်းတို့၏ အမည်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း လျှို့ဝှက်ထားလိုပါက (သို့) အများပြည်သူသိရှိစေရန် ပြုလုပ်လိုပါက ရွေးချယ်ခွင့်ရှိသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင်ဖြေကြားသူများ စာရင်းကို နောက်ဆက်တွဲ ၁ တွင် တင်ပြထားပါသည်။

ကျွန်တော်တို့သည် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးခြင်း ပြုလုပ်ရာတွင် ကချင်ပြည်နယ်တွင် (၂)ခု၊ ကရင်ပြည်နယ်တွင် (၂)ခုနှင့် ရန်ကုန်တွင် (၁)ခုပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့၏ အုပ်စုဖွဲ့ ဆွေးနွေးသူများမှာ အမျိုးသမီး အသက်၃ဂ-၅ဂနှစ်အတွင်းဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ ပညာအရည်အချင်းများမှာ အဌမတန်းအဆင့်အောက်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ ပညာရေးအတန်းငယ်နိမ့်ကျသော အုပ်စုကိုရွေးချယ်ခြင်းဖြင့် ကျွန်တော်တို့၏ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် ဖြေကြားသူများ အကြားတွင် ပညာအလွန်တတ်သော အုပ်စု၏ ဖြေကြားချက်များကို တန်ပြန်တုံ့ပြန်နိုင်ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့သည် ဖြေကြားသူများကို ရွေးချယ်ရာတွင်လည်း အသက်အုပ်စု ကွာဟမှုနည်းပါးသူများကို ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ ယူဆသည်မှာ အသက်ကွာဟပါက အသက်ငယ်သူများသည် အသက်ကြီးသူများကို လေးစားသဖြင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများဖြေဆိုရာတွင် အကြပ်အတည်းဖြစ်နိုင်သည်။ဆိုလိုသည်မှာ ကျွန်တော်တို့၏ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးသူများသည် အသက်ကြီးသော၊ အသက်ငယ်သော အမျိုးသမီးများကို တိုက်ရိုက်ကိုယ်စားမပြုပါ။ ဤစာတမ်း၏ စာရေးသူတစ်ဦးဖြစ်သော (အယ်မွီး) သည် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများအားလုံးတွင် ဆွေးနွေးပွဲကို အဆင်ပြေချောမွေ့အောင် ပံ့ပိုးကူညီသူ facilitator ဖြစ်ပြီး သူမသည် ယခင်ကလည်း အကြိမ်များစွာ ပြုလုပ်ခဲ့သူဖြစ်သည်။အခြားစာရေးသူ (ပေါ် မင်နိုလက်တေး) သည်လည်း မည်သည့် အုပ်စုဖွဲ့ ဆွေးနွေးပွဲများတွင် မပါဝင်ခဲ့ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော နိုင်ငံခြားသားအမျိုးသားတစ်ဦးရှိခြင်းသည် ပါဝင်သူ အချို့သော်လည်းကောင်း အကုန်လုံးသော်လည်းကောင်း တွန့်ဆုတ်ခြင်းသော်လည်းကောင်း၊ အာရုံထွေပြားခြင်းသော်လည်းကောင်း ဖြစ်စေနိုင်သဖြင့် သူသည်လည်း ဆွေးနွေးပွဲများတွင် မပါဝင်ခဲ့ပါ။ တဖန် ကျွန်တော်တို့သည် ပါဝင်ဖြေကြားသူများ လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာ ပြောကြားနိုင်ရန် အသံသွင်းခြင်းများလည်း မပြုလုပ်ခဲ့ပါ။ ကျွန်တော်တို့၏ အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများ အကုန်လုံး (သို့) ဆွေးနွေးမှုတစ်ခုစီသည် ပါဝင်သူ ၆-၉ယောက်အတွင်းဖြစ်သည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၄- အာဆီယံဒေသနှင့် ရွေးချယ်ထားသော အခြားအာရှနိုင်ငံများမှအမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ကိုယ်စားပြုမှု အနိမ့်ဆုံးအဆင့်ကို သတ်မှတ်သည့် ခွဲတမ်းစနစ်၏ အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြချက်

ဤ သတင်းအချက်အလက်အားလုံးကို www.quotaproject.org (မေ ၁ ၂၀၁၄တွင် ရယူသည်) မှ ရယူနိုင်ပါသည်။

အင်ဒိုနီးရှား - နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ စာရင်းသည် ဒေသန္တရနှင့် ပြည်ထောင်စုအဆင့်ရွေးကောက်ပွဲများအတွက် အနည်းဆုံး အမျိုးသမီးအရေအတွက် ၃၀% ရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင် - စည်ပင်သာယာ၊ မြို့တော်များနှင့် ပြည်နယ်များ၏ ဥပဒေပြုရေးကောင်စီတိုင်းတွင် ကဏ္ဍများ၏ ကိုယ်စားလှယ် အနည်းဆုံး ၁/၃ သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ရမည်။

ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် - ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ် ၏ အနည်းဆုံး ၁/၇သည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ရမည်။ ဒေသကောင်စီတိုင်း၏ ရွေးကောက်ခံနေရာသည် အမျိုးသမီးများအတွက် အနည်းဆုံး ၃နေရာဖြစ်ရမည်။

တရုတ် - ပြည်ထောင်စုအဆင့် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များတွင် အနည်းဆုံး ၂၂%သည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ရမည်။

အရှေ့တီမော- ပြည်ထောင်စုအဆင့်တွင် ရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ်များ စာရင်းတွင် ၃ဦးလျှင် ၁ဦးသည် အမျိုးသမီးဖြစ်ရမည်။ ဒေသကောင်စီတိုင်းတွင် အမျိုးသမီး အနည်းဆုံး ၂ ဦး ရှိရမည်။

အိန္ဒိယ- ဒေသန္တရအစိုးရအဖွဲ့အစည်းများတွင် အဖွဲ့ဝင်များ၏ အနည်းဆုံး ၃၃% သည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အနည်းဆုံး ၃၃%သည် ထိုအဖွဲ့အစည်းများတွင် ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်ရမည်။

ကိုးရီးယားပြည်သူ့ သမ္မတနိုင်ငံ - အချိုးကျ ပါဝင်မှုရွေးကောက်ပွဲများတွင် နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များစာရင်းတွင် အမျိုးသမီး အနည်းဆုံး ၅၀% ပါဝင်ရမည်။ မဲအများဆုံးရသူသည် အနိုင်ရသော ရွေးကောက်ပွဲများတွင် ယှဉ်ပြိုင်သူများ၏ အနည်းဆုံး ၃၀%သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ရမည်။

မွန်ဂိုးလီးယား - ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲများတွင် နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ယှဉ်ပြိုင်သူများ စာရင်းသည် အမျိုးသမီး အနည်းဆုံး ၂၀% ပါဝင်ရမည်။ ဒေသကောင်စီရွေးကောက်ပွဲများတွင် နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ယှဉ်ပြိုင်သူများစာရင်းတွင် အမျိုးသမီး အနည်းဆုံး ၃၀% ပါဝင်ရမည်။

နီပေါ - ပြည်ထောင်စုအဆင့်ရွေးကောက်ပွဲများတွင် နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ယှဉ်ပြိုင်သူများ စာရင်းတွင် အမျိုးသမီး အနည်းဆုံး ၁/၃ ပါဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။ မြူနီစီပယ်ကောင်စီ ရွေးကောက်ပွဲတွင်တွင် နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ယှဉ်ပြိုင်သူများ စာရင်းတွင် အမျိုးသမီး အနည်းဆုံး ၄၀% ပါဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။

ပါကစ္စတန် - ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၏ အထက်လွှတ်တော်နှင့် အောက်လွှတ်တော်နှစ်ရပ်လုံးတွင် ထိုင်ခုံများ၏ ၁၇% သည် အမျိုးသမီးများအတွက် လျာထားသည်။

အကိုးအကား

[1] The Gender and Development Initiative, *Gender-Based Constraints in Rural Areas and Women's Empowerment in HDI of UNDP Myanmar* (Yangon, 2011), p.6; Nyunt Win, 'A Long Journey for Women', *Myanmar Times*, 14 February 2011

[2] Chie Ikeya, 'The "Traditional" High Status of Women in Burma; a Historical Reconsideration', *Journal of Burma Studies*, 10 (2005), p.58.

[3] The Gender and Development Initiative, p.7.

[4] According to the *Multiple Indicator Cluster Survey, 2009-10* enrolment rates were marginally above gender parity (at 1.01girls:boys for both primary and secondary level), whereas according to the *Integrated Household Living Conditions Survey, 2009-10* enrolment rates were slightly below gender parity (at 0.93 for primary level, and 0.96 for secondary level). See, Ministry of National Planning and Economic Development, Ministry of Health and UNICEF, *Multiple Indicator Cluster Survey, 2009-2010* (Nay Pyi Taw, October 2011), p.110; Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): MDG Data Report* (Yangon, June 2011), pp.25-26. For a brief description of these surveys, see below, Section 2.

[5] Ministry of National Planning and Economic Development, Ministry of Health and UNICEF, p.111. For the sake of comparison, the World Bank's World Development Indicators show that (based on 2011 figures for other countries), this is equal to the level in Thailand, and above that found in countries such as the Philippines (42%), Malaysia (39%), Indonesia (33%), India (19%), and Bangladesh (18%). See, http://wdi.worldbank.org/table/1.5#.

[5] Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): MDG Data Report*, p.27.

[6] Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): MDG Data Report*, p.27.

[7] Larry Diamond, Marc F. Plattner and Yun-han Chu, *Democracy in East Asia: A New Century* (JHU Press, 2013); 'Myanmar Election Body Says No Change in 2015 Vote Campaign Format' <http://www.rfa.org/english/news/myanmar/election-05092014204140.html> [accessed 14 May 2014].

[8] http://www.pyithuhluttaw.gov.mm/answer/ဥပဒေပြုရေး၊-အုပ်ချုပ်ရေး-နှင့်-တရားစီရင်ရေး-အဖွဲ့အစည်း-အသီးသီးတွင်-အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု-၃၀**.** See also, Interview IYN6; Khin Mar Mar Kyi, *'Engendering Development in Myanmar: Women's Struggle for San, Si, Sa', in Nick Cheesman, Nicholas Farrelly and Trevor Wilson (eds), Debating Democratization in Myanmar* (Singapore, 2014); Reid Smith, *A Hen Is Crowing: A Gender Impact Study of Two UNDP Myanmar Community Development Programmes* (Yangon: UNDP, 2006), pp.5-6.; 'Suu Kyi Calls for More Women in Myanmar's Parliament', *The Irrawaddy Magazine*, 4 October 2013 <http://www.irrawaddy.org/burma/suu-kyi-calls-women-parliament.html> [accessed 29 January 2014]; Ma Thanegi, 'Our Brand of Feminism', *Myanmar Times*, 10 June 2013 <http://www.mmtimes.com/index.php/special-features/167-the-modern-woman/7113-our-brand-of-feminism.html> [accessed 15 May 2014]; Tharaphi Than, *Women in Modern Burma* (Abingdon, 2014), pp.1-3.

[9] Myanmar National Committee for Women's Affairs, 'National Strategic Plan for the Advancement of Women (2013-2002)' (Nay Pyi Taw, 2013), p.4.

[10] http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/

[11] http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm

[12] Myanmar National Committee for Women's Affairs, p.21.

[13] The Gender and Development Initiative; Annami Löfving, *Women's Participation in Public Life in Myanmar* (Yangon: ActionAid, CARE and Oxfam, 2011); Reid Smith.

[14] Löfving, especially, p.4.

[15] For example, see, Farzana Afridi, Vegard Iversen and M. R. Sharan, *Women Political Leaders, Corruption and Learning: Evidence from a Large Public Program in India* (IZA, February 2013); Radu Ban and Vijayendra Rao, 'Tokenism or Agency? The Impact of Women's Reservations on Village Democracies in South India', *Economic Development & Cultural Change*, 56 (2008), 501–30; Lori Beaman and others, *Political Reservation and Substantive Representation:Evidence from Indian Village Councils* (IMF, 2010); Lori A. Beaman and others, *Powerful Women:*

Does Exposure Reduce Bias? (National Bureau of Economic Research, July 2008); Raghabendra Chattopadhyay and Esther Duflo, 'Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India', *Econometrica*, 72 (2004), 1409–43; Esther Duflo, 'Why Political Reservations?', *Journal of the European Economic Association*, 3 (2005), 668–78; Lakshmi Iyer and others, *The Power of Political Voice: Women's Political Representation and Crime in India* (Harvard Business School Working Paper, 2011).
[16] Win.
[17] Under the 2008 Constitution 25% of the seats in both the Lower and Upper Houses are reserved for members of the military
[18] 'Burma's Government to Appoint a Second Woman Minister', *The Irrawaddy Magazine*, 11 February 2014 <http://www.irrawaddy.org/burma/burmas-government-appoint-second-woman-minister.html> [accessed 10 May 2014].
[19] *Myanmar: Women in Parliament 2012* (Yangon: Phan Tee Eain & The Gender Equality Network, October 2012).
[20] Inter-Parliamentary Union Website (http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm) [accessed 10th january 2014].
[21] Hamish Nixon and others, *State and Region Governments in Myanmar* (MDRI-CESD - The Asia Foundation, 2013), pp.9, 11, 13
[22] Interview INP3.
[23] Data provided by GAD, 5th March 2014.
[24] FGD FKY2; Interviews IKY1, IKY2.
[25] Interview IKY2
[26] FGD FKC2.
[27] 'Armed Forces to Open Doors to Women', *Mizzima*, 17 October 2013 <http://www.mizzima.com/mizzima-news/myanmar/item/10361-armed-forces-to-open-doors-to-women/10361-armed-forces-to-open-doors-to-women> [accessed 22 May 2014].
[28] Ja Nan Lahtaw and Nang Raw, 'Myanmar's Current Peace Processes: A New Role for Women?' (Centre for Humanitarian Dialogue, 2012), p.8.
[29] Interview IYN4.
[30] Interview IYN4.
[31] The World Bank, *World Development Report 2012: Gender Equality and Development* (Washington, 2011), pp.178-79.
[32] Interview IKC9.
[33] Andrea Cornwall and Anne Marie Goetz, 'Democratizing Democracy: Feminist Perspectives', *Democratization*, 12 (2005), p.788
[34] Interviews IKC3, IKC4, IKC6, IKC10, IYN3, IYN5, IYN7.
[35] Interview IKC4.
[36] Interviews IKC3, IKC8, IKC10. See also, Interview IYN4
[37] Löfving, pp.40-42,45-46
[38] Interviews IKC4, INP5; Löfving, pp.46-50, 64.
[39] Interview IKC3
[40] Interviews IKC3, IYN8
[41] Bina Agarwal, 'Participatory Exclusions, Community Forestry, and Gender: An Analysis for South Asia and a Conceptual Framework', *World Development*, 29 (2001), p.1625; Bina Agarwal, 'Does Women's Proportional Strength Affect Their Participation? Governing Local Forests in South Asia', *World Development*, 38 (2010), pp.99, 102-03, 107.
[42] Kyaw Tint, Oliver Springate-Baginski and Mehm Ko Ko Gyi, *Community Forestry in Myanmar: Progress and Potentials* (Yangon, August 2011), pp.37, 53.
[43] Interview IYN8.
[44] http://www.humantrafficking.org/organizations/29 [Accessed 15 May 2014]
[45] United Nations Commission on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, pp.2, 6.
[46] http://www.mmcwa.org.mm/index.php/mission-statement [Accessed 14 May 2014]
[47] http://www.mmcwa.org.mm/index.php/activities-of-mmcwa [Accessed 14 May 2014]
[48] Interview IYN11. See also, Löfving, p.27.

[49] Interview IYN5.
[50] FGD FKY2.
[51] FGD FKC2
[52] http://www.pyithuhluttaw.gov.mm/answer/ဥပဒေပြုရေး၊-အုပ်ချုပ်ရေး-နှင့်-တရားစီရင်ရေး-အဖွဲ့အစည်း-အသီးသီးတွင်-အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု-၃၀
[53] Martha Nussbaum, *Women and Human Development: The Capabilities Approach* (Cambridge: Cambridge University Press, 2000); Amartya Sen, *Development as Freedom* (Oxford University Press, 1999); Amartya Sen, 'Development As Capability Expansion', *Journal of Development Planning*, 19, 41–58; The World Bank, pp.151-52.
[54] Agarwal, 'Participatory Exclusions, Community Forestry, and Gender', pp.16 and 36-38; Elinor Ostrom, 'Crossing the Great Divide: Coproduction, Synergy, and Development', *World Development*, 24 (1996), p.1079.
[55] Interviews: IKC11, IKC2, IKC9.
[56] FGDs: FKC2, FKY2. Interviews: IKC3, IKC6, IKC10, IKY1, INP1, INP2, INP5, IYN6, IYN12
[57] Interviews: IKC3, IKC10, INP2, INP5, IYN6.
[58] Raghabendra Chattopadhyay and Esther Duflo, 'Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India', *Econometrica*, 72 (2004), p.1429; L. Edlund and R. Pande, 'Why Have Women Become Left-Wing? The Political Gender Gap and Decline in Marriage', *Quarterly Journal of Economics*, (2002), pp.917-20; J. R. Lott and L. W. Kenny, 'Did Women's Suffrage Change the Size and Scope of Government?', *Journal of Political Economy*, 107 (1999), pp.1164; G. Miller, 'Women's Suffrage, Political Responsiveness, and Child Survival in American History', *Quarterly Journal of Economics*, (2008) 123, pp.1287.
[59] Chattopadhyay and Duflo, p.1429.
[60] Roisin Furlong, *Barriers to and Opportunities for Women's Economic Advancement in Myanmar: A Discussion Paper Exploring Women's Participation in Agricultural and Fishing Markets in Myanmar* (Oxfam GB Myanmar, 2012), pp.9, 14-15; The Gender and Development Initiative, pp.21-28; Löfving, 8-12.
[61] The Gender and Development Initiative, p.21. See also, Reid Smith, p.7
[62] The Gender and Development Initiative, pp.22-24
[63] Ban and Rao, p.513; Lori Beaman and others, pp.12, 19; Chattopadhyay and Duflo, p.1429
[64] Ministry of National Planning and Economic Development, Ministry of Health and UNICEF, p.89.
[65] Interview IKY4; United Nations Commission on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, p.6.
[66] United Nations Commission on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, p.7; Women's League of Burma, *Same Impunity, Same Patterns*, January 2014, pp.8-11.
[67] 'UN Chief Calls for Myanmar to Investigate Military Rape Claims', *The Irrawaddy Magazine*, 24 April 2014 <http://www.irrawaddy.org/burma/un-chief-calls-burma-investigate-military-rape-claims.html> [accessed 10 May 2014].
[68] Belak, p.53, 74
[69] Interview IYN11
[70] Belak, p.232; The Gender and Development Initiative, p.8
[71] Kathryn B. Anderson, Harris Cooper and Linda Okamura, 'Individual Differences and Attitudes Toward Rape: A Meta-Analytic Review', *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23 (1997), p.298; Madhabika B. Nayak and others, 'Attitudes Toward Violence Against Women: A Cross-Nation Study', *Sex Roles*, 49 (2003), p.338..
[72] Belak, p.74.
[73] United Nations Commission on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, pp.6-7.
[74] Interview IKY4
[75] Myanmar National Committee for Women's Affairs, p.13.
[76] Belak, p.71.
[77] Interview IYN6.
[78] Belak, p.233; The Gender and Development Initiative, p.8.
[79] Belak, p.79; United Nations Commission on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, p.6. See also, Interviews IKC4, IYN5, IYN9, IYN11, INP2; and FGD FYN1.
[80] Belak, pp.78-81.
[81] The World Bank, p.159.

[82] Belak, pp.80-81.
[83] Nayak and others, p.338.
[84] The World Bank, pp.151-52.
[85] The World Bank, p.159.
[86] Interview IKC8 (Ah Htung).
[87] Esther Duflo, 'Women Empowerment and Economic Development', *Journal of Economic Literature*, 50 (2012), p.1072.
[88] Belak, p.241.
[89] Interview IYN9; Belak, pp.51, 242.
[90] Irene Tinker, 'Quotas for Women in Elected Legislatures: Do They Really Empower Women?', 2004, p. 539; Susan Franceschet and Jennifer M. Piscopo, 'Gender Quotas and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina', *Politics & Gender*, 4 (2008), p.407-17.
[91] For a summary of this debate, see, Farzana Afridi, Vegard Iversen and M. R. Sharan, *Women Political Leaders, Corruption and Learning: Evidence from a Large Public Program in India* (IZA, February 2013), pp.4-5.
[92] Interview IYN6.
[93] David Dollar, Raymond Fisman and Roberta Gatti, 'Are Women Really the "Fairer" Sex? Corruption and Women in Government', *Journal of Economic Behavior & Organization*, 46 (2001), p.243; Anand Swamy and others, 'Gender and Corruption', *Journal of development economics*, 64 (2001), pp.28, 36.
[94] Dollar, Fisman and Gatti, pp.424-27; Swamy and others, pp.41-50.
[95] See, Afridi, Iversen and Sharan, pp.2-3.
[96] Swamy and others, p.26; See also, Anne Marie Goetz, 'Political Cleaners: Women as the New Anti-Corruption Force?', *Development and Change*, 38 (2007), especially, pp.95, 98-101.
[97] Afridi, Iversen and Sharan, p.23;Lori A. Beaman and others, *Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?* (National Bureau of Economic Research, July 2008), p.24; Esther Duflo, 'Why Political Reservations?', *Journal of the European Economic Association*, 3 (2005), p.674.
[98] Afridi, Iversen and Sharan, pp.24-25.
[99] Interviews IKC11, IKY2.
[100] Interviews IKY1, IKY2. See also, Belak, pp.226-27; Karen Human Rights Group, *Dignity in the Shadow of Oppression: The Abuse and Agency of Karen Women under Militarisation*, November 2006, pp.65-70.
[101] Löfving, p.55.
[102] OECD, *Multi-Dimensional Review of Myanmar: Volume 1, Initial Assessment* (OECD Publications, 2013), pp.47-48, 175-77; http://www.transparency.org/country#MMR [Accessed 16 May 2014].
[103] Interview IKC4.
[104] Interview IKC6.
[105] Interviews IKC1, IKC4, IKC11, IKY1, IYN5
[106] Interview IYN6.
[107] Interviews IKY5, IYN9.
[108] Interview IKC5.
[109] FGD FKY2.
[110] Interview IKY1.
[111] Lori Beaman and others, pp.17-18.
[112] Andrea Cornwall and Anne Marie Goetz, 'Democratizing Democracy: Feminist Perspectives', *Democratization*, 12 (2005), p.784-88.
[113] Cornwall and Goetz, pp.788-89.
[114] Interviews IKC11, IKC3, IKC4, IKC5. FGD FKC2.
[115] Interviews IKC11, IKC3.
[116] Gender Equality Network, *Taking the Lead: An Assessment of Women's Leadership Training Needs and Training Initiatives in Myanmar* (Yangon, September 2013), pp.14-19; Löfving, p.62.
[117] All figures on educational attainment are from data kindly provided by Andrea Smurra, who extracted the figures from the original data set for the IHLCA 2009-10 household survey.
[118] Interview INP2.

[119] Interview IKC5.
[120] Interview IYN5.
[121] For example, see, Cheryl R. Doss, 'Is Risk Fully Pooled within the Household? Evidence from Ghana', *Economic Development & Cultural Change*, 50 (2001), pp.124-25; Esther Duflo and Christopher Udry, *Intrahousehold Resource Allocation in Cote d'Ivoire: Social Norms, Separate Accounts and Consumption Choices* (National Bureau of Economic Research, May 2004), pp.33-35; Greta Friedemann-Sánchez, 'Assets in Intra-household Bargaining among Women Workers in Colombia's Cut-Flower Industry', *Feminist Economics*, 12 (2006), pp.259-60247–69.
[122] Interview IKC4.
[123] Interview INP5
[124] Interviews IKC8, IYN4.
[125] Duflo, 'Women Empowerment and Economic Development', p.1072; Friedemann-Sánchez, pp.259-60; Pradeep Panda and Bina Agarwal, 'Marital Violence, Human Development and Women's Property Status in India', *World Development*, 33 (2005), p.836.
[126] The Gender and Development Initiative, pp.43-45.
[127] Interview IYN12
[128] Duflo, 'Women Empowerment and Economic Development', p.1072; The World Bank, pp.160-61.
[129] Interviews IKC2, IKC4, IKC5, IKC10, IYN3, IYN11, IYN12; FKC1
[130] The Gender and Development Initiative, p.37; Gender Equality Network, *Taking the Lead: An Assessment of Women's Leadership Training Needs and Training Initiatives in Myanmar*, p.17; Löfving, pp.10, 60.
[131] Interviews IKC4, IKC5; The Gender and Development Initiative, p.37; Löfving, p.10.
[132] Interview IYN12.
[133] Löfving, p.60.
[134] Author's conversations with Kayin refugees in Thailand (2012); Karen Human Rights Group, p.15.
[135] Interview IKY3.
[136] Löfving, p.59
[137] Katinka Weinburger and Johannes Paul Jütting, 'Women's Participation in Local Organisations: Conditions and Constraints', *World Development*, 29 (2001), p.1395.
[138] Löfving, p.42.
[139] Interview IKC10
[140] Taryn Dinkelman, 'The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa', *American Economic Review*, 101 (2011), pp.3083-84, 3096, 3101.
[141] Claudia Goldin, 'The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family', *American Economic Review*, 96 (2006), p.5.
[142] Ministry of National Planning and Economic Development, Ministry of Health and UNICEF, p.89.
[143] Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): Poverty Profile* (Yangon, June 2011), p.67.
[144] Interview IKC4, Löfving, p.10.
[145] FGD FKC1; Interviews IKC4, IKC6.
[146] FGDs FKC1, FKC2; Interviews IKC1, IKC2, IKC3, IKC4, IKC5, IKC7, IKC8, IKC9, IKC10, IYN4, IYN10.
[147] Interviews IKC4, IKC6.
[148] IKC4, IKC6.
[149] Interviews IKC1, IKC7, IYN4, IYN10.
[150] Interviews IKC3, IKC4, IYN10.
[151] Interviews IKC3, IKC10., IYN4
[152] Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): MDG Data Report*; Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): Poverty Profile*; Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): Poverty Dynamics Report* (Yangon, June 2011); Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): Quality Report*

(Yangon, June 2011); Ministry of National Planning and Economic Development and UNDP, *Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): Technical Report*.
[153] Interview IKC8.
[154] Interviews IYN10
[155] Interviews IKY1, IKY5; Belak, pp.53-54; Löfving, p.26.
[156] Belak, pp.53, 71; United Nations Commission on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, p.6.
[157] FGD FKC2; Interviews IKY2, INP3, IYN3, IYN12; Löfving, pp.25, 51, 61.
[158] The World Bank, p.169.
[159] Interview IYN12.
[160] FGD FKY2; Ikeya, pp.55-56.
[161] Belak, p.35.
[162] Interview IKY2; Löfving, p.18.
[163] Interview IKY3
[164] Löfving, p.17.
[165] Löfving, p.31.
[166] Interview IKC2.
[167] Interview IKC4.
[168] Interview IKC10.
[169] Interviews IKC1; IKC3; Löfving, p.51.
[170] Interviews IKC5, IKC8; is Löfving, p.19.
[171] Interviews IKC1, IKC4, IKC5, IKC10, IYN5, IYN9, IYN12.
[172] Interview IKC5.
[173] Interview IKC6.
[174] Reid Smith, p.11.
[175] Interview IYN5.
[176] Interviews INP5, IYN12.
[177] Interview IKY1
[178] Interview IKC3.
[179] Duflo, 'Women Empowerment and Economic Development', p.1062.
[180] The World Bank, p.175.
[181] Interview IYN4.
[182] The Gender and Development Initiative, p.25
[183] Löfving, p.62.
[184] Interview IYN6.
[185] FGD FYN1.
[186] Karen Human Rights Group, p.17.
[187] Löfving, p.2.
[188] Interview INP1.
[189] Interview IKY2
[190] Interview INP2.
[191] Löfving, p.30.
[192] Löfving, p.33.
[193] Interviews IKC11, INP4
[194] Interviews IKC5, IKY1, IKY2, IYN1, IYN9.
[195] Interview IKC3.
[196] Interview IKC10
[197] Interview IKY2.
[198] Interview IYN6
[199] The Gender and Development Initiative, p.51.
[200] Interview IKC5.

---

[201] Löfving, pp.22, 26, 63.
[202] Interviews IKC3, IYN4.
[203] http://markcaruana.blogspot.com/
[204] Karen Human Rights Group, p.17.
[205] Interview IKY4.
[206] Reid Smith, pp.25-27.
[207] Löfving, pp.13-15
[208] Löfving, p.15
[209] Lahtaw and Raw, p.9.
[210] FGD FKY2.
[211] Gender Equality Network, *Taking the Lead: An Assessment of Women's Leadership Training Needs and Training Initiatives in Myanmar*, p.11; Löfving, pp.27, 55.
[212] Agarwal, 'Does Women's Proportional Strength Affect Their Participation?', pp.104, 107.
[213] Lori Beaman and others, p.13.
[214] Löfving, pp.52, 60.
[215] Löfving, p.63.
[216] The World Bank, p.175
[217] The World Bank, pp.267-68.
[218] Interviews IKC3, IKC5.
[219] Interview INP1.
[220] Agarwal, 'Does Women's Proportional Strength Affect Their Participation?', p.106.
[221] Agarwal, 'Participatory Exclusions, Community Forestry, and Gender', pp.1642-43.
[222] Interview IKC3.
[223] Interviews IKC4, IYN5, IYN12. N.b. The authors of this paper do not have the necessary information to assess how much impact these interventions have had
[224] Interviews IKC4, INP4
[225] Interview INP1.
[226] Interview INP5
[227] Interview INP1.
[228] Interview INP2.
[229] Interview IKY1.
[230] Löfving, pp.31-32
[231] Interviews IKY1, IKY2; Karen Human Rights Group, pp.64-67.
[232] Interview IYN5.
[233] Interview INP5.
[234] Interview INP2
[235] 'Ability to Determine Election Candidates, Says NLD Leader', *Mizzima*, 15 January 2014 <http://www.mizzima.com/mizzima-news/politics/item/10820-ability-to-determine-election-candidates-says-nld-leader/10820-ability-to-determine-election-candidates-says-nld-leader> [accessed 23 May 2014].
[236] 'Daw Aung San Suu Kyi Calls for More Women in Political Leadership Positions, Publications, Regional Programme Political Dialogue Asia/Singapore', *Konrad-Adenauer-Stiftung*<http://www.kas.de/politikdialog-asien/en/publications/35644/> [accessed 14 May 2014]; 'Suu Kyi Calls for More Women in Myanmar's Parliament'.
[237] Interview IYN6.
[238] 'We Need to Talk about Quotas: Making Women's Views Count in Myanmar', *Jo Baker*<http://www.jobakeronline.com/articles/we-need-to-talk-about-quotas/> [accessed 14 May 2014].
[239] Myanmar National Committee for Women's Affairs, p.23.
[240] http://www.pyithuhluttaw.gov.mm/answer/ဥပဒေပြုရေး၊-အုပ်ချုပ်ရေး-နှင့်-တရားစီရင်ရေး-အဖွဲ့အစည်း-အသီးသီးတွင်-အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု-၃၀.
[241] Huma Haider, 'Helpdesk Research Report: Effects of Political Quotas for Women' (Governance and Social Development Resource Centre, 2011), p.1.

[242] Aili Mari Tripp and Alice Kang, 'The Global Impact of Quotas On the Fast Track to Increased Female Legislative Representation', *Comparative Political Studies*, 41 (2008), pp.339-40, 355.
[243] Haider, p.4.
[244] Haider, pp.2, 4-11.

မြန်မာနိုင်ငံဒေသဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်မှုစနစ် ဆွေးနွေးချက်စာတမ်းများ သည် မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး အရင်းအမြစ်အဖွဲ့အစည်း၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (MDRI-CESD) နှင့် အာရှဖောင်ဒေးရှင်း (The Asia Foundation) တို့အကြား သုတေသန ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ကြိုးပမ်းချက် တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ဤ ဆွေးနွေးချက်စာတမ်းများသည် နိုင်ငံအဆင့်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်ရှိ မူဝါဒ ချမှတ်သူများ၊ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ စီးပွားရေး နယ်ပယ်၊ ဖွံ့ဖြိုးရေး မိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်တကွ အခြားသော စိတ်ပါဝင်စားကြသည့် သက်ဆိုင်သူများအားလုံးအား မူဝါဒနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ဖြစ်စဉ်များအပေါ် တိုက်ရိုက် အသိပေးသည့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား အချိန်မီ သုတေသနပြု တင်ပြနိုင်ရန်ရည်ရွယ်သည်။ ဤစာတမ်းများအတွက် ပြုလုပ်သည့် သုတေသနများတွင် အစိုးရ၊ နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ရပ်ရွာလူမှု အသိုက်အဝန်းများထံမှ အမြင်များကို ထည့်သွင်းလေ့လာထားပြီး ဆီလျော်မှုအရှိနိုင်ဆုံးမူဝါဒ ဆန်းစစ်လေ့လာချက် နှင့် နိုင်ငံတကာမှ အတွေ့အကြုံများကိုလည်း တင်ပြထားပါသည်။ (MDRI-CESD) နှင့် အာရှဖောင်ဒေးရှင်းတို့ အနေဖြင့် ထုတ်ဝေခဲ့ပြီး ဖြစ်သော၊ ဆောင်ရွက်ဆဲဖြစ်သော၊ ရှေ့တွင် ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သော သုတေသနများအပေါ် ပါဝင်အကြံပြု ဆွေးနွေးမှုများကို ကြိုဆိုပါသည်။

The Asia Foundation

No. 21, Bo Yar Zar Street
14 Ward, Kyauk Kone
Yankin Township
Yangon, Myanmar

MDRI CESD

No. 27, Pyay Road, 6 ½ Mile
Hlaing Township
Yangon, Myanmar

Photos by Nick Freeman and Steve Rothfield