





မြန်မာနိုင်ငံ၏ကျား၊မရေးရာ တန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေ ဆန်းစစ်မှု

မြန်မာနိုင်ငံ၏ကျေးလမ်းရေးရာ တန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေ ဆန်းစစ်မှု







Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO license
(CC BY-NC-ND 3.0 IGO)

၂၀၁၆ ၂၀၁၆ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၊ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ်၊ ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ ကျား-မ တန်းတူညီမှုရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ အတွက် အခွင့်အလမ်းများ တိုးတက်စေရေး ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့

အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် ၆ ADB ရိပ်သာလမ်း၊ မန်ဒလူယောင်းမြို့တော်၊ ၁၅၅၀ မက်ဒနီ၊ မနီလာ၊ ဖိလစ်ပိုင် ဖုန်း +၆၃ ၂ ၆၃၂ ၄၄၄၄၊ ဖက်စ် +၆၃ ၂ ၆၃၆ ၂၄၄၄ www.adb.org; openaccess.adb.org	ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ် ကုလသမဂ္ဂပလာဇာ နယူးယောက်၊ NY ၁၀၀၁၇ ယူအက်စ်အေ ဖုန်း +၁၂၁ ၁၅၄၂၉၁၀ မှ ၅၄၂၉၁၉၊ ဖက်စ် +၁၂၁ ၀ ၅၄၅၆၃၄၄ နှင့် ၅၄၄၅၅၀ www.undp.org
ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့ ၆၀၅ တတိယ အဲဗင်နျူး နယူးယောက်၊ NY ၁၀၁၅၈၊ ယူအက်စ်အေ ဖုန်း + ၁-၂၁၂ ၂၉၇ ၅၀၀၀၊ ဖက်စ် + ၁-၂၁၂၃၇၀-၀၂၀၁ www.unfpa.org	ကျား-မ တန်းတူညီမှုရေးနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အခွင့်အလမ်းများ တိုးတက်စေရေး ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ ၂၂၀ အရှေ့ ၄၂ လမ်း နယူးယောက်၊ NY ၁၀၀၁၇ ယူအက်စ်အေ ဖုန်း + ၁၆၄၆ ၇၈၁၄၄၀၀၊ ဖက်စ် + ၁၆၄၆ ၇၈၁၄၄၄၄ www.unwomen.org

မူပိုင်ခွင့်အချို့ ထားရှိပြီးဖြစ်သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေသည်။
မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုံနှိပ်သည်။

PSN RPT 167942-2
ISBN 978-92-9257-379-9 (ပုံနှိပ်), 978-92-9257-380-5 (e-ISBN)

ပုံနှိပ်ခြင်းအတွက် စာရင်းပြုစုထားခြင်း (CiP)အချက်အလက်
အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၊ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ်၊ ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ ကျား-မ တန်းတူညီမှုရေးနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အခွင့်အလမ်းများတိုးတက်စေရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့

မြန်မာနိုင်ငံ၏ကျား-မရေးရာတန်းတူညီမှုခြင်းနှင့်အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအခြေအနေဆန်းစစ်မှုအစီရင်ခံစာ။
မန်ဒလူယောင်မြို့တော်၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်။
၁။ကျား-မရေးရာ တန်းတူညီမှုခြင်း ၂။ အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေး ၃။ မြန်မာ I. အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်

ယခုထုတ်ဝေသည့်စာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသော အမြင်များသည် စာရေးသူများ၏ အမြင်များသာဖြစ်ပြီး အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် (ADB) သို့မဟုတ် ယင်း၏ အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ ဘုတ်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ယင်းတို့ ကိုယ်စားပြုသော အစိုးရများ သို့မဟုတ် ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ် (UNDP) သို့မဟုတ် ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (UNFPA) သို့မဟုတ် ကျား-မတန်းတူညီမှုရေးနှင့်အမျိုးသမီးများအတွက်အခွင့်အလမ်းများတိုးတက်စေရေးဆိုင်ရာကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ (UN-Women) ၏ အမြင်များနှင့် မူဝါဒများကို ထင်ဟပ်ခြင်း မရှိပါ။

ယခုစာအုပ်တွင် ပါဝင်သော အချက်အလက်များ၏ တိကျခိုင်မာမှုကို ADB၊ UNDP၊ UNFPA နှင့် UN-Women တို့အနေဖြင့် အာမခံခြင်း မရှိပါ။ ယင်းတို့ကိုအသုံးပြုခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျိုးဆက်များ အတွက်လည်း တာဝန်ရှိလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။

တစ်စုံတစ်ခုသော နယ်နိမိတ်၊ ပထဝီဒေသကို သတ်မှတ်ခေါ်ဝေါ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ အကိုးအကားပြုရာတွင်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ယခုစာအုပ်တွင် - နိုင်ငံ - ဟူသော အသုံးအနှုန်းကို သုံးစွဲရာတွင်လည်းကောင်း ADB၊ UNDP၊ UNFPA နှင့် UN-Women တို့သည် မည်သည့် နယ်နိမိတ် သို့မဟုတ် ဒေသ မဆို၏ ထရာဥပဒေအရ၊ အခြားအကြောင်းအချက်များအရ အဆင့်အတန်း သတ်မှတ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်တစ်စုံတစ်ခု ပြုလုပ်ရန် ရည်ရွယ်ထားခြင်းမရှိပါ။

ပုဂ္ဂလိကနှင့် စီးပွားရေး အတွက် မဟုတ်သော အသုံးပြုခြင်းများ အတွက်သီးသန့်အနေဖြင့် ADB၊ UNDP၊ UNFPA နှင့် UN-Women ကို ကောင်းမွန်စွာအသိအမှတ် ပြုပြီး အချက်အလက်များကို ပုံနှိပ်ခြင်း၊ မိတ္တူကူးယူခြင်းများ ဆောင်ရွက်ရန် ADB က တိုက်တွန်းပါသည်။ ပြန်လည်ရောင်းချခြင်း၊ ပြန်လည်ဖြန့်ချိခြင်း သို့မဟုတ် ADB ထံမှ ရေးသားဖော်ပြထားသော ခွင့်ပြုချက် မရရှိဘဲ အကျိုးစီးပွားရရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဆင့်ပွားဖန်တီးခြင်းများမပြုလုပ်ရန် အသုံးပြုသူများကို တားမြစ်ပါသည်။

ယခုအစီရင်ခံစာ ပြုစုထုတ်ဝေမှုသည် Creative Commons Attribution 3.0 IGO လိုင်စင် (CC BY 3.0 IGO) https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/ ရယူထားပါသည်။ ယခုအစီရင်ခံစာတွင် ပါရှိသော အကြောင်းအရာများကို ယူငင်အသုံး-ပဋိဉာဉ်းသည် ဖော်ပြပါလိုင်စင်၏ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် openaccess.adb.org/termsofuse ရှိ ADB Open Access Repository ၏ စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များကိုပါ သိရှိလိုက်နာကြောင်း သဘောတူညီမှုကို ပြုလုပ်ပြီး ဖြစ်စေသည်။

ယခု CC လိုင်စင်သည် အစီရင်ခံစာတွင် ပါရှိသော ADB၊ UNDP၊ UNFPA နှင့် UN-Women တို့နှင့် ပတ်သက်မှု မရှိသည့် မူပိုင်ခွင့်ရှိသူ (သို့) ထုတ်ဝေသူနှင့် ဆက်သွယ်ပြီး ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံရန် လိုအပ် ပါမည်။ ယင်းသို့အကြောင်းအချက်အလက်ကို ယူငင်သုံးစွဲမှုအတွက် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် တောင်းဆိုမှုများအတွက် ADB၊ UNDP၊ UNFPA နှင့် UN-Women တို့ အနေဖြင့် တာဝန်မည် မဟုတ်ပါ။

ထည့်သွင်းဖော်ပြခြင်း -

ADB၊ UNDP၊ UNFPA နှင့် UN-Women ကို အကြောင်းအချက်အလက်၏ အရင်းအမြစ်အဖြစ် ဖော်ပြရာတွင် အောက်ပါတို့ကို သေချာစွာ ဖော်ပြ ပေးရန် လိုအပ်သည်။

အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၊ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ်၊ ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ ကျား-မ တန်းတူညီမှုရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ အတွက် အခွင့်အလမ်းများ တိုးတက်စေရေး ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့၊ ၂၀၁၆။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ကျား-မရေးရာတန်းတူညီမှုခြင်းနှင့်အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအခြေအနေဆန်းစစ်မှုအစီရင်ခံစာ။ ©၊ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၊ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ်၊ ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ ကျား-မ တန်းတူညီမှုရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ အတွက် အခွင့်အလမ်းများ တိုးတက်စေရေး ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့။ https://openaccess.adb.org/ CC BY 3.0 IGO License အရ ကူးယူအသုံးပြုနိုင်သည်။

မှတ်ချက်။

၁) ယခု ထုတ်ဝေသည့် စာစောင်တွင် -$- သည် အမေရိကန်ဒေါ်လာကို ရည်ညွှန်းပါသည်။

၂) အေဒီဘီ သံသည် ဘားမားကို မြန်မာနိုင်ငံ အဖြစ်နှင့် တောင်ကိုရီးယားကို ကိုရီးယား သမ္မတနိုင်ငံ အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုသည်။

စာဖတ်သူ အများအပြား သိရှိနိုင်စေရန် ယခု စာအုပ်ကို အင်္ဂလိပ် ဘာသာမှ မြန်မာ ဘာသာသို့ ပြန်ဆိုထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဘာသာ ပြန်ဆိုချက်များကို အတတ်နိုင်ဆုံး အတိအကျ ဖြစ်စေရန် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် အနေဖြင့် ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ သို့သော် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်က အဓိက အသုံးပြုသော ရုံးသုံး ဘာသာစကားမှာ အင်္ဂလိပ် ဘာသာ ဖြစ်သည့် အတွက် အတည်ပြုထားသည့် တရားဝင် စာသားများ ဖြစ်ပါသည်။ ဤ စာအုပ်ပါ အကြောင်းအရာများကို ရည်ညွှန်း သုံးစွဲပါက မူလ အင်္ဂလိပ် ဘာသာ စာသားများကိုသာ သုံးစွဲရမည်။

မာတိကာ

သရုပ်ဖော်ပုံနှင့်ဇယားများ	ဇ
ဥဒေသာစဉ်	၅
အမှာစာ	ဟ
အသိအမှတ်ပြု ဖော်ကူးနေဆဲလက္ခာ	တ
အတိုကောက်မှတ်စုများ	ဒ
အကျဉ်းချုပ်	ခ
အခန်း(၁)နိဒါန်း	၁
၁-၁။ မြန်မာနိုင်ငံ၏လူမှုစီးပွားနှင့်နိုင်ငံရေးနောက်ခံအခြေအနေ	၂
၁-၂။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်	၃
အုပ်ချုပ်ရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ	၄
ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်	၈
လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအကြားတင်းမာမှုများ	၁၄
စီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ	၁၅
၁-၃။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်	၂၄
အစိုးရ၏ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး	၂၄
မြန်မာနိုင်ငံ၌ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးတိုးတက်မှု လမ်းညွှန်ချက်များ	၂၆
အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂)၊ ထူးခြားသောသမိုင်းမှတ်တိုင်တစ်ခု	၃၀
၁-၄။ ဤစာတမ်း၏ရည်ရွယ်ချက်	၃၃
ဆန်းစစ်ချက်ကောက်ယူမှုနည်းလမ်း	၃၅
ပုံနှိပ်ကုတ်ဝေရေးလုပ်ငန်းဖွဲ့စည်းမှု	၃၈
အခန်း(၂)ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး၊အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့်စီးပွားရေးတွင် အပြည်အဝနှင့်တန်းတူညီမျှပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေးတို့တွင်ကျား၊မတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးများ	၄၁
၂-၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်အမျိုးသမီးများအပြည်အဝနှင့်တန်းတူပါဝင်	

	ဆောင်ရွက်ခွင့်၏အရေးပါမှု	၄၄
၂-၂။	ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းခိုင်မာစိတ်ချရမှုနှင့်စီးပွားရေးတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုတို့နှင့်ပတ်သက်သည့်ကျား‌မအ‌ခြေပြုအလား‌အလာများ	၄၆
	မြန်မာနိုင်ငံရှိဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု	၄၆
	မြန်မာနိုင်ငံရှိလုပ်သား‌စွေးကွက်များနှင့်အလုပ်အကိုင်တို့တွင် ကျား‌မတန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုး‌သမီး‌များ‌၏အခွင့်အရေး‌များ	၅၁
	ကျား‌မတန်းတူညီမျှမှုကောင်းမွန်ခိုင်မာမှုရှိသော်‌သိကွာရှိသော အလုပ်အကိုင်များဆိုင်ရာအမျိုး‌သမီး‌များ‌၏အခွင့်အရေး	၅၈
	ကဏ္ဍအလိုက်အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု	၅၉
	လယ်ယာ‌စက်မှု‌ကုန်ချော‌ထုတ်လုပ်မှုနှင့်ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတို့တွင် အမျိုး‌သမီး‌များ‌၏အလုပ်နှင့်ပတ်သက်ခဲ့ကျား‌မအ‌ခြေခံဆန်း‌စစ်မှု	၆၅
	ဝန်ဆောင်မှု	၈၈
	အမျိုး‌သမီး‌ရွှေ‌ပြောင်းလုပ်သား‌များ‌၏အလား‌အလာများ ပြည်တွင်း‌နှင့်ပြည်ပ	၉၇
၂-၃။	စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင်အမျိုး‌သား‌များနှင့်အတူအမျိုး‌သမီး‌များ‌၏အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအား‌အထောက်အကူပေး‌ခြင်း‌နှင့်ဟန့်တား‌ခြင်း‌များ	၁၀၅
၂-၄။	အရေး‌ယူဆောင်ရွက်ရန်ကောက်ချက်ချမှုများနှင့်ထောက်ခံအကြံပြုချက်များ	၁၁၂
အခန်း(၃)	**ကျား‌မရေး‌ရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုး‌သမီး‌များ‌၏ပညာ‌ရေး‌ဆိုင်ရာအခွင့်အရေး‌များ**	၁၁၉
၃-၁။	အရည်အသွေးပြည့်ဝသောပညာ‌ရေး‌ကိုအမျိုး‌သမီး‌များနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ‌တန်းတူညီမျှအခွင့်အလမ်း‌ရရှိမှုအရေးပါမှု	၁၂၂
၃-၂။	အရည်အသွေးပြည့်ဝသောကျောင်းပညာ‌ရေး‌ကျောင်းပြင်ပပညာ‌ရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြား‌ရေးတို့ကိုအမျိုး‌သမီး‌များနှင့်အမျိုး‌သမီးငယ်ရွယ်များ လက်လှမ်းမီရေးအ‌ခြေအ‌နေများနှင့်အလား‌အလာများ	၁၂၅
	ရွေးချယ်အရွယ်ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ မူလတန်း‌အလယ်တန်းနှင့်အထက်တန်းပညာ‌ရေး‌၏အ‌ခြေအ‌နေနှင့် အလား‌အလာများ‌ပညာ‌ရေး‌ကိုလက်လှမ်းမီရေး	၁၂၆
	ကျောင်းထွက်နှုန်းနှင့်အ‌ခြေခံပညာမူလတန်း‌အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းပညာ‌ရေး‌အဆင့်ပြီး‌မြောက်မှုနှုန်း	၁၃၀
	ကျောင်းပြင်ပပညာ‌ရေး‌နှင့်ဘုန်းတော်ကြီးသင်ပညာ‌ရေး‌၏အ‌ခြေအ‌နေနှင့် အလား‌အလာများ	၁၃၃
	အဆင့်မြင့်ပညာ‌ရေး‌၏အ‌ခြေအ‌နေနှင့်အလား‌အလာများ	၁၃၆
	နည်းပညာနှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ‌ရေး‌နှင့်သင်တန်းများ‌၏ အ‌ခြေအ‌နေနှင့်အလား‌အလာများ	၁၄၆

	ပညာရေးမှအလုပ်အကိုင်သို့	၁၄၀
၃-၃။	အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏အရည်အသွေးပြည့်ဝသော	
	ပညာရေးဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများအားမြှင့်တင်မှုများနှင့်အဟန့်အတားများ	၁၄၁
	ECCD အခြေခံပညာမူလတန်းပညာရေးအလယ်တန်းပညာရေးတို့၏	
	ကောင်းမွန်သောလွှမ်းခြုံမှုများ	၁၄၁
	အဆင့်မြင့်ပညာရေးအထောက်အပံ့များနှင့်အဟန့်အတားများ	၁၄၃
	နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး	
	အထူးပြုအချက်များ	၁၅၀
၃-၄။	ကောက်ချက်များနှင့်အကြံပြုချက်များ	၁၅၁

အခန်း (၄) ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့်တန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးများ ၁၆၁

၄-၁။	အမျိုးသမီးများ၊မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်	
	ဝန်ဆောင်မှုများတန်းတူညီမျှစွာလက်လှမ်းမီစေရေးနှင့်အကျိုးဆက်အဖြစ်	
	၎င်းတို့၏အထွေထွေကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုဘဝသာယာရေးအတွက်အရေးပါခြင်း	၁၆၃
၄-၂။	မြန်မာနိုင်ငံ၌အမျိုးသမီးများ၏ကျန်းမာရေးအခြေအနေနှင့်အလားအလာများ	၁၆၅
	အထွေထွေကျန်းမာရေး	၁၆၅
	မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး	၁၇၀
	ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုခံယူခြင်းအလေ့အထးအမူအကျင့်များ	၁၇၂
	အိတ်ချ်အိုင်ဗီ/အေအိုင်ဒီအက်စ်ကူးစက်ပြန့်ပွားမှုအခြေအနေနှင့်အလားအလာ	၁၇၂
၄-၃။	အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုဘဝ	
	ရှင်သန်သာယာရေးဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများအားမြှင့်တင်မှုများနှင့်	
	အဟန့်အတားများ	၁၇၅
၄-၄။	ကောက်နုတ်ချက်များနှင့်အကြံပြုချက်များ	၁၈၈

အခန်း (၅) နည်းမျိုးစုံပြင့် အကြမ်းဖက်မှုများမှကင်းဝေးရေး၌ကျား၊မရေးရာ
တန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏အခွင့်အရေးများ ၁၉၃

၅-၁။	အကြမ်းဖက်မှုမှကင်းဝေးစွာနေထိုင်ခွင့်ရှိစေရေးအတွက်အမျိုးသမီးများနှင့်	
	မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏အခွင့်အရေးများ၏ထူးခြားသောအကျိုးသက်ရောက်မှု	၁၉၅
၅-၂။	မြန်မာနိုင်ငံ၌အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအားနည်းမျိုးစုံဖြင့်	
	အကြမ်းဖက်မှုပြန့်ပွားခြင်း၏အခြေအနေအလားအလာများနှင့်	
	အခြေခံအကြောင်းရင်းများ	၁၉၈
	သတင်းအချက်အလက်မပြည့်စုံခြင်း	၁၉၈
	အကြမ်းဖက်မှုပုံစံများ၊စိတ်သဘောထားများ၊သတင်းပေးပို့တိုင်ကြားမှုပုံစံများ	

	ဝန်ဆောင်မှုများ	၁၉၈
	ထိခိုက်စေသောရိုးရာဓလေ့အမူအကျင့်များ	၂၀၄
၅-၃။	ကောက်နုတ်ချက်များနှင့်အကြံပြုချက်များ	၂၁၀

အခန်း(၆) နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်အုပ်ချုပ်ရေးဌာနကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးများ ၂၁၃

၆-၁။	နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်အုပ်ချုပ်ရေးဌာနကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး၏အတိုးသက်ရောက်မှု	၂၁၅
၆-၂။	မြန်မာနိုင်ငံဌာနိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်အုပ်ချုပ်ရေးတွင်အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေနှင့်အလားအလာများ	၂၁၈
	ပြည်ထောင်စုတိုင်းဒေသကြီးနှင့်ပြည်နယ်လွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု	၂၁၉
	ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ကော်မတီများတွင်အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု	၂၂၂
	အစိုးရအဖွဲ့ဝန်ကြီးဌာနများနှင့်အုပ်ချုပ်ရေးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု	၂၂၃
	နိုင်ငံရေးပါတီတွင်အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု	၂၂၈
	ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်တော်မရှင်အဖွဲ့ခွဲများတွင်အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု	၂၃၁
	လုံခြုံရေးကဏ္ဍာ၌အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု	၂၃၂
	တရားစီရင်ရေးတရားလွှတ်တော်များနှင့်ဥပဒေအရတည်ထောင်သော အခြားတရားရုံးများတွင်အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု	၂၃၃
၆-၃။	မြန်မာနိုင်ငံ၏ပြည်ထောင်စုနှင့်ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်ရေးလုံခြုံရေးနှင့် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍာတို့၌အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှုတိုးတက်ရေးအတွက် မြင့်တင်မှုများနှင့်အဟန့်အတားများ	၂၄၀
၆-၄။	ကောက်ချက်များနှင့်အကြံပြုချက်များ	၂၅၁

အခန်း(၇) မြန်မာနိုင်ငံငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး ၂၅၇

၇-၁။	ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၌အမျိုးသမီးများနှင့်၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များထည့်သွင်းခြင်း၏ထိရောက်မှု	၂၅၉
၇-၂။	ပဋိပက္ခနှင့်ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ကဏ္ဍာတိုင်း၌မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၏အခြေအနေနှင့်အလားအလာများ	၂၆၂
	ပဋိပက္ခနှင့်ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ကျားမရေးရာအခြေပြု အန္တရာယ်ခံခံနိုင်မှုနှင့်စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိမှု	၂၆၂
	အစိုးရ၏ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်ဆက်နွယ်သောအဖွဲ့အစည်းများနှင့်	

လွတ်တော်ကော်မတီများတွင်အမျိုးသမီးများပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း ၂၆၆
တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း
နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း၌အမျိုးသမီးများပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု ၂၆၈
ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင်တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်
အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းညှိနှိုင်းသူများ၊နည်းပညာဆိုင်ရာ
အတိုင်ပင်ခံပညာရှင်များ၊လေ့လာသူများအဖြစ်အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု ၂၆၉
ပဋိပက္ခစောင့်ကြည့်ကြပ်မက်သူအမျိုးသမီးများ ၂၇၁
ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင်အရပ်ဘက်အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၏အခန်းကဏ္ဍ ၂၇၁
ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်သူအမျိုးသမီးများ ၂၇၂
ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင်အမျိုးသမီးများ၏ဦးစားပေးအစီအစဉ်များ ၂၇၃
၇-၃။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကွင်းအမျိုးသမီးများနှင့်
၎င်းတို့၏ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကိုပါဝင်စေခြင်းအား
မြှင့်တင်မှုများနှင့်အဟန့်အတားများ ၂၇၅
၇-၄။ ကောက်ချက်များနှင့်အကြံပြုချက်များ ၂၈၀

အခန်း(၈)ကောက်ချက်များနှင့်အကြံပြုချက်များ ၂၈၅

၈-၁။ မြန်မာနိုင်ငံ၏အထွေထွေအပြားပြားဖြစ်နေသော
ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ
အကြောင်းအရာများ ၂၈၆
ယေဘုယျတိုးတက်မှုများနှင့်ကွာဟမှုများ ၂၈၆
၈-၂။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်စီမံကိန်းရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်တို့၌
ကျားမတန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေးအတွက်
အခွင့်အလမ်းများနှင့်အဟန့်အတားများ ၂၈၈
၈-၃။ ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ
စီဒေါသဘောတူညီမှုနှင့်ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်တို့၏
အခြေခံသဘောတရားများနှင့်ညီညွတ်သောဘာဝန်ခံမှုရှိသော
လုပ်ငန်းမူဘောင်များအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း ၂၉၂
၈-၄။ အကြံပြုချက်များအနှစ်ချုပ်ဖော်ပြချက် ၂၉၉

နောက်ဆက်တွဲ

နောက်ဆက်တွဲ (၁)။ ကျန်းမာရေးကဏ္ဍနှင့် ဆက်နွယ်သော ရည်မှန်းချက်များနှင့်အညီ
တိုးတက်မှုများ ၃၁၈
နောက်ဆက်တွဲ (၂)။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းအလိုက် လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်းထား
အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းထားနှင့် လူဦးရေအလိုက် အလုပ်အကိုင် ရရှိမှု နှုန်းထား (ရာခိုင်နှုန်း) ၃၁၉

သရုပ်ဖော်စုနှင့်ဇယားများ

စာသင်ခန်းများ

၁။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အခြေခံလုပ်ငန်းမူဘောင် - လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ ၁၆

၂။ အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂) - ဦးစားပေး နယ်ပယ် ၁၂ ရပ် ၃၂

၃။ ကျေးလက်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများနှင့် ဝင်ငွေများမြှင့်တင်ခြင်း ၇၁

၄။ ဒေသဆိုင်ရာ လျှပ်စစ်မီးလင်းရေး လုပ်ငန်းစီမံကိန်း ဥပမာများ ၈၃

၅။ ဆင်းရဲသား မိသားစုကို ဦးတည်သော လူမှုအခြေခံအဆောက်အဦနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများဆိုင်ရာ စီမံကိန်း ၈၅

၆။ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအခြေခံသောကျားမဆိုင်ရာခြားနားမှုများ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအသုံးပြုခြင်း၏လေးနက်မှု ၉၁

၇။ ဒေသအတွင်းကျားမ အလေးထားသောသယ်ယူပို့ဆောင်ရေး စီမံကိန်းဆိုင်ရာဥပမာများ ၉၅

၈။ လုပ်ခမရသောအလုပ်၏ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး - ထိုင်းနိုင်ငံရှိအမျိုးသမီးများ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားစစ်တမ်း ၁၀၁

၉။ ပရိဂရမ်ရှေ့သောမိန်းကလေးများသည်ကမ္ဘာကိုပြောင်းလဲနိုင်မည် ၁၅၀

၁၀။ အမျိုးသမီးများအကျိုးရှိစေရန်ရပ်ရွာအခြေပြုခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ၁၅၁

သရုပ်ဖော်စုံ

၁-၁။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုဖြစ်စဉ် ၁၂

၂-၁။ မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး ဆင်းရဲနွမ်းပါးဖြစ်ပေါ်မှု (၂၀၁၀)% ၄၈

၂-၂။ မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသားအဆင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဝေစု၊ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ (%) ၄၉

၃-၁။ အတန်းပညာပြီးမြောက်မှု ၁၃၁

၆-၁။ ၂၀၀၄-၂၀၀၅ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၀-၂၀၁၁ ခုနှစ်အတွင်း အစိုးရဌာနများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု (%) ၂၂၄

ဇယားများ

၂-၁။ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားအဆင့်ဆင်းရဲနွမ်းပါးဖြစ်ပေါ်မှု (၂၀၀၅ - ၂၀၁၀) ၄၉

၂-၂။ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားအဆင့်ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပြမှုဦးအောက်ရှိအလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် လူဦးရေအချိုး (၂၀၀၄-၂၀၀၅နှင့် ၂၀၀၉-၂၀၁၀) ၄၉

၂-၃။ မြန်မာနိုင်ငံဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကွာဟချက်အချိုး(၂၀၀၄-၂၀၀၅နှင့် ၂၀၀၉-၂၀၁၀) ၄၉

၂-၄။ မြန်မာနိုင်ငံစုစုပေါင်းစားသုံးမှုတွင်အဆင်းရဲဆုံး၎င်းစိတ်တစ်စိတ်ပါဝင်မှုအချိုး (၂၀၀၄- ၂၀၀၅နှင့် ၂၀၀၉- ၂၀၁၀) ၅၀
၂-၅။ လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာပင်ကိုယ်ကျင်းကာများအရကျားမ မညီမျှမှု ၅၁
၂-၆။ လွန်ခဲ့သောခြောက်လအတွင်းလုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်း (%) (အသက်၁၅နှစ်နှင့်အထက်) ၅၆
၂-၇။ မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်အကိုင်ရှိသူနှင့်လူဦးရေအချိုး (၂၀၀၄- ၂၀၀၅နှင့် ၂၀၀၉- ၂၀၁၀) (%) ၅၇
၂-၈။ စီးပွားရေးအရအလုပ်လုပ်ကိုင်သူလူဦးရေ၏အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား (ရာခိုင်နှုန်း) ၂၀၁၀ ၅၈
၂-၉။ စီးပွားရေးအရအလုပ်လုပ်ကိုင်သူလူဦးရေ၏လုပ်ငန်းအမျိုးအစား ခွဲခြားမှု ၂၀၁၀ (ရာခိုင်နှုန်း) ၅၉
၂-၁၀။ မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်လက်မဲ့မှုနှုန်း (%) ၆၃
၂-၁၁။ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်း(အသက်၁၅နှစ်နှင့်အထက်)၊ ၂၀၁၀ (%) ၆၃
၂-၁၂။ လုပ်ငန်းတွင်အမျိုးသားများနှင့်နိုင်းယှဉ်၍ အမျိုးသမီးပုံမှန်လုပ်သားများ၏ တစ်နာရီလုပ်ခအချိုး(၂၀၀၀- ၂၀၀၈) ၆၄
၂-၁၃။ အိမ်ထောင်စုအမျိုးအစားအလိုက်သီးနှံစိုက်ပျိုးမြေပိုင်ဆိုင်သည့်အိမ်ထောင်စု အမျိုးအစား၊ ၂၀၁၀ ၆၇
၂-၁၄။ လုပ်ခ မရသော အိမ်မှုကိစ္စလုပ်အားပမာဏ (တစ်နေ့တာလုပ်အားနာရီများ) ၆၉
၂-၁၅။ ၂၀၁၀- ၂၀၁၁ခုနှစ်ဖျန်မာတန်ဖိုးကိုအခြေခံထားသောအဓိကပြည်ပပို့တုန်များ ၇၇
၂-၁၆။ ဧပြီလ၁ရက်တွင်စတင်သည့်ဘဏ္ဍာနှစ်အတွက်နှစ်အလိုက်လေ့ကျနှုန်း (ကျပ်ဘီလီယံ)အရအမျိုးသားအဆင့်စာရင်းများ ၈၆
၂-၁၇။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား၊နိုင်ငံသားနှင့်ကျား၊မအလိုက် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် ကမ္ဘောဒီးယား၊ထရိုနှင့်မြန်မာနိုင်ငံတို့မှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ (ဒီဇင်ဘာ၊ ၂၀၀၉) ၉၉
၃-၁။ ပညာရေးအဆင့်အမျိုးမျိုးမှကျောင်းသူ (အမျိုးသမီး) ရာခိုင်နှုန်း(၂၀၀၉) ၁၂၇
၃-၂။ အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်းနှင့်ကျောင်းထွက်သောကလေးသူငယ် အသက်အုပ်စုနှင့်လိင်အလိုက်ပါဝင်မှုအချိုး ၁၂၇
၃-၃။ ၂၀၀၈- ၂၀၁၂ခုနှစ်တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းစာမေးပွဲဖြေဆိုသူနှင့်အောင်မြင်သူ အရေအတွက် ၁၃၃
၃-၄။ အဆင့်မြင့်ပညာရေးအဆင့်များမှကျောင်းသူ၊ကျောင်းသားများ၏ ရာခိုင်နှုန်း ၂၀၁၂ ခုနှစ် ၁၃၇
၃-၅။ အဆင့်မြင့်ပညာရေးနှင့်သင်တန်းများတွင်ပါဝင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ IHLCS အခြေခံသောခန့်မှန်းချက်များ ၁၃၇
၃-၆။ စီးပွားရေးကဏ္ဍမှာအလုပ်လုပ်တိုင်နိုင်သောလူဦးရေ(%)နှင့်အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား ၂၀၀၉- ၂၀၁၀ ၁၄၁
၃-၇။ အဆင့်အသီးသီးတွင်ယောကျ်ားလေးမိန်းကလေးများ၏ကျောင်းထွက်ရခြင်း အကြောင်းရင်းများ ၁၄၄

၄-၁။ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာရလဒ်များအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးသောအခြေခံ အကြောင်းရင်းများဖြင့် ခွဲခြားဖော်ပြထားသည့်အဓိကကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများ ၁၆၈
၅-၁။ နယ်စပ်ဆက်ဆံရေးရုံးများနှင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့များ၏ ခွဲခြားဖော်ထုတ်သည့် လူကုန်ကူးခံရ သူများနှင့် လူကုန်ကူးခံရနိုင်သူများ၏ အရေအတွက် ၂၀၃
၅-၂။ နှစ်အလိုက်နှင့် ခရိုးဆုံး ဦးတည်နိုင်ငံများအလိုက် တရားဝင်ပြန်လည်လွှဲပြောင်း ပို့ပေးသည့် လူကုန်ကူးခံရသူ မြန်မာများ ၂၀၃
၆-၁။ အမျိုးသမီးများပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်လွှတ်တော်များတွင်ကိုယ်စားပြုမှု (၂၀၁၃) ၂၂၀
၆-၂။ လွှတ်တော်နှင့်အမျိုးသားညီလာခံ(၁၉၉၃၊ ၂၀၀၅-၂၀၀၈)တို့တွင် မြန်မာအမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု ၂၂၂
၆-၃။ အဓိကကျသောလွှတ်တော်ကော်မတီများတွင်အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု(၂၀၁၁ခုနှစ်) ၂၂၃
၆-၄။ လွှတ်တော်အတွင်းရှိနိုင်ငံရေးပါတီများမှအမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များစာရင်း ၂၂၄

ဥယျာဉ်



ပြည်ထောင်စု သမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်သည် ကမ္ဘာ့ အမျိုးသမီး ညီလာခံ (ဘေဂျင်းဘဂ္ဂဒြာ) ကို အခြေခံ၍ အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူ စာချုပ် (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ကို (၁၉၉၇) ခုနှစ်တွင် ပါဝင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ အပြည့်အဝရရှိရေး၊ ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျရေး တို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

လူမှုဝန်တမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် အမျိုးသမီးများ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များ ပိုမို တိုးမြှင့်လာနိုင်စေရေး အတွက် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဦးဆောင်ဝန်ကြီးဌာနဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု၊ အမျိုးသမီးများနှင့်ပညာရေး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ကျန်းမာရေး၊ အမျိုးသမီးများ အပေါ် အကြမ်းဖက်မှု၊ အမျိုးသမီးများနှင့် အရေးပေါ် အခြေအနေများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် စီးပွားရေး၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရေး၊ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းယန္တရားများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး၊ အမျိုးသမီးများနှင့် မီဒီယာ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်များ အစရှိသည့် ဧရိယာ (၁၂) ရပ် ပါဝင်သည့် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း (၂၀၁၃ - ၂၀၂၂) ကို ရေးဆွဲ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လုပ်ဆောင်ချက် တွေ့ရှိမှုများအား ဆန်းစစ်ရာဖွေကာ ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများအား တန်းတူညီမျမှု ရှိစေရန်အတွက် လူမှုဝန်ထမ်း၊ တယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာ ချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနသည် ဆက်စပ် အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြသည့် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့နှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်တို့ ပူးပေါင်းပါဝင်၍ ဤ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေဆန်းစစ်မှု အစီရင်ခံစာ ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်မှာ ဝမ်းမြောက်ဖွယ် ဖြစ်ပါသည်။

အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေ၏ ထက်ဝက်ခန့်ရှိသော အမျိုးသမီးတို့၏ အခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်နိုင်ရန် မျှားစွာ အထောက်အကူ ဖြစ်စေနိုင်သော ဤသုတေသန ဆန်းစစ်မှုသည် လွန်ခဲ့သည့် (၂) နှစ်ခန့်မှ စတင်၍ အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဖက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုလသမဂ္ဂ အဖွဲ့အစည်းများတို့၏ အကြံပြုချက်များ ရယူပြီး အထောက်အထားများနှင့်တကွ တင်ပြထားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်ခံသဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးထားခဲ့သည့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူစာချုပ်များ၊ လုပ်ငန်းစီမံချက်များ၊ ထောင်စုနှစ် ရည်မှန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အရေးပါလှသည့် ကွားမ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေ ဆန်းစစ်မှုသည် အမျိုးသမီးများ အတွက် အလင်းသစ်ကို ဖော်ဆောင်နိုင်မည့် ဆန်းစစ်မှုဖြစ်သည့် အပြင် တိုးတက်ပြောင်းလဲလာသည့် ခေတ်၊ စနစ်နှင့်အညီ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး အတွက် အထောက်အကူပြုလိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်မိပါသည်။

ဒေါက်တာဝင်းမြတ်အေး
ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး
လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့်ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန
ဥက္ကဋ္ဌ၊မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီ
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

အမှာစာ

မြန်မာနိုင်ငံ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည် နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်၏ နယ်ပယ် ၁၂ ရပ်ကိုအခြေခံသော အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသား အဆင့်မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း (၂၀၁၃ - ၂၀၂၂)ကိုရေးဆွဲ အကောင်အထည် ဖော်လျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ် (စီဒေါ်) ကို ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် ပါဝင် လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး နိုင်ငံတစ်ခု အတွက် သဘောတူစာချုပ်၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော်ပြီးသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြန်လည် သုံးသပ်နိုင်ရန်အတွက် ဝန်ကြီးဌာနသည် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ အစီရင်ခံစာကို အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှု ဆိုင်ရာပပျောက်ရေး ကော်မတီသို့ တင်သွင်းခဲ့ပါသည်။ ယင်းလုပ်ဆောင်ချက်များမှာ အမျိုးသမီးထု အပေါ် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ ကာဝန်ခံယူမှုကိုပြသသော အရေးပါသည့်ထင်ဟပ်မှုများဖြစ်ပါသည်။စီဒေါ်နှင့် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်နှစ်ခု စလုံးမှာ တူးမရေးရာ ကန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများရရှိစေရေးအတွက် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။

ယခုဆန်းစစ်မှု အစီရင်ခံစာသည် လူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန၊ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့များနှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်တို့ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ထားသောအစီရင်ခံစာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှခြင်းနှင့်အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ၏ တိုးတက်မှုများနှင့် အခက်အခဲစိန်ခေါ်မှုများအပေါ် အချိန်ကိုက် လေ့လာ ဆန်းစစ်ချက်များကို ယခု အစီရင်ခံစာက ဖော်ထုတ်ထားပါသည်။ ယခုအစီရင်ခံစာတွင် ဥပဒေ မူဝါဒချမှတ်မှုဆိုင်ရာ ဝန်းကျင် အခြေအနေပိုမိုကောင်းမွန်စေရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာအစီအမံ၏ အဓိကနယ်ပယ်များဖြစ်သော စီးပွားရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး နိုင်ငံ့အရေးတွင် ပါဝင် ပတ်သက်မှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေး၊ လုံခြုံရေး နှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု တိုက်ဖျက်ရေးတို့တွင် လိုအပ်သည့် အချက်များကို မီးမောင်းထိုး ဖော်ထုတ်ထားပါသည်။

အမျိုးသား အဆင့် ဘက်စုံ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှု စီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၃၀)၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မူဘောင် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ အစီအမံနှင့် ကဏ္ဍအလိုက် မူဝါဒနှင့် အစီအမံများ ဆက်လက် အကောင်အထည်ဖော်မှုတွင် ထည့်သွင်း စဉ်းစား ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် အတွက် စီဒေါ် ဘေဂျင်း လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးကိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်များဖြင့် လိုက်လျော ညီထွေမှု ရှိသောအကြံပြုချက်များကိုယခုအစီရင်ခံစာကအကြံပြုထားပါသည်။

လူမှုစီးပွားနှင့် နိုင်ငံရေးရာ မူဝါဒများသည် ချမှတ်ရာနှင့် အကောင် အထည်ဖော်ရာ တို့တွင် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာများကို ပခေနပြု ထည့်သွင်း စဉ်းစားခြင်းသည် ရေရှည်တည်တံ့ပြီး သာယာဝပြောသည့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း ဖြစ်တည်စေမှု အတွက် များစွာ အထောက်အကူပြုသည်ကို ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုကဖော်ပြနေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အရည် အသွေးပြည့် လက်လုပ်မီသော ကလေးပြုစု စောင့်ရောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးအပ်ခြင်းနှင့် အချိန်တုန် သက်သာပြီး လုံခြုံစိတ်ချရသော အိမ်ထောင်စုသုံးပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ပေးခြင်းတို့သည် အမျိုးသမီးများ အနေဖြင့် ယင်းတို့၏ အရည်အသွေးကို မြှင့်တင်ရန် သင်တန်းများ တက်ရောက်မှုနှင့် ဝင်ငွေရ လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အချိန်ပိုမိုရစေမှုတို့ပင် ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှု ကိုးမြှင့်ရန် ဆောင်ရွက်ချက်များကို ကိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် လူမှု အသိုင်းအဝိုင်း တစ်ခုသည် စီးပွားရေး အကျိုးအမြတ် သာမက တိုက်ရိုက်နှင့် သွယ်ဝိုက်သော လူမှုရေးရာ အကျိုးအမြတ်များစွာကိုလည်း ရရှိစေမည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမှု ရေးရာ အတွက် ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် တာဝန်ခံယူမှု အပိုင်းများကိုလုပ်ငန်းရှင်များ ပိုမိုသိရှိနားလည်သဘောပေါက်ရန် အရေးပါလှပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံသူ၊ နိုင်ငံသားတို့၏ လူနေမှုဘဝ အရည်အသွေး မြင့်မားမှုကို ဖြစ်ထွန်း စေမည့် ရေရှည် တည်တံ့သော ဘက်စုံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်နှင့်အတူ ယင်း၏ မြူမြင်မြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်းစဉ် သုံးရပ်ဖြစ်သောစီးပွားရေး မြူမြင်မြောင်းလဲမှု၊ ဒီမိုကရေစီနည်းကျ စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် အမျိုးသားစည်းလုံးမှု၊ ငြိမ်းချမ်းမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့ကိုအကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နေသည့် အချိန် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်း မြူမြင်မြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ လျှင်လျှင်မြန်မြန် အကောင်အထည်ပေါ်ကာ ရေရှည်လည်း တည်တံ့နိုင်စေရေးအတွက် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှခြင်းက အထောက်အပံ့ဖြစ်စေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ၂၁ ရာစု မြူမြင်မြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အမှတ် လက္ခဏာ တစ်ခု အဖြစ် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များအား ထည့်သွင်းစဉ်းစား လုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးပမ်း အားထုတ်မှုများကို ယခု အစီရင်ခံစာက အထောက်အကူပြုမည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်မိပါသည်။

Zena

ရေနာတာ ဒေဆာလ်
ကုလသမဂ္ဂဌာနေညီနိုင်းရေးမှူးနှင့်
လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာညီနိုင်းရေးမှူး
ကုလသမဂ္ဂ (မြန်မာ)

Win Win

ဒင်းဗရက် ဗစ်ကလိုင်း
မြန်မာနိုင်ငံဌာနေကိုယ်စားလှယ်
အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်

အသိအမှတ်ပြု ကျေးဇူးတင်လွှာ

အာဂက်ဘက်ညီနိုင်ငံဆောင်ရွက်မှု - ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် လူမှုဝန်ထမ်း၊ တယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန

နည်းပညာရပ် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု - အမျိုးသမီးကဏ္ဍဆိုင်ရာကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့

အဓိကအခွဲ - Roberta Clarke (ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာအမျိုးသမီးအဖွဲ့)၊ Jean D Cunha (ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာအမျိုးသမီးအဖွဲ့)၊ Janet Jackson (ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့ [UNFPA]) စန္ဒာသန့် (ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ် [UNDP])၊ ခင်ဇာနိုင် (ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့ [UNFPA]) နှင့် Uzma Hoque (အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် [ADB])

ဘဏ်းရ - လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ နယ်စပ်ရေးရာ ဝန်ကြီးဌာန၊ စီးပွားရေးနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ သမဝါယမ ဝန်ကြီးဌာန၊ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာန၊ တာကွယ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ နိုင်ငံခြားရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ မြည်တမ်းရေး ဝန်ကြီးဌာန (အထွေထွေ အုပ်ချုပ်ရေး ဦးစီးဌာန၊ လူဇုန်ကူးမှု ထိန်းချုပ်ရေး ရဲတပ်ဖွဲ့)၊ ပြန်ကြားရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမား အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ မွေးမြူရေး၊ ရေလုပ်ငန်းနှင့် ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဝန်ကြီးဌာန၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန၊ ရှေ့နေချုပ်ရုံး၊ မြန်မာ ငြိမ်းချမ်းရေး ပြန်လည် ထူထောင်ရေး လုပ်ငန်း ဗဟိုဌာန

ကုလသမဂ္ဂအခွဲ၊ အစည်းများနှင့် ပွဲဦးမှကဒ္ဒက အခွဲ၊အစည်းများ - အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၊ ကုလသမဂ္ဂစားနပ်ရိက္ခာနှင့် စိုက်ပျိုးရေးအဖွဲ့ (FAO)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO)၊ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်မှုများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း (IOM)၊ ကုလသမဂ္ဂအိတ်ချ်အိုင်ဗွီ / အေအိုင်ဒီအက်စ်ဆိုင်ရာ ပူးတွဲအစီအစဉ် (UNAIDS)၊ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ် (UNDP)၊ ကုလသမဂ္ဂပညာရေး၊ သိပ္ပံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအဖွဲ့ (UNESCO)၊ ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (UNFPA)၊ ကုလသမဂ္ဂမြို့ပြအခြေချ နေထိုင်မှုများ အစီအစဉ် (UN-Habitat)၊ ကုလသမဂ္ဂ ဒုက္ခသည်များ ဆိုင်ရာ မဟာမင်းကြီးရုံး (UNHCR)၊ ကုလသမဂ္ဂ ကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (UNICEF)၊ ကုလသမဂ္ဂလူသားချင်း စာနာထောက်ထားခြင်းဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းရေးရုံး (UNOCHA)၊ ကုလသမဂ္ဂ မူးယစ်ဆေးဝါးနှင့် ရာဇဝတ်မှုခင်းဆိုင်ရာရုံး (UNODC)၊ ကုလသမဂ္ဂစီမံကိန်းလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာရုံး (UNOPS)၊ ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာအမျိုးသမီးအဖွဲ့၊ ကမ္ဘာ့စားနပ်ရိက္ခာအစီအစဉ် (WFP)၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်။

အရေးတကြီး အပ်နှံအကြောင်း - တွားမရေးရာ တန်းတူညီမျှရေး ကွန်ရက်၊ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးများအဖွဲ့ ကွန်ရက်

သုတေသနနှင့် ရေးသားမှု - Jean D Cunha (ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာအမျိုးသမီးအဖွဲ့ - အတွဲလိုက်၊ နိဒါန်း၊ နိဂုံးရေးတွင် ဝါဝင်ဝတ်သက်မှု၊ ပဋိပက္ခ၊ နိဂုံးနှင့် အကြံပြုချက်များ)၊ Yamini Mishra (ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာအမျိုးသမီးအဖွဲ့ - စီးပွားရေး)၊ Uzma Hoque (အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် - စီးပွားရေး) Helen Thomas (အတိုင်ပင်ခံ - ပညာရေးနှင့်ကျန်းမာရေး)၊ Jane Davies (ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ - ပညာရေး)၊ Chris Spohr (အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် - ပညာရေး)၊ နှင့် Anna Karin Jatfors (ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာအမျိုးသမီးအဖွဲ့ - အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုတိုက်ဖျက်ရေး)။ ယူအင်နှင့်အေဒီစီမှ Krittiyawan Booktok နှင့် နွယ်ဘေးအေး (ခုခံအားကစားဆင်းမှု၊ ကျန်းမာရေး) နှင့် ယူအင်နှိဒီပီမှ Yumiko Yamamoto (စီးပွားရေး) တို့ကလည်း ဝိုင်းဝန်း ကူညီပေးထားပါသည်။

အချက်အလက် သက်သေပြခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု - လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ကုလသမဂ္ဂ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်

အချက်အလက် သက်သေပြခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲက ရရှိလာ အကြံပြုချက်များကို စစ်ဆေးမှုနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု - လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာအမျိုးသမီးအဖွဲ့

အင်္ဂလိပ်နှင့် မြန်မာဘာသာ စာသားများ မှန်ကန်မှုအတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု အပါအဝင် အစိုးရနှင့် ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်မှု - စန္ဒာသန့် (ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်)၊ ခင်ဇာနိုင် (ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့)၊ ခင်မေကြည်နှင့် Jean D Cunha (ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာအမျိုးသမီးအဖွဲ့)

ထုတ်ဝေမှုအတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု -Uzma Hoque (အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်)

ရန်ပုံငွေထည့်ဝင်သည့်အဖွဲ့ - အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၊ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ်၊ ကုလသမဂ္ဂ လူဦးရေ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးအဖွဲ့

ဓာတ်ပုံ - ADB၊ UNDP၊ UNFPA၊ UN-Women၊ Lauren DeCicca၊ Shobhna Decloitre၊ Karin Grimm၊ Jim Holmes နှင့် ကျော်ကျော်ဝင်း။

အသိအမှတ်ပြု ကျေးဇူးတင်လွှာ

ADB	အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်
ARV	ခုခံအားကျဆေးမူရောဂါဆေး
ASEAN	အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများအသင်း
CEDAW	အမျိုးသမီးများအားနည်းမျိုးစုံဖြင့်ခွဲခြားမှုဆိုင်ရာကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ်
CEDAW Committee	အမျိုးသမီးများအားနည်းမျိုးစုံဖြင့်ခွဲခြားမှုဆိုင်ရာပယ်ဖျောက်ရေးကော်မတီ
CESR	ဘက်စုံလွှမ်းခြုံနိုင်သောပညာရေးကဏ္ဍလေ့လာသုံးသပ်ချက်လုပ်ငန်းများ
CNF	ချင်းအမျိုးသားတပ်ဦး
ECCD	ကလေးသူငယ်ပြုစုပျိုးထောင်ရေး
EMIS	ပညာရေးကဏ္ဍ စီမံခန့်ခွဲမှု သတင်းအချက်အလက်စနစ်
FAO	ကုလသမဂ္ဂစားနပ်ရိက္ခာနှင့်စိုက်ပျိုးရေးအဖွဲ့
FDI	တိုက်ရိုက်နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု
GDP	အသားတင်ထုတ်ကုန်တန်ဖိုး
IHLCA	မြန်မာနိုင်ငံ အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေးအခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှု စစ်တမ်း
ILO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့
KILM	လုပ်သားစွမ်းကွက်ရှိအရေးပါသောအညွှန်းကိန်းများ
KIO	ကချင်လွတ်မြောက်ရေးအဖွဲ့
KNU	ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး
MDG	ထောင်စုနှစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ
MICS	Multiple Indicator Cluster Survey
MK	မြန်မာကျပ်ငွေ
MMR	ဖမွးဖွား-- ဃသဆုံးနှုန်း
MNPED	အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့်စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဝန်ကြီးဌာန
MWAF	မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ်
NGO	အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း
NLD	အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်
NMSP	မွန်ပြည်သစ်ပါတီ
NUP	အမျိုးသားစည်းလုံးညီညွတ်ရေးပါတီ
RCSS	ရှမ်းပြည် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးကောင်စီ
SIDA	ဆွီဒင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအေဂျင်စီ
TVET	နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ

Under-5	၅-နှစ်အောက်
UN	ကုလသမဂ္ဂ
UNDP	ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ်
UNESCO	ကုလသမဂ္ဂပညာရေးသိပ္ပံနှင့်ယဉ်ကျေးမှုအဖွဲ့
UNFPA	ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့
UNHCR	ကုလသမဂ္ဂဒုက္ခသည်များဆိုင်ရာမဟာမင်းကြီးရုံး
UNODC	ကုလသမဂ္ဂမူးယစ်ဆေးဝါးနှင့်ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာရုံး
UN Women	ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာအမျိုးသမီးအဖွဲ့
UPCC	ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်ရေးပဟိုကော်မတီ
UPWC	ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ
USDP	ကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပါတီ
WHO	ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့



အကျဉ်းချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်သုံးရပ်ကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ၎င်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ထူခြားသော လက္ခဏာများမှာ ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ နိုင်ငံရေးပါတီများ၊ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးမှတစ်ဆင့် အမျိုးသားစည်းလုံးညီညွတ်ရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး၊ စေးကွက်စီးပွားရေးစနစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး၊ အားလုံးပါဝင်နိုင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ အောက်ခြေမှ အထက်သို့ စိမ်ခန့်ချက်များ ရေးဆွဲတင်ပြခြင်းနှင့် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုစနစ်လျှော့ချရေး၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၏ စိမ်ခန့်ခွဲမှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး၊ သတင်းနှင့် မီဒီယာလုပ်ငန်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး တို့ဖြစ်ပါသည်။

သီသာထင်ရှားသော တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများမှာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသစ် ပေါ်ထွက်လာ ခြင်း၊ အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲ၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် တရားမျှတသော လွှတ်တော်ဆိုင်ရာ ကြားဖြတ်ရွေး ကောက်ပွဲနှင့် အထွေထွေ ရွေးကောက်ပွဲ လွှတ်တော်အစည်းအဝေး၊ နိုင်ငံရေးအကျဉ်းသားများအား လွှတ်ပေးခြင်း၊ ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းများ၊ ကတိကဝတ်ရှိထားသော အခြေခံကျသည့် လူအခွင့်အရေးများကို ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအရ ကာကွယ်နိုင်ရန် အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ မတူညီသော လူထုလူတန်းစား အသီးသီး၏ အမြင်ကို ထင်ဟပ်သော မီဒီယာများ၊ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရေးဆိုင်ရာ စိစစ်ရေးကို ဖျက်သိမ်း ခြင်း၊ အင်တာနက်စိစစ်မှုများ ဖျက်သိမ်းခြင်း၊ လူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ခံခြင်း၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုအဖွဲ့ ၁၄ ဖွဲ့နှင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း၊ တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးသဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုနိုင်မည့် အလားအလာ၊ ပဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ တိုးတက်လာခြင်း၊ စီးပွားရေးပြောင်းလဲလာမှုများ၊ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ ကျေးလက်ဖွံ့ဖြိုးရေး၊ တန်ဖိုးမြင့်စီးပွားရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာကဏ္ဍ တိုးတက်လာခြင်းနှင့် ငွေကြေးအခြေခံအဆောက်အဦ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

သို့သော်လည်း ပြောင်းလဲမှု၏ ခြေလှမ်းသည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လက်ခံနိုင်စွမ်းနှင့် ကိုက်ညီရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ စိန်ခေါ်မှုများမှာ လူအခွင့်အရေးကျင့်သုံးသည့် အလေ့အကျင့်နှင့် ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေးစနစ် တိုးတက်လာရေး၊ ဥပဒေများစွာကို ပေါင်းစပ်အသုံးပြုနေမှုကို ပြန်လည်တည့်မတ်နိုင်ရန်၊ ဗဟိုအစိုးရနှင့် ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရတို့အကြား အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းရန်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်၊ မကြာမီကျင်းပမည့် ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ ကွဲပြားမှုများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစု နိုင်ငံသားများ၏ လိုလားချက်ကို ဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ သာတူညီမျှသော ဖွံ့ဖြိုးရေး ရရှိရေးနှင့် စေးကွက်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကြောင့်ဖြစ်သော မတူညီမှုမှုများကို လျှော့ချခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ စိန်ခေါ်မှုများ ရှိသော်ငြားလည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်းများကြောင့် မျှတသော အကောင်းမြင်မှုကို ဖြစ်စေပါသည်။

ထိုတိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများ ရှိနေသော်ငြားလည်း အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များသည် လူမှုစီးပွား ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများတွင် အမျိုးသားများ၊ ယောကျ်ားလေးများနည်းတူ အခွင့်အရေးခံစားနိုင်

ရန်အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပိုမိုပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရန်နှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများအတွက် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ကတိကဝတ်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးရာရောက်ပါသည်။ ထို့အပြင် ရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲသော လူမှုဘဝ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် ရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲသော မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်အတွက်လည်း အလွန်အရေးပါလှပါသည်။

ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို စေ့စေ့စပ်စပ် ကိုင်တွယ်မှု အားနည်းသည်ဟု လည်းကောင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာနှင့် အခြားအပြန်အလှန် ဆက်စပ်မှုရှိသော မည်မျှမှုများကို တံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု အားနည်းသည်ဟုလည်းကောင်း ယူဆရသဖြင့် ၎င်းကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ် စီမံချက်ရေးဆွဲမှုသည် ယေဘုယျဆန်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဘောဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန် (၁၉၉၅) ၏ နယ်ပယ် ၁၂ ရပ်ကို အခြေခံသည့် 'အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၂) သည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို ကိုင်တွယ်ရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

'အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း'ကို ဝန်ကြီးဌာနများအတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ဆောင်ရွက်မှုကိုင်းတွင် ကျား၊ မ ရေးရာကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းအားဖြင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ သို့မှသာ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို FESR, NCDP (၂၀၁၁-၂၀၃၀)၊ ကဏ္ဍဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ စီမံကိန်းများနှင့် စီမံချက်များတွင် အခိုင်အမာ ထည့်သွင်းအကောင်အထည်ဖော်ကာ အမြစ်တွယ်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အရှိန်အဟုန်လုပ်ဆောင်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး လုပ်ကိုင်ရင်းဖြင့် ရရှိသော လေ့လာသင်ယူမှုများဖြင့် လိုအပ်ချက်များ၊ အားနည်းချက်များကို စဉ်ဆက်မပြတ် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤသုံးသပ်ချက်စာတမ်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၂) မှ ဦးတည်ထားသည့် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဦးစားပေးနယ်ပယ်များ (အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့် စီးပွားရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ အကြမ်းဖက်မှု၊ အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်မှု၊ ပြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်)နှင့် သက်ဆိုင်သော လက်ရှိ ရှိနေသော အချက်အလက်များကို ပေါင်းစည်းပေးပါသည်။ အချက်အလက်များတွင် စိန်ခေါ်မှုအချို့ ရှိနေသော်လည်း ဤသုံးသပ်ချက်စာတမ်းသည် မူဝါဒဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၂)၏ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော နယ်ပယ်များဆိုင်ရာ အကောင်အထည်ဖော်ရေးတို့အတွက် အခြေခံအချက်အလက်များ ရရှိစေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ တိုးတက်လာမှုများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများ

အခြားနိုင်ငံများနည်းတူ မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းလျှင် တိုးတက်မှုများ၊ လိုအပ်ချက်များ ဒွန်တွဲလျက်ရှိသည်။ တိုးတက်မှုများတွင် အစိုးရ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ လူမှုအဖြေပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေမှုများသည် ထိရောက်သော တိုးတက်မှု

များအတွက် အလွန်အားကောင်းသော အခြေခံများ ဖြစ်သည်။ စိန်ခေါ်မှုများအနေဖြင့် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ဝိရောဓိဖြစ်နေမှုများ၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများတွင် နေရာ၊ ဒေသ၊ လူမျိုးအသီးသီးအလိုက် မတူညီသော ကျင့်သုံးမှုများ၊ မတူညီသော အယူအဆများ ပါဝင်သည့် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ကဏ္ဍာတစ်ခုနှင့် တစ်ခုကြား ချိတ်ဆက်မှုအားနည်းခြင်းများ (ဥပမာ-ပညာရေးနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်မှု) ချိတ်ဆက်ရမည့် ကဏ္ဍာတစ်ခုနှင့် တစ်ခုကြား ကွဲလွဲနေမှုများ (ဥပမာ-ပညာရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်)တို့ ဖြစ်ကြပါသည်။

ကျား-မရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ လူအခွင့်အရေးနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူအခွင့်အရာ ကတိကဝတ်များ

မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၌ မည်သူကိုမဆို ဥပဒေအရာတွင် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးရှိစေရမည်။ ထို့အပြင် ဥပဒေ၏ အကာအကွယ်ကိုလည်း တန်းတူညီမျှစွာ ရယူပိုင်ခွင့်ပေးရမည်။

ပုဒ်မ ၃၄၇ ဟု အာမခံထားပြီး ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်၏ မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမျှ အခြားအကြောင်းအရာများနှင့်တကွ အမျိုးသားဖြစ်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်းကို့ကို အကြောင်းပြု၍ ခွဲခြားမှု မရှိစေရ ပုဒ်မ ၃၄၈ ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု၊ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အဓိကကျသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်များနှင့် သဘောတူစာချုပ်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် အာဆီယံအမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီနှင့် အာဆီယံ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များ၏ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် မြှင့်တင်ရေးကော်မတီ ၂၀၁၀ တို့တွင်လည်း နိုးကြားတက်ကြွသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှု ရှိပြီး အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားမှု ဖွင့်ဆိုချက်ကို ဥပဒေတွင် ဖော်ပြရန် မလိုအပ်ဟု ယူဆကြပါသည်။ စီဒေါ်ကော်မတီ၏ အစီရင်ခံစာတွင် အမျိုးသမီးများအား မိခင်များအဖြစ်သာ ရှုမြင်ခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်သည်ဟု ယူဆခြင်း၊ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုအတွက် ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များ လုပ်ဆောင်မှုအားနည်းခြင်း၊ ထုံးတမ်းဓလေ့ဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးမှုများတွင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် ကျင့်သုံးမှုများ ရှိနေခြင်း၊ အမျိုးသားများနှင့်သာ သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်ဟု ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားမှုများကို ထောက်ပြထားသည်။

၂၀၁၃ ခုနှစ် ကျား၊ မ ရေးရာ မညီမျှမှု အညွှန်းကိန်းအရ မြန်မာနိုင်ငံသည် ၁၈၇ နိုင်ငံထဲတွင် အဆင့် ၈၃ ရှိနေပါသည်။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အညွှန်းကိန်းမှာ ၈၆ နိုင်ငံထဲတွင် အဆင့် ၄၄ ဖြစ်ပြီး အရှေ့အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ကိုးနိုင်ငံထဲတွင် အဆင့်ရှစ် ရှိနေပါသည်။

ကျား-မရေးရာကို သောင်ကျွန်းမှတိုင်းတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းအတွက် အမွဲအစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းယန္တရားများ

မြန်မာနိုင်ငံ၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

ဆိုင်ရာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် လူမှုဝန်ထမ်း ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများအတွင်းမူဝါဒနှင့် သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းယန္တရားများတွင် လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနသည် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးတို့အတွက် အစိုးရ၏ ကိုယ်စားပြုအနေဖြင့် ပါဝင်ပါသည်။ စီဒေါသဘောတူစာချုပ်နှင့် ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်တို့ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် အစိုးရသစ်လက်အောက်မှာ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီ (Myanmar National Committee for Women's Affairs)၊ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် စီဒေါသဘောတူညီမှုစာချုပ်နှင့် ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်တို့မှ ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းသည့် မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (Myanmar Women's Affairs Federation)၊ ဝေးလံသောဒေသများတွင် မိခင်နှင့် ကလေးကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး မြှင့်တင်ရန် ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် အစိုးရဖွဲ့စည်းသည့် မြန်မာနိုင်ငံ မိခင်နှင့်ကလေး စောင့်ရှောက်ရေးအသင်း (Myanmar Maternal and Child Welfare Association) တို့ ပါဝင်ပါသည်။

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုကဏ္ဍနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍတို့၌ ကျား၊မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

သတင်းနှင့် အချက်အလက်များအရ အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်သားအင်အား ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှုန်းသည် ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၅၃. ၉ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများကမူ ၈၂. ၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးမှအပဖြစ်သော လုပ်ခကြေးငွေရရှိသော လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု တိုးတက်လာကာ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၄၄. ၇ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ရောက်ရှိခဲ့ပြီး မြို့ပြဒေသနှင့် ကျေးလက်ဒေသ နှိုင်းယှဉ်ပါက ကွာခြားမှုအနည်းငယ်ရှိပါသည်။ လုပ်ခကြေးငွေနှင့် အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်တို့၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို တရားဥပဒေအရ အာမခံပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ်မှ စွမ်းဆောင်ရည်သင်တန်းများနှင့် အသေးစားချေးငွေများကိုလည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးစီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရှင်များအသင်း (Myanmar Women Entrepreneurs Association) မှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းချေးငွေများကိုလည်းကောင်း၊ အသေးစားငွေရေးကြေးရေး၊ အသေးစားချေးငွေနှင့် စုငွေအသင်းအဖွဲ့များမှ လုပ်ငန်းချေးငွေများကိုလည်းကောင်း အမျိုးသမီးများသည် အကျိုးကျေးဇူး ခံစားကြရပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် တစ်သင်းလျှင် အမျိုးသမီး ၁၀ ယောက်မှ ၁၅ ယောက်အထိ ပါဝင်သည့် ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုး အသင်းအဖွဲ့များ ၅,၁၀၀ ကျော် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေးနှင့် ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့သည် ယခုအခါ အမျိုးသားရေးအဆင့် ဦးစားပေးမှုများဖြစ်ပြီး ၎င်းသေချာစေရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် စီမံချက်များအားဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ ချမှတ်ထားသည်။ ၎င်းတို့တွင် ၂၀၁၃ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ မိခင်ဖြစ်မှုနှင့် ဖခင်ဖြစ်မှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အသက်တစ်နှစ်အောက် ကလေးငယ်များအတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များအတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုစရိတ် ကုပ္ပန်များ၊ ကလေးသုံးယောက်နှင့်အထက်ရှိသော မိခင်များအား ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုများ၊ ပညာသင်ဆုများ၊ ပညာသင်စရိတ် ထောက်ပံ့ကြေးများ၊ ဆုများနှင့် ကျောင်း၌ အာဟာရကျွေးမွေးမှု အစီအစဉ်များ၊ လူမှုဖူလုံရေး အစာအာဟာရအထောက်အပံ့ အစီအစဉ်များ၊ လူကုန်ကူးခံရသူများအား ဝန်ဆောင်မှုများ စသည့် အခြားအခြင်းအရာများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

အစိုးရအဖွဲ့နှင့် အစိုးရစီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းတို့တွင် ဝန်ထမ်းများအဖြစ် ပါဝင်မှုအချိုးအစားတွင် လည်းကောင်း၊ အလယ်ဆင့်စီမံခန့်ခွဲမှု ရာထူးများတွင်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုသည် ၂၀၀၄-၂၀၀၅ ခုနှစ်မှ စ၍ တဖြည်းဖြည်း တိုးတက်လာခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၈-၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် အစိုးရဝန်ကြီးဌာန ၃၁ ခု၏ ဝန်ထမ်း စုစုပေါင်း၏ ပမာဏမှ ၅၁. ၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ရာမှ ၂၀၁၀-၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ၅၂. ၄ ရာခိုင်နှုန်းအထိ မြင့်တက်ခဲ့ပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာန ၃၁ ခု၏ အလယ်ဆင့် စီမံခန့်ခွဲမှုရာထူးများတွင် ၂၀၀၈-၂၀၀၉ ခုနှစ်အတွင်း အမျိုးသမီးများ ၃၂. ၅ ရာခိုင်နှုန်း ရှိရာမှ ၂၀၁၀၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်အတွင်း ၃၇ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။

စီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ တိုးတက်မှုအချို့ ရှိလင့်ကစား ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အလုပ်အကိုင်ခွဲခြားမှုသည်လည်းကောင်း၊ တည်ငြိမ်မှုမရှိသော၊ ပုံမှန်မဟုတ်သော၊ တရားဝင်ချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိသော စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အရေအတွက်များ တစ်ဖက်သတ် တိုးပွားများပြားနေခြင်းသည်လည်းကောင်း၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျား၊ မ အပေါ် အခြေခံသော တရားဥပဒေအမြင်ထားရှိခြင်းသည်လည်းကောင်း၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အရည်အသွေး၊ အလုပ်အကိုင် ရေရှည်တည်မြဲမှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း လိုအပ်ချက်များ၊ ဘိုးရိုးဓမ္မများ ရှိပါသည်။ အမျိုးသားများသည် ထုံးစံအားဖြင့် အိမ်ထောင်ဦးစီးများ ဖြစ်ကြသော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ခကြေးငွေရရှိသည့် အလုပ်အကိုင်များအပြင် လုပ်ခမရရှိသည့် အိမ်ထောင်ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်မှု အလုပ်များကိုလည်း တာဝန်ယူကြရပါသည်။ အလုပ်လုပ်သော ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူ ရာခိုင်နှုန်းကျဆင်းမှုသည် အမျိုးသမီးများမှာ ပိုမိုလာပြီး အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အားနည်းချက် အညွှန်းကိန်းအရ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းနှင့် မိသားစုလုပ်ငန်း အလုပ်သမား အချိုးအစားတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုက ၅၇ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများက ၅၂. ၄ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော လုပ်ခလစာကွာဟမှုကလည်း ရှိပါသည်။

ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ ကျား၊မရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

အသက် ၁၅ နှစ်နှင့် အထက် စာတတ်မြောက်မှုနှုန်း၌ အမျိုးသားများက ၉၂ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများက ၈၆. ၉ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ အခြေခံပညာမူလတန်းကျောင်း ဝင်နှုန်းသည် တိုးတက်မှုရှိပြီး အခြေခံပညာ မူလတန်းနှင့် အခြေခံပညာအလယ်တန်း၊ အထက်တန်းအဆင့်များတွင် ကျား၊ မ အချိုးညီမျှမှုကို တွေ့ရပါသည်။ တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ရများ၊ ပါရဂူဘွဲ့ရများနှင့် တက္ကသိုလ်ပါမောက္ခများ၏ အများစုမှာ အမျိုး သမီးများ ဖြစ်ပါသည်။

သို့ပါသော်လည်း ကျောင်းဆက်လက်နေခြင်း၊ ကလေးငယ်များ၏ ပညာရေးအရည်အသွေး (အထူးသဖြင့် အလယ်တန်းကျောင်းများတွင် သတ်မှတ်ထားသော အဆင့်များတွင် ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအရည်အသွေး)နှင့် ပညာရေးအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာ တံပြန်မှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန်တို့တွင် လိုအပ်မှုရှိပါသည်။ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များသည် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာအရ အားတက်ဖွယ်ဖြစ်သော်လည်း စီးပွားရေးအခြေအနေ ကွဲပြားချက်များအလိုက်၊ တိုင်းနှင့် ပြည်နယ်အလိုက်၊ ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြအလိုက် ကွာခြားမှုရှိပါသည်။ ယခုလက်ရှိတွင် မူလတန်းပြည်နယ်သည် ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီးများ စာတတ်မြောက်မှုအနည်းဆုံး ပြည်နယ်ဖြစ်ပြီး ၅၉. ၄ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ နိုင်ငံတော်၏ အချက်အလက်များအရ မူလတန်းနှင့် အလယ်တန်းများကို ဆင်းရဲ

သောမိသားစုများမှ ကလေးငယ်များသည် ခရမ်းသာသောမိသားစုများမှ ကလေးငယ်များထက် နောက်ကျစွာ တက်ရောက်ကြကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ သို့ရာတွင် ရှိသင့်သည့် အသက်အရွယ်တွင် ပြီးစီးသင့်သည့် အတန်းပညာပြီးမြောက်မှုနှုန်းမှာ နည်းပါးလွန်း ရှိပါသည်။

ဂါးတန်းသို့ တက်ရောက်လာသော ကလေးများတွင် ရှိသင့်သည့် ကိုးနှစ်အရွယ်ကို မိန်းကလေးများတွင် ၅၇. ၁ ရာခိုင်နှုန်း၊ ယောကျ်ားလေးများတွင် ၅၁. ၂ ရာခိုင်နှုန်းသာ တွေ့ရပြီး နေရာဒေသအလိုက် ကွဲပြားမှုရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ပညာရေးနှင့် အခြားဆက်စပ်သော ကဏ္ဍများအကြား ချိတ်ဆက်မှုများတွင် ကွဲလွဲမှုများ ရှိနေပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးတွင် သိသာထင်ရှားသော ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုများ တွေ့ရသော်လည်း အဆင့်မြင့်ပညာများတွင် တက်ရောက်ပြီးမြောက်နေသော အမျိုးသမီးအရေအတွက် အချိုးအစားများနေသော်လည်း ဘွဲ့ရပြီး လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြသည့် အမျိုးသမီးအရေအတွက် အချိုးအစားမှာ ကိုက်ညီမှုမရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နှုန်း နိမ့်ကျနေပြီး အမျိုးသမီးအလုပ်လက်မဲ့နှုန်း မြင့်မားနေသည်ဟု ဆိုလိုပါသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများသည် ပညာတတ်မြောက်ကြသော်လည်း အဆင့်မြင့်ရာထူးများ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေရာများတွင် ရှိမနေကြောင်း တွေ့ရပါသည်။

ကျန်းမာထိုက်ကြဉ် ကျားပေထုးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ဖျမ်းမျှသက်တမ်းသည် ၆၉. ၉ နှစ် ရှိပါသည်။ သန္ဓေအောင်နှုန်းသည် ၂. ၂၉ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး ကလေးမွေးဖွားနှုန်းသည် ၄. ၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ မိခင်နှင့် ကလေး ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ရေးသည် အမျိုးသားအဆင့် ကျန်းမာရေးကဏ္ဍ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်ထစ်ခုဖြစ်ပြီး ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများဖြင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် ကလေးမီးဖွားမိခင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကို အထူးအာရုံစိုက် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ကလေးမီးဖွားသော မိခင် သေဆုံးမှုနှုန်းမှာ ၁၉၉၀ ခုနှစ်၌ မိခင်ဦးရေ ကစ်သိန်းတွင် သေဆုံးသူ ၅၂၀ ဦးမှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်၌ ၂၀၀ ဦးအထိ ကျဆင်းခဲ့ပြီး ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု တိုးတက်လာခဲ့ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်သော ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများဖြင့် ကလေးမီးဖွားနှုန်းသည် ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် ၅၆ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၇၈ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးတက်ခဲ့ပြီး ထောင်စုနှစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရည်မှန်းချက်များ၏ ရည်မှန်းချက်ဖြစ်သော မွေးဖွားသော ကလေးအရေအတွက်၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ရောက်လုနီးပါးဖြစ်ပါသည်။

ထိုသို့ ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုရှိသော်လည်း မီးတွင်းထဲတွင် သေဆုံးမှုအများစုမှာ အိမ်တွင် မီးဖွားစဉ် ဖြစ်ပွားကြပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် မွေးဖွားစဉ် အခက်အခဲ ကြုံတွေ့လာသော မွေးဖွားမိခင်၏ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းကိုသာ ဆေးရုံသို့ လွှဲပြောင်းနိုင်ပြီး ယင်းမှ ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းသာ ဆေးရုံသို့ ရောက်ကြပါသည်။ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ဆေးရုံသို့ လွှဲပို့မှု နောက်ကျခြင်းနှင့် လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေးကြန့်ကြာမှုများကြောင့် လမ်းတွင် သေဆုံးကြပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်များ၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျကြပြီး အထူးသဖြင့် ငယ်ရွယ်သူများ (၁၅-၁၉ နှစ်)တွင် ဖြစ်ပွားမှုများကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ သန္ဓေတားမြစ်နှုန်းမှာ ၃၉. ၅ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၄၆ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ရှိပါသည်။ အိမ်ထောင်သည်အမျိုးသမီးများ၏ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် သားဆက်ခြားမှုအတွက် လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများ မရရှိကြပါ။

အိတ်ခ်ျအိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသော အမျိုးသမီးများ၏ အရေအတွက်မှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ခန့်မှန်းခြေ ၆၉,၄၈၉ ယောက်ဖြစ်ရာ တစ်နည်းအားဖြင့် ရောဂါပိုးရှိသူစုစုပေါင်း၏ ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးမှာ ကိုယ်ဝန်ဆောင်စောင့်ရှောက်မှု၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင် ကျန်းမာရေး၊ လိင်နှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးတို့အပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အထွေထွေကျန်းမာရေးကို (ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် ကလေးမွေးခြင်းမှလွဲပြီး) စောင့်ရှောက်မှု အနည်းငယ်မျှသာ ရရှိကြပါသည်။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် အကြမ်းဖက်ခံရမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စောင့်ရှောက်မှုတို့အတွက် အနည်းငယ်မျှသော ဝန်ဆောင်မှုကိုသာ ရရှိကြပါသည်။ ကျား/မရေးရာ အခြေခံသော အထွေထွေကျန်းမာရေးအချက်အလက်များအရ အမျိုးသမီးများတွင် ကူးစက်မှုမရှိသော ရောဂါများကြောင့် (အရက်သောက်သုံးမှုနှင့် ဆေးလိပ်သောက်သုံးခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပွားသော ရောဂါများနှင့် ဆက်စပ်သော ရောဂါများကြောင့်) သေဆုံးနိုင်မှုနည်းပါးကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ကြီး၏ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အစီရင်ခံစာအရ သွေးတိုးရောဂါသည် အမျိုးသမီးများတွင် ၃၆. ၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသားများတွင် ၄၀. ၇ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် အမျိုးသားများတွင် ပိုမိုဖြစ်ပွားပါသည်။ သို့သော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် သက်ဖွတ်ကိုယ်အလေးချိန်ထက် ကျော်လွန်ကြကြောင်း၊ အမျိုးသမီးများ ကိုလက်စထရောပမာဏ များပြားနေကြောင်းနှင့် ယင်းသည် အမျိုးသမီးအတွက် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်မှုများ ပိုမိုတိုးပွားလာနေကြောင်း အစီရင်ခံစာများအရ သိရှိရပါသည်။

အကြမ်းဖက်မှုမှ ကင်းဝေးပျောက်ဆာတွက် ကျား/မရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

လူမှုဝန်ထမ်း ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုလုပ်ငန်းကွန်ရက် (GEN) နှင့် ကုလသမဂ္ဂ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့ (UNGTG) တို့၏ ပူးပေါင်းကူညီမှုဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေမူကြမ်းကို ရေးဆွဲပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ၁၈၆၀ ခုနှစ် ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေထက် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုမှ ပိုမိုထိရောက်စွာ ကာကွယ်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

အစိုးရသည် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ်မှတစ်ဆင့် လူကုန်ကူးခံရသော သူများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးခြင်းဌာနများ အပါအဝင် ပြန်လာခြင်း၊ နေရပ်သို့ ပြန်ပို့ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းပေးခြင်းစသော ဝန်ဆောင်မှုများကို အစပျိုးပေး လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၁ ခုနှစ်အတွင်း လူကုန်ကူးခံရသူ ၁,၃၀၇ ဦးသည် ပံ့ပိုးမှုများ ရရှိခဲ့ပါသည်။

သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် နည်းမျိုးစုံဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို ဖြေရှင်းပေးရန် အလွန်လိုအပ်လျက် ရှိနေပါသည်။ စီဒေါ်ကော်မတီ၏ ၂၀၀၈ ခုနှစ် ထုတ်ပြန်ချက်အရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပဋိပက္ခအခြေအနေများ၌ ဖြစ်ပွားသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် မုဒိမ်းမှုတို့အပါအဝင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများကို ကျယ်ပြန့်စွာ တွေ့ရှိရကြောင်း သိရပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ထိုအမှုများကို တိုင်ကြားမှုများ မပြုလုပ်ကြဘဲ၊ တရားမျှတမှုများ ရရှိရန် တရားမျှတမှုများ ရရှိရန် တရားရုံးများသို့ သွားရောက်နိုင်ခြင်း မရှိဘဲ အချို့ကျူးလွန်သူများသည် အရေးယူခြင်းမခံရဘဲ ရှိနေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ကော်မတီ၏ အစီရင်ခံစာတွင် မြောက်ပိုင်းရခိုင်ဒေသတွင် အချို့ လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ခံနေရကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

တို့ အပြင် ရွေးကိုးစွဲ ထုံးတမ်းစဉ်လာ၊ ဘာသာရေးစသော်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်တို့တို့ တွေ့ရပြီး ထိုအချက်များသည် အမျိုးသမီးတို့၏ အခွင့်အရေးကို ဖိနှိပ်ရာရောက်စေပါသည်။

အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် အချက်အလက်များ အားနည်းခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အယူအဆများနှင့် ကျင့်သုံးမှုများ ရှိနေခြင်းသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုများအတွက် စိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဌာနများတွင်ပါဝင်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အရပ်ရပ်စုစုပေါင်း ၅ တိုက်ရိုက်ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခံရသည့် ကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက်၏ ၄.၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည် ၁၉၇၄ ခုနှစ် ပထမဆုံး ဥပဒေပြုလွှတ်တော်ညီလာခံ၌ ပါဝင်သည့် အမျိုးသမီးအချိုးအစား ၁.၉ ရာခိုင်နှုန်းထက် ပိုမိုတိုးတက်လာပါသည်။ ယခု အခါ လွှတ်တော်အသီးသီးတွင် ရွေးချယ်ခံ အမျိုးသမီး အရေအတွက် မှာ ၁၂.၉ ရာခိုင်နှုန်းသို့ တိုးတက်လာပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းအချိုး အစားသည် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ (၂၁.၁ ရာခိုင်နှုန်း၊ အောက်လွှတ်တော်)၊ လာအိုပြည်သူ့ဒီမိုကရက်တစ် သမ္မတနိုင်ငံ (၂၅.၂ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ (၂၅.၈ ရာခိုင်နှုန်း) တို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက နိမ့်ကျ ပါသေးသည်။

ယခုအစိုးရသစ်သည် ဝန်ကြီးအဆင့်နှင့် ဒုတိယဝန်ကြီးအဆင့်တို့တွင် အမျိုးသမီးများကို ခန့်ထားပါသည်။ လက်ရှိ ပြည်ထောင်စုအဆင့် ဝန်ကြီးအဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီး ရှစ်ဦး ပါဝင်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးအဆင့် ၃၆ ခုအနက် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနရှိ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးနှစ်ဦးမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးဒုတိယဝန်ကြီးများမှာ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာန၊ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် သစ်တောရေရာဝန်ကြီးဌာန၊ အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနတို့မှ ဖြစ်ကြပြီး စုစုပေါင်း ဒုတိယဝန်ကြီး ခြောက်ဦးသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ခြောက်နေရာမှ အနည်းဆုံးသုံးနေရာသည် အမျိုးသမီးများကို အဆင့်မြင့်ရာထူးနေရာ ပေးလေ့မရှိသော ဝန်ကြီးဌာနများဖြစ်သည်။

မတ်လ ၃၁ ရက် ၂၀၁၆ ခုနှစ် အထိ စာရင်း အရ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်၌ ဝန်ကြီးအဆင့် ရာထူးများတွင် အမျိုးသမီး လေးဦးရှိပါ သည်။ ၎င်းတို့မှာ ကချင်ပြည်နယ်တွင် နှစ်ဦး၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးတွင် တစ်ဦး၊ ရှေဝတီတိုင်းဒေသကြီး တွင် တစ်ဦးတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ရရှိသောအချက်အလက်များအရ အုပ်ချုပ်ရေးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများ ၏ ကိုယ်စားပြုမှု မြင့်မားနေသော်လည်း အောက်ခြေအဆင့်များတွင်သာ များပြားနေကြောင်း တွေ့ရပါ သည်။ မြို့နယ်အဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာ ဖြင့် အချက်အလက်များ မရရှိနိုင်ပါ။

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်မည်ဖြစ်သော UNDP ပြန်မာ၏ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် အမြင် (Local Women Leadership-Lives and Perspectives of Myanmar) အစီရင်ခံစာတွင် ရွေး

ကောက်ခံရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာအုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေးမှူး ၁၆,၇၄၃ နေရာအနက် အမျိုးသမီး ၄၂ ဦး ပါဝင်ပြီး ကိုယ်စားပြုမှုမှာ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။

လွှတ်တော်အရပ်ရပ်တွင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသည့် နိုင်ငံရေးပါတီ ၁၇ ခု (နှင့် တပ်မတော်မှ တိုက်ရိုက်အမည်စာရင်းတင်သွင်းသူ) တို့အနက် ၂၀၁၂ ခုနှစ် အချက်အလက်အရ ပါတီ ၁၀ ခုတွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ လေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုရန် အတွက် ၎င်းနိုင်ငံရေးပါတီ ၁၇ ခုတို့မှ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်စုစုပေါင်း၏ အရေအတွက်ကိုလည်းကောင်း၊ ၎င်းပါတီများ၏ မူဝါဒ၊ ကြေညာစာတမ်း၊ ပါတီဝင် အမျိုးသမီးအုပ်စုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချက်အလက်များကိုလည်းကောင်း ရရှိရန် ခက်ခဲပါသည်။ ရွေးကောက်ပွဲဝင် ပါတီနှင့် တပ်မတော် အပါအဝင် အဖွဲ့အစည်း ၂၁ ခု အနက် နိုင်ငံဘာလ ရွေးကောက်ပွဲ အပြီး လွှတ်တော် အဆင့်ဆင့်တွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ် ရွေးချယ်ခံရသော ပါတီ အဖွဲ့အစည်းမှာ ၉ ခု ရှိသည်။

ရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်၏ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် ခုနစ်ဦးတွင် တစ်ဦးသာ အမျိုးသမီးဖြစ်ပါသည်။ ဥက္ကဋ္ဌရုံးနှင့် အတွင်းရေးမှူးရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးအဆင့်နေရာများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ခြင်း မရှိပါ။ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး ရာထူးနေရာ ကိုးနေရာအနက် နှစ်နေရာသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ဖွဲ့ဖြိုးရေးဓိက်ဇက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ပေးသော သင်တန်းများ၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် အချို့ကော်မရှင် အဖွဲ့ခွဲရုံးများတွင် ရွေးကောက်ပွဲလုပ်ငန်းစဉ်များ၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လာရေး သင်တန်းများ ပေးလျက်ရှိသော်လည်း အဖွဲ့ခွဲရုံးများရှိ အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှု ကိန်းဂဏန်း အတိအကျကိုမူ မရရှိသေးပါ။

ယခုအခါ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရဲအရာရှိ ၇၂,၀၀၀ ဦး၏ ၃၊ ၄ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြပြီး အလယ်အလတ်တန်းအဆင့် ရာထူးများ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းသည်သာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယရဲမှူးကြီးရာထူး၏ အထက်ရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများကို ခန့်ထားခြင်း မရှိသေးပါ။ အမျိုးသမီးများသည် ရိုးရာဓလေ့အရ အဆင့်မြင့်ရာထူးများ၊ တပ်မတော်နှင့် အရန်တပ်ခွဲများတွင်လည်း စစ်သည်တော်ရာထူးများကို မရရှိကြပါ။ သို့သော် တပ်မတော်ဆေးတပ်နှင့် ရုံးတွင်းစီမံရေးရာဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများကို ခန့်ထားကပါသည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် ခန့်ထားရန် စဉ်ဆွဲနိုင်သည့်နှုန်းမှာ အမျိုးသားများထက် ကင်းကျပါသည်။ အမျိုးသားလွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးတပ်မတော်သားကိုယ်စားလှယ် သုံးဦးရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ဗိုလ်မှူးကြီး၏ အထက်ရာထူးများတွင် ခန့်ထားခံရခြင်း မရှိပါ။ အချို့သော တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးစစ်သည်တော်များ ရှိပါသည်။

တရားရုံးချုပ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ တရားစီရင်ရေးစနစ်၏ အမြင့်ဆုံးဖြစ်ပြီး ၎င်း၏ အောက်တွင် ပြည်နယ်တိုင်းဒေသကြီး တရားရုံး ၁၄ ရုံး၊ ခရိုင်နှင့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသ တရားရုံး ၆၇ ရုံး၊ မြို့နယ်တရားရုံး ၃၂၄ ရုံးနှင့် အထူးတရားရုံးများ ရှိပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ တရားသူကြီး ၁,၁၀၇ ဦး၏ ထက်ဝက်ကျော်သည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြပြီး အများစုမှာ အငယ်တန်းအဆင့်တွင် ရှိကြပါသည်။ (ဥပမာ-ရှမ်းပြည်နယ်တရားသူကြီးများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။) ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုရှိ တရားရုံး ၅၂ ခုတွင် ၁၆ ဦးမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ တရားရုံးချုပ် တရားသူကြီး ခုနစ်ဦးတွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးမျှ မပါဝင်ပါ။

မြန်မာနိုင်ငံ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ ကျား/မရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

မတ်လ ၃၁ ရက် ၂၀၁၆ အထိ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ အကြိုပြုပြင်

ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းကို တပ်မတော်ခေါင်းဆောင်များက ဦးဆောင်ကာ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ယင်းတံခါးပိတ် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ၊ သဘောတူညီမှုများ တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ခြင်းမရှိခဲ့သောကြောင့် ပဋိပက္ခ၌ ပါဝင်ပတ်သက်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ အမြင်များအရ ၎င်း ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက် များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မပြုခဲ့ပါဟု ရှုမြင်ကြသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းအခြေအနေသည် တဖြည်း ဖြည်း တစ်ဆင့်ချင်း ပြောင်းလဲမှုရှိပါသည်။

အမျိုးသားငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်ရေးဌာန ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေး ဖော်ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း ကော်မတီ (UPWC) တွင် အမျိုးသမီးနှစ်ဦး ပါဝင်ပြီး ၎င်းကော်မတီအား နည်းပညာဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံရေး ဆိုင်ရာ အထောက်အကူပေးသည့် မြန်မာနိုင်ငံ ငြိမ်းချမ်းရေးပြန်လည်တူထောင်ရေး လုပ်ငန်းဗဟိုဌာန (MPC) တွင် အဆင့်မြင့်ရာထူးဖြင့် အမျိုးသမီးနှစ်ဦး ပါဝင်ပါသည်။ အစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက် ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများအကြား နှစ်ဖက်အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီမှု ၁၄ ခုအတွက် ဆွေးနွေးပွဲ များတွင် အမျိုးသမီးများ အစဉ်တစိုက် ထိထိရောက်ရောက် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်း မရှိခဲ့သော်လည်း ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး (Karen National Union)၊ မွန်ပြည်သစ်ပါတီ (New Mon State Party)၊ ကရင်နီအမျိုးသားတိုးတက်ရေးပါတီ (Kareni National Progressive Party) ဟူသည့် တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းသုံးခု၏ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရေးအဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ကချင်လွတ်မြောက်ရေးအဖွဲ့ (Kachin Independence Organization) နှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရာ၌ အစိုးရသည် ၎င်း၏ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့တွင် ကချင်ပြည်နယ် လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် အမျိုးသမီးတစ်ဦးကို ထည့်သွင်းခဲ့ပါသည်။ ကချင်လွတ်မြောက်ရေးအဖွဲ့ (KIO) တွင် ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အကြံပေးပညာရှင်အဖြစ် အမျိုးသမီးနှစ်ဦး၊ ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး (KNU) တွင် တရားဥပဒေကျွမ်းကျင်သူ ပညာရှင်အဖြစ် အမျိုးသမီးတစ်ဦး အသီးသီး ပါဝင်ပါသည်။ လူထုအခြေပြု အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများသည် ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် လေ့လာသူများနှင့် ထောက်ခံအဆိုပြုသူများအနေဖြင့် ပါဝင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အရေအတွက်အားဖြင့် အမျိုးသားများထက် နည်းပါသည်။

လက်ရှိတစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ညှိနှိုင်းမှု အတွက် အစိုးရဘက်မှ အဖွဲ့ဝင် ၁၆ ဦးနှင့် တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများ ဘက်မှ အဖွဲ့ဝင် ၁၆ ဦးတို့တွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦးစီ ပါဝင်သည်။

တိုင်းရင်းသားအဖွဲ့များနှင့် အခြားအမျိုးသမီးအဖွဲ့များသည် တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အခတ် ရပ်စဲရေးသဘောတူစာချုပ်တွင် ပါဝင်လာရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးမှုများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ရေးအဖွဲ့များထံ တင်ပြကြပါသည်။ ထိုအထဲတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့် အရေးသည် သဘောတူညီချက်၏ ယေဘုယျ အခြေခံသဘောတရားထဲတွင် အဓိက အခြေခံသဘော တရားအဖြစ် ပါဝင်ရေး၊ လိင်အကြမ်းဖက်မှုများကို တားဖြစ်ရေးနှင့် ပဋိပက္ခ၌ ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများကို အပြစ်မပေးမှုများ အဆုံးသတ်ရေး၊ အပစ်အခတ်ရပ်စဲခြင်း သဘောတူစာချုပ်ကို ချိုးဖောက်ပြီး ကျူးလွန် သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများအား အရေးယူရေး၊ လိင်အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်သူများကို လွတ်ငြိမ်းချမ်းသာမပေးခြင်းကို ရပ်တန့်စေရေး၊ ဒုက္ခသည်စခန်းများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ သဘောတရား များ ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရေး၊ လက်နက်ဖျက်သိမ်းရေး၊ စစ်မှုထမ်းအဖြစ်မှ နုတ်ထွက်ခြင်းနှင့် ပြန်လည် ပေါင်းစည်းရေးတို့တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ ကိစ္စများကို အလေးထားရေး၊ ပဋိပက္ခ စောင့်ကြည့်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ရေး၊ ကြိုတင်သတိပေးချက်နှင့် ကြို တင်တုံ့ပြန်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲများနှင့် မူဘောင်ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင်

အမျိုးသမီးများကို အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူ ပါဝင်လာစေရေးတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။

လက်ရှိတိုးတက်မှုကို မြှင့်တင်ရန် လုပ်ငန်းမူဘောင်

လက်ရှိအခြေအနေများထက် ပိုမိုတိုးတက်စေရန်အတွက် အစိုးရအပါအဝင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသူအားလုံး၏ ထက်သန်သော စိတ်ဆန္ဒရှိခြင်းနှင့် လိုအပ်သော စွမ်းရည်များ ဖြည့်ဆည်းမြှင့်တင်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ အတွေးအခေါ်၊ အယူအဆများအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲစေခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ကိစ္စရပ်များအတွက် တာဝန်ခံမှုရှိသော ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံတစ်ရပ် ဖိုင်မာစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပါသည်။ ၎င်းဆောင်ရွက်မှုများမှာ . . .

- အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် တာဝန်ရှိသူများ၏ တာဝန်ခံမှုကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ တာဝန်များနှင့် မူဝါဒများ၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်း။
- အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံ၊ ဖွဲ့ဖြိုးရေးမူဝါဒနှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲမှု၊ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်မှုများ၊ ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲမှု၊ ဈောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု၊ မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များအား အကဲဖြတ်မှုနှင့် ပြုပြင်ရေးလုပ်ဆောင်မှုတို့အပေါ် လွှမ်းမိုးသည့် စံသိုက်စံညွှန်းပြည့်မီသော လုပ်ငန်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်း။
- စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် အတွေးအခေါ် စိတ်သဘောထားများကို အခြေခံကျကျ အသွင်ပြောင်းလဲစေပြီး စမိုက်အပြုအမူ ပြောင်းလဲစေခြင်းအားဖြင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အလေးထားသည့် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံတစ်ရပ်ဖြစ်ထွန်းလာစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများနှင့် ဒေသခံလူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် ကျား၊ မ ရေးရာ အသိပညာမျိုးပြီး အသိတရားနိုးကြားသည်ကိုင် ၎င်းတို့တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမြင်သဘောထားတို့ကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာမှာ ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ၏ အထောက်အကူ လိုအပ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။
- မူဝါဒဆိုင်ရာ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုများမှာ ကျား၊ မ ရေးရာ ကွဲထောင့်မှ ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိစေရန်အတွက် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ နယ်ပယ်တိုင်း၊ အဆင့်တိုင်း၌ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုနှင့် ကြီးကြပ်မှု ယန္တရားတို့တွင် အသိပညာနှင့် အတတ်ပညာမြင့်မားသော အမျိုးသမီးထုတစ်ရပ်အနေဖြင့် အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူညီမျှသော ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ၊ အကျိုးကျေးဇူးခံစားမှု အခွင့်အရေးများနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ကျင့်သုံးရာမှာ အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်း ရှိလာစေခြင်း။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အသိအမြင ်ကြွယ်ဝသော မဲဆန္ဒရှင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး ပြည်သူလူထု၏ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသည့် ကိုယ်စားလှယ်အမျိုးသမီးများသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် ဖိအားပေးတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်များ ရရှိရပါမည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အသံကို ကိုယ်စားပြုကာ သမိုင်းကြောင်းအစဉ်အဆက် ကျား၊ မ မညီမျှမှု၏ အကျိုးဆက်ကြောင့် အမျိုးသမီးတို့၏ နစ်နာမှုများအပေါ်

ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ အမျိုးသမီးများအတွက် ယာယီအထူးပြု လုပ်ဆောင်မှုများ ပြဌာန်းခြင်းအား ဖြင့်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ တန်းတူညီမျှ ကျင့်သုံးလုပ်ရှားခွင့်ရှိသော အခြေအနေဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်မှုများနှင့်အတူ အခြားလုပ်ဆောင်ချက်များ ဖြစ်သော ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထားရှုမြင်သော လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ အမိန့်ကြေညာချက်များ၊ စံချိန်စံညွှန်းပြည့်မီသော လုပ်ငန်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုတို့ကို တစ်ပြိုင်တည်း ပေါင်းစပ်လုပ်ကိုင်ရပါ မည်။ ပြိုင်ဆိုင်မှုများသည့် နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးဈေးကွက်များတွင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ရွေး ချယ်မှုအခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုရလာခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းကို မြင့် တင်နိုင်ကြောင်း သာမကပြသနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများပံ့ပြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းအကောင်အထည် ဖော်ဆောင်မှုအတွက်အကြံပြုချက်များ

အခန်း ၂။ အင်းစိန်မြို့ရပ်ကွက်၊ အသက်ငယ်ငယ်များနှင့်စီးပွားရေးကဏ္ဍဌာနများပေရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

- စီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အခွက်အလက်များနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော စာရင်းအင်းများကို အထူးသဖြင့် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာ လူဦးရေစာရင်း၊ အိမ်ထောင်စုစာရင်း၊ လုပ်သားအင်အားနှင့် အခြိန်အသုံးပြုမှုဆိုင်ရာ စစ်တမ်းတို့ကို အာရုံစိုက်လျက် တိုးတက်လုပ်ဆောင် ရန်။
- စီးပွားရေးမူဝါဒနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံများအားလုံး၌ လုပ်ပိုင်ခွင့်အမိန့်ကြေညာချက် များနှင့် လုပ်ငန်းယန္တရားဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု၊ အမျိုး သမီးများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းတို့ကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန်။
- မက်ခရိုအကြီးစားစီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ ကုန်သွယ်မှု၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ ငွေရေးကြေးရေးနှင့် ဘဏ္ဍာရေး မူဝါဒများ၊ အကြီးစား၊ အလတ်စားနှင့် အသေးစားအဆင့် စီးပွားရေးမူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအပေါ် အကဲဖြတ်ရန်။
- ၎င်းမူဝါဒများနှင့် မဟာဗျူဟာများသည် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ကောင်းမွန်ခိုင်မာသော အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးမှုတို့အပေါ် အလေးပေးကြောင်း သေချာစေရန်၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အမျိုးသမီးများ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကဏ္ဍများသို့ (ဥပမာ-စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ၊ ကရားဝင် ပုံမှန်မဟုတ်သော အလုပ်အကိုင်ကဏ္ဍ စသည်) လည်းကောင်း၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အမျိုးသမီးများ နေထိုင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးမှုနိမ့်ကျသော ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများသို့လည်း ကောင်း၊ ၎င်းအမျိုးသမီးများ ပိုင်ဆိုင်သည့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု၏ အခြေခံကဏ္ဍများသို့ (ကျွမ်းကျင်မှု နိမ့်ကျသော လုပ်သားအင်အား)လည်းကောင်း၊ ၎င်းအမျိုးသမီးများ စားသုံးသော ကုန်ပစ္စည်းအမျိုး အစားများသို့ (အစားအစာ)လည်းကောင်း၊ အရင်းအမြစ်များကို ခွဲဝေပေးရန်၊ အလားအလာကောင်း သော တရားဝင်မဟုတ်သော၊ ပုံမှန်မဟုတ်သော ကုန်လုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများတို့ အားပေးမြှင့်တင်ရန်။
- လယ်ယာမြေလုပ်ပိုင်ခွင့်၊ အမွေဆက်ခံခွင့်၊ တရားဝင်မဟုတ်သော ကဏ္ဍများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်

သမားများ အပါအဝင် လုပ်အားနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးရေး၊ ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဝင်မှု အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးစွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းများကို မြှင့်တင်ရေး၊ စွေးကွက်လက်လှမ်းမီရေးတို့နှင့် ဆက်နွယ်သော စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ၏ တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန်။

- အများပြည်သူဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံများ၊ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသ လျှပ်စစ်မာတ်အား သုံးစွဲရေး၊ ရေ မိလ္လာနှင့် သန့်ရှင်းခြင်း၊ ချက်ပြုတ်ရန်အတွက် လောင်စာနှင့် အိမ်တွင်းသုံးစွဲရန် စွမ်းအင်လိုအပ်ချက်၊ အချိန်ကုန်သက်သာသော အိမ်တွင်းမှ အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများ၊ လမ်းများ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ရန်။ ၎င်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကြောင့် အိမ်တွင်းမှ လုပ်ငန်းတွင် အချိန်ကုန်သက်သာကာ ဝင်ငွေတိုးလုပ်ငန်းအကွက် အချိန်ပိုမိုရရှိပြီး စွေးကွက်လက်လှမ်းမီခြင်းလည်း တိုးတက်လာမည် ဖြစ်ပါသည်။
- အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်း၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အပါအဝင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေမှုဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးခြင်း၊ အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများအား ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုအနေဖြင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု မွမ်းမံသင်တန်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ထိန်းသိမ်းမှုသင်တန်းများ ပေးခြင်းတို့ကို ပံ့ပိုးရန်။
- ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များ အပါအဝင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သော အဆင့်၊ တိုင်းနှင့် နယ်ပယ်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှု၊ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု၊ အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှု သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ရန်။

အခန်း၃။ ပညာရေးနှင့် လုပ်ကျင်သင်ကြားရေးကဏ္ဍတို့၌ ကျားပရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

- ပညာရေးဆိုင်ရာ လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသော အချက်အလက်များ၊ ကျား၊ မ ရေးရာဆိုင်ရာများ ဖော်ပြသော အချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်းများ ထိရောက်မှုအတွက် သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း၏ မူဝါဒရေးဆွဲမှု၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုနှင့် အစဉ်တစိုက် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှုတို့တွင် ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ရန်။
- ဘတ်စုံပညာရေးတက္ကသိုလ်ပြင်ပပြောင်းလဲရေး (CESR) အခြေပြုသော သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ကျား၊ မ ရေးရာ သဘောထားအမြင်ဖြင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်နှင့် ပြင်ဆင်ပြဋ္ဌာန်းရန်။
- ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ရှေးဦးကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးတို့အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုလုပ်ရန်။
- သင်ကြားရေးနှင့် ဆရာ၊ ဆရာမ များ၏ လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများ တိုးတက်စေရန်အတွက် ဆရာဖြစ်သင်တန်းများ ပေးရာတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူအလေးထားရမြင်မှု ရှိစေရန်။
- တန်းတူညီမျှမှုပြဿနာသာမက ပညာရေးကဏ္ဍ၌ မူဝါဒရေးဆွဲသူများအား ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးရန်။
- ဆရာ၊ ဆရာမများနှင့် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရသော၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူအလေးထားရမြင်သော လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးပတ်ဝန်းကျင် ဖြစ်စေရေးကို မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက်ရန်။
- နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အတတ်ပညာသင်တန်းများအား ကျား၊ မ ရေးရာ လေ

လာဆန်းစစ်မှုပြုလုပ်ရန်၊ မိန်းကလေးငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်များအတွက် အစဉ်အလာထုံးစံနှင့် မသင့်လျော်ဟု သတ်မှတ်ထားသော်လည်း လုပ်သားစွေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အတတ်ပညာသင်တန်းများ ပိုမိုတိုးပွားလာစေရေးကို မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက်ရန်။

- အရည်အသွေးရှိသော၊ လုပ်သားစွေးကွက်နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသော အလယ်တန်း၊ အထက်တန်းနှင့် အဆင့်မြင့်ပညာရေးအဆင့်များကို တိုးမြှင့်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန်အတွက် အဆင်သင့်ဖြစ်နေစေရန် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းတို့ဖြင့် မိန်းကလေး၊ ယောကျ်ားလေးများ၏ ပညာရေးပြီးမြောက်မှုနှုန်း မြင့်မားလာစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ထိုမှတစ်ဆင့် မိသားစုဆင်းရဲမှု အပါအဝင် ဆင်းရဲမှုများ လျော့ချရေး၊ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော လုပ်ခလစာ တွာဟချက် လျော့ချရေး၊ အစဉ်အလာထုံးစံမဟုတ်သော အလုပ်အကိုင်များ၌ အမျိုးသမီးများ၏ ရွေးချယ်ခွင့် များပြားလာပြီး ယင်းအလုပ်အကိုင်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်စေရေး သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ရန်။
- ရွှေပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ (ၿငိးတို့အား မှီခိုသူများ)သည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာပြီး ပညာရေးကဏ္ဍနှင့် လုပ်သားအင်အားကဏ္ဍ၌ ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ရန် ကြိုးပမ်းရာမှာ ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ပညာရေးကဏ္ဍက ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေး သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ရန်။
- ပညာရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုများတွင် လူမှုအဖွဲ့အစည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးကို မလွဲမသွေဆောင်ရွက်ရန်။

အခန်း၄။ ကျန်းမာရေးကဏ္ဍ ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

- အမျိုးသမီးများ၏ အထွေထွေကျန်းမာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အမှုအကျင့်နှင့် ရလဒ်များ၊ ဘဝတစ်သက်တာဖြစ်စဉ်များအပေါ် လေ့လာသုံးသပ်လျက် ယင်းတို့အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည့် (ကူးစက်ရောဂါ၊ ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များနှင့် မသက်ဆိုင်သော) ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အသိပညာစွမ်းရည်များ တည်ဆောက်ခြင်း၊ ကိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်စည်းရုံးခြင်းနှင့် အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်းတို့မှ တစ်ဆင့် နားလည်သဘောပေါက်မှု တိုးမြှင့်ရန်။
- တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းနည်းလမ်းများကို အသုံးပြုလျက် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ အားနည်းနေသော ဒေသများရှိ ဖယ်ကြဉ်ခံရသူများ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ဦးတည်လုပ်ဆောင်ရန်။
- ဆယ်ကျော်သက်အရွယ် မိန်းကလေးများနှင့် ယောကျ်ားလေးများ၊ အရွယ်ရောက်ပြီး အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး၊ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး၊ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ကျား၊ ဝ ရေးရာ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသော အသိဖွင့်မှု မြှင့်တင်ရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ဦးတည်လုပ်ဆောင်ရန်။
- အိတ်ချ်အိုင်ဗွီရောဂါပိုး အခြေအနေကို မိမိဆန္ဒအလျောက် စစ်ဆေးမှုခံယူခြင်း၊ ဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်ခြင်းတို့ကို တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်ရန်၊ လိင်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမှုအကျင့်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ကျွမ်းကျင်သူများအား သင်တန်းပေးရန်နှင့် လိင်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမှုအကျင့်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ ဆယ်ကျော်သက်များနှင့်) ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်။
- ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းအမြင် ထည့်သွင်းလျက် ရေနှင့် မိလ္လာစနစ်ကဲ့သို့သော အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်

ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ကိုးမြင့်ရန်၊ စားသုံးသူ၊ သုံးစွဲသူများ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီရန်နှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု သေချာစေရန် ၎င်းတို့၏ စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုတို့တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို မလွဲမသွေဆောင်ရွက်ရန်။

- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု လက်လှမ်းမမီမှုများကို လျော့နည်းစေရန် ကျန်းမာရေးမြင့်တင်ရေးရန်ပုံငွေကို အကန့်သတ်ရှိစွာ အသုံးချစေသော ကျန်းမာရေးအာမခံနှင့် စီမံချက်များကို အစိုးရမှ ထောက်ပံ့မှု ပေးရန် (ဥပမာ- သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစရိတ် ကူပွန်များ)

အခန်း၅။ အကြမ်းဖက်မှုပုံစံအားလုံးမှ ကင်းဝေးရေး၌ ကျား/မရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

- ကျား/မ ရေးရာ တန်းတူမှုကို အလေးထားရမြင်သော မူပါဒရေးဆွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုတို့အတွက် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာ ကျယ်ပြန့်သော အချက်အလက်များရရှိရေး အပါအဝင် လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များနှင့် အခြားကွဲပြားခြားနားချက်များ (အသက်၊ လူမျိုး၊ ဘာသာစသည်) ကို ကောက်ယူရန်နှင့် အသုံးပြုရန်။
- စီဒေါသဟောတူညီမှုစာချုပ်နှင့် လိုက်လျောညီထွေသော အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေကို အခြေခံသော အမျိုးသမီးအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုတားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေကို စတင်ကျင့်သုံးအကောင်အထည်ဖော်ရန်။
- အမျိုးသမီးများကို အကြမ်းဖက်ခြင်းမှ ကာကွယ်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာတရားစွဲဆိုပေါင်းစုံ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့် အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက် သို့မဟုတ် နည်းဗျူဟာကို ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ရန်။
- အကြမ်းဖက်ခံရသူများအနေဖြင့် တရားစွဲရန် မကြိုးပမ်းသည့်တိုင် ၎င်းတို့လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများအား လက်လှမ်းမီစေရေးကို မြှင့်တင်ခြင်းအားဖြင့် လည်းကောင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုကို ထိရောက်စွာတားဆီးကာကွယ်ရန်နှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ရဲတပ်ဖွဲ့များ၊ တရားရေးဌာနများ၏ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် တာဝန်မထမ်းဆောင်မိဖြစ်စေ၊ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ်ဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုကို မြှင့်တင်ပံ့ပိုးခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ ရဲတပ်ဖွဲ့များ၊ တရားရေးဌာနများနှင့် ရွေ့တန်းဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ကို မြှင့်တင်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေများအား ထိရောက်စွာအော်ဆောင်မှု သေချာစေရန် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဌာနများအတွင်း စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု ယန္တရားတရားများ၊ ညှိနှိုင်းမှုများနှင့် ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အခိုင်အမာချမှတ်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်ပွားသည့် အခြေအနေမှ လွတ်မြောက်လာသူ အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် ဖမ်းဆီးမိန့်များ၊ နစ်နာကြေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းမှ အစီအစဉ်များ အပါအဝင်အာဏာသက်ရောက်မှုရှိသော ဥပဒေများနှင့် လူမှုရေးနှင့် အခြားကဏ္ဍပုံပိုးရေးဝန်ဆောင်မှုများကို သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ တရားစွဲမှုမဝါဒများသည် အကြမ်းဖက်မှုမှ လွတ်မြောက်လာသူများ ဝန်ဆောင်မှုများအား လုံခြုံအန္တရာယ်တင်းစွာ လက်လှမ်းမီစေရေး၊ တရားစွဲခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့အား နောက်ဆက်တွဲ အကြမ်းဖက်မှုအန္တရာယ် ရင်ဆိုင်စေမှုများ မပေါ်ပေါက်စေရေးတို့ကို သေချာအောင် လုပ်ဆောင်စေခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ တရားစီရင်ရေး၌ ကျား/မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုအမြင်ကို အခြေခံသော စီမံခန့်ခွဲမှုအား မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း လုပ်ဆောင်ရန်။

- မဟာဗျူဟာဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သက်သူများနှင့်အတူ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အမြင်ဖွင့် လှုပ်ရှားမှုများ တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် တိုင်ကြားခြင်း၊ တရားစွဲခြင်းများ တိုးတက်များပြားလာစေရန်။ တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အသိပညာပေးရေး၊ အမျိုးသမီးများ၏ တရားဥပဒေဆိုင်ရာ လက်လှမ်းမီရေးတို့ကို ကူညီပံ့ပိုးခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ ပညာရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲသူများ၊ ဆရာ၊ ဆရာမများ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ ဝိဘာများ၊ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဟောင်းဆိုလုပ်ရှားသူများ၊ ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၊ လူငယ်များ (ကျောင်းများ၊ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းများအတွင်းမှ) တို့သည် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုမှ သေချာစွာ တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် အကာအကွယ်ပေးခြင်း ပြုနိုင်စေရန် ကျောင်းပညာရေးနှင့် ကျောင်းပြင်ပပညာရေးစနစ်များတွင် ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုပပျောက်ရေးနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမြင့်တင်ရာတွင် မိတ်ဖက်များအနေဖြင့် လူငယ်အမျိုးသားများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်များ၊ အမျိုးသားစံပြပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အသိတရားနှင့် စိတ်အားထက်သန်မှုကို မြင့်တင်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း ကာကွယ်တားဆီးရေးကို အားပေးလုပ်ဆောင်ရန်။

အခန်း ၆။ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာပါဝင်လှုပ်ဆောင်မှုနှင့်အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍတို့၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

- ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၌ စီဒေါ်ကော်မတီ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြစ်သော တန်းတူညီမျှမှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေးနှင့် ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်တို့ကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန်။ စီဒေါ်ဠ် ဖော်ပြထားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ အချက်များတို့ ပပျောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန်။
- လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၊ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခံ သို့မဟုတ် ခန့်အပ်ထားခြင်းခံရသော အရာရှိများ၊ နိုင်ငံရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဆင့်တိုင်းမှ အရာရှိများ၊ မဲဆန္ဒရှင်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံရေးပါတီများ၊ ပါတီဥပဒေများနှင့် စီမံခန့်ခွဲသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၌ အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍများ၊ ရာထူးနေရာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း၊ လိင်နှင့် အခြားကွဲပြားခြားနားမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၊ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော စာရင်းအင်းများကို ကောက်ယူရန်နှင့် အသုံးပြုရန်။
- အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သည့် နံးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု တိုးတက်စေရန်နှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဦးမာစွာ အထောက်အကူပြုရန်အတွက် နိုင်ငံရေးပါတီများမှခေါင်းဆောင်များအဖွဲ့ဝင်များနှင့် အမျိုးသမီးများအားစွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် တိုက်တွန်းနှိုးဆော်ရန်။
- နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှု၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များကဲ့သို့သော ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာစနစ်များနှင့် မူဝါဒပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို မြင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်။
- ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူအလေးထားရှုမြင်သော ပါတီ၏ လုပ်ငန်းမဟောင်များနှင့် မူဝါဒကြေညာစာတမ်းများ၊ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်များနှင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်အရေအတွက် တိုးမြှင့်ရေးတို့ဦးတည်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ပါတီကိုယ်စားလှယ် အမျိုးကျစနစ်များ ကျင့်သုံးခြင်းကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်။
- ကျား၊ မ ရေးရာ ပြဿနာများ သို့မဟုတ် ကြိုးမားသော နိုင်ငံရေးပြဿနာများအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခြေအတင်ဆွေးနွေးပွဲများ တိုးမြှင့်ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် ပါတီတွင်း အမျိုးသမီးအုပ်စုများနှင့် လူငယ်အုပ်စုများကို အင်အားတိုးမြှင့်

ပေးရန်၊ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်များကို စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးလွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် ရန်ပုံငွေရှာဖွေသော လှုပ်ရှားမှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်း။ မည်သည့်ပါတီအဖွဲ့ဝင်နှင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းကို ဖြစ်စေ အကြမ်းဖက်ခြင်းကို ဆန့်ကျင်ခြင်းအားဖြင့် နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူ အလေးထားရှုမြင်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို မြှင့်တင်ရန်။

- အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု၊ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှု၊ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြုသော လုပ်ငန်းစဉ်များကို သေချာစေသော ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူအလေးထားရှုမြင်သော လွတ်တော်အတွင်း ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံတစ်ရပ်ဖြစ်ပေးရေး မလွဲမသွေ တည်ဆောက်ဆောင်ရွက်ရန်။ (ဥပမာ အမျိုးသမီးများနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသော အချိန်ဇယား၊ အမျိုးသမီး သီးသန့်အစည်းအဝေး၊ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ဝန်ထမ်းများအား ကျား၊ မ ရေးရာ ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု စသည်)
- တစ်နိုင်ငံလုံးနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၏အရေး ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်သည့် ယန္တရားများနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ ဖော်ဆောင်သည့် ဌာနများ၊ ယူနစ်များ တည်ထောင်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ အရင်းအမြစ်များ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း အစိုးရအတွင်း ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ ထိရောက်မှုရှိစေရေး သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ရန်။
- ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်နှင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်အဖွဲ့ခွဲများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူမှုကို အလေးထားရှုမြင်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအား တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန်။ ၎င်းမြှင့်တင်ရေး၌ ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်နှင့် ကော်မရှင်အဖွဲ့ခွဲများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်း၊ ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ၊ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် ကျား၊ မရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ပြန်လည်လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း၊ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်း၊ ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်နှင့် ကော်မရှင်အဖွဲ့ခွဲများ၊ အဆင့်မြင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအရာရှိများ၊ အတွင်းရေးမှူးဌာနအဖွဲ့နှင့် မဲရုံဝန်ထမ်းများတွင် အမျိုးသမီးကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် အရေအတွက် အချိုးအစားတိုးမြှင့်ခြင်း၊ ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ခြင်း၊ လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ကို အတားအဆီးပြုသော အရာများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အသိအမြင်ရှိစေရန် ရွေးကောက်ပွဲဝန်ထမ်းများအား အပြင်ဖွင့်ပေးခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ခြင်း၊ ရွေးကောက်ပွဲကြီးကြပ်မှုအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူအလေးထားရှုမြင်သော သင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးလွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ပါဝင်သော မဲဆန္ဒနယ်များတွင် ၎င်းတို့ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရမှု သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ရန်။
- အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများနှင့် အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍတို့၌ လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့် အခိုင်အမာရရှိစေရေး အထောက်အကူပြုသည့် မူဝါဒနှင့် တရားဥပဒေမူဘောင်တို့ကို စတင်ဖော်ဆောင်ရန်။

အာနိသင်ခံ။ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၌ ကျား၊ ပရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

- နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအား အသိပညာပေးစွမ်းရည် မြှင့်တင်ခြင်းအားဖြင့် ပဋိပက္ခကာကွယ်ခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းမှုများ၊ အရေးပေါ်အခြေအနေဆိုင်ရာ လူမှုအထောက်အကူပြု အစီအစဉ်များ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ခြင်း၊ ငြိမ်းချမ်းရေး

မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ပဋိပက္ခအပြီး အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတည်ထောင်ခြင်းတို့တွင် အမျိုးသမီးများ အဓိပ္ပာယ်ရှိစွာ ပို့မိုဝါဝင်လာရေးနှင့် ပါဝင်လာပြီး ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ရှုထောင့်ပေါင်းစုံတွင် ကိုယ်စားပြုဆုံးဖြတ်လာနိုင်စေရေး၊ နိုင်ငံတော်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍများတွင် နိုင်ငံသား ရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ်များ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအဖြစ် ပါဝင်ခြင်း၊ လုံခြုံရေးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လာစေရေး ဆောင်ရွက်ရန်။

- ပဋိပက္ခများ၊ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်ခြင်းများကို ကာကွယ်ရန် အတွက် (က) ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်ပုံ အခြေခံဥပဒေ၊ မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ စီမံချက်များ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးတို့အပေါ်တွင် ကြီးတင်သတိပေးစနစ်၊ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူချက်၊ ပဋိပက္ခ ကာကွယ်ရေး ယန္တရားနှင့် ဆက်စပ်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ (အထူးသဖြင့် တရားစီရင်ရေးနှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍနှင့် ၎င်းတို့၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ)၏ ပြဌာန်းချက်များတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ လိုအပ်ချက်ဦးစားပေးမှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ငြိမ်းချမ်းရေးကို ကျောင်းများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူထုအကြားတွင် မြှင့်တင်ပေးခြင်း (ခ) အထက်ပါအစပျိုးမှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထားသော လုပ်ဆောင်မှုနှင့် တာဝန်ခံ၊ တာဝန်ယူတတ်မှုဆိုင်ရာ စနစ်များပေါ်တွင် နိုင်ငံတော်၏ ရွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့အတွက် ပံ့ပိုးပေးခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ရန်။
- အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်များအပေး နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုအား ကာကွယ်ရန်အတွက် (က) လုံခြုံရေးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးကဏ္ဍ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် တာဝန်ခံမှုစနစ်များတွင် မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ စီမံကိန်းများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ (မြေ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ ပညာရေး၊ စာတတ်မြောက်မှု၊ စီးပွားရေး၊ လုံခြုံမှုရှိမှု၊ အခြေခံကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု စသည်တို့) အပါအဝင် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်များအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်ခံရခြင်းမှ ကာကွယ်ရန် (ခ) ထိုဖော်ပြပါလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ကျား၊ မ အခြေပြုလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုစနစ် တည်ဆောက်ပေါ်ထွန်းလာစေရေးနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေးတို့အတွက် ရွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ပေးရန်။
- ပဋိပက္ခနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပြန်လည်တည်ထောင်ခြင်းမူဝါဒနှင့် စီမံချက်တို့တွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ ဦးစားပေးမှုများ ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း၊ ပေါင်းစပ်ခြင်းတို့ ပြုရန်အတွက် (က) အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ (အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းခံရသူများ၊ လိင်မှုဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခံရသူများနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အကြမ်းဖက်ခြင်းခံရသူများ၊ အမျိုးသမီးစစ်သည်တော်ဟောင်းများ၊ ဒုက္ခသည်များ၊ နေရပ်ပြန်လာသူများ)၏ လိုအပ်ချက်များ၊ ဦးစားပေးမှုများကို ပဋိပက္ခအလွန် အစီအစဉ်များ (အများပြည်သူဝန်ဆောင်မှုများတွင် အလုပ်အကိုင် ရရှိစေရေး၊ ပြန်လည်တည်ထောင်ရေး၊ ထောက်ပံ့ကြေးပေးခြင်း၊ လက်နက်စွန့်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး)တွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားလုပ်ဆောင်ရန် (ခ) ထိုဖော်ပြပါလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ကျား၊ မ အခြေပြုလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုစနစ်၊ တည်ဆောက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော်အဆင့် ရွမ်းဆောင်ရည်များကို တည်ဆောက်၊ အကောင်အထည်ဖော်ကာ တိုးတက်မှုကို မျက်မြည်မပြတ် စောင့်ကြည့်ရန်။

ပတ္တလိဟာဒုပ်စုများကြားပဋိပက္ခများဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုများကိုငြိမ်းချုပ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများနှင့်ဂုဏ်တိုးပေးမှုများ ပါဝင်ရေး

- ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထားမှုရှုထောင့်မှ ရခိုင်ပြည်နယ်ရှိ ပြည်သူပြည်သားအားလုံးအတွက် လူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ ဦးစားပေးရေးဆွဲရန်။
- အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများ အပါအဝင် ရခိုင်ပြည်နယ်ရှိ ပြည်သူပြည်သားအားလုံးအတွက် အရပ်ဘက်နှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို အာမခံချက် ပေးရန်။
- ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်း တိုးမြှင့်လာစေရေး၊ ဘာသာတူများအကြားနှင့် ဘာသာကွဲများအကြား တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရေး တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ယင်းလုပ်ဆောင်မှုများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်စေခြင်းဖြင့် လူမှုပေါင်းစည်းရေး တိုးမြှင့်ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်။
- ရွှေ့ပြောင်းဒုက္ခသည်စခန်းများရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက် နိုင်ငံတကာ အရေးပေါ်အခြေအနေဆိုင်ရာ အယောက်အပံ့များ ပေးအပ်ရန်။
- ရွှေ့ပြောင်းဒုက္ခသည်စခန်းများရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများတွေ့ကြုံနေရသည့် ကျား၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများကို တုံ့ပြန်ရန်နှင့် ကာကွယ်ရန်တို့ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၏ အထူးလိုအပ်ချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားဖြေရှင်းနိုင်ရန် အစိုးရနှင့် ဒေသရှိ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းရည် မြှင့်တင်ပေးရန်။

ཐབས་ཤེས།



၁-၁။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူမှုစီးပွားနှင့် နိုင်ငံရေးနောက်ခံအခြေအနေ

အရှေ့တောင်အာရှဒေသအတွင်းလွတ်လပ်သော အချုပ်အခြာအာဏာပိုင်နိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်သည့် ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံသည် လူဦးရေ သန်း ၅၁. ၄၊ အမျိုးသမီး ၂၆. ၆ သန်း၊ အမျိုးသား ၂၄. ၈ သန်းခန့်ဖြင့် လူမှုစီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။[1] အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင် ဒုတိယအကြီးဆုံး နိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်သည့် မြန်မာနိုင်ငံသည် သဘာဝသယံဇာတ အရင်းအမြစ်ကြွယ်ဝခြင်း၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးကိုလည်း လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။[2] ထိုင်းနိုင်ငံ၊ တရုတ်နိုင်ငံနှင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံတို့၏အကြားတွင် မဟာဗျူဟာကျစွာ တည်ရှိသဖြင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးကို မြှင့်တင်အားပေးသည့် စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ ရှိပါသည်။ ပင်လယ်ရေနက်ဆိပ်ကမ်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ရှိပြီး အသက်အရွယ်အခြေပြု လူဦးရေဖောရင်းအရ လူငယ် လူဦးရေရာခိုင်နှုန်း မြင့်မားပါသည်။

သို့ရာတွင် ၂၀၁၄ ခုနှစ် လူမှုစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမှတ်တမ်း (Human Development Index) တွင် နိုင်ငံပေါင်း ၁၈၅ နိုင်ငံရှိသည့်အနက် အမှတ်စဉ် ၁၅၀ ဖြစ်ပါသည်။[3] ထိုအချက်ထဲတွင် နှစ်ပေါင်း ၅၀ ကျော် သီခြားတည်ရှိနေခြင်း၊ ၁၉၉၇ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၂ ခုနှစ်အတွင်း အနောက်အုပ်စု၏ စီးပွားရေးပိတ်ဆို့မှုများ၊ ဗဟိုဦးစီးချုပ်ကိုင်သော စီးပွားရေးစနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်း၊ အရင်းအမြစ်ပိုင်ဆိုင်ခွင့် မညီမျှမှုမရှိခြင်း၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအကျိုး ခံစားမှုဖြန့်ဝေရာတွင် ညီမျှမှု မရှိခြင်း၊ စီးပွားရေးကဏ္ဍကို လွှမ်းမိုးထားသည့် နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ထိရောက်မှုမရှိသော ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ထိရောက်မှုမရှိသည့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေးဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် လူမှုဘဝဖွံ့လုံမှု ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆောင်ရွက်မှုများ စသည်တို့သည် ၎င်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို တားဆီးနေသည့် အဟန့်အတားများတွင် ပါဝင်ပါသည်။[4] မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးကဏ္ဍ ခဲ့ထွင်မှုသည် ရော်ဘာ၊ ဆီအုန်းစသော စိုက်ပျိုးရေးခြံ

၁ ၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေနှင့် အိုးအိမ် သန်းခေါင်စာရင်း၊ အဓိကရလဒ်များကို အသားပေးဖော်ပြမှုများ၊ သန်းခေါင်စာရင်း အစီရင်ခံစာက် အတွဲ- ၂၊ ၂၀၁၄၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ပြည်သူ့အင်အားဌာန၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားပန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၅ တွင် ရခိုင်၊ တနင်္သာရီနှင့် ကရင်ပြည်နယ်များရှိ နေရာများတွင် သန်းခေါင်စာရင်းကောက်ခံရာ၌ ယည်သွင်းတွက်ဖော်ထားခြင်းမရှိသော ခန့်မှန်းခြေ လူဦးရေ ၁,၂၀၆,၇၅၃ ပါဝင်သည်။

၂ ယင်းတို့တွင် ကောက်ပဲသီးနှံ ဖြစ်ထွန်းမောင်မြင်သော မြေ၊ တောများ၊ တွင်းထွက်များ၊ ကျောက်မျက်ရတနာများ၊ သဘာဝဓာတ်ငွေ့၊ ရေအို့နှင့် ပင်လယ်အရင်းအမြစ်များ ပါဝင်သည်။

၃ United Nations Development Program (UNDP). 2014. Human Development Report. New York. www.hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2014

၄ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများက ဘာသာရေး၊ ရုပ်ရှာနှင့် မိသားစုအကူအညီကို များစွာအားကိုးခဲ့ရသည်။ အကြောင်းမှာ လူမှုကာကွယ်ရေးပရိုဂရမ်အနည်းငယ်သာလျှင် အကန့်အသတ်ရှိသော လွှမ်းခြုံမှုနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများ ဖေးခိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ- တရားဝင် ကဏ္ဍအလုပ်သမားများအတွက် လူမှုလုံခြုံရေးအစီအစဉ်တစ်ခုကို ၁၉၅၀ ပြည့်နှစ်များအလယ်တထည်းက ဆောင် ရွက်ခဲ့ပြီး လူဦးရေ၏ တစ်ရာခိုင်နှုန်းခန့်ကို အခြေခံထောက်ပံ့မှုများပေးလျက်ရှိပြီး ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော ကိစ္စထောင်စုများမှ မိသားစုကြီးများနှင့် တောင်းသားများကဲ့သို့သော နွမ်းပါးသည့်အုပ်စုများကို ရည်ရွယ်သည့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများက အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နေသော လူမှုကူညီရေး ထောက်ပံ့မှုအနည်းငယ်ကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် ခဲ့သည်။ နိုင်ငံရေးအခြေအနေကြောင့် တိုးတက်ခဲ့ပြီးရေး အကျိုးတူးပေါင်းဆောင်ရွက်သူများမှာ မထောက်ပံ့မှုအနည်းငယ်သာ ဖေးခိုင်သည်။ စီမံကိန်းများမှာ အရွယ်အစားသေးငယ်ကာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု လုပ်နိုင်စွမ်းနှင့် ရေရှည်အခြေတိုအခြေ မရှိဖြစ် လွှမ်းရှိသည်။ (အီးဒီ- ၂၀၀၇၊ အီးစီ- မြန်မာ/မြန်မာမဟာဗျူဟာစာတမ်း (၂၀၀၇- ၂၀၁၃)။ ဥရောပကော်မရှင် http://eeas.europa.eu/myanmar/csp/07_13_en.pdf

လုပ်ငန်းများ၊ တွင်းထွက်ပစ္စည်းနှင့် အဖိုးတန်သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ အသစ်ရှာဖွေတွေ့ရှိသော သဘာဝဓာတ်ငွေ့သိုက်များ စသည့် တူးဖော်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် စိုက်ပျိုးရေးတွက် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများတွင် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအပေါ် အခြေခံပြီး အခြေခံအဆောက်အအုံတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အခြားငွေလုံးငွေရင်းဖြင့် အကြီးစားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလုပ်ငန်းများ မပါဝင်ဘဲ ကဏ္ဍအမျိုးအစား နည်းပါးသေးသည်။[၅]

မြန်မာနိုင်ငံသည် နှစ် ၆၀ ကာလ တိုင်းရင်းသားပဋိပက္ခသမိုင်းနှင့်အတူ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် ကျရောက်မှုများကလည်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် လူနေမှုအဆင့်အတန်း နိမ့်ကျမှုကို ပိုမိုဆိုးရွားစေပြီး ပြည်ဝသို့ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချမှုကို တွန်းအားပေးပါသည်။[၆] မည်သို့ဖြစ်စေ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ၎င်းနိုင်ငံရေးမြင်ကွင်းသည် အစိုးရ၏ မြုပ်မြှုပ်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်အတူ တစ်စတစ်စ (အဆင့်ဆင့်) ပြောင်းလဲလာပြီ ဖြစ်ပါသည်။

၁ - ၂။ မြုပ်မြှုပ်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်

၁၉၈၈ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၁ ခုနှစ်အထိ တပ်မတော်အစိုးရအုပ်ချုပ်ခဲ့ရာ အစဦးတွင် နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှုတည်ဆောက်ရေးအဖွဲ့ (The State Law and Order Restoration Council, 1988-1997) အဖြစ် ၁၉၈၈ ခုနှစ်မှ ၁၉၉၇ ခုနှစ်အထိ အုပ်ချုပ်ခဲ့ပြီး ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံတော်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီ (The State Peace and Development Council) ဟု အစိုးရအဖွဲ့အား အမည်ပြောင်း၍ ၂၀၁၁ ခုနှစ်အထိ ဆက်လက်အုပ်ချုပ်လျက် နိုင်ငံတော်အာဏာကို ရွှေကောက်တင်မြောက်ခဲ့အရပ်သားအစိုးရထံ လွှဲပြောင်းရန် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် အဆင့်ခုနစ်ဆင့်ပါ နိုင်ငံရေးလမ်းပြမြေပုံကို ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။[၇] မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသစ်ကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ပြည်သူဆန္ဒခံယူပွဲကျင်းပကာ အတည်ပြုခဲ့ပြီး ၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲကို ကျင်းပကာ ပထမဆုံး လွှတ်တော်နှင့်အတူ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၀ ရက်နေ့တွင် အာဏာသက်ဝင်ခဲ့ပါသည်။[၈] ၎င်းရွေးကောက်ပွဲသည် အနှစ်နှစ်ဆယ်အတွင်း ပထမဆုံးအကြိမ်ဖြစ်ပြီး ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် အရပ်သားအများစုပါဝင်သည့် အစိုးရကို ဖွဲ့စည်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။

---

၅ J. Ghosh. 2012. Nothing is Simple in Burma's Great Gold Rush. The Guardian. 9 April.

၆ အထက်ပါအတိုင်း၊ Y. Nishino and G. Koehler. 2011. Social Protection in Myanmar: Making the Case for Holistic Policy Reform. Institute for Development Studies Working Paper No. 386, CSP Working Paper No. 004. Brighton, UK: Institute of Development Studies and the Center for Social Protection. တွင်လည်း ကြည့်ပါ။

၇ အဆင့် ၇ ဆင့် ပါဝင်သည်၊ (၁) ၁၉၉၆ ခုနှစ်ကတည်းက ရွှေတိုင်းထားသော အမျိုးသား ညီလာခံကို ပြန်လည်ကျင်းပ ခင်း (၂) အမျိုးသားညီလာခံကို အောင်မြင်စွာ ကျင်းပပြီးသည့်နောက် စစ်မှန်ပြီး စည်းကမ်းတန်သော ဒီမိုကရေစီစနစ် တွက်ပေါ် လာရေးအတွက် လိုအပ်သော လုပ်ငန်းစဉ်ကို တစ်ဆင့်ခြင်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခွင့်ပြုခြင်း (၃) အမျိုးသားညီလာခံက ခွဲပုတ်သော အခြေခံမူများနှင့် အညီ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအပိုဒ်များနှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသစ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်း (၄) ပြည်လုံးကျွတ်ဆန္ဒခံယူပွဲမှတစ်ဆင့် အဆိုပါဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခြင်း (၅) ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေသစ်နှင့်အညီ ပြည်သူ့လွှတ်တော်အတွက် လွှတ်လပ်ပြီး တရားမျှတသော ရွေးကောက်ပွဲ ကျင်းပခြင်း (၆) ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသစ်နှင့် အညီ လွှတ်တော်အမတ်များတက်ရောက်သော လွှတ်တော်အစည်းအဝေးများ ကျင်းပခြင်း (၇) လွှတ်တော်က ရွေးကောက် တင်မြှောက်သော ပြည်နယ်ခေါင်းဆောင်များနှင့် လွှတ်တော်က ဖွဲ့စည်းသော အစိုးရနှင့် အခြား ဗဟိုအဖွဲ့အစည်းများဖြင့် ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံ တည်ထောင်ခြင်း။ ယူအင်နဲဒီ ၂၀၁၂ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒီမိုကရေစီနည်းလမ်းဖြင့် အုပ်ချုပ်ပုံ၊ ပဏာမအခြေအနေခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ရုပိုင်လ၊ စာမျက်နှာ ၄။

၈ ၁၉၄၈ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ လွတ်လပ်ရေးရရှိသည့်အခိုန်ကစပြီး တတိယမြောက် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေဖြစ်သည်။ ထို့နောက် ၁၉၆၂ ခုနှစ်တွင် စစ်တပ်က အာဏာသိမ်းပြီးနောက် သက်တမ်းရှည်ကြာလှသော စစ်တပ်အုပ်ချုပ်မှုမို့ခဲ့သည်။

သမ္မတဦးသိန်းစိန်၏ သမ္မတအဖြစ် ကတိသစ္စာဆိုသည့် အဖွင့်မိန့်ခွန်းနှင့် ပြည်သူများထံသို့ ပြောကြားသည့် မိန့်ခွန်းများတွင် ခေတ်မီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံတော်အတွက် ရည်မှန်းချက်များ ပြောကြားလေ့ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ နိုင်ငံရေးပါတီများ၊ တိုင်းရင်းသားလက်နက်တိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး၊ စွေးကွက်စီးပွားရေးစနစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး၊ အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ အောက်ခြေအဆင့်မှ အထက်သို့ တင်ပြသည့် စနစ် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချရေး၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုတိုးတက်ရေး၊ နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် အနှံ့အပြား အခြေချနေထိုင်နေကြသည့် မြန်မာနိုင်ငံသားများအရေး ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာစွာနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး၊ သတင်းနှင့် မီဒီယာပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတို့ကို ရည်ရွယ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်များကို စတင်ဆောင်ရွက်နေပြီ ဖြစ်ပါသည်။[၉]

အုပ်ချုပ်ရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ

မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ[၁၀] အခြေခံ အခွင့်အရေးများနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ ပါတီစုံဒီမိုကရေစီစနစ်၊ နိုင်ငံတော်အာဏာကို ကဏ္ဍာခွဲခြားစီမံအုပ်ချုပ်မှု၊ လွတ်လပ်သော တရားစီရင်ရေး၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊ ဥပဒေများနှင့် အခွင့်အရေးများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊ ဥပဒေပြုရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် တာဝန်ခံမှုများဆိုင်ရာ အသေးစိတ်ရှင်းလင်းချက်များ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များအပါအဝင် ပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ ပြည်ထောင်စုနှင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုအကြား ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျှော့ချရေး၊ ဗဟိုမှ အာဏာကို လက်အောက်ခံအဖွဲ့အစည်းများသို့ ခွဲဝေအပ်နှင်းခြင်း စသည့် ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေးစနစ်သို့ ကူးပြောင်းရာတွင် အလွန်အရေးကြီးသော တရားဥပဒေရေးရာ ရည်ညွှန်းချက်များ ဖြစ်သည့် အရေးပါသော အခြေခံမူဝါဒများနှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် မြောက်မြားစွာ ပါဝင်ပါသည်။[၁၁]

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ တပ်မတော်သည် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ တပ်မတော် ကာကွယ်ရေး ဦးစီးချုပ်အား ထုံးစံအားဖြင့် သမ္မတက ခန့်အပ် တာဝန်ပေးရသော်လည်း[၁၂] တပ်မတော် ကာကွယ်ရေး ဦးစီးချုပ်သည် လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့ အားလုံး၏ အကြီးအကဲဖြစ်ပြီး တပ်မတော်သည် ကပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စအားလုံးကို လွတ်လပ်စွာ စီမံခန့်ခွဲစီရင်ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်

---

၉ သမ္မတအဖွင့်မိန့်ခွန်း ပြောကြားဦးနှိပ်မစခဲ့ နိုင်ငံရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ ကုပ်ချုပ်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်ကတ္တ နိုင်ငံ၏ (ဒီဇို ကရေစီ) အသွင်ကူးပြောင်းမှုဆိုတိုးတက်နဲသည်၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးများ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် ဝန်ကြီးချုပ်များနှင့် ဒုတိယဝန်ကြီးများကို ပြောကြားခဲ့သော သမ္မတဦးသိန်းစိန်၏ မိန့်ခွန်းကို ကြည့်ရန် (၂၁၁၃ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၉ ရက်၊ နေပြည်တော်တွင် ပြောခဲ့သည်) http://www.president-office.gov.mm/en/?q=briefing---room/speeches---and---remarks/2013/08/11/id---2536.

၁၀ ဝန်ကြီးများက ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် နိုင်ငံတကာ လူအခွင့်အရေးနှန်းများ (ယုတ်နှိမ်ပီ ၂၀၁၂) မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒီမိုကရေစီနည်းလမ်းဖြင့်အုပ်ချုပ်ရေး၊ ကောဇောခြေအနေခြေမမီတိုးတက်ခြင်းခြင်း၊ ဇလုံငုံ စာမျက်နှာ ၉ တွင် ကိုးကားဖော်ပြထားသည်) နှင့် ကိုက်ညီအောင်ပြုလုပ်ပြင်ဆင်ထားသော ဥပဒေမူကြမ်းများကို သုံးသပ်စစ်ဆေးရန် ဧရာခေချုပ်အား ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေက အနွှင့်အာဏာ ပေးထားသည်။

၁၁ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေက သမ္မတအား နှစ်ဦး နိုင်ငံတကာ ဒေသဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူစာချုပ်များ အတည်ပြုရွှင့် သို့မဟုတ် ပြည်သူလွှတ်တော်၏ ကြိုတင် သို့မဟုတ် နောင်းကာလ အတည်ပြုမှုဖြင့် ယင်းတို့ကို ငြင်းပယ်နှင့် အာဏာပေးထားသည်။ ယုတ်နှိမ်ပီ ၂၀၁၂ မြန်မာနိုင်ငံ ဒီမိုကရက်တစ်အုပ်ချုပ်မှု ပကောအခြေအနေခြေမမီတိုးမြှင့်မှု ဇလုံငုံလ၊ စာမျက်နှာ ၉။

၁၂ အပိုဒ်ခွဲ ၁၄၂ 'သမ္မတက နိုင်ငံတော် ကာကွယ်ရေးနှင့် လုံခြုံရေးကောင်စီ၏ အဆိုပြုချက်နှင့် ထောက်ခံမှုတို့ဖြင့် ကာကွယ် ရေးဦးစီးချုပ်ကို ခန့်အပ်ရမည်' ကောင်စီဝင် ၁၁ ဦးပါဝင်ပြီး (အက်ဥပဒေ-၂၀၄) အနည်းဆုံး ၆ ဦးမှာ စစ်တပ်ထဲမှ ဖြစ်ရမည်။

ရှိသဖြင့် တပ်မတော်သည် အရပ်သားများ၏ ကြိုးကြပ်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအောက်မှာ မပါဝင်ပါ။[၁၄] တပ်မတော်သည် နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ပြည်သူ့လွှတ်တော်နှင့် အမျိုးသားလွှတ်တော်တို့တွင် တပ်မတော်သားလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်လွှတ်တော်အသီးသီးတွင် တပ်မတော်သားလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းကို တပ်မတော်ကာကွယ်ရေးဦးစီးချုပ်က အမည်စာရင်းတင်သွင်းနိုင်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စု၊ တိုင်းဒေသကြီး၊ ပြည်ထောင်စုနယ်မြေ၊ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ စီရင်စုနှင့် ခရိုင်အုပ်ချုပ်ရေးတို့တွင် ကာကွယ်ရေး၊ လုံခြုံရေး၊ နယ်စပ်အုပ်ချုပ်ရေး စသည့် တာဝန်များ ထမ်းဆောင်ရန် တပ်မတော်ကာကွယ်ရေးဦးစီးချုပ်က အမည်စာရင်းတင်သွင်းသည့် တပ်မတော်သားများ ပါဝင်ပါသည် (ပုံဖ-၁၇)။ ကာကွယ်ရေး၊ ပြည်ထဲရေးနှင့် နယ်စပ်ရေးရာ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးအား တပ်မတော်အရာရှိကို ခန့်အပ်ရပါမည်။ တပ်မတော်သည် တပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စအားလုံးကို လွတ်လပ်စွာ စီမံခန့်ခွဲ စီရင်ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။[၁၅]

အုပ်ချုပ်ပုံကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ၏ တိုးတက်မှု လက္ခဏာရပ်များ

၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ ၂၀၁၀ ခုနှစ် အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲ (ဝေဖန်မှုများစွာ ကြုံတွေ့နေရသော်လည်း) နှင့် လွှတ်တော်အစည်းအဝေးတို့သည် ဒီမိုကရေစီလုပ်ငန်းစဉ် အခြေခံသဘောတရားများအတွက်လည်းကောင်း၊ အစိုးရ၏ တာဝန်ခံမှုသေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက်လည်းကောင်း အခြေအနေသစ်များ ပြင်ဆင်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လွှတ်တော်အစည်းအဝေးများသည် နိုင်ငံသားများနှင့် အစိုးရအကြား တရားဝင်ဆက်သွယ်မှုဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ စီမံချက်များ၊ အစိုးရ၏ ဘဏ္ဍာငွေများကို သုံးသပ်အတည်ပြုပြီး နိုင်ငံသားများ၏ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး၊ ပြည်သူ့နှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများကို အစိုးရအနေဖြင့် ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေး ပြီး အရင်းအမြစ်များကို ထိရောက်စွာ သုံးစွဲရာတွင် အဓိက တာဝန်ခံဆောင်ရွက်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်မှုစနစ်သို့ ဦးတည်ရာတွင် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှု အညွှန်းကိန်း၌ နိုင်ငံရေးအကျဉ်း သားများ အပါအဝင် အကျဉ်းသားများကို လွှတ်ပေးခြင်း၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တို့တွင် လွှတ်လပ်ပြီး တရားမျှတသော ကြားဖြတ်ရွေးကောက်ပွဲနှင့်အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲ ကျင်းပနိုင်ခြင်း၊ တတ်သိနားလည်သူများ၏ ဥပဒေပြုမှုများ တိုးတက်လာခြင်း၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မတ်လအတွင်း ဥပဒေ ၁၅၁ ခုကို လွှတ်တော်မှ ပြဋ္ဌာန်းအကဲဖြတ်နိုင်ခြင်း၊ ဥပဒေ ခုနစ်ခုမှာ ပြုပြင်ရေးဆွဲဆဲဖြစ်ခြင်း၊[၁၆] လူအခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိလာခြင်း၊ ကတိကဝတ်ပြုထားသော အခြေခံကျသော လူအခွင့်အရေးကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ အဓိက လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသားလူအခွင့်အရေးကော်မရှင်ကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများ ပေါ်ပေါက်လာခြင်း၊ ဘက်ပေါင်းစုံသော မီဒီယာများ ရှိလာခြင်း၊ စာပေစိစစ်ရေးစနစ် ပယ်ဖျက်ခြင်းနှင့် အင်တာနက်ဖြတ်တောက်မှုများကို ပယ်ဖျက်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။[၁၇]

---

၁၄ စစ်တပ်မှာသည်း ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံနှင့် ဥပဒေအတွင်းရှိရမည်ဟု ကာကွယ်ရေးဦးစီးချုပ်က အကြိမ်ကြိမ်ပြောသော်လည်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်က စစ်တပ်အတွက် ဘတ်ဂျက်ကုန်ကျစရိတ်ကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် မဆုံးဖြတ်ရပေ။ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် စာမျက်နှာ ၁၀ ၏ တတိယကဏ္ဍအတွင်း မကြာသေးမီကပြုလုပ်ဆဲဖြစ်သော ဘတ်ဂျက်ပြင်ဆင်မှုတွင် စစ်တပ်အသုံးစရိတ်ကို သိသိသာသာ လျော့ချခဲ့သည်။

၁၄ UNDP. 2012. Democratic Governance in Myanmar: Preliminary Situational Analysis. July. p. 10.

၁၅ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဝက်ဘ်ဆိုဒ် www.myanmarparliament.gov.mm/page_id.13429

၁၆ ၂၀၁၁ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် Universal Period Review (UPR) ဥပဒေနှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံကို သုံးသပ်ဆွေးနွေး အကြံပြုမှုစုစုပေါင်း ၁၃၀ ရရှိခဲ့ပြီး



UNFPA

တို့ပြင် ရေတိုကာလ (၂၀၁၂-၂၀၁၅) နှင့် ရေရှည်ကာလ (၂၀၁၁-၂၀၃၀)အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားသည့် အစိုးရ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အခြေခံလုပ်ငန်းမူဘောင် (The Government Framework of Social and Economic Reform) မှာ ကောင်းမွန်သော အစိုးရနှင့် သန့်ရှင်းသောအုပ်ချုပ်မှု၏ အရေးကြီးခြင်းကို အလေးပေးပါသည်။[၁၇]

၎င်းသည် ပြည်သူဗဟိုပြု စီမံခန့်ခွဲမှု၊ သတင်းနှင့် အချက်အလက် လက်လှမ်းမီရေးနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရေး၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ထိန်းချုပ်ရေး၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရေးနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရေးတို့ကို အလေးပေးပါသည်။ ၎င်းကိစ္စရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရသည် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုစနစ်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာနှင့် တာဝန်တို့ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲ၍ အာဏာ ခွဲဝေကျင့်သုံးစေရန်နှင့် ဗဟိုမှ ချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချစေရေန် အထောက်အကူပြုသည့် တရားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း အခြေခံမူဘောင်များကို ရေးဆွဲနေပါသည်။ ၎င်းတွင် အများပိုင်ကဏ္ဍနှင့် ပုဂ္ဂလိက ပိုင်ကဏ္ဍတို့မှ အဂတိလိုက်စားမှုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်နှင့် ပြင်းထန်စွာ အရေးယူအပြစ်ဒဏ်စီရင်ချမှတ်ရန် မဟာဗျူဟာနည်းလမ်းများ တိကျစွာ ပါဝင်ပါသည်။ ဥပဒေအာဏာ အကျိုးသက်ရောက်စေရန် လိုအပ်ချက်အရ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပရိုတိုရေးကော်မရှင်ကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။[၁၈]

ယင်းတို့ထဲမှ တစ်ဝက်ကို အသိအမှတ်ပြုခဲ့သည်။ အစိုးရက အသိအမှတ်ပြုသော အကြံပြုချက်များထဲတွင် 'အခြေခံအခွင့်အရေးများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် ပြည်တွင်းဥပဒေများကို ပြုပြင်ရန်'၊ 'ဗဟိုလူအခွင့်အရေး သဘော တူစာချုပ်များကို လက်မှတ်ထိုးခြင်း၊ တရားဝင်လက်မခြင်း အတည်ပြုခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်လွှတ်ခြင်း' နှင့် 'ပဲရစ် စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ အမျိုးသားလူအခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ထည်ထောင်ခြင်း' တို့ ပါဝင်သည်။ အစိုးရက လူ အခွင့်အရေးကောင်စီတွင် 'မြန်မာနိုင်ငံက လူအခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ကာကွယ်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်သွားမည်'ဆိုသည်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ အခန်း ၈ တွင် ပါရှိသော အခြေခံအခွင့်အရေးများကို ထိန်းသိမ်းသွားမည်ဟု ပြောခဲ့ သည်။

၁၇ Government of Myanmar. 2013. Framework for Economic and Social Reforms: Policy Priorities for 2012–2015 Towards the Long-Term Goals of the National Comprehensive Development Plan. Nay Pyi Taw.

၁၈ အသက်ပါအတိုင်း Radio Free Asia. 2013. မြန်မာပါလီမန်က Battle Graft အတွက် ကော်မရှင် ခန့်ထား ခြင်း ဩဂုတ်လ ၁၆ ရက်တွင်လည်း ကြည့်ပါ။ http://www.rfa.org/english/news/myanmar/commission-02252014181203.html

အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများတွင် ဆက်လက်ရှိသော စိန်ခေါ်မှုများ

စိန်ခေါ်မှုများနှင့် မသေချာမှုများမှာ ဆက်လက်ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ပထမအနေဖြင့် လူအခွင့်အရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေးစနစ် အမြစ်တွယ် ဖြစ်ထွန်းလာစေရန် အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခု လိုအပ်ပါသည်။

ဒုတိယအနေဖြင့် လက်ရှိ ရှိနေသော ဥပဒေများကို သုံးသပ်ခြင်း၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းသည် ရေရှည်လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး စွမ်းရည်များနှင့် နိုင်ငံရေးအမြင်ရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းသည် ရွှမ်းထွေးပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေပေါင်းစုံ ကျင့်သုံးသောစနစ်ကို အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် ညှိနှိုင်းပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းသည် ပြဋ္ဌာန်းထားသော ဥပဒေများကို လက်ခံပေးပြီး ကျင့်သုံးသော ဥပဒေစနစ်သည် ကိုလိုနီခေတ်က ကျင့်သုံးခဲ့သော ဥပဒေများနှင့် ရိုးရာဓလေ့ထုံးစံ ဥပဒေများကို ပေါင်းစပ်ကျင့်သုံးနေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ရိုးရာဓလေ့ထုံးစံဥပဒေများတွင် မြန်မာဇာတ္တဒါသာသာဥပဒေ၊ ဟိန္ဒူဘာသာဥပဒေ၊ အစ္စလာမ်ဥပဒေများ ပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့သည် ၁၈၉၈ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံအက်ဥပဒေမှ သက်ရောက်ပါသည်။ ထို့အပြင် အက်ဥပဒေတွင် မပါဝင်သော ထပ်မံကန့်သတ်ချက်များနှင့် ဘာသာရေးခံုင်ရာ ဥပဒေများလည်း ပါဝင်ပါသည်။[၄] တချို့သော တိုင်းရင်းသားဒေသများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်မှုမှ သီးခြားတည်ရှိနေပြီး ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသများအဖြစ် တည်ရှိရာ ရိုးရာဓလေ့ဆိုင်ရာ ကျင့်ထုံးဥပဒေများကို ဆက်လက်သုံးစွဲနေကြပါသည်။ ရခိုင်တောင်တန်းဒေသ အုပ်ချုပ်မှု ဥပဒေစည်းမျဉ်း၊ ကချင်တောင်တန်းလူမျိုးစုဥပဒေ၊ ချင်းတောင်တန်းစည်းမျဉ်းများ စသော သီးခြားစည်းမျဉ်းများ ရှိနေကြပါသည်။[၅] ထိုသို့ ရှုပ်ထွေးသော ဖြစ်စဉ်များကြောင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ချက်များအပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူအခွင့်အရေး စံချိန်စံညွှန်းများ၊ အခြားစီးပွားရေးနှင့် မူဝါဒပြောင်းလဲမှုများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသော ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုပ်နေကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြပါသည်။

တတိယအချက်အနေဖြင့် ဖက်ဒရယ်အစိုးရစနစ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး အတွေ့အကြုံနည်းပါးခြင်း၊ အစိုးရ၏ အုပ်ချုပ်မှုအဆင့်ဆင့်အကြား နိုင်ငံရေး အုပ်ချုပ်ရေး၊ ငွေကြေးသုံးစွဲမှု အခွင့်အာဏာ ခွဲဝေမှုတို့ကွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးနေခြင်း၊ ၎င်းတို့အားလုံးတွင် ဒေသနှင့် လူမျိုးစုရွေထောင့်အမြင်များကို လုံလောက်စွာ ချိန်ညှိပေးရမြို့ပြီး ၎င်းသည် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ပြည့်နှက်နေပါသည်။

စတုတ္ထအနေဖြင့် ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပြင်ဆင်ရေးသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဖြစ်စဉ်တွင် အရေးကြီးသည့် ကိစ္စတစ်ရပ်အနေဖြင့် ဆက်လက်ရှိနေမည် ဖြစ်သည်။

ပဉ္စမအနေဖြင့် ၂၀၁၅ ရွေးကောက်ပွဲ အလားအလာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဆွေးနွေးမှုများ ရှိနေပါသည်။ ထိုဆွေးနွေးခြင်းများကို လက်ရှိ ရွေးကောက်ပွဲစနစ်နှင့် မဲဆန္ဒနယ်များ စီစဉ်မှု၊ ရွေးကောက်ပွဲတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရေးနှင့် ရွေးကောက်ပွဲနောက်ပိုင်း အုပ်ချုပ်မှုနှစ်စနစ်တို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး အခြေအတင်ဆွေးနွေးမှုများအဖြစ် မှတ်သားရပါသည်။

ဆဋ္ဌမအနေဖြင့် အစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့တို့အကြား ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် အင်အားကောင်းလာရေးနှင့် နိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပွားနေသော အုပ်စုများအကြား တင်းမာမှုကို ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်မှုဖြစ်သည်။

---

၃၉ ၁၈၉၈ ခုနှစ် မြန်မာအက်ဥပဒေ၊ အပိုဒ်(၃) ၁၃။

၄ M. Crouch 'မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဥပဒေစွဲပြီးရေး အလွှာများ' Melissa Crouch and Tim Lindsey (eds) ဥပဒေ၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူတန်းစားညီမျှရေး အသွင်ကူးပြောင်းခြင်း (၂၀၁၄)၊ Oxford: Hart Publishing ၁၉၉၈ မြန်မာ အက်ဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၁၁ (ရွှမ်းပြည်နယ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းမည့် အဆိုပါ ဥပမာမှာ ဓလေ့ထုံးစံနှင့်လျော်ညီသော ဥပဒေဖြစ်ပြီး အမြစ်ခံကော်ကို ဖော်ပြပါအတိုင်း ခွဲမှတ်မည်ဖြစ်သည်။ သို့မဟုတ် ကျန်ရှိသည့် ဩဇာအာဏာရှိယင်္ဂို ဥပဒေ၏ အနှစ်သာရနှင့် လိုက် လျောညီထွေရှိသည့် နည်းလမ်းဖြင့် တောင်းရန် ခွင့်ပြုသည်) ဟု မြန်မာနှင့် မြန်မာဓလေ့ထုံးစံတို့တွင်း ဥပဒေနှင့် အလေ့အထ မောင်မောင် (၁၉၆၃) ထဲတွင် ကိုးကားထားသည်။


UNFPA

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် မီဒီယာကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ရေးသားသော အစီရင်ခံစာများ၊ တိုင်းရင်းသားများနှင့် ဆိုင်သော အစီရင်ခံစာများ၊ ကိုယ်ပိုင်စည်းမျဉ်းများ၊ ပဋိပက္ခနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ဖြင့် ရေးသားသော အစီရင်ခံစာများ၊ ရွှေကောက်ပွဲနှင့်ပတ်သက်သော အစီရင်ခံစာများ ရေးသားမှုတွင် လိုအပ်သော မီဒီယာများ၏ စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်

မြန်မာနိုင်ငံသည် တိုင်းရင်းသားအုပ်စု မတူကွဲပြားခြားနားမှု အများဆုံးနိုင်ငံများအနက် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစု ၁၃၅ မျိုး ရှိသည်ဟု တရားဝင်ထုတ်ပြန်ထားပါသည်။ ဗမာဘာသာစကားပြောသည့် ဗုဒ္ဓဘာသာဝင် ဗမာမှာ အများစုဖြစ်ပြီး ဗမာမဟုတ်သော အခြားတိုင်းရင်းသားလူမျိုးများသည် တစ်နိုင်ငံလုံး လူဦးရေ၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း နိုင်ငံရေးနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးအရေး ပဋိပက္ခများသည် နိုင်ငံလွတ်လပ်ရေးမရမီ ကာလကတည်းက စတင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုစဉ်က တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ရည်မှန်းချက်များလည်း အမျိုးမျိုးကွဲပြားလျက် သီးခြားခွဲထွက်ရေးတောင်းဆိုမှုမှသည် ပိုမိုခိုင်မာသော ဖက်ဒရယ် ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နိုင်ငံသားအရေးနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများအတွက် တောင်းဆိုမှုများအထိ ကျယ်ပြန့်ခဲ့ပါသည်။[၂၁] လက်ရှိအခြေအနေတွင် စစ်မှန်သော ဖက်ဒရယ်ဒီမိုကရေစီပြည်ထောင်စုအဖြစ် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ရေးသည် ခိုင်မာသော ဦးတည်ချက်ဖြစ်လာကာ ခွဲထွက်ရေးတောင်းဆိုခြင်း မရှိတော့ပေ။ ၁၉၄၇ ခုနှစ် ပင်လုံသဘောတူစာချုပ်က ဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စုတည်ထောင်ရန်နှင့် တိုင်းရင်းသားများအတွက် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရရန် အာမခံပြီး ပင်လုံ သဘောတူညီမှု အလွန်ကာလ ၁၉၄၇ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များက တိုင်းရင်းသားများ၏

၂၁ Human Rights Watch. 2012. "Untold Miseries". Wartime Abuses and Forced Displacement in Burma's Kachin State. New York. pp. 22–23.

တောင်း ဆိုချက်အချို့ကို ပြည့်မီစေပါသည်။[၂၀] သို့ရာတွင် ၎င်းသဘောတူညီချက်များ၏ အနှစ်သာရနှင့် ပါဝင်သော ကတိကဝတ်များကို လက်ခံလိုက်နာရန် မှက်ကွက်ခြင်းကြောင့် အကျိုးဆက်အနေဖြင့် တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင်အုပ်စုများနှင့် လွတ်လပ်ခါစ မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရတို့ အကြား ပြည်တွင်း ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပွားခဲ့ရပါသည်။ ယင်းပဋိပက္ခများသည် ဆယ်စုနှစ်ခြောက်ခုကျော် ကြာရှည်ခဲ့ပြီး လူတို့၏ အသက်၊ ဘဝ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ စီးပွားရေးဆုတ်ယုတ်မှု၊ လူမှုဘဝ ဖွံ့ဖြိုးရေးချို့တဲ့မှု၊ ကာလရှည်ကြာ မလုံခြုံမှုနှင့် မတည်ငြိမ်မှု စသည့် ဆိုးရွားမှုများကို ကြုံတွေ့ခဲ့ကြပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ဗြိတိသျှထံမှ လွတ်လပ်ရေးရရှိပြီးချိန်မှ စ၍ နယ်စပ်ဒေသများတွင် လူပ်ရှား နေသည့် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်း ၅၀ ကျော် ရှိခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၁၉၈၉ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း အဖွဲ့အစည်း ၃၀ ကျော်သည် ယခင်အစိုးရထံ လက်နက်ချခြင်း၊ သို့မဟုတ် အပစ်အခတ် ရပ်စဲရေးသဘောတူညီချက် လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများစွာက အစိုးရကမ်းလှမ်းသည့် နယ်ခြားစောင့်တပ် (Border Guard Force) အဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ အသွင်ပြောင်း ပြည်သူ့စစ် (People's Militia Force) အဖြစ်သော်လည်းကောင်း ပြောင်းလဲဖွဲ့စည်းရန် သဘော တူ လက်ခံခဲ့ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် အဖွဲ့ ၂၁ ဖွဲ့နှင့် ၎င်းတို့အနက် အဖွဲ့အများစုသည် လက်ရှိအစိုးရနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။[၂၁] အများစုမှာ တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲ လုပ်ငန်းစဉ်တိုးတက်မှု လက္ခဏာရပ်များ

၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် လက်နက်ကိုင်တိုင်းရင်းသားအဖွဲ့များဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းဆွေး နွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပြန်လည်တည်ဆောက်မှု၏ အဓိကကျသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်အဖြစ် အစိုးရမှ ကြေညာခဲ့ပါသည်။ သမ္မတ၏ အဆင့်သုံးဆင့်ပါ လမ်းညွှန်ချက်တွင် (၁) အပစ်အခတ်ရပ်စဲရန် (၂) စီး ပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် ဒေသအဆင့် နိုင်ငံရေးစကားဝိုင်းများ ပြုလုပ်ရန်နှင့် (၃) နိုင်ငံတော်အဆင့် နိုင်ငံရေး ဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ရန် ပါဝင်ပါသည်။ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးသဘောတူညီချက် ရရန် ကြိုးပမ်းမှုများတွင် တိုးတက်မှု အလားအလာများကို တွေ့မြင်ရပါသည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို ငြိမ်းချမ်းရေး တည်ဆောက်မှု နည်းလမ်းသစ်ကို ရှေ့ဆွဲတာ ထိထိရောက်ရောက် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ (ပုံ-၁.၁)[၂၂] ယင်း ပုံစံသစ်တွင် အစိုးရ၊ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာ

---

၂၀ ပင်လုံစာချုပ်ကို ၁၉၄၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁၂ ရက်တွင် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးနှင့် ၎င်း၊ ကချင်၊ ရှဉ် ခူး၊လှူးတို့၏ ကိုယ်စားလှယ် များက လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြသည်။ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ ကောင်စီ၊ ပင်လုံသဘောတူစာချုပ် ၁၉၄၇။ http://www.encburma.net/index.php/agreements/43

၂၁ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၀ ရက်တွင် အုပ်စု ၁၄ စုက အပစ်အခတ်ရပ်ဆိုင်းရေး သဘောတူစာချုပ်များကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည်။ ယင်းအုပ်စုများမှာ (၁) မြန်မာကျောင်းသားတင်ရပ်လုံး၏ ဒီမိုကရက်တစ်တပ်ဦး (၂) ရှမ်းလွတ်မြောက်ရေးပါတီ/တပ်မှ (၁၉၆၈ ခုနှစ်တွင်ခွဲ.စည်း) (၃) ချင်းအမျိုးသားတပ်ဦး (၁၉၈၈ ခုနှစ်တွင်ခွဲ.စည်း) (၄) ဒီမိုကရက်တစ် ကယန်းအကျိုးပြုဒေသပ်ဖွဲ့ (ကလိုထူးသော) (၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်တွင် ဖွဲ့.စည်း) (၅) ကရင်အမျိုးသားပြည်ထောင်စု/ ကယန်း အမျိုးသားလွတ်မြောက်ရေး တပ်ဖွဲ့ (၁၉၆၇ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့.စည်း) (၆) ကရင်နီအမျိုးသားတိုးတက်ရေး ပါတီ (၁၉၇၇ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့.စည်း) (၇)ကယန်း အမျိုးသားပြည်ထောင်စု (ငြိမ်းချမ်းရေးကောင်စီ) (၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင်ခွဲ.စည်း) (၈) နာဂမြေ-ကက်ပ်လန် အမျိုးသား ဆိုင်ရယ်လစ်ကောင်စီ (၉) ပွန်ပြည်နယ်ပါတီသစ် (၁၉၇၈ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့.စည်း) (၁၀) ပအို့ဝ် အမျိုးသားလွတ်မြောက်ရေးအဖွဲ့ အစည်း (၁၉၆၉ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့.စည်း) (၁၁) ရှမ်းပြည်နယ် ပြန်လည်ပွန်းဝဲခြင်းကောင်စီ/ ရှမ်းပြည်နယ်တပ်ဖွဲ့.-ကောင်ဦး (၁၉၆၄ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့.စည်း) (၁၂) ရှမ်းပြည်နယ်တိုးတက်ရေးပါတီ/ ရှမ်းပြည်နယ်တပ်ဖွဲ့.-မြောက်ဦး (၁၉၆၄ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့.စည်း) (၁၃) တပြည်နယ် ပြည်ထောင်စုတပ်ဖွဲ့ (၁၉၆၄ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့.စည်း) (၁၄) ဝွနဲဂလာ (ဗုဒ္ဓသမ္ဘောင်ဒေးဝွင်း မှတ်ပုံ၊ လက်ထောက်ဝါမိုက်တာ ဧနောင်ဆောဖွန်က ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် မြန်မာငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းဝဲ ဧနောက်ဆုံးအခြေအနေနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပါဝါပွိုင့် ပြသ)

၂၃ ဤဇယားတွင် ပြောင်းလဲဖို့ရည်ရွယ်ကြောင်း မှတ်ယူပါ။

လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းမှ ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းများဖြင့် ကျယ်ပြန့်စွာ ပါဝင်ပါသည်။ အစိုးရ၏ အမြင့်မားဆုံး လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ရပ်မှာ သမ္မတက ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဦးဆောင်ပြီး အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ဦးပါဝင်သည့် ပြည်ထောင် စုငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်ရေးဗဟိုကော်မတီ (Union Peacemaking Central Committee) ကို ဖွဲ့စည်း ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။[၅] ၎င်း၏ လက်အောက်တွင် ပြည်ထောင် စုငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ (Union Peacemaking Working Comittee) ကို ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းကော်မတီသည် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လတ်တလော ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများကို ဆောင်ရွက် နေသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဒုတိယသမ္မတ ဒေါက်တာစိုင်းမောက်ခမ်းက ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပြီး ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌ သုံးဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။[၆] ၎င်းအဖွဲ့မှာ အဖွဲ့ဝင် ၅၂ ဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပြီး ပြည်ထောင်စု၊ ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး ဝန်ကြီးများ၊ တပ်မတော် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ပါသည်။[၇] ပြည် ထောင်စုလွှတ်တော်၏ လွှတ်တော်နှစ်ရပ်ဖြစ်သော အမျိုးသားလွှတ်တော်နှင့် ပြည်သူ့လွှတ်တော်တို့တွင် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တိုင်းရင်းသားရေးရာလွှတ်တော် တော်မတီများကို ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။[၈] ၎င်းတွင် ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဦးအောင်မင်းခေါင်းဆောင်သော အဖွဲ့နှင့် ပြည်သူ့လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသိန်းဇော်ဦးဆောင်သော အဖွဲ့ဟူ၍ ပြည်ထောင်စု ငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်ရေး လုပ်ငန်းကော်မတီ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရေး အဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့ ရှိပါသည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် မြန်မာနိုင်ငံ ငြိမ်းချမ်းရေး ပြန်လည်ထူထောင်ရေး လုပ်ငန်းဗဟို ဌာန (Myanmar Peace Center) ကို သမ္မတ၏ အမိန့်ဖြင့် သမ္မတရုံး၏ လက်အောက်တွင် ဖွဲ့စည်းထား ရှိခဲ့ပါသည်။[၉] အဆိုပါဌာနသည် ငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို ထိရောက်မြန်ဆန်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်ရေး ဗဟိုကော်မတီနှင့် ပြည်ထောင် စုငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်ရေး လုပ်ငန်းကော်မတီတို့အား လိုအပ်သော စီမံခန့်ခွဲမှုကိစ္စအဝဝနှင့် အခြား လိုအပ်သော ကိစ္စများကို ပံ့ပိုးကူညီရန်ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးမှုများနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးရေရှည်တည်တံ့ ရေးဆိုင်ရာ အထွေထွေကိစ္စရပ်များကို ပံ့ပိုးကူညီရန် ဖွဲ့စည်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းဗဟိုဌာနတွင် မြေမြှုပ်မိုင်းများဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှု၊ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး၊ ကွင်းဆင်း အထောက်အကူပြု ဆောင်ရွက်မှု၊ နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲတို့ကို အထူးအလေးပေးဆောင်ရွက်ရန်လည်း ကောင်း၊ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှု ကြိုးပမ်းမှုများအား ကူညီပံ့ပိုးပေးမည့် နိုင်ငံတကာ ရန်ပုံငွေ အရင်းအမြစ်များကို စီမံခန့်ခွဲရန်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတကာ မိတ်ဖက်များ၊ ဒေသခံလူထုအခြေပြု အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ၎င်းဗဟိုဌာနအကြား တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုနှင့် အတွေ့အကြုံဖလှယ်မှုများ ပြုလုပ်ရန်လည်း

---

၅ ယင်းတွင် သမ္မတ၊ ဒုတိယသမ္မတနှစ်ဦးနှင့် အမျိုးသားနှင့် ပြည်သူ့လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌများ၊ ကာကွယ်ရေးဦးစီးချုပ်၊ ပြည်ဆိုင်ရေး ဝန်ကြီးများ၊ နယ်စပ်အရေးနှင့် ကာကွယ်ရေး၊ ပြည်ထောင်စုဒုတိယနေရာချုပ်နှင့် ညွှန်ကြားရေးမှူးတို့ ပါဝင်ကြောင်း သမ္မတရုံးက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မေလ ၂ ရက်တွင် နယူးလိုက်ခ်အော့ဖ်မြန်မာက ကြေညာခဲ့သည်။

၆ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဦးအောင်မင်း၊ ဒုတိယဝိုလ်ချုပ်ကြီး ဦးဝင်း၊ ဒုတိယကာကွယ်ရေးဦးစီးချုပ်၊ ပါလီမန်အမတ် (ကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပါတီ) ဦးသိန်းစေား

၇ သဘာပတိအပြင် ဒုတိယသဘာပတိ ၃ ဦးနှင့် ဖွဲ့ပြည်ထောင်စုအစိုးရမှ အတွင်းရေးမှူး အစိုးရဝန်း၊ ယင်းတွင် ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ၇ ဦး၊ ဒုတိယဝန်ကြီး ၂ ဦးနှင့် တိုင်းဒေသကြီးဝန်ကြီး ၉ ဦး၊ ပြည်နယ်ဝန်ကြီး ၇ ဦး၊ စစ်တိုင်းမှူး ၁၁ ဦး၊ အမျိုးသားလွှတ်တော်မှ ပါလီမန် အဖွဲ့ဝင် ၉ ဦး၊ ပြည်သူ့လွှတ်တော်မှ ပါလီမန်အဖွဲ့ဝင် ၉ ဦး (ရွာလွန်ဆောင်းရွာဒေး၌ မူပါ၊ လက်ဆောက်ခါမြို့တော နောင်ရောဇ္ဈဝန်က ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် မြန်မာငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် နောက်ဆုံးအခြေအနေ နှင့် ပတ်သက်ပြီး ပါဝါပွိုင့်ပြသ)

၈ အမျိုးသားလွှတ်တော်တွင် တိုင်းရင်းသားအရေးကော်မတီနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ပဋိပက္ခလျှော့ချရေး ကော်မတီပြုပြီး ပြည်သူ့လွှတ်တော်တွင် တိုင်းရင်းသားရေးရာ၊ ကွေးလက်ရေးရာနှင့် အင်တာနယ် ငြိမ်းချမ်းရေးကော်မတီတို့ရှိသည်။ (ရွာလွန်ဆောင်းရွာဒေး၌ မူပါ၊ လက်ဆောက်ခါမြို့တော နောင်ရောဇ္ဈဝန်က ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် မြန်မာငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် နောက်ဆုံးအခြေ အနေနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပါဝါပွိုင့်ပြသ)

၉ အမိန့်စိုက မြန်မာငြိမ်းချမ်းရေးထောက်ပံ့မှု ကနဦးဆောင်ရွက်မှုများ (အမိန့်အက်စ်) အခြားသော အပြင်မှ ထောက်ပံ့မှုများနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးအတွက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းဒိုရမ်တစ်ခုမှ ဆောက်ပံ့မှုကို အဆက်မပြတ်ရရှိနေသည်။

ကောင်း ဌာနခွဲများ ရှိပါသည်။[၁၀]

နိုင်ငံတကာ လူမှုအသိုက်အဝန်းတွင် နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးကြိုးပမ်းမှုကို နိုင်ငံရေးအရနှင့် လက်တွေ့ကျသော ကူညီပံ့ပိုးမှုတို့ဖြင့် အထောက်အကူပြုနေသည့် ငြိမ်းချမ်းရေး အထောက်အကူပြု အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းများ (Peace Donor Support Group)[၁၁] ပါဝင်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာငြိမ်းချမ်းရေးအထောက်အကူပြုအဖွဲ့ (International Peace Support Group-IPSG) တွင် နိုင်ငံတကာအစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ပြီး တရားမျှတမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုရှိသော ငြိမ်းချမ်းရေး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများအား အထောက်အကူပြုသည့်အနေနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။[၁၂] နီပွန်ဖောင်ဒေးရှင်းနှင့် တရုတ်နိုင်ငံအစိုးရတို့အား ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် လေ့လာသူများအဖြစ် ၂၀၁၃ ခုနှစ် အစောပိုင်းက ဖိတ်ခေါ်ခဲ့ပါသည်။[၁၃]

အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ ငြိမ်းချမ်းရေးဖိုရမ်၊ ဒေသခံအစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ၈၈ မျိုးဆက် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ပွင့်လင်းလူအဖွဲ့အစည်း၊ နယ်စပ်အခြေပြု အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးအထောက်အကူပြု အရပ်ဘက်ကွန်ရက်များ ပါဝင်သည့် ငြိမ်းချမ်းရေး အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစု အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော ဒေသခံလူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် အစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများကို တိုက်တွန်းနှိုးဆော်ခြင်း၊ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများအား နည်းပညာဆိုင်ရာ အထောက်အကူပေးခြင်း၊ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်ဆိုင်ရာ အသိပညာမြှင့်တင်ခြင်း၊ ပဋိပက္ခ၏ ဘေးဒုက္ခခံစားရသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအား ထိရောက်သော ကူညီပံ့ပိုးမှုများပေးခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် တိုးတက်မှုလက္ခဏာများအနေဖြင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်း ၂၁ ဖွဲ့ ရှိသည့်အနက် ၁၄ ဖွဲ့နှင့် အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးသဘောတူညီမှု အကြိုညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ် မေလတွင် အစိုးရနှင့် တချင်းလွတ်မြောက်ရေးအဖွဲ့ (Kachin Independence Organization-KIO) တို့အကြား သဘောတူညီချက် ခုနှစ်ချက်ကို ထုတ်ပြန်နိုင်ခဲ့ခြင်း၊ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရတို့အကြား ဖြစ်ပွားသည့် ပဋိပက္ခအသီးသီး၏ အခြေခံ

---

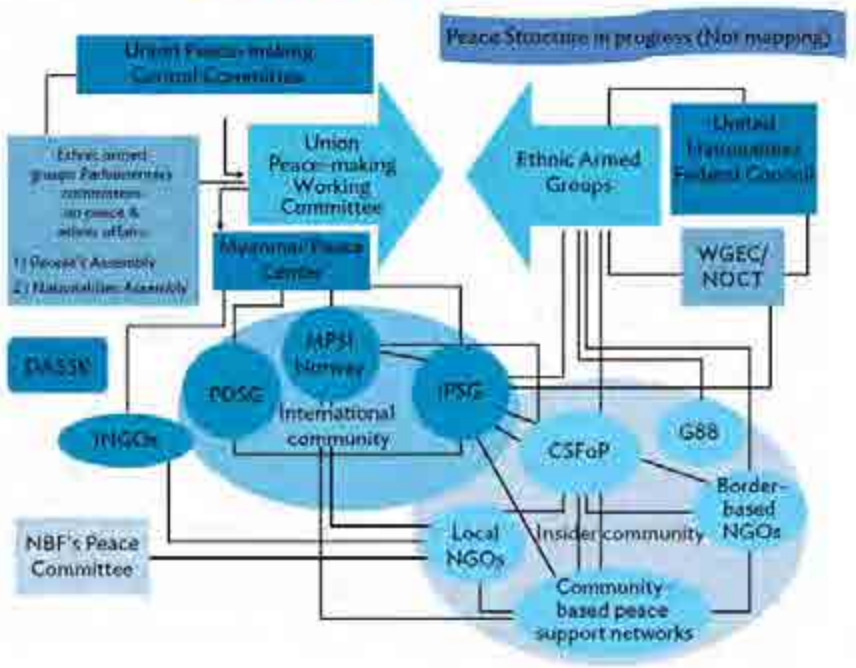
၁၀ R. Htm. 2013. Efforts to Address Women's Concerns in the Peace Process in Myanmar: Gains, Gaps and the Way Forward. စာရွက်စာတမ်းများကို ငြိမ်းခွင့်ရေးအတွက် အမျိုးသမီးများ တင်ပြမှု (မြန်မာနိုင်ငံတွင် ငြိမ်းခွင့်ရေးတည်ဆောက်မှုဌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုတိုးပွားစေခြင်း) ဟု အမည်ရသော အမျိုးသမီးများ ငြိမ်းခွင့်ရေးနေနှင့် လုံခြုံရေးနှင့် ပတ်သက်သော အထိမ်းအမှတ်ရေး တင်ဆက်ထားသည်။ ယင်းပွဲကို လူမှုဖူလုံရေး ကယ်အယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာအမျိုးသမီးငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ယုဒင်စ်တို့ ပူးပေါင်းကာ ၂၀၁၃ ခုနှစ် ကောက်တိုဘာလ ၃၁ ရက်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

၁၁ အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မြန်မာအစိုးရကြားတွင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးရန်အတွက် ပထက်ဝေင်းတစ်ခု နေရာအနှံတွင် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၏ ငြိမ်းခွင့်ရေးဆိုင်ရာ ပိုမိုကောင်းမွန်သော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ကြီးပမ်းမှုများနှင့် ပဋိပက္ခ ဖက်ခဲစား နေရသော နေရာများတွင် အကူအညီများ ပံ့ပိုးခြင်းနှင့် အလှူအတန်း အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် သမ္မတ ဦးသိန်းစိန်၏ တောင်းဆိုမှုဖြင့် နေပြည်တော်ရေးရာ ၂၀၁၂ ခုနှစ် ဖွေဖော်ဝါရီလ ဒီဒီအက်စ်ကီကို ထောမတိုး ကျင်းပခဲ့သည်။

၁၂ အဖွဲ့ဝင် ၂၀ ပါဝင်သော ကွန်ရက်တစ်ခုဖြစ်သည့် ကိုင်ပီအက်စ်ကီက ဘန်ကောက်တွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေး အစည်းအဝေးကို ကစဉ်လတစ်ခါ ကျင်းပသည်။ ယင်းကွန်ရက်တွင် နိုင်ငံတကာ အရပ်ဘက်အဖဲွ့အစည်းဌာနပေါင်း (ကိုင်စီကို) လူသားချင်းစာနာထောက်ထား မူဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးစင်တာ (ကိတ်ဒီစင်တာ) ဥရောပ-မြန်မာရန်ပုံ (ကိုးဘီကို) နှင့် တရုတ်မျက်နှာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့တို့ ပါဝင်သည်။

၁၃ ဒွာလွမ်ဆောင်းဒေးရှင်း လက်ထောက်ဒါရိုက်တာ (မူဝါဒ) နောင်ရောဇုနန်က ၂၀၁၃ ဒုနှစ်၊ မတ်လတွင် မြန်မာငြိမ်းခွမ်းရေးလုပ် ငန်းစဉ် လက်ရှိ ဖြစ်နေနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပါဂါရွိုင်ငံပြဲသား မြန်မာငြိမ်းခွင့်ရေးအထောက်အပံ့အဖီအစဉ် (ကြု) သည် အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးအတွက် လူသားချင်း စာနာခြင်းနှင့် ခွဲခြားမှုမရှိထောက်ကူပံ့မှုပစ်ဆင့် နေ့ခင်းနိုင်ငံဦးဆောင်သည့် ကြီးပမ်းမှုပစ်ရပ်မြစ်ခဲ့သော်လည်းဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခြင်းမတွေ့ရှိ ပါ။

ပုံ -၁.၁ မြန်မာနိုင်ငံငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုပြစံဝင့်



ဓာတ်ပုံ - Power point presentation, "Looking at the current Peace Process in Myanmar through a Gender Lens", Salai Isaac Khen and Muk Yin Haung Nyoi, Gender and Development Initiative, Myanmar, March 8, 2014, Myanmar Peace Center, Yangon.

အကြောင်းရင်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသော ကျယ်ပြန့်စွာ ဆွေးနွေးနိုင်ခဲ့ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။[၂၆] ယခင်က တစ်ကြိမ်တစ်ခါမျှပြုလုပ်ဖူးခြင်းမရှိသေးသည့်တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်း ၁၇ဖွဲ့မှကိုယ်စားလှယ် ၁၀၂ ဦး တက်ရောက်သည့် ညီလာခံတစ်ရပ်ကို ကချင်လွတ်မြောက်ရေးအဖွဲ့က ကမကထပြုကာ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါညီလာခံသို့ အဝစ်အခတ်ရပ်စဲမှု သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အဝစ်အခတ်ရပ်စဲမှု သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမရှိသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ညီညွတ်သော တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ ဖက်ဒရယ်ကောင်စီအဖွဲ့ဝင် အဖွဲ့အစည်းများ၊ ၎င်းအဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ တက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။[၂၇] ယင်းညီလာခံ ပဋိပက္ခများကို နိုင်ငံရေးအရ ဆွေးနွေးအဖြေရှာရန် ကြိုးပမ်းခဲ့ပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့ (Working Group for Ethnic Co-ordination-WGEC) က မူကြမ်းရေးဆွဲခဲ့သည့် နိုင်ငံရေးတွေ့ဆုံဆွေးနွေးရေးဆိုင်ရာ မူဘောင်များနှင့် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ် ခြောက်ချက်ကို လက်ခံသဘောတူခဲ့ပြီး တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာ အဝစ်အခတ်ရပ်စဲရေး

၂၆ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းအရေအတွက်များ အစိုးရ သို့မဟုတ် တိုင်းရင်းသားအုပ်စုများက ရေတွက်သည့် အရေအတွက်လား သို့မဟုတ် အစိုးရက ရေတွက်သည့် အရေအတွက်လားဆိုသည့်အပေါ် မူတည်သည်။ အစိုးရက ၁၆ အုပ်စုဟု မှတ်ယူထားရင် တွင် တိုင်းရင်းသားအုပ်စုများက ငုရုပေါင်း ၂၁ အုပ်စုကျော်သည်ဟု ဆိုထားသည်။

၂၇ ယင်းတွင် အဝစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီချက်ရရှိပြီးနှင့် မရရှိသေးသော အုပ်စုများမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ကုလသမဂ္ဂဝတိုကောင်စီ (ယူအင်န်အက်ဖ်စီ) အဖွဲ့အစည်းများမှ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် မဟုတ်သူများကို ပါဝင်သည်။ ယူအင်န် အက်ဖ်စီက လက်နက်ကိုင်အုပ်စု ၁၁ စုနှင့် မဟာမိတ်ဖြစ်ပြီး အဆိုပါလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များက ၁၉၉၅ခုနှစ်တွင် ပါဝင် တော့မည်မဟုတ်ကြောင်း ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် ကြေညာခဲ့သည်။ ကိုးကား- ဥရောပ-မြန်မာရုံး (၂၀၁၃) တိုင်းရင်းသားလက် နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများညီလာခံ၊ တိုင်စဝ ကနွင်ပြည်နယ်၊ အောက်တိုဘာ ၃၀ ရက်မှ နိုဝင်ဘာ ၂ ရက်အထိ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အစည်းအဝေးဘလွှာစာတမ်း၊ အောက်တိုဘာ။

သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးရန် ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။ ယင်းဆွေးနွေးပွဲက ဘုံသဘောတူညီချက် ၁၁ ချက်ကို သဘောတူလက်ခံခဲ့ပြီး[၄] အစိုးရနှင့် တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးကမ်းလှမ်းချက်ကို ဆွေးနွေးရန်နှင့် ယင်းအချက် ၁၁ ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားအစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်သည့် တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းရန် သဘောတူခဲ့ပါသည်။[၅]

လတ်တလောကာလတွင် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်း ၁၆ ဖွဲ့ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့ (၂၀၁၄ ခုနှစ် မတ်လအထိ) နှင့် အစိုးရတို့သည် အားလုံးသဘောတူညီနိုင်သော တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီချက်မူကြမ်းတစ်ခုတည်းကို ပူးတွဲရေးဆွဲရန် သဘောတူညီခဲ့ကြပါသည်။[၆]

ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၂ ရက် ပြည်ထောင်စုနေ့တွင် လက်မှတ်ရေးထိုး ကတိကဝတ်ပြုထားခဲ့ခြင်းကို ဦးတည်ပြီး တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရန်အတွက် စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်တံ့မှုကို ကြိုးပမ်းရန် ကတိပြုသည့်အနေဖြင့် လက်မှတ်ရေးထိုးမည့်သူများသည် ဒီမိုကရေစီနှင့် ဖက်ဒရယ်မူဝါဒများအပေါ် အခြေခံပြီး လွတ်လပ်မှု၊ မျှတမှု၊ တရားမျှတမှု၊ နိုင်ငံသားများ၏ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်တို့ကို ဦးတည်ပြီး ဝင်လုံစိတ်ဓာတ်ဖြင့် နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲရလဒ်များနှင့်အတူ ပြည်ထောင်စုတည်ဆောက်ရေးဆိုသည့် ကတိကဝတ်ကို အတည်ပြုကြပါသည်။[၇] ထိုအရာသည် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရာ ရောက်ပြီး တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုရေးအတွက် အရှိန်အဟုန်ကို ကောင်းစေပါသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးမှုများ၏ မူကြမ်းရေးဆွဲရေး ဆွေးနွေးပွဲများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ် မတ်လ ၃၁ ရက်နေ့တွင် နိုင်ငံတော်ငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းကော်မတီ (UPWC) နှင့် တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့ (NCCT) တို့သည် တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူစာချုပ် မူကြမ်းကို အတည်ပြုကြပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး ဘက်လက်ရှိဝန်ဆောင်မှုများ

ထိုပြောင်းလဲမှုသည် မှတ်သားဖွယ်ဖြစ်သော်လည်း နေရာဒေသအနှံ့တွင် တိုက်ပွဲများ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားလျက် ရှိပါသည်။ ကိုးတက်မှုနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အားလုံးနှင့် အပစ်

၄။ ဥရောပ-မြန်မာရုံး၊ ၂၀၁၃ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများညီတမံ၊ လိုင်ဇာ၊ ကချင်ပြည်နယ်၊ အောက်တိုဘာ ၃၀ ရက်မှ နိုဝင်ဘာ ၂ ရက်နေ့ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အစည်းအဝေးစာရွက်စာတမ်း၊ အောက်ကိုဘာ၊

၅။ အောက်ဖြေမှတ်စု ၃၆။

၆။ အင်နှစ်စီးတီတွင် ကော်ပြထားသော အုပ်စု ၁၆ စု၌ (၁) ရခိုင်လွတ်မြောက်ရေးပါတီ/တပ်ဖွဲ့ (၁၉၆၈ ခုနှစ်တွင်ဖွဲ့စည်း) (၂) ချင်းအမျိုးသားတပ်ဦး (၁၉၈၈ ခုနှစ်တွင်ဖွဲ့စည်း) (၃) ဒီမိုကရက်တစ် ကယန်းအက္ခရိုနြပြတပ်ဖွဲ့ (ကလိုဆုံးဘေး) (၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်တွင် ဖွဲ့စည်း) (၄) ကရင်အမျိုးသားပြည်ထောင်စု/ ကရင်အမျိုးသားလွတ်မြောက်ရေးတပ်ဖွဲ့ (၁၉၄၇ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်း) (၅) ကရင်နီအမျိုးသားတိုးတက်ရေးပါတီ (၁၉၅၇ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်း) (၆) ရွှမ်းပြည်နယ်တိုးတက်ရေးပါတီ/ ရွှမ်းပြည် နယ်တပ်ဖွဲ့-မြောက်ပိုင်း (၁၉၆၄ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်း) (၇) ကရင်အမျိုးသားပြည်ထောင်စု/ ကရင်အမျိုးသားလွတ်မြောက်ရေး တပ်ဖွဲ့ (၁၉၄၇ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်း) (၈) ကရင်အမျိုးသးပြည်ထောင်စု (ငြိမ်းချမ်းရေးကောင်စီ) (၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်း) (၉) ပအိုဝ်အမျိုးသားလွတ်မြောက်ရေးအဖွဲ့အစည်း (၁၉၆၉ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်း) (၁၀) ကခွင်လွတ်လပ်ရေးအဖွဲ့စည်း/ ကခွင်လွတ်လပ်ရေးတပ်ဖွဲ့ (၁၁) တအာန်းအမျိုးသားလွတ်မြောက်ရေးတပ်ဖွဲ့ (၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်း) (၁၂) ရခိုင် တပ်ဖွဲ့ (၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်း) (၁၃) ရခိုင်အမျိုးသားကောင်စီ (၁၄) လာဟုဒီမိုကရက်တစ်ပြည်ထောင်စု (၁၅) ဝအမျိုးသားအဖွဲ့ အစည်းနှင့် (၁၆) ကိုးကန့် တို့ဖြစ်သည်။

၇။ လက်မှတ်ထိုးသူများတွင် သမ္မတ၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးများ၊ တိုင်းရင်းဝတ်ရေးရာဝန်ကြီးများ၊ နိုင်ငံရေးပါတီခေါင်းဆောင်များ၊ ပါလီမန်အဖွဲ့ဝင်များ၊ တပ်မတော်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များဖြစ်သော ကကတင်နှံပူ၊ ကေ အင်နှံအယ်လိုင်အေစီ၊ ဒီကောဘီအေ၊ အင်နှစ်အက်စ်အက်စ်တို့ ပါဝင်သည်။

အခက် ရပ်စဲရေးမှသည် ရေရှည်ငြိမ်းချမ်းရေးတို့ကို တည်ဆောက်ရေးတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံရေးအသွင်ပြောင်းလဲခြင်း အောင်မြင်မှု၏ အရေးပါသော အချက်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအရာသည် ယုံကြည်မှုနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးခွေးနွေးပွဲများမှ အဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်ကြသူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်မှုတို့ကို ပေါင်းစပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံရေးအရ ထိရှလွယ်ပြီး အခြေခံကျသော ကိစ္စရပ်များအပေါ် အားလုံး၏ သဘောတူညီမှု တည်ဆောက်ရန် လိုပြီး ထိုအချက်သည် တိုင်းရင်းသားအဖွဲ့များ၏ တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုနိုင်ရန်၊ တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲ၊ ရေရှည်ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးတို့ ဖြစ်ပေါ်လာရေးနှင့် နိုင်ငံတော်တည်ဆောက်ရေးတို့ အတွက် အားပေးပါသည်။ ထို့အပြင် ထိုကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းရန် စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။[၄၀]

လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအကြား တင်းမာမှုများ

တိုင်းရင်းသားလူမျိုးပဋိပက္ခများသာမက မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ အကြား ပဋိပက္ခများကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာသည့် ရှုပ်ထွေးသော အခြေအနေများလည်း ရှိပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှ စတင်ပြီးနိုင်ငံ၏ နေရာဒေသများတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အဆိုပါပဋိပက္ခသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအကြား ကာလကြာရှည် စွဲမြဲနေခဲ့သော နာကြည်းမှုများနှင့် တင်းမာမှုကို အခြေခံကာ ယင်းဖြစ်စဉ်များက နိုင်ငံတော်တည်ငြိမ်မှုတို့ ခြိမ်းခြောက်မှုများ၊ အုပ်ချုပ်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအားနည်းချက်များတို့ ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ မတ်လမှ အောက်တိုဘာလအတွင်းနှင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလလယ်အတွင်း ဖြစ်ပွားခဲ့သော အကြမ်းဖက်မှုပါဝင်သော အုပ်စုများကြား ပဋိပက္ခများကြောင့် လူနှစ်ရာခန့် အသက်ဆုံးရှုံးခြင်း၊ အိုးအိမ်ပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု လုပ်ငန်းများ ပျက်စီးခြင်း၊ အမျိုးသမီးများ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခံရခြင်း၊ နိုင်ငံအတွင်း နေရာအနှံ့အပြားသို့ အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်ပွားရာ နေရာများမှ လူပေါင်း တစ်သိန်းလေးသောင်းခန့် အိမ်ရာစွန့်ခွာ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း စသည့် အကျိုးဆက်များ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်း၏ အကျိုးဆက်အဖြစ် ပိမိအသက်အိုးအိမ်လုံခြုံရေးအတွက် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများဆီသို့ လုံခြုံစိတ်ချရမှုမရှိသော လေ့များဖြင့် အန္တရာယ်ကို ရင်ဆိုင်ကာ ရွှေ့ပြောင်းကြသဖြင့် ၎င်းတို့သည် လူမှုအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများနှင့် လူကုန်ကူးခံရမှုများကို ဆက်လက်ရင်ဆိုင်ကြရပြန်ပါသည်။

ဒုက္ခသည်စခန်းများသို့ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုများ လက်လှမ်းမီရေးအခက်အခဲများ၊ ဒေသအချို့တွင် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများအား ခြိမ်းခြောက်မှုများ၊ ဒုက္ခသည်စခန်းများတွင် လူအခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် လွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှားသွားလာရေး၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး မပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုတို့သည် အလေးထားဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန် လိုအပ်ခြင်း၊ လူမှုဒီပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ချို့တဲ့ခြင်း၊ အန္တရာယ်ကျရောက်ရန် လွယ်ကူသော ပြည်သူများ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ၊ ယဉ်ကျေးမှုခလေထုံးစံဆိုင်ရာ၊ အရပ်ဘက်နှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို နိုင်ငံရေးအရ ကိုင်တွယ်လိုသော ဆန္ဒရှိရန် လိုအပ်ခြင်းတို့သည် ဒီမိုကရေစီကျင့်သုံးရေးနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့ကို ခြိမ်းခြောက်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။[၄၁]

၄၀ Aung Naing OO. 2015. The Peace Process, Post-Conflict Peacebuilding and Rehabilitation. Paper presented by Myanmar Peace Center at Myanmar Development Co-operation Forum. 7–8 February.

၄၁ T.O. Quintana. 2014. Report of the Special Rapporteur on the Situation of Human Rights in Myanmar (A/HRC/25/64) 12 March.

စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဘဝ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ

မြန်မာနိုင်ငံသည် အာဆီယံနိုင်ငံများအကြား စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှု အနိမ့်ကျဆုံးနိုင်ငံများအနက် တစ်နိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၁၉၉၁ ခုနှစ်မှ စတင်၍ မြန်မာနိုင်ငံသည် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာခြင်းနှင့် အလယ်အလတ်ဝင်ငွေရှိ နိုင်ငံအဆင့်သို့ တက်လှမ်းရန် အားထုတ်နေပြီဖြစ်ပါသည်။

အဆိုပါ ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရေးအတွက် အစိုးရသည် ရေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်သို့ ဦးတည်သော နိုင်ငံသားအားလုံး ပါဝင်နိုင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ အောက်ခြေမှ အထက်သို့ စီမံခန့်ခွဲသော ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချရေး စီမံကိန်းတို့အပေါ် အထူးအလေးပေးသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး စီမံချက်များကို စတင်ဖော်ဆောင်နေပြီ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး စီမံချက်များကို ၂၀၁၂-၂၀၁၅ ခုနှစ် ကာလ ဦးစားပေးသတ်မှတ်သော အခြေခံမူဝါဒများ ၂၀၃၀ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံအား ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံတော်သစ်အဖြစ် ပြန်လည်ပုံဖော်မည့် ရေရှည်စီမံကိန်းများဖြစ်သည့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အခြေခံမူဘောင် (Framework for Economic and Social Reforms) တွင် ထင်ရှားစွာ ဖော်ပြထားပါသည် (ဘောင် ၁ တွင် ကြည့်ရှုရန်)။ နိုင်ငံတော်သမ္မတ ဦးသိန်းစိန်က ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းနှင့် စားနပ်ရိက္ခာ ရှားပါးမှုနှုန်းကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် တစ်ဝက်အထိ လျော့ချနိုင်မည်ဟုလည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအား မကြာသေးမီက ခွင့်ပြုခဲ့သည့် ကြွေးမြီလျော်ပေးမှုကြောင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေး ကျောင်းများ၊ ဆေးရုံများနှင့် စွမ်းအင်ဖြန့်ဖြူးမှုဆိုင်ရာ တည်ဆောက်မှုတို့အတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ခြောက်ဘီလီယံ ပိုမိုအသုံးပြုနိုင်မည်ဟုလည်းကောင်း မြည်သူသို့ ပြောကြားသည့် မိန့်ခွန်းတွင် ထည့်သွင်းပြောကြားခဲ့ပါသည်။[၄၂]

အချက်ရှစ်ချက်ပါဝင်သော ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေး ပဏာမလုပ်ဆောင်မှု (၂၀၁၁-၂၀၁၅) (Rural Development and Poverty Alleviation Initiative 2011-2015)၊ အမျိုးသားဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်း (၂၀၁၁-၂၀၃၀) (National Comprehensive Development Plan 2011-2030) အရ ကွန်မာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ပညာရေးဘက်စုံပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတို့အား အထူးအလေးပေးလုပ်ဆောင်ရေး၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ လူမှုရေးအရ ဖယ်ကြဉ်ခံရမှုနှင့် အရေးပေါ်အခြေအနေတို့ကို ကိုင်တွယ်ရန် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဘက်စုံကာတွယ်စောင့်ရှောက်ရေးစနစ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲချမှတ်ရေးတို့သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များအား နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် အကြောင်းအရာတွင် ဦးစားပေးသတ်မှတ်ကာ ထည့်သွင်းသင့်ကြောင်း ညွှန်ပြလျက် ရှိပါသည်။[၄၃]

ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရေးအတွက် အထူးအလေးပေး ဆောင်ရွက်မှုများတွင် အောက်ပါလုပ်ဆောင်မှုများ ပါဝင်ပါသည်။[၄၄]

- အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု သေချာစေရန် ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေးအတွက် အထူးစီမံချက်များကို အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဝန်ကြီးဌာနက ဦးဆောင်ရေးဆွဲပါသည်။ ၎င်းသည် (၁) လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးထွက်ကုန်များ တိုးတက်မှု (၂) မွေးမြူရေးနှင့် ငါးလုပ်ငန်း (၃) ကျေးလက်ဒေသ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု (၄) အသေးစားငွေချေးလုပ်ငန်း

၄၂ T.O. Quintana. 2013. Report of the Special Rapporteur on the Situation of Human Rights in Myanmar (A/HRC/22/58) 6 March. p. 8.

၄၃ Government of Myanmar. 2013. Draft Millennium Development Goals Report. Nay Pyi Taw.

၄၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၃

(ဘောင်-၁)

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးအရေးပေါ်အခြေအနေ - လူမှုပုံဖြိုးတိုးတက်မှု ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ

၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၁ ရက်တွင် သမ္မတဦးသိန်းစိန်သည် သမ္မတရာထူးလက်ခံသည့် အဖွင့်မိန့်ခွန်း၌ မိမိနိုင်ငံ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်း မြင့်မားမှုတို့ကို လက်ခံအသိအမှတ်ပြုခဲ့ပြီး ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် သန့်ရှင်းသောအစိုးရ ဖြစ်စေရမည်ဟု တတိကဝတ်ပြုပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ပြည်သူ့ဟိုပြု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ပြည်သူပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု၊ လူသားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ထိရောက်သော၊ ပွင့်လင်းမြင်သာသော အများပိုင်ဘဏ္ဍာရေးအရင်းအမြစ်များ အသုံးပြုမှု၊ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ဒေသန္တရ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချမှု၊ ဒေသန္တရအစိုးရများအား ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ပိုမိုပေးအပ်ခြင်း၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် မြူခြင်ပြောင်းလဲရေး မဟာဗျူဟာများသည် အရေးပါကြောင်း သမ္မတက မီးမောင်းထိုး ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ မြူခြင်ပြောင်းလဲရေး အခြေခံ လုပ်ငန်းမူဘောင်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေတိုနှင့် ရေရှည်ရည်မှန်းချက်များဆိုင်ရာ ဖော်ပြချက်။ လိုအပ်ချက်များမှာ. . .

- ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ အာဆီယံစီးပွားရေး အသိုက်အဝန်း အစီအစဉ်များနှင့် ညီညွတ်စေရန်အတွက် အာဆီယံအဖွဲ့နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အပြည့်အဝ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရန်။
- ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် တုလသမဂ္ဂ ထောင်စုနှစ် ရည်မှန်းချက်များနှင့် အခြားလူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရန်။
- ကမ္ဘာ့အဆင်းရဲဆုံးနိုင်ငံများ စာရင်းဝင် အဆင့်အတန်းမှ တဖြည်းဖြည်း လွတ်မြောက်ကာ တိုးတက်စေရန်နှင့် ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် အတတ်ပညာအခြေခံသော စီးပွားရေးအဆင့်သို့ ကူးပြောင်းစေရန်။

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် တစ်မျိုးသားလုံး၏ ပြည်တွင်းအသားတင် ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး တိုးတက်ရေး၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေး အခြားစီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့အတွက် အောက်ပါရည်မှန်းချက်များ ချမှတ်ထားပါသည်။

- ၂၀၁၁ ခုနှစ်အတွင်း တစ်မျိုးသားလုံး၏ ပြည်တွင်းအသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး လာမည့် ငါးနှစ်တာကာလတွင် ပျမ်းမျှ တစ်နှစ်လျှင် ၇.၇ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်ရန်။
- တစ်မျိုးသားလုံး၏ ပြည်တွင်းအသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုးတွင် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ၌ ပါဝင်မှုအချိုး မြင့်တင်ခြင်း၊ လတ်တလော မြင့်မားသော လယ်လာကဏ္ဍ၏ ပါဝင်မှုအချိုးကို လျော့ချခြင်းနှင့်အတူ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကဏ္ဍ၏ ပါဝင်မှုအချိုး ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးတက်ရန်။
- ၂၀၁၀ ခုနှစ်မှ အစပြု၍ တစ်မျိုးသားလုံး၏ အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုးသည် နှစ်စဉ် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးတက်ရန်။ ၎င်းတိုးတက်မှုသည် တုလသမဂ္ဂထောင်စုနှစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရည်မှန်းချက်များ၏ ပထမရည်မှန်းချက်ဖြစ်သည့် ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ် ကာလအတွင်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်း တစ်ဝက်လျော့ချရေးကို

အထောက်အကူပြုပါမည်။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အခြေခံလုပ်ငန်းမဟောင်တွင် မူဝါဒအရှိုင်းစားပေးသတ်မှတ်သော နယ်ပယ်လေးခုကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ထုတ်ထားပါသည်။

- လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေးနှင့် ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့နှင့်အတူ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးကဏ္ဍနှင့်အညီ လိုက်မီစေရန်အတွက် စက်မှုနှင့် တူနာထုတ်လုပ်မှု ကဏ္ဍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရန်။
- ဒေသအလိုက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် နိုင်ငံခြားနှင့် ပြည်တွင်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်နေစဉ် အကောအတွင်း တိုင်းဒေသကြီးများနှင့် ပြည်နယ်များအကြား မဟာဗျူဟာ ငွေအရအသုံးနှင့် ပြည်ပကူညီပံ့ပိုးမှု နှစ်မျိုးစလုံးမှ အရင်းအမြစ်များ၏ အမျိုးတို့ မျှတစွာ ခွဲဝေရန်။
- ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူနေမှုအဆင့်အတန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ရပ်ရွာလူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ ဦးဆောင်သော ပြည်သူအားလုံး ပူးပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်သော နည်းလမ်းများ အားဖြင့် ပြည်သူ့ဗဟိုပြု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို ထိထိရောက်ရောက် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်။
- အများပြည်သူဆိုင်ရာ မူဝါဒ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတွင် ပိုမိုတိကျပြည့်စုံသော သတင်းအချက်အလက်များ ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် ယုံကြည်အားထားနိုင်သော တိကျမှန်ကန်သော စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ကောက်ယူစုဆောင်းရန်။

ရင်းမြစ်- **"Framework for Economic and Social reforms: Policy Priorities for 2012-2015 towards the Long-Term Goals of the National Comprehensive Development Plan," Government of Myanmar, January 2013**

(၅) ကျေးလက်သမဝါယမအသင်းအဖွဲ့များ (၆) လူမှုစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး (ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ အားကစား၊ လူမှုဖူလုံရေး) (၇) ကျေးလက်ဒေသထွက် စွမ်းအင်နှင့် (၈) သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်တို့အပေါ် အလေးပေးပါသည်။

- လာမည့်သက္ကရာဇ်နှစ်အတွက် ရုံးခန့်မှန်းခြေငွေစာရင်းအား နှစ်ဆတိုးမြှင့်ခြင်းနှင့်အတူ ကျန်းမာရေး ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ပညာရေးဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့ကို အထူးအာရုံစိုက်ပါသည်။ ၎င်းတွင် ကျေးလက်ဒေသ အခြေခံကျန်းမာရေး ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး၊ ကူးစက်ရောဂါ တားဆီးကာကွယ်ရေး၊ မိခင်နှင့် ကလေး ကျန်းမာရေးတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အဟန့်အတားများကို ကိုင်တွယ်ရန်နှင့် ပြည်သူစိုက်ထုတ်ရသည့် ကျန်းမာရေးကုန်ကျစရိတ် လျော့ချရန်အတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုတွင် အကျွမ်းဝင်စေရေးကို အကြောင်းပြု၍လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- အခြေခံပညာရေးစနစ်တွင် အဟန်းဆယ့်တစ်တန်းမှ ဆယ့်နှစ်တန်းသို့ တိုးချဲ့ခြင်း။ (၁) ကလေးဗဟိုပြု သင်ကြားရေးနည်းစနစ် (၂) ဆရာအတတ်သင်ကျောင်းများနှင့် အခြေခံပညာရေး အရည်အသွေးကို တိုးမြှင့်သော သင်ရိုးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး (၃) ဆရာ၊ ဆရာမများ၏ လခများ တိုးမြှင့်ခြင်း

နှင့် ပညာရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကိစ္စရပ်များကို တိုးခဲ့ခြင်း (၄) ပညာရေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းဖော်ဆောင်မှုတို့အတွက် တိကျသေချာသော စနစ်တစ်ရပ် မြှုပ်ခြင်း (၅) မိဘများ တက်ကြွစွာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု ပါဝင်သော အခြေခံပညာရေး စီမံခန့်ခွဲမှု မြှုပ်ပြင်ပြောင်းလဲရေး မြှုပ်ခြင်းတို့ကို အထူးအလေးပေး ဆောင်ရွက်ခြင်း။

- လယ်သမားများ၊ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့ကို မှီခိုသူများ၏ လူမှုဘဝ ဖူလုံရေးနှင့် ဝင်ငွေတိုးတက်စေရေး ကူညီပံ့ပိုးရန် ရည်ရွယ်သည့် မြှုပ်ပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိစေနိုင်မည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာများအားဖြင့် တစ်နိုင်ငံလုံး အတိုင်းအတာ စားနပ်ရိက္ခာ ဖူလုံမှု အောင်မြင်စေရန်။
- မြေယာမဲ့ အိမ်ထောင်စုအရေအတွက်များ၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်း မြင့်မားသော ဒေသများတွင် အထူးပြုလျက် လမ်း တံတား ကျောင်း၊ ဆေးရုံစသည့် မြည်သူ့ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အာမခံသော စနစ် (Employment Guarantee Scheme for Public Works) ကို စတင်ဖော်ဆောင်ခြင်း အပါအဝင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကြဉ်မှုနှင့် အရေးပေါ်အခြေအနေများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ဘက်စုံလူမှုရေးဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု စနစ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲချမှတ်ရန်။ ၎င်းသည် အန္တရာယ်ကျရောက်ရန် လွယ်ကူသော အားနည်းသည့် မိသားစုများအား လုံခြုံမှုနှင့် ဖူလုံမှုပေးသော အစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည့်အပြင် ဒေသဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းမှုကိုလည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။
- သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းသိမ်းရာတွင် တိကျသေချာသော ဥပဒေ ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းပြီးလျှင် ၎င်း ဥပဒေကို ထိထိရောက်ရောက် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ထပ်ဆင့်ထုတ်ပြန်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလမှ စတင်၍ နိုင်ငံခြားငွေလဲလှယ်နှုန်းနှင့် ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတို့ အပါအဝင် မက်ခရိုအကြီးစား စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို စတင်ဖော်ဆောင်ခဲ့ပြီ ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသို့ ဖော်ဆောင်ရာတွင် ငွေဖောင်းပွမှုနှုန်းကို နှုန်းရှင်စနစ်ဖြင့် အစားထိုးပြောင်းလဲခြင်း၊ နိုင်ငံခြားငွေလဲလှယ်နှုန်း တည်တည်ငြိမ်တိုးတည်း ဖြစ်စေခြင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ ဗဟိုဘဏ်ကို ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ခွင့် အာဏာပေးအပ်ရန် ဥပဒေကြမ်းရေးဆွဲခြင်း၊ ပိုမို၍ ပြောင်းလွယ်၊ ပြင်လွယ်ရှိသော ဘဏ္ဍာအပ်ငွေတိုးနှုန်း၊ ချေးငွေဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု အကြပ်အတည်းများကို ဖြေလျှော့ပေးခြင်း၊ ၂၀၁၂-၂၀၁၃ ခုနှစ်အဟွက် ရသုံးခန့်မှန်းခြေ ငွေစာရင်းအတည်ပြုရန် လွှတ်တော်တွင် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးခြင်း၊ လယ်ယာကဏ္ဍ တိုးချဲ့ရေးနှင့် စီးပွားရေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လွယ်ကူချောမွေ့ရေးအတွက် ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။[၁၅]

ဒေသတွင်းနှင့် တောင်ပိုင်းဒေသများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု

ဒေသတွင်းနှင့် တောင်ပိုင်းဒေသများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုက မြန်မာနိုင်ငံအား အလွန်ထူးခြားသော အခွင့်အလမ်းများကို ဖြည့်ဆည်းပေးနေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ကြီးပမ်းလုပ်ဆောင်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဒေသခွဲအတွင်း၊ ဒေသအတွင်းနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွင်းသို့ ထိထိရောက်ရောက် ပူးပေါင်းပါဝင်လာရန် အရေးကြီးပြီး အာဆီယံသည်

၁၅ International Monetary Fund. 2013. Myanmar: Staff-Monitored Program. IMF Country Report No. 13/13. Yangon.



ADB

ၦင်းအတွက် အရေးပါသော ပထမအဆင့်တစ်ဆင့် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် မကြာသေးမီက အာဆီယံအဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌတာဝန်ကို လက်ခံခဲ့ပြီး ၎င်းအခြေအနေသည် မြန်မာနိုင်ငံအနေနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာသော ထွန်းသစ်စ နိုင်ငံတစ်ခုအဖြစ် မိမိကိုယ်မိမိ နေရာပေးရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။[၄၆] မြန်မာနိုင်ငံသည် မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲ စီးပွားရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုစီမံကိန်း (Greater Mekong Sub-region Economic Cooperation Programme)၊ ဘင်္ဂလားပင်လယ်အော်အဖွဲ့ (Bay of Bengal Initiative for Multi-Sectoral Technical and Economic Cooperation-BIMSTEC)နှင့် ဧရာဝတီ-ကျောက်ဖုရား-မဲခေါင်စီးပွားရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု မဟာဗျူဟာ (Ayeyarwaddy-Chao Phraya- Mekong Economic Cooperation Strategy) တို့တွင်လည်း အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲ စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု စီမံကိန်း၏ မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းမူဘောင်မှာ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု လျင်မြန်ရေးနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေးအတွက် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ ဆက်သွယ်ရေးချိတ်ဆက်မှု၊ အဓိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ထူထောင်မှုတို့ကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ရန် စီမံချက်များ ပါဝင်ပါသည်။[၄၇] အရှေ့တောင်အာရှနှင့် တောင်အာရှဒေသနှစ်ခုစလုံးရှိ ၎င်း၏ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများနှင့် ကုန်းတွင်းပိုဆောင်ရေးလမ်းကြောင်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံအား ဒေသတွင်း ကုန်သွယ်မှုနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု အဓိကဗဟိုချက်တစ်ခု ဖြစ်လာစေရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

လမ္ဘရီးများရေးဆိုင်ရာ မြူပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ တိုးတက်မှုလက္ခဏာများ

ယင်းမြူပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းသည်လက်ငင်းအကျိုးရလဒ်အချို့ကို ထွက်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၂-၁၃ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှုန်းသည် အဓိကမောင်းနှင်အားဖြစ်သော သဘာဝဓာတ်ငွေ့ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်လာသဖြင့် ဝန်ဆောင်မှု၊ ဆောက်လုပ်မှု၊ နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် လူသုံးကုန်ပစ္စည်း ပြည်ဖတင်ပို့မှုသည် ၆. ၅ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ သဘာဝ

၄၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၃၊
၄၇ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၅၊

ဓာတ်ငွေ့, ထုတ်လုပ်မှု၊ ကုန်သွယ်မှု၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ ဖွံ့ဖြိုးမှုတို့ဖြင့် ၂၀၁၃-၁၄ ခုနှစ်တွင် ၆.၈ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ဆက်လက်၍ နှစ်လယ်ကာလတွင် ၆.၉ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်ရန် စီမံကိန်းချမှတ်ထားပါသည်။[၄၈] ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် ကုလသမဂ္ဂထောင်စုနှစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ အပါအဝင် မက်ခရို အကြီးစားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကလည်း ဆွေးနွေးမှုများစွာ၏ အဖြေအရ ၂၀၀၅-၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း တိုးတက်မှုရှိမည်ဟု ဖော်ညွှန်းပါသည်။[၄၉] ၂၀၀၅-၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်း ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ကျဆင်းခဲ့ပြီး[၅၀] ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများက တိုးတက်မှုရှိကြောင်း ပြသလျက်[၅၁] အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော သောက်သုံးရေနှင့် မိလ္လာစနစ် လက်လှမ်းမီသုံးစွဲနိုင်မှုသည် ၆၉ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၇၉ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးဖြစ်ကာ အခြေခံမူလတန်းပညာရေးကျောင်းဝင်နှုန်းသည် စဉ့်၆ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။[၅၂]

အစိုးရသည် ကျေးလက်ဒေသ ချေးငွေဝန်ဆောင်မှုကို လက်သမားများ လက်လှမ်းမီရေး တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၁-၁၂ ခုနှစ်တွင် စုစုပေါင်း ကျပ် ၃၅၉ ဘီလီယံကျော်အထိ ချေးငွေ ထုတ်ပေးခဲ့ပါသည်။[၅၃] ထို့ပြင် သမဝါယမဝန်ကြီးဌာနက လယ်သမားများအား ချေးငွေဝန်ဆောင်မှုနှင့် ကျေးလက်သမဝါယမအသင်းများမှတစ်ဆင့် အရင်းအနှီးထုတ်ပေးပါသည်။ မြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ နယ်စပ်ရေးရာ ဝန်ကြီးဌာန၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် ဆည်မြောင်းဝန်ကြီးဌာနတို့က ကျေးလက်လမ်းများ၊ လယ်သာလမ်းများ၊ ဆည်များ၊ ရေလှောင်ကန်များ၊ တူးမြောင်းများ၊ ရေနုတ်မြောင်းများ စသည့် အခြေခံအဆောက်အအုံများအပေါ် အလူးဦးစားပေး ဆောင်ရွက်လာပြီဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအချက်က ကုန်သွယ်မှု ပိုမိုကောင်းမွန်လာခြင်း၊ လယ်သမားများ၏ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစရိတ် လျော့နည်းလာခြင်း၊ ကောက်ပဲသီးနှံ ထုတ်လုပ်မှုနှင့် အရည်အသွေး ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာခြင်း၊ မိုးခေါင်မှု၏ ဆိုးရွားသော အကျိုးဆက်များလျော့နည်းလာခြင်း၊ သီးထပ်သီးညှပ်စိုက်ပျိုးမှု တိုးမြင့်လာခြင်း၊ ဒေသအတွင်း သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် စီမံခန့်ခွဲမှုပြည်လာခြင်း စသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။[၅၄] အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနသည် နိုင်ငံတစ်ဝန်းမှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဌာန ၇၇ ခုကို ဖွင့်လှစ်ကာ လူငယ်များနှင့် အလုပ်လက်မဲ့များအား ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်စေးကွက်သို့ လက်လှမ်းမီ

၄၈ World Bank Group. 2013. Myanmar Economic Monitor. October. Yangon. p. 1.

၄၉ Asian Development Bank (ADB). 2012. Key Indicators for Asia and the Pacific 2012. 43rd edition. Manila.

၅၀ Ministry of National Planning and Economic Development with the Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), UNICEF and United Nations Development Program (UNDP). 2011. Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010) MDG Data Report. Yangon: MNPED and United Nations Development Program. Cited in UN Women. 2013. Resilience for All? Towards Gender-responsive Social Protection in Southeast Asia. Appendix 5: Gender and Social Protection in Myanmar. p. 79.

၅၁ Ministry of National Planning and Economic Development, Ministry of Health and UNICEF. 2011. Myanmar Multiple Indicator Cluster Survey 2009-2010: Final Report. Nay Pyi Taw. Cited in UN Women. 2013. Resilience for All? Towards Gender-responsive Social Protection in Southeast Asia. Appendix 5: Gender and Social Protection in Myanmar. p. 80.

၅၂ အောက်ခြေမှတ်စု ၅၀။

၅၃ Information from Foreign Economic Relations Department, 2013, cited in Government of Myanmar. 2013. Draft Millennium Development Goals Report. Nay Pyi Taw. p. 27.

၅၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၃၊ စာမျက်နှာ ၂၈။

စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဖူလုံရေးအတွက် လည်းကြီးပမ်းလုပ်ဆောင်ပြီး အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အကြား လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ ၎င်းဝန်ကြီးဌာနသည် ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO)၊ မိတ်ဖက်သင်တန်းကျောင်းတစ်ကျောင်းတို့နှင့် အတူပူးပေါင်းလျက် လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းနမူနာ (Labor Force Sample Survey) တစ်ခု ပြုစုရန် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။[၂၁]

လူမှုဝန်းကျင်နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဆက်လက်ရင်ဆိုင်ရသည့် စိန်ခေါ်မှုများ

မည်သို့ဖြစ်စေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်မှာ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ပြောင်းလဲနေသော အခြေအနေနှင့် လက်ရှိစွမ်းဆောင်ရည်အရ လက်ခံလုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းတို့အကြား အခက်အခဲ အကျပ်အတည်းများ အပါအဝင် စိန်ခေါ်မှုများနှင့်အတိုဖြစ်ပါသည်။ မြို့ပြဗဟိုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အလေးပေးဆောင်ရွက်မှုများသည် တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပြုသဘောဆောင်သည့် တိုးတက်မှုအချို့မည်မျှမှုကို ဖြစ်စေသည်။ နယ်စပ်ဒေသများနှင့် ဝေးလံသောဒေသများသည် တည်နေရာ ပထဝီအနေအထားအရ ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမမီခြင်း၊ ပဋိပက္ခများကြောင့် အိမ်ရာစွန့်ခွာရွှေ့ပြောင်းကြရခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းအဖြစ် ဘိန်းစိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်ခြင်းမှ အခြားဝင်ငွေတိုးလုပ်ငန်းများ အစားထိုးလုပ်ကိုင်ကြရခြင်း စသည့် အကြောင်းရင်းများကြောင့် ဖွံ့ဖြိုးမှု၏ အကျိုးခံစားမှု အလွန်နည်းပါးလှပါသည်။[၂၂] သာဓကအားဖြင့် ချင်းပြည်နယ်နှင့် ရခိုင်ပြည်နယ်တို့တွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းသည် ၇၃ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၄၄ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးဖြစ်ကြပြီး မြို့ပြဒေသ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းသည် ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး ၂၉ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည့် ကျေးလက်ဒေသနှင့် ဆန့်ကျင်လျက် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူအရေအတွက်၏ ၈၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျေးလက်ဒေသများတွင် နေထိုင်လျက်ရှိပါသည်။[၂၃] လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဓိက မှီခိုအားထားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားအင်အားစုစုပေါင်း၏ ၆၃ ရာခိုင်နှုန်း လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး အများစုမှာ မြေယာမဲ့များ သို့မဟုတ် ကျပန်းအလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြပါသည်။[၂၄]

ထို့ပြင် ဒေသခံပြည်သူများသည် သစ်တောမြေပိုင်ဆိုင်ခွင့် အလွန်နည်းပါးပါသည်။ သို့မဟုတ် ပိုင်ဆိုင်ခွင့်မရှိပါ။ ဒေသခံများသည် အဖွဲ့အစုပိုင် သစ်တောများအဖြစ် ဒေသဆိုင်ရာ သစ်တောဌာနနှင့် ပူးပေါင်းကာ ခွင့်ပြုသည့် ပိုင်နက်တွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ အခြားသစ်တောလုပ်ငန်းအမျိုးအစားများဖြစ်သော ခြံစိုက်ပျိုးခြင်း၊ အစိုးရ၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှုအောက်မှ သစ်တောလုပ်ငန်း၊ သစ်ခွတ်ခွင့်၊ ကျွန်းအပါအဝင်သစ်မာပင်များ အစားထိုးစိုက်ပျိုးခြင်းတို့အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေများနှင့်

၂၁ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၃ စာမျက်နှာ ၂၉။

၂၂ World Food Programme. 2012. WFP in Myanmar: Looking forward 2013–2017. Rome. Cited in UN Women. 2013. Resilience for All? Towards Gender-responsive Social Protection in Southeast Asia. Appendix 5: Gender and Social Protection in Myanmar. p. 80.

၂၃ အောက်ခြေမှတ်စု ၅၁၊ စာမျက်နှာ ၇၉။

၂၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၅၆။

မူဝါဒများအရ ဒေသခံများသည် မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်အသုံးပြုခွင့် မရရှိပါ။[၅၈]

အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်သားအရည်အသွေး မကိုက်ညီမှု တိုးမြင့်လာခြင်းသည် ရာသီအလိုက် လုပ်ကိုင်ကြသည့် အလုပ်သမားများ၏ ၃၇ ရာခိုင်နှုန်းကို ထိခိုက်မှုရှိပါသည်။[၅၉] စားနပ်ရိက္ခာရှားပါးမှုနှုန်းသည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း ရှိရာမှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ကျဆင်းခဲ့သော်လည်း ခန့်မှန်းခြေလူဦးရေ သုံးသန်းသည် စားနပ်ရိက္ခာရှားပါးသော အခြေအနေတွင် ရှိဆဲဖြစ်ပြီး ဒေသအလိုက် ကွာဟချက် ကြီးမားလာပါသည်။[၆၀] ၂၀၀၅ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း အသက်ငါးနှစ်အောက် ကလေး သူငယ်အာဟာရချို့တဲ့မှုနှုန်းသည် ၃၄. ၃ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ကျဆင်းခဲ့သော်လည်း ကလေး သူငယ်အားလုံး၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းအထက် အာဟာရချို့တဲ့နေသော ရခိုင်ပြည်နယ်ကဲ့သို့သော ပြည်နယ် များနှင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် ရာခိုင်နှုန်း ပိုမိုမြင့်တက်လျက်ရှိပါသည်။[၆၁]

မက်ခရိုအကြီးစားစီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ မူပါဒများ၏ အထူးဦးစားပေး သတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း ကောင်း၊ အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မဟာဗျူဟာ၏ အဓိကအချက်အလက်များကိုလည်း ကောင်း ပိုမိုအလေးပေး ဆင်ခြင်သုံးသပ်ရန် လိုအပ်ခြင်းမှာ ၎င်းအချက်အလက်တို့သည် ဆင်းရဲနွမ်းပါး မှုကို အမှန်တကယ်လျှော့ချနိုင်မည်၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းသစ်များကို ရရှိစေမည်၊ အလုပ်အကိုင် များ ရေရှည်တည်တံ့စေမည်၊ လူနေမှုအဆင့်အတန်းကို ဘက်စုံမြင့်မားစေမည်ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ လတ်တလော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ထိန်းချုပ်မှုများ လျော့ပေါ့ပေးခြင်းအပြင် သဘာဝ အရင်းအမြစ်များ အလုံးအရင်းဖြင့် ရောင်းချခြင်းများ၊ မြေယာနှင့် အဆောက်အအုံအပါအဝင် အစိုးရပိုင်ဆိုင်မှုများကို ပုဂ္ဂလိကပိုင်အဖြစ် လွှဲပြောင်းခြင်း၊ နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများနှင့် ဈေးကွက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသော အရင်းအနှီးများ စီးဝင်လာခြင်းတို့ကို တွေ့နိုင်သည်။[၆၂] ၎င်းအခြေအနေကို မြေယာအသုံးပြုခွင့် လွှဲပြောင်းမှုအပေါ်နှင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအပေါ် ထိန်းချုပ်မှုများကို လျော့ပေါ့ စေသော ဥပဒေသစ်က အထောက်အကူပြုပြီး ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် အနောက် နိုင်ငံများ၏ စီးပွားရေးပိတ်ဆို့မှုများ ရုပ်သိမ်းလိုက်ခြင်းတို့ကလည်း အထောက်အကူပြုပါသည်။ ၎င်းကဲ့ သို့ နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအနာဂတ်အလားအလာကို မြှင့်တင်မည့် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ရှုတ် တရက်အလုံးအရင်းဖြင့် စီးဝင်လာခြင်းအားဖြင့် အချို့ကိုသာ ကြွယ်ဝချမ်းသာစေပြီးလျှင် လက်ရှိရင်ဆိုင် နေရသည့် တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးကိုးတက်မှု ဟန်ချက်ညီမှုမှု မရှိခြင်းတို့ကို ပိုမိုဆိုးရွားစေနိုင် ခြင်း၊ ကောင်းမွန်ခိုင်မာသော အလုပ်အကိုင်၊ အခွင့်အလမ်းသစ်များကို လုံလောက်စွာ ဖန်တီးပေးနိုင် ခြင်း မရှိသေးသဖြင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများ ပျက်စီးနိုင်ခြင်း၊ တည်ငြိမ်မှုပျက်ပြားခြင်း၊ ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပွားနိုင်ခြင်း၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ပျက်စီးနိုင်ခြင်း စသည့် အန္တရာယ်များကို တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။[၆၃]

ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကြီးမားသောစီမံကိန်းများနှင့်အတူမလိုလားအပ်သော သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင် ရာ ဆန့်ကျင်ဘက်အကျိုးသက်ရောက်မှုများအတွက် အထူးစိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ရှိပါသည်။ ဥပမာ-စစ်ကိုင်း

၅၉ K. Woods. 2013. Timber Trade Flows and Actors in Myanmar: The Political Economy of Myanmar's Timber Trade. Forest Trends Report Series: Forest Trade and Finance: Forest Trends and UK Aid. November. p. 5.

၆၀ အောက်ခြေမှတ်စု ၅၀။

၆၁ အောက်ခြေမှတ်စု ၅၀။

၆၂ နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှာ ၂၀၁၁-၁၂ တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၀ ဒသမ ၉ သန်း ရှိရာမှ ၂၀၁၂-၁၃ တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂ ဒသမ ၇ သန်းအထိ တိုးတက်လာခဲ့သည်။ အရှိပါ၊ ၎င်းနှိုင်းယှဉ်မှုအများစုက စွမ်းအင်ကဏ္ဍ၊ အထည် ချုပ်ကဏ္ဍ၊ သတင်းနည်းပညာနှင့် အစားအစာနှင့် အဖော်ယဉ်ကောင်းကဏ္ဍတို့တွင် ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်တုပ်ရိ၊ မြန်မာစီးပွားရေး ဇေဋ်ကြည်သို့မှ အောက်တိုဘာလ ၂၀၁၃၊ စာမျက်နှာ ၂။

၆၃ J. Ghosh. 2012. Inclusive Growth Strategies for Myanmar. Paper Presented at Conference on Development Policy Options in Myanmar, 13-15 February, Nay Pyi Taw.

တိုင်းဒေသကြီး၊ မုဆွာမြို့နယ်အတွင်းရှိ လက်ပံတောင်းတောင် ကြေးနီစီမံကိန်းကဲ့သို့သော ကြေးနီတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် အဓမ္မနေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများ ပျက်စီးခြင်း (အထူးသဖြင့် လယ်သမားများ မျိုးရိုးအစဉ်အဆက် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် လယ်ယာမြေများ ပျောက်ဆုံးကုန်ခြင်း)၊ စီမံကိန်းနှင့် ကပ်လျက်တည်ရှိသော ကျေးရွာများတွင် ကျန်းမာရေးပြဿနာဖြစ်ပွားခြင်းစသည့် အကျိုးဆက်များကို တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။[၆၅] တိကျသေချာသော သတင်းအချက်အလက်များ မရှိသော်လည်း ၂၀၁၂ ခုနှစ်အတွင်း မြေယာသိမ်းဆည်းခံရမှုသတင်းများ ပိုမိုများပြားလာပါသည်။[၆၆] အထူးသဖြင့် အခြေခံအဆောက်အဦ စီမံကိန်းများနှင့် သဘာဝသယံဇာတ တူးဖော်ထုတ်လုပ်ရေးဒေသများတွင် ထင်ရှားစွာ တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၁ ရက်နေ့တွင် မြန်မာအစိုးရထုတ် သတင်းစာဖြစ်သည့် မြန်မာ့အလင်းသတင်းစာမှ လယ်ယာမြေသိမ်းယူခြင်းအမှု ၇၄၅ မှုကို အသိအမှတ်ပြုခဲ့ပြီး ယင်းအမှုများ ကိုယ်စားပြု လယ်ယာမြေစက စုစုပေါင်း ငါးသိန်းသည် လွန်ခဲ့သော နှစ် ၅၀ အတွင်း တပ်မတော်မှ သိမ်းယူထားခဲ့သော လယ်များ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအထဲမှာ ၆၈၈ အမှုကို ဖြေရှင်းခဲ့ကြောင်း သိရှိရပါသည်။[၆၇] သို့သော်လည်း ၎င်းနေ့တွင်ပင် ဒီမိုကရက်တစ်မြန်မာ့အသံမှ အစီရင်ခံရာတွင် လွတ်တော်ကော်မရှင်မှ သိမ်းယူသည့် အမှုပေါင်း ၈၄၇၈ မှု ရှိပြီး ၎င်းအထဲမှ ၄၂၃ မှု (၅ ရာခိုင်နှုန်း)ကို ဖြေရှင်းပြီး ဖြစ်ပါကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့ပါသည်။[၆၈] လုပ်ငန်းအသေးစားလယ်သမားများအား ဥပဒေအရ လယ်မြေမှ ဖယ်ရှားခြင်းနှင့် အဓမ္မနေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာများ ရှိသဖြင့် ၎င်းသည် ယင်းလယ်သမားများ တစ်ဦးစီ၏ အိမ်ရာ၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့် လုံခြုံရေးတို့အပေါ် အနုတ်သဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖြစ်စေပါသည်။[၆၉] အခြားယေဘုယျစီမံခေါ်မှုများမှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများနှင့် ဖယ်ကြဉ်ခံအုပ်စုများအား အလေးပေးသော လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းမဟောင်များ၊ စီမံကိန်းများ ရေးဆွဲရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်း၊ ကြီးမားကျယ်ပြန့်သော အစိုးရပိုင်လုပ်ငန်းများ၏ ထိရောက်မှု မြှင့်တင်ခြင်း၊ စီးပွားရေးနှင့် ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍ အခြေခံအဆောက်အဦများ မြှင့်တင်ခြင်း၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများနှင့် ဖယ်ကြဉ်ခံရသူများအား အထူးသဖြင့် အလေးပေးသော၊ ထိရောက်သော၊ ပွင့်လင်းမြင်သာသော၊ တန်းတူရည်တူဖြစ်သော အစိုးရငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် မြှင့်တင်ရန် လိုအပ်နေခြင်း စသည့် စိန်ခေါ်မှုများ ပါဝင်ပါသည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ မြန်မာနိုင်ငံသည် လတ်တလောကာလအတွင်း **EITI (Extractive Industries Transparency Initiative)** အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံဖြစ်ရေးအတွက် ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကောင်းစွာတိုးတက်မှုရှိပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် သဘာဝအရင်းအမြစ်များမှ ရရှိသော အခွန်ဘဏ္ဍာများကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ယုံကြည်အားထားမှု တိုးတက်ရေးတို့အတွက် အထောက်အကူပေးပါလိမ့်မည်။[၇၀]

စိန်ခေါ်မှုများ ရှိလင့်ကစား ယေဘုယျအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ကြိုးပမ်းမှုများသည် မှတ်သော အကောင်းမြင်သဘောထားကို ဖြစ်စေပြီး အပြောင်းအလဲတစ်ခုအတွက် ဖြစ်

၆၅ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၁။

၆၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၂။ See also The Carter Center, Electoral Reform International Services, and Democracy Reporting International. 2013. Myanmar Needs Assessment Report. Yangon, Atlanta, London, and Berlin. June. pp. 7–8.

၆၇ New Light of Myanmar. 2014. 745 land grabbing cases happened in 5 decades as successive governments implemented projects in interests of country and people in accordance with rules, regulations. 21 February.

၆၈ Democratic Voice of Burma. 2014. Govt urged to settle land grab claims by September. 21 February.

၆၉ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၁။

၇၀ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၁။

ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရှိလင့်ကစား မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှ အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိရေး သေချာစေရန်အတွက် ပိုမိုကြီးမားသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။

၁.၃။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး ပြဿနာသုံးသပ်ချက်

အစိုးရ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး

အစိုးရ၏ အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်နေသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ် သုံးရပ် - စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးတို့မှာ ယေဘုယျအနေဖြင့်သာ ရှိနေပါသည်။ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မူဘောင်နှင့်ဘက်စုံပါဝင်သော နိုင်ငံတော်ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်း စီမံချက် (၂၀၁၁-၂၀၃၀)တွင် အမျိုးသမီးများကို သီးခြားအုပ်စုအဖြစ် ဖော်ပြပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မူဘောင်သည် အမျိုးသမီးများကို အကြမ်းဖက်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုတို့အပေါ် တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင်ရန် ဦးတည်ဆောင်ရွက်ပြီး ကိုယ်ဝန်ဆောင်များနှင့် ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ ခဲကိုးရာမဲ့ မိခင်များ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်များ၊ ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေးတို့ကို ပိုမိုလုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ပြေစာစနစ်ပြုလုပ်နိုင်ရန် ကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ် တိုးမြှင့်ထားပါသည်။[၃၀] သို့သော်လည်း ထိုအချက်သည် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရှိခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးတို့အတွက် ကဏ္ဍအားလုံး၊ အလွှာအားလုံး ပါဝင်အောင် ထောင့်စုံ ပြည့်စုံအောင် ထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိပါ။ လက်တွေ့ဘဝတွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး ယောကျ်ားလေး မိန်းကလေးတို့အကြား ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး မူဝါဒနှင့် စီမံချက်များ၏ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများအပေါ် မတူညီစွာ သက်ရောက်မှုများကိုလည်းကောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းအားဖြင့်

ထိရောက်စွာ ကုံ့ပြန်ရပါမည်။ ဥပမာ-ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးကို ထည့်သွင်းထားသော စီးပွားရေးနှင့် ဆင်းရဲမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ တိုးတက်ပြောင်းလဲမှု လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှု ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးရန် အခွင့်အလမ်းများ ပေးထားပါသည်။ မက်ခရိုအကြီးစားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် ဗျူဟာများသည် ယခုလက်ရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ ကျား၊ မ တန်းတူ ညီမျှမှု မရှိခြင်းနှင့် ယင်းအကျိုးဆက်အဖြစ် အခြားဆက်စပ်နေသော လူမှု ဆိုင်ရာကဏ္ဍများတွင်လည်း ထိခိုက်မှုရှိခြင်းတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ အမျိုးသမီးများအတွက် ကောင်းမွန်သော၊ တည်ငြိမ်သော အလုပ်အကိုင်တိုးတက်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒ၊ နည်းဗျူဟာများ ချမှတ်လုပ်ဆောင်မှုများ မပါရှိပါက ထိရောက်သောအောင်မြင်မှုကို မရရှိနိုင်ပါ။ မက်ခရိုအကြီးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် နည်းဗျူဟာများသည် အမျိုးသမီးများ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော ကဏ္ဍများ (ဥပမာ-စိုက်ပျိုးရေးနှင့် တစ်နိုင်တစ်ပိုင်လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ စသည်)တွင် အရင်းအမြစ်များ မြှုပ်နှံပေးရန်၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အမျိုးသမီးများ နေထိုင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနိမ့်ကျသော တိုင်းဒေသကြီး၊ ပြည်နယ်များကို ဦးတည်ချက်ထားရန်၊ အမျိုးသမီးများ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အလွှာများ (ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်သော လုပ်သားများအလွှာ)နှင့် အမျိုးသမီးများ စားသုံးသော ကုန်ပစ္စည်းများ စသည့်အချက်များကို

၃၀ Government of Myanmar. 2013. Framework for Economic and Social Reform. Nay Pyi Taw.

ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်နှင့် တရားဝင်မဟုတ်သော၊ ပုံမှန်မဟုတ်သော ကုန်ထုတ်လုပ်မှု အခန်းကဏ္ဍ၏ အလားအလာကို မြှင့်တင်ပေးရန်တို့ လိုအပ်ပါသည်။[၂၄]

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးမူဝါဒများတွင် အမျိုးသမီးများအား အဓိက အကျိုးခံစားသူများ အဖြစ် ဖော်ပြသော်လည်း လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးလုပ်ဆောင်မှုများကို စနစ်တကျ ဖော် ဆောင်ရန်အတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထားသော ရွှေထောင့်မှ ဖော်ပြခြင်း မတွေ့ရှိရသေးပါ။[၂၅] ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုကို ပြဋ္ဌာန်း ထားသော်လည်း ၂၀၀၈ ခုနှစ် စီဒေါ်အကြံပြုချက်အရ ၎င်းတွင် ရှေ့နောက်ညီညွတ်ခြင်းမရှိသော ပြဋ္ဌာန်း ချက်များနှင့် အရေးပါသော ကွာဟချက်များက ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို ဖျက်ဆီးစေကြောင်း ထောက်ပြထားပါသည်။[၂၆] ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု နှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးတို့ကို အခြားကဏ္ဍများထက် ထည့်သွင်းစဉ်းစား ရေးဆွဲထားကာ တစ်နိုင်ငံ လုံးအတိုင်းအတာနှင့် ဒေသအလိုက် အတိုင်းအတာဖြင့် အဖွဲ့အစည်းလုပ်ငန်း ယန္တရားများကို ဖွဲ့စည်း နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်း၏ အကျိုးဆက်အဖြစ် အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝတွင် အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေးနယ်ပယ် နှင့် ပညာရေးနယ်ပယ်တို့တွင် တိုးတက်မှုအချို့ကို တွေ့မြင်နိုင်ပြီဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤအခန်း၏ နောက်ပိုင်းမှာ အကျယ်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ စိန်ခေါ်မှုများ ရှိဆဲဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်တိဘာလတွင် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထား ရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အမျိုးသမီးများ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃ ၂၀၂၂) ကို ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပြီး ယင်းသည် အစိုးရ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို လုပ်ဆောင်ရန် မဟာဗျူဟာမြောက် သော အခွင့်အလမ်းတစ်ခုကို ဖြည့်ဆည်းပါသည်။ ၎င်းမဟာဗျူဟာသည် ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန် တွင် ဖော်ပြထားသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝနယ်ပယ် ၁၂ ရပ်ကို အခြေခံပြီး အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများနှင့်

ဦးစီးဌာနများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို ဖော်ပြထားသည်။ အမျိုးသမီးများ ဖွဲ့ဖြိုးတိုး တက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းကို ထိထိရောက်ရောက် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ခြင်းသည် အစိုးရဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးတွင် အခန်းကဏ္ဍအလိုက် မူဝါဒများ၊ စီမံကိန်းများနှင့် စီမံချက်များတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုအမြင်ကို လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတိုင်းတွင် ထည့် သွင်းစဉ်းစားလာ သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် အစိုးရ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ် တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးတို့သည် ခိုင်ခိုင်မာမာ အမြစ်တွယ် လာမည် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းကို အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပပျောက်ရေး ကွန်ဂင်း ရှင်းပြန်လည်သုံးသပ်မှု အစီရင်ခံစာတွင် အစိုးရ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ စီဒေါ် ကော်မတီ၏ နိဂုံးချုပ်အကြံပြုချက်များနှင့်အညီ အမျိုးသမီးများ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသား အဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းကို မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီမှ တစ်ဆင့် ဝန်ကြီး ဌာနများအတွင်း ၎င်းတို့၏ ဌာနဆိုင်ရာအစီအစဉ်များတွင် ထည့်သွင်းအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအား ဖြင့်လည်းကောင်း မြှင့်တင်အားပေးရာရောက်ပါသည်။

---

၂၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၁။

၂၅ UN Women. 2013. Resilience for All? Towards Gender-responsive Social Protection in Southeast Asia. Appendix 5: Gender and Social Protection in Myanmar. p. 88.

၂၆ ၎င်းတို့ကို ဤကဏ္ဍတွင် နောက်ပိုင်း၌ အသေးစိတ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၌ ကျား၊မ ရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးတိုးတက်မှု လမ်းညွှန်ချက်များ

ကျား၊မ ရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ ကတိကဝတ်များနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူအခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်းပါ ကတိကဝတ်များ

မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ် ၃၄၇ တွင် နိုင်ငံတော်သည် မည်သူကိုမဆို ဥပဒေအရာတွင် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးရရှိစေရမည်။ ထို့ပြင် ဥပဒေ၏ အကာအကွယ်ကိုလည်း တန်းတူညီမျှစွာ ရယူပိုင်ခွင့် ပေးရမည်ဟု အာမခံပြီး အပိုဒ် ၃၄၈ ၌ နိုင်ငံတော်သည် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမျှ အခြားအကြောင်းအရာများနှင့်အတူ 'အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးတို့ကို အကြောင်းပြု၍ ခွဲခြားမှု မရှိစေရ'ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။[၁၅] မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် ၁၉၇၉ ခုနှစ် အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ရေး ကွန်ဗင်းရှင်း (Convention the Elimination of all forms of Discrimination against Women, 1979) ၁၉၈၉ ခုနှစ် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးသဘောတူစာချုပ် (Convention on the Rights of the Child,1989) နှင့် ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ် လူကုန်ကူးမှုကာကွယ်တားဆီးရေး၊ နှိမ်နင်းရေးနှင့် အရေးယူအပြစ်ပေးရေး ပဋိညာဉ် (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များ) (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children, 2000) တို့ကို ၁၉၉၁ ခုနှစ်၊ ၁၉၉၇ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တို့တွင် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် ကတိကဝတ်ပြုထားသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။[၁၆] မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန် ၁၉၉၅ (Beijing Declaration and Platform for Action, 1995)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူဦးရေနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလုပ်ငန်းစီမံချက် ၁၉၉၄ (Interna tional Conference on Population and Development Program of Action, 1994) နှင့် ထောင်စုနှစ်ကြေညာချက်နှင့် ရည်မှန်းချက်များ ၂၀၀၀ (Millennium Declaration and Goals, 2000) ကိုလည်း သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် အာဆီယံအမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီ (ASEAN Committee on Women) နှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များ အခွင့်အရေးကာကွယ်ရေးနှင့် မြှင့်တင်ရေး အာဆီယံကော်မရှင် ၂၀၁၀ (ASEAN Commission on Protection and Promotion of the Rights of Women and Children, 2010) တို့တွင် တက်ကြွသော အဖွဲ့ဝင်တစ်နိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။

ကျား၊မ ရေးရာကို ဘောင်ပွက်မှတိုင်းတွင်ထည့်သွင်းခြင်းအတွက် အမဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းယန္တရားများ

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိလာစေ

---

၁၅ တင်ပြထားသည့် တူညီမှုနှင့် ခရိယာများဆိုင်ရာ အခြားထောက်မှတ်ချက်များကို ဤအခန်းနှင့် လာမည့်အခန်းများတွင် တစ်ဝိုင်း ချင်းစီ ရှင်းလင်းသွားလိမ့်မည်။

၁၆ တရားဝင်လက်ခံမှုမှာ သက်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၏ စည်းကမ်းချက်များနှင့် တရားဝင် လက်ခံရန်အတွက် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံက သဘောတူကြောင်းပြသမှု ဖြစ်သည်။ အာတည်ပြု လက်မှတ်ထိုးခြင်းနှင့် ဥပဒေကြောင်းအရ သက်ရောက်မှုအတူတူဖြစ်သည်။ သို့သော် ယင်းမှာ လက်မှတ်ထိုးခြင်းဖြင့် စတင်ပြုလုပ်ရသည်မဟုတ်ပေ။ တရားဝင်လက်ခံမှုအတွက် နည်းလမ်းတကျ လုပ် ဆောင်ချက်များမှာ နိုင်ငံ၏ ဥပဒေလိုအပ်ချက်များကိုလိုက်၍ အမျိုးမျိုးကွဲပြားသည်။ လွှာတွင့်အရေးသဘောတူစာချုပ်တစ်ခု ကို လက်ခံရန်အတွက် နိုင်ငံ၏ သင့်လျော်သော နိုင်ငံဆိုင်ရာ ယန္တရား ပါဝင်မှု၊ ဥပဒေပြုအထက်လွှတ်တော်၊ အုပ်ချုပ်သည်မင်း၊ နိုင်ငံခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် အစိုးရ သို့မဟုတ် ယင်းတို့ကို ပေါင်းစပ်ထားခြင်း၊ အဆင့်ဆိုး ပြည်တွင်းထောက်ခံမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး သဘောတူစာချုပ်တွင် ပါဝင်ရန်အတွက် တရားဝင် ဆုံဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။ ထို့နောက် တရား ဝင်လက်ခံမှု စာချုပ်ဈေးတမ်းပြန်သော နိုင်ငံ၏ တာဝန်ရှိ အာဏာပိုင်က ဆုံးဖြတ်ပြီး လက်မှတ်ထားတားသည့် စနစ်တကျ ပြင်ဆင်ကာ နယူးယောက်ရှိ ကုလသမဂ္ဂအတွင်းရေးမှူးချုပ်ထံ အပ်နှံရသည်။


UNFPA

ခြင်းဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် အထောက်အကူပြုရန် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ယန္တရားများ ချမှတ်ထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ ဦးဆောင်မှုအောက်တွင် လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဦးဆောင်အဆင့် အစိုးရဌာန အဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီ (MNCWA) ကို မြည်ဟောင်စုဝန်ကြီး၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ဦးဆောင်လမ်းညွှန်မှုဖြင့် ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။[၇] ယင်းကော်မတီသည် သတ်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများအကြား အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပပျောက်ရေး ကွန်ဗင်းရှင်းနှင့် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်တို့ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် မူဝါဒနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် ရည်ရွယ်၍ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာ အမျိုးသမီးရေးရာ ယန္တရား (The Government's National Women's Machinery) အဖြစ် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။[၈] လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနသည် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများ ဖော်ဆောင်ရာတွင် အဓိကအခန်းကမ္ဘာ တာဝန်ယူထားသည့် ဌာနဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုထားသည့် မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (MWAF) ကို ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီး

၇၇ စီဒေါနှင့်ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းအစီအစဉ်တို့ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီ (MNCWA) ကို ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေး၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန (အမ်အက်စ်ဒဗလျူအာရ်အာရ်)က စတင် တည်ထောင်ခဲ့သည်။ အစိုးရသစ်လက်အောက် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ပြန်လည်သည်ထောင်ခဲ့သည်။

၇၈ လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေး၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန (အမ်အက်စ်ဒဗလျူအာရ်အာရ်) ဝန်ကြီးက သဘာပတိ အဖြစ် ဆောင်ရွက်သော ဘဏ်အစိုးရအဖွဲ့အောက ဘဏ်ဝန်ကြီးဌာနများမှ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် (ဒုတိယဝန်ကြီးအဆင့်) အမျိုးသမီးများ၏ အင်ဂျီအိုများနှင့် မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (အမ်ဒဗလျူအေအက်ဖ်) တို့ဖြင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူ ပေါင်းစုံပါဝင်သော ကော်မတီထစ်ခု ဖြစ်သည်။

ရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ တာဝန်မှာ အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပယ်ဖျောက်ရေး ကွန်ဗင်းရှင်းနှင့် ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်တို့နှင့်အညီ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိလာစေခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ကို တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးရေးရာ ကော်မတီကို ကူညီပံ့ပိုးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး၊ မြို့နယ်အမျိုးသမီးရေးရာ လုပ်ငန်းကော်မတီများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းလျက် ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်မှ စီရင်စုနှင့် မြို့နယ်အဆင့်အထိ အုပ်ချုပ်ရေးအဆင့်ဆင့်တွင် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းကွန်ရက်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြပါသည်။

ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည် ရှိလာစေခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီ၏ ကော်မတီဝင်များအဖြစ် ကူညီပံ့ပိုးနေသော အဖွဲ့အစျိုးမှာ . . .

- မြန်မာနိုင်ငံ မိခင်နှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးအသင်းကို ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းပြီး ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု လက်လှမ်းမီခြင်းမရှိသော ဝေးလံသော ကျေးရွာများနှင့် ရုပ်ကွက်များကို အထူးအလေးပေးလျက် မိခင်များနှင့် ကလေးသူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေးကို မြှင့်တင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။
- ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့သော အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သည် အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးများအား အသက်မွေးမှု၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ အရေးပေါ်အခြေအနေနှင့် ဆိုးဖြတ်ချက်ချမှုဆိုင်ရာ နယ်ပယ်တို့တွင် တိုးတက်ရန် လုပ်ဆောင်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။
- မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်ကြီးများအသင်း၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သော မြန်မာအမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရှင်များအသင်းကို ၁၉၉၅ ကွင် တည်ထောင်ခဲ့ပြီး ယင်းသည် အစိုးရမဟုတ်သော၊ အကျိုးအမြတ်မယူသော နိုင်ငံရေးကင်းရှင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ဝင်များတွင် အမျိုးသမီးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ မန်နေဂျာများနှင့် ပညာရှင်များ ပါဝင်သည်။ အဆိုပါအဖွဲ့သည် အမျိုးသမီးငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်များအား ပညာသင်ဆုပေးခြင်းနှင့် အထူးခွေ့ပံ့ပိုးခြင်းအစီအစဉ်မှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှု၊ စွန့်ဦးတီထွင်မှုနှင့် ဦးဆောင်မှု အရည်အချင်းများကို မြှင့်တင်ခြင်းကို ပံ့ပိုးလျက်ရှိသည်။

ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသော ဝီးမွားရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အဆင့်အတန်းညွှန်းကိန်းများ၏ တိုးတက်မှုနှင့် အက်လက်တည်ရှိသဲ့ ကွာဟချက်များ

လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အဆင့်အတန်းညွှန်းကိန်းများ၌ တိုးတက်မှုများစွာ ရှိပါသည်။ တိုးတက်မှုများမှာ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု[၉] လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးမှအပ ဖြစ်သော လုပ်ခ

၉ CEDAW Committee. 2007. Consideration of Reports Submitted by States Parties Under Article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women Combined Second and Third Periodic Reports of States Parties (CEDAW/C/MMR/3). Yangon.

အလုပ်အကိုင်များ၊[၈၀] ချေးငွေဝန်ဆောင်မှု လက်လှမ်းမီမှု၊[၈၁] စာတတ်မြောက်မှုနှုန်း၊[၈၂] အခြေခံပညာ မူလတန်းနှင့် အလယ်တန်းပညာရေး[၈၃] မွေးဖွါးခင်သေဆုံးမှုနှုန်း စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။[၈၄]

ယင်းဖော်ပြပါ တိုးတက်မှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် တန်းတူညီမျှမှုရှိသော အခြေအနေ အဆင့်အတန်းတွင် ရှိနေကြပြီဟူသော ယူဆချက်ကို မြန်မာလူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ ထူးခြားသော လက္ခဏာတစ်ရပ်[၈၅] အဖြစ် ခံယူကြကာ မြန်မာအမျိုးသမီးများသည် သာယာခမ်းမြေ့သော ဘဝနှင့် အခွင့်အရေး[၈၆] များကို အပြည့်အဝ ခံစားကြရသည်ဖြစ်သဖြင့် နိုင်ငံတော်ဥပဒေပြုရေးတွင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအား တရားဥပဒေအရ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆို ပြဋ္ဌာန်းရန် မလိုအပ်ဟူသော အယူအဆကို လူမှုအဖွဲ့အစည်း ပတ်ဝန်းကျင်အတွင်း တစ်စထက်တစ်စ စိမ့်ဝင်ပျံ့နှံ့ယုံကြည်စေရန် အားပေးပါသည်။[၈၇] ဓလည်သို့ဖြစ်စေ စီဒေါ်ကော်မတီသည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၌ အမျိုးသမီးများအား မူအားဖြင့် မိခင်အဖြစ် အဖန်ဖန်ရည်ညွှန်းခြင်းအပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားထားပါသည်။ ၎င်းအချက်သည် အမျိုးသမီးများသည် စံပြုအပ်သော မိခင်များ ဖြစ်ကြသည်။ အမျိုးသမီးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်သည်ဆိုသော ကျား၊ မ ရေးရာ အခန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ တရားသေအမြင်ကို တစ်နည်းအားဖြင့် အားပေးထောက်ခံခြင်းဖြစ်သည်ဟု စီဒေါ်ကော်မတီက သုံးသပ်ပါသည်။[၈၈]

ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု ရရှိရန်အတွက် 'ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များ'အတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုမှာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် မိသားစုဆိုင်ရာ ဥပဒေတို့တွင် မပါဝင်ကြောင်းကိုလည်း တောင်း၊ လူမျိုးစုဆိုင်ရာ ဥပဒေအချို့နှင့် ဓလေ့ထုံးစံအချို့သည် 'တိုင်းရင်းသားလူမျိုးဖြစ်ခြင်း အကြောင်းပြုလျက် ဖြစ်စေ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုအုပ်စုများအတွင်းဖြစ်စေ' အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားမှုများ ဆက်လက်တည်တံ့နေဆဲဖြစ်ကြောင်းကိုလည်းကောင်း စီဒေါ်ကော်မတီက ဖော်ပြထားပါသည်။[၈၉]

ထို့ပြင် တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများနှင့် နိုင်ငံအဆင့် သတင်းအချက်အလက်များကဖည်း လူမှုဘဝ၏ ကဏ္ဍအားလုံး၌ အမျိုးသမီးများ၏ လက်တွေ့အသက်ရှင်နေထိုင်မှုတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းများ ဆက်လက်တည်တံ့နေဆဲဖြစ်ကြောင်း ထောက်

၈၀ အောက်ခြေမှတ်စု ၅၀။

၈၁ အောက်ခံမှတ်စု ၇၉ နှင့် စီဒေါ်ကော်မတီ ၂၀၁၁။ တော်မတီ၏အနှစ်ချုပ်သုံးသပ်ချက်အပေါ် အချက်အလက်များပံ့ပိုးခြင်း။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ ၃ ရက်တွင်ထင်ရှားသော မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒုတိယနှင့်တတိယ နှစ်ခုပေါင်းအစီရင်ခံစာအားကော်မတီ၏အနှစ်ချုပ်သုံးသပ်ချက် အပေါ်မြန်မာမှ တုံ့ပြန်ချက် (CEDAW/C/MMR/CO/3/Add 3) ၎င်းကို။

၈၂ UNDP. 2011. Human Development Initiative 2010. Yangon. Cited in UN Women. 2013. Resilience for All? Towards Gender-Responsive Social Protection in Southeast Asia. Appendix 5: Gender and Social Protection in Myanmar. p. 81.

၈၃ အောက်ခြေမှတ်စု ၈၂

၈၄ World Health Organization (WHO) et al. 2012. Trends in Maternal Mortality: 1990 to 2010. Geneva.

၈၅ CEDAW Committee. 2011. Information Provided in Follow Up to the Concluding Observations of the Committee: Response by Myanmar to the Recommendations Contained in the Concluding Observations of the Committee Following the Examination of the Combined Second and Third Periodic Report of Myanmar on 3 November 2008 (CEDAW/C/MMR/CO/3/Add 3). p. 11.

၈၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၇၉။

၈၇ အောက်ခြေမှတ်စု ၇၉။

၈၈ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW). 2008. Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women: Myanmar (CEDAW/C/MMR/CO/3), p. 3.

၈၉ အောက်ခြေမှတ်စု ၈၈။

ပြလျက်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ် ကျား/မ ရေးရာ မညီမျှမှုစာရင်းဇယား (2013 Gender Inequality Index)[၃၀] ၌ မြန်မာနိုင်ငံသည် အဖွဲ့ဝင် ၁၈၇ နိုင်ငံအနက် အမှတ်စဉ် ၈၃ ဖြစ်ပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကျား/မ ရေးရာ စာရင်းဇယား (2012 Social Institutions and Gender Index -SIGI) ၌ မြန်မာနိုင်ငံသည် ၈၆ နိုင်ငံတွင် အမှတ်စဉ် ၄၄၊ အရှေ့တောင်အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသအတွင်း နိုင်ငံ ကိုးနိုင်ငံတွင် အမှတ်စဉ် ၈ ဖြစ်ပါသည်။[၃၁]

အမျိုးသမီးများသည် လုပ်သားအင်အားတွင် ပါဝင်မှု မြင့်မားလာသည်ဟု ဆိုသော်လည်း လုံခြုံမှုကင်းမဲ့သည်၊ ဥပဒေဖြင့် အကာအကွယ်ပေးမထားသည့် ပုံမှန်တရားဝင်မဟုတ်သော ကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်သူအမျိုးသမီး အမြောက်အမြားရှိနေခြင်း၊ အမျိုးသားများက အိမ်ထောင်ဦးစီးဖြစ်သော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် ဝင်ငွေရရှိသော အလုပ်အကိုင်ကိုသာမက လုပ်ခလစာငွေမရရှိသော အိမ်ထောင်မှုအလုပ်များကိုလည်း ထမ်းရွက်နေကြသည်။[၃၂] အမျိုးသမီးများ၏ စာတတ်မြောက်မှုသည် စီးပွားရေးအခြေအနေ၊ တည်နေရာဒေသနှင့် မြို့ပြ၊ ကျေးလက်စသော အခြေအနေတို့ကို အခြေခံပြီး ကွဲပြားခြားနားစွာ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် စီဒေါ်ကော်မတီ၏ သုံးသပ်ချက်အစီရင်ခံစာတွင် အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲမွဲအမြင့်ဆုံး ပြည်နယ်များတွင် ဘာသာရေးလူနည်းစု အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်များအား ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှုများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ရှိနေကြောင်း[၃၃] လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအကြား ပဋိပက္ခများအတွင်း အမျိုးသမီးများအပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများနှင့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများ နေရာအနှံ့အပြား ဖြစ်ပွားလျက်ရှိကြောင်း[၃၄] အစီရင်ခံမှုများကြောင့် စီဒေါ်ကော်မတီသည် အထူးသဖြင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုရှိကြောင်း ဖော်ပြပါရှိပါသည်။ ဆက်လက်ဖော်ပြမည့် အခန်းများတွင် ဖော်ပြပါဦးမည်။

အမျိုးသမီးများ ပံ့ပြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဗဟဟျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂) ၊ ထူးခြားဆောင်သမိုင်းမှတ်တိုင်တစ်ခု

ကျား/မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်တို့ ဖော်ဆောင်ရာမှာ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ အထူးသဖြင့် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ ထူးခြားသော မှတ်တိုင်တစ်ခုသည် 'အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂)' ၁၀ နှစ်စီမံကိန်းဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၎င်းစီမံကိန်း ပြုစုရေးဆွဲရာ၌ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနနှင့်အတူ ကုလသမဂ္ဂ ကျား/မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့ (UN Gender Theme Group -UNGTG) နှင့် ကျား/မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုလှုပ်ဝန်းကျင်ရက် (Gender Equality Network-GEN) တို့က ကူညီပံ့ပိုးခဲ့ပါသည်။ 'အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း'သည် ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှု ပပျောက်ရေးသဘောတူစာချုပ်နှင့် ၁၉၉၅ ခုနှစ် ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်၏ ဦးစားပေးနယ်ပယ် ၁၂ ခုတို့ကို အခြေခံပါသည်။ ယင်းစီမံကိန်း၏ ပန်းတိုင်နှင့် ရည်မှန်းချက်များမှာ

၃၀ www.hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index တွင် ကြည့်ပါ။

၃၁ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2012. Social Institutions and Gender Index: Understanding the Drivers of Gender Inequality. Paris: OECD Development Centre.

၃၂ Government of Myanmar. 2006. Myanmar Millennium Development Goals Report 2006. Nay Pyi Taw.

၃၃ အောက်ခြေမှတ်စု ၈၈။

၃၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၈၈။

မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများသည် ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ကုညီပုံပိုးမှုဖြင့် စွမ်းဆောင်ရည်များ မြင့်တက်လာခြင်းနှင့် အခွင့်အရေးများကို အပြည့်အဝ အကျိုးခံစားကြရမည်ဟု လည်းကောင်း၊ အဆိုပါစီမံကိန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို လက်ခံအတည်ပြု ကျင့်သုံးခြင်း၊ ဖော်ဆောင်ခြင်းတို့ကို အထောက်အကူပြုသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုများ၊ အလေ့အကျင့်များကို ပြုစုရာ၌ အားပေးမြှင့်တင်သွားမည်ဟုလည်းကောင်း ဖြစ်ပါသည်။

ၾင်းစီမံကိန်းသည် ၁၉၉၅ ခုနှစ် ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန် (ဘောင် ၂) ၏ ဦးစားပေးနယ်ပယ် ၁၂ ခုမှ အမျိုးသမီးများ၏ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမဟာဗျူဟာ ရည်မှန်းချက်များကို အခြေခံလျက် အစိုးရ၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအမျိုးမျိုးနှင့် ဌာနအမျိုးမျိုး၊ အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝနယ်ပယ်အမျိုးမျိုးတွင် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်မှု၊ မူဝါဒနှင့် စီမံချက်ရေးဆွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုတို့အတွက် အခြေခံစနစ်ကို ဖြည့်ဆည်းပါသည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကောင်းမွန်စွာ ကိုင်တွယ်ကျင့်သုံးနိုင်ရန် အလွန်ခိုင်မာသော အလားအလာများကို ၎င်းစီမံကိန်းတွင် တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း၏ ဦးစား ပေးနယ်ပယ်အသီးသီးမှာ သတင်းအချက်အလက် ကောက်ယူခြင်းနှင့် သုတေသနပြုခြင်းတို့နှင့် ဆက်စပ်သော လှုပ်ရှားမှုများ ပါဝင်ပါသည်။[၃]

(၁) ကျား၊ မ ရေးရာကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲသော မူဝါဒများ၊ စီမံကိန်းများနှင့် စီမံချက်များအား ထိထိရောက်ရောက် ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းပြုနိုင်ရန် ကာဝန်ရှိသူများအား အသိပညာပေးဟုသုတ မြင့်တင်ခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် မြင့်တင်ခြင်း။

(၂) ၾင်းစီမံကိန်းတွင် အစိုးရနှင့်အတူ တက်ကြွစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်နှင့် အစိုးရအား အထောက်အကူပြုနိုင်ရန် အမျိုးသမီးအသင်းအဖွဲ့များအား စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ပေးခြင်း။

(၃) မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များအတွက် ဘဏ္ဍာငွေခွဲဝေခြင်း။

(၄) ၾင်းကိစ္စရပ်များအား စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းအပါအဝင် မူဝါဒနှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း ကနဦးလုပ်ဆောင်မှုများသည်လည်း ဦးစားပေးနယ်ပယ်တွင် ပါဝင်ပါသည်။ ယင်းစီမံကိန်းတွင် ဦးစားပေးနယ်ပယ်အသီးသီး၏ အကျိုးရလဒ်များကို ယေဘုယျ ကြိုတင်ခန့်မှန်းချက်များ ပါရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ . . .

- ဝန်ကြီးဌာနများ၊ အုပ်ချုပ်ရေးဌာနများ၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဆင့်အသီးသီးရှိ ဝန်ထမ်းများ၏ ဆောင်ရွက်မှုတိုင်းတွင် ကျား၊ မ ရေးရာကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း အပါအဝင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု သဘောတရားဆိုင်ရာ အသိအမြင်နှင့် ကျင့်သုံးမှုတို့ကို မြင့်တင်ရန်။
- လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော စာရင်းအင်းများကို ကောက်ယူခြင်း၊ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ ဖြန့်ဖြူးခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်း။
- စီမံကိန်းနှင့် ဆက်နွယ်သော ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ကျင့်သုံးမှုများတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှု ပပျောက်ရေးကွန်ဗင်းရှင်း၊ ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်၊ ထောင်စုနှစ် ရည်မှန်းချက်ဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားများနှင့် စံချိန်စံညွှန်းများကို အမြစ်တွယ်စေ

[၃] အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝနေထိုင်မှုများနှင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုလျော့ချခြင်းကိုတွင် အမျိုးသမီးများ၊ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ကျန်းမာရေး၊ အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု၊ အမျိုးသမီးနှင့် အရေပေါ် အခြေစနေများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် စီးပွားရေး၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း၊ အမျိုးသမီးများထိုးကက်ရေးအတွက် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် လူအခွင့်အရေး၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ပီဒီယာ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် တော်ဝန်းကျင်၊ အမျိုးသမီး၊ ကလေးသူငယ်များကို ပါဝင်သည်။

ခြင်းနှင့် အသက်ဝင်စေခြင်း။

- စီမံကိန်း၏ နယ်ပယ်အသီးသီးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း။
- မူဝါဒများနှင့် စီမံကိန်းများ ရေးဆွဲမှု၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှု၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှုနှင့် အကဲဖြတ်မှုတို့တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း။

(ဇယား - ၂)
အမျိုးသမီးများ နယ်ပယ်ပေါင်းစုံတို့၏အကာအကွယ်ဆိုင်ရာ အမျိုးသားဥပဒေများ ဖော်ထုတ်ချက် (၂၀၁၃ - ၂၀၂၂ - ဦးစားပေး)

(၁) အမျိုးသမီးများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများကို တိုးတက်မြှင့်တင်ရန်နှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရန်။

(၂) အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေး ငယ်ရွယ်များသည် ကျောင်းပညာရေးနှင့် ကျောင်းပြင်ပ ပညာရေး ကို တန်းတူညီမျှ လက်လှမ်းမီရေး သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။

(၃) အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးအပါအဝင် အရည်အသွေးပြည့်မီသော၊ စရိတ်မျှတသော ကျန်းမာရေးပြုစုစောင့် ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးရန်၊ မြှင့်တင်ရန်နှင့် ဖြည့်ဆည်းရန်။

(၄) အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် အကြမ်းဖက်မှု ဝမ်းနောက်ရေး လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့အပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို တုံ့ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်။

(၅) အရေးပေါ် အခြေအနေ ကာလတွင်စောင့်ရှောက်မှုအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ရန်၊ အရေးပေါ် အခြေအနေ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက် မှုတို့တွင် ၎င်းတို့ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့် သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် နှင့် ဝဋ်ဝက္ကအန္တရာယ်လျော့ချရေး သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။

(၆) အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း၊ ချေးငွေ၊ အရင်းအမြစ်များ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များ လက်လှမ်းမီမှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသမီးများသည် တရားမျှတမှုနှင့် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးရရှိရေး သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။

(၇) လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း အဆင့်အားလုံးတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတို့တွင် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့် သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။

(၈) အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ယန္တရားကို ထူထောင်ရန်နှင့် တိုးချဲ့ရန်၊ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော လုပ်ငန်းစဉ်တို့တွင် အမျိုးသမီးများသည် တန်းတူညီမျှ မိတ်ဖက်များအဖြစ် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင် ရေး သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။

(၉) အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ၊ ယဉ်ကျေးမှု ဆိုင်ရာ၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှုဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးမှု၊ မြှင့်တင်မှုနှင့် ဖြည့်ဆည်းမှုတို့ကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။

(၁၀) အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို သတင်းမီဒီယာကဏ္ဍက မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသို့ အမျိုးသမီး၏

ပုံပိုး ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို သတင်း မီဒီယာကဏ္ဍများက ပြည်သူအများအား
အသိအမြင်ဖွင့်ခြင်းများ သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ရန်
(၁၁) သဘာဝသယံဇာတ အရင်းအမြစ်များကို စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်မှု၊
သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုနှင့် လိုက်လျောညီထွေ
ပြင်ဆင်မှုတို့တွင် အမျိုးသမီးများသည် ထိထိရောက်ရောက် ပါဝင် လုပ်ဆောင်ခွင့်
သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။
(၁၂) ကလေးသူငယ် (မိန်းကလေး)များ၏ အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန်၊
အကာအကွယ်ပေးရန် နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန်။

Source: National Strategic Plan for the Advancement of Women (2013-2022): Myanmar National Committee for Women's Affairs, Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement and Department of Social Welfare

- ရွေးကောက်ပွဲဝင် ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အမျိုးသမီးအရေအတွက် တိုးတက်ခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတွင် ထိထိရောက်ရောက် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- ကျား၊ မ ရေးရာကို ဆောင်ရွက်မှုတိုင်းတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လည်းကောင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာနှင့် ဆက်နွယ်သော မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များ ပြုစုရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် လည်းကောင်း၊ ဝန်ကြီးဌာနများသို့ ဖြစ်စေ၊ ဝန်ကြီးဌာနများအတွင်းတွင် ဖြစ်စေ အရင်းအမြစ်များ ခွဲဝေသတ်မှတ်မှု တိုးမြှင့်ခြင်း။

၂၀၁၅-၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ၎င်း၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ် တိုးတက်မှုကိုလည်းကောင်း၊ နိုင်ငံသားများ၏ လူအခွင့်အရေး အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို မည်သို့ အာမခံပြဋ္ဌာန်းထားသည်ကိုလည်းကောင်း အကဲဖြတ်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ရှိပါသည်။ ထောင်စုနှစ် ရည်မှန်းချက်များ ပြန်လည်သုံးသပ်ချက် ၂၀၁၅ (Millennium Development Goals Review, 2015)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူအခွင့်အရေးကောင်စီ၏ ပုံမှန်ပြန်လည်သုံးသပ်ချက် ၂၀၁၅ (Human Rights Council Universal Periodic Review, 2015)၊ ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်+၂၀၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်လုပ်ငန်းစဉ် (Beijing Platform For Action +20 Review Process) နှင့် စီဒေါ်ပြန်လည်သုံးသပ်ချက် (CEDAW Review) တို့သည် ယင်းအတွက် အကဲဖြတ်ရာ၌ အရေးပါသော စံများ ဖြစ်ပါသည်။

၁-၄။ ကျိုက်တမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်

'မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများအခြေအနေ' လေ့လာဆန်းစစ်မှုအမည်ရှိ ကျိုက်တမ်းကို ကုလသမဂ္ဂဌာနေ ညှိနှိုင်းရေးမှူး၏ လမ်းညွှန်မှု လှုမ့်ဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အခြားပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏ အနီးကပ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတို့ဖြင့် ကုလသမဂ္ဂ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့ (UNGTG)[96] နှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် (ADB) တို့က ပြုစုထားပါသည်။ ကျိုက်တမ်းကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အခြေအနေများကို အစိုးရ ဖွံ့ဖြိုး

[96] တက်ကြွစွာပါဝင်သော အဖွဲ့များမှာ UN Women၊ UNFPA၊ UNDP နှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် (ADB) တို့ဖြစ်သည်။ UN AIDS၊ UN Habitat၊ UNICEF၊ UNODC၊ WHO တို့ကို သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးသည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်စွာအသိအမှတ်ပြုပါသည်။

ရေးမိတ်ဆက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားပါဝင်ပတ်သက်သူများ ပိုမိုနားလည်နိုင်စေရန်နှင့် ရှင်းလင်းတင်ပြရန် လိုအပ်ကြောင်း ထင်ရှားသဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အချက်အလက်များ ပြည့်စုံမှု မရှိခဲ့ပါ။ ဤစာတမ်းသည် လတ်တလော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ် အပါအဝင် ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထား ရှုမြင်သော မူဝါဒများ၊ စီမံကိန်းများနှင့် စီမံချက်များအား ညီညွတ်စွာ ရေးဆွဲရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် လမ်းညွှန်မှုပေးထားသဖြင့် ယင်းအချက်အလက်များနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုတို့ကို အသုံးပြုရန် ဖြစ်ပါသည်။ သက်သေအထောက်အထားများ အခြေခံလျက် ကျား၊ မ တန်းတူမှုကို အလေးထားရှုမြင်သော မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များကို ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းတွင် ဒီမိုကရေစီအခွင့်အရေးများနှင့် လွတ်လပ်ရေးတို့ကို ဖော်ထုတ်ခွင့်ရသည့် ပင်ကို သဘာဝတန်ဖိုးရှိပြီး အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အကျိုးကျေးဇူး ခံစားကြရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်ရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင် ထိရောက်မှုရှိရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးကို သေချာစေရေးအတွက်လည်းကောင်း အဓိကကျပါသည်။

ပိုမိုတိတိကျကျဆိုရလျှင် ဤစာတမ်းသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကူညီထောက်ပံ့မှုလောကနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရ၊ လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အောက်ဖော်ပြပါ လိုအပ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

- နိုင်ငံတော်၏ အသင့်ရှိပြီး အချက်အလက်များ ကုလသမဂ္ဂနှင့် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများမှ မတူညီသော နယ်ပယ်အမျိုးမျိုးအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရရှိသည့် အရေအတွက်ဆိုင်ရာနှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ပေါင်းစပ်၍ ရေးဆွဲခြင်းအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများအပေါ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက်တစ်ခုကို ဖြည့်ဆည်း ရန်။
- ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအမြင်များဖြင့် အစိုးရ၏ အုပ်ချုပ်ရေးမူဝါဒ၊ စီမံကိန်းနှင့် စီမံချက် ပြုစုရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အသိအမြင် ဖြည့်ဆည်းရန်။
- ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို အစိုးရနှင့်အတူ အားပေးမြှင့်တင်ရာမှာ ကုလသမဂ္ဂနှင့် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ၏ မဟာဗျူဟာမူဝါဒများအပေါ် လမ်းညွှန်မှုပေးမည့် ကျယ်ပြန့်သော အထောက်အထား အခြေခံတစ်ရပ် ဖြည့်ဆည်းရန်။
- အသိတရားနိုးကြားမှု မြှင့်တင်ရာနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်မှု ဆောင်ရွက်ရာ၌ အစိုးရ၊ လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများအား အချက်အလက်များနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းရန်။
- အရေးပေါ်မူဝါဒနှင့် စီမံကိန်းနှင့် ညီညွတ်သော တံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများဆိုင်ရာ လိုအပ်သည့် အရေးကြီးသော ကိစ္စရပ်များကို ခွဲခြားဖော်ထုတ်ရန်။ ရှေ့ဆက်လက်ပြုစုမည့် သုတေသနနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ တံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုတို့အတွက် အခွင့်အလမ်းများကို ဖြည့်ဆည်းမည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုတို့မှ ကွာဟချက်များကို ခွဲခြားဖော်ထုတ်ရန်။



UNFPA

ဆန်းစစ်သုံးသပ်ထားသည့်ယူနုန်းလမ်း

နည်းလမ်းဆိုင်ရာမူဘောင်

အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား တန်းတူညီမျှမှုကို ၁၉၄၈၊ ခုနှစ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူအခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်းနှင့် ကုလသမဂ္ဂနှင့် ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားအဖွဲ့တို့၏ အဓိကကျသော စာချုပ်စာတမ်းများနှင့် ပဋိညာဉ်များတွင် အတိအကျ ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ဤစာတမ်းကို အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း၊ စီဒေါ်သဘောတူ စာချုပ်နှင့် ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်တို့၏ အခြေခံလုပ်ငန်းမူဘောင်၊ အခွင့်အရေး၊ 'အခွင့်အလမ်း တန်းတူ၊ ရလဒ်တူဖြစ်သော အမိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသည့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု'[၉၇] အခြေခံသဘော

၉၇ စီဒေါ်က တရားဝင် (ဥပဒေတွင် အခွင့်အလမ်းတူညီရေးကို ထိန်းသိမ်းထားသည်) နှင့် ထိရောက်သော ကျား၊ မ အခွင့်အရေးတူညီမှု (အခွင့်အလမ်းနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများကို လေးစားမှုနှင့်အတူ ထိရောက်သော သဘာတူညီမှုရရှိခြင်း) နှစ်ခု ကို ခွဲခြားပြဋ္ဌာန်းသို့ ဆက်စပ်မှုများကိုလည်း အသေအချာပြောသည်။ ထိရောက်သော ကျား၊ မ အခွင့်အရေးတူညီမှုအတွက် စီဒေါ် ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုက ဒီဝဆိုင်ရာ ကွာခြားမှုများနှင့် ဖန်တီးထားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကြား ကွဲခြားမှုနှင့် အခြေအနေများစုတွင် အမျိုးသားများနှင့် ယောကျ်ားလေးများထက် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများက အဆင့် အတန်းနှင့် နေရာ ပိုမိုနိမ့်ကျသည့်နေရာများရှိခြင်းဆိုသည့်အ ချက်နှင့်အတူ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးကြား မတူညီမှုတို့ကို အသိအမှတ်ပြု လက်ခံထားသည်။ ၎င်းက (က) ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကဏ္ဍ များတွင် ဤမူတမ်းမရှိခြင်းက နောက်ခံအကြောင်း ရင်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအတွက် သင့်တော်သည်ဟု လွှမ်းခြုံအစည်းက ယူဆသည့် သဘောထားများနှင့် အပြုအမူနှင့် နေရာတိုင်းတွင် နှစ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် နှစ်ပိုင်းဆိုင်ရာမဟုတ်သည့် အရင်းအမြစ်များကို ရရှိမှုတွင် အမျိုးသား များနှင့် ယောကျ်ားလေးများထက် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများကို ဘေးဖယ်ထားခြင်း (ခ) ကျားမခွဲခြားမှုကသီးသန့်သတ်သတ်တည်ရှိနေသောအကြောင်းအရာက တစ်ခု တည်းသောအကြောင်းအရာ မဟုတ်ဘဲ စီးပွားရေးကခြေကန၊ မိုးရိုး၊ နိုင်ငံသား၊ လူမျိုးစသော လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကဏ္ဍကြားရာများတွေင်လည်း တွဲဖြစ်မှုရှိကြောင်း (ဂ) ကျား၊ မကွဲပြားမှုကိုအခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် မမျှတမှုက လူမှုရေး အရ တည်ဆောက်ပြီး ဖြစ်နေပြီး ယင်းတို့ကို ဥပဒေနှင့် လက်တွေ့ ဆောင်ရွက်မှုအရ ပြောင်းလဲနိုင်သည် ဘို့မဟုတ် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး၊ ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေးကြား ထိရောက်သော တူညီမှုရရှိနိုင်သည်ဆိုသည်ကို အသိအမှတ်ပြုထားသည်။ ယင်းကို ဤအချက်များဖြင့် ပြုလုပ်သည်။ (က) အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအား အခွင့်အရေး တန်းတူပေးသည့် မူဝါဒနှင့် ဥပဒေကို ပြင်ဆင်ခြင်း။ (ခ) အခွင့်အလမ်းနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိရာတွင် လေးစားမှုနှင့်အတူ တူညီသော အခွင့်အရေးရရေးရန်အတွက် အမျိုးသမီးများရင်ဆိုင်နေရသည့် များပြားလှသော ဆီးကျိုးများကို ဖော်ပြရန်အတွက် ယာယီ အထူးဆောင်ရွက်ချက်များအပါအဝင် အဖွဲ့အစည်းနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်များ လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ပြင်ဆင်ခြင်း။ (ဂ) အခွင့်အရေးနှင့် ခံစားပိုင်ခွင့်များကို တမှန်တကယ်ခံစားရန်အတွက် တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်း လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ပြင်ဆင် ခြင်း။ စီဒေါ်က ထိရောက်သော တန်းတူအခွင့်အရေးမှုကို ဦးတည်သော ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ

တရား၊ ခွဲခြားမှုမှ ကင်းလွတ်မှု[၁၈] အစိုးရ၏ တာဝန်ရှိမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးမြှင့်ခြင်းတို့နှင့်အညီ ပြုစုထားပါသည်။[၁၉]

အထူးအလေးပေးသောနယ်ပယ်များ

ဤစာတမ်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း၏ ဦးတည်နယ်ပယ်လေးခုကို အထူးအလေးပေးပါသည်။ ၎င်းတို့သည် စီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်း၊ ပညာရေးဆိုင်ရာ၊ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် နှင့် ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှ မှု၊ နည်းမျိုးစုံဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုများ ကင်းဝေးရေးတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအထူးအလေးပေးသော နယ်ပယ်များကို သတ်မှတ်ရာတွင် အစိုးရ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်ပြီး

ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများကြား အဆင့်ညီမှုရန် ကူညီပေးသည်။ ယင်းသဘောတူစာချုပ်သည် အခွင့်အလမ်း အခွင့် အရေးတူညီစွာ ရရှိမှု၊ ရလဒ်တူညီမှုနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများ ပါဝင်သည်။ (UN Women 2005 Claim and Celebrate Women Migrant Worker's Human Rights through CEDAW, New York))

၉၈ 'အမျိုးသမီးများတပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း' ပေါ်ပေါက်လာ ကျား၊ မဖြစ်တည်မှုကို အခြေခံပြု လုပ်ထားသော မည်သို့သော ခွဲခြားမှု၊ ချန်လှပ်ထားမှု သို့မဟုတ် ကန့်သတ်ထားမှုကိုဆို ဆိုလိုသည်။ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အရပ်ဘက် သို့မဟုတ် အခြား မည်သည့်နယ်ပယ်တွင်ဖစ်စေ လူအခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်တို့ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမှုကို အခြေခံထားငြင်းပယ်ခြင်းတွင် အဓိကထောင်းစိုးသည်ဖြစ်စေ မရှိသည်ဖြစ်စေ ယင်းသို့ခွဲခြားမှုက အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ရွှင်မှု သို့မဟုတ် ခွမ်းဆောင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုမှုတွင် အနှောင့်အယှက်ပေးမှု၏ သက်ရောက်မှု သို့မဟုတ် အကြောင်းအမှက်ဖြစ်သည်။ (အပိုဒ် ၁ ဧပေါ်) ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အမြဲပြယ်ခွင့်ဆိုခွက်တွင် (၁) တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ (ရည်ရွယ်ပြီး သို့မဟုတ် မရည်ရွယ်သဲ) ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း (၂) ဥပဒေအရ သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးမှုအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း (၃) ပစ္စုပ္ပန်၊ အတိတ် သို့မဟုတ် ဖွဲ့ရည်းတည်ဆောက်ထားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (၄) လူမှုရေး၊ အရပ်ဘက်၊ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး အခွင့်အရေးများကို ဖြိုခွဲလျက် လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (၅) ကျား၊ မခွဲခြားမှု သက်သက် တည်ဆဲနေခြင်းမဟုတ်ဘဲ အဆင့်အတန်း လူမျိုးအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း စသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၏ အခြားလူမှုရေး အတန်းအစားများနှင့်ပုံစံများနှင့် ဆက်စပ်မိသော ပေါင်းစုံမှု ဥပမာ- ဖွဲ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံတစ်ခုမှ ဆင်းရဲသော လူမျိုးခွဲခြားခံထားရသော အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (Chiongson, R. စီဘီဒီဆေဒဇလူညီလာခံ တိုင်ဇေလူအာရှ အေဒဇလူ- အာရှပစိဖိတ်၊ ကိုးကား- ယူအင်ဖ်အမျိုးသမီးများ ဧပေါ် ၂၀၀၅ မှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးလွှဲပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ လူအခွင့်အရေးကို တောင်းဆို ပါဝင်ဆင်နွှဲခြင်း)

၉၉ ဧပေါ်တွင် နိုင်ငံတာဝန်ယူဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရန်သော ဆေးပြမှုရှိသည်။ ဧပေါ် ၂၀၀၅ကို လက်မှတ်ထိုးခြင်းဖြင့် နိုင်ငံများက ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးမရှိခြင်းကို သိရှိသားကြီး နိုင်ငံ၏ ဆောင်ရွက်မှုလိုအပ်ကြောင်း ဖြေရာ ကြားလျက် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် သဘောတူညီချက်၏ ဝတ္ထုရားများအားအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိကြောင်း လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ထုထုဝင်ကတိပြု လိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ သဘောတူညီချက်အရ နိုင်ငံတာဝန်ဝတ္ထုရားများတွင်. . .

(က) ပြည်သူပိုင်နှင့် ပဒူလိကပိုင် နယ်ပယ်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖိုခြင်းနိုးယာမကို အခြေခံလျက် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး ပြည်သူ့ဌေးရာနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးအားလုံးကို ပေးပြီး သဘောတူစာချုပ်၏ အပိုဒ် ၆ မှ ၁၆ တစ်လျှောက် ဖော်ပြထား ချက်များတောင်မကပေ။

(ခ) မွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုတွင် တန်းတူအခွင့်အရေး အခြေခံသဘောတရားကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊

(ဂ) တန်းတူအခွင့်အရေးအခြေခံသဘောတရားကို လက်တွေ့နားလည်သဘောပေါက်စေခြင်း၊

(ဃ) အမျိုးသမီးများတပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ကာကွယ်တားမြစ်ခြင်း၊

(င) အမျိုးသမီးများအတွက် ဥပဒေအရ အကာအကွယ်ပေးခြင်း

(စ) ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း၊

(ဆ) မည်သည့် လုပ်ဂိုလ်၊ အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတို့မဆို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ဖယ်ရှားခြင်း၊

(ဇ) ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အပြုအမူများအပေါ် အရေးယူခြင်းနှင့် တရားသဲ့ပြင် ဖြစ်စေခြင်း၊

(ဈ) ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းပါဝင်သော ဥပဒေများ စည်းမျဉ်းများ၊ ဓလေ့ထုံးစံများနှင့် အလေ့အထများကို ပြုပြင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖယ်ရှားခြင်း၊

(ည) ခွဲခြားဆက်ဆံတာ ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ဖျပ်သိမ်းခြင်း၊

(ဋ) ယာယီအထူးဆောင်ရွက်ချက်များ စတင်ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် လက်တွေ့ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိမှုကို မြှင့်တင်ရန်။ (International Women's Rights Action Watch Asia Pacific, ၁၉၉၁. အမျိုးသမီးများ၏တန်းတူညီမှုမှအတွက် အစိုးရ၏တာဝန်မှားဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်မှု၊ စီဒေါသင်တန်း ကွာလာလမ်ပူ)

ထင်းတို့သည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်ဘဝများ၏ အဓိကကျသော နယ်ပယ်များကို ကိုယ်စားပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်။

အချက်အလက်ကောက်ယူသော နည်းလမ်းများနှင့် အကန့်အသတ်များ

ဤစာတမ်းသည် ပြည်ထောင်စုအဆင့်နှင့် ဒေသန္တရာအဆင့်တို့မှ တရားဝင်ထုတ်ပြန်ထားသော စာရင်းအင်းများ၊ ကုလသမဂ္ဂလက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာ ကိုယ်စားပြုသော စစ်တမ်းများ၊ နမူနာစစ်တမ်းများ၊ ကုလသမဂ္ဂ လက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေး မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ၏ အရေအတွက်ဆိုင်ရာနှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ သုတေသနများ အကျဉ်း၊ အစီးရင် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုလသမဂ္ဂနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အရေအတွက်ဆိုင်ရာနှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ မူပါဒများနှင့် စီမံချက်များ အကဲဖြတ်မှု၊ စီမံကိန်းအတွင်းမှ ပါဝင်ပတ်သက်သူများ လေ့လာတွေ့ရှိသည့် သင်ခန်းစာများအပေါ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ သုံးသပ်ထားသည့် အစီရင်ခံစာများကို အခြေခံအားဖြင့် မှီငြမ်းပြုစုပါသည်။

ဤစာတမ်းကို ရေးသားရာတွင် အချက်အလက်ရရှိမှု အခက်အခဲများနှင့် သုတေသနပြုလုပ်နိုင်မှု ကန့်သတ်ချက်များ ရှိခဲ့ပါသည်။ ဥပမာ-တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ လူဦးရေစာရင်းအင်းသည် ၁၉၈၃ ခုနှစ် နောက်ပိုင်းမှ စပြီး ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၉ ရက် မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေနှင့် သန်းခေါင်စာရင်းကောက်ယူမှုမှာ အဓိကတွေ့ရှိချက်များ တွေ့ရှိရခြိန်အထိ ထပ်မံကောက်ခံခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ အလုပ်အင်အား ပါဝင်မှု စစ်တမ်းသည်လည်း ၁၉၉၃ ခုနှစ်နောက်ပိုင်းတွင် တစ်မံကောက်ယူခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ ထို့အပြင် စီဒေါကော်မတီ၏ တိုက်တွန်းအကြံပြုချက်များကိုလည်း နေရာများစွာတွင် ညွှန်းဆိုအသုံးပြုထားပါသည်။ စီဒေါကော်မတီ၏ အကြံပြုချက်များကို ၂၀၁၈၊ ခုနှစ်တွင် နောက်ဆုံးရရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်တွင် စီဒေါကော်မတီ၏ လာမည့်အစီရင်ခံအပေါ် အကြံပြုချက်များ ရရှိမည် ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရ၏ အချက်အလက်များသည် လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များ မပါဝင်သလောက် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အစိုးရက ထုတ်ပြန်သည့် အချက်အလက်များသည် Multi Indicator Cluster (MICS)၊ Integrated Household Living Conditions Survey၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်နှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးမှုဘဏ် (ADB) များ၏ အချက်အလက်များအကြားမှာ ကွဲပြားမှုအမျိုးမျိုး ရှိပါသည်။[၁၀၀] အချက်အလက်မရှိသော၊ မရရှိနိုင်သောကြောင့် လုံလောက်စွာ သက်သေပြမှုမရှိသော အချိန်များတွင် ဤစာတမ်းသည် တခြားနိုင်ငံများမှ သင်ခန်းစာများကို လေ့လာကာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခြေအနေကို ထုတ်ယူရေးသားထားပါသည်။

တာတမ်းပြုစုရေးလုပ်ငန်းစဉ်

ဤစာတမ်းထုတ်ဝေရေးအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရန် ပဲ့ကိုင်ကော်မတီကို လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန၊ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်နှင့် ကုလသမဂ္ဂ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့ (UN Gender Theme Group) ၏ ဥက္ကဋ္ဌတို့က ပူးတွဲဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် တာဝန်ယူဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ပဲ့ကိုင်ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များမှာ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ (ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန စသည်) မှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုလုပ်ငန်းတွန်းရက် (GEN)၊ ကုလသမဂ္ဂ ကျား၊

၁၀၀ ဥပမာ-လက်ရှိ သန်းခေါင်စာရင်းအချက်အလက် ထုတ်ပြန်ခြင်းမတိုင်ခင်က လက်ရှိလူဦးရေ ခန့်မှန်းမှုမှာ အချက်အလက် များတွင် ကွဲပြားနေသည်၊ ၂၀၀၈-၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်သော ကိုဗစ်စာရင်းအင်းအကွဲ့၏ အချက်အလက်အရ ၅၈ ဒသမ ၃၈ သန်း စာရင်းဝင်ပြီး ကေဒီဘီနှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်က ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ၆၀ ဒသမ ၆၂ သန်းနှင့် ၄၃ ဒသမ ၈၄ သန်း ဟူ၍ အသီးသီးခန့်မှန်းခဲ့ကြသည်။

မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့ (UN GTG)၊ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်တို့မှ အဖွဲ့ဝင်များဖြင့် ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ပြင် စာတမ်းကို ရေးသားရန်အတွက် နိုင်ငံတကာအတိုင်ပင်ခံ ပညာရှင်ကို သဘောတူ စာချုပ်ဖြင့် ခန့်အပ်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာ အတိုင်ပင်ခံပညာရှင်သည် ရရှိသမျှ အချက်အလက်များကို ကောက်ယူရန်နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်ရန် ပြည်တွင်းသုတေသနပညာရှင် ငါးဦး ပါဝင်သော အဖွဲ့နှင့်အတူ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ပါသည်။ စာတမ်းပြုစုတုတ်ဝေရေးအတိုင်းအတာနှင့် နည်းလမ်းတို့ကို ဆွေးနွေးရန် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် နေပြည်တော်၌ စီမံကိန်းနှင့် ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ (Planning and Priorities Workshop) ကို ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ စာတမ်းရေးသားရေးအဖွဲ့တွင် ကုလသမဂ္ဂ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့ (UN GTG) မှ ရွေးချယ်ထားသူများနှင့် အတိုင်ပင်ခံ ပညာရှင်တို့မှ ပါဝင်ရေးသားကြပါသည်။ စစ်တမ်း၏ မူကြမ်းကို အစိုးရ၊ ကုလသမဂ္ဂ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့၊ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ (မြန်မာနိုင်ငံ)နှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်တို့မှ လေ့လာပြီး သုံးသပ်ချက်များ ပြန်လည်ပေးပို့ကြပါသည်။ စာတမ်းရေးသားသော အဖွဲ့က စာတမ်းကို အပြီးသတ်ပြုစုခြင်းနှင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းမပြုမီ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနနှင့် ကုလသမဂ္ဂ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့ (UN GTG) တို့က သဘာဝတိုအဖြစ် တာဝန်ယူလျက် ပြန်လည်ပေးပို့သည့် သုံးသပ်ချက်များ ပြင်ဆင်ခြင်းများအပေါ် ဆွေးနွေးအတည်ပြုသည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ (Multi-Stake Holder Validation Workshop) ကို ကျင်းပခဲ့ပါသည်။

ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရောက်ရှိနိုင်းပို့ဝေသည်းမှု

အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းပါ ဦးစား ပေး နယ်ပယ်များတဲ့မှ ယေးခုအား ဤစာတမ်း၌ သီးခြားအခန်းများဖြင့် အထူးအလေးပေး ဖော်ပြပါသည်။

အခန်း ၂။ စီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရည်များ ရှိလာစေခြင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ အမျိုးသမီးများ၏ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အပါအဝင် လုပ်ခကြေးငွေ မရရှိသော အလုပ်အကိုင်၊ ကျေးလက်ဒေသနှင့် မြို့ပြဒေသများရှိ စီးပွားရေး ကဏ္ဍ၌ တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သော ကဏ္ဍနှင့် တရားဝင်ကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင် စသည့် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်တစ်ရပ်လုံးကို အထူးအလေးပေးပါသည်။

အခန်း ၃။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ အခွင့်အရေးများတွင် အခြေခံပညာ မူလတန်း၊ အထက်တန်းနှင့် အဆင့်မြင့်ပညာရေး၊ နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာသင်တန်း၊ ကျောင်းပြင်ပပညာရေးကို တွင်လည်းကောင်း၊ ထိုနည်းတူ ပညာရေး၏ တန်းညီအစီအစဉ်နှင့် အရည်အသွေးအာမခံမှုတို့တွင်လည်းကောင်း လက်လှမ်း မီရေးအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုအပေါ် တွင်လည်းကောင်း အထူးအလေးပေးပါသည်။

အခန်း ၄။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု၊ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ အခြေခံ ကျန်းမာရေး၊ အာဟာရပြည့်ဝမှု၊ မွေးမိခင်သေဆုံးမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး၊ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာ ရေး၊ အိတ်ချိအိုင်ဗီတို့ကို ဖော်ပြပါသည်။

အခန်း ၅။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု၊ နည်းမျိုးစုံဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုမှ ကင်းဝေးရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အများပိုင်နယ်ပယ်နှင့် ပုဂ္ဂလိက



Women participation in helping to distribute census materials nationwide, Yangon

ပိုင်နယ်ပယ်တို့တွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုပုံစံအမျိုးမျိုး ကွဲပြားခြားနားမှုကို အလေးပေးဖော်ပြပါသည်။

အခန်း ၆။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၌ ပြည်ထောင်စု၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်လွှတ်တော်များ၊ အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများ၊ နိုင်ငံရေးပါတီများ၊ ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်ကော်မရှင်များ၊ လုံခြုံရေးနှင့် တရားဥပဒေကဏ္ဍတို့တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကို လေ့လာဖော်ပြပါသည်။

အခန်း ၇။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ၌ ပဋိပက္ခ တားဆီးကာကွယ်ရေး၊ ပဋိပက္ခဖြေရှင်းရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှုနှင့် ရေရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုတို့တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်နှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသက်မှတ်ချက်များကို လေ့လာပါသည်။

အခန်း ၈။ တွင် လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်အကြံပြုချက်များအား ကောက်ချက်ချခြင်းနှင့် အကျဉ်းချုပ်ရေးသားခြင်း ပြုလုပ်ပါသည်။

အခန်းအသီးသီးသည် စီဒေါ်သဘောတူညီမှုစာချုပ်၊ ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်နှင့် အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းတို့၏ လုပ်ငန်းမဟောင်အပေါ်တွင် အခြေခံပြီး သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်အသီးသီးတွင် အမျိုးသားများ (ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များ) နှင့်အတူ အမျိုးသမီးများ (မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ) တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို အထူးအလေးပေးဖော်ပြခြင်းဖြင့် စတင်ပါသည်။ အခန်းကဏ္ဍများ အသီးသီး၌ အမျိုးသမီးများ၏ အမှန်တကယ် အသက်ရှင်နေထိုင်ကြရပုံကိုလည်းကောင်း၊ အဓိက ဦးတည်သော နယ်ပယ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်

လိုက်နာကျင့်သုံးမှုသည် စံချိန်စံညွှန်းများ ပြည့်မီမှုအခြေအနေကိုလည်းကောင်း အရေးပါသော အချက်များကို ထုတ်ဖော်တင်ပြပါသည်။ မူဝါဒကိစ္စရပ်အပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ကို အထောက်အကူပြုမှုများနှင့် တည်တံ့ခဲ့ အဟန့်အတားများကို အခန်းအသီးသီးမှာ လေ့လာဆန်းစစ်ထားပါသည်။ အဆင့်အတန်း၊ အသက်အရွယ်၊ ကိုင်းရင်းသားလူမျိုး၊ ဒေသကွဲပြားခြားနားမှုအရ ခွဲခြားကောက်ယူသည့် အချက်အလက်များကို ဖြစ်နိုင်သမျှ အလေးပေးဖော်ပြပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို အလေးပေးထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ၊ လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များ ကျေပွန်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများကို အထောက်အကူပြုသည့် အချက်များကို အလေးပေးဖော်ပြပါသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် အခန်းအသီးသီးသည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးမှ နိုင်ငံများ၏ ကောင်းမွန်သော ကျင့်သုံးမှုများကို ကိုးကားခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်များကို နိဂုံးချုပ် အကြံပြုတင်ပြထားပါသည်။



၂

ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့် စီးပွားရေးတွင် အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေးတို့တွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ



ဆင်ခြင်နှိပ်ပိုးမှု လျော့ချရေး၊ တသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဖူနှင့် စီးပွားရေးတွင်
အပြည်အဝနှင့် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေးတို့တွင် ကျား၊ မ
တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

"အစိုးရများသည် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုကို အခြေခံလျက် တူညီသော လူအခွင့်အရေးများကို အာမခံနိုင်ရန် အလုပ်အကိုင် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များတွင် အမျိုးသမီးများ အား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေးအတွက် သင့်မြတ်သော နည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အထူးသဖြင့်. . .
(က) လူသားအားလုံး၏ မူပိုင်အခွင့်အရေးဖြစ်သည့် အလုပ်အကိုင်လုပ်ကိုင်ခွင့်
(ခ) အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရာတွင် ရွေးချယ်ရေးအတွက် တူညီသော စံ၊ သတ်မှတ်ချက်အပါအဝင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ တန်းတူညီမျှရရှိခွင့်
(ဂ) အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုပညာနှင့် အလုပ်အကိုင် လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ခွင့်၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခံစားခွင့်၊ အလုပ်အကိုင်အာမခံချက် ရရှိခွင့်နှင့် လုပ်ငန်းဝန်ဆောင်မှု၏ အကျိုးကျေးဇူးခံစားခွင့်အားလုံးနှင့် ခွင့်ပြုချက်အားလုံး ရရှိခံစားခွင့်၊ အလုပ်သင်သင်တန်းများ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ အဆင့် မြင့်သင်တန်းများနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ပို့ချသော သင်တန်းများ အပါအဝင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာသင်တန်းများနှင့် မွမ်းမံသင်တန်းများ လေ့ကျင့်သင်ယူခွင့်
(ဃ) အကျိုးခံစားခွင့်များ အပါအဝင် လုပ်ခကြေးငွေ တန်းတူညီမျှခွင့်၊ တူညီသော အလုပ်အတွက် တူ ညီသော အခွင့်အရေးနှင့် လုပ်ငန်းအရည်အသွေး အကဲဖြတ်ရာတွင် တူညီစွာ ခံစားခွင့်
(င) လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့် (အထူးသဖြင့် အငြိမ်းစားယူခါနီးတွင်) အလုပ်လက်မဲ့ ဖြစ်ခြင်း၊ မကျန်းမာခြင်း၊ မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်း၊ အသက်အရွယ်ကြီးရင့်ခြင်းနှင့် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိသည့် အခြေအနေတို့တွင် လူမှုဖူလုံရေး ခံစားခွင့်နှင့် အထူးလစာပြည့် ခွင့်ခံစားခွင့်
(စ) မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးဖောင့်ရှောက်မှု အပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေး ကင်းလုံခြုံရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ခံစားခွင့် စသည့် နည်းလမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။"

အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပပျောက်ရေးကွန်ဗင်းရှင်း၊ အပိုဒ်-၁၁

"အစိုးရများသည် ကျေးလက်ဒေသမှ အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံရသည့် သီးခြားပြဿနာ များနှင့် စီးပွားရေးတွင် လုပ်ခကြေးငွေ မရရှိသည့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်များအပါအဝင် ၎င်းတို့မိသား စု၏ စီးပွားရေး ဘဝရှင်သန်ရေးအတွက် လုပ်ဆောင်နေရသည့် ငွေကြေးမရရှိသော အခန်းကဏ္ဍများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ကျေးလက်ဒေသရှိ အမျိုးသမီးများအတွက် လက်ရှိသဘောတူညီချက်ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ကျင့်သုံးရေး သေချာစေရန် လျော်ကန်သင့်မြတ်သော နည်းလမ်းများ အသုံးပြု ဆောင်ရွက်ရပါမည်။"

အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပပျောက်ရေးကွန်ဗင်းရှင်း၊ အပိုဒ်-၁၄

ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့် စီးပွားရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့် သေချာစေရန် အလို့ငှာ ကျေးလက်အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပယ်ဖျောက်ရေးအတွက် သင့်လျော်သော နည်းလမ်းများကို ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ရပါမည်။"

အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပယ်ဖျောက်ရေးကွန်ဗင်းရှင်း၊ အပိုဒ်-၁၄

"ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန် (Beijing Platform for Action)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းမူ ဘောင်များနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (International Labour Organization - ILO) သဘောတူညီချက်များ အပါအဝင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းမူဘောင်များက စီးပွားရေးတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ထောက်ခံအတည်ပြုပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၏ အဓိကရည်မှန်းချက်ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြပြီး အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့် ပိုမိုရရှိရန် မူဝါဒများနှင့် အစီအမံများ လိုအပ်နေမှုကိုလည်း အလေးထား ဖော်ပြပါသည်။

၂၀၀၈ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၃၄၉ ၌ နိုင်ငံသားများသည် အောက်ပါ လုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် တူညီသော အခွင့်အလမ်း ရရှိစေရမည်။ ၎င်းတို့မှာ. . . (က) ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်မှု (ခ) အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု (ဂ) ကူးသန်းရောင်းဝယ်မှု (ဃ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှု (င) အတတ်ပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု (စ) ဝိဇ္ဇာပညာ၊ သိပ္ပံပညာနှင့် နည်းပညာရပ်များ စူးစမ်းလေ့လာမှုတို့ ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် ပုဒ်မ ၃၅၀ ၌ အမျိုးသမီးများသည် တူညီသော အလုပ်အတွက် အမျိုးသားများနည်း တူ အခွင့်အရေးနှင့် လစာတို့ ခံစားခွင့်ရှိသည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပုဒ်မ ၃၅၂ ၌ နိုင်ငံတော်သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရာတွင် ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ရွေးချယ်တာဝန်ပေးရာတွင် ဖြစ်စေ သတ်မှတ်သော အရည်အချင်းနှင့် ပြည့်စုံပါက ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်၏ မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမျှ လူမျိုး၊ ဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးဟူ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရန် ပြဋ္ဌာန်းထား ပါသည်။ သို့ရာတွင် အမျိုးသားများနှင့်သာ လျော်ကန် သင့်မြတ်သည့် ရာထူးတာဝန်များ အတွက် အမျိုးသားများအား ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို ဤပုဒ်မအရ အဟန့်အတား မဖြစ်စေရ။"

၂၀၀၈ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ

"အမျိုးသမီးများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများကို မြှင့်တင်၍ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုများကို လျော့ ပါးစေသည့် စနစ်များ၊ အလေ့အကျင့်များကို တိုးတက်မြင့်မားစေရန် ရည်မှန်းပါသည်။ ယင်းတို့အား တိုးတက်မြင့်မားစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု တိုးတက်လာပြီး ဆင်းရဲမှုလျော့ကျကာ အလုပ်အကိုင်၊ ဆေးဘွဲ့၊ အရင်းအမြစ်များ၊ အရင်းအနှီးများ၊ စီးပွားရေး အကျိုး ကျေးဇူးများနှင့်

ဆက်စပ်သည့် တန်းတူအခွင့်အရေးများနှင့် မျှတမှုကို ခိုင်မာသေချာစေပါသည်။ ၎င်း မဟာဗျူဟာရည်မှန်းချက် အောင်မြင်စေရန် မူဝါဒရေးဆွဲ၍ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်သည်။ မူဝါဒ ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်ကောက် ယူခြင်း၊ သုတေသနပြုခြင်း၊ ပညာပေးလှုံဆော်ခြင်း၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းမဟုတ် သော အကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများအား လုံး အကျုံးဝင်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် အရင်းအမြစ်ခွဲဝေခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။"

မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးများပွဲပြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ၂၀၁၃–၂၀၂၂

၂–၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ အပြည်အဝနှင့် တန်းတူ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရ။ အရေးပါမှု

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြားဒေသများကဲ့သို့ပင် အမျိုးသမီးများက စီးပွားရေးကို များစွာ ပံ့ပိုးဖြည့် ဆည်းပေးလျက်ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် လယ်သူမများအဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်များအဖြစ်သော်လည်းကောင်း စွန့်ဦးတီထွင်သူများအဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ မန်နေဂျာ များအဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ထမ်းများအဖြစ်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် လုပ်ခရ အလုပ်သမား သို့မဟုတ် ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းနှင့် အိမ်ထောင်စုများအတွင်း လုပ်ခမရသည့် အလုပ်သမား အဖြစ်သော်လည်းကောင်း အလုပ်လုပ်၍ စီးပွားရေးကို ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းလျက်ရှိပါသည်။ အသက်မွေးပမ်း ကျောင်းမှနှင့် စီးပွားရေးတွင် အမျိုးသမီးများ အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရခြင်းမှာ ကျား။ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကတိကဝတ် များနှင့် ကိုက်ညီသော ဖော်မြူမှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

များပြားလာသော သာဓကများက ဖော်ပြသည်မှာ ကျား။ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့် ပိုမိုရရှိရေးတို့တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းသည် အမျိုးသမီးများထံမှ မဖော်ထုတ် ရသေးသော ကွန်မ်ကျင်မှုများနှင့် အစွမ်းအစများကို ဖော်ထုတ်ပေးခြင်းဖြစ်၍ အခြားဖွံ့ဖြိုးမှုရလဒ်များကို လည်း တိုးတက်စေကာ အကျိုးသက်ရောက်မှုကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးပါသည်။[၁၁၁] သို့ဖြစ်ပါ၍ ပြောင်ဆိုင်မှုတိုး တက်မြင့်မားပြီး ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံမြောင်းလဲနေသော ဤကမ္ဘာတွင် ယင်းကဲ့သို့သော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသည် အထူးပင် အရေးကြီးပါသည်။ ကျား။ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို သေချာစေရန် အာမခံချက်ပေးထားခြင်းသည် ပိုမိုပါဝင်ဆောင်ရွက်လာသည့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် မျိုးဆက်များအကြား အပြုသဘောဆောင်သည့် သက်ရောက်မှုများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးရလဒ်များ ရရှိစေပါ သည်။ ၎င်းအပြင် ဖွံ့ဖြိုးမှုရလဒ်များသည် ကောင်းမွန်သည့် မူဝါဒရွေးချယ်မှုများအပေါ်လည်း အပြု

၁၁၁ အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးလုပ်ပိုင်ခွင့်ကို 'အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းရည်တိုးတက်ခြင်းမှာ ၎င်းတို့၏ တိုးတက်လာသော စီးပွား ရေးလုပ်နိုင်စွမ်းများနှင့် ဒေတာစီမံများ၏ ရလဒ်တစ်နည်းအဖြစ် တန်ဖိုးရှိသော အကျိုးရလဒ်များဖြစ်ပေါ် စေသည့် ပြောင်းလဲမှုကို ယူဆောင်ပေးရန်' ဟု အကဲဖတ်ဘဝင် အစီအမံသတ်မှတ်ကြသည်။ ဥပမာ- စီးပွားရေးတွင် ထိထိရောက်ရောက်အသုံးဝင်သော ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်- အလုပ်သမားနှင့် ထုတ်ကုန်ဈေးကွက်တွင် တူညီသော ဧည့်ကမ်းခုက်များနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်၊ အလုပ်သမား ကျား။ မ နှယ်ပယ်ကို သတ်မှန်ရန်၊ အရည်အချင်းရှိသူများ ရွေးချယ်ရန်၊ ရေးကွက်များနှင့် နိုင်ငံအကြား ဆက်ဆံရေးကို ပံ့ဖော်ရန်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် သိသိသာသာ တိုးတက်ကောင်းမွန်တာမျှကို သတ်မှတ်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို လွှမ်းမိုးရန်။ အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များနှင့် ဆောင်ကြဉ်းပေးမှုများကို တိုးတက်စေရာတွင် ကြီးထင်သတ်မှတ်ချက်တစ်ခုမြစ်သော အကြမ်းဖက်မှုကင်းသည့် အထောက်အကူပေးသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုတွင် နေထိုင် အသက်မွေးရမည့် အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေးကို သဘောပေါက်နားလည်ရန် လိုအပ်သည်။ UN Women (၂၀၁၂) အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးလုပ်ငိုင်စွမ်းရည် သဘောတရားမူတိုး၊ ရန်ကုန်။

သဘောဆောင်သည့် သက်ရောက်မှုများ ရှိကြောင်း ဆက်စပ်သည့် အခြေအနေအမျိုးမျိုးမှ အချက်အလက်များက ထင်ဟပ်ဖော်ပြလျက်ရှိပါသည်။ ဥပမာ-အမျိုးသမီးလယ်သူမများသည် အမျိုးသားလယ်သမားများနှင့် တန်းတူမြေဩဇာနှင့် အခြားစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းသွင်းအားစုများ ရရှိပါက ပြောင်းအထွက်နှုန်းတိုးတက်မှုသည် မာလာဝီတွင် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းအထိ၊ ဂါနာတွင် ၀၇ ရာခိုင်နှုန်း ပိုမိုမြင့်မားခဲ့ပါသည်။[၁၀၂] ဘာကီနာဖာဆိုတွင် ထပ်ဆောင်းပေးသော အရင်းအမြစ် မပါဝင်ဘဲ အမျိုးသားများထံမှ အမျိုးသမီးများထံသို့ အရင်းအမြစ်များ (မြေဩဇာနှင့် လုပ်အား)ကို ပြန်လည်ခွဲဝေပေးရုံမျှဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပိုင်ဆိုင်ခွင့် တိုးတက်စေကာ မိသားစုစိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်မှု ၆ ရာခိုင်နှုန်းခန့် တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။[၁၀၃] အမျိုးသားလယ်သမားများနှင့် အမျိုးသမီးလယ်သူမများအကြား စိုက်ပျိုးရေးထွက်ကုန်များ တိုးတက်စေသော ကုန်ထုတ်လုပ်မှု အရင်းအမြစ်များ တန်းတူ လက်လှမ်းမီရရှိခြင်းသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၌ လယ်ယာကဏ္ဍထုတ်လုပ်မှုများကို ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၄ ရာခိုင်နှုန်းအထိ မြင့်မားစေနိုင်ကြောင်း ကမ္ဘာ့စားနပ်ရိက္ခာနှင့် စိုက်ပျိုးရေးအဖွဲ့ (FAO) က ခန့်မှန်းပါသည်။[၁၀၄]

ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့် ရရှိရေးတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းသည် ကလေးသူငယ်များနှင့် စီးပွားရေးတိုးတက်မှုအပေါ်တွင် အပြုသဘောဆောင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိကြောင်း သတိပြုမိပါသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ ဘရာဇီး၊ အိုင်ဗရီကို့စ်၊ မက္ကဆီကို၊ တောင်အာဖရိကနှင့် ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်းတို့တဲ့သို့ နိုင်ငံများမှ ကိန်းဂဏာန်းအချက်အလက်များက ဖော်ပြသည်မှာ အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်ပိုင်ဝင်ငွေဖြစ်စေ၊ လွှဲပြောင်းပေးလာသော ငွေဖြစ်စေ စသည့် စုစုပေါင်းအိမ်ထောင်စုဝင်ငွေအနက် အမျိုးသမီးများ စီမံပိုင်ခွင့်ရှိသည့် ဝေစုအချိုး တိုးတက်များပြားလာခြင်းကြောင့် အိမ်ထောင်စုအသုံးစရိတ် သုံးစွဲမှုပုံစံ ပြောင်းလဲလာပြီး ကလေးသူငယ်များကို အကျိုးဖြစ်စေပါသည်။[၁၀၅] ဂါနာနိုင်ငံတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု အရင်းအနှီးများနှင့် မြေယာများကို အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ရရှိခြင်းနှင့် လက်လှမ်းမီခြင်းသည် စားနပ်ရိက္ခာအတွက် အသုံးစရိတ် ပိုမိုသုံးစွဲနိုင်ခြင်းနှင့် ခိုင်မာစွာ ဆက်စပ်လျက်ရှိပါသည်။[၁၀၆] အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ဝင်ငွေမြင့်မားခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏သားသမီးများ ကျောင်းနေနိုင်သည့် နှစ်များ ပိုမိုတိုးတက်လာပါသည်။[၁၀၇]

အမျိုးသမီးများအား စီမံခန့်ခွဲမှု ရာထူး၊ ဌာနများမှ ဖယ်ကြဉ်ထားလျှင် စီမံခန့်ခွဲသူများ၏ ပျမ်းမျှစွမ်းဆောင်ရည် ကျဆင်းလာပြီး အသစ်တီထွင်မှုနှင့် နည်းပညာရယူအသုံးပြုမှုလည်း ကျဆင်းလာမည်ဖြစ်ပါသည်။[၁၀၈]

မြန်မာနိုင်ငံသည် အားလုံးအကျုံးဝင်သော စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ပါးရေး၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ထပ်ဆင့်တိုးတန်ဖိုးမြင့် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သည့် အဆင့်မြင့်ကဏ္ဍများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် အခြေအနေများကို ဖန်တီးပေးရန်

၁၀၂ R. Gilbert et al. 2002. Gender Analysis of a Nationwide Cropping System Trial Survey in Malawi. African Studies Quarterly 6 (1). See also R. Vargas Hill and M. Vigneri. 2009. Mainstreaming Gender Sensitivity in Cash Crop Markets' Supply Chains. Washington, D.C.: International Food Policy Research Institute.

၁၀၃ C. Udry. 1996. Gender, Agricultural Production, and Theory of the Household. Journal of Political Economy 104 (5), pp. 1010–1046.

၁၀၄ Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). 2011. The State of Food and Agriculture: Women and Agriculture, Changing the Gender Gap for Development. Rome.

၁၀၅ World Bank. 2012. Gender and Development: World Development Report. Washington, D.C.

၁၀၆ C.R. Doss. 2006. The Effects of Intra-Household Property Ownership on Expenditure Patterns in Ghana. Journal of African Economies 15 (1), pp. 149–180.

၁၀၇ N. Luke, and M. Kaivan. 2011. Women as Agents of Change: Female Income and Mobility in India. Journal of Development Economics 94 (1), pp. 1–17.

၁၀၈ အောက်ဖြေမှတ်စု ၁၀၅

စီးပွားရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို စတင်နေပြီ ဖြစ်သဖြင့် ဤအခန်းသည် ပြဿနာ သုံးရပ်ကို လေ့လာ စူးစမ်းပါမည်။

(၁) အမျိုးသားများနှင့်အတူ စီးပွားရေးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု ခိုင်မာစေရန် မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများ (အထူးသဖြင့် ယေဘုယ်ခံရဆုံး အမျိုးသမီးများ)၏ အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးကို အာမခံသည့် ၎င်း၏ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များကို မည်ကဲ့သို့ ဖြည့်ဆည်းပေးသနည်း။

(၂) စီးပွားရေးတွင် အမျိုးသမီးများ အပြည့်အဝ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအား ဟန့်တားသည့်အရာများမှာ မည်သည့်အရာများ ဖြစ်သနည်း။

(၃) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသားများနှင့်အတူ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုကို ခိုင်မာစေရန် အမျိုးသမီးများ၏ တန်းတူအခွင့်အရေးများကို အာမခံသည့် ကတိကဝတ်များနှင့် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုကို အရေးထားသည့် စီးပွားရေးမူဝါဒအစီအစဉ်အပေါ် အကဲဖြတ်နိုင်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အဆင့်များမှ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအား မည်သည့်အရာများက အထောက်အကူပေးသနည်း။

၂-၂။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ခိုင်မာစိတ်ချရမှုနှင့် စီးပွားရေးတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုတို့နှင့် ပတ်သက်သည့် ကျား/မ အခြေပြုအကဲဖြတ်အစီရင်ခံစာများ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု

လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုံမှန်စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသော်လည်း နိုင်ငံလူဦးရေ၏ ကြီးမားသောဝမ်းဗာဿည ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပြဿနာ၏ အောက်မှာ ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်မတိုင်မီ အခြေအနေနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ယုံကြည်အားထားနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ မရရှိနိုင်သော်လည်း ၂၀၀၄-၂၀၀၅ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ပြည့်နှစ် ကာလများအတွက် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေး အခြေအနေဘက်စုံ လေ့လာမှုစစ်တမ်း (Integrated Household Living Condition Assessment Survey-IHLCA) မှ ရရှိနိုင်ပါသည်။ (ဇယား ၂.၁)။ ဇယားက ဖော်ပြသည်မှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုသည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ၃၂.၁ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်တွင် ၂၅.၆ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ကျဆင်းခဲ့ပါသည်။[၁၀၉] သို့ရာတွင် ၂၀၁၃ ခုနှစ် UNDP ၏ အစီရင်ခံစာမှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဖြစ်ခြင်းသည် ၎င်းကာလအတွင်း ၂၅.၆ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၂.၇ ရာခိုင်နှုန်းအထိ နှစ်စဉ် ၅.၂ ရာခိုင်နှုန်း ကျဆင်းသည်ဟုဆိုပါသည်။[၁၁၀] ထို့ကဲ့သို့ ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များ ကွဲပြားခြားနားမှုရှိသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း လူလေးယောက် သို့မဟုတ် ငါးယောက်တွင် တစ်ယောက်သည် အမျိုးသားအဆင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပြဿနာအောက်မှာ ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။

၁၀၉ Ministry of National Planning and Economic Development (MNPED), Swedish International Development Cooperation (SIDA), United Nations Children's Fund (UNICEF) and United Nations Development Program (UNDP). 2011. Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009–2010): MDG Data Report. Yangon.

၁၁၀ UNDP. 2013. A Regional Perspective on Poverty in Myanmar: Empowered Lives, Resilient Nations. Yangon.

ဇယား ၂.၁။ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားအဆင့်ဆင်းရဲနွမ်းပါးမြင်ထိမှု (၂၀၀၅ – ၂၀၁၀)

	၂၀၀၅	၂၀၁၀	% ရေကြင်းလဲမှု
မြို့မြ	၂၁.၅	၁၅.၃	-၂၇
ကျေးလက်	၃၅.၈	၂၅.၂	-၁၈
စုစုပေါင်း	၃၂.၀	၂၆.၆	-၂၀

ဇယားစဉ် - IHLC Survey reports, cited in UN Country Team. 2013. Millennium Development Goals Report 2013. Yangon.

အမျိုးသားအဆင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပြမှုဉီးအောက်ရှိ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် လူဉီးရေ သို့မဟုတ် 'အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူ'အချိုးဆိုသည်မှာ 'ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော မိသားစုဟု သတ်မှတ်ထားသည့် အိမ်ထောင်စုအတွင်း နေထိုင်သည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်သော လူဉီးရေအချိုး' ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ ၎င်းဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအချိုးသည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း ၃.၂ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ကျဆင်းခဲ့ပါသည်။ (ဇယား- ၂. ၂) ကျေးလက်ဒေသများတွင် ၎င်းအချိုး ပိုမိုမြင့်မားလာပါသည်။ ကျဆင်းမှုနှုန်းတွင် အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများက ပိုမိုပါသည်။

ဇယား ၂. ၂။ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားအဆင့်ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပြမှုဉီးအောက်ရှိ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်လူဉီးရေအချိုး (၂၀၀၄ – ၂၀၀၅နှင့် ၂၀၀၉ – ၂၀၁၀)

	၂၀၀၄ - ၂၀၀၅	၂၀၀၉ - ၂၀၁၀	% ပြောင်းလဲမှု
မြို့မြ	၂၁.၀	၁၅.၂	-၂၇.၈
ကျေးလက်	၃၅.၈	၂၈.၆	-၁၉.၉
အမျိုးသား	၃၁.၃	၂၄.၉	-၁၈.၂
အမျိုးသမီး	၃၃.၂	၂၄.၈	-၂၅.၃
စုစုပေါင်း	၃၂.၃	၂၄.၂	-၂၁.၂

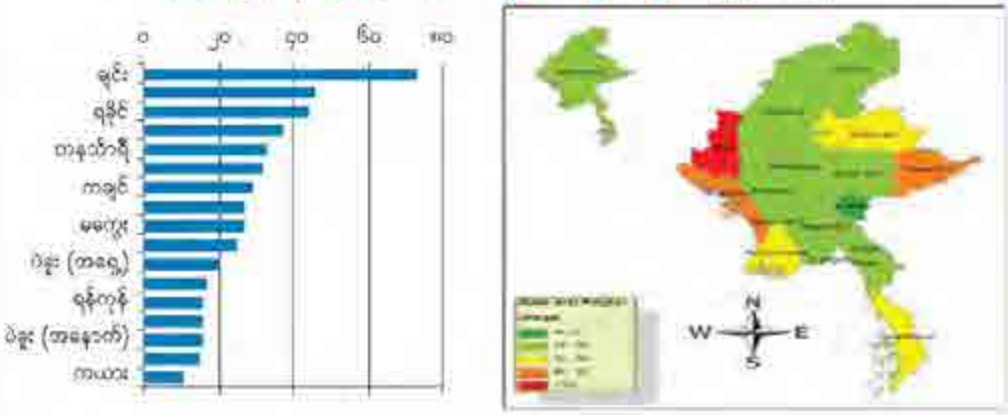
ဇယားစဉ် - IHLC Surveys

ထို့ပြင် အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေး အခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (Integrated Household Living Conditions Assessment Survey-IHLCA) က အရေးပါသော ဒေသအလိုက် ဖြစ်ပေါ်မှုအလားအလာအချို့ကို ဖော်ပြထားပါသည်။[၁၁] ပထမအချက်မှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းသည် ကျေးလက်ဒေသများမှာထက် မြို့ပြဒေသများမှာ ပိုမိုလျင်မြန်စွာ ကျဆင်းသွားခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျေးလက်ဒေသ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုသည် သိသာစွာ တိုးတက်နေပြီး ကျေးလက်ဆင်းရဲမှုသည် စုစုပေါင်း ဆင်းရဲမှု၏ ၈၄ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်မှာ ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးများ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းသည် သိသာထင်ရှားစွာ ကွဲပြားခြားနားကြခြင်းဖြစ်သည်။ ထောင်စုနှစ်ဖွံ့ဖြိုးမှုပန်းတိုင် အချက်အလက်အစီရင်ခံစာ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ဖော်ပြချက်အရ နိုင်ငံ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော လူဉီးရေ၏ တစ်ဝက်သည် ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးငါးခုတွင် နေထိုင်ကြပါသည်။[၁၂] ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော လူဉီးရေ၏ သုံးပုံတစ်ပုံကျော်သည် တိုင်းဒေသကြီးနှစ်ခုဖြစ်သော ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး (၁၉ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး (၁၇ ရာခိုင်နှုန်း)တို့တွင် နေထိုင်ကြပြီး လေးပုံတစ်ပုံကျော်မှာ ရခိုင်ပြည်နယ် (၁၃ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် ရှမ်းပြည်နယ် (၁၃ ရာခိုင်နှုန်း)တို့တွင် နေထိုင်ကြပါသည်။ (ပုံ- ၂. ၁)

၁၁ထောင်စုနှစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးပန်းတိုင်များအစီရင်ခံစာ ၂၀၁၃ နှင့် အခြား အစီရင်ခံစာများတွင် ဆွေးနွေးထားသည်။
၁၂ အကောက်ခြေမဲ့တစ်စု ၄၃။

ထို့ပြင် ၂၀၀၅ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်အတွင်း ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး လေးခုမှတစ်ပါး အခြားပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးများတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်း ကျဆင်းခဲ့ပါသည်။ ရခိုင်ပြည်နယ် (၃၈ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၄၄ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ကရင်ပြည်နယ် (၁၂ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး

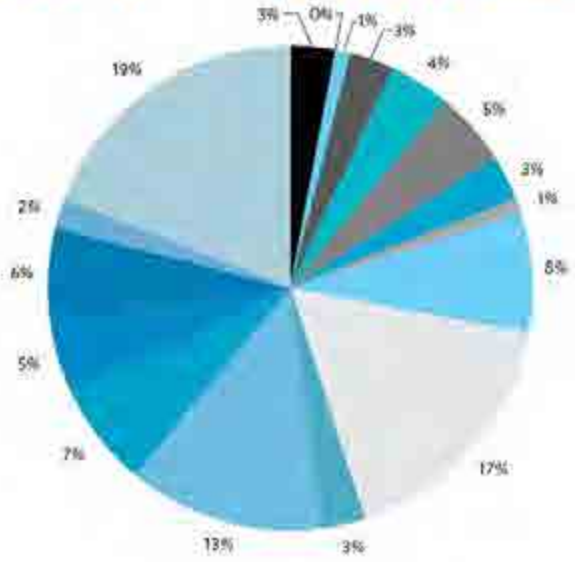
ပုံ - ၂.၁။ မြန်မာနိုင်ငံပြည်နယ်၊တိုင်းဒေသကြီးဆင်းရဲနွမ်းပါးမြင့်မားမှု (၂၀၁၀) %



စာရင်းမြစ် - IHLCA (2011)

(၂၉ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၃၂ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး (၁၅ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၁၆ ရာခိုင်နှုန်း) တို့တွင် အသီးသီးမြင့်တက်ခဲ့ပါသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ကျမှု အမြင့်မားဆုံးကို ကယားပြည်နယ်၊ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး (အနောက်)၊ စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီး၊ ရှမ်းပြည်နယ်(တောင်)၊ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး (အရှေ့) နှင့် ကချင်ပြည်နယ်တို့တွင် တွေ့ရှိရပါသည်။ (ပုံ- ၂. ၂)[၀၇]

ပုံ - ၂.၂။ ပြည်ဟန်နိုင်ငံအပျိုသားအာဆင့်ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဒေဝုံ၊ ၂၀၀၉ - ၂၀၁၀ (%)



ဇယားမြစ် - IHLCA(2011)

တတိယအချက်မှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ကွာဟချက်အချိုး[၁၅] သည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ဝ. ဝ၆၄ မှ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်တွင် ဝ. ဝ၄၁ သို့ ကျဆင်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။[၁၆] ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဖြစ်ခြင်းနှင့်အတူ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ကွာဟချက်အချိုးသည် မြို့ပြဒေသများထက် ကျေးလက်ဒေသများမှာ ပို၍ သိသာစွာ မြင့်တက်ပြီး မြို့ပြဒေသများတွင် ကျေးလက်ဒေသများမှာထက် ကွာဟချက် ကျဆင်းမှုနှုန်း မြန်ဆန်ပါသည်။

ဇယား ၂.၃။ ပြည်ဟန်နိုင်ငံဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကွာဟချက်အချိုး (၂၀၀၄ - ၂၀၀၅နှင့် ၂၀၀၉ - ၂၀၁၀)

	၂၀၀၅	၂၀၁၀	% ပြောင်းလဲမှု
မြို့ပြ	ဝ. ဝ၄၂	ဝ. ဝ၂၃	-၄၄
ကျေးလက်	ဝ. ၁၇၁	ဝ. ၁၄၇	-၃၄
နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ	ဝ. ၁၆၄	ဝ. ၁၄၁	-၃၅

ဇယားမြစ် - IHLCA (2006 ESifh 2011)

ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ကွာဟချက်အချိုး အမြင့်မားဆုံးမှာ ချင်းပြည်နယ် (ဝ. ၁၆၇) ဖြစ်ပြီး ၎င်းနောက်တွင် ရခိုင်ပြည်နယ် (ဝ. ၀၇၆)၊ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး (ဝ. ၀၆၆)နှင့် ရှမ်းပြည်နယ် (ဝ. ၀၆) တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ခြင်းချက်အဖြစ် ကရင်ပြည်နယ်နှင့် ရခိုင်ပြည်နယ်မှာတစ်ပါး ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး

၁၅ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ကွာဟချက်အချိုး ယင်းက ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၏ နက်ရှိုင်းမှုနှင့် ပြစ်မှားမှု ပမာဏနှစ်ခုစလုံးကို 'ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပြစ်မှားမှုပမာဏကြောင့် တိုးပွားလာသော အခြေခံစားဝတ်နေရေးအတွက် အနည်းဆုံးလိုအပ်သော ဝင်ငွေမှ ဆင်းရဲ နွမ်းပါးသူများ၏ ရှိမ်းမှုလိုငွေပြမှု'ကို ထင်ဟပ်စေသည်။

၁၆ အောက်ဖြေမှတ်စု ၄၃။

အားလုံးတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ကွာဟချက်အချိုး ကျဆင်းခဲ့ပါသည်။

စတုတ္ထအချက်မှာ စုစုပေါင်းစားသုံးမှုတွင် အဆင်းရဲဆုံး ငါးစိတ်တစ်စိတ်ပါဝင်မှု အချိုးသည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ၁၁.၁ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၁၂.၀ ရာခိုင်နှုန်းသို့ အနည်းငယ် မြင့်တက်ခဲ့ပါသည်။ (ဇယား- ၂.၄)[၁၈]

ဇယား ၂.၄။ မြန်မာနိုင်ငံ စုစုပေါင်းစားသုံးမှုတွင် အဆင်းရဲဆုံး ငါးစိတ်တစ်စိတ်ပါဝင်မှုအချိုး
(၂၀၀၅ - ၂၀၀၅နှင့် ၂၀၁၀ - ၂၀၁၁)

	၂၀၀၅- ၂၀၀၅	၂၀၀၅- ၂၀၁၁	% ပြောင်းလဲမှု
မြို့ပြ	၁၀.၀	၁၁.၀	၁၀
ကျေးလက်	၁၁.၈	၁၂.၆	၇
စုစုပေါင်း	၁၁.၁	၁၂.၀	၈

ဇယားမြစ် - IHLCA (2006 နှင့် 2011)

ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးတိုင်းတွင် မြင့်တက်လာသည့် အလားအလာ တွေ့ရှိရပြီး ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးများအကြားတွင် ၎င်းဘွန်းကိန်းအဆင့် အနည်းငယ်ကွဲပြားပါသည်။

ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအတိုင်းအတာကို ကျား/ပရေးရာ ဂုဏ်ာင့်မှ သုံးသပ်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျား၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြသည့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များမှာ လွန်စွာ ကန့်သတ်ချက်ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအခန်းသည် ခြားနားသောအခြေအနေ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို ယေဘုယျ ဆန်းစစ်လေ့လာရန် ကန့်သတ်မှုရှိပါသဖြင့် ထိုအချက်များကို နောင်တွင် ဆက်လက်ပြုလုပ်မည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသမီးများနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဆိုင်ရာ သုတေသနပြုမှုများတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသွားမည်ဖြစ်သည်။

ဦးစွာ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် အခွင့်အလမ်းချို့တဲ့သော အုပ်စုများ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန်အတွက် ဥပဒေများတွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး အသက်အရွယ်နှင့် အခြားဆက်နွယ်သည့် အချက်အလက်အမျိုးအစားများ လိုအပ်ပါသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အုပ်စုများကို ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးနှင့် အခြားအချက်အလက်များကို စုစုပေါင်း ဖော်ပြရသာမက ဆန်းစစ်မှုအဆင့်ကိုင်းမှာလည်း သီးခြားဖော်ပြရပါမည်။ တစ်ဦးချင်းဝင်ငွေနှင့် အသုံးစရိတ် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို တိုင်းတာတွက်ချက်ရန် ခက်ခဲသဖြင့် ဆက်စပ်သည့် အခြေအနေအားလုံးတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို အိမ်ထောင်စုတစ်စုချင်းသာ တွက်ချက်ခန့်မှန်းပါသည်။ တစ်ဦးချင်းဝင်ငွေဆိုင်ရာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ တိကျပြတ်သားသော အဓိပ္ပာယ်ရှင်းလင်းခြင်း မရှိပါ။ ထို့အတူ ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်လည်း မရှိပါ။ ဝင်ငွေရရှိသူအဖြစ် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး ခွဲခြားဖော်ပြနိုင်သော်လည်း ဝင်ငွေရရှိသူတိုင်း ဝင်ငွေကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်သည် မဟုတ်ပါ။ ဥပမာ- အမျိုးသမီးများ ရှာဖွေရရှိသည့် ဝင်ငွေကို အမျိုးသားများက စီမံခန့်ခွဲနိုင်ပါသည်။[၁၉]

၁၈ နိုင်ငံ၏ စားသုံးမှုတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးဆုံးအုပ်စု 'နိုင်းဟုဉ် မမျှတမှု'၏ အရေးပါသော ညွှန်ပြချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ လူတိုင်း၏ စားသုံးမှုကိုတက်လာခြင်းများ သို့မဟုတ် ကျဆင်းလာခြင်းများက တူညီသောနှုန်းဖြင့် ဖြစ်နေသဖြင့် ယင်းတာ ကိန်းဘဏ်ဖြစ် နေဂလိမ့်မည်။

၁၉ L. Corner. 2008. Making the MDGs Work for All: Gender-Responsive Rights-Based Approaches to the MDGs. New York: UNIFEM (now part of UN Women).

ဇယား ၂.၅။ လျှပ်စီးပွားရေးဆိုင်ရာပင်ကိုယ်ကုန်ကျစားရိတ်များအရကျား၊မပတည်ပြုပုံ

ထူးခြားသော လက္ခဏာများ၊ ညွှန်းကိန်းများ (၂၀၁၀)	ရာခိုင်နှုန်း	
	ကျား	မ
နို့ဆက်ပို့မွေးမြူရေး၊ အမဲလိုက်နှင့် သစ်တောလုပ်ငန်းရှိ လူဦးရေအချိုး	၅၂.၃	၄၇.၇
ကျေးလက်လုပ်သားအဖြစ် အလုပ်လုပ်သူ ဦးရေအချိုး	၁၉.၀	၁၆.၆
လုပ်ငန်းရှင်အဖြစ် အလုပ်လုပ်သူ ဦးရေအချိုး	၆.၄	၄.၁
ဆေးဒွေလက်လှမ်းမီသော တောင်သူလယ်သမား အိမ်ထောင်စုဦးရေအချိုး	၃၃.၂	၃၂.၀
ဆေးဒွေလက်လှမ်းမီသော စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးလုပ်ငန်းမှအပ အခြားအိမ်ထောင်စုများ ဦးရေအချိုး	၁၃.၀	၁၃.၄
လွန်ခဲ့သော ခြောက်လအတွင်း လုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်း (၁၅ နှစ်နှင့်အထက်) လူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ ဘန်းခေါင်စာရင်းစာရင်း ၂၀၁၄	၈၁.၃	၄၇.၀
လွန်ခဲ့သော ခုနစ်ရက်အတွင်း တစ်ဝက်တမှတ် အလုပ်လက်မဲ့နှုန်း (၁၅ နှစ်နှင့်အထက်)	၁.၅	၁.၉
နာမကျန်းဖြစ်ကြောင်း ကိုယ်တိုင်ပြောကြားသည့် လူဦးရေအချိုး	၃၄.၉	၄၁.၀
အဟာရမပြည့်ဝသော ငါးနှစ်အောက် ကလေးသူငယ်အချိုး (ကိုယ်အလေးချိန်သို့မဟုတ် အသက်)	၄.၉	၅.၉
ဝက်သက်ရောဂါ ကာကွယ်ဆေးထိုးပြီးသူ တစ်နှစ်အရွယ် ကလေးသူငယ် အချိုး	၃၁.၃	၃၂.၃
ဘီစီဂျီ (BCG) ကာကွယ်ဆေးထိုးပြီးသူ တစ်နှစ်အရွယ်ကလေးသူငယ်အချိုး	၈၁.၅	၈၃.၀
ဒီတီပီကာကွယ်ဆေးသုံးကြိမ်ထိုးပြီးသူ တစ်နှစ်အရွယ်ကလေးသူငယ်အချိုး	၈၆.၈	၈၇.၅
သက်ကြီးစာတတ်မြောက်မှုနှုန်း	၉၂.၉	၇၆.၅
မူလတန်းအဆင့် အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်း	၉၅.၆	၈၉.၃
အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့် အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်း	၈၇.၈	၈၇.၆

မှတ်ချက် - DPT ဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးမှ တစ်ဦးသို့ ကူးစက်တတ်သော ဟောဂါသုံးမျိုးဖြစ်သည့် ဝမ်းပျက်ဝမ်းလျောရောဂါ၊ ကြက်ညှာချောင်းဆိုးနှင့် ဝက်သက်တို့ကို ကာကွယ်သည့် ပေါင်းစပ်ကာကွယ် ဆေးဖြစ်ပါသည်။

ဇယားမြစ် - IHLCA (၂၀၀၄-၂၀၁၀) B.N. Twari, S.Rahman, and K.Tun. Poverty, Food Innsecurity and Vulnerability: Issues and Strategies (Myanmar). Background Paper for Development Policy Option. Yangon. For census, see Department of Population. 2015. Myanmar Census 2014. Nay Pyi Taw. Ministry of Immigration and Population

ဝင်ငွေနိမ့်ကျသော နိုင်ငံများတွင် အိမ်ထောင်စုအသုံးစရိတ်သည် ပိုမိုတိကျမှန်ကန်သဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု တွက်ချက်တိုင်းတာရာတွင် ၎င်းကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုပါသည်။ ၎င်းကိန်းဂဏန်းများမှာ အသုံးစရိတ်များကို ကျခံသူ (သို့မဟုတ်) အသုံးစရိတ်များမှ အကျိုးကျေးဇူးခံစားသူသည် အမျိုးသမီး သို့မဟုတ် အမျိုးသားဖြစ်ကြောင်း ခွဲခြားဖော်ပြခြင်း မရှိပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အသုံးစရိတ်ကျခံရန် ဆုံးဖြတ်သူနှင့် အသုံးစရိတ်များမှ အကျိုးကျေးဇူးခံစားသူ မည်သူဖြစ်သည်ကို ခွဲခြားဖော်ထုတ်ရန် လွယ်ထွေးသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုးစံအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် အိမ်ထောင်စုအတွင်း နေ့စဉ် အသေးသုံးစရိတ်အပေါ် ဆုံးဖြတ်၍ တာဝန်ယူသုံးစွဲလေ့ရှိသော်လည်း အမျိုးသားများကကြီးမားသည့် အသုံးစရိတ်ကို စီမံခန့်ခွဲလေ့ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် မိသားစု၏ လိုအပ်ချက်ပြည့်မီရန်အတွက် အသုံးစရိတ်ကို ပိုမိုများပြားစွာ သုံးလေ့ရှိပြီး ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်အတွက်မူ နောက်ဆုံးဦးစားပေးလေ့ရှိသော်လည်း အမျိုးသားများသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအတွက် အသုံးစရိတ်ကို ပိုမိုများပြားစွာ သုံးလေ့ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် အသုံးစရိတ်ကို စီမံခန့်ခွဲခွင့် ရရှိလျှင်

လည်း ၎င်းတို့သည် အိမ်ထောင်စုအတွင်း အဆင်းရဲဆုံး မိသားစုဝင်များ ဖြစ်နေဆဲဖြစ်သည်။[၁၈]

အတန်းပညာချို့တဲ့မှု၊ စာမတတ်မြောက်မှု၊ အာဟာရမပြည့်ဝမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုးရွားခြင်းတို့ကဲ့သို့သော ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၏ ရလဒ်ညွှန်းကိန်းများက နိုင်ငံများစွာတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသား များထက် ပိုမိုဆင်းရဲနွမ်းပါးကြောင်း ညွှန်ပြလျက်ရှိသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းအချက်ကို ဖော်ပြရန်အတွက် တိုက်ရိုက်ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဆိုင်ရာ တိုင်းတာခန့်မှန်းချက်များ မရှိပါ။[၁၉] မြန်မာနိုင်ငံ၏ အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေး အခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း IHLCA(2010) အပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်ချက် (၂၀၁၁ ခုနှစ်) (Tiwari Rahman Tun) တွင် ၎င်းကဲ့သို့သော ညွှန်းကိန်းများအတွက် ကျား၊ မ ခွဲခြားဆန်းစစ်မှုအချို့ကို ဖော်ပြပါသည်။

ဥပမာ-ကာကွယ်ဆေးကိုးခြင်း လွှမ်းခြုံမှုတွင် မိန်းကလေးငယ်များ (အသက်တစ်နှစ်အောက်) က ယောကျ်ားကလေးငယ်များထက် ပိုမိုမြင့်မားပြီး အာဟာရမပြည့်ဝသော အသက်ငါးနှစ်အောက် မိန်းကလေးငယ်များ၏အချိုးသည် ယောကျ်ားလေးများထက် အနည်းငယ် ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။ (ဇယား-၂.၅)

သို့ရာတွင် အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေး အခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (IHLCA) ၏ ထပ်မံပြုလုပ်သော ကျား၊ မ အခြေခံ တိုင်းတာဆန်းစစ်ချက်က ဖော်ပြသည်မှာ ပညာရေးနှင့် စပ်လျဉ်းပါက အရွယ်ရောက်သော အမျိုးသားများ မရှိသည့် အမျိုးသမီး ဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများသည် အရွယ်ရောက်သော အမျိုးသားများရှိသည့် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများထက် ကျောင်းဝင်နှုန်း ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း နိမ့်ကျပြီး ၎င်းအိမ်ထောင်စုများအတွင်း အမျိုးသားများ၏ ကျောင်းဝင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ ကျောင်းဝင်နှုန်းထက် အတော်အတန် မြင့်မားပါသည်။[၂၀]

စစ်တမ်း၏ အရွယ်အစားအရ ခွဲခြားဖော်ပြထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များသည် ကန့်သတ်မှု ရှိပါသော်လည်း ၎င်းတို့ကို အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များဖြင့် ဖြည့်စွက်အထောက်အကူပြုသော် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူအချိုးနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ကွာဟချက်အချိုးတို့ကို အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးအလိုက်နှင့် အခြားအချက်အလက် အမျိုးအစားအလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြရန် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဖော်ပြပါအချိုးတို့မှ ကန့်သတ်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူအချိုးသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအတိုင်းအတာ သို့မဟုတ် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများအကြား ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပြန့်ချက်ကို ဝိဝိရရမဖော်ပြနိုင်ပါ။ ထို့အပြင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ကွာဟချက်အချိုးသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးခြင်း၏ နက်ရှိုင်းမှုကို တိုင်းတာခန့်မှန်းနိုင်သော်လည်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများအကြား ဝင်ငွေခွဲဝေမှုကို မဖော်ပြနိုင်ပါ။[၂၁]

ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို အချိန်အသုံးချမှုဖြင့်လည်းကောင်း အချိန်ခွဲဝေမှုဖြင့်လည်းကောင်း တိုင်းတာခန့်မှန်းနိုင်ပါသည်။ အချိန်သည် အိမ်ထောင်စုအတွင်းလူတစ်ဦးချင်း၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို တိုက်ရိုက် တိုင်းတာခန့်မှန်းနိုင်သော အရာဟစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အချိန်ဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ အကြား နှိုင်းယှဉ်ချက်များ ပြုလုပ်၍ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ အလုပ်ပမာဏနှင့် အလုပ် အမျိုးအစားပေါ် အခြေခံပြီး ကွဲပြားခြားနားမှုကို ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ခမရရှိသည့် အိမ်မှုကိစ္စလုပ်ငန်းများနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ၎င်းတို့၏ အချိန်ပမာဏ အများဆုံးကို အသုံးပြုကြသော်လည်း အမျိုးသားများက လုပ်ခရရှိသည့် လုပ်ငန်းတွင်သာ ပိုမိုလုပ်ကိုင်လေ့ရှိ

၁၈၊ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၁၃၊

၁၉၊ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၁၅၊

၂၀၊ J. Desai. 2013. The Gender Dimensions of Living Conditions in Myanmar. Yangon. ဤအစီရင်ခံစာက မြန်မာနိုင်ငံ တွင်ပြုလုပ်သော နိုင်ငံအိမ်ထောင်စုများလေ့လာဆန်းစစ်ချက်နှစ်ခု၏ ကျား၊ မ ကွဲပြားမှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းတစ်စုံလုပ်ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၅-၂၀၀၅ နှင့် ၂၀၁၀-၂၀၁၁ တွင် ဘက်စုံပေါင်းစည်းထားသော အိမ်ထောင်စုနေထိုင်မှု အခြေအနေ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ် ချက်များ၊

၂၁၊ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၁၃၊

ပါသည်။ အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် အနားယူခွင့်နှင့် အားလပ်ခွင့်နည်းသည်။ ပိုမိုရရှိလေ့ရှိပါသည်။ မိမိကိုယ်ပိုင်အချိန် ချို့တဲ့မှုကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် ပညာရေး၊ လေ့ကျင့်သင်ယူရေး၊ သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုများ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် အခြားဝင်ငွေရရှိသည့် အခွင့်အလမ်းများအား လက်လှမ်းမမီဖြစ်ကာ ဘဝမျက်နှာစာအသီးသီးတွင် စွမ်းဆောင်ရည်များ ချို့ငဲ့ရပါသည်။

အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု

အိမ်ထောင်ဦးစီးမှုနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအကြား ဆက်နွယ်မှုသည် ရှုပ်ထွေးပါသည်။ အိမ်ထောင်ဦးစီးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အိမ်ထောင်စု စားဝတ်နေရေး အခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (IHLCA ၂၀၀၄-၂၀၀၅ နှင့် ၂၀၀၉-၂၀၁၀) ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ လေ့လာဆန်းစစ်မှုအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်ထောင်စုများ၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားအိမ်ထောင်ဦးစီးများဖြစ်၍ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးအိမ်ထောင်ဦးစီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအမျိုးသမီး အိမ်ထောင်ဦးစီးများ၏ ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် မုဆိုးမများ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများ၏ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းတွင် အရွယ်ရောက်သော ယောကျ်ားများ ပါဝင်ပြီး ၎င်းအိမ်ထောင်စုများ၏ အိမ်ထောင်စုအရွယ်အစား၊ ဖွဲ့စည်းမှု၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများနှင့် တူညီပါသည်။ သို့သော် အရွယ်ရောက်သော အမျိုးသားများ မရှိသည့် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများ (အမျိုးသမီးအိမ်ထောင်ဦးစီး၏ ၇ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အနည်းငယ်သော အရင်းအမြစ်များနှင့် ကွဲပြားသည့် ဝင်ငွေဇစ်မြစ်များသာ ရှိသဖြင့် အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများနှင့် မကွဲခြားနားပါသည်။[၁၂] မည်သို့ဆိုစေ အိမ်ထောင်စု စားဝတ်နေရေးအခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (IHLCA) ၏ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များက ညွှန်ပြသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒေသအလိုက် ကွဲပြားခြားနားမှုများ၏ အကြောင်းရင်းမှာ အချို့သော ပြည်နယ်များမှ ထွက်ခွာပြောင်းရွှေ့သည့် အမျိုးသားလုပ်သားများ ပိုမိုများပြားလာခြင်းနှင့် ပြည်တွင်း မငြိမ်သက်မှု မြင့်မားခြင်းအကြောင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်တွင်း မငြိမ်သက်မှုက အမျိုးသားများကို မိမိနေအိမ်များအား မလွဲမကင်းသော စွန့်ခွာစေပါသည်။[၁၃]

ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဖော်ထုတ်ရာတွင် အိမ်ထောင်ဦးစီးမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုနိုင်သော်လည်း အခြေအနေအရပ်ရပ်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုရာခိုင်နှုန်းဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အမျိုးသမီးများ၏ အနေအထားကို တိုင်းတာခန့်မှန်း၍ မရနိုင်ပါ။ အမျိုးသမီးအိမ်ထောင်ဦးစီးမှုအား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရန် ခက်ခဲပြီး နိုင်ငံအလိုက် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ ကွဲပြားပါသည်။ နိုင်ငံများစွာတွင် အမျိုးသမီးအိမ်ထောင်ဦးစီးမှုမှာ မိမိဘာသာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုကြေညာသည့် အမျိုးအစားဖြစ်ပြီး ဤအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည် အိမ်ထောင်စုတွင် အရွယ်ရောက်သော အမျိုးသား ရှိသည်၊ မရှိသည်နှင့် မသက်ဆိုင်ပါ။ နိုင်ငံအချို့မှာ အကယ်၍ အိမ်ထောင်စုအတွင်း အရွယ်ရောက်သော အမျိုးသားတစ်ယောက်ရှိလျှင် သို့မဟုတ် အမျိုးသားထွက်ခွာရွှေ့ပြောင်းသူတစ်ဦး ရှိနေလျှင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးအား အိမ်ထောင်ဦးစီးအဖြစ် သတ်မှတ်ရန် သဘောတူကြပါ။[၁၄]

နိုင်ငံများစွာမှာ အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများသည် အမျိုးသားဦးဆောင်

၁၂ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၁ကို။

၁၃ ၀၀၄-၂၀၀၅ နှင့် ၂၀၀၉-၂၀၁၀ တွင် ဘက်စုံပေါင်းစည်းထားသော အိမ်ထောင်စုနေထိုင်မှု အခြေအနေ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ် ချက်များ။

၁၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၁ကို။

သော အိမ်ထောင်စုများထက် ပျမ်းမျှအားဖြင့် ပိုမိုဆင်းရဲနွမ်းပါးခြင်း မရှိပါ။ သို့ရာတွင် ပျမ်းမျှသဘော သည် အစွန်းနှစ်ဖက်ဝင်ငွေပြန့်ချက်ကို ဖုံးကွယ်ထားပါသည်။ ဝင်ငွေပြန့်ချက် မြင့်မားသော တစ်ဖက်တွင် ဆန္ဒအလျောက် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများ ရှိပါသည်။ တစ်ဖက်တွင် အိမ်ထောင်ဦးစီး အမျိုးသမီးသည် ကောင်းစွာ ပညာတတ်၍ ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ရရှိကာ တစ်ကိုယ်ရေတစ်ကာယလည်း ဖြစ်လေ့ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ဤအိမ်ထောင်စုများသည် မိုခိုသူအနည်းငယ် သို့မဟုတ် မိုခိုသူမရှိ ဖြစ်လေ့ရှိသည်။ သို့မဟုတ် ဤအိမ်ထောင်စုများအား စီးပွားရေးအရ ဦးဆောင်သည့် အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်နေမှုမှာလည်း လင်မယားကွာရှင်းပြတ်စဲခြင်း၊ သီးခြားခွဲခြားနေထိုင်ခြင်းနှင့် မုဆိုးမဘဝ၏ အကျိုးရလဒ်ဖြစ်ပါသည်။ ဝင်ငွေပြန့်ချက် နိမ့်ကျသော အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ အမျိုးသမီးအိမ်ထောင်ဦးစီးမှသည် စွန့်ပစ်ခံရခြင်း၊ လင်မယားပြတ်စဲခြင်းနှင့် သီးခြားခွဲခွာနေထိုင်ခြင်းတို့၏ အကျိုးရလဒ်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအိမ်ထောင်စုများသည် အိမ်ထောင်ဦးစီး အမျိုးသမီးများမှာ ပညာရေးအဆင့်အတန်း နိမ့်ကျလေ့ရှိပြီး အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အာမခံချက်မရှိဘဲ မိုခိုသူအရေအတွက် များပြားလေ့ရှိသည်။ အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများအားလုံးအား ပျမ်းမျှသဘော အလေးထား၍ လေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုပါက ၎င်းဆင်းရဲသော အမျိုးသမီးဦးစီးသည့် အိမ်ထောင်စုများအား မမြင်ဘဲ လျစ်လျူရှုသကဲ့သို့ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။[၁၅]

ပျမ်းမျှ အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများနှင့် အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများကို မကြာခဏနှိုင်းယှဉ်လေ့ရှိသော်လည်း ဤနှိုင်းယှဉ်မှုမှာ အဓိပ္ပာယ်မရှိလှပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အိမ်ထောင်စုများ ဖွဲ့စည်းမှု ကွဲပြားခြားနားသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဝင်ငွေအဆင့်နှင့် အိမ်ထောင်ဦးစီးမှအလိုက် အိမ်ထောင်စု ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို ခွဲခြားဖော်ပြခြင်းသည် အသုံးဝင်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ ခွဲခြားဖော်ပြခြင်းဖြင့် အဆင်းရဲဆုံး အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများကို ဖော်ထုတ်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အခြေအနေကို လေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုက အချို့အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများတွင် အထူးသဖြင့် အရွယ်ရောက်သော အမျိုးသားများ မပါဝင်သော အိမ်ထောင်စုများနှင့် သက်ကြီးရွယ်အို အမျိုးသမီးဆွေးသာရှိသော အိမ်ထောင်စုများမှာ အဆင်းရဲဆုံး အိမ်ထောင်စုများတွင် ပါဝင်ကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့ကို အထူးဂရုပြုရန် လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများရှိ အမျိုးသမီးများစွာသည်လည်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးကြပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့မှာ လုပ်ပိုင်ခွင့် ကင်းမဲ့ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်း၊ နေရာအသီးသီးတွင် စွမ်းဆောင်ခွင့် မရရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အမှန်စင်စစ် အဆင်းရဲဆုံး အမျိုးသမီးအချို့သည် အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများနှင့် အမျိုးသားဦးဆောင်သည့် မဆင်းရဲသော အိမ်ထောင်စုများတွင်ပင် ရှိနေနိုင်ပြီး အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့မှာ အသက်အရွယ်အိုမင်း၍သော်လည်းကောင်း၊ မသန်စွမ်းသောကြောင့်လည်းကောင်း အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကို ခံစားနေရသူများဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အစစ်အမှန်ပြဿနာမှာ အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စု သို့မဟုတ် အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုက ပိုမိုဆင်းရဲသည်ဆိုသည့် အချက်မှာသာ မဟုတ်ဘဲ မည်သည့် အိမ်ထောင်စုက ငတ်မွတ်မှုနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို ကြုံတွေ့နေရသနည်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုလက္ခဏာများနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့်အရာများ လေ့လာသိရှိနိုင်သနည်းတို့မှာ လက်တွေ့ကျသော ပြဿနာများဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအပြင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို ဖြေရှင်းရန် ကျား၊ မ ရေးရာကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသော ဆင်းရဲမှုလျှော့ချရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲရန်တို့အတွက် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအတွင်း ကွဲပြားသော ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများရှိ စီးပွားရေးလွှာအသီးသီးမှ အိမ်ထောင်စုအဆင့်ရှိ ကျား၊ မ

၁၅ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၁၃။

ရေးရာဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးကို နားလည်သိရှိရန်မှာလည်း စစ်မှန်သော ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။[၁၆]

မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားရေးကွက်များနှင့် အလုပ်အကိုင်တို့တွင် ကျား၊ပေ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

ဤအခန်းက လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် အမျိုးသမီးများ ဆက်နွယ်မှုကို အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု ရလဒ်များ နိုင်းယှဉ်ချက်ကို အလေးထားဖော်ပြပါသည်။ ထို့အပြင် ဖြစ်နိုင်သမျှ အကောင်းဆုံး လုပ်သားဈေးကွက် ဥပဒေများဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်နယ်ပယ်ရှိ အမိတက္ကသော၊ ကျား၊ မ ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကိုလည်း အလေးထားဖော်ပြပါသည်။[၁၇]

လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်း

စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ လက်လှမ်းမီမှုတွင် ကျား၊ မ မတူညီကြဘဲ ကွဲပြားနေမှုမှာ လုပ်သားဈေးကွက်ပါဝင်မှုတွင်ကွဲပြားခြားနားမှုနှင့် ဆက်စပ်တည်ရှိနေပါသည်။အခြားလေ့လာဆန်းစစ်မှုများနည်းတူ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း လုပ်သားအင်အား၏ ရွေ့လျားပြောင်းလဲမှုအား သိရှိနိုင်သည့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များမှာ လွန်စွာ ကန့်သတ်ချက်ရှိပါသည်။ နောက်ဆုံး လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည်မှာ ၁၉၉၀ နှစ်များ စောစောပိုင်းတွင် ဖြစ်ပြီး ၎င်းစစ်တမ်း၏ နောက်ပိုင်းရရှိသော အချက်အလက်များမှာ အဓိကအားဖြင့် ခန့်မှန်းချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်ထောင်စု စားဝတ်နေရေးအခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (IHLCA) ကဲ့သို့ လတ်တလောကောက်ယူသည့် စစ်တမ်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်သူလူထု၏ နေထိုင်လုပ်ကိုင်သည့် ဘဝများ၏ လျှပ်တစ်ပြက်ပုံရိုပ်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးသော်လည်း ပြီးပြည့်စုံသည့် လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းကိန်းဂဏန်းများ ကင်းမဲ့ခြင်းသည် စီးပွားရေးတွင် အမျိုးသမီးများ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှင့် မည်သည့်အဆင့်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည်တို့ အကဲဖြတ်ရန် လွန်စွာခက်ခဲပါသည်။

အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေးအခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း ၂၀၁၀ (IHLCA-2010) [၁၈] အရ ကဏ္ဍအားလုံး၌ လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်းသည် ၆၇ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့မှာ အသက် ၁၅ နှစ်နှင့်အထက် လူဦးရေ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံဖြစ်ပါသည်။[၁၉] မြို့ပြဒေသနှင့် ကျေးလက်ဒေသ၏ လုပ်သား

---

၁၆ အောက်ဖြေမှတ်စု ၁၁၉။

၁၇ ကိုင်တယ်လ်ကိုက ပြုလုပ်သော အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ အညွှန်းများစာရင်းအပြည့်အစုံ၊ အလုပ်သမားဈေးကွက်အတွက် အိုင်အယ်လ်ဘို အဓိကအညွှန်းများ (ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ) အချက်အလက်များက အလုပ်သမားဈေးကွက် သတင်းအချက် အလက်များ၏ ကျယ်ပြန့်သော စုစည်းမှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး ယင်းက 'အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့် ဆက်နွယ်သော အကျိုးဝင်ပြဿနာများစွာကို စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းတွင် ကိရိယာတစ်ခုအဖြစ် ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည်'၊ အလုပ်သမားဈေးကွက်တွင် ပြစ်တင်အပြစ်ပြဿနာမှာ တန်းတူဆက်ဆံမှုဖြစ်သည်။ KILM ကို ထုတ် လုပ်သူများက သင့်တော်သောအလုပ်ကိုရရှိရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်နေရသော အဓိကစိန်ခေါ်မှုများကို 'KILM ကို နားလည်စေရန်လမ်းညွှန်' တွင် အသိအမှတ်ပြုထားသည်။ ဤကဏ္ဍအတွက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုကို အသုံးပြုနိုင်သော KILM အညွှန်းများတွင် အသုံးပြုထားသည်။ အိုင်တီအဲန်ဘို-အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ အဓိကအညွှန်းများ (KILM) သတ္တမအကြိမ် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်း (၂၀၁၃) တွင် ကြည့်ပါ။ http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm တွင် ကြည့်ပါ။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဧပရယ်လ်ပိရီလ ၂ ရက်တွင် ထည့်သွင်းထားသည်။

၁၈ အောက်ဖြေမှတ်စု ၁၁၉။

၁၉ အလုပ်သမားအင်အားပါဝင်မှုကို သတ်မှတ်ထားသော အသက်အပွင့်သတ်မှတ်ချက်အတွက် အလုပ်လုပ်နေသော သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သူများအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။ ယင်းထဲတွင် အောက်ပါတူညီစုများ မပါဝင်ပါ။ ကျန်းမာရေး အခြေအနေကြောင့် အလုပ်မလုပ်နိုင်သူများ၊ ဌေးကြေးမရရှိသော အိမ်အကူအလုပ်ကို အဓိန်လုပ်နေရသူများ၊ အဓိန် ပြည့်ကျောင်းသားများ၊ အဓိန်ပြည့်ဘာသာရေးကမ္ဘာသံဃာများ၊ မွဲပိုင်းဆိုင်ရာအရ သို့မဟုတ် ပွဲဖြိုးမှုနေးကွေးပြီး အလုပ်မလုပ်နိုင် သူများ၊ ပင်စင်စားများ သို့မဟုတ် အငြိမ်းစားများနှင့် အလုပ်ရှာဖွေနေခြင်းမရှိသော အခြားသူများဖြစ်သည်။

အင်အားပါဝင်မှုနှုန်းမှာ ကွာခြားပြီး ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးရှိပါသည်။ (ဇယား-၂.၆)[၁၃]

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း လုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ အကြား သိသာသော ကွာဟချက်ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးလုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်းမှာ ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသားလုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်းမှာ ၈၂ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။[၁၄] ဇယား-၂.၆ ရရှိသော ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များအရ လွန်ခဲ့သော ငါးနှစ်အတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်းမှာ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်အကြား အမျိုးသမီးလုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်း (၆.၇ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်မှု) သည် အမျိုးသားလုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်း (၃ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်မှု) ထက် နှစ်ဆတိုးခဲ့ပါသည်။

ဇယား ၂.၆။ လွန်ခဲ့သောငါးကာလအတွင်း လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်း (%) (အသက် ၁၅ နှစ်နှင့်အထက်)

	အလုပ်		ကျား/မ		စုစုပေါင်း (%)
	မြို့ပြ (%)	ကျေးလက် (%)	ကျား (%)	မ (%)	
ပြည်ထောင်စု ၂၀၀၅	၅၆.၁	၆၃.၅	၇၉.၃	၅၀.၅၇	၆၄.၃
ပြည်ထောင်စု ၂၀၁၀	၅၉.၉	၆၉.၉	၈၂.၀	၅၃.၉	၆၇.၁

ဇယား - IHLCA (၂၀၀၅ နှင့် ၂၀၁၀)

အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်းများ (ဇယား-၂.၆) အကြား ခြားနားမှုကြီးမားနေသည့် အခြေအနေတွင် တစ်ဝက်တပျက် အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမှာ အမျိုးသားများ (၃၅ ရာခိုင်နှုန်း)ထက် အမျိုးသမီးများ (၄၁ ရာခိုင်နှုန်း) တွင် ပိုမိုပျံ့နှံ့လျက်ရှိပါသည်။ မူလတန်း၊ အလယ်တန်း၊ အထက်တန်းအဆင့် အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်းတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုရှိခြင်းနှင့် အဆင့်မြင့်ပညာရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ရာခိုင်နှုန်း ပိုမိုမြင့်မားခြင်းကို စဉ်းစားခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်းများ ခြားနားခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ တစ်ဝက်တပျက် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းတို့မှာ စိုးရိမ်စရာဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအခြေအနေသည် အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအကြား ကွာဟချက်ကို လေ့လာဆန်းစစ်မှု ပိုမိုလုပ်ဆောင်ရန် တောင်းဆိုနေသကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ ပြည့်စုံစွာ မရရှိခြင်းနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် လွှစွမ်းအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အကောင်းဆုံး အသုံးမပြုနိုင်ခြင်းတို့ကိုလည်း ညွှန်ပြလျက်ရှိပါသည်။

၁၃။ Department of Population. 2015. Myanmar Census 2014. Nay Pyi Taw: Ministry of Immigration and Population. အဘက် ၁၅ နှစ်နှင့်အထက်အတွက် အလုပ်သမားအင်အားပါဝင်မှုက ၆၃ ဒသမ ၄ ရာခိုင်နှုန်း၊ ၈၁ ဒသမ ၉ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၄၇ ဒသမ ၁ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး ၁၅ နှစ်မှ ၆၄ အတွက် ၆၇ ရာခိုင်နှုန်းရှိကာ အမျိုးသားများအတွက် ၈၅ ဒသမ ၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ၅၀ ဒသမ ၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ စုစုပေါင်း အလုပ်သမားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်းမှာ ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် အနည်းဆုံးဖြစ်ကာ ၅၈ ဒသမ ၈ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး အမျိုးသားများအတွက် ၈၃ ဒသမ ၂ ရာခိုင်နှုန်းရှိကာ အမျိုးသမီးများအတွက် ၃၈ ဒသမ ၁ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ (ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အနည်းဆုံးဖြစ်သည်) စာမျက်နှာ ၂၉။

၁၄။ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားအင်အားပါဝင်မှုမှာ ဒေသတွင်းရှိ အခြားနိုင်ငံများအတွက် အကြမ်းဖျင်း တူညီသည်။ လာအိုတွင် ၇၁ ဒသမ ၂ ရာခိုင်နှုန်း၊ ကမ္ဘောဒီးယားတွင် ၄၃ ဒသမ ၅ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ဗီယက်နမ်တွင် ၄၀ ဒသမ ၄ ရာခိုင်နှုန်းရှိကြောင်း မြန်မာ အကြောင်းအရာအလိုက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု ၂၀၁၀ တွင် ပါဝင်သော ၂၀၁၀၊ ထောင်စုနှစ်ပွဲပြိုးရေးဝန်းကိုင်များ အောင်မြင်ခြင်း၊ စာမျက်နှာ ၂၃။

အလုပ်အကိုင်ရှိသူနှင့် လူဦးရေအချိုး

အလုပ်အကိုင်ရရှိသူနှင့် လူဦးရေအချိုးမှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သော အရွယ် လူဦးရေအနက် အလုပ်ရှိသူအချိုးဖြစ်ပြီး ၂၀၀၅ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ် ပြည့်နှစ်အတွင်း ၅၄. ၃ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၅၃. ၁ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ကိုးတက်ခဲ့ပါသည်။[၁၅၂] ၎င်းအချိုးသည် (ဇယား-၂. ၇) ကျေးလက်ဒေသများတွင် မြို့ပြဒေသများထက် ပိုမိုမြင့်မားသော်လည်း ကာလတစ်လျှောက် တိုးတက်မှုနှုန်းတွင် မြို့ပြဒေသသည် ကျေးလက်ဒေသထက် ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်အချိုးမှာ များစွာ နိမ့်ကျသော်လည်း တိုးတက်မှုနှုန်းတွင် အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများက နှစ်ဆမြင့်မားပါသည်။[၁၅၃]

ဇယား ၂.၇။ မြန်မာနိုင်ငံတ၏ အလုပ်အကိုင်ရှိသူနှင့်လူဦးရေအချိုး (၂၀၀၅ - ၂၀၀၅နှင့် ၂၀၀၉ - ၂၀၁၀) (٪)

	၂၀၀၅- ၂၀၀၅	၂၀၀၉- ၂၀၁၀	% ကြွင်းလမ်း
မြို့ပြ	၄၆. ၃	၄၉. ၃	၃. ၂
ကျေးလက်	၅၇. ၃	၅၉. ၈	၄. ၄
အမျိုးသား	၆၆. ၆	၆၉. ၀	၃. ၆
အမျိုးသမီး	၄၃. ၁	၄၆. ၃	၃. ၃
စုစုပေါင်း	၅၄. ၃	၅၃. ၁	၅. ၁

ဇယား - အစီရင်ခံစာ (၂၀၀၅ နှင့် ၂၀၁၀)

ဤညွှန်းကိန်း၏ အနိမ့်ဆုံးတန်ဖိုးများကို ရခိုင်ပြည်နယ် (၄၆. ၂ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး (၄၇. ၉ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ကချင်ပြည်နယ် (၄၉. ၁ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး (၅၁. ၁ ရာခိုင်နှုန်း)တို့တွင် လေ့လာတွေ့ရှိရပါသည်။[၁၅၄]

အမျိုးသားအဆင့်ဆင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပြမျဉ်းဒေသက်ရှိ အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ အချိုး သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်လျက် ဆင်းရဲသူများ၏ အချိုးမှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူဟု သတ်မှတ်ခံရသော အိမ်ထောင်စုဝင် အလုပ်အကိုင်ရှိသူများ၏ အချိုးဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၎င်းအချိုးသည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်အတွင်း ၃. ၂. ၃ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၅. ၅ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ကျဆင်းခဲ့ပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသများတွင် ၎င်းအချိုး ပိုမိုမြင့်မားကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိရ၍ အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများတွင် ၎င်းအချိုး ကျဆင်းမှုနှုန်း ပိုမိုများပြားပါသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးဖြစ်ပေါ်မှုအရ ချင်းပြည်နယ်သည် အလုပ်လုပ်လျက် ဆင်းရဲသူအချိုး အမြင့်မားဆုံးဖြစ်ပြီး ၎င်း၏နောက်မှာ ရခိုင်ပြည်နယ်၊ ရှမ်းပြည်နယ်၊ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးနှင့် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးတို့ ဖြစ်ပါသည်။[၁၅၅]

---

၁၄၂ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု-လူဦးရေအချိုးကို နိုင်ငံ၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သော အသက်အရွယ်လူဦးရေအချိုး အဖြစ် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်သည်။ (လူငယ် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု- လူဦးရေအချိုးမှာ လူငယ်လူဦးရေ၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည်။ ဝံမှန်းအားဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၂၄ နှစ်အတွင်း လူငယ်များကို သတ်မှတ်သည်) ILO ၂၀၁၃ တွင် ကြည့်ပါ။

၁၄၃ မြန်မာသန်းခေါင်စာရင်း ၂၀၁၀၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူအင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ဓလေ့ ၂၀၁၅ ခုနှစ်။ အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၆၄ နှစ်အတွင်း အလုပ်သမားအင်အားပါဝင်မှုကို စုစုပေါင်း အလုပ်သမားအင်အားအဖြစ် သတ်မှတ်ကာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သော အရွယ် လူဦးရေမှာ ၆၄ ဒသမ ၄ ရာခိုင်နှုန်းရှိကာ အမျိုးသားများအတွက် ၈၁ ဒသမ ၉ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ၄၈ ဒသမ ၄ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ စုစုပေါင်း အလုပ်သမားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်း (အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၆၄ နှစ်) မှာ ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် အနည်းဆုံးဖြစ်ကာ ၅၂ ဒသမ ၆ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့်ပြီး အမျိုးသမီးများအတွက် ၃၃ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ (ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အနည်းဆုံးဖြစ်သည်) စာမျက်နှာ ၂၉။

၁၄၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၃။

၁၄၅ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၃။

ကျား/မ တန်းတူညီမှုမှ ဂဏန်းမှန်ကိုင်ဟမ္မရှိသော၊ သိက္ခာရှိသော အလုပ်အကိုင်များဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေး

လုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှိသူနှုန့် လူဦးရေအချိုးသည် အရေးပါသော ညွှန်းကိန်းဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့သည် လုပ်သားဈေးကွက်တွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ တွေ့ကြုံနေရသည့် ဖြစ်ရပ်တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကိုသာ ဖော်ပြပါသည်။ ၎င်းအချက်များအပြင် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများနှင့် အရည်အသွေးတွင် ကျား၊ မ အခြေခံခြားနားချက်များကိုလည်း ကြည့်ရှုရန် အရေးကြီးပါသည်။ အမျိုးသမီးလုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်း တဖြည်းဖြည်း တိုးတက်လာသော်လည်း ကွဲပြားသည့် ကဏ္ဍနှင့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုးရှိ ကုန်ထုတ်စွမ်းရည်နှင့် ဝင်ငွေရရှိမှုတို့တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံခြားနားချက်များမှာ ဆက်လက်တည်ရှိဆဲဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတွင် အမျိုးသမီးများမှာ ကုန်ထုတ်စွမ်းရည်နိမ့်ကျသော အလုပ်များတွင်သာ အများအပြား လုပ်ကိုင်နေကြရပြီး အသေးစား လယ်ယာလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိကြသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ခမရသော မိသားစုလုပ်သားအဖြစ်နှင့် ပုံမှန်အတည်မကျမဖြစ်သော အလုပ်ကဏ္ဍတို့တွင်လည်း အများအပြား စုပုံလုပ်ကိုင်လျက် ရှိပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက်တွင် အမျိုးသမီးများသည် အခွင့်အာဏာရှိသော ရာထူးဌာနများသို့ တိုးတက်လုပ်ကိုင်ချခြင်းမှာ အလွန်ရှားပါးလှပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါ ဇယား-၂.၈ တွင် စီးပွားရေးအရ အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ လူဦးရေ၏ အဓိက အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများကို တင်ပြထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်အဆင့်အတန်း အရည်အသွေးမှာ ဆိုးရွားဆဲဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအချက်ကို ကိုယ်ပိုင်အလုပ်၊ ကိုယ်တိုင်လုပ်သူများနှင့် မိသားစုလုပ်ငန်းတွင် အထောက်အကူပြုသူများ (၀၆) ခိုင်မာမှုမရှိသော အလုပ်အကိုင်များ အမျိုးမြင့်မားခြင်းက ထင်ဟပ်ဖော်ပြလျက်ရှိပါသည်။ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ပြည့်နှစ် အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေး ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (IHLCA) ၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ မြို့ပြ၏ အလုပ်အကိုင် ၄၆.၄ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ကျေးလက်၏ အလုပ်အကိုင် ၅၇.၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများ ဖြစ်ကြပြီး ၂၀၀၄-၂၀၁၅ ခုနှစ် IHLCA စစ်တမ်း၏ တွေ့ရှိချက်များထက် အနည်းငယ် မြင့်တက်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများတွင် အမျိုးသမီးများ ၅၈.၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားများ ၅၂.၄ ရာခိုင်နှုန်းထက် ပိုမိုပါဝင်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး အထူးသဖြင့် လုပ်ခမရသော မိသားစုလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်သူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၎င်းညွှန်းကိန်းများ၏ အမြင့်ဆုံးတန်ဖိုးများကို ရွှမ်းပြည်နယ် ၇၄.၂ ရာခိုင်နှုန်း၊ ချင်းပြည်နယ် ၇၁.၅ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ကရင်ပြည်နယ် ၆၄.၉ ရာခိုင်နှုန်းတို့တွင် လေ့လာတွေ့ရှိရပါသည်။[၁၆]

ဇယား ၂.၈။ ဗီးပွားရေးအရအလုပ်လုပ်ကိုင်သူလူဦးရေ၏အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား (ရာခိုင်နှုန်း) ၊ ၂၀၁၀

	အလွှာ ၂၀၀၅		အလွှာ ၂၀၁၀		ကျားမ ခွဲခြား	
အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား	မြို့ပြ	ကျေးလက်	မြို့ပြ	ကျေးလက်	ကျား	မ
အလုပ်ရှင်	၈.၉	၉.၁	၆.၄	၅.၁	၆.၄	၄.၁
ကိုယ်ပိုင်အလုပ်/ကိုယ်တိုင်လုပ်သူ	၃၂.၃	၃၇.၈	၃၇.၀	၄၁.၅	၄၀.၉	၃၉.၈
အခစားလုပ်သား	၃၄.၉	၁၁.၉	၃၆.၂	၁၂.၉	၁၈.၇	၁၈.၃
ကုန်ထုတ်သမဝါယမအဖွဲ့ဝင်	၀.၂	၀.၂	၀.၀	၀.၀	၀.၀	၀.၀
မိသားစုအလုပ်ပါဝင်လုပ်ကိုင်သူ	၁၁.၅	၁၈.၃	၉.၄	၁၆.၁	၁၁.၅	၁၈.၅
ကျပန်းအလုပ်သမား	၃.၃	၁၈.၆	၃.၃	၂၁.၂	၁၉.၀	၁၆.၆

၁၃ ဒုတိယအောက်ခြေမှတ်စု ၄၃။

အမျိုးအစားခွဲခြားမရသော အလုပ်သမား	၄.၄	၃.၃	၃.၂	၃.၂	၃.၅	၂.၃
စုစုပေါင်း	၁၀၀.၀	၁၀၀.၀	၁၀၀.၀	၁၀၀.၀	၁၀၀.၀	၁၀၀.၀

ဇယားမြစ်- ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအခြေအနေ၊ IHLCA စစ်တမ်း ၂၀၁၁ Poverty Profile, IHLCA Survey ၂၀၁၁

ကလေးအလိုက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု

ဇယား- ၂.၉ သည် ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်အတွက် ကလေးအလိုက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ကျား၊ မ အခြေခံကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို ဖော်ပြပေးပါသည်။ လယ်ယာကလေးသည် အကြီးမားဆုံး လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်၍ အမျိုးသမီးတစ်ဝက်ကျော်သည် ၎င်းကလေးတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ကုန်ချောထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းများမှာ လယ်ယာတလေးပြီးနောက် အမျိုးသမီးများ အများဆုံး လုပ်ကိုင်သော လုပ်ငန်းများဖြစ်သည်။ လယ်ယာကလေးမှအပ အခြားကလေးများအနက် လက်လီလက်ကားရောင်းဝယ်ခြင်း၊ မော်တော်ယာဉ်နှင့် မော်တော်ဆိုင်ကယ်ပြုပြင်ခြင်း၊ လူသုံးအိမ်သုံးကုန်ပစ္စည်းများ ပြုပြင်ခြင်း (၁၄ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အိမ်၊ ခြံ၊ မြေ ငှားရမ်းခြင်းနှင့် ရောင်းဝယ်ခြင်း (၁၁ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ပုဂ္ဂလိက အိမ်ထောင်စု ကိုယ်ပိုင်အလုပ် ကိုယ်တိုင်လုပ်ခြင်းနှင့် အခြား အမျိုးအစား ခွဲခြားမရသော ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်း (၉ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် ကုန်ချောထုတ်လုပ်ခြင်း (၇ ရာခိုင်နှုန်း) စသည့် လုပ်ငန်းများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။

ဇယား ၂.၉။ ဖခင်များ၊ မောင်များအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုလျှပ်ကူးရေး၊ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားခွဲခြားမှု ၂၀၁၀ (ရာခိုင်နှုန်း)

လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများ	အမျိုးသား	အမျိုးသမီး
စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေး၊ အမဲလိုက်နှင့် သစ်တောလုပ်ငန်း	၅၂.၃	၄၃.၄
ငါးဖမ်းခြင်း	၃.၂	၀.၃
တော်လတ္တ၊ ရွှေ ငွေ၊ ကျောက်မျက်ရတနာ တူးဖော်ခြင်းနှင့် ရွာဖွေခြင်း	၂.၂	၀.၃
ကုန်ချောပစ္စည်းထုတ်လုပ်ခြင်း	၅.၀	၃.၂
လျှပ်စစ်ဓာတ်ငွေ့နှင့် ဒရေမှီရေးလုပ်ငန်း	၀.၃	၀.၂
ဆောက်လုပ်ရေး	၆.၁	၁.၁
လက်လီလက်ကား ရောင်းဝယ်ခြင်း၊ မော်တော်ယာဉ်၊ မော်တော်ဆိုင်ကယ်၊ လူသုံးနှင့် အိမ်သုံးပစ္စည်း ကုန်ပစ္စည်းများ ပြုပြင်ခြင်း	၈.၀	၁၃.၉
ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ	၁.၃	၁.၄
သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ သိုလှောင်ပို့ဆောင်ခြင်းနှင့် လမ်းပန်း ဆက်သွယ်ရေး လုပ်ငန်းများ	၆.၁	၀.၇
ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ကြေးခံအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလားတူ လုပ်ဆောင်သူများ	၀.၁	၀.၃
အိမ်၊ ခြံ၊ မြေ ငှားရမ်းခြင်းနှင့် ရောင်းဝယ်ခြင်းလုပ်ငန်း	၄.၄	၁၀.၈
ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး၊ ကာကွယ်ရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး	၀.၅	၁.၀
ပညာရေး	၁.၀	၄.၉
ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ	၀.၆	၀.၈
အခြားသော ပုဂ္ဂလိက အိမ်ထောင်စု၊ ကိုယ်ပိုင်ကိုယ်တိုင်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းနှင့် အထွေထွေ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများ	၃.၃	၈.၃

နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းနှင့် လက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများ	၀.၁	၀.၁
စုစုပေါင်း	၁၀၀	၁၀၀

ဇယားမြစ်- ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအခြေအနေ၊ IHLCA စစ်တမ်း ၂၀၁၀ Poverty Profile, IHLCA Survey 2011

ယုံကြည်စိတ်ချ၍ အားကိုးအားထားပြုနိုင်သော ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ မရှိခြင်းကြောင့် ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော အလားအလာများကို သေချာစွာ လေ့လာသိရှိရန် ခက်ခဲပါသည်။ သို့ရာတွင် MDG အစီရင်ခံစာ (၂၀၁၃ ခုနှစ်) ၌ လယ်ယာကဏ္ဍမှအပ အခြားကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ခရ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အချိုးသည် ၄၁. ၃ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၄၄. ၇ ရာခိုင်နှုန်းသို့ မြင့်တက်လာကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။[၃၃] ထို့အပြင် စစ်တမ်းတွေ့ရှိချက်များက ညွှန်ပြသည်မှာ လယ်ယာကဏ္ဍမှအပ ခြားကဏ္ဍများ၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအချိုးတွင် မဆင်းရဲသူ ၄၆. ၇ ရာခိုင်နှုန်းက ဆင်းရဲသူ ၄၀. ၃ ရာခိုင်နှုန်းထက် မြင့်မားပြီး ကျေးလက်ဒေသ ၄၄. ၉ ရာခိုင်နှုန်းထက် မြို့ပြဒေသ ၄၄ ရာခိုင်နှုန်းက အနည်းငယ် နိမ့်ကျပါသည်။ ဤညွှန်းကိန်း၏ အနိမ့်ဆုံးပြည်နယ်အဆင့်တန်ဖိုးကို ကွာဟချက်ကြီးမားစွာဖြင့် ချင်းပြည်နယ်တွင် တွေ့ရှိရပြီး ၂၁. ၇ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။ ပိုမိုပြည့်စုံသော ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို ရှေ့အခန်းတွင် တင်ပြပါမည်။

အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု

အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ကဏ္ဍ၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြသည့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ မရရှိပါ။ သို့သော် ခြွင်းချက်အနေဖြင့် အစိုးရဌာနများအတွက် အချို့သော ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ၎င်းကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များမှာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရန် ပိုမိုလိုအပ်သည့် ဒေသများအတွက်သာ ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၀၄-၂၀၀၅ ခုနှစ်မှ စတင်၍ အစိုးရဌာန အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်သူအုပ်ချုပ်ရေးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းဦးရေ တဖြည်းဖြည်းနှင့် ပုံမှန်တိုးတက်လာပါသည်။ စုစုပေါင်း ဝန်ထမ်းဦးရေ အချိုးအနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အလယ်အလတ် အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ထမ်းဦးရေ အချိုးအနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း ရာခိုင်နှုန်းများ တိုးတက်လာပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အစိုးရဝန်ကြီးဌာန ၃၁ ၏ ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း ဖွမ်းမျှ ၅၂. ၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ဤရာခိုင်နှုန်းမှာ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်၏ ၅၁. ၆ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၂၀၀၈-၂၀၀၉ ခုနှစ်၏ ၅၁. ၄ ရာခိုင်နှုန်းတို့ထက် တိုးတက်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ဝန်ကြီးဌာန ၃၁ ခု၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့် (ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် အထက်အဆင့်ရာထူးများ)[၃၄] ၌ ၃၇ ရာခိုင်နှုန်းသော ဝန်ထမ်းများမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပြီး ၂၀၀၇-၂၀၀၈ ခုနှစ်၏ ၃၂. ၅ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၂၀၀၈-၂၀၀၉ ပြည့်နှစ်၏ ၃၆ ရာခိုင်နှုန်းတို့ထက် တိုးတက်လာခြင်းဖြစ်သည်။[၃၅]

ကဏ္ဍအလိုက် ဖော်ပြရပါက အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများ၏ အမြင့်ဆုံးသော အချိုးကို သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာဝန်ကြီးဌာနတွင် တွေ့ရှိရပြီး ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း၏ ၇၄ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်ရှိ ဝန်ထမ်း (ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် အထက်အဆင့်ရာထူး)စုစုပေါင်း၏ ၆၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ ၎င်း

၃၃ အောက်ဖြေမှတ်စု ၁၀၉။

၃၄ ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းကြားရေးမှူးအဆင့်နှင့် ဆင်းအဆင့်နှင့်ညီသော အလယ်အလတ်အုပ်ချုပ်မှုအဆင့်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည်။

၃၅ ဇယားမြစ်- အင်းအားအဖွဲ့အစည်း ၂၀၁၂ နေပြည်တော်။

အချက်သည် သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာဘာသာရပ် ရရှိသူများတွင် အမျိုးသမီးအချိုးက အမျိုးသားအချိုးထက် မြင့်မားခြင်းကို ထင်ဟပ်ဖော်ပြပါသည်။[၃၀]

ဦးဟူမှုပရိုင်ဃ၊ တရားဝင်ဟုတ်ဃ၊ ပုံမှန်မဟုတ်ဃ စီးပွားရေးတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု

ယခင် ဇယား ၂. ၉ ဆွေးနွေးတင်ပြသကဲ့သို့ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အမျိုးသမီးများ၏ မြင့်မားသောအချိုးသည် ခိုင်မာမှုမရှိသော၊ တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သော ကဏ္ဍတွင်သာ ကိုယ်ပိုင်အလုပ် ကိုယ်တိုင်လုပ်သော အလုပ်သမားများအဖြစ် အများအပြား လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသမှ အမျိုးသမီးများသည် မြို့ပြဒေသမှ အမျိုးသမီးများထက် ကိုယ်ပိုင်အလုပ် ကိုယ်တိုင်လုပ်လေ့ရှိပါသည်။[၃၁] လယ်ယာထုတ်ကုန်နှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်သော ကုန်ပစ္စည်းများကို ရောင်းချခြင်း သို့မဟုတ် အစားအစာများ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ရက်ကန်းရက်ခြင်း၊ လယ်ယာသေးထွက်မှ ထုတ်လုပ်သော ကုန်ပစ္စည်းများ ရောင်းချခြင်း၊ အခြားရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းဝင်များ လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ (အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၊ ခေါင်းရွက်ဂျက်တိုးရောင်းဝယ်ခြင်း၊ စက်ပစ္စည်းပြုပြင်ခြင်း စသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ)ကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း စသည်ဖြင့် ဝင်ငွေရှာဖွေရရှိပါသည်။

ဤစီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုကဏ္ဍများသည် မိသားစုဝင်များ၏ လုပ်အားကို အားဖြည့်ရန် အခြားလုပ်သားများကိုလည်း ငှားရမ်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ ကိုယ်ပိုင်အလုပ် ကိုယ်တိုင်လုပ်သူ မိသားစုလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သူ စသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ကြီးမားသော ရာခိုင်နှုန်းအရေအတွက်မှာ ခိုင်မာ မှုမရှိသော၊ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများတွင် ရှိနေကြပါသည်။ မခိုင်မာသော အလုပ်အကိုင်



Katrin Gerlach/UN Women

၁၉၀ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၃၉။

၁၉၁ မြန်မာ့ကွားမ ဇေးဇော စာတမ်း၊ စာမျက်နှာ ၄၆၊ ၅၂ ကုလသမဂ္ဂကျားမတန်းတူညီမှုရေးအဖွဲ့ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ် စက်တင်ဘာလ ၁၅ ရက်၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာသန်းခေါင်စာရင်း လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မေလအရ အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၆၄ နှစ်အတွင်း အလုပ်လက်မဲ့လူဦးရေမှာ ၄ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး ပြည်ဆောင်စုအဆင့်တွင် အမျိုးသားက ၃ ဒသမ ၉ ရာခိုင်နှုန်း၊ အမျိုးသမီးက ၄ ဒသမ ၁ ရာခိုင်နှုန်းရှိကာ ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် အမှီမှဆိုးဖြစ်ပြီး ၁၀ ဒသမ ၄ ဖြစ်ကာ အမျိုးသားများအတွက် ၉ ဒသမ ၁ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ၁၂ ဒသမ ၈ ရာခိုင်နှုန်း (ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးကြား အမျိုးသမီးများအတွက် အများဆုံးဖြစ်သည်) စာမျက်နှာ ၂၉။

(Vulnerable Employment) ၏ ပင်ကိုလက္ခဏာမှာ ဝင်ငွေမလုံလောက်ခြင်း၊ လူမှုကာကွယ်ရေးကင်းမဲ့ခြင်း။ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနိမ့်ကျခြင်းနှင့် ခက်ခဲသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ရှိခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်လက်မဲ့ပြဿနာ

ဇယား-၂.၁၀ တွင် ဖော်ပြသကဲ့သို့ တိုနှံးဂဏန်းအချက်အလက်ရရှိသည့် လွန်ခဲ့သော နှစ်များအတွင်း အမျိုးသားများနှင့် နိုင်းယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းသည် အနည်းငယ်မြင့်မားပါသည်။[၃၆] တင်ပြထားသော အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းများမှာ ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးများအကြားနှင့် အသက်အုပ်စုများအကြားတွင် သိသာကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိပါသည်။ (ဇယား-၁၀ နှင့် ဇယား ၁၁) ဥပမာ - ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမှာ ပိုမိုမြင့်မားပြီး ၁၂.၈ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။[၃၇] ၂၀၁၀ ခုနှစ် IHLCA ၏ ဆင်းရဲမွဲစစ်တမ်းအရ ၆.၇ ရာခိုင်နှုန်းဟု ခန့်မှန်းထားပါသည်။ အကြောင်းရင်းမှာ ၎င်းဒေသအတွင်း နေထိုင်ကြသည့် မျိုးနွယ်စုအချို့မှ အမျိုးသမီးများ၏ သွားလာမှုကို အလွန်အမင်းကန့်သတ်ထားသောကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အခြားသော ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးများနှင့် နိုင်းယှဉ်လျှင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးကွင်လည်း ၎င်းရာခိုင်နှုန်း မြင့်မားကာ ၄.၄ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။

အမျိုးသားများနှင့် နိုင်းယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်း ပိုမိုမြင့်မားခြင်းသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသော အမျိုးသမီးများ၏ အရေအတွက်က အမျိုးသားအရေအတွက်ထက် ပိုမိုများပြားသည်ဟု အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်ပါသည်။[၃၈] အလုပ်သမားဦးစီးဌာနစာရင်းအရ ၁၉၉၉-၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်မှ ၂၀၀၈-၂၀၀၉ ခုနှစ်အတွက် တစ်နိုင်ငံလုံးအကိုင်းအတာဖြင့် အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ရုံးများမှ



UNFPA

၁၄၂ ၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာသန်းခေါင်စာရင်း၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာန၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားစုံစေါကြီးဌာန၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ် မေလ အထိ အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၆၄ နှစ်အတွင်း အလုပ်လက်မဲ့လူဦးရေမှာ ၄ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး ပြည်ထောင်စုအဆင့်တွင် အမျိုးသားက ၃ ဒသမ ၉ ရာခိုင်နှုန်း၊ အမျိုးသမီးက ၄ ဒသမ ၃ ရာခိုင်နှုန်းရှိကာ ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် အဓိကမှဆုံးဖြစ်ပြီး ၁၀ ဒသမ ၄ ဖြစ်ကာ အမျိုးသားများအတွက် ၉ ဒသမ ၁ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ၁၃ ဒသမ ၈ ရာခိုင်နှုန်း (ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးကြား အမျိုးသမီးများအတွက် အများဆုံးဖြစ်သည်) စာမျက်နှာ ၂၉။

၁၄၃ ၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာသန်းခေါင်စာရင်း၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာန၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားစုံစေါကြီးဌာန၊

၁၄၄ ဝတ္ထိစာရင်းအင်းအဖွဲ့၊ ၂၀၁၀၊ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးနှင့်ကလေးသူငယ်များစာရင်းအင်းအချက်အလက်များ၊ နေပြည်တော်၊ အလုပ်သမားရေးရာဌာန။

တစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ အရေအတွက်တွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက်က ပိုမိုများပြားပါသည်။ အထူးသဖြင့် အစိုးရဌာနရာထူးများသို့ လျှောက်ထားရာတွင် ဖြစ်ပါသည်။ (ဥပမာ- နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန ၂၀၁၂ ခုနှစ်၏ လစ်လပ်သော ရာထူးနေရာ ၅၀ အတွက်) လျှောက်လွှာတင်သွင်းသူစုစုပေါင်း ၂,၄၀၀ အနက် ၂,၀၀၀ သည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။[၁၅] ၎င်းရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက် မည်မျှခန့်ထားကြောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်များ မရရှိပါ။ ၎င်းအချက်များက အမျိုးသမီးများအတွက် (အရေအတွက်အားဖြင့်) ပိုမိုများပြားသော (အရည်အသွေးအားဖြင့်) ကောင်းမွန်သိကွာရှိသော အလုပ်အကိုင်များကို ဖန်တီးပေးမည့် မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များ လိုအပ်ကြောင်း ညွှန်ပြလျက်ရှိသည်။

ဇယား ၂.၁၀။ ပြုန်ဟဒိုင်ငံ၏အလုပ်လက်မဲ့နှုန်း (%)

နှစ်	အမျိုးသား	အမျိုးသမီး	စုစုပေါင်း
၂၀၀၈	၃.၂	၄.၆	၄.၀
၂၀၀၉	၃.၂	၄.၆	၄.၀
၂၀၁၀	၃.၂	၄.၆	၄.၀
၂၀၁၁	၃.၂	၄.၆	၄.၀
၂၀၁၂	၃.၂	၄.၆	၄.၀
၂၀၁၃	၃.၂	၄.၆	၄.၀

ဇာစ်မြစ်- အလုပ်သမားဦးစီးဌာန၊ ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့၊ ၂၀၀၉ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ စာရင်းအချက်အလက် အခြေအနေ၊ ၂၀၀၉၊ စာမျက်နှာ ၂၅၊

ဇယား ၂.၁၁။ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်း (အသက်၁၅နှစ်နှင့်အထက်) ၊ ၂၀၁၀ (%)

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ပြည်ထောင်စု	၂၀၁၀				
	အလုပ်		ကန့်သတ်		စုစုပေါင်း
	မြို့ပြ	ကျေးလက်	ကျား	မ	
ကချင်	၃.၂	၂.၀	၂.၅	၂.၀	၂.၃
ကယား	၀.၇	၀.၄	၀.၆	၀.၄	၀.၅
ကရင်	၁.၉	၁.၀	၁.၅	၀.၆	၁.၁
ချင်း	၂.၃	၀.၆	၀.၇	၁.၄	၁.၀
စစ်ကိုင်း	၁.၇	၀.၄	၀.၄	၀.၇	၀.၆
တနင်္သာရီ	၂.၇	၂.၄	၁.၇	၃.၅	၂.၄
ပဲခူး	၁.၅	၀.၈	၀.၈	၁.၀	၀.၉
ပဲခူး (အရှေ့)	၀.၈	၁.၅	၁.၃	၁.၈	၁.၅
ပဲခူး (အနောက်)	၁.၀	၀.၁	၀.၁	၀.၂	၀.၂
မကွေး	၃.၁	၀.၃	၀.၅	၀.၇	၀.၆
မန္တလေး	၂.၁	၀.၆	၀.၈	၁.၂	၁.၀
မွန်	၂.၄	၁.၆	၁.၀	၂.၈	၁.၇
ရခိုင်	၃.၂	၆.၅	၅.၁	၉.၅	၆.၃

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ပြည်ထောင်စု	၂၀၁၀				
	အလွှာ		ကျားမ		စုစုပေါင်း
	မြို့ပြ	တောရွာတော်	ကျား	မ	
ရန်ကုန်	၅.၃	၂.၁	၄.၅	၄.၆	၄.၆
ချင်း	၂.၃	၀.၅	၁.၀	၁.၀	၁.၀
ကချင် (တောင်)	၃.၅	၀.၆	၁.၁	၁.၃	၁.၄
ကချင် (မြောက်)	၂.၀	၀.၄	၀.၈	၀.၄	၀.၆
ကချင် (အရှေ့)	၁.၅	၀.၆	၀.၈	၀.၉	၀.၈
ရောဝတီ	၁.၅	၀.၄	၀.၅	၀.၈	၀.၆
ပြည်ထောင်စု ၂၀၁၀	၃.၅	၁.၁	၁.၅	၁.၉	၁.၇
၂၀၁၀၊ အသက် ၁၅ - ၂၄	၅.၈	၂.၄	၃.၃	၄.၁	၃.၆
၂၀၁၀၊ အသက် ၂၅ - ၅၉	၂.၃	၀.၆	၁.၀	၁.၁	၁.၀

စာရင်းမြစ် - IHLCA စစ်တမ်း ကွန်၊ ၂၀၁၀၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအခြေအနေ၊ ဇယား ၂.၈၊ စာမျက်နှာ ၅၄၊

လုပ်ကွက်ခြားမှုများ

ပျမ်းမျှအားဖြင့် လုပ်ငန်းတွင် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်၍ အမျိုးသမီးများ၏ တစ်နာရီလုပ်ခ အချိုးမှာ အခိုင်ကာလတစ်လျှောက် ကျဆင်းလာသော်လည်း (ဇယား-၁၂) ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် မြင့်မား နေဆဲဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းအလိုက်နှင့် အလုပ်အကိုင်အလိုက် ကျား၊ မ ခွဲခြားမှု၊ လူအရင်းအနှီး သို့မဟုတ် ကုန်ထုတ်စွမ်းရည် ခြားနားချက်များသည် အငြင်းပွားဖွယ် လုပ်ခခြားနားရရှိမှုကို ဖြစ်စေသည့်အကြောင်း အချက်များဖြစ်သည်။

ဇယား ၂.၁၂။ လုပ်ငန်းတွင်းအမျိုးသားများနှင့်နှိုင်းယှဉ်၍အမျိုးသမီးပုံမှန်လုပ်သားများ၏တစ်နာရီလုပ်အားခချိုး (၂၀၀၀ - ၂၀၀၈)

	၂၀၀၀	၂၀၀၁	၂၀၀၂	၂၀၀၃	၂၀၀၄	၂၀၀၅	၂၀၀၆	၂၀၀၇	၂၀၀၈
စာတ်သတ္တု၊ ရွှေ၊ မွေ့ နှင့် တွေ့ရှာကိုမျက်ရတနာ တူးဖော်ခြင်းလုပ်ငန်း	၁၀၇.၆	၉၆.၈	၁၀၃.၂	၁၀၃.၀	၉၈.၃	၉၇.၈	၉၆.၀	၁၀၆.၃	၁၀၇.၁၁
ကုန်ဈေးပမာဏညီးထုတ်လုပ်ခြင်း	၇၅.၃	၉၁.၉	၉၃.၉	၈၈.၃	၉၀.၃	၈၈.၉	၉၁.၄	၈၄.၆	၈၇.၈
ဆောက်လုပ်ရေး	၁၀၃.၀	၁၀၈.၄	၁၀၉.၂	၁၀၉.၃	၁၀၄.၆	၁၀၃.၈	၉၇.၅	၉၂.၃	၉၃.၃
သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ သိုလှောင်ပို့ဆောင်ခြင်းနှင့် လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး	၁၀၆.၅	၈၉.၅	၈၈.၃	၉၃.၂	၁၀၄.၆	၉၉.၆	၉၉.၃	၉၅.၀	၈၈.၅

စာရင်းမြစ်- ILO LABORSTA ၏ လုပ်သားအခြေခံစာရင်း (လုပ်သားဆိုင်ရာလုပ်ငန်း ဌာနစစ်တမ်း) (Labour Related Establishment Survey) မှ ရရှိသည့် ကနဦးကလက်များမှ တွက်ချက်မှုများအပေါ် အခြေခံပါသည်။

လယ်ယာ၊ စက်မှုကုန်ထောက်ထုတ်လုပ်မှုနှင့်ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတို့တွင်အမျိုးသမီးများ၏အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ကျား၊ ပေအင်ခြေခံ သန်းစစ်မှ

လယ်ယာနှင့်ငကျေးလက်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများ

လယ်ယာကဏ္ဍသည် မြန်မာစီးပွားရေး၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းဖြစ်၍ သီးနှံစိုက်ပျိုးခြင်း၊ တိရစ္ဆာန်မွေးမြူခြင်း၊ သစ်နှင့် သစ်တောထွက်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ရေလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ကျေးလက်ပြည်သူများသည် လယ်ယာမှအပ အခြားလုပ်ငန်းများတွင်လည်း ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ ၎င်းကဏ္ဍများအနက် ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းတွင် အမျိုးသမီးများသည် အရေးပါသော အခန်းမှာ ပါဝင်ပါသည်။[၁၀၆] မြန်မာနိုင်ငံတွင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုအတွက် မြင့်မားသော အိမ်ထောင်စုဦးရေအချိုးမှာ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးကို မှီခိုနေရပါသည်။ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးကို မှီခိုနေသည့် ကျေးလက်ဒေသရှိ လူဦးရေသည် ခန့်မှန်းခြေ ၂၅, ၀၂၂ သန်း ရှိပါသည်။[၁၀၇] ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် စုပေါင်း ဖော်ပြသည့် တိန်းဂဏန်းအရ တောင်သူလယ်သမားဦးရေ၏ အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းမှာ အမျိုး သမီးများဖြစ်ပြီး ရာခိုင်နှုန်းအားဖြင့် ၅၁ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။[၁၀၈] လယ်ယာမြေ မပိုင်သည့် အိမ် ထောင်စု စုစုပေါင်း ၅, ၄ သန်းအနက် အိမ်ထောင်စု ၈၁၆,၀၀၀ သို့မဟုတ် ၁၅, ၀၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများ ဖြစ်၍ အိမ်ထောင်စုလေးသန်း သို့မဟုတ် ၈၄, ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများ ဖြစ်ကြပါသည်။[၁၀၉]

တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ကောက်ပဲူရရှိသည့် အချက်အလက်များက ညွှန်ပြသည် မှာ လယ်ယာလုပ်သားအင်အား စုစုပေါင်း၏ ၉၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းတို့ပိုင်ဆိုင်သော လယ်ယာမြေ များတွင် စိုက်ပျိုးလုပ်ကိုင်ကြပြီး ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် အခြားသူများပိုင်သည့် မြေယာပေါ်တွင် လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။[၁၁၀] ပျမ်းမျှမြေပိုင်ဆိုင်မှုသည် ၄, ၄ ဧက ဖြစ်ပါသည်။[၁၁၁] ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် တစ် နိုင်ငံလုံးရှိ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများ၏ ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြပြီး ၎င်းအိမ်ထောင်စုများ၏ ၆၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် တာရှည်ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော

---

၁၀၆ ၂၀၁၂ မူနှစ်တွင် ထုတ်လုပ်မှုအရေအတွက်အရ နိုင်ငံ၏ အများဆုံးစားသော စားသောက်ကုန် ၁၀ ခုတွင် နိုင်ငံ၏ အဓိက စားကုန်ဖြစ်သော ဆန်မှာ ၂၈ တန်ဖြင့်ဖြင့် အများဆုံးစိုက်ပျိုးသော သီးနှံဖြစ်သည်။ ဆန်မှာ စိုက်ပျိုးဧရိယာထုတ်ကုန်များတွင် အများဆုံးလင်ပွိုသော လူသုံးကုန်လည်း ဖြစ်သည်။ ဒုတိယနှင့် တတိယအများဆုံး ထုတ်လုပ်သည့်အရာများမှာ ငါးနှင့် ဟင်းသီးဟင်းရွက်ဖြစ်ပြီး ၉ ဒသမ ၆၃ တန်နှင့် ၃, ၉၇ တန် အသီးသီးရှိကြသည်။ အခြားစားသောက်ကုန်များတွင် ပဲများ သီးနှံများ၊ ပြောင်းဖူး၊ မြေပဲ၊ ဟင်းဆုတ်သော နွားနို့ ကြက်သွန်နီနှင့် ကြက်သားတို့ ပါဝင်သည်။ အခ်ဘင်ဒ်ပီအီဒီ၏ လစဉ် စီးပွားရေးအညွှန်းများအရ ပြောင်းဖူးနှင့် မတ်ပဲ၊ ပဲတီစိမ်၊ ပဲစဉ်းငံ့စသော ပဲများအပြင် နဂိ၊ ကြက်သွန်နီနှင့် မန်ကျည်းသီးမှာ နိုင်ငံခြားသို့တင်ပို့သော ထိပ်တန်း စိုက်ပျိုးရေးထုတ်တန် ၁၀ မျိုးတွင် ပါဝင်သည်။ အစားအစာတင်ပို့မှုက ၂၀၁၂-၂၀၁၃ လုပ်သုံးကုန်တန်သွယ်ရေး၏ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိသည်။ http://faostat.fao.org/CountryProfiles/Country_Profile/Direct.aspx?lang=en&area=28 နှင့် ဇယား ၇။ နိုင်ငံခြားကုန်သွယ်မှု၏ အဓိကက လုပ်သုံးကုန်ကုန်များ တင်ပို့မှု "မဖွေ့ချယ်ထားသော လစဉ် စီးပွားရေးအညွှန်းများ" https://www.mnped.gov.mm/index.php?option=com_content&view=article&id=95&Itemid=112&lang

၁၀၇ Ministry of Agriculture and Irrigation. 2010. Myanmar Census of Agriculture of 2010 Supplementary Module SLRD. Nay Pyi Taw.

၁၀၈ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၀၇။

၁၀၉ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၀၇။

၁၁၀ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၀၇။

၁၁၁ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၀၇။ အိမ်ထောင်စု လယ်ယာအလုပ်တွင် စိုက်ပျိုးရေးခေါင်းဆောင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ဝိသေသုတ္တဝင်များ (အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီး ၁၀ နှစ်နှင့်အထက်) ၏ လုပ်အားပါဝင်သည်။ ၎င်းတို့က စိုက်ပျိုးရေးထုတ်ကုန်များနှင့် ဆက်စပ် လုပ်ဆောင်မှုများ ပါဝင်သည်။ အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးပါ အိမ်ထောင်စု လယ်ယာအလုပ်အပေါ် အားထားသော အိမ်ထောင်စုများကို ဦးဆောင်ကြသည်။



UNFPA

အခြေအနေတွင် နေထိုင်ကြပါသည်။[၁၁] ၎င်းဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများ၏ ၃၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် မြေယာမဲ့များဖြစ်ပါသည်။[၁၂] မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်း မြေယာမဲ့မှုသည် ဒေသအလိုက် သိသာထင်ရှားစွာ ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ တောင်တန်းဒေသတွင် အိမ်ထောင်စုများ၏ လေးပုံတစ်ပုံ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် မြေယာလက်လှမ်းမမီသည့် မြေယာမဲ့များ ဖြစ်ပါသည်။ မြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသ၊ ကမ်းရိုးတန်းဒေသများတွင် မြေယာမဲ့မှုမှာ ၇၂ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။ ဂီရိမုန်တိုင်းဒဏ်ခံရသည့် ဒေသများတွင် နမူနာစစ်တမ်းအရ မြေယာမဲ့ အိမ်ထောင်စုအချို့မှာ ၆၈ ရာခိုင်နှုန်းအထိ မြင့်မားပါသည်။[၁၃] မြေယာမဲ့အိမ်ထောင်စုများသည် ဘဝရှင်သန်ရေးအတွက် ကျပန်းအလုပ်အကိုင်များ၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးမှအပ အခြားအလုပ်အကိုင်များ (သို့မဟုတ်) အခြားဝင်ငွေရရှိသည့် အလုပ်အကိုင်များကို မှီခိုအားထားလေ့ရှိပါသည်။[၁၄]

မြေယာလက်လှမ်းမမှီမှုနှင့် ငတ်မွတ်ဆိုင်ရာ

မြေယာသည် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးတွင် အရေးကြီးဆုံးသော တုန်ထုတ်အရင်းအနှီးဖြစ်ပြီး မြေယာလက်လှမ်းမီမှု၊ စီမံခန့်ခွဲခွင့်နှင့် ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ကင်းမဲ့ခြင်းသည် အမျိုးသမီး လယ်သူမများအတွက် အဓိကအဟန့်အတားတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ် လယ်ယာသန်းခေါင်စာရင်းကောက်ခြင်းမပြုမီ နှစ်အတွင်း အလုပ်လုပ်သော အိမ်ထောင်စုဝင်ဦးရေစုစုပေါင်းမှာ ၁၈. ၀၉ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းစုစုပေါင်းအရေအတွက်၏ ၄၉. ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပြီး ၅၀. ၀၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားများ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမား ၁၈. ၁ သန်း၏ ၈၆. ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများမှ ဖြစ်ပြီး ကျန်အရေအတွက်သည် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများမှ ဖြစ်ပါသည်။[၁၅] ကိုယ်ပိုင်မြေယာတွင် လုပ်ကိုင်သည့်

၁၁ UNDP. 2011. IHLCA in Myanmar: Poverty Dynamics Report. Yangon.
၁၂ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၁။
၁၃ Livelihoods and Food Security Trust Fund. 2012. Baseline Survey Results. Yangon.
၁၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၃၊
၁၅ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၃၊

လူဦးရေအချိုးမှာ အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများနှင့် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများအတွက် ၉၂.၈ ရာခိုင်နှုန်း (၁.၅ သန်းခန့်)နှင့် ၉၂.၈ ရာခိုင်နှုန်း (၂.၃ သန်းခန့်) အသီးသီးဖြစ်သဖြင့် တူညီနီးပါးရှိပါသည်။[၁၇] အခြားသူပိုင်ဆိုင်သော မြေယာတွင် လုပ်ကိုင်သည့် အိမ်ထောင်စုဝင် ဦးရေအချိုးတွင်လည်း အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုဝင်များနှင့် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုဝင်အချိုးများ တူညီလုနီးပါးဖြစ်ပြီး ၁၉.၃ ရာခိုင်နှုန်း (၃ သန်း)နှင့် ၁၉.၃ ရာခိုင်နှုန်း (၃.၅ သန်းခန့်) အသီးသီး ရှိကြပါသည်။[၁၈]

တစ်သက် စာမျက်နှာပါ ဇယား ၂.၁၃ က ဖော်ပြသည်မှာ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် တောင်သူ လယ်သမား အိမ်ထောင်စု ၁၀ စုတွင် ၉ စုသည် မြေယာ လက်လှမ်းမီပါသည်။ ၎င်းတောင်သူလယ်သမား အိမ် ထောင်စုများ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများ ဖြစ်ပြီး ၁၀ ရာခိုင် နှုန်းသည် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ် ထောင်စုများ၏ ၉၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် မြေယာလက်လှမ်းမီပြီး အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စု များတွင်မူ ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းသာ မြေယာလက်လှမ်းမီပါသည်။

ဇယား ၂.၁၃။ အိမ်ထောင်စုအမျိုးအစားအလိုက် သီးနှံစိုက်ပျိုးပြုပိုင်ဆိုင်သည့် အိမ်ထောင်စုအချိုးအစား၊ ၂၀၁၀

အိမ်ထောင်စု အမျိုးအစား	စုစုပေါင်း အရေအတွက်	သီးနှံစိုက်ပျိုးမြေ ပိုင်ဆိုင်သည့် အိမ်ထောင်စု အရေအတွက်	ရာခိုင်နှုန်း
အမျိုးသား ဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စု	၄,၆၀၄,၀၃၂	၄,၄၈၉,၉၈၆	၉၇.၅
အမျိုးသမီး ဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စု	၈၁၅,၆၈၅	၄၉၆,၇၀၁	၆၁.၉
အိမ်ထောင်စု စုစုပေါင်း	၅,၄၁၉,၇၇၇	၄,၉၈၆,၆၈၇	၉၂.၈

ရင်းမြစ်- လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် ဆည်မြောင်းဝန်ကြီးဌာန၊ MOAI, SLRD 2010 နောက်ဆက်တွဲအပိုင်း ၏ မြန်မာလယ်ယာသန်းခေါင်စာရင်း (Ministry of Agriculture Myanmar Census of Agriculture of 2010 Supplemently Module SLRD, MOAI)

ထို့ပြင် မြေယာပိုင်ဆိုင်မှု အရွယ်အစားတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးအကြား ညီမျှမှု မရှိပါ။ အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုတစ်စု ပျမ်းမျှပိုင်ဆိုင်သည့် မြေယာတစ်ကွက်သည် ၆.၅ ဧက ဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုတစ်စု ပျမ်းမျှပိုင်ဆိုင်သည့် မြေယာတစ်ကွက် အရွယ်အစားမှာ ၅.၃ ဧကဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုတစ်စုလျှင် ပျမ်းမျှ စိုက်ပျိုးမြေကွက် ၃.၇ ကွက် ပိုင်ဆိုင်၍ အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုတစ်စုမှာ ၄.၂ ကွက် ပိုင်ဆိုင်ပါသည်။ မြေယာပိုင်ဆိုင်သည့် အရွယ်အစားကြီးမားလာသည်နှင့်အမျှ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအကြား မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုအချိုး ကွာဟချက်လည်း ကြီးမားလာပါသည်။

အမျိုးသမီးများ၏ မြေယာလက်လှမ်းမီမှုနှင့် မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်များမှာ လွန်စွာ အာမခံချက် ကင်းမဲ့လာပါသည်။[၁၉]

---

၁၇၇ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၄၇။

၁၇၈ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၄၇။

၁၇၉ United States Agency for International Development (USAID). Undated. Country Profile: Property Right and Resource Governance – Burma. http://usaidlandtenure.net/sites/default/files/country-profiles/full-reports/USAID_Land_Tenure_Burma_Profile.pdf

ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ဖွယ်ရာများလည်း များပြားစွာ ရှိပါသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ အမျိုးသမီးများသည် မြေယာသီးစားချထားခွင့်နှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာ စီမံခန့်ခွဲခွင့်တွင်သာ တူညီမှုအခွင့်အရေးများ ရရှိသော်လည်း လင်မယားကွာရှင်းပြတ်စဲသည့်အခါ သို့မဟုတ် ခင်ပွန်း၊ ယောကျ်ားများ ကွယ်လွန်သည့်အခါတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို မည်သို့ ကာကွယ်နိုင်သည်ဆိုသော လမ်းညွှန်ချက် ယခုအချိန်တွင် မရှိသေးပါ။ ထို့အပြင် အသီးသီး ထိန်းသိမ်းလိုက်နာရန်အတွက် ဆက်ခံခွင့်၊ အမွေခံစားခွင့်နှင့် လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ကြပ်မတ်သည့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ဓလေ့ထုံးတမ်းဥပဒေများမှာလည်း အမျိုးသမီးများအား မြေယာတန်းတူ လက်လှမ်းမီရန်နှင့် စီမံခန့်ခွဲနိုင်စေရန်အတွက် ဆောင်ရွက်မပေးနိုင်ပါ။ များသောအားဖြင့် ၎င်းဓလေ့ထုံးတမ်းများသည် အမျိုးသားများအား စီးပွားရေးဆောင်ရွက်ခွင့်နှင့် အိမ်တွင်းရေးကိစ္စရပ်များတွင် သားယောကျ်ားလေးများကိုသာ ပစ္စည်းဥစ္စာ အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်ကို ရရှိစေပါသည်။ ထို့အပြင် မြေယာဥပဒေအသစ်ဖြစ်သည့် လယ်ယာမြေနှင့် မြေလွတ်၊ မြေလပ်များနှင့် မြေရိုင်းများ၊ စီမံခန့်ခွဲရေးဥပဒေ ၂၀၁၂ တွင် မြေလွတ်၊ မြေလပ်များနှင့် မြေရိုင်းများ၊ VFV အသုံးပြုခွင့်နှင့် မြေယာအမွေဆက်ခံခွင့် ရရှိရန် အမျိုးသမီးများ၏ တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးကို ရှင်းလင်းစွာ အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်းထက် လယ်ယာမြေမှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် လယ်ယာမြေလုပ်ပိုင်ခွင့် လျော့ကထားရာတွင် အိမ်ထောင်ဦးစီး၏ နာမည်ဖြင့်သာ မှတ်ပုံတင်ရိုက်မည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ယခုလက်ရှိ ဥပဒေမူဘောင်တွင် ခင်ပွန်း၊ ယောကျ်ားများနှင့် ဇနီးမယားများအကြား ပစ္စည်းဥစ္စာ ပူးတွဲပိုင်ဆိုင်မှုအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမရှိပါ။

လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးတွင် အလုပ်တာဝန် ခွဲဝေမှု

သီးနှံစိုက်ပျိုးမှုတွင် ကျား၊ မ အခြေခံသော အလုပ်တာဝန် ခွဲဝေမှု ရှိပါသည်။ ၎င်းခွဲဝေမှုမှာ သီးနှံစိုက်ပျိုးမှု ပုံစံအရနှင့် ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးအလိုက် ကွဲပြားနိုင်ပါသည်။ သီးနှံစိုက်ပျိုးမှုနှင့် ဆက်စပ်သည့် အများဆုံးသော အလုပ်များကို အမျိုးသမီးများက လုပ်ကိုင်ရပါသည်။ ဤအလုပ်တွင် သာမန်အားဖြင့် ပျိုးထောင်ခြင်း၊ ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း၊ ပေါင်းသင်ခြင်း၊ ကောက်စိုက်ခြင်း၊ ရိတ်သိမ်းခူးဆွတ်ခြင်း၊ ရိတ်သိမ်းခြွေလှေ့ခြင်း၊ ရိတ်သိမ်းလွန်လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ရောင်းချခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းအချို့ကို အမျိုးသားများလည်း လုပ်ကိုင်ကြသော်လည်း အမျိုးသမီးများက ပိုမိုတာဝန်ယူ လုပ်ကိုင်လေ့ရှိသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများသည် အိမ်မှုအလုပ်နှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်များအတွက် အဓိကတာဝန်ယူပြီး ၎င်းအလုပ်များတွင် အချိန်များစွာ အသုံးပြုပါသည်။ ၎င်းအလုပ်များမှာ ထင်းနှင့် လောင်စာပစ္စည်း ရှာဖွေခြင်း၊ သောက်သုံးရေခပ်ခြင်း၊ အစားအစာချက်ပြုတ်ခြင်း၊ ကလေးသူငယ်များနှင့် အခြားအိမ်ထောင်စုဝင်များအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ထုံးစံအားဖြင့် အမျိုးသားများသည် လယ်ထွန်ခြင်း၊ လယ်ယာပြုပြင်ခြင်း၊ ပျိုးခင်းပြင်ခြင်း၊ ကန်သင်းဖို့ခြင်းနှင့် မြံစည်းရိုးခတ်ခြင်းတို့ကို လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။

ဒေါ်အက်စ်မာဂီး (၁၉၉၅)က ကုန်းမြင့် လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေး အသိုက်အဝန်းများ အကြား ကျား၊မ အခြေခံသော အလုပ် တာဝန်ခွဲဝေမှုကို ဆန်းစစ်ရာ အမျိုးသားများသည် စိုက်ပျိုးရေးအတွက် သစ်တောမြေကို ရှင်းလင်းပြီးသည့်အခါ အမျိုးသမီးများက လက်ကိုင်ဂေါ်ပြား၊ ငန်းပြားများဖြင့် မြေကြီးကို ထွန်ယက်ပါသည်။ အချိန်ယူလုပ်ကိုင်ရသည့် စိုက်ပျိုးခြင်းနှင့် ပေါင်းသင်ခြင်းတို့ကဲ့သို့ လုပ်ငန်းများကို လည်း အမျိုးသမီးများ လုပ်ကိုင်ကြရပါသည်။ အပူပိုင်းဇုန်များမှ သာဓကများမှာ အမျိုးသမီးများသည် စိုက်ပျိုးချိန်နှင့် ရိတ်သိမ်းချိန်တွင် ပေါင်းသင်ခြင်း၊ ပိုးမွှားနှိမ်နင်းခြင်းစသည့် စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ဆက်စပ်သော

ကျပန်းအလုပ်များ၊ အခြားလုပ်ဆောင်ချက်များ (မြေပြုပြင်ခြင်းနှင့် ထယ်ရေးဝင်ခြင်း)ကိုလည်း လုပ်ကိုင်ရပါသည်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့် စားနပ်ရိက္ခာ ဖူလုံမှုရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (LIFT) ၏ လုပ်ငန်းစီမံကိန်း အခြေခံအချက်အလက်စစ်တမ်းက ဖော်ထုတ်သည်မှာ မြစ်ဝကျွန်းပေါ်နှင့် ကမ်းရိုးတန်းဒေသများ၏ ဂီရိဆိုင်ကလုန်းမုန်တိုင်း (၂၀၁၀၊ အောက်တိုဘာ) ဒဏ်ခံရသော ဒေသများတွင် အမျိုးသမီးများသည် ကုန်းမြင့်ဒေသနှင့် အပူပိုင်းဒေသများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ကျပန်းအလုပ်ကို ပိုမိုလျော့နည်းလုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် စိုက်ပျိုးခြိုန်တွင် အမျိုးသမီးများသည် ပေါင်းသင်ခြင်းနှင့် အခြားအလုပ်များကို အမျိုးသားများထက် ပိုမိုလုပ်ကိုင်ကြသော်လည်း မြေယာပြုပြင်ခြင်းနှင့် ထွန်ရေးဝင်ခြင်းတို့ကိုမူ အမျိုးသားများထက် လျော့နည်းလုပ်ကိုင်ကြပါသည်။[၁၆၀]

မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများသည် ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် မျိုးဆက်ပွား ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်းအလုပ်များ ပါဝင်သော လုပ်ငန်းကြီး၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို မျှဝေယူရပါသည်။ ဒေသအလိုက် ကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိသော်လည်း ကျေးလက်ရှိ ပြည်သူအများစုသည် ဝမ်းစာအတွက် စိုက်ပျိုးရေးတွင် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ပါဝင်လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ သို့သော် မိမိစားသုံးရန်အတွက် ထုတ်လုပ်မှုမှာ အများအားဖြင့် မည်ရွေ့မည်မျှရှိသည် တွက်ချက်ခန့်မှန်းခြင်း မရှိကြပါ။ အမျိုးသမီးများသည် ဥယျာဉ်ခြံစိုက်ပျိုးရေး၊ တိရစ္ဆာန်မွေးမြူရေး၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ကြိတ်ခွဲထုတ်လုပ်သည့် အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်ရသကဲ့သို့ အိမ်မှုကိစ္စလုပ်ငန်းများကိုလည်း တစ်ပြိုင်တည်း လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။[၁၆၁] အခြားတစ်ဖက်တွင် မျိုးဆက်ပွားနှင့် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်းလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသားများ ကူညီပံ့ပိုးလုပ်ကိုင်သည့် အချိန်မှာ အလွန်နည်းပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အချိန်အသုံးပြုမှုစစ်တမ်းကို နိုင်ငံအဆင့်၊ ဒေသအဆင့်တွင် ကောက်ယူထားခြင်း မရှိပါ။

ဇယား ၂.၁၄။ လုပ်ဝဝရာဇာဒီပ်ပွားကိုရွာလုပ်အားပမာဏ (တစ်နေ့တာလုပ်အားနာရီများ)

အလုပ်အကိုင်းအရာ	ဒေသရွာ							
	အင်းးဘင်း		ပကိုဝ်		ဝန်		ဟောင်းနီး	
	ကျား	မ	ကျား	မ	ကျား	မ	ကျား	မ
ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း	၈.၁	၆.၄	၁၀.၈	၈.၃	၇.၃	၇.၀	၁၀.၂	၈.၈
မျိုးဆက်ပွားနှင့် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်း လုပ်ငန်း	၁.၁	၅.၅	၀.၈	၄.၃	၁.၈	၄.၃	၀.၅	၄.၀
ရပ်ရွာ အခွဲတစည်း လုပ်ငန်း	၀.၅	၀.၄	၁.၃	၀.၀	၃.၀	၀.၅	၁.၈	၁.၀
နားနေခိုန်	၅.၂	၄.၉	၃.၈	၃.၀	၅.၃	၃.၅	၃.၀	၂.၃
အိပ်စက်ခိုန်	၈.၄	၇.၉	၇.၃	၇.၅	၆.၅	၇.၃	၇.၃	၈.၀

ဇာတ်မြစ်- UNDP၊ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ် အင်းလေးကန်ဝန်းကျင်ရွာများတွင် ကျား၊ မ အခြေခံ ဆန်းစစ်လေ့လာ ခုက် (လုပ်ငန်းစီမံကိန်းအကဲဖြတ်မှုအစီရင်ခံစာအပြင် အသေးစားနမူနာစစ်တမ်းကောက်ယူ)

ယူအင်ဒီပီ (၂၀၁၂)က အင်းလေးကန်တစ်ဝိုက် ကောက်ယူခဲ့သည့် နမူနာတွေ့ရှိချက်များက ဖော်ပြသည်မှာ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် မျိုးဆက်ပွားနှင့် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အိမ်မှုကိစ္စအလုပ်များတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် တစ်ရက်လျှင် အချိန် လေးဆ သို့မဟုတ် ငါးဆ ပိုမိုလုပ်ကိုင်ရပါသည်။ (ဇယား- ၂. ၁၄)

မြန်မာနိုင်ငံ အရှေ့ပိုင်း ရှမ်းပြည်နယ်၊ ကျိုင်းတုံမြို့မှ တာချီလိတ်လမ်းတစ်လျှောက်ရှိ ကျေးရွာများတွင် ၂၀၀၉ ခုနှစ်၌ ပြုလုပ်သည့် ကွင်းဆင်းသုတေသနတစ်ခုတွ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ

၁၆၀ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၅၄။
၁၆၁ P. Alexander. 2012. Assessment of Gender for UNDP Myanmar Programme, 2013–2015. Yangon: UNDP. p. 15.

အကြား အချိန်အသုံးပြုမှု၊ ကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။ နယ်စပ်ကျေးရွာများမှ အမျိုးသမီးများသည် မျိုးဆက်ပွားဆိုင်ရာနှင့် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်းတာဝန်များ (တစ်နေ့လျှင် ပျမ်းမျှ ၅. ၄ နာရီ) နှင့် တုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများ (၆. ၈ နာရီ)တွင် အမျိုးသားများသည် (အထက်ပါလုပ်ငန်းများအတွက် တစ်နေ့လျှင် ပျမ်းမျှ ၀. ၄ နာရီနှင့် ၅. ၄ နာရီ အသီးသီး အချိန်ကို အသုံးပြုပါသည်။ အကျိုးဆက်မှာ အမျိုးသမီးများသည် နားနေအိပ်ချိန် (၄. ၃ နာရီ)နှင့် အိပ်စက်ချိန် (၇. ၀ နာရီ)တွင် အမျိုးသားများထက် ၈. ၁ နာရီနှင့် ၇. ၄ နာရီ လျော့နည်းပါသည်။[၁၅] အခြားလေ့လာချက်များအရ ယင်းဒေသများတွင် အမျိုးသမီးများအကြား လုံခြုံမှုကင်းမဲ့သည့် ခံစားချက်ဖြစ်ပြီး အခြားလယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးအခြေခံ ကျေးရွာများရှိ အမျိုးသမီးများနှင့်စာလျှင် ယင်းခံစားချက်က ဤဒေသရှိ အမျိုးသမီးများအား ၎င်းတို့၏ အိမ်တွင်း၌သာ နေထိုင်စေပြီး မျိုးဆက်ပွားနှင့် အိမ်တွင်း ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်းကိုသာ လုပ်ကိုင်စေပါသည်။[၁၆]

လုပ်ခရ အလုပ်အကိုင်

များစွာသော စစ်တမ်းများအရ အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် ကျပန်းအလုပ်တွင် ပိုမိုအချိန်ပေးလုပ်ကိုင်ပါသည်။[၁၇] သို့သော်လည်း ဤခြားနားမှုမှာ ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးအများစုတွင် အနည်းငယ်မျှသာရှိပြီး အသက်အုပ်စုများအကြား ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေး အခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (IHLCA) က ဖော်ပြသည်မှာ အသက်ငယ်ရွယ်သူ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများသည် ပျမ်းမျှအားဖြင့် အသက်ကြီးသူများထက် လုပ်ခအလုပ်အကိုင် ပိုမိုရရှိလေ့ရှိပါသည်။[၁၈] သီသာသော ကွဲပြားခြားနားချက်များသည် ဒေသများအကြား စိုက်ပျိုးရေးရာသီများအကြား အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားများအကြားတွင် ရှိပါသည်။

၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ် အိမ်ထောင်စု စားဝတ်နေရေးအခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (IHLCA) က ဖော်ပြသည်မှာ ရခိုင်ပြည်နယ်၊ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးနှင့် ချင်းပြည်နယ်များတွင် အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများထက် ပိုမို၍ လုပ်ခရ အလုပ်အကိုင် ရရှိလေ့ရှိသည်။ အတြောင်းမှာ ထိုပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ သွားလာမှုကို ကန့်သတ်ထားသောကြောင့်ဖြစ်သည်။[၁၉] ထို့အပြင် နယ်စပ်ရှိ ကျေးရွာများတွင် အမျိုးသမီးများထက် အမျိုးသားများက ပို၍မို၍ ဝင်ငွေရရှိသည့် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိပါသည်။[၂၀]

၁၆ UNDP. 2012. Gender Analysis of Villages Around Inle Lake. Yangon. Unpublished.

၁၆ နယ်စပ်ကျေးရွာများတွင်နေထိုင်သူများမှာ စိုးမှု မူးယစ်ဆေးများ မြေမဲ့ပြဿနာများ သံုးဖြုန်းနေနှင့် အန္တရာယ်ကင်းလွင်းမှု မြဲသေနာများ သစ်ထောပြုန်းတီးမှု လမ်းဖွံ့ဖြိုးမှုကြောင့် တွေ့ကြုံရသော လူမှုရေးပြဿနာများကြောင့် တတ်နိုးကုင်ဖက်စီးမှတို့ မြစ်ပေါ် နေကြောင်း သဘောထားလေ့လာသုံးသပ်ချက်က ဖော်ပြနေသည်။ ကျေးရွာများမှာ မြန်မာနိုင်ငံကို မြင်သွားသော အေအိဘဲရိတ် ဘာဒွတ်ထေပြောလမ်းကြောင်းပေါ်တွင် ရှိနေပြီး တစ်ဖက်အတွင်း နယ်စပ်(ဆားနီးသိတ်) ကို အသွားအပြန် လုပ်နိုင်သော ပြည်သူ့သယ်သူ ပို့ဆောင်ရေးမှ ထစ်ဆင့် ဆက်သွယ်ရေးကောင်းမွန်လာသည်။ ဝင်းမျိုးသု (၂၀၁၂ ခုနှစ်) တွင် ကြည့်ပါ။ K. Kusakabe, ed. Gender, Roads, and Mobility in Asia. Bourton on Dunsmore, Rugby, UK: Practical Action Publishing.

၁၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၀၂၀။

၁၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၀၂၀။

၁၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၂၀။

၁၆ Win Myo Thu. 2012. Impact of Cross-Border Road Construction on the Livelihoods of Women and Men in Kyaing Tong-Tachilek, Myanmar. In K. Kusakabe, ed. Gender, Roads, and Mobility in Asia. Bourton on Dunsmore, Rugby, UK: Practical Action Publishing. pp. 96–108.

လုပ်ခကျွဟချက်များ

တူညီသော တန်ဖိုးရှိသည့် အလုပ်အတွက် တူညီသော လုပ်ခလစာကို အာမခံသည့် အစိုးရ၏ ကတိကဝတ်များ ရှိလင့်ကစား လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေးတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ ရရှိသော လုပ်ခများ ကွဲပြားခြားနားပါသည်။[၁၆] အလုပ်၏သဘာဝနှင့် နယ်မြေဒေသအပေါ်မူတည်၍ အမျိုးသားများမှာ အများအားဖြင့် တစ်နေ့လျှင် ကျပ် ၁၅၀၀ (US $ 1.5) နှင့် ကျပ် ၃၀၀၀ (US $ 3.00) အကြား

အကျဉ်း။ ကျေးလက်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများနှင့် ဝင်ငွေများ ပြုပြင်တင်ခြင်း။

ဤလုပ်ငန်းစီမံကိန်း (၂၀၁၃- ၂၀၁၇) အား ရောဝတီမြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသ၊ အလယ်ပိုင်းဒေသ၊ အပူပိုင်းဇုန် (မကွေးနှင့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးများ)၊ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးနှင့် ရှမ်းပြည်နယ်အတွင်း လယ်ယာကုန်ထုတ်စွမ်းရည်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများ မြှင့်တင်ရန် ရေးဆွဲထားပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစီမံကိန်းက ဦးစားပေးလိုအပ်ချက်များ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် ကျေးရွာဖွံ့ဖြိုးမှုစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲခြင်းတို့တွင် ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အထောက်အကူပြုပါသည်။

အနည်းဆုံး ဆင်းရဲသော အိမ်ထောင်စုများ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အစည်းအဝေးများနှင့် နှီးနှောတိုင်ပင်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ရန် ရည်မှန်းပါသည်။ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု သေချာစေရန် အောက်ပါဆောင်ရွက်ချက်များ ထည့်သွင်းထားပါသည်။

(၁) ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် လုပ်ငန်းရုပ်များနှင့် အစည်းအဝေးများတွင် အမျိုးသမီး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်စေခြင်း။

(၂) ကျေးရွာဖွံ့ဖြိုးရေးအထောက်အကူပြု ကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်စေခြင်း။

(၃) သီးနှံအထွက်တိုးရေး၊ ငါးနှင့် ပုစွန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေးစသည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ တက်ခွင့်ရရှိ အကျိုးခံစားခွင့်ရသူအားလုံးတွင် အမျိုးသမီး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်စေခြင်း။

(၄) အမျိုးသမီးများ ဦးစားပေးသည့် လူမှုရေးအခြေခံ အဆောက်အဦလုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ၏ အနည်းဆုံး ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို တည်ဆောက်ပေးခြင်း။

ဇာစ်မြစ်- ADB. 2013၊ ကျေးလက်ဒေသရှိ စားဝတ်နေရေးနှင့် ဝင်ငွေမြှင့်တင်ခြင်း၊ မနီလာ

လုပ်ခရရှိပြီး အမျိုးသမီးများမှာ တစ်နေ့လျှင် ကျပ် ၁၀၀၀ (US $ 1.00) နှင့် ကျပ် ၂၅၀၀ (US $ 2.5) အကြား လုပ်ခရရှိပါသည်။[၁၇] အင်းလေးဒေသအနီး ကျေးရွာများတွင် မကြာမီက ကောက်ယူခဲ့သည့် UNDP ၂၀၁၂ ခုနှစ်၏ စစ်တမ်းက ဖော်ပြသည်မှာ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် ဆက်စပ်သည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများက အဓိကအခန်းဂဏ္ဍ ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေသော်လည်း တူညီသောအလုပ်အတွက် အမျိုးသားများထက် လုပ်ခလျော့နည်းရရှိပါသည်။[၁၈]

၁၆ စက္ကူစည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ်နှစ် ၃၅၀၊
၁၇ ဇယားကောက်ခြေမှတ်စု ၁၅၄၊
၁၈ UNDP. 2012. Gender Analysis of Villages Around Inle Lake. Yangon. Unpublished.

တိုးချဲ့ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်း လက်လှမ်းမီမှု

တိုးချဲ့ဝန်ဆောင်မှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းလက်လှမ်းမီမှုတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ကန့်သတ်မှုများ ရှိပါသည်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံမှုရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (LIFT) ၏ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အခြေခံစစ်တမ်းအရ အိမ်ထောင်စုများ၏ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသာ အသက်



Lauren DeCicca/UN Women

မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ သို့မဟုတ် တိုးချဲ့သင်တန်းများ တက်ခွင့်ရပါသည်။ သီးနှံစိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်ခြင်း၊ တိရစ္ဆာန်နှင့် ကြက်၊ ငှက် မွေးမြူထိန်းကျောင်းခြင်း၊ ရေလုပ်ငန်း၊ အခြားလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်သော သင်တန်းအမျာစုမှာ မြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသနှင့် ကမ်းရိုးတန်းဒေသများတွင် စုစည်းပြုလုပ်ပြီး သင်တန်းအရေအတွက်အများဆုံးမှာ သီးနှံစိုက်ပျိုးရေးသင်တန်းဖြစ်ပါသည်။ အားလုံး ခြုံငုံရပါက အမျိုးသမီးအိမ်ထောင်စုဝင်များထက် အမျိုးသားအိမ်ထောင်စုဝင်များက သင်တန်းတက်ခွင့် ပိုမိုတက်ခွင့်ရှိပါသည်။[၁၀] တိုးချဲ့ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီမှုတွင်လည်း ခြားနားမှုရှိ၍ နိုင်းယှဉ်ပါက လယ်သမားများ၏ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် လယ်သူမများ၏ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်း လက်လှမ်းမီပါသည်။[၁၁]

လျှပ်တစ်ကျွက်ရေးနှင့် အငေးစား ဝေးဝေးဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီမှု

၂၀၁၃ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် လူမှုစောင့်ရှောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများတွင် မီးဖွားခွင့်၊ မိခင်ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်များ၊ ကလေးများ တစ်နှစ်အရွယ်အထိ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု မွေးမိခင်အတွက် အောက်ချာစနစ်၊ ကလေးသုံးယောက်နှင့်အထက် မိခင်များအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု၊ ပညာသင်ထောက်ပံ့ကြေးများ၊ ပညာသင်ဆုများ ပေးခြင်း၊ ကျောင်းအာဟာရ ကိုက်ကျွေးရေးစီမံကိန်းများ၊ အစာအာဟာရထောက်ပံ့ခြင်း စီမံကိန်းများနှင့် လူကုန်ကူးခံရမှုမှ လွတ်မြောက်လာသူများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများ စသည်တို့ ပါဝင်သည်။

၁၀၊ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၅၄။
၁၁၊ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၂၀။

ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများသည် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ၊ အသေးစားချေးငွေရရှိမှု၊ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရှင်များအသင်း၊ ငွေစုငွေချေးအဖွဲ့များ၏ လုပ်ငန်းချေးငွေများမှ အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိကြပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် တစ်ဖွဲ့လျှင် အမျိုးသမီး ၁၀-၁၅ ယောက် ပါဝင်သော ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုး စိတ်တူကိုယ်တူ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ ၅,၁၀၀ ရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရားဝင်ပံ့မှုနှုန်းဘဏ်လုပ်ငန်းနှင့် ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဆဲအခြေအနေတွင် ရှိပါသည်။ သို့ဖြစ်ခြင်းကြောင့် နိုင်ငံတစ်ဝန်းတွင် ချေးငွေလက်လှမ်းမီမှုသည် ကန့်သတ်ချက်ရှိပြီး ယင်းသည် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေး အခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (IHLCA) ၏ ကိန်းဂဏန်းများအရ နိုင်းယှဉ်ပါက မဆင်းရဲသူ (၃၆ ရာခိုင်နှုန်း)က ဆင်းရဲသူ (၃၀ ရာခိုင်နှုန်း)ထက် ပိုမို၍ ချေးငွေ လက်လှမ်းမီပါသည်။ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြားဟွင် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေးမဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ချေးငွေလက်လှမ်းမီမှုမှာ အနည်းငယ်ခြားနားမှုရှိသည်။[၁၇] အသေးစားကုန်ထုတ်လုပ်သူများအတွက် ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိနိုင်သည့် အခြားဇာစ်မြစ်မှာ မိသားစုဝင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားထံမှ ပွန်ဒီစနစ်များမှတစ်ဆင့် ငွေလွှဲပို့ခြင်းများဖြစ်သည်။

ဘဏ်များ၊ သမဝါယမအသင်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တရားဝင်မဟုတ်သော ငွေချေးစားသူ စသည့် လုပ်ငန်းရှင်များက အသေးစားချေးငွေလုပ်ငန်းကို ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိပြီး ၎င်းမှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အရေးကြီးသော ငွေကြေးအရင်းအမြစ်ဖြစ်ပါသည်။ အသေးစားချေးငွေလုပ်ငန်းသည် လူဦးရေ ၂.၈ သန်းအား ငွေထုတ်ချေးပြီးဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် UNDP, PACT Global Microfinance Fund လုပ်ငန်းစီမံကိန်း (၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် စတင်သည်)၏ ချေးငွေပမာဏာသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၀ သန်းခန့် ရှိပါသည်။ (မြန်မာနိုင်ငံတွင် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် လည်ပတ်နေသော ချေးငွေ၏ ၈၄ ရာခိုင်နှုန်းကျော်ကို PACT မှ စီမံခန့်ခွဲနေပါသည်) ၁၉၉၇ ခုနှစ်မှစ၍ ငွေချေးရန်ဆက်သွယ်သူ တစ်ဦးချင်းအနေဖြင့် ၆၇၀,၀၀၀ ဦးကျော်ရှိပြီး ယင်းတို့၏ ၉၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကျေးရွာခုနစ်ထောင်မှ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။[၁၈] အသေးစားချေးငွေလုပ်ငန်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ နိမ့်ကျသော ငွေကြေးလက်လှမ်းမီမှုကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ သို့သော် လုံလောက်မှုမရှိပါ။ အယေဘုယျနှင့် အသေးစားကုန်ထုတ်လုပ်မှုများ၏ အမှန်တကယ် ဝင်ငွေရရှိမှုနည်းပါးခြင်းနှင့် ဝင်ငွေရရှိနိုင်သည့် အလားအလာ နည်းပါးသည်ဟု ယူဆခြင်းကြောင့် တရားဝင်လက်ရှိ အသေးစားချေးငွေဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် အသေးစားကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများ ချေးယူနိုင်သည့် ငွေပမာဏအပေါ် ကန့်သတ်ထားပါသည်။ ၎င်းအချက်က အသေးစားကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများ ပိုမိုကြီးမားလာအောင် တိုးချဲ့မည့် ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ထိန်းချုပ်ထားပါသည်။ ဤစစ်တမ်းမှ သုတေသနအဖွဲ့နှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရာတွင် အမျိုးသမီးစွန့်ဦးတီထွင်သူများက ပြောကြားသည့် အဓိက ဦးစားပေးသည့်အချက်မှာ ချေးငွေသက်မှတ်ချက်ကို တိုးမြှင့်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ ငရုတ်သီး၊ ကြက်သွန်ဖြူနှင့် ဖရဲသီးကဲ့သို့ စျေးနှုန်းမြင့်သော စျေးကွက်ဝင်သီးနှံများကို စိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်သည့် အမျိုးသမီးများသည် တစ်ကေလျှင် ချေးငွေ သုံးသိန်းကျပ် ချေးယူနိုင်ပါသည်။ ၎င်းသီးနှံများအတွက် သွင်းအားစုတန်ဖိုးမှာ အမှန်တကယ်အားဖြင့် ချေးငွေ၏ သုံးဆ သို့မဟုတ် လေးဆခန့် ရှိပါသည်။ ရရှိနိုင်သည့် ချေးငွေသတ်မှတ်ချက်ကြောင့် ၎င်းတို့သည် အရည်အသွေးကောင်းသည့် အထွက်တိုးမျိုးစေ့များ၊ ဓာတ်မြေဩဇာများနှင့် ပိုးသတ်ဆေးများ စသည့် သွင်းအားစုများကို

၁၇ ဥပမာအတွက်ဖြစ်စေ၊ ၁၀၉၊
၁၈ www.pactworld.org/sites/default/files/PGMP%202%20pager.pdf. တွင် ကြည့်ပါ။

မဝယ်ယူနိုင်ကြပါ။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့မြေယာ၏ စိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် မြင့်တင်ရေးအတွက် အတားအဆီးဖြစ်နေပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အငယ်စားနှင့် အသေးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးလာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းတို့သည် ကန့်သတ်ချက်ရှိသော အသေးစားခွေးငွေလုပ်ငန်းကို ကျော်လွန်၍ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ပေးမှုများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြသကဲ့သို့ တရားဝင်ပုံမှန် ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍမှာ ဖွံ့ဖြိုးမှုမရှိသေးပါ။ အဓိကငွေရေးကြေးရေး ရရှိသည်၊ ငွေကြေးလိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်သည့် ဇာစ်မြစ်မှာ သတ်မှတ်ထားသည့် အပေါင်ပစ္စည်း လိုအပ်သော ကာလတိုချေးငွေလုပ်ငန်းများမှ ဖြစ်ရာ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် ပေါင်နှံစရာဥစ္စာပစ္စည်း၊ မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုများ မရှိခြင်းကြောင့် ၎င်းလိုအပ်ချက်များကို မဖြည့်ဆည်းနိုင်ကြပါ။

ငွေးမြှုပ်နှံရေးလုပ်ငန်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တောင်သူလယ်သမား အိမ်ထောင်စုများစွာသည် မွေးမြူရေးလုပ်ငန်းကို အရေးကြီးသော ဝင်ငွေ၊ ဇာစ်မြစ်တစ်ခုအဖြစ်နှင့် မိသားစု အစာအာဟာရ ရရှိသည့်လုပ်ငန်းအဖြစ် မှီခိုအားထားကြပါသည်။ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များအရ အိမ်ထောင်စု ၄.၃ သန်းသည် တိရစ္ဆာန်နှင့် ကြက်၊ ဒက် မွေးမြူတိန်းကျောင်းခြင်းလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ သီးနှံစိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်သူများကဲ့သို့ပင် မွေးမြူရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သူတို့တွင် ၇၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် အသက်အုပ်စု ၄၅ နှစ်မှ ၅၉ နှစ်အတွင်း ဖြစ်၍ အမျိုးသားများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အမျိုးသမီးများထက် အသက်ငါးနှစ်ငယ်ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ ပျမ်းမျအသက်မှာ ၅၁ နှစ်ရှိ၍ အမျိုးသားများ၏ အသက်မှာ ၄၆ နှစ်ဖြစ်ပါသည်။[၁၇]

အမျိုးသမီးများက ကြက်၊ ဆိတ်နှင့် ဝက် စသည့် တိရစ္ဆာန်ငယ်များ မွေးမြူရေးကို တာဝန်ယူကြ၍ အမျိုးသားများက ကျွဲ၊ နွားနှင့် မြင်းစသည့် တိရစ္ဆာန်များ မွေးမြူရေးတွင် တာဝန်ယူကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ကျွဲ၊ နွား၊ သိန်းကျောင်းရာတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့်အတူ ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်လေ့ရှိသည်။ လယ်သမားအများစုသည် မြေယာထွန်ယက်ရာတွင် ကျွဲနှင့် နွားကိုကို အသုံးပြုကြခဲ့ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများက အစာအာဟာရနှင့် ရောင်းချရန် ဇာစ်မြစ်အဖြစ် တိရစ္ဆာန်ငယ်များကို အသုံးပြု၍ ရောင်းချရာတွင် တိရစ္ဆာန်ထွက်ပစ္စည်းများလည်း ပါဝင်သည်။

သစ်တောလုပ်ငန်း

သစ်တောများသည် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး အသိုက်အဝန်းများအတွက် အရေးပါသော စီးပွားရေးအရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ဝင်ငွေနှင့် နေထိုင်ရန် အိမ်ရာ၊ အိမ်ထောင်စုစီးပွားရေးနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံစိတ်ချရမှုအတွက် အရင်းအမြစ်များကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ သစ်တောလုပ်ငန်းသည် လယ်ယာကဏ္ဍရှိ အိမ်ထောင်စုများ၏ တတိယအများဆုံး လုပ်ဆောင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများ၏ ၁၃.၁ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများ၏ ၁၁.၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် သစ်တောနှင့် ဆက်စပ်သော အလုပ်အကိုင်များကို လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။

အစဉ်အလာအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် သစ်တောတွင် ထင်းခွေခြင်းမျှသာမက မြို့အမျိုးမျိုး၊

အလေ့ကျသစ်သီးများ၊ အခွံမာအသီးများ၊ အလေ့ကျဟင်းသီးဟင်းရွက်များနှင့် ဆေးဖက်ဝင် အပင်များ တဲ့သို့ သစ်တောပစ္စည်းများကိုလည်း ရှာဖွေခူးဆွတ်ကြပါသည်။ အမျိုးသားများက သစ်တောများတွင် အမဲလိုက်ခြင်း၊ သစ်ခုတ်ခြင်း၊ ဝါးခုတ်ခြင်း လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ ကျွန်းသစ်ကဲ့သို့သော သစ်များကို ရောင်းချခြင်းနှင့် ပြည်ပသို့ တင်ပို့ခြင်းသည် သစ်တောကဏ္ဍနှင့် ဆက်စပ်သည့် စီးပွားရေးအတွက် အဓိကပံ့ပိုးမှုဖြစ်ပါသည်။ သစ်ဟုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းအား အမျိုးသားများက ကြီးစိုးထားပါသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးများသည် ဝါး၊ ကြိမ်ထည်ပစ္စည်း၊ မိုအမျိုးမျိုး၊ အခွံမာသီးနှင့် ဆေးဖက်ဝင်အပင်များ စသည့် သစ်နှင့် မသက်ဆိုင်သော သစ်တောထွက်ပစ္စည်းများကို စုဆောင်းသူများ၊ ထုတ်လုပ်သူများ၊ အသုံးပြုသူများအဖြစ် ဤကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် သစ်နှင့် မသက်ဆိုင်သော သစ်တောထွက်ပစ္စည်းများ ကြွယ်ဝပါသည်။[၁၃]

ငရုတ်ဆင်း

မြန်မာနိုင်ငံသည် ရေထွက်ပစ္စည်းများ အလွန်ပယ်ကြွယ်ဝပါသည်။ ငှက်တွင် မြစ်များနှင့် မြစ်လက်တက်များ၊ ရေလှောင်ကန်များ၊ ရေကန်များနှင့် လယ်တွင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းတွင် ကမ်းရိုးတန်းနှင့် ကမ်းလွန်ပင်လယ်ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ ကုန်းတွင်းငါးဖမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ငါးမွေးမြူရေးလုပ်ငန်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းသည် တောင်သူလယ်သမား အိမ်ထောင်စုများ၏ စားနပ်ရိက္ခာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုအတွက် အရေးပါသော လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်အတွင်း တောင်သူလယ်သမား အိမ်ထောင်စု စုစုပေါင်း၏ ၅.၁ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြကြောင်း သိရှိရပါသည်။ အိမ်ထောင်စုများ၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်သည် မိသားစုစားသုံးရန်အတွက် ငါးဖမ်းကြပြီး ကျန်သူများက ၎င်းတို့ကို ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများအဖြစ် ရောင်းကြပါသည်။[၁၄]

မြန်မာနိုင်ငံသည် အခြားကုန်ပစ္စည်းများနှင့်အတူ ငါးအမျိုးမျိုး၊ ရေထွက်ပစ္စည်းများ၊ ပုစွန်အစိုး၊ ပုစွန်ခြောက်နှင့် ကဏန်းများကို ထုတ်လုပ်ပြီး ပြည်ပသို့ တင်ပို့ပါသည်။[၁၅] ၎င်းလုပ်ငန်းတွင် အထူးသဖြင့် ပင်လယ်ကမ်းလွန်နှင့် အကြီးစားစီးပွားဖြစ် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများမှာ အမျိုးသားများက ကြီးစိုးထားသော်လည်း ကုန်းတွင်း ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ ငါးမွေးမြူရေးနှင့် အသေးစား ငါးဖမ်း လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။[၁၆]

စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း

စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းသည် စီးပွားရေးကဏ္ဍ၏ ဒုတိယအရေးပါသော မဏ္ဍိုင်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ များမကြာမီ နှစ်များအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံသည် ရေရှည်စက်မှုဖွံ့ဖြိုးရေး စီမံကိန်း (၂၀၁၀-၂၀၃၀) တစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ပြီး စိုက်ပျိုးရေးအခြေခံ စက်မှုလုပ်ငန်းများကို စတင်ကြိုးပမ်း

၁၃၊ ဥပမာ - http://www.ntfpuppermm.com/ ကို ကြည့်ပါ။

၁၄၊ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၄၇။

၁၅၊ စဉ်းစား ဂုဏ် အဓိက လုပ်သားကုန်တင်ပို့မှု ဆွေးနွေးထားသော လစဉ်ဦးပွားရေးအယူန်းတွင် နိုင်ငံခြားကုန်သွယ်မှု အပိုဆင်နိပ် အီးဒီ၊ https://www.mnped.gov.mm/index.php?option=com_content&view=article&id=95&Itemid=112&lang=en

၁၆၊ ကုန်းတွင်းငိုင်း ငါးဖမ်ခြင်းနှင့် ရေလုပ်ငန်းတွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားနှစ်ဦးလုံး ပါဝင်ကြပြီး ဒွမ်းပြည်နယ် အင်းလေးကန်ဝန်းကျင်တွင် တစ်နိုင်တစ်ပိုင် ငါးဖမ်းသမားများအချို့မှာ အမျိုးသမီးများနှင့် ငါးရောင်းဒုသူများမှာ အဓိက အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။ မြန်မာရေလုပ်ငန်းနှင့် ကုန်းတွင်းငိုင်း ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ ဘန်ကောက်၊ အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသအတွက် အက်ဖ်အေကို (၂၀၀၃) ကို ကြည့်ပါ။ http://www.fao.org/docrep/004/ad497e/ad497e00.htm#Contents

ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရစည်း အကြီးစား၊ အလတ်စား၊ အသေးစား စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းများ ပါဝင်သော စက်မှုလက်မှုကဏ္ဍကြီးကို ခိုင်မာစေရန် ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် စက်မှုလက်မှုကဏ္ဍကြီး၏ အဓိကကဏ္ဍသော အစိတ်အပိုင်းများမှာ သတ္တုနှင့် တွင်းထွက်ပစ္စည်း၊ စွမ်းအင်၊ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် စက်မှုကုန်ချောထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းများဖြစ်ပါသည်။ တရားဝင်ထုတ်ပြန်သည့် စာရင်းအင်းများအရ တစ်မျိုးသားလုံး၏ ပြည်တွင်းအသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး (GDP) တွင် စက်မှုလက်မှုကဏ္ဍကြီး၏ ပါဝင်မှုအချိုးသည် ၁၉၉၀ နှစ်များတွင် ပျမ်းမှ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်း ရှိခဲ့ရာ ၂၀၁၀-၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းသို့ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။[၁၀၄] ထို့အပြင် စုစုပေါင်း စက်မှုလက်မှုကဏ္ဍကြီးတွင် စက်မှုကုန်ချောထုတ်လုပ်မှု၏ ပါဝင်မှုအချိုးသည် ၁၉၉၀-၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် ၆၉ ရာခိုင်နှုန်း ရှိခဲ့ရာမှ ၂၀၁၀-၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ၇၇ ရာခိုင်နှုန်းသို့ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။[၁၀၅]

သတ္တုနှင့် တွင်းထွက်ပစ္စည်းလုပ်ငန်းများ

သတ္တုနှင့် တွင်းထွက်ပစ္စည်းလုပ်ငန်းများသည် မကြာမီနှစ်များကာလအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် သိသာစွာ အထောက်အကူပေးပါသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းများကြောင့် ဝေးလံသောဒေသများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်ချက် တိုးတက်မြင့်မားလာခြင်းမှာ အခွန်အခများနှင့် လိုင်စင်ကြေးများ ရရှိခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားလာခြင်းနှင့် အခြားသွယ်ဝိုက်သော အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိခြင်း (လက်လီကုန်သွယ်မှု၊ ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ဟိုတယ်လုပ်ငန်းနှင့် အစားအစာကျွေးမွေးရောင်းချမှုများ) စသည်တို့ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အချို့သော အရပ်ဒေသများတွင် ကြုံတွေ့နေရသည့်သို့ ယင်းလုပ်ငန်းများကြောင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပျက်စီးမှုနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ မတည်ငြိမ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာပါမူ ယင်းဖော်ပြပါ ကောင်းကျိုးများကို ပျက်စီးမှုဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးများက ချေဖျက်လိုက်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ဇယား ၂.၁၅ တွင် ဖော်ပြထားသည့်သို့ ၂၀၁၀-၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် တန်ဖိုးအရ ထိပ်ဆုံးပြည်ပပို့ကုန် နှစ်မျိုးမှာ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများမှ ဖြစ်ပြီး စုစုပေါင်းပြည်ပပို့ကုန်တန်ဖိုး၏ တစ်ဝက်ကျော် ရှိပါသည်။[၁၀၆]

---

၁၀၄ Aung Min and K. Kudo. 2012. New Government's Initiatives for Industrial Development in Myanmar. In H. Lim and Y. Yamada, eds. 2012. Economic Reforms in Myanmar: Pathways and Prospects. BRC Research Report No. 10. Bangkok: Bangkok Research Centre, IDE-JETRO.

၁၀၅ အောက်ခြေမှတ်ရ ၁၀၀။

၁၀၆ သဘာဝဓာတ်ငွေ့မှာ အများဆုံးတင်ပို့ရသော တင်ပို့ကုန်ဖြစ်ကာ နိုင်ငံတင်ပို့မှု၏ ၃၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှာ ကျောက်စိမ်းနှင့် ပတ္တမြားကို ကမ္ဘာ့မှကိုယ်စားလှယ်များကြောင့်သည်း နာမည်ကြီးကာ ယင်းတို့မှာ စုစုပေါင်း တင်ပို့မှု၏ ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ ရေနံနှင့် သံမဏိ ဒေနောက်စိမ်း သွပ် ကြေးနီ အဖြိတ်နက် ခဲ ကျောက်မီးသွေးစသော တွင်းထွက်ပစ္စည်းစသည့် အခြားအရင်းအမြစ်များလည်းရှိသည်။ ကြီးမားငြီး ခေတ်မီသော သဘာဝတွက်ငွေနှင့် ရေနံထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များမှာ အလုပ်သမားများစွာ မလိုအပ်ပေ။ အေဒီဘီ (၂၀၁၂) တွင် ကြည့်ပါ။ ADB. 2012. Myanmar in Transition: Opportunities and Challenges. Manila.

ဇယား ၂.၁၅။ ၂၀၁၀ - ၂၀၁၁ခုနှစ်ပျမ်းမျှတန့်ပိုးကို အငြခံခဲထားသောအဓိကပြည်ပပို့ကုန်များ

ထုတ်ကုန်	ဆိပ်ကမ်းအရောက် တန်ဖိုး (ဒေါ်လာ သန်းပေါင်း)	တစ်နိုင်ငံလုံး စုစုပေါင်း၏ (%)	တစ်ကမ္ဘာလုံး စုစုပေါင်း၏ (%)
သဘာဝမောတော်ဖွေ၊ အရွယ် (သို့) အခြား	၃,၁၄၈	၃၅.၂	၁.၂၅
ဂုလာ၊ တန်ဖိုးမြင့်နှင့် အခြားတန်ဖိုး ရှိသော ကျောက်မျက်ရတနာ	၁,၆၁၃	၁၈.၀	၁.၁၀
ဟင်းသီးဟင်းရွက်နှင့် ပင်းသီးဟင်းရွက် သုတ်ကုန်များ	၈၉၈	၁၀.၀	၁.၄၉
သစ်အကြမ်းထည်(သို့) သစ်ခွဲသား	၇၅၃	၈.၄	၅.၂၃
သဘာဝ ရော်ဘာ၊ ရော်ဘာစေးနှင့် ကော်စေး	၃၉၂	၄.၁	၀.၆၀
အမျိုးသားအဝတ်အထည်၊ လက်ရက်ထည်	၁၈၈	၂.၁	၀.၂၉
ရေခဲစိမ် ငါးအရွှင်	၁၈၃	၂.၀	၀.၃၃
ကဏန်း၊ ခရု၊ ကျောက်ပုစွန်	၁၇၄	၁.၉	၀.၂၉
အဝတ်အစားအဆိုင်အိုး	၁၅၆	၁.၇	၀.၁၂
ဆန်	၀.၂၅	၁.၄	၀.၂၃
အခြား	၁,၂၁၅	၁၆.၉	---
စုစုပေါင်း	၈,၉၄၉	၁၀၀.၀	၀.၀၅

မှတ်ချက်။ ။ ကုန်ပစ္စည်းများမှာ SITC ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း ၃ ဖြစ်သည်။ (၃ဂဏန်းသုံးလုံးအထိ) Products are SITC Revision 3 (3 dizit-Level)

ဇာတ်မြစ်- ကုန်ပစ္စည်းအရ ဒို့ကုန်ဖွဲ့စည်းမှု UNCTAD (2012) UNCTAD စာရင်းအင်းလက်စွဲစာအုပ် P-186.

ဇယား ၉ တွင် ဖော်ပြသကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသည့် အမျိုးသားစုစုပေါင်း၏ ၂.၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီးစုစုပေါင်း၏ ၀.၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် သတ္တုနှင့် တွင်းထွက်ပစ္စည်းလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ စက်ကိရိယာတိုးတက်အသုံးပြုလာသဖြင့် လူအနည်းငယ်သာ အလုပ်ခန့်ထားရန် လို အပ်လာပါသည်။ အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးသော်လည်း ၎င်းအလုပ်များမှာ ပင်ပန်းခက်ခဲသော အလုပ်များဖြစ်သည်ဟု ထင်မြင်နိုင်သဖြင့် ဖန်တီးသောအလုပ်များမှာ အမျိုးသားများအတွက်သာ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအချက်က နိုင်ငံများစွာတွင် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းမျိုးနှင့် ၎င်းနှင့် ဆက်စပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများနှင့် အဆင့်မြင့်ပညာရေးတို့တွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက် အလွန်နည်းပါးလာ ရသည့် အကြောင်းရင်းကို ဖော်ညွှန်းပါသည်။ ထို့အပြင် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများသည် ဝေးလံ သောဒေသများတွင် တည်ရှိသဖြင့် မိသားစု၏ အိမ်မှုကိစ္စတာဝန်ယူရသော အမျိုးသမီးများအား ဤ ကဏ္ဍတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် တန့်သတ်ထားပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် သတ္တုတူးဖော်သည့် နေရာတွင်ရှိသော ဆုံးလုပ်ငန်းအခြေခံအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအလုပ်များကိုသာ တာဝန်ယူလုပ်ကိုင် ရလေ့ရှိသည်။

သတ္တုတူးဖော်ရေးအခြေအနေနှင့် ပတ်သက်ပါက ကြေးနီ၊ ကျောက်မီးသွေးနှင့် အခြားသတ္တု ပစ္စည်းများ တူးဖော်သည့် လုပ်ငန်းတွင် ကြီးမားခေတ်မီသော စက်ယန္တရားများ ရှိသဖြင့် တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများအပါအဝင် ကျေးလက်ဒေသမှ လူအများမှာ စက်ပစ္စည်းအသုံးမပြုဘဲ လူအား လုပ်အား ဖြင့် တူးဖော်သည့် အသေးစား သတ္တုတူးဖော်သည့် လုပ်ငန်းများကိုသာ လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ ကျောက်

မျက်တူးဖော်သည့် လုပ်ငန်းများမှာလည်း အထက်ဖော်ပြပါ လုပ်အားဖြင့် တူးဖော်သည့်လုပ်ငန်းများသာ ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်အားဖြင့် တူးဖော်သည့် အသေးစားတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများသည် တရားဝင် ပုံမှန်လုပ်ငန်းများ မဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများ ဖြစ်သည်။ ဤကဲ့သို့ လုပ်ကိုင်ရသော အခြေအနေများအား ကျား၊ မ ခွဲခြားသုံးသပ်သည့် အမြင်မှ ကြည့်လျှင် ထပ်ဆင့်စိုးရိမ်ဖွယ် အချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ တရားဝင် ပုံမှန် သတ္တုတူးဖော်ရေးကဏ္ဍတွင် အစဉ်အလာအရ အမျိုးသားများကြိုးစိုးသော်လည်း အသေးစားသတ္တုတူးဖော်ရေး လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများမှာ စုစုပေါင်း သတ္တုတွင်းလုပ်သားအင်အား၏ တစ်ဝက်အထိ ရှိပါသည်။[၁၈၇] မိခင်များနှင့်အတူ လိုက်ပါလာသော ကလေးသူငယ်များမှာလည်း လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရင်း အချိန်ကုန်ဆုံးရပါသည်။

မယုံနိုင်စရာအချက်က ညွှန်ပြသည်မှာ တူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ၏ အန္တရာယ်ရှိသည့် အခြေအနေတွင် ၎င်းတို့ မိသားစုဝင်များနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ခဝင်ငွေ နည်းပါးစွာ ရရှိခြင်းဖြစ်သည်။ ဘာမန်အားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် သတ္တုတူးဖော်ရေးနှင့် ဆက်စပ်သော ပင်ပန်းဆင်းခဲသည့် အလုပ်ကြမ်းများကို လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိသော်လည်း သူတို့သည် ကြိုးမားရှည်ကြာသည့် ကျန်းမာရေးအန္တရာယ်များကို ရင်ဆိုင်ကြရလေ့ရှိသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အများအားဖြင့် သံရိုင်းများ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ ဓာတုပေဒဆေးများဖြင့် ဆေးကြောခြင်း၊ ပြုပြင်ခြင်းနှင့် သောက်သုံးရေသယ်ယူခြင်း၊ အဝတ်လျှော်ခြင်းနှင့် ချက်ပြုတ်ခြင်းတို့ကို လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် အဆိပ်သင့် ဓာတုပစ္စည်းများနှင့် ပိုမိုတိတ်တွေ့နေရပြီး အချိန်ကာလ ရှည်ကြာစွာလည်း ထိတွေ့နေရပါသည်။[၁၈၈]

သီခြားအစီရင်ခံစာများက ညွှန်ပြသည်မှာ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အမျိုးသမီးများမှာ ရုပ်ပိုင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုအန္တရာယ်များ တိုးမြင့်လာခြင်းဖြစ်သည်။[၁၈၉]

ဤလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ပေးသော မဟာဗျူဟာများအား သီးသန့်ဖော်ပြသည့် အခြားနိုင်ငံများမှ ဥပမာများလည်း ရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အချို့အကြီးစား သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများသည် ဤလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု ရာခိုင်နှုန်းကို မြှင့်တင်ရန် ရွေးပြေးစမ်းသပ်သည့် အစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ကျောင်းများသို့ သွားရောက်ကာ ရရှိနိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားနှင့် စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြန့်ဝေပေးခြင်း၊[၁၉၀] အမျိုးသမီးများနှင့်သာ သင့်လျော်သည်ဟု အစဉ်အလာအရ ယူဆလက်ခံထားသော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ခံယူချက်ကို တုံ့ပြန်ရန် အများပြည်သူ သိမြင်နိုးကြားရေး လှုပ်ရှားမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ယှဉ်ပြိုင်ဖြေဆိုလာစေရန် အမျိုးသမီးများကို အားပေးမြှင့်တင်တိုက်တွန်းသော စီမံရေးရာ အတွေ့အကြုံရှိသူများက နည်းလမ်းပြ ဆွေးနွေးပို့ချပေးခြင်း စသည့် အစီအစဉ်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် သတဖာတဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်များ ဖန်တီးခြင်း၊ အလေ့အထများ ကျင့်သုံးစေခြင်းများကိုလည်း ပိုမိုကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။

ထို့အပြင် ဤကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ

၁၈၇ ILO. 2003. Facts on Small-Scale Mining. www.ilo.org/global/resources/WCMS_067582/lang--en/index.htm.

၁၈၈ http://www.earthrights.org/publication/mining-gender-and-environment-burma

၁၈၉ အောက်ဖြေမှတ်စု ၁၈၃။

၁၉၀ Centre for Women in Politics and Public Leadership. 2012. The Pathway Forward: Creating Gender-Inclusive Leadership in Mining and Resources. Ottawa: Carleton University.

ရှိသည့်အပြင် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုရေးအကျိုးသက်ရောက်မှုများအပေါ် တွင်လည်း အလွန်အမင်းစိုးရိမ်မှုများ ရှိပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်း သတ္တုနှင့် တွင်းထွက်ပစ္စည်းများ တူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၏ ရလဒ်ဖြစ်သော သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိခိုက်ပျက်စီးမှုနှင့် လူမှုရေး မတည်ငြိမ်မှု အတိုင်းအတာအပေါ် ကျယ်ပြန့်သော လေ့လာမှုများ ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးတိုးတက်မှုအတွက် သတ္တုတူးဖော်ရေးသည် အရေးကြီးသော ပံ့ပိုးပေးသည့် ကဏ္ဍာဖြစ်သည်နှင့်အညီ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ၎င်းကဏ္ဍာ၏ ဆိုးကျိုးများကို ဖြစ်နိုင်သမျှ အတိုင်းအတာအထိ လျော့ပါးသက်သာစေရန် လိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်ပေးရန် အရေးကြီးပါသည်။

စွမ်းအင်နှင့် သောက်သုံးဂရုပြုနိုင်စေမှု

မြန်မာနိုင်ငံသည် ဟိုက်ဒရို၊ ဇီဝဖြစ်ထု၊ လေနှင့် ဆိုလာနေရောင်ခြည်စွမ်းအင် စသည့် အစားထိုးစွမ်းအင်များ အပါအဝင် စွမ်းအင်အရင်းအမြစ်များ မြောက်မြားစွာ ပိုင်ဆိုင်ပါသည်။[३၈] ၎င်းစွမ်းအင်ကဏ္ဍ၊ ဖွံ့ဖြိုးခြင်းသည် နိုင်ငံ၏ အနာဂတ်ဖွံ့ဖြိုးမှုကို အားမြှင့်ရာတွင် အဓိကကျပါသည်။[३၉]

မြန်မာနိုင်ငံသည် စွမ်းအင်အရင်းအမြစ် ကြွယ်ဝသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်သော်လည်း မြန်မာပြည်သူများ၏ ကြီးမားသော လူဦးရေအချိုးမှာ လျှပ်စစ်မတ်အားကို လက်လှမ်းမမီကြပါ။ လက်တွေ့တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် အာရှပစိဖိတ်ဒေသအတွင်းရှိ နိုင်ငံများတွင် စွမ်းအင်ရရှိမှု အဆင့်အနိမ့်ဆုံးဖြစ်ပြီး အာဖရိကဆာဟာရ ဒေသာက်ပိုင်းနိုင်ငံများထက်လည်း ရာခိုင်နှုန်းနိမ့်ကျပါသည်။[४၀] မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူဦးရေလေးပုံတစ်ပုံသာလျှင် လျှပ်စစ်မတ်အား ပုံမှန်ဖြန့်ဖြူးမှုကို လက်လှမ်းမီသည်ဟု ခန့်မှန်းရပါသည်။[४၁] တရားဝင် သတင်းအရင်းအမြစ်များက လျှပ်စစ်မတ်အားကို လူဦးရေ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း ရရှိသည်ဆိုသော်လည်း အခြား သတင်းအရင်းအမြစ်များက ဖော်ပြသည်မှာ တစ်ရာခိုင်နှုန်းအောက် လူဦးရေသာလျှင် မပြတ်တောက်သည့် လျှပ်စစ်မတ်အားကို လက်လှမ်းမီပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသတွင်

---

၃၇ ဤရေအားလျှပ်စစ်က နိုင်ငံတွင် အဓိက စွမ်းအင်အရင်းအမြစ်ဖြစ်သည်။ ရေအားလျှပ်စစ် စက်ရုံများမှ လျှပ်စစ်ထုတ်ယူမှုမှာ နိုင်ငံတွင်း၌ လည်ပတ်နေသော စုစုပေါင်းလျှပ်စစ်မတ်အား၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး ၎င်း၏နောက်တွင် သဘာဝဓာတ်ငွေ့က ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ကျောက်မီးသွေးက ၈ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ ရေအားလျှပ်စစ်မှာ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားထုတ်လုပ်မှု၏ ထေးပုံသုံးပုံ ဖို့သော်လည်း လက်ရှိတွင် အသစ်လဲလှယ်နိုင်သော ရေအရင်းအမြစ်အသုံးပြုမှုမှာ ၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သာ ရှိသေးသည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေအားလျှပ်စစ်ထုတ်လုပ်မှုအလားအလာမှာ အသုံးမပြုရသေးသည်များ အတော်အတန်ကျန်ရှိနေပြီး ယင်းတို့ ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ပြုလုပ်လိုက်လျှင် နိုင်ငံခြားတင်ပို့ရန်သာမက ဆည်ရေလေ့ခြင်းအတွက်ပါ အသုံးပြုနိုင်သည်။ ကောင် အခ်ဂီ ၂၀၁၂ တွင် ကြည့်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံ အခြေခံအဆောက်အဦး www.kpmg.com/MM/eu/.../Documents/Infrastructure-in-Myanmar.pdf တွင် ရရှိနိုင်သည်။

၃၈ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဖိုရမ် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ စွမ်းအင်အသွင်ဆောက်မှုအားဝက် မြန်မာ။ Accenture နှင့် Asian Development Bank တို့နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ထုတ်ပြင်ဆင်ခြင်း။ http://www.weforum.org/reports/new-energyarchitecture-myanmar တွင် ရရှိနိုင်သည်။

၃၉ ပြီးခဲ့သည့် ၁၀ နှစ်အတွင်း၌ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လျှပ်စစ်အားသုံးပြုမှုမှာ ၂၀၀၀ပြည့်နှစ်တွင် ၃,၃၀၃ မဂ္ဂါဝပ်ရှိခဲ့ရာမှ ၂၀၁၀ တွင် ၆,၀၉၃ မဂ္ဂါဝပ်သို့ရောက်ရှိလာကာ နှစ်ဆနီးပါး မြင့်တက်သွားသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တုတစ်ဦးချင်းစီ၏ လျှပ်စစ် သုံးစွဲမှုမှာ အာဆီယံ ၁၀ နိုင်ငံကြားတွင် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် တည်ရှိနေသေးသည်။ တစ်ဦးချင်းအသုံးပြုမှုမှာ ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ၁၀၀ ကီလိုဝပ်ရှိပြီး အင်ဒိုနီးရှားတွင် ၆၀၀ ကီလိုဝပ်ရှိကာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ၂,၀၀၀ ကီလိုဝပ်ကျော် ရှိသည်။ အသေးစိတ်ကြည့်ရှုရန်အတွက် နိုင်ငံတကာစွမ်းအင်အောဂျင်စီ အားလုံးအတွက် ရွှမ်းအင်၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများအတွက် အဏ္ဏာရေးအနှင့်အယဉ်း (ပဲရစ်-ကိုကီးဒီဒို/အိုင်အီးအေ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ)

၄၀ နိုင်ငံတော်ပမ်းမှ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား သုံးစွဲမှုနည်းပါးခြင်းမှာ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား ဖြန့်ဝေမှုစီမံကျခြင်း၊ စက်မှု ဖွံ့ဖြိုးမှု နှိမ့်ကျခြင်းနှင့် ၎င်းနှိုင်းယှဉ်နှုန်းမှန်နည်းပါးခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ အိုင်အိတ်ခဲ့အယ်လ်စီအေ လေ့လာဆန်းစစ်ချက် အရက် အလတ်များအရ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားရရှိသည့် အိမ်ထောင်စုမှာ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းဆာရိုပြီး ဖြို့ပြ (၈၁ ဒသမ ၃ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် ကျေးလက်ဒေသများ (၂၂ ဒသမ ၄ ရာခိုင်နှုန်းသာ) ကြားတွင် များစွာ ခြားနားမှုတ်ခိုသည်။ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားရရှိမှု အနည်းဆုံးမှာ ချင်းပြည်နယ် (၁၅ ရာခိုင်နှုန်း) ပဲခူးအနောက် (၁၃ ရာခိုင်နှုန်း) ပဲခူးအရှေ့ ၂၁ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် ရခိုင်ပြည်နယ် (၂၃ ရာခိုင်နှုန်း) တို့ဖြစ်သည်။ တိုင်းတိုင်းဆိုအယ်လ်စီအော (၂၀၀၉-၂၀၁၀) ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလေ့လာချက် စာမျက်နှာ ၅၅ ကို ကြည့်ပါ။

တစ်နှိုင်ငံလုံးရှိ ကျေးရွာပေါင်း ၆၅,၀၀၀ အနက် ကျေးရွာ ၄,၅၅၀ (ခုနစ်ရာခိုင်နှုန်း)သာ အမျိုးသား ဝင်မောတ်အားလိုင်းကွန်ရက်တွင် အကျုံးဝင်ပါသည်။[၁၆] ထို့ပြင် အိမ်ထောင်စု စုစုပေါင်း၏ သုံးပုံနှစ်ပုံ (၇၀ ရာခိုင်နှုန်း)သည် မီးအလင်းရောင် အတွက် ဒီဇယ်၊ မီးခွက်၊ ဘက်ထရီနှင့် ဖယောင်းတိုင်တို့ကို အဓိက အသုံးပြုကြပြီး အိမ်ထောင်စု စုစု ပေါင်း၏ ၈၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် ချက်ပြုတ်ရန်နှင့် အပူဓာတ်ရရန် ထင်းနှင့် စပါးခွံကဲ့သို့ အစိုင်အခဲလောင် စာများကို မီးခိုရပါသည်။[၁၇]

သို့သော်လည်း သန်းခေါင်စာရင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအရ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အိမ်ထောင်စု အချို့ အများစု (၇၂, ၄ ရာခိုင်နှုန်း)သည် လျှပ်စစ်မီးကို အလင်းရောင်ရရှိရန် အဓိကအဖြစ် သုံးစွဲကြပြီး ဖယောင်းတိုင်သုံးစွဲသူ (၂၀, ၃ ရာခိုင်နှုန်း) ရှိပါသည်။ မီးအလင်းရောင်အတွက် လျှပ်စစ်ဓာတ်အားကို သုံးစွဲကြရာတွင် ကျေးလက် (၁၄, ၉ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် မြို့ပြ (၇၇, ၅ ရာခိုင်နှုန်း)အကြား အလွန်ကွာခြား ချက်ရှိနေပါသည်။ ဘက်ထရီအိုး၊ မီးစက်၊ ဆိုလာပြားတို့ကို အဓိကစွမ်းအင်အရင်းအမြစ်အဖြစ် သုံးစွဲသော အိမ်ထောင်စုအချို့သည်လည်း အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ရှိပါသည်။ မိသားစုငါးစုတွင် လေးစုမှာ ချက်ပြုတ်ရာတွင် ထင်း၊ မီးသွေးကို အသုံးပြုလျက်ရှိပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသများတွင် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ထင်း၊ မီးသွေးကို အသုံးပြုပြီး ချက်ပြုတ်ကြပါသည်။ မြို့ပြကြည်လျှင် အိမ်ထောင်စု ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းသာ ချက်ပြုတ်ရန်အတွက် လျှပ်စစ်နှင့် ဓာတ်ငွေ့ရည်ကို အသုံးပြုကြပါသည်။ အချို့သည် မြို့ပြတွင် ၄၆ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး ကျေးလက် ၆ ရာခိုင်နှုန်းထက် ပိုမိုများပြားပါသည်။[၁၈]

ၾင်းစွမ်းအင်ကန့်သတ်ချက်များက အိမ်ထောင်စုတစ်ခုလုံးအပေါ်တွင် ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်မှု မရှိသော်လည်း အထူးသဖြင့် အိမ်ထောင်စုအတွက် အစားအသောက်ချက်ပြုတ်ရသည့် အမျိုးသမီးများကို ဒုက္ခရောက်စေပါသည်။ လက်လှမ်းမမီသဖြင့် ချက်ပြုတ်ရန်နှင့် အပူဓာတ်ရရန်အတွက် ထင်းရှာရာတွင် ထုံးစံအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် ယင်းအတွက် အချိန်များစွာ မဖြစ်မနေ အသုံးပြုရပါသည်။ အချို့သော ခန့်မှန်းချက်များအရ ထင်းရှာခြင်းနှင့် သောက်သုံးရေသယ်ယူခြင်းအတွက် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် အချိန်ပမာဏ သုံးဆ ပိုမိုအသုံးပြုရပါသည်။[၁၉] တို့ကြောင့် ယင်းအခြေအနေတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အလမ်းအတွက် အရင်းအနှီးသည် ပိုမိုမြင့်မားလာပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း အမျိုးသမီးအများစု၊ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများမှ အမျိုးသမီးများသည် ထင်းရှာဖွေစုဆောင်းရာတွင် အချိန်များစွာ အသုံးပြုကြရပါသည်။ အချို့စာကမ်းတွင် ယင်းအချိန်သည် တစ်နှစ်လျှင် ၂၃၃ နာရီ (တစ်လလျှင် ၂၀ နာရီ) ရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ချက်ပြုတ်ရန်နှင့် အပူဓာတ်ရရန်အတွက် ထင်း၊ ဇီဝလောင်စာများကို မီးရှို့ရာတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များမှာ အိမ်တွင်း လေထုညစ်ညမ်းမှု အန္တရာယ်ကို အစဉ်ထိတွေ့နေရပြီး ဆိုးရွားသည့် အဆုတ်ရောဂါနှင့် မျက်စိရောဂါ ခံစားရပါသည်။[၂၀]

စွမ်းအင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီရေးကို အခြေခံလူအခွင့်အရေးအဖြစ် သတ်မှတ်ရန် တိုးမြှင့်တြိုးပမ်းမှုများနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများ၏ ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် သန့်ရှင်း၍ ရေရှည်တည်တံ့သော စွမ်းအင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် နည်းပညာများ၏ အရေးပါမှုသည်ယခုအခါ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတွင်

၁၆၊ G.R. Shrestha. 2012. UNDP Programming for Rural Energy and Environmental Conservation in Myanmar, 2013- 2015 (Challenges and Opportunities). Yangon.

၁၇၊ MercyCorps. 2011. Myanmar Energy Poverty Survey. Yangon.

၁၈၊ အောက်ဖြေမှတ်စု ၁၄၄၊

၁၉၊ International Union for Conservation of Nature (IUCN). Undated. Gender and Bioenergy. http://sitemason.vanderbilt.edu/files/k0ESGY/IUCN percent20BioEnergy percent20Factsheet.pdf

၂၀၊ WHO. 2011. Indoor Air Pollution and Health. www.who.int/mediacentre/factsheets/fs292/en/.

အခြေခိုင်နေပြီဖြစ်သည်။[၁] ထိခိုက်လွယ်သော အိမ်ထောင်စုများအား စွမ်းအင်ပံ့ပိုးပေးခြင်းသည် ဘဝအရည်အသွေး မြင့်မားမှုနှင့် ပင်ပန်းပြီး ငြီးငွေ့ဖွယ်အလုပ်များ လျော့နည်းစေမှုတို့နှင့် တစ်သားတည်း ခွဲခြားမရအောင် ဆက်နွယ်သည်သာမက အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုလုပ်ငန်းများ ဖော်ထုတ်မှုနှင့် တစ်မျိုးသားလုံး၏ ပြည်တွင်း အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး (GDP) အား ကိုးတက် ပံ့ပိုးပေး မှုတို့နှင့်လည်း ဆက်နွယ်ပါသည်။



ADB

ခေတ်မီလောင်စာများ၊ စက်စွမ်းအင်နှင့် လျှပ်စစ်ဓာတ်အားတို့တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းအားဖြင့် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေပါသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ခေတ်မီသော မီးဖိုများကို လက်လှမ်းမီခြင်းသည် အစဉ်အလာထင်းမီးဖိုမှ ထွက်ရှိသည့် မီးခိုးထိတွေ့ခံစားရမှုကို လျော့နည်းစေကာ အမျိုးသမီးများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေးအကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်ပါသည်။

အမှန်စင်စစ် လျှပ်စစ်ဓာတ်အားသည် အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝများကို အလင်းရောင်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အလင်းရောင်ပေးရာတွင် ခေတ်မီသော မီးဖိုများနှင့် လောင်စာများကို အသုံးပြုခြင်း၊ အစားအစာချက်ပြုတ်ပြင်ဆင်ရာတွင် အမှန်ကြိတ်စက်များကဲ့သို့သော နည်းပညာများကို အသုံးပြုခြင်း၊ အလုပ်ပမာဏ လျော့နည်းရန် ရေစုပ်စက်အသုံးပြုခြင်း၊ လမ်းများတွင် လျှပ်စစ်အလင်းရောင်များ ရရှိသဖြင့် အမျိုးသမီးများ ညအခါတွင် လုံခြုံစွာ သွားလာနိုင်ခြင်း၊ ရုပ်မြင်သံကြားစက်ကဲ့သို့သော ဗီဒီယိုပစ္စည်းများမှ သတင်းအချက်အလက်နှင့် အသိပညာရရှိနိုင်ခြင်းတို့ဖြင့် အမျိုးသမီးများကို ဘဝအလင်းရောင်ပေးပါသည်။ ၎င်းအကျိုးရလဒ်များက အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝကို ပိုမိုအဆင်ပြေလွယ်ကူစေသည့် အပြင် အိမ်ထောင်စုနှင့် ရုပ်ရှာအသိုက်အဝန်းအတွက် အလုပ်လုပ်ရသည့် အချိန်ပမာဏ လျော့နည်းလာကာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အနားယူအပန်းဖြေမှုအတွက် ကိုယ်ပိုင်အချိန်များ ရရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းအချက်အားလုံးသည် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ စွမ်းဆောင်နိုင်ခွင့်ကို အထောက်အပံ့ပြုပြီး အမျိုးသမီးများ၏ လူမှုဘဝ ပြည့်စုံသာယာမှုနှင့် ဘဝအရည်အသွေးကို

၁ဖူ A.J. Bradbrook, and J.G. Gardam. 2006. Placing Access to Energy Services within a Human Rights Framework. Human Rights Quarterly 28. pp. 389–415.

မြင့်မားစေပါသည်။[၁၆]

စွမ်းအင်အရင်းအမြစ်များကို တိုးတက်လက်လှမ်းမီမှုအပြင် အမျိုးသမီးများကို ဒေသနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် စွမ်းအင်မူဝါဒနှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းတို့တွင် ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုပြီး ပါဝင်စေရမည်။[၁၇] အမျိုးသမီးများကို စွမ်းအင်လုပ်ငန်း စီမံကိန်းများကွင် အကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အဆင့်တိုင်းတွင် ပိုမိုပါဝင်လာစေခြင်းသည် စွမ်းအင်မူဝါဒ၏ ကျား၊ မ ဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်မှုနှင့် သတိပြုချဉ်းကပ်မှု ဖြင့်တင်ရေးလုပ်ဆောင်ချက်အတွက် အဓိကကျပါသည်။ ထို့အပြင် အားလုံးအကျိုးများမည့် ပိုမိုသန့်စင်၍ ပိုမိုထိရောက်သော စွမ်းအင်စနစ် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက်လည်း ယင်းကဲ့သို့ အမျိုးသမီးမား ပါဝင်လာခြင်းသည် အဓိကကျပါသည်။ လျှပ်စစ်မီးနှင့် စွမ်းအင်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲရာတွင် ကျား၊ မ အခြေခံအမြင်နှင့် သုံးသပ်သည့် ကျယ်ပြန့်၊ အသေးစိတ်သည့် လိုအပ်မှု အကဲဖြတ်ချက် ပါဝင်ရမည်။ အိမ်ထောင်စု၏ လောင်စာနှင့် စွမ်းအင်ကို မည်သူက မည်သည့်ရည်ရွယ်ချက်အတွက် သုံးစွဲသည်ကို မသိရှိပါက စွမ်းအင် ထုတ်လုပ် ဖြန့်ဖြူးပေးသည့်ဘက်မှ တုံ့ပြန်မှုများမှာ ပြည့်စုံနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။

လျှပ်စစ်မီးလင်းပေးခြင်းနှင့် ထိရောက်သော စွမ်းအင်စီမံကိန်းများ ရေးဆွဲပေးခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းအင်လက်လှမ်းမီမှု (အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများ) ကို ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နည်းပညာရပ်တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း၊ စွမ်းအင်လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများအား ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံအမြင်ဖြင့် လေ့လာသုံးသပ် ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် စာရင်းစစ်ခြင်းတို့သည် အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝအရည်အသွေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ရွေးချယ်မှုများအား တိုးတက်မြင့်မားစေသည့် မဟာဗျူဟာများ ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းမဟာဗျူဟာများဖြင့် သတင်းအချက်အလက်၊ လက်လှမ်းမီမှုအား တိုးမြှင့်ခဲ့ထွင်ခြင်းနှင့် အချိန်ချို့တဲ့မှုကို လျော့နည်းစေခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းသစ်များ ပေါ်ထွက်လာစေသည်။

သောက်သုံးရေနှင့်အညစ်အကြေးသန့်ရှင်းရေးစနစ်

၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ IHLCA စစ်တမ်း တွေ့ရှိချက်များအရ အိမ်ထောင်စုအများစုအတွက် သောက်သုံးရေအဓိက အရင်းအမြစ်များမှာ ရေသုံးပိုင်၊ အပိစိတွင်း၊ အဖုံးပါ ရေတွင်း၊ ရေသန့်ဘူးနှင့် ရေသန့်စက်တို့ ဖြစ်ကြပြီး တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာအရ ၆၉. ၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ တိုသောက်သုံးရေ အရင်းအမြစ်များကို မြို့ပြဒေသတွင် ၈၆. ၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ကျေးလက် ၆၂. ၈ ရာခိုင်နှုန်းထက် ပိုမိုသုံးစွဲကြပါသည်။ ထိုအရင်းအမြစ်များကို ကောင်းမွန်သော ရေများအဖြစ် အဆင့်သတ်မှတ်ကြပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများတွင် နေပြည်တော် (၈၈ ရာခိုင်နှုန်း)၊ မန္တလေးတိုင်း (၈၆ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် စစ်ကိုင်းတိုင်း (၈၁ ရာခိုင်နှုန်း)တို့မှ အိမ်ထောင်စုအများစုသည် ရေကောင်းရေသန့် သုံးစွဲနေရကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။[၁၈]

သန်းခေါင်စာရင်းအချက်အလက်များအရ အိမ်ထောင်စု ၇၄. ၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရေလောင်းအိမ်သာ၊ ရေဆွဲအိမ်သာများကို သုံးစွဲနေကြပြီး ၎င်းအိမ်သာများကို သန့်ရှင်းကောင်းမွန်သော အိမ်သာများအဖြစ် သတ်မှတ်ကြပါသည်။ ကျန်အိမ်ထောင်စုများမှာ မိရိုးဖလာကျင်းအိမ်သာများ၊ ဇလားအိမ်သာများ၊ တမြားအိမ်သာပုံစံများ သုံးစွဲပြီး အိမ်သာမရှိသော အိမ်ထောင်စုများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ရန်ကုန်

၁၆၊ ADB. 2011. SeaGen Waves. 5 (2). Manila.
၁၇၊ ဆောက်ခြေမှတ်စု ၁၈။
၁၈၊ ဆောက်ခြေမှတ်စု ၁၉၊

အကျဉ်း။ ။အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်မှစစ်မီးလင်းရေးလုပ်ငန်းစီမံကိန်းဥပမာများ။

သီရိလင်္ကာနိုင်ငံ။ ။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများအတွက် စွမ်းအင်ဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေ။

၎င်းစီမံကိန်း(၂၀၀၄-၂၀၀၈)ကို ADB က ထောက်ပံ့ပြီး သီရိလင်္ကာရှိ အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများအပါအဝင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူ ဖယ်ကြဉ်ခံရသည့် အိမ်ထောင်စုများအား လျှပ်စစ်မှတ်အားဝန်ဆောင်မှုများကို အသေအချာလက်လှမ်းမီစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ၎င်းစီမံကိန်းသည် စဉ်ဆက်မပြတ်သည့် အသေးစားခွေးငွေလည်ပတ်သည့် ရန်ပုံငွေလုပ်ငန်းတစ်ရပ် ကို ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ ၎င်းရန်ပုံငွေဖြင့် အိမ်ထောင်စုများတွင် လျှပ်စစ်မှတ် အား ဆက်သွယ်တပ်ဆင်ရန် မတည်စရိတ်အတွက် အရစ်ကျကြေးငွေများကို ကြိုတင်ပေးသွင်းနိုင် မည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းစီမံကိန်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုမှာ စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် ရန်ပုံငွေအကျိုး ခံစားရသော အိမ်ထောင်စု ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်၏ ဓာတ်အားခများ လျော့ကျစေခြင်းဖြစ်သည်။ မီးပူနှင့် အမှုန်ကြိတ်စက်တို့ကဲ့သို့ မိမိအတွက် အသုံးဝင်သည့် လျှပ်စစ်နည်းပညာများ အသုံးပြုခြင်း ဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်ချိန်ပမာဏ လျော့နည်းစေပါသည်။ လျှပ်စစ်မှတ်အား အသုံးပြုသည့် အသေးစားလုပ်ငန်းသစ်များကြောင့် ဝင်ငွေတိုးစေပါသည်။ အိမ်ထောင်စုများတွင် လျှပ်စစ်မီးရရှိခြင်း ကြောင့် ကလေးသူငယ်များသည် ကျောင်းသင်ခန်းစာ လေ့လာချိန် မိမိအိမ်တွင် ပိုမိုရရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် အဓိက ထင်ရှားသည့် အကျိုးကျေးဇူးမှာ ရှုပ်မြင်သံကြားမှတစ်ဆင့် သတင်း အချက်အလက်များနှင့် ဖျော်ဖြေရေးအစီအစဉ်များကို လက်လှမ်းမီလာခြင်းဖြစ်သည်။

စာရင်းမြစ် - ADB ၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ သီရိလင်္ကာနိုင်ငံသို့ ဆင်းရဲသူများအတွက်၊ စာတ်အားရန်ပုံငွေအတွက် အဆိုပြုထောက်ပံ့ပြီး အကူအညီ၊ မနီလာ (ADB.2004 Proposed Grant Assistance to Sri Lanka for the Power Fund for the Poor. Manila)

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ။ ။ ဝေးလံသော ဘုံလူနေမှုကဏ္ဍအတွက် ပြန်လည်အသုံးချစွမ်းအင် ဖွံ့ဖြိုးရေးကွန်ရက် တိုးချဲ့မှုနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်မှု။

၎င်းစီမံကိန်း (၂၀၀၉-၂၀၁၆) က ထောက်ပံ့ပြီး ကျေးလက်လျှပ်စစ်မီးလင်းရေးကို ဝေးလံ သော တောင်ပေါ်ဒေသ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများသို့ တိုးချဲ့ပေးပါသည်။ အသေးစားပြည့်ဖြိုးမြွစွမ်းအင် စနစ်ကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော လူနည်းစုတိုင်းရင်းသား အမျိုးသမီးများ၏ လျှပ်စစ်မှတ်အား လက်လှမ်းမီမှုကို ကျယ်ပြန့်လာစေပါသည်။ ဤစီမံကိန်းက ရည်မှန်းသည်မှာ အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စု ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် လျှပ်စစ်မှတ် အား ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ (၁၀၅,၅၀၀ အိမ်ထောင်စုများ)။ ဤစီမံကိန်းတွင် အဓိက ကဏ္ဍ၊ မ အခြေခံ ဆောင်ရွက်ချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

(၁) အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုအိမ်ထောင်စုများအတွက် ထောက်ပံ့ကျခံသော ပင်မမှတ်အားလိုင်းချိတ်ဆက်မှု။

(၂) လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များရေးဆွဲရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာရန် ရုပ်ရွာအဖွဲ့အစည်း စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်မှု။

(၃) လွှတ်တော်အား ဘေးကင်းစွာ အသုံးပြုမှုဆိုင်ရာ အသိပညာပေးရေး လှုပ်ရှားမှုတွင် အမျိုး သမီးအဖွဲ့များ၏ စုစည်းပါဝင်မှု

(၄) လိုအပ်ချက်အကဲဖြတ်မှုကို အခြေခံ၍ အမျိုးသမီးများ၏ အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် အသေးစားခြေငွေလုပ်ငန်းများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းပေးခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

ဇယားမြစ်- ADB ၊ ၂၀၁၉၊ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင် သမ္မတ၏ထောက်ခံချက်နှင့် အစီရင်ခံစာ၊ ဒီယက်နမ် ဆိုရှယ်လစ်သမ္မတနိုင်ငံသို့ အဆိုပြုသည့် ချေးငွေနှင့် နည်းပညာအကူအညီ ထောက်ပံ့မှု၊ တေးလံသော လူနေမှုကဏ္ဍစီမံကိန်းအတွက် ပြည်လိုပြေးပြဿနာဖြေရှင်းမှုကို နိုင်ငံခြားငွေနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်း၊ မနီလာ

တိုင်းဒေသကြီးသည် အညစ်အကြေးသန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ သုံးစွဲသူ အိမ်ထောင်စုအများဆုံး ၉၁.၁ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး ကယားပြည်နယ်သည် ဒုတိယအများဆုံးဖြစ်ကာ ၈၈.၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ ရခိုင်ပြည်နယ်သည် အညစ်အကြေးသန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြုပစ္စည်း များ သုံးစွဲမှု အနည်းဆုံးဖြစ်ကာ ၃၁.၈ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည်။[၂၀]

ဓာတ်အားပေးစက်ရုံများ၊ ဓာတ်အားလိုင်းများ၊ ဆည်မြောင်းစနစ်နှင့် အညစ်အကြေးသန့်ရှင်းရေး အထောက်အကူပစ္စည်းများကို စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းပြုပြင်ရန်လိုအပ်သော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် များ အတော်အတန်နည်းပါးပါသည်။ ထို့အပြင် ဌာနကဏ္ဍတိုးချဲ့မှုမှ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုမှာလည်း မဖြစ် စလောက်ဖြစ်ပါသည်။ ကျား၊ မ နေရာ အခြေခံအမြင်မှ ကြည့်လျှင် ဌာနကဏ္ဍ၏ ဖွဲ့ပြိုးမှုမှာ အရေးကြီး ပါသည်။ အကြောင်းမူ ဌာနကဏ္ဍဖွဲ့ပြိုးမှုသည် လုပ်ငန်းအရည်အသွေးအပေါ်၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီး များ၏ လုပ်ငန်းအရည်အသွေးအပေါ် တိုက်ရိုက်အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ကောင်းမွန်သော သောက်သုံးရေနှင့် အညစ်အကြေးသန့်ရှင်းရေးစနစ်အား လက်လှမ်းမီမှုမှာ အဓိက အားဖြင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းဟု မြင်လေ့ရှိသော်လည်း ၎င်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများမှာ ထို့မျှ



UNFPA

၂၀၁၈ခေါက်ခြဲမှတ်စု ၁၄၄။

မက ကျော်လွန်ပါသည်။ ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ အခြိုနှုန်းပါးချို့တဲ့မှုနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ဆိုင်ရာ အလုပ်များကို သက်သာလာစေခြင်း စသည့် သိသာထင်ရှားသော အကျိုးသက်ရောက်မှု ရရှိရုံမျှမက အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးအကျိုးရလဒ်များကို မြင့်မားစေကာ ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းဆောင် ရွက်မှုများအတွက် အခြိုနှုပိုမိုရရှိစေပါသည်။

MICS ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ် တွေ့ရှိချက်အရ ခန့်မှန်းခြေ ပျမ်းမျှအားဖြင့် ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းသော အိမ်ထောင်စုများမှ အမျိုးသမီးများသည် သောက်သုံးရေ သယ်ယူရန် တာဝန်ယူကြရဆဲဖြစ်ပါသည်။ ဒေသအလိုက် သိသာထင်ရှားသော ကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိပါသည်။ ချင်းပြည်နယ်၊ ရခိုင်ပြည်နယ်၊ ရှမ်းပြည်နယ်မြောက်ပိုင်းနှင့် စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီးတို့တွင် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းသော အိမ်ထောင်စုများမှ အမျိုး

အကွက်ဂ။ ဆင်းရဲသားမိသားစုရဲ့ ဦးတည်သောလူ့အခြေခံအဆောက်အဦနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများဆိုင်ရာ စီမံကိန်း

ၚင်းစီမံကိန်း (၂၀၁၄-၂၀၁၅)ကို ADB မှ ပံ့ပိုးပြီး မန္တလေးနှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးများအတွင်း ဝင်ငွေနည်းပါးသော မြို့စွန်ဝန်းကျင်ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ကောင်းမွန်သော သောက်သုံးရေနှင့် အညစ်အကြေးသန့်ရှင်းရေးစနစ်ဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အဦနှင့် အခြေခံဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ၎င်းအိမ်ထောင်စု အထွေထွေသုံးနှင့် သောက်သုံးရန် ပုံမှန်ဘေးကင်းသော သောက်သုံးရေ ဖြန့်ဝေခြင်း၊ အညစ်အကြေး၊ အစိုင်အခဲနှင့် စွန့်ပစ်ရေများ ဖယ်ရှားခြင်း၊ ရေနုတ်မြောင်းများနှင့် ရေလျှံမှု ကာကွယ်ခြင်းတို့အတွက် အခြေခံအဆောက်အအုံများ ရွှေးချယ်ခြင်းနှင့် ဦးစားပေးခြင်းတို့တွင် ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများအား ပံ့ပိုးပါသည်။ အခြေခံအဆောက်အဦများ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းပြုပြင်ရန် စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် ရပ်ရွာဖွံ့ဖြိုးရေးကော်မတီများ (CDCS) ဖွဲ့စည်းမှုအား အထောက်အကူပေးပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုတို့ အထောက်အပံ့ပြုသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များမှာ ရပ်ရွာအခြေပြု ဖွံ့ဖြိုးရေးကော်မတီများ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းစီမံကိန်း ညှိနှိုင်းရေးဆွေးနွေးနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေးအဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

ဇာစ်မြစ်- ADB 2014 ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ဆင်းရဲသားမိသားစုများအား ဦးတည်သော လူမှုအခြေခံအဆောက်အဦနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ မနီလာ။

သမီးများသည် သောက်သုံးရေ သယ်ယူရေးအတွက် လုံးဝ တာဝန်ယူကြရပါသည်။[၂၁] ကျေးလက်ဒေသများတွင် ဘေးကင်းသော သောက်သုံးရေ အရင်းအမြစ်သို့ သွားရသည့်အချိန်မှာ ပျမ်းမျှ ၁၀ မိနစ်ကြာသော် လည်း ချင်းပြည်နယ်ကဲ့သို့ ပြည်နယ်အချို့တွင် ၁၆. ၈ မိနစ်အထိ ကြာမြင့်ပါသည်။[၂၂]

MICS စစ်တမ်းသည် ရေသယ်သည့် ခရီးတစ်ခေါက်အတွက်သာ အချိန်မှတ်သားကောက်ယူခြင်းကြောင့် အထက်ဖော်ပြချက်သည် လျှော့ပေါ့ခန့်မှန်းခြေ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အိမ်ထောင်စုအများစုမှာ အိမ်ထောင်စုတစ်ခုလုံးအတွက် သောက်သုံးရေလုံလောက်မှု စိတ်ချသေချာစေရန် တစ်နေ့လျှင် အကြိမ်ပေါင်းများစွာ ရေသယ်ယူကြရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ရေသယ်ယူခြင်းအတွက် အသုံးပြုရသော အချိန်မှာ သိသာစွာ မြင့်မားပါသည်။

၂၁ အောက်ခြေမှတ်စု ၅၄။
၂၂ အောက်ခြေမှတ်စု ၅၁။

ဆောက်လုပ်မှု

ဆောက်လုပ်မှုကဏ္ဍမှာ စုစုပေါင်း စီးပွားရေး၏ ငါးရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။ (ဇယား ၂.၁၆) မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ ဖွင့်လှစ်ပြီး လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး၊ ဟိုတယ်လုပ်ငန်းနှင့် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ကိုးခဲ့သဖြင့် ဆောက်လုပ်မှုကဏ္ဍသည် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်တွင် အခြေခံအဆောက်အအုံများ ဆောက်လုပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းများက တစ်ဘီးသားလုံး အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး (GDP) အတွက် ခန့်မှန်းခြေ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၀.၅ ဘီလီယံ ဖြည့်ဆည်းပြီး အလုပ်သမား ငါးသိန်းအား အလုပ်အကိုင်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၃၀ ပြည့်နှစ်တွင် တစ်ဘီးသားလုံး အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး (GDP) အတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၈.၈ ဘီလီယံ ဖြည့်ဆည်းနိုင်ပြီး အလုပ်အကိုင် ၂.၃ သန်း ခန့်ထားနိုင်မည်ဟု ခန့်မှန်းပါသည်။[၂၃]

ၾကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အမျိုးသားများ၏ အချိုးသည် အမျိုးသမီးများထက် များစွာ မြင့်မားပါသည်။ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်တွင် ဤကဏ္ဍတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြသည့် အမျိုးသားများမှာ စုစုပေါင်းလုပ်သားအင်အား၏ ခြောက်ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများမှာ တစ်ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည်။ (ဇယား ၂.၉)

(ဇယား ၂.၁၆) ငွေကြေးဝေါဟာရတွင် စတင်သည့်ဘဏ္ဍာနှစ်အတွက်နှစ်အလိုက်ဖော်ပြချက်
(ကျပ်ဘီလီယံ) အရအမျိုးသားအဆင့်ဈေးများ

	၂၀၀၀		၂၀၀၅		၂၀၁၀		၂၀၁၂	
	ပမာဏ	%	ပမာဏ	%	ပမာဏ	%	ပမာဏ	%
လယ်ယာ	၁,၄၆၁.၂	၃၇.၂	၅,၃၃၆.၄	၄၈.၃	၁၄,၆၅၇.၀	၃၆.၉	၁၅,၂၅၂.၉	၃၀.၅
သတ္တု	၁၅.၀	၀.၆	၈၉.၅	၀.၃	၃၆၆.၄	၀.၉	၃,၁၅၈.၄	၆.၁
စက်မှုလက်မှု	၀၈၂.၉	၃.၂	၁,၅၃၂.၄.၉	၁၂.၀	၃,၉၀၀.၅	၁၉.၉	၁၀,၃၀၁.၃	၂၉.၉
လျှပ်စစ်၊ သတ္တဝတ္ထုဋ္ဌေနှင့် ရေ	၃.၄	၀.၁	၂၇.၃	၁.၂	၄၂.၉	၁.၁	၆၁၁.၁	၁.၂
ဆောက်လုပ်မှု	၄၆၀.၀	၁.၈	၄၆၁.၃	၃.၈	၁,၈၃၉.၄	၄.၆	၂,၅၁၇.၉	၄.၉
ကုန်သွယ်မှု	၆၁၃.၃	၂၄.၀	၂,၆၆၇.၂	၂၀.၃	၃,၀၁.၂	၂၀.၀	၁၀,၀၀၁.၀	၁၉.၄
ဂို့ဆောင်ရေးနှင့်ဆက်သွယ်ရေး	၁၅၉.၄	၆.၀	၁,၃၁၂.၂	၁၀.၅	၄,၉၉၄.၆	၁၂.၄	၆,၈၈၃.၃	၁၃.၃
ဆွေးနွေးပြောဆိုရေး	၂.၆	၀.၀	၁၀.၂	၀.၁	၃၃.၃	၀.၁	၈၄.၆	၀.၂
စီမံခန့်ခွဲရေး	၃၉.၃	၁.၅	၁၁၂.၆	၀.၉	၉၁၅.၃	၂.၃	၁,၃၂၃.၃	၂.၆
အခြား	၃၅.၀	၁.၄	၁၉၆.၅	၁.၆	၃၃၈.၅	၁.၉	၁,၀၃၈.၅	၂.၀
အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး (GDP)	၂,၅၅၂.၃	၁၀၀.၀	၁၂,၂၄၆.၉	၁၀၀.၀	၃၉,၃၃၆.၈	၁၀၀.၀	၅၁,၃၃၃.၃	၁၀၀.၀

ဇယားမြစ်- ADB ၂၀၁၃ ၊ အာဆီယံနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသအတွက် အဓိကညွှန်းကိန်းများ-မြန်မာ

စီတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသော အချက်မှာ မြို့ပြအင်ဂျင်နီယာ အလုပ်အကိုင်ကဲ့သို့ အမျိုးသားများ ကြီးစိုးသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများတွင် ငယ်ရွယ်သူ အမျိုးသမီးများ ပိုမိုဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လာခြင်းဖြစ်သည်။ မကြာသေးမီက ပြုစုသည့် စာတမ်းတစ်ခုအရ ရန်ကုန်နည်းပညာတက္ကသိုလ်

၂၃ Heang Chhor et al. 2013. Myanmar's Moment: Unique Opportunities, Major Challenges. McKinsey Global Institute. www.mckinsey.com/insights/asia-pacific/myanmars_moment.

မှ မြို့မြေအင်ဂျင်နီယာ ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူ ၂၈၅ ယောက်တွင် ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြပါသည်။[၂၄] ၎င်းတက္ကသိုလ်မှာပင် ဒီသုကာဘာသာရပ် အဓိကကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူအရေ အတွက်တွင် အမျိုးသမီးများ (ကျောင်းသူ)က အမျိုးသားများ (ကျောင်းသား)ထက် ပေးဆခန့် ပိုမိုများ ပြားသည်။

စက်မှုလက်မှု ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်း

စက်မှုလက်မှုကဏ္ဍအောက်ရှိ ကဏ္ဍခွဲငယ် လုပ်ငန်းအချို့သည် အစဉ်အလာအားဖြင့် အမျိုး သမီးဦးစားပေးသော ကဏ္ဍများဟု သိရှိကြပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် စက်မှုလက်မှုကဏ္ဍ၏ အဓိကလုပ် ငန်းဖြစ်သည့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်သားအင်အားအများစုမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ (စက်မှုသီးနှံ)စိုက်ခင်းများမှာလည်း လုပ်သားအင်အား၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါ သည်။[၂၅] အခြားတစ်ဖက်တွင် အင်ဂျင်နီယာအတတ်ပညာမှာ သမိုင်းကြောင်းအရ အမျိုးသားများ ကြီးစိုး လျက်ရှိပါသည်။ အခြားနိုင်ငံများ၏ အတွေ့အကြုံများက ပြသသည်မှာ စက်ကိရိယာတပ်ဆင်အသုံးပြုမှု တွင်ကျယ်လာသည်နှင့်အမျှ အမျိုးသမီးများနှင့် သင့်လျော်သော မသင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင် အယူအဆသည် မှေးမှိန်လာပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် နိုင်ငံအများအပြားတွင် မော်တော်ယာဉ်တပ်ဆင် တည်ဆောက်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အမျိုးသမီးအရေအတွက် တဖြည်းဖြည်းတိုး တက်လာပါသည်။[၂၆]

စက်မှုလက်မှုကဏ္ဍ မြှင့်တင်ရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဓိကချမှတ်ထားသော မဟာဗျူဟာမှာ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ ဖော်ထုတ်ခြင်း (SEZs) ဖြစ်သည်။ ယင်းကို အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်အဖြစ် သိမြင် လျက် အခြေခံအဆောက်အဦး အကျပ်အတည်းများအား ဖျောက်ဖျားရန်၊ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု (FDI) အား ဆွဲဆောင်ရန်နှင့် ပြည်ပပို့ကုန်တင်ပို့မှုအား တိုးမြှင့်ရန်တို့အတွက် ယခုအခါ နိုင်ငံအတွင်း အထူး စီးပွားရေးဇုန်များ တည်ဆောက်လျက်ရှိပါသည်။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များသည် တည်ဆောက်ဆဲ ရေတို ကာလနှင့် ကုန်ချောတုတ်လုပ်ခြင်း၊ တစ်နည်းအားဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးပေးသည့် ရေရှည်ကာလ နှစ်ခုစလုံးအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ တိုးတက်များပြားလာစေရန် မျှော်မှန်းရသည် ဖြစ် ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ တည်နေရာသည် သဘာဝအရင်းအမြစ်များကို ပြုပြင်ထုတ်လုပ်ပြီး အိမ်နီးချင်း စျေးတွက်များသို့ ပို့ဆောင်ရောင်းချ၍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေနိုင်မည့် ကောင်းမွန်သော တည်နေရာဆိုင် ရာ အခွင့်အလမ်းကို ပိုင်ဆိုင်ထားပါသည်။

နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု (FDI) သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် တိုးတက်လာပါသည်။ အစိုးရ၏ ကိန်းဂဏာန်းအချက်အလက်များက ဖော်ပြသည်မှာ ရေနံ၊ သဘာဝဓာတ်ငွေ့နှင့် စွမ်းအင်ကဏ္ဍများတွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ စီးဝင်လျက်ရှိသည်။ ၂၀၁၁ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွင်း လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ၊ ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍ၊ စက်မှုဇုန်၊ အိမ်ခြံမြေလုပ်ငန်းနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတို့တွင် နိုင်ငံခြားတိုက် ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မရှိခြင်းသည် စိတ်ဝင်စားဖွယ်ဖြစ်ပါသည်။[၂၇] နိုင်ငံအတွင်း နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မြင့်တက်ခြင်းနှင့်အတူ ကဏ္ဍသစ်များတွင်သာမက တည်ရှိဆဲ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင်

၂၀၄ K. Suga. 2013. In Myanmar, Women Build the Country. Nikkei Asian Review. 19 December. http://asia.nikkei.com/magazine/20131219-Power-play/Business/In-Myanmar-women-build-the-country.

၂၀၅ Myanmar Comprehensive Education Sector Review (CESR) Phase I: Rapid Assessment. 2012 – 2014.

၂၀၆ S. Seguino. 1997. Gender Wage Inequality and Export-Led Growth in South Korea. The Journal of Development Studies. 34 (2).

၂၀၇ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၀၆၊

လည်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ပေါ်ပေါက်လာပါသည်။ အခြားနိုင်ငံများ၏ အတွေ့အကြုံများအရ ဤဖွံ့ဖြိုးမှုပုံစံသည် လုပ်အားခရရှိသော လုပ်ငန်းများသို့ အမျိုးသမီးလုပ်အား အရေအတွက်ပမာဏကြီးမားစွာ ဝင်ရောက်လာစေရန် အားပေးကြောင်း ပြသနေပါသည်။

သို့ရာတွင် တစ်ဖက်မှ ကြည့်ပါက အခြားစိုးရိမ်ဖွယ်ရာများမှာ မြန်မာနိုင်ငံကွင် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားအရေအတွက် ပမာဏကြီးမားစွာ ရရှိနိုင်ခြင်းသည် လုပ်ခနှင့် လုပ်သားအခြေအနေများအား နိမ့်ကျစေရန် တွန်းပို့ပေးနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြည်ပကုမ္ပဏီများ ဝင်ရောက်လာခြင်း၏ အဓိကနောက်ကွယ်အကြောင်းရင်းမှာ လုပ်ခနှုန်း နိမ့်ကျခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ခနိမ့်ကျခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဆွေးနွေးခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ-အခြားနိုင်ငံများတွင် အသင့်ဝတ် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများ တစ်စထက်တစ်စ ဖွံ့ဖြိုးလာခြင်းသည် လုပ်ခသက်သာသည့် အမျိုးသမီးလုပ်သားအင်အားများ ယင်းလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်လာခြင်းကို ဖြစ်စေပါသည်။ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့မှာ ကျေးလက်ဒေသများမှ ပြောင်းရွှေ့လာသူများဖြစ်၍ တွန်းကျင်မှုမရှိသူများ သို့မဟုတ် အနည်းငယ်ကျန်းကျင်သူများ ဖြစ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ အလုပ်သမားစီးဝင်မှုသည် အမျိုးသမီးများ ညှိနှိုင်းနိုင်သော လုပ်အားခကို နိမ့်ကျစေ၍ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို အလွန်အမင်းဆိုးရွားစေပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်အကိုင်မရမီနှင့် အလုပ်အကိုင် ရပြီးကာလတွင် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ကျသည့် အလုပ်ဆိုင်ရာ စွမ်းရည်များကို မမြင့်တင်နိုင်ပါက ဤကဏ္ဍများရှိ ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ကျသည့် အလုပ်များမှ သာ၍ ရုန်းမထွက်နိုင်ဘဲ ရှိမည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် အလုပ်အကိုင်စွေးကွက်မှ အကျိုးကျေးဇူးများ အများဆုံးခံစားနိုင်ရန် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ မြှင့်တင်ရေးတို့တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသည် မဖြစ်မနေ လိုအပ်ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှ ရရှိသည့် ဝင်ငွေတိုးတက်နိုင်မှု အလားအလာများ အကောင်အထည်ပေါ်ပေါက်လာမည်ဖြစ်သည်။

၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု မြှင့်တင်ရေးဥပဒေကို ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်မှ အတည်ပြုပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ဤကဏ္ဍအတွင်း အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများ ထိရောက်စွာကျင့်သုံးမှုကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရန် ယန္တရားများ ရှိနေရေးမှာလည်း အလေးတူ အရေးကြီးပါသည်။

ထို့ပြင် အခြားရွာထောင့်တစ်ခုမှာ အထူးစက်မှုဇုန်များ ဖော်ထုတ်ရန်နေရာတွင် တည်ရှိနေသော ရပ်ရွာလူမှုအဖွဲ့အစည်းများအား ပြောင်းရွှေ့ခြင်းနှင့် ၎င်းပြောင်းရွှေ့မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ကျား/မ ရေးရာ အခြေခံသည့် မဟူသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ရှုမြင်သုံးသပ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းပြောင်းရွှေ့မှုကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်များကို အားချိန်မရှိလောက်အောင် လုပ်ကိုင်ကြရကြောင်း ကျယ်ပြန့်သော အထောက်အထားများ ရှိပါသည်။ အိမ်မှုကိစ္စများကို အဓိကတာဝန်ယူကြရသည့် အမျိုးသမီးများသည် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရခြင်းကြောင့် သောက်သုံးရေနှင့် ထင်းစသည့် အခြားသော လိုအပ်ချက် အရင်းအမြစ်များကို မဖြစ်မနေ ရှာဖွေရပါသည်။ ထို့ပြင် ပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာသော ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများအား လျော်ကြေးပေးရန် စီစဉ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ တစ်ဦးချင်းလိုအပ်ချက်များနှင့် မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့် လတ်လုပ်မိခွင့်များကို လျစ်လျူရှုခံရနိုင်ပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှု

မြန်မာနိုင်ငံဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများမှာ ကုန်သွယ်မှု၊ ပို့ဆောင်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေး၊ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး စသည့် လုပ်ငန်းများ ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ၏ တစ်မျိုးသားလုံး အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး (GDP) တွင် ပါဝင်မှုအချိုးမှာ (၃၃%-၃၇%) ရှိပါသည်။

ကုန်သွယ်မှု

ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် ကုန်သွယ်မှု (လက်လီကုန်သွယ်မှု၊ လက်ကားကုန်သွယ်မှု) သည် စီးပွားရေးကဏ္ဍအတွက် အကြီးမားဆုံး ဖြည့်ဆည်းသည့် ကဏ္ဍဖြစ်ပါသည်။ လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်အတွင်း စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် ကုန်သွယ်မှုပါဝင်သော ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ (ဇယား ၁၆) ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် စာရင်းအရ ၎င်းကဏ္ဍ၏ တစ်မျိုးသားလုံး အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှု တန်ဖိုးတွင် ပါဝင်မှုအချိုးမှာ ၁၉. ၄ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းနောက်တွင် ပို့ဆောင်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေးကဏ္ဍ GDP ၏ ၁၃. ၃ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ ကုန်သွယ်မှုကဏ္ဍသည်လည်း အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ရွှေထောင့်မှ ကြည့်လျှင် အရေးပါပါသည်။ စုစုပေါင်း အမျိုးသမီးလုပ်သား၏ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးနှင့် အမျိုးသားလုပ်သား ၈ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ၎င်းကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက် ရှိပါသည်။ (ဇယား ၉) အခြားနိုင်ငံများကဲ့သို့ တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သော ကုန်သွယ်မှုလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ များပြားစွာ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါသည်။

ကချင်ပြည်နယ်၏ မြို့တော် မြစ်ကြီးနားတွင် တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သော အသေးစားနယ်စပ် ဖြတ်ကျော်ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းအား လေ့လာဆန်းစစ်သည့် စစ်တမ်း ၂၀၁၂ ခုနှစ်တ မြန်မာ၊ တရုတ်နယ်စပ်ဒေသရှိ တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သော ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ကျား၊ မ အခြေခံ လုပ်အားခွဲဝေမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စိတ်ဝင်စားဖွယ်အမြင်တချို့ကို ဖော်ထုတ်ထားပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် လယ်ယာထွက်ကုန်နှင့် စားသုံးကုန်ပစ္စည်း ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းများကို ပိုမိုလုပ်ကိုင်ကြပြီး အမျိုးသားများက လူသုံးကုန်ပစ္စည်း၊ စက်နှင့် စက်ကိရိယာပစ္စည်းနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးပစ္စည်း ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။[၂၈] အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင်သာ စုစည်းလုပ်ကိုင်ကြခြင်းမှာ အရင်းအနှီးအနည်းငယ်သာ လိုအပ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အမြတ်အစွန်းမှာ မြင့်မုံသာရှိ၍ နည်းပါးပါသည်။ အထူးသဖြင့် လယ်ယာထွက်ကုန်ပစ္စည်းများတွင် အမြတ်အစွန်းနည်းပါးပါသည်။

ခင်နှင်းဖြူ၏ ၂၀၁၂ ခုနှစ် စာတမ်းက ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ စောစောပိုင်းကာလမှ စတင်သော လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပွားနေခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ်သုံးစုအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ သွားလာလှုပ်ရှားမှုများကို ကန့်သတ်ခြင်းမရှိသဖြင့် အသေးစားကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကြီးစိုးသည်ဟု အခိုင်အမာတင်ပြထားပါသည်။ မြစ်ကြီးနားမြို့မှ နယ်စပ်နှင့် လိုင်ဇာကိုယ်သွယ်ရေးဇုန်သို့ လမ်းသစ်များဖောက်လုပ်ခြင်း၊ လမ်းများအဆင့်မြှင့်ခြင်းနှင့်အတူ အမျိုးသားများသည် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း အထူးသဖြင့် မော်တော်ဆိုင်ကယ်ကဲ့သို့ အမြတ်အစွန်းကြီးသော ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းသို့ ပင်ရောက်လာပါသည်။ ထို့ပြင် ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၊ မြစ်ကြီးနားမြို့မှ တရုတ်နိုင်ငံ၊ တန်ချောင်မြို့သို့ ကရားဝင်အဝေးပြေးလမ်းမကြီးတစ်ခု ဖောက်လုပ်ခြင်းနှင့် ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် ကန်ပိုက်တီးနယ်စပ်ဂိတ်တွင် အကောက်ခွန်ဌာန ဖွင့်လှစ်ခြင်းသည် ကြာမြင့်စွာ တည်ရှိခဲ့သော မြစ်ကြီးနားလိုင်ဇာကုန်သွယ်မှုလမ်းကြောင်းသည် ပုံမှန်မဟုတ်သော ဥပဒေပြင်ပလမ်းကြောင်းတစ်ခုအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲသွားစေပါသည်။ ထို့မှုမက မြန်မာအစိုးရ၏ လူသုံးကုန်ပစ္စည်းအချို့အပေး တားမြစ်ခြင်း၊ ကန့်သတ်ခြင်းနှင့်အတူ ကုန်ပစ္စည်းများ သိမ်းယူခြင်းနှင့် ဖမ်းဆီးရန် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့မှာ ကုန်သည်များအတွက် ဆထက်ထမ်းပိုးများပြားခဲ့ပါသည်။ ယှဉ်ပြိုင်မှုများနှင့် အစိုးရ၏ ဖိအားပိုမိုများပြားလာလင့်ကစား

၂၈။ Khin Hnin Phyu. 2012. Negotiating the Trade Route at the Border: A Case Study of Women Small-Scale Cross-Border Traders in Myitkyina, Myanmar. In K. Kusakabe, ed. Gender, Roads, and Mobility in Asia. Bourton on Dunsmore, Rugby,UK: Practical Action Publishing. pp. 121–134.

အမျိုးသမီးများသည် အပစ်အခတ်ရပ်စဲထားသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် တရုတ်နိုင်ငံ အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများအား တရားဝင်မဟုတ်သော ငွေကြေးများ ပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏ သယ်ယူပို့ဆောင်စရိတ်သည် သိသာစွာ မြင့်တက်လာပြီး အမြတ်အစွန်းလည်း နိမ့်ကျသွားပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် အတွေ့အကြုံအားဖြင့် ခြောက်နှစ်အောက်ရှိသည့် အမျိုးသမီးကုန်သည်များက ၎င်းတို့၏ ဝင်ငွေကျဆင်းလာကြောင်း ပြောကြားကြပါသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ အမျိုးသားများ၏ ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းများမှာ ကျဆင်းခြင်းမရှိပါ။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အမျိုးသမီးများကဲ့သို့ မဟုတ်ဘဲ အမျိုးသားကုန်သည်များ၏ သွားလာလှုပ်ရှားမှုများအား ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်ခြင်း မရှိပါ။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းသို့ ကုန်ပစ္စည်းများ မြန်လည်သယ်ပို့ရာတွင် တောလမ်းခရီးကို အသုံးပြုခြင်း၊ ဓားပြရန်မှ ရှောင်ရှားရန် အုပ်စုလိုက် ခရီးသွားခြင်း စသဖြင့် ပွန်စားလုပ်ကိုင်ကြပါသည်။

သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး

မြန်မာနိုင်ငံ၏ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကဏ္ဍသည် နိုင်ငံ၏ အကျယ်အဝန်း၊ လူဦးရေအလားအလာတို့နှင့် နှိုင်းစာလျှင် ဖွံ့ဖြိုးမှုမရှိသေးသည်မှာ သိသာထင်ရှားပါသည်။[၂၉] သို့သော် လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း လမ်းဖောက်လုပ်မှုနှင့် အခြားသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများတွင် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းမိတ်ဖက်များနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတို့၏ ကူညီပံ့ပိုးမှုနှင့်အတူ အစိုးရ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသည် လျင်မြန်စွာ မြင့်တက်လာခဲ့ပါသည်။ ယခုအခါတွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် အမျိုးသားအဆင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ဖွံ့ဖြိုးမှု (National Transport Development) နှင့် ရန်ကုန်မြို့တော် မြို့ပြပို့ဆောင်ရေးမဟာစီမံကိန်း (Yangon UrbanTransport Master Plan) ကို ရေးဆွဲနေပြီဖြစ်ပါသည်။ ဤစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း မြို့ပြဒေသနှင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်ကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

ယခုအချိန်တွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများသည် အဓိကလမ်းမကြီးများ ပိုမို ကောင်းမွန်ရေး၊ တည်ဆဲအခြေခံအဆောက်အအုံများ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေး၊ အပေးပြေးကုန်စည်ပို့ဆောင်ရေးတို့ကိုသာ အာရုံစိုက် အလေးပေးလျက်ရှိပါသည်။ လက်ရှိအခြေအနေတွင် ကျေးလက်ဒေသ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးသည် အလွန်ဆိုးရွားပါသည်။ သုတေသနက ဖော်ပြသည်မှာ အဓိကလမ်းမကြီးများနှင့် စကြိုလမ်းမကြီးများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများသည် အမျိုးသားများအား ပိုမိုအကျိုးရှိစေပါသည်။ အာဟယ်ကြောင့်ဆိုသော် အမျိုးသားများသည် အကြီးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ ကုန်သည်များ ဖြစ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အများဆုံးတွေ့ရှိရသည့် ကျား၊ မ အခြေခံ စံနှုန်းများအရ အမျိုးသားများသည် စကြိုလမ်းမကြီးများတစ်လျှောက် မြို့တော်များ၊ မြို့ကြီးများသို့ ခရီးသွားရန် လိုအပ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်လေ့ရှိပြီး အလုပ်အကိုင်များလည်း သွားရောက်ရှာဖွေလေ့ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများမှာ မိမိနေတိုင်းရာဒေသများ သို့မဟုတ် စကြိုလမ်းမကြီး မဖြတ်သွားသော ဒေသများတွင်သာ အလုပ်လုပ်ကိုင်လေ့ရှိပါသည်။[၃၀]

ကျေးလက်ဒေသများ၌ အမျိုးသမီးများသည် မိမိနေအိမ်၊ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းနှင့် လယ်ယာမြေ

၂၉ KPMG. 2012. Infrastructure in Myanmar. Yangon. www.kpmg.com/MM/en/.../Documents/Infrastructure-in-Myanmar.

၃၀ ADB. 2013. Gender Toolkit: Transport - Maximizing the Benefits of Improved Mobility for All. Manila.

အနီးဝန်းကျင်တွင်သာ အဓိက ခြေကျင်ခရီးသွားကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် သောက်သုံးရေ ထင်းနှင့် လယ်ယာထွက်ကုန်စသည့် လေးလံသောအရာများကို ပခုံးဖြင့် ထမ်း၍ဖြစ်စေ၊ ခေါင်းမှာ ရွက်၍ဖြစ်စေ၊ ကျောမှာပိုး၍ဖြစ်စေ ဒွန်အားဖြင့် သယ်ယူကြပါသည်။[၂၇] ကျေးလက်ဒေသမှ အမျိုးသမီးများ၏ သွားလာရေးလွယ်ကူ ကောင်းမွန်စေရန်အတွက် ကျေးလက်ဒေသလမ်းများ၊ အထူးသဖြင့် ခြေကျင်သွားလမ်းကလေးများ၊ လူကူးတံတားကလေးများ၊ ရွာနီးချုပ်စပ်သွားလာသည့် လမ်းကလေးများနှင့် လမ်းများ၊ လမ်းဖြတ်ကူးသည့်နေရာတွင် ဘေးကင်းမှုနှင့် ကျေးလက်လမ်းမီးများ လျှပ်စစ်မီးလင်းရေး စသည်တို့တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို အထူးအလေးပေးစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် စက်တပ်ယာဉ်မဟုတ်သည့် ပို့ဆောင်ရေးနှင့် ကြားခံပို့ဆောင်ရေးယာဉ်များဖြစ်သည့် စက်ဘီးနှင့် မြင်း၊ နွားလှည်းစသည်တို့ကိုသာ ပိုမိုမှီခိုအားထားကြပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသလမ်းများ အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း သို့မဟုတ် တည်ဆောက်မည်ဆိုပါက စက်တပ်ယာဉ်မဟုတ်သော ပို့ဆောင်ရေးနှင့် ကြားခံပို့ဆောင်ရေးယာဉ်တို့အတွက် ကျယ်ပြန့်သော လမ်းပခုံးနှင့် မာကျောသည့် လမ်းမျက်နှာပြင်ရှိစေရန် လမ်းဒီဇိုင်းကို စဉ်းစား

အကွက် ၆။ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အခြေခံဆာ ကျား၊ မ ဆိုင်ရာ ခြားနားမှုများ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အသုံးပြုခြင်း၏ လေးနက်မှု

နေ့စဉ်အသုံးပြုသော သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနည်းလမ်းတစ်မျိုး၏ ပို့ဆောင်မှုအကြိမ်အရေအတွက်နှင့် အချိန်မှန်မှုမှာ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အသုံးပြုခြင်း၏ လေးနက်မှုနှင့် ဆက်စပ်သည့် လေ့လာရမည့် အခြေအနေဖြစ်ပါသည်။ သမိုင်းကြောင်းအရ အမျိုးသမီးများနှင့် ဆက်နွယ်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ သဘောသဘာဝမှာ ရုပ်ထွေးကွဲပြားသဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပို့ဆောင်ရေးဝန်ဆောင်မှုအား လက်လှမ်းမီမှု၏ လေးနက်မှုမှာလည်း ကြီးမားပါသည်။

ခရီးသွားရည်ရွယ်ချက်။ ။ အမျိုးသားများ ခရီးသွားခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အခြေခံအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် ဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ စီးပွားရေးအခန်းကဏ္ဍကို ကျော်လွန်ကာ မိသားစု၊ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်း၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာနှင့် ထိန်းသိမ်းပြုပြင်ရေး လုပ်ငန်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ အစဉ်အလာအရ အသေးစားကုန်ထုတ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိသူများအဖြစ် သတ်မှတ်ခံရသော အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန်များကို ကျေးရွာကြီးများနှင့် ကျေးရွာဝန်းကျင်ရှိ မြို့ငယ်များထဲသို့ ရောက်ရှိစေရန် လမ်းများနှင့် ကုန်းလမ်းပို့ဆောင်ရေးကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြုပါသည်။

ခရီးသွားပုံသွားနည်းများ။ ။ ခရီးသွားပုံသွားနည်းများတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ ထင်ရှားစွာ ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ခရီးသွားပုံသွားနည်းများမှာ အလွန်ရှုပ်ထွေးပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် စီးပွားရေးအခြင်း စီးပွားရေးအခန်းကဏ္ဍကို ကျော်လွန်သည့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း ၎င်းတို့ဆောင်ရွက်သည့် အခန်းကဏ္ဍများကြောင့် ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် အသွားအလာရှင်းသော အချိန်များတွင် ပိုမိုခရီးသွားလေ့ရှိကြပြီး

အကာလ ညအခါ ခရီးသွားလာခြင်း နည်းပါးပါသည်။

ခရီးလမ်းအကွာအဝေး။ ။ ခရီးလမ်းအကွာအဝေးသည် အများဆုံးဆွေးနွေးပြောဆိုကြသည့် အကြောင်းအရာတစ်ခုဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး အခြေခံ အဆောက်အဦလက်လှမ်းမီမှုတွင် ကျား၊ မ အခြေခံ ကွဲပြားခြားနားမှုများကို ဖော်ထုတ်ရာတွင် ဖြစ်ပါသည်။ အခြေခံသဘာဝအရ အမျိုးသမီးများသည် ခရီးတိုတိုသွားလာနိုင်လေ့ရှိသော်လည်း ခရီးသွားလာမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ယင်းအချက်မှာ အမျိုးသားများအတွက် ကန့်သတ်ချက်မဖြစ်ပါ။ အခြားသော ဥပမာများတွင် ဖော်ပြသည့်အတိုင်း အများပြည်သူနေရာများ သွားရောက်ရန်နှင့် သွားလာမှုနယ်ပယ် ကျယ်ပြန့်ရန် ကြိုးပမ်းမှုအပေါ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ချုပ်ချယ်တားမြစ်ခြင်းက အမျိုးသမီးများ၏ ခရီးသွားလာမှု အကွာအဝေးကို ကန့်သတ်ထားပါသည်။

ခရီးသွားလာမှုကြိမ်နှုန်း။ ။ စီးပွားရေးတွင်သာမက အိမ်ထောင်စုနှင့် ရုပ်ရှာအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ရှိ အမျိုးသမီးများ၏ များပြားသော အခန်းကဏ္ဍများသည် ၎င်းတို့၏ ခရီးသွားလာမှုကြိမ်နှုန်းအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ခရီးသွားလာမှုကြိမ်နှုန်းဆန်းစစ်ချက်သည် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်အရ ခရီးသွားလာမှုကြိမ်နှုန်း ဆုံးဖြတ်ချက်တို့အကြား ခြားနားကွဲပြားမှုကို မဖြစ်မနေ ထည့်သွင်းရမည်။ ၎င်းအချက်သည် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ စီမံနိုင်ခွင့်အဆင့်နှင့်လည်း ဆက်နွယ်မှုရှိပါသည်။

ခရီးသွားလာမှုနည်းလမ်းပုံစံ။ ။ အများအားဖြင့် အသုံးပြုနေသည့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ နည်းလမ်းပုံစံနှင့်ပတ်သက်၍ ကျား၊ မ ကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိသည်ကို ကျယ်ပြန့်စွာ လက်ခံထားပါသည်။ အိမ်ထောင်စုအဆင့်တွင် ကျား၊ မ အခြေခံခွဲခြားမှုများ ရှိခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများ လက်လှမ်းမီနိုင်သော သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနည်းလမ်းပုံစံမှာလည်း ရွှေ့ပြောင်းမှုနည်း၍ နိုးစင်းပါ သည်။ ၎င်းတို့၏ အသုံးပြုသောအချိန်အား ကန့်ဖိုးဖြတ်မှုမှာ ၎င်းတို့လုပ်အား၏ အခွင့်အလမ်းစရိတ် အား တန်ဖိုးဖြတ်မှုကို ထင်ဟပ်ပါသည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် လိုလားသည် ဖြစ်စေ၊ မလိုလားသည်ဖြစ်စေ ခရီးသွားလာရေး၏ အခြေခံအကျဆုံးသော နည်းလမ်းပုံစံများကိုသာ ပိုမိုနှစ်သက်ပါသည်။ ၎င်းအချက်က အမျိုးသမီးများ၏ လူပ်ရှားသွားလာမှုအား ခန္ဓာကိုယ်ရုပ်ပိုင်းနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ သက်မှတ်ချက်အရ ကန့်သတ်ထားပါသည်။

လူပ်ရှားသွားလာမှုအပေါ် ကန့်သတ်ပေးမှု။ ။ အမျိုးသမီးများ၏ လူပ်ရှားသွားလာမှုအား စီးပွားရေးနှင့် စီးပွားရေးထက်ကျော်လွန်သော အကြောင်းအချက်များက အဆင့်တိုင်းတွင် ကန့်သတ်ပေးထားပါသည်။ ၎င်းအချက်များသည် ကဏ္ဍများ၏ များပြားသည့်အလွှာများနှင့် ကဏ္ဍခွဲများကို ကိတ္တေသောအချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ ပညာရေးအတွက် အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းပညာ ကျောင်းတက်ရန် ကျေးရွာပြင်ပသို့ ခရီးသွားရခြင်း၊ ကုန်းမာရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ဆေးခန်း၊ ဆေးခန်းတွင် မီးဖွားရန် ခရီးသွားရခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အခွင့်အလမ်းများ ဖြင့်တင်ရန် ခရီးသွား

ရခြင်း၊ နေ့စဉ် အခြားတစ်နေရာသို့ ထွက်ခွာသွားလာရခြင်း၊ ကျေးရွာဝန်းကျင်ကို ကျော်လွန်၍ လောင်စာနှင့် ထင်းသယ်ယူရန် ခရီးသွားရခြင်းတို့ ဖြစ်ပြီး စာရင်းမှာ ရှည်လျားပါသည်။

ဇယားမြစ် - UN Women 2012 Pradhan Mantri Gram Sadak Yojamn (ဝန်ကြီးချုပ်၏ ကျေးလက် လမ်းဆက်သွယ်မှု) ကျေးလက်လမ်းဆက်သွယ်မှုတွင် ကား၊ မ အခြေခံမူအား ထင်ဟပ်စေခြင်း။

သင့်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် အများပြည်သူသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစနစ်ကို ပိုမို အသုံးပြုလေ့ရှိသော်လည်း ကျေးလက်ရှိ အများပြည်သူပို့ဆောင်ရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများမှာ ပို့ ဆောင်ပြေးဆွဲသည့် ကြိမ်နှုန်းနည်း၍ အားထားခြင်း မပြုနိုင်ပါ။ ထို့ပြင် အများပြည်သူပို့ဆောင်ရေးယာဉ် များ အသုံးပြုရန် အခြိန်ကြာမြင့်စွာ စောင့်ဆိုင်းရန် လိုပါသည်။ သို့မဟုတ် ယာဉ်အတက်အဆင်းအတွက် ယာဉ်မှတ်တိုင်သို့ရောက်ရန် ခရီးဝေးလမ်းလျှောက်ရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် လမ်းဖောက်လုပ်ပေးရုံဖြင့် ပြည့်စုံမှုမရှိပါ။ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရန်နှင့် စက်တပ်ယာဉ်နှင့် စက်တပ်ယာဉ်မဟုတ်သော ပို့ဆောင်ရေး ကြားခံပို့ဆောင်ရေးယာဉ်တို့ အကြား ချိတ်ဆက်ပေးမှုကိုလည်း ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရန် လိုပါသည်။[၂၅]

မြို့ပြဒေသများတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ခြေကျင် ပို့မိုသွားလာကြသော်လည်း ၎င်းတို့၏ အိမ်တွင်းမှုနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတာဝန်အမျိုးမျိုးအတွက် အများပြည်သူသယ်ယူပို့ဆောင် ရေးကို မှီခိုအားထားကြပါသည်။ မကြာခဏ အမျိုးသမီးများသည် ခရီးတစ်ကြောင်းတည်းတွင် တာဝန် အများအပြား ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ သို့မဟုတ် နီးသော ခရီးအကွာအဝေးအား အကြိမ်ကြိမ်



ADB

သွားလာကြပါသည်။ ဥပမာ-၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်သို့ သွားသည့်အခါ ၎င်းတို့၏ သားသမီးငယ်များကို ကျောင်းသို့ ပို့ရန် တစ်ပါတည်းခေါ်ဆောင်သွားခြင်းနှင့် အိမ်သို့ အပြန်လမ်းတွင် စျေးသို့ဝင်ခြင်းအလေ့ ရှိကြပါသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင် အမျိုးသားများကမူ လူအသွားအလာ စည်ကားရှုပ်ထွေးခြိန်၌

၂၁ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၁၀ ။

လုပ်ငန်းသို့ သွားရာ၊ ပြန်ရာတွင် အကြိမ်နည်းနည်းဖြင့် တိုက်ခိုက်သွားလေ့၊ ပြန်လေ့ရှိပါသည်။[၂၇] ထို့ကြောင့် မြို့ပြဒေသများအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ သွားလာလှုပ်ရှားမှုသည် ဝန်ဆောင်မှု၏ အားထား စိတ်ချရမှု၊ အသွားအလာရှင်းသည့်အချိန်တွင် အချိန်အခါကျပြုမှု၊ ဝန်ဆောင်မှုအား ရရှိနိုင်မှုနှင့် အများပြည်သူပို့ဆောင်ရေး၏ ရုပ်ပိုင်းနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဘေးကင်းမှုတို့အပေါ်တွင် တည်မှီပါသည်။ အများပြည်သူပို့ဆောင်ရေး၏ ဆိုးရွားသော လိုအပ်ချက်များ၊ နစ်နာမှုများကို အမျိုးသမီးများသည် မမျှမတခံစားရပါသည်။ အများပြည်သူပို့ဆောင်ရေးစနစ်အား ယုံကြည်အားထားခြင်း မပြုနိုင်သည့်အခါနှင့် စရိတ်စက မတတ်နိုင်သည့်အခါတွင် အမျိုးသမီးများသည် အိမ်မှ ဝေးကွာသောအရပ်ရှိ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို ငြင်းပယ်ပြီး မိမိအရပ်ရှိ လုပ်ခနိမ့်ကျသော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကိုသာ ဦးစားပေးရွေးချယ်ရပါသည်။[၂၈] ကျား၊ မ ရေးရာများ ပါဝင်သော မြို့ပြ၏ အများပြည်သူပို့ဆောင်ရေးဝန်ဆောင်မှုစီမံကိန်းရေးဆွဲရာတွင် ဘေးကင်းမှု၊ လုံခြုံမှု၊ သင့်လျော်သည့် ရုပ်ဝတ္ထုပုံစံဒီဇိုင်း၊ ကျခံနိုင်သော ကုန်ကျစရိတ်တို့မှာ အဓိကကျသည့် စဉ်းစားရမည့် အချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ-မီးအလင်းရောင် တောင်းစွာရသော မြေအောက်ရထားဘူတာရုံနှင့် မော်တော်ယာဉ်စခန်းများ၊ အမျိုးသမီးသီးသန့်တွဲများ၊ ခရီးတိုအမျိုးမျိုးအတွက် လက်မှတ်ရောင်းစနစ်၊ အသွားအလာနည်းခိုန်တွင် ယာဉ်ခလေ့ာ့ချမှုစသည်တို့သည် အမျိုးသမီးများအကွက် အများပြည်သူပို့ဆောင်ရေးစနစ်ကို ပိုမိုအသုံးပြုနိုင်စေရေး မြှင့်တင်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးများကို သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအသုံးပြုသူများအဖြစ်သာမက မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကွေးလက်ဒေသများတွင် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းရှိ အမျိုးသမီးများကို မကျွမ်းကျင်သော လုပ်သားများအဖြစ် အများအားဖြင့် မြင်လေ့ရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဝင်ငွေရရှိသည့် လုပ်ငန်းရွေးချယ်ခွင့် နည်းပါးသော ဒေသများတွင် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းမှာ အမျိုးသမီးများအကွက် ဝင်ငွေလိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းအပြင် အတတ်ပညာရှင်များ၊ အင်ဂျင်နီယာများ၊ ကြိုးကြုပ်ရေးမှူးများကဲ့သို့ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကဏ္ဍ အဆင့်မြင့်အလုပ်အကိုင်များကို အမျိုးသမီးများ တိုးတက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးသင့်ပါသည်။ နိုင်ငံများစွာတွင် မြို့ပြသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစနစ်များအား အမျိုးသမီးများ အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားသစ်များ (ယာဉ်ရပ်နားစခန်းဝန်ထမ်းများ၊ ကြိုးကြုပ်သူများ၊ လက်မှတ်ရောင်းဝန်ထမ်းများနှင့် ယာဉ်မောင်းသူများ)တွင် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် ပိုမိုအသုံးပြုနေကြပြီး အမျိုးသမီးများအား မဖြစ်မနေလိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများ ပို့ချပေးနေပါသည်။ ၎င်းပြင် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကဏ္ဍအတွက် တွမ်းကျင်လုပ်သား ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် အတတ်ပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ၏ ခိုတ်ဆက်မှုများကို မဟာဗျူဟာအဖြစ် ဖော်ဆောင်ကာ သယ်ယူပို့ဆောင်ကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ဆောင်ရွက်သည့် အဆင့် ပိုမိုတိုးတက်မြင့်မားလာစေမည်ဖြစ်သည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ဒေသဆိုင်ရာ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစီမံကိန်းများ၏ ဥပမာအချို့ကို အကွက် (၇)တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

အခြေခံအဆောက်အအုံဒီဇိုင်းရေးဆွဲရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် လိုလားနှစ်သက်မှုများကို သင့်လျော်စွာ စဉ်းစားပေးပြီး ၎င်းဝန်ဆောင်မှုများအား အသုံးပြုနိုင်ရန် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းရည်ကို ပံ့ပိုးအထောက်အကူပေးပါက အသစ်ဖြစ်သော သို့မဟုတ် ကောင်းမွန်သော သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အခြေခံအဆောက်အအုံနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ထွက်ပေါ်လာမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်များ၊ ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများကို အမျိုးသမီးများလက်လှမ်းမီပြီး အကျိုးကျေးဇူးများ ဆောင်

၂၇၊ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၀ ။
၂၈၊ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၁။

ရွက်ပိုင်ခွင့်များ ပိုမိုရရှိစေပါသည်။ အမျိုးသမီးများ သွားလာရာသည့် အချိန် ဝန်ပိမှုကို လျော့နည်းစေခြင်းသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝင်ငွေရရှိသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များအတွက် ၎င်းတို့ အချိန်ပိုမိုရရှိနိုင်သကဲ့သို့ အနားယူချိန်၊ အပန်းဖြေချိန်နှင့် လူမှုရေးဆောင်ရွက်ရန် အချိန်များလည်း ပိုမိုရရှိလာပါသည်။[၂၁]

ထို့ကြောင့် ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြဒေသများတွင် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလက်လှမ်းမီမှုနှင့် အသုံးပြု

၂၁၅အောက်ခြေမှတ်စု ၂၀၀။

အကွက်၇။ ကျေးလက်ဒေသများ၌ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစီမံကိန်းဆိုင်ရာ ဥပမာများ

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ။ ။ ကျေးလက်ဒေသလမ်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စီမံကိန်း

၎င်းစီမံကိန်း(၂၀၁၀-၂၀၁၅)ကို ADB မှ ပံ့ပိုးပြီး ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ ခရိုင်ခုနစ်ခုအတွင်း အရှည် ၅၀၅ ကီလိုမီတာ ရှည်သော ကျေးလက်လမ်းများကို ပြန်လည်ထူထောင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ စီမံကိန်းတွင် လုပ်သားနှင့် ကား၊ မ အခြေခံလုပ်ငန်းစီမံချက် (LGAP) ပါဝင်ပါသည်။ LGAP ၏ အဓိကအချက်များတွင် အောက်ပါအချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

- မကျွမ်းကျင်သော ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားအဖြစ် အမျိုးသမီး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းအား ရည်မှန်းခြင်း။
- လမ်းပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးလုပ်သားများအဖြစ် အမျိုးသမီး ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းအား ရည်မှန်းခြင်းနှင့် ကန်ထရိုက်တာများအတွက် လုပ်သားအခြေပြု သင့်လျော်သည့် နည်းပညာနှင့် ကား၊ မ ဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပို့ချရန် ရည်မှန်းခြင်း။
- လမ်းလုံခြုံဘေးကင်းရေး၊ ရပ်ရွာစည်းရုံးသူများအဖြစ် အမျိုးသမီး ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းအား ရည်မှန်းခြင်း။

ကျေးလက်ဒေသများမှာ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ သောက်သုံးရေ သယ်ယူ ရာတွင် ဝန်ပေါ့စေရန် တွန်းလှည်းများ သွားလာနိုင်ရေးအတွက် မာကျောသော လမ်းမျက်နှာပြင်ရှိ သည့် လမ်းပခုံးများ စီစဉ်ဖောက်လုပ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင် ရည်မှန်းချက်များမှာ ဤလုပ်ငန်းစီမံကိန်းမှ ကျေးလက်အမျိုးသမီးများ ဝင်ငွေရရှိရန် လက်လှမ်းမီမှုကို အာမခံပါသည်။

ယခုကာလအထိ ရရှိသည့် ရလဒ်များက ကိန်းဂဏန်းရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်မှု ရရှိ ကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။ ဖြစ်လာနိုင်သည့် အဆိုးသဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ၎င်းစီမံကိန်းတွင် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကာလနှင့် လုပ်ငန်းလွန်ကာလအတွင်း အိတ်ဆိုးအိုင်ဒီ/အေစ်ရောဂါနှင့် လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး အစီအစဉ်များ ပါဝင်ပါသည်။

ထိခိုက်လွယ်သည့် နယ်ပယ်အခြေပြ မြေပုံရေးဆွဲမှု၊ အရေးပေါ်အခြေအနေ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုနှင့် လိုက်လျောညီထွေဆောင်ရွက်ချက်များမှာ အမျိုးသမီးများအား သစ်ပင်စိုက် ခြင်းနှင့် လမ်းဘေးသစ်ပင်ပြုစုခြင်းတို့တွင်သာမက စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည် ဖော်ခြင်းတို့တွင်လည်း ပါဝင်စေပါသည်။

ရင်းမြစ် - ADB.2010, Cambodia: Rural Roads Improvement Project Manila

အကွက်ဂ။ ကြီးမားသောအတွင်း ကျေးလက်ပြောင်းရွေ့စီမံကိန်းဆိုင်ရာ ဥပမာများ

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ။ ။ဟိုခ်ျမင်းမြို့တော် မြို့ပြလူအများ အမြန်ပို့ဆောင်ရေး လိုင်းအမှတ် ၂ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အစီအစဉ်

ADB မှ ပံ့ပိုးသော ၎င်းအစီအစဉ် (၂၀၁၁-၂၀၁၄)ကို အမျိုးသမီးများ လုံခြုံစိတ်ချစွာ သွား လာနိုင်ရေး မြှင့်တင်ရန်၊ အမျိုးသမီးများအား ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဝင်ငွေ၊ အလုပ်အကိုင်၊ အခွင့် အလမ်းများ ဖြည့်ဆည်းပေးရန်နှင့် အမျိုးသမီးများသည် အိမ်မှုကိစ္စများနှင့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက် နေကာဝန်များကို ကောင်းမွန်စွာ စီမံဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ပြုစုရေးဆွဲထားပါသည်။ ကျား၊ မ အခြေခံအစီအစဉ် ဒီဇိုင်းပုံစံ၌ အမျိုးသမီးများအတွက် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ဘူတာရုံလုပ်ငန်းများ၏ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းသော အလုပ်အကိုင်များ၊ လူသွားစင်္ကြံများပေါ်တွင် အမျိုး သမီးများ သီးသန့်စောင့်ဆိုင်းရန် နေရာများ၊ အမျိုးသမီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအတွက် ဆိုင်ခန်း နေရာများ၊ ကလေးများအတွက် ထိုင်ရန်နှင့် လက်တွန်းလှည်းထားရန် နေရာပါဝင်သည့် အမျိုးသမီး သီးသန့် ရထားတွဲများ၊ ဘူတာရုံဝန်းကျင် လမ်းမီးများ ထွန်းလင်းပေးခြင်း၊ အတက်အဆင်းနေရာများ အား လွယ်ကူစွာ လက်လှမ်းမီခြင်း၊ ခရီးလမ်းကြောင်းအမျိုးမျိုး ပို့ဆောင်ရေးပုံစံအသုံးပြုမှုနှင့် လိုက် လျောညီထွေရှိသော လက်မှတ်ရောင်းစနစ်များနှင့် ရထားခရီးစဉ်များ၊ အမျိုးသမီးများအား မြေ အောက်ရထားသုံးစွဲသူများအဖြစ် ဈေးကွက်ဆန်ဆန် စည်းရုံးခြင်း၊ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းဝန်ထမ်းများ အတွက် ကျား၊ မ အခြေခံစွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ခြင်း၊ ပြန်လည်နေရာချထားပြီးနောက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု ပြန်လည်ထူထောင်ရေး ပံ့ပိုးပေးရာတွင် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အဖွဲ့ထောင်စုများအား အလေးပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

ကိုးကား - ADB.2011.Vietnam: Ho chi Minh City Urban Mass Rapid Transit Line2 Investment Program). Manila

မူဌ၌ အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ပူပန်မှုများကို ထိရောက်စွာ စဉ်းစားပေးခြင်းသည် အမျိုး သမီးများအတွက် အကျိုးကျေးဇူးအများဆုံး ရရှိစေနိုင်ပြီး ကျရောက်နိုင်သော အန္တရာယ်များကိုလည်း လျော့ပါးစေပါသည်။

ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝတ်ပြုစုရေးလုပ်ငန်း

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကျယ်ပြန့်မှုများပြားသည့် ယဉ်ကျေးမှု၊ သဘာဝနှင့် သမိုင်းဆိုင်ရာ ပစ္စည်းအမွေ အနှစ်များ ရှိသော်လည်း မကြာမီသော အချိန်မှာပင် ၎င်း၏ ကြီးမားသော ခရီးသွားလာရေး အလား အလာကို ဖွံ့ဖြိုးရန် စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသည် လာရောက်မှုမှာ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ၇၃၁,၂၃၀ ဦး ရှိ၍ တစ်စတစ်စ တိုးတက်လာရာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ခရီးသည်ဦးရေ တစ်သန်းအထိ မြင့်တက်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၁ ခုနှစ်ထက် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ပိုမိုတိုးတက်ခဲ့ပါသည်။[၂၆] ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မအစီအစဉ် အရ မျှော်မှန်း ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသည်မှာ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် သုံးသန်းဖြစ်ပြီး ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ၇.၅ သန်း

၂၆ Ministry of Hotels and Tourism. 2012. Myanmar Tourism Statistics 2012. http://www.myanmartourism.org/tourismstatistics.htm

ဖြစ်ပါသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ ရရှိသည့် ဝင်ငွေမှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၅၃၄ သန်း ရှိခဲ့ရာမှ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ၁၀ ဘီလီယံအထိ တိုးတက်လာထားပါသည်။ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသည်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် လာရောက်သူများနှင့်အတူ ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းကဲ့သို့ သော နည်းဝက်ပြုစုရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် အလုပ်အကိုင် ၂၉၃,၇၀၀ မှ ၁. ၅ သန်း ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။[၂၇]

နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ၎င်း၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်းမူဘောင် (Framework For Economic and Social Reforms) ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးမှုကို ဦးစားပေးသတ်မှတ် ပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တာဝန်ရှိသည့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းမူဝါဒ (Myanmar Responsible Tourism Policy) ကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်းကို ရေး ဆွဲခဲ့ပါသည်။ စီမံကိန်းရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်မှာ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ဝင် ငွေရရှိရေးအတွက် ပံ့ပိုးပေးရန်၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ ရရှိသည့် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး အကျိုးအမြတ်များ မျှတစွာ ခွဲဝေရေး သေချာစေရန်ဖြစ်သည်။ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုသည် ထိတွေ့ဆက်စပ်နေသော အဓိကအစီအစဉ်ခုနစ်ရပ်တွင် ပါဝင်ပါသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုစီမံကိန်း ရေးဆွဲမှုတွင် ကျား၊ မ အခြေခံလေ့လာဆန်းစစ်မှု ပါဝင်စေရန်နှင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများသည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း၊ အလုပ်အကိုင် အရင်းအမြစ်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတို့အား တန်းတူလက်လှမ်းမီစေရန် အလေးပေးဖော်ပြပါသည်။

လတ်တလောကာလတွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် အရှေ့နှင့် အနောက် စီးပွားရေးစင်္ကြံတွင် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အငယ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို မြှင့်တင်ရန် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းတစ်ခုကို ရေးဆွဲနေပါသည်။ ၎င်းစီမံကိန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အရှေ့နှင့် အနောက်စီးပွားရေးစင်္ကြံ၏ ကျေး လက်ဒေသများတွင် နေထိုင်ကြသည့် အမျိုးသမီးများအတွက် လုပ်ခကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးရန် ရည်မှန်းပါသည်။ ခန့်မှန်းခြေ အမျိုးသမီး ၅၅,၅၀၀ တို့ထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် ၆၀၀ နှင့် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုများအား စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း များမှ အကျိုးကျေးဇူးများကို ရရှိစေရန် မျှော်မှန်းပါသည်။ ၎င်းပြင် ရရှိနိုင်သော ချေးငွေစနစ်နှင့် စေ့ ကွက်များ လက်လှမ်းမီမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်လာမည်။ အသေးစားအခြေခံအဆောက်အဦများ တိုး တက်မည်။ သင့်လျော်သော နည်းပညာများ လွှဲပြောင်းရရှိမည်။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ဝန်းကျင် တိုးတက်ကောင်းမွန်ရန် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ စသည်တို့၏ အကျိုးကျေးဇူးများကိုလည်း ခံစားရမည်ဟု မျှော်မှန်းပါသည်။

အမျိုးသမီး ဌာနဆိုင်ရာလုပ်သားများထံ အကဟားအကဟများ ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပ

အလုပ်အကိုင်ပဟာ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကဏ္ဍများ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် နိုင်ငံများနှင့် လူဝင်မှုဒဏ်ခြေသည့် အခြေအနေ

အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ အချက်အလက်များ[၂၈] အရ ၁၉၉၀ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်များအတွင်း ၁၅ နိုင်ငံတွင် စာရွက်စာတမ်းဖြင့် တရားဝင်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားစုစုပေါင်းမှာ ၁၃၆,၄၈၀ ဦး ဖြစ်ပါသည်။[၂၉] ၎င်းနိုင်ငံများအနက် မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့

[၂၇] Ministry of Hotels and Tourism. 2013. Myanmar Tourism Master Plan. 2013–2020. Final Draft Report 2013. Nay Pyi Taw.

[၂၈] ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၄ ရက်တွင် MoLESS နှင့် တွေ့ဆုံခြင်း။

[၂၉] ဝင်ငွေမြင့်မားသော လစ်ဗျားနား ထိုင်း ကချင်ဒီးယား ဂျပန်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ဘရူနိုင်း ယူအေအီး အစေရိကန် ပြည်ဆေးဘင်စု ပြင်သစ်၊ ကွာမန်၊ ကာတာနှင့် ကွေတ်။ MoLESS၊ ရက်စွဲ ၂၀၁၃ ဇွန်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၄ ရက်။

တွင် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများ၊ အထူးသဖြင့် အသင့်အထည်ချုပ်စက်ရုံများ၊ တယ်လီဖုန်းအစီတ်အပိုင်းတပ်ဆင်စက်ရုံများ၊ လျှပ်စစ်ပစ္စည်းစက်ရုံများ၊ ရေထွက်ပစ္စည်းလုပ်ငန်း စသည့် လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ အများဆုံး လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ ၎င်းကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များမှာ ခန့်မှန်းခြေများသာ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းနိုင်ငံများသည် တရားဝင်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုလည်း အမြောက်အမြား လက်ခံထားကြခြင်းကို သတိပြုရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတစ်ခုတည်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေ တစ်သန်းမှ နှစ်သန်းအထိ ခန့်မှန်းပြီး ၎င်းလူဦးရေ၏ ကြီးမားသောအချိုးမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။[၂၀] အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန (MoLES)၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲမှ သိရှိသည်မှာ စင်ကာပူနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ၅၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အိမ်မှုဝန်ဆောင်သည့် လုပ်သားများ ဖြစ်ပြီး အများစုမှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ် ပြည်ပ


Karin Gimm/UN Women

အလုပ်အကိုင်ဥပဒေအရ တရားဝင်ခွင့်ပြုချက် ရမထားသော အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။[၂၁]

၂၀၁၁ ခုနှစ် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှု အစီရင်ခံစာအရ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တရားဝင်မှတ်ပုံတင်သော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် ၁၊ ၀၇၈ သန်း ရှိပြီး ၄၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။[၂၂] ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အများဆုံးအရေအတွက်သည် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ ပင်လယ်အစားအစာ ပြုပြင်ထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်းနှင့် အိမ်မှုဝန်ဆောင်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ (ဇယား- ၂. ၁၇ ရည်ညွှန်း)။ ၎င်းကဇယားမှလေးခုတွင် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၅၉ ရာခိုင်နှုန်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ပါသည်။

၂၀ တရားဝင်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုပါ ထည့်သွင်းတွက်ချက်ပါက ဤအရေအတွက်မှာ များစွာ မြင့်မား သွားလိမ့်မည်။ ၂ သန်းမှ ၄ သန်းလောက်အထိပင် များပြားနိုင်သည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ မေလ ၃၀ ရက်၌ The Economist တွင် ဖော်ပြထားသည်။ http://www.economist.com/blogs/banyan/2013/05/myanmars-remittances

၂၁ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အရင်းအမြစ်။

၂၂ J.W. Huguet, and A. Chamratrithirong, eds. Thailand Migration Report 2011. Bangkok: International Organization for Migration. www.migrationcenter.mahidol.ac.th/download/TMR-2011.pdf.

ဇယား ၂.၁၇။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်အပျိုအဖား၊ နိုင်ငံသားနှင့် ကျား၊ ပေအလိုက် မွတ်ပုံတင်ထားသည့် ကလေးငယ်များ၊ လေ့ထိုးနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတို့မှ ငြောင်းပြောင်းအလုပ်သမားများ (ဦးရေ၊ ၂၀၀၉)

အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား	သုံးနှစ်ပိုင်မှ နိုင်ငံသား များ စုစုပေါင်း	နိုင်ငံသား								
		ကလေးငယ်များ			လေ့ထိုး			မြန်မာ		
		ယောင်း	တူး	မ	ယောင်း	တူး	မ	ယောင်း	တူး	မ
စုစုပေါင်း	၁,၃၀၃,၃၈၂	၁,၂၄၂,၆၆၀	၇၈,၈၁၄	၇၅,၈၀၆	၁၁၀,၈၅၄	၅၂,၉၈၀	၅၇,၈၇၄	၁,၀၇၈,၄၆၇	၅၉၁,၄၃၃	၄၈၇,၀၆၇
ဓါးမမိခြင်း	၅၆,၅၅၈	၁၉,၉၁၆	၁၃,၂၀၈	၃,၇၆၁	၁,၈၀၀	၁,၀၅၃	၆၀၇	၃၉,၈၀၉	၁၄,၆၉၆	၅,၁၀၃
ပင်လယ် အစားအစာ ပြုပြင် ထုတ်လုပ်ခြင်း	၁၃၆,၉၅၃	၆,၀၂၈	၃,၀၄၃	၂,၉၇၆	၁,၀၈၀	၆၂၉	၅၅၁	၁၂၉,၀၅၃	၆၀,၄၄၃	၆၉,၂၆၆
သီးနှံစိုက်ပျိုးခြင်း	၂၂၀,၀၀၃	၂၃,၀၈၅	၀၅,၀၄၀	၈,၉၄၃	၁၀,၀၅၅	၁၀,၀၅၅	၆,၆၈၀	၀၇၉,၅၈၃	၀၀၀,၀၄၀	၆၉,၀၄၂
ဆောက်လုပ်ရေး	၂၂၀,၂၉၆	၃,၂၄၆	၂၀,၅၆၅	၁၀,၉၂၃	၁၂,၆၁၅	၈,၀၆၃	၄,၀၆၆	၁၅၅,၀၃၆	၀၁,၂၀၄	၆,၂၉၃
တယ်ဘာ ထွက်ကုန် ပြုပြင်ထုတ်လုပ်ခြင်း	၆၅,၁၀၅	၆,၆၁၅	၃,၄၃၀	၂,၇၀၅	၃,၆၇၃	၂,၂၀၉	၁,၄၆၈	၂၄,၉၉၃	၃၅,၄၀၀	၁၉,၅၀၅
အထား ပြုပြင် ထုတ်လုပ်ခြင်း	၈,၈၅၂	၄၆၂	၂၉၆	၁၄၆	၇၆၂	၃၃၈	၃၁၄	၅,၆၁၈	၆,၈၇၃	၂,၄၆၁
စွန့်ပစ်ပစ္စည်း ပြန်လည် ပြုပြင်ထုတ်လုပ်ခြင်း	၁၃,၁၇၂	၂,၂၀၅	၁,၀၆၆	၈၅၀	၁,၃၆၀	၉၀၆	၇၅၅	၉,၅၆၃	၆,၀၀၃	၁,၅၆၀
သတ္တုနှင့် ကွင်းကွက်ပစ္စည်း တူးဖော်ထုတ်လုပ်ခြင်း	၁,၈၆၃	၆၀	၄၀	၂၀	၃၅	၂၀	၁၅	၁,၀၆၃	၁,၂၀၀	၅၃၃
သတ္တုပစ္စည်းရောင်းချခြင်း	၁၂,၅၆၆	၆၆၅	၃၃၈	၂၆၃	၂,၁၆၁	၁,၀၆၆	၇၁၂	၉,၀၇၀	၆,၆၀၃	၂,၀၅၃
အစေးအစေးရောင်းချခြင်း	၅၄,၂၂၅	၄,၄၈၃	၂,၆၅၂	၂,၂၂၀	၁၃,၀၃၄	၇,၀၄၃	၈,၂၄၁	၃၆,၆၆၈	၁၉,၄၁၈	၁၇,၂၆၀
မြေဆုခူးဖယ်ခြင်း	၅,၈၅၉	၆၈၉	၄၅၂	၁၅၃	၃,၂၂	၂,၄၂	၁၀၀	၄,၈၆၈	၂,၈၇၀	၁,၉၆၇
ဆောက်လုပ်ရေးဝတ္ထုများ	၁၀,၄၄၀	၁,၀၀၃	၆၅၃	၄၄၀	၁,၂၆၆	၈၀၁	၄၂၅	၆,၀၆၂	၆,၀၄၇	၂,၈၀၅
ကျောက်မျက် ပြုပြင်ထုတ်လုပ်ခြင်း	၃,၁၅၃	၂၆၆	၁၅၃	၇၆	၂၆၃	၁၈၈	၇၅	၃,၀၅၁	၂,၀၂၀	၁,၀၄၀
အဝတ်အထည် ထုတ်လုပ် ရောင်းချခြင်း	၄၉,၅၁၀	၁,၄၅၃	၆၅၃	၁,၀၆၆	၆,၁,၂၀	၂,၄၃၈	၃,၃၈၄	၃၁,၆၄၀	၁၆,၉၃၄	၂၄,၆၄၈
ပလပ်စတစ် ထုတ်လုပ် ရောင်းချခြင်း	၁၆,၉၅၅	၁,၄၄၀	၄၈၂	၁၅၆	၂,၆၆၅	၁,၁၅၀	၁,၀၄၆	၁၂,၉၄၀	၈,၀၆၀	၄,၈၄၆
စက္ကူ ထုတ်လုပ် ရောင်းချခြင်း	၂,၅၆၃	၁၄၆	၈၁	၄၀	၃၆၆	၂၅၆	၁၆၀	၂,၀၄၁	၁,၂၆၆	၇၄၃
လျှပ်စစ်ပစ္စည်း	၂,၁၆၅	၁၅၂	၉၃	၅၆	၄၀၂	၁၉၈	၁၀၄	၂,၁၀၀	၁,၀၄၈	၅၄၃
ပို့ဆောင်ရေး	၉,၅၆၆	၂,၅၀၂	၁,၄၂၆	၄၆၆	၆၀၀	၃၆၃	၂၈၈	၆,၆၆၃	၄,၄၃၀	၂,၀၆၂
ကုန်လွှဲပြောင်းရေး	၄၂,၀၀၄	၄,၀၃၈	၂,၀၆၅	၁,၀၀၃	၃,၂၅၅	၃,၆၅၄	၃,၅၃၁	၃၀,၄၃၁	၁၀,၆၀၅	၁၁,၈၆၃
ဓမ်းတော်ထောင် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်း	၅,၆၃၀	၃၇၆	၂၆၁	၀၁၅	၁,၂၆၆	၈၆၅	၆၀၀	၃,၉၃၃	၂,၀၃၆	၁,၀၄၀
ဟောင်စာဆီနှင့် ဓာတ်ဆွေး	၃,၄၃၆	၂၈၁	၁၇၀	၀၁၁	၄၄၄	၅၀၈	၂၅၆	၂,၃၈၁	၁,၅၅၄	၈၂၄
ဂျွတ်ဆေး ဆောင်းဆေးရွင်း အဖွဲ့အစည်း	၈၁၄	၂၆၆	၂၀	၀၆	၆၄	၂၆	၄၁	၄၃၄	၃၂၀	၄၁၄
ကိမ်ဟောင်စုဝန်ဆောင်မှု	၁,၂၉,၀၅၀	၆,၅၇၈	၁,၀၂၂	၅၁၅၆	၂၀,၂၆၇	၃,၂၂၇	၁၈,၀၄၀	၀၀၀,၉၄၅	၁၆,၉၇၇	၈၃,၄၆၈
အခြား	၂၈၈,၁၅၁	၁,၂၅၄၈	၈,၀၃၈	၄,၅၁၀	၁၃,၁၀၆	၆,၀၆၆	၆,၆၆၀	၂၁,၂၆၆	၁၁၆,၆၁၀	၉၆,၁၆၆

ဇယားမြည်- နိုင်ငံရပ်ခြားလုပ်သားများ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဌာန၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၀ခု ခုနှစ်အတွင်း အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်ရ နိုင်ငံခြားသားများဆိုင်ရာ စာရင်းအင်း (ဘန်ကောက်၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၀)

ဌာနပြောင်းမှု၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းနှင့် ရောက်ရှိသည့် ဒေသများတွင် လုပ်ကိုင်ကွမ္ဘ အခြေအနေ

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ကျေးလက်အခြေအနေမှာ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းကနဦးသတ်ချက်များ ရှိ၍ လယ်ယာစိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်မှုမှတစ်ပါး အခြားလုပ်ငန်းများမှ ဝင်ငွေတိုးတက်ရရှိနိုင်မှုမှာ နိမ့်တျပါသည်။ ၎င်းနှင့် ဆက်စပ်စဉ်းစားရန် အခြေအနေတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု (ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ နှစ်မျိုးစလုံး)သည် မိသားစုဘဝ ရှင်သန်ရေးအတွက် ဖြေရှင်းသည့် မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး လွှဲပြောင်းပေးပို့သော ငွေသည် လယ်ယာလုပ်ငန်းမှတစ်ပါး အဓိကကျသော ဝင်ငွေဖြစ်ပါသည်။ ပဋိပက္ခကာလများအတွင်းဖြစ်စေ၊ သဘာဝသေးအန္တရာယ်ကြောင့်ဖြစ်စေ၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် တပ်မတော်ဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် မြေယာသိမ်းဆည်းခံရခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ လူအများအပြားသည် မဖြစ်မနေ ရွှေ့ပြောင်းကြရပါသည်။ ရာသီအလိုက် လုပ်ကိုင်သော လုပ်သားများ၊ တစ်ခါတစ်ရံ မိသားစုတစ်စုလုံးသည် သီးနှံအထွက်ည့်ပြီး လယ်ယာလုပ်ငန်းမရှိသည့်အခါတွင် ၎င်းတို့၏ ကျေးရွာများမှ ထွက်ခွာရွှေ့ပြောင်းလေ့ရှိပါသည်။

အထက်မှာ ဆွေးနွေးတင်ပြသကဲ့သို့ မြန်မာအမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အရေအတွက်များစွာသည် ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိသည့် နိုင်ငံတွင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ၊ စက်ရုံအလုပ်ရုံများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နိမ့်သော၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အဆင့်နိမ့်သော တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သော ကဏ္ဍများတွင်သာ အခြောက်အခြား စုစည်းလုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြပြီး ၎င်းလုပ်ငန်းခွင်များအတွင်းတွင် အခြေခံလူအခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို မတရားခိုးဖောက်ခြင်း ခံကြရပါသည်။ ၎င်းခိုးဖောက်မှုမျိုးမှာ အထောက်အထားဖြင့် မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်း မရှိပါ။ ဤကဲ့သို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ပြင်ပသို့ ထွက်ခွာလုပ်ကိုင်ခြင်းအပေါ် ပိတ်ပင်တန်သတ်ခြင်းနှင့် လုပ်သားရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ၏ မတရားအမြတ်ထုတ်ခြင်း၏ ရလဒ်များဖြစ်သည်။ ၎င်းအပြင် ရောက်ရှိသော နိုင်ငံများ၏ ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်သော လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးမူဝါဒများနှင့် မတရားကျင့်သုံးမှုကို ကာကွယ်ပေးသည့် တင်းကျပ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် လုပ်သားရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများကို မထိန်းချုပ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ အစိုးရ၏ မူဝါဒ

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနသည် မြန်မာအလုပ်သမားဝါးယောက်နှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် စက်ရုံများသို့သာ သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အမျိုးသမီးများအား ပြည်ပထွက်ခွာခွင့်ပြုပြီး အိမ်မှုဝန်ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း ဖော်ဖြေရေးလုပ်ငန်းနှင့် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ခွင့်မပြုပါ။[၂၇]

ငွေလွှဲပြောင်းပေးပို့မှုများ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ တစ်နိုင်ငံလုံး အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး (GDP) တွင် ငွေလွှဲပြောင်းပေးပို့မှုတန်ဖိုး ပါဝင်မှုမှာ အခြားနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် နိမ့်ကျပါသည်။ သို့ရာတွင် ငွေ

၂၇။ 3/27/DLA (Work-3) 2012 (001), issued on 1 January 2012; and 3/27/DLA(Work-3) 2011 (12124), issued 28 December 2011. Cited in A. Hall. 2013. Migration and Myanmar: Exploratory Research on Recruitment Channels. Bangkok. February.

လွဲပြောင်းပေးမှုမှာ ၁၉၉၀ ခုနှစ်တွင် တစ်ဦးချင်းဝင်ငွေ (လက်ရှိ အမေရိကန်ဒေါ်လာပေါက်ဈေးအရ) အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၀.၁၅ မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၂.၇၇ အထိ တိုးတက်ခဲ့ရာ ၂၀၀၂-၂၀၁၂ ခုနှစ်အတွင်း ငွေလွှဲပြောင်းပေးပို့မှုတန်ဖိုးမှာ နှစ်စဉ် ပျမ်းမျှ ၃ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။[၂၂] ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာများသည် အများအားဖြင့် လုပ်ခနိမ့်ကျရသော အလုပ်အကိုင်များကိုသာ လုပ်ကိုင်ကြသော်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံမှ ငွေလွှဲပြောင်းပေးပို့မှုပမာဏ ကြီးမားခြင်းမှာ သိသာထင်ရှားပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံမှ လွှဲပြောင်းပေးပို့ငွေမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၅၅. ၆ သန်းဖြစ်ပြီး ၎င်းနောက်မှာ မြန်မာကျမ်းကျင်အလုပ်သမားအများဆုံး လုပ်ကိုင်သည့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုမှ ဒေါ်လာ ၄၈. ၆ သန်းဖြစ်ပါသည်။[၂၃]

ဝီယာဆန်နှင့် ကူဆာကာဘေး (Pearson and Kusakabe) တို့၏ ၂၀၁၂ ခုနှစ်စစ်တမ်း၌ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာအမျိုးသမီးများသည် လုပ်ခနိမ့်ကျစွာ ရရှိကြသော်လည်း ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်

အကွက်ဂ။ လုပ်သက်ရင့်သော အလုပ်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး – ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ ပျဉ်ပြားချင်းလုပ်သားစစ်တမ်း

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအဖြစ်ပင်လျှင် မျိုးဆက်ပွားဆိုင်ရာစောင့်ရှောက်မှုမှာ အမျိုးသမီးများအတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးအဖြစ် ဆက်လက်ရှိနေပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ နယ်စပ်ပို့ကုန်လုပ်ငန်းများရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား လေ့လာချက်က အလုပ်နှင့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း နှစ်ခုဟန်ချက်ညီရန် အမျိုးသမီးများ၏ ဖွဲ့နွှဲကန့်ရှုပုံကို ဖော်ပြပါသည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း တပ်ခရိုင် မဲဆောက်မြို့ဝန်းကျင် တန်ချနှာဘူရီခရိုင် စန်ခလဘူရီဒီစတြိတ် ဘုရားသုံး ဆူလမ်း၊ ဘန်ကောက်မြို့အနီး စမွတ်ပရာကန်ခရိုင် ဖရာပရာဒန်ဒီစတြိတ်တို့တွင် စစ်တမ်းကောက် ယူရာမှာ ၎င်းသုတေသနနယ်ပြေသုံးခုအတွင်း ကွဲပြားခြားနားသော နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် မြန်မာ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ကြကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။ ဘုရားသုံးဆူလမ်းမှာ အလုပ်သမားများသည် နယ်စပ်အခြေးတစ်ဖက်မှ နေ့စဉ် သွားလာနိုင်သဖြင့် ကလေးသူငယ်များကို စောင့်ရှောက်ရန် မြန်မာနိုင်ငံ အခြားဒေသမှ မိသားစုဝင်များကို နယ်စပ်အနီး သို့ နေထိုင်ရန် ခေါ်လာကြပါသည်။ ဘုရားသုံးဆူလမ်းမှ လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် တင်းကျပ်မှုမရှိသဖြင့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ နို့စို့ကလေးများနှင့် ကလေး သူငယ်များကို လုပ်ငန်းခွင်သို့ မကြာခဏ ခေါ်လာကြလေ့ရှိပါသည်။ မဲဆောက်မြို့ရှိ အမျိုးသမီးများ သည် ၎င်းတို့၏ သားသမီးများကို ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ကိုယ်တိုင်ပြုစုစောင့်ရှောက်ကြပြီး မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်ပို့ကြပါသည်။ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ မိဘများကိုပါ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ခေါ်ယူလေ့ရှိပါသည်။ စစ် တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ၎င်းတို့၏ သားသမီးငယ်များကို ပြုစု စောင့်ရှောက်ရန် ကလေးထိန်းအား လုပ်ခပေး၍ ငှားရမ်းကြပါသည်။ နိုင်းယွဉ်မှုအရ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မြန်မာနိုင်ငံနှစ်ဖက်စလုံး၏ နယ်စပ်မြို့များမှာ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အရင်းအမြစ်များ ရရှိရန် လွယ်ကူပါသည်။

၂၂၊ United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2012. The Least Developed Countries Report 2012: Harnessing Remittances and Diaspora Knowledge to Build Productive Capacities. Geneva. p. 51. http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ldc2012_en.pdf.

၂၃၊ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၂၊

အကွက်ဂ။ လုပ်ခမရသော အလုပ်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး – ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ ဌာနပြောင်းလုပ်သားစစ်တမ်း

အခြေတစ်ဖက်တွင် ဘန်ကောက်မြို့အနီး အရပ်ဒေသများ၌ မိခင်များအတွက် တစ်ခု တည်းသော ရွေးချယ်နိုင်မှုမှာ ကလေးသူငယ်များကို ကိုယ်တိုင်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်ဖြစ်သည်။ သို့ မဟုတ် လုပ်ခပေးကလေးထိန်းအား ခန့်ထားရန်ဖြစ်သည်။ နှစ်များစလုံး ကုန်ကျစရိတ် ကြီးမားပါ သည်။ နောက်ဆုံးတွင် မိခင်အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်များအား ပြုစုစောင့် ရှောက်ရန် မိသားစုများရှိရာ မြန်မာနိုင်ငံသို့သာ ပြန်ပို့ကြရပါသည်။ အမျိုးသမီးအမြောက်အမြားမှာ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအမျိုးသားလုပ်သားများနှင့် အိမ်ထောင်ပြုကြသော်လည်း ကုန်ကျစရိတ် ကြီးမား သောကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံသို့ မြန်၍ တရားဝင် ထုံးစံလက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်း မပြုကြကြောင်းကို လည်း စစ်တမ်းက ညွှန်ပြထားပါသည်။ ၎င်းတို့၏ နေထိုင်ရာအရပ်မှ ပေးကွာခြင်းကြောင့် ထုံးတမ်း စဉ်လာ ထိမ်းမြားမှုနှင့် မိဘဖြစ်ချခြင်းဆိုင်ရာ လူမှုရေးဖိအားများ လျော့နည်းလာပါသည်။ ဆောက် လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ကြသည့် အမျိုးသားရွှေ့ပြောင်းလုပ် သားများသည် လုပ်ငန်းခွင်များ တစ်ခုမှ တစ်ခုသို့ မကြာခဏ ပြောင်းကြပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ၎င်းတို့၏ နေရာဌာန အာဏာတက္ခ မရှိခြင်းကြောင့် တည်ငြိမ်သော အိမ်ထောင်ရေးဆက်ဆံမှု ထိန်းသိမ်းရန် အခက်အခဲနှင့် စိတ်ဖိစီးမှုများ ဖြစ်စေပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူသော အမျိုးသမီး အမြောက်အမြားများဝင် ကလေးမွေးဖွားပြီး သို့မဟုတ် ကလေးဝမွေးဖွားမီကတည်းဝင် ခင်ပွန်း မရှိသည့် အိမ်ထောင်သည် တစ်ဂိုယ်တည်းဘဝအဖြစ် အချိန်ကုန်လွန်ရပါသည်။

အမျိုးသမီးများ ပို့သော ငွေပမာဏအနိုးပါ များပြားစွာ လွဲပြောင်းပေးပို့နိုင်ကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။ ထိုင်း နိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဝင်ငွေတို့ကို ထိခိုက်သည့် ကမ္ဘာစီးပွားရေး အကျပ်အတည်းနောက်ပိုင်း စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းက မြန်မာနိုင်ငံ ရှိ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများထံသို့ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၂၀၀၇ ခုနှစ်ထက် ပိုမိုငွေလွှဲပြောင်း ပေးပို့နိုင်ခဲ့သည်ဟု ပြောဆိုပါသည်။ အမျိုးသားများ၏ ၄၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီးများ၏ ၃၆ ရာခိုင်နှုန်းသာ ၎င်းတို့၏ ငွေလွှဲပြောင်းပေးပို့မှု လျော့ကျကြောင်း ပြောဆိုပါသည်။ အနည်းဆုံး မြန်မာအမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ တစ်ဝက်သည် ၎င်းတို့၏ သားသမီးများကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ မိသားစုအပေါ် ပို့ခိုကြရပါသည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာအမျိုးသမီးများမှ ငွေလွှဲပြောင်းပေးပို့သော ကြီးမားသည့် ငွေပမာဏအား မိသားစုပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် နေအိမ်ရှိ မိဘများနှင့် ဆွေမျိုးသားချင်း များအား ထောက်ပံ့ခြင်းအတွက် အသုံးပြုပါသည်။[၂၂]

ပြည်တွင်းလှုပ်ရှားခြင်း

၂၀၁၃ ခုနှစ် လေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ခုအရ မြန်မာနိုင်ငံ၌ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု သည် လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း မြင့်မားလာပြီး ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် လူ ၁၀၀ လျှင် ၁၀ ဦး ပြောင်းရွှေ့သွားလာခြင်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်သော် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် လူ ၁၀၀ လျှင် ၁၄ ယောက်သည် ပြည်နယ်၊

၂၂ R. Pearson, and K. Kusakabe. 2012. Burmese Migrant Women Factory Workers. Thailand's Hidden Workforce, Asian Arguments. London and New York: Zed Books.

တိုင်းဒေသကြီးများတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာပါသည်။[၂၁] အစဉ်အလာအရ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ အကြားတွင် အမျိုးသားများက လွှမ်းမိုးသည်ဟု မှတ်ယူကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ၂၀၀၇ ခုနှစ်အတွင်း ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏ ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ရေစီးကြောင်းတွင် ကျေးလက်မှ ကျေးလက်သို့ ရွှေ့ပြောင်းမှုနှင့် မြို့ပြမှ မြို့ပြသို့ ရွှေ့ပြောင်းမှုနှစ်မျိုးစလုံး၏ အချိုးသည် တိုးတက်လာခဲ့ပြီး ၎င်းရေစီးကြောင်းများတွင် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းသူများ၏ အချိုးသည်လည်း တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ကျား၊ မ အခြေခံဆန်းစစ်မှု၊ ပညာတတ်မြောက်မှု၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် မိသားစုအခြေအနေများက ဖော်ပြသည်မှာ အမျိုးသားများသည် ပိုမို ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းကြပြီး အမျိုးသမီးများသည် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍမှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သို့မဟုတ် မိသားစု၊ အိမ်ထောင်ဖက်တို့နှင့် ပူးပေါင်းနေထိုင်ရန် သို့မဟုတ် လက်ထပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းကြပါသည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးများသည် ဝိမိကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်စုများ၏ ဦးဆောင်သူများအဖြစ် တိုးတက်များပြားစွာ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ကြပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏ ပညာရေးအဆင့်အတန်းသည်လည်း အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများတွင် အချိန်ကာလတစ်လျှောက် တိုးတက်မြင့်မားလာပါသည်။

အချို့ ဆန်းစစ်သူများက ငြင်းချက်ထုတ်သည်မှာ သိသိသာသာ ရွှေ့ပြောင်းမှုကို အားပေးသည့် မြို့ပြ စက်မှုလက်မှု အခြေခံ လုပ်ငန်းကြီး၏ သိမ်းသွင်း ခေါ်ယူနိုင်စွမ်းအားမှာ အကန့်အသတ်ရှိဆဲ ဖြစ်သည်။[၂၂] လက်ရှိပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှု၏ ကြီးမားသော အချိုးမှာ ကျေးရွာဒေသများအကြား ရာသီအလိုက် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်မှုများ ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအလယ်ပိုင်း၏ အပူပိုင်းခြောက်သည့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းမှု၏ အဓိကရင်းမြစ်ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသည့် အဓိက ခရီးပန်းတိုင်မှာ မြန်မာနိုင်ငံအရှေ့ကောင်ပိုင်းဖြစ်ကာ ကျေးလက်အခြေခံလုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် ကြက်ပေါင်စေးစိုက်ခင်းများ၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ ငါးဖမ်းခြင်းလုပ်ငန်းများ၊ အုတ်ဖုတ်ခြင်းလုပ်ငန်းများနှင့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် ဓိနိုးကလေးငယ်ရွယ်သူများ၏ ရွှေ့ပြောင်းမှု တိုးတက်များပြားလာခြင်းသည် (အထည်ချုပ်စက်ရုံများကဲ့သို့) စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများ၏ အလုပ်သမားလိုအပ်ချက် ကြောင့်လည်းကောင်း၊ ထိုနည်းတူ ကျေးရွာဒေသများ၏ လူနေမှုအဆင့်အတန်း နိမ့်ကျလာခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သော အကြောင်းရင်းများ၏ တွန်းအားပေးမှုကြောင့်လည်းကောင်း ဖြစ်နိုင်သည်ဟု အချို့က ယူဆကြပါသည်။[၂၃] ကိုးကားနိုင်သော အချက်အလက်များ ချို့တဲ့ခြင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းမှုစီးဆင်းခြင်းကို ခန့်မှန်းရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။ သို့ရာတွင် အမျိုးသားအဆင့် လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းနှင့် မကြာသေးမီက ပြုစုသည့် လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းတို့၏ အချက်အလက်များ ရရှိလာသည့်အခါ ရွှေ့ပြောင်းမှုပုံစံအမျိုးမျိုး၏ ရွှေ့လျားပြောင်းလဲမှုကို ကောင်းစွာ နားလည်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခြင်း

မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစုမှာ အမျိုးသားများသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဦးဆောင်သူ (Managing Director) အနေဖြင့် မှတ်ပုံတင်လေ့ရှိပြီး အမျိုးသမီးများသည် ညွှန်ကြားရေးမှူး (Director) များသော

[၂၁] Nyi Nyi. 2013. Levels, Trends and Patterns of Internal Migration in Myanmar. Nay Pyi Taw: Ministry of Immigration and Population and UNFPA.

[၂၂] I. Okomoto. 2009. Issues Affecting Movement of Rural Labour in Myanmar: Rakhine Case Study. IDE Discussion Papers #206. Yangon.

[၂၃] Chaw Chaw. 2003. Rural Women Migrating to Urban Garment Factories in Myanmar. In M. Kaosaard, and J. Dore, eds. Social Challenges for the Mekong Region. Chiang Mai, Thailand: Social Research Institute, Chiang Mai University. pp. 203–224.

ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဘဏ္ဍာရေးအသေးစိတ်စာရင်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိ၍ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရန် အနေအထားကောင်းမွန်သည်ဟု သဘောပေါက်ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် မြန်မာအမျိုးသမီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များက ၎င်းတို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မြှင့်တင်ရေးနှင့် စွေးကွက်နှင့် သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းအခွင့်အလမ်းများ လက်လှမ်းမီရေး၌ ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်ခြင်းခံကြရသည်ဟု ယုံကြည်ကြပါသည်။ အမျိုးသားများသည် ကုမ္ပဏီအထက်အဆင့်မှ အောက်အဆင့်အထိ ၎င်းတို့၏ ရာထူးကြီးငယ်အလိုက် ပြဌာန်းသည့်အတိုင်း လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိကြပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အဓိက ဆုံးဖြတ်ချက်များမှအပ သြဇာလွှမ်းမိုးမှု ရှိကြသည်ဟု အမျိုးသမီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များက မှားသောအားဖြင့် ယူဆကြပါသည်။

လက်ရှိ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းအချို့သည် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်ကွန်ရက်များမှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးများအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဦးဆောင်သူများအဖြစ် မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည့် အနေအထားရှိကြပါသည်။ ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် မြန်မာအမျိုးသမီးစီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရှင်များအသင်း (MWEA) ကို အစိုးရကမကထပြုသော လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအဖြစ် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက်တစ်ရပ်မှာ နိုင်ငံတော်၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၌ တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရှင်များအသင်း၏ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကို ကျည်ဆောက်ရန် ဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် အမျိုးသမီးစီးပွားရေးစွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအား ကန့်သတ်သည့် အကန့်အဆီးများကို စုးစမ်းလေ့လာရန် မဟာဗျူဟာမြောက်သော အနေအထားတွင် ရှိနေမည်ဖြစ်သည်။

အရေးပါသော အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ် (UMFCCI) ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအဖွဲ့သည် နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် ၎င်းအဖွဲ့ဝင်များအကြား ဆက်ဆံရေးပေါင်းကူးအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ပဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၏ အကျိုးစီးပွားကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။ နိုင်ငံတစ်ဝန်း ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်၏ အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသင်းများ၏ လုပ်ငန်းကွန်ရက်များဖြင့် ၎င်း၏ အခန်းကဏ္ဍကို ဖော်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များ တိုးတက်များပြားလာသည်နှင့်အမျှ မြန်မာနိုင်ငံ စက်မှုလက်မှုနှင့် ကုန်သည်များအသင်းသည် ၎င်ပြီ၊ ၂၀၁၅ စာရင်းအရ အဖွဲ့ဝင် ၃၀,၆၇၃ ယောက်နှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း စီးပွားရေးအသိုက်အဝန်းအား ပိုမိုကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်လာပါသည်။[၂၀] ကုမ္ပဏီများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ သမဝါယမအသင်းများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များသည် ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဦးစီးဦးဆောင်ပြုသူများ၏ နာမည်များဖြင့်သာ မှတ်ပုံတင်ကြသဖြင့် ၎င်း၏ အဖွဲ့ဝင်အများစုသည် အမျိုးသားများသာ ဖြစ်ပါသည်။

အထက်မှာ တင်ပြခဲ့သကဲ့သို့ပင် တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သော ကဏ္ဍမှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသည့် အမျိုးသမီးများ၏ အချိုးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သတင်းနှင့် အချက်အလက်များ မရှိပါ။ နိုင်ငံများစွာကဲ့သို့ပင် အမျိုးသမီးများသည် ဝင်ငွေရရှိရန် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကိုယ်ပိုင်အလုပ် ကိုယ်တိုင်လုပ်သူ လုပ်ငန်းရှင်များအဖြစ် လုပ်ကိုင်လေ့ရှိသည်။ အထူးသဖြင့် စားသောက်ကုန်၊ အစားအစာ ပြုပြင်ထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်း၊ အဝတ်အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းနှင့် လက်လီရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးလာလျှင် အမျိုးသမီးများ စီမံခန့်ခွဲခွင့် ဆုံးရှုံးသည်ကို ဖြစ်စဉ်များ အလားအလာများအရ သိရပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သော ကဏ္ဍမှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပါက မည်သည့်နေရာ၊ မည်သည့်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်သနည်းနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း

၂၀ Union of Myanmar Federation of Chambers of Commerce and Industry. 2012. The Role of Republic of the Union of Myanmar Federation of Chambers of Commerce and Industry in Myanmar Business. Brochure. For members, see www.umfcci.com.mm/wp-content/uploads/2013/09/April-2015.pdf.

ဆိုင်ရာ ဌေးနှင့် အရင်းအနှီးများအပေါ် စီမံထိန်းချုပ်နိုင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းရည် အမြင့်မား ဆုံး မြှင့်တင်ရန်အတွက် မည်ကဲ့သို့ ပံ့ပိုးရန် လိုအပ်သနည်း စသည်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ လေ့လာဆောင် ရွက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

၂-၃။ စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင်အမျိုးသားများနှင့်အတူအမျိုးသမီးများ၏အပြည်အဝနှင့်တန်းတူ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအားအားထောက်အကူပေးခြင်းနှင့် ဟန့်တားခြင်းများ

စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်းနှင့် လယ်ယာလုပ်ငန်း မဟုတ်သော အခြားလုပ်ငန်းများ၌ အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင် လုပ်ကိုင်မှုနှုန်း တိုးတက်မြင့်မား လာသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများသည် စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအတွက် စိန်ခေါ်မှု အများအပြား ရင်ဆိုင်နေကြရဆဲဖြစ်ပါသည်။ ဤအခန်းမှာ စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသားများနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများ၏ အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ် ဆောင်ခြင်းအား အထောက်အကူပေးခြင်းနှင့် ဟန့်တားခြင်းများကို စူးစမ်းလေ့လာပါမည်။ ဤသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ကောင်းမွန်သော ကျင့်သုံးမှုများကိုလည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ကိုက်ညီပြီး မြင့်တင်အသုံးပြုနိုင်သည့် အခြားအခြေအနေများကိုလည်းကောင်း သိရှိနိုင်ပါသည်။

မူဝါဒနှင့် ဥပဒေပြုခြင်းသည် စီးပွားရေးဟန့်၍ အမျိုးသားများနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများ၏ အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု အခွင့်အလမ်းများ သေချာစေရန်နှင့် အခွင့်အရေးနှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို ဥပဒေဖြစ်လာစေရန်အတွက် အရေးကြီးသည့်အချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး (CEDAW) ကော်မတီ၏ အဆိုအရ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေသည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းခန့်ထားရာတွင် ခွဲခြားမှုမရှိစေရဟု အာမခံသော်လည်း ပုဒ်မ ၃၅၂ သည် ကျယ်ပြန့်သော မူသဘောကို ဖော်ဖျက်သည်ဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။[၂၀]

၎င်းပုဒ်မက 'နိုင်ငံတော်သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရာတွင်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ရွေးချယ် တာဝန်ပေးရာတွင်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်သော အရည်အချင်းနှင့် ပြည့်စုံပါက ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာ နိုင်ငံတော်၏ မည်သည့်နိုင်ငံသားတို့မှ လူမျိုး၊ ဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးကို အကြောင်းပြုလျက် ရာထူးရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို ခွဲခြားမှုမပြုရ'ဟု ဆိုထားသည်။ သို့ရာတွင် 'အမျိုး သားများနှင့်သာ လျော်ကန်သင့်မြတ်သော ရာထူးတာဝန်များအတွက် အမျိုးသားများအား ရွေးချယ်ခန့် ထားခြင်းကို ဤပုဒ်မအရ အဟန့်အတား မဖြစ်စေရ'ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့က ရာထူးအချို့အား အမျိုးသားများအတွက်သာ သင့်လျော်သည်ဟု ခွဲခြားသတ်မှတ်ဆဲဖြစ်ပါသည်။ ထို့ ကြောင့် ၎င်းရာထူးများအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ လျှောက်လွှာတင်သွင်းမှုကို ပိတ်ပင်နိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်ငါးဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ရွေးချယ်လေ့ကျင့်ရေးအဖွဲ့ (UCSB) သည် အစိုးရ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိများ၏ အနိမ့်ဆုံးအဆင့်မှ စတင်၍ ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် ၎င်းအရာရှိများအား သင်တန်းပေးခြင်းတို့အတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအလုပ်အကိုင် ခန့်ထားခြင်းတွင် ခွဲခြားမှု မပြုရဟု ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၌ အာမခံသော်လည်း လစ်လပ်သော ရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးသား များအတွက်သာဆိုသော ရာထူးစာရင်း ပါဝင်ပါသည်။[၂၁]

၂၀၁ အောက်ခြေမှတ်စု ၈၈။
၂၀၂ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၄။

မြန်မာနိုင်ငံ၌ အခြားနိုင်ငံများ၏ မတ်ခရိုစီးပွားရေးမူဝါဒကဲ့သို့ပင် ကုန်သွယ်မှု၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ ငွေကြေးနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများမှာ ဓမ္မဓိဌာန်ကျသော်လည်း ကျား၊ မ အခြေခံကိစ္စရပ်များအတွက် သာမန်သဘောမျှသာ ရှိပါသည်။ သို့သော် ကျား၊ မ အခြေခံ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို နားမလည်လျှင်၊ ကိုင်တွယ်မဖြေရှင်းလျှင် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် လူမှုဖူလုံမှုများကို ယုတ်လျော့စေမည်ဖြစ်ပါသည်။



UNFPA

မြေယာပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး မြို့တင်ရန် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် အတည်ပြုသည့် မြေလွတ်၊ မြေလပ်များနှင့် မြေရိုင်းများ စီမံခန့်ခွဲရေးအက်ဥပဒေနှင့် လယ်ယာမြေဥပဒေတို့သည်လည်း ဥပဒေပြုရန် ဂရုပြုရမည့် လိုအပ်ချက်အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းဥပဒေသည် မြေပိုင်ရှင်ကလေးများနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော လယ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို အပြည့်အဝ အကာအကွယ်ပေးရေးအတွက် ညှိနှိုင်းပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်ပါပသည်။ ၎င်းလယ်ယာမြေဥပဒေသစ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မြေယာပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ၏ ကောက်ချက်များ၌ ကုန်းမြင့်ဒေသများနှင့် သစ်တောဖုံးလွှမ်းသောဒေသများတွင် ခရေတံုးတမ်းအရ ကျင့်သုံးဆဲဖြစ်သည့် တိုင်းရင်းသားအုပ်စုအချို့၏ ဘုံလယ်ယာမြေစနစ်ကဲ့သို့သော ကွဲပြားခြားနားသော မိရိုးဖလာအစဉ်အလာ လယ်ယာမြေအသုံးပြုမှုပုံစံများကို အထူးသဖြင့် အသိအမှတ်ပြု လက်ခံခြင်းမရှိကြောင်း မှတ်ချက်ပေးပါသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းဥပဒေများ၌ မြေလွတ်၊ မြေလပ်နှင့် မြေရိုင်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသမီးများအတွက် တစ်သီးပုဂ္ဂလအနေဖြင့် မိမိကိုယ်တိုင် မြေအသုံးခမ္မ ခွင့်ပြုချက်ရရှိရေး၊ မှတ်ပုံတင်ခွင့်နှင့် အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့် ရရှိရေးတို့တွင် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းစွာ ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။[၂၃]

စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် ကျား၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြသည့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံစာရင်းများနှင့် သုတေသနပြုမှုများသည် စီးပွားရေးကဏ္ဍကွင် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အရေးပါသော ပါဝင်ဖြည့်ဆည်းမှုများနှင့် ကျား၊ မ ဆိုင်ရာ အခြေခံကွာဟမှုများကို

၂၃ Food Security Working Group's Land Core Group. 2012. Legal Review of Recently Enacted Farmland Law and Vacant, Fallow and Virgin Lands Management Law: Improving the Legal and Policy Frameworks Relating to Land Management in Myanmar. Yangon

အသိအမှတ်ပြုနိုင်ရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ ၎င်းစာရင်းအင်းအချက်အလက်များက ၎င်းကွာဟချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ကျား၊ မ အခြေခံတဲ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများကို ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင်လည်း အထောက်အကူပြုပါသည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ ၁၉၈၂ ခုနှစ်နှင့် ၁၉၉၃ ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး အမျိုးသားလူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းနှင့် လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်း စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း မရှိတော့ပါ။ အစိုးရ၏ အချက်အလက်များသည် ကျား၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြခြင်း မရှိသလောက် ရှားပါးသည်။ ကျား၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များ ရှိလျှင်လည်း မကြာသေးမီက ဖြစ်၍ အခြေအနေများနှင့် အလားအလာများကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန် ခက်ခဲပါသည်။ သို့မဟုတ် မဖြစ်နိုင်ပါ။ ထို့ပြင် ဗဟုညွှန်းကိန်းဆိုင်ရာ အစုလိုက်စစ်တမ်းများ (MICS) နှင့် အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေး အခြေအနေဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (IHLCA) နှင့် ဘဏ္ဍာများက ပြုစုသည့် စစ်တမ်းများမှ ရရှိသည့် အစိုးရမှထုတ်ဝေသော ကိန်းဂဏန်းမှ အချက်အလက်များအကြားတွင်လည်း ကွဲပြားခြားနားချက်များ ရှိပါသည်။

စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များ၊ စွန့်ဦးတီထွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ စီမံခန့်ခွဲသူ မန်နေဂျာများ၊ မြို့ရှင်များ၊ လယ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားများအဖြစ် အမျိုးသမီးများ၏ အရေးပါသော ပါဝင်ဖြည့်ဆည်းမှုနှုန်း စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်များနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးမှုများကို ပြတ်သားစွာ အသိအမှတ်ပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။ လက်တလော ဆွေးနွေးမှုဖြစ်သော 'လယ်သမားများနှင့် အမျိုးသမီးများ'ကို ကြည့်ပါက အမျိုးသမီးများနှင့် လယ်သမားကို လုံးဝကွဲပြားသော အမျိုးအစားများအဖြစ် ဖော်ပြဆွေးနွေးထားသည်ကို တွေ့ရမည်ဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် ပါဝင်မှုနှုန်း အရေးပါမှုတို့ကို ထိုထက်ပို၍ ကျော်လွန်ပြီး ကြည့်မြင်သုံးသပ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထားသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ စံမီသော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ကျင့်သုံးမှုထုံးစံများသည် စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို လွယ်ကူစေပါသည်။ သို့ရာတွင် တစ်ဖက်၌ စွေးကွက်အဆို့တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ကို ကန့်သတ်ခြင်းသည် အသိပညာအတွက် အဟန့်အတားဖြစ်စေပြီး အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း လုပ်ငန်း၊ အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံနှင့် ဆောက်ရွက်မှုတို့သည် (ရည်ရွယ်လျက်ဖြစ်စေ၊ မရည်ရွယ်ဘဲဖြစ်စေ) လက်ရှိ မမျှတမှုများကို ဆက်လက်တည်တံ့စေခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။[၂၄]

အယူအဆများ၊ တန်ဖိုးများ၊ စံနှုန်းများ၊ အလေ့အကျင့်များ စသည့် သဘောတရားသည် စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ဖြည့်ဆည်းမှုနှင့် ပါဝင်သော အခန်းကဏ္ဍအတွက် အရေးပါသော အဆုံးအဖြတ်ပေးသည့် အရာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းပြင် အလားတူ မူဝါဒအား အကဲဖြတ်ခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းနယ်ပယ်အသီးသီးနှင့် အဆင့်ဆင့်များတွင်လည်း တစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးမှုများအတွက်လည်း အရေးပါသော အဆုံးအဖြတ်ပေးသည့် အရာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၌ အခြားနေရာများမှာကဲ့သို့ ယေဘုယျအားဖြင့် အမျိုးသားများအား အိမ်ထောင်ဦးစီးများ၊ ငွေရှာသူများ၊ ခေါင်းဆောင်များ၊ အများလေးစားခံရသူ၊ တီထွင်သူများနှင့် ထုတ်လုပ်သူများအဖြစ် ပုံဖော်လေ့ရှိပြီး အမျိုးသမီးများကိုမူ ဇနီးများ၊ မိခင်များနှင့် ဘာသာရေးအဆုံးအမ နာခံသူများအဖြစ် ရှုမြင်လေ့ရှိကြပါသည်။ အကယ်၍ အမျိုးသမီးများအတွက် သင့်မြတ်သည်ဟု လူမှုအဖွဲ့အစည်းက ယူဆသည့် စံပြထားသော အတွင်းစရိုက်များကို ချိုးဖောက်ပါက ၎င်းအမျိုးသမီးအား 'မိန်းမရှုပ်များ၊

၂၄၄ http://www.empowerwomen.org/~/documents/2013/08/30/21/52/world-developmentreport-2012-gender-equality-and-development#sthash.L2ng9abD.dpuf တွင် ထပ်မံကြည့်ရှုပါ။

မိန်းမပေါ့များ'ဟု သမုတ်ခေါ်ဝေါ်လေ့ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသားများသည် သန်စွမ်းသည်၊ ရဲရင့်သည်၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု အားကောင်းသည်၊ အကျိုးအကြောင်း ဆင်ခြင်နိုင်စွမ်းရှိသည်၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်စွမ်းရှိသည်ဟု မြင်ကြပြီး အမျိုးသမီးများကိုမူ အားနွဲ့သည်၊ သိမ်မွေ့သည်၊ စိတ်အပြောင်းအလဲလွယ်သည်၊ အကျိုးအကြောင်း ဆင်ခြင်စွမ်း ကင်းမဲ့သည်၊ ထုတ်လုပ်စွမ်းအားလျော့နည်းသည်၊ ဓမ္မတာကာလ မသန့်မစင်ဖြစ်သည်၊ သွက်လက်သည်၊ စေ့စပ်သည်ဟု ရှုမြင်ကြပါသည်။

ထို့ပြင် လွတ်လပ်သော Neoliberal စီးပွားရေးအယူအဆအရ 'အလုပ်အကိုင်ဆိုသည်မှာ လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး လက်ဆုပ်လက်ကိုင်ပြနိုင်သော ပစ္စည်းတစ်ခုခုကို ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုခုပေးခြင်း၊ ဝင်ငွေရရှိခြင်းတို့ကို ဖြစ်စေပြီး တစ်နိုင်ငံလုံး၏ စုစုပေါင်းပြည်တွင်းအသားတင် ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုးတွင် စာရင်းဝင်ပါသည်။ ဇနီးတစ်ယောက်က ဖြစ်စေ၊ မိသားစုဝင်တစ်ယောက်ကဖြစ်စေ ဆောင်ရွက်သည့် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအား 'မေတ္တာလုပ်အား'ဟု ရှုမြင်ပါသည်။ လုပ်ခကြေးငွေ မရရှိပါ။ တစ်နိုင်ငံလုံး အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး၌ စာရင်းမဝင်ပါ။ အလုပ်အကိုင်တစ်ခုဟူ၍လည်း မရှုမြင်ပါ။

စီးပွားရေးအယူအဆ၏ ကျား၊ မ အခြေခံ အခန်းကဏ္ဍ၊ ပုံစံကျ ပုံသေလက္ခဏာ၊ ကျား၊ မ အခြေခံဘက်လိုက်မှုကိုသည် တစ်ခြိန်နှင့် တစ်ခြိန် မသိသာသော်လည်း ကာလရှည်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ အမျိုးသမီးများအပေါ် အောက်ပါဆိုးရွားသော သက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

- အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်အားခရရှိသည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုကို အကြွင်းမဲ့ အဟန့်အတားပြုပါသည်။ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အချို့ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများတွင် ဟန့်တားခြင်းမှာ ပြင်းထန်ပါသည်။ ၎င်းရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိပြီး အမျိုးသမီးများ၏ သွားလာမှုကို ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ပြီး အမျိုးသားများနှင့် ဆက်ဆံပြောဆိုမှု ကန့်သတ်ထားကာ အများပြည်သူလုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် လုပ်အားခရ အလုပ်အကိုင်တွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်နိုင်မှုကိုလည်း ပိတ်ပင်ထားပါသည်။
- အဆိုပါ အမျိုးသမီးများသည် လုပ်အားခရသော အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရရှိပါကလည်း အချိန်ပိုင်း အလုပ် သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများနှင့် သင့်လျော်သည်ဟု ယူဆထားသည့် ကဏ္ဍများ၊ အလုပ်အကိုင် များနှင့် လုပ်ငန်းများ၌သာ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရပါသည်။ ၎င်းအလုပ်အကိုင်များတွင် 'အမျိုးသမီးများ ၏ မွေးရာပါတာဝန်ဟု မှတ်ယူထားသည့် ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း'ကို အားပေးသော စာသင်ကြားခြင်း၊ ဆရာမနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းကဲ့သို့သော ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်အကိုင်များ၊ လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်တွင် အနိမ့်ဆုံးဖြစ်သည့် အသေးစားရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ဥပမာ-မြန်မာနိုင်ငံ၌ 'အမျိုးသမီးသီးသန့်ကဏ္ဍ'ဟု ဒေသတွင်းသည့် ပညာရေးကဏ္ဍတွင် ကျောင်းဆရာမများ၊ တက္ကသိုလ်ပါမောက္ခများအဖြစ် အမျိုးသမီးများ လွှမ်းမိုးနေသော်လည်း အမျိုးသားများအား သဘာဝပေးသော ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် ရှုမြင်သောကြောင့် 'အမျိုးသမီးသီးသန့်ကဏ္ဍ'တွင် အမျိုးသမီးတက္ကသိုလ်ပါမောက္ခချုပ် အလွန်နည်းပါးပါသည်။ ရဲစွမ်းသတ္တိနှင့်ပြည့်စုံသော အမျိုးသားများမှာ စစ်တပ်အတွင်း ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် တိုက်ခိုက်ရေးအခန်းတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ကြပြီး အမျိုးသမီးများမှာ ဆေးတပ်ဝန်ထမ်းအဖြစ် သို့မဟုတ် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ကြရပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံအများစုတွင် ကွဲ၊ နွားများနှင့် လယ်ယွန်ခြင်းနှင့် ထယ်ထိုးခြင်းလုပ်ငန်းများသည် ခွန်အားလိုအပ်သော လုပ်ငန်းများဟု ယူဆပြီး ၎င်းလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသားများသာ လွှမ်းမိုးပါသည်။
- အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်မှုအလုပ်အား အိမ်ထောင်စု၊ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍတို့

အတွက် ပံ့ပိုးသည့် အလုပ်အကိုင်ဟု မယူဆဘဲ 'မေတ္တာဖြင့် လုပ်ကိုင်သော မေတ္တာလုပ်အား'အဖြစ် မှတ်ယူ၍ တန်ဖိုးမထား သို့မဟုတ် တန်ဖိုးနှိမ်လေ့ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်အားခ မရသည့် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်း၏ နိမ့်ကျသော တန်ဖိုးထားမှုအား အမျိုးသမီးသီးသန့် ကဏ္ဍများမှ လုပ်အားခရရှိသော အလုပ်အကိုင်များတွင်လည်း ဆက်လက်ကြုံတွေ့ရပါသည်။

- စီးပွားရေးတွင် အမျိုးသမီးနှင့်ဝတ်သက်သည့် ကိန်းဂဏာန်းအချက်အလက်ကောက်ယူခြင်းနှင့် အစီရင်ခံခြင်းတို့အား လိုရာဆွဲ၍ မမှန်မကန်ဖော်ပြလေ့ရှိပါသည်။ စာရင်းကောက်ယူသူများနှင့် ဖြေဆိုသူများသည် ခံယူထားသည့် ကျား၊ မ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ပုံစံကျ ပုံသေလက္ခဏာများကို ထိမ်းညှိတ်လေ့ရှိသည်။ မည်သူက မည်သို့ကို မေးမြန်းပြီး မည်သို့ဟန်နှင့် ပုံစံကျ စီစဉ်မေးမြန်းခြင်းသည် တုံ့ပြန်ဖြေကြားမှုကို အဆုံးအဖြတ်ပေးပါသည်။ ဥပမာ-မေးမြန်းသူ အမျိုးသားက မိသားစုဝင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စား အမျိုးသားတစ်ယောက်က ဖြေကြားနိုင်သည်ဟု ယူဆပြီး အိမ်ထောင်ဦးစီးအမျိုးသားကို "ခင်ဗျားရဲ့အိမ်ထောင်စုမှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်တဲ့ လူ ဘယ်နှယောက်ရှိပါသလဲ" ဆိုသော မေးခွန်းကို မေးမြန်းလျှင် ၎င်းအမျိုးသားသည် အမျိုးသမီးများအား အလုပ်သမားများဟု မမြင်သဖြင့် အမျိုးသမီး အလုပ်အကိုင်သော်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးလုပ်သားများကို ချန်လှပ်ကာ ဖြေဆိုမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ကိန်းဂဏာန်းအချက်အလက်များမှာ မမှန်မကန်ဖြစ်လာပါသည်။
- အမျိုးသမီးများကို လယ်သမားများဟု မမြင်သဖြင့် မြေယာ၊ ချေးငွေ၊ နည်းပညာ၊ ပစ္စည်းကိရိယာ၊ ပညာရေး၊ သင်တန်းနှင့် တိုးချဲ့ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ စသည့် ထုတ်လုပ်မှုအရင်းအနှီးများနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများကို အမျိုးသမီးများ လက်လှမ်းမီရေးမှာ အရေးမပါတော့ပါ။

လုပ်ငန်းအလုပ်အကိုင်အရ ကျား၊ မ ခွဲခြားမှု၊ ဝတ္ထုပစ္စည်းအရင်းအနှီးနှင့် ရုပ်ဝတ္ထုမဟုတ်သော အရင်းအမြစ်များ (ပညာရေး)တို့မှ ဖယ်ကြဉ်ခံရခြင်းကြောင့် လူအရင်းအနှီး သို့မဟုတ် ကုန်ထုတ်စွမ်းရည် ခြားနားမှုတို့သည် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြားတွင် လုပ်ခခြားနားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အကြောင်းအချက်အချို့ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်းကြောင့် တူညီသော အလုပ် သို့မဟုတ် တန်ဖိုးတူညီသော အလုပ်အတွက် အမျိုးသမီးများအား နိမ့်ကျသော လုပ်ခပေးခြင်းဖြင့် တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ လုပ်ခခြားနားမှုများ ပေါ်ပေါက်လာရခြင်းဖြစ်သည်။

ထုတ်လုပ်မှုအရင်းအနှီးများနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ပိုင်ဆိုင်မှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လက်လှမ်းမီမှု တို့သည် ကုန်ထုတ်စွမ်းရည် တိုးတက်စေရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ အထက်မှာ ဆွေးနွေးခဲ့သကဲ့သို့ ကမ္ဘာ့စားနပ်ရိက္ခာနှင့် စိုက်ပျိုးရေးအဖွဲ့ (FAO) က ထုတ်လုပ်မှုအရင်းအနှီးများအား လက်လှမ်းမီမှုတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှရှိစေခြင်းသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် လယ်ယာကဏ္ဍ ထုတ်လုပ်မှုကို ၂.၅%-၄% ခန့် တိုးတက်စေကြောင်း ပြောဆိုပါသည်။ သို့ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများသည် အခြားဆက်စပ်နေသည့် အခြေအနေများကဲ့သို့ပင် မြေယာကဲ့သို့ အဓိကကျသော ထုတ်လုပ်မှု အရင်းအနှီးများနှင့် အခြားအမျိုးမျိုးသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လက်လှမ်းမီရေး ငြင်းပယ်ခံရပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် ထုတ်လုပ်မှု ကုန်ထုတ်စွမ်းရည် ကျဆင်းရပါသည်။ ထို့ပြင် မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်နှင့် မြေယာလုပ်ပိုင်ခွင့် ငြင်းပယ်ခံရခြင်းသည် အခြားအရင်းအမြစ်များအား ငြင်းပယ်ခံရမှုကို ဂယက်ရိုက်ခတ်စေပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မြေယာသည် အဓိက အာမခံအပေါင်ဝစ္စည်းဖြစ်ပြီး မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်မရှိခြင်း သို့မဟုတ် ဟရားဝင် မြေယာအသုံးပြုသူအခွင့်အရေးများ မရှိခြင်းသည် အမျိုးသမီးများသည် လယ်သမားများမဟုတ်ဆိုသော ပုံသေသတ်မှတ်မှုကိုလည်း ပိုမိုခိုင်မာစေသည်။

၎င်းကုန်ထုတ်သွင်းအားစုများလက်လှမ်းမီရေး ခွဲခြားမှုမှာ မြေယာနှင့်ချေးငွေစွေးကွက်များတွင်

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် စေးနှုန်းသတ်မှတ်မှု ခွဲခြားခြင်း စသည့် စွေးကွက်လက်လှမ်းမီရေး အဟန့်အတားများနှင့် မြေယာဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် ဘဏ္ဍာရေးစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ အပါအဝင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကန့်သတ်မှုများမှ ရရှိသော အကျိုးဆက်များ ဖြစ်ပါသည်။ အချို့နိုင်ငံများတွင် ၎င်းအချက်များမှာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု အရင်းအမြစ်များ ခွဲဝေရာတွင် အမျိုးသားများကို ဦးစားပေးလေ့ရှိသည့် အိမ်ထောင်စုအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံရေး၏ ထင်ဟပ်မှုဖြစ်ပါသည်။



ADB

ထို့မျှမက အမျိုးသမီးများသည် အိမ်ထောင်ဦးစီးများနှင့် မြေယာလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသူများဖြစ်သည့်တိုင် ၎င်းသည် အမည်ခံမျှသာဖြစ်ပြီး အလားတူရရှိသည့် ဝင်ငွေကိုလည်း အိမ်ထောင်စုအတွင်း အမျိုးသားများက သုံးစွဲကြပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် လယ်ယာလုပ်ငန်းမှအပ ရရှိသော အမျိုးသမီးများ၏ ဝင်ငွေများကိုလည်း ခင်ပွန်းဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ဆွေမျိုးသားချင်းအမျိုးသားတို့က ဖြစ်စေ စီမံခန့်ခွဲကြောင်း သိရှိရပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊ မ အခြေခံ အကြမ်းဖက်မှုမှ ကင်းဝေးခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်မှု၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းရည်နှင့် ဘဝအေးချမ်းသာယာမှုကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေပါသည်။ ၎င်းသည် အများပြည်သူလုပ်ငန်းနယ်ပယ်၌ အမျိုးသမီးများအား လုပ်အားခရသော အလုပ်အကိုင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရေးနှင့် တြောက်လန့်မှုနှင့် ခြောက်လှန့်မှုကင်းစွာ ပညာသင်ယူရေးတို့ကို အထောက်အကူပြုပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှ အချက်အလက်များကလည်း ၎င်းအချက်ကို အတည်ပြုပါသည်။ သို့ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ မရရှိသော်လည်း မှန်းဆပြောဆိုသည့် အချက်အလက်များက အတည်ပြုသည်မှာ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အများပြည်သူလုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုများသည် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးအတွက် ဖြည့်ဆည်းပေးမှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။

မြို့စောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်း၏ ဝန်ပိမှုကို လျှော့ချရန် အစိုးရ၊ အများပြည်သူနှင့် ပုဂ္ဂလိကပူးပေါင်းခြင်း သို့မဟုတ် မိသားစု၊ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းတို့၏ ပူးပေါင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများသည် စီးပွားရေး၌ အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်နှင့် လုပ်အားခရ အလုပ်အကိုင်များကို အမျိုးသမီးများလုပ်

ကိုင်နိုင်ရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများသည် လုပ်အားခရလုပ်သားအင်အား၌ ပါဝင်လာသော်လည်း အဓိကပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အခန်းကဏ္ဍ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအခန်းကဏ္ဍများနှင့် ရုပ်ရှာအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍများ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို ထမ်းဆောင်ရဆဲဖြစ်သဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ပမာဏကို ပိုမိုကြီးလေးစေပါသည်။ အစိုးရထောက်ပံ့သည့် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အများပြည်သူနှင့် ပုဂ္ဂလိကတို့၏ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု မရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ အိမ်ထောင်စုအတွင်း အိမ်မှုလုပ်ငန်းများကို အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ ခွဲဝေတာဝန်ယူသည့် ဓလေ့ထုံးစံမရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးများသည် အိမ်မှုအကူအညီလုပ်သားငှားရန် စရိတ်မတတ်နိုင်လျှင်ဖြစ်စေ၊ ယင်းကဲ့သို့ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ ပိလေ့ရှိပါသည်။ အိမ်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် ကလေးငယ်များ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုတို့ကို မိဘနှင့် ဆွေမျိုးသားချင်းများက ကူညီလုပ်ကိုင်ရန် ဖြစ်နိုင်သော်လည်း အမျိုးသမီးများအား အလုပ်အကိုင်စွန့်လွှတ်ရန်၊ အချိန်ပိုင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်၊ ရံဖန်ရံခါ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ဆက်စပ်သော သင်တန်းများ မတက်ရန် ဖိအားပေးမှုများ တစ်စတစ်စ မြင့်မားလာပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လုပ်အားခရ အလုပ်အကိုင်များသည် အထူးသဖြင့် သတ်မှတ်အချိန်ဇယားနှင့် အနည်းဆုံး လိုအပ်သော အလုပ်ချိန်ဖြင့် အတိအကျ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရပါသည်။ အကယ်၍ အမျိုးသမီးတစ်ယောက်သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဖြစ်ပါက အလုပ်အကိုင်အလားအလာများ၊ ဝင်ငွေများ၊ စုငွေများနှင့် အငြိမ်းစားလစာငွေခံစားမှုတို့အပေါ် အထက်ပါအချက်များက ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။

စီးပွားရေးတွင် ကျား၊ မ အခြေခံ အသိတရားနှင့် အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသည် စီးပွားရေးမူဝါဒနှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲရာ၌ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအား သေချာစေရန် အရေးပါပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ မြန်မာအမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရွင်များ အသင်း ရှိပြီး အစိုးရအဖွဲ့အတွင်း အမျိုးသမီးအချို့မှာ ဦးဆောင်မှုရာထူးများတွင် အစဉ်အလာမဟုတ်သော ဌာနလက်ကိုင်ရာထူးများ ရရှိကြပါသည်။ ၎င်းဆောင်ရွက်ချက်ကို ခဲ့ထွင်ရန်လိုအပ်ပြီး ခိုင်မာသော စွမ်းဆောင်ရည်များဖြင့် ပိုမိုပြည့်စုံစေကာ စီးပွားရေးတွင် ကျား၊ မ အခြေခံအစီအစဉ် တိုးတက်လာရန်ဖြစ်သည်။

ဒေသဆိုင်ရာ စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အခြေအနေတွင် ဒေသဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများသည် ဒေသအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးအရ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို အထောက်အကူပြုပါသည်။ မြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၌ ဆွေးနွေးသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (The Employment and Skill Development Law) တွင် ၂၀၁၅ ခုနှစ် အာဆီယံ ဘုံလုပ်သားစွမ်းကွက်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြင်ဆင်ရန်အချက်များထည့်သွင်းထားပါသည်။[၂၁] ယင်းသည် အာဆီယံစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ညီညွတ်သော ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် စံချိန်စံညွှန်းစနစ်တစ်ခုကို ဖော်ဆောင်စေပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျွမ်းကျင်မှုများ၏ ပြောင်းရွှေ့အသုံးပြုရေးကို စင်စစ်အားဖြင့် တိုးတက်လာစေပါသည်။

အလုပ်အကိုင် အရည်အချင်း စံချိန်စံညွှန်း ပြုစုရေးကော်မတီများ (Occupation Competency Standard Development Committees) ကို ယနေ့အထိ စီးပွားရေးကဏ္ဍအမျိုးမျိုးမှ ဦးစားပေးအလုပ်အကိုင် ၁၇၃ မျိုးအတွက် ဖွဲ့စည်းပြီးဖြစ်ပါသည်။[၂၂] ၎င်း၌ အထည်ချုပ်စက်ကျွမ်းကျင်စွာ ကိုင်တွယ်မှု၊ အထည်ညှပ်ကျွမ်းကျင်မှု၊ အဆင့်ဖြင့် အထည်ချုပ်ကျွမ်းကျင်မှု၊ အဆင့်ပုံစံရေးဆွဲကျွမ်းကျင်မှု စသည့် ထုံးစံအားဖြင့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများနှင့် ဆက်နွယ်သော အလုပ်အကိုင်များ ပါဝင်ပါသည်။ စံချိန်

၂၁၅ ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို Singapore Polytechnic အဖွဲ့အစည်းက ပံ့ပိုးပေးထားသည်။

၂၂၆ အရည်အချင်း အဆင့်အတန်းများတွင် အလုပ်အကိုင် ဖော်ပြချက် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ဆက်စပ်နေသော အခြေအနေများ စွမ်းဆောင်ရည် စံသတ်မှတ်ချက်နှင့် အရည်အချင်း အထောက်အထားတို့ ပါဝင်သည်။

စည်ပွန်းသတ်မှတ်ခြင်းလုပ်ငန်း စတင်ပြုဖြစ်သော်လည်း စိန်ခေါ်မှုများရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ သင်တန်းအထောက်အကူပစ္စည်းများ မြှင့်တင်ခြင်း၊ သင်တန်းဆရာဖြစ် သင်တန်းပေးခြင်း၊ အကဲဖြတ်သူများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်သော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးမှုကို ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးရန်ပုံငွေ ဓာတ်ခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန ဝန်ထမ်းများ၏ အဆိုအရ စံချိန်စံညွှန်းသတ်မှတ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံဆန်းစစ်မှုကို ယခုတိုင် မပြုလုပ်ရသေးပါ။

၂-၄။ အရေးယူဆောင်ရွက်ရန် ဟောက်သျက်သူများနှင့် ထောက်ခံအကြံပြုချက်များ

မကြာသေးမီ နှစ်များအတွင်း တိုးတက်မှုရှိပြီဖြစ်သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၌ ကျား၊ မတန်းတူညီမျှမှု ထွန်းကားလာရန်နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့် ရရှိစေခြင်းကို အထောက်အကူပေးရန် မူဝါဒနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းမူဘောင်တိုးခဲ့ရေးအတွက် ဆက်လက်ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်မှုများ လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းနှင့် ဆက်စပ်၍ အမျိုးသမီးများအတွက် တောင်းမွန်ခိုင်မာမှုရှိသော၊ သိကွာရှိသော အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးရန် အထူးအလေးပေး ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အထူးသဖြင့် တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သော စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အန္တရာယ်ကျရောက်လွယ်သော အမျိုးသမီးများ၊ အိမ်တွင်းအခြေပြု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သူများ၊ အိမ်မှဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ အချုပ်တွင် အမျိုးသမီးများအား အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူ စီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ကို သေချာစေရန် အောက်ပါနည်းလမ်းများကို အကြံပြုပါသည်။

အမျိုးသမီးများအား စီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့် တိုးမြှင့်ခြင်း

- မက်ခရိုစီးပွားရေးနှင့် မက်ခရိုကဏ္ဍဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် စီမံကိန်းများ (Macro-economic and Macro- sect oral policies and plans) ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံအကျိုးသက်ရောက်မှုများကို အကဲဖြတ်ရန်နှင့် တိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်။
- အိမ်ထောင်စုနှင့် လူနေမှုအဆင့်အတန်းစစ်တမ်း၊ လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း၊ အချိန်အသုံးပြုမှု စစ်တမ်းများ စသည်တို့ကဲ့သို့ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက် ကောက်ယူခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်၍ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး ခွဲခြားဖော်ပြသည့် ကိန်းဂဏန်းနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံစာရင်းအင်းများကို ပြုစုရန်နှင့် အသုံးပြုရန်။
- အခြေခံအဆောက်အအုံများနှင့် အများပြည်သူသုံး ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့် သဟဇာတဖြစ်သည့် အချိန်ကုန်သက်သာသော အိမ်တွင်းသုံးပစ္စည်းကိရိယာများ အသုံးပြုခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ထို့ပြင် အိမ်ထောင်စုအတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားအကြား အိမ်မှုလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ခွဲဝေဆောင်ရွက်ရေး သိမြင်နိုးကြားမှုအား မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း လုပ်အားခမရသော အလုပ်များ၏ ဝန်ပိမှုကို လျှော့ချရန်။
- လုပ်သားဈေးကွက်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအပေါ် တားဆီးဟန့်တားမှုများအား ဖယ်ရှားရန်၊ အဖွဲ့အစည်းများ ခိုင်မာလာစေရန်နှင့် ကောင်းမွန်ခိုင်မာမှုရှိသော၊ သိကွာရှိသော အလုပ်အကိုင်များအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ အာမခံရန်၊ လိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု

များကို ပြဋ္ဌာန်းရန်။

- စွန့်ဦးတီထွင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ သီးသန့်လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းပေးရန်။
- ပုံမှန်တရားဝင်မဟုတ်သော လုပ်ငန်းများအား ပုံမှန်ကရားဝင်ဖြစ်စေရန်အတွက် အခြေအနေကောင်းများ ဖန်တီးပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့တွင် နိမ့်စင်းလွယ်ကူသော မှတ်ပုံတင်လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အဆင့်အလိုက် တိုးမြှင့်ကောက်ခံသည့် မှတ်ပုံတင်ကြေးနှင့် ပရဝုဏ်းပိုင်ဆိုင်ခွင့်အား ဥပဒေကြောင်းအရ အသိအမှတ်ပြုမှုဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများ ပါဝင်ရမည်။
- စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဦးဆောင်မှုအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များကို ခိုင်မာစေရန်နှင့် အစိုးရအဖွဲ့၏ အဆင့်တိုင်းရှိ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဦးဆောင်မှုကို သေချာခိုင်မာစေရန်၊ ကုန်သွယ်ရေးဆွေးနွေးပွဲများနှင့် ကုန်သွယ်ရေးသဘောတူညီချက်များ၊ ပဋိပက္ခနှင့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အစည်းအရုံးများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ ဦးဆောင်မှုကို သေချာခိုင်မာစေရန်။
- စီးပွားရေးမူဝါဒများ၊ စီမံချက်ရေးဆွဲမှု၊ အကောင်အထည်ဖော်မှု၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် အကဲဖြတ်မှုတို့တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအား သေချာခိုင်မာစေရန်။

စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ကျေးလက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပံ့ပိုးမှု တိုးတက်စေရေး

- ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၏ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံအတိုင်းအတာများ၊ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် လယ်ယာလုပ်ငန်းမှအပ အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ရင်းမြစ်များ (သီးနှံစိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေး၊ သစ်တောနှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း စသည်)တွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ၊ အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်အားခမဲ့ အလုပ်အကိုင်တန်ဖိုးများနှင့် ကျား၊ မ အခြေခံသော အလုပ်အကိုင်ခွဲဝေမှု၊ ဝင်ငွေအပေါ် စီမံခန့်ခွဲအသုံးပြုနိုင်မှုကဲ့သို့သော အိမ်ထောင်စုအတွင်း ပြောင်းလဲလှုပ်ရှားနေမှုများအပေါ် သုတေသနပြုရန်။
- အမျိုးသမီးများအတွက် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးခြင်း ခိုင်မာစေရန်အတွက် မြေယာဥပဒေများ၊ မွေးမြူရေး၊ ငါးဖမ်းခြင်းနှင့် သစ်တောလုပ်ငန်းနှင့် စိုက်ပျိုးရေးအခြေခံ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်နွယ်သော ဥပဒေများကို ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသောအမြင်ဖြင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်။
- အမျိုးသမီးများ၏ ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နိုင်မှုကို သုတေသနပြုပြီး အငယ်စား၊ အသေးစား စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းရှင်များ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများအတွက် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီရေးကို အာမခံမည့် ဘဏ်လုပ်ငန်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို သေချာစေရန်၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းသစ်များတွင် ဥပမာအားဖြင့် ကျေးလက်အခြေပြု ငွေရေးကြေးရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊ 'ပြတင်းပေါက်များ'ဟု ခေါ်တွင်သည့် ရွေ့လျားနယ်လှည့်ဘဏ်ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အလယ်အလတ်ကာလတိုနှင့် ကာလရှည် ချေးငွေအာမခံ အပေါင်ပစ္စည်းအတွက် ပုံစံသစ်များ၊ ၎င်းတို့တွင် ပစ္စည်းကိရိယာ၊ ငွေစီးဆင်းမှု အရောင်းမှတ်တမ်းများ အဖွဲ့လိုက် စုငွေနှင့် ချေးငွေ စသည်တို့ ပါဝင်သည်။ အလားတူ အသေးစားချေးငွေလုပ်ငန်းမှ ငွေချေးသူများအဖြစ်မှ ပုံမှန် ဘဏ်လုပ်ငန်းမှ ငွေချေးသူများအဖြစ်သို့ ကူးပြောင်းရာတွင် လွယ်ကူစေရန် ခိုက်ဆက် ဆက်သွယ်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများလည်း ပါဝင်စေရန်။
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးရေးဝန်ဆောင်မှုများ (ဥပမာ-ငွေရေးကြေးရေးဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ ပညာပေးသင်တန်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ငွေစာရင်းပြုစုခြင်း၊

စေးကွက်အကဲဖြတ်မှုနှင့် လက်လှမ်းမီမှု၊ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် နည်းပညာများ အသုံးပြုမှုစသည်)နှင့် ငွေခေးသူများ အဆင်ပြေစေမည့် ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မေးမှုများ (ဥပမာ ကျေးလက် အခြေခံဝန်ဆောင်မေးမှုများနှင့် ရွှေ့လျားနယ်လှည့် ဘဏ်လုပ်ငန်း 'မြတင်းပေါက်များ')ပံ့ပိုးပေးရန်။

စက်မှုလက်မှု၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်း ကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုတိုးမြှင့်ခြင်း



Snobhna Dadoria/UNDP

- သုတေသနပြုရာတွင် စက်မှုလက်မှုကဏ္ဍနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်းလုပ်ငန်းရှိ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များ၊ စွန့်ဦးတီထွင်သူများ၊ မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားများအဖြစ် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ဆောင်ရွက်မှုအဆင့်အတန်းကို ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံရှုထောင့်မှ သုတေသနပြုရန်နှင့် သုတေသနပြုရာတွင် အထူးသဖြင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ စွမ်းအင်ကဏ္ဍ (အိမ်မှုကိစ္စများနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးတို့တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား၏ စွမ်းအင် လိုအပ်မှုဆိုင်ရာ ခြားနားချက်များ)၊ ပြည်သူ့ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆောက်လုပ်ရေး၊ ရေနှင့် အညစ်အကြေးဆိုင်ရာ သန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ၊ အထည်ချုပ်ကဲ့သို့ ကုန်ထုတ်လုပ်သည့် ကဏ္ဍများတွင် သုတေသနပြုရန် ဖြစ်သည်။ ယင်းကဲ့သို့ သုတေသနပြု ဆန်းစစ်မှုသည် မူဝါဒနှင့် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲခြင်းအား ပံ့ပိုးအထောက်အကူပြုရေးအတွက် သေချာစေရန်၊ ဥပမာ-စွမ်းအင်ကဏ္ဍ၌ စွမ်းအားဝန်ဆောင်မှုများကို အမျိုးသမီးများ လက်လှမ်းမီမှုနှင့် အသုံးပြုမှု မြင့်တက်စေရန်အတွက် တန်ဖိုးနည်းစွမ်းအင် နည်းပညာမြင့်တင်ရန်၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ဝင်ငွေနည်းပါးသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသရှိ အဖွဲ့အစည်းများ စွမ်းအင်လက်လှမ်းမီမှု ကျယ်ပြန့်လာစေရန်အတွက် ပင်မဓာတ်အားလိုင်း ကွန်ရက်တိုးချဲ့ရန် နည်းလမ်းများဖန်တီးရန်၊ အိမ်သုံးလျှပ်စစ်ဓာတ်အားဆက်သွယ်ရေးကြို တင်ပေးချေရသော စရိတ်အတွက် ချေးငွေရယူခွင့် သို့မဟုတ် အခမဲ့ ခွင့်ပြုပေးရန်၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အမျိုးသမီးများ၏ ဝင်ငွေအဆင့်ကို ထင်ဟပ်သည့် ဓာတ်အားခနှုန်း သတ်မှတ်ရန်၊ အမြတ်မး ကျခံသုံးစွဲနိုင်သည့် ပုံသေဓာတ်အားခနှုန်း၊ ချေးငွေလည်ပတ်ရန် ရန်ပုံငွေ အချိန်ဆိုင်းရှိ ပေးချေနိုင်သော စနစ်တို့ကဲ့သို့သော ငွေပေးချေသည့် စနစ်သစ်များ ထည့်သွင်းရန်၊ သို့မဟုတ် ဥပမာ-ရေနှင့်

အညစ်အကြေး သန့်ရှင်းရေး အခြေခံအဆောက်အအုံ တိုးတက်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် လက်ရှိ အမျိုးသမီးများ၏ အချိန်ကုန် ဝန်ပိမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ကုန်ကျစရိတ်နှင့် အကျိုးအမြတ် ဆန်းစစ်မှုများသည် ကျန်းမာရေးအကျိုးကျေးဇူးများကို ကျော်လွန်၍ အမျိုးသမီးများ အသုံးပြုမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ အချိန်အသုံးပြုမှုအပေါ် ကောင်းမွန်သော အကျိုးသက်ရောက်နိုင်သည့် အလားအလာကို သုံးသပ်ရန်။

- စက်မှုလက်မှုနှင့် ကုန်ချောထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ အလုပ်သမားဥပဒေများ၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခကြေးငွေအက်ဥပဒေများနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အခြားလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဥပဒေများသည် အမျိုးသမီးများ၏ အခြေအနေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ အကာအကွယ်ပေးရေးကို သေချာစေရန်။
- စက်မှုလက်မှုနှင့် ကုန်ချောထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများ၊ အထူးသဖြင့် အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သော သမားရိုးကျမဟုတ်သော ကဏ္ဍများတွင် မူဝါဒများ၊ စီမံကိန်းများနှင့် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းတို့တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ရန်၊ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်း၊ နိုင်ငံအများအပြား၏ အတွေ့အကြုံများက ဖော်ပြသည်မှာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းတို့တွင် အသုံးပြုသူများ တိုက်ရိုက်ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် မတည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို အကျိုးအရှိဆုံးအသုံးပြုနိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။
- သမားရိုးကျမဟုတ်သော သတ္တုနှင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ စွမ်းအင်ကဏ္ဍ၊ ပြည်သူ့လုပ်ငန်း နှင့် ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍကဲ့သို့သော ကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအတွက် ရည်မှန်းချက်များ လျာထားပေးရန်။
- အမျိုးသမီးများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးကို မြှင့်တင်ပေးရန်၊ ယင်းသို့ မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် ပြည့်ဖြိုးမြဲ စွမ်းအင်စနစ်များ တပ်ဆင်မှု၊ အတတ်ပညာရှင်များ၊ အော်ပရေတာများ၊ မီတာဖတ်သူများ စသဖြင့် သမားရိုးကျမဟုတ်သော နယ်ပယ်ကဏ္ဍများ အပါအဝင် ကွဲပြားခြားနားသော ကဏ္ဍများရှိ ခြားနားသောအဆင့်များတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို အမျိုးသမီးများ လက်လှမ်းမီနိုင်ရန်။
- အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအပါအဝင် ကုန်ချောထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းတွင် မတရားခိုင်းစေသည့် အခြေအနေများမှ ကင်းလွတ်ရန် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအခြေအနေများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရန်။
- လုပ်ငန်း၏ ဦးဆောင်မှုနေရာများ အပါအဝင် စက်မှုလက်မှုနှင့် ကုန်ချောထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ အသင်းအဖွဲ့အစည်း အသုံးပြုသူအဖွဲ့များ ရပ်ရွာစောင့်ကြည့်လေ့လာသည့် အဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခွင့်ကို သေချာခိုင်မာစေရန်။

ဝန်ဆောင်မှုများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုကိုမြှင့်တင်ခြင်း

- ကုန်သွယ်ရေး၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ ခရီးသွားလာရေးနှင့် ဧည့်ဝတ်ပြုစုရေးအပါအဝင် ဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍနယ်ပယ်အသီးသီးတွင် ကျား၊ မ ရေရာ အခြေခံလေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်ရန်နှင့် ၎င်းလေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် မူဝါဒများ၊ စီမံကိန်းများနှင့် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲရေးတွင် အချက်လက်များ ပံ့ပိုးအသိပေးနိုင်ရေးကို သေချာစေရန်။ (ဥပမာ-သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကဏ္ဍနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသမီးလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းမည့် ခရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဒီဇိုင်းပုံစံများ ထည့်သွင်းရန်၊ ဥပမာအားဖြင့်

အဝေးပြေးလမ်းမကြီးနှင့် ဆက်သွယ်သော လမ်းများ၊ ကျေးလက်နှင့် မြို့နယ်၊ ခရိုင် လမ်းများ၊ လမ်းခွဲများတွင် ခြေကျင်လမ်းများနှင့် နှစ်ဘီးတပ်ယာဉ်လမ်းများကို ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရန်၊ လူစည်ကားသော နယ်မြေများတွင် လူသွားလမ်းများ၊ လူကူးရန် နေရာများနှင့် အရှိန်ထိန်းလမ်းအတန့်အတားများ ထားရှိခြင်း စသည်) ထို့ပြင် အမျိုးသမီးအသုံးပြုသူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို တုံ့ပြန်ရန်အတွက် အများပြည်သူ ပို့ဆောင်ရေးအစီအစဉ်နှင့် ပို့ဆောင်ခသတ်မှတ်သည့် စနစ်များကို ချမှတ်ရန်နှင့် ၎င်းအစီအစဉ်တွင် ခရီးအသွားအလာပါဝင်သည့် အချိန် တတ်နိုင်သည့် ပို့ဆောင်ခသို့ လျှော့ချခြင်းနှင့် ခေါက်ရေဒေသများစီးနိုင်သည့် လက်မှတ်စနစ်ထားရှိခြင်းတို့ ပါဝင်ရန်။

- အလုပ်သမားဥပဒေ၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခဥပဒေနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အခြားလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဥပဒေများ ပါဝင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍနယ်ပယ်များဆိုင်ရာ ဥပဒေများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်၊ အခြေအနေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးခြင်း သေချာစေရန်။
- ကုန်သွယ်မှုကဏ္ဍ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကဏ္ဍ၊ အပါအဝင် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ၏ နယ်ပယ်အသီးသီးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်ရည်မှန်းချက်များ ထည့်သွင်းလျာထားရန် (ဥပမာ-လမ်းဂိတ်ကြေးကောက်ယူသည့် ဝန်ထမ်း၊ ဘုတာရုံနှင့် မော်တော်ယာဉ်စခန်းဝန်ထမ်း၊ လက်မှတ်သိမ်းသူနှင့် စစ်ဆေးသူ စသည်များ စသည့် ပြည်သူ့ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများရှိ အမျိုးသမီးဦးရေအချိုး)
- အမျိုးသမီးများ၏ သီးသန့်လိုအပ်ချက်များကို နစ်နာကြေး၊ လျော်ကြေးအစီအစဉ်များနှင့် အခြားလူမှုဖူလုံရေးစီမံကိန်းများတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရေး သေချာစေရန်အတွက် ပြန်လည်နေရာချထားရေးနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ရေးဒေသဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေးကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။
- ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ၊ အထူးသဖြင့် သမားရိုးကျမဟုတ်သော နယ်ပယ်များဖြစ်သည့် အဆင့်မြင့်ကုန်ပစ္စည်းရောင်းဝယ်ရေး၊ ပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းနယ်ပယ်အမျိုးမျိုး၊ အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ လက်လှမ်းမီနိုင်စေရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု မြှင့်တင်ရန်။
- ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော နေရာများနှင့် ဦးဆောင်မှုရာထူးများ အပါအဝင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အစည်းအရုံးများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုအား သေချာစေရန်။

အမျိုးသမီးများအတွက် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု တိုးမြှင့်ခြင်း

- လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် လက်ရှိ လူမှုကာကွယ်ရေးအစီအစဉ်များကို ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံဆန်းစစ်မှုပြုရန်နှင့် ပြုလုပ်ရာတွင် ၎င်းသည် အလုပ်အကိုင်အပေါ် ပဓာနမထားဘဲ လေ့လာဆန်းစစ်ရန်နှင့် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များအား ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းအတွက် အချက်အလက်များ ပံ့ပိုးအသိပေးရေး သေချာစေရန်။
- အခွင့်အရေးနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများကို အကျုံးဝင်သည့် အမျိုးသမီးများအားလုံး ရရှိရေး သေချာစေရန်အတွက် အသစ်ဖြစ်သော လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၏ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု ရလဒ်များကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရန်။
- အလုပ်ရှင်များနှင့် အမျိုးသမီးလုပ်သားများအကြား အသစ်ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍

သိမြင်နိုးကြားမှုကို မြှင့်တင်ပေးရန်။

လုံခြုံစိတ်ချရသော ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် ပိုနီးကပ်သောဝန်ဆောင်မှုများ ပေးနိုင်ခြင်း

- ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်၊ အားလုံးသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအား ကာကွယ်ပေးမှုဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူညီချက် (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Mambers of their Families, 1990) အတည်ပြုရေးကို စဉ်းစားပေးရန်။
- အလုပ်အကိုင်အတွက် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာအခြေခံသော ရှုထောင့်များမှ သုတေသနပြုရန်၊ ဤကဲ့သို့ သုတေသနပြုရာတွင် ကျား၊ မ ခြားနားဖြစ်စဉ်များ၏ အလားအလာများ၊ အကြောင်းရင်းများ၊ နေရပ်ရင်းမှ မထွက်ခွာမီ အခြေအနေ၊ ကူးပြောင်းစဉ်ကာလ၊ ရောက်ရှိလုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေနှင့် အမျိုးသား အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ နေရပ်ပြန်ပို့ခံရမှုဆိုင်ရာ စိုးရိမ်သောကများကို နားလည်ရန်အတွက် သုတေသနပြုရန်၊ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်သည် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများကို ခိုင်မာစေရန် ရေးဆွဲသော မူဝါဒများ၊ စီမံကိန်းများနှင့် အစီအစဉ်များအတွက် အချက်လက်များ ပံ့ပိုးအသိပေးရေး သေချာစေရန်။
- လက်ရှိရေးဆွဲနေဆဲ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေမူကြမ်းတွင် အမျိုးသမီးများ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုအား ထားမြစ်မှုများနှင့် ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှုများအား ပယ်ဖျက်ခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းမှု အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း အပါအဝင် ကျား၊ မ ကန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရှုမြင်ချက်တို့ ဥပဒေတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရေး သေချာစေရန်။
- ဆောင်ရွက်ရန်မှာ (က) ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုနှင့် လူကုန်ကူးခံရမှု အန္တရာယ်အပေါ် ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများ၏ သိမြင်နိုးကြားမှု မြှင့်တင်ရန်နှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေရန်အစီအစဉ်များ ရှိရမည်။ သိမြင်နိုးကြားမှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်များတွင် မည်ကဲ့သို့ ဘေးကင်းစွာ တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းနိုင်သည်နှင့် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်ရန် (ခ) စုဝွေများ စုဆောင်းရေးနည်းလမ်းအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သည့် အဆင့်တိုင်းတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ရေးအား အလေးထားသည့် သင်တန်းအစီအစဉ်များကို နေရပ်မှ မထွက်ခွာမီ ပြုလုပ်ပေးရန် (ဂ) လုပ်သားစေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီသော ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ထားရှိရန် (ဃ) ထိရောက်သော ငွေလွှဲပို့စနစ်အတွက် ဆောင်ရွက်ချက်များ ထားရှိရန် (င) နေရပ်ရင်းသို့ ပြန်လာသည့် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ၊ အထူးသဖြင့် အဓမ္မအနိုင်ကျင့်မှု၊ လူကုန်ကူးမှုအန္တရာယ်ကြားမှ လွတ်မြောက်လာသူ အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအတွက် ကျယ်ပြန့်သည့်၊ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး အစီအစဉ်များ ထားရှိရန်၊ ၎င်းအစီအစဉ်များတွင် စိတ်ဒဏ်ရာဝေဒနာဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်မှုအပါအဝင် ဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်မှုအစီအစဉ်များ၊ ပေးသော လုပ်အားခများ ထောင်ဆိုရန်အတွက် ဥပဒေကြောင်းအရ ကူညီမှု သို့မဟုတ် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းအတွက် တရားစွဲမှု၊ လွှဲပြောင်းငွေများ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများ၊ ဘဏ္ဍာရေးပန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် ဖြန့်ဝေပေးမှုနှင့် စွမ်းရည်တည်ဆောက်ပေးမှု၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ကူညီပံ့ပိုးပေးမှုနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တိုးတက်ကြီးပွားလာရန်အတွက် အတွေ့အကြုံရှိသူများ၏ ဆွေးနွေးပို့ချမှုနှင့် အထောက်အကူ

ပေးမှုတို့ ပါဝင်ရန်။

- အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားသည့် နိုင်ငံများအကြား နားလည်မှုစာချွန်လွှာများ (MoU) နှင့် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်များ ရေးဆွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို ထောက်ခံအားပေးရန်နှင့် သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။
- အိမ်မှုဝန်ဆောင်လုပ်သားများအတွက် တရားဥပဒေအရနှင့် လူမှုရေးအရ အကာအကွယ်ပေးမှုအပါအဝင် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးသည့် အလုပ်သမားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များကို စတင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားသည့် နိုင်ငံများနှင့်အတူ တိုက်တွန်းထောက်ခံအားပေးရန်။
- အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အကာအကွယ်ပေးရေးအပါအဝင် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများအား ထိန်းချုပ်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို စတင်ကျင့်သုံးရန်နှင့် ထိရောက်စွာအကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန်။
- အမျိုးသမီးများ၏ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှု၊ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအား လူကုန်ကူးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပိုမိုလေးနက်ထိရောက်စွာ တင်ပြရန်အတွက် သတင်းနှင့် ဗီဒီယာလုပ်ငန်းများအား အသိပညာပေးရန်၊ အဖြစ်အပျက်အတွေ့အကြုံများနှင့် သတင်းပုံပြီးပေးရန်။



၃
ကျားပေရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ

ADB



ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ

"အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပပျောက်ရေးကုလသမဂ္ဂ ကွန်ဗင်းရှင်းပုဒ်မ ပုဒ်မ ၁၀ တွင် အစိုးရသည် ပညာရေးနယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့် အခွင့်အရေးတန်း တူညီမျှရေး သေချာစေရန်၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှရေးအခြေခံမူ ဖြင့် အာမခံစေရန်အလို့ငှာ အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားမှုပပျောက်ရေးအတွက် သင့်လျော်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ကြရမည်။

(က) အလုပ်အကိုင်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုဆိုင်ရာ ပုံပိုးမှုလက်လှမ်းမီရေး၊ လေ့လာသင်ယူမှု လက်လှမ်းမီရေး၊ မြို့ပြဒေသမှာရော ကျေးလက်ဒေသမှာပါ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့် ပညာ ရေးဌာနအမျိုးအစားအားလုံးတွင် အောင်လက်မှတ်ရသည်အထိ အောင်မြင်ရေးတို့အတွက် တန်း တူညီမျှရှိရေး အာမခံရမည်။ ၎င်းတန်းတူညီမျှမှုသည် မူကြိုပညာရေး၊ အခြေခံပညာရေး၊ နည်း ပညာနှင့် သက်မွေးပညာရေး၊ အဆင့်မြင့်နည်းပညာ ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအားလုံးတွင် အာမခံရမည်။

(ခ) သင်ရိုးညွှန်းကမ်းများ၊ စာမေးပွဲစစ်ဆေးမှုများ၊ အရည်အချင်း အဆင့်အတန်းတူညီသော ဆရာ၊ ဆရာမများ၊ အရည်အသွေးတူညီသော ကျောင်းအဆောက်အအုံများနှင့် သင်ကြားရေးအထောက် အကူပစ္စည်းများကို တစ်ပြေးညီ အခွင့်အရေးရှိရန် အာမခံရမည်။

(ဂ) ပညာရေးအဆင့်တိုင်းနှင့် ပညာရေးနယ်ပယ်တိုင်းတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်း ကဏ္ဍများနှင့် စပ်လျဉ်းသော မည်သည့်ပုံသေကားချပ် တရားသေအမြင်မဆို ပပျောက်စေရန်အလို့ ငှာ ကျား၊ မ တန်းတူ သင်ကြားသော ပညာရေးနှင့် ၎င်းရည်မှန်းချက်ကို အထောက်အကူပြုသော အခြားပညာရေးနည်းလမ်းမျ ားကိုလည်းကောင်း၊ အထူးသဖြင့် ပြဌာန်းစာအုပ်များနှင့် သင်ကြားရေး အစီအစဉ်များကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ပြုစုခြင်း၊ သင်ကြားရေးနည်းလမ်းများကို လိုက်လျောညီထွေ ရှိအောင် ပြင် ဆင်ပြုစုခြင်းတို့ကိုလည်းကောင်း မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

(ဃ) ပညာသင်ဆုများနှင့် ပညာသင်ထောက်ပံ့ကြေးများ ခံစားခွင့်ကို အခွင့်အလမ်းတန်းတူညီမျှ ရရှိစေ ရမည်။

(င) အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား ပညာရေးဆိုင်ရာ မည်သည့်ကွာဟချက်မဆို ဖြစ်နိုင်သမျှ ဆောလျင်စွာ လျှော့ချရန် ရည်ရွယ်သည့် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ ပါဝင်သည့် စဉ်ဆက်မပြတ် ပညာရေးအစီအစဉ်များ၊ အသုံးလုံး စာတတ်မြောက်ရေးအစီအစဉ်များကို အခွင့်အလမ်းတန်းတူ ညီမျှ ရရှိစေရမည်။

(စ) ကျောင်းထွက်နှုန်း လျှော့ချရေးနှင့် အရွယ်မရောက်မီ ကျောင်းထွက်သော

မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ နှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် စီမံချက်များ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရမည်။
(ဆ) အားကစားနှင့် ကာယပညာ ပညာရေးတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု
အခွင့်အလမ်းများ တန်းတူညီမျှ ရရှိစေရမည်။
(ဇ) မိသားစုစီမံကိန်း (သားဆက်ခြားကျန်းမာရေး)ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်နှင့်
လမ်းညွှန်မှုများ အပါအဝင် မိသားစုကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေးမြှင့်တင်ရေး
အထောက်အကူပြုသည့် သီးခြား ပညာရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ
လက်လှမ်းမီရရှိစေရမည်။"

အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပေျာက်ရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂကွန်ဗင်းရှင်း အပိုဒ်၁၀

"၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၈ တွင် နိုင်ငံတော်သည်. . .
(က) ပြည်သူများ၏ ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကိုးတက်စေရေးတို့အတွက်
အလေးထားဆောင်ရွက်ရ မည်။
(ခ) ပြည်သူများ၏ ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတို့တွင် ပြည်သူများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်
လိုအပ်မည့် ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းဆောင်ရွက်ရမည်။
(ဂ) အခမဲ့ မသင်မနေရ မူလတန်းပညာရေးစနစ် ဖော်ဆောင်ရမည်။
(ဃ) ဘက်စုံအတွေးအခေါ် အယူအဆ မှန်ကန်၍ အကျင့်စာရိတ္တ ကောင်းမွန်ပြီး
နိုင်ငံတော်တည်ဆောက် ရေးအတွက် အကျိုးပြုမည့် ခေတ်မီပညာရေးစနစ်
ဖော်ဆောင်ရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။"

၂၀၀၈ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၈

"မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ
စီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂)၏ ပညာရေးဆိုင်ရာ (အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းရေး
အပါအဝင်) ရည်မှန်းချက်များနှင့် ရလဒ်များသည် ဘောကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်
ကတိကဝတ်များကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။ အဓိကရည်မှန်း ချက်မှာ အမျိုးသမီးများနှင့်
မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ကျောင်းပညာရေး၊
ကျောင်းပြင်ပ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အခွင့်အလမ်းများ တန်းတူညီမျှရရှိရေး
သေချာစေ ရန်အတွက် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ
ပါဝင်လုပ်ဆောင်သည့် အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်း၊ သုတေသနပြုခြင်း၊
အသိပညာပေးခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း စသည့် လှုပ်ရှားမှုများနှင့် အရင်းအမြစ်
ခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်းအပါအဝင် မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင် အထည်ဖော်
ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အားဖြင့် နည်းစနစ်များ၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများနှင့် အလေ့အထ
များကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။"

မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့်
မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃ - ၂၀၂၂)၏ပညာရေးဆိုင်ရာ (အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအပါအဝင်)

၃-၁။ အရည်အသွေးပြည့်ဝသောပညာရေးကိုအမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များတန်းတူညီမျှ အခွင့်အလမ်းရရှိမှု၊ အရေးပါမှု

အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်များအတွက် ပညာရေးသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရည် ရှိလာစေရန်နှင့် ဘဝမြင့်မားလာစေရန် အထူးဖြည့်ဆည်းပေးသည်။ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ပညာရေးသည် အမျိုးသမီးတစ်ဦးချင်းစီကို အကျိုးပြုရုံသာမက ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များနှင့် မျိုးဆက်များကိုလည်း အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။

ဖွံ့ဖြိုးရေးရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရေး၌ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်များ၏ ပညာရေးသည် အရေးကြီးကြောင်းကို အခြားနိုင်ငံမှ သတင်းအချက်အလက်များအရလည်း မှန်ကန်ကြောင်း ပြသပါသည်။ ဝင်ငွေနိမ့်ကျသော နိုင်ငံများမှ ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများသည် အခြေခံစာဖတ်ကွန်မြူနီကေးရှင်းမှု ရရှိခဲ့ပါက ကမ္ဘာ့အဆင်းရဲဆုံး လူဦးရေ၏ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည့် လူ ၁၇၁ သန်းအား ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုမှ ကယ်တင်နိုင်မည်ဟု အချက်အလက်များက ညွှန်ပြပါသည်။[၂၇] ပညာသင်နှစ်တစ်နှစ် ပိုတိုးပါက အမျိုးသမီးတစ်ယောက်၏ ဝင်ငွေသည် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ပိုမိုတိုးတက်လာနိုင်ပါသည်။ ပညာတတ်အမျိုးသမီးများသည် ကောင်းမွန်ခိုင်မာမှုရှိသော၊ သိကွာရှိသော အလုပ်အကိုင်များ ပိုမိုရရှိနိုင်ခြေများ၍ စောစီးငယ်ရွယ်စဉ် ကိုယ်ဝန်မဆောင်ခြင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုကို ခုခံကာကွယ်နိုင်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများတွင်လည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ကြသည်။[၂၈] အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးသည် တိုက်ရိုက်ဆက်နွယ်မှုရှိပြီး ၎င်းဆက်နွယ်မှုသည် အမျိုးသမီးများသာမက ၎င်းတို့ ကလေးများ၏ လူမှုဘဝရှင်သန်ရေးအပေါ် တွင်ပါ လုံးလုံးလျားလျား အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။[၂၉] အိတ်ချ်အိုင်ဗီကာကွယ်ထားဆီးရေး ပညာပေးရာမှာ မူလတန်းလွန်ပညာရေး အဆင့်ရှိသော အမျိုးသမီးများသည် စာမတတ်သော အမျိုးသမီးများထက် ငါးဆ ပို၍ အသိပညာလက်ခံနိုင်ခြေရှိပါသည်။ အာဖရိက ဆာဟာရဒေသခွဲတွင် အကယ်၍ မိခင်များသည် အနည်းဆုံး အခြေခံပညာအထက်တန်းအထိ ပညာသင်ခဲ့ပါက ခန့်မှန်းခြေကလေးသူငယ် ၁.၈ သန်း၏ အသက်ကို ကယ်တင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ (၂၀၀၈ ခုနှစ် အချက်အလက်များအား အခြေခံပါသည်။) ၁၉၇၀ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၉ ခုနှစ်အကြား ခန့်မှန်းချက်အရ အရွယ်ရောက်ပြီးသော အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးတိုးတက်မှုကြောင့် ကလေးသူငယ်လေးသန်းအား အသက်ငါးနှစ်အောက်အရွယ် ကလေးသူငယ်သေဆုံးမှုအန္တရာယ်မှ ကယ်ဆယ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။[၃၀]

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဆန်းစစ်မှုတို့တွင် အလားတူ တွေ့ရှိချက်များကို တွေ့ရသည်။ မိခင်၏ ပညာရေးအဆင့်အတန်းအပေါ် မူတည်၍ ဆင်းရဲနွမ်းပါးခြင်းနှင့် ကျန်းမာရေးညွှန်းကိန်းများ အမျိုးမျိုး ကွဲပြားခြားနားချခြင်းဖြစ်ကြောင်းကို အိမ်ထောင်စု စားဝတ်နေရေး အခြေအနေဘက်စုံလေ့လာမှုစစ်တမ်း (Integrated Household Living Condition Assessment Survey (IHLCA))၊ MICS နှင့် အခြားသုတေသနအချက်အလက်တို့က သက်သေပြခဲ့ပါသည်။ ဥပမာ-မိခင်၏ ပညာသင်ယူသည့် ကာလပို

[၂၇] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2011. Education for All Global Monitoring Report 2011. Geneva. www.efareport.unesco.org. See also: www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/GMR/pdf/gmr2010/MDG2010_Facts_and_Figures_EN.pdf.

[၂၈] အောက်ခြေမှတ်စု ၂၇ဂ၊

[၂၉] အောက်ခြေမှတ်စု ၂၇ဂ၊

[၃၀] E. Gakidou et al. 2010. Increased Education Attainment and Its Effects on Child Mortality in 175 Countries Between 1970 and 2009: A Systematic Analysis. The Lancet. 376, pp. 959–974. http://globalhealthcenter.umn.edu/documents/educationalattainment-lancet2010.pdf.



UNFPA

ကြောရှည်လေ၊ သားသမီး၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ ပိုမိုကောင်းမွန်လေဖြစ်ပြီး မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများကိုလည်း အလားတူ အကျိုးသက်ရောက်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ပိုမို အခြေခံကျသော လေ့လာဆန်းစစ်မှုက မိခင်နှင့် ဖခင်နှစ်ဦးစလုံး၏ ပညာရေးနှင့် အဆင့်အတန်းသည် ၎င်းတို့သားသမီးများ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ပညာရေးအပေါ် ယေဘုယျအားဖြင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ယင်းတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ခွဲခြားမှုကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ-မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဘကစုံပညာရေးကဏ္ဍ ပြန်လည်သုံးသပ်မှု (Myanmar's Comprehensive Education Sector Review-CESR) [၂၀] ဖြစ်သော ၂၀၀၉-၂၀၁၀ IHLCA ပဏာမလေ့လာဆန်းစစ်မှုက အသက် ၁၀ နှစ်မှ ၁၅ နှစ်အတွင်း ငယ်ရွယ်သော ယောကျ်ားလေးတစ်ဦး၏ အခြေခံမူလတန်းပညာရေး ပြီးဆုံးမှုအပေါ် မိခင်နှင့် ဖခင်နှစ်ဦးစလုံး၏ ပညာရေးက တူညီသော (အပြုသဘောဆောင်သော) အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်တစ်ယောက် အခြေခံပညာမူလတန်းပြီးဆုံးမှု အပေါ် မိခင်၏ ပညာရေးက ပိုမိုအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။[၂၁] ထို့ကြောင့် ပညာရေးသည် နောက်မျိုးဆက်များအပေါ် သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှု၊ ပဲ့တင်ရိုက်ခတ်မှုရှိပါသည်။

လတ်တလောကာလတွင် ဂရုပြုဆောင်ရွက်ရမည့် အဓိကအချက်များမှာ အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်များနှင့် အမျိုးသားငယ်ရွယ်များသည် နှစ်ဦးစလုံးအတွက် ပညာရေးလက်လှမ်းမီ တိုးတက်မှုနှင့် ဆက်စပ်သော ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရေးကို အလေးပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အရေးကြီးသည်မှာ အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်များနှင့် အမျိုးသားငယ်ရွယ်များ အတန်းတိုင်းတွင် ကျောင်းအပ်နှံနိုင်ရုံသာမက ကျောင်းသားတိုင်းသည် သင်ယူခဲ့သည့် ပညာကြောင့် ပုဂ္ဂလိကဘဝနှင့် အလုပ်အကိုင်ဘဝတွင် ကိုယ်စွမ်း၊ ဉာဏ်စွမ်များ တိုးပွားကာ အလုပ်သမားစျေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီအသုံးချနိုင်ရပါမည်။ အမျိုး

---

၂၀ ဘကစုံကိုးကားစာရင်းကို အင်္ဂလိပ်များစွာနှင့် ပွဲ့လိုက်ရေးအကျိုးတူယူပေါင်းသည့် စကားဝိစ်များထဲမှ ရရှိသော အချက်အလက်များနှင့် ညှိနှိုင်းလျက် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနက ဦးဆောင်သည်။ ဘကစုံကိုးကားရာဒေသ အဆင့် ၁ (ခွဲတမ်းခြုံငုံအကဲဖြတ်မှု) ကို ဆောင်ရွက်ပြီးစီးခဲ့ပြီး နက်ရှိုင်းစွာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု အဆင့် ၂ ကို ယခုလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ Australian Aid နှင့် ယူနီဆက်ဖ်တို့က ကဏ္ဍ၏ ပူးတွဲခေါင်းဆောင်များ အဖြစ်ပြုလုပ်ပြီး ပညာရေးကဏ္ဍအား ပွဲ့ဖြိုးရေး ပါဘနာအကူအညီ ဟန်ချက်ညီစေရန်အတွက် ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုံးစုံ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ထောက်ပံ့ပေးသည်။

၂၁ ယင်းက နိုင်ငံများစွာတွေ့ လေ့လာခဲ့သော အလားတူတွေ့ရှိချက်များနှင့် ဆင်တူသည်။

သမီးများ၏ စွမ်းအားတိုးတက်လာစေရန် တစ်ခုတည်းသော အရေးကြီးဆုံး အကြောင်းရင်းမှာ ပညာရေးဖြစ်သော်လည်း ပညာရေးသည် ၎င်းတို့၏ ဘဝနှင့်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းများတွင် ကျွမ်းကျင်စွာ ပြန်လည်အသုံးချရေးနှင့်လည်းကောင်း ဆက်စပ်မှုရှိသင့်သည်ဟု အများက ဆိုပါသည်။

အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ အပြည့်အဝ ပညာသင်ယူခြင်းကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသော အချက်များသည် နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အထားအဆီးများဖြစ်ပေသည်။ ကုလသမဂ္ဂ၏ အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသနိုင်ငံများဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာအရ အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းကို တားဆီးမှုကြောင့် နှစ်စဉ် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၂ ဘီလီယံမှ ၄၆ ဘီလီယံအထိ ဆုံးရှုံးမှုရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။[၂၃] အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ကန့်သတ်တားဆီးမှုကို ဖြစ်စေ သည့် အဓိကအကြောင်းရင်းတစ်ခုမှာ ပညာရေးကန့်သတ်တားဆီးမှုဖြစ်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂ အတွေ့တွေ့အတွင်းရေးမှူးချုပ်ကလည်း ပညာရေး၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုမှာသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသို့ ဆိုသော အယူအဆကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ကမ္ဘာ့ပညာရေးအတွက် အစပျိုးပထမဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုသည့် စီမံချက်ကို ခွမ်းတ်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းစီမံချက်နှင့် သက်ဆိုင်သော ထုတ်ပြန်ချက်တွင် အတွေ့တွေ့အတွင်းရေးမှူးချုပ်က ဖော်ပြထားပါသည်။

> 'လူသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပညာရေးသည် အဓိကတွန်းအားပေးသော အင်အားတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည် အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်ကို လွတ်လပ်စွာ လည်ပတ်စေပါသည်။ မမျှတမှုကို တိုက်ဖျက်ပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ပါသည်။ ကလေးသေနှုန်းကို လျော့ချ ပါသည်။ စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို အားပေးပါသည်။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စိမ်ခေါ်မှုကို မြှင့် တင်ပါသည်။ ပညာရေးသည် လူအားတို့အား ပိုမိုသာယာဝပြောသော ကမ္ဘာကြီးတည်ဆောက်ရာတွင် ၎င်းတို့လိုအပ်သော အသိပညာကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဟန်ဖိုးထားမှုစံနှုန်းတို့ကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်'[၂၄]

နိုင်ငံတကာမှ အထောက်အထားများအရ အစောပိုင်းနှစ်များတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းသည် မည်သည့်ပညာရေးစက်ဝန်းတွင်မဆို အကျိုးရလဒ်အမြင့်ဆုံး ရရှိသည်ကို တွေ့မြင်ရပါသည်။ Nobel Laureate J. Heckman က အစောပိုင်းကာလတွင် မသန်စွမ်းသော ကလေးသူငယ်များအတွက် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ပိုမိုများပြားသော အကျိုးများကို ပြန်လည်ရရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။[၂၅] ကလေးသူငယ်အရွယ်တွင် မျှတမှုမရှိသော အတွေ့အကြုံနှင့် သင်ယူလေ့လာရမှုများကြောင့် စွမ်းဆောင်နိုင်ရည်၊ အောင်မြင်မှု၊ ကျန်းမာရေး၊ အရွယ်ရောက်လာခိုက် အောင်မြင်မှုများတွင် မမျှတမှုများ ဖြစ်ပွားသည်ကိုလည်း လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ အသက်ရှစ်နှစ်အထိ ရွေးဦး ကလေးသူငယ်အရွယ်သည် ကလေးငယ်၏ အသိဉာဏ်၊ လူမှုရေး၊ စိတ်ခံစားမှုနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုတို့အတွက် အရေးပါသော ကာလတစ်ခုဖြစ်ပြီး ယင်းသည် ကလေး၏ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေး အကျိုးဆက်များတွင် ရေရှည်သက်ရောက်မှုရှိပြီး လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်အတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်လည်း ဖြစ်ပါသည်။[၂၆] အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ရွေးဦးကလေးသူငယ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစီအစဉ်သည်

၂၃R. Hausmann, L. Tyson, and S. Zahidi. 2008. The Global Gender Gap Report 2008. Geneva: World Economic Forum. p.22. Cited at www.ey.com/GL/en/Industries/Government---Public-Sector/Women-in-the-workplace---Unleashingthe-power-of-women-entrepreneurs

၂၄၄ယူအင်စံအတွင်းရေးမှူးချုပ်၏ ကမ္ဘာ့ပညာရေးထပ်မံဆောင်ရွက်ခြင်းလှုပ်ရှားမှုသို့ အောင်မြင်ရန်အတွက် ကတိပြုကြသော ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ ပါဝင်နေများထံမှ ထောက်ပံ့မှုကို ထိန်းချုပ်အသုံးချသည်။ အဆိုပါ ကနဦးခြေလှမ်းကို ဗဟိုရန်ပုံတွက် ကုမ္ပဏီဖိခင်ပေါင်းများဥက္ကဋ္ဌနှင့် ပုဂ္ဂလိက ဆောင်းရွက်များက ကတိပြုခဲ့ကြပြီး ကလေးနှင့် ဝင်ငွေများအားလုံး အရည် အသွေးမီသော ထိုက်သင့်သော ပြောင်းလဲသော ပညာဒေးရှိရန်အတွက် ဒေါ်လာ ၁ ဘီလီယံကျော် ပါဝင်ခဲ့သည်။ www.globaleducationfirst.org/commitments.html#sthash.ckC96KwL.dpuf. တွင် ကြည့်ပါ။

၂၅၅J.J. Heckman. 2006. Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children. Science. 312 (5782) pp.1900-1902.

၂၆၆ အစောပိုင်းကလေးဘဝဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု www.unicef.org/lac/Inequities_in_Early_Childhood_Development_LoRes_

ပိန်းကလေးငယ်များအား အကောင်းဆုံးဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အစပျိုးမှုများကို ပေးခြင်း၊ ကျောင်းနေအရွယ် ရောက်ပါက ကျောင်းတက်နိုင်စေရန် အဆင်သင့်ဖြစ်အောင် မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် မူလတန်းကျောင်းတွင် အောင်မြင်စွာ သင်ကြားစေခြင်းအားဖြင့် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုအတွက် အရေးပါသော မူဝါဒတစ်ရပ်ကို တိုးမြှင့်ခြင်းဖြစ်သကဲ့သို့ ကောင်းမွန်သော စီးပွားရေးရွေးချယ်မှုတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။

အဓိကဟုသော ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ညွှန်းဂိန်းများ တိုးတက်စေရေး၌ အမျိုးသမီးများနှင့် ငယ်ရွယ်သော မိန်းကလေးများ၏ ပညာရေးသည် အရေးကြီးသကဲ့သို့ ပညာရေးအောင်မြင်မှုသည် အလုပ်သမားစေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိလျှင် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ကန့်သတ်တားဆီးခြင်းကို ထောက်ရှုခြင်းအားဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖော်ဆောင်နေသည့် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အောက်ပါမေးခွန်းများကို တင်ပြလိုက်ပါသည်။

(၁) မြန်မာနိုင်ငံသည် ကျောင်းပညာရေးနှင့် ကျောင်းပြင်ပပညာရေးတို့တွင် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသား ငယ်ရွယ်များနှင့် တန်းတူညီမျှစွာ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်များ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များအား (အထူးသဖြင့် ဖယ်ကြဉ်ခံရသူများ)ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်အတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များ ကျေပွန်စေရန် မည်သို့ လိုက်နာကျင့်သုံးပါသလဲ။

(၂) ပညာရေးအဆင့်တိုင်းတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများသေချာအောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းသစ်များတွင် ဆက်စပ်စဉ်းစားရန် လိုသည့် အဟန့်အတားများမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ပါသလဲ။

(၃) အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ကျောင်းပညာရေး၊ ကျောင်းပြင်ပပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးတို့တွင် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသားငယ်ရွယ်များနည်းတူ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်များ၏ အခွင့်အရေးများ တန်းတူညီမျှစွာ ရရှိစေရန် ကျား၊ မ ရေးရာကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် မည်သည့်အရာများက အထောက်အကူပြုပါသလဲ။

၃ - ၂။ကျေးလက်ဒေသစားနပ်ရိက္ခာလုံခြုံမှုနှင့်အမျိုးသမီးများ၏ပညာရေးဆိုင်ရာအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းအခုန်များနှင့်အလားအလာများ

အရည်အသွေးပြည့်ဝသောကျောင်းပညာရေး၊ကျောင်းပြင်ပပညာရေးနှင့်လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးတို့ကို အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်များလက်လှမ်းမီရေးအငြင်းအခုန်များနှင့်အလားအလာများ

အစိုးရ၏ ၂၀၁၂ ခုနှစ် စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အခြေခံမူဘောင် FESR မှတ်တမ်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပညာရေးစနစ်သည် အထူးသဖြင့် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် နိမ့်ကျနေကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။ ယခု ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း တစ်မျိုးသားလုံး၏ ပြည်တွင်း အသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုးတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပညာရေးကဏ္ဍအပေါ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပါဝင်မှုအချိုးများအား နှိုင်းယှဉ်ပါက အနည်းဆုံး ပညာရေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလုပ်သော နိုင်ငံများတွင် ပါဝင်သည်။[၂၄] လတ်တလောကာလတွင် အစိုးရ၏ ပညာရေးအသုံးစရိတ်သည် သိသာတိုးတက်မှုရှိလင့်ကစား ဘက်ပေါင်းစုံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် အရေးပါသော ပညာရေးကဏ္ဍထူထောင်မှု အောင်

PDF_EN_02082012(1).pdf

၂၄။ Framework for Economic and Social Reforms draft (English), 2012, p. 28.

မြင်ရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ သားသမီးများ၏ ပညာရေးတွင် မိဘများ ပါဝင်ရေးကို မြှင့်တင်သော ပညာရေးစနစ် စီမံခန့်ခွဲမှုကို ထိရောက်စွာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက်လည်းကောင်း။ အစိုးရ၏ ဘဏ္ဍာငွေ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအချိုးအစားကို တိုးမြှင့်ရန် လိုအပ်ကြောင်း မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရက လက်ခံပါသည်။ ထို့အပြင် ပညာရေးကဏ္ဍတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ တိုးမြှားလာစေရန် လိုအပ်သကဲ့သို့ ရန်ပုံငွေ ရရှိလာခြင်းသည် လေ့လာသင်ယူခြင်းဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍအား တိုးတက်မှုဖြစ်စေရန်ကိုလည်း စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရန် လိုသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ (United Nations Country Team) ၏ ၂၀၁၁ ခုနှစ် ထောင်စုနှစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရည်မှန်းချက်များဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာအရ ၂၀၀၀ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း အခြေခံပညာရေးရည်မှန်းချက် အောင်မြင်မှုများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည်။

(က) ကျောင်းနေအရွယ်ကလေးအားလုံး အခြေခံပညာမူလတန်းကျောင်းဝင်ခွင့် ရရှိရေး

(ခ) မူလတန်းနှင့် အလယ်တန်းအဆင့် ကျောင်းဝင်နှုန်းတွင် ကျား၊ မ ပါဝင်မှုအချိုး ညီမျှရေး၊ အဆင့်မြင့် ပညာရေးတွင် ကျောင်းသူများ၏ ရာခိုင်နှုန်း ပိုမိုမြင့်မားရေး

(ဂ) အခြေခံပညာအလယ်တန်းအဆင့် သင်ယူခွင့်ရရှိရေးအား တိုးမြှင့်ရေး

နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့၏ ထောင်စုနှစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရည်မှန်းချက်များ၏ တိုးတက်မှုအပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်မှု ၂၀၁၁ ခုနှစ် အစီရင်ခံစာတွင် ပညာရေးကဏ္ဍနှင့် စပ်လျဉ်းသော ကျား၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များ ရရှိရန် ခက်ခဲပါသည်ဟု ဖော်ပြပါသည်။[၄၈] အချက်အလက်များ လိုအပ်ချက်ကို အကြောင်းပြုလျက် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလက မြန်မာနိုင်ငံတွင် စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် ဘက်စုံပညာရေးကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လေ့လာသုံးသပ်သည့် ဆွေးနွေးပွဲသည် (Comprehensive Education Sector Review-CESR) ထင်ရှားသော အခြေခံကျသော တိုးတက်မှုတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။[၄၉] ဤ ကျား၊ မ ရေးရာ လေ့လာဆန်းစစ်မှုမှာ ဘက်စုံပညာရေးကဏ္ဍ၊ မြန်လည်သုံးသပ်မှု အဆင့် ၁ မှ ကောက်နုတ်တွေ့ရှိချက်များနှင့်အတူ အစိုးရ၏ အရင်းအမြစ်များကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။ အစိုးရ၏ သတင်းအရင်းအမြစ်များတွင် ပညာရေးစီမံခန့်ခွဲမှုပညာရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်စနစ် (Education Management Information System – EMIS) IHLCA၊ MICS နှင့် ထောင်စုနှစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရည်မှန်းချက်များ (MDG) အစီရင်ခံစာများ ပါဝင်ပါသည်။ CESR အဆင့် ၂ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်။

လူဦးအရေအတွက်လေးသွင်ပြောင်းခြင်းနှင့်ပွဲပြိုးတိုးတက်ရေး၊ ပျမ်းမတန်း၊ အလယ်တန်းနှင့်အထက်တန်းပညာရေး၏ အခြေအနေနှင့် အလားအလာများ၊ ပညာရေးကို လက်လှမ်းမီရေး

လက်လှမ်းမီရေး

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် မြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရွေးဦးအရွယ် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပေါ် လစီကို

၄၈။ United Nations Country Team. 2011. Achieving the Millennium Development Goals in Myanmar Thematic Analysis. Yangon. p. 19.

၄၉။ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန ဦးဆောင်ပြီး ဝန်ကြီးဌာနအချို့ပါဝင်ကာ ဖွံ့ဖြိုးရေးပါတနာများ၏ ဝိစဉ်ပေးမှု အထောက်အပံ့ရရှိ။ စီမံအကိစ္စအာရိကာ ဆယ်စုနှစ်နှစ်စုအတွင်း ကဏ္ဍတစ်ခုလုံး၏ ပထမဆုံး အလုံးစုံအကဲဖြတ်မှုဖြစ်သည်။ အဆင့် ၁ တွင် မတ်ခြည်းအကဲဖြတ်မှုပြုလုပ်ပြီးဖော်၊ စီမံအကိစ္စအာရိက၏ အဆင့် ၂ အောက်တွင် နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်းအကဲဖြတ်မှုကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိ သည်။ ယင်းထဲတွင် ယက်ရှိပညာရေး အခြေအနေ၊ စီမံခေါ်မှုများနှင့် မူဝါဒများ၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများနှင့် ကဏ္ဍရင်းနှီးမြှုပ်နှံ မှုများ၏ ဦးတားပေးများအား အသေအမှာ တန်းတူညီမှုကို သတိထားလေ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုပါဝင်သည်။ အားကောင်းသော ဗဟိုကိုးကားရာမှတ်ကိုအခြေခံကာ စီမံအကိစ္စအာရိ အဆင့် ၃ (၂၀၁၅ နှစ်ဝက်တွင် ပြီးဆီးမည်ဟု မျှော်လင့်ရသည်) က အစိုးရနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ပါတနာများက မြှုလုပ်သော ကဏ္ဍတစ်လျှောက် အစီအစဉ်ကျနပြီး ဦးစားပေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို လမ်းပြရန် ဌေးကြေးတကုန်အကဲဖြတ်ချက်များသော အမျိုးသားပညာရေးကဏ္ဍအစီအစဉ် (အင်နီတီးအက်စ်ဒီပီ) တွင် အစိုးရဖော်ထုတ်မှုကို ထောက်ပံ့လိမ့်မည်။

ရွေးဦးအရွယ် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ မျှော်မှန်းချက် ဗျူဟာ ၁၀ ရပ် ချမှတ်ကာ အရည်အသွေး၊ အုပ်ချုပ်မှု၊ လက်လှမ်းမီမှုများ ပိုမိုအားကောင်းရန် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် ပညာသင်နှစ်မှ စပြီး အသက်ငါးနှစ်အရွယ် မူကြိုကို အခြေခံပညာရေး၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် မြန်လည်ဖွဲ့စည်းစေခြင်းသည် အစိုးရ၏ အစောပိုင်းနှစ်များတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုလုပ်မည်ဟူသော ကတိကဝတ်ကို ထင်ဟပ်စေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ရွေးဦးအရွယ် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ် (ECCD) ကို လက်လှမ်းမီနိုင်မှုမှာ အခြားနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လိုက်ပါက အလွန်နိမ့်ကျနေပါသေးသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် သုံး၊ လေးနှစ်အရွယ် ကလေးများ၏ ယင်းအစီအစဉ်ကို လက်လှမ်းမီမှုသည် အာဆီယံဒေသတွင် ၅၇ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည်။ မိန်းကလေးများ၏ ကျောင်းဝင်မှုသည် ယောကျ်ားလေးများထက် နည်းပါးပြီး မြို့ပြ၊ ကျေးလက်၊ ဒေးလံဒေသ အလိုက် ကွာခြားမှုများစွာရှိနေပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများအကြား ကွာခြားမှုမှာ အလွန်သိသာထင်ရှားပါသည်။ ပြည်နယ်များတွင် ကမ္ဘာ့ပြည်နယ်သည် ကျောင်းဝင်နှုန်း အမြင့်ဆုံးဖြစ်ပြီး ၆၀. ၇ ရာခိုင်နှုန်းရှိကာ ရခိုင်ပြည်နယ်သည် အနိမ့်ဆုံးဖြစ်ပြီး ၅. ၄ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည်။ [၂၈] ရွေးဦးအရွယ် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်ကို မသန်စွမ်းကလေးငယ်အချို့သာ လက်လှမ်းမီနိုင်ကြောင်းကို ကလေးငယ်များက ဖော်ပြခဲ့ကြပါသည်။[၂၉]

ဇယား ၃.၁။ပညာရေးအဆင့်အမျိုးမျိုးမှကျောင်းသူ (အမျိုးသမီး) ကိုခိုင်နှုန်း (၂၀၀၉)

ပညာရေးအဆင့်	ကျောင်းသွားရောခိုင်နှုန်း
အခြေခံပညာမူလတန်း (ဝရိတ် ၁-၅)	၄၉. ၄
အခြေခံပညာအလယ်တန်း (ဝရိတ် ၆-၉)	၄၉. ၈
အခြေခံပညာအထက်တန်း (ဝရိတ် ၁၀-၁၁)၀	၅၁. ၈

ရင်းမြစ် - Handbook on Human Resources, Development Indicators 2009, Department of Labour

လက်ရှိကာလတွင် မြန်မာနိုင်ငံ မူလတန်းပညာရေး၏ အဓိကကျသော အောင်မြင်မှုတစ်ခုမှာ ကျောင်းဝင်နှုန်းတွင် ကျား၊ မ ပါဝင်မှုအချိုး ညီမျှခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဇယား ၃. ၁ တွင် ပညာရေးအဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးပါဝင်နှုန်းကို ဖော်ပြထားသည်။ ဘက်စုံပညာရေးကဏ္ဍ ပြန်လည်သုံးသပ်မှု CESR တွင် ပညာရေးကဏ္ဍ၏ အရေးပါသော ရှုထောင့်များတွင် ကျား၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြထားသော သုံးသပ်ချက်များကို ရရှိခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် အထူးသဖြင့် ကျောင်းသားများ၏ ပညာရေးပြီးမြောက်မှုနှင့် ပညာရေး၏ အရည်အသွေးစသည့် အချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ခြေ အလွန်နည်းပါသည်။

ဇယား ၃. ၂။အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်းနှင့်ကျောင်းထွက်သောကလေးသူငယ်အသက်အုပ်စုနှင့်လိင်အလိုက်ပါဝင်မှုအချို့

အသက်အုပ်စု/အဆင့် (အမျိုးရင်း၏ စံ)	တစ်နိုင်ငံလုံးအထိုင်းအတာ		မြို့ပြ		ကျေးလက်	
	နေရပေါင်း	ကျား	မ	ကျား	မ	ကျား	မ
(ခ) မူကြိုအသက်အုပ်စု (၂-၄)							

[၂၈] Ministry of National Planning and Economic Development and UNICEF. 2012. Situation Analysis of Women and Children in Myanmar. Yangon. p. 186.

[၂၉] Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement. 2014. Myanmar Policy for Early Childhood Care and Development. Nay Pyi Taw. p. 29.

အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်း	၀.၁၇	၀.၁၆	၀.၁၇	၀.၃၀	၀.၃၄	၀.၁၂	၀.၁၃
ကျောင်းဝင်မှု မရှိ	၈၃%	၈၄%	၈၃%	၇၀%	၆၆%	၈၈%	၈၇%
(၂) မူလတန်းအရွယ် (၅-၉)							
အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်း	၀.၈၈	၀.၈၈	၀.၈၈	၀.၉၂	၀.၉၁	၀.၈၇	၀.၈၇
ကျောင်းဝင်မှု မရှိ	၁၁%	၁၁%	၁၁%	၇%	၈%	၁၂%	၁၂%
(၃) အလယ်တန်းအရွယ် (၁၀-၁၃)							
အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်း	၀.၅၁	၀.၅၀	၀.၅၂	၀.၆၈	၀.၇၄	၀.၄၅	၀.၄၆
ကျောင်းဝင်မှု မရှိ	၁၈%	၁၇%	၁၈%	၁၀%	၈%	၁၉%	၂၁%
(၄) အထက်တန်းအရွယ် (၁၄-၁၅)							
အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်း	၀.၂၆	၀.၂၅	၀.၂၇	၀.၄၈	၀.၅၀	၀.၁၉	၀.၂၀
ကျောင်းဝင်မှု မရှိ	၄၃%	၄၂%	၄၄%	၂၀%	၁၈%	၄၇%	၅၂%
(၅) အထက်တန်းအလွန် အရွယ် (၅ – ၁) ၁၆ မှ ၁၉ အတွင်း							
အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်း	၀.၁၂	၀.၁၀	၀.၁၃	၀.၂၃	၀.၂၉	၀.၀၇	၀.၀၈
ကျောင်းဝင်မှု မရှိ	၉၁%	၉၁%	၉၀%	၅၁%	၄၃%	၉၃%	၉၃%
(၅ – ၂) ၁၈ မှ ၂၁ အတွင်း							
အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်း	၀.၁၂	၀.၁၀	၀.၁၃	၀.၂၄	၀.၂၉	၀.၀၇	၀.၀၉
ကျောင်းဝင်မှု မရှိ	၈၃%	၈၄%	၈၁%	၆၉%	၆၅%	၈၈%	၈၇%

စာကိုး- ADB staff estimates generated from 2009/2010 IHLC Survey data.

Note။ ။ ခန့်မှန်းခြေကိန်းများသည် ကိန်းဂဏန်း စာရင်းလေ့လာမဲ့သောအချာမှုနှင့် မသက်ဆိုင်ပါ။ (အထူး သဖြင့် ခွဲခြားဖော်ပြရသော အဆင့်များတွင်) ၎င်းတို့သည် ခန့်မှန်းအဖြစ်သာ ထားသင့်ပါသည်။

ဇယား ၃.၂ တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ IHCLA ၏ ၂၀၀၅-၂၀၁၀ အချက်အလက်များကို CESR ၏ သုံးသပ်မှုများအရ အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်းအပေး ကျား၊ မ နှင့် အသက်အရွယ်အုပ်စု ခွဲခြားပြီး သုံးသပ်ချက်များကို ရရှိခဲ့ပါသည်။ ဇယားပါ အချက်များအရ ကျောင်းတွင်းပညာရေး၊ အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်းနှင့် ကျောင်းထွက်ကြသည့် အသက်အရွယ်ကို ကျား၊ မ အလိုက် ကွေးလက်၊ မြို့ပြ ကွာခြားမှုအလိုက် သိနိုင်ပါသည်။ ထို့ဇယားမှ ကျား၊ မ ခွဲခြားထားသော အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်းကို လည်း ပြသပါသည်။[၂၂၂] အခြေခံမူလတန်းအဆင့် အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်းသည် ကျောင်းသား (၈၈

၂၂၂ အင်နိဟီးအာရ် (အသားတင်စာရင်းသွင်းခြင်းနှုန်း) မှာ သတ်မှတ်ထားသော ပညာရေးအဆင့်နှင့် ကိုက်ညီသည့် တရားဝင် အသက်အရွယ်အုပ်စုရှိသော ကလေးငယ်များနှင့် လူငယ်များ၏ ပညာရေး သတ်မှတ်ချက်အဆင့်ကို လွှမ်းခြုံနိုင်သော ပမာဏ ဖြစ်သည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း စုစုပေါင်း စာရင်းသွင်းခြင်းနှုန်း (ဂျီဂီးအာရ်) တွင် အသက်အရွယ်ကို လုံးဝလျစ်လျူရှုလျက် သတ်မှတ်ထားသော ပညာရေးအဆင့်တွင် စာရင်းသွင်းသောစုစုပေါင်းဟုရေအတွက်ပါဝင်သည်။ ဤနေရာတွင် စာမေးပွဲကျချို့ နောက်တစ်နှစ်ပြန်တက်ရသူများလည်း ပါဝင်သည်။

ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် ကျောင်းသူ (၈၈ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အခြေခံပညာအလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းတွင် ကျောင်းသား (၅၂ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် ကျောင်းသူ (၅၃ ရာခိုင်နှုန်း) ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်အတွက် ပညာရေးလက်လှမ်းမီမှုသည် တိုးတက်မှုရှိသဖြင့် ရေရှည်တွင် စာတတ်မြောက်မှုနှုန်း တိုးမြှင့်ခြင်းကို အထောက်အကူပြုမည်ဟု မျှော်လင့်နိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၁-၂၀၁၂ ခုနှစ် IHCLA အစီရင်ခံစာအရ စာတတ်မြောက်မှုနှုန်းမှာ အမျိုးသား ၉၆ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီး ၈၉ ရာခိုင်နှုန်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

သို့ရာတွင် ဇယား ၃. ၂ တွင် ဖော်ပြချက်အရ အခြေခံပညာအလယ်တန်းအဆင့်၏ ကျောင်းဝင်နှုန်းမှာ ကျား၊ မ အချို့ မညီမျှမှုသည်လည်းကောင်း၊ အသားတင်ကျောင်းဝင်မှုနှုန်းသည်လည်းကောင်း ယောကျ်ားလေး၊ မိန်းကလေးတို့အပေါ် အရေးကြီးသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိပါသည်။ [၂၄] အသေးစိတ်ဖော်ပြရလျှင် IHCLA စစ်တမ်း လေ့လာဆန်းစစ်မှု၏ အချက်အလက်များအရ အခြေခံပညာအလယ်တန်းအဆင့် ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ် (အသက် ၁၀-၁၃ နှစ်ကြားရှိ ဂရိတ် ၆-၉) ကျောင်းဝင်နှုန်း (၅၁ ရာခိုင်နှုန်း) ရှိပြီး အထက်တန်းအဆင့် (အသက် ၁၄-၁၅ နှစ်ကြားရှိ ဂရိတ် ၁၀-၁၁) အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်းမှာ (၂၆ ရာခိုင်နှုန်း) အောက်သို့ ကျဆင်းသွားကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ယင်းအချက်သည် အလယ်တန်းအဆင့်တွင် ကျောင်းမအပ်တော့သော၊ ကျောင်းထွက်ကြသည်ဟု ယူဆနိုင်သော ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားအရေအတွက် ပမာဏ မြင့်မားကြောင်းပြသသည်။ ဥပမာ- ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ် အချက်အလက်များအရ အသက် ၁၄-၁၅ နှစ်အတွင်း ယောကျ်ားလေး (၄၂ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် မိန်းကလေး (၄၄ ရာခိုင်နှုန်း) ကျောင်းထွက်ကြသည်ကို ကြည့်ပါက မိန်းကလေးများသည် အထက်တန်းအဆင့် ကျောင်းဝင်နှုန်းနှင့် အထက်တန်းပညာပြီးဆုံးမှုတွင် ပိုမိုရှိနေကြောင်း ယူဆရပါသည်။ [၂၅] မြို့ပြတွင် အသက် ၁၄-၁၅ နှစ် ယောကျ်ားလေးများ၏ ကျောင်းထွက်နှုန်း ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် မိန်းကလေးများထက် ၁၈ ရာခိုင်နှုန်း အနည်းငယ်မြင့်မားနေကြောင်း တွေ့ရသည်။

အထက်ဇယား ၃. ၂ မှာ ဖော်ပြထားသည့် ကိန်းဂဏန်းများသည် ခန့်မှန်းများဖြစ်သော်လည်း ယင်းဇယားအရ မြို့ပြဒေသမှ ကလေးအများစုသည် ၎င်းတို့အသက်အရွယ်တွင် ရှိသင့်သည့် အတန်းအဆင့်တွင် ကျောင်းပညာရေးဆင်ယူနေကြပြီး မူလတန်းပညာရေးနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့်တွင် လိုအပ်ချက်များ၊ ကွာဟချက်များကို ပိုမိုတွေ့လာရပါသည်။ ဖြုံကြည့်ပါက ကျား၊ မ ပါဝင်မှုအချိုး တူညီမှုရှိလင့်ကစား ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု၊ နေရာဒေသနှင့် အခြားရွေးချယ်စရာကြောင့် အပြန်အလှန် အဝင်အထွက်မူရှိကြောင်း ၎င်းတို့က ထောက်ပြပါသည်။ ၎င်းအချက်ကို ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်သော MICS မှ တွေ့ရှိချက်များဖြစ်သော ရန်ကုန်မြို့မှ အသက် ၁၀-၁၅ နှစ် ယောကျ်ားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ ပျမ်းမျှ ၈၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် (အခြေခံပညာမူလတန်းကျောင်းအပါအဝင်) ကျဆင်းနေကြသော်လည်း ရခိုင်ပြည်နယ်မှ ၎င်းအသက်အုပ်စု၏ တစ်ဝက်ကျော်ကျော် မိန်းကလေးများ၏ ၅၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ယောကျ်ားလေးများ၏ ၄၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျောင်းထွက်ကြပါသည်။ မိန်းကလေးများ၏ ကျောင်းထွက်နှုန်းမှာ ယောကျ်ားလေးများထက် ၈ ရာခိုင်နှုန်း များနေကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အချို့ တိုင်းဒေသကြီး၊ ပြည်နယ်တို့တွင် အသက် ၁၀-၁၅ နှစ် ယောကျ်ားလေးများ၏ ကျောင်းထွက်နှုန်းက မိန်းကလေးများထက် သိသာစွာ မြင့်မားပါသည်။ [၂၆] တို့မြင့် မြို့ပြဒေသတွင် မိန်းကလေးများ၏ အခြေအနေမှာ အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့်တွင် (ဥပမာ- အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်း ပိုမိုမြင့်မားခြင်း သို့မဟုတ် ကျောင်းထွက်နှုန်းအချိုး နိမ့်ကျခြင်း)

[၂၄] CESR, ADB, and Australian Aid. 2013. CESR Phase 1 Technical Appendix on the Secondary Education Subsector. Yangon.

[၂၅] Ministry of National Planning and Economic Development, Ministry of Health, and UNICEF. 2012. Situation Analysis of Children in Myanmar. Yangon. pp. 82–83.

[၂၆] အောက်ခြေမှတ်စု [၂၄]။

ပိုမိုကောင်းမွန်ကြောင်း IHLCS စစ်တမ်းမှ အချက်အလက်များက ညွှန်ပြပါသည်။ ၎င်းယောဘယအခြေအနေသည် ကျေးလက်ဒေသများတွင် ပိုမိုသိမ်မွေ့ပါသည်။ အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်းတွင် မိန်းကလေးများက ပိုမိုမြင့်မားသော်လည်း ကျောင်းထွက်နှုန်းတွင်လည်း မိန်းကလေးများသည် ယောကျ်ားလေးများထက် အနည်းငယ် ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။ ၎င်းအချက်သည် ရှေ့နောက်မညီညွတ်ခြင်း မဟုတ်သော်လည်း ပယ်ရှယ်သော မိန်းကလေးများသည် အတန်းအဆင့် နောက်ကျကျန်လေ့မရှိကြောင်း ညွှန်ပြလျက်ရှိပါသည်။ အလားတူကောက်ခွက်ကို MICS ပါ သတင်းအချက်အလက်များက ဖော်ပြပါသည်။[၂၆]

ကျောင်းထွက်နှုန်းနှင့် အငြေခံပညာ ပြီးစီးတန်း၊ အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းပညာရေးအဆင့် ပြီးပြောက်မှုနှုန်း

ကျောင်းဝင်မှုနှုန်းသည် ပညာရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာတစ်ခုလုံး၏ အစိတ်အပိုင်းမျှကိုသာ ဖော်ပြပါသည်။ CESR လေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် ပညာရေးစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်စနစ် (Education Management Information System-EMIS) နှင့် IHLC ကို အခြေခံသော အချက်အလက်များကို အခြေခံပြီး ကျောင်းပညာရေးအဆင့်အားလုံးအတွက် ပညာရေးပြီးမြောက်မှုနှုန်း၊ ကလေးများ ကျောင်းမှ ထွက်သည့် အကြောင်းရင်းများနှင့် မည်သည့်အချိန်တွင် ကျောင်းထွက်သည်တို့ကို လေ့လာရန်ဖြစ်ပါသည်။ IHLCA နှင့် EMIS စစ်တမ်းနှစ်ခုစလုံးက ဖော်ပြသည်မှာ လတ်တလောနှစ်များအတွင်းပညာရေးအဆင့်ပြီးမြောက်မှုနှုန်းအသင့်အတင့်တိုးတက်မှုရှိသော်လည်း အခြေခံပညာမူလတန်းပညာရေးပြီးမြောက်သူ ငါးဦးတွင် တစ်ဦးသည် အလယ်တန်းအဆင့်ပညာရေးသို့ ဆက်လက်တက်ရောက်ခြင်းမရှိဘဲ အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့် ပညာရေးတွင်လည်း သိသာသော ကျောင်းထွက်သူဦးရေရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

IHLC လေ့လာဆန်းစစ်မှု သတင်းအချက်အလက်များအရ အကြံပြုသည်မှာ . . .

(က) မကြာသေးမီနှစ်အပိုင်းအခြားအတွင်း ကျောင်းနေရွယ်တလေးအုပ်စု၏ ၉၆ ရာခိုင်နှုန်းကျော်သည် အနိမ့်ဆုံးအခြေခံပညာမူလတန်း ဂရိတ် ၁ အဆင့် ပြီးမြောက်ကြပါသည်။

(ခ) ၎င်းဂရိတ် ၁ အဆင့် ပြီးမြောက်သူများအနက် ဂရိတ် ၃ အဆင့်အထိ ကျောင်းထွက်သူ အလွန်နည်းပါးပြီး (ပုံပြဇယားမှာ အလွှာလိုက် တစ်ပြေးညီနီပါး အခြေအနေ)၊ EMISအချက်အလက်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ဂရိတ်အဆင့် ၁ တွင် စာသင်နှစ်တစ်နှစ်မက သင်ယူရသူနှုန်း ပိုမိုမြင့်မားသည်ဟု ယူဆပါသည်။

(ဂ) EMIS ကို အခြေခံသော ခန့်မှန်းချက်များနည်းတူ ဂရိတ် ၅ အဆင့် ပြီးမြောက်ပြီးနောက် ကျောင်းမှ နုတ်ထွက်ကြခြင်းကို သိသာစွာ တွေ့မြင်ရပါသည်။[၂၇]

ပိုမိုအသေးစိတ်သော CESR အဆင့် ၂ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်ကို ဆက်လက်ပြုလုပ်လျက်ရှိပြီး ယင်းတို့ကို ကွာ၊ မ၊ မြို့ပြ၊ ကျေးလက်ကို အခြေခံ ခွဲခြားထားမှုများ၊ လူမှုစီးပွားအဆင့်များအရ ခွဲခြားဖော်ပြချက်များ ရရှိပါမည်။ ပုံ ၃. ၁ ကွင် ပညာရေးပြီးမြောက်မှုဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို ဖော်ပြထားပါသည်။[၂၈]

ပုံ-၃. ၁ အရ မြို့ပြနေကလေးများနှင့် ဆင်းရဲသောမိသားစုရှိ ကလေးများအတွင်း ကြီးမားသော

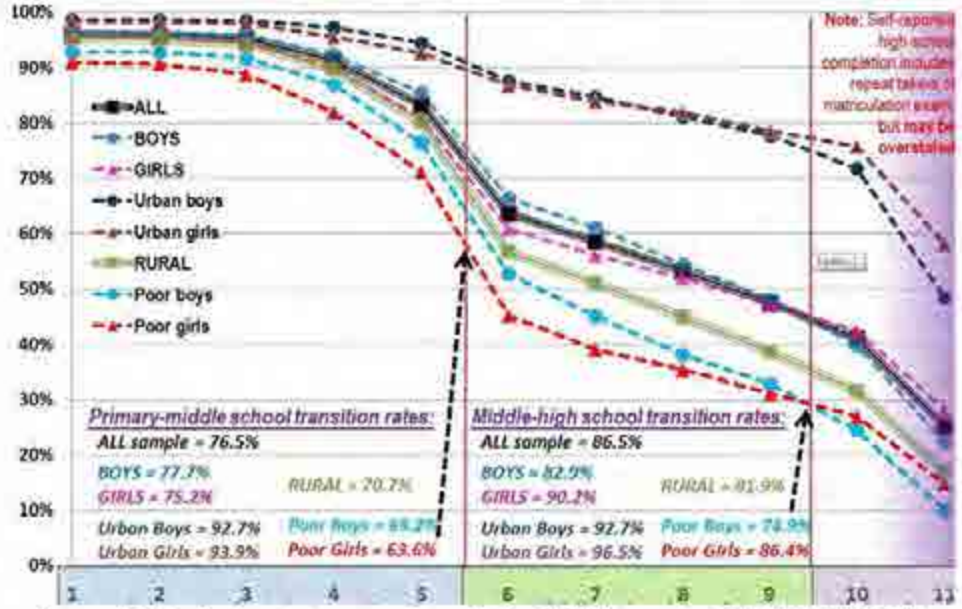
၂၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၅၃၊

၂၇ အောက်ခြေမှတ်ချက် ၂၅၃။

၂၈ ဤနေရာတွင် ဖော်ပြထားသော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုအတွက် နည်းပညာနှင့် ပုံ ၃. ၁ ကို စီးဒီးအက်စ်အာရ် အေဒီဘီနှင့် Australian Aid. (2013) အဆင့် ၁ အလယ်တန်းပညာရေး ကဏ္ဍခွဲဆိုင်ရာ နည်းပညာ နောက်ဆက်တွဲ၊ ရန်ကုန်တွင် အသေးစိတ်ဖွင့်လင်းထားသည်၊ ပိုမိုအသေးစိတ်ကဏ္ဍသော ဇယားရှိခွက်များကို လာမည့် စီးဒီးအက်စ်အာရ် အဆင့် ၂ နောက် ဆက်တွဲတွင် တင်ပြပေးလိမ့်မည်။

ကွာဟချက်ကို တွေ့ရသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ မညီမျှမှုဆိုင်ရာ ဆက်သွယ်ချက်များသည် လုပ်မှစီးပွားရေး အခြေအနေနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။ ပုံ-၁ တွင် တွေ့ရှိချက်အရ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ် အတွင်း မြို့ပြရှိ လူငယ်အုပ်စုများအနက် အကြမ်းဖျင်း ၉၃ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် မူလတန်းနှင့် အလယ်တန်းပညာ ပြီးဆုံးကြပြီး ကျား၊ မ ကြား ကွာဟမှုအနည်းငယ်သာ တွေ့ရှိရပါသည်။

ပုံ-၃.၁။ အာဏာပညာပြိုင်ပြိုက်မှု



Source: ADB staff estimates in cooperation with the CESR Team, using 2009/2010 IHLCS data.

သို့ရာတွင် အထက်တန်းပညာ သင်ယူသည့်အဆင့်တွင် မိန်းကလေးဦးရေသည် ယောကျ်ားလေးဦးရေထက် သိသာစွာ မြင့်မားကြောင်းတွေ့ရသည်။ မတူခြားနားစွာ ဆင်းရဲသောမိသားစုရှိ မိန်းကလေးများသည် ယောကျ်ားလေးများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မူလတန်းအဆင့် ပြီးမြောက်မှုတွင် အနည်းငယ်မျှသာ ကွာဟမှုရှိသည်။ (မိန်းကလေး ၇၁ ရာခိုင်နှုန်းတွင် ဆင်းရဲသောယောကျ်ားလေး ၇၇ ရာခိုင်နှုန်း)။ ဆင်းရဲသော မိန်းကလေးအနည်းငယ်မျှသာ အလယ်တန်းအဆင့် တက်ရောက်ကြသဖြင့် (မိန်းကလေး ၆၄ ရာခိုင်နှုန်းတွင် ဆင်းရဲသောယောကျ်ားလေး ၆၉ ရာခိုင်နှုန်း) ကွာဟချက် ကြီးမားလာကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ သို့ရာတွင် အထက်တန်းပညာ သင်ယူမှုအဆင့်တွင် မိန်းကလေးဦးရေမှာ ယောကျ်ားလေးဦးရေထက် ပိုများသည်ကို တွေ့ရသည်။ အဆိုပါ ကွာဟချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ CESR ဆန်းစစ်လေ့လာမှုတွေ့ရှိချက်များကို နောက်ပိုင်းတွင် ဆက်လက်ဖော်ပြသွားပါမည်။

ပညာရေး၏ အရည်အသွေး

အရည်အသွေးမြင့် ပညာရေးနှင့် ပညာရေးပြီးမြောက်မှုတို့တွင် ပြဿနာအနည်းငယ်ရှိပါသည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်သော လေ့လာချက်တစ်ရပ်အရ ၁၅ မြို့နယ်ရှိ ကျောင်းအခြေပြု ရွေးဦးအရွယ် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး ၁၈၁ ကျောင်းတွင် နှစ်ရာခိုင်နှုန်းသော အရည်အသွေးညွှန်းကိန်းနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပြီး ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလေးထားလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေကြောင်း၊ သင်ကြားသော ဆရာမများ၏ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် သင်တန်းတက်ရောက်ထားခြင်း မရှိကြောင်း၊ ကျောင်းများ၏ သုံးပုံတစ်ပုံခန့်သော သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ ပြည့်စုံမှုရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။ ကလေးသူငယ်များ၏ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကိုလည်း မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်း မရှိပါ။ တစ်ဝက်သော ကျောင်းများသည်သာ ရုပ်ရှာနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင်ထားပါသည်။ မူလတန်းကြိုကျောင်း ဆရာမများနှင့် မိဘပညာပေးသူအများစုမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြပြီး၊ ၎င်းတို့အတွက် သင်တန်းတက်ရောက်ရန် အခွင့်အလမ်းများမှာ အတန့်အသတ်ရှိနေသေးကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ (အလုပ်မဝင်ခင်နှင့် အလုပ်ဝင်ပြီး နှစ်မျိုးစလုံးအတွက်)[၂၉]

အခြေခံပညာအလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းကျောင်းများတွင် အရည်အသွေးအောင်မြင်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ တိကျသော အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီဖြစ်သော သတင်းအချက်အလက်များ မရှိခြင်း၊ အခြေခံပညာအထက်တန်းသည် အထက်တန်းပညာ ပြီးမြောက်မှုကို စစ်ဆေးသည့် သာမက တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းအောင်မြင်မှု အရည်အချင်းစစ် စာမေးပွဲလည်း ဖြစ်ပါသော်လည်း သတင်းအချက်အလက်များမှာ ကျောင်းသား၏ သင်ယူတတ်မြောက်မှုကို အရေအတွက်အားဖြင့်သာ ပြသနိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။[၃၀]

အောက်ဖော်ပြပါ ဇယား ၃. ၃ မှာ လွန်ခဲ့သောငါးနှစ် (၂၀၀၈-၂၀၁၂) ခုနှစ်အတွင်း တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းစာမေးပွဲကို ဖြေဆိုသူ ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများ၏ သုံးပုံတစ်ပုံခန့်သာ အောင်မြင်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ CESR မှ သုံးသပ်ချက်အရ မကြာသေးမီနှစ်အတွင်း နှစ်စဉ် တက္ကသိုလ်ဝင်ခွင့် စာမေးပွဲဖြေဆိုသူ ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူ ငါးသိန်းခန့်အနက် သုံးသိန်းကျော်သည် ဂရိတ် ၁၁ တွင် တက်နေသူများဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အကြမ်းဖျင်း ငါးပုံနှစ်ပုံမျှသော တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းစာမေးပွဲကို ဖြေဆိုသူများသည် နှစ်ကျပြီး ပြန်ဖြေသူများ ဖြစ်ပါသည်။ (အရွေ့တောင်အာရှနိုင်ငံအများစုတွင် ယင်းကို တွေ့နိုင်ပါသည်)

ဇယား ၃. ၃ အရ တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းစာမေးပွဲ အောင်မြင်မှုနှုန်းသည် ၂၀၀၈ ခုနှစ်မှစတင်၍ တိုးတက်မှု ကျဆင်းကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ကျောင်းသူများ၏ အောင်မြင်မှုနှုန်းမှာ ကျောင်းသားများထက် အနည်းငယ်မြင့်မားပြီး တက္ကသိုလ်အဓိကဘာသာရပ် အမျိုးမျိုးအတွက် ဝင်ခွင့်ရရှိရန် လိုအပ်သော စာမေးပွဲအမှတ်စာရင်းများလည်း ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေးများအတွက် မတူညီပါ။[၃၁]

---

၂၉ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အစောပိုင်းကလေးဘဝစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒ၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် မြန်လည်နေရာချထားရေး ဌာနခွဲ၊ စာမျက်နှာ ၄၂ စာမျက်နှာ ၄၆ ကို ကိုးကားထားသည်။

၃၀ မြဿနာများကြားတွင် အချို့ဖြစ်စဉ်များက တက္ကသိုလ်ဝင်ခွင့်စာမေးပွဲက အထက်တန်းကျောင်း သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့် ဆက် စပ်မှုမရှိဘဲ တက္ကသိုလ်ဝင်ခွင့်အတွက် ပိုမိုအာရုံစိုက်ထားသည်ကို ဆောဒက တက်ကြသည်။ ပိုမိုသေးငယ်ကျွမ်းကျင်ဆိုရလျှင် စီးဘီးအက်စ်အာစ်လေးက်ရှ် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုက သက်ရှိဘက္ထုသိုလ်ဝင်ခွင့်စာမေးပွဲကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် ဆောင်ရွက် ခဲ့မှုများ ပြုလုပ်နေပြီး လက်ရှိပြစ်နေသော ကဏ္ဍနှစ်ခုကို ဖြတ်ပစ်ဖွယ်ရှိသည်။

၃၁ www.irrawaddy.org/contributor/burmas-sexist-school-requirements-hurt-women-society.html

အောင်မှတ်မြင့်မားစွာ ရရှိသည့် မိန်းကလေးများအနေဖြင့် ဆေးပညာကဲ့သို့သော အာသာရပ်နယ်ပယ်တွင် ကျား၊ မ ပါဝင်မှုအချိုး ညီမျှစေရန် ယောကျ်ားလေးကို မိန်းကလေး တက္ကသိုလ်ဝင်ခွင့်အမှတ်ထက် နိမ့်သောအမှတ်ဖြင့် ဝင်ခွင့်ပြုထားပါသည်။ ယောကျ်ားလေးများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပြီး သင်ယူခွင့်ရရှိနိုင်သည်ဟု လက်ခံယူဆထားသော ပညာရပ်နယ်ပယ်များတွင်လည်း မိန်းကလေးများ ဝင်ခွင့်ရရှိစေရန် အလားတူဆောင်ရွက်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။

ဇယား ၃.၃။ ၂၀၀၈ – ၂၀၁၂ ခုနှစ်တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းစာမေးပွဲဖြေဆိုသူနှင့်အောင်မြင်သူအရေအတွက်

နှစ်	စာမေးပွဲ ဖြေဆိုသူ			စုစုပေါင်း	စာမေးပွဲ အောင်မြင်သူ			အောင်မြင်သူ %
	ကျား	မ	မ %		ကျား	မ	မ %	
၂၀၀၈	၂၇၈,၇၆၃	၂၉၆,၆၈၈	၅၁.၂	၅၇၅,၄၅၁	၁၃၃,၅၇၂	၁၅၆,၀၅၂	၅၇	၂၉.၆%
၂၀၀၉	၂၂၉,၁၈၇	၂၅၈,၅၅၆	၅၃	၄၈၇,၇၄၃	၁၆၃,၀၆၅	၁၈၄,၉၀၆	၅၆	၃၀.၃%
၂၀၁၀	၂၇၅,၂၄၉	၂၈၁,၆၀၉	၅၀	၅၅၇,၂၅၈	၁၉၀,၅၅၃	၁၉၇,၀၉၁	၅၈	၃၄.၉%
၂၀၁၁	၂၄၄,၁၆၈	၂၅၅,၆၈၄	၅၄	၄၉၉,၈၅၂	၁၆၉,၆၁၂	၁၉၃,၃၀၂	၅၇	၃၅.၁%
၂၀၁၂	၂၈၉,၁၄၈	၂၅၈,၀၃၀	၅၁	၅၆၇,၁၇၉	၂၀၆,၆၆၀	၂၀၄,၀၀၀	၅၈	၃၆.၃%

စာကိုး - ဘက်စုံပညာရေးကဏ္ဍ မြန်လည်သုံးသပ်မှု (CESR) အဆင့် (၁) (ဌာနတွင်း အသုံးပြုရန်)

ဘက်စုံလွှမ်းခြုံနိုင်သော ပညာရေးကဏ္ဍ လေ့လာသုံးသပ်မှု (CESR) အဆင့် ၁ ၏ လေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် ကျောင်းသားများနှင့် ကျောင်းသူများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်သည့် (အလွတ်ကျက်မှတ်ခြင်းကို အခြေခံသော စနစ်ရှိနေဆဲ) သင်ကြားရေးစနစ်နှင့် သင်ယူမှုရလဒ်များ၏ စိန်ခေါ်မှုများကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြပါသည်။ ဖြုံငုံကြည့်ပါက အခြေခံပညာမူလတန်းတွင် စာမေးပွဲကျသောကြောင့် ဂရိတ်အဆင့်တစ်ဆင့်တွင် တစ်ကြိမ်မကသင်ယူခြင်း အတော်အတန်နည်းပါးသော်လည်း အခြေခံပညာအလယ်တန်းအဖြင့်ဆုံးအဆင့် (ဂရိတ် ၉)တွင် စာမေးပွဲကျရှုံးမှု ရာခိုင်နှုန်းမှာ မြင့်မားကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ အထူးသဖြင့် အခြေခံပညာအထက်တန်း (ဂရိတ် ၁၀-၁၁)အဆင့်တွင် တစ်ကြိမ်မက သင်ယူမှုနှုန်းမြင့်ပြီး ကျောင်းသူများထက် ကျောင်းသားများက နှစ်ကျ ပို့များကြောင်း တွေ့ရှိပါသည်။[၂၂]

ကျောင်းပြင်ပပညာရေးနှင့် ဘုန်းတော်ကြီးသင်ပညာရေး၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် အားသာချက်များ

၁၉၄၈ ခုနှစ် လွတ်လပ်ရေးရသည့်အချိန်မှ စတင်၍ မြန်မာနိုင်ငံ ဒေသအနှံ့အပြားတွင် ပုဂ္ဂလိကကျောင်းများကို တစ်စတစ်စ တိုးချဲ့ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအချိန်အထိ ပညာရေး၏ ကြီးမားသော အစိတ်အပိုင်းကို ဗုဒ္ဓဘာသာဘုန်းတော်ကြီးသင် ပညာရေးကျောင်းများက တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့ (CSO) ၏ ၂၀၁၀ ခုနှစ် နှစ်ချုပ်စာရင်းအပေါ် အခြေခံသော အချက်အလက်များအရ ယခုအခါ ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၏ သုံးရာခိုင်နှုန်းသာ ဘုန်းတော်ကြီးသင် ပညာရေးကျောင်းများတွင် ပညာသင်ယူကြပါသည်။ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ် IHLCS အပေါ် အခြေခံသော ခန့်မှန်းချက်များက အခြေခံပညာမူလတန်းအဆင့်တွင် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၏ တစ်ရာခိုင်နှုန်းကျော်ကျော်နှင့် အခြေခံပညာအလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့်တို့တွင် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၏ အရေအတွက်တစ်ဝက်သည် ဘုန်းတော်ကြီးသင်ပညာရေးကျောင်းတွင် တက်ရောက်နေပြီး

၂၂ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၅။

ယောကျ်ားလေးဦးရေမှာ မိန်းကလေးဦးရေထက် အနည်းငယ်ပိုများကြောင်း တွေ့ရသည်။[၂၇] ၎င်းဘုန်းတော်ကြီးသင်ပညာရေးကျောင်းများအားလုံးသည် သာသနာရေးဝန်ကြီးဌာနတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည်မဟုတ်ဘဲ ၎င်းကျောင်းသား ကျောင်းသူအရေအတွက်သည် ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့ (CSO) တွင် အစီရင်ခံသည်ထက် ပိုမိုများပြားနိုင်ပါသည်။ ဘုန်းတော်ကြီးသင်ပညာရေးကျောင်း အများစုသည် အခြေခံပညာသင်ရိုးညွှန်းတမ်းအပေါ် အခြေခံလျက် အခြေခံပညာမူလတန်းအဆင့်ကို သင်ကြားပေးပြီး အပိုဘာသာရပ်အနေနှင့် ဗုဒ္ဓဘာသာယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့ထုံးစံများကို သင်ကြားပေးပါသည်။ ဘုန်းတော်ကြီးသင်ကျောင်းအချို့တွင် အခြေခံပညာအလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့်များကိုလည်း ထည့်သွင်းသင်ကြားပါသည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် ဘုန်းတော်ကြီးသင်ပညာရေးကျောင်းများတွင် ပညာသင်ယူကြသည့် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများမှ ကလေးသူငယ်များနှင့် မိဘမဲ့ကလေးသူငယ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၎င်းကျောင်းများသည် ပညာသင်ကြားရေးကိုသာမက အစားအသောက်ကျွေးမွေးပြီး ကျောင်းသုံးစာအုပ်များနှင့် စာသင်ခန်းအသုံးအဆောင်များ၏ ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် ရုပ်ရှာအသိုင်းအဝိုင်း၏ အလှူငွေများကို အသုံးပြုပါသည်။ ၎င်းဖြည့်ဆည်းမှုသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများအတွက် သိသာစွာ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ကျောင်းအုပ်ဆရာ၊ ဆရာမများသည် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၏ မွေးစာရင်းကို တောင်ယူလေ့မရှိခြင်းကြောင့် ၎င်းစာရွက်စာတမ်းများ မရှိသည့် မိသားစုများအတွက် အဆင်ပြေစေပါသည်။ ထို့ပြင် နွေရာသီကျောင်းပိတ်ရက်များတွင် အပိုဘာသာရပ်များအနေနှင့် တိုင်းရင်းသားဘာသာစကားနှင့် စာပေကိုလည်း သင်ကြားပါသည်။

ကျောင်းမှ ထွက်ထားရသော ကလေးများနှင့် အရွယ်ရောက်လူငယ်များအတွက် ကျောင်းပြင်ပပညာရေးတွင် ရွေးချယ်စရာလမ်းအလွန်နည်းပါးပါသည်။[၂၈] အခြေခံပညာဆုံးခန်းတိုင်အောင်မသင်ရတဲ့ကျောင်းပြင်ပရောက်နေသော ကလေးငယ်အများစုအတွက် အရေးတကြီးလည်ဆွဲဆောင်စဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ ကျောင်းပြင်ပပညာရေးကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် လက်ရှိကျောင်းပညာရေး၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် မူဝါဒများ၊ အကောင်အထည်ဖော်မှု စီမံချက်များ ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်များထဲတွင် ကျောင်းတစ်ခါမျှ မနေဖူးသော အမျိုးသမီးများအတွက် အခြေခံပညာသင်ကြားနိုင်ရန်နှင့် စာတတ်မြောက်မှု တိုးတက်စေရန်၊ အထူးသဖြင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများမှ အမျိုးသမီးများ၊ သွားလာရန်ခက်ခဲသော ဖွံ့ဖြိုးမှုနောက်ကျသည့် ဒေသများမှ အမျိုးသမီးများကို အဓိကထားသည့် အစီအမံများ ပါဝင်သင့်ပါသည်။

ကျောင်းပြင်ပပညာရေးအစီအစဉ်သည် ကျောင်းမှ ထွက်ထားရသော အသက် ၁၀-၁၄ နှစ်များအတွက် နှစ်နှစ်အစီအစဉ်ဖြစ်ပြီး ၎င်းအစီအစဉ်ကို ကလေးငယ် ၁၁,၀၀၀ အတွက် ၈၆ မြို့နယ်တွင် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ၎င်းထဲမှ ၄၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် မိန်းကလေးများ ဖြစ်ကြပါသည်။[၂၉] ထိုအစီအစဉ်ကို အောင်မြင်ပြီးမြောက်သော ကလေးငယ်များသည် ကျောင်းပညာရေးပုံမှန်အတန်းများတွင် ပြန်လည်တက်ရောက်သင်ကြားနိုင်ပါသည်။ မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ ကျောင်းဝင်မှုနှုန်းနည်းနေခြင်းတွင် အိမ်အလုပ်များကို ပိုင်းကူရခြင်းသည် အချက်တစ်ခုဖြစ်နိုင်သော်လည်း ယင်းကို

၂၇ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၅။
၂၈ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၂။
၂၉ Through the Quality Basic Education Programme (QBPEP), supported by Australia, Denmark, DFIID, European Union, Norway, UNICEF.



UNFPA

သေချာစွာ နားလည်သဘောပေါက်နိုင်ရန် အချက်အလက်များ ထပ်မံလိုအပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် မိန်းတလေးများ၏ သီးသန့်အထူးလိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်အတွက် ဆီလျော်သင့်တော်သည့် ပညာသင်ကြားနည်းစနစ်ကို လိုအပ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ပုံမှန် EXCEL သင်ကြားမှုအစီအစဉ်သည် အသက် ၁၀-၁၇ နှစ်ရှိသော ကလေးငယ်များအတွက် ရည်ရွယ်ပြီး ဘဝတစ်သက်တာကျွမ်းကျင်မှုများကို အခြေခံအရေး၊ အဖတ်၊ ဂဏန်းသချာတို့နှင့်အတူ သင်ကြားပေးပါသည်။[၂၆] ထိုအစီအစဉ်သည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ၁၇ မြို့နယ်မှ ကလေးငယ် ၉,၂၆၀ ဦး ပါဝင်လျက်ရှိပြီး ထိုအထဲတွင် မိန်းကလေးပါဝင်မှု ၅၅ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။[၂၇] ထိုအစီအစဉ်တွင် ကျား၊ မ နေရာ ဆီလျော်သင့်တော်သည့် သင်ကြားနည်းစနစ်များကို ဖန်တီးပေးနိုင်သည်နှင့်အမျှ မိန်းကလေးငယ်များအတွက် အလွန်အကျိုးရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုထက်ပြည့်စုံလုံလောက်သော သတင်းအချက်အလက်များ လိုအပ်လျက်ရှိနေပါသည်။ ကျောင်းပြင်ပ အလယ်တန်းအဆင့်ပညာရေးစီမံကိန်းတစ်ခုကို ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူများ၊ အထူးသဖြင့် မိမိနေရပ်သို့ ပြန်လည်ရောက်လာသော ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူများသည် ကျောင်းပြင်ပပညာရေးကဏ္ဍတွင် ထပ်မံထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် ဦးတည်အုပ်စုတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ပညာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းကဏ္ဍကို လေ့လာခြင်း အလွန်နည်းပါးပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူများအတွက် ဆောင်ရွက်နေသည့် အဖိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည့် (The BEAM Education Foundation) သည် ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူများ၏ ပညာရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။[၂၈] ၎င်းအဖွဲ့၏ မကြာသေးမီက ပြုစုသည့် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူများ၏ အခြေအနေစာတမ်း၌ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ သားသမီး၊ ကလေးသူငယ်များသည် ရပ်ရွာ

၂၆ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာအရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းပညာရေးပရိုဂရမ်၊ နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာ၊ နေပြည်တော်။

၂၇ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာအရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းပညာရေးပရိုဂရမ်၊ နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာ၊ နေပြည်တော်။

၂၈ The BEAM EDUCATION FOUNDATION ကို ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၀၉ ဖော်တွင် စွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဂိုဠိအဆင့်မြင့်မား သော တောလိပ်အတွက် မြင်ဆင်မှုနည်းလမ်းများနှင့် အဆင့်မြင့် အသက်မွေးမှုဆိုင်ရာ ကွင်းကျင့်မှုသင်တန်းတို့အတွက် ကြိုပင်းလျက် မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းကျောင်းများ၏ မပြည့်စုံသေးသော လိုအပ်ချက်များကို ထောက်ပံ့ပေးရန် ဖြစ်သည်။ ယင်းဟောင်းရွှင်းကို နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၏ဆောက်ပံ့မှုဖြင့် ဒွေ့ကြေးမတည်ထားသည်။

အခြေပြုကျောင်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပညာသင်ယူကြရသည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ လတ်တလောကာလတွင် ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူ ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများသည် အခြေခံပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေး နှစ်မျိုးစလုံးကို ကျောင်းပြင်ပပညာရေးအစီအစဉ်ဖြင့် သင်ယူနိုင်ကြပါသည်။ သို့မဟုတ် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ကျောင်းများတွင်လည်း သင်ယူနိုင်ကြပါသည်။

၎င်းရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူ ဝိဘအများစုအနေဖြင့် ကျောင်းပညာရေးနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ပညာရေးနှစ်မျိုးစလုံးကို သင့်လျော်သည့် ရွေးချယ်မှုဟု မမြင်သည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ရွှေ့ပြောင်းရန် အတွက် လေ့ကျင့်ပြင်ဆင်ပေးခြင်း မရှိသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်အောက်တွင် ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများသည် ထိုင်းဘာသာစကားကို သင်ကြားကြရပါသည်။ ထို့အပြင် ထိုင်းနိုင်ငံ သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံမှ ပညာရေးဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများက ၎င်းကျောင်းပြင်ပပညာရေးကျောင်းများ၏ ပညာရေးအဆင့် အောင်မြင်မှုကို တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုခြင်းမရှိပါ။[၂၉]

အဆင့်မြင့်ပညာရေး၏ အခြေအနေနှင့် အဟန့်အတားများ

တမ္မာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးနယ်ပယ်၏ အပြောင်းအလဲများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်သော အသိပညာအခြေခံသော လုပ်သားအင်အားကို ပြုစုပျိုးထောင်ရန်အတွက် နိုင်ငံတကာအဆင့်မီ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော အဆင့်မြင့်ပညာရေးစနစ်တစ်ရပ် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပါသည်။ လေ့လာဆန်းစစ်မှုစာတမ်းများ၏ ဖော်ပြချက်အရလည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အခြေခံလုပ်ငန်းမူဘောင်တွင် အစိုးရ၏ ဖော်ပြချက်အရလည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဆင့်မြင့်ပညာရေးဌာနများသည် အရည်အသွေးနိမ့်ကျပြီး သုတေသနလုပ်ခြင်း အနည်းအကျဉ်းမျှသာရှိပါသည်။ မကြာသေးမီ ဆယ်စုနှစ်အတွင်း တတ္တသိုလ်များ၏ ထောက်ပံ့ရန်ပုံငွေ မလုံလောက်ခြင်းမှာ အခြေအနေအလွန်ဆိုးရွားနေပြီး အထူးပြုဘာသာရပ်တတ္တသိုလ်များအား သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှုလက်အောက်သို့ လွှဲပြောင်းထားရာ ပညာရေးအခြေအနေ ပျက်စီးသွားပါသည်။[၃၀] ထို့ပြင် နိုင်ငံရေးတည်ငြိမ်ရေးအတွက် တတ္တသိုလ်နှင့် ကောလိပ်များအား လူနေစည်ကားသော အချက်အချာနေရာများမှ အလှမ်းဝေးရာတွင် နေရာချတည်ဆောက်ထားပါသည်။ ဘွဲ့ရအလုပ်လက်မဲ့၊ လုပ်အားနှင့် အလုပ်အကိုင် မမျှတမှု၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ပြဿနာများသည် ဒီဂရီဘွဲ့သင်တန်းအစီအစဉ်များနှင့် ခေတ်မီတိုးတက်သော အလုပ်အကိုင်စွေးကွက်တို့အကြား သဟဇာတမဖြစ်ခြင်းနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိပြီး အရည်အသွေးဆိုင်ရာ တန်းညီမှုနိမ့်ကျသော ပညာရေးစနစ်၏ လက္ခဏာရပ်များ ဖြစ်ပါသည်။[၃၁]

မြန်မာနိုင်ငံ အဆင့်မြင့်ပညာရေးကဏ္ဍ၏ အံ့သြစရာကောင်းသော အခြေအနေနှင့် အလားအလာတစ်ရပ်မှာ ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများအကြား ဟူး မ ပါဝင်မှုနှုန်း မညီမျှမှု တိုးမြင့်လာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ် အဆင့်မြင့်ပညာရေးအားလုံးတွင် ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားစုစုပေါင်း၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ပညာရေးဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း၏ ၈၂.၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြပါသည်။

၂၉ BEAM Education. 2012. Statement: Migrant Education System, Thailand and Myanmar. www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/discussion2012/SubmissionsDGDMigration/BEAMEducationFoundation.pdf.

၃၀ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ကကွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကုန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာဝန်ကြီးဌာန စသည်တို့ အပါအဝင် ဝန်ကြီးဌာန ၁၃ ခုတွင် ဂိုဒို မြန်မာသော ပညာရေး အဖွဲ့အစည်းများ ထားရှိရန် အတွက် စီမံခန့်ခွဲမှု တာဝန်ရှိနိုးကြသည်။ အစိုးရအဖွဲ့တွင် ပါဝင်သော ဝန်ကြီးဌာနများက ပြလုပ်သည့် ဓာတ်ကောင်စီက အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ပညာရေးနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်သည်။ ကမ္ဘာ့ အနှံ့ရှိ တတ္တသိုလ်ကျောင်း အများစုမှာ ပညာရေး အဖွဲ့အစည်းများ စာတွင်းတွင် ၎င်းတို့ ဘာသာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချကြသည်။ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၇၄ ကိုလည်း ကြည့်ပါ။ ၎

၃၁ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၇၃။

အောက်ဖော်ပြပါ ဇယား ၁၆ နှင့် ၁၇ တွင် ကြည့်ရှုရန်။

ဇယား ၃.၄။ အသက်ပြင့်ပညာရေးအဆင့်များမှကျောင်းသူကျောင်းသားများ၏ကိုယ်ခန္ဓာနှိုင်းယှဉ်ချက်

သင်တန်းများ	အသား	မ	ကျောင်းသား ကျောင်းသူ စုစုပေါင်း၏ ရာခိုင်နှုန်း	စုစုပေါင်း
အိုမရအေး	၂၁၁၇၂	၂၉၆၇၂၅	၇၉	၄၉၈၈၇
မဟာဝိဇ္ဇာ/သိပ္ပံ (အရည်အချင်းစစ်)	၁၅၆	၉၁၅	၈၇	၁၀၄၁
အိုလွန်ဒီပလိုမာ	၄၇၃	၁၃၀၉	၇၃	၁၇၈၂
မဟာ	၁၃၀၅	၅၄၃၃	၈၀	၆၇၈၈
မဟာ-သုတောသန	၆၉	၄၀၇	၈၅	၄၇၆
ပါရဂူ	၄၂၉	၁၈၅၈	၈၁	၂၂၈၇
စုစုပေါင်း	၂၀၄၂၀၄	၃၀၆၆၈၇	၆၀	၅၁၀၈၅၉၁

အရင်း - DEPT, Education Development in Myanmar, May 2012

အကြမ်းအားဖြင့် ဝန်ကြီးဌာန ၁၂ ခုခန့်သည် နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးတက္ကသိုလ်များဟု သတ်မှတ်ထားသည့် အဆင့်မြင့်ပညာရေးတက္ကသိုလ်များနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များကို စီမံခန့်ခွဲလျက်ရှိပြီး (အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရပ်တက္ကသိုလ်များအဆင့်မှာ) သတင်းအချက်အလက်အမျိုးမျိုး ကွဲပြားနေပါသည်။ အပြန်အလှန်နှိုင်းယှဉ်မှုပြုရန် IHLCS ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ် စစ်တမ်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုထားသည့် အခြေခံအထက်တန်းပညာရေးလွန်အဆင့်တွင် ပါဝင်မှုရာခိုင်နှုန်း ခန့်မှန်းချက်ကို CESR အဆင့် ၂ အရ လူငယ်များ အဆင့်မြင့်ပညာရေးတွင် ကျောင်းဝင်နှုန်းကို ကျား၊ မ၊ အသက်၊ မြို့ပြ၊ ကျေးလက်ဖြင့် ဇယား ၃.၅ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

ဇယား ၃.၅။ အသက်ပြင့်ပညာရေးနှင့်သင်တန်းများတွင်ပါဝင်မှုနှင့်ဝမ်းလျှောက်၍ IHLCS အကြောင်းသားခန့်မှန်းချက်များ

အုပ်စု	အမျိုးအစား	အသက် ၁၆-၁၉	အသက် ၂၀-၂၅	အသက် ၂၆-၃၀
ကျား+မ စုစုပေါင်း	အဆင့်မြင့်ပညာရေး	၁၁. ၆%	၇. ၁%	၂. ၄%
	ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း	၁. ၇%	၁. ၆%	၀. ၈%
ကျား	အဆင့်မြင့်ပညာရေး	၁၀. ၃%	၇. ၅%	၃. ၅%
	ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း	၁. ၃%	၁. ၄%	၀. ၆%
မ	အဆင့်မြင့်ပညာရေး	၁၂. ၇%	၆. ၇%	၁. ၄%
	ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း	၂. ၁%	၁. ၈%	၁. ၀%
ကျား (မြို့ပြ)	အဆင့်မြင့်ပညာရေး	၂၃. ၅%	၁၄. ၃%	၅. ၉%
	ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း	၃. ၅%	၃. ၈%	၁. ၃%
မ (မြို့ပြ)	အဆင့်မြင့်ပညာရေး	၂၈. ၈%	၁၁. ၄%	၃. ၂%
	ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း	၆. ၇%	၃. ၇%	၂. ၁%
ကျား (ကျေးလက်)	အဆင့်မြင့်ပညာရေး	၆. ၅%	၅. ၄%	၂. ၆%
	ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း	၀. ၇%	၀. ၇%	၀. ၄%

အုပ်စု	အမျိုးအစား	အသက် ၁၆-၁၉	အသက် ၂၀-၂၅	အသက် ၂၆-၃၀
မ (ကျေးလက်)	အဆင့်မြင့်ပညာရေး	၈.၀%	၅.၁%	၁.၇%
	လျှမ်းကျင်မှုသင်တန်း	၁.၇%	၁.၀%	၀.၅%

စာကိုး - ADB staff estimates generated from 2009/2010 IHLCS data.

မှတ်ချက် - ခန့်မှန်းချက်များသည် ကိန်းဂဏန်းစာရင်းဇယား မလေ့ကျမှုနှင့် မသက်ဆိုင်ပါ။ (အထူးသဖြင့် ခွဲခြားဖော်ပြရသော အဆင့်များတွင်) ၎င်းတို့သည် မန့်မှန်းအဖြစ်သာ ထားရှိပါသည်။

၎င်းဇယား ၃.၅ က အဆင့်မြင့်ပညာရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကျောင်းဝင်နှုန်း ပိုမိုမြင့်မားကြောင်း စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၏ အဆိုပြုချက်ကို အထောက်ပြပေးပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းအချက်အလက်များကို အခြေခံသော ပမာဏာသည် ဂျီစာတမ်း၏ ရှေ့ပိုင်းမှ ဖော်ပြထားသည့် ဇယားများတွင် ရည်ညွှန်းဖော်ပြချက်များထက် မဆိုစလောက် နည်းပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် အသက် ၁၆ နှစ်တွင် အခြိုနှိမ် တက္ကသိုလ်တက်ရောက်နိုင်ပြီး ပျမ်းမျှအားဖြင့် အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများသည် စောစောပိုင်းအသက်အရွယ်တွင် တက္ကသိုလ်သို့ တက်ရောက်နိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည်မှာ အမျိုးသမီးများ၏ တက္ကသိုလ်ဝင်ခွင့်စာမေးပွဲအောင်မြင်နှုန်း ပိုမိုမြင့်မားခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ မြို့ပြနှင့် ကျေးလက်ရှိ အိမ်ထောင်စုများအကြားတွင် ကွဲပြားမှုများရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဥပမာ- ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ် သတင်းအချက်အလက်အရ မြို့ပြတွင် (၁၆-၁၉ နှစ်) အသက်အရွယ်ရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ၂၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဆင့်မြင့်ပညာသင်ရန် စာရင်းသွင်းကြပြီး ကျေးလက်တွင် ၉ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ကျေးလက်ဆင်းရဲသားမိသားစုများမှ လူငယ်အရေအတွက်မှာလည်း ၅ ရာခိုင်နှုန်းအောက် ဖြစ်သဖြင့် အလွန်နည်းပါးနေပါသေးသည်။

ပညာရေးအောင်မြင်မှုကွာဟချက်များကို အရှေ့တွင် ဆွေးနွေးထားသည့်နည်းတူ အဆင့်မြင့်ပညာရေးတွင် ကျောင်းအပ်နှုန်းနိမ့်ကျခြင်းသည် အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းပညာရေးတွင် စာမေးပွဲအောင်မြင်မှုနှုန်း နိမ့်ကျသောကြောင့် ဖြစ်ဖွယ်ရှိပါသည်။ အခြေခံပညာမူလတန်း၊ အထူးသဖြင့် အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းတွင် ကျောင်းထွက်နှုန်း မြင့်မားခြင်းနှင့် မူလတန်းမှ အလယ်တန်းသို့ ဆက်မတက်နိုင်ခြင်းတို့ကို ကျေးလက်ဒေသတွင် သိသာထင်ရှားစွာ တွေ့ရပါသည်။ အဆင့်မြင့်ပညာရေးတက္ကသိုလ်များသို့ ဝင်ခွင့်ကို တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းစာမေးပွဲအောင်မြင်သည့် အမှတ်စာရင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်ပြီး တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းစာမေးပွဲ ဖြေဆိုသူများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံမှာ နှစ်စဉ်ကျရှုံးကြပါသည်။ (အချို့သည် နောက်နှစ်များတွင် ပြန်လည်ဖြေဆို အောင်မြင်လေ့ရှိကြပါသည်။) ယင်းကျရှုံးသူများကဲ့သို့ များပြားသော အုပ်စုကို ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်းသည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ ပညာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များက ပေးထားသော အခွင့်အရေးများကို ကန့်သတ်ခြင်းရောက်သည်သာမက သိသာထင်ရှားသော စီးပွားရေးချို့တဲ့မှုကိုလည်း ဖြစ်စေပါသည်။ ယင်းသည် များပြားသော လူငယ်များ၏ ပင်ကိုအရည်အချင်း အစွမ်းအစများကို အပြည့်အဝမဖော်ထုတ်နိုင်၊ အသုံးမပြုနိုင်ဘဲ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတွင် ပါဝင်မှုကိုလည်း ကန့်သတ်ရာရောက်ပါသည်။

ပုဂ္ဂလိက အဆင့်မြင့်ပညာရေး အဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်ထားပြီးဖြစ်သော်လည်း ကည်ဆဲဥပဒေများအရ တာရားဝင်ခွင့်ပြုချက် မရရှိသေးပါ။ ကျောင်းလခနှင့် ကျောင်းဝင်ကြေးမှာ မြင့်မားပြီး အရည်အသွေးအာမခံမှု ပေးမထားပါ။ အမြတ်ယူသော အဖွဲ့အစည်းနှင့် အမြတ်ကို ပမာနမထားသော အဆင့်မြင့်ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်လည်ပတ်နိုင်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများ ပြုစုနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက အဆင့်မြင့်ပညာရေး အဖွဲ့အစည်းများ တိုးမြင့်တည်ထောင်ရေးသည် အမျိုးမျိုးသော ပညာရေးစီမံကိန်းများ၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမှုများအကွက် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အရည်အသွေးကောင်းထိန်းချုပ်ရေး သင့်လျော်သော အစီအစဉ်များပြုလုပ်ရန်လည်း

အရေးကြီးပါသည်။ ကျောင်းဝင်နှုန်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်မှုဆိုင်ရာ သုတေသနအနည်းအကျဉ်းသာ ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် CESR အဆင့် ၂ ခေါင်းစဉ်အောက်မှ လေ့လာဆန်းစစ်မှုသို့ အမျိုးသမီးများသည် ဆရာအတတ်သင်ပညာရေးကဲ့သို့ နယ်ပယ်များတွင် အမြောက်အမြား ဝင်ခွင့်ရရှိကြပြီး သစ်တောပညာနှင့် အင်ဂျင်နီယာအတတ်ပညာဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်များ၊ ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်မှ တပ္ပာသိုလ်နှင့် ကောလိပ်များသို့ အမျိုးသားများ အမြောက်အမြား ဝင်ခွင့်ရရှိကြပါသည်။[၂၁] အဆင့်မြင့်ပညာရေးတက္ကသိုလ်များသို့ အမျိုးသမီးများ၏ ကျောင်းဝင်နှုန်းကို သုံးသပ်သောအခါ အမျိုးသမီးအလုပ်လက်မဲ့နှုန်းသည် အမျိုးသားများထက် မြင့်မားလျက်ရှိကြောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအချက်သည် ပညာရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ အသုံးပြုခဲ့သော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် အလုပ်သမားစွေးကွက်မှ ပြန်လည်ရရှိသော အကျိုးအမြတ်အကြား ကွာဟမှုကညိတ်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။

နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ၏ အကြောင်းနှင့် အလားအလာများ

သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာဝန်ကြီးဌာန[၂၂]သည် အနည်းဆုံးဝန်ကြီးဌာန ၁၁ ခုက စီမံအုပ်ချုပ်သည့် နည်းပညာ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသော အစီအစဉ်အတွက် ဦးဆောင်ထမ်းဆွဲနိုင်ပါသည်။[၂၃] တစ်ဖက်တွင်မြန်မာနိုင်ငံမှာ နည်းပညာ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးခေါင်းစဉ်အောက်၌ အဆင့်မြင့်ပညာရေးပုံစံ အလေးပေးသော အစီအစဉ်များစွာရှိပြီး ဥပမာအနေနှင့် မဟာဘွဲ့အစီအစဉ်များ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအစီအစဉ်များကို စစ်တမ်းများစွာက အဆင့်မြင့်ပညာရေးအစီအစဉ်များဟု ခေါ်ဆိုပါသည်။[၂၄] အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း အဆင့်နိမ့်သော နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များ ရှိပြီး ယင်းကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျောင်းပြင်ပနည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် သင်တန်းများဟု ခေါ်ဆိုပါသည်။ ကျောင်းမနေတော့သော ဆယ်ကျော်သက်ရွယ်များနှင့် အရွယ်ရောက်သူများအတွက် အလုပ်သမားစွေးကွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရန် ယင်းအစီအစဉ်များသည် လိုအပ်ချက်များ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရန်သတ်မှတ်မှုများ ရှိနေပါသည်။ ထိုအချက်သည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများကို လက်လှမ်းမီနိုင်မှု၊ ကြီးထွားလာသော စွေးကွက်လုပ်သားလိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီစေနိုင်မှုတို့အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေသည့် အရေးကြီးသောအချက်ဖြစ်ပါသည်။[၂၅]

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများမှ ရရှိသောအချက်အလက်များတွင် ကျား၊ မ ခွဲခြားထားခြင်းများ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနယ်ပယ် ခွဲခြားထားသော အချက်အလက်များ မရရှိသောကြောင့် ကျား၊ မ ရေးရာရှုထောင့်မှ လက်လှမ်းမီမှု အောင်မြင်မှုများအား သုံးသပ်ရန် ခက်ခဲပါသည်။ သို့သော် CESR က IHLCS ၏ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ် အချက်အလက်များကို အခြေခံပြီး ဆန်းစစ်မှုပြုထားမှုများက များစွာအထောက်အကူပြုပါသည်။ ဇယား ၃.၆ တွင် ကျား၊ မ ပါဝင်မှုအချိုး ကွဲပြားမှုများအရ အထူး

၂၃.၂ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၅။

၂၃.၃ အထူးသဖြင့် MoST ဌာနနှစ်ခုက ပိုမိုမြင့်မားသောပညာရေး နှင့်/ သို့မဟုတ် ကိန်းဂဏန်း (အစိုးရယန္တရားဆိုင်ရာမေါ်မူဝါဒသည်) ကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသည်။ (၁) အဆင့်မြင့် သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာ ဌာန နှင့် (၂) နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးဌာန၊ အထက်ပါအမှတ်စဉ်ကိုကြည့်ပါ။

၂၃.၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၅။

၂၃.၅ နိုင်ငံတကာတွေ့ခေါ် မွေးမြင့်မှုအများစုအရ (အပေါ် တွင်တင်ပြခဲ့သော အိုင်ကိတ်ချိတ်ဆက်စီအက်စ် အခြေခံတွက်ချက်မှုများ အရလည်း) အဆင့်မြင့်ပဒိုဂရမ်များကို ပိုမိုမြင့်မားသော ပညာရေးအတွက် စဉ်းစားလိုမှုမည်မြဖစ်သည်။

၂၃.၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၅၃။

သဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများတွင် အမျိုးသားများပါဝင်မှု အလွန်နည်းနေခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုသည် အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသမှ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုအချိုးသည် သင်တန်းအမျိုးအစားအားလုံးတွင် နည်းပါးနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပေါ်လွက်ယာမည့် CESR အဆင့် ၂ ဆန်းစစ်မှုများအရ အမျိုးသမီးသည် ဘာသာစကားသင်တန်းကဲ့သို့ နယ်ပယ်များတွင် အမြောက်အများသင်ယူနေကြပြီး ခေတ်မီတိုးတက်သော စီးပွားရေးကဏ္ဍ၏ တောင်းဆိုလိုအပ်ချက်ဖြစ်သော အခြားကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်များ (ဥပမာ-လျှပ်စစ်စက်မှုအတတ်ပညာ၊ သတင်းမီဒီယာနည်းပညာစသည်)တွင်မူ လိုအပ်သည်ထက် အလွန်လျော့နည်းကြောင်း ကောက်ချက်ချထားပါသည်။ ၎င်းနယ်ပယ်သည် အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်းနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများကို တိုးတက်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သော နယ်ပယ်တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး မတူညီသော အလုပ်ရှင်များ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုအပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သင်တန်းများ၏ အရည်အသွေး လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုတို့ကိုလည်း အကဲဖြတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ CESR ၏ ဦးဆောင်မှုအောက်တွင် ADB, GIZ, ILO, SDC နှင့် UNESCO အပါအဝင် ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုများကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။

အထက်ပါ ဇယား ၃.၆ တွင် ဖော်ပြထားသော အသက်အရွယ်အုပ်စုအားလုံးတွင် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ၌ တက်ရောက်မှုနည်းပါးကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများမှဖြစ်ပါသည်။ IHLC စစ်တမ်းကို အသုံးပြုထားသော CESR အဆင့် ၂ ဆန်းစစ်မှုများအရ မြို့ပြဒေသများတွင် ကွန်ပျူတာသင်တန်းနှင့် ဘာသာစကားသင်တန်းများကို တက်ရောက်ကြမှု များပြားကြောင်း တွေ့ရပါသည်။[၂၇]

ကျား၊ မ ရေးရာ ဦးစားပေးအစီအစဉ်များအရ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနသည် မြို့ကြီးများရှိ အမျိုးသမီး ဖွံ့ဖြိုးရေးစင်တာများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများတွင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာများ ပို့ချပေးလျက်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီး ၃၀၃၅ ဦး တက်ရောက်ခဲ့ကြပါသည်။ (ကျောင်းလွတ်ရသော လူငယ်များနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ အမျိုးသမီးများ၏ တောင်းဆိုချက်၊ လိုအပ်ချက်နှင့် နှိုင်းစာလျှင်မူ အလွန်နည်းပါးနေပါသေးသည်) သင်တန်းများသည် မိန်းမအလုပ်များအဖြစ် ခေလေ့ထုံးစံအရ သတ်မှတ်ထားသော စက်ချုပ်၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ အဝတ်လျှော်ခြင်း စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

ပညာရေးမှ အလုပ်အကိုင်သို့

နောက်ထပ် အဓိကမေးခွန်းတစ်ခုမှာ ပညာရေးကို (ကျောင်းတွင်းပညာရေးနှင့် သက်မွေးကျောင်းများ အပါအဝင်) မည်ကဲ့သို့ ပညာရေးမှ အလုပ်အကိုင်အသွင်ပြောင်းမည်နည်းဆိုသည့် မေးခွန်းဖြစ်ပါသည်။ ဇယား ၃.၆ တွင် IHLCA ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ်၏ အချက်အလက်များမှ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အိမ်တွင်းအလုပ်သမားအဖြစ် လုပ်ကိုင်သူများသည် အမျိုးသမီး (၂၁ ရာခိုင်နှုန်း) အမျိုးသား (၁၂ ရာခိုင်နှုန်း)ဟု ဖော်ပြပါသည်။ ဤစာတမ်း၏ အခြားအခန်းများတွင် ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အိမ်ထောင်စု၏ အနီးပတ်ဝန်းကျင်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အမျိုးသမီးများ၏ ရွေးချယ်မှုသည် ၎င်းတို့၏ ပညာရေးတွင် အလုပ်သမားအင်အားအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု အားနည်းခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ တာဝန်ကြီးလေးသော အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်ရခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများအား ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှု၏ ဖိအားကြောင့်လည်းကောင်း၊ လုပ်ခကြေးငွေ ရရှိသော အလုပ်အကိုင်များကို

[၂၇] ကောက်ခြေမှတ်စု ၂၅၃။

ရွေးချယ်ခွင့်မရှိခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းဖြစ်စဉ်၏ ပမာဏကို ဖော်ထုတ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရာတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်အဖြစ် အခွင့်အလမ်းကန့်သတ်မှုသည်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်ရွာဖွေမှုကို အဟန့်အတားပြုပါသည်။ အလုပ်သမားအင်အား၌ အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးကို အပြည့်အဝ အသုံးမပြုခြင်းသည် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အလားအလာကောင်းများ ဆုံးရှုံးခြင်းဖြစ်ကြောင်း သေချာပါသည်။

ဇယား ၃.၆။ စီးပွားရေးကဏ္ဍမှ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သောလူဦးရေ (%) နှင့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား ၂၀၀၉ - ၂၀၁၀

အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား	အမျိုးသား	အမျိုးသမီး
လုပ်ငန်းရှင်	၅.၉	၂.၉
ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း/ကိုယ်တိုင်အလုပ်သမား	၄၈.၀	၃၈.၅
အလုပ်သမား	၂၀.၈	၁၉.၆
ဟုန်ထုတ်လုပ်မှု အစုစပ်လုပ်ငန်း အစုဝင်	၀.၀	၀.၁
အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်း	၁၂.၄	၂၁.၁
ကျေးရွာလုပ်သမား	၁၃.၆	၁၅.၄
ခွဲခြားဖော်ပြခြင်းမပြုနိုင်သော အလုပ်အကိုင်	၃.၃	၂.၅

စာကိုး - IHLCA, 2011 issue

၃-၃။ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများအား မြှင့်တင်မှုများနှင့် အဟန့်အတားများ

ECCD အခြေခံပညာမူလတန်းပညာရေး၊ အလယ်တန်းပညာရေးတို့၏ ထောင်းမှန်သော လွှမ်းခြုံမှုများ

ECCD ၏ လွှမ်းခြုံနိုင်ခြင်းအားနည်းမှုသည် အဓိကအတားအဆီးတစ်ခု ဖြစ်နေပါသည်။ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနသည် ကလေးငယ် ၃၅၀ တက်ရောက်နိုင်သော မူကြိုကျောင်းပေါင်း ၂၀ နှင့် ကလေးငယ် ၁၀၀ တက်ရောက်နိုင်သော မူကြိုပေါင်း ၄၆ ကျောင်းကို တိုက်ရိုက်ထောက်ပံ့လျက်ရှိပါသည်။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဘာသာရေးအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများမှ စေတနာမူကြိုကျောင်း ၆,၄၇၇ ကျောင်းဖြင့် အားဖြည့်လျက်ရှိပြီး ၈၅၀ ကျောင်းမှာ အစိုးရအထောက်အပံ့များကို ရရှိပါသည်။[၂၇] ကာလတိုလုပ်ငန်းခွင်အကြိုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများ ရှိသော်လည်း စနစ်တကျ ပေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားသော ကွမ်းကျင်ဆရာမရှိခြင်း၊ လက်ရှိတွင် လုပ်ငန်းမဝင်မီ ECCD ဆရာဖြစ်သင်တန်းများ မရရှိခြင်းတို့ကြောင့် လုပ်ငန်းချဲ့ထွင်မှုများကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။ ECCD လုပ်ငန်းများအတွက် ဘဏ္ဍာငွေပံ့ပိုးမှုမှာလည်း နည်းလွန်းပါသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများမှာ ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးမှ ပြုလုပ်နေကြခြင်းဖြစ်သောကြောင့် တိကျသော အချက်အလက်များ ရရှိရန် ခက်ခဲပါသည်။

ပညာရေးအတွက်တိုက်ဖိုက်ကုန်ကျစရိတ်၊ စိတ်ဝင်စားမှု၊ ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၏အခွင့်အလမ်းကန့်သတ်ခံရသည့် လက်လှမ်းပြိုမှုနှင့် ထိန်းသိမ်းထားနိုင်မှုတို့အပေါ် သက်ရောက်သည့် အရေးပါသောအချက်များ ဖြစ်ပါသည်။

၂၇။ လူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေထိုင်ရေးဦးစီးဌာန၏ အစောပိုင်းကလေးဘဝ စောင့်ရှောက်မှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် မြန်မာနိုင်ငံမူဝါဒ၊ ၂၀၁၃၊ စာမျက်နှာ ၄၂-၅၃ တွင် ဖော်ပြထားသည်။

လတ်တလောနှစ်များအတွင်း အသားတင်ကျောင်းဝင်နှုန်းတိုးတက်မှုရှိသော်လည်း UNICEF ၏ ၂၀၁၂ ခုနှစ် ကလေးသူငယ်များ၏ အခြေအနေ လေ့လာဆန်းစစ်မှု (Situation Analysis of Children) တွင် ဖော်ပြထားသည့် MICS ၏ လေ့လာမှုအရ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် အခြေခံပညာမူလတန်းကျောင်းများကွင် အရွယ်လွန်တော်ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများ၏မြင့်မားမှု၊ အလယ်တန်းကျောင်းတွင် ကျောင်းဝင်နှုန်းနှင့် အောင်ချက်နိမ့်ကျမှုတို့ရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။[၄၉]

အစီရင်ခံစာမှ ဆက်လက်ဖော်ပြသည်မှာ ယင်းကဲ့သို့ ဖြစ်ရခြင်းသည် ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများသည် အိမ်ထောင်စုအတွင်း အခြားတာဝန်များ လုပ်ဆောင်ရခြင်းကြောင့် ပညာ မသင်ယူနိုင်ခြင်း၊ လျှပ်စစ်မီးမရှိခြင်းကြောင့် ညဘက်မှာ မလေ့လာကျက်မှတ်နိုင်ခြင်း၊ ဝေးလံခေါင်သီသော ဒေသများတွင် သင်ကြားမှုအရည်အသွေး နိမ့်ကျခြင်းတို့၏ ထင်ဟပ်မှုများဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ကျောင်းထွက်ခြင်းနှင့် အခြေခံပညာအလယ်တန်းကျောင်းသို့ ကူးပြောင်းသင်ယူမှု မပြုနိုင်ခြင်းတို့သည် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ပြဿနာများနှင့်လည်း ဆက်နွယ်နိုင်ပါသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများတွင် လူကြီး မိဘ များ လုပ်ငန်းခွင်သို့ သွားရောက်ချိန်တွင် ငယ်ရွယ်သော မိန်းကလေးများသည် အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ရန် အိမ်တွင်နေကြရန် ဖိအားပေးခံရနိုင်ပါသည်။ အလယ်တန်းကျောင်းသည် ကျေးရွာနှင့် ဝေးလံပါက ကျောင်းသွား၊ ကျောင်းပြန်ခရီးအတွင်း လုံခြုံရေးပြဿနာသည်လည်း အပျိုဖော်ဝင်စ မိန်း ကလေးများ ဆက်လက်ပညာသင်ယူရန် အဟန့်အတားဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တို အခြေခံပြီး ခွဲခြားမှုအကြောင်းရင်းများသည် မှန်းဆခြင်းသာဖြစ်ပြီး လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို ဆက် လက်ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဂရန့် ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ အသုံးအဆောင်များ

ရေနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးအသုံးအဆောင်များ မရှိခြင်းသည်လည်း ကျောင်းနေရန် စိတ်ဝင်စားမှုကို အားနည်းစေပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ် UNICEF ၏ ကျောင်း ၄၁၈ ကျောင်းကို လေ့လာ ထားမှုအရ ကျောင်းများ၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းတွင် သောက်သုံးရေနှင့် အိမ်သာများ လုံလောက်မှုမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရေနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေး တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှု၏ ကျောင်း ထွက်နှုန်းအပေါ် သက်ရောက်မှုဆိုင်ရာ သီးခြားအချက်အလက်များ မရှိသော်လည်း နိုင်ငံအသီးသီးရှိ လေ့လာချက်များအရ ဆက်စပ်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ရေနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် သန့်ရှင်းရေး၊ တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများ မရှိခြင်း၊ မရနိုင်ခြင်းသည် အပျိုဖော်ဝင်စမိန်းကလေးများအား ကျား၊ မ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှု ကြုံတွေ့နိုင်ခြေ မြင့်မားစေပြီး ရာသီလာချိန် တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်မှုတွင် အခက်အခဲတွေ့ရပါသည်။

ပညာရေးဆိုင်ရာအရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုအဟန့်အတားများနှင့်ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်စွမ်းနှင့်ဆက်စပ်နေသည့် အခြားအချက်များ

ADB ပံ့ပိုးမှုဖြင့် နိုင်ငံနှင့်အဝန်း အလယ်တန်းကျောင်း ၈၀၀ နီးပါးကို သုတေသနပြုချက်နှင့်

၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ် IHLCS ၏ သုံးသပ်ချက်များအရ မိန်းကလေး၊ ယောကျ်ားလေးများ၏ ကျောင်းထွက်နှုန်း (ကျောင်းထွက်ခြင်း၊ နောက်တစ်တန်းသို့ ဆက်မတက်ခြင်း)သည် တိုက်ရိုက်နှင့် သွယ်ဝိုက်ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် စိတ်မဝင်စားတော့၍ စသော 'ကျောင်းထွက်ရန် တွန်းအားပေးနေသော အချက်များ'နှင့် အချို့ဒေသများတွင် ကျောင်းများအချင်းချင်း ကွန်ရက်ဖွဲ့တ်ဆက်တည်ဆောက်မှုတွင် အားနည်းချက်ရှိခြင်း၊ ပညာရေး၏ အရည်အသွေးအပေါ်၊ ပညာရေးနှင့် စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ၏ ချိတ်ဆက်မှုအပေါ် မေးခွန်းများရှိနေခြင်းစသော 'ဖြည့်ဆည်းမှုဆိုင်ရာ ကျောင်းတက်ရန် မဆွဲဆောင်နိုင်သော အချက်များ'ဟူ၍ များပြားသော အကြောင်းရင်းခံများက ထင်ဟပ်လျက်ရှိပါသည်။[၂၈]

IHCLC ဆန်းစစ်မှု၏ ကနဦးတွေ့ရှိချက်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။ ဇယား ၃.၇ မှ ဖော်ပြသည်မှာ ကျောင်းနေခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် 'တိုက်ရိုက်ကုန်ကျစရိတ်'သည် ကျောင်းထွက်ခြင်း၏ အဓိကအချက်ဖြစ်သည်ကို နိုင်ငံအများစုတွင် တွေ့ရှိရပါသည်။ အံ့ဖွယ်ရာပင် 'စိတ်ဝင်စားမှုမရှိခြင်း'သည် ကျောင်းထွက်ခြင်း၏ ဒုတိယအရေးပါဆုံးသော အချက်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အဓိက အချက်ဖြစ်သော 'ပညာရေးစရိတ်ပေးရန်နှင့် စိတ်ဝင်စားမှုမရှိသောကြောင့်' ကျောင်းထွက်မှုနှင့် အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းပညာ မပြီးဆုံးခြင်းကို ကြုံတွေ့ရပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၎င်းအချက်များအပေါ် နက်နဲစွာ လေ့လာဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်ပါသေးသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ ကုညီသော အခြေ



UNESCO

အနေအရ 'စိတ်ဝင်စားမှု မရှိခြင်း'သည် 'ကျောင်းထွက်ရန် တွန်းအားပေးနေသော အချက်များ' (ဥပမာ-ပညာရေး၏ တန်ဖိုးကို နှိမ့်ချရှုမြင်ခြင်း)နှင့် 'အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများ'နှင့်လည်း ဆက်စပ်မှုရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ရပ်အထောက်အထားများက ဖော်ပြသော မိဘများ၏ သဘောထားအမြင်မှာ ယခုလက်ရှိ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ၊ အလွတ်ကျက်စနစ်နှင့် ပညာရည်ဆန်းစစ်မှုများ၊ စာမေးပွဲများသည် ခေတ်နောက်ကျနေပြီး အလုပ်အကိုင်လိုအပ်ချက်၊ လူမှုရေးလိုအပ်ချက်တို့နှင့် ဆက်စပ်မှု အားနည်းနေကြောင်း ထောက်ပြကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် သည် အလွန် အရေးတကြီး လုပ်ဆောင်ရမည့် လိုအပ်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ စိတ်ဝင်စားမှု မရှိသောကြောင့်ဟု

၂၈ ကနဦးတွေ့ရှိချက်များကို စီအီးအက်စ်အာရ် အေဒီဘီနှင့် Australian Aid တို့၏ ၂၀၁၃ တွင်ထုတ်ပြန်သော စီအီးအက်စ်အာရ်အဆင့် ၁ အလယ်တန်းပညာရေးကဏ္ဍနှံဆိုင်ရာနည်းပညာနောက်ဆက်တွဲရန်ကုန်တွင် တင်ပြထားသည်။ ပိုမိုအသေးစိတ်အချက်အလက်များကို စီအီးအက်စ်အာရ်အဆင့် ၂ တွင် တင်ပြမည်။

ကလေးများက (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများက) ဖြေဆိုလိုက်ခြင်းသည် အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်း၊ ကျား၊ မ ဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်းများ၊ ရာသီပေါ်ခြင်းစသော အခြားထိခိုက်လွယ်သော၊ ပြောရခက်သော အကြောင်းပြချက်များအား ဖုံးကွယ်ရန် အလွယ်တကူ ဖြေဆိုလိုက်ခြင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။

IHLCS အစီရင်ခံစာအရ ဖြေဆိုသူများထဲမှ သက်ကြီးရွယ်အို‌အုပ်စုမှ ဖြေဆိုရာတွင် ကျောင်းထွက်ရခြင်း၏ တတိယအချက်မှာ 'ကျောင်းနေမှု၏ အခွင့်အလမ်းစရိတ်'ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြကြပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကျောင်းနေသောအချိန်တွင် အိမ်အလုပ်နှင့် မိသားစုဝင်ငွေကို အထောက်အကူပြုရန် အိမ်စီးပွားရေးနှင့် ဝင်ငွေရအလုပ်များကို ဝင်ကူလုပ်၍ မရနိုင်ပါ။ ထို့ကြောင့် ဖြေဆိုသူအနည်းငယ်က သာ ကျောင်းနှင့် ဝေးခြင်း၊ ဆရာ မရှိခြင်းစသည့် ဖြည့်ဆည်းမှုဆိုင်ရာ အချက်များကို ကျောင်းထွက်ရခြင်း အကြောင်းပြချက်အဖြစ် ဖြေဆိုခဲ့ကြပါသည်။

ဇယား ၃.၇။ အသက်အသီးသီးတွင်ပေါက်ကြားလေးပိန်းကလေးများ၏ကျောင်းထွက်ခြင်းအကြောင်းရင်းများ

IHLCS2-based Estimates for Exit at Different Stages and Reasons, for Cohort of Youth Born From Late 1987–1989

	Boys						Girls					
	No primary (1)	Primary drop-out (2)	Non-transition to MS (3)	MS drop-out (4)	Non-transition to HS (5)	Incomplete or failed HS (6)	No primary (1)	Primary drop-out (2)	Non-transition to MS (3)	MS drop-out (4)	Non-transition to HS (5)	Incomplete or failed HS (6)
Share of cohort	3.4%	10.9%	19.0%	18.0%	7.9%	16.6%	4.3%	14.5%	20.1%	13.6%	4.4%	13.6%
Cumulative share of cohort	3.4%	14.3%	33.2%	51.3%	59.2%	75.9%	4.3%	18.7%	38.9%	52.4%	56.8%	70.4%
Share of completers not transitioning			22.1%		16.3%				24.8%		9.2%	
Reasons for nonentry, dropping out or exit:												
Costs not affordable	45.3%	38.0%	32.5%	21.8%	28.9%	14.8%	51.9%	44.6%	32.6%	28.2%	20.9%	19.3%
Personal illness	4.6%	1.9%	1.9%	1.6%	0.0%	1.8%	10.2%	2.3%	1.7%	2.2%	1.1%	2.5%
Lack of interest	30.1%	27.6%	21.7%	33.7%	36.4%	51.4%	22.5%	26.0%	22.8%	32.5%	33.2%	46.1%
Married or pregnant	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	0.7%	3.5%	1.0%	2.9%	4.1%
Care for family	4.0%	7.1%	7.8%	7.4%	8.7%	4.5%	7.6%	11.6%	14.0%	15.0%	10.7%	9.5%
Agricultural work	10.5%	15.9%	24.3%	21.2%	15.8%	13.0%	3.7%	7.1%	15.5%	11.8%	17.4%	6.7%
Other (non-ag.) work	0.0%	6.4%	8.4%	10.9%	8.2%	11.2%	0.2%	6.6%	4.1%	6.0%	8.0%	7.9%
School too far	2.1%	1.6%	3.1%	1.7%	1.7%	0.6%	1.1%	0.4%	4.1%	2.5%	5.7%	2.2%
No teacher	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No school supplies	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%
No clothing/shoes	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Bad weather	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Other reasons/not reported	3.4%	1.5%	0.4%	1.6%	0.3%	0.7%	2.7%	0.7%	1.2%	1.0%	0.0%	1.8%
Number of observations	**121**	**318**	**517**	**493**	**220**	**459**	**132**	**373**	**512**	**392**	**136**	**378**

ဇယားမြစ်- ADB နှင့် CESR ပူးပေါင်းပြုစုသော IHLCS မှ သတင်းအချက်အလက်များ

ဒုံးဖော်ပြပါ အကြောင်းရင်းများအပေး စစ်တမ်းပါဝင်ဖြေဆိုသူများ၏ အသက်အုပ်စုအလိုက်၊ ပညာရေးပြီးမြောက်မှုအလိုက်၊ ဖြေဆိုသောအချက်အလက်များမှာလည်း အမျိုးမျိုးကွဲပြားသလို သိမ်မွေ့သော ဆက်စပ်မှုများလည်း ရှိနေပါသည်။ ဥပမာအနေနှင့် ADB ပံ့ပိုးမှုဖြင့် ပြုလုပ်နေသော CESR အဆင့် ၂ သုံးသပ်ချက်အရ ကျောင်းထွက်နှုန်းများခြင်းသည် စိတ်ဝင်စားမှုမရှိခြင်းအပြင် တိုက်ရိုက်ကုန်ကျစရိတ်အပေါ် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများ၏ သက်ရောက်မှုကြောင့်လည်း ဖြစ်ပါသည်။ အထက်တန်းကျောင်းသားရှိသော မိသားစု၏ ကုန်ကျစရိတ်သည် ကျူရှင်စရိတ်ကြီးမားမှုကြောင့် တခြားအတန်းများထက် (တက္ကသိုလ်အပါအဝင်) ကြီးမားနေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အခြားသုတေသနများ၏ တွေ့ရှိချက်အရ ဖော်ပြသည်မှာ အရွယ်ရောက်သော အမျိုးသားပရိသတ်၊ အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများတွင် အလယ်တန်းအဆင့်ပညာရေးတွင် ကျောင်းဝင်မှုနှုန်းသည် အရွယ်ရောက် အမျိုးသားရှိသော အမျိုးသမီးဦးဆောင်သည့် အိမ်ထောင်စုများနှင့် အမျိုးသားဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများထက် နိမ့်ကျကြောင်း တွေ့ရပါသည်။[၂၀] ယင်းတွေ့ရှိချက်အရ ထိုအိမ်ထောင်စုများတွင် ယောကျ်ားလေးများ၏ လုပ်အားကို တောင်းခံလာသည့်အခါ ယောကျ်ားလေးများကို ကျောင်းထွက်စေရန်ဖြစ်စေပြီး မိသားစု၏ လုပ်သားလိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးရပါသည်။

မသန်စွမ်းမှုသည်လည်း ကျောင်းနေရန် အဓိကအတားအဆီးတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ မသန်စွမ်းသူများအား ၂၀၁၀ ခုနှစ် ပထမဆုံးအကြိမ် စစ်တမ်းကောက်ယူမှုအရ တစ်နိုင်ငံလုံး ပျမ်းမျှကျောင်းနေမှု ၈၄ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသော်လည်း မသန်စွမ်းသူများ၏ ထက်ဝက်ခန့်သည် တစ်ခါမျှ ကျောင်းမနေဖူးကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး မသန်စွမ်းသူများ၏ ၂၊ ၂ ရာခိုင်နှုန်းကသာလျှင် ဘွဲ့ရရှိကြပါသည်။[၂၁] ယင်းသည် သန်စွမ်းသူများ၏ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်း ဘွဲ့ရရှိကြသည့် အချက်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်နိုင်ပါသည်။ အစီရင်ခံစာက ဖော်ပြသည်မှာ မသန်စွမ်းသူများသည် အဆင့်မြင့်ပညာရေးကို တက်ရောက်နိုင်ကြသော်လည်း ကောလိပ်၊ တက္ကသိုလ်တက်ရောက်နိုင်ရန် လက်ရှိ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် မသန်စွမ်းများ ပညာသင်ကြားနိုင်မှုကို တန့်သတ်လျက်ရှိပါသည်။ ဆရာများကို ပံ့ပိုးသည့် သင်တန်းများ အနည်းငယ်သာရှိပါသည်။ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အချက်အလက်များအရ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင်ပြုလုပ်သော လေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် မသန်စွမ်းကလေး ၈၀၀ သည် အတန်းကျောင်းများတွင် ကျောင်းဝင်စာရင်းသွင်းကြပြီး ၁,၄၅၀ ယောက်သည် ဆွဲအနားမကြားကျောင်းကဲ့သို့ အထူးကျောင်းများတွင် စာရင်းသွင်းကြကာ ၃၆ ယောက်မှာ အဆင့်မြင့်ပညာကို သင်ကြားလျက်ရှိပါသည်။ ပိုမိုအသေးစိတ် လေ့လာနိုင်ရန် မသန်စွမ်းကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများတွင် ကျား၊ မ ခွဲခြားထားသော အချက်အလက်များ လိုအပ်ပါသည်။ မသန်စွမ်းကလေးငယ်အများစုသည် ပညာရေးတွင် ပါဝင်ခြင်းမရှိကြသေးပါ။ မသန်စွမ်းကလေးငယ်များ၏ ပညာရေးလက်လှမ်းမီမှု၊ ပြီးစီးမှုနှင့် အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ပညာရေးတွင် ပညာသင်ကြားနိုင်မှုတို့အပေါ် ရွေးချယ်နိုင်မှုကို ချိတ်ဆက်လျက်ရှိသော ရှုထောင့်အမျိုးမျိုးမှ သုံးသပ်နိုင်ရန် ကျား၊ မ ရေးရာဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ လိုအပ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျောင်းနှင့် ဆက်စပ်သော ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စများအတွက် သုတေသနများစွာ လိုအပ်ပါသည်။ ထိုအချက်သည် အာရှပစိဖိတ်ဒေသတွင် ကလေးငယ်များကို ထိခိုက်နေသော အဓိကအချက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ထိုဒေသများတွင် မိန်းကလေး၊ ယောကျ်ားလေး လိင်စိတ်ခံယူမှု ကွဲပြားသူများကို အဓိကဦးတည်ချက်ထားကာ ကျူးလွန်နေကြခြင်းဖြစ်

၂၀ အောက်ဖြေမှတ်စု ၁၂၀။

၂၁ လုပ်ငန်းထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် မြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့်အနာကြီးရောဂါမစ်ရှင်အင်တာနေရှင်နယ်၊ မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာမသန်စွမ်းမှု လေ့လာဆန်းစစ်ချက်၊ ၂၀၁၀၊ နေပြည်တော်။ မြန်မာနိုင်ငံကလေးငယ်များအခြေအနေခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု (၂၀၁၂)အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့်စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဝန်ကြီးဌာန နှင့် ယူနီဆက်ဖ် (၂၀၁၂)စာမျက်နှာ၃၇တွင်ကိုးကားထားသည်။

ပြီး လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ ရှုမြင်ချက်ရပ်ဝန်းကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းကြောင့် မတိုင်ကြား၊ သတင်းမပို့သော အကြမ်းဖက်မှုများ ရှိကြပါသည်။ လိင်ပိုင်းနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှု၏ အကျိုးဆက်ဖြစ်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နစ်နာထိခိုက်မှုများသည် ပညာရေးလက်လှမ်းမီမှုကို အဓိက အတားအဆီးဖြစ်စေပြီး မလုံခြုံသော ပညာသင်ကြားမှုပတ်ဝန်းကျင်ကိုလည်း ဖြစ်စေပါသည်။ ထိုအကြမ်းဖက်မှုကြောင့် ကျောင်းထွက်မှု၊ ကျောင်းတက်မမှန်မှု၊ ပညာရည်သုံးခြင်း၊ မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုလျော့နည်းခြင်းများကိုလည်း ဖြစ်စေပါသည်။ ငယ်ရွယ်စဉ်မှာ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော ကျား၊ မ အခြေခံအကြမ်းဖက်ခံရမှုသည် အသက်ကြီးသည်အထိ အကျိုးဆက်သက်ရောက်မှုကို ဖြစ်စေပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲများအဖြစ် ပညာရေးတွင် ပါဝင်မှုနိမ့်ကျခြင်း၊ အောင်မြင်မှု၊ ဆက်လက်သင်ယူလိုမှု အားနည်းလာခြင်း၊ ကျန်းမာရေး၊ လူမှုသာယာဝပြောရေးနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာတို့တွင် မကောင်းသော သက်ရောက်မှုများ ရှိကြပါသည်။

ဘာသာစကားသည်လည်း ပညာရေးအောင်မြင်ခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းအချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ မူဝါဒဆိုင်ရာပြောင်းလဲမှုများရှိသော်လည်း ရုံးသုံးဘာသာစကားမှာ ဗမာစကားဖြစ်နေပြီး ၎င်းအချက်သည် ကွဲပြားသော လူမျိုးစုဘာသာစကားရှိသူ ကလေးငယ်များ၏ ပညာသင်ကြားမှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပြီး ကျောင်းထွက်မှုများကို ဦးတည်ပါသည်။[၅၅]

အရေးပေါ်အခြေအနေများနှင့် ပဋိပက္ခကြုံတွေ့နေရသော နေရာများတွင် ပညာရေးလက်လှမ်းမီမှုသည် အထူးသဖြင့် မိန်းကလေးများအတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်နေပါသည်။ ကျောင်းထွက်မှုများရှိလာပြီး ကျား၊ မ အခြေခံအကြမ်းဖက်မှု ကြုံတွေ့နိုင်ဖွယ်ရှိမှု၊ လူကုန်ကူးမှုနှင့် အခြားနည်းလမ်းဖြင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရနိုင်ခြေများကြောင့် အပျိုဖော်ဝင်စ အမျိုးသမီးငယ်များ ကျောင်းမှ ထွက်ကြခြင်းနှင့် တွေ့ကြုံနိုင်ပါသည်။ ပညာရေးအရည်အသွေးနှင့် ပညာရေးဆီလျော်မှုရှိခြင်းတို့သည် သင်ယူလေ့လာခြင်း၏ ကောင်းသောရလဒ်များကို ရရှိစေပါသည်။ ယခင်အခန်းများတွင် မှတ်သားရသကဲ့သို့ တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းစာမေးပွဲတွင် ထပ်ခါတလဲလဲ ဖြေဆိုရန္ဓနိုးနှင့် ကျရှုံးနှုန်းများသည် ယောကျ်ားလေးများတွင် မိန်းကလေးများထက် များကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထပ်ခါတလဲလဲ ဖြေဆိုရမှုများကြောင့် ကျောင်းသား၏



UNFPA

ဘာသာရပ်အကြောင်းအရာအပေါ် ထိတ်လန့်စေခြင်းကို ဖြစ်စေပါသည်။[၈၇] ဆိုင်းငံ့ဖြစ်နေသော သင်ရိုးညွှန်းတမ်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးသည် ပညာရေးရလဒ်တိုးတက်ခြင်းနှင့် ပညာရေးအရည်အသွေးတိုးတက်ခြင်းအတွက် အရေးကြီးသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိပြောင်းလဲနေသော လူမှုစီးပွားရေးအခြေအနေများနှင့် ဆီလျော်မှုရှိစေရန် အဓိကကျသော အချက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ကျောင်းသားနှင့် ကျောင်းသူများ၏ မတူညီသော သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်လည်း တစ်ပြိုင်တည်း တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သွားရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသားပညာရေးကဏ္ဍစီမံချက်၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် အစိုးရသည် အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းပညာပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကဏ္ဍခွဲကို အစပျိုးရန် အစီအစဉ်ရေးဆွဲနေပါသည်။ ထိုမှတစ်ဖန် အထက်တန်းပညာရေးကို ၁၂ တန်းအထိ ဆက်လက်ချဲ့ထွင် ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုစီမံချက်တွင် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ၊ သင်ကြားနည်းစနစ်များ၊ မူလတန်း၊ အလယ်တန်း၊ အထက်တန်းအဆင့်များကို ဆန်းစစ်သည့် စနစ်များကို အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလယ်တန်းပညာအဆင့်အတွက် ပို့မိုကောင်းမွန်သော သင်ရိုးများ၊ သင်ကြားနည်းစနစ်များ လိုအပ်ပြီး ထိုစနစ်များသည် လုပ်သားလိုအပ်ချက်နှင့် နိုင်ငံ၏ ပြောင်းလဲနေသော လူမှုစီးပွားပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအကြား ဆီလျော်မှုရှိစေရန် အရေးကြီးပါသည်။ အလယ်တန်းပညာအဆင့်သည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ၊ အထက်တန်းပညာသင်ယူမှုတို့နှင့် ချိတ်ဆက် ဆက်စပ်ပေးနိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အလယ်တန်းပညာအဆင့်ကို မြှင့်တင်ခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်မည့် လူငယ်အများစုကို စွေးကွက်လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီအောင်မြှလုပ်ရန်၊ လိုအပ်သော နည်းပညာ၊ သတင်းအချက်အလက်၊ ဗဟုသုတများကို ကျား၊ မ နေရာဒေသမခွဲဘဲ ကျောင်းသားများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့်အညီ ပံ့ပိုးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းသင်ရိုးညွှန်းတမ်း ပြောင်းလဲခြင်းကြောင့် အားလုံးကို လွှမ်းခြုံပါဝင်စေသော လူမှုပေါင်းစည်းရေး၊ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေး၊ လူအခွင့်အရေး၏ အရေးကြီးပုံကို ဖော်ပြနိုင်စေခြင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာသဘောတရားပါဝင်သော မာတိကာကို ရေးဆွဲနိုင်ခြင်းတို့ကို ရရှိနိုင်ပါသည်။

အဆင့်မြင့်ပညာရေး အထောက်အပံ့များနှင့် အဟန့်အတားများ

အဆင့်မြင့်ပညာရေး သင်ယူမှုတွင် ကျောင်းဝင်ပွင့်နည်းပေါသော အဝိဇ္ဇာအချက်မှာ အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့်မြှင့်မှုနည်းခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သော ဇယား ၃.၁ အရ ကလေးခြောက်ယောက်တွင် ငါးယောက်သည် (ရှိသင့်သည့်အရွယ်ထက် တစ်ခါတစ်ရံ ပိုကြီးနေသော်လည်း) မူလတန်းပညာကို ပြီးဆုံးကြချိန်တွင် ကျောင်းသားလေးယောက်တွင် တစ်ယောက်ထက်နည်းစွာ အထက်တန်းပညာကို အောင်မြင်ကြကြောင်း မကြာသေးမီနှစ်များရှိ သတင်းအချက်အလက်များအရ တွေ့ရှိရပါသည်။ တတ္တသိုလ်ဝင်တန်းစာမေးပွဲသည် အဆင့်မြင့်ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာများ သင်ကြားနိုင်ရေးအတွက် အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်သောနေရာအဖြစ် အရေးပါပါသည်။

ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ အိုင်ဂျီအယ်၊ ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာန၊ ဘဏ္ဍာရေးလက်ထောက်ဝန်ကြီးနှင့် ပညာရေးပြိုးပြောက်မှုအပေါ် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ အဆုံးအဖြတ်ပေးပါသည်။

အဆင့်မြင့်ပညာရေးကို တန်းတူညီမျှရရှိရေး တိုးမြှင့်စေနိုင်မှုကို ဟန့်တားထားသည့် အခြားစိန်ခေါ်မှုများလည်း ရှိပါသည်။[၇] ရွပ်ဝိုင်းဆိုင်ရာ လက်လှမ်းမမီခြင်းသည် အချို့သော ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများအဖို့ ပြဿနာတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ နေထိုင်သော ဝေးလံသောဒေသများတွင် အဆင့်မြင့်ပညာသင်ကြားသော တက္ကသိုလ်များ အလွန်နည်းပါးပါသည်။ ကွေးလက်မှ ဆင်းရဲသားမိသားစုအတွက် မိသားစုဝင်တစ်ယောက်အား အဆင့်မြင့်ပညာရေး ရရှိရန် (ဘော်ဒါကျောင်းထားရန်ဖြစ်စေ) ကုန်ကျစရိတ်သည် အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။ ကျောင်းသားများ၏ ကုန်ကျစရိတ်ကို ကာမိရန် လိုအပ်ချက်ပေါ် အခြေခံပြီး ပညာသင်ထောက်ပံ့ကြေးပေးသော သို့မဟုတ် ကျောင်းသားများကို ငွေထုတ်ချေးရန် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆောင်ရွက်နေသော အစီအစဉ်များ မရှိပါ။ ထိုအချက်များသည် ဆင်းရဲသားမိသားစုမှ ကျောင်းသားများအတွက် ပညာသင်ကြားရန် အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။

တခြားအချက်များတွင် တိုက်ကောဟ ကျားပရေးရာ သက်ရောက်မှုများ ရှိပါသည်။

ဥပမာ-အထက်တန်းပညာအဆင့်တွင် ယောကျ်ားလေးများ၏ ကျောင်းဝင်မှုနှုန်းနည်းသည့် အချက်က ယောကျ်ားလေးများသည် မိန်းကလေးများထက် စောစွာ အလုပ်အကိုင်လုပ်ကိုင်ကြရကြောင်း၊ မိန်းကလေးများသည် ဆရာမအဖြစ် အသက်မွေးနိုင်ခြေ ပိုများပြီး ထို့မှအဆင့်မြင့်ပညာရေးသို့ တက်လှမ်းကြကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ ရိုးရာဓလေ့များကလည်း ယင်းဖြစ်စဉ်တို့အပေါ် တွင် လွှမ်းမိုးမှုရှိနေပါသည်။ ဆရာအလုပ်နှင့် ပါမောက္ခအလုပ်များသည် လစာနည်းပါးခြင်းကြောင့် အမျိုးသားများလုပ်ကိုင်လိုမှုနည်းပါးကြပါသည်။ ဖြစ်နိုင်သည်မှာ အမျိုးသားများသည် မိသားစုကို အဓိက ရှာဖွေကျွေးမွေးနေရသူများ ဖြစ်သောကြောင့် ထိုဝင်ငွေနည်းအလုပ်များကို မလုပ်ကိုင်လိုကြခြင်းဖြစ်ကာ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ ဖိအားကို အလိုမရှိကြပေ။ ယင်းအစား အမျိုးသားများသည် ပညာကောင်းစွာ တတ်မြောက်မှုမရှိဘဲ မလိုအပ်ဘဲ ဝင်ငွေပိုမိုရရှိသည့် စီးပွားရေးကိုသာ လုပ်ကြပါသည်။

နိုင်ငံ၏ အဆင့်မြင့်ပညာရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းအစီအစဉ်များနှင့် နိုင်ငံခြားမှ မိတ်ဖက်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများ၏ စိတ်ဝင်စားမှုကြောင့် ကျား၊ မ ပါဝင်မှု အချိုးမမျှတမှုများကို (အဆင့်မြင့်ပညာရေးတွင် ကျောင်းသူဦးရေအချိုး၊ ယောကျ်ားလေးများ၏ ကျောင်းဝင်မှုနှုန်း လျော့ကျခြင်းအကြောင်းရင်းများစသည်) ပိုမိုနားလည်လာကြပါသည်။ ထို့အပြင် အဆင့်မြင့်ပညာရေးတွင် ကျား၊ မ အချိုး မညီမျှမှုသည် စျေးကွက်လုပ်သားလိုအပ်ချက် ဆန်းစစ်မှုနှင့် အတန်ငယ်ဆက်စပ်နေပါသည်။ အမျိုးသမီးအလုပ်လက်မဲ့နှုန်းသည် အမျိုးသားများထက် များနေပြီး အမျိုးသမီးများသည် အဆင့်မြင့်ပညာများ တတ်မြောက်ထားကြသော်လည်း အလုပ်ခွင်ထဲတွင် စနစ်တကျ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုခံနေရသောကြောင့် ဖြစ်ကြောင်း ယင်းရလဒ်က ပြသနေပါသည်။

နည်းပညာနှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့်လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအထူးပြုအချက်များ

၂၀၁၈ခုနှစ်ကစတင်ခဲ့သည်။ ၂၀၃။

နည်းပညာနှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများကို လက်လှမ်းမီမှုတွင် အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား နှစ်မျိုးစလုံး နည်းပါးပါသည်။

တဖြည်းဖြည်းကိုးတက်မှုများ ရှိသော်လည်း နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးတွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအတွက် ညီမျှသောရလဒ်များ ရစေရန် အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသရှိ ဆင်းရဲသောလူငယ်များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ကျသော အလုပ်သမားများသည် အခြေခံရင်းနှီးမြှုပ်နှံရမည့်သူများ ဖြစ်ပါသည်။

ကျားပရဝုဏ်ရာတရားသေအမြင်သည်နည်းပညာနှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့်လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအပါ အဝင်ကဏ္ဍမ်းပိုးမှုရှိပါသည်။

ရခိုင်သောအချက်အလက်များ အကန့်အသတ်ရှိသော်လည်း နည်းပညာ၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးသင်တန်းများတွင် ကျောင်းသူနှင့် ကျောင်းသားများအကြား ကျား၊ မ ရေးရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို သိသာထင်ရှားစွာ တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ လိုအပ်ချက်မြင့်မားသော ကျွမ်းကျင်မှုအချို့သည် အမျိုးသမီးများလည်း လွယ်ကူစွာ သင်ယူနိုင်သော်လည်း မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများသည် မိဘိုးဖလား အစဉ်အလာဦးစားပေးမှုအားဖြင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တရားသေသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များမှ သင်တန်းများကိုသာ ရွေးချယ်ခြင်းသည် ပုံသေတည်တံ့စွဲမြဲလျက်ရှိပါသည်။ ဥပမာ-ဝဟေဆော်ခြင်းကဲ့သို့ အလုပ်မျိုးတွင် အမျိုးသမီးအနည်းငယ်သာ အလုပ်လုပ်နေကြပြီး ကြမ်းတမ်းသော လုပ်ငန်းခွင်တွင် လေးပင်သော အုတ်များကို သယ်ပိုးနေသည့် အမျိုးသမီးအများအပြားကိုမူ တွေ့နိုင်ပါသည်။[၂၀၆] ၎င်းစိတ်သဘောထား အယူအဆများသည် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံများဖြင့် ပြုမူနေထိုင်သည့် လူမှုပတ်ဝန်းကျင်တွင် စိမ့်ဝင်ပျံ့နှံ့လျက်ရှိပြီး အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် မိဘိုးဖလာအစဉ်အလာမဟုတ်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို ကြိုးပမ်းရာမှာ အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အယူအဆကျင့်သုံးမှုအဖြစ် တည်ရှိနေပါသည်။ ယင်းအခြေအနေသည် အမျိုးသားများနှင့်သာ သင့်တော်သည်ဟု ယူဆထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် ရာထူးဌာနများ၌ အမျိုးသမီးများ တာဝန်ယူရာတွင် အလားတူ လူမှုရေးစံသတ်မှတ်ချက်များကြောင့် မည်သို့အခက်အခဲဖြစ်ရပုံကို အမျိုးသမီးအချို့က ထုတ်ဖော်ပြောဆိုပါသည်။

အဆင့်မြင့်ပညာရေးတက္ကသိုလ်များ၊ နည်းပညာ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ၌ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားအချို့အတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားလမ်းကြောင်းပေးရန် ရည်ရွယ်သောအစီအစဉ်များက လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန၏ လမ်းညွှန်မှုဖြင့် ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားပါသည်။ သင်တန်းများမှာ များသောအားဖြင့် မိဘိုးဖလာအစဉ်အလာအရ အမျိုးသမီးများအတွက် သင့်တော်သော အလုပ်အကိုင်များဟု ယူဆသည့် အပ်ချုပ်ပညာ၊ ဥယျာဉ်ခြံစိုက်ပျိုးရေး၊ အပတ်လျှော်လုပ်ငန်းစသည့် အမျိုးအစားများ ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းအစီအစဉ်များသည် ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ်

၂၀၆ ဒေါ်ဒီဘီထောက်ပံ့မှုနှင့်သိပ္ပံနှင့်နည်းပညာဝန်ကြီးဌာနနှင့်တက္ကသိုလ်ဝန်ကြီးဌာနတို့ကယခုအခါအရည်အဆင့်အခြေခံသော မော်ကွန်းသင်တန်းတို့များ၏ပုံစံသစ်ကို ရွေးချယ်သင်းသပ်ရန် –လုပ် ပြင်ဆင်လျက်ရှိပြီးအမျိုးသမီးများတို့အသေအစာလေ့ကျင့်ပေးကာ ဓလေ့ထုံးစံအရာအမျိုးသားများကြီးစိုးသောကွမ်းကျင်စရိယာများတွင် အောင်မြင်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အလို့ငှာအားပေးသည့်အနေဖြင့် တိကျသောပြစ်မှတ်များချထားသည်။ADB. 2014. Technical Assistance to Myanmar on Skills Development for Inclusive Growth. Manila တွင် ကြည့်ပါ။

လက်တွေ့လုပ်ငန်းတွင် ပေါင်းစပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သော ကွန်မြူနစ်ပါတီ သီးသန့်လိုအပ်ချက်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဝင်ငွေတိုးလုပ်ငန်းအတွက် အခွင့်အလမ်းသစ်များ ပေါ်ပေါက်လာပြီ

အကွက် - ၉။ ပရိုဂရမ်ရေးဆွဲသော ဝိန်းကလေးများသည် ကမ္ဘာကို ပြောင်းလဲနိုင်ပုံ

ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ်၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပညာရေးကနဦးဆောင်ရွက်မှုအဖြစ် ပရိုဂရမ်ရေးသော မိန်းကလေးများသည် ကမ္ဘာကို ပြောင်းလဲနိုင်သည်ဟူသော အစီးရမတုတ်သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည့် အဖွဲ့အစည်းက ကွန်ပျူတာပညာရပ်နယ်ပယ်တွင် ကျား၊ မ အချိုးညီမျှစွာ ပါဝင်စေရေး အားပေးရန် တီထွင်မှုအားကောင်းသော နည်းလမ်းတစ်ခုကို မြှင့် တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မကြာသေးမီက တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုတစ်ခုတွင် ၎င်းအဖွဲ့အစည်း တည်ထောင်သူ ချက်ရှမားဆူဂျာနီက ကွန်ပျူတာပညာရပ်တွင် စိတ်ဝင်စားသူများသည် ယောကျ်ား လေးငယ်ရွယ်များသာဖြစ်သည်ဟူသော အယူအဆကို အလေးပေး ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းစိတ်နေ စိတ်ထားကို ပြောင်းလဲရန်အတွက် သူမ၏ အဖွဲ့အစည်းသည် အဓိကဦးတည်ချက်သုံးရပ်ဖြင့် အလုပ်လုပ်နေပါသည်။ ဦးတည်ချက်သုံးရပ်မှာ မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား ကွန်ပျူတာသိပ္ပံပညာ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းနှင့် ကွန်ပျူတာသိပ္ပံပညာ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်း၊ မိန်းကလေး ငယ်ရွယ်များအား ခေတ်မီတိုးတက်သော နည်းပညာဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီများမှ အလွှေ့အကြုံရရှိစေခြင်း နှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား ပညာရပ်နယ်အတွင်းမှ ဦးဆောင်လမ်းညွှန်သူများနှင့် မိတ်ဆက်ရင်းနှီးစေခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ "ကျွန်မတို့ရဲ့ပန်းတိုင်ကနှစ်ဆယ့်တစ်ရာစုခေတ်မှာကွန်ပျူတာနည်းပညာနဲ့ ပရိုဂရမ်ရေးတာဟာ မိန်းကလေးတွေအတွက် လုံးဝလိုအပ်တဲ့ စွမ်းရည်တစ်ခုဆိုတာ သူတို့နားလည်လက်ခံဖို့ပါပဲ"။ အဖွဲ့အစည်းမှ ယုံကြည်သည်မှာ မိန်းကလေးများ ဖန်တီးသည့် ထုတ်လုပ်မှုသည် သဘောသဘာဝအားဖြင့် ကွဲပြားခြားနားသည်၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်မှုကို ပိုမိုအာရုံစိုက်မှုရှိသည်။ ဆေးပညာနယ်ပယ်၊ ဖက်ရှင်နယ်ပယ်၊ ဥပဒေနယ်ပယ်နှင့် တခြားနယ်ပယ်များတွင် သူတို့ရှိနေစေရမည်ဟူ၍ဖြစ်သည်။ ၎င်းယုံကြည်မှုမှန်ကန်ကြောင်း ၎င်းတို့၏ အလုပ်မှ သက်သေအထောက်အထား ပြသပါသည်။ စာတမ်းအကျဉ်းချုပ်တွင် မစ္စဆူဂျာနီက မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ ရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုတချို့သည် ကမ္ဘာနှင့်တစ်ပန်းဖြစ်ပြီး တရုတ်နိုင်ငံ၊ အိန္ဒိယနိုင်ငံနှင့် ဒီယက်နမ်နိုင်ငံကဲ့သို့သော နိုင်ငံများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အလမ်းများစွာရှိသည်။ ၎င်းနိုင်ငံအားလုံးတွင် ကွန်ပျူတာသိပ္ပံပညာရပ်တွင် ကျား၊ မ အချိုးညီမျှရေးကို ရည်ရွယ်လျက် ကွာဟမှုပပျောက်ရေး ကြိုးပမ်းမှုများ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်ဟု ညွှန်ပြခဲ့ပါသည်။

UN Secretary-General Global Education First Initiative www.glabaleducationfirst.org/ 3135.htm#sthash. CurRaE96.dpuf

ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ တိုးချဲ့နေရာ နိုင်ငံတကာခရီးသည်များအား ထူးခြားစွာ ဆွဲဆောင်နိုင်သည့် နေရာများ တည်ရှိသည့် ဧေးလံသောဒေသများနှင့် ကျေးလက်ဒေသများမှ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အမျိုးသမီးများကို ဦးတည်ပြီး ၎င်းအခွင့်အလမ်းများကို လက်လှမ်းမီစေရန် ကြိုတင်လေ့ကျင့်ပြင်ဆင်ပေးသည့် သင်တန်းများ စီစဉ်လျက်ရှိပါသည်။

၃-၄။ ကောက်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံ၌ ကျောင်းဝင်နှုန်းမှာ ကျား၊ မ အချိုးညီမျှမှုရှိခြင်းသည် ထူးခြားသော အောင်မြင်မှု တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းအခြေအနေထက် သာလွန်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသေးသည်။ ကျား၊ မ အချိုးညီမျှမှုရှိခြင်း ညွှန်းကိန်းသည် ပို့မိုအသေးစိတ်ကျ သိမ်မွေ့သော ရှုထောင့်များကို

အကွက်၁၀။ အမျိုးသမီးများ ဒေသတိုးတိုးဝေးဝေး လုပ်ကွက်အငြေခြပြု ဘဝိုးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျပ်ကျင်မှုသင်တန်းများ

လာအိုပြည်သူ့ဒီမိုကရက်တစ် သမ္မတနိုင်ငံတွင် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်သည် လူထုအခြေပြု ခရီးသွားလုပ်ငန်းအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းစီမံကိန်းများကို ကူညီပံ့ပိုးခဲ့ပါသည်။ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း အောင်မြင်မှုမရှိသဖြင့် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုများ ငွေရေးကြေးရေးမလုံလောက်မှုရင်ဆိုင်ရသော အခါတွင် တိုးမြင့်လာသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း အခွင့်အလမ်းသည် မြောက်မြားစွာသော အမျိုးသမီးများကို တစ်နည်းတစ်လမ်းအားဖြင့် ဝင်ငွေရှာဖွေပေးပါသည်။ အချို့အမျိုးသမီးများသည် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းမှ ရိုးရာလက်မှုပညာလက်ရာများနှင့် လက်ဝတ်ရတနာများ ရောင်းသောလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်သောအခါ တစ်ညလျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇ ဒေါ်လာမှ ၁၅ ဒေါ်လာ အထိ ရှာဖွေနိုင်ကြပြီး ယင်းငွေကြေးသည် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းမှ ၎င်းတို့ရှာဖွေနိုင်သည်ထက် ပိုပါ သည်။ ညစေ့းတွင် စေ့းရောင်းခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှု၊ ပညာဗဟု သုတနှင့် လူမှုရေးအဆင့်အတန်းတစ်ခု ရရှိလာပါသည်။ ဤစီမံကိန်းသည် ရပ်ရွာအခြေပြု ခရီး သွားလုပ်ငန်းနှင့် အိမ်တွင်း လက်မှုလုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ထောက်ပံ့သည့်နည်းတူ အမျိုး သမီးများ၏ လက်ရှိစွမ်းရည်များကို သူတို့၏ ထုတ်ပြန်ရိုးရာထုတ်ကုန်များထုတ်လုပ်မှုမှ စေ့းကွက်လိုအပ်ချက်နှင့် ပိုမိုကိုက်ညီသော စေ့းကွက်ဝင် စီးပွားဖြစ် ထုတ်လုပ်မှုများ လုပ်ကိုင်လာနိုင်ရန် အတွက် လိုအပ်သော စွမ်းရည်များ တည်ဆောက်ခဲ့ထွင်နိုင်ရန် ပံ့ပိုးအကူအညီပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထုတ်လုပ်မှုနည်းဥပဒေနှင့် ဒီဇိုင်းပုံစံထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ခြင်း၊ စေ့းကွက်တင ရောင်းချခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံအထောက်အကူပံ့ပိုးခြင်း၊ ပစ္စည်းကိရိယာ ပံ့ပိုးခြင်း၊ စေ့းဆိုင်များနှင့် စေ့းရောင်းပွဲတော်များ စီစဉ်လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းကိုအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ဝင်ငွေများ လုံလောက်အောင် တိုးမြင့်လာသည်ကို တွေ့ရှိလာကြပါသည်။

"အခု ကျွန်မကို လူတွေက ပိုပြီး လေးလေးစားစား ဆက်ဆံလာကြပါတယ်။ ကျွန်မ ယောကျ်ားတင် မဟုတ်ပါဘူး။ ကျွန်မရဲ့ ချွေးမတွေတပါ လေးစားလာကြတယ်လေ"ဟု ဘန့်ဖန်း ကျေးရွာမှ အမျိုးသမီးရက်ကန်းလုပ်သားတစ်ယောက်က ပြောပါသည်။

ဖုံးကွယ်သွားစေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အချို့မိန်းကလေးအုပ်စုများ ကျောင်းမနေကြခြင်း၊ သို့မဟုတ် တစ်ကြိမ်သာ ကျောင်းနေဖူးခြင်း၊ အတန်းထဲတွင် မိန်းလေးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု နိမ့်ကျခြင်းနှင့် အချို့အတူးပြုဘာသာရပ်များတွင် အမျိုးသမီးများ တက်ရောက်သင်ကြားမှု နည်းပါးနေခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်အတွက်ကြောင့် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအုပ်စုအချို့ကြား မတူညီသော

ဖြစ်ရပ်အချို့မှာ ဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်သည့် အရည်အချင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုအတွင်း အိမ်ထောင်စုအရင်းအမြစ်များအပေါ် စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ဆောင်နိုင်သော အခြေအနေ ရရှိလာကြပြီး ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်းနှင့် အခြားမိသားစုဝင်များက ပိုမိုလေးလေးစားစား ဆက်ဆံလာကြခြင်းအားဖြင့် အိမ်ထောင်စုအတွင်း ကျား/မ ရေးရာ အခြေခံသော ဆက်ဆံရေးတွင် မဟာဗျူဟာမြောက်သော အပြောင်းအလဲ ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့ပါသည်။

Source: ADB. 2012. Gender and Development News. SeaGen Waves e-newsletter. pp. 9–11.

ရလဒ်နှင့် အောင်မြင်မှုများ ကွဲပြားရသည်တို့ကို ပိုမိုကောင်းစွာနားလည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။[၂၇] ပညာရေးရွေထောင့်မှ ကျား/မ ရေးရာ သဘောတရားကို ပိုမိုနားလည်ရန်အတွက် CESR က ပံ့ပိုးသော်လည်း ဆက်လက်ဦးစား ပေးလုပ်ဆောင်ရန်နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူအားလုံး၏ ဘဝတစ်သက်တာတစ်လျှောက်တွင်လည်းကောင်း၊ ကျောင်းများတွင်လည်းကောင်း ကျား/မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု ရရှိစေရန် အသက်ဘက်မှ ပြည့်စုံသော ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်ပါသည်။ ထိုသို့ ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပါဝင်သည့် အခြေခံသဘော တရားများမှာ. . .

- လက်လှမ်းမီရေး တန်းတူညီမျှမှု - မြန်မာနိုင်ငံ၌ တိုးတက်မှုအရှိဆုံးနေရာ
- အခွင့်အလမ်းကန်းတူညီမျှမှု - သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော သင်ယူမှု
- အကျိုးရလဒ်တန်းတူညီမျှမှု - အထူးသဖြင့် ပညာရေးအဆင့် ပြီးမြောက်ပြီးနောက် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ရာတွင် လတ်တလော အလုပ်သမားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှုန်း နိမ့်ကျခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းက အမျိုးသားများထက် ပိုမိုမြင့်မားခြင်းကို အထောက်အထားဖြင့် ထင်ရှားစွာ တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။

ကျောင်းဝင်နှုန်းတွင် ကျား/မ အချိုးညီမျှမှုရှိခြင်းထက် ကျော်လွန်သော၊ ပညာရေးသည် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးများအား လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားဈေးကွက်တွင် ပါဝင်မှုကို ကန့်သတ်ထားသော၊ ဘက်လိုက်မှုရှိသော လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ စံသတ်မှတ်ချက်များကို ဆက်လက်အားပေးမှု

မရှိစေရေး သေချာစေရန်အတွက် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန အတွက် သာမက အစိုးရအတွက်ပါ မူဝါဒဖော်ဆောင် မှုများ ရှိပါသည်။ မည်သည့် ပညာရေးစနစ်တွင်မဆို ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၏ ဘဝတစ်သက် တာအတွက် ကြိုတင်လေ့ကျင့်သင်ယူနိုင်ရန် ပညာရေး၏ အရည်အသွေးနှင့် ထိရောက်မှုများအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိသည့် အချက်များစွာ ရှိပါသည်။ ယင်းအချက်တစ်ချက်စီအတွက် ကျား/မ ရေးရာရွေထောင့်မှ လေ့လာဆန်းစစ်ရန်နှင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်၊ ပြုပြင်မြှောင်းလဲရေးအတွက် စီမံကိန်းရေးဆွဲရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာအနေနှင့် ကျား/မ ရေးရာအမြင်ဖြင့် သုံးသပ် သော စိုးရိမ်ပူပန်မှုများမှာ. . .

- ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေးများ ကျောင်းနေခြင်းကြောင့် ကုန်ကျမှုများ - မိသားစုစားဝတ်နေရေး အတွက် လိုအပ်သော အိမ်ထောင်စုအတွင်း လုပ်ခမဲ့ လုပ်အားများ ဆုံးရှုံးသကဲ့သို့ တလေးသူငယ် အား ကျောင်းပို့ကျောင်းကြို ပြုလုပ်ပေးရသည့် မိဘများမှာလည်း လုပ်အားခများ ဆုံးဖြုံးမှုရှိနိုင်သည်။

[၂၇] Canadian International Development Agency.2010. Education and Gender Equality Tip Sheet. Ottawa. Government Canada. P.2.


ADB

- မိန်းကလေးများနှင့် ယောကျ်ားလေးများ နှစ်ဦးစလုံး အလုပ်လုပ်ရန် အခွင့်အလမ်းမရရှိတော့ခြင်း- မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယောကျ်ားလေးများသည် နေ့စားအလုပ်သမားများအဖြစ် ဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်သောကြောင့် ၎င်းတို့သည် အခြေခံပညာအလယ်တန်း အထက်တန်းပညာရေးသို့ ကူးပြောင်းသယ်ယူခြင်း မရှိတော့ဟု ကောက်ချက်ချလေ့ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် မည်သည့်အတွက်ကြောင့် မိန်းကလေးများသည် အဆင့်မြင့်ပညာရေးတွင် တက်ရောက်မှု များပြားပါသော်လည်း အလုပ်သမားအင်အားဌ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှုန်း နိမ့်ကျနေရသနည်းဆိုသည့် အချက်ကို ကောင်းစွာနားလည်မှု မရှိသေးပါ။ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ပညာရေးကို စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် ဆက်စပ်အသုံးမချနိုင်ခြင်း၊ ထို့ကြောင့် တည်ငြိမ်မှုမရှိသော တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သည့် အလုပ်ခွင်များတွင်သာ အလုပ်လုပ်နေရခြင်း၊ အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်းတွင် မိသားစုလုပ်သားများအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေရခြင်းကြောင့် ပညာရေးအောင်မြင်မှုကို မရရှိနိုင်ခြင်းဆိုသည့် ကောက်ချက်များကို မှန်၊ မမှန် သေချာမသိနိုင်ပါ။
- ခရီးအလှမ်းဝေးခြင်း - လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်အတွင်း ကျောင်းများစွာ ဖွင့်လှစ်ခဲ့သော်လည်း ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများအတွက် အခြေခံပညာအလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းကျောင်းများသို့ ကူးပြောင်းရာတွင် အဆို့အဝေသများရှိ အနီးဆုံးမှာတည်ရှိသော ကျောင်းများသည်ပင် အလှမ်းဝေးနေခြင်းကြောင့် မိန်းကလေးများ အပျိုအရွယ်ဝင်ရောက်လာပါက ကျောင်းလွှတ်ရသည်မှာ သူတို့၏ လုံခြုံရေးစိတ်ချရမှုအတွက် စိုးရိမ်စရာဖြစ်သည်ဟူသော အကြောင်းပြချင်းဖြစ်ပါသည်။
- ကျောင်းများတွင် သင့်တော်သော ရေကောင်းရေသန့်၊ သန့်ရှင်းရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော အခြေခံအဆောက်အအုံ ချို့တဲ့ခြင်း - ၂၀၁၁ ခုနှစ် စစ်တမ်းမှ တွေ့ရှိသည်မှာ ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းသော အိမ်သာများသာ ကောင်းစွာ အသုံးပြုနိုင်ပြီး ၂၃ ရာခိုင်နှုန်းသော ကျောင်းများသာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းဖြစ်သော ကျောင်းသား ၂၅ ယောက်အတွက် အိမ်သာတစ်လုံးဟူသော စံချိန်ကို ပြည့်မီပါသည်။ ကျောင်းများ၏ ၅၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျောင်းသားအယောက် ၅၀ အတွက် အိမ်သာတစ်လုံးဟူသော မြန်မာနိုင်ငံတွင်း စံနှုန်း ပြည့်မီပါသည်။ ကျား၊ မ ခွဲခြားထားသော အမျိုးသမီးအတွက် သီးသန့်အိမ်သာများကို နေရာအနှံ့ တွေ့နိုင်သော်လည်း အိမ်သာအတွင်း အကြမ်းဖက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေများ လျော့

ကျရန် ပုံစံဒီဇိုင်းထုတ်ထားခြင်း၊ အမျိုးသမီးနှင့် အပျိုဖော်ဝင်များအတွက် ရာသီသွေးလာစဉ် အသုံးပြုသည့် အသုံးအဆောင်များ ထားရှိပေးခြင်း စသည်တို့ လုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

- ကျား၊ မ ရေးရာအမြင် ထည့်သွင်းထားသော သင်ရိုးညွှန်းတမ်းမရှိခြင်း - အထက်တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ ဆိုင်းငံ့ဖြစ်နေသော သင်ရိုးညွှန်းကမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင် ထည့်သွင်းခြင်းကို အခြေခံမှစ၍ ထည့်သွင်းရေးဆွဲမည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။
- လုံခြုံသော ကျောင်းပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေ မရှိခြင်း - ကျောင်း၏ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေ၊ စိုးရိမ်စရာပြဿနာများတွင် ဝန်ထမ်းများ၊ သို့မဟုတ် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများအကြား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးစော်ကားမှုနှင့် မသင့်လျော်သော အပြုအမူများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပေါ်လစီ၊ မူဝါဒများ မရှိခြင်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ အာဏာသက်ရောက်မှု အားနည်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသော စာသင်ခန်းပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေဖြစ်ရန် လိုအပ်ခြင်း - ဥပမာအားဖြင့် ကျောင်းဖတ်စာအုပ်များ၊ သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများတွင် အမျိုးသမီးများကို တရားသေ၊ မိရိုးဖလာအမြင်အရ ပေးထားသော ကျား၊ မ ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားသည့် မိန်းကလေးများ၏ အဆင့်အတန်းဘာ ကိုယ်စားပြုထားသော ပုံရိပ်များ၊ ယေဘုယျသုံးသပ်ချက်များ၊ အမြင်များကို ဖယ်ရှားပစ်ခြင်း၊ မိန်းတလေး၊ ယောကျ်ားလေးနှစ်ဦးစလုံး၏ လိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသော သင်ကြားမှုနည်းစနစ်များကို အသုံးပြုခြင်း၊ စာသင်ခန်းတွင် မိန်းကလေးနှင့် ယောကျ်ားလေးကို တန်းတူအချိန်ပေးခြင်း၊ ချီးမြှောက်ခြင်း၊ အားပေးခြင်း၊ ဝန္ဓိုက်ခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် စာသင်ခန်းမှသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အထိ အမျိုးသမီးအပေါ် တန်းတူညီမျှမှုမရှိသော အလေ့အကျင့်ကို မွေးမြူပျိုးထောင်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။
- ပညာရေး၏ အရည်အသွေးအပေါ် အမြင်၊ ပညာရေးအပေါ် စိတ်ဝင်စားမှုအားနည်းခြင်း - မိဘများသည် ပညာရေးကုန်ကျစရိတ်များအကြောင်း စဉ်းစားသောအခါ ကလေးသူငယ်များအား ကျောင်းထားခြင်းအတွက် လတ်တလောကုန်ကျစရိတ်ထက် ဘာလွန်သည့် ရေရှည်ခံစားရမည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း ရှိပါသလား။ ယင်းကဲ့သို့ စဉ်းစားရာတွင် ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေးများအကြား မတူညီစွာ စဉ်းစားပါသလား။

ပညာရေးစနစ်သည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု၊ မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်ပိုမိုတိုးတက်လာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် လိုအပ်သော အဓိကနယ်ပယ် ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော CESR အဆင့် ၂ တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ၊ ဆက်စပ်နေသောအချက်များ၊ ပြဿနာများနှင့် ရွေးချယ်စရာများကို ထည့်သွင်းဆန်းစစ်လျက်ရှိပါသည်။ လူတိုင်း ပညာရေးတိုးတက်မြင့်မားစေရန်အတွက် CESR မှ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများကြောင့် တွေ့ရှိလာသည့် ကျား၊ မ ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို အမျိုးသားအဆင့် ပညာရေးဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်နှင့် ပညာရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ်အောက်မှ တိုးကြေပ်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း၏ ရည်မှန်းချက်များနှင့် အခြားစာတမ်းများမှ သုံးသပ်ချက်များရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးကို အလေးပေးလုပ်ဆောင်ရန် အမြင်များကို တင်ပြထားပါသည်။

ကျားပတ်ရာ အငြိုငံသော စာရင်းအင်းနှင့် အချက်အလက်များ

- ကျား၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များပါဝင်သော ပညာရေးဆိုင်ရာ စာရင်းအင်းများနှင့်

စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်စနစ်များ (MIS) ၏ အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်းကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ရန်ပုံငွေမ,တည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် ကြီးကြပ်မှုယန္တရားနှင့်အတူ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့တွင် အချက်အလက်လေ့လာဆန်းစစ်မှု၏ တွေ့ရှိချက်များအား ပိုမိုဆောင်ရွက်သေချာစေရန်၊ လိုအပ်သည့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းပြုရန် လိုအပ်ကြောင်းများကို အချက်အလက်ကောက်ယူမှုရလဒ်များမှတစ်ဆင့် တွေ့ရှိရပါသည်။ မသန်စွမ်းကလေးများနှင့် ကျောင်းအခြေပြု ကျား၊ မ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်ကောက်ယူမှု နည်းလမ်းများ ရေးဆွဲရန် လိုပါသည်။

မူဝါဒချမှတ်သူများအတွက် ခွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု



UNFPA

- မူဝါဒချမှတ်သူများအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ဖွင့်သင်တန်းသည် ကျောင်းဝင်နှုန်း၌ ကျား၊ မ အချိုးညီမျှရန်ဟူသည့် ရည်မှန်းချက်ထက် ကျော်လွန်ရုံသာမက မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိလာစေရန်ဟူသည့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ရည်မှန်းချက်ထားရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။
- ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနအတွင်း ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးလုပ်ဆောင်မှုအတွက် အဓိကတာဝန်ယေးအပ်ထားသူများကွန်ရက် တည်ထောင်ခြင်းဖြင့် ဌာနအဆင့်အသီးသီးတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေး တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန်လိုပါသည်။

ကလေးသူငယ် ပွဲရိုးရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများ တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်း

- လူသားအရင်းအမြစ် မျိုးဆက်သစ်လူငယ်များ ဖြစ်ထွန်းလာစေရေးအတွက် အရည်အသွေးပြည့်မီသော ကျား၊ မ ရေးရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော မွေးဦးကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်မှု စီမံကိန်းများ

ကို အမျိုးသားအဆင့် ကလေးသူငယ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန် လိုပါ သည်။ သင့်လျော်သော ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု ခွဲဝေမှုသေချာစေခြင်းနှင့် ဌာနများအကြား ကဏ္ဍများ အကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဌာနတွင်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါ သည်။

မိန်းကလေးများအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရသော သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ဝန်းကျင်ကောင်း ဖန်တီးခြင်း

- ဆရာများ၊ ကျောင်းသားများအတွက် အထူးသဖြင့် အရေးပေါ်အခြေအနေနှင့် ပဋိပက္ခအခြေအနေ များတွင် ဘော်ဒါကျောင်းများ စီစဉ်ပေးခြင်း အပါအဝင် လုံခြုံစိတ်ချရသော၊ ကျား၊ မ ရေးရာ လိုအပ် ချက်ကို ထည့်သွင်းထားသော သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ဝန်းကျင်ကောင်းများ ဖန်တီးပေးရန် လိုအပ်ပါ သည်။ ရေကောင်းရေသန့်အပါအဝင် အညစ်အကြေးသန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများသည် ကျား၊ မ ခွဲခြားထားရန် လိုအပ်ပြီး မိန်းကလေးများ၏ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာကို စောင့် ရှောက်ရန်နှင့် ရာသီသွေးလာခိုနိ်တွင် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ခွင့်ပြုရန်တို့ လိုအပ် ပါသည်။
- မိန်းကလေးများအား ကျောင်းအတွင်း၌ဖြစ်စေ၊ လာရာလမ်း၌ဖြစ်စေ ဖြစ်ပွားနိုင်သော ကျား၊ မ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုများမှ ကာကွယ်ထားဆီးမှုများ လုပ်ဆောင်ရန် ကျန်းမာရေးကဏ္ဍမှ တစ်ဆင့် ပေါ်လစီ၊ မူဝါဒ၊ စီမံကိန်းနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါ သည်။


UNICEF/Myanmar/2010/Nyo Thume

- လုံခြုံစိတ်ချရကာ အားကိုးအားထားပြုနိုင်သော သတင်းပို့ခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းယန္တရား တည်ဆောက်ခြင်းဖြင့် ကျောင်းတွင်းအကြမ်းဖက်မှုကို သတင်းပို့တိုင်ကြားသော ကလေးသူငယ်များ၏ အန္တရာယ်ကို လျော့ကျစေခြင်း၊ မူဝါဒများ၊ အစီအစဉ်များ ချမှတ်ရာတွင် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော သက်သေများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်း၊ အစီရင်ခံ သတင်းပို့မှု နည်းလမ်းများ စွာကို အသုံးပြုရန်လိုအပ်သည်။
- ကျား၊ မ အခြေခံ အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအပါအဝင် ကျား၊ မ ရေးရာ ထည့်သွင်း ထားသည့် အရေးပေါ်အခြေအနေလျှော့ချရေးနှင့် ရာသီသွေးကျန်းမာမှုဆိုင်ရာ ထိန်းသိမ်းစောင့် ရှောက်မှုများ ပါဝင်သော ဘဝတစ်သက်စာ ကျွမ်းကျင်သင်တန်းကို မိန်းကလေးနှင့် ယောကျ်ားလေး များအား လိုအပ်ပါက သီးသန့်တန်းခွဲများဖြင့် ပို့ချသင်ကြားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဆရာအတတ်ပညာရေး တိုးချဲ့ ပေးဆောင်ခြင်း

- ကျား၊ မ ရေးရာ သဘောတရားများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများအား သင်ကြားရေးတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန် ဆရာအတတ်ပညာရေး သင်တန်းများကို ခွဲထွင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဥပမာ-ဆရာများအား အမျိုးသမီးများကို တိုက်တွန်းအားပေးရန်၊ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးမြှင့်တင်ရန်၊ စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် ပညာရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများအဖြစ် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုကို သတိမပြုဘဲ မိရိုးဖလာအစဉ်အလာအရ အမျိုးသမီးများအား မိခင်များအဖြစ် ရည်ညွှန်းပြောဆိုမည့်အစား အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် ထားရှိသည့် သဘောထားများကို ပြောင်းလဲရန် ဆရာ၊ ဆရာမများကို တိုက်တွန်းအားပေးရမည်။
- ဆရာမများအား ထိပါးစော်ကားမှုနှင့် အခြားလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများ မရှိစေရေးအတွက် ဆရာ၊ ဆရာမများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်ကိုလည်း စစ်ဆေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကျားမရေးရာ အလေးထားရှုမြင်သော သင်ရိုးညွှန်းတမ်း

- သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ပြန်လည်သုံးသပ် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရာတွင် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်မှ ပြန်လည်ရေးဆွဲခြင်းသည် CESR မှ ပံ့ပိုးနေသောအလုပ်ကို အထောက်အပံ့ဖြစ်ပါသည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းသည် တိုင်းပြည်၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ယုံကြည်ချက်၊ အတွေးအခေါ်တို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး သင်ကြားမည့် အကြောင်းအရာနှင့် နည်းလမ်းကို ထည့်သွင်းထားရပါမည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးသည် ဖတ်စာအုပ်အသစ်များနှင့် သင်တန်းဆရာလက်စွဲများတွင် ကျား၊ မ အခြေပြုသော ဘက်လိုက်မှုများ သို့မဟုတ် အခြားသောဘက်လိုက်မှုများ ပါဝင်မှုမရှိရန်နှင့် ဆက်လက်အသက်သွင်းနေခြင်းများ မရှိစေရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဥပမာ-သင်ကြားရေးပစ္စည်းများနှင့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများသည် (တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများမှ ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေးများအပါအဝင်) မိန်းကလေးနှင့် ယောကျ်ားလေးများ၏ မတူညီသော သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုရန် လိုအပ်သည်။
- ယောကျ်ားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများအကြား ဆက်ဆံရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ အပြုသဘောဆောင်သည့် သင်ကြားချက်များ ဖြစ်ရန်လိုအပ်ပြီး ကျား၊ မ ရေးရာ ပုံသေထားချပ်ယူဆချက်ကို ဆက်လက်အသက်သွင်းနေခြင်းကို ရှောင်ရှားရန်လိုသည်။
- ဆရာများအတွက် သင်ကြားရေးလမ်းညွှန်ချက်သည် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ကို မြှင့်တင်ခြင်းဖြစ်ရန် လိုအပ်ပြီး သင်ကြားရေးချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများသည် ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေးများ၏ မတူညီသော လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အကွက် သင်ကြားရေးချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆရာ၊ ဆရာမများအတွက် လမ်းညွှန်မှု ရှိ၊ မရှိ၊ သင်ကြားပို့ချရာမှာ ပြောင်းလွယ်၊ ပြင်လွယ်ရှိခြင်းကို ခွင့်ပြု၊ မပြု၊ လူအခွင့်အရေးသင်ကြားမှု၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ။ မြန်မာနိုင်ငံသည် လူမှုစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အကူးအပြောင်းကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေချိန်တွင် အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းပညာရေးအဆင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းသည် ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေးများ အဆင့်မြင့်ပညာရေး၊ နည်းပညာ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ သို့မဟုတ် တိုက်ရိုက်လုပ်ငန်းခွင်များသို့ ကူးပြောင်းရန်အတွက် အဘယ်မျှလောက်

လေ့ကျင့်ပြင်ဆင်ထားခြင်း စသည်တို့ ရှိ၊ မရှိ ဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

အရည်အသွေးပြည့်ဝသော၊ အသုံးချနိုင်သော ပညာရေးတိုးတက်မှုအတွက် ပိုပိုကျယ်ပြန့်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများ စတင်ခြင်း

- လုပ်သားအင်အားစွမ်းဆောင်ရည်၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီသော အလယ်တန်း၊ အထက်တန်းနှင့် အဆင့်မြင့်ပညာရေးတို့၏ အရည်အသွေးတိုးတက်ရန် လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ကျောင်းပညာပြီးမြောက်မှုနှုန်း မြင့်မားရန်၊ ပညာရေးအကျိုးရလဒ်များ ပိုပြင်ရန်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် လိုအပ်သော အရည်အချင်းများ အသင့်ဖြစ်စေရန်နှင့် ယင်းတို့သည် ဆင်းရဲမွဲလျော့ချမှု (နှင့် မိသားစုဆင်းရဲမွဲ လျော့ချရေးအပါအဝင်) ကို အထောက်အကူပြုရန် ကျား၊ မ အခြေပြု လုပ်ခကွာဟချက်တို့ လျော့ချရန်၊ အမျိုးသမီးများ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို တိုးမြှင့်ရန်နှင့် အမျိုးသမီးများ အလုပ်အကိုင်ရွေးချယ်မှု များပြားလာစေရန် (အမျိုးသမီးများအတွက် အစဉ်အလာ မဟုတ်သော အလုပ်အကိုင်များ အပါအဝင်) ရည်ရွယ်ပါသည်။ လာမည့် အခြေခံပညာအလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ၊ သင်ကြားပုံနည်းလမ်းများနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်း (အလွတ်ကျက်ဖြေသည့် ပုံစံမှ ဆန်းစစ်တွေးခေါ်ခြင်းနှင့် အခြားအရည်အသွေးများ ဖွံ့ဖြိုးမှုကို အခြေခံသော ကျောင်းသားဗဟိုပြု သင်ယူမှုပုံစံသို့ ပြောင်းလဲမှုအား ပံ့ပိုးခြင်း)တို့ ပါဝင်ရန် အထူးအရေးတကြီး လိုအပ်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် လျင်မြန်သော အရှိန်အဟုန်ဖြင့် လူမှုစီးပွားရေးအသွင် ကူးပြောင်းမှုတွင် ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များကို အဆင့်မြင့်ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသို့ တူးပြောင်းသင်ယူရေး သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်သို့ တိုက်ရိုက်ဝင်ရောက်ရေးအတွက် လိုအပ်သော ပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည် ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ကျောင်းပြင်ပ ပညာရေးဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများကို အခြားသော နည်းဝန်းများဖြင့် ပြည့်ဆည်းပံ့ပိုးခြင်း

- အမျိုးသမီးများ၊ ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်တာဝန်များကြားမှ ပညာသင်ယူနိုင်စေရန် ပြောင်းလွယ်၊ ပြင်လွယ်ရှိသော ပို့ချနည်းပုံစံသစ်၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအသစ်များ ရေးဆွဲခြင်း၊ ကျောင်းပြင်ပ ပညာရေးကို ကျောင်းတွင်းပညာရေးနှင့် တန်းညီနိုင်သော အခြေခံပညာရေးစီမံကိန်းကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ ပညာရေးတွင် ပိုမိုပါဝင်လာစေရန် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ပညာရေးနှင့် အလုပ်သမားဝန်းကျင်၏ လိုအပ်ချက်များ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်မှု

- အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းပညာရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှ သင်တန်းကျောင်းများနှင့် အဆင့်မြင့်ပညာရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် ကျောင်းများသည် ကျောင်းသားများအား ပြောင်းလဲနေသော လုပ်သားစွမ်းကျက်၏ လိုအပ်ချက်နှင့်အညီ မည်သို့မြင့်ဆင့်ပေးမည်ဆိုသည့် အချက်ကိုလည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်ရွေးချယ်မှုအား ကန့်သတ်မှုဖြစ်နိုင်သည့် အချက်များကိုလည်းကောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုသည်။ ၎င်းအတွက် အသေးစိတ် ကျား၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များ ကောက်ယူရန်နှင့် သုတေသနများ ထပ်မံပြုလုပ်ရန် လိုအပ်



ADB

ပါသည်။ သို့မှသာ ဘွဲ့ရယောကျ်ားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အလုပ်အကိုင်၏ တောင်းဆိုမှုအကြား ချိတ်ဆက်နေမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပိုမိုနားလည်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဝေးပြောင်းအခြေခံသူများ၏ ပညာရေးလိုအပ်ချက်များ

- ပညာရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင် ရွှေ့ပြောင်းအခြေခံသူများ၏ (ၾင်းတို့ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ ၾင်းတို့အား မှီခိုသူများဖြစ်စေ) သီးသန့်လိုအပ်ချက်များနှင့် အဟန့်အတားများကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ ၾင်းတို့အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပညာရေးနှင့် အလုပ်သမားအင်အားစုကို တွင် မြန်လည်ဝင်ဆံ့ရန် ကြိုးပမ်းနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ၾင်းဦးတည်အုပ်စုအတွင်း အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ဦးရေနှင့် စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်များ၊ သို့မဟုတ် ၾင်းကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၏ မတူညီသော မျှော်လင့်ချက်များ၊ ရင်ဆိုင်ကြရသော စိန်ခေါ်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျား၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြထားသော အချက်အလက်များ မရှိသေးပါ။

နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးဘေါ် ကျားပရေးရာ လေ့ကျင့်ခန်းစစ်မှု၊ မိန်းကလေးများအတွက် အလုပ်အကိုင်နှင့် ဝေးကွက်လိုအပ်ချက်

- လုပ်ခကြေးငွေမြင့်သော အလုပ်အကိုင်များကို လက်လှမ်းမီရေးအတွက် မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများ လေ့ကျင့်သင်ယူနိုင်သည့် သက်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများအား အထူးသဖြင့် သုတေသနပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေး သင်တန်းအစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပေါ်ပေါက်လာသည့် အလုပ်သမားဈေးကွက် လိုအပ်ချက်များနှင့် အမျိုးသမီးများ လေ့ကျင့်သင်ယူသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများအတွက် ရွေးချယ်ရန် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား၊ လုပ်ခကြေးငွေ သင့်တော်သော အလုပ်အကိုင်များ ပိုမိုတိုးပွားစေရန်

လည်းကောင်း လိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် သင့်တော်သော အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားနှင့် စပ်လျဉ်းသော မိရိုးဖလာအစဉ်အလာ သဘောထားများကို ပြောင်းလဲရန်အတွက် သင်တန်းဆောင်ရွက်မှုများအား အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအဖွဲ့က တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

- အစဉ်အလာမဟုတ်သော နယ်ပယ်များနှင့်သက်ဆိုင်သော သင်တန်းများကို စီစဉ်ရာတွင် အမျိုးသားများ လွှမ်းမိုးသော လုပ်ငန်းခွင်၏ အခက်အခဲများကို အမျိုးသမီးများ မည်သို့ ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရမည်ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။ ထို့ပြင် အစဉ်အလာအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်ကိုင်သော အလုပ်အကိုင်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်စေရန်နှင့် အလုပ်သမားဌာနကွက် လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရန် ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်သည့် သင်တန်းများ လိုအပ်ပါသည်။
- အစဉ်အလာအားဖြင့် အမျိုးသားများကြီးစိုးသည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ဘွဲ့ရပညာတတ် အမျိုးသမီးများအား နေရာပေး အလုပ်ခန့်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းရှင်များကို အားပေးတိုက်တွန်းသော ဗျူဟာများ ရေးဆွဲရန်နှင့် ၎င်းမဟာဗျူဟာများသည် ကျား၊ မ ကို အခြေခံသော လုပ်ခကြေးငွေကွာဟချက်ကို လျှော့ချပေးသည့်အပြင် မိသားစု၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေးတွင် အမျိုးသမီးများကပါ အထောက်အကူပြုနိုင်ပြီး စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလည်း ပိုမိုထိရောက်စွာ ပါဝင်ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ပညာရေးစီမံခန့်ခွဲမှုဌာန ရပ်ရွာများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု

- ကျောင်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အောင်မြင်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာ၌ ရပ်ရွာများအနေဖြင့် အကန့်အသတ်ဖြင့် ပါဝင်နေမှုအား ပြန်လည်သုံးသပ်လုပ်ဆောင်ခြင်းကို အထူးဦးစားပေး လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။ မိဘပြည်သူများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတို့သည် ပညာရေးအောင်မြင်မှု တိုးတက်စေရေးအတွက် ပညာရေးစနစ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အကြံဉာဏ်များ၊ လိုလားချက်များ တင်ပြရန် လိုအပ်ပါသည်။ ပညာရေး၏အရည်အသွေး ပိုမိုတိုးတက်လာပါက မိဘများသည် ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်များကို ကျောင်းများတွင် ပိုမို ဆက်လက်ပညာသင်ယူစေမည်ဖြစ်ပြီး ကလေးသူငယ်တိုင်း၏ ပညာသင်ယူမှုအခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းပေးရာရောက်ပါသည်။
- အမျိုးသမီးများ ရပ်ရွာအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်မှုအား သေချာစေရန် လုပ်ဆောင်မှုများကို ထားရှိလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ရန် ပညာရေးကော်မတီများ၌ အမျိုးသမီးများ အချိုးကျ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အဆိုပါကော်မတီများ ထိရောက်စွာ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုအား သေချာစေရန် စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။



ကျန်းမာရေးကလေးငယ် ကျား၊ မ ဒဏ်ရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

၅



"အစိုးရသည် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများအကြား တန်းတူညီမျှမှုရှိရေး၊ မိသားစုစီမံချက်များ အပါအဝင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီစေရေးကို သေချာ စေရန်အတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားမှုမရှိစေရအောင် သင့် တော်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ရပါမည်။

အစိုးရသည် အမျိုးသမီးများအား ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ် အခိုန်၊ ကလေးမွေးဖွားစဉ်နှင့် ကလေး မွေးဖွားပြီးချိန်တို့တွင် သင့်လျော်သော ဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိနိုင်ရေး ဆောင်ရွက်ပေးရမည့်အပြင် လိုအပ် ပါက အခမဲ့ ဝန်ဆောင်မှုကို ရရှိနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးရပါမည်။ ထို့အပြင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်နှင့် နို့ တိုက်ကာလတွင် လုံလောက်သော အာဟာရကို ရရှိရေးတို့ကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပေးရပါမည်။"

အမျိုးသမီးများအား နည်းပို့ခရိုဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ရေးဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်းအပိုဒ် ၂၅

"အမျိုးသမီးများတွင် အမြင့်ဆုံးရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးစံသတ်မှတ်ချက်များကို ရရှိပြီး ပျော်ရွှင်နိုင်သော အခွင့်အရေး ရှိရပါမည်။ ဤအခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးနိုင်ခြင်းသည် ဘဝတွင် ကောင်းမွန်စွာ ရှင်သန်နေထိုင်ရန်၊ သူမ၏ ကိုယ်ပိုင်ဘဝနှင့် ဆက်စပ်နေသော အများပြည်သူ ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဘဝတို့တွင် ပါဝင်နိုင်စွမ်းရှိရန်တို့အတွက် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ကျန်းမာခြင်းဆိုသည် မှာ ရောဂါမရှိလုံမျှကို ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ဘဲ အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးသည် သူတို့၏ စိတ်ခံစားမှု၊ လူမှုနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်စွာ ဖွံ့ဖြိုးမှု၊ နေထိုင်ရမှုတို့နှင့် ဆက်စပ်နေပြီး အကျိုးဆက်အဖြစ် သူမ၏ လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် အမျိုးသမီးဆိုင်ရာ ဇီဝဗေဒတို့အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပါ သည်။ သို့သော်လည်း အမျိုးသမီးအများစုသည် ကျန်းမာရေးနှင့် ကောင်းမွန်စွာ ရှင်သန်နေထိုင်ရမှုတို့ ကို မရရှိကြပါ။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အမြင့်ဆုံး ကျန်းမာရေးစံသတ်မှတ်ချက်ကို မရရှိနိုင်သော အဓိကအတားအဆီးမှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးကြား တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်း၊ မတူညီသော ဒေသ၊ လူမှုအဆင့်အတန်း၊ တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုအသီးသီးရှိ အမျိုးသမီးများအကြား တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းတို့ ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။"

ဘေဘျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်အပိုဒ် ၈၉

"နိုင်ငံသားတိုင်းသည် နိုင်ငံတော်မှ ချမှတ်ထားသော ကျန်းမာရေးမူဝါဒအရ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။"

မြန်မာနိုင်ငံဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအပိုဒ်ခုနှစ်ရာ

"ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်၏ အမျိုးသမီးကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြီးပြည့်စုံသော ချဉ်းကပ်မှုကို ဦးတည်ကာ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရန်၊ မြှင့်တင်ရန်နှင့် ပြည့်ဝ စေရန်အတွက် စနစ်များ၊ ဖွဲ့စည်းပုံများ၊ ကျင့်သုံးမှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ရည်ရွယ်ပြီး အမျိုး သမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂) ကို ရေး ဆွဲခဲ့ပါသည်။ ထိုစီမံကိန်းသည် အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ပြီး အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးငယ်များ၏ လိင်နှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး အပါအဝင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ ရရှိရေးတွင် တန်းတူညီမျှမှုရှိရေးအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်း၊ သုတေသနပြုလုပ်ခြင်း၊ အသိပညာပေးခြင်း၊ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်း၊ တိုက်တွန်း နှိုးဆော်ခြင်းတို့အပြင် ကျန်းမာရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာနှင့် အရင်းအမြစ် ခွဲဝေနေရာချထားရေးတို့ တွင် အမျိုးသမီးများ အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူညီမျှမှုရှိစွာ ပါဝင်နိုင်စေရေးအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။"

အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံချက် ၂၀၁၃ - ၂၀၂၂

၄-၁။ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ တန်းတူညီမျှစွာ လက်လှမ်းမီစေရေးနှင့် အကျိုးဆက်အဖြစ် ၎င်းတို့၏ အထွေထွေကျန်းမာရေးနှင့် လူ့ဘဝ သာယာရေးအတွက် အရေးပါခြင်း

ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်၌ ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း လူတိုင်းအတွက် ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဘဝသာယာရေးတို့သည် ပြည့်ဝသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရရှိရန်အတွက် အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍများအဖြစ် ပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ လူတိုင်းသည် အရွယ်ရောက်သူဖြစ်စေ၊ ကလေးသူငယ်ဖြစ်စေ၊ အမျိုးသားဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးဖြစ်စေ၊ မည်သည့်တိုင်းရင်းသားလူမျိုးမဆို သင့်တော်သော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကို လက်လှမ်းမီစေရန် အရေးကြီးပါသည်။

ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများ အမျိုးသားများနည်းတူ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးတန်းတူညီမျှ ရရှိစေရေးကဏ္ဍတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းသည် ထိရောက်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ရရှိစေရုံမျှမက ကျန်းမာခြင်းတည်းဟူသော ဆုလာဘ်ကြောင့် ဆင့်ကဲ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုများကိုလည်း ရရှိခံစားရမည်ဖြစ်ပါသည်။

- အမျိုးသမီးများသည် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲပြဿနာများကို ခံစားကြရပါသည်။ အကယ်၍ မိခင်တစ်ဦးသည် ကလေးမွေးဖွားစဉ် လိုအပ်သော အရေးပေါ် သားဖွားပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများကို လက်လှမ်းမမီပါက မိခင်၏ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်မှုရှိနိုင်သည့်အပြင် မိခင်၏ နောက်ထပ် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မှုဖြစ်စဉ်အတွက်လည်းကောင်း၊ မွေးဖွားလာမည့် ကလေး၏ ဘဝ တစ်လျှောက်လုံးအတွက်လည်းကောင်း မကောင်းသော ရေရှည်အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းကျန်းမာရေးပြဿနာသည် မိခင်သာမက ကလေးနှင့် မိသားစုဝင် အမျိုးသား အပေါ်၌လည်း အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။

- မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးသူငယ်အခြေခံ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု၊ အိမ်ထောင်စုအတွင်း အခြားမိသားစုဝင်များ မကျန်းမာလျှင်ဖြစ်စေ၊ သက်ကြီးရွယ်အိုများ အိုမင်းမစွမ်းဖြစ်လျှင်ဖြစ်စေ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုမှာ အမျိုးသမီးများ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ယူဆထားပါသည်။ အကယ်၍ အမျိုးသမီးသည် လိုအပ်သော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကို လက်လှမ်းမမီပါက သူမ၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းတာဝန်များ ဝင်ငွေရသော လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆက်လက်မလုပ်ဆောင်နိုင်တော့သော အခြေအနေသို့ ရောက်နိုင်ပြီး အကျိုးဆက်အဖြစ် မိခင်ဖြစ်သူ ၎င်းကိုယ်တိုင်နှင့် အခြားမိသားစုဝင်များ၏ လူမှုဘဝ သာယာရေးအပေါ် သို့ အကျိုးသက်ရောက်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသူတို့ မကျန်းမာပါက အမျိုးသမီးများ အဓိန်ပိုသုံးရပြီး ဖိစီးမှုများစေပါသည်။
- ပညာရေးတိုးတက်ခြင်းနှင့် ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်ခြင်းသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးအတွက် အခြေခံကျသော လိုအပ်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်များ ဖြစ်ပါသည်။ ကျန်းမာသော၊ ပညာတတ်သော အလုပ်သမားစု၏ အင်အားမပါဝင်ဘဲ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိလုပ်ငန်းများကို ထိရောက်အောင်မြင်အောင် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ ထို အလုပ်သမားအင်အားစုတွင် အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်းများ၏ ကြီးလေးသော တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေရသည့် အမျိုးသမီးများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အိမ်တွင်းတာဝန်များသာမက တိုင်းပြည်၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူထုအခြေပြုလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်လှုပ်ဆောင်နေကြပါသည်။
- ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဘဝသာယာရေးသည် လူသားမျိုးဆက်နှင့် မျိုးဆက်သစ်များအတွက် လူမှုဝန်းကျင်၏ အပြန်အလှန်ဆက်နွယ်နေသော စွမ်းဆောင်ရည်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မိခင်များသည် ကလေးများအား တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေးအပါအဝင် မိမိကိုယ်ကိုယ်နှင့် မိမိပတ်ဝန်းကျင်ကို သန့်ရှင်းအောင် မည်သို့ ထိန်းသိမ်းပြုစုစောင့်ရှောက်ရမည်ဟူသော အသိပညာများကို အဆင့်ဆင့် လက်ဆင့်ကမ်းသင်ကြားပေးကြသူများ ဖြစ်ပါသည်။ မကျန်းမာသော မိခင်များတတ် ကျန်းမာသော မိခင်များကသာ ကျန်းမာထွားကျိုင်းသော ကလေးများကို မွေးဖွားလေ့ရှိပါသည်။ ကျန်းမာသော ကလေးသည် ကောင်းမွန်သောရလဒ်ဖြင့် ဘဝစတင်နိုင်ပြီး ကိုယ်ခံအားကောင်းမွန်ခြင်းကြောင့် အနာအဖုံးကင်းဝေးခြင်း၊ ဉာဏ်ရည်ကောင်းမွန်ခြင်း၊ လေ့လာသင်ယူနိုင်ခြင်း စသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ခံစားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ကျန်းမာသော မိန်းကလေးငယ်များအတွက်မူ အထက်ပါ အကျိုးကျေးဇူးသာမက ကျန်းမာသန်စွမ်းသော အမျိုးကောင်းသမီး ဖြစ်လာရေးအတွက် အခြေခံကောင်းများကို အစပြုခြင်းလည်း ဖြစ်ပါသည်။ သိပ္ပံနည်းကျ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ မိခင်၏ အာဟာရချို့တဲ့မှု၊ စိတ်ဖိစီးမှုနှင့် အခြားအချက်အလက်များသည် ကလေး၏ ကျန်းမာရေးအပေါ် သို့ ရေရှည်အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။
- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများပေးခြင်းသည် လူအများ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရာတွင် အလွန်တိရောက်အရေးပါကြောင်း နိုင်ငံအသီးသီးမှ အတွေ့အကြုံများက သက်သေပြနေပါသည်။ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကို မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော်ရမည်၊ မည်သည့် ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားများကို မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည်နှင့် မည်ကဲ့သို့ ရန်ပုံငွေ မကျည်ရမည် စသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာ၌ လူမှုအဖွဲ့အစည်းကဏ္ဍအသီးသီးမှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယခုခေတ် ဆေးပညာတိုးတက်လာခြင်းနှင့်အတူ လူနာများတွင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများအား ရွေးချယ်နိုင်သော အသိပညာရှိထားခြင်းသည် ကောင်းမွန်

သော ကျန်းမာရေးရလဒ်ကို သေချာစေကြောင်း လက်ခံလာကြပြီဖြစ်သည်။ တို့အတူ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ပေးသူများသည် လူနာများအား ဝန်ဆောင်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကောင်းစွာ ရှင်းလင်းပြောကြားရန် တာဝန်ရှိပြီး ကျား၊ မ ခွဲခြားထားသည့် ခိုင်မာတိကျသော သတင်းအချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်းနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများကို ပြုလုပ်ရပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ကောင်းမွန်ထိရောက်သော အကျိုးရလဒ်များ ရရှိစေရန်အတွက် (မျော်မှန်းလူသက်တမ်း၊ ကူးစက်တတ်သော ရောဂါများနှင့် မကူးစက်နိုင်သော ရောဂါများ စသဖြင့်) လက်ရှိ ကျန်းမာရေးကဏ္ဍ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ ကွာဟချက်များကို နားလည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အဖြင့်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသော လေ့လာဆန်းစစ်မှုများကို အခြေခံပြီး ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မှုများကို ပြုလုပ်သွားရပါမည်။ ဖော်ပြပါ ရည်မှန်းချက်များအတွက် ဤအခန်း၌ အောက်ပါမေးခွန်းများကို အခြေခံပြီး လေ့လာဆန်းစစ်ထားပါသည်။

(၁) ကျန်းမာရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခြင်း၊ ဦးစားပေးအစီအစဉ် ချမှတ်ခြင်း (အထူးသဖြင့် ဖယ်ကြဉ်ခံရသော အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ) တို့ ကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့်တန်းတူ ပါဝင်ခွင့်ရှိရေးအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များကို မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် မည်သို့ ကျေပွန်အောင် ဆောင်ရွက်ထားသနည်း။

(၂) ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ သေချာခိုင်မာစေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် မည်သည့်အရာများက အဟန့်အတားပြုနေသနည်း။

(၃) ကျန်းမာရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခြင်းတွင်လည်းကောင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာကို အလေးပေးထည့်သွင်းစဉ်းစားသော ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းတွင်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများအား အမျိုးသားများနှင့်တန်းတူညီမျှစွာ ထည့်သွင်းစေရန် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များအား မည်သည့်အရာများက တွန်းအားပေးနေသနည်း။

၄-၂။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေနှင့် အလေးအလာများ

အထွေထွေကျန်းမာရေး

အဓိကတွေ့သော အညွှန်းကိန်းများ၏ တိုးတက်မှုများအရ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ယေဘုယျကျန်းမာရေးအခြေအနေကို နားလည်စေနိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် လူဦးရေနှင့် သန်းခေါင်စာရင်း ကိန်းဂဏန်းများအရ မျှော်မှန်းလူသက်တမ်း၌ အမျိုးသမီးများသည် ၆၉.၉ နှစ်ဖြစ်ပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ၆၇.၉ နှစ်အထိ တိုးတက်လာပါသည်။[၂၀] ကမ္ဘာတစ်ဝန်း ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်အရ အမျိုးသားများ၏ မျှော်မှန်း လူသက်တမ်းသည် ၆၃.၉ နှစ်ဖြစ်သဖြင့် နိုင်းယှဉ်ပါက မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများထက် နိမ့်ပါသည်။ ၎င်းအညွှန်းကိန်းများက မြန်မာနိုင်ငံသည် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံများတွင် အမှတ်စဉ် ၁၃၄ အဆင့်ရှိကြောင်း သက် သေပြသလျက် ယေဘုယျအားဖြင့် ယင်းသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနိမ့်ကျခြင်းနှင့် လတ်တလော ဆယ်စုနှစ်များ အတွင်း ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများအတွက် ပံ့ပိုးရန် ရင်းနှီး

၂၀။ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၄၃၊



UNFPA

မြှုပ်နှံမှုနည်းပါးခြင်းတို့ကို ထင်ဟပ် ဖော်ပြနေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မွေးမီခင်သေဆုံးမှုနှုန်းသည် အရွှေတောင်အာရှဒေသအတွင်းရှိ ပမာမ်းမှုနှုန်းထက် မြင့်မားလျက်ရှိပါသေးသည်။ ဝှက်ဖျားကဲ့သို့သော ကူးစက်ရောဂါများ ခံစားရသည့် လူဦးရေပမာဏမှာလည်း ရာခိုင်နှုန်း မြင့်မားပါသည်။ (ဤဒေသအတွင်း ဌက်ဖျားရောဂါ ခံစားရသူ ပျမ်းမျှလူဦးရေတစ်သိန်းတွင် ၁,၇၇၃ ယောက်နှင့် နိုင်းယှဉ်လျှင် မြန်မာနိုင်ငံမှာ ပျမ်းမျှ ၃,၁၈၀ ယောက် ဖြစ်နေပါသည်)[၂၅]

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အထွေထွေကျန်းမာရေးအဆင့်အတန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အချက်အလက်များ နိုင်းယှဉ်လေ့လာသော သုတေသနစာတမ်းများ အနည်းအကျဉ်းသာ ရှိပါသည်။ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ (WHO) ၏ မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးအစီရင်ခံစာတွင် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာနှင့် ကျား၊ မ နိုင်းယှဉ်ဖော်ပြထားသော အချက်အလက်အချို့ကို တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ-အမျိုးသမီးများတွင် ဆေးလိပ်၊ ဆေးရွက်ကြီးဆုံးစွဲခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သော ကူးစက်ရောဂါများ၊ အရက်သောက်သုံးခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သော ရောဂါများကြောင့် သေဆုံးမှုဖြစ်နိုင်ခြေရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားများထက် နိမ့်ကျပါသည်။ နေ့စဉ် ဆေးလိပ်သောက်ခြင်းအလေ့အထတွင် အမျိုးသားများသည် ၃၁. ၆ ရာခိုင်နှုန်း၊ အမျိုးသမီးများသည် ၁၀. ၁ ရာခိုင်နှုန်းဟု အစီရင်ခံစာက ဖော်ပြထားပါသည်။ သွေးတိုးရောဂါဝေဒနာ ခံစားရမှု ရာခိုင်နှုန်းတွင် အမျိုးသမီးများသည် ၃၆. ၇ ရာခိုင်နှုန်း၊ အမျိုးသားများသည် ၄၀. ၇ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သဖြင့် အမျိုးသားများက ရာခိုင်နှုန်း ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။ အဝလွန်ရောဂါဆိုင်ရာ အစီရင်ခံချက်တွင်မူ သတ်မှတ်စံထက် အလေးချိန်ပိုသော အမျိုးသမီးများသည် ၂၃. ၄ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများတွင် ၁၃. ၃ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သဖြင့် အမျိုးသမီးများတွင် ပိုမိုအန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သော အကြောင်းရင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့် နိုင်းယှဉ်လျှင် ကိုလက်စထရောအချိုးအစား မြင့်မားနေသည်ဟု ဆိုလိုပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လက်ရှိစာတမ်းများ၊ သုတေသနများ၊ သတင်းအချက်အလက်များတွင် ထိုကဲ့သို့ ကျား၊ မ အကြား မတူညီသော တွေ့ရှိချက်များ၏ ယေဘုယျ အကြောင်းရင်းများနှင့် အာယ်ကြောင့်ဖြစ်ရသည်ကို ရှင်းလင်းဖော်ပြနိုင်ခြင်း မရှိသည့်အတွက် သက်ဆိုင်ရာကဏ္ဍအလိုက် သုတေသနများ ဆက်လက်လုပ်ရန် လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။

[၂၅] WHO. 2013. General Statistical Profile, Myanmar. www.who.int/gho/countries/mmr/country_profiles/en/index.html.

သို့မှသာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအကြား အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော အကြောင်းရင်းများအား ပိုမိုနားလည်လာပြီး မည်သို့ တံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို တိကျပြတ်သားစွာ သိရှိဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးနှင့် သန့်ရှင်းသော သောက်သုံးရေရရှိရေးကို လက်လှမ်းမီစေခြင်းဖြင့် လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်အတွင်း ကလေးသူငယ်များနှင့် မိသားစုဝင်များ၏ အထွေထွေကျန်းမာရေးအဆင့်အတန်းကို မြှင့်တင်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ မွေးကင်းစကလေးသေဆုံးမှုဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများသည် ၁၉၉၀ ခုနှစ်တွင် အရှင်မွေး ၁,၀၀၀ တွင် ၁၁၂ ယောက်နှုန်းရှိပြီး ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၇၂ ယောက်သို့ သိသာထင်ရှားစွာ ကျဆင်းလာခဲ့ပါသည်။[၂၀] ဤသို့ ကျဆင်းလာခြင်းသည် အခြားအခြေခံအကြောင်းရင်းများနှင့် ဆက်စပ်သော်လည်း ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးနှင့် သန့်ရှင်းသော သောက်သုံးရေရရှိရေး လက်လှမ်းမီခြင်းသည် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ ဟစ်နစ်အောက်နှင့် ငါးနှစ်အောက် အရွယ် ကလေးများတွင် မိန်းကလေးများနှင့် ယောကျ်ားလေးများအကြား ကွဲပြားခြားနားမှုမရှိကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ အတည်ပြုနိုင်ပါသည်။ ထို့နည်းတူ အာဟာရချို့တဲ့မှု အတိုင်းအတာများမှာလည်း ကွဲပြားခြားနားမှု မရှိပါ။ သို့ရာတွင် အဓိကကျသော အချို့အညွှန်းကိန်းများတွင် မတူညီသော ဒေသများအကြားနှင့် မတူညီသော တိုင်းရင်းသားလူမျိုးအုပ်စုများအကြား သိသာထင်ရှားသော ကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိပါသည်။ ဥပမာ- ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ကိုယ်အလေးချိန်မပြည့်သော ကလေးများ၏ ရာခိုင်နှုန်းသည် မြို့ပြဒေသများတွင် ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သော်လည်း ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် ၅၃ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်နေပါသည်။ ၎င်းကဲ့သို့ခြားနားမှုများသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးခြင်း၊ အခြေခံကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများအား လက်လှမ်းမမီခြင်းနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိပါသည်။

လတ်တလောပြုစုသည့် သုတေသနများကလည်း အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးအဆင့်အတန်းနှင့် ကျန်းမာရေးဗဟုသုတရှိမှုတို့သည် ကလေးသူငယ်၏ ကျန်းမာရေးတိုးတက်မှုတွင် အရေးပါကြောင်းကို သက်သေပြသနေပါသည်။ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် အရှင်မွေး ၁,၀၀၀ တွင် မွေးကင်းစကလေးသေဆုံးနှုန်းကို ကြည့်ပါက အခြေခံပညာမူလတန်းပညာရေးအဆင့် ပြီးမြောက်ထားသည့် မိခင်များ၏ ကလေး ၄၃ ယောက်သေဆုံးခြိန်တွင် အခြေခံပညာအထက်တန်းကျောင်း တက်ခဲ့ဖူးသည့် မိခင်များ၏ ကလေး ၂၇ ယောက်သာ သေဆုံးကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ဇယား ၄.၁ တွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ မိခင်များ၏ ပညာရေးအဆင့်အတန်းကဲ့သို့သော အခြေခံအကြောင်းရင်းများသည် ထောင်စုနှစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရည်မှန်းချက်များ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများနှင့် အပြန်အလှန် ဆက်နွယ်မှုရှိနေကြောင်းကို ဖော်ပြထားပါသည်။

ကူးစက်ရောဂါအချို့ကို ခုခံနိုင်မှုအားနည်းသော အခြေအနေမှ တိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ထိရောက်မှု နှေးကွေးလျက်ရှိပါသည်။ (ဥပမာ-ဒုက္ခဖျားရောဂါ) နိုင်ငံအချို့တွင် အမျိုးသမီးများသည် ဒုက္ခဖျားရောဂါကူးစက်မှု သေးအန္တရာယ်ကို ပိုမိုခံနိုင်ရည်ရှိသူများဟု ဖော်ပြကြပါသည်။ အကြောင်းမှာ လယ်တွင်းများအတွင်း အလုပ်လုပ်တိုင်ကြရသည့်၊ မြို့ပြဒေသသို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ကြရသည့် အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများသည် အိမ်အတွင်းမှာ ကျန်ရစ်သောကြောင့် ဒုက္ခဖျားရောဂါပိုးသယ်ဆောင်သော ပိုးမွှား (ခြင်)၏ အန္တရာယ်ကို ပိုမိုခံရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော အကြောင်းရင်းများအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာ အထူးပြု ခွဲခြားဖော်ပြသည့် သုတေသနများ ပြုလုပ်ထားခြင်း မရှိသေးပါ။ ထိုကဲ့သို့သော ကျား၊ မ အထူးပြု သုတေသနနှင့် တွေ့ရှိချက်များက ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးစီမံကိန်းများနှင့် အမှုအကျင့်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ ဦးတည်ချက်ကို ပိုမိုတိကျစေခြင်းဖြင့် တိုးတက်စေနိုင်ပါသည်။

---

၂၀၀ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၀၉၊

ဇယား ၄.၁။ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများအပေါ်ပြဿနာပိုးသောအခြေခံအကြောင်းရင်းများဖြင့် ခွဲခြားဖော်ပြထားသည့် အစိုးရကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအညွှန်းကိန်းများ

MDG အညွှန်းကိန်းများ	မိခင်ပညာမဲ့အစောင့်	မြို့ကြီး ကျေးလက် နိုင်းယှဉ်မှု	ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအဆင့်	တိုင်းရင်းသားအုပ်စု/ လူမျိုးစု
မီးဖွားမိခင်သေနှုန်း ၁၁၉/၁၀၀,၀၀၀ National Average	ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်မရှိ	မြို့ ၁၄၀ ကျေး ၃၆၃		ရွှမ်းပြည်နယ် ၅၁၀ ကယား၊ ရခိုင်ပြည်နယ် မီးဖွားမိခင်သေနှုန်းမြင့်
သားဆက်ခြားနည်းလမ်းသုံးစွဲမှုနှုန်း ၁၀% ၄၀% National Average	ပညာရှေ့မရှိ ၃၁% မူလတန်း ၄၄% အထက်တန်း ၅၂%	မြို့ ၄၆% ကျေး ၃၇%	ဆင်းရဲ ၃၂% မဆင်းရဲ ၄၁%	ချင်းပြည်နယ် ၃%
ကိုယ်ဝန်ဆောင် စောင့်ရှောက်မှုနှုန်း ၅၃% National Average	ပညာရှေ့မရှိ ၆၅% မူလတန်း ၇၈% အထက်တန်း ၉၂%	မြို့ ၇၀% ကျေး ၄၈%	ဆင်းရဲ ၃၃% မဆင်းရဲ ၅၃%	ရှိုင်းပြည်နယ် ၃၂% ခရင်းပြည်နယ် ၆၄% ရွှမ်းပြည်နယ် ၄၅%
ကွမ်းကွင်းသော ကျန်းမာရေး ဝန်ထမ်းနှင့် မွေးဖွားမှုနှုန်း မွေးဖွားမှုပေါင်း၏ % ၇၈% National Average	ပညာရှေ့မရှိ ၄၃% မူလတန်း ၆၂% အထက်တန်း ၈၅%	မြို့ ၉၂% ကျေး ၃၄%	ဆင်းရဲ ၆၉% မဆင်းရဲ ၈၁%	ရှိုင်းပြည်နယ် ၅၅% ခရင်းပြည်နယ် ၆၁%
အထက်ငါးနှစ်အောက် သေနှုန်း ၈၈ ၄၆/၁,၀၀၀ National Average	မူလတန်း ၅၁% အထက်တန်း ၃၃%	မြို့ ၂၉% ကျေး ၅၃%	ဆင်းရဲ ၆၂% မဆင်းရဲ ၂၃%	
မွေးကင်းစသေနှုန်း ၀၈ ၃၂/၁,၀၀၀ National Average	မူလတန်း ၄၃% အထက်တန်း ၂၃%	မြို့ ၂၄% ကျေး ၄၃%	ဆင်းရဲ ၄၉% မဆင်းရဲ ၂၃%	
အာဟာရမပြည့်ဝမှု ၀၈ ကိုယ်အလေးချိန်မပြည့် % ၃၂% National Average	မူလတန်း ၂၄% အထက်တန်း ၁၅%	မြို့ ၂၅% ကျေး ၃၄%	ဆင်းရဲ ၃၃% မဆင်းရဲ ၀၆%	ရခိုင်ပြည်နယ် ၅၃% ချင်းပြည်နယ် ၃၃%

MMR = maternal mortality rate. SD = Standard Deviation

ကျမ်းကိုး- *Department of Health and UNICEF. Nationwide Cause Specific Maternal Mortality Survey 2004-2005 ** MICS report 2009-2010 *** IHLCA 2009-2010

မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး

မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများအရ အမျိုးသမီးများ၏ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးသည် ကိုးတက်မှုရှိခဲ့ပါသည်။ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု လက်လှမ်းမီရေးသည် မီးဖွားစဉ် မွေးမိခင်သေဆုံးမှုနှုန်းကို လျော့ကျစေနိုင်သည်သာမက အမျိုးသမီးများ၏ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့် ဘဝအဆင့်အတန်းကို မိခင်ဘဝမရောက်မီ အပါအဝင် ၎င်း၏ ဘဝတစ်လျှောက်လုံးအတွက် တိုးတက်စေနိုင်သောကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို အပြည့်အဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်သည်။ သားဆက်ခြားစီမံကိန်းများကို လက်လှမ်းမီစေခြင်း၊ သက်ဆိုင်သော ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အသိပညာ၊ ဗဟုသုတများနှင့် လွှေးချယ်ခွင့်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းစသည့်

ဝန်ဆောင်မှုများသည် အမျိုးသမီးများအား အခြေတည်ခိုင်မြဲကြသော လိင်ဆက်ဆံမှုတစ်ဆင့် ကူးစက်တတ်သော ရောဂါများမှ ထိရောက်သော ကြိုတင်ကာကွယ်မှုကို ရရှိစေနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းဝန်ဆောင်မှုများသည် အမျိုးသမီးများအား ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အတူနေ လက်တွဲဖော်နှင့်အတူ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးနေထိုင်မှု၊ မိသားစုစီမံကိန်း ခွဲမှတ်စီမံမှုတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ခွဲမှတ်ရာတွင် အတူတကွ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆုံးဖြတ်ခွင့် ရှိစေရေး၊ ဆုံးဖြတ်စေရေးတို့ကို တိုးမြှင့်ဟာစေပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၁၊ ဇယား A2 မှာ ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ ထောင်စုနှစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရည်မှန်းချက်ပါ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများကို မူတည်လျက် အချို့ကဏ္ဍများသည် တိုးတက်မှုရှိကြောင်း အထောက်အထား ပြသနိုင်သော်လည်း ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မျော်မှန်းရည်မှန်းချက်အားလုံး ပြည့်မီနိုင်သည် မဟုတ်ပါ။ မီးဖွားစဉ် မွေးမိခင်သေဆုံးမှုနှုန်းသည် ၁၉၉၀ ခုနှစ်တွင် မွေးဖွားမှု တစ်သိန်းတွင် သေဆုံးမှု ၅၂၀ ရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် သေဆုံးမှု နှုန်းရာအထိ ကျဆင်းခြင်းကြောင့် တိုးတက်မှု ရှိပါသည်။[၄၀] (MDG ရည်မှန်းချက်အရ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ၁၃၈)။ မွေးဖွားရာတွင် ကျွမ်းကျင်သော ကျန်းမာ ရေးဝန်ထမ်းဖြင့် မီးဖွားနှုန်းသည် ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် ပျမ်းမျှ ၅၆ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၇၈ ရာ ခိုင်နှုန်းအထိ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတိုးတက်မှုသည် MDG ရည်မှန်းချက်ဖြစ်သော ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ပြည့်မီလုနီးပါးဖြစ်ပါသည်။[၄၁] သို့ရာတွင် ၎င်းအညွှန်းကိန်းများသည် မြို့ပြဒေသများနှင့် ကျေးလက်ဒေသများအကြား၊ မတူညီသော တိုင်းရင်းသားအုပ်စုများအကြား၊ မတူညီသော တိုင်းနှင့် ပြည်နယ်များအကြားတွင်မူ သိသာစွာ ကွာခြားလျက်ရှိပါသည်။ ၎င်းကျေးလက်ဒေသများနှင့် လူဦးရေ ရာခိုင်နှုန်းမြင့်မားသော တိုင်းရင်းသားဒေသများအကြားတွင် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများ၏ တိုးတက်မှုမှာ နည်းပါးပြီး လူနေမှုအဆင့်အတန်း နိမ့်ကျဆဲဖြစ်ကြောင်း ပြသပါသည်။ ၎င်းအညွှန်းကိန်းများမှ ညွှန်းဆိုသော ကွဲပြားခြားနားခြင်း၏ အကြောင်းရင်းများအပေါ် အခြေခံသော လေ့လာဆန်းစစ်ချက်များ မရှိသေးပါ။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် မီးဖွားစဉ် မိခင်သေဆုံးမှု ရာခိုင်နှုန်းမြင့်မားခြင်းမှာ ယေဘုယျအားဖြင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ချိန်နှင့် မီးဖွားချိန်တွင် ဖြစ်ပေါ်သော ရောဂါများ၏ အကျိုးဆက်များဖြစ်သဖြင့် ကြိုတင်ကာကွယ်မှု ပြုနိုင်သော ပြဿနာများ ဖြစ်ပါသည်။ မီးဖွားစဉ် မိခင်သေဆုံးမှု အကြောင်းရင်းများမှာ သားဖွား ပညာရပ်နှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်သော မီးဖွားပြီးချိန် သွေးသွန်ခြင်း (၃၁ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင် ချိန် သွေးတိုးခြင်း (၁၃ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြစ်ပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဖျက်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သော အကြောင်းရင်း ကြောင့် မိခင်သေဆုံးမှုမှာ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။ မိခင်သေဆုံးမှု၏ သွယ်ဝိုက်သော အကြောင်းရင်း များမှာ နှလုံးရောဂါ (၄၅ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ဌက်ဖျားရောဂါ (၃၆ ရာခိုင်နှုန်း)၊ တီဘီရောဂါ (၉ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အသက်ရှူလမ်းကြောင်း ပိတ်ဆို့မှုဆိုင်ရာရောဂါ (၉ ရာခိုင်နှုန်း)တို့ ဖြစ်ပါသည်။[၄၂] သွေးအားနည်းခြင်း ကြောင့်ဟု ယူဆရသော ရောဂါလက္ခဏာများကိုလည်း တွေ့မြင်ရလေ့ရှိပါသည်။

---

၄၀ မြန်မာနိုင်ငံတွင်မိခင်သေဆုံးမှုအချို့များမှာများစွာကွဲပြားခြားနားနေသည်။ တည်ဆောစာရင်းကောက်ယူမှုနည်းလမ်းများနှင့်အစီးရဝင်အချက်အလက်များကနိုင်ငံတကာအေဂျင်စီများ၏စာရင်းကောက်ခံမှုများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ရန်မလွယ်ကူခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဤနေရာတွင် အသုံးပြုထားသောအချက်အလက်များမှာယူနီဆက်ဖ်အချက်အလက်များကိုရယူထားခြင်းဖြစ်သည်။ http://www.unicef.org/infobycountry/myanmar_statistics.html#120

၄၁ ဥပမာ- မြန်မာနိုင်ငံအကူးအပြောင်းကာလအခွင့်အလမ်းများနှင့်စိန်ခေါ်မှုများဖန်လာခြင်း၊ တာဝန်ခံဖြစ်နေသော်၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်စာမျက်နှာ၃၊ MNPED, SIDA, UNICEF and UNDP.2011. Integrated Household Living Conditions Survey in Myanmar (2009-2010): MDG Report. Yangon ကိုကိုးကားထားသည်။

၄၂ ကုန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန ၂၀၀၉-၂၀၁၀ မိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး ၅ နှစ် မဟာဗျူဟာအစီအမံ၊ United Nations Population Fund (UNFPA). 2010. Report on Situation of Population and Development Reproductive Health and Gender in Myanmar. Yangon. P.93 ကို ကိုးကားထားသည်။

အိတ်ချိုအိုင်ဒီ/အေ အိုင်ဒီအက်စ်ရောဂါသည်လည်း ကိုယ်ဝန်ဆောင် နောက်ဆက်တွဲရောဂါများ ဖြစ်ပွားစေရန် အကြောင်း ရင်းအခြေအနေတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ကိုယ်ဝန်ဆောင်နောက်ဆက်တွဲရောဂါများ၏ အခြေအနေကို ပိုမိုဆိုးရွား စေပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်၊ မွေးဖွားစဉ်နှင့် မွေးပြီးကာလများတွင် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်း များ၏ စောင့်ရှောက်မှုရရှိခြင်း အပါအဝင် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုများကို လက်လှမ်း မီစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဆေးဝါးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဟုန်ကျစရိတ်များသည် မိခင်အားလုံးတတ် နိုင်သော ဟုန်ကျစရိတ်ဖြစ်စေခြင်းတို့သည် မိခင်သေဆုံးမှု အကြောင်းရင်းများကို လျော့နည်းစေနိုင် သဖြင့် အထူးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

အပျိုဖော်ဝင်ချိန် အမျိုးသမီးများသည် လိင်မှုဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ဆက်နွယ်သော ပြဿနာများကြောင့် အန္တရာယ်ဖြစ်လွယ်၊ ဖြစ်နိုင်ကြပါသည်။ အကြောင်းမှာ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် အပျိုဖော်ဝင် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်မှုများကို အလေးထားစဉ်းစားလေ့မရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ-အိမ်ထောင်မရှိသော အမျိုးသမီးများသည် သားဆက်ခြားနည်းလမ်းများကို လက်လှမ်းမီရန် အခက်အခဲရှိကြကြောင်း အစီရင်ခံစာများမှ ဖော်ပြကြပြီး ၎င်းတို့သည် လိင်မှတစ်ဆင့် ကူးစက်သော ရောဂါများနှင့် ဆက်နွယ်သော အန္တရာယ်များအကြောင်းဆိုင်ရာ ပညာဗဟုသုတများ ပိုမိုနည်းပါးကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများသည် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များနှင့် အိမ်ထောင်မရှိသော အမျိုးသမီးများအား ၎င်းတို့၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူ၊ အလေ့အထများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စုံစမ်းဆွေးနွေးရန် ဝန်လေးတတ်ကြပါသည်။

သားဆက်ခြားစောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သားဆက်ခြားနည်းလမ်း သုံးစွဲမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးမြှင့်ခြင်းကြောင့် ကလေးမွေးဖွားနှုန်းသည် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ပုံမှန်ကျဆင်းလာသော်လည်း မတူညီသောဒေသများအကြား သားဆက်ခြားနည်းလမ်း လက်လှမ်းမီအသုံးပြုမှု သိသာထင်ရှားစွာ ကွဲပြားခြားနားခြင်းက ၎င်းဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးတက်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်းကို သက်သေပြသလျက်ရှိပါသည်။ IHLCS [၂၇] နောက်ဆုံးလေ့လာဆန်းစစ်မှုအရ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် သားဆက်ခြားနည်းလမ်း သုံးစွဲမှုနှုန်းသည် ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ချင်းပြည်နယ်တွင် ၎င်းနှုန်းသည် ၃ ရာခိုင်နှုန်းမျှသာ ဖြစ်ပြီး မြို့ပြဒေသများ သုံးစွဲမှုနှုန်း ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းတွင် ကျေးလက်ဒေသများ ၎၈ ရာခိုင်နှုန်းသာ ဖြစ်သဖြင့် ကွဲပြားခြားနားမှုတို့ သိသာထင်ရှားစွာ တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။[၂၈]

လိုအပ်ချက်ပြည့်မီခြင်းမရှိသော သားဆက်ခြားဝန်ဆောင်မှုများကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် အကျိုးဆက်များအဖြစ် မရည်ရွယ်သော ကိုယ်ဝန်ရခြင်း၊ နောက်ဆက်တွဲအဖြစ် ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်းကို အများအပြားတွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်းကို ဥပဒေအရ ထားမြစ်ထားပြီး အမျိုးသမီးအား အသက်ကယ်တင်ရန်မှတစ်ပါး ကိုယ်ဝန်ဖျက်ခွင့် မပြုပါ။ ထို့ကြောင့် အများစုသည် အန္တရာယ်မကင်းသော အခြေအနေတွင် ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်းများ ပြုလုပ်ကြပြီး နောက်ဆက်တွဲအဖြစ် ရောဂါဝင်ခြင်း၊ မီးဖွားမှုနှင့်ဆက်နွယ်သော ရောဂါများ ခံစားရခြင်း၊ မိခင်သေဆုံးခြင်းစသည့် အခြေအနေများနှင့် တွေ့ကြုံရကာ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ခံယူရန် နှောင့်နှေးခြင်းကြောင့်လည်း ပိုမိုဆိုးရွားသော အခြေအနေများနှင့် ရင်ဆိုင်နေကြရပါသည်။[၂၉]

၂၀၀၇ ခုနှစ် ကလေးမွေးဖွားမှုနှုန်းနှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးစစ်တမ်း (Fertility and

[၂၆] ဒုတိယအကြိမ်ပြုစုသော စာတမ်း

[၂၇] WHO.2012. Myanmar and Birth Spacing: An Overview. 2005. New Delhi. အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် ဖီးဖွားရေးဖွဲ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ယူနီဆက်ဖ်။ ၂၀၁၂။ Situations Analysis of Children in Myanmar. Yangon. P. 44 ကို ကိုးကားထားသည်။



UNFPA

Reproductive Health Survey-FRHS) အရ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မှုအားလုံး၏ ၄.၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ၎င်းအချိုးအစားသည် မြို့ပြဒေသမှ အမျိုးသမီးများတွင် ၇ ရာခိုင်နှုန်း၊ ကျေးလက်ဒေသမှ အမျိုးသမီးများတွင် ၄ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သဖြင့် မြို့ပြဒေသ၏ ရာခိုင်နှုန်းပိုမိုမြင့်မားပြီး ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီးများ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မှုရာခိုင်နှုန်းသည်လည်း ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။[၂၆] ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချမှု ရာခိုင်နှုန်းအမြင့်မားဆုံးမှာ အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၁၉ နှစ်အတွင်းဖြစ်ပြီး အိမ်ထောင်မရှိသော အမျိုးသမီးများအတွက် သားဆက်ခြားနည်းလမ်းများနှင့် အခြားမျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီမှု နည်းပါးခြင်း၏ အကျိုးဆက်ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၀၄-၂၀၀၅ ခုနှစ် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာ စစ်တမ်းအရ မီးဖွားစဉ် မိခင်သေဆုံးမှုများ၏ ၉.၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် အန္တရာယ်ရှိသော ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချမှု၏ နောက်ဆက်တွဲရောဂါများ ခံစားရခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။[၂၇] ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချမှုနှင့် ဆက်နွယ်သောနောက်ဆက်တွဲရောဂါများကြောင့်သေဆုံးမှု အချိုးအစားသည် ကျေးလက်ဒေသအချို့တွင် ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။ ဥပမာ-ပင်လယ်ကမ်းခြေဒေသများ (မွန်ပြည်နယ်၊ ရခိုင်ပြည်နယ်နှင့် တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး)တွင် ၁၅.၄ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး ဧရာဝတီမြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသတွင် ၂၃.၈ ရာခိုင်နှုန်းအထိ မြင့်မားပါသည်။ အခြားလေ့လာမှုများအရ မြို့ပြဆင်ခြေဖုံးရပ်ကွက် အများစုရှိသော ရန်ကုန်မြို့၊ မြောက်ဥက္ကလာပမြို့နယ်ဆေးရုံကြီးမှ မီးဖွားစဉ် မိခင်သေဆုံးမှုလေ့လာမှုများက စိုးရိမ်ဖွယ်ဖော်ပြသည်မှာ မီးဖွားစဉ် မိခင်သေဆုံးမှုအားလုံး၏ ၅၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချရာမှ ပိုးဝင်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။[၂၈]

၂၆။ လူဦးမှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန နှင့် ယူအင်န်အက်ဖ်ပီအေ၊ ၂၀၀၉၊ Country Report on 2007 Fertility and Reproductive Health Survey. Nay Pyi Taw. P. 69, Table 4.9 ကို ကိုးကားထားသည်။

၂၇။ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန နှင့် ယူနီဆက်ဖ်၊ ၂၀၀၆၊ Nationwide Cause Specific Maternal Mortality Survey, 2004-2005. ယူအင်န်အက်ဖ်ပီအေ၊ ၂၀၁၀၊ Report on Situation and Development, Reproductive Health and Gender in Myanmar. P. 99 ကို ကိုးကားထားသည်။

၂၈။ ဝင်းဝင်းမြ၊ ၂၀၁၀၊ Causes of Maternal Death, North Okkalapa General Hospital (1992-1998). ယူအင်န်အက်ဖ်ပီအေ၊ ၂၀၁၀၊ Report on Situation Analysis of Population and Development, Reproductive Health and Gender in Myamar. Yangon. P. 99 ကို ကိုးကားထားသည်။

ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုခံယူခြင်း အလေ့အထ၊ အမူအကျင့်များ

ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုခံယူခြင်း အလေ့အထ၊ အမူအကျင့်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား နှိုင်းယှဉ်လေ့လာသော သုတေသနများ နည်းပါးပါသည်။ နိုင်ငံအချို့တွင် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ကလေးများနှင့်အတူ ဆေးခန်းသို့ မကြာခဏသွားလေ့ရှိပြီး ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ကျန်းမာရေးပြဿနာများကို ဆွေးနွေးလေ့ရှိသော်လည်း အမျိုးသားများသည် အပြင်းအထန် နေမကောင်းမဖြစ်မချင်း ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပညာရှင်များနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးသော အလေ့အထနည်းပါးကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ သို့ရာတွင် လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုအခြေခံသော အကြောင်းအရာများသည် အမျိုးသမီးများ၏ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးပြဿနာများကို အသေးစိတ်၊ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဆွေးနွေးရာတွင် အတားအဆီးဖြစ်သဖြင့် အမျိုးသမီးအနေဖြင့် ထိုအခြေအနေမျိုးတွင် ဆက်သောင့်ဆက်သာရှိစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ နှစ်ဦးစလုံး၏ ကျန်းမာရေးအဆင့်အတန်းနှင့် စပ်လျဉ်းသော အမူအကျင့်ဆိုင်ရာ အကြောင်းရင်းများကို နားလည်နိုင်ရန် သတင်းအချက်အလက်များ ထပ်မံရရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဘိတ်ချ်အိုင်ဗီ / ေအာ်ိင်ဒီအက်စ် ကူးစက်ပြန့်ပွားမှု အခြေအနေနှင့် အလားအလာ

အသက် ၁၅ နှစ်အထက် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအတွင်း အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုး (ကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုသည် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ၎င်းလူဦးရေ၏ ခန့်မှန်းခြေရာခိုင်နှုန်း အမြင့်မားဆုံး ၀.၇ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ၀.၅ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ကျဆင်းသွားပါသည်။[၈၇] ယင်းသည် ၂၀၀၃ ခုနှစ် အမြင့်ဆုံးဖြစ်သည့် ရာခိုင်နှုန်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် တိုးတက်မှုရှိလာကြောင်း ဥပုန်ပြပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူ အရေအတွက်သည် ခန့်မှန်းခြေ ၁၈၈,၆၀၂ ယောက် ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါ ကူးစက်မှုနှုန်းသည် အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသတွင်းနိုင်ငံများတွင် စတုတ္ထအမြင့်ဆုံးဖြစ်ပြီး ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ပျမ်းမျှရာခိုင်နှုန်း ၀.၃ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည့် အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင်း အခြားနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါကလည်း ရောဂါကူးစက်နှုန်း ပိုမိုမြင့်မားကြောင်း ထင်ရှားစွာ ပြသပါသည်။[၈၈] အဓိက ကူးစက်ခံရနိုင်ဖွယ်ရှိသော အုပ်စုများတွင် ရောဂါကူးစက်မှုနှုန်းမှာ (၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင်) မူးယစ်ဆေးထိုး အပ်မှတစ်ဆင့် ကူးစက်မှုနှုန်း ၁၈.၇ ရာခိုင်နှုန်း၊ အမျိုးသမီးလိင်လုပ်သားများ ၈.၁ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် လိင်တူချစ်သူများ ၁၀.၄ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။[၈၉] မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသားအဆင့် အေအိုင်ဒီအက်စ်ရောဂါ တုံ့ပြန်မှုစီမံကိန်း၏ ၂၀၁၀-၂၀၁၁ အစီရင်ခံစာ (National AIDS Programme of Myanmar, in its 2010-2011 Global AIDS Response Report) အရ လိင်လုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ပုံမှန်ဆက်ဆံယဉ်မှုရှိသည့် အုပ်စုများအတွင်း ရောဂါကူးစက်ပြန့်ပွားမှုနှုန်းသည် သိသာစွာ ကျဆင်းလာကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ရာတွင် လိင်တူချစ်သူများအတွင်း ကူးစက်မှုနှုန်း ကျဆင်းလာမှုကိုမူ သိသာထင်ရှားစွာ မတွေ့ ရပါ။ အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါအသစ်ကူးစကခံရမှုတွင် မသန့်ရှင်းသော

---

၈၇ လူဦးအင်နှုန်းခန့်မှန်းခြေနှင့်အမျိုးသားနှစ်အားကျဆင်းမှုကိုတွက်ချက်ရေးအစီအစဉ်၊ ၂၀၁၅။ HIV Estimates and Projections, Asian Epidemiological Model (Spectrum 5.30 spreadsheet). Yangon။

၈၈ ထိုအဖွဲ့အစည်းနှင့်အတူ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့၊ ၂၀၁၄။ AIDS Epidemic Update/ Report on Situation Analysis of Population and Development, Reproductive Health and Gender in Myamar. Yangon. P. 191 ကို တိုးကားထားသည်။

၈၉ အမျိုးသားနှစ်အားကျဆင်းမှုတိုက်ချက်ရေးအစီအစဉ်၊ ကျန်းမာရေးဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၄။ HIV Sentinel Sero-surveillance Survey Report။ နေပြည်တော် ကျန်းမာရေးခန့်ပြီးဌာန၊ မြန်မာ။

ဆေးထိုးအပ်များ၊ ကိရိယာများမှ တစ်ဆင့် ကူးစက်ခံရမှုများ ပိုမိုများပြားလာသည်ကို တွေ့ရပါသည်။[၈၁]

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါအသစ် ဖြစ်ပွားမှု၏ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အချိုး အစားကျဆင်းလာသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသားကူးစက်ခံရသူ အသစ်ရှစ် ယောက်တွင် အမျိုးသမီးကူးစက်ခံရသူ အသစ်တစ်ယောက် တွေ့ရသော်လည်း ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင်မူ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအချိုးအစား ၁. ၉ း ၁ အထိ ကျဆင်းလာပါသည်။[၈၂] ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသော အမျိုးသမီးများ၏ အရေအတွက်သည် ခန့်မှန်းခြေ ၆၉,၄၈၉ ယောက်ရှိပြီး ရောဂါပိုးရှိသောသူများအားလုံး၏ ၃၄ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။[၈၃] အန္တရာယ်ရှိသော အပြုအမူနည်းပါးအုပ်စုတွင် ရှိသော အမျိုးသမီးများသည်လည်း ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်း သို့မဟုတ် အတူနေအဖော်မှ (လိင်အဖျော်အပါးလိုက်စားသူ၊ လိင်ဆက်ဆံဖက် တစ်ဦးထက်မကရှိသူ၊ လိင်တူချစ်သူထားသူ စသည် တို့မှတစ်ဆင့် ကူးစက်ကြပါသည်။ အန္တရာယ်ရှိသော အပြုအမူနည်းပါးအုပ်စုတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများတွင် ရောဂါကူးစက်မှုနှုန်းကို ကိုယ်ဝန်သည်အမျိုးသမီးများ ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုး စစ်ဆေးခြင်းမှ တစ်ဆင့် သိရှိနိုင်ပြီး ခန့်မှန်းညွှန်းကိန်းများအရ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ရောဂါကူးစက်မှုနှုန်း ၀. ၉ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။[၈၄]

ပြီးခဲ့သောနှစ်များအတွင်း ARV ဆေးသောက်သုံးနေသူဦးရေသည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ၂၅,၀၀၀ ဦးမှ ၃၄,၇၃၄ ဦးသို့ သုံးဆခန့်မြင့်တက်လာပြီး ယင်းတွင် အမျိုးသမီးသောက်သုံးသူဦးရေမှာ ၃၄,၂၈၂ ဦး ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဒွန်လတွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဌာနသို့ ကိုယ်ဝန်သည်အမျိုးသမီးဦးရေ ၅၉၈, ၄၀၀ ဦးကို ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်မှတစ်ဆင့် သန္ဓေသားသို့ ရောဂါ ကူးစက်မှုကာကွယ်တားဆီးရန်အတွက် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးခဲ့ကြရာ ယင်းအနက် ၅၀၈,၆၄၀ ဦးကို အိတ်ချ် အိုင်ဗီရောဂါပိုး ရှိ မရှိ စစ်ဆေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ မိခင်မှ ကလေးသို့ အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုး ကူးစက်မှု ကာကွယ်တားဆီးမှုအနေဖြင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် မိခင်နှင့် ကလေးအတွဲစုစုပေါင်း ၂,၈၉၀ သို့ ဝန်ဆောင် မှုပေးခဲ့ပြီး ၈၀၁ ဦးသော မိခင်များကို ART ဆေး ဆက်လက်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။[၈၅] သို့ပါသော်လည်း ကိုယ် ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများအား ART ဆေး ရရှိစေရန် ကူညီပံ့ပိုးသည့် ဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်နေပါ သေးသည်။ ဥပမာ-ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများသည် ART ဆေးကို ကိုယ်ဝန်ဆောင်ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်ရေး ဆေးပေးခန်းများမှသာ ရရှိနိုင်ပြီး ဒေသများစွာသို့ ပျံ့နှံ့ခြင်းမရှိပါ။ သန္ဓေတားဆေး/ ကိရိယာများ အသုံးပြုခြင်း အလွန်နည်းပါးသော ဒေသများလည်း ရှိပါသည်။ ပုံမှန်ဆက်ဆံရေးမျိုးတွင် တွန်ဒုံးအသုံးပြုခြင်း ရာခိုင်နှုန်းသည် မပြောပလောက်ပါ။[၈၆]

အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးများ အပါအဝင် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများအား နာမည်ပျက် သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် ထိရောက်သော ကာကွယ်ခြင်း၊ တားဆီးခြင်းနှင့် သက်ဆိုင် ရာဝန်ဆောင်မှုများ ရယူခြင်းတို့အတွက် အဓိကအတားအဆီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ ခွဲခြား ဆက်ဆံမှု မရှိခြင်းနှင့် ဟန်းတူညီမှုမရှိခြင်းသည် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါအား ထိရောက်စွာ တုံ့ပြန်ခြင်းနှင့် အထူးဆက်နွယ်လျက်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံတော်အဆင့် အိတ်ချ်အိုင်ဗီကာကွယ်တားဆီးရေးဆိုင်ရာ ကျား၊

---

၈၁၂ အောက်ဖြေမှတ်စု ၂၁၊

၈၁၃ အမျိုးသားဒုံခံအားကျဆင်းမှုတိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်၊ ၂၀၁၀၊ UNGASS Country Progress Report, နေပြည်တော် ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန

၈၁၄ အောက်ဖြေမှတ်စု ၂၂၉၊

၈၁၅ မြန်မာ၊ အမျိုးသားဒုံခံအားကျဆင်းမှုတိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်၊ ကျန်းမာရေးဦးစီးဌာန နှင့် ကျန်းမာရေးဝန်ကြီး ဌာန၊ ၂၀၁၂၊ Report of the HIV Sentinel Sero-Surveillance Survey 2011၊ နေပြည်တော်၊ စာ ၉၊ စာဇယား ၃၊

၈၁၆ ယူအင်ဒန်အော်ဖစ်၊ ၂၀၁၂၊ Progress Report 2012 (National Strategic Plan for HIV/AIDS in Myanmar). Yangon. P. 56/

၈၁၇ အောက်ဖြေမှတ်စု ၂၃၆၊

၆မ ရေးရာစစ်တမ်း (၂၀၁၄ ခုနှစ်)တွင် အိတ်ချ်အိုင်ဗီကွန်ရက်အဖွဲ့ဝင်များ၏ ပြောကြားချက်များအရ ဆေးရုံများတွင် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများကို သီးခြားအဆောင်တွင် ထားရှိခြင်း၊ အများသုံးအိမ်သာများအနီး သို့မဟုတ် လူသွားလမ်းများတွင် နေရာပေးခြင်း၊ မွေးဖွားရာတွင် ပင် သီးခြားထားခြင်း စသဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တွေ့ကြုံကြရပါသည်။ ရောဂါပိုးကူးစက်မှုကြိုတင် ကာကွယ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပညာပေးသုတရရှိရန်အတွက် လူထုအတွင်း အသိပညာပေးခြင်း၊ ရောဂါ ပိုးရှိသူအချင်းချင်းအကြား အသိပညာပေးခြင်းနှင့် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသော အမျိုးသမီးများအနေ ဖြင့် အသိပညာပေးမှုများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီစေခြင်းတို့ကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။[၂၈]

အမျိုးဖော်ဝင်အရွယ်များအကြားတွင် ရောဂါပိုးကူးစက်မှု ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပညာပေးသုတရရှိရန်အတွက် ကန့်သတ်မှုများရှိသည်ဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။ Behavioral Surveillance Survey ၂၀၀၈ ခုနှစ်အရ အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုး လိင်မှတစ်ဆင့် ကူးစက်ခြင်းကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရန် နည်းလမ်းများကို ရှင်းပြနိုင်သည့် လူငယ်ရာခိုင်နှုန်းသည် ၃၈ ရာခိုင်နှုန်း၊ အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုး ကူး စက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လွဲမှားသော အယူအဆများကို မှားကြောင်းသိမြင်လာသည့် လူငယ်ရာခိုင်နှုန်း ၇၇ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီးများသည် ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသားများလောက် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုး ကူးစက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပညာပေးသုတကို စေ့စေ့စပ်စပ် ပြည့်ပြည့်စုံစုံ မသိရှိကြပါ။[၂၉] ထိုနည်းတူ အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများနှင့် ပတ်သက်၍ လူငယ်များအကြားမှာနာမည် ပျက်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများ ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ လူငယ်များ၏ ၄၁ ရာခိုင်နှုန်းကသာ အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသော ဧရာသည်များထံမှ အစားအသောက်များကို ဝယ်လိုစိတ်ရှိပြီး ၆၉ ရာခိုင် နှုန်းကသာ အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများနှင့် အတူတကွ စားသောက်လိုစိတ်ရှိပါသည်။[၃၀]

အိတ်ချ်အိုင်ဗီ/အေအိုင်ဒီအက်စ် ကာကွယ်တားဆီးရေး အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း (၂၀၁၁-၂၀၁၆)သည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ လိင်၊ အသက်အရွယ် မရွေး လူများအားလုံး အိတ်ချ်အိုင်ဗီကူးစက်မှုမဖြစ်ပွားစေရေး ရည်ရွယ်ပါသည်။ ထိုမဟာဗျူဟာစီမံ ကိန်းသည် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသော အမျိုးသမီးများ၏ ၈၁ ရာခိုင်နှုန်းကို ARV ရရှိစေခြင်းဖြင့် မိခင်မှ ကလေးသို့ ကူးစက်နိုင်ခြေကို လျော့ချရန်ဖြစ်သည်။[၃၁] ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်သော နှစ်လယ်ဆန်းစစ်မှု အကြံပြုချက်အရ အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများအနေဖြင့် ကာကွယ်ရေးနှင့် ကုသမှုဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရရှိမှုတွင် တွေ့ကြုံနေရသည့် အခက်အခဲ၊ အတား အဆီးများကို ပိုမိုနားလည်စေရန် ကျား၊ မ ရေးရာ ဆန်းစစ်မှုကို ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာဆန်းစစ်မှု တွေ့ရှိချက်များအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် သတင်းအချက်အလက်ရရှိမှု၊ ကျန်းမာ ရေးဝန်ဆောင်မှု၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရရှိမှုဆိုင်ရာတို့ကွင် (အထူးသဖြင့်) အိတ်ချ် အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများနှင့် အဓိကရောဂါကူးစက်ခံရသော အုပ်စုများကို နှိမ့်ချခွဲခြားခြင်းမှကင်းဝေး

၂၈။ ဟူအင်နဲ့အေဒ်ဒ် ၂၀၁၄၊ Gender Assessment of the National HIV Response in Myanmar. Yangon. P. 29/

၂၉။ အေမြတ်စိုး၊ ဇော်အေးအေးစိန်နှင့် ဒင်ဥမ္မာစန်း၊ ၂၀၀၈၊ Behavioural Surveillance Survey 2007. နေပြည်တော် အမျိုးသား ခွဲခံအား ကျဆင်းမှုတိုက်ဖျက်ရေးဗဟိုအဖဲ့၊ ကုန်းမာရေဦးစီးဌာနနှင့် ကုန်းမာရေးဝန်ကြီး ဌာန၊ Report on Situation Analysis of Population and Development, Reproductive Health and Gender in Myamar. Yangon. P. 127 တို့ တိုးကးထားသည်။

၃၀။ ယူအင်နဲ့အက်ဖ်ဒီအေ၊ ၂၀၁၀ Report on Situation Analysis of Population and Development, Reproductive Health and Gender in Myamar. Yangon. National AIDS ProgrammesBehavioural surveillance survey 2008 (out-of-school youth), cited in UNFPA. 2010. Report on Situation Analysis of Population and Development, Reproductive Health and Gender in Myanmar. Yangon.National AIDS Programme'sBehavioural surveillance survey 2008 (out-of-school youth), cited in UNFPA. 2010. Report on Situation Analysis of Population and Development, Reproductive Health and Gender in Myanmar. Yangon.

၃၁။ ခုခံအား ကျဆင်းမှုရောဂါ တိုက်ဖျက်ရေး ဆိုင်ရာ အမျိုးသားမဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၁ - ၂၀၁၅)၊ အကျဉ်းတောတမံ၊ စာ ၁၁။

ရန် ဥပဒေပြုပြီး ကာကွယ်ပေးထားမှုမရှိပါ။[၁၂] ထို ကျား၊ မ ရေးရာ ဆန်းစစ်ချက်သည် အမျိုးသား အဆင့် အိတ်ချ်အိုင်ဗီဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ စီမံချက်များတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတရားများကို အလေးထား ထည့်သွင်းကျင့်သုံးခြင်း၊ ဘဏ္ဍာငွေ သတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် ချမှတ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် တွန်းအားပေး တိုက်တွန်းထားပါသည်။ အထူးသဖြင့် Myanmar Health Sector Coordination Committee (MHSCC) အောက်တွင် ရှိသော နည်းစနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုး သည့် ပညာရှင်များအဖွဲ့ HIV Technical Stragtegy Group (TSG) လက်အောက်တွင် လူအခွင့်အရေး နှင့် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းသည် ၎င်းဆန်းစစ်ချက်၏ အဓိကရလဒ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် အမျိုးသမီးများ ရောဂါကူးစက်မှုမှ ကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို အလေးထားဖြေရှင်းကာ ရောဂါပိုးရှိသူ အမျိုးသမီးများကို ထောက်ပံ့ကူညီသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူ ကိုယ်ထူကိုယ်ထအသင်းအဖွဲ့များ တိုးပွားလာပါ သည်။ အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများသည် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးကူးစက်မှု တိုက်ဖျက်ရေးလှုပ်ရှားမှု များတွင်လည်း အဆင့်တိုင်းမှာ ကျယ်ပြန့်စွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ နိုင်ငံတော်အဆင့် မဟာ ဗျူဟာ စီမံကိန်းရေးဆွဲရာတွင် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများသည် အပြည့်အဝပါဝင်ခဲ့ကြပြီး MHSCC နှင့် အိတ်ချ်အိုင်ဗီနှင့် အေ့စ်ရောဂါဆိုင်ရာ ပညာရှင်များအဖွဲ့ (TSG) တို့တွင်လည်း တက်ကြွစွာ ပါဝင် လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများ လုပ်ငန်းတွန်ရက်သည် ပေါ်လစီ၊ မူဝါဒဆိုင်ရာ အခက်အခဲများ၊ နာမည်ပျက်သတ်မှတ်ခံရခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် လူအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရခြင်း စသည်တို့ကို တုံ့ပြန်မှုများတွင် စိန်ခေါ်မှုများစွာကို ရင်ဆိုင်နေကြရပါသည်။



UNFPA

၄-၃။ အမျိုးသမီးများနှင့်ပိုမိုကလေးငယ်ရွယ်များ၏ကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုဘဝရှင်သန်သာယာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများအား မြှင့်တင်မှုများနှင့် အဟန့်အတားများ

ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေ၊ အလားအလာများနှင့်စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက် များသည် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများအား လက်လှမ်းမီစေရေးတွင်ဖြစ်စေ၊ မိမိခန္ဓာကိုယ်ကို

၃၁၂ အောက်ဖြေမှတ်စု ၂၉၆။

မိမိပိုင်စိုးမှုတွင်ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်နေကြရသော အဟန့်အတားများကို ဖော်ပြပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၊ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသမှ အမျိုးသမီးများတွင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအရည်အသွေးနိမ့်ကျခြင်းနှင့် သတင်းအချက်အလက်ဝန်ဆောင်မှု လက်လှမ်းမီမှု နည်းပါးခြင်းသည် အကြောင်းရင်းများစွာနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိပါသည်။ လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာ အဆင့်အတန်းမညီမျှမှုသည် အမျိုးသမီးများ ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီစေရေး၌ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ထို့ပြင် ကူးစက်ရောဂါ ပြန့်ပွားခြင်း၊ ကာကွယ်ခြင်းနှင့် မဆိုင်သည့် အခြားဆက်နွယ်နေသည့် အကြောင်းရင်းများ၊ အထူးသဖြင့် ကျား၊ မ ရေးရာ ကွဲပြားမှုကို အခြေခံသော ခွဲခြားခံရမှုသည် ဝန်ဆောင်မှု လက်လှမ်းမီမှုအပေါ် မည်သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည် စသည်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သော သုတေသနများ ပြုစုခြင်း အနည်းအကျဉ်းသာ ရှိပါသည်။

အထက်ဖော်ပြပါ ဇယား ၄.၁ ၌ ကျန်းမာရေးအညွှန်းကိန်းများနှင့် ၎င်းအညွှန်းကိန်းများကို လွှမ်းမိုးဆက်စပ်မှုရှိသော အခြေခံအကြောင်းရင်းများ အချင်းချင်း အပြန်အလှန်ဆက်နွယ်မှုကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ၎င်းဇယားတွင် အမျိုးမျိုးသော လိုအပ်ချက်များ၊ ကွဲပြားခြားနားမှုများကို တွေ့ရမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းသည် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ၏ ဦးတည်ချက်များအနေဖြင့် လိုအပ်သော အည္ဆွန်းကိန်းများ အနှိမ့်ဆုံးအဆင့်ပြည့်မီစေရန်အတွက် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ရှိသင့်ကြောင်း သတ်သေသာဓကပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဆေးပညာဆိုင်ရာ အခြေခံအကြောင်းရင်းများသာမက လူမှုစီးပွားရေး၊ ကျား၊ မ ရေးရာတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော အကြောင်းရင်းများကို ကြည့်ရှုဆင်ခြင်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းသည် ဝေးလံသောဒေသများနှင့် တောင်တန်းဒေသများတွင် နေထိုင်ကြသည့် လူအဖွဲ့အစည်းများရှိသော နိုင်ငံတစ်ခု ရင်ဆိုင်ရသည့် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်သော်လည်း အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများအား အမျိုးသမီးများ လက်လှမ်းမမီမှုသည် ခရီးကွာဝေးခြင်း၊ သွားလာခက်ခဲခြင်းကို ကြောင့်သာမဟုတ်ဘဲ အခြားအကြောင်းရင်းများစွာရှိကြောင်းကို ထင်ရှားစွာ တွေ့ရပါသည်။

အစိုးရ၏ စီမံချက်များမှ သဘောထွေနှင့် အိမ်ထောင်စုများမှ ကိုယ်တိုင်စိုက်ထုတ်သုံးစွဲရသော ကုန်ကျစရိတ်အပါအဝင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများအတွက် သုံးစွဲရသော ငွေကြေးကြောင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အဓိကည္ဆွန်းကိန်းများ၊ ကျား၊ မ ရေးရာဆိုင်ရာ ည္ဆွန်းကိန်းများ၌ ထိရောက်သော ကိုးတက်မှုအနည်းအကျဉ်းမျှသာ ရှိပါသည်။

ထိရောက်မှုရှိသော ပြည်သူ့အားသုံးစရိတ်များတိုးပြင့်လာမှုနှင့်ကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေးစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်သည် အမျိုးသမီးများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးရလဒ်များကို ပြည်ဆည်းပေးနိုင်ပါသည်။

ကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ်ကို ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် တစ်မျိုးသားလုံး၏ ပြည်တွင်းအသားတင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး (GDP) ၏ ၁.၈ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် နှစ်ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးမြှင့်ခဲ့ပါသည်။[၁၇] ထိုသို့ တိုးမြှင့်ခဲ့သော်လည်း လူထုလူတန်းစားအသီးသီး၏ အကျိုးကို ရရှိစေရန် အာမခံနိုင်သော အတိုင်းအတာသို့ ရောက်ရှိနိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ အိန္ဒိယကယ်ရာလာပြည်နယ်၊ မလေးရှားနိုင်ငံ၊ သီရိလင်္ကာနိုင်ငံတို့တွင် အခြေခံအနိမ့်ဆုံး သတ်မှတ်ထားသည့် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အသုံးစရိတ်ကိုသာ အသုံးပြုသော်လည်း အစိုးရသည် ကောင်းမွန်စွာ ဒီဇိုင်းဆွဲထားသော ကျန်းမာရေးစနစ်များချမှတ်လိုက်ခြင်းအားဖြင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်၊ မွေးကင်းစကလေးနှင့် ကလေးသူငယ်တို့၏ ကျန်းမာရေး

၁၇၁ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၀၊ Myanmar Health Statistics။ အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် ဦးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန နှင့် ယူနီဆက်ဖ်၊ ၂၀၁၂၊ Situations Analysis of Children in Myanmar. Yangon. P. 46 ကို ကိုးကားထားသည်။

အကျိုးရလဒ်များ သိသာထင်ရှားစွာ တိုးတက်သွားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းအတွေ့အကြုံများအပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများအရ ပြည်သူအသုံးစရိတ်သုံးစွဲမှုသည် အနိမ့်ဆုံးရှိရမည့် ပမာဏထက် ပိုမိုနိမ့်ကျလာပါက ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရပ်ဆိုင်းသွားနိုင်ကြောင်း ညွှန်ပြပါသည်။

ကျန်းမာရေးစနစ်၏ ထိရောက်မှုမရှိခြင်းဆိုသည်မှာ ကျန်းမာရေးအတွက် အသုံးစရိတ်ကို နည်းနိုင်သမျှ နည်းနည်းသုံးခြင်းနှင့် ပြည်သူလူထုသည် အမြင့်ဆုံးကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးရလဒ်ကို မရခြင်း သို့မဟုတ် သုံးလိုက်သော အသုံးစရိတ်ငွေနှင့် ထိုက်တန်သည့် ရလဒ်ကိုပင် ပြန်မရခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ အသက်ရှူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ကူးစက်ရောဂါအတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ တိုက်ရိုက်ထောက်ပံ့ကူညီမှုသည် ၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သာ ရှိသော်လည်း ၎င်းရောဂါကြောင့် ကလေးသေဆုံးမှုသည် ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းကျော်ကျော်ရှိပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ အခြားသော ရောဂါများအတွက် ရရှိနေသော ရန်ပုံငွေပမာဏသည် ၎င်းရောဂါများကြောင့် ခံစားနေကြရသည်ထက် ပိုမိုများပြားနေပါသည်။[၁၀၄] ပဏာမကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှု သို့မဟုတ် ကနဦးကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ (Primary or Secondary) တွင် အသုံးပြုသည့် အရင်းအမြစ်ထက် ပိုမိုနည်းပါးသော အရင်းအမြစ်ကို အရေးကြီးသည့် အဆင့်မြင့်အသေးစိတ် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ (High-end Tertiary Services) တွင် သုံးစွဲနေခြင်းသည် ကျန်းမာရေးကဏ္ဍတွင် ထိရောက်မှုမရှိခြင်းကို ဖြစ်စေပါသည်။ ထို့ပြင် ပဏာမစစ်ဆေးမှုနှင့် ကနဦးကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကို ကျေးလက်ဒေသများနှင့် မြို့ပြဒေသ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသောနေရာများမှ ပြည်သူလူတုများမှ လက်လှမ်းမီစေခြင်းဖြင့် တန်းတူညီမျှမှု၏ အလားအလာကို ပိုမို ကောင်းမွန်စေပါသည်။ ထို့နည်းတူ ရောဂါကို ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းထက် ကုသခြင်းကိုသာ အာရုံစိုက်ဆောင်ရွက်မှုများကြောင့် ထိရောက်သော တိုးတက်မှုများ မရရှိစေနိုင်ပါ။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်ကွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အစိုးရကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ်၏ ၂၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကုသရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအတွက် သုံးစွဲပြီး ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် ကနဦးပြည်သူ့ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ၉ ရာခိုင်နှုန်းမျှသာ သုံးစွဲခဲ့ပါသည်။[၁၀၅]


UNFPA

၁၀၄ X. Schiffman. 2006။ အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ယူနီဆက်ဖ်၊ ၂၀၁၂။ Situations Analysis of Children in Myanmar. Yangon. P. 47 ကို ကိုးကားထားသည်။

၁၀၅ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားအဆင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အဓိကအလက်များ ၁၉၉၈-၂၀၁၀။ အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သော လူတိုင်း လက်လှမ်းမီလွှမ်းခြုံနိုင်ဟူသည် ကျန်းမာရေးတောင့်တရာက်မှသည် အမျိုးသမီးများ ကျန်းမာရေးလက်လှမ်းမီစေရေးအတွက် အရေးကြီးသောအချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ်အားလုံး၏ ခန့်မှန်းခြေ ၈၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အိမ်ထောင်စုများမှ မိမိတို့ကိုယ်တိုင် စိုက်ထုတ်သုံးစွဲရသော ကုန်ကျစရိတ် (Out-of-Pocket Expenses) ဖြစ်ပြီး အရှေ့တောင်အာရှဒေသအတွင်းတွင်ကုန်ကျစရိတ်အမြင့်မားဆုံးဖြစ်ပါသည်။[၁၀၅] စိုက်ထုတ်သုံးစွဲရသည့် ကုန်ကျစရိတ်ငွေသည် နည်းပါးသော ပမာဏဝင်ဖြစ်စေကာမူ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော လူများအတွက်၊ အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ်ကုခံရန် စီမံခန့်ခွဲခွင့် နည်းပါးသော အမျိုးသမီးများအတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူရာတွင် အဟန့်အတားတစ်ခု ဖြစ်စေပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းနှင့် ဖယ်ကြဉ်ခံရခြင်းတို့က ယင်းအဟန့်အတားကို ပိုမိုဆိုးရွားစေပါသည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ် လေ့လာချက်အရ အိမ်ထောင်စုတစ်ခုသည် ကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ်ကို စားနပ်ရိက္ခာအတွက် မဟုတ်သော ကုန်ကျစရိတ်၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းထက် ကျော်လွန်သုံးစွဲနေရပါက ယင်းအိမ်ထောင်စုများအား ကျန်းမာရေးစရိတ် ကပ်ဘေးဒုက္ခ ခံစားကြရသည့် လူများဟု ယူဆကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် နမူနာကောက်ယူသည့် အိမ်ထောင်စု ၄၇၆ စုတွင် ၁၃၆ (၂၉ ရာခိုင်နှုန်း)သည် ကျန်းမာရေးစရိတ်ကပ်ဘေးဒုက္ခ ခံစားနေကြရပါသည်။ ကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ် ကျခံစေခြင်းသည် သာတူညီမျှမှုမမှိခြင်းနှင့် လူမှုဘဝ စိတ်ချလုံခြုံမှုမနည်းပါးခြင်းတို့၏ ပြယုဂ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ လူမှုဖူလုံရေးအသုံးစရိတ်သည် ကျန်းမာရေးဘဏ္ဍာငွေ စုစုပေါင်း၏ တစ်ရာခိုင်နှုန်းကျော်မျှသာ ဖြစ်ပါသည်။[၁၀၆]

တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် နေထိုင်သော အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုအပေါ် လက်လှမ်းမီမှုများ အကန့်အသတ်ရှိနေခြင်းနှင့် ယင်း၏ အကျိုးဆက်များကို လေ့လာထားသော ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော လေ့လာဆန်းစစ်မှုသည်လည်းကောင်း၊ ဆိုးရွားသောအခြေအနေတွင် နေထိုင်ကြရသည့် ဖယ်ကြဉ်ခံအမျိုးသမီးများ၏ အခြေအနေအား လေ့လာထားသည့် အသေးစားလေ့လာဆန်းစစ်မှုလေးများသည်လည်းကောင်း၊ ယင်းအခြေအနေများတွင် အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်နေကြရသည်များကို ဖော်ထုတ်ညွှန်ပြသော သုတေသနများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ ကန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်မှလည်း ကချင်ဒုက္ခသည်စခန်းများရှိ အမျိုးသမီးများ၏ အခြေအနေအပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်မှုမှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးများ တွေ့ကြုံနေရသည့် အဓိက ကျန်းမာရေးပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။[၁၀၇]

- အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးပြဿနာအများစုသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး၊ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့် ဆက်နွယ်ပါသည်။ ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းတစ်ခုမှ ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများ၏ ခန့်မှန်းချက်အရ အမျိုးသမီး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် သားအိမ်ခေါင်း၌ ကူးစက်ရောဂါပိုးဝင်ခြင်း ဝေဒနာ

၁၀၅။ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးစီမံကိန်းနှင့် ဒီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန နှင့် ယူနီဆက်ဖ်၊ ၂၀၁၂။ Situations Analysis of Children in Myanmar. Yangon. P. 47 ကို ကိုးကားထားသည်။

၁၀၆။ Countdown 2015 and WHO National Health Account Series၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန နှင့် ယူနီဆက်ဖ်၊ ၂၀၁၂။ Situations Analysis of Children in Myanmar. Yangon. P. 47 ကို ကိုးကားထားသည်။

၁၀၇။ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဦးစီးဌာန နှင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့၊ ၂၀၀၈။ Health Care Financing Methods and Access to Health Care in Myanmar. Nay Pyi Taw၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန နှင့် ယူနီဆက်ဖ်၊ ၂၀၁၂။ Situations Analysis of Children in Myanmar. Yangon. P. 47 ကို ကိုးကားထားသည်။

၁၀၈။ ကချင်အမျိုးသမီး ငြိမ်းချမ်းရေးကွန်ရက်နှင့် GEN? 2013/ Women's Needs Assessment in IDP Camps in Kachin State. Yangon။ ဥပမာကို စာ ၁၀ -၁၁ မှ ကိုးကားထားသည်။



UNFPA

ခံစားကြရပါသည်။

- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေးနှင့် မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးပြဿနာ အများအပြားမှာ သားဆက်ခြားခြင်း၏ နောက်ဆက်တွဲပြဿနာများကို အလေးထားမစဉ်းစားနိုင်ခြင်းနှင့် ဆက်နွယ်နေပါသည်။ (ဥပမာ-သားအိမ်တွင်းထည့်ပစ္စည်း ထည့်သွင်းထားရာမှ ပြန်လည်မထုတ်ယူနိုင်ခြင်း စသည်)
- အမျိုးသမီးများသည် ရာသီလာခါနီအတွင်း တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေးအတွက် လိုအပ်သောပစ္စည်းများ မရရှိကြပါ။ ဆီးလမ်းကြောင်းပိုးဝင်ခြင်းသည်လည်း အများအပြား ဖြစ်ပွားပါသည်။ ၎င်းပြဿနာများကို ပြောဆိုတင်ပြခြင်း မပြုရသည့် အကြောင်းရင်းမှာ ကြီးပြင်းလာရသော ယဉ်ကျေးမှုနောက်ခံဓလေ့ထုံးစံများကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများသို့ လှူဒါန်းသည့်ပစ္စည်းများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ တစ်ကိုယ်ရေကျန်းမာရေးအတွက် မပါဝင်ပါ။
- သွေးတိုးရောဂါနှင့် အာဟာရချို့တဲ့မှု၏ အကျိုးဆက်ရောဂါများကဲ့သို့သော နာတာရှည်ရောဂါများကို စောင့်ရှောက်မှုပေးရန်နှင့် ဆေးဝါးထောက်ပံ့ခြင်းများ လိုအပ်ပါသည်။
- အမျိုးသားများကို ဆွေးနွေးရာတွင် အမျိုးသမီးများသည် အထူးသဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွားဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးပြဿနာများအတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုပေးသူများထံသို့ သွားကြလေ့မရှိကြောင်း ပြောကြပါသည်။ ၎င်းပြဿနာများသည် အရေးမကြီးပါဟု အမျိုးသမီးများ ထင်မြင်ယူဆခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။
- သားဆက်ခြားနည်းလမ်းများ ရရှိနိုင်သည့် အခြေအနေရှိသော်လည်း ကျွင်းအမျိုးသားလူဦးရေနည်းပါးစေသောကြောင့် ကလေးမွေးဖွားမှုကို အဟန့်အတားပြုသည့် ၎င်းနည်းလမ်းများ အသုံးပြုခြင်းကို ရပ်မိရပ်ဖအမျိုးသားများမှ တားဖြစ်ကြပါသည်။ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကို ရရှိနိုင်သည့် အခြေအနေရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် မိမိကိုယ်မိမိ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခွင့် မရှိကြောင်းကို ၎င်းအချက်က သာဓကပြပါသည်။

ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု လက်လှမ်းမီခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကို တိုးတက်စေပါသည်။

မွေးမီခင်သေဆုံးမှုနှုန်းနှင့် မွေးကင်းစကလေး သေဆုံးမှုနှုန်းတို့သည် အရေးပါသည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်နှင့် မီးဖွားစဉ်အတွင်း ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများကို အချိန်မီရရှိအောင်၊ လက်လှမ်းမီအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ အမျိုးသမီးအများစုသည် ကလေးမွေးဖွားနိုင်သော အသက်အရွယ်တစ်လျှောက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကို စဉ်ဆက်မပြတ်ရရှိနေစေရန် လိုအပ်သောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အဆင့်အတန်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးအညွှန်းကိန်းများမှတစ်ဆင့် ထင်ဟပ်စေပါသည်။ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးအညွှန်းကိန်းများမှတစ်ဆင့် နိုင်ငံ၏ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများသည် နိုင်ငံအတွင်းရှိ ဒေသအားလုံးသို့ လက်လှမ်းမီမှု၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများ၊ မတူညီသော တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများနှင့် မတူညီသော ဒေသများမှ မတူညီသော အုပ်စုများသို့တိုင် လက်လှမ်းမီမှု ရှိ၊ မရှိကိုလည်း သက်သေသာဓကနှင့် သိရှိနိုင်ပါသည်။ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ ပြည့်မီစေရေးအတွက် တာဝန်ရှိသူများဖြစ်သည့် အစိုးရ၏ တာဝန်ခံမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလည်း သုံးသပ်အကဲဖြတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများသည် ပြည်သူလူထုမှ အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးအခန်းကဏ္ဍအပေါ် မည်မျှတန်ဖိုးထားသနည်း၊ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီရေးအတွက် လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များကို မည်မျှပုံဖိုးနေသနည်းဟူသော အချက်များကို ဆန်းစစ်ခြင်းလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ် လေ့လာမှုစစ်တမ်းအရ ဆေးရုံတွင် ယမ်းမှု ကလေးမီးဖွားစရိတ်မှာ ၉၅,၀၀၀ ကျပ်ခန့်ဖြစ်ပြီး ယင်းတွင် အမိကအားဖြင့် ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ခ ၃၅,၀၀၀ ကျပ်ခန့်နှင့် ယမ်းမှု ဆေးဝါးစရိတ် ၃၀,၀၀၀ ကျပ်ခန့်တို့ ပါဝင်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။[၃၈] ယင်းစစ်တမ်းတွင် အမျိုးသမီးအားလုံးနီးပါး၏ ပြောကြားချက်အရ ဆေးဝါးများကို လွယ်ကူစွာ ရရှိနိုင်သော်လည်း ဆေးဝါးကုန်ကျစရိတ်၏ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းသာလျှင် ဆေးရုံမှ အခမဲ့ ရရှိပါသည်။ ယမ်းမှုကုန်ကျစရိတ်တွင် ခရီးစရိတ်လည်း ပါဝင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများကိုယ်တိုင် နာမကျန်းဖြစ်ကာ ကျန်းမာရေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုခံယူနေရသည့် အချိန်များတွင် ကလေးသူငယ်များနှင့် မိသားစုဝင်များအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် ငွေကြေးမဟုတ်သော အခြားကူညီမှုများကို အခြားမိသားစုဝင်များနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းတို့ထံမှ ရရှိသည်ဟု ၎င်းလေ့လာမှု၌ တင်ပြထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မွေးမီခင်သေဆုံးမှု၏ အများစုသည် အိမ်တွင် ကလေးမွေးဖွားသဖြင့် သေဆုံးရခြင်းဖြစ်ပြီး ရာခိုင်နှုန်းအရ သေဆုံးမှုအားလုံး၏ ၆၂ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။ မွေးဖွားပြီး နောက်ဆက်တွဲကျန်းမာရေးပြဿနာ ခံစားကြရသော အမျိုးသမီးများ၏ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းကိုသာ ဆေးရုံသို့ ဥပဒေပေးနိုင်ရာ ၎င်း၏ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သာ ဆေးရုံသို့ ရောက်ရှိပြီး ဆေးရုံတွင် သင့်တော်သော ကုသမှုကို ခံယူနိုင်ပြီး ဆေးရုံသို့ ပို့ဆောင်ရာတွင် အချိန်နောက်ကျခြင်း၊ များသောအားဖြင့် ပို့ဆောင်မှုနှောင့်နှေးခြင်း၊ ခရီးကွာဝေးခြင်းတို့ကြောင့် လမ်းခရီးတွင် သေဆုံးမှုသည် ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။[၃၉] ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ ရရှိနိုင်သောနေရာသို့ အချိန်မီသွားရောက်ရန်နှင့် လိုအပ်သော ငွေရေးကြေးရေးနှင့် အရင်းအမြစ်များကို ရယူသုံးစွဲနိုင်ရန်အတွက် မိမိ၏ အိမ်

၃၈ ကျန်းမာရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ယူနီဆက်ဖ်၊ ၂၀၁၀။ Assessment of Emergency Obstetric Care in Myanmar. Nay Pyi Taw။ အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ နှင့် ယူနီဆက်ဖ် ၂၀၁၂။ Situations Analysis of Children in Myanmar. Yangon. P. 48 တို့ ကိုးကားထားသည်။

၃၉ UNFPA. 2010. Report on Situation Analysis of Population and Development. Reproductive Health and Gender in Myanmar. Yangon. UNFPA. 2010. Report on Situation Analysis of Population and Development. Reproductive Health and Gender in Myanmar. Yangon.

ထောင်စုအတွင်း၌ မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုအပြည့်အဝဖြင့် ပြုမူပြောဆိုနိုင်ခြင်းမရှိသော အမျိုးသမီးများစွာ ရှိနေပါသည်။

မိခင်သဘာဝသန့်ရှင်းကျောင်းမှနှင့် ကလေးကျန်းမာရေး တိုးတက်မှုတို့အတွက် အမျိုးသမီးများဖံ့ဖွားရေးသည် အဓိကအရေးကြီးရာဇဝင်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

မိခင်သည် အခြေခံပညာမူလတန်းအဆင့်မှရှိလျှင်ဝင် ၎င်းကိုယ်တိုင်နှင့် ကလေး၏ အဓိက ကျန်းမာရေးညွှန်းကိန်းများသည် သိသာထင်ရှားစွာ တိုးတက်လာကြောင်း၊ မိခင်၏ ပညာရေး (အလယ်တန်း၊ အထက်တန်းနှင့် အဆင့်မြင့်ပညာရေးအဆင့်များ)နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ၏ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်လျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ (ဇယား ၄.၁ တွင် ကြည့်ရှုရန်) ပညာရေးသည် အိမ်ထောင်စုအတွင်း၌ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့နှင့် ၎င်းတို့ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စောင့်ရှောက်ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီစေရေးအတွက် လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များကို တောင်းဆိုရန် မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုရှိစေခြင်းနှင့် အရည်အချင်းပြည့်ဝစေခြင်းတို့ကို တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သောဘီပီအပ်ဝန်းကျင်နှင့်သန့်ရှင်းသောကျန်းမာရေးအခြေအနေများသည်ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်ခြင်းအတွက် အရေးပါသော အခြေအနေတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

ကလေးသေဆုံးမှုနှုန်းသည် မိခင်၏ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု လက်လှမ်းမီစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်မှုသာမက အိမ်ထောင်စု၏ လူနေမှုအဆင့်အတန်းနှင့်ပါ ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။ ကလေး၏ အာဟာရရရှိမှုအခြေအနေသည်လည်း ကလေး၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေကို ထင်ဟပ်ပြသပါသည်။ ကလေးသူငယ်များသည် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံစွာ ရရှိသောအခါ မကြာခဏဖျားနာခြင်းမဖြစ်ဘဲ အသက်အရွယ်အလိုက် ကျန်းမာဖွံ့ဖြိုးကြပါသည်။ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေသည်လည်း ကလေးသူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေးအတွက် အခြေခံအကြောင်းရင်းတစ်ခုဖြစ်ရာ သန့်ရှင်းသော သောက်သုံးရေ မရရှိပါက ကလေးသူငယ်များသည် ရေမှတစ်ဆင့် ကူးစက်သော ရောဂါများ၏ အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်သော အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိပြီး ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှု မရှိခြင်းသည် ကလေးသူငယ်များ ဖျားနာခြင်းအပေါ်တွင် သိသာထင်ရှားစွာ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသော အကြောင်းရင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ကလေးသေဆုံးမှုနှုန်းသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းကို ထင်ဟပ်လျက်ရှိပြီး ယင်းသည် ပြည်သူလူထု၏ အသက်ရှင်သန်ရေးဆိုင်ရာ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ မပြည့်မီမှုကို မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်ကြောင်း သဘင်းအချက်အလက်များကိုလည်း ရရှိစေပါသည်။

ကျေးလက်ဒေသရှိ လျှပ်စစ်မဟတ်အားသုံးစွဲမှုအခြေအနေသည်လည်း အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများသည် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်များ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရရှိစေမှုကို အထောက်အကူပြုနေကြောင်း သက်သေသာဓက ပြသနေပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များသည် ချက်ပြုတ်ရာတွင် ထင်းမီးသွေးစသည့် မီးဖိုများမှ မီးခိုးငွေ့ကို နာရီများစွာ ရှူရှိုက်ရခြင်းအန္တရာယ်များ နည်းပါးလာပါသည်။ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ရေဒီယို၊ တယ်လီဗေးရှင်းတို့မှ ပို့မိုထိရောက်စွာ ထုတ်လွှင့်ပေးနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ဝင်ငွေတိုးလုပ်ငန်းများကို မိမိတို့၏ အိမ်ထောင်စုအတွင်းမှာပင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခြေရှိလာပြီး ၎င်းဝင်ငွေ

များကို ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအတွက် ခွဲဝေစုဆောင်းထားနိုင်ပါသည်။ ဆေးပေးခန်းများတွင် လျှပ်စစ်မဟုတ်အား သုံးစွဲလာခြင်းအားဖြင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အရည်အသွေးများ တိုးတက်လာပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပထဝီဒေသတည်နေရာနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုး ကွဲပြားခြားနားမှုအပေါ် အခြေခံသော ခွဲခြားမှုအပါအဝင် ခွဲခြားမှုများကင်းဝေးခြင်းသည် ကျန်းမာရေးအခြေအနေ ကောင်းမွန်မှုအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။



ADB

တိုင်းရင်းသားများနှင့် လူမျိုးစုများပြားစွာ နေထိုင်ကြသည့် ဒေသများ၏ ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများအားလုံးသည် အနိမ့်ကျဆုံးဖြစ်ပါသည်။ သားဆက်ခြားခြင်း (ကလေးမွေးဖွားနှုန်း)နှင့် သားဆက်ခြားနည်းလမ်းများ သုံးစွဲမှုနှုန်းများမှာ မတူညီသော ဒေသများအကြား ကွဲပြားခြားနားမှု အလွန်

မြင့်မားပါသည်။ IHLCS ၏ အချက်အလက်များအရ သားဆက်ခြားနည်းလမ်းများ သုံးစွဲမှုနှုန်းသည် ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် မြို့ပြဒေသများတွင် ၄၆ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သော်လည်း ချင်းပြည်နယ်တွင် ၃ ရာခိုင်နှုန်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းလူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးအဆင့်အတန်းသည် နိမ့်ကျပြီး ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်း မြင့်မားသောကြောင့် လူနေမှုအဆင့်အကန်း နိမ့်ကျပါသည်။ ဝေးလံခေါင်သီနှင့် နယ်စပ်ဒေသများ အပါအဝင် လက်နက်ကိုင် ပြည်တွင်းပဋိပက္ခများကြောင့် အချို့ဒေသများအား (မြန်မာနိုင်ငံ၏ မြို့နယ်ပေါင်း ၃၂၅ အနက် ၈၂ မြို့နယ်အား) အလွန်ဝေးလံသောဒေသများဟု သတ်မှတ်ရပါသည်။ လိုအပ်ချက်အရင်းအမြစ် ရရှိမှုများ နည်းပါးသော ယင်းဒေသများတွင် ဦးတည်အုပ်စုများနှင့် အရေးကြီးသော အုပ်စုများ၏ မိခင်ကလေးဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ ဝန်ဆောင်မှုတို့ကို လက်လှမ်းမီနိုင်စေရန်၊ ထိရောက်စွာလွှမ်းခြုံနိုင်ရန်တို့ကို အလေးထားသော ကျန်းမာရေးစနစ်များဖြင့် အထူးပြုဆောင်ရွက်နိုင်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးလျက်ရှိပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု နောက်ကျကျန်ခဲ့သော၊ လုံဝမရရှိသေးသော ဒေသများစွာ ကျန်ရှိနေပါသည်။

ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ နည်းပါးခြင်းအပြင် (တဖြည်းဖြည်းပြောင်းလဲလာပြီဟု ဆိုသော်လည်း) လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း မိရိုးဖလာအစဉ်အလာ လူမှုရေးဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များအရ အမျိုးသမီးများအား အိမ်တွင်းရှိ ငွေကြေး အရင်းအမြစ်များအား ဆုံးဖြတ်စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ သားဆက်ခြားခြင်း စသော ကိစ္စရပ်များ၌ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်နိုင်သော အရည်အချင်းများကို ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်ခြင်းသည်လည်း အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတို့အတွက် ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီ ရရှိစေရပါမည်။ အချို့ဒေသများတွင် အမျိုးသမီးများသည် မိရိုးဖလာ ကလေးမီးဖွားသော နည်းလမ်းများ ကျင့်သုံးနေဆဲရှိခြင်းကြောင့် ဆိုးကျိုးများ ရရှိခြင်းသည် အခြားဒေသများထက် အလွန်ဝေးလံသောဒေသများတွင် ပိုမိုဖြစ်ပွားလျက်ရှိပါသည်။ အထက်ပါအကြောင်းရင်းများ ပေါင်းစပ်ခြင်းဖြင့် ယင်းဒေသရှိ အမျိုးသမီးများသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အခြားဒေသများမှ အမျိုးသမီးများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေးအဆင့် နည်းပါးခြင်း၊ မိခင်သေဆုံးမှုနှုန်း မြင့်မားခြင်းကြောင့် ပိုမိုခက်ခဲကြမ်းတမ်းသော အခြေအနေသို့ ဆိုက်ရောက်နေကြရပါသည်။



UNFPA

အမျိုးသမီးများ၏ မိမိကိုယ်ကိုယ်၊ မိမိဘဝကို မိမိ ဖန်တီးနိုင်သော၊ ထိန်းကျောင်းနိုင်သော အရည်အချင်းသည် ၎င်း၏ လူမှုဘဝသာယာရေးနှင့် အခြားကဏ္ဍများအတွက်လည်း အရေးပါပါသည်။ အမျိုးသမီးသည် ၎င်းကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ရွေးချယ်သည့် သားဆက်ခြားနည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးခြင်းအားဖြင့် ဘယ်နှကြိမ် ကလေးမွေးဖွားမည်နှင့် ယင်းကလေးမွေးဖွားရာတွင် တွေ့ကြုံရမည့် စွန့်စားမှုများ၊ အခက်အခဲများကို မည်သို့စီမံမည် စသဖြင့် ၎င်းကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးသည် ကိုယ်ဝန်အတွက် ငွေရေးကြေးရေးနှင့် အခြားအရင်းအမြစ်များ လို အပ်ချိန်တိုင်းတွင် အိမ်ထောင်စု၏ အလားတူ အခြားသော ဦးစားပေးလိုအပ်ချက်များနှင့်အပြိုင် ထိရှား ပါးသည်၊ မလုံလောက်သည့် အိမ်ထောင်စု၏ ငွေကြေးကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ နည်းပါး သော အရင်းအမြစ်ကို အခြားဦးစားပေးမှုများအကြားမှ ကိုယ်တိုင်စီမံခန့်ခွဲကာ မိမိ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းရန် ကိုယ်စားပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ကို အမျိုးသမီးများကိုယ်တိုင် ကျင့်သုံးလာနိုင်ခြင်းသည် မွေးဖွား လာမည့် ကလေးများ၏ လူမှုဘဝသာယာရေးကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေကြောင်း ကမ္ဘာတစ်ဝန်းအထောက် အထားများစွာက သက်သေပြလျက်ရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများသည် အမျိုးသမီးများ မိမိကိုယ်ကိုယ် ပိုင်စိုးမှုနှင့် ကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်မှုများကို မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်သော်လည်း အမျိုးသားများ၏ ဟာဝန်ယူမှုပိုင်းဆိုင်ရာ အမူအကျင့်များ (မလိုလားဘဲ ကိုယ်ဝန်ရရှိခြင်းမျိုး ရှောင်ရှားနိုင်စေရန် စသော) တိုးမြှင့်လာစေရန် အားပေးလုပ်ဆောင်ခြင်းကိုလည်း တန်းတူအလေးထား လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အများအားဖြင့် သားဆက်ခြားခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုသည် အမျိုးသားများနှင့် အလှမ်း ဝေးပါသည်။ (အမျိုးသားများအနေဖြင့် ၎င်းအား ရောဂါပိုးကူးစက်နိုင်ခြေ ပိုများသော အိတ်ချ် အိုင်ဗီ/အေအိုင်ဒီအက်စ်ရောဂါ ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကိုသာ ပိုမိုလက်လှမ်းမီကြပါ သည်။ ထို့ပြင် သားဆက်ခြားခြင်းနှင့် ဆက်နွယ်သော ပြဿနာများအတွက် များသောအားဖြင့် အမျိုး သမီးများကသာ တာဝန်ခံကြရပါသည်။ သို့ရာတွင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ ကွန်ဒြေ ထိန်းသိမ်းမှုကို အလွန်တန်ဖိုးထားသောအခါ အမျိုးသမီးများအား အိမ်ထောင်စုအများစုအတွင်း သား ဆက်ခြားခြင်းဆိုင်ရာများ၊ လိင်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ပါဝင်ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်းကို အားမပေးပါ။ အမျိုးသားများသည် ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဘဝသာယာရေးအတွက် ပိုမိုတာဝန်ယူလုပ် ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာ ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုများအတွင်းနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း သန့်ရှင်းသော သောက်သုံးရေနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေး တိုးတက်ရန် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းသို့လည်း အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား အလုပ်တာဝန်ခွဲဝေလုပ်ဆောင်ကြရပါမည်။ မလိုလားသော ကိုယ်ဝန်ရရှိခြင်းသည် အမျိုးသမီးအား တရားမဝင် ကိုယ်ဝန်ဖျက်မှုကို မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်စေရန် အကျဉ်းအကျပ်ထဲ ရောက်စေပြီး ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်း၏ နောက်ဆက်တွဲရောဂါဝေဒနာများနှင့် ဆိုးကျိုး များ ခံရစေပါသည်။ မိခင်သေဆုံးမှုများ၏ ခန့်မှန်းခြေ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် တရားမဝင် ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချ ခြင်းနှင့် နောက်ဆက်တွဲရောဂါများကြောင့် ဖြစ်ကြောင်း အထောက်အထားများ တွေ့ရှိပါသည်။ သား ဆက်ခြားနည်းလမ်းများ လက်လှမ်းမီမှုနည်းပါးခြင်းသည် သိသာထင်ရှားသော အကြောင်းရင်းတစ်ခု ဖြစ်သော်လည်း အပျိုဖော်ဝင်စ ငယ်ရွယ်အမျိုးသမီးများ အန္တရာယ်ရှိသော ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချမှုကို မဖြစ် မနေ ရွေးချယ်မှု မြင့်မားနေခြင်းက ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးအတွက် လက်မထပ် မီ လိင်ဆက်ဆံမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသော လူမှုရေး စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ အလေးထားဆောင် ရွက်ရန် လိုအပ်ကြောင်း ညွှန်ပြနေပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂ လူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့၏ လေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ခုပေါ်မှ တွေ့ရှိသည်မှာ မရည်ရွယ်သော ကိုယ်ဝန်ရရှိခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဖြေဆိုရာတွင် လူငယ်အများစုက ထိုပြဿနာကို ဖြေရှင်းရာမှာ ကိုယ်ဝန်ဖျက်ခြင်းကို အဓိကထား၍ မရွေးချယ်သင့်ကြောင်းနှင့် ၎င်းသက်ဆိုင်သူ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးနှစ်ဦးစလုံးသည် အတူတကွ တာဝန်ယူပြီး အကျိုးဆက်များကို မည်သို့ရင်ဆိုင်ရန် အတူတကွ ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်သင့်ကြောင်း ဖြေဆိုကြသည်ဟု၍ ဖြစ်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂလူဦးရေ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၏ လူငယ်များကို လေ့လာဆန်းစစ်ချက် ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးသူများက ပျိုဖော်ဝင်အရွယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များအတွက် သီးသန့်ရည်ရွယ်သော ထိရောက်မှုရှိသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ လိုအပ်သည်ဟု ကောက်ချက်ချကြပါသည်။[၁၁]

အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ဘဝနှင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများ၏ ဘဝတို့အား မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ စီမံထိန်းသိမ်းမှုပြုနိုင်ခြင်းအပေါ် လူမှုရေးစံသတ်မှတ်ချက်များက သိသာထင်ရှားစွာ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိပါသည်။ အမှုအကျင့်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် (အထူးသဖြင့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးနှစ်ဦးစလုံး လက်လှမ်းမီနိုင်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များသည်) အမျိုးသမီးများ ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော ရွေးချယ်မှုများ ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အထောက်အကူပြုပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသအချို့တွင် ၎င်းအစီအစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်းရှိ အသင်းအဖွဲ့များမှတစ်ဆင့် လူမှုရေးစံသတ်မှတ်ချက်များ၌ အပြုသဘောဆောင်သော အပြောင်းအလဲများ ဖြစ်ပေါ်ရေးကို အားပေးဆောင်ရွက်ကြပါလျှင် လူထုအတွင်း အသိအမြင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပိုမိုကောင်းမွန်ပြောင်းလဲနိုင်သော အလားအလာသည်လည်းကောင်း၊ ရရှိနိုင်သော ရွေးချယ်မှုများကို ထိရောက်စွာ တိုးပြန့်လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် အရည်အချင်းသည်လည်းကောင်း ပိုမိုကိုးကက်မြင့်မားလာနိုင်ပါသည်။

ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုသည်လည်းကောင်း၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုမလေ့ထုံးစံဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များအရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ကျင့်သုံးမှုများအရ ခွဲခြားမှုများမှ ကင်းဝေးခြင်းသည်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေးအကျိုးရလဒ်များကို ဖြစ်ပေါ်စေရန် ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ သာဓကတစ်ခုမှာ အိတ်ခ်ျအိုင်ဗီ/အေ့စ်ဈောဂါ ဖြစ်ပါသည်။ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းရင်းများသည် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အမျိုးမျိုး ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ ဈောဂါပိုးကူးစက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပညာဗဟုသုတရရှိရေးကို လက်လှမ်းမီမှုသည် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား၊ အလားတူ ပျိုဖော်ဝင်အရွယ် ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေးများအကြား မတူညီကြပါ။ ကွန်ဒုံးအသုံးပြုခြင်းအပါအဝင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်းနှင့်ဖြစ်စေ၊ မိသားစုနှင့်ဖြစ်စေ လိင်မှုဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို ပွင့်လင်းစွာပြောဆိုခြင်းကို အမျိုးသမီးများအား တင်းကျပ်စွာ တားမြစ်ထားပြီး ပြောဆိုပါက လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းမှ ပြင်းထန်စွာ အထင်အမြင်သေးမှုရှိပါသည်။ ယင်းအယူအဆ၏ ကျပ်ပြန်စွာ သက်ရောက်မှုသည် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပညာဗဟုသုတများ ရှာဖွေရန်အလို့ငှာ ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများနှင့် ဆွေးနွေးခြင်းတွင်ပင် တွန့်ဆုတ်မှုရှိစေပါသည်။ ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းအများစုသည် လိင်မှုဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို ကျန်းမာရေးဆွေးနွေးစဉ်အတွင်း မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ထည့်သွင်းဆွေးနွေးသင့်ကြောင်းကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားခြင်း မရှိကြပါ။ ခင်ပွန်းနှင့် ဇနီးအကြား ခွဲခြားဖယ်းသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးသည် လင်မယားကြား ကွန်ဒုံးအသုံးပြုခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တောင်းဆိုရာတွင် အမျိုးသမီးအများစုကို အခက်အခဲဖြစ်စေပါသည်။

အတယ်၍ ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်းများသည် လိင်ဆက်ဆံဖက်များလျှင် ဖြစ်စေ၊ ပြည်တွင်းဆားများနှင့် လိင်ဆက်ဆံမှုရှိနေလျှင်ဖြစ်စေ၊ လိင်တူချင်း ဆက်ဆံမှုရှိနေလျှင်ဖြစ်စေ ယင်းအခြေအနေမျိုးပင် အမျိုးသမီး၏ တောင်းဆိုမှုသည် မလွယ်ကူပါ။ တစ်နယ်တစ်ကျေးသို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်သူ အမျိုးသားများ၏ ဇနီးများသည်လည်း ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်းများ အိမ်သို့ပြန်လာစဉ်အတွင်း ရောဂါကူးစက်ရန် ဖြစ်နိုင်ခြေ အလွန်များသော အခြေအနေမှာ ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ လူမှုရေးအသိုက်အဝန်းနှင့် ဝေးကွာရာသို့ ရောက်နေစဉ် အထူးသဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်း အန္တရာယ်ကို ခုခံနိုင်မှုအားနည်းသော အခြေအနေဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် အန္တရာယ်ရှိသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူကို မလွဲမရှောင်သာ ပြုမူရလျှင် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ပညာဗဟုသုတ လက်လှမ်းမီရေး အဟန့်အတားများ ရှိပါသည်။[၃၂]

လိင်လုပ်ငန်းနှင့် အသက်မွေးသော အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့အနေနှင့် ရောဂါကူးစက်ခံရခြင်း အန္တရာယ်လျော့နည်းရေး ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် အကြမ်းဖက်မှုများ၊ အတွင်းကိုင်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်ရနိုင်ခြေ အလွန်များသော အခြေအနေတွင် ရှိပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂ လူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (UNFPA) ကွင်းဆင်းအစီရင်ခံစာမှ တွေ့ရှိချက်များအရ လိင်မှုအရောင်းအဝယ်ပြုသူ အမျိုးသမီးများသည် ကွန်ဒုံး အသုံးပြုခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အသိပညာဗဟုသုတများ သိသာထင်ရှားစွာ ကိုးတက်လာသော်လည်း အချို့မှာ ၎င်းတို့၏ ဖောက်သည်များနှင့် ပြောဆိုညှိနှိုင်း၍ မရပါ။ အထူးသဖြင့် စိတ်ကို ပြောင်းလဲစေသော မူးယစ်ဆေးဝါး သုံးစွဲထားသူများ၊ အရက်မူးနေသူများနှင့် ပြောဆိုညှိနှိုင်း၍ မရပါတ့်၍ ဖြစ်ပါသည်။[၃၃]

လိင်လုပ်ငန်းဖြင့် အသက်မွေးသော အမျိုးသမီးအတော်များများကပင် ကွန်ဒုံးလက်ဝယ်တွေ့ရှိမှုဖြင့် အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းမှ ဖမ်းဆီးမည်ကို စိုးရိမ်ပူပန်ကြောင်း၊ ၎င်းစိုးရိမ်မှုကြောင့် ကွန်ဒုံးများကို ယူဆောင်လေ့မရှိဟု ပြောဆိုကြောင်း အစီရင်ခံစာများ ရရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ကွန်ဒုံးယူဆောင်လာခြင်းသည် ဥပဒေကို မဆန့်ကျင်သော်လည်း အစိုးရ၏ ညွှန်ကြားချက် ထုတ်ပြန်ထားလင့်ကစား မကြာခဏပင် ရဲများသည် အမျိုးသမီးတစ်ဦးအား လိင်လုပ်ငန်းဖြင့် အသက်မွေးကြောင်း (လိင်လုပ်ငန်းသည် ဥပဒေကို ဆန့်ကျင်ပါသည်) ကွန်ဒုံးကို သက်သေခံပစ္စည်းအဖြစ် အသုံးပြုကာ ဖမ်းဆီးပြီး ခြိမ်းခြောက်ငွေညှစ်လေ့ရှိကြောင်း အမျိုးသမီးလိင်လုပ်သားများက ပြောဆိုပါသည်။ လိင်လုပ်ငန်းကို တစ်ဦးတည်းလုပ်ကိုင်သူ အမျိုးသမီးများနှင့် လမ်းပေါ်တွင် လှုပ်ရှားလုပ်ကိုင်သူ အမျိုးသမီးများသည် ယင်းအန္တရာယ်ကို ပိုမိုကြုံတွေ့နိုင်ကာ ခုခံနိုင်မှု ပိုမိုအားနည်းသော အခြေအနေဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။[၃၄]

ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု ဝန်ထမ်းများ၊ ပီသားဝုဝင်များနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတို့၌ ထားရှိသည့် အားလုံးပါဝင်ဝေသော၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းပဲ့သော အတွေးအခေါ် စိတ်သဘောထားများသည် အမျိုးသမီးများ ကျန်းမာရေးတောင့်တင်းကြံ့ခိုင်မှုနှင့်စွာ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ရေးတွင် အရေးပါသော အဆုံးအဖြတ်ဖြစ်စိမ်းပါသည်။

အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများ၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းများတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု ပိုမိုမြင့်မားရေးကို ထိရောက်စွာ

၃၂၂ ကိုင်ကိုအမ်နှင့် သူအင်နီအော့ဝ်ဒ်၊ ၂၀၀၅၊ Assessment of Mobility and HIV Vulnerability Among Myanmar Migrant Sex Workers and Factory Workers in Mae Sot District, Tak Province, Thailand/.ltifeftufzfyDat? 2010/ Report on Situation Analysis of Population and Development, Reproductive Health and Gender in Myamar. Yangon ကို ကိုးကားထားသည်။

၃၂၃ အောက်ခြေမှတ်စု ၃၂၂။

၃၂၄ အမျိုးသားနေအားကျဆင်းမှုတိုက်ဖွက်ရေးကစီအစဉ်၊ ၂၀၁၀၊ National Behabioural Surveillance Survey 2007-08 Report Myanmar: Female Sex Workers and Injecting Drug Users/ J.Roberts. 2009. Gender Review of the Myanmar National Strategic Plan on HIV 2006-2010. Yangon. P. 17 ကို ကိုးကားထားသည်။

အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ ကျား၊ မ ရေးရာ မညီမျှမှု၊ အထင်အမြင် သေးမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအပါအဝင် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အဟန့်အတား များစွာရှိပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် တွင် UNAIDS ၏ People Living with HIV Stigma Index Report အစီရင်ခံစာ၌ မြန်မာနိုင်ငံမှ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ ပါဝင်သော၊ စစ်တမ်းပါဝင်ဖြေဆိုသော ဒေသအတွင်းမှ အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများက ထုတ်ဖော်ပြောဆိုသော အထင်အမြင်သေးမှုပုံစံများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် အထင်အမြင်သေးမှုများ ဖြစ်တည်ရာနေရာများမှာ မိသားစုပတ်ဝန်းကျင်၊ လူတစ်ဦး၏ အတွင်းရေးကို ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုလေ့ရှိသော လူမှုအဖွဲ့အစည်း၊ လူမှုရေး အရ ဖယ်ကြဉ်ခြင်းမှသည် အိမ်မှ နှင်ခြင်းအထိ တွဲပြန်မှုအမျိုးမျိုးရှိသော လူမှုအဖွဲ့အစည်း၊ ဘာသာရေး အခမ်းအနားများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်မရှိသော လူမှုအဖွဲ့အစည်း၊ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၅၀ ရာခိုင် နှုန်း၏ ဖြေဆိုမှုအရ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်စေသော၊ ရာထူးတိုးမြှင့်မှုရပ်ဆိုင်းသော၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ က ခွဲခြားဆက်ဆံသော အလုပ်အကိုင်ပတ်ဝန်းကျင်၊ ဆေးစစ်မှုအဖြေနှင့် ကျန်းမာရေးအခြေအနေကို လျှို့ဝှက်အကြောင်းအရာအဖြစ် စောင့်ထိန်းမှုမရှိသော ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ၊ ဆေးစစ်မှုများ အနက် အများစုမှာ ကာယကံရှင်၏ သဘောတူညီချက် ရယူခြင်းမရှိသည့် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ၊ ဖြေဆိုသူများ၏ အဆိုအရ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး၊ သားဆက်ခြားစီမံကိန်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြည့်စုံ သော အတိုင်ပင်ခံ ဆွေးနွေးမှု မရရှိနိုင်သော ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ၊ အမျိုးသမီးများအား အဓမ္မ သားကြောဖြတ်ခြင်း လုပ်ဆောင်သော ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ အိတ်ချ် အိုင်ဗီရောဂါပိုးရှိသူများအပေါ် မရပ်တည်နိုင်လောက်အောင် အထင်အမြင်သေးမှုများနှင့် ခွဲခြားဆက် ဆံမှုများကြောင့် ၎င်းတို့၏ ဘဝတက္ကများစွာအပေါ် ထိခိုက်စေသော စိတ်ဒဏ်ရာများကို ဖြစ်ပွားစေပါ သည်။ စစ်တမ်းအရ ၎င်းတို့သည် အရှက်တကွဲအကျိုးနည်းဖြစ်ရခြင်းမှ သက်သာလျော့နည်းစေရန် ကျန်း မာရေးစောင့်ရှောက်ဝန်ဆောင်မှုများကို မခံယူဘဲ ရှောင်ကြဉ်ကြခြင်းသည် စိုးရိမ်ဖွယ်ရာဖြစ်ပါသည်။



UNFPA

၄-၄။ ကောက်နုတ်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

ကူးစက်ရောဂါပြန့်ပွားခြင်းနှင့် ကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ မဟုတ်သော အခြေခံအကြောင်းရင်းအချို့သည် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ လက်လှမ်းမီရေးတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် သြဇာလွှမ်းမိုးခြင်းရှိသည်ဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။ လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုခလေ့ထုံးစံဆိုင်ရာ အကြောင်းရင်းအစုစုသည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသော အကျိုးရလဒ်များအပေါ် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်သွင်းနိုင်ပါသည်။

- အမျိုးသမီးများသည် မိမိကိုယ်ကိုယ်မိမိ ပိုင်စိုးမှုမရှိခြင်း၊ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်းများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို စောဒကတက်ခြင်းမပြုရဟု လူမှုရေးသတ်မှတ်ချက်များက ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ၎င်းခင်ပွန်းများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလေ့အထများလည်း အကျုံးဝင်ပါသည်။ သားဆက်ခြားရာတွင် ၎င်း၏ ခင်ပွန်းအား ကွန်ဒုံးအသုံးပြုသင့်၊ မသင့် ညှိနှိုင်းရန်ဖြစ်စေ၊ ၎င်းခင်ပွန်း၏ အိမ်ပြင်ပလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမူအကျင့်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးရန်ဖြစ်စေ လူမှုရေးသတ်မှတ်ချက်များသည် အမျိုးသမီးများ၏ ညှိနှိုင်းမှုကို သြဇာလွှမ်းမိုးလျက်ရှိပါသည်။
- မိသားစုနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတို့သည် ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်နှင့် မွေးဖွားစဉ်အတွင်း အမျိုးသမီးများအား စောင့်ရှောက်ရန်လိုအပ်သည့် ငွေရေးကြေးရေးနှင့် အရင်းအမြစ်များကို သီးသန့်စုဆောင်းထားလေ့မရှိပါ။ ၎င်းအချက်သည် အိမ်တွင် ကလေးမွေးဖွားစဉ် မိခင်သေဆုံးမှုနှုန်းကို မြင့်မားစေပါသည်။
- အမျိုးသမီးများသည် အခြေခံပညာမူလတန်းအဆင့်ထက် ပိုမိုသင်ယူခဲ့ပါက ၎င်းကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းကလေးတို့၏ ကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ်များကို အိမ်ထောင်စု၏ ငွေရေးကြေးရေးနှင့် အရင်းအမြစ်များကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းအားဖြင့် တောင်းဆိုနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အခြေခံပညာမူလတန်းအဆင့်သာ ပြီးမြောက်သော အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် ပညာလုံးဝမတတ်သော အမျိုးသမီးများနှင့် ပညာတတ် အမျိုးသမီးများအကြား ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေတို့ကို နှိုင်းယှဉ်ပါက ပညာပိုတတ်သော အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများ ပိုမိုကောင်းမွန်ကြောင်း သက်သေသာဓကပြသပါသည်။
- တိုင်းရင်းသားအုပ်စုဝင် အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးရလဒ်များသည် သိသာစွာနိမ့်တွလျက်ရှိပါသည်။ ဝေးလံသောဒေသများတွင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့နည်းခြင်းကြောင့် မိဘိုးဖလာ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနည်းလမ်းများ သုံးစွဲမှုသည် ပိုမိုဆိုးရွားသော အခြေအနေသို့ ဆိုက်ရောက်စေပါသည်။ လူမှုရေးအလေ့အထများ ပြောင်းလဲမှုနှေးကွေးသော ဒေသများမှ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၌ အိမ်ထောင်စုအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရာတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုပြုရာတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှုရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၎င်းအမျိုးသမီးများသည် ပညာရေးအဆင့်အတန်း အနိမ့်ကျဆုံးအုပ်စုများမှ ဖြစ်ကြပါသည်။
- မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမူအကျင့်နှင့်ပတ်သက်၍ ကောင်းမွန်သော ကိုယ်ကျင့်တရားဖြင့် နေထိုင်ကြရမည်ဟု ယုံကြည်မှုရှိခြင်းကို ကြည့်ရှုခြင်းအားဖြင့် ၎င်းမိသားစုများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အိတ်ချိအိုင်ဇီရောဂါပိုးရှိသော မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ပိုမိုပြင်းထန်သော အထင်အမြင်သေးရွှတ်ခြမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ရင်ဆိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ လက်လှမ်းမီရေးအပေါ် အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။

- ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးနှင့် သောက်သုံးရေ ဖြန့်ဖြူးမှု အခြေခံအဆောက်အအုံများ၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းသည် အိမ်ထောင်စုတစ်ခုလုံးနှင့် အထူးသဖြင့် ကလေးသူငယ်များအတွက် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးရလဒ်များအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ ထို့နည်းတူ လျှပ်စစ်မာတ်အားသုံးစွဲခြင်းသည် ချက်ပြုတ်ခြင်းမှ ဖြစ်ပေါ်သည့် လေထုညစ်ညမ်းမှုကို လျော့နည်းစေခြင်းသာမက အခြေခံကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကိုလည်း တိုးတက်စေပါသည်။ ၎င်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်မှုအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများက ဖော်ထုတ်လေ့ရှိသော်လည်း လူမှုအဖွဲ့အစည်းမှ ၎င်းကိစ္စရပ်များနှင့် သက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းအပေါ် တွင်မူ အမျိုးသမီးများ၏ ဩဇာသက်ရောက်မှု မရှိသလောက်ဖြစ်ပါသည်။

ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးရလဒ်များအပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိသော ကျား၊ မ ရေးရာ ရှုထောင့်မှ အမြင်များကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် နားလည်မှုနည်းပါးလျက် ရှိနေပါသေးသည်။ အစိုးရ၏ မူဝါဒ ရေးဆွဲရေးနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေးအတွက် ပိုမိုစေ့စပ်ကျယ်ပြန့်သော သုတေသနပြုစုရန် လိုအပ်ပါသေးသည်။

ဘဏ္ဍာရေးလျှောက် အဆင့်ဆင့်ပြဖဝ်၌ထောင့်မှ အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးကို ကိုင်တွယ်ရန်

- မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးအပြင် အမျိုးသမီးများ၏ အခြားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို လျစ်လျူပြုထားခဲ့ပါသည်။ မိခင်သေဆုံးမှုနှုန်းကို လျော့ချခြင်းနှင့် ကလေးသူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေးတိုးတက်စေခြင်းတို့ကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်ရာ အမျိုးသမီးများ၏ ကလေးမွေးဖွားခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအပြင် အခြားကျန်းမာရေးနှင့် နှီးနှွယ်သော ကိစ္စရပ်များလည်း ရှိပါသည်။ ဥပမာ-ကူးစက်ရောဂါမဟုတ်သော ရောဂါများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြားမှာ အညွှန်းကိန်းများသည် ကွဲပြားခြားနားမှုအချို့ ရှိပါသည်။ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု တိုးတက်စေရန်အတွက် ၎င်းကွဲပြားခြားနားမှုများ၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းများကို နားလည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- ထို့နည်းတူ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုခံယူရန် အမှုအကျင့်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြုစုသည့်သုတေသနများလည်း အနည်းအကျဉ်းသာရှိပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်း နိုင်ငံအများစုတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား ၎င်းအမှုအကျင့်မှာ အမျိုးမျိုးကွဲပြားခြားနားပါသည်။ ဆေးလိပ်၊ ဆေးရွက်ကြီး မလွှဲသုံးစွဲခြင်းနှင့် အရက်စွဲခြင်းအကြောင်းများကို ဆွေးနွေးရန်အတွက် အမျိုးသားများအား ဆေးပေးခန်းသို့ လာရေး စည်းရုံးဆွဲဆောင်လျက်ရှိနေပါသည်။ အကြောင်းမှာ ယင်းအမှုအကျင့်သည် အမျိုးသားများ၏ ကျန်းမာရေးအပေါ်တွင် အမျိုးသမီးများထက် ပိုပြီး ထိခိုက်မှုရှိနေကြောင်း နားလည်သိရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

ပျိုဖော်ဝင်အရွယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များကို သီးသန့်ဂရုပြုယေဘ မျိုးဆက်များကျန်းမာရေး တောင့်ရှာက်မှုပုံစံများ ချမှတ်စီစဉ်ရန်

- မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများအနက် အိမ်ထောင်မရှိသော မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ။ ပျိုဖော်ဝင်အရွယ်များအပေါ် သားဆက်ခြားနည်းလမ်းများ ကူညီပံ့ပိုးခြင်းနှင့် အကိုင်ပင်ခံ ဆွေးနွေးခြင်းတို့ အပါအဝင် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ မကြာခဏပင် ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများသည် လူငယ်များအပေါ် တူညီမှု မရှိကြသည့်အပြင် ပျိုဖော်ဝင်များနှင့် သက်ဆိုင်သော ပုံမှန်သင်တန်းများ (အထူးသဖြင့်) အမျိုးသမီးငယ်များ၏ လိုအပ်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လေ့ကျင့်သင်

ကြားထားခြင်း မရှိသေးကြောင်းကို တွေ့ရှိရပါသည်။ လက်မထပ်ရသေးသော အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်ရွယ်များ၏ လိုအပ်ချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော ဝန်ဆောင်မှုများ ချမှတ်လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု လက်လှမ်းမမီသေးသော ဒေသများအား ထိရောက်စွာ စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် လိုအပ်ပြီး လိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီရပါမည်။ စီမံကိန်းများ မရေးဆွဲမီ သက်ဆိုင်ရာလူထု၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ကောင်းစွာ နားလည်စေရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ အပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းရှိ ပြည်သူလူထုများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို အဓိကထား ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု လိုအပ်သလို လိုအပ်သည့် နေရာများသို့ လက်လှမ်းမီရောက်ရှိစေရေးအတွက် ထိရောက်မှု ရှိ၊ မရှိ စဉ်ဆက်မပြတ် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်းကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဘဝိုးရာထောက်အပံ့ပြုခြင်း ကျန်းမာရေးအမဲလုပ်ငန်းဘား ပြည်သည်ရန်

- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ခံယူသူများ အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများအပေါ် ကုန်ကျစရိတ်ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး လျော့နည်းစေရန်အတွက် ကျန်းမာရေးအာမခံလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် လူမှုရေးဆိုင်ရာကယ်ဆယ်ရေးစီမံချက်များကို ထူထောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- ငွေရေးကြေးရေးမဟုတ်သော အခြားပံ့ပိုးမှုများကိုလည်း အမျိုးသမီးများ ဆေးခန်းသို့ အကြိမ်ပိုမိုသွားနိုင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများကို ဆေးခန်းသို့ ခေါ်သွားနိုင်ရန် အားပေးသည့်အနေနှင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပါမည်။ ဥပမာ- ကျန်းမာရေးဆေးပေးခန်းများတွင် ကလေးထိန်းဌာန ဖွင့်လှစ်ပံ့ပိုးခြင်း၊ အကယ်၍ အမျိုးသမီးသည် ကလေးတစ်ယောက်ကို ဆေးခန်းသို့ လာရောက်ပြသရာတွင် အိမ်တွင်ထားခဲ့၍မရသော ကလေးငယ် သို့မဟုတ် အကြီးတစ်ယောက်ကို ခေါ်လာခဲ့ရပါက ခရီးစရိတ်သက်သာစေရန်အတွက် ခရီးစရိတ်များ ပံ့ပိုးခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ဂုဏ်နှိမ်ပြုမှုပြုပြင်ရန်

- လျှပ်စစ်ဓာတ်အားသုံးစွဲမှု၊ သန့်ရှင်းသော သောက်သုံးရေနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်းတွင် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ရေမှတစ်ဆင့် ကူးစက်သော ရောဂါဝေဒနာ ခံစားရသည့် ကလေးသူငယ်များနှင့် အိမ်ထောင်စုဝင်များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို သက်သာစေပါလိမ့်မည်။ ၎င်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအတွက် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့တွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်တိုင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ပါလျှင် အကူအညီ၊ အထောက်အပံ့များသည် အဓိကသုံးစွဲမည့်သူများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ပြည့်မီမည်ဖြစ်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

တိုင်းရင်းသားအမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးလိုအပ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ရန်

- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ဝန်ဆောင်မှုကို လက်လှမ်းမီစေရေးတွင် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများမှ အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ကြရသည့် သီးခြားအဟန့်အတားများအား သုတေသနပြုစုခြင်းကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုများကို ၎င်းလူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွက် တိုးတက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ၎င်းသုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို အခြားစီမံကိန်းများ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရာတွင်လည်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

ပျိုဖော်ဝင် ယောကျ်ားလေးနှင့် ပိန်းကလေးများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပွားနှင့် မျိုးဆက်များ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အသိပညာများ ပေးရန်

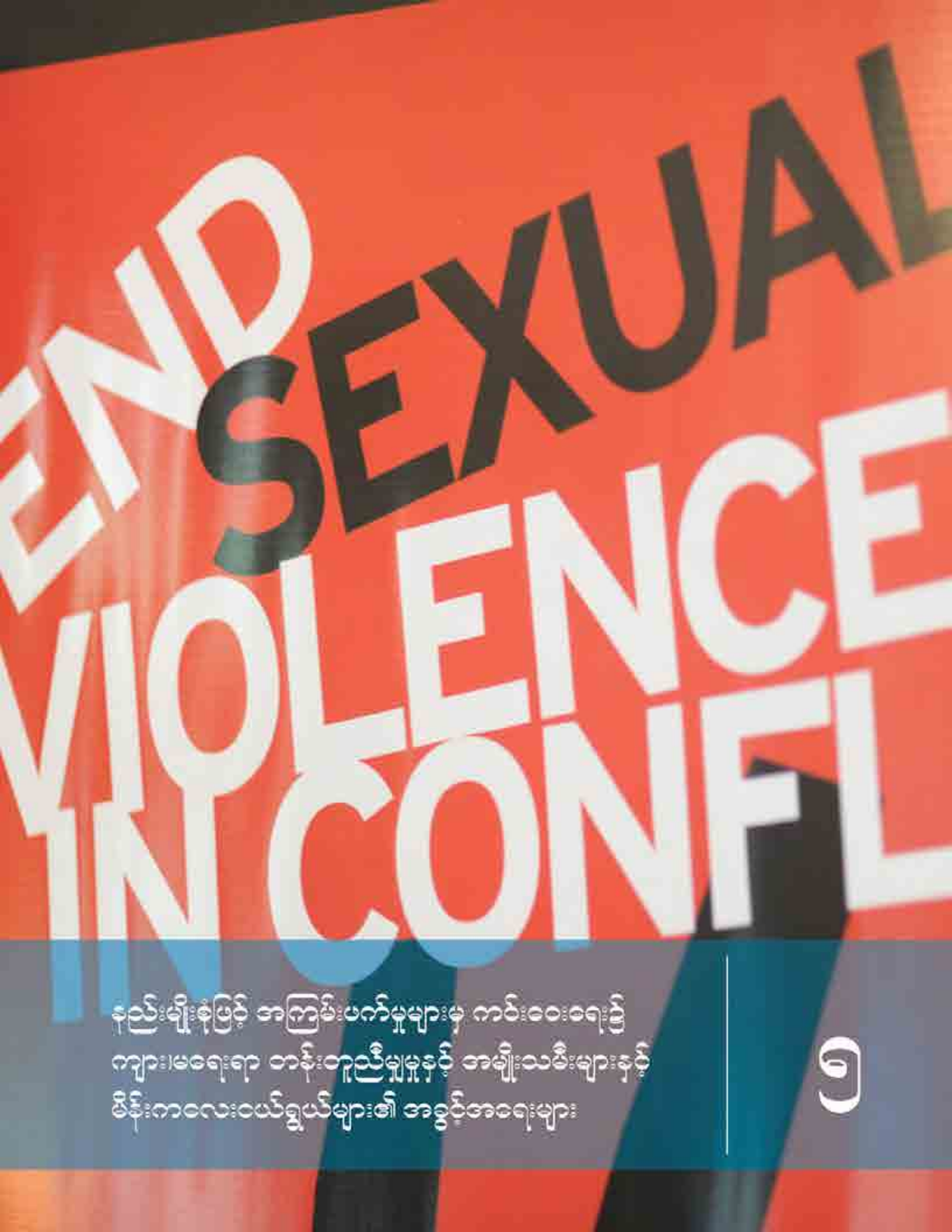
- အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးများအတွက် အန္တရာယ်မကင်းသော ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချမှုများ လျော့နည်းစေရန်အတွက် သင့်တော်သော နည်းလမ်းများ၊ ယန္တရားများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ အခြေခံဝဏ္ဏအထက်တန်းကျောင်းများတွင် ကျန်းမာရေးသင်ခန်းစာ၌ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အသိပညာများ ထည့်သွင်းခြင်း၊ မရည်ရွယ်သော ကိုယ်ဝန်ရခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ရေးအတွက် ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသားများအား အသိပညာမြှင့်တင်ပေးသော လူထုအခြေပြုလှုပ်ရှားမှုများအား တွန်းအားပေးဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ လိုအပ်ပါသည်။
- သားဆက်ခြားနည်းလမ်းများ ရရှိနိုင်စေရေး တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ခင်ပွန်းနှင့် ဇနီးအကြား သားဆက်ခြားစီမံကိန်းကို အတူတကွ ခွဲဝေတာဝန်ယူမှုဆိုင်ရာ အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းတို့အား ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဘီတ်ချ်ဆိုင်ဗီ / ဇာတိကျကျဘဝတွက် ကျား၊ပရေးရာ တန်းတူအလေးပေးသော အပြောင်ပါဝင်သော ဝန်ဆောင်မှုများ ပြည့်သည်ပေးရန်

- အိတ်ချ်အိုင်ဗီရောဂါပိုး ရှိ၊ မရှိကို မိမိဆန္ဒအလျောက် ဆေးစစ်ခြင်းနှင့် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပေးခြင်းများသည် အမျိုးသားများနည်းတူ အမျိုးသမီးများထံသို့လည်း ထိရောက်စွာ လက်လှမ်းမီရောက်ရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။
- ၎င်းဆေးပေးခန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမူအကျင့်များ ကျင့်သုံးမှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အတွင်းရေးပြဿနာများကို တင်ပြဆွေးနွေးရန် ဝန်လေးနှုတ်ဆွံ့သော အမျိုးသမီးများနှင့် မည်သို့ ဆွေးနွေးသင့်သည်ကို သင်တန်းပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။



UNFPA



နည်းမျိုးနှံဖြစ် အကြမ်းဖက်မှုများမှ ကင်းဝေးရေးနှင့် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ အခွင့်အရေးများ

၅



"အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ
လူ့အခွင့်အရေးသဘောတူစာချုပ် အရဖြစ်စေ ရရှိသည့် အမျိုးသမီးများ၏
လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ခံစားခွင့်များနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့် များဆိုင်ရာ
ခံစားခွင့်များကို အဟန့်အတားပြုသည့် သို့မဟုတ် အကျိုးပျက်ပြားစေသည့်
ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်ပါသည်။
သဘောတူစာချုပ်သည် အစိုးရအာဏာပိုင် အဖွဲ့အစည်းများက ကျူးလွန်သည့်
အကြမ်းဖက်မှုများအပေါ်လည်း အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်။ စာ ချုပ်ဝင်နိုင်ငံများသည်
အကယ်၍ အခွင့်အရေးဖောက်ဖျက်မှုများကို တားဆီးကာကွယ်ရန် ဖြစ်စေ၊ အကြမ်းဖက်မှု
ကျူးလွန်မှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်နှင့် အရေးယူအပြစ်ပေးရန်ဖြစ်စေ၊ နစ်နာကြေးပေး
လျော်ရန်ဖြစ်စေ လျော်ကန်သင့်မြတ်သော ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ခြင်း ပျက်ကွက်ပါက
ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာ ကျူးလွန်မှုများအတွက် ၎င်းအစိုးရသည်လည်း တာဝန်ရှိပါသည်။
စာချုပ်ဝင်နိုင်ငံများသည် အများပြည် သူဆိုင်ရာ ကျူးလွန်မှုဖြစ်စေ၊ ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာ
ကျူးလွန်မှုဖြစ်စေ၊ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြု အကြမ်းဖက် မှုများ နည်းမျိုးစုံဖြင့်
ကျူးလွန်ခြင်းကို တိုက်ဖျက်ရန် လျော်ကန်သင့်မြတ်သော၊ ထိရောက်သော အရေး
ယူဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရမည်။"

**အထွေထွေအကြံပြုချက်အမှတ် ၁၉၊ ကျား၊မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု၊
အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပယ်ဖျောက်ရေးကွန်မတီးရှင်း**

အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုသည် အမျိုးသားများ၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုနှင့်
ခွဲခြားဆက်ဆံ မှုကိုလည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများ၏ အပြည့်အဝ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအား
တားဆီးခြင်းကိုလည်းကောင်း ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးအကြား
သမိုင်းနှင့် အို၍ တန်းတူညီမျှမှုမရှိသော လုပ် ပိုင်ခွင့်အာဏာဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေး၏
ဆက်သေသာဓကဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု မှ ကင်းဝေးသော
မိသားစုများ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံများ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်စေရေးအတွက်
စိန်ခေါ်နေသော တာဝန်များကို ကိုင်တွယ်ရန် အားလုံးအကျုံးဝင်သော
အထွေထွေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း များ ပါဝင်သော နည်းလမ်းတစ်ရပ် ရေးဆွဲချမှတ်ရန်
လိုအပ်သည်။ အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။

ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန် အပိုဒ် ၁၁၈-၁၁၉၊ စာမျက်နှာ ၄၉-၅၀

မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း
(၂၀၁၃-၂၀၂၂)၏ ရည်မှန်းချက်မှာ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား
နည်းမျိုးစုံဖြင့် အကြမ်းဖက်ခြင်းများ ပပျောက်ရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ အကြမ်းဖက်မှု

ကျူးလွန်ခံရသော အမျိုးသမီး များနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန်လည်းကောင်း နည်းစနစ် များ၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပုံစံများ နှင့် အလေ့အထများကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအား အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်သည့် အချက်အလက်ကောက်ယူ ခြင်း၊ သုတေသနပြုခြင်း၊ ထောက်ခံပံ့ပိုးခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်း စသည့် လှုပ်ရှားမှုများနှင့် အရင်းအမြစ် ခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်းအပါအဝင် မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းတို့ အား ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများပြည်ထိုက်ရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ၂၀၁၃–၂၀၂၂

၅–၁။ အကြမ်းဖက်မှုမှကင်းဝေးစွာနေထိုင်ခွင့်ရှိစေရေးအတွက် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ အခွင့်အရေးများ၏ ထူးခြားသော အကျိုးသက်ရောက်မှု

အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုသည် ကျား၊ မ ရေးရာ မညီမျှမှု၏ သာဓကတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ကျား၊ မ မညီမျှမှု ဆက်လက်တည်တံ့နေစေရန် လက်နက်တစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်မဆို အကြမ်းဖက်မှုမှဖြစ်စေ၊ အကြမ်းဖက်မှုအန္တရာယ်မှဖြစ်စေ ကင်းဝေးရေးသည် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးတစ်ရပ်အဖြစ် ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၌ လက်မှတ်ရေးထိုးသူ အစိုးရများသည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုပပျောက်ရေးကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ လွတ်လပ်ခွင့်အရေးကို အလွန်ဆိုးရွားစွာ ခိုးဖောက်နေမှုမှ တားဆီးကာကွယ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုကြောင့် အမျိုးသမီးတစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ မိသားစုများဖြစ်စေ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံဖြစ်စေ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အလွန်ဆိုးရွားသော အကျိုးဆက်များနှင့် နှစ်နာဆုံးရှုံးမှုများ ခံစားကြရပါသည်။ ၁၉၉၃ ခုနှစ် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအသီးသီး၏ လေ့လာဆန်းစစ်မှုအရ အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၄၄ နှစ်အတွင်းအရွယ် အမျိုးသမီးများ မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်းနှင့် သေဆုံးခြင်းတို့၏ အကြောင်းရင်း ၁၀ ချက်အနက် အဓမ္မပြုကျင့်ခံရမှုနှင့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုတို့ကြောင့် မသန်စွမ်းဖြစ်မှုနှင့် သေဆုံးမှုနှုန်းသည် ကင်ဆာရောဂါ၊ မော်တော်ယာဉ်မတော်တဆထိခိုက်မှု၊ စစ်ပွဲနှင့် ဒုက္ခဖြားရောဂါတို့ကြောင့် ဖြစ်ပွားသည့် နှုန်းထက်မြင့်ပါသည်။[၂၂] ကျိုးပဲ့ခြင်းနှင့် သွေးလွန်ခြင်းတို့ကဲ့သို့ အရေးပေါ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နာတာရှည်ရောဂါများ (ဥပမာ-အစာအိမ်နှင့် အူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ရောဂါ၊ ဗဟိုအာရုံကြောဖွဲ့စည်းမှုစနစ် ပျက်ယွင်းသောရောဂါ၊ အခြားနာတာရှည်ဝေဒနာများ)၊ စိတ်ဓာတ်ကျခြင်း၊ သောကပူပန်ခြင်း၊ ကိုယ်နှင့် စိတ်ဒဏ်ရာရပြီးနောက် စိတ်သောကခံစားရခြင်း၊ မိမိကိုယ်မိမိ သေကြောင်းကြံခြင်းတို့ကဲ့သို့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝေဒနာများ၊ လိင်မှတစ်ဆင့် ကူးစက်သောရောဂါများ (အိတ်ခ်အိုင်ဗီ/အေစ်အပါအဝင်)ကဲ့သို့ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွားဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးပြဿနာများ၊ လိင်အင်္ဂါအစိတ်အပိုင်းဆိုင်ရာ ရောဂါဖြစ်ခြင်း၊ မရည်ရွယ်သော ကိုယ်ဝန်ရခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသော ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်း၊ သားဖွားခြင်းနှင့် သန္ဓေသားဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးအန္တရာယ်များ (အထူးသဖြင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ကာလတွင် မတော်မတရားပြုခံရခြင်း)၊ မူးယစ်ဆေးဝါး အလွဲသုံးခြင်း (အရက်အပါအဝင်)၊ လူမှုရေးလုပ်ငန်းများတွင် စွမ်းဆောင်ရည်နိမ့်ကျခြင်း၊ လူမှုရေးအရ အထီးကျန်ခြင်းနှင့် ဖယ်ကြဉ်ခံရခြင်းစသည်တို့သည် အမျိုး

၃၂၂ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ ၁၉၉၃။ World Development Report 1993. Washington, D.C.

သမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အကြမ်းဖက်မှု၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဆက်များအနက် အချို့ဖြစ်ပါသည်။[၃၂]

အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုသည် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေးကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသဖြင့် အကြမ်းဖက်ခံရမှု၏ အကျိုးဆက်သည် မိသားစု၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအပါအဝင် တိုင်းပြည်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအပေါ် ဆိုးရွားစွာ အကျိုးသက်ရောက်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအောင်မြင်ရေးအတွက် အသုံးပြုနိုင်မည့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်၏ ထက်ဝက်ရှိသော လူဦးရေဖြစ်ပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုသည် ဖွံ့ဖြိုးမှုထောင့်စုံနှစ် ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရေးအတွက် အဓိကကျသော လူအခွင့်အရေး၊ လူမှုတည်ငြိမ်ရေးနှင့် လုံခြုံရေး၊ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး၊ အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအခွင့်အလမ်းများ၊ ကလေးသူငယ်များနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ လူမှုဘဝသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အလားအလာများကို အားနည်းစေပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုသည် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို ပိတ်ပင်ပါသည်။ ၁၉၉၃ ခုနှစ်အတွင်း တောင်အာဖရိကတွင် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အဓမ္မပြုကျင့်မှုအတွက် တိုင်ကြားသည့် အမှုများ၏ ၃၃ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကျောင်းဆရာတစ်ဦးက ကျူးလွန်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များသည် ၎င်းအကြမ်းဖက်မှုကို တိုင်ကြားပြီးနောက် ၎င်းတို့အပေါ် ရန်ပြုခံရခြင်းကြောင့် ကျောင်းပြောင်းသွားကြရခြင်း သို့မဟုတ် ကျောင်းထွက်သွားကြရခြင်းတို့ ကြုံတွေ့ကြရသည့်အတွက် ယင်းအကျိုးဆက်အဆုံးတွင် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများအပေါ် ထိခိုက်မှုရှိမည်ဖြစ်သည်။[၃၃]

အိန္ဒိယနိုင်ငံမှ လေ့လာမှုတစ်ခုအရ အမျိုးသမီးတစ်ယောက်သည် အိမ်ထောင်ဖက်မှ အကြမ်းဖက်ခြင်းများကြောင့် အကြမ်းဖက်ခံရမှုတစ်ခုတိုင်းအတွက် အနည်းဆုံး လုပ်ခကြေးငွေရရှိသည့် အလုပ်မှ ငါးရက်ပျမ်းမျှ ပျက်ကွက်ခဲ့သည်။ ယူဂန္ဒာနိုင်ငံတွင်မူ အကြမ်းဖက်မှု ဖြစ်ရပ်များ၏ ၉ ရာခိုင်နှုန်းကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ခကြေးငွေရရှိသည့် အလုပ်ကို ပျက်ကွက်သည်မှာ တစ်နှစ်လျှင် ခန့်မှန်းခြေ ၁၁ ရက်ရှိပါသည်။[၃၄] ၂၀၁၂ ခုနှစ် လေ့လာမှုတစ်ခုအရ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင် အကြမ်းဖက်မှုရင်ဆိုင်ရသည့် အမျိုးသမီးများသည် အကြမ်းဖက်မှု မခံရသည့် အမျိုးသမီးများထက် ဝင်ငွေရရှိမှုနှုန်း ၃၅ ရာခိုင်နှုန်း လျော့နည်းကာ အကြမ်းဖက်မှုကြောင့် ဆုံးရှုံးမှုမှာ ဂျီဒီပီ၏ ၁.၈ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။[၃၅] ၎င်းဆုံးရှုံးမှုများတွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦး အကြမ်းဖက်ခံရမှုကြောင့် ၎င်းအမျိုးသမီးအတွက် အသုံးပြုရသော အဆောက်အအုံနှင့် အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများ၊ အရင်းအမြစ်များ ကုညီပံ့ပိုးမှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတို့အတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ (မှုခင်းဖြစ်ပွားစဉ် ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှု၊ တရားဥပဒေဆိုင်ရာ စရိတ်၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဆေးဝါးကုသမှုဝန်ဆောင်မှုများ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစရိတ်၊ နေထိုင်မှုစရိတ်နှင့် ဝင်ငွေထောက်ပံ့မှု စသည်) အားလုံး ပါဝင်ပါသည်။ ထိုနည်းတူ အကြမ်းဖက်မှု၏ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် အလုပ်ပျက်ကွက်မှုနှုန်း မြင့်တက်လာခြင်း၊ လုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုနှုန်း လျော့

---

၃၂ UN Women. Undated. Virtual Knowledge Center to End Violence Against Women and Girls. www.endvawnow.org/en/articles/301-consequences-and-costs-html

၃၃ South Africa Demographic and Health Survey:99. Medical Research Service and Measure DHS, Pretoria. cited in R. Jewkes and N.Abrahams. 2002. The Epidemiology of Rape and Sexual Coercion in South Africa: An Overview. Social Science and Medicine. 55, p. 1237; Amnesty International. 2008. Safe Schools: Every Girl's Right. London. P. 31.

၃၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၃၂ ကိုး

၃၅ ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့၊ ဗီယက်နမ် ၂၀၁၂ Estimating the Costs of Domestic Violence Against Women in Viet Nam. Ha Noi/

ကျခြင်း၊ အိမ်ထောင်မှုအသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများ ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုအတွက် အစားထိုးဖြည့်တင်းရန် လို အပ်ခြင်းတို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။

အကြမ်းဖက်မှုကြောင့် ခံစားရသော အခြားဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများမှာ အကြမ်းဖက်မှုခံရသူနှင့် ၎င်း၏ သားသမီးကလေးသူငယ်များ ခံစားကြရသည့် လူမှုရေးနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နာကာရှည်နာကျင် မှု ဒဏ်ရာများနှင့် ပေဒနာများ၊ အကြမ်းဖက်ခံရမှုကြောင့် အခြားတိုးတက်မှုတွင် နောက်ကျကျန်ခဲ့ခြင်း၊ မပါဝင်နိုင်ခြင်း၊ အနာဂတ်အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်မှု အခွင့်အလမ်းများ ဆုံး ရှုံးခြင်း၊ ဘဝနေထိုင်မှု အရည်အသွေးနိမ့်ကျခြင်း၊ ကလေးသူငယ်များ၏ ပညာရေးနိမ့်ကျခြင်းတို့ ဖြစ်ပါ သည်။

ဩစတြေးလျနိုင်ငံ၌ လေ့လာမှုတစ်ခုအရ အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ သားသမီးကလေးသူ ငယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုကြောင့် ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများသည် ၂၀၀၉ ခုနှစ် တစ်နှစ်တည်းအတွက် နိုင်ငံ တော်စီးပွားရေးဆုံးရှုံးမှု ခန့်မှန်းခြေ ဩစတြေးလျဒေါ်လာ ၁၃.၆ ဘီလီယံရှိပါသည်။[၉၉]



UNFPA

အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု၏ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများနှင့် အကျိုးဆက်များသည် မျိုးဆက် များစွာ အစဉ်အဆက် ခံစားကြရပါသည်။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကို ကိုယ်တွေ့မျက်မြင် ရင်ဆိုင်ဖူး သည့် ကလေးသူငယ်များသည် ၎င်းတို့၏ လူမှုဘဝ သာယာမှုနှင့် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ဖွံ့ဖြိုးမှုတို့အား ကိုခိုက်စေသော ပြဿနာများအနက် စိတ်သောကဝေဒနာ ခံစားရခြင်း၊ စိတ်ဓာတ်ကျခြင်း၊ မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုအားနည်းခြင်း၊ ကျောင်းပညာရေး လေ့လာသင်ယူမှုစွမ်းရည် နိမ့်ကျခြင်းစသည်တို့ကို ပို၍ ရင်ဆိုင်ကြရပါသည်။[၉၉၀] နီကာရာဂွာနိုင်ငံတွင် အကြမ်းဖက်ခံရသော အမျိုးသမီးများ၏ သားသမီးကလေး သူငယ်များ၏ ၆၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျောင်းပညာရေးတွင် စာမေးပွဲအကြိမ်ကြိမ်ကျရှုံးကြပြီး အခြား

၉၉၀ အကြမ်းဖက်မှု လျော့နည်းရေး အမျိုးသားအဆင့်ကောင်စီ၊ ၂၀၀၉၊ The Cost of Violence Against Women and Their Children (Australia). Canberra.

၉၉၀ ကျောင်းမှတ်ကွက်မှုများကဖော်ညွှန်ပြတတ်အမြဲတစ်ခြေစ်ခဲ့သည်။ R. Jewkes et al.Relationship Dynamics and Teenage Pregnancy in South Africa. Social Science and Medicine. 52. pp. 733–744; G.M. Wingood et al. 2001. Dating Violence and the Sexual Health of Black Adolescent Females. Pediatrics. 107 (5); C. Garcia-Moreno, and C.H. Watts. 2000. Violence against Women: Its Importance for HIV/AIDS Prevention. AIDS. 14 (Supplement 3). S253–S265; and Human Rights Watch. 2001. Scared at School: Sexual Violence against Girls in South African Schools. New York. P.S. Pinheiro. 2006. World Report on Violence against Children. New York: United Nations. p. 130.ကို ကိုးကားထားသည်။

ကလေးသူငယ်များထက် ယွမ်းမျှ လေးနှစ်စောရှိ ကျောင်းမှ နုတ်ထွက်ကြပါသည်။[၇၅] ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုကို ကိုယ်တွေ့မျက်မြင် ရင်ဆိုင်ကြုံဖူးသည့် သို့မဟုတ် ကျူးလွန်ခံကြရဖူးသည့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များနှင့် ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များသည် ၎င်းတို့ကြီးပြင်းလာသောအရွယ်တွင် အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်သူများ သို့မဟုတ် ကျူးလွန်ခံရသူများ ဖြစ်လာတတ်ကြပါသည်။ ဥပမာ-ကော်စတာရီကာနိုင်ငံ၊ ဂျာမေကာနိုင်ငံ၊ ဖီလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၊ ပိုလန်နိုင်ငံနှင့် ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံတို့တွင် ၎င်းတို့၏ ဖခင်များက ၎င်းတို့၏ မိခင်များအား အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်သည်ကို တွေ့ကြုံဖူးသည့် ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များသည် ၎င်းတို့ ကြီးပြင်းလာသောအရွယ်တွင် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်ဖက်များ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အဖော်များအား အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်လေ့ရှိခြင်းမှာ အခြားသူများထက် သုံးဆ ပိုမိုကြောင်း တွေ့ရပါသည်။[၇၆]

၅ - ၂။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် အကြမ်းဖက်မှု ပြုကျူးခြင်း၏ အခြေအနေအလေ့အလာများနှင့် အထခြံအထကြောင်းရင်းများ

သတင်းအချက်အလက် ပမြည်စုံခြင်း

အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် အကြမ်းဖက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာ ဖြင့် သတင်းအချက်အလက်များကို လက်တလောမှာ မရရှိနိုင်ပါ။

အကြမ်းဖက်မှုပုံစံများ၊ ဖိတ်သင်ဘာထားများ၊ သတင်းပေးပို့တိုင်ကြားမှုပုံစံများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ

ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်လက်တွဲဖော် သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်ဖက်မှ အကြမ်းဖက်မှု

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ ဖြစ်ပွားမှုပမာဏကို ဖြစ်စေ၊ ထူး ခြားသော လက္ခဏာများကိုဖြစ်စေ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ပြည့်စုံသော အချက်အလက်များ ကောက်ယူရန် စနစ်တကျလုပ်ဆောင်မှုများ ယနေ့တိုင် မရှိသေးပါ။ သို့ရာတွင် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သူသို့ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ဖြစ်ပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ လေ့လာမှုအသေးစားနှင့် စစ်တမ်းများအချို့သည် တန်ဖိုးရှိသော သတင်းလိုအပ်ချက်အခို့ကို ဖြည့်ဆည်းပေးလျက်ရှိပါသည်။ ဥပမာ-သုတေသနတစ်ခုမှာ ရန်ကုန်မြို့အတွင်း မြို့နယ်ငါးခုမှာ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု ခြောက်ရာနှင့် စစ်တမ်းများကောက်ယူရာတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူ အမျိုးသမီးများ၏ ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အကြမ်းဖက်မှု ကိုယ်တွေ့ခံစားခဲ့ ဖူးသည်ဟုလည်းကောင်း၊ ၅၃ ရာခိုင်နှုန်းတ ဆွေမျိုးသားချင်းများ သို့မဟုတ် အိမ်နီးချင်းများတ အမျိုး သမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်နေခြင်းကို ကြားသိရသည်ဟုလည်းကောင်း ပြောကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ကိုယ်တိုင်အကြမ်းဖက်ခံရမှုများ၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းသာ သက်ဆိုင်ရာသို့ တိုင်ကြားသဖြင့် အကြမ်းဖက်မှု များကို တိုင်ကြားရန် ဝန်လေးကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ အကြမ်းဖက်ခံရသူများအား အကာအကွယ် ပေးမှု၊ ဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်မှုနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများပေးခြင်း နည်းပါးနေသည်ကို လည်း စစ်တမ်းမှာ တွေ့ရှိရပါသည်။ (ဥပမာ-ကိုယ်စိတ်ဒဏ်ရာ အနာတရ ခံစားရပြီးနောက် ဆွေးနွေး နှစ်သိမ့်မှုပေးခြင်း၊ ဆေးဝါးကုသမှု၊ နေရာထိုင်ရေး စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုနှင့် တရားဥပဒေဆိုင်

၇၅၂ S. Larrain, J. Vega, and I. Delgado. 1997. Relaciones familiares y maltrato infantil. Santiago: UNICEF.
၇၇၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၇၄၂

ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ) တို့နည်းတူ အမျိုးသမီးများစွာသည် ခဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များနှင့် ပတ်သက်လျှင်ဖြစ်စေ၊ ဥပဒေရေးရာဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ပတ်သက်လျှင်ဖြစ်စေ ယုံကြည်မှုနည်းပါးခြင်းကိုလည်း တွေ့ရှိရပါသည်။[၃၃]

မန္တလေးမြို့ မြို့နယ်တစ်ခုအတွင်း အိမ်ထောင်သည်အမျိုးသမီး ၂၈၆ ယောက်အား စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် ၂၀၀၅ ခုနှစ် သုတေသနတစ်ခု၌ ၎င်းအမျိုးသမီးများ၏ ၆၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် လွန်ခဲ့သော ၁၂ လအတွင်း ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်ဖက်များ၏ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကို တစ်ကြိမ် သို့မဟုတ် တစ်ကြိမ်မက တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ကြဖူးသည်ဟုလည်းကောင်း၊ ၎င်းအမျိုးသမီးအနက် ၆၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မတော်မတရားပြုကျင့်မှု အနည်းဆုံး တစ်ကြိမ်၊ ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ် ကျူးလွန်ခံကြဖူးသည်ဟုလည်းကောင်း ဖြေဆိုပါသည်။[၃၄] ပြစ်မှုကျူးလွန်ခံရသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ၉၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အကြမ်းဖက်ခံရမှုအတွက် တရားဝင် အရေးယူရန်အတွက် မည်သည့်ဆောင်ရွက်မှုများကိုမျှ တိုင်းပမ်းလုပ်ဆောင်မှုမရှိခဲ့ခြင်းကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ယင်းကဲ့သို့ ကျူးလွန်မှုများသည် သက်ဆိုင်ရာသို့ တိုင်ကြားခြင်းမရှိဘဲ အစဉ်တစိုက်ဖြစ်ပွားနေသည့် ရာဇဝတ်မှုတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း အထင်အရှား တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။[၃၅]

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပွင့်လင်းစွာ ထုတ်ဖော်ဆွေးနွေးခြင်းသည် အလွန်အကဲဆတ်သော၊ လက်မခံနိုင်သော ကိစ္စရပ်တစ်ခု ဖြစ်နေပါသေးသည်။ အကြမ်းဖက်မှုကို တိုင်ကြားခြင်းနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း နာမည်ပျက်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် အလွန်ဆိုးရွားစွာ ဆက်နွယ်နေပါသည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် အိမ်ထောင်ရေးအဆင်ပြေသည်ဟု ပတ်ဝန်းကျင်အမြင်ကို ဦးစားပေးသော ရိုးရာဓလေ့ထုံးစံအရလည်းကောင်း၊ အိမ်ထောင်စုအတွင်း ပြဿနာဖြစ်ပွားမှုအပေါ် ရှက်ခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ အိမ်ထောင်ဖက်ချင်း အကြမ်းဖက်မှုပြဿနာများကို ဖွင့်ဟပြောဆိုရန် ဝန်လေးတတ်ကြပါသည်။[၃၆] ၂၀၀၄ ခုနှစ် သုတေသနတစ်ခုတွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများ၏ လေးပုံတစ်ပုံက ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုအတွင်း အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်ရပ် အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ် တွေ့ကြုံဖူးကြောင်း ဖြေဆိုပြီး အရေအတွက်အနည်းငယ်ကသာ ၎င်းဖြစ်ရပ်များအား စိုးရိမ်ဖွယ်အခြေအနေအဖြစ် ပြောဆိုပါသည်။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများက အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကို အမျိုးသမီးတစ်ယောက်အား အမျိုးသားတစ်ယောက်က ထိုးကြိတ်ရိုက်နှက်ခြင်းဖြစ်ရပ်ဟု ပြောရမည့်အစား လူနှစ်ယောက် တစ်ယောက်နှင့် တစ်ယောက် အပြန်အလှန် ရန်ဖြစ်နေသည့် ဖြစ်ရပ်အနေနှင့်သာ ပြောဆိုကြသည်မှာလည်း အမှန်ပင်ဖြစ်သည်။[၃၇]

တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းသူ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစသဖြင့် ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု၏ ပမာဏ၊ အကြောင်းရင်းများနှင့် အကျိုးဆက်များဆိုင်ရာ ပြည့်စုံသော အချက်အလက်များ ချို့တဲ့ခြင်းနှင့်အတူ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၏ သဘာဝနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အများပြည်သူ၏ အသိတရားနိုးကြားမှုကလည်း နိမ့်ကျပါသည်။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုပပျောက်ရေးအတွက် အကြီးမားအခက်ခဲဆုံး တစ်ခုတည်းသော အဟန့်အတား

၃၃၊ ၃၃၄ - တိတ်ဆိတ်မှုကို -ဒဏ်ခြင်း စီမံကိန်း၊ ၂၀၁၃၊ Gender-Based Violence in Five Yangon Townships: Research Report. Yangon.

၃၄၊ N. Kyu etc al. 2005. Prevalence, Antecedent Causes and Consequences of Domestic Violence in Myanmar. Asian Journal of Social Psychology/

၃၅၊ အောက်ဖြစ်မှုတစ်စု ၃၄၊

၃၆၊ R. Smith. 2006. A Hen is Crowing: A Gender Impact Study of Two UNDP Myanmar Community Development Programmes. Yangon. p. 17.

၃၇၊ အောက်ဖြစ်မှုတစ်စု ၃၄၊

မှာ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုသည် 'မိသားစုပြဿနာ'ဟု ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံအရ လက်ခံထားခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုပမာဏ၏ ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရန်အတွက် လတ်တလော ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်သည် အိမ်တွင်းရေးဟု ယူဆသည့် ပြဿနာကို အများပြည်သူဆိုင်ရာနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာနယ်ပယ်အတွင်းသို့ ခိုင်မာစွာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရာမှာ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၊ ရာဇဝတ်ပြစ်မှုဆိုင်ရာ တရားစီရင်ရေးအဖွဲ့ဝင်များ စသည့် ရည်မှန်းချက်တူညီသော အုပ်စုများ ကျယ်ပြန့်စွာ တိုယ်စားပြုပါဝင်ရန်မှာ အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ် အောင်မြင်ရေးအလို့ငှာ ကျယ်ပြန့်သော ဘက်စုံကဏ္ဍများမှ ကူညီပံ့ပိုးမှုရရှိရေးအတွက် ကဏ္ဍအသီးသီးမှ တာဝန်ရှိသူများနှင့် အမှန်တကယ် စိတ်ပါဝင်စားပြီး ဦးဆောင်ပြောင်းလဲလိုသူ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများ၏ အတူတကွ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုမှာ အရေးကြီးပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်ထောင်ဖက်မှ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကအားဖြင့် ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများကိုသာ အကြမ်းဖက်မှုအဖြစ် ဖော်ပြနေခဲ့ကြတွင် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များမှာ အခိုင်အမာဖော်ပြနေသည်မှာ အိမ်ထောင်ဖက် သို့မဟုတ် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သူ လတ်တွဲဖော်မှ အမျိုးသမီးအပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုသည်လည်း အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုပုံစံများထဲမှ ပုံစံတစ်မျိုးဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြပါသည်။ ဥပမာ-မကြာသေးမီက ပြုစုသည့် နိုင်ငံတကာလေ့လာမှုတစ်ရပ်အရ အမျိုးသားများ၏ အကြမ်းဖက်မှု အပြုအမူနှင့် စပ်လျဉ်းသော ဆုတေသနတစ်ခုတွင် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ အမျိုးသားဦးရေ တစ်ဆောင်းတွင် လေးပုံတစ်ပုံခန့်က မိမိ၏ အိမ်ထောင်ဖက် သို့မဟုတ် မိမိ၏ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်လက်တွဲဖော်ကို အဓမ္မပြုကျင့်မှုကျူးလွန်ဖူးကြောင်း ဖြေဆိုသူအားလုံး ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးမှ ဖြေဆိုခဲ့ကြပါသည်။[၃၃၉]

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု

အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကဲ့သို့ပင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုအများစုကိုလည်း တိုင်ကြားခြင်းမပြုကြပါ။ အဓိကအကြောင်းရင်းများမှာ လုံခြုံမှုမရှိခြင်း၊ လျှို့ဝှက်ကိစ္စအဖြစ် ထိန်းသိမ်းမှုမရှိခြင်း၊ ယုံကြည်မှုမရှိခြင်း၊ အကြမ်းဖက်ခံရသူကို ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ မရှိခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး လက်ရှိထိရောက်သော ဥပဒေမရှိခြင်း၊ လူထုအသိုင်းအဝိုင်း၏ အထင်သေးပြစ်တင်ဝေဖန်မှု၊ နာမည်ပျက်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းနှင့် လိင်မှုဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုအား တိုင်ကြားခြင်း သို့မဟုတ် ကူညီပံ့ပိုးမှုရရန် ကြိုးပမ်းခြင်းအတွက် အန္တရာယ်နှင့် ရင်ဆိုင်ရခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံ ရာဇသတ်ကြီးပုဒ်မ ၃၇၅ အရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်ထောင်ဖက်မှ လိင်မှုဆိုင်ရာ အဓမ္မပြုကျင့်မှုသည် ရာဇဝတ်ပြစ်မှု မဖြောက်ပါ။ လင်နှင့် မယားတို့အကြား အလိုမတူဘဲ လိင်ဆက်ဆံရာတွင် မယားဖြစ်သူသည် အသက် ၁၃ နှစ်ကျော်ပါက မုဒိမ်းမှုဟု မမှတ်ယူပါ။ မြန်မာ့လူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် အဓမ္မပြုကျင့်မှု ကျူးလွန်သူနှင့် အကျူးလွန်ခံရသူကို လက်ထပ်စေရန် အားပေးတိုက်တွန်းခြင်းများသည် မကြာခဏတွေ့ရသော ကျင့်သုံးမှုများ ဖြစ်ပါသည်။

၎င်းအခြေခံအကြောင်းရင်းအားလုံး ပေါင်းစပ်ခြင်းအားဖြင့် ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းအတွက် ရေငုံနှုတ်ပိတ်နေသော၊ ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းမရှိသော တုံးစ်တစ်ရပ် ပေါ် ပေါက်လာပြီး ၎င်းကျင့်သုံးမှုထုံးစံများအရ

၃၃၉ E. Fulu et al. 2013. Why Do Some Men Use Violence Against Women and How Can We Prevent It? Quantitative Findings from the United Nations Multi-Country Study on Men and Violence in Asia and the Pacific. UNDP, UNFPA, UN Women and United Nations Volunteer (UNV).

အဆိုပါ အကြမ်းဖက်မှုအမျိုးအစားများသည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသော သဘောဆောင်ပြီး ပြစ်မှုကျူးလွန်သူအနည်းငယ်မျှကိုသာ အပြစ်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် စီဒေါ်ကော်မတီ၏ အစီရင်ခံစာအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများနှင့် မုဒိမ်းမှုအပါအဝင် လိင်အကြမ်းဖက်မှုများမှာ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်ပွားလျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ထိုကိစ္စအများစုမှာ တိုင်တန်းမှုနည်းပါးကြောင်းကို တွေ့ရပြီး တိုင်တန်းသည့် ကိစ္စများကိုလည်း တရားရုံးပြင်ပတွင် ဖြေရှင်းကြကြောင်း သိရှိရပါသည်။[၃၄] ထို့အပြင် လက်ရှိဥပဒေများအရ လိင်မှုဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်ခံရသူများသည် ကျန်းမာရေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ရယူခြင်းမတိုင်မီ အမှုအခင်းဖြစ်လျှင်ဖြစ်ချင်း ရဲတပ်ဖွဲ့သို့ ချက်ချင်းတိုင်ကြားရန် ဖိအားပေးခံရပါသည်။ ဤသို့သော အခြင်းအရာများ၏ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ကျူးလွန်ခံရသူများသည် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုစသော အသက်ကယ်ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူခြင်း၊ တရားစွဲဆိုခြင်းအပါအဝင် တရားဥပဒေ၏ အကာအကွယ်ရယူခြင်း စသည်များကို ရယူရန် ကြိုးစားမှုမရှိကြတော့သည့်အပေါ် စီဒေါ်ကော်မတီက စိုးရိမ်မှုရှိကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြခဲ့ပါသည်။[၃၅]

ပဋိပက္ခအခြေအနေနှင့်အတူ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု

ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုခံနိုင်စွမ်းမရှိသော အခြေအနေများတွင်ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုအန္တရာယ် ပိုမိုကြုံးမားသည်။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ၏ ဒုက္ခခံစားကြရသည့် အမျိုးသမီးများအား အဓမ္မပြုကျင့်မှုနှင့် အခြားလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုပုံစံများ ကျူးလွန်ကြကြောင်း သက်သေများရှိပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း ၎င်းအချက်မှန်ကန်ပါသည်။ စီဒေါ်ကော်မတီ၏ ၂၀၀၈ ခုနှစ် နိဂုံးချုပ်အစီရင်ခံစာ၌ ကျေးလက်ဒေသရှိ တိုင်းရင်းသားအမျိုးသမီးများအပေါ် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့ဝင်များက အဓမ္မပြုကျင့်မှုအပါအဝင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်မှုများ ဖြစ်ပွားမှုနှုန်း မြင့်မားခြင်းအတွက် စိုးရိမ်ကြောင်း ဖော်ပြပါရှိသည်။[၃၆] လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်က ပဋိပက္ခများနှင့် ဘေးဒုက္ခခံစားနေကြရသည့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ နေထိုင်ရာ နယ်စပ်ဒေသများရှိ အမျိုးသမီးများအပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် လွှမ်းခြုံအရေးချိုးဖောက်မှုများ ကျူးလွန်ကြကြောင်း စွပ်စွဲမှုများကို ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာများစွာတွင် (အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ၏ လွှမ်းခြုံအရေးအထူးကိုယ်စားလှယ်၏ အစီရင်ခံစာများ) တွေ့ရှိရပါသည်။ ၎င်းတွင် ကချင်ပြည်နယ်၊ ကရင်ပြည်နယ်၊ ရခိုင်ပြည်နယ်နှင့် ရှမ်းပြည်နယ်တို့တွင် ဖြစ်ပွားနေသည့် အခြေအနေများ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းအစီရင်ခံစာများတွင် အစိုးရလက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့ဝင်များနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့ဝင်များ နှစ်မျိုးစလုံးက အုပ်စုဖွဲ့အဓမ္မပြုကျင့်မှုများနှင့် အခြားလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုပုံစံများ ကျူးလွန်ကြောင်းကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါရှိသည်။[၃၇]

ထို့အပြင် ရခိုင်ပြည်နယ်အတွင်း အုပ်စုများအကြား ဖြစ်ပွားသည့် ပဋိပက္ခများတွင် အမျိုးသမီးများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှုများနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများ ကျူးလွန်ကြောင်း အစီရင်ခံမှုများ ရှိပါသည်။

၃၄။ အောက်ခြေမှတ်စု ၈၈။
၃၅။ အောက်ခြေမှတ်စု ၈၉။
၃၆။ အောက်ခြေမှတ်စု ၉၀။
၃၇။ ဥပမာအဖြစ် T.O. Quintana. 2012 ကိုကြည့်ပါ။ Progress Report of the Special Rapporteur on the Situation of Human Rights in Myanmar. 7 March (A/HRC/19/67);ESithT.O. Quintana. 2013. Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights in Myanmar (A/HRC/22/58) 6 March။

မြန်မာနိုင်ငံနည်းတူ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှ သက်သေသာဓကများကလည်း ပဋိပက္ခအတွင်းနှင့် ပဋိပက္ခအလွန်တွင် ဖြစ်ပွားသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများသည် လူသန်းပေါင်းများစွာကို



ထိခိုက်လျက်ရှိပြီး အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ ခံစားရသည့် ယနေ့ခေတ် ဘေးဒုက္ခဖြစ်ပါသည်။ ပဋိပက္ခအတွင်းနှင့် ပဋိပက္ခအလွန်တွင် ဖြစ်ပွားသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများသည် အခြားတစ်ဖက်အား အရှက်တကွဲဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်လျက် မကြာခဏကျူးလွန်လေ့ရှိသည့် ဗျူဟာတစ်ရပ် ဖြစ်လာကြောင်း၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းကို တစ်စစီဖြိုခွဲခြင်းနှင့် မိသားစုများနှင့် လူတစ်ဦးချင်း၏ ဘဝများကို ဖျက်ဆီးခြင်းဖြစ်ကြောင်း သက်သေခံလျက်ရှိပါသည်။[၄၄] အဆိုပါကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီက ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ် ၁၈၂၀ ကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ရာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးထိန်းသိမ်းမှုတို့ ဆက်စပ်မှုရှိခြင်းကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီး ပဋိပက္ခနှင့် သက်ဆိုင်သော အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးသည် မည်သည့်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုပုံစံကိုမဆို ရပ်တန့်ရမည်ဟု တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ၎င်း၏ နောက်ဆက်တွဲဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ် ၁၈၈၈၊ ၁၉၆၀၊ ၂၀၀၆ တို့နှင့်အတူ ထိုအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များသည် ပဋိပက္ခနှင့် ဆက်နွယ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု မည်သည့်ပုံစံကိုမဆို အနေပေါ်ကိစ္စတစ်ရပ်အနေဖြင့် ကာကွယ်တားဆီးရန်နှင့် ကုံပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ရှင်းလင်းသော ဥပဒေဆိုင်ရာ မူဘောင်ကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအပေါ် ပဋိပက္ခနှင့် ဆက်နွယ်သော အကြမ်းဖက်မှုကို သုံးသပ်ရာတွင် အတိုင်းအတာနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုထက် ကျော်လွန်ပြီး သုံးသပ်ရန် လိုအပ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဒေသများအချို့တွင် ဆယ်စုနှစ်များစွာ ကြာရှည်ဖြစ်ပွားနေခဲ့သည့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများကြောင့် ၎င်းဒေသများအတွင်းရှိ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဘဝသည် စစ်မက်ပဋိပက္ခများနှင့်သာ ကြာမြင့်စွာ တောက်လျှောက်ကျင်လည်နေခဲ့ကြရပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ကဏ္ဍများတွင် ဖိဝါဒကြီးစိုးသော အမျိုးသားကသာ ဦးဆောင်သော လူမှုအဖွဲ့အစည်းကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ယင်း

၄၄ နောက်ဆက် အရင်းအမြစ်များနှင့်အချက်အလက်များအတွက် www.stoprapenow.org/about/ ကို ကြည့်ပါ။

အယူအဆကျင့်သုံးမှုသည် တစ်ဖန် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်နိုင်ခြေကို ပိုမိုများပြားစေရန် ဦးတည်သည့် အခြေအနေသို့ ရောက်စေနိုင်သည်။ များသောအားဖြင့် အမျိုးသားများ ဖြစ်သော လက်နက်ကိုင်များ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းသို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်နေထိုင်သောအခါ မိသားစုများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုတိုးပွားလာခြင်းကို သတိပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။[၃၆] မဒ္ဒိပတ္ထနှင့် ဆက်နွယ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုအတိုင်းအတာ၊ ၎င်း၏ အကျိုးဆက်ဖြစ်သည့် အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်ခံရသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၏ ကိုယ်စိတ်ဒဏ်ရာဝေဒနာခံစားမှုနှင့် နာမည်ပျက်မှုတို့ကို နားလည်သိရှိလျက် လက်နက်အပ်နှံသည့် ကာလ၊ အကူးအပြောင်းကာလ တရားမျှတမှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် တိုးတက်ဆောင်ရွက်စဉ် ကာလအတွင်း အဆိုပါ မတရားခြိုးဖောက်မှုများကို လျစ်လျူမပြုရန် အရေးကြီးပါသည်။[၃၇]

လူကုန်ကူးမှု

မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးသူငယ်များနှင့် အမျိုးသားများကို လူကုန်ကူးခြင်းခံနေရသော အဓိကနိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အမွေအလုပ်စေခိုင်းရန် (ဥပမာ-စက်ရုံအလုပ်ရုံများ၊ ငါးဖမ်းသင်္ဘောများ၊ ကလေးသူငယ်များအား စွေးဆိုင်များတွင် အလုပ်ခိုင်းရန်၊ လမ်းဘေးစွေးရောင်းရန်နှင့် တောင်းရမ်းခိုင်းရန် ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းထားမှုစသည်) အတင်းအကျပ်လက်ထပ်စေရန်၊ စီးပွားရေးအရ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ရန် စသည်တို့အတွက် ခရီးဆုံး ဦးတည်နိုင်ငံများအဖြစ် တရုတ်နိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံများသို့ အဓိကလူကုန်ကူးခံကြရပါသည်။(ဇယား)[၃၈] မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူကုန်ကူးမှု အခြေအနေနှင့် အလားအလာများသည် သုတေသနပြုစုဆဲ အခြေအနေဖြစ်သော်လည်း အဟုတ်မပြုနိုင်သေးသော သက်သေအထောက်အထားများက အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အန္တရာယ်ကျရောက်ရန် လွယ်ကူသော အခြေအနေနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်မှု အခြေအနေကို ရင်ဆိုင်နေကြရကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။

ဇယား ၉.၁။ နယ်စပ်ဆက်ဆံရေးဝန်ကျားနှင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးရေးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ၏ခွဲခြားတင်ပြထားသည့် လူကုန်ကူးခံရသူများနှင့် လူကုန်ကူးခံရလိုင်းသူများ၏အရေအတွက်

လိင်	၂၀၀၆	၂၀၀၇	၂၀၀၈	၂၀၀၉
အမျိုးသား	၃	၄၀	၅၀	၃၇
အမျိုးသမီး	၁၉၇	၂၃၁	၁၅၃	၂၆၅
စုစုပေါင်း	၂၀၀	၂၇၁	၂၀၃	၃၀၂

ဇာစ်မြစ် - SIREN ၂၀၁၀ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ မဲခေါင်ဒေသနိုင်ငံ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ၊ UNIAP ဘန်ကောက်စာမျက်နှာ ၁၈။

ဇယား ၉.၂။ နှစ်အလိုက်နှင့်ခရီးဆုံးဦးတည်နိုင်ငံများအလိုက်တရားဝင်ပြန်လည်လွှဲပြောင်းပို့ပေးသည့်လူကုန်ကူးခံရသူပြန်ဟများ

နိုင်ငံ	၂၀၀၆	၂၀၀၇	၂၀၀၈	၂၀၀၉
တရုတ်	၃၃	၅၈	၉၈	၂၉၃
ထိုင်း	၃	၃၅	၁၃၃	၁၃၂

၃၄၅ T. de Langis. 2013. Gender Analysis: Myanmar, UNCT PDCA. Yangon: UN Women. p. 8.

၃၄၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၃၄၅။

၃၄၇ မြန်မာလူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးအဖွဲ့အရ ၂၀၀၉ခုနှစ်တွင် ထိုတပ်ဖွဲ့မှခမ်းမီသောအမှုများထဲမှ ၅၅ရာခိုင်နှုန်းမှာ တရုတ်နိုင်ငံသို့လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်သည်းသို့သော်ဒီအက်စဇလမ္ဘတိန်းကဏန်းများအရလူကုန်ကူးခံရသူများ၏အရေအတွက်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံသို့လက်ခိုအစိုးရမှအစိုးမပြုနိုင်လည်ပိုဆောင်ရွေးလမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့်တရုတ်နှင့်ထိုင်းနိုင်ငံများမှ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပြီးဖြစ်သည်ကိုညွှန်ပြနေသည်။

နိုင်ငံ	၂၀၁၆	၂၀၁၇	၂၀၁၈	၂၀၁၉
အခြား	-	-	၀	၆
စုစုပေါင်း	၈၀	၉၃	၂၄၂	၄၂၁

ဇယားမြစ် - SIREN ၂၀၁၀ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ပဲခေါင်ဒေသနိုင်ငံ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များက UNIAP အနုစောက်စာမျက်နှာ ၁၈၊

ပြည်တွင်းအမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအား လူကုန်ကူးမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် အစီရင်ခံစာများ ရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် ၎င်းလူကုန်ကူးမှုမှာ မြန်မာနိုင်ငံအလယ်ပိုင်း၏ အပူပိုင်းဇုန်နှင့် မြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသ၏ ကျေးရွာများမှ မြို့ပြဒေသများသို့ လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအား များသောအားဖြင့် စီးပွားရေးအချက်အကျသော မြို့များ၊ ကုန်တင်မော်တော်ယာဉ်စခန်းများ၊ နယ်စပ်မြို့များနှင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးနယ်မြေများသို့ အဓမ္မလုပ်အားစေခိုင်းရန် ဖြစ်စေ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခိုင်းစေရန်ဖြစ်စေ လူကုန်ကူးကြပါသည်။

ထိခိုက်စေသော ရိုးရာဓလေ့ အလေ့အကျင့်များ

ထိခိုက်စေသော ရိုးရာဓလေ့အလေ့အကျင့်များတွင် ရိုးရာလေ့များ၊ ထုံးတမ်းအစဉ်အလာများ၊ ဘာသာရေးကျင့်သုံးမှုများ၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ဓလေ့များနှင့် အခြားကျင့်သုံးမှုများပါဝင်ပြီး ယင်းကျင့်သုံးမှုကြောင့် လူအခွင့်အရေးကို အပြည့်အဝအသုံးချခွင့်နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ၊ ခွဲပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာတို့အပေါ် ထိခိုက်သက်ရောက်မှုများရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် တွေ့ရသော ထိခိုက်စေသော ရိုးရာဓလေ့အလေ့အကျင့်များတွင် မုဆိုးမ အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်၊ မုဒိမ်းမှု ကျူးလွန်သူနှင့် ကျူးလွန်ခံရသူကို အတင်းအကျပ် လက်ထပ်ပေးမှု (ကချင်၊ ချင်း၊ ကယား မွန်၊ ရှမ်း)က ကျေးရွာ/လူမျိုးစုသို့ လျော်ကြေးပေးပြီး မုဒိမ်းမှုကဲ့သို့သော ရာဇဝတ်မှုကျူးလွန်မှုကို ပယ်ဖျက်သော ဓလေ့ (ကချင်၊ ချင်း၊ မွန်၊ ကယား၊ ရှမ်း)၊ သားယောကျ်ားလေး နှစ်သက်မှုနှင့် ယှဉ်တွဲပါလာသည့် နောက်ဆက်တွဲကျင့်သုံးမှုများ၊ အမျိုးသားကိုသာ အိမ်ထောင်ဦးစီးအရာ ထားကြရသည့် ဓလေ့နှင့် ကျင့်သုံးမှုများ၊ သတ္တိသမီးစရိုက်ပေးရမှု၊ အမျိုးသမီး အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့် မရှိခြင်း (ကချင်၊ ချင်း)နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ခွင့်မရခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအလေ့အကျင့်များသည် ကျား၊ မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ဖြစ်စေသော ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ကို ဖြစ်စေပါသည်။

မုဆိုးမဂန်ဒီးပယား အငယ်ဘက်ဝဋ်ခွင့်

အချို့သော လူမျိုးစုကျင့်သုံးမှုများတွင် လင်ယောကျ်ားသေဆုံးပါက ဓလေ့ထုံးစံအရ သူမ၏ ခဲအို၊ မတ် သို့မဟုတ် ယောကျ်မအမျိုးသားက စောင့်ရှောက်သည့် အလေ့အထရှိပါသည်။ မုဆိုးမနှင့် သူမ၏ ကလေးများအား ခင်ပွန်းဘက်မှ ဆွေမျိုးများက ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ပေးမှုသည် တန်ဖိုးထားဖွယ် ဓလေ့ဖြစ်ပြီး ထိန်းသိမ်းသင့်သော်လည်း လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများတွင် မုဆိုးမအမျိုးသမီး၏ လိင်မှုရေးရာကိုပါ ပိုင်ဆိုင်မှု (မုဆိုးမအမျိုးသမီးအား ခဲအို၊ မတ်၊ ယောကျ်မအမျိုးသားနှင့် လက်ထပ်စေခြင်း)နှင့် တွဲလျက်ရှိနေသောကြောင့် ယင်းရိုးရာဓလေ့ကျင့်သုံးမှုသည် မုဆိုးမအမျိုးသမီးနှင့် သူ၏ ကလေးများအား အမျိုးသမီး၏ လိင်မှုရေးရာလွတ်လပ်ခွင့်ကို ထိပါးလျက်ရှိပါသည်။ မုဆိုးမတစ်ဦးအား ဆက်ခံရယူသည့် အဆိုပါကျင့်သုံးမှုများမှာ မိန်းမများသည် ၎င်းတို့လင်ယောကျ်ားနှင့် လင်ယောကျ်ားမိသားစုပိုင်ဆိုင်သော ပစ္စည်းဟူသည့် ယူဆချက်အပေါ် အခြေခံမှုကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့သော အခြေအနေသည် သေဆုံး

သွားသော ယောကျ်ားဖြစ်သူတ ထိုမိန်းမဖြစ်သူအား သတ်သမီးကြေး အမြောက်အမြားပေး၍ တင်တောင်းရသည့်အခါ ပိုအဖြစ်များသည်။ အမျိုးသမီးတို့အား သေဆုံးသွားသော လင်ယောကျ်ား၏ မိသားစုများသို့ ပြန်လည်ပေးအပ်ရသည့် ပစ္စည်းအဖြစ် ရှုမြင်ဆက်ဆံခြင်း ပပြုသင့်ပေ။[၄၄] ပုဆိုးမအား ဆက်ခံယူသည့် အလေ့အထသည် အမျိုးသမီးများအား ရုပ်ပစ္စည်းတစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်ခံရပြီး သေဆုံးသွားသည့် လင်ယောကျ်း၏ အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်ရှိသူမဟုတ်ဘဲ (သေဆုံးသွားသည့် လင်ယောကျ်းမိသားစု၏) ဆက်ခံရယူခြင်းကိုသာ ခံရသည့်အခြေအနေဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားသည့် ဥပမာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးဘကြပ်ဟက်မှု

နိုင်ငံများစွာတွင် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့ လင်ယောကျ်းများနှင့် သူမတို့၏ မိသားစုအရင်း (သူမ၏ မိဘများ)ထံမှ အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်ကို ငြင်းပယ်ခံကြရသည်။ အမျိုးသမီးများအား တန်းတူညီမျှ အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်မပေးခြင်းသည် အကြမ်းဖက်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။

အမျိုးသားများအပေါ် စီးပွားရေးအရ မှီခိုရမှုသည် အတွေ့များသော အကြမ်းဖက်မှုပုံစံတစ်ရပ်ဖြစ်ရုံသာမက ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများအား တိုးပြှင့်စေသည့် အဓိကအကြောင်းရင်းတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်သည်။[၄၅] အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးနှင့် ဥပဒေရေးရာအခွင့်အရေးများအား ခိုင်မာအောင် ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ပညာရေးဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုဖြစ်စဉ်တို့တွင် ကျား၊ မ မညီမျှမှုတို့ကို တိုက်ဖျက်ခြင်းတို့သည် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုမှ ကာကွယ်ရေးအတွက် အခြေခံကောင်းများ ဖြစ်ပေါ်စေလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးပါ အမွေဆက်ခံရယူခွင့် အခွင့်အရေးကို တန်းတူရသင့်ပြီး ဥပဒေမှလည်း အမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် သူမ၏ လင်ယောကျ်းနှင့် မိသားစု၏ ပိုင်ဆိုင်မှုမှ အညီအမျှခွဲဝေရရှိစေရန် အမျိုးသမီးတို့၏ စီးပွားရေးအရ အမှီအခိုတင်မှုကို သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

ပုဒ်မပြုကျူးလွန်သူနှင့် အာဏာအာဏာပိုအားပေး လက်ထပ်စေခြင်း

ယဉ်ကျေးမှုအများစုတွင် မုဒိမ်းမှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုတို့ကို ရှက်စရာဟု မှတ်ယူထားကြပါသည်။ သို့ရာတွင် တိုအရှက်ရမှုနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာကျဆင်းမှုတို့သည် ကျူးလွန်သူနှင့် သူ၏ မိသားစုအသိုင်းအဝိုင်းမှ ခံစားရခြင်းမဟုတ်ဘဲ ကျူးလွန်ခံရသူနှင့် သူမ၏ မိသားစုအသိုင်းအဝိုင်းမှ ခံစားရခြင်းဖြစ်သည်။ တို့အတွက်ကြောင့် သိက္ခာကျဆင်းမှုအား အဖတ်ဆယ်ရန်အတွက် ကျူးလွန်သူနှင့် လက်ထပ်ပေးခြင်းနှင့် ကျူးလွန်ခံရသူ၏ မိသားစုနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းအား လျော်ကြေးပေးအပ်ခြင်းဟူသော ကျင့်သုံးမှုများ ပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်သည်။

အကြီးစားရာဇဝတ်မှုတစ်ခုဖြစ်သော မုဒိမ်းမှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုတို့အား ကြားဝင်စေ့စပ်ဆွေးနွေးပေးရန်နှင့် ညှိနှိုင်းပေးရန် သင့်လျော်ခြင်းမရှိပါ။[၄၆] အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်သူများအား အရေးယူအပြစ်ပေးရန်မှာ တာဝန်ခံမှုရှိသော အစိုးရတစ်ရပ်၏ အဓိကကျသော

၄၄။ ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်မတီ၊ ၂၀၀၀။ General Comment: Protection of the Family, Right to Marriage and Equality of Spouses. (HRI/GEN/1/Rev.9) I. ကော်မတီက အမျိုးသားနှင့် နိုင်ငံခြေ အခွင့်အရေးများ၏ နိုင်ငံတကာ တတိကဝတ်နှင့်အတူ နိုင်ငံ၏ လိုက်နာမှုကို စောင့်ကြည့်သည်။

၄၅။ Z. Abdul Aziz &J. Moussa. 2014. Due Diligence Framework: Framework on State Accountability for Eliminating Violence against Women. Washington, D.C.: International Human Rights Initiative. p. 18.

၄၆။ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၄။

လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်ဖြစ်သည်။ ဤသို့ဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်သူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကျူးလွန်မှုအတွက် အပြစ်ပေးခံရမည်ဟူသော ခိုင်မာသည့် အသိကို ပေးပါသည်။[၁၇]

ကျူးလွန်ခံရသူအား လျော်ကြေးပေးအပ်သော ကျင့်သုံးမှုကို ဆက်လက်ထားသင့်သော်လည်း ကျူးလွန်သူနှင့် အကင်းအကျပ် ဖိအားပေးလက်ထပ်စေခြင်းဖြင့် ကျူးလွန်သူအား တရားစွဲဆိုပြစ်ဒဏ်ကျခံရခြင်းမှ ကင်းလွတ်စေခြင်းမျိုးသည် ၎င်းအား သွယ်ဝိုက်သောနည်းအားဖြင့် အားပေးရာရောက်စေသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများ

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုံးဝလက်ခံခံသည့် မူဝါဒကို အားပေးထောက်ခံလျက်ရှိပြီး အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂)တွင် ယင်းကို ဦးစားပေးနယ်ပယ်တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုပပျောက်ရေးအတွက် ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရေးဆွဲရန် ကတိကဝတ်ထားရှိလုပ်ဆောင်နေဖြင့်ဖြစ်ပါသည်။[၁၈] မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပပျောက်ရေး (စီဒေါ်)ကွန်ဗင်းရှင်းကို ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်ပြီး ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် ၂၀၀၄ ခုနှစ် အာဆီယံဒေသတွင်း အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုပပျောက်ရေး ကြေညာချက်နှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ် အာဆီယံဒေသတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုပပျောက်ရေး ကြေညာစာတမ်းတို့ကို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်တားဆီးရေး ဥပဒေကြမ်းကို လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနက ဦးဆောင်ရေးဆွဲနေသော်လည်း လက်ရှိတွင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ သီးသန့်ဥပဒေများ သို့မဟုတ် ၎င်းအတွက်ရည်ညွှန်းသော ဥပဒေများ မရှိသေးပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကား၊ မ ရေးရာ အခြေပြု ဖြစ်မှုဆိုင်ရာအတွက် ရာဇသတ်ကြီး (၁၈၆၀ ခုနှစ်)တွင် ပုဒ်မများ ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းရှိပါသည်။[၁၉] ၎င်းတွင် မုဒိမ်းမှုကို တားမြစ်သည့် ပုဒ်မ ၃၇၅ ပါဝင်ပါသည်။ (မုဒိမ်းမှုဆိုသည် အမျိုးသမီးတစ်ယောက်အား ၎င်း၏ အလိုဆန္ဒမပါဝင်ဘဲဖြစ်စေ၊ ၎င်း၏ အလိုဆန္ဒကို ဆန့်ကျင်လျက်ဖြစ်စေ၊ ၁၈ နှစ်ရာအနာဘရ ရရှိစေရန် သို့မဟုတ် သေစေရန် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြင့် ဖြစ်စေ၊ လိမ်လည်လှည့်ဖြားကာ ကာမကို ရယူခြင်းဖြင့် ဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးသည် အသက် ၁၃ နှစ်မပြည့်သည့် ဇနီးမယားဖြစ်လျှင်ဖြစ်စေ ၎င်းအမျိုးသားနှင့် လက်ထပ်ထိမ်းမြားထားသူ မဟုတ်ဘဲ လိင်ဆက်ဆံမှုပြုခြင်းသည် မုဒိမ်းမှုဖြစ်ပါသည်။) ပုဒ်မ ၄၉၃-၄၉၈ တွင် လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်း၊ အိမ်ထောင်ရေးဖောက်ပြန်ခြင်းနှင့် လိင်ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ ပြစ်မှုများအတွက်

၁၇၊ အာရှ-ပစိဖိတ်တွင်လူကင်နှစ်၏ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရအကြမ်းဖက်သူများဘို့ မျှတုရာဆိုင်နှုန်းကငင်းတို့မှာတစ်ခါမှအပြစ်ပေးခံခဲ့ရဟုကြောင်းထွက်ဆိုကြသည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အမျိုးသားများကမည်သို့အကြမ်းဖက်ကြောနည်းနှင့်ယင်းကိုမည်သို့ကာကွယ်ရမည်နည်းယူအင်နဒီပီလူကင်နှင့်တက်ပီအေလူကင်နှကအမျိုးသမီးများနှင့်ယူအင်နဒီပီ (၂၀၁၃ခုနှစ်စက်တင်ဘာလ) တွင်ကြည့်ပါ။ http://asia-pacific.undp.org/content/dam/rbap/docs/Research%20&%20Publications/womens_empowerment/RBAP-Gender-2013-P4P-VAW-Report.pdf. တွင်ရယူနိုင်သည်။

၁၈၊ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ. ၂၀၀၇။ Combined Second and Third Periodic Report to the CEDAW Committee. aejyntawmf? http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N07/503/88/PDF/N0750388.pdf?OpenElement တွင် ရနိုင်ပါသည်။

၁၉၊ ကောက်ခြေမှတ်စု ၃၅၂

ပြဋ္ဌာန်းသော ပုဒ်မများဖြစ်ပါသည်။ ပုဒ်မ ၃၅၄ တွင် အမျိုးသမီးတစ်ယောက်၏ ကာယကံရှင်ကို ပျက်ပြားစေရန် ရည်ရွယ်လျက် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် ရာဇဝတ်ပြစ်မှုမြောက်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။[၃၄] အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုသည် ဒဏ်ရာအနာတရ ရရှိစေရန် တမင်ရည်ရွယ်လျက် ပြုမူခြင်း (ပုဒ်မ ၃၁၉-၃၃၈) နှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း (ပုဒ်မ ၃၄၉-၃၅၈)တို့ကို ကိုင်တွယ်သည့် ပုဒ်မများအရ အရေးယူပြစ်ဒဏ်ချမှတ်နိုင်ပါသည်။[၃၅]

၎င်းပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အမျိုးသမီးများ တွေ့ကြုံကြရသည့် အကြမ်းဖက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရန် ပြည့်စုံလုံလောက်မှုမရှိ၊ မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ လက်ရှိပုံစံများကို ထင်ဟပ်မှု မရှိရုံသာမက စီဒေါသဘောတူစာချုပ်နှင့်လည်း အပြည့်အဝ ညီညွတ်ခြင်းမရှိပါ။[၃၆] ပုဒ်မ ၃၇၅ မှာ အမျိုးသမီးသည် အသက် ၁၃ နှစ်ပြည့်ပြီးသူဖြစ်လျှင် အိမ်ထောင်ဖက်မှ မုဒိမ်းမှုကျူးလွန်ခြင်းအား လွတ်ငြိမ်းခွင့်ပေးထားပါသည်။[၃၇] အခြားအားနည်းချက်များမှာ မိသားစုဥပဒေ၌ စီဒေါသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များကို ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၌ တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် သွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှု ပါဝင်ရန်နှင့် တားမြစ်မှုပါဝင်ရန် လိုအပ်ခြင်း၊ တရားစီရင်ရေးအရ အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြမှုတွင် လက်ခံထားသည့် ခေတ်မမီတော့သော ကိုးကားချက်တစ်ခုဖြစ်သော ဘိကျစွာ အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြခြင်းမရှိသော အမျိုးသမီး၏ ကာယကံရှင်ကို ထည့်သွင်းထားခြင်း၊ ကားမြစ်အဓိန်မျှား အတွက် တရားဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ မရှိခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။[၃၈] ၎င်းအားနည်းချက်များနှင့်အတူ လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်း၊ လင်မယား ကွာရှင်းပြတ်စဲခြင်းတို့နှင့် ဆက်စပ်သော မိသားစုဥပဒေများ၊ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေများ စသဖြင့် အခြားကဏ္ဍများစွာမှ ခွဲခြားဆက်ဆံသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ သို့မဟုတ် ကန့်သတ်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ဆက်စပ်ပါဝင်နေပါသည်။

၎င်း၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ် နိဂုံးချုပ်အစီရင်ခံစာတွင် စီဒေါကော်မတီသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ မရှိခြင်း၊ အသက်အရွယ်၊ လူမျိုးစသည်တို့အလိုက် ခွဲခြားထားသော အချက်အလက်များ မရှိခြင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုများ၏ အတိုင်းအတာပမာဏနှင့် ဖြစ်ပွားရသော အခြေခံအကြောင်းရင်းများအား သုတေသနပြုသည့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများနှင့် စစ်တမ်းများ မရှိခြင်းတို့အပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ စီဒေါကော်မတီသည် တရားဥပဒေအရ တိုင်ချက်ဖွင့်ခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများကို အရေးယူဖမ်းဆီးစစ်ဆေးစီရင်ခြင်းအပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံတရားစီရင်ရေးစနစ်ကို ပိုမိုအားကောင်းစေရန် စီဒေါကော်မတီက အကြံပြုခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ဆက်လက်အကြံပြုသည်မှာ သတင်းအချက်အလက်များ ထိရောက်စွာ လက်လှမ်းမီရေးဆိုင်ရာ ယန္တရားများနှင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများအတွက် ဆေးဝါးကုသမှုနှင့် အခြားကုစားမှုများ ရရှိစေရန်၊ ကျူးလွန်သူများအား တရားဥပဒေအရ အရေးယူနိုင်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ပိုမိုအားကောင်းစေရန် လိုအပ်ကြောင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုအား ကိုင်တွယ်ရာတွင် ကကင်းမှန်သော ကျင့်သုံးမှုများနှင့် ငေးကြမ်းမှုများ

၃၅၄. ထူး-မ သာတူညီမှုမရှိရေးတွန်းရက်၊ ၂၀၁၃။ Myanmar Laws and CEDAW: The Case for Anti-Violence Against Women Laws. Yangon။

၃၅၅. အောက်ခြေမှတ်စု ၃၅၄။

၃၅၆. ထူး-မ သာတူညီမှုမရှိရေးတွန်းရက်၊ ၂၀၁၃။ Developing Anti-Violence Against Women Laws: Discussion Paper Part 1: Background Information. Yangon။

၃၅၇. အောက်ခြေမှတ်စု ၃၅၆။

၃၅၈. အောက်ခြေမှတ်စု ၃၅၆။

ဒီမိုကရေစီပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ဦးတည်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် လွတ်လပ်စွာ လုပ်ဆောင်ခွင့်များ ကျယ်ပြန့်လာခြင်းတို့က အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုအား ကိုင်တွယ်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးပါသည်။ တိုးတက်ဆောင်ရွက်မှုအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂) တွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုပြဿနာကို ဦးစားပေးနယ်ပယ်တစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းထားပါသည်။ အစိုးရမှ ဦးဆောင်သည့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကော်မတီ (Gender Equality and Women's Empowerment Sector Working Group GEWE-SWG) သည် ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်များ၊ လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်မှုအား အထောက်အကူပြုမည်ဟု ယုံကြည်ထားပါသည်။

အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုမှ ကာကွယ်တားဆီးရေး ဥပဒေမူကြမ်းရေးဆွဲခြင်းသည် စီမံကိန်းအစီအစဉ်များကို အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုမှ ကာကွယ်ရေးကတိကဝတ်များအား လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေးအတွက် ခြေလှမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေကြမ်းရေးဆွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနက ဦးဆောင်လျက် ဥပဒေမူကြမ်းရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့် အတူ ကုလသမဂ္ဂ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့ UN Gender Theme Group (UN Women, UNFPA, UNDP, UNODC နှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အချက်အလက်ဖြည့်ဆည်းမှုနှင့်အတူ) နှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက် Gender Equality Network (GEN) တို့၏ နည်းပညာဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုဖြင့် စတင်ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်တားဆီးရေးဥပဒေမူကြမ်းရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းအဖွဲ့တွင် UN Gender Theme Group နှင့် GEN တို့သည် အဓိက ပါဝင်ပတ်သက်သူများ ဖြစ်ကြသည့် လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်အား ကူညီပံ့ပိုးပါသည်။ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနမှ ဦးစီးဏှ ဥပဒေကြမ်းရေးဆွဲရေးကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်များ ဖြစ်ကြသော သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ မိခင်နှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးအသင်း၊ အမျိုးသမီးအဖွဲ့များ ကွန်ရက်၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု လုပ်ငန်းကွန်ရက်၊ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် မြန်မာနိုင်ငံတို့မှ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ကုလသမဂ္ဂ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်များသည် ရပ်ရွာအဆင့် လူထုအသိပေးဆွေးနွေးပွဲများကို ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ကြမည် ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကာကွယ်တားဆီးရေးဥပဒေသစ်ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းခြင်းသည် အထူးသဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဆိုပါပြဿနာများကို ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းရာတွင် လက်ရှိဥပဒေ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ မသင့်လျော်တော့သော ဖိနှိပ်ထားသော ဥပဒေကျင့်သုံးမှုများကို လွှမ်းမိုးဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။ အထူးသဖြင့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်ခံရသူအား ကူညီပံ့ပိုးမှုကိုလည်းကောင်း၊ ကူညီပံ့ပိုးမှုများကို ဥပဒေများ အာဏာမသက်ရောက်သည့်အခါမျိုးတွင် ဝန်ဆောင်မှုများကို မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ရယူနိုင်မည်တို့ကို ပံ့ပိုးပေးမည်ဖြစ်သည်။ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးပါလိမ့်မည်။ ယင်းဥပဒေအသစ်သည် ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါဝင်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပိုမိုအားကောင်းစေနိုင်ပြီး စီဒေါသဘောတူစာချုပ်နှင့် ညီညွတ်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖွင့်ဆိုချက်ကိုလည်း ထည့်

သွင်းနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်တားဆီးရေးဥပဒေသစ် ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းခြင်းအားဖြင့် ဥပဒေအား ကျင့်သုံးဖော်ဆောင်သော အရာရှိများနှင့် တရားရေးအဖွဲ့ဝင်များအား ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများပေးရန် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေနိုင်ပြီး ဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်မှု စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းရာမှာ အထောက်အကူပြုရန် အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးနိုင်ပါမည်။[၃၄]

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို ကူညီပံ့ပိုးရန်အတွက်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များအား အကြမ်းဖက်မှု၊ လူကုန်ကူးမှုနှင့် မတော်မတရားပြုမူမှုများမှ အကာအကွယ်ပေးရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီ (Myanmar National Committee for Women's Affairs) ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။[၃၅] မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (Mynamar Women's Affairs Federation) ကို ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ၎င်း၏ အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုပပျောက်ရေးဆပ်ကော်မတီ (VAW Sub-Group) ၏ လမ်းညွှန်မှုဖြင့် ဗီဒီယိုများ၊ ရုပ်ရှာအသိုင်းအဝိုင်းများ၊ ကျောင်းများနှင့် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား ဦးတည်လျက် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အသိပညာပေး ဆွေးနွေးပွဲများကို စီစဉ်ကျင်းပခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တည်ဆဲဥပဒေများဆိုင်ရာ အသိတရားများကို ဖြန့်ဖြူးခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု ပပျောက်ရေးလှုပ်ရှားမှုကို တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ်သည် မြို့နယ် ၆၇ မြို့နယ်တွင် ဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်မှုစင်တာများ ဖွင့်လှစ်ပေးခဲ့ပြီး အကြမ်းဖက်မှုအန္တရာယ်မှ ရှင်သန်သူများအား တရားဥပဒေဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုများ ပေးခြင်း၊ တိုင်ကြားအမှုဖွင့်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲချမှတ်ပေးခြင်း ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။[၃၆] မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရည် ရှိလာစေခြင်း တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်သည့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများစွာနည်းတူ မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ်သည်လည်း ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို အဟန့်အတားပြုနေသော အခြေခံဖွဲ့စည်းမှုပုံစံဆိုင်ရာ အတားအဆီးများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရာမှာ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် အရင်းအမြစ်များ အားဖြည့်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

သို့ရာတွင် ၂၀၀၈ ခုနှစ် စီဒေါ်ကော်မတီ၏ အစီရင်ခံစာ၌ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အကြမ်းဖက်မှုကို တိုင်ကြားအမှုဖွင့်ခြင်း အထူးသဖြင့် တိုင်းရင်းသားအုပ်စုများမှ အမျိုးသမီးများ၏ တိုင်ကြားအမှုဖွင့်ခြင်းတို့ လက်ခံရာတွင် ပိုမိုပြည့်စုံသော၊ ထိရောက်သော တရားဥပဒေစနစ် မရှိသေးသည့်အတွက်လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ်မှတစ်ဆင့် တိုင်ကြားအမှုဖွင့်သည့် အမှုများနှင့် ၎င်းအမှုများ၏ ရလဒ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်များနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများ မရှိသေးသည့်အတွက်လည်းကောင်း စိုးရိမ် ကြောင်း ထုတ်ဖော်တင်ပြခဲ့ပါသည်။[၃၇]

မကြာသေးမီကပင် လူမှုပန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် မြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်နှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးလေ့လာမှုတစ်ရပ်ဖြစ်သော 'တိတ်ဆိတ်ခြင်းနောက်ကွယ်'အား ထုတ်ဝေမိတ်ဆက်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၂-၂၀၁၃ ခုနှစ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုပြဿနာကို ကိုင်တွယ်တဲ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ပြီး လူထုအခြေပြု အရပ်ဘက်အဖွဲ့

၃၄ ကောက်ခြေမှတ်စု ၃၄။

၃၅ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရက်စွဲမပေါ်ဖြင့်။ ဂျီဘီဒီတိုက်ဖျက်ရေးအတွက်မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့်မဟာဗျူဟာများ http://www.searo.who.int/entity/gender/data/myanmar.pdf/

၃၆ ခေါက်တာခင်နွယ်ထွန်း၊ ဘခိုးခလေးများအောက်ခံဒဏ်ရာတွင်းရေးမှုကို ကာကွယ်ဖြင့်နှိမ် ဖုန်ဖြင့်တင်တာဖြစ်ခြင်း၊ ဧရောဝတီမဂ္ဂဇင်း၊ ၂၀၁၃ခုနှစ်၊ ၃၄ ဂျီနီဗာကော်မတီ ၂၀၀၈ Concluding Observation, Article 14. Geneva. p. 4။

အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းကွန်ရက်များက ဖိုရမ်အများအပြား စီစဉ်ကျင်းပခဲ့ပါသည်။[၁၆၇] ၎င်းဖိုရမ်များ၏ ဆွေးနွေးတွေ့ရှိချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များက မြန်မာနိုင်ငံတွင်၊ အထူးသဖြင့် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေစဉ် အတွင်းနှင့် ပဋိပက္ခအလွန် အခြေအနေများတွင် ဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်မှုနှင့် လူမှုရေးစိတ်ပညာဆိုင်ရာ ကုညီပံ့ပိုးမှုများ အလွန်ချို့တဲ့ကြောင်း ထောက်ပြပါသည်။ ၎င်းဖိုရမ်များက ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုများတွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုမှု အလွန်နိမ့်ကျခြင်းအပေါ် စိုးရိမ်ကြောင်း ထုတ်ဖော်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းဖိုရမ်များက ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၃၂၅ (UNSR 1325) ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော်လုပ်ငန်းလမ်းညွှန် (National Action Plan) တစ်ရပ် ရေးဆွဲချမှတ်ရေးသည် အရေးကြီးသော အရေးပေါ်ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း အလေးပေးတင်ပြခဲ့ပါသည်။[၁၆၈]

၅-၃။ ငကက်နုတ်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုကို ကိုင်တွယ်ရန် လိုလားမှု ရှိလင့်ကစား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေပါသေးသည်။ ၎င်းစိန်ခေါ်မှုများမှာ အချက်အလက်လိုအပ်ချက်၊ ပဋိပက္ခနှင့်ဆက်စပ်သော ပိုမိုဆိုးရွားလာသည့် အခြေအနေများ၊ ထိရောက်ပြည့်စုံမှုမရှိသော ဥပဒေများ၊ ရှေးရိုးစွဲ အစဉ်အလာစိတ်သဘောထား ခံယူချက်များ၊ လူအခွင့်အရေးကို အလေးထားသည့် မူဝါဒချမှတ်ခြင်း၊ မူဝါဒဖော်ဆောင်ခြင်းတို့တွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စွမ်းရည်များ အားနည်းခြင်း၊ တာဝန်ခံမှုအားနည်းခြင်း၊ လူထုအား လှုံ့ဆော်မှုအားနည်းခြင်း၊ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးမှု စွမ်းဆောင်ရည်ချို့တဲ့ခြင်း၊ ကဏ္ဍပေါင်းစုံ ပူးပေါင်းဆိုက်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု အားနည်းခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းအားနည်းချက်များသည် ပြုပြင်မြှောင်းလဲမှုများ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း ပြသလျက်ရှိပါသည်။ အကြံပြုလိုသည်များမှာ . . .

အချက်အလက်ရရှိမှုနှင့် အချက်အလက် လက်လှမ်းမီမှုမြှင့်တင်ရန်

- တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာအချက်အလက်များ ပါဝင်သည့် လိင်နှင့် အသက်အရွယ် ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များကို အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုပုံစံများ၊ ၎င်း၏ အကြောင်းရင်း၊

---

၁၆၇ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တင်ဘာလ ၂၆ ရက်၊ မြန်မာအမျိုးသမီးများဖိုရမ်၊Women's Organizations Network ESifth Women's League of Burma တစီစဉ်သည်၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၃၀ ရက်၊ Open Day on Women, Peace and Security, 2013: Women Count for Peace: Advancing Women's Contribution to Peacebuilding in Myanmar ကိုလူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ်နှင့်ကုလသမဂ္ဂတို့က UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security (2000) အထိမ်းအမှတ် စီစဉ်သည်၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ ၃၀ ရက်၊ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးများ ဆွေးနွေးပွဲ – ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် နွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကို Women's Organizations Network ကား-ဧတန်းတူညီမှုရေးကွန်ရက်နှင့် ကိုလံဘီယာ တက္ကသိုလ်ဖြင့်ပူးပေါင်း၍ ငြိမ်းချမ်းရေးအတွက် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းဖိုရမ်တို့က ယူအက်စ်အေဂ်စ်၏ ထောက်ပံ့မှုဖြင့် စီစဉ်သည်၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၆-၇ ရက်၊ မြန်မာနိုင်ငံနိုင်ငံတကာအမျိုးသမီးများဖိုရမ် ၂၀၁၃ ရန်ကုန် – ပူဝိုလင်းလာသောလူ့အဖွဲ့အစည်းမှ အမျိုးသမီးများ-ကို ပြင်ပသစ်သိမ်းနှင့်စီးပွားရေးနှင့်လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက်အမျိုးသမီးများဖိုရမ်ကစီစဉ်ပြီးလူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနကပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည်၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ ၂၀ ရက်မှ ၃၀ ရက် – မြန်မာ့ထူးဆန်းသော ကိုးကွယ်ရာမဟုတ်သော ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းဒါရိုက်တာနှင့်နှင့် တစ်သီးပုဂ္ဂလဖိုးဝင်းတက်ဝေါက်ခဲ့ကြီးလူ့အခွင့်ထေရနေဖွဲ့ကြီးတိုးတက်မှုငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်

ဒီမိုကရေစီသောဘဂိတအုပ်ခုလေးခုအောက်တွင်အဓိက ထောက်ခံချက်၅၅ခုနှင့်တူ ကြေညာချက်တစ်ဆောင်းထဲတွင်ပြန်ခဲ့သည်၊

၁၆၈ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန၊ အမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ်နှင့် ကုလသမဂ္ဂတို့၏ ထုတ်ကြေညာချက်၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၃၀ ရက်၊ Open Day for Women's Peace and Security, Myanmar၊

တစ်ဦးချင်း၊ မိသားစုနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအား သက်ရောက်သော အကျိုးဆက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လေ့လာကောက်ယူဆောင်ရွက်ရန်။

- အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများအား အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တိကျမှန်ကန်သော အချက်အလက်များ ကောက်ယူနိုင်ရန် လိုအပ်သော စနစ်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရဲတပ်ဖွဲ့၊ ကျန်းမာရေး၊ လူမှုရေးနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုဌာနများ အပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများနှင့် တည်ဆောက် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်။
- အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်နှင့် သက်သေအထောက်အထားကောက်ယူရန် မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များ အကောင်အထည်ဖော်မှုကို စောင့်ကြည့်အကဲဖြတ်ရန်၊ ပါဝင်သူများ၏ စွမ်းဆောင်မှုတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရန်။

မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်

- အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်တားဆီးရေးအတွက် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနမှ စီဒေါသဘောတူစာချုပ်နှင့်အညီ ရေးဆွဲနေသော ဥပဒေအား အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းရန်။
- ဥပဒေကို အထောက်အကူပြုရေးအတွက် နည်းဥပဒေရေးဆွဲရန်။
- အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို ကာကွယ်ရန်အတွက် အမျိုးသားလုပ်ငန်းစီမံချက် ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် အဆိုပါစီမံချက်တွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ၊ ဦးတည်ချက်များ ရှိစေရေးအတွက် သေချာစေရန်၊ အရင်းအမြစ်များလုံလောက်စွာ ပံ့ပိုးပေးရန်။

တရားစီရင်မှုပြုံတင်ရန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီမှု ပြုံတင်ရန်

- အကြမ်းဖက်မှုခံရသောအခြေအနေမှ လွတ်မြောက်လာသော အမျိုးသမီးများအတွက် ထိရောက်မှုရှိသော တရားဥပဒေဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိစေမှုများ သေချာစေရန်အတွက် မူဝါဒများ ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းကို အခိုင်အမာဆောင်ရွက်ရန်၊ ၎င်းတွင် အကာအကွယ်ပေးရေးအမိန့်များ၊ တားမြစ်အမိန့်များ၊ နစ်နာကြေးတောင်းဆိုရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေသော အထောက်အကူပြု စီမံချက်များကို ထည့်သွင်းရန်။
- အကြမ်းဖက်ခံရသူများအတွက် ဝန်ဆောင်မှု (အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေးနှင့် စိတ်ပညာဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှု) ဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ လက်လှမ်းမီရေး ကြိုးပမ်းရာတွင် (တရားစွဲဆိုခြင်းမပြုဘဲ ၎င်းဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိရန်သာ ကြိုးပမ်းရာတွင်ဖြစ်စေ) ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်တွေ့နိုင်သည့် အတားအဆီးများအား လျှော့ချရန်။
- ဥပဒေကို ကျင့်သုံးဖော်ဆောင်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ တရားရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ အခြားဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအတွက် စနစ်ကျသော စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု ကူညီပံ့ပိုးရန်၊ သို့မှသာ ၎င်းတို့သည် အကြမ်းဖက်မှုကိုင်ကြားချက်များကို ပိုမိုထိရောက်စွာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်ခံရသူများအား ကျား၊ မ ရေရာ အထေးထားထည့်သွင်းစဉ်းစားသော အထောက်အပံ့များနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုများသို့ ညွှန်ပို့မှုများကို

ကောင်းစွာ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန်။

- ဥပဒေအာဏာဖော်ဆောင်မှုနှင့် တရားစီရင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို တိုးမြှင့်ရန်၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင်လည်း အရေးပါသော ရွှေ့တန်းနေရာများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု တိုးမြှင့်ရန်။
- အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု၊ ကျား၊ မ ရေးရာကို ကိုင်တွယ်ရန် ဥပဒေအာဏာဖော်ဆောင်မှု ထိရောက်စေရေးအတွက် ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု နည်းလမ်းများနှင့် ညွှန်ပို့မှုစနစ်များကို ရေးဆွဲချမှတ်ရန်။

ကလေးသူငယ်များအား အသိတရားနိုးကြားရေးနှင့် ဝည်းဝံကျွံဆော်ရေးလုပ်ငန်းများ မြှင့်တင်ရန်

- အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုအား လုံးဝလက်မခံမှုကို မြှင့်တင်ရန်၊ လူမှုရေးစံသတ်မှတ်ချက်များကို ပြောင်းလဲရန်အတွက် သတင်းမီဒီယာလုပ်ငန်းများ၊ မိဘိုးဖလာအစဉ်အလာနှင့် ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ ယဉ်ကျေးမှုမလေ့ထုံးစံအရ ဩဇာကြီးမားသူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများအဝါအဝင် ဘက်စုံချိတ်ဆက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန်။
- အကြမ်းဖက်မှုမှ ကင်းဝေးစွာ အသက်ရှင်နေထိုင်ရေး အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အသိပညာပေးရေးနှင့် တရားဥပဒေအကာအကွယ်ပေးမှုဆိုင်ရာ အသိပညာပေးရေးတို့ကို ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအဆင့် လှုပ်ရှားမှုများ ပြုလုပ်ရန်၊ ထိုအသိပညာပေးမှုများသည် အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှုနှုန်း မြင့်မားစေရေးအထောက်အကူပေးရန်၊ အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်ခံရသူများ ကူညီပံ့ပိုးမှုများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိရန် ကြိုးပမ်းခြင်းကို တားဆီးနေသည့် အဟန့်အတားများ ပပျောက်စေရန်ဖြစ်သည်။ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာမှ အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ တရားဥပဒေများ၊ ကတိကဝတ်များ၊ လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို ဒေသခံဘာသာစကားများဖြင့် ပုံနှိပ်ဖြန့်ဖြူးခြင်း အပါအဝင် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ တားဆီးကာကွယ်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရန်။
- လူငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှု၊ အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတို့ကို မြှင့်တင်ခြင်းမှတစ်ဆင့် လူငယ်များအား ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အလေးထားမှု အခြေခံသော မှတသည့် စိတ်သဘောထား၊ ရင့်ကျက်မှုနှင့် ဆက်ဆံမှုတို့ ပြုစုပျိုးထောင်ရာမှာ ကူညီပံ့ပိုးရန်၊ ပညာရေးစနစ်၌ ထိခိုက်စေသော ကျား၊ မ ရေးရာ ပုံသေကားချပ် အမြင်ပျောက်ရေးအတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ဆရာဖြစ်သင်တန်းများအားဖြင့် ကူညီပံ့ပိုးရန်။
- ကလေးသူငယ်များအား အကြမ်းဖက်မှု တွေ့ကြုံခံစားရခြင်းနှင့် မျက်မြင်တွေ့ကြုံရခြင်းတို့မှ ကင်းဝေးစေရေးအတွက် မိဘများ၊ ဆရာ၊ ဆရာမများနှင့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လှုံ့ဆော်လှုပ်ရှားသူများနှင့်အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။
- အကြမ်းဖက်မှုကင်းစင်ရေး မြှင့်တင်မှုနှင့် တရားမျှတယောကျ်ားဘဝ ဖြစ်တည်ရေး မြှင့်တင်မှုဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်များအဖြစ် လူငယ်အမျိုးသားများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်များနှင့် စံပြအမျိုးသားများနှင့်အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။



၄

နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဌာန ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးများ

UNFPA



"စာချုပ်ဝင်နိုင်ငံများသည် နိုင်ငံအတွင်း နိုင်ငံရေးနှင့် ပြည်သူ့ဘဝနယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးများ အား ခွဲခြားမှုပပျောက်ရန်အတွက် သင့်လျော်သည့် နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် အရေးယူဆောင်ရွက်ရမည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူညီမျှစွာ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့်. . .

(က) ရွေးကောက်ပွဲများနှင့် ပြည်သူ့ဆန္ဒခံယူပွဲများတွင် ဆန္ဒမဲပေးပိုင်ခွင့်ရှိရေးနှင့် သတ်မှတ်သော အရည်အချင်းနှင့် ပြည့်စုံပါက ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံပိုင်ခွင့်ရှိရေး။

(ခ) အစိုးရမူဝါဒချမှတ်ခြင်း၊ ၎င်းနှင့်သက်ဆိုင်သော အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းတို့တွင် ပါဝင် ရေး၊ အစိုးရဌာနများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဆင့်တိုင်းမှ အစိုးရယန္တရား တွင် ပါဝင်ရေး။

(ဂ) နိုင်ငံအတွင်း ပြည်သူအများနှင့် သက်ဆိုင်သောကိစ္စရပ်များ၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့် ဆက်စပ်သော အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ရေးအတွက် သင့်လျော်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ရပါမည်။"

အမျိုးသမီးများအပေါ်နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပပျောက်ရေးကုလသမဂ္ဂကွန်ဗင်းရှင်း အပိုဒ် ၇

"စာချုပ်ဝင်နိုင်ငံများသည် အမျိုးသမီးများအား မည်သည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျှ မရှိစေရဘဲ အမျိုး သားများနှင့် တန်းတူညီမျှစွာ နိုင်ငံတကာအဆင့်မှာ မိမိနိုင်ငံအစိုးရကို ကိုယ်စားပြုရန်နှင့် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် အခွင့်အရေးများ ရရှိရေးအတွက် သင့်တော် သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ရမည်။"

အမျိုးသမီးများအပေါ်နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပပျောက်ရေးကုလသမဂ္ဂကွန်ဗင်းရှင်း အပိုဒ် ၈

"နိုင်ငံသားတိုင်းသည် ဤဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့်ဖြစ်စေ၊ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် ဖြစ်စေ မဆန့်ကျင်လျှင် ပြည်သူ့လွှတ်တော်၊ အမျိုးသားလွှတ်တော်၊ တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော် သို့မဟုတ် ပြည် နယ်လွှတ်တော်တစ်ရပ်ရပ်တွင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခွင့်နှင့် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံပိုင်ခွင့်ရှိသည် ဟုအာမခံပါသည်။ ၎င်းအပိုဒ်တွင်ပင် သက်ဆိုင်ရာမဲဆန္ဒရှင်များသည် လွှတ်တော်တစ်ရပ်ရပ်မှ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်ကို ဥပဒေနှင့်အညီ တာဝန်မှ ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းခွင့်ရှိသည်ဟု အာမခံပါသည်။"

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ၂၀၀၈ခုနှစ် ပြဋ္ဌာန်းအုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၃၆(စ)

"မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးများ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၇-၂၀၂၂) က ရည်မှန်းသည်မှာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းရှိ အဆင့်တိုင်း၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေရာနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာတို့တွင် အမျိုးသမီးများတန်းတူ ပါဝင်ရေးအတွက် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်သည့် အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်း၊ သုတေသနပြုခြင်း၊ ထောက်ခံပံ့ပိုးခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်း စသည့် လုပ်ရှားမှုများနှင့် အရင်းအမြစ်ခွဲဝေ သတ်မှတ်ခြင်းအပါအဝင် မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းကို အားဖြင့် နည်းစနစ် များ၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုပုံစံများနှင့် အလေ့အထများကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။"

မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးများပွဲပြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့်ဗဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ၂၀၁၇-၂၀၂၂

၆-၁။ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဌာန ကဏ္ဍများမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု

မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း အခြားနိုင်ငံများမှာကဲ့သို့ပင် အမျိုးသမီးများသည် ဆန္ဒမဲပေးသူ၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်း၊ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်၊ အစိုးရဌာနများတွင် အမှုထမ်းအရာထမ်းများအဖြစ်လည်းကောင်း၊ နိုးကြားမှုရှိသော နိုင်ငံသားများအဖြစ်လည်းကောင်း ဒေသဆိုင်ရာအဆင့်နှင့် အမျိုးသားအဆင့် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတို့တွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေကြပါသည်။ အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍ၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ အပြည့်အဝပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်၊ အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်တို့သည် စံအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော မူလစံချိန်စံညွှန်းဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းစံချိန်စံညွှန်းက လူဦးရေ၏တစ်ဝက်ရှိသော အမျိုးသမီးထုနှင့် ဒီမိုကရေစီအခွင့်အရေးများနှင့် လွတ်လပ်မှုများကို လူတစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ လူအများစုပေါင်းလျက်ဖြစ်စေ ကျင့်သုံးကြောင်းကို ပြသပါသည်။

နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသားများနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများ၏ တန်းတူညီမျှပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုသည် အကျိုးများမှုကို ဦးတည်သော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီး၏ တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုသည် ပြည်သူအများနှင့်သက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ဦးစားပေးလိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ထူးခြားသောအမြင်များ၊ အတွေ့အကြုံများ၊ ပညာဗဟုသုတများ၊ အမျိုးသမီးလုပ်ငန်းကွန်ရက်များ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အရည်အချင်းများအား အကောင်းဆုံးအသုံးချခြင်းကို ဖြစ်စေပါသည်။ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များသည် အမျိုးသားများနှင့် ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကွဲပြားခြားနားလေ့ရှိပါသည်။ အကြောင်းမှာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအများစု၏ နယ်ပယ်၊ ကဏ္ဍတိုင်းနှင့် အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ ယောကျ်ားလေးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအကြား မတူညီသော၊ မညီမျှသော နေရာရရှိမှု၊ အဆင့်အတန်း၊ အခွင့်အာဏာဆက်သွယ်ချက်များ ရှိနေခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုသည် စီးပွားရေးအခြေအနေ အဆင့်အတန်း၊ လူမျိုး၊ တိုင်းရင်းသား၊ နေရာဒေသအပါအဝင် အခြားအချက်များစွာတို့နှင့် ချိတ်ဆက်လျက်ရှိသည့် အားလျော်စွာ၊ အဆိုပါ ကွဲပြားခြားနားသော အခြေအနေနှင့် အုပ်စုများအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏

(ထိုနည်းတူ အမျိုးသားများနှင့် ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များ၏)မတူညီသော ဦးစားပေးလိုအပ်ချက်များသည် အစိုးရမူဝါဒနှင့် မူဝါဒဖော်ဆောင်မှုတို့၌လည်း ကောင်းစွာထင်ဟပ်မှုရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများအား ကျွေးမွေးပြုစုသူများနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများအဖြစ် လက်ခံတန်ဖိုးထားကျင့်သုံးနေသော လူအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သောက်သုံးရေနှင့် မိလ္လာစနစ်စသည့် ကိစ္စ၊ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူ အမျိုးသားများထက် ပိုမိုသင့်လျော်ကြောင်း သုတေသနများက ပြသပါသည်။ ဥပမာ-အိန္ဒိယနိုင်ငံ၊ အနောက်အာဖ်လားဒေသနှင့် ရာဇဝတ်ဒေသတို့ရှိ ကျေးရွာများမ ပန်ချာယတ်ကောင်စီ (အိန္ဒိယနိုင်ငံ၊ ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်ရေးပုံစံ) များအား အကဲဖြတ်မှုဌ သောက်သုံးရေစီမံကိန်းတွင် အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော ကောင်စီများ၏ စီမံကိန်းများက အမျိုးသားဦးဆောင်သော ကောင်စီများ၏ စီမံကိန်းများထက် ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော် ပိုမိုများပြားကြောင်း တွေ့ရှိပါသည်။[၄၅] နော်ဝေနိုင်ငံဌ နိုင်ငံရေးသိပ္ပံပညာရှင်များ၏ သုတေသနမှာ ၁၉၇၀ ခုနှစ်များမှ ၁၉၉၀ ခုနှစ်များအတွင်း အမျိုးသမီးဦးဆောင်သော နော်ဝေမြို့တော်ကောင်စီ၏ ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်ရေးသည် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များ စောင့်ရှောက်ရေးစီမံချက်များ အကျိုးဝင်သော နော်ဝေမြို့တော်ကောင်စီများ၏ ဌာနများ၊ ဌာနခွဲများအကြား တိုက်ရိုက်ဆက်ဆံရေးစနစ်ကို ထူထောင်ခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။[၄၆] ယင်းကြောင့် အသုံးစရိတ်များကို အိမ်ထောင်စုများနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းများက တိုက်ရိုက်အကျိုးကျေးဇူးခံစားကြရပါသည်။ လူသားမျိုးဆက်များဟစ်ဒ်နှင့် တစ်ခုအကြား အပြုသဘောဆောင်သော အပြန်အလှန် အကျိုးသက်ရောက်မှုအားဖြင့် လူစွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ပါသည်။ ထို့ပြင် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအား ခွဲဝေဖြန့်ဝေခြင်း၏ ထိရောက်မှုကိုလည်း လုပ်ငန်းဖွဲ့စည်းမှုဆိုင်ရာ အယောက်အကူအဖြစ် ပံ့ပိုးပါသည်။[၄၇]

မည်သို့ဖြစ်စေ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အများပြည်သူအရေးကိစ္စများဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုများတွင် အမျိုးသမီးထု၏ ပါဝင်မှုကိုလည်း မြှင့်တင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းသည် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် မဟာဗျူဟာမြောက် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပြီး မတူညီသော အမျိုးသမီးအုပ်စုများနှင့် အမျိုးသားအုပ်စုများအတွက် အရေးပါပါသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းကဲ့သို့သော ကျား၊ မ ရေးရာ အသိတရားနိုးကြားသော အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများသည် နိုင်ငံရေးနှင့် အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍတို့ကို ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ အားလုံးအကျုံးဝင်မှု၊ စိတ်အားထက်သန်မှု၊ တာဝန်ခံမှုစသည့် အရည်အသွေးများအားဖြင့် ကောင်းမွန်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို ဖြစ်စေပါသည်။ အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း၌ ပြောင်းလဲမှုကို ဖော်ဆောင်သော အမျိုးသမီးများ (နှင့် အမျိုးသားများ)၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် နိုင်ငံရေးနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် လူအများ၏ မိရိုးဖလာအစဉ်အလာ စိတ်သဘောထားနှင့် အမြင်များကို ပြောင်းလဲစေနိုင်ပါသည်။ ၎င်းသည် လူငယ်အမျိုးသမီးများအတွက် စံပြအဖြစ် လှုံ့ဆော်နိုင်ပြီး အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အများပြည်သူအရေးကိစ္စများတွင် အရေးပါသော အမျိုးသမီးထု၏ ပါဝင်မှုကိုလည်း မြှင့်တင်နိုင်ပါမည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အမျိုးသမီးများ၏ လူမှုအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် သုတေသနပြုရာ လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်း ၃၄ ခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီများ၏ တစ်ဝက်ကျော်သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်သဖြင့် ၎င်းအချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသမီး

၄၅၂ R. Chattopadhyay and E. Duflo.2004. Women as Policy Makers:Evidence from a Randomized Policy experiment in India." Econometrica 72(5), pp. 1409-1443.

၄၆၂ K. Bratton&L. Ray.2002. Descriptive Representation, Policy Outcomes, and Municipal Day-Care Coverage in Norway. American Journal of Political Science.46(2). pp.648-657.

၄၇၂ 367 - N. Kabeer.1999. Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. Development and Change. 30(3), July. pp. 435-464.

လူမှုအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များ၏ သာဓကအဖြစ် တွေ့နိုင်ပါသည်။[၄၆]

ဝဲဆန္ဒပေးသူများအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသမီးများအဖြစ်ဖြင့် ဖြစ်စေ၊ သီးသန့် အမျိုးသမီးအုပ်စုများအဖြစ်ဖြင့် ဖြစ်စေ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၏ စိတ်ဝင်စားမှုများကို ပြသနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ- ၁၉၉၄ ခုနှစ် အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲ အတွက် နိုင်ငံရေးပါတီများက ၎င်းတို့၏ ရွေးကောက်ပွဲကြေညာစာတမ်းများ ရေးသားဖြန့်ချိဖော်ပြော နေကြစဉ် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သော Emang Basadi က ၁၉၉၃ ခုနှစ်၌ ဘော့စဝါနာတွင် အာဖရိကမှာ ပထမဆုံး အမျိုးသမီးများ၏ ရွေးကောက်ပွဲကြေညာစာတမ်းကို ဖြန့်ချိလိုက်သည်။ ၎င်း ကြေညာစာတမ်းကို အမျိုးသမီးများသည် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပညာရေးအစီအစဉ်များတွင် အသုံးပြုခဲ့ကြပြီး ပြည်သူအများ နားလည်လက်ခံစေရန် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ၎င်းကြေညာစာတမ်းကို ကနဦးအတိုက်အခံပြုခြင်းများ ရှိခဲ့သော်လည်း ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ပါတီအားလုံးသည် ၎င်းတို့ ရွေး ကောက်ပွဲ၏ ပဓာနကျသော အစီအစဉ်များကို ပြောင်းလဲခဲ့ကြပြီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်း များကို ရွေးချယ်ရာမှာ ပါတီဝင်များအား ဦးစိုကျယ်ပြန့်စွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ပြုကာ ယခင်ထက် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ခွင့် ရရှိလာပါသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများမှ အမျိုးသမီးအုပ်စုများသည် ၎င်းတို့၏ ပါတီများကို 'အမျိုးသမီးများ၏ ကြေညာစာတမ်း'ပါ တောင်းဆိုချက် များ ပြည့်မီအောင် တိုးတက်လုပ်ဆောင်မှု ရှိ မရှိ စောင့်ကြည့်တြပ်မတ်မှု ပြုလုပ်လာကြပြီး Emang Basadi ၏ နှစ်လည်ညီလာခံများသို့ အစီရင်ခံတင်ပြကြပါသည်။[၄၇]



UNFPA

အချုပ်အားဖြင့်ဆိုသော် ပြည်သူအများဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့် တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ ပါဝင်ခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေး၊ ရေရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အောင်မြင်ရေးအတွက် အဓိက ဖြစ်ပါသည်။

၄၆။ Oxfam Action Aid နှင့် Care International 2013၊ Women's Participation in Public Life in Myanmar. Yangon၊

၄၇။ A.M. Goetz, ed. Governing Women: Women's Political Effectiveness in Contexts of Democratization and Governance Reform, New York: Routledge၊

မြန်မာနိုင်ငံသည် ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေးကို စတင်ကျင့်သုံးနေပြီဖြစ်သဖြင့် ဤအခန်းမှာ အောက်ပါပြဿနာများကို လေ့လာပါမည်။

(၁) မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ (အထူးသဖြင့် ဖယ်ကြဉ်ခံရသော အမျိုးသမီးများ)နှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ပြည့်ဝစွာ၊ အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူညီမျှစွာ ထည့်သွင်းရာမှာ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကိုလည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များကိုလည်းကောင်း မည်မျှပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်ပါသနည်း။

(၂) နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ထည့်သွင်းရာတွင် မည်သည့်အရာများက အဟန့်အတားပြုပါသလဲ။

(၃) နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ကျား၊ မ ရေးရာတို့ အလေးပေး ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကိုလည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများ၏ တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ကို သေချာစေရေး ကတိကဝတ်များကိုလည်းကောင်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ရာထူး၊ ဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအား မည်သည့်အရာများက အထောက်အကူပြုပါသနည်း။

ဝင်းပြဿနာများကို လေ့လာသုံးသပ်ရာမှာ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် နိုင်ငံတကာမှ သင့်တော်သော ကျင့်သုံးမှုအလေ့အထများကို အခြေခံအဖြစ် အသုံးပြုပါမည်။

၆ - ၂။ မြန်မာနိုင်ငံ၌နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်အုပ်ချုပ်ရေးတွင်အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု အခြေအနေနှင့်အလားအလာများ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်မှုဆိုင်ရာ သီးသန့်လက္ခဏာအဖြစ် ကိုလိုနီခေတ်မှသည် ယနေ့ခေတ်အထိ ကာလရှည်လျားသော မြန်မာ့နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုသည် ကိုလိုနီအုပ်ချုပ်ရေးမှ လွတ်လပ်ရေး၊ ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေး၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကဲ့သို့သော ကျယ်ပြန့်သော နိုင်ငံရေးရည်မှန်းချက်များအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ စည်းလုံးညီညွတ်သော လှုပ်ရှားမှုအဖြစ် ထူးခြားစွာတည်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် တရားဝင်နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အုပ်ချုပ်ရေး၌ မြန်မာအမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ပါဝင်မှုတွင်မူ တရားဝင်ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ပါဝင်မှု မရှိ၊ ကင်းမဲ့နေကြောင်းလည်း တွေ့ရှိရပါသည်။

ဤအခန်းမှာ လွှတ်တော်များ၊ အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍ၊ လုံခြုံရေးနှင့် တရားရေးတက္ကသိုလ် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၊ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အစိုးရအဖွဲ့ဝင်များ (ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသူဖြစ်စေ၊ တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်သူဖြစ်စေ)အဖြစ် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို ရနိုင်သမျှ အချက်အလက်များဖြင့် လေ့လာပါမည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို မဲဆန္ဒရှင်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ နိုးကြားသော နိုင်ငံသားအဖြစ်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် လေ့လာမည်ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်ထောင်စု၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်လွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု

လွှတ်တော်များသည် ဒီမိုကရေစီကဏ္ဍသုံးမှနှင့် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်မှုတက္ကတို့၏ ဗဟို ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် နိုင်ငံသားများနှင့် အစိုးရတို့အကြားမှာ ကြားခံဆက်သွယ်ရေးအဖြစ် ကိုယ်စားပြုပါသည်။ ၎င်းတို့သည် မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ စီမံကိန်းများ၊ အစိုးရဘဏ္ဍာငွေရသုံးခန့်မှန်းခြေ စာရင်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် အတည်ပြုခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ အရင်းအမြစ်များကို ထိရောက်စွာ အသုံးပြုခြင်း၌ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာဖြင့် တာဝန်ခံခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း နိုင်ငံသား များ၏ အခွင့်အရေးများကို ကိုင်တွယ်ရာမှာ အစိုးရ၏ ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုကို သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ပါသည်။

၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ မြန်မာနိုင်ငံ၌ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၊ တိုင်းဒေသ ကြီးနှင့် ပြည်နယ်လွှတ်တော်အဆင့်ဟူ၍ လွှတ်တော်နှစ်ရပ်ရှိပါသည်။ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာအဆင့် မှာ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ၄၄၀ ဦး ပါဝင်သည့် ပြည်သူ့လွှတ်တော်နှင့် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ၂၂၄ ဦး ပါဝင်သည့် အမျိုးသားလွှတ်တော်တို့၏ လွှတ်တော်နှစ်ရပ်ပါဝင်သည့် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်သူ့လွှတ်တော်နှင့် အမျိုးသားလွှတ်တော်တို့သည် ယေဘုယျအားဖြင့် အဆင့်တူညီပါ သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၌ ၎င်းလွှတ်တော်နှစ်ရပ်စလုံးတွင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်သည့် လွှတ် တော်ကိုယ်စားလှယ် ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ကျန်သော ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းကို တပ်မတော်ကာကွယ်ရေးဦးစီးချုပ် က အမည်စာရင်းတင်သွင်းသည့် တပ်မတော်သားကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါ သည်။ ခန့်အပ်ထားသော တပ်မတော်သားကိုယ်စားလှယ် ၁၁၀ ဦးအနက် အမျိုးသမီးနှစ်ဦး ပါဝင်နေ ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။[၄၇] တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်တွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ တိုင်း



UNFPA

၄၇။ http://www.mizzima.com/mizzima-news/politics/item/10815-first-women-military-officers-appointed-to-parliament/10815-first-women-military-officers-appointed-to-parliament ကိုကြည့်ပါ။ ဒုတိယဒိုလ်မှူးကြီးများနှိ အမျိုးသမီးတဖွားရှိများကိုပထမဆုံးတကြိမ်အဖြစ် ၂၀၁၃ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် ကၽွင်းပသော ပြည်သူ့လွှတ်တော်ရှိစစ်တပ်ကိုယ်စားလှယ် အဖွဲ့ တွင်ပါဝင်ရန်ခန့်ထားခဲ့သည်။လွှတ်တော်သည် ၂၀၁၀ ရွေးကောက်ပွဲပြီးတာတည်းက ဒာစည်းဒာဝေးများ ကၽင်းပနေခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

ဒေသကြီးခုနစ်ခုတွင် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်တစ်ရပ်စီ၊ ပြည်နယ်ခုနစ်ပြည်နယ်တွင် ပြည်နယ်လွှတ်တော်တစ်ရပ်စီနှင့် စုစုပေါင်း လွှတ်တော် ၁၄ ရပ်ရှိပါသည်။ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်တွင်လည်း တပ်မတော်သားကိုယ်စားလှယ် ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းစီ အသီးသီး ပါဝင်ပါသည်။[၃၇]

၎င်း၏ စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်ရေးအခန်းကဏ္ဍမှနေ၍ လွှတ်တော်သည် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ စီမံချက်များ၊ စီမံကိန်းများနှင့် ဘဏ္ဍာရေးကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ၊ အထူးသဖြင့် ဖယ်ကြဉ်အခံရဆုံးအမျိုးသမီးများနှင့် ဖယ်ကြဉ်ခံရသော အခြားအုပ်စုများ၏ ဦးစားပေးလိုအပ်ချက်များ ပါဝင်စေရေးကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းကို လွှတ်တော်အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုမှုနှင့် သြဇာလွှမ်းမိုးမှုတို့က များစွာ အထောက်အကူပြုပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ရွေးကောက်ပွဲအဆင့်တိုင်းတွင် ယှဉ်ပြိုင်ရွေးကောက်တင်မြောက်ခံရာမှာ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်း စုစုပေါင်း ၁၀၄ ဦးအနက် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်လွှတ်တော်တို့၏ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် အမျိုးသမီး ၄၅ ဦး ရွေးကောက်တင်မြောက်ခံရပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလတွင် ပထမအကြိမ် ကျင်းပသည့် မြန်မာနိုင်ငံ လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးများသည် ပြည်သူ့လွှတ်တော်တွင် ၄. ၃ ရာခိုင်နှုန်း၊ အမျိုးသားလွှတ်တော်တွင် ၄. ၉ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်လွှတ်တော်များတွင် ၃. ၈ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်ပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ကြားဖြတ်ရွေးကောက်ပွဲအပြီး ပြည်သူ့လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်အသစ် ၁၀ ဦး ထပ်မံရွေးကောက်တင်မြောက်ခံရသဖြင့် အရေအတွက်တစ်ဝက် တိုးမြင့်လာပါသည်။ (ဇယား ၆. ၁)

ဇယား ၆. ၁။ အမျိုးသမီးများ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်လွှတ်တော်များတွင် ကိုယ်စားပြုမှု (၂၀၁၃)

	(က) ဝဲဆန္ဒနယ်/ကမည်စရာဒေသ တင်သွင်းလို စုစုပေါင်း	(ခ) ရွေးကောက် တင်မြောက် ခံရသူ စုစုပေါင်း	ရွေးကောက်တင်မြောက်ခံရ သော အမျိုးသမီးလွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ် ရာခိုင်နှုန်း	
			စုစုပေါင်းအရ ရာခိုင်နှုန်း (ကော်လံ-ဂ)	ရွေးကောက် တင်မြောက် ခံရသူ ရာခိုင်နှုန်း (ကော်လံ-ခ)
ပြည်သူ့လွှတ်တော်	• ၄၄၀ • ဝဲဆန္ဒနယ် - ၃၃၀ • တပ်မတော်သား ကိုယ်စားလှယ် - ၁၁၀ • (အမျိုးသမီး - ၂ ဦး)	၃၂၂	၂၄	၇. ၅	၇. ၅
အမျိုးသား လွှတ်တော်	• ၂၂၄ • ဝဲဆန္ဒနယ် - ၁၆၈ • တပ်မတော်သား ကိုယ်စားလှယ် - ၅၆	၁၆၈	၄	၁. ၈	၂. ၄
ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်	• ၆၆၄ • ဝဲဆန္ဒနယ် - ၄၃၈ • တပ်မတော်သား ကိုယ်စားလှယ် - ၂၆၆	၄၉၀	၂၈	၄. ၂	၅. ၇

	(က) မဲဆန္ဒနယ်/အမည်စာရင်း တင်သွင်းသူ စုစုပေါင်း	(ခ) ရွေးကောက် တင်မြောက် မဲရသူ စုစုပေါင်း	ရွေးကောက် တင်မြောက် မဲရသော အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	ရွေးကောက်တင်မြောက်မဲရ သော အမျိုးသမီးလွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ် ရာခိုင်နှုန်း	
				စုစုပေါင်း၏ ရာခိုင်နှုန်း (ကော်လံ-ဂ)	ရွေးကောက် တင်မြောက် မဲရသူ ရာခိုင်နှုန်း (ကော်လံ-ခ)
ပြည်နယ်/တိုင်း ဒေသကြီး လွှတ်တော်	• စစ်ကူး • မဲဆန္ဒနယ် – ၆၆၅ • တပ်မတော်သား ကိုယ်စားလှယ် – ၂၂၂	၆၆၀	၂၅	၂.၈	၃.၈
စုစုပေါင်း	၁,၇၅၁	၁,၁၅၃	၃၄	၃.၄	၄.၆

* ဖန်တီးကိမ်နှင့် ကွာဟ မဲဆေရာ တန်းတူညီမျှဆေးကွန်ရက်၊ အောက်တိုဘာ ၂၀၁၂ (၂၀၁၃ တွင် ပြင် ဆင်ဖော်ပြပါသည်)

** အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးအား ၂၀၁၃ ခုနှစ် စောစောပိုင်း၌ ဒုတိယဝန်ကြီး ခန့်အပ် ခြင်းကြောင့် ၎င်းအရေအတွက်ကို ၂၅ မှ ၂၄ ဟု ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန်။

*** အထက်နည်းတူ ၂၉ မှ ၂၈ ဟု ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန်။



UNFPA

၂၀၁၃ ခုနှစ် တွေ့ရှိမှုအရ မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်ထောင်စုအဆင့်လွှတ်တော်နှင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်း ဒေသကြီးလွှတ်တော် လွှတ်တော်နှစ်ရပ်စလုံး၏ လွှတ်တော်အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ် စားလှယ် ၅၃ ဦး (၄. ၆ ရာခိုင်နှုန်း) ဝါဝင်သည့်အနက် ပြည်သူ့လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ် ၂၄ ဦး (၇. ၅ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အမျိုးသားလွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ၄ ဦး (၂. ၄ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်

၂၅ ဦး (၃.၈ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းကိုယ်စားပြုမှုသည် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ အောက်လွှတ်တော်တွင် ၂၁.၁ ရာခိုင်နှုန်း၊ လာအိုပြည်သူ့ဒီမိုကရက်တစ်သမ္မတနိုင်ငံတွင် ၂၅.၂ ရာခိုင်နှုန်း၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင် ၂၅.၈ ရာခိုင်နှုန်းတို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် နိမ့်ကျပါသည်။[၃၁] Inter-Parliamentary Union (IPU) အချက်အလက်များအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှုသည် အောက်လွှတ်တော်တွင် ကမ္ဘာ့အဆင့် ၁၄၄ အနက် ၁၃၂ အဆင့်တွင် ရှိပြီး အထက်လွှတ်တော်တွင် ပါဝင်မှုသည် ယီမင်နိုင်ငံကဲ့သို့ အနည်းဆုံးအဆင့်နှင့် နီးကပ်စွာ တည်ရှိနေကြောင်း တွေ့ရသည်။[၃၂] ထိုပြင် မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုအတွက် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းဖြစ်သည့် ဘေကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်ချက်၏ ဦးတည်ချက် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ပြည့်မီရန်ပင် များစွာ လိုပါသေးသည်။

မည်သို့ဖြစ်စေ အောက်ပါဇယား ၆.၂ တွင် ဖော်ပြသကဲ့သို့ပင် ၁၉၇၄-၁၉၈၁ ခုနှစ် အမျိုးသားလွှတ်တော်နှင့်ဖြစ်စေ၊ ၁၉၉၀ ခုနှစ် ပါတီစုံဒီမိုကရေစီ ရွေးကောက်ပွဲနှင့်ဖြစ်စေ၊ ၁၉၉၃၊ ၂၀၀၅-၂၀၀၈ ခုနှစ် အမျိုးသားညီလာခံနှင့်ဖြစ်စေ နှိုင်းယှဉ်ပါက အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု လက်ရှိအခြေအနေသည် တိုးတက်မှုရှိပါသည်။

ဇယား ၆.၂။ လွှတ်တော်နှင့်အမျိုးသားညီလာခံ (၁၉၇၄၊ ၂၀၀၈ - ၂၀၀၈) တို့တွင်ပြန်ဟာအမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု

နှစ်	ကိုယ်စားပြုမှု အမျိုးအစား	အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှု ရာခိုင်နှုန်း
၁၉၇၄	ပထမအကြိမ်လွှတ်တော်	၁.၉
၁၉၇၈	ဒုတိယအကြိမ်လွှတ်တော်	၂.၆
၁၉၈၁	တတိယအကြိမ်လွှတ်တော်	၂.၃
၁၉၈၈	စတုတ္ထအကြိမ်လွှတ်တော်	၃.၁
၁၉၉၀	ပါတီစုံဒီမိုကရေစီရွေးကောက်ပွဲ	၂.၃
၁၉၉၃	အမျိုးသားညီလာခံ	၃.၉
၂၀၀၅-၂၀၀၈	အမျိုးသားညီလာခံ	၆.၄
၂၀၁၀	ပြည်သူ့လွှတ်တော်	၂.၉
၂၀၁၂	ပြည်သူ့လွှတ်တော်	၄.၅

ရင်းမြစ် - FES Gender Team: "Gender Profile: Myanmar", 2010 and Central Statistical Organization and Hluttaw Office

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ အာဏာအပ်နှင်းခံရသော ကော်မတီများ သို့မဟုတ် အမြဲတမ်းကော်မတီများ လွှတ်တော်အသီးသီးမှာရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ဥပဒေကြမ်းကော်မတီ၊ ပြည်သူ့ဝွေစာရင်းကော်မတီ၊ လွှတ်တော်အခွင့်အရေးကော်မတီ၊ အစိုးရ၏ အာမခံများ၊ တတိယဝန်ကြီးများ၊ တာဝန်ယူမှုများ စီစစ်ရေးကော်မတီ၊ ကာကွယ်ရေးနှင့် လုံခြုံရေးကော်မတီတို့ဖြစ်ပြီး အကြောင်းအရာအပေါ်မူတည်၍ အခိုင်ကာလတစ်ခုအတွက် ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသားလွှတ်တော်နှင့် ပြည်သူ့လွှတ်တော်တို့သည် လိုအပ်ပါက ကော်မတီများကို ထပ်မံဖွဲ့စည်းနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် တခြားကော်မတီများစွာ အမှန်တကယ်လိုအပ်ပါသည်။

၃၁၂ UN Country Team in Myanmar. 2011. Thematic Analysis 2011: Achieving the Millennium Development Goals in Myanmar. Yangon. pp. 23-24.

၃၂၃ Global Justice Center. 2013. The Gender Gap and Women's Political Power in Myanmar/Burma. Yangon.

ရရှိနိုင်သမျှ အချက်အလက်များအရ အမြဲတမ်းကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် အလွန်နည်းပါးပါသည်။ အောက်ပါဇယား ၆.၃ မှာ ဖော်ပြသည့်အတိုင်း ၆.၆ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ပါဝင်ပါသည်။

ဇယား ၆.၃။ အစိုးကကျင်သောလွှတ်တော်ကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု (၂၀၁၃ခုနှစ်)

ကော်မတီအမည်	အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု		
	အမျိုးသမီး အရေအတွက်	အဖွဲ့ဝင် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု (%)
ဥပဒေကြမ်းကော်မတီ	၂	၃၅	၁၃.၃
ပြည်သူ့လွှတ်တော် ပြည်သူ့ဆွေးနွေးရေးကော်မတီ	၃	၁၅	၂၀.၀
ပြည်သူ့လွှတ်တော် အခွင့်အရေးကော်မတီ	၂	၁၅	၁၃.၃
အစိုးရဆိုင် အာမခံများ၊ ကတိကဝတ်များ ကာဝန်များ စီစစ်ရေးကော်မတီ	၂	၁၅	၁၃.၃
အမျိုးသားလွှတ်တော် ဥပဒေကြမ်းကော်မတီ	၁	၁၅	၆.၆

ဇယားကို - United Nations, CEDAW, "Response by Myanmar to the recommendations contained in the concluding observations of the Committee following the examination of the combined second and third periodic report of Myanmar", October 2011, page 2

အစိုးရအဖွဲ့ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု

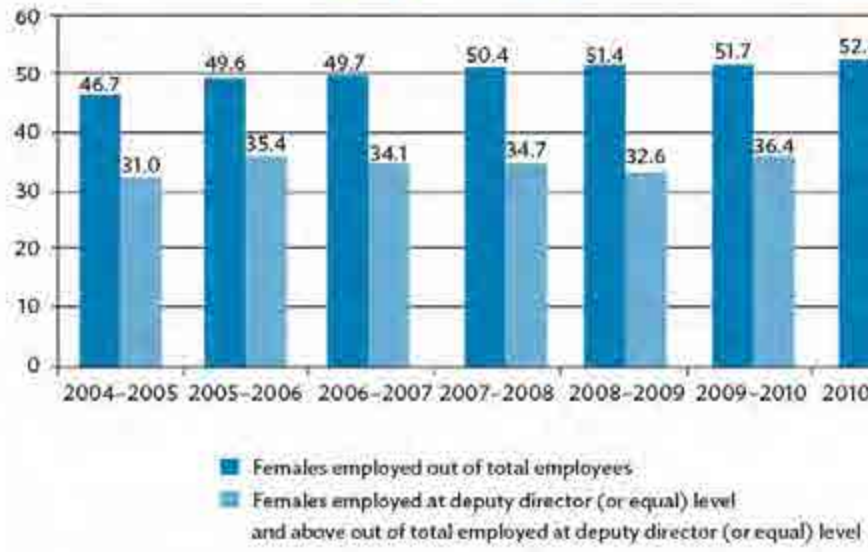
မြန်မာနိုင်ငံ၌ (၁) ပြည်ထောင်စုအဆင့် (၂) ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် (၃) ခရိုင်အဆင့်၊ မြို့နယ်အဆင့်နှင့် (၄) ရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာအုပ်စုအဆင့်ဟူ၍ အုပ်ချုပ်ရေးအဆင့် လေးဆင့် ရှိပါသည်။

ပြည်ထောင်စုအဆင့်

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အစိုးရအဖွဲ့အသစ် စတင်တာဝန်ယူကတည်းက ဝန်ကြီးအဆင့်နှင့် ဒုတိယဝန်ကြီးအဆင့် ရာထူးများတွင် အမျိုးသမီးများအား ခန့်အပ်သည့် အရေအတွက် တိုးမြှင့်ခဲ့ပါသည်။[၄၄] ယခုအခါ ပြည်ထောင်စုအဆင့် ဝန်ကြီးအဖွဲ့အတွင်း ဝန်ကြီးရာထူး၌ အမျိုးသမီး ရှစ်ဦး တာဝန်ယူထားပါသည်။ ၎င်းမှာ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးရာထူး ၃၆ နေရာအနက် အမျိုးသမီးပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ခုနစ်ဦး၊ ဒုတိယဝန်ကြီး အမျိုးသမီး ခြောက်ဦးဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးခုနစ်ဦးမှာ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်

၄၄ ၁၉၉၈ ခုနှစ်နှစ်၌ မြန်မာနိုင်ငံလွတ်လပ်ခရေးရပြီးနောက်အမျိုးသမီးများလေးဦးအစိုးရကို ဦးစီး ဦးဆောင်ပယူများတွင်ပါဝင်လာခဲ့သည်။ ကရင်ပြည်နယ်က နော်ဘာဝေါ်ခိုနီးမှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင်ပထမဆုံးနှင့်တစ်ဦးတည်းသောအစိုးရအဖွဲ့ဝင်ဝန်ကြီးဖြစ်ခဲ့သည်။ဒေါ်ခိုကရေစီလှသိရှားမွန်ခေါင်းဆောင် ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်၏မိခင် ဒေါ်ခင်ကြည်မှာတိုင်းရင်းသားတိုးတက်ရေးပါတီ(ပထမဆုံး)နှင့်တစ်ဦးတည်းသောအမျိုးသမီးသံမတ်ကြီးဖြစ်ခဲ့သည်။နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားရေးကောင်စီသို့မဟုတ်နိုင်ငံတော် ငြိမ်းချမ်းသာယာရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီတွင် ခေါင်းဆောင်ဝိုင်းဝိုင်း၌အမျိုးသမီးတစ်ဦးမှမပို့ခဲ့ပါ။နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားရေးကောင်စီအောက်တွင်အမျိုးသမီးညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်တစ်ဦးရှိခဲ့သည်။

ဇယား ၆.၁။ ၂၀၀၄ - ၂၀၀၅ခုနှစ်မှ ၂၀၁၀ - ၂၀၁၁ခုနှစ်အတွင်းအစိုးရဌာနများနှင့်အုပ်ချုပ်ရေးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများထိုက်သင့်စားပြုမှု (%)



ရင်းမြစ် - ပဋိစာရင်းအင်းအဖွဲ့၊ ၂၀၁၂ နေပြည်တော်။

ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဖြစ်ပြီး ၎င်းဝန်ကြီးဌာနသည် အမျိုးသမီးရေးရာအတွက် ဦးဆောင်ဝန်ကြီးဌာနဖြစ်ပါသည်။ အခြားဝန်ကြီးတစ်ဦးမှာ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယဝန်ကြီး ခြောက်ဦးမှာ (၁) လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန (၂) ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန (၃) ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာန (၄) သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် သစ်တောရေးရာဝန်ကြီးဌာန (၅) အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ကြီးဌာန (၆) အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန တို့မှ ပါဝင်ပါသည်။[၃၁]

အစိုးရဌာနများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် နည်းပါးသော်လည်း အောက်ပါဇယား ၆.၁ မှာ ဖော်ပြသည့်အတိုင်း အမှုထမ်းအရာထမ်း ရာခိုင်နှုန်းမှာ အဆင့်မြင့်ရာထူးအဆင့် နှစ်မျိုးစလုံးတွင် ၂၀၀၄-၂၀၀၅ ခုနှစ်မှ စတင်၍ တစ်စတစ်စ တိုးတက်မှုများ ရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၀-၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အစိုးရအဖွဲ့ ဝန်ကြီးဌာန ၃၀ ခု၏ အမှုထမ်းအရာထမ်း စုစုပေါင်း အနက် ပုမ်းမျှ ၅၂.၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအရေအတွက်သည် ၂၀၀၈-၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် ၅၁.၄ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၅၁.၆ ရာခိုင်နှုန်းသို့ တိုးတက်လာပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာန ၃၀ ခု၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့် (ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး သို့မဟုတ် ၎င်းနှင့် အဆင့်တူ သို့မဟုတ် ၎င်းအထက်)[၃၂] မှာ ၂၀၁၀-၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးများ ၃၇ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ရာ ၂၀၀၉-၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၃၆ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၂၀၀၈-၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် ၃၂.၆ ရာခိုင်နှုန်းမှနေ၍ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။[၃၃]

၃၇၅ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန အနှစ်၁၀လက်စွဲ ၂၀၁၃။

၃၇၆ ဤလုပ်ငန်းမူဘောင်ထောက်ညွှန်ကြားရေးမှူးအဆင့်နှင့်ယင်းအဆင့်နှင့်ညီမျှသောရာထူးများကို အလယ်အလတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုရာထူးနေရာများ အဖြစ်ထည့်သွင်းဦးစေးထားသည်။

၃၇၇ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၃၉။

ကဏ္ဍအလိုက်အနေဖြင့် သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာဝန်ကြီးဌာနသည် ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း ၇၄ ရာခိုင်နှုန်းခန့်မှာ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းဖြစ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့် (ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး သို့မဟုတ် ၎င်းအဆင့်တူနှင့်အထက်)တွင် အမျိုးသမီးအရာထမ်း ၆၅ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းအချက်မှာ သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာဘာသာရပ်တွင် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီးတို့ရ ရာခိုင်နှုန်း ပိုများမှုကြောင့် ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။[၄၇]

ပြည်သူ့အများဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ ဝန်ထမ်းအချိုးအစား မြင့်မားလင့်ကစား စိုးရိမ်ဖွယ်အချို့ရှိပါသည်။

- ၂၀၁၂ ခုနှစ်ကတည်းက အမျိုးသမီးများ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းသည် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အနည်းငယ် ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။[၄၈] ထို့ကြောင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသော အမျိုးသမီးအရေအတွက်သည် အမျိုးသားများထက် ပိုမိုများပြားပါသည်။ အလုပ်သမားဦးစီးဌာန၏ အချက်အလက်များအရ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ရုံးတွင် မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းသည့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ အထူးသဖြင့် အစိုးရဌာနအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအရေအတွက်မှာ ၁၉၉၉-၂၀၀၀ ခုနှစ်မှ ၂၀၀၈-၂၀၀၉ ခုနှစ်အတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ ရာခိုင်နှုန်းက အမျိုးသားများထက် ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။ သို့ရာတွင် UNDP က ပြုစုသည့် Preliminary Situation Analysis of Democratic Governmence in Myanmar(2012) ၌ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ လစ်လပ်သော ရာထူးနေရာ ၅၀ အတွက် လျှောက်ထားသူ ၂၄၀၀ ယောက်အနက် ၂၀၀၀ ယောက်သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။[၄၉] (အမျိုးသမီးအရေအတွက် မည်မျှကို အလုပ်ခန့်ထားကြောင်း အချက်အလက် မရရှိပါ)
- အမျိုးသမီးများသည် ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ကဲ့သို့သော အဆင့်မြင့် အရပ်ဘက်အရာထမ်းရာထူးများ၏ ၁.၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သာ ခန့်ထားခြင်းခံရပါသည်။ လက်ရှိတွင် အစိုးရဌာနများအားလုံးတွင် အမျိုးသမီး ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် သုံးဦးသာ ရှိပါသည်။ ၎င်းတွင် နိုင်ငံခြားစီးပွားရေးဆက်ဆံရေး (Foreign Economic Relations Department) တွင် တစ်ဦး၊ အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာန (National Planning and Economic Development) တွင် တစ်ဦးနှင့် သမိုင်းသုတေသနဦးစီးဌာန (Historical Research) တွင် တစ်ဦးတို့ ဖြစ်ပါသည်။[၅၀] အမျိုးသမီးများ ဝန်ထမ်းရာခိုင်နှုန်း အမြင့်မားဆုံးဖြစ်သော သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာဝန်ကြီးဌာန၏ အဆင့်မြင့်ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ရာထူးများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုအချိုးသည် နိမ့်ကျပါသည်။[၅၁] ၎င်းအချက်က အဆင့်မြင့်ရာထူးများကို အမျိုးသမီးများ လက်လှမ်းမီရေးအား ကန့်သတ်ထားသော ခွဲခြားကန့်သတ်မှုနှင့် အခြားအဟန့်အတားများ ရှိကြောင်း ညွှန်ပြလျက်ရှိပါသည်။
- နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၀၁၂ ခုနှစ် ကိန်းဂဏန်းများအရ သံအမတ်ကြီးအဆင့်တွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦး၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်အဆင့် ၁၁ ဦးတွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦး၊ တတိယအတွင်းဝန်ရာထူးအဆင့်တွင် အမျိုးသမီး ၃၆ ဦးရှိပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ စာရင်းများအရ အမျိုးသမီးညွှန်ကြားရေးမှူး တစ်ဦး၊ အရာရှိအရာထမ်း ၄၁.၆ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းအင်အား ၄၀.၁ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး ၂၀၁၄၊ ဒီဇင်ဘာလစာရင်းအရ အမျိုးသမီးအရာရှိအရာထမ်း ၄၇.၁ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်

၄၇။ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၃၉။
၄၈။ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၄၀။
၄၉။ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၄။
၅၀။ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၃၉။
၅၁။ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၃၉။

အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းအင်အား ၅၃. ၉ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။

- ကိုယ်စားပြုမှုအရေအတွက် တိုးတက်လင့်ကစား အမျိုးသမီးများအား နှိမ့်ချသည့် ကျား၊ မ အခြေခံပြု လုပ်ခကြေးငွေကွာဟချက်သည်လည်း တည်တံ့ဆဲဖြစ်ပါသည်။[၁၀၇]
- ဌာနများတွင် အမျိုးသားများနှင့်သာလျှင် လျော်ကန်သင့်မြတ်သည်ဟု ယူဆထားသည့် ရာထူးတာဝန်သတ်မှတ်ချက်လည်း ဆက်လက်တည်ရှိဆဲဖြစ်ပြီး ၎င်းအချက်က အမျိုးသမီးများအား အလုပ်အကိုင်လျှောက်ထားရာမှာ အတားအဆီးအဟန့်အတားဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်အမျိုးသားငါးယောက်နှင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် အစိုးရပြန်တမ်းဝင်အရာရှိငယ်အဆင့်များ ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။ အစိုးရအလုပ်အကိုင် ခန့်ထားခြင်းတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရဟု ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေက အာမခံသော်လည်း လစ်လပ်သော ရာထူးအတွက် အလုပ်သမားခေါ်ယူရာမှာ အမျိုးသားများအတွက်သာဟု ထည့်သွင်းကြေညာမှုများ ရှိပါသည်။[၁၀၈] ၎င်း၏ အကြောင်းရင်းသည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ် ၃၅.၂ တွင် ဖော်ပြထားသည့် 'သို့ရာတွင် အမျိုးသားများနှင့်သာ လျော်ကန်သင့်မြတ်သည့် ရာထူးတာဝန်များအတွက် အမျိုးသားများအား ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို ဤပုဒ်မအရ အဟန့်အတားမဖြစ်စေရ'ဟု ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

- အစိုးရဝန်ထမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော အချက်အလက်များနှင့် သုတေသနများ ပြုစုရာမှာ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည်လည်း တာဝန်ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အစိုးရဌာနအားလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ဝန်ထမ်းအင်အားအနေနှင့် ကိုယ်စားပြုမှု ယေဘုယျမြင့်မားသော်လည်း အမျိုးသမီးများအား ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားခြင်းတွင် နှိမ့်ကျခြင်း၏ အကြောင်းရင်းများကို သုတေသနပြုစုရာမှာ ၎င်းပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် အခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ်အနေနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်

ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်တွင် ဝန်ကြီးအဆင့်ရာထူးတွင် တာဝန်ယူထားသည့် စုစုပေါင်းဝန်ကြီးဦးရေ ၁၆၉ အနက် အမျိုးသမီးဝန်ကြီး လေးဦးရှိသောကြောင့် ရာခိုင်နှုန်းအားဖြင့် ၂. ၃၇ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ကခိုင်ပြည်နယ် ရှမ်းလူမျိုးရေးရာဝန်ကြီး၊ ရခိုင်တိုင်းဒေသကြီးဘဏ္ဍာရေးနှင့် အမြတ်ခွန်ဝန်ကြီးနှင့် စဉ်ဆက်တိုင်းဒေသကြီး လူမှုရေးရာဝန်ကြီးတို့ ဖြစ်ပါသည်။[၁၀၉]

ပြည်နယ်အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် ကောင်စွာ ကိုယ်စားပြုလုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း အချက်အလက်များက အတည်ပြုသော်လည်း အမျိုးသမီးများ အများဆုံးတာဝန်ယူကြရသည်မှာ အငယ်တန်းအဆင့်များသာ ဖြစ်နေပါသည်။ ၂၀၁၀-၂၀၁၁ ခုနှစ် အချက်အလက်များအရ ပြည်နယ်အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း ၅၃. ၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းအချိုးအစားသည် ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး သို့မဟုတ် ၎င်းအထက်အဆင့် စီမံခန့်ခွဲမှုရာထူးများတွင် ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းအထိ သိသာစွာ ကျဆင်းသွားပါသည်။[၁၁၀]

---

၃၈၃ ယူအင်ဒီပီ၊ ၂၀၁၉။ Human Development Report, Myanmar. Yangon။
၃၈၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၀၆။
၃၈၅ အောက်ခြေမှတ်စု ၃၇၅။
၃၈၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၁၉။



ADB

မြို့နယ်အဆင့်

မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး ရာထူးအဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှုမရှိပါ။ မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများသည် မြို့နယ်အဆင့်တွင် အဓိကဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေရာတွင် ရှိပြီး ၎င်းအဆင့်ရာထူးများမှာ ရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ်များ မဟုတ်ကြဘဲ အတွေ့တွေ့အုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနမှ ခန့်အပ်တာဝန်ပေးပါသည်။[၄၇]

ရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာအုပ်စုအဆင့်

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေး၏ အောက်ခြေအဆင့် ရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာအုပ်စုအုပ်ချုပ်ရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာဒေသအလိုက် ရွေးကောက်ပွဲများကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၄ ရက်တွင် အတည်ပြုသည့် ရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာအုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေ (Ward and Village Tract Administration Law) အရ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်မည်ဖြစ်သော UNDP မြန်မာ၏ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် အမြင် (Local Women Leadership-Lives and Perspectives of Myanmar) အစီရင်ခံစာတွင် ရွေးကောက်ခံရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာအုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေးမှူး ၁၆,၇၄၃ နေရာအနက် အမျိုးသမီး ၄၂ ဦးပါဝင်ပြီး ကိုယ်စားပြုမှုမှာ ၀.၂၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။[၄၈]

အစိုးရက ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချမှုပြုလုပ်နေခြင်းနှင့်အတူ အထူးသဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေး၏ အောက်ခြေအဆင့်များသည် အရင်းအမြစ်များကို အမှန်တကယ် လက်လှမ်းမီခြင်းနှင့် ၎င်းကဲ့သို့ လက်

၄၇။ H. Nixon et al. 2013.State and Region Governments in Myanmar. Yangon: Myanmar Development Resource Institute – Centre for Economic and Social Development, and The Asia Foundation. p.9, 11, 13. P. Minoletti. 2014. Women's Participation in Subnational Governance of Myanmar. Discussion Paper No.3. Yangon: Myanmar Development Resource Institute and The Asia Foundation၊

၄၈။ ယွမ်ဂန်ဒီဦး၊ မကြာမီထုတ်ပြန်မည့် Local Women Leadership: Lives and Perspectives of Myanmar. Yangon၊

လှုပ်မိခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်ခြင်းကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း အခန်းကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အရေးပါပါသည်။ ၎င်းအောက်ခြေအဆင့်များတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ပိုမိုချမှတ်ကြရပါမည်။ သောက်သုံးရေနှင့် မိလ္လာစနစ်အပါအဝင် သန့်ရှင်းရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အခြေခံအဆောက်အအုံဆိုင်ရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲသောအခါ ၎င်းအထောက်အပံ့များကို အသုံးပြုသူနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသော ပုံစံနှင့် တည်နေရာအနေအထားတို့ကို အသေအချာဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့တွင် လက်တွေ့အသုံးပြုသူများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်လျှင် အကောင်းဆုံး ရေရှည်တည်တံ့အောင်မြင်ကြောင်း အခြေခံအဆောက်အအုံဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအပေါ် နှစ်များစွာ အကဲဖြတ်မှုများက သက်သေပြပါသည်။ လမ်းမှာ၊ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားသုံးစွဲမှု၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကဲ့သို့ အခြေခံအဆောက်အအုံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာလျှင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ပိုမိုလျင်မြန်သော နှုန်းဖြင့် ဝင်ငွေနှင့် အလုပ်အကိုင်တိုးတက်မှုနှုန်း မြင့်တက်လာကြောင်း အခြားနိုင်ငံများစွာ၏ အတွေ့အကြုံ သက်သေသာဓကများကို တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။[၃၇] ထို့ကြောင့် အကျိုးကျေးဇူးများ အမြင့်ဆုံးရရှိစေရန် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု လိုအပ်ပါသည်။

နိုင်ငံရေးပါတီတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု

၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ အချက်အလက်အရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခန့်မှန်းခြေနိုင်ငံရေးပါတီ ၅၅ ခု ရှိပါသည်။[၃၈] (၂၀၁၀ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲနှင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ် ကြားဖြတ်ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲ ၂ မှာ ကြည့်ရှုရန်) အင်အားအကြီးဆုံးပါတီနှစ်ခုမှာ . . .

(၁) သမ္မတဦးသိန်းစိန်ဦးဆောင်သည့် ပြည်ထောင်စုကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပါတီဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတွင် အကြီးတန်းခေါင်းဆောင်များသည် အငြိမ်းစားတပ်မတော်ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ပြီး လွှတ်တော်တွင် ကိုယ်စားလှယ်နေရာ အများဆုံး လွှမ်းမိုးရယူထားကာ အဆင့်မြင့်အစိုးရအရာရှိများသည် ၎င်းပါတီဝင်များအား ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

(၂) ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်ဦးဆောင်သော အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ် ဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအတွက် နိုင်ငံရေးပါတီများသည် အရေးပါသော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများသည် အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးဩဇာရှိမှုကို မဲဆန္ဒပေးမှုအခြေခံအဖြစ် နားလည်ရန် လိုအပ်ပြီး အမျိုးသမီးမဲဆန္ဒရှင်များအား စည်းရုံးရန်ဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးပါတီဝင်များ ပိုမိုကိုးတက်များပြားစေရန် စည်းရုံးခြင်းအားဖြင့် ဖြစ်စေ နိုင်ငံရေးလမ်းစဉ်ရေးဆွဲချမှတ်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါက ဇယား ၆.၄ မှာ ဖော်ပြသည့် နိုင်ငံရေးပါတီများမှ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် အမျိုးသမီးများ အချိုးအစားက နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍများမှာ

---

၃၈၉ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၀၅ ကိုကြည့်ပါ။

၃၉၀ ပြည်ထောင်စုဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ပြည်ထောင်စုဥပဒေများ၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဥပဒေများ၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရအဖွဲ့များ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်များ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ

အမျိုးသမီးများ ယခုထက် တိုးတက်ပါဝင်လှုပ်ဆောင်ခွင့် ရရှိရန် လိုအပ်ကြောင်း ညွှန်ပြပါသည်။ အကြောင်းမှာ ပါတီလမ်းစဉ်များ၊ လွှတ်တော်ဆိုင်ရာ ရပ်တည်ချက်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များအား အမျိုးသမီးများ၏ အယူအဆများ ထည့်သွင်းပုံဖော်နိုင်ရန် အလားအလာကောင်းများ ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ လွှတ်တော်အရပ်ရပ်တွင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသည့် ကိုယ်စားလှယ်များမှာ နိုင်ငံရေးပါတီ ၁၇ ခု (နှင့် တပ်မတော်မှ တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်သော ကိုယ်စားလှယ်များ)အနက် (၂၀၁၂ ခုနှစ် အချက်အလက်အရ) ပါတီ ၁၀ ခုတွင် အမျိုးသားလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်နှင့် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်များ ပါဝင်သော မြန်မာနိုင်ငံ လွှတ်တော်အရပ်ရပ်တွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်စုစုပေါင်း ၅၃ ဦး (၄. ၆ ရာခိုင်နှုန်း) ပါဝင်ပါသည်။ အမျိုးသားလွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးလေးဦး (၂. ၄ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ပြည်သူ့လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီး ၂၅ ဦး (၇. ၈ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီး ၂၄ ဦး (၃. ၆ ရာခိုင်နှုန်း) အသီးသီးဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံရေးပါတီ ၁၀ ခုအနက် ပြည်ထောင်စုကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပါတီနှင့် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအင်အားစုပါတီနှစ်ခုသာ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်နှင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်အဆင့်တိုင်းမှာ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်နှင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး လွှတ်တော် လွှတ်တော်နှစ်ရပ်စလုံး ပါဝင်သည့် မြန်မာနိုင်ငံ လွှတ်တော်အဆင့်အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ် ၂၆ ဦး (၃. ၁ ရာခိုင်နှုန်း)ပါဝင်ရာ အမျိုးသားလွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးလေးဦး၊ ပြည်သူ့လွှတ်တော်တွင် ခုနစ်ဦး၊ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်တွင် ၁၅ ဦး ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီ ၁၀ ခုအနက် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်နှင့် ရှမ်းအမျိုးသားဒီမိုကရက်တစ်ပါတီနှစ်ခုသည် အမျိုးသားလွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်ပါဝင်ခြင်း မရှိသော်လည်း ပြည်သူ့လွှတ်တော်နှင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်တို့တွင် စုစုပေါင်းအမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ် ၂၀ ဦး ပါဝင်ပါသည်။ ပြည်သူ့လွှတ်တော်တွင် ၁၃ နေရာနှင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်တွင် ခုနစ်နေရာဖြစ်ပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်တွင် စုစုပေါင်း အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦး ပါဝင်ရာမှာ ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီ(မြန်မာ)ပါတီမှ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်တွင် စုစုပေါင်း အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦးဖြစ်ပါသည်။ အခြားပါတီများအနေဖြင့် မွန်ဒေသလုံးဆိုင်ရာ ဒီမိုကရေစီပါတီ၊ ရခိုင်အမျိုးသားများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပါတီ၊ ကချင်ပြည်နယ် ညီညွတ်ရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီပါတီ၊ ဖလဲ့စပေါ်ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီ၊ ချင်းအမျိုးသားပါတီစသည့် ပါတီငါးခုတို့မှ အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးစီ အသီးသီးပါဝင်ပါသည်။

ဇယား ၆. ၂။ လွှတ်တော်အဆင့်ရှိနိုင်ငံရေးပါတီများမှအမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များအရေအတွက်

စဉ်	ပါတီ၊ တစ်သီးပုဂ္ဂလ၊ တပ်မတော်	အမျိုးသား လွှတ်တော်	ပြည်သူ့ လွှတ်တော်	ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး လွှတ်တော်	စုစုပေါင်း
၁	ပြည်ထောင်စုကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပါတီ	၃	၆	၁၄	၂၃
၂	အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်	-	၁၂	၁	၁၃
၃	ရှမ်းအမျိုးသားများ ဒီမိုကရေစီပါတီ	-	၁	၆	၇
၄	အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအင်အားစု	၀	၁	၀	၃
၅	ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီမြန်မာ	-		၂	၂

၆	မွန်ဒေသလုံးဆိုင်ရာ ဒီမိုကရေစီပါတီ	-	၁	-	၁
၇	ရခိုင်အမျိုးသားများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပါတီ	-	၁	-	၁
၈	ကချင်ပြည်နယ်ညီညွတ်ရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီ ပါတီ	-	၁	-	၁
၉	ရှမ်း-စဒေါ်ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီ	-	၁	-	၁
၁၀	ချင်းအမျိုးသားပါတီ	-	၁	-	၁
၀၀	ချင်းတိုးထက်ရေးပါတီ	-	-	-	-
၁၂	တစ်သီးပုဂ္ဂလ	-	-	-	-
၁၃	အင်းအမျိုးသား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပါတီ	-	-	-	-
၁၄	ကရင်ပြည်သူပါတီ	-	-	-	-
၁၅	တဝိမတော်(ခန့်အပ်သည့် ကိုယ်စားလှယ်)၈	-	၃	-	-
၁၆	တိုင်းရင်းသားစည်းလုံးညီညွတ်ရေးပါတီ	-	-	-	-
၁၇	တအောင်း(ပလောင်) အမျိုးသားပါတီ	-	-	-	-
၁၈	'ဝ' ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီ	-	-	-	-
	စုစုပေါင်း	၄	၂၆	၂၇	၃၄

ကိုး - (New Light of Myanmar, 9 April, 2012) *http://www.mizzima.com/mizzima-news/politics/item/10815-first-women-military-officers-appointed-to-parliament/10815-first-women-military-officers-appointed-to-parliament

လွှတ်တော်အတွင်း ကိုယ်စားပြုသော နိုင်ငံရေးပါတီ ၁၇ ခု၏ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု အစီအစဉ်နှင့် နိုင်ငံရေးပါတီများမှ အမျိုးသမီးများနှင့် စပ်လျဉ်းသော ပါတီ၏ ကြေညာစာတမ်းများ၊ ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များကဲ့သို့ ပါတီမူဝါဒများ ပါတီဝင်အမျိုးသမီးများ၏ အရေအတွက်စသည့် အချက်အလက်များကို ရရှိရန် ခက်ခဲပါသည်။ သို့ရာတွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်မှ ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာညီညီသင်း၏ အဆိုအရ ၂၀၁၂ ခုနှစ် ကြားဖြတ်ရွေးကောက်ပွဲမှာ အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်မှ ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ၄၃ ယောက်အနက် သုံးဆျိုးတစ်ဆျိုးမှာ အမျိုးသမီးဖြစ်ပြီး ၎င်းအမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းအားလုံး ရွေးကောက်တင်မြောက်ခံရပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ် ကြားဖြတ်ရွေးကောက်ပွဲပြီးနောက် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်က အနာဂတ်ကာလတွင် မြို့နယ်ကော်မတီများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များအဖြစ် လူငယ်တစ်ယောက်နှင့် အမျိုးသမီးတစ်ယောက်စီ အသီးသီး ပါဝင်ရွေးကောက်တင်မြောက်ခံစေရမည်ဟု လမ်းညွှန်ချက်ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ တိုင်းရင်းသားစည်းလုံးညီညွတ်ရေးပါတီသည် ၎င်း၏ ပါတီလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိစ္စရပ်များကို ထည့်သွင်းချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်နှင့် တိုင်းရင်းသားစည်းလုံးညီညွတ်ရေးပါတီတို့မှာ အမျိုးသမီးအုပ်စုများ ပါဝင်ပါသည်။ လှုပ်ရှားမှုများတွင် စည်းရုံးရေးလှုပ်ရှားမှုများ၊ ဥည့်ခံကြိုဆိုရေး၊ ရန်ပုံငွေရှာဖွေမှု၊ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရေးအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။ တိုင်းရင်းသားစည်းလုံးညီညွတ်ရေးပါတီ၏ အမျိုးသမီးဌာနခွဲကလည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးလောကမှ အမျိုးသမီးများအကြောင်း စာအုပ်တစ်အုပ် ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပါတီမှာ အမျိုးသမီးဌာနခွဲ ဖွဲ့စည်းထားခြင်း မရှိပါ။

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်/လွှတ်တော်မှ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု

၂၀၁၀ ခုနှစ် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ရွေးကောက်ပွဲမှစ၍ ယခုအချိန်အထိ ကျင်းပခဲ့သော ရွေးကောက်ပွဲ ၃ ကြိမ်တွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခံရမှုသည် ယခင်ကထက် သိသာထင်ရှားစွာ တိုးတက်လာခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် ၄၉ ဦး ရရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၅ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲတွင် ၆၃ ဦး ရရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၂၀ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲတွင် ၇၄ ဦး ရရှိခဲ့ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်နှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးများ ရရှိထားသော ကိုယ်စားလှယ်နေရာများကို ဇယားကွက်များဖြင့် ဖော်ပြထားပါသည်။

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်

ကြိမ်ဒုတိယ	ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်			
	အမျိုးသား လွှတ်တော်		ပြည်သူ့ လွှတ်တော်	
	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်
၂၀၁၀	၁၆၈	၁၃	၄၃၇	၃၆
၂၀၁၅	၁၆၈	၁၇	၄၃၇	၄၆
၂၀၂၀	၁၆၈	၂၂	၄၃၇	၅၂

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်

ကြိမ်ဒုတိယ	ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်														
	ရခိုင်		မွန်		ကယား		ကရင်		ချင်း		ကချင်		ရှမ်း		
	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	
၂၀၁၀	၄၄	၄	၄၄	၄	၁၉	၂	၄၄	၄	၂၄	၂	၄၄	၄	၁၂၃	၁၀	
၂၀၁၅	၄၄	၅	၄၄	၅	၁၉	၂	၄၄	၅	၂၄	၂	၄၄	၅	၁၂၃	၁၂	
၂၀၂၀	၄၄	၆	၄၄	၆	၁၉	၂	၄၄	၆	၂၄	၂	၄၄	၆	၁၂၃	၁၄	

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်

ကြိမ်ဒုတိယ	ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်														
	ကချင်		ရှမ်း		ကယား		ကရင်		မွန်		ရခိုင်		ချင်း		
	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	
၂၀၁၀	၄၄	၄	၁၂၃	၁၀	၁၉	၂	၄၄	၄	၄၄	၄	၄၄	၄	၂၄	၂	
၂၀၁၅	၄၄	၅	၁၂၃	၁၂	၁၉	၂	၄၄	၅	၄၄	၅	၄၄	၅	၂၄	၂	
၂၀၂၀	၄၄	၆	၁၂၃	၁၄	၁၉	၂	၄၄	၆	၄၄	၆	၄၄	၆	၂၄	၂	

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်

ကြိမ်ဒုတိယ	ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်														
	ကချင်		ရှမ်း		ကယား		ကရင်		မွန်		ရခိုင်		ချင်း		
	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	ကိုယ်စားလှယ် စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်	
၂၀၁၀	၄၄	၄	၁၂၃	၁၀	၁၉	၂	၄၄	၄	၄၄	၄	၄၄	၄	၂၄	၂	
၂၀၁၅	၄၄	၅	၁၂၃	၁၂	၁၉	၂	၄၄	၅	၄၄	၅	၄၄	၅	၂၄	၂	
၂၀၂၀	၄၄	၆	၁၂၃	၁၄	၁၉	၂	၄၄	၆	၄၄	၆	၄၄	၆	၂၄	၂	

ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြု ကော်မရှင်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုလက်ရှိအနေအထားနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ရန် ဆန္ဒရှိကြောင်း ကော်မရှင်အဖွဲ့များ၏ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုမှုတို့နှင့်အတူ ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု မြှင့်တင်ရေး အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ၊ ဖွဲ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကော်မရှင်အဖွဲ့ခွဲများက နေရာဒေသအသီးသီးတွင် စီစဉ်ပြုလုပ်လျက်ရှိပါသည်။ အဆိုပါအချက်များက တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်ကော်မရှင်ဥက္ကဋ္ဌများသည် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု မြှင့်တင်ရေးလုပ်ဆောင်မှုများကို အားပေးပံ့ပိုးသည်ဟု ထောက်ခံနေပါသည်။ ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့မှ အချက်အလက်များအရ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ပါဝင်တက်ရောက်သူများ၏ ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ပါသည်။

လုံခြုံရေးကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု

လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား အမျိုးသမီးများ အပါအဝင် နိုင်ငံသားများ၏ လုံခြုံရေးနှင့် ကာကွယ်ရေးကို အာမခံရန် တာဝန်အပ်နှင်းထားပါသည်။ လုံခြုံရေးကဏ္ဍ၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူအလေးထားသော၊ အခွင့်အရေး အလေးပေးသော လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ၊ စံချိန်စံညွှန်းပြည့်မီသော လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော ပုဂ္ဂိုလ်အမျိုးသမီးများ (နှင့် အမျိုးသားများ)၏ ပန်ချက်ညီလုပ်ဆောင်ချက်သည် အဆိုပါတာဝန်ခံမှုကို သေချာစေပါလိမ့်မည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုံခြုံရေးကဏ္ဍမှာ ရဲတပ်ဖွဲ့၊ တပ်မတော်၊ အစိုးရမဟုတ်သော ကိုင်းရှင်းသား လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ အစိုးရဖွဲ့စည်းသည့် ကျေးရွာအဆင့် လုံခြုံရေးအဖွဲ့များ စသဖြင့် အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုး ပါဝင်ပါသည်။

ရဲတပ်ဖွဲ့တွင် ကိုယ်စားပြုမှု

မြန်မာနိုင်ငံ၌ လက်ရှိ ခန့်မှန်းခြေ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် ၇၂,၀၀၀ ယောက်၏ ၃. ၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အလယ်ဆင့်ရာထူးများမှ အဆင့်မြင့်ရာထူးများအထိ (ရဲအုပ်မှအထက်) ရာထူးနေရာစုစုပေါင်း၏ ၄စ်ရာခိုင်နှုန်းသာ ပါဝင်ပါသည်။ အလယ်အဆင့်ရာထူးတွင် အမြင့်ဆုံးအဆင့်ဖြစ်သော ဒုတိယရဲမှူးကြီး၏အထက်အဆင့် ရာထူးများတွင် အမျိုးသမီး မရှိပါ။ ရဲမှူးကြီး၊ ဒုတိယရဲခုနစ်၊ ရဲခုနစ် (ရဲတပ်ဖွဲ့အကြီးအကဲ) ရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများမရှိဟု အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်ပါသည်။

ရဲတပ်ဖွဲ့မှာ မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် (၂. ၃ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အင်ဒိုနီးရှား (၃. ၅ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အိန္ဒိယ (၅. ၅ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ထိုင်း (၆ ရာခိုင်နှုန်း)၊ မလေးရှား (၁၂ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် တရုတ် (၁၅ ရာခိုင်နှုန်း) စသည့် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများသည်လည်း အမျိုးသားအမှုထမ်း၏ အချိုးအစားထက် အမျိုးသမီးအမှုထမ်းက နိမ့်ကျသော်လည်း ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်း၊ ဩစတြေးလျှနှင့် နယူးဇီလန်နိုင်ငံတို့တွင် အမျိုးသမီးရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် အချိုးအစားက ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။[၄၉]

တပ်မတော် (ဘဏ္ဍာရေးစစ်တပ်)၊ ကိုင်းရှင်းသားလက်နက်ကိုင် အပြုံအစည်းများနှင့် ဘဏ္ဍာရေးအစည်းသည့် ကျေးရွာအဆင့် လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များတွင် ကိုယ်စားပြုမှု

အစဉ်အလာကျင့်သုံးမှုအရ တပ်မတော် (ဝါ) အစိုးရ၏ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရန်လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု မရှိပါ။ သို့ရာတွင် တပ်မတော်ဆေးတပ်ဖွဲ့တွင် ဖြစ်စေ၊ စီမံခန့်ခွဲရေးရာထူးနေရာများမှာ ဖြစ်စေ အမှုထမ်းခွင့် ပြုပါသည်။ သို့ရာတွင် အရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက်များမှာ အမျိုးသားများထက် ပိုမိုတင်းကျပ်ပါသည်။ တပ်မတော်အတွင်း အဆင့်မြင့်ခေါင်းဆောင်ရာထူးများနှင့် ကိုက်ရေးခိုက်ရေးနေရာများတွင် အမျိုးသမီး မပါဝင်ပါ။

ဤလေ့လာမှုအတွက် ဓာရိုးအင်းအချက်အလက် အတိအကျမရရှိသော်လည်း တပ်မတော်အတွင်း အမျိုးသမီးဆရာဝန်များ၊ အမျိုးသမီးသုနာပြုများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ရာထူးနေရာအချို့တွင် အမျိုးသမီးများ ရှိပါသည်။ လတ်တလောကာလမှာ အမျိုးသားလွှတ်တော်တွင် တပ်မတော်ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ်

၃၉၁ ယူအင်နဒ်ကိုဒီဒီ၊ ၂၀၁၃၊ The Myanmar Police Force: An Inventory and Overview Towards Informed Assistance. Unpublished.

အမျိုးသမီးသုံးဦးကို တပ်မတော်က ခန့်အပ်ပါသည်။ ၎င်းတွင် တပ်မတော်ဗိုလ်မှူးကြီးရာထူးထက်မြင့်သော အဆင့်တစ်ယောက်မျှ မပါဝင်ပါ။

သို့ရာတွင် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းအချို့မှာ တိုက်ရေးခိုက်ရေး လေ့ကျင့်သင်ယူထားသည့် အမျိုးသမီးစစ်သည်များ ပါဝင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အရေအတွက် အတိအကျ မရရှိပါ။

Oxfam နှင့် အခြားအဖွဲ့များ၏ လေ့လာမှုအရ ကေးရွာအဆင့် လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ (ညာင်း၊ ရေကင်း၊ မီးကင်း) တွင် အမျိုးသမီးများအား ခန့်ထားတာဝန်ပေးခြင်းမှ တားမြစ်ကြောင်း သိရပါသည်။[၁၆၂]

တရားစီရင်ရေး၊ တရားလွှတ်တော်များနှင့် ဥပဒေအရ တည်ထောင်ထား အခြားတရားရုံးများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု

တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍတွင် ကိုယ်စားပြုမှု

မြန်မာနိုင်ငံ၏ တရားစီရင်ရေးစနစ်တွင် ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သည် နိုင်ငံတော်၏ အမြင့်ဆုံးတရားရုံးဖြစ်ပြီး နောက်ဆုံး အပြီးအပြတ် အယူခံဝင်ရာ တရားရုံးဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်မှာ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး တရားလွှတ်တော် ၁၄ ခု၊ ခရိုင်တရားရုံးနှင့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသ တရားရုံး ၆၇ ခု၊ မြို့နယ်တရားရုံး ၃၂၄ ခုနှင့် အထူးတရားရုံးများ ရှိပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် တရားသူကြီး ၁,၁၀၇ ဦးအနက် တစ်ဝက်ကျော်ကျော်သည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။[၁၆၃] သို့ရာတွင် အဆင့်နိမ့်ရာထူးနေရာများမှာ အမျိုးသမီးများအရေအတွက် ပိုမိုများပြီး ကျား၊ မ အချိုးအစားအားဖြင့် တစ်ဖက်စောင်းဖြစ်လျက်ရှိပါသည်။ ဥပမာ-ရှမ်းပြည်နယ်၊ မြို့နယ်တရားရုံးများတွင် အမျိုးသမီးတရားသူကြီး သုံးချိုးနှစ်ချိုးဖြစ်သော်လည်း ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး တရားလွှတ်တော် ၁၄ ခုမှ တရားလွှတ်တော် တရားသူကြီးချုပ်နှင့် တရားသူကြီး ၅၂ ဦးအနက် ၁၆ ဦးသာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်၊ တရားသူကြီးချုပ်များနှင့် တရားသူကြီး ၃ ဦးတွင် အမျိုးသမီးတစ်ယောက်မျှ မပါဝင်ပါ။[၁၆၄]

မူခင်းများအနေနှင့် ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်၏ အချက်အလက်များအရ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ခန့်မှန်းခြေမူခင်း သုံးသိန်းခန့် တရားစီရင်ခဲ့ပါသည်။ ခန့်မှန်းခြေမူခင်း နှစ်သိန်းငါးသောင်းခန့်သည် ရာဇဝတ်မူခင်းများဖြစ်ပြီး မူခင်း ငါးသောင်းသာ တရားမမူဖြစ်ပါသည်။ တိုင်ချက်ဖွင့်သော မူခင်း၊ စစ်ဆေးသောမူခင်း၊ တရားစွဲသောမူခင်း၊ တရားစီရင်သော မူခင်း စီရင်ချက်ချသော မူခင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော လေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုရန်အတွက် မူခင်းအမျိုးအစားအလိုက် အသေးစိတ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပြုစုထားသည့် အချက်အလက်များ မရှိပါ။[၁၆၅]

တို့ပြင် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်နှင့် ၎င်း၏ အဖွဲ့သည် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့် ဆက်စပ်သော ကဏ္ဍအမျိုးမျိုးအတွက် တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါသည်။[၁၆၆] ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးတွင် ပြည်နယ်

---

၃၉၂ ဆောက်ခြေမှတ်စု ၃၄၊
၃၉၃ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၄၊
၃၉၄ ဆောက်ခြေမှတ်စု ၁၄၊
၃၉၅ အောက်ခြေမှတ်စု ၁၄
၃၉၆ ၃၉၆ - ရှေ့နေချုပ်ဆိုလုပ်ခွင့်နှင်းဆောင်တားများတွင် သမ္မတလွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌသို့မဟုတ်မည်သည့်ဝန်ကြီးဌာနကိုမဆိုဥပဒေအကြံဉာဏ်ပေးရန်ပါဝင်ပြီး နိုင်ငံတကာဥပဒေနှင့်ဆက်စပ်သောအရေးကြီးအရာများလည်းပါဝင်ယူဆချက်များအရ ရှေ့နေချုပ်တွင် နိုင်ငံတော်ကိုယ်စား-ပဋိညာဉ်ရောက်နိုင်ကာ ရာဇဝတ်မှုမှုများကိုတရားစွဲခြင်း၊ ပြည်သူ့အမှုများတွင် နိုင်ငံတော်အားကိုယ်စား-ပခြင်းနှင့်အခြားသောဥပဒေဆိုင်ရာတာဝန်များပါဝင်သည်ဟုဆိုနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ဥပဒေပုံအားလုံးတို့ဥပဒေနှင့်အုပ်ချုပ်မှုပိုင်းဆိုင်ရာအားလုံးကိုလည်းကြီးကြပ်ခြင်းရှိသည့် ပြည်ထောင်စု ရှေ့နေချုပ်တွင်ဌာနဆိုင်ရာများ (၁) ဥပဒေပုံအရပြည်နယ်ဌာနတဥပဒေမူကြမ်းအားလုံးနှင့်ပတ်သက်ပြီး သေးစားစစ်ဆေးခြင်းနှင့်အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းအစိမ်းပေးခြင်းနှင့် ညွှန်ကြားခြင်းအပြင်ဥပဒေများကိုလည်း ပြောင်းလဲရသည်။ (၂) ဥပဒေအကြံပေးဌာနဌာနကနိုင်ငံတကာသဘောတူညီမှုများအစိုးရနှင့်ထိုးနှိုင်း ပြုပြင်နှံ့မှုစေချုပ်များဆိုင်ရာ ပြည်ထောင်စုအဆင့်အဖွဲ့အစည်းများကိုအကြံဉာဏ်ပေးရသည်။ (၃) တရားစွဲဆိုမှုဌာနနှင့် (၄) အုပ်ချုပ်မှုဌာနဟူသောဌာနခွဲထမ်းရွက်ရာ လေ့ကျင့်ရေးနှင့်သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာဘက်ဟူ၍ဖြစ်သည်။

နှင့် တိုင်းဒေသကြီးဥပဒေခန့်ပြီး ၁၄ ယောက် (၎င်းတို့သည် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရအဖွဲ့ဝင်များလည်း ဖြစ်ပါသည်)၊ ခရိုင်နှင့် မြို့နယ်ဥပဒေအရာရှိများ၊ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသ ခြောက်ခုတို့၏ အထူးတရားရုံးများမှ ဥပဒေအရာရှိများ ပါဝင်ပါသည်။[၉၈] ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အမျိုးသမီး ရာခိုင်နှုန်း မြင့်မားသော်လည်း ၎င်းအချက်သည် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍအား ကျားမရေးရာ အမြင်ဖြင့် လုပ်ဆောင်သည့် ဆိုခြင်းထက် ဥပဒေဘွဲ့ရ အမျိုးသမီးဦးရေ များသည့်အတွက် ဖြစ်ပုံရပါသည်။ သို့ ရာတွင် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးတွင် အမျိုးသမီးရှေ့နေချုပ်၊ အမျိုးသမီး ဒုတိယရှေ့နေချုပ်၊ အမျိုး သမီးညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်တို့၌ မရှိခဲ့ဖူးပါ။

ဒေသအတွင်း အခြားနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တရားစီရင်ရေးစနစ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုမှာ အလားအလာကောင်းပုံရပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီးများအဖွဲ့ (UN Women) အစီရင်ခံစာ ကမ္ဘာ့အမျိုးသမီးများ၏ တိုးတက်မှု (၂၀၁၁-၂၀၁၂)၌ အရှေ့အာရှနှင့် ပစိဖိတ် ဒေသအတွင်း တရားသူကြီးများ၏ လေးပုံတစ်ပုံနှင့် ဥပဒေဝန်ထမ်းများ၏ ငါးပုံတစ်ပုံသာ အမျိုး သမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ တောင်အာရှဒေသတွင် တရားသူကြီးများ၏ ကိုးရာခိုင်နှုန်းနှင့် ဥပဒေဝန်ထမ်း များ၏ လေးရာခိုင်နှုန်းသာ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးတရားသူ ကြီးများ၏ ရာခိုင်နှုန်းကို ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုရှထောင့်မှ ကရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်း အဖြစ် စဉ်းစားသုံးသပ်လျှင် သတိပြုရန်မှာ အရည်အသွေးမြင့်တင်ရန် လိုအပ်သည့်အချက်နှင့် အလုပ် ၏ ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုအပေါ် သဘောထားသည့် အချက်ဖြစ်သည်။

တရားရုံးများနှင့် ဥပဒေအရာ တည်ထောင်သော အခြားတရားရုံးများတွင် ကိုယ်စားပြုမှု

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ ခုံရုံးကို အဖွဲ့ဝင်ကိုးဦး ဖြင့် ဖွဲ့စည်းပါသည်။ ၎င်း၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း၊ အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များက ပြဋ္ဌာန်းသည့် ဥပဒေများသည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် ညီညွတ်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ စိစစ်ခြင်း၊ ပြည်ထောင်စု၊ တိုင်းဒေသကြီးများ၊ ပြည်နယ် များ၊ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ စီရင်စုများ တစ်ခုနှင့် တစ်ခုအကြားဖြစ်စေ၊ အချင်းချင်းအကြားဖြစ်စေ ဖြစ် ပေါ်သည့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ တိုင်းဒေသကြီး၊ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ စီရင်စုကို၎င် ပြည်ထောင်စုဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင် ရွက်ရာတွင် ပေါ်ပေါက်သည့် အငြင်းပွားမှုများကို စိစစ်ခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတက အကြောင်းကြားလာသည့် ကိစ္စရပ်များကို စိစစ်ဆုံးဖြတ်ခြင်းနှင့် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်က ပြဋ္ဌာန်း သည့် ဥပဒေများဝေးအပ်သည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များဖြစ်ပါသည်။ **(ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ် ၃၂၂)**[၉၉] နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ ခုံရုံးကို တရားရုံးချုပ်မှ အငြိမ်းစားညွှန်ကြားရေး မှူးချုပ်တစ်ဦးက ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် တာဝန်ယူပြီး ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ ခုံရုံး၏ အဖွဲ့ဝင်ကိုးဦးတွင် နှစ်ဦးသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။[၁၀၀]

---

၃၉၇ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ (အပိုဒ်ခွဲ ၂၅၆) နှင့်အတူ ရှေ့နေချုပ်ဥပဒေ (ဧပြီ ၂၄) တို့က၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်တို့တရားရုံးရှေ့နေချုပ်က ရှေ့နေချုပ်သို့မဟုတ်တိုင်းဒေသကြီးသို့မဟုတ် ပြည်နယ်၏သက်ဆိုင်ရာခန့်ကြီးချုပ်တို့အားတာဝန်ခံရ မည် ဟုသတ်မှတ်ထားသည်။ သို့သော် ညွှန်ကြားရေးမှူးအနွင်းရှင်း ပဋိပက္ခ ဖြစ်လာလျှင်အဆိုပါအစီရင်ခံမှုလုပ်ငန်းစဉ်များကိုမည်သို့ပြု လုပ်မည်ဆိုသည်မှာ မရှင်းလင်းပါ။

၃၉၈ အောက်ဖြေမှတ်စု ၁၄။

၃၉၉ သမ္မတနှင့် ၂၀၁၀၊ ပြည်ထောင်စုဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဆိုင်ရာခုံရုံးတို့ဆိုအာဏာပိုနှင့်အဖွဲ့ဝင်များခန့်ထားခြင်း(တမ်းရွှေစာအမှတ် ၁၂၂၁၃) နေပြည်တော်၊ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ ဗေဒော်ဂါဇိုလ ၂၇ ရက်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်ကို သမ္မတ၏ အမိန့်အာဏာဖြင့် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးကောင်စီ (The Human Rights Commission) ၏ The Universal Periodic Review နောက်ဆက်တွဲမှာ ဖော်ပြထားသည့် တိုက်တွန်းချက်များကဲ့သို့သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမှ တိုက်တွန်းချက်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ဖွဲ့စည်းခြင်းဟု ယူဆပါသည်။ အဖွဲ့ဝင် ၁၅ ဦးပါ လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်မှာ အငြိမ်းစားသံအမတ်ကြီးနှင့် အငြိမ်းစား အရပ်ဘက်အရာထမ်းများစွာ ပါဝင်ပြီး အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်သုံးဦး ပါဝင်ပါသည်။[၁၀]

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အဂတိတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ကို အဂတိတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ အခန်း ၇၊ ၉ နှင့် ၁၀ အရ လတ်တလောဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ကော်မရှင်ကို တပ်မတော်အငြိမ်းစားအရာရှိ (အမျိုးသား) နာယကအဖြစ် ဦးဆောင်ပြီး အမျိုးသမီး နှစ်ဦးအပါအဝင် အဖွဲ့ဝင် ၁၅ ဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။[၁၁]

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဥပဒေစနစ် အမျိုးမျိုးအကျိုးဝင်သော တရားဥပဒေစနစ်ရှိပါသည်။ လက်ရှိ အနေအထားတွင် တရားမျှတမှု မရှိခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခြင်း ကိစ္စတို့အတွက် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပံ့ပိုးမှုအားဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံသော ခိုင်မာသည့် အဖွဲ့အစည်းရှိနေသော်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ တရားမျှတမှု လက်လှမ်းမီရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသော သုတေသနအနည်းအကျဉ်းသာ ရှိပါသည်။ လိင်ကွဲပြားခြားနားမှု၊ စီးပွားရေးအဆင့်အတန်းနှင့် အခြားမတူညီသော အခြင်းအရာအမျိုးမျိုးအပေါ် အခြေခံကာ ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများကိုလည်းကောင်း၊ ရာဇဝတ်ပြစ်မှု၊ တရားမမှုနှင့် မိသားစုပြဿနာများနှင့် သက်ဆိုင်သော မတူညီသော တရားဥပဒေစနစ်များ လက်လှမ်းမီရေးနှင့် ကျင့်သုံးမှုအပေါ် အခြေခံသော အချက်အလက်နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများကိုလည်းကောင်း၊ အထူးသဖြင့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသများနှင့် ပဋိပက္ခကာလကြာရှည်ဖြစ်ပွားသည့် ဒေသများမှ အချက်အလက်နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများကိုလည်းကောင်း အလွယ်တကူမရရှိနိုင်ပါ။ ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ UN Women (ချင်း၊ မွန်နှင့် ကချင်ပြည်နယ်) နှင့် UNDP (မန္တလေး၊ ရှမ်းနှင့် ဧရာဝတီ)တို့သည် မိတ်ဖက်လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းပြီး အစိုးရတို့နှင့် ချိတ်ဆက်ကာ အမျိုးသမီးများ၏ တရားဥပဒေလက်လှမ်းမီရေးအတွက် ဖော်ပြပါ ဧရိယာများတွင် စတင်ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်ပါသည်။

ပဋိသန္ဓေအမျိုးသမီးများ

မဲဆန္ဒရှင်များသည် နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် နိုင်ငံရေးသမားများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပိုမို ထိရောက်မှုရှိစေသည် သို့မဟုတ် ရွေးကောက်ပွဲများမှတစ်ဆင့် နိုင်ငံရေးအာဏာကို ရွပ်သိမ်းနိုင်စွမ်းရှိသည်။ ရွေးကောက်ပွဲများသည် နိုင်ငံရေးအရ ကိုယ်စားပြုခွင့် အခွင့်အာဏာကို ပေးအပ်ပြီး ပြည်သူများ၊ ရွေးကောက်ခံနယ်မြေမှ ပြည်သူပြည်သားတို့၏ စိတ်ဝင်စားမှုကို တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းရန်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ မဲပေးသည့် အချိုးအစားနှင့် ၎င်းတို့၏ အင်အားကို ဆန်းစစ်မှုသည် အလွန်အရေးကြီးပြီး ပထမဦးစွာ လုပ်သင့်သည်။ ယင်းသည် နိုင်ငံသားတို့၏ အခွင့်အရေးနှင့် တက်ကြွသော နိုင်ငံသားများအဖြစ် အလေ့အကျင့်ရှိမှုကို ပြသရာလည်း ရောက်သည်။ ဒေသအတော်များများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ မဲများသည် မဲဆန္ဒနယ်၏ ဖွံ့ဖြိုးမှုအခြေအနေကို ညွှန်းဆိုသည်။ သို့ရာတွင် ဤလေ့လာမှုသည် ၂၀၁၀

၉၀၀ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်က ထုတ်ပြန်သော အမိန့်စာ အမှတ် ခုနှ၊ ၂၀၁၁၊ New Light of Myanmar အတွဲ၊အင်္ဂါ ၂၀၁၁၊ မြန်မာနိုင်ငံ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မရှင် ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ XIX (138)၊ စက်တင်ဘာလ ၆ ရက်။

၉၀၁ သမ္မတရုံး ၂၀၁၄၊ လာဘ်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ကော်မရှင် ဖွဲ့စည်းခြင်း (အမိန့်စာအမှတ်၆၊ ၂၀၁၄) နေပြည်တော်၊ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ မေဖော်ဝါရီလ ၂၇ ရက်။

ခုနှစ် အတွေ့ထွေ့ရွေးကောက်ပွဲ သို့မဟုတ် ၂၀၁၂ ခုနှစ် ကြားဖြတ်ရွေးကောက်ပွဲ သို့မဟုတ် မဲဆန္ဒပေးသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ရာခိုင်နှုန်းဆိုင်ရာနှင့် စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်စေ မည်သည့်အချက်အလက်မျှ လက်လှမ်းမမီပါ။

အမျိုးသမီးများ၏ ဝင်ငါးလှုပ်ရှားမှု

လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဌာနေရာတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့များနှင့် ၎င်းတို့၏ မဟာမိတ်အဖွဲ့များသည် ကွဲပြားသော ပုံစံများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားကြသော်လည်း ၎င်းတို့သည် တူညီသည့် စိုးရိမ်မှုများ၊ ပြဿနာများကို အတူတကွဖော်ထုတ်ခြင်း၊ လှုံ့ဆော်ခြင်းဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အသံများ၊ ဖယ်ကြဉ်ခံထားရသူများ၏ အသံများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒသဘောထားများကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများက ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်အတွက် ကိုယ်စားပြု စုပေါင်းကြိုးပမ်းခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံရေးနိုးကြားမှုကို မြင့်တင်ပါသည်။ လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများသည် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍအတွက် အလွန်အရေးပါသည်။

ယနေ့ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးများ၏ နိုးကြားတက်ကြွသော နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများကို ၁၉၁၉ ခုနှစ်မှာ ဖွဲ့စည်းခဲ့သည့် ပထမဆုံး ဝံသာနုအမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သော ကုမ္ပာရီအဖွဲ့မှ စတင်ခြေရာကောက်နိုင်ပါသည်။ ၎င်းနောက်မှာ အခြားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။[၄၇] ၎င်းနှစ်ဆယ်ရာစုခေတ် စောစောပိုင်းနိုင်ငံရေးဝါဒများမှာ အမျိုးသားရေးဝါဒ၊ မျိုးချစ်ဝါဒနှင့် ကိုလိုနီစနစ် ဆန့်ကျင်ရေးစိတ်ဓာတ်စသည်ဖြင့် လှုပ်ရှားကြရာ အမျိုးသမီးများသည် အစုအဝေးအလိုက် အလုံးအရင်းနှင့် ပါဝင်လှုပ်ရှားကြပါသည်။ ပထမကမ္ဘာစစ်မတိုင်မီ ဩဇီသျှအစိုးရ၏ ဟုမ္မရူး (Home Rule) (ဝါ) မြန်မာနိုင်ငံ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ရေးကမ်းလှမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်သော တရားပွဲများ၊ လှုပ်ရှားမှုများတွင် အမျိုးသမီးများ တက်ကြွစွာ အင်နှင့်အားနှင့် ပါဝင်ခဲ့ကြပါသည်။ ၁၉၂၂ ခုနှစ်တွင် ဩတီသျှအစိုးရက အမျိုးသမီးများ မဲပေးခွင့် ခွင့်ပြုလိုက်ရာ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားလွှတ်ရှားသူများနှင့်အတူ လွတ်လပ်ရေးလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဥပဒေပြုရေးမှ တုတ်ပယ်ခြင်းအပါအဝင် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံအမျိုးမျိုးကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြရပြီး ၎င်းတို့ကို စတင်ကန့်ကွက်ခဲ့ကြပါသည်။[၄၈]

ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများသည် ကာလကြာရှည်ပြီး ဒုက္ခအတိုပြီးသော ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေးအတွက် ဆန့်ကျင်လှုပ်ရှားမှုများ၊ အထူးသဖြင့် ၁၉၈၈ ခုနှစ်မှစ၍ ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပ တိုက်ပွဲဝင်အုပ်စုများတွင် ပါဝင်လှုပ်ရှားခဲ့ကြပါသည်။ အစိုးရနှင့် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဆက်ဆံရေးမှာ ယုံကြည်မှုမရှိခြင်း ထင်ရှားကာ လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများအား ဆန့်ကျင်သက်နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် အစိုးရက ထင်မြင်ယူဆခဲ့ပါသည်။ ၎င်းဆက်ဆံရေးသည် အထူးသဖြင့် နာဂစ်မုန်တိုင်းကာလနောက်ပိုင်းမှစ၍ လမ်းပွင့်လာကာ တစ်စတစ်စ မြောင်းလဲလာခဲ့ပြီး အမျိုးသားရေးဦးစားပေးမှု အခြေခံလျက် အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ မိတ်ဖက်လုပ်ငန်းများအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ပေးလာခဲ့ပါသည်။

နာဂစ်ဆိုင်ကလုန်းမုန်တိုင်းကြောင့် ဖျက်စီးဆုံးရှုံးမှုများသည် မြန်မာအမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအား ၎င်းလူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဘေးဒုက္ခမှ ဖြစ်နိုင်သမျှ နည်းလမ်းအမျိုးမျိုး

---

၄၆) ယင်းတို့ထဲကအနှို့မှာ မြန်မာအမျိုးသမီးများအသင်း၊ မြန်မာအမျိုးသမီးများဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ကောင်စီ၊ မြန်မာအမျိုးသမီးများအဖွဲ့အစည်းနှင့်မဲသုံးစအဖွဲ့အစည်းတို့မြန်သည်။ မြန်မာအမျိုးသမီးများအသင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိနိုင်ငံရေးအကျဉ်းသားများအတွက်အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း ၂၀၀၉ ကို ကြည့်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံရှိအမျိုးသမီးနိုင်ငံရေးအကျဉ်းသားများ:http://ww.aappb.net/joint_report.html

၄၇) ဒေါ်မြစိန်ခေါင်းဆောင်သောအမျိုးသမီးအုပ်စုကကွား-မန္တခြင်းခြင်းကိုဆန့်ကျင်ခဲ့သည်။

ဖြင့် တံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် တွန်းအားပေးမှုတစ်ခုဖြစ်ခဲ့ပြီး အစိုးရမဟုတ်သော လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများ အမြောက်အမြားကို ပေါ်ပေါက်လာစေခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသဘာဝဘေးဒဏ်ကို တံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အုပ်စုများစွာ၏ ကမကထပြု ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်အတူ ကုလသမဂ္ဂနှင့် နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် ဦးဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများသည်လည်း အမျိုးသမီးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအုပ်စုများ၏ ကူညီပံ့ပိုးမှုဖြင့် လိုအပ်ချက်နှင့် အညီ ထူထောင်ခဲ့ပြီး ၎င်းလုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် နာဂစ်မုန်တိုင်းဘေးဒဏ်ခံစားကြရသည့် ကာလအတွင်းနှင့် ၎င်းအလွန်ကာလအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို တံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအဆင့်များနောက်တွင် ၎င်းအမျိုးသမီးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော၊ အင်အားကောင်းသော အဖွဲ့များအချင်းချင်း အပြန်အလှန်ဆက်နွယ်မှုရှိသည့် လုပ်ငန်းကွန်ရက်တစ်ခုဖြစ်သော ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်အဖွဲ့အဖြစ် အသွင်ပြောင်းလဲ ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ကျား၊ မ ရေးရာနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကြောင်းအရာများကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နေကြပါသည်။



UNFPA

မြန်မာနိုင်ငံ သတင်းနှင့် ပြန်ကြားရေးစီမံခန့်ခွဲမှုဌာနခွဲ ၏ စာရင်းအင်းအရ ၂၀၁၂ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ ၁၀၂ ဖွဲ့ခန့်ရှိရာ အကြမ်းဖျင်း ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ဆက်နွယ်သော လှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေကြကြောင်း အစီရင်ခံပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်သည် အမျိုးသမီးများ၏ အဖွဲ့အစည်း ၁၀၀ ခန့် ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းမှုဖြစ်ပြီး ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာအမျိုးမျိုးကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့အစည်းလုပ်ငန်းကွန်ရက် Women Organization (WON) သည် အဖွဲ့အစည်း ၂၉ ဖွဲ့ခန့်၊ အင်ဂျီအိုချဉ်းကပ်နည်းအဖွဲ့ (NGO Gender Group) သည် အဖွဲ့အစည်း ၂၅ ဖွဲ့ခန့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေကြသော လုပ်ငန်းကွန်ရက်များဖြစ်ပြီး ကျား၊ မ

ရေးရာ တန်းတူညီမှုရေးကွန်ရက်နှင့်လည်း ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းကွန်ရက်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများမှ ကိုင်တွယ်သည့်ကိစ္စရပ်များမှာ အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုပယ်ဖျောက်ရေး၊ အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်း (အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းမှု အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ဖန်တီးပေးခြင်း၊ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ စီးပွားရေးဟန္ဒာမှာ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရေး အသေးစားချေးငွေ ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီရေး၊ ငွေစုငွေခွေးအသင်းအဖွဲ့များ)၊ အမျိုးသမီးများနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ရာသီဥတုအပြောင်းအလဲ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူအခွင့်အရေး စံချိန်စံညွှန်းများ၊ စီဒေါသဘောတူစာချုပ်၊ ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီ ကြေညာချက်အမှတ် ၁၃၂၅၊ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရေး၊ အမျိုးသမီးများ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး (ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးစောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေးတို့တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်)စသည့် ကိစ္စရပ်များ ပါဝင်ပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂနှင့် အခြားအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နေကြသည့် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများသည် သုတေသနလုပ်ငန်း၊ ဥပဒေများအား ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ မူဝါဒဖြင့်ဆင်ရေးဆွဲမှုကို အထောက်အကူပြုခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှုများ ကူညီပံ့ပိုးခြင်း (ကျန်းမာရေးနှင့် အာဟာရ၊ ဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်မှုပေးခြင်း၊ တရားဥပဒေဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးခြင်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများ စသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ)၊ ပြည်သူများ အသိအမြင်ဖွင့် လှုပ်ရှားမှုများ၊ မူဝါဒရေးဆွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ရန်အတွက် တာဝန်ရှိသူများအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အသိဖွင့်ခြင်းစသည်တို့ကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ခံစားပိုင်ခွင့်များကို ဟောင်းဆိုရယူရန် အရေးအတွက်ပမာဏကြီးမားလှသော အမျိုးသမီးမဲဆန္ဒရှင်များအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှုကိုလည်း လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

ကျား၊ မ ရေးရာနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အခြေခံသော အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများအပြင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများတွင် ကျား၊မ ရေးရာအမြင်ဝေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်သည့် ကျယ်ပြန့်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အလေးပေးသည့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများကို ၂၀၁၂ ခုနှစ် ဒေသဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်ဌာနလမ်းညွှန်တွင် စာရင်းပြုစုထားပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမှုမူအဓိကအလေးပေးသော အစိုးရမဟုတ်သော လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများ အများစုကို အမျိုးသမီးများဦးဆောင်ပြီး Local Resource Center က စာရင်းပြုစုသည့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်း ၅၀ အနက် ၁၀ ဖွဲ့ မှာ အကြီးတန်းဦးဆောင်မှုရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကာ ဒေသခံလူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများ ၁၁၈ ဖွဲ့အနက် ၃၁ ဖွဲ့ကို အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဒီမိုကရေစီကျင့်သုံးမှုလုပ်ပိုင်ခွင့်များ ကျယ်ပြန့်လာသော်လည်း တိုးတက်မှုသည် တစ်ပြေးညီမဟုတ်ပါ။ ၎င်း၌ အပြစ်အနာအဆာများ၊ အတိတ်ကာလမှ အမွေများ၊ တချို့အခြေအနေမှာ နောက်ကြောင်းပြန်လှည့်မှုများ အပြည့် ဖြစ်ပါသည်။ လတ်တလော လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများအားလုံး ရင်ဆိုင်ရန်းကန်နေကြရသည့် အခက်အခဲအတားအဆီးမှာ ယခင်အစိုးရအား ဆန့်ကျင်လှုပ်ရှားသည့် ထင်ရှားသော အုံကြွမှုအပြီး ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် တင်းကျပ်သော ၁၉၈၈ ခုနှစ် မှတ်ပုံတင်ဥပဒေအရ မဖြစ်မနေ မှတ်ပုံတင်ရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မှတ်ပုံမတင်သည့် အဖွဲ့အစည်းသည် တရားမဝင်အသင်းအဖွဲ့အဖြစ်ဥပဒေအရ ကြီးလေးသော ပြစ်ဒဏ်များ ခံမှတ်ခံရရန် အန္တရာယ်ရှိပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းမှတ်ပုံတင်ရာမှာ ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့နှင့် သက်ဆိုင်သော ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ

နှင့် ကြီးကြပ်တွပ်ကဲမှုအဖွဲ့ဝင်များစာရင်း၊ ၎င်းအဖွဲ့ဝင်များအားလုံး ပါတီနှိုင်ငံရေးတင်းရှင်းကြောင်း တင်ပြရန် လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းတဏှာတူညီသော အစိုးရဝန်ကြီးဌာန၏ ထောက်ခံချက်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ မှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားလွှာကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနသို့ တင်သွင်းရကာ ၎င်းဌာနတွင် ဇာတိစာရင်းအင်းအဖွဲ့လည်း တည်ရှိပါသည်။ ထို့နောက် မှတ်ပုံတင်အမှုတွဲကို နေပြည်တော်သို့ ဆက်လက်ပေးပို့ပါသည်။

အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းအချို့၏ အစီရင်ခံမှုကို လတ်တလော ၂၀၁၂ ခုနှစ် လေ့လာမှုအရ ၎င်းမှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားလွှာကို နေပြည်တော်မှ လက်ခံရန် သုံးလမှ ခြောက်လအထိ ကြာပြီး နေပြည်တော်မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုချက် ရရှိရန် ရှစ်လမှ တစ်နှစ်အထိ ကြာကြောင်း တွေ့ရှိပါသည်။[၄၇] ၎င်းကဲ့သို့ အချိန်ကြာရှည်စွာ စောင့်ဆိုင်းရပါက ဖွဲ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံမှ ရန်ပုံငွေလက်လှမ်းမီရရှိရေးအတွက် အဟန့်အတားဖြစ်ပါသည်။ လူထုအခြေပြုအဖွဲ့ငယ်လေးများအနေနှင့် ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်၏ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွက် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် မတည်သည့် ရန်ပုံငွေနှင့် လုပ်အားကို အသုံးပြုရခြင်းကြောင့် ၎င်းကဲ့သို့ အချိန်ကြာရှည်သော မှတ်ပုံတင်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို မဖြတ်သန်းစေဘဲ ခွင့်ပြုသင့်ကြောင်း ထင်မြင်ယူဆကြပါသည်။ ထို့ပြင် ဝေးလံသော ဒေသများမှ လူထုအခြေပြု အဖွဲ့ငယ်လေးများ မှတ်ပုံတင်ခွင့် တင်သွင်းသောအခါ ၎င်းသက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်ခေါင်းဆောင်များသည် နိုင်ငံအတွင်း အခြားဒေသများ၏ ပြောင်းလဲမှုအတိုင်းအတာအခြေအနေကို နားလည်သတိပြုမိခြင်းမရှိဘဲ ၎င်းအဖွဲ့ငယ်လေးများ၏ လျှောက်ထားလွှာများကို ပိတ်ပင်တားဆီးတတ်ပါသည်။ ကြီးမားသော အစိုးရမဟုတ်သော လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းသည် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု အဖွဲ့ဝင်များအနေနှင့် နိုင်ငံရေးကင်းရှင်းကြောင်း ဝန်ခံချက်လိုအပ်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ခြင်း မပြုသေးသည့်အတွက် စိုးရိမ်မှုရှိကြပါသည်။

မည်သို့ဖြစ်စေ မှတ်ပုံတင်ခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးအနေနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်ဆံရေးတွင်ဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့၏ စီမံကိန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာမှဖြစ်စေ လွယ်ကူချောမွေ့ခြင်းကို အခြားအဖွဲ့အစည်းများက အသိအမှတ်ပြုကြပါသည်။ ယုံကြည်ကိုးကွယ်မှု အခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများမှ လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်သောအုပ်စုများသည်လည်း ၎င်းတို့၏ ဘာသာရေးလှုပ်ရှားမှုများနှင့် ခွဲခြားကာ သီးခြားလူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများအတွက် မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုချက်ရရန် တောင်းခံကြရပါသည်။ စီမံကိန်းများ၏ အကျိုးရလဒ်များ ရေရှည်တည်တံ့ရေးအတွက် လိုအပ်ကောင်းလိုအပ်မည့် အထောက်အကူပြုလုပ်ငန်းများအတွက်လည်း မှတ်ပုံတင်ရန် လမ်းဖွင့်ပေးထားပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများက အစိုးရအား အသင်းအဖွဲ့များ မှတ်ပုံတင်ခြင်းဥပဒေမူကြမ်းနှင့်ပတ်သက်၍ နည်းပညာအကူအညီနှင့် အကြံပြုချက်များ ပံ့ပိုးပေးပို့ခဲ့ကြသည်။ ကုလသမဂ္ဂက ၂၀၁၃ တွင် လွှတ်တော်အား ဥပဒေမူကြမ်းကို ပို့မိုကောင်းမွန်ရန် အကြံပေးခဲ့သည်။ အသင်းအဖွဲ့များ မှတ်ပုံတင်ခြင်းဥပဒေမူကြမ်းကို လွှတ်တော်မှ ၂၀၁၄ တွင် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ အဆိုပါဥပဒေတွင် မှတ်ပုံတင်ခြင်းမရှိသော အသင်းအဖွဲ့များအား အရေးယူမည့် ပြဋ္ဌာန်းချက် မပါဝင်ပေ။[၄၈]

၄၆၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးမဟာဗျူဟာအဖွဲ့၊ ၂၀၁၂၊ A Review of the Operational Space and Opportunities for Civil Society Organizations in Myanmar. Yangon. p. 6။

၄၇၊ ဧရာဝတီသတင်းဌာန၊ ၂၀၁၄၊ Union Parliament Passed NGO Law. 1 July။

၆-၃။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ထောင်စုနှင့် ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်ရေး၊ လုံခြုံရေးနှင့် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍတို့၌ အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု တိုးတက်ရေးအတွက် မြှင့်တင်ပေးမှုများနှင့် အဟန့်အတားများ

ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်သည် နိုင်ငံရေး၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုအား ပြဋ္ဌာန်းပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း အမျိုးသမီးများသည် အခြားနိုင်ငံများတွင်ကဲ့သို့ပင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခွင့်နှင့် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံခွင့် အပါအဝင် လူမှုဘဝ၏ ကဏ္ဍအမျိုးမျိုးမှာ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှု အခွင့်အရေးများကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ အာမခံပါသည်။ သို့ရာတွင် အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်သော နယ်ပယ်ဖြစ်သည့် နိုင်ငံရေးကိစ္စများနှင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများကို အမျိုးသားများ၏ နယ်ပယ်ဟုလည်းကောင်း၊ အိမ်တွင်းမှုကိစ္စများဖြင့် နှိမ့်ချခံထားရသည့် အမျိုးသမီးများသည် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ မဖြစ်နိုင်ဟုလည်းကောင်း ပုံနှိပ်နေသည့် သဘောထားခံယူမှုသည် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပိသားစုများ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် သတင်းမီဒီယာအပါအဝင် အသင်းအဖွဲ့များ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဓလေ့ထုံးစံများတွင်လည်းကောင်း အခြေခံထားသော သဘောထားခံယူမှု ဖြစ်နေလေ့ရှိပါသည်။ ၎င်းသည် နိုင်ငံရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတို့တွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအတွက် တင်းကျပ်သော အဟန့်အတားများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ မိမိုးဖလာအစဉ်အလာအရ အမျိုးသမီးများအား စစ်တပ်အတွင်း ယောကျ်ားပီသသော တိုက်ရေးခိုက်ရေးအခန်းကဏ္ဍတွင် စစ်မှုထမ်းခြင်းမှ ကာကွယ်ခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့သည် နိုင်ငံ၏ ခေါင်းဆောင်မှုရာထူးများတွင် တာဝန်ယူခြင်းကို လက်တွေ့အားဖြင့် တားမြစ်ခံရပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအနေနှင့် ဖယ်ကြဉ်ခံရခြင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာခွဲခြားသော ပညာရေး သို့မဟုတ် ကျောင်းပညာရေးချို့တဲ့ခြင်း၊ တရားဝင်နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်းသို့ အမျိုးသားများထက် နောက်ကျစွာ ဝင်ရောက်လှုပ်ရှားရခြင်း စသည့် ၎င်းသမိုင်း၏ အကျိုးဆက်များ ရှိခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုများကို ပိုမိုလှုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော အခြေအနေတွင် ရှိလင့်ကစား အမျိုးသမီးများသည် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်ရန် ကလေးစောင့်ရှောက်ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုချို့တဲ့ခြင်း၊ ဝင်ငွေရှာရသော လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေကြသော်လည်း တစ်အိုးနဲ့တည်းမှာပင် အိမ်မှုကိစ္စနှင့် အခြားသော တာဝန်များကိုပါ လစ်ဟင်းမှုမရှိစေရန် လုပ်ကိုင်နေရခြင်း၊ ပြည်သူ့ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် လုံခြုံရေးချို့တဲ့ခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်မှု၏ ခြိမ်းခြောက်မှုခံနေရခြင်းတို့သည် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ရန် အဟန့်အတားများ ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေနှင့် တွေ့ရှိရသည်မှာ ငွေရေးကြေးရေး ရှာဖွေသောအခါများတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ပိုမိုငွေလိုအပ်နေသော (ဝါ) ငွေလုံလောက်စွာ မရှိသောသူများဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသောအခါ ရရှိသော လခကြေးငွေသည်လည်း နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အချိန်ပြည့် အလုပ်လုပ်ရန်အတွက် လုံလောက်မည်မဟုတ်ပါ။

ဤကဏ္ဍမှာ မြန်မာနိုင်ငံ၌ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် အထက်မှာ အထူးအလေးပေး တင်ပြခဲ့သည့် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအတွက် မြှင့်တင်မှုများနှင့် အဟန့်အတားများကို လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကြဉ်ထားမှုမရှိထောင့်များမှ လေ့လာသုံးသပ်ပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများတွင် အမျိုးသားများနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများကို ပိုမိုကိုးတက်စွာနှင့် တန်းတူညီမျှစွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရေးအား အကြံပြုနိုင်ရန် ကောင်းမွန်သော

အလေ့အကျင့်များနှင့် အားပေးမြှင့်တင်သော အလေ့အကျင့်များကို အထူးအလေးပေးတင်ပြပါမည်။

ဝေးကွာကင်းပြတ်ခြင်းဆိုင်ရာစနစ်သည် ဝေးကွာကင်းပြတ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်တို့ဖြင့် ပွဲစုံညီးဘပ်သော နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများ အငြိုက်အပြိုး ပါဝင်ဆုံးဆောင်ရွက်ရာမှာ ပြင်းထန်သော ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၌ ဆန္ဒမဲအများဆုံးရရှိသူတစ်ဦးသာ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသော မဲအများစု ရရှိသူ အနိုင်ရသောစနစ်တွင် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်းတစ်ဦးသည် မဲဆန္ဒနယ်တစ်နယ်တွင်သာ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရန် ယှဉ်ပြိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ မဲဆန္ဒနယ်တစ်နယ်တွင် တစ်ဦးသာ ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်ခွင့်ရှိသည့် ရွေးကောက်ပွဲစနစ်တွင် အမျိုးသမီးများအား နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်အဖြစ် လက်ခံမှု အားနည်းသည့် ယဉ်ကျေးမှုရှိနေသည့် အချက်က နိုင်ငံရေးပါတီများကို အမျိုးသမီးများအား ပါတီ၏ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းအဖြစ် အမည်စာရင်း တင်သွင်းပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်စေရန် အားပေးလုပ်ဆောင်ခြင်း နည်းပါးစေပါသည်။

အခြားတစ်ဖက်မှာ အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ် (Proportational Reprrsemessagy) သည် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်ရန်နှင့် အနိုင်ရရန် အခြေအနေကို ပိုမိုလမ်းဖွင့်ပေးပါသည်။ အကြောင်းမှာ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရန် ယှဉ်ပြိုင်သည့် ပါတီများအားလုံးအတွက် ၎င်းတို့ရရှိသည့် မျှမ်းမျှမဲဆန္ဒအရေအတွက်အလိုက် ကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက် အချိုးကျ ခွဲဝေသတ်မှတ်ထားခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းစနစ်သည် နိုင်ငံရေးပါတီများအား ၎င်းတို့ပါတီ၏ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းတွင် အမျိုးသမီးများကို ထည့်သွင်းနေရာပေးခြင်းအပေါ် စိတ်ဝင်စားမှု ပိုမိုတိုးတက်စေနိုင်ပါသည်။ 'နံပါတ်နှစ်နေရာတိုင်းသည် အမျိုးသမီးအတွက်'ဟူသော ဥပဒေသအတိုင်း ၎င်းတို့ပါတီ၏ ကိုယ်စားလှယ်စာရင်းတွင် အမျိုးသမီးများအား အချိုးအစားဖြင့် ပါဝင်စေရမည်ဟု စည်းမျဉ်းချမှတ်ထားသည့် နိုင်ငံရေးပါတီများတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အပြုသဘောဆောင်သော အကျိုးရလဒ်များကို သိသာထင်ရှားစွာ တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံ ၅၉ ခုအနက် ၂၀၁၁ ခုနှစ် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်ရွေးကောက်ပွဲများတွင် အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ် ကျင့်သုံးသည့် နိုင်ငံများတွင် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက်၏ ၂၂.၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများ အနိုင်ရရှိပြီး ဆန္ဒမဲအများဆုံးရရှိသူ အနိုင်ရသောစနစ် ကျင့်သုံးသည့်နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးများ ၁၈.၁ ရာခိုင်နှုန်း အနိုင်ရရှိပြီး စနစ်နှစ်မျိုး ပေါင်းစပ်ကျင့်သုံးသည့် နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးများ ၁၉.၁ ရာခိုင်နှုန်း အနိုင်ရရှိပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် လွှတ်တော်တစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးများအား ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အချိုးအစားသည် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်စုစုပေါင်း၏ ဖွမ်းမျှ ၁၅.၂ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။[၄၈] ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်ရေးကောင်စီအဖွဲ့ဝင်အဖြစ် အမျိုးသမီးများအား အချိုးအစားဖြင့် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ရာမှာ ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် ၈ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ၁၄.၆ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအချက်သည် ပါတီ၏ စာရင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အဆင့် တိုးတက်လာခြင်း၏ ကြိုးမားသော အကြောင်းရင်းဖြစ်ပါသည်။[၄၉]

၄၈ Inter Parliamentary Union. 2011. Women in Parliament in 2011: The Year in Perspective.Yangon. www.ipu.org/pdf/publications/wmnpersp11-e.pdf

၄၉ ကမ္ဘောဒီးယားအစိုးရ ၂၀၀၈ A Fair Share for Women: Cambodia Gender Assessment, 2008. Phnom Penh. p. 146. UNIFEM (ယခု UN Women) ၂၀၀၈ Time for Action: Implementing CEDAW in Southeast Asia. Bangkok

ပွဲစဉ်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ သို့မဟုတ် ထွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အချိုးကျကိုယ်စားပြုမှု

အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ကိုယ်စားပြုမှု ပါဝင်မှု၏ အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတွင် ဟန်ချက်ညီသော ကျား၊ မ အချိုးညီစွာ ပါဝင်နေမှုနှင့် ကျား၊ မ ပါဝင်မှု အချိုးညီသော လုပ်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်တို့ ပါဝင်ပြီး ၎င်းသည် မည်သည့်နိုင်ငံရေးစနစ်ကို ကျင့်သုံးသည့် အချက်ပေါ်တွင် အခြေမခံပါ။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရသာမက ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေအရပါ အမျိုးသမီးများ အချိုးကျပါဝင်မှု (ကိုတာစနစ်)ကို ထည့်သွင်း၊ ကျင့်သုံးခြင်းမရှိသည့် မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုမှုအဆင့် နိမ့်ကျလေ့ရှိပါသည်။ နိုင်ငံရေးစနစ်ကျင့်သုံးမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမပြုဘဲ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု တိုးတက်စေရေးအတွက် ထိရောက်သော နည်းလမ်းတစ်ရပ်အဖြစ် ကိုတာစနစ် ကျင့်သုံးသည့်နိုင်ငံများနှင့်မူ ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်နေပါသည်။ ကိုတာစနစ်ကို အရည်အချင်း အခြေခံမူ ကင်းမဲ့ခြင်းကြောင့် ပယ်လေ့ရှိသော်လည်း အရည်အချင်းနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှုတို့သည်မင် ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုသဘာဝအနေနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းက ပုံသွင်းထားသော အဆင့်အတန်းများ ဖြစ်ပြီး ယင်းသည် အခွင့်အလမ်းများ ပုံပိုးပေးမှုအပေါ် မူတည်နေပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းမှ ဖယ်ကြဉ်ခံရခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် ပေါင်းစပ်လျက် ကိုတာစနစ်သည် အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် အရေးပါသော လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းလုပ်ဆောင်မှုများသည် သမိုင်းစဉ်တစ်လျှောက် အမျိုးသမီးများ၏ နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများအတွက် ပြန်လည်ကုစားမှု ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အခွင့်အရေးတူ၊ အခွင့်အလမ်းတူ၊ ရလဒ်တူသော တန်းတူညီမျှမှုကို ရရှိစေမည်ဖြစ်သည်။ အောက်ပါအချက်အလက်များကို ကြည့်ပါ။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အောက်လွတ်တော် သို့မဟုတ် တစ်ရပ်တည်းသော လွှတ်တော်အတွက် ရွေးကောက်ပွဲကျင်းပသည့် နိုင်ငံ ၅၉ ခုတွင် ၂၆ နိုင်ငံမှာ ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ရွေးကောက်ပွဲကျင်းပသည့် နိုင်ငံ ၁၇ နိုင်ငံတွင် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပြီး ကိုတာစနစ်ကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းနိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးများသည် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်နေရာ ၂၇.၄ ရာခိုင်နှုန်း ရရှိခဲ့ပြီး ၎င်းနှင့် ဆန့်ကျင်လျက် ကိုတာစနစ် မကျင့်သုံးသည့် နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီး ၁၅.၇ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရပါသည်။ နိုင်ငံ ကိုးနိုင်ငံ၌ နိုင်ငံပါတီအချို့က မိမိဆန္ဒအလျောက် ကိုတာစနစ်ကျင့်သုံးရာ တစ်နိုင်ငံလုံး အတိုင်းအတာလွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်နေရာအားလုံး၏ ၁၇.၂ ရာခိုင်နှုန်းကို အမျိုးသမီးများ ရရှိခဲ့ပါသည်။[၄၈] ဥပမာ-နော်ဝေနိုင်ငံနှင့် စပိန်နိုင်ငံတို့သည် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများနှစ်ဦးစလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိုတာစနစ်ကို စတင်ကျင့်သုံးခဲ့ပြီး လွှတ်တော်အတွင်း အမျိုးသား သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုကို အမြင့်ဆုံး ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ အသီးသီးရရှိစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ကိုယ်စားပြုမှုကို မြှင့်တင်ပါသည်။[၄၉]

၄၈။ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၈။

၄၉။ Inter Parliamentary Union Database. Undated.Women in Parliaments. www.ipu.org/wmn-e/world.htm (accessed July 2008). IDEA Global Database of Quotas for Women.2008.http://www.quotaproject.org/ (accessed July 2008). A.M. Goetz et al. 2008. Progress of the World's Women 2008/2009: Who Answers to Women. Gender and Accountability.New York: UN Women ကို ကိုးကားထားသည်။

နိုင်ငံရေးပါတီများ

နိုင်ငံရေးပါတီများသည် ဒီမိုကရေစီကျင့်သုံးသည့် နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ သဘောထားများ ပြောင်းလဲမှုအပါအဝင် နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများအပါအဝင် သီးခြားအုပ်စုများ၏ စိတ်ဝင်စားမှုများအား ကိုယ်စားပြုမှုအတွက် အဓိကလမ်းကြောင်းများ ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများတွင် ပါဝင်သည့် အမျိုးသမီးများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တိကျခိုင်လုံသော အချက်အလက်များ မရှိသော်လည်း လွှတ်တော်များကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဆွေးနွေးချက်များနှင့် လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းအားဖြင့် သိရှိနိုင်ပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်း အခြားဒေသများစွာမှာကဲ့သို့ပင် မြန်မာနိုင်ငံမှာလည်း နိုင်ငံရေးပါတီများသည် အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းကို မြှင့်တင်ရန် နှောင့်နှေးကြပါသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများသည် အမျိုးသမီးများ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရန် ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်ရေးတွင် စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်တင်မှု လိုအပ်ခြင်း၊ အများပြည်သူနယ်ပယ်တွင် အမျိုးသားများကိုသာ မွေးထုပါခေါင်းဆောင်များအဖြစ် ရွေးချယ်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအား အိမ်ထောင်တိန်းသိမ်းသူများအဖြစ်သာ မြင်သော ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံဆိုင်ရာ သဘောထားများ၊ အမျိုးသမီးများအား ဖယ်ကြဉ်စေသည့် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်တစ်ခုဖြစ်သည့် နိုင်ငံရေးပယ်ပြိုင်မှု၏ ရန်လိုသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှု၊ ဘေးစောင့်ရှောက်ရေး အထောက်အကူလိုအပ်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု လုံလောက်မှုမရှိခြင်းနှင့် ဆက်နွယ်သော ၎င်းအမျိုးသမီးများ၏ ငွေရေးကြေးရေးလိုအပ်ချက်စသည်တို့ကို ကောင်းစွာကိုင်တွယ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လူထုအကြားကော်စောသော ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ခေါင်းဆောင်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများသည် အမျိုးသားများသာ ဖြစ်သည်ဟူသော ကျား၊ မ ရေးရာ ပုံသေကားချပ်အမြင်သည် နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ခြင်းနှင့် နေရာရရှိခြင်းတို့အပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိပြီး အမျိုးသမီးများသည် ပုံပိုးမှုမေးရသော အခန်းကဏ္ဍများမှာသာ ပိုမိုတာဝန်ယူဆောင်ရွက်ကြရပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ (UN Women) သည် အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအားတားဆီးသည့်(နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း)အဆိုပါအဟန့်အတားကိုတွန်းပြန်ဆောင်ရွက်ပုံနည်းလမ်းများကို မှတ်တမ်းပြုစုခဲ့ပါသည်။[၄၁၀] နိုင်ငံအချို့တွင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ အခြားဥပဒေများ၊ နိုင်ငံရေးပါတီဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် အမျိုးသမီးများအတွက် ကိုတာစနစ်ကို ယှဉ်ပြိုင်အနိုင်ရရန် အလားအလာကောင်းသော ခေါင်းဆောင်မှုနေရာများတွင် ဖြစ်စေ၊ ပါတီဝင်များအနေနှင့်ဖြစ်စေ မိမိဆန္ဒအလျောက် သို့မဟုတ် မဖြစ်မနေ စတင်လုပ်ဆောင်ကြရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံရေးပါတီ အမည်စာရင်းတင်သွင်းသော စနစ်သစ်တစ်ခုကို စတင်ကျင့်သုံးရန် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဖြင့် အထောက်အကူပြုခဲ့ပါသည်။ ၎င်းစနစ်သည် အမျိုးသမီး၏ ကိုယ်စားပြုမှုကိုလည်းကောင်း၊ ဥပဒေပြုရေးဌာန အဓိကအင်အားကြီးများသော နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ပုံမှန်အားဖြင့် ဖယ်ကြဉ်ခံရသော အပယ်ခံအုပ်စုများကိုလည်းကောင်း မြှင့်တင်ပေးပြီး ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို အခြေခံသော ဥပဒေပြုရေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ကို အောင်မြင်စေရန် အထောက်အထား

၄၁၀ A.M. Goetz et al. 2008.Progress of the World's Women 2008/2009: Who Answers to Women: Gender and Accountability.New York: UN Women

ပြုခဲ့ပါသည်။[၃၁] တောင်အာဖရိကနိုင်ငံတွင် The Municipal Structures Act မြို့နိုင်စီပယ်ဖွဲ့စည်းပုံဥပဒေ၌ နိုင်ငံရေးပါတီများသည် ဒေသန္တရအဆင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ရန် သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ကြရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး ၎င်းဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်းအတွက် ပြစ်ဒဏ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်းမရှိပါ။[၃၂] နိုင်ငံအချို့တွင် နိုင်ငံရေးပါတီများသည် အမျိုးသမီးများအတွက် အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်ကို စတင်ကျင့်သုံးခဲ့ပြီဖြစ်ပါသည်။ အာဖရိကန်နေရှင်နယ်ကွန်ဂရက် (African National Congress) တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အချိုးကျကိုယ်စားပြုနေရာ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ဒေသန္တရအဆင့် နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ အမည်စာရင်းတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အချိုးကျကိုယ်စားပြုနေရာသည် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။[၃၃] အခြားနိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံရေးပါတီများသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ရန် လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်ထားပါသည်။ အခြားတည်ငြိမ်မှုရှိသော နိုင်ငံများတွင်မူ အမျိုးသမီးပါတီများ၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် တည့်သွင်းထားသော ပါတီများကို ထူထောင်ကြပြီး ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးနှင့် ဂုဏ်ဝိသေသများကို အမျိုးသမီးများ (နှင့် အမျိုးသားများ) လက်လှမ်းမီမှု

မဲဆန္ဒရှင်များ၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ အစိုးရအဖွဲ့ဝင်များနှင့် နိုးကြားသော နိုင်ငံသားများအဖြစ် အများပြည်သူရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ပြည်သူတို့၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုသည် နိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်းကို သက်သေခံပါသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြား၊ နိုင်ငံသားသက်သေခံကတ်ပြား ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် နိုင်ငံသားဖြစ်မှု အခွင့်အရေးများက အမျိုးသမီးများ (နှင့် အမျိုးသားများ) အတွက် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ ကျင့်သုံးရေးအပေါ်၊ အရေးပါသော အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အကျိုးခံစားမှုများ လက်လှမ်းမီမှု သေချာရေးအပေါ် သက်ရောက်မှု အလွန်ကြီးမားပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှ အခြားဒေသများမှာကဲ့သို့ပင် မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း ၎င်းအခွင့်အရေးကို ငြင်းပယ်ခံကြရရာ အမျိုးသမီးများ (နှင့် အမျိုးသားများ)သည် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်အား တားဆီးခြင်း ခံကြရပါသည်။

အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးအဆင့်အတန်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်၊ ၎င်းတို့၏ မျှားပြားသော အခန်းကဏ္ဍများ၊ ဗီသားစုနှင့် ရပ်ရွာလူမှုအပွဲအစည်း၏ အထောက်အပံ့

ပညာရေးနှင့် အထောက်အပံ့တို့သည် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်မှုတွင် အရေးပါသော အချက်များဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်လုပ်

၄၁၁ ၄၁၁ - ၁၉၉၅ခုနှစ်တွင်ပါတီဓာတ်ခဲ့စနစ်ဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်ပြီးအမျိုးသမီးများအလုပ်သမားများနှင့်လယ်သမားများကငင်းတို့ ပါဝင်နိုင်မှုအတွက်အဆီးအတားအနှောင့်အယှက်များကို ကျော်လွှားနိုင်ခဲ့ပြီးဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ အောက်လွှတ်တော်ရှိ နေရာ ၂၅၀ နေရာမှ ၂၀၀ခုခန့်နှုန်း အတွက်ဝင်ရောက်ယှဉ်-ပြိုင်ရန်နယ်မြေပါတီများဖွဲ့နိုင်ခဲ့သည်။ယင်း၁၀ဒေသရခဲ့ဆန္ဒရှင်တစ်ဦးလျှင်မဲနှစ်မဲပေးရထားတစ်ခုမှာခရိုင်ကိုသီစား လုပ်သိအတွက်မြစ်ပြီး နောက်တစ်ဦးမှာစိတ် ကိုက်ကဏ္ဍပါတီအတွက်ပေးရသည်။လွှတ်တော်တွင် နေရာအစုံနေရာရရန်အတွက်ပါတီတစ်ခု မှာတစ်နိုင်ငံလုံးဝဝပေါင်းမဲအရေအတွက်၏နှစ်ရာခိုင်နှုန်းရရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ပါဝင်မှုတွင်အများဆုံး နေရာသုံးခုပိုရှိနိုင်သည်။Commission on Elections, Republic of the Philippines udk Munfhyg/ www.comelec.gov.ph (30 July 2008); Congress of the Philippines, House of Representatives, and Gabriela Women'sParty. Undated.About Gabriela's Women's Party. http://gabrielawomensparty.net/about (accessed 30 July 2008).A.M. Goetz et al. 2008. Progress of the World's Women 2008/2009: Who Answers to Women? Gender andAccountability. New York: UN Women ကို ကိုးကားထေားသည်။

၄၁၂ ကောက်ခြေမှတ်စု ၄၁၀။

၄၁၃ ဆောက်ခြေမှတ်စု ၄၁၀။

ဆောင်ရန် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနည်းတူ ပညာရေးကို တန်ဖိုးထားကြပါသည်။ ပညာရေးသည် မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှု၊ အမှန်တရားကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုတွင် အပြုသဘောဆောင်သော ဖြည့်ဆည်းမှုပေးနိုင်သော အသိတရားတို့နှင့်လည်း အလွန်နီးကပ်စွာ ဆက်နွယ်လျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ များသောအားဖြင့် ပညာရေးအဆင့်အတန်း နိမ့်ကျခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအတွက် အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်ဟု အမျိုးသမီးများကိုယ်တိုင်နှင့် အမျိုးသားများက မြင်ကြပါသည်။[၄၅]

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများသည် လူထုနိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အင်တိုက်အားတိုက် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေကြသော်လည်း ကျယ်ပြန့်သော ဒီမိုကရေစီ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင် ဒီမိုကရေစီ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အတွေးအခြေအမြင်အပေါ် အခြေတည်သော၊ နည်းစနစ်နှင့် ဆက်နွယ်သော၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တည်ဆောက်မှုကိစ္စရပ်များနှင့် ဆက်နွယ်သော စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုကို အထူးအလေးပေးရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍသို့ နောက်ကျစွာ ဝင်ရောက်လာမှုကြောင့်လည်း အမျိုးသမီးများအတွက် ၎င်းစွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်မှုသည် အထူးအရေးကြီးပါသည်။

အစိုးရအဖွဲ့ ရာထူးများကို ကာဝန်ယူခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု၊ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အခြားအရေးပါသော ကျွမ်းကျင်မှုများသည် အမျိုးသမီးများတွင် မရှိဟု ကင်မြင်ကြပါသည်။ ယင်းတို့မှာ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်း၊ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း၊ ဘဏ္ဍာငွေရေးဆွဲခြင်းနှင့် တင်ပြခြင်း၊ လူထုကြားဖောပြောခြင်း၊ မဟာဗျူဟာမြောက် အဆိုပြုခြင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း စသည်တို့ဖြစ်ပြီး ၎င်းကဲ့သို့ အရည်အချင်းမရှိဟု စွဲလမ်းယုံကြည်မှုသည် အမျိုးသမီးများအား ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းမှ အမျိုးသမီးများအား ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်းနှင့် ဆက်နွယ်နေပါသည်။ အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် ဝင်ဆံ့စေရန် မိသားစုများအနေဖြင့် လူမှုပုံသွင်းရာတွင် (အမျိုးသားအား ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍသို့ မိသားစု၏ လူမှုပုံသွင်းခြင်းနှင့် မတူဘဲ) နည်းပါးပြီး အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် စံပြအဖြစ် အတုယူစရာ နည်းပါးပါသည်။[၄၆] မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူထုအခြေပြု အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများက လေ့ကျင့်သင်ကြားခဲ့ပြီး ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်ရေး၏ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍများတွင် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နေကြသည့် အမျိုးသမီးများကဲ့သို့သော အရေးပါသည့် သာဓကများလည်း ရှိပါသည်။[၄၇]

အမျိုးသမီးများအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှု ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သော အခြေအနေတွင်ပင် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းအခွင့်အလမ်းများကို ရယူနိုင်ခြင်းမရှိသည်လည်း ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းတာဝန်၊ ဝင်ငွေရှာသော တာဝန်နှင့် လူမှုရေးတာဝန်စသည်များဖြင့် အချိန်ကို အလုအယက် အသုံးပြုနေရခြင်းသည် ၎င်းအခွင့်အလမ်းများအား ရယူရေးတွင် အဟန့်အတားဖြစ်ပါသည်။ Oxfam၊ Action Aid နှင့် Care International တို့မှ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပူးပေါင်းပြုစုသည့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအဆင့် လေ့လာမှုဌာန အကယ်၍ လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရပါက ၎င်းတို့၏ အိမ်တွင်းမှုတာဝန်များကို လစ်ဟင်းလိမ့်မည်ဟု စိုးရိမ်ကြောင်း အမျိုးသမီးဖြေဆိုသူများထက် အမျိုးသားဖြေဆိုသူများက ဖြေဆိုကြပါသည်။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ကြသည့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအနေဖြင့် ရပ်ရေးရွာရေးတာဝန်များနှင့် အိမ်တွင်းမှုတာဝန်များကို မည်သို့ ခွဲဝေထိန်းညှိလုပ်ဆောင်ကြခြင်း

၄၁၃ ဆက်လက်ဖြေမှတ်စု ၃၆။
၄၁၄ အောက်ဖြေမှတ်စု ၃၆။
၄၁၅ အောက်ဖြေမှတ်စု ၃၆။

အပေါ် ဆွေးနွေးသောအခါ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအားလုံးက မုဒိန်ရွာရေးဆိုင်ရာ တာဝန်တို့ ဦးစားပေးကြကြောင်း ဖြေဆိုကြပါသည်။ အမျိုးသားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ၎င်းတို့၏ ဇနီးတို့အား ယွဲ့ပြောင်းပေးလေ့ရှိပါသည်။ အမှန်စင်စစ် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်ဖက်များနှင့် သားသမီးများက ကူညီပံ့ပိုးမှုရှိသည်ဟု ဆိုသည့်ကိုင် ၎င်းတို့၏ အိမ်တွင်းမှုတာဝန်များ ကျေပွန်ရန် အချိန်ကြာရှည်စွာ အလုပ်လုပ်ကြရပြီး အိပ်စက်နားနေချိန် လျော့နည်းပါသည်။ ကော်မတီများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ကြသည့် အမျိုးသမီးများသည် အစည်းအဝေးများကို စဉ်ဆက်မပြတ် တက်ရောက်ရန် အခက်အခဲရင်ဆိုင်ကြရလေ့ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသာ ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ၎င်းကဲ့သို့ ပျက်ကွက်သူများအတွက် အခြားအဖွဲ့ဝင်များက အစားဝင်ရောက်လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် နားလည်စာနာမှုနှင့် ကူညီပံ့ပိုးမှု ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် အမျိုးသားများစွာအတွက်မူ ၎င်းကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများ၏ စဉ်ဆက်မပြတ် တက်ရောက်မှုမရှိခြင်းအပေါ် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်လာကြပြီး အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်သင့်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းအချက်ကို အကြောင်းပြု၍ ကန့်ကွက်လေ့ရှိကြပါသည်။[၄၇]

မိသားစုနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ ကူညီပံ့ပိုးမှုကင်းမဲ့ခြင်းသည် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် ကူညီပံ့ပိုးမှုလည်း ကင်းမဲ့ကြောင်း ဖော်ပြလျက်ရှိပြီး အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း အတင်းအဖျင်းပြောခြင်း၊ အသရေဖျက်ခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်မှုစသည့် အချက်အလက်များသည် အမျိုးသမီးများကို နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းအား အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။ Oxfam၊ Action Aid နှင့် Care International တို့မှ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပူးပေါင်းပြုစုသည့် လေ့လာမှုဌာန မြန်မာအမျိုးသမီးများသည် အများပြည်သူနယ်ပယ်တွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်အမျိုးသမီးများ၏ ခွင့်ပြုချက်ရရှိရန် လိုအပ်ကြောင်း ၎င်းတို့က ပြောဆိုကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် လူမှုရေးစံများကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း အမျိုးသားများက ပြောဆိုကြပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်းတာဝန်များ ကျေပွန်စွာ မလုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်း၊ အိမ်တွင်းမှုတာဝန်များသည် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်ဟု အမျိုးသားများက ရှုမြင်ခြင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ကြရပါက အမျိုးသမီးများအပေါ် ထိန်းချုပ်နိုင်မှု လတ်လတ်ဆတ်ဆတ်မည့်အတွက် စိုးရိမ်ခြင်း၊ ဂုဏ်သိက္ခာထိန်းသိမ်းမှုလက္ခဏာတစ်ရပ်အဖြစ် သွားလာလှုပ်ရှားမှုကို တားမြစ်ခြင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရသည့် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အများပြည်သူ၏ သဘောထားကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း အရည်အသွေးအပေါ် စိုးရိမ်မှုများ ရှိခြင်း၊ အိမ်ထောင်ဦးစီး၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို ခြိမ်းခြောက်ယာသည့်အန္တရာယ်ကို စိုးရိမ်ခြင်း၊ မိသားစုပဋိပက္ခများ အရေးပေါ်ကိစ္စအတွက် အမျိုးသမီးများအား ညှဉ်အခါ ပြင်ပမှာ တာဝန်ပေးလွှင့် ၎င်းတို့မှာ လုံခြုံမှုကင်းမဲ့ခြင်း စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအား တားဆီးသည့် အဟန့်အတားများသည် တရားမျှတမှုရှိကြောင်း ဘာသာရေးအဆိုအမိန့်များကိုလည်း ကိုးကားလေ့ရှိကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများ အများပြည်သူအကြားလူသိရှင်ကြားသွားလာလှုပ်ရှားခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ဘုန်းနိမ့်မည့်အကြောင်း စစ်တမ်း ပါဝင်ဖြေဆိုသူများက ပြောကြပါသည်။[၄၈]

ထို့ပြင် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု အထူးသဖြင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း အခန်းကဏ္ဍများတွင် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အခိုင်နပြည့်လုပ်ငန်းဖြစ်ပြီး လုံလောက်သော

၄၁၇ အောက်ခြေမှတ်စု ၃၆ကိုး
၄၁၈ အောက်ခြေမှတ်စု ၃၆ခ။

ဝင်ငွေလည်း မရရှိပါ။

အမျိုးသားမဲဆန္ဒရှင်များနှင့် အမျိုးသမီးမဲဆန္ဒရှင်များအတွက် အသိအမြင်ကြွယ်ဝသော မဲဆန္ဒနယ်များ ထူထောင်ရန်နှင့် အသိအမြင်ဖွင့်ပွ လိုအပ်ပါသည်။ သို့မှသာ ၎င်းအမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး မဲဆန္ဒရှင်များသည် မိသားစု၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုကိုဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုမှ လွတ်ကင်းစွာဖြင့် နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ မူဝါဒနှင့် မူဝါဒကြေညာစာတမ်းတို့အပေါ် အခြေခံလျက် လွတ်လပ်စွာ မဲဆန္ဒပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့သို့သော မဲဆန္ဒနယ်တစ်ခုသည် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှု၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းဆိုင်ရာ အခြေများ ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းရွေးကောက်တင်မြှောက်သည့် ခေါင်းဆောင်များသည်လည်း ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍတို့တို့ ထည်သွင်းစဉ်းစားကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျယ်ပြန့်သော နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေ

နိုင်ငံရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေသည် အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးနှင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများ၌ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် လေးနက်စွာ သြဇာသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြားနောက်ခံအခြေအနေများမှာကဲ့သို့ပင် ပုံသေကားချပ် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံ အယူအဆများအရ စစ်တပ်၊ အရန်စစ်တပ်၊ ရဲတပ်ဖွဲ့တို့အား အန္တရာယ်ရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်တွင် လုပ်ကိုင်ကြရသည့်၊ စိတ်တည်ငြိမ်မှု ထိန်းချုပ်နိုင်မှုနှင့် အဓိန္ဓိနာခံမှုရှိရန် လိုအပ်သည့်၊ ယောကျ်ားပီသမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကဏ္ဍများဟု မှတ်ယူပါသည်။ အဆိုပါ ပုံသေကားချပ်အမြင်အောက်တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ၎င်းနယ်ပယ်များတွင် နေရာမရှိပါ။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပဋိပက္ခဘေးဒုက္ခ ခံစားကြရသည့် ဒေသများတွင် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍများသည် အမျိုးသမီးများနှင့် လျော်ကန်သင့်မြတ်ခြင်းမရှိဟူ၍ လည်းကောင်း၊ အထူးသဖြင့် လုံခြုံရေးအကြောင်းပြချက်ဖြင့် အစိုးရ၏ အုပ်ချုပ်ရေးနေရာများသည် အမျိုးသမီးများနှင့် လျော်ကန်သင့်မြတ်ခြင်းမရှိဟူ၍လည်းကောင်း အကြောင်းပြချက်များဖြင့် ၎င်းသမားရိုးကျဓလေ့ထုံးစံအယူအဆများကို တစ်နည်းတစ်ဖုံ ထောက်ခံအားပေးကာ ဆက်လက်အသက်သွင်းကြဖြန့်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအား အားနည်းသောသူ၊ ကြောက်ရွံ့တတ်သောသူ၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်သောသူအဖြစ် ထင်မြင်မှုနှင့် အမျိုးသားများအား သူရဲသတ္တိပြည့်စုံသူ၊ သြဇာအာဏာကြီးမားသူ၊ စွမ်းဆောင်နိုင်သူအဖြစ် ထင်မြင်မှုသည် ၎င်းပုံသေကားချပ် ယူဆချက်ကို တရားမျှတကြောင်း ပြသရန် အကိုးအကားဖြစ်ပါသည်။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းကို အမျိုးသားများကသာ အုပ်ချုပ်နိုင်သည်၊ အကာအကွယ်ပေးနိုင်သည်ဟူသော အမြင်သည် အမျိုးသားများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုအား သဘာဝက ပေးသော လိုအပ်ချက်အဖြစ် ထင်မြင်ယူဆမှုကို နိုင်ငံခြားအဖွဲ့စည်းတွယ်စေပါသည်။ Oxfam၊ Action Aid နှင့် Care International တို့မှ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပူးပေါင်းပြုစုသည့် လေ့လာမှုသုံ့ ကျေးရွာ ဖွံ့ဖြိုးရေးကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးများအား ထည့်သွင်းမှုမရှိခြင်းမှာ အစိုးရ၏ လမ်းညွှန်ချက် မရှိခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပြီး ယင်းသည် မူလရှိရင်းစွဲ အနေအထားကို စိန်ခေါ်ရန် ဆန္ဒမရှိခြင်းကို ဖြစ်စေကြောင်း စစ်တမ်းပါဝင်ဖြေဆိုသူ အချို့က အကြောင်းရင်းအဖြစ် ထောက်ပြထားပါသည်။[၃၃]

နိုင်ငံရေး၏ ပဋိပက္ခအာမွေခံဘောင်ခံသော သဘာဝ

နိုင်ငံရေးဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများအား ဆန့်ကျင်မှုများ အပါအဝင် အခြေအတင်ဆွေးနွေးပွဲ

များ၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးတိုက်ခိုက်မှုများ၊ အကြမ်းဖက်မှုများနှင့် ရန်လိုမှုများ ပါဝင်ပတ်သက်နေလျက် ယင်းတို့သည် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရေးကို အဟန့်အတားပြုသည့် အချက်ဖြစ်ပါသည်။ ဒီမိုးခြောက်မှု၊ အကြမ်းဖက်ခံရမှုကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းနှင့် အမှန်တကယ် အကြမ်းဖက်မှုခံရခြင်း အတွေ့အကြုံတို့သည် အမျိုးသမီးများ၊ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးတက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၊ မဲဆန္ဒရှင်အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသားများနည်းတူ အပြည့်အဝ တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရေးအတွက် ကမ္ဘာ့နေရာအသီးသီးတွင် အမျိုးသမီးများတွေ့ရသော အတားအဆီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအချက်သည် နိုင်ငံရေးစနစ်တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုလုပ်ဆောင်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ထိရောက်ထက်မြက်မှုကို ကန့်သတ်ရာရောက်ပြီး အုပ်ချုပ်မှုရေးရာအတွက်လည်း အထူးစိုးရိမ်ဖွယ်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုက အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းအား တားဆီးရန် အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်ခြင်းအတွက် ခိုင်လုံသော အချက်အလက်မရရှိပါ။ မည်သို့ဖြစ်စေ ရရှိသမျှ အချက်အလက်များက မြန်မာနိုင်ငံ၌ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၊ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားသူများနှင့် မဲဆန္ဒရှင်များအဖြစ် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြရသည့် အကြမ်းဖက်မှုများသည် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အပြည့်အဝနှင့် တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရေး အလားအလာကို ပိတ်ပင်လျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသမိုင်း၏ အစောပိုင်းကာလများတွင် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် ဖြစ်ရပ်များမှာ အမျိုးသမီးများအား ဓားစားခံအဖြစ် အသုံးပြုခြင်း၊ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသော အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအား အဓမ္မနုတ်တွက်စေခြင်း၊ ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ခြင်း၊ အကျဉ်းချခြင်း၊ နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခြင်းများ ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါသည်။[၄၊၅]

သို့ရာတွင် ၎င်းအချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တစ်မူထူးခြားမှုမဟုတ်ပါ။ ကင်ညာနိုင်ငံ၊ အီကွေဒေါနိုင်ငံ၊ ဆီဒင်နိုင်ငံ၊ အီရတ်နိုင်ငံ၊ အရှေ့တောင်အာရှဒေသနှင့် အရှေ့တောင်ဥရောပဒေသမှ အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုမှတ်တမ်းနှင့် တောင်အာရှဒေသမှ အစီရင်ခံစာများအရ အကြမ်းဖက်မှုများမှာ အမျိုးသမီးနိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များ၊ အမျိုးသမီးလွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၊ လူငယ်အမျိုးသမီး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများအား သတ်ဖြတ်မှု၊ ခွဲတ်မှု၊ အက်ဆစ်ဖြင့် ပက်မှု၊ အဓမ္မပြုကျင့်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးစော်ကားမှု၊ လှောင်ပြောင်သရော်မှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာလုပ်ကြံဖျက်ဆီးမှု၊ အသရေဖျက်မှု၊ တားဆီးထမ်းဆောင်ခြင်းအား ဟန့်တားနှောင့်ယှက်မှု၊ နှုတ်ပိတ်မှု၊ အကျပ်ကိုင်မှုများရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ အကြမ်းဖက်မှုများကို ကျူးလွန်သူများမှာ အမျိုးသားနိုင်ငံရေးသမားများ၊ ပြိုင်ဘက်ပါတီမှ ပါတီဝင်များ၊ မိမိပါတီမှ ပါတီဝင်များ၊ ရွေးကွက်စွဲ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ ရဲများ၊ အမျိုးသမီးများ၏ မိသားစုဝင်များဖြစ်ကြောင်း သိရှိရပါသည်။ အကြမ်းဖက်ရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်မှု ကျင့်သုံးသော အမျိုးသမီးနိုင်ငံရေးသမားများအား ဟန့်တားရန်၊ ကလဲ့စားချေရန်၊ နိုင်ငံရေးရန်ပြိုးရန်ကြွေးဆပ်ရန်၊ ပါတီ၏ ရွေးကောက်ပွဲကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းသွင်းခြင်းမှ အမျိုးသမီးများအား ဟန့်တားရန်၊ အမျိုးသမီးများ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရခြင်းမှ တားဆီးရန်၊ အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးစည်းရုံးမှုကို ထိန်းချုပ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။[၆၊၇]

၄၊၅ မြန်မာအမျိုးသမီးများအသင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိနိုင်ငံရေးအကျဉ်းသားများအတွက်အကူအညီပေးသောအဖွဲ့အစည်း၊ ၂၀၀၉၊ Women Political Prisoners in Burma.Yangon. www.aappb.net/joint_report.htm l

၆၊၇ iKNOW politics. 2007. E-discussion on Eliminating Violence against Women in Politics. 10–14 December 2007,www.iknowpolitics.org/files/Consolidated percent20replypercent20_violence percent20against percent20womenpercent20in percent20politics_.pdf; South Asia Partnership International. 2009. Thematic Report on ViolenceAgainst Women in Politics 2009. Report to the UN Committee on the Convention on the Elimination of all Forms ofDiscrimination Against Women (CEDAW). SAP International, with Collaboration

စည်းရုံးရေးရန်ပုံငွေ ထောက်ပံ့မှု

စည်းရုံးရေးရန်ပုံငွေထောက်ပံ့မှုသည် ရွေးကောက်ပွဲဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်သည့် ကိုယ်စားလှယ်များအတွက် အရေးကြီးပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ချို့တဲ့သော စည်းရုံးရေးရန်ပုံငွေသည် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်လှုပ်ဆောင်မှုကို အဟန့်အတားပြုပါသည်။ မြန်မာအမျိုးသမီးများ၏ စည်းရုံးရေးရန်ပုံငွေထောက်ပံ့မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သီးခြားအချက်အလက်များ မရရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆွေးနွေးမှုများပြုနေ၍ ၎င်းကဲ့သို့ ငွေကြေးအရင်းအမြစ်များ ရှားပါးမှုကို သိရှိရပါသည်။ သို့ရာတွင် အခြားနိုင်ငံများမှ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော သင်ခန်းစာများကို အခြေခံအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံအချို့မှာ စည်းရုံးရေးရန်ပုံငွေ ထောက်ပံ့မှုအပေါ် ကန့်သတ်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ဖြဌာန်းထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှုကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှု နှောင့်နှေးလေရာ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ငွေရေးကြေးရေး အခွင့်အလမ်းနည်းပါးခြင်းဖြင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ယှဉ်ပြိုင်မှုအစပြုကြရသောကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် အရှုံးကို ရင်ဆိုင်ရသည့် အခြေအနေဖြစ်ပါသည်။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွဲသို့သော နိုင်ငံအချို့မှာ ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာငွေမှနေ၍ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းအမျိုးသားများရော အမျိုးသမီးများကိုပါ တန်းတူညီမျှစွာ ထောက်ပံ့ပြီးလျှင် ၎င်းတို့၏ အသုံးစရိတ်များကို ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်ပါသည်။ ၎င်းလုပ်ဆောင်မှုသည် လွှတ်တော်အတွင်း အမျိုးသမီးအရေအတွက် တိုးတက်စေပါသည်။ နိုင်ငံအချို့မှာ နိုင်ငံရေးပါတီ၏ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် အမျိုးကျကိုတာစနစ် လိုက်နာကျင့်သုံးမှုနှင့် လူထုလှုပ်ရှားမှုဖြင့် ဘဏ္ဍာငွေ ရှာဖွေခြင်းတို့ကို အချိတ်အဆက်ပြုခြင်းအားဖြင့် ၎င်းစိန်ခေါ်မှုကို ကိုင်တွယ်ကြပါသည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာငွေသည် အမျိုးသမီးများ၏ စည်းရုံးရေးရန်ပုံငွေလိုငွေကို လုံလုံလောက်လောက် မဖြည့်ဆည်းနိုင်ပါ။ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ ပိုမိုများပြားစွာ ပါဝင်အရွေးခံစေရန်အတွက် နိုင်ငံရေးပါတီများအား မက်လုံးပေးရန် လုံလုံလောက်လောက် မဖြည့်ဆည်းနိုင်ပါ။ နိုင်ငံအချို့မှ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသမီးများအတွက် ငွေရေးကြေးရေး အရင်းအနှီးရရှိရေး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများကို နိုင်ငံတစ်ဝန်း လှုပ်ရှားသော နည်းလမ်းအားဖြင့် စည်းရုံးရေးရန်ပုံငွေ ချို့တဲ့ခြင်းကို ဖြေရှင်းကြပါသည်။ ဥပမာ-အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ပါတီ၏ ကွပ်ကဲမှုမှ လွတ်လပ်သော အုပ်စုတစ်ခုဖြစ်သည့် 'အမွှလီ၏ အုပ်စု' (Emily's List) သည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို ထောက်ခံသည့် ဒီမိုကရက် တစ်ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အမျိုးသမီးများအား ငွေရေးကြေးရေးနှင့် စိတ်ဓာတ်ရေးရာ ဖြည့်ဆည်းပါသည်။ [၄၂]

အပွဲအစည်းဆိုင်ရာနှင့် သဟဇာတဖြစ်သော နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများအား နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု၏ အခြေခံသဘောတရားများနှင့် ပေါင်းစပ်ခြင်း

ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးပေးထည့်သွင်းစဉ်းစားသော အစိုးရမူဝါဒနှင့် အရင်းအမြစ်ခွဲဝေမှုပုံစံများ သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရာမှာ ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိစေရန်၊ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန် အသိဖွင့်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာ-တောင်အာဖရိကနိုင်ငံတွင် လွှတ်တော်ကော်မတီများ (Parliamen-

from Lawyers Collective Women'sRights Initiative. www.vawip.org/thematic-report-violence-against-women-politics-2009-0

၄၂ EMILY onf "Early Money is Like Yeast" ၏အကိုးကောက်ပြုစုသည်။အမေရိကန်နိုင်ငံဒေတွင်မဆွယ်စည်းရုံးရေးဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာကိုရည်ညွှန်းမှုတစ်ခုဖြစ်သည်။See Emily's List.Undated.Where We Come From. www.emilyslist.org/pages/entry/our-history (accessed 8August 2015)။

tary Caucuses) ကို ပါတီအသီးသီးမှ ရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းပါသည်။ ၎င်းလုပ်ဆောင်မှုသည် အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပေါင်းစည်းမှု၏ ဩဇာသက်ရောက်မှုကို စုစည်းစွာ မြင့်တင်နိုင်ပါသည်။ လူထုအခြေပြု အမျိုးသမီးအရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အချိတ်အဆက်တစ်ခု ဖြစ်စေပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လွှတ်တော်ကော်မတီများသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါမည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွဲသို့ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် အမျိုးသမီးရေးရာ ယန္တရားများနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ယန္တရားများသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မတူညီသော အစိုးရဌာနများအတွင်း ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုကို လွယ်ကူချောမွေ့စေနိုင်ပါသည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ အဆင့်အတန်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လူအင်အားအနေဖြင့် လွှတ်တော်နှင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အမျိုးသမီးများကို မည်ရွေ့မည်မျှနှင့် မည်သည့်ကဏ္ဍများတွင် မည်သို့ ခန့်အပ်ထားခြင်းသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုမူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များ၏ အရည်အသွေးအပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အကျိုးတူကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးရန်နှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲရန် ပုံမှန်တွေ့ဆုံစည်းဝေးသည့် တရားဝင်ညွှန်ပေါင်းပါတီများဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးများ၏ ပါတီတွင်းသီးသန့် အဖွဲ့များဖြစ်စေ မရှိပါ။ သို့ရာတွင် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် အမျိုးသမီးတစ်ဦး၏ စီစဉ်မှုဖြင့် ပြည်ထောင်စုနှင့် ကိုင်းဒေသကြီးအဆင့် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၏ အလွတ်သဘော အစည်းအဝေးတစ်ခုကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလအတွင်းက ရန်ကုန်မြို့တွင် ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူမှုရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ လွှတ်တော်ကော်မတီရှိပြီး ၎င်းကော်မတီသည် အမျိုးသမီးများနှင့် တလေးသူငယ်များရေးရာကို ကိုင်တွယ်ကာ ၎င်းလုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်တိုးချဲ့နိုင်ပါသည်။ လွှတ်တော်အတွင်း အမျိုးသမီးများ အလွန်နည်းပါးသည့်တိုင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်အချို့သည် ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှုအတွက် ကျေနပ်မှုရှိကြောင်း ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုကို မြင့်တင်နိုင်သော အခြေအနေရှိသော်လည်း အခြေအတင်ဆွေးနွေးမှုများနှင့် လွှတ်တော်လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုသည် အချို့အစားမျှတမှုမရှိကြောင်း လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် အတော်များများ (အမျိုးသားများရော အမျိုးသမီးများပါ)က ထောက်ခံပါသည်။

လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ လက်အောက်မှ ကျား၊ မ ရေးရာဆိုင်ရာ ဦးဆောင်ဌာနဖြစ်သော လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် တာဝန်ခံပြီးလျှင် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂) ကို စတင်ဆောင်ရွက်နေပြီ ဖြစ်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှု စီမံကိန်းတစ်ခုကို ရေးဆွဲခြင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့် တလေးသူငယ်များအား အကြမ်းဖက်မှုမှ ကာကွယ်တားဆီးရေးနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများ ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုအတွက် ဝန်ကြီးဌာနများအချင်းချင်း အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု ယန္တရားကစ်ရပ်လည်း ရှိပြီဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းအပြောင်းအလဲအတွက် အဓိကဦးဆောင်သော လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနနှင့်အတူ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဆောက်အအုံတစ်ရပ်လုံးမှ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဦးစီးဌာနများအားလုံးသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုအကြောင်းအရာအပေါ် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုတွင် အရေးယူဆောင်ရွက်ကြရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ထိရောက်

သော တိုးတက်မှုတစ်စုံတစ်ရာ ရှိခြင်း၊ မရှိခြင်းသည် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ တိုးတက်မှုရှိစေခြင်းငှာ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန၏ အရေးပါမှုအနေအထား၊ စွမ်းဆောင်ရည်၊ အခြေခံအဆောက်အဦ၊ လူအင်အားနှင့် အရင်းအမြစ်များကို အခြားသက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် အရင်းအမြစ်များအတိုင်း မြှင့်တင်ရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။

အခြားဒေသမှာကဲ့သို့ပင် မြန်မာနိုင်ငံမှာလည်း အစိုးရဌာနများမှ အမျိုးသမီးများအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သောအဆင့်များတွင် လူမှုရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် မူဝါဒချမှတ်သော ရာထူးနေရာများမှာ အမြောက်အမြား ခန့်ထားလေ့ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ပြည်ထောင်စုနှင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်များတွင် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာနနှင့် ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနတို့ ပါဝင်ပြီး စီမံကိန်းနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနတို့မှာမူ ဒုတိယဝန်ကြီးအဆင့် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ပါသည်။ နောက်ဆုံးဖော်ပြထားသည့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် သမားရိုးကျမဟုတ်သော ဝန်ကြီးဌာနများတွင် အကြီးတန်းခေါင်းဆောင်မှုနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများ တာဝန်ယူနိုင်ရေးအတွက် တွန်းအားပေး အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။ လူမှုရေးကဏ္ဍများတွင်သာ အမျိုးသမီးများအား အစုလိုက်အပြုံလိုက်ခန့်ထားခြင်းသည် အရေးကြီးသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော နယ်ပယ်များတွင်ဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးမှား၏ ဘဝများ၊ အထူးသဖြင့် လုံခြုံရေး၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် နိုင်ငံခြားရေးမူဝါဒတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော နယ်ပယ်များတွင်ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးများ၏ ဖြည့်ဆည်းနိုင်သည့် အလားအလာများကို အဟန့်အတားဖြစ်နိုင်ပါသည်။

၆-၄။ ကောက်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

အထက်ပါဆွေးနွေးမှုများမှ သိသာထင်ရှားသော အချက်မှာ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ တောင်းစွာ ကိုယ်စားပြုရေးဖြစ်စေ၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်တွင် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိစေရန် အမျိုးသမီးများအား ကောင်းစွာ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးရေးဖြစ်စေ သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထပ်တူထပ်မျှ အရေးပါသော အချက်မှာ တရားဥပဒေဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မှုအဖြစ် ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထားရှုမြင်သော ဥပဒေဆိုင်ရာနှင့် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ မြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတို့ကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများ ကျင့်သုံးနိုင်စေမှုကို သေချာစေရမည်။ သို့ဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို နိုးကြားထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ရန် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများတွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ စံချိန်စံညွှန်းပြည့်မီသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု၊ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်လာနိုင်စေရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းအချက်သေချာစေရေးအတွက် အကြံပြုချက်များမှာ . . .

ပို့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများဖြစ်သော ပဋိသန္ဓေပေါင်းခွင့်၊ ဝေးကောက်တင်ပြောက် ခံပိုင်ခွင့်၊ တန်းတူညီမျှ နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့်နှင့် လိင်ကွဲပြားမှုကို အကြောင်းပြု၍ နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှုတို့ လုံးဝ ပယ်ဖျက်စေရေးတို့ကို အာပဝဲရန်

- မြန်မာနိုင်ငံ ၂၀၀၈ ခုနှစ် နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ၎င်းအကြောင်းအရာကို အသိအမှတ်ပြုထားပြီဖြစ်သော်လည်း အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် (အထူးသဖြင့် မဲဆန္ဒရှင်

များအနေဖြင့်) ၎င်းအခွင့်အရေးများကို နားလည်သိရှိခြင်း သေချာစေရန်အတွက် လုပ်ငန်းယန္တရားများ ချမှတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း မခံရပါဟု ထင်မြင်ယူဆလျှင် မည်သည့်နည်းလမ်းယန္တရားများအားဖြင့် မည်သို့ တောင်းဆိုရမည်ကို လက်လှမ်းမီ နားလည်သိရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။[၄၂]

လွှမ်းမိုးတာကြီး အသုံးပြုနိုင်သော အချက်အလက်များနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာအပြင်ဘက် သုတေသနများကို ကောက်ယူရန်၊ အမျိုးအစားသတ်မှတ်ရန်၊ လေ့လာဆန်းစစ်ရန်နှင့် ဖြန့်ဝေရန် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအနေနှင့် ပြုစုဝေ၊ ခန့်အပ်ခြင်းခံရသော အစိုးရအမှုဝန်များအနေနှင့် ပြုစုဝေ၊ အစိုးရဝန်ထမ်းအနေနှင့် ပြုစုဝေ၊ ပဲဘန္ဓုဝင်များအနေနှင့် ပြုစုဝေ နိုင်ငံရေးဘိုင်ရာနှင့် ဘုံဗျူဟာရေးဆိုင်ရာ အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုဆိုင်ရာ သုတေသနများ ကောက်ယူရန်

- အချက်အလက်ကောက်ယူရာတွင် အသက်အရွယ်၊ စီးပွားရေးအဆင့်အတန်း၊ တိုင်းရင်းသားအုပ်စု၊ ပညာရေးအဆင့်အတန်း၊ အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ၊ ယိုကြည်ကိုးကွယ်သော ဘာသာ၊ ပထဝီဒေသတည်နေရာ စသည့် အခြေအနေ၊ အဆင့်အတန်းတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းက အစိုးရ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် သက်ဆိုင်သော ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထားရှုမြင်သော မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းကို အထောက်အကူပြုပါမည်။ ဤနည်းအားဖြင့် အခြားသော အပြန်အလှန်ဆက်နွယ်နေသော အထောက်အထားများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြုစုပြီး ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

အစိုးရအမှုဆောင်၊ ခန့်အပ်ခံရသော၊ ထွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသော အမျိုးသမီးများ၏ အရေးအတွက် ပူးပြေးလာဝေခြင်းပြုခြင်း အမျိုးသမီးအတွက် တာဝန်ခံမှုကို တိုးမြှင့်ရန်

- လွှတ်တော်နှင့် အစိုးရအဖွဲ့တို့၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အလားအလာကောင်းသော အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအရေအတွက် တိုးတက်လာစေရေး စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု မြှင့်တင်ရန်။
- အမျိုးသမီးများကို ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသော ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၊ ကိုယ်စားလှယ်များအနေဖြင့် လျော်ကန်သင့်မြတ်မှုရှိသည်ဟု လက်ခံလာစေရေးအတွက် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ စံများကို စိန်ခေါ်ရန်အတွက် ပါတီဝင်များအကြား သဘောထားအမြင်များကို ပြောင်းလဲစေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအစီအစဉ်များကို လုပ်ဆောင်ရန်။
- ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အာဏာပိုင်များကို အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ ရွေးချယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ခန့်အပ်ခြင်း၏ အရေးပါပုံနှင့် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးကို အထောက်အကူပြုစေရန်အတွက် အမြင်ဖွင့်သင်တန်းများ ပြုလုပ်ရန်။

**ထွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို မြှင့်တင်ခြင်းအားဖြင့် ပဲဘန္ဓုဝင်များအား ထွေးချယ်ရန် အာဏာပိုင်များ၊ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ ရွေးချယ်ခြင်းခံရသော အမျိုးသမီးများအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များကို ဝတ်ဆင်ကျင့်သုံးခြင်းအားဖြင့်

သည် လွှတ်တော်အတွက် လျော်ကန်သင့်မြတ်သော ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအဖြစ် လက်ခံလာမှု အရှိန်အဟုန် မြင့်တင်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ယင်းကိုလည်း အမျိုးသမီးများ လွှတ်တော်အတွင်း ရောက်လျှင် သက်သေပြနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

လွှတ်တော်အတွင်း အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ဦးဆောင်မှု မြင့်မားလာစေခြင်းဖြင့် ကျား၊ မ တန်းတူ ညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများကို တိုးတက်လာစေရန် ဂျည်ဖြယ်ကာ ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထားသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို မြင့်တင်ခြင်းအား ဖြင့် နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ဒီမိုကရေစီကျင့်သုံးနိုင်ရန်

- နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍများ၊ အဆင့်အတန်းနှင့် အရေးပါမှုအခြေအနေ၊ ပါတီ၏ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်များ ကောက်ယူရန်နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်ရန်။
- အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အလေးပေးထည့်သွင်းစဉ်းစားသော ပါတီ၏ လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်များနှင့် ကြေညာစာတမ်းများ ရေးဆွဲချမှတ်ရန်။ ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးအတွက် တာဝန်ခံမှုကို သက်သေပြပါသည်။
- အမျိုးသမီးပါတီဝင် ပိုမိုများပြားလာစေရေးနှင့် အကြီးတန်းခေါင်းဆောင်မှုနေရာများကို အမျိုးသမီးများ ရယူနိုင်ခွင့်ရှိရန် ပါတီတွင် အမျိုးသမီးများ အချိုးကျကိုယ်စားပြု ကိုဟာစနစ်ကို မိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန်။ ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ ကိစ္စများကို ပါတီ၏ လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်များ၌ အခြေခံအဖြစ် အဓိကအမာထည့်သွင်းချမှတ်ထားကြောင်းနှင့် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရန်အတွက် ခိုင်မာတောင့်တင်းသော အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းအုပ်စုရှိကြောင်း သေချာစေပါသည်။
- နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း အမျိုးသမီး၊ လူငယ်ဆိုင်ရာ သီးခြားဌာနခွဲများ အားဖြည့်လုပ်ဆောင်ရန် အတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ ပြဿနာများ၊ ကျယ်ပြန့်သော နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများ၊ ကိစ္စရပ်များအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာ အကျိုးသက်ရောက်မှု အမြင်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မူဝါဒဆိုင်ရာ အခြေအတင် ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် ပါတီဝင်အမျိုးသမီးများအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းလုပ်ရှားမှုများကို အားပေးလုပ်ဆောင်ရန်။ ၎င်းသည် အမျိုးသမီးငယ်များအပါအဝင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော၊ အသိတရားပြည့်ဝသော အမျိုးသမီးအုပ်စုများအဖြစ် ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း ကို သေချာစေပြီး လွှတ်တော်အတွင်း အမျိုးသမီးများ တိုးတက်ရေးနှင့် ကျား၊မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု အကြောင်းအရာများအား ကိုင်တွယ်မှုအား အထောက်အကူပြုပါမည်။
- အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၏ ခိုင်မာသော ရန်ပုံငွေ မတည်ရေးလှုပ်ရှားမှုများကို ကူညီပံ့ပိုးရန်။
- ပါတီဝင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၊ ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် မညီသည့်အကြမ်းဖက်မှုများကိုမဆို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်။

အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လှုပ်ဆောင်မှု၊ အမျိုးသမီးများ၏ ဩဇာနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ လှုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ကို မြှင့်တင်သည့် ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထားသော လွှတ်တော်ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်ရေးကို သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ရန်

- ၎င်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အစည်းအဝေးအချိန်ဇယားများ၊ ပါတီစုံမှ အမျိုးသမီးများ၏ သီးသန့်အစည်းအဝေးများ၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လွှတ်တော်ဝန်ထမ်းများအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။

တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာ အမျိုးသမီးများဆိုင်ရာ ယန္တရားများနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ ပဏာမကရစီယန္တရားများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ အပွဲများ၊ ယူနစ်များကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်

- ထိုသို့ဖြင့် ယန္တရားများနှင့် အဖွဲ့များသည် အရင်းအမြစ်များ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ ရရှိခြင်းဖြင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်းကို အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ အားလုံးတွင် ဆောင်ရွက်နိုင်စေမည်ဖြစ်သည်။

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်/တော်ပရင်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်လွှတ်တော်/တော်ပရင်များအတွင်း ကျား၊ မ တန်းတူအလေးထားသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ဖြင့်တင်ရန်

- ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေပြုရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ဘတ်ဂျက်ခွဲဝေသုံးစွဲမှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုအခန်းကဏ္ဍနှင့် လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များ ကောက်ယူရန်၊ လွှတ်တော်ပွဲစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ကျား၊ မ ရေးရာကို အခြေခံသောအမြင်ဖြင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်။
- ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်/တော်ပရင်နှင့် ကော်မရှင်အဖွဲ့ခွဲများ၊ အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှုရာထူးများ၊ အတွင်းရေးမှူး အဖွဲ့ဝင်များနှင့် မဲရုံဝန်ထမ်းများတွင် အမျိုးသမီးကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များ၏ အရေအတွက်နှင့် အချိုးအစားကို မြှင့်တင်ရန်။
- လွှတ်တော်/ပြစ်စဉ်စက်ဝိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ကိုယ်စားပြုမှုအား အဟန့်အတားပြုသည့် အကြောင်းရင်းများကို နားလည်ရန်သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းအဟန့်အတားများကို ကိုင်တွယ်ရန် မဟာဗျူဟာများ ရေးဆွဲရန်လည်းကောင်း၊ လွှတ်တော်တင်မြှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အားဖာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဆင့်တိုင်းမှဝန်ထမ်းများအားလုံး၏ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မြှင့်တင်ရန်။ ၎င်းတွင် မဲဆန္ဒရှင်စာရင်းပြုစုသည့် လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်စေခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအား ဦးတည်သော (အထူးသဖြင့် ဖယ်ကြဉ်အခံရဆုံး အမျိုးသမီးများ) မဲဆန္ဒရှင်ဆိုင်ရာ အသိပညာပေးလှုပ်ရှားမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊ မဲဆန္ဒရှင်ဆိုင်ရာ အသိပညာပေး မြှင့်တင်ခြင်း၊ မဲစာရင်းမှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် မဲရုံများတွင် မဲပေးခြင်းအချိန်များ သတ်မှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အချိန်များ သတ်မှတ်မှုကို သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းအမျိုးသမီးများနှင့် မဲဆန္ဒရှင်အမျိုးသမီးများ အကျပ်ကိုင်မှုများ၊ အကြမ်းဖက်မှုများနှင့် အခြားပြဿနာများ ရင်ဆိုင်ရပါက ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်နိုင်မည့် အမျိုးသမီးများနှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ယန္တရားများကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နိုင်ငံရေးပါတီများကို ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် အခြားနည်းလမ်းများအားဖြင့် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအား မြှင့်တင်ရေးတွင် အားပေးကူညီခြင်းနှင့် ကျား၊ မ တန်းတူအလေးထားသော လွှတ်တော်ပွဲစောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

လုံလောက်သော လွှတ်တော်/တော်ကြည့် ကြပ်မတ်သူများကို လွှတ်တော်/ဘဏ္ဍာ ကျား၊ မ ရေးရာ အသိပေးထားသော ဥပဒေများ သုံးသပ်ခြင်းအပါအဝင် သင်တန်းများပေးရန်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ပဲ့ဆန္ဒနယ်မဲရုံများကို (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်သည့် ပဲ့ဆန္ဒနယ်များ) တောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း သေချာစေရန် လုပ်ကျင့်သင်ကြားထားရန်

ကျား၊ မ ရေးရာ အသိပေးထားသော လုံခြုံရေးကဏ္ဍ (ရဲတပ်ဖွဲ့၊ စစ်တပ်) နှင့် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး

ဦးတည်ချက်၊ စံချိန်စံညွှန်းပြည်မီသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ (ကျား၊ မ ရေးရာ ကိစ္စရပ်များအပေါ် ကိုင်တွယ်မှုအား အကဲဖြတ်ခြင်း အပါအဝင်) မက်လုံးပေးသောနည်းလမ်းများ၊ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှု၊ အရင်းအမြစ်ခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်း၊ ဗောင်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း နှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းတို့ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်

- ၎င်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများတွင် အကြီးတန်းအဆင့်များအပါအဝင် အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများအား သိသာထင်ရှားသော အရေအတွက် ပမာဏဖြင့် တာဝန်ခန့်အပ်ခြင်း သေချာစေရန်နှင့် ၎င်းကဏ္ဍက ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် မဲဆန္ဒနယ်များအတွင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း သေချာစေရန်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

မူဝါဒနှင့် ဥပဒေပြောင်းများကို ဖော်ဆောင်ခြင်းမြှင့် အမျိုးသမီးအပေါ်အာဏာပြုပြင်မှုများ အပါအဝင် လူထုအငြေးပြုပြင် အရပ်ဘက် အပေါ်အာဏာပြုပြင်မှုများ၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ထိရောက်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို လွတ်လပ်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ကြစေရန်



ဖြန်မာနိုင်ငံတြင်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး

၇



မြန်မာနိုင်ငံ ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်၌
ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ဒေသခံ အဖွဲ့အစည်း ဦးစားပေးမှု

"အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အစဉ်အမြဲ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ ပဋိပက္ခမတိုင်မီ၊ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေစဉ်နှင့် ပဋိပက္ခအလွန်ကာလများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု ရေရှည်တည်တံ့ ခိုင်မြဲစေရေး ပံ့ပိုးရန်၊ အမျိုးသမီးများ၏ ကွဲပြားခြားနားသော အတွေ့အကြုံအမျိုးမျိုးကို ငြိမ်းချမ်းရေး တည်ဆောက်မှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်မှုနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အပြည့်အဝ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရေး အခိုင်အမာဆောင်ရွက်ရန်တို့သည် အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှု ပပျောက်ရေးကွန်ဗင်းရှင်း (၁၉၇၉) (Convention of All Forms of Discrimination against Women, 1979-CEDAW)၏ အရေးပါသော ရည်မှန်းချက်များဖြစ်ပါသည်။ စာချုပ်ဝင်နိုင်ငံများသည် ပဋိပက္ခကာလအတွင်းဖြစ်စေ၊ အရေးပေါ်ကာလအတွင်း ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံသားများနှင့် နိုင်ငံသားမဟုတ်သူ များအား ၎င်းတို့၏ ပိုင်နက်နယ်မြေမှာဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့ တရားမဝင်ထိန်းချုပ်သော နယ်မြေမှာဖြစ်စေ။ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပိုင်နက်နယ်မြေ၏အပြစ်သော နယ်မြေမှာဖြစ်စေ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိဘဲ စာချုပ်နှင့်အညီ လိုက်နာကျင့်သုံးမှုကို အစဉ်တစိုက်ကျင့်သုံးရန် စီဒေါ်မတီ (CEDAW) က အကြိမ်ကြိမ် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ပဋိပက္ခ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် အမျိုးသမီး များအား ပဋိပက္ခအကာအကွယ်ပေးရေးလုပ်ဆောင်မှုများ၊ ပဋိပက္ခအလွန် အကူးအပြောင်းနှင့် ပြန် လည်ထူထောင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များမှ ဖယ်ကြဉ်မှုများ၊ ၎င်းအခြေအနေများအတွင်း သဘောတူစာချုပ် လိုက်နာကျင့်သုံးမှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသော သဘင်းအချက်အလက်များကို အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၏ အစီရင်ခံစာများတွင် ထိထိရောက်ရောက် ဖြည့်ဆည်းနိုင်ခြင်းတို့အပေါ် စိုးရိမ်ကြောင်း စီဒေါ်မတီ က အကြိမ်ကြိမ်ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။"

Committee on the Elimination of Discrimination against Women; General Recommendation No. 30; Women in Conflict Prevention, Conflict and Post-Conflict Situations

"မငြိမ်သက်မှုများနှင့် အကြမ်းဖက်မှု စဉ်ဆက်မပြတ် ဖြစ်ပွားနေသည့် ကမ္ဘာတွင် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးအတွက် ပူးပေါင်းဖြေရှင်းမှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် အရေးပေါ်လိုအပ်နေပါ သည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသည့် နေရာ၊ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကန်းတူညီမျှ လက် လှမ်းမီရေးနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်သည်လည်းကောင်း၊ ပဋိပက္ခများအား ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် ဖြေရှင်းရေးကြိုးပမ်းမှုများတွင် အမျိုးသမီးများ အပြည့်အဝ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်သည်လည်းကောင်း ငြိမ်း ချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး ရေရှည်တည်တံ့ထိမ်းသိမ်းရေးနှင့် မြှင့်တင်ရေးအတွက် အလွန်အရေးပါပါသည်။"

Beijing Declaration and Platform for Action

"မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးများ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂)၌ အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်အား ပေးရန်အတွက် နည်းစနစ်များ၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုပုံစံများနှင့် ကျင့်သုံးမှုအလေ့အထများကို ပိုမို အားကောင်းရန် မွမ်းမံခြင်း၊ အရေးပေါ်အခြေအနေ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု၊ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ပဋိပက္ခဘေးအန္တရာယ်များ လျော့ချရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု မြှင့်တင်အားပေးခြင်းတို့သည် အဓိကရည်မှန်းချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းစီမံကိန်း အရ ဦးဆောင်ဝန်ကြီးဌာနများအဖြစ် တာဝန်ပေးအပ်ထားသည့် ဝန်ကြီးဌာနများ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရာမှာ. . .

(က) ပဋိပက္ခနှင့် ဆက်နွယ်သော အခြေအနေတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော လုံခြုံရေးကောင်စီကြေညာချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းစီမံချက်နှင့် အလားတူ သင်တန်းပေးခြင်း၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအပေါ် ခဲများ၊ စစ် သားများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့ဝင်များ၊ လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြား အသင်းအဖွဲ့များ၏ အကြမ်းဖက်ခြင်းအမှုများကို ပိုမိုတိကျစွာ မှတ်တမ်းတင်ခြင်းနှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေ ရှင်းခြင်း

(ခ) သဘာဝဘေးအန္တရာယ်နှင့် ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် အမျိုးသမီးများသည် ကာကွယ်စောင့်ရှောက် မှု၊ အကျိုးကျေးဇူးခံစားမှု၊ ဝန်ဆောင်မှုများကို တန်းတူညီမျှ လက်လှမ်းမီခြင်း

(ဂ) ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု၊ ကယ်ဆယ်ရေး၊ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု၊ ပြန်လည်နေရာချထားရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် လူထုအခြေပြု လုပ်ငန်းကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ တန်းတူညီမျှ ကိုယ်စားပြုခွင့်ရှိခြင်းတို့ကို အထူးအလေးပေးကြရပါမည်။"

အမျိုးသမီးများပွဲပြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း

၇-၁။ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၌ အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ ထည့်သွင်းခြင်း၏ ထီးထောက်မှု

ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရာ နယ်နိမိတ်တစ်လျှောက်မှ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပဋိပက္ခနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးအပေါ် ရှုထောင့်အမြင်များ၊ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ၎င်းတို့ပါဝင်သည့် အခန်းကဏ္ဍများ၊ ၎င်းတို့အပေါ် ပဋိပက္ခ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ကွဲပြားခြားနားမှုကို ကျား၊ မ ရေးရာက ပုံဖော်လွှမ်းမိုးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြားနိုင်ငံများမှာကဲ့သို့ပင် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ကဏ္ဍအမျိုးမျိုးတွင် အမျိုးသမီးများသည် ငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်သူများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးထိန်းသိမ်းသူများနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဟည်ဆောက်သူများအဖြစ် တာဝန်ဝင်လုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ကန့်သတ်မှုများရှိသော်လည်း ပါဝင်လျက်ရှိကြပါသည်။[၇၂၅] အမျိုးသမီးများသည် ပဋိပက္ခနယ်မြေများအတွင်း အများအားဖြင့် မိသားစုများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများတွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြုသော

၇၂၅ UN Women. 2013. Forging a New Path: Women at the Peace Tables in Myanmar. Report of trainings for women at the peace table undertaken by UN Women, Swiss Peace and Shalom from November 2012 to June 2013. Yangon.

အခန်းကဏ္ဍများ၌ ပါဝင်လုပ်ဆောင်လေ့ ရှိကြသော်လည်း တိုက်ခိုက်ရေးတွင် ပါဝင်ကြသည်များလည်း ရှိပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းခြင်းအားဖြင့် အဓိကသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများသည် ပဋိပက္ခကြုံတင်ကာတွယ်ခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းရေး၊ ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးတို့၌ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေရာများ အပါအဝင် အဆင့်တိုင်းမှာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးရှိပါသည်။ ၎င်းတို့ တွေ့ကြုံခံစားကြရသည့် ခွဲခြားဖောက်ခံရမှုများနှင့် ပျက်ဆီးဆုံးရှုံးမှုများအတွက် လုပ်ဆောင်ပေးရန်၊ ပြန်လည်ထူထောင်ရန် အခွင့်အရေးရှိပါသည်။ ပဋိပက္ခကြုံတင်ကာကွယ်ရေး၊ ဖြေရှင်းရေး၊ ပဋိပက္ခအလွန် နိုင်ငံတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုခွင့် ပိုမိုရရှိခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းများသည် တရားမျှတသော၊ အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အရေးပါသော ဝိသေသလက္ခဏာတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ကဏ္ဍတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်စေခြင်းသည် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်သော ရွမြင်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ပဋိပက္ခကာလအတွင်းနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ အန္တရာယ်ခုခံနိုင်မှုအားနည်းခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တို့သည် အမျိုးသားများနှင့် ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များနှင့် မတူဘဲ ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများနှင့် သဘောတူညီမှုများတွင် ၎င်းတို့အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုအရှိဆုံးနှင့် အစိုးရိမ်ဆုံး ပြဿနာများကို အကောင်းဆုံး တင်ပြနိုင်ပါသည်။ အထက်ပါအချက်ကို Shalom Foundation ဖောင်ဒေးရှင်း၏ သဘောထားစစ်တမ်းကောက်ယူမှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ နေပြည်တော်တိုင်းဒေသကြီး၊ ကချင်ပြည်နယ်၊ ကရင်ပြည်နယ်၊ ချင်းပြည်နယ်၊ မွန်ပြည်နယ်နှင့် ရခိုင်ပြည်နယ်တို့မှ ကျား၊ မ ရေးရာနှင့် အခြားလူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများမှ အဆင့်မြင့်နှင့် အလယ်အဆင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင် ၈၆ ယောက်အား ရန်ကုန်မြို့တွင် ပြုလုပ်သော တွေ့ဆုံမှုမှ အတည်ပြုပါသည်။ သဘောထားစစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ၇၁ ရာခိုင်နှုန်းက ပဋိပက္ခအပွင့်မှ အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ပြဿနာများကို အမျိုးသားများသည် အပြည့်အဝ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုနိုင်ခြင်း မရှိဟု ဖြေဆိုပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အန္တရာယ်ကင်းမှုနှင့် လုံခြုံမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုမှ အကာအကွယ်ပေးမှု၊ စစ်ဘေးဒုက္ခသည် အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးသူငယ်များနှင့် သက်ဆိုင်သော ပြဿနာများ၊ မူဆိုးမများအကွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု၊ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား စစ်သားစုဆောင်းမှု စသည်တို့အပေး များစွာ ပိုမိုစိုးရိမ်ပူပန်မှုရှိကြပြီး ၎င်းပြဿနာများအပေါ် အမျိုးသားများက အာရုံစိုက်မှု အလွန်နည်းလေ့ရှိပါသည်။[၄၅]

အမျိုးသမီးများသည် ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများ၊ အမျိုးသမီးရေးရာ လူမှုရေးလုပ်ငန်းကွန်ရက်ဝန်ထမ်းများ၊ အထွေထွေအလုပ်သမားများ၊ အိမ်ယောင်စုအတွင်းနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း မတူညီသော စိတ်ဝင်စားမှုများအတွက် ညှိနှိုင်းဖွန့်ဖြေသူများအဖြစ် လူမှုဘဝက ပုံစံသွင်းသည့် အခန်းကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်နေကြရာ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့်မတူညီသော ပုံစံနှင့် နည်းလမ်းများဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလွန်ထူးခြားသော အသိအမြင်များ၊ အတွေ့အကြုံများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ ပညာဗဟုသုတများ၊

၄၅ J.N. Lahtaw, and N. Raw. 2012. Myanmar's Current Peace Process: A New Role for Women? Yangon: Centre for Humanitarian Dialogue.

လုပ်ငန်းကွန်ရက်များကို ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် အသုံးချရန် ယူဆောင်လာပါသည်။ အမျိုးသမီးများအား ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များမှ ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်းသည် ပြည်သူလူဦးရေတစ်ဝက်၏ ပဋိပက္ခအကြောင်းများနှင့် ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ လိုအပ်ချက်များအား လျစ်လျူရှုခြင်း ဖြစ်ပြီး ယင်းသည် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးကို မျက်တွယ်ပြုထားရာ ရောက်ပါသည်။

ထို့အပြင် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ကဏ္ဍတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပြု ကိုယ်စားပြုပါဝင်စေခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းခြင်းသည် ရေရှည်ပြန်လည်တူထောင်ရေးလိုအပ်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် အလွန်အရေးပါပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးသဘောတူညီချက်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပြဿနာများကို အစဖတည်းကဖင် ထည့်သွင်းခြင်းမရှိပါက နောင်အခါ ၎င်းပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ရန် ပိုမိုခက်ခဲပါသည်။[၄၂] ၎င်းတဲ့သို့ ဖြစ်ရခြင်း၏ အကြောင်းမှာ ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ၌ ကား၊ မ ရေးရာ အခြေပြု အသုံးစရိတ်များ၏ ပမာဏကို တွက်ချက်ရာတွင် ကနဦးသုတေသနနှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲရာတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည့် လိုအပ်ချက်နှင့် ဦးစားပေးအစီအစဉ်များအတိုင်း အဆုံးအဖြတ်ပေးလေ့ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ လိုအပ်ချက်များအကဲဖြတ်မှု (သို့မဟုတ်) ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး စီမံကိန်း (Post Conflict Needs Assessments or Poverty Reduction Plans) ၏ ဘဏ္ဍာရေးလျာထားချက်ကို လေ့လာရာ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းတလေးငယ်ရွယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များအတွက် လျာထားသည့် ပမာဏာသည် စုစုပေါင်းဘဏ္ဍာရေးလျာထားချက်၏ သုံးရာခိုင်နှုန်းထက် လျော့နည်းကြောင်း တွေ့ရပါသည်။[၄၃]

ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ဆင်းရဲမွဲလျော့ချရေးတို့တွင် (လူဦးရေ၏ တစ်ဝက်ရှိသော) အမျိုးသမီးများအား ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်းသည် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးနှင့် ပြန်လည်တူထောင်ရေးအတွက် သုံးစွဲသော အရင်းအမြစ်များကို အထိရောက်ဆုံး အသုံးချမှုမရှိခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ၎င်းအချက်သည် ပြန်လည်တူထောင်ရေး၏ အရှိန်ကို နှောင့်နှေးစေနိုင်ပြီး ငြိမ်းချမ်းရေး၏ အကျိုးကျေးဇူးအား မျှတစွာ ခံစားစေခွင့်ကိုလည်း အားနည်းစေနိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်မှ ဖယ်ကြဉ်ထားခံရသော အမျိုးသမီးများအပါအဝင် လူထုသည် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးများကို ထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိသော ငြိမ်းချမ်းရေးသဘောတူညီချက်များကို လက်ခံအကောင်အထည်ဖော်ရန် အာမမခံပါ။[၄၄] ၎င်းသည် ရေရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်ကို ခြိမ်းခြောက်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ဒီမိုကရေစီစနစ် အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များကို စတင်ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သဖြင့် ဤအခန်းမှာ ပြဿနာသုံးရပ်ကို လေ့လာပါမည်။

(၁) မြန်မာနိုင်ငံသည် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေး သတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းခြင်းဖြင့် ကား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များကို မည်မျှ ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်ပါသနည်း။

(၂) ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းရာမှာ မည်သည့်အရာများက အဟန့်အတားဖြစ်နေပါသလဲ။

---

၄၂ C. Nicol. 2012. Women's Participation in Peace Processes: A Critical Analysis. Quarterly Access. 14 (1). Summer. p. 3.

၄၃ UN Women. 2012. Sourcebook on Women, Peace and Security: Overview of Contents. New York. p. 10.

၄၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၂ ကိုး

(၃) အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ အမြင်ရှထောင့်အားလုံးတွင် ထည့်သွင်းရန်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ရာထူး၊ နေရာများတွင်ရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအား မည်သည့်အချက်များက အထောက်အကူပြုပါသနည်း။

ဤအခန်း၌ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပွားနေသော အုပ်စုများအကြား ပဋိပက္ခအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာ ရှထောင့်မှ အကျဉ်းမျှ လေ့လာသုံးသပ်ပါမည်။ ၎င်းပြဿနာများကို ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်မှ ဖော်ထုတ်သုံးသပ်ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် တခြားနိုင်ငံများတွင် ကျင့်သုံးသော အလေ့အထများကို အခြေခံအဖြစ် အသုံးပြုပါမည်။

၇ - ၂။ ပဋိပက္ခနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ကမ္ဘာတိုင်းသို့ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၏ အခြေအနေနှင့် အလားအလာများ

ပဋိပက္ခနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ ကျား/မရေးရာ အခြေပြု အယူအဆဝိုင်းငှန့်မှုနှင့် ခွဲခြားဆောင်နိုင်စွမ်းရှိမှု

မြန်မာနိုင်ငံသည် အခြားနိုင်ငံများကဲ့သို့ပင် ပဋိပက္ခနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်တိုင်းမှ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ အန္တရာယ်ခံနိုင်မှု အားနည်းခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိခြင်းသည် အမျိုးသားများနှင့် ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များနှင့် မတူ ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ လက်နက်ကိုင်တိုက်ခိုက်သူများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူ အများစုမှာ အမျိုးသားများဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများသည်လည်း အခြားနိုင်ငံများမှ အမျိုးသမီးများကဲ့သို့ပင် လက်နက်ကိုင်တိုက်ခိုက်သည့် ကဏ္ဍာတွင် ပါဝင်ခြင်းမျိုး ရှိသော်လည်း အရေအတွက်မှ အလွန်နည်းပါသည်။ သို့ရာတွင် တိကျသော အချက်အလက်များကို မရရှိနိုင်ပါ။ အမျိုးသမီးအများစုသည် စစ်သားများအတွက် အစားအသောက် ရှာဖွေချက်ပြုတ်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း၊ နားခိုရန် ဆောက်လုပ်ပေးခြင်းနှင့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခဒဏ် ရင်ဆိုင်ကြရသည့် ရပ်ရွာနှင့် မိသားစုများ၏ နေစဉ်လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းကြချခြင်း စသဖြင့် အထောက်အပံ့ပေးရသည့် အခန်းကဏ္ဍများတွင် နေစဉ်ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေကြသည်။[၇၂] အမျိုးသမီးများသည် ပဋိပက္ခဖြစ်သည့် အခြေအနေတွင် အကြမ်းဖက်မှုခံကြရသူများ၊ အကြမ်းဖက်ခံရမှုမှ လွတ်မြောက်လာကြသူများ ဖြစ်သတဲ့သို့ပင် အမျိုးသမီးများသည် ငြိမ်းချမ်းရေးကို ဆောင်ကြဉ်းပေးသူ များလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် ကဏ္ဍနှစ်ခုမှာ တစ်ခုနှင့် တစ်ခု သဟဇာတဖြစ်ခြင်း မရှိကြပါ။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်သူအားလုံးအပေါ် ပဋိပက္ခ၏ ဖိစီးမှုဒဏ်သည် အလွန်ပြင်းထန်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အမျိုးသားများအပေါ်နှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုကွဲပြားခြားနားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမြောက်ပိုင်း ကချင်ပြည်နယ်အတွင်း ၁၇ နှစ်ကြာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲထားပြီး ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် ပြန်လည်စတင်ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာများအရ ကွေးရွာများကို ဝင်ရောက်တိုက်ခိုက်ခြင်း၊ အိမ်များကို မီးရှို့ခြင်း၊ အကြမ်းဖက်လုယက်ခြင်း၊ ပစ္စည်းများကို အဓမ္မသိမ်းယူခြင်း၊ အိမ်ရာများနှင့် လယ်ယာ၊ ဆန်စက်၊ မော်တော်ယာဉ်၊ ကြက်၊ ဘဲ၊ ဝက်၊ ကျွဲ၊ နွားစသည့် ခြံမွေးတိရစ္ဆာန်များ၊ ရိုးရာအဝတ်အထည်များ၊ မိုဘိုင်းလ်ဖုန်း၊ လောင်စာဆီ စသည့် ပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် ပစ္စည်းအမျိုးမျိုးကို သိမ်းပိုက်ခြင်း၊ အဓမ္မအိမ်ရာရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ အရပ်သားများအား ခွဲခြားခြင်းမပြုဘဲ လက်နက်ငယ်များ၊ မော်တာများဖြင့် ပစ်ခတ်ခြင်းကြောင့် တကွဲတပြား တိမ်းရှောင်ထွက်ပြေးကြရခြင်း၊ အဓမ္မထွက်ပြေးစေ

ခြင်း၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း၊ ပဋိပက္ခနယ်မြေအတွင်း အမွေအလုပ်စေခိုင်းခြင်း၊ ခြေလက်အင်္ဂါနှင့် အသက်ဆုံးရှုံးစေသော လူသတ်မြေမြှုပ်မိုင်း အသုံးပြုခြင်းတို့ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အိမ်ရာနှင့် လယ်ယာစွန့်ခွာ တွက်ပြေးစေခြင်း၊ လယ်ယာနှင့် ကျေးရွာများကို ဖျက်ဆီးခြင်းတို့သည် ကျေးလက်ပြည်သူလူထုအများစုသည် ကောက်ပဲသီးနှံများကို မစိုက်ပျိုးနိုင်ခြင်း၊ စိုက်ပျိုးနိုင်သော အရပ်ဒေသတွင် ရိက်သိမ်းရန်နေရပ်သို့ မပြန်နိုင်ခြင်း။ နေရပ်သို့ ပြန်သောအခါ အိမ်များ၊ လယ်ယာများနှင့် ကောက်ပဲသီးနှံများအား အဓမ္မသိမ်းပိုက်ထားခြင်းကို ရင်ဆိုင်ကြရခြင်းတို့ကြောင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံမှုအတွက် ရေရှည်အနေဖြင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်ပါသည်။[၃၃]

ပဋိပက္ခအတွင်း၌ အမျိုးသားများသည် သေဆုံးနိုင်ခြင်း၊ ဝေဒနာခံစားရခြင်း၊ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းဘဝ ရောက်ကြရခြင်းတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၎င်းသည် 'မာန်ထက်သော ဖိုသဘာဝ'အပေါ် ဆိုးရွားသော၊ အပျက်သဘောဆောင်သော်ငြားလည်း အမျိုးသားများသည် ယင်းကဲ့သို့ ကြုံတွေ့ရခြင်းကို ၎င်းတို့၏ သူရဲကောင်းဝါဒ၊ အာဏာနည်းဘဝနှင့် မျိုးချစ်စိတ်ဓာတ် စသည်တို့ဖြင့် ပုံဖော်အစားထိုးလေ့ရှိကြပါသည်။ ကလေးစစ်သားများသည် အကြမ်းဖက်မှုခံ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဒဏ်ရာတို့၏ ဝေဒနာများ ခံစားကြရပြီး ၎င်းဒဏ်ရာများက ၎င်းတို့၏ ဘဝတစ်လျှောက်လုံးမှာ ဒဏ်ရာဒဏ်ချက်အဖြစ် ကျန်ရစ်နိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့ ခင်ပွန်းများ သို့မဟုတ် ဆွေမျိုးသားချင်းအမျိုးသားများက ပဋိပက္ခအတွင်း အဓိုနှိပ်ပြည့် စစ်မှုထမ်းလွှင် ဖြစ်စေ၊ သေဆုံးလွှင် ဖြစ်စေ၊ ခြေလက်အင်္ဂါ ဆုံးရှုံးလွှင်ဖြစ်စေ၊ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချလွှင်ဖြစ်စေ စသည့် ခက်ခဲသော အခြေအနေများတွင် အိမ်ထောင်တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ကြရပါသည်။ မိသားစု၏ သမားရိုးကျ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် လူမှုဘဝက ပုံစံသွင်းသည့်အတိုင်း လုပ်ဆောင်ကြရသည့် အမျိုးသမီးများသည် အန္တရာယ်အခက်အခဲကြားမှ ရှင်သန်ရေးနှင့် လုံခြုံမှုမရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်အကွင်း ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ အန္တရာယ်အခက်အခဲကြားမှ ရှင်သန်ရေးအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု၊ စားနပ်ရိက္ခာ၊ သောက်သုံးရေ၊ ဆေးဝါး၊ နားခိုစရာ ယာယီတဲအိမ်ဆောက်ခြင်းတို့ကို ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ကြသောအခါ အမျိုးသမီးတို့၏ တာဝန်ပမာဏသည် ဂိုမှိုကြီးမားလာပါသည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များသည် (မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များသည်လည်း ၎င်းတာဝန်များကို ကူညီဆောင်ရွက်ကြရသည်။) ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် ဖြည့်ဆည်းရမည်ဖြစ်သော်လည်း အဆိုပါအရင်းအမြစ်များကို လက်လှမ်းမီခြင်းမရှိရာ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် ဆိုးရွားသော လုပ်ငန်းခွင်များထဲသို့ ကျရောက်တတ်လေ့ရှိပါသည်။

အိမ်ထောင်ဦးစီးအဖြစ် တာဝန်ယူရခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများမှာ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖိစီးမှု ပိုမိုများပြားလာသော်လည်း အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ ၎င်းတာဝန်ကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် မိမိုးဖလာအစဉ်အလာမဟုတ်သော အခန်းကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်သော အခွင့်အလမ်းများ ရရှိနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအနေနှင့် အမျိုးသမီးများအား ကူညီဖေးမမှုမရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ ၎င်းအခန်းကဏ္ဍသစ်များအား လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကျား၊ မ ရေးရာ ဆက်သွယ်ချက်တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုအတွက် အထောက်အကူပြုရန်နှင့် အပြောင်းအလဲအား ရေရှည်တည်တံ့စေရန် အသုံးမခံနိုင်ပါက ၎င်းအခန်းကဏ္ဍသစ်များ၏ တာဝန်ဖိစီးမှုက အမျိုးသမီးများအပေါ် ပိုမိုဝန်ပိစေပါသည်။ ထိုအခွင့်အလမ်းကို အပြောင်းအလဲအဖြစ် ဖန်တီးနိုင်ခြင်းမရှိပါက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အိမ်ထောင်ဖက် အမျိုးသားများ အိမ်ပြန်လာသောအခါ မိမိုးဖလာအစဉ်အလာတွင် မူလအတိုင်း ပြန်လည်ကျင့်လည်သကဲ့သို့ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြုအခန်းကဏ္ဍများ တစ်ဖန်ပြန်လည်ပေါ်ပေါက်လာဦးမည်

ဖြစ်ပါသည်။

အစိုးရ၏ အုပ်ချုပ်ရေးနယ်မြေများအတွင်းဖြစ်စေ၊ အစိုးရ၏ ထိန်းချုပ်မှုအပြင်ဖြစ်သော နယ်မြေများအတွင်းဖြစ်စေ၊ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသမှ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစု အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုံခြုံမှုနှင့် ကိုယ်ခန္ဓာနှင့်သက်ဆိုင်သော ဂုဏ်သိက္ခာတို့အပေါ် ပြင်းထန်စွာ ထိခိုက်နစ်နာမှုရှိကြောင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု၊ မုဒိမ်းမှု၊ လိင်ကျွန်ပြုမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ အစီရင်ခံချက်များ ရှိပါသည်။[၃၇] ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် လူအခွင့်အရေးစောင့်ကြည့်အဖွဲ့ (Human Rights Watch) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလူအခွင့်အရေး အထူးကိုယ်စားလှယ်တို့က ပဋိပက္ခအတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အပြတ်ထုတ်မှုတို့ကို ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် လက်နက်သဖွယ် အသုံးပြုကြောင်း အစီရင်ခံပါသည်။ များသောအားဖြင့် အရပ်သားအမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား လက်နက်ကိုင်ဗဟိုဖွဲ့ဝင်များက အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ အိမ်ရာစွန့်ခွာ ရွှေ့ပြောင်းရသည့် နယ်မြေများအတွင်း ပဋိပက္ခ၏ ဒုက္ခခံကြရသော အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များမှာ လူကုန်ကူးမှုနှင့် အခမဲ့လက်ထပ်စေခြင်းစသော အန္တရာယ်တို့ကိုလည်း ရင်ဆိုင်ကြရပါသည်။[၃၈] တိုင်းရင်းသူအမျိုးသမီးများအား လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့ဝင်များက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု၊ မုဒိမ်းမှုနှင့် အခြားအကြမ်းဖက်မှုပုံစံများ ကျူးလွန်မှု အလွန်အကွဲပွဲနှိုးဖြစ်ပွားခြင်း အပေါ် အလွန်စိုးရိမ်ကြောင်း စီဒေါ်ကော်မတီက ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ပြစ်မှုအနည်းငယ်ကို အရေးယူ ပြစ်ဒဏ်စီရင်ခြင်းရှိသော်လည်း ၎င်းအကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်သူများအား အရေးယူခြင်းနှင့် အပြစ်ပေးခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်ရနေခြင်းနှင့် ပြစ်မှုကျူးလွန်ခံရသူများအား ခြိမ်းခြောက်မှုများနှင့် ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းများရှိကြောင်း အစီရင်ခံချက်များအပေါ် မှာလည်း စိုးရိမ်ကြောင်း စီဒေါ်ကော်မတီက ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ပြစ်မှုကျူးလွန်ခံရသူများအကွက် တရားဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ ကုစားမှုများ၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများအား တရားဥပဒေအရ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များ မရရှိခြင်း၊ ယန္တရားများ မရှိခြင်းတို့အတွက် စီဒေါ်ကော်မတီက ဝမ်းနည်းကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။[၃၉]

ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားမှုသည် အိမ်ရာ စွန့်ခွာရွှေ့ပြောင်းရခြင်းကို ဖြစ်စေသည်။ ကချင်အမျိုးသမီးငြိမ်းချမ်းရေးကွန်ရက်နှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု လုပ်ငန်းကွန်ရက်တို့တ ပြုစုသည့် စစ်ဘေးဒုက္ခသည်စခန်းများအတွင်းမှ အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များအပေါ် အကဲဖြတ်မှုတွင် မပြည့်မီသေးသော လိုအပ်ချက်များနှင့် စိုးရိမ်မှုများကို ဖော်ပြပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ အသက်နှင့် အိုးအိမ်ဆုံးရှုံးမှုကြောင့် ခံစားရသည့် အထီးကျန်မှုနှင့် စိတ်ဒဏ်ရာခံစားရမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွားဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးပြဿနာများနှင့် ဆက်နွယ်သော ကျန်းမာရေးပြဿနာများ၊ အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်မှု တင်းမဲ့ခြင်း၊ မိသားစုပြိုကွဲခြင်း၊ အိမ်ထောင်စုအတွင်း အကျပ်အတည်းဖိစီးမှုများ၊ အိမ်ရာ စွန့်ခွာ ရွှေ့ပြောင်းရခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု ပိုမိုဆိုးရွားလာခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုများ ပျက်စီးခြင်း၊ အမျိုးသားများက မိမိတို့၏ ယောကျ်ားပီသမှု မပြသနိုင်ဟု ထင်မြင်ယူဆခြင်းနှင့် အမျိုးသားများ၏ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာ ပျောက်ဆုံးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။[၄၀]

အမျိုးသမီးများသည် ဆောက်လုပ်ရေးအလုပ်များ၊ ခွက်ပြုတ်ခြင်း၊ စခန်းသန့်ရှင်းရေး၊ စားနပ်

၄၃၁ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၁။
၄၃၂ အောက်ခြေမှတ်စု ၂၁။
၄၃၃ အောက်ခြေမှတ်စု ၈၈
၄၃၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၃၁။

ရိကွာဖြန့်ဝေပေးခြင်း စသည့် လုပ်ခကြေးငွေ မရရှိသည့် ကယ်ဆယ်ရေးစခန်း လုပ်ငန်းများမှစ၍ ဝင်ငွေ အနည်းအကျဉ်းရနိုင်သော အလုပ်အကိုင်များအထိ အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုးကို အဆက်မပြတ်လုပ်ကြရ ပါသည်။ ဝင်ငွေတိုးလုပ်ငန်းအခွင့်အလမ်းများမှာ လုပ်ခအနည်းငယ်သာရရှိသည့် (ဒေသခံအလုပ်သမား ရရှိသည့် လုပ်ခ၏ တစ်ဝက်) လယ်ယာအလုပ်သမားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခြင်း ပါဝင်ပါသည်။ နယ်စပ်နှင့် နီးကပ်သော ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းအချို့မှ အမျိုးသမီးများအတွက် ကျပန်းအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း များမှာ အနီးအနား တရုတ်နိုင်ငံ မြို့အတွင်းစားသောက်ဆိုင်များ၊ စျေးဆိုင်များ၊ လောင်းကစားရုံများနှင့် ဝေါက်ကွင်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အစားအသောက်ချက်ပြုတ်ကာ စျေးဆိုင်ဖွင့်၍ ရောင်းခြင်း၊ ဝက်မွေးမြူခြင်း စသည့် အသေးစားလုပ်ငန်းများသည်လည်း အခွင့်အလမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။ အများစုမှာ ဝင်ငွေအခွင့်အလမ်းများ မရှိပါဟု အစီရင်ခံပါသည်။[၄၈]

အခြားအရေးကြီးသော စိုးရိမ်မှုများမှာ သန့်ရှင်းသော သောက်သုံးရေ၊ လျှပ်စစ်မာတ်အား၊ အာဟာရပြည့်ဝသော အစားအစာ၊ အဝတ်အထည်၊ အမျိုးသမီးလစဉ်သုံးပစ္စည်း၊ အတွင်းခံ လုံခြုံသည့် တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေးအသုံးအဆောင်များ၊ အနွေးထည်၊ လုံခြုံသော အိပ်ခန်း၊ ရေချိုးခန်း နှင့် ရေအိမ်တို့ လက်လှမ်းမီရရှိရေးနှင့် ဆက်နွယ်ပါသည်။ ညဖွင်းသောပုစ်၊ လုံခြုံမှုမရှိသော အဆောက် အအုံ၊ ဖွလုံမှုမရှိသော ရေ မိလ္လာစနစ်နှင့် ကျန်းမာရေးအထောက်အကူကိုသည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမူနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများ ဖြစ်စေသော အကြောင်းရင်းများအဖြစ် တွေ့ရှိပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေနှင့် ကယ်ဆယ်ရေးစခန်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုမှာ နည်းပါးပါသည်။[၄၉]

ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများသည် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှု တို့၏ သားကောင်များမျှသာ မဟုတ်ပါ။ အမျိုးသမီးများတွင် လောကခံနိုင်ရည်ရှိခြင်းနှင့် ခဲရွမ်းသတ္တိ ရှိခြင်းလက္ခဏာများကို တွေ့နိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များသည် ဘုရားရှိခိုး ဆုတောင်းခြင်း၊ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ ဘုန်းတော်ကြီးများ၏ အဆုံးအမသြဝါဒခံယူခြင်း၊ မကျေနပ်မှုများကို အများဘိကြားအောင် ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်ခြင်း၊ ဘဝတူအချင်းချင်း ကူညီပံ့ပိုးမှုရှိစေရန် ပြဿနာများကို မိတ်ဆွေအချင်းချင်း အသိပေးခြင်း၊ အချိန်အသုံးချမှုနည်းလမ်းအနေနှင့် လေ့လာသင်ယူ ခြင်းနှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်းအပေါ် အာရုံစိုက်ခြင်း စသည်အားဖြင့် အခက်အခဲများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းကြ ပါသည်။

အမျိုးသမီးများသည် လူမှုရေးအရ တာဝန်ယူရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု အခန်းကဏ္ဍများမှ ရရှိလာသည့် ထူးခြားသော အတွေ့အကြုံများ၊ ပညာဗဟုသုတများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ လုပ်ငန်းကွန်ရက်များနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုများကိုလည်း ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ကဏ္ဍများသို့ ယူ ဆောင်လာကြပါသည်။ ဥပမာ-United Nations Nairobi Forward Looking Strategies က ပဋိပက္ခနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ အပြင်များကို အခြေခံသော ငြိမ်းချမ်းရေးအား ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများအပေါ် အခြေပြုပြီး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသည်မှာ ငြိမ်းချမ်းရေးဆိုသည်မှာ စစ်ပွဲ၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ရန်လိုမှုကင်းမဲ့ခြင်းမျှသာ မဟုတ်ဘဲ လူအဖွဲ့အစည်းအတွင်း စီးပွားရေးဆိုင်ရာ နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ တရားမျှတမှု၊ တန်းတူညီမျှမှု၊ လူအခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်မှုတို့၏ အကျိုး တေးလေးကို ခံစားခွင့်လည်း ရှိရမည်ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။[၅၀]

၄၇၅ အောက်ခြေမှတ်စု ဥပမာ။

၄၇၆ အောက်ခြေမှတ်စု ဥပမာ။

၄၇၇ United Nations. 1993. The Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women. (DPI/926-41761). New York.

Shalom ဖောင်ဒေးရှင်း၏ သဘောထားစစ်တမ်းကောက်ယူမှုမှ ဖြေဆိုသူများ၏ ၇၁ ရာခိုင်နှုန်းက အဆိုပါအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ယူဆချက်ကို မေးမြန်းရာ 'အမျိုးသမီးများက ရေရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးကို လိုလားကြပြီး အမျိုးသားများကမူ အာဏာကို လိုလားကြကြောင်း' ဖြေဆိုကြပါသည်။ ပြဿနာကိုင်တွယ်ရာမှာ အမျိုးသမီးများသည် ပိုမိုအားကောင်းခြင်း၊ ပိုမိုစာနာမှုရှိခြင်း၊ ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ လက်ခံနိုင်ခြင်း၊ တစ်ကိုယ်ကောင်းစိတ် နည်းပါးခြင်း၊ ဂုဏ်သိက္ခာကို ပိုမိုဂရုစိုက်ခြင်း၊ ပြဿနာအဖြေရှာရာမှာ နှလုံးသားခံစားမှုနှင့် စဉ်းစားဆင်ခြင်ဉာဏ် နှစ်ခုစလုံး အသုံးပြုခြင်းဖြင့် တိတ္ထင်ကြဲဆမှု ပိုမိုအားကောင်းခြင်း စသည့် အလေ့အထများ ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ပဋိပက္ခ၏ မတူညီသော အခြေအနေကို မြင်နိုင်လေ့ရှိပြီး ဆွေးနွေးပွဲစားပွဲဝိုင်းတွင် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့် တင်းမာမှုများကို ဖြေလျှော့ထိန်းသိမ်းပေးနိုင်သော အကျင့်စရိုက်ရှိပါသည်။[၆၈] ၎င်းအရာများသည် ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ယူဆောင်လာသည့် အလွန်အရေးပါသော လူမှုရေးအရ ကြားဝင်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေး အရည်အချင်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများ၏ ဒေသန္တရ ဗဟုသုတနှင့် အတွေ့အကြုံများသည် ပဋိပက္ခကာကွယ်တားဆီးရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးထိန်းသိမ်းရေးတို့အတွက် အလွန်အရေးပါသည်။ ယင်းတွင် ဖြစ်လာနိုင်သော ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ ကြိုတင်သတိပေးခက်နှင့် စစ်ရေးအရ တန်ဖိုးရှိသော သတင်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသော ၎င်းတို့၏ ဒေသန္တရ ဗဟုသုတနှင့်တကွ အတွေ့အကြုံ၊ အငြင်းပွားမှုများကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ခြင်းနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊ မ နေရာ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။[၆၉]

အစိုးရ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော အစွဲအစည်းများနှင့် လွတ်တော်ကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ မြူပြင်ပြောင်းလဲမှုမတိုင်မီ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို တပ်မတော်ခေါင်းဆောင်များက ဦးဆောင်ပြီး ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများကို ပြည်သူတို့ သိခွင့် မရှိခဲ့ကြပါ။ သဘောတူညီမှုများကို တံခါးဝိတ်ဆွေးနွေးပွဲများဖြင့် ပြုလုပ်ပြီး တရားဝင်ထုတ်ပြန်ကြေညာခြင်း မရှိပါ။ အမျိုးသမီးများအား ငြိမ်းချမ်းရေးတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်စေခြင်းသည် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အလေးထားလုပ်ဆောင်သော အကြောင်းအရာများတွင် မပါဝင်ပါ။ အမျိုးသမီးများအား အဆိုပါ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းပင် မပြုပါ။[၇၀]

လတ်တလောငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကမူ ပိုမိုပွင့်လင်းမှုရှိလာသည်ဟု ထင်မြင်နိုင်ပါသည်။ သတင်းမီဒီယာများက ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများကို ပြည်သူသို့ ထုတ်ပြန်ကြေညာပြီး ပြည်သူတို့အနေဖြင့် ၎င်းဖြစ်စဉ်ကို လက်လှမ်းမီလာပါသည်။ သတင်းမီဒီယာများသည် သဘောတူညီမှုရရှိပြီးနောက် ပြုလုပ်သော သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲများတွင် နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခွင့်ရှိပြီး သဘောတူညီချက်များကို သတင်းထုတ်ပြန်ခဲ့ကြပါသည်။ တရားဝင်ဆွေးနွေးပွဲများကို နိုင်ငံပိုင်ရုပ်မြင်သံကြားမှ အပြည့်အစုံ ထုတ်လွှင့်ပေးပါသည်။ ၎င်းပြောင်းလဲမှုများ၊ ဆယ်စုနှစ်များစွာ ကြာရှည်သော ပဋိပက္ခ၊ ပဋိပက္ခဘေးဒဏ်ခံရသော နယ်မြေများမှ တိုင်းရင်းသားအမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအကြား ပါဝင်လုပ်ဆောင်ကြသည့် အခန်းကဏ္ဍများ ပြောင်းလဲမှုများအပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုး

၆၃။ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၂။

၆၄။ UN Women. 2012. Sourcebook on Women, Peace and Security: Overview of Contents; October; p.6

၆၄။ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၂။

သားများနှင့် ကလေးသူငယ်များအပေါ် ပဋိပက္ခ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိလင့်ကစား ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအနေနှင့် အမျိုးသမီးများသည် အနည်းစုမျှ ဖြစ်ပါသေးသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် အစိုးရက ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြု၍ စနစ်တကျပြုစုသော ကွား၊ မ ရေးရာ လေ့လာဆန်းစစ်မှု မရှိသေးပါ။[၄၄]

အထက်တွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ လက်ရှိငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံသည် အမျိုးသားများ အဓိကဦးဆောင်သော ပုံစံဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မေလအတွင်း ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို သမ္မတဦးသိန်းစိန် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် တာဝန်ယူသော ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေး ဗဟိုကော်မတီ (Union Peacemaking Central Committee-UPCC) နှင့် ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ (Union Peacemaking Working Committee -UPWC) တို့ ပူးပေါင်းလျက် ထီရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေး လုပ်ငန်းကော်မတီသည် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လတ်တလော ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရေးအဓိက အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဒုတိယသမ္မတ ဒေါက်တာစိုင်းမောက်ခမ်းသည် ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအဖွဲ့တွင် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ သုံးယောက်ပါဝင်ပြီး အားလုံး အမျိုးသားများ ဖြစ်ပါသည်။[၄၅] သမ္မတက ဥက္ကဋ္ဌတာဝန်ယူကာ အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ယောက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေး ဗဟိုကော်မတီသည် အားလုံး အမျိုးသားများ ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးများ၊ တိုင်းဒေသကြီး ဝန်ကြီးများ၊ တပ်မတော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့ဝင် ၅၂ ယောက်ပါဝင်သော ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းကော်မတီမှာ အမျိုးသမီးနှစ်ယောက်မျှပါဝင်ပါသည်။[၄၆] ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းကော်မတီတွင် ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့ နှစ်ဖွဲ့ ရှိပါသည်။ တစ်ဖွဲ့ကို ငြိမ်းချမ်းရေးဝန်ကြီး ဦးဇော်မင်း ဦးဆောင်ပြီး နောက်တစ်ဖွဲ့ကို ပြည်သွင်းလွှတ်တော်အဖွဲ့ဝင် ဦးသိန်းဇော်က ဦးဆောင်ပါသည်။ အစိုးရ၏ ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့များကို အဆင့်မြင့် အစိုးရအရာရှိများနှင့် တပ်မတော်အရာရှိများဖြင့် ဖွဲ့စည်းလေ့ရှိပြီး အမျိုးသားများသာ ဖြစ်လေ့ရှိပါသည်။[၄၇] သို့ရာတွင် ကချင်ပြည်နယ်ဆွေးနွေးပွဲများ (မေ၊ ၂၀၁၃) အတွင်း ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် ညှိနှိုင်းရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ပါသည်။ ကချင်ပြည်နယ်မှ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်ဒွဲဘူသည် အစိုးရအဖွဲ့တွင် ပါဝင်ပါသည်။[၄၈] လက်ရှိ တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အတင်းရပ်စဲရေး ညှိနှိုင်းရေးတွင် အစိုးရအဖွဲ့မှ အမျိုးသမီး လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး ပါဝင်ပါသည်။

ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေး ဗဟိုကော်မတီနှင့် ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေး

၄၄။ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၂။

၄၅။ ၎င်းတို့မှာ ဦးတောင်မင်း၊ ခိုလှချဉ်ကြီးတောင်းနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဝန်ကြီးဟုလည်းခေါ်၊ ဒုတိယကာကွယ်ရေးဝန်ထမ်းချုပ် ဒုတိယ ခိုလှချဉ်မှူကြီး စိုးဝင်းနှင့် ပြည်သွင်းလွှတ်တော်၏ အမျိုးသားလုံခြုံမှုများအရေးနှင့် ပြည်တွင်းငြိမ်းချမ်းရေးဆောင်ွက်ရေးကော် မတီဥက္ကဋ္ဌ ခိုလှမှူးချုပ်ကြီး ဦးသိန်းဇော်တို့ ဖြစ်ကြသည်။

၄၆။ ၎င်းတို့မှာ ပြည်သွင်းလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များဖြစ်ကြသည်။ ကချင်ပြည်နယ်၊ တင်နိုးလှန်ရန်မှ ဒေါ်ဒွဲဘူနှင့် ခွန်ပြည်နယ် ကျိုက်မရောမှ မိယင်ဆောင်တို့ ဖြစ်သည်။

၄၇။ အစိုးလျှင်ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့များ၏ အဖွဲ့ဝင်များတွင် အများအားဖြင့် သမ္မတဦးမှ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးများ၊ လွှတ်တော်ကြီးကြပ်ရေး သမ်းထောနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး အသီးသီးမှ ဝန်ကြီးချုပ်များ၊ ဒုတိယ ပြည်ထောင်စုရွေးနေရာ၊ ဒုတိယ ပြည်တဲ့ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၊ နယ်စပ်နှင့် လုံခြုံရေးကိစ္စရပ်များ အတွက် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ဝန်ကြီးများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ စစ်ဘက် ဒုတိယဦးလှန်ကြီးများ ပေါ်ဖြင့် ပါဝင်သည်။ Khen..S.A and Nyoi..M.Y.H. 2014။ ကွား၊ ၁ လွှဲပြောင်းပေးရမည့်တစ်ရပ်မှ တစ်ဆင့် လက်ရှိငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းခွင်တွင် ကြည့်မှုခြင်း၊ ဆွေးငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ကွား မကွဲပြားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကနဦးဆောင်ွက်ချက်များ။

၄၈။ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၂။

တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းကော်မတီတို့ကို မဖွဲ့စည်းမီ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် ပြည်သူ့လွှတ်တော်က ပြည်ထောင်စုတိုင်းရင်းသားရေးရာနှင့် ပြည်တွင်းငြိမ်းချမ်းရေး ကည်ဆောက်ရေးကော်မတီ (National Races Affairs and Internal Peacemaking Committee) ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် အမျိုးသားလွှတ်တော်က ပြည်ထောင်စုတိုင်းရင်းသားရေးရာနှင့် ပြည်တွင်းရေးကော်မတီ (National Races Affairs and Domestic Committee) အား တိုင်းရင်းသားပြဿနာနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးပြဿနာများကို ကြီးကြပ်လွှပ်ကိုရန် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ လွှတ်တော်ကော်မတီနှစ်ခုစလုံးမှာ အမျိုးသားများက ကြီးစိုးပြီး အဖွဲ့ဝင်စုစုပေါင်း ၁၅ ယောက်တွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်နှစ်ယောက် ပါဝင်ပါသည်။[၄၄]

ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေး ဗဟိုနှင့် လုပ်ငန်းကော်မတီတို့အား ပံ့ပိုးပေးရန်နှင့် နိုင်ငံရေးတည်ငြိမ်မှုနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး ဆောင်ရွက်မှုများကို အထောက်အကူပြုရန် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် မြန်မာနိုင်ငံငြိမ်းချမ်းရေးဗဟိုဌာန (Myanmar Peace Center-MPC) ကို သမ္မတ၏ ဦးအဖွဲ့လက်အောက်တွင် သမ္မတ၏ အမိန့်ဖြင့် ထူထောင်ခဲ့ပါသည်။[၄၅] ၎င်းဌာနသည် ပုံမှန်ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းမှုများအတွက် ကြုံတင်ပြင်ဆင်ရန်လည်းကောင်း၊ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေး လုပ်ငန်းများကို အထောက်အကူပြုရန်အတွက် နိုင်ငံတကာမှ အလှူငွေများကို စီမံခန့်ခွဲရန်လည်းကောင်း၊ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရေးအတွက် လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်မှုများ ဖြည့်ဆည်းရန်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတကာ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဒေသခံလူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ၎င်းကိုယ်တိုင် အကြား အတွေ့အကြုံမျှဝေရန်လည်းကောင်း၊ နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ နည်းပညာဆိုင်ရာ အဖွဲ့များနှင့် အတူ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ပါသည်။[၄၆] MPC သည် အဖွဲ့အတွင်း အမျိုးသမီးများ လုံလောက်စွာ မပါဝင်ခြင်းကို သတိမူမိပြီး အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် လမ်းဖွင့်ပေးပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်အထိ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ဝင် ၅၀ ဦး ရှိပြီး ၎င်းတို့အနက် ၁၂ ယောက်သည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီး ၁၂ ယောက်တွင် တစ်ယောက်သည် အထူးအတိုင်ပင်ခံပညာရှင်နှင့် အခြားတစ်ယောက်သည် တွဲဖက်ညွှန်ကြားရေးမှူးအဆင့် ဖြစ်ခဲ့ပြီး အခြား ခုနစ်ယောက်သည် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတာဝန်များမှာ တာဝန် ယူဆောင်ရွက်ကြသူများ ဖြစ်ပါသည်။[၄၇]

တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများဘတွင် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု

တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များ၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော အဆင့်မြင့်ရာထူးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုမှာ အလွန်နည်းပါးပါသည်။ MPC ၏ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၃၁ ရက် မှတ်တမ်းအရ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဗဟိုအလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီ သို့မဟုတ် ဦးစီးအဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်များအနည်းငယ် သာ ပါဝင်ပါသည်။ ချင်းအမျိုးသားတပ်ဦး ဗဟိုအလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီ သို့မဟုတ် ဦးစီးအဖွဲ့ (Central Executive Committee or Sumprime countil of the Chin National Front) တွင် အဖွဲ့ဝင် စုစုပေါင်း

---

၄၄ S.A. Khen, and M.Y.H. Nyoi. 2014. Looking at the Current Peace Process in Myanmar Through a Gender Lens. Yangon: Swiss Peace and Gender and Development Initiative.

၄၅ ကဏ္ဍ ၆ ငြိမ်းချမ်းရေးထောက်ပံ့မှု ဂန္ဓဋီဆောင်ရွက်ချက်များ (အခန်း၈ကိုရှု) မှ အဆက်မပြတ်လောက်ပံ့မှုကို ရရှိသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးအတွက် ပြင်ပမှ ဝင်ရောက်ဖြေရှင်းခြင်းများနှင့် လူထုအဖွဲ့အစည်းဓိုရှိခြင်း

၄၆ R. Htin. 2013. Efforts to Address Women's Concerns in the Peace Process in Myanmar: Gains, Gaps and the Way Forward. Paper presented at the Open Day on Women, Peace and Security entitled, Women Count for Peace: Advancing Women's Contribution to Peace Building in Myanmar, organized by the Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement; Myanmar Women's Affairs Federation; and the United Nations, 31 October 2013.

၄၇ ထောက်ခြေမတိုရ ၄၄။

၂၁ ယောက် ပါဝင်ပြီး ၂၀ ယောက်သည် အမျိုးသားများဖြစ်ကာ အမျိုးသမီးတစ်ဦး ပါဝင်ပါ သည်။ ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး (Karen National Union) တွင် အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ယောက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရာ အမျိုးသား ၁၀ ယောက်၊ အမျိုးသမီးတစ်ယောက် ဖြစ်ပါသည်။ မွန်ပြည်သစ်ပါတီ (New Mon State Party) တွင် အဖွဲ့ဝင် ၇ ယောက်၊ အားလုံး အမျိုးသားများ ဖြစ်ပါသည်။ ချင်းအမျိုးသားကယ်ဦး၏ ဗဟိုကော်မတီအဆင့်မှာ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ဗဟိုကော်မတီအဖွဲ့ဝင် စုစုပေါင်းအရေအတွက် သို့မဟုတ် အမျိုးသားများ၏ အရေအတွက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချက်အလက် မရရှိပါ။ ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး၏ ဗဟိုကော်မတီအဆင့်မှာ အဖွဲ့ဝင် ၄၅ ယောက်အနက် အမျိုးသား ၄၃ ယောက်၊ အမျိုးသမီးနှစ်ယောက် ပါဝင်ပါသည်။ မွန်ပြည်သစ်ပါတီတွင် ဗဟိုအဆင့်အဖွဲ့ဝင်စုစုပေါင်း ၂၇ ယောက်တွင် အမျိုးသား ၂၆ ယောက်၊ အမျိုးသမီးတစ်ယောက် ဖြစ်ပါသည်။ ရှမ်းပြည် ပြန်လည်ထူ ထောင်ရေးကောင်စီ RCSS ၏ ဗဟိုအလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီ သို့မဟုတ် ဗဟိုကော်မတီနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချက်အလက် မရရှိပါ။[၅၀]

ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ညှိနှိုင်းသူများ၊ နည်းပညာဆိုင်ရာအတိုင်ပင်ပါ ပညာရှင်များ၊ ငယ်လာသူများအဖြစ် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု

ဦးဆောင်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးသူနှင့် ညှိနှိုင်းဝန်းအဖွဲ့ဝင် အမျိုးသမီးများ

အစိုးရနှင့် နှစ်ဖက်အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီချက် ရယူထားသည့် တိုင်းရင်းသားလက် နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်း ၁၄ ဖွဲ့အနက် သုံးဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး (KNU)၊ မွန်ပြည်သစ်ပါတီ (NMSP)[၅၁] နှင့် ကရင်နီ အမျိုးသား တိုးတက်ရေးပါတီ (Karenni National Union-KNPP) တို့ ဖြစ်ပါသည်။[၅၂] ၂၀၁၁-၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ၁၄ ကြိမ်မြောက် ညီလာခံကာလတွင် ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး၊ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးညှိနှိုင်းရေး အဖွဲ့မှာ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင် အနည်းဆုံး သုံးယောက်ပါဝင်ပါသည်။[၅၃] သို့ရာတွင် အရေအတွက် နည်းပါးသော်လည်း အနာဂတ်ကာလအတွက် အလားအလာကောင်းဟု ယူဆပါသည်။ ၎င်းအမျိုးသမီး များ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုသည် ၎င်းတို့၏ တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်း သုံးဖွဲ့အတွင်း အဆင့်မြင့်ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သော ရာထူး၊ ဌာနများနှင့် ဆက်နွယ်ပါသည်။

တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများမှ နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူ အမျိုးသမီးများနှင့် အတိုင်ပင်ပညာရှင် အမျိုး သမီးများ

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာမှာ အမျိုးသမီးများသည် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေးနှင့် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ခေါင်းဆောင်များ

---

၄၅၀ အောက်ဖြေမှတ်စု ၄၄မ်

၄၅၁ အင်နီအမ်အက်စ်ပီတွင် အမျိုးသမီးတင်ဦးဖို့သည်၊ ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့မှ မိဆာဖြစ်သည်။ ၎င်းမှာ ဗဟိုကော်မတီအဖွဲ့ဝင်နှင့် ပညာရေးဌာနမှူးဖြစ်သည်။ သို့သော် လတ်တလောဆွေးနွေးပွဲများတွင် ၎င်းပါဝင်ခဲ့ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။

၄၅၂ ကေအင်နီပီတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးရှိသည်။ အမည်မှာ မော်ဦးမြ (ဒေါ်ဒေးဒေးဝေါ်ဟုလည်းခေါ်သည်)။ ၎င်းမှာ ကရင်နီအမျိုးသားတိုးတက်ရေးပါတီ (ကေအင်နီပီပီ) ၏ ဘာသာရေးနှင့် လှည့်ကွေးမှုဝန်ကြီးဖြစ်သည်။

၄၅၃ နော်ဝီဒိုးရာစီန်၊ ကရင်အမျိုးသားပြည်ထောင်စု၏ အတွင်းရေးမှူးချုပ်၊ တစ်ဖွဲ့တည်းမှာပဲ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးမှူးလည်း ဖြစ်သည်။ ကေအင်နီယူ၏ မြောရေးဆိုင်ရာဒုဥက္ကဋ္ဌဟောင်း နော်မေဦးမူထရော်နှင့် ကရင်ဒုက္ခသည်ကော်မတီ၏ခေါင်းဆောင် နော်သာလွန်းမိုးဒိုက်ခန့်တို့ ပါဝင်သည်။ သို့သော် နော်ဇစ်ဝေါ်ဇာစိန်မှာ ကေအင်နီယူ၏ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဇာထူးတိုးမမြှင့်ဘဲ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့တွင် မပါဝင်တော့ဘဲ အခြားအမျိုးသမီးများလည်း ထို့အတူဖြစ်သည်။

အား ဆွေးနွေးအကြံပေးသည့် နေရာများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ အချို့မှာ တစ်နိုင်ငံလုံး အတိုင်းအတာ ငြိမ်းချမ်းရေးစီမံကိန်းအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရန် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အစည်းအဝေးများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင် အထောက်အကူပေးလျက်ရှိကြပြီး ၎င်းတို့၏ ဘက်မလိုက်မှု၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ပညာရေးအဆင့်အတန်းများကြောင့် ယုံကြည်ခြင်းနှင့် လေးစားခြင်းခံကြရပါသည်။ ၎င်းအမျိုးသမီးများ၏ အရေးပါသော အတိုင်ပင်ခံ အကြံပေးအခန်းကဏ္ဍ၏ သာဓကများကြောင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် အမြင်များကို ပြောင်းလဲစေပြီး အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုများကို မြှင့်တင်ပါသည်။[၄၇၆] ဥပမာ-ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံးနှင့် အစိုးရအကြား (၂၀၁၁-၂၀၁၂)တွင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများတွင် အမျိုးသမီး ဥပဒေပညာရှင် နော်မေဦးသည် ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီးဥပဒေရေးရာ အကြံပေးအဖြစ် ပါဝင်ပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် လေ့လာသူအဖြစ် ပါဝင်သော အမျိုးသမီးများ

အမျိုးသမီးများသည် တစ်ဦးချင်းအနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ လူထုအခြေပြု အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများအဖြစ်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် လေ့လာသူများအဖြစ် ပါဝင်တြပါသည်။ သို့ရာတွင် လေ့လာသူ အမျိုးသားအရေအတွက်က အမျိုးသမီးထက် ပိုမိုများပြားပါသည်။ အစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ နှစ်ဦးစလုံးက ပြည်တွင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမှ လေ့လာသူများ (တစ်သီးပုဂ္ဂလများ၊ အမျိုးသမီးများအပါအဝင် လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ) ကို ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများသို့ ဖိတ်ခေါ်ခဲ့ခြင်းမှာ ထူးခြားပါသည်။ အစိုးရနှင့် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများအကြား ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးကြသည့် ပြဿနာရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် အသိပညာနှင့် ပြုလွယ်ပြင်လွယ်သော အမြင်ရှိသည်ဟု ၎င်းတို့က ယူဆသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ကိုယ်ကျိုးမျော်လင့်ချက်မရှိဘဲ ဘက်လိုက်မှုကင်းသည်ဟုလည်း ယူဆသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။[၄၇၇]

လေ့လာသူများအဖြစ် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် ကြားနာခြင်း၊ လေ့လာခြင်းနှင့် အစည်းအဝေးအပေါ် ထင်မြင်ချက်ပေးခြင်းတို့တွင် ကန့်သတ်မှုရှိသေးသော်လည်း အမျိုးသမီးများအား ဆွေးနွေးမှုနှင့် ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကောင်းစွာ အသိအမြင်ပေးပါသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများအတွက် အစိုးရနှင့်လည်းကောင်း၊ ခဲ့ုးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများနှင့်လည်းကောင်း ဆက်ဆံရေးလမ်းကြောင်းတစ်ခုကို ၎င်းလေ့လာသူ အခန်းကဏ္ဍမှနေ၍ ရရှိခဲ့ပါသည်။

---

၄၇၆ လူနုန်းလကော်နှင့် အင်တာဗျူးခြင်း ကိုနောက်ဆုံးလွန်ဟော်ဒေးရှင်း၏ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့်အင်တာဗျူး ရန်ကုန်၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ။

၄၇၇ အောက်ပါအမျိုးသမီးများမှာ ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် လေ့လာအကဲဖတ်သူများအဖြစ် ဖိတ်ကြားခြင်းခံခဲ့ရသည်။ Kristine Gould, အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုမှ စစ်မက်ဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာမှူးနှင့် Emma Leslie၊ ဩဿတြေးလျဆိုင်ရာ အင်နဒီဂိုက်တစ်ခုခု ဘိန်ဂိုတာကိုကို ဧကာအင်နယ်ဂက ၎င်း၏ ဆွေးနွေးပွဲများသို့ ဖိတ်ကြားခဲ့သည်။ မြန်မာ့ရေး၊ သဘာဝဘေးဒဏ်ဌေးနှင့် သတ္တုတွင်းကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သော ထားဝယ်မင်းသမီးကုမ္ပဏီမှ ဒီးပွားရေးလုပ်ငန်းဌာန အမျိုးသမီး တစ်ဦးမှာလည်း ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို လေ့လာအကဲဖတ်သူအဖြစ် တက်ရောက်ရန် အစိုးရညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့က ဖိတ်ကြားခဲ့ သည်။ နှင်းငြိမ်းခွင်းရေးနှင့် တည်ငြိမ်ခိုအေးခွင်မံးရေးကော်မတီ (စီဂီတီစီ) ၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်သော မိုင်ခွင်းခွင်းတို့ နှင်းအမျိုးသားတစ်ဦးက ဖိတ်ကြားခဲ့သည်။ မာရောက်တိုမိုကို ဧကာအင်နီဂီနှင့် ဆွေးနွေးရန် ယူဂီဒနလျှစီက ဖိတ်ကြားခဲ့သည်။ ဧရပါက်ဘာအန်နာမေးဆေးပါ မြန်မာနိုင်ငံ ထာဝရဘုရားသခင်နှင့် အာသာဇေ ယုံကြည်မှုဆိုင်ရာ လေ့လာမှုဝဝညာဧကျောင်း၏ ကျောင်းအုပ်ကောင်း နော်ဆုဆန်နာလဲလဲဦး၊ ကရင်အမျိုးသမီးများ လုပ်ငိုင်နှင့်ကာကာအုပ်စု ဘိန်ဂိုတာနှင့် နန်းဆင်ဇေးဦး၊ ကရင်ဧရေရာကော်ဇော်ကွဲအဖွဲ့ဝင်တို့တို့ ကေအင်နယ်ဂက ဖိတ်ကြားခဲ့သည်။ မိခွန်ချန်နှန်း မွန် အမျိုးသမီးကွဲအစည်းအ၏ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌကို အင်နီအဂိတ်ဝါက ဖိတ်ကြားခဲ့သည်။ Khen..S.A and Nyoi..M.Y.H. 2014။ ကွားမကွဲပြားမှုရှုထောင့်တစ်ရပ်မှ တစ်ဆင့် လက်ရှိငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကြည့်ရှုခြင်း။ ဆွေးငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ကျား ဓ ကွဲပြားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ။

ပဋိပက္ခ ဖောင်ကြည့်ကြပ်မတ်သူ အမျိုးသမီးများ

အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးစောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်သော ယန္တရားသည် ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ တိုးတက်မှုရှိစေရန်အတွက် အရေးပါပါသည်။ ရရှိသော အချက်အလက်များအရ တရားဝင် ဖွဲ့စည်းထူထောင်ပြီးဖြစ်သည့် အပစ်အခတ်ရပ်စဲမှု စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရေးအဖွဲ့များနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးစောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရေးအဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု အလွန်နည်းပါးပါသည်ဟု ယူဆပါသည်။

ခွင့်အမျိုးသားတပ်ဦးနှင့် အစိုးရတို့အကြား သဘောတူညီမှု၏ အကျိုးရလဒ်အဖြစ် ထန်တလန်၊ တီးတိန်၊ မတူပီနှင့် ပလက်ဝ မြို့နယ်လေးမြို့နယ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည့် CPTC က ကူညီပံ့ပိုးသည့် အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရေးကော်မတီများအနက် တီးတိန်မြို့နယ် ကော်မတီနှင့် ပလက်ဝမြို့နယ်ကော်မတီတို့တွင်သာ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးစီ အသီးသီးပါဝင်ပါသည်။ တရုတ်အမျိုးသားအစည်းအရုံးနှင့် အစိုးရတို့၏ ဒုတိယသဘောတူညီချက်၌ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် လွယ်ကူချောမွေ့စေရေးအတွက် အထောက်အကူပြုရန် ခရိုင်နှင့် မြို့နယ်ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေးအဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်စေရမည်ဟု ခွမှတ်သော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် မည်သို့ မည်သည့် နေရာဌာနမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို တိကျပြတ်သားစွာ ဖော်ပြခြင်း မရှိပါ။ ရှမ်းပြည်ပြန်လည်ထူထောင်ရေးကောင်စီ (RCSS) နှင့် အစိုးရတို့၏ သဘောတူညီမှု အကျိုးရလဒ်တစ်ခုအနေနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရေးကော်မတီကို အဖွဲ့ဝင် ၁၉ ယောက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ရှမ်းပြည်ပြန်လည်ထူထောင်ရေးကောင်စီ (RCSS) က ကမကထပြုသည့် ရှမ်းပြည်နယ်ပညာရှင်များ၏ အစည်းအဝေးအပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် ၎င်းကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းခြင်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင် နှစ် ဦးပါဝင်ပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် သိရသည်မှာ ၎င်းကော်မတီအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။[၅၅]

ငြိမ်ချမ်းရေးပြစ်စဉ်တွင် အရပ်ဘက် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အရပ်ဘက် အမျိုးသမီး အဖွဲ့အစည်းများသည် အမျိုးသမီး ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး ကိစ္စရပ်များတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်နေကြသော်လည်း ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် တရားဝင် ပါဝင်ခြင်းမျိုး မဟုတ်ပါ။ ငြိမ်းဖောင်ဒေးရှင်း၏ စစ်တမ်းအရ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများသည် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပြည်ထောင်စုနှင့် ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရအဖွဲ့များအား အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးအစီအစဉ်များကို ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် ထည့်သွင်းရန် တောင်းဆိုတိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်ရှိကြောင်း သိရပါသည်။ တစ်နိုင်ငံလုံးအဆင့် အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးအတွက် တောင်းဆိုခြင်းများအပါအဝင် ကိစ္စသော အကြုံပြုချက်များကို စာပေးပို့ခြင်း လက်မှတ်ရေးထိုးစုဆောင်းသည့် ကမ်ပိန်းများပြုလုပ်ခြင်း စသည်တို့မှတစ်ဆင့် တောင်းဆိုကြပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး လူထုအသိအမြင်နိုးကြားလှုပ်ရှားမှုများလည်း တက်ကြွစွာ လုပ်ဆောင်ကြသည်။[၅၆] အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကုလသမဂ္ဂ အဖွဲ့အစည်းများ၏ သုံးဖက်ပေါင်းမိတ်ဖက်အဖွဲ့ (ဥပမာ-ငြိမ်းဖောင်ဒေးရှင်း၊ အေးချမ်းမြန်မာ လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေးအသင်း၊ ဆွစ်ဇာလန်ငြိမ်းရေးနှင့် UN Women)မှ အမျိုးသမီးများအား သဘောတရားများနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်သည့် အရည်အချင်းများ ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းအားဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် တွဲပြားခြား

၄၄။ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၄။
၄၅။ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၅။

နားသော အခန်းကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်လာစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့သည်။

တိုင်းရင်းသားအမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ငန်းတွန်းရက်များအပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများသည် အမျိုးသမီးများ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို တိုးတက်ကြီးပမ်းဆောင်ရွက်ကြရန် ရည်ရွယ်လျက် ညှိနှိုင်းအစည်းအဝေးများကို စည်းရုံးဆောင်ရွက်လျက်ရှိကြပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ရန်ကုန်မြို့၌ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလနှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်သည့် မြန်မာအမျိုးသမီးများ၏ အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဖိုရမ် (Myanmar Women's Forum on Women, Peace and Security)၊ ရန်ကုန်မြို့၌ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် ပြုလုပ်သည့် ပြည်ထောင်စုအမျိုးသမီးများ၏ ငြိမ်းချမ်းရေး၊ လုံခြုံရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆွေးနွေးပွဲ (National Women's Dialogue on Peace, Security and Development) နှင့် မွန်အမျိုးသမီးအဖွဲ့၊ ကချင်နှင့် ချင်းအမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားသော အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများကဲ့သို့ သော တိုင်းရင်းသူအမျိုးသမီးအဖွဲ့များက ကျင်းပကြသော ဖိုရမ်များတို့ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၏ တက်ကြွလှုပ်ရှားမှုများနှင့်အတူ ကုလသမဂ္ဂ၏ ကူညီပံ့ပိုးမှုဖြင့် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာမှ ကြီးမှူးကာ မြန်မာနိုင်ငံသမိုင်း၌ ပထမဆုံးအနေနှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာ ၃၁ ရက်တွင် Open Consultation on Women, Peace and Security ကို စီစဉ်ကျင်းပခဲ့ပြီး ၎င်း၏ အကျိုးရလဒ်များမှာ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ကို ထွက်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။

များမကြာမီက မြန်မာနိုင်ငံ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်များ ထည့်သွင်းခြင်းဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်အဖွဲ့ (Alliance for Gender Inclusion in Peace Process in Myanmar)ကို ဖွဲ့စည်းကြပြီး အမျိုးသမီး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ထိုမိတ်ဖက်အဖွဲ့မှ အမျိုးသမီးငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်မှုများကို လမ်းပြမြေပုံရေးဆွဲကြပြီး တိုတွေ့ရှိချက်များအပေါ်တွင် ထိရောက်သော လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို ရေးဆွဲခဲ့ကြပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်သူ အမျိုးသမီးများ

ငြိမ်းချမ်းရေးမရှိဘဲ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမရှိဘဲ ငြိမ်းချမ်းရေးမရှိနိုင်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများသည် ရှေ့မှာ ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပါဝင်လုပ်ဆောင် ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် မြေယာ၊ အိမ်ရာအဆောက်အအုံ၊ ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်တို့အတွက် တန်းတူညီမျှသော အခွင့်အရေးများကဲ့သို့သော အမျိုးသမီးများ၏ လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်း၊ ကိစ္စရပ်များ၊ ပညာရေး၊ ဈာတ်မြောက်ရေး၊ သောက်သုံးရေ အခြေခံကွန်ယက်ရေး၊ မိလ္လာ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး အပါအဝင် ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော အဆင့်တိုင်းမှာ အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုခွင့်ပြုသနာများနှင့် အကြမ်းဖက်မှုကင်းဝေးစွာ နေထိုင်နိုင်သည့် လွတ်လပ်ခွင့်ပြုသနာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။[၁၇] အမျိုးသမီးအဖွဲ့များသည် အဆိုပါကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ ကျား၊ မ ရေးရာအမြင် ထည့်သွင်းထားသော အချက်အလက်တောက်ယူခြင်း၊ သုတေသနပြုလုပ်ခြင်း၊ မူဝါဒပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် တိုက်တွန်းခြင်း၊ အသိအမြင်ဖွင့် ပညာပေးအစီအစဉ်များ လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ရပ်ရွာအဆင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်

၁၇။ Myanmar Information Management Unit, 2012.

ဆောက်ခြင်းနှင့် ရပ်ရွာအခြေပြုစီမံကိန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ဦးစားပေးအဓိကအစဉ်များ

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်သော အမျိုးသမီးများ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များတွင် အမျိုးသမီးနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးအစီအစဉ်များကို ငြိမ်းချမ်းရေးကြိုးပမ်းမှုတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်း၊ ကြိုတင်သတိပေးခြင်းနှင့် ပဋိပက္ခစောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေး၊ ရေရှည် စီးပွားရေးပြန်လည်တည်ဆောက်ရေး၊ ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ အုပ်ချုပ်မှု၊ လုံခြုံရေးနှင့် တရားဥပဒေကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ရေး စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များသည် ပဋိပက္ခအတွင်းနှင့် ပဋိပက္ခအလွန် အခြေအနေများတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုအပါအဝင် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံပြဿနာ အကြမ်းဖက်မှုမှ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် တုံ့ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်ရေးတို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ဦးစားပေးအစီအစဉ်များသည် ပဋိပက္ခခံစားနေရသည့် အမျိုးသမီးများနှင့် ပတ်သက်သော သုတေသနတွေ့ရှိချက်များ၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးချက်များ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် အစည်းအဝေးများမှ ဆွေးနွေးအကြံပြုချက်များအပေါ် အခြေခံပါသည်။

သို့ရာတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းပါဝင်စေခြင်းသည် အစိုးရနှင့် ကိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများအကြား သဘောတူညီမှုများ၏ အဓိကနေရာတွင် ရှိမနေပါ။ လတ်တလောလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်သည့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းလေးဖွဲ့ဖြစ်သော ချင်းအမျိုးသားတပ်ဦး Chin National Front (3 bilateral peace agreement)၊ ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး Karen National Union(3)၊ မွန်ပြည်သစ်ပါတီ New Mon State Party (2 bilateral peace agreement) နှင့် ရှမ်းပြည်ပြန်လည်ထူထောင်ရေးကောင်စီ Restoration of Shan State(3 bilateral peace agreement) တို့နှင့် အစိုးရအကြား သဘောတူညီချက် စုစုပေါင်း ၁၁ ချက်[၄၈] ၌ အကျုံးဝင်သော ကိစ္စရပ် ၁၄၉ ခု အပေါ် ကျား၊ မရေးရာ အခြေခံသော လေ့လာဆန်းစစ်မှုတ ၎င်းအချက်ကို ထောက်ခံပါသည်။[၄၉]

ချင်းအမျိုးသားတပ်ဦးနှင့် အစိုးရတို့အကြား သဘောတူညီချက်သုံးခုလုံ့ အကျုံးဝင်သော ကိစ္စရပ် စုစုပေါင်း ၅၁ ခုအနက် ဒုတိယပြည်ထောင်စုအဆင့် သဘောတူညီမှု အပိုဒ် ၂၄၊ 'နိုင်ငံဝန်ထမ်းရွေးချယ် တာဝန်ပေးအပ်ရာတွင်ဖြစ်စေ၊ ရာထူး ရွေးချယ်ခန့်ထားရာတွင် ဖြစ်စေ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုး၊ ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာသာသနာ၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးတို့ အကြောင်းပြုလျက် ခွဲခြားခြင်းမပြုရ' [၅၀]

၄၈။ ကုလသမဂ္ဂဌာနေညှိနှိုင်းရေးမှူး၏ ဆန်းစစ်သုံးသပ်ခုက်၊
၄၉။ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၄၊
၅၀။ စီအင်နဂ်အက်ဗ်က အစိုးရ (ယူဒီဂလျူစီ) နှင့် စာချုပ်သုံးခု ချုပ်ဆိုခဲ့သည်၊ ထောလေဘောတူညီခုက်ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၆ ရက်တွင် ချုပ်ဆိုခဲ့ပြီး အပစ်အခတ် ရပ်ဆဲရေးသဘောတူညီမှုကို အဓိကတိုင်တွယ်မည့် အချက် ၉ ခုက်ပါဝင်သည်။ ဒုတိယသဘောတူစာချုပ်-ပထမဆုံး ပြည်ထောင်စုအဆင့် သဘောတူစာချုပ်လည်းဖြစ်သည့် ယင်းစာချုပ်ကို အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးပြဿနာများ၊ ဟယိလေ့လာမှုတခြေခံများလေ့ကျင်ခြင်း၊ ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာများ၊ အနှင့်အရေးနှင့် တာဝန်သုံးမှုများ၊ နိုင်ငံရေးခွေးနွေးခြင်း အခြေခံသဘောတရားများ၊ နိုင်ငံတကာသဘောတူညီမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော ကိစ္စရပ်များ၊ အများပြည်သူတိုင်ပင်မှု လူသားခွင်း စာနာထောက်ထားမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တတ်သက်သော ကိစ္စရပ်များ၊ လူသားအရင်းအခြင်းနှင့် ဒွေအရင်းအနီး မြှင့်တင်ခြင်း၊ တရားမဝင်မှုပယ်ဆေးများကို အပြစ်ပြတ်ဖျက်ဆီးရေး ပုဂ္ဂိုလ်ကြိုးပမ်းမှုများ၊ ဒီဇာများ၊ ခွင်းအမျိုးသားရေး စီအင်နဂ်အက်ဗ်နှင့် ခွင်းအမျိုးသားတပ် (စီအင်နဂ်အေ) နှင့်ပတ်သက်သော ကိစ္စရပ်များ၊ အခြေခံလူအခွင့်အရေးများ၊ အပစ်အတ်ရပ်စဲရေးတော့ကြည့်ရေးအဖွဲ့နှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဆောင်ရွက်ရေး အဖွဲ့၏ အဖွဲ့အစည်း၊ ယင်းပြီး သဘောတူညီစာချုပ်- ပြည်ထောင်စုအဆင့် ဒုတိယသဘောတူစာချုပ်လည်းဖြစ်သည့် ယင်းစာချုပ်ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ ၉ ရက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး ရင်းမြစ်ငါးခု နာမည်အားဖြင့် ခွင်းအမျိုးသားပြဿနာများ၊ အမျိုးသားပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး လူအခွင့်အရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်၊ စစ်တပ်၊ ဖွဲ့ပြိုးရေးနှင့် လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုကိစ္စ လုပ်များထဲတွင် အချက် ၂၇ ခုက်က အမျိုးအစားခွဲ ထည့်သွင်းသည်။ မြန်မာအကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မေလ ၇ ရက်ကိုကြည့်ပါ။ Khen..S.A and

အပိုဒ်တစ်ခုတည်းမှာ ကျား၊ မ ရေးရာကို ပါဝင်သည်ဆိုရုံမျှ ရည်ညွှန်းဖော်ပြပါသည်။[၈၅]

ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံးနှင့် အစိုးရတို့အကြား သဘောတူညီချက်သုံးခုသို့ အကျိုးဝင်သော ပြဿနာ ၅၈ ခုအနက် ဒုတိယသဘောတူညီမှုတွင် 'ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ လွယ်ကူချောမွေ့စေရေး အထောက်အကူပြုရန် ခရိုင်နှင့် မြို့နယ်ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေးအဖွဲ့များကို ထူထောင်ရပါမည်။'[၈၆] အထူးသဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်စေရပါမည်' ဟူ၍ ဒေသဆိုင်ရာ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုတို့ တိုက်ဖြတ်သားစွာ ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားပါသည်။ သို့ရာတွင် အမျိုးသမီးများ မည်သို့ ပါဝင်လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း လမ်းညွှန်ချက်များ တိကျဖြတ်သားစွာ မပါဝင်ပါ။[၈၇] အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးရေးအတွက် အသေးစိတ် အချက်အလက်များလည်း မပါရှိပါ။

မွန်ပြည်သစ်ပါတီနှင့် အစိုးရအကြား သဘောတူညီချက်နှစ်ရပ်တွင် ပါဝင်သော ကိစ္စရပ် ကိုးခုတွင် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲ၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေးတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များ ပါဝင်သော်လည်း ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များ မပါဝင်ပါ။[၈၈] မွန်ပြည်သစ်ပါတီသည် မြန်မာနိုင်ငံငြိမ်းချမ်းရေးအထောက်အကူပြု ဆောင်ရွက်မှုကို ပံ့ပိုးသည့်အနေဖြင့် မွန်လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ၊ မွန်ပြည်သစ်ပါတီ၏ ဌာနခွဲများ၊ ဌာနစိတ်များ အခြားနိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် ပူးပေါင်းကာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များကို ပြုစုနေပါသည်။ ထင်ရှားသော မွန်အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင် မိတွမ်ချန်းနွမ်၏ အဆိုအရ ၎င်းဆွေးနွေးပွဲများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ခြင်း မရှိသေးပါ။[၈၉]

သဘောတူညီချက်သုံးခုတွင် ပါဝင်သော ကိစ္စရပ်ပုဒ်ခု[၉၀] အပြင် ရှမ်းပြည်ပြန်လည်ထူထောင်ရေး

Nyoi..M.Y.H. ၂၀၁၄၊ ကျား၊ မ ကွဲပြားမှုမူဝေါဟာရတစ်ရပ်မှ တစ်ဆင့် လက်ရှိငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကြည့်ရှုခြင်း၊ ဆွေးငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ကျား၊ မ ကွဲပြားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ၊ စာမျက် ၆၁-၂၉ တွင် ကိုးကားထားသည်။

၄၆၂ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၄၆၊

၄၆၃ ကရင်အမျိုးသားအဖွဲ့က အစိုးရနှင့် သဘောတူစာချုပ် ၃ ခု ချုပ်ဆိုခဲ့သည်။ ပထမသဘောတူ စာချုပ်-ပြည်နယ်/ နိုင်ငံအဆင့်အောက် အဆင့်သဘောတူညီစာချုပ်ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၁၂ ရက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ယင်းတွင် အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး (မြန်မာငြိမ်းချမ်းရေး စောင့်ကြည့်မှု အင်နှိဒီအေ) ကို အခိုကအကန်ပြုသားသော အချက် ၁၁ ချက်ပါဝင်သည်။ ဒုတိယသဘောတူစာချုပ်-ပထမဆိုးပြည်ထောင်စုအဆင့် စာချုပ်မြစ်ဝိုး အချက်သုံးချက်ပါကာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၇ ရက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ (မြန်မာအကျိုးလှုပ်ရှားခြင်း၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ် ဧပြီလ ၇ ရက်)။ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးသဘောတူစာချုပ် မည်းမျောင်းစည်းကမ်း (စီဘိုဒီ) ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဧကံတင်ဘာလ ၃ ရက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ (မြန်မာသတင်းအင်တာနေရှင်နယ်၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ စာမျက်နှာ ၁၁၈) အခန်း ၁၁ ခန်းပါဝင်ပြီး အသေးစိတ်အချက်အလက် ၃၄ ချက် ပါဝင်သည်။ အရပ်သားများအတွက် လုံခြုံရေးကိစ္စများလည်း ပါသည်။ Khen..S.A and Nyoi..M.Y.H. 2014။ ကျား၊ မ ကွဲပြားမှုမူဝေါဟာရတစ်ရပ်မှ တစ်ဆင့် လက်ရှိငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကြည့်ရှုခြင်း၊ ဆွေးငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ကျား၊မကွဲပြားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ၊ စာမျက်နှာ ၃၂-၃၃ တွင် ကိုးကားထားသည်။

၄၆၄ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၄၆၊

၄၆၅ မွန်ပြည်နယ်ပါတီသစ်က အစိုးရနှင့် သဘောတူညီမှုစာချုပ် နှစ်ခု ချုပ်ဆိုခဲ့သည်။ ပထမ သဘောတူစာချုပ်-နိုင်ငံအဆင့် သဘောတူညီစာချုပ်ဖြစ်ပြီး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးကို အဓိက အာမခံထားသော အချက်ငါးချက်ပါဝင်ပြီး မော်လမြိုင်တွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဒေဇင်ဘာလီ ၁ ရက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ (ငြိမ်းချမ်းရေးစောင့်ကြည့်မှု အင်နှိဒီအို)။ ဒုတိယ သဘောတူစာချုပ်တွင် တစ်နိုင်ငံလုံးအပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးမှု ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုကဏ္ဍများတွင် ကညီငြိမ်ဖွဲ့ဖြိုးရေးကိုအထူက် အဓိကအဝဝ်မှာပါဝင်သည်။ Khen..S.A and Nyoi..M.Y.H. 2014။ ကျား၊ မ ကွဲပြားမှု မူဝေါဟာရတစ်ရပ်မှ တစ်ဆင့် လက်ရှိငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကြည့်ရှုခြင်း၊ ဆွေးငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ကျား၊ မ ကွဲပြားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ၊ စာမျက်နှာ ၃၆-၃၇ တွင် ကိုးကားထားသည်။

၄၆၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၄၆၊

၄၆၇ မွန်ပြည်နယ်၊ ပြန်လည်မွမ်းမံခြင်းကောင်စီက အစိုးရနှင့် သဘောတူစာချုပ် သုံးခု ချုပ်ဆိုခဲ့သည်။ ပထမသဘောတူစာချုပ်-ဘာရဲစီအက်ဒ်အက်စ်နှင့် အစိုးရကြား ပထမဆုံး နိုင်ငံအဆင့် သဘောတူစာချုပ်လည်းဖြစ်သည်။ တောင်ကြီးမြို့ (ငြိမ်းချမ်းရေး စောင့်ကြည့်မှု အင်နှိဒီ) တွင် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂ ရက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော အဆိုပါစာချုပ်တွင် အချက် ရှစ်ချက်ပါဝင်သည်။

ကောင်စီ (RCSS)၊ အစိုးရနှင့် ကုလသမဂ္ဂ မူးယစ်ဆေးဝါးနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာရုံး (UNODC) တို့အကြား မူးယစ်ဆေးဝါးတိုက်ဖျက်ရေး သုံးပွင့်ဆိုင်သဘောတူညီချက်ပါ ကိစ္စရပ် ကိုးခုတို့မှာလည်း ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ မည်သည့်ကဏ္ဍမှာမျှ အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ကြောင်းကို ဖော်ပြမထားပါ။[၁၈၀]

ငြိမ်းချမ်းရေးဖောင်ဒေးရှင်း၊ Swiss Peace၊ UN Womenနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်ရှိ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကြိုးပမ်းမှုဖြင့် တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူစာချုပ်မူကြမ်းရေးဆွဲရာတွင် ကျား၊ မ ရေးရာနှင့် သက်ဆိုင်သော အကြောင်းအရာ အနည်းဆုံး နှစ်ခု ပါဝင်လာပြီး ယင်းတို့မှာ လိင်နှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အကြမ်းဖက်မှုများကို ကာကွယ်ခြင်း (ပြည်သူများအား ကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ အခန်းအောက်တွင်)နှင့် နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လာခြင်း (နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲအခန်းအောက်တွင်) တို့ ဖြစ်ပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးဖောင်ဒေးရှင်း Swiss Peace, UN Women တို့မှ ကြိုးမှူး၍ တိုင်းရင်းသားအမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းကျင်းပသော ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းတို့တွင် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ဖြင့် ထည့်သွင်းထားသော မိတ်ဖက်အဖွဲ့များအကြား ဆွေးနွေးပွဲများကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးသဘောတူညီချက်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ အရေးကိစ္စကို ထည့်သွင်းရမည်ဟု ဆွေးနွေးပွဲရလဒ်များက ဖော်ပြပါရှိပါသည်။ ယင်းတို့တွင် စီဒေါနှင့် ဘောဂျင်းကြေညာချက်စာတမ်းမှာ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို တစ်နိုင်ငံလုံးအပစ်အခတ် ရပ်စဲရေးမှ သဘောတူညီချက်၏ အဖွင့်စာမျက်နှာတွင် ဖော်ပြခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုကို ကြုံတင်ကာကွယ်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်သူများအား တရားစွဲဆိုပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းဖြင့် ကာကွယ်ခြင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာ ထည့်သွင်းထားသော စစ်ဘေးရှောင်ဒုက္ခသည်များ နားခိုစခန်းတွင်းရှိ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး၊ ယောကျ်ားလေး၊ မိန်းကလေးတို့၏ မတူညီသော လိုအပ်ချက်များ ထည့်ထားသော လူသားချင်း စာနာထောက်ထားသည့် အထောက်အပံ့အစီအစဉ်များ ပေးခြင်း၊ အမျိုးသမီးစစ်ပြန်များ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ၎င်းတို့၏ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးဆိုင်ရာ သဘောထားများအား အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ ပဋိပက္ခစောင့်ကြည့်ရေးနှင့် တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီမှု အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုအား စောင့်ကြည့်ရေးတို့တွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှု လုံလောက်စွာ ရှိစေခြင်းနှင့် နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲမူဘောင်တွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးအစီအစဉ်များကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

ဂ-၃။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေး သတ်မှတ်ချက်များကို ပါဝင်စေခြင်းအား မြှင့်တင်မှုများနှင့် အဟန့်အတားများ

ဒုတိယသဘောတူစာချုပ်မှာလည်း တောင်ကြီးမြို့ (ငြိမ်းချမ်းရေးစောင့်ကြည့်မှု အင်နီဒီကိုး) တွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ် လန်နဝါဒိုလ ၁၆ ရက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး အခွက် ၁၁ ချက် ပါဝင်သည်။ တတိယသဘောတူစာချုပ်မှာလည်း ဒုတိယအပြောက် ပြည်ထောင်စုအစိုးသဘောတူစာချုပ်ဖြစ်ကာ ကန်တန် (ငြိမ်းချမ်းရေးစောင့်ကြည့်မှု အင်နီဒီအက်ဖ်) တွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၉ ရက်၌ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ Khen..S.A and Nyoi..M.Y.H. 2014။ ကျား၊ မ ကွဲပြားမှု ခွဲထောင့်ထင်ရှားမှု တစ်ဆင့် သက်ရှိငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကြည့်ရှုခြင်း။ ဆွစ်ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ကျား၊ မ ကွဲပြားမှုနှင့် ပွဲငြိုးရေး တနည်းဆောင်ရွက်ချက်များ၊ စာမျက်နှာ ၃၉ တွင် ကိုးကားထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံမှာလည်း အခြားနိုင်ငံများမှာကဲ့သို့ပင် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ အခန်းကဏ္ဍတိုင်းမှ အမျိုးသမီးများအား ဖယ်ကြဉ်စေသော လူမှုရေးဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခြေခံအကြောင်းရင်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ ခိုက်ဆက်ယှက်နွယ်မှု ရှိပါသည်။ ဖယ်ကြဉ်ခြင်းအတွက် အကြောင်းပြချက်ကမည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ကျား၊ မ ရေးရာ အခန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ တရားသေအမြင်များကြောင့် ဖယ်ကြဉ်မှုသည် ပိုမိုထင်ရှားလာလေ့ရှိပါသည်။ ၎င်းတရားသေအမြင်တို့သည် ပဋိပက္ခအတွင်း ပိုမိုဆိုးရွားပါသည်။

ကျား၊မရေးရာ အာဏာကဏ္ဍများအပေါ် လွှမ်းမိုးနေသော လူမှုရေးဆိုင်ရာ ယေဘုယျသဘောချက်

အခြားနိုင်ငံများစွာမှာကဲ့သို့ပင် မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း အမျိုးသားများအား ခေါင်းဆောင်များနှင့် မဟာဗျူဟာမှူးများအဖြစ် အများနှင့်ဆိုင်သော နယ်ပယ်၊ အမျိုးသမီးများအား အိမ်ထောင်ထိန်းသိမ်းသူများအဖြစ် ကိုယ်ပိုင်ဘဝနယ်ပယ် စသည်ဖြင့် ခွဲခြားမြင်လေ့ရှိခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများအား လက်ခံအသိအမှတ်ပြုရန် ယုံကြည်မှုနည်းပါးစေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးမတိုင်မီ တရားဝင် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များမှ အမျိုးသမီးများ ဖယ်ထားခံရခြင်းနှင့်အတူ ၎င်းသဘောထားသည် လက်တလော ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍများမှ အမျိုးသမီးများအား ထည့်သွင်းခြင်းမပြုခြင်း၏ အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများ ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ပုံအပေါ် လွှမ်းမိုးနေသော လူမှုရေးဆိုင်ရာ ယေဘုယျသဘောချက်

မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း အခြားနိုင်ငံများမှာကဲ့သို့ပင် ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဖော်ထုတ်ပြောဆိုမှုများအား ကျား၊ မ ရေးရာ အခန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ လွှမ်းမိုးသြဇာသက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ ပဋိပက္ခဆိုသည်မှာ နိုင်ငံရေးအမြင်ထက်မြက်မှု၊ သူရဲသတ္တိ၊ သူရဲကောင်းစိတ်ဓာတ်တို့ကို ပိုင်ဆိုင်သော၊ ပင်ကိုသဘာဝအရ စွန့်စားမှု၊ အန္တရာယ်နှင့် လုံခြုံမှုကင်းမဲ့ခြင်းကို ရင်ဆိုင်နိုင်သော အမျိုးသားစစ်သားများ ကြီးစိုးသည့် နယ်ပယ်တစ်ခုဖြစ်သည်ဆိုသော ကျား၊ မ ရေးရာ ယူဆချက်အမြင် ရှိနေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိအခြေအနေမှာ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးနှင့် လက်တလော့ဖြစ်ပွားနေသည့် တိုက်ပွဲများ ရပ်စဲရေးအပေါ် လေလေဆယ် အလေးပေးဆောင်ရွက်နေခြင်း၊ ၎င်းအတွက် နှစ်ဖက်လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်း ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါအနေအထားနှင့် ယူဆချက်အမြင်များကြောင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲ၌ အမျိုးသမီးများအတွက် အခန်းကဏ္ဍ မရှိပါ။[၄၆] ထို့အပြင် အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးကဲ့သို့ ကြမ်းတမ်းတင်းမာသော ကိစ္စရပ် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ပါက ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးအား သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်ဆိုသော အငြင်းပွားမှုများသည် အမျိုးသမီးများအား ဖယ်ကြဉ်ခြင်းအတွက် အကြောင်းပြချက် ဖြစ်လေ့ရှိပါသည်။[၄၇] အမျိုးသားများနှင့် ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ် တိုက်ခိုက်ရေးသမားများ၏ အရေအတွက်ထက် အမျိုးသမီးတိုက်ခိုက်ရေးသမားများက အလွန်နည်းပါးခြင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း စစ်ပုံစံသွတ်သွင်းထားသည့် ယဉ်ကျေးမှုသည် ဆယ်စုနှစ်ခြောက်ခု ကြာရှည်ခဲ့ပြီဖြစ်ခြင်းတို့ကြောင့် မဟာဗျူဟာမြောက် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှုတို့တွင် အမျိုးသမီးများအား ဖယ်ထုတ်ထားရန် နည်းလမ်းများစွာရှိပြီး စစ်ပွဲဆိုသည်မှာ

၄၆ ဥရောပအတွက်ခြေမှတ်စု ၄၅၀။
၄၇ ဥရောပအတွက်ခြေမှတ်စု ၄၄၆။

အမျိုးသားများ၏ နယ်ပယ်ဟူသော အမြင်ကို တစ်နည်းတစ်ဖုံ ထောက်ခံလျက် အမျိုးသမီးများအား လက်ရှိ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ အရေးမပါသော အစိတ်အပိုင်းသို့ ရောက်စေပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ကဏ္ဍတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အာဒိန်းကဏ္ဍများနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ငဏင်းဈ၊ နားလည်ခြင်းနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများအား ကိုင်တွယ်ရန် ပြင်းပြသော နိုင်ငံရေးဆန္ဒရှိခြင်း

အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် စိုးရိမ်မှုများကို ကောင်းစွာနားလည်ခြင်းသည် ငြိမ်းချမ်းရေး ဖြစ်စဉ်နှင့် ပြင်းပြသော နိုင်ငံရေးဆန္ဒရှိခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုတိုးမြှင့်ရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး ရေရှည်တည်တံ့ရေးအတွက် အဓိကကျပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအား အဓိကတွန်းအားပေး ဆောင်ရွက်နေသည့်၊ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနေသည့် နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင် အမျိုးသားများသည် အမျိုးသား များ၊ အမျိုးသမီးများ၊ ယောကျ်ားလေး ငယ်ရွယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအပေါ် ပဋိပက္ခ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု မတူညီခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ပြဿနာဖြေရှင်းပုံနည်းလမ်းများ မတူညီခြင်းကို သတိ ပြုမိလေ့ မရှိပါ။ ၎င်းတို့သည် အမျိုးသမီးများ၏ ထူးကဲသော အတွေ့အကြုံများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ ပညာ ဗဟုသုတများနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ကဏ္ဍကိုင်းကို အပြုသဘောဆောင်သော အသိ အမြင်၊ အချက်အလက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးပြီး ငြိမ်းချမ်းရေး ရေရှည်တည်တံ့ရေးကို မြှင့်တင်ပေးသော ကွန်ရက်များကိုလည်း သိမြင်မနေကြပါ။

လိင်ခွဲခြားဖော်ပြတားသည့် အချက်အလက်နှင့် ကျား၊ မရေးရာ ငဏင်းမှန်သော လေ့လာဆန်းစစ်မှု

အန္တရာယ်ခုခံနိုင်မှုအားနည်းခြင်း၊ ခွမ်းဆောင်ရည်များ၊ ပဋိပက္ခ၏ အကျိုးဆက်များအပေါ် လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်ပြည့်စုံစွာ ကောက်ယူခြင်းနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ လေ့လာဆန်းစစ်မှု တို့သည် ငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်ရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးထိန်းသိမ်းရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေးတို့၌ ကျား၊ မ ရေးရာကို တန်းတူအလေးပေးစဉ်းစားသော မူဝါဒနှင့် အလေ့အထတို့အတွက် ဖြည့်ဆည်းပါ သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားသည့် အကြောင်းရင်း၊ အန္တရာယ်ခုခံနိုင်မှုနှင့် ပဋိပက္ခ၏ အကျိုး ဆက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျား၊ မ ရေးရာ ရှုထောင့်မှ ပြုစုသော အချက်အလက်များနှင့် လေ့လာဆန်း စစ်မှုများ အားနည်းနေပြီး ၎င်း၏ အကျိုးဆက်အဖြစ် ဦးတည်အုပ်စုများအား အသိမြှင့်တင်ခြင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ကိစ္စရပ်များအပေါ် နားလည်မှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အား အဓိကလုပ်ဆောင် နေသူများနှင့်အတူ မဟာဗျူဟာမြောက် ဆောင်ရွက်မှုနှင့် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး၊ ယောကျ်ားလေး၊ မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအတွက် ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်မှုများကို အဟန့်အတားပြုပါသည်။

အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ အပွဲ့အစည်းများ ခွမ်းဆောင်ရည်

အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ ခွမ်းဆောင်ရည်သည် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် များ၌ အမျိုးသမီးများ၏ ဆောင်ရွက်မှုများအတွက် အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများသည် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၌ အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍများ အရေးပါမှုကို အထင်အရှားပြသခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးဆောင်ရွက်မှုများ တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကိုလည်း ကြိုးပမ်းမြှင့်တင်လျက်ရှိပါသည်။

မည်သို့ဖြစ်စေ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မတူညီသော တိုင်းရင်းသားအုပ်စုခုနစ်စုမှ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များက ပို့မိုဖြင့်မားသော စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်တင်ခြင်း လိုအပ်ကြောင်း ပွင့်လင်းစွာ ထုတ်ဖော်ပြောခဲ့ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် ပြည်တွင်းငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းပုံစံ၊ မဟာဗျူဟာမြောက်သော ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုနှင့် ဆက်နွယ်သော အရည်အချင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု၊ သတင်းမီဒီယာနှင့် ဆက်ဆံရေးအပါအဝင် ထောက်ခံအရေးဆိုမှုနှင့် ဆက်ဆံရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းမှုတွင် အမျိုးသမီးများဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းမှု၊ စေ့စပ်ဆွေးနွေးသူ၊ လေ့လာသူနှင့် အကြံပေးသူအဖြစ် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဆောင်ရွက်ရန် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု၊ အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုပံ့ပိုးသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရန် အခွင့်အလမ်းများ စသည်တို့ဖြစ်ကြသည်။[၄၈] စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုလိုအပ်သော အခြားကဏ္ဍများမှာ ကြိုတင်သတိပေးခြင်း၊ ငြိမ်းချမ်းရေးစောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးထိန်းသိမ်းရေးနှင့် ရေရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းကွန်ယက်မှများ မရှိခြင်းသည် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ အမျိုးသမီးများ၏ အပြည့်အဝ ထိရောက်မှုရှိသော လုပ်ဆောင်မှုများကို အဟန့်အတားပြုပါသည်။

ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများသည် အထူးသဖြင့် အချို့တိုင်းရင်းသား အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ငန်းကွန်ရက်များက အမျိုးသမီးများ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ထည့်သွင်းကိုင်တွယ်ရန် လိုအပ်ကြောင်း သိနိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့မှာ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုအခိုင်အမာမရှိ၊ လွယ်ကူစွာ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခွင့် မရှိ၊ ထိရောက်စွာ စည်းရုံးနိုင်ခြင်းမရှိဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။

ထိခိုက်နစ်နာမှုရှိသော ပြည်သူများအား ကိုယ်စားပြုမှု

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍတိုင်းတွင် အဓိက ထိခိုက်နစ်နာမှုရှိသော ပြည်သူများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိစ္စရပ်များကို ကိုယ်စားပြုမှုသည် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရေရှည်ထိန်းသိမ်းရေးကို အားပေးပါသည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း အခြားနိုင်ငံများမှာကဲ့သို့ပင် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများကို ပါဝင်ရန် သင့်၊ မသင့်ကို ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်အား မည်မျှ လျင်မြန်စွာပြီးစီးရန် လိုသည့်အချက်ပေါ် မူတည်၍ ဆုံးဖြတ်ကြသည်ဖြစ်ရာ ပြီးမြောက်အောင်မြင်ရေးအတွက် လက်တွေ့လိုအပ်ချက်ဟု ယုံကြည်သောအရာများနှင့် စံအဖြစ်သတ်မှတ်ထားသော အရာများနှင့်သာ ဆုံးဖြတ်ကြပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူ ပို့မိုများလေ၊ တင်ပြသော ပြဿနာပို့မိုများလေ၊ သဘောတူညီချက်တစ်ခု ရရှိရန် ပို့မိုခက်ခဲလေဟု စေ့စပ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးသူများက ယုံကြည်ကြပါသည်။[၄၅] ထို့ကြောင့် အကြောင်းအရာကိစ္စရပ် နည်းလေလေ သို့မဟုတ် ပါဝင်သူ နည်းလေလေ သဘောတူညီချက်ရရန် ကြိုးပမ်းချက် အောင်မြင်ရေး အခွင့်အလမ်းများလေလေဟု ယူဆပါသည်။[၄၆] အဆိုပါအကြောင်းပြချက်အရ ကနဦးသဘောတူညီချက်များတွင် ပဋိပက္ခနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များနှင့် အဓိက လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို ဦးစားပေးပြီး နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးပွဲ၏ နောက်ပိုင်းအဆင့်များရောက်မှ အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်

၄၇၁ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၂၄၊
၄၇၂ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၂၄၊
၄၇၃ J.A. Wanis-St. 2008. Peace Processes, Secret Negotiations and Civil Society: Dynamics of Inclusion and Exclusion. International Negotiation. 13. p. 4.

ချမှတ်လေ့ရှိပါသည်။ ၎င်းအချက်သည် လက်ရှိညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ မျက်ကွယ်ပြုခြင်း၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းဖြစ်ပြီး ယင်းကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများ၏ ရေတိုနှင့် ရေရှည်လိုအပ်ချက်များကို သေးငယ်ထားခြင်းသည် အခြားဦးစားပေးမှုများ ကောင်းစွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ပံ့ပိုးခံနေရခြိုနှိုက်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များမှာ ညှိနှိုင်းသည့်အဆင့်သို့ဝင် မရောက်ရှိသေးဘဲ ချောင်ထိုးခံနေရသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်သို့ ဆိုက်ရောက်စေပါသည်။

ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထားရှုမြင်သော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ရုပ်တည်ချက်၊ စံသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု အစီအစဉ်နှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ငန်းယန္တရားများ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှု၏ ကဏ္ဍတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ရန် အရေးကြီးသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှာလည်း အခြားနိုင်ငံများမှာကဲ့သို့ပင် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၌ ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထားရှုမြင်သော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ရုပ်တည်ချက်၊ စံသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအစီအစဉ်များနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ငန်းယန္တရားများ မရှိခြင်းသည် အမျိုးသမီးများအား ဖယ်ကြဉ်မှု၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းများ ဖြစ်သည်။

တစ်သမတ်တည်းဖြစ်သော၊ တညီတညွတ်တည်းဖြစ်သော ပြည်တွင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ထောက်ခံအားပေးဆိုမှု

အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများက ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းရန် ထောက်ခံအရေးဆိုကြသော်လည်း အဆိုပါကိစ္စရပ်များကို ယခုအခြေအနေထက် ပိုမိုနားလည်သိရှိရန် လိုအပ်ပြီး တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေး ထောက်ခံအရေးဆိုသူများ၏ ပိုမိုကြီးမားသော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းပွဲများစွာ၏ ခက်ခဲရှုပ်ထွေးမှုများနှင့် တိုင်းရင်းသားအုပ်စုအသီးသီး၏ ထူးခြားသော သမိုင်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှုနောက်ခံအခြေအနေများကို ထောက်ဆခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအဆင့်သည် တိုင်းရင်းသားအုပ်စုတစ်ခုနှင့် တစ်ခု မတူညီနိုင်ပါ။ တိုင်းရင်းသားအမျိုးသမီးအသင်းအဖွဲ့များ၊ အမျိုးသမီးအသင်းအဖွဲ့များနှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ကဏ္ဍတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ ထည့်သွင်းရေးကို သေချာစေပြီး အရေးပါပါသည်။

ပြောင်းလဲနေသော နိုင်ငံရေးပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေတွင် နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းသည် နိုင်ငံ၏ အကူးအပြောင်းကို အနီးကပ်စောင့်ကြည့်နေပြီး ကနဦးပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်များထက် ပိုမို ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန်နှင့် အားလုံး အကျုံးဝင်စေရန် တိုက်တွန်းကြပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပဋိပက္ခနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ကဏ္ဍတိုင်းအတွင်း ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြုစိုးရိမ်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ အကြံပြုတိုက်တွန်းမှုများသည် ပိုမို၍ တစ်သမတ်တည်းဖြစ်သင့်ပြီး အားလုံး ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ပဋိပက္ခနှင့်သက်ဆိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအကွင်း အခြား အပူတပြင်း ပြဿနာများကြောင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှခြင်းအတွက် စိုးရိမ်မှုများအား ချန်လှပ်ထားခံရခြင်းများ ရှိတတ်ပါသည်။

ဂု-၄။ ငကောက်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

အမျိုးသမီး ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးကိစ္စရပ်များသည် ပြည်တွင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပါဝင်ပံ့ပိုးသူများ၏ ဖွဲ့ဖြိုးရေးရန်ပုံငွေများနှင့် အသုံးစရိတ်များ အပါအဝင် ငွေအား လုံအား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလုပ်ဆောင်မှု တတိကဝတ်တို့အပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ . . .

ပဋိပက္ခ၊ ကျား၊ ပ ရေးရာ အငြေငြြ၊ အကြပ်ပက်ပွနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမှ ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်

- အမျိုးသမီးများအား ကြိုတင်သတိပေးခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းသူများ၊ စေ့စပ်သူများ၊ ပဋိပက္ခစောင့်ကြည့်သူများအား စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ ငြိမ်းချမ်းရေးမြှင့်တင်သူများအဖြစ် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးရန်။
- အစိုးရဌာနဆိုင်ရာများ၊ လွှတ်တော်တို့ယိမ်းလှယ်များ၊ ရဲတပ်ဖွဲ့၊ တပ်မတော်နှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း၊ စေ့စပ်ခြင်း၊ ပဋိပက္ခစောင့်ကြည့်ခြင်း၊ ကြိုတင်သတိပေးခြင်း၊ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးမြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော်မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ အစီအစဉ်များ၊ ယန္တရားများ၊ စီမံကိန်းများတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ဦးစားပေးအစီအစဉ်များအား ထည့်သွင်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်သော အသိအမြင်နှင့် စွမ်းရည်တိုးမြှင့်ရန်။
- အထက်ဖော်ပြပါ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ဆက်နွယ်သော ကျား၊ မ ရေးရာကို အလေးပေးစဉ်းစားသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့းတက်မှုကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရန်၊ နိုင်ငံတော်အဆင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရေး ပံ့ပိုးရန်။

ငြိပ်ချပ်ငရးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ကကွတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ကိုယ်စားပြုမှု ထည့်သွင်းရန်

- တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အဖွဲ့အစည်းများအား တိုက်တွန်းနှိုးဆော်ရန်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပြည့်ဝသော ပါဝင်မှု တိုးမြှင့်လာစေရေး ဆောင်ရွက်ရန်၊ စွမ်းရည်တည်ဆောက်ခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လာရမည့် ကဏ္ဍများမှာ 'ပဋိပက္ခကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် ဖြေရှင်းရေး၊ လူသားချင်း စာနာထောက်ထားသော စီမံခန့်ခွဲမှုများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးဂိန်းသိမ်းရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး မြှင့်တင်ရေး၊ ပဋိပက္ခအလွန် ကာလစီမံကိန်းအတွက် ဖွဲ့စည်းထူထောင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုများ၊ တစ်နိုင်ငံလုံးအဆင့်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာအဆင့် အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍများ အထူးသဖြင့် လုံခြုံရေးနှင့် တရားဥပဒေကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ စသည်တို့တွင် အမျိုးသမီးများသည် နိုင်ငံသား၊ ရွေးကောက်ခံများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများ၊ အဆင့်မြင့်အရာရှိများအနေဖြင့် ပါဝင်လာစေရန်။

အမျိုးသမီးများနှင့် ပြိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား နှည်းပျိုးစုံပြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အကြပ်ပက်မှုမှ ကာကွယ်ရန်

- နိုင်ငံတော်မူဝါဒများနှင့် စီမံကိန်းများ၊ လုံခြုံရေးနှင့် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် တာဝန်ခံမှုစနစ်များတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် အကြမ်း

ဖက်ကာကွယ်တားဆီးရေး ပြဌာန်းချက်များ ထည့်သွင်းရန်။ ယင်းပြဌာန်းချက်များတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျား၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု၏ အရင်းခံအကြောင်းတရားများအား အသိပညာပေးခြင်း၊ အပြုအမူနှင့် သဘောထားများ ပြောင်းလဲစေခြင်းများ၊ အမျိုးသမီးများ၏ လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ (မြေယာ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး စသည်) သေချာစေခြင်းဖြင့် အကြမ်းဖက်ခံရသည့် အခြေအနေမှ လွတ်မြောက်ရန်၊ အကာအကွယ်ပေးရေး အပါအဝင် အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်သူများအား တရားစွဲဆိုခြင်း၊ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်း၊ နစ်နာကြေးချမှတ်ခြင်းဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုကို အဆုံးသတ်စေရန် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ကျန်းမာရေး၊ စိတ်လှုပ်ရှားထောက်အပံ့၊ ဥပဒေရေးရာဝန်ဆောင်မှု အရေးပေါ်နှင့် ရေရှည်နားခိုရန် နေရာ၊ အလုပ်အကိုင်တို့ကို ရရှိစေရန်တို့ ပါဝင်သည်။

- အထက်ဖော်ပြပါ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ဆက်နွယ်သော ကျား၊ မ ရေးရာကို အလေးပေးစဉ်းစားသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော စနစ်များ ရေးဆွဲရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့းတက်မှုကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရန်အတွက် နိုင်ငံတော်အဆင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရေး ပံ့ပိုးရန်။

ပဋိပက္ခနှင့်သက်ဆိုင်သောကယ်ဆယ်ရေးနှင့်ပြန်လည်တူထောင်ရေးမူဝါဒများနှင့်စီပွားချက်များတွင်အမျိုးသမီးများနှင့် ပိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ရန်

- အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ၊ အထူးသဖြင့် ပြည်တွင်းအိမ်ရာစွန့်ခွာ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူများ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု အန္တရာယ်အခက်အခဲကြားမှ ရှင်သန်သူများ၊ အမျိုးသမီး စစ်ပြန်များ၊ ဒုက္ခသည်များ၊ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာသူများ၏ ဦးစားပေးလိုအပ်ချက်များကို ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ လိုအပ်ချက်များအကဲဖြတ်မှုများ၊ ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ အသုံးစရိတ်ဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး၊ အခြေခံဝန်ဆောင်မှုများ ဖြည့်ဆည်းပေးရေး၊ စစ်တပ်များနှင့် စစ်ရေးလှုပ်ရှားမှုများ ရုပ်သိမ်းခြင်း၊ စစ်မှုထမ်းအဖြစ်မှ နုတ်ထွက်ခွင့်ပြုခြင်း၊ ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ရေးအစီအစဉ်များတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန်။
- အထက်ဖော်ပြပါ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ဆက်နွယ်သော ကျား၊ မ ရေးရာကို အလေးပေးစဉ်းစားသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့းတက်မှုကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရန် နိုင်ငံတော်အဆင့် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ရေးပံ့ပိုးရန်။

အုပ်စုများအကြား ပြဿနာများသော ပဋိပက္ခနှင့် အကြမ်းဖက်လှုအားထေပါ ကျား၊ မ ရေးရာအပြောင်းများ

တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခသည် မြန်မာနိုင်ငံ ရင်ဆိုင်နေခဲ့ရသည့် ပဋိပက္ခတစ်မျိုး ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဘာသာမတူသူများအကြား ပဋိပက္ခများလည်း ဖြစ်ပွားလာခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ရွှေ့လအတွင်း ရခိုင်ပြည်နယ်မှ စတင်ဖြစ်ပွားသော အကြမ်းဖက်မှုပဋိပက္ခသည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်အတွင်း နိုင်ငံ၏ ဒေသအချို့သို့ ပျံ့နှံ့သွားပါသည်။ ၎င်းပဋိပက္ခကြောင့် လူပေါင်းနှစ်ရာ အသက်ဆုံးရှုံးခဲ့ပြီး လူပေါင်း တစ်သိန်းလေးသောင်းသည် ဒုက္ခသည်စခန်းများတွင် နေထိုင်ကြရဆဲဖြစ်ကာ သုံးသောင်းခြောက်ထောင်သည် ပဋိပက္ခ၏ ဒဏ်ခံစားရသည့် ရခိုင်ပြည်နယ်၏ ကျေးရွာများတွင်

နေထိုင်နေကြပါသည်။ ပဋိပက္ခအတွင်း အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များအား ရက်စက်စွာ သတ်ဖြတ်မှုများ၊ အမျိုးသမီးများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများ၊ အိမ်ရာနှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာများကို လုယက်ဖျက်ဆီးမှုများ၊ မီးရှို့မှုများရှိကြောင်း အစီရင်ခံစာများလည်း ရှိပါသည်။[၄၇၅]

ရခိုင်ပြည်နယ်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဆင်းရဲဆုံးပြည်နယ်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အသက် ၁၆ နှစ်မှ ၆၄ နှစ်အတွင်း လုပ်သားပါဝင်မှုနှုန်းသည် ပြည်နယ်အလိုက် ၅၈.၈ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများတွင် ၈၃.၂ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပြီး အမျိုးသမီးများတွင် အနိမ့်ဆုံး ၃၈.၁ ရာခိုင်နှုန်း ရှိနေပါသည်။ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမှာ ၁၀.၄ ရာခိုင်နှုန်းအထိ အမြင့်မားဆုံးဖြစ်ပြီး အမျိုးသား ၉.၁ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီး ၁၂.၈ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးဖြစ်သည်။[၄၇၆]

ရခိုင်ပြည်နယ်အတွင်း ပဲကြည်မူတည်ဆောက်မှု၊ လူမှုစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ အသင်းအဖွဲ့များ လွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှားမှုများ၊ လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှုနှင့် မိသားစုအရွယ်အစား၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ လွတ်လပ်မှုများအပါအဝင် အရပ်ဘက်ဆိုင်ရာ၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများအတွက် အာမခံမှုတို့ လိုအပ်လျက်ရှိပြီး အထူးသဖြင့် ဒီမိုကရေစီကျင့်သုံးမှု လုပ်ငန်းစဉ်၊ ငြိမ်းချမ်းရေး ရေရှည်တည်တံ့ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့အား ခြိမ်းခြောက်မှုရှိနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။[၄၇၇]

ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများအတွင်းရှိ ရခိုင်အမျိုးသမီးများ၏ အခြေအနေအား ယေဘုယျအတေ့ဖြတ်ခြင်း[၄၇၈] မှ အောက်ပါတို့ကို တွေ့ရှိပါသည်။

- အမျိုးသမီးများနှင့်အတူ ဦးတည်အုပ်စုများ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးစော်ကားမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာပြုမှု၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု စသည့် ကျား၊ မ ရေးရာအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုပုံစံအချို့ ဖြစ်ပွားကြောင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ရပ်ရွာတွင် တိုကဲ့သို့ အမှုများ ဖြစ်ပွားကြောင်း ကြားသိရသည်ဟု ဖော်ပြပါသည်။
- ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများမှ အမျိုးသမီးများသည် အစားအစာ၊ အဝတ်အထည်၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အခွင့်အလမ်းများနှင့် ပညာရေးတို့တွင် လိုအပ်မှုရှိပါသည်။
- ပဋိပက္ခဘေးဒုက္ခ ခံစားကြရသော လူများအားလုံးမှ စိတ်ပိုင်းကျန်းမာရေးနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ လိုအပ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။
- ပဋိပက္ခဒဏ် ခံကြရသည့် နယ်မြေများတွင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဆက်နွယ်သော ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရသော နေရာထိုင်ခင်း၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှုနှင့် ဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ အနည်းအကျဉ်းမျှသာ ရှိပါသည်။
- အမျိုးကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများတွင် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံများအရ အမျိုးသမီးများ၏ သွားလာလှုပ်ရှားမှုအပေါ် ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှုများ ရှိပြီး အမျိုးသမီးများ စုဝေး၍ ၎င်းတို့စိုးရိမ်သော ပြဿနာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးရန် အခွင့်အလမ်းများကို ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှုရှိပါသည်။
- ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများ၊ အထူးသဖြင့် လူနည်းစုအုပ်စုများမှ စခန်းများတွင် ၎င်းတို့၏ သွားလာလှုပ်ရှားမှုများအပေါ် ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှုများကြောင့်လည်းကောင်း၊ ဝန်ဆောင်မှုများအား လက်လှမ်းမီမှု အခက်အခဲ၊ အခြားဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းရမှုနှင့် အထိုးကျန်ပုတို့ကြောင့်လည်းကောင်း၊ မိမိ

---

၄၇၅ Office of the High Commissioner on Human Rights. 2014. Report of the Special Rapporteur on the Situation of Human Rights in Myanmar. Geneva.

၄၇၆ အောက်ခြေမှတ်စု ၀၃၃။

၄၇၇ အောက်ခြေမှတ်စု ၄၁။

၄၇၈ UNFPA et al. 2013. Rapid Assessment Protection Situation of Women and Girls: Rakhine Humanitarian Response. Yangon.

ဖလာ အစဉ်အလာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပုံစံများ ပျက်ယွင်းပြီး အခက်အခဲများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ယန္တရား ပျက်စီးကာ အန္တရာယ်ခုခံနိုင်မှုကို အလွန်အားနည်းစေသည်။

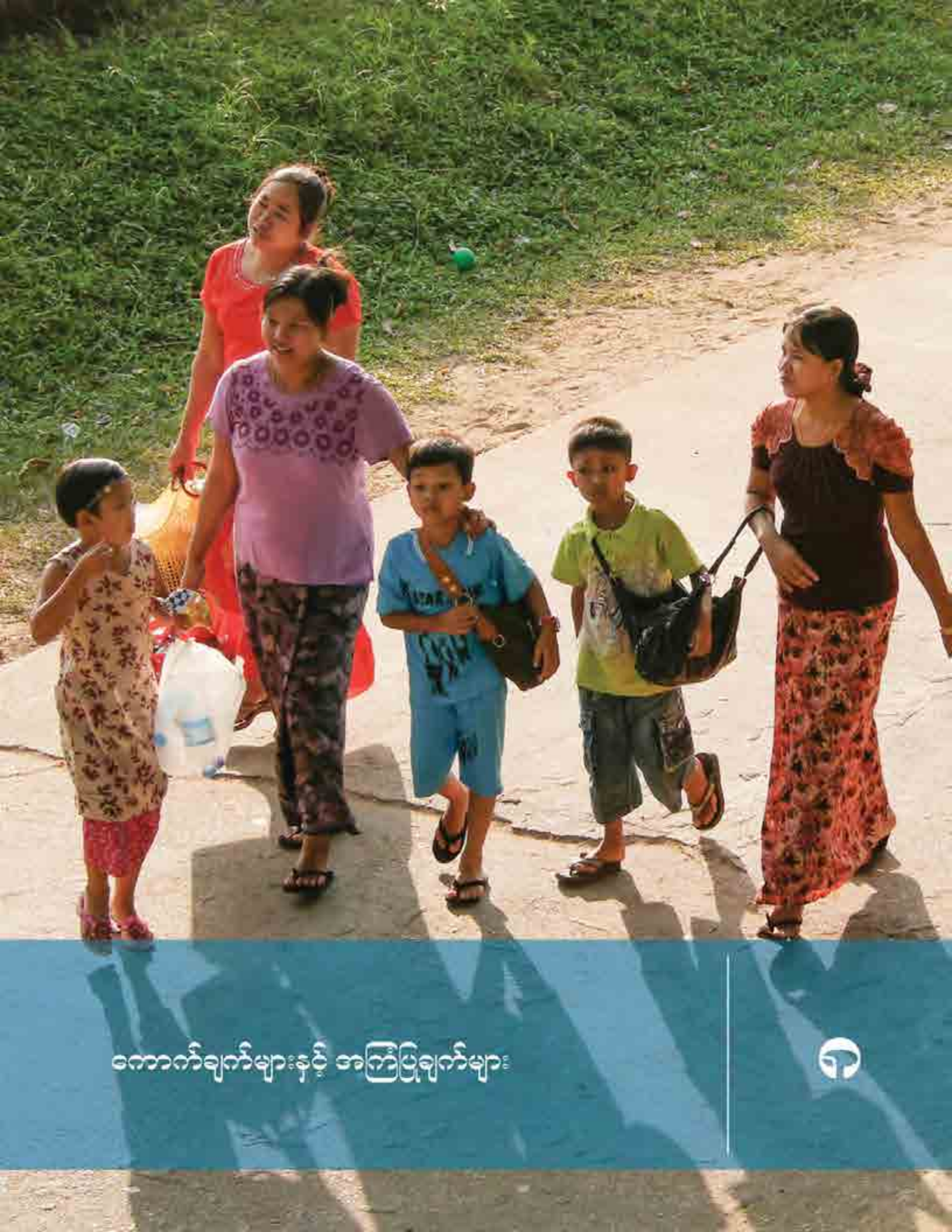
- အန္တရာယ်နှင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများ (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက်)မှာ . . .
  - ❖ အချို့ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများမှာ ဝေးလံသီခေါင်သည့် နေရာတွင် ရှိခြင်း
  - ❖ ရေနှင့် သန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ မရရှိသော ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများမှာ အိမ်သာသွားသည့်အခါ ညအချိန် လုံခြုံစိတ်ချရမှု မရှိခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်မှုအန္တရာယ် ပိုမိုကြီးမားစေပါသည်။
  - ❖ ပတ်ဝန်းကျင်ကျေးရွာများ၏ ရန်လိုခြင်းခံရသော ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများ၊ အမျိုးသမီးများ၏ ထင်းခွေခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု ရှာဖွေခြင်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီရေးကို အကန့်အသတ်ဖြစ်စေသည်။
  - ❖ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့် စားနပ်ရိက္ခာချို့တဲ့ခြင်းကြောင့် အိမ်ထောင်စုများအတွင်း ဆက်ဆံရေးတင်းမာမှုများ မြင့်တက်လာခြင်း၊ အချိန်ကြာမြင့်စွာ အိမ်ရာစွန့်ခွာ ရွှေ့ပြောင်းရသော လက်ရှိအခြေအနေကြောင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ တိုးပွားလာခြင်းတို့၏ အကျိုးဆက်မှာ အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုများ ကျူးလွန်ခြင်းကို ဖြစ်စေသည်။
  - ❖ ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများနှင့် အိမ်ထောင်စုများအတွင်း လူဦးရေ အဆမတန် များပြားခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအတွက် သီးသန့်နေရာမရှိခြင်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများနှင့် အခြားသော ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုပုံစံများ ကျူးလွန်စေသော အခြေအနေသို့ ဦးတည်စေပါသည်။
  - ❖ အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်သော အိမ်ထောင်စုများသည် ပို၍ အန္တရာယ်ကျရောက်လွယ်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားသော်လည်း အထောက်အပံ့များ ခွဲဝေရန်အတွက် ကျား၊ မ ခွဲခြားဖော်ပြသည့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက် မရှိပါ။
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုအပါအဝင် အခြေးပွားမှုများ ဖြေရှင်းရန်၊ လုံခြုံရေးတွင် အကာအကွယ်ပေးရေးကိစ္စရပ်များ တင်ပြရန်အတွက် ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းအများစုသည် ကျေးရွာကယ်ဆယ်ရေးစခန်း၊ ခေါင်းဆောင်တာဝန်ခံများနှင့် ကော်မတီအပေါ် မှီခိုနေရသည်။ အဆိုပါ စီမံခန့်ခွဲမှု ဖွဲ့စည်းပုံတို့သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်ပွားခြင်းကို လျော့နည်းစေသည်။

သုပ်စုများဘတွင်း ဘကြပ်းဖက်မှုများဘပေါ် ကောက်ချက်များနှင့် ဘကြံပြုချက်များ

အထက်ဖော်ပြပါရှုထောင့်မှ အပြင်အရ အလွန်အရေးကြီးသော အချက်များမှာ . . .

- အဆင်းရဲဆုံးပြည်နယ်များရှိ ပြည်သူအားလုံးအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူအလေးထားရှုမြင်သော အပြင်ကို အခြေခံသော လူမှုစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဆောင်ရွက်မှုများကို ဦးစားပေး သတ်မှတ်ရပါမည်။
- အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ အပါအဝင် ရခိုင်ပြည်နယ်မှ ပြည်သူအားလုံး၏ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို အာမခံရပါမည်။
- အမျိုးသမီးများပါဝင်သော ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရေးနှင့် ဘာသာများအတွင်းနှင့် ဘာသာများအကြား တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်၍ လူမှုပေါင်းစည်းရေးကို မြှင့်တင်ရပါမည်။

- ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများအတွင်း ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများမှ အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် ၎င်းအကြမ်းဖက်မှုများကို တုံ့ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်ရေးတို့ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ရန်အလို့ငှာ ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများမှ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များအကွက် နိုင်ငံတကာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများအား လက်လှမ်းမီရေး ဖြည့်ဆည်းပေးရန်လည်းကောင်း၊ အစိုးရနှင့် ပြည်တွင်းလူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ လုပ်ရှားသူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန်လည်းကောင်း လိုအပ်ပါသည်။



ကောက်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

၅



ဂ-၁။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထွေထွေအပြားပြားဖြစ်နေသော ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးတို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး အရေးပါသော တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့ထဲမှ သိသာထင်ရှားသော အချက်များမှာ နိုင်ငံတော်၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးအတွက် အာမခံချက်များ ထည့်သွင်းထားခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်များကွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု ပိုမိုများပြားလာခြင်း၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းမဟုတ်သော လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ ရရှိလာကြခြင်း၊ မူလတန်း၊ အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းတို့တွင် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၏ ကျောင်းဝင်မှုနှုန်းမှာ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုရှိနေခြင်း၊ မွေးမိခင်သေဆုံးမှုလျော့နည်းခြင်းနှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်တွန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ တိုးမြင့်လာခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အချို့သော လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များ ပေးလာခြင်းကိုဖြစ်ပါသည်။ ဤအရာသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယောကျ်ား၊ မိန်းမ၊ ယောကျ်ားလေး၊ မိန်းကလေးတို့သည် တန်းတူညီမျှရှိနေပြီး ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးကိစ္စ စသည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် များစွာ သက်ဆိုင်မှုမရှိဟူသော အမြင်များကို ဖြစ်စေပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ် ကျား၊ မ ရေးရာ မညီမျှမှု အညွှန်းကိန်းအဆင့်အရ မြန်မာနိုင်ငံသည် ၁၈၇ နိုင်ငံထဲတွင် အဆင့် ၈၃ ရှိနေပါသည်။[၇၃] ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် Social Institutions and Gender Index (SIGI) သည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်း ၈၆ နိုင်ငံတွင် အဆင့် ၄၄ ရှိပြီး အရှေ့အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသနိုင်ငံ ကိုးနိုင်ငံတွင် အဆင့်ရှစ် ရှိနေခဲ့ပါသည်။[၇၄]

ယောကျ်ားတို့းတက်မှုများနှင့် ကွာဟမှုများ

မူဝါဒနှင့် ဥပဒေရေးရာ တိုးတက်မှုများနှင့် ကွာဟချက်များ

၂၀၀၈ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသည် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုကို အာမခံချက် ပေးထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ အချက်အလက်ပြည့်စုံစွာ ပါဝင်သော လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေကို Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in ptersons Especially Women and Childrenနှင့် ကိုက်ညီစွာ အထူးသဖြင့် ၂၀၀၀ ခုနှစ် Transnational Organized Crimeကို ဦးတည်လျက် United Convention ကို အားဖြည့်ကာ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် မြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် ကျယ်ပြန့်လွှမ်းခြုံမှုရှိသော အမျိုးသမီးများအပေး အကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်ရေးဥပဒေကို ရေးဆွဲလျက်ရှိပြီး ထိုဥပဒေသည် လက်ရှိ ဥပဒေပုဒ်မများရှိ အမျိုးသမီးများ

၇၃။ www.hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index တွင် ကြည့်ပါ။
၇၄။ အောက်ခြေမှတ်စု ၉၁။

ဘဝနှင့် ဆက်စပ်နေသော လက်ထပ်ခြင်းဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ၊ လိင်မှုဆိုင်ရာ ပြစ်မှုများ၊ လူကုန်ကူးခံရခြင်း စသည်တို့တွင် အစားထိုးသွားမည်ဖြစ်ပြီး ခေတ်နှင့် ဆီလျော်မှုမရှိတော့သည့် ၁၉၉၃ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် ကလေးသူငယ်ဆိုင်ရာ ဥပဒေကိုလည်း ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ ကွန်ဗင်းရှင်းနှင့် ဆီလျော်စွာ ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။

သို့သော် မူပါဒဆိုင်ရာ အားနည်းချက်အချို့ကို သိသာထင်ရှားစွာ တွေ့ရှိရပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဥပဒေ၏ အခြေခံမူဘောင်၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အယူအဆများ ပေါင်းစပ်ပါဝင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲထားသော သို့မဟုတ် လက်ရှိ ပြင်ဆင်ရန် စဉ်းစားလျက်ရှိသော ဥပဒေ ၁၅၁ အား လုံးကို မဖြုံငုံမိနိုင်သော်ငြားလည်း ဥပဒေအများစု၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမြင်များ အခြေခိုင်ရန်အတွက်မူ နက်နဲစွာ ထည့်သွင်းရန် လိုအပ်ပါသေးသည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိကျင့်သုံးနေသော ဥပဒေတွင် ခလေထုံးတမ်းဆိုင်ရာ အမှုအကျင့်များ ပေါင်းစပ်ကျင့်သုံးလျက် ရှိနေပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးတို့တွင် ကွဲပြားသော စံသတ်မှတ်ချက်များ ကျင့်သုံးမှုများကို ဖြစ်စေပါသည်။

မူဝါဒကျင့်သုံးမှုဆိုင်ရာ ကွာဟချက်များ

နိုင်ငံတိုင်းမှာကဲ့သို့ပင် မူပါဒကျင့်သုံးမှုဆိုင်ရာ ကွာဟချက်များ ရှိပါသည်။ ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဥပဒေအရ အမျိုးသမီးများသည် တူညီသောအလုပ်အတွက် အမျိုးသားများ ခံစားခွင့်ရှိသော အခွင့်အရေးနှင့် လစာတို့ကို ခံစားခွင့်ရှိသော်လည်း ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော လုပ်ခကြေးငွေ ကွာဟမှုက်ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။[၁၀] မြန်မာနိုင်ငံ၏ ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၃၅၉ အရ နိုင်ငံသားတိုင်းသည် မြည်သွလွတ်တော်၊ အမျိုးသားလွှတ်တော်၊ တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော် သို့မဟုတ် ပြည်နယ်လွှတ်တော်တစ်ရပ်ရပ်တွင် ရွေးကောက်တင်မြောက်ခွင့်နှင့် ရွေးကောက်တင်မြောက်ခံပိုင်ခွင့် ရှိသည်ဟု အာမခံပါသည်။ သို့ရာတွင် လွှတ်တော်အဆင့်ဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု ၄.၆ ရာခိုင်နှုန်း (၂၀၁၂) နှင့် ၁၂.၉ ရာခိုင်နှုန်း (၂၀၁၅) ဆိုသည်မှာ အလွန်နိမ့်ကျပြီး ဒေသအတွင်း အခြားနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင်လည်း နိမ့်ကျလျက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းဖြစ်သော အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အလွန်အလှမ်းကွာဝေးနေပါသေးသည်။

ကဏ္ဍတစ်ခုအတွင်း ထပ်ထွေးနေသော ဂုဏ်များ

တတိယအချက်အနေနှင့် အချို့အညွှန်းကိန်းများသည် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုတွင် သိသာသော တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများ ရှိသော်လည်း ကဏ္ဍတစ်ခုတည်း၌ ရောထွေးနေသော ရလဒ်များ ရှိနေပါသည်။ ဥပမာ-မြန်မာနိုင်ငံတွင် မူလတန်းပညာအတွက် ကျောင်းဝင်မှု တိုးတက်ခဲ့ပြီး မူလတန်းနှင့် အလယ်တန်းပညာအဆင့်တွင် ကျား၊ မ ပါဝင်မှု အချိုးညီမျှမှုရှိခဲ့သော်လည်း အထူးသဖြင့် အလယ်တန်းအဆင့်တွင်မူ ကျောင်းဆက်လက်နေမှု ထိန်းထားနိုင်နှုန်းနှင့် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၏ ပညာရည်တိုးတက်မှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီးလည်းကောင်၊ ပညာရေး၏ အရည်အသွေး (သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများတွင်

ကျား။ မ တန်းတူညီမှုမှု ပါဝင်ခြင်းအပါအဝင်)နှင့် ပတ်သက်ပြီးလည်းကောင်း၊ ကျောင်းသူများ၏ 'အမျိုးသမီးများအား ဦးတည်သော ပညာရေးစနစ်'အပေါ် စိတ်ဝင်စားမှု တိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းများတို့တွင်လည်းကောင်း အစဉ်တစိုက် စိုးရိမ်မှုရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ပညာရေးကဏ္ဍတွင် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများ ရှိနေသော်လည်း အမျိုးသမီးများအကြား စီးပွားရေးမညီမျှမှု၊ ဒေသဆိုင်ရာ မညီမျှမှု၊ လူမျိုးစုဆိုင်ရာ မညီမျှမှုများ ရှိနေပါသည်။ ဥပမာ-အမျိုးသမီးစာတတ်မြောက်မှုနှုန်း အနိမ့်ဆုံးကို ရှမ်းပြည်နယ်တွင် တွေ့ရှိရပြီး ၅၉.၄ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။[၄၈၀] အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေး၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ကျန်းမာရေးသည် အမျိုးသားကျန်းမာရေးစီမံချက်တွင် ဦးစားပေးတစ်ခုဖြစ်ပြီး ကျွမ်းကျင်သော ကိုယ်ဝန်ဆောင်စောင့်ရှောက်မှု တိုးမြှင့်စေရန်အတွက် သီသာထင်ရှားသော ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများ ရှိခဲ့ပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်သေဆုံးနှုန်းသည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်အတွက် မိခင် တစ်သိန်းတွင် ၂၃၀ ယောက် သေဆုံးခဲ့ရာမှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်၌ မိခင် တစ်သိန်းတွင် ၂၀၀ ဦး လျော့နည်းသေဆုံးခဲ့သည်ကို တွေ့ရပါသည်။[၄၈၁] သို့သော်လည်း ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် သေဆုံးမှုအများစုမှ အိမ်များတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့ပြီး ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းသာ ဆေးရုံသို့ ပို့ဆောင်နိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် မိုးဆက်ပွားနိုင်သည့် အသက်အုပ်စုရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးကဏ္ဍကို အထူးအလေးပေးဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသော်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ အထွေထွေကျန်းမာရေးပြဿနာများ၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ဆက်နွယ်သော ကျန်းမာရေးပြဿနာများ၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးအုပ်စုဆိုင်ရာ၊ ပထဝီဒေသတည်နေရာဆိုင်ရာ ကွဲပြားခြားနားမှုအရ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အခွင့်အလမ်းများ တန်းတူညီမျှမရရှိခြင်း ပြဿနာများကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အလျင်အမြန် အလေးပေးဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသေးသည်။

ကဏ္ဍများအတွင်း တစ်ဝှန့် တစ်ဝှ ဆန့်ကျင်ဘက်ပြဝံသော အခြေအနေများနှင့် အကဲအဆဲများ

စတုတ္ထအချက်အနေနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိသည့် ကဏ္ဍအသီးသီးအတွင်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော အခြေအနေများနှင့် အလားအလာများ ရှိခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ-အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးကိုးတက်မှုရှိခြင်း သိသာထင်ရှားပြီး အဆင့်မြင့်ပညာရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီးများ၏ အချိုးအစား ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။ သို့ရာတွင် အတန်းပညာပြီးမြောက်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုတွင်မူ လုပ်သားအင်အား၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှုန်း နိမ့်ကျနေသည်ကို တွေ့ရပြီး အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမှာ အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများက အနည်းငယ် ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။ ထို့ပြင် စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော အလွှန်အဆင့်မြင့်သော ရာထူးနှင့် အဆင့်မြင့်သော ရာထူးအဆင့်အများစုတွင် အမျိုးသမီးများအား အရေအတွက်အားဖြင့် များစွာ လွှဲချယ်ခန့်ထားခြင်း မရှိပါ။ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် တရားဝင်ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့် အပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု အခြေအနေများနှင့် အလားအလာများမှာ တိုးတက်မှုရှိရန် အမှန်တကယ် များစွာ လိုအပ်မှုများ ရှိသေးကြောင်း တွေ့ရှိပါသည်။

၈ - ၂။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲထုလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်စီမံကိန်းရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်တို့၌ကျား/မတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းများနှင့် အဟန့်အတားများ

၄၈၀ အောက်ဖြေမှတ်စု ၁၄၃၊
၄၈၁ အောက်ဖြေမှတ်စု ၈၄၊

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အရှိန်အတုန်ဖြင့် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတို့ကြောင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသော အနှစ်သာရကျကျ ပြောင်းလဲမှုများနှင့် တိုးတက်မှုများအတွက် အခွင့်အလမ်း ရရှိလာပါသည်။ ဤ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေအနေ လေ့လာဆန်းစစ်မှုက အလေးအနက် အစဉ်တစိုက် ထောက်ခံလိုသည်မှာ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ခြင်းသည် စံသတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ ပြဿနာကို ကိုင်တွယ်ခြင်းမျှသာ မဟုတ်ဘဲ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်ထိရောက်မှုရှိရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများ ခိုင်မာစွာ ရေရှည်တည်တံ့ရေးအတွက်လည်း အရေးကြီးသော လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ဖြစ်ပါသည်။ လူဦးရေစုစုပေါင်း၏ ၅၁.၅ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသော အမျိုးသမီးများ၏ ပြဿနာများနှင့် ဖြည့်ဆည်းမှုများကို ထုတ်ပယ်ထားခြင်းသည် (၄၈.၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသားများဖြစ်ပြီး) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကြိုးပမ်းမှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတို့၌ အစွမ်းရှိသမျှ အပြည့်အဝ အသုံးချမှုမရှိခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။[၄၈၁]

အကူးအပြောင်းကာလများသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် အပြုသဘောဆောင်သော အပြောင်းအလဲကာလများဖြစ်ကြောင်း ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှ နိုင်ငံအများအပြား၏ အတွေ့အကြုံများက သက်သေခံနေသောကြောင့် ၎င်းအခွင့်ကောင်းကို မိမိရရ အသုံးချရန် လိုအပ်ပါသည်။ 'လက်ရှိပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် ပိုမိုအာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ရမည်' ဟူသော အယူအဆနှင့်အညီ ကျား၊ မ ရေးရာ မညီမျှမှုများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ပြဿနာကိုင်တွယ်ခြင်းကို (အချို့ကဏ္ဍများတွင် အဆိုပြုသကဲ့သို့) အကူးအပြောင်းအလွန်ကာလအထိ အချိန်မဆွဲသင့်ပါ။ အကူးအပြောင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒဆွေးနွေးပွဲများတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ထုတ်ပယ်ထားလျှင် စီမံကိန်းရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ဘတ်ဂျက်ခွဲဝေသတ်မှတ်မှုများ၌လည်း ၎င်းတို့ကို ဦးစားပေးထည့်သွင်းလိမ့်မည် မဟုတ်၊ အကူးအပြောင်းအလွန်ကာလမှာလည်း ၎င်းတို့ကို မှားသောအားဖြင့် ကိုင်တွယ်လိမ့်မည် မဟုတ်ကြောင်း ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှ အထောက်အထားများက လုံလောက်စွာ သက်သေခံလျက်ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် အပြောင်းအလဲများ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မာရေး ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့သည် စိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်ပါသည်။

ပထမဥပမာတစ်ခုအနေနှင့် အစိုးရ၏ အလွန်တာဝန်ကြီးမားသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်သုံးရပ်ဖြစ်သည့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့် အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးမူဘောင်တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ယေဘုယျမျှ ရေးဆွဲချမှတ်ထားပါသည်။ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာနှင့် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက် (FESR) (၂၀၁၁-၂၀၃၀) မူဘောင်တွင် အမျိုးသမီးများကို သီးသန့်အခန်းတွင် ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ FESR တွင် ဥပမာအားဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာတို့ကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ပြီး မိခင်နှင့် ကလေးကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအတွက် ပြေစာစနစ် (ဘောက်ချာစနစ်) ထားရှိနိုင်ရန်၊ မသန်စွမ်းမိခင်များ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်များ၊ ကလေးများအတွက် အထူးရန်ပုံငွေထားရှိရေးတို့အတွက် ကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ် တိုးမြှင့်ရရှိစေရန် ဦးတည်ပါ သည်။[၄၈၂]

သို့ရာတွင် FESR သည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

၄၈၁ www.countryeconomy.com/demography/population/Burma တွင် ကြည့်ပါ။

၄၈၂ Government of the Republic of the Union of Myanmar. 2013. Framework for Economic and Social Reform. Nay Pyi Taw.

ကို တိကျစွာနှင့် ပြည့်စုံစွာကိုင်တွယ်ရန် ကဏ္ဍများအသီးသီးအတွက် ဝန်းကျင်နှုန်းမှုများ မပါဝင်ပါ။ လက်တွေ့အခြေအနေရှိ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား၊ ယောကျ်ားလေး၊ မိန်းကလေးတို့၏ မညီမျှမှုများကို မကိုင်တွယ်နိုင်သည့်နည်းတူ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၏ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအပေါ် မတူညီစွာ သက်ရောက်မှုများကိုလည်း မတုံ့ပြန်နိုင်ပါ။

စီးပွားရေးနယ်ပယ်တွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေး၊ အားလုံးပါဝင်နိုင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့အပေါ် အထူးအလေးပေးသော စီမံချက်အာဆစ်များမှာ ကျား၊ မ ရေးရာ ဟန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရည် တိုးတက်သာစေမှုတို့ကို ကိုင်တွယ်ရန် အခွင့်အလမ်းများကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ သို့ရာတွင် အကြီးစားစီးပွားရေးကဏ္ဍ (မက်ခရိုသောဂဒေဒ) နှင့် အားလုံးအကျုံးဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒများနှင့် မဟာဗျူဟာများ (ကုန်သွယ်မှု၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍနှင့် ရသုံးခန့်မှန်းငွေစာရင်းမူဝါဒများ)သည် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုချည်းသက်သက်ကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ခြင်းကိုသာ ဦးတည်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများအတွက် ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းသစ်များ ဖန်တီးနိုင်ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများနှင့် ဖက်ဆိုင်ခံအုပ်စုများကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားလျှင်ဖြစ်စေ တိုးတက်မှုအနည်းအကျဉ်းမျှသာ ရရှိနိုင်ပါမည်။ ၎င်းအချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရွှေပြောင်းအခြေချသူ အမျိုးသမီးများနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးသော်လည်း နေရာဒေသများ အပါအဝင် ဖယ်ကြဉ်ခံရသည့် တိုင်းရင်းသားအုပ်စုများ၊ ဘာသာရေးအုပ်စုများ၊ လူမျိုးအုပ်စုများမှ အမျိုးသမီးများ၊ စီးပွားရေးအခြေအနေ ချို့ငဲ့သော အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ကြရသည့် ပြဿနာများနှင့် အဟန့်အတားများအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အတူးအလေးပေး လုပ်ဆောင်ခြင်း လိုအပ်ပါသည်။ အကြီးစား စီးပွားရေးကဏ္ဍ (မက်ခရိုဘောဂဒေဒ)၊ အားလုံးအကျုံးဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒများနှင့် မဟာဗျူဟာများ၌ အရင်းအမြစ်များကို စီမံခန့်ခွဲရာမှာ အမျိုးသမီးများ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကဏ္ဍများ (ဥပမာ-စိုက်ပျိုးရေး၊ တရားဝင်မဟုတ်သော ကဏ္ဍ)သို့လည်းကောင်း၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အမျိုးသမီးနေထိုင်ကြသည့် ဖွံ့ဖြိုးမှုနှိမ့်ကျသော ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများသို့လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့ပိုင်ဆိုင်သည့် ကုန်ထုတ်မှု၏ အခြေခံများ (ကျွမ်းကျင်မှုနှိမ့်ကျသော လုပ်အား)သို့လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့စားသုံးသည့် ကုန်ပစ္စည်းအမျိုးအစားများ (ဥပမာ-အစားအသောက်)သို့လည်းကောင်း ခွဲဝေချမှတ်ပေးရန် လိုအပ်ပြီး အလားအလာကောင်းသော တရားဝင် ပုံမှန်မဟုတ်သော ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။[၁၇]

FESR စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းမူဘောင်သည် ရေရှည်စီမံကိန်းဖြစ်သော အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်း (၂၀၁၂-၂၀၃၀)နှင့် ချိတ်ဆက်ထားသည့် အရေးကြီးသည့် မူဝါဒဖြစ်ပြီး ကဏ္ဍအသီးသီးအလိုက် မူဝါဒများသည် အားလုံးပါဝင်မှုနှင့် ဆွေးနွေးအကောင်အထည်ဖော်ရေးကို ညွှန်းဆိုထားပါသည်။ ယင်းသည် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဖော်ဆောင်မှုများတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေးကို ဖော်ဆောင်နိုင်မည့် အရေးပါသော အခွင့်အလမ်းကောင်းလည်း ဖြစ်ပါမည်။ ဥပမာ-အကြီးစားကဏ္ဍမူဝါဒ (Macrosectoral Policies) များ၊ ဘက်စုံပညာရေးကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး (CESR) နှင့် မြေယာအသုံးချမှု မူဝါဒကဲ့သို့သော အစီအစဉ်များတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေးများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလျက်ရှိသည်။ ယင်းလုပ်ဆောင်မှုသည် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့များတို့၏ လှုံ့ဆော်တိုက်တွန်းမှုနှင့် နည်းပညာပံ့ပိုးမှုများဖြင့် နိုင်ငံတော်အစိုးရက ဦးဆောင်သော ဆွေးနွေးမှုများမှ

ထွက်ပေါ်သော ရလဒ်ဖြစ်သည်။

အစိုးရ၏ နိုင်ငံရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကြိုးပမ်းမှုများဖြစ်ကြသော အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လူမှုပေါင်းစည်းညီညွတ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်တို့၌ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ မူဝါဒများ၊ နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ အစဉ်အလာထုံးစံများ၊ ဥပဒေများ၊ လုပ်ငန်းအဆင့်စံများတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာတို့ကို ထည့်သွင်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို တိုက်ရိုက်ထားခြင်း မရှိပါ။ ဤကျား၊ မ ရေးရာ အခြေအနေလေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် ဖော်ထုတ်တင်ပြထားသကဲ့သို့ပင် နိုင်ငံရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်တို့တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာတို့ကို ထည့်သွင်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို တိုက်ရိုက်ထားခြင်း မရှိပါ။ ဤ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေအနေ လေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် ဖော်ထုတ်တင်ပြထားသကဲ့သို့ပင် နိုင်ငံရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်တို့တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုအညွှန်းကိန်းများသည် ၎င်းအချက်ကို သက်သေပြပါသည်။

ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို ယေဘုယျဆန်စွာ မူဘောင်ချမှတ်ထားသည့်တိုင် ၁၉၉၅ ခုနှစ် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်၏ နယ်ပယ် ၁၂ ရပ်နှင့် ညီညွတ်သော အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂)သည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ကိုင်တွယ်ရန် အခွင့်အလမ်းများ အဖြစ် လမ်းဖွင့်ပေးပါသည်။ ယင်းစီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာမှာ ကူညီပံ့ပိုးမှုကို ဝန်ကြီးဌာနများအချင်းချင်း ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ အဓိက ဝန်ကြီးဌာနများအတွင်းတွင် ထိရောက်စွာ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း လုပ်ဆောင်ရပါမည်။

ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ ခိုင်မာစွာ အမြစ်တွယ်စေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် စိန်ခေါ်ချက်များမှာ . . .

(၁) ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်၏ လွှမ်းမြန်သော လုပ်ဆောင်မှုများ

(၂) အဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်၏ နားလည်လက်ခံခိုင်စွမ်းအင်ကြားမှာ ရှိနေသည့် ကွာဟချက်များ

(၃) စီဒေါသဘောတူစာချုပ်နှင့် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်တို့နှင့် ညီညွတ်သော ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများ ပါဝင်သည့် ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေးအခြေခံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို မူဝါဒဆိုင်ရာနှင့် အဖွဲ့အစည်းများဆိုင်ရာတွင် ထည့်သွင်းအသုံးပြုခြင်းဖြင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ ခိုင်မာအောင် လုပ်ဆောင်လိုသည့် စိတ်ဆန္ဒပြင်းပြမှုသည် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း မတူညီကြခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များအတွက် တာဝန်ခံလုပ်ဆောင်မှုတို့ကို စိတ်ဆန္ဒပြင်းပြစွာဖြင့် လုပ်ဆောင်လိုမှု၊ စွမ်းရည်ပြည့်ဝမှုနှင့် သဘောထားစိတ်အခြေခံ ပြောင်းလဲမှုများနှင့်သာလျှင် တိုးတက်မှုကို ရရှိနိုင်ပါမည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ မူဝါဒများ ရေးဆွဲမှုဆိုင်ရာ နည်းပညာအထောက်အကူများ၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှု၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု၊ အကဲဖြတ်မှု၊ ရှုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံများ၊ လွှစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ၊ ဌေးရေးကြေးရေးတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော စံလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော မူဝါဒများနှင့် စီမံကိန်းများ၊ တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ငန်းမူဘောင်များ)

လိုအပ်သည်။ သို့ရာတွင် တစ်ပြိုင်တည်းမှာပင် ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ရာ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြားမှာ တန်းတူညီမျှမှု၏ လက်တွေ့အကျိုးသက်ရောက်မှုကို အာမခံရန်အတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေး လုပ်ပိုင်ခွင့်များအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာမှာ သေချာစေရန် နိုင်ငံရေးအရ လက်သင့်ခံနိုင်မှု၊ တစ်နိုင်ငံလုံးအဆင့် ပါဝင်ပတ်သက်သူအားလုံး၏ သက်ဆိုင်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှု၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အားပေးမှုနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ လိုအပ်ပြီး တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ငန်းမူဘောင်များအား အာဏာသက်ဝင်စေရန်နှင့် ဖော်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဂ-၃။ ကျား၊မ ရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ စီးပွါးသဘောတူညီမှုနှင့် ဘောကျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်တို့၏ အခြေခံသဘောတရားများနှင့် ညီညွတ်ယှဉ်၊ တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ငန်းမူဘောင်များ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း

ဤ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေအနေ လေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ စီဒေါ်ကွန်ဗင်းရှင်းနှင့် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်တို့၏ အခြေခံသဘောတရားများနှင့် ညီညွတ်သော၊ တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ငန်းမူဘောင်၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ. . .

လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းမှာ တရားဝင်နှင့် တရားဝင်ပုံမှန်မဟုတ်သော စီးပွားရေးဆိုင် ရာ၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ၊ လူမှုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုနှင့် အငြင်းအခုံဖြစ်ပေါ်သောင့်မှု ယန္တရားများ ကြိုးကြာပမ္ပတိတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အပြည်အဝနှင့် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်

အမျိုးသမီးများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့် ရှိရမည်ဟု လည်းကောင်း၊ မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များ ရေးဆွဲမှု၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှု၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု၊ အကဲဖြတ်မှု စသည့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်တိုင်းမှာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများအဖြစ် အပြည့်အဝ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့် ရှိရမည်ဟု လည်းကောင်း ဆိုလိုပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် လူထုဆွေးနွေးပွဲများနှင့် ရွေးကောက်တင်မြှောက်မှု၊ တင်မြှောက်ခံမှု လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့် ရှိရပါမည်။ အထူးသဖြင့် ဖယ်ကြဉ်ခံထားသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ဦးစားပေးမှုများကို မူဝါဒနှင့် စီမံကိန်းများတွင် ထည့်သွင်းရပါမည်။ ထို့ပြင် လေးစားလိုက်နာမှုမရှိခြင်းအတွက် ဖြေရှင်းချက်တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် ညီညွတ်စွာ ဆောင်ရွက်ရန် တောင်းဆိုခွင့်တို့ကို အမျိုးသမီးများ ရရှိရပါမည်။

ယင်းသည် မူဝါဒဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ ထိခိုက်သက်ရောက်မှုကို အများဆုံးခံစားရမည့် အမျိုးသမီးများအတွက် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊ စီဒေါ်နှင့် ဘေဂျင်းစံများကို ပြည့်မီစေခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို အကောင်းဆုံး၊ အထိရောက်ဆုံး ဖြစ်စေပါမည်။

မူဝါဒဆိုင်ရာနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်များ၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အစိုးရ၏ အရေးယူ

ဆောင်ရွက်ရန် ရည်မှန်းချက်တစ်ခုအနေဖြင့် မြဲမြံမှုဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည့် စိန်ခေါ်စဉ်းစားသင့်မှုတ်ချက်များတွင် ထည့်သွင်းရပါမည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ တရားဝင်လုပ်ပိုင်ခွင့်တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများအား လေးစားမှု၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဖြည့်ဆည်းမှုတို့ ပြဋ္ဌာန်းထားလျှင် ၎င်းသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်တိုးတက်မှုအတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူများနှင့် ထာဝန်ရှိသူများအား ဟာဝန်ခံမှုရှိစေရန်နှင့် အမှန်တကယ် တန်းတူညီမျှမှုကို အာမခံစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အရေးပါသော သက်သေသာဓကတစ်ခု ဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။[၄၈]

ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ တိုးတက်ရေးအတွက် စံချိန်စံညွှန်းပြည်ပိပေါ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်များသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကိုင်တွယ်ပိုင်ခွင့် ရှိနိုင်သော်လည်း ထိရောက်သော ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို အာမခံရန်အတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကြီးတန်း၊ အလတ်တန်းနှင့် အငယ်တန်းအဆင့်တိုင်းတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူအလေးထားသော ဝိသေသဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များအဖြစ်သို့ ကတိကဝတ်ထုတ်ပြန်ချက်များ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများကို ပိုမိုအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဥပမာ-သက်သေခံခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အမွေပြုကျင့်ခံရသော အမျိုးသမီးသည် သက်သေထွက်ဆိုရန် တာဝန်ရှိခြင်းကြောင့် တရားရုံးအတွင်း အများပြည်သူရှေ့မှောက်မှာ တရားလိုဘက်က ၎င်းအမျိုးသမီးအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မှခင်းရာဇဝင်ကို စစ်ဆေးမေးမြန်းခွင့်ရှိရာ ၎င်းအမျိုးသမီးသည် လိင်ဆက်ဆံမှုပြုရန် သဘောတူသူအဖြစ်သို့ ရောက်စေရန် သက်သေပြသနိုင်သည်အထိ စစ်ဆေးမေးမြန်းနိုင်သဖြင့် ၎င်းဥပဒေသည် အမျိုးသမီးများအား အဓမ္မပြုကျင့်ခံရမှုကို တိုင်ကြားခြင်း၊ အရေးယူအပြစ်ဒဏ်ပေးရန် ကောင်းဆိုခြင်းများမှ အဟန့်အတားပြုလျက်ရှိပါသည်။ ရွှေကောက်ပွဲများတွင် အမျိုးသမီးမဲဆန္ဒပေးသူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မရှိသော လုပ်ငန်းစဉ်လမ်းညွှန်မှုများ၏ အကျိုးဆက်အဖြစ် မဲရုံများသည် အမျိုးသမီးများ နေထိုင်ရာနှင့် ဝေးကွာစွာ တည်ရှိခြင်း၊ မဲပေးရန် အခြိန်သတ်မှတ်ချက်များသည် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်ချိန်နှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်မှု မရှိခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ မဲဆန္ဒပေးခြင်းအခွင့်အရေးကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။ ရွှေကောက်တင်မြောက်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အခြားနယ်ပယ်များရှိ မတူညီသော အခန်းကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များ မရှိခြင်းကြောင့် ထိရောက်မှုရှိသော တန်းတူညီမျှမှုအတွက် တိုးတက်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို နှောင့်နှေးစေပါသည်။

ထို့ကြောင့် သဘောတူညီမှုကြေညာချက်များ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများအား ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထားရှုမြင်သော သီးသန့်ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များအဖြစ်သို့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အောက်ဖော်ပြပါ ကဏ္ဍများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။

(က) လိင်နှင့် အခြား ကွဲပြားခြားနားမှုများကို ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များ တောက်ယူခြင်း၊ အမျိုးအစား ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း၊ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ အချက်အလက်သုံးနိုင်ခြင်း။

(ခ) လူစွမ်းအင်အရင်းအမြစ်၊ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများအား ရေရှည်ထိန်းသိမ်းနိုင်ခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်၏ အခြေအနေ (အမှန်တကယ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသော တန်းတူညီမျှမှု အလျှော်အမြန်ရရှိရေးအတွက် ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များ ပါဝင်)၊ အဖွဲ့အစည်းအဆင့်တိုင်းတွင် စွမ်းဆောင်ရည် စံချိန်စံညွှန်းသတ်မှတ်ချက်အနေဖြင့် ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထားရှုမြင်မှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် စွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်ခြင်း။

(ဂ) ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထားရှုမြင်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံ၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းတို့အတွက် ဘတ်ဂျက်ခွဲဝေချမှတ်ခြင်းတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒနှင့် လုပ်ငန်းစီမံချက် ရေးဆွဲခြင်း။

(ဃ) စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများအား အကဲဖြတ်ခြင်း (ထိရောက်မှုနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု)၊ တည့်မတ်ပြုပြင်ရန် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် မူဝါဒတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော ဝတ္ထုရားများ သေချာစေရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် အပြင် နှစ်ရပ်စလုံး၏ လုပ်ငန်းစဉ်များအား ကြိုးကြပ်မှုဌာန အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို လွယ်ကူချောမွေ့ရန် အထောက်အကူပေးရပါမည်။ အပြုအမူ အလေ့အထ ပြောင်းလဲမှု မြှင့်တင်ရန် အတွက် ၎င်းအရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ၊ အထူးသဖြင့် ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထားရှုမြင်သော စွမ်းဆောင်ရည် စံချိန်စံညွှန်းသတ်မှတ်မှုနှင့် ပြုပြင်တည့်မတ်စေရန် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများသည် အရေးပါသော နည်းလမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။

ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ ကျင့်သုံးသော ယဉ်ကျေးမှုဝေလေ့ထုံးစံ

အပြုအမူအလေ့အထပြောင်းလဲခြင်းသည် အရေးကြီးသော်လည်း ၎င်းအပြောင်းအလဲများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဆုပေး၊ ဒဏ်ပေးစနစ်ကဲ့သို့ မက်လုံးများကြောင့်သာ ဖြစ်ပါက လုံလောက်မှုမရှိပါ။ လေးနက်သော တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် စိတ်သဘောထားများ ပြောင်းလဲခြင်းကသာလျှင် စစ်မှန်သော ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် အပြုအမူအလေ့အထ ပြောင်းလဲမှုကို အခိုင်အမာ အမြစ်တွယ်စေမည်ဖြစ်ပြီး စစ်မှန်သော အသွင်တူးပြောင်းရေးကို ဖြစ်ထွန်းစေမည် ဖြစ်ပါသည်။

မိရိုးဖလာအစဉ်အလာ စိတ်သဘောထားခံယူချက်များသည် အမျိုးသားများအား အိမ်ထောင်ဦးစီး၊ မိသားစုဝင်ထွေရှာဖွေသူများ၊ မွေးရာပါ အရည်အချင်းရှိသော ခေါင်းဆောင်များ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်သူများ၊ စစ်သားများအဖြစ်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများအား ဇနီးများ၊ မိခင်များ သို့မဟုတ် လိင်ဆက်ဆံမှုမရှိသော ဗြဟ္မာစရိယကျင့်သူများအဖြစ် မှတ်ယူသည့် မိရိုးဖလာ အစဉ်အလာအမြင်များနှင့် တင်းကျပ်သော ကျား၊ မ ရေးရာ တရားသေအမြင်များကို အားပေးပါသည်။ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ အခန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ တရားသေအမြင်နှင့် ဆက်နွယ်သော ပင်ကိုအရည်အချင်းမှတ်ယူမှုများသည် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် မဆန်းသော ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်ဟု (သဘာဝဟု) ယူဆစေပါသည်။ အကယ်၍ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းအမျိုးအစားတစ်ရပ်ရပ်တွင် မပါဝင်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ စံသတ်မှတ်ထားသည့် ပုံစံအဆင့်အတန်းကို ချိုးဖောက်သည်ဟု ထင်မြင်လျှင်သော်လည်း

ကောင်း၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းတွ စံသတ်မှတ်ထားသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ပုံစံကို ချိုးဖောက်သည်ဟု ထင်မြင်လျှင်သော်လည်းကောင်း ၎င်းတို့အား ကိုယ်ကျင့်တရားဟုတ်သည်၊ မှိုင်းစိုင်းသည်၊ မကောင်းဆိုး ဝါးဟု ယူဆကြပါသည်။

ဤ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေအနေလေ့လာဆန်းစစ်မှုဌ အလေးပေးတင်ပြထားသည့် ၎င်း ကျား၊ မ ရေးရာ တရားသေအမြင်များသည် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးအရ၊ လူမှုရေးအရနှင့် နိုင်ငံရေးအရ ပါဝင်လှုပ်ဆောင်ခွင့်ကို အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူညီမျှနှင့် အပြည့်အဝရရှိရေးအား အဟန့်အတားပြု လျက်ရှိပါသည်။ ဥပမာ အမျိုးသားများအား အိမ်ထောင်ဦးစီးများ၊ အိမ်ထောင်စု ဝင်ငွေရှာဖွေသူများ အဖြစ်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသားများသည် အမျိုးသားများထက် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ပိုမိုကောင်းသည်ဟု လည်းကောင်း ထင်မြင်ယူဆခြင်းကြောင့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းမှ အမျိုးသမီးများ၏ လယ်သမား အခန်းကဏ္ဍကို ဖျောက်ကွယ်စေပြီး ၎င်းတို့၏ လယ်ယာမြေတန်းတူညီမျှ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်နှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ပစ္စည်းများ လက်လှမ်းမီမှုတို့အတွက် အဟန့်အတားများ၊ အမျိုးသမီးများ၏ လယ်ယာကုန်ထုတ်လုပ်မှု အပေါ် အပျက်သဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော လုပ်ခကြေးငွေ ကွာဟမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ အမျိုးသားများအား မွေးရာပါ အရည်အချင်းရှိသော ခေါင်းဆောင်များနှင့် စစ်သားများအဖြစ် ယုံကြည်မှုသည် စိမ့်ဝင်ပျံ့နှံ့နေခြင်းကြောင့် ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်၏ ဟဏ္ဍာအားလုံးအပါအဝင် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတို့တွင် အမျိုးသား များနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများ၏ တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်နှင့် ဖြည့်ဆည်းခွင့်ကို တားမြစ်ထားပါ သည်။

လူဘဝ၏ နယ်ပယ်တိုင်းမှာလည်းကောင်း၊ ရုပ်ရှာအဝိုင်းအဝိုင်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အဆင့်တိုင်းမှာလည်းကောင်း လူများ၏ ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံများနှင့် စိတ်သဘောထားများကို ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းအပြောင်းအလဲအလို့ငှာ မူဝါဒများ၊ စံချိန်စံညွှန်းပြည့်ဝီသော လုပ် ငန်းစဉ်များကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုး သမီးများ၊ ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအကြား စစ်မှန်သော တန်းတူညီမျှမှု အတွက်လည်းကောင်း ထောက်ခံအားပေးခြင်းနှင့် အသိတရားနိုးကြားမှု မြှင့်တင်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက် ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျား၊မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း

အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် ကျား၊ မ ရေးရာ အသိတရားနိုးကြားလာပြီး ၎င်းတို့၏ ပတ်ဝန်းကျင်အကွင်း အပြောင်းအလဲများကို အမှန်တကယ် လိုလားလက်ခံလာသည့်တိုင် ၎င်းတို့သည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်း တူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာမှာ ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်း ကျင်မှု ချို့တဲ့ကြပါသည်။ သာဓကပြသစရာတစ်ခုအနေဖြင့် လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များ နှင့် (အခြားကွဲပြားခြားနားမှု ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များ) ကောက်ယူမှု၊ ခွဲခြားသတ်မှတ်မှု၊ လေ့လာဆန်းစစ်မှုနှင့် ပုံစံပြဖြန့်ဝေမှုတွင်ဖြစ်စေ၊ မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များ ရေးဆွဲမှု၊ ဖော်ဆောင်မှု၊ ကြီးကြပ်မှုနှင့် အကဲဖြတ်မှုတို့တွင်ဖြစ်စေ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့် အရေးများကို အခြေခံသော အမြင်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည့် နည်းလမ်းများဖြစ်ပါသည်။ ရေရှည်တည်တံ့ တိန်းသိမ်းရေးအတွက် ဒေသဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုများ၊ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ဆွေးနွေးအကြံပေးမှုများ

အပေါ် အခြေခံသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်တင်မှုဌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရည် ဂျီဟာဇစခြင်း

မူဝါဒများနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်များမှာ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု အခြေ ခံသော မူဝါဒများနှင့် ကျင့်သုံးမှုများကို အစပျိုးမှုနှင့် ဖော်ဆောင်မှုပြုသည့်တိုင် လူမှုရေးဆိုင်ရာ၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာဘဝတို့ဌ အမျိုးသားများနှင့်အတူ တန်းတူညီမျှနှင့် အပြည့်အဝ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်စေ၊ ရွေးချယ်မှုများနှင့် အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးရန်ဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို တောင်းဆိုရန်ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးများသည် မိမိတို့၏ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိမှုကို ယုံကြည်မှုရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်များသည် မူလအခြေခံအားဖြင့် ဆက်စပ်မှုရှိသဖြင့် မူဝါဒဆိုင်ရာနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲများနှင့် တစ်ပြိုင်တည်းပင် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်း လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများသည် လူသားများဖြစ်ခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့သည် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူရည်တူ လူအခွင့်အရေးများ ရရှိသည်ဟု အမျိုးသမီးများအနေနှင့် သိထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်အခြေအနေမှာ မည်သူက မည်သည့်အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖျက်ကြောင်း နားလည်သိရှိစေရန် အမျိုးသမီးများ၏ အသိပညာနှင့် အသိတရားတို့ကို မြှင့်တင်ရပါမည်။ မည်သည့် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုများ၊ မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် မည်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများသည် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အခွင့်အလမ်း လက်လှမ်းမီရန်၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု ကျင့်သုံးနိုင်ရန်နှင့် နစ်နာကြေးကောင်းဆိုနိုင်ရန်အတွက်ဖြစ်ကြောင်း နားလည်သိရှိစေရန် အမျိုးသမီးများအား စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်တင်ရပါမည်။ ၎င်းလုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို တောင်းဆိုရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ တစ်ယောက်ချင်းကို ဖြစ်စေ၊ အစုအဖွဲ့အလိုက်ကိုဖြစ်စေ ကူညီပံ့ပိုးရပါမည်။ ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထားသော မူဝါဒများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းပြုရာမှာ အစိုးရနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အမျိုးသမီးများအား စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန် တိုက်တွန်းရပါမည်။

တစ်နည်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းသည် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဘဝ၏ နယ်ပယ်အသီးသီးတွင် ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ် ဆုံးဖြတ်မှုပြုရန်လည်းကောင်း၊ ဥစ္စာပစ္စည်းအရင်းအနှီးများနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများ (ရွှေပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ)၊ ရွှေဝတ္ထုမဟုတ်သော အရင်းအနှီးများနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများ (သတင်းအချက်အလက်၊ အခွင့်ရှိ စသည်) လက်လှမ်းမီရန်၊ စီမံခန့်ခွဲခွင့်နှင့် ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ရရှိရန်လည်းကောင်း အထက်ပါလုပ်ငန်းစဉ်၌ အမျိုးသမီးများသည် တက်ကြွသော ပြုလုပ်သူများအဖြစ် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးကြပါသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အမျိုးသမီးများသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ နယ်ပယ်တိုင်းနှင့် အဆင့်တိုင်းမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ကဏ္ဍတွင် သိသာထင်ရှားသော အရေအတွက်ပမာဏဖြင့် တိုးတက်ကိုယ်စားပြုခွင့် ရရှိပြီး မူဝါဒဆိုင်ရာ ဦးစားပေးသက်မှတ်ချက်များအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ဖြင့် ထိရောက်စွာ ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ပါသည်။ စီးပွားရေး၊ အစိုးရအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် လူမှုရေးနယ်ပယ်တို့ဌ အခြေတည်နေသည့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော တရားသေအမြင်များကိုလည်းကောင်း၊ အမျိုးသားများနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများ၏ အပြည့်အဝနှင့် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို တားမြစ်သည့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံ

သော တရားသေအမြင်များကိုလည်းကောင်း အမျိုးသမီးများသည် အပြောင်းအလဲပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်းမရှိဘဲ ကြောက်ရွံ့ထိတ်လန့်မှုကင်းစွာ နေထိုင်နိုင်ပါသည်။ ရှင်းလင်းချက်များနှင့် ပြောင်းလဲမှုများကို တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အစုအဖွဲ့အလိုက်ဖြစ်စေ တောင်းဆိုရန် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှုယန္တရားဌာ ကောင်းစွာ ကိုယ်စားပြုနိုင်ပါသည်။

ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ကို အောက်ပါလုပ်ဆောင်မှုတို့အားဖြင့် ရယူနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အစုအဖွဲ့အလိုက်ဖြစ်စေ အသံ (ဝါ) သြဇာလွှမ်းမိုးမှုကို မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အပြောင်းအလဲအတွက် ထောက်ခံအားပေးမှုကို အခိုင်အမာဟုန်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် စွေးကွက်များ၊ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များဌ ယှဉ်ပြိုင်မှုကို အားပေးသည့်အခြေအနေတွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု ပံ့ပိုးသူများ၊ လွှေကောက်ပွဲဝင် နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် လွှေးချယ်မှုကို အလေ့အကျင့်ပြုလုပ်ကြခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။[၁၇]

ဤ ကျား၊ မ ရေးရာအခြေအနေ လေ့လာဆန်းစစ်မှုက အထူးအလေးပေး ညွှန်ပြမှုအရ အမျိုးသမီးများ အသံ(ဝါ)သြဇာလွှမ်းမိုးမှုကိုမြှင့်တင်သော အင်အား၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းတို့မှာ. . .

(က) မူဝါဒဆိုင်ရာ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုများအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်ဖြင့် ထိရောက်သော သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ရန် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ နယ်ပယ်တိုင်းနှင့် အဆင့်တိုင်းမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုနှင့် ကြီးကြပ်မှုကဏ္ဍများဌ သိသာထင်ရှားသော ပမာဏဖြင့် ကိုယ်စားပြုမှုဖြစ်သော အမျိုးသမီးများ၏ အသိပညာပြည့်ဝသော လုပ်ဆောင်မှုများ။

(ခ) အမျိုးသမီးများ၏ သမိုင်းနှင့် ဘို၍ ခံစားခဲ့ရသော နောက်ကျခဲ့မှုများအတွက် ပြန်လည်လိုက်မီရန် လည်းကောင်း၊ ယှဉ်ပြိုင်မှုနယ်ပယ်တွင် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးရရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ စစ်မှန်သော တန်းတူညီမျှမှုအတွက် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် မြှင့်တင်ရေးကို ပံ့ပိုးရန်လည်းကောင်း ရည်ရွယ်သော ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များ။

၎င်းယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များကို လွှေကောက်ပွဲဆိုင်ရာ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ အသင်းအဖွဲ့များ၏ ဦးစီးအဖွဲ့များ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုရာထူးဌာနများ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများ၊ ပညာရေးကဏ္ဍများ၊ မိရိုးဖလာ ဓလေ့ထုံးစံ တရားစီရင်ရေးများတွင် အစမျိုးကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။

သို့ရာတွင် ၎င်းယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းဌ အမျိုးသမီးများ၏ သြဇာလွှမ်းမိုးမှုခိုင်မာစေရန်နှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ ထိရောက်မှု ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မာစေရန်အတွက် လုံလောက်ခြင်းမရှိပါ။ ဤ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေအနေ လေ့လာဆန်းစစ်မှုဌ အထောက်အထားပြသထားသကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုဌ အမျိုးသမီးများ၏ အသိပညာပြည့်ဝသော၊ သြဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိသော လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များကို အခြားလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ အရေးပါသော ကိစ္စရပ်များနှင့်အတူ ထစ်ပြိုင်တည်း ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ တစ်ပြိုင်တည်းဆောင်ရွက်ရမည့် အခြားလုပ်ငန်းစဉ်များမှာ. . .

(က) ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေရာတွင် ရှိသော မည်သည့်နယ်ပယ်မှ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားမဆို ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာကို ထိရောက်စွာ ကူညီပံ့ပိုးလာစေရေး လုပ်ဆောင်ရမည်။

(ခ) ပြောင်းလဲမှုများသည် မူဝါဒပိုင်း၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်များဌပါ ပြောင်းလဲရမည်ဖြစ်ပြီး

ယင်းတွင် ကွာ၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်များကိုလည်းကောင်း၊ ကွာ၊ မ တန်းတူအလေးထားသော လုပ်ဆောင်မှုအတွက် မက်လုံးများ၊ အရင်းအနှီးပံ့ပိုးမှုများကိုလည်းကောင်း၊ ကွာ၊ မ တန်းတူ အလေးထားသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုများ၊ ဧလေ့ထုံးစံများနှင့် စိတ်သဘောထား ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအပါအဝင် စံချိန်စံညွှန်းပြည့်မီသော လုပ်ငန်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုလည်းကောင်း အထင်အရှား ဖော်ပြပါရှိရပါမည်။

(ဂ) ကွာ၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများသည် ပြည်သူအများစု၏ အကျိုးစီးပွားတွင် ပါဝင်ကြောင်းနှင့် ကွာ၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုလုပ်ငန်းစဉ်သည် မိသားစုအတွင်း ဖြစ်စေ၊ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းဖြစ်စေ၊ စီးပွားရေးနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးနယ်ပယ်အတွင်းဖြစ်စေ၊ အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များအပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိကြောင်း ပြည်သူအများစုတာ လက်ခံယုံကြည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးအတွက် အမှန်ပင် အရေးပါပါသည်။

(ဃ) ကွာ၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို ထောက်ခံအားပေးသူများသည် ဆက်စပ်လျက်ရှိသော ကဏ္ဍများအသီးသီးမှ အုပ်စုများအချင်းချင်း၊ အခြားထောက်ခံအားပေးသူများ၊ ဒုက္ခံစားရသော အုပ်စုများနှင့် ခိုင်မာစွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အင်အားပိုမိုတောင့်တင်းခိုင်မာစေရန် ပံ့ပိုးကြရပါမည်။

မြန်မာနိုင်ငံမှာလည်း အခြားဒေသများမှာကဲ့သို့ပင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ အသံသည် အရေးပါသော ဖြည့်ဆည်းမှုဖြစ်ပါသည်။

(င) ဦးစွာပထမ ကွာ၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုအပေါ် ထောက်ခံအားပေးမှုများသည် ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေးစနစ်အတွက် အင်အားကြီးမားသော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

(စ) ဒုတိယ၊ ကွာ၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများသည် ပြည်သူ့လုပ်ငန်းများကို အကဲဖြတ်သည့် စံချိန်စံညွှန်းများ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာများအနေဖြင့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင် ကွာ၊ မ ရေးရာ အပြင်များ ထည့်သွင်းရန်အတွက် ထောက်ခံအဆိုပြုမှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ကဏ္ဍတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ရန် တိုက်တွန်းမှု၊ အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုမှ အကာအကွယ်ပေးရန် တိကျပြည့်စုံသော ဥပဒေရေးဆွဲရာမှာ အစိုးရနှင့် အခြားဆက်စပ်အဖွဲ့အစည်းများအား ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အထောက်အကူပေးမှုများကို ကုလသမဂ္ဂနှင့်အတူ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်ခိုင်မာသော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုများပြားစေရန်အတွက် မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များ ချမှတ်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။

(ဇ) တတိယ၊ ကွာ၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ယောက်ခံအဆိုပြုမှုများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစာချုပ်စာတမ်းများနှင့် ပဋိညာဉ်များ၊ အထူးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းစနစ်များ (အထူးကိုယ်စားလှယ်စေလွှတ်ခြင်း)၊ ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာအစိုးရများအတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမှ ထွက်ပေါ်လာသော မူဝါဒများစသည်တို့ကို အသုံးပြုပြီး တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခများအတွင်း ဖြစ်ပွားသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများနှင့် မတူညီသော အုပ်စုများအကြား ဖြစ်ပွားသည့် ပဋိပက္ခများကို တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင်ရေးကဲ့သို့သော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပါသည်။

(ဈ) စတုတ္ထ၊ ကွာ၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ထောက်ခံအဆိုပြုမှုများသည် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုမှ ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်းအပေါ် အပြင်းအထန် ဆန့်ကျင်လှုပ်ရှားမှု၏ အစိတ်

အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၌ ယာယီအထူးပြု လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထောက်ခံအဆိုပြုခြင်း၊ တစ်ချိန်တည်းပင် အခြားတစ်ဖက်တွင် အထူးသဖြင့် ဒေသတွင်းဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချခွင့်မှတ်မှု စွမ်းဆောင်ရည်တည် ဆောက်မြှင့်တင်မှုများ ပြုလုပ်ပါသည်။

ဂ-၄။ အကြံပြုချက်များ အနှစ်ချုပ်ဇယားပြုကျက်

ဤနောက်ခံအခြေအနေမှာ ဤ 'ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေအနေ လေ့လာဆန်းစစ်မှု'သည် အောက်ပါသီးသန့်အကြံပြုချက်များကို 'အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂)' အကောင်အထည်ဖော်မှုကို အထောက်အကူပြုစေရန် တင်ပြပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ စီးပွားရေးကဏ္ဍ၌လည်းကောင်း၊ ပညာရေးကဏ္ဍ၊ ကျန်းမာရေးကဏ္ဍနှင့် အကြမ်းဖက်မှုပပျောက်ရေးကဏ္ဍတို့၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာနယ်ပယ်များတွင်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုတွင်လည်းကောင်း၊ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အဆင့်တိုင်းတွင်လည်းကောင်း၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ရန်အတွက်ဖြစ်ပါသည်။

အဓိန်း ၂။ စီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ အမျိုးသမီးများ၏ ပြည်ဝေဟ ပါဝင်မှု၊ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းမှုနှင့် ဆင်းရဲမွဲညံ့ချေးသိုင်းရာ တိုတွင် ကျား၊မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

ကျား၊မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည် တိုးမြှင့်လာစေခြင်း၊ အထူးသဖြင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်များနှင့် အပွဲအစည်းဆိုင်ရာ နောက်ခံအခြေအနေများ

- စီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများသည် စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာသက်ရောက်သော ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တစ်ရပ်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များ၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၏ အဆင့်တိုင်းတွင် တိတိကျကျဖော်ပြထားသော ရည်ရွယ်ချက်တစ်ရပ်အဖြစ်လည်းကောင်း သေချာစေရန်။
- ၎င်းမူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များတွင် နိုင်ငံတော်မှ လုံလောက်ထိရောက်သော ဘဏ္ဍာငွေထောက်ပံ့မှုများ၊ ပြည်ပမှ ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ အကူအညီများ အပါအဝင် မျှော်မှန်းရည်မှန်းချက်များ ချမှတ်ထားမှု သေချာစေရန် (ယင်းတို့သည် Accra Agenda For Action၊ ပဲရစ်ကြေညာစာတမ်းနှင့် ကူညီထောက်ပံ့မှု ထိရောက်စေရေးလုပ်ငန်းစဉ်တို့ကို အခြေခံရပါမည်)
- အကြီးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်း မတ်ခရိုဘောဂဗေဒမူဝါဒများ (ကုန်သွယ်မှု၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ ငွေရေးကြေးရေးနှင့် ဘဏ္ဍာရေးမူဝါဒများ)၊ အကြီးစားကဏ္ဍအလိုက် မူဝါဒများ၊ အဝတ်စားနှင့် အသေးစားအဆင့် စီးပွားရေးမူဝါဒများ၏ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အကျိုးသက်ရောက်မှုကို မြင့်တင်ရန်။

အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည် ရှိလာစေခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များနှင့် ကျား၊မ ရေးရာ တရင်းအင်းများ အားသုံးပြုခြင်းများ တိုးတက်လာစေရန်

- အချက်အလက်ကောက်ယူမှုဆိုင်ရာ နည်းပညာနှင့် နည်းလမ်းများ တိုးတက်လာစေရန် အားဖြည့်လုပ်ဆောင်ရန်၊ အထူးသဖြင့် အိမ်ထောင်စုစစ်တမ်းများ၊ လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်းများ ကောက်ယူမှုကို မြှင့်တင်ရန်။ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ပြဿနာများကို အပြည့်အဝ ထင်ဟပ်စေရန်အတွက် အချိန်အသုံးချမှု စစ်တမ်းများ ပြုစုရန်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်၊ စွန့်ဦးတီထွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအပါအဝင် အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်များ ရှိလာစေခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ကောက်ယူရန်။

စီးပွားရေးကဏ္ဍ၌ အမျိုးသမီးများ၏ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အဆင့်အတန်းနှင့် အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန်

- အမျိုးသမီးများ၏ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်အဆင့်အတန်းနှင့်စပ်လျဉ်းသော အခြေခံသတင်းအချက်အလက်များ စုဆောင်းထားရှိရန်၊ အမျိုးသမီးများ၏ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊ မြေယာလုပ်ပိုင်ခွင့်၊ နာမည်ခံခွင့်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို တိုးတက်ခိုင်မာစေသည့် ယန္တရားများ တည်ထောင်ရန်။
- အမွေဆက်ခံခွင့်၊ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊ မြေယာလုပ်ပိုင်ခွင့်၊ ပိုင်ဆိုင်မှုဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများအား အာမခံရန်အကွက် အမျိုးသားအမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်နှင့် လွှဲပြောင်းခွင့်ဥပဒေများကို ရေးဆွဲရန်။
- အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ စိုးရိမ်မှုများကို အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခကြေးငွေ ဥပဒေကြမ်း ပြုစုရေး၌ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရေးဆွဲခြင်း သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။

- လုပ်ခလစာ ပုံမှန်မရသော တရားဝင်မဟုတ်သည့် စီးပွားရေးကဏ္ဍအပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးရေးတို့ကို အာမခံသော ဥပဒေများ ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းရန်နှင့် အာဏာသက်ရောက်စေရန်။
- ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် အသေအချာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမှုပေးနိုင်ခြင်း ရှိမနေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား တရားဝင်လုပ်ငန်းများအဖြစ်သို့ လုပ်ဆောင်စေရန် ရှင်းလင်းသော မှတ်ပုံတင်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ အရစ်ကျမှတ်ပုံတင်ကြေးစနစ်များ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုမှုပိုင်ခွင့်ကို တရားဥပဒေအရ



UNFPA

အသိအမှတ်ပြုခြင်း စသည့် မက်လုံးများ ဖန်တီးရန်။

- အမျိုးသမီးများ၏ စွန့်ဦးတီထွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို မြှင့်တင်သည့်၊ အမျိုးသမီးများ ဈေးကွက်များကို လက်လှမ်းမီစေသည့် မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းမူဘောင်များအား ချမှတ်ခြင်းဖြင့် အထောက်အကူပြုခြင်း စတင်ရန်။

အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများကို ချဲ့ထွင်ပေးရန်

- လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ရန်၊ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများကို အားဖြည့်ရန်၊ ကောင်းမွန်ခိုင်မာမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ သေချာစေရန် အတွက် လိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများ ချမှတ်ရန်၊ ယင်းတွင် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားအရေအတွက် တိုးမြှင့်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်မြဲရန် ဆွဲဆောင်မှု၊ ရာထူးတိုးမြှင့်မှု၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခကြေးငွေ၊ လုပ်ခကြေးငွေ တန်းတူညီမျှမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုနှင့် လုံခြုံမှု၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ဆက်စပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း၊ မီးဖွားခွင့်ခံစားခွင့်၊ ကျန်းမာရေးအာမခံနှင့် အငြိမ်းစားလစာတို့ ပါဝင်သည်။
- အရင်းအနှီးများကို အမျိုးသမီးများ လက်လှမ်းမီမှု မြှင့်တင်ရန်၊ အမျိုးသမီးများ၊ အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အမျိုးသမီးများအတွက် အပေါင်ပစ္စည်း (ဝါ) အာမခံပစ္စည်းတိုစွရုပ်ကို နည်းလမ်းသစ်များ တီထွင်၍ ဖြေရှင်းရန် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဘဏ်လုပ်ငန်းများနှင့် သမဝါယမအသင်းများ ပါဝင်သော အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ ရေးဆွဲရန်။
- ကျေးလက်ဒေသ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားသုံးစွဲမှု၊ ရေနှင့် မိလ္လာစနစ်၊ ချက်ပြုတ်ရန် သန့်စင်သော လောင်စာ၊ အိမ်ထောင်စု၏ စွမ်းအင်လိုအပ်ချက်၊ အခိုင်ကုန်သက်သာသော အိမ်တွင်းမှ အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းကိရိယာများ၊ လမ်းများနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးများအပေါ် အထူးအာရုံစိုက်လျက် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများဌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်။ ၎င်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုက အခိုင်နပမာကြိုးမားစွာ အသုံးချရသော အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်းများ၏ ကြီးလေးသော တာဝန်ထမ်းကြသည့် အမျိုးသမီးများအား တာဝန်ပေါ်ပါးပြီး ဝင်ငွေကိုးလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် ဈေးကွက်ဝင်လှမ်းမီရေး တိုးမြှင့်ရန် ကိုယ်ပိုင်အားလပ်ခိုန် ပိုမိုရရှိစေပါသည်။
- အလုပ်အကိုင်နှင့် စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည် ရှိလာစေခြင်းဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်တစ်ခုအနေဖြင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံ (ရေကောင်းရေသန့်နှင့် သန့်ရှင်းရေးကဏ္ဍ ကဲ့သို့သော) စီမံကိန်းများတွင် အမျိုးသမီးများအား အလုပ်သမား၊ စီမံခန့်ခွဲမှုဝန်ထမ်းနှင့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်းများအဖြစ် အလုပ်ခန့်ထားရန်နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရန်။
- အမျိုးသမီး စွန့်ဦးတီထွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအား စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးသည့် မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းမူဘောင်များ စသည့် အထောက်အကူပေးသော ပတ်ဝန်းကျင် ကောင်းတစ်ရပ် ဖန်တီးရန်နှင့် ယင်းသည် အမျိုးသမီး စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအား လူမှုအခြေခံဝန်ဆောင်မှုများ (ရေနှင့် မိလ္လာစနစ်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံလုပ်ငန်းများ စသည်)အတွက် ဒေသဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်လုပ်ဆောင်စေရန် အခြေခံပတ်ဝန်းကျင်ကောင်းကို ပံ့ပိုးပါသည်။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုဌာန အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု၊ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ဦးဆောင်မှုတို့အတွက် အခွင့်အလမ်းများ တိုးမြှင့်ရန်

- ပြည်သူပိုင်စီးပွားရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ အာဏာအပ်နှင်းထားသော ဦးစီးအဖွဲ့များတွင်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသားစီးပွားရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုတို့တွင်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု တိုးမြှင့်စေရန် ရည်ရွယ်သော အမျိုးသမီးများအတွက် အမှန်တကယ် အခွင့်အလမ်းပွင့်စေသော လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် စွမ်းရည်တည်ဆောက်မှုတို့ကို အစပျိုးလုပ်ဆောင်ရန်။
- ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးကဏ္ဍ၏ အဆင့်မြင့်ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှု ရာထူးများ (အသင်း၏ ဦးစီးအဖွဲ့များ၊ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးပွဲများ၊ သဘောတူညီမှုလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အေဂျင်စီများ၏ အဆင့်မြင့်ဦးဆောင်သူများ)တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန် မူဝါဒများနှင့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ (စွမ်းရည်တည်ဆောက်မှုအပါအဝင်) ကို အစပျိုးလုပ်ဆောင်ရန် စသည့် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ငန်းကွန်ရက်များနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့များကို အားဖြည့်သော၊ အထောက်အကူပြုသော ကူညီလမ်းညွှန်မှုနှင့် ကွန်ရက်ဖွဲ့စည်းမှု ထူထောင်ရန်။
- စိုက်ပျိုးရေးဆိုင်ရာ၊ စက်မှုကဏ္ဍဆိုင်ရာ၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ အစည်းအရုံးများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ယင်းသို့ မြှင့်တင်ရာတွင် တိုက်တွန်းထောက်ခံအဆိုပြုဖြင့်း၊ ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များ လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် စွမ်းရည်တည်ဆောက်ခြင်းများအားဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်။
- အမျိုးသမီး စွန့်ဦးတီထွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ တုန်သွယ်မှု၊ အထူးစီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် ပြည်ပပို့ကုန် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုန်များ၊ ငွေရေးကြေးရေးပါဝင်သော ကဏ္ဍများတွင် ရင်ဆိုင်ကြရသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ ဖြေရှင်းရန် အဆင့်မြင့်ဆွေးနွေးအကြံပြုမှုများဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးများကို ကျင်းပရန်။ အမျိုးသမီး စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ ကုန်သွယ်မှုကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးများ၊ ပြည်ပပို့တုန် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းဇုန်များမှ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၏ အခန်းကဏ္ဍအား မြှင့်တင်ရန်နှင့် ငွေရေးကြေးရေး လက်လှမ်းမီရန် မဟာဗျူဟာများနှင့် စီမံချက်များ ရေးဆွဲချမှတ်ရန်။

အခန်း၃။ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး၌ ကျား၊မ ရေးရာ ၊တညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ စာရင်းအင်းများ ကောက်ယူမှုနှင့် လက်လှမ်းမီမှု သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်

- ပညာရေးကဏ္ဍ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ သတင်းနှင့် ပြန်ကြားရေးစနစ်များ (MIS) နှင့် စပ်လျဉ်း၍ လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များ ကောက်ယူမှုကို ကိုးခွဲဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ရန်ပုံငွေ မတည်ရန်။ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည့် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု၊ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းတို့၌ အချက်အလက်များ ပေါင်းစပ်ပါဝင်မှု သေချာစေရန်။

မူဝါဒချမှတ်သူများနှင့် ဆရာ၊ ဆရာမများအား ကျား၊မ ရေးရာ ဆိုင်ရာ သဘောတရားများ၊ စွမ်းရည်များ တည်ဆောက်ရန်

- မူဝါဒချမှတ်သူများအား ကျား၊ မ ရေးရာ ဆိုင်ရာ သဘောတရားများ၊ စွမ်းရည်များတည်ဆောက်ရန်၊ တိုသို့ စွမ်းရည်တည်ဆောက်ခြင်းအားဖြင့် ကျောင်းဝင်နှုန်း၌ ကျား၊ မ အရေအတွက် အချိုးညီမျှခြင်း တက် သာလွန်သော အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအတွက် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော စွမ်း ဆောင်ရည်များ ပြည့်မီလာစေရေး ဆောင်ရွက်ရန်။
- ဆရာအတတ်သင်ပညာရေးသင်တန်းများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများအား သင် ကြားရေးနှင့် ဆရာ၊ ဆရာမများ၏ ပင်ကိုအလေ့အထများတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန်အတွက် ချဲ့ထွင်အားဖြည့်ဆောင်ရွက်ရန်။

ရှေးဦးအရွယ် ကလေးသူငယ်ပြုစုခြင်းနှင့် ပုံ့ပြိုးပျို့

- ကျား၊ မ ရေးရာအမြင် ထည့်သွင်းထားသော အရည်အချင်းပြည့်မီသည့် ရှေးဦးအရွယ် ကလေးသူ ငယ်စီမံကိန်းကို အမျိုးသားအဆင့် ရှေးဦးအရွယ် ကလေးသူငယ် ပြုစုပျိုးထောင်ရေးမူဝါဒနှင့်အညီ ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ရန်။ ယင်းအတွက် သင့်တော်သော ဘဏ္ဍာငွေ ခွဲဝေသုံးစွဲရေးနှင့် ကဏ္ဍအသီးသီး အကြား ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများ သေချာစေရန် လုပ်ဆောင်ရန်။
- မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များနှင့် ဆရာများအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရသော၊ ကျန်းမာသော၊ ကာကွယ်စောင့် ရှောက်မှုပေးထားသော ပညာသင်ကြားနိုင်သည့် ဝန်းကျင်ကောင်းကို ဖန်တီးထားပေးရန်။ အထူး သဖြင့် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသော ဒေသများနှင့် အရေးပေါ် အခြေအနေတွင် နေထိုင်ရသော မိန်း ကလေးငယ်ရွယ်များအပါအဝင် ကျောင်းနေအရွယ် ကလေးငယ်များအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရသော၊ ကျန်းမာသော၊ ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်ရှိသော၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးထားသော ပညာသင် ကြားနိုင်သည့် ဝန်းကျင်များ ထားရှိရန်။ ရေနှင့် မိလ္လာအသုံးပြုမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု တို့သည် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ လွတ်လပ်လုံခြုံမှုကို ကာကွယ်သော၊ ကျား၊ မ သီးသန့်ဖြစ် သော၊ ရာသီပေါ်ခိုနှိုက်တွင် သန့်ရှင်းမှုကို အလေးထားသော၊ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်ကို စီမံ ထားသော ဝန်းကျင်ဖြစ်ရန်။
- ကျောင်းများတွင် ကျား၊ မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုကိစ္စရပ်များကို နားလည်သဘောပေါက်ပြီး တား ဆီးကာကွယ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့် ယန္တရားများ တည်ထောင်ထားရှိရန်၊ မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ ကျောင်းသို့သွားသည့် ခရီးလမ်းတစ်လျှောက် အကြမ်းဖက်မှုကင်းဝေးစေရန် ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ခြင်းများ အစီအမံထားရှိမှုတို့ကို မူဝါဒ၊ စီမံကိန်းနှင့် တုံ့ပြန်အကောင်အထည်ဖော်မှုများ အပါအဝင် ပညာရေးကဏ္ဍတစ်ခုလုံးတွင် ထည့်သွင်းရန်။
- အကြမ်းဖက်မှုကို သတင်းပို့တိုင်ကြားသော တလေးသူငယ်၏ လုံခြုံရေးအန္တရာယ်ရှိနိုင်ခြေ ရှောင်ရှား နိုင်သော၊ လုံခြုံစိတ်ချရသော သတင်းပို့တိုင်ကြားစနစ်များ တည်ထောင်ထားရှိရန်။ အကြမ်းဖက်မှု ဆိုင်ရာ အထောက်အထားနှင့် အချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်းသည် မူဝါဒနှင့် အစီအစဉ်များ ချမှတ်နိုင်ရန်အတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ချက်ဖြစ်သည်။ အစီရင်ခံသတင်းပို့မှု နည်းလမ်းများစွာကို အသုံးပြုရန် လိုအပ်သည်။ သတင်းပို့တိုင်ကြားမှုများ ပိုမိုများပြားလာခြင်းသည် အကြမ်းဖက်မှုဖြစ် ပွားသည့် နှုန်း မြင့်တက်လာခြင်းဟုသည့် ကောက်ချက်အမှားများ ရရှိနိုင်သည့်အတွက် ဖြစ်သည်။

သင်တိုးတွန်းတမ်းကို ကျား၊မရေးရာအမြင်ဖြင့် မြန်လည်သုံးသပ်ရန်နှင့် ပြုပြင်ပြဋ္ဌာန်းရန်

- သင်ရိုးညွှန်းတမ်း ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရာတွင် မိန်းကလေးနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တစ်နည်းနည်းဖြင့် အားဖြည့်ပေးခြင်း ရှိ၊ မရှိ ခွဲခြားဖော်ထုတ်ရန်အတွက် လက်ရှိသင်ကြားရေးအခြေခံအကြောင်းအရာများကို အသေးစိတ် လေ့လာဆန်းစစ်ရန်၊ ဥပမာ-ယောကျ်ားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများအတွက် ကွဲပြားသော သင်ယူရေးလိုအပ်ချက်များ သို့မဟုတ် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများအတွက် ကွဲပြားသော သင်ယူရေး လိုအပ်ချက်များကို သင်ကြားရေးအခြေခံအကြောင်းအရာများတွင် ထည့်သွင်းခြင်း ရှိ၊ မရှိ။ ယောကျ်ားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများအကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အပြုသဘောဆောင်သော အသိအမြင်ပေးခြင်း၊ မလိုလားအပ်သော ကျား၊မ ပုံသေကားချပ်အယူအဆများကို ဆက်လက်အသက်သွင်းနေခြင်း ရှိ၊ မရှိတို့ကို အထူးသတိပြုရန်။ ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထားသော အမြင် မြှင့်တင်သော သင်ကြားရေးချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်းများ၊ ယောကျ်ားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ မတူညီသော လိုအပ်ချက်များအတွက် သင်ကြားရေးချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆရာ၊ ဆရာမများအကြတ် လမ်းညွှန်မှု ရှိ၊ မရှိ။ သင်ကြားပို့ချရာမှာ ပြောင်းလွယ်၊ ပြင်လွယ်ရှိခြင်းကို ခွင့်ပြု၊ မပြု။ လူအခွင့်အရေးသင်ကြားမှု၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ။ မြန်မာနိုင်ငံသည် လူမှုစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အကူးအပြောင်းကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်တွင် အလယ်တန်း၊ အထက်တန်းပညာရေးအဆင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းသည် ယောကျ်ားလေးနှင့် မိန်းကလေးများ အဆင့်မြင့်ပညာရေး၊ နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ သို့မဟုတ် တို့ကိုရိုက်လုပ်ငန်းခွင်များသို့ ကူးပြောင်းရန်အတွက် အဘယ်မျှလောက် လေ့ကျင့်ပြင်ဆင်ထားခြင်း ရှိ၊ မရှိတို့ကို ဆန်းစစ်ရန်။
- လိင်အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများ ဓမ္မတာရာသီသွေးပေါ် သန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ၊ စီမံဆောင်ရွက်မှုများဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာများကို ဘဝတစ်သက်တာ သိမှတ်စရာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများတွင် ထည့်သွင်းပြီး ဖြစ်နိုင်ပါက ယောကျ်ားလေး၊ မိန်းကလေးများကို သီးသန့် အတန်းခွဲပြီး သင်ကြားပေးရန်။

- မိန်းကလေးများနှင့် ယောကျ်ားလေးများ၏ အတန်းပြီးဆုံးမှုနှုန်း၊ သင်ကြားမှု ဆိုင်ရာ အကျိုးရလဒ်နှင့် ဆင်းရဲမှု လျော့ချခြင်း လုပ်ငန်းများ (မိသားစု၏ ဆင်းရဲမှု)၊ ကျား၊မ လုပ်ခ လစာကွာခြားမှုတို့ကို ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်နေသကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင် ဝင်ရောက်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်သည့် အခြေအနေတို့ကို ကိုးမြွှင့်ပေးနိုင်ရန်အတွက် အရည်အသွေးနှင့် အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းပညာရေးတို့နှင့်ဆီလျော်သောလုပ်သားဈေးကွက်တို့ မြှင့်တင်ပေးရန် နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းနှင့် ရွေးအလားအလာ ရွေးချယ်နိုင်ခွင့် (သမဝါယမဟုတ်သောအလုပ်အကိုင်များ အပါအဝင်)တို့ကို မြှင့်တင်ပေးရန်၊ အလယ်တန်းပညာရေး၏ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊ သင်ကြားမှုနည်းစနစ်များ၊ အကဲခတ် ဆန်းစစ်ခြင်းများ (အလွတ်ကျက်မှတ်ခြင်းလမ်းညွှန်မှုမှ တက်ြ ကပါဝင်မှုသို့ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် တွေးခေါ်မြော်မြင်မှုနှင့် အခြားကျွမ်းကျင်မှုတို့ကိုတည်ဆောက်ရာတွင် ကျောင်းသူကျောင်းသားဇာတိ-ပ သင်ကြားမှုစနစ်သို့ပြောင်းလဲခြင်းများတွင် ပံ့ပိုးပေးမှုများအပါအဝင်) တို့ကိုပြောင်းလဲခြင်းတို့သည် ယောကျ်ားကလေးများ၊ မိန်းကလေးငယ်များအားအထက်တန်းပညာရေး၊ သက်မွေးဝမ်းကျောင်း အတတ်ပညာသင်တန်းကျောင်းများတွင် တက်ရောက်သင်ကြားနိုင်ရေးနှင့် မြန်မာနိုင်သည့် လူမှုစီးပွားလျင်မြန်စွာပြောင်းလဲလာရေးဆောင်ရွက်နေသောကြောင့်

လုပ်ငန်းခွင်သို့ တိုက်ရိုက်ရောက်ရှိရေးတို့အတွက် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။

ပိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအတွက် နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ သင်တန်းများနှင့် အစဉ်အလာဟုတ်သော နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ သင်တန်းများအား ကျား၊ မ ရေးရာ ပေါ်ပေါက်စေမှုပြုလုပ်ရန်နှင့် ကျပ်ကျင်မှုများသည့် အလုပ်သမားစေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိရေး ပေးချေအောင် ဆောင်ရွက်ရန်

- နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ သင်တန်းများနှင့် ထွန်းသစ်လာသည့် အလုပ်သမားစေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်များ ညီညွတ်စေရန်အလို့ငှာ လတ်တလောကာလ နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ ပုံပိုးမှုများ၊ ထွန်းသစ်လာသည့် အလုပ်သမားစေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်များ၊ သင်တန်းဆင်း ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ၎င်းတို့ရနိုင်သော အလုပ်အကိုင်များအား ကျား၊ မ ရေးရာ လေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုလုပ်ရန်။ ဤနည်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အလုပ်အကိုင်ရွေးချယ်မှု အခွင့်အလမ်းများစွာနှင့် ကောင်းမွန်ခိုင်မာသော အလုပ်အကိုင်များစွာ တိုးပွားစေရန်။
- အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ သင်တန်းကျောင်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အမျိုးသမီးများနှင့်သာလျော်ကန်သင့်မြတ်သော အလုပ်အကိုင်ဟူယူဆထားသော မိရိုးဖလာ အစဉ်အလာသဘောထားများမှ ပြောင်းလဲတွေးခေါ်စေခြင်းဖြင့် မြှင့်တင်တည်ဆောက်ရန်။
- နည်းပညာတိုးတက်မှုတ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များ၌ ကာယအင်အားလိုအပ်မှုကို တစ်စတစ်စ ဖယ်ရှားလာပြီဖြစ်သဖြင့် အစဉ်အလာမဟုတ်သော အလုပ်အကိုင်များကို အမျိုးသမီးများ ပိုမိုလုပ်ကိုင်လာကြပြီး အမျိုးသားများ ကြိုးစိုးသည့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း အလုပ်လုပ်ရခြင်း၏ အခက်အခဲဖိစီးမှုများတို့ ဖြေရှင်းရန်အတွက် အမျိုးသမီးများအား စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန်။
- အမျိုးသမီးများ၏ ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်စေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားစေးကွက် လိုအပ်ချက်များနှင့် သင်တန်းများ သင့်တင့်လျောက်ပတ်မှုရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများ၏ အစဉ်အလာအလုပ်အကိုင်များနှင့် သက်ဆိုင်သော နည်းပညာအဆင့်အတန်းကို မြှင့်တင်ရန်။ ၎င်းမဟာဗျူဟာများသည် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော လုပ်ခကြေးငွေ ကွာဟချက်ကို လျော့ချပါမည်။ ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စု ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေးမှာ အမျိုးသမီးများအား အထောက်အကူပြုပါမည်။ အားလုံး အကျိုးဝင်စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ပိုမိုထိရောက်စွာ ဖြည့်ဆည်းပါမည်။
- ပြောင်းလဲလာသော လုပ်သားအင်အားအတွက် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများအား ကြိုတင်ပြင်ဆင်လေ့ကျင့်ရေးကို အဆင့်မြင့်ပညာရေးကဏ္ဍ၌ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်၊ အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင် ရွေးချယ်ခွင့်အပေါ် ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်နိုင်မည့် ခွဲခြားမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမှုများ သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။

ပံ့မှုန်မဟုတ်သော ချဉ်းကပ်မှုများအတွက် တခြားလုပ်ဆောင်နိုင်သော စနစ်များ

- ကျောင်းဖြင့်ပ မူလတန်းပညာရေးကို ကျောင်းတွင်းပညာရေးနှင့် တန်းညီနိုင်းမှု အစီအစဉ်ကို မြှင့်တင်ပေးရန်၊ သင်ရိုးများ ပြုစုရန်နှင့် အိမ်အလုပ်များနှင့် ဝိုနေသော မိန်းကလေးများအတွက် သင်ယူရန် အခွင့်အလမ်းရသော လိုက်လျောညီထွေဖြစ်သော သင်ကြားမှုစနစ်တစ်ခုကို ပြုစုရန်။

ဌာနပြောင်းအခြေချသူများ၏ ပညာရေးလိုအပ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ရန်

- ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူများသည် မြန်မာနိုင်ငံသား ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားလောကအတွင်းသို့ ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ရန် ကြိုးပမ်းသောအခါလည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အလုပ်သမားအင်အားတွင် ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ရန် ကြိုးပမ်းသောအခါလည်းကောင်း ၎င်းတို့ (၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့အား မှီခို သူများ)၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များနှင့် ၎င်းတို့ ရင်ဆိုင်ကြရသော အဟန့်အတားများကို ကိုင်တွယ်ရန်အတွက် ပညာရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။ ၎င်းဦးတည်အုပ်စုအတွင်း အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အချိုးအစားနှင့်စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်များသို့မဟုတ် ၎င်းကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများ၏ မျှော်လင့်ချက်များ၊ ရင်ဆိုင်ကြရသော စိန်ခေါ်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျား၊ မ ရေးရာ အချက်အလက်များ ကောက်ယူရန်။

ပညာရေးကဏ္ဍ စီမံခန့်ခွဲမှုဌာနဆိုင်းနှင့် ပေါင်းစည်းရေးကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်

- ကျောင်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုဌာန လူမှုအဖွဲ့အစည်းပါဝင်လုပ်ဆောင်စေရန်။ သို့မှသာ ပညာရေးစနစ် တိုးတက်ရေးအတွက် တောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်လာပါမည်။ ပညာရေး၏ အရည်အသွေးကောင်းမွန်မှုဆိုသည် စဉ်ဆက်မပြတ် သင်ယူမှုတိုးတက်ရန်နှင့် ကလေးသူငယ်တိုင်း၏ ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို ဖြည့်ဆည်းရန်ဖြစ်ပါသည်။
- လူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် အမျိုးသမီးများ တက်ကြွစွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်လာစေရန် ရည်ရွယ်ပြီး မိန်းကလေးများအား ကျောင်းစီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေရာများတွင် သင့်တော်သော အချိုးဖြင့် ကိုယ်စားပြုပါဝင်စေရေး အစီအမံများ ထားရှိရန်၊ ပိုမိုထိရောက်စေရန် အဆိုပါအစီအမံများအား စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းတို့နှင့် တွဲဖက်လုပ်ဆောင်ရန်။

အခန်း၄။ ကျန်းမာရေးကဏ္ဍ ကျား၊မရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးရလဒ်များအပေါ် ကူးစက်ရောဂါ ပြန့်ပွားခြင်းနှင့် ကာကွယ်ခြင်းမဟုတ်သော အခြေခံအကြောင်းရင်းများ၏ ဩဇာသက်ရောက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော ကျား၊ မ ရေးရာ ဂုဏတင်မှ အမြင်များကို နားလည်ခြင်းနှင့် ဘဝတစ်လျှောက် အဆင့်ဆင့် ပြစ်ဝဋ်ဂုဏတင်မှ အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးကို နားလည်ခြင်းတို့ကို မြှင့်တင်ရန်

- ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးရလဒ်များအပေးကူးစက်ရောဂါပြန့်ပွားခြင်းနှင့် ကာကွယ်ခြင်းမဟုတ်သော အခြေခံအကြောင်းရင်းများ၏ ဩဇာသက်ရောက်မှုကို သုတေသနပြုလုပ်ရန်။ အစိုးရ၏ မူဝါဒရေးဆွဲ ရေးနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေးသို့ ၎င်းသုတေသန တွေ့ရှိမှုများကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်။
- ကူးစက်ရောဂါများ အပါအဝင် အထွေထွေရောဂါနှင့် (ရောဂါတစ်မျိုးတည်းအတွက် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား ရောဂါဖြစ်ပွားရခြင်း အကြောင်းရင်းများ ကွဲပြားခြားနားမှုနှင့်)၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ခံယူရန် ကြိုးပမ်းသော အမှုအကျင့်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျား၊ မ ရေးရာရှုထောင့်မှ အမြင်ဖြင့် အချက်အလက်များ ကောက်ယူမှုနှင့် သုတေသနများ ပိုမိုပြုလုပ်ရန်။
- ၎င်းသုတေသနတွေ့ရှိမှုများသည် ဘဝတစ်လျှောက် အဆင့်ဆင့်ဖြစ်စဉ်ရှုထောင့်မှ ရှုမြင်သော အမျိုးသမီးများ၏ အထွေထွေကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကျား၊ မ ရေးရာအမြင် ထည့်သွင်းထားသော

မူဝါဒရေးဆွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှု၌ ဖြည့်ဆည်းပေးမှု သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။ ယင်းသည် လက်ရှိ ဦးစားပေးနေသော မွေးဖွားမိခင်သေနှုန်း မြင့်မားနေမှု လျော့ချရေး ဆောင်ရွက်ချက်များထက် ပိုမိုအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပြီး ကလေးမွေးဖွားနိုင်သော အရွယ်လွန် အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် ကလေးမွေးဖွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိသော အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးကို လျစ်လျူရှုရာလည်း မရောက်ပေ။

တိုင်းပင်ဆွေးနွေးခြင်းနည်းဟမ်း အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုလုံလောက်ခြင်းမရှိသေးသော ဒေသများမှ ပြည်သူများ၊ အထူးသဖြင့် တိုင်းရင်းသားအမျိုးသမီးများ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးလိုအပ်ချက်များအတွက် ဂည်ဂျယ်ဆောင်ရွက်ရန်

- စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ကောင်းစွာနားလည်စေရန်အတွက် ဝန်ဆောင်မှုလုံလောက်ခြင်း မရှိသေးသော ဒေသများမှ (အမျိုးသမီး အချို့အစား ကြီးမားစွာပါဝင်သော)လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ ပြည်သူလူထုများနှင့် တည်ဆဲ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကျင့်သုံးရန် သို့မဟုတ် ချဲ့ထွင်ရန်။
- ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီရေးတွင် ၎င်းတို့၏ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများနှင့် လူမျိုးစုငယ်များမှ အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ကြရသည့် အဟန့်အတားများကို သုတေသနပြုလုပ်ရန်။
- ဝန်ဆောင်မှုလုံလောက်ခြင်း မရှိသေးသော ဒေသများမှ ဦးတည်အုပ်စုများ၏ လိုအပ်ချက်များအပေါ် လေ့လာအကဲဖြတ်မှု၏ ရလဒ်များ၊ တိုင်းရင်းသားအမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးလိုအပ်ချက်များအပေါ် သုတေသနပြုမှု၏ ရလဒ်များသည် မူဝါဒရေးဆွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုတို့ကို အထောက်အကူပြုမှု သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။ ၎င်းလူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးတက်ဆောင်ရွက်သည့်အလျောက် ၎င်းသုတေသနအား အခြားစီမံကိန်းရေးဆွဲမှုဆိုင်ရာ သုံးသပ်မှုများ၌ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန်။
- ရှားပါးသော အရင်းအမြစ်များ အမှန်တကယ် အလိုအပ်ဆုံးသောသူများထံ လက်လှမ်းမီရောက်ရှိစေရေး ဆောင်ရွက်မှုသေချာစေရန်အတွက် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ ထိရောက်မှုများကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရန်။

ပျိုဖော်ဝင် ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ မျိုးဆက်များ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အသိပညာပေးရန်။ အရွယ်ရောက်သော အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများလည်း ပါဝင်ဝင်ရောက်ရန်

- အိမ်ထောင်မရှိသော မိန်းကလေးများနှင့် ပျိုဖော်ဝင်အရွယ်များကို သန္ဓေတားခြင်းနှင့် သန္ဓေတားခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးခြင်းများ အပါအဝင် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ ဝီစဉ်ထားရှိရန်။ ပျိုဖော်ဝင်ရွယ်နှင့် အိမ်ထောင်မရှိသော မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလိုအပ်ချက်များကို နားလည်ရန်နှင့် အသိတရားရှိရှိ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဝန်ထမ်းများအား စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန်။
- အခြေခံပညာအထက်တန်းကျောင်းများ၌ ကျန်းမာရေးသင်ခန်းစာတွင် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးသင်ခန်းစာများ ထည့်သွင်းခြင်း မရည်ရွယ်သော ကိုယ်ဝန်ရခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ရှိသော ကိုယ်ဝန်ဖျက်ခြင်း

၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုတို့မှ ရှောင်ကြဉ်ရေးအတွက် ပါဝင်တာဝန်ယူရန်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား လေးစားခြင်းနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာစောင့်ထိန်းခြင်းဖြင့် ဆက်ဆံရန်လည်းကောင်း၊ ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသားများအား အသိပညာမြှင့်တင်ပေးသော လူထုအခြေပြုလှုပ်ရှားမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း စသည့် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ယိုဖော်ဝင်ရွယ် ယောကျ်ားလေးငယ်ရွယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား လိင်မှုဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွားဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးအခွင့်အရေးများ၊ ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မည်သေးရန်။

- သန္ဓေတားဆေးနှင့် ကိရိယာများ ရရှိနိုင်ရေး တိုးတက်ဆောင်ရွက်ရန်၊ ခင်ပွန်းနှင့် ဇနီးအကြားမှာသားဆက်ခြားစီမံကိန်းအတွက် အတူတကွ ခွဲဝေတာဝန်ယူမှုကို မြှင့်တင်ရန်။

အီတ်ခ်ျအိုင်ဒီ / အော့စ်ရောဂါအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ အသိအမြင် ထည့်သွင်းထားသော ဝန်ဆောင်မှုများ ပြည့်ဝအောင်ပေးရန်

- အိတ်ခ်ျအိုင်ဒီ/အော့စ်ရောဂါအား မိမိဆန္ဒအလျောက် ဆေးစစ်ခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်မှုပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများသည် အမျိုးသားများနည်းတူ အမျိုးသမီးများထံသို့လည်း ထိရောက်စွာ လက်လှမ်းမီရောက်ရှိရေး တိုးချဲ့ရန်။
- ၎င်းဆေးပေးခန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမှုအကျင့်များနှင့် ကျင့်သုံးမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရှက်တတ်သော၊ ၎င်းတို့၏ အတွင်းရေးပြဿနာများကို ဖောင်ပြရန် ဝန်လေးသော အမျိုးသမီးများနှင့် မည်သို့ဆွေးနွေးသင့်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသော စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ရန်။

ကျန်းမာရေးဖြင့်တင်ရေးဘဖြင်ဖြင့် ပြည်သူဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ဂုဏ်နှိမ်ဖြုပ်နှံရန်

- လျှပ်စစ်ဓာတ်အားသုံးစွဲမှု သန့်ရှင်းသော သောက်သုံးရေနှင့် ခေတ်မီတိုးတက်သော မိလ္လာစနစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို၊ အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအကွင်းမြှင့်တင်ရန်။ ၎င်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသည် ရေမှတစ်ဆင့် ကူးစက်သော ရောဂါဝေဒနာခံစားရသည့် ကလေးသူငယ်များနှင့် အိမ်ထောင်စုဝင်များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် အမျိုးသမီးများ၏ တာဝန်ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို သက်သာစေပါလိမ့်မည်။
- ၎င်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအတွက် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းတို့တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။ သို့မှသာ အထောက်အပံ့များသည် အဓိကသုံးစွဲသူများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ပြည့်မီမည်ဖြစ်ပြီး ကောင်းစွာ ရေရှည်ထိန်းသိမ်းနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ငွေရေးကြေးရေးဟပါဝင်သော ပုံပိုးမှုများအတွက် အစိုးရအထောက်အပံ့ ကျန်းမာရေးအာဟာရနှင့် အခြား အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများဖြင့် ပုံပိုးရန်

- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဝန်ဆောင်မှု အသုံးပြုသူများ၊ အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများအပေါ် ကုန်ကျစရိတ် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး လျော့နည်းစေရန်အတွက် ကျန်းမာရေးအာမခံလုပ်ငန်းများ၊ သို့မဟုတ်

လူမှုဖူလုံရေးစီမံချက်များဖြင့် ပံ့ပိုးရန်။

- ကျန်းမာရေးဆေးပေးခန်းများတွင် ကလေးထိန်းဌာန ဖွင့်လှစ်ခြင်းကဲ့သို့သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်။ အကယ်၍ အမျိုးသမီးသည် ကလေးတစ်ယောက်ကို ဆေးခန်းသို့ လာ၍ ပြသရာတွင် အိမ်မှာ ထားခဲ့၍ မရသော အခြားကလေးအငယ် သို့မဟုတ် အကြီးတစ်ယောက်ကို ခေါ်လာခဲ့ရပါက ခရီးစရိတ် သက်သာစေရန်အတွက်နှင့် ကလေးများ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု လက်လှမ်းမီရေးအတွက် ခရီးစရိတ်ကူပွန်များ ပံ့ပိုးရန်။

အခန်း ၅။ အကြမ်းဖက်မှုမှ ကင်းဝေးရေးဥပဒေ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ၊ အသက်အလတ်လက်လှမ်းပိ အသုံးပြုနိုင်မှုနှင့် ဂရုမူ မြှင့်တင်ရန်

- အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု သက်သေသာဓကများနှင့် အကြမ်းဖက်မှုပုံစံများ၊ ၎င်း၏ အကြောင်းရင်းများ၊ အကျိုးဆက်များနှင့် တစ်ဦးချင်း၊ မိသားစုနှင့် ရပ်ရွာအပေါ် သက်ရောက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာ အကျိုးဝင်သော အချက်အလက်များ ပါဝင်သည့် လိင်နှင့် အသက်အရွယ်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များကို စနစ်ကကျ ချိတ်ဆက်ကောက်ယူရန်။
- အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများ၊ ၎င်းအမှုများအား သတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများက မည်သို့ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ယုံကြည်အားထားနိုင်သော အချက်အလက်များ စုဆောင်းရယူနိုင်ရန်အတွက် ရဲတပ်ဖွဲ့၊ ကျန်းမာရေး၊ လူမှုရေးနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုဌာနများ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလည်းကောင်း၊ တိကျပြည့်စုံသော အချက်အလက်ကောက်ယူမှုစနစ်တစ်ခုကိုလည်းကောင်း ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်။
- မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှုနှင့် အကဲဖြတ်မှု ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရန်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်နှင့် သက်သေအထောက်အထား ကောက်ယူရန်နှင့် အသုံးပြုရန်လည်းကောင်း အဓိကကျသော ပါဝင်ပတ်သက်သူများအတွင်း စွမ်းဆောင်မှုကည်ဆောက်ခြင်းနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းတို့ကို ကူညီပံ့ပိုးရန်။

မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများကို ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ ရှထောင်အမြင်ဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်

- လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ ဦးဆောင်ရေးဆွဲနေသော စီဒေါ်သဘောတူစာချုပ်နှင့် ညီညွတ်သည့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဟားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေ အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းရန်။
- ဥပဒေကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန်၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲရန်။
- အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု တားဆီးကာကွယ်ရေးအတွက် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအစီအစဉ်ကို ပြုစုအကောင်အထည်ဖော်ရန်။

တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု မြှင့်တင်ရန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီမှု မြှင့်တင်ရန်

- အကြမ်းဖက်မှုခံရသော အခြေအနေမှ လွတ်မြောက်လာသော အမျိုးသမီးများအတွက် တိရောက်မှု ရှိသော တရားဥပဒေဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အခြားဝန်ဆောင်မှုများနှင့် မူဝါဒများ ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းကို အခိုင်အမာဆောင်ရွက်ရန်။ ၎င်းတွင် အကာအကွယ်ပေးရေးအမိန့်များ၊ တားမြစ်အမိန့်များ၊ ယန္တရားများ၊ အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်း အထောက်အကူပြု စီမံချက်များကို ထည့်သွင်းရန်။
- ဝန်ဆောင်မှုများ (အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေးနှင့် စိတ်ပညာဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှု) လက်လှမ်းမီရေး ကြိုးပမ်းရာမှာ ၎င်းတို့ ရင်ဆိုင်ကြရနိုင်သည့် အတားအဆီးများအား လျှော့ချရန်။
- ဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ တရားရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှု အဖွဲ့အစည်းများအား ဝန်ဆောင်မှုမပေးမီနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးနေစဉ်အတွင်း စနစ်ကျသော စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုအတွက် ကူညီပံ့ပိုးရန်။ သို့မှသာ ၎င်းတို့သည် အကြမ်းဖက်မှု တိုင်ကြားချက်များကို ပိုမိုထိရောက်စွာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်ခံရသူများ၊ အကြမ်းဖက်မှုအန္တရာယ်ကြားမှ ရှင်သန်သူများအား လျော်ကန်သင့်မြတ်သော၊ ကျား၊ မ ရေးရာ အလေးထား ထည့်သွင်းစဉ်းစားသော အထောက်အပံ့များကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။
- ဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုနှင့် တရားစီရင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို တိုးမြှင့်ရန်။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင်လည်း အရေးပါသော ရှေ့တန်းနေရာများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု တိုးမြှင့်ရန်။
- အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု၊ ကျား၊ မ ရေးရာကို ကိုင်တွယ်ရန် ဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှု ထိရောက်သေချာစေရေးအတွက် ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ဆက်ဆံရေးနည်းလမ်းများနှင့် ညွှန်းပို့မှုစနစ်များကို ရေးဆွဲချမှတ်ရန်။

ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဘတ္တာ၊ ဘဏ္ဍာရေးနှိုးကြားရေးနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးလုပ်ငန်းများ မြှင့်တင်ရန်

- အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအပေး အကြမ်းဖက်မှုအား ဆိတ်ငြိမ်နေမှုကို ရပ်တန့်ရန်အတွက် လူမှုရေးစံသတ်မှတ်ချက်များကို ပြောင်းလဲရန် သတင်းမီဒီယာလုပ်ငန်းများ၊ ရိုးရာနှင့် ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံအရ ဩဇာကြီးမားသူများနှင့် မူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ အပါအဝင် လူထုလှုပ်ရှားမှုများကို လုပ်ဆောင်ရန်။
- အကြမ်းဖက်မှုမှ ကင်းဝေးစွာ အသက်ရှင်နေထိုင်ရေး၊ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အသိပညာပေးရေးနှင့် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အသိပညာပေးရေး ရပ်ရွာအဆင့် လှုပ်ရှားမှုများကို ကူညီပံ့ပိုးရန်။ အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှုနှုန်း မြင့်မားစေရေး အထောက်အကူပေးသည့်အနေဖြင့် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးရန်။ အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်ခံရသူများ၊ အန္တရာယ်မှ ရှင်သန်သူများ ကူညီပံ့ပိုးမှု ရရှိရန် ကြိုးပမ်းခြင်းကို တားဆီးသည့် အဟန့်အတားများ ပယ်ဖျောက်စေရန်အတွက် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာမှ တရားဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို ဒေသခံအသိုင်းအဝိုင်းများဖြင့် ပုံနှိပ်ဖြန့်ဖြူးခြင်းအပါအဝင် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ တားဆီးကာကွယ်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရန်။
- လူငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှု၊ အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတို့ကို မြှင့်တင်ရန်။ ပညာရေးစနစ်၌ အန္တရာယ်ရှိသော ကျား၊ မ ရေးရာ ပုံသေကားချပ်အမြင်များ ပယ်ဖျောက်ရေးအတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများနှင့် ဆရာဖြစ်သင်တန်းများအားဖြင့် ကူညီပံ့ပိုးနေစဉ်၊ လူငယ်များအား ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူ

ညီမျှမှုနှင့် အလေးထားမှု အခြေခံသော စိတ်သဘောထား ရှင်ကျက်မှုနှင့် ဆက်ဆံမှုတို့ ပြုစုပျိုးထောင်ရာတွင် ကူညီပံ့ပိုးရန်။

- ကလေးသူငယ်များအား အကြမ်းဖက်မှု တွေ့ကြုံခံစားရခြင်းနှင့် မျက်မြင်တွေ့ကြုံရခြင်းတို့မှ ကင်းဝေးစေရေးအတွက် မိဘများ၊ ဆရာ၊ ဆရာမများနှင့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးလှုပ်ရှားသူများနှင့် အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။
- အကြမ်းဖက်မှုကင်းစင်ရေး မြှင့်တင်မှုနှင့် 'ကရားမှတ ယောကျ်ားဘဝ' ဖြစ်တည်ရေး မြှင့်တင်မှုဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်များအဖြစ် လူငယ်အမျိုးသားများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်များနှင့် စံပြအမျိုးသားများနှင့်အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။

အခန်း ၆။ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များဟု ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် အုပ်ချုပ်ရေး၌ ကျား၊ မ ၎င်းတို့ ညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

ပွဲစဉ်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများကို အာဟံရန်

- မဲဆန္ဒပေးပိုင်ခွင့်၊ ရွေးကောက်တင်မြောက်ခံပိုင်ခွင့်တို့အတွက်ဖြစ်စေ၊ တန်းတူညီမျှ နိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်းကို အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးအကြောင်းပြု၍ နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှုတို့ အကြွင်းမဲ့ပပျောက်စေရန်ဖြစ်စေ၊ ပွဲစဉ်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများကို အာမခံရန်။ မြန်မာနိုင်ငံ ၂၀၀၈ ခုနှစ် နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ၎င်းအကြောင်းအရာကို ကိုင်တွယ်ထားပြီဖြစ်သော်လည်း မဲဆန္ဒရှင်များ၊ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းအခွင့်အရေးများကို နားလည်သိရှိခြင်း သေချာစေရန်အတွက် နည်းလမ်းများ ချမှတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း မခံရပါက ထင်မြင်ယူဆလျှင် အမျိုးသမီးများသည် လက်လှမ်းမီသော နည်းလမ်းများအားဖြင့် မည်သို့ တောင်းဆိုရမည်ကို နားလည်သိရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။[၄၈၈]

နိုင်ငံရေးကဏ္ဍနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍ၌ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များနှင့် ကျား၊မ ပေးရာ တရင်းအင်းများ ကောက်ယူရန်နှင့် အသုံးပြုနိုင်စေရန်

- နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အဆင့်တိုင်းတွင် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အစိုးရအဖွဲ့ဝင်များနှင့် မဲဆန္ဒရှင်များအဖြစ် နိုင်ငံရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးမှာ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အသုံးပြုသူ လွယ်ကူစေသည့် အချက်အလက်များနှင့် ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထားရမြင်သော သုတေသနများကို ကောက်ယူရန်၊ အမျိုးအစား သတ်မှတ်ရန်၊ လေ့လာဆန်းစစ်ရန်နှင့် ဖြန့်ဖြူးရန်
- နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍများ၊ အဆင့်အတန်းနှင့် အရေးပါမှုအခြေအနေ၊ ပါတီ၏ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်များ ကောက်ယူရန်နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်ရန်။
- အချက်အလက်ကောက်ယူရာတွင် အသက်အရွယ်၊ စီးပွားရေးအဆင့်အတန်း၊ တိုင်းရင်းသားဖုံစုံ၊ ပညာရေးအဆင့်အတန်း၊ အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ၊ ယုံကြည်ကိုးကွယ်သောဘာသာ၊ ပထဝီဒေသ

၄၈၈ UNDP. 2012. Gender Equality in Elected Office in Asia Pacific: Six Actions to Expand Women's Empowerment. Bangkok. pp. 11–15.

တည်နေရာစသည့် အခြေအနေ၊ အဆင့်အတန်းတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းက အစိုးရ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် သက်ဆိုင်သော ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထားရှုမြင်သော မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းကို အထောက်အကူပြုပါမည်။ ဤနည်းအားဖြင့် အခြားသော အပြန်အလှန် ဆက်နွယ်နေသော အထောက်အထားများကို စာရင်းထည့်သွင်းပြုစုပြီး ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

ဝေးကွာကင်းမြှောက်ခံရသော အမျိုးသမီးများနှင့် အစိုးရအပွဲအတွင်း ခန့်အပ်ခံရသော အမျိုးသမီးများ၏ အရေအတွက် တိုးမြှင့်ရန်အတွက် ကျား၊ပရေးရာ လုပ်ငန်းစဉ်အား အထောက်အကူပြုမှု တိုးမြှင့်ရန်အတွက် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန်

- လွှတ်တော်နှင့် အစိုးရအဖွဲ့တို့၏ အဆင့်တိုင်းအတွက် အလားအလာကောင်းသော ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၏ ပမာဏတိုးတက်ရေးအတွက် အမျိုးသမီးများအား စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန်။
- အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအား ရွေးကောက်တင်မြှောက်စေရန်နှင့် တာဝန်ခန့်အပ်စေရန်အတွက် ဖြစ်စေ၊ ကျား၊ မ ရေးရာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ထောက်ခံစေရန်အတွက်ဖြစ်စေ နိုင်ငံရေးပါတီများမှ အမျိုးသားပါတီဝင်များ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အသိဖွင့် လှုပ်ရှားမှုများ ပြုလုပ်ပေးရန်။

နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုဌာန အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုကို အရှိန်အဟုန်မြှင့် မြှင့်တင်ရန်အတွက် ယာယီ အထူးလုပ်ဆောင်ချက်များကဲ့သို့ ဝေးကွာကင်းမြှောက်ခြင်းစနစ်နှင့် မူဝါဒ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို မြှင့်တင်ရန်

- မဲဆန္ဒရှင်များအား ရွေးချယ်ရန်အတွက် အခွင့်အလမ်းအမျိုးမျိုး ရရှိစေခြင်းဖြင့် လွှတ်တော်အတွင်း အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှုနှင့် အရေအတွက် တိုးတက်ခြင်း အကျိုးရလဒ်ရရှိစေမည့် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို မြှင့်တင်ရန်။
- အမျိုးသမီးများအား အမည်စာရင်းတင်သွင်းခြင်းနှင့် ဥပဒေပြုလွှတ်တော်တွင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရခြင်းတို့အား စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့လာရာမှာ ထိရောက်သော ဥပဒေအရ အချိုးကျကိုယ်စားပြုမှုကိုတာစနစ်နှင့် သီးသန့်နေရာ ခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်းကဲ့သို့သော ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များကို စတင်မိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန်။ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ပေါင်းစပ်လျက် အမျိုးသမီးများအတွက် အချိုးကျကိုယ်စားပြု ကိုတာစနစ်သည်လည်း အမျိုးသမီးများအား လွှတ်တော်အတွက် လျော်ကန်သင့်မြတ်သော ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအဖြစ် အဘက်ဘက်မှ လက်ခံခြင်းကို မြှင့်တင်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများ လွှတ်တော်အတွင်း သက်သေပြနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ဒီမိုကရေစီကျင့်သုံးရန်၊ ရွေးကောက်ပွဲများတွင် ယှဉ်ပြိုင်ရန် အတွက် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အလမ်းများကို မြှင့်တင်ရန်၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုပြဿနာ ကိစ္စရပ်များနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံရေးပါတီများ အတွင်း ကျား၊ မ တန်းတူအလေးထားသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို မြှင့်တင်ရန်။
- အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို အလေးပေးထည့်သွင်းစဉ်းစားသော ပါတီ၏ လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်များနှင့် ကြေညာစာတမ်းများ ရေးဆွဲချမှတ်ရန်။ ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများအတွက် တာဝန်ခံမှုကို သက်သေပြသပါသည်။
- ပါတီ၏ အချိုးကျကိုယ်စားပြုမှု ကိုတာစနစ်တို့လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများအား ပါတီဝင်များ ဖြစ်လာစေရေး စည်းရုံးနိုင်သည့် အကြီးတန်းခေါင်းဆောင်မှုနေရာများကို စိတ်ဝင်စားစေနိုင်သည့် ပါတီ

ဇ၊ ရည်ရွယ်ချက်များကိုလည်းကောင်း စတင်မိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန်။ ၎င်းက အမျိုးသမီးများ၏ ပြဿနာများကို ပါတီ၏ လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်များ၌ အခြေခံအဖြစ် အခိုင်အမာ ထည့်သွင်းချမှတ်ထားကြောင်းနှင့် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရန်အတွက် စွမ်းရည်ပြည့် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်း အုပ်စုရှိကြောင်း သေချာစေပါသည်။

- ကျား၊ မ ရေးရာ ကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်စေ၊ ကျယ်ပြန့်သော နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်စေ မူဝါဒဆိုင်ရာ အခြေအတင်ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပခြင်းအားဖြင့် နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် လူငယ်များ၏ သီးခြားအစုအဖွဲ့များကို တိုးချဲ့ရန်။ ၎င်းက လူငယ်အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ အပါအဝင် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော၊ အသိတရားပြည့်ဝသော အမျိုးသမီးအုပ်စုများကို ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်းကို သေချာစေပါမည်။ ၎င်းက လွတ်တော်အတွင်း အမျိုးသမီးများ တိုးတက်ရေးကို အထောက်အကူပြုပါမည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု အကြောင်းအရာကို ကိုင်တွယ်ရာမှာ နိုင်ငံရေးပါတီများအား အထောက်အကူပြုပါမည်။

အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၏ နိုင်ငံဟောသရုပ်ပုံငွေပတည်ငြားလွှမ်းမှုများကို ကည်ပုံပိုးရန်

- ပါတီဝင်အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၊ ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုများကို မည်သည့်နေရာမှ အကြမ်းဖက်မှုများကို မဆို ကိုင်တွယ်ရန်။

အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု၊ အမျိုးသမီးများ၏ ဩဇာနှင့် ကျား၊ ပ ရေးရာ လှုပ်ရှားစဉ်ကို မြှင့်တင်သည့် ကျား၊ ပ တန်းတူအလေးထားသော လွှတ်တော်တွင်း ကျင့်သုံးမှုပုံစံတစ်ရပ် မြစ်လိမ်ရေး သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ရန်

- အမျိုးသမီးများနှင့် သင့်တင့်လျော်ပတ်သော အစည်းအဝေးအဆိုနိဿယများ၊ ပါတီစုံမှ အမျိုးသမီးများ၏ သီးသန့်အစည်းအဝေးများ၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လွှတ်တော်ဝန်ထမ်းများအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ ကိစ္စများဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုတို့ကို အစပျိုးရန်။

နိုင်ငံအဆင့် အမျိုးသမီးဃန္ဓရများနှင့် မြည်ထောင်စုနှင့် ဒေသအဆင့် ဗဟိုဂိုကဝစီဃန္ဓရများအတွင်းမှ ကျား၊ ပ ရေးရာ အမျိုးများအား ဌာနာလေးရေးမြှင့်တင်ရန်

- ၎င်းယန္တရားများနှင့် အဖွဲ့များအတွက် အရင်းအမြစ်များ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ ကျား၊ မ ရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းကို အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအားလုံးအတွင်း ထိရောက်စွာ စည်းရုံးဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အဖွဲ့အစည်းဟည်နေရာတို့ ရရှိစေရေး သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ရန်။

မြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဟုတ်ပွင့်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် မြည်နယ်လွှတ်တော်ဟုတ်ပွင့်များအတွင်း ကျား၊ ပ တန်းတူအလေးထားသော မြုပြင်ငပြောင်းလဲရေးမြှင့်တင်ရန်

- မြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဟုတ်ပွင့်နှင့် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာ ကော်မရှင်အဖွဲ့ခွဲများအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လိင်ခွဲခြားဖော်ပြသည့် အချက်အလက်များ တောက်

ယူရန်၊ ရွေးကောက်ပွဲ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အမြင်ဖြင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်။

- ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်နှင့် ကော်မရှင်အဖွဲ့ခွဲများ၊ အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှုရာထူးများ၊ အတွင်းရေးမှူးအဖွဲ့ဝင်များနှင့် မဲရုံဝန်ထမ်းများတွင် အမျိုးသမီးကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များ၏ အရေအတွက်နှင့် အချိုးအစားကို မြှင့်တင်ရန်။
- ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ယန္တရား၏ အစိတ်အပိုင်းအသီးသီးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ကိုယ်စားပြုမှုအား အဟန့်အတားပြုသည့် အကြောင်းရင်းများကို နားလည်ရန် လည်းကောင်း၊ ၎င်းအဟန့်အတားများကို ကိုင်တွယ်ရန် မဟာဗျူဟာများ ရေးဆွဲရန်လည်းကောင်း ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဆင့်ကိုင်းမှ ဝန်ထမ်းများ အားလုံးအား စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန်။ ၎င်းတွင် မဲဆန္ဒရှင်မှတ်ပုံတင်စာရင်းပြုစုသည့် လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်စေခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအား ရည်ရွယ်သော၊ အထူးသဖြင့် ဖယ်ကြဉ်အခံရဆုံး အမျိုးသမီးများအား ရည်ရွယ်သော မဲဆန္ဒရှင်ဆိုင်ရာ အသိပညာပေး လှုပ်ရှားမှုများကို မြှင့်တင်ခြင်း၊ မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းခြင်း၊ မဲဆန္ဒပေးခြင်းဌာနများ (၀၆) မဲရုံများတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အချိန်သတ်မှတ်ချက်တို့ သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အကျပ်ကိုင်မှုများ၊ အကြမ်းဖက်မှုများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အမျိုးသမီးများနှင့် မဲဆန္ဒရှင် အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ရသည့် အခြားပြဿနာများကို ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်နိုင်မည့် အမျိုးသမီးများနှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ယန္တရားများကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် အခြားနည်းလမ်းများအားဖြင့် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအား မြှင့်တင်ရေးတွင် နိုင်ငံရေးပါတီများကို အားပေးကူညီခြင်း၊ ကျား၊ မ ကန်းတူ အလေးထားသော ရွေးကောက်ပွဲစောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။
- ရွေးကောက်ပွဲများအပေါ် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ရွတ်ထောင့်မှ သုံးသပ်ခြင်းအပါအဝင် သင်တန်းများစီစဉ်၍ ရွေးကောက်ပွဲစောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်သူများ၏ လုံလောက်သော အရေအတွက်အား လေ့ကျင့်သင်ကြားရန်နှင့် မဲဆန္ဒနယ်များ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်သည့် မဲဆန္ဒနယ်များတွင် ၎င်းလေ့ကျင့်သင်ကြားထားသည့် စောင့်ကြပ်ကြပ်မတ်သူများ ပါဝင်ခြင်း သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။

ကျား၊ မ အမြင် ထည့်သွင်းထားသော လုံခြုံရေးကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး (ဂဲတပ်ဖွဲ့၊ စစ်တပ်) နှင့် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတို့ကို စတင်ဆောင်ရွက်ရန်

- ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ကိစ္စရပ်များ ကိုင်တွယ်မှုဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်ခြင်း၊ မတ်လုံးပေးသော နည်းလမ်းများ၊ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှု၊ အရင်းအမြစ် ခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းတို့ အပါအဝင် စံချိန်စံညွှန်းပြည့်မီသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ကျား၊ မ တန်းတူ အလေးထားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ အပ်နှင်းခြင်းတို့ကို စတင်ရန်။ ၎င်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများတွင် အကြီးတန်းအဆင့်များ အပါအဝင် အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများအား သိသာထင်ရှားသော ပမာဏဖြင့် တာဝန်ခန့်အပ်ခြင်း သေချာစေရန်နှင့် ၎င်းကဏ္ဍက ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် မဲဆန္ဒနယ်များအတွင်းနှင့် ၎င်းကဏ္ဍအတွင်းမှ အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ လုပ်ကွက်ရန်အတွက် ဒီဖိုကရေစီဖိုင် အခြေခံသော နေရာယေးရေး သေချာစေောင် ဆောင်ရွက်ရန်

- အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးကွင် ထိရောက်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အထောက်အကူပြုသည့်အနေနှင့် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ အပါအဝင် လူထုအခြေပြု အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ လွတ်လပ်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ကြစေရန် မြှင့်တင်သည့် မူဝါဒနှင့် တရားဥပဒေ မူဘောင်များကို စတင်ဖော်ဆောင်ရန်။

အခန်း ၇။ မြန်မာနိုင်ငံ ငြိမ်ချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသည့် အခြေအနေ၌ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ကဏ္ဍတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုနှင့် ကိုယ်စားပြုမှု ထည်သွင်းရန်

- ပဋိပက္ခကြီးတင်တာကွယ်ရေးနှင့် ဖြေရှင်းရေး၊ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားသော စီမံချက်များ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးထိန်းသိမ်းရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးမြှင့်တင်ရေးတို့တွင်လည်းကောင်း၊ ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ စီမံကိန်းအတွက် ဖွဲ့စည်းထုထောင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများတွင်

  လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံသားများ၊ ရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအဖြစ် ပါဝင်သည့် တစ်နိုင်ငံလုံးအဆင့်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အဆင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင်လည်းကောင်း၊ လုံခြုံရေးနှင့် တရားဥပဒေကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများဟုင်လည်းကောင်း ဟစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအရေအတွက် များပြားစွာနှင့် ထိရောက်စွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအတွက် ထောက်ခံဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန်။

အမျိုးသမီးများနှင့် ပိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား နှည်းပျိုးဝံ့ဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုမှ အကာအကွယ်ပေးရန်

- နိုင်ငံတော်အဆင့်မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ စီမံကိန်းများ၊ စီမံချက်များမှ ပြဌာန်းချက်များအား အမျိုးသမီးများ၏ လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ (မြေယာ၊ အိမ်ရာအဆောက်အအုံ၊ ပညာရေး၊ ဓာတက်မြောက်ရေး၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဖူလုံရေး၊ အခြေခံကျန်းမာရေး စသည်)တို့ အကာအကွယ်ပေးရေး၊ လိင်မှုနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု၏ အရင်းခံအကြောင်းများနှင့်ပတ်သက်သော ပညာပေးအစီအစဉ်များ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များအား ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုမှ အကာအကွယ်ပေးသော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လုံခြုံရေးနှင့် တရားဥပဒေကဏ္ဍ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာများတွင်လည်းကောင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန်။
- အတက်ဖော်ပြပါ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ဆက်နွယ်သော ကျား၊ မ ရေးရာကို အလေးပေးစဉ်းစားသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့းတက်မှုကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရန် နိုင်ငံတော်အဆင့်

စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရေး ပံ့ပိုးရန်။

ပဋိပက္ခနှင့် သက်ဆိုင်သော ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးမူဝါဒများနှင့် စီပွားရေးများတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ပိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ရန်

- အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ၊ အထူးသဖြင့် ပြည်တွင်းအိမ်ရာစွန့်ခွာ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူများ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်အန္တရာယ် အခက်အခဲကြားမှ ရှင်သန်သူများ၊ အမျိုးသမီးစစ်ပြန်များ၊ ဒုက္ခသည်များ၊ ပြည်တွင်းပြန်လည်ဝင်ရောက်လာသူများ၏ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များကို ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ လိုအပ်ချက်များ အကဲဖြတ်မှုများ၊ ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ အသုံးစရိတ်အိုင်ရာ ကျား၊ မ ရေးရာ ဘတ် ဖျက်လေ့လာဆန်းစစ်မှု၊ ပဋိပက္ခအလွန်ကာလ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအတွက် လမ်းပန်းဆက်သွယ် ရေးစသည့် အခြေခံအဆောက်အအုံများ၊ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု အလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်များတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ၊ စစ်လျော်ကြေးများ စစ်တပ်များနှင့် စစ်ရေး လှုပ်ရှားမှုများ ရပ်သိမ်းခြင်း၊ စစ်မှုထမ်းအဖြစ်မှ နုတ်ထွက်ခွင့်ပြုခြင်း၊ ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ရေးအစီအစဉ် များတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန်။

- အထက်ဖော်ပြပါ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ဆက်နွယ်သော ကျား၊ မ ရေးရာကို အလေးပေးစဉ်းစားသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့တက်မှုကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရန် နိုင်ငံတော်အဆင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရေး ပံ့ပိုးရန်။

ပတ္တလိေသာဒပ်စုများအကြား အကြပ်ပက်မှုကိုင်တွယ်ရေး၌ အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေး သတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းရန်

- ရခိုင်ပြည်နယ်အတွင်း ပြည်သူအားလုံးအတွက် ကျား၊ မ ရေးရာ သဘောတရားထည့်သွင်းရှုမြင်သော အမြင်ကို အခြေခံသော လှုပ်ရှားမှုများရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆောင်ရွက်မှုများကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်ရန်။
- အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ အပါအဝင် ရခိုင်ပြည်နယ်မှ ပြည်သူအားလုံး၏ အရပ်ဘက်နှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို အာမခံရန်
- လူမှုစည်းလုံးညီညွတ်ရေးမြှင့်တင်ရန်အတွက် အမျိုးသမီးများပါဝင်သော ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရေးနှင့် ယုံကြည်မှုမတူညီသော အုပ်စုများအတွင်းနှင့် ယုံကြည်မှုတူအုပ်စုများအချင်းချင်းကြား ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရေး တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ရန်။
- ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများမှ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်ရွယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များအကွက် နိုင်ငံတကာလူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများအား လက်လှမ်းမီရေးအထောက်အကူပေးရန်။
- ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများအတွင်း ကျား၊ မ ရေးရာ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုများမှ အကာအကွယ်

ပေးရေးနှင့် ၎င်းအကြမ်းဖက်များကို တုံ့ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်ရေးတို့ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ရန်အတွက် အစိုးရနှင့် ပြည်တွင်းလူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ လူပ်ရှားသူများအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန်။

နောက်ဆက်တွဲ ၁။ကျန်းမာရေးကဏ္ဍနှင့်ဆက်နွယ်သောရည်မှန်းချက်များနှင့်အညီတိုးတက်မှုများ

ကဏ္ဍများ/ခြေရာ	၂၀၁၅ ရည်မှန်းချက်	အစောဆုံးနှစ် ရရှိနိုင်မှု	နောက်ဆုံးနှစ် ရရှိနိုင်မှု
အမျိုးသမီးသက်တမ်း- နှစ်		၆၀.၈	၆၉.၉ (၂၀၁၄)
MDG (1) - အလွန်ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် ဝတ်မှုတ်ဆေးခြင်းပါးမှု တိုက်ဖျက်ရေး			
အလေးချိန်မပြည့်သော ငါးနှစ်အောက် ကလေးရာခိုင်နှုန်း		၂၈.၈ (၁၉၉၀)	၂၉.၆ (၂၀၁၃)
MDG (4) - ကလေးသေဆုံးမှု နှုန်းလျော့ချမှုရေး			
ငါးနှစ်အောက်ကလေးသေဆုံးမှုနှုန်း (-/မွေး ၁,၀၀၀)		၁၁၂ (၁၉၉၀)	၇၂ (၂၀၁၄)
မွေးကင်းစသေဆုံးမှုနှုန်း (-/မွေး ၁,၀၀၀)		၇၉ (၁၉၉၀)	၆၂ (၂၀၁၄)
MDG (5) - ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် တွန်းမာရေး မြှင့်တင်ရန်			
မီးဖွားမိခင်သေဆုံးနှုန်း (-/မွေး ၁၀၀,၀၀၀)		၄၂၀ (၁၉၉၀)	၂၀၀ (၂၀၁၀)
ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းဖြင့် မီးဖွားသူ ရာခိုင်နှုန်း		၁၆ (၁၉၉၇)	၇၈ (၂၀၁၀)
MDG (6) - အိတ်ဆိုးအိုင်ဒီ/ဧဒှစ်/ ငှက်ဖျားနှင့် အခြားကူးစက်ရောဂါများ တိုက်ဖျက်ရေး			
အိတ်ဆိုးအိုင်ဒီပိုးနှုန်းမှုန်းနှုန်း (၁၅-၄၉ နှစ်အုပ်စုဆီ %)		၀.၂ (၁၉၉၀)	၀.၄၇ (၂၀၁၃)
ငှက်ဖျားဖြစ်ပွားမှု (-/၁၀၀,၀၀၀)		-	၃၉၄၃ (၂၀၀၈)
တီဘီဖြစ်ပွားမှု (-/၁၀၀,၀၀၀)		၃၉၃ (၁၉၉၀)	၃၈၈ (၂၀၁၉)
တီဘီထဲနှုန်းမှုန်းနှုန်း (-/၁၀၀,၀၀၀)		၉၂၇ (၁၉၉၀)	၂၉၃ (၂၀၁၉)
MDG (7) - သဘာဝဝတ်ဝန်းကျင် ရေရှည်တည်တံ့မှုရှိစေမာရေး			
သန့်ရှင်းသော သောက်သုံးရေ အရင်းအမြစ် ရာခိုင်နှုန်း		၇၇ (၁၉၉၀)	၆၉.၅ (၂၀၁၄)
နိလ္လာခန့် တိုးတက်ရေး ပံ့ပိုးမှု ရာခိုင်နှုန်း		၃၉ (၁၉၉၅)	၃၅.၃ (၂၀၁၄)

ကိုး - ADB, Myanmar in transition: Opportunities and challenges. Philippines: Asian Development Bank, 2012. P 9 – data cited from IHLCS 2011

နောက်ဆက်တွဲ (၂) ။ မြေယဉ်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအလိုက်လူဦးရေအသက်အရွယ်အလိုက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာချက်များ (ကျပ်ဒဿမ်း)

	လုံးဝသားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်းထား (အသက် ၁၅ မှ ၆၄ အတွင်း)			အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းထား (အသက် ၁၅ မှ ၆၄ အတွင်း)			လူဦးရေအလိုက်အလုပ်အကိုင်ရှိမှုနှုန်းထား (အသက် ၁၅ မှ ၆၄ အတွင်း)		
	ရာခိုင်နှုန်း	အများ	အမ	ရာခိုင်နှုန်း	အများ	အမ	ရာခိုင်နှုန်း	အများ	အမ
ရုစုပေါင်း	၆၇	၈၅.၂	၅၀.၅	၄	၃.၉	၄.၁	၆၄.၄	၈၁.၉	၄၈.၄
မြို့မြ	၆၂.၆	၈၀.၅	၄၆.၈	၄.၈	၄.၉	၄.၇	၅၉.၆	၇၆.၄	၄၄.၆
ကျေးလက်	၆၉.၁	၈၇.၅	၅၂.၂	၃.၆	၃.၄	၃.၈	၆၆.၆	၈၄.၅	၅၀.၂
တနင်္သာရီ	၆၇.၂	၈၅.၃	၄၆.၉	၃.၃	၃.၅	၄.၃	၆၄.၆	၈၂.၆	၄၆
ကယား	၇၄.၂	၈၈.၁	၆၀.၄	၂.၇	၂.၇	၂.၆	၇၂.၃	၈၅.၇	၅၈.၉
ကရင်	၆၀.၇	၈၁.၄	၄၁.၂	၇.၅	၇.၈	၇.၁	၅၆.၂	၇၅.၁	၃၈.၃
ချင်း	၆၄.၈	၇၅.၆	၅၁.၈	၅.၄	၅.၉	၄.၃	၆၁.၄	၇၃	၅၁.၃
စစ်တိုင်း	၇၂.၃	၈၇.၅	၅၉.၁	၃.၆	၃.၄	၃.၉	၆၉.၇	၈၄.၅	၅၆.၈
တနင်္သာရီ	၆၄.၂	၈၆.၃	၄၂.၃	၄.၆	၄.၃	၅.၂	၆၁.၃	၈၂.၇	၄၁.၁
ပဲခူး	၆၂.၄	၈၅.၄	၄၂	၅.၁	၄.၇	၅.၈	၅၉.၂	၈၁.၄	၃၉.၅
မကွေး	၇၁.၃	၈၆.၈	၅၈.၅	၃.၃	၃.၁	၃.၆	၆၉	၈၄.၁	၅၆.၄
မန္တလေး	၆၇.၉	၈၅.၄	၅၂.၄	၃.၁	၃.၁	၃.၂	၆၅.၃	၈၂.၈	၅၁.၇
မွန်	၆၁	၈၁.၂	၄၃	၆.၂	၆.၁	၆.၄	၅၇.၂	၇၆.၂	၄၁.၃
ရခိုင်	၅၈.၈	၈၃.၂	၃၈.၁	၁၀.၄	၉.၁	၁၂.၈	၅၂.၆	၇၅.၆	၃၃.၂
ရှမ်းကုန်	၆၁.၁	၈၁.၈	၄၆.၄	၄.၁	၄.၃	၃.၉	၆၀.၅	၇၈.၃	၄၄.၆
ရှမ်း	၇၃.၅	၈၈.၆	၆၆.၄	၂	၂.၁	၁.၉	၇၅.၉	၈၆.၈	၆၅.၁
ဧရာဝတီ	၆၁.၈	၈၅.၆	၄၃.၅	၃.၄	၃.၂	၃.၈	၆၁.၆	၈၂.၉	၄၁.၈
နေပြည်တော်	၆၉.၈	၈၃.၁	၅၃.၃	၂.၉	၂.၉	၂.၉	၆၇.၈	၈၄.၅	၅၂.၁

ဇယား - Department of Immigration. 2015. Myanmar Census 2014. Nay Pyi Taw: Ministry of Immigration and Population. p. 29.

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျားပေရေးရာ တန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးအခြေအနေ ဆန်းစစ်မှု

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်သည် သမိုင်းဝင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို တိုးတက် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိနေသည်။ လွှတ်မြန်သော နိုင်ငံရေး စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးရာ အကူးအပြောင်းများသည် နိုင်ငံ၏ လူဦးရေ ၅၁.၄ သန်းကို ဦးတည်ရာသစ်သို့ လမ်းညွှန်ခေါ်ဆောင်နေသည်။ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၊ယောကျ်ားလေးငယ်များအနေဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ၏ အသီးအပွင့်များကို ညီတူညွှာ ခံစားရရှိနိုင်စေရန်မှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှု၊ မူဝါဒ၊ စီမံဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာ လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ယင်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အစီအစဉ်နှင့် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း အပါအဝင် ကျားမ တန်းတူညီမျှရေး စဉ်းစားဆောင်ရွက်သည့် မူဝါဒနှင့် အစီအစဉ်များကို လမ်းညွှန်မှုပြုနိုင်ရန် အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝရေရာတွင် အရေးပါသော ကဏ္ဍအရပ်ရပ်အတွက် အချက်အလက်ပေါင်းချုပ်ကို ယခုအစီအရင်ခံစာက တင်ပြထားသည်။

အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်အကြောင်း

အာရှနှင့်ပစိဖိတ်ဒေသတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပမျောက်ရေးမှာ ADB ၏ မျှော်မှန်းချက်ဖြစ်သည်။ ADB က ခံယူထားသော ဘဝဝန်မှာ ယင်း၏ အဖွဲ့ဝင် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို လျော့ချပြီး သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံသူးသားတို့၏ လူနေမှုဘဝ တိုးတက်မြင့်မားရေးအတွက် အထောက်အပံ့ပြုရန်ဖြစ်သည်။ အောင်မြင်မှု များစွာရှိခဲ့သော်လည်း အာရှ-ပစိဖိတ်ဒေသသည် ကမ္ဘာ့အဆင်းရဲဆုံးသူများ အများအပြားရှိရာ ဒေသအဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိနေပါသေးသည်။ ADB သည် အားလုံးအတွက် အကျိုးသက်ရောက်စေမည့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးရေး ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုမရှိပဲ ရေရှည်တည်တံ့စေမည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ဒေသတွင်း ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှု တိုးမြင့်စေရေးတို့ကို ဆောင်ရွက်ကာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေး အတွက် ဦးတည်ချက်ထား လုပ်ငန်းများ အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိပါသည်။ ၁၉၆၆ ခုနှစ်တွင် စတင် တည်ထောင် ခဲ့သော မနီလာ အခြေစိုက် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်ကို အဖွဲ့ဝင် ၆၇ နိုင်ငံက ပိုင်ဆိုင်ပြီး အဖွဲ့ဝင်များ အနက် ၄၈ နိုင်ငံမှာ အာရှ ပစိဖိတ် ဒေသ တွင်းမှ ဖြစ်ပါသည်။ ADB သည် ယင်း၏အဖွဲ့ဝင် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများကို မူဝါဒရေးရာ ချေးငွေများ၊ ကျေးငွေများ၊ အာမခံစာချုပ်ရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုများ၊ အာမခံကတိကဝတ်စာချုပ်များ၊ ထောက်ပံ့ငွေများနှင့် နည်းပညာ အထောက်အပံ့များ ပေးအပ်ပြီး အကူအညီပြုသည်။

ကုလသမဂ္ဂအကြောင်း

ကုလသမဂ္ဂသည် မြန်မာနိုင်ငံကို ယင်းလွတ်လပ်ရေးရရှိခဲ့သော ၁၉၄၈ ခုနှစ်ကတည်းက စတင်ကာ ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှု အကူအညီများ အပါအဝင် အထောက်အပံ့မျိုးစုံကို ပေးအပ်လျက်ရှိပါသည်။ လူသားချင်းစာနာမှုနှင့် အရေးပေါ် အကူအညီအထောက်အပံ့ပေးမှုတွင် သမိုင်းမှတ်တိုင်အဖြစ်သာမက အခက်အခဲများပါတွေ့ကြုံခဲ့ရသော ၂၀၀၈ ခုနှစ် နာဂစ်မုန်တိုင်းနှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ကိုမန်မုန်တိုင်းတို့ကြောင့် ထိခိုက်မှုများအတွက် ပေးအပ်သော အကူအညီအထောက်အပံ့များသောအခါ မည်သူရော၊ တွန်းမာရော၊ စီမံအုပ်ချုပ်မှု၊ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးအတွက်တိုက်တွန်းအားပေးမှု အပါအဝင် ကဏ္ဍများစွာအတွက် ဖွံ့ဖြိုးရေး အထောက်အပံ့များကိုလည်း ကုသမသဂ္ဂက ပေးအပ်နေပါသည်။

စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို တိုးတက် ဆောင်ရွက်နေသည့် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရနှင့် ပြည်သူလူထုကို ကုသမသဂ္ဂအနေဖြင့် ရွေ့လာမည့်နှစ်များစွာတွင်လည်း ဆက်လက်၍ ကူညီထောက်ပံ့ သွားရန် ဦးတည်ရည်မှန်းထားပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂသည် ယင်း၏ အေဂျင်စီများ၊ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့များနှင့် အစီအစဉ်အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် လူမှုစီးပွားတိုးတက်မှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှု၊ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းတမ်းများကို ထားရှိထားသော ကတိကဝတ်များနှင့်အညီ ကျင့်သုံးနိုင်မှု စသည့် ကဏ္ဍလေးရပ်ကို ဦးတည်ကာ နိုင်ငံ၏ အပြောင်းအလဲလုပ်ငန်းစဉ်ကို ကူညီထောက်ပံ့သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်
၆ ADB ရိပ်သာလမ်း၊ မန်ဒလုယောင်းမြို့တော်
၁၅၅၀ မက်ကရီ မနီလာ၊ ဖိလစ်ပိုင်
www.adb.org

ISBN 978-92-9257-379-9