



မြန်မာနိုင်ငံတွင်
အမျိုးသမီး၊ ငြိမ်းချမ်းရေး
နှင့် လုံခြုံရေး ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုး
မှုပုံစံများ၊ ၂၀၁၀-၂၀၂၀

မတ်လ ၂၀၂၄ ခုနှစ်။



The Asia Foundation



In partnership with

Canada 

အာရှဖောင်ဒေးရှင်းသည် အာရှ နှင့် အာရှပစိဖိတ် ဒေသများအတွင်းရှိ လူမှုဘဝနှင့် အခွင့်အလမ်းများ မြှင့်တင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်နေသည့် အကျိုးအမြတ်မယူသော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ဒေသတွင်း လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေး အာရှဖောင်ဒေးရှင်းသည် အာရှနှင့် အာရှပစိဖိတ် ဒေသများအတွင်းရှိ လူမှုဘဝနှင့် အခွင့်အလမ်းများ မြှင့်တင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်နေသည့် အကျိုးအမြတ်မယူသော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဒေသတွင်း လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေး လုပ်ငန်းများတွင် အနှစ် ၇၀ အတွေ့အကြုံရှိပြီး အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် ဖွံ့ဖြိုးမှု၊ ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုအရေး တုံ့ပြန်မှု၊ ကျား-မ ရေးရာ(ဂျင်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှု၊ ပညာရေးနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု၊ အားလုံးပါဝင်နိုင်သည့်ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် နိုင်ငံတကာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တင်ရေးကဏ္ဍတို့တွင် အဓိကထား ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ အာရှနှင့် အာရှပစိဖိတ် နိုင်ငံပေါင်း ၂၀ အတွက် လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်နေပြီး နိုင်ငံ ၁၇ ခုတွင် အမြဲတမ်း အခြေစိုက်ရုံး ဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။ ရုံးချုပ်သည် အမေရိကန်နိုင်ငံ ဆန်ဖရန်စစ္စကိုတွင် တည်ရှိပြီး၊ ဝါရှင်တန်မြို့တွင်လည်း ရုံးဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ရန်ပုံငွေများ သည် နှစ်နိုင်ငံနှင့် ဘက်ပေါင်း စုံပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဖောင်ဒေးရှင်းများ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းများနှင့် တစ်သီးပုဂ္ဂလ အလှူရှင်များထံမှ ရရှိပါသည်။

စာတမ်းပြုစုသူများ

Cate Buchanan
Khin Khin Mra

တည်းဖြတ် နှင့် ဘာသာပြန်

John Rieger
စောဆာဂေးဒို

ဒီဇိုင်း

Deddeaw Laosinchai
Naruemol Tuenpakdee

ကိုးကားရာတွင် အသုံးပြုပါက ဖော်ပြစေလိုသည့် စာတမ်းအမည် - Cate Buchanan and Khin Khin Mra(2024)၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အကျိုးသမီး၊
ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုပုံစံများ၊ ၂၀၁၀-၂၀၂၀ နိုင်ငံတကာ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးပံ့ပိုးမှု နှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိရောက်သော ငြိမ်းချမ်းရေး
တည်ဆောက်ခြင်း စာစဉ်တွဲ (အာရှဖောင်ဒေးရှင်း)

ဗဟိုက

မိတ်ဆက်	4
WPS အစီအစဉ်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း?	5
မြန်မာနိုင်ငံရှိ WPS	5
အလှူရှင်များကို သိရှိနားလည်ခြင်း	6
မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) မညီမျှမှု	6
အဓိကတွေ့ရှိချက်များ	9
ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှု ဘဏ္ဍာငွေပံ့ပိုးခြင်းဆိုင်ရာ တစ်ကမ္ဘာလုံး (global) အခြေအနေများ	9
တွေ့ရှိချက် ၁။ အမျိုးသမီးများကို “ပြုပြင်ရမည်” ဆိုသည့်အပေါ် အထူးအလေးထားခြင်း	10
တွေ့ရှိချက် ၂။ WPS နှင့်ပတ်သက်၍ အပေါ်ယံဆန်သည့် ချဉ်းကပ်နည်းလမ်းများ နှင့် လိုသလိုအသုံးပြုခြင်းတို့ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေခဲ့သည်။	11
တွေ့ရှိချက် ၃။ WPS ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့တွင် ပုံစံတူများဖြစ်နေခြင်း၊ “ဝန်ပိုခြင်း” နှင့် ညှိဖျင်းသောချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများ	13
တွေ့ရှိချက် ၄။ အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းသော ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းက စနစ်ကို ကြီးစိုး ဖျက်ဆီးခဲ့သည်။	14
အကြံပြုချက်များ	16
အရင်းမြစ်များ	18
အဓိက အရင်းမြစ်များ	18
မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်နက်ကိုင်အစုအဖွဲ့များမှ ကျူးလွန်ခဲ့သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများ (အခန်းဆုံးမှတ်စု ၂၁ တွင်ရှု)	18
နောက်ဆုံးမှတ်စုများ	19

ကောက်နုတ်ချက်များ

ကောက်နုတ်ချက် ၁။ သုတေသနနည်းနာ	4
ကောက်နုတ်ချက် ၂။ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၏ အဆင့်အတန်း	8
ကောက်နုတ်ချက် ၃။ Gender mainstreaming - တစ်ဆင့်ချင်းဆောင်ရွက်မှု သို့မဟုတ် စစ်မှန်သော ကူးပြောင်းမှု အပြောင်းအလဲ?	12
ကောက်နုတ်ချက် ၄။ သမားရိုးကျနည်းလမ်းများမှကွဲထွက်ခြင်း - ငြိမ်းချမ်းရေးအတွက် ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) မဟာမိတ်အဖွဲ့	13
ကောက်နုတ်ချက် ၅။ The Gender, Peace, and Security Window ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှု	15

အတိုကောက်ဝေါဟာရစာရင်း

AGIPP	ငြိမ်းချမ်းရေးအတွက်ကျား-မတန်းတူရေးမဟာမိတ်အဖွဲ့	NAP	Sနိုင်ငံတော်အဆင့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ
CEDAW	အမျိုးသမီးများအားနည်းမျိုးစုံဖြင့်ခွဲခြားမှုပပျောက်ရေးဆိုင်ရာကုလသမဂ္ဂကွန်ဗင်းရှင်း	NCA	တစ်နိုင်ငံလုံးပစ်ခတ်တိုက်ခိုက်မှုရပ်စဲရေးသဘောတူညီချက်
CRSV	ပဋိပက္ခဆိုင်ရာလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု	NGO	အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း
EAO	တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်း	NLD	အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်
CSO	အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း	NSPAW	အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း
GBV	ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) အခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု	ODA	တရားဝင်ဖွံ့ဖြိုးရေးအထောက်အပံ့
GEWE WG	ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုနှင့်အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့	OECD	စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်း
GPS	ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်လိုခြံရေး	OECD-DAC	စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်း-ဖွံ့ဖြိုးရေးအကူအညီများကော်မတီ
INGOs	အစိုးရမဟုတ်သောနိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ	UN	ကုလသမဂ္ဂ
IO	Sနိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ	USAID	အမေရိကန်နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးရေးအေဂျင်စီ
JPF	ငြိမ်းချမ်းရေးပူးပေါင်းအဖွဲ့	WPS	အမျိုးသမီးငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်လိုခြံရေး
LGBTQIA+	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer/Questioning, Asexual	WROs	အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအဖွဲ့များ

မိတ်ဆက်

ဤအစီရင်ခံစာသည် ၂၀၁၀-၂၀၂၀ ကာလအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသမီး၊ ငြိမ်းချမ်းရေး နှင့် လုံခြုံရေး (WPS) အစီအစဉ် မည်သို့အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပုံနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) ပါဝင်မှုအတွက် ရန်ပုံငွေစီးဆင်းမှုများကို အဓိကထား လေ့လာထားသည်။ စစ်တပ် အာဏာသိမ်းမှုနောက်ပိုင်း ၂၀၂၁ အလွန်ကာလ စိုးရိမ်ချက်များ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံတကာပုံပိုးကူညီမှုအားကောင်းခိုင်မာစေရန်နှင့် ကောင်းမွန်သော အလေ့အထများအတွက် အကြံပြုချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသည်။ သို့သော် အဓိကအလေးထား လေ့လာမှုသည် ဆယ်စုနှစ်မတိုင်မီဖြစ်သည်။

အစီရင်ခံစာတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးအစီအစဉ်ကို ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးသူ သို့မဟုတ် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများ၊ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုနှင့် WPS တို့ကို အဓိကထားဆောင်ရွက်သူများ၊ WPS လက်တွေ့ကျင့်သုံးသည့်နည်းလမ်းများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းနှင့် ၎င်းတို့က အနာဂတ်အစီအစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများ အတွက် မည်သို့အဓိပ္ပာယ်ရှိနိုင်မည် စသည်တို့ကို ရေးသားဖော်ပြထားသည်။ WPS ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများကို ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးခြင်း၏ အခွင့်အလမ်းများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို အဓိကထား လေ့လာထားသည်။ ဤသည်မှာ ၂၀၂၅ ခုနှစ်တွင် ၂၅နှစ်ပြည့်မည့် ဩဇာတိက္ကမကြီးမားသော ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီဆုံးဖြတ်ချက် ၁၃၂၅ နှင့် ဆက်စပ်မှုရှိပြီး ဤအစီအစဉ်၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို သုံးသပ်စေပါသည်။ ဤတွင် အစိုးရအဆက်ဆက်မှ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် ပျက်ကွက်မှု၊ ထပ်တလဲလဲဖြစ်ပေါ်နေသည့် ပဋိပက္ခနှင့် မညီမျှမှုများနှင့် နက်ရှိုင်းစွာတည်ရှိနေသော မဖွံ့ဖြိုးမှုတို့ကြောင့် အလွန်ကောင်းမွန်သည့် အလားအလာရှိမှု ထိခိုက်နေသည့် မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့သော နိုင်ငံများတွင် လုပ်ငန်းစဉ်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အဓိကထားလေ့လာမှုပါဝင်ပါသည်။

ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုအတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုသည် သမိုင်းကြောင်းအရ မညီမျှမှုနှင့် အကန့်အသတ်များရှိခဲ့သည်။^၁ အောက်ဖော်ပြပါများအပါအဝင် ပုံစံအမျိုးမျိုးရှိပါသည် -

- စိန်ခေါ်မှု ပြဿနာရပ် အတိုင်းအတာနှင့် ယှဉ်ပါက ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုနည်းပါးခြင်း
- လုပ်ငန်းစဉ်လိုက် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းနှင့် စီမံကိန်းအခြေပြု ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်း
- အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးရေး

အတွက် ရန်ပုံငွေ အကန့်အသတ်ရှိခြင်း သို့မဟုတ် လုံးဝ မရှိခြင်း

- အပြုအမူဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုရလဒ်များကို မျှော်လင့်ထားသည့် ကြားဖြတ်စိမ့်ဆောင်ရွက်မှုများအတွက် သတ်မှတ်အချိန်ကာလတိုတောင်းခြင်း
- “ယုံကြည်စိတ်ချရသော” အဖွဲ့အစည်းများကို အဓိကထားမှုသည် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာထိခိုက်နိုင်ခြေ ရှိသည့် သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များနှင့် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ပိုမိုအလေးပေးရွေးချယ်ပြီး အခြား (မှတ်ပုံမတင်ထားသော) အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအဖွဲ့များနှင့် ကွန်ရက်များကို ချန်လှပ်ထားမှုကို ဖြစ်စေသည်။
- အခြားပြည်နယ်များတွင် အခြေစိုက်သော အဖွဲ့များ သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံဖြစ်ရပ်တွင် အတင်းအကြပ် ရွှေ့ပြောင်းခံရသည့် သမိုင်းကြောင်းများကြောင့် နယ်စပ်ဒေသများတွင် အခြေစိုက်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ယှဉ်လျှင် မြို့တော်များ သို့မဟုတ် မြို့ကြီးပြကြီးများရှိ အဖွဲ့အစည်းများထံသို့ ရန်ပုံငွေ စီးဆင်းမှု မညီမျှခြင်းများ

ဤအစီရင်ခံစာတွင်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းသည့် WPS ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အဆိုပါအချက်များနှင့် အခြားသော အကြောင်းများအပေါ် စူးစမ်းလေ့လာထားသည်။ ဤလေ့လာမှုတွင် အကန့်အသတ်များစွာရှိပါသည်။

- အတိုင်းအတာ — အချိန်ကာလအကန့်အသတ်ကြောင့် ဤပြဿနာရပ်၏ ရှုပ်ထွေးမှုကို အပြည့်အဝ ဖော်ပြ နိုင်မှုမရှိပါ။
- အစုအဖွဲ့/ပုဂ္ဂိုလ်များ — အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအဖွဲ့များ (WROs) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးအရေး လှုပ်ရှားမှုတို့အပေါ်အဓိက လေ့လာထားသည်။ UN အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာ NGO များ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုများအားလုံးကို မဖော်ပြထားပါ။ ဤသည်မှာ အနာဂတ်တွင် ဆန်းစစ်လေ့လာမှု ပြုလုပ်သင့် သည့်အရာဖြစ်သည်ဟု တိုက်တွန်းလိုပါသည်။
- ဘက်လိုက်မှုများ — ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျရန်နှင့် မျှတရန် အတတ်နိုင်ဆုံးကြိုးစားခဲ့ပါသည်။ သို့သော် လက်တွေ့ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသည့် ဆန်းစစ်လေ့လာသူများဖြစ်သည့် စာတမ်းပြုစုသူများသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အမြင်များ၊ အတွေ့အကြုံများနှင့် ဘက်လိုက်ပြီး ရှုမြင်မှုများလည်းရှိပါသည်။

ကောက်နုတ်ချက် ၁။ သုတေသနနည်းစနစ်

ပြီးခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကောင်းမွန်သည့် WPS အလေ့အထတွင် ပါဝင်သည်များကို စူးစမ်း လေ့လာထားမှု အနည်းငယ်နှင့် အကဲဖြတ်လေ့လာမှု အလွန်နည်းပါးမှုများကြောင့် ဤဆန်းစစ်လေ့လာမှုသည် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ၊ အတွေ့အကြုံများမှတစ်ဆင့် ရရှိသော အသိအမြင်များနှင့် လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုများကို အားထားရမည်ဖြစ်သည်။ စာတမ်းပြုစုသူများသည် ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ခြင်းဖြစ်စဉ်များ၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှု စိုးရိမ်ချက်များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ WPS အစီအစဉ်အကြောင်း ရေးသားထားသည့် စာအုပ် စာတမ်းများကို သုံးသပ်လေ့လာမှုပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဤလေ့လာမှုအပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ WPS အပေါ်လေ့လာမှု များသည် အမျိုးသားအဆင့်ကို အဓိကထား လေ့လာကြပြီး တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်အဆင့် WPS အစီအစဉ်များကို စိတ်ဝင်စားမှု အလွန်နည်းကြသည်။

လေ့လာသုံးသပ်သူများနှင့် လက်တွေ့ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသူ မြန်မာနိုင်ငံသား ကိုးဦးအပါအဝင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု ၅ ခုကို လူတွေ့သို့မဟုတ် Signal နှင့် အခြားအွန်လိုင်းပလက်ဖောင်းများအသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးပြောဆိုနိုင်စေရန်နှင့် လုံခြုံရေးအကြောင်းပြချက်များကြောင့် ဖြေကြားသူများ၏ အမည်များကို မဖော်ပြထားပါ။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူများတွင် သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်အလိုက် စုပေါင်းရန်ပုံငွေတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူများ (လက်ရှိနှင့်ယခင်) ၊ ပြည်နယ် အလွှာရှိ ကိုယ်စားပြုသူများ၊ နိုင်ငံတကာ ပရိုဂရမ် မန်နေဂျာ များနှင့် ပညာရှင်များ၊ WRO ခေါင်းဆောင်များနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ စသည်တို့ ပါဝင်သည်။ ဤအစီရင်ခံစာကို သုံးသပ်ဆန်းစစ်ပေးကြသော မြန်မာနှင့် နိုင်ငံတကာလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ မှတ်ချက်များနှင့် အသိအမြင်များကို ပံ့ပိုးပေးခဲ့သည့်အတွက် စာတမ်းပြုစုသူများက ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ စာတမ်းပြုစုသူများသည် WPS မူဝါဒ နှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းဆိုင်ရာ ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင် အတွေ့အကြုံများကိုလည်း အခြေခံ၍ ရေးသားပြုစုခဲ့သည်။

WPS အစီအစဉ်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း?

WPS အစီအစဉ်သည် နှစ်ရာပေါင်းများစွာက စစ်နှင့် စစ်တပ်ပဏာမဝါဒတို့ကို ဆန့်ကျင်သည့် အမျိုးသမီးစည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုများမှ ဆင့်ကဲဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သည်။^၁ တရားဝင်လိုခြံရေးကောင်စီအစီအစဉ်သည် ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူ ညီမျှမှု အတွက် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော စံနှုန်းကိုကူညီပေးနိုင်ရန်နှင့် ဆက်စပ်ပြီး တားဆီးကာကွယ်မှု၊ ပါဝင်မှု၊ အကာအကွယ်ပေးမှု၊ ကယ်ဆယ်မှုနှင့်ပြန်လည်ထူထောင်မှုဟူသည့် မဏ္ဍိုင်လေးခုအပေါ်ရပ်တည်ပါသည်။^၂ WPS အစီအစဉ်သည် ယခုအခါ ယခင်ကထက်ပိုမို ကျယ်ပြန့်လာပြီး ဤသည်မှာ ကောင်းမွန်သောအချက်တစ်ခု ဖြစ်သကဲ့သို့ စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်လည်းဖြစ်လာသည်။^၃ ဤလေ့လာမှုက အဓိကထားလေ့လာသည့် ၂၀၁၀-၂၀၂၀ ကာလတွင် မူဝါဒ ရည်မှန်းချက်များကို ပုံဖော်သက်ရောက်စေသည့် ပိုမိုများလာသော ကုလသမဂ္ဂလိုခြံရေးကောင်စီဆုံးဖြတ်ချက် များ (၁၀ ခုနှင့် အထက်)၊ နိုင်ငံတော်အဆင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ (NAPs)၊ တိုးတက်မှုကို ဆုံးဖြတ်သည့် အဆင့်မြင့် ညွှန်းကိန်းများ စသည့် များနှင့်အတူ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ WPS အစီအစဉ်သည် ကျယ်ပြန့်လာခဲ့သည်။ ဤသည်က အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာ NGO များ၊ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပြည်နယ်များနှင့် ပရဟိတအဖွဲ့အစည်းများမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ အမျိုးသားအဆင့်၊ ဒေသအဆင့်နှင့် တစ်ကမ္ဘာလုံးအဆင့်များတွင် အကောင်အထည်ဖော်မှုအတွက် အပြုသဘောနှင့် အနုတ်လက္ခဏာဆောင်သော အကျိုးဆက်များရှိသည်။

ဆယ်စုနှစ်များစွာအတွင်း ကြားဝင်စေ့စပ်သူများ၊ အလှူရှင်များ၊ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအထူးပြု ပညာရှင်များ၊ အားလုံးပါဝင်မှုအတွက် လှုံ့ဆော်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် အခြားသူများ စသည့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လိုခြံရေးအစုအဖွဲ့ပုဂ္ဂိုလ်အများအပြားသည် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လိုခြံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ကဏ္ဍအားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ပါဝင်မှုတို့သည် မှန်ကန်သည့်အရာသာ ဖြစ်ရမဟုတ်ပဲ “ပါးနပ်ထက်မြက်သော” လုပ်ဆောင်မှု ဖြစ်သည်ဟု အခိုင်အမာပြောခဲ့ကြသည်။ အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုသည် ရှည်ခံမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်မှုတို့ကို အထောက်အပံ့ ဖြစ်စေကြောင်း ပိုမိုနားလည်လာကြသည်။^၄ ဆိုလိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု၏ အခြားသော အကျိုးကျေးဇူးများအကြား ငြိမ်းချမ်းရေး သဘောတူညီချက်များတွင် ပိုမိုကြာရှည်ပိုမိုကျယ်ပြန့်လေ့ရှိပြီး ၎င်းတို့၏ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုသည် ပိုမို ယုံကြည်စိတ်ချရသည်။^၅ မကြာသေးသော ဆယ်စုနှစ်ကာလများ တွင် ငြိမ်းချမ်းရေးသဘောတူညီချက် ရေရှည်တည်တံ့မှုသည် အဓိက စိုးရိမ်ချက်ဖြစ်လာပြီး ပဋိပက္ခများ ပြန်လည် ဖြစ်ပွားမှုကို ဟန့်တားမည့် သို့မဟုတ် (ငြိမ်းချမ်းရေးသဘောတူညီချက်) ကြာရှည်ခံမှုကို ဖြစ်စေမည့် မည်သည့် အရာကိုမဆို ပိုမိုအလေးအနက်ထား ဆောင်ရွက်လာကြသည်။ ဤသည်က အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလေးအနက်ဆွေးနွေးမှုများအတွက် နေရာများ ပိုမိုရရှိလာစေခဲ့သည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း အရေးပါသည့် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုက အောင်မြင်သော ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော သဘောတူညီချက်များရရှိနိုင်ခြေကို တိုးမြှင့်စေ သည်ဟု ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အထောက်အထားများက ညွှန်ပြနေသည်။^၆

မြန်မာနိုင်ငံရှိ WPS

၂၀၁၀-၂၀၁၅ ကာလတွင် WRO များသို့ သုတေသနများ၊ သင်တန်းများနှင့် အလားတူများအတွက် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှု ပုံစံဖြင့် WPS ပုံသဏ္ဍာန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများရှိခဲ့သည်။ ဤကာလကို WPS အတွက် ဒေါ်လာသန်း ဆယ်ဂဏန်း သုံးစွဲရန်လျာထားသည့် (မူလရင်းမြစ်နှင့်တဆင့်ခံ အလှူရှင်များထံမှ ဒေတာ အချက်အလက်ရရှိနိုင်မှု ရှားပါးသောကြောင့် ပမာဏအတိအကျ မသိရပါ) အမြင့်ဆုံးကာလ သို့မဟုတ် ရှိမှီ အစပျိုးကာလအဖြစ် ယူဆသတ်မှတ်နိုင်သည်။ ပါတီစုံရွေးကောက်ပွဲနှင့် အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး အလားအလာတို့ကြောင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် WPS အပေါ် နိုင်ငံတကာအလေးထားဆောင်ရွက်မှု အရှိန် ပိုမြင့်လာခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒီမိုကရေစီ အသွင်ကူးပြောင်းရေး၊

ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လိုခြံရေးနှင့် လျော့ပေါ့ပေးမှုများတို့အတွက် နိုင်ငံတကာမှ ယုံကြည်မှုနှင့် ကတိကဝတ်များ မြှင့်တင်လာခဲ့သည်။ ရိုးရိုးရှင်းရှင်းဆိုရလျှင် နိုင်ငံတကာ၏ ယုံကြည်မှု၊ စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် ကတိကဝတ်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ တွင် ဒီမိုကရေစီ အသွင်ကူးပြောင်းရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လိုခြံရေးနှင့် လျော့ပေါ့ပေးမှုများ (မြန်မာနိုင်ငံ ၏ အပယ်ခံအခြေအနေဖြင့် ရှည်လျားစွာ ပိတ်လှောင်ခံထားရသော ကြီးမားကျယ်ပြန့်သော ဈေးကွက် များကြောင့်) တိုးမြှင့်လာခြင်းဖြစ်သည်။^၇ ၂၀၁၅ ခုနှစ် တစ်နိုင်ငံလုံးအပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီ ချက်စာချုပ် (NCA) လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းဖြင့် နိုင်ငံခြားပံ့ပိုးမှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လျင်မြန်စွာ ကြီးထွားလာခဲ့သည်။ မြန်မာပညာရှင်တစ်ဦး၏အမြင်တွင် WPS အစီအစဉ်သည် “တံခါးများကို ဖွင့်လှစ်သည့် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု” ဖြစ်သည်။^၈

သူမ မှတ်မိသလောက် ပြန်ပြောသည်မှာ-

WRO နှင့် ကွန်ရက် အများအပြားသည် မဟာဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ထိပ်ပိုင်းအဆင့် ပညာပေးစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုတို့အတွက် အဓိကအလေးထားခဲ့ကြသော်လည်း ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုအားလုံး သည် ထိုသို့ ပြုလုပ်ရန် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ် [လုံလောက်သောအတိုင်းအတာအထိ] မရှိခဲ့ပါ။ နောက် ပိုင်းတွင် လေးလမှ ခြောက်လအထိပေးသည့် ကာလတို ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းစနစ်သို့ ပြောင်းသွားခဲ့သည်။^၉

ယခင်အကြံပေးသူတစ်ဦးမှ မှတ်ချက်ပြုသည်မှာ-

အလှူရှင်ရည်မှန်းချက်မှာ အချိန်တိုကာလအတွင်း တည်ငြိမ်သော ဒီမိုကရေစီ၊ အနောက်နိုင်ငံများပါဝင်မှုဖြင့် အောင်မြင်သော ငြိမ်းချမ်းရေးသဘောတူညီမှုနှင့် လစ်ဘရယ်စီးပွားရေးတို့ ရရှိရန်ဖြစ်သည်။ စစ်တပ်မှာ မည်သို့ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည်ကို မည်သူမျှမသိသော ပြဿနာကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ WPS ကို ငြိမ်းချမ်းရေး ဆွေးနွေးမှု စားပွဲပိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုသာ နားလည်ခဲ့ပြီး NSPAW [အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း]ထက် မြန်မာ NAP ကို တွန်းအား ပေးခဲ့ရုံသာဖြစ်ပြီး ထို့ထက် မပိုခဲ့ပါ။^{၁၀}

ဤစိုးရိမ်ချက်များကြောင့် ပေါ်ထွက်လာသည့် ဖိအားများကို ယခုအစီရင်ခံစာတွင် စူးစမ်းလေ့လာထားပြီး သင်ခန်းစာလေးခုကို ဖော်ထုတ်လေ့လာထားသည်။ သမားရိုးကျ WPS အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းများ၏ ဥပမာအချို့မှာ-

- အမျိုးသမီးများအတွက် “စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်း” အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများသည် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် အရည်အချင်းနည်းသည်ဟူသည့် အယူအဆကို အားပေးထောက်ခံသည့် မရည်ရွယ်သော အကျိုးဆက် ကို ဖြစ်စေခဲ့သည်။
- WPS မိတ်ဆက်အခြေခံသင်တန်းတွင် အများအားဖြင့် နိုင်ငံရေးနှင့်သမိုင်းနောက်ခံမပါပဲ ကမ္ဘာတဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ကာလရှည်ကြာ စစ်ဆန့်ကျင်ရေးလှုပ်ရှားမှုအကြောင်းကို သိရှိနားလည်ခြင်း မရှိပဲ ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ် အောက်တိုဘာလတွင် ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ် ၁၃၂၅ ကို အတည်ပြုသောအခါမှ WPS သည် ရုတ်တရက်အံ့အားသင့်ဖွယ်ပေါ်ပေါက်လာပုံ အဖြစ် ပို့ချခဲ့သည်။
- “အသိပညာပေး” လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များသည် အမျိုးသမီးများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်းနှင့် အမျိုးသား များ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်အောင် သေချာစွာစီမံမှု တို့ပြုလုပ်ပေးခြင်းထက် ဖိနှိပ်သည့် ဂျန်ဒါစံနှုန်းများနှင့် အမျိုးသားများ၏ အပြုအမူပြောင်းလဲမှုဖြစ်ရန်တို့ကို အမျိုးသမီးများအပေါ်တွင်သာ တာဝန်ပုံထားကြ သည်။
- ယခင်ကရာ ယခုအချိန်၌ပါ နားလည်သိရှိရန် အရေးကြီးသည့် နိုင်ငံတွင်းပြောင်းလဲမှုစဉ်များကိုသာ Descriptive research (သရုပ်ဖော်သုတေသန) တို့က အကြိမ်များစွာ အလေးထားပြုလုပ်ခဲ့ကြပြီး အများအားဖြင့် လွန်ကဲစွာ လိုအပ်သည်ထက် လေ့လာမှုများပြုခဲ့ကြသည်။

အလှူရှင်များကို သိရှိနားလည်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် WPS နှင့် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှု ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးသည့် နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့ အမျိုးအစားများစွာက နိုင်ငံခြားကူညီထောက်ပံ့မှု အခင်းအကျင်းကို သတ်မှတ်ထားသည်။ “အလှူရှင်များ” တွင် နိုင်ငံခြားကူညီ ထောက်ပံ့မှုပေးသည့် နိုင်ငံများ(ပူလရင်းမြစ် အလှူရှင်များ) နှင့် ရန်ပုံငွေစီမံ ခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း သို့မဟုတ် မိတ်ဘက်အဖွဲ့ ပြုခြင်းဖြင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့် (တဆင့်ခံအလှူရှင်များ သို့မဟုတ် ကြားခံ များ) ပရဟိတဖောင်ဒေးရှင်းများ၊ နိုင်ငံပေါင်းစုံရန်ပုံငွေများ၊ UN အဖွဲ့အစည်း များ၊ နိုင်ငံတကာ NGO များ နှင့် အခြားအစုအဖွဲ့များ ပါဝင်သည်။ ဒုတိယ အမျိုးအစားတွင် ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်ကို အလှူရှင်များ အဖြစ် မမြင်ကြသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံမှ အစုအဖွဲ့ အများအပြားမှ အများ အားဖြင့် ၎င်းတို့ကို ထို ကဲ့သို့ မြင်ကြပြီး အတွေ့အကြုံများရှိကြသောကြောင့် ဤလေ့လာမှုတွင် ၎င်းတို့ကို အလှူရှင်များအဖြစ် ရှုမြင် သွားမည်ဖြစ်သည်။¹² ဤရှုထောင့်တွင် အခင်းအကျင်းတွင် စီမံဆောင်ရွက်ရန်အတွက် နိုင်ငံတကာ အစုအဖွဲ့များ အနေဖြင့် မည်သို့ ဟန်ချက်ညီညီ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မည်၊ ဗျူဟာကျ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုကို မည်သို့ ထိန်း သိမ်းမည်၊အမျိုးမျိုးသော WPS ရည်မှန်းချက်များကြား မည်သို့ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မည်နှင့် တာဝန်ခံမှု နှင့် တိုးတက် မှုတို့အတွက် ရှင်းလင်းသော အတိုင်းအတာစနစ်များကို မည်သို့ သတ်မှတ်မည် စသည့် မေးခွန်းများပေါ်ပေါက် လာပါသည်။

အလှူရှင်များပြားခြင်းကြောင့် အပြုသဘောနှင့် အနုတ်သဘောဆောင်သည့် သက်ရောက်မှု နှစ်မျိုးလုံးရှိသည်။ အပြုသဘောဘက်တွင် မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ အလွန်အမင်း ကန့်သတ်ချက်များသော အခြေအနေ အခင်းအကျင်းတွင် မ

ကွဲပြားသော ချဉ်းကပ်နည်းများနှင့် ရန်ပုံငွေရင်းမြစ်များသည် အစီအ စဉ် အသစ်များအတွက် ဖြစ်နိုင်ချေများကို လမ်းဖွင့်ပေးနိုင်သည်။ ဆိုးကျိုး အနေဖြင့် ညှိဖျင်းသောအစီအစဉ်ချမှတ်မှု နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု အားနည်း သော ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းသည် WROများ၊ WPS အစီအစဉ်နှင့် ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုတို့ ဆုတ်ယုတ်ခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်းများတို့ ဆီသို့ဦးတည်သွားနိုင်စေပါသည်။ ကြားဖြတ်စီမံဆောင်ရွက်မှုများသည် ရေတို ကာလ၊ အစီအစဉ်အခြေပြုနှင့် ရလဒ်ဦးစားပေး များဖြစ်ပါက ၎င်းတို့သည် ဂျ န်ဒါ မညီမျှမှု၏ နက်နဲသော အကြောင်းတရားများကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ရန်မ ဖြစ်နိုင်ပဲ လူမှုအသိုင်းဝိုင်းများနှင့် WRO တို့မှ ဆောင်ရွက်လိုသည့် ဦးတည်ချက် လမ်းကြောင်းများနှင့် လိုအပ်ချက်တို့ကို ထင်ဟပ်ဆောင်ရွက်နိုင်မည် မဟုတ် ပါ။ ဤသည်က WRO များအနေဖြင့် အရည်အသွေးညှိဖျင်းသော ရန်ပုံငွေ များကို လက်ခံရန်နှင့် ရန်ပုံငွေ ရရှိရေးအတွက် နိုင်ငံတကာ NGO များ၊ UN အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သာတူညီမျှမရှိသော ဆက်ဆံရေးများကို အစပြုရန်နှင့် ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားရှိ ရန် ဖိအားပေးခြင်းကို ဖြစ်စေသည်။

ဤများပြားမှု၏ ရလဒ်နောက်တစ်ခုမှာ “ဝန်ပိ” စေခြင်းဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ပိုမိုယုံကြည်စိတ်ချရပေါ့သည့် လူသိများသော WRO အစုအဖွဲ့များကို လွန်ကဲ သော အပြိုင်အဆိုင်တောင်းဆိုမှုများပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်း/ ပုဂ္ဂိုလ်များကို ချိုးချိုးကျစေသည့် ထပ်ခါထပ်ခါတောင်းဆိုမှုများဖြစ်သည်။ ထို့ အပြင် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ် များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို “အလှူရှင်မျက်နှာများ” ဟု ဝေဖန်ခံရစေခဲ့သည်။ အဆိုပါ ဆိုးရွားသော စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ကို နောက်ဖော်ပြ ပါအပိုင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ WPS ပြန်လည်အားကောင်းရှင်သန်စေမည့် နည်း လမ်းအတွက် သေချာသည့် ကောင်းမွန်သော အလေ့အထများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှု ဥပမာ များနှင့်အတူ ဆွေးနွေးတင်ပြထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) မညီမျှမှု

ဖိုဝါဒသည် ယဉ်ကျေးမှုများ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် နိုင်ငံများအားလုံးကို သက်ရောက်မှုရှိသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အလားအလာကို တားဆီးရှင်သားမက အမျိုးသားများနှင့် ယောက်ျားလေးများ၊ လိင်နှင့် ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) လူနည်းစု များကို လူမှုရေးနှင့် နိုင်ငံရေးအရ သတ်မှတ်ထားသည့် အပြုအမူများနှင့် နက်ရှိုင်းစွာ ကန့်သတ်ထားသည့် မျှော်မှန်းချက်များအတွင်း ပိတ်လှောင် ထား ကာ တချိန်ထဲတွင် ကမ္ဘာအနှံ့ ပြန့်နှံ့ထိရောက်သော ဖိနှိပ်မှုစနစ်တစ်ခု ဖြစ်သည်။¹³ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) မညီမျှမှုများနှင့် ဖိုဝါဒတန်ဖိုး များသည် နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးဖွဲ့စည်းပုံများ တလျှောက် လူတစ်ဦးချင်း၏ အတွေး အမြင်များ၊ အင်စတီကျူးရှင်းများနှင့် ယဉ်ကျေးမှု စံနှုန်းများတွင် နက်ရှိုင်းစွာ စွဲမြဲစနစ်ဝင်နေခဲ့သည်။ အမျိုးသမီး များသည် ပြင်းထန်စွာနှင့် ကွာဟချက်ကြီးမားစွာပင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရပြီး လူသိရှင်ကြားနှင့် ပုဂ္ဂလိက ဘဝကိုပါ သက်ရောက်သည့် လုံးလုံးလျားလျား ဖယ်ကြဉ်ချန်လုပ်ခံရခြင်းကို ဖြစ်စေခဲ့သည်။¹⁴

ဥပမာအားဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားပြုမှုမ လုံလောက်ခြင်းကို ဖော်ပြရေးသားထား ပြီးဖြစ်သည်။ တရားဝင်နေရာများ တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ခွဲတမ်းထားရှိမှုများကဲ့သို့သော တန်းတူညီမျှ မှုဆိုင် ရာ လုပ်ဆောင်မှုများမရှိသည့်တိုင် အမျိုးသမီးများ၏ စိတ်ပိုင်းဖြတ် ကြံ့ခိုင်မှု၏ ခိုင်မာသည့်အထောက်အထား အဖြစ် ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှ မှုတွင် တိုးတက်မှုများကို တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ ဤတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုများသည် အလွန်ရှုပ်ထွေးသော ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ၎င်း၏လုပ်ဆောင်နေဆဲ ကဏ္ဍများစွာတွင် ထင်ဟပ်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် တရားဝင်အပစ်အခတ်ရပ်စဲ ရေးနှင့် နိုင်ငံရေးသဘောတူညီမှုရယူခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု အရေအတွက်နည်းပါးခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်နိုင်မှုနှင့်

လွှမ်းမိုးနိုင်မှု ကန့်သတ်ခံထားရမှုများက တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့ များ (EAOs)၊ နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် အလားတူအဖွဲ့များတို့၌ ခေါင်းဆောင်မှု နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတွင် အမျိုးသားကြီးစိုးမှုကို မီးမောင်းထိုးပြသ နေသည်။¹⁵ နိုင်ငံတကာ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး နိုင်ငံတကာ NGO အဖွဲ့ များ၊ UN အဖွဲ့များနှင့် တတ်သိပညာရှင်များတွင်လည်း အမျိုးသမီးကိုယ်စား ပြုမှု လုံလောက်စွာမရှိပါ။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေး လှုံ့ဆော်ဆောင်ရွက်သူများအနေဖြင့် လျှို့ဝှက်ဆန်းကြယ်သော မွေးရာပါ အစွမ်း “ဘုန်း” ကဲ့သို့သော ဖိုဝါဒယုံကြည်မှုများကို ဆယ်စုနှစ်များစွာကြာ တစတစ တိုက်ဖျက်နေကြရသည်။ အမျိုးသမီးတို့၏ အညစ်အကြေးနှင့် ထိတွေ့ခြင်းကြောင့် (ဤယုံကြည်မှုအရ) မတည်ငြိမ်သော အမျိုးသား၏ ”ဘုန်း” အားနည်းယုတ်လျော့ နိုင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးအဝတ်များနှင့် အမျိုးသားအဝတ်များကို ရော၍အတူလျှော်ဖွတ် ခြင်း သို့မဟုတ် ဓမ္မတာလာနေသော အမျိုးသမီးများ အနီးအပါးတွင် ရှိခြင်း တို့ကြောင့် “အားနည်းယုတ်လျော့” နိုင်သည်။ အမျိုးသားများ၏ “တဆင့်မြင့် သာလွန်ခြင်း” နှင့် အမျိုးသမီးများကို တန်ဖိုးချခြင်းတို့ကို ဗုဒ္ဓဘာသာ ခြွင်းချက် အဖြစ်လည်း အခိုင်အမာဆိုကြသည်။ ဤသို့သော ယုတ္တိမတန်သော ဒဏ္ဍာရီ များသည် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းကို အသိအမှတ်ပြုလက်ခံ ရန်အတွက် အဓိကအတားအဆီးများဖြစ်သည်။ အမျိုးသားများနှင့် ယောက်ျား လေးများသည် ဆန့်ကျင်ဘက် လိင်ကိုသာ စိတ်ဝင်စားရမည်၊ ၎င်းတို့သည် “အိမ်ထောင်ဦးစီး” ဖြစ်သည် စသည်တို့ကဲ့သို့ ယူဆချက်များအပြင် အခြား သော တောင်းဆိုမျှော်မှန်းချက်များဖြင့်လည်း အမျိုးသားများကို ပိတ်လှောင် ထားသည်။¹⁶ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိုကဲ့သို့သော ဒဏ္ဍာရီများသည် အမျိုးသမီး များအတွက် ဆန့်ကျင်ဘက်များနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ ပါဝင်

နေသည့် အငြင်းပွားဖွယ် ၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေကဲ့သို့ အဓိကတရားဝင် ဥပဒေမှတ်တမ်းမှတ်ရာများ၌ တွေ့မြင်ရသည်။¹⁷ ပုဒ်မ ၃၄၈ တွင် ဤသို့ ဖော်ပြ ထားသော်လည်း-

နိုင်ငံတော်သည် မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမျှ လူမျိုး၊ ဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ ရာထူးဌာနန္တရ၊ အဆင့် အတန်း၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး၊ ဆင်းရဲချမ်းသာတို့ကို အကြောင်းပြု၍ ခွဲခြားမှုမရှိစေရ။

သို့သော် ပုဒ်မ ၃၅၂ တွင် အောက်ပါအတိုင်း ပြဌာန်းထားသည်-

နိုင်ငံတော်သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရာတွင်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံဝန်ထမ်းရွေးချယ်တာဝန် ပေးရာတွင်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ထားသော အရည်အချင်းနှင့်ပြည့်စုံပါက ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ မည်သည့် နိုင်ငံသားကိုမျှ လူမျိုး၊ ဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ သာသနာ၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးကို အကြောင်းပြု လျက် ရာထူးရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို ခွဲခြားမှုမပြုရ။ သို့ရာတွင် အမျိုးသားများနှင့်သာ လျော်ကန်သင့် မြတ်သည့် ရာထူးတာဝန်များအတွက် အမျိုးသားများအား ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို ဤပုဒ်မအရ အဟန့်အတားမဖြစ်စေရ။

“မြန်မာအမျိုးသမီးများ၏ မြင့်မားသောအဆင့်အတန်း” ဟူသည့် ဒဏ္ဍာရီသည်လည်း မျိုးဆက်ပေါင်းများစွာ အတွက် ကျား-မ (ဂျင်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုကို ထိခိုက်လျော့ပါးစေခဲ့သည်။ ဤအဆိုက မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများသည် ချစ်မြတ်နိုးလေးစားခံရသောကြောင့် ကျား-မ(ဂျင်ဒါ) ခွဲခြားမှု မရှိဟုဆိုသည်။ ဖိုဝါဒ ဖိနှိပ်မှု မရှိသော ကြောင့် ၎င်းတို့ဘဝတွင် ကြုံတွေ့ရသည့် စိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲများသည် ၎င်းတို့နှင့်သာသက်ဆိုင်သည်။¹⁸ စစ်တပ် အရာရှိများနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိသည့် ဗမာအထက်တန်းအလွှာအုပ်စုမှကြီးစိုးသည့် အဖွဲ့-မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးကော်မတီ၏ အမြင်များမှာ ဤမှားယွင်းသော အယူအဆ၏ နမူနာဖြစ်သည်။

မြန်မာ ဘုရင်များ လက်ထက်က ထဲက မြန်မာ အမျိုးသမီးများ၏ အဆင့်အတန်းသည် အမြင့်မြင့်မားခဲ့သည်။ အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးများ ရရှိခဲ့သည်။ မြန်မာမိသားစုတွင် ခင်ပွန်းက ငွေကြေးလိုအပ်ချက်များကို ပံ့ပိုးပေးသောကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် လူမှုရေးရာတိုးတက်မှုအတွက် အပြင်သို့ ထွက်အလုပ် လုပ်နိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့တွင် မိသားစုကို ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ရမည့် အဓိကတာဝန်ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် မိသားစုများနှင့်ဆက်နွယ်နေသည့် ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများနှင့် တန်ဖိုးများကို ဆန့်ကျင်မလုပ် ဆောင်မိစေရန် သတိထားရမည်ဖြစ်သည်။¹⁹

ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်၏ လူသိရှင်ကြား ထင်ပေါ်ကျော်စောမှုကို လက်သင့်ခံခြင်းမှာ နိုင်ငံရေးမျိုးဆက်မေ့ဆက် ခံမှုမှာ အရင်းခံအကြောင်းတရားဖြစ်ပြီး အဆင့်အတန်းမြင့်သောအမျိုးသမီးဟူသည့် ဒဏ္ဍာရီမှ အမျိုးသမီးအချို့အတွက် အကျိုးဖြစ်စေခြင်းဖြစ်သည်။ ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည် တရားဝင်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ခဲ့သောအချိန် ၂၀၁၅ နောက်ပိုင်းတွင် ကျန်ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ဝင် အားလုံးမှာ အမျိုးသားများဖြစ်သည်။ သူ၏ ဩဇာကြီးမားသော အခန်းကဏ္ဍကို ထိုအချိန်နှင့်လွန်ခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း ထူးခြားသော ခြွင်းချက်အဖြစ် မြင်ခဲ့ကြသည်။ သို့သော် ဤသည်က အမျိုးသမီးများခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်သော လူ့အဖွဲ့အစည်း သဘောထားအမြင်များကို ကျယ်ပြန့်စွာပြောင်းလဲစေခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ပတ်သက်သော အပျက်သဘော ထားအမြင်များ ဆက်လက်တည်ရှိနေပြီး ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်မှ ယင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဘာမျှမလုပ်ခဲ့ပါ။

အမျိုးသမီးနှင့်မိန်းကလေးများ၊ လိင်နှင့် ကျား-မ(ဂျင်ဒါ) လူနည်းစုများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုအလွန်များပြားပြီး အများပြည်သူနှင့် ပုဂ္ဂလိက နယ်ပယ်အားလုံးတွင် မြင်သာထင်ရှားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျား-မ(ဂျင်ဒါ) အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု (GBV) ယုံ့နှံ့ဖြစ်ပွားမှုအကြောင်း လေ့လာမှု ပထမပိုင်းသည် ၂၀၂၁ စစ်တပ်အာဏာသိမ်းမှုကြောင့် ရပ်တန့်ခဲ့သောကြောင့် အရည်အတွက်ဒေ

တာအချက်အလက်များမှာ အားနည်းပါသည်။ သို့သော် အရည်အသွေး ဆန်းစစ်လေ့လာမှု၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၏ အမြင်များနှင့် အကူအညီရှာဖွေသည့် အပြုအမူပုံစံများက GBV သည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ ဘဝတွင် အမြဲတမ်းရှိနေပြီး ၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက်များနှင့် မိမိကိုယ်ကိုယ် တန်ဖိုးထားလေးစားမှုများကို ဒုက္ခပေးနေပြီး လူမှုဘဝတိုးတက်မှု အလှည့်အပြောင်းတိုင်းကို အတားအဆီး အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်။²⁰ ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု (CRSV) နှင့် ကျား-မ(ဂျင်ဒါ) အခြေပြု နိုင်ငံတကာ ရာဇဝတ်မှုများ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေမှုသည် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများမှ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများကို ပိုမိုထိခိုက်စေခဲ့သည်။²¹ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုကို မြန်မာစစ်တပ်က ကာလကြာရှည် ကျူးလွန်ခဲ့သည်။ စစ်အာဏာသိမ်းမှုနောက် ဘက်ပေါင်းစုံမှ အကြပ်အတည်းသည် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်း အများအပြားမှ ကျူးလွန်မှုများ တိုးမြှင့်လာကာ၊ စုပေါင်းပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းကို စစ်ရေးအရ အသုံးပြုမှု တိုးလာခြင်း၊ မတရားချုပ်နှောင်ခြင်း၊ ဗုဒ္ဓိစာ၊ အကျဉ်းချထားမှု၊ အရပ်သားများကို ပစ်မှတ်ထားခြင်းနှင့် အခြားလူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအပါအဝင် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုများသို့ ဦးတည်စေခဲ့သည်။²²

အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (NSPAW) ၂၀၁၃-၂၀၂၂ တွင် ယခင်မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှုပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂကွန်ဗင်းရှင်း (CEDAW) နှင့် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းစီမံချက်များ၏ ဦးစားပေးနယ်ပယ် ၁၂ ရပ် (BPfA - သည် CEDAW နှေးကွေး စွာ အကောင်အထည်ဖော်မှုကို အရှိန်မြှင့်တင်ရန် ၁၉၉၅ တွင် တကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သဘောတူခဲ့သည်) တို့ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မည့်အစီအစဉ်ကို ဖော်ပြထားသည်။ ဆွေးနွေးမှုအများအပြားပြုလုပ်ပြီးနောက် NSPAW သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပထမဆုံး နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ကျား-မ(ဂျင်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုမဟာဗျူဟာဖြစ်လာခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် NSPAW သည် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကို “အမျိုးသမီးများနှင့် အရေးအပေါ်အခြေအနေများ” အဖြစ်သတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် BPfA ၏ ဦးစားပေး ၁၂ နှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိခဲ့ပါ။ ဤသတ်မှတ်ချက်သည် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များအတွင်း အမျိုးသမီးများအတွက် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီများအပေါ် အလေးပေး ခြင်းဖြစ်ပြီး လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ၏ အမျိုးသမီးများအပေါ် သက်ရောက်မှုများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သည့် WPS ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများကို အကန့်အသတ်ဖြစ်စေသည်။ ဤသို့ရည်ရွယ်ချက်ရှိ အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်းသည် “ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးခေတ်” တွင်ပင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ WPS ကို အစိုးရကတိကဝတ်များဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် ခက်ခဲကြောင်း ပြသနေသည်။ ၂၀၁၀-၂၀၂၀ ကာလတွင် များပြားလှသော အစီအစဉ်အသစ်များ၊ မူဝါဒသစ်များ၊ ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းသစ်များနှင့်အတူ နှေးကွေးသော NSPAW အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ဝေဖန်ခံရ သည်။²³

၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနနှင့် Gender Equality Network အပါအဝင် WRO များသည် ထိုစဉ်က အစိုးရ၏ နိုင်ငံတော်အဆင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် အာရုံစိုက်မှုနှင့်အတူ “အမျိုးသမီးများနှင့် အရေးပေါ် အခြေအနေများ” အပေါ် အလေးထားဆောင်ရွက်မှုကို ကိုက်ညီမှုရှိရန် သဘောတူညီမှုရရှိခဲ့ပြီး WPS အစီအစဉ်နှင့် နီးစပ်အောင် ဆောင်ရွက်လာနိုင်ခဲ့သည်။ NSPAW နှင့် ဆက်စပ်သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အသီးသီးသည် ရင်းမြစ်များနှင့် ဦးစားပေးရေး ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန်အတွက် ဖိုရမ်များ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ WPS လုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို ၂၀၁၈ ခုနှစ် တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံရှိ WPS အခင်းအကျင်းနှင့် ဤအခင်းအကျင်းတွင် WPS အစပြုဆောင်ရွက်မှုများကို ပုံဖော်သည့် နိုင်ငံဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ မူဝါဒမူဘောင်များကို ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည့် မူဝါဒအနှစ်ချုပ် တစ်စောင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ NSPAW အတွင်း ဤအခြေခံမူများ အောင်မြင်စွာပေါင်းစည်းခြင်းအတွက် မူဝါဒ အနှစ်ချုပ်တွင် အကြံပြုချက်များပေးထားသော်လည်း သေချာစွာ နားလည်သိရှိခြင်းသည် ချိတ်ဆက်ကြိုးပမ်းမှုများနှင့် ဗျူဟာမြောက်လုပ်ငန်းဖော်ဆောင်နိုင်မှုမရှိပါက NSPAW အတွင်း အပြည့်အဝပေါင်းစည်းခြင်း သို့မဟုတ် ချောမွေ့သော အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း အလိုအလျောက်ဖြစ်လာမည် မဟုတ်သည်ကို သိရှိရန် အရေးကြီးပါ သည်။²⁴

ကောက်နုတ်ချက် ၂။ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၏ အဆင့်အတန်း

ုန်းကိန်းအများအပြားက မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၏ အခြေအနေ အနေအထားမှာ နိမ့်ကျနေကြောင်း ပြသနေသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ် ဒေတာ အချက်အလက်အရ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) မညီမျှမှုညွှန်းကိန်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံပေါင်း ၁၆၂ တွင် အဆင့် ၁၁၈ ဖြစ်သည်။²⁵

ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများအတွက် ဆိုးရွားသော ကျန်းမာရေးရလဒ်များ

- ၂၀၂၀တွင် မိခင်သေနှုန်းသည် မွေးဖွားမှု ၁၀၀,၀၀၀ တွင် ၁၇၉²⁶ ဖြစ်ပြီး အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများဖြစ်သည့် လာအို (၁၂၆/၁၀၀,၀၀၀) နှင့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် (၁၂၃/၁၀၀,၀၀၀) ထက် သိသိသာသာ ဆိုးရွားပါသည်။²⁷

ကျား-မ လစာ ကွာဟချက်

- ၂၀၁၇ ဒေတာအချက်အလက်များအရ နှစ်စဉ်တစ်ဦးချင်းဝင်ငွေသည် အမျိုးသမီးများအတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂,၆၁၉ ဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများအတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၅,၀၉၃ ဖြစ်သည်။²⁸

အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှု နည်းပါးခြင်း

- ၂၀၂၀ ခုနှစ်၌ ပါလီမန်တွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံသည် ကမ္ဘာတဝှမ်းရှိ ၁၈၉ နိုင်ငံတွင် အဆင့် ၁၆၀ ဖြစ်သည်။²⁹
- NLD လက်ထက်တွင် တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်အဆင့် ဝန်ကြီးချုပ်အဖြစ် အမျိုးသမီး ၂ ဦးသာ ခန့်အပ်ခံရပြီး မြန်မာ့သမိုင်းတွင် ပထမဦးဆုံးဖြစ်သည့် အမျိုးသမီးပြည်နယ်လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် အမျိုးသမီး ၁ ဦး တည်းသာ ခန့်အပ်ခံရသည်။³⁰ ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များ သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ် တရားသူကြီးများတွင် အမျိုးသမီးများ မပါဝင်ဘဲ နိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာခုံရုံး တရားသူကြီး ၉ ဦးတွင် ၂ ဦးသာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။
- ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် ရွေးကောက်ခံအမျိုးသမီးများသည် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၏ ၆ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိပြီး အထက်လွှတ်တော်တွင် ၄ နေရာနှင့် အောက်လွှတ်တော်တွင် ၂၄ နေရာရှိသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီး ၂ ဦးသာ ဝန်ကြီးရာထူးနေရာယူထားသည်။³¹
- ၂၀၁၂ ခုနှစ် ပထမအကြိမ် ရပ်ကွက်နှင့်ကျေးရွာရွေးကောက်ပွဲအပြီးတွင် ရပ်ကွက်နှင့်ကျေးရွာအုပ်ချုပ် ရေးမှူး ၁၆,၇၈၅ ဦးတွင် ၄၁ ဦး (၀.၂၄ ရာခိုင်နှုန်း) သာ အမျိုးသမီးဖြစ်ပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီး ၈၈ ဦး (၀.၅ ရာခိုင်နှုန်း)သာ ရွေးကောက်ခံခဲ့ရသည်။³² ၂၀၁၈ ကြားဖြတ်ရွေးကောက်ပွဲတွင် အသေးစား တိုးတက်မှု ၀.၁ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိခဲ့သည်။
- အစိုးရမဟုတ်သော လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် အများအားဖြင့် လက် အောက်ခံ ရာထူးများတွင် တာဝန်ယူကြလေ့ရှိသည်။ အမျိုးသားများသည် အများအားဖြင့် အမျိုးသမီး များ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းများကို အသိအမှတ်ပြုလက်ခံရန် ပျက်ကွက်ကြပြီး အမျိုးသမီးများကို အဖွဲ့ အစည်းအတွင်း ရှေ့တန်းတင်ရန် အတွေးအမြင်များကို လျစ်လျူရှုကြသည်။³³

အမျိုးသားကြီးစိုးသော ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ

- ၂၀၁၅ NCA ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများတွင် NCA စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူ ၆၇ ဦးတွင် ၄ ဦး (၆ရာခိုင်နှုန်း) သာ အမျိုး သမီးများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အားလုံးသည် EAO ကိုယ်စားလှယ်များဖြစ်ကြသည်။³⁴
- ၂၁ရာစု ပင်လုံ ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံ (UPC) တွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုသည် ၂၀၁၆ ဩဂုတ် လတွင် ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း၊ ၂၀၁၇ မေလ တွင် ၁၇ ရာခိုင်နှုန်း၊ ၂၀၁၈ ဇူလိုင်လတွင် ၂၂ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ၂၀၂၀ ဩဂုတ်လတွင် ၁၇ရာခိုင်နှုန်းတို့ဖြင့် အတက်အကျရှိသည်။³⁵
- EAO ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှုမှာ NLD သို့မဟုတ် စစ်တပ်ကိုယ်စားလှယ် အဖွဲ့များထက် ပိုများသည်။³⁶
- ပစ်ခတ်တိုက်ခိုက်မှုရပ်စဲရေးဆိုင်ရာ ပူးတွဲစောင့်ကြည့်ရေးကော်မတီ၏ ၉ ရာခိုင်နှုန်းသာ အမျိုးသမီး များဖြစ်ပြီး ပြည်ထောင်စုအဆင့်တွင် ကိုယ်စားပြုမှုမရှိပါ။³⁷

ကျား-မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ခေတ်ပြိုင်ဥပဒေ မရှိခြင်း

- ကျား-မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် အဓိကဥပဒေမှာ ၁၈၆၁ ရာဇသတ် ကြီးဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် အဓမ္မပြုကျင့်မှုကို အမျိုးသမီး၏ စိတ်ဆန္ဒသဘောတူညီမှုမပါပဲ အနိုင် အထက် ပြုပြီး အမျိုးသားမှ “ကာမစပ်ယှက်ခြင်း” သို့မဟုတ် အသက်၁၄နှစ် နှင့် အောက် ငယ်ရွယ် သည့် မိန်းကလေးငယ်နှင့် ကာမစပ်ယှက်ခြင်းဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသည်။ ရာဇသတ်ကြီး အရမူ အိမ်ထောင် ဘက်မှ အဓမ္မပြုကျင့်မှုတွင် ပြုကျင့်ခံရသည့် အမျိုးသမီးသည် အသက် ၁၅နှစ်အထက် (၂၀၁၆ တွင် ၁၃ နှစ်မှ တိုးခဲ့သည်) ဖြစ်ပါက ရာဇဝတ်မှု မမြောက်ပေ။³⁸

ပြစ်ဒဏ်ခတ်လိုသော သဘောထားအမြင်များနှင့် LGBTQIA+ များအား ငြင်းပယ်ခြင်း

- လိင်တူလိင်စိတ်တိမ်းသွတ်မှု/လိင်တူချင်းချစ်ခြက်ခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရားမဝင်ဖြစ်၍ ပြစ်မှု မှတ်တမ်းနှင့် ထောင်ဒဏ်ကျ ခံနိုင်စေသည်။ ဖမ်းဆီးရန်၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးရန်နှင့် ခြိမ်းခြောက် ငွေညှစ်ရန်တို့အတွက် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်သို့ ပြောင်းလဲခံယူနေထိုင်သူ အမျိုးသမီးများကို ပစ်မှတ်ထား ရာတွင် အသုံးပြုနေသည့် “မှောင်ရိပ်ခိုမှု” ဥပဒေသို့မဟုတ် ရာဇသတ်ကြီးပုဒ်မများအကြောင်း LGBTQIA+ အဖွဲ့အစည်းများက မကြာခဏ ဖော်ထုတ်ပြောဆိုခဲ့သည်။³⁹ ရာဇသတ်ကြီး ပုဒ်မ ၃၇၇ တွင် “ဓမ္မတာနှင့်ဆန့်ကျင်သော ကာမစပ်ယှက်မှု” အဖြစ် ပြစ်မှုဥပဒေပြဋ္ဌာန်းထားပြီး LGBTQIA+ များ၏ အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်၊ အရှက်ခွဲရန်နှင့် ခြိမ်းခြောက်ရန်တို့အတွက် မကြာခဏ အသုံးပြုခဲ့သည်။

ဤကာလအတွင်း အခြားအရေးကြီးသော ဖြစ်ပေါ်မှုများသည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အရေးကို လျော့ပါးစေခဲ့သည်။ CEDAW ကိုချိုးဖောက်ပြီး အထူးသဖြင့် မူဆလင်အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို အလွန်အမင်း ကန့်သတ်ထားသည့် အမျိုးစောင့် ဥပဒေ လေးခုကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် လျင်မြန်စွာ အတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ တဖက်တွင်မူ WRO များ၏ ပံ့ပိုးမှုများနှင့် ရေးဆွဲခဲ့သည့် လူ့မှုဝန်ထမ်း ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ အမျိုးသမီးများအပေါ်အကြမ်းဖက်မှု

ကာကွယ်ရေးနှင့် တားဆီးရေး ဥပဒေကြမ်းမှာ အတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်းမခံရပေမူ ကြမ်းအဆင့်တွင်သာ ရှိနေခဲ့သည်။ ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှ မှုအရေး လှုံ့ဆော်ဆောင်ရွက်သူများက GBV ဥပဒေပြုရေးတွင် CEDAW ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများပါဝင်ရန် တွန်းအားပေးခဲ့သော်လည်း ဗမာ့ဗုဒ္ဓဘာသာ အမျိုးသားရေးဝါဒီများသည် ရှေးရိုးစွဲ လူထုအမြင်နှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာအမြင်တို့ကို အသုံးပြုကာ အဆိုပါ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုကို ထိရောက်စွာ ဆန့်ကျင်ခဲ့ကြသည်။⁴⁰

အဓိကတွေ့ရှိချက်များ

ဤစာစဉ်တွင် နိုင်ငံတကာ၏ ငြိမ်းချမ်းရေး ပံ့ပိုးမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိရောက်သော ငြိမ်းချမ်းရေး တည်ဆောက်ခြင်း၏ အခြားသော အစီရင်ခံစာများတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ရေရှည်တည်တံ့ပြီး အားလုံးပါဝင်နိုင်သော ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးအတွက် ထိရောက်သော ပံ့ပိုးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ရှုမြင်သုံးသပ်ချက်များကို ရေးသားဖော်ပြထားသည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် အဓိကထားမှုမှာ WPS နှင့် အဓိကအစွဲများ၏လုပ်ငန်းစဉ်များမှ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေရန်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် နိုင်ငံတကာမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် “ပံ့ပိုးမှု” ရန်ရှာဖွေနေသူများက WPS ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို မကြာခဏ ထိခိုက်စေသည့်နည်းလမ်းများ - မူလရင်းမြစ် (နှစ်နိုင်ငံ) ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုနှင့် တဆင့်ခံရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှု (စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်း၊ မိတ်ဘက်သဘောတူညီမှုများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊ သုတေသနနှင့် အလားတူများမှတဆင့်) ပါဝင်သည်။ အစိုးရသည် ၎င်း၏ (နယ်မြေစိုးမိုးရေး ပဋိပက္ခများ) နယ်စပ်ဒေသများတွင် အခြေခံဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးရန် အတွက် ယုံကြည်ကိုးစားနိုင်မှုမရှိဘဲ ကာလကြာရှည်ဖိနှိပ်အုပ်ချုပ်သည့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အစိုးရနှင့်ပြည်သူ ဆက်ဆံရေးအခြေအနေများကြောင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ အထူးသဖြင့် WRO များ နှင့် NGO များနှင့် အသိပညာအတတ်ပညာရှင်အဖွဲ့များကဲ့သို့သော အမျိုးသမီးဦးဆောင်အဖွဲ့များကို အာရုံ စိုက်အလေးထားမှုရှိလာ သည်။ ၎င်းတို့သည် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှရေးနှင့် WPS တို့အဆင့်မြင့်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် အဓိကတာဝန်ရှိသူများဖြစ်ခြင်းကြောင့်မဟုတ်ဘဲ တာဝန်ခံမှုနှင့် ကိုယ်စားပြုမှုရှိသော အစိုးရမရှိမှုကြောင့် ၎င်းတို့သည် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း၊ အာဏာရှိသူများကို တာဝန်ခံစေခြင်း (အများအားဖြင့် အန္တရာယ်များ)၊ မူဝါဒရွေးချယ် မှုများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းအတွက် အထောက်အထားအချက် အလက်များ စုဆောင်းခြင်းတို့တွင် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြသည်။

အလေးထားအသိအမှတ်ပြုရမည့်တို့မှာ EAO များ၊ စစ်တပ်၊ အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်ပါတီ၊ သတင်းမီဒီယာနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်လုံခြုံရေး မူဝါဒအပါအဝင်လွှမ်းမိုးဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခြားအစုအဖွဲ့များကို မူဝါဒအကြံဉာဏ်များနှင့် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများ ပံ့ပိုးပေးရန် မြန်မာ ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုထောက်ခံအားပေးသူများ၏ ကြိုးပမ်း အားထုတ်မှုများဖြစ်သည်။ ဤလေ့လာမှုတွင် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှရေး လှုံ့ဆော်ဆောင်ရွက်သူများအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်း၏ မည်သည့် ရန်ပုံငွေအမျိုးအစားဖြင့် မည်သို့ လုပ်ငန်းဖော်ဆောင်နိုင်သည်နှင့် အဆိုပါ (ရန်ပုံငွေ) တို့သည် ၎င်းတို့၏ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများကို မည်သို့ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည် သို့မဟုတ် ဟန့်တားနိုင်သည် တို့ ပါဝင်သည်။

ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှု ဘဏ္ဍာငွေပံ့ပိုးခြင်း ဆိုင်ရာ တစ်ကမ္ဘာလုံး (global) အခြေအနေများ

ဖွံ့ဖြိုးရေး၊ ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှု၊ လူ့အခွင့်အရေး၊ လုံခြုံရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး စသည်တို့နှင့် ဆက်စပ်သော လုပ်ငန်း အစီအစဉ်နှင့် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဆိုင်ရာ ပိုမို

ကျယ်ပြန့်သောနယ်ပယ်တွင် WPS အတွက် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းဖြစ်ပေါ်သောကြောင့် ၎င်း၏ ရန်ပုံငွေစီးဆင်းမှုကို သေချာစွာ ခြေရာခံရန် ခက်ခဲပါသည်။ WPS ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုသည် ကောင်းစွာ အခြေခိုင်နေပြီဖြစ်သော်လည်း စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများနှင့် အမျိုးသမီးရေးရာကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနေသူ အမျိုးသမီးဗျူရိုကရက် (femocrat) များ (နိုင်ငံခြားရေး ဝန်ကြီးဌာနများ၊ အထောက်အပံ့အကူအညီပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးရေး INGO များစသည့် ဗျူရိုကရေစီ ယန္တရားများအတွင်း အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားသူများ) ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများရှိနေသည့်ကြားမှ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုအတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုမှာ အားနည်းနေပြီး သိသိသာသာ အနည်းအများ အတက်အကျများရှိနေသည်။⁴¹ WPS နှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံတကာ၏ ပြောစကားများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များမှာ အလွန်ကွာဟနေပါသည်။⁴² WPS အစီအစဉ်ကို အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် ရန်အတွက် ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်ချက်များ အပေါ်စိုးရိမ်မှုများ မြင့်တက်လာသည်။⁴³ ဆွေးနွေးထားသည့်အကြောင်းအရာများစုနှင့် ဆက်စပ်နေသောကြောင့် ဤအစီရင်ခံစာတွင် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှု ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းလမ်းကြောင်းများကို အဓိက အလေးပေးထားသည်။

- ၂၀၂၀-၂၀၂၁ တွင် ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုကြာ ပုံမှန်မြင့်တက်လာပြီးနောက် ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုအတွက် တရားဝင်ဖွံ့ဖြိုးရေး အထောက်အပံ့(ODA) သည် ၄၄ ရာခိုင်နှုန်းတွင် တိုးတက်မှုနှုန်း တန်နေသည်။ နှစ်နိုင်ငံ တိုက်ရိုက် ODA ၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးရေးရာ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုအား သိသာထင်ရှားသော ရည်မှန်းချက်အဖြစ်ထားရှိကြပြီး၊ ၎င်း၏ ၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျား-မ ခွဲခြား သတ်မှတ်မှုအမျိုးအစားခွဲမှု (အမျိုးအစား သုံးမျိုးရှိသည် - အဓိက၊ အရေးပါသောနှင့် ရည်မှန်းချက်မရှိ တို့ဖြစ်သည်။) အလိုက် အဓိကနှင့် သိသာထင်ရှားသော ရည်မှန်းချက် ဖြစ်သည်ဟု ယူဆသတ်မှတ်သည်။⁴⁴
- ၂၀၁၆-၁၇ တွင် OECD-DAC ၏ ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှု ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးမှု၏ ၁ ရာခိုင်နှုန်းမျှသာ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများထံ ရောက်ရှိခဲ့သည်ဟု ခန့်မှန်းထားသည်။⁴⁵

ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှရေး ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများသည် ကိုယ်စားပြုမှုကို ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) အလေးပေး မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် တန်းတူ အလေးထားသောကြောင့် WRO များနှင့် အမျိုးသမီးဦးဆောင် အဖွဲ့အစည်းများကြား ခွဲခြားသိရှိရန်လိုအပ်သည်။ အမျိုးသမီးဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းများသည် ပြည်သူ့ဘဝ ကဏ္ဍပေါင်းစုံတွင် လယ်သမား များ၏ စုပေါင်းအဖွဲ့များနှင့် စက်ရုံအသင်းအဖွဲ့များမှသည် အသိပညာအတတ်ပညာရှင်အဖွဲ့များနှင့် အခြားအဖွဲ့များ အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှု ရရှိရေးကို ဆောင်ရွက်ရာ၌ အရေးပါကြသည်။ ခေါင်းဆောင်နေရာများရှိ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားသူ (feminist) ဖြစ်နိုင်သလို မဟုတ်သူများလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ထို့အတူ ၎င်းတို့သည် ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုကို အဆင့်မြှင့်တင်နိုင်သလို ထိုသို့မလုပ်ဆောင်သည် မှာလည်းဖြစ်နိုင်သည်။ WRO များ

ကမူ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် ကျား-မ (ဂျင်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ရန် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို မူဝါဒနှင့် တကယ့်လက်တွေ့တွင် အကောင်အထည်ဖော်ရန် အဓိကထား ဆောင်ရွက်ကြသည်။ ဤအဖွဲ့အစည်းများသည် မတူကွဲပြားသော ဖွဲ့စည်းပုံများ၊ ဦးတည်ချက်များရှိပြီး ဒေသဆိုင်ရာ အသိုင်းအဝိုင်းများမှ ကမ္ဘာ့အဆင့် ပလက်ဖောင်းများအထိ မတူညီသော အဆင့်များတွင် လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ကြသည်။⁴⁶ WRO များသည် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာများနှင့် နက်ရှိုင်းသော ဆက်သွယ်မှုများ ရှိတတ်သော ကြောင့် WRO များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသည် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ထူးခြားသည့် အခွင့်အလမ်းများဖြစ်သည်။⁴⁷ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိရောက်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကင်းသော အစိုးရဝန်ဆောင်မှုများ မရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့သည် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းတွင် အများအားဖြင့် တိုက်ရိုက်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို လူအများ “မြင်”ရန် နှင့် “ကြား”ရန် လုပ်ဆောင်ရေးတွင် WRO များနှင့် အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပေါင်းစည်းမှု အတွဲအစပ်က အရေးပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာသည် ဂျင်ဒါတန်းတူညီမျှမှု ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်း၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သာတူညီမျှ မဖြစ်မှုများကို ပြည့်စုံ စွာ ရှင်းလင်းမတင်ပြနိုင်ပါ။ ဤသည်မှာ အရေးကြီးသည့်အကြောင်းအရာဟု ယူဆသော်လည်း လွှမ်းမိုးနိုင်မှု နယ်ပယ် အကန့်အသတ်ကြောင့် ဤအစီရင်ခံစာတွင် ပိုမိုအသေးစိတ်အချက်အလက်များ ထည့်သွင်းရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။ ပြည်သူ့ဘဏ်များတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု၏ အပြုသဘောဆောင်သည့် အထောက်အထားများရှိသော်လည်း WRO များ နှင့် အမျိုးသမီးဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းများကို သေချာတန်ဖိုးထားသည့် နိုင်ငံတကာထောက်ပံ့ ကူညီမှု စနစ်၏ သိစိတ်နှင့်မသိစိတ် ဘက်လိုက်မှုသည် အရေးကြီးသည့် အချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။⁴⁸ ဤသည်က ကျား-မ (ဂျင်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုနှင့် လူမှုရေးတရားမျှတမှု ရရှိရေးအတွက် WRO များ၏ စုပေါင်းကြိုးပမ်းမှုများနှင့် စစ်မှန် သည့် ပြောင်းလဲမှုများဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့် ၎င်းတို့၏အလားအလာကို ထိခိုက်စေသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် WRO များ သည် မလုံလောက်သော ရင်းမြစ်များနှင့် ပံ့ပိုးမှုများဖြင့် ရှိန်းကန်နေရပြီး အမျိုးသမီးများနှင့် ဘေးဖယ်ခံ လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းများရင်ဆိုင်နေရသည့် ကွဲပြားသည့် လိုအပ်ချက်များနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို အပြည့်အဝ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းကို အဟန့်အတားဖြစ်စေခဲ့သည်။ ဤသည်က WRO များသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အတိုင်းအတာ တွင် သေးငယ်ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်အားကို လျစ်လျူရှု၍ စေတနာ့ဝန်ထမ်းအလုပ်သဘောသာဖြစ် သည်ဟူသည့် ယုံကြည်မှုအယူအဆကို ပိုမိုအားကောင်းစေသည်။ လူမှုရပ်ရွာအဆင့်ရှိ အမျိုးသမီးအရေးလှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ဤWRO များ၏ နက်နဲသော ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုများသည် အသိအမှတ်ပြုခြင်းမခံရပါ။

ဤအစီရင်ခံစာနောက်ပိုင်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ လေ့လာတွေ့ရှိမှု လေးခုကို အဓိက တွေ့ရှိချက်များအဖြစ် တင်ပြ ထားပါသည်။

- **တွေ့ရှိချက် ၁။** အမျိုးသမီးများကို “ပြုပြင်ရမည်” ဆိုသည့်အပေါ် အထူးအလေးထားခြင်း
- **တွေ့ရှိချက် ၂။** WPS နှင့်ပတ်သက်၍ အပေါ်ယံဆန်သည့် ချဉ်းကပ်နည်းလမ်းများနှင့် လိုသလိုအသုံးပြုခြင်းတို့ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေခဲ့သည်။
- **တွေ့ရှိချက် ၃။** WPS ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့တွင် ပုံစံတူများဖြစ်နေခြင်း၊ “ဝန်ပံ့ခြင်း” နှင့် ညံ့ဖျင်းသောချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများ
- **တွေ့ရှိချက် ၄။** အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းသော ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်း ကြီးစိုးမှု

ငြိမ်းချမ်းရေးအတွက် ကျား-မရေးရာ မဟာမိတ်အဖွဲ့၏ ဖြေးဖြေးနှေးနှေး အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဗျူဟာအပါအဝင် ကောင်းမွန်သော အလေ့အထများနှင့် သမားရိုးကျနည်းလမ်းများမှ ကွဲကွာသည့်နည်းများ၏ ဥပမာများကို အလေးပေးဖော်ပြထားပါသည် (ကောက်နုတ်ချက် ၄ တွင် ဖတ်ပါ)။ ဤဖြစ်ရပ်တွင် အဆိုပါ နည်းဗျူဟာသည် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်လိုအပ်ရေး

စီမံကိန်းများတွင် ဂျင်ဒါရှုထောင့်များအတွက် အလှူ ရှင်များ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရန် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၏ များပြားလှသော အနှောင့်အယှက် ဝန်ပံ့ခြင်းကို ရှောင်ရှားနိုင်ပြီး သေးငယ်သောအဖွဲ့မှ ထိရောက်သည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် သင်တန်းများ ပြုလုပ် နိုင်စေခဲ့သည်။ အဖွဲ့သည် မဟာမိတ်၏ အဓိကပန်းတိုင်များကို မျက်မြေပြတ်ပတ် အလှူရှင်များမှလိုအပ်သည့်များ ကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ကာ EAO များနှင့် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးများတည်ဆောက်နိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် စုစည်းနိုင်ခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်း၏အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်နိုင်ခြင်းနှင့် ပိုမိုထိရောက်စွာ အလေးထားဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။ WPS ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်း အရည်အသွေးကို ထိထိရောက်ရောက် တိုးတက်စေသည့်နည်း လမ်းအဖြစ် အကဲဖြတ်ခံရသော ကျား-မ (ဂျင်ဒါ) ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လိုအပ်ရေး ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုတစ်ခုဖြစ်သည့် ယခင်က ပေါင်းစည်းလုပ်ငန်းအဖွဲ့ Paung Sie Facility (အလှူရှင်အများအပြားပါဝင်သည့်ရန်ပုံငွေ-ကောက်နုတ်ချက် ၅ တွင် ဖတ် ပါ) အကြောင်းကိုလည်း ဆွေးနွေးထားပါသည်။

တွေ့ရှိချက် ၁။ အမျိုးသမီးများကို “ပြုပြင်ရမည်” ဆိုသည့်အပေါ် အထူးအလေးထားခြင်း

ကျား-မ (ဂျင်ဒါ) မညီမျှမှု၏ အရင်းခံအကြောင်းတရားများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် မလိုလားမနှစ်မြို့သည့် သဘောထားကို တစ်ကမ္ဘာလုံးတွေ့ရပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း ဤသဘောထားရှိကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ အခွင့်အလမ်းများနှင့် အာဏာအပေါ် အမျိုးသားများ၏ လက်ဝါးကြီးအုပ်ကြီးစိုးမှုကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရမည့် အစား နိုင်ငံ တကာရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုများနှင့် အစီအစဉ်များဖြင့် အမျိုးသမီးများကို ပြုပြင်ရမည်ဆိုသည့်အပေါ်တွင် ဤနိုင်ငံတကာ အစပြုဆောင်ရွက်မှုများက အဓိကအလေးထားကြသည်။ စနစ်တကျ စုပေါင်းတာဝန်ခံမှုနှင့် ကြိုးပမ်းအားထုတ် မှုများမှတစ်ဆင့်မဟုတ်ပဲ အမျိုးသမီးများမှ တဆင့်သာ ပြောင်းလဲမှုကိုဖြစ်ပေါ်စေမည်။ အမျိုးသမီးများကို လေ့ကျင့် သင်ကြားခံရပြီးမှသာ အပြောင်းအလဲဖြစ်ပေါ်မည်ဆိုသည့် လွှမ်းမိုးစွာ ယူဆထားသော မပြည့်စုံသည့် ချဉ်းကပ်နည်းအပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ဖြစ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ၂၀၁၇ လေ့လာမှုတစ်ခုအရ ပြည်ထောင်စုအဆင့် လွှတ်တော်ရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ပျမ်းမျှ ပညာအရည်အချင်းသည် အမျိုးသားများထက် ပိုများသော်လည်း အမျိုးသမီးများမှာ ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းပြည့်မီမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မေးခွန်းများ အဆက်မပြတ် အမေးခံခဲ့ရသည်။ ထိုအချိန်တွင် အမျိုးသားများမှာမူ ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ ရနေမြဲအခွင့်အလမ်းများကို ခံစားနေကြသည်။⁴⁹ ကျပန်း/လိုသလို ထည့်သွင်းထားသည့် ပုံစံကို အခြေခံသည့် “စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်း” များ (ဥပမာ- သင်ခန်းစာများနှင့် အယူအဆများ ကို လက်တွေ့ အသုံးချနိုင်စေရန် နောက်ဆက်တွဲ ပံ့ပိုးမှုမရှိသည့် တပွဲတိုး သင်တန်းများ)သည် အကန့်အသတ်များ ပြားသည့် ကျား-မ(ဂျင်ဒါ)စံနှုန်းများနှင့် အလေ့အထများကို ဦးတည်ခြင်းမရှိပါက လုံလောက်မှုမရှိပါ။⁵⁰ ဤချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းသည် EAO ခေါင်းဆောင်များ၊ အဆင့်မြင့် အစိုးရ အရာရှိများ၊ နိုင်ငံရေးပါတီခေါင်းဆောင်များနှင့် စစ်တပ်ခေါင်းဆောင်များက နေရာယူထားသည့် အမျိုးသား ကြီးစိုးသည့် နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်တွင် ပါဝင်ရန် အတွက် အမျိုးသမီးများ ကျော်ဖြတ်ရသည့် အခက်အခဲများကို လျစ်လျူရှုပြီး အမျိုးသမီးများအတွက် အခွင့်အလမ်းများမရှိခြင်းထက် ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းများ မရှိခြင်းသာဖြစ်သည်ဟု ကောက်ချက်ဆွဲယူဆထား သည်။ တစ်ဦးမှ မှတ်ချက်ပြုခဲ့သလို-

မြန်မာသည် အမျိုးသားကြီးစိုးပြီး အထက်တန်းလွှာအဖွဲ့က အဓိက မောင်းနှင်သည့် နေရာဖြစ်သည်။ EAO များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံငြိမ်းချမ်းရေး ပြန်လည်ထူထောင်ရေး လုပ်ငန်းဗဟိုဌာနကဲ့သို့သော အမျိုးသား များ ဦးဆောင်သည့် မတူညီသည့် အစုအဖွဲ့များမှ ပြုလုပ်သည့် ငြိမ်းချမ်းရေး အစပြုဆောင်ရွက်ချက် များကို ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးရန် အလှူရှင်များက အလျင်စလို ဆောင်ရွက်ချိန်တွင် အားလုံးပါဝင်မှု အခြေခံမူသည် အလွန်အပေါ်ယံဆန်ပြီး လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ကြီးစိုးနေသည့် ဖိုဝါဒီစံနှုန်းများနှင့် အလေ့အထများ ကို မည်သူမျှ မေးခွန်းထုတ်ခဲ့ခြင်း မရှိပေ။⁵¹

ဤစံနှုန်းများကို လိုလောက်စွာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုနှင့် နားလည်သိရှိမှု မရှိခဲ့ပါ။ ဤသည်မှာ နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များက ပြုလုပ်သော မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဂျန်ဒါအက်ဆက်မှု နိုင်ငံရေးဆန်းစစ်လေ့လာမှုဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက် နိမ့်ကျမှုများကြောင့် (ယခုထိ) ပိုမိုဆိုးရွားခဲ့ပါသည်။⁵² ဤသည်မှာ အများအားဖြင့် စွမ်းရည်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အမျိုးမျိုး ရှိသော လူဖြူ နိုင်ငံတကာအမျိုးသား အများအပြားမှ အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေး ဆန်းစစ်လေ့လာမှု၏ အဓိက အာရုံစိုက်ရာဖြစ်သည့် အာဏာပုံစံများနှင့် စနစ်များကို သေချာစွာဆန်းစစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပိုမိုမြေ့ကျော့အခြေအနေကို မေးခွန်းထုတ်ခြင်းတို့ မပြုလုပ်ခဲ့ပဲ ပဋိပက္ခကို ကြည့်မြင်ရာတွင် လိုခြုံရေးရှုထောင့်မှ ကြည့်ပြီး အမျိုးသားများကို အဓိကအရေးပါသူများအဖြစ် အလေးထားခဲ့ခြင်းကြောင့် ပိုမိုဆိုးရွားခဲ့ပါသည်။ ဤချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်းသည် ပဋိပက္ခ၏ မတူကွဲပြားသည့် ရှုထောင့်များကို မမြင်နိုင်ခဲ့ပဲ၊ ကဏ္ဍပေါင်းစုံ၌ ငြိမ်းချမ်းရေးမြှင့်တင်ရာ တွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို လျော့တွက်ခဲ့ကြပြီး ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှု ကတိကဝတ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး “အပြောနှင့်အလုပ်မညီ” ကြပေ။ ဤသည်မှာ ဖိုဝါဒီကို အာဏာပုံစံ တစ်မျိုးအဖြစ် စဉ်ဆက်မပြတ် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုမပြုသည့် ပျက်ကွက်မှုထက် ပိုမိုလေးနက်ပါသည်။⁵³ ဖြေဆိုသူ တစ်ဦးမှ ပြန်လည်သုံးသပ်သည်မှာ “အမျိုးသမီးများကို ရှေ့မရောက်စေပဲ အမြစ်တွယ်နေ အဆိပ်အတောက် ဖြစ်နေတဲ့ စံနှုန်းများကို နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းက သိရှိနားလည်ရန် ပျက်ကွက်ခဲ့ကြပါတယ်။”⁵⁴ အခြား လက်တွေ့ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသူတစ်ဦးကလည်း ဤသို့မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်-

ဤသည်မှာ မြင်သာသော နှင့် မမြင်ရသော ပဋိပက္ခ၏ အကြောင်းချင်းရာ အများအပြားကို လျော့တွက် ခြင်းနှင့် လျစ်လျူရှုခြင်းတို့ကို ဖြစ်စေခဲ့သည်။ ထို့အပြင် “အလွတ်သဘော” အခြေအနေများတွင် အမျိုးသမီးများအား ငြိမ်းချမ်းရေးဖော်ဆောင်သူများနှင့် ပဋိပက္ခဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သူများ စသဖြင့် အခန်း ကဏ္ဍအမျိုးမျိုးဖြင့် ဆောင်ရွက်စေခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် မြန်မာအမျိုးသားများအား ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှုအတွက် ကတိစကားများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အမှန်တကယ် တာဝန်ခံမှုမရှိသောကြောင့် အပြောသက်သက်ကတိစကားများသည် အဆင်ပြေကြောင်း ပြသနေသည်။⁵⁵

အချို့ နိုင်ငံတကာ NGO သို့မဟုတ် ကုလသမဂ္ဂ နှင့် သံတမန်များ အများအားဖြင့် အမျိုးသားများသည် ဩဇာကြီး သော အမျိုးသားများကို ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်ရေး ကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လာရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အဆက်အသွယ် လွှမ်းမိုးမှုများကို အသုံးပြုရန် ဆန္ဒရှိကြသည်။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏ မှတ်ချက်က ဤသည်ကို ဥပမာပုံပြင်နိုင်သည်။ “ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုသည် ဆောင်ပုဒ်တွင် လမ်းဆုံးနေပြီး ရှေ့ဆက်ဘာမျှဖြစ်မလာခဲ့ပါ။ ဒီအတွက် လူတိုင်းမှာ အကြောင်းပြချက်ကိုယ်စီရှိမှာပေမဲ့ နောက်ကွယ်က အဓိကအကြောင်းအရင်းမှာ ဤကိစ္စရပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဗျူဟာမြောက် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု လိုလောက်စွာမရှိခြင်းကြောင့်ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။”⁵⁶ အမျိုးသားများ ပါဝင်စေရေးဆောင်ရွက်မှုသည် စိန်ခေါ်မှုများသည်။ အချိန်ကုန်သည်။ နိုင်ငံရေး အရမသင့်လျော်မှု၊ ထိပ်တိုက်တွေ့မှုများပြားခြင်း သို့မဟုတ် ဘယ်သောအခါမှ ဖြစ်မလာသည့် နောင်တချိန်မှ ဖြေရှင်းရန် ထားခြင်းသည် အကောင်းဆုံးဖြစ်မည် စသည့် အယူအဆနှင့် တည်ရှိပြီးသား အာဏာဖွဲ့စည်းပုံများမှ အကျိုးအမြတ်များရရှိနေသည့် အမျိုးသားအများအပြားနှင့် အချို့သော အမျိုးသမီးများ၏ တုံ့ပြန်ငြင်းဆန်မှုတို့ အပါအဝင် မြောက်များစွာသော အကြောင်းတရားများက ဤသို့သော မလိုလားမနှစ်မြို့မှုကို ဖြစ်စေသည်။ ဤနယ်ပယ်တွင် အပြုအမူပြောင်းလဲခြင်းသည် အလွန်တရားခက်ခဲပြီး မကြာခဏ မရည်ရွယ်ထားသည့် အကျိုးဆက်များကို ဖြစ်စေသည်။⁵⁷ တစ်ဦးက မှတ်ချက်ပေးသည်မှာ “အမျိုးသား ခေါင်းဆောင်များသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) အကြောင်းအရာကို တဆင့်နိမ့်ယူဆကြပြီး ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) သည် အမျိုးသမီးများနှင့်သာ သက်ဆိုင်၍ WPS သည် အမျိုးသမီးများမှ ဆောင်ရွက်ရမည့် အလုပ်အဖြစ် မှတ်ယူကြသည်”⁵⁸ နောက်တစ်ဦးမှလည်း ဤသို့မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်-

ငြိမ်းချမ်းရေးစကားဝိုင်းသည် ထိပ်တန်းအမျိုးသားခေါင်းဆောင်များကစားသည့် နိုင်ငံရေးကစားပွဲ တစ်ခုဖြစ်သည်။ မြန်မာ့ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အစပိုင်းတွင် အချို့ EAO များသည် “ဂျန်ဒါ”ဟူသည့် စကားလုံးနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလွန်အကဲဆတ်ကြပြီး ဆွေးနွေးပွဲအတွင်း အဆိုပါစကားလုံးကို ကြားသည် နှင့် ဆွေးနွေးပွဲမှ ထပြန်သွားကြသည်များ ရှိခဲ့သည်။ ဂျန်ဒါသည် ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးမှုများတွင် အဓိပ္ပာယ်မရှိဟု ၎င်းတို့က ထင်မြင်ယူဆကြသည်။⁵⁹

ယင်းအစား လိုအပ်ချက်အရ နည်းပါးသော်လည်း အလားအလာရှိသည်ဟု ထင်မြင်စေရသည့် နည်းလမ်းမှာ (ဆိုရှယ်မီဒီယာများပေါ်ရှိ ရန်ကုန်ဟိုတယ်များ၌ ပြုလုပ်သောပွဲများ၏ ဓာတ်ပုံများကို မြင်ယောင်ကြည့်ပါ) စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ရေးများ မရပ်မနား လုပ်ခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများကို “ပြုပြင်ရန်” ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ငန်းများက အမျိုးသမီးများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လွတ်မြောက်ရေးနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရရှိရေးတို့ အတွက် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်သာ တာဝန်ရှိသည်ဟူသော အယူအဆကို အားဖြည့်ပေးနေသည်။ ဤသည်မှာ ဖိုဝါဒီ စံနှုန်းများနှင့် အလေ့အထများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် အလွန်ပျက်ကွက်ခဲ့ပြီး ယင်းအစား ပြောင်းလဲမှုအတွက် အမျိုးသမီးများအပေါ်တွင် ဝန်ပိစေခဲ့သည့် နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များ၏ ညံ့ဖျင်းသော သိမြင်နားလည်နိုင်စွမ်းကို ညွှန်ပြနေသည်။ “အရည်အချင်းရှိသည့် အမျိုးသမီးတွေ ဘယ်မှာလဲ” ဆိုသည့် မေးခွန်းကို ပြန်လည်ချေပသည့် အစပြုဆောင်ရွက်မှု တစ်ခုမှာ ၂၀၁၈-၁၉ တွင်ပြုလုပ်ခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံတဝှမ်းရှိ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လိုခြုံရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီး ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကို စာရင်းပြုစုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ပြည်ထောင်စု၊ တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်များ၏ စာရင်းများနှင့် စာတမ်းများကို ဩဇာအာဏာရှိ အမျိုးသားအများအပြားပါဝင်သော အစည်းအဝေးမြောက်များစွာ တွင်ပြသခဲ့ပြီး အမှန်တကယ်တွင် အမျိုးသမီးကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ပညာရှင်များ ရာနှင့်ချီရှိပါသည်ဟု အထက်က မေးခွန်းကို သေချာရှင်းလင်းစွာ ဖြေပေးခဲ့သည်။⁶⁰

တွေ့ရှိချက် ၂။ WPS နှင့်ပတ်သက်၍ အပေါ်ယံဆန်သည့် ချဉ်းကပ်နည်းလမ်းများ နှင့် လိုသလိုအသုံးပြုခြင်းတို့ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေခဲ့သည်။

အရည်အသွေးညံ့သော WPS အစပြုဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းတို့သည် အပေါ်ယံဆန်ပြီး ဟန်ပြု အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကို ဖြစ်စေသည်။ ဤတွင် ပုံမှန်အားဖြင့် အခြေအနေပေးသောအခါ “အမျိုးသမီးများကို ပါဝင်ပေါင်းထည့်ခြင်း” ပြုလုပ်ပြီး မလိုအပ်သည့်အခါ နိုင်ငံရေးနှင့် စစ်မှန်သော ပြောင်းလဲမှု ရရှိရန်ဟူသည့် WPS ၏ မျှော်မှန်းချက်ကို လျစ်လျူရှုခြင်း စသည့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများနှင့် WPS အစီအစဉ်တို့ကို လိုသလိုအသုံးပြုခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။⁶¹ နှစ်နိုင်ငံတိုက်ရိုက် အလွှာရှင်များ၊ နိုင်ငံတကာ NGO များနှင့် UN အဖွဲ့များသည် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံအခက်အခဲအတားအဆီးများကို ရှုထောင့်စုံ ချဉ်းကပ်ဖြေရှင်းနည်း ကင်းမဲ့နေပြီး ပန်းတိုင်များပြည့်မီရန်သာ ဆောင်ရွက်နေသည်ဟူသည့် အမြင်ကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုအများအပြားတွင် တွေ့မြင်နိုင်ခဲ့သည်။⁶² နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ရပ်တည်ချက်ကို ဖော်ထုတ်ပြသရန် လိုအပ်မှုများကြောင့် အရေးကြီးသည့် ဆောင်ရွက်မှုများ မပြုလုပ်နိုင်ပဲ WRO များကို အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ၊ သင်တန်းများ၊ ဆိုရှယ်မီဒီယာပို့စ်များ၊ အဓိက အထိမ်းအမှတ်နေ့များ (ဥပမာ- မတ်လ ၈ ရက် နိုင်ငံတကာ အမျိုးသမီးများနေ့၊ ဇွန်လ ၁၉ ရက် ပဋိပက္ခများအတွင်း လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုပပျောက်ရေး နိုင်ငံတကာနေ့၊ အောက်တိုဘာ ၃၀ SCR1325 နှစ်ပတ်လည်နေ့နှင့် ၁၆ ရက်တာလျှပ်ရှားမှုများ) စသည့်တို့ကဲ့သို့ ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်မှုမရှိသည့် ကျပန်း အစီအစဉ်များ ဖော်ဆောင်မှုအတွင်း လျော့ပိတ်စေခဲ့ သည်။

ရယ်စရာကောင်းသည်မှာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မြန်မာ NGO၊ CSO များ ကြား အားနည်းသော စီမံကိန်းများ နှင့် မိတ်ဘက်ဖွဲ့စည်းမှုများ၏ မောင်းနှင်အား တစ်ခုအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံကို “အဓိကအလေးထားရမည့် နိုင်ငံ” တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ (ယခုတိုင် အများအပြားက ဤသို့သတ်မှတ်ဆဲ) ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး စီမံကိန်း များနှင့် အလှူရှင်နိုင်ငံများ၏ နိုင်ငံအဆင့် WPS အစီအစဉ်များတွင် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ)ဆိုင်ရာ အားလုံးပါဝင်မှုကို တောင်းဆိုမှုပင် ဖြစ်သည်။ ဤသည်က NAP များတွင် အဆိုပါအလေးထားမှုကို ဆောင်ရွက်ရန် မြောက်များစွာသော နိုင်ငံတကာ NGO များနှင့် ပညာရှင်များက ရန်ပုံငွေရှာဖွေမှုများ ဖြစ်လာစေခဲ့သည်။ ဤချဉ်းကပ်နည်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) ရေးရာဖြစ်စဉ်များ၏ ရှုပ်ထွေးမှုအခြေအနေကို လျစ်လျူရှုခဲ့ပြီး ပြင်ပ WPS ကတိကဝတ်များကိုသာ အဓိက အကြောင်းတရားအဖြစ် အလွန်အကျွံ အလေးထားဆောင်ရွက်မှုကို ဦးတည်ခဲ့စေ သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ WPS၏ ဗဟိုချက်မ ဆွဲငင်အားသည် ပျောက်ဆုံးသွားခဲ့သည် - မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ လိုအပ်ချက်များနှင့် ဦးစားပေးမှုများသည် အဓိကအကြောင်းတရားဖြစ်ပါ သလား သို့မဟုတ် ပြင်ပတောင်းဆိုမှု များနှင့် အစီရင်ခံစာပြရန် လိုအပ်ချက် များကသာလျှင် အဓိကဖြစ်နေပါသလား?

သေချာသည်မှာ NAP များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် တာဝန်ခံမှု၊ နိုင်ငံအဆင့် ဝန်ကြီးဌာနများကြား ဗျူဟာမြောက် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ရန်ပုံငွေသတ်မှတ်ခြင်း နှင့် ပန်းတိုင်များချမှတ်ခြင်း စသည့် အပြုသဘောဆောင် သည့် အပိုင်းများစွာ ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများသည် နိုင်ငံအ ဆင့်နှင့် တိုင်း/ပြည်နယ်အဆင့် အမျိုးသမီးဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် WRO များ နှင့် တူတကွ လိုအပ်သည့်ပံ့ပိုးမှုများကို ဆောင်ရွက်သည်ထက် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရများ၏ မျှော်မှန်းချက်များကို ဦးစားပေးမှုကြောင့် ရည်မှန်းချက်များ လွဲချော်ခြင်းစသည့် ထင်ရှားသည့် စိန်ခေါ်မှုများလည်း ရှိပါသည်။

နိုင်ငံရေးမပါသည့် နည်းပညာပိုင်းသီးသန့် ချဉ်းကပ်နည်းများသည် ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီး များ၏ နိုင်ငံရေးအေဂျင်စီများကို အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် စစ်ဝါဒနှင့် ဖိဝါဒ ဖိနှိပ်မှုများကို အသွင်ကူးပြောင်းလဲရေး တို့တွင် စတင်သန္ဓေတည်ခဲ့သည့် ကျယ်ပြန့်သော WPS အစီအစဉ်၏ အခြေခံ မှုများ နှင့် အမျိုးသမီးများဆိုင်ရာ ပန်းတိုင်များကို လျစ်လျူရှုတတ်ကြသည်။ အမျိုးသမီးအရေးလှုပ်ရှားမှု တည်ဆောက်ရာတွင် နည်းပညာဆန်ဆန် ချဉ်းကပ် မှုထက် နိုင်ငံရေးဆန်ဆန် ချဉ်းကပ်မှု ပုံစံအားဖြင့် မမြင်သာသော၊ ချုပ်ချယ်က န်သတ်ထားသော စံနှုန်းများ ကို ဖြည်းဖြည်းချင်း ကျော်လွှားခြင်းဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုမဟုတ်သလို အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလည်း မဟုတ်ပါ။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို တိုင်းတာမှုစံနှုန်းများနှင့် တိုင်းတာနိုင်သည့် ရလဒ်များကို သတ်မှတ်ဘတ်ဂျက်ဖြင့် သတ်မှတ်ချိန်အထိ ဆောင်ရွက်ရမည့် စီမံကိန်းအဖြစ် ပြောင်းလဲရန်မှာ ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။ နက်ရှိုင်းသည့် နိုင်ငံရေး နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ ပြဿနာများထက် များပြားလှသော ဆက်စပ်ချိတ်ဆက်မှုမရှိသည့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များ ကြောင့် အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေးနှင့် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှု တို့သည် လျော့ကျခဲ့ရပြီး လူဦးရေတစ်ဝက်ခန့်၏ အလားလာကို အလဟဿ ဖြစ်စေခဲ့သည်ဟု ဖြေဆိုသူများက နှမြောတသစွာ ပြောခဲ့ကြသည်။ လူမှုရေး စံနှုန်းများ အပြောင်းအလဲကို ၁၈ လ အတွင်း ဖော်ဆောင်ရန် ဟူသည့် လက်တွေ့ မကျသည့် မျှော်မှန်းချက် များသည် ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးမှုကာလသတ်မှတ်ချက်များ တွင် ပါဝင်လေ့ရှိသည်။ ဤချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းသည် အမျိုးသားကြီးစိုးသည့် အင်အားကြီးမားသော EAO များက နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းထံမှ “ကြားသိ” သည်နှင့် ပတ်သက်၍လည်း သက်ရောက်မှုရှိသည်။ အစည်းအဝေးများနှင့် ပွဲ များတွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက် ကောက်ယူခြင်းသည် အာရုံထွေပြားစရာ ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်လာခဲ့သည်။ လူတစ်ဦးမှ မှတ်ချက်ပြုသလို-

WPS ကို နည်းပညာဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်အဖြစ် မြင်ပြီး ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဆက်နွယ်သည့် အစီအစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှု ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိ ရေးဖြစ်သည်ဟုသာ မြင်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် EAO များအပါအဝင် အများ အပြားက WPS အစီအစဉ်၏ အနှစ်သာရကို နားလည်သိရှိအောင် မကြိုးစား ပဲအမျိုးသမီး ဦးတည် အစီအစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကြိုးစား လာကြသည်။⁶³

ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံ ပါဝင်တက်ရောက်သူတစ်ဦးက ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့ သည်မှာ-

၎င်းတို့ဘက်တွင်လည်း အမျိုးသမီးတက်ရောက်သူများ ရှိကြောင်း ပြသလို သောကြောင့် စစ်ဗိုလ်ချုပ် များသည် ၎င်းတို့၏ မိန်းမများနှင့် အမျိုးသမီး စစ်သည်အရာရှိများကို ငြိမ်းချမ်းရေးညီလာခံသို့ ခေါ်ဆောင်လာကြသည်။ သို့သော် အဆိုပါအမျိုးသမီးများသည် ဆွေးနွေးပွဲများတလျှောက် စကား တစ်ခွန်း တစ်ပါဒမျှ မပြောခဲ့ကြပါ။⁶⁴

WRO များကို နိုင်ငံတကာပွဲများအတွက် ပွဲစီစဉ်သူများအဖြစ်ပြောင်းလဲခြင်း၊ ရေပေါ်ဆီ သုတေသန၊ အရည် အသွေး ညံ့ဖျင်းသော မိတ်ဖက်ဖွဲ့ ဆောင်ရွက် ခြင်းများ၊ အသေးစားရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်း စသည့် ဝေလည်လည် အပ်ကြောင်းထပ် ဆောင်ရွက်မှုများတွင် အခြေအနေများကို ပြောင်းလဲပြီး အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသော ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်ရန် ကြိုးပမ်းမှုများရှိခဲ့သည်။ ဥပမာကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အခက်အခဲ အတားအဆီး များကို လျှော့ချရန် ဦးစားပေး အစီအမံများဖြစ်သည့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက် မှု၊ စကားပြန်များ၊ ပိုမိုဘေး ကင်းလုံခြုံသော ခရီးသွားလာမှုအတွက် ခရီးစရိတ် များ ပံ့ပိုးပေးခြင်းများ စသည်တို့ကို ပြုလုပ်ခဲ့သည့် Paung Sie Facility ၏ အစပြုဆောင်ရွက်မှုများနှင့် DAI မှ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် USAID လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များဖြစ်သည်။ ဥပမာတစ်ခုကို ကောက်နုတ်ချက် ၄ တွင် ဖော်ပြထားသည်။

ကောက်နုတ်ချက် ၃။ Gender mainstreaming - တစ်ဆင့်ချင်းဆောင်ရွက်မှု သို့မဟုတ် စစ်မှန်သော ကူးပြောင်းမှု အပြောင်းအလဲ?

ဘေဂျင်း လုပ်ငန်းစီမံချက်များ (၁၉၉၅) မှစ၍ အဖွဲ့အစည်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် မူဝါဒများတွင် ဂျန်ဒါ တန်းတူညီမျှမှု စိုးရိမ်မှု များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန်နှင့် အဆိုပါတို့ကို ထိရောက်သည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ် အဖြစ် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်မှုတို့နှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ အကျိုးစီးပွား နှင့် စိုးရိမ်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် မူဝါဒ ချမှတ်ခြင်းအတွက် ချဉ်းကပ်မှု (gender mainstreaming) သည် နီးကပ်စွာ ဆက်စပ်ဖြစ်တည်လာသည်။ “နည်းပညာပိုင်း” နှင့် “စစ်မှန်သောပြောင်းလဲမှုဖော်ဆောင်သော” ကြား ကွဲပြားခြား နားမှုကို သိရှိရန် ဆောင်ရွက်ရာ၌ အသုံးဝင်သည်။⁶⁵

နည်းပညာပိုင်း gender mainstreaming သည် တည်ရှိပြီး သားလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) ကို အဓိက ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဤချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းသည် အကောင် ထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် လွယ်ကူသော် လည်း စနစ်များသည် အခြေခံအားဖြင့် (ဂျန်ဒါဆိုင်ရာ) သေချာစွာထည့်သွင်းစဉ်းစား ထားမှုများ မရှိသောကြောင့် ထိရောက်မှု မရှိပါ။ စစ်မှန်သော ပြောင်းလဲမှုဖော်ဆောင်သည့် သို့မဟုတ် အစီအစဉ်ချမှတ် ဆောင်ရွက်သည့် gender mainstreaming သည် နေမြဲ အခြေအနေကို ပြောင်းလဲရန်အတွက် ဂျန်ဒါသဘောတရားအမြင် များကို အသုံးပြုသောကြောင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ပိုမိုခက်ခဲလေ့ရှိသော်လည်း အလေးအနက်သေချာစွာ ဆောင်ရွက် ပါက ပိုမိုလျင်မြန် သော အပြောင်းအလဲကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။

ဤကျယ်ပြန့်သော ပုံစံနှစ်ခုသည် လွန်ခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ WPS ချဉ်းကပ်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ တွေးစရာများ ပေးပါသည်။ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုအများစုမှာ ပထမအမျိုး အစားဖြစ်ကြသည်။

**တွေ့ရှိချက် ၃။ WPS ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းနှင့် အကောင်
ထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့တွင် ပုံစံတူများဖြစ်
နေခြင်း၊ “ဝန်ပိုခြင်း” နှင့် ညံ့ဖျင်းသောချိတ်ဆက်
ဆောင်ရွက်မှုများ**

“ဝန်ပိုခြင်း” သဘောတရားကို ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ အရပ်
ဘက် မိတ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ အထူးသဖြင့် WRO များသည် အထက်
တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် ကြိုတင်သတ်မှတ်ပြီးသား WPS လုပ်ငန်းအစီအစဉ်
များ သို့မဟုတ် ရပ်တည်ချက်ထုတ်ဖော်ပြသမှုအစီအစဉ်များကို ဆောင်ရွက်
ရန် နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များ၏ အလွန် အကျွံဖြစ်သော တောင်းဆိုမှုများကို
ရည်ညွှန်းပါသည်။ အလွန်များနှင့် အထောက်အပံ့ရရှိသူ အဖွဲ့အစည်းများ
ကြား ချည်နှောင်ထားသည့် မမြင်သာသည့် ပါဝါဆက်ဆံရေးများ၊ အများ
အားဖြင့် မဖြစ်နိုင်သည့် အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်များ နှင့် ပုံစံတူဖြစ်ခြင်း
များ နှင့်အတူ အဆိုပါတောင်းဆိုမှုများသည် ဘက်ပေါင်းစုံမှ ဖြစ်ပေါ်လာ သ
ည့်အခါ ချမှတ်ထားသည့် ရည်မှန်းချက်များကို ရောက်ရှိအောင် ဆောင်ရွက်
ရန် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး လှုပ်ရှားသူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အနှောင့်
အယှက်ဖြစ်စေပါသည်။

အစောပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သလို နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့ အများအပြားသည် WPS
နှင့် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှုအတွက် မူလရင်းမြစ် နှင့် တဆင့်ခံ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်း
နှစ်ခုလုံးကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အပြုသဘောဘက်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ ကဲ့သို့ သော

အလွန်အမင်းကန့်သတ်ချက်များသော အခြေအနေအခင်းအကျင်းတွင် မ
တူကွဲပြားသော ရန်ပုံငွေရင်းမြစ် များနှင့် ချဉ်းကပ်နည်းများသည် အစီအစဉ်
အသစ်များအတွက် ဖြစ်နိုင်ချေများနှင့် လိုက်လျာညီထွေဖြစ်မှုများကို လမ်း
ဖွင့်ပေးနိုင်သည်။ ဆိုးကျိုးအနေဖြင့် ညံ့ဖျင်းသော ဗျူဟာ၊ နည်းပညာဆန်
သော ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု နှင့် အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းသော ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှု
များသည် WROများ၊ WPS အစီအစဉ်နှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ဂျန်ဒါ တန်းတူ
ညီမျှမှုတို့ကို လိုသလိုအသုံးပြုအမြတ်ထုတ်ခြင်း တို့ကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။
အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသည့် ပါဝင်နိုင်မှု အတွက် လိုအပ်ချက်များတွင် အမျိုးသား
များသာပါဝင်သည့် စကားပိုင်းများ မရှိရေး (manels - ဖိုဝါဒလွှမ်းမိုးသည့်
စကားပိုင်းများ)၊ ဂျန်ဒါကို သီးခြား “စာပိုဒ်” တစ်ခုအဖြစ်သာ သို့မဟုတ် ဖြစ်ရပ်
လေ့လာမှုတစ်ခုအဖြစ်သာ ပြုလုပ် သည့် နိုင်ငံရေးဆန်းစစ်လေ့လာမှုများမရှိ
ရေး စသည့် ကတိပြုချုပ်ဆိုခြင်းများ ပါဝင်နိုင်သည်။

WPS အစီအစဉ်၏ ရည်မှန်းချက်များကို ထိခိုက်စေသည့် နိုင်ငံတကာအစု
အဖွဲ့များ၏ ဗျူဟာရက်တစ်သဘော သဘာဝနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု မရှိ
ခြင်းတို့ကို လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို “နှောင့်နှေး” မှုများ ဖြစ်စေခဲ့သည်ဟု ဖြေ
ဆိုသူများက တသမတ်တည်း ဖော်ထုတ်ပြောခဲ့ကြသည်။ (အထူးသဖြင့်) မူလ
ရင်းမြစ်အလှူရှင်များက ၎င်းတို့ အချင်းချင်းကြား ချိတ်ဆက်မှုထက် WRO
နှင့် NGO များကြား ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုကိုသာ အလေးထားခဲ့ခြင်း က
“အမျိုးသမီးများ ပြုပြင်ခြင်း” ပြဿနာကိုစွဲရပ်၏ အရင်းခံအဖြစ် ဤတွင်
တွေ့မြင်နိုင်သည်။ “အလှူရှင်များက WROများကြား ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်
မှုကိုသာ အထူးစိုးရိမ်နေကြပြီး WPS နှင့်ပတ်သက်သည့် ၎င်းတို့၏ ပံ့ပိုးမှု
ညီမျှမှုများတွင် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုမရှိခြင်းကိုမူ မစိုးရိမ်ကြပါ” ဟု ဖြေဆိုသူ

ကောက်နုတ်ချက် ၄။ သမားရိုးကျနည်းလမ်းများမှကွဲထွက်ခြင်း - ငြိမ်းချမ်းရေးအတွက် ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) မဟာမိတ်အဖွဲ့

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကောင်းမွန်သည့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုရာ ပံ့ပိုးမှုကို ဥပမာအချို့ရှိသည်။ တစ်ခုမှာ ၂၀၁၄ နောက်ပိုင်းမှစ၍ ငြိမ်းချမ်းရေး
အတွက် ကျား-မရေးရာ မဟာမိတ်အဖွဲ့၏ ဖြေးဖြေးနှေးနှေးအကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း” ဖြစ်သည်။ မြန်မာ CSOများ၏ တောင်းဆိုမှုအရ
ထိုအချိန်က Peace Support Fund (Paung Sie Facility အဖြစ် အမည်ပြောင်းမီ)၏ ထောက်ပံ့မှုဖြင့် ကွန်ရက်တစ်ခု စတင်တည်ထောင်
ရန် နှစ်နှစ်တာကြာ အသုံးပြုနိုင်သည့် လိုက်လျာညီထွေပြောင်းလဲနိုင်သည့် သက်ဆိုင်ရာရန်ပုံငွေ တစ်ခုကို ပြုလုပ်ပေးခဲ့သည်။ ဤသည်က ရင်းမြစ်
ရှာဖွေခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့မှုများစွာကို စီမံဆောင်ရွက်နေသူများ ကို လွတ်မြောက်စေခဲ့ပြီး ကွန်ရက်ကို လူသိရှင်ကြားမစတင်မီတွင် ငြိမ်းချမ်းရေး
လုပ်ငန်းစဉ်၌ ဂျန်ဒါနှင့် အမျိုးသမီးပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေးတို့ကို အဓိကအလေးထားဆောင်ရွက်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်သည့် မဟာမိတ်
အဖွဲ့ဖြင့် အဆင့်လိုက်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲသည့်ကာလကို ရစေခဲ့သည်။ ဤလိုက်လျာ ညီထွေပြောင်းလဲနိုင်သည့် ရန်ပုံငွေ
သည် တည်ရှိပြီး အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအဖွဲ့များနှင့် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှရေး ကွန်ရက်များက AGIPP နှင့်ပတ်သက်သည့် - မည်သည့်
ကို အဓိကအလေးထား ဆောင် ရွက်ရမည်နှင့် ဤသည်တို့က မည်သို့သော တန်ဖိုးထပ်ပေါင်းမှုများဖြစ်စေနိုင်သည် စသည့် ရှုထောင့်စုံဆွေးနွေးမှု
များပြုလုပ်နိုင်ရန် နေရာတစ်ခုကို ဖန်တီးပေးခဲ့သည်။

အဓိကနှင့် အစီအစဉ်အခြေပြု နှစ်ခုပေါင်းစည်းထားသည့် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုသည် AGIPP ကို နိုင်ငံတကာ NGOများ နှင့် UN တို့နှင့် ကာလတိုစီမံကိန်း
များတွင် အရှိန်လျှော့ကျခြင်းတို့ကို မဖြစ်စေခဲ့ပါ။ သို့ရာတွင် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် နီးစပ်သူတစ်ဦးမှ ပြန်လည်သုံးသပ်သည်မှာ “နှစ်နှစ်တာကာလ AGIPP
ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုမှာ မဟာဗျူဟာမြောက် ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုအဖြစ်ထက် ထူးထူးခြားခြားနှင့် အံ့ဩဖွယ်ဖြစ်ရပ် တစ်ခုသာဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော ချ
ဉ်းကပ်နည်း ထပ်မံဆောင်ရွက်မှုကို မတွေ့ရပါ။ ဒါသည် တစ်ကြိမ်ထဲမျှသာဖြစ်သည်။”⁶⁶

ဤချဉ်းကပ်နည်းသည် AGIPP သည် ပိုမိုများပြားသည့် ရန်ပုံငွေများကို လက်ခံခြင်း သို့မဟုတ် အစီအစဉ် များ စွာကို မစီမံနိုင်သည့်အချိန်တွင် ၎င်း
ကို ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးလိုသည့် နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များ၏ မစီမံခန့်ခွဲနိုင် လောက်သော ဝန်ပိုခြင်းကို အနည်းဆုံး နှစ်နှစ်ခန့် ရှောင်ရှားနိုင်စေခဲ့သည်။
နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များနှင့် ပိုမို များပြားသည့် မိတ်ဘက်ပြုဆောင်ရွက်မှုများသည် မပြီးဆုံးနိုင်သော အစီအစဉ်အခြေပြု အပြန်အလှန်ဆက် သွယ်
ဆောင်ရွက်မှုများ၊ ပြင်ပမိတ်ဘက်အဖွဲ့များအတွက် သတ်မှတ်ချက်အမီ ဆောင်ရွက်ပေးရမည့် အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် သင်တန်းများကို ပြုလုပ်
ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် သေးငယ်သည့်စီမံဆောင်ရွက်မှုအဖွဲ့အား ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး ဖြစ်စေနိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ AGIPPသည် ပံ့ပိုးမှုများစွာ ပြုလုပ်
ခဲ့ပြီး အထူးသဖြင့် ကမ္ဘာ့ပထမ ဆုံးသော အပစ်အခတ်ရပ်စဲမှု၏ အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်ဝေဖန်မှု ပြုလုပ်နိုင်ခြင်းဖြစ် သည်။
ရန်ပုံငွေပမာဏနှင့် နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များနှင့်အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုတို့အတွက် စီမံ ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အတိုင်းအတာသတ်မှတ်ချ
ဉ်းကပ်မှုကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် အဖွဲ့သည် AGIPP၏ အဓိက ပန်းတိုင်များကို မျက်မြင်ပြတ်ပဲ အလှူရှင်များမှလိုအပ်သည်များကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်
ကာ EAOများနှင့် ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေးများ တည်ဆောက်နိုင်၍ ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) ရှုထောင့်များကို ထိရောက်
စွာ ဖော်ဆောင်နိုင်ပြီး မဟာမိတ်အဖွဲ့အတွင်း ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရေးကို အလေး ထားလုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။

နောက်တစ်ဦးမှ ပြောခဲ့သည့်အတိုင်း ဖြစ်နေသည်။⁶⁷ စုစည်းညီညွတ်သော ချဉ်းကပ်နည်းမရှိခြင်းကြောင့် အရင်းမြစ်များကို အပြန်အလှန်အသုံး ချမှု သို့မဟုတ် နည်းမျှတကျ အလုပ်ခွဲခြင်း နှင့် ထိရောက်သော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတို့ မရှိပဲ အလှူရှင် အများအပြားက ဆင်တူသောစီမံကိန်းများကို အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ အဆောက်အအုံ တစ်ခု တည်းတွင် အတူတကွ တည်ရှိမှုသည်ပင် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု မရှိခဲ့ကြောင်းကို လက်တွေ့ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသူ တစ်ဦးထံမှ သိရသည်။

နှစ်နိုင်ငံတိုက်ရိုက် အလှူရှင်များသည် နောက်ကျကျန်ခဲ့မည်ကို အလွန် စိုးရိမ်ပြီး အချင်းချင်း ညှိနှိုင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်ထက် အပြိုင်အဆိုင် သာလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ Nordic house တွင် ရုံးများရှိသော အလှူရှင် များသည် တစ်ဖွဲ့နှင့်တစ်ဖွဲ့သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေခြင်းနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း တို့ မပြုလုပ်ပဲ ၎င်းတို့၏ အစီအစဉ်များ အခြားအဖွဲ့များ ထက် ရှေ့ရောက်ရေးကိုသာ ပြင်ဆင်နေကြသည်။⁶⁸

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ မူဝါဒများနှင့် ချဉ်းကပ်နည်းများသည် အရေးပါသည်မှာ ထင်ရှားသလို လူတစ်ဦးချင်းသည်လည်း အရေးပါသည်။ ဒီပလိုမက်တစ်မစ်ရှင်များ၊ သက်ဆိုင်ရာရန်ပုံငွေအဖွဲ့အစည်းများ၊ UN အဖွဲ့များ နှင့် နိုင်ငံတကာ NGO များတွင် အဓိကသိသာထင်ရှားသည့် အပြောင်းအလဲ များကို ဖော်ဆောင်သည့် တက်ကြွသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များ-အများစုမှာ အမျိုးသမီး များ- ရှိခဲ့သည်။ မြန်မာအဖွဲ့အစည်းများမှ အပြောင်းအလဲ ကို တောင်းဆိုနေ သော်လည်း အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း၌ပင် WPS နှင့် ဂျန်ဒါတန်းတူ ညီမျှမှု အလုပ်များသည် အမျိုးသမီးများအပေါ်တွင်သာ အချိုးမညီ ကျရောက် နေပြီး လုပ်ဆောင်မှုအစီအစဉ်၏ အကျိုးထိရောက်မှု အမြင့်ဆုံးသို့ရောက်ရှိနိုင် ရန် ကျရှုံးခဲ့သည်။ ၎င်းတို့ မရှိသည့်အခါ သို့မဟုတ် အဖွဲ့မှ ထွက်ခွာသွားသည့် အခါတွင် အလုပ်များသည် ရပ်တန့်သွားသောကြောင့် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်း များတွင် အခြားသော ဂျန်ဒါ “ချန်ပီယံ” များ လိုအပ်မှု သည် သိသာထင်ရှား လာပြီး စစ်မှန်သည့် gender mainstreaming မရှိသေးကြောင်း မြင်သာ နိုင်သည်။ ကောက်နုတ်ချက် ၃ သည် gender mainstreaming နှင့် ပတ်သက်၍ အတွေးအမြင်များကို ဖော်ပြထားသည်။ နိုင်ငံတကာ အစုအဖွဲ့များ က နိုင်ငံရေးကူးပြောင်းမှု အပြောင်းအလဲထက် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ တဆင့် ချင်း ဆောင်ရွက်မှုကို မြန်မာနိုင်ငံ (အခြားနေရာများ) တွင် အဓိက ချဉ်းကပ် နည်းအဖြစ် အသုံးပြုခဲ့ကြောင်းကိုလည်း ရှင်းပြထားပါသည်။

ဤချဉ်းကပ်နည်းလမ်းနှစ်ခုကြား ကွာခြားမှုသည် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လုပ်ငန်းအဖွဲ့ (GEWE WG) ကဲ့သို့သော ယန္တရားမှ သတင်းအချက်အလက်မျှဝေခြင်း၊ စုပေါင်း အစီစဉ်ရေးဆွဲ ခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်းနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ ကို မဆောင်ရွက်ခဲ့နိုင်သည့် အကြောင်းအရင်း ကို ရှင်းပြထားသည်။⁶⁹ မတူညီသော အစုအဖွဲ့အစည်းများ၏ သက်ရောက် မှုကို အကဲဖြတ်ရန်နှင့် ခြေရာခံရန်၊ ရန်ပုံငွေကို ဗျူဟာမြောက် ခွဲဝေရာ ချရန် နှင့် အသုံးပြုရန်တို့ကို သေချာစေပြီး နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များထံမှ မှန်ကန်သည့် နိုင်ငံရေးသတင်းစကားများ ဖြင့် ပံ့ပိုးမှုရရှိရန်မှာ စိန်ခေါ်မှုများပြားသည်။ GEWE WG စစ်မှန်သောအပြောင်းအလဲဖော်ဆောင်နိုင်သည့် gender mainstreaming ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အခြား သော ငြိမ်းချမ်းရေး ညှိနှိုင်းမှု ယန္တရား များကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရန် မ ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ပါ။ GEWE WG သည် WPS ကို အဓိကအလေးထား ဆောင်ရွက် အကောင်အထည်ဖော်ရန်လည်း ရုန်းကန်ခဲ့ရသည်။ ဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ ပြန် ပြောင်းပြောပြသည်မှာ

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) နှင့် WPS နှင့် ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ရန်အတွက် ရှင်းလင်းသော ယန္တရား မ ရှိနေပါ။ ယေဘုယျ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံးအတွက် ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရေး တွေ့ဆုံမှုများရှိသော်လည်း [GEWE WG တွင်] WPS ကိစ္စ ရပ်များကို ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးခဲ့ခြင်းမရှိပါ။⁷⁰

ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် WPS နှင့် ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) တို့အတွက် ရှင်းလင်းသည့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု ယန္တရားမရှိခြင်းသည် ထင်ရှားသ

ည့် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ၂၀၁၀-၂၀၂၀ ကာလတွင် ဤသို့ ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်းသည် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) ရည်မှန်းချက်များကို အဆင့်မြှင့်တင်ရန် မဟာဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အားလုံးပါဝင်သော ဆွေးနွေးပွဲတို့ကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပြီး နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များကြား လုပ်ငန်းအစီအစဉ် တကွတပြားဖြစ်ခြင်းကို ပိုမို ဆိုးရွားစေခဲ့သည်။ (မကြာသေးသော နှစ်များအတွင်း ဤသည်ကို WPS အလှူ ရှင်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းထားရှိခြင်းဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသော်လည်း ယင်းအဖွဲ့ တွင် WPS ကြိုးပမ်းမှုများဆောင်ရွက်နေသည့် အလှူရှင်အားလုံးမပါဝင်ပါ။

တွေ့ရှိချက် ၄။ အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းသော ရန်ပုံငွေပံ့ပိုး ခြင်းက စနစ်ကို ကြီးစိုး ဖျက်ဆီးခဲ့သည်။

ဤအစီရင်ခံစာသည် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်း၏ အရေအတွက်နှင့် အရည်အသွေး တို့ကို ထုတ်ဖော်ရေးသားပါသည်။ ဤတွင် အဓိကထား လေ့လာမှုမှာ ဒုတိယ တစ်ခုဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများအရေး လှုပ်ရှားမှုများ တည်ဆောက်ခြင်း၊ WPS နှင့် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှု တို့နှင့် ပတ်သက်၍ ထိရောက်သော စီမံဆောင်ရွက်မှုကို အရည်အသွေး ညံ့ဖျင်းသော ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးမှုက မည်သို့ ထိခိုက်စေသည်ကို လေ့လာထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ WPS ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းသည် ရေရှည်တည်တံ့သည့် ကတိကဝတ် မရှိပဲ ကာလတိုနှင့် ပုံမှန်မရှိသော ပံ့ပိုးမှုဖြစ်သည်။⁷¹ WPS အတွက် ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးမှုများသည် အများအားဖြင့် WRO များ သို့မဟုတ် ရပ်ရွာအခြေပြု အစုအဖွဲ့အစည်းများ (အစောပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လမ်းကြောင်းများနှင့်အညီ) နှင့် တိုက် ရိုက်ဆောင်ရွက်မှုများပြုရန် ဖျက်ကွက် လေ့ရှိသည်။ Gender Peace and Security Window ကဲ့သို့သော အစုအဖွဲ့အစည်းများသည် ရေရှည်တည်တံ့ပါက အလွန်အရေးပါပြီး သိသာ ကောင်းမွန်သည့် အလားအလာ ရှိခဲ့ သည်။ ထိုစီမံကိန်းကို အလုံးစုံရပ်တန့်လိုက် ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် WPS အတွက် နိုင်ငံတကာအလှူရှင် ပံ့ပိုးမှုတို့ ရင်ဆိုင်ရသည့် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ထင်မှတ်မထားသည့် အတားအဆီးအခက်အခဲ များဆိုင်ရာ အရေးကြီးသော ဥပမာတစ်ခုအဖြစ် မြင်နိုင်ပြီး အနာဂတ်ပံ့ပိုးမှုများ ကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေလိုပါက နားလည်သိရှိရန် အရေးကြီးသည့် အရာဖြစ်သည်။

တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်အဆင့် WRO များကို အလေးထားမှု၊ အဆိုပြုလွှာ အတို များ၊ ဘာသာစကားအမျိုးမျိုးဖြင့် လျှောက်လွှာများ၊ အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပင်မ ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးခြင်းနှင့် အစီအစဉ်အတွက် ရန်ပုံငွေပေးခြင်း (သင် ကြားရေး ဆက် ရှင်များ၊ ဝန်ထမ်းများအတွက် တိုက်ရိုက်ပံ့ပိုးမှုများ) အပါအဝင် WRO များ၏ ရှိပြီးသားအခြေခံ အသိ ပညာများကို သိရှိနားလည်ပြီး အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှု ပန်းတိုင်များချမှတ်ခြင်းများ ပါဝင်သောကြောင့် Gender Peace and Security Window သည် စတင်ဆောင်ရွက်ချိန်တွင် ကောင်းမွန်သ ည့်အလေ့အထအဖြစ် ကိုယ်စားပြုခဲ့သည်။ ၎င်းသည် အလွန်ထိရောက်မှုရှိ သည်ဟု အကဲဖြတ်မှုခံရသော်လည်း နောက်ပိုင်းတွင် လူမှုသမာဓာတဖြစ်မှု ကို အဓိကထားဆောင်ရွက်သည့် Paung Sie Facility အဖြစ်သို့ အမည် ပြောင်းခဲ့သည့် Peace Support Fund မှ Joint Peace Fund (JPF) သို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သည်။⁷² ဤပြောင်းလဲမှုသည် အလှူရှင်များ ၏လမ်းညွှန်မှုများ ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး GPS Window မိတ်ဘက်အဖွဲ့ ၁၈ ဖွဲ့မှ ကိုးဖွဲ့ကို JPF သို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သည်။ ပြုလွယ်ပြောင်းလွယ်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ သီး သန့်ပံ့ပိုးမှုနှင့် ဗျူဟာကျ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အားကောင်း ခိုင်မာမှုတို့ကို သက်ဆိုင်ရာ ဘာသာစ ကားများဖြင့် WRO ကိုးဖွဲ့ကို ပံ့ပိုးပေးခဲ့ပြီး Paung Sie Facility၏ နောက် အဆင့်တွင် အဆိုပါပံ့ပိုးမှုတို့ကို ဆက်လက်ထားရှိ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် မတူ ကွဲပြားသော အ စီစဉ်များဖြစ်သော်လည်း နောက်ဆက်တွဲ အဆိုပြုလွှာ ခေါ်ဆိုမှုများတွင် ပိုမို များပြားသော WRO များကို ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းရန် တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ခဲ့ သည်။ တစ်ပြိုင်နက်တည်းတွင်ပင် ဤချဉ်းကပ်နည်းလမ်း သည် ကနဦးတွင် ကနေဒါမှ ထောက်ပံ့ခဲ့သည့် အမျိုးသမီးများ အသံနှင့်ညှိဆောင်မှု အစုအဖွဲ့ အစီ အစဉ် (နောက်ထပ် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံစုံ စုပေါင်းရန်ပုံငွေ) အဖြစ် အိတ်ခွင်ကျ

ကိုက်ညီသည့် ပံ့ပိုးမှုအတွက် ထပ်မံပြည့်စုံအောင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

UN ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှု စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အစီရင်ခံတင်ပြမှု လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် အဖွဲ့များကို “ပိုမိုကောင်းမွန်သော” NGO များအဖြစ် JPF မှ အလျင်အမြန်သတ်မှတ်မှုသည် အမျိုးသမီးအရေးဆိုင်ရာ အဓိကထားဆောင်ရွက်မှု ပျောက်ဆုံးခြင်းကို ဖြစ်စေခဲ့သည်။ “JPF အတွင်း ဦးစားပေးအဖြစ်မှ လျော့ချခြင်းသည် Window အစီအစဉ်၏ နောက်ဆုံးတွင် ကျရှုံးခြင်းကို ဖြစ်စေခဲ့သည် သို့သော် Peace Support Fund မှလည်း ၎င်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဆက်လက်တည်ရှိရန် ထောက်ခံမှုမပြုလုပ်ခဲ့ပါ။”⁷³

များပြားသော ရန်ပုံငွေပမာဏကို သုံးစွဲစီမံရန် အများအားဖြင့် မလုပ်နိုင်သည့် CSO နှင့် NGO အများစုကို သို့မဟုတ် ပဲ အလှူရှင်အများအပြားပါသည့် ရန်ပုံငွေအဖွဲ့များ၊ နိုင်ငံတကာ NGO များ နှင့် ပုဂ္ဂလိကကန်ထရိုက်တာများသည် ပမာဏကြီးမားသည့် ရန်ပုံငွေများကို စီမံဆောင်ရွက်နိုင်သောကြောင့် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုအများစုသည် ယင်း အစုအဖွဲ့များမှတစ်ဆင့် လာကြောင်း ဖြေဆိုသူအမျိုးမျိုးက မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။ ထောက်ပံ့မှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းကို ပြင်ပအစုအဖွဲ့များကို ပြုလုပ်စေရန်၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်နိုင်ခြေများကို မျှဝေကျခံရန်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အလှူရှင်အများအပြားပါသည့် ရန်ပုံငွေအဖွဲ့များ၊ အဖွဲ့အစည်းအများအပြား ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များ နှင့် နိုင်ငံတကာ NGO များက ပမာဏများပြားသည့် ရန်ပုံငွေများကိုစီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကောင်းစွာ အခြေတည်နေပြီးဖြစ်သည်။ ဤသို့သော အစုအဖွဲ့များ၏ ထိရောက်သော လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက် နမူနာကောင်းများစွာရှိပါသည်။ သို့သော် သေးငယ်သော အဖွဲ့အစည်းများသည် ရန်ပုံငွေများကို အပြည့်အဝမသုံးစွဲနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် အစီရင်ခံစာ တင်ပြခြင်း၊ ဘတ်ဂျက်စီမံခန့်ခွဲခြင်းအတွက် နိုင်ငံတကာ NGO ပုံစံ စနစ်များမရှိခြင်းတို့ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် အချို့ အစုအဖွဲ့များသည် အဆိုပါအဖွဲ့

ငယ်တို့ကို ရန်ပုံငွေ တိုက်ရိုက် ပံ့ပိုးရန် ဖိအားဖြစ်ပြီး သေချာပြင်ဆင်မှု သို့မဟုတ် ပံ့ပိုးလိုစိတ် မရှိကြပါ။ ဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ မှတ်ချက်ပြုရာတွင်-

WPS ခေါင်းစဉ်ဖြင့် ရန်ပုံငွေအများစုသည် UN Women သို့ရောက်ရှိခဲ့သော်လည်း ပြည်တွင်း WRO များထံ တိုက်ရိုက် သွားခြင်းမဟုတ်ခဲ့ပါ။ မြန်မာ့ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် WPS သည် လူပြောများသည့် အသုံးအနှုန်းဖြစ်လာခဲ့သော်လည်း ပြည်တွင်း WRO များအတွက် WPS သီးသန့်ရန်ပုံငွေရှာရန် ခက်ခဲပါသည်။⁷⁴

WPS ကို အဓိကထားဆောင်ရွက်သည်ဆိုသော်လည်း NGOs နှင့် CSOs အများအပြားအတွက် အရည်အသွေး ကောင်းမွန်သည့် ရန်ပုံငွေရရှိရန်သည် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်သည်။ တည်ရှိပြီး ဖိုဝါဒစံနှုန်းများကို ပြောင်းလဲရန်အတွက် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်နေသည့် အင်အားကြီးမားသော အမျိုးသားများကို နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များမှ စိန်ခေါ်မှုပြုရန် ဆန္ဒမရှိကြောင်းကို WRO အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမှ ပြန်လည်သုံးသပ်ရာတွင် “အလှူရှင်များသည် အမျိုးသားဦးဆောင်သည့် အစုအဖွဲ့များအတွက် ရက်ရော၍ အမျိုးသားကြီးစိုးသည့်အထက်တန်းလွှာ အုပ်စုများ၏ အင်အားကို အကျိုးရှိအောင် အသုံးပြုရန် ကြိုးပမ်းမှုများလည်း မပြုလုပ်ကြသော်လည်း WRO များကို အဖွဲ့အစည်းပင်မ ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် ယုံကြည်မှု မရှိတတ်ကြပေ။”⁷⁵ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများသည် အကန့်အသတ်ရှိသည့် အရင်းမြစ်များ သို့မဟုတ် လိုက်လျောညီထွေမပြောင်းလဲနိုင်သည့် ရေတိုရန်ပုံငွေများကိုသာ ရယူနိုင်သောကြောင့် အပြောင်းအလဲကို ဖော်ဆောင်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများရယူနိုင်မှုနှင့် WRO များ၏ လုပ်ငန်းလုပ်နိုင်စွမ်းတို့ကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပြီး WPS အလေးထားမှုဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုနှင့် ပုံဖော်နိုင်စွမ်းတို့ကို သက်ရောက်မှုများရှိ၍ အာဏာမညီမျှမှုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေသည်။

ကောက်နုတ်ချက် ၅။ The Gender, Peace, and Security Window ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှု

Paung Sie Facility အဖြစ်အမည်ပြောင်းခင် ယခင် Peace Support Fund မှ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် dedicated Gender, Peace, and Security Window ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးမှု အပါအဝင် မှတ်တမ်းတင်ထိုက်သည့် ဆန်းသစ်သည့် အစီအစဉ်အချို့ရှိခဲ့ပါသည်။ Window သည် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် လက်ရှိလုပ်ငန်းစဉ်များကို အာရုံစိုက် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် တည်ငြိမ်မှုနှင့်လွတ်လပ်မှုကို ပံ့ပိုးသည့် ရေရှည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပံ့ပိုးမှုနှင့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ် ပံ့ပိုးမှုများကို ဒီဇိုင်းဆွဲထားခဲ့သည်။ ပင်မရန်ပုံငွေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုကို ရောနှောကာ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများ ပိုမိုရေရှည်တည်တံ့စေရန် စနစ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ဖန်တီးရန် အချို့သော WRO များကို ပံ့ပိုးပေးထားသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့၏ လူမှုအသိုင်းဝိုင်းများအတွင်း မြင်သာမှု တိုးမြှင့်လာမှု နှင့် အဖွဲ့အစည်းအလိုက် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာမှုတို့သည် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) အားလုံး ပါဝင်နိုင်မှုရှိသည့် ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုအတွက် စည်းရုံးနိုင်စွမ်းကိုလည်း တိုးတက်စေခဲ့သည်။ Window သည် ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အထ တစ်ခုဖြစ် အကဲဖြတ်ခံခဲ့ရသည်။⁷⁶ အကဲဖြတ်မှုတွင် အောက်ဖော်ပြချက် လည်းပါဝင်သည်။

Window သည် အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းဆိုင်ရာ ကွာဟချက် များအား ဖြေရှင်းရာတွင် ပံ့ပိုးမှုပေးခဲ့ပြီး၊ အဓိကအားဖြင့် ကျယ်ပြန့်သော CSO ပါတီနိုင်ငံရေး ခြေရှုပ်မှုများနှင့် ၎င်းတို့၏ အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ၎င်းတို့၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုနှင့် မြင်နိုင်စွမ်းကို မြှင့်တင်ပေးရန်ဖြစ်ပြီး - ထို့အတူ ကျား-မရေးရာ(ဂျန်ဒါ) ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးအစီအစဉ်ဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့် ပါဝင်နိုင်မှု ပန်းတိုင်များကို တိုးတက်စေရန်ဖြစ်သည်။⁷⁷

ဤအစပြုဆောင်ရွက်မှုအစီအစဉ်ကို အောင်မြင်စေသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုအပေါ် အဓိက ထားဆောင်ရွက်မှုသည် WRO များကို “အသက်ရှူရန်နေရာ” တစ်ခုပေးခဲ့သည်ဟု လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသူ တစ်ဦးမျှမှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။⁷⁸ ဤအချက်ကို ကချင်ပြည်နယ်ရှိ အထောက်အပံ့ရယူမှုသည် အဖွဲ့၏ မှတ်ချက် တွင်လည်း တွေ့နိုင်သည်။

ရေအားလျှပ်စစ်စက်ရုံများ၊ စီးပွားဖြစ်သီးနှံများ၊ မူးယစ်ဆေး၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ လူကုန်ကူးမှု စတဲ့ ကချင်ပြည်နယ်မှာ ဖြစ်ပေါ်တဲ့ နိုင်ငံရေးအရေးတကြီးကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါတယ်။ အကယ်လိုသော ကျွန်ုပ်တို့က INGO နှင့် IO အချို့၏ လုပ်ငန်းအကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်သည့် မိတ်ဘက်အဖွဲ့အဖြစ် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအတိုင်း ကချင် ဒေသ တွင် အလုပ်လုပ်ရသည်ဆိုပါက ၎င်းတို့၏ အစီအစဉ်နှင့် ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားသည့်လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ အကန့်အသတ်ဖြစ်နေရပါလိမ့်မယ်။⁷⁹

၎င်းသည် ပြင်ပအစီအစဉ်များဖြင့် ကန့်သတ်ခြင်းမရှိဘဲ ၎င်းတို့၏ ဒေသများအတွက် အရေးပေါ်ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် WRO များအတွက် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်၏ အရေးပါမှုကို မီးမောင်း ထိုးပြပေးသည်။

နိုင်ငံတကာအဖွဲ့များမှ ရန်ပုံငွေများပံ့ပိုးပံ့များသည် ဆက်ဆံရေးများ၊ နီးစပ်မှု နှင့် CSOs နှင့် NGOs ၏ လုပ်ငန်း လုပ်နိုင်စွမ်းအပေါ် သဘောထားအမြင်များ အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ CSO အဖွဲ့ဝင်များသည် ၎င်းတို့ထက် ပိုမိုကြီးမားပြီး မြင်သာသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ လောင်းရိပ်မိနေပြီး ရန်ပုံငွေရရှိရေးအတွက် ယှဉ်ပြိုင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့ အသံများကို ကြားသိစေကြရန်မှာ ခက်ခဲပါသည်။ WRO အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမှ အောက်ပါအတိုင်း ရှင်းပြခဲ့သည်။

လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခသည် တိုင်းရင်းသားဒေသများတွင် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပွားနေသော်လည်း အလှူရှင် များ၏ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများကို အဓိကအားဖြင့် ရန်ကုန်ရှိ CSO များနှင့်သာ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ မီဒီယာများ တွင် ပိုမြင်သာသော CSO များသည် အလှူရှင်များ၏ အာရုံစိုက်မှုကို ပိုမိုရရှိပြီး ၎င်းတို့၏ အသံများကို လည်းပိုမိုကြားသိစေနိုင်သည်။ ဤ CSO များသည် ကြီးမားသည့်အဖွဲ့များဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့လို CSO အဖွဲ့ ငယ်များအတွက် အသံများကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ရန်ပုံငွေရရှိရေးအတွက် ၎င်းတို့နှင့်ယှဉ်ပြိုင်ရန်မှာ ခက်ခဲပါ တယ်။^{၁၀}

မြန်မာနိုင်ငံတဝှမ်းရှိ NGO နှင့် CSO များအကြား အရေးကြီးသော ကွဲပြားမှုများသည် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့များနှင့် ၎င်းတို့၏ ချိတ်ဆက်မှုအားကောင်းမှုကို ထိခိုက်စေသည်။ ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံ အရှေ့တောင်ပိုင်းရှိ NGO များသည် ထိုင်း-မြန်မာနယ်စပ်နှင့် နီးစပ်စွာတည်ရှိမှုနှင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ပံ့ပိုးမှုကူညီမှု သမိုင်းကြောင့်တို့ကြောင့် အခြားဒေသရှိအဖွဲ့များထက် အလှူရှင်များနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ချိတ်ဆက်မှုရှိသည်။

ဤဖြစ်ရပ်များသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ပိုမိုသိရှိနားလည်မှုမြှင့်တင်ရန်အတွက် ဒုက္ခသည်အမျိုးသမီးဦးဆောင် အစုအဖွဲ့များကဲ့သို့သော ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရာ ဒေသများတွင် ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများရှိသည့် သေးငယ်ပြီး လူသိမများသည့် CSO အဖွဲ့များပါဝင်စေရန် အလှူရှင် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများတွင် မတူကွဲပြားမှု၏ အရေးကြီးမှုနှင့် WRO များအတွက် အရည်အသွေးကောင်းပြီး တိုက်ရိုက် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုလိုအပ်ကြောင်းတို့ကို မီးမောင်းထိုးပြနေပါ သည်။ ဤချဉ်းကပ်မှုသည် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှုကို မြှင့်တင်နိုင်ပြီး ပဋိပက္ခဒဏ်ခံဒေသများတွင် လုပ်ငန်းဆောင် ရွက် နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှ ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည့် တမူထူးခြားသည့်စိန်ခေါ်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ရန်ပုံငွေ ခွဲဝေ နေရာ ချထားရာတွင် ပိုမိုမျှတ၍ ထိရောက်သော ချဉ်းကပ်မှုကို ဖော်ဆောင်နိုင်သည်။

အကြံပြုချက်များ

စစ်အာဏာသိမ်းပြီးချိန်မှစ၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းများကို နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အဖွဲ့များမှ ပြန်လည်သုံးသပ်ရာ၌ ဤအကြံပြုချက်များသည် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အဖွဲ့အနေဖြင့် ပဋိပက္ခ၊ မမျှတမှု နှင့် အကြမ်းဖက်မှုတို့၏ အဓိက အရင်းခံများမှာ ဖိုဝါဒီစီမံမှုနှင့် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) အလိုက် ကွဲပြားသည့် အာဏာရှိမှုတို့ဖြစ်ကြောင်း သိရှိနားလည်သည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော နိုင်ငံရေးဆန်းစစ်မှုနှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်မှုတို့ဖြင့် အကောင် ထည်ဖော်လုပ်ငန်းစဉ်များ ပိုမိုတိုးတက်လာစေရန်အတွက် နည်းလမ်းများကို အကြံပြုထားပါသည်။

၁။ **အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ၊ တိုက်ရိုက်နှင့် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်း။** ရန်ပုံငွေပမာဏ အရေ အတွက်သည် အရေးကြီးသော်လည်း အရည်အသွေးက ပို၍အရေးပါသည်။ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်မရှိသော ဘတ်ဂျက်သတ်မှတ်ကဏ္ဍများနှင့် ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များဖြင့် ဘောင် ခတ်ထားသည့် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်းသည် နိုင်ငံရေးနှင့် စီမံကိန်းဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများကို တို့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည့် တီထွင်ဆန်းသစ်မှုကို အကန့်အသတ် ဖြစ်စေသည်။ WRO များအတွက် တိုက်ရိုက် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှု ပိုမိုရရှိရန် လိုအပ်သကဲ့သို့ အပြောင်းအလဲလှုပ်ရှားမှုများနှင့် ပြောင်းလဲမှုဖော်ဆောင်နိုင် မည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များအတွက်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ အပြောင်းအလဲလှုပ်ရှားမှုများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း သည် သမားရိုးကျ ပုံသေကားချပ် ဖြစ်ခြင်း မရှိပဲ ခေါင်းဆောင်သတ်မှတ်မှုမရှိသည့် အစုအဖွဲ့များနှင့် လုပ်ငန်းဖော်ဆောင်မှု နည်းလမ်းများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ပုံမှန်မရှိသော ကာလတိုပံ့ပိုးမှု ထက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသူများ၊ အလှူရှင်များ၊ WRO များနှင့် ပိုမိုအဓိပ္ပာယ်ရှိသော ထိတွေ့ဆောင် ရွက်မှု နှင့် ရေရှည်တည်တံ့သော ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးခြင်းတို့ကိုပြုလုပ်ခြင်းသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော မူဝါဒရေး ဆွဲရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှု ကြိုးပမ်းမှုများ နှင့် အမျိုးသမီးများ အရေးလုပ်ရှား လွှမ်းမိုးမှုတို့ကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ အထောက်အပံ့ဖြစ်နိုင်သည်။

၂။ **ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) အကဲဆတ်မှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ပဋိပက္ခ ဆန်းစစ်လေ့လာ မှုများကို နိုင်ငံရေးနှင့် ချိတ်ဆက်စဉ်းစားခြင်း။** ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) အကဲဆတ်မှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုကို အများအားဖြင့် ရန်ပုံငွေဆိုင်ရာ

ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ပြီးသည့်အခါ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အကောင်ထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ချိန်အထိ စောင့်ဆိုင်း၍ရသော “အမှန်တကယ်” ပြုလုပ်သည့် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုနှင့် မဆိုင် ကွာခြားသည့်အရာဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းကို လုပ်ငန်းအစီအစဉ် တစ်ခု သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်မှုရလဒ်တစ်ခုအဖြစ်သာ အများအားဖြင့် သတ်မှတ်ခဲ့ရသည်။ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အဖွဲ့များသည် မြန်မာနိုင်ငံကို နားလည်သိရှိရန်အတွက် ပိုမိုတိကျအသေးစိတ်သည့် ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)၊ အာဏာနှင့် ဖိုဝါဒီ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤဆန်းစစ်မှုကို ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) မညီမျှမှုများအပေါ် သက်ရောက်မှုကို ဆန်းစစ်ရန် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်းတွင်သာမဟုတ်ပဲ စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းအပါအဝင် စီမံကိန်း၏ ကဏ္ဍအားလုံး သို့မဟုတ် အစီအစဉ် စက်ဝန်းတစ်ခုလုံးတွင် အသုံးပြုရမည်ဖြစ်သည်။ ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) အရ ကွာခြားသည့် အာဏာဆန်းစစ်မှုများပြုလုပ်ရန်အတွက် ပြီးပြည့်စုံသော လမ်းညွှန်ချက်ရှိပြီးဖြစ်သည်။ ၎င်းမှာ “ဘာကြောင့်” နှင့် “ဘယ်လို” မေးခွန်းများ မေးမြန်းခြင်းထက်၊ ၎င်းကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ဖို့နဲ့ အလေးအနက်ထားပြီး လုပ်ဆောင်ဖို့အတွက် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအနေဖြင့် တသတမတ်တည်း အားထုတ်သွားရန် လိုအပ်ပါသည်။ အကယ်၍ လူဖြူ အမျိုးသားများကြီးစိုးသည့် ပဋိပက္ခဆန်းစစ်လေ့လာမှုနယ်ပယ်တွင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းမရှိ၍ ဤသို့လုပ် ဆောင်ရန် မဖြစ်နိုင်ပါက တစ်သီးပုဂ္ဂလ လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်မှုအတွက် အချိန်ကာလ တစ်ခုပေးသင့်သည်။

၃။ **WPS နှင့် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ)တန်းတူညီမျှမှု နည်းဗျူဟာများနှင့် ပတ်သက်၍ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း။** ဤသို့သော အစီရင်ခံစာအမျိုးအစားတွင် အလှူရှင်ကြားချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု ပိုမိုဆောင်ရွက်ရန်အတွက် တိုက်တွန်းနှိုးဆော်မည်မှာ မလွဲကောက်ပင်ဖြစ်သော်လည်း မူလရင်းမြစ်နှင့် တဆင့်ခံ အလှူရှင်များကြား သတင်းအချက်အလက်မျှဝေခြင်းထက် ကျော်လွန်သည့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု နှင့် တိကျရှင်းလင်းသည့် ဗျူဟာကျ လုပ်ငန်းခွဲဝေမှုတို့သည် အရေးကြီးသည်။ ဤတွင် မည်သည့်အစု အဖွဲ့တွင် ကျွမ်းကျင်မှုရှိသည်၊ မည်သူတို့တွင် နိုင်ငံရေး ဩဇာရှိသည် သို့မဟုတ် မည်သူတို့မှ မည်သည့် လုပ်ငန်းများကိုဆောင်ရွက်ရန်အတွက် သင့်တော်သည့်

အသုံးဝင်သော ယခင်က ဆက်ဆံရေးများရှိသည် စသဖြင့် ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ခြင်းများပါဝင်သည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် WPS ကို ထိခိုက်စေသည့် အပေါ်ယံ အစီစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပုံစံတူအစီ စဉ်များကို ဖယ်ရှားစေနိုင်ပါသည်။

၄။ သက်ဆိုင်ရာ နယ်ပယ်အလိုက် စုပေါင်းရန်ပုံငွေများဖြင့် အရံ စွန့် လုပ်ဆောင်ခြင်း။ (ဌာနေဦးဆောင် စီမံမှု ဖော်ဆောင်ခြင်း (localization) ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မရှိသေးခင်အထိ) သက်ဆိုင်ရာ နယ်ပယ်အလိုက် စုပေါင်းရန်ပုံငွေများသည် အလှူရှင်အများစုအတွက် ဦးစားပေးအဖြစ် ဆက်လက်ရှိနေသော ကြောင့် ဤအစုအဖွဲ့များသည် ဂျပန်ဒါတန်းတူညီမျှမှုနှင့် WPS ဆိုင်ရာ အရည်အသွေးကောင်းမွန်သည့် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုများကို ပြုလုပ်ရန်အတွက် ကြိုတင်တွက်ချက်ထားသည့် စွန့်စားမှုနှင့် ပိုမိုတိုက်ဆိုင်ဆန်းသစ်မှုများ ကိုပြုလုပ်နိုင်သည်။ ဤတွင် အထူး ဖြင့် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းအစုအဖွဲ့များအတွက် ရေရှည်၊ ပြောင်း လွယ် ပြင်လွယ်တိုက်ရိုက် အရည်အသွေးကောင်းမွန်သည့် ရန်ပုံငွေနှင့် မှတ်ပုံမတင်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများကိုမှတ်ပုံတင်ထားသည့်အဖွဲ့များ နည်းတူ ပံ့ပိုးမှုပြုရန်တို့ ပါဝင်သည်။ ဤနေရာတွင် လက်တွေ့ဆောင်ရွက် မှုဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှု၌ အဆိုပါ အစုအဖွဲ့များတွင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကွဲပြားသောကဏ္ဍများ ဖြစ်သည့် မူဝါဒ၊ လုပ်ငန်းဖော်ဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲ မှုနှင့် အခြားကဏ္ဍများတလျှောက် အသုံးပြုရယူနိုင် သော၊ နိုင်ငံရေးအရ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်သော၊ ယုံကြည်ရသော မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံး ပါဝင်နိုင်မှု ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု ရှိရန် လိုအပ်သည်။

၅။ UN၊ နိုင်ငံတကာ NGO များနှင့် အဖွဲ့အစည်းအများအပြားပါဝင်သည့် ကွန်ရက်အဖွဲ့များမှ ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) အလေးပေး ဘဏ္ဍာရေး ပန်းတိုင်များနှင့် ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်း။ သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ် အလိုက် စုပေါင်းရန်ပုံငွေများ သေချာမှုရှိစေရန် UN၊ နိုင်ငံတကာ NGO များနှင့် အဖွဲ့အစည်းအများအပြား ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ များသည် နိုင်ငံတကာမှ ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အထအတိုင်း ကျား- မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) အလေးပေး ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်းကို အသေးစိတ် ဆောင်ရွက် ခဲ့သည်။ ဤအစုအဖွဲ့များအတွင်း လူနှင့်ဘဏ္ဍာရေး အရင်းအမြစ် အသုံးပြုနိုင်မှုအပေါ်မူတည်၍ ကျား-မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) အလေးပေး ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်း မပြုလုပ်ခြင်းကို လက်သင့်ခံနိုင် သည့် အကြောင်းပြချက်အချို့ရှိသည်။ ဤအစုအဖွဲ့ များသည် ဌာနေ ဦးဆောင်သည့် စီမံမှုဖော်ဆောင်ခြင်း (localization) ကတိကဝတ် များနှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဂျပန်ဒါတန်းတူညီမျှမှုနှင့် WPS စီးဆင်း မှု အဓိကအလေးထား သည့် ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးခြင်း ဆိုင်ရာ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းပြီး တိုင်းတာမှုပြုနိုင်သည့် ပန်းတိုင်များထားရှိ သင့်သည်။ လိုင်းများပေါ်တွင် ဖြည့်စွက်ရန်သာလိုအပ်သည့် ဘတ်ဂျက် ပုံစံများကို အသုံးပြုသော ညီမျှသည့် ဆောင်ရွက် မှုကို ရှောင်ရမည် ဖြစ်သည်။

၆။ အမျိုးမျိုးသော ချဉ်းကပ်နည်းများ။ နိုင်ငံတကာအစုအဖွဲ့များအနေ ဖြင့် WPSနှင့် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုအတွက် အသေးစား ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးမှုအများအပြားကို ဆက်လက်ပံ့ပိုးမှု ပြုလုပ်မည်ဆိုပါက အဖွဲ့ဝင်များကို အချိုးအစားမညီမျှစွာ ဝန်ပံ့စေသည့် “အားလုံးအတွက် အကျိုးတဆိုင်တည်း” ပေးသည့် နည်းလမ်းထက် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် တာဝန် ယူမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်မှုပုံစံအမျိုးမျိုးထားရှိသင့်သည်။ အဖွဲ့ဝင်များ သည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေ သို့မဟုတ် ရန်ပုံငွေပမာဏအများ အပြား မရရှိပါက ပိုမိုရှိုးရှင်းသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စီမံခန့်ခွဲ မှု လိုအပ်ချက်များကိုသာ ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

၇။ အရည်အသွေးစံထား ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ။ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများ ကို အကဲဆတ်မှုနှင့် သိမ်မွေ့မှု ရှိစွာ ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ အဓိပ္ပာယ်ရှိ သည့် ထိတွေ့ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ရှင်းလင်းပြီး တိကျသော ပန်းတိုင် များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် UN

အထိမ်းအမှတ်နေ့များ သို့မဟုတ် စီမံကိန်းနှစ်ပတ်လည်နေ့များကဲ့သို့ သော ပြက္ခဒိန်ပုံလမ်းများနှင့် ချိတ် ဆက်နေသည့် ဟန်ပြ အပေါ်ယံ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများကို ရှောင်ရှားသင့်သည်။ ဤကဏ္ဍတိုးတက် အောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် နိုင်ငံတကာအစီအစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိ နေပြီးသည့်အဖွဲ့များ၊ အင်္ဂလိပ်စကားပြောတတ်ပြီး လူသိများ သော အဖွဲ့များနှင့် မြို့ကြီးများတွင်ရှိသည့် အဖွဲ့များထက်ကျော်လွန်ရောက်ရှိ အောင် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ သမားရိုးကျပုံစံ သေးငယ်သည့် WRO အဖွဲ့များနှင့် ထိတွေ့ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အချိန်ပိုကြာမြင့်မည် ဖြစ် ပြီး ထောက်ပံ့ရေးစီမံမှုများလိုအပ်မည်ဖြစ်သော်လည်း ကိုယ်စားပြုမှု နှင့် ယုံကြည်မှုပိုရနိုင်သည့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများကို ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

၈။ ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သည့် ယောက်ျားဆန်မှုထက် အခြားသောရွေးချယ် စရာများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါ။ စစ်တပ် အာဏာသိမ်းမှုမှ စတင်၍ ယောက်ျားဆန်မှုနှင့်ပတ်သက်သော အယူအဆများ ပြောင်းလဲမှုနှင့် အတူ အမျိုးသားများ၏ စရိုက်လက္ခဏာ သတ်မှတ်မှုများသည် စတင် ပြောင်းလဲလာခဲ့သည်။ “ယောက်ျား ကောင်း” ဟူသည်ကို စစ်တပ် သို့မဟုတ် EAO များတွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့် စစ်ဝါဒီစနစ်တွင် ပါဝင် ပတ်သက်မှုနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၊ မိသားစုကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက် မှုစသည့် သမိုင်းကြောင်းဆက်စပ်မှုဖြင့် စဉ်းစားမှု ပုံစံမှသည် စဉ်းစား မှုပုံစံအသစ် ပြောင်းလဲလာပြီး ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သည့် ယောက်ျားဆန်မှုမှ “ကုစားခြင်း” ကို ပိုမိုအလေးထားလာသည်။ ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုခံရသော လိင်နှင့် ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) လူနည်းစုများ၊ ယောက်ျားလေးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ လိုအပ်မှုများကို ပိုမိုနားလည် ရန် လိုအပ်သည်။ အနာဂတ်အစီအစဉ်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်မှုတွင် အဓိက အသုံးပြုနိုင်မည့် အတူအယောင် “အမျိုးသား ဂျန်ဒါ ချန်ပီယံများ” မြှင့်တင်ခြင်းကို ရှောင်ရှားရန်နှင့် ယောက်ျားဆန်မှု ဖွင့်ဆိုမှုများ၏ မ ရည်ရွယ်သော နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များကို အသေးစိတ်လေ့လာ မှုပြုလုပ်ထားရန် လိုအပ်ပြီး အထောက်အထား အခြေပြု သုတေသနနှင့် ဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

၉။ ကြီးကြပ်အကဲဖြတ်မှု မလုံလောက်ခြင်းကို တားဆီးခြင်း။ ကပ်ရောဂါ ဘေးကြောင့် ကြီးကြပ်မှု၊ အကဲ ဖြတ်မှုနှင့် သင်ယူခြင်းတို့ ပြုလုပ် ရန် စိန်ခေါ်မှုများကို ဖြစ်စေခဲ့သော်လည်း WPS အစပြုဆောင်ရွက် မှုအ နည်းငယ်ကို စေ့စပ်သေချာစွာ အကဲဖြတ်လေ့လာမှုများ ပြုလုပ် ခဲ့ကြသည်။ ဤသည်က မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ကိုက်ညီသည့် သက်သေ အထောက်အထား၊ အလေ့အထကောင်း နှင့် ဆီလျော်အောင်ပြောင်းလဲ ခြင်း စသည်တို့ကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်နိုင်ရန် ကြန့်ကြာစေသည်။ အထူးသဖြင့် အနာဂတ်ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်း ဆုံး ဖြတ်ချက်များနှင့် နည်းဗျူဟာကျ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ရမည့်သူများအတွက် အ ကန့်အသတ်ရှိသည့် အထောက်အထားအခြေခံသည် အကျိုးမဖြစ် စေပါ။ ခိုင်လုံသော အထောက်အထားအခြေခံသည် အချက်အလက် အခြေပြု ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း နှင့် ထိရောက်သည့်ရင်းမြစ်များ ခွဲဝေနေရာချထားမှု အတွက် အရေးကြီးပြီး ပါဝင်ပတ်သက်သူအားလုံး ကို အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေပါသည်။

၁၀။ အနာဂတ် သုတေသန။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုလုပ်ရန်အတွက် စဉ်းစားရမ ည့် မရှိသေးသည့်အကြောင်းအရာ များမှာ တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်အဆင့် WPS ဖြစ်စဉ်များနှင့် လမ်းကြောင်းများ၊ WPS ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် မှု အ များစုတွင် ရိုဟင်ဂျာ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ နှိပ်စက်ခံရမှုနှင့် ဘေးဖယ်ခံရမှုတို့နှင့် ယင်း တို့ကို ပြောင်းလဲရမည့် နည်းလမ်းများမပါဝင်ခြင်း၊ မကြာခဏ ပြောင်းလဲနေသည့် မရေရာလှ သော အခြေအနေကြောင့် နေရပ်စွန့်ခွာရွှေ့ပြောင်းရသည့် အမျိုးသမီး များ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံများနှင့် ၎င်းတို့ ကို ပံ့ပိုးမည့်နည်းလမ်းများ နှင့် ဒီမိုကရေစီအစိုးရပြန်လည်ထွန်းကားလာသည့်အခါတွင် မြန်မာနိုင်ငံ ရှိ အားလုံးပါဝင်နိုင်သည့် WPS အတွက် “နောက်အဆင့်” အကဲဖြတ် မှုများပြုလုပ်ခြင်းများပါဝင်သည်။

အရင်းမြစ်များ

အဓိက အရင်းမြစ်များ

Sara E. Davies, and Jacqui True (2022), “Follow the money: Assessing Women, Peace, and Security through financing for gender-inclusive peace.” *Review of International Studies*, 48(4), pp. 668–688.

Pilar Domingo, Kay Soe, Ying Lwin (Naung Latt), Jane Remme, and Caitlin Willisroft (2019), *Claiming spaces: Women mobilising for peace and equality in Myanmar: A Paung Sie Facility learning brief*. Yangon: Paung Sie Facility.

Rachel Haines, and Cate Buchanan (2023), *Making inclusive analysis a reality – strengthening political analysis in Myanmar, Practice Note*. Singapore: Reimagining Conflict Sensitivity.

David Koester et al. (2016), “How can donors improve their support to gender equality in fragile settings? Findings from OECD research.” *Gender and Development*, 24(3), pp. 353–373.

Elisabeth Olivius, Jenny Hedström, and Zin Mar Phyo (2022), “Feminist peace or state co-optation? The Women, Peace, and Security Agenda in Myanmar.” *European Journal of Politics and Gender*, 5(1), pp. 25–43.

Thania Paffenholz et al. (2016), *Making women count – not just counting women: Assessing women’s inclusion and influence on peace negotiations*. Geneva: Inclusive Peace and Transition Initiative (Graduate Institute of International and Development Studies) and UN Women.

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်နက်ကိုင်အစုအဖွဲ့များမှ ကျူးလွန်ခဲ့သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများ (အခန်းဆုံး မှတ်စု ၂၁ တွင်ရှု)

Shan Human Rights Foundation and Shan Women’s Action Network (2002), *License to rape: The Burmese military regime’s use of sexual violence in the ongoing war in Shan State* (Chiang Mai: SHRF and SWAN).

Karen Women’s Organisation (2004), *Shattering Silences: Karen Women speak out about the Burmese Military Regime’s use of Rape as a Strategy of War in Karen State* (Mae Sariang: KWO).

Women’s League of Burma (2004), *System of Impunity* (Chiang Mai: WLB).

Women and Child Rights Project and Human Rights Foundation of Monland (2005), *Catwalk to the Barracks: Conscripted women for sexual slavery and other practices of sexual violence by troops of the Burmese military regime in Mon areas* (Bangkok: WCRP and HURFOM).

Karen Women’s Organisation (2007), *State of Terror: The Ongoing Rape, Murder, Torture, and Forced Labour Suffered by Women Living Under the Burmese Military Regime in Karen State of Burma* (Mae Sariang: KWO).

Women’s League of Chinland (2007), *Unsafe State: State-Sanctioned Sexual Violence Against Chin Women* (Mizoram: WLC).

Karen Women’s Organisation (2010), *Walking Among Sharp Knives* (Mae Sariang: KWO).

Kachin Women’s Association Thailand (2012), *Ongoing Impunity: Continued Burma Army Atrocities against the Kachin people* (Chiang Mai: KWAT).

Kachin Women’s Association Thailand (2013), *State Terror in the Kachin Hills* (Chiang Mai: KWAT).

Kachin Women Association Thailand (2013), *Pushed to the Brink: Conflict and Human Trafficking on the Kachin-China Border* (Chiang Mai: KWAT).

Women’s League of Burma (2014), *Same Impunity, Same Pattern* (Chiang Mai: WLB).

Women’s League of Burma (2014), *“If They Had Hope, They Would Speak”: The Ongoing Use of State-Sponsored Sexual Violence in Burma’s Ethnic Communities* (Chiang Mai: WLB).

Gender Equality Network (2014), *Behind the Silence: Violence Against Women and their Resilience, Myanmar* (Yangon: GEN).

Women’s League of Burma (2017), *Girls bear the shame: Impediments to justice for girl children who have experienced sexual violence in Burma* (Chiang Mai: WLB).

နောက်ဆုံးမှတ်စုများ

1. OECD (2017), *Gender equality and women's empowerment in fragile and conflict-affected situations: A review of donor support*, OECD Development Policy Papers No. 8 (Paris: OECD Publishing); OECD DAC Network on Gender Equality (2021), *Development finance for gender equality and women's empowerment: A 2021 snapshot* (OECD); Diana Koester et al. (2016), "How can donors improve their support to gender equality in fragile settings? Findings from OECD research." *Gender and Development* 24(3), pp. 353–373; OECD (2023), *Development finance for gender equality and women's empowerment: A 2023 snapshot* (OECD); Angelika Arutyunova and Cindy Clark (2013), *Watering the leaves, starving the roots: The status of financing for women's rights organizing and gender equality* (Association for Women in Development).
2. See Cynthia Enloe (1990), *Bananas, beaches, and bases: Making feminist sense of international politics* (Berkeley, CA: University of California Press); Cynthia Enloe (2017), *The big push: Exposing and challenging the persistence of patriarchy* (Oxford: Myriad); Minna Lyytikäinen, et al (2020), "Unruly wives in the household: Toward feminist genealogies for peace research" *Cooperation and Conflict*, pp. 1–23.
3. Including the 1979 Convention to Eliminate All Forms of Discrimination against Women, the 1995 Beijing Platform for Action, 10 Security Council resolutions since 2000, and more.
4. Vanessa F. Newby and Alanna O'Malley (2021), "Introduction: WPS 20 years on: where are the women now?" *Global Studies Quarterly*, 1(3); Laura Shepherd (2016), "Making war safe for women? National Action Plans and the militarization of the women, peace and security agenda" *International Political Science Review*, 37(3).
5. William Avis (2020), *International actors' support on inclusive peace processes*, K4D Helpdesk Report (Brighton, UK: Institute of Development Studies).
6. ဥပမာ ကိုလံဘီယာတွင် အမျိုးသမီးများသည် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် သိသာထင်ရှားသော သက်ရောက်မှုများရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ် တွင် ကိုလံဘီယာ အစိုးရနှင့် ကိုလံဘီယာတော်လှန်ရေးတပ်တို့အကြား ငြိမ်းချမ်းရေးသဘောတူညီချက် ရရှိစေခဲ့သည်။ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု များတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ခြင်းက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု နှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးစသည့် ဂျန်ဒါဆိုင်ရာစိုးရိမ်ချက်များကို သဘောတူညီချက်တွင် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် သေချာစေခဲ့သည်။ လိုက်နာရေးရာတွင် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ အမျိုးသမီးများ၏ တက်ကြွစွာပါဝင်မှုနှင့် ဆောင်ရွက်မှုတို့က ၂၀၁၃ ခုနှစ် Accra Comprehensive Peace Agreement လက်မှတ်ရေးထိုးမှုတွင် အရေးပါခဲ့ပြီး ပြည်တွင်းစစ်ကို အဆုံးသတ်စေခဲ့သည်။ မြောက်အိုင်ယာလန်၏ ၁၉၉၈ Good Friday Agreement လက်မှတ်ရေးထိုးမှုရရှိစေသည့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများသည် အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍ ပါဝင်ခဲ့သည်။ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းပေါင်းစုံပါဝင်သည့် အမျိုးသမီးများလွှဲပြောင်းပေါင်း နိုင်ငံရေးပါတီသည် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူမှုအားလုံးပါဝင်ရေးအပါဝင် အရေးကြီးသည့် ကဏ္ဍများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ပံ့ပိုးပေးခဲ့ပြီး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ခဲ့သည်။
7. Jana Krause, W. Krause, and P. Bränfors (2018), "Women's participation in peace negotiations and the durability of peace," *International Interactions* 44(6), pp. 985–1016; UN Women (2012), *Women's participation in peace negotiations: connections between presence and influence* (New York: UN Women); Marie O'Reilly, Andrea Ó Súilleabháin, and Thania Paffenholz (2015), *Reimagining peacemaking: Women's roles in peace processes*, (International Peace Institute); Thania Paffenholz et al. (2016), *Making women count-not just counting women: Assessing women's inclusion and influence on peace negotiations* (Geneva: Inclusive Peace and Transition Initiative, The Graduate Institute of International and Development Studies and UN Women).
8. Lex Rieffel and James. W. Fox (2013), *Too Much, too Soon? The dilemma of foreign aid to Myanmar/Burma* (Arlington, VA: Nathan Associates Inc.); Elin Bjarnegård (2020), "Introduction: development challenges in Myanmar. Political development and politics of development intertwined." *European Journal of Development Research*, 32(2), pp. 255–73.
9. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် မေလ ၆ရက်။
10. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် မတ်လ ၁၆ရက်။
11. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် မတ်လ ၁၆ရက်။
12. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် သုံးသပ်ဆန်းစစ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အကြိမ်ကြိမ်ကြားခဲ့ရသော မှတ်ချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။
13. Diana Koester (2015), *Gender and Power, Concept Brief 4* (Birmingham, UK: Developmental Leadership Program).
14. Gender Equality Network (2015), *Raising the curtain: Cultural norms, social practices, and gender equality in Myanmar* (Yangon: GEN); Aye Lei Tun, La Ring, and Su Su Hlaing (2019), *Feminism in Myanmar* (Yangon: Enlightened Myanmar Research Foundation); Oxfam, CARE, Trocaire, Action Aid (2014), *Women and Leadership* (Yangon: Oxfam).
15. Ibid; Paul Minoletti (2014), *Women's participation in the subnational governance of Myanmar*, Subnational Governance in Myanmar Discussion Paper Series, Discussion Paper Number 3 (Myanmar Development Resource Institute and Asia Foundation); Ja Nan Lahtaw, and Nang Raw Zahkung (2012), *Myanmar's current peace process: A new role for women?* Opinion Piece, Women at the Peace Table Asia Pacific (Geneva: Centre for Humanitarian Dialogue); Salai Isaac Khen and Muk Yin Haung Nyo (2014), *Looking at the current peace process in Myanmar through a gender lens*, Catalyzing reflections series, Number 1 (Bern: Swisspeace).
16. ဤအကြောင်းအရာကို ပုံမှန်သိရှိလိုပါက ဤတွင်နားထောင်ပါ - Tony Porter (2010) 'A call to men,' TedX talk (10 December).
17. See Women's League of Burma (2005), *Any progress for the lives of women in Burma since Beijing?* (Chiang Mai: WLB); David C Williams (2014), "What's So Bad About Burma's 2008 Constitution? A Guide for the Perplexed" in Melissa Crouch and Tom Lindsey (Eds) *Law, Society and Transition in Myanmar*. (London: Bloomsbury Publishing, pp. 117–139).

18. Jessica Harriden (2012), *The Authority of influence: Women and power in Burmese history* (Copenhagen: NIAS Press); Chie Ikeya (2011), "The 'traditional' high status of women in Burma: A historical reconsideration," *Journal of Burma Studies* 10(1) pp. 51–81; Chie Ikeya (2011), *Refiguring Women, Colonialism, and Modernity in Burma* (Honolulu: University of Hawai'i Press).
19. MNCWA webpage, *Status of women Myanmar*. Page updated August 2001. Accessed June 20, 2023.
20. Gender Equality Network (2015), *Behind the silence: Violence against women and their resilience in Myanmar* (Yangon: GEN); Gender Equality Network (2015), *Raising the curtain: Cultural norms, social practices, and gender equality in Myanmar* (Yangon: GEN); Palaung Women's Organisation (2011), *Voices for change: domestic violence and gender discrimination in the Palaung areas* (Mae Sot: PWO); Gender Equality Network (2013), *Myanmar Laws and CEDAW, the case for anti-violence against women laws* (Yangon: GEN); Monique Skidmore (2003), "Behind bamboo fences: Forms of violence against women in Myanmar," in Lenore Manderson and Linda Rae Bennett (Eds), *Violence against women in Asian societies* (New York: Routledge), pp. 76–92; Anonymous (2022), *Unheard Voices—Qualitative research on conflict-related sexual violence in Myanmar*.
21. ဤအကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်သော ထုတ်ဝေမှုအများအပြားရှိပါသည်။ အစီရင်ခံစာ၏ နောက်ဆုံး ကိုးကားစာရင်းတွင် ဥပမာများစွာ ပါဝင်သည်။
22. Amnesty International (2023), *The state of the world's human rights* (London: Amnesty International).
23. Gender Equality Network and Global Justice Center (2016), *Report on obstacles to gender equality in Myanmar*, prepared for the 64th session of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Yangon: GEN); Women's League of Burma (2019), *The prospects for the advancement of women? WLB's analysis of National Strategic Plan for the Advancement of Women* (WLB: Online).
24. Ministry of Social Welfare, Relief, and Resettlement (2018), *Accelerating implementation of NSPAW: TWG policy briefs, annual plans, and ToRs* (Nay Pyi Daw: MSWRR).
25. 2019 data in United Nations Statistical Commission (2022), Document E/CN.3/2022/12—*Report of the Secretary-General on gender statistics*.
26. 2020 data from the World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator/SH.STA.MMRT>.
27. Ibid.
28. UN Development Program Human Development Index data, <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/MMR>, accessed 25 August 2023.
29. International Parliamentary Union and UN Women (2020), "Women in Politics: 2020," IPU website.
30. Paul Minoletti (2019), "Myanmar: women's political life," in Susan Franceschet, Mona Lena Krook, and Netina Tan (Eds), *The Palgrave Handbook of Women's Political Rights* (London: Palgrave Macmillan), pp. 657–672.
31. Shwe Shwe Sein Latt, Kim N. B. Ninh, Mi Ki Kyaw Myint, and Susan Lee (2017), *Women's political participation in Myanmar: Experiences of women parliamentarians 2011–2016* (Yangon: The Asia Foundation and Phan Tee Eain).
32. United Nations Development Program (2017), "Meet Village Tract Administrator Daw Naw June Ae Nar," UNDP website (June 2).
33. Åshild Kolås and Leitanthem Umakanta Meitei (2019), *Women in ethnic armed organizations in Myanmar: Numbers and narratives*, GPS Policy Brief no. 1 (Oslo: PRIO).
34. Ibid.
35. Council on Foreign Relations, "Women's participation in peace processes: Myanmar case study; current peace effort," CFR website, accessed June 20, 2023.
36. Åshild Kolås and Leitanthem Umakanta Meitei (2019), *Women in ethnic armed organizations in Myanmar: Numbers and narratives*, GPS Policy Brief no. 1 (Oslo: PRIO).
37. Yin Yin Thatun (2019), "Women are ready, but where are they? reflection on Myanmar women's participation in the peace process," *Uppsala Rotary Peace Fellows Blog*, March 12.
38. မြန်မာရာဇသတ်ကြီး (၁၈၆၁) https://www.burmalibrary.org/docs6/MYANMAR_PENAL_CODE-corr.1.pdf.
39. Equality Myanmar, et al. (2019), *In the shadows: Systemic injustice based on sexual orientation and gender identity/expression in Myanmar* (Denmark-Myanmar Programme on Rule of Law and Human Rights).
40. Mala Htun and Francesca R. Jensenius (2020), "Political change, women's rights, and public opinion on gender equality in Myanmar," *The European Journal of Development Research* 32, pp. 457–481.
41. ဤဝေါဟာရကို နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနများ၊ အထောက်အပံ့အကူအညီပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးရေး INGOများ စသည့် ဗျူရှီကရေစီ ယန္တရားများအတွင်း အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားသူများကို ရည်ညွှန်းသုံးနှုန်းသည်။ Rosalind Eyben and Laura Turquet, (Eds) (2013), *Feminists in development organizations: change from the margins* (Practical Action Publishing); Gülay Caglar, et al. (Eds) (2013), *Feminist strategies in international governance* (London: Routledge); Sara E. Davies, and Jacqui True (2022), "Follow the money: Assessing women, peace, and security through financing for gender-inclusive peace," *Review of International Studies* 48(4), pp. 668–688.
42. Sara E. Davies, and Jacqui True (2022), "Follow the money: Assessing women, peace, and security through financing for gender-inclusive peace," *Review of International Studies* 48(4), pp. 668–688; Sarah Douglas and Cécile Mazzacurati (2017), "Financing for gender-responsive peacebuilding: Setting financial targets as a tool for increasing women's participation in post-conflict recovery," in Zohra Khan and Nalini Burn (Eds), *Financing for Gender Equality: Realizing Women's Rights through Gender Responsive Budgeting*, Chp. 10 (Palgrave Macmillan), pp. 227–246.

43. The Women's International League for Peace and Freedom has stressed the stark contrast between global military expenditures of USD 1.8 trillion in 2018 and funding for gender equality. See Senem Kaptan (2019), "Feminist perspectives towards 'excessive military spending,' an intimate dialogue with Cynthia Enloe," (Peace Women).
44. Organisation for Economic Cooperation and Development (2023), Development for gender equality and women's empowerment: A 2023 snapshot, (OECD).
45. Global Network of Women Peacebuilders (2020), Financing for women's organizations: The billion-dollar question (GNWP). Also see CARE International (2021), Time for a better bargain: How the aid system shortchanges women and girls in crisis (CARE); Tenzin Dolker (2020), "Where is the money for feminist organizing? New analysis finds that the answer is alarming," *Association for Women in Development*, December 15.
46. Emily Esplen (2013), "Leaders for change: Why support women's rights organisations?" *Womankind Worldwide*, March 30.
47. Helen O'Connell (2012), What added value do organizations that are led and managed by women and girls bring to the work addressing the rights, needs and priorities of women and girls (London: Comic Relief); Aışe Gül Akkoyun (2023), "International norms: The impact of women in peace building processes," *Frontiers in Law* 1 (January 26), pp. 22-27.
48. ဥပမာ - Corinne Post and Kris Bryon (2014), "Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis" *Academy of Management Journal* 58 (5). Meta-analysis of 140 studies in this area finding positive relationship between women in governance roles and company performance; Mijntje Lückerath-Rovers (2013), "Women on boards and firm performance." *Journal of Management and Governance*, 17, pp. 491-509. This reflected on studies on this topic and examined Dutch private sector companies with and without women on their board. Those with performed better; Edwin Ng and Charles Muntaner (2018), "The effect of women in government on population health: An ecological analysis among Canadian provinces, 1976-2009," *SSM - Population Health* 6 (December), pp. 141-148. This identifies positive effects on population health due to more women in parliament influencing decision-making and budget allocations to health. Lena Wangnerud (2009), "Women in parliaments: Descriptive and substantive representation," *Annual Review of Political Science* 12 (June 15), pp. 51-69. This article finds women in parliament typically pursue female-friendly policies. This has positive consequences for all in society. Lori Beaman et al. (2006), Women politicians, gender bias, and policy-making in rural India (New York: UNICEF). Fernanda Brollo and Ugo Troiano (2013), "What happens when a woman wins an election? Evidence from close races in Brazil," *Journal of Development Economics* 122 (C), pp. 28-45.
49. Shwe Shwe Sein Latt, Kim N. B. Ninh, Mi Ki Kyaw Myint, and Susan Lee (2017), Women's political participation in Myanmar: Experiences of women parliamentarians 2011-2016, Yangon: The Asia Foundation and Phan Tee Eain.
50. Etienne Lwamba. et al. (2022), "Strengthening women's empowerment and gender equality in fragile contexts towards peaceful and inclusive societies: A systematic review and meta-analysis," *Campbell Systematic Reviews*, 18(1).
51. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၆ရက်။
52. Rebecca Haines and Cate Buchanan (2023), Making inclusive analysis a reality - strengthening political analysis in Myanmar, Practice Note, Singapore: Reimagining Conflict Sensitivity, January.
53. Laura McLeod and Maria O'Reilly (2019), "Critical peace and conflict studies: feminist interventions," *Peacebuilding*, 7(2), pp. 127-145.
54. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် မတ်လ ၂ရက်။
55. သုံးသပ်ဆန်းစစ်မှုဖြစ်စဉ်အတွင်း ဆွေးနွေးမှု။
56. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဇွန်လ ၂ရက်။
57. MenEngage (2014), Men, masculinities and changing power: A discussion paper on engaging men in gender equality from Beijing 1995 to 2015, (Washington DC: MenEngage); Jerker Edström, Abhijit Das, and Chris Dolan, eds. (2014), "Undressing patriarchy: men and structural violence," *IDS Bulletin* 45 (1); Paul Dover (2014), "Increasing engagement of men and boys for gender equality," *Development Trends, Sida* (September).
58. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၆ရက်။
59. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် မတ်လ ၂၆ရက်။
60. USAID မှ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခဲ့သည်။
61. See Sahana Dharmapuri (2011), "Just add women and stir?" *Parameters* 41 (1), pp. 56-70.
62. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ ၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၄ရက်နှင့် ၆ရက်၊ ဇွန်လ ၂ရက်။
63. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၃ ရက်။
64. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် မတ်လ ၂၆ရက်။
65. Kathleen Staudt (1998), "Bringing politics back in: Institutional contexts for mainstreaming," *Policy, Politics, and Gender: Women Gaining Ground* (West Hartford, CT: Kumarian Press), pp. 177-190. On this topic see also Kirsty Milward, Maitrayee Mukhopadhyay, and Franz Wong (2015), "Gender mainstreaming critiques: Signposts or dead ends?" *IDS Bulletin* 46 (4), pp. 75-81.
66. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် မတ်လ ၁၆ရက်။
67. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၁၃ရက်။
68. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဇွန်လ ၂ရက်။

69. လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန၊ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် GEN ကွန်ရက်တို့ တစ်နှစ်ကြာ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပြီးနောက် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး ဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း၏ ဦးစားပေးကဏ္ဍများကို အရှိန်မြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် နည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့ လေးဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ထိုလေးဖွဲ့မှတစ်ဖွဲ့ဖြစ်သည့် WPSလုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် WPSလုပ်ငန်းအစီအစဉ်အတွက် မူဝါဒစာတမ်းငယ်တစ်စောင် ရေးဆွဲခဲ့ သော်လည်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ လုပ်ငန်းအစီအ စဉ်အတွက် ရင်းမြစ် အလုံအလောက်မရှိပဲ ဌာနသည် စီစဉ်ထားသည့်လုပ်ငန်း စဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုကို ကွန်ရက်များနှင့် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ များ အပေါ်မှီခိုခဲ့သည်။ ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးကော်မတီမှ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်း သော လမ်းညွှန် ချက် မပေးခဲ့ပါ။ အလှူရှင်အဖွဲ့ဖြစ်သည့် Gender Equality Women's Empowerment မှလည်း လုံလောက်သည့် ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုမပေးနိုင်ခဲ့ပါ။ ဤတွင်ဖတ်ပါ Coffey International (2017), *Technical assistance on the implementation of the Myanmar National Strategic Plan for the Advancement of Women: Final report.*
70. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၆ရက်။
71. Elisabeth Olivius, Jenny Hedström, and Zin Mar Phyo (2022), "Feminist peace or state co-optation? The Women, Peace and Security agenda in Myanmar," *European Journal of Politics and Gender* 5 (1), pp. 25–43.
72. Pilar Domingo, et al (2019), Claiming spaces: Women mobilising for peace and equality in Myanmar: A Paung Sie Facility learning brief. (Overseas Development Institute).
73. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် မတ်လ ၁၆ရက်။
74. ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၁၃ ရက်။
75. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၆ ရက်။
76. Pilar Domingo, et al (2019), Claiming spaces: Women mobilising for peace and equality in Myanmar: A Paung Sie Facility learning brief. (Overseas Development Institute).
77. Ibid., p. 14.
78. တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ၂၀၂၃ ခုနှစ် မေလ ၂၃ ရက်
79. Pilar Domingo, et al (2019), Claiming spaces: Women mobilising for peace and equality in Myanmar: A Paung Sie Facility learning brief. (Overseas Development Institute) p. 15.
80. ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှု၊ ၂၀၂၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၁၃ ရက်။