

လွိုင်ကော်  
Loikaw

မြစ်ကြီးနား  
Myitkyina

ဘားအံ  
Hpa An

# မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

ပေါမီနောလက်တီတေး

မူဝါဒရေးရာတွေးခွေးချက်စာတမ်းငယ်အမှတ် (၃)

ရန်ကုန်  
Yangon

နေပြည်တော်  
Naypyitaw

မန္တလေး  
Mandalay

မြောက်ဦး  
Myauk-U

ထားဝယ်  
Dawei



**The Asia Foundation**  
Improving Lives, Expanding Opportunities



# မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

ပေါမီနောလက်တတေး

မူဝါဒရေးရာဆွေးနွေးချက်စာတမ်းငယ်  
အမှတ်(၃)

ဇွန်လ၊ ၂၀၁၄

ယခုမူဝါဒရေးရာ ဆွေးနွေးချက်စာတမ်းငယ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဇွန်လ ၂၀၁၄၊ ပေါမီနောလက်တတေး တို့၏ မူရင်းသုတေသန စာစောင်အား အနှစ်ချုပ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မူရင်းသုတေသနစာစောင်ကို ဖော်ပြပါ ဝက်ဆိုက်ဒ်လင့်တွင် ဝင်ရောက် လေ့လာနိုင်ပါသည်။ <http://asiafoundation.org/publication/womens-participation-in-the-subnational-governance-of-myanmar-burmese/>

ရည်ညွှန်းကိုးကား - ပေါမီနောလက်တတေး တို့၏ (ဇွန်လ ၂၀၁၄)၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အာရှဖောင်ဒေးရှင်းနှင့် မြန်မာ့အရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတတ်ရေးအဖွဲ့- စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတတ်ရေးအဖွဲ့

## တစ်။ ။ နိဒါန်း

၂၀၁၁ ခုနှစ်မှ စတင်ကာ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး အစိုးရအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်းဖြင့် ဗဟိုအုပ်ချုပ်မှုလျှော့ချရန် ကြိုးပမ်းသော်ငြား မြန်မာ နိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်မှုစနစ်သည် ဗဟိုအုပ်ချုပ်မှု ကြီးမားခိုင်မာစွာ တည်ရှိ နေပြီး ယောက်ျားအများအပြား၏ ပုံ၊ နံလွှမ်းမိုးမှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားရှိသည်။ အချို့သောလုပ်ပိုင်ခွင့်များအား တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရသို့လွှဲပြောင်းပေး သဖြင့် ဒေသဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်ခွင့်များသည်လည်း ကျယ်ပြန့်ခဲ့သော်လည်းကောင်း၊ တိုင်းဒေသကြီး အစိုးရအဆင့် အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု သဘောသဘာဝအပေါ် နားလည် သဘောပေါက်မှုသည် မရှိမဖြစ် လိုအပ်လာသည်။

ဤအနစ်ချုပ်တွင် အထက်ဖော်ပြသော ကိစ္စရပ်များကို အဓိက မေးခွန်း သုံးမျိုးအား သတ်ချုပ်ကာ စူးစမ်းလေ့လာမည်ဖြစ်သည်။

- အမျိုးသမီးများသည် ဒေသဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်း၏ အဓိက ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် ရာထူးများတွင် အမျိုးအားဖြင့် မည်မျှလောက် ရရှိပါဝင်ပါသနည်း။
- ဒေသဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေး ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံတွင် အမျိုး သမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် အရေးပါမှု ရှိပါသလား။
- အုပ်ချုပ်ရေး ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပူး ပေါင်းပါဝင်မှုကို မည်သည့်အရာများက ဟန့်တားနေကာ မည် သည့်အရာများက အထောက်အပံ့ဖြစ်နေပါသနည်း။

လေ့လာမှုပြုချက်များအရ ကမ္ဘာ၏ အချို့သောဒေသများတွင် အမျိုး သမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု တိုးမြှင့်ခြင်းဖြင့် တိုင်းပြည်၏ နိုင်ငံရေး၊ လူမှု ရေးနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍများသည် သိသာထင်ရှားစွာ သာတူညီမျှ တိုး တက်မှုရှိပြီး ပတ်သက်ဆက်စပ်မှု ရှိသူများအားလုံးသည် ထိရောက် သော မူဝါဒများ၏ အကျိုးအမြတ်ကို ခံစားရမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ တွင် အမျိုးသမီးများသည် ၄.၄၂% သာ အမျိုးသားလွှတ်တော်၏ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ရှိသည်။ ဤအရေအတွက်သည် အခြားသော အာဆီယံနိုင်ငံများနှင့်အတူ ကမ္ဘာနှင့်အဝှမ်း နှိုင်းယှဉ်ပါ က အလွန်နည်းနေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် ပြည်ထောင်စုအဆင့်ထက် ပို၍ နည်းကြောင်းကို တွေ့ရှိရပြီး၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များတွင် လွှတ်တော်အမတ်များ၏ ၂.၈၃ ရာခိုင်နှုန်းသည်သာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကာ၊ မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးရာထူးတွင်လည်း အမျိုးသမီးတစ်ဦး တစ်ယောက်မျှပင် မရှိပါ။ ရွာသူကြီးရာထူးတွင်လည်း ၀.၁၁ ရာခိုင်နှုန်း သာဖြစ်သည်။ အကြမ်းအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့ အမျိုးမျိုးနှင့်၎င်းတို့နှင့် ယှက်နွယ်နေသောနိုင်ငံရေးပါတီများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် ဒုတိယနေရာတွင်သာ ရှိပြီး၊

အခြားသော နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း များ၌ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကိုလည်း ပုံမှန်အားဖြင့် ကန့်သတ်ထားသည်။ ခြွင်းချက်အနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများတွင် အများဆုံးဖြစ်ပြီး၊ အမျိုးသမီးများသည် များသော အားဖြင့် အမှန်တကယ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခွင့်ရှိသော အကြီးတန်းရာထူး များကို ရရှိထားသည်။

ဤစာတမ်းကို အထောက်အထားအနေအဖြစ် တင်ပြခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့် ဦးစားပေးမှုများ မတူကွဲပြားပြီး အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အဓိကထား ဦးစားပေးစဉ်းစားသည့် ကိစ္စရပ်များအဖြစ် ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးနှင့် အသေးစားငွေစုငွေချေး တို့အား ပိုမို ဦးစားပေးဖြစ်ကြောင်းကို ခိုင်မာစွာအဆိုပြုထားသည်။ ထို့အပြင် အချို့ သောအထောက်အထားများအရ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရှိသော အမျိုးသမီးများသည် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရှိသော အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးနိုင်ငံသားများ၏ ဦးစားပေးမှုများကို ပိုမိုတုန့်ပြန်နိုင်စွမ်းရှိ ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသားလွှမ်းမိုးမှုကြီးသော မြန်မာနိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ရှုပ်ထွေးမှုအချို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

ဤစာတမ်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အမျိုးမျိုးသော တိုင်းဒေသကြီး အဆင့် အုပ်ချုပ်မှုများတွင် အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု၊ အဘယ့် ကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု အရေးပါပုံကို ဆွေးနွေးခြင်း၊ ၎င်းတို့ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကို ဟန့်တားနေသည့်အရာများနှင့် အထောက် အပံ့ဖြစ်သည့် အချက်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း စသည်တို့ ဖော်ပြပါရှိပါ သည်။ တင်ပြထားသော အထောက်အထားများသည် ဦးတည်အဖွဲ့ ဆွေးနွေးခြင်းများ၊ မေးခွန်းမေးခြင်းများ၊ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီး ဌာနမှ အချက်အလက်များ နှိုင်းယှဉ်နိုင်သည့် နိုင်ငံတကာဖြစ်စဉ်များမှ စာပေများ၊ Gender Development Initiative (GDI) စသည့် ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ သုတေသနပြုလုပ်မှုများမှ ကောက်နုတ် ထားပြီး လက်ခံစဉ်ပေးသော ActionAid, CARE, OXFAM စသည့် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်သည်။

ဤစာတမ်းသည် ဇွန်လ ၂၀၁၄တွင် အာရှဖောင်ဒေးရှင်းနှင့် MDRI- CESD မှ အမည်တူ ထုတ်ဝေခဲ့သော အဆိုရှင် Paul Minoletti ၏ အစီရင်ခံစာ အပြည့်အစုံမှ ကောက်နုတ်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။

၁ ၂၀၁၅ နိုဝင်ဘာလ အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲရလဒ်အရ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန်

**နှစ်။ ။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်ရေးဖွဲ့စည်းပုံများတွင် အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်း**

၂၀၁၅ နိုဝင်ဘာလတွင် ကျင်းပခဲ့သော အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲ ရလဒ်အရ ၂၀၁၆ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ပါလီမန်အသစ် စတင်ပြီး မတ်လ

တွင် အစိုးရ အသစ်ဖွဲ့မည်ဖြစ်ပါသည်။ အောက်တွင် ဖော်ပြထားသော အချက်အလက်များသည် အစိုးရ ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိမှု အခြေအနေကို ထင်ဟပ်စေပြီး အုပ်ချုပ်ရေးအသစ် အာဏာရလာသည့်အခါ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။

**ပုံ ၁။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်တွင်အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု**

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

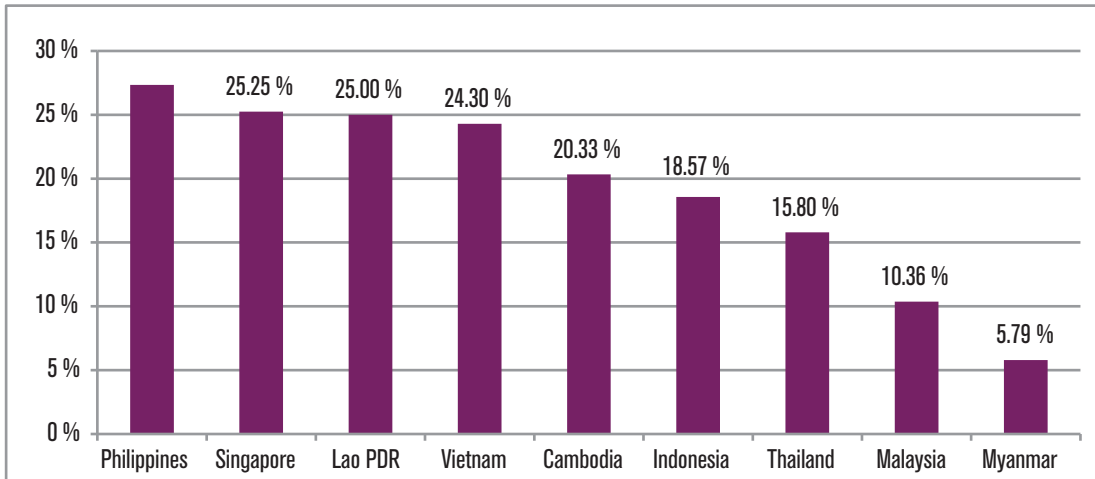
အရင်းအမြစ်- လွှတ်တော်ရှိအမျိုးသမီးများ - မြန်မာ(ဖန်တီးအိမ်နှင့် The Gender Equality Network, အောက်တိုဘာ ၂၀၁၂)

အထက်ပါဇယားတွင် ဖော်ပြသည့်အတိုင်း အစိုးရအုပ်ချုပ်ရေး ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံတွင် အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် အလွန်နည်းပါးပါသည်။<sup>၂</sup> ၂၀၁၀ ခုနှစ် အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲတွင် အမျိုးသမီးများသည် အရွေးခံသူ အားလုံး၏ ၄ ရာခိုင်နှုန်း အောက်သာ ရှိခဲ့သည်။ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု နည်းပါးခြင်း၏ အဆက်အစပ်အဖြစ် အမျိုးသမီးများ ဝန်ကြီးအဖြစ် ကိုယ်စားပြုရာတွင်လည်း နည်းပါး ပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာန ၃၃ ခုတွင် ဝန်ကြီးဌာန ၂ ခုသာ

(ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန နှင့် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန) အမျိုးသမီးများက ဦးဆောင်နေသည်။<sup>၃</sup> အောက်ဖော်ပြပါပုံအတိုင်း အခြားအာဆီယံနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ထောင်စုအဆင့် ဥပဒေပြုရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုသည် အထူးပင် အားနည်းနေကြောင်းကို ဖော်ပြထားသည်။<sup>၄</sup>

<sup>၂</sup> မဲဆန္ဒနယ် ၈ ခုလုံးတွင် ရွေးကောက်ပွဲပြုလုပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။ အကြောင်းမှာ မဲဆန္ဒနယ်အရေအတွက်နှင့် ရွေးကောက်ခံ ကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက် ကွာဟချက်ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ လွှတ်တော်အတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများ ၂၀၁၂ မှ ကောက်နုတ်ချက် (ဖန်တီးအိမ် နှင့် Gender Equality Network, အောက်တိုဘာ ၂၀၁၂)  
<sup>၃</sup> ဇယား ၁ အရ အမျိုးသမီးများသည် လက်ရှိတွင် လွှတ်တော်နှစ်ရပ်စုစုပေါင်း၏ ၆ ရာခိုင်နှုန်းအောက်တွင်ရှိပြီး တပ်မတော်သားများဦးရေကိုပါ ထည့်သွင်းပါက ၄.၄၂% သို့ ကျဆင်းသွားသည်။ အထက်လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးဦးရေ အထူးပင်နည်းပါးပြီး ၁.၇၉% သာ ရှိသည်။  
<sup>၄</sup> www.irrawaddy.org/burma/burmas-government-appoint-second-woman-minister.html  
<sup>၅</sup> လွှတ်တော်အတွင်းရှိအမျိုးသမီးများ ၂၀၁၂ မှ ကောက်နုတ်ချက် (ဖန်တီးအိမ် နှင့် Gender Equality Network, အောက်တိုဘာ ၂၀၁၂)

ပုံ ၂။ အာဆီယံနိုင်ငံများ၏ ပြည်ထောင်စုအဆင့်လွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုမှု<sup>၆</sup>



တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်တွင် အရေးကြီးဆုံးဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သည့် ရာထူးများ၌ အမျိုးသမီး များ၏ ကိုယ်စားပြုမှုအဆင့်သည် ပြည်ထောင်စုအဆင့်ထက် ပိုမိုနိမ့်ကျနေပါသည်။<sup>၇</sup> ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၆ ခု ဖြစ်သော (ချင်း၊ ကယား၊ ကရင်၊ မွန်ပြည်နယ်များ၊ စစ်ကိုင်းတိုင်းနှင့် တနင်္သာရီတိုင်းများ) တွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် လုံးဝ

မရှိပါ။ အမျိုးသမီးဝန်ကြီးများရှိသော ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး လွှတ်တော်များမှာ ကချင်ပြည်နယ် (လူမှုရေးဝန်ကြီးနှင့် ရှမ်းတိုင်းရင်းသားရေးရာဝန်ကြီး)၊ ရန်ကုန်တိုင်း(ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီး) နှင့် ဧရာဝတီတိုင်း (လူမှုရေးဝန်ကြီး) တို့ ဖြစ်သည်။

ပုံ ၃။ တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် အဓိက ရာထူးများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှု<sup>၈</sup>

အစိုးရအဆင့်	ရာထူး	စုစုပေါင်း	အမျိုးသမီးများ	အမျိုးသမီးအချိုးစုစုပေါင်း %
ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း	လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ	၈၈၃	၂၅	၂.၈၃
	ဝန်ကြီးများ	၁၆၉	၄	၂.၃၇
မြို့နယ်	အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ	၃၃၀	၀	၀.၀၀
ရပ်ကွက်/ကျေးရွာအုပ်စု	အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ	၁၆၇၄၃	၄၂	၀.၂၅

<sup>၆</sup> ဗရူနိုင်းသည် ပါလီမန်မရှိသောကြောင့် စာရင်းတွင် မပါဝင်ပါ။

<sup>၇</sup> တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်နေရာ ၈၈၃ ခုမှ ၂၅ ခုသာ ရရှိသည် (၂.၈၃%)။ ၎င်းမှ တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်ဝန်ကြီး ၁၆၉ နေရာမှ ၄ နေရာရရှိသည် (၂.၃၇%)။

<sup>၈</sup> စာရေးသူသည် စာရင်းတွင် ထည့်သွင်းရန် ခရိုင်အဆင့်သက်ဆိုင်သော အချက်အလက်များ မရရှိပါ။ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနမှ ၅-၃-၂၀၁၄ အချက်အလက်နှင့် Hamish Nixon, Cindy Joelene, Thet Aung Lynn, Kyi Pyar Chit Saw and Matthew Arnold, State and Region Government in Myanmar, 55,92။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းအစိုးရထိန်းချုပ်သောဒေသများမှ အချက်အလက်များသာ ဖြစ်သည်ကို သွတိပြုရန်။

ပုံ ၄။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းလွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားပြုမှုများ

ပြည်နယ်/ တိုင်း	ကိုယ်စား လှယ် စုစုပေါင်း	ရွေးကောက် ခံ ကိုယ်စား လှယ်	တပ်မ တော်သား ကိုယ်စား လှယ်	အမျိုးသမီး ကိုယ်စား လှယ်	ရွေးကောက် ခံ ကိုယ်စား လှယ်များမှ အမျိုးသမီး%	ကိုယ်စား လှယ် စုစုပေါင်း တွင် အမျိုးသမီး%	စုစုပေါင်း အစိုးရ အဖွဲ့ဝင်	အမျိုးသမီး အစိုးရ အဖွဲ့ဝင်
ရှမ်း	၁၄၃	၁၀၇	၃၆	၈	၇.၄၈%	၅.၅၉%	၁၇	၀
ရန်ကုန်	၁၂၃	၉၂	၃၁	၆	၆.၅၂%	၄.၈၈%	၁၂	၁
ဧရာဝတီ	၇၂	၅၄	၁၈	၃	၅.၅၆%	၄.၁၇%	၁၂	၀
ပဲခူး	၇၆	၅၇	၁၉	၃	၅.၂၆%	၃.၉၅%	၁၁	၀
ကချင်	၅၁	၃၈	၁၃	၂	၅.၂၆%	၃.၉၂%	၁၄	၂
ရခိုင်	၄၇	၃၅	၁၂	၁	၂.၈၆%	၂.၁၃%	၁၁	၀
မကွေး	၆၈	၅၁	၁၇	၁	၁.၉၆%	၁.၄၇%	၁၁	၀
မန္တလေး	၇၆	၅၇	၁၉	၁	၁.၃၅%	၁.၃၂%	၁၁	၀
ချင်း	၂၄	၁၈	၆	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၀	၀
ကယား	၂၀	၁၅	၅	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၁	၀
ကရင်	၂၃	၁၇	၆	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၃	၀
မွန်	၃၁	၂၃	၈	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၃	၀
စစ်ကိုင်း	၁၀၁	၇၆	၂၅	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၂	၀
တနင်္သာရီ	၂၈	၂၁	၇	၀	၀.၀၀%	၀.၀၀%	၁၁	၀
စုစုပေါင်း	၈၈၃	၆၆၁	၂၂၂	၂၅	၃.၇၈%	၂.၈၃%	၁၆၉	၄

### ၂.၁။ အစိုးရမဟုတ်သော အုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ကိုယ်စားပြုမှု

နှစ်ပေါင်း ၅၀ ကျော်ကြာ အမျိုးသမီးများအား တပ်မတော်သို့ဝင်ရောက် အမှုထမ်းခွင့်ကို တရားဝင်ပိတ်ပင်ထားပြီးနောက် ၂၀၁၃ အောက်တိုဘာ လတွင် အဆိုပါကန့်သတ်ချက်အား ဖြေလျော့ပြီး အမှုထမ်းခွင့်ပြုလိုက် သည်။<sup>၉</sup> သို့သော်လည်း အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အကြီးတန်းရာထူးများ အား ရေလတ်ကာလအတွင်း ရရှိနိုင်ခွင့် အလွန်နည်းပါးသည်။ အစိုးရ မဟုတ်သော လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့များနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ဆက်နွယ်နေသော နိုင်ငံရေးပါတီများ၌လည်း အမျိုးသမီးများ၏အခန်းကဏ္ဍသည် အကန့် အသတ်ဖြစ်ပြီး အာဏာရှိ ရာထူးများရရှိခြင်းမှ သွေဖီခံရသည်။<sup>၁၀</sup>

အခြားသော နိုင်ငံအတော်များများတွင် တွေ့ရသကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများ ၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုများသည် တရားဝင်နိုင်ငံ ရေး လှုပ်ရှားမှုများထက် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာ ဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပိုများသည်။<sup>၁၁</sup>

မြန်မာအမျိုးသမီးများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့ အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုး ရမဟုတ်သော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများတွင် ကိုယ်စားပြုမှု အား ကောင်းသည်ကို တွေ့ရတတ်သည်။ ထို့အပြင် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆောင်ရွက်သူ များမှ တည်ထောင်ပေးသော ကျေးရွာအဆင့် ကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှု များနိုင်သော်လည်း များသောအားဖြင့် လွှမ်း မိုးနိုင်မှု အားနည်းတတ်သည်။ ယောက်ျားများသည် အဓိကကျသော ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် ရာထူးများဖြစ်သော ဥက္ကဋ္ဌ နှင့် အတွင်းရေးမှူး ရာထူးများကို အချိုးမမျှတစွာ ဆုပ်ကိုင်ထားသည်။ အရေးကြီးသော အချက်တစ်ခုအနေဖြင့် သိရှိရန်မှာ ကော်မတီအစည်းအဝေးများတွင် အမျိုးသမီးများသည် စကားနည်းကြသည်။ ထို့ကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက် များကို လွှမ်းမိုးနိုင်သော ၎င်းတို့၏စွမ်းရည်ကို ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံမိခင်နှင့်ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးအသင်း (MMCWA) နှင့် မြန်မာအမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (MWAFF) တို့သည် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဦးစားပေးတင်ပြနေသော<sup>၁၂</sup> အစိုးရနှင့် ချိန်ဆက် ထားသည့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်ပြီး၊ ဒေသအဆင့်နှင့် အထက်တွင် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်နေရာများရရှိရန် အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုး

ပေးနေသည်။ သို့သော် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု တစ်ခုအရ (MMCWA) နှင့် (MWAFF) ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ရာတွင် ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုယ်အရည်အချင်း ကြောင့်မဟုတ်ပဲ ခင်ပွန်းသည်များက မည်သူမည်ဝါဖြစ်မှု အရှိန်အဝါ (ဥပမာ ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူး၊ မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်ဝန်ကြီးချုပ်) ဖြစ်ခြင်းကြောင့် ရွေးချယ်ခံရသည် ဟုဖြေကြားသည်။

ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် တရားရုံးများတွင် တရားသူကြီး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး ခရိုင်နှင့် မြို့နယ်အဆင့် တရားရေးအရာရှိများ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးမှာလည်း အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သည်။ ဤအချက်သည် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် တရားစီရင်ရေး ကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု မြင့်မားသည်ဟု ဆိုနိုင်သော်လည်း တရားစီရင်ရေးရှိ အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို အရေအတွက် အချက်အလက်နှင့်အတူ အရည်အချင်းကိုလည်း လေ့လာမှုများ ဆက်လက်ထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်သွားရန် လိုအပ်ပါသည်။

### ၂.၂ အုပ်ချုပ်ရေးဖွဲ့စည်း တည်ဆောက်ပုံတွင် အမျိုးသမီးများ ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် အဘယ့်ကြောင့် အရေးပါပါသလဲ။

ကမ္ဘာ့ဘဏ်အဖွဲ့၏ ၂၀၁၂ ကမ္ဘာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီရင်ခံစာတွင် လူမှုပတ်ဝန်းကျင်နှင့် မူဝါဒရေးဆွဲရေးကိစ္စများ၌ အမျိုးသမီးများ ပြော ရေးဆိုခွင့်ရရှိရေးသည် ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်း၏ အဓိကကျသော ရည် ရွယ်ချက်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။

Amartya Sen နှင့် Martha Nussbaum တို့၏ အဘော်အတိုင်း အမျိုးသမီးများ၏ တစ်ဦးချင်းအလိုက် ကျန်းမာမှုနှင့် ဘဝ၏ အနှစ်သာရ သည် ၎င်းတို့ဘဝနှင့်ပတ်သက်သော ထိရောက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် များကို ချမှတ်နိုင်သည့် အရည်အချင်းနှင့် ၎င်းတို့ဘဝကို ကိုယ်တိုင် ထိန်းချုပ်ပိုင်ခွင့်သည် ကျန်းမာမှု၏ အဓိကသော့ချက်ဖြစ်ကြောင်းကို အဖွဲ့အစည်းက ပင်ကိုယ်အားဖြင့် လက်ခံနားလည်သည်။<sup>၁၃</sup> ရွေးချယ်မှု ကို ထင်ရှားချက်အဖြစ်နှင့်သာမက၊ သာတူညီမျှ ရှုထောင့်အနေဖြင့် အမျိုးသမီးထု၏ အသံအား နားထောင်ခြင်းကို သေချာစေရန်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အုပ်ချုပ်ရေး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုအပေါ် ထည့်ဝင်မှုနိုင်မှု သည်လည်း ထိရောက်မှု ရှုထောင့်မှ လိုအပ်ပါသည်။<sup>၁၄</sup> နေ့စဉ်ဘဝများ နှင့် သက်ဆိုင်သည့်ကိစ္စရပ်များအပေါ် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသား

<sup>၉</sup> လက်နက်ကိုင်များမှ အမျိုးသမီးများအား တံခါးဖွင့်ပေးခြင်း Mizzima, 17 October 2013 <<http://www.mizzima.com/mizzima-news/myanmar/item/10361-armed-forces-to-open-doors-to-women/10361-armed-forces-to-open-doors-to-women>> [accessed 22 May 2014].

<sup>၁၀</sup> ချွင်းချက်များရှိပါသည်။ နော်ဖီဖိုးရာစီန် (အထွေထွေအတွင်းရေးမှူး၊ ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး) သည် အထင်ရှားဆုံးဖြစ်ပြီး၊ မိစာဒါး(မွန်ပြည်သစ် ပါတီ ဗဟိုကော်မတီဝင်) နှင့် ဖော်ဦးပြာ (ဘာသာရေးနှင့်ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီး၊ ကရင်နီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပါတီ) တို့အား ဖော်ပြရန်ထိုက်တန်သည်။ ကရင်အမျိုးသမီးများ ငြိမ်းချမ်းရေးကွန်ယက်မှ ညှိနှိုင်းရေးမှူး မေစံပယ်ဖြူသည် ငြိမ်းချမ်းရေးဖြစ်စဉ်တွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှု တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်နေပြီး၊ ကရင်ပြည်နယ် ဒီမိုကရေစီပါတီ၏အဆိုအရ ၎င်းတို့ အဖွဲ့ဝင် ထက်ဝက်နီးပါးသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။

<sup>၁၁</sup> Andrea Cornwall and Anne Marie Goetz, 'Democratizing Democracy: Feminist Perspectives', *Democratization*, 12 (2005), p.788.

<sup>၁၂</sup> MWAFF၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အမျိုးသမီးရေးရာကိစ္စများကို မြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် နိုင်ငံတည်ဆောက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အပြည့်အဝပါဝင်နိုင်ရန်၊ MMCWA ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မိခင်နှင့် ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ပြည်သူတို့၏ ဘဝအခြေအနေကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အကျိုးကို သယ်ပိုးရန်ဖြစ်သည်။

<sup>၁၃</sup> Martha Nussbaum, *Women and Human Development: The Capabilities Approach* (Cambridge: Cambridge University Press, 2000); Amartya Sen, *Development as Freedom* (Oxford University Press, 1999); Amartya Sen, 'Development As Capability Expansion', *Journal of Development Planning*, 19, 41-58; The World Bank, pp.151-52.

များထက်ပိုမို ဗဟုသုတကြွယ်ဝမှု (ကလေးထိန်းခြင်း၊ မိသားစုကျန်းမာရေး၊ ကျောင်းသင်ခန်းစာ အပါအဝင် အကန့်အသတ်မရှိသော) များက ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ထည့်ဝင်နိုင်မှုဖြစ်စေသည်။  
၂) အမျိုးသမီးများအား ပါဝင်စေခြင်း(သို့ အခြားဖယ်ထုတ်ထားသော အဖွဲ့များ) ဖြင့် ချမှတ်လိုက်သော ဆုံးဖြတ်ချက်/ စည်းကမ်းများအား လိုက်နာခြင်းကို တိုးမြှင့်စေသည်။<sup>၁၅</sup>

**၂.၃ အုပ်ချုပ်ရေးအပေါ် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ ဦးစားပေးမှုများ**

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း လေ့လာချက်အရ အမျိုးသမီးများသည် အိမ်ထောင်စုအဝန်းပိုင်းရှိ မိသားစုအခြေခံလိုအပ်ချက်ကို ပိုမိုအာရုံစိုက်ဂရုပြုပြီး၊ အမျိုးသားများက အများနှင့်သက်ဆိုင်သော<sup>၁၆</sup> အကြောင်းအရာများကို ဦးစားပေးကြသည်။ အတိအကျအားဖြင့်၊ အမျိုးသမီးများသည် ကျန်းမာရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေး၊ ကလေးပညာရေး၊ နေ့စဉ် အသက်မွေးမှုနှင့် မိသားစုဝင်ငွေနှင့် အသေးစား ငွေစုငွေချေး<sup>၁၇</sup> ကိစ္စများဖြစ်သည်။ အမျိုးသားများသည် ပိုမိုပြီး ယေဘုယျဆန်သည့် နိုင်ငံရေးအယူအဆများဖြစ်သော အာဏာနှင့် အခြေခံဥပဒေ၊ စီးပွားရေး၊ လက်ဆုပ်လက်ကိုင်ပြိုင်ဆိုင်သော အခြေခံအဆောက်အအုံများဖြစ်သည့် လမ်းများနှင့် လျှပ်စစ်မီး<sup>၁၈</sup> တို့ဖြစ်သည်။ ကွဲပြားခြားနားသည့် ဦးစားပေးမှု အချို့ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

**အချိန်အသုံးချမှု။** ယခင်လေ့လာချက်များအရ အမျိုးသမီးများ၏ ဝင်ငွေရလုပ်ငန်းများသည် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အသေးသုံးဖြစ်ပြီး အိမ်အနီးတဝိုက်တွင်သာရှိတတ်ကြကာ ၎င်းတို့သည် မိသားစုအပေါ် တာဝန်ယူမှု ပိုမိုရှိကြသည်။<sup>၁၉</sup> မေးခွန်းများမေးမြန်းမှု အချို့၏ အစီရင်ခံချက်အရ အုပ်ချုပ်ရေးဦးစားပေးမှုအပေါ် ကျားမ ကွဲပြားမှုနှင့် FGDs အရ(အထက် စာပိုဒ်ကို ကြည့်ပါ) အချိန်အသုံးချမှု ကွာခြားချက်ပေါ်တွင်လည်း ကျယ်ပြန့်စွာသက်ရောက်မှုရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတလွှားရှိ အိမ်ထောင်စု ၇၁.၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် အိမ်ဝင်းအတွင်း သောက်ရေအရင်းအမြစ်မရှိကာ ပုံမှန်အားဖြင့် အသက် ၁၅ နှစ်နှင့် အထက် အမျိုးသမီးများက တာဝန်ယူခံရသည်။<sup>၂၀</sup>

**လူမှုဆက်ဆံရေး၊ မှုခင်းနှင့် အိမ်တွင်း အပြုအမူများ။** အနိုင်ကျင့်

အစော်ကားခံရမှုများသည် များသောအားဖြင့် တရားရုံးသို့ တိုင်ကြားလေ့မရှိကြပါ။ တိုင်ကြားသော အမှုအများမှာလည်း တရားရုံးပြင်ပတွင် ဖြေရှင်းသဖြင့် ကျူးလွန်သူများသည် ရာဇဝတ်မှုမမြောက်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူ့အဖွဲ့အစည်းများစွာက အဓမ္မမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး မိမိတို့အမှုအရာကို လိုက်လျောညီထွေနေရန် မျှော်လင့်ကြပြီး (လက်တွေ့နှင့် လက်ခံခြင်း) အန္တရာယ်ကို မည်ကဲ့သို့ တင်ပြဖော်ထုတ်ပြီး အမြစ်ပြတ်သုတ်သင်ရန်မရှိပါ။ အချို့ဒေသများတွင် အဓမ္မကျင့်ခံရသော အမျိုးသမီးသည် အပျိုစင်မဟုတ်တော့သည့်အတွက် အိမ်ထောင်ပြုရန် မဖြစ်နိုင်တော့ဟု ယူဆသဖြင့် မိသားစု/ဒေသခံများက ၎င်းအား အဓမ္မကျင့်သူနှင့် အိမ်ထောင်ပြုစေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မိမိ၏ အိမ်ထောင်ဖက်မှ အဓမ္မပြုကျင့်ပါက ရာဇဝတ်မှု မမြောက်ပါ။

ဤကိစ္စရပ်များအတွက် အုပ်ချုပ်ရေးပုဂ္ဂိုလ်များ၏ တက်တက်ကြွကြွဆောင်ရွက်မှုများကို များစွာ မျှော်လင့်ပါသည်။ National Strategic Plan for the Advancement of Women ၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုများ ပပျောက်စေရန်ဖြစ်ပြီး လက်ရှိတွင် လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနဦးစီးဦး Gender Equality Network နှင့် ပူးပေါင်းကာ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်ရေးမှုကြမ်းကို ရေးဆွဲလျက်ရှိသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများအပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ဒေသအတော်များတွင် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ခွင့်လွှတ်ထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်တွင်းရေး အကြမ်းဖက်မှုကို လူမှုရေးရှုထောင့်မှ မိသားစုအတွင်းရေးကိစ္စဟု မှတ်ယူကြပြီး၊ အချို့ကလည်း ဤကိစ္စသည် အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိဟု လက်ခံထားကြသည်။

မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေသည် အဓမ္မစား အဓမ္မခံ သားသမီးမြေးမြစ်များကို ကျား/မ မခွဲခြားဘဲ ညီတူညီမျှ အကျိုးခံစားခွင့်ကို ပြဌာန်းထားသည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင် ပြဌာန်းဥပဒေကို ရိုးရာထုံးတမ်းစဉ်လာဥပဒေက လွှမ်းမိုးနေပြီး ရှားပါးချွင်းချက်များအနေဖြင့် ချင်းနှင့် ကချင်လူမျိုးစုများတွင် အမျိုးသမီးများက မည်သို့မျှ အဓမ္မဆက်ခံနိုင်ခွင့် မရှိပါ။<sup>၂၁</sup> အမျိုးသမီးများကို ကွာရှင်းပြတ်စဲမှုမှ ကန့်သတ်သည့် ဥပဒေ သို့မဟုတ် ကွာရှင်းပြတ်စဲပြီးသောအခါ ဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှု အနည်းငယ်

<sup>၁၅</sup> Agarwal, 'Participatory Exclusions, Community Forestry, and Gender', 16 and 36-38; Elinor Ostrom, 'Crossing the Great Divide: Coproduction, Synergy, and Development', *World Development*, 24 (1996), 1079.  
<sup>၁၆</sup> ကျားမကလွာသည် အုပ်ချုပ်ရေးဦးစားပေးမှုများအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်မှုတစ်ခုတည်းမဟုတ်။ အခြားအချက်များအနေဖြင့်၊ လူမှုရေးအဆင့်အတန်း၊ ဝင်ငွေ၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ မြို့ပြ(သို့) ကျေးလက်နေထိုင်မှု  
<sup>၁၇</sup> Roisin Furlong, *Barriers to and Opportunities for Women's Economic Advancement in Myanmar: A Discussion Paper Exploring Women's Participation in Agricultural and Fishing Markets in Myanmar* (Oxfam GB Myanmar, 2012), pp.9, 14-15; The Gender and Development Initiative, pp.21-28; Löfving, 8-12.  
<sup>၁၈</sup> ရန်ကုန်(၄၃.၅%)သည် တစ်ခုတည်းသော အိမ်ခြံဝန်းအတွင်း သောက်ရေအရင်းအမြစ်မရှိပါက အရွယ်ရောက်ပြီးအမျိုးသမီးများ ပုံမှန် ရေခံရသောနေရာမဟုတ်ပါ။ အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် UNICEF, 34, 90  
<sup>၁၉</sup> မေးမြန်းမှုများ IKC7, IKC8, IYN4. ၎င်းတို့တွင် မြေကြားသူမှ ကချင်အမျိုးသမီးများမှ မိသားစုအဖွဲ့ကိုဆက်ခံရသည့် ချွင်းချက်ဖြစ်စဉ်အချို့ရှိကြောင်း၊ ဤသို့ဖြစ်ရသည်မှာ သားတစ်ဦး(သို့)အားလုံးသည် မူးယစ်ဆေးစွဲနေသဖြင့် အဖွဲ့ကိုအကျိုးရှိစွာဆက်ခံမှုကို ယုံကြည်မှုမရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ချင်းအမျိုးသမီးများ အဓမ္မဆက်ခံပိုင်ခွင့်မရှိမှုကို, Matthew Smith, 'Myanmar's Economy Needs Human Rights Reforms', *Huffington Post*, 2013 <[http://www.huffingtonpost.com/matthew-smith/myanmars-economy-needs-hu\\_b\\_4347843.html](http://www.huffingtonpost.com/matthew-smith/myanmars-economy-needs-hu_b_4347843.html)> ကြည့်ပါ။



(သို့) မပေးသော ဥပဒေသည် အိမ်တွင်းရေး၌ အမျိုးသမီးများ၏ ပြောရေးဆိုခွင့်ကို အကြီးအကျယ် လျော့နည်းစေသည်။<sup>၂၀</sup> ကွာရှင်းပြတ်စဲမှုနှင့် ဆိုင်သော လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု ထုံးတမ်းစဉ်လာများသည် ခက်ခဲသော ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပြီး၊ သေချာမှုတစ်ခုအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့ကို ဖိနှိပ်သော ကွဲရှင်းပြတ်စဲခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ထုံးတမ်းစဉ်လာများကို လျော့ချရန် ထောက်ခံမည် မဟုတ်ပါ။ သို့သော် လက်ရှိအခြေအနေသည် သာတူညီမျှမှုရှိစေရန် အရေးကြီးကြောင်းကို စကားရည်လုခြင်းဖြင့် ခွန်အားပေးမှုပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။

**၂.၄ အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှုသည် အုပ်ချုပ်ရေးဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းနှင့် အမှုအကျင့်များအပေါ် မည်သို့ထိခိုက်မှုရှိသနည်း**

ActionAid မှပြုလုပ်ခဲ့သော ကျေးရွာကော်မတီအဆင့် အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ခေါင်းဆောင်များကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအရ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရသည့် ကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ခြင်းကြောင့် ရရှိလာသော အကျိုးအမြတ်မှာ ၁) အမျိုးသမီးများ၏ဆန္ဒကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ကိုယ်စားပြုပြီး ၎င်းတို့၏လိုအပ်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊ ၂) အမျိုးသားများ၏ အာဏာကို ချိန်ညှိနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ ဤအနည်းငယ်သော အထောက်အထားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် အမျိုးသမီးနိုင်ငံသားများ၏ ဦးစားပေးမှုများကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့်အမျိုးသားများထက် ပိုမိုတုန့်ပြန်နိုင်စွမ်းရှိကြောင်းကို ဖော်ညွှန်းသည်။ သို့သော် ဤကိစ္စကို ဆက်လက်လေ့လာမှုပြုရန် လိုအပ်နေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဒေသခံများနှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်သည့် ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သော မေတ္တာဖွံ့ဖြိုးရေးဖောင်ဒေးရှင်း၏ တွေ့ရှိချက်မှာ ဒေသခံအမျိုးသမီး ပါဝင်မှုနှုန်းများလေး၊ လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှု အလားအလာများလေဖြစ်သည်။ မေးမြန်းမှုတွင် ပါဝင်သူများ၏ ပြောကြားချက်အရ အမျိုးသမီးများသည် အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို အလေးထားမှုရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့ပါဝင်မှုသည် အုပ်ချုပ်ရေး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေကြောင်း သိရသည်။

ဤစာတမ်းအတွက်ပြုလုပ်ခဲ့သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများအရ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များတွင်ရှိသည့် အခြားသော အပြုသဘောဆောင်သည့် အချက်များမှာ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အမျိုးသားများထက် ပို၍ တက်ကြွမှုရှိခြင်း၊ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုကို ရှောင်ရှားခြင်းနှင့် ပါဝင်သူအားလုံး လက်ခံနိုင်သည့် နည်းလမ်းရှာဖွေမှုများ ပို၍ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း၊ ရိုးသားမှုနှင့် ကြင်နာမှု ပိုရှိခြင်း၊ အရှိကို အရှိ

အတိုင်းပို၍မြင်တတ်ခြင်း၊ ကျေးရွာရှိအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် ရွာသူရွာသားများအား စုစည်းရာတွင် ညင်သာစွာ ကိုင်တွယ်တတ်သဖြင့် ဆက်ဆံရေး ပိုမိုကောင်းမွန်တတ်ကြကြောင်းနှင့် အမျိုးသမီးကျေးရွာခေါင်းဆောင်များသည် ပိုမိုစိတ်ရည်ပြီး တိကျမှုရှိသည်ဟု ပါရှိသည်။

ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုရှိသော ပါတီအတွင်းသို့ အမျိုးသမီးများ ခန့်အပ်ခြင်းခံရပါက၊ ၎င်းအပြင် ထိုသူ၏ ရာထူးသည် ပါတီအတွင်းရှိ ဩဇာကြီးမားသူ တစ်ဦးပေါ် မူတည်ပါက ထိုအမျိုးသမီးများသည် ခေါင်းဆောင်ပိုင်းများ၏ မူဝါဒဆိုင်ရာ အလေးပေးချက်များကို စိန်ခေါ်မှုများပြုလုပ်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းနည်းမည်။ ဤသို့ဖြစ်ပါက ပါတီအတွင်းတွင် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များ၏ လွှမ်းမိုးမှုများပြီး အမျိုးသမီးများသည် မဲပေးသော အမျိုးသမီးထု<sup>၂၁</sup> ၏ တောင်းဆိုချက်များကို တုန့်ပြန်နိုင်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေနည်းသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများသည် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးအတွေ့အကြုံရရှိစေရန်အတွက် ဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်နိုင်သည်။ ဥပမာ ပါတီတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့် ရာထူးများအတွက် ဝေပေးမှုရှိပြီး၊ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းရာထူးများကို ခင်မင်မှု (သို့) ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအဆက်အသွယ်များကြောင့် ရရှိခြင်း မရှိစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကလည်း အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် (သို့) နိုင်ငံရေးစနစ်အတွင်း အထက်သို့ တက်လှမ်းနိုင်ရန် လိုအပ်သည့်အရည်အချင်းများကို ဦးတည်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် ကူညီနိုင်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွက်မှ ရရှိသော အထောက်အထားအနည်းငယ်နှင့် နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံများကို သုံးသပ်ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရာထူးရရှိသော အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသမီးထု၏ လိုအပ်မှုများအပေါ် တုန့်ပြန်နိုင်ချေ ပိုများခြင်းနှင့် ထိရောက်အောင်မြင်မှုအပိုင်းတွင်လည်း အကျိုးအမြတ်များဖြစ်စေနိုင်သည်။

**၂.၅ အုပ်ချုပ်ရေးဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကို ဟန့်တားနေမှုများနှင့် အထောက်အပံ့ဖြစ်နေမှုများ**

**ပညာရေး၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်အတွေ့အကြုံ။** IHLCA ၏ ၂၀၀၉-၁၀ တွင် ကောက်ယူခဲ့သော စာရင်းများအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ပညာရေးရရှိမှုနှင့် စာတတ်မြောက်မှုနှုန်း နည်းပါးသော်လည်း၊ ဤပညာရေးအားနည်းခြင်းကြောင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ၎င်းတို့ပူးပေါင်းပါဝင်မှု နည်းပါးခြင်းဖြစ်ကြောင်းက သိသာထင်ရှားသည့် အကြောင်းပြချက်မဟုတ်ပါ။<sup>၂၂</sup>

<sup>၂၀</sup> Esther Duflo, 'Women Empowerment and Economic Development', *Journal of Economic Literature*, 50 (2012),1072.  
<sup>၂၁</sup> Andrea Cornwall and Anne Marie Goetz, 'Democratizing Democracy: Feminist Perspectives', *Democratization*, 12 (2005), p.784-88.  
<sup>၂၂</sup> တစ်ဦးချင်းအလိုက် စစ်တမ်းကောက်ယူရာတွင် အသက် ၂၀ နှစ်အထက် ၈၄.၆% အမျိုးသမီးများ ကျောင်းမတက်ဖူးပါ။ ယောက်ျားဦးရေ ၈၇.၄% ထက် အနည်းငယ်သာ ကွာပါသည်။ အစိုးရကျောင်း (သို့) ပထမတန်းအထိသာနေဖူးသော အမျိုးသမီး ၇.၄%သည် ယောက်ျားလေးအမျိုး ၁၉.၁% ထက် အခြေခံအရေးအတန်နှင့် အတွက်အချက်ကို လွယ်ကူစွာအောင်မြင်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေနည်းသည်။ တစ်ဦးချင်းအလိုက် စစ်တမ်းကောက်ယူရာတွင် ကျောင်းနေဖူးသော အမျိုးသမီး ၂၆.၄%သည် အမျိုးသားဦးရေ ၁၉.၁% ထက် ၄ တန်းမရောက်မီ ကျောင်းထွက်နှုန်းပိုများသည် (မူလတန်းပြီးဆုံးမှုမရှိပါ)။ သို့သော် အမျိုးသမီး ၁၇.၁%သည် အမျိုးသားဦးရေ ၁၆.၁% ထက် ၁၀ တန်းအောင်မြင်သည်(အထက်တန်းပြီးဆုံးသည်)။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီး ၁၁.၃% သည် အမျိုးသားဦးရေ ၈.၁% ထက် ၁၅ (သို့) ပိုမြင့်သော ပညာရေး ရရှိကြသည်။

ကျေးလက်တွင်နေထိုင်သော အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးသည် မြို့၊ ပြင်ပတွင်နေသော အမျိုးသမီးများထက် သိသိသာသာ နိမ့်ပါးသော်လည်း အမျိုးသားများ၌လည်း ဤကဲ့သို့ကွာခြားသောကြောင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးရရှိမှုသည် မြို့၊ ပြင်ပကျေးလက်အကြားရှိ ကျား/မ ကွာခြားမှုအပေါ် သိသာသောခြားနားမှု မရှိပါ။<sup>၇</sup> အများနှင့် ဆိုင်သောကိစ္စရပ်များအားဆုံးဖြတ်ရသည့်အတွက် အကျိုးရှိပေးသော အမျိုးသမီးများသည် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုတွင် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ NGO အဖွဲ့အစည်းများက မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများအတွက် အတွေ့အကြုံရရှိရန်အလို့ငှာ ရတောင်ရစ် အများနှင့်သက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် ရာထူးများနှင့်အတူ၊ ကျွမ်းကျင်ရာ အလိုက် အထူးပြု သင်တန်းများအား လက်လှမ်းမီမှုကို ဆောင်ရွက်ပေးသည်။

**အိမ်အတွင်းပြောရေးဆိုခွင့်။** အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်အတွင်းပြောရေးဆိုခွင့်ရှိမှုသည် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်မှုအပေါ် အရေးပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်အတွင်းပြောရေးဆိုခွင့်သည် ဝင်ငွေရှာ နိုင်မှုအပေါ်တွင် မူတည်ဆက်စပ်မှုကို အခြားနိုင်ငံများမှ ရရှိသော အထောက်အထားများတွင်လည်း တွေ့ရပါသည်။<sup>၈</sup> မြန်မာနိုင်ငံတွင် များသောအားဖြင့် အမျိုးသားများက ဒေသ/အများနှင့်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ပတ်သက်မှုကို အားမပေးသောကြောင့် ငွေကြေးအားဖြင့် အမျိုးသားများအပေါ် အလုံးစုံ မှီခိုနေရသော အမျိုးသမီးများသည် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုတွင် ထိရောက်မှုမရှိပါ။ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၏ ရလဒ်အဖြစ် အမျိုးသမီးများတွင် ပိုင်ဆိုင်မှု အနည်းငယ် (သို့) မရှိခြင်း၊ ဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်မှု နည်းပါးခြင်း၊ ထို့ကြောင့် အိမ်အတွင်း ပြောရေးဆိုခွင့် နည်းပါးပါသည်။<sup>၉</sup>

**အချိန်အခက်အခဲ။** မြန်မာအမျိုးသမီးအများစုကို ပုံမှန်အားဖြင့် အိမ်မှုကိစ္စများ ဆောင်ရွက်ရန်သာ မျှော်လင့်ကြပြီး အိမ်ပြင်ပတွင် ဝင်ငွေရ လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင်နေခြင်း (သို့) ဒေသ/နိုင်ငံရေး လုပ်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်နေပါကလည်း ဒေသများရှိအများစုသော အမျိုးသားများသည် အိမ်အလုပ်ကို ကူညီလုပ်ကိုင်လိုစိတ် မရှိကြပေ။ အမျိုးသားများနှင့် မတူကွဲပြားစွာ မြန်မာအမျိုးသမီးများသည် အခြားသောစီးပွားရေး (သို့) နိုင်ငံရေးလုပ်ဆောင်မှုများကို ဦးစားပေးပါက ကဲ့ရဲ့ရှုံ့ချခြင်းခံရသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသားများ၏ ယေဘုယျ အယူအဆတစ်ခုအနေ

ဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ အိမ်အလုပ်များကိုပြီးစီးရမည်၊ ဒေသ/နိုင်ငံရေးတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်နေခြင်းဖြင့် လစ်လျူမပြုရ (သို့) အခြားမိသားစုဝင်မှ ဆောင်ရွက်မည်ဟု မျှော်လင့်ချက် မထားရပေ။<sup>၁၀</sup>

အမျိုးသမီးများ၏ အချိန်အခက်အခဲသည် ကျေးရွာအဆင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဆောင်တာများတွင် ပါဝင်ခြင်းများထက် အခြားသော ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေး ရုံးခန်းများတွင် ပါဝင်မှုပြုရန် ကြီးမားသော အဟန့်အတားဖြစ်ပေသည်။ ActionAid ၏ စစ်တမ်းကောက်ခံမှုမှ တွေ့ရှိချက်အရ ကျေးရွာငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကောင်စီများတွင် ရာထူးဖြင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများသည် ကျေးရွာအဆင့် CBO လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများထက် အချိန်များစွာကို သိသိသာသာ ပေးရန်လိုအပ်ပြီး၊ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုတွင် ပါဝင်ခဲ့သော ကျေးရွာငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီအဖွဲ့ဝင်များ၏ ထက်ဝက်ကျော်ခန့်သည် တစ်လလျှင် အနည်းဆုံး ၃၂ နာရီ ထက်မနည်းသော ၎င်းတို့၏ အချိန်ကိုပေးဆပ်ရကာ၊ ထိုကောင်စီရှိ ရာထူးအများစုသည် လုပ်ခလစာ မရရှိပါ။

ကချင်ပြည်နယ်အတွင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခြားသောဒေသများတွင် လည်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သော အမျိုးသားများပျောက်ဆုံးနေခြင်း (“absent men”) ဟူသော ထူးခြားသည့် အခေါ်အဝေါ်ကို ပုံမှန်အနေဖြင့် သုံးစွဲကြသည်။ “အမျိုးသားများ ပျောက်ဆုံးနေခြင်း” ဟုခေါ်ဆိုခံရသော အမျိုးသားများသည် အိမ်ထောင်စုများတွင် မရှိခြင်းသာမက၊ ရှိနေပါကလည်း အိမ်ထောင်စုအား မည်သည့်ထောက်ပံ့ခြင်းမှ မဆောင်ရွက်နိုင်ပါ။ မူးယစ်ဆေးစွဲမှုကြောင့် အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေမှ ပြန်လည်တောင်းခံခြင်းမျိုးပင် ဖြစ်နိုင်သည်။ ဤအခြေအနေသည် အမျိုးသမီးများအား ပိုမိုကြီးလေးသော ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေသည်။<sup>၁၁</sup>

**အမျိုးသမီးများ၏ခရီးသွားလာမှုအပေါ် တားဆီးမှုများ။** အမွေပြုခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုများ ပြင်ဆင်မှုကို ကြောက်ရွံ့ ပူပန်မှုများကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် ခရီးတို ခရီးရှည်နှင့် အပျော်ခရီးထွက်ခြင်းများကို တင်းကြပ်စွာ ဟန့်တားထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ များစွာသော တိုင်းဒေသကြီး အုပ်ချုပ်ရေးအဆင့် ရာထူးများသည်လည်း ခရီးသွားလာခွင့်လိုအပ်သောကြောင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုအတွက် အတားအဆီးဖြစ်နေပါသည်။<sup>၁၂</sup>

<sup>၇</sup> ပညာရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်အားလုံးကို Andrea Smurra မှ မူလအချက်အလက်များဖြစ်သော IHLCA 2009-10 အိမ်ထောင်စုစစ်တမ်းမှ ထုတ်နုတ်ခြင်းဖြင့် ပံ့ပိုးပေးသည်။  
<sup>၈</sup> ဥပမာအနေဖြင့် ကြည့်ရန် Cheryl R. Doss, 'Is Risk Fully Pooled within the Household? Evidence from Ghana', *Economic Development & Cultural Change*, 50 (2001), pp.124-25; Esther Duflo and Christopher Udry, *Intrahousehold Resource Allocation in Cote d'Ivoire: Social Norms, Separate Accounts and Consumption Choices* (National Bureau of Economic Research, May 2004), pp.33-35; Greta Friedemann-Sánchez, 'Assets in Intra-household Bargaining among Women Workers in Colombia's Cut-Flower Industry', *Feminist Economics*, 12 (2006), 259-60247-69.  
<sup>၉</sup> Duflo, 'Women Empowerment and Economic Development', p.1072; The World Bank, 160-61.  
<sup>၁၀</sup> Löfving, p.60. ကချင်ပြည်နယ်တွင် အိမ်ထောင်စုလိုအပ်ချက်အရ အမျိုးသားများသည် အိမ်အလုပ်ကို ကူညီလုပ်ကိုင်ကြသော်လည်း၊ စံနှုန်းအားဖြင့် အမျိုးသားများအား အမျိုးသမီးများ၏ အဝတ်လျှော်ခြင်းကို တားမြစ်ထားပြီး အထူးသဖြင့် အိမ်အလုပ်သည် အမျိုးသမီးအများစု ဆောင်ရွက်သည်။  
<sup>၁၁</sup> စစ်တမ်းအရ ကချင်ပြည်နယ်သည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အမျိုးသမီးဦးဆောင်သည့် အိမ်ထောင်စုအချိုး (၂၅.၀%) ဒုတိယအများဆုံးဖြစ်ပြီး ရန်ကုန် နှင့် (၂၅.၂%) အနည်းငယ်သာကွာသည်။ ကိန်းဂဏန်းမြင့်မားမှုကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် “အမျိုးသားများပျောက်ဆုံးနေခြင်း” အိမ်ထောင်စုအရေအတွက်ကို ကြည့်နိုင်သည်။  
<sup>၁၂</sup> Belak, 53, 71; United Nations Commission on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, 6.

**ဘာသာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်း။** မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဗုဒ္ဓဘာသာ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် နိမ့်ကျသည်ဟု သတ်မှတ်ကြသည်။ **ဘုန်း** ဆိုသည့် ယုံကြည်မှုသည် အရေးပါသည်။ **ဘုန်း** ဆိုသည်မှာ အမျိုးသားများအားလုံး ပိုင်ဆိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ကြပြီး ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် နာမ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မြင့်မြတ်သည်ဟု ယုံကြည်သည်။ အချို့သော အမျိုးသမီးများ၌ **ဘုန်း**ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ကြသော်လည်း ပိုမိုနိမ့်ကျသည်ဟု ယုံကြည်သည်။ အမျိုးသားများသည် **ဘုန်း** နိမ့်မည်ကို ကြောက်ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ အချို့သော အပြုအမူများက **ဘုန်း** နိမ့်မည်ဟု ထင်ကြသည်။ အချို့သော အိမ်ထောင်မူများဖြစ်သည့် အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားတို့၏ လုံခြုံမှုများကို အတူတကွ လျှော့ဖွပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများ အိမ်ခေါင်မိုးပြုပြင်ဖာထေးခြင်း စသည်တို့သည် အမျိုးသားများအား **ဘုန်း** နိမ့်စေသည်ဟု လက်ခံကြသည်။ ခရစ်ယာန်ဘာသာ အသိုင်းအဝိုင်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုအပေါ် ဘာသာရေး၏ သက်ရောက်မှုများ ကွဲပြားသည်။ သို့သော် အမြင်အားဖြင့် ခရစ်ယာန်ဘာသာသည် မိရိုးဖလာ ဓလေ့ထုံးစံများထက် အမျိုးသမီးများအား ပြင်ပကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် အခွင့်အရေး ပိုမိုပေးထားသည်။

**စိတ်ချယုံကြည်မှု။** အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် စိတ်ချယုံကြည်မှု မရှိခြင်းသည် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် တက်ကြွစွာ ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်ရန်အတွက် ထင်ရှားသည့် အတားအဆီးတစ်ခုဖြစ်ကြောင်းကို မေးခွန်းမြေကြားသူ အတော်များများမှ မှတ်ချက်ပြုသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးမျိုးသော မြန်မာ့ရိုးရာ စကားပုံများ၏ ဖော်ပြချက်များ၌လည်း လူထုအား ဟောပြောခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းများတွင် အမျိုးသားများအဖြစ်ဖြင့်သာ ဖော်ပြကြသည်။ ၎င်းစကားပုံများတွင်ပါဝင်သည့် စံသတ်မှတ်ချက်များသည် အမျိုးသမီးများ၏ စိတ်ချယုံကြည်မှုကို ထိခိုက်စေသည်ဟု ထင်မြင်ယူဆနိုင်ပါသည်။<sup>၃၀</sup> စိတ်ပညာလေ့လာတွေ့ရှိမှုများအရ အနုတ်သဘောဆောင်သည့် တရားဝေ ယုံကြည်မှုသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ စွမ်းဆောင်မှုစွမ်းရည်အပေါ်တွင် သိသာသော ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေသည်ဟု ဖော်ပြပါရှိပါသည်။<sup>၃၁</sup>

**အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအပေါ် အမြင်များနှင့် တုန့်ပြန်ချက်များ။** ကျားမရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များကလည်း ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရာထူးများ ရရှိနေသော အမျိုးသမီးများ၏ အမြင်များနှင့် တုန့်ပြန်ချက်များအပေါ် သက်ရောက်မှုများရှိပါသည်။ (ထို့ကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သော ရာထူးများ ရရှိရန် အမျိုးသမီးများ၏ ကြိုးစားလှိုမှုကို ထိခိုက်နိုင်သည်။) Actionaid အဖွဲ့သည် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းအားလုံးအား စစ်တမ်းကောက်ယူရာတွင် တွေ့ရှိရသည်မှာ အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများအား

ခေါင်းဆောင်အဖြစ် သတ်မှတ်ရန် ဆန့်ကျင်ကြသည်။ ၎င်းစိတ်ခံစားချက်သည် ရခိုင်ပြည်နယ်နှင့် ရှမ်းပြည်နယ်မြောက်ပိုင်းတို့တွင် အနံ့အပြားဖြစ်ကာ ပြင်းထန်သည်။<sup>၃၂</sup> လေ့လာမှု၏ တွေ့ရှိချက်အရ စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် ဧရိယာအတွင်း ဖြေကြားပေးသော ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအပေါ် မျှော်မှန်းတွေးထင်မှုကို ဖော်ပြရာတွင် ခိုင်မာသော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်နိုင်သည့် ပညာတတ်၊ ထူးချွန်ပြီး နှံ့စပ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်ကာ ဤအချက်များသည် ပုံမှန်အားဖြင့် အမျိုးသားများနှင့် ပူးတွဲနေတတ်သည်။ စစ်တမ်းကောက်မှုတွင် ပါဝင်သော အချို့အမျိုးသမီးများက ၎င်းခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ငြင်းဆိုကြကာ၊ စဉ်းစားတွေးတောနိုင်မှု၊ နားထောင်နိုင်မှု စွမ်းရည်များနှင့် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးခြင်း စသည်တို့ဖြင့် အစားထိုးကြပြီး ဤအရည်အချင်းများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် ပူးတွဲနေတတ်သည်။ ဒုတိယခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို အမျိုးသားအတော်များများက ငြင်းပယ်ကြပြီး ထိုခေါင်းဆောင်မှု၏ ဆုံးဖြတ်မှုပုံစံသည် အချိန်ကုန်ပြီး ထိရောက်မှုမရှိဟု ဆိုသည်။<sup>၃၃</sup> မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများသည် စကားအလွန်ပြောသူများ (သို့) အတင်းပြောသူများဖြစ်သောကြောင့် အရေးကြီးသတင်းအချက်အလက်များနှင့် ပတ်သက်၍ မယုံကြည်ရသူများဖြစ်သည်ဟု အမျိုးသားများက ထင်မြင်သောကြောင့် အစည်းအဝေးအခမ်းအနားများတွင် ခွဲခြားကန့်သတ်ခြင်းများ ခံရနိုင်သည်။<sup>၃၄</sup>

**အခြားသော အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကြောင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်အပေါ် သက်ရောက်မှုများ။** မြန်မာနိုင်ငံ၏ ယခင်လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ၌လည်း ဒေသခံ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ ပြောဆိုချက်များအရ ရှိနှင့်နေသော အတုယူစရာ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့ပါဝင်လာရခြင်း၏ အကြောင်းရင်းဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြကြသည်။<sup>၃၅</sup> အခြားသော အမျိုးသမီးတစ်ဦးနှင့် အတူတကွ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းတွင် တွဲလုပ်ရခြင်းသည် အမျိုးသမီးများအား ၎င်းရာထူးများကို ယူရန် တွန်းအားပေးရာရောက်သည်။

Actionaid အဖွဲ့က မေးမြန်းထားသည့် အမျိုးသမီးကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်များ၏ အဆိုအရ အမျိုးသမီးတစ်ဦးထက်ပိုသော ကျားမရေးရာအဖွဲ့ဝင်များသည် ကော်မတီများ (သို့) အမျိုးသမီးများသာပါဝင်သော ကော်မတီများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော အမျိုးသမီးများသည် အခြား အမျိုးသမီးကော်မတီဝင်များနှင့် အချင်းချင်းနားလည်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ခံစားရသည်ဟု ဖော်ပြကြသည်။ globalization/ အခြားတိုင်းပြည်များ၏ အလေ့အထများကို သိရှိနိုင်မှုဖြင့် တင်ခြင်းကြောင့် ကချင် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အစိတ်အပိုင်းအချို့တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ဦးဆောင်ခြင်းကို လက်ခံမှုတိုးလာစေရန်အတွက် အဓိက တွန်းအားပေးသည်

<sup>၃၀</sup> ကချင်ရိုးရာအဆိုအရ 'အမျိုးသားများစကားများများပြောလျှင် အမြတ်များမည်၊ အမျိုးသမီးစကားများများပြောလျှင် ဆုံးရှုံးမှုများမည်'

<sup>၃၁</sup> The World Bank, p.175.

<sup>၃၂</sup> Löfving, 30.

<sup>၃၃</sup> Ibid., 33.

<sup>၃၄</sup> Ibid., 22, 26, 63.

<sup>၃၅</sup> Gender Equality Network, *Taking the Lead: An Assessment of Women's Leadership Training Needs and Training Initiatives in Myanmar*, 11; Löfving, 27, 55. ဥပမာ FDG တွင် ကချင်ပြည်နယ်အတွင်းပါဝင်သူများက ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်သည် ထင်ရှားသော ခေါင်းဆောင်ရာထူးကိုင်ထားနိုင်သည့်သူ ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ပြည်နယ်အတွင်းရှိ အမျိုးသမီးကျေးရွာ ခေါင်းဆောင်များကို ခွန်အားဖြစ်စေသည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။

အချက်တစ်ချက်ဖြစ်သည်ဟု မေးခွန်းဖြေကြားသူများမှ ပြောကြားခဲ့သည်။

**အတင်းကာရောဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ခြင်းများနှင့်ပြင်ပစိုးထိတ်မှုများ။** အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အများနှင့်သက်ဆိုင်မှုများတွင် အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်သည် ကောင်းမွန်သည့် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်းကို မေးခွန်းဖြေကြားသူများမှ ပြောကြားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသော ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ တစ်ခုဖြစ်သည့် Care Myanmar အဖွဲ့၏ မေးမြန်းမှုကို ဖြေကြားသူများနှင့် မေတ္တာဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့တို့မှ ဖော်ပြကြသည်မှာ ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်းများ သတ်မှတ်ထားသည့် ကျေးရွာများရှိ အမျိုးသမီးများအား သင်တန်းအမျိုးမျိုးနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်လှုပ်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် အချိန်ကာလတစ်ခုရောက်ရှိလာသောအခါ ယင်းအမျိုးသမီးများသည် ရပ်ရွာလူမှုရေး ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင် ပိုမိုကြီးလေးသော ရာထူးနေရာများအား ယူနိုင်စေရန် အထောက်အကူ ဖြစ်လာသည်<sup>၆၆</sup>။

ရပ်ရွာတွင် ပြင်ပစိုးထိတ်မှုများ ဖြစ်ပွားခြင်းကလည်း အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှု အခွင့်အလမ်းများအား တိုးမြှင့်စေသည်။ ActionAid က တွေ့ရှိသည်မှာ ဧရာဝတီတိုင်းမှ အမျိုးသားများ၏ ဖြေကြားချက်သည် အခြားသောဗုဒ္ဓဘာသာဒေသများရှိ အမျိုးသားများနှင့်မတူစွာ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် အကျိုးကျေးဇူးများ ဆောင်ကျဉ်းမှုကို ပိုမိုမြင်တွေ့ရသည်ဟု ဖြေကြားခဲ့သည်။ ၎င်းတို့ ထင်မြင်ကြသည်မှာ ဆိုင်ကလုန်းနာဂစ်နောက်ပိုင်း (၂၀၀၈) ဖျက်စီးမှုများကို ပြန်လည်ထူထောင်ရာတွင် ဒေသရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ရပ်ရွာတွင်းပါဝင်ခြင်းကြောင့် ထိုကွာခြားမှုသည် ထိရောက်မှုဖြစ်စေနိုင်သည်ဟု ထင်မြင်ကြသည်<sup>၆၇</sup>။

**ဝေစု။** အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်နိုင်ချေရှိသော အချက်တစ်ခုမှာ အစိုးရမှ ဖော်ပြသတ်မှတ်ထားသော ဆိုင်ရာအစိုးရအဆင့်အလိုက် အမျိုးသမီးများအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံး ကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက် ဝေစုဖြစ်သည်(ဥပမာ၊ ရပ်ကွက်/ ကျေးရွာ အုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေးမှူး၊ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီး လွှတ်တော် စသဖြင့်)။ (သို့) နိုင်ငံရေးပါတီများသည် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရာတွင် အနည်းဆုံး အမျိုးသမီးဦးရေ ရာခိုင်နှုန်းပြည့်မီရမည်။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံနှစ်ခုဖြစ်သော အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဖိလစ်ပိုင်သည် အခြားအာရှနိုင်ငံများနည်းတူ ၎င်းဥပဒေများကို စတင်အသက်သွင်းနေပြီ

ဖြစ်သည်<sup>၆၈</sup>။ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းမှ ဝေစုရရှိရန် တင်သွင်းသော်လည်း ၎င်းအား အကောင်အထည်ဖော်ရန် လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနမှအပ စိတ်ဝင်စားမှု နည်းပါးသည် <sup>၆၉</sup>။

ဝေစုစနစ်ကို ၂မျိုးခွဲခြားနိုင်သည်။ ၁) အမျိုးသမီးများအတွက်သာလျှင် အမျိုးအစားတစ်ခု သတ်မှတ်ထားရှိပေးသည့် ထိုင်ခုံနေရာသတ်မှတ်ထားခြင်းစနစ်၊ ၂) နိုင်ငံရေးပါတီတိုင်းသည် အနည်းဆုံး အမျိုးသမီးအရေအတွက် (သို့) ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအား သီးသန့်ထားရှိခြင်းစနစ်<sup>၇၀</sup>။ နိုင်ငံအတော်များများတွင် ဝေစုထားခြင်းများကို စတင်ကျင့်သုံးနေကြပြီဖြစ်ကာ အစိုးရအတွင်း အမျိုးသမီးဦးရေ တိုးမြှင့်ခြင်းကို ကောင်းမွန်စွာ သက်ရောက်မှုရှိနေပြီဖြစ်သည်<sup>၇၁</sup>။ ဤအခြေအနေက ထိုင်ခုံနေရာသတ်မှတ်ထားခြင်းသည် ထိရောက်မှုရှိကြောင်းဖော်ပြနေသည်<sup>၇၂</sup>။ ဝေစုစနစ်ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် စတင်မိတ်ဆက်မည်ဆိုပါက အောင်မြင်မှု အမြင့်ဆုံးရရန်အလို့ငှာ သေချာစွာရေးဆွဲရန် အရေးကြီးသည်<sup>၇၃</sup>။

<sup>၆၆</sup> မေးခွန်းမေးမြန်းခြင်း IKC4, IYN12၊ စာတမ်းပြုစုသူအနေဖြင့် ဤဖြစ်စဉ်အပေါ် မည်မျှသက်ရောက်မှုရှိသည်ကို စမ်းစစ်ရန် သတင်းအချက်အလက်များ မရှိပါ။  
<sup>၆၇</sup> Löfving, pp.31-32  
<sup>၆၈</sup> နိုင်ငံအလိုက် ဝေစုစနစ်များကို သိရှိနိုင်ရန် ပူးတွဲ ၄ ကို ကြည့်ပါ။  
<sup>၆၉</sup> သမ္မတရုံးဝန်ကြီးဦးမောင်မှ ဝေစုစနစ်သည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် မလိုအပ်ကြောင်းပြောကြားသည်။ အကြောင်းမှာ၊ ရိုးရာဓလေ့အရ ကျားမခွဲခြားမှုသည် အခြားအာရှနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အနည်းငယ်သာရှိကြောင်း ပြောပါသည်။  
<sup>၇၀</sup> Huma Haider, 'Helpdesk Research Report: Effects of Political Quotas for Women' (Governance and Social Development Resource Centre, 2011), p.1.  
<sup>၇၁</sup> Aili Mari Tripp and Alice Kang, 'The Global Impact of Quotas On the Fast Track to Increased Female Legislative Representation', *Comparative Political Studies*, 41 (2008), 339-40, 355.  
<sup>၇၂</sup> Haider, 4.  
<sup>၇၃</sup> မြန်မာနိုင်ငံအခင်းအကျင်းနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိရန် သက်ဆိုင်မှုရှိသော နိုင်ငံတကာဖြစ်စဉ်များကို အသုံးပြုနိုင်ရန် သုတေသနဆက်လက်ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်။

## သုံး။ ။ မူဝါဒဆိုင်ရာထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းများ

အမျိုးသမီးများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရများရှိ အဓိက ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သော ရာထူးများအနက်မှ ရာခိုင်နှုန်း အနည်းငယ်ကိုသာ ရရှိထားသည်။ တပ်မတော်၊ အစိုးရမဟုတ်သော လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံရေးပါတီများသည် လက်ရှိတွင် ကန့်သတ်မှုရှိသော အခွင့်အရေးများဖြင့် အမျိုးသမီးများအားကမ်းလှမ်း မှုပြုသည်။ တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်အုပ်ချုပ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများအား အကောင်းဆုံးအခွင့်အလမ်းများ ပေးစွမ်းနိုင်သော အဖွဲ့ အစည်းများမှာ CBOs, LINGOs, နှင့် INGOs များဖြစ်ပြီး ထိုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်းတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှုသည် အရေအတွက်အတော်များများရှိကာ အဓိကကျသော ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရာထူးများကို ရရှိထားသည်။ LINGOs များနှင့် INGOs များတည်ထောင်ထားသော ကျေးရွာအဆင့် ကော်မတီ များအတွင်းတွင် အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် ကျေးရွာအုပ်ချုပ် ရေးမှူးရုံးထက် ပါဝင်မှုအဆင့် ပိုမိုများသည်။ သို့သော် ၎င်းကော်မတီ များအတွင်းတွင် အမျိုးသားများသည် အချိုးအစားမညီမျှစွာ ခေါင်း ဆောင်မှု အမြင့်ဆုံးရာထူးများကို ရရှိထားသည်။

အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုအပေါ် အထောက်အပံ့ပြုသည့် အချက်များနှင့် တားဆီးမှုများကို ဖော်ထုတ်ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ တိကျပြီး လက်တွေ့ဆန်သော အရည်အချင်းများ နှင့်/ သို့ ဗဟုသုတများကို သင်တန်းပေးခြင်းများနှင့် ပိုမိုယေဘုယျဆန်သော အမျိုးသမီးများ၏ ယုံကြည်မှုမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ကျားမ အသိမြှင့်တင်ခြင်း သင်တန်းများ စသည်တို့အပေါ် မေးခွန်းမြေကြားသူအများစုမှ ပူးပေါင်း ပါဝင်နိုင်မှုဖြစ်စေရန် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းရည်နှင့် ယုံကြည်မှုမြှင့်တင် ခြင်းအပေါ် အကျိုးအမြတ်ဖြစ်ကြောင်းကို အလေးအနက်ထားပြော ကြားသည်။ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းရာထူးများ ရရှိပြီးသား အမျိုးသမီးများ အနေဖြင့်လည်း အခြားသော အမျိုးသမီးများအား အခြားဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်နိုင်သည့် ရာထူးများအတွက် ရွေးချယ်ခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်မှုကို တိုက်ရိုက်မြှင့်တင်ကာ လုပ်ကိုင်နိုင်မှု စွမ်းရည် ကို ပြသကြသည်။ ထိုသို့ပြုမှုခြင်းဖြင့် အခြားအမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းက လေးများသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုစိတ် ပေါ်ပေါက်လာစေရန် အရေး ပါသည့် သွယ်ဝိုက်သောနည်းလမ်းဖြင့် ပြသကြသည်။

အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် အမြင်အား ဖြင့် တိုးတက်လာကာ၊ အချို့သော လူ့အသိုင်းအဝိုင်းရှိ ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်း များသည်လည်း ပြောင်းလဲလာခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများအား ပြည်သူ ရေးရာကဏ္ဍတွင် ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် ပိုမိုလက်ခံလာကြသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် ဒေသအခြေပြုအဖွဲ့ အစည်း အသိုင်းအဝိုင်း၏ ပြင်ပတွင် အလွန်နည်းပါးသည့်အဆင့်၌ ရပ် တည်လျက်ရှိပြီး အဟန့်အတားများစွာလည်းရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ အထူး သဖြင့် နိုင်ငံရေးအဝန်းပိုင်း၊ ဘာသာရေးနှင့် များစွာသော ဓလေ့ယဉ် ကျေးမှု လုပ်ဆောင်မှုများ/ အသင်းအဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးဦးဆောင်

မှုသည် ကြံ့ကြံ့ခံရပ်တည်လျက်ရှိကြောင်းကို တွေ့မြင်ရသည်။ ခိုင်မာ စွာအမြစ်တွယ်လျက်ရှိသော လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာရေး စံနှုန်းများကြောင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင်ပါဝင်သော အမျိုးသမီးများအပေါ် အမျိုးသားများက အမုန်းတရားများ ဖြစ်တည်မှုကို တွေ့မြင်နိုင်သဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အာဘော်များကို ကြားနိုင်ရန် ခက်ခဲနိုင်သည်။

### အမျိုးသမီးများနှင့်ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်

အချို့အဖွဲ့များမှ တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး လက်မှတ်ကို ၂၀၁၅ အောက်တိုဘာ ၁၅ တွင် ထိုးပြီးနောက်ပိုင်း အစိုးရနှင့် တိုင်းရင်း သားကိုယ်စားလှယ်များသည် လက်ရှိတွင် နိုင်ငံရေးစကားပိုင်းသို့ တက်လှမ်းနိုင်ရန် မူဘောင်ကို ရေးဆွဲလျက်ရှိပြီး ၎င်းသည် နိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်မှု စနစ်ကို ပြန်လည်ပုံဖော်မည်ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးများသည် ထိုလုပ်ငန်းစဉ်မှ များစွာသွေဖယ်ခြင်းခံရဆဲဖြစ် ပြီး၊ ဤအချက်သည် စကားပိုင်းအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ် နိုင်သည်။ အချက်တစ်ချက်အနေဖြင့်၊ အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှုအတော်များများတွင် စစ်ရေးနှင့် နယ်မြေဒေသကိစ္စရပ်များသာ ဖြစ်ပြီး၊ ပြောဆိုမှုများသည် လက်နက်ကိုင်များနှင့် အစိုးရကိုယ်စား လှယ် အမျိုးသားများမှ ကြီးစိုးထားသည်။ သို့သော် နိုင်ငံရေးစကားပိုင်း ဖြစ်တည်မှုသည် နိုင်ငံရေးစနစ်ကို ပြန်လည်ပုံဖော်ရာတွင် အထောက် အပံ့ဖြစ်ပြီး အဓိက ဆွေးနွေးသူများမှ မြန်မာနိုင်ငံသားအားလုံး အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိနေသည်များ ကို တင်ပြရန်လိုသည်။ မူဘောင်အစီအစဉ်များနှင့် ပြောဆိုမှုများကို နှင့် များစွာသော ပတ်သက်ဆက်စပ်သူများမှ ဆွေးနွေးလျက်ရှိပြီး၊ ပါဝင်သူများသည် အမျိုးသားဦးစားပေးမှုများဖြစ်နေသဖြင့်၊ အမျိုးသမီး များနှင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များအပေါ်တွင် အာရုံစိုက်မှု အလုံ အလောက်မရရှိမည်ကို စိုးရိမ်ရသည်။ ထိုကိစ္စရပ်များတွင် ကျန်းမာ ရေး၊ ပညာရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးနှင့် အသေးစားငွေစုငွေချေး စသော လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများ စသည်တို့ပါဝင်ပြီး ထိုဧရိယာများ သည် မြန်မာနိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် အရေးပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျယ်ပြန့်သော ဒီမိုကရက်တစ်လမ်းစ ပွင့်လာသည် နှင့်တစ်ပြိုင်နက် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာမျှော်မှန်းနိုင်သည့် အချက် အနေဖြင့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ပြည်သူ့လုပ်ငန်းများ တွင် ပါဝင်မှု တိုးမြှင့်လာနိုင်သည်။ သို့သော်၊ အစိုးရ၏ တရားဝင်ဖွဲ့စည်း ပုံအရ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော ရာထူးများအား အမျိုးသမီးများ လက် လှမ်းမမီပါက၊ အမျိုးသမီးများသည် ဒေသအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူမှုရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဆက်လက်နေရာယူထားခြင်းများ ဖြစ်ပေါ် နိုင်ချေများသည်။ နိုင်ငံရေးစကားပိုင်းကဲ့သို့သော လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု ကန့်သတ်ထားသည့်နေရာမျိုးတွင် ဤမညီမျှမှုကို ထုတ်ဖော်နိုင်သည်။ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင် ကျားမ မညီမျှမှု ကို မတင်ပြပဲ၊ အစိုးရနှင့် လက်နက်ကိုင်များဖက်မှ အတူတကွ ဤ အမြစ်စွဲနေမှုကို ခွဲခြားမည်။

**လေး။ ။ မူဝါဒရေးရာ အကြံပြုချက်များ**

**ဝေဖန်စာအုပ်**။ ဒေသအစိုးရအတွင်း ရွေးကောက်ခံ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း လွှတ်တော်ကိုယ်စား လှယ်များနှင့် ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများကိုကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ဝေဖန်စာအုပ်ကို မိတ်ဆက်ရန် သင့် တော်မည်ဟုထင်မြင်သည်။ အခြားသော ဝေဖန်စာအုပ်များကိုလည်း လေ့လာရန်လိုအပ်သည်။

**ကျားမ အသိမြှင့်တင်ခြင်း သင်တန်း**။ မြန်မာနိုင်ငံတလွှားရှိ အမျိုးသမီးများအား လိုအပ်သည့် သင့်တော်သော ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ယောက်ျားများအတွက်လည်း ထိရောက်သော ကျားမ အသိမြှင့်တင်ခြင်း သင်တန်းများပေးရန် အားစိုက်ထုတ်မှု လိုအပ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အတွင်းရှိ ရေမြေဒေသ၊ တိုင်းရင်းသားများ၊ ဘာသာများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများ မတူသောနေရာ ဒေသအလိုက် ယောက်ျားများအား ကျားမအသိမြှင့်တင်ရာတွင် တွေ့ကြုံခဲ့ရသည့် အောင်မြင်သော ချဉ်းကပ်ပုံများနှင့် မအောင်မြင်မှု အတွေ့အကြုံများကို သင်တန်းပေးသော အဖွဲ့အစည်းများအချင်းချင်းဖလှယ်ခြင်းသည်မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ သင်တန်းများပြုလုပ်ရာတွင် အိမ်အလုပ်ကို ဝိုင်းကူညီခြင်းများ၊ အမျိုးသမီးများအား အိမ်တွင်းမှတစ်ဆင့် ဒေသရှိ အများဆိုင်ရာထူးများ ယူခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုရေးအချိတ်အဆက်များ ချဲ့ထွင်ခြင်းနှင့် ကျားမ အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုများကို လျော့ချရန် လိုအပ်ခြင်း စသည်တို့ကို စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

**ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု သင်တန်းများ**။ အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ ဆောင်ရွက်မှုများသည် အမျိုးသမီးများအတွက် သာတူညီမျှ လက်လှမ်းမီမှု လိုအပ်ပါသည်။ ဤအပိုင်းတွင် အရေးကြီးထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်မှာ သင်တန်းများသည် အမျိုးသမီးများတက်ရောက်နိုင်သည့်အချိန်တွင် ပေးခြင်းနှင့် ခရီးဝေးမှလာရမည်ဆိုပါက လုံခြုံစိတ်ချသည် သွားလာမှုကို ပံ့ပိုးခြင်း (လိုအပ်ပါက နေရာထိုင်ခင်း) စသည်တို့ကို သေချာစေခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

**ကျားမ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု စိတ်သွင်းထားခြင်းဖြင့် ကြီးကြပ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်း**။ အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု တိုးတက်စေရန် မည်သည့်မူဝါဒသည် အထိရောက်ဆုံးဖြစ်သည်ကို စမ်းစစ်ရန်နှင့် အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းဖြင့် ဒေသအုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ အမှုအကျင့်များပြောင်းလဲမှုကို မည်သို့ကွာခြားမှု ဖြစ်စေနိုင်သနည်း<sup>၄၇</sup>။

**အမျိုးသမီးများနှင့် အုပ်ချုပ်မှုအပေါ် ဆက်လက်လေ့လာမှုပြုခြင်း**။ လေ့လာမှုပြုရာတွင် ပါဝင်သင့်သော အရေးကြီးခေါင်းစဉ်များမှာ သို့သော် ဤအချက်များသာလျှင်ဟု ထိန်းချုပ်ခြင်းမဟုတ်ပါ။ အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကြောင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းအပေါ် သက်ရောက်မှု၊ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပူးပေါင်း ပါဝင်နိုင်စေရန် ပံ့ပိုးပေးသောအချက်များနှင့် အဟန့်အတားများ၊

ကချင်ပြည်နယ် (နှင့်အခြားသောဒေသများ)ရှိ အမျိုးသားများပျောက်ဆုံးနေခြင်း (“absent men”) ဟူသော ထူးခြားသည့်ဖြစ်စဉ်ကြောင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုနှင့် အဆိုပြုထားသော တရားဥပဒေစီရင်ရေးသည် အမျိုးသမီးများ၏ အုပ်ချုပ်ရေးဦးစားပေးမှုများအား တုန့်ပြန်မှု ဖြစ်မဖြစ်။

**အခြေခံအဆောက်အအုံများကို မြှင့်တင်ခြင်း**။ ဖိအားတစ်ခုအနေဖြင့် သေချာစေရန်မှာ၊ အိမ်ထောင်စုအများအပြား လျှပ်စစ်မီးရရှိစေရန်ဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ အချိန်အခက်အခဲကို လျော့ချနိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း လျှပ်စစ်မီးရရှိသော အိမ်ထောင်စုအရေအတွက်များပြားလာစေရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်မှုအပေါ် လုပ်ဆောင်နေသူများအားလုံးသည် ခွန်အားစိုက်ထုတ် ပံ့ပိုးပေးသင့်သည်။

<sup>၄၇</sup> အရေးကြီးပါသည်။ တားဆီးမရနိုင်သောအခြေအနေများမှလွဲပြီး ဤကဲ့သို့သော စမ်းစစ်မှုများ၏ရလဒ်များအား အများပြည်သူသိရှိနိုင်ရန် ထားရှိသင့်ပါသည်။

## လေး။ ။ အဓိကမေးခွန်းပုစ္ဆာများနှင့် ဆက်လက်လေ့လာဖတ်ရှုရန်

### ဆွေးနွေးရမည့် အမေးပုစ္ဆာများ

- အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်မှု၊ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံရေးစကားဝိုင်းတွင်ပါဝင်နေသော အဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးဦးရေ မတိုးပါက မည်သည့်အရာများသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ရေရှည်တွင် ရှုပ်ထွေးနိုင်သနည်း။
- ရှေ့သို့မျှော်ကြည့်ပါက၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင်အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုတိုးမြှင့်ရန် မည်သည့်အရာ များက အဓိက အဟန့်အတားဖြစ်သနည်း။ ထိုအဟန့်အတားများကို ကျော်လွှားနိုင်ရန် မည်သည့်နည်းလမ်းများရှိသနည်း။
- နိုင်ငံတကာဖြစ်စဉ်များမှ နမူနာများကို သင်ယူခြင်းဖြင့် မည်သည့်နေရာတွင် အတင်းကရောလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အမျိုး သမီးများပူးပေါင်းပါဝင်မှုကို တိုးမြှင့်နိုင်သနည်း။
- တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်များနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများမှ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် နိုင်ငံရေးစကားဝိုင်းများတွင် အမျိုးသမီး ပူးပေါင်းပါဝင်မှု ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် မည်သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်သနည်း။
- ဝေစုစံနှစ်သည် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုအားကောင်းစေရန် မှန်ကန်သည့်ရွေးချယ်မှု ဟုတ်ပါသလား။
  - ဟုတ်ပါက၊ မည်သည့်အုပ်ချုပ်မှုအဆင့်တွင်၊ မည်သည့်ပုံစံမျိုးဖြင့် ဝေစုစံနှစ်ကို မိတ်ဆက်သင့်သနည်း။

## ဆက်လက်လေ့လာဖတ်ရှုရန်

Belak, Brenda. 2002. *Gathering Strength: Women from Burma on Their Rights*. Chiang Mai: Images Asia.

Furlong, Roisin. 2012. *Barriers to and Opportunities for Women's Economic Advancement in Myanmar: A Discussion Paper Exploring Women's Participation in Agricultural and Fishing Markets in Myanmar*. Yangon: Oxfam GB Myanmar.

Gender and Development Initiative. 2011. *Gender-Based Constraints in Rural Areas and Women's Empowerment in HDI of UNDP Myanmar*. Yangon: The Gender and Development Initiative.

Gender Equality Network. 2013. *Gender Equality in Public Life and Elected Office*. Yangon: Gender Equality Network.

Lahtaw, Ja Nan, and Nang Raw. 2012. "Myanmar's Current Peace Processes: A New Role for Women?" Yangon: Centre for Humanitarian Dialogue.

Löfving, Annami. 2011. *Women's Participation in Public Life in Myanmar*. Yangon: ActionAid, CARE, and Oxfam.

Phan Tee Eain and The Gender Equality Network. 2012. *Myanmar: Women in Parliament 2012*. Yangon: Phan Tee Eain and The Gender Equality Network.

Than, Tharaphi. 2014. *Women in Modern Burma*. Abingdon, UK: Routledge.

Women's League of Burma. 2014. *Same Impunity, Same Patterns*. Yangon: Women's League of Burma.





# **The Asia Foundation**

Improving Lives, Expanding Opportunities

**No.17, Thu Khi Tar Street  
Pyi Thar Yar Residence Lane 1  
15 Ward, Bauk Htaw, Yankin Township  
Yangon, Myanmar**