

အမျိုးသမီးများနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု



Nilar Win / Oxfam in Myanmar

ယခုသုတေသနစာတမ်းနှင့်ပတ်သက်၍ အကြောင်းအရာများရွေးချယ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့တွင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အခြားသောနိုင်ငံများမှ ပံ့ပိုး ကူညီသူပေါင်း များစွာပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ပါဝင်ကူညီခဲ့သူများကို လေးစားစွာ မှတ်တမ်းတင်ဂုဏ်ပြုအပ်ပါသည်။

ပထမဦးဆုံးအနေနှင့် မိမိတို့၏ အတွေးအခေါ်များနှင့် အတွေ့အကြုံများကို အချိန်ပေး၍ မျှဝေပေးခဲ့သည့် ရပ်ရွာလူထုများနှင့် အမျိုးသမီးများကို ကျေးဇူးတင်လိုပါသည်။ ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံ အဖြစ်အပျက်များနှင့် ရင်တွင်းစကားသံများကြောင့် ယခု သုတေသန စာတမ်း အကောင်အထည်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။

ထို့ပြင် မြန်မာဘာသာနှင့် အခြားသော တိုင်းရင်းသားဘာသာစကားများဖြင့် ပြောကြားခဲ့သည့်အချက်များကို လေ့လာသုံးသပ်မှုများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အင်္ဂလိပ်ဘာသာသို့ တိတိကျကျဘာသာပြန်ဆိုပေးခဲ့သော ဘာသာပြန်အဖွဲ့ကို ကျေးဇူးတင်အပ်ပါသည်။

သုတေသနအစီအစဉ်များ၊ နည်းလမ်းကိရိယာများ၊ သင်တန်းအစီအစဉ်များနှင့် နောက် ဆုံးအစီရင်ခံစာတို့နှင့်ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်များ၊ ဝေဖန်အကြံပြုချက် များပေးပြီး ကူညီသူများကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ထိုသူများ၏ တန်ဖိုးရှိသော အကြံပေးချက် များက သုတေသနအဖွဲ့နှင့် သုတေသနပြုလုပ်သူတို့အတွက် များစွာအကျိုးရှိစေ ခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ ဆေးပညာသုတေသနကျင့်ဝတ်များ သုံးသပ်ရေးကော်မတီကိုလည်း သုတေ သနနည်းကိရိယာများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များအပေါ် လေ့လာသုံးသပ်ပေးခြင်းနှင့် ပြည့်စုံ တန်ဖိုးရှိလှသော အကြံဉာဏ်များပေးခြင်းအတွက် ကျေးဇူးတင်အပ်ပါသည်။

ယခုသုတေသနအတွက် အသုံးပြုသော နည်းလမ်းကိရိယာများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယခင်ကပြုလုပ်ခဲ့သော ကျားမရေးရာ သုတေသနလုပ်ငန်းတွင် အသုံးပြုခဲ့သော နည်းလမ်းကိရိယာများကို စာရေးသူများထံမှ ခွင့်ပြုချက်ယူ၍ ပြန်လည်ပြုပြင် အသုံးပြုခဲ့ ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့အသုံးပြုသော အချို့နည်းလမ်းကိရိယာ များကို ထပ်မံတီထွင်ခြင်း၊ ဝီငြိမ်းခြင်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အတိုင်ပင်ခံ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်မှ ကူညီပေးခဲ့ပါ သည်။ ဝီငြိမ်းကိုးကားချက်အပြည့်အစုံကို အစီရင်ခံစာ၏ နောက်ဆုံးပိုင်းတွင် တွေ့ရှိနိုင် ပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေနှင့် အဓိကသုတေသနပြုစုခဲ့သူ Roisin Furlong နှင့် သုတေသန အဖွဲ့ဝင်များ၊ ရှမ်းပြည်နယ်မြောက်ပိုင်း၊ ချင်းပြည်နယ်တောင်ပိုင်း၊ ကယားပြည်နယ်၊ မွန်ပြည်နယ်နှင့် မကွေးတိုင်းဒေသကြီး၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ဧရာဝတီတိုင်း ဒေသကြီးနှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးတို့တွင် အချက်အလက်များ ကောက်ယူပေးခဲ့သော ပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံးကို အထူးကျေးဇူးတင်စွာဖြင့် မှတ်တမ်းတင် ဂုဏ်ပြုအပ်ပါသည်။

အနှစ်ချုပ်	၅
ဇယားနှင့် ပုံများ	၇
အတိုကောက်အသုံးအနှုန်းများ	၇
စကားလုံးအဓိပ္ပါယ်နှင့် ရှင်းလင်းချက်	၈
(၁) မိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် သုတေသနနည်းလမ်းများ	၉
(၂) အဓိက တွေ့ရှိချက်များ	၁၁
၂-၁ ခေါင်းဆောင်မှုကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း	၁၂
၂-၂ အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးလမ်းကို နောက်ကွယ်မှ မောင်းနှင်မည့်သူများ	၁၅
၂-၃ အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးလမ်းကို တားဆီးထားသော ကျားမရေးရာ တရားသေယူဆချက်အမြင်များ	၁၇
၂-၄ ကျားမရေးရာအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု	၂၀
၂-၅ မိသားစုနှင့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များအကြား တာဝန်ရှိမှုကို ထိန်းညှိခြင်း	၂၃
၂-၆ ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုကို တိုက်ဖျက်ရာ၌ အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍ	၂၄
၂-၇ ကျားမရေးရာ သာတူညီမျှမှုအား တရားဝင်ရသင့်ရထိုက်သော ကြိုးပမ်းမှုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်း	၂၆
၂-၈ အနာဂတ်အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို အားပေးကူညီရန် အရေးကြီးပုံ	၂၈
(၃) နိဂုံးချုပ်	၃၀
(၄) ထောက်ခံတင်ပြချက်များ	၃၁
နောက်ဆက်တွဲ	၃၅
၁- ဖတ်ရှုစာညွှန်း	၃၅
၂- ကျမ်းကိုး	၃၉
၃- သုတေသနတွင် ပါဝင်သူများပြ ဇယား	၄၂
၄- သုတေသန နည်းလမ်းများနှင့် အယူအဆပိုင်းဆိုင်ရာ မူဘောင်များ	၄၂

မြန်မာနိုင်ငံသည် အသွင်ကူးပြောင်းနေသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။ ယခင်က ကြိုတင်မမျှော်မှန်းခဲ့သော နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ပွင့်လင်းလာမှုတို့သည် နိုင်ငံ၏ ထူးခြားသော ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်သည်။ အချို့သောသူများက မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းသည် ဆိုးဆိုးဝါးဝါးမဟုတ်ပါဟု ဆိုလေ့ရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုသည် အမြစ်တွယ်နေပြီး ကျယ်ပြန့်စွာတည်ရှိနေကြောင်း တိုးပွားလာသည့်သက်သေသာကများက ဖော်ပြနေပါသည်။

ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းသည်တိုင်းရင်းသား၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နေရာဒေသနှင့် ဘာသာယူဝါဒနောက်ခံအသီးသီးရှိအမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေပါသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအခွင့်အလမ်းများ၊ မြေယာအသုံးပြုမှု၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ HIV ကူးစက်မှု၊ လူကုန်ကူးမှု၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုစသည့် နယ်ပယ် အသီးသီးတို့တွင် သိသာထင်ရှားသော ကျားမရေးရာအကြောင်းတရားများ တည်ရှိနေသည်။ ထိုအကြောင်းအချက်များအပြင် လူထု ရေးရာနှင့် နိုင်ငံရေးရာဘဝအတော်များများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုနိုင်မှုမှာလည်း သိသာထင်ရှားစွာ နိမ့်ကျနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။ မကြာသေးမီက ပထမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် အမျိုးသမီးတစ်ဦးကို ဝန်ကြီးရာထူး ခန့်အပ်ခဲ့သော်လည်း အမျိုးသမီးအမတ်များသည် လွှတ်တော်၏ ၄.၆ ရာခိုင်နှုန်းသာ^၁ ရှိနေသည်။ အခြားကဏ္ဍများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေရာများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ မပါဝင်ပဲ ပျောက်ဆုံးနေကြသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများနှင့် ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းက အားလုံးပါဝင်၍ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်သော ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံထူထောင်ရာတွင် အဟန့်အတားများဖြစ်စေသည်။ အနာဂတ်မြန်မာနိုင်ငံကို ခေတ်မှီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော ဒီမိုကရေစီ နိုင်ငံသစ်အဖြစ်ထူထောင်ရာတွင် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအနေဖြင့် ပညာရေး၏ အသီးအပွင့်များကို ခံစားနိုင်စေရန်၊ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် ပါဝင်နိုင်စေဖို့အတွက် သေချာစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအား ပါဝင်ခွင့်ပြုရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းကိုမလုပ်ဆောင်နိုင်ပါက တိုင်းပြည်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ပျက်စီးဆုံးရှုံးခြင်းသို့ ဖြစ်စေလိမ့်မည်။

မည်သို့ပင် စိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲများရှိနေသော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် အတားအဆီးများကို ကျော်လွန်ပြီး ခေါင်းဆောင်မှုနေရာများ ဆီသို့ တက်လှမ်းလာကြပြီဖြစ်သည်။ ယခုသုတေသနသည် အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုနေရာသို့ရောက်ရှိစေရန်အတွက် တားဆီးနေသော အဟန့်အတားများ၊ ခေါင်းဆောင်မှုနေရာရောက်နေသော်လည်း အမျိုးသမီးများ ဆက်လက်ကြုံတွေ့နေရသည့် အခက်အခဲ စိန်ခေါ်မှုများကို ဖော်ထုတ်လေ့လာထားသည်။ ထို့ပြင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများအနေဖြင့် မူဝါဒများများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ချမှတ်ရာတွင် ထိုအတွေ့အကြုံများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ရန် အကြံပြုတင်ပြထားပါသည်။

ယခုသုတေသနကို ၂၀၁၂ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလမှ ဒီဇင်ဘာလအတွင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး ပါဝင်သူစုစုပေါင်း (၇၅၆) ဦးရှိပါသည်။ စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် ဦးစီးဦးရွက်ပြုနေသော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များ၊ အမျိုးသမီးလွှတ်တော်အမတ်များ၊ ရန်ကုန်နှင့် နေပြည်တော်ရှိ အကျိုးအမြတ်မယူသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများနှင့် ရှမ်းပြည်နယ်မြောက်ပိုင်း၊ ချင်းပြည်နယ်တောင်ပိုင်း၊ ကယားပြည်နယ်၊ မွန်ပြည်နယ်နှင့် မကွေးတိုင်းဒေသကြီး၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးနှင့် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးတို့မှ ရပ်ရွာအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို တွေ့ဆုံပြီး အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် အမြင်များနှင့် အတွေ့အကြုံများကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ထိုပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးစုစုပေါင်း (၈) ခုတို့တွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများကို ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်စေခဲ့ပါသည်။ လေ့ကျင့်ထားသည့် အချက်အလက်ကောက်ယူသူဝန်ထမ်း (၃၅) ဦးက အချက်အလက်များ ကောက်ယူပေးခဲ့ပါသည်။

ယခုသုတေသန၏အဓိကတွေ့ရှိချက်များသည် အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်လာစေရန် ထင်ရှားသည့်အတားအဆီးများ ရင်ဆိုင်နေရကြောင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့်အခါတွင်လည်း စိန်ခေါ်မှုများ ဆက်လက်ရင်ဆိုင်နေရကြောင်း ဖော်ပြလျက်

^၁ Phan Tee Eain (PTE) & Gender Equality Network (GEN) (2012) Myanmar Women in Parliament 2012. Yangon, Myanmar

ရှိသည်။ အမြစ်တွယ်လျက်ရှိသော ကျားမရေးရာတရားသေယူဆချက်အမြင်များက ထိုအတားအဆီးများကို ပိုမိုအားကောင်းအောင် ထောက်ပံ့ပေးနေသည်။ ထိုတရားသေယူဆချက်အမြင်အမျိုးတွင် အမျိုးသားများသည် သဘာဝတရားအရ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်သည်။ မှန်ကန်သည့်ဦးဆောင်သူများဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် နောက်လိုက်ကောင်းများဖြစ်သည်ဟု လက်ခံထားပြီး အခြားတစ်ဖက်တွင် အမျိုးသမီးများသည် ထက်မြက်သည့်ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ရန် လိုအပ်သည့်စွမ်းရည်များမရှိဟု ခံယူထားကြသည်။ ဤသုတေသန တွင် အမျိုးသမီးများသည် မိသားစုနှင့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များအကြား တာဝန်ရှိမှုကို ထိန်းညှိနိုင်ဖို့အတွက် နေ့စဉ်ကြိုးပမ်း ရုန်းကန်နေရကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ မည်သည့်ရာထူးပင်ရှိစေကာမူ အမျိုးသမီးများသည် အိမ်ထောင်စုနှင့် ရင်းသွေးများကို ပြုစုရေးအတွက် တာဝန် အပြည့်အဝယူနေရသည်။ အမျိုးသားများ၏ စော်ကားခြင်း၊ လှောင်ပြောင်ခြင်း၊ ကာယိန္တရုပ်ပျက်စေခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုးရာ စော်ကားခြင်းစသည့် ကျားမရေးရာအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများကို မိသားစုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကြုံတွေ့ရကြောင်း ကဏ္ဍအသီးသီးမှ အမျိုးသမီးများ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ခွဲခြားဖိနှိပ်မှုများကို တုန့်ပြန်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ လူထုအကြား အခြေအတင်ပြောဆိုခြင်းများ မရှိခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကိုယ်တိုင်က ထင်ရှားစွာ ဦးစီးဦးဆောင်နိုင်မှုမရှိခြင်းတို့ကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုသည် ရှိသင့်သလောက် မရှိသေးကြောင်းတွေ့နိုင်သည်။ ထို့ပြင် ကျားမရေးရာ သာတူညီမျှ မှုသည် မိမိအခွင့်အရေးအတွက် တောင်းဆိုတိုက်ပွဲဝင်ရမည့်အရာဟု မမှတ်ယူခြင်းနှင့် အားလုံးပါဝင်ပြီး တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ငြိမ်းချမ်းမှု၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီပန်းတိုင်အတွက် မရှိမဖြစ်အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအနေဖြင့် အသိအမှတ် မပြုနိုင်သေးခြင်း တို့ကလည်း မြန်မာနိုင်ငံ ပိုမိုတိုးတက်ရေးနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို ပိတ်ပင်ကန့်သတ် ထားရာရောက်သည်။

ထိုသို့ အခြေအနေမျိုးဆက်လက်ရှိနေသော်လည်း ယခုသုတေသနလေ့လာချက်တွင်တွေ့ရှိရသော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ အတွေ့အကြုံများမှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကို လှမ်းကိုင်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းနှင့် နေရာများ ရှိလာကြောင်းဖော်ပြနေသည်။ အမျိုးသားများလွှမ်းမိုးထားသည့်နယ်ပယ်များနှင့်ရာထူးတာဝန်များကိုရယူနိုင်ရန်အမျိုးသမီးများအတွက် ရဲစွမ်းသတ္တိနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာရန်လိုအပ်သည်။ ထိုသို့ဖြစ်စေရန်အတွက် အားပေးထောက်ခံသော မိသားစုမျိုး အထူးသဖြင့် အားပေးကူညီသည့် ခင်ပွန်း သို့မဟုတ် လက်တွဲဖော်တို့ လိုအပ်ပါသည်။ အခြားအမျိုးသမီးများ၏ ထောက်ခံအားပေးမှုများသည်လည်း နယ်ပယ်အသီးသီး၌ အမျိုးသမီးစံပြခေါင်းဆောင်ကောင်းများ ထွက်ပေါ်လာစေရန်အတွက် လှုံ့ဆော်ပေးစေနိုင်သော အချက်တစ်ချက် ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရသည် အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှု ပပျောက်စေရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း (CEDAW) ကို ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ထို့ပြင် နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများရရှိခံစား မှုများကို တိုးမြှင့်ရန်နှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန်အတွက် ကောင်းမွန်သောစနစ်၊ ဖွဲ့စည်းမှုနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လုပ်ဆောင်ရန်ရည်ရွယ်ပြီး အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂) ကို မကြာသေးမီကပင် အတည်ပြုပြဌာန်းခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ယခုလိုလုပ်ဆောင်မှုသည် နိုင်ငံရေးကဏ္ဍတွင် ပါဝင်သူများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများက မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် စိတ်ဆန္ဒရှိကြောင်းဖော်ပြသည့် အဓိက ခြေလှမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ လူထုလူတန်းစားအသီးသီး၊ သတင်းမီဒီယာနှင့် နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းအားလုံးသည် ကျားမရေးရာ သာတူ ညီမျှမှုရှိစေခြင်း၊ အမျိုးသမီးပါဝင်မှုကို တိုးမြှင့်စေခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေရာများတွင်ပါဝင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ရှိစေရန်အတွက် ပူးပေါင်းလက်တွဲကြိုးပမ်းရန် အထူးလိုအပ်သည်။ ပထမဆုံးအနေဖြင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးကို တန်ဖိုးထားသော၊ ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုရှိစေရန် အပြုသဘောဆောင်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ထည့်သွင်းထားသော မူဘောင်ကို အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ဥပဒေနှင့် မူဝါဒပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို လုပ်ဆောင်ရန်လိုသည်။ ထို့ပြင်လဲမှုနှင့်အတူ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကိုလည်း အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုတိုးတက်ရေးဆောင်ရွက်မှုတွင် အသုံးပြုနိုင်သည်။

ဒုတိယအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုနှင့် တရားသေယူဆချက်အမြင်များကို စိန်ခေါ်နိုင်ရန်အတွက် လူမှု အမြင်များနှင့် ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများကို ပြောင်းလဲရန်လိုသည်။ သို့မှသာ အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်မည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို တည်ဆောက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ တတိယအနေဖြင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာစေရန်အတွက် အမျိုးသမီးများကို အားပေးခြင်း၊ လေ့ကျင့်ပေးခြင်းနှင့် လိုအပ်သည့် အကြံညာဏ်များပေးခြင်းတို့ကို အဆက်မပြတ်လုပ်ဆောင်ရန်လိုသည်။

ပုံစာရင်း ■

ပုံ ၁၊ မြန်မာနိုင်ငံမြေပုံ

ပုံ ၂၊ ရပ်ရွာအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ ပါဝင်သော အုပ်စု၊ ကော်မတီနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ

ပုံ ၃၊ ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုအားပြောဆိုလိုသည့်ဆန္ဒ

ဇယားစာရင်း ■

ဇယား ၁၊ အုပ်စုများအတွင်းရှိခေါင်းဆောင်များ၏ သွင်ပြင်လက္ခဏာများ

ဇယား ၂၊ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များနှင့်ပတ်သက်၍ လူငယ်များအပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှု

အတိုကောက်အသုံးအနှုန်းများ ■

- AVAW – Anti-Violence against Women (အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုအား ဆန့်ကျင်ခြင်း)
- BPS – British Psychological Society (ဗြိတိသျှ စိတ်ပညာဆိုင်ရာအသိုင်းအဝိုင်း)
- CESSDA – Council of European Social Science Data Archives (ဥရောပကောင်စီ၏ လူမှုသိပ္ပံအချက်အလက် သိမ်းဆည်းမှု)
- CSO – Civil Society Organisation (လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်း)
- DSW – Department of Social Welfare (လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန)
- FGD – Focus Group Discussion (ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း)
- GBV – Gender-based Violence (ကျားမရေးရာအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု)
- GEN – Gender Equality Network (Formerly the WPTWG) (ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှရေး ကွန်ယက်)
- IDI – In-Depth Interview (အသေးစိတ်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း)
- INGO – International Non-Governmental Organisation (အစိုးရမဟုတ်သော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း)
- MP – Member of Parliament (လွှတ်တော်အမတ်)
- MPC – Myanmar Peace Centre (မြန်မာငြိမ်းချမ်းရေးစင်တာ)
- MSWRR – Ministry of Social Welfare, Relief, and, Resettlement
(လူမှုဖူလုံရေး၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန)
- MWEA – Myanmar Women's Entrepreneurs Association(မြန်မာအမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရှင်များအသင်း)
- NCDP – National Comprehensive Development Plan (နိုင်ငံတော် ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း)
- NGO – (National) Non-Governmental Organisation (နိုင်ငံတော်အဆင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ)
- NLD – National League for Democracy (အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်)
- NSAGs – Non-State Armed Groups (အစိုးရမဟုတ်သော လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များ)
- NSPAW – National Strategic Plan for the Advancement of Women
(အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း)
- RMT – Research Management Team (Oxfam, CARE, ActionAid, and Trócaire) (သုတေသနကွပ်ကဲမှုအဖွဲ့)
- UNESCO – United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation (ကမ္ဘာ့ကုသမဂ္ဂပညာရေး၊ သိပ္ပံနှင့်ယဉ်ကျေးမှုအဖွဲ့)
- UNFC – United Nationalities Federal Council (ညီညွတ်သောတိုင်းရင်းသားများ ဖယ်ဒရယ်ကောင်စီ)
- UPWC – Union Peace Working Committee (သမဂ္ဂ ငြိမ်းချမ်းရေးအလုပ်ကော်မတီ)
- VAW – Violence Against Women (အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု)
- VDC – Village Development Committee (ကျေးရွာဖွံ့ဖြိုးမှု ကော်မတီ)
- VSLA – Village Savings and Loans Association(ကျေးရွာငွေစုငွေချေးအဖွဲ့)
- WHO – World Health Organisation (ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့)
- WPTWG – Women's Protection Technical Working Group
(အမျိုးသမီးများကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးပညာရပ်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအဖွဲ့)

စကားလုံး အဓိပ္ပါယ်နှင့် ရှင်းလင်းချက် ■

ယခုသုတေသန၏ ရည်ရွယ်ချက်များအရ အောက်ပါ စကားလုံးများနှင့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို အသုံးပြုထားပါသည်။

နိုင်ငံတော်အဆင့် - ရန်ကုန်နှင့် နေပြည်တော်ရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ လွှတ်တော်နှင့် အကျိုးအမြတ်မယူသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများ

ရပ်ရွာအဆင့် - ရှမ်းပြည်နယ်မြောက်ပိုင်း၊ ချင်းပြည်နယ်တောင်ပိုင်း၊ ကယားပြည်နယ်နှင့် မွန်ပြည်နယ်၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ မကွေးတိုင်းဒေသကြီးနှင့် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးတို့တွင်ရှိသော ကျေးရွာများတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ

အကျိုးအမြတ်မယူသော - လူထုအခြေပြုအဖွဲ့များ သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်အဆင့်တွင် ထိခိုက်လွယ်သောသူများ၊ ပျက်စီးလွယ်သော ပတ်ဝန်းကျင်တို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး တိုးတက်စေရန်အတွက် အကျိုးအမြတ်မယူပဲ ရည်သန်လုပ်ဆောင်နေသော နိုင်ငံတော်အဆင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ

(၁) မိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် သုတေသန ခုညးလမ်းများ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းသည် ဆိုးဆိုးဝါးဝါးမဟုတ်ပါဟု အချို့သူများက ဆိုလေ့ရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးများ အပေါ် ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုသည် အမြစ်တွယ်နေပြီး ကျယ်ပြန့်စွာ တည်ရှိနေကြောင်း တိုးပွားလာသည့် သက်သေသာကများက ဖော်ပြနေပါသည်။ ယခုသုတေသနတွင်တွေ့ရှိချက်များအရ အမျိုးသမီးများဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေရာများ ရရှိနိုင်ရန်အတွက် တားဆီးထားသည့် အမျိုးသမီးများအပေါ်ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာအကြောင်းရင်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိအမျိုးသမီးများ၏ နေ့စဉ် ဘဝတွင် တည်ရှိနေလျက်ရှိကြောင်း သိရှိရသည်။ နိုင်ငံတော်အဆင့်တွင် လွှတ်တော်၏ ၄.၆ ရာခိုင်နှုန်းသာ^၂ အမျိုးသမီးများ နေရာယူနိုင် သည်။ အမျိုးသမီးဝန်ကြီးတစ်ဦးသာရှိပြီး ကဏ္ဍတိုင်းရှိဦးဆောင်မှုနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများသည် လူနည်းစုများသာ ဖြစ်နေသည်။

နှစ်ပေါင်းများစွာ အချက်အလက်များကင်းမဲ့နေပြီး အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ ပွင့်လင်းစွာမဆွေးနွေးနိုင်သော နိုင်ငံရေး အခြေအနေကြောင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးကို မူဝါဒများရေးဆွဲရာတွင်ဖြစ်စေ၊ လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာတွင်ဖြစ်စေ လုံးဝနီးပါး ထည့်သွင်း စဉ်းစားမှုမရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်နေခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးအရ ကြီးမားလျင်မြန်သော ပြောင်းလဲမှုဖြင့် ချီတက်လျက်ရှိသည်။ သို့သော် ထိုပြောင်းလဲမှု၏ နောက်ကွယ်တွင် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု ဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများသည် နောက်ချန်ခဲ့နိုင်သည့် အန္တရာယ်မျိုးရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (NSPAW) (၂၀၁၃-၂၀၂၂)^၃ ကို မကြာသေးမီက ခွင့်ပြုခဲ့ပြီး အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးနိုင်မည့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဆန့်ကျင်ရေးဥပဒေပေါ်ပေါက်လာစေရန် လုပ်ဆောင်နေပြီဖြစ်သည်။ သို့သော် လုပ်ဆောင်ရန်ကိစ္စရပ်များစွာ ကျန်ရှိနေဆဲ ပင်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို အစိုးရ၏ နှစ်လတ်စီမံကိန်းများနှင့် နိုင်ငံတော်ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း (NCDP) တို့တွင် အဓိကနိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်အဖြစ် ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေသည်။

လူထုရေးရာကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ တက်ကြွစွာပါဝင်နိုင်ရန်အတွက် ပိတ်ပင်တားဆီးနေသော အရာများအကြောင်း ပိုမို နားလည်ပြီး ထိုအရာများကို ကျော်လွှားနိုင်ရန်အတွက် မည်သို့သော မဟာဗျူဟာများ ချမှတ်နိုင်ကြောင်း လေ့လာနိုင်ရန်အတွက် ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် သုတေသနတစ်ခုကိုတကျသေချာစွာ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။^၄ “အကယ်၍အခွင့်အလမ်းသာရခဲ့လျှင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူထုရေးရာ တွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု” ဟုအမည်ပေးထားသည့် သုတေသနတွင် ရခိုင်၊ ကချင်၊ ရှမ်း၊ ကယားပြည်နယ်၊ မကွေး၊ မန္တလေးနှင့် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးတို့မှ ဖြေကြားသူပေါင်း လေးရာကျော်တို့ အမြင်များ ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုတွေ့ရှိချက်များတွင် ကျားမရေးရာ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်ရန်နွယ်နေသည့် လူမှုစံသတ်မှတ်ချက်များ၊ ရိုးရာအယူအဆများစွာတို့အပြင် လူထုနှင့် ပုဂ္ဂလိကဘဝများတွင် နက်ရှိုင်းစွာသတ်မှတ်ထားသည့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအခန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ ယုံကြည်လက်ခံထားချက်တို့တို့ ဖော်ပြထားသည်။ ယခုသုတေသနတွင် ထိုသို့သတ်မှတ်ထားသည့် အယူအဆများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေရာများ၊ လူထုဘဝနေရာများနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအပိုင်းတို့တွင် အမျိုးသမီးများမပါဝင်နိုင်အောင် ထင်ရှားစွာပိတ်ပင်ထားသည့်အရာများဖြစ်ကြောင်း ထောက်ပြထားသည်။ “အကယ်၍ အခွင့်အလမ်းသာရခဲ့လျှင်”စာတမ်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ ကျင့်သုံးလေ့ရှိသော ခေါင်းဆောင်မှု သဘောသဘာဝကို ဖော်ထုတ်လေ့လာရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများအနေနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရာတွင် ဆက်လက် ကြံ့တွေ့ရတတ်သော အခက်အခဲများကိုလည်း ဖော်ထုတ်ထားသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်က လုပ်ဆောင်ခဲ့သော သုတေသနစာတမ်းတွင် ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ယူရန်အတွက် အမျိုးသမီးများအနေနှင့် ကြံ့တွေ့ရသော အခက်အခဲများ၊ ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ထမ်းဆောင်ရာတွင် ဆက်လက်ရင်ဆိုင်ရသော စိန်ခေါ်မှုများ၊ မူဝါဒနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများကို လေ့လာဖော်ပြ ထားသည်။ ထိုသုံးသပ်ချက်ကို နောက်ဆက်တွဲ (၁) တွင်ကြည့်နိုင်သည်။

^၂ Ibid 1

^၃ National Strategic Plan for the Advancement of Women 2013-2022, Government of the Union of Myanmar (2013). The objective of the plan is to create enabling systems, structures and practices for the advancement of women, gender equality, and the realisation of women's rights.

^၄ Lofving, A., 2011. If Given the Chance: Women's Participation in Public Life in Myanmar. Oxfam, CARE, and ActionAid: Yangon, Myanmar

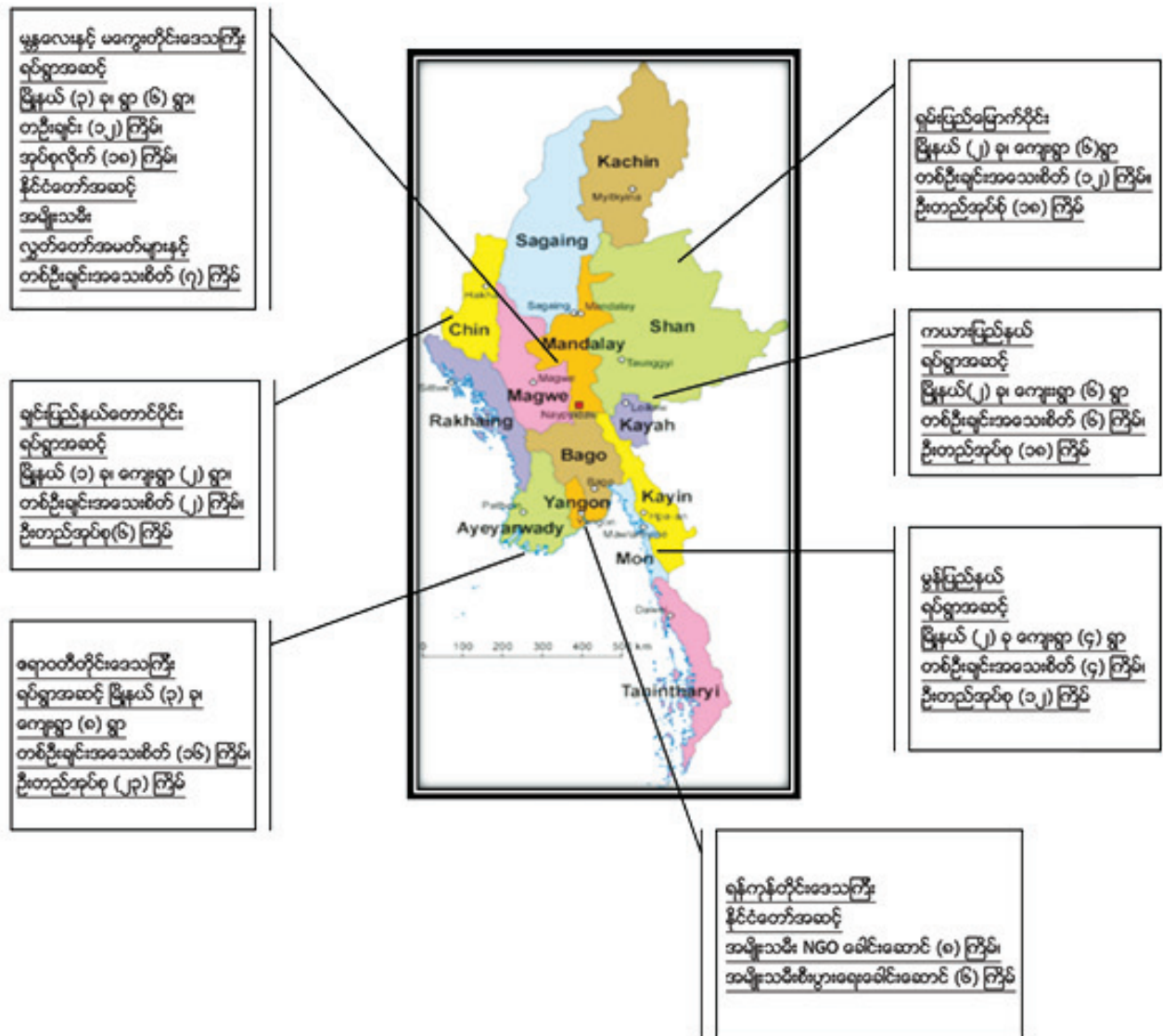
သုတေသနနည်းလမ်းများ

ယခုလေ့လာမှုတွင် ကျားမရေးရာလူမှုစံနှုန်းများက သတ်မှတ်ထားသည့် ရိုးရာ ကျားမအခန်းကဏ္ဍများကို ဖောက်ထွက်၍ အမျိုးသမီးများကို ခေါင်းဆောင်မှုနေရာသို့ရောက်ရှိအောင် ပို့ဆောင်ပေးသောအကြောင်းခြင်းရာများအား အဖြစ်အပျက်ပြ သုတေသန နည်းလမ်းများဖြင့် လေ့လာသုံးသပ်ထားပါသည်။ ထိုကျားမရေးရာလူမှုစံနှုန်းများဆိုသည်မှာ ရပ်ရွာ သို့မဟုတ် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းက အမျိုးသား အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် မည်ကဲ့သို့ တွေးခေါ်၊ ပြုမူရမည်ဟု နှစ်ပေါင်းများစွာက သတ်မှတ်ထားသည့် မျှော်လင့်ချက်များကို ဆိုလိုပါသည်။⁵ အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရာတွင် မကြာခဏတားဆီးထားတတ်သည့် ထို ကျားမရေးရာ စံနှုန်းများကို ပိုမိုနားလည်စေရန်အတွက် ဤစာတမ်းတွင် ရပ်ရွာတွင်းခေါင်းဆောင်များအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် အဆို ပြုခံရသည့် အမျိုးသမီးများ၊ မြန်မာနိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်ရှိ အကျိုးအမြတ်မယူသောအဖွဲ့အစည်းများတွင် လက်ရှိတာဝန်ယူ နေသောအမျိုးသမီးများနှင့် တစ်ဦးချင်းအသေးစိတ် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စံပြခေါင်းဆောင် ဆိုသည့်အပေါ် နားလည်မှုနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုအကြောင်းကို လေ့လာသိရှိနိုင်ရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံဒေသအနှံ့အပြား ကျေးရွာ၊ မြို့နယ်များရှိ ရပ်ရွာလူထုများကို ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများကို အသက် ၁၆ နှစ်မှ ၂၅ နှစ်အတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများ၊ အသက် ၂၆ နှစ်နှင့်အထက်အမျိုးသမီးများ၊ အသက်အရွယ်စုံပါဝင်သော အမျိုးသား အုပ်စုများဟူ၍ ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ ယခုသုတေသနကို ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး (၈) ခုရှိ မြို့နယ် (၁၃) ခု နှင့် ကျေးရွာ (၃၂) ရွာတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှု (၉၆) ကြိမ်နှင့် တစ်ဦးချင်းအသေးစိတ် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု (၅၂) ကြိမ်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်အကျိုးအမြတ်မယူသောအဖွဲ့အစည်းများတွင် လက်ရှိတာဝန်ယူနေသော အမျိုးသမီးများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု (၂၁) ခုကို ရန်ကုန်နှင့် နေပြည်တော်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ (ဇယား-၁ တွင်ကြည့်ပါ)။ စုစုပေါင်းပါဝင်သူ (၇၅၆) ဦးဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီး (၇၃) ဦးနှင့် ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးမှုတွင် ပါဝင်သူ (၆၈၃ ဦး) (မ ၄၅၆ ဦး၊ ကျား ၂၂၇ ဦး) ဖြစ်သည်။ ပါဝင်သူအသေးစိတ်ကို နောက်ဆက်တွဲ (၂) တွင် ကြည့်နိုင် ပါသည်။

သုတေသနတွင် အသုံးပြုခဲ့သော လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် နည်းလမ်းကိရိယာများကို ဦးဆောင်အတိုင်ပင်ခံနှင့်အတူ ယခု သုတေသနလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်သောအဖွဲ့အစည်းများ ပေါင်းစည်းထားသည့် ကွပ်ကဲမှုအဖွဲ့က အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် တီထွင်ခဲ့ပါသည်။ (သုတေသန နည်းလမ်းများနှင့် သီအိုရီဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်မူဘောင်များကို နောက်ဆက်တွဲ-၃ တွင်ကြည့်ပါ) အသုံးပြုသည့် နည်းလမ်းကိရိယာများကို နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံတကာသုတေသီများ၊ ကျားမရေးရာနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ကျွမ်းကျင်သူများက သုံးသပ်လေ့လာပြီးမှသာ မြန်မာဘာသာသို့ပြန်ဆိုပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များအားလုံးကို မြန်မာနိုင်ငံဆေးပညာသုတေသနကျင့်ဝတ်များ သုံးသပ်ရေးကော်မတီထံတွင် ကျင့်ဝတ်များနှင့် ပတ်သက်၍ ကိုက်ညီမှုရှိမရှိ၊ နည်းပညာအရအဆင်ပြေမှုရှိမရှိ စိစစ်ခဲ့ပါသည်။ အချက်အလက် ကောက်ယူပေးသူ (၃၅) ဦးတို့သည် နယ်လှည့်သုတေသနမလုပ်မီ ငါးရက်တာသင်တန်းကို တက်ရောက်ကြပါသည်။ အချက်အလက်များ ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာနှင့် ဒီဇင်ဘာလအတွင်း ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။

⁵ This study has drawn on social representations theory which enables us to view norms and identities as continually in the making, thus providing a theoretical space in which to consider ways that gender roles and ideas about leadership might be transformed and contested.

ရခူဒေါင်း၊ ပါဝင်သူများနှင့် ခြေကြားသူများ - သုတေသနလုပ်ဆောင်သည့် နယ်မြေများ



ပုံ (၁) မြန်မာနိုင်ငံမြေပုံ

(၂) အဓိက တွေ့ရှိချက်များ

ယခုသုတေသနတွင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အခက်အခဲများကို မည်ကဲ့သို့ကျော်ဖြတ်ခဲ့ရမှုများ၊ ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများ၊ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုတို့တွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုတိုးမြှင့်ပါဝင်လာစေရန်အတွက် မည်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်ကြောင်း ဆွေးနွေးချက်များအား စုံစမ်းဖော်ထုတ်ထားပါသည်။

ယခုခေါင်းဆောင်မှုသုတေသနတွင် နိုင်ငံတော်အဆင့်နှင့် ရပ်ရွာအဆင့်ရှိအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များမှတစ်ဆင့်အချက်များ နှင့် ရပ်ရွာတွင်းရှိ အမျိုးသား အမျိုးသမီးများ၏ ဆွေးနွေးချက်များမှထွက်ပေါ်လာသော အများသဘောတူလက်ခံသည့် အကြောင်းခြင်းရာ များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အစီရင်ခံစာတွင် လူမှုဘဝ၏ အလွှာတိုင်းရှိ အမျိုးသမီးများ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် ကဏ္ဍနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍများ၌ တန်းတူညီမျှစွာပါဝင်နိုင်စေရန်အတွက် ကောင်းမွန်သောစနစ်များ၊ ဖွဲ့စည်းမှုများနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုများကို ရှာဖွေဖန်တီးလိုသည့် မူဝါဒချမှတ်သူများအတွက် တွေ့ရှိချက် နယ်ပယ် (၈) ခုကို အထူးတင်ပြထားပါသည်။^၆ ပထမပိုင်းတွင် ခေါင်းဆောင်

^၆ NSPAW, 2013, Priority Area: Women and Decision making

မူ အယူအဆနှင့် ကျားမရေးရာများကို သတိမူလာအောင် မည်ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ရမည့်အကြောင်း ရေးသားထားပါသည်။ ထို့နောက် အမျိုးသမီးများ၏ခေါင်းဆောင်မှုလမ်းခရီးတွင် နောက်ကွယ်မှမောင်းနှင်မည့်သူများ၊ အမျိုးသမီးများခေါင်းဆောင်မှုနေရာ ရောက်ရှိနိုင်ရန် တားဆီးထားသည့် တရားမသယူဆချက်အမြင်များ၊ ကျားမရေးရာအခြေပြ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ပတ်သက်သည့် အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်များ၏ အတွေ့အကြုံ၊ ဗိသားစုနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များအကြား ထိန်းညှိမှုတိုက်ပွဲ၊ ကျားမရေးရာခွဲခြား ဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုအား ဆန့်ကျင်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍများကို ဖော်ပြထားသည်။ ကျားမရေးရာ သာတူညီမျှမှုဆိုသည့် အချက်သည် တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုရသည့် ရုန်းကန်မှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး ပန်းတိုင်လည်းဖြစ်ကြောင်းကို လက်ခံအသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် အရေးပါသည့် အကြောင်းအရာတစ်ခုအဖြစ် ထွက်ပေါ်လာခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးအပိုင်းတွင် အနာဂတ် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို ကူညီပံ့ပိုးပေးရန် အရေးကြီးပုံကို လေ့လာထားသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍတွင်ရှိသော သူအမျိုးသမီးများ၏ အတွေ့အကြုံများက အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကို ရယူနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများနှင့် နေရာများရှိကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။

၂-၁ ခေါင်းဆောင်မှုကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည့်အဓိပ္ပာယ်ကို ယဉ်ကျေးမှုအရ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ထားပြီး ပတ်ဝန်းကျင်နောက်ခံအကြောင်းများ၊ ယဉ်ကျေးမှု များ၊ လူသားချင်းကူးလူးဆက်ဆံမှုများနှင့် အတွေ့အကြုံများက ပုံဖော်ပေးထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည့် အသုံး အနှုန်းသည် အမျိုးသားများနှင့်သာ အဓိကဆက်စပ်နေသည်။ အမျိုးသားများသည် သဘာဝတရားကဖန်ဆင်းလိုက်သည့် ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးသည် နောက်လိုက်များဖြစ်သည်ဟု ယခုသုတေသနတွင်ဖြေကြားသူများ အထူးသဖြင့် ရပ်ရွာလူထု ခေါင်းဆောင်များ၊ ရပ်ရွာအတွင်းရှိ ပြည်သူများသည် ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပြောကြားလေ့ရှိသည်။ အမျိုးသားများကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားချက် သည် လူမှုရေးရှုထောင့်မှ တွင်ကျယ်စွာ လက်ခံထားလျက်ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည့်စကားလုံးအဓိပ္ပာယ်မှာလည်း ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် စာနာနားလည်ခြင်းမျိုးထက် အထက်မှအောက်သို့ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်ခြင်း သဘောသက်ရောက်နေသည်။ ဇယား (၁) တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ အသက် (၂၅) နှစ်အထက်အမျိုးသမီးများနှင့် ဒေသအသီးသီးရှိ ရပ်ရွာတွင်းမှအမျိုးသားများက ခေါင်းဆောင် ဆိုသည် စကားလုံးကို ပြောဆိုရာတွင် သတ္တိရှိသော၊ အင်အားကြီးသော၊ ယုံကြည်မှုရှိသောအသွင်မျိုးဖြင့် ပုံဖော်ပြောဆိုလေ့ရှိသည်။ အမျိုးသမီးများကို သည်းခံသော၊ စိတ်ရှည်သော၊ ရှက်တတ်သောသူများအဖြစ် ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ အသက် (၂၅) နှစ်အောက် အမျိုးသမီးများအကြားတွင် ထိုသို့လက်ခံထားချက်များ ပြောင်းလဲလာခဲ့သည်ကို တွေ့ရပြီး သူတို့အနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုကို ပညာရေး နှင့် မျှတရေးအမြင်မျိုးဖြင့် ရှုမြင်ကြသည်။

ဇယား (၁) အုပ်စုအတွင်းရှိ ခေါင်းဆောင်များ၏ သွင်ပြင်လက္ခဏာများ

အုပ်စုများကပြောဆိုသည့် ခေါင်းဆောင်များ၏ လက္ခဏာများနှင့်ပတ်သက်၍ အများဆုံးပြောလေ့ရှိသည့် စကားလုံးများ အသက် (၂၅) နှစ်အောက်အမျိုးသမီးများ

- (၁) မျှတသော
- (၂) စာရိတ္တကောင်းသော
- (၃) ပညာတတ်သော
- (၄) နားလည်ပေးနိုင်သော၊ သည်းခံသော
- (၅) အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်သော
- (၆) ယုံကြည်ချက်ကို အခိုင်အမာ ပြောဆိုသော
- (၇) ကိုယ်ကျိုးမကြည့်သော

- (၈) ရိုးသားသော
- (၉) ပြဿနာဖြေရှင်းတတ်သော
- (၁၀) ခဲရင့်သော

အသက် (၂၆) နှစ်အထက်အမျိုးသမီးများ

- (၁) စွန့်လွှတ်ပေးဆပ်နိုင်သော
- (၂) စိတ်ရှည်သည်းခံသော
- (၃) ခဲရင့်သော
- (၄) ရပ်ရွာအကျိုးကို ကြည့်သော၊ အများအကျိုးလုပ်ဆောင်သော
- (၅) ယုံကြည်ချက်ကို အခိုင်အမာ ပြောဆိုသော
- (၆) ယုံကြည်မှုရှိသော
- (၇) ဉာဏ်ပညာရှိသော
- (၈) ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော
- (၉) ပညာတတ်သော
- (၁၀) လူမှုရေးဝင်ဆန့်သော

အမျိုးသား (အရွယ်စုံ)

- (၁) ဉာဏ်ပညာရှိသော
- (၂) ခဲရင့်သော
- (၃) စွန့်လွှတ်ပေးဆပ်နိုင်သော
- (၄) မျှတသော
- (၅) ရပ်ရွာအကျိုးကို ကြည့်သော၊ အများအကျိုးလုပ်ဆောင်သော
- (၆) ယုံကြည်ချက်ကို အခိုင်အမာ ပြောဆိုသော
- (၇) ပညာတတ်သော
- (၈) ယုံကြည်မှုရှိသော
- (၉) လူမှုရေးဝင်ဆန့်သော
- (၁၀) စိတ်ရှည်သည်းခံသော

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ထိုကဲ့သို့ သတ်မှတ်ထားချက်များသည် ခေါင်းဆောင်ဆိုသည်မှာ ယောက်ျားပီသမှုရှိရန်လိုသည် ဆိုသည့်လူမှုရေးဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်ဆက်မပြတ်သက်ရောက်မှုကို ပိုမိုခိုင်မြဲစေသည်ကိုတွေ့ရသည်။ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည့် ဖြေကြားသူတစ်ဦးကသာ ခေါင်းဆောင်များသည် ခေါင်းဆောင်မှုကိုကျင့်သုံးရာတွင် အမျိုးသမီးဆန်သောချဉ်းကပ်မှုမျိုးကို ကျင့်သုံးသင့်ကြောင်းထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကိုယ်ချင်းစာနာမှုတရားနှင့် အခြားသူများအရေးအား စဉ်းစားပေးခြင်းကို ကျင့်သုံးရန် ဆိုလိုခြင်းဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်မှုဟုဆိုလိုက်လျှင် အမျိုးသားများကိုသာ ယေဘုယျအားဖြင့် တွဲဖက်မြင်တတ်သော အမြင်မျိုးသည် မြန်မာတစ်နိုင်ငံတည်းတွင် တည်ရှိနေခြင်းမဟုတ်ပါ။ အခြားနိုင်ငံများတွင်လည်း ထိုနည်းတူစွာ အများပြည်သူအကြား အချေအတင် ပြောဆိုခြင်း၊ ထောက်ပြ ပြောဆိုခြင်းများ မရှိသလောက် ဖြစ်နေဆဲပင်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ဆိုသည်မှာ အမျိုးသားဖြစ်သည်ဆိုသည့် အယူအဆအပေါ် စောဒကတက်ခြင်း မရှိကြသေးပါ။

လူအတော်များများက ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ စိတ်ခံစားမှုကို ရှေ့တန်းမတင်ရဘူးလို့ ထင်ထားတတ်ကြပါတယ်။ ဒါကိုတော့ ကျွန်မလက်မခံနိုင်ဘူး။ ကိုယ်ချင်းစာစိတ်ဆိုတာကောင်းတဲ့ အရည်အချင်းတစ်ခုပါ။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တွေက အမျိုးသား ခေါင်းဆောင်တွေလို လုပ်သင့်တယ်လို့ တစ်ချို့ကပြောကြတယ်။ ဒါကိုလဲ လက်မခံနိုင်ဘူး။ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ မျက်ရည်မကျ ရဘူးလို့လဲ ပြောကြတယ်။ ကျွန်မလက်မခံဘူး။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဆိုရင် မျက်ရည်ကျနိုင်သလို လူတွေအပေါ် ကိုယ်ချင်းစာစိတ်လဲ ထားရမှာပေါ့။

NGO ခေါင်းဆောင်

နောက်ဆက်တွဲ (၁) တွင်ပါဝင်သည့် စာညွှန်းတွင် ဆွေးနွေးထားသကဲ့သို့ အမျိုးသားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး သတ်မှတ်ထားလေ့ရှိသော လွှမ်းမိုးမှု၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ(ပါဝါ) ဆိုသည့်အချက်က ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ အမျိုးသားသာဖြစ်ရမည်ဆိုသည့်အဖွဲ့ကို ပိုမိုခိုင်မာအောင် လုပ်ဆောင်နေသည်။ အထူးသဖြင့်အမျိုးသားများ လွှမ်းမိုးထားသည့် အဖွဲ့ကြီးမားသည့်နေရာမျိုးတွင် ပိုမိုဖြစ်နေလျက် ရှိသည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် လူမှုပတ်ဝန်းကျင်ကသတ်မှတ်ပေးထားသည့် အသွင်သဏ္ဌာန်များမှာ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ယောက်ျားပီသမှု ဆိုင်ရာအချက်များနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိသောကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် နည်းလမ်းနှစ်မျိုးနှင့် အန္တရာယ်ရှိနေသည်။ ထိုအရာများမှာ (၁) ၎င်းတို့၏ ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍများအတိုင်းလုပ်ကိုင်ပါက စွမ်းဆောင်နိုင်သော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် (၂) အများက သတ်မှတ်ထားသော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် သတ်မှတ်ထားသည့် ကျားမရေးရာ စံနှုန်းများကို ကျင့်ကြံရန် ပျက်ကွက်ခြင်း စသည့်အန္တရာယ်များဖြစ်ပါသည်။

ဖြေကြားသူအမျိုးသမီးအများစုသည် ၎င်းတို့ကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ပုံဖော်ဆက်ဆံသည့်အပေါ် သက်တောင့်သက်သာ မခံစားရကြောင်း ပြောပါသည်။ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် ခံယူထားခြင်းမရှိသော်လည်း အခြားသူများက ထိုသို့ မြင်တတ်ကြသည်ဟုဆိုသည်။ မိမိကိုယ်ကိုခေါင်းဆောင်အဖြစ် မခံယူသည့်အချက်ကလည်း ထိုအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် စွန့်ဦးလုပ်ဆောင်သူ ချန်ပီယံများအနေနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ စံနမူနာကောင်းများအဖြစ်သော်လည်းကောင်း လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် နောက်တွန့်စေသောအချက်ဖြစ်နိုင်သည်။

လူမှုစံနှုန်းများသည် အချိန်နှင့်အမျှပြောင်းလဲနိုင်သကဲ့သို့ အခြေအနေတစ်ခုသို့ ရောက်ရှိသွားသည့်နောက်ပိုင်းတွင် အခြားသူများ၏ အမြင်များလဲ ပြောင်းလဲသွားတတ်ကြောင်း အချို့အမျိုးသမီးများက ပြောပါသည်။

အရင်က လူတွေက ကျွန်မကို မသိဘူး။ အခုတော့ သိကုန်ပြီ။ တစ်ခါတုန်းက ကျွန်မရဲ့ ပါတီက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်က ပြောဘူးတယ်။ ဒီမိန်းမ ဒီပါတီမှာ ဘာလုပ်တာလဲလို့ တွေးမိတယ်လို့ ပြောတယ်။ နောက်ပိုင်းတော့ ကျွန်မဟာ လူထုအကျိုးလုပ်တာဖြစ်ပြီး အားကိုးလောက်တယ်လို့ တွေးမိလာတယ်တဲ့။ (လွှတ်တော်အမတ်တစ်ဦး)

ကျွန်မကို အထင်သေးတဲ့ အမျိုးသားမိတ်ဆွေတွေကလွဲပြီး ကျန်သူတွေအားလုံး ကျွန်မကို ထောက်ခံတယ်။ ဒါပေမဲ့ အခုတော့ ကျွန်မကို အသိအမှတ်ပြုလာကြပါပြီ။ (လွှတ်တော်အမတ်တစ်ဦး)

ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ညွှန်းဆိုချက်များ

ခေါင်းဆောင်ဆိုသည်မှာ အမျိုးသားများသာ ဖြစ်ရမည်ဆိုသည့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူမှုရေးစံနှုန်းများ၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ မျှော်လင့်ချက်များကို ပြောင်းလဲပစ်ရန်မှာ မဖြစ်နိုင်သော ကိစ္စရပ်မဟုတ်ပဲ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအဆင့်တိုင်းတွင် ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်နေရမည်။ အမျိုးသမီးများသည် အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြောင်းနှင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုအရေးကြီးပုံကို တန်ဖိုးထားလေးစားသည့် အမျိုးသားများရှိကြောင်း သရုပ်ဖော်တင်ပြသည့် လူထုပညာပေးလုပ်ငန်းများနှင့် အသိအမြင်ဖွင့်စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများက အမျိုးသမီးများ၏ ဦးဆောင်နိုင်သော စွမ်းဆောင်ရည်များ၊ အခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်သော အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများ၏ ယုံကြည်ချက်သဘောထားများကို ပြောင်းလဲလာစေနိုင်ပေလိမ့်မည်။

၂-၂ အမျိုးသမီးများ၊ ခေါင်းဆောင်မှုစရီးလမ်းကို နောက်ကွယ်မှ မောင်းနှင်မည့်သူများ

စိန်ခေါ်မှုများစွာရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် အခက်အခဲများကို ကျော်လွှားပြီး ခေါင်းဆောင်မှုနေရာများကို ရယူနေပြီဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်အများအပြားသည် နိုင်ငံရေးနှင့် မတရားမှုတို့ကြောင့် ဆိုးဝါးစွာထိခိုက်ခံစားခဲ့ရသူများ ဖြစ်ပြီး ဆက်လက်တည်ရှိနေသော မညီမျှမှုများကို တိုက်ဖျက်လိုစိတ်များရှိကြောင်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများက ထင်ဟပ်ဖော်ပြနေသည်။ ၎င်းတို့မြင်တွေ့ခဲ့ရသော သို့မဟုတ် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော မမျှတမှုများ၏ နှိုးဆော်ချက်များက နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဦးဆောင်သူများအဖြစ် တာဝန်ယူရန် ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် သက်ရောက်မှုများ ဖြစ်စေခဲ့သည်။ အချို့သော အမျိုးသမီးများသည် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းကြောင့် ယခုကဲ့သို့ တာဝန်များယူခဲ့သည်ဟုဆိုကြသည်။ မိမိတို့ ရပ်ရွာပတ်ဝန်းကျင်ရှိ အမျိုးသားများလွတ်လပ်မှုရှိသကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများလည်း လွတ်လပ်လိုသည့် ဆန္ဒများရှိသောကြောင့် လူမှုရေးကန့်သတ်ချက်များနှင့် မိဘ၏ ပိတ်ပင်မှုများကြားက ယခုလိုဖြစ်လာကြောင်း ပြောပြကြသည်။

ကျွန်မငယ်ငယ်တုန်းကဆိုရင် ဘာအတားအဆီးမှမရှိဘဲ ကြိုက်တာလုပ်ခွင့်ရှိတဲ့ ယောက်ျားလေးဘဝကို လိုချင်မိတယ်။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

ပြုစုပျိုးထောင်မှုသည် အချို့အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုစရီးလမ်းအတွက် အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ခဲ့သည်။ အချို့အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့အပေါ် ယုံကြည်အားကိုးပြီး ထောက်ပံ့ပေးခဲ့သည့် မိသားစုများ၏ အကူအညီများ ရရှိခဲ့သည်။

မိသားစုရဲ့ အားပေးမှုက အရမ်းအရေးကြီးပါတယ်။ သူတို့အားပေးလို့ ကျွန်မလုပ်နိုင်ခဲ့တာပါ။ (လွှတ်တော်အမတ်)

ကျွန်မခင်ပွန်းက ဘာမှပြုပြင်တာမရှိဘူး။ အမြဲ ကူညီအကြံပေးတယ်။ ကျွန်မ ဒီအခြေအနေရောက်လာတာ ကျွန်မခင်ပွန်းက အားပေးလို့ပါ။ ကျွန်မရဲ့ မိဘတွေရော ယောက္ခမတွေရော အမြဲအားပေးကြပါတယ်။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

အချို့သောသူများမှာ ကံတရား၏ မျက်နှာသာပေးခြင်းမခံရပါ။ အချို့အမျိုးသမီးများဆိုလျှင် မိသားစုအတွင်း ဖိနှိပ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ရပြီး အတိုက်အခံများကြောင့် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုစရီးလမ်းမှာ ပျက်စီးခဲ့ရသည်။

ကျွန်မအနေနဲ့ ကျောင်းပြန်တက်ဖို့ ဆုံးဖြတ်ခဲ့တဲ့အခါ ကျွန်မယောက်ျားက တားတယ်။ "ငါမင်းနဲ့ ကွာလိုက်ရင် မင်း ကျောင်းတက်လို့ ရတာပေါ့" လို့ ပြောသေးတယ်။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

အခြားအမျိုးသမီးများက မိဘသေဆုံးခြင်းကဲ့သို့သော အဖြစ်အပျက်များကြောင့် မိသားစုကိုတာဝန်ယူစောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်သဖြင့် ဖြစ်ချင်သောဆန္ဒကို စွန့်လွှတ်ခဲ့ရသည်ဟု ဆိုပါသည်။

ကျွန်မငယ်ငယ်တုန်းကဆိုရင် အမေကအရမ်းကို ထိန်းထိန်းသိမ်းသိမ်းနေခိုင်းတယ်။ ဒါကြောင့် ရှစ်တန်းအထိ ယောက်ျားလေးတွေ ရှေ့တောင်ဖြတ်မလျှောက်ရဲဘူး။ ကိုးတန်းနှစ်ကျတော့ အမေက ကင်ဆာဖြစ်တယ်။ ဒီအချိန်မှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကို အမေမရှိရင် တစ်ယောက်တည်းနေရဲလားလို့ မေးမိတယ်။ အဆင်သင့်ဖြစ်လားပေါ့။ ကိုယ့်အခြေအနေကို ကိုယ့်ဘာသာပြောင်းရမယ်ဆိုတာ သိလာတော့ အဲဒီအချိန်ထဲက စိတ်ဓါတ်ခိုင်မာပြီး ရဲရင့်တဲ့မိန်းမယောက်ဖြစ်လာခဲ့တယ်။ (စီးပွားရေးပညာရှင်)^၇

^၇ To preserve the anonymity of respondents potentially identifying characteristic such as ethnicity and place of origin are not included beside direct quotations. Details of respondent demographics can be found in Annex 2.

ငယ်ရွယ်စဉ်ကတည်းက ရပ်ရွာလုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် အသင်းအဖွဲ့များနှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးလောကနှင့် အကျွမ်းတဝင်ရှိခြင်းများက အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ အထူးသဖြင့် လွှတ်တော်အမတ်များနှင့် စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များအပေါ် အထူးသက်ရောက်မှုဖြစ်စေသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်အမတ်တစ်ချို့သည် ခေါင်းဆောင်မှု ကဏ္ဍအတွက် အခက်အခဲများရင်ဆိုင်ရသည်။ အမျိုးသမီးလွှတ်တော်အမတ်တစ်ဦးမှ ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများထင်သာမြင်သာဖြင့် တက်ကြွစွာလှုပ်ရှားနေသော နိုင်ငံရေးပါတီကိုရှာဖွေခဲ့ရကြောင်းဆိုသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးများလွှတ်တော်အမတ်တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံရေးကျွမ်းကျင်မှုအနည်းငယ်သာရှိခဲ့ပြီး ထိရောက်သော လေ့ကျင့်ပေးမှုများလည်း သေချာစွာ မရှိခဲ့ဟု အများစုက ဆိုကြသည်။

အမျိုးသမီးတွေ အိမ်ထောင်ကျသွားရင် လင်ယောက်ျားနဲ့ ကလေးတွေကို ပြုစုဖို့ဘဲ စဉ်းစားကြတော့တယ်။ ကျွန်မ အပါအဝင်ပေါ့။ နိုင်ငံရေးကို လုံးဝစိတ်မဝင်စားကြဘူး။ (လွှတ်တော်အမတ်)

အမျိုးသမီးလွှတ်တော်အမတ်အများစုမှာ၎င်းတို့၏ ပေါ်လွင်မှုနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း လုပ်ဆောင်မှုများကို အကြောင်း ပြုကာ ရွေးကောက်ပွဲတွင် ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်ရန် နိုင်ငံရေးပါတီဝင် အမျိုးသားများက လာရောက်ချဉ်းကပ်ခြင်းခံခဲ့ရသည်။ နိုင်ငံရေးတွင် တက်ကြွစွာပါဝင်လုပ်ဆောင်ခဲ့သော အမျိုးသမီးများ နည်းပါးသကဲ့သို့ ယခုရောက်ရှိနေသောအလုပ်အကိုင်နေရာမျိုးသို့ တက်လှမ်းနိုင် ရန် တက်ကြွစွာ တွန်းအားပေးမှုများလည်း မရှိခဲ့ပေ။ ထိုအချက်များက နိုင်ငံရေးဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ တက်ကြွစွာ ပါဝင်လှုပ်ရှားစေဖို့အတွက် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ ကနဦးလုပ်ဆောင်မှုများလိုအပ်နေကြောင်းကို ပြသနေသည်။ အမျိုးသမီး စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များမှာလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် အိမ်ထောင်ကျရာမှစ၍ ကုမ္ပဏီ၏စီမံခန့်ခွဲမှုပိုင်းသို့ ရောက်လာသူများ ရှိသကဲ့သို့၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသေးစားတစ်ခုကို အစပြုကာ မတူညီသော ဘဝလမ်းကို ဖြတ်သန်းခဲ့ကြရသည်။ သို့သော် NGO ခေါင်းဆောင်များမှာမူ ယခုလုပ်ကိုင်နေသောအဖွဲ့အစည်းများကို စတင်ထူထောင်သူများ ဖြစ်နေတတ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ ထိုအဖွဲ့များ သည် အစပိုင်းတွင် မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းများစုမိပြီး ပြဿနာများ၊ မတရားမှုများအကြောင်းကို ရင်ဖွင့်ပြောရာမှတစ်ဆင့် နောက်ပိုင်းတွင် NGO ကွန်ယက်များအဖြစ်ပြောင်းလဲလာသည်ကိုတွေ့ရသည်။

အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် တာဝန်ယူနိုင်ရန်အတွက် စံပြအမျိုးသမီးများရှိခြင်းဆိုသည့်အချက်က ၎င်းတို့ အတွက် မက်မောစရာနှင့် အားကျအတုယူချင်စရာအချက်ဖြစ်သည်။ ယခုသုတေသနတွင် ဖြေကြားသူအမျိုးသမီးအများစုက အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်ပိုင်းတွင် စံပြထားစရာမရှိသေးကြောင်းဆိုကြသည်။ အချို့အမျိုးသမီးများမှာ မိခင်က ခိုင်မာသော စံနမူနာကောင်းအဖြစ် ၎င်းတို့၏ ဘဝတွင် တိုက်ရိုက်ဩဇာလွှမ်းမိုးခဲ့ကြသည်။ (ထိုနမူနာကောင်းများထဲမှာပင် ရိုးရာကျားမရေးရာ တရားသေယူဆချက် အမြင်များဖြစ်သည့် စကားအပြောအဆိုမျိုးသားခြင်းနှင့် အိမ်မှုတာဝန်ကျေခြင်းများလည်း ပါဝင်နေတတ်သည်။) ဖြေဆိုသူအများစုသည် ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်ကို အထူးမြင်သာသည့် စံပြအမျိုးသမီးအဖြစ် ရည်ညွှန်းကြသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့ဘဝကို ဩဇာသက်ရောက် စေခဲ့သော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်အချို့ကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ သို့သော် ပြောဆိုချက်အတော်များများတွင် အမျိုးသားများကို မြင်သာသော ခေါင်းဆောင်များနှင့်စံပြနမူနာများအဖြစ် ပြောဆိုခဲ့ကြသည်ကိုတွေ့ရသည်။ ရပ်ရွာအတွင်းရှိအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ ၈၂% က ၎င်းတို့ကလေးဘဝတွင် အနည်းဆုံးအမျိုးသားတစ်ဦးက ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိခဲ့ကြောင်းပြောကြားခဲ့ပြီး ၃၆% က အမျိုးသားများ ကသာ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိခဲ့ကြောင်းဆိုသည်။ ငယ်စဉ်က မိမိလေးစားနှစ်သက်ခဲ့သည့် စံပြပုဂ္ဂိုလ်အကြောင်းကို မေးမြန်းသည့်အခါ လွှတ်တော်အမတ်များနှင့် စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များက အမျိုးသားများအကြောင်းကိုသာ အများဆုံးပြောဆိုခဲ့ကြသည်။

ဇယား (၂) ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များနှင့်ပတ်သက်၍ လူငယ်များအပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှု

ဩဇာလွှမ်းမိုးသည့် ကျားမ - ရပ်ရွာအဆင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ	
36%	အမျိုးသားဟုသာ ဆိုသည်
18%	အမျိုးသမီးဟုသာဆိုသည်။ (အမေဟုဆိုသူ ၄၄%၊ အခြားအမျိုးသမီးဟုဆိုသူ ၆၆ %)
22%	ကျားမ နှစ်မျိုးလုံးဟုပြောသည်။ အမျိုးသမီးဆိုရာတွင် မိခင်မဟုတ်သူကို ဆိုလိုသည်
24%	ကျားမ နှစ်မျိုးလုံးဟုပြောသည်။ အမျိုးသမီးဆိုရာတွင် မိခင်ကို ဆိုလိုသည်
82%	အမျိုးသားအနည်းဆုံးတစ်ဦးဟု ပြောသည်။
64%	အမျိုးသမီးအနည်းဆုံးတစ်ဦးဟု ပြောသည်။

စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များက စီးပွားရေး သို့မဟုတ်ပညာရေးတွင်ထူးချွန်သော မိသားစုဝင်အမျိုးသားများကို ဖော်ပြကြပြီး လွှတ်တော်အမတ်များက သမိုင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးပညာရှင်၊ ၎င်းတို့ ဖခင်ဖြစ်သူနှင့် ရပ်ရွာသူကြီးကဲ့သို့သော ခေါင်းဆောင်များဟု ဆိုသည်။ NGO ခေါင်းဆောင်များကသာ ရပ်ရွာ မိသားစုအတွင်းနှင့် နိုင်ငံရေးလောကမှ အမျိုးသမီးများဟုဆိုကြသည်။ အချို့ ကိစ္စများတွင် ၎င်းတို့ ကြည်ညိုလေးစားသူများ၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ ပညာအရည်အချင်းများမှတစ်ဆင့် လက်ရှိလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်လာကြကြောင်း တွေ့ရသည်။

စီမံကိန်းအရာရှိတစ်ယောက်က ကျမအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိခဲ့တယ်။ ကျွန်မလည်း သူလိုဖြစ်ဖို့ ကြိုးစားခဲ့တယ်။ သူကပြောတယ်။ မင်းအသက်အရွယ်တုန်းက ငါလဲ မင်းလိုဘဲတဲ့။ မင်းကိုယ်မင်း ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်မလာဘူးလို့မထင်နဲ့တဲ့။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ညွှန်းဆိုချက်များ

ခေါင်းဆောင်မှုရေးအတွက် မောင်းနှင်ပေးသူများနှင့် ခရီးလမ်းကြောင်းများသည် အမျိုးမျိုးရှိကြသည်။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင် ဖြစ်နိုင်လောက်မည့်သူများ တိုးပွားလာစေရန်နှင့် ၎င်းတို့ကိုကူညီပေးရန် ရှင်းလင်းသည့်ခရီးလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ပြီး ကျော်ဖြတ်ရန် လိုသည်။ ထို့ကြောင့် ဘက်ပေါင်းစုံချဉ်းကပ်မှုများကို အကြောင်းအရာပေါင်းစုံမှနေ၍ တစ်ချိန်တည်း တစ်ပြိုင်နက်တည်း ကြိုးပမ်း လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။ လူထုပညာပေးခြင်း၊ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို အလေးထားဖော်ထုတ်ပြီး အားပေးအားမြှောက်ပြုခြင်း၊ အခြားအမျိုးသမီးများဂုဏ်ယူအားကျစေရန်အတွက် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏အကြောင်းအရာများကို အများသိရှိစေခြင်း၊ အမျိုးသမီးများခေါင်းဆောင်မှုအတွက် လွှဲဆော်ပေးနေသော ထင်ရှားသည့် အမျိုးသားများအကြောင်းကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းစသည်တို့ကို လုပ်ဆောင်ရမည်။

၂-၃ အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးလမ်းကို တားဆီးထားသော ကျားမရေးရာတရားသေယူဆချက်အမြင်များ

အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်အများအပြားသည် နယ်ပယ်အသီးသီးရှိ အမျိုးသမီးများဘဝတိုးတက်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အတားအဆီး များဖြစ်နေသည့် နက်ရှိုင်းစွာအမြစ်တွယ်နေသော ကျားမရေးရာတရားသေယူဆချက်အမြင်များ၊ စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကျားမ ရေးရာ ခွဲခြားစိန်ခံစက်ဆံ့မှုများအကြောင်းကို ကောင်းစွာသဘောပေါက်သတိမမိကြသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့အား အားပေးထောက်ပံ့နေ သည့် အမျိုးသားများ၏ အမြင်များအပေါ်တွင်လည်း ထိုအတားအဆီး၊ အဟန့်အတားများက အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိနေကြောင်းကို လည်း သတိပြုမိကြသည်။

အမျိုးသမီးတွေကို ဘောင်ထဲထည့်ထားတဲ့ စံနှုန်းတစ်မျိုးရှိနေတုန်းပဲ။ ဒါတွေက အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တွေကို စိန်ခေါ်နေတာပဲ။ ဒါတွေကို ချန်ထားခဲ့သင့်ပြီ။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

ကျားမရေးရာတရားသေယူဆချက်အမြင်များ ကျယ်ပြန့်စွာ တည်ရှိနေခြင်းမှ တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှု နှစ်မျိုးဖြစ်စေနိုင်သည်။ ၎င်းတို့မှာ (၁) အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ဦးဆောင်နိုင်သည့် အရည်အချင်းအပေါ် မိမိကိုယ်ကိုမိမိယုံကြည်မှု (၂) ဦးဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍကို တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်ရန် အမျိုးသမီးများ မည်သို့သော စွမ်းဆောင်ရည်များ လိုအပ်သနည်း စသည့် အတွေးအမြင်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

(၁) အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ယုံကြည်မှုမရှိခြင်း

အခန်း (၂-၁) တွင် ဖော်ပြသကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍနှင့် ခေါင်းဆောင်ဆိုသည့် အခေါ်အဝေါ်ကို မသက်မသာ ခံစားရသော အခြေအနေမျိုးအား ရပ်ရွာအဆင့်တွင် တွေ့ရှိရသည်။ ထိုအချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ တာဝန်ယူရန် ကြောက်ရွံ့စိတ်များ ရှိသလို တစ်ဖက်တွင်လည်း ထိုတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်သင့်သည်ဆိုသည့် စိတ် သို့မဟုတ် ထမ်းဆောင်လိုစိတ်များလည်း

ရှိတတ်ကြသည်။ ထိုသို့ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများသည် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းနှင့် အခြားအမျိုးသမီး အနည်းငယ်လောက်သာ လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသော အခန်းကဏ္ဍများတွင် ဝင်ရောက် တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်ရမည်ဟူသော အသိတို့နှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍများအား ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးအဖြစ် ခံစားလာရသောအခါ အခန်းကဏ္ဍများ လျော့ကျလာတတ်သည်။ အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းကို ရပ်ရွာအတွင်းရှိအမျိုးသမီးများက အထူးပြု ပြောကြား ခဲ့သလို လွှတ်တော်အတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးများသည်လည်း ထိုအချက်ကို သွယ်ဝိုက်၍ ဖော်ပြကြသည်။

(၂) အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းအပေါ် အသိအမှတ်ပြုမှု

နိုင်ငံတော်အဆင့်ရှိ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ကို ကနဦးထမ်းဆောင်ရာတွင် အမျိုးသမီးဖြစ်နေသဖြင့် အခြားသူများယုံကြည်သည့် မိမိ၏ အရည်အချင်းများကို မိမိကိုယ်တိုင် ယုံကြည်မှုရှိမနေသောကြောင့် စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့ကြသည်။

သူက မိန်းမဘဲ။ နိုင်ငံရေးနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ဘာအကြောင်း ပြောမှာလဲ။ (လွှတ်တော်အမတ်)

လွှတ်တော်မှာ သူက ဘာပြောရဲမှာလဲ။ (လွှတ်တော်အမတ်)

တစ်ချို့အမျိုးသားတွေက "ဒီမိန်းမ သက်သက်ထွင်တာပါ။ ငါးဖမ်းတာ ဒီလောက်ခက်တာကို၊ သူလုပ်နိုင်မှာမဟုတ်ပါဘူး" (စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်)

ဒီစီမံကိန်းကိုမစခင် ကျွန်မအထက်အရာရှိနဲ့ အထွေထွေမန်နေဂျာတို့ ပြဿနာတက်ပြီး မန်နေဂျာက နှုတ်ထွက်သွားတယ်။ အဲဒီအချိန်မှာ ကျွန်မက စီမံကိန်းကို ဆက်လုပ်နိုင်မယ့် တစ်ယောက်ထဲသောသူ ဖြစ်နေတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်မက မိန်းမဖြစ်နေလို့ ဒီရာထူး ကျွန်မကို မပေးဘူး။ ဒီအလုပ်ကို ယောက်ျားတစ်ယောက်ကပဲ လုပ်နိုင်မယ်ထင်နေကြတယ်။ လုပ်နိုင်မယ့် ယောက်ျားတစ်ယောက်ကို တစ်နှစ်လောက်ရှာတာ မတွေ့ကြဘူး။ နောက်ဆုံး ကျွန်မပဲ မန်နေဂျာဖြစ်လာရော။ (စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်)

အရင်ကမ္ဘာမှာလုပ်တဲ့က လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ယောက်ျားတွေချည်းဘဲ။ စေချင်းသူတို့ပြောတာက "မင်းဒီမှာ ဘယ်လောက်ကြာကြာလုပ်နိုင်မလဲ စောင့်ကြည့်သေးတာပေါ့" တဲ့ ။ (စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်)

ဘာသာအယူဝါဒ ယုံကြည်မှုများသည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုနှင့် ဦးဆောင်မှုကို ကန့်သတ် ချုပ်ချယ်မှုများ ဖြစ်စေသည်။

ရပ်ရွာထဲမှာ အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်တယ်ဆိုတာ ဘုရားဟောနဲ့ မကိုက်ညီဘူး ပြောတာတွေရှိတယ်။ ဒါကြောင့် ကျွန်မမိသားစု၊ ခင်ပွန်းနှင့် တရားဟောဆရာတွေက စိုးရိမ်နေကြတယ်။ (NGO ခေါင်းဆောင်များ)

ရပ်ရွာလူထုနှင့်ဆွေးနွေးရာတွင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော စွမ်းဆောင်ရည်များနှင့်ပတ်သက်၍ မှားယွင်းသည့်သဘောထားအမြင်များသည် လူမှုဘဝများအတွင်း အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအပေါ် ထိုးနှက်ချက်များဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြနေ သည်။ ရပ်ရွာကိစ္စများနှင့် ဦးဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုနှင့်ပတ်သက်သော ကျားမရေးရာ တရားသေ ယူဆချက်အမြင်များ အခိုင်အမာရှိနေကြောင်းကို မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ အမျိုးသားများ၏ အမြင်များထဲတွင်တွေ့နိုင်သည်။ မန္တလေး၊ မကွေးနှင့် ဧရာဝတီ မြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသများမှ အမျိုးသားအများစုသည် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ရပ်ရွာအရေး ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် ကဏ္ဍများတွင် မပါဝင်သင့်ဟု မှတ်ယူထားကြသည်။ ချင်းပြည်တောင်ပိုင်းရှိ အမျိုးသားများကလည်း အမျိုးသမီးများသည် သဘာဝ တရားအရ ပေါက်ဖွားလာသော ခေါင်းဆောင်များမဟုတ်ကြောင်း ပြောဆိုကြသည်။ ထို့ကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အခန်းကဏ္ဍသည် အမျိုးသားများနှင့် ပိုမိုသင့်လျော်သည်ဟုဆိုသည်။ အမျိုးသားများသည် ခေါင်းဆောင်၊ အမျိုးသမီးများသည် နောက်လိုက်များဖြစ်သည်ဟု ဆို၏။

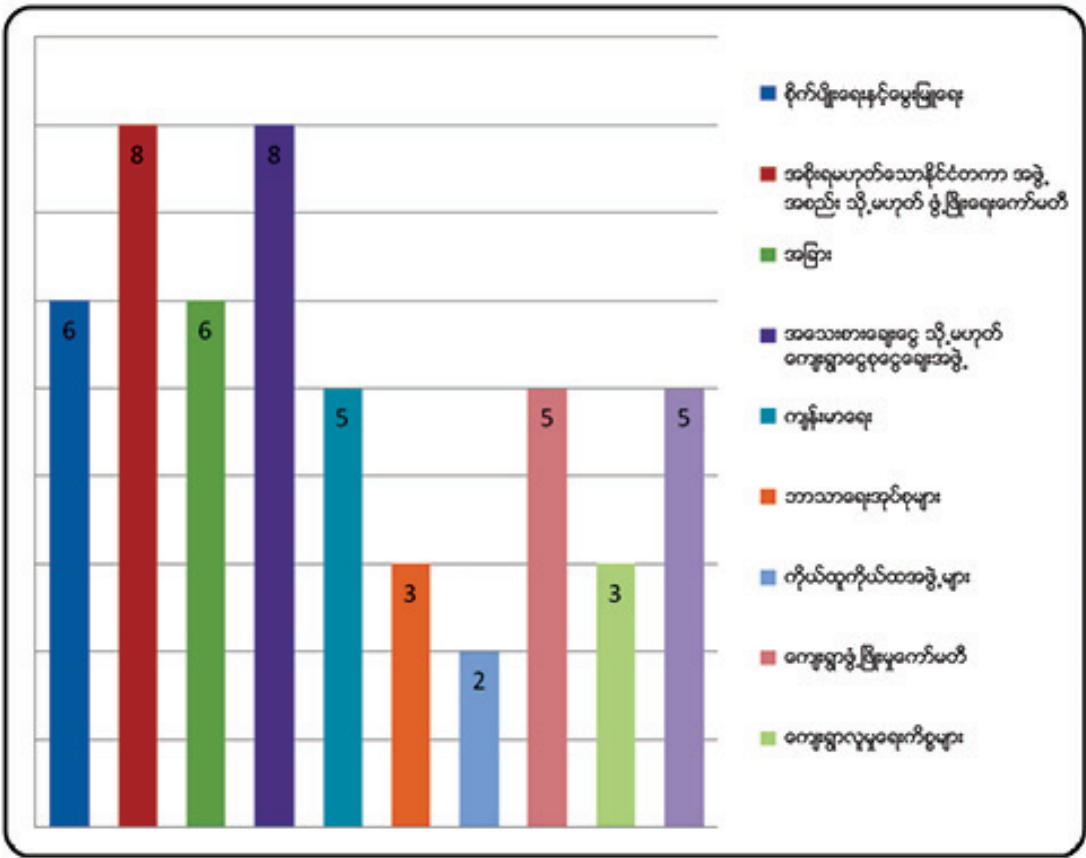
ရပ်ရွာများမှ အမျိုးသမီးအသက်အရွယ်စုံအဖွဲ့က ရပ်ရွာအတွင်းအမျိုးသမီးများ ပါဝင်ပတ်သက်မှုသည် ဘာသာရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုရေးရာကိစ္စမျိုးတွင်သာဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးသီးသန့် အဖွဲ့မျိုးတွင်သာ ပါဝင်နိုင်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။

အမျိုးသမီးများသည် ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးနှင့်ဆိုင်သောအဖွဲ့များတွင် ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် အကန့်အသတ်ဖြင့် သို့မဟုတ် လုံးဝပါဝင်မှု မရှိကြောင်း ပြောပြကြသည်။ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် တက်ကြွစွာပါဝင်လုပ်ဆောင်နေသော်လည်း (ပုံ ၂ ကို ကြည့်ပါ) စာရင်းစစ်၊ အတွင်းရေးမှူးနှင့် ဘဏ္ဍာထိန်းအစရှိသော အခန်းကဏ္ဍများတွင်သာ တာဝန်ယူနေရသည်။ ရပ်ရွာကိစ္စများတွင် အဆင့်မြင့်တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော အမျိုးသမီးများမှာ အထူးရှားပါးလှသည်။ ယခုအချက်သည် မကြာသေးမီက ပြုလုပ်ခဲ့သော အများပြည်သူဆိုင်ရာဘဝတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုဆိုင်ရာ သုတေသနနှင့်လည်း ကိုက်ညီနေသည်။^၁

ရပ်ရွာအတွင်းမှ တင်ပြချက်တွင် အရေးကြီးသောအချက်မှာ အမျိုးသမီးများကို “ခေါင်းဆောင်”အဖြစ် မှတ်ယူထားသော်လည်း ထိုခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍတွင် အမှန်တကယ်ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်နည်းပါးနေခြင်းဖြစ်သည်။ ရပ်ရွာကောင်းကျိုး အတွက်လုပ်ကိုင်နေသည့် အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ကို ဦးဆောင်နေသော အမျိုးသမီးများ (ငွေစုငွေချေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဝတ်အသင်၊ ဝတ်ပြုအဖွဲ့များ) သည် ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် မှတ်ယူထားခြင်းခံရသော်လည်း ရပ်ရွာအမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်များ တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်ရသည့် အခန်းကဏ္ဍများသည် အမှန်တကယ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့် စွမ်းဆောင်ချက်များနှင့် ပတ်သက်၍မူ ကန့်သတ်ချက်များစွာရှိသည်။

ကိုယ့်အယူအဆတွေကို ပြောလို့ရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့နေရာမှာပါဖို့ကတော့ အခွင့်အလမ်းနည်းနည်း ဒါမှ မဟုတ် ရှိတောင် မရှိဘူး။ ကျွန်မတို့ကတော့ အမျိုးသမီးတွေရဲ့ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုတွေကို ပိုလိုချင်တယ်။ (ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း၊ အသက် ၂၆ အထက်အမျိုးသမီး၊ ကယားပြည်နယ်)

အမျိုးသမီးတွေဟာ ဘယ်မှာမှပါလို့မရသလို ကျွန်မတို့အယူအဆတွေကိုလည်း ပြောလို့မရဘူး။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့ နေရာတွေမှာ ပါလို့မရဘူး။ ရွာမှာ အမျိုးသမီးတွေဦးဆောင်တဲ့အဖွဲ့လည်း မရှိဘူး။ (ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှု၊ အသက် ၂၆ နှစ်အထက်၊ အမျိုးသမီး၊ ကယားပြည်နယ်)



ပုံ (၂) ရပ်ရွာအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ ပါဝင်သော အုပ်စု၊ ကော်မတီနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ

ယခုသုတေသနအတွက် အမျိုးသမီးရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် လူတွေ့မေးမြန်းရန်အဆိုပြုခံရသော အမျိုးသမီးများသည် ကျေးရွာစီမံအုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် အကန့်အသတ်ရှိသောအခန်းကဏ္ဍ သို့မဟုတ် အခန်းကဏ္ဍ လုံးဝမရှိသော အနေအထားသို့ ရောက်ရှိနေသည်။ ထို့ကြောင့် အထက်တွင် ပြဆိုထားသကဲ့သို့ အမျိုးသမီးအများစုပါဝင်သော အမျိုးသမီးအစုအဖွဲ့များ သို့မဟုတ် ကော်မတီများတွင်သာ အမျိုးသမီးများသည် အဆင့်မြင့်ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်နိုင်သည်ဟူသော တွေ့ရှိချက်ကို ထပ်မံထင်ဟပ်ဖော်ပြနေပြီး ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးစနစ်များထဲတွင်လည်း အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအနေနှင့် ပါဝင်ပတ်သက်မှုမရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။ ရပ်ရွာပြည်သူအများစုသည် အမျိုးသမီးများကို ရပ်ရွာ၏ အရေးပါသော အခမ်းအနားများအတွက် ဒုတိယတန်းစား အကူအညီပေးသူများအဖြစ်သာ ရှုမြင်ခြင်းသည်လည်း အထက်ဖော်ပြပါအချက်ကို ထပ်မံအားဖြည့်ပေးနေသည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် အမျိုးသားများသည် သဘာဝတရားမှ ဖန်တီးပေးသော ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် လူမှုရေးအရ လက်ခံထားချက်ကို ပိုမိုအားကောင်းစေခဲ့သည်။

ရှမ်းပြည်နယ်မြောက်ပိုင်းမှ အမျိုးသားများနှင့်ဆွေးနွေးရာတွင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ရပ်ရွာများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လက်ရှိအနေအထား ရပ်ရွာအရေးဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင် ပါဝင်နိုင်မှုအပေါ် ကျေနပ်နေပြီး ဤမျှလောက် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုသည် လုံလောက်နေပြီဟု ဆိုသည်။ သို့ ရာတွင် အံ့သြစရာကောင်းသည်မှာ ထိုဒေသရှိ ကျေးရွာဖွံ့ဖြိုးရေးကော်မတီတွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးမှ ပါဝင်နေခြင်းမရှိဟူသော အချက်ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်က အမျိုးသမီးများ၏ လက်တွေ့အခြေအနေတွင် ရရှိသော လွတ်လပ်မှုထက် ပိုမိုရရှိနေသည်ဟူသော မှားယွင်းသည့် ထင်မြင်ချက်များရှိနေကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။ ထို့ကြောင့် ရပ်ရွာရေးရာတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုနှင့် လူထုရေးရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အမှန်တကယ်အဖြစ်မှန်များကိုနားလည်ရန်လိုအပ်သည်။ ထို့ပြင် ထိုသို့ ကျယ်ပြန့်စွာ တည်ရှိနေသော ထင်မြင်ယူဆချက်များကိုဖြေရှင်းရန် နေ့စဉ်ဘဝတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ကျင့်သုံးသော ကျားမရေးရာစံများ ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပညာပေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ညွှန်းဆိုချက်များ

အနှုတ်သဘောဆောင်သည့် တရားသေယူဆချက်အမြင်များနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာစံများသည် အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍသို့ တက်လှမ်းနိုင်မှုအပေါ် အပျက်သဘောဆောင်သည့် သက်ရောက်မှုများ ဖြစ်စေပါသည်။ ထို့အတူ အတားအဆီးများကို ကျော်ဖြတ်၍ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍသို့ ရောက်ရှိလာသော အမျိုးသမီးများကိုလည်း ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်မျိုးအဖြစ် တာဝန်ယူနိုင်ခြင်း မရှိစေရန် ဖန်တီးထားပါသည်။ ကျားမရေးရာတရားသေယူဆချက်အမြင်များသည် ကျယ်ပြန့်စွာဖြစ်ပေါ်နေသော ကျားမရေးရာခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုသာမက တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အမျိုးသမီးများအပေါ်အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ပါ အပြန်အလှန် ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။ (အခန်း ၂-၄ ကိုကြည့်ပါ)။ ကဏ္ဍအသီးသီးတွင်ရှိသော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအကြောင်း လူထုအတွင်း အသိအမြင်ဖွင့်ပညာပေးခြင်းနှင့် ရပ်ရွာအကျိုးအတွက် ၎င်းတို့ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို နားလည်သဘောပေါက်စေခြင်းတို့သည် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ သက်ဆိုင်ရာ ကျား သို့မဟုတ် မ ကဏ္ဍများနှင့် ပတ်သက်သည့် လူမှုကိုယ်စားပြုမှုများကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်ရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်များဖြစ်သည်။ ကျားမရေးရာတရားသေယူဆချက်အမြင်များကို စနစ်တကျ ဖော်ထုတ်တင်ပြပြီး ထိုအယူအဆများကို ရိုက်ချိုးဖျက်နိုင်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်များလိုအပ်သည်။ NSPAW တွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသော ကဏ္ဍများတွင် မြှင့်တင်ရေးအတွက် နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ ဦးဆောင်၍ ဥပဒေများရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒများချမှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သင့်လျော်အောင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းအစရှိသည်တို့ကို လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည်။ ဥပမာ-အထူးပြုလုပ်ဆောင်ပေးသည့် အစီအစဉ်အဖြစ် အစိုးရနှင့် လူထုရေးရာဌာနများတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှု တိုးတက်စေရန်အတွက် အမျိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်ကို မိတ်ဆက်ပေးခြင်းမျိုး လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

၂-၄ ကျားမရေးရာ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု

နိုင်ငံအဆင့်နှင့်ရပ်ရွာအဆင့်ရှိခေါင်းဆောင်များနှင့်ပြည်သူများအကြားတွင်အမျိုးသမီးများအပေါ်အကြမ်းဖက်မှုအကြောင်းကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ တင်ပြပြောဆိုခဲ့ကြပြီး ထိုအရာသည် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအတွက် ထင်ရှားသည့် အတားအဆီးများဖြစ်နေကြောင်း တွေ့ရသည်။ လူထုရေးရာဘဝတွင် ပါဝင်စေရန်နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကို ရယူနိုင်ရန်အတွက်

အတားအဆီးများဖြစ်သည့် ခြောက်လှန့်မှု၊ နောက်ယှက်မှု၊ ခြိမ်းခြောက်မှု၊ ကိုယ်၊ နှုတ်၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားနှောင့်ယှက်မှုများ အကြောင်းကို အမျိုးသမီးများက ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။

လွှတ်တော်အမတ်တစ်ဦးက ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးလွှတ်တော်များအတွင်း သူမကိုယ်တိုင်နှင့် အခြားအမျိုးသမီး အမတ်များ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် နှုတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် နောက်ယှက်မှုများအကြောင်းကို ထုတ်ဖော်ခဲ့သည်။ ထိုသို့နှောင့်ယှက်မှုများ၊ စော်ကားမှုများ ဆက်လက်တည်ရှိနေမည်ဆိုပါက သူမအနေဖြင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲတွင် ပါလီမန် အမတ်အဖြစ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်းကိုလက်လွှတ်ရန်အလားအလာရှိကြောင်းထုတ်ဖော်ပြောဆိုပါသည်။ စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များ ကလည်း ကျားမရေးရာတရားသေယူဆချက်အမြင်များနှင့် ဘက်လိုက်သည့်အစွဲများကြောင့်ဖြစ်ရသည့် စော်ကားနှောင့်ယှက်မှုများ၊ ခြိမ်းခြောက်မှုများနှင့် အလုပ်အကိုင်အပေါ် တိုက်ခိုက်ပြောဆိုမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် အခြားအမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံများကို ပြန်လည်ပြောပြပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အတွေ့အကြုံများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွင်ရှိ အခြားသော အမျိုးသမီးများလည်း ရင်ဆိုင်ရကြောင်း အပြည့်အဝယုံကြည်သည်ဟုဆိုသည်။

ယောက်ျားတွေက အရည်အသွေးမကောင်းတဲ့ ပစ္စည်းတွေကို လိုက်ရောင်းပြီး ကျွန်မပစ္စည်းတွေလို့ ပြောပြီး နာမည်ဖျက်တာ မျိုးတွေ လုပ်တယ်။ ဒီလိုမျိုးလုပ်တာကို အမျိုးသမီးစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တွေ တော်တော်များများခံရတယ်။ (စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်)

နိုင်ငံတော်အဆင့် အမျိုးသမီး NGO ခေါင်းဆောင်များအားလုံးနီးပါးသည် အမျိုးသားများ၏ လျှောင်ပြောင်ခြင်း၊ စော်ကား နှောင့်ယှက်ခြင်းစသည့် ကျားမရေးရာဆိုင်ရာ ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုကို တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ရသည်ကို တွေ့ရသည်။ အချို့သော အချိန်များ တွင် ထိုကဲ့သို့သော အပြုအမူမျိုးကို အခြားအမျိုးသမီးများထံမှ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့သိကွာကို ထိခိုက်စေသည်ဟု ခံစားရသော အမျိုးသားများ၏ တုန့်ပြန်ချက်များကိုလည်း ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ အမျိုးသမီးစီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များသာမက ၎င်းတို့၏ မိတ်ဆွေများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှာလည်း အလားတူ အတွေ့အကြုံများ ခံစားရကြောင်းကို လေ့လာသိရှိရသည်။

NGO ခေါင်းဆောင်များ ကြုံတွေ့ရသည့် အတွေ့အကြုံများ

စစ်ချင်း အမျိုးသားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေ ကျမအပေါ် အထင်သေးကြတယ်။ ဒီအလုပ်ကို ဆက်မလုပ်ဖို့ ကျွန်မ ယောက်ျား အလုပ်လုပ်တဲ့နေရာက လူတွေကတောင် တားကြတယ်။

တစ်ချို့ယောက်ျားလေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ကျမဦးဆောင်တာ မကြိုက်ကြဘူး။ မကြားတကြားပြောကြတယ်။ ကျွန်မပြောရင်လည်းနားမထောင်ဘူး။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာကာယိန္တရိုက် ထိပါးနှောင့်ယှက်တာ အများကြီးဘဲ။

အမျိုးသမီးများ တုန့်ပြန်မှုတွင် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်ခံရမည်ကို စိုးရိမ်ပူပန်မှုများသည် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဘဝများတွင် အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် အတားအဆီးများနှင့် ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍကိုရောက်ရှိစေရန်အတွက် အခက်အခဲများဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။ အမျိုးသမီးရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့ ခင်ပွန်းအပေါ် ကြောက်ရွံ့မှုများ ရှိနေတတ်ပြီး မိသားစုအတွင်းဖြစ်ပွားသည့် ပဋိပက္ခများကို အများသိရှိမှာ ရှက်ကြောက်တတ်ကြသည်ကို လေ့လာသိရှိရသည်။ မိသားစုတွင်း ပဋိပက္ခများသည် ၎င်းတို့၏ လူထုရေးရာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများကို ထိခိုက်မှုရှိပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် ရပ်ရွာရေးရာလုပ်ငန်းများမှ ပြန်လည် နှုတ်ထွက်သွားခြင်းမျိုးလည်း ရှိတတ်သည်။

အိမ်က အလုပ်တွေပြီးမှ အပြင်ထွက်လို့ရတယ်။ အိမ်အလုပ်တွေ မပြီးဘဲ အပြင်သွားရင် ယောက်ျားကို ကြောက်ရတယ်။ (ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးချက်၊ အသက်(၂၅) နှစ်အောက် မိန်းကလေးများ၊ ရှမ်းပြည်နယ်)

တချို့လူတွေကအိမ်မှာ အငြင်းအခန်ဖြစ်ကြတာ တွေ့ဘူးတယ်။ တချို့အမျိုးသားတွေက အိမ်မှာ ပြဿနာတစ်ခုခုဆိုရင် မိသားစုနဲ့ ကလေးတွေကို ရိုက်လေ့ရှိကြတယ်။ (တစ်ဦးချင်းတွေဆုံမေးမြန်းခြင်း၊ ရှမ်းပြည်နယ်)

ကျွန်မယောက်ျားက ဒေါသထွက်ရင် သူနားလည်အောင် မနည်းရှင်းပြရတယ်။ (တစ်ဦးချင်းတွေဆုံမေးမြန်းခြင်း၊ ဧရာဝတီတိုင်း)

ထိုသို့သော ကျားမရေးရာ ဆက်ဆံရေးအခြေအနေမျိုးသည် အမျိုးသားများကို စိတ်ရှိသလို လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသော အခြေအနေမျိုးကို ဖန်တီးပေးနေပြီး အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအပေါ် နောက်ဆက်တွဲရှိက်ခတ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်သည်။ ပြန်လည်ဖြေကြားသူများက ၎င်းတို့သည် အသင်းအဖွဲ့များသို့မဟုတ် ကော်မတီများသို့ ဝင်ရောက်နိုင်ဖို့အတွက် ခင်ပွန်းနှင့် မိသားစုထံမှ ခွင့်ပြုချက် တောင်းခံရကြောင်းနှင့် ထိုသို့တောင်းခံရာတွင် အချင်းများမှုများ၊ တားမြစ်မှုများနှင့် အကြမ်းဖက်ခံရမှုများ ဖြစ်ပွားတတ်ကြောင်း ပြောဆိုကြသည်။

ကျွန်မအိမ်ထောင်ကျပြီး ယောက်ျားအပေါ် မှီခိုခဲ့တုန်းကဆို အဆင်ပြေတယ်။ ကျွန်မအလုပ်လုပ်တော့ ပြဿနာစတင်ပြီ၊ ကျွန်မက သူ့ကို ပြိုင်တယ်လို့ သူက ယူဆတယ်လေ။ ကျွန်မကို ထိန်းချုပ်ဖို့ နည်းမျိုးစုံနဲ့လုပ်တယ်။ ရန်တွေဖြစ်ပြီး နောက်ဆုံးတော့ ကွဲကြတော့တာပါပဲ။ (စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်)

ကျွန်မရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်ဆိုရင် သူတို့ မိသားစုတွေက အလုပ်လုပ်ဖို့ ခွင့်မပြုဘူး။ (နိုင်ငံတော်အဆင့် NGO ခေါင်းဆောင်)

သို့သော် ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍများသည် အမြဲတမ်း တရားသေဖြစ်နေကြောင်း သက်သေသာကများက ဖော်ပြနေသည်။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် ယခုလို ထိန်းချုပ်ထားသည့် အခြေအနေကို ကျော်ဖြတ်၍ ပြင်ပလုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်လာနိုင်ပါက ပြောင်းလဲမှုတစ်ခု သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်များ တိုးတက်လာစေပြီး ရိုးရာဓလေ့ထုံးစံများက သတ်မှတ်ထားသော အခန်းကဏ္ဍများ၏ ပြင်ပကို ရောက်ရှိလာစေသည်။ ထို့ပြင် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုများ တိုးတက်လာသည်ကို တွေ့ရသည်။

ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ညွှန်းဆိုချက်များ

ကျားမရေးရာအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု၏ အခန်းကဏ္ဍကို စုံစမ်းဖော်ထုတ်ခြင်းသည် ယခုသုတေသန၏ အဓိကအချက် မဟုတ်သော်လည်း တွေ့ရှိချက်များက ကျားမရေးရာအခြေခံသည့် အကြမ်းဖက်မှုသည် အမျိုးသမီးများခေါင်းဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍကို ရရှိခြင်းနှင့် လူထုရေးရာတွင် ပါဝင်နိုင်ခြင်းအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိစေသည်ဟု ဖော်ပြနေသည်။ ယဉ်ကျေးမှုအတော်များများတွင် ကျားမရေးရာအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန်မသင့်သည့် အကြောင်းအရာတစ်ခုအနေဖြင့် လက်ခံထားဆဲ ဖြစ်သောကြောင့် ထိုအကြောင်းအရာသည် အမျိုးသမီးများဘဝအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိကြောင်း အမှန်တကယ် အဖြစ်အပျက်များကို အစီရင်ခံတင်ပြမှုနှင့် သက်သေဖော်ပြနိုင်မှုကို အားနည်းစေသည်။ ကျားမရေးရာအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများအပေါ် အမှန်တကယ် အန္တရာယ်ပြုနေသော အချက်အဖြစ် ပိုမိုအသိအမှတ်ပြုလာနေပြီး နိုင်ငံတော်အစိုးရအနေဖြင့်လည်း အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဆန့်ကျင်ရေးဥပဒေကို ရေးဆွဲသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို စတင်နေပြီဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးများအပေါ် ထိန်းချုပ်တတ်သည့် အမျိုးသားများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို သေချာစွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ ရပိုင်ခွင့်ရှိသော အခန်းကဏ္ဍများနှင့်ပတ်သက်၍ ထင်မြင်ယူဆချက်များအပေါ် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့်အသွင်ဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းမရှိပါက အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍများရရှိနိုင်ရန်နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းတွင် တည်မြဲစေရန်အတွက် ကြိုးပမ်းသော၊ တစ်ခါတစ်ရံ အန္တရာယ်ရှိသော စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ရတတ်သည်။

အမျိုးသမီးများကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်အခန်းကဏ္ဍနှင့် လူထုရေးရာများတွင် ပါဝင်နိုင်ဖို့အတွက် အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားရန် အပြုသဘောဆောင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၊ တရားဥပဒေများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အမျိုးသမီးများအပေါ် အကာအကွယ်ပေးထားပြီး အကြမ်းဖက်မှုနှင့် နောက်ယှက်မှုများအား ကာကွယ်ဖြေရှင်းပေးသည့် ဥပဒေများ လိုအပ်သည်။ အမျိုးသမီးများကို လုပ်နိုင်စွမ်းရှိလာစေခြင်းနှင့် လူထုရေးရာများတွင် ၎င်းတို့ပါဝင်မှုကို တိုးတက်စေနိုင်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကို ရရှိစေနိုင်သည့် ကနဦးလုပ်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် အစီအစဉ်များကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကျားမရေးရာအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများ၏ အန္တရာယ်နှင့် ကာကွယ်ပေးနိုင်မည့် ယန္တရားများကို တည်ဆောက်ရန်ဆိုသည့်အချက်များကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။ သို့မှသာ တရားသေယူဆချက်အမြင်များကို တွန်းလှန်၍ အခြေအနေ အဆင့်အတန်းတစ်ခုကို ရရှိရန် ကြိုးပမ်းနေသည့် အမျိုးသမီးများအား အန္တရာယ်ဖြစ်စေခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးနိုင်ပေလိမ့်မည်။

၂-၅ မိသားစုနှင့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များအကြား တာဝန်ရှိမှုကို ထိန်းညှိခြင်း

ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ယူထားသော အမျိုးသမီးများ အဓိကရင်ဆိုင်ရသော စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုမှာ ကျားမရေးရာအရ သတ်မှတ်ထားသည့် အိမ်ထောင်တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် မိသားစုပြင်ပရှိ တာဝန်များကို ထိန်းညှိရသည့် အခက်အခဲဖြစ်သည်။ ထိုမျှမက ၎င်းတို့အပေါ် မိသားစုဝင်များက သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်က ခံယူထားသည့် ကန့်သတ်ချက်များ၊ မျှော်လင့်ချက်များပါ ရှိနေသေးသည်။ နိုင်ငံတော်အဆင့် NGO ခေါင်းဆောင်များနှင့် ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များသည် မိသားစုနှင့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်ရှိ တာဝန်များအကြား ထိန်းညှိဖို့ခက်ခဲသည့်အကြောင်းကို မကြာခဏဆိုလေ့ရှိသည်။ ရပ်ရွာအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများကလည်း ထိုအချက်ကြောင့် ရပ်ရွာကိစ္စများတွင် ပါဝင်ရန်နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအပိုင်းကို တာဝန်ယူရန် အတားအဆီးဖြစ်နေဟု ဆိုသည်။ ထိုအချက်ကို အမျိုးအမျိုးသမီးလွှတ်တော်အမတ်များကလည်း ထောက်ခံပြောဆိုကြသည်။ အနည်းဆုံး ပြောကြားသူများမှာ စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်သည်ကို တွေ့ရသည်။ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းအသီးသီးမှ ရပ်ရွာလူထုအမျိုးသားအမျိုးသမီးများက ရပ်ရေးရွာရေးကိစ္စများထက် မိသားစုတာဝန်များကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ကြောင်း ဆိုပါသည်။

အမျိုးသမီးများသည် မိသားစုတာဝန်များအတွက် တာဝန်ရှိသည်ဟူသော ကျားမရေးရာဆိုင်ရာ မျှော်လင့်ချက်များနှင့် ပြင်ပလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများအပေါ် သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ပေးထားချက်များကို အောက်ပါပြောကြားချက်က ဖော်ပြနေသည်။

တကယ်လို့ ယောက်ျားတစ်ယောက်က နိုင်ငံရေးလုပ်ပြီး မိသားစုကို မစောင့်ရှောက်နိုင်ဘူးဆိုရင် သူ့မိန်းမက သူ့နေရာဝင်ယူပြီး မိသားစုကို တာဝန်ယူလေ့ရှိတယ်။ ဒါပေမဲ့ မိန်းမဖြစ်သူက ဒီလိုအလုပ်မျိုးလုပ်မယ်ဆိုရင် မိသားစုနဲ့ လင်ယောက်ျားကို ဂရုမစိုက်ဘူးဆိုပြီး ပြောခံထိတယ်။ ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုလုံးက ဝိုင်းအပြစ်တင်တာခံရမယ်။ ဒါဟာ ကျားမရေးရာအရ တန်းတူမရှိခြင်းဘဲ။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များက ခင်ပွန်းနှင့် ခင်ပွန်းဖက်မှ ဆွေမျိုးများသည် ၎င်းတို့အပေါ် ထိန်းချုပ်သူများ ဖြစ်တတ်ကြောင်း ဆို၏။ မိသားစုပြင်ပရှိ ရပ်ရွာလုပ်ငန်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန်အတွက် ခင်ပွန်းသည်က ခွင့်မပြုခြင်း၊ ဝိတ်ပင်ခြင်းများကို လုပ်ဆောင်တတ်ပြီး ၎င်းတို့အပေါ် ခင်ပွန်းသည်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ဖြင့် လွှမ်းမိုးထားကြောင်း အကြိမ်ကြိမ်ပြောဆိုကြသည်။ ပြင်ပလုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်ရန် ခင်ပွန်းသည်နှင့် ဆွေမျိုးများထံမှ ခွင့်ပြုချက်ရရန် မကြာခဏလိုအပ်သည်။ ဖြေကြားသူများက ခင်ပွန်းသည်သည် အမျိုးသမီးများကို ရပ်ရွာအလုပ်များတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် အခက်အခဲများ ဖန်တီးတတ်ကြောင်းဆိုသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများ ဖြစ်ပွားကြောင်း တွေ့ရသည်။

အမျိုးသမီးအတော်များများအတွက် တာဝန်များအကြားထိန်းညှိခြင်း၊ အလုပ်၊ အိမ်ထောင်တာဝန်များနှင့် ကလေးငယ်များအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းစသည့် အလုပ်သုံးမျိုးအကြား ဂျင်ဂျင်လည်ရသော ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးသုံးမျိုးဖြစ်သည်။ ထိုအဖြစ်မျိုးသည် ရပ်ရွာအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် ဆင်းရဲသော အမျိုးသမီးများတွင် မြင်သာသော အတားအဆီးဖြစ်သည်။ ထိုအမျိုးသမီးများသည် ပိုမိုဆင်းရဲသောအခြေအနေများကြောင့် ပိုမိုပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများပြားပြီး အိမ်ထောင်စုအတွင်းနှင့် ပြင်ပဘဝတွင် လုပ်ဆောင်ရသည့် အခန်းကဏ္ဍလည်း ပိုမိုများပြားတတ်သည်။

ကျမအလုပ်က အချိန်ပြည့်လေ။ မွေးနေ့တို့ နှစ်ပတ်လည်တို့အတွက်တောင် အချိန်မပေးနိုင်ဘူး။ အိမ်ထောင်ရှင်မကောင်းတစ်ယောက် မဖြစ်နိုင်ဘူး။ တစ်ခါတစ်လေ ကျွန်မရဲ့ သားက သူတို့အတွက် အချိန်ပေးဖို့တောင်ပြောတယ်။ အလုပ်နဲ့ အိမ်ထောင်အကြား ထိန်းညှိနိုင်ဖို့ တတ်နိုင်သလောက်လုပ်ပါတယ်။ ယောက်ျားက သူ့အတွက် ဇနီးကောင်းတစ်ယောက် ဆုံးရှုံးသွားပြီလို့ပြောတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်မက လူတွေကောင်းဖို့အတွက်လုပ်လို့ သူ့ဘာမှထပ်မပြောတော့ပါဘူး။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

အမျိုးရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များသည် အချိန်ကို ထိရောက်စွာအသုံးပြုရန်အတွက် မိခင်တာဝန် ဇနီးမယားတာဝန်များကတစ်ဖက်၊ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်တာဝန်ကတစ်ဖက် စီမံခန့်ခွဲရကြောင်း ဆိုပါသည်။ ကျားမရေးရာဆိုင်ရာ တရားသေယူဆချက်အမြင်များနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများအကြောင်းကို အမျိုးသားများအကြားတွင် အသိအမြင်ဖွင့်ပေးရန် လိုအပ်ကြောင်း အမျိုးသမီးအများအပြားက ဆိုသည်။ အကြောင်းမှာ ၎င်းတို့ခင်ပွန်းများအပေါ် ယောက်ျားဆန်မှုဟူသော အချက်ကို ပြည့်မှီရန် မည်ကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်သင့်သည်၊ မသင့်သည် စသည့် သတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း ပြုမူကျင့်ကြံရန် ဖိအားပေးမှုရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ ခင်ပွန်းသည်များသည်

၎င်းတို့၏ ဇနီးသည်များအား အားပေးကူညီပြီး မိသားစုတာဝန်များ ခွဲဝေယူလိုသော်လည်း အခြားအမျိုးသားမိတ်ဆွေများမှ လှောင်ပြောင်လေ့ရှိသောကြောင့် ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးရန် အခက်အခဲရှိသည်ဟု ဆိုသည်။

ကျွန်မယောက်ျားက ကျားမရေးရာကို သဘောပေါက်ပေမဲ့ သူ့မိတ်ဆွေတွေနဲ့ သူ့အပေါ်ကျရောက်နိုင်တဲ့ လူမှုဖိအားတွေကြောင့် အသုံးချဖို့ခက်နေပါတယ်။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

မိသားစုတာဝန်များကြောင့် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများရှိသော်လည်း ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်ထားသည့် ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများတွင် လွတ်လပ်မှုသဘောများ ရှိလာသည်ကို တွေ့ရသည်။ အထူးသဖြင့် ထိုအချက်ကို နိုင်ငံတော် အဆင့် NGO ခေါင်းဆောင်များကြားတွင် တွေ့ရသည်။ ကိုယ်ပိုင်အရည်အသွေးများ တိုးတက်လာစေရန်နှင့် ရိုးရာဓလေ့များအတိုင်း သတ်မှတ်ထားသည့် ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍများဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များကို ကျော်လွန်နိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ရပ်ရွာအတွက် အကျိုးရှိစေရန် ပြောင်းလဲမည်ဆိုသော စွမ်းအားများ ပေါ်ပေါက်လာပြီဖြစ်သည်။

ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ညွှန်းဆိုချက်များ

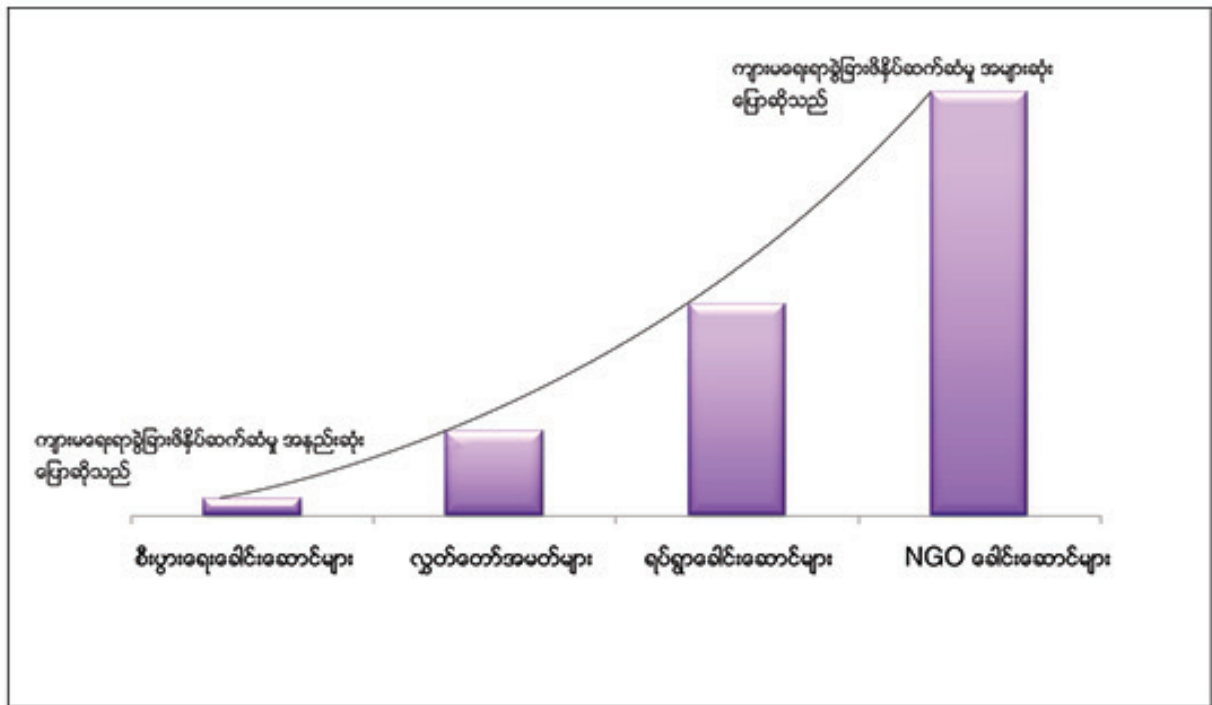
အခြားတိုင်းပြည်များကဲ့သို့ပင် မိသားစုတာဝန်အလုပ်များသည် တန်ဖိုးထားခြင်းမရှိသလို အလုပ်ဟု သတ်မှတ်ခံရခြင်းမရှိပဲ အိမ်တွင်းမှုတာဝန်ဝတ္တရား အနေဖြင့်သာ သတ်မှတ်ထားသည်။ ထိုအရာများသည် အမျိုးသမီးများ လုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရား ဖြစ်ပြီး လူထုရေးရာဘဝတွင် အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်မှုအပေါ် လိုအပ်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်များ ရရှိရေးတွင် အဆုံးအဖြတ်ပေးသည်။ အိမ်ထောင်စုတာဝန်များကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ခြင်း မရှိမှု မဖြစ်စေရန် အတွေ့အကြုံများ နောက်ကျန်ရစ်ခြင်း မဖြစ်ရစေရန် ၎င်းတို့အပေါ်ထောက်ပံ့ကူညီနိုင်မည့် မဟာဗျူဟာများချမှတ်ရန်နှင့် ပြည့်ဝသော မီးဖွားခွင့်များပံ့ပိုးရန် စသော ဥပဒေ ဝိုင်းဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ရန် အရေးကြီးသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများအချင်းချင်း ကူညီဆောင်ရွက်နိုင်မည့် ပုံမှန်နှင့် သမရိုးကျ မဟုတ်သည့်အစီအစဉ်များ လိုအပ်သည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုသည် အရေးကြီးကြောင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့်သာဆိုင်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားသော အိမ်ထောင်စုတာဝန်များနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များကို အမျိုးသား များ ပါဝင်ကူညီလုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း စသည်တို့ကို အမျိုးသားများသဘောပေါက် လက်ခံလာစေရန် အတူတကွ လုပ်ဆောင်ဖို့ လိုပါသည်။ သို့မှသာ အမျိုးသမီးများအတွက် အခွင့်အလမ်းများတိုးတက်လာပြီး အားပေးမြှင့်တင်ရာရောက်ပေမည်။ ဇနီးသည်များအပေါ် ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးသော ခင်ပွန်းသည်အပေါ် အနှုတ်သဘောဆောင်သည့် ဖိအားပေးခံရမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အားပေးကူညီမှုများကို ဆန်းသစ်သော နည်းလမ်းများသုံးပြီး ပူးပေါင်းလက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု တိုးတက်လာမည် ဖြစ်သည်။

၂-၆ ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုကို တိုက်ဖျက်ရန် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍ

ကျယ်ပြန့်စွာဖြစ်ပေါ်နေသော ကျားမရေးရာခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုများရှိသော်လည်း အမျိုးအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် အလုပ်များအပေါ်ထားရှိသည့် ရိုးရာဓလေ့များ၊ စံများနှင့် တရားသေယူဆချက်အမြင်များ၏ အကျိုး သက်ရောက်မှုကို ထင်ထင်ရှားရှားထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းမရှိကြပေ။ ကဏ္ဍအသီးသီးရှိ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ကျားမရေးရာခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုသည် မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံးရှိ အမျိုးသမီးများနှင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ် အဖြစ် ပြောဆိုလိုမှု အနည်းနှင့်အများ ကွာခြားချက်ရှိသည်။ လွှတ်တော်အမတ်များနှင့် စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များသည် ကျားမရေးရာ လွဲမှားသည့်အမြင်များနှင့်ပတ်သက်၍လည်းကောင်း၊ ကျားမရေးရာဘက်လိုက်မှု၏ အကျိုးဆက်များကိုသော်လည်းကောင်း၊ အနည်းဆုံး ပြောဆိုသည်။ NGO ခေါင်းဆောင်များကမူ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် အခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအကြားတွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် အနှောက် အယှက်ပေးခံရမှုနှင့် ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုများအကြောင်းကို မကြာခဏ ဖွင့်ပြောလေ့ရှိသည်။

စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များနှင့် လွှတ်တော်အမတ်များကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် ကွဲပြားချက်တစ်ခု တွေ့ရသည်။ တစ်ဖက်တွင် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပျက်နေသည့် ကျားမရေးရာခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုများအကြောင်းကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောပြသူများရှိသကဲ့သို့၊ အခြား တစ်ဖက်တွင်လည်း ကော်မတီများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေရာများတွင် ပါဝင်သူများက ကျားမရေးရာအမြင်လွဲမှားများ လုံးဝမရှိဟု

ဆိုသူများလည်း ရှိသည်။ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များက ကျားမရေးရာ ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မတူညီသော အမြင်အမျိုးမျိုးကို ဖော်ပြသည်။ ထိုအချက်များကို ထောက်ရှု၍ ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းအပေါ် ကွဲပြားခြားနားသည့်အမြင်များ ရှိနေကြောင်း ဖော်ပြ နေသည်။



ပုံ (၃) ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုအား ပြောဆိုလိုသည့် ဆန္ဒ

စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များနှင့် လွှတ်တော်အမတ်များက ရိုးရာဓလေ့များအလိုက် သတ်မှတ်ထားသည့် ကျားမရေးရာ အခန်းကဏ္ဍများရှိသည်ဟု ပြောကြားကြသည်။ သို့သော် အချို့အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်ဟု ဆိုသော အခန်းကဏ္ဍများထဲသို့ ဝင်ရောက်လာနိုင်သည့်အတွက် ဂုဏ်ရှိသကဲ့သို့လည်းကောင်း၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ (ပါဝါ) ရှိလာသကဲ့သို့ လည်းကောင်း ပြုမူကြသည်။ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးကဏ္ဍရှိ အဆင့်မြင့်တာဝန် ထမ်းဆောင်နေသော အမျိုးသမီးတစ်ချို့က အခြား အမျိုးသမီးများကို ထောက်ပံ့ကူညီရန်မလိုကြောင်းနှင့် ကျားမရေးရာနှင့်ပတ်သက်သည့် အတားအဆီးများအကြောင်း ဆွေးနွေးရာတွင် မပါဝင်လိုကြောင်း ပြောကြသည်။ ထိုသို့ယူဆခြင်းမှာ အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိပြီး ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ကလည်း အခြား မည်သည့်အကူအညီမှမယူဘဲ လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည့်အတွက် အမျိုးသမီးများကို အားပေးကူညီရန်မလိုဟု ယူဆခြင်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ဖြစ်နိုင်သည့်အချက်မှာ အချို့အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏အဆင့်အတန်းကို ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ရန် လိုအပ်သည်ဟု မှတ်ယူထားပြီး အများကလေးစားလက်ခံလေ့ရှိသော ပုံရိပ်လွှာများဖြစ်သည့် အမျိုးသားလွှတ်တော်အမတ်ကဲ့သို့ သတ်မှတ်နေထိုင်ကာ ကျားမရေးရာ ဝိသေသများနှင့် ဝေးဝေးနေလိုခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်သည်။ ကျားမရေးရာကို ဆွေးနွေးဖို့ထက် အမျိုးသားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက အလေးထားရန် လုပ်ဆောင်လိုသည့် ဆန္ဒနှင့် လုပ်ကိုင်လိုစိတ်က ပိုများနေတတ်သည်။

ကျွန်မလုပ်ငန်းမှာ ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုလုံးဝမရှိဘူး။ (စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်)

ကျားမရေးရာနှုတ်သက်ပြီး ဘာမှ ထူးထူးခြားခြားကွဲပြားတာမရှိပါဘူး။ အလုပ်မှာ မိန်းမယောက်ျားအတူတူအလုပ်လုပ်ကြ တာဘဲ။ (စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်)

မြေကြားသူအနည်းငယ်က အချို့အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့အောင်မြင်နေသည့် အနေအထားတွင် ပြိုင်ဆိုင်လိုစိတ်နှင့် လက်ရှိအဆင့်အတန်းကို ကာကွယ်လိုစိတ်ရှိပြီး အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လိုစိတ်မရှိဟု ပြောဆိုသည်။

တုန့်ပြန်မှုက နှစ်မျိုးရှိတယ်။ တစ်မျိုးက ကျွန်မလုပ်နေတာကို မှန်တယ်လို့ယူဆပြီး အားပေးတဲ့သူမျိုးက တစ်စု၊ နောက်တစ်မျိုးကတော့ ကျွန်မက သူတို့ထက် အောင်မြင်သွားမှာကို ကြောက်တဲ့သူတွေကတစ်စုဘဲ။ တစ်မျိုးလူတွေက နောက်အနာဂတ်

မျိုးဆက်အတွက် သူတို့သိထားတာတွေကို မမျှဝေချင်ကြဘူး။ တစ်ချို့က သူတို့ထက်တော်မှာ ထက်မှာကို မလိုချင်ကြဘူး။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

အမျိုးအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုအား တွန်းလှန်ရန်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှရေး ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများ အသုံးပြုခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားမှု ပပျောက်ရေး ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း (CEDAW) ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များနှင့် အရင်းအမြစ်များ ရှိကြောင်းကို သတိပြုမိခြင်းမရှိပါ။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများခေါင်းဆောင်မှုတိုးတက်ရေးနှင့် ကျားမရေးရာတစ်ဖက်စောင်းနင်းအမြင်များ ပပျောက်အောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ၎င်းတို့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခန်းကဏ္ဍများကိုလည်း သတိမမူမိကြပါ။ အနည်းငယ်သော လွှတ်တော်အမတ်များသာ CEDAW နှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ပြီး အခြားသော အမျိုးသမီးလူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော်အဆင့်^၉ စည်းရုံး လှုံ့ဆော်မှုနည်းလမ်းများကို တီးမခေါက်မိရှိပါသည်။ ဖြေဆိုသူတစ်ယောက်က CEDAW သည် သူမ၏ လွှတ်တော်ရေးရာ နိစ္စရပ် အလုပ်နှင့် သက်ဆိုင်သောအရာ မဟုတ်ဟု ဆိုသည်။

ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ညွှန်းဆိုချက်များ

အခြားနိုင်ငံများနည်းတူ အမျိုးသမီးများခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့်ကဏ္ဍများရှိ အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးအတွက် အလိုအလျောက်ရပ်တည်လုပ်ဆောင်သွားကြလိမ့်မည်ဟု မမှတ်ယူနိုင်ပေ။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့အပေါ်နှင့် အခြားအမျိုးသမီးများအပေါ်သက်ရောက်စေသည့်အတားအဆီးများကို ကောင်းမွန်စွာ သတိမူမိခြင်းမရှိလျှင် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ နယ်ပယ်များအတွင်း အမျိုးသမီးအဖြစ် အပြည့်အဝထောက်ခံမှုရှိသည်ဟု ခံစားခြင်းမရှိလျှင် အခြားအမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အောင်မြင်စွာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နိုင်ရန် အတော် ကြိုးစားရန်ကန်ရမည်ဖြစ်သည်။ အခြားသော အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် အကြောင်းအရာများကို လေ့လာသိရှိစေရန်နှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုရှိလာစေရန်အတွက် ၎င်းတို့ကို အားပေး တိုက်တွန်းသည့် ဆွဲဆောင်ချက်များအား ဖော်ထုတ်ရန်လိုအပ်သည်။ မူဝါဒချမှတ်သူများနှင့် ဥပဒေပြုသူများ၏ ကျားမရေးရာ အထူးပြုဥပဒေများ၊ မူဝါဒများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အသိအမြင်ဖွင့်လှစ်ဆောင်ပေးမှုများနှင့် ကျားမရေးရာမူဝါဒများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန် အတွက် နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် လွှတ်တော်အတွင်း တိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်နိုင်သော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်ချန်ပီယံများသည် အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်မှုကို ဆန့်ကျင်နေသည့် ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုအား စိန်ခေါ်ရန်နှင့် တားဆီးရာတွင် အထူးအရေးကြီးလှပါသည်။

၂-၄ ကျားမရေးရာ သာတူညီမျှမှုအား တရားဝင်ရသင့်ရထိုက်သော ကြိုးပမ်းမှုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်း

အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်သည့် အခန်းကဏ္ဍကို ရရှိနိုင်ရန် အဓိက စိန်ခေါ်နေသောအချက်မှာ ကျားမရေးရာ သာတူညီမျှဖြစ်မှုဆိုသည့် အချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံကို ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော၊ ဒီမိုကရေစီနည်းလမ်းကျသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်စေရန်အတွက် အရေးပါသည့်အချက်အဖြစ် မရရှိခြင်းဖြစ်သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူ အနည်းငယ်လောက်သာ ကျားမရေးရာ သာတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးကို အထူးအလေးထားစဉ်းစားကြသည်။

အစိုးရအရာရှိတစ်ယောက်က ပြောဘူးတယ်။ ကျွန်မတို့တစ်တွေ ကျားမရေးရာအကြောင်းကို ထပ်ခါထပ်ခါပြောရင် သူရိုချင်တယ်တဲ့။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

အဓိကဦးစားပေးလုပ်ရမှာက ဥပဒေတွေပြောင်းဖို့နဲ့ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ဖို့ဘဲ။ CEDAW ကို လက်မှတ်ထိုးထားတဲ့ အစိုးရကတော့ သူ့သဘောအတိုင်းလုပ်မှာပဲ။ မြန်မာပြည်သူပြည်သားတွေအတွက် ပထမဆုံးလုပ်ရမှာက ငြိမ်းချမ်းရေးနဲ့ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးဖြစ်တယ်။ အမျိုးသမီးအမျိုးကျစနစ်က ဒုတိယဖြစ်တယ်။ (လွှတ်တော်အမတ်)

^၉ Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women (CEDAW), Beijing Declaration, Millennium Development Declaration, UN Security Council Resolution 1325, ASEAN Charter, National Strategic Plan for the Advancement of Women (NSPAW 2013-2022)

လွှတ်တော်အမတ်နှင့် NGO ခေါင်းဆောင်များသည် နိုင်ငံတော်၏ လျှင်မြန်စွာ ဘက်ပေါင်းစုံမှ ပြောင်းလဲနေမှုများအကြား အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးကို တိုးမြှင့်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည့်နေရာကို ရှာမတွေ့သည့်အချက်အား အကြိမ်များစွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုကြသည်။ လွှတ်တော်အမတ်အများအပြားနှင့်အမျိုးသောရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များက အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအကြောင်းအရာများထက် ပိုမိုအရေးကြီးသော ဒီမိုကရေစီတိုးတက်ထွန်းကားရေး၊ ဥပဒေပြောင်းလဲရေး၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုနှင့် တိုင်းရင်းသားပဋိပက္ခများဖြေရှင်းရေး ဆိုသော အခြားအကြောင်းအရာများရှိကြောင်းဆိုသည်။ အမျိုးသမီးလူ့အခွင့်အရေးနှင့် တိုးတက်မြှင့်တင်ရေးဟုဆိုလိုက်လျှင် သီးသန့်ဖြစ်သော၊ ဒုတိယအဆင့်လောက်သာ အရေးကြီးသော၊ အလေးထားလုပ်ဆောင်စရာမလိုသော အရာအဖြစ် ပြောဆိုကြသည်။ ထို့ပြင် ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုကို ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ရေရှည်ဦးတည်ချက်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအနေဖြင့် မမြင်ကြပေ။

လွှတ်တော်အမတ်အများစုသည် ၎င်းတို့အနေနှင့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့် အခြားအကြောင်းအရာ အများကြီးရှိနေသည်ဟု ခံစားရကြောင်း ပြောဆိုပါသည်။¹⁰ မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးတိုးတက်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ၏ တိုးတက်မြှင့်တင်ရေးကိုပါ ဗဟိုပြုရန်လိုအပ်ကြောင်း သဘောပေါက်နားလည်သူများ (အထူးသဖြင့် NGO ခေါင်းဆောင်များ) သည် အခြားသူများလက်ခံလာအောင် ပြောဆိုစည်းရုံးရသည့်အပေါ် စိတ်ပျက်အားလျော့ခြင်းများ ဖြစ်လာလေ့ရှိသည်။

လူငယ်တွေ၊ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားတွေနဲ့ နိုင်ငံရေးသမားတွေရှိတဲ့နေရာကို ဆွေးနွေးဖို့ ကျမသွားခဲ့တယ်။ သူတို့က တိုင်းရင်းသားရေး၊ လူငယ်အရေးနဲ့ နိုင်ငံရေးတွေကို ဆွေးနွေးနေကြတယ်။ အမျိုးသမီးအကြောင်း ကျွန်မပြောတော့ အရေးကြီးတယ်လို့ ဘယ်သူမှ မထင်ကြဘူး။ တကယ့်အရေးကြီးတဲ့ အကြောင်းအရာကို သူတို့ပစ်ပယ်တာဘဲ။ (NGO ခေါင်းဆောင်)

ရပ်ရွာအဆင့်များတွင် ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း အထူးသဖြင့် ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် ပတ်သက်နေသည့် မတရားမှုများအကြောင်းကို ထဲထဲဝင်ဝင် ပြောဆိုဆွေးနွေးလေ့မရှိပါ။ အမျိုးသမီးများသည် ရပ်ရွာလုပ်ငန်းများကို ရပ်ရွာအကျိုးမျှော်ကိုးပြီး လုပ်ဆောင်ရန် ပါဝင်ခဲ့ကြသော်လည်း ရပ်ရွာအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို တိုးတက်မြှင့်တင်ရေးစေရန် ပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့ကြခြင်း မဟုတ်ပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုနေရာကို မရောက်ရှိနိုင်ရန် တားဆီးထားသည့် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဟန့်အတားများကို သုံးသပ်ဖို့လိုအပ်ကြောင်း စဉ်းစားတွေးခေါ်ခြင်းထက် လူမှုအတားအဆီးများကို ချိုးဖျက်ရန်တာဝန်များကိုသာ အမျိုးသမီးတစ်ဦးချင်း၏ ပုခုံးပေါ်တင်တတ်ကြသည်။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအပေါ် အားကျအတုယူချင်စိတ်များဖြင့် တစ်ဦးချင်းစီ ပါဝင်လုပ်ဆောင်စေလိုကြောင်း ပြောဆိုမှုအနည်းငယ်သာရှိခဲ့သည်။ (နောက်အပိုင်းတွင်ကြည့်ပါ)။¹¹ ခြုံငုံသုံးသပ်ရလျှင် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသော အမျိုးသမီး လွှတ်တော်အမတ်တစ်ဦးအနေဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များ အားကျအတုယူချင်စိတ်များ ဖြစ်လာစေရန် တစ်ဦးချင်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးလိုသော ဆန္ဒအနည်းငယ်သာရှိသည်။

ဟုတ်တယ်၊ မြန်မာပြည်မှာ ဦးဆောင်နေတဲ့အမျိုးသမီး တော်တော်နည်းနေပြီး အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်နောက်ထပ်လိုတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူတို့တွေကလည်း ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်ကြောင်း ပြဖို့လိုတယ်။ (လွှတ်တော်အမတ်)

ဒီမိုကရေစီလမ်းကြောင်းချီတက်တဲ့အခါမှာ အမျိုးသမီးတွေလိုတယ်။ အမျိုးသမီးတွေမရှိရင် ဒီမိုကရေစီ ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်မှု ပျက်စီးသွားမှာဘဲ။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တွေ ပိုလိုတယ်။ ဥပဒေတွေ ပြောင်းရမယ်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအပါအဝင် ဥပဒေတွေထဲမှာ အမျိုးသမီးတွေကို ခွဲခြားဆက်ဆံနေတယ်။ (လွှတ်တော်အမတ်)

¹⁰ ထိုသို့သောပြောဆိုချက်များသည်လည်း တွေ့ရသောတော်များများတွင် အမျိုးသမီးအမတ်အချို့က စီမံကိန်းပတ်သက်သည့်တင်ပြချက်တစ်ခုကို ၂၀၀၂ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် အတူတူတင်ပြခဲ့သည်။ ယခုထုတ်ဝေသည့်ပြုလုပ်သည့်အချိန်အထိ ထိုတင်ပြချက်ကို မတွေ့ရသေးပါ။ ထိုသို့တင်ပြချက်က မအောင်မြင်သောကြောင့် ထိုကဲ့သို့သော ကျားမရေးရာဆိုင်ရာနောက်ထပ်တင်ပြချက်ကို တင်ပြလိုသည့်ပုံစံမတွေ့နိုင်ချေ။ နောက်တကြိမ်မအောင်မြင်ပါက သူတို့သိက္ခာကိုစိန်ခံစားရနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

¹¹ This is a phenomenon not unique to Myanmar but, noted in many other parts of the world: Kabeer, N. (1994) *Empowerment from below: learning from the grassroots* in: *Reversed realities: gender hierarchies in development work*; Burnley, J. (2005) "Women as agents: resisting gender equity and empowerment"

ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ညွှန်းဆိုချက်များ

ကျားမရေးရာသာတူညီမှုကို လူ့အခွင့်အရေးအကြောင်းအရာအဖြစ်လည်းကောင်း ဆင်းရဲခွဲတေမှုလျော့ချရေးနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့၏ ဗဟိုချက်မအဖြစ်လည်းကောင်း လက်ခံထားခြင်းမရှိသေးပါ။ ကျားမရေးရာသာတူညီမှုကို လူမှုဖူလုံရေးကိစ္စအဖြစ် သတ်မှတ်ထားခြင်းမျိုးမှ ပြောင်းလဲပစ်ရန်နှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ဆောင်မှုများ၊ ဆင်းရဲ နွမ်းပါးမှုလျော့ချရေးနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုလုပ်ငန်းများအတွက် အမျိုးသားစီမံကိန်းများအပါအဝင် ကဏ္ဍတိုင်း၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်စေရန်အတွက် NSPAW ကို အလျှင်အမြန် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများမှ တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့်စားပွဲဝိုင်းမှသည် ရပ်ရွာများ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအထိ ငြိမ်းချမ်းရေးညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အပြည့်အဝပါဝင်ရန် လိုအပ်သည်။

၂-၈ အနာဂတ် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို အားပေးကူညီရန် အစေ့အကြံပံ့

အမျိုးသမီးများ ဘဝမြင့်မားစေရန် လုံခြုံပြီး အားပေးပံ့ပိုးမှုများရှိသည့် နေရာများကို ရှာဖွေနိုင်ရန်နှင့် တရားသေယူဆချက် အမြင်များကို ရိုက်ချိုးပြီး ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်များယူနိုင်မည့် မိမိကိုယ်ကိုမိမိ ယုံကြည်မှုရှိလာစေရန် သွေးစည်းညီညွတ်မှုနှင့် အားပေးပံ့ပိုးမှုတို့ လိုအပ်ကြောင်း မကြာခဏထုတ်ဖော်ပြောဆိုသည်ကို သတိပြုမိသည်။ သုတေသနပြုသည့် နေရာတိုင်း၊ တွေ့ဆုံမှုတိုင်းတွင် တွေ့ရှိသည့်အချက်မှာ အမျိုးသမီးငယ်များကို အားပေးကူညီလိုသည့်စိတ်ဆန္ဒနှင့် ရပ်ရေးရွာရေးတွင် အမျိုးသမီးများ တက်ကြွစွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေသည်ကို မြင်လိုသည့်စိတ်ပင်ဖြစ်သည်။

ထိုသို့သော ခံစားချက်များကို နိုင်ငံတော်အဆင့်ဖြေကြားသူများ၌လည်းတွေ့ရသည်။ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင် အမျိုးသမီးအများစုက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန် ဆန္ဒရှိသည့် အမျိုးသမီးငယ်များကို ထိရောက်သောနည်းလမ်းများဖြင့် ကူညီပေးနိုင်ရန်အတွက် အတွေ့အကြုံများ၊ အသိပညာဗဟုသုတ၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုနှင့် အရင်းအမြစ်များမရှိဟု ခံစားကြရသည်။

အမျိုးသမီးငယ်တွေကို ပညာအများကြီးပေးဖို့လိုပြီး ကိုယ်တိုင်လည်း အသိပညာဗဟုသုတရှိစေဖို့ စာအများကြီးဖတ်ဖို့ လိုပါတယ်။ တစ်ခြားသူတွေကို ကူညီနိုင်ဖို့ စွမ်းရည်တွေရှိဖို့ လိုပါတယ်။ ငွေကြေးရှိဖို့၊ လိုသလို ကျန်းမာဖို့လည်း လိုအပ်ပါတယ်။ အမျိုးသမီးတွေ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဖို့နဲ့ သူတို့ကို အားပေးပံ့ပိုးဖို့အတွက် အချိန်နဲ့အခွင့်အလမ်းတွေပေးဖို့ အများကြီးလိုအပ်ပါတယ်။ (တစ်ဦးချင်းအသေးစိတ် တွေ့ဆုံမေးမြန်းချက်၊ ရှမ်းပြည်နယ်)

ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲဆိုတာတော့ သေသေချာချာမသိဘူး။ အမျိုးသမီးငယ်တွေ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာဖို့ ကျွန်မ အတတ်နိုင်ဆုံး ပံ့ပိုးမှာပါ။ (တစ်ဦးချင်းအသေးစိတ် တွေ့ဆုံမေးမြန်းချက်၊ ရှမ်းပြည်နယ်)

ပထမတော့ ကျွန်မက မိသားစုအတွက်ဘဲ ကျွန်မမှာ တာဝန်ရှိတယ် ထင်နေတာ။ ဒီအဖွဲ့နဲ့ အလုပ်လုပ်ဖြစ်ပြီး နောက်တော့ အမျိုးသမီးငယ်လေးတွေအားလုံးအတွက်လည်းတာဝန်ရှိတယ်ဆိုတာသဘောပေါက်လာတယ်။ သူတို့တွေကိုသင်တန်းတွေသွားတက်ဖို့ ပြောတယ်။ သူတို့ အယူအဆတွေကို အားပေးတယ်။ (တစ်ဦးချင်းအသေးစိတ် တွေ့ဆုံမေးမြန်းချက်၊ မကွေးတိုင်းဒေသကြီး)

လက်ရှိမြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသမီးငယ်များ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကိုရယူရာတွင် တွေ့ကြုံရသည့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ကန့်သတ်ချက်များကိုမေးမြန်းရာ၌ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များက ကျားမရေးရာစံနှုန်းများနှင့် လူမှုရေးကန့်သတ်ချက်များ၏ သက်ရောက်မှု ဆိုးကျိုးများကိုသာမက ငွေရေးကြေးရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာရေး စသည်တို့၏ ရလဒ်ဖြစ်သော ပိုမို လက်ဆုပ် လက်ကိုင်ပြနိုင်သည့် အကန့်အသတ်များအကြောင်းကိုလည်း ပြောပြပါသည်။

ငွေရေးကြေးရေးအခက်အခဲတွေ၊ ကျန်းမာရေးပြဿနာတွေနဲ့၊ ပညာရေးနဲ့ပတ်သက်ပြီး အားပေးမှုမရှိတာတွေကြောင့် ယောက်ျားလေးဆို ပင်လယ်ထွက်ငါးဖမ်း၊ မိန်းကလေးဆို ယောက်ျားယူဆိုတာမျိုးပဲ ဖြစ်နေတယ်။ (တစ်ဦးချင်းအသေးစိတ် တွေ့ဆုံမေးမြန်းချက်၊ လပွတ္တာ၊ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး)

အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် ဆွေးနွေးမှုများထဲတွင် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာသို့ ရောက်ဖို့စိတ်ဝင်စားစေပြီး အားကျ လုပ်ဆောင်စေလိုသည့် စံပြအမျိုးသမီးများရှိစေဖို့နှင့် ထိုခေါင်းဆောင်မှုနေရာသို့ရောက်ရှိပြီးဖြစ်သော အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်

ပိုမိုကောင်းမွန်စေဖို့ အရေးကြီးကြောင်းပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာကို ရရှိနေပြီးဖြစ်သော အမျိုးသမီးများ အထူးသဖြင့် လွှတ်တော်အမတ်များနှင့် စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်သည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် စံပြအမျိုးသမီးများ အဖြစ် မျှော်မှန်းထားခြင်းမရှိကြောင်း အံ့သြဖွယ်တွေ့ရှိရသည်။

ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ညွှန်းဆိုချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံရှိအမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကိုတိုးတက်မြှင့်တင်ပေးအောင်လုပ်ဆောင်ရာတွင် နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး နယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးများ အဓိကအခန်းကဏ္ဍတွင် ရောက်ရှိနေခြင်းတစ်ခုတည်းက ၎င်းတို့အနေဖြင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများ အတွက် အလိုလို လွှဲဆောင်ဆောင်ရွက်လိမ့်မည်ဟု မယူဆနိုင်ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများက အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးရန် လုပ်ဆောင်ပေးရန်နှင့် လက်ရှိတာဝန်ယူနေသော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအား ချန်ပီယံများဖြစ်စေရန် မည်ကဲ့သို့ အားဖြည့်ကူညီရမည်ကိုလည်း နားလည်သဘောပေါက်ရန် အရေးကြီးသည်။

အမျိုးသမီးများသည် အခြားအမျိုးသမီးများနှင့် တူညီသောရည်မှန်းချက်များကို အောင်မြင်စေဖို့ အချင်းချင်းဆက်သွယ် ကူညီပေးလေ့ရှိသည်။ ထို့ပြင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ့်ကြည်မှုတိုးတက်စေသည့် အခွင့်အလမ်းများ၊ အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုများ ရှိသည့် အမျိုးသမီးများသည် စံပြအမျိုးသမီးများအဖြစ် မော့ကြည့်ခံနေကြရပြီး၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပါဝါဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများနှင့် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုများကို ပြန်လည်အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုမှုများ လုပ်ဆောင်နိုင်လေ့ရှိသည်။ နည်းလမ်းတကျ လေ့လာမှုနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှုများသည် အရေးကြီးပါသည်။ သို့သော် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာလေ့လာမှုများကို ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုများ၊ ကူညီပေးသည့် ဗဟုတရားများမရှိပါက ထိရောက်အောင်မြင်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ရပ်ရွာများအတွင်း လက်ရှိဦးဆောင်နေသော အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် အတတ်ပညာပိုင်းထူးချွန်သည့် အမျိုးသမီးများ၊ အခြားအမျိုးသမီးငယ်များ၏ အားကျဂုဏ်ယူမှုကို ခံယူရသည့် နေရာမျိုးတွင်ရှိသော အမျိုးသမီးများကို အားကျစရာကောင်းလှသည့် စံပြများအဖြစ် မြင်လာစေရန် အားပေးရမည်။ ထို့ပြင် အခြားသော အမျိုးသမီးများကို တက်ကြွစွာနှင့်လက်တွေ့ဆန်စွာ အားပေးအားမြှောက်ပြုနိုင်မည့် နည်းနာများနှင့် နည်းလမ်းများ ရှိရန်လိုသည်။ တစ်ချိန်တည်းဆိုသလို ထိုပံ့ပိုးမှုများသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအထောက်အကူများဖြစ်နိုင်သလို စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးနှင့် ဦးဆောင်မှုနေရာများ ရရှိစေရန်အတွက် စနစ်တကျတည်ရှိနေသော အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားနိုင်ရန်အတွက်လည်း ဖြစ်ရမည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အမျိုးသားများသာ မည်သို့ ဆက်စပ်ပတ်သက်နေသည်ကို နားလည်ခြင်းသည် အရေးကြီးသည့် ခြေလှမ်းပင်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ ဦးဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ပါဝင်စေမှုကို ထိရောက်စွာ တိုးတက်မြှင့်တင်နိုင်ဖို့အတွက် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်လိုသည်။ ထိုသို့ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အမျိုးသမီးများသည် သဘာဝတရားက ဖန်တီးပေးသည့် နောက်လိုက်ကောင်းများအဖြစ်မြင်အောင် ပုံသွင်းထားသည့် ယဉ်ကျေးမှုများ နှင့် တရားသေယူဆချက်အမြင်များကို ထုတ်ဖော်တင်ပြပြီး စိန်ခေါ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် စီးပွားရေး၊ လူမှုအသင်းအဖွဲ့များ နှင့် လွှတ်တော်တို့တွင် ဦးဆောင်နိုင်သော၊ ဦးဆောင်နေသောသူများပင်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်များနှင့် အတတ်ပညာဆိုသည်မှာ ကျားမရေးရာနှင့် မဆိုင်ပေ။ အမျိုးသမီးများပါဝင်သည့်အရေအတွက် နည်းပါးနေသေးသော်လည်း အမျိုးသားများလွှမ်းမိုးသည့် နယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးများ နေရာယူလာနိုင်ပြီဖြစ်သည်။ ရပ်ရွာအဆင့်မှ နိုင်ငံတော်အဆင့်အဆုံး အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ လုပ်နိုင်သော၊ လုပ်သင့်သောအရာများနှင့် မည်သို့ နေထိုင်ပြုမူသင့်သည်ဆိုသည့် အချက်များအပေါ် တွေးတောဆင်ခြင်မှုများ ဖြစ်လာစေရန် လူထုပညာပေးလုပ်ငန်းများသည် အဆင့်တိုင်းတွင် လိုအပ်သည်။ အမျိုးသမီးများ အရေအတွက် တိုးတက်လာခြင်းသည် နှေးကွေးကောင်း နှေးကွေးနိုင်မည်ဖြစ်သော်လည်း တရားသေယူဆချက်အမြင်များကို မုချပြောင်းလဲစေနိုင်မည် ဖြစ်ပြီး နောက်ထပ် ပြောင်းလဲမှုများကိုလည်း အားပေးပါသည်။

ယခုသုတေသနသည် အမျိုးသမီးများအနေနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာသို့ မရောက်ရှိစေရန် တားဆီးထားသည့်အရာများကို ဆက်လက်ရင်ဆိုင်နေရဆဲဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အိမ်ထောင်တာဝန်နှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်တို့အကြား ထိန်းညှိရင်း နောက်ကျကျန်ခဲ့ကြရသည်။ မိသားစုအတွင်း အမျိုးသားများ၏ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ နောက်ယှက်ခြင်း၊ ဖော်ကားခြင်း၊ ပြောင်လှောင်ခြင်း၊ စိတ်ပိုင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နောက်ယှက်တိုက်ခိုက်ခြင်း စသည့် ကျားမရေးရာအခြေပြသော အကြမ်းဖက်မှုများကို ရင်ဆိုင်ရသောကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ယူနေသည့် အမျိုးသမီးများအကြား ကျားမရေးရာခွဲခြားမှုကို မသင့်ကြောင်း ထောက်ပြနိုင်သည်။ ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းကို ပွင့်လင်းစွာ ဝေဖန်ပြောဆိုနိုင်သည့် ချန်ပီယံများ မရှိသော ကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင်က မိမိကိုယ်တိုင် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် မသတ်မှတ်ဘဲ နိမ့်ချမှုများကြောင့်ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးများ နောက်ကျကျန်ခဲ့သည်။

အမျိုးသမီးများအတွက် ဌာနဆိုင်ရာများမရှိခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများကိုယ်တိုင်က ခေတ်မှီသော၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော၊ ဒီမိုကရေစီ လမ်းနည်းကျသော နိုင်ငံသစ်တည်ဆောက်ရန်အတွက် ကျားမရေးရာ သာတူညီမျှဖြစ်မှုကို ရရှိဖို့လိုအပ်သော အချက်အဖြစ် မမှတ်ယူခြင်းတို့ကြောင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အခွင့်အလမ်းများ အကန့်အသတ်ဖြစ်စေပါသည်။ ယခင်က ကျားမရေးရာ အကြောင်း ဆိုလျှင် လျစ်လျူရှုထားရသည့်အခြေအနေမျိုးမှ ယခုအခါတွင် ဒုတိယဦးစားပေး သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ဆောင်မှုများ အတွက် ရင်းမြစ်နှင့် အချိန်များ သီးသန့်ပိုက်ထုတ်လုပ်ဆောင်သင့်သည့် အလုပ်တစ်ခုအနေဖြင့် မြင်လာသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို နယ်ပယ်နှစ်မျိုးသည် ဆက်စပ်နေခြင်းထက် ပိုမိုပေါင်းစပ်နေသည့် သဘောရှိသည်။ အမျိုးသမီးတစ်ယောက်က “အမျိုးသမီးမရှိလျှင် ငြိမ်းချမ်းရေးမရှိ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးမရှိလျှင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမရှိ” ဟု ဆိုပါသည်။ သုတေသနနှင့် အတွေ့အကြုံများကလည်း ကျားမရေးရာ အကြောင်းအရာများသည် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ပါဝင်ပတ်သက်နေသောအရာဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ ကျားမရေးရာနှင့်ပတ်သက်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများက ထိရောက်စွာ ပါဝင်ပတ်သက်စေနိုင်ရန်အတွက် ကဏ္ဍနယ်ပယ် အများ အပြားတွင် သိသာထင်ရှားသည့် တွေးခေါ်မှုနှင့် ပြန်လည်ဦးစားပေးမှုများ လိုအပ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ထိုအတွေ့အကြုံများက အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှု အခန်း ကဏ္ဍသို့ ဝင်ရောက်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းနှင့် နေရာများရှိကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။ ကဏ္ဍအသီးသီးရှိ စံပြခေါင်းဆောင်များနှင့် ချန်ပီယံများမှာ အခြားအမျိုးသမီးများက အားကျဂုဏ်ယူပြီး အတုယူလုပ်ကိုင်လာကြစေရန်အတွက် အဓိကသော့ချက်များဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုတိုးမြှင့်နိုင်မည့်လမ်းကြောင်းများကို ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်၊ အမျိုးသမီးများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အခွင့်အရေးများရရှိစေရန်နှင့် တိုးတက်ပြီးအားလုံးပါဝင်သည့် အနာဂတ်မြန်မာနိုင်ငံကို ပေါ်ပေါက်စေရန်အတွက် အထူးမူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ဆိုင်ရာ ချမှတ်လုပ်ဆောင်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများကို ခေါင်းဆောင်များ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများအဖြစ် ရပ်ရေးရွာရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကို မြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် ကျေးရွာရှိ

အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများအားလုံးအတွက် အမှန်တကယ် အကျိုးကျေးဇူးရရှိနိုင်ကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်စေရန် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ပံ့ပိုးကူညီမှုရရှိမည်မှာထင်ရှားသည်။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်အများစုသည် အမျိုးသမီးများလုပ်လေ့ရှိသော အိမ်ထောင်စုအလုပ်များကို လုပ်ဆောင်ပေးသည့် မိသားစုဝင် အမျိုးသား သို့မဟုတ် ဝိုင်းဝန်းကူညီသည့် ခင်ပွန်းသည်များ၏ အရေးပါပုံကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုကြသည်။ ထိုသို့သော အပြုအမူများနှင့် စံနမူနာ အမျိုးသားများအား ထောက်ပံ့ကူညီမှုများစွာ လိုအပ်သည်။ အခြားအမျိုးသားများကိုလည်း ထိုသို့ ပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်ချက်များသည် ကောင်းသောလုပ်ဆောင်ချက်များဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုလာစေရန် အားပေးရပေမည်။ အမျိုးသမီးများအား အများပြည်သူဆိုင်ရာဘဝတွင် ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာစေရန် မြှင့်တင်ပေးသည့် အမျိုးသားများအား မပြောင်လောင်ရန် လိုအပ်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုနယ်ပယ်အသီးသီးတွင် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှု မရှိခြင်းတို့သည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် နိမ့်ကျသည်ဆိုသည့်အချက်ကို ဖော်ပြနေသည်။ လာမည့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကျင်းပမည့် အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲသည် အထူးသဖြင့် အစိုးရနှင့် နိုင်ငံရေးပါတီများအား အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ရန် တန်ဖိုးကြီးသော အခွင့်အလမ်းကို ပေးနေပါသည်။ NSPAW ပေါ်လာခြင်းနှင့် ၎င်း၏ စီမံချက်လုပ်ငန်းလည်ပတ်လာမှုကလည်း အထူးသဖြင့် လူမှုနှင့် စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအတွက် တာဝန်ရှိသော ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စီမံရေးဝန်ကြီးဌာနတို့ကဲ့သို့သော ဝန်ကြီးဌာနများ၊ ဌာနဆိုင်ရာများအားလုံး၏ သံဝိဌာန်ချထားချက်များနှင့် ရင်းမြစ်များကို ကျားမတန်းတူညီမျှရေးကို ဦးစားပေးအဆင့် ထားရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို အစိုးရ၏ နှစ်လတ်စီမံကိန်းနှင့် နိုင်ငံတော်ဘက်ပေါင်းစုံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်တို့ကဲ့သို့သော အရေးကြီးသည့် နိုင်ငံတော်မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်၏ ဗဟိုတွင်ထားရမည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ထွက်ပေါ်လာမည့် ရလဒ်များသည် နိုင်ငံတော်၏ အနာဂတ်မဟာဗျူဟာမြောက် ဦးတည်ချက်များကို ပုံဖော်ပေးနိုင်မည်။ အမျိုးသမီးများသည် အရေးပါသောရင်းမြစ်များ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် လိုအပ်ချက်များကို အာရုံစိုက် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ပျက်ကွက်ပါက အစိုးရသည် နိုင်ငံသူ၊ နိုင်ငံသားအားလုံးအတွက် စစ်မှန်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့သည့် လူတိုင်း ပါဝင်နိုင်သော ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ရရှိရန်အတွက် အဆုံးစွန် ကြိုးပမ်းရုန်းကန်ရဦးမည် ဖြစ်သည်။

(၄) ထောက်ခံတင်ပြချက်များ ■

ယခုသုတေသနသည် အစိုးရနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့များက ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် လုပ်ဆောင်နေသည့် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒချမှတ်လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့အပေါ် အထူးသက်ရောက်မှု ရှိစေနိုင်သည်။ စိန်ခေါ်မှုများကို ဘက်စုံထောင့်စုံမှ ရင်ဆိုင်ရန်နှင့် ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးလာစေမည့် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုတိုးတက်လာစေမည့် စနစ်များ၊ ဖွဲ့စည်းပုံအလေ့အထများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအစိတ်အပိုင်းအသီးသီးဖြစ်သည့် အစိုးရ၊ လူထုအခြေပြု အဖွဲ့များ၊ သတင်းမီဒီယာများ၊ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းတို့၏ ပူးပေါင်းကြိုးပမ်းမှုတို့ လိုအပ်သည်။

ထောက်ခံတင်ပြချက်များကို (၁) ဥပဒေ၊ မူဝါဒနှင့် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ (၂) လူမှုရေးဆိုင်ရာသဘောထားများအမြင်များ နှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ စံနှုန်းများကို ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် (၃) ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးများအား ထောက်ပံ့ကူညီခြင်း စသည်ဖြင့် အကြောင်းအရာ အလိုက် သုံးမျိုးခွဲခြား တင်ပြထားပါသည်။

(၁) ဥပဒေ၊ မူဝါဒနှင့် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ

(က) NSPAW

အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (NSPAW) (၂၀၁၃-၂၀၂၂) တွင် ပါဝင်သည့် အဓိကထားလုပ်ဆောင်ရမည့် နယ်ပယ်များထဲတွင် အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် တန်းတူပါဝင်ရေးနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာ ရရှိစေရေးအတွက် စနစ်များ၊ ဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် အလေ့အထများဆိုင်ရာ မူဘောင်တစ်ခုကို ချမှတ်ပြီးဖြစ်သည်။ ထိုအစီအစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်၊ အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ပါဝင်စေရန် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ဖွဲ့စည်းပုံများ၊ စနစ်များနှင့် မူဝါဒများကို အောင်မြင်အောင်

ကျင့်သုံးရာတွင် ဘဏ္ဍာငွေ၊ လူသားနှင့် ရုပ်ပိုင်းရင်းမြစ်များကို လျာထားသတ်မှတ်ထားခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသည့် ဝန်ကြီးဌာနများ အနေဖြင့်လည်း အလားတူ သတ်မှတ်ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းသည် အရေးပါလှသည်။

(ခ) အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးသည် အဓိကမူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အဓိကကျသောနေရာ၌ရှိခြင်း

နှစ်လတ်စီမံကိန်းအစီအစဉ်များ၊ NCDP နှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုလက်တွဲဖော်ဆောင်မှုများ၊ ကဏ္ဍအလိုက် အလုပ်အဖွဲ့များမှတစ်ဆင့် ရန်ပုံငွေဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အဓိပ္ပါယ်ရှိသော ပါဝင်မှုများရှိအောင် သေချာစွာ လုပ်ဆောင်ရမည်။

ထိုစီမံချက်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပါဝင်မှုကို ကျားမရေးရာအမြင်နှင့် အညွှန်းကိန်းများ တိုင်းတာခြင်း စောင့်ကြပ်အကဲခတ်ခြင်းများ ပါရှိရမည်။

အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးနှင့်တန်းတူညီမျှမှုများကို နိုင်ငံတော်၏ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်များနှင့် သီးခြားစွာခွဲခြားသည့် အယူအဆရှိနေသောကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပျောက်ကွယ်နေသောအသံများကို ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ရမည်။ ဥပမာ - အမျိုးသမီးများကို ငြိမ်းချမ်းရေးစေ့စပ်ဆွေးနွေးပွဲတိုင်းတွင် ပါဝင်စေခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

(ဂ) အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု ဆန့်ကျင်ရေးဥပဒေ

အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများနေရာယူရေးနှင့် ရပ်ရေးရွာရေး၊ နိုင်ငံရေးများတွင် အဓိပ္ပါယ်ရှိစွာ ပါဝင်နိုင်ရေးအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းရည်များအပေါ် တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှု ရှိစေသည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် စော်ကားနှောက်ယှက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ဆန့်ကျင်ရေးဥပဒေပေါ်ပေါက်လာစေရေးအတွက် လက်ရှိအဆိုပြုထားသည့် ဥပဒေပြုရေးဆိုင်ရာအပြောင်းအလဲကို ထောက်ခံသင့်သည်။ ထိုဥပဒေကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်း၊ အသက်ဝင်စေခြင်း၊ ဥပဒေယန္တရားများထူထောင်ခြင်း၊ ပံ့ပိုးခြင်းစသည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို စောင့်ကြပ်၍ ထောက်ပံ့ခြင်းများ လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ထိပါးနှောက်ယှက်မှုကို တားမြစ်ပြီး ကျားမရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို ထောက်ခံအားပေးသည့် ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှဥပဒေများလဲ လိုအပ်ပါသည်။

(ဃ) အထူးပြုလုပ်ဆောင်ပေးခြင်း

အထူးပြုလုပ်ဆောင်သည့်အချက်များဖြစ်သည့် (၁) ရပ်ရွာနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် အုပ်ချုပ်ရေးဌာနများ၊ အစိုးရမှ ဖွဲ့စည်းထားသော ကော်မရှင်များ၊ ကော်မတီများ၏ အရေးပါသည့် ရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးကျစနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်စေနိုင်သည်။ (၂) NSPAW နှင့် CEDAW စာချုပ်တို့တွင် လွှတ်တော်အတွင်း အမျိုးသမီးများ အတွက် အမျိုးကျစနစ် ကျင့်သုံးရန်လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ရည်မှန်းထားသင့်သည်။ (၃) နိုင်ငံရေးပါတီများ ကလည်း နိုင်ချေရှိသောနေရာများတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် ခွဲတမ်းချထားပေးသင့်သည်။

အမျိုးကျစနစ်များကြောင့်လည်း အမျိုးသမီးများ အဆင့်တိုးမြင့်လာပြီး ရွေးချယ်ခံလာနိုင်သော်လည်း ခွဲခြား၊ ဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုများ အလွယ်တကူပျောက်မည်မဟုတ်ပါ။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ပေးသလို လုံလောက်သည့်သင်တန်းများ၊ ရင်းမြစ်များ၊ အမျိုးသမီးများအတွက် ပံ့ပိုးမှုများ၊ ဆန်းသစ်သောလူထုလုံ့ဆော်မှုများလည်း လိုအပ်သည်။ လွှတ်တော်အတွင်း အမျိုးသမီးအမတ်များ ပါဝင်သည့် အမျိုးသမီး အဖွဲ့ ပေါ်ပေါက်လာစေရန် အားပေးပံ့ပိုးသင့်သည်။

(၂) လူမှုရေးဆိုင်ရာသဘောထားများအမြင်များနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာစံနှုန်းများကို ပြောင်းလဲခြင်း

(က) လူထုအမြင်ဖွင့်လှစ်ဆော်မှုအစီအစဉ်

အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းရည်များနှင့် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ခွင့်အပေါ် ခွဲခြားဖိနှိပ်ထားသည့် လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာစံနှုန်းများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် လူထုအမြင်ဖွင့် လှစ်ဆော်မှုအစီအစဉ်များကို လူမှုအဖွဲ့အစည်းအဆင့်တိုင်းနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွက် လုပ်ဆောင်ဖို့လိုသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် အမျိုးသမီးလူ့အခွင့်အရေးကို ငြင်းပယ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားသည့်သဘောထားများနှင့် အယူအဆအမြင်များ အလေ့အထများအကြောင်းကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ရပ်ရွာနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း အမျိုးသမီးဦးဆောင်မှု

များရှိပါက ရရှိနိုင်မည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို တင်ပြခြင်း၊ ကောင်းမွန်သည့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်၊ စံပြပုဂ္ဂိုလ်များအကြောင်းကို ထင်ရှားစေခြင်း၊ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အခွင့်အရေးများကို အားပေးထောက်ခံသည့်အမျိုးသားများအတွက် လုံ့ဆော်မှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ အိမ်မှုကိစ္စများလုပ်ဆောင်လာသည့် စံပြအမျိုးသားများ၏ ပုံရိပ်ကို အကောင်းမြင်သည့် ပုံစံပြခြင်း၊ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်၊ ဒီမိုကရေစီကျင့်သုံးသည့် နိုင်ငံတော်ဖြစ်စေရန်အတွက် အမျိုးသမီးအခန်းကဏ္ဍကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ရမည်။

(ခ) စံပြအမျိုးသမီးများခေါင်းဆောင်များ

ယခုလက်ရှိ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ရပ်ရွာကိစ္စများတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အခန်းကဏ္ဍ၌ တာဝန်ယူထားသည့် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အတူတကွ တွေ့ဆုံနိုင်ပြီး စံနမူကောင်းယူနိုင်သည့် စံပြအမျိုးသမီးများဖြစ်လာစေရန် မိမိကိုယ်ကို ပြန်လည် သုံးသပ်မှုများ၊ အသိအမှတ်ပြုမှုများကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်၊ အခြားအမျိုးသမီးများကို တက်ကြွစွာနှင့် လက်တွေ့ကျကျ အားပေးလေ့ကျင့် ပေးနိုင်ရန်အတွက် ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် အထူးစီစဉ် ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ စတင်ရန်လိုအပ်သည်။

(ဂ) အဆိုးဖက်နွယ်စေသော ယောက်ျားပီသမှုဆိုသည့် ယူဆချက်များနှင့် တရားသေယူဆချက်အမြင်များကို ရင်ဆိုင်တုန့်ပြန် နိုင်ရန်အတွက် အမျိုးသားများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန်

အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် အလုပ်များ၊ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှု၏ အရေးကြီးပုံများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်အတွက် အမျိုးသားများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုများအပေါ် လက်ခံအားပေးသည့် အမျိုးသားများ၏ စံနမူနာ ယူဖွယ်အချက်များနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ်အကြမ်းဖက်မှုကို အမျိုးသားများက လက်သင့်မခံသည့်အမြင်များ တိုးတက်များပြားလာအောင် လုပ်ရမည်။

(ဃ) ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုကို ရှေးရှုသော အပြောအဆို အသုံးအနှုန်း

ရာထူးနေရာများ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အမျိုးသားများအတွက်သာ အလိုအလျောက်သတ်မှတ်ပေးထားသည့် အခေါ်အဝေါ်အသုံးအနှုန်းများကို သတိထားသုံးစွဲရမည်။ ဥပမာ "National" ဆိုသည်ကို မြန်မာဘာသာစကားတွင် "အမျိုးသား"ဟု ခေါ်ဝေါ်သုံးစွဲခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

(င) ပညာရေး

ကျောင်းသင်ခန်းစာများအတွင်း ပါဝင်နေသည့် ကျားမရေးရာတရားသေယူဆချက်အမြင်များသည် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူ များအကြား ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုများ၊ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းနှင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတွင် မည်သူက မည်သည့် အခန်းကဏ္ဍများကို လုပ်ဆောင်နိုင်သည်ဟူသော မျှော်မှန်းချက်များကို ဖန်တီးပေးနေပါသည်။ ပညာရေးကဏ္ဍကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းသည် ခွဲခြား ဖိနှိပ်မှုဆက်ဆံမှုများကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်မည့်အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီးကျောင်းသင်ခန်းစာများတွင်အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို ထည့်သွင်းပြဌာန်းခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများကို စွမ်းဆောင်နိုင်သောသူများအဖြစ်ပုံဖော်ပေးနိုင်ပါသည်။ အချို့တက္ကသိုလ်များတွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး ကျောင်းဝင်ခွင့်များနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားမှုများကို ဖယ်ရှားရန်လိုအပ်သည်။

(စ) သတင်းမီဒီယာ

လူထု၏ အတွေးအမြင်များကို ပုံဖော်ပေးနိုင်သော သတင်းမီဒီယာများတွင် ကျားမရေးရာတရားသေယူဆချက်အမြင်များကို စိန်ခေါ်ခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ရန် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို နေရာပေးခြင်း၊ အတွေးအမြင်ရှိသူများနှင့် ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုအတွက် တက်ကြွစွာလုပ်ဆောင်နေသည့် အမျိုးသားများကို နေရာပေးခြင်း အားဖြင့်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုကိုမြှင့်တင်ပေးနိုင်သည့် အဓိကကျသော အခန်းကဏ္ဍများရှိပါသည်။

(၃) ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးများအား ထောက်ပံ့ကူညီခြင်း

အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် နေရာယူနိုင်ရန် အစိုးရ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပါအဝင် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများမှ အမျိုးသမီးများကို အသိပညာပေးဟုသတိများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် နည်းနာများကို ထောက်ပံ့အားပေးသော

တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုပညာရေးနှင့် သင်တန်းများလိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအချင်းချင်း ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်နှင့် အပြန်အလှန်သင်ယူမှတ်သားခြင်း၊ လမ်ညွှန်ပေးခြင်းနှင့် သွေးစည်းညီညွတ်ခြင်းတို့အတွက် အခွင့်အလမ်းများကို ပိုမိုအားကောင်းစေရန် ဆန်းသစ်သော မဟာဗျူဟာများသည် ထိုတရားဝင်အသိအမှတ်ပြု ပညာရေး/သင်တန်းများနှင့် တစ်ပါတည်းပူးတွဲရေးဆွဲ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရမည်။ ကျေးရွာအဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကိုမြှင့်တင်ရန်အတွက် ရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာအသီးသီးမှ အမျိုးသမီးအဖွဲ့များအကြား အယူအဆအကြံဉာဏ်များ၊ မဟာဗျူဟာများကို မျှဝေရန်အတွက် အပြန် အလှန်လေ့လာရေးခရီးစဉ်များကို ပံ့ပိုးပေးရမည်။ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အမျိုးသမီးများကို ရပ်ရွာအဆင့်နှင့်အခြားအဆင့်များ တွင် ကိုယ်စားပြုမှုများတိုးမြှင့်လာစေရန် အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

(၁) ဖတ်ရှုစာညွှန်း

နောက်ခံသမိုင်းအခြေအနေ - မြန်မာ

ပြောင်းလဲလာသော နိုင်ငံရေးအခြေအနေများနှင့် တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းနိုင်ခဲ့မှုများကြောင့် မြန်မာပြည်တွင် အခြေစိုက်ထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ NGO အဖွဲ့သုံးဖွဲ့သည် ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူထုရေးရာနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး လေ့လာမှုတစ်ခု (Lofving 2011) ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ မြန်မာအစိုးရသည် CEDAW စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားခဲ့ပြီး အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းတစ်ရပ်ကိုလဲ ရေးဆွဲခဲ့သည်။ ထိုသုတေသနလေ့လာချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ ရခိုင်၊ ကချင်၊ ကယား၊ ရှမ်းပြည်နယ်များ၊ မကွေး၊ မန္တလေးနှင့် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးများရှိ လူပေါင်း (၄၀၀) ကျော်ကို ဦးတည်အုပ်စုများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းများလုပ်ဆောင်ကာ အယူအဆများ၊ အမြင်များကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ ယခု သုတေသနသည် အမှန်တကယ်ကောင်းမွန်လှသည်။ တွေ့ရှိချက်များက ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍများအား ရစ်ပတ်လွှမ်းမိုးထားသည့် လူမှုစံနှုန်းများနှင့် ရိုးရာဓလေ့များအကြောင်းကို ထုတ်ဖော်ပြသနေသည်။ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဘာသာရေးနှင့် နေရာဒေသအလိုက် တွေ့ရှိချက်များတွင် ကွဲပြားမှုများရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့၏ လုပ်ငန်းအခန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်၍ အိမ်တွင်းနှင့် ရပ်ရွာတွင်းတွင် ခံယူသတ်မှတ်ထားသည့် ယုံကြည်ချက်များသည် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့ နှစ်ဦးစလုံးတွင် ရှိနေကြောင်း တွေ့ရ၏။ ထိုစံနှုန်းများနှင့် ဓလေ့များသည် အမျိုးသမီးများကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းနှင့် လူထုရေးရာများတွင် တက်ကြွစွာ မပါဝင်နိုင်အောင် သိသာစွာ တားဆီးထားသည့်အချက်များ ဖြစ်နေတတ်သည်။ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ ကျားမရေးရာ အခန်းကဏ္ဍများကို အမြင်တွယ်စွာ သတ်မှတ်ထားပြီးဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးအလုပ်ဆိုသည်မှာ အိမ်တွင်းဖြစ်သော ပေါ့ပါးပြီး အသေးစိတ်ကျသော လုပ်ငန်းများဖြစ်ပြီး အမျိုးသားဆိုသည်မှာ ပြင်ပဖြစ်သော လေးလံပြီး ခွန်အားသုံးရသည့်အလုပ်အဖြစ် သတ်မှတ်ကြသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာကတည်းက တည်ရှိခဲ့သော လူမှုစံနှုန်းများက အမျိုးသမီးများကို အားနဲ့သော၊ အကူအညီလိုသော၊ အိမ်တွင်းအလုပ်များလုပ်သော၊ ယဉ်ကျေးမှုထိန်းသိမ်းသောသူများအဖြစ် ပုံဖော်လေ့ရှိသည်။ အမျိုးသားများကို ခွန်အားကြီးသော၊ ငွေရှာနိုင်သော၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော၊ ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် မြင်ထားကြသည် (Harriden 2012, Lofving 2011, Belak 2002)။ ထိုအမြင်များက အမျိုးသမီးများ၏ အယူအဆများနှင့် အသံများကို တိုးတိမ်စေသည်။ အမျိုးသမီးများအနေနှင့် အချို့ ရပ်ရွာဘဝများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာတို့တွင် မပါဝင်နိုင်စေသည့် အဟန့်အတားများရှိနေသော်လည်း အချို့သောနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများသည် ရပ်ရွာအဆင့်ရှိ အမျိုးသမီးအဖွဲ့များတွင် ဦးဆောင်နေတတ်သည့် သမရိုးကျမဟုတ်သည့် ပုံစံမျိုး ရှိလာသည်။ ရိုးရာဓလေ့များအရ ကိုယ်စားပြုခြင်းအပေါ် ကျယ်ကျယ်လောင်လောင် မကြာခဏဖွင့်ဟပြောဆိုခြင်းမျိုး မရှိသေးသော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ လူမှုအခန်းကဏ္ဍများ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်မှုများကို ရှာဖွေစုံစမ်းဖော်ထုတ်ပြီး စည်းခြားသတ်မှတ်ချက်များအပေါ် သွေးတိုးစမ်းကြည့်နေပြီ ဖြစ်သည်။

စံနှုန်းများကို မပြောင်းလဲနိုင်ဟု ယူဆကောင်းယူဆနိုင်သော်လည်း အမြဲတစေတည်မြဲမနေနိုင်ပါ။ နေ့စဉ်နေ့တိုင်း (တစ်ခါတစ်ရံ သိသာမှုမရှိပဲ) ရိုးရာဓလေ့များက သတ်မှတ်ထားသည့် အခန်းကဏ္ဍသတ်မှတ်ချက်များသည် ပြောင်းလဲနေတတ်ပါသည်။ ပြောင်းလဲသည့် နေရာများလည်း ရှိလာသည်။ ယခုသုတေသနတွင် ထိုနေရာများကို လေ့လာထားပါသည်။ ယခုသုတေသနတွင် ရပ်ရွာအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်ရှိ ဦးဆောင်နေသော အမျိုးသမီးများနှင့်ပတ်သက်သည့် အယူအဆများနှင့် စံနှုန်းကောင်းများကို ပုံမှန် အခြေအနေမျိုးတွင်ဖြစ်စေ သမရိုးကျမဟုတ်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်ဖြစ်စေ လေ့လာထားသည်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်မှုစနစ်နှင့် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအပေါ် ရပ်ရွာလူထုက မည်သို့ခံစားကြောင်းကို သိရှိနားလည်စေရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ အမြင်များကိုလည်း စုံစမ်းဖော်ထုတ်ထားပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ နှစ်ပေါင်းများစွာကပင် နိုင်ငံတကာတွင် လေ့လာခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိုခေါင်းစဉ်နှင့်ပတ်သက်သည့် နောက်ခံအချက်အလက်များနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ အနည်းငယ်သာရှိသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးနှင့်ခေါင်းဆောင်မှုအပိုင်းတွင် ပိုမိုဆိုးရွားသည်။ ထို့ကြောင့် ယခုဖတ်ရှုစာညွှန်းတွင် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အမျိုးသမီးအကြောင်း လေ့လာမှုများကို နိုင်ငံတကာတွင် စတင်လေ့လာခဲ့ပြီးမှ ဒေသအတွင်းရှိ လတ်တလောလေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို သုံးသပ်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာ အမြင်

အမျိုးသမီးများနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည့် အကြောင်းအရာလေ့လာချက်များကို နိုင်ငံတကာလူမှုသုတေသန၊ နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လေ့လာမှုများတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာကတည်းက လေ့လာတင်ပြပြီးဖြစ်သည်။ တန်းတူညီမျှမှုကို လျော့ချရန် အစဉ် တစိုက်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေသော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အမျိုးသားများ၏ ဦးဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍ၏ နောက်တွင် မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ကျန်နေသေးသည် ဆိုသည့်အချက်ကို ပညာရှင်များက မေးခွန်းထုတ်လာခဲ့သည်။

ကမ္ဘာပေါ်တွင် အထူးဆန်းရဲချို့တဲ့သူပေါင်း ၁.၃ ဘီလီယံ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ ကမ္ဘာ့အလုပ်ချိန် စုစုပေါင်း၏ ၆၆ ရာခိုင်နှုန်းကို အမျိုးသမီးများက လုပ်ကိုင်နေသည်။ ကမ္ဘာပေါ်ဆိုင်ရာတစ်ခု၏ တစ်ရာခိုင်နှုန်းကိုသာ အမျိုးသမီးများ ပိုင်ဆိုင်သည်။ ကမ္ဘာပေါ်ရှိ ပါလီမန်အမတ်နေရာ၏ ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းသာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။¹²

အမေရိကန်နိုင်ငံရှိ အချမ်းသာဆုံး ကုမ္ပဏီ ၅၀၀ တွင် အမျိုးသမီးများသည် ၄ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိသည်။ ထိပ်တန်း မန်နေဂျာ များတွင် အမျိုးသမီးများမှာ ၀.၄ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိ၏။¹³ ထိုသို့ အခြေအနေများကို တခြားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ပြီးနိုင်ငံများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဆဲ နိုင်ငံများတွင်လည်း ထိုနည်းတူပင် တွေ့နိုင်သည် (Melkas & Anker 1997, Eagly 2002)။ ထိုအစွဲများနှင့် ခွဲခြားဖိနှိပ်မှုများက အမျိုးသမီးများ ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်မှုနေရာသို့ မရောက်ရှိရန်အတွက် ကာရံထားသည့် တံတိုင်းများဖြစ်သည်။

ကျားမရေးရာနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုသီအိုရီ

“ကျားမရေးရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး မတူညီသော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံများ ရှိပါသလား” အဖွဲ့အစည်းများဆိုင်ရာနှင့် အတွေ့အကြုံများ ဆိုင်ရာလေ့လာချက်များနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ သုံးသပ်ချက်များအရ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ဒီမိုကရေစီပိုကျပြီး အမိန့်ဆန်သော ခေါင်းဆောင်မှုချဉ်းကပ်ပုံကို ပိုသုံးတတ်ကြသည်ကို တွေ့ရသည် (Eagly 1990, 2002)။

လူမှုအမူအကျင့်များအတွင်း လိင်ကွဲပြားမှုဆိုင်ရာ လူမှုအခန်းကဏ္ဍသီအိုရီက လူတို့သည် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုအရ သတ်မှတ်ထားသည့် ကျားမရေးရာများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းမျိုးတွင် လုပ်ဆောင်လိုသည့် စိတ်ဆန္ဒများရှိသည်ဟု ဆိုသည်။ ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍသည် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍအပေါ် ပါဝင်ပတ်သက်နေတတ်သည်ဆိုသော သဘောတရားကို နားလည်ရန် အရေးကြီးသည်။ သို့မှသာ အမျိုးသားများ လွှမ်းမိုးကြီးစိုးသည့် ပတ်ဝန်းကျင်မျိုးထဲတွင် ခေါင်းဆောင်နေရသော အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ရသည့် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အမျိုးသားများခံစားသည့်အမြင်များကို နားလည်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထိုအရာများသည် တံတိုင်းများသဖွယ်ဖြစ်နေပြီး မည်မျှမြင့်မားသည်ဆိုသည့်အချက်က နိုင်ငံတကာအခြေအနေများ၊ ယဉ်ကျေးမှုအချက်များနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး အမျိုးမျိုးဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးများအား အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူခေါင်းဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍများ ရယူနိုင်ပြီး တိုးတက်မြင့်မားလာစေရန်အတွက် အတားအဆီးပြုနေသည်မှာ အသေအချာပင်ဖြစ်သည်။ မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ထိုကဲ့သို့သော တံတိုင်းတွေ ရှိနေပြီး ဖယ်ရှားဖို့ခက်ခဲနေရသနည်း။

ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍများသည် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည်ဆိုသော အယူအဆနှင့် ကိုက်ညီစွာပင် ၁၉၇၀ နှင့် ၁၉၈၀ နှစ်များပိုင်းတွင် လူမှုသိပ္ပံပညာရှင်များက အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုများနှင့် မန်နေဂျာများသည် ၎င်းတို့၏ ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍနှင့် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍတို့အကြား ပဋိပက္ခကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်ဟု ဆိုသည် (Bass 1981; Bayes & Newton 1978; Kruse & Wintermatel 1984)။ ထိုသို့ပဋိပက္ခပေါ်ပေါက်ခြင်းမှာ မန်နေဂျာတစ်ယောက်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော တရားသေယူဆချက်အမြင်များနှင့် မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်အဖြစ် အများမှမျှော်လင့်ထားသော မျှော်မှန်းချက်များသည် အမျိုးသမီးတစ်ယောက်အရည်အချင်းထက် အမျိုးသားတစ်ယောက်၏ အရည်အချင်းများနှင့် ပိုမိုကိုက်ညီ နေသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်ကို အမျိုးသမီးများ၏ ဒီမိုကရေစီကျသော ချဉ်းကပ်မှုပုံစံနှင့် အမျိုးသားတို့၏ အာဏာပြသော ချဉ်းကပ်မှုပုံစံတို့က ရှင်းပြပေးနိုင်ပါသည်။

¹² <http://www.unesco.org/new/en/unesco>

¹³ <http://www.cavvp.rutgers.edu/>

လူမှုအခန်းကဏ္ဍသီအိုရီက မိမိတို့ အခန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်၍ ကျားမရေးရာကွဲပြားမှုအမြင်များ၏ သက်ရောက်မှုကို နားလည်စေနိုင်သော်လည်း အမှန်တကယ်အဖြစ်အပျက်မှာ ထိုထက်မက ရှုပ်ထွေးပါသည်။ မတူညီသော အခြေအနေပေါင်းစုံကို ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အုပ်စုပုံစံများ၊ မတူညီသည့်အကြောင်းအရာများ၊ အဖွဲ့အစည်းဌာနများ၊ အခြေအနေပေါင်းစုံတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။

သီအိုရီများကပြောသည်မှာ အကယ်၍ အမျိုးသမီးကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍများကို ခွဲခြား၍ မရနိုင်ပါက အမြင်အယူအဆ ပုံစံနှစ်မျိုး ဖြစ်လာစေသည်။ အမျိုးသမီးများကို အမျိုးသားလောက် နှစ်လိုဖွယ်မရှိကြောင်းယူဆပြီး ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသူ တစ်ဦးအဆင့်လောက်မျှသာ သတ်မှတ်လက်ခံထားခြင်း ဖြစ်သည်။ နောက်တစ်ခုမှာ ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ကို အမျိုးသမီးထမ်းဆောင်နေပါက ထိုခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ကို အထင်မကြီးသည့်အမြင်မျိုးဖြစ်သည် (Eagly 2002)။ ထိုအချက်ကြောင့် သက်ရောက်မှုများစွာ ဖြစ်စေနိုင်သည်။ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များ သို့မဟုတ် အားကျအတုယူနေသည့်သူများလောက် အကောင်းမမြင်ချင်သည့်စိတ်များ ရှိစေနိုင်သည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများကိုလည်း ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန်နှင့် အောင်မြင်အောင်လုပ်ဆောင်ရန် ပိုမိုခက်ခဲစေမည်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာသို့ ရောက်လာသော အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ထိုနေရာနှင့် ထိုက်တန်ကြောင်းကို အခြားအမျိုးသားခေါင်းဆောင်များထက် ပိုမိုသက်သေပြရပေလိမ့်မည်။

ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍဆိုသည်မှာ အခြေအနေတစ်ခုတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများတွင် ရှိသင့်သည်ဟု မျှော်လင့်ထားသည့် အရည်အသွေးများ၊ ဖြစ်လိုသည့်စိတ်ဆန္ဒများဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ-ရပ်ရွာတွင်းရှိ ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးလုပ်ငန်းများကို အမျိုးသမီးနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်ဟု ယူဆပြီး ခေါင်းဆောင်မှု၊ ထိန်းချုပ်မှု၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပါဝါရှိမှုတို့ကို အမျိုးသားများအတွက် သတ်မှတ်ထားကြသည် (Eagly 1987)။ ထိုသို့ သတ်မှတ်မျှော်လင့်ချက်များကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် မကြာမီကမှ လုပ်ဆောင်ခဲ့သော သုတေသနတွင် မကြာခဏ တွေ့ရလေ့ရှိသည် (Belak 2002, Smith 2006, Lofving 2011, MMRD 2012, Furlong 2012)။

ရိုးရာဓလေ့များအရမဟုတ်သော အမျိုးသားများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အယူအဆအချို့ကလည်း အမျိုးသားဆန်သော စိတ်ကူးယဉ်ပုံဖော်ထားသည့် ခေါင်းဆောင်မှုမျိုးကို ခိုင်မာစေတတ်သည်။ အထူးသဖြင့် အစွဲကြီးမားသော သို့မဟုတ် အမျိုးသားလွှမ်းမိုးသော ပတ်ဝန်းကျင်မျိုးတွင် ပိုမိုတွေ့ရသည်။ ရပ်ရွာက လက်ခံထားသည့် အမျိုးသမီးများဆိုင်ရာ လက်ခံသတ်မှတ်ချက်များသည် ခေါင်းဆောင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရိုးရာမဟုတ်သည့် သတ်မှတ်ချက်များ၊ အမျိုးသားများဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်များနှင့် သဟဇာတမဖြစ်လှပေ။ ထိုရောက်သော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် ရိုးရာဓလေ့များအရမဟုတ်သော အမျိုးသားများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် တန်ဖိုးထားသတ်မှတ်ချက်ကို တန်ဖိုးထားကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြရှိလိုသည်ဟု ခံစားတတ်ကြသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ၎င်းတို့ကိုလည်း ရိုးရာဓလေ့များက သတ်မှတ်ထားသည့်ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍများနှင့်အညီမနေထိုင်သောကြောင့်တန်ဖိုးထားမခံရခြင်းနှင့်ပြစ်တင်ပြောဆိုခြင်းများကိုခံရတတ်လေ့ရှိသည်။

အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် လားရာမတူသည့်နှစ်ဖက်မှ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများကို ခံစားရလေ့ရှိသည်။ ၎င်းတို့အပေါ် သတ်မှတ်ထားသည့် ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍများအတိုင်း ကျင့်ကြံနေထိုင်ပါက ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍ မကျေပြန်ဟု မှတ်ယူခြင်း ခံရသကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကို ထမ်းဆောင်ပါလျှင်လည်း အစဉ်အလာကျားမစံနှုန်းများကို မလိုက်နာဟု ယူဆခံရသည်။

အထက်တွင်ဖော်ပြသကဲ့သို့ အခြေအနေနှင့် အကြောင်းအရာကိုလိုက်၍ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အချက်များစွာရှိသော်လည်း အယူဝါဒအစွဲများအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးသက်ရောက်စေသည့် အချို့အချက်များလည်းရှိသည်။ ထိုအချက်များမှာ ယောက်ျားပီသမှုနှင့် မိန်းမပီသမှုဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍ၊ အဖွဲ့အစည်းစနစ်အတွင်း အဆင့်ဆင့်အုပ်ချုပ်မှုအခန်းကဏ္ဍများ၊ (အထက်ကို တက်လာသည်နှင့်အမျှ ရိုးရာဓလေ့အတိုင်း မဟုတ်သော လက်ခံသတ်မှတ်ချက်များကို ပိုမိုတွေ့မြင်နိုင်လာလေလေ)၊ လက်ခံသတ်မှတ်သူများ၏ လိင်၊ ယဉ်ကျေးမှုအကြောင်းအချက်များ၊ ရိုးရာဓလေ့အရ သတ်မှတ်ထားသည့် ကျားမရေးရာအခန်းကဏ္ဍကို လက်ခံမှု ငြင်းပယ်မှု၊ အချိန်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များ (ရိုးရာအစွဲများနှင့် အချို့အမျိုးသမီးများက အာဏာရှိပြီး ကြီးမားသောတာဝန်ယူထားသည့် အခြေအနေများ) စသည်တို့ဖြစ်သည်။

အချိန်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များကလည်း အရေးကြီးသောနေရာမှ ပါဝင်တတ်သည်။ သုတေသနတွေ့ရှိချက်များအရ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို မြင်ရဖန်များလာလျှင် အယူအစွဲများနှင့် ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုများသည် အချိန်ကာလအလိုက် လျော့နည်းလာသည်ဟု ဆိုသည် (Rudman and Kilianski 2000, Duflo 2008)။

၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် အက်စသားဒူဖလို ဆိုသည့် သုတေသနပညာရှင်တဦးက အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် လူထုရေးရာရုံးများနှင့် ဦးဆောင်မှု

တွင် အမျိုးကျစနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်းကြောင့် သက်ရောက်မှုများရှိကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြခဲ့သည်။ အမျိုးသား လွှတ်တော်အမတ်များကိုသာ မျက်နှာသာပေးသော မဲပေးသူများနှင့် နိုင်ငံရေးပါတီများရှိနေသော ကမ္ဘာကြီးတွင် ထိုသို့ အမျိုးကျ စနစ်သည် ယုံကြည်ချက်အရ မျက်နှာသာပေးမှုကို လျော့ချပေးနိုင်ပါသည်။

ဥပဒေလိုက် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ ထိရောက်မှုအပေါ် မြင်သည့်အမြင်များ ပြောင်းလဲနိုင်ရန်အတွက် အဓိကသော့ချက်မှာ ဆွဲဆောင်နိုင်မှုဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ ထိုသုတေသနကို အနောက်ဘက်ဂျပန်နယ်ရှိ ကျေးရွာများတွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ထိုဒေသ များတွင် လွန်ခဲ့သော ဆယ်နှစ်ကတည်းက အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များအတွက် အထူးပြုလုပ်ဆောင်ပေးသည့် မူဝါဒကို ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ပြီး အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာခြင်းဖြင့် အစွဲများကို လျော့ချပေးနိုင်ခဲ့ကြောင်း သိရှိရ၏။

ဥပဒေလိုက် အမျိုးသမီးများအတွက် အမျိုးကျသတ်မှတ်ခြင်းတစ်ခုနှင့်သာလျှင် အစွဲများကို လျော့ချနိုင်မည်မဟုတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ မဲပေးသူများသည် သတင်းအချက်အလက်များ မရှိသူများအား မဲမပေးလိုကြပေ။ တစ်ခါတစ်ရံ ထိုအချက်သည် အမျိုးသမီး အမတ်လောင်းများအတွက် စွန့်စားရသည့်အချက် ဖြစ်တတ်သည်။ သို့သော် အမျိုးကျအဖြစ် သတ်မှတ်ပေးခြင်းနှင့် သတင်းများသိရှိပြီး အရည်အချင်းပြောင်မြောက်သော အမျိုးသမီးအမတ်လောင်းများကို ပေါင်းစပ်ပေးလိုက်သည့်အခါ မဲပေးသူများ၏ ယုံကြည်ချက်အပေါ် သက်ရောက်မှုများ ရှိသွားစေသည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် ရေတိုရေလတ် ကာလလောက်သာ အထူးလုပ်ဆောင်ချက်များသည် အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်အဖြစ် လက်မခံလိုသည့် လူမှုစံနှုန်းများရှိနေသည့် မဲပေးသူများ၏ စိတ်ထားကို ပြောင်းချင်မှ ပြောင်းနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးအမတ်လောင်းများနှင့် ယဉ်ပါးလာသည်နှင့်အမျှ ထိုအမြင်အစွဲများသည် အချိန်နှင့်အလိုက် ပျောက်ကွယ်သွားသည်။

အမျိုးကျစနစ်ထားခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများ ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခြင်းခံရမည်မှာ သေချာသော်လည်း ခွဲခြားမိန့်ခံဆက်ဆံမှု ကိုမူ အလိုအလျောက် ပျောက်ကွယ်စေမည် မဟုတ်ပါ။ ထိုစနစ်နှင့်အတူ အမတ်လောင်းများကို လုံလောက်သော သင်တန်းများ ရင်းမြစ်များ၊ အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးဖို့လိုသည်။ ထို့ပြင် ထူးခြားဆန်းသစ်သည့် လူထုအသိအမြင်ဖွင့် လှုံ့ဆော်မှုများ လိုအပ်သည်။

အမျိုးသမီးစံနမူနာကောင်းများနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုများ အများအပြားရှိလာစေခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အတုယူလို အားကျစိတ်များအပေါ် သက်ရောက်မှုကောင်းများ ဖြစ်စေနိုင်သည်။ မကြာမီက အိန္ဒိယနိုင်ငံရှိ ကျေးရွာများတွင် အမျိုးသား အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်များရှိမှု မရှိမှုနှင့် မိဘများ၏ မိန်းကလေးနှင့် ယောက်ျားအပေါ် ဖြစ်စေချင်သည့် ရည်မှန်းချက်များနှင့် ဆယ်ကျော်သက်များ၏ အလုပ်အကိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အားကျချက်များကို နှိုင်းယှဉ်လေ့လာသည့် သုတေသနတစ်ခုကို ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ပညာရေးဆိုင်ရာ ရလဒ်များ ပြောင်းလဲလာမှုနှင့် အိမ်မှုကိစ္စများအတွက် လုပ်ကိုင်ရသည့်အချိန်များ ပြောင်းလဲလာပါက အားကျဂုဏ်ယူမှုများလည်း ပြောင်းလဲလာကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ထူးခြားသည့်တွေ့ရှိချက်မှာ မိဘများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အားကျဂုဏ်ယူချက်များ ပြောင်းလဲရာတွင် အမျိုးသမီးစံနမူနာပြုနိုင်သူများက အရေးပါကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ စံနမူနာကောင်းများ onl ရေတိုထက် ရေရှည်တွင် အထူးသက်ရောက်မှုများရှိကြောင်း တွေ့ရသည် (Beaman, Dufflo, et al, 2012)။

နိဂုံးချုပ်

ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်တစ်ခုခုကိုယူရသော အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏အပြုအမူအနေအထိုင်များနှင့် ကျားမသတ်မှတ်ချက်၊ မျှော်လင့်ချက်တို့အကြား ဟန်ချက်ညီအောင် သတိပြုနေထိုင်ရသည်။ ထိုအချက်က သူတို့မည်မျှစွမ်းအားရှိကြောင်း မည်သည့် အတိုင်းအတာအထိ ပေါ်လွင်စေသနည်း ဆိုသည့်အချက်နှင့် မည်မျှတိုးတက်နိုင်သနည်း ဆိုသည့်အချက်တို့အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု များ ဖြစ်စေသည်။

ပြောင်းလဲခြင်းသည် လူမှုနှင့် မိသားစုအခန်းကဏ္ဍများတွင် အချိန်နှင့်အမျှလိုအပ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အမျိုးသမီး အရေအတွက် များပြားလာခြင်းနှင့် ရာထူးကြီးများတွင် တာဝန်များထမ်းဆောင်လာခြင်းသည် တရားသေယူဆချက်အမြင်များကို ပြောင်းလဲလာစေနိုင်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် ထုံးထမ်းစဉ်လာအလုပ်မျိုးသာမက အခြားအလုပ်များတွင် ဝင်ရောက်နေရာ ယူလာ သကဲ့သို့ အမျိုးသားများသည်လည်း ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့်လုပ်ငန်းများတွင် ပိုမိုပါဝင်လာပါက ထိုသို့ အမျိုးသမီးများ ပြောင်းလဲလာစေရန် အတွက် ထောက်ပံ့ရာရာပေးမည်။ ကောင်းမွန်ပြီး ကိုယ်စားပြုမှုများရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ပြောင်းလဲနိုင်ရန်အတွက်

ဒီမိုကရေစီနည်းကျပြီး ဆက်သွယ်မှုပုံစံကောင်းများရှိသော အချက်များကလည်း အမျိုးသမီးများအပေါ် အားပေးအားမြှောက်ဖြစ်ဖို့ လိုအပ်သည်။ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ နှင့် ပညာရှင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သုံးသပ်မှုများသည် ထိုကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့် မူဝါဒများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးတို့အတွက် အထူးသက်ဆိုင်စေပါသည်။ အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုကို တိုးတက်မြှင့်တင်စေရန်အတွက် အမှန်တကယ်ထိရောက်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့သော လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် အစိုးရ၏ ရင်းမြစ်များနှင့် အလှူရှင်များ၏ ထောက်ပံ့မှုများ ရောက်ရှိစေရန် အချိန်ပြည့် သတိပြုစောင့်ကြပ်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

(၂) ကျမ်းကိုး

Bayes & Newton 1978; Bass 1981; Kruse & Wintermatel 1984 in Eagly, A. H. and Johnson, B. T., *Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis* (1990). *CHIP Documents*. Paper 11 http://digitalcommons.uconn.edu/chip_docs/11

Bauer, M. W. & Gaskell, G. (Eds.) (2000) *Qualitative Research with Text, Image and Sound: A Practical Handbook*. London: Sage.

Beaman, L.A., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R., Topalova, R. (2008) *Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?* Working Paper 14198, <http://www.nber.org/papers/w14198>, NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH, 1050 Massachusetts Avenue, Cambridge, MA, 02138, July 2008

Beaman, L.A., Duflo, E., Pande, R., Topalova, R. (2012) *Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India* www.sciencexpress.org / 12 January 2012

Belak, B. (2002) *Gathering Strength – Women from Burma on their Rights*, Chaingmai, Thailand: Images Asia

Briefings for Business – Gender Equality: It's Your Business, (2012), Oxford, UK: Oxfam International

Cardona, I., Justino, P., Mitchell, B., and Müller, C. (2012) *From the ground up: Women's roles in local peacebuilding in Afghanistan, Liberia, Nepal, Pakistan and Sierra Leone*. Institute of Development Studies with Womankind Worldwide, the Awam Dost Foundation, and ActionAid. September 2012

CDA: Collaborative Learning Projects (2012) *Understanding the Cumulative Impacts of Peacebuilding. Issue Paper: Women, Gender and Peacebuilding: Do Contributions Add Up?* Cambridge, MA USA http://www.cdainc.com/cdawww/pdf/other/rpp_understandingcumulativeimpactsofpeaceefforts_background_Pdf.pdf

Eagly, A H. and Johnson, B T., *Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis* (1990). *CHIP Documents*. Paper 11. http://digitalcommons.uconn.edu/chip_docs/11

Eagly, A. H. & Karau, S.J. (2002) *Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders*, *Psychological Review* Copyright 2002 by the American Psychological Association, Inc. 2002, Vol. 109, No. 3, 573–598

Eagly, A.H. (1987). *Sex differences in social behaviour: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum

Eagly, A. H. & Karau, S.J, & Makhijani, J. (1995) *Gender and the Effectiveness of Leaders – Psychological Bulletin* (1995) Vol 117, No.1, 125-145

Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation, UNDP and the National Democratic Institute for International Affairs (2012). Available for free download

at <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment.html>

Fals-Borda, O. and Rahman, M.A. (1991) *Action and Knowledge: Breaking the Monopoly with participatory action-research*. London: Intermediary Technology Publications.

Flick, U. (1998, 2002). *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage Publications.

Furlong, R.M., (2012) *Barriers to and Opportunities for Women's Economic Advancement in Myanmar – Discussion Paper*. Internal document, Yangon, Myanmar: Oxfam GB

Geertz, C. (1971) In Glass, R.D. (2001) On Paulo Freire's Philosophy of Praxis and the Foundations of Liberation Education. *Educational Researcher*, 30 (2); 15-25

Gender Equality Network Strategic Plan 2012-2015, Internal Document. Yangon, Myanmar: GEN

Gender Equality in Public Life and Elected Office. GEN Briefing Paper (2013) Yangon, Myanmar: GEN

Gender Impacts: Cyclone Nargis, June 2009. Internal document, Yangon, Myanmar: Oxfam GB

Government of the Union of Myanmar, Framework for Social and Economic Reform (FSER 2012-2015), Unpublished, Awaiting Finalisation

Harriden, J. (2012). *The Authority of Influence: Women and Power in Burmese History*. Copenhagen, Denmark: NIAS Press.

Kabeer, N. (1994) *Empowerment from below: learning from the grassroots'* in *Reversed realities: gender hierarchies in development work*. New York, USA: Verso Books.

Kurtenbach, E., (2012). *Women's lower social status risks Asia's future*. The Irrawaddy News, 20 April 2012. <http://www.irrawaddy.org/archives/2766>

Kvale, S. (1996) *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing* London: Sage.

Lofving, A., 2011. *If Given the Chance: Women's Participation in Public Life in Myanmar*. Yangon, Myanmar: Oxfam, CARE, and, Action Aid.

Lofving, A., 2012. *Women Lead: Baseline Study*. Unpublished. Yangon, Myanmar: Trocaire.

March C., Smyth I., and Mukhopadhyay M. (1999) *A guide to Gender-Analysis Frameworks*. Oxford, UK: Oxfam GB.

Melkas & Anker (1997), in Eagly, A H. and Johnson, B T., *Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis (1990)*. *CHIP Documents*. Paper 11. http://digitalcommons.uconn.edu/chip_docs/11

MMRD, *An Exploratory Study of Three Market Chains in Myanmar: Rice, Beans, and, Fish*, (2012). Yangon, Myanmar: MMRD

Moser, C. *Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs (1989)*, World Development, Vol. 17, No. 2.

National Strategic Plan for the Advancement of Women 2012-2021, Government of the Union of Myanmar (2011), Confidential Draft, awaiting revised edition due in 2013

NyeinNyein (2012) *A Woman's (Political) Work is Never Done*. <http://www.irrawaddy.org/archives/tag/nyein-nyein-the-irrawaddy>

Orford, J. (1992) *Community Psychology: Theory and Practice*. Chichester: John Wiley & Sons.

Phan Tee Eain (PTE) & Gender Equality Network (GEN) (2012) *Myanmar Women in Parliament 2012*. Yangon, Myanmar

Reflect Methodologies <http://www.reflect-action.org/>

Rudman, L.A., and Kilianski, S.E. (2000) implicit and explicit attitudes towards female authority, *Personality and Social Psychology Bulletin*, November 2000, vol. 26 no. 11, 1315-1328

Skovdal, M, Campbell, C, Madanhire, C., Mupambireyi, Z., Nyamukapa, C. and Gregson, S (2011) *Masculinity as a barrier to men's use of HIV services in Zimbabwe*. *Globalization and health*, 7 (13). ISSN 1744-8603

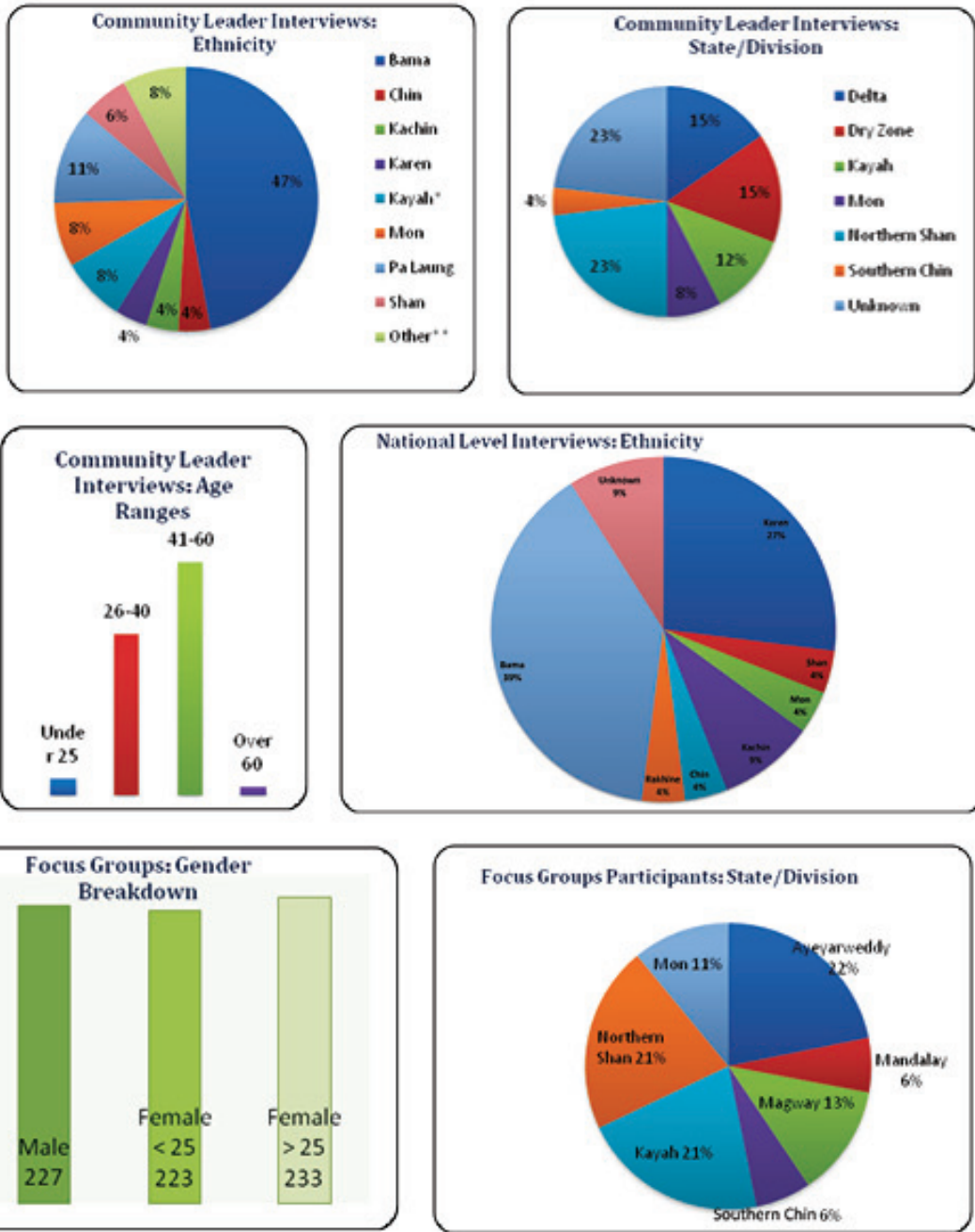
Smith, Reid. (2006). *A Hen is Crowing: A gender impact study of two UNDP Myanmar community development programmes*. Yangon, Myanmar: UNDP. *Gender Impacts of Cyclone Nargis – Oxfam, June 2009 (Cyclone May 2008)*

VeneKlasen, L. & Miller, V. (2006) *A New Weave of Power, People and Politics: The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation* Practical Action Publishing, Bourton on Dunsmore, UK.

Wang, C. Photovoice: A Participatory Action Research Strategy Applied to Women's Health. *Journal of Women's Health*. March 1999, 8(2): 185-192

Waring, M. (1999) *Counting for Nothing: What Men Value and What Women Are Worth*. University of Toronto Press.

(၃) သုတေသနတွင် ပါဝင်သူများ၏ ဇယား



(၄) သုတေသနနည်းလမ်းများနှင့် အယူအဆပိုင်းဆိုင်ရာ မူတောင်းများ

ယခုလေ့လာချက်သည် အမျိုးသမီးနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အထူးပြုပြီး လေ့လာထားသည့် အဖြစ်အပျက်အခြေခံသော လေ့လာမှုဖြစ်သည်။ ယခုလေ့လာချက်ကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျားမရေးရာ စံနှုန်းများသည် အမျိုးသမီးများ လူထုရေးရာဘဝတွင် ပါဝင်နိုင်ရေးအတွက် အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ထမ်းဆောင်ရာတွင် ထူးခြားသည့် အတားအဆီးများ ဖြစ်သည်ဆိုသည့်အချက်အပေါ် အခြေခံ၍ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ကျားမရေးရာစံနှုန်းများ ဆိုသည်မှာ ရပ်ရွာလူထုကဖြစ်စေ၊ လူမှုအသိုင်း အဝိုင်းကဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ မည်သို့ တွေးခေါ်ပြုမူသင့်ကြောင်း မျှော်လင့်ထားချက်များ ဖြစ်ကြသည်။ ထိုစံနှုန်းများ သည် ပြောင်းလဲတတ်ပြီး လူမှုဆိုင်ရာအကြောင်းအချက်အပေါ်မူတည်၍ အချိန်အလိုက် လက်ခံကျင့်သုံးထားကြလေ့ရှိသည်။ လူမှုရေး နယ်ပယ်များတွင် ကျားမရေးရာစံနှုန်းများသည် သီးသန့်ရှိနေသောအရာများမဟုတ်ဘဲ လူမှုနယ်ပယ်အဝန်းအဝိုင်းများထဲတွင် ဖန်တီး ပုံဖော်ထားလေ့ရှိသောအရာများ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ထိုစံနှုန်းများသည် အဖြစ်အပျက်နောက်ခံ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ ချမ်းသာမှု၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပါဝါ၊ ပညာရေးနှင့် ဗဟုသုတတို့၏ သက်ရောက်မှုများကို ခံရတတ်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုသည် လူမှုပိုင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာတစ်ခုပင်ဖြစ်ပြီး ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည့်အယူအဆများကို နောက်ခံ အကြောင်းအချက်များ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ လူသားအချင်းချင်း ဆက်နွယ်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံများက ပုံဖော်ဖန်တီးပေးထားလေ့ရှိသည်။ လူမှုရေးပိုင်းဖြင့် တည်ဆောက်ထားခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြုခြင်းများရှိသလို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် ငြင်းဆန်မှုများလည်း ရှိသည့် ပုံစံမျိုးလည်း ဖြစ်သည်။

လူမှုကိုယ်စားပြုမှုဆိုသည်မှာ လူမှုဘဝကတည်ဆောက်ပေးထားသည့် ဗဟုသုတပုံစံများကို ခေါ်ဆိုသည်။ တန်ဖိုးထားမှုများ၊ အယူအဆများနှင့် ကျင့်သုံးချက်များဖြစ်ပြီး လူအများက မိမိလူမှုဘဝတွင် ကိုယ်တိုင် အသိယူနိုင်စေသည့် အရာများဖြစ်သည်။ ထိုအချက်တွင် ဒေသခံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအလိုက် တည်ဆောက်ထားသည့် ကျားမရေးရာနှင့် ကျားမရေးရာဝိသေသနများလည်း ပါဝင်သည်။ လူမှုကိုယ်စားပြုသီအိုရီက မိမိတို့ကို စဉ်ဆက်မပြတ်ဖြစ်နေသော စံနှုန်းများနှင့် ဝိသေသသတ်မှတ်ချက်များကို မြင်ယောင်နိုင်စေရန် ထောက်ပြပေးသည်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ဆိုင်သော ကျားမအခန်းကဏ္ဍများ၊ အယူအဆများသည် ပြောင်းလဲမှုများ ရှိနိုင်ကြောင်းနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှုများလည်းရှိကြောင်းကို စဉ်းစားရသည့် အယူအဆတစ်ရပ်ကိုလည်းပေးသည် (Campbell, 2012)။ လူမှုစိတ်ပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုသည် အထူးသဖြင့် လူမှုကိုယ်စားပြုသီအိုရီက ယခုလေ့လာချက်အတွက် တန်ဖိုးရှိလှသော သီအိုရီဘောင်တစ်ရပ်ကို ပေးအပ်ခဲ့သည်။

ယခုလိုလေ့လာချက်မျိုးတွင် အဖြစ်အပျက်ကို အခြေခံပြီး လေ့လာသည့်နည်းလမ်းများက အသုံးဝင်သည်။ နက်ရှိုင်းပြီး အပြန်ပြန်အလှန်လှန် စုံစမ်းနိုင်ရန် ခွင့်ပြုပေးသည်။ ထိုနည်းလမ်းများ ရင်တွင်းစကားသံပေါင်းစုံကို ရှာဖွေတွေ့ရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေး စေခဲ့ပြီး အယူအဆအမြင်ပေါင်းစုံတို့ ထွက်ပေါ်လာအောင် ခွင့်ပြုပေးခဲ့သည်။

အသေးစိတ်တစ်ဦးချင်းတွေ့ဆုံမေးမြန်းချက်များကို ရပ်ရွာအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် အမြတ်အစွန်းမယူဘဲ လုပ်ဆောင်နေသည့် လုပ်ငန်းများတွင် လက်ရှိဦးဆောင်နေသော အမျိုးသမီးများ၏ ဥပမာများကို ရယူနိုင်ခဲ့သည်။ ထိုအမျိုးသမီးများအား ဦးဆောင်သည့်နေရာသို့ ရောက်ရှိစေခဲ့သည့်အချက်များ၊ ၎င်းတို့လက်ခံထားသည့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အယူအဆ၊ ထိုကဏ္ဍများတွင် လုပ်ဆောင်ရသည့် အတွေ့အကြုံများ၊ ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်ရသည့် အတားအဆီးများနှင့် စိမ်ခေါ်မှုများကို လေ့လာထားပါသည်။

ယခုလေ့လာမှုတွင် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသောစကားလုံးနှင့် စံပြပုဂ္ဂိုလ်ဆိုသည့် စကားလုံးများနှင့်ပတ်သက်၍ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း အမျိုးမျိုးက လက်ခံထားသည့် မတူညီသည့် နားလည်မှုများနှင့် အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူဖွင့်ဆိုချက်များကို လေ့လာထားပါသည်။ ထိုသို့ လေ့လာနိုင်ရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်းရှိ ကျေးရွာများနှင့် မြို့နယ်များမှ ရပ်ရွာလူထုများနှင့် ဦးတည်အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

သုတေသန နည်းလမ်းကိရိယာဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် မှတ်စုဘာသာစကား

သုတေသနဆိုင်ရာအကြံပေးသူက မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဒေသအတွင်းအပြင် နိုင်ငံတကာတွင် မကြာမီက လုပ်ဆောင်သွားခဲ့သည့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသုတေသနများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းများအပါအဝင် ဖတ်ရှုစာညွှန်းများကို လေ့လာပြီး သုတေသနဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အသုံးပြုမည့် နည်းလမ်းကိရိယာများကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် တီထွင်ပါသည်။ တီထွင်ပြီးသော သုတေသန နည်းလမ်းကိရိယာများကို နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံတကာမှ သုတေသနပညာရှင်များ၊ ကျားမရေးရာပညာရှင်များ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးပညာရှင်များက ပြန်လည်သုံးသပ်ပါသည်။ ထိုပညာရှင်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၊ ဩစတေးလျ၊ ထိုင်းနှင့် ဗြိတိန်နိုင်ငံတို့မှဖြစ်သည်။ စိတ်ဝင်စားမှုအလျောက် သုတေသနလမ်းညွှန်ချက်ကို တောင်းယူလေ့လာနိုင်ပါသည်။

သုတေသနကွက်မှုအဖွဲ့သည်ဘာသာပြန်များဖြင့်လမ်းညွှန်ချက်များ၊ နည်းကိရိယာများနှင့်ဆန္ဒတောင်းခံသည့်ဖြည့်စွက်ရမည့် ပုံစံများကို မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုပါသည်။ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းများနှင့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများကို မြန်မာစကား တွင်တွင် ကျယ်ကျယ်ပြောပြခြင်းမရှိသည့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများတွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ နည်းလမ်းကိရိယာများ၊ ဆန္ဒတောင်းခံသည့် ဖြည့်စွက်ရမည့်ပုံစံများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း လမ်းညွှန်ချက်များကို ဒေသအလိုက် သင့်တော်သည့်ဘာသာစကားသို့ ထပ်မံပြန်ဆို ပါသည်။ မေးခွန်းများ၏ စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများကို ဒေသခံသုတေသနပြုလုပ်သူက ကွက်မှုအဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်းဆန်းစစ်ပါသည်။

ဘာသာပြန်ရာတွင် မူရင်းတွင်ပါရှိသည့်အဓိပ္ပာယ်အတိုင်း မလွဲမှားစေရန် အယူအဆများနှင့် အသုံးအနှုန်းများကို သေချာစေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ဒေသနှင့်ကိုက်ညီမညီအသုံးအနှုန်းများကို တတ်နိုင်သမျှ သုံးစွဲခဲ့ပါသည်။

နောက်ဆုံးတွင် နည်းကိရိယာများအားလုံးကို စမ်းသပ်ကြည့်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းအရသော်လည်းကောင်း၊ နည်းပညာအရ သောလည်းကောင်း အဆင်ပြေမှုရှိစေရန် မြန်မာနိုင်ငံဆေးပညာသုတေသနကျင့်ဝတ်များသုံးသပ်ရေးကော်မတီသို့ တင်သွင်းပြီး ခွင့်ပြုချက်ရယူခဲ့ပါသည်။

ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားချက်များ

ယခုလေ့လာချက်ကို ပြင်ဆင်ရာတွင် အောက်ပါနိုင်ငံတကာကျင့်ဝတ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ WHO, RESPECT & CESSDA (Council of European Social Science Data Archives) နှင့် the BPS Code of ethics and conduct တို့ဖြစ်ပါသည်။ ဆန္ဒတောင်းခံသည့်ဖြည့်စွက်ရမည့်ပုံစံများကို WHO လမ်းညွှန်ချက်များအတိုင်း တစ်ဦးချင်းတွေ့ဆုံစဉ်နှင့် ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးမှုများတွင် ချမှတ်အသုံးပြုပါသည်။ ဓာတ်ပုံများအသုံးပြုခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် ဖြည့်စွက်ရမည့်ပုံစံကိုလည်း ရေးဆွဲထားပါသည်။ ထိုဖြည့်စွက်ရမည့်ပုံစံများအားလုံးကို မြန်မာဘာသာ သို့မဟုတ် လိုအပ်ပါက ဒေသန္တရဘာသာသို့ ပြန်ဆိုပါသည်။

ဖြည့်စွက်ပုံစံများအသုံးပြုခြင်း၊ သဘောတူညီချက်ရယူခြင်း၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် ဖြေကြားသူ၏ လုံခြုံရေးတို့ကဲ့သို့ ခက်ခဲသည့် အကြောင်းအရာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းအကြောင်းတို့နှင့်ပတ်သက်၍ မှတ်တမ်းကောက်ယူသူများကို အထူးအစီအစဉ်ဖြင့် ပို့ချခဲ့သည်။

နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ အချက်အလက်များ စုဆောင်းပြီးသည့်အခါတွင် လျှို့ဝှက်ချက်နံပါတ်များဖြင့် သတ်မှတ်ထားပြီး ၎င်းတို့၏ အမည်၊ နေရပ်၊ ၎င်းတို့ကို သိရှိစေနိုင်မည့် အကြောင်းအချက်များကို လျှို့ဝှက်စွာသိမ်းဆည်းခြင်းဖြင့် ကာကွယ်ပေးခဲ့ပါသည်။

အသံဖမ်းထားမှုများအပါအဝင် အချက်အလက်များအားလုံးကို နယ်မြေရှုံးများတွင် တွေ့ဆုံထားပြီး တစ်ပတ်အတွင်း မှတ်တမ်းတင်ပြီးသော ကာလအထိ လုံခြုံမှုရှိသော ဘီရိုထဲတွင် သော့ခတ်သိမ်းဆည်းထားပါသည်။ ထို့နောက် Oxfam Myanmar ရန်ကုန်ရုံးသို့ ပို့ဆောင်ပြီး လုံခြုံစွာ သိမ်းဆည်းထားပါသည်။

သုတေသနအဖွဲ့

သုတေသနအဖွဲ့တွင် သုတေသနကွပ်ကဲရေးအဖွဲ့၊ အချက်အလက်စုဆောင်းသူများ၊ ဘာသာပြန်များ ပါဝင်ပါသည်။ ကွပ်ကဲရေးအဖွဲ့တွင် နိုင်ငံတကာမှ လေးဦးနှင့် မြန်မာဝန်ထမ်း ငါးဦး ပါဝင်ပါသည်။ ထိုသူများထဲတွင် ယခုလေ့လာမှုတွင် ပါဝင်သည့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းလေးဖွဲ့မှ ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးပါဝင်သည်။ နိုင်ငံတကာအတိုင်ပင်ခံသည် ကျားမရေးရာနှင့် သုတေသနလုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်သူဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြေစိုက်သူဖြစ်သည်။ အချက်အလက်ကောက်ယူသူများမှာ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများဖြစ်ပြီး ကျားမရေးရာနှင့်ပတ်သက်သည့် ဗဟုသုတများရှိသော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၏ လက်တွဲဖော်ဝန်ထမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။ အချက်အလက်ကောက်ယူသူ (၃၅) ဦးကို စုဆောင်းခဲ့သည်။

အချက်အလက်ကောက်ယူသူများအတွက် သုတေသနကောက်ယူမှုနည်းလမ်းများအကြောင်း အဓိကပို့ချသည့် ငါးရက်တာ သင်တန်းတစ်ခုကို ရန်ကုန်မြို့တွင် ကျင်းပခဲ့သည်။ ထိုသူများအားလုံးကို လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် လေ့လာမှုစာတမ်းများ အပြည့်အစုံပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုလမ်းညွှန်ချက်များ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပါဝင်သောပုဂ္ဂိုလ်တိုင်းက သုတေသနလုပ်ငန်းအကြောင်းကို ကောင်းမွန်စွာသိရှိစေရန်သာမက အချက်အလက်ကောက်ယူသူများအနေဖြင့် ယခုသုတေသနလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် တန်ဖိုးရှိသော လေ့လာမှုတစ်ရပ်ဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ထို့ပြင် သင်တန်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကြောင့် အချက်အလက်ကောက်ယူသူများသည် သုတေသနကိရိယာများကို အသုံးပြုရာတွင် ယုံကြည်မှုအပြည့်ဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဖြစ်မှသာ ပါဝင်သူများအနေဖြင့် စိတ်ချမ်းသာအဆင်ပြေမည်ဖြစ်သလို အချက်အလက်ကောက်ယူမှုမှာလည်း အောင်မြင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သင်တန်းမတက်မှီနှင့် တက်ပြီးစမ်းသပ်မေးခွန်းများကို အသုံးပြု၍ လေ့လာမှုများ၏ သက်ရောက်မှုများကိုလည်း သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။

စုဆောင်းရာတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများနှင့် တုန့်ပြန်သူများ - လေ့လာမှု၏ ဒေသလွှမ်းခြုံမှု

ယခုသုတေသနကို ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း (၈) ခုရှိ မြို့နယ် (၁၃) ခုနှင့် ရွာ (၃၂) ရွာတွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

ရပ်ရွာအတွင်း ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုပေါင်း (၉၆) ကြိမ်နှင့် တစ်ဦးချင်းအသေးစိတ်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း (၅၂) ကြိမ်ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးနှင့် အကျိုးအမြတ်မယူသည့်လုပ်ငန်းများမှ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း (၂၁) ခုကို ရန်ကုန်နှင့် နေပြည်တော်တွင် ထပ်မံလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ စုစုပေါင်းပါဝင်သူများမှာ (၇၅၆) ဦးဖြစ်ပြီး ဖြေကြားပေးသူ အမျိုးသမီး (၇၃) ဦးနှင့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်သူ (၆၈၃) ဦးဖြစ်သည်။ ထိုသူများအနက် (၄၅၆) ဦးမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပြီး (၂၂၇) ဦးမှာ အမျိုးသားများဖြစ်သည်။

စုဆောင်းရာတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများဆိုင်ရာ အကန့်အသတ်များ

အချက်အလက်အပေါ် အခြေပြုသောသုတေသနသည် အရေအတွက်ကို အခြေပြုသော သုတေသနကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ ဗဟုသုတများနှင့် နားလည်သဘောပေါက်မှုများအပေါ် ပိုမိုအာရုံပြုစေတတ်သည်။ ပါဝင်ပတ်သက်သူများ အရွယ်အစားမှာ တွေ့ရှိချက်များအပေါ် သုံးသပ်မှုများ အထပ်ထပ်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် သေးငယ်လေ့ရှိသည်။ နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် လွှမ်းခြုံ ပါဝင်သောသူအရေအတွက်မှာ နည်းပါးလှသည့်အတွက် ယခုသုတေသနသည် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးရှိ အမျိုးသမီးများအားလုံးကို ကိုယ်စားပြုထင်ဟပ်နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ သို့သော် ကဏ္ဍတစ်ခုစီမှ မတူကွဲပြားသည့် အသံများကို အတတ်နိုင်ဆုံး ရယူအောင်ယူနိုင်မည့် မဟာဗျူဟာများကို အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ထိုလူအရေအတွက် အနည်းငယ်ထက်ကျော်လွန်ပြီး ဖြစ်နိုင်သည့် အကြောင်းအရာများ၊ လမ်းကြောင်းများနှင့်ပတ်သက်သည့် ဖော်ပြညွှန်းဆိုချက်များကို ဖော်ပြနိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။

ရပ်ရွာအဆင့်များ လုပ်ဆောင်ခဲ့သော လူအရေအတွက်သည် သာမန်အရေအတွက်ကို အခြေပြုလုပ်ဆောင်သော သုတေသနထက် ပိုမိုအရေအတွက်များသည်ကို တွေ့နိုင်ပါသည်။ ယခုလို အရေအတွက်များရခြင်းမှာ ယခင်လုပ်ဆောင်ခဲ့သော သုတေသနများမှရရှိသော သင်ခန်းစာများကြောင့် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယခင်ကလုပ်ဆောင်ခဲ့သော ကျားမရေးရာဆိုင်ရာ၊ အကြောင်းအရာများဆိုင်ရာ အဖြစ်အပျက်အခြေပြု သုတေသနများသည် ကောက်ယူသောအချက်အလက်များ၏ အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ နည်းလမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အတားအဆီးများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကြုံခဲ့ရသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ သုတေသနလုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်မှုပိုင်းကို လေ့ကျင့်ပေးရာတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအားနည်းခြင်းကြောင့်နှင့် ယခင်ခေတ်ကာလက ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည့် နိုင်ငံရေးနှင့် ပတ်သက်သော ကြောက်ရွံ့မှုကြောင့် ပွင့်လင်းစွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုနိုင်မှုအားနည်းသည့် အခြေအနေများကြောင့် ဖြစ်သည်။

ယခင်ကတွေ့ရှိခဲ့သည့် စိန်ခေါ်ချက်များကို ကျော်လွှားနိုင်ရန်အတွက် ကြိုးပမ်းမှုနှစ်ခု လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့မှာ (၁) အချက်အလက်ကောက်ယူသူများအတွက် အထူးသေချာစွာ ပြင်ဆင်လုပ်ဆောင်ထားသည့် သင်တန်းအစီအစဉ်ကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ လက်တွေ့ကျသည့် အကြောင်းအရာများကို ဦးတည်ပို့ချခဲ့သည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းကို အုပ်စုငယ်များအလိုက် သင်တန်းကာလအတွင်း သရုပ်ဆောင်လေ့ကျင့်ခြင်းများလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ရပ်ရွာများအတွင်းတွင်လည်း နမူနာလုပ်ဆောင်ပြီးလေ့ကျင့်ခဲ့သည်။ (၂) သင်တန်း မှ အချက်အလက်စုဆောင်းသူများအားလုံးကို ပြည့်စုံအောင်လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းမျိုး မရှိနိုင်သောကြောင့် ရပ်ရွာအတွင်း အချက်အလက် ကောက်ယူသူများကို ကြီးကြပ်သူများ ခန့်အပ်ထားပါသည်။ အရေအတွက်များနိုင်သမျှ များမည့်နည်းလမ်းကိုလည်း ကြိုတင်ပြင်ဆင် ထားပါသည်။ အရေအတွက်အကန့်အသတ်ဖြင့် ကောက်ယူမည်ဆိုပါက အကယ်၍ ကောက်ယူမည့်သူများက ယုံကြည်မှု နည်းသော ကြောင့်ဖြစ်စေ၊ အတွေ့အကြုံမရှိသောကြောင့်ဖြစ်စေ တွေ့ဆုံမေးမြန်းချက်များနှင့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများကို လိုအပ်လျှင် လိုအပ်သလောက် မလုပ်နိုင်သောကြောင့် အချက်အလက်မပြည့်စုံသည့်အရာများသာ ရရှိနိုင်မည့် အန္တရာယ်မျိုး ရှိတတ်ပါသည်။ အချက်အလက်များပြားပါက မပြည့်စုံသည့် မေးခွန်းများ၊ ကျန်ရစ်ခဲ့မှုများ၊ ဥပမာများ မပါရှိခြင်းများရှိနိုင်သော်ငြားလည်း အခြား အချက်များစွာထဲမှ လေ့လာယူနိုင်မည့် လုံလောက်သောအချက်များ ရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ယခုလိုအခြေအနေမျိုးတွင် အကျိုးရှိစေရန် ပုံသေကားချပ် မသုံးခြင်း ဖြစ်သည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း - အရေအတွက်နှင့် ရွေးချယ်မှု

ရပ်ရွာအဆင့်တွင် ဖြေကြားမည့်သူများကို မရွေးချယ်ဖို့ ထိုသို့သုတေသနမျိုး လုပ်ဆောင်လိုသည့်အကြောင်းကို ရပ်ရွာအစည်းအဝေးများတွင်ဖြစ်စေ၊ အခြားသင့်တော်သည့် နေရာမျိုးတွင်ဖြစ်စေ ကြေညာရန် အရေးကြီးသည်။ လိုအပ်ပါက ဒေသခံအာဏာပိုင်များကို အသိပေးပြီးခွင့်ပြုချက်တောင်းရသည်။ ကွပ်ကဲရေးအဖွဲ့သည် သုတေသနလုပ်ရန်အတွက် ဒေသခံအာဏာပိုင်များကို သာမက လူမှုဝန်ထမ်းဝန်ကြီးဌာနနှင့် ရန်ကုန်မြို့ရှိ သက်ဆိုင်ရာကွန်ယက်များကိုပါ အသိပေးခဲ့ပါသည်။

ရပ်ရွာအဆင့်တွင် ဖြေကြားမည့်သူများကိုရည်ရွယ်ပြီး ချဉ်းကပ်သည့်ပုံစံကို အသုံးပြုပါသည်။ ဒေသခံလက်တွဲဖော်များနှင့် ရပ်ရွာအဖွဲ့များနှင့်ပူးပေါင်း၍ ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားသည့်စံများနှင့် ပြည့်စုံသော ဖြေကြားမည့်သူများကို ရွေးချယ်ပါသည်။ သတ်မှတ်ထားသည့်စံချိန်နှင့် ပြည့်စုံသည့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ များပြားနေပါက သွက်လက်ပြီး ပြောရဲဆိုရဲရှိသော သူကို ရွေးချယ်ပါသည်။

နိုင်ငံတော်အဆင့် NGO အမျိုးသမီးများကို ရွေးချယ်ရာတွင် Snowball နည်းလမ်းကို သုံးခဲ့ပါသည်။ ယခုလို သုတေသနလုပ်ဆောင်မည့်အကြောင်းကို အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၏ လစဉ်အစည်းအဝေးတွင် ကြေညာခဲ့သည်။ ထိုသို့ ကြေညာခဲ့အပြီး အခြားသော အမျိုးသမီးကွန်ယက်များနှင့် လက်တွဲ၍ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမည့် အမျိုးသမီး (၂၀) ဦးကို ဦးစွာရွေးချယ်ခဲ့သည်။ အလွှာစုံမည်ဆိုသည့် အရေအတွက်ချဉ်းကပ်မှုကို အသုံးပြု၍ ကွပ်ကဲမှုအဖွဲ့က နောက်ဆုံး (၈) ဦးကို ဇကာတင်ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ မြန်မာအမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရည်များအသင်းအပါအဝင် အခြားကွန်ယက်များကို ဆက်သွယ်ကာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ အမျိုးသမီးများအား တွေ့ဆုံမေးမြန်းနိုင်ရန် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို အဆိုပြုဖို့ ချဉ်းကပ်ခဲ့ပါသည်။ တွေ့ဆုံဖို့ ချဉ်းကပ်ခဲ့သူ စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်ဆယ်ဦးအနက် ခြောက်ဦးကို တွေ့ဆုံရန် အဆင်ပြေခဲ့သည်။

အမျိုးသမီးလွှတ်တော်အမတ်များကို ရွေးချယ်နိုင်ဖို့အတွက် လွှတ်တော်အမတ်များ၏ မှတ်ပုံတင်စာရင်းကို အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ရွေးချယ်ထားသည့် စံချိန်စံညွှန်းများအရ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရမည့် လွှတ်တော်အမတ်များကို နောက်ဆုံးရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆုံးဆုံးဖြတ်ချက်များကို လွှတ်တော်အမတ်များ၏ အားလပ်မှုနှင့် ယခုသုတေသနအပေါ် စိတ်ဝင်စားမှုတို့အပေါ်မူတည်၍ ချမှတ်ပါသည်။ ချဉ်းကပ်ခဲ့သော လွှတ်တော်အမတ် (၁၀) ဦးအနက် (၇) ဦးက တွေ့ဆုံရန် အဆင်ပြေခဲ့သည်။

ဖြေကြားသူအမျိုးအစား	လိုအပ်သည့်အရည်အချင်းများ
ရပ်ရွာအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ	- ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင်ပါဝင်သည့်အမျိုးသမီးများ (ဥပမာ-ကျေးရွာဖွံ့ဖြိုးရေးကော်မတီတွင် တာဝန်ယူနေသော၊ အမျိုးသမီးအဖွဲ့များ၏ ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ပါဝင်နေသော) - အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရည်များ (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ရပ်ရွာတွင်းစီးပွားရေးလုပ်ဆောင်နေသူများ) - အခြားအမျိုးသမီးများ၊ လူထုကို အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် ရပ်ရွာဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် လှုံ့ဆော်နေသော အမျိုးသမီးများ - အခြားသူများက ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် လက်ခံထားသူများ
နိုင်ငံတော်အဆင့် NGO များမှ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ	- အခြားအမျိုးသမီးများ၊ လူထုကို အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး သို့မဟုတ် ရပ်ရွာဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် နိုင်ငံတော်ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ လှုံ့ဆော်နေသူများ။ - အခြားသူများက ခေါင်းဆောင်အဖြစ်လက်ခံထားသောသူများ (ခေါင်းဆောင်ဆိုသည့်အပေါ် အခြားသူများက မည်သို့လက်ခံထားသည်ဆိုသည့်အချက်)

စီးပွားရေးခေါင်းဆောင် အမျိုးသမီးများ အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရည်များ	ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးတစ်ခုကို လုပ်ကိုင်လည်ပတ်နေသော အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး အောက်ပါ လုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးစားနေသောသူ - အမျိုးသမီးများအတွက် အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးသူ၊ - အမျိုးသမီးများကို လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ တိုးတက်လာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးသူ၊ - အခြားသော အမျိုးသမီးများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြောင်း သင်ပြပေးနေသူ၊ - မိမိစီးပွားရေးမှ အကျိုးအမြတ်များကို အမျိုးသမီးများအတွက် အသုံးပြုသူ၊ - အခြားသူများက စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်အဖြစ် လက်ခံထားသူ၊
အမျိုးသမီး လွှတ်တော်အမတ်များ	• သုတေသနလုပ်ဆောင်မည့်နေရာဒေသများကို ကိုယ်စားပြုသည့် အမျိုးသမီးလွှတ်တော် အမတ်များ၊ • အခြားအမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် လူထုကို အမျိုးသမီးအရေးနှင့် နိုင်ငံတော်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အတွက် လှုံ့ဆော်နေသူ၊

ဇယား (၁) တစ်ဦးချင်း အသေးစိတ်တွေ့ဆုံမှုဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများ

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည့်အကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်သည့်မှတ်ချက်

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် မှတ်ယူထားခြင်းမရှိကြောင်းကို သတိမူရန် လိုသည်။ ပါဝင်ဖြေကြားသူများကို ရွေးချယ်ရမည့်စံချိန်များအပေါ် အခြေခံ၍ ရွေးချယ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုစံချိန်များမှာလည်း ဖြေကြားသူများအလွှာပေါင်းစုံမှ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ပါဝင်နိုင်စေရန်ရည်ရွယ်၍ အမျိုးအမျိုးမျိုးများကို ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ချန်ထားခဲ့သည်များလည်း ရှိသည်။

ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှု - ပါဝင်သူများနှင့် ရွေးချယ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်

ယခုသုတေသနလုပ်ငန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်အရ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများကို မတူညီသည့် အုပ်စုသုံးမျိုးဖြင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ထိုအုပ်စုများမှာ -

- ရပ်ရွာအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများ၊ အသက် ၁၆ မှ ၂၅ နှစ်အတွင်း
- ရပ်ရွာအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများ၊ အသက် ၂၆ နှစ်အထက်
- ရပ်ရွာအတွင်းရှိ အမျိုးသားများ၊ အသက်ပေါင်းစုံ

ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများကို နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းရှိ ဒေသအသီးသီးတွင် ကျင်းပခဲ့သည်။ (ပုံ-၁ ကို ကြည့်ပါ)။ အဖွဲ့တိုင်းတွင် ရှစ်ဦးထက် မပိုစေရပါ။ ရရှိသောအချက်အလက်များ၏ အရည်အသွေးပိုင်းဆိုင်ရာပြဿနာများကို ရှောင်ကြည်နိုင်ရန်နှင့် မတူညီသည့် အမြင်အမျိုးမျိုးကို ရရှိနိုင်ရန်အတွက် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများကို အုပ်စုသုံးစုအတွင်းသာ သတ်မှတ်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးများအကြား အသက်အရွယ်မတူသည့်အုပ်စုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အရေးကြီးသည့်အတွက် ထိုအချက်ကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားထားပါသည်။ ၁၆ နှစ်မှ ၂၅ နှစ်အထိနှင့် အသက် ၂၆ နှစ်နှင့်အထက် အဖွဲ့များဟူ၍ သတ်မှတ်ခြင်းသည် အသက်ကြီးသော အမျိုးသမီးများအုပ်စုတွင် အသက်အရွယ်စုံသော အမျိုးသမီးများပါဝင်စေရန်ရည်ရွယ်ပြီး အသက်မတူပါက အမြင်နှင့် အယူအဆများ မတူနိုင်သည့်အတွက်ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

ဦးတည်အုပ်စုတွင် ပါဝင်မည့်သူများကို ရွေးချယ်ခြင်းဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများ

- လက်ရှိဦးဆောင်မှုတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသူမဟုတ်ခြင်း (ဥပမာ-ရပ်ရွာအတွင်းရှိ အဖွဲ့များတွင် ဦးဆောင်နေသူ မဟုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဗဟိုကော်မတီ တာဝန်ယူထားသူမဟုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကျေးရွာဖွံ့ဖြိုးမှုကော်မတီဘုတ်တွင် ပါဝင်နေသူမဟုတ်ခြင်း)
- ရပ်မိရပ်ဖ မဟုတ်သူ
- အစိုးရနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့မှ မဟုတ်သူ
- ဦးတည်အုပ်စု၏ လိင်နှင့် အသက် သတ်မှတ်ချက်ကိုက်ညီသူ
- ရပ်ရွာသို့လာရောက်လည်ပတ်သူမဟုတ်ဘဲ နေထိုင်သူ
- ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း ဆွေးနွေးလိုသူ
- အချိန်နှစ်နာရီပေးလိုသူ

ပါဝင်မည့်သူကို ရွေးချယ်ရာတွင် ကြုံကြိုက်သလိုရွေးချယ်သောနည်းကို သုံးပါသည်။ အချက်အလက်ကောက်ယူမည့်သူများအတွက် အကြံပေးထားချက်မှာ သုတေသနလုပ်မည့် ဒေသအတွင်း နေရာတစ်ခုကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ပြီး စတင်ရန် သို့မဟုတ် ရပ်ရွာ၏ အလည်ဗဟိုမှ စတင်ရန် ဖြစ်သည်။ ထိုနေရာမှနေ၍ အချက်အလက်ကောက်ယူသူက ကျေးရွာ၊ ရပ်ကွက်၊ သုတေသနလုပ်သည့် နေရာမှ ငါးအိမ်မြောက်တွင်ရှိ သော အိမ်တိုင်းကို သွားရောက်ကောက်ယူရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့သွားရောက်ပြီး သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းများနှင့် ကိုက်ညီသူကို ရှာဖွေရမည်။ အကယ်၍ အိမ်တွင် လူတစ်ယောက်မျှ မရှိပါက သို့မဟုတ် ထိုအိမ်တွင် အရည်အချင်းကိုက်ညီသူများမရှိပါက အချက်အလက် ကောက်ယူသူသည် နောက်တစ်အိမ်သို့ ကူးနိုင်သည်။ ထိုအိမ်မှစတင်၍ ယခင်လမ်းကြောင်းဆုံအတိုင်း နောက်ထပ်ငါးအိမ်မြောက် အိမ်သို့ သွားပြီး ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုနည်းကို ပါဝင်ဆွေးနွေးမည့်သူ ရှစ်ဦးရသည်အထိ လုပ်ဆောင်ရမည်။

သုတေသနအပေါ် လေ့လာနိုင်ခြင်း

ယခုသုတေသနလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသည့်သူများအားလုံးသို့ အနှစ်ချုပ်စာတမ်းကို ဖြန့်ဝေပေးခြင်းအားဖြင့် ရလဒ်များကို သိရှိစေမည့်အကြောင်း သေချာစေခဲ့ပါသည်။ အကယ်၍ ဆန္ဒရှိပါက ရပ်ရွာအဆင့်အစည်းအဝေးများတွင် တွေ့ရှိသည့်ရလဒ်များကို ပြည်သူလူထု သိရှိစေရန်အတွက် ဖြန့်ဝေနိုင်ပါသည်။

အချက်အလက်စုဆောင်းပြီးနောက် မှတ်တမ်းပြုလုပ်ခြင်း၊ ဘာသာပြန်ခြင်းနှင့် အချက်များကို သုံးသပ်ခြင်း

အချက်အလက်ကောက်ယူသူများအားလုံးသည် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပြောကြားထားချက်များ ကို တွေ့ဆုံမှုအပြီး (၂၄) နာရီအတွင်း လုံးစေ့ပတ်စေ့ ပြန်လည်ရေးချရပါသည်။ အလွန်ဆုံးတစ်ပတ်အတွင်း အပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထိုရေးသားထားချက်များကို ရန်ကုန်မြို့ရှိ Oxfam Myanmar ရုံးသို့ ပို့ဆောင်ရပါသည်။ ဘာသာပြန်နှင့် ကျားမရေးရာအကြောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ကျွမ်းကျင်သော သုံးသပ်မှုအဖွဲ့ဝင် မြန်မာလူမျိုးကျွမ်းကျင်သူလေးဦးကို အကြံပေးအတိုင်ပင်ခံအား အချက်အလက်များ သုံးသပ်ရာတွင် ကူညီရန်ငှားရမ်းခဲ့ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များအား နမူနာသုံးသပ်ချက်များပေးပြီး ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ရန် သင်္ကေတ စကားဝှက်များပေး၍ ဘာသာပြန်ထားသည့်အချက်အလက်များထဲမှ မည်သည့်အချက်ကို ရှာဖွေရမည်ကို ညွှန်ကြား၍ လုပ်ဆောင်ရမည့် သင်တန်းတစ်ခုကိုလဲ ပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့က မှတ်တမ်းများမှတိုက်ရိုက်ကိုးကားချက်များအပါအဝင် ဘာသာပြန်အနှစ်ချုပ်များဖြစ်သည့် ကနဦးသုံးသပ်ချက်များကို ပြုလုပ်ပေးရပါသည်။ ဘာသာပြန်ထားချက်များကို အတိုင်ပင်ခံအကြံပေးသူကနေပြီး နောက်ဆုံးအဆင့် သုံးသပ်မှုများလုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အသင့်ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသည့် ဇယားအစီအစဉ်စာရွက်များထဲတွင် ထည့်သွင်းပေးရပါသည်။ သုံးသပ်ချက်များအတွက် အသုံးပြုသည့်နည်းလမ်းကို Attride-sterling's (2000) နည်းလမ်းအပေါ် အခြေခံလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ သင်္ကေတအမည်ဝှက်များကို မှတ်တမ်းများထဲမှ ထုတ်ယူပြီး ခေါင်းစဉ်အလိုက် အုပ်စုများ ခွဲပါသည်။

