



ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ စာတမ်းတို

အမျိုးသမီးများသာတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ဆန်းစစ်ချက် စာစဉ် ၂

မေလ ၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်

စာရေးသူ

Martine van Mil သည် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးနှင့် ဖျန်ဖြေရေး ကွမ်းကျင်သူဖြစ်ပြီး အများပိုင်ရေး၊ ပဋိပက္ခမှ ကူးပြောင်းရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီဖော်ဆောင်ရေး တို့ကို အထူးပြုဆောင်ရွက်ပါသည်။ International IDEA ၏ မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်း အစီအစဉ်တွင် အတိုင်ပင်ခံအဖြစ် ၂၀၁၈ ခုနှစ်မှ ၂၀၂၀ ခုနှစ်အထိ ဆောင်ရွက်လျက် မြန်မာနိုင်ငံတွင်ပြုလုပ်ခဲ့သော CAWE နည်းပြသင်တန်းများ နှင့် ဆင့်ပွားသင်တန်းများတွင် facilitator (ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူ) အဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ဤစာစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍

ဤ စာတမ်းတိုများသည် ဒီမိုကရေစီနှင့် ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ အကူအညီပေးရေး နိုင်ငံတကာအဖွဲ့ (International IDEA)၊ Gender Equality Network (GEN) နှင့် Triangle Women တို့ ပူးပေါင်းစီစဉ်ကာ ပြုစုထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဂျင်ဒါဆိုင်ရာ အားလုံးပါဝင်မှုရှိသော မူဝါဒနှင့် ဥပဒေများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် စိတ်အားထက်သန်သူများအတွက် အတွေးအခေါ်သစ်များ ပေါ်ထွက်နိုင်ရန်နှင့် နိုင်ငံတကာအလေ့အကျင့်ကောင်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များရယူနိုင်ရန် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှ ဥပမာများကို နှိုင်းယှဉ်လေ့လာဖော်ပြထားသည့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်ထုတ် အမျိုးသမီးများ သာတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ဆန်းစစ်ချက်ကိရိယာ (CAWE tool) ကို နိုင်ငံ၏ ပကတိအခြေအနေနှင့် ဆက်စပ်ဖော်ပြရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ဤ စာတမ်းတိုများကို ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ စစ်တပ်မှ အာဏာမသိမ်းမီရေးသားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

International IDEA အကြောင်း

ဒီမိုကရေစီနှင့် ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ အကူအညီပေးရေး နိုင်ငံတကာအဖွဲ့ (International IDEA) သည် ကမ္ဘာတစ်လွှားတွင် ရေရှည်တည်တံ့သော ဒီမိုကရေစီစနစ် ပေါ်ထွန်းရေးကို အထောက်အပံ့ပေးရန် ရည်သန်ဆောင်ရွက်နေသည့် အစိုးရများအကြား ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

အနှစ်သာရပိုင်းတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အများပြည်သူ ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု

Martine van Mil

အကျဉ်းချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုရှိရေး ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများအနေဖြင့် အများပြည်သူအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူအတွက် တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများတွင်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုနှင့် အဓိပ္ပာယ်ရှိစွာပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုကို မည်ကဲ့သို့တိုးမြှင့်နိုင်ကြောင်း ဤစာတမ်းတွင် လေ့လာတင်ပြထားပါသည်။ နိုင်ငံအသီးသီးတွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေများဖြင့် ဤအကြောင်းအရာကို မည်သို့ရည်ရွယ်ချက်ထားရှိဆောင်ရွက်ကြကြောင်း၊ မိမိတို့၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးမဟာဗျူဟာများအတွက် မည်သည့်တို့ကိုသင်ခန်းစာယူနိုင်ကြောင်း လေ့လာတင်ပြထားပါသည်။ စာတမ်းသုံးစောင်ပါဝင်သည့် စာစဉ်တွင် ဤစာတမ်းမှာ တစ်စောင်အပါဝင်ဖြစ်ပြီး စာစဉ်ပါ အခြားစာတမ်းများမှာ စာတမ်းအမှတ် ၁ *ဂျင်ဒါတန်းတူညီမျှမှုအတွက် ထိရောက်စွာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးလမ်းညွှန် (A Guide to Being an Effective Advocate for Gender Equality)* နှင့် စာတမ်းအမှတ် ၂ *မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဂျင်ဒါအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုကို တားဆီးခြင်း (Preventing Gender-Based Violence in Myanmar)* တို့ဖြစ်ပါသည်။

၁။ အများပြည်သူဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများတွင်လည်းကောင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုသည် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးပါသနည်း။

အများပြည်သူကို ဝန်ဆောင်မှုပေးသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ အပြည့်အဝ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်းမပြုနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိထားရှိသော အယူအစွဲများနှင့် သတိမမူမိဘဲရှိနေသည့် အယူအစွဲများ၊ ပုံသေကားကျအယူအဆများ၊ တရားဝင်နှင့် အလွတ်သဘော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များကို အကန့်အသတ်ရှိသည်ဟု ရှေးရိုးစွဲရှုမြင်ပုံများက ပိတ်ဆို့လျက်ရှိတတ်ပါသည်။ ကမ္ဘာ

တစ်ဝှမ်းရှိ လွှတ်တော်များ၊ အစိုးရအဖွဲ့များ၊ တရားရုံးများ၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၊ လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ (ဥပမာ ရဲတပ်ဖွဲ့၊ စစ်တပ်၊ ထောက်လှမ်းရေး) စသည့် အစိုးရအဆင့်အသီးသီးရှိ အများပြည်သူအား ဝန်ဆောင်မှုပေးသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုသည် အမျိုးသားများနှင့် တူညီမှုမရှိဘဲ များစွာနည်းပါးနေပါသည်။

အမျိုးသမီးများရင်ဆိုင်ရသည့် စိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲတစ်ရပ်မှာ 'လူနည်းစုအုပ်စုများ' နှင့် တစ်စုတည်း သတ်မှတ်ခံရခြင်းဖြစ်ပါသည် (Htun 2004)။ စင်စစ် အမျိုးသမီးများသည် ကမ္ဘာ့လူဦးရေ၏ ထက်ဝက်ခန့်ရှိပါသည်။ လိုက်လျောဆောင်ရွက်ပေးရမည့် 'လူနည်းစု' တစ်စုဟုမယူဆသင့်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများသည် လူဦးရေ၏ ၅၂% ရှိပါသည် (NIMD et al. 2019)။ သို့ဖြစ်၍ အများပြည်သူကို ဝန်ဆောင်မှုပေးသော အဖွဲ့အစည်းများတွင်လည်းကောင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးများ အဓိပ္ပါယ်ရှိစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ရေးမှာ လူဦးရေထောင့်မှကြည့်လျှင် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ရုံမျှမက ဒီမိုကရေစီအတွက်လည်း မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။

စုံလင်ကွဲပြားပြီး လျစ်လျူရှုမိတတ်သည့် လိုအပ်ချက်အသီးသီးကို ထိုက်သင့်သလို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းသည် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒများ ထိရောက်စွာချမှတ်နိုင်ရေးအတွက် အထူးလိုအပ်ခြင်းကြောင့် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ထူးခြားသောအတွေ့အကြုံများနှင့် မတူကွဲပြားသော ရှုမြင်ပုံများပါဝင်လာခြင်းဖြင့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းနိုင်ပါသည်။ စင်စစ် နိုင်ငံရေးနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများအနှစ်သာရပြည့်ဝစွာ ပါဝင်လာသည်နှင့်အမျှ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ မတူကွဲပြားသော လိုအပ်ချက်များကို ပိုမိုတုံ့ပြန်နိုင်ပြီး ပိုမိုပြည့်စုံသောဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများရေးဆွဲချမှတ်နိုင်သည်ကို တွေ့ရပါသည် (Ng and Muntaner 2018; Wangnerud 2009; Eagly and Johnson 1990)။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော အခန်းကဏ္ဍများတွင် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု၊ ရေနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေး၊ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု၊ ဂျန်ဒါအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု၊ အမျိုးသမီးများအတွက် သာတူညီမျှဖြစ်သော လင်မယားကွာရှင်းခြင်းနှင့် အမွေဆက်ခံခြင်း အခွင့်အရေးများကဲ့သို့သောကိစ္စရပ်များကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ပိုမို၍ဦးစားပေးလေ့ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် မိသားစုများ၊ လူငယ်များ၊ နေရပ်စွန့်ခွာရသူများနှင့် လူနည်းစုအုပ်စုများကဲ့သို့ မတူကွဲပြားသော အုပ်စုအသီးသီး၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ဦးစားပေးမှုကို ထင်ဟပ်သော မူဝါဒများကိုလည်း အားပေးလေ့ရှိပါသည် (NIMD et al. 2019)။

နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးကို နိုင်ငံတကာဥပဒေများနှင့် စာချုပ်များတွင် လည်းကောင်း၊ ကုလသမဂ္ဂ၏ ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးရေးရည်မှန်းချက်များ (SDGs) ကဲ့သို့သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မူဝါဒရှေ့ဆောင် လုပ်ငန်းများတွင်လည်းကောင်း အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရက ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးအတည်ပြုခဲ့သော အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံအားလုံးပပျောက်စေရေးကွန်ဗင်းရှင်း သဘောတူစာချုပ် ၁၉၇၉ ခုနှစ်တွင် (CEDAW; UN Women n.d.a တွင် ကြည့်ပါ) 'ကွန်ဗင်းရှင်းဝင်နိုင်ငံများသည် နိုင်ငံအတွင်း နိုင်ငံရေးနှင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာနယ်ပယ်များတွင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်စေရေး၊ အထူးသဖြင့် အစိုးရမူဝါဒရေးဆွဲခြင်း၊ အများပြည်သူအတွက် တာဝန်ထမ်းဆောင်သော ရာထူးနေရာများရရှိခြင်း၊ အစိုးရအဆင့်အားလုံးတွင် အများပြည်သူအတွက် တာဝန်ထမ်းဆောင်သောလုပ်ငန်းများအားလုံးကို လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့အတွက် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့်တန်းတူ ပါဝင်ခွင့်ရရှိစေရန်အတွက် သင့်တော်သော အစီအမံများအားလုံးကိုလုပ်ဆောင်ရမည်' ဟု ဖော်ပြထားပါသည် (CEDAW - အပိုဒ် ၇)။

အရေးပါသောအချက်မှာ ကိုယ်စားပြုခြင်းဆိုရာ၌ လွှတ်တော်တွင် ကိုယ်စားလှယ်နေရာ ခွဲတမ်းသတ်မှတ်ခြင်းအတွက်မျှသာမဟုတ်ပါ။ အများပြည်သူဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ရေးမှာ နယ်ပယ်ကျယ်ပြန့်ပြီး နိုင်ငံရေးပါတီများ၊ လွှတ်တော်များ၊ ဝန်ကြီးအဖွဲ့များ၊ တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍ၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၊ လုံခြုံရေးကဏ္ဍနှင့် သီးခြားလွတ်လပ်သော ကော်မရှင်များအပါအဝင် အများပြည်သူအတွက် တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် နယ်ပယ်များတွင် အဆင့်အားလုံးရှိ ရွေးကောက်ခံရာထူးနေရာများနှင့် ခန့်အပ်ခံရာထူးနေရာများ ပါဝင်ပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတည်ဆောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးခြင်းကဲ့သို့ အခြေခံအုတ်မြစ် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်ရန်လည်း အထူးအရေးကြီးပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်များသည် အခြား ဒီမိုကရေစီ

သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော လုပ်ငန်းစဉ်များအပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှု အများအပြားရှိနိုင်ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ဂျင်ဒါတန်းတူညီမျှမှုအတွက် ရှုမြင်ပုံများ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် တာဝန်များဆိုင်ရာ ခံယူချက်များကို ပြောင်းလဲစေနိုင်ပါသည်။

အများပြည်သူဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ အစဉ်အဆက်မပါဝင်နိုင်ဘဲ ဖယ်ထုတ်ခံရခြင်းကို ဖြေရှင်းရန် CEDAW တွင် ယာယီအထူးအစီအမံ (TSM) များကိုပြဋ္ဌာန်းထားရာ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုတိုးမြှင့်ရန် ခွဲတမ်းများ၊ ရဲတပ်ဖွဲ့၊ စစ်တပ်နှင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းရာထူးများအတွက် အမျိုးသမီးများကို ခေါ်ယူခန့်အပ်သည့်လမ်းကြောင်းများနှင့် တက္ကသိုလ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုတက်ရောက်နိုင်စေရေး အစီအစဉ်များ စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ခွဲတမ်းများမှာ အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု အလျင်အမြန်တိုးတက်လာစေရန် နည်းလမ်းကိရိယာအဖြစ် အထူးထိရောက်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (Dahlerup et al. 2014) ။ ဇယားကွက် ၁ တွင် ဤအကြောင်းအရာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နောက်ထပ်အချက်အလက်များနှင့် အခြားအဓိကအရေးပါသော အယူအဆများကို ဖော်ပြထားပြီး စာတမ်းတစ်လျှောက်တွင်လည်း ထည့်သွင်းဖော်ပြသွားပါမည်။

ဇယားကွက် ၁ - အဓိက အယူအဆများနှင့် ဝေါဟာရများ

ထင်သာမြင်သာရှိသောတန်းတူညီမျှမှု (Formale equality) သည် ဥပဒေရှေ့မှောက်တွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများကို တန်းတူညီမျှဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက်ကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် အောက်ဖော်ပြပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ (က) လိင်ဖြစ်တည်မှုနှင့် ဂျင်ဒါဖြစ်တည်မှုအပေါ် အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိုတားမြစ်ခြင်း (ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) နှင့် (ခ) အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများသည် တန်းတူညီမျှဖြစ်ကြောင်းဖော်ပြခြင်း (တန်းတူညီမျှရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) ဖြစ်ပါသည်။ လွတ်လပ်စွာပြောဆိုခွင့်နှင့် ပုံမှန်တရားစီရင်ရေးစနစ်ဖြင့် မျှတစွာဆောင်ရွက်ပေးခြင်း (due process) (တစ်နည်းအားဖြင့် မျှတမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုရှိသော ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ) ကဲ့သို့ အခွင့်အရေးအများအပြားကို ဖော်ဆောင်သည့် ပကတိအခြေအနေတွင် ထင်သာမြင်သာရှိသော တန်းတူညီမျှမှုသည် အရေးကြီးပါသည်။ သို့ရာတွင် လက်ရှိအခြေအနေအတိုင်း ဆက်လက်တည်ရှိနေမည်ဆိုပါက လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးစနစ်များ၊ စီးပွားရေးစနစ်များ၊ မိသားစုများနှင့် ရပ်ရွာအသိုက်အဝန်းများတွင် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဖြစ်စေ၊ သတိမမူမိဘဲဖြစ်စေ အမြစ်တွယ်လျက်ရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အယူအစွဲများကြောင့်လည်းကောင်း၊ အစဉ်အဆက် နိမ့်ကျခွဲခြားကြောင့်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းတွင် ထင်သာမြင်သာရှိသောတန်းတူညီမျှမှု ရရှိသော တိုးတက်မှုများကိုလက်တွေ့ခံစားနိုင်ရန် ဆယ်စုနှစ်များစွာကြာမြင့်နိုင်ပါသည်။ ထင်သာမြင်သာရှိသော တန်းတူညီမျှမှုကို လက်ခံအသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် အခြေခံဖြစ်သော်လည်း အနှစ်သာရတန်းတူညီမျှမှုရှိရန် တစ်ဆင့်တက်၍ ဆောင်ရွက်ရပါသည်။

အနှစ်သာရပိုင်းတန်းတူညီမျှမှု (Substantive equality) တွင် ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများ၌ အမျိုးသမီးများ၏ အစဉ်အဆက် နိမ့်ကျမှုကိုသိမြင်လျက် ယခင်ကဖြစ်ပွားခဲ့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ ရင်ဆိုင်ရသော နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး အတားအဆီးများကိုကုစားရန် ကြိုးပမ်းသင့်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝနေထိုင်မှုပကတိအခြေအနေများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းဖြင့် အနှစ်သာရပိုင်းတန်းတူညီမျှမှုသည် တန်းတူဆက်ဆံမှုဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်ချက်ထားရှိရုံမျှမက အခွင့်အလမ်းရရှိရေးနှင့် ရလဒ်တန်းတူညီမျှမှုရှိရေးကို ဟန့်တားလျက် ရှိသည့် အတားအဆီးများပပျောက်စေရန် သို့မဟုတ် နည်းပါးစေရန် အဓိက အလေးထားပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ ဥပဒေပြုရေး၊ အုပ်ချုပ်မှု၊ ဘတ်ဂျက်နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းထိန်းညှိမှု တို့ကဲ့သို့သော နည်းလမ်းကိရိယာများကို အသုံးပြု၍ **အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သော လုပ်ဆောင်ချက်များ** ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းစီမံချက်များ၊ မူဝါဒများ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှသည့် အနေအထားမရှိခြင်းကို ကုစားမည့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များလည်း လိုအပ်ပါသည်။

ဂျန်ဒါတန်းတူမှု (Gender parity) ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် နိုင်ငံ၏ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ လွှတ်တော်ကော်မတီတွင် အမျိုးသမီး ၅၀%၊ အမျိုးသား ၅၀% ပါဝင်ဖွဲ့စည်းရန် သဘောတူညီခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ယာယီအထူးအစီအမံများ (Temporary Special Measures) (TSMs) ဆိုသည်မှာ အစိုးရ (နှင့်အခြား ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ) က အမျိုးသမီးများ နှင့်/သို့မဟုတ် မိန်းကလေးများကို ဦးတည်ရည်ရွယ်လျက် ဂျန်ဒါ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိရေး ပိုမိုလျင်မြန်စွာဖော်ဆောင်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ CEDAW အပိုဒ် ၄ တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင် သည့် အမျိုးသမီးများအရေအတွက်ကို တိုးမြှင့်ရန် ခွဲတမ်းများသတ်မှတ်ခြင်း (ဥပမာ အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့် နေရာများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းနေရာ ခွဲတမ်းများကို ဥပဒေဖြင့်ပြဋ္ဌာန်းထားရှိခြင်း၊ ကိုယ်စားလှယ် လောင်းနေရာခွဲတမ်းများကို မိမိဆန္ဒအလျောက်သတ်မှတ်ထားရှိခြင်း) ကဲ့သို့သော ယာယီအထူးအစီအမံ (TSM) များကို ခွင့်ပြုထားပါသည်။ CEDAW ၏ အထွေထွေအကြံပြုချက် အမှတ် ၂၅ (UN Women n.d.b) တွင် TSM များကို ပြုလုပ်နိုင်ကြောင်း အတည်ပြု ဖော်ပြထားပါသည်။^၁ TSM များ အသုံးပြုခြင်းကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဟု မယူဆ ပါ။ စင်စစ် အမျိုးသမီးများ မရရှိနိုင်ဘဲဖြစ်နေသည့် အခွင့်အလမ်းများကို ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ဆောင် ရွက်သည့် အပေါင်းလက္ခဏာသဘောဆောင်သော လုပ်ဆောင်ချက်များဟု နားလည်သဘောပေါက်ပါသည်။ 'ယာယီ' အစီအမံများဖြစ်သော်လည်း လိုအပ်ပါကကာလကြာရှည်စွာ သို့မဟုတ် အချိန်အကန့်အသတ်မရှိ လုပ်ဆောင်ရနိုင် ပါသည်။

အထူးအစီအမံများ (Special Measures) မှာ ထင်သာမြင်သာရှိသော တန်းတူညီမျှမှု (formal equality) အတွက် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအကြား အချို့သော ကွဲပြားခြားနားမှုများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအဖြစ်သို့ ရောက်ရှိနိုင်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ ဥပမာ အမျိုးသမီးများ သည် သားသမီးမွေးဖွားရခြင်းကြောင့် အကာအကွယ်ပေးမှု အမျိုးမျိုး (ဥပမာ အလုပ်အကိုင်လုံခြုံမှု) လိုအပ်သည်ကို ထောက်ရှုလျက် မီးဖွားခွင့်သတ်မှတ်ပေးသင့်ပြီး မီးဖွားခွင့်ကို အဓိပ္ပါယ်တစ်မျိုးတစ်ဖုံ ဖွင့်ဆိုခြင်း သို့မဟုတ် အပြောင်းအလဲပြုလုပ်ခြင်းများကို ခွင့်မပြုသင့်ပါ။

အပြောင်းအလဲဖြစ်ရန်အနည်းဆုံးလိုအပ်သောပမာဏရှိခြင်း (Critical mass) ဆိုသည်မှာ အမျိုးသားများ ကြီးစိုးသည့် နယ်ပယ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏အသံကို ကြားသိနိုင်ရန်၊ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ဩဇာ သက်ရောက်နိုင်ရန်နှင့် ထိရောက်စွာပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အနည်းဆုံးလိုအပ်သော အချိုးအစားပမာဏရှိခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ၃၀% ထက်မနည်းရှိပါက အမျိုးသမီးများ ထိရောက်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အနည်းဆုံးလိုအပ်သော အဆင့်ရှိသည်ဟု ယူဆပါသည်။

ဂျန်ဒါအရေး သိမြင်နားလည်မှုရှိခြင်း (Gender-sensitive) ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းစဉ်၊ မူဝါဒ၊ ဥပဒေ၊ လုပ်ငန်း အစီအစဉ် သို့မဟုတ် ကြေညာချက်တွင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ ယောက်ျားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ ရှုမြင်ပုံများ၊ လိုအပ်ချက်များနှင့် အခွင့်အရေးများကို ရည်ရွယ်ချက်ရှိစွာထည့်သွင်းခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဂျန်ဒါ အခန်း ကဏ္ဍကို အဓိကလုပ်ငန်းတစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းခြင်း (gender mainstreaming) ဟုလည်း ခေါ်ပါသည်။

ဂျန်ဒါအရေး တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း (Gender-responsive) ဆိုသည်မှာ ဂျန်ဒါအရေး သိမြင်နားလည်သော (Gender-sensitive) မူဝါဒများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များ အသက်ဝင်လာစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တန်ဖိုးများ၊ မူများနှင့် အယူအဆများကို ဂျန်ဒါအရေး တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သော (Gender-responsive) ဆောင်ရွက်

၁ အထွေထွေအကြံပြုချက်များမှာ နိုင်ငံတကာကွန်ဗင်းရှင်းစာချုပ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရေး အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုဖော်ပြချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်သူကော်မတီများက ရေးသားပြုစုပါသည်။

ချက်များဖြင့် လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ လက်တွေ့ဖြစ်နိုင်သော၊ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှု ပါဝင်သော၊ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ပြုလုပ်သော အကောင်အထည်ဖော်မှုလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်လျက် ဂျင်ဒါမညီမျှမှုများကိုဖြေရှင်းနိုင်သည့် လက်တွေ့စွမ်းဆောင်နိုင်မှု ဖြစ်ပါသည်။

ဂျင်ဒါအားလုံးပါဝင်ခြင်း (Gender-inclusive) ဆိုသည်မှာ (သဘောတရားအယူအဆပိုင်း/ ပုံစံရေးဆွဲချမှတ် စီစဉ်မှုအပိုင်းတွင်) ဂျင်ဒါအရေး သိမြင်နားလည်ပြီး (လုပ်ငန်းပိုင်းတွင်) ဂျင်ဒါအရေးတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သော ချဉ်းကပ်ပုံများကို ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၏ ရလဒ်အဖြစ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများတန်းတူ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ပြီး အဓိပ္ပာယ်ရှိစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်စေခြင်းကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

၂။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာနယ်ပယ်၌ အမျိုးသမီးများ၏ အဆင့်အတန်း

မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် CEDAW ကို လက်မှတ်ရေးထိုးအတည်ပြုခြင်း၊ ၁၉၉၅ ခုနှစ် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုမူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ် (BPFA) ကို ထောက်ခံအတည်ပြုခြင်း၊ ကုလသမဂ္ဂ၏ ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးမှုရည်မှန်းချက်များ (SDGs) ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကတိကဝတ်ပြုခြင်းတို့ဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ဂျင်ဒါ တန်းတူညီမျှမှုကို တိုးတက်ဖော်ဆောင်ရန် ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။ BPFA ပါ ဦးစားပေးကိစ္စရပ် ၁၂ ခုနှင့် ကိုက်ညီပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ရေးကို အဓိကဦးစားပေးနယ်ပယ်တစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းထားရှိသည့် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (NSPAW)၂၀၁၃ ခုနှစ်-၂၀၂၂ ခုနှစ်ကိုလည်း ရေးဆွဲခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။^၂ သို့ရာတွင် NSPAW ကို အကောင်အထည်ဖော်မှုမှာ အားနည်းလျက်ရှိပြီး မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်ခြင်းကိုတားဆီးရန်၊ ဖြေရှင်းရန်နှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ဥပဒေမပြဋ္ဌာန်းရသေးသော ကမ္ဘာပေါ်ရှိ နိုင်ငံအနည်းငယ်တွင် တစ်နိုင်ငံအပါအဝင်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် လွှတ်တော်အသီးသီး၌ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် အမျိုးသမီးအရေအတွက် အနည်းငယ် ပိုမိုတိုးတက်လာသော်လည်း နိုင်ငံရေးပါတီများ၊ လွှတ်တော်အသီးသီး၊ ဝန်ကြီးရုံးများ၊ ဒေသန္တရအစိုးရ၊ တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍ၊ စစ်တပ်နှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် အစီအမံများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုနည်းပါးနေဆဲပင် ဖြစ်ပါသည်။ (ဥပမာ UN CEDAW 2016; Minoletti 2014; Action Aid, CARE, Oxfam and Trocaire 2014; WLB 2005 ကို ကြည့်ပါ။) အများပြည်သူဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကိုဖော်ပြသည့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို ဇယားကွက် ၂ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

ဇယားကွက် ၂ - မြန်မာနိုင်ငံ၏ အများပြည်သူဆိုင်ရာနယ်ပယ်ရှိ အမျိုးသမီးများဆိုင်ရာ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ

- လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ၁၃% ခန့်မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများထိရောက်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အနည်းဆုံးလိုအပ်သော အရေအတွက်အချိုးအစား (critical mass) ဟု ယူဆကြသည့် ၃၀% အောက်များစွာ လျော့နည်းပါသည်။
- ၂၀၂၀ ခုနှစ်အတွက် လွှတ်တော်၌ အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှုတွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ကမ္ဘာတဝှမ်း ၁၉၁ နိုင်ငံအနက် အဆင့် ၁၆၀ ရရှိပါသည်။ နှိုင်းယှဉ်ဖော်ပြရမည်ဆိုပါက အရှေ့တီမောသည် အဆင့် ၃၀။

၂ ခြွင်းချက်တစ်ခုသာရှိပြီး BPFA တွင် အမျိုးသမီးများနှင့်လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခကို အလေးအနက်ဖော်ပြထားပါသည်။ NSPAW တွင် ဤသို့ မသုံးနှုန်းဘဲ အမျိုးသမီးများနှင့် အရေးပေါ်အခြေအနေများဟု ဖော်ပြပါသည်။ ဦးစားပေးနယ်ပယ်များမှာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု၊ ပညာရေး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု၊ အရေးပေါ်အခြေအနေများ၊ စီးပွားရေး၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေး၊ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းယန္တရားများ၊ လူ့အခွင့်အရေး၊ မီဒီယာ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ ဖြစ်ပါသည်။

အာဖဂန်နစ္စတန်သည် အဆင့် ၆၇၊ ဗီယက်နမ်သည် ၆၈၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်သည် ၉၈ ရရှိပါသည်။

- မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံရေးပါတီအများစုသည် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးသောမူဝါဒများ အခိုင်အမာချမှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် နေရာများသတ်မှတ်ထားခြင်းလည်း မရှိပါ။
- နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ဗဟိုအလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီဝင်များအနက် ၉၀%ခန့်သည် အမျိုးသားများ ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ခရိုင်အဆင့် ပါတီအဖွဲ့အစည်းများတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော နေရာများအနက် ၆% ကိုသာ အမျိုးသမီးများရရှိပါသည်။
- ပြည်ထောင်စုအဆင့် ဝန်ကြီး ၂၄ ဦးအနက် ၁ ဦးမှာ အမျိုးသမီးဖြစ်ပြီး တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် ဝန်ကြီးချုပ် ၁၄ ဦးအနက် ၁ ဦးမှာ အမျိုးသမီးဖြစ်ပါသည်။
- ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ဝန်ကြီး ၁၃၃ ဦးအနက် ၁၀ ဦးမှာ အမျိုးသမီးဖြစ်ပါသည်။
- မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး ၃၃၀ အနက် ၁ ဦးမှာ အမျိုးသမီးဖြစ်ပါသည်။
- ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များအနက် အမျိုးသမီးမပါရှိပါ။
- ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ် တရားသူကြီးများတွင် အမျိုးသမီးမပါရှိပါ။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ ခုံရုံးတရားသူကြီး ၉ ဦးအနက် ၂ ဦးသာ အမျိုးသမီးဖြစ်ပါသည်။

ရည်ညွှန်း - International Foundation for Electoral Systems (IFES) and Young Chi Thit (YCT), *She Leads in Myanmar: Inspiring Women Leaders* (Arlington, VA and Chiang Mai: IFES and YCT, 2019); International Parliamentary Union (IPU) and UN Women, 'Women in Politics: 2020' [map], <<https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2020-03/women-in-politics-2020>>, accessed 1 February 2020; Latt, S. S. S., Ninh, K. N. B., Myint, M. K. K. and Lee, S., *Women's Political Participation in Myanmar: Experiences of Women Parliamentarians 2011-2016* (Myanmar: The Asia Foundation, 2017); Myanmar government websites.

သို့ဖြစ်၍ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ အပြည့်အဝပါဝင်နိုင်စေမည့် ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများကိုရေးဆွဲရန် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးကွန်ရက်များက စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခဲ့ပါသည်။ လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသည် အမျိုးသမီးများကို ဖယ်ထုတ်ထားပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံသည်ဟု ခံစားရခြင်းကြောင့် ယင်းလုပ်ငန်းများ၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် အမျိုးသမီးအများအပြားက ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေကိုပြင်ဆင်ရန်လည်း ဆော်ဩခဲ့ကြပါသည်။ ဤရှင်းလင်းဆွေးနွေးချက်စာတမ်း ကျန်အပိုင်းများတွင် ဥပဒေအရလည်းကောင်း၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရလည်းကောင်း အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကို မည်သို့တိုးမြှင့်နိုင်ကြောင်း လေ့လာတင်ပြပါမည်။

၃။ အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုအတွက် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေကို သုံးသပ်ခြင်း - အားလုံးပါဝင်မှုရှိပြီး အထောက်အထားကိုအခြေပြုသော မူဝါဒချမှတ်ရေးအတွက် အရင်းအမြစ်

စာတမ်း အမှတ် ၁ *ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှုအတွက် ထိရောက်စွာစည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး လမ်းညွှန် (A Guide to Being an Effective Advocate for Gender Equality)* တွင် အထင်အရှားဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဓိကအရေးပါသည့်လုပ်ငန်းအဆင့်မှာ ရှင်းလင်းသောရည်မှန်းချက်နှင့် ဦးတည်ချက်များပါဝင်သည့် အသေးစိတ် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရန်ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည်တို့ကို အပြောင်းအလဲပြုလုပ်လိုပါသနည်း။ ဦးတည်ရည်ရွယ်သည့် သိစေလိုသောအုပ်စုမှာ မည်သူတို့ပါနည်း။ မည်သည့်အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်အတွင်း လုပ်

ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသနည်း။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေစဉ် လက်တွေ့ကျကျလျာထားနိုင်မည့် အသေးစားအပြောင်း အလဲများရှိပါသလား သို့မဟုတ် တစ်ခုတည်းသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကြီးကို လုပ်ဆောင်ရပါမည်လား။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် သို့မဟုတ် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတစ်နေရာရာတွင် ယခင်ကလုပ်ဆောင်ခဲ့ဖူးပါသလား။

အမျိုးသမီးများ သာတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆန်းစစ်ချက် (CAWE) စာအုပ်သည် အလွန် ထိရောက်စွာ အသုံးပြုနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အထက်ပါမေးခွန်းအချို့ကို အဖြေရှာရန်နှင့် အတိအလင်း ဖော်ပြထားသော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး ရည်မှန်းချက်များကို အောင်မြင်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်စေမည့် မဟာဗျူဟာ တစ်ရပ်ရေးဆွဲရန် အထောက်အကူပြုပါမည် (Allen 2016)။ အောက်ပါတို့ကို မည်သို့ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း CAWE တွင် ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားပါသည်။

- ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကို ခြုံငုံ၍ စဉ်းစားခြင်း
- ရွေးကောက်ခံ ရာထူးနေရာများသို့သွားရောက်သည့် လမ်းခရီးတွင် ဖြတ်သန်းရမည့် ‘ဂိတ်စောင့်များ’ အဖြစ် နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် ထိတွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်း
- ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုနှင့် အဓိပ္ပါယ်ရှိသော ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုမပြုလုပ်နိုင်အောင် အဟန့်အတားပြုနေသည့် အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားခြင်း နှင့်
- ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုရှိစေရန် အာမခံချက်ပေးလျက် အဓိပ္ပါယ်ရှိသောပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်နိုင် မည့် အစီအမံများကို စူးစမ်းလေ့လာခြင်း

၃-၁ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကို ခြုံငုံစဉ်းစားခြင်း

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုအကြောင်းစဉ်းစားရာတွင် အဆင့်အားလုံးရှိ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစီအမံများတွင်လည်းကောင်း၊ ရွေးကောက်ခံနှင့် ရွေးချယ်ခံရာထူးနေရာများ တွင်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးများမည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ အဓိပ္ပါယ်ရှိစွာပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း ထည့်သွင်း စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကိုစဉ်းစားရာတွင် အလုံးစုံခြုံငုံမိသောချဉ်းကပ်ပုံကို အသုံးပြု ရန်နှင့် အဆင့်အသီးသီး၊ ရာထူးနေရာအသီးသီးတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုမြှင့်မားလာစေရေး မည်သို့ အားပေး မြှင့်တင်နိုင်ကြောင်း စူးစမ်းလေ့လာရန် CAWE တွင် တိုက်တွန်းထားပါသည် (CAWE မေးခွန်းအမှတ် ၃၆၊ ၃၉၊ ၄၀၊ ၄၂၊ ၄၃နှင့် ၄၄။ Allen 2016 တို့ကို ကြည့်ပါ။)။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ ဂျန်ဒါအားလုံးပါဝင်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြု ပါဝင်မှုကို တိုင်းတာစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဖြင့် ယင်းအဖွဲ့အစည်းအသီးသီးရှိ ဖယ် ထုတ်မှုပုံစံများနှင့် ဖယ်ထုတ်မှုအဆင့်များကိုသိရှိနားလည်ပြီး အပြောင်းအလဲဖြစ်ရေး ဦးတည်ရည်ရွယ်သည့် ချဉ်းကပ်ပုံ ကိုဖော်ထုတ်ရန် အထောက်အကူပြုပါမည် (စာတမ်း အမှတ် ၁ ကို ကြည့်ပါ။)

၃-၂ ရွေးကောက်ခံရာထူးနေရာများသို့သွားရောက်သည့် လမ်းခရီးတွင်ဖြတ်သန်းရမည့် ‘ဂိတ်စောင့်များ’ အဖြစ် နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် ထိတွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်း

အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု၏ အစမှာ နိုင်ငံရေးပါတီများဖြစ်လေ့ရှိပါသည် (CAWE မေးခွန်းအမှတ် ၃၄၊ Allen 2016)။ နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ပါတီတွင်းလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ရာထူးနေရာများ၊ ဩဇာကြီးမားသော ရာထူးနေရာများကို အမျိုးသမီးများရရှိနိုင်မှုအပေါ် တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ယင်းတွင် ပါတီအတွင်း ခေါင်းဆောင်မှုနေရာများကိုရရှိရန်နှင့် ပါတီ၏မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစဉ်များနှင့် ရွေးကောက်ပွဲ ကြေညာ စာတမ်းများရေးဆွဲရာတွင်ပါဝင်နိုင်ရန် အမျိုးသမီးများတွင် တူညီသောအခွင့်အလမ်းများ ရရှိရန်လည်းပါဝင်ပါသည်။ အချို့နိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်းနှင့် ပါတီကိုဦးဆောင်မှုပေးသည့် အဖွဲ့များအတွင်း အမျိုးသမီးများ ကိုယ် စားပြုပါဝင်စေရေး ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြင့် အာမခံချက်ပေးပါသည်။ အချို့နိုင်ငံများတွင်မူ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်း ချိ သို့မဟုတ် ရွေးကောက်ပွဲစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့၏ သတ်မှတ်ချက်ဖြင့်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည် (ဥပမာ ဘိုလစ်ဗီးယား ဖွဲ့စည်းပုံ

အခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁၀ သို့မဟုတ် နီပေါဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၄၂ တို့ကို ကြည့်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယခုအခါ ယင်းသို့သော အာမခံချက်များမရှိပါ။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်က နိုင်ငံရေး ပါတီများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လိုအပ်သောဥပဒေများကိုပြဋ္ဌာန်းရန် ဖော်ပြထားသော်လည်း (ပုဒ်မ ၄၀၉) အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများတန်းတူညီမျှ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ရေးနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေးအာမခံချက်ပေးရန် သတ်မှတ်ထားပါ။ ကိုယ်စားလှယ်လောင်း စာရင်းများတွင် ခွဲတမ်းထည့်သွင်းစေခြင်းနှင့် ပါတီများကို ခွဲတမ်းသတ်မှတ်စေခြင်းဖြင့် အမျိုး သမီးများအား လွှတ်တော်အတွင်း များစွာပိုမိုရောက်ရှိစေခဲ့သော နိုင်ငံအသီးသီး၏ ပကတိအခြေအနေ ဥပမာများကို CAWE (Allen 2016) တွင် ဖော်ပြထားပါသည် (အပိုင်း ၃-၃ ကို ကြည့်ပါ)။

၃-၃ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်းနှင့် အဓိပ္ပါယ်ရှိသော ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို အဟန့်အတားပြုလျက်ရှိသည့် အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားခြင်း

အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်းသည် ထင်သာမြင်သာရှိသော တန်းတူညီမျှမှု (formal equality)နှင့် အနှစ်သာရတန်းတူညီမျှမှု (substantive equality) အယူအဆများ၊ ယာယီအထူးအစီအမံများ (TSMs)၊ အထူးအစီအမံ များ (Special Measures)နှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ ယင်းတို့မှာ ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများဖြင့် အခိုင်အမာဆောင်ရွက်ပေးရန် ခက်ခဲသော အယူအဆများဖြစ်ပြီး နေ့စဉ်လူနေမှုဘဝတွင် လက်တွေ့ ဖော်ဆောင်ပေးရန် ပို၍ပင်ခက်ခဲပါသည်။ သို့သော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် အမျိုးသမီးများ၏ တန်းတူကိုယ်စားပြုပါဝင်ရန်နှင့် ဂျန်ဒါတန်းတူဖြစ်ရန် အခွင့်အရေးကို အတိအလင်း ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားပါက (ဥပမာ ကွန်ဂိုဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၄) TSMs များ ချမှတ်ဆောင်ရွက် ရန် အသင့်ပြင်ဆင်ပြီးဖြစ်ပါသည်။ CAWE (Allen 2016) တွင် အမျိုးသမီးများအတွက်ဖယ်ရှားရန် သို့မဟုတ် လျော့ချရန် လိုအပ်သော အတားအဆီးအမျိုးမျိုးကို ထင်ရှားစွာဖော်ပြထားပါသည်။ ဥပမာ မေးခွန်း အမှတ် ၃၄၊ ၃၆၊ ၃၉ နှင့် ၄၂ တို့သည် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ရာထူးတာဝန်များအတွက် ရွေးကောက်ခံရန် သို့မဟုတ် ရွေးချယ်ခံရန်လိုအပ်သော အရည် အချင်းသတ်မှတ်ချက်များသည် ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အလေ့အကျင့်အဖြစ်သို့ ရောက်ရှိသွားနိုင်ကြောင်း၊ အမျိုးသမီးများ သည် သမိုင်းတစ်လျှောက် နိမ့်ကျခဲ့သဖြင့် သတ်မှတ်အရည်အချင်းများနှင့် ပြည့်မီရန်ခက်ခဲကြောင်း သိသာထင်ရှားစေ ပါသည်။

ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ခြင်းသက်သက်ဖြင့် ထိရောက်စွာပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် သည့် နယ်ပယ်အားလုံးတွင် ဩဇာသက်ရောက်နိုင်မည်ဟု အာမခံချက်မရှိသေးပါ (CAWE မေးခွန်း အမှတ် ၃၇ ။ Allen 2016 ကို ကြည့်ပါ)။ အပြောင်းအလဲဖြစ်ရန် အနည်းဆုံးလိုအပ်သော အရေအတွက်ပမာဏ (critical mass) အယူအဆကို သိရှိနားလည်ရန်နှင့် ဦးတည်ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်ရန် အထူးအရေးကြီးပါသည်။ အမျိုးသားများ ကြီးစိုးသော နယ်ပယ်များ (ဥပမာ လွှတ်တော်များ၊ ရဲတပ်ဖွဲ့များ၊ တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍ) တွင် အမျိုးသမီးများမှာ အပြောင်းအလဲဖြစ်ရန် အနည်းဆုံး လိုအပ်သော အရေအတွက်ပမာဏ (critical mass) မရှိပါက အမျိုးသမီး အနည်းငယ်မျှ သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးတစ်ဦးမျှဖြင့် ဘုံတူညီသော အကျိုးစီးပွားများကို (ရှိပါက) ဗဟိုပြုလျက် ရလဒ်များထွက်ပေါ်ရေးဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဝေးစွာ ထိရောက်စွာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန်ပင် စိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲ ရှိပါသည်။

လွှတ်တော်များတွင် တရားဝင် စည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သာမက အစဉ်အလာကျင့်ထုံးများနှင့် အလွတ်သဘော စံနှုန်းများသည်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ အပြည့်အဝပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိပါ သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အများပြည်သူအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အဟန့်အတားပြုသည့် အရေးပါသော လူမှုစံနှုန်းများရှိပါသည် (GEN 2013, 2015; Löfving 2011)။ ထို့အပြင် ဂျန်ဒါအယူအစွဲဖြင့် အလုပ်တာဝန် ခွဲခြားလုပ်ကိုင်ရာတွင် လုံခြုံရေး၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် နိုင်ငံခြားရေးမူဝါဒတို့ကို ကိုင်တွယ်သောကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီး များ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုနည်းပါးပြီး လူမှုကိစ္စရပ်များ (ဥပမာ ပညာရေးနှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု)ကို ကိုင်တွယ် သော ကော်မတီများတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုများပြားပါသည်။ တဖန် အမျိုးသမီးများသည် အစဉ်အလာအားဖြင့် ‘အမျိုးသမီးများနှင့် သက်ဆိုင်သည်’ဟု မယူဆသော ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်း အရေးပါသည့်အချက်များ ပါဝင် ပြောဆို ဆွေးနွေးနိုင်သည်သာဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းသိသာပါသည်။ အမြစ်တွယ်နေသော အယူအစွဲများနှင့် စနစ်များ

အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိနေခြင်းကို ကျော်လွှားနိုင်ရန် ယင်းသို့သော အကန့်အသတ်ပြုသည့် စံနှုန်းများကို ချိုးဖျက်နိုင်မည့် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများကို စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ လွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့ အစည်းအဝေးများ (Gonzalez and Sample 2010)၊ အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အခြားနိုင်ငံများမှ နိုင်ငံရေးသမားဟောင်းများ ဖလှယ်ရေးအစီအစဉ်များ၊ အမျိုးသမီး တရားသူကြီးများ၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ရဲအရာရှိများ စသည်တို့အတွက် အနီးကပ်လမ်းညွှန်သင်ကြားပေးသည့်/နည်းပြလေ့ကျင့်ပေးသည့် အစီအစဉ်များ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

၃-၄ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကို အာမခံချက်ပေးလျက် အဓိပ္ပါယ်ရှိသော ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်သည့် အစီအမံများကို စူးစမ်းလေ့လာဖော်ထုတ်ခြင်း

ခွဲတမ်းများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းများ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်ရေး အာမခံချက်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို CAWE (Allen 2016)တွင် ဥပမာများ ဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းတို့ကို ဤစာတမ်းတွင် ဆက်လက်၍ အသေးစိတ် ဖော်ပြပါမည်။

ခွဲတမ်းများထားရှိရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မည်ဆိုပါက ခွဲတမ်းအမျိုးအစားအမျိုးမျိုးကို သိရှိနားလည်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဥပမာ ရွေးကောက်ပွဲဝင်မည့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းအရေအတွက်ခွဲတမ်း၊ အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့်ထားရှိသည့် ကိုယ်စားလှယ်နေရာများ၊ ဂျန်ဒါခွဲခြားခြင်းမပြုသည့် ခွဲတမ်းများနှင့် နိုင်ငံရေးပါတီများက မိမိတို့ဆန္ဒအလျောက်ထားရှိသော ခွဲတမ်းများဖြစ်ပါသည် (CAWE မေးခွန်းအမှတ် ၃၆။ Allen 2016 ကို ကြည့်ပါ) (Dahlerup 2006; Krook 2009)။ ယင်းခွဲတမ်းများကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားရှိနိုင်သကဲ့သို့ ရွေးကောက်ပွဲဥပဒေတွင်လည်း ပြဋ္ဌာန်းထားရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ဘူရွန်ဒီနိုင်ငံ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၁၆၄ တွင် လွှတ်တော်၌ အမျိုးသမီးအနည်းဆုံး ၃၀% ပါဝင်စေရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ကင်ညာနိုင်ငံ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်သော သို့မဟုတ် ခန့်အပ်သော အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်သူများသည် အမျိုးသားဖြစ်စေ အမျိုးသမီးဖြစ်စေ သုံးပုံနှစ်ပုံထက်မပိုစေရန် ဂျန်ဒါခွဲခြားခြင်း မပြုဘဲ ခွဲတမ်းသတ်မှတ်ပါသည် (ပုဒ်မ ၂၇)။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေများ သို့မဟုတ် ရွေးကောက်ပွဲဥပဒေများတွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုဆိုင်ရာ ပိုမို၍ယေဘုယျသဘောဆောင်သော ကတိကဝတ် ပြုချက်ကိုလည်း ပြဋ္ဌာန်းထားရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ တူနီးရှားဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၄ တွင် ‘နိုင်ငံတော်သည် ရွေးကောက်တင်မြှောက်သော အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကို အာမခံချက်ပေးရန်ဆောင်ရွက်မည်’ ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

လွှတ်တော်တွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်း

အထက်တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု အားကောင်းစေရန် ခွဲတမ်းအမျိုးအစား အမျိုးမျိုးကိုအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယခုအခါ လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်စေရမည်ဟု သတ်မှတ်ချက်မရှိပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လွှတ်တော်ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (ဥပမာ ပုဒ်မ ၁၀၉၊ ၁၄၁နှင့် ၁၆၁) တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့်ကိုယ်စားလှယ်နေရာများထားရှိခြင်း သို့မဟုတ် လွှတ်တော်တွင် ဂျန်ဒါခွဲခြားခြင်းမပြုသည့် ခွဲတမ်းများသတ်မှတ်ခြင်းတို့ကို အတိအလင်းထည့်သွင်းခြင်းဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပိုမိုအားကောင်းလာနိုင်ပါသည်။ အရေးပါသောအချက်မှာ ဂျန်ဒါခွဲတမ်းများကို အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ချက်အဖြစ် ဖော်ပြရန်ဖြစ်ပြီး ခွဲတမ်းပြည့်မီလျှင် ကိစ္စပြီးပြီဟု အဓိပ္ပါယ်မကောက်ယူရန်ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသားများကြီးစိုးသော နယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးများ အနည်းဆုံး ၃၀% ပါဝင်လာပါက ကနဦးအဆင့် စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းသာဖြစ်ပြီး လုပ်ဆောင်ဖွယ်ရာများပြီးဆုံးခြင်းမဟုတ်ဟု ရိုးရှင်းစွာဖော်ပြနိုင်ပါသည်။

နိုင်ငံရေးပါတီများတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်း

နိုင်ငံအများတွင် အားလုံးပါဝင်မှုရှိသော ဒီမိုကရေစီတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးစေရန် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းခွဲတမ်းများကို အသုံးပြုပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အရဖြစ်စေ နိုင်ငံရေးပါတီများသည် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းများကို တင်သွင်းရာတွင် အမျိုးသား အမျိုးသမီး တစ်လှည့်စီ အရေအတွက်တူညီစွာ ပြုစုတင်သွင်းရပါ

သည် (စစ်ပုံစံ သို့မဟုတ် မြင်းကြားပုံစံ စာရင်းဟု ခေါ်ပါသည်။)။ ဤသတ်မှတ်ချက်မှာ ဂျန်ဒါတူညီရေး (gender parity) ကို အများ ပါဝင်သော ဒီမိုကရေစီ၏ ပင်မမူတစ်ရပ်အဖြစ် ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းခွဲတမ်း များထားရှိခြင်းဖြင့် ပါတီ၏ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းတွင် အမျိုးသမီးများသည် ‘အနိုင်ရရှိနိုင်သည့်’ ကိုယ်စားလှယ် လောင်းနေရာများကို ရရှိစေရေးစံသတ်မှတ်ချက်မြင့်မားပြီး ကိန်းဂဏန်းဖြင့်ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ဘူရုနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၌ အများပြည်သူအတွက် တာဝန်ထမ်းဆောင်သောနယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးများ ဖယ်ထုတ်ခံရ ခြင်းကိုကာမိစေရန် ပါတီများ၏ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းများတွင် မဖြစ်မနေထည့်သွင်းရေးအတွက် ကိုယ်စားလှယ် လောင်းသုံးဦးလျှင် အနည်းဆုံးတစ်ဦး အမျိုးသမီးဖြစ်ရမည် (ပုဒ်မ ၁၇၃) ဟု ပြဋ္ဌာန်းပါသည်။ ဇင်ဘာဘွေနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင်မူ ရွေးကောက်ပွဲဥပဒေကိုပြဋ္ဌာန်းလျက် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များကို ပါတီစာရင်းစနစ်ဖြင့် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ရန်၊ ပါတီ၏ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းတွင် အမျိုးသမီးကို ထိပ်ဆုံးမှထည့်သွင်းဖော်ပြပြီး အမျိုးသမီးတစ်လှည့် အမျိုးသားတစ်လှည့်ပါဝင်စေလျက်ပြုစုရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် (ပုဒ်မ ၁၂၀)။ ကိုယ်စား လှယ်လောင်းခွဲတမ်းအတိုင်း မလိုက်နာလျှင် ပြစ်ဒဏ်ပေးရန်လည်း သတ်မှတ်သည့် နိုင်ငံများလည်းရှိပါသည်။ ဥပမာ နိုင်ငံရေးပါတီက တင်သွင်းသော ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းသည် ခွဲတမ်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် မကိုက်ညီလျှင် ပါတီ မှတ်ပုံတင်ခွင့် ငြင်းပယ်ခြင်းခံရနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာဥပဒေများကို ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသော်လည်း (ပုဒ်မ ၃၉၇) ပါတီ၏ကိုယ်စားလှယ်လောင်း စာရင်းတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်စေရေး ခွဲတမ်းများ သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ချက်များ ဖော်ပြထားပါ။

အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု

အမျိုးသမီးများ အရာရှိအဆင့်သို့ ရာထူးတိုးမြှင့်ခံရနိုင်ရန်နှင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် အရာရှိများနှင့် ဝန်ကြီး အဖွဲ့ဝင် ဝန်ကြီးများခန့်အပ်ရာတွင် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှု မှုနှင့် တန်ဖိုးကိုဖော်ပြသည့် ယေဘုယျပြဋ္ဌာန်းချက် ရှိပါက ရွေးချယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ဘက်လိုက်မှုကိုကျော်လွှားနိုင်ရန် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည် (CAWE မေးခွန်းအမှတ် ၄၂၊ Allen 2016 ကို ကြည့်ပါ)။ ဘိုလစ်ဗီးယားနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ (ပုဒ်မ ၁၇၂) သို့မဟုတ် ဇင်ဘာဘွေနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ (ပုဒ်မ ၁၀၄) တို့နှင့်မတူညီဘဲ မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် အုပ်ချုပ် ရေးပိုင်း အဖွဲ့အစည်းများ၌ ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှု ရှိစေရေး ကတိကဝတ်ပြုထားခြင်းမရှိပါ။ ဇင်ဘာဘွေတွင် သမ္မတသည် ဝန်ကြီးများနှင့် ဒုတိယဝန်ကြီးများကိုခန့်အပ်ရာတွင် သမ္မတသည် နယ်မြေဒေသအသီးသီးနှင့် အမျိုးသားအမျိုးသမီး ဟန်ချက်ညီစွာခန့်အပ်ရန် စဉ်းစားရပါသည်။ ရဝမ်ဒါနိုင်ငံတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရာထူး နေရာများအနက် အနည်းဆုံး ၃၀% တွင် အမျိုးသမီးများကို ခန့်အပ်ထားရှိရန် အခြေခံမူတစ်ရပ်အဖြစ် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် (ပုဒ်မ ၉)။

တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု

ထင်သာမြင်သာရှိသော တန်းတူညီမျှမှု (formal equality) ရရှိရန် အမျိုးသမီးများသည် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍ အဆင့်အားလုံးတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ရပါမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ မြို့နယ်တရားရုံးများ၊ ခရိုင်တရားရုံးများ၊ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ် ခွင့်ရဒေသတရားရုံးများ၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးတရားရုံးချုပ်များ၊ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ ခုံရုံးတို့တွင်ပါဝင်ရပါမည် (CAWE မေးခွန်းအမှတ် ၄၃၊ Allen 2016 ကို ကြည့်ပါ)။ ဥပဒေကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းမှာ ဂျန်ဒါခွဲခြားခြင်းမပြုသည့် (gender-neutral) လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်လေ့မရှိသောကြောင့် ဤအချက်မှာ အရေးကြီးပါသည်။ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို အပြည့်အဝအကာအကွယ်ပေးလျက် အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးပြီး အမျိုးသမီးများသည် တရားမျှတမှုကို သာတူညီမျှမှုရယူနိုင်ရန် တရားရေးစနစ်အတွင်း အမျိုးသမီးတရားသူကြီးများ ပိုမို ပါဝင်လျက် ကိုယ်စားပြုနိုင်မှု ပိုမိုမြင့်မားရန်လိုအပ်ပါသည်။ တရားသူကြီးများ ခန့်အပ်သည့်အစီအမံများသည် အမည် စာရင်းတင်သွင်းခြင်းနှင့် ခန့်အပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရာတွင် မတူကွဲပြားမှုရှိစေရေးအပေါ် တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အမည်စာရင်းတင်သွင်းခြင်းနှင့် ခန့်အပ်ခြင်းခံရရေး တန်းတူအခွင့်အလမ်းများရှိစေရန် အချို့နိုင်ငံ များ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် နိုင်ငံတွင်းရှိ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး အချိုးအစားအတိုင်း တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍရာထူး များကို ခန့်အပ်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပါသည် (ဥပမာ ဇင်ဘာဘွေ ပုဒ်မ ၁၈၅)။ တောင်အာဖရိက ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ

ပုဒ်မ ၁၇၄ တွင် ‘အရည်အချင်း ပြည့်မီသော မည်သည့်အမျိုးသမီး သို့မဟုတ် အမျိုးသားကိုမဆို တရားရေးအရာရှိအဖြစ် ခန့်အပ်နိုင်သည်’ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းသို့ ခန့်အပ်ရာတွင် တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ၏ လူမျိုးများအချိုးအစား၊ အမျိုးသားအမျိုးသမီးအချိုးအစားတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လည်း သတ်မှတ်ထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် ယခုအခါ ယင်းသို့သောပြဋ္ဌာန်းချက်များ မပါရှိပါ။

ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းနှင့် သီးခြားလွတ်လပ်သောအဖွဲ့အစည်းများတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်း

ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းနှင့် (ombudsman^၃ ခေါ် တိုင်ကြားချက်လက်ခံစုံစမ်းရေးအရာရှိ သို့မဟုတ် တိုင်ကြားချက် လက်ခံ စုံစမ်းရေးအရာရှိရုံး၊ ရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်၊ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း စာရိတ္တခိုင်မာမှု၊ လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ၊ လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် ကဲ့သို့သော) သီးခြားလွတ်လပ်သောအဖွဲ့အစည်းများအတွက် အဖွဲ့ဝင်များရွေးချယ်ခြင်း ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အရည်အချင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုအပေါ်အခြေခံ၍ သတ်မှတ်ခြင်းသည် အမျိုးသား အမျိုးသမီး ခွဲခြားခြင်းမဟုတ်ဟု ထင်မြင်ယူဆဖွယ်ရာ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အစိုးရဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် ပညာရေးတွင် လက်ရှိ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး အချိုးအစား မညီမျှခြင်း၊ လူမှုရေး နှင့်/သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှု အယူအစွဲများ ရှိခြင်းတို့ကြောင့် အမျိုးသားများကို အသာစီးရစေပြီး အမျိုးသမီးများကို တစ်ပန်းရှုံးစေနိုင်ပါသည် (CAWE မေးခွန်း အမှတ် ၃၉နှင့် ၄၆၊ Allen 2016 ကို ကြည့်ပါ)။ သို့ရာတွင် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများ၌ အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အမျိုးသမီးများ တရားမျှတမှု လက်လှမ်းမီရေးကို ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ရန် အဓိက သော့ချက် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဂျန်ဒါတန်းတူရေး သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှအခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေရေးကို တာဝန် သို့မဟုတ် ဦးတည်ချက်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အပိုဒ်ရှိခြင်းဖြင့် အထူးပြုခေါ်ယူခန့်ထားရေး အစီအမံများပြုလုပ်ရန်နှင့် အမျိုးသမီးများကို ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းနှင့် သီးခြားလွတ်လပ်သော အဖွဲ့အစည်းများတွင် ခန့်အပ်ရန် လွယ်ကူချောမွေ့စေနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ကင်ညာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ခန့်အပ်သည့်ရာထူးနေရာ များအတွက် ဂျန်ဒါမခွဲခြားသော ခွဲတမ်းများပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အပြင် (ပုဒ်မ ၂၇) အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူရေး သို့မဟုတ် တူညီသောအခွင့်အလမ်းများရရှိစေရေးမှာ အဓိကဦးတည်ချက်ဖြစ်ကြောင်း ‘ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း ၏ တန်ဖိုးများနှင့် မူများတွင် ... အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအဆင့်အားလုံးတွင် ခန့်အပ်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခြင်းအတွက်လုံလောက်ပြီး တန်းတူညီမျှဖြစ်သော အခွင့် အလမ်းများရရှိစေရေး ပါဝင်သည်’ ဟု ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည် (ပုဒ်မ ၂၃၂)။ မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ တွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရာတွင်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ရွေးချယ်တာဝန်ပေးရာတွင်ဖြစ်စေ၊ အမျိုးသား အမျိုးသမီး ဖြစ်ခြင်းကို အကြောင်းပြုလျက် ရာထူးရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို ခွဲခြားမှုမပြုရဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသော်လည်း ‘အမျိုးသားများ နှင့်သာ လျော်ကန်သင့်မြတ်သည့် ရာထူးတာဝန်များအတွက် အမျိုးသားများအား ရွေးချယ်ခန့်ထား’ နိုင်သည်ဟု ထပ်မံ ပြဋ္ဌာန်းထားသဖြင့် (ပုဒ်မ ၃၅၂) ယင်းရာထူးတာဝန်များအတွက် အမျိုးသမီးများကို ခန့်အပ်ခြင်းအားတားဆီးရာ ရောက် ပါသည်။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကြုံးဝင်သော ရာထူးတာဝန်များကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ။

လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်း

လုံခြုံရေးကဏ္ဍ (ဥပမာ ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် စစ်တပ်) တွင် အမျိုးသားအမျိုးသမီး စုံလင်စွာပါရှိစေရန်လည်း အလားတူ အရေးကြီးပါသည်။ သို့မှသာ အမျိုးသမီးများ၏ လုံခြုံမှု၊ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ယင်းအဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် တုံ့ပြန်နိုင်ပါမည် (CAWE မေးခွန်း ၄၄၊ Allen 2016 ကို ကြည့်ပါ)။ ထို့အပြင် ဥပဒေပြုကော်မတီများ သို့မဟုတ် ရဲကော်မတီများ ကဲ့သို့သော အဖွဲ့များမှာ ပိုမို၍ အများပါဝင်မှုရှိပါက လုံခြုံရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင် ရွက်မှုကိုလည်းကောင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုသည့် ၊ အမျိုးသမီးများကိုနှိမ့်ချသည့် အယူအစွဲမရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်/ ယဉ်ကျေးမှုကို အားပေးမြှင့်တင်နိုင်ပါသည် (ဥပမာ ဘူရွန်ဒီ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၄၇ ကို ကြည့်ပါ)။

၃ ombudsman ဟူသော ဝေါဟာရသည် အမျိုးသမီးများကို ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အယူအစွဲကို အရင်းခံသော ဝေါဟာရ မဟုတ်ပါ။ အစိုးရအရာရှိများကို တိုင်ကြားချက်များအား လက်ခံ၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးသည့် အရာရှိ သို့မဟုတ် ရုံးကို ဆိုလိုပြီး အစိုးရ၏ တာဝန်ယူမှု တာဝန်ခံမှုကို ပြည်သူလူထုအကြား ယုံကြည်မှု တိုးတက်မြှင့်မားစေပါသည်။

အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အစီအမံမှတစ်ဆင့် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်း

တစ်နိုင်ငံလုံးအဆင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အစီအမံတွင် လွှတ်တော် (ဥပမာ အထူးပြု လွှတ်တော်ကော်မတီ)၊ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းမှ အဖွဲ့အစည်းများ (ဥပမာ အမျိုးသမီးရေးရာများကို တာဝန်ယူသောဝန်ကြီး ဌာန) နှင့် သီးခြားလွတ်လပ်သောအဖွဲ့အစည်းများ (ဥပမာ ရဝမ်ဒါဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၈၅ နှင့် ၁၈၇ တွင် ဂျန်ဒါ အခန်းကဏ္ဍ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရေးရုံးနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် အမျိုးသမီးများကောင်စီတို့ကို တည်ထောင်ထားရှိရန် ခွင့်ပြုထားပါသည်) ကဲ့သို့သော အစိုးရတစ်ခုလုံးမှ အဖွဲ့အစည်းအချို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည် (CAWE မေးခွန်း အမှတ် ၄၇၊ Allen 2016 ကို ကြည့်ပါ)။ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အစီအမံ၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ (က) အမျိုးသမီးများ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးကို အားပေးမြှင့်တင်သည့် မူဝါဒများကို စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း (ခ) ယင်းသို့သော မူဝါဒများကိုထောက်ခံမှုရှိစေရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် တပ်လှန်နှိုးဆော်ခြင်း (ဂ) CEDAW စသည်ဖြင့် နိုင်ငံတကာ ကတိကဝတ်များ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းကို ကြီးကြပ် ခြင်းနှင့် နိုင်ငံတကာဥပဒေနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံတော်အဆင့် အစီရင်ခံတင်ပြရေး ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

အရေးပါသောအချက်မှာ ဤစာစဉ်ပါ စာတမ်းအမှတ် ၁ တွင်လည်း အလေးအနက် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် သာမန်ဥပဒေတို့တွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကို အာမခံချက်ပေးသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းခြင်းသည် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် (ကနဦးစမှတ်)ကိုသာ သတ်မှတ်ပေးခြင်းဖြစ်ပြီး အမြင့်ဆုံးအဆင့် (ပြီးဆုံးမှတ်) ကို သတ်မှတ်ပေးခြင်းမဟုတ်ပါ။ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ဥပဒေများကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဖြင့် စကားလုံးများ အဖြစ်မှ လုပ်ရပ်များအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲပေးရပါမည်။ ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှရေး ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ စည်းရုံး လှုံ့ဆော်သူများသည် အကောင်အထည်ဖော်ရေးအတွက် တွန်းအားပေးသည့် အင်အားစုတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ မိမိအဖွဲ့အစည်းမှတစ်ဆင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုကို တိုက်ရိုက်ပံ့ပိုးမှုပေးခြင်း၊ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်များ အကောင် အထည်ဖော်မှုကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊ ပိုမိုထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် နည်းလမ်းများ တီထွင် ဖန်တီးခြင်းနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များကို တာဝန်ယူတာဝန်ခံမှုရှိစေခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

၄။ စိတ်အားတက်ကြွဖွယ် ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက် - တူနီးရှားနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြု ပါဝင်နိုင်မှုရှိရေး ဆောင်ရွက်ခဲ့ပုံ

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ဒီမိုကရေစီအရေးတော်ပုံ ဖြစ်ပွားခဲ့ပြီးနောက် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း (CSO) များသည် အလျင်အမြန်လှုပ်ရှားလျက် တူနီးရှားနိုင်ငံ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ရေးဆွဲသည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သော အမျိုးသားတိုင်းပြုပြည်ပြုလွှတ်တော် (National Constituent Assembly) (NCA) ကိုဦးတည်ရည်ရွယ်လျက် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ရေးနှင့် ပါဝင် ဆောင်ရွက်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို တွန်းအားပေးလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ဤဥပမာမှ အရေးကြီးသောသင်ခန်းစာ ၃ ခု ရယူနိုင် ပါသည်။

- ၁။ စောစီးစွာလှုပ်ရှားပြီး အမျိုးသားများနှင့် မဟာမိတ်ပြုလုပ်နိုင်သည့် ညွန့်ပေါင်းများစုစည်းနိုင်ရန် ဦးတည် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ၂။ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံး ထင်သာမြင်သာရှိစေရန်နှင့် တာဝန်ယူမှု တာဝန်ခံမှုရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ၃။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများအတွက် ကနဦးအခြေခံ ဆောင် ရွက်ပေးရန် (floor) သာဖြစ်ပြီး ပြီးပြည့်စုံသည့်အခြေအနေ (ceiling) ကို ဖော်ပြခြင်းမဟုတ်ပါ။

၄-၁ စောစီးစွာလှုပ်ရှားပြီး အမျိုးသားများနှင့် မဟာမိတ်ပြုလုပ်နိုင်သည့် ညွန့်ပေါင်းများစုစည်းနိုင်ရန် ဦးတည် လုပ်ဆောင်ပါ။

အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း (CSO) များသည် အမျိုးသားတိုင်းပြု ပြည်ပြုလွှတ်တော် (NCA) ကိုယ်စားလှယ်များ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းမပြုမီ စောစီးစွာကြိုတင်၍ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေ တည်ဆောက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်နိုင်ရန် လှုပ်ရှားခြင်း၊ ညွန့်ပေါင်းများ တည်ဆောက်ခြင်း၊ ဘုံတူညီသော ဦးတည်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းတို့ကိုလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ဒီမိုကရေစီ အမျိုးသမီးများအသင်း (Association of Democratic Women) (ATFD) သည် ခံယူချက်တူညီသော အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း (CSO) ၁၃ ဖွဲ့ကို စုစည်းလျက် ညွန့်ပေါင်းဖွဲ့ပြီး နိုင်ငံရေးတွင် ဂျန်ဒါတန်းတူရေး (gender parity) အပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အဓိကကိစ္စရပ်များကို ခြုံငုံမိသည့် အချက် ၅ ချက်ပါဝင်သော ကြေညာချက်ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ NCA ရွေးကောက်ပွဲ များမတိုင်မီ ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့သည် ‘မဲရုံကိုသွားလို့ မဲပေးကြစို့’ လူထုလှုပ်ရှားမှုများဆင်နွှဲလျက် သိမြင်နားလည်မှု မြှင့်တင် ပြီး အမျိုးသမီးများကိုမဲပေးရန် အားပေးတိုက်တွန်းခဲ့ကြပါသည်။ အမျိုးသမီးမဲဆန္ဒရှင်များ သွားရောက်မဲပေးသည့်နှုန်း နည်းပါးနိုင်သော တူနစ်မြို့ ဆင်ခြေဖုံးဒေသများနှင့် ကျေးလက်ဒေသများရှိ ရပ်ရွာများကိုဦးတည်ရည်ရွယ်ခဲ့ပါသည်။ ရွေးကောက်ပွဲလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ရွေးကောက်ပွဲများ၏သက်ရောက်မှုကို ရှင်းလင်းပြောကြားပြီး သဏ္ဍာန်တူ ရွေးကောက်ပွဲ များပြုလုပ်၍ မဲထည့်လေ့ကျင့်စေပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် မဲစာရင်းတွင် ပါဝင်သော/မှတ်ပုံတင်ထားသော မဲဆန္ဒရှင်များ အနက် ၄၅%မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးမဲဆန္ဒရှင်အများအပြား သွားရောက်မဲထည့်ခဲ့ကြပါသည်။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း (CSO) များသည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေမူကြမ်းရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်ကိုချမှတ်ရန် တာဝန်ယူသည့် ‘အထက်အာဏာပိုင်’ နှင့် ဆက်သွယ်၍လည်းလုပ်ငန်းများကို ကြိုးပမ်းအားထုတ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အထက်အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ အမျိုးသမီးများနှင့်အတူ အမျိုးသားမဟာမိတ်များကို ဖော်ထုတ်ပြီး NCA ရွေးကောက်ပွဲများအတွက် နိုင်ငံရေးပါတီများက ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းများ ပြုစုသည့်အခါ ဂျန်ဒါတန်းတူမှုရှိစေရေး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခဲ့ပါသည်။ ဤရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရန် တူနီးရှားနိုင်ငံရှိ အစ္စလာမ့်ဘာသာဝင် အများစုပါတီဖြစ်သော Ennahda (အန်နာဟ်ဒ) နှင့် အခြား နိုင်ငံရေးပါတီငယ်များ၏ထောက်ခံမှုကိုရရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ Ennahda (အန်နာဟ်ဒ) သည် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ဆန့်ကျင်သည်ဟု လူထုကရှုမြင်ကြခြင်းကို အသုံး ပြုလျက် အမျိုးသားအမျိုးသမီးတန်းတူမှုကို ဆန့်ကျင်ခြင်းသည် အမျိုးသမီးများကို ဆန့်ကျင်ရာရောက်ကြောင်း၊ အမျိုးသား အမျိုးသမီး တန်းတူမှုမရှိဘဲ ဒီမိုကရေစီမရှိနိုင်ကြောင်းထောက်ပြ၍ ဆော်ဩခဲ့ကြပါသည်။ သို့ဖြင့် နိုင်ငံရေးပါတီများ အနေဖြင့် ဂျန်ဒါတန်းတူရေးကို ငြင်းပယ်ရန်ခက်ခဲပြီး ဒီမိုကရေစီအမှတ် ၂၀၁၁-၂၀၁၅ ဖြင့် အထက်အောက်တန်းတူရေးမူကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ပါတီများ၏ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းများတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်း များ တစ်လှည့်စီပါဝင်စေရန် သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် ပါတီကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်း အများစုတွင် အမျိုးသမီးများ ၅၀% ပါဝင်လာပြီး အမျိုးသားတိုင်းပြုပြည်ပြုလွှတ်တော် (NCA) တွင် ကိုယ်စားလှယ်နေရာများ အနက် ၃၁% ကို အမျိုးသမီးများ ရရှိခဲ့ပါသည်။

၄-၂ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံး ထင်သာမြင်သာရှိစေရန်နှင့် တာဝန်ယူမှု တာဝန်ခံမှုရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ပါ။

မူကြမ်းရေးဆွဲသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံးတွင် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း (CSO) များသည် အစိုးရ၊ နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များကို တာဝန်ယူတာဝန်ခံစေရန်နှင့် အချို့သောရလဒ်များကို မကျေနပ် ကြောင်းပြသရန် လူထုကိုနှိုးဆော်လျက် ဆန္ဒထုတ်ဖော်ပွဲများနှင့် ဆန္ဒပြပွဲများပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသည်။ အငြင်းပွားဖွယ်ရာ ဖြစ်ခဲ့သည့် ‘ဖြည့်ဖက်’ ပြဋ္ဌာန်းချက်ဆန့်ကျင်သည့် ဆန္ဒပြပွဲများမှာ အထင်ရှားဆုံး ဖြစ်ပါသည်။ NCA က ထုတ်ပြန်သော ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ မူကြမ်းတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူညီမျှဖြစ်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းရမည့် အစား ဖြည့်ဖက်ဖြစ်သည့်အမိပွယ်ဟု အများကနားလည်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ် ပါဝင်လာပြီးနောက် အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများက တပ်လှန့်နှိုးဆော်မှုများ ပြုလုပ်ကြပါသည်။ CSO များ၊ တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများနှင့် ဒီမို ကရေစီ အမျိုးသမီးများ အသင်း (Association of Democratic Women) (ATFD) ဦးဆောင်သော နိုင်ငံရေးပါတီများက တူနီးရှားနိုင်ငံ၏ တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးများနေ့နှင့် တိုက်ဆိုင်လျက် ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုရှုံ့ချရန် မဟာဗျူဟာ

မြောက်အစီအစဉ်ဖြင့် အမျိုးသမီးများ ချိတ်ဆက်ဆန္ဒပြပွဲကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသည်။ ပိုမို၍ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိရန် တူနီးရှား အထွေထွေ အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့်လည်း ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ချိတ်ဆက်ဆန္ဒပြပွဲမတိုင်မီ တစ်ပတ်အလိုတွင် ATFD နှင့် အခြား CSO များ၊ တူနီးရှား အထွေထွေအလုပ်သမားသမဂ္ဂတို့က ပူးတွဲကြေညာချက် ထုတ်ပြန်လျက် ပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုကန့်ကွက်ခဲ့ရာ လူမှုမီဒီယာ (social media) တွင် ကျယ်ပြန့်စွာပြန့်နှံ့ခဲ့ပါသည်။ အစဉ်အလာ လူထုဆက်သွယ်ရေး လုပ်ငန်းများ (မီဒီယာ) တွင် သတင်းဖော်ပြမှု အများဆုံးဖြစ်စေရန် ချိတ်ဆက်ပွဲမတိုင်မီ သုံးရက်အလိုတွင် ATFD က ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ သုတေသနပြုလုပ်ရေး တူနီးရှားအမျိုးသမီးများအသင်း၊ တူနီးရှားလူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့ချုပ်တို့နှင့် သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ မြို့တော်နှင့် တူနီးရှားနိုင်ငံတစ်ဝန်း ဆန္ဒဖော်ထုတ်သူ ထောင်နှင့်ချီ၍ နှိုးဆော်နိုင်ခဲ့ပြီး Nidaa Tounes (နီဒါးအတူးနက်စ်) ကဲ့သို့သော အတိုက်အခံပါတီများ၏ ထောက်ခံမှုကိုရရှိခဲ့ပါသည်။ အာဏာပိုင်များနှင့် ထိပ်တိုက်တွေ့မည့် အခွင့်အလမ်း အနည်းဆုံးဖြစ်စေရန် ချိတ်ဆက်သည့်လမ်းကြောင်းများကို ဂရုတစိုက်စီစဉ်ခဲ့ပြီး ဆန္ဒဖော်ထုတ်သူများက ‘အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများရရှိရေး၊ အမျိုးသမီးများထလော့’ ဟု ရေးသားထားသည့် အလံများကို ကိုင်ဆောင်လျက် ‘ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေမှာ အပြည့်အဝတန်းတူညီမျှမှုရရှိရေး ဒို့အရေး၊ ဖြည့်ဖက်အလိုမရှိ’ ဟု ကြွေးကြော်ခဲ့ကြပါသည်။ ယင်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် အခြားစည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး မဟာဗျူဟာများ၏ရလဒ်အဖြစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအပြီးသတ် မူကြမ်းတွင် ဖြည့်ဖက်အယူအဆကို ထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိတော့ပါ။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှု (ပုဒ်မ ၂၁)၊ ရွေးကောက်တင်မြှောက်သော လွှတ်တော်များတွင် ၏ ဂျန်ဒါတန်းတူရေး (ပုဒ်မ ၄၆) စသည့် ဂျန်ဒါအခန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ယင်းဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် မူဝါဒရေးဆွဲရေးနှင့် ဥပဒေပြုရေး ဆက်လက်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက်လည်းကောင်း၊ တူနီးရှားနိုင်ငံတွင် ဆက်လက်၍ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု ပိုမို ရရှိရေး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရန်အတွက်လည်းကောင်း အရေးပါသောအခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်ပါသည်။

၄-၃ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများအတွက် ကနဦးအခြေခံဆောင်ရွက်ပေးရန် (floor) သာဖြစ်ပြီး ပြီးပြည့်စုံသည့်အခြေအနေ (ceiling) ကို ဖော်ပြခြင်းမဟုတ်ပါ။

အမျိုးသမီးများဆိုင်ရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးသည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်နှင့် ပြီးစီးသွားခြင်း မဟုတ်ပါ။ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများ၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် အမျိုးသမီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များသည် အထက်အောက်နှင့် ရေပြင်ညီ တန်းတူရေးကို ထည့်သွင်းနိုင်ရေးအတွက် ရွေးကောက်ပွဲဥပဒေကို ပြင်ဆင်ရန် ဆက်လက်၍ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ကြပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ရွေးကောက်ပွဲအတွက် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းများတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအရေအတွက်တူညီရန်နှင့် တစ်လှည့်စီ စီစဉ်ပြုစုရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဇွဲကောင်းကောင်းဖြင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့်အတွက် အကျိုးကျေးဇူးရရှိခဲ့ပြီး ဥပဒေကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၈ ခုနှစ် စည်ပင်သာယာရွေးကောက်ပွဲများအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်သည့်အနေဖြင့် Aswat Nissa နှင့် အမျိုးသမီး မဲဆန္ဒရှင်များအဖွဲ့ချုပ် (Tunisian League of Women Voters) (LET) ကဲ့သို့သော အရပ်ဖက်လူမှု အဖွဲ့အစည်းများသည် တူနီးရှားအမျိုးသမီးများအား ရွေးကောက်ပွဲတွင် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်အရွေးခံခွင့်ရှိကြောင်း သိရှိစေရန် လှုပ်ရှားမှုများ စီစဉ်ပါသည်။ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအားလည်း မဲဆွယ်ခြင်း၊ ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်မှုနှင့် စည်ပင်သာယာကောင်စီများ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံဆိုင်ရာ သင်တန်းများပြုလုပ်ပေးပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ၅၀% နီးပါးမျှ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပါသည်။ နောက်တစ်ဆင့်မှာ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများကို မိမိတို့ ရပ်ရွာအသိုက်အဝန်းများအတွင်း ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ် ပညာပေးအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် သင်တန်းပေးပါသည်။ မဲဆန္ဒရှင်များ သွားရောက်မဲပေးသည့်နှုန်းမြင့်မားစေရန်နှင့် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ ထောက်ခံမှု ပိုမိုရရှိစေရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် LET သည် ဒေသန္တရနှင့် နယ်မြေဒေသကောင်စီများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု အရေးပါပုံကို တစ်အိမ်တက်ဆင်း အသိပညာပေး လှုပ်ရှားမှုများ ပြုလုပ်ပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် စည်ပင်သာယာရွေးကောက်ပွဲများအတောအတွင်း ကိုယ်စားလှယ်နေရာ ၄၇% ကို အမျိုးသမီးများက ရရှိခဲ့ပါသည်။ ပထမဆုံး အမျိုးသမီးမြို့တော်ဝန်သည်လည်း တူးနစ်စ်မြို့တွင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရပါသည်။ သို့ရာတွင် အထက်အောက် တန်းတူရေးကို အောင်မြင်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သော်လည်း ရေပြင်ညီတန်းတူညီမျှရေးမှာ နောက်ကျကျန်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်

တွင် လွှတ်တော်ရွေးကောက်ပွဲများကျင်းပရာ အမျိုးသမီးများသည် ကိုယ်စားလှယ်နေရာများအနက် ၃၆% ကို ရရှိခဲ့ပါသည်။ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းပေါင်း ၁,၃၄၁ ခု တင်သွင်းခဲ့ရာတွင် စာရင်းပေါင်း ၁၈၄ ခုတွင်သာ အမျိုးသမီးများ ပထမနေရာမှ ပါဝင်ပါသည် (Tamaru, Holt-Ivry and O'Reilly, 2019)။ သို့ပင်သော်လည်း တူနီးရှားနိုင်ငံ၏ ပြောင်းလဲနေဆဲဖြစ်စဉ်များကိုကြည့်ခြင်းဖြင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးမဟာဗျူဟာများကို ကာလကြာရှည် အဓိကထားလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် လုပ်ငန်းများနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို ဂရုတစိုက် အကဲဖြတ်ခြင်းဖြင့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ တည်ဆောက်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံးတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အရေးပါသောတိုးတက်မှုများ ရရှိနိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

၅။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြု ပါဝင်မှုအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများပိုမိုပါဝင်လာစေရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးအတွက် စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းအသီးသီး ရှိပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ခြင်းမှအစပြု၍ မူဝါဒများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ဘတ်ဂျက်ခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးခြင်းအထိ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ပုံ ၁ ကို ကြည့်ပါက ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေများမှာ ထိပ်ဆုံးအဆင့်တွင် ရှိပါသည်။ အကြောင်းမှာ ယေဘုယျအားဖြင့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေများကို ပြင်ဆင်လိုပါက ပြည့်မီရမည့်သတ်မှတ်ချက်များမြင့်မားပြီး ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် ခက်ခဲပါသည်။ သို့ရာတွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပြင်ဆင်ရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နေချိန်ဖြစ်ပါက တူနီးရှားနိုင်ငံမှာကဲ့သို့ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများအနေဖြင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ရာတွင် အရေးပါသော တိုးတက်မှုများရရှိနိုင်ပါသည်။ ကင်ညာ၊ နီပေါ၊ ရဝမ်ဒါနှင့် တောင်အာဖရိကတွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများသည် သက်ဆိုင်သော ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းရေးနှင့် ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်များ အကောင်အထည်ဖော်ရေး အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းအားဖြင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်လာစေရန်နှင့် ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု တိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပါသည် (ဥပမာ Tamaru and O'Reilly 2018 ကို ကြည့်ပါ)။

ပုံ ၁ - စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နယ်ပယ်အဆင့်ဆင့်



အချို့နိုင်ငံများတွင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများက ထင်သာမြင်သာရှိသော တန်းတူညီမျှမှုအတွက် အခြေခံဖြစ်သော တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေးဆိုင်ရာ အထွေထွေမူများကို ထည့်သွင်းနိုင်ရန် တွန်းအားပေး ဆောင်ရွက် ပါသည်။ အခြားနိုင်ငံများတွင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများသည် တစ်ဆင့်တိုး၍ အနှစ်သာရပိုင်း တန်းတူညီမျှမှုရှိရေး ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်တိုက်တွန်းပါသည်။ ဥပမာ ဘူရှန်ဒီ (ပုဒ်မ ၁၆၄) နှင့် ကင်ညာ (ပုဒ်မ ၂၇) နိုင်ငံများမှာကဲ့သို့ လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသား အမျိုးသမီးအလိုက် ခွဲတမ်းများသတ်မှတ်ရေးထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းခြင်း ဖြစ်ပါ သည်။ ယင်းသို့သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များအတွက် ထောက်ခံမှုအလုံအလောက်ရရှိရန် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း (CSO) များအကြား ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအကြား မဲဆွယ်စည်းရုံးခြင်း (lobby လုပ်ခြင်း) နှင့် အများပြည်သူအကြားတွင် သိမြင်နားလည်မှုဖြင့်တင်ခြင်းတို့ကို များစွာလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်အတွက် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ ပြင်ဆင်ခြင်းသည် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းမဟုတ်ပါ။ နိုင်ငံရေး အပြောင်းအလဲဖြစ်စေရေး ပိုမို၍ လွယ်လင့်တကူ စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခြားနယ်ပယ်များကို စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၉၇ နှင့် ၄၀၉ တို့တွင် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် ရွေးကောက်ပွဲများဆိုင်ရာ ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်ဟု ဖော်ပြ ထားပါသည်။ ဤနေရာတွင် စူးစမ်းလေ့လာရန် စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် နယ်ပယ်တစ်ရပ်မှာ ယင်းဥပဒေများအား ပြင်ဆင်ရန် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်နှင့် ဆက်သွယ်စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အထက်အောက် နှင့်/သို့မဟုတ် ရေပြင်ညီတန်းတူမှုကိုပြဋ္ဌာန်းရန် နိုင်ငံရေးပါတီကိုယ်စားလှယ်လောင်းစာရင်းများတွင် ခွဲတမ်းများ ထည့်သွင်း သတ်မှတ်နိုင်ရေး ဥပဒေမျိုးဖြစ်သည်။ 'နိုင်ငံရေးပါတီများသည် ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အမည်စာရင်းတင်သွင်းရာတွင် အမျိုးသမီးများ အနည်းဆုံး ၃၀% ပါဝင်မှသာ ရွေးကောက်ပွဲများတွင် ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်အရွေးခံနိုင်မည်ဟု နိုင်ငံတော်က ရွေးကောက်ပွဲဥပဒေ ထုတ်ပြန်နိုင်ပါသည်' ဟု မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးများ အဖွဲ့ချုပ်ကအကြံပြုပါသည်။ ယင်းသို့သော အဆိုပြုချက်မှာ အမျိုးသမီးများကို ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းမခံရဘဲ ရာထူးနေရာများပေးအပ်ရန် အဆိုပြုခြင်း မဟုတ်ပါ။ စင်စစ် လေ့ကားထစ် ပထမအဆင့်တွင် ခြေကုပ်ယူနိုင်ရန်သာ ဖြစ်ပါသည် (NIMD et al. 2019: 6)။

ဤအစီအမံများကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် အသီးသီးနှင့်လည်းကောင်း၊ ထိုသို့သော အပြောင်းအလဲများကို အဓိကဖော်ဆောင်ပေးရမည့် ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်နှင့်လည်းကောင်း ကျယ်ပြန့် စွာ ထိတွေ့ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည် (ဥပမာ မူဝါဒရှင်းလင်းဆွေးနွေးချက်စာတမ်းများ ထုတ်ပြန်ခြင်း၊ ပြင်ပနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းများ၊ အခြားသိစေလိုရင်းအချက်များကို အားပေးမြှင့်တင်ရန် သို့မဟုတ် ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်နိုင် မည့်နည်းလမ်းများ ပြောင်းလဲသွားစေရန်ဦးဆောင်၍ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မည့်သူများ သို့မဟုတ် မဟာမိတ်များကို လှုံ့ဆော် စေခြင်း၊ အစဉ်အလာ lobby ဟု ခေါ်သော လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များကို မဲဆွယ်စည်းရုံးခြင်း၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ နှင့် ဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။)။ သို့ရာတွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပြင်ဆင်ခြင်းထက် ဥပဒေအပြောင်းအလဲဖြစ် ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းမှာ ပိုမိုလွယ်ကူပါသည်။

အခြားနည်းလမ်းအနေဖြင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများသည် နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့်လည်း တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ မိမိဆန္ဒအလျောက် ပါတီခွဲတမ်းများထားရှိရန် တွန်းအားပေးခြင်း၊ ပါတီမူဝါဒများ နှင့် ရွေးကောက်ပွဲ ကြေညာစာတမ်းများတွင် ဂျန်ဒါအရေးကို အဓိကလုပ်ငန်းတစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရေး စည်းရုံး လှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် ပံ့ပိုးမှုပေးခြင်း၊ ဂျန်ဒါအားလုံးပါဝင်နိုင်ရေး မူဝါဒများ အကောင်အထည်ဖော်မှုကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေး ခြင်းတို့ကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများအနေဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက်များကို ပံ့ပိုးရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော် သူများသည် အောက်ပါတို့ကို ဆန်းစစ်လေ့လာ နိုင်ပါသည် (NIMD et al. 2019)။

- အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ပါတီကြေညာစာတမ်းတွင် ဖော်ပြခြင်း ရှိမရှိ
- ပါတီမူဝါဒများတွင် ဂျန်ဒါအရေးကို အဓိက လုပ်ငန်းတစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရေး ပါမပါ၊ အဆိုပြု ထားသော မူဝါဒများကို အဓိကလုပ်ငန်းတစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်မည့် နည်းလမ်း

- ပါတီဥက္ကဋ္ဌ၊ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးနှင့် အခြားအကြီးတန်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အခန်းကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ ဆောင်ရွက်ပူးခြင်း ရှိမရှိ
- လွန်ခဲ့သော ၅ နှစ်အတွင်းတွင် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ထမ်းဆောင်ခဲ့သော ပါတီမှ ကိုယ်စားလှယ် လောင်း အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ အရေအတွက်
- လူဦးရေ၏ ထက်ဝက်ရှိသော အမျိုးသမီးများကို ပါတီအနေဖြင့် အတိအလင်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေသော နည်းလမ်းများ (ဥပမာ အမျိုးသမီးများအတွက် ကျင်းပပြုလုပ်သော ပွဲလမ်းအခမ်းအနားများကို အမျိုးသမီးများ တက်ရောက်နိုင်သည့်အချိန်တွင် ပြုလုပ်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများထံ ဦးတည်ရည်ရွယ်လျက် လက် လှမ်းမီ ရောက်ရှိရေးလုပ်ဆောင်ခြင်း) နှင့်
- ပါတီတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေခြင်း ရှိမရှိ

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများအနေဖြင့် ယင်းကိစ္စရပ်များ အရေးပါကြောင်း၊ မည်သည့် ပါတီများသည် ပါတီ၏ကိုယ် စားလှယ်လောင်းစာရင်းများတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ခွဲတမ်းများနှင့် စာရင်း၏ မည်သည့်နေရာတွင် ပါရှိရမည်ကို သတ်မှတ်ချက်များ ထားရှိကြောင်း သိမြင်နားလည်မှု မြှင့်တင်နိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းများသည် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များထက် ဆက်သွယ်ရန်နှင့် တွေ့ဆုံရန်ပိုမိုလွယ်ကူနိုင်ပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ သို့မဟုတ် ဥပဒေကို ပြင်ဆင်ရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းထက် မူဝါဒ သို့မဟုတ် ကြေညာစာတမ်းကိုပြင်ဆင်ရန်ဆောင်ရွက် ခြင်းက ပိုမိုလွယ်ကူနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ဤစည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးမဟာဗျူဟာများကို 'အောက်မှအထက်သို့' ချဉ်းကပ် ပုံဖြင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် နိုင်ငံရေးပါတီများကို ဦးတည်ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်လျက် သာဓကများရရှိပြီးမှ ပြည်ထောင်စုအဆင့် ပါတီများကိုဦးတည်ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ပိုမိုလွယ်ကူနိုင်ပါသည်။

အခြားအရေးပါသော ကိစ္စရပ်/ပြဿနာတစ်ရပ်မှာ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် ရန်ပုံငွေ ရရှိရေး ဖြစ်ပါသည်။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများအနေဖြင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးသော ပါတီရန်ပုံငွေပမာဏကို လေ့လာလျက် ရန်ပုံငွေရှာဖွေရေးကွန်ရက်များ တည်ထောင်ရန် သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများ၏ မဲဆွယ်လုပ်ငန်းများကို ပံ့ပိုးပေးရေး သီးခြားပါတီရန်ပုံငွေထားရှိရန် အဆိုပြုနိုင်ပါသည်။ ယင်းဆောင်ရွက်ချက်များကြောင့် အမျိုးသမီးများ ရွေးကောက်ပွဲဝင်ရာတွင် အမျိုးသားများနှင့် အလားတူ ရန်ပုံငွေ မရရှိသည့်အတွက် ကြုံတွေ့ရသောအတားအဆီးများကိုလျှော့ချနိုင်ဖွယ်ရာရှိပါသည် (UNDP and UN Women 2015)။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင် တူနီးရှားနိုင်ငံမှာကဲ့သို့ ဂျန်ဒါအရေး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများသည် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့ အစည်း (CSO) များနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများ ရပ်ရွာအသိုက်အဝန်းအဆင့် နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အရေး ကြီးပုံကို သိမြင်နားလည်မှုမြှင့်တင်လျက် အမျိုးသမီးများကို နိုင်ငံရေးပါတီများသို့ဝင်ရောက်ရန် အားပေးနိုင်ပါသည်။ ကိုယ်စားလှယ်လောင်းဖြစ်နိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများတွက် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုတိုးတက်စေရန် လည်းကောင်း၊ မဲဆွယ်ရန် ရန်ပုံငွေရှာဖွေခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်မှု၊ ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်း၊ အားလုံးပါဝင်မှုရှိသော မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းဆိုင်ရာ နည်းပညာများ တိုးတက်စေရန်လည်းကောင်း၊ အခြား နိုင်ငံရေးသမားအမျိုးသမီးများ၏ အတွေ့အကြုံများမှ လေ့လာ သင်ယူနိုင်ရန် လည်းကောင်း စည်းရုံးရေးကျွမ်းကျင်မှုများနှင့်အသိပညာ သင်တန်းများပို့ချပေးခြင်းတို့ အပါအဝင် အမျိုး သမီးများအတွက် အခက်အခဲအတားအဆီးများကို လျှော့ချလျက် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ၏ အနေ အထားကို အားကောင်းစေမည့် လက်တွေ့နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများသည် ရွေးကောက်ပွဲကာလတွင် အမျိုးသမီးများ မဲဆန္ဒရှင်အဖြစ် စာရင်းမပေးရသေးပါက စာရင်းပေးရေးနှင့် မဲပေးရေး စည်းရုံး လှုပ်ရှားမှုများပြုလုပ်ရန် လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် ထောက်ခံမှု/ပံ့ပိုးမှု ပိုမိုရရှိရေး မဲဆွယ်လှုပ်ရှားမှုများပြုလုပ်ရန်လည်းကောင်း စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

ဤကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများသည် အခြေခံအားဖြင့် လွှတ်တော်အတွင်းသို့ အမျိုးသမီးများ ပိုမိုရောက်ရှိစေရန် အဓိကထားပါသည်။ သို့ရာတွင် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍ၊ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ (ဥပမာ ရဲတပ်ဖွဲ့) ကဲ့သို့သော အပိုင်း ၃-၄ ၌ ဆွေးနွေးခဲ့သော မည်သည့်နယ်ပယ်အတွက်မဆို

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး မဟာဗျူဟာများကို စူးစိုက်လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ တဖန် မဟာဗျူဟာ ရေးဆွဲရာတွင် စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နယ်ပယ်အသီးသီးကိုဖော်ထုတ်လျက် မည်သည့်အဆင့်တွင် အပြောင်းအလဲများကို လက်တွေ့ဖော်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်နိုင်ပါသည်။

ရည်ညွှန်းစာအုပ်စာတမ်းများ

Action Aid, CARE, Oxfam and Trocaire, *Women and Leadership* (Yangon: CARE, 2014) (အမျိုးသမီးများနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု)

Allen, M., *Constitution Assessment for Women’s Equality* (Stockholm: International IDEA, 2016), <<https://www.idea.int/publications/constitution-assessment-womens-equality>>, accessed 1 February 2021 (အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုအတွက် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေကို သုံးသပ်ခြင်း)

D. Dahlerup (ed.), *Women, Quotas and Politics* (London: Routledge, 2006) (အမျိုးသမီးများ၊ ခွဲတမ်းများနှင့် နိုင်ငံရေး)

—, Dahlerup, D., Hilal, Z., Kalandadze, N. and Kandawasvika-Nhundu, R., *Atlas of Electoral Gender Quotas* (Stockholm: International IDEA, Inter-Parliamentary Union and Stockholm University, 2014), <<https://www.idea.int/publications/catalogue/atlas-electoral-gender-quotas>>, accessed 1 February 2021 (ရွေးကောက်ပွဲအတွက် ဂျန်ဒါခွဲတမ်းများ သတ်မှတ်ပုံ လေ့လာဖော်ပြချက်)

Eagly, A. H. and Johnson, B. T., ‘Gender and leadership style: a meta-analysis’, *Psychological Bulletin*, 108/2 (1990), pp. 223–56, <<https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>> (အမျိုးသားအမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုဟန် - ဆန်းစစ်ချက်များကို ဆန်းစစ်ခြင်း)

Gender Equality Network (GEN), *Gender Equality in Public Life and Elected Office* (Yangon: GEN, 2013) (အများပြည်သူဆိုင်ရာ နယ်ပယ်နှင့် ရွေးကောက်ခံ ရာထူးနေရာများတွင် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှု)

—, *Raising the Curtain: Cultural Norms, Social Practices, and Gender Equality in Myanmar* (Yangon: GEN, 2015) (ကန့်လန့်ကာကိုလှစ်ခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံရှိယဉ်ကျေးမှု စံနှုန်းများ၊ လူမှုအလေ့အကျင့်များနှင့် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှု)

Gonzalez, K. and Sample, K., *One Size Does Not Fit All: Lessons Learned from Legislative Gender Commissions and Caucuses* (Stockholm: International IDEA and National Democratic Institute, 2010), <<https://www.idea.int/publications/catalogue/one-size-does-not-fit-all-lessons-learned-legislative-gender-commissions-and>>, accessed 1 February 2022 (တစ်ပုံစံတည်းဖြင့် အားလုံးအတွက် အဆင်မပြေနိုင်ခြင်း - ဥပဒေပြုရေးဆိုင်ရာ ဂျန်ဒါအခန်းကဏ္ဍကော်မရှင်များနှင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းရွေးချယ်ရေး အစည်းအဝေးများ)

Htun, M., ‘Is gender like ethnicity? The political representation of identity groups’, *Perspectives on Politics*, 2/3 (2004), pp. 439–58, <<https://doi.org/10.1017/S1537592704040241>> (ဂျန်ဒါအခန်းကဏ္ဍသည် တိုင်းရင်းသားကိစ္စနှင့် တူညီပါသလား။ ဝိသေသအုပ်စုများ၏ နိုင်ငံရေး ကိုယ်စားပြု ပါဝင်မှု)

International Foundation for Electoral Systems (IFES) and Yaung Chi Thit (YCT), *She Leads in Myanmar: Inspiring Women Leaders* (Arlington, VA and Chiang Mai: IFES and YCT, 2019) (မြန်မာနိုင်ငံ၏ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီး - စိတ်အားတက်ကြွဖွယ် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ)

International Parliamentary Union (IPU) and UN Women, 'Women in Politics: 2020' [map], <<https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2020-03/women-in-politics-2020>>, accessed 1 February 2020 (နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်မှ အမျိုးသမီးများ ၂၀၂၀ခုနှစ်)

Krook, M. L., *Quota for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide* (Oxford: Oxford University Press, 2009) (နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ခွဲတမ်းထားရှိခြင်း - ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ ဂျန်ဒါအခန်းကဏ္ဍနှင့် ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ရွေးချယ်မှု ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း)

Latt, S. S. S., Ninh, K. N. B., Myint, M. K. K and Lee, S., *Women's Political Participation in Myanmar: Experiences of Women Parliamentarians 2011-2016* (Myanmar: The Asia Foundation, 2017), <https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2017/05/Womens-Political-Participationin-Myanmar-MP-Experiences_report-1.pdf>, accessed 1 February 2021 (မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း - ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်အထိ အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၏ အတွေ့အကြုံများ)

Löfving, A, *If Given a Chance: Women's Participation in Public Life in Myanmar* (Yangon: Action Aid, CARE and Oxfam, 2011) (အခွင့်အလမ်းရမည်ဆိုလျှင် - မြန်မာနိုင်ငံတွင် အများပြည်သူအတွက် တာဝန်ထမ်းဆောင်သော နယ်ပယ်၌ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း)

Minoletti, P., *Women's Participation in the Subnational Governance of Myanmar*, Subnational Governance in Myanmar Discussion Paper No. 3 (Myanmar Development Resource Institute and The Asia Foundation, 2014) [in Burmese] (တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်အုပ်ချုပ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု)

Netherlands Institute for Multiparty Democracy (NIMD), Political Parties of Finland for Democracy and International IDEA, *Guidelines for Political Parties in Myanmar: Gender Equality. A Shortcut to Development and Prosperity* (Stockholm: International IDEA, 2019), <<https://demofinland.org/en/guidelines-for-political-parties-in-myanmar-gender-equality-a-shortcut-to-development-and-prosperity/>>, accessed 1 February 2022 (မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံရေးပါတီများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ - ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှု - ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ချမ်းသာကြွယ်ဝရေး ဖြတ်လမ်း)

Ng, E. and Muntaner, C., 'The effect of women in government on population health: An ecological analysis among Canadian provinces, 1976-2009', *SSM-Population Health*, 6 (2018), pp. 141-48 (အမျိုးသမီးများ အစိုးရအဖွဲ့တွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့် လူထုကျန်းမာရေးအပေါ် သက်ရောက်မှု - ကနေဒါနိုင်ငံ ပြည်နယ်များအကြား ဂေဟစနစ် ဆန်းစစ်ချက် ၁၉၇၆ ခုနှစ်မှ ၂၀၀၉ခုနှစ်)

Tamaru, N., Holt-Ivry, O. and O'Reilly, M., *Beyond Revolution: How Women Influenced Constitution Making in Tunisia* (New York and Washington, DC: UNDP and Inclusive Security, 2018), <https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2018/03/Beyond-Revolution_Constitution-Making-in-Tunisia.pdf>, accessed 1 February 2021 (တော်လှန်ရေး၏ဟိုမှာဘက် - တူနီးရှားနိုင်ငံတွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ရေးဆွဲခြင်းအပေါ် အမျိုးသမီးများ ဩဇာသက်ရောက်ခဲ့ပုံ)

Tamaru, N. and O'Reilly, M., *How Women Influence Constitution Making* (Washington, DC: Inclusive Security, 2018) (ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ရေးဆွဲခြင်းအပေါ် အမျိုးသမီးများ ဩဇာသက်ရောက်ခဲ့ပုံ)

United Nations Convention on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), Shadow Report on Burma, for the 64th session of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (Chiang Mai: Women's League of Burma, July 2016), <<https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/>

Shared%20Documents/MMR/INT_CEDAW_NGO_MMR_24233_E.pdf>, accessed 1 February 2021 (အမျိုးသမီးများကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်စေရေးကော်မတီ ၆၄ ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေးသို့ တင်သွင်းသော မြန်မာနိုင်ငံမှ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ၏ အစီရင်ခံစာ)

United Nations Development Programme (UNDP) and UN Women, *Inclusive Electoral Processes: A Guide for Electoral Management Bodies on Promoting Gender Equality and Women's Participation* (New York: UNDP and UN Women, 2015) (အများပါဝင်သော ရွေးကောက်ပွဲ လုပ်ငန်းစဉ်များ - ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ ရွေးကောက်ပွဲ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့များအတွက် လမ်းညွှန်)

UN Women, 'Frequently Asked Questions (FAQ) about CEDAW', [n.d.a], <<https://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/cedaw-human-rights/faq#>>, accessed 1 February 2021 (CEDAW အကြောင်းမေးမြန်းလေ့ရှိသော မေးခွန်းများ)

—, General Recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures (UN Women, [n.d.b]), <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20%28English%29.pdf>>, accessed 1 February 2021 (CEDAW အပိုဒ် ၄ ၊ စာပိုဒ် ၁ ဆိုင်ရာ အထွေထွေအကြံပြုချက် အမှတ် ၂၅ - ယာယီအထူးအစီအမံများ)

Wangnerud, L., 'Women in parliaments: Descriptive and substantive representation', *Annual Review of Political Science*, 12 (2009), pp. 51-69, <<https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.11.053106.123839>> (လွှတ်တော်ရှိ အမျိုးသမီးများ - အသွင်သဏ္ဍာန်နှင့် အနှစ်သာရ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု)

Women's League of Burma (WLB), *Any Progress for the Lives of Women in Burma since Beijing?* (Chiang Mai: WLB, 2005) (ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရေးမူဝါဒ ထွက်ရှိပြီးနောက် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ ဘဝ နေထိုင်မှု တိုးတက်မှုရှိပါသလား။)

ဆက်လက်ဖတ်ရှုလေ့လာရန် စာအုပ်စာတမ်းများ

ဤအကြောင်းအရာအတွက် အလွန်ကောင်းမွန်သော အသိပညာအရင်းအမြစ် အများအပြားရှိပါသည်။ အထက်ဖော်ပြပါ ရည်ညွှန်းစာအုပ်စာတမ်းများနှင့် အောက်ဖော်ပြပါ ရည်ညွှန်းစာအုပ်စာတမ်းများအပြင် International IDEA၊ GENနှင့် Triangle Women တို့၏ ဝက်ဘ်ဆိုက်များတွင်လည်း နောက်ထပ် စာအုပ်စာတမ်းများစွာ လေ့လာဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။

ကင်ညာနိုင်ငံ

Kimani, N., *Meeting the Promise of the 2010 Constitution: Devolution, Gender and Equality in Kenya*, Research Paper, Africa Programme (London: Chatham House, May 2020), <<https://www.chathamhouse.org/sites/default/files/2020-05-07-meeting-promise-2010-constitutionkimani.pdf>>, accessed 1 February 2021 (၂၀၁၀ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ ကတိကဝတ်များကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ခြင်း - ကင်ညာ နိုင်ငံတွင် အာဏာလွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ ဂျန်ဒါအခန်းကဏ္ဍနှင့် တန်းတူညီမျှမှု)

Maingi, G., 'The Kenyan constitutional reform process: A case study on the work of FIDA Kenya in securing women's rights', *Feminist Africa*, 15 (2011), pp. 63–81, <http://www.agi.ac.za/sites/default/files/image_tool/images/429/feminist_africa_journals/archive/15/fa_15_case_study_grace_maingi.pdf>, accessed 1 February 2021 (ကင်ညာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပြင်ဆင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ် - အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများရရှိရေး FIDA ကင်ညာ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ဖြစ်စဉ်လေ့လာချက်)

မြန်မာနိုင်ငံ

Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process (AGIPP), *If Half the Population Mattered: A Critique of the Myanmar Nationwide Ceasefire Agreement and Joint Monitoring Committee Framework from a Gender Perspective*, AGIPP Policy Brief No. 4 (Yangon: AGIPP, 2018), <https://www.agipp.org/sites/agipp.org/files/if_half_the_population_mattered_a_critique_of_the_myanmar_nationwide_ceasefire_agreement_and_joint_monitoring_committee_framework_from_a_gender_perspective.pdf>, accessed 1 February 2021 (လူဦးရေ၏ ထက်ဝက် အရေးပါသည်ဆိုလျှင် - NCA နှင့် JMC မူဘောင်ကို ဂျန်ဒါ ရှုထောင့်မှ ဝေဖန်ခြင်း)

Buchanan, C. and Williscroft, C., *The Women are Ready: An Opportunity to Transform Peace in Myanmar* (London: Peace Support Fund, 2016) (အမျိုးသမီးများ အသင့်ရှိနေခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံတွင် ငြိမ်းချမ်းရေးကို အသွင်ပြောင်းလဲရန်အခွင့်အလမ်း)

Mizzima Media and Gender Equality Network (GEN), *Transformative Women Leaders in Myanmar Society* (Yangon: Mizzima Media, 2017), <https://www.lift-fund.org/sites/lift-fund.org/files/publication/Women%20Article%20BOOK%20_English.compressed.pdf>, accessed 1 February 2021 (မြန်မာ့ လူ့အဖွဲ့ အစည်းအတွင်းမှ အသွင်ကူးပြောင်းမှုဖြစ်စေသော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ)

Netherlands Institute for Multiparty Democracy (NIMD), Political Parties of Finland for Democracy and International IDEA, *Better in Politics—A Female Politician's Guide towards Knowledge and Empowerment* (Stockholm: International IDEA, 2019) <<https://nimd.org/wp-content/uploads/2019/12/Guidelines-for-women-politicians-English.pdf>>, accessed 1 February 2021 (နိုင်ငံရေးတွင် သာလွန်ကောင်းမွန်ခြင်း - အသိပညာနှင့် စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိစေရေး အမျိုးသမီးနိုင်ငံရေးသမားအတွက် လမ်းညွှန်)

တူနီးရှားနိုင်ငံ

Brechenmacher, S. and Hubbard, C., *Breaking the Cycle of Gender Exclusion in Political Party Development* (Washington: Carnegie Endowment for International Peace and National Democratic Institute, 2020), <https://carnegieendowment.org/files/202003-BrechenmacherHubbard_final.pdf>, accessed 1 February 2021 (နိုင်ငံရေးပါတီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ဂျန်ဒါအခန်းကဏ္ဍ ဖယ်ထုတ်ထားမှုသံသရာကို ချိုးဖျက်ခြင်း)

Wimmen, H. and Assenburg, M., *Dynamics of Transformation, Elite Change and New Social Mobilization: Egypt, Libya, Tunisia, and Yemen* (London: Routledge, 2018) (အသွင်ကူးပြောင်းခြင်းများ၊ အုပ်စိုးသူအလွှာ များပြောင်းလဲခြင်းနှင့် လူမှုနီးဆော်မှု ဆက်စပ်ပြောင်းလဲမှု - အီဂျစ်၊ လစ်ဗျား၊ တူနီးရှားနှင့် ယီမင်)

ရှင်းလင်းချက်

International IDEA က ထုတ်ဝေသော စာအုပ် စာတမ်းများသည် တစ်စုံတစ်ရာ၊ တစ်စုတစ်ဖွဲ့ကို သီးသန့်ဦးတည်သည့် အမျိုးသားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး ရည်ရွယ်ချက်များ ကင်းရှင်းပါသည်။ ဤစာတမ်းတွင်ဖော်ပြထားသော ရှုမြင်ပုံများ သည် International IDEA အဖွဲ့၏ ရှုမြင်ပုံများ ကိုလည်းကောင်း၊ ဘုတ်အဖွဲ့၏ ရှုမြင်ပုံများကို လည်းကောင်း၊ ကောင်စီဝင်များ၏ ရှုမြင်ပုံများကို လည်းကောင်း ကိုယ်စားပြုခြင်းမရှိပါ။ ဤစာတမ်းတွင် သုံးနှုန်းသည့် နိုင်ငံအမည်များ နှင့် နယ်မြေဒေသအမည်များသည် ယင်းတို့၏ ဥပဒေကြောင်း အဆင့်အတန်း သို့မဟုတ် မူဝါဒနှင့် စပ်လျဉ်း၍ International IDEA၏ တရားဝင် ရပ်တည်ချက်ကို ကိုယ်စားမပြုပါ။

ပုံနှိပ်ခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ

© 2022 International Institute for Democracy and Electoral Assistance

ဤစာတမ်း အီလက်ထရောနစ် မှုကို Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 (CC BY-NC-SA 3.0) လိုင်စင်ဖြင့် ရယူနိုင်ပါသည်။ ငွေကြေးရယူ ရောင်းချရန် မဟုတ်ပါက အရင်းအမြစ် ရည်ညွှန်းချက်ကို မှန်ကန်စွာဖော်ပြပြီး မိတ္တူကူးယူခြင်း၊ ဖြန့်ချိခြင်း၊ ပေးပို့ခြင်းများအပြင် ဖြတ်တောက်၍ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း၊ ဆီလျော်အောင် ပြုပြင်ခြင်းများကို လွတ်လပ်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ အထက် ဖော်ပြပါလိုစင်ဖြင့်ပင် ဆက်လက်၍ ဖြန့်ချိရမည်ဟူသော သတ်မှတ်ချက်ကိုမူ လိုက်နာရပါမည်။

နောက်ထပ် သိရှိလိုသည်များ ရှိပါက အင်တာနက်လိပ်စာ <<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>> ရှိ Creative Commons ဝက်ဘ်ဆိုက်တွင် လေ့လာနိုင်ပါသည်။ ISBN: 978-91-7671-543-7 (PDF) DOI: <<https://doi.org/10.31752/idea.2022.25>>

ဆက်သွယ်ရန် -
International IDEA
စတုရန်းစံဘောက်
SE- ၁၀၃၃၄၊ စတော့ဟုမ်းမြို့၊
ဆွီဒင်နိုင်ငံ
ဖုန်းနံပါတ်- +၄၆၈ ၆၉၈၃၇၀၀
အီးမေးလ် - info@idea.int
ဝဘ်ဆိုဒ် - www.idea.int

အခြား

United Nations Development Programme (UNDP), *Promoting Gender Equality in Electoral Assistance: Lessons Learned in Comparative Perspective. Country Report on Tunisia* (New York: UNDP, 2014) (ရွေးကောက်ပွဲအကူအညီပေးအပ်ရာတွင် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှုကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း - နှိုင်းယှဉ်လေ့လာသည့် ရှုထောင့်မှရရှိသော သင်ခန်းစာများ။ တူနီးရှားနိုင်ငံအတွက် အစီရင်ခံစာ)

United Nations Development Programme (UNDP) and UN Women, *Inclusive Electoral Processes: A Guide for Electoral Management Bodies on Promoting Gender Equality and Women's participation* (New York: UNDP and UN Women, 2015) (အများပါဝင်နိုင်သော ရွေးကောက်ပွဲ လုပ်ငန်းစဉ်များ - ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ ရွေးကောက်ပွဲစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့များအတွက် လမ်းညွှန်)

မှတ်တမ်းတင်အသိအမှတ်ပြုခြင်း

ဤစာတမ်းကို ပြုစု၍ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေနိုင်ရန် အောက်ဖော်ပြပါအဖွဲ့အစည်းများက ပံ့ပိုးမှုပေးခဲ့ပါသည်။

Gender Equality Network (GEN) (ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်)



GEN သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးများ အပြည့်အဝ ဖြည့်ဆည်းပေးရေး ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နည်းပညာပိုင်း အရင်းအမြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ၁၃၀ ကျော် ပါဝင်သော မတူကွဲပြားမှုနှင့် အများပါဝင်မှုရှိသည့် ကွန်ရက် ဖြစ်ပါသည်။



Ministry for Foreign Affairs of Finland



Norwegian Embassy



Triangle Women Organization (‘တြီ’အမျိုးသမီးအဖွဲ့)



Triangle Women Organization သည် အခြေခံအဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများစွမ်းဆောင် နိုင်စေရေး (women's empowerment) လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ပါသည်။

MyConstitution



MyConstitution စီမံကိန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒီမိုကရေစီအသွင်ကူးပြောင်းရေးနှင့် ရေရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးတို့၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် ပြည်တွင်းတွင်ဖြစ်ထွန်း ပေါ်ပေါက်သော အသိပညာပြည့်ဝသည့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်/ ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်ပေါ်လာရေး ဦးတည်ရည်ရွယ်ချက် လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ အကျိုးသက်ဆိုင်ပါဝင်သူများ၏ လိုအပ်ချက်အပေါ်အခြေခံလျက် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်သူများအတွက် ကျွမ်းကျင်သူများ၏ အကြံပေး ဝန်ဆောင်မှုများ ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းများ၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အဖြစ် ဤဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ စာတမ်းတို့ စာစဉ်တွဲကို ပြုစုထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်ပါသည်။