

# ၉

## အမျိုးသမီးတို့၏ လူ့အခွင့်အရေး

### မိတ်ဆက်

ကမ္ဘာအဝန်းရှိ အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများကို အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးပေးသည့်ဖြစ်ရပ်မျိုးမှာ သမိုင်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံး အလွန်ရှားပါးလှ ပါသည်။

## ၉.၁ မိတ်ဆက်

အမျိုးသမီးတို့သည် အမျိုးသားများနည်းတူ တူညီစွာလုပ်ရသော အလုပ်များတွင် အမျိုးသားများထက် လုပ်အားခလျော့၍ ပေးခံရခြင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုကို မကြာခဏ တွေ့ကြုံခံစားနေရခြင်း၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ ကျောင်းနေခွင့်ကို အားမပေးခြင်း၊ သမိုင်း၊ ရိုးရာနှင့် ယဉ်ကျေးမှု ကိစ္စရပ်များတွင် ၎င်းတို့ကို အမျိုးသားများနည်းတူ အရေးပါအရာရောက်သည်ဟု ထည့်သွင်းစဉ်းစားမခံရခြင်း အစရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ကြုံတွေ့နေရပါသည်။ ဤအခန်းတွင် လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် အမျိုးသမီးများကို မည်သို့ခွဲခြားနှိမ်ချဆက်ဆံသည်ကို လေ့လာဆန်းစစ်မည်ဖြစ်ပြီး ထိုသို့သော ခွဲခြားမှု၏ နောက်ဆက်တွဲရလဒ်များကို သုံးသပ်တင်ပြမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ လေ့လာဆန်းစစ်ရာတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအကြောင်းကို သိရှိနားလည်ရန် ကျား၊ မ အခန်းကဏ္ဍအပေါ်ထားရှိသော တန်ဖိုးများအကြောင်းကို ဦးစွာ ဆွေးနွေးပါမည်။ ထို့နောက် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး သဘောတူစာချုပ် (CEDAW) ကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးဟူသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားနှိမ်ချဆက်ဆံခြင်းလုပ်ရပ်ကို တားဆီးရာတွင် မည်မျှအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်ကို ရှင်းလင်းတင်ပြပါမည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အမျိုးသမီးနှင့် အကြမ်းဖက်မှု နိုင်ငံရေးတွင် အခွင့်အရေးရရှိမှုနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး အပါအဝင် လုပ်ငန်းဌာနတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေရေး အစရှိသော နယ်ပယ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ကြုံတွေ့နေရသော အဓိကကျသည့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ဆန်းစစ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

### ၉.၁.၁ အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားမှု သမိုင်းအကျဉ်းချုပ်

အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေးအတွက် လှုပ်ရှားမှုသမိုင်းကြောင်းတွင် ၁၉၀၀ ခုနှစ် အစောပိုင်းကာလတွင် ဥရောပ၌ အမျိုးသမီးများ မဲပေးနိုင်ခွင့်အတွက် လှုပ်ရှားမှုနှင့် ၁၉၆၀ ခုနှစ်များအတွင်း ကူတ္တီယဝါဒ တိုးတက်ထွန်းကားလာပုံ ဖြစ်ရပ်နှစ်ခုကို ဦးတည်လေ့ရှိပါသည်။ ထိုနည်းတူ သမိုင်းတလျှောက်တွင် အမျိုးသမီးများ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးပိုမိုရရှိရေးအတွက် လှုပ်ရှားမှုများနှင့် အချေအတင် ဆွေးနွေးရသည့်ဖြစ်ရပ်များ များစွာရှိခဲ့သည်။ ရှေးခေတ် တရုတ်၊ ဂရိ၊ အီဂျစ်နှင့် ရောမ လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေး မရရှိသော်လည်း ၎င်းတို့သည် ခေါင်းဆောင်၊ နတ်ဘုရား၊ အိမ်ထောင်ဦးစီး အစရှိသော အရေးပါသည့် နေရာတို့တွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။ လူ့အခွင့်အရေးပေါ်ပေါက်စ အဦးပိုင်းအချိန် ဥရောပဉာဏ်အလင်းပွင့်ကာလတွင် ဂျန်လော့ခ်နှင့် တောမတ်စ်ပိန်း စသော ထင်ရှားသည့် အတွေးအခေါ်ပညာရှင်တို့က အမျိုးသမီးတို့၏ အခွင့်အရေးအကြောင်း ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။ ထိုစဉ်အခါက ကျော်ကြားသည့် အမျိုးသမီးစာရေးဆရာတစ်ယောက်မှာ မေရီဝိုးစတုန်းခရက် ဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် ‘ဖရန်ကိုင်းစတိုင်း’ နှင့် ထင်ရှားသော စာတမ်းဖြစ်သည့် ‘အမျိုးသမီးတို့ အခွင့်အရေးအတွက် ခုခံချေပ တောင်းဆိုခြင်း (၁၇၉၂)’တို့ကို ရေးသားခဲ့သည်။ (၁၉)ရာစု အဆုံးသတ်တွင် ဥရောပရှိ အဓိကနိုင်ငံကြီးများတွင် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပထမဆုံးသော အဖွဲ့အစည်းများ စတင်ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သည်။ (၁၉)ရာစုနှင့် (၂၀)ရာစု တစ်လျှောက်လုံး အမျိုးသမီးတို့သည် စစ်ပဋိပက္ခ၊ ညီမျှရေး၊ မဲပေးခွင့်နှင့် အရက်သေစာတားမြစ်ခြင်း အစရှိသော အကြောင်းအရာများအတွက် ပြည်တွင်းပြည်ပ ညီလာခံများ ကျင်းပကာ အရေးဆိုခဲ့ကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများ မဲပေးခွင့်အတွက် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေးခဲ့

(Suffragettes) မဲပေးခွင့်နှင့်နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီး လှုပ်ရှားတက်ကြွသူများ

ဆာဖရေဂတ် (Suffragettes)ဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများ မဲပေးခွင့်အတွက် လှုပ်ရှားတက်ကြွသူများကို ဆိုလိုပါသည်။ ၁၉ ရာစုတွင် အများဆုံးတွေ့ရလေ့ရှိသော အမျိုးသမီးတက်ကြွသူများ ဖြစ်ကြသည်။

ကြသော မဲပေးခွင့်နှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးလှုပ်ရှားတက်ကြွသူများ (Suffragettes) သည် အစောပိုင်းလှုပ်ရှားမှုများတွင် အထူးလူသိများခဲ့သည်။ ထို့ပြင်အမျိုးသမီးများအတွက် အလုပ်အကိုင် နှင့် ၎င်းတို့ကို ကာကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များတွင် ဦးဆောင်တိုက်တွန်းရာတွင်လည်း အောင်မြင်မှုများ ရရှိခဲ့ပါသည်။ ၁၉၁၉ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံပေါင်းချုပ်အသင်းကြီး၏ ပဋိညာဉ်တွင် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားသည့် အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်ခွင့်ရပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO)၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူဝါဒတွင် အဖွဲ့အစည်းအသစ်များတွင် အမျိုးသမီး များ နေရာရရှိစေရေးကို ဂရုထား ထည့်သွင်းထားသည်။ ၎င်းအပြင် ILO သည် တူညီသောအလုပ် အတွက် တူညီသောလုပ်ခလစာပေးရေးမူဝါဒကို သဘောတူညီကြောင်း ၎င်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံ မူဝါဒနိဒါန်းတွင်ဖော်ပြထားပါသည်။ အလားတူကုလသမဂ္ဂပဋိညာဉ်(၁၉၄၅)တွင်လည်း အမျိုးသမီး တို့၏ အခန်းကဏ္ဍကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။ ပဋိညာဉ်တွင် လိင်အခြေပြု ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တားမြစ်ကြောင်းဟူ၍ လေးကြိမ် ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုအောင်မြင်မှုများမှာ အမျိုးသမီးတို့သည် ၎င်းတို့အခွင့်အရေးအတွက် နိုင်ငံတကာတွင် ရာစုနှစ်တစ်လျှောက် တိုက်တွန်းအရေးဆိုခဲ့ခြင်း၏ ရလဒ်များ ဖြစ်ပါသည်။

အရှေ့တောင်အာရှတွင်လည်း အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားမှု သမိုင်းကြောင်း ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အထူးခွဲခြားတားမြစ်ထားသည့် ရိုးရာအစဉ်အလာများကို အရှေ့တောင် အာရှ၏ မျက်မှောက်သမိုင်းတွင်လည်း တွေ့နေရပါသည်။ ဥပမာ - အင်ဒိုနီးရှားက စွန့်ဦးကုတ္တိယဝါဒီ ရာဒနအဒိဂျင်ကာတီ။ သူမကို ဂျီပါရာ အုပ်ချုပ်မှုတွင် မယားပြိုင်ယူသော ဓလေ့ကို ထောက်ခံသည့် အိမ်ထောင်စုတွင် ၁၈၇၉ ခုနှစ်တွင် မွေးဖွားခဲ့သည်။ သူမ၏ ဖခင်သည် သူမ အသက် ၁၂ နှစ်အရွယ် အထိ ဥရောပမူလတန်းကျောင်းတွင် ပညာသင်ကြားရန် ခွင့်ပြုခဲ့ပြီး ထို့နောက်တွင် ဂျာဗားကျွန်းသား တို့၏ဓလေ့ထုံးစံအတိုင်း လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှု မပြုရသေးမီတွင် သူမကို အိမ်တွင်းအောင်းစေခဲ့သည်။ သူမကို ဇနီးသုံးယောက်နှင့် ကလေးခြောက်ယောက်ရှိပြီးသူ ရမ်ဘန်းအုပ်ချုပ်သူနှင့် ထိမ်းမြားရန် အတင်းအကျပ် သဘောတူစေခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အိမ်တွင်းအောင်းနေခဲ့ရစဉ်တွင် သူမသည် သူမ၏ အခြေအနေနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ပညာရေးအရေးပါပုံများအကြောင်း ရေးသားခဲ့ရာ အဆိုပါ စာများသည် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးစိတ်ပါဝင်စားသူများနှင့် အမျိုးသားရေးဝါဒီတို့အတွက် စိတ်ဓာတ် တက်ကြွစရာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အခြားသော အင်ဒိုနီးရှား အမျိုးသမီးတစ်ဦးဖြစ်သည့် ဒေဝီဆာထိက သည်လည်း အင်ဒိုနီးရှားမှ အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးအတွက် ရှေ့ဆောင်ဦးရွက်ပြုခဲ့ပြီး ၁၉၀၄ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ပထမဆုံးသော စာသင်ကျောင်းတစ်ခုကို တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားအစိုးရက သူမကို ၁၉၆၆ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံ၏သူရဲကောင်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခဲ့သည်။ အလားတူ ပညာရေး၊ မဲပေးခွင့်နှင့် ပရဟိတလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးတို့ အခွင့်အရေးအတွက် လောဆော်ပေးခဲ့သည့် ထင်ရှားသော ဖိလစ်ပိုင်အမျိုးသမီးများလည်း ရှိပါသည်။ ကွန်ဆက်စီယွန်ရာဂီ သည် ပထမဆုံးသော အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ၁၉၀၅ ခုနှစ်တွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် စတင်ခဲ့ ပါသည်။ သူမသည် လူသားချင်းစာနာမှု တက်ကြွသူတစ်ဦးဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်များ အခွင့်အရေးအတွက် အဓိကလုပ်ဆောင်ရာ အကျဉ်းထောင်နှင့် အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေးတွင် အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်တို့အတွက် ဦးဆောင်အရေးဆိုခဲ့ပါသည်။ ဒုတိယ ကမ္ဘာစစ်ပြီးချိန် စင်ကာပူတွင်မူ မလေးလူမျိုး လှုပ်ရှားတက်ကြွသူ ချေဇာဟာရာဘန်တီနီအာမိုဟာမဒ် သည် ၁၉၅၀ ခုနှစ်များမှစ၍ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးအတွက် လှုပ်ရှား

ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ သူမသည် တက်ခေတ်အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေးအတွက် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် ဦးဆောင် အရေးဆိုခဲ့သော မလေးအမျိုးသမီးများထဲက ပထမဦးဆုံးတစ်ယောက်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပထမဆုံးသော မွတ်ဆလင်အမျိုးသမီးများအဖွဲ့နှင့် မလေးအမျိုးသမီးများအသင်းကို တည်ထောင်သူ ဖြစ်ပါသည်။ ၁၉၆၁ ခုနှစ်တွင် စင်ကာပူနိုင်ငံ အမျိုးသမီးများ ပဋိညာဉ်ပေါ်ပေါက်လာရေးတွင် အားဖြည့် ပါဝင်ခဲ့သည်။ ထို့အတူ စင်ကာပူလူမျိုး လင်ဒါချန်မောင်းတွတ်သည်လည်း စင်ကာပူအမျိုးသမီးများ အဖွဲ့ချုပ်ကို ၁၉၅၆ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ သူမ ဆောင်ရွက်ခဲ့သော လူမှုလုပ်ငန်းများ ကြောင့် သူမကို ကွန်မြူနစ်ဘက်တော်သားဟု သံသယရှိသဖြင့် ၁၉၅၆ ခုနှစ်တွင် ဖမ်းဆီးအကျဉ်းချခဲ့သည်။ ၁၉၆၀ နှစ်များမှစ၍ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအတွက် တောင်းဆိုသော အမျိုးသမီးအဖွဲ့များစွာ ဒေသအဝန်းတွင် ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ပါသည်။

အမျိုးသမီးများ၏ လှုပ်ရှားမှုများသည် ၁၉၆၀ နှင့် ၁၉၇၀ နှစ်များတွင် ကမ္ဘာနှင့်အဝန်း အရှိန်အဟုန် ကောင်းလာခဲ့သည်။ အနောက်ကမ္ဘာတွင် ‘အမျိုးသမီးများ လွတ်မြောက်ခွင့်’ လှုပ်ရှားမှု ဟုခေါ်ဆိုသော ကျယ်ပြန့်သည့်လှုပ်ရှားမှု ရှိခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါလှုပ်ရှားမှုများသည် လူ့အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားမှုတစ်ရပ် ဖြစ်ရုံသာမက လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်းဥပဒေနှင့် မညီမျှသော လုပ်သားဥပဒေ အစရှိသည်တို့တွင် တရားမျှတမှုမရှိသည့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများမှ အမျိုးသမီးများ လွတ်မြောက်နိုင်ရေးအတွက် တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ ထိုစဉ်ကာလက ဆီမွန်ဒီဗူးဘွား၊ ဂလိုရီယာစတိန်းမန်းနှင့် ဘတ်တီဖရီဒန်းတို့သည် သြဇာကြီးမားသော ကူထိယဝါဒီများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် တရားမျှတမှုကို ဦးတည်သော ထိုလှုပ်ရှားမှုများသည် ကုလသမဂ္ဂတွင် ၁၉၇၅ ခုနှစ်တွင် ‘နိုင်ငံတကာ အမျိုးသမီးများနှစ်’ နှင့် နောက်ဆက်တွဲအဖြစ် ‘နိုင်ငံတကာအမျိုးသမီးများ ဆယ်စုနှစ်’ အဖြစ် ကြေညာနိုင်သည်အထိ သက်ရောက်မှု ရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုကာလအတွင်း ကုလသမဂ္ဂသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး သဘောတူစာချုပ် (CEDAW) ပါ အချက်အလက်များ ဆွေးနွေးခဲ့ပြီး ၁၉၇၉ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းရန် သဘောတူညီခဲ့သည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများစွာ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါသည်။ အချို့အဖွဲ့အစည်းများမှာ အနောက်ကမ္ဘာမှ အမျိုးသမီးလွတ်မြောက်ရေး လှုပ်ရှားမှုများ၏ လွှမ်းမိုးမှု ရှိခဲ့ပြီး အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများမှာမူ ဘာသာရေး၊ လူမှုပရဟိတနှင့် ပညာရေးကိစ္စတို့အတွက် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် အမျိုးသမီးများအတွက် တရားမျှတမှုကို မြှင့်တင်ပေးရန် ဥပဒေများနှင့် အမြင်များ ပြောင်းလဲရေးနှင့် အခွင့်အရေးများ ဖော်ထုတ်ရေးတွင် သက်ရောက်မှုများ ရှိစေခဲ့သည်။

အမျိုးသမီးများ လွတ်မြောက်ရေး

၎င်းသည် ၁၉၆၀ နှင့် ၁၉၇၀ နှစ်များအတွင်း အမျိုးသမီးများအတွက် တရားမျှတမှုနှင့် တန်ဖိုးထားသည့် လူမှုတန်ဖိုးများမှ လွတ်မြောက်နိုင်ရေးအတွက် အရေးဆိုသော လူမှုလှုပ်ရှားမှုတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

**၉.၂ ခွဲခြားနှိမ်ချဆက်ဆံမှုကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း**

ခွဲခြားနှိမ်ချဆက်ဆံမှုကို နားလည်စေရန် ‘လိင်’နှင့် ‘ဂျင်ဒါ’ ၏ သဘောတရားကို ကွဲပြားစွာ သိထားရပါမည်။ လူမှုအလေ့အထတို့တွင် လိင်နှင့် ဂျင်ဒါကို ထပ်တူပြု၍ ညွှန်းဆိုကြပါသည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား ဖြစ်ပေါ်နေသော မညီမျှမှုသည် သဘာဝဖြစ်သည်။ ဇီဝအခြေခံအကြောင်းတရားဖြစ်သည်။ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ တည်ဆောက်မှု မဟုတ်ဟု ယုံကြည်လက်ခံလာကြခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုသဘောတရားများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိမြင်ထားမှသာလျှင် အမျိုးသားများ၏ သာလွန်မြင့်မြတ်မှုဆိုသည်မှာ ယဉ်ကျေးမှုအရ ယုံကြည်လက်ခံမှုသာဖြစ်ပြီး ခန္ဓာဇီဝအခြေခံ အကြောင်းတရားမဟုတ်ကြောင်း နားလည်ပါလိမ့်မည်။

## ၉.၂.၁ လိင်နှင့် ဂျင်ဒါ

လိင်(Sex)

အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး  
မတူကွဲပြားကြောင်း သိသာစေသော  
ဇီဝကမ္မဆိုင်ရာ  
သွင်ပြင်လက္ခဏာကို  
ညွှန်းဆိုပါသည်။

အရိုးရှင်းဆုံး ဆိုရလျှင် ‘လိင်’ဆိုသည်မှာ ကိုယ်ခန္ဓာနှင့် ဇီဝသဘောဆိုင်ရာ ကြိမ်အင်  
လက္ခဏာနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး ‘ဂျင်ဒါ’ ဆိုသည်မှာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် အမျိုးသား (သို့မဟုတ်)  
အမျိုးသမီးတို့ ပါဝင်ပတ်သက်နေရသည့် အခန်းကဏ္ဍများကို ညွှန်းဆိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ လိင်သည်  
လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ခန္ဓာကိုယ်တွင် ပါရှိသော ဇီဝဆိုင်ရာ သွင်ပြင်လက္ခဏာများ၊ ခန္ဓာကိုယ်တွင်  
ကျား၊ မ ထင်ရှားစေသည့် အမှတ်အသားများကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် လတ်တလော  
သိပ္ပံနည်းကျ လေ့လာမှုများတွင် ခန္ဓာကိုယ်သည်လည်း ‘ကျား’ (သို့မဟုတ်) ‘မ’ လိင်ကို အမြဲတစေ  
မဖော်ပြနိုင်ဟု ဆိုကြပါသည်။ လူအများစုတွင် ၎င်းတို့၏ လိင်ကို ကွဲပြားပြား သိနိုင်သည့်  
လက္ခဏာများ ပါသော်လည်း အချို့လူများတွင်မူ ၎င်းတို့၏ ခန္ဓာဇီဝဆိုင်ရာ ပိုင်ဆိုင်ထားသော  
လိင်မှာ မကွဲမပြား ဖြစ်နေတတ်ပါသည်။ နပုလ္လိုင်သဘောဆိုင်ရာ ကိစ္စတို့တွင် ထိုသို့တွေ့ရတတ်သည်  
(အခန်း-၁၁ တွင် ဤအကြောင်းအရာကို ဆွေးနွေးထားပါသည်)။ လူတို့တွင် ပုလ္လိုင်၊ ကုတ္တီလိုင်  
သွင်ပြင်လက္ခဏာနှစ်မျိုးစလုံး ပါကောင်းပါရှိတတ်သလို ဇီဝအခြင်းအရာများအရ ၎င်းတို့၏ ခရိုမိုဇိုမို  
(သို့မဟုတ်) ဟိုမိုနိုများသည် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ဘက်သို့ ပိုမိုနီးစပ်နေကြသည်မျိုးလည်း ရှိတတ်  
ပါသည်။ ဇီဝသဘောအရ လိင်ကို အဆုံးအဖြတ်မပေးနိုင်လျှင်တောင် လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် လူသား  
တို့ကို ယောက်ျား (သို့မဟုတ်) မိန်းမ တစ်မျိုးမျိုးဖြစ်ရမည်ဟု လက်ခံထားပြီး ၎င်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့်  
ယောက်ျားဆန်ခြင်း (သို့မဟုတ်) မိန်းမဆန်ခြင်း စသော လူမှုပုံစံကို သွင်းယူလိုက်ကြပါသည်။

ဂျင်ဒါ (Gender)

လူ့အဖွဲ့အစည်းက အမျိုးသား  
(သို့မဟုတ်) အမျိုးသမီးတို့အပေါ်  
သတ်မှတ်ပေးလိုက်သည့်  
၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့်  
တန်ဖိုးများကို ဆိုလိုပါသည်။

ဂျင်ဒါဆိုသည်မှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် အမျိုးသား (သို့မဟုတ်) အမျိုးသမီးတို့ ပါဝင်ဆောင်  
ရွက်ရန် မျှော်မှန်းထားသည့် အခန်းကဏ္ဍနှင့် ထိုအခန်းကဏ္ဍနှင့် ယှဉ်တွဲနေသော တန်ဖိုးများ  
ဖြစ်သည်။ မွေးဖွားချိန်မှစ၍ ရှင်သန်ရာ ဘဝတစ်လျှောက်လုံးတွင် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းသည် အမျိုးသား  
နှင့် အမျိုးသမီးတို့ ပါဝင်ထမ်းဆောင်ရမည့် အခန်းကဏ္ဍနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများ၊ မတူကွဲပြား  
သီးခြားစီရှိရမည့် အပြုအမူများနှင့် ဝိသေသများ ကြိမ်အင်လက္ခဏာများကို သတ်မှတ်ပေးထားပြီး  
ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အမျိုးသားဆိုလျှင် သန်မာကြံ့ခိုင်သူဖြစ်ရန်နှင့် အမျိုးသမီးဆိုလျှင် မိခင်ဖြစ်ရန်  
အစရှိသဖြင့် မျှော်မှန်းထားသော အစဉ်အလာ တန်ဖိုးသတ်မှတ်ချက်များလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။  
ထို့ကြောင့် ဂျင်ဒါသည် နက်နဲသော ယဉ်ကျေးမှုအမြင်တစ်ခုသာ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အတူ အမျိုးသားနှင့်  
အမျိုးသမီးများအပေါ်ထားရှိသည့် တန်ဖိုးနှင့် အခန်းကဏ္ဍသတ်မှတ်ချက်မှာလည်း မျိုးစုံသော  
ယဉ်ကျေးမှုလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ အမျိုးမျိုး ကွဲပြားနိုင်ပါသေးသည်။ သို့ရာတွင် ထိုယဉ်ကျေးမှု  
အစဉ်အလာများတွင် တူညီသောအချက်မှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အခန်း  
ကဏ္ဍနှင့် သူ၏တန်ဖိုးထားချက်များသည် ၎င်းတို့၏ ဇီဝကမ္မဖြစ်တည်မှုနှင့် အနည်းငယ်သာ  
ဆက်စပ်မှုရှိသော်လည်း လူ့အသိုင်းအဝိုင်းကမူ ၎င်းတို့၏ ကျား (သို့မဟုတ်) မ ဖြစ်သည်ဆိုသော  
လိင်ဖြစ်တည်မှုအပေါ် မူတည်ပြီး အခန်းကဏ္ဍကို သတ်မှတ်ပေးလိုက်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ လိင်ကို  
ဂျင်ဒါနှင့် ကွဲပြားအောင် သိမြင်ခြင်းနှင့် ဂျင်ဒါ လူမှုကဏ္ဍတည်ဆောက်မှုအကြောင်းကို နားလည်ခြင်း  
အားဖြင့် ဂျင်ဒါဟူသည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ ဖန်တီးမှုတစ်ခုသာဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် မညီမျှမှုများကို  
ဖြစ်ပေါ်စေကြောင်း ဦးစွာသဘောပေါက်စေပါသည်။ ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် ထိုသို့သော မညီမျှမှု  
သည် လူမှုတည်ဆောက်ချက်တစ်ခုသာဖြစ်လျှင် ယဉ်ကျေးမှုပြောင်းလဲလာသည်နှင့်အမျှ ထိုတည်  
ဆောက်ချက်များသည်လည်း ပြောင်းလဲနိုင် (သို့မဟုတ်) ကွယ်ပျောက်သွားနိုင်ပါသည်။ နောက်ဆုံး

အနေဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် မမျှမတ ဆက်ဆံနေမှုများကိုသိရှိရန် ကျား-မ လူမှုကဏ္ဍ (ဂျန်ဒါ) ကို လူ့အဖွဲ့အစည်းက မည်သို့ဘောင်သွင်းလုပ်ဆောင်နေကြောင်း သဘောပေါက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာ - အမျိုးသမီးတစ်ယောက် ပါဝင်ရမည့် လူမှုကဏ္ဍကို ယဉ်ကျေးမှုအစဉ်အလာ၊ ဘာသာရေး၊ တရားရုံး၊ စာသင်ကျောင်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့က မည်သို့ ဘောင်သွင်းသတ်မှတ်ထားကြောင်း သဘောပေါက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

ဘာသာစကားများစွာတို့တွင် လိင်နှင့် ဂျန်ဒါ ဝေါဟာရနှစ်ရပ်ကို စကားလုံးတစ်လုံးတည်းဖြင့် ပေါင်းစည်း ဖော်ပြကြသည်။ အင်္ဂလိပ်စကားပြောသူတို့ပင်လျှင် ထိုစကားလုံးနှစ်လုံးစလုံးကို အဓိပ္ပာယ် တူတူဟုပင် အများအားဖြင့် သတ်မှတ်ကြသည်။ ထိုဝေါဟာရနှစ်ရပ်မှာ အဓိပ္ပာယ်မတူညီကြောင်းကို မကြာသေးမီကမှ စတင်ဆွေးနွေးလာကြပြီး ၎င်းမှာ ကုတ္တိယဝါဒ သဘောတရားများ၏ ရလဒ် ဖြစ်ပါသည်။ ဇယား(၉.၁)တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အရှေ့တောင်အာရှရှိ ဘာသာစကားများတွင် လည်း အဓိပ္ပာယ်ကွဲပြားမှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိပါသည်။ သည်သဘောတရားကို ကွဲကွဲပြားပြား ရှိစေရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသော မညီမျှမှုများသည် လူမှုဝန်းကျင် ၏ တည်ဆောက်ချက်များဖြစ်ကြောင်း ပြသရန်ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများကို အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူ မဆက်ဆံစေရန် တားဆီးစေနိုင်သည့် ဇီဝကမ္မဆိုင်ရာ အကြောင်းခြင်းရာဟူ၍ မရှိပေ။ ဂျန်ဒါခွဲခြားမှုသည် လူမှုအမြင်အပေါ်သာ အခြေခံပါသည်။

**ဇယား ၉.၁ အရှေ့တောင်အာရှက လိင်နှင့် ဂျန်ဒါ ဖော်ပြချက် စကားလုံးများ**

ဘာသာစကား	ဂျန်ဒါနှင့် လိင်အတွက် စကားလုံးများ
ဘာဟာဆာ (မလေးဘာသာစကား)	ကီလမင်း (လိင်)၊ ဂျန်တိန (ဂျန်ဒါ)
ထိုင်း	ဖက် (လိင်နှင့် ဂျန်ဒါ နှစ်မျိုးစလုံးအတွက်)
မြန်မာ	လိင် (လိင်)၊ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ)
ခမာ	ဖက် (လိင်)၊ ဂျန်ဒါ (ဂျန်ဒါ)
ဗီယက်နမ်	ဇီအိန်းတင် (လိင်)၊ ဇီအိန်း (ဂျန်ဒါ)
ဖိလစ်ပိုင်	ကာဆာရီယန် (လိင်)

ပုံမှန်ဖြစ်အောင် စံသွင်းခြင်း

ပညတ်ချက်တစ်ခု၊ ယုံကြည်ချက်တစ်ခု၊ အပြုအမူ တစ်ခုကို လူ့အဖွဲ့အစည်းက လူတစ်ဦးတွင်ရှိရမည့် ပုံမှန်အဖြစ် ဘောင်သွင်းလိုက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည်။ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) အခန်းကဏ္ဍများကို ပညာရေး၊ မီဒီယာနှင့် လူမှုစံတန်ဖိုးတို့က သတ်မှတ်ဘောင်သွင်းသည်။ ထိုစံသတ်မှတ်ချက်နှင့် အံ့မဝင်သူများကို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြစ်ပေးခြင်းအားဖြင့် ပုံမှန်နှင့်ကွဲကွဲအောင် အတင်းအကျပ် ဘောင်သွင်းခြင်း မျိုးလည်း ရှိနိုင်ပါသည်။

**၉.၂.၂ ‘လိင်’ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်း**

အများအားဖြင့် သင်သည် လိင်အင်္ဂါတစ်မျိုးတည်းဖြင့် မွေးဖွားလာလျှင် ထိုလိင်နှင့် သက်ဆိုင်သော ကျား-မ(ဂျန်ဒါ) လူမှုကဏ္ဍနှင့် နည်းဥပဒေများတွင် အလိုအလျောက် ဘောင်ဝင်ပြီး ဖြစ်လိမ့်မည်ဟု ယူဆကြသည်။ ထိုအယူအဆကို ပုံမှန်ဖြစ်သည်ဟု ထင်မြင်စေအောင် (သို့မဟုတ်) ခိုင်မာစေအောင် လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အလေ့အထများ၊ အဖွဲ့အစည်း ကျင့်ထုံးများမှတစ်ဆင့် ဘောင်သွင်းလိုက်ကြသည်။ လိင်အင်္ဂါတစ်မျိုးတည်းနှင့် မွေးဖွားသူတို့သည် ထိုလိင်နှင့်သက်ဆိုင်သော ကျား-မ ရေးရာတွင် ပါဝင်စေအောင် အတင်းအကျပ် စီမံခံရသည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ ကျား-မ

လူမှုကဏ္ဍဆိုင်ရာ ယုံကြည်ချက်နှင့် တန်ဖိုးထားသတ်မှတ်ချက်တို့အပေါ်တွင် ခွဲခြားမှုများ စတင်ခဲ့သည်။ ယုံကြည်ချက်ဆိုသည်မှာ အမျိုးသားဖြစ်လျှင် ကာကွယ်ရေးအသိစိတ်၊ ကိုယ်ကာယ ကြံ့ခိုင်မှု ရှိခြင်းနှင့် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သည့် အတွေးအခေါ်ရှိမည်ဟု မျှော်လင့်ယုံကြည်ထားခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသားများကို မိသားစုတွင် အဓိက ဝင်ငွေရှာဖွေသူ၊ အကာအကွယ်ပေးသူ၊ ဦးဆောင်သူနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူဖြစ်ရန် မျှော်မှန်းကြသည်။ ၎င်းတို့၏ မူလနယ်ပယ်သည် အိမ်ပြင်ပ ကမ္ဘာနှင့် နိုင်ငံရေးကဲ့သို့ လူထုနှင့်သက်ဆိုင်သော နယ်ပယ်များတွင်သာဖြစ်သည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ မိခင်စိတ်ရှိခြင်းမှာ အမျိုးသမီးတို့၏ ဝိသေသဟု မှတ်ယူခံရပြီး ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍမှာလည်း စိတ်ခံစားမှု၊ ချစ်ခြင်းတရားနှင့် ဂရုစိုက်တတ်မှုအပေါ်တွင် ဗဟိုပြုထားသည်။ ဥပမာ - အမျိုးသမီးများကို မိခင်လောင်းများအဖြစ် မျှော်မှန်းထားသည့်အတွက် မိသားစုထဲတွင် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် နာမကျန်းသူနှင့် သက်ကြီးရွယ်အိုများကို စောင့်ရှောက်ခြင်းကို ၎င်းတို့၏ မူလတာဝန် ဝတ္တရားအဖြစ် မှတ်ယူကြပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့ကို ပို၍စာနာတတ်သူများ၊ သိလွယ်ခံစားလွယ်သူများ၊ အခြားသူများ၏ လိုအပ်ချက်ကို မြင်သာသူများအဖြစ် ယူဆသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထိုအမြင်များသည် အမျိုးသမီးများကို အိမ်တွင်းဘဝတွင်သာ ရှင်သန်စေရန် ကန့်သတ်လိုက်ပြီး အမျိုးသားများကိုမူ ပို၍လွတ်လပ်ပြီး အခွင့်ထူးခံဖြစ်စေရန် ဖန်တီးလိုက်ပါသည်။

အဆိုပါ ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) အခန်းကဏ္ဍ ယူဆချက်သည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့၏ ကိုယ်ခန္ဓာအရ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကွာခြားမှုအပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ အမျိုးသားများက ထွားကျိုင်းသည်။ အမျိုးသမီးများကမူ မီးဖွားရသည်ဆိုသော အကြောင်းတရားတို့မှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့အကြား လုပ်အားခွဲဝေပေးရာနှင့် ၎င်းတို့ပေးအပ်ခံရသော တာဝန်၏ တန်ဖိုးကို ရှင်းပြရာတွင် သုံးလေ့ရှိသော အကြောင်းပြချက်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့ကို ခွဲခြားဆက်ဆံနေခြင်းမှာ ၎င်းတို့ပိုင်ဆိုင်ထားသော လိင်အရ ခန္ဓာကိုယ်ကွဲပြားနေခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပြီး လူမှုအမြင်နှင့် မဆိုင်ဟု ငြင်းချက်ထုတ်ကြသည်။ ထို့အတွက် အကြောင်းပြရာတွင် အမျိုးသားတို့သည် ရှေးနှစ်သန်းပေါင်းများစွာကတည်းက မိသားစုအတွက် အိမ်မှထွက်ကာ အမဲလိုက်ကြရပြီး အမျိုးသမီးများကမူ ကလေးမွေးခြင်းနှင့် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အစားအစာ စုဆောင်းခြင်း၊ ချက်ပြုတ်ပြင်ဆင်ခြင်းစသော မိသားစုတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရသော သာဓကများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြကြသည်။ သို့သော် ခေတ်မီလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင်မူ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာကွာခြားချက်ကို မြင်သာရန်မှာ ခဲယဉ်းသွားပြီ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများသည်လည်း ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအားဖြင့် အလွန်သန်မာသူများ ဖြစ်လာကြသည်။ ဥပမာ - အိုလံပစ် ကစားပွဲများတွင် အမျိုးသမီး အလေးမသူတို့သည် အမျိုးသားအများစုထက် အလေးပိုမ၊ နိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ထို့အတူ အချို့သော နိုင်ငံများတွင် လတ်တလော တွေ့မြင်လာရသည့် 'အိမ်ရှင်ထီးအဖေ' များသည် အမျိုးသားများသည်လည်း ကလေးပြုစောင့်ရှောက်နိုင်ကြောင်း သာဓကဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည်လည်း ရည်မှန်းချက် မြင့်မားသူများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာ ချနိုင်သူများ၊ ထို့အတူ စိတ်တိုစိတ်ဆတ် ရန်လိုသူများ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ယခုအခါ အမျိုးသားများ စာသင်ကျောင်းမှ နုတ်ထွက်မှုများရှိနေချိန်တွင် အဆင့်မြင့် ပညာရပ်များတွင် ထူးချွန်နေသော အမျိုးသမီးများကို ကျွန်ုပ်တို့ မြင်တွေ့နိုင်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးတို့ကို မတူညီစွာဆက်ဆံခြင်းမှာ သူတို့၏ သဘာဝကြောင့်ဟူ၍ အကြောင်းပြထားသော်လည်း ၎င်းမှာ အမှန်တကယ်အားဖြင့် လူမှုတန်ဖိုး စံသတ်မှတ်ချက်များကြောင့်သာ ဖြစ်ကြောင်း လူတို့ကို ယုံကြည်စေခဲ့သည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့ ထမ်းဆောင်ရမည့် ကျား-မ လူမှုကဏ္ဍကို တီထွင်ဖန်တီးကြသည်ဟု ခေတ်ပြိုင် ကွဲထွက်ယဝါဒီ သဘောတရားရေးရာကျွမ်းကျင်သူ ဂျူးဒစ် ဘတ်(တ်)လာ က ဆိုသည်။ ဝတ်စားဆင်ယင်မှုနှင့် အသွင်အပြင်တို့ ဆိုသည်မှာ လူမှုဝန်းကျင်က တည်ဆောက်လိုက်သော အခန်းကဏ္ဍများထဲက ဥပမာတစ်ခု ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားများက ဘောင်းဘီဝတ်ပြီး အမျိုးသမီးများက ဂါဝန်ဝတ်ကြသည်။ ထိုအစဉ်အလာသည် လူမှုရေးအရ ဖန်တီး တည်ဆောက်ထားခြင်းသာ ဖြစ်သည်။ အရှေ့တောင်အာရှတွင်၊ ဥပမာ - မြန်မာအမျိုးသားနှင့် ဂျာဗားကျွန်းသားတို့မှာ လုံချည်ကိုဝတ်ဆင်ကြသည်။ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံ တော်တော်များများ တွင် ဝတ်စားဆင်ယင်မှု အသွင်အပြင်အားဖြင့် ကျား-မ ကွဲပြားမှုမှာ မရှိသလောက် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းမှာ အမျိုးသမီး၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ အသွင်အပြင်နှင့် အမှုအကျင့်များအပေါ်တွင် အထူးကွဲပြား အောင် ခွဲခြား၍ လူမှုတည်ဆောက်ချက်များရှိသော အနောက်လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် မတူညီသော အချက်ဖြစ်သည်။ အနောက်နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးများသည် အမြဲတစေ ဂါဝန်ဝတ်ခဲ့ရသော်လည်း ၁၉၂၀ ဝန်းကျင်တွင် ဆန့်ကျင်မှုတစ်ရပ်အနေဖြင့် ဘောင်းဘီပြောင်းလဲဝတ်ဆင်မှုများ ရှိလာပါသည်။ ယင်းမတိုင်ခင်က ထိုသို့ဝတ်စားဆင်ယင်မှုကို နိုင်ငံတော်တော်များများတွင် ဥပဒေဖြင့် တားမြစ်ခဲ့ သည်။ သို့သော် ၁၉ ရာစုနှစ်တွင် ထိုင်းအမျိုးသမီးများ ဝတ်စားဆင်ယင်မှုမှာ အမျိုးသားများနှင့် ပုံစံတူဖြစ်သည်။ ထိုခေတ်ကာလက ထိုင်းနိုင်ငံသို့ လာရောက်လည်ပတ်သော နိုင်ငံခြားသားများသည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ကွဲပြားအောင် ပြောရခြင်းတွင် အခက်ကြုံကြရသည်။ အမျိုးသား၊ အမျိုး သမီး နှစ်ဦးစလုံး ဆံပင်တိုထားကြသည်၊ ပုံစံတူ ဝတ်ဆင်ကြသည်၊ ထို့ပြင် နာမည်တူများ မှည့်ခေါ် ထားကြသည်။ အမြင်ကွဲသားမရသေးသူများအတွက်မူ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့၏ ပြုမူပုံနှင့် ၎င်းတို့ကို ကြည့်ရသည်မှာလည်း အတူတူပင် ဖြစ်နေသည်။ ၎င်းအခြင်းအရာအားဖြင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့ တန်းတူညီစွာ အဆက်ဆံခံကြရသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ ထိုင်းဘာသာစကားတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့ကို ကွဲပြားသည့် နာမ်စားဖြင့် ခေါ်ဝေါ်အသုံးပြုကြသကဲ့သို့ အမျိုးသမီးတို့ စကားပြောရာတွင်လည်း ကွဲပြားသည့်ပုံစံကို တွေ့နိုင်ပါသည်။ သည်အကြောင်းအရာမှတစ်ဆင့် ဆိုလိုချင်သည်မှာ ကျား-မ လူမှုရေးရာ (ဂျန်ဒါ)ကို အဝတ်အစား၊ ဘာသာစကားနှင့် အခြားသော အခြေအနေများအရ မည်သို့ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားသည်ကို သိစေလိုခြင်းဖြစ်သည်။ ဂျန်ဒါသည် ယဉ်ကျေးမှုဖြစ်စဉ် တစ်ရပ်သာဖြစ်ပြီး ခန္ဓာဇီဝနှင့်သက်ဆိုင်သော အကြောင်းအရာတစ်ခု မဟုတ်ပေ။

## သဘောတရားရေးရာ ရှင်းလင်းချက်

### လူမှုအမြင်ဖြင့် တည်ဆောက်ထားသည့် ကျား၊ မ တို့၏နေရာများ

အမျိုးသားအမျိုးသမီးတို့၏ နေရာ သို့မဟုတ် အခန်းကဏ္ဍကို လူမှုအမြင်ဖြင့် တည်ဆောက်သည် ဆိုရာတွင် ထိုတည်ဆောက်မှုမှာ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ တီထွင်ဖန်တီးမှု တစ်ခုမျှသာဖြစ်ပြီး သဘာဝအရ (သို့မဟုတ်) ဇီဝသဘောတရားအရ ဖြစ်တည်လာခြင်း မဟုတ်ဟု ဆိုလိုသည်။ အမျိုးသမီးတို့သည် ရင်သွေးငယ် မွေးဖွားပေးရသဖြင့် မိခင်တစ်ဦး၏ အခန်းကဏ္ဍကို အများအားဖြင့် ၎င်း၏ ဇီဝ သဘောတရားအရ ဆုံးဖြတ်လိုက်ကြသည်။ သို့ရာတွင် ဇီဝသဘောတရားအတိုင်း ကိုယ်ဝန်ဆောင် သည့် အမျိုးသမီးများသည်လည်း ၎င်းတို့မွေးစားထားသော ကလေးငယ်တို့အတွက် မိခင်နေရာတွင် နေပြီး ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ မတူညီသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့တွင် မိခင်တစ်ယောက်၏ ဖြစ် တည်မှုကို ကွဲပြားစွာရှုမြင်ကြသည်။ ဥပမာ - မိခင်ကောင်းဟူသည် ကလေးငယ်များအပေါ် တင်းတင်း





ကျပ်ကျပ် ကိုင်တွယ်ရမည်ဟု အချို့နေရာများတွင် ယူဆကြသော်လည်း၊ အချို့နေရာများတွင်မူ မိခင်ကောင်းဆိုသည်မှာ အလွန်ဂရုစိုက်ကြင်နာရမည်ဟု ဆိုကြပါသည်။ ဤအခြင်းအရာက မိခင် တစ်ယောက်၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်ပြီး လူမှုဝန်းကျင်က မည်သို့ တည်ဆောက်ထားသည်ကို မြင်သာစေသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖယ်ရှားပစ်ရန်အတွက် ကျား-မ လူမှုရေးရာ (ဂျန်ဒါ) တည်ဆောက်မှု ဖြစ်စဉ်ကို ရင်ဆိုင်ကိုင်တွယ်သင့်ပါသည်။ မိသားစု၊ စာသင်ကျောင်း၊ အလုပ်နေရာ၊ ဘာသာရေး အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရနှင့် မိဒီယာ စသော အဖွဲ့အစည်းတို့သည် ကောင်းမွန် မွန်မြတ်သော အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး (သို့မဟုတ်) မကောင်းသော အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးဟူသည် မည်သို့သော ပုံစံရှိရမည်ဆိုသော စံတန်ဖိုးများ ချမှတ်ရာတွင် အဓိက အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုစံသတ်မှတ်ချက်အပေါ်မူတည်ပြီး ချီးမြှောက်ခြင်းနှင့် ပြစ်တင်ဝေဖန်မှု ပြုလုပ်ခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကို အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့၏ အခန်းကဏ္ဍအတိုင်း ပုံစံဝင်အောင် လူမှုဘောင်သွင်းလိုက်ကြပါသည်။ ဥပမာ - စာသင်ကျောင်းများတွင် ကျောင်းသူနှင့် ကျောင်းသားတို့ကို မတူညီသည့် ဘာသာရပ်များ သင်ကြားပေးခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။ မိဘတို့သည်လည်း ကျား-မ လိင်ကွဲပြားမှုအတိုင်း ၎င်းတို့ ကလေးအတွက် မတူသော ကစားစရာအရပ်များ ဝယ်ပေး ခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ မိဒီယာတို့ကလည်း လှပခြင်းနှင့် ယောက်ျားပီသစွာ ချောမောခြင်းဆိုသည်မှာ မည်သို့ဖြစ်ရမည်ဆိုပြီး အထူးပြုပြောဆိုကြသည်။ ထို့ကြောင့် ဂျန်ဒါ ဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာကို လိုက်နာရန် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးနှစ်ဦးစလုံးသည် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖိအားပေးခြင်းကို ခံရကြောင်း မှတ်သားထားရန် အရေးကြီးပါသည်။

ကျား-မ လူမှုရေးရာ(ဂျန်ဒါ) အစဉ်အလာများ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး တို့၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အမှုအကျင့်များကို လူ့အသိုင်းအဝိုင်းက မျှော်လင့်ထားသည့်အတိုင်း ကိုက်ညီ စေရန်ဖြစ်သည်။ ထိုဖြစ်စဉ်သည် ဂျန်ဒါစံသတ်မှတ်ချက်နှင့်ညီသော လူသားကို မွေးထုတ်ပေးသည်။ ဂျန်ဒါစံသတ်မှတ်ခြင်းကြောင့် ဘေးထွက်ဆိုးကျိုး များစွာရှိပါသည်။ အဆိုးဆုံးအချက်မှာ အမျိုးသမီး တို့ကို အမျိုးသားများထက် နိမ့်ကျသူများ၊ အားနည်းသူများ၊ အန္တရာယ် ပိုကျရောက်နိုင်သူများအဖြစ် ပုံစံသွင်းပြီး အမျိုးသားများကိုမူ စိတ်ခံစားချက် သိုဝှက်နိုင်သူနှင့် စိတ်ဆတ်သူများအဖြစ် ပုံစံသွင်း ကြခြင်း ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းက သတ်မှတ်လိုက်သည့် ဂျန်ဒါ ပညတ်ချက်များကို လွန်ဆန်နိုင်ခြင်း မရှိသကဲ့သို့ ၎င်းတို့၏ အပြုအမူများသည်လည်း ခွဲခြား ဆက်ဆံမှု၊ လူမှုဖိအား၊ အရှက်နှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းမှု ပုံစံမျိုးစုံ ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ဥပမာ - အမျိုးသမီးတို့ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခံရမှုတွင် ၎င်းတို့၏ ဝတ်စားဆင်ယင်မှုကြောင့် (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်း (သို့မဟုတ်) ချစ်သူနှင့် လိင်ဆက်ဆံရန် ငြင်းပယ်မှုကြောင့်ဟု ပြစ်တင်ပြောဆိုခံရနိုင်ပါသည်။ ယောက်ျားလေးများကိုလည်း ငိုလျှင် လူပျော့လူညံဟု ခေါ်ကြသည်။ ဤဖြစ်စဉ်မှာပင်လျှင် လူသား တစ်ဦး၏ အခွင့်အရေး အချိုးဖောက်ခံရမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ ကျား-မ လူမှုရေးရာ သတ်မှတ် ချက်အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် လူသားတို့ ရင်ဆိုင်နေရသည့် ဖိအား (သို့မဟုတ်) အကြမ်းဖက် ခံနေရမှုသည် ၎င်းတို့၏ ဘေးကင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ချိုးဖောက်လျက်ရှိပါသည်။ နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တိုက်ဖျက်ရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ထိုသို့ ချိုးဖောက်ခံနေရသည်များကို ပပျောက်စေရန်ဖြစ်သည်။

**ဂျန်ဒါပုံစံပြုခြင်း**  
ဂျန်ဒါပုံစံပြုခြင်းဆိုသည်မှာ အမျိုးသားတစ်ယောက်နှင့် အမျိုးသမီးတစ်ယောက်တို့၏ “ဖြစ်သင့်သည့်ပုံမှန်” ပုံစံအတွက် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းက မြင်သော အမြင်ဖြစ်သည်။ ထိုစံသတ်မှတ်ချက်နှင့် မကိုက်ညီသော အမြင်နှင့် အခန်းကဏ္ဍများတွင် ရှိနေလျှင် ပြစ်တင်ဝေဖန် ခံရနိုင်ပါသည်။

## ၉.၃ အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး သဘောတူ စာချုပ် (CEDAW)

စီဒေါညီလာခံသည် အမျိုးသမီးတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်ရေး အရေးပါသော တိုးတက်မှုတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ၎င်းကပေးသော အဓိကသတင်းအချက်အလက်မှာ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့သည် မည်သည့်နေရာတွင်မဆို တန်းတူအခွင့်အရေး ရသင့်သည်ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းက ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် မည်သို့သောအရာ ဖြစ်သည်နှင့် နိုင်ငံတော်အနေဖြင့် အဆိုပါ ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုကို မည်သို့တိုက်ဖျက်နိုင်သည်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့ပြင် စီဒေါတွင် အမျိုးသမီးများ တန်းတူအခွင့်အရေးရစေရန် အစိုးရများအနေဖြင့် အင်အားစိုက်ထုတ် ဦးတည်ဆောင်ရွက်သင့်သည့် အမျိုးမျိုးသော နယ်ပယ်များကို တင်ပြထားပါသည်။ စီဒေါစာချုပ်တွင် ပါဝင်လက်မှတ်ထိုးထားသော နိုင်ငံများသည် အမျိုးသမီးများအတွက် တန်းတူအခွင့်အရေးကို အာမခံချက်ပေးနိုင်ရန်၊ ကွာဟချက် ရှိနေသော နေရာများတွင် ကုစားဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် အခွင့်အလမ်းများ ဖြည့်ဆည်းပေးရန်နှင့် ပဋိညာဉ်ပါ တာဝန်များကို အကောင်အထည်ရာတွင် တိုးတက်မှုအခြေအနေများကို လေးနက်တစ်ကြိမ် အစီရင်ခံစာတင်ပြရန်တို့အတွက် ခံဝန်ကတိထားရှိထားပါသည်။ ညီလာခံတွင် သဘောတူညီထား သည့်အတိုင်း နိုင်ငံများ လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်မှုကို စောင့်ကြည့်ရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ အပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ရေး ကော်မတီတစ်ရပ်ကိုလည်း ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ စီဒေါသည် ကမ္ဘာ့အဝန်းရှိ အမျိုးသမီးတို့၏ သမိုင်းဝင်အောင်မြင်မှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းသည် အမျိုးသမီးတို့အပေါ် ဆက်ဆံနေမှုများအား တိုင်းတာနိုင်သည့် အဓိကကျသော နိုင်ငံတကာစံသတ်မှတ်ချက် ဖြစ်လာသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

စီဒေါသည် လေးကြိမ်မြောက် လူ့အခွင့်အရေးညီလာခံကျင်းပသည့် ၁၉၇၉ တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အခြေအနေသုံးသပ်မှု ကော်မရှင် (Commission on the Status of Women) က ၁၉၆၇ ခုနှစ်တွင် ကြေညာစာတမ်းကို ဦးစွာအကြမ်းဖျဉ်း ရေးဆွဲခဲ့ပြီး နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး၊ နိုင်ငံသားနှင့် လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးအတွက် ညီလာခံများသည် ပဋိညာဉ်အကြမ်းရေးဆွဲရေး ဖြစ်စဉ်အတွက် အထောက်အပံ့ဖြစ်ခဲ့သည်။ ညီလာခံက သဘောတူ မပြဋ္ဌာန်းမီတွင် ကုလသမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအကြားတွင် ငြင်းခုံဆွေးနွေးမှုများနှင့် ညှိနှိုင်းမှုများ ဆယ်နှစ်ကြာ ပြုလုပ်ခဲ့ရသည်။ သဘောမတူကြရသည့်အချက်များမှာ ဖော်ပြထားသော အမျိုးသမီးတို့ အတွက် အခွင့်အရေးများ၊ အထူးသဖြင့် မိသားစုအရေး၊ လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်းနှင့် နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့် တို့တွင် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာရေးတို့နှင့် ထိပ်တိုက်ဖြစ်စေနိုင်သော အချက်များ ပါဝင်နေသော ကြောင့် ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတိုင်းအားလုံးနီးပါးတွင် ကွာရှင်းခွင့်နှင့် အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်တွင် အမျိုးသမီး များကို တန်းတူအခွင့်အရေး မပေးထားပါ။ ထို့အပြင် နိုင်ငံတော်တော်များတွင် အမျိုးသမီးတို့သည် ၎င်းတို့ နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးကို ၎င်းတို့၏သားသမီးသို့ လွှဲပြောင်းနိုင်ခွင့် မရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ သည်အရေးကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး စီဒေါ မူကြမ်းရေးဆွဲသည့်အခါ ထင်မြင်ယူဆချက်များ၊ ဘာသာ စကား၊ အကြောင်းအရာနှင့် သဘောတူညီချက်အပိုင်းတို့တွင် အမျိုးသားကို ဦးတည်ကိုယ်စားပြု ထားသော အဖွဲ့အသီးသီးကြားက အင်အားပါဝါ အကူးအပြောင်းများကို ထင်ဟပ်စေရန် အဓိက ထည့်သွင်းထားသည်။ ထို့ပြင် သံတမန်အသိုင်းအဝိုင်း၊ အစိုးရနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများတွင်

အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုအတွက် အားပေးထောက်ခံမှု အကန့်အသတ်သာရှိပုံကိုလည်း ထင်ဟပ်စေပါသည်။ စီဒေါတွင် ပါဝင်ခြင်းအားဖြင့် နောင်တွင် ကုလသမဂ္ဂဖြစ်လာမည့် နိုင်ငံ ပေါင်းချုပ်အသင်းကြီး ဆောင်ရွက်ရမည့်အစီအစဉ်များထဲက အမျိုးသမီးများ အရေးကိစ္စအတွက် အမျိုးသမီးတို့ကိုယ်တိုင် စုပေါင်းအားဖြင့် တိုက်တွန်းနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းကို ရရှိပါသည်။ အချို့သော အမျိုးသမီးများ၊ အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်ပိုင်းနေရာ ရောက်နေသည်ဟု ယူဆရသူများ သည် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး အဆင့်မြှင့်တင်နိုင်ရေးတွင် အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍတွင် ရှိနေပါ သည်။ ရှေးဦးမဆွ ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း ၁၉၆၀ ခုနှစ်ဝန်းကျင်သည် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအတွက် တက်ကြွလှုပ်ရှားမှုများ အရှိန်အဟုန်ကောင်းခဲ့သော အချိန်ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့နေရာဒေသ တော်တော် များများတွင် အမျိုးသမီးတို့ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရာသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ပိုမိုသဘောပေါက် လာကြပြီး ထိုကဲ့သို့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ အကျိုးဆက်များကို တိုက်ဖျက်မည့်အဖွဲ့အစည်းများ သိသိ သာသာ များပြားလာခဲ့ပါသည်။

အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းထားသော စီဒေါတွင် နိုင်ငံများ ထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည်။

- ၁။ ဥပဒေပြောင်းလဲပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ဥပဒေအသစ်များ ပေါ်ပေါက်စေခြင်း။ ။ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့အတွက် တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားမှုမရှိစေသော မူဝါဒများ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်စေသော ဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပယ်ဖျက်ခြင်းနှင့် အမျိုး သမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တားဆီးစေမည့် သင့်လျော်သော အစီအမံများကို ချမှတ် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ (အပိုဒ် ၂ နှင့် ၁၅)
- ၂။ တရားမျှတမှုကို လက်လှမ်းမီစေခြင်း။ ။ နိုင်ငံတော်ခုံရုံးနှင့် အလားတူ အခွင့်အာဏာရှိသော အဖွဲ့အစည်းတို့က အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမှ ထိထိရောက်ရောက် အကာအကွယ် ပေးနိုင်ရန်အတွက် သေချာတိကျသော အစီအမံများထားရှိရန် ဖြစ်ပါသည်။ (အပိုဒ် ၂)
- ၃။ တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ပေးမည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း။ ။ တန်းတူညီမျှမှုကို ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်မည့် အပြုသဘောဆောင် လုပ်ဆောင်ချက်များကဲ့သို့သော ယာယီအထူး တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ (အပိုဒ် ၄)
- ၄။ ယဉ်ကျေးမှုကျင့်ထုံးများ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း။ ။ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့၏ အခန်းကဏ္ဍ အပေါ်ထားရှိသော ပုံသေကားကျအမြင်များ၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ရိုးရာအစဉ်အလာ အလေ့အထ များကို ပြောင်းလဲပေးရန်ဖြစ်သည်။ (အပိုဒ် ၅)

အပြုသဘောဖြင့် အထူးလုပ်ဆောင်ချက်

လူတစ်စုအတွက် အကျိုးကျေးဇူး (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့၏ လက်လှမ်းမီနိုင်မှု အခြေအနေကို တိုးပွားစေရန် အထူးခွင့်ပြုချက်များ ထားရှိခြင်း။

ဥပမာ - အစိုးရအဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် နေရာသီးသန့် ဖယ်ထားပေးခြင်း မျိုးကို ဆိုလိုပါသည်။

စီဒေါသည် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုရှိစေရေးကို ဦးတည်လုပ်ဆောင်ရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ များကို တာဝန်များ ဖန်တီးပေးအပ်ထားသည်။ ၎င်း၏ ခိုင်မာတိကျသော စကားလုံးများကတစ်ဆင့် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရများကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပေါ်ပေါက်နေမှုများကို တားဆီးရန် (သို့မဟုတ်) ရပ်တန့်ပေးမည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်နှင့် ရှေ့ပြေးလုပ်ဆောင်ချက်များ ထားရှိရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ စီဒေါညီလာခံသည် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ အစိုးရများအနေဖြင့် အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်သော ကဏ္ဍတွင် သာမက ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတွင်ပါ မူဝါဒများ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ကြရန် တောင်းဆိုပါသည်။ မည်သည့်လုပ်ငန်းက မည်သည့်ခွဲခြားမှုမျိုးကိုမဆို တားဆီးရမည်ဖြစ်သည့်အပြင်၊ ဘဏ်ချေးငွေ

အပါအဝင် အခြားသော ချေးငွေပုံသဏ္ဍန်အမျိုးမျိုးကို လက်လှမ်းမမီနိုင်စေမည့် ခွဲခြားထားမှုများ ကိုလည်း အထူးတားမြစ်ရမည် ဖြစ်သည်။ ညီလာခံသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိနေသော နယ်ပယ်များမှာ အနည်းဆုံး (၁၂)ခုရှိမည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။ ၎င်းတို့မှာ - ယဉ်ကျေးမှု၊ တရားဥပဒေ၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊ နိုင်ငံရေး၊ နိုင်ငံတကာအရေး၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ စီးပွားရေး၊ ကျေးလက်နေ အမျိုးသမီးများ၊ လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်းနှင့် မိသားစုရေးရာတို့ ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ညီလာခံသည် အမျိုးသမီးများ အလုပ်တွင် တူညီသောလုပ်ခလစာရရှိရေးနှင့် သားဆက်ခြားခြင်း ကဲ့သို့သော မိသားစုစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲရာတွင် လိုအပ်သော သတင်းအချက် ရရှိနိုင်ရေးကို အားပေးထောက်ခံထားသည်။ စီဒေါသည် အမျိုးသမီးလှုပ်ရှားမှု ရေချိန်မြင့်တက်လာချိန်တွင် ထွက်ပေါ်ခဲ့သော ရလဒ်တစ်ခုဖြစ်သည့်အပြင် ထိုကာလတွင် တိုးတက်မှုရှိခဲ့သော ပြုယှက်လည်း ဖြစ်သည်။ ၁၉၆၀ နှင့် ၁၉၇၀ ခုနှစ်များတွင် စာချုပ်မူကြမ်းကို ရေးဆွဲခဲ့သည့်နည်းတူ ထိုအချိန်မှစ၍ တန်းတူညီမျှမှုအတွက် အတွေးအခေါ်နှင့် မြော်မြင်စဉ်းစားချက်များ ပို၍ ထွန်းကားလာခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် စီဒေါသည် စာချုပ်သက်သက်မှုသာမဟုတ်ဘဲ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးကို ကျယ်ပြန့်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းနှင့် စီဒေါကော်မတီတို့ ပေါ်ပေါက်လာစေခဲ့သည်။ ဥပမာ - ဤအခန်း၏ နှောင်းပိုင်းတွင် ဖော်ပြမည့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဖြစ်သည်။

စီဒေါသည်လည်း ကလေးသူငယ်များ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (CRC) ကဲ့သို့ပင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိတွင် အီရန်၊ ဆိုမားလီးယား၊ ဆူဒန်၊ တွန်ဂါ၊ အမေရိကန်နှင့် ပလောင်း စသော ခြောက်နိုင်ငံသာ လက်မှတ်ထိုးရန် ကျန်ရှိပါသည်။ အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများအားလုံး သဘောတူစာချုပ်တွင် ပါဝင်ပြီးဖြစ်သည်။

**ဇယား ၉.၂ စီဒေါတွင် နိုင်ငံများပါဝင်မှု အခြေအနေ**

နိုင်ငံများ	သဘောတူလက်မှတ် ရေးထိုးသည့် ရက်စွဲ	ခြွင်းချက်ထားသည့်အချက်များ
ဘရူနိုင်း	၂၄ မေ ၂၀၀၆	အပိုဒ် ၉ (၂) အပိုဒ် ၂၉ (၁)
ကမ္ဘောဒီးယား	၁၅ အောက်တိုဘာ ၁၉၉၂	မရှိ
အင်ဒိုနီးရှား	၁၃ စက်တင်ဘာ ၁၉၈၄	အပိုဒ် ၂၉ (၁)
လာအို	၁၄ ဩဂုတ် ၁၉၈၁	မရှိ
မလေးရှား	၅ ဇူလိုင် ၁၉၉၅	အပိုဒ် ၅ (က) အပိုဒ် ၇ (ခ) အပိုဒ် ၉
မြန်မာ	၂၂ ဇူလိုင် ၁၉၉၇	အပိုဒ် ၂၉ (၁)
ဖိလစ်ပိုင်	၅ ဩဂုတ် ၁၉၈၁	မရှိ

နိုင်ငံများ	သဘောတူလက်မှတ် ရေးထိုးသည့် ရက်စွဲ	ခြွင်းချက်ထားသည့်အချက်များ
စင်ကာပူ	၅ အောက်တိုဘာ ၁၉၉၅	အပိုဒ် (၂) အပိုဒ် ၁၁ (၁) အပိုဒ် ၁၆ အပိုဒ် ၂၉ (၁)
ထိုင်း	၉ ဩဂုတ် ၁၉၈၅	အပိုဒ် ၂၉ (၁) ယခင်က ခြွင်းချက်ထားသည့် အပိုဒ်များကို သဘောတူညီပြီး - အပိုဒ် ၇၊ ၉(၂)၊ ၁၀၊ ၁၁(၁)၊ ၁၅(၃)၊ ၁၆
တီမော	၁၆ ဧပြီ ၂၀၀၃	မရှိ
ဗီယက်နမ်	၁၇ ဖေဖော်ဝါရီ ၁၉၈၂	အပိုဒ် ၂၉ (၁)

ဇယား ၉.၂ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း စီဒေါသည် နိုင်ငံပေါင်းစုံ ကျယ်ပြန့်စွာ ပါဝင်ကြသော ပဋိညာဉ်စာချုပ်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ သို့သော် အခြားသဘောတူစာချုပ်များထက်ပိုပြီး အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် စီဒေါတွင် သဘောတူညီရန် ကျန်ရှိသည့်အချက်များ ရှိနေကြပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ၎င်းတို့နှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုမရှိသည့် စာချုပ်ပါ အချက်အလက်တချို့ကို သေချာနားလည် သဘောပေါက်စေရန်အတွက် ‘ခြွင်းချက်ထားသည့် အချက်များ’ အဖြစ် ချန်လှပ် ထားခွင့်ပြုထားပါသည်။ နိုင်ငံများသည် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး “သဘော တူသည်။ သို့သော်” ဟု ဆိုနေကြသည်များကို တွေ့နေရပါသည်။ ဇယားတွင် ပြထားသည့်အတိုင်း သဘောတူရန် ခြွင်းချက်ထားသော အချက်များတွင် အပိုဒ် ၂၉. ၁ (နှစ်နိုင်ငံအကြား ထားရှိသော သဘောတူစာချုပ်အတွက် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ တရားရုံး (ICJ) အသုံးပြုသည့်အပိုဒ်) နှင့် အပိုဒ် ၁၆ (လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှုတွင် တန်းတူညီမျှခွင့်) တို့နှင့် သက်ဆိုင် နေပါသည်။ ထိုင်း၊ မလေးရှား၊ ဘရူနိုင်းနှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံများသည် နိုင်ငံသားဖြစ်မှုနှင့် လက်ထပ် ထိမ်းမြားမှုဆိုင်ရာ တန်းတူအခွင့်အရေးတွင် သဘောတူညီရန် ကျန်ရှိနေပါသေးသည်။ မလေးရှား၊ ဘရူနိုင်းနှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံတို့အနေဖြင့် အဆိုပါတန်းတူညီမျှခွင့်သည် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာရေးယုံကြည်မှု (မလေးရှားတွင် ရှုရီးယားခေါ် အစ္စလာမ်ဥပဒေ)နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိဟု မြင်ကြပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံအတွက်မူ နိုင်ငံတော်၏ ပြည်တွင်းဥပဒေတွင် လက်ရှိမညီမျှမှုများကို ပြောင်းလဲရန် ဆန္ဒမရှိသဖြင့် လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှုတွင် တန်းတူညီမျှရေးကို တောင်းဆိုသောအချက်ကို ခြွင်းချက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုင်းအမျိုးသမီးများသည် အိမ်ထောင်ကွာရှင်းမှုတွင် တန်းတူညီမျှခွင့် မရကြပါ။ ထိုင်းအမျိုးသမီးတစ်ဦး ကွာရှင်းခွင့်လျှောက်ထားမည်ဆိုလျှင် သူမ၏ ခင်ပွန်းသည်မှာ သစ္စာမရှိသူဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြရန်လိုအပ်ပြီး၊ အမျိုးသားတစ်ယောက်အတွက်မူ ဇနီးသည်နှင့် နှစ်နှစ်မျှ ဝေးကွာနေလျှင် ကွာရှင်းရန်အကြောင်းပြချက် လုံလောက်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသား တို့သည် အမျိုးသမီးများကွာရှင်းခွင့်တွင် အမျိုးသမီးတို့ကဲ့သို့ လိုအပ်ချက်မျိုး မရှိပါ။ စီဒေါစာချုပ်တွင်

ပါဝင်သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးကြချိန်မှစ၍ လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှုတွင် တန်းတူညီမျှရေး ကိစ္စကဲ့သို့သော ခြွင်းချက်ထားရှိခဲ့ဖူးသော အချို့အချက်အလက်များကို ထိုင်းနိုင်ငံက ရုတ်သိမ်း လိုက်သော်လည်း မလေးရှားနှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံများကမူ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှုတွင် တန်းတူညီမျှရေး ဖော်ဆောင်မှုကို သဘောတူရန်ခြွင်းချက်အဖြစ် ကျန်ရှိသေးသည်။ ထို့ပြင် ကလေး ငယ်၏ နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့်မှာ ဖခင်ထံမှသာ တစ်ဆင့်လာရပြီး မိခင်ထံမှ ဆက်ခံခွင့်မရှိသော အချို့ နိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံသားခံယူခွင့်တန်းတူညီမျှရေးတွင် ခြွင်းချက်အဖြစ် ကျန်ရှိသေးသည်။ ဥပမာ - မလေးရှားနိုင်ငံ၏ပြင်ပတွင် မွေးဖွားသော ကလေးငယ်တစ်ဦးသည် နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့်ကို မိခင်ထံမှ မဟုတ်ဘဲ ဖခင်ထံမှသာ တစ်ဆင့် လျှောက်ထားရသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံက ထိုသို့ သဘောတူညီရန် ချန်လှပ်ထားမှုကို ဆန့်ကျင်ကန့်ကွက်သည့်နိုင်ငံ ငါးနိုင်ငံ (ဩစတြီးယား၊ နော်ဝေး၊ နယ်သာလန်၊ ဂျာမနီ စသော ဥရောပနိုင်ငံများ) ရှိပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့က '၎င်းတို့၏ ကန့်ကွက်မှုသည် သဘောတူစာချုပ်ကို ပါဝင်လက်ခံအောင် အတင်းအကျပ်ပြုလုပ်ခြင်း မဟုတ်' ဟု ဆိုထားပါသည်။ ထို့အတူ ခြွင်းချက်ထားသည့် အချက်များကို လျော့ချလိုက်သည့် နိုင်ငံများစွာလည်း ရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံဆိုလျှင် မူလက ခြွင်းချက်ထားသည့် အချက် ခုနစ်ချက်ရှိသော်လည်း ယခုအခါ တစ်ချက် သာ ကျန်ရှိပါတော့သည်။

### ၉.၃.၁ စီဒေါစာချုပ်တွင် ဖော်ပြထားသော ခွဲခြားမှုမပြုစေရေး

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအကြောင်းကို စီဒေါက အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။

နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အရပ်ဘက်နှင့် အခြားသော နယ်ပယ် များတွင် အခြေခံကျသော လွတ်လပ်ခွင့်ကိုလည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးတို့သည် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူဖြစ်သည်ဆိုသော အချက်ကိုလည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးတို့၏ အိမ်ထောင်ရေး အခြေ အနေကိုလည်းကောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမရှိဘဲ အမျိုးသမီးတို့၏ ပျော်ရွှင်မှု၊ အသိအမှတ် ပြုခံရမှုနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများကို ယုတ်လျော့သွားစေအောင်နှင့် နိမ့်ကျသွားစေအောင် ရည်ရွယ် ချက်ဖြင့် ကျား-မ လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြုပြီး လုပ်ဆောင်သည့် ဖယ်ထုတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ကန့်သတ်ခြင်း စသော မည်သို့သော ခွဲခြားမှုမျိုးကိုမဆို ဆိုလိုသည်။ (အပိုဒ် ၁)

နေရာတော်တော်များများတွင် လိင်နှင့် ကျား-မ လူမှုရေးရာ (ဂျင်ဒါ) ကို ရောထွေး ဖော်ပြ တတ်သဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအကြောင်းကို ဂျင်ဒါအရေးကိစ္စသို့တိုင်အောင် ဆန့်ထုတ်တွေးနိုင်သော် လည်း ဤနေရာတွင် ဖော်ပြသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုသည်မှာ လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြုဖြစ်ပေါ် လာသော ခွဲခြားမှုကိုသာ ဆိုလိုပါသည်။ ထို့ပြင် ၁၉၆၆ ခုနှစ် မတိုင်ခင်တွင် ရေးသားခဲ့သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်း (UDHR)၊ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (ICCPR) နှင့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (ICESCR) များအားလုံးတွင် လိင်ကွဲပြားမှုကို အခြေပြုသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု များကို တားမြစ်ထားပါသည်။ လတ်တလောထွက်ပေါ်လာသော အာဆီယံနိုင်ငံများ၏ လူ့အခွင့် အရေး ကြေညာစာတမ်း (၂၀၁၀) တွင် ကျား-မ လူမှုရေးရာ (ဂျင်ဒါ) ခွဲခြားမှုကို တားမြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ယုတ္တိကျကျ ဆိုရလျှင် 'ဂျင်ဒါ'ဆိုသည်ကို 'လိင်'ကို ရည်ညွှန်းသော အသုံးအနှုန်း တစ်ခုအနေဖြင့် ဖလှယ်သုံးထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အာဆီယံကြေညာစာတမ်းတွင် ထည့်သွင်း

သောအသုံးအနှုန်းမှာ ခေတ်နှင့်အလွန် ကိုက်ညီကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အကြောင်းမှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် လိင် (သို့မဟုတ်) ဂျင်ဒါအပေါ် အခြေပြုသော ခွဲခြားမှုများမှာ အခြေခံအားဖြင့် အတူတူပင်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် လိင်နှင့် ဂျင်ဒါ သဘောမှာလည်းတူညီကြောင်း သဘောပေါက်ထားခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် ကုက္ကိုယဝါဒီများကမူ အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားနှိမ်ချဆက်ဆံနေမှုများသည် ကျား-မ လူမှုအခန်းကဏ္ဍများအပေါ်ထားရှိသော သဘောထားအမြင်များ စံတန်ဖိုးများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ လိင်ကွဲပြားမှုကို အခြေပြုထားခြင်းမဟုတ်။ လိင်ဆိုသည်မှာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ၎င်းကိုကြည့်ပြီး ကျား ဖြစ်သည်။ မ ဖြစ်သည်ကို ဖော်ပြနိုင်စွမ်းရှိသည့် အရာသက်သက်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုထားပါသည်။

စီဒေါတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသော ဖော်ပြချက် သုံးခုရှိပါသည်။

- **ခွဲခြားခြင်း၊ ဖယ်ထုတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ကန့်သတ်ပိတ်ပင်ခြင်း။** အမျိုးသမီးတစ်ဦး အိမ်ထောင်ပြုခြင်း (သို့မဟုတ်) ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းကြောင့် အလုပ်မှရပ်နားခြင်း၊ ပင်စင်ယူရမည့်အသက်အရွယ် တူညီမှုမရှိခြင်း၊ အမွေဆက်ခံနိုင်ခွင့်တွင် တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) မိန်းကလေးများ ကျောင်းနေခွင့်ကို ပိတ်ပင်ခြင်း စသည်တို့မှာ ထင်ရှားသော သာဓကများ ဖြစ်သည်။
- **လိင် (သို့မဟုတ် ဂျင်ဒါ) ကွဲပြားမှုကိုအခြေပြု၍ ခွဲခြားခြင်း။** အမျိုးသမီးဖြစ်သဖြင့် ခွဲခြားထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ခွဲခြားမှုသည် လူတိုင်းအတွက် ထားရှိထားလျှင် (ဥပမာ - အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့အတွက် မတူညီသော ယူနီဖောင်းဝတ်စုံများ)၊ ထိုသို့သော ခွဲခြားမှုကို အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်းကြောင့် သီးသန့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဟု မဆိုနိုင်ပါ။
- **အမျိုးသမီးသည် အမျိုးသားနှင့်တန်းတူ လူ့အခွင့်အရေး (သို့မဟုတ်) လူ့အခွင့်အရေး မှန်သမျှကိုမရရှိသဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အကျိုးဆက်။** ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကြောင့် အမျိုးသမီးတို့သည် အမျိုးသားများနှင့်တန်းတူ လူ့အခွင့်အရေး မရရှိကြပါ။ ဥပမာ - အမျိုးသမီးများသည် ကွာရှင်းခွင့်တွင် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေး မရှိပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အမျိုးသားများအတွက် ကွာရှင်းရန် လွယ်ကူပြီး ၎င်းတို့၏ကလေးမှာလည်း မိခင်၏နိုင်ငံသားကို ဆက်ခံခွင့်မရှိဘဲ ဖခင်၏နိုင်ငံသားကိုသာ ဆက်ခံခွင့်ရှိလေသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတို့သည် ဥပဒေကြောင့်သော်လည်းကောင်း (ဥပဒေအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း)၊ သို့မဟုတ် လက်ခံထားသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း (လက်ခံကျင့်သုံးမှုအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း) စသော နည်းလမ်းနှစ်သွယ်ဖြင့် ပေါ်ပေါက်နိုင်သည်။ ဥပဒေသည် အမျိုးသမီးများကို အမျိုးသားများနှင့်တန်းတူ လက်ထပ်ထိမ်းမြားခွင့် မပြုထားခြင်း (သို့မဟုတ်) အမျိုးသမီးမလုပ်ရဆိုသည့် အလုပ်ဟူ၍ သေသေချာချာ သီးသန့်တားမြစ်ထားခြင်းမျိုးကို ဥပဒေအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဟု ခေါ်သည်။ ဥပဒေအရ အမျိုးသမီးများကို မခွဲခြားထားသော်လည်း လက်တွေ့ဘဝတွင် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှု အခွင့်အရေး မရရှိနေလျှင်လည်း ထိုအနေအထားကို လက်ခံကျင့်သုံးမှုအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ - အရှေ့တောင်အာရှတွင် မိန်းကလေးငယ်များ ကျောင်းနေခွင့် (သို့မဟုတ်) အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်သို့ ဝင်ရောက်ခွင့်ကို တားမြစ်သည့် ဥပဒေမျိုး မပြဋ္ဌာန်းထားသော်လည်း ထိုနိုင်ငံများတွင် ကျောင်းနေသူ အမျိုးသမီးအနည်းငယ်နှင့် အမျိုးသမီးနိုင်ငံရေးသမား အနည်းငယ်သာ ရှိပါသည်။

## ၉.၃.၂ စီဒေါ်တွင် ပါရှိသော တန်းတူညီမျှ ရှိမှု သဘောတရား

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ထိထိရောက်ရောက် ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်အတွက် ခွဲခြားဖိနှိပ်မှု ပပျောက်စေရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်နေသည့်အရာများသည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့အကြား တန်းတူညီမျှရှိမှုရလဒ်ကို ဦးတည်သင့်ပါသည်။ သို့ရာတွင် တန်းတူညီမျှရှိမှု၏ ဆိုလိုရင်းကို အမျိုးမျိုး ရှုမြင်ကြပါသည်။ တန်းတူညီမျှရှိမှုကို သမားရိုးကျပုံစံဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့သည် အတူတူပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့ကို တူညီစွာဆက်ဆံသင့်သည် ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများကို အမျိုးသားများနှင့် အတူတူဟု မှတ်ယူထားသဖြင့် အမျိုးသားများ လုပ်ကိုင်နိုင်သလို ၎င်းတို့လည်း လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် ခွင့်ပြုရမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - အမျိုးသားများ ပညာသင်ကြားခွင့်ရသလို၊ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရသလို၊ မဲပေးခွင့်ရသလို၊ သို့မဟုတ် အစိုးရရုံးများတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရသလို အမျိုးသမီးများကိုလည်း ထိုသို့ ပါဝင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ခွင့်ပြုရန် ဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုသို့သော အမြင်သည် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအကြား ခန္ဓာဇီဝ မတူညီခြင်းနှင့် ကျား-မ လူမှုရေးရာ (ဂျင်ဒါ) ကွဲပြားမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် မေ့လျော့နေစေသည်။ ဥပမာ - အမျိုးသမီးများကို အမျိုးသားများနှင့်တန်းတူ ပညာသင်ကြားခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ခွင့် ပေးထားသည် ဆိုပါစို့။ သို့သော် ၎င်းတို့တွင် အိမ်မှုကိစ္စကိုပါ ထမ်းရွက်နေရသော ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးက ရှိနှင့်ပြီး ဖြစ်သည်။ သို့မဟုတ်လျှင်လည်း အမျိုးသမီးများသည် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်မှုအတွက် အထူး ခွင့်ပြုချက် မရရှိထားကြပါ။ ထို့ကြောင့် သမားရိုးကျပုံစံဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသော တန်းတူညီမျှရှိမှုတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား ကွာခြားချက်ရှိလျှင် ကွာခြားသည့်အတိုင်း ဆက်ဆံရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပါသည်။ ဥပမာ - ကလေးမီးဖွားခွင့်နှင့် ပြုစောင့်ရှောက်ခွင့်ကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်မျိုးတွင် ဖြစ်သည်။

သမားရိုးကျပုံစံဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသော တန်းတူညီမျှရှိမှု

တန်းတူညီမျှရှိမှုဆိုသည်မှာ အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီး နှစ်ဦးစလုံးကို ပုံစံတူ ထိထိကျကျ ပြုမူဆက်ဆံပေးရေး ဖြစ်သည်။

အကာအကွယ်ပေးလိုသူများ ရှုမြင်သော တန်းတူညီမျှရှိမှု

ဤပုံစံအရ တန်းတူညီမျှရှိမှုဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများသည် ခွန်အားနည်းသူများဖြစ်၍ အထူးကာကွယ်ပေးမှုများ လိုအပ်သည်ဟု ယူဆသည်။

အကာအကွယ်ပေးလိုသူများ ရှုမြင်သော တန်းတူညီမျှရှိမှု ဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများကို ကာကွယ်ပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် သူတို့ မလုပ်သင့်သောအလုပ်ဟူ၍ သတ်မှတ်ကာ ကန့်သတ် တားမြစ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာဆိုရပါလျှင် အမျိုးသမီးများကို ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်။ အကြောင်းမှာ ၎င်းတို့သည် ခန္ဓာကိုယ်အားဖြင့် အားနည်းသဖြင့် ကိုယ်ကာယကို အားပြုရသော အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရန် မသင့်တော်ဟု လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ် စစ်သား၊ သင်္ဘောသားကဲ့သို့သော အမျိုးသားအများစု လုပ်ကိုင်သောနေရာ များတွင် အမျိုးသမီးများ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လျှင် အလုပ်ထဲတွင် နောက်ပြောင်၊ နှောင့်ယှက်ခြင်းများ ရှိနိုင်သဖြင့် မသင့်တော်ဟုလည်းကောင်း ယူဆသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအမြင်သည် အမျိုးသား များနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား ကွာခြားချက်ကို သိမြင်သော်လည်း ထိုသိမြင်မှုသည် အမျိုးသမီး တို့သည် အားနည်းသည် (သို့မဟုတ်) နိမ့်ကျသည်ဆိုသည့် အမြင်သက်သက်သာ ဖြစ်နေပါသည်။

တန်းတူညီမျှရှိမှုကို အရှိတရားအတိုင်း လက်ခံသည့်ပုံစံ သည် အခွင့်အလမ်းနှင့် ရလဒ်တိုင်း တွင် တန်းတူညီမျှစွာရရှိနိုင်ရေး၏ အရေးပါမှုကို စောင်းပေးထားသည့် အမြင်မျိုးဖြစ်သည်။ ၎င်းအမြင်သည် အခွင့်အလမ်းကို လက်လှမ်းမမီနိုင်သော အမျိုးသမီးများအတွက် ခံစားပိုင်ခွင့်များ၊ အကျိုးရလဒ်များနှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖြည့်ဆည်းပေးရေးကို ဦးတည်ထားရုံသာမက အမျိုးသမီးတို့၏ ဘဝအခြေအနေအပြောင်းလဲရေးနှင့် အပြုသဘောဆောင်ရလဒ်များ ဖြစ်ထွန်းရေးကိုပါ အလေးထား

တန်းတူညီမျှရှိမှုကို အရှိတရားအတိုင်း လက်ခံသည့်ပုံစံ

ဤပုံစံသည် အမျိုးသမီးများအတွက် သာတူညီမျှရှိစေမည့် ဥပဒေ၊ မူဝါဒနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ပေါ်ပေါက်လာမှသာ တန်းတူညီမျှရှိမည့် အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိလာမည်ဟု ယူဆသည်။



ပါသည်။ တန်းတူညီမျှသော အခွင့်အလမ်းများ ဖြစ်ထွန်းလာစေရန် လိုအပ်သော ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများ ပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်းနှင့် လူမှုအလေ့အကျင့်များ ပြောင်းလဲပေးခြင်းအားဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများကို တန်းတူညီမျှရှိသော အနေအထားသို့ရောက်အောင် ပြောင်းလဲပေးနိုင်လျှင် တန်းတူညီမျှသော ရလဒ်ရရှိဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ - အမျိုးသမီးများ တက္ကသိုလ်သို့တက်ရောက် ပညာသင်ကြားခွင့်ရစေမည့် မူဝါဒသည် ၎င်းတို့အတွက် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ သို့သော် ဤအခြင်းအရာတွင် တက္ကသိုလ်တွင် အမျိုးသမီးမည်မျှ ဘွဲ့ရခဲ့သည်ဆိုသည့်အချက်ဖြင့် ထိုမူဝါဒ၏ အောင်မြင်မှုကို တိုင်းတာပါသည်။ တန်းတူညီမျှမှုကို အရှိတရားအတိုင်း လက်ခံသည့်ပုံစံသည် အခွင့်အလမ်းနှင့် ရလဒ်များ၊ အကျိုးကျေးဇူးများကို အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့ တူညီစွာ လက်လှမ်းမီ ရရှိစေနိုင်ရေးအတွက် ၎င်းတို့ကို ၎င်းတို့လိုအပ်ချက်အတိုင်း ကွဲပြားစွာ ဆက်ဆံ၍ ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းဖြစ်သည်။ စီဒေါသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အဆုံးသတ်စေရန် ဤတန်းတူညီမျှမှုကို အရှိတရားအတိုင်း လက်ခံသည့်ပုံစံကို အားပေးပါသည်။

စီဒေါသည် ဥပဒေအရသော်လည်းကောင်း၊ လက်ခံကျင့်သုံးမှုအရသော်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအကြား ညီမျှမှုရှိစေရေးကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် အဆိုပါ တန်းတူညီမျှမှုကို အရှိတရားအတိုင်း လက်ခံသည့်နည်းလမ်းကို အသုံးပြုပါသည်။ တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ရန် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်းအားဖြင့် မလုံလောက်နိုင်ပါ။ သို့ရာတွင် ဥပဒေမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းက ပြောင်းလဲလာသော အမူအကျင့်များ ပေါင်းစပ်ပြီး သာတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားနှိမ့်ချမှု မရှိစေရေး ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ရပါသည်။ နိုင်ငံအတော်များများတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ဥပဒေနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော်လည်း အမျိုးသမီးသည် အမျိုးသားထက် နိမ့်ကျသည်ဆိုသော ပုံသေကားကျ အခန်းကဏ္ဍ ခွဲဝေမှုကို အခြေခံထားသည့် လူမှုအလေ့အထနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာ အလေ့အကျင့်များက အမျိုးသမီးများရရှိရမည့် အခွင့်အရေးအတွက် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်စေကြောင်း စီဒေါ ကော်မတီအနေဖြင့် နားလည်သိရှိထားပြီး ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးတို့၏ လူ့အခွင့်အရေး အချိုးဖောက်ခံနေရသည့် အခြေအနေများသည် ၎င်းတို့၏ ပုဂ္ဂလိကဘဝတွင်ရော အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်သော ဝန်းကျင်တွင်ပါ ဖြစ်ပေါ်နေကြောင်းနှင့် ထိုအချိုးဖောက်ခံနေရမှုများကို ဖော်ထုတ်ရန် နိုင်ငံတော်တွင် တာဝန်ရှိသည်ဟု စီဒေါ ကော်မတီက မှတ်ယူထားပါသည်။

အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအကြားတွင် တန်းတူညီမျှမှု အရှိအတိုင်း သေချာစွာ ရရှိစေရန် စီဒေါသည် ပြုပြင်ရေးနှင့်ပြောင်းလဲရေး နည်းလမ်းနှစ်သွယ် ချမှတ်ထားသည်။ ပြုပြင်ရေး နည်းလမ်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် အတိတ်နှင့်ပစ္စုပ္ပန်တွင် ကြုံတွေ့နေရသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ကန့်သတ်ထားသော လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ တားမြစ်ချက်ကြောင့်သော်လည်းကောင်း သာတူညီမျှသော နေရာများသို့ မရောက်ရှိနိုင်သည့် အဆိုအပေါ်တွင် မူတည် စဉ်းစားထားပါသည်။ ပြုပြင်ရေးနည်းလမ်း၏ သာဓကတစ်ခုအဖြစ် အပိုဒ် (၅) တွင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် နိမ့်ကျသည်ဟူသော အမြင်ကို အခြေခံထားသော ထုံးတမ်းစဉ်လာ အမူအကျင့်များနှင့် လူမှုအလေ့အထများက တည်ဆောက်ထားသည့် ကွာခြားချက်များကို ပြုပြင်ပေးရန် ဖော်ပြထားသည်။ ဤအပိုဒ်သည် ပိုမိုအငြင်းအခုံဖြစ်ရသော အပိုဒ်များထဲက တစ်ခုဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူ့အခွင့်အရေးသည် ယဉ်ကျေးမှုကို ပြောင်းလဲခွင့်ရှိသင့်သည်ဟု သဘောသက်ရောက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

**ပြုပြင်ရေးနည်းလမ်း**  
လက်ရှိကျင့်သုံးနေသော အမူအကျင့်နှင့် ယုံကြည်လက်ခံမှုများကို ပြုပြင်ကာ အမျိုးသမီးများကို တန်းတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်သည်။

**ပုံသေကားကျ အခန်းကဏ္ဍများ**  
လူတစ်စု၏ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်မှာ မည်သို့ရှိရမည် (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့၏ လုပ်ရပ်များမှာ မည်သို့ဖြစ်ရမည်ဟု လေ့နံ့စားထစ် ယူဆထားချက်ဖြစ်သည်။  
ပုံသေကားကျအမြင်များသည် လူတို့၏ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်နှင့် အပြုအမူနှင့်ပတ်သက်ပြီး ချွဲကားထားခြင်း (သို့မဟုတ်) ကျဉ်းမြောင်းစွာရှုမြင်တတ်ကြခြင်း အစသဖြင့် ထိုသို့သော လေ့နံ့စားထစ် ယူဆချက်များသည် အဆိုးဘက်သို့ ပိုရောက်နေတတ်သည်။

ပြောင်းလဲရေးနည်းလမ်း

- အပြုသဘော
- လုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့်
- သော်လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ်
- အရင်းအမြစ်ကို
- လက်လှမ်းမီနိုင်မှုကို
- သေချာစေခြင်းအားဖြင့်
- သော်လည်းကောင်း
- တန်းတူညီမျှ မရှိသည်များကို
- ပယ်ဖျက်ပေးနိုင်သော မူဝါဒနှင့်
- လုပ်ဆောင်ချက်များ
- ချမှတ်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

ထိုအပိုဒ်သည် ယဉ်ကျေးမှုကိုပယ်ဖျက်သင့်သည်ဟု မဆိုထားပါ။ သို့သော် အမျိုးသမီးများကို တစ်ဆင့် နိမ့်ကျသူများအဖြစ် ဆက်ဆံနေမှုများသည် အမျိုးသမီးများ ကျောင်းနေခွင့်မရှိဆိုသော ယုံကြည် လက်ခံမှုမျိုး ပေါ်ပေါက်စေသဖြင့် အမျိုးသမီးများ ကျောင်းနေခွင့်ရှိစေရန် ပြုပြင်ပေးသင့်သည်ဟု ဆိုခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ စီဒေါ လက်ခံကျင့်သုံးသည့် ပြောင်းလဲရေးနည်းလမ်းမှာ အရင်းအမြစ်များနှင့် အကျိုးအမြတ်များအပေါ် လက်လှမ်းမီ ရယူနိုင်မှုများကို သေချာစေအောင် စီမံပေးခြင်းအားဖြင့် တန်းတူညီမျှမှု ရလဒ်ရရှိနိုင်ကြောင်း အဆိုအပေါ်တွင် ဦးတည်လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်စေရန် အမျိုးသမီးများ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ရယူခံစားစေနိုင်မည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးပေးနိုင်သော ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများချမှတ်ခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများ အထူးလိုအပ်ချက်ရှိနေသည့် နေရာများတွင် ပြည့်မီစေရန် ခွဲတမ်းစနစ်ကဲ့သို့သော ယာယီအထူးအစီအမံများ ထားရှိပေးခြင်းဖြင့် သော်လည်းကောင်း အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပါသည်။

၉.၃.၃ စီဒေါတွင် ဖော်ပြထားသော နိုင်ငံတော်က ထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်များ

စီဒေါအဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံတော် အဖွဲ့အစည်းများသည် အမျိုးသမီးများနှင့်သက်ဆိုင်သော ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုများကို ပယ်ဖျက်ပေးနိုင်မည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပေးရန်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အကောင် အထည်ဖော်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ အခြားသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာချုပ်များ ကဲ့သို့ပင် နိုင်ငံတော်အဖွဲ့အစည်းများသည် အမျိုးသမီးတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးကို အလေးထား လေးစားပေးရန်၊ ကာကွယ်ပေးရန်နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ အလေးထား လေးစား ပေးရန် ဆိုသည်မှာ နိုင်ငံတော်အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အမျိုးသမီးတို့၏ အခွင့်အရေးများကို ကိုယ်တိုင် ချိုးဖောက်ကျူးလွန်သူမဖြစ်စေအောင် တာဝန်ယူခြင်းကိုဆိုလိုပါသည်။ ကာကွယ်ပေးရန် တာဝန် ဆိုသည်မှာ အခြားသော နိုင်ငံတော်မဟုတ်သော ဇာတ်ကောင်များ (ကုမ္ပဏီများ၊ ကျောင်းများ၊ သို့မဟုတ် ခင်ပွန်းသည် အစရှိသူတို့) ချိုးဖောက်ကျူးလွန်မှုများကို တားဆီးပေးရန်၊ စုံစမ်းဖော်ထုတ်ရန်၊ အရေးယူရန်နှင့် ပြန်လည်တည်မတ်ပေးရန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ဖြည့်ဆည်းပေးရမည့် တာဝန်ဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများ ၎င်းတို့၏ လူသားအခွင့်အရေးကို ရယူခံစားနိုင်စေရန်အတွက် နိုင်ငံတော်အနေဖြင့် အခြေအနေကောင်းများ ဖော်ထုတ်ဖန်တီးပေးရန်ကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံများသည် နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုပြီး တန်းတူညီမျှမှု မရှိသော အခြေအနေသို့ ရောက်သွားနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် စာချုပ်တွင် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော တရုတ် နိုင်ငံ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို စီဒေါကော်မတီအနေဖြင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ရာတွင် တရုတ်နိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးတို့ကို ကာကွယ်ပေးခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် တန်းတူညီမျှမှု အခြေအနေများ မြင့်မား လာစေရန် လုပ်ဆောင်သည့်အခါ အထူးသဖြင့် တစ်အိမ် ကလေးတစ်ယောက်သာ ယူခွင့်ပြုသည့် မူဝါဒကဲ့သို့သော မျိုးဆက်ပြန့်ပွားခွင့်ကို ကြားဝင်ထိန်းချုပ်မှုများရှိနေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ တန်းတူ ညီမျှမှုရှိစေရေးအတွက် ထိုသို့သော အကာအကွယ်ပေးသည့်နည်းလမ်းသည် အမျိုးသမီးများကို ခွန်အားမဖြစ်စေပါ။ ထို့ကြောင့် တရုတ်နိုင်ငံမှ (အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်များဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော် လုပ်ငန်းကော်မတီ ကဲ့သို့သော) အစိုးရအဖွဲ့သည် အမျိုးသမီးများကို ကလေးများသဖွယ် မြင်နေခြင်း အားဖြင့် အမျိုးသမီးများကို အမျိုးသားများနှင့် တစ်တန်းတည်း သဘောမထားနိုင်တော့အောင် ပိတ်ပင်သောအမြင်များ ပေါ်ပေါက်စေသည်ဟု စီဒေါကော်မတီက မှတ်ချက်ချသည်။ ထိုနည်းတူစွာ

အလုပ်သမား ဥပဒေကဲ့သို့သော အခြားသော နယ်ပယ်များတွင်လည်း အမျိုးသမီးသည် အားနည်းသဖြင့် အမျိုးသားက အကာအကွယ်ပေးရန် လိုအပ်နေသကဲ့သို့ အမြင်ဖြင့် အမျိုးသမီးများ တလွဲအသုံးချခံရမှုမှ ကာကွယ်ပေးမည့် ဥပဒေများအပေါ်သို့သာ အာရုံစိုက်နေခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းဌာနများတွင် အမျိုးသမီးတို့ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရာတွင် အနည်းငယ်သာ ရှိခဲ့ပါသည်။

**၉.၃.၄ စီဒေါက်မတီ ကြုံတွေ့ရသော စိန်ခေါ်မှုများ**

အမျိုးသမီးများသည် လူ့အခွင့်အရေးကို တရားဝင်ခံစားခွင့်ရှိသူများဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းတို့ကို တန်းတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံသင့်သော်လည်း လက်တွေ့တွင် ၎င်းတို့သည် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး၊ ဝင်ငွေ၊ ဥပဒေနှင့် လက်ကိုင်ထားရှိသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် တန်းတူညီမျှမှု မရရှိသေးကြောင်းမှာ ငြင်းမရသည့် အချက်ဖြစ်သည်။ ထိုဝိရောမိများရှိနေခြင်းက စီဒေါက်မတီတွင် ပါဝင်သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးရန် အားပေးအားမြှောက်ဖြစ်စေသည်။ စာချုပ်သည် ခိုင်မာဆန်းသစ်မှုရှိပြီး အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအားလုံးက ပါဝင်သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော်လည်း ထိုအခြင်းအရာသည် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှု ရလဒ်ကို မဖော်ဆောင်နိုင်သေးပါ။ စီဒေါက်တွင် ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အစိုးရများက ၎င်းတို့သည် အမျိုးသမီးတို့ အခွင့်အရေးကို အားပေးထောက်ခံကြောင်း ပြောဆိုနေသော်လည်း လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုတွင်မူ တခြားစီဖြစ်နေလေသည်။ ဤအခြင်းအရာသည် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် သမိုင်းတွင်စေပါသည်။ ၁၉၈၀ ခုနှစ်များတွင် စီဒေါက်မတီကို ပါဝင်သဘောတူညီခဲ့ကြစဉ်က တန်းတူညီမျှမှု အခွင့်အရေးကို စိန်ခေါ်မည့် အာရှတန်ဖိုးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားချက်များလည်း မထွက်ပေါ်လာခဲ့သေးပါ။ ထို့အတူ ကုလသမဂ္ဂတွင် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းများလည်း ခိုင်မာမှု မရှိကြသေးသလို ရိုမန်ကတ်သလစ်ဂိုဏ်းကလည်း တိုက်ရိုက်ပါဝင်မှု မရှိသေးပေ။ အလားတူစွာပင် ကတ်သလစ်ဘုရားကျောင်း၊ မွတ်စလင်နိုင်ငံများနှင့် အင်္ဂလိကန်ဒရစ်ယာန်တို့နှင့် ပူးပေါင်းမှုများလည်း မပါရှိသေးပေ။ အမျိုးသမီးတို့၏ လိင်အင်္ဂါကို ပျက်စီးစေခြင်းနှင့် စစ်ရာဇဝတ်မှုဖြစ်သည့် ပဋိပက္ခဖြစ်ချိန်အတွင်း သားမယားပြုကျင့်ခြင်းကဲ့သို့သော အငြင်းပွားဖွယ် အကြောင်းအရာများကိုလည်း ထိုအချိန်တွင် မဆွေးနွေးခဲ့ကြသေးပေ။ အစောပိုင်းကာလများတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သော အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ခေါင်းစဉ်အောက်တွင်သာ ဖြစ်ပါသည်။

စီဒေါက်သည် ခိုင်မာမှုရှိသော်လည်း စာချုပ်တွင် ဟာကွက်များ ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ထင်သာမြင်သာသော ဟာကွက်တစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း (VAW) နှင့် စပ်လျဉ်းပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် စီဒေါက်မတီ၏ အထွေထွေထောက်ခံချက် နံပါတ် (၁၂) တွင် ဖော်ပြခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ၁၉၉၃ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုများ ပပျောက်ရေးကြေညာချက် ထုတ်ပြန်၍လည်းကောင်း၊ ၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာအတွက် အထူးစုံစစ်ဆေးရေးအရာရှိ ခန့်အပ်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း စီဒေါက်မတီသည် အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အခါအားလျော်စွာ ရည်ညွှန်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ အခြားသော ဟာကွက်တစ်ခုမှာ ‘မတူကွဲပြားမှု’ဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ (သို့မဟုတ်) အမျိုးသမီးတို့အနေဖြင့် လိင်ကွဲပြားမှုကြောင့်အပြင် လူမျိုးကွဲပြားမှု၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု မတူညီခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းဖြစ်နေခြင်း အစရှိသော အခြားသော အကြောင်းအချက်တို့ကြောင့် ခံစားနေရသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့်

ဆက်စပ်ပါသည်။ ထိုအခြင်းအရာကို ပေါင်းစုဆုံချက် ဟုခေါ်ပြီး အဓိပ္ပာယ်မှာ နှစ်ခုနှင့် နှစ်ခုထက် ပိုသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများ ပေါင်းစုံသောအခါ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ ရင်ဆိုင်ရသည့် သီးသန့်ဖယ်ထုတ်ခံရမှု အနေအထားပေါ်တွင် နှစ်ဆသက်ရောက်မှုရှိစေခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာ အားဖြင့် လူမျိုးစုငယ်တိုင်းရင်းသူ မသန်စွမ်းအမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် သူမ၏ ဂျန်ဒါ၊ တိုင်းရင်းသားနှင့် မသန်စွမ်းဖြစ်မှု အနေအထားကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု ပိုမိုများပြားနိုင်ပါသည်။

ပေါင်းစုဆုံချက်  
 ကျား-မ၊ လူမျိုးနှင့် ဇာတ်မတူညီမှု  
 အစရှိသော နှစ်ခုနှင့် နှစ်ခုထက်  
 ပိုသော ဝိသေသလက္ခဏာများ  
 ပေါင်းဆုံလာသည့်အခါ  
 ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုအနေအထား  
 ဆပွားသွားရလေသည်။

ကုလသမဂ္ဂတွင် အမျိုးသမီးများကို စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းဆိုသည်မှာ အထက်တန်း ကျသော ဝေါဟာရတစ်ခုဖြစ်ပြီး ထိုအရေးအရာအတွက် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုမှုများကိုလည်း ထင်ထင်ရှားရှား တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် စီဒေါစာချုပ်တွင် ထိုစကားလုံးကို တိုက်ရိုက် မထည့်သွင်းထားပါ။ စီဒေါ၏ မူလအနက်မှာ အပိုဒ်(၃)တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အမျိုးသား များနှင့် တန်းတူညီမျှမှုရှိရေးသာဖြစ်ပြီး စီဒေါ၏ လက်ခံကျင့်သုံးမှုတွင်လည်း ထိုအကြောင်းအရာ မပါဝင်ခဲ့ပါ။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိုအခြေပြုပြီး တန်းတူညီမျှမှုအောင် ဖော်ဆောင်ရာတွင် အမျိုးသား များနှင့် တန်းတူညီမျှမှုရှိစေရန်အတွက် လိုအပ်ချက်အနေဖြင့် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်တွေးခြင်း၊ တစ်နည်းအားဖြင့် တန်းတူညီမျှရေးဆိုသည်မှာ ‘အမျိုးသားတစ်ယောက်ကဲ့သို့ဖြစ်ရန်’ ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းများ ရှိခဲ့သည်။ အမျိုးသားအနည်းငယ်သာ ရှိသောအခါ၊ ဥပမာ - အမျိုးသား ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူ အရေအတွက်သည် များပြားလှသော အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူ အရေ အတွက်နှင့်စာလျှင် နည်းပါးသဖြင့် အချို့သော ကိစ္စရပ်တို့တွင် နှိုင်းယှဉ်ပြောဆိုရာတွင် အခက်အခဲ များ ရှိခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး တော်တော်များများကို ကိုယ်စားပြု အရေးဆို ပေးရာတွင် အခွင့်အရေးကို နှိုင်းယှဉ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ညီမျှခြင်းချသည့် နည်းလမ်းများကို အသုံး မပြုတော့ပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် တန်းညီလိုက်ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးတို့၏ မတူညီသော အနေအထားများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခံရမှု လျော့နည်းသွားတတ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

**၉.၄ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအတွက် အကာအကွယ်ပေးရေးစနစ်**

အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးကို နိုင်ငံတကာအဆင့် အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်အတွက် စောဒက တက်မှုများနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပါဝင်ဖော်ပြရန် ခွင့်ပြုထားသည့် ပဋိညာဉ်စာချုပ်နောက်ဆက်တွဲ တွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ကုလသမဂ္ဂအနေဖြင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးနိုင်မည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များစွာကို ဖွဲ့စည်းပေးခဲ့သည်။ အာဆီယံဒေသ အဆင့်တွင်လည်း ထိုသို့သော အကာ အကွယ်ပေးရေးစနစ်များ ရှိပါသည်။

**၉.၄.၁ ပဋိညာဉ်ကြီးကြပ်ကော်မတီ၏ အကာအကွယ်ပေးရေးစနစ် - စာချုပ်နောက်ဆက်တွဲ**

စီဒေါစာချုပ်၏ နောက်ဆက်တွဲတစ်ခုကို ၁၉၉၉ ခုနှစ် အောက်တိုဘာတွင် ချမှတ်ခဲ့ပြီး တစ်နှစ်အကြာ ၂၀၀၀ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာတွင် စာချုပ်အသက်ဝင်ခဲ့သည်။ စာချုပ်နောက်ဆက်တွဲတွင် အခွင့်အရေးအသစ်များကို မတောင်းဆိုထားပါ။ သို့ရာတွင် လူထုအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေး အတွက် တောင်းဆိုရာတွင် လိုက်နာရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းသည် ကျား-မ လူမှုရေးရာ (ဂျန်ဒါ)နှင့် အထူးသက်ဆိုင်သော စောဒကတက်ထားသည့် ဖြစ်ရပ်များကို ဖြေရှင်းရန်

အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဦးစွာချမှတ်ခဲ့ပြီး ထိုမှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးမည့် လက်ရှိစနစ် ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သည်။ လတ်တလောတွင် ၎င်းတွင် နိုင်ငံပေါင်း ၁၀၇ ဖွဲ့ ပါဝင်ပါသည်။ အရှေ့တောင်အာရှတွင်မူ ဇယား ၉. ၃ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း လေးနိုင်ငံကသာ သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်။

**ဇယား ၉.၃ စီဒေါစာချုပ်နောက်ဆက်တွဲအပေါ် သဘောတူညီမှု**

နိုင်ငံများ	သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးသည့်ရက်စွဲ
ဘရူနိုင်း	-
ကမ္ဘောဒီးယား	၁၃ အောက်တိုဘာ ၂၀၁၀
အင်ဒိုနီးရှား	၂၈ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၀၀ (လက်မှတ်ရေးထိုးရုံမျှသာ)
လာအို	-
မလေးရှား	-
မြန်မာ	-
စင်ကာပူ	-
ထိုင်း	၁၄ ဇွန် ၂၀၀၀
တီမော	၁၆ ဧပြီ ၂၀၀၃
ဗီယက်နမ်	-
ဖိလစ်ပိုင်	၁၂ နိုဝင်ဘာ ၂၀၀၃

စာချုပ်နောက်ဆက်တွဲသည် လုပ်ငန်းစဉ်နှစ်ရပ်ကို အကောင်အထည်ဖော်သည်။

- အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုကို နိုင်ငံတော်က တမင်ထိမ်ချန်ထားခြင်း (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံတော်၏အပြုအမူတစ်ခုခုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အကြမ်းဖက်မှုများကို မျှတစွာ တည့်မတ်ပေးစေလိုခြင်းတို့အတွက် တိုင်ကြားလာသော တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ (သို့မဟုတ်) တစ်ဖွဲ့ချင်းစီက တင်ပြလာသည့် တိုင်ချက်များကို စီးဒေါ ကော်မတီက ပြန်လည်သုံးသပ်နိုင်ရန် ဆက်သွယ်တိုင်ကြားနိုင်သည့် စနစ်အားဖြင့် ပြန်လည် စစ်ဆေးသုံးသပ်ပေးပါသည်။
- စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးမှတစ်ဆင့် စီဒေါကော်မတီသည် စနစ်တကျ ဆိုးဆိုးဝါးဝါးကျူးလွန်နေသော အကြမ်းဖက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး သဘောထားမှတ်ချက်များနှင့် ထောက်ခံချက်များ ထုတ်ပြန်ခွင့်ရှိပါသည်။ ‘ဆိုးဆိုးဝါးဝါးကျူးလွန်သောအမှု’ ဆိုသည်မှာ ပြင်းပြင်းထန်ထန် ကြမ်းကြမ်းတမ်းတမ်း ကျူးလွန်ချိုးဖောက်မှုများကို ဆိုလိုပါသည်။ ‘စနစ်တကျ’ ဆိုသည်မှာ မကြာခဏ ဆိုသလို အကြီးအကျယ် ချိုးဖောက်ကျူးလွန်နေခြင်း (သို့မဟုတ်) ကျူးလွန်မှုကို အားပေးထောက်ခံသောမူဝါဒများ (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းများ တည်ရှိနေခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

သီးခြား ဆက်သွယ်တိုင်ကြားမှုများအတွက်မူ ၂၀၁၆ ခုနှစ် နှစ်လယ်အချက်အလက်များအရ စီဒေါကော်မတီအနေဖြင့် အမှုပေါင်း ၆၇ မှု လက်ခံရရှိခဲ့ရာ ၁၅ မှုတွင် ချိုးဖောက်ကျူးလွန်မှုတွင် နိုင်ငံတော်က ဝင်ရောက်ပတ်သက်နေကြောင်း တွေ့ရပြီး ၂၆ မှုမှာမူ စိစစ်သုံးသပ်ဆဲ ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်(ICCPR) နှင့် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် အခြားရက်စက်မှု၊ လူသားမဆန်သော လူ့ဂုဏ်သိက္ခာကို ညှိုးနွမ်းစေသော ပြုကျင့်မှုတို့ကို ဆန့်ကျင် သော စာချုပ် (CAT) ကို အကောင်အထည်ဖော်နေသော ကော်မတီတို့ လက်ခံရရှိနေသော အမှုများမှာ ကြာမြင့်လှသော လုပ်ငန်းစဉ်နည်းစနစ်အောက်တွင် အမှုပေါင်းထောင်ချီ ရှိနေပြီဖြစ်၍ ထိုကော်မတီများနှင့်စာလျှင်မှု စီဒေါကော်မတီ လက်ခံရရှိသည့်အမှုမှာ အလွန်နည်းပါးပါသည်။ အများဆုံးတွေ့ရသော အမှုမှာ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်းဖြစ်ပြီး နိုင်ငံသားခံယူခွင့်၊ ဂျန်ဒါ လှေခါးထစ် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် လက်ထပ်ထိမ်းမြားခွင့်တို့သည်လည်း အမှုတော်တော် များများတွင် ဆွေးနွေးပြောဆိုရသည့် အကြောင်းအရာများ ဖြစ်သည်။

**သာဓက**

**စီဒေါတွင် တစ်ဦးချင်းစီ ဆက်သွယ်တိုင်ကြားမှု**

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှ ကရင်ဗာတစ်ဒိုဆိုသည့် အမျိုးသမီးသည် သူမအနေဖြင့် အဓမ္မပြုကျင့်ခံရမှုမှ မလွတ်မြောက်ခဲ့သော်လည်း တရားရုံးတော်သည် ထိုသို့ပြုကျင့်ခဲ့သူကို အပြစ်မရှိကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခြင်း အားဖြင့် သူမ၏အခွင့်အရေး အချိုးဖောက်ခံနေရကြောင်း စီဒေါကော်မတီသို့ တစ်ဦးချင်းစီ ဆက်သွယ်တိုင်ကြားမှု လမ်းကြောင်းမှတစ်ဆင့် တိုင်ကြားခဲ့သည်။ အမှုဖြစ်စဉ်မှာ ကရင်ဗာတစ်ဒိုသည် ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် ဂျိစ်ဘူတစ်(စ်)တာ ကတ်တိုဒီယိုကို မုဒိမ်းမှုဖြင့် စွဲချက်တင်ခဲ့သည်။ သို့သော် နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာပြီးနောက် ရုံးတော်သည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် တရားခံကို အပြစ်မှ တရားဝေ လွတ်ပေးလိုက်သည်။ တရားရုံးက ကရင်ဗာတစ်ဒိုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ‘တရားလိုအဖြစ် စွဲချက်တင်ရန် သတ္တိပြည့်ဝနေသူသည် အရှက်အကြောက်ကြီးသော အမျိုးသမီးတစ်ဦး၏ အသွင်အပြင်မရှိပေ။ သူမ အနေဖြင့် ထွက်ပြေးလွတ်မြောက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးများစွာ ရရှိနိုင်ခဲ့သော်လည်း အဘယ်ကြောင့် မလွတ်မြောက်ခဲ့သည်ကို တရားရုံးအနေဖြင့် နားမလည်နိုင်ပါ’ဟု ဖော်ပြသည်။ တရားရုံး၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အဓမ္မပြုကျင့်မှုကို အပြစ်ပေးရမည့်အစား အပြုကျင့်ခံရသူကို ထွက်ပြေးမလွတ်မြောက်သည့်အတွက် အပြစ်တင်နေသကဲ့သို့ရှိသည်။ ၎င်းသည် အဓမ္မပြုကျင့်မှုဖြစ်ရခြင်းမှာ အပြုကျင့်ခံရသူတို့က အမှားလုပ်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်ဟူသော ရာဇဝတ်မှုတိုင်းတွင် တွေ့ရလေ့ရှိသည့် လှေခါးထစ် ယူဆချက်အပေါ်တွင် အခြေခံပါသည်။ ကော်မတီ၏အလိုအရ ကရင်ဗာတစ်ဒိုသည် ဥပဒေအရ တန်းတူညီမျှစွာ အကာအကွယ်ရယူနိုင်ခွင့်နှင့် သူ့အတွက် ထိရောက်သော ကုစားချက် ရယူနိုင်ခွင့် တို့တွင် အချိုးဖောက်ခံနေရပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုလုပ်ငန်းတွင် ဖြစ်ရပ်နှစ်ခုရှိပါသည်။ ပထမတစ်ခုမှာ မက္ကဆီနိုင်ငံ ဂျာရပ်စ်ဇေရီယာ (အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့်နယ်စပ်)တွင် အမျိုးသမီးများကို အဓမ္မပြုကျင့်ကာ သတ်ဖြတ်ခဲ့သည့်အမှု ဖြစ်သည်။ ထိုနေရာတွင် ယခုဆယ်စုနှစ်များအတွင်း အမျိုးသမီး ၃၄၀ ဦး အသတ်ခံရကာ ယနေ့အထိ ဆက်လက်အသတ်ခံနေရဆဲ ဖြစ်သည်။ စီဒေါကော်မတီသည် ထိုအစိုးရအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ အကြမ်းဖက်ခံရခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးရန် ပျက်ကွက်ခြင်းကို သံသယရှိလေသည်။



အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ရဲဝန်ထမ်းများ၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုမှာ ညံ့ဖျင်းလွန်းသည့်အပြင် ရဲများသည်ပင် အမျိုးသမီးများကို ကာကွယ်မှု မပေးနိုင်သောကြောင့် သေချာကျူးလွန်သော ရာဇဝတ်မှုများ မြင့်တက်လာသလို ကျူးလွန်သူ အပြစ်မရှိစေသော ပတ်ဝန်းကျင်မျိုးဖြစ်နေကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ဒုတိယအမှုမှာ ကနေဒါက ဌာနေတိုင်းရင်းသား အမျိုးသမီးများ အကြမ်းဖက်ခံရခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုနေရာတွင် ဌာနေတိုင်းရင်းသား အမျိုးသမီးများ အကြမ်းဖက်ခံရမှုနှုန်းနှင့် မဖော်ထုတ်နိုင်သော အသတ်ဖြတ်ခံရမှုနှုန်း မြင့်မားလျက်ရှိသည်။ ဌာနေတိုင်းရင်းသား မဟုတ်သော အမျိုးသမီးများ အသတ်ခံရမှု ၈၀% ကို ဖော်ထုတ်နိုင်သော်လည်း ဌာနေတိုင်းရင်းသား အမျိုးသမီးများ အသတ်ခံရသည့်အမှု ထက်ဝက်ခန့်ကိုမူ မဖော်ထုတ်နိုင်သေးပေ။ ထို့ပြင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၏ မျိုးဆက်ပြန့်ပွားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးနှင့် မြောက်အိုင်ယာလန်ရှိ အမျိုးသမီးများ ပဋိသန္ဓေဖျက်ချခွင့်အပေါ် လက်လှမ်းမီနိုင်မှု အခြေအနေတို့အပါအဝင် အခြားသော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသည်။

**၉.၄.၂ ကုလသမဂ္ဂရှိ အမျိုးသမီး အဖွဲ့အစည်းများ**

ကုလသမဂ္ဂတွင် အမျိုးသမီးများနှင့်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များ၊ ရုံးများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ အချိန်နှင့်အမျှ ဖွဲ့စည်းပေါ်ပေါက်လျက်ရှိသည်။ ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးရေး ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (UNIFEM) မှာ ထင်ရှားပြီး ၎င်းသည် အမျိုးသမီးအရေးကိစ္စကို ဆောင်ရွက်နေသော အခြားသောရုံးများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ အနည်းဆုံးခြောက်ခုနှင့် အထူး ချိတ်ဆက်မှုရှိသည်။ ဆောင်ရွက်နေသော လုပ်ငန်းများ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အတူတူဖြစ်နေတတ်ခြင်းမှာ ကုလသမဂ္ဂတွင် ပုံမှန်ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်မဟုတ်သော်လည်း၊ အဖွဲ့အစည်းများသာလျှင် များနေပြီး လုပ်ငန်းထိရောက်မှု အနည်းငယ်သာရှိသည်ဟူသော ဝေဖန်ချက်များရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများ အနေဖြင့် ပိုမိုထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ်၏ လက် ထောက်က ဦးဆောင်သော အလုံးစုံလွှမ်းခြုံမှုရှိစေမည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာစေရန် လမ်းကြောင်းပြဆွေးနွေး အရေးဆိုကြပါသည်။ ထိုသို့ တစ်ခုတည်းသော အမိုးအကာ အဖွဲ့အစည်း ရှိခြင်းအားဖြင့် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အတွင်း အမျိုးသမီးအရေးနှင့် ပတ်သက်လာလျှင် ပိုမိုထိရောက် ထင်ရှားသည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ရန်ပုံငွေရရှိမှု ပိုမိုလာသည့် အဖွဲ့တစ်ရပ်ဖြစ်ပေါ်လာရန် ရည်မှန်း ပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီး အဖွဲ့ကို ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့နိုင်သည်။ ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီးအဖွဲ့၏ ပထမဆုံးသော အလုပ်အမှုဆောင်ဒါရိုက်တာမှာ ၂၀၀၆ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်အထိ ချီလီနိုင်ငံ၏ ရွေးကောက်ခံအစိုးရအဖွဲ့၏ အကြီးအကဲအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ သော မစ်ရှယ်ဘက်ချလက် ဖြစ်သည်။ လက်ရှိတွင် တောင်အာဖရိကမှ ဖုန်းဇေလာ မယ်လဘိုနိုခါ က ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီးအဖွဲ့၏ အလုပ်အမှုဆောင်ဒါရိုက်တာအဖြစ် ထမ်းဆောင်လျက်ရှိသည်။ ကုလသမဂ္ဂမှ ဦးဆောင်သော အခြားသော လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများ ညီလာခံ၊ မက္ကဆီကို(၁၉၇၅)၊ ကိုပင်ဟေဂင်(၁၉၈၀)၊ နိုင်ရိုဘီ(၁၉၈၅) နှင့် ဘေဂျင်း(၁၉၉၅) တို့ကို ဦးဆောင်ပံ့ပိုးပေးခဲ့ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။



## မှတ်သားဖွယ်ရာ

### ကုလသမဂ္ဂလက်အောက်ခံ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ

**ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီးများအဖွဲ့** - ဤအဖွဲ့ကို အမျိုးသမီးများ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးနှင့် ကျား-မ လူမှုရေးရာ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှမှုကို ဦးတည်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ၂၀၁၀ ခုနှစ် ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေညီလာခံတွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့သည် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ အစည်းအတွင်း ဌာနလေးခုနှင့်ချိတ်ဆက်ထားသည်။ ၎င်းတို့မှာ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဌာန (DAW)၊ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ကုလသမဂ္ဂလက်အောက်ခံ နိုင်ငံတကာ သုတေသနနှင့် သင်တန်းအဖွဲ့အစည်း (INSTRAW)၊ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ကျား-မ လူမှုရေးရာ(ဂျန်ဒါ) ကိစ္စရပ်များ ဆောင်ရွက်သည့် အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ် အထူး အကြံပေးဦးစီးဌာန (OSAGI) နှင့် ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးရေးရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (UNIFEM) (ယခု ဖျက်သိမ်းပြီး) တို့ ဖြစ်ပါသည်။

**အမျိုးသမီးတို့၏အဆင့်အတန်း စုံစမ်းရေးကော်မရှင် (CSW)** - ဤအဖွဲ့ကို ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးကောင်စီမှ ၁၉၇၆ ခုနှစ်တွင် ထူထောင်ပေးခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး မြှင့်တင်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်အစိုးရအချင်းချင်း ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်သော အဖွဲ့ဖြစ်သည်။ ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ကဲ့သို့သော ကုလသမဂ္ဂ၏ အခြားသောအစီအစဉ်နှင့် ကွာခြားချက်မှာ ဤကော်မရှင် ကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ အစိုးရအဖွဲ့များနှင့်သာ ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။

**စီဒေါကော်မတီ** - ကော်မတီသည် စီဒေါသဘောတူစာချုပ်ပါ တာဝန်ဝတ္တရားများကို အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများ ထမ်းဆောင်မှုရှိ မရှိ ကြီးကြပ်ပေးရပါသည်။ ၁၉၈၂ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ကမ္ဘာအဝန်းမှ အမျိုးသမီးရေးရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် ၂၃ ဦးပါဝင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ကော်မတီသည် အထူးသဖြင့် စာချုပ်ပါ သဘောတူညီချက်များ အကောင်အထည်ဖော်မှု အခြေအနေကို စောင့်ကြည့်ရပါသည်။

**အမျိုးသမီးနှင့် ဂျန်ဒါ တန်းတူညီမျှရေး ကုလသမဂ္ဂကွန်ရက် (IANWGE)** - ဂျန်ဒါ တန်းတူ ညီမျှရေးကို မြှင့်တင်ရာတွင် အဓိကအခန်းကဏ္ဍက ပါဝင်နေသော ကုလသမဂ္ဂ လက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်း ၂၅ ဖွဲ့မှ ဂျန်ဒါရေးရာ တာဝန်ခံအဖွဲ့ဝင် ၆၀ ဦးတို့ပါဝင် ဖွဲ့စည်းထားသည့် ကွန်ယက် ဖြစ်သည်။

ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့သည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို ဆန့်ကျင် ရေး၊ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးနှင့် စီးပွားရေးတွင် ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု စသည့် နယ်ပယ်သုံးရပ်ကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ပါသည်။ ထိုနယ်ပယ်သုံးခုအပြင် ထောင်စုနှစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးပန်းတိုင်တွင် ပါရှိသော အမျိုးသမီးများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် (၃. ဂျန်ဒါ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် ၅ မိခင်၏ကျန်းမာရေး) အချက်များကို တိုက်ရိုက်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကိုလည်း ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ လက်ရှိ ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးရေး ရည်မှန်းချက်များတွင်လည်း ဂျန်ဒါ တန်းတူညီမျှမှုရှိရေးကို အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက် ရမည့် ပန်းတိုင်အဖြစ် ဖော်ပြထားဆဲဖြစ်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် လုပ် ဆောင်နေသော အဖွဲ့များတွင် ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီလည်း ပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့သည် ပဋိပက္ခ စစ်ပွဲများအတွင်း အမျိုးသမီးတို့ ကြုံတွေ့ရသည့် အခက်အခဲများကို ရည်ညွှန်းဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန်



အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁၃၂၅)ကို ချမှတ်ပြီး ကြိုးပမ်းအားထုတ်ခဲ့သည်။ ဤသို့ဖြင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်များတွင် ဂျန်ဒါသည် ပင်မရေးစီးကြောင်း သဖွယ်ဖြစ်လာပြီး၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးသီအိုရီများတွင်လည်း ဖွံ့ဖြိုးရေးအဆင့်တိုင်းတွင် ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှလိုအပ်ကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုထားသဖြင့် ဂျန်ဒါနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအမြင်များ ပေါင်းစပ်ပါဝင်လာကြသည်။

အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများသည် ကုလသမဂ္ဂ၊ နိုင်ငံတွင်း အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိထိရောက်ရောက် ဦးဆောင်ဆွေးနွေးနိုင်ခဲ့သည်ကို နှစ်ကာလတစ်လျှောက်လုံး မြင်တွေ့နိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၏ အချို့သော ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များကို သီအိုရီအရ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လက်ခံပေးကြသော်လည်း အချို့သောပန်းတိုင်များကို အောင်မြင်စွာရောက်ရှိနိုင်ရန် တိုးတက်မှု နှေးကွေးလျက်ရှိနေပါသေးသည်။ ထိုပန်းတိုင်များတွင် အမျိုးသမီးများ မျိုးဆက်ပြန့်ပွားမှု အခွင့်အရေး အတွက် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ခြင်းကဲ့သို့သော ဂျန်ဒါတန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီး စွမ်းရည် မြှင့်တင်ခြင်း ရည်မှန်းချက်တို့ပါဝင်သည်။ အမျိုးသမီးများ မျိုးဆက်ပြန့်ပွားမှု အခွင့်အရေး အောင်မြင်ရန် နှောင့်နှေးခြင်းမှာ ၎င်းအကြောင်းအရာသည် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အတွင်းမှာပင်လျှင် အငြင်းပွားဖွယ်အကြောင်းများ ရှိနေပြီး၊ အမျိုးသမီးများ ၎င်းတို့စိတ်ဆန္ဒအလျောက် ကလေးမွေးဖွားခွင့်ကို နိုင်ငံတော်တော်များများက အသိအမှတ်မပြုကြပေ။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများသည် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားသော အခြေအနေတွင်သာမက အလုပ်နှင့် အိမ်တွင်းမှာပင် အကြမ်းဖက်ခံနေရမှုများ ကြုံတွေ့နေရဆဲ ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေးအကြည့်မည်ဆိုလျှင်လည်း နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးတို့ ကိုယ်စားပြု ပါဝင်နိုင်မှု နည်းပါးပါသေးသည်။ ကုလသမဂ္ဂကဲ့သို့သော အမျိုးသားကြီးစိုးမှု နည်းပါးသော အဖွဲ့အတွင်းမှာပင် အထွေထွေအတွင်းရေးမျိုးချုပ်နေရာအတွက် သင့်တော်သော အမျိုးသမီးများကို အဆိုပြုမှုရှိသော်လည်း ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း မရှိသေးပေ။

**၉.၄.၃ အာဆီယံအဖွဲ့လုပ်ငန်းယန္တရား**

အာဆီယံအဖွဲ့သည် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ ညီလာခံကို ၁၉၇၅ ခုနှစ် (ကုလသမဂ္ဂ၏ အမျိုးသမီးများအတွက် ဂုဏ်ပြုနှစ်)တွင် ဦးဆောင်ကျင်းပခဲ့ပြီး အာဆီယံအမျိုးသမီးကော်မတီကို ညီလာခံအပြီး နောက်တစ်နှစ်အကြာတွင် ဖွဲ့စည်းနိုင်ခဲ့သည်။ ၁၉၈၈ ခုနှစ်တွင် အာဆီယံနိုင်ငံခြားရေး ဝန်ကြီးများက အာဆီယံအမျိုးသမီးများ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေး ကြေညာစာတမ်းကို အတည်ပြုပေးခဲ့ကြပြီး၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးများ အကြမ်းဖက်ခံရမှု ပပျောက်စေရေး ကြေညာချက်ကို အတည်ပြု ပေးခဲ့သည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် ဂျန်ဒါ အမြင် ထည့်သွင်းပါဝင်စေရေးအတွက် ရည်ရွယ်၍ကျင်းပသော အာဆီယံထိပ်သီးအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့၏လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ဂျန်ဒါအမြင်များ ထည့်သွင်း အကောင်အထည်ဖော်သွားမည်ဟု ကတိကဝတ်ပြုမှု ပူးတွဲကြေညာချက်ကို အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ၂၀၀၄ ခုနှစ် ဗီယက်ကျင်း လုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် အာဆီယံ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မရှင် (ACWC) ကို ဧပြီလ ၇ ရက်၊ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် အာဆီယံ (၁၀) နိုင်ငံမှ အဖွဲ့ဝင် ၂၀ ဦး (တစ်နိုင်ငံလျှင် အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆောင်ရွက်မည့် ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးစီ) ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ကိုယ်စားလှယ်များသည် ဆန္ဒအလျောက် အချိန်ပိုင်း ပါဝင်ကြခြင်းခြင်း ဖြစ်ပြီး သက်တမ်းအားဖြင့် သုံးနှစ် ထမ်းဆောင်ရပါသည်။ ကော်မရှင်၏ မူလရည်ရွယ်ချက်မှာ

အာဆီယံနိုင်ငံများအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်တို့၏ လူ့အခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့တွင် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို လက်ခံစိစစ်အရေးယူနိုင်စွမ်း မရှိထားပါ။ ထို့ကြောင့် အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးခြင်းထက် မြှင့်တင်ပေးသည့်အဖွဲ့ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

## ၉.၅ အမျိုးသမီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးအတွက် မျက်မှောက်ခေတ် စိုးရိမ်စရာအချက်များ

ဤအခန်းတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအတွက် စိုးရိမ်စရာ နယ်ပယ်များစွာ ရှိပါသည်။ ဤအပိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်က အမျိုးသမီးတို့ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရမှုများကို ဆွေးနွေး သွားပါမည်။

### ၉.၅.၁ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု

အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်၊ အိမ်တွင်းနှင့် ရပ်ရွာထဲတွင် အကြမ်းဖက်မှုကို အမျိုးသား များထက် ပို၍တွေ့ကြုံနေရပါသည်။ မကြာသေးသော နှစ်များကစပြီး ထိုသို့သော အကြမ်းဖက်မှု များကို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် လက်ခံစဉ်းစားလာကြသည်။ ယခင်က အမျိုးသားတစ်ဦးက ၎င်း၏ဇနီးကို ရိုက်နှက်လျှင် ထိုအခြင်းအရာကို ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စဟု အများကမှတ်ယူပြီး၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတော်တော်များများ၏ ယဉ်ကျေးမှုအရ ထိုသို့သောရိုက်နှက်မှုကို ဖြစ်သင့်ဖြစ်ထိုက် သော ကိစ္စတစ်ခုအဖြစ် လက်ခံကြပါသည်။ ထိုနည်းတူ ခင်ပွန်းက ၎င်းဇနီး၏ အလိုဆန္ဒမပါဘဲ အမွေပြုကျင့်မှုကို အရေးယူနိုင်သည့် ဥပဒေမျိုး အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများတွင် မရှိခဲ့ပါ။ ယခုအခါ အဆိုပါအမှုများကို ဥပဒေချိုးဖောက်သော လုပ်ရပ်အဖြစ် သတ်မှတ်လာပြီး လူ့အမှုအကျင့်များ လည်း သိသိသာသာ ပြောင်းလဲလာပြီဖြစ်သည်။ ၁၈၀၀ ခုနှစ်များ နှောင်းပိုင်းနှင့် ၁၉၀၀ ခုနှစ်များ အစောပိုင်းတွင် ‘အရိုက်နှက်ခံရသော အမျိုးသမီးများ’အတွက် ခိုလှုံရာနေရာများ ပံ့ပိုးပေးသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့်အဖွဲ့အစည်းများ ရှိခဲ့သော်လည်း အမျိုးသမီးတို့ဘဝကို ထို့ထက်ပို၍ အကာအကွယ် ပေးရန် ဆောင်ရွက်ချက်များမှာ အနည်းငယ်သာ ရှိခဲ့ပါသည်။ စီဒေါစာချုပ်တွင် ‘အမျိုးသမီးများ အပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း(VAW)’ ဝေါဟာရကို ထည့်သွင်းမဖော်ပြထားသော်လည်း စာချုပ်အသက် ဝင်လာချိန်မှစပြီး ထိုသို့သောအကြမ်းဖက်မှုကို လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုအဖြစ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသိအမှတ်ပြုလာခဲ့ကြပါသည်။ ထိုကာလမှစပြီး အရိုက်နှက်ခံရသော အမျိုးသမီး (သို့မဟုတ်) ဇနီးများ ဆိုသည့် ဝေါဟာရအစား ‘အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု (DV)’ ဟု ပြောင်းလဲသုံးစွဲလာခဲ့သည်။ လက်ရှိတွင်မူ ကျား-မ လိင်ကွဲပြားမှုကို အခြေပြု၍ဖြစ်ပွားသော အကြမ်းဖက်မှု (GBV) ဟူ၍ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သုံးစွဲနေပါသည်။ ဤအကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး သဘောတရား (၃)ခုကို ဆန်းစစ်ပြပါမည်။



## သဘောတရားရေးရာ ရှင်းလင်းချက်

### အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၊ နှင့် ကျား-မ လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြု၍ ဖြစ်ပွားသော အကြမ်းဖက်မှု

အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း (VAW)တွင် အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်းကြောင့်ဟူသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် ဦးတည်ကျူးလွန်သော မည်သို့သော အကြမ်းဖက်မှုမျိုးမဆို အကျုံးဝင်ပါသည်။

အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု (DV) သည် အိမ်တွင်းတွင် အကျူးလွန်ခံရသော အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတွင် ကလေးသူငယ်များအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်းနှင့် ကျား-မ လိင်ကွဲပြားမှုကို အခြေပြု၍ဖြစ်ပွားသော အကြမ်းဖက်မှုများ အားလုံးပါဝင်နိုင်သည်။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဟူသော ဝေါဟာရကို နိုင်ငံတော်ဥပဒေမှာပင် တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် အသုံးပြုထားပါသည်။

ကျား-မ လိင်ကွဲပြားမှုကို အခြေပြု၍ဖြစ်ပွားသော အကြမ်းဖက်မှု (GBV) ဆိုသည်မှာ တစ်စုံတစ်ဦးသည် ၎င်း၏ 'ကျား' ဖြစ်သည်၊ 'မ' ဖြစ်သည်ဆိုသော လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြု၍ တွေ့ကြုံရသော အကြမ်းဖက်မှုကို ဆိုလိုပါသည်။ အများအားဖြင့် ကျား-မ ဖြစ်ခြင်း စံတန်ဖိုးများနှင့် အံ့မဝင်သဖြင့် အကျူးလွန်ခံရတတ်ပါသည်။ ဤအကြမ်းဖက်မှု အမျိုးအစားသည် မတူညီသော လိင်များအကြား အာဏာပါဝါကိုအသုံးပြု၍ နိုင်ထက်စီးနင်းမှုများကို အခြေခံထားပါသည်။ သည်အကြမ်းဖက်မှုမျိုးကို အမျိုးသမီးအများစု တွေ့ကြုံခံစားနေရသော်လည်း အမျိုးသား သို့မဟုတ် ငယ်ရွယ်သူ ယောက်ျားလေးများသည်လည်း ၎င်းတို့၏အပြုအမူသည် ပတ်ဝန်းကျင်က သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း ယောက်ျားဆန်မှု မရှိဟူသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် အကျူးလွန်ခံရသူများ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို အထွေထွေသဘောထားမှတ်ချက် ၁၂ နှင့် ၁၉ တွင် ဖော်ပြထားပြီး၊ ကုသမဂ္ဂ၏ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ပပျောက်ရေး ကြေညာစာတမ်း (၁၉၉၃)တွင်လည်း ဤသို့အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆို ထားပါသည်။

အမျိုးသမီးများအပေါ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာတွင်ဖြစ်စေ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာတွင် ဖြစ်စေ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာတွင်ဖြစ်စေ နာကျင်စေသည့် (သို့မဟုတ်) နာကျင်ခံစားသွားစေနိုင်ဖွယ်ရှိသော မည်သို့သော အပြုအမူမျိုးကိုမဆို ကျား-မ လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြု၍ဖြစ်ပွားသော အကြမ်းဖက်မှုတွင် ပါဝင်ပါသည်။ ထိုသို့သော အပြုအမူများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပုဂ္ဂလိကဘဝတွင်ဖြစ်စေ၊ ရပ်ထဲရွာထဲတွင်ဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏ လွတ်လပ်ခွင့်ကို တားဆီးချုပ်နှောင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) လွတ်လပ်မှုကို ထိပါးစေသော ခြိမ်းခြောက်အကျပ်ကိုင်မှုများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ (အပိုဒ် ၁)

အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုတွင် အခြေခံကျသည့်အချက်မှာ အမျိုးသမီးအပေါ် ကျူးလွန်နေသူများမှာ အမျိုးသားများဖြစ်နေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ (တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကျူးလွန်သူမှာ

အခြားသောအမျိုးသမီးများလည်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်ဖွယ်ရှိပါသည်။) စကားချီးတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း

သမိုင်းတစ်လျှောက်တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအကြားတွင် အင်အားပါဝါပိုင်ဆိုင်မှုများ တန်းတူညီမျှမှု မရှိခဲ့ရပါ။ ထိုအခြင်းအရာသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အမျိုးသားများက လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်ထားနိုင်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားနှိမ်ချဆက်ဆံမှု ဖြစ်အောင် တွန်းအားပေးသည့်အပြင် အမျိုးသမီးတို့ဘဝ တိုးတက်မြင့်မားရေးကို ဟန့်တားစေမှုများလည်း ဖြစ်စေပါသည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဟူသည် အမျိုးသမီးကို အမျိုးသားနှင့် နှိုင်းယှဉ်၍ တစ်ဆင့်နိမ့် အနေအထားတွင်သာ ထားရှိသော ရက်စက်ကြမ်းတမ်းသည့် လူမှုဓလေ့အစီအမံများထဲက ရလဒ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

သို့ဖြစ်ခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်းသည် အကြမ်းဖက်သည့်အပြုအမူတစ်ခုသာမဟုတ်ဘဲ အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ခွန်အားကို နှိမ့်ချလိုက်သည့် ယန္တရားတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ရပ်ရွာလူထုနှင့် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုအရ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို လက်သင့်ခံလိုက်သည့်အခါ လူမှုဝန်းကျင်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ဘဝမှာ တန်းတူညီမျှ အနေအထားသို့ မရောက်တော့ပါ။ အကြမ်းဖက်မှုကို ရပ်တန့်စေသည့် မည်သို့သော အပြုအမူမျိုးကိုမှ ဆောင်ရွက်မပေးလျှင် အစိုးရများ၊ ရဲဝန်ထမ်းများ၊ စာသင်ကျောင်းများနှင့် မိသားစုများသည်လည်း ကျူးလွန်မှုထဲတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည်ဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။

စီဒေါကော်မတီသည် ကျား-မ လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြု၍ဖြစ်ပွားသော အကြမ်းဖက်မှုတွင် အမျိုးသမီးများကိုသာ ရည်ညွှန်းပြီး အနက်ဖွင့်ရာတွင် ‘အမျိုးသမီးဖြစ်နေခြင်းကြောင့် အကျူးလွန်ခံရပြီး ထိုသို့အကျူးလွန်ခံရသဖြင့် မညီမျှမှုများကို ဖြစ်စေနိုင်သည့် အကြမ်းဖက်မှု’ ဟူ၍ ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ ယခုအခါ လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ်အခြေပြု၍ဖြစ်ပွားသော အကြမ်းဖက်မှုသည် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းက ခန္ဓာဇီဝ လိင်ကွဲပြားမှုကြောင့်မဟုတ်ဘဲ ကျား-မ လူမှုရေးရာ ပညတ်တည်ဆောက်မှုများဖြင့် ခွဲခြားကာ အကြမ်းဖက်မှုကိုကျူးလွန်နေကြောင်းကို လက်ခံလာကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြု၍ ဖြစ်ပွားသော အကြမ်းဖက်မှုဟူသော ဝေါဟာရကိုလည်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သုံးစွဲလာကြပါသည်။ ဤဝေါဟာရ၏ အနက်အဓိပ္ပာယ်တွင် အမျိုးသမီးများတွင်သာမက အမျိုးသားနှင့် ငယ်ရွယ်သော ယောက်ျားလေးများအပေါ် ကျူးလွန်သော အကြမ်းဖက်မှုများပါ ရည်ညွှန်းပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အချို့သူများသည် ပတ်ဝန်းကျင်က သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း ယောက်ျားဆန်ခြင်း၊ မိန်းမဆန်ခြင်း ပညတ်ချက်နှင့် ဘောင်မဝင်သည့်အခါ ၎င်းတို့၏ လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ်မူတည်ပြီး အကြမ်းဖက်မှုများ ကြုံတွေ့နိုင်ပါသည်။ လိင်တူတပ်မက်သူများ (သို့မဟုတ်) ယောက်ျားမပီသဟု ယူဆခံရသူ အမျိုးသားများသည် ဤသို့သော အကြမ်းဖက်မှုမျိုး ကြုံတွေ့နိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ကျား-မ တန်ဖိုးထားစံသတ်မှတ်ချက်များကို ဆန့်ကျင်သဖြင့် အပြစ်ပေးသည့်အနေဖြင့် အမျိုးသမီးများက အခြားအမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်ခြင်းမျိုးလည်း ရှိသည်။ ဥပမာ - ယောက္ခမက ခွေးမကို သူတို့၏သားအပေါ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်လစ်ဟင်းသဖြင့် နာကျင်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။

အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများသည် ပုံစံအမျိုးမျိုးနှင့် တည်ရှိနိုင်ပါသည်။ ဇနီးနှင့် သမီးများအပေါ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်းမှာ ထင်ရှားသော ပုံစံတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

၎င်းတွင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုလည်း ပါဝင်ပါသည်။ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုဆိုသည်မှာ မိမိ၏ အိမ်ထောင်ဘက်က ငွေကြေးဆိုင်ရာ မှန်သမျှကို ထိန်းချုပ်ထား သဖြင့် မိမိ၏ လွတ်လပ်ခွင့်ဆုံးရှုံးခြင်း (သို့မဟုတ်) မလုပ်ချင်သည့်အရာကို လုပ်ပေးခြင်း စသော နောက်ဆက်တွဲရလဒ်ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အကြမ်းဖက်မှုမျိုးဖြစ်သည်။ အာရှတွင် အဆိုးဝါးဆုံးသော အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ပုံစံများမှာ ဂုဏ်သိက္ခာအတွက် သေပွဲဝင်ခြင်း (ရည်းစားသနာထားခြင်း ကဲ့သို့သော မိသားစု၏ ဂုဏ်သိက္ခာညှိုးနွမ်းစေသည့်အမှုဖြင့် အမျိုးသမီးကို သေဒဏ်ပေးသည့် ကိစ္စများ)၊ ခန်းဝင်ကြေးအတွက် သေဆုံးခြင်း(အထူးသဖြင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများမှာ ၎င်းတို့၏ ခန်းဝင်ကြေးရရှိစေရန်အတွက် အသက်ဆုံးရှုံးခြင်း)နှင့် အက်ဆစ်ဖြင့် တိုက်ခိုက်မှုများ (တစ်စုံတစ်ယောက်ကို ရုပ်ပျက်ဆင်းပျက်ဖြစ်သွားအောင် အက်ဆစ်ဖြင့်လောင်းပတ်ခြင်း) တို့ ဖြစ်ပါ သည်။ ဘရူနိုင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှလွဲ၍ အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံတော်တော်များတွင် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုဆိုရာ သီးသန့်ဥပဒေများပြဋ္ဌာန်းပြီး ဖြစ်ပါသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံသည် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှု ဥပဒေကို ၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် ပထမဆုံး ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး၊ ထိုဥပဒေအားဖြင့် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားနှစ်ဦးစလုံးကို အကာအကွယ်ပေးထားသည့်အပြင် အိမ်ထောင်ဘက်၊ ယခင်အိမ်ထောင် ဟောင်း၊ ကလေးသူငယ်နှင့် မသန်စွမ်းသက်ကြီးရွယ်အို အစရှိသဖြင့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ခံရနိုင်ချေရှိသူ မိသားစုဝင်များအားလုံး ထိုဥပဒေနှင့် အကျုံးဝင်သက်ဆိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ဥပဒေသည် အကာအကွယ်ပေးရေး ကုထုံးအစီအမံများကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးထားရာ၊ တရားရုံးတော်သည် အကြမ်း ဖက်မှုကို တားဆီးဟန့်တားနိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့အကာအကွယ်ပေးရမည့် လူပုဂ္ဂိုလ်၏နေအိမ်၊ စာသင်ကျောင်းနှင့် အခြားနေရာဌာနများသို့ ဝင်ရောက်ကာကွယ်ပေးခြင်းနှင့် အကာအကွယ်ပေးရ မည့် ပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အမြဲအဆက်အသွယ်လုပ်ခြင်းကဲ့သို့သော လုပ်ဆောင်ချက်များ ဆောင်ရွက်ရန် ထုတ်ပြန်ပေးနိုင်သည်။ အတင်းအကျပ် လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်းခံရသော မွတ်ဆလင်အမျိုးသမီး များသည် ကွာရှင်းခွင့်ကို လျှောက်ထားခွင့်ရှိပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ ကလေးသူငယ်နှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဆန့်ကျင်ရေး အက်ဥပဒေ (အာရ်အေ ၉၂၉၆) ကို ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ထိုဥပဒေတွင် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုများလည်း ပါဝင်အကျုံးဝင်ပြီး၊ အိမ်ထောင်ဘက်ကဲ့သို့ နီးကပ်သော ဆက်ဆံရေး ရှိသူများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဖြစ်ပွားသည့်အမှုများအတွက် ပြစ်ဒဏ်သတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းပြင်ဆင်ထားပါသည်။ ဥပဒေပြုရာတွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများအားလုံးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသည်။ အကျူးလွန်ခံရသူ များတွင် ဇနီးမယား၊ ယခင်ဇနီးဟောင်း၊ သို့မဟုတ် လက်ရှိ (သို့မဟုတ်) ယခင်က အမျိုးသားအဖော် တစ်ဦးနှင့် ရည်ခံခဲ့ဖူးသူ အမျိုးသမီး၊ အဖော်နှင့် ကလေးရှိခဲ့သူ၊ တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုသည်ဖြစ်စေ မပြုသည်ဖြစ်စေ မွေးထားသော ကလေးတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဥပဒေအရ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေး သူငယ်အပေါ် ကျူးလွန်သော အကြမ်းဖက်မှုကို လူသူလေးပါးကို စော်ကားမှုအဖြစ် မှတ်ယူပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ လူသူလေးပါးကို စော်ကားမှုဟု မှတ်ယူခြင်းအားဖြင့် ထိုရာဇဝတ်မှုကို စုံစမ်းစစ်ဆေး သည့် ကော်မရှင်တွင် ကျူးလွန်သည့်အခြေအနေနှင့် ပတ်သက်သည့် အတွေ့အကြုံ၊ ဗဟုသုတ ရှိထားသော မည်သူမဆို ပါဝင်ခွင့်ရှိအောင် ခွင့်ပြုထားပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှု ဥပဒေကိုမူ ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတို့တွင် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။

**ဇယား ၉.၄ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ၏ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ ကာကွယ်တားဆီးသောဥပဒေများ**

နိုင်ငံများ	အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့်သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများ
ဘရူနိုင်း	အိမ်ထောင်ရှိ အမျိုးသမီးများ အက်ဥပဒေ (၁၉၉၉) (ဤဥပဒေတွင် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုများ အားလုံးကို သီးခြားမဖော်ပြပါ။ သို့သော် အခန်း ၁၉ - ၂၅ တို့တွင် အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ အပိုဒ်များ ထည့်သွင်းထားပါသည်။)
ဘရူနိုင်း	အိမ်ထောင်ရှိ အမျိုးသမီးများ အက်ဥပဒေ (၁၉၉၉) (ဤဥပဒေတွင် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုများ အားလုံးကို သီးခြားမဖော်ပြပါ။ သို့သော် အခန်း ၁၉ - ၂၅ တို့တွင် အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ အပိုဒ်များ ထည့်သွင်းထားပါသည်။)
ကမ္ဘောဒီးယား	အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်တားဆီးရေးနှင့် အကြမ်းဖက်ခံရသူများကို အကာအကွယ်ပေးရေး ဥပဒေ (၂၀၀၅)
အင်ဒိုနီးရှား	အိမ်ထောင်စုအတွင်း အကြမ်းဖက်မှု ပပျောက်ရေး (၂၀၀၄)
လာအို	သီးခြားဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းမထားသော်လည်း ဤအမှုအတွက် အပြစ်ပေးပုဒ်မများ ရှိပါသည်။
မလေးရှား	အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု အက်ဥပဒေ (၁၉၉၄)
မြန်မာ	သီးခြားဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းမထားသော်လည်း ဥပဒေကြောင်းအရ အပြစ်ပေးနိုင်သည့် ပုဒ်မများ ရှိသည်။ အချို့သော ဥပဒေများမှာ လူမျိုးအလိုက် အခြေခံထားသည်။
ဖိလစ်ပိုင်	သမ္မတနိုင်ငံ အက်ဥပဒေ (အာရ်အေ) အမှတ် ၉၂၉၆၊ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ် များအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ဆန့်ကျင်ရေး (၂၀၁၄)
ထိုင်း	အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်ခံရသူများ အကာအကွယ်ပေးရေး အက်ဥပဒေ (၂၀၀၇)
တီမော	အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ဥပဒေ (၂၀၁၀)
စင်ကာပူ	အမျိုးသမီးများ၏ ပဋိညာဉ်စာတမ်း ၁၉၉၆ (အပိုဒ် ၇ - မိသားစု အကာအကွယ် ပေးခြင်း)
ဗီယက်နမ်	အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု တားဆီးခြင်းနှင့် ထိန်းချုပ်ခြင်း ဥပဒေ (၂၀၀၇)

အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကာကွယ်ရေး ဥပဒေများ၏ အားနည်းချက်မှာ အကြမ်းဖက်မှုပုံစံ မျိုးစုံအတွက် အပြည့်အဝ အကာအကွယ်ပေးနိုင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အချို့က လက်ထပ်ထိမ်းမြား ထားသည့် အခြေအနေတွင် ဖြစ်ပေါ်သော အကြမ်းဖက်မှုကိုသာ ရည်ညွှန်းထားသဖြင့် သမီးရည်းစား၊ ဇနီးဟောင်း သို့မဟုတ် မိန်းမလျာများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ပါ။ မည်သို့သော အကာအကွယ်မျိုး ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည့်အပေါ် မူတည်ပြီး ဥပဒေများလည်း ကွဲပြားသွားသည်။ အချို့အက်ဥပဒေ များတွင် အကျူးလွန်ခံရသူအတွက် ခိုလှုံစရာပေးခြင်းနှင့် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပေးရန် ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး အခြားဥပဒေများတွင်မူ ကျူးလွန်ခံရသူများ၏ လိုအပ်ချက်ကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစား ထားပေ။ အဓိက စိုးရိမ်စရာအချက်မှာ ဥပဒေသည် ခိုင်မာကောင်း ခိုင်မာမည်ဖြစ်သော်လည်း။

တင်းတင်းကျပ်ကျပ် အရေးယူမှုမရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ ယဉ်ကျေးမှုတော်တော်များများနှင့် လူမှုဝန်းကျင် သည် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကို ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စဟုသာ မြင်တတ်ကြသဖြင့် သက်ဆိုင်သူ မိသားစုကိုသာ ဖြေရှင်းစေကြသည်။ ကျူးလွန်ခံရသူ အမျိုးသမီးသည် အကူအညီရရန်အတွက် ရဲစခန်းသို့ သွားရောက်လျှင်ပင် မိမိဘာသာ ဖြေရှင်းရန်အတွက် သူမခင်ပွန်းရှိရာသို့ သူမကို ပြန်ပို့ ပေးနိုင်ခြေရှိသည်။ ရဲဝန်ထမ်းများကလည်း အိမ်တွင်းပြဿနာကို ဖြေရှင်းပေးရန်မှာ ၎င်းတို့တာဝန် မဟုတ်ဟု ယူဆကြသည်။ သို့မဟုတ်လျှင်တောင် အကျူးလွန်ခံရသူ အမျိုးသမီးကို အကာအကွယ် ပေးမိလျှင် သူမ၏ ခင်ပွန်းနှင့် ခင်ပွန်း၏ မိသားစု အရှက်ရအောင် ပြုလုပ်သကဲ့သို့ဖြစ်မည်ဟု တွေးတတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုသည် ဆိုးဝါးသောအကြမ်းဖက်မှုမျိုးမဟုတ်ဟု လည်း တွေးကောင်းတွေးနိုင်ပါသေးသည်။ အကြောင်းတရား အရှိအတိုင်းနှင့် လက်ခံကျင့်သုံးလေ့ ရှိသော နည်းအတိုင်း စဉ်းစားတွေးခေါ်လိုက်ကြသည့်အခါ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုအပေါ် ထိုသို့ တုန့်ပြန်ကြလေသည်။ အသတ်ခံရသူ ဇနီးမယား တော်တော်များများ၏ အမှုတွင် ကျူးလွန်သူမှာ အခြားသူမဟုတ်ဘဲ ၎င်းတို့၏ခင်ပွန်းများ ဖြစ်ကြသည်။ အမှုရာခိုင်နှုန်းမှာ ဒေသအလိုက် ကွဲပြားမှု ရှိနိုင်သော်လည်း အဓိကအချက်မှာ အမျိုးသမီးတို့အတွက် အိမ်တွင်းနေရာသည် ရပ်ထဲရွာထဲထက် ပို၍ အန္တရာယ်ရှိနေနိုင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

### ၉.၅.၂ နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှု

ကုလသမဂ္ဂ၏ အဓိကဦးစားပေးအချက်တစ်ချက်မှာ နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှုနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေညီလာခံတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအားလုံး နိုင်ငံရေးတွင် ဆုံးဖြတ်ခွင့်ချမှတ်နိုင်သည့် အဆင့်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ကြရန်အပြင် ထိုသို့ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း၊ စွမ်းရည်မြှင့် သင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် ထိုအကြောင်းအရာကို မီဒီယာတွင်ဖော်ပြမှု တိုးတက်လာအောင် လုပ် ဆောင်ကြပါရန် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ် ချမှတ်ခဲ့သည်။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ အမျိုးသမီးပါဝင်မှု ရာခိုင် နှုန်းမှာ အတော်လေးနည်းပါးနေခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာတစ်ဝန်း နိုင်ငံများ၏ လွှတ်တော်တွင် အရွေးကောက်ခံရသော ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ၁၉.၅% သာလျှင် အမျိုးသမီး ဖြစ်သည်။ အစိုးရအဖွဲ့ပေါင်း ၂၀၀ ဝန်းကျင်တွင် နိုင်ငံတော် (သို့မဟုတ်) အစိုးရခေါင်းဆောင်ပိုင်းတွင် ပါဝင်နိုင်သူ အမျိုးသမီး ၂၁ ယောက်သာ ရှိသည်။ လွှတ်တော်အမတ် ၅ ယောက်တွင် တစ်ယောက်မှာ အမျိုးသမီးဖြစ်သည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူ အမျိုးသမီးဦးရေ ၁၀% အောက်တွင်သာ ရှိပါသည်။

ဇယား ၉.၅ အရှေ့တောင်အာရှရှိ လွတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှု ရာခိုင်နှုန်းအဆင့်

	နိုင်ငံ	အမျိုးသမီးလွတ်တော်အမတ် အရေအတွက်	အမျိုးသမီး နိုင်ငံတော်အကြီးအကဲ
၁	တီမော	၆၅ ဦးတွင် ၂၅ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၃၈. ၅% (၂၀၁၂)	
၂	လာအို	၁၄၉ ဦးတွင် ၄၁ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၂၇. ၅% (၂၀၁၆)	
၃	ဖိလစ်ပိုင်	၂၉၀ ဦးတွင် ၇၉ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၂၇. ၂% (၂၀၁၃)	ကိုရာဇ်အက္ခီနို (၁၉၈၆-၁၉၉၂) ဂလိုရီယာ မကာပါဂယ်လ် အာရီရို (၂၀၀၁-၂၀၁၀)
၄	ဗီယက်နမ်	၄၉၈ ဦးတွင် ၁၂၁ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၂၄. ၃% (၂၀၁၁)	
၅	စင်ကာပူ	၁၀၀ ဦးတွင် ၂၄ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၂၄% (၂၀၁၅)	
၆	ကမ္ဘောဒီးယား	၁၂၃ ဦးတွင် ၂၅ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၂၀. ၃% (၂၀၁၃)	
၇	အင်ဒိုနီးရှား	၅၅၅ ဦးတွင် ၉၅ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၁၇. ၁% (၂၀၁၄)	မဂ္ဂါဝါတီဆူကာနိုပူတြီ (၂၀၀၁-၂၀၀၄)
၈	မြန်မာ	၄၃၃ ဦးတွင် ၅၅ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၁၂. ၇% (၂၀၁၆)	
၉	မလေးရှား	၂၂၂ ဦးတွင် ၂၃ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၁၀. ၄% (၂၀၁၃)	
၁၀	ဘရူနိုင်း	၃၁ ဦးတွင် ၂ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၆. ၅% (၂၀၁၆)	
၁၁	ထိုင်း	၁၉၇ ဦးတွင် ၁၂ ဦးမှာ အမျိုးသမီး = ၆. ၁% (၂၀၁၄)	ယင်လပ်ရှင်နာဝမ်ထရာ (၂၀၁၁-၂၀၁၄)

ကမ္ဘာ့ဘဏ်အချက်အလက်များအပေါ် အခြေခံထားသည်။

အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှုနှုန်း အလွန်နည်းပါးသေးသော်လည်း နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ အခန်းကဏ္ဍများ ပိုမိုတာဝန်ယူနိုင်ရန် ပြင်ဆင်လာကြပြီဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံကဲ့သို့ နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးခရိုင်မှူးများနှင့် နယ်မြေ အုပ်ချုပ်သူများ ပိုများလာသည့် အပြောင်းအလဲများရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ သို့ရာတွင် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်အရွေးကောက်ခံနိုင်ရန် စိန်ခေါ်မှုများစွာ ကျန်ရှိနေပါသေးသည်။ အရွေးကောက်ခံစနစ်သည် အများအားဖြင့် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုကို အားမပေး



သကဲ့သို့ ရှိသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် ရန်ပုံငွေပို၍ ကြွယ်ဝကြသည်။ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ခရီးသွားကာ မဲဆွယ်နိုင်သည်။ ထို့ပြင် စစ်တပ်၊ ရဲနှင့် စက်ရုံ အလုပ်ရုံများနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ချိတ်ဆက်ထားနိုင်ကြသည်။ ရန်ပုံငွေ လက်လှမ်းမီ ရရှိနိုင်ရေးမှာ အမြင်သာဆုံး စိန်ခေါ်မှုဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် စီးပွားရေးနှင့်ဘဏ္ဍာရေးလုပ်ငန်းတို့တွင် သြဇာကြီးမားသူများ (၎င်းတို့သည်လည်း အမျိုးသားများ ဖြစ်တတ်သည်) နှင့် အဆက်အသွယ် ပို၍ရှိကြသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသားနိုင်ငံရေးသမားများသည် အားကစားအသင်းများကို ပိုင်ဆိုင်ထားသူများအဖြစ် အစရှိသော နည်းဗျူဟာအသစ်များကို အသုံးပြုပြီး ၎င်းတို့၏ ပုံရိပ်ကို မြှင့်တင်နိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများမှာမူ ထိုသို့ မလုပ်ဆောင်နိုင်ကြပါ။ ထိုမျှမက မြန်မာနှင့်ထိုင်းနိုင်ငံကဲ့သို့ စစ်တပ်၏ အခန်းကဏ္ဍကြီးမားသော နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီး တို့ကို အလိုအလျောက် ဘေးဖယ်ထားပြီး ဖြစ်နေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံလွတ်တော်တွင် တပ်မတော်က အလိုအလျောက်ယူထားသည့် နေရာများမှာ အမျိုးသားများအတွက်သာ ဖြစ်လေသည်။ မဲပေးသူ များ၏ စိတ်ဝယ် အမျိုးသမီးများကို မဲပေးရန် ချီတံ့ချတုံ့ဖြစ်နေခြင်းကြောင့်လည်း အရွေးချယ်ခံရသည့် အမျိုးသမီးအရေအတွက် နည်းပါးခြင်းဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ရွေးကောက်ပွဲများတွင် အမျိုးသမီး လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်မှု တိုးလာပါသည်။

## မှတ်သားဖွယ်ရာ

### ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ ဂျန်ဒါနှင့် နိုင်ငံရေး

ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး ဥပဒေ အပိုဒ် ၁၁ တွင် နိုင်ငံရေးတွင် ဂျန်ဒါ တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင် ပေးမည့် ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ခုအဖြစ် နိုင်ငံတော်၏ ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး ရည်မှန်းချက်နှင့်အညီ အမျိုးသားညီလာခံနှင့် ပြည်သူ့ကော်မတီများတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်များ သင့်တော်သော အချိုး အစားအတိုင်း ပါဝင်နိုင်မှုသေချာစေရန် ဖော်ပြထားသည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ(၁၂)ကြိမ်မြောက် အမျိုး သားညီလာခံအတွက် ၂၀၀၇ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲများတွင်ပါဝင်ခဲ့သော ကိုယ်စားလှယ် ၂၅% မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုကိန်းဂဏန်းသည် လွန်ခဲ့သည့်နှစ်တွင် ၂၇% ရှိရာမှ ကျဆင်း လာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

သို့ရာတွင် အမျိုးသမီးများ လေးပုံတစ်ပုံ ပါဝင်ခွင့်ရနေသည့်တိုင်အောင် အားနည်းချက်များ ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ပညာရေး၊ လူငယ်အရေးနှင့် တိုင်းရင်းသား မျိုးနွယ်စုများအရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော ကော်မတီများတွင်သာ ကောင်းစွာကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်သည် ဟူသော ဝေဖန်ချက်များ ရှိပါသည်။ ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်း၊ စီးပွားရေး၊ ကာကွယ်ရေးနှင့် လုံခြုံရေး ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်နိုင်မှု နည်းပါးနေသေးသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးအနည်းငယ်သာလျှင် ခေါင်းဆောင်ပိုင်းနေရာတွင် ရှိပါသည်။

အရှေ့တောင်အာရှတွင်ရှိသော အင်ဒိုနီးရှားနှင့် အရှေ့တီမော နိုင်ငံတို့တွင်သာ အောက် လွတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် နေရာကို ခွဲတမ်းချပေးထားပါသည်။ သို့သော် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့တွင် ခွဲတမ်းစနစ်ကို မိမိတို့ဆန္ဒအလျောက် ပါတီအတွင်းတွင် အကောင်အထည်ဖော် ကျင့်သုံးနေသော နိုင်ငံရေးပါတီများ ရှိပါသည်။ တောင်အာရှနိုင်ငံများတွင်မူ ခွဲတမ်းစနစ်ကို



ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် တွေ့နိုင်ပါသည်။ အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် ‘အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့်ချန်ထားရေး ဥပဒေမူကြမ်း’ကို အဆိုပြုထားပြီး ထိုအဆိုအရ အောက်လွှတ်တော်၏ ၃၃% ရာခိုင်နှုန်းကို အမျိုးသမီးများအတွက် နေရာချန်ထားပေးရန်ဖြစ်သည်။ အိန္ဒိယနိုင်ငံ၏ အခြားသောနေရာများ တွင်လည်း အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့်နေရာချန်ထားပေးမှုများ ရှိပါသည်။ ထို့အတူ ဘင်္ဂလား ဒေ့ရှ်၊ အာဖဂန်နစ္စတန်နှင့် ပါကစ္စတန်တို့တွင်လည်း အမျိုးသမီးများအတွက် နေရာချန်ထားပေး ထားကြပါသည်။

## ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဝေဖန်ခြင်း

### အစိုးရအဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့်နေရာများ ချန်ပေးထားသင့်ပါသလား။

ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးအဖွဲ့၏ ခေါင်းဆောင် မစ်ချယ်ဘာချလက် ထောက်ပြောဆိုသကဲ့သို့ပင် နိုင်ငံတကာ သဘောတူညီချက်များနှင့်အညီ လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှု အနည်းဆုံး ၃၀% ရှိစေရန်အတွက် ခွဲတမ်းစနစ်ချမှတ်ခြင်းကဲ့သို့သော ယာယီအထူးလုပ်ဆောင်ချက်များ ဆောင်ရွက် ခြင်းကို ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီးအဖွဲ့က အထူးအားပေးထောက်ခံသည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့်နေရာချန်ထားပေးခြင်းသည် တန်းတူညီမျှမှုအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်ပါရဲ့လား။

**ဆန့်ကျင်သူများ**အနေဖြင့် အမျိုးသမီးများတွင် နိုင်ငံရေးတွင် သီးသန့်နေရာချန်ထားပေးခြင်းမှာ ဒီမိုကရေစီနည်းအရသော်လည်းကောင်း တန်းတူညီမျှမှုရှုထောင့်အရသော်လည်းကောင်း မှန်ကန်ခြင်း မရှိဟု ယူဆပါသည်။ ထို့အတူ ထိုသို့ သီးသန့်နေရာချန်ထားပေးလျှင် ထိုနေရာများသည် နိုင်ငံရေး သမားများ၏ ဇနီးများ၊ သမီးများနှင့် အစ်မ၊ နှမများအတွက်သာ ဖြစ်သွားတတ်ပြီး၊ ထိုနည်းလမ်း အားဖြင့် ၎င်းတို့ဆွေမျိုးတို့အတွက် အစိုးရအဖွဲ့အတွင်းသို့ ဝင်ရောက်လာရန် လွယ်ကူသော လမ်း ကြောင်းဖြစ်သွားစေသည်ဟု ဆိုပါသည်။

**ထောက်ခံသူများ**ကမူ တရားမျှတမှုမရှိသည့် အခြေအနေများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အနေအထား များကို တည့်မတ်သွားအောင် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ အစိုးရအဖွဲ့အတွင်းသို့ ပါဝင် နိုင်ရန် အရေးကြီးသည်ဟု ယူဆပါသည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် သီးသန့်နေရာ ချန်ထားပေးခြင်းကို ယာယီလုပ်ဆောင်ချက်တစ်ရပ်အနေဖြင့် လိုအပ်ပါသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ထို့ပြင် ရွေးကောက်ပွဲနှင့် နိုင်ငံရေးတို့သည် ဘက်လိုက်မှုရှိရှိ အမျိုးသမီး ပါဝင်မှုကို ကန့်သတ်တတ်သည် ဖြစ်ရာ ခွဲတမ်းစနစ် (သို့မဟုတ်) သီးသန့်နေရာချန်ထားပေးသည့် စနစ်ဖြင့်သာ မညီမျှသော အနေ အထားကို တည့်မတ်နိုင်ပါလိမ့်မည်။ နောက်ဆုံးအချက်အနေဖြင့် နိုင်ငံတိုင်းတွင် လူဦးရေ၏ ၅၀% မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်၍ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့တွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်ရန် ထိုက်တန်သည်ဟု ဆိုပါသည်။

### သင် မည်သို့ ထင်မြင်ယူဆပါသလဲ။

- သင့်နိုင်ငံ၏ အစိုးရအဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လာနိုင်စေရန်အတွက် သီးသန့်နေရာ ချန်ထားပေးရန် လိုအပ်ပါသလား။



- သီးသန့်နေရာများချန်၍ အမျိုးသမီးနိုင်ငံရေးသမားများ ပိုမိုပါဝင်လာအောင် ခွင့်ပြုပေးခြင်းအားဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့ ကျင့်သုံးသော ယဉ်ကျေးမှုပုံစံ ပြောင်းလဲနိုင်ပါသလား။
- သီးသန့်ချန်ပေးထားသော နေရာများရှိလျှင် နိုင်ငံရေးသမားဖြစ်ရန် ပိုမိုလွယ်ကူသွားသဖြင့် ထိုစနစ်သည် သင့်တော်မှုတူမှု ရှိပါသလား။
- သီးသန့်နေရာချန်ထားပေးခြင်းအားဖြင့် အကျင့်ပျက်လာဘ်စားရန် အလားအလာများ မည်သို့ပေါ်ပေါက်နိုင်ပါသလဲ။

### ၉.၅.၃ လုပ်ငန်းခွင်က အမျိုးသမီးများ

အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးအခွင့်အရေး တန်းတူညီမျှစွာ ရရှိနိုင်ရေးမှာ အလွန်ဝေးကွာသော အနေအထားတွင် ရှိနေပါသေးသည်။ ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးများအဖွဲ့က ထုတ်ပြန်သော စီးပွားရေးတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်တချို့တွင် အောက်ပါအချက်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

- ပျမ်းမျှအားဖြင့် နိုင်ငံအများစုတွင် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ခအဖြစ် အမျိုးသားများလုပ်ခလစာ၏ ၆၀ မှ ၇၅% ကိုသာ ရရှိပါသည်။
- အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် တစ်နာရီမှ သုံးနာရီအထိ အိမ်မှုကိစ္စကို ပို၍လုပ်ကြရသည်။
- တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိ အလုပ်လုပ်သော အမျိုးသမီး ၅၀% ခန့်မှာ ထိခိုက်လွယ်သော အလုပ်အကိုင်မျိုးကိုသာ လုပ်ကိုင်နေရပါသည်။
- နိုင်ငံများ ၉၀% ခန့်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းကို တားဆီးပိတ်ပင်သော ပြဋ္ဌာန်းချက် အနည်းဆုံးတစ်ခု ၎င်းတို့၏ ဥပဒေတွင် ပါရှိတတ်သည်ဟု လေ့လာချက်တစ်ရပ်က ဖော်ပြထားသည်။
- နိုင်ငံအများစုတွင် အမျိုးသမီးများ မြေယာအသုံးချ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊ ချေးငွေ ရယူနိုင်ခွင့်နှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်အပေါ် တားမြစ်ချက်များ ထားရှိပါသည်။
- အမျိုးသမီး ၄၀% မှာ အလုပ်မှ စောစီးစွာထွက်ကြရသည်။ အများစုမှာ မိသားစု အကြောင်း ပြချက်များကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများသည် ရာထူးအဆင့်အတန်းမြင့်မားသော နေရာများတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှု နည်းပါးပါသည်။ ဥပမာ - အင်ဒိုနီးရှားတွင် စီအီးအိုရာထူးအတွက် ၅% နှင့် ကုမ္ပဏီဒါရိုက်တာအဖွဲ့တွင် ၆% မျှသာ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်နိုင်သည်။

ဥပဒေကြောင့် မဟုတ်ဘဲ အများအားဖြင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုတွင် ကွာခြားသဖြင့် ဤသို့သော ခြားနားချက်များ ပေါ်ပေါက်လာရပါသည်။ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ အားလုံးတွင် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တားဆီးသော ဥပဒေများရှိပါသည်။ ထို့ပြင် တူညီသော အလုပ်အတွက် တူညီသောလုပ်ခလစာပေးရေးကိုလည်း ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအကြား စီးပွားရေးတန်းတူညီမျှမှု အခြေအနေမှာ ကွာဟနေဆဲ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ တန်းတူမညီမျှခြင်းအကြောင်းရင်းမှာ နိုင်ငံများစွာတွင် အတူတူဖြစ်နေ

တတ်သည်။ အမျိုးသမီးများ ပဋိသန္ဓေရှိနေသည့်အတွက် အလုပ်မှအနားယူလိုက်ရသည်မှာ နိုင်ငံ တော်တော်များများတွင် ဖြစ်လေ့ရှိသော အခြေခံအကြောင်းအရင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီး များသည် ‘နောက်ဆုံးမှ ခန့်၊ အရင်ဆုံး ဖြုတ်’ ခံရသူများ ဖြစ်နေပါသည်။ စီးပွားရေးကြပ်တည်း နေသည့် အခြေအနေများတွင် အမျိုးသမီးတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းလုပ်ငန်းနှင့် ရရှိသော ဝင်ငွေတို့သည် အိမ်ထောင်စုတွင် အမျိုးသားဝင်ငွေအပေါ် အပိုထပ်ဆောင်း ဖြစ်စေပါသည်။

လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း အမျိုးသမီးလုပ်အားပါဝင်မှုတွင် တိုးတက်မှုရှိခဲ့သော် လည်း မိသားစုအတွင်းတွင် ၎င်းတို့ ထမ်းဆောင်နေရသော တာဝန်ဝတ္တရားများမှာလည်း လျော့ပါး သွားခြင်း မရှိပါ။ အမျိုးသမီးအများစုသည် မိသားစုထဲတွင် အိမ်မှုကိစ္စလုပ်ရပြီး ကလေးသူငယ်၊ ဖျားနာသူနှင့် သက်ကြီးရွယ်အိုများကိုလည်း ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့်အပြင် တစ်ချိန်တည်းမှာပင် မိသားစု စားဝတ်နေရေးအတွက် ဝင်ငွေရသည့် အလုပ်ကိုပါလုပ်ရ၍ များစွာသော ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး များကို ဆက်လက်ထမ်းရွက်နေရပါသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့သည် မိသားစုတာဝန်အပြင် အပို ထပ်ဆောင်းအနေဖြင့် ရပ်ရွာကိစ္စများတွင်လည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးရပါသေးသည်။ အများအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ခလစာမှာ နည်းပါးသည့်အပြင် သန့်ရှင်းရေးဝန်ထမ်း၊ ဧည့်ကြိုနှင့် ဝန်ဆောင်မှု ပေးသော အလုပ်များကဲ့သို့သော အာမခံချက်မရှိသော အလုပ်များကိုလည်း လုပ်နေရပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် စတိုးဆိုင်များတွင် အမျိုးသမီး အရောင်းဝန်ထမ်းများစွာ ရှိနေနိုင်သော်လည်း အမျိုးသမီးအနည်းငယ်သာလျှင် ထိုစတိုးဆိုင်များ၏ ပိုင်ရှင် (သို့မဟုတ်) မန်နေဂျာရာထူးတွင် လုပ်ကိုင်ရပါသည်။ ပညာရေးကို လက်လှမ်းမမီခဲ့ခြင်း၊ အလုပ်ထဲတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့် ယှက်မှုနှင့် အမျိုးသားအများစုရှိသောနေရာတွင် လုပ်ငန်းတည်ရှိခြင်း (ဥပမာ - အားကစားရုံများနှင့် ဂေါက်ကွင်း) စသည့် တန်းတူညီမျှမရှိသော အခြေအနေများ ပေါင်းစုံလိုက်သည့်အခါ အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းတွင် နိမ့်ကျခြင်းပြဿနာ ပေါ်ပေါက်လာပါသည်။

**သာဓက**

**အရှေ့တောင်အာရှတွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တိုက်ဖျက်ခြင်း**

အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး လတ်တလောတွင် အရှေ့တောင်အာရှ၌ အထင်ကရ သတ်မှတ်ချက်များ ထွက်ပေါ်လာခဲ့သည်ကို တွေ့မြင်ရပါသည်။

- ၁။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် လေယာဉ်ဝန်ထမ်း ၆၀၀ ကျော်သည် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများကို အသက် ၅၅ နှစ်တွင် ပင်စင်ယူခွင့်ပြုသော်လည်း အမျိုးသားများကိုမူ အသက် ၆၀ အထိ တာဝန်ထမ်း ဆောင်ခွင့်ပြုထားသည့် မူဝါဒတစ်ရပ်နှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ ထို့ကြောင့် ၂၀၁၀ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ တွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ တရားရုံးက ထိုသို့သော ခွင့်ပြုချက်ကို အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုဟု သတ်မှတ်ကာ အဆိုပါမူဝါဒကိုဆန့်ကျင်သည့် အမိန့်ကြေညာစာ ထုတ်ပြန်ခဲ့ သည်။
- ၂။ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ဆရာမတစ်ယောက်ကို ကိုယ်ဝန်ဆောင်ထားခြင်းကြောင့် သင်ကြားရေး ရာထူး လျှောက်ထားခြင်းမှ ပိတ်ပင်ခဲ့ဖူးသည်။ သူမ၏ အမှုကို ၂၀၁၂ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် ဗဟိုတရားရုံးက ကြားနာခဲ့သည်။ ထို့နောက် ဗဟိုတရားရုံးသည် စီဒေါဥပဒေကို အသုံးပြုကာ



ကျား-မ လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြုသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဟု သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ စီဒေါ ဥပဒေကို ပူးတွဲဥပဒေအဖြစ် အသုံးပြုကာ စစ်ဆေးခဲ့သဖြင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးအပေါ် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးကို တားမြစ်ကန့်သတ်ခြင်းမှာ တရားမျှတမှုကင်းမဲ့လျက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အဖြစ် အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။

နိုင်ငံများစွာတွင် မီးဖွားခွင့်အတွက် သတ်မှတ်ပေးထားရာ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ရှစ်ပတ်မျှသာ ရှိသောကြောင့် နည်းပါးသော်လည်း ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင် လေးလအထိ ကြာမြင့်ပါသည်။ ထို့ပြင် ကလေးသူငယ်ပြုစောင့်ရှောက်ခြင်းတွင် နိုင်ငံတော်က အကူအညီပေးမှု နည်းပါးသဖြင့် အမျိုးသမီး များသည် ၎င်းတို့၏ကလေးကို ပြုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် မကြာခဏဆိုသလို အလုပ်မှထွက်ရန် ဖိအားပေးခံရပါသည်။

**ဇယား ၉.၆ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ၏ မီးဖွားခွင့် စံသတ်မှတ်ချက်များ**

နိုင်ငံ	ကလေးမီးဖွားခွင့် အချက်အလက်
ဘရူနိုင်း	ကလေးမီးဖွားခွင့်အဖြစ် ရက်ပေါင်း ၁၀၅ ရက်ကို လုပ်ခလစာအပြည့်ဖြင့် ခွင့်ပြုထားပြီး ကလေးမီးဖွားရာတွင် ကုန်ကျသည့်စရိတ်ကို အစိုးရက အပြည့်အဝ ကျခံပေးသည်။
ကမ္ဘောဒီးယား	အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများသည် ကလေးမီးဖွားရန်အတွက် ရက် ၉၀ ကို လုပ်ခလစာ အပြည့်ဖြင့် ခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ (အလုပ်သမား ဥပဒေ ၁၉၉၇၊ အပိုဒ် ၁၈၂-၁၈၅)
အင်ဒိုနီးရှား	အမျိုးသမီးများသည် မီးဖွားခွင့် (မီးဖွားခင် တစ်လခွဲနှင့် မီးဖွားပြီး တစ်လခွဲ) ကို လုပ်ခ လစာအပြည့်ဖြင့် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ (လုပ်သားဥပဒေ အမှတ် ၁၃၊ ၂၀၀၃ ခုနှစ်၊ အပိုဒ် ၈၂-၈၄)
လာအို	ပုံမှန် လစာဖြင့် ရက် ၉၀ ခံစားခွင့် (အလုပ်သမား ဥပဒေ၊ ၂၀၀၆၊ အပိုဒ် ၃၉-၄၀)
မလေးရှား	အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများအားလုံး မီးဖွားခွင့်အဖြစ် ရက်ပေါင်းခြောက်ဆယ်ထက်မနည်း လုပ်ခလစာဖြင့် ခံစားခွင့်ရှိသည် (အပိုဒ် ၉ ၊ မလေးရှားနိုင်ငံ အလုပ်အကိုင် အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၅၅၊ မိခင်များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း)
မြန်မာ	၁၉၅၄ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေး အက်ဥပဒေအရ ကလေးမီးဖွားခင် ၆ ပတ်နှင့် သတ်မှတ် သည့် ဆေးရုံဆေးခန်းတွင် မီးဖွားအပြီး ၂၆ ပတ်အထိ ဆေးကုသမှု ခံယူခွင့်ရှိသည်။
ဖိလစ်ပိုင်	ရက်ပေါင်း ၁၀၀ ကို လုပ်ခလစာအပြည့်ဖြင့် ခံစားခွင့်ပြုပြီး နောက်ထပ် ရက် ၃၀ ကို လစာမဲ့ ခွင့်ပြုပေးသည်။
ထိုင်း	ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် အားလပ်ရက်များအပါအဝင် မီးဖွားခွင့်ကို ရက်ပေါင်း ၉၀ ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်ရှင်သည် ခွင့်ကာလတွင် ၄၅ ရက်ထက်မပိုသော လုပ်ခလစာ ပေးထားရမည်။ (အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေ ၁၉၉၈၊ ကလေး မီးဖွားခွင့် အပိုဒ်)

နိုင်ငံ	ကလေးမီးဖွားခွင့် အချက်အလက်
တီမော	အလုပ်သမားသည် ကလေးမီးဖွားခွင့်အတွက် အနည်းဆုံး ၁၂ ပတ် ခွင့်ခံစားခွင့်ပေးထားရာ၊ ၁၀ ပတ်မှာ ကလေးမွေးဖွားပြီးနောက် လုပ်ခလစာနှင့် မည်သည့်အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကိုမှ မဆုံးရှုံးစေဘဲ ခံစားခွင့်ပြုထားသည့် ကာလဖြစ်သည်။ (အပိုဒ် ၅၉၊ အလုပ်သမား ဥပဒေ။ ၂၀၁၂)
စင်ကာပူ	လုပ်ခလစာအပြည့်ဖြင့် ၈ ပတ် ခံစားခွင့် (အပိုဒ် ၉။ 'မိခင်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ခံစားခွင့်များ'၊ စင်ကာပူ အလုပ်သမား အက်ဥပဒေ။ ၁၉၈၁)
ဗီယက်နမ်	လစာဖြင့် ရက်ပေါင်း ၁၂၀ မှ ၁၈၀ အတွင်း (အပိုဒ် ၁၁၄-၁၁၅၊ အလုပ်သမားဥပဒေ။ ၁၉၉၄)

အမျိုးသမီးများသည် စီးပွားရေးတွင်တန်းတူညီမျှအနေအထား မရရှိခြင်းမှာ လုပ်ငန်းခွင် တစ်ခုတည်းတွင်သာ ဖြစ်ပွားနေခြင်းမဟုတ်ဘဲ မြေယာကဲ့သို့ ဝင်ငွေရရှိစေသော အရင်းအမြစ်များကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်ခွင့်ကိုလည်း ကန့်သတ်ထားသည့်ဖြစ်ရပ်မျိုးလည်း ရှိပါသည်။ အရှေ့တောင်အာရှ၏ ရိုးရာအစဉ်အလာ တော်တော်များများတွင် သားအကြီးဆုံးကသာ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုများကို အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့် ရထားသည်။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ မိသားစု၏ အမွေကိုဆက်ခံလျှင် ခင်ပွန်းဘက်က မိသားစုကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးရမည်ကို စိုးသဖြင့် အမွေမဆက်ခံရ ကြပါ။ ထိုသို့သော ဖြစ်ရပ်ကို ထိုင်းနိုင်ငံဥပဒေတွင် တွေ့မြင်ရပါသည်။ ထိုင်းအမျိုးသမီးတစ်ဦး နိုင်ငံခြားသားတစ်ဦးနှင့် လက်ထပ်ထားလျှင် မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့် မရှိပါ။ သို့သော် နိုင်ငံခြားသူ ဇနီးရှိသော ထိုင်းအမျိုးသားတစ်ဦးသည် ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှုအတွက် သူ၏အခွင့်အရေးကို မဆုံးရှုံးရပါ။ သမီး မိန်းကလေးများကိုသာ မိသားစုလုပ်ငန်းဆက်ခံခွင့်ရှိသော ဖြစ်ရပ်များလည်း ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုသို့ဆက်ခံနိုင်ခြင်းမှာ အစဉ်အလာတစ်ခုအဖြစ် တည်နေခြင်း ကြောင့် မဟုတ်ပေ။

## သာဓက

### ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ ဂျန်ဒါနှင့် မြေယာအခွင့်အရေး

၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် မြေယာဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းပြီးချိန်မှစ၍ မြေယာ ၈၀,၀၀၀ သောင်းနီးပါး ပိုင်ဆိုင်မှုကို အမည်အသစ်များဖြင့် ထုတ်ပြန်ပေးပြီးဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အနက် ၇၈% သော မြေယာများမှာ ခင်ပွန်းနှင့်ဇနီး နှစ်ဦးစလုံး၏အမည်ဖြင့် အမည်ပေါက် ပြုလုပ်ထားသည်။ အိမ်ထောင်ဦးစီးနေရာတွင် ပါရှိသော အမျိုးသားနာမည်ကိုသာ တစ်ဦးတည်း မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့် ပေးထားလျှင် လင်မယား ခွဲနေသည့်အခါ (သို့) ကွာရှင်းသည့်အခါ (သို့) ခင်ပွန်းသည် ကွယ်လွန်သောအခါ အမျိုးသမီးမှာ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်ကို ဆုံးရှုံးရလေသည်။ အမျိုးသမီး၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးဦးစီးသည့် အိမ်ထောင်စုတွင် ၎င်းတို့၏ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်ကို အများအားဖြင့် လျစ်လျူရှုခံထားရကြောင်း လေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ခုက ဆိုပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ အမျိုးသမီးများ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်နှင့်



အမည်ပြောင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အသိပညာမကြွယ်ဝခြင်းအကြောင်းနှင့် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း သက်ဆိုင်ပါသည်။ အခွင့်အာဏာကြီးမားသောလူများ ကျူးလွန်သော မြေသိမ်းယာသိမ်း ကိစ္စများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေး အချိုးဖောက်ခံရမှုဖြစ်ရပ်များ ဆိုးဆိုးဝါးဝါး ဖြစ်ပေါ်လာရသည်။ ထိုဖြစ်ရပ်တွင် အကျူးလွန်ခံရသော အမျိုးသမီးများမှာ ၎င်းတို့မြေယာမှ အဖယ်ရှားခံရပြီးနောက်တွင် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရန် အခြားနေရာလည်း မရှိကြပေ။ ဥပမာ - ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် စည်ပင်သာယာ စီမံကိန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် ခိုပစ်ကျွန်းပေါ်က အိမ်ထောင်စု ၃၀၇ စု ကို ဖယ်ရှားခဲ့ကြသည်။ ထိုဖြစ်ရပ်တွင် အဓိက ထိခိုက်ခံစားရသူများမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။ မကြာခဏ မြို့ကြီးများသို့ (သို့မဟုတ်) ကျေးလက်မှ မြို့ပြသို့ ရွှေ့ပြောင်းရခြင်းကြောင့်လည်း မြေယာပိုင်ဆိုင်မှု လျှောက်ထားရာတွင် အခက်အခဲများ ဖြစ်ပေါ်လာရသည်။

(စီဒေါ၏ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ ကော်မတီနှင့် ကမ္ဘောဒီးယား အမျိုးသမီးများ ကော်မတီ၊ ၂၀၀၆)

လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးကြီးစိုးမှု  
ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် စီးပွားရေးတွင် ဖွဲ့စည်းပုံပြောင်းလဲမှုများကြောင့် အထူးသဖြင့်စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် အမျိုးသမီး လုပ်သားအင်အား တိုးပွားရေးကို ဦးတည်စေပါသည်။

ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်းကြောင့် လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးတို့၏ နေရာတွင် အပြောင်းအလဲများစွာ ဖြစ်ပေါ်လာပါသည်။ လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးကြီးစိုးမှု ရှိစေရန် ပြုလုပ်သည့် ဖြစ်စဉ်တွင် အသွားနှစ်ဖက် သက်ရောက်မှု ရှိသည်။ လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီး အရေအတွက် တိုးပွားလာခြင်း၊ သို့သော် လုပ်ခလစာနည်းသော အလုပ်များတွင်သာ လုပ်ကိုင်ခြင်း ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဦးရေ တိုးပွားလာခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ အလုပ်အတွက် ခရီးသွားလာမှု များပြားလာခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံနှင့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ တွင် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ပြောင်းလဲခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် စီးပွားရေးအရင်းအမြစ်များကို လက်လှမ်းမီနိုင်မှု တိုးပွားလာသည်ဟု ယူဆကောင်း ယူဆနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ချေးငွေရရှိမှုနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုပစ္စည်းများကို ထိန်းသိမ်းနိုင်မှုတွင် အမျိုးသမီးများကို တန်းတူညီမျှခွင့် မပေးထားလျှင် အမျိုးသမီးများသည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ ကြုံတွေ့နေရဆဲဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

### ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဝေဖန်ခြင်း

#### စီးပွားရေး စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဘုတ်အဖွဲ့မှ အမျိုးသမီးများ

နော်ဝေနိုင်ငံသည် ငါးနှစ်အတွင်း ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများ၏ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ၄၀% ကို အမျိုးသမီးများ ထည့်သွင်းပါရှိရေး ဥပဒေတစ်ရပ်ကို ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ယခုအခါ နော်ဝေနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီး ကော်ပိုရိတ်ဒါရိုက်တာ ၃၅% နှင့် ထိပ်သီးစီမံခန့်ခွဲမှုနေရာတွင် ရှိနေသူ ၁၈% ရှိသော နိုင်ငံအဖြစ် ကမ္ဘာပေါ်တွင် ဦးဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ဆွီဒင်နိုင်ငံသည်လည်း ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ကိုယ်စား လှယ်များ၏ ၅၀% တွင် အမျိုးသမီးခန့်ထားရေး ရည်မှန်းချက် ထားရှိထားပါသည်။ လက်တလော တွင် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ၂၅% တွင် အမျိုးသမီးများ ပါရှိနေပြီဖြစ်သည်။ ထို့အတူ ပြင်သစ်နိုင်ငံကလည်း အမျိုးသမီး ၄၀% ပါရှိရန် ရည်မှန်းချက်ထားရှိပါသည်။ ကိုရီးယားနိုင်ငံကမူ ဘုတ်အဖွဲ့၏ နေရာ ၃၀% ကို အမျိုးသမီးများအတွက် ခွဲတမ်းပေးနိုင်မည့် ဥပဒေတစ်ရပ် ငါးနှစ်အတွင်း ပေါ်ပေါက်လာ စေရန် စီစဉ်လျက်ရှိသည်။

**မေးခွန်းများ**

- စီးပွားရေးစီမံအုပ်ချုပ်မှု ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီးများပါရှိခြင်းကြောင့် မည်သို့သော အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိလာနိုင်ပါသလဲ။
- ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီးများပိုမို ပါဝင်လာစေရန် ကုမ္ပဏီများကို တွန်းအားပေးသော ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်းအားဖြင့် ကုမ္ပဏီတွင် လျန်ဒါ တန်းတူညီမျှရှိစေရန် ဖန်တီးပေးနိုင်ပါသလား။ မည်သို့ ဖန်တီးပေးနိုင်ပါသလဲ။
- ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတစ်ခုအပေါ်တွင် ဤလိုအပ်ချက်များကို အတင်းအကျပ် လိုက်နာစေခြင်းသည် တရားမျှတမှု ရှိပါသလား။

**၉.၆ နိဂုံး**

ဤအခန်းတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားနှိမ်ချဆက်ဆံသည့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အဖွဲ့အစည်း မူဘောင်ဆိုင်ရာ အကြောင်းပြချက်များကို လေ့လာခဲ့ပါသည်။ စီဒေါပဋိညာဉ်စာချုပ်သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဆန့်ကျင်သည့် လူ့အခွင့်အရေး စာချုပ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများကြိုတွေ့ရသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အကြောင်း နိုင်ငံတော်က ရည်ညွှန်းဖော်ထုတ်ရာတွင် စီဒေါကို ကိုးကားပြီး သုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ခွဲခြားနှိမ်ချဆက်ဆံမှုများသည် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ရိုးရာအစဉ်အလာ စံတန်ဖိုးများတွင် နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း အမြစ်တွယ်နေတတ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အရှေ့တောင်အာရှမှ အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုရှိသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်သို့ ရောက်လာသည်အထိ များစွာအလုပ်လုပ်ကြရဦးမည် ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်၊ နိုင်ငံရေးနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို ကဏ္ဍအလိုက် ဆွေးနွေးခဲ့ပြီး ဖြစ်သော်လည်း ဘာသာရေး၊ ပညာရေးနှင့် မျိုးပွားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အပါအဝင် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးအတွက် စိုးရိမ်စရာကောင်းသည့် နယ်ပယ်များစွာ ကျန်ရှိနေပါသေးသည်။



## က။ အနှစ်ချုပ်နှင့်အဓိကအချက်များ

### မိတ်ဆက်

အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများတန်းတူ အခွင့်အရေးပေးခံရမှုမျိုးမှာ မရှိသလောက် ကြုံတောင့်ကြုံခဲ ရှားပါးပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ငန်းခွင်၊ ပညာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ကျန်းမာရေးအပါအဝင် နယ်ပယ်များတွင် ခွဲခြားဆက်ခံမှုများ ကြုံတွေ့နေရပါသည်။ ၁၉၆၀ နှစ်များအတွင်းက အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားမှု သမိုင်းဖြစ်စဉ်သည် အမျိုးသမီး မဲပေးသူများနှင့် ကူညီထိန်းသိမ်းပေး ပေါ်ထွန်းလာရေး ဦးတည်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုရှိရေး အနေအထားသို့ရောက်ရန် ရုန်းကန်လှုပ်ရှားခဲ့ရသည်မှာ ရှည်လျားလှသော သမိုင်းကြောင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာပ ဉာဏ်အလင်းပွင့်ခေတ်တစ်လျှောက်လုံးက ရှေးခေတ်လူ့အဖွဲ့အစည်းမှသည် ယနေ့ခေတ်ကာလအထိ အမျိုးသမီးများ တက်ကြွစွာ ပါဝင်ခဲ့သည်။ အရှေ့တောင်အာရှမှ အစောပိုင်း ကာလက အမျိုးသမီးလှုပ်ရှားတက်ကြွသူများမှာ ပညာရေး၊ မဲပေးနိုင်ခွင့်နှင့် ပရဟိတတို့ကို ဦးတည် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ခေတ်မီ အမျိုးသမီးများ လွတ်မြောက်ရေး လှုပ်ရှားမှုသည် စီဒေါ သဘော တူညီချက် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း (၁၉၇၉) နှင့်အတူ ကုလသမဂ္ဂ နိုင်ငံတကာအမျိုးသမီးများနှစ် သတ်မှတ်လိုက်ခြင်း၏ သက်ရောက်မှုများစွာ ပါဝင်ခဲ့သည်။

### ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဟူသည် လိင် သဘောတရား (လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ဇီဝကမ္မဆိုင်ရာ ဖော်ပြချက်)နှင့် ဂျင်ဒါ (သို့မဟုတ် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လူမှုအခန်းကဏ္ဍနှင့် ၎င်းတို့ကို 'ကျား' သို့မဟုတ် 'မ' အဖြစ် မျှော်လင့်ထားချက်) ကို ပေါင်းစည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ လိင် ဆိုသည်မှာ ဇီဝသဘောတရားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြစ်ပြီး လတ်တလော သိပ္ပံနည်းကျလေ့လာမှုများက ခန္ဓာကိုယ် သည် အမြဲတစေ 'ကျား' သို့မဟုတ် 'မ'အဖြစ် အကျုံးမဝင်နိုင်ပါဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ဂျင်ဒါ၏ အဓိပ္ပာယ်မှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးဟုဆိုလျှင် မည်သို့သောအချက်များနှင့် ကိုက်ညီရမည်ဟူ၍ မျှော်မှန်းကာ ရိုးရာအစဉ်အလာ စံတန်ဖိုးများနှင့် သတ်မှတ်ထားသော ဝိသေသလက္ခဏာများကို ဆိုလိုပါသည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် သူ့ခန္ဓာကိုယ်တွင်ပါရှိသည့် လိင်အင်္ဂါအတိုင်း 'ကျား' (သို့မဟုတ်) 'မ' အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေလိမ့်မည်ဟု ယူဆကြသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများကို မိခင် (သို့မဟုတ်) အိမ်ထောင်ရှင်မ ဖြစ်ရန်သာ မှန်းထားပြီး နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးတို့တွင် တက်ကြွသောအခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ခွင့်မပေးခြင်းမှာ ၎င်းတို့၏စွမ်းရည်ကို ချိုးနှိမ်နေရာ ရောက်ပါ သည်။ သူတို့ထမ်းဆောင်နေရသည့် အမျိုးသမီးတို့၏ အခန်းကဏ္ဍဆိုသည်မှာလည်း လူမှုဝန်းကျင်၏ တည်ဆောက်ချက်သာဖြစ်ပြီး မိသားစု၊ စာသင်ကျောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့ အစည်းတို့က ထိုတည်ဆောက်ချက်ခိုင်မာအောင် ပို၍ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ သတ်မှတ်ထားသည့် ကျား- မ အခန်းကဏ္ဍအတိုင်း မလိုက်နာသည့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံမျိုးစုံ၊ လူမှုရေးဖိအား၊ အရှက်တရားနှင့် အကြမ်းဖက်ခံရခြင်း စသည်တို့ ကြုံတွေ့ခံစားရနိုင်ပါသည်။

**စီဒေါ**

စီဒေါကော်မတီသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှခွင့်ရရှိရေး အတွက် အစိုးရများ ဝါယမစိုက်ထုတ်ဆောင်ရွက်သင့်သည့် နယ်ပယ်များကို ညွှန်ပြပါသည်။ စီဒေါကို အများဆုံးဆန့်ကျင်ကြရာတွင် အထူးသဖြင့် မိသားစုအရေးနှင့် လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးတို့တွင် ၎င်းသည် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာရေးယူဆချက်တို့နှင့် ပွတ်တိုက်မှု ရှိနေခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ စီဒေါသည် အမျိုးသမီးများ တရားမျှတမှုကို လက်လှမ်းမီခွင့်ကို သေချာစေရန်၊ တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ရန်၊ ယဉ်ကျေးမှုကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်နှင့် ခွဲခြားမှုမရှိသည့် မူဝါဒများ ပေါင်းစပ်ပါဝင်သော ဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ပြဋ္ဌာန်းရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကို တောင်းဆိုထားပါသည်။ စီဒေါသည် နိုင်ငံအများအပြား ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ပဋိညာဉ်စာချုပ်တစ်ခု ဖြစ်သော်လည်း အခြားသော သဘောတူစာချုပ်ထက် ၎င်းတွင် ခြွင်းချက်ထား၍ လက်မှတ်ထိုးသော အချက် ပို၍များပြားပါသည်။ ခြွင်းချက်ထားသော အချက်များမှာ လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှုတွင် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေး၊ ကွာရှင်းခွင့်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တို့တွင် တန်းတူညီမျှမှုအတွက် တောင်းဆိုထားသော အချက်များနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ စီဒေါတွင် ဖော်ပြပါရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သုံးမျိုးမှာ - လိင် အပေါ်မူတည်၍ အမျိုးသမီးများကို အမျိုးသားများနှင့်တန်းတူ လူ့အခွင့်အရေး မရရှိစေရန် ခွဲခြားသော အပြုအမူများ၊ သီးသန့်ဖြစ်အောင် ဖယ်ထုတ်ခြင်းနှင့် တားမြစ်ကန့်သတ်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတို့သည် ဥပဒေကြောင့်သော်လည်းကောင်း (ဥပဒေအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း)၊ သို့မဟုတ် လက်ခံထားသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း (လက်ခံကျင့်သုံးမှုအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း) စသော နည်းလမ်းနှစ်သွယ်ဖြင့် ပေါ်ပေါက်နိုင်သည်။ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ပပျောက်စေနိုင်သည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို သေချာကြပ်မတ်ရပါမည်။

**စီဒေါတွင်ပါဝင်သော တန်းတူညီမျှမှု သဘောတရား**

တန်းတူညီမျှမှုအတွက် သမားရိုးကျပုံစံမှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးသည် အတူတူပင် ဖြစ်သောကြောင့် သူတို့ကို တူညီစွာဆက်ဆံရမည်ဆိုသော အဆိုတွင် အခြေပြုထားပါသည်။ အကာအကွယ်ပေးလိုသူများ ရှုမြင်သော တန်းတူညီမျှမှုဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများကို အကာအကွယ် ပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် သူတို့ မလုပ်သင့်သည့်အလုပ်ဟူ၍ ကန့်သတ်တားမြစ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ တန်းတူညီမျှမှုကို အရှိတရားအတိုင်း လက်ခံသည့်ပုံစံကို စီဒေါက လက်ခံကျင့်သုံးနေပါသည်။ ထိုပုံစံအားဖြင့် အခွင့်အရေးနှင့် ရလဒ်များတွင် တန်းတူညီမျှမှုကို ဖော်ဆောင်နိုင်လိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ စီဒေါသည် ပြုပြင်ရေးနည်းလမ်းကို အသုံးပြု၍ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အမျိုးသမီးများကို နှိမ်ချခြင်းနှင့် တစ်ဆင့်နှိမ်ဆက်ဆံမှုများ ပပျောက်စေရန် လူ့အလေ့အကျင့်များကို ပြုပြင်ပေးရမည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ စီဒေါသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို ဆန့်ကျင်ခြင်း၊ မတူကွဲပြားသော အကြောင်းအရာများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ခွန်အားကို မြှင့်တင်ရာတွင် ပိုမိုခိုင်မာသော ကော်မတီဖြစ်ပါသည်။

**အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး ကာကွယ်ရေး ယန္တရားများ**

အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးအတွက် နိုင်ငံတကာအဆင့် အကာအကွယ်ပေးရေးကို စီဒေါ၏ စာချုပ်နောက်ဆက်တွင် ဖော်ပြထားပြီး၊ ထို့အတွက် စီဒေါသည် တစ်ဦးချင်းတိုင်ကြားသော အမှုများကို ဆက်သွယ်တိုင်ကြားမှု ဟူ၍လည်းကောင်း (အမှုပေါင်း ၆၇ ခုဝန်းကျင်ရှိ) မကြာခင်နှင့် ကနေဒါတွင်ဖြစ်ပွားသော အမှုများကိုမူ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုဟူ၍လည်းကောင်း လုပ်ငန်းစဉ်နှစ်ရပ် ထားရှိ အကောင်အထည်ဖော်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂတွင် ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီးအဖွဲ့၊ ၁၉၄၆ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးတို့၏ အဆင့်အတန်း စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ကော်မရှင်နှင့် အမျိုးသမီးနှင့် ဂျန်ဒါ တန်းတူညီမျှမှုအတွက် ကုလသမဂ္ဂ လက်အောက်ခံအဖွဲ့အစည်းများ ကွန်ရက် အစရှိသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ရုံးများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များဖြင့် ထူထောင်၍ အကောင်အထည်ဖော်လျက် ရှိပါသည်။

အဆိုပါ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တချို့ကို သဘောတူလက်ခံကြ သော်လည်း အမျိုးသမီးစွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး၊ မျိုးဆက်ပြန့်ပွားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးနှင့် အကြမ်း ဖက်မှုတိုက်ဖျက်ရေးကို ဦးတည်သော လုပ်ဆောင်ချက်များ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် တိုးတက်မှု အနည်းငယ်သာ ရှိပါသည်။ အာဆီယံအမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မရှင် သည် အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်ပေးမည့် ဒေသလုံးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ပါသည်။

**အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း**

အမျိုးသမီးများသည် အိမ်တွင်၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်၊ ရပ်ထဲရွာထဲတွင် အမျိုးသားများထက်ပိုပြီး အကြမ်းဖက်မှုကို ခံစားနေရပါသည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဆိုသည်မှာ ယခုတလော အပြောများနေသည့် အိမ်ထောင်ဘက်က ကျူးလွန်သော အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့် သတ်မှတ်ထား သော ကျား-မ (ဂျန်ဒါ) အခန်းကဏ္ဍတွင် လိုက်နာပါဝင်ခြင်းမရှိသဖြင့် လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေပြု ဖြစ်ပွားသော အကြမ်းဖက်မှုအပါအဝင် အကြမ်းဖက်မှုပုံစံမျိုးစုံနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ အပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်းသည် အကြမ်းဖက်သည့်အပြုအမူတစ်ခု ဖြစ်ရုံမက အမျိုးသမီးများ တိုးတက် မြင့်မားခွင့်ကို ယုတ်လျော့စေသည့် ယန္တရားတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ရပ်ရွာလူထုနှင့် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုအရ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို လက်သင့်ခံလိုက်သည့်အခါ လူမှုဝန်းကျင် တွင် အမျိုးသမီးများ၏ဘဝမှာ တန်းတူညီမျှ အနေအထားသို့ မရောက်တော့ပါ။ အကြမ်းဖက်မှုသည် လူမှုဝန်းကျင်၏ တည်ဆောက်ချက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး မျှော်မှန်းထားသည့် ကျား-မ အခန်းကဏ္ဍများတွင် လိုက်နာပါဝင်ခြင်းမရှိသဖြင့် အပြစ်ပေးသည့်သဘောအနေနှင့် အကြမ်းဖက်မှုကို ကျူးလွန်နိုင်ပါသည်။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုတွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ပုံစံမျိုးစုံ ပါဝင်ပါသည်။ အရှေ့တောင်အာရှရှိ နိုင်ငံများအားလုံးနီးပါးတွင် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုဥပဒေများတွင် အားနည်းချက်များ ရှိနေပြီး၊ ၎င်းဥပဒေသည် အကြမ်းဖက်မှုအမျိုးမျိုးကို အကာအကွယ်မပေးနိုင်ပါ။ ထို့ပြင် ထိုဥပဒေ များဖြင့် တင်းတင်းကျပ်ကျပ် အရေးယူမှုတွင်လည်း အားနည်းလျက်ရှိသည်။

## နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြု ပါဝင်မှု

အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်လာနိုင်ရေးမှာ ကုလသမဂ္ဂအမျိုးသမီးအဖွဲ့၏ ဦးစားပေးအချက်ဖြစ်ပါသည်။ အရှေ့တောင်အာရှ အစိုးရအဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြု ပါဝင်နိုင်မှု အလွန်နည်းပါးပါသည်။ အမျိုးသမီးများ ဝင်ရောက်အရွေးကောက်ခံနိုင်ရန်အတွက် တွေ့ကြုံရသော စိန်ခေါ်မှုများမှာ အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် ရန်ပုံငွေပိုရှိခြင်း၊ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ခရီးသွား၍ မဲဆွယ်စည်းရုံးနိုင်ခြင်းနှင့် စစ်တပ်၊ ရဲနှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ချိတ်ဆက်ထားနိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။ အချို့သော နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီး များအတွက် အရွေးကောက်ခံနိုင်ရန် ခွဲတမ်းများ ထားရှိပေးပါသည်။ သို့သော် ထိုခွဲတမ်းစနစ်အပေါ် အငြင်းပွားမှုတချို့ ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။

## လုပ်ငန်းခွင်မှ အမျိုးသမီးများ

အမျိုးသမီးများသည် စီးပွားရေးအခွင့်အရေးတွင်လည်း တန်းတူညီမျှခွင့် မရကြပါ။ လုပ်ခ လစာနည်းနည်းဖြင့် အလုပ်ပို၍လုပ်ရခြင်းနှင့် ချေးငွေများ၊ ဝင်ငွေရရှိသည့် အရင်းအမြစ်များနှင့် အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့်ကို တန်းတူညီမျှစွာ လက်လှမ်းမီ ရယူနိုင်မှုမရှိခြင်းတို့က အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းတွင် တန်းတူညီမျှခွင့်မရကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ အမျိုးသမီးတို့သည် နည်းပါးသော လစာဖြင့် အလုပ်ပိုလုပ်ရသည့်အပြင်၊ ထိုအလုပ်များသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပေါ်ပေါက်နိုင်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုများမှ အကာအကွယ်မပေးနိုင်သဖြင့် လုံခြုံရေးအာမခံချက်မရှိဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးတို့ ပဋိသန္ဓေရှိလျှင် ၎င်းတို့သည် အလုပ်ဖြုတ်ခံရဖွယ်ရှိလျှင်ရှိ သို့မဟုတ် လျှင် မီးဖွားခွင့် အလုံအလောက်မပေးသည့် အခြေအနေတို့နှင့် ကြုံတွေ့နိုင်ပါသည်။ ကမ္ဘာပြုဖြစ်စဉ် အရ လုပ်သားတို့လည်း ပြောင်းလဲလာရာ အလုပ်လုပ်သော အမျိုးသမီးအရေအတွက် ပိုမိုများပြား လာပြီး အမျိုးသမီးများ အလုပ်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများလည်း တိုးတက်လာပါသည်။ ထိုအကျိုးဆက်ကြောင့် ကောင်းကျိုး၊ ဆိုးကျိုး နှစ်မျိုးစလုံး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

## ခ။ စာမေးပွဲ သို့မဟုတ် အက်ဆေးမေးခွန်းများ

- အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအကြားတွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကွာခြားချက်ရှိခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့ကို ကွဲပြားစွာ ဆက်ဆံသင့်သည်ဟု သင် ထင်ပါသလား။ အဘယ်ကြောင့် ထင်သည်၊ မထင်ပါ ဆိုသည်ကို ရှင်းလင်းဖြေဆိုပါ။
- သင်၏နိုင်ငံသည် စီဒေါစာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရာတွင် ခြွင်းချက်များ ထားရှိထားပါ သလား။ ထိုခြွင်းချက်များမှာ မည်သည့်အရာတွေ ဖြစ်ပါသလဲ။ ထိုခြွင်းချက်များ ထားရှိမှုကို သင် သဘောတူပါသလား။ အဘယ်ကြောင့် သဘောတူသည်၊ မတူသည်ကို ဖြေဆိုပါ။
- သင်၏ နိုင်ငံက အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့် အကာအကွယ်ပေးထားပါသလား။
- သင့်နိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ အစိုးရအဖွဲ့ (သို့မဟုတ်) အဆင့်မြင့်ရာထူးများကို ပိုင်ဆိုင်ထားပါ သလား။ အမျိုးသမီးများအတွက် အစိုးရအဖွဲ့တွင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရာတွင် မည်သို့ သော စိန်ခေါ်မှုမျိုးများကို ကြုံတွေ့နိုင်ပါသလဲ။
- သင်၏ တက္ကသိုလ်တွင် တက္ကသိုလ်ကျောင်းသူများသည် မည်သို့သော ပုံစံဖြင့်မဆို ခွဲခြားဆက်ဆံ ခံနေရပါသလား။ သူတို့သည် ကျောင်းသားများနည်းတူ အခွင့်အရေးများ ရရှိပါသလား။
- ယနေ့ခေတ် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို သင်၏ အဘွားလက်ထက်က အခြေအနေနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် မည်သို့သောကွာခြားချက်များ တွေ့ရှိရပါသလဲ။ သင့်အဘွား ငယ်စဉ်က ယနေ့ ခေတ် အမျိုးသမီးများကဲ့သို့ ပညာရေး၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုရေးလွတ်လပ်ခွင့်များ ရရှိခဲ့ပါ သလား။
- အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားနှိမ်ချသည့် ရိုးရာအစဉ်အလာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ယုံကြည်မှုနှင့် အလေ့အထများကို ထပ်ဟပ်သည့် ဥပမာများမှာ အဘယ်နည်း။ အဆိုပါ အလေ့အထနှင့် ယုံကြည်မှုတို့ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် မည်မျှခက်ခဲနိုင်ပါသလဲ။
- အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံသော တရားရုံးမှ အမှုတစ်ခုကို သာဓကအဖြစ် ရှာဖွေပါ။ ထို့နောက် ထိုဖြစ်ရပ်ကိုလည်းကောင်း၊ ခွဲခြားမှုကိုလည်းကောင်း အစီအစဉ်တကျ ဖော်ပြပြီး တွေ့ရှိချက်ကို ဆွေးနွေးပါ။

## ဂ။ ထပ်မံလေ့လာဖတ်ရှုရန်များ

ဣတ္ထိယဝါဒအကြောင်း ရေးသားသော စာရေးဆရာများစွာ ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီး လူ့အခွင့်အရေးအကြောင်းကို အထူးပြု၍ ရေးသားခဲ့သော စာရေးဆရာများတွင် အောက်ပါ ပုဂ္ဂိုလ်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

- Charlotte Bunch
- Martha Nussbaum
- Niamh Reilly
- Julie Peters
- Rebecca Cook
- Vera Mackie
- Maila Stivens

အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး သုတေသနများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်နေသော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများတွင် အောက်ပါအဖွဲ့တို့ ပါဝင်သည်။

- ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ (UN Women)
- ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးစောင့်ကြည့်ရေးအဖွဲ့ (UN Women Watch)
- ယခု တန်းတူညီမျှရေးအဖွဲ့ (Equality Now)

အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအတွက် လုပ်ဆောင်နေသော အာဆီယံအခြေစိုက် အဖွဲ့အစည်းများတွင် အောက်ပါအဖွဲ့တို့ ပါဝင်သည်။

- အမျိုးသမီး၊ ဥပဒေနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ အာရှ-ပစိဖိတ် ဖိုရမ် (APWLD)
- အာရှဖောင်ဒေးရှင်း - အမျိုးသမီးများ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်း (Asia Foundation - Empower Women)
- အမျိုးသမီးများအတွက် အာရှ-ပစိဖိတ် အရင်းအမြစ်နှင့် သုတေသနဌာန (Asian-Pacific Resource and Research Centre for Women)
- အာရှအမျိုးသမီးများ ကော်မတီ (Committee for Asian Women)
- နိုင်ငံတကာ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး လုပ်ဆောင်ချက်ကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ အာရှ-ပစိဖိတ် (IWRAP, Asia Pacific)

အထူးအကြောင်းအရာများအတွက် လေ့လာရန်နေရာ -

- အကြမ်းဖက်မှု - အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို ရပ်တန့်ပါ (STOPVAW) လူ့အခွင့်အရေး ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုသူများ၏ စီမံကိန်းတစ်ခု
- စီးပွားရေး - EmpowerWomen.org အမျိုးသမီးတို့၏ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု
- နိုင်ငံရေး - နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်သော အမျိုးသမီးများ၏ နိုင်ငံတကာ အသိပညာကွန်ယက် (International Knowledge Network of Women in Politics)