

## ကျေးဇူးတင်လွှာ

အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) အနေဖြင့် ဤ “ကျားမတန်းတူရေးအပေါ် သဘောထား ရပ်တည်ချက်” စာတမ်းအတွက် သုတေသနပြုခြင်း၊ အချက်အလက်များ ကောက်ယူစုဆောင်းခြင်း၊ ဝေဖန်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် စာတမ်းရေးသားပြုစုခြင်းအပါအဝင် အကြံအဉာဏ်နှင့် အမြင် သဘောထားများ ရယူနိုင်ရေးအတွက် ဦးဆောင်ဆွေးနွေးပေးခဲ့ကြသော ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေ ဆိုင်ရာ လေ့လာရေးအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်များ၊ သုတေသနပြုလုပ်ခြင်းနှင့် အကြံဉာဏ်ရယူသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပွင့်လင်းစွာ အကြံအဉာဏ်နှင့် အမြင်သဘောထား များပေးသွားကြသော အမျိုးသမီးများ၊ လူငယ်များနှင့် နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များ အထူးသဖြင့် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုပေးခဲ့သည့် *Janet Benshoof, Susan H. Williams, Sarah Schindler- Williams*၊ နော်မေဦးနှင့် ဤစာတမ်းဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ပါဝင်ကူညီသူများအား ကျေးဇူးဥပကာရတင်ရှိ ပါကြောင်း မှတ်တမ်းတင်အပ်ပါသည်။

**စာတမ်းအကျဉ်းချုပ်**

**ရည်ရွယ်ချက်။** ။မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးပြီး ကျားမတန်းတူရေးကို မြှင့်တင်ပေးသော ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတရပ် ပေါ်ပေါက်လာရေးအတွက် အခြေခံလုပ်ဆောင်သင့်သည့်အချက်များအား ဤစာတမ်းဖြင့်တင်ပြနိုင်ရန် အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) မှ ရည်ရွယ်ပါသည်။

**ဆွေးနွေးချက်။** ။မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအကြား တန်းတူညီမျှခြင်းမရှိသည့်အချက်ကို လက်ခံအသိအမှတ်ပြုယုံတင်မက အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအကြား တန်းတူညီမျှမှုရှိလာစေရန် ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေအရ အထူးအစီအစဉ်များ သတ်မှတ်လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ဤစာတမ်းက ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။ အတိအကျဖော်ပြရလျှင် ပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ ဌာနတိုင်း၊ အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်နိုင်ရေး သေချာစေရန် အာမခံသည့် ကိုတာစနစ်ကို အနာဂတ်ဖက်ဒရယ် ပြည်ထောင်စု ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပြဌာန်းပေးရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။

**ဆွေးနွေးမှုနယ်ပယ်။** ။ဤစာတမ်းတွင် အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) အနေဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါ အခြေခံအချက်များအား အဓိကထား၍ ဆွေးနွေးထားပါသည်။

- အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများအား ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ဘာကြောင့်ထည့်သွင်းရေးဆွဲသင့်ပါသနည်း။
- ကျားမ တန်းတူမှုရရှိရေးအတွက် ဦးစားပေး အထူးအစီအစဉ်များ ဘာကြောင့်လိုအပ်ပါသနည်း။
- ကျားမ တန်းတူညီမျှမှုရှိလာစေရန် မည်ကဲ့သို့သော ဦးစားပေး အထူးအစီအစဉ်များ လိုအပ်ပါသနည်း။

## မာတိကာ

၁။	နိဒါန်း	၁
၂။	မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ	၂
၃။	တန်းတူကိုယ်စားပြုမှုကို အဘယ်ကြောင့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ အာမခံရန်လိုအပ်ပါသနည်း	၅
၄။	မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် ဦးစားပေးအထူးအစီအစဉ် လိုအပ်မှု	၇
၅။	ကျင့်သုံးလိုသည့် ကိုတာစနစ်ပုံစံ (Quota System)	၁၀
၆။	နိဂုံး	၁၈



၁။ နိဒါန်း

နိုင်ငံသားအားလုံး၏ အခွင့်အရေးကို အာမခံပြီး ကာကွယ်သော ဖက်ဒရယ် ဒီမိုကရေစီ ပြည်ထောင်စုစနစ်တစ်ခုကို အလေးထားသည့် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ တစ်ရပ်ကို အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ)က လိုလားပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ သည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခု၏ နိုင်ငံရေးနှင့် ဥပဒေရေးရာစနစ်များ တည်ဆောက်ရေးအတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ထိုလူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ အဓိကတန်ဖိုးများနှင့် ယုံကြည်မျှော်လင့်ချက် များကိုလည်း ထင်ဟပ်ပေးသည်။ ကျားမတန်းတူညီမျှမှုကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ အာမခံခြင်း မရှိပါက တရားဥပဒေရှေ့မှောက်တွင် လူတိုင်းတန်းတူညီမျှမှုရှိ သည်ဟူသောအချက်မှာ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝလိမ့်မည်မဟုတ်ဟု မိမိတို့အနေဖြင့် ယုံကြည်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒီမိုကရေစီစနစ် အထမြောက်အောင်မြင်ရေးအတွက် ကျားမတန်းတူ ညီမျှမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဟုလည်း မိမိတို့အနေဖြင့် ယုံကြည်သည်။ ကျားမခွဲခြား ဆက်ဆံမှုသည် လူမျိုးရေး သို့မဟုတ် ဘာသာရေးအပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတို့နှင့် အလားသဏ္ဍန်တူသည်ဟု မိမိတို့ကရှုမြင်သည်။ ဤခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံအားလုံးသည် ဘေးဖယ် ထားခံရသည့် အုပ်စုများကိုဖြစ်စေသည့်အတွက် ထိုအုပ်စုများ၏ အခွင့်အရေးများကို အာမခံ၊ ကာကွယ်၊ မြှင့်တင်ပေးရန်လိုအပ်သည်။ လူမျိုးရေးနှင့် ဘာသာရေးခွဲခြားမှုများနည်းတူ ကျားမ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည်လည်း အခြေခံအားဖြင့် တရားမျှတမှုမရှိဘဲ မြန်မာ့ ဒီမိုကရေစီ မျှော်လင့် ချက်ကို များစွာထိခိုက်စေပါသည်။ ဘာသာရေးနှင့် လူမျိုးရေး ဖိနှိပ်မှုများပပျောက်ရေးတွင် အထူးအစီအစဉ်များလိုအပ်သကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများအတွက် အမှန်တကယ် တန်းတူညီမျှမှုရှိ လာစေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်း ထိုကဲ့သို့သော အထူးအစီအစဉ်များ လိုအပ်ပေသည်။

ဦးစားပေးအစီအစဉ်ကဲ့သို့သော အထူးစီမံချက်များ လုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိပါက ခွဲခြား ဆက်ဆံခံရသူများသည် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အမှန်တကယ်ရရှိခံစားနိုင်သည့် အခွင့် အလမ်းများမရှိဘဲ အသားကျနေသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအောက်တွင် ဆက်လက်ဖိနှိပ်ခံနေရမြဲ ဖြစ်နေမည်ဟု မိမိတို့ယုံကြည်သည်။ အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံခံအုပ်စုများနှင့် အမျိုးသမီး များအတွက် ၎င်းကဲ့သို့ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်ရန် အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) မှ တိုက်တွန်းအားပေးသည်။ ကျားမတန်းတူရေးအတွက် အထူးစီမံဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်ပြီး ထိုအစီအစဉ်များထဲတွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအားဖြင့် ကိုတာသတ်မှတ်ပေးသည့်စနစ်သည် လည်း အထူးစီမံဆောင်ရွက်ချက်၏ ယန္တရားတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ဤစာတမ်းတွင် ဆွေးနွေးထား ပါသည်။

၂။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ

(က) စစ်ဝါဒသွတ်သွင်းမှု

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းများသည် အလွန်နက်ရှိုင်း၍ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆက်နွယ်မှုရှိကြသည်။ ပထမအချက်အနေဖြင့် ၁၉၆၂ ခုနှစ် စစ်တပ်မှ အာဏာသိမ်းသည့်အချိန်မှစ၍ မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် စစ်ဝါဒလွှမ်းမိုးမှု ပိုမိုတိုးပွားလာခဲ့သည်။ အများပြည်သူဘဝများနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် စစ်တပ်မှ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်ထားပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအား စစ်တပ်တွင်းဝင်ခွင့်ပြုမထားသည့်အတွက် အမျိုးသမီးများသည် အစိုးရအုပ်ချုပ်ရေးနေရာများတွင် အလိုအလျောက် ပါဝင်နိုင်ခြင်းမရှိတော့ပေ။ ထို့အပြင် မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် စစ်တပ်၏လွှမ်းမိုးမှု ကြီးမားလာသည့်အတွက် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကိုဖြစ်ပေါ်စေပြီး ၎င်းတို့ထံမှ အများအပြားတွင် ကျားမ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် နက်ရှိုင်းစွာပါဝင်နေသည်။ နိုင်ငံရေးအရ ခြိမ်းခြောက်ရန်နှင့် ယဉ်ကျေးမှုအရ ဖျက်ဆီးရန် မုဒိမ်းကျင့်ခြင်းအား စစ်တပ်မှ လက်နက်သဖွယ်အသုံးပြုနေခြင်းသည် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအား ထိခိုက်နစ်နာစေသော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စစ်ဝါဒ လွှမ်းမိုးလာခြင်းသည် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများဖြစ်ပေါ်စေသည့် အကြောင်းရင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

(ခ) နိုင်ငံရေးနောက်ခံသမိုင်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် စစ်အာဏာရှင်စနစ်ကျဆုံးသွားရုံမျှနှင့် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပြီးဆုံးသွားမည်မဟုတ်ပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ယဉ်ကျေးမှုအရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၏အကြောင်းရင်းသည် ပို၍နက်ရှိုင်းပြီး ကျယ်ပြောသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် မြန်မာ့နိုင်ငံရှိ လူမျိုးစုများ၏ ဓလေ့ထုံးစံအားလုံးနီးပါးသည် အမျိုးသား ဦးစားပေးစနစ်ဖြစ်ပြီး တဦးချင်းဆက်ဆံရေးတွင်ဖြစ်စေ၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးတွင်ဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးများအား တဆင့်နိမ့်တားပေသည်။ မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူမှုရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို လက်ခံထားပြီး၊ အမျိုးသမီးများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများသည်ပင်လျှင် အမြဲလိုခြင်းပယ်ခံနေရသည်။ ပုဂ္ဂလိကဘဝတွင် ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် အမွေဆက်ခံမှုများတွင် အမျိုးသမီးများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသည်။ ထိုနည်းတူ လင်ယောက်ျားများ၏လက်ဝယ် အကြမ်းဖက်နှိပ်စက်ခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်လည်းမရရှိကြပေ။ အများပြည်သူဆိုင်ရာကဏ္ဍများတွင်လည်း ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ အမျိုးသမီးများအား နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် ဦးဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍ၌ ဘေးဖယ်ထားပေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးနောက်ခံသမိုင်းကို အကြမ်းအားဖြင့် လေ့လာကြည့်လျှင် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်နိုင်ခြင်း မရှိသည်ကို အထင်အရှားဖော်ပြနေသည်။ ၁၉၄၈ ခုနှစ် ဗြိတိသျှကိုလိုနီလက်အောက်မှ မြန်မာနိုင်ငံလွတ်လပ်ရေးရသည့် အချိန်မှစ၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှစ်ခုရှိခဲ့သည်။ ပထမတစ်ခုမှာ ၁၉၄၇ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဖြစ်ပြီး ဒုတိယတစ်ခုမှာ ၁၉၇၄ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဖြစ်သည်။ ကိုလိုနီပြုခြင်းမတိုင်ခင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများရှိသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျားမ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

များကို ငြိတ်သျှဉ်ပဒေအား အခြေခံသော ၁၉၄၇ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအားဖြင့် ပထမဆုံး အကြိမ် တရားဝင်ဖြစ်စေခဲ့သည်။ ၎င်းဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ရေးဆွဲရာတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ခွင့်မရရှိခဲ့ပေ။ အထက်ပါ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှစ်ခုလုံးတွင် နိုင်ငံသားများ၏ တန်းတူညီမျှမှုအား ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသော်လည်း လက်တွေ့အားဖြင့် လူမျိုးစုရေးနှင့် ကျားမရေး တန်းတူညီမျှမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်သင့်သည့်အချက်များဖြစ်သော နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ထည့်သွင်းဖော်ပြထားခြင်းမရှိပေ။

၁၉၈၈ ခုနှစ်မှစ၍ ယနေ့တိုင်မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေမရှိပေ။ ဒီမိုကရေစီ ပြန်လည်ထွန်းကားရေး လူထုအုံကြွတောင်းဆိုမှုကြီးအပြီး စစ်အာဏာသိမ်းမှုနှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု ပျက်သုန်းသွားခဲ့သည်။ စစ်တပ်မှ ဦးဆောင်သော ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအသစ် ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းကို ၁၉၉၃ ခုနှစ်မှစတင်ခဲ့သည်။ နိုင်ငံတော်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီ (နအဖ) မှ ကျင်းပသော ထိုအမျိုးသားညီလာခံတွင် တက်ရောက်သော ကိုယ်စားလှယ် ၇၀၂ ဦး အနက် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုသည် ငါး ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိခဲ့သည်။ ၎င်းဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေရေးဆွဲရာတွင် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းအား စစ်တပ်ကိုယ်စားလှယ်များကိုပေးရန် နအဖက ထည့်သွင်းသတ်မှတ်ထားသည်။ ဤအချက်က ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအားဖြင့် အမျိုးသမီးများကို နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်မပြုကြောင်း ထင်ရှားစေသည်။ သို့သော်လည်း လက်ရှိကျင်းပလျက်ရှိသော အမျိုးသားညီလာခံကို ၂၀၀၆ ခုနှစ် နှစ်ကုန်ပိုင်းအထိ ရွှေ့ဆိုင်းထားသည်။

ကိုလိုနီခေတ်မှစ၍ ယနေ့အချိန်အထိ မြန်မာနိုင်ငံရေးတွင် အလွန်ထင်ရှားသည့် အမျိုးသမီးများကို တွေ့နိုင်သော်လည်း ထိုအမျိုးသမီးများသည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူ အသိအမှတ်ပြုခြင်းမခံရခဲ့ပေ။ ထို့အပြင် နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်သော အမျိုးသမီးအရေအတွက်မှာ အမြဲပင်အလွန်နည်းပါးလှပေသည်။ ၁၉၃၇ ခုနှစ်မှစ၍သာ မြန်မာအမျိုးသမီးများ မဲပေးခွင့်ရရှိခဲ့ပြီး ၎င်းမဲပေးခွင့်သည် ရှမ်း၊ ကချင်နှင့် ချင်းပြည်နယ်များမှ အမျိုးသမီးများအတွက်မပါဝင်ပေ။ ၁၉၉၀ ခုနှစ်တွင် ကျင်းပခဲ့သော ဒီမိုကရေစီ ရွေးကောက်ပွဲတွင်လည်း ပါလီမန်အမတ်နေရာ ၄၈၅ ခုအနက် (အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်မှ အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ် ၁၅ ဦးဖြင့်) ၃ ရာခိုင်နှုန်းသာ အမျိုးသမီးများရရှိခဲ့သည်။ ထိုအရေအတွက်သည် မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီး အခွင့်အရေးလှုပ်ရှားမှု၏ အောင်မြင်မှုတစ်ရပ်အဖြစ် ဖော်ပြသော်လည်း တချိန်ထဲ၌ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအား အသားကျနေသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဆက်လက်ရှိနေကြောင်း ထင်ရှားစေသည်။

**(ဂ) ယဉ်ကျေးမှုအရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ အကြောင်းရင်း**

နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုသည် မည်သည့်အတွက်ကြောင့် သိသိသာသာနည်းပါးရသနည်း။

အခြေခံအကြောင်းရင်းများမှာ မိမိတို့၏ယဉ်ကျေးမှုတွင် နက်ရှိုင်းစွာအမြစ်တွယ်နေပေသည်။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များဖြစ်သည့် အစိုးရနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း

အဆင့်ဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အကန့်အသတ်များ ရှိနေပေသည်။ အမျိုးသမီးများကို အိမ်မှုကိစ္စများ ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍကို မိခင်၊ သမီး၊ သို့မဟုတ် ဇနီး မယားအဖြစ်သာလျှင် သတ်မှတ်ထားသည်။ မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် အမျိုးသားများ၏ အရည်အချင်းများကသာလျှင် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ ဖြစ်နိုင်သည်ဟု အလေးအနက် ယုံကြည်ကြသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများကဲ့သို့ အရည်အချင်း မရှိသောကြောင့် နိုင်ငံရေးတွင် မပါဝင်သင့်ဟု ယေဘုယျအားဖြင့် ယူဆကြသည်။ ဤယုံကြည်မှုသည် အများပြည်သူဆိုင်ရာ နယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးများကို တန်းတူတန်ဖိုးမရှိဟု သတ်မှတ်ထားသော လူမှုရေးဆိုင်ရာ မမျှတမှုကို ထင်ဟပ်နေသည်။ အမျိုးသားများကို ပိုမိုကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် လက်ခံကြသည်မှာ မွေးရာပါ ဘုန်းတန်းစိုးစွမ်းရည်များကြောင့်မဟုတ်ဘဲ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာစေရန် အခွင့်အလမ်းများရရှိခဲ့ခြင်းကြောင့်သာဖြစ်သည်။ အခြားနည်းဖြင့်ဆိုပါက လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအရ လက်ခံထားသည့် အမျိုးသမီးများအပေါ် တဖက်စောင်းနင်းဖြစ်မှုများက အမျိုးသားများအား နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးများထက်ပို၍ အခွင့်အလမ်းများ မမျှတစွာ ပေးထားသည်။ ဤကဲ့သို့သော မမျှတမှုများက အမျိုးသမီးများတွင်ရှိသော အတွေ့အကြုံများ၏ တန်ဖိုးကို သေးသိမ်စေပြီး အမျိုးသားများကြီးစိုးသော နိုင်ငံရေးဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်ခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများကို ထိခိုက်နစ်နာစေသည်။

အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းဖြစ်သော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ တရားမမျှတမှုများသည် မြန်မာ့သမိုင်းတလျှောက် ထိခိုက်နစ်နာခဲ့ရသော လူနည်းစုတိုင်းရင်းသားအုပ်စုများခံစားရသည့် တရားမမျှတမှုများနှင့် အလားတူပင်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏အခန်းကဏ္ဍအားလုံးတွင် လူနည်းစုတိုင်းရင်းသားများ၏ ပါဝင်မှုကို ထိရောက်စွာ ပိတ်ပင်ထားသော အတားအဆီးတခုပင်ဖြစ်သည်။ ဤကဲ့သို့သော လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုများ ဆက်လက်ရှိနေပါက မြန်မာနိုင်ငံ အနာဂတ်အစိုးရ၏ ဒီမိုကရေစီအရ တရားဝင်မှုကို လွန်စွာယုတ်လျော့စေမည်သာဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဖြစ်ပွားခြင်းများကို ကာကွယ်ရန် လက်ရှိ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ရေးဆွဲရာတွင် အနာဂတ် ဒီမိုကရေစီ အစိုးရအတွင်း တိုင်းရင်းသားလူမျိုးပေါင်းစုံ အပြည့်အဝပါဝင်မှုကို အာမခံနိုင်သော ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများကို အထူးအလေးထား ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်ရှိသည်။ ဖက်ဒရယ် ပြည်ထောင်စု အစိုးရဖွဲ့စည်းမှု၊ လူမျိုးစုလွှတ်တော် (Chamber of Nationalities) နှင့် သမ္မတရွေးချယ်ရာတွင် စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုပုံစံများစသည်တို့မှာ သမိုင်းတွင် ခွဲခြားခံခဲ့ရသည့် မည်သည့်တိုင်းရင်းသားအုပ်စုကိုမှ ခွဲခြားဘေးဖယ်ထားခြင်းမပြုရန် လုပ်ဆောင်ချက်များ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည်လည်း လူနည်းစုတိုင်းရင်းသားများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အတူတူပင်ဖြစ်သည်။ ယဉ်ကျေးမှုတွင် အမြစ်တွယ်နေခြင်းမှာလည်း အတူတူဖြစ်သောကြောင့် အလေးအနက်ထားဖြေရှင်းမှုများလည်း အတူတူဖြစ်ရန် လိုအပ်သည်။ ဤပြဿနာများကို မဖြေရှင်းဘဲထားပါက ဒီမိုကရေစီအရ တရားဝင်ဖြစ်မှုကို ဆက်လက်စိန်ခေါ် နေမည်သာဖြစ်သည်။



**၃။ တန်းတူကိုယ်စားပြုမှုကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ဘာကြောင့် အာမခံဖို့ လိုအပ်ပါသနည်း။**

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနာဂတ်သည် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအရ ကျားမ တန်းတူညီမျှမှုကို အပြည့်အဝ အာမခံမှုအပေါ်တွင် မူတည်သည်ဟု မိမိတို့ကယုံကြည်သည်။ ကျားမ တန်းတူညီမျှမှု၏ အခြေခံအယူအဆကို အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း အစိုးရတွင် အမျိုးသမီးများအမှန်တကယ် ကိုယ်စားပြုမှုမရှိပါက ပြည့်စုံလုံလောက်မည်မဟုတ်ပေ။ မိမိတို့ ကြိုးစားဖန်တီးနေသော အစိုးရ၏ ဒီမိုကရေစီတရားဝင်မှု၊ တိုင်းပြည်၏ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် သာယာဝပြောမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အမျိုးသမီးများအတွက် အမှန်တကယ် တန်းတူညီမျှမှုကို ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအရ အာမခံရန် မလွဲမသွေ လိုအပ်ပေသည်။

**(က) ဒီမိုကရေစီအရ တရားဝင်မှု**

ပထမဦးစွာ ဆွေးနွေးလိုသည်မှာ- နှစ်ပေါင်းများစွာ တိုက်ပွဲဝင်လာခဲ့သော လှုပ်ရှားမှု၏ ဒီမိုကရေစီအစိုးရတရပ်အနေဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် လုံလောက်သော ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုကို အာမခံနိုင်ပါက ထိုဒီမိုကရေစီအစိုးရသည်လည်း တရားဝင်မည်မဟုတ်ပေ။ နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးကို အမျိုးသမီးများ အပြည့်အဝခံစားနိုင်ရန်အတွက် အမျိုးသားများနည်းတူ တန်းတူလွတ်လပ်ခွင့်နှင့် အခွင့်အလမ်းများ အမျိုးသမီးများတွင် ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ကိုယ်ပိုင်ဘဝများကို ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံသားများသည် အစိုးရ၏ ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများကို လိုက်နာရသည်ဖြစ်သောကြောင့် ထိုဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများကို ရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ တန်းတူပါဝင်ခွင့်ရှိရမည်။ တိုင်းပြည်၏ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဘဝများတွင် ထိုကဲ့သို့ပါဝင်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ မရှိပါက အမျိုးသမီးများသည် လွတ်လပ်ပြီး တန်းတူညီမျှသော နိုင်ငံသားများဖြစ်မည်မဟုတ်ပေ။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ နယ်ပယ်တွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ခြင်းကို ပိတ်ပင်တားမြစ်ထားသော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ မမျှတမှုများကို ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေမှ ခွင့်ပြုထားသည်ဆိုပါက အမျိုးသမီးများအတွက် အခြေခံအခွင့်အရေးများ ပိတ်ပင်ခံထားရခြင်းသာဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားပြုမှု အလုံအလောက်မရှိသည့် အစိုးရတရပ်အနေဖြင့် ပြည်သူလူထုတရပ်လုံးကို ကိုယ်စားပြုနိုင်မည် မဟုတ်ဘဲ မူဝါဒများ ချမှတ်ရာတွင်လည်း အောင်မြင်မည်မဟုတ်ပေ။ လူဦးရေ၏ ခန့်မှန်းခြေ ၅၀-ရာခိုင်နှုန်းကို ထိရောက်စွာ ကိုယ်စားမပြုနိုင်သော ဥပဒေပြုအဖွဲ့တရပ်ပေါ်ထွက်လာခြင်းကို ဒီမိုကရေစီနည်းကျသည်ဟုမဆိုနိုင်ပေ။ ထို့အပြင် ထိုဥပဒေပြုအဖွဲ့မှ ချမှတ်အတည်ပြုထားသော မူဝါဒများသည်လည်း ဒီမိုကရေစီ ကျဆုံးမှုကိုသာ ဦးတည်နေမည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများတွင် အစိုးရမှ အာရုံစိုက်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည့် စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် စဉ်းစားချက်အမြင်များရှိသည်။ ထိုအရာများကို ဖော်ထုတ်ရန် အစိုးရထံတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ခြင်းမရှိပါက ထိုစဉ်းစားချက်များကို သတိမမူမိဘဲ ဆက်လက်ချန်လှပ်သွားမည်သာဖြစ်သည်။ လူဦးရေ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း၏ ထိရောက်သောကိုယ်စားပြုမှု မပါဝင်ပါက အတွေ့အကြုံနှင့် အမြင်ဖလှယ်ခြင်းဖြစ်စဉ် အဆင့်ဆင့်ဖြစ်သော ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံရေး၏ အပေးအယူနှင့် ပြည်သူ့အားလုံး၏ အကျိုးစီးပွားကို ဆောင်ရွက်သော မူဝါဒများရေး ဆွဲချမှတ်ရာတွင် အားနည်းထိခိုက်စေမည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်သည်။

**(ခ) နိုင်ငံတကာ အသိုင်းအဝိုင်း**

နောက်တချက်အနေဖြင့်- ဒီမိုကရေစီ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနာဂတ်အစိုးရအနေဖြင့် ကမ္ဘာ့အလယ်တွင် လေးစားမှုရရှိရေးအတွက် ကျားမ တန်းတူညီမျှမှုကို ထိရောက်စွာ အာမခံရ ပေမည်။ ယဉ်ကျေးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုကို ဗဟိုစံညွှန်းတခု အဖြစ် လက်ခံသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဒီမိုကရေစီခေတ်တွင် မိမိတို့ နေထိုင်နေခြင်းဖြစ်သည်။ ထို စံညွှန်းများကို မြန်မာနိုင်ငံပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအားလုံး ပပျောက်ရေး သဘောတူစာချုပ် (CEDAW)၊ ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းစဉ် Beijing Platform for Action၊ ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် - ၁၃၂၅ နှင့် ထောင်စုနှစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက် Millennium Development Goals စသည်တို့အပါ အဝင် နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ်များစွာဖြင့် ကာကွယ်ပေးထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် တနေ့တခြား ပိုမိုဆက်စပ်ပြီး ကျဉ်းမြောင်းလာသော ကမ္ဘာကြီးနှင့်အတူ လိုက်ပါနေနိုင်ရန် အတွက် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုနှင့် တရားမျှတမှုများကို ခေတ်သစ်စံနှုန်းများနှင့်အညီ လိုက်ပါ ဆောင်ရွက်ပြီး အသိအမှတ်ပြုရမည် ဖြစ်သည်။

**(ဂ) ကျားမ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုများ**

ကျားမ တန်းတူညီမျှမှု စံချိန်စံညွှန်းများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုများကို မည်သို့မျှ လေးစားမှုမဲ့စေမည်မဟုတ်ပေ။ ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်သော စဉ်းစားချက်ပုံစံ နှစ်မျိုးရှိသည်။ ပထမတချက်မှာ ကျားမတန်းတူညီမျှမှု အား အနောက်တိုင်း ယဉ်ကျေးမှု၏ သွတ်သွင်းမှု၊ နိုင်ငံခြားမှ မြန်မာနိုင်ငံသို့ တင်သွင်းလာသော ကုန်ပစ္စည်း (အတွေးအခေါ်) တခုအဖြစ် အချို့ကစိုးရိမ်ပူပန်ကြသည်။ သို့ရာတွင် ကျားမတန်းတူ ညီမျှမှုသည် အာရှယဉ်ကျေးမှု၏ အစိတ်အပိုင်းတခု မဟုတ်သကဲ့သို့ အနောက်တိုင်းယဉ်ကျေးမှု များ၏ အစိတ်အပိုင်းလဲ မဟုတ်ပေ။ အမျိုးသားများကြီးစိုးသော ဖိုဝါဒသည်သာ နေရာတိုင်း၏ ရိုးရာအုပ်ချုပ်မှုတခုဖြစ်နေသည်။ ကျားမတန်းတူညီမျှမှုသည် ထိုဖိုဝါဒလွှမ်းမိုးသော လူ့အဖွဲ့ အစည်းအတွင်း နေထိုင်သော လူသားများမှ စစ်မှန်သောလွတ်လပ်မှုနှင့် လူသားဖွံ့ဖြိုးမှုများ အတွက်လိုအပ်သည်ဟု လက်ခံလာသော တန်ဖိုးတခုပင်ဖြစ်သည်။ တနည်းအားဖြင့်ဆိုရသော် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုသည် အနောက်တိုင်းယဉ်ကျေးမှုတွင်သာ သီးခြားရှိနေခြင်းမဟုတ်ဘဲ ကမ္ဘာတ ဝှမ်း ယဉ်ကျေးမှုများထဲမှ ပေါက်ဖွားလာသော၊ ကမ္ဘာပေါ်ရှိ ဒေသအားလုံးတွင် ကျင့်သုံးလာခဲ့ ကြသော ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုများကို စိန်ခေါ်လာသော တန်ဖိုးတခုသာဖြစ်သည်။

ကျားမတန်းတူညီမျှမှု၏ စိန်ခေါ်မှုက ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ဒုတိယ စိုးရိမ်ချက်တခုကို ဖြစ်စေပြန်သည်။ ကျားမတန်းတူညီမျှမှုကို တရားဝင်ကာကွယ်မှုများ ပြုလုပ် ခြင်းသည် ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုများကို ဖျက်ဆီးလိမ့်မည်ဟု အချို့က စိုးရိမ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဤ စိုးရိမ်ချက်သည် ယဉ်ကျေးမှု၏ သဘောသဘာဝနှင့် ကျယ်ပြောမှုကို နားမလည်ခြင်းကြောင့်သာ ဖြစ်သည်။ မပြောင်းလဲသော ယဉ်ကျေးမှုဟူ၍မရှိပေ။ ယဉ်ကျေးမှုတခုသည် ရှင်သန်နေသမျှ ကာ လပတ်လုံး ဆက်လက်ပြောင်းလဲနေမည်သာဖြစ်သည်။ ပြောင်းလဲခြင်းဆိုသည်မှာ ယဉ်ကျေးမှုကို အဆုံးသတ်ခြင်းမဟုတ်။ ယဉ်ကျေးမှုကို ဆက်လက်ရှင်သန်စေရန်ဖန်တီးခြင်းဖြစ်သည်။ ယဉ်ကျေး မှုတခုရပ်တန့်သွားပြီး ပြောင်းလဲရန် မတတ်နိုင်တော့ပါက ထိုယဉ်ကျေးမှုသည် မုချသေဆုံးရမည်

သာဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေး သို့မဟုတ် နည်းပညာသစ်များ တီထွင်လာခြင်း အစ ရှိသဖြင့် ခေတ်မှီဖွံ့ဖြိုးမှုများ၏ တွန်းအားကြောင့် ယဉ်ကျေးမှုအပြောင်းအလဲများ ဖြစ်လာသကဲ့ သို့ပင်၊ ကျားမတန်းတူညီမျှမှုအား ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေမှ အာမခံခြင်းသည် အချို့သော မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှုများတွင် တိုးတက်မှုနှင့် ပြောင်းလဲမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ပြောင်းလဲ ခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်းသည် ယဉ်ကျေးမှု၏ သဘာဝ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဤ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို လေးလေးနက်နက် ခံယူထားခြင်းမရှိပါက မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှု တည်တံ့နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှုများသည် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ ရှောင်လွှဲမရသော ပြောင်းလဲမှုများကို လက်ခံရန်နှင့် ဆက်လက်တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရန်အတွက် လုံလောက်သော ခိုင်မာမှုရှိပြီး၊ မိမိတို့ တိုင်း ပြည်၏အနာဂတ်အတွက် အရေးပါပြီး အဖိုးတန်သောအခန်းကဏ္ဍတွင် ဆက်လက်တည်ရှိနေ မည်ဟုလည်း မိမိတို့အနေနှင့် အလေးအနက်ယုံကြည်သည်။

**(ဃ) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်းနှင့် သာယာဝပြောခြင်း**

နောက်ဆုံးအချက်အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနာဂတ်သာယာဝပြောရေးအတွက် အမျိုးသမီးများတန်းတူညီမျှမှု အပြည့်အဝရရှိရန်မှာ အလွန်အရေးကြီးပေသည်။ နိုင်ငံတစ်ခု၏ အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မြှင့်တက်လာစေရေးအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး အဆင့်အတန်းများကို တိုးမြှင့်ရန် အရေးကြီးသည်ဟု နိုင်ငံ တကာ အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးက သဘောတူကြသည်။ တိုင်းပြည်၏ အခြေအနေနှင့် အမျိုး သမီးများ၏ အခြေအနေအကြား ဆက်နွယ်မှုကို ထောက်ခံသော အချက်အလက်များစွာရှိ သည်။ အမျိုးသမီးများ၏ အခြေအနေ တိုးတက်လာသောအခါ လူ့အသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုလုံး၏ အခြေအနေသည်လည်း တိုးတက်လာပေသည်။ ထို့ကြောင့်ပင် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက် များတွင်- အမျိုးသမီးများသည် ကလေးငယ်များ၏ ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် မိသားစု ဝင်ငွေကို ပိုမိုမြှုပ်နှံကြပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏ လူမှုဖူလုံရေးကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေသည့် အပြင် ကလေးငယ်များ၏ အသက်ရှင်နှုန်းကိုလည်း တိုးမြှင့်လာစေသည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးအစရှိသော အများပြည်သူဆိုင်ရာနယ်ပယ်များတွင် အမျိုးသမီး များအတွက် စစ်မှန်သော တန်းတူပါဝင်ခွင့်ကို အာမခံသော ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတစ်ခုသည် မြန်မာနိုင်ငံအား ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး သာယာဝပြောသော အနာဂတ် တည်ဆောက်ရာတွင် အကောင်းဆုံး အခြေခံအုတ်မြစ် ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။

**၄။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အထူးအစီအစဉ် Affirmative Action နှင့် ကိုတာစနစ်လိုအပ်မှု**

စစ်မှန်၍ အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝသည့် ကျားမ တန်းတူညီမျှမှုကို အာမခံနိုင်ရန်အတွက် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေက မည်သို့လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသနည်း။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဆန့်ကျင်သော အနုတ်လက္ခဏာဆောင်သည့် တားမြစ်ချက် များနှင့် တန်းတူညီမျှမှုကို တရားဝင်ကြေညာရုံမျှနှင့် လုံလောက်မည်မဟုတ်ပေ။ တန်းတူညီမျှရေး မှုကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ အစောပိုင်း ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေများတွင်လည်း ပြဋ္ဌာန်းထားခဲ့ပေသည်။ သို့ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၏ အဆင့်အတန်းကို အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သည့်

ပြောင်းလဲမှုများရှိလာအောင် မဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပေ။ လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်သည် အတိတ်က အမှားများကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန်နှင့် အခြားတိုင်းပြည်များ၏ အတွေ့အကြုံများကို လေ့လာသင်ယူရန် အခွင့်အလမ်းများ ပေးနေပေသည်။

**(က) တရားဝင် တန်းတူညီမျှမှု တစ်ခုတည်းနှင့် လုံလောက်မှုမရှိခြင်း**

အခွင့်အလမ်းများ တရားဝင်တန်းတူညီမျှမှုရှိရန်နှင့် အမှန်တကယ် စစ်မှန်သော တန်းတူ ညီမျှမှုကို ဦးမတည်နိုင်ကြောင်းကို သမိုင်း၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် အခြားနိုင်ငံများ၏ အတွေ့ အကြုံများအရ သင်ခန်းစာယူနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအား အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နိုင်ငံရေးလုပ် ငန်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်ခွင့် တန်းတူအခွင့်အရေးများကို ဥပဒေအရ အာမခံထားလျှင်ပင် အစိုးရလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုသည် သိသိသာသာ ဆက်လက် နည်းပါးနေဦးမည်သာဖြစ်သည်။ ဤပြဿနာ၏ အကြောင်းရင်းသည် ကျားမခွဲခြားဆက်ဆံ သော ယဉ်ကျေးမှုအပေါ်တွင် အရင်းတည်ပေသည်။ အထက်တွင် ဆွေးနွေးထားသည့်အတိုင်း အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် မိမိတို့ယဉ်ကျေးမှုများတွင် အဘက်ဘက်မှ စူးနစ်ဝင် လျက်ရှိသောကြောင့် အမျိုးသမီးများကို ခွဲခြားဆက်ဆံသော အခြေအနေများဖြစ်တည်ခဲ့ရ ခြင်းဖြစ်သည်။ အမျိုးသားများသာမက အမျိုးသမီးများကိုပါ အမျိုးသမီးများသည် နိမ့်ကျသည်၊ နိုင်ငံရေးအာဏာရယူရန် အရည်အချင်းမရှိဟု ယုံကြည်လာစေခဲ့သည်။ ဤယဉ်ကျေးမှုက အမျိုး သားများကို အခွင့်အလမ်းအားဖြင့် မျက်နှာသာပေးထားသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းများရရှိရန် သင်ယူခွင့်၊ အောင်မြင်ရမည်ဟု အားပေးတိုက်တွန်းခံရခြင်း၊ စီးပွားရေး အရင်းအမြစ်များတွင် ထိန်းချုပ်ခွင့်များနှင့် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိစေခြင်း စသည့် အခွင့် အလမ်းများသည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအကြား သိသာထင်ရှားခြင်း မရှိသော်လည်း မကြာခဏ ဤအားသာမှုများက တိုင်းပြည်တွင် မည်သူ့အုပ်ချုပ်ခွင့်ရသည် ဆိုသည့်အပေါ်တွင် ပြင်းပြင်းထန်ထန် သက်ရောက်မှုရှိပေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ အမှန်တကယ် အာဏာတည်ဆောက်နိုင်ခွင့်နှင့် နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးဘဝများတွင် သြဇာလွှမ်းမိုး မှုရှိစေရန် လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု စံချိန်စံညွှန်းများကိုပြောင်းလဲနိုင်သော ထိရောက်သည့် အရေးယူဆောင် ရွက်မှုများနှင့် ဤမမျှတသော အခွင့်အလမ်းများကို ဆန့်ကျင်ချေပနိုင်သည့် ကျင့်သုံးမှုများရှိစေ ရန် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအရ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အတွက် အမျိုးသမီးများ၏ တန်းတူညီမျှဖြစ်မှုအတွက် အထူးအစီအစဉ်များ Affirmative Action သို့မဟုတ် အပေါင်း လက္ခဏာဆောင်သော လုပ်ဆောင်မှုများ လိုအပ်ပေသည်။

**(ခ) အစိုးရ၏ အခန်းကဏ္ဍ**

လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အထူးအစီအစဉ်များ Affirmative Action ပြုလုပ် သွားရန်လိုအပ်သည်။ သို့ရာတွင် အစိုးရ၏ ဦးဆောင်မှုမရှိဘဲ အောင်မြင်မည်မဟုတ်ပေ။ လူ့ အဖွဲ့အစည်း၏ နယ်ပယ်အားလုံးတွင် တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက် ပုံဆိုင်ရာ အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားနိုင်ရန် လုံလောက်သည့်ပြောင်းလဲမှုများကို အရေးယူ ဆောင်ရွက်ရန် အစိုးရသည်သာလျှင် တာဝန်ရှိသော အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ အထူးအစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ရာတွင် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ ပညာရေး၊ မိသားစုနှင့် လူ့အဖွဲ့

အစည်းအတွင်း အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းကို အဓိကထားဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေး အဆင့်အတန်းကို မြှင့်တင်ရန်၊ အမျိုးသမီးများ ပညာသင်ကြားနိုင်စေရန်နှင့် မိသားစုအတွင်း အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးရန် အစိုးရအနေဖြင့် အထူးအစီအစဉ်များကို ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အနာဂတ် ဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စု ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့်ပတ်သက်၍ အစိုးရအတွင်း ကျားမ တန်းတူညီမျှမှုရှိစေရန် အခိုင်အမာအာမခံနိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်သည့် ကိုတာစနစ်ပင် ဖြစ်သည်။

ကိုတာစနစ်များ (quota systems) သတ်မှတ်ထားရှိသက်သက်ဖြင့် အခြေမရနိုင်သော်လည်း ကိုတာစနစ်ဖြင့် စတင်ခြင်းသည် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုအတွက် အပြောင်းအလဲ ပြုလုပ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) အနေဖြင့်ယုံကြည်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျားမ တန်းတူမှုရရှိပြီး ထိုနည်းလမ်းများ ဆက်လက်ကျင့်သုံးရန်မလိုအပ်တော့သည့်အချိန်အထိ ကိုတာစနစ်များထားရှိသွားရန် လိုအပ်သည်။ ထို့အပြင် ပြောင်းလဲမှုများ လုပ်ရန်အတွက် ကိုတာစနစ်များ ကျင့်သုံးခြင်း တခုထဲနှင့်လည်း လုံလောက်မည်မဟုတ်ပေ။ ကျားမ တန်းတူမှုရှိလာသည်အထိ ၎င်းအား အခြားသော မဟာဗျူဟာများ၊ နည်းလမ်းများနှင့်ဆက်စပ်၍ အကောင်အထည်ဖော်သွားရမည်သာဖြစ်သည်။ ကိုတာစနစ်တခုတည်းဖြင့် မလုံလောက်သော်လည်း ကိုတာစနစ်သည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ အစိုးရတွင် လုံလောက်သော အမျိုးသမီး ကိုယ်စားပြုမှုမရှိပါက အခြားလိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများ လုပ်ရန်လည်း မဖြစ်နိုင်သောကြောင့် ကိုတာစနစ်သည် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီမျှမှုရှိလာစေရေးအတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ကြောင်း တင်ပြလိုခြင်းဖြစ်သည်။

**(ဂ) နိုင်ငံတကာ ဥပဒေနှင့် ကိုတာများ**

ကိုတာစနစ်သည် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများနှင့်လည်း ကိုက်ညီပြီး နိုင်ငံတကာဥပဒေက ကိုတာစနစ်ကို တောင်းဆိုထား ခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့်- အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအားလုံး ပပျောက်ရေး သဘောတူစာချုပ် (CEDAW) အပိုဒ် (၄) တွင်- အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအကြား လက်တွေ့အားဖြင့် တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်သော ယာယီအထူးစီမံဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန် ခွင့်ပြုထားသည်။ အထူးစီမံဆောင်ရွက်ချက်များသည် ယာယီသာဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၏ ရလဒ်များကိုပယ်ဖျက်ရန် အသုံးပြုခြင်းသာဖြစ်သောကြောင့် ထိုဆောင်ရွက်ချက်များကို အမျိုးသားများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဟု မသတ်မှတ်နိုင်ဟူ၍လည်း အပိုဒ် (၄) တွင် အသေးစိတ် ရှင်းလင်းထားသည်။ အထူးစီမံဆောင်ရွက်ချက်များဟုဆိုရာတွင် အစဉ်အလာအရ အမျိုးသားများ လွှမ်းမိုးသော စက်ရုံလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးလုပ်သားများ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အထူးသင်တန်းများပြုလုပ်ပေးခြင်းအပါအဝင် အထူးအစီအစဉ်များနှင့် ဥပဒေပြုမှုဆိုင်ရာ ကိုတာများ ပါဝင်သည်။ အလားတူစွာပင် ဘေဂျင်းလုပ်ငန်းစဉ် Beijing Platform for Action တွင်လည်း အစိုးရအုပ်ချုပ်ရေး လုပ်ငန်းများနှင့် ကော်မတီများ၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် တရားစီရင်ရေးတို့တွင် ကျားမတန်းတူပါဝင်နိုင်ရေးကို ဆောင်ရွက်ရန် အစိုးရများအား တိုက်တွန်းထားသည်။ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး တန်းတူကိုယ်စားပြုမှု ရှိစေရန်ရည်ရွယ်၍

အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအရေအတွက်ကို မြှင့်တင်ပေးရန် အစိုးရအနေဖြင့် ရည်ရွယ်ချက်များ တိတိကျကျချမှတ်ပြီး အစီအစဉ်များဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်သွားရမည်ဟု ဘေဂျင်းလုပ်ငန်း စဉ်က ရှုမြင်သုံးသပ်သည်။ အကယ်၍လိုအပ်ပါက အစိုးရနှင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေး နေရာများအားလုံးတွင် ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအပါအဝင် အပေါင်းလက္ခဏာ ဆောင်သော လုပ်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်သွားရမည်ဖြစ်သည်။ ကုလသမဂ္ဂ လုံခြုံရေးကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ်- ၁၃၂၅ တွင်လည်း အလားတူတောင်းဆိုမှုများကိုဖော်ပြသည်။ နိုင်ငံတော်၊ ဒေသဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံတကာရှိ ဆုံးဖြတ်ချက် ချသည့်အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီး များ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု ပိုမိုများပြားလာရေးကို သေချာစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား တိုက်တွန်း ထား သည်။

ဤဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေရေးဆွဲရာတွင် အတူတကွပါဝင်ကြသော ဒီမိုကရေစီ အင်အားစုများက ကျားမတန်းတူရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ပေးသော ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတရပ် ရေးဆွဲနိုင်ရန် သန္နိဋ္ဌာန်ပြုထားကြသည်။ အထက်ပါ ဆွေးနွေးချက်များတွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ တန်းတူညီမျှရေးအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို ပိတ်ပင်ထား သော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို ပြန်လည်ပေးဆပ်နိုင်ရန်အတွက် အထူးအစီ အစဉ်များကို အစိုးရမှ ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်သည်။ ကိုတာစနစ်များသည် ကျားမတန်းတူ ရေးအတွက် ထိရောက်သော နည်းလမ်းတခုဖြစ်ကြောင်း နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းက လက်ခံ ထားသောကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ထိရောက်ပြီး တရားမျှတသော ကိုတာစနစ်တခု တည်ဆောက်ရာတွင် အခြားတိုင်းပြည်များ၏ အတွေ့အကြုံများကို လေ့လာခြင်းအားဖြင့်လည်း အကျိုးရှိနိုင်ပေသည်။

**၅။ ကျင့်သုံးလိုသည့် ကိုတာစနစ်ပုံစံ**

ကိုတာစနစ်ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများစွာရှိသည်။ ဤ ဆွေး နွေးမှု ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) အနေဖြင့် အပိုင်း ၃ ပိုင်း ပါဝင်သည့် ကိုတာစနစ်ကို ဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စု ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းရန် တင်ပြလိုပြီး ထိုစနစ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ဆိုင်ရာ စာသားအတိအကျကိုလည်း အကြံပြုသွားမည်ဖြစ်သည်။ အချက်တခုချင်းစီတွင် ဖြစ်နိုင် သည့် နည်းလမ်းများကိုဖော်ပြပြီး အဘယ်ကြောင့် ထိုနည်းလမ်းကို အသုံးပြုလိုကြောင်း ရှင်းပြ ချက်နှင့်အတူ အခြားတိုင်းပြည်များနှင့် ဆက်စပ်သော အတွေ့ အကြုံများကို ဖော်ပြသွားမည်။

တင်ပြလိုသော ကိုတာစနစ်တွင် အစိတ်အပိုင်း သုံးခုရှိသည်။ ပထမတခုမှာ- ကိုတာ စနစ် ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးကိုခွင့်ပြုသော ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာစနစ် တစ် ခုကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေမှ ပြဋ္ဌာန်းပေးရမည်။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် မိမိတို့ နောက် ပိုင်းတွင်ဆွေးနွေးသွားမည့် ကိုယ်စားလှယ်ကိုရွေးခွင့်မရှိဘဲပါတီကိုသာ မဲပေးသည့် အမျိုးကျ ကိုယ်စားပြုစနစ် (Proportional Representation or PR) ဖြစ်ရမည်။ ဒုတိယ တခုမှာ ဖက်ဒရယ် ပြည်ထောင်စု အစိုးရ၏ အုပ်ချုပ်ရေး၊ ဥပဒေပြုရေးနှင့် တရားစီရင်ရေး ကဏ္ဍသုံးခုလုံး၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် ချမှတ်ထားသော ရာခိုင်နှုန်းအတိုင်း ကျားမ ကိုယ်စားပြုမှု

လိုအပ်ချက်ကို ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေမှ သတ်မှတ်ပေးရမည်။ အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း သတ်မှတ်ထားရန် အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) မှ အကြံပြုသည်။ တတိယ တခုမှာ ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ ဥပဒေများဖြစ်သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ အစိတ်အပိုင်း တခု ဆိုသည်ထက် သာမန်ဥပဒေပြုခြင်းပုံစံဖြစ်နိုင်သော ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ ဥပဒေများတွင် ထိ ရောက်သော ကိုတာစနစ်ဖြစ်ရေးကို အာမခံသည့် ရွေးကောက်ပွဲစနစ်၏ အသေးစိတ်ပုံစံများကို ဖော်ပြရမည်။ အောက်တွင် ဆက်လက်ဆွေးနွေးသွားမည့်အတိုင်း ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပါတီစာရင်းတွင် ထည့်သွင်းမည့် အမည်စာရင်း စီစဉ်ရေးသားရန် နည်းလမ်းတစ်ခုချမှတ်ရန် လို အပ်ပြီး ပါတီများအနေဖြင့် ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များကို လိုက်နာရန် လိုအပ်သည်။ သို့မဟုတ်ပါက ရွေးချယ်ရမည့် ပါတီစာရင်းတွင် မပါဝင်နိုင်ပေ။ ထို့အပြင် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် မဲဆွယ်လှုံ့ဆော်ရေးအတွက် ငွေကြေးရှာဖွေခြင်းများအပါအဝင် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်မှုကို အားပေးထောက်ခံရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန် အစီအစဉ်များ ချမှတ်ပေးသွားရန်လည်း လိုအပ် ပေသည်။

**(က) ရွေးကောက်ပွဲစနစ်အား ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဖြင့် သတ်မှတ်ပေးခြင်း။**

ပထမဦးစွာ ဒီမိုကရေစီစနစ်ကျင့်သုံးမည့် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အများစုအုပ်ချုပ်သော စနစ် သို့မဟုတ် အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်၊ သို့မဟုတ် ရောနှောထားသောပုံစံ စသဖြင့် ရွေး ကောက်ပွဲစနစ်၏ အခြေခံပုံစံကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြရမည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်အား ပိုမိုနှစ်သက်ခြင်း၏ အခြေခံ အကြောင်းရင်းများစွာရှိသည်။ ထိုအကြောင်းရင်းများထဲမှ တခုကိုဖော်ပြရလျှင် ဤစနစ်သည် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များ အရေအတွက်များများ ပါဝင်နိုင်သည့် အတွက်ကြောင့်ဖြစ်သည်။ မဲအများစုရသူ အနိုင်ရသည့်စနစ်ထက် အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်အောက်တွင် အမျိုးသမီးကိုယ် စားလှယ် အရေအတွက် ၂ ဆနီးပါးခန့် ပိုမိုအရွေးချယ်ခံရလေ့ရှိသည်။

ရွေးကောက်ပွဲစနစ်အပေါ်တွင်မူတည်၍ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်ပါဝင်မှုနှုန်းမှာ အများ စု အနိုင်ရသောစနစ်တွင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခံရသော လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များတွင် အမျိုးသမီး ၈ ဒသမ ၅ ရာနှုန်းပါဝင်သည်ကို တွေ့ရပြီး ရောနှောထားသော စနစ်တွင် ၁၁ ဒသမ ၃ ရာနှုန်းနှင့် အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်တွင် ၁၅ ဒသမ ၄ ရာနှုန်းပါဝင်သည်ကို တွေ့ရသည်။

အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်များထဲတွင် နိုင်ငံရေးပါတီကိုသာရွေးချယ်ရပြီး လူပုဂ္ဂိုလ်ကို ရွေးချယ်ခွင့်မရှိသော အပိတ်မဲပြား စနစ်သည် အထိရောက်ဆုံးဖြစ်သည်။

ကိုတာစနစ်ကို မချိုးဖောက်နိုင်ရန်အတွက် လူပုဂ္ဂိုလ်ကို ရွေးချယ်ခွင့်မပြုဘဲ ပိတ်ထား ရမည်ဖြစ်သည်။ ပီရူးနှင့် အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံတို့တွင် အမျိုးသမီးများအား အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ကိုတာပေးထားခြင်းတူသော်လည်း ကျင့်သုံးသော အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်များအား နှိုင်းယှဉ်ကြည့်လျှင် အကျိုးသက်ရောက်မှုကွာခြားသည်ကို တွေ့နိုင်သည်။ ပီရူးတွင် အချိုးကျ ကိုယ်စားပြုစနစ်မှာ အဖွင့်မဲပြားစနစ်ကိုကျင့်သုံးသောကြောင့် ရွေးကောက်ပွဲပြီးသည့်အခါတွင်

အနိုင်ရသော လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် များတွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက်သည် ၁၈ ရာနှုန်း သာရှိသည်ကိုတွေ့ရသည်။ အာဂျင်တီးနားတွင် အပိတ်မဲပြားစနစ်ကို ကျင့်သုံးသောကြောင့် ရွေးကောက်ပွဲအနိုင်ရသော ကိုယ်စားလှယ်များတွင် အမျိုးသမီး ၂၇ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်သည်ကို တွေ့ရသည်။ အလားတူပင် အီရတ်နိုင်ငံ၏ ကြားဖြတ်ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းတွင် အမျိုးသမီး ၃၀ ရာနှုန်းပါဝင်နိုင်ရန် ကိုတာပြဌာန်းထားပြီး အပိတ်မဲပြားစနစ်ကို ကျင့်သုံးသည့်အတွက် ရွေးကောက်ပွဲရလဒ်တွင် အမျိုးသမီး ၃၁ ဒဿမ ၅ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်နိုင်ခဲ့သည်။

ကိုတာစနစ်၏ ထိရောက်မှုအား အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်သော အခြားအချက်အလက် များစွာ ရှိပေသေးသည်။ ၎င်းအချက် အလက်များအား ဤအခန်း၏ နောက်ပိုင်းတွင် ဆက်လက် ဆွေးနွေးပါမည်။ ၎င်းအချက်အလက်များမှာ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအတွင်း ထည့်သွင်းခြင်းထက် ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ ဥပဒေများအဖြစ် ဆွေးနွေးသင့်သည့်အတွက်ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အတွေ့အကြုံများအရ ပြန်လည်ပြောင်းလဲနိုင်ရန်နှင့် အခြေအနေသစ်နှင့် သင့်လျော် သော ရွေးကောက်ပွဲဥပဒေများကို ပြုပြင်နိုင်ရန်အတွက် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် လုံလောက် သော အလျော့အတင်းများထားပေးရန် အရေးကြီးသည်။ ကိုတာစနစ်အတွက် တည်တံ့သော အုတ်မြစ်တခုချပေးရန်အတွက်သာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ အခြေခံ စနစ်ကိုသာ အတိအကျ ဖော်ပြပေးရန်လိုအပ်သည်။

ပြည်သူ့လွှတ်တော် အဖွဲ့ဝင်များကို လျှို့ဝှက်မဲဖြင့် တိုက်ရိုက်ရွေးချယ်ရန် လက်ရှိ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေမူကြမ်းတွင် ပြဌာန်းထားသည်။ ကိုယ်စားပြုသည့် ဒေသများနှင့် ကိုယ်စား လှယ် အရေအတွက်သည် လူဦးရေပေါ်မူတည်၍ အချိုးကျသတ်မှတ်သည့် အခြေခံပေါ်တွင် မူ တည်ပေးလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် ဒေသအကျယ်အဝန်းနှင့် ကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက် အတိ အကျကိုတော့ လွှတ်တော်တွင် ပြဌာန်းရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စု ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် အောက်ပါ စာသားများ ထည့်သွင်းရန် မိမိတို့အနေဖြင့် အဆိုပြု သည်။

- “(၁) ခရိုင်တခုချင်းစီတွင် အနည်းဆုံး ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦးထားရှိရမည်။
- (၂) ခရိုင်တခုချင်းစီ၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို အပိတ်မဲပြား အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်ဖြင့် ရွေးထားသောပီတီစာရင်းမှတစ်ဆင့် ရွေးချယ်ရမည်” ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

**(ခ) ကျားမ ကိုတာ နှင့်ပတ်သက်၍ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်**

ရွေးကောက်ပွဲစနစ်ကို သတ်မှတ်ပြီးပါက ကျားမဆိုင်ရာကိုတာသည် ဒုတိယအချက် ဖြစ်သည်။ အပိတ်မဲပြား အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်ကျင့်သုံးသော အချို့တိုင်းပြည်များတွင် ကျားမ ကိုတာ ကို ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းရန်မလိုတော့ပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆို သော် ၎င်းကို နိုင်ငံရေးပါတီများက ကိုယ်ပိုင်အသိစိတ်ဖြင့် ကျင့်သုံးနေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထို့ ကြောင့် နော်ဝေး၊ ဆွီဒင်နှင့် ဂျာမဏီနိုင်ငံများတွင် ကိုတာစနစ်ကို ဥပဒေဖြင့် တရားဝင် တိုက် တွန်းထားခြင်းမဟုတ်ဘဲ အဓိကပါတီကြီးများက ကိုယ်ပိုင်တာဝန်သိစိတ်ဖြင့် ချမှတ်ထားသော မူဝါဒများသာလျှင်ဖြစ်သည်။ ဤစနစ်သည် ထိုကဲ့သို့သော နိုင်ငံကြီးများတွင် ကောင်းမွန်စွာ



လည်ပတ်နိုင်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုနိုင်ငံရေးပါတီများသည် မူဝါဒများအပေါ်တွင် နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း သန္နိဋ္ဌာန် ချမှတ်ထားပြီး ထိုသန္နိဋ္ဌာန်အတိုင်း ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်က အကောင်အထည်ဖော်ကျင့်သုံးသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုသို့လုံလောက်သော အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်သည့် အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိရေးအတွက် ပါတီများမှ ကိုယ်ပိုင်နားလည်မှုဖြင့် ကျင့်သုံးသော ထိရောက်သည့် ကိုတာစနစ်ကို ခွင့်ပြုနိုင်လောက်သည်အထိ ကျားမ တန်းတူရေးအတွက် သန္နိဋ္ဌာန်ခိုင်မာသည့်နိုင်ငံများ ကမ္ဘာပေါ်တွင် အနည်းငယ်သာရှိသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်မှုကို လက်မခံသည့် ယဉ်ကျေးမှုအမြစ်တွယ်နေသော နိုင်ငံမျိုးတွင် နိုင်ငံရေးပါတီများအနေနှင့် ကိုယ်ပိုင်နားလည်မှုဖြင့် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခွင့်ကို လုံလောက်စွာ ပြဌာန်းပေးလိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။ ထို့အပြင် အမြဲတမ်း တစိုက်မတ်မတ် သတ်မှတ်ကျင့်သုံးလိမ့်မည်လည်း မဟုတ်ပေ။ ဥပဒေအရ ပြဌာန်းထားခြင်း မရှိသည့်အတွက် နိုင်ငံရေးပါတီများအနေဖြင့် ဤအမျိုးကျစနစ်ကို လက်ခံရန် ငြင်းဆိုကောင်း ငြင်းဆိုနိုင်သကဲ့သို့ ကျင့်သုံးခဲ့လျှင်လည်း အချိန်မရွေး အကြောင်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ဤစနစ်ကို ဖျက်သိမ်းပစ်နိုင်သည်။ အကယ်၍ မိမိတို့ဆွေးနွေးခဲ့သည့်အတိုင်း အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသော အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ် အရေအတွက် ပါဝင်ခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ ဒီမိုကရေစီအစိုးရ အောင်မြင်စွာ ဖွဲ့စည်းနိုင်ရေးနှင့် တရားဝင်မှုရှိရေးအတွက် အရေးကြီးသည်ဆိုပါက မသေချာမရေရာသော ကိုယ်ပိုင်စဉ်းစားချက်ဖြင့် သတ်မှတ်ပေးသော ကိုတာစနစ်အောက်တွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ရေးကို ချန်လှပ်ထား၍ မဖြစ်ပေ။

ကိုယ်ပိုင်အသိစိတ်ဖြင့် ပြဌာန်းပေးသော ကိုတာစနစ်နှင့် ဆန့်ကျင်စွာ အချို့နိုင်ငံများတွင် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် နေရာများအား အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များအတွက် နေရာအရေအတွက်ကို အတိအကျ သတ်မှတ်ပေးခြင်းဖြင့် ကျားမဆိုင်ရာ ကိုတာစနစ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ကြသည်။ ဤသတ်မှတ်ပေးထားသော နေရာများအတွက် (ရဝန်ဒါ၊ ယူဂန်ဒါ၊ ထိုင်ဝမ် စသည့်နိုင်ငံများတွင်) တခါတရံ ရွေးကောက်ပွဲဖြင့် ရွေးချယ်ခန့်ထားသကဲ့သို့ (တန်ဇန်နီးယား၊ ဇင်ဘာဘွေ၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် အစရှိသည့် နိုင်ငံများတွင်) တခါတရံ တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်သည်။ ဤကဲ့သို့သတ်မှတ်ပေးသောစနစ်ကို အများအားဖြင့် မဲအများစုရသူ အုပ်ချုပ်သော လွှတ်တော်တရပ်တည်းစနစ် (Single-member Majoritarian System) တွင် ကျင့်သုံးလေ့ရှိသည်။ အမျိုးသမီး၏ ကိုယ်စားပြုမှုအပေါ် ထိခိုက်စေသည့် အများစုအနိုင်ရစနစ်နှင့် ကိုယ်စားလှယ်တဦးတည်း ခရိုင်တခုတွင် ယှဉ်ပြိုင်ခြင်းစနစ်တွင် ဆိုးကျိုးများလျော့နည်းအောင် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်နေရာ သီးသန့်ချန်ထားပေးရန် လိုကောင်းလိုပေလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်နေရာ အတိအကျသတ်မှတ်ပေးသောစနစ်တွင် မလိုလားအပ်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများရှိသည်။ အကယ်၍ အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်များမှာ တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်ထားခြင်းခံရပါက ၎င်းတို့တွင် ဒီမိုကရေစီနည်းအရ တရားဝင်ဖြစ်မှု အနည်းငယ်သာရှိသည်။ အမျိုးသမီးများကို သတ်မှတ်ပေးသည့်နေရာများအတွက် ရွေးချယ်တင်မြှောက်သည့် နေရာတွင်လည်း ရွေးကောက်ခံရသည့်တိုင်အောင် အခြား လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များအား ရွေးကောက်သည့်စနစ်နှင့်ခွဲခြားပြီး သီးခြားရွေးကောက်သည့်စနစ်ဖြစ်ပါက ၎င်း ရွေးကောက်ခံ အမျိုးသမီးများသည် ဒုတိယတန်းစား ကိုယ်စားလှယ်များအဖြစ်သာ အသိအမှတ်ပြုခံရပြီး လွှတ်တော်အတွင်းတွင်လည်း ဩဇာနည်းပါးသည်။ အကယ်၍ လွှတ်တော်နေရာ အရေအတွက်ကို အတိအကျ မဖော်ပြပါကလည်း ထိုစနစ်ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် ထိရောက်မှု အနည်းငယ်သာရှိမည်

ဖြစ်သည်။

မိမိတို့အနေဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်နေရာ အတိအကျ သတ်မှတ်ပေးသောစနစ်ကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပေးရန် တောင်းဆို တင်ပြနေခြင်းမဟုတ်ပေ။ မိမိတို့အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အပိတ်မဲပြား အမျိုးကျကိုယ်စားပြု စနစ်အား နိုင်ငံရေးပါတီများမှ ကျင့်သုံးနေသမျှ ကာလပတ်လုံး ဤလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် အရေအတွက် အတိအကျသတ်မှတ်ပေးသော စနစ်ကိုကျင့်သုံးရန် မလိုအပ်ဟုယုံကြည်သည်။ အကယ်၍ အထက်တွင် တောင်းဆိုထားသော ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်သည့် အချက်များကို လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းမရှိပါက ထို့အပြင် ခရိုင်တစ်ခုတွင် ကိုယ်စားလှယ်တဦးသာ ရွေးချယ်သောစနစ်နှင့် အများစုအနိုင်ရစနစ်အား ကျင့်သုံးပါက ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ထိုကဲ့သို့ လွှတ်တော်နေရာ များ အတိအကျ သတ်မှတ်ပေးသောစနစ် လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်ပေလိမ့်မည်။

မိမိတို့အနေဖြင့် အလယ်အလတ် အနေအထားကို တောင်းဆိုပါသည်။ ကျားမ အမျိုးကျပါဝင်ခွင့်သည် ကိုယ်ပိုင်အသိစိတ်ဖြင့် ကျားမသတ်မှတ်နေရာချပေးခြင်းထက် တရားဝင် သတ်မှတ်ပေးခြင်းမျိုး ဖြစ်ရမည်။ သို့ရာတွင် လွှတ်တော်နေရာ အရေအတွက်အား အတိအကျ သတ်မှတ်ပေးရန်မလိုပေ။ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် ကျားမတန်းတူရေးနှင့် ပတ်သက်သော ရည်မှန်းချက်ကို ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ပေးရမည်။ ထို့အပြင် အနိမ့်ဆုံးရှိသင့်သည့် ကျားမ ကိုယ်စား ပြုမှုရှိရေးအတွက် လိုအပ်သော မည့်သည့် စနစ်မျိုးကိုမဆို အစိုးရမှချမှတ်ထူထောင်ပေးရန် လိုသည်။ ဤရည်ရွယ်ချက်ပြည့်စေရန်အတွက် အောက်ပါ စာသားအား အနာဂတ် ဖက်ဒရယ် ပြည်ထောင်စု ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ အထွေထွေပြဋ္ဌာန်းချက် အခန်းတွင် ထည့်သွင်းရန်လို အပ်သည်။

**အစိုးရအတွင်း ကျားမ တန်းတူညီမျှရေး**

“ကျားမတန်းတူရေးရှိစေရန် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရ၏ အုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍ အသီးသီးတွင်လည်းကောင်း၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ တရားစီရင်ရေးနှင့် ဥပဒေပြုရေးကဏ္ဍများ၏ အဆင့် ဆင့်တိုင်းတွင် လည်းကောင်း၊ အနည်းဆုံး အမျိုးသမီး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ အနည်းဆုံး အမျိုးသား ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်စေရမည်။ ဤလိုအပ်ချက်သည် လွှတ်တော် ၂ ရပ်စလုံး၊ အစိုးရဝန်ကြီးအဖွဲ့၊ အမျိုးသားလုံခြုံရေးကောင်စီ၊ တရားရုံး၊ ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ တရားရုံးချုပ်၊ ပြည်ထောင်စု ပြည်နယ် အဆင့်ဆင့်ဆိုင်ရာ တရားရုံးများ၊ ဗဟိုအစိုးရ၏ ကော်မရှင် အသီးသီးစသည်တို့တွင် အကြီး ဝင်သည်။ ၎င်းဖော်ပြပါ နေရာများတွင်သာ သတ်မှတ်ထားခြင်းမဟုတ်ဘဲ ပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ မည်သည့်ရုံးဌာန၊ မည်သည့်စွဲမှတွင်မဆို ဤလိုအပ်ချက် အကြီးဝင် စေရမည်။ ပြည်ထောင်စု အစိုးရ၏ဌာနတိုင်းသည် ၎င်းတို့ လက်အောက်ရှိ အဖွဲ့အစု အားလုံးတွင်၊ ဤအနိမ့်ဆုံးလိုအပ် ချက်ကို လိုက်နာစေရေးအတွက် လိုအပ်သောစည်းမျဉ်းများ၊ ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ် နည်းများနှင့် အခြားလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သတ်မှတ်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။ ပြည်ထောင်စု အစိုးရ၏ မည်သည့်အစိတ်အပိုင်းမဆို ဖွဲ့စည်းရာတွင် ဤကျားမ တန်းတူရေး လိုအပ်ချက်စည်း မျဉ်းကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်သည်ဟု ယူဆပါက မည်သူမဆို ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်ပုံဆိုင်ရာ တရား ရုံးတွင် ဤစည်းမျဉ်းများသည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိကြောင်း လျှောက်ထား ကန့်ကွက်ပိုင်ခွင့် ရှိစေရမည်။”

အထက်ပါ ပုဒ်မအရ ပြည်ထောင်စုအစိုးရဆိုင်ရာ ကဏ္ဍကြီးသုံးရပ်စလုံး၏ ဖွဲ့စည်းမှု အဆင့်ဆင့်တိုင်းတွင် ကျား အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ မ အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်စေရမည်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ဤပုဒ်မအရ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်နေရာ အတိအကျချိန်ထားသတ်မှတ်ပေးရန် မလိုအပ်ပေ။ ကိုယ်စားပြုမှုအဆင့်အတန်းကို အာမခံပေးရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် မတူညီသော အစုအဖွဲ့၊ ဌာနများအလိုက် စနစ်များကွဲပြားမည်သာဖြစ်သည်။ အချို့သောအဖွဲ့များတွင် ဤရလဒ် ထွက်ပေါ်လာစေရန် ရွေးကောက်ပွဲ သို့မဟုတ် ရွေးချယ်ခန့်အပ်သည့်စနစ်ဖြင့် လုံလောက်သော်လည်း အချို့နေရာများတွင် ကိုယ်စားလှယ်နေရာ သီးသန့်ချိန်ထားသတ်မှတ်ပေးရန် လိုကောင်းလိုနိုင်သည်။ ထိုအသေးစိတ်အချက်အလက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းအစုအဖွဲ့ကို ထိန်းချုပ်သောဌာနများ၊ ဌာနခွဲများကသာပြုစုရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးသည့် အနေဖြင့် ဤပုဒ်မတွင် ထည့်မရေးထားပေ။ ထိုလွတ်လပ်စွာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အရ ကျားမ တန်းတူရေးရည်မှန်းချက်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်းရှိမရှိကို အာမခံရန် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ တရားရုံးမှ ပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်းကို ဤပုဒ်မက ခွင့်ပြုသည်။

ဤပုဒ်မကို ရေးသားရာတွင် ကျားမ ဘက်လိုက်ခြင်း ကင်းရှင်းစွာ ပြုစုထားသည်။ ဤပုဒ်မအရ အမျိုးသမီး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း အနည်းဆုံး ပါဝင်ရမည် ဖြစ်သလို အမျိုးသား ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း အနည်းဆုံး ပါဝင်ရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ဘက်မလိုက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အခြေခံအကြောင်း နှစ်ရပ် ရှိသည်။

ပထမအချက်သည် ကျား သို့မဟုတ် မ တဘက်ဘက်ကို အသာစီးရအောင် မြင့်တင်ပေးခြင်းမဟုတ်ဘဲ မျှတမှုရှိသော ကိုယ်စားပြုမှုကို ရည်ရွယ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အနာဂတ်တချိန်ချိန်တွင် အစိုးရအစိတ်အပိုင်းအတွင်း အမျိုးသား အရေအတွက် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ထက် နည်းနေပါကလည်း မျှတမှုမရှိသည့် ပြဿနာမှာ အတူတူပင်ဖြစ်ပြီး၊ ဤပုဒ်မအရ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် မကိုက်ညီပေ။

ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် ကျားမဘက်လိုက်မှုကင်းသည့် စာသားဖြစ်သည့်အတွက် ဤပုဒ်မကို ယာယီမဟုတ်ဘဲ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် အမြဲတမ်းထားနိုင်သည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်စေသည်။ ထိုပုဒ်မအနေဖြင့် အစိုးရတွင် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် ကိုယ်စားပြုနိုင်ရန် ကျားမ နှစ်မျိုးလုံးအတွက် အမြဲတမ်းအရေးကြီးပေသည်။ ထိုအခြေအနေသို့ရောက်ရန် အကောင်အထည်ဖော်ရမည့် လိုအပ်သော နည်းလမ်းများသည် အချိန်ကာလအပေါ်မူတည်၍ ကွဲပြားကောင်း ကွဲပြားနိုင်သည်။ နည်းလမ်းများကို အတိအကျ မဖော်ပြခြင်းဖြင့် ထိုကဲ့သို့သော ကွဲပြားမှုများကို ဤပုဒ်မက ခွင့်ပြုသည်။ သို့သော် ဦးတည်ချက်ကတော့ ပြောင်းလဲသွားမည် မဟုတ်ပေ။ အမျိုးသမီးများအတွက် ကိုတာစနစ်ကျင့်သုံးခြင်းသည် ယာယီဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သော်လည်း ကျား၊ မ နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် ကိုယ်စားပြုမှု လိုအပ်ခြင်းကတော့ အမြဲတမ်းအတွက် ဖြစ်သင့်သည်။

ဤပုဒ်မသည် ဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရတွင်းရှိဌာနတိုင်းအတွက် အကျိုးဝင်သည်။ ကိုတာစနစ်သည် ဥပဒေပြုရေး တခုထဲတွင် အကျိုးဝင်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ ဥပဒေပြုရေးဆိုင်ရာ ဌာနခွဲများ (ကော်မတီစသဖြင့်)၊ ထို့အပြင် တရားရုံးများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အားလုံးတွင် အကျိုးဝင်ရန် အရေးကြီးပေသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ စိုးရိမ်ချက်နှင့် ရှုထောင့်

အမြင်များသည် တရားဥပဒေပြုရေး (လွှတ်တော်၏အခန်းကဏ္ဍ) တွင် အရေးပါသကဲ့သို့ပင် ဥပဒေများဖြင့်စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း (အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍ)နှင့် ဥပဒေများကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း (တရားရုံးများ၏ကဏ္ဍ) များတွင်လည်း အရေးကြီးပေသည်။ သင့်လျော်လုံလောက်သော အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်သော ဥပဒေပြုဌာနက ကျားမဆိုရာများအခြေအနေများကို သတိကြီးစွာထားပြီး ချမှတ်လိုက်သော ဥပဒေများသည် ထိုဥပဒေများကို နားမလည်သော အမျိုးသားအများစုကြီးစိုးသည့် အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် တရားစီရင်ရေးဌာနများကြောင့် ထိရောက်မှုမရှိ ဘဲလည်းဖြစ်နေ နိုင်ပေသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝကို အကျိုးသက်ရောက်စေသော မူဝါဒ အများစုကို ကော်မတီများ၊ အုပ်ချုပ်ရေးဌာန အရာရှိများနှင့် တရားသူကြီးများက ချမှတ်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ထိုကဲ့သို့သော အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် တရားစီရင်ရေးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်ခြင်းမရှိပါက ဒီမိုကရေစီအရ တရားဝင်ဖြစ်မှုအတွက် ဥပဒေပြုရေးတွင် ကဲ့သို့ပင် စိုးရိမ်စရာဖြစ်ပေလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် အစိုးရ၏ ကဏ္ဍကြီးသုံးရပ်စလုံးတွင် မျှတသော အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စား ပြုပါဝင်မှုကို ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအရ အာမခံပေးရမည်။

အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် တရားစီရင်ရေး ကဏ္ဍများအထိ ကိုတာစနစ်ကို တိုးချဲ့ကျင့်သုံးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ မကြာခဏဖြစ်ပေါ် တတ်သောစိုးရိမ်ချက်တစ်ခုမှာ အရည်အချင်းပြည့်မှီသည့် အမျိုးသမီးများ လုံလောက်စွာရရှိရန် ခက်ခဲလိမ့်မည်ဟူသော အချက်ဖြစ်သည်။ ဤစိုးရိမ်ချက်သည် နားလည်နိုင်ဖွယ်ရာဖြစ်သော်လည်း အမြင်မကျယ်လှပေ။ သင့်လျော်သောသင်တန်းများနှင့် အထောက်အပံ့ အစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် အရည်အချင်းပြည့်မှီသော အမျိုးသမီးများစွာကို အချိန်တိုအတွင်း မွေးထုတ်ပေးနိုင်မည်သာဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အစိုးရအနေဖြင့် စီမံကိန်းများ ဖော်ဆောင်ပေးလိုသော ဆန္ဒအပြည့်ဖြင့်ဆောင်ရွက်ပါက အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍ၏ ရာထူးအများစုနေရာ သို့မဟုတ် အဆင့်နိမ့်သော တရားရုံးများအတွက် လိုအပ်သော အရည်အချင်းကို အမျိုးသမီးများ ပြည့်မှီနိုင်ရန် ခက်ခဲလိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။ ပို၍အဆင့်မြင့်သော အရည်အချင်းများလိုအပ်သည့် အထက်ပိုင်းရာထူးများသည် အနည်းငယ်သာဖြစ်သောကြောင့် အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းရန် အမျိုးသမီးအနည်းငယ်သာ လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ ပို၍အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေသည် ရည်ရှည်အကျိုး အတွက်ဖြစ်သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအနေဖြင့် ကျယ်ပြန့်သည့်အချိန်ကာလတစ်ခုအတွက် လိုအပ်သော အခြေခံအုတ်မြစ်ကို တည်ဆောက်ပေးပြီး အစီအစဉ်များကို ဆုံးဖြတ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍများကိုပါ ကိုတာစနစ်တွင် ထည့်သွင်းထားခြင်းဖြင့် အနာဂတ် ဒီမိုကရေစီမြန်မာနိုင်ငံ၏ အခြေခံအုတ်မြစ်က ကျားမမရွေး ပြည့်သူအားလုံးကို ပါဝင်မှုရှိစေရန် အာမခံထားပြီး အရည်အချင်းပြည့်ဝသော အမျိုးသမီးများ ပိုမိုတိုးမြှင့်ရေးကိုပါ ဦးတည်ပေသည်။

**(ဂ) ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် မပါဝင်သော ရွေးကောက်ပွဲစနစ်ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းများ**

ကိုတာစနစ်၏ တတိယပိုင်းသည် အနိမ့်ဆုံးပါဝင်ရမည့် ကိုယ်စားလှယ် အရေအတွက် ပြည့်မှီနိုင်ရန် အာမခံသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းစီနှင့် သက်ဆိုင်သည့် စည်းမျဉ်းများဖြစ်သည်။ ထပ်မံဖော်ပြရပါမူ ဤစည်းမျဉ်းများသည် ပြုလွယ်ပြင်လွယ်ဖြစ်ရန် လိုအပ်သောကြောင့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအတွင်း ထည့်သွင်းဖော်ပြမည့် စည်းမျဉ်းဥပဒေများမဟုတ်ပေ။ ၎င်းစည်းမျဉ်းဥပဒေများသည် ပြောင်းလဲလာသော အခြေအနေနှင့် အတွေ့အကြုံများပေါ်တွင် မူတည်၍ ပြုပြင်

ပြောင်းလဲနိုင်သော စည်းမျဉ်းဥပဒေများ ဖြစ်ရပေမည်။ ထို့ကြောင့် ထိုစည်းမျဉ်းဥပဒေများကို တာဝန်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာ ဆုံးဖြတ်လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် လွှဲပေးထားရမည်ဖြစ်ပြီး တရားရုံးမှ ပြန်လည်သုံးသပ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မရှိသော်လည်း ဆွေးနွေးမှုများကို အာမခံပေးသည့် အလွန်အရေးကြီးသော စည်းမျဉ်းများရှိသေးသည်။ ၎င်းမှာ ပြည်သူ့လွှတ်တော်တွင် ကိုတာစနစ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပေးမည့် ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ ဥပဒေများဖြစ်သည်။ ပါတီတွင်း အပိတ်မဲပြားစနစ်ကျင့်သုံးသော အမျိုးကျ ကိုယ်စားပြုစနစ်တွင် သင့်လျော်သော ကိုယ်စားပြုမှုအတွက် အာမခံပေးသော တခြားအရေးကြီးသည့် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးရှိသေးသည်။ ပထမတစ်ခုအနေဖြင့် ပါတီအမည်စာရင်းတွင် သာမန်သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပါတီတိုင်း၏ စာရင်းတွင် အမျိုးသမီး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသား ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း အနည်းဆုံး ပါဝင်နိုင်ရန် ရွေးကောက်ပွဲ ဥပဒေမှ ပြဋ္ဌာန်းပေးရမည်။ ဤအချက်သည် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအရ လိုအပ်သော ကျားမ တန်းတူရေးကို အရိုးရှင်းဆုံးလိုက်နာခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

သို့ပါလျက် ဤသာမန်ဥပဒေသည် ဥပဒေပြုရေးတွင် အမှန်တကယ် ပါဝင်သင့် သည့် ကျားမ နှစ်မျိုးစလုံး၏ ကိုယ်စားလှယ် အရေအတွက်ကို ပြည့်မှီအောင် အာမခံနိုင်ခြင်းမရှိ ပေ။ ပါတီတစ်ခု၏ အမတ်လောင်းများစာရင်းတွင် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းသော အမျိုးသမီးဦးရေကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသော်လည်း အမျိုးသမီးများအား အမည်စာရင်း အောက်ဆုံးတွင်ထားရှိပါက ဥပဒေပြုလွှတ်တော်တွင် ကိုယ်စားလှယ်နေရာ အနည်းငယ်သာ အမျိုးသမီးများ နေရာရမည်ဖြစ်သည်။ ကျားမ တန်းတူညီမျှရေးအား အမှန်တကယ်ရရှိရန်အတွက် ပါတီအမည်စာရင်းများ ဖော်ပြရာတွင် လိုက်နာရမည့် ပုံစံစနစ်အား ရွေးကောက်ပွဲဥပဒေမှ ပြဋ္ဌာန်းပေးရန်လိုအပ်သည်။ ဖြစ်နိုင်သောပုံစံတစ်ခုမှာ အမည်စာရင်းတွင် အမျိုးသားအမည်နှင့် အမျိုးသမီးအမည်အား တလှည့်စီဖော်ပြသောစနစ် (Zipper System) ဖြစ်နိုင်သည်။ ဒုတိယ ဖြစ်နိုင်ခြေတစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးအမည်များကို အမည်စာရင်း၏ တတိယ မြောက်နေရာတိုင်းတွင် ဖော်ပြရမည်။ ဥပမာ- အီရတ်ကြားဖြတ်အစိုးရမှ ပြဋ္ဌာန်းပေးသော ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ရွေးကောက်ပွဲ ကိုယ်စားလှယ်သုံးဦး တင်ပြတိုင်းတွင် အမျိုးသမီး တဦးထက်မနည်း၊ မြောက်ဦး တင်ပြတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးနှစ်ဦးထက်မနည်း ပါဝင်ရမည်ဟု စာရင်းဆုံးသည်အထိ ထိုနည်းအတိုင်း ဖော်ပြထားသည်။ ကိုတာစနစ်အား ထိရောက်စွာ ကျင့်သုံးနိုင်ရန် အမည်စာရင်း ဖော်ပြမည့် အစီအစဉ်နှင့် ပတ်သက်သော စည်းမျဉ်းများ သတ်မှတ်ပေးထားရန်လိုအပ်သည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့်ဆိုလျှင် ကိုတာစနစ်သည် ဥပဒေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းပေးယုံမက ထိုဥပဒေကို လိုက်နာကျင့်သုံးနိုင်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားမှသာ ထိရောက်ပေမည်။ ကမ္ဘာပေါ်တွင် အကောင်းဆုံးစနစ်ပင်ဖြစ်ပါစေ ပါတီများအနေဖြင့် မလိုက်နာဘဲ ပုံမှန်ချိုးဖောက်ပြီး ပြစ်ဒဏ်မှ ကင်းလွတ်နေပါက ထိုစနစ် သည် အနည်းငယ်သာအသုံးဝင်မည်ဖြစ်သည်။

ဥပမာအားဖြင့် ပြင်သစ်နိုင်ငံတွင် ကျားမတန်းတူဖြစ်ရေး လိုအပ်ချက်ကို ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှုအဆင့်တွင် အကျိုးသက်ရောက်မှု အနည်းငယ်သာ ရှိသည်။ သို့မဟုတ် လုံးဝမရှိပေ။ ယခုကဲ့သို့ ဖြစ်ရခြင်း၏ အကြောင်းရင်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသည် ရောနှောပုံစံ၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် အများစု အနိုင်ရစနစ်ကိုကျင့်သုံးသော

ရွေးကောက်ပွဲစနစ်၏ သဘောသဘာဝများကြောင့်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ဤသို့ဖြစ်ခြင်း၏ အကြောင်းရင်းများထဲတွင် ကိုတာစနစ်အား ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဖိအားများဖြင့် ပြဌာန်းကြပ်မတ် သောကြောင့်လည်းဖြစ်သည်။ ပါတီတစ်ခုအနေဖြင့် ကိုတာစနစ်ကို မလိုက်နာဘဲချိုးဖောက်ပါက ၎င်းပါတီ၏ လူထုမဲဆွယ်လှုံ့ဆော်ရေးအတွက် သုံးစွဲမည့်ငွေများကို အစိုးရက မပေးဘဲ ပြစ်ဒဏ် အဖြစ် သိမ်းယူခြင်း ခံရမည်ဖြစ်သည်။ ပါတီများအနေဖြင့် ထိုဥပဒေ ချိုးဖောက်လျှင် ရွေးကောက် ပွဲတွင် အနိုင်ရမည့် အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုများလာနိုင်လိမ့်မည်ဟု ယူဆပါက မကြာခဏ မဲဆွယ် ရေးအတွက် ယင်းငွေများကို လက်လွှတ်ရန် ဆန္ဒရှိကြသည်။

အထိရောက်ဆုံး ပြဌာန်းကြပ်မတ်အရေးယူနိုင်သည့်စနစ်မှာ ဘဏ္ဍာရေးအရမဟုတ် ဘဲ ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများ အရသာဖြစ်သည်။ တင်သွင်းသော အမည်စာရင်းအရ ကိုတာစနစ် လိုအပ်ချက်ကို မဖြည့်ဆည်းနိုင်သော ပါတီအားရွေးကောက်ပွဲတွင် ယှဉ်ပြိုင်ခွင့် လုံးဝရရှိမည်မဟုတ်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ဤကဲ့သို့ ကြပ်မတ်သည့်စနစ်က ရွေးကောက်ပွဲစနစ်တွင် ပါဝင်နိုင်ရန်အတွက် အခြေခံ လိုအပ်ချက်သည် ကိုတာစနစ်ကို လေးစားလိုက်နာရန်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းသွားစေသည်။

**၆။ နိဂုံး**

စစ်မှန်သော ကျားမ တန်းတူညီမျှမှုရရှိရေးသည် အနာဂတ် ဖက်ဒရယ် ဒီမိုကရေစီ ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ အန္တိမရည်မှန်း ချက်ဖြစ်သင့်ပေသည်။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အစိုးရထဲ တွင် စနစ်တကျ ဖယ်ထုတ်ခြင်းခံထားရသည်ကို မြန်မာ့သမိုင်းတွင် အထင်အရှား တွေ့နိုင်ပေ သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် တိတိကျကျပြဌာန်းချက်များဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီး ၂၅ သန်းကျော်၏ စစ်မှန်သော တန်းတူကိုယ်စားပြုရေးကို အောင်မြင်အောင် ပံ့ပိုးပေးနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြလိုခြင်းမှာ ဤစာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်ပင်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနာဂတ်တည် ဆောက်ရေးအတွက် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ လက်တွေ့ကြုံနေရသော တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းကို လက်ခံအသိအမှတ်ပြုရန်လိုပါသည်။ စစ်မှန်သော တန်းတူညီမျှမှုမရှိဘဲနှင့် စစ်မှန် သော ဒီမိုကရေစီ မြန်မာနိုင်ငံဟူသည်မှာလည်း မည်သည့်အခါမှ ဖြစ်ပေါ်မလာနိုင်ကြောင်း အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) မှ စွဲမြဲခိုင်မာစွာ ယုံကြည်လျက် ဤစာတမ်းကို ရေးသား ပြုစု ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်ပါသည်။

## အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ)

အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) သည် မြန်မာနိုင်ငံမှ သမိုင်းကြောင်းနောက်ခံကွဲပြားသည့် တိုင်းရင်းသားအမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းအသီးသီးဖြင့် စုပေါင်းဖွဲ့စည်းထားသော ပထမဦးဆုံးအဖွဲ့ ဖြစ်သည်။ ဤအဖွဲ့ချုပ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် နယ်နိမိတ်ချင်းထိစပ်နေသည့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ အိန္ဒိယနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့မှ နယ်စပ်ဒေသများရှိ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်း (၁၂) ဖွဲ့ ပါဝင်သည်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာ ၉ ရက်တွင် တည်ထောင်ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။

အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) သည် အမျိုးသမီးများ၏ အဆင့်အတန်း တိုးတက်မြှင့်မား လာစေရေးနှင့် အရည်အချင်း ပြည့်ဝစေရေးအတွက်သာမက အရည်အချင်းမြှင့်တင်ခြင်း၊ စည်းရုံး ချဉ်းကပ်ခြင်း၊ သုတေသနပြုခြင်းနှင့် မှတ်တမ်းတင်ခြင်းများမှတစ်ဆင့် ဒီမိုကရေစီလှုပ်ရှားမှု၊ ငြိမ်း ချမ်းရေးနှင့် အမျိုးသားပြန်လည် သင့်မြတ်ရေးအပါအဝင် ကဏ္ဍအားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမို ပါဝင်လုပ်ကိုင်လာစေရေးအတွက် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။

Women's League of Burma (WLB)  
P.O. Box 413 GPO  
Chiang Mai 50000 Thailand  
Email: [wlb@womenofburma.org](mailto:wlb@womenofburma.org)  
Website: [www.womenofburma.org](http://www.womenofburma.org)