

၁ ကျား၊ မ ရေးရာနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍ



ကျား၊ မ ရေးရာကို အခြေခံသော အတွေးအခေါ်များ၊ မျှော်လင့်ချက်များနှင့် စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများသည် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့၏အပြုအမူများနှင့် အခွင့်အလမ်းများအပေါ် ထိန်းချုပ်ရာတွင် အဓိကနေရာမှ ပါဝင်နေသည်။ သို့သော် ကျား၊ မ ရေးရာ မညီမျှမှုကို မြန်မာ့သမိုင်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် စိုးရိမ်စရာကိစ္စ တစ်ရပ်အနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုထားခြင်းမရှိပါ။ ရုန်းမထွက်သာအစဉ်အလာ၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများ၊ လူမှုအလေ့အထများနှင့် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးဇာတမ်း က အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသားတို့၏ အသက်ရှင်နေထိုင်မှု များနှင့် အောင်မြင်သော ဘဝများဖြင့် ရှင်သန်နိုင်မည့် အရည်အသွေးများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေသည့် ၎င်းတို့အပေါ်သတ်မှတ်ထားသော ကွဲပြားသောတာဝန်များနှင့်တန်ဖိုးများကို ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများနှင့် လူမှု အလေ့အထများက မည်ကဲ့သို့အကျိုးသက်ရောက်စေသည်ကို ဖော်ပြသွားပါမည်။ ဤသုတေသနတွင် မြန်မာအမျိုးသမီးများ၏ သမိုင်းတစ်လျှောက် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသောဇာတ်လမ်းများ၊ ခေတ်ပြိုင်ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ဘာသာရေးအမြင်များနှင့် ကဏ္ဍမျိုးစုံရှိ အမျိုးသမီးတို့အပေါ်သတ်မှတ်ထားသော တရားသေအယူအဆများနှင့် အမြင်များကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ၂၀၁၃ခုနှစ် စက်တင်ဘာလမှ ၂၀၁၄ခုနှစ် မေလအတွင်းတွင် ပြည်နယ်ခုနှစ်ခုနှင့် တိုင်းဒေသကြီးလေးခုရှိသော အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား စုစုပေါင်း ၅၄၃ ဦးကို မေးမြန်းထားပြီး သုတေသနဇာတမ်းကို ပြုစုထားပါသည်။

ဤအထူးအနှစ်ချုပ်သည် စီးပွားရေး၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် အသက်မွေးမှုကဏ္ဍ အတွင်းရှိ ကျား၊ မ ရေးရာ ကိစ္စရပ်များကို မီးမောင်းထိုးပြထားသည်။ အခြားသော အထူးအနှစ်ချုပ်များတွင် အားကစား၊ ပညာရေး၊ သတင်းမီဒီယာနှင့် ကျန်းမာရေးကဏ္ဍတို့ကို ဖော်ပြသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အစီရင်ခံစာအပြည့်အစုံနှင့် သုတေသန အနှစ်ချုပ်များကို ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်၏ [www.raisethecurtain.org](http://www.raisethecurtain.org) တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။



The Gender Equality Network  
Yangon, Myanmar  
© All rights reserved  
Published in Yangon, Myanmar,  
November 2015



## ရန်မထွက်သာ အစဉ်အလာ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများ၊

လူမှုအလေ့အထများနှင့် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေး

ကျား၊ မ ရေးရာ နှင့်  
စီးပွားရေးကဏ္ဍ

“မိန်းမနဲ့ ယောက်ျားတွေရဲ့ အခန်းကဏ္ဍချင်းမတူပါဘူး။ မိန်းမတွေရဲ့ တာဝန်က ကလေးမွေးရမယ်၊ ကလေးတွေကို ပြုစုပျိုးထောင်ရမယ်။ အမေတွေက အိမ်မှုကိစ္စလုပ်တယ်။ အဖေတွေက ဝင်ငွေရှာတယ်။ မိသားစုမှာ အိမ်မှုကိစ္စနဲ့ ငွေရေးကြေးရေးကို စီမံခန့်ခွဲသူတွေကတော့ အမေတွေပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ ဘာသာရေးမှာ ယောက်ျားတွေကို ရာဇဝတ်မှုကလွဲရင် ကျန်တာအားလုံး ခွင့်ပြုထားတယ်။ မိန်းမတွေကျတော့ ယောက်ျားတွေထက် ပိုပြီးတားမြစ်ခံရတယ်။ ယောက်ျားတွေက ဘာမဆိုလုပ်ခွင့်ရှိတယ်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရလည်း မတူဘူးလေ။ ယောက်ျားတွေက ခွန်အားဗလရှိတယ်။ ဒီတော့ ခွန်အားသုံးပြီးလုပ်ရတဲ့ အပြင်အလုပ်တွေ၊ စီးပွားရေးတွေ လုပ်ဖို့ ပိုသင့်တော်တယ်။ မိန်းမတွေကတော့ ကလေးမွေးရတဲ့အတွက် သူတို့သဘာဝနဲ့ကိုက်တဲ့ အလုပ်လုပ်ကြရပါတယ်။

အဓိက သတင်းအချက်အလက်ပေးနိုင်သူ ဟိန္ဒူဘာသာရေးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း

# ကျား၊ မ ရေးရာနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍ

## ကျား၊ မ အလိုက် အလုပ်ခွဲခြားလုပ်ကိုင်ခြင်း

အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအတွက် အလုပ်အကိုင်နှင့် အသက်မွေးမှု အခွင့်အလမ်းများသည် ၎င်းတို့ မည်သည့်နေရာတွင် ရှိနိုင်သည်၊ မည်သည့်တို့ကို လုပ်နိုင်သည်၊ မည်သည့်အချိန်တွင် လုပ်နိုင်သည်ဆိုသည့် 'ကောင်းသည်'၊ 'သင့်တော်သည်'ဟု အများလက်ခံနိုင်မည့် ယူဆချက်များဆိုင်ရာ ကျား၊ မ ရေးရာ စံနှုန်းများနှင့် အခိုင်အမာ ဆက်စပ်နေပါသည်။ လေ့လာခဲ့သည့် နေရာဒေသများအားလုံးတွင် ကျား၊ မ အလိုက် အလုပ်ခွဲခြားလုပ်ကိုင်ခြင်းကို အထင်အရှားတွေ့ရှိရပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆန့်ကျင်ဘက် အနေအထားတွင် ရှိကြပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ခက်ခဲကြမ်းတမ်းသော အလုပ်များသည် အမျိုးသားများအတွက်ဖြစ်ပြီး၊ ဆန့်ကျင်ဘက်အားဖြင့် သက်သာပေါ့ပါးသော အလုပ်များသည် အမျိုးသမီးများအတွက်ဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြပါသည်။ အိမ်မှုကိစ္စများ၊ မျိုးဆက်ပွားခြင်းနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းစသည်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့်အလုပ်များသည် အမျိုးသမီးများ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။

မိန်းမနဲ့ ယောက်ျားတွေရဲ့ အခန်းကဏ္ဍချင်းမတူပါဘူး။ မိန်းမတွေရဲ့တာဝန်က ကလေးမွေးရမယ်၊ ကလေးတွေကို ပြုစုပျိုးထောင်ရမယ်။ အမေတွေက အိမ်မှုကိစ္စ လုပ်တယ်၊ အဖေတွေက ဝင်ငွေရှာတယ်။ မိသားစုမှာ အိမ်မှုကိစ္စနဲ့ ငွေရေးကြေးရေးကို စီမံခန့်ခွဲသူတွေကတော့ အမေတွေပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ ဘာသာရေးမှာ ယောက်ျားတွေကို ရာဇဝတ်မှုကလွဲရင် ကျန်တာအားလုံးခွင့်ပြုထားတယ်။ မိန်းမတွေကျတော့ ယောက်ျားတွေထက် ပိုပြီးတားမြစ်ခံရတယ်။ ယောက်ျားတွေက ဘာမဆိုလုပ်ခွင့်ရှိတယ်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရလည်း မတူဘူးလေ။ ယောက်ျားတွေက ခွန်အားဝလရှိတယ်။ ဒီတော့ ခွန်အားသုံးပြီးလုပ်ရတဲ့ အပြင်အလုပ်တွေ၊စီးပွားရေးတွေ

လုပ်ဖို့ ပိုသင့်လျော်တယ်။ မိန်းမတွေကတော့ ကလေးမွေးရတဲ့အတွက် သူတို့  
သာဝန်နဲ့ကိုက်တဲ့ အလုပ်လုပ်ကြရပါတယ်။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်နဲ့  
ဆိုင်တဲ့အလုပ်တွေ သူတို့လုပ်ကြရပါတယ်။

(အမိက သတင်းအချက်အလက်ပေးနိုင်သူ ဟိန္ဒူဘာသာရေးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း)

“အမျိုးသားတွေက တာဝန်အရ ခက်ခဲကြမ်းတမ်းတဲ့အလုပ်တွေ လုပ်ရတယ်။  
အလုပ်ကြမ်းတွေက အမျိုးသမီးတွေအတွက် မဟုတ်ဘူး။ ပေါ့ပါးလွယ်ကူတဲ့  
အလုပ်တွေက အမျိုးသမီးတွေအတွက်ပဲ။ အမျိုးသမီးတွေက အိမ်မှာနေတယ်။  
မိသားစုဝင်တွေကို စောင့်ရှောက်တယ်။ တိရစ္ဆာန်တွေကို အစာကျွေးတယ်။”

(မတူပီမြို့နယ်မှ အသက် ၁၀ မှ ၂၅ နှစ်အရွယ် အမျိုးသားများနှင့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှု)

အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအတွက် အလုပ်ခွဲခြားခြင်းဆိုင်ရာစံနှုန်းများသည် ကာလ  
ကြာရှည်အဖြစ်တွယ်နေပါသည်။ ကျား၊ မ အလိုက် အလုပ်ခွဲခြားလုပ်ကိုင်ခြင်းကို  
သမိုင်းကြောင်းအရ အသက်ရှင်ရပ်တည်ရေး နည်းလမ်းများနှင့် ဆက်စပ်နေသည်ဟု  
ရပ်ရွာဒေသများအားလုံးက ဆွေးနွေးပြောဆိုကြပါသည်။ အိမ်မှုကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်း၍  
‘အိမ်ထောင်ရေးဈေးကွက်’တွင် အမျိုးသမီးများ၏တန်ဖိုးကို အိမ်မှုကိစ္စ ကျွမ်းကျင်နိုင်ခြင်း  
မူဖြင့် တိုင်းတာလေ့ရှိပါသည်။ ယောက္ခမများနှင့်အတူနေသည့် အမျိုးသမီးများသည်  
သူစိမ်းမိသားစု၏ ကြည်ဖြူလက်ခံမှုကို ရရှိရန် ပို၍ပင်ပန်းပန်း အလုပ်လုပ်  
ကြရသည်ဟု သိရှိရပါသည်။

အမျိုးသားကို ဝင်ငွေရှာဖွေသူဟု ယူဆသည့်စံနှုန်းသည် အမျိုးသားကို အိမ်ထောင်ဦးစီး  
အဖြစ် ယူဆသည့်စံနှုန်းနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ အိမ်ထောင်စုတွင် အမျိုးသားများ  
ပို၍ ဩဇာအာဏာရှိခြင်းကို လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဘာသာရေးနှင့် စီးပွားရေးရှုထောင့်  
အသီးသီးဖြင့် အကြောင်းပြချက်ပေးကြပါသည်။ အဆိုပါ ပြင်းထန်သည့်စံနှုန်းကို  
‘ကြက်မတွန်လို မိုးမလင်း၊ ကြက်ဖတွန်မှ မိုးလင်းတယ်’ ဆိုသည့်စကားပုံနှင့်  
ဥပမာ ပေးလေ့ရှိပါသည်။

အမျိုးသားများသည် ခွန်အား၊ သတ္တိနှင့်ဖွံ့ဖြိုးမှု၊ အမျိုးသမီးများတွင် ထိုသို့သော  
အရည်အသွေးများ မရှိကြပါ။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အိမ်မှုကိစ္စများလုပ်ရခြင်းသည်  
မဖြစ်မနေလုပ်ရမည့် တာဝန်တစ်ရပ်ဖြစ်၍ ၎င်းနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သည့် ပြင်ပ  
အလုပ်များကို အမျိုးသားများ လုပ်ရခြင်း၏ နောက်ဆက်တွဲအဖြစ် သတ်မှတ်ကြပါသည်။  
ကျား၊ မ ရေးရာ စံနှုန်းများအရ အမျိုးသားများသည် လူမှုဆက်ဆံရေးကို စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့်  
ယေဘုယျအားဖြင့် ရပ်ရေးရွာရေးတွင် မိသားစုကို ကိုယ်စားပြုရန်အတွက် တာဝန်ရှိပြီး  
လင်ယောက်ျား ရှာဖွေရသမျှကို စီမံခန့်ခွဲရန်မှာ အမျိုးသမီးများ၏တာဝန် ဖြစ်ပါသည်။  
အလုပ်အကိုင်နှင့် ရာထူးကို ထည့်မတွက်ဘဲ အိမ်ထောင်ရှင် အမျိုးသမီးများအား



မိသားစု သန်းခေါင်စာရင်းတွင် မှီခိုအဖြစ် စာရင်းသွင်းကြသည့် အလေ့အထသည် မိသားစုအတွက် အဓိကဝင်ငွေရှာသူမှာ အမျိုးသားများဖြစ်သည်ဆိုသည့် သမားရိုးကျ အတွေးအခေါ်ကို ပြန်လည်အသက်သွင်းခြင်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများအား မိသားစုတွင် လက်အောက်ခံအဖြစ် ဆက်လက်ရှိနေရန် တွန်းပို့နေခြင်းလည်း ဖြစ်ပါသည်။

တိုင်းရင်းသားလူမျိုးတိုင်းရဲ့ အိမ်ထောင်စုတိုင်းမှာ မိသားစု သန်းခေါင်စာရင်း ရှိကြပါတယ်။ အဲဒီ အိမ်ထောင်စုစာရင်းတွေကို ကြည့်လိုက်ရင် ယောက်ျားတွေကို မိသားစုရဲ့ အဓိကဝင်ငွေရှာသူအဖြစ် ဖော်ပြထားပြီး၊ မိန်းမတွေကိုတော့ မှီခိုသူတွေလို့ပဲ တွေ့ရပါလိမ့်မယ်။ အမျိုးသမီးတွေကို မြှင့်တင်ပေးဖို့ဆိုရင် အဲဒီစနစ်ကို ပထမဆုံးပြောင်းပစ်ရမှာပါ။ အမျိုးသမီးတွေရဲ့ အလုပ်အကိုင်နဲ့ရာထူးကို ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဒါမှမဟုတ် ကျောင်းဆရာမဆိုပြီး သန်းခေါင်စာရင်းထဲမှာ ဖော်ပြသင့်ပါတယ်။ ဥပမာ ကျွန်မကိုကြည့်ပါ။ ကျွန်မက တရားရုံးရှေ့နေတစ်ယောက်ပါ။ ဒါပေမဲ့ သန်းခေါင်စာရင်းထဲမှာကျတော့ ကျွန်မကို မှီခိုအဖြစ်စာရင်းသွင်းပြီး ကျွန်မယောက်ျားကိုတော့ ဝိုင်းပန်းပိုးလို့ရေးထားပါတယ်။ သူကျတော့ ဝိုင်းပန်းပိုးဆိုတာ တခမ်းတနားဖော်ပြခွင့်ရပါတယ်။ အဲဒီအတွက် ကျွန်မခံစားရတယ်။ အိမ်ထောင်စုစာရင်းကို ပြောင်းဖို့ကလည်း မလွယ်ဘူး။ (အဓိက သတင်းအချက်အလက်ပေးနိုင်သူ မွန်အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း)

အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးပါ အလုပ်လုပ်ရန် လိုအပ်ချက်နှင့် အပြန်အလှန် အမှီသဟဲ ပြုမှုဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးမှုများရှိသော်လည်း အမျိုးသားများ၏အလုပ်ကို အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်ထက် ပို၍တန်ဖိုးထားသည့် အယူအဆရှိနေသည်မှာ အသေအချာဖြစ်ပါသည်။

အိမ်မှုကိစ္စကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်မှုသာ အမျိုးသမီးတွေကို မိန်းမကောင်းအဖြစ် ယူဆကြ ပါတယ်။ ဒီနေ့ခေတ်မှာတော့ ဒီအယူအဆက သိပ်အရေးမကြီးတော့ပါဘူး။ ချင်းတိုင်းရင်းသားတွေရဲ့ ဓလေ့ထုံးစံအရ အိမ်ထောင်ဦးစီးတွေဟာ အမျိုးသားတွေပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ ချင်းအမျိုးသမီးတွေကတော့ ရိုးရာရက်ကန်းလုပ်ငန်းနဲ့ မိသားစုကိုထောက်ပံ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီလိုအလုပ်ကို အမျိုးသားတွေက တကယ်အလုပ်လို့ သဘောမထားကြဘူး။ လင်ယောက်ျားရှာဖွေလို့ရတဲ့ဝင်ငွေကိုပဲ အဓိကဝင်ငွေလို့ယူကြပြီတော့ မိန်းမတွေကို မှီခိုအဖြစ်ပဲသဘောထားကြပါတယ်။ ယောက်ျားရော၊ မိန်းမရော နှစ်ယောက်လုံး ပိုက်ဆံရှာရရင်တောင် ယောက်ျားတွေကိုပဲ ဝင်ငွေရှာတဲ့သူလို့ ယူဆကြတယ်။ (အဓိက သတင်းအချက်အလက်ပေးနိုင်သူ ချင်းအမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း)

အမျိုးသားများနည်းတူ လုပ်ကိုင်ရန် ကြံ့ခိုင်သန်စွမ်းမှုလိုအပ်ခြင်းသည် ကြံ့အယူအဆ အတွက် အကြောင်းပြချက်ဖြစ်နေပါသည်။ သို့ရာတွင် အိမ်မှုကိစ္စဆိုသည်မှာ ဂုဏ်သိက္ခာလည်းမရှိ၊ ဝင်ငွေလည်းမရသည့်အတွက် ပုံမှန်အားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်ကို သိပ်တန်ဖိုးမထားသည်ကို ဆက်စပ်သိရှိရပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်၏ တာဝန်ဟု ယူဆထားသည့်အလုပ်ကို လုပ်ရသည်အခါ ၎င်းတို့၏ ခံစားချက်နှင့်အတွေ့အကြုံများကို မေးမြန်းသည့်အခါ မိသားစုနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် အသိုင်းအဝိုင်းက ဝေဖန်ကြ၊ သနားကြ၊ ပြက်ရယ်ပြုကြသည်ဟု ရပ်ရွာဒေသခံများက ပြောပြကြပါသည်။ ကျား၊ မ အလိုက် အလုပ်ခွဲခြားလုပ်ကိုင်ခြင်းသည် အရေးပါနေဆဲ ဖြစ်သည်ကို ၎င်းတို့၏ပြောကြားချက်များအရ သိရှိရပါသည်။

မိန်းမရဲ့အလုပ်ကို ယောက်ျားကလုပ်ရရင် အဲဒီမိန်းမကိုပျင်းတယ်၊ ထုံတယ်လို့ ပြောကြပါတယ်။ ယောက်ျားတွေလည်း ထိုနည်းလည်းကောင်းပဲ။  
(သံဖြူဇရပ်မြို့နယ်မှ အသက် ၁၈နှစ်မှ ၂၅နှစ်အရွယ် မွန်၊ ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်အမျိုးသားများနှင့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှု)

## ပြောင်းလဲနေသော အခြေအနေနှင့် စံနှုန်းဟောင်းများ - လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အမျိုးသမီးများ

ဒေသခံများထံမှ ရရှိသော သတင်းအချက်အလက်များတွင် အထင်ရှားဆုံးတွေ့ရှိချက် တစ်ခုမှာ လခစားအလုပ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် စီးပွားရေးအခြေအနေ ကျဆင်းလာသည့် အနေအထားတွင် ကြံ့အခြင်းအရာသည် မိသားစုများအတွက် ဝင်ငွေ၊ ထွက်ငွေ ညီမျှစေမည့် လိုအပ်ချက် တစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်ကြပါသည်။<sup>၁</sup> မိသားစုအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည့် အမျိုးသမီးများ ဝင်ငွေရှာခြင်းကို ထုတ်ဖော်ဆန့်ကျင်သည့်သဘော မရှိသလောက် နည်းပါးကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းသည် များစွာသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် ရှုပ်ထွေးမှုများကိုလည်း ဖြစ်စေသည်။

လခစားအလုပ်ကို လုပ်နေကြသည့်အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်ရသည်ကို ဥပမာအားဖြင့် မမျှော်လင့်သည့် စီးပွားရေးအခက်အခဲကြောင့် သို့မဟုတ် ခင်ပွန်း၏ လစာဖြင့် မလောက်သောကြောင့် စသည်ဖြင့် အကြောင်းပြချက်ပေးကြပါသည်။

<sup>၁</sup> Asian Development Bank (2012). Myanmar: Interim Country Partnership Strategy (2012-2014), October 2012; International Labour Organization. (2012). Decent Work in Myanmar: ILO Programme Framework, November 2012 – April 2014, ILO November 2012.

ထိုသို့သော အကြောင်းပြချက်များသည် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် မိသားစုဝင်ငွေ မည်မျှ ရှာဖွေပေးသည်ဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့ကို အရန် သို့မဟုတ် အပိုဝင်ငွေရှာသူများအဖြစ်သာ ဖော်ပြကြပြီး အမျိုးသားများက အဓိကဝင်ငွေရှာသူ ဖြစ်သည်ဆိုသည့် စံသတ်မှတ်ချက်ကို ဆက်လက်ဆုပ်ကိုင်ထားခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် တူညီသောအလုပ်အတွက် တူညီသောလုပ်ခလစာ ရရှိရမည်ဟု ပြဌာန်းထားသော်လည်း လေ့လာခဲ့သည့် နေရာဒေသအားလုံးတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး လုပ်အားခမညီမျှမှုကို မှတ်တမ်းတင်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ စီးပွားရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျား၊ မ စံနှုန်းများသည် ရုပ်ဝတ္ထုအရင်းအမြစ်များ ရပိုင်ခွင့်နှင့် ထိန်းချုပ်ခွင့်တို့အပေါ်တွင်လည်း သက်ရောက်စေပါသည်။ အထူးသဖြင့် အိမ်ထောင်မရှိသည့် အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် မုဆိုးမများက ချေးငွေနှင့် ငွေချေးခြင်း ဆိုင်ရာ လက်လှမ်းမီမှုတွင် အတားအဆီးများ ရှိနေသည့်အပြင် အချို့သော လူမှု အသိုင်းအဝန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ အမွေဆက်ခံခွင့် မရရှိကြခြင်းသည်လည်း အမျိုးသမီးများ အသက်မွေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများတွင် ဆိုးရွားသည့်ပြဿနာများကို ဖြစ်စေပါသည်။

ဝင်ငွေရသည့် အလုပ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လာကြသည်ဟု သိရှိရသော်လည်း အိမ်မှုကိစ္စများတွင် အမျိုးသားများ ပို၍တာဝန်ယူလာသည်ကို ယှဉ်တွဲမတွေ့ရှိရကြောင်း အချက်အလက်များက အထင်အရှား ပြသနေပါသည်။ ၎င်းတို့၏ ဝင်ငွေရရှိသည့်အလုပ်များကို ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှု သင်္ကေတအဖြစ် အမျိုးသမီးများက မသတ်မှတ်ကြသည့် အကြောင်းအရင်းတစ်ရပ်မှာ ဝင်ငွေရှာခြင်းနှင့် အိမ်ထောင်မှု တာဝန်များဖြင့် ၎င်းတို့တွင် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး နှစ်ဆတိုးလာခြင်းကြောင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ လက်ခံရမည့်အစား ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး ပိုလာသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ဟု ၎င်းတို့က ဆိုလိုဟန်ရှိပါသည်။

ကျွန်မတို့ အဓိကဝင်ငွေရတဲ့အလုပ်က ရာဘာစေးခြစ်တာပါ။ ယောက်ျားရော မိန်းမရော လုပ်ရတယ်။ ဒါပေမဲ့ မိန်းမတွေက ရာဘာခြက်ပြန်လာရင် မီးဖိုချောင်မှာ ချက်ရပြုတ်ရ၊ သားသမီးတွေအတွက်လုပ်ပေးရနဲ့ ပိုပြီးပင်ပန်းပါတယ်။ ယောက်ျားတွေကတော့ ရာဘာခြက်ပြန်လာတာနဲ့ တန်းပြီးအိပ်ရာဝင်ကြတယ်။  
(သံဖြူဇရပ်မြို့နယ်မှ အသက် ၂၆ မှ ၄၀ နှစ်အရွယ် မွန်၊ ဗုဒ္ဓဘာသာဝင် အမျိုးသမီးများနှင့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှု)

ယောက်ျားတွေက ပိုပင်ပန်းတယ်လို့ လူတွေကထင်ကြတယ်။တကယ်တော့ မိန်းမတွေကပိုပင်ပန်းတာ။ အမေတွေက သားသမီးတွေကို ကျွေးမွေးစောင့်ရှောက် ရတယ်။ အဖေတွေရဲ့တာဝန်က ပိုက်ဆံရှာပြီး မိသားစုကိုထောက်ပံ့ရုံပဲ။  
(ကလေးမြို့နယ်မှ အသက် ၄၀ နှစ်နှင့်အထက် ခန့်၊ ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်အမျိုးသမီးများနှင့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှု)

အမျိုးသမီးများသည် ဝင်ငွေရသည့်အလုပ်ကို အပြင်ထွက်၍ လုပ်ရသည့်အပြင် အိမ်မှုကိစ္စများကို ဆက်လက်တာဝန်ယူနေကြရသည့်အတွက် ပါဝင်ဆွေးနွေးသူ အမျိုးသမီးများနှင့် နှိုင်းစာလျှင် အမျိုးသားများက ယခုလက်ရှိ အလုပ်ခွဲဝေ လုပ်ကိုင်ခြင်းပုံစံကို ပို၍သဘောကျသည်ဟုဆိုသော်လည်း အမျိုးသားများအပေါ်တွင် ပိနေသော အိမ်ထောင်ဦးစီး၊ အဓိကဝင်ငွေရှာသူ စသည့်တာဝန်များကြောင့် အရက်သောက်ခြင်း၊ မူးယစ်ဆေးသုံးစွဲခြင်းနှင့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများကိုလည်း ဖြစ်စေကြောင်း ဆွေးနွေးချက်များအရ သိရှိရပါသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင် အမျိုးသမီးများက ဤသည်ကို အလွန်အမင်း ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေသည့် အခြေအနေများအဖြစ် ပြောဆိုကြပြီး အမျိုးသားများ အရက်သောက်ခြင်း၊ မူးယစ်ဆေးဝါးများ သုံးစွဲခြင်းများကြောင့် ပိုမိုဝန်ပိစေသည်ဟု ဖော်ပြကြပါသည်။

## အလုပ်အကိုင်ရွေးချယ်မှုများတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ စံနှုန်းများ၏ သက်ရောက်မှု

ကျား၊ မ ရေးရာ အရ သင့်တော်သည်ဟု လူ့အဖွဲ့အစည်းက ယူဆသည့် သတ်မှတ်ချက်များဖြင့် အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားနှစ်ဦးစလုံး၏ အလုပ်အကိုင် ရွေးချယ်မှုများကို ထိန်းချုပ်ထားပါသည်။ အမျိုးသားများအဖို့ အဓိကဝင်ငွေရှာသူများ ဖြစ်ရမည်ဆိုသည့် ကျား၊ မ ရေးရာ စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီရန်မှာ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လစာဝင်ငွေမြင့်မားသည့် အလုပ်များကို ရည်ရွယ်ရွေးချယ်ရမည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချက်သည် အမျိုးသားများအနေဖြင့် လူမှုရေးအရ ဂုဏ်သိက္ခာရှိသည့် အလုပ်အကိုင်တစ်ခုခုကို ကြိုးစားရှာဖွေရာတွင် အတားအဆီးတစ်ခုဖြစ်လာနိုင်သည်ဟု လေ့လာမှုတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးသူအချို့က မှတ်ယူကြပါသည်။

ကျွန်တော့်မိသားစုမှာ သမီးအကြီးဆုံးက ပါမောက္ခတစ်ယောက်ပါ။ သူ့ကို ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ရာထူး ကမ်းလှမ်းတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်က သူ့ကို ယောက်ျားတွေလုပ်ရတဲ့အလုပ်မျိုး မလုပ်စေချင်ဘူး။ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်

ရာထူးက အမျိုးသမီးနဲ့မသင့်လျော်ဘူး။ အချိန်ပို အလုပ်လုပ်ရတယ်။ ပြီးတော့ သမီးကိုယ်တိုင်ကလည်း မလုပ်ချင်ဘူး။ အမျိုးသမီးအများစုရဲ့ စိတ်ထဲမှာ အမျိုးသားတွေနဲ့တန်းတူ၊ ရာထူးတူအလုပ်လုပ်ရမှာကို ကြောက်ကြတယ်။ အပြောင်းအလဲတွေက တဖြည်းဖြည်းချင်းမှပဲဖြစ်မှာပါ။  
(အဓိက သတင်းအချက်အလက်ပေးနိုင်သူ ယဉ်ကျေးမှုအရာရှိတစ်ဦးနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း)

အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်ရွေးချယ်မှုများအပေါ် ကန့်သတ်ထားသည့် စံနှုန်း အများစုကို ခြေရာကောက်ကြည့်လျှင် အပျိုစင်ဘဝနှင့် ကူညီပေးခြင်းတို့အပေါ် ထားသည့် တန်ဖိုးကြောင့်ဖြစ်သည်ကို တွေ့နိုင်ပါသည်။ လေ့လာမှုတွင် ပါဝင် ဆွေးနွေးသူများ၏အဆိုအရ ယဉ်ကျေးမှုအရ အမျိုးသမီးများနှင့်မသင့်တော်ဟု ယူဆသည့် အလုပ်များကိုမနှစ်မြို့ကြောင်း အပြင်းထန်ဆုံး ထုတ်ဖော်ပြောဆို ကြသူများမှာ အများအားဖြင့် အထက်တန်းလွှာများ ဖြစ်ကြပါသည်။

စားဝတ်နေရေးအရ ကာရာအိုကေဆိုင်မှာ အလုပ်လုပ်နေကြသူတွေအကြောင်းကို ကျွန်မတို့ ကြားဖူးပါတယ်။ ငယ်ရွယ်တဲ့မိန်းကလေးတွေအဖို့ အဲဒီလို နေရာတွေမှာ အလုပ်လုပ်ကြတာ သိပ်တော့မဖြစ်သင့်ပါဘူး။ ကျွန်မသာဆိုရင်တော့ ထမင်း ၃နပ်မှာ ၂ နပ်ပဲ စားမယ်။ ကျွန်မတို့ ရဲ့ ဂုဏ်သိက္ခာနဲ့ အကျင့်စာရိတ္တကို မထိခိုက်တာ ပိုကောင်းပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီလိုယဉ်ကျေးမှုတန်ဖိုးတွေကို တစ်ဦးချင်းစီက ထိန်းသိမ်းဖို့ လိုပါတယ်။ ကျွန်မတို့ မြန်မာလူမျိုးတွေက အင်မတန်ရောင်ရဲတတ်သူတွေပါ။ ကျွန်မတို့ရဲ့ယဉ်ကျေးမှုကိုလည်း စောင့်ထိန်းပါတယ်။ အပျိုစင်ဘဝကိုလည်း အရမ်း တန်ဖိုးထားခဲ့ကြပါတယ်။ ဒါတွေကို အရင်တုန်းကအတိုင်း ဆက်လက်စောင့်ထိန်း သင့်ပါတယ်။ ကျွန်မအမြင်ပြောရရင် မိန်းကလေးတွေဟာ သူတို့ရဲ့အပျိုစင်ဘဝကို တန်ဖိုးထားသင့်တယ်။ ပြီးတော့ ဒီအပျိုစင်ဘဝကို မင်္ဂလာဦးညအထိ ထိန်းသိမ်းထား နိုင်ရင်တော့ အတိုင်းထက်အလွန်ပဲလို့ ထင်ပါတယ်။  
(အဓိက သတင်းအချက်အလက်ပေးနိုင်သူ ပညာရေးအရာရှိတစ်ဦးနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း)

အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသားများအတွက် သင့်တော်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျား၊ မ စံနှုန်းများသည် မြန်မာလူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အားကောင်းသော လက္ခဏာတစ်ရပ် ဖြစ်သည့် အသက်အပိုင်းအခြားအလိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် ပိုရှုပ် ခိုင်မာ အားကောင်းစွာ ဆက်စပ်နေပါသည်။ လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သူများ၏ ဆွေးနွေးချက်အရ မိန်းကလေးများနှင့် ငယ်ရွယ်သူအမျိုးသမီးများအတွက် အများဆုံး အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများမှာ စက်ရုံအလုပ်၊ အိမ်အကူအလုပ်နှင့် ကာရာအိုကေဆိုင်များတွင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခြေအနေများအားလုံးတွင် ငယ်ရွယ်ခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်းသည်

ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့် အန္တရာယ်နှင့် ပိုမိုကြုံတွေ့ရစေပါသည်။အလုပ်သမားများ အခွင့်အရေးကို အပြည့်အဝ အကာအကွယ်ပေးနိုင်သည့် ဥပဒေနှင့် မူဝါဒအားနည်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်မရှိခြင်း၊ လုပ်ခလစာ အပြည့်အဝမရရှိခြင်း၊ လုံခြုံသောလုပ်ငန်းခွင်မရှိခြင်း၊ မတော်မတရားပြုခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးစော်ကားခြင်းများ ကြုံတွေ့ရခြင်းသည် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအတွက် ကြီးမားသော အတားအဆီးတစ်ရပ်ဖြစ်ပေသည်။

မိုးချုပ်သည်အထိလုပ်ရသော အလုပ်များ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသားများနှင့်အတူ လုပ်ရခြင်း၊ သို့မဟုတ် တစ်ယောက်တည်းခရီးသွားရခြင်း သို့မဟုတ် ဝေးလံသော ဒေသတွင် တာဝန်ကျခြင်းစသည်တို့ကို ကျား၊ မ စံနှုန်းများနှင့် ဆန့်ကျင်သည်ဟု ရှုမြင်ကြသောကြောင့် ထိုသို့သောအလုပ်များကိုရှောင်ကြဉ်ရန် အမျိုးသမီးများအား တိုက်တွန်းဆုံးမလေ့ ရှိပါသည်။ ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများ၊ လူမှုတန်ဖိုးများနှင့်အညီ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ရွေးချယ်မှုများတွင် အနည်းနှင့်အများ အကန့်အသတ်ဖြင့် ဂရုတစိုက်ရွေးချယ်ရသည့် အမျိုးသမီးများ၏ဇာတ်လမ်းများမှာ ကြားနေကျဖြစ်ပါသည်။ တန်ဖိုးထားသည့်အမျိုးသမီးများ၏ အပြုအမူနောက်ခံဖြင့်ကြည့်လျှင် ဤသို့ ကိုယ်ကိုယ်ကိုယ် စောင့်စည်းထိန်းချုပ်ခြင်းများကို နားလည်နိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် မိသားစုအတွက် ကိုယ်တိုင်စွန့်လွှတ်အနစ်နာခံရသည့် အခြေအနေတွင်ဖြစ်ပါသည်။

မြို့ပြဒေသများမှ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများနှင့် ပညာရှင်များအဖြစ် အလုပ်လုပ်နေကြသည့် အမျိုးသမီးများ၏ဆွေးနွေးချက်များတွင် သူတို့က မဖြည့်ဆည်းရသောအိမ်မက်များနှင့် အလားအလာကောင်းများအတွက် စိုးရိမ်မှုများကို ဖော်ပြခဲ့ကြပါသည်။



ကျွန်မ ဘယ်လိုခံစားရလဲ၊ ဟုတ်လား။ အဆင်ပြေတယ်။ ကျွန်မ ငယ်ငယ် ကတည်းက ပညာသင်ရတာကို အရမ်းစိတ်အားထက်သန်ပြီး၊ ရည်မှန်းချက်တွေ ရှိခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ အိမ်ထောင်ကျပြီးတဲ့နောက် ကျွန်မရည်မှန်းချက်တွေ ဖြစ်မလာတော့ဘူး။ ကျွန်မယောက်ျားက ကလေးတွေကို ဦးစားပေးရမယ်ဆိုတော့ ကျွန်မရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကို စတေးပစ်ခဲ့ရတယ်။ စိတ်ကူးထဲမှာ မဟာသိပ္ပံဘွဲ့ ရ တက္ကသိုလ်ဆရာမတစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ အမြဲတမ်းတွေးခဲ့တာပါ။ ကျွန်မဟာ အပြင်လောကမှာ အရေးပါတဲ့သူတစ်ယောက် ဖြစ်နိုင်ပေမယ့် အဲဒီအခွင့်အရေးတွေ အားလုံးဆုံးရှုံးခဲ့ရပြီး အိမ်မှုကိစ္စတွေ လုပ်နေရတယ်။ ကျွန်မမှာ အဲဒီခံစားချက် အမြဲတမ်းရှိတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူငယ်ချင်းတွေက ကျွန်မမှာ လှပပြီး၊ ချစ်စရာကောင်းတဲ့ ကလေးတွေရှိတဲ့အတွက် အားပေးကြတယ်။ ဟုတ်တယ်၊ ဒါ ကျွန်မသာဝဲ။





ကျွန်မလည်းကျေနပ်ပါတယ်၊ ပျော်လည်းပျော်ပါတယ်။ ကျွန်မတို့မှာ ရွေးစရာမှ မရှိတာ။ ဒီတော့ အကောင်းရော၊ အဆိုးရော အားလုံးကိုလက်ခံပြီး အကောင်းဆုံး ကြိုးစားဖို့ပဲရှိတယ်။

(မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်မှ အသက် ၄၀ နှစ်နှင့်အထက် ဖွတ်ဆလင်အမျိုးသမီးများ နှင့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှု)

ကျွန်မမှာ စေ့စပ်ထားတဲ့ သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်ရှိပါတယ်။ လက်ထပ်ဖို့လည်း ပြင်ဆင်နေပါပြီ။ သူ့မှာအလုပ်လည်းရှိပါတယ်။ သူဖြစ်ချင်တာနဲ့ သူ့အိမ်ထောင်ဖက်က သူ့အပေါ် မျှော်လင့်ထားတာတွေကြားမှာ မျှခြေတစ်ခုရှာဖို့ လုပ်ရတယ်။ ကျွန်မထင်တာပြောရရင် သူက ဆရာဝန်တစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး သူ့ရည်မှန်းတဲ့ တကယ့်ပညာရှင်တစ်ယောက် ခေတ်ပညာတတ်တစ်ယောက် ဖြစ်ဖို့ရာမှာ အရင်တုန်းက အခွင့်အလမ်းတွေအားလုံးရခဲ့တဲ့အတွက် အိမ်ထောင်ပြုပြီးရင် တခြားအကန့်အသတ်တွေ ရှိမလာဘူးလို့မပြောနိုင်ဘူး။ တစ်ဦးချင်းအနေနဲ့ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ အိမ်ထောင်သည်ဘဝ ဆက်ဆံရေးအရပဲဖြစ်ဖြစ် မျှခြေတစ်ခုရဖို့မလွယ်ဘူး။ သူ့ဘာသာနဲ့သူ ဖြစ်သွားလိမ့်မယ်လို့ ပြောလို့မရဘူး။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ နောက်ဆုံးမှာ သူတို့လက်ထပ်ဖြစ်တော့ဘူး။ သူ့မိသားစုနဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်အပိုင်းအပိုင်းက အိမ်ထောင်ပြုရမယ့်အရွယ်လို့ မျှော်လင့်ထားပေမယ့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနဲ့အိမ်ထောင်ရေးကို ဦးစားမပေးဘဲ သူ သေသေချာချာ ဆုံးဖြတ်ရွေးချယ်ခဲ့တယ်လို့ ကျွန်မထင်တယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သူက ပညာဆက်သင်ချင်တယ်။ အိမ်ထောင်ပြုလိုက်ရင် အများကြီးအလျှော့ပေး ညှိနှိုင်းရတာတွေရှိလာမယ်။ မိသားစုဘဝနဲ့ အလုပ်နဲ့ကြားမှာ အဆင်ပြေအောင် ဘာတွေပဲညှိညှိ အိမ်ထောင်ရှင်အမျိုးသမီးတွေအနေနဲ့ အရင်ကထက် ၂ ဆ ပိုလုပ်ရရင်တောင် ခင်ပွန်းတွေက တစ်ဝက်လောက်တောင် ဝိုင်းမကျင်ကြဘူး။ အမျိုးသမီးတွေက အိမ်မှုကိစ္စလည်း တာဝန်အပြည့်ယူရသေးတယ်။ အဲဒီလိုညှိညှိနဲ့ဖို့ဆိုတာ ဘယ်လိုမှမဖြစ်နိုင်မှန်း သူသဘောပေါက်သွားတယ်။ (ရန်ကုန်မြို့မှ ကျောင်းဆရာမတစ်ဦးနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း)

အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်ကောင်းသည့်တိုင် အမြင့်ဆုံးရာထူးကို တက်လှမ်း နိုင်ရန်မှာ အမျိုးသားများ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည်ဆိုသောစံနှုန်းကို စိန်ခေါ်သကဲ့သို့ ဖြစ်နေခြင်းကြောင့် အခက်အခဲများရှိနေပါသည်။ မကြာသေးခင်အချိန်အထိ အချို့သောအလုပ်များ ဥပမာ လေယာဉ်မှူး၊ စစ်ဖက်ဆိုင်ရာရာထူးနှင့် အခြားသောနေရာအချို့တို့တွင် အမျိုးသမီးများ ဝင်ရောက်နိုင်ခွင့်ကို တရားဝင်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခွင့်သည်။ အမျိုးသမီးများအား ရာထူးတိုးပေးခြင်းနှင့်

ယောက်ျားတွေက ပိုပင်ပန်းတယ်လို့ လူတွေက ထင်ကြတယ်။  
တကယ်တော့ မိန်းမတွေက ပိုပင်ပန်းတာ။ အမေတွေက  
သားသမီးတွေကို ကျွေးမွေးစောင့်ရှောက်ရတယ်။ အဖေတွေရဲ့တာဝန်က  
ပိုက်ဆံရှာပြီး မိသားစုကို ထောက်ပံ့ရုံပဲ။

(ကလေးမြို့နယ်မှ အသက် ၄၀ နှစ် နှင့်အထက် ဓန၊ ဗုဒ္ဓဘာသာဝင် အမျိုးသမီးများနှင့်  
ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးမှု)

စပ်လျဉ်း၍ တရားဝင်ကန့်သတ်ချက်များ မရှိသည့်တိုင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အခွင့်အလမ်းများအတွက် ဆက်လက်ရုန်းကန်နေရသည့် နယ်ပယ်များစွာ ရှိနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ အဆင့်မြင့်ရာထူးတာဝန်များ မရနိုင်ခြင်းကို ‘အမျိုးသမီးများအတွက် မမြင်နိုင်သော အတားအဆီးများ’ဟု ခေါ်ဆိုကြပါသည်။



အမှန်အတိုင်း ပြောရမယ်ဆိုရင် လုပ်ငန်းခွင်မှာ အမျိုးသမီးတွေအနေနဲ့ ဆုံးဖြတ်နိုင်တဲ့ အနေအထားရောက်ဖို့ဆိုတာ မလွယ်သေးပါဘူး။ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းမှာဆိုရင် ပိုခက်ပါတယ်။ ပတ်ဝန်းကျင်ရဲ့ သက်ရောက်မှုကဥပဒေရဲ့ သက်ရောက်မှုထက် ပိုကြီးပါတယ်။ ဥပဒေနဲ့ ပတ်သက်ရင် ကျွန်မမှာသာဓကတချို့ရှိပါတယ်။ အမျိုးသမီးတွေကို လွှတ်တော်အမတ် မဖြစ်ရဘူးလို့ ဥပဒေမှာတားမြစ်ထားပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ အမျိုးသမီးတွေ အပေါ်မှာ လူမှုဝန်းကျင်ရဲ့ သက်ရောက်မှုက ဥပဒေထက် ပိုဆိုးပါတယ်။ ဥပမာ- စကားပုံတစ်ခု ရှိတယ်။ ‘မိန်းမတစ်ယောက်ကြောင့် တိုင်းပြည်ပျက်နိုင်တယ်’တဲ့။ ယှဉ်ကြည့်ရင် ဥပဒေအရ ခွဲခြားဆက်ဆံတာထက် လူမှုရေးအရ ခွဲခြားဆက်ဆံတာက ပိုဆိုးပါတယ်။ (အဓိက သတင်းအချက်အလက်ပေးနိုင်သူ အမျိုးသမီးစာရေးဆရာမတစ်ဦးနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း)

### ပြောင်းလဲလာသော စီးပွားရေးအခြေအနေနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း လွတ်လပ်ခွင့်

အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများသည် ဒေသဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိရပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အထူးစီးပွားရေး ဇုန်များအား မြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် ပိုကုန်အခြေပြု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလမ်းကြောင်းပေါ် ရောက်ရှိနိုင်မည့် အလားအလာများစွာ ရှိနေပါသည်။ မကြာသေးမီက စီးပွားရေးနှင့် ကုန်သွယ်ရေးပိတ်ဆို့မှုများကို ပယ်ဖျက်လိုက်ခြင်းနှင့်အတူ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဥပဒေ(၂၀၁၂)ကို အတည်ပြုလိုက်ခြင်းသည် နိုင်ငံတွင်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို အများအပြား တိုးတက်လာစေပါသည်။ အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင်းရှိ အခြားနိုင်ငံများ၏ အတွေ့အကြုံများမှတစ်ဆင့် ပိုကုန်အခြေပြုစနစ်၏ ကနဦးအဆင့်များတွင် အမျိုးသမီးလုပ်သားအင်အား ပိုမိုပါဝင်လာစေမည်ဖြစ်ပါသည်။(Caraway2007)<sup>၂</sup> သို့ရာတွင် အမျိုးသမီးအေဂျင်စီများအတွက် အကျိုးရှိစေမည်လား၊ အလျှော့အတင်း ညှိနှိုင်းနိုင်သည့် ပါဝါပိုမိုရရှိလာမည်လား သို့တည်းမဟုတ် ကျား၊ မ ရေးရာ

<sup>၂</sup> Caraway, T. L. (2007). *Assembling women: The Feminization of Global Manufacturing*. New York: Cornell University Press.

တန်းတူညီမျှရေး လှုပ်ရှားမှုများ ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာမည်လားဆိုသည်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချေအတင် ငြင်းခုံမှုအများအပြားရှိနေပါသည်။ အနိမ့်ဆုံး အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ၊ လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးတို့ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၊ လုပ်အားဈေးကွက် စသည်တို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အဓိကဥပဒေပြုရေးနယ်ပယ် အများအပြားသည် ဆိုင်းငံ့နေဆဲဖြစ်ပါသည်။

## တန်းတူညီမျှမှုမရှိသော စီးပွားရေး၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် အသက်မွေးမှု လုပ်ငန်းများအား ပြောင်းလဲနိုင်မည့်အဆင့်များ

လုပ်ငန်းနယ်ပယ်၊ အသက်မွေးမှုများနှင့် စီးပွားရေးတွင် ယဉ်ကျေးမှု စံနှုန်းများ၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရိုက်ခတ်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အရှင်းလင်းဆုံး သာဓကအချို့ကို မြင်တွေ့ရပါသည်။ ၎င်းတို့တွင် လုပ်အားစိုက်ထုတ်မှုအပေါ် တန်ဖိုးထားမှုမတူညီသည့် အတွက် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး လုပ်အားခမတူညီကြသည့် သာဓကများပါဝင် ပါသည်။ ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများဖြင့်ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ လေးစားလိုက်နာမှု ရှိ၊ မရှိ စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဆက်လက်ရှိနေပါက အရေးယူအပြစ်ပေးခြင်း စသည်တို့ဖြင့် ဤသို့သော အလေ့အထများကို ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီး နှစ်ဦးစလုံးအတွက် လုပ်အားဈေးကွက် မရေရာသည့်အခြေအနေတွင် အမျိုးသမီးများအား စည်မျှင်၊ ဥပဒေများဖြင့် စနစ်တကျမဟုတ်သည့်၊ သီးခြားဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် တွေ့မြင်ရလေ့ရှိပြီး၊ အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအပေါ် အထူးသဖြင့် မတော်မတရား ပြုခံရနိုင်သည့်အန္တရာယ်ရှိနေပါသည်။ ဤသည်ကိုပြောင်းလဲနိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းနှင့် လုပ်ခလစာ နှစ်ခုစလုံးတွင် ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ စီးပွားရေး၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် အသက်မွေးမှုလုပ်ငန်းတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု ရှိရန်အတွက် အကြံပြုချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

- အလုပ်သမား ဥပဒေများနှင့်မူဝါဒများတွင် တူညီသော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ (လိင်၊ ကျား၊ မ ဝိသေသ၊ အသက်အရွယ်၊ အိမ်ထောင် ရှိ၊ မရှိတို့ကို ထည့်သွင်း မစဉ်းစားဘဲ)နှင့် တူညီသော လုပ်အားခဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်ရမည်။ ဤ စံချိန်စံညွှန်းများအား မလိုက်နာသည့် အလုပ်ရှင်များအား အပြစ်ပေးအရေးယူရမည်။

- အမျိုးသမီးငယ်များ၏ လုပ်အားများ၊ ကျန်းမာရေးနှင့်မညီသည့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး စိုးရိမ်မှုများနှင့် အလုပ် အာမခံချက်မရှိခြင်းတို့ကို အလေးပေးထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများနှင့် စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို မြှင့်တင်ပေးရမည်။
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး လှုပ်ရှားမှုတို့အကြား ချိတ်ဆက်မှု ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ပိုမိုအားကောင်းစေရမည်။
- ကာရာအိုကေဆိုင်များ၊ အိမ်အကူများစသည့် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းများမရှိသော၊ အလုပ်ဟု သတ်မှတ်ခြင်း မခံထားရသောအလုပ်များကိုလုပ်ရသည့် အမျိုးသမီးများ အတွက် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် စံချိန်စံညွှန်းများ မြှင့်တင်ပေးရမည်။
- မျိုးဆက်ပွားတာဝန် အများစုကို ထမ်းဆောင်ရသည့် အမျိုးသမီးများအား လုပ်အား ဈေးကွက်တွင် မပါဝင်နိုင်အောင် ဖွဲ့စည်းပုံအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိစေရန် ကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ရမည်။
- မိသားစုသန်းခေါင်စာရင်းတွင် အမျိုးသမီးများအား မှီခိုသူများအဖြစ် စာရင်းသွင်းခြင်း စသည့် အမျိုးသမီးများ၏အလုပ်ကို အမျိုးသားများ၏ အလုပ်နှင့်တန်းတူ တန်ဖိုး မထားသည့် အတွေးအခေါ်ကို ဆက်လက်အသက်သွင်းပေးသည့် အလေ့အထများကို ဖျက်သိမ်းရမည်။
- လက်ရှိနှင့် ရှေ့လာမည့် အလုပ်သမား စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအား အစအဆုံး ပြန်လည်သုံးသပ်ရမည်။ မူဝါဒချမှတ်သူများ၊ အစီအစဉ် ရေးဆွဲသူများ၊ တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများနှင့် သမဂ္ဂများအနေဖြင့် ကျား၊ မရေးရာ အလုပ် ခွဲခြား လုပ်ကိုင်စေခြင်းနှင့် တန်းတူတန်ဖိုးမထားခြင်းတို့ကို ဖြစ်စေသည့် စံနှုန်းများ အပါအဝင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းကို အားဖြည့်ပေးနေသည့် အခြေခံပုံသဏ္ဍန်ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

# ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးအတွက် ရှေ့ဆက် ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ။

- အလှူရှင်များ၊ မူဝါဒချမှတ်သူများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ သမဂ္ဂများ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေး ဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့အစည်းများစသည်တို့အား ကျား၊ မ ရေးရာကို ပါးစပ်ပြောတင် မဟုတ်ဘဲ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရန် စိန်ခေါ်တိုက်တွန်းရမည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမရှိခြင်း၏ အဓိကရေသောက်မြစ်အကြောင်းရင်း ခံများ၊ အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် ကြီးမားစွာ လွှမ်းမိုးသက်ရောက်မှုများကို မီးမောင်းထိုးပြပြီး ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအားလုံးတွင် ကျား၊ မ ရေးရာ အမြင်ဖြင့်ကြည့်ရန် တိုက်တွန်းစည်းရုံးရပါမည်။
- ‘ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကို ‘အမျိုးသမီးများ၏ကိစ္စ’အဖြစ် ရှုမြင်ခြင်းမှ ‘နိုင်ငံရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ဒီမိုကရေစီဆိုင်ရာကိစ္စ’ အဖြစ် ပုံသဏ္ဍာန် ပြောင်းနိုင်ရန် ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်ရမည်။
- ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေးလုပ်ငန်းများ၏ အခြေခံကို လက်ရှိတက်ကြွလှုပ်ရှားသူ အဝန်းအဝိုင်းထက် ပိုမိုကျယ်ပြန့်စေရန်အတွက် လူမှုစီးပွားနောက်ခံများ၊ ပညာရေးအဆင့်အတန်း၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ၊ နေထိုင်ရာဒေသများ၊ ကျား၊ မ သဘာဝနှင့် စွမ်းရည်အသီးသီးရှိကြသည့် မတူကွဲပြားသူအားလုံး ပါဝင်လုပ်ဆောင် စေရမည်။
- လူတို့၏ဘဝများတွင် လက်ဆုပ်လက်ကိုင် ပြုနိုင်သော ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှ မရှိခြင်းအကြောင်း ဆွေးနွေးမှုများကို စတင်ပြုလုပ်ရပါမည်။ တစ်ဦးချင်းနှင့် အများအပေါ်သက်ရောက်မှု နှစ်ခုစလုံးကို လေ့လာရပါမည်။
- မျက်ကန်းတောတိုး လိုက်နာခြင်းထက် မေးခွန်းထုတ်ခြင်းနှင့် စူးစမ်းရှာဖွေခြင်း သဘောကို မြှင့်တင်ပေးသည့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာရေးစာပေများနှင့် လူမှုတာဝန်များဆိုင်ရာ စာအုပ်စာတမ်းများကို ပြန်လည်ဖော်ထုတ်ရေးနှင့် ပြန်လည် တန်ဖိုးထားလာစေရေး ဦးတည်ကြိုးပမ်းရပါမည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ အရှိန်မြှင့်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက်ခံကြသည့် အဆိုပါယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာရေးစာပေများကို အသုံးပြုရပါမည်။



- ယဉ်ကျေးမှုအရ လက်ခံထားသော ရည်ညွှန်းခေါ်ဝေါ်ခြင်းနှင့် အပြန်အလှန် ပြောဆိုခြင်းပုံစံများကို သတိပြုရပါမည်။ အပြောင်းအလဲကို ချဉ်းကပ်ရာတွင် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်းထက် အပြုသဘောဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းဖြင့် ချဉ်းကပ် ရပါမည်။
- ကျား၊ မ ရေးရာကို ပေါင်းစပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် လက်တွေ့ကျပြီး၊ ကိစ္စရပ်အပေါ် အခြေခံ၍ ထိုကိစ္စကို 'မည်သို့' ဖြေရှင်းမည်ဆိုသည့် အဖြေရှိရပါမည်။
- အခန်းကဏ္ဍအသီးသီးရှိ ကျား၊ မ ရေးရာ ပြဿနာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီဖြစ်ပြီး ယုံကြည်ရသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ထိထိရောက်ရောက် အရေးယူ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် ခိုင်လုံသော သတင်းအချက်အလက်များပေးရန် အသင်ရှိနေရပါမည်။
- ပေးလာသည့်အခြေအနေတွင် 'အပြောင်းအလဲကို အဓိကဆောင်ရွက်သူများ' ကို ရှာဖွေရွေးထုတ်နိုင်ရပါမည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကျား၊ မ ရေးရာ အသိအမြင်ရှိ၍ နယ်ပယ်တစ်ခုခုတွင် အတွင်းကျကျသိထားသူများ၊ စာနာစိတ်ရှိပြီး လုပ်ပိုင်ခွင့် ပါဝါကိုင်ထားသူများ၊ ဆရာ၊ ဆရာမများ၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်သူများ၊ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ သတင်းထောက်များ၊ မိဘများ၊ ကလေးသူငယ်များနှင့် မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းများ၊ မိမိတစ်ဦးချင်းဘဝတွင် မိမိအပေါ် လွှမ်းမိုးနေသော စံနှုန်းများ၏ ကျား၊ မ ရေးရာအမြင်များအား ပြန်လည်စဉ်းစားဆင်ခြင်၍ မိမိ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များတွင်သာမက ကိုယ်ပိုင်ဘဝတွင်ပါ အပြောင်းအလဲဖြစ်အောင် စတင်ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်သည် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပမှ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသောကွန်ရက်တစ်ခု ဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေသောစနစ်၊ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် အလေ့အထများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် ဆောင်ရွက်နေသောကွန်ရက်ဖြစ်ပါသည်။ ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်အကြောင်းကို ထပ်မံသိရှိလိုလျှင် facebook <https://www.facebook.com/genmyanmar> စာမျက်နှာတွင်သော်လည်းကောင်း၊ [gen.myanmar@gmail.com](mailto:gen.myanmar@gmail.com) အီးမေးလ်ကို တိုက်ရိုက် ဆက်သွယ်ခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း ဆက်သွယ်မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။



# ဓါတ်ပုံပညာရှင်များသို့ ကျေးဇူးတင်လွှာ

‘ရုန်းမထွက်သာအစဉ်အလာ’ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများ၊ လူမှုအလေ့အထများနှင့် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေး အစီရင်ခံစာနှင့် စာတမ်းအကျဉ်းချုပ်များတွင် ပါဝင်ပုံဖော် ထားသောဓါတ်ပုံများအား ရိုက်ကူးပေးခဲ့ပါသောဓါတ်ပုံပညာရှင်များဖြစ်ကြသည့်

ကြယ်ပြာ၊ ခွန်သီဟ၊ စည်သူဇေယျ၊ ဆိုင်မိုင်း ထွန်းထွန်းဇော်၊ ထူးအောင်ကျော်၊ ဒီနင်ဘောက်မော်၊ နိုင်ထွန်းဝင်း၊ မြတ်သန္တာဦး၊ ရွှေဝတ်မူန၊ ရီတာခင်၊ ရည်မွန်ဦး၊ သုသူ၊ သိန်းနိုင်(ခ)ညီတော်မောင်၊ အောင်နိုင်ထွန်းဟိန်းနှင့် အာကာထွန်းကျော်

တို့ကို ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက် (Gender Equality Network) မှ ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း အသိအမှတ်ပြုဖော်ပြအပ်ပါသည်။ ဖော်ပြပါ ဓါတ်ပုံပညာရှင် များသည် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်မှ ပြုလုပ်ခဲ့သော မှတ်တမ်းဓါတ်ပုံ သင်တန်းနှင့် ဓါတ်ပုံပြင်ပွဲတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ သင်တန်းတွင် သတင်းဓါတ်ပုံပညာများ၊ ဓါတ်ပုံပညာဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့်အတူ အစီရင်ခံကို လွှမ်းခြုံမိသော အဓိအကြောင်းအရာများကို လေ့လာသင်ယူခဲ့ရပါသည်။ အစီရင်ခံစာနှင့် စာတမ်း အကျဉ်းချုပ်များတွင် အသုံးပြုထားသော ဓါတ်ပုံများအားလုံးသည် ဓါတ်ပုံပြင်ပွဲကာလအတွင်း ဓါတ်ပုံပညာရှင်များ၏ အားထုတ်ရိုက်ကူးထားမှုများဖြစ်ပါသည်။ ယင်းဓါတ်ပုံများတွင်ပါဝင်သူများကို ရိုက်ကူးသူဓါတ်ပုံပညာရှင်များမှတစ်ဆင့် ခွင့်ပြုချက်ရယူထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ ခွင့်ပြုချက်အရ ၎င်းတို့၏အမည်များကို ထည့်သွင်းဖော်ပြခြင်းပြုမည် မဟုတ်ပါ။

ဤအစီရင်ခံစာဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ပံ့ပိုးပေးပါသော အောက်ဖော်ပြပါ အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းများအား အထူးကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင် ဖော်ပြအပ်ပါသည်။





ကျား၊ မရေးရာ  
တန်းတူညီမျှရေးကွန်ရက်