



စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး အစီအစဉ်များ
အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေး လှုပ်ရှားမှုများ၏ အခန်းကဏ္ဍ



This publication is part of the “The Role of Armed and Political movements in the Implementation of Security Council Resolution 1325” project undertaken by the two organizations and supported by the German Federal Foreign Office (GFFO).



Authors: Zin Mar Phyo (lead author), Véronique Dudouet, Ann-Kristin Sjöberg, Tilman Papesch, Katharina Schmitz, Nicolas Sion, Maw Day Myar, and Thinzar Linn Htet.

To cite: Zin Mar Phyo, *Observe and Act: The Role of Armed and Political Movements in the Implementation of the Woman, Peace and Security Agenda in Myanmar*, Berghof Foundation and Fight for Humanity, December 2022.

Disclaimer: The opinions expressed in this publication are those of the authors and do not necessarily reflect the views of Berghof Foundation, Fight for Humanity or the GFFO.

Design and layout: www.kathleenmorf.ch

Language editing and proofreading: Carrie Grace Littauer

Pictures: Karen National Union, Fight for Humanity and Berghof Foundation

Published by:

Berghof Foundation

Berghof Foundation
Operations gGmbH
Lindenstraße 34
10969 Berlin
Germany
www.berghof-foundation.org

and



Fight for Humanity
150 route de Ferney
1211 Geneva 2
Switzerland
www.fightforhumanity.org

© 2022. All rights reserved.

မာတိကာ

4	အတိုကောက်ဝေါဟာရများ
5	1. အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြချက်
7	2. နိဒါန်း
7	2.1 သုတေသန နောက်ခံအကြောင်းအရာ
8	2.2 မြန်မာနိုင်ငံ၏နောက်ခံသမိုင်းကြောင်း
12	2.3 အသုံးပြုသောနည်းစနစ်
14	3. ကျား-မရေးရာနှင့် WPSတို့၏ အဓိပ္ပါယ်နှင့် နားလည်သဘောပေါက်မှု
14	3.1 ကျား-မရေးရာနှင့်ပတ်သက်၍ နားလည်သဘောပေါက်မှု
15	3.2 WPS နှင့် အားလုံးပါဝင်ခွင့်နှင့် အကာအကွယ်ရရှိခံစားခွင့် အခွင့်အရေးများအား နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း
18	4. WPS နှင့်ပတ်သက်သောတရားဝင် မူဝါဒများနှင့် ကတိကဝတ်များ
18	4.1 KNU
19	4.2 KNPP
21	5. အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် လက်ရှိကျင့်သုံးမှုများ
21	5.1 KNU
22	5.2 KNPP
25	6. အမျိုးသမီးများအပေါ် အကာကွယ်ပေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လက်ရှိကျင့်သုံးမှုများ
25	6.1 KNU
26	6.2 KNPP
28	7. ဖြစ်စေသည့် အကြောင်းရင်း အချက်အလက်များနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများ
28	7.1 လှုပ်ရှားမှု အတွင်းပိုင်းမှ အကြောင်းအရင်းအချက်အလက်များနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများ
29	7.2 လှုပ်ရှားမှုပြင်ပမှ အကြောင်းရင်းအချက်အလက်များနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများ
31	8. လုပ်ငန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသော အခက်အခဲများနှင့် အခွင့်အလမ်းများ
31	8.1 ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ကျော်လွှားခြင်း
33	8.2 စွမ်းရည်နှင့် အရင်းအမြစ်ကွာဟချက်များကို ပေါင်းကူးခြင်း
34	8.3 ERO နယ်မြေရှိ အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေးအပေါ် ပဋိပက္ခများ၏ သက်ရောက်မှုကို လျော့ပါးစေခြင်း
37	9. နိဂုံး
41	10. အကြံပြုချက်
45	စာစုစာရင်း

အတိုကောက်ဝေါဟာရများ

ASEAN	အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများအသင်း (Association of Southeast Asian Nations)
CBO	ဒေသခံလူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်း (Community-Based Organisation)
CEC	ဗဟိုအလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီ (Central Executive Committee)
CNF	ချင်းအမျိုးသားတပ်ဦး (Chin National Front)
CSC	ဗဟိုအမြဲတမ်းကော်မတီ (Central Standing Committee)
CSO	လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ (Civil Society Organization)
EAO	တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်း (Ethnic Arms Organization)
ERO	တိုင်းရင်းသားတော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်း (Ethnic Resistance Organisation)
GBV	ကျား-မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု (Gender-Based Violence)
IDP	ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ (Internally Displaced People)
INGO	အစိုးရမဟုတ်သောနိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း (International Non-Governmental Organisation)
KA	ကရင်နီတပ်မတော် (Karenni Army)
KDHW	ကရင်ကျန်းမာရေးနှင့် ကယ်ဆယ်ရေးဌာန (Karen Department of Health and Welfare)
KHRG	ကရင်လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့ (Karen Human Rights Group)
KLAC	ကရင်ဥပဒေဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြုအဖွဲ့ (Karen Legal Affairs Committee)
KNLA	ကရင်အမျိုးသား လွတ်မြောက်ရေးတပ်မတော် (Karen National Liberation Army)
KNPP	ကရင်နီအမျိုးသားတိုးတက်ရေးပါတီ (Karenni National Progressive Party)
KNU	ကရင်အမျိုးသား အစည်းအရုံး (Karen National Union)
KNWO	ကရင်နီအမျိုးသမီးအစည်းအရုံး (Karenni National Women's Organisation)
KSCC	ကရင်နီပြည်နယ်အတိုင်ပင်ခံကောင်စီ (Karenni State Consultative Council)
KWO	ကရင်အမျိုးသမီးအစည်းအရုံး (Karen Women's Organisation)
KYO	ကရင်လူငယ်အစည်းအရုံး (Karen Youth Organisation)
MNCWA	မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီ (Myanmar National Committee for Women's Affairs)
NAP	အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက် (National Action Plan)
NCA	တစ်နိုင်ငံလုံး ပစ်ခတ်တိုက်ခိုက်မှုရပ်စဲရေးသဘောတူစာချုပ် (Nationwide Ceasefire Agreement)
NDL	အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ် (National League for Democracy)
NGO	အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း (Non-Governmental Organisation)
NSPAW	အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (National Strategic Plan for the Advancement of Women)
NUCC	အမျိုးသားညီညွတ်ရေး အတိုင်ပင်ခံကောင်စီ (National Unity Consultative Council)
PDF	ပြည်သူ့ကာကွယ်ရေးတပ်ဖွဲ့ (People's Defence Force)
SCR 1325	လုံခြုံရေးကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၃၂၅ (Security Council Resolution 1325)
UNHCR	ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ ဒုက္ခသည်များဆိုင်ရာ မဟာမင်းကြီးရုံး (United Nations High Commissioner for Refugees)
WLB	အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) (Women's League of Burma)
WPS	အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး (Women, Peace and Security)



1. အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြချက်

၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂ (UN) လုံခြုံရေးကောင်စီသည် အမျိုးသမီးများ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး (WPS)) ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၃၂၅ (SRC 1325) ကို အတည်ပြုခဲ့ပြီး ၎င်း၏ရည်ရွယ်ချက်များထဲတွင် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခအတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်ရန်နှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုတွင် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ရန်ရည်ရွယ်ထားသည်။ ဤဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်ကို ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန် အစပိုင်းတွင် ပုံဖော်ခဲ့ပြီး၊ ၎င်းကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းသည် လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေး အင်အားစုများ၏ထိန်းချုပ်မှု သို့မဟုတ် လွှမ်းမိုးမှုရှိသော နယ်မြေများတွင် လတ်တလောနေထိုင်နေသော အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးငယ် ခန့်မှန်းခြေ ၇၅ သန်း၏ဘဝကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေနိုင်သည်။

Berghof ဖောင်ဒေးရှင်းနှင့် Fight for Humanity သည် SCR 1325 ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် ဤ အင်အားစုများ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍကို ဆန်းစစ်သည့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသုတေသနကို ဂျာမန်ဖယ်ဒရယ် နိုင်ငံခြားရေးရုံး၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့်ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ သုတေသနသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ တိုင်းရင်းသား တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ (EROs) ဖြစ်သည့် ကရင်နီအမျိုးသားတိုးတက်ရေးပါတီ (KNPP) နှင့် ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး (KNU) တို့၏ အတွေ့အကြုံ များပေါ်တွင် အခြေခံထားသည်။

၆ လတာကာလအတွင်းတွင် ပြည်တွင်းသုတေသီတစ်ဦး၏ ဦးဆောင်မှုနှင့်အတူ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုနှင့် နီးစပ်သော ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်နှစ်ဦးတို့ပူးပေါင်းပါဝင်သည့် မြန်မာ၊ ထိုင်း၊ ဘာလင်နှင့် ဂျီနီဗာတွင် ဖြန့်ကျက်ထားသော သုတေသန အဖွဲ့သည် - သုတေသနနည်းနာများ ရေးဆွဲခြင်း၊ အချက်အလက်များစုဆောင်းခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းတို့ကို ပူးပေါင်း ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ကနဦးသုတေသနပြုချက်အပြင် ERO ခေါင်းဆောင်များ၊ လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ (CSOs)၊ အမျိုးသမီးတက်ကြွလှုပ်ရှားသူများနှင့် ပြင်ပမှအရေးပါသည့် အင်အားစုများ စုစုပေါင်း ၄၇ ဦးအား တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ သုတေသနအဖွဲ့သည် WPS အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ လှုပ်ရှားမှုများ၏ ခံယူ ချက်၊ စည်းမျဉ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လိုအပ်ချက်များနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို ဆန်းစစ်လေ့လာဖော်ထုတ်ခဲ့ကြသည်။

အဓိကကျသောတွေ့ရှိချက်တစ်ခုမှာ လှုပ်ရှားမှုများသည် ဤ WPS အစီအစဉ်ကိုတနည်းအားဖြင့် ဆက်စပ်လုပ်ဆောင် မှုရှိနေပြီး ၎င်းတို့၏ နယ်မြေအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်မှု ရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ သို့သော်လည်း ရှေးရိုးစွဲအတွေးအခေါ်များသည် လှုပ်ရှားမှုများမှ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းအချို့အပြင် သာမန်လူထုကြားတွင်လည်း အမြစ်တွယ်နေဆဲဖြစ်သောကြောင့် အမျိုးသမီးများအား ‘အားနွဲ့ပြီး’ အကာအကွယ်ပေး ရန်လိုအပ်သူများအဖြစ် ထင်မြင်ယူဆမှုများ ရှိနေသည့်အပြင် ပြီး တဖက်တွင်လည်း အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးနှင့် ကာကွယ်ပေးမှုအတွက် ၎င်းတို့တွင်သာ ပိုမိုတာဝန်ရှိသည်ဟု ယူဆမှုများ ရှိနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးသည် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုကို မြှင့်တင်ရန် အရေးပါသော ခြေလှမ်းများကို စတင်ခဲ့ပြီးဖြစ်သော်လည်း WPS အစီအစဉ်ကို အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင် နိုင်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိတရားဝင်မှုဝန်ထမ်းများကို မြှင့်တင်ရန်လိုအပ်နေဆဲဖြစ်သည်။ လှုပ်ရှားမှုများ၏ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုကို အားပေးမှုများ ရှိခဲ့သည့်တိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အဆင့်များတွင် အလွန်နည်းပါးလျက်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရာဒေသများရှိ အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးရေး အစီအမံများမှာ အကန့်အသတ်ရှိနေပြီး အမျိုးသားများကသာ အဓိကဆုံးဖြတ် ကြသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ထိရောက်မှုကို အားနည်းစေသည်။ သို့သော်လည်း လှုပ်ရှားမှုများ အတွင်းရှိ တရားစီရင်ရေးစနစ်များ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းကဲ့သို့သော လုပ်ဆောင်ချက်အချို့ကိုလည်း တွေ့ရှိရသည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ် စစ်တပ်အာဏာသိမ်းရန် ကြိုးပမ်းမှုနောက်ပိုင်း တိုင်းပြည်အတွင်းရှိလက်ရှိနိုင်ငံရေးအခြေအနေသည် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေး မြှင့်တင်ရေးနှင့်ပတ်သက်သော လုပ်ငန်းစဉ်များအား ပို၍ပင်အဟန့်အတား ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။

ဤသုတေသနသည် ERO ခေါင်းဆောင်များအတွက် ဤစိန်ခေါ်မှုများကိုဖြေရှင်းရန် အကြံပြုချက်များ ပံ့ပိုးထားသည်။ ထိုအကြံပြုချက်များထဲတွင် လှုပ်ရှားမှုများ၏ ရှေးရိုးဆန်သော အတွေးအခေါ်များရှိသည့် အဖွဲ့ဝင်များကြားတွင် အမျိုးသမီးများအား အားနည်းပြီး ထိခိုက်လွယ်သူများဖြစ်သည်ဆိုသည့် အမြင်သဘောထားကို ပြောင်းလဲရန်နှင့် အမျိုးသမီးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးတွင် အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးပါ ပူးတွဲတာဝန်ရှိစေရန်အတွက် အားလုံးပါဝင်သော ဆွေးနွေးမှုများကို ပိုမိုလုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ကြောင်းအကြံပြုချက်များလည်းပါဝင်ပါသည်။ လှုပ်ရှားမှုများအနေဖြင့် ERO များနှင့်ဆက်စပ်သော အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်လက်ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များအပြင် WPS အစီအစဉ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အတွက် ခေါင်းဆောင်ပိုင်း စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းအပေါ် အလေးပေးဆောင်ရွက်ရန်လည်း အကြံပြုထားသည်။

လှုပ်ရှားမှုများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုတို့ကို ထည့်သွင်းရန်နှင့် ၎င်းတို့၏တရားစီရင်ရေး၊ လုံခြုံရေးနှင့် ကာကွယ်ရေး ကဏ္ဍများအတွင်း ယင်းသဘောတရားများကို တရားဝင်ထည့်သွင်းပေါင်းစပ်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးထားသည်။ ထိုထဲတွင် အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့် ပါဝင်မှု အပြည့်အဝရရှိစေရန် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် တိုးမြှင့်ကြိုးပမ်းမှုများနှင့် ၎င်းတို့၏ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုအတွက် တိကျသော လုပ်ငန်းစဉ်အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲရန်တို့ ပါဝင်သည်။ အမျိုးသမီးနှင့် လူငယ်များအတွက် လှုပ်ရှားမှုများအတွင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးနှင့် စောင့်ကြည့်ရေးအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းထားရှိခြင်းသည် အဆိုပါ မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများကို ဆက်လက်စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့် လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းတို့အတွက် များစွာအထောက်အကူဖြစ်စေသည်။ အဆိုပါသုတေသနတွင် WPS နှင့်ပတ်သက်၍ ERO ခေါင်းဆောင်များနှင့် ဆက်လက်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရန် နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလှူရှင်များနှင့် မူဝါဒရေးရာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသူများကိုလည်း အကြံပြုချက်များ ပံ့ပိုးထားသည်။ ၎င်းတို့ကို ERO အဖွဲ့များအတွင်း မူဝါဒများအားပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် WPS အား ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် နားလည်သဘောပေါက်ရန်အတွက် ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးများ ခိုင်မာအောင်ပြုလုပ်ရာတွင် နည်းပညာအထောက်အကူများ ပေးရန် တိုက်တွန်းအားပေးထားသည်။ ထို့ပြင် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုနှင့် တရားစီရင်ရေး လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှု တိုးမြှင့်ရန်အတွက် အပြန်အလှန်ဖလှယ်မှုနှင့် အထောက်အကူပြုစနစ်များအတွက် နေရာအခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးရာတွင် ထောက်ပံ့ကူညီရန်အတွက် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများကို အားပေးတိုက်တွန်းထားသည်။ ဤလုပ်ဆောင်မှုများအတွက် ငွေကြေးပံ့ပိုးခြင်းသည် လုပ်ငန်းရေးရာအောင်မြင်မှုအတွက် အလွန်အရေးပါသည့်အပြင် WPS နှင့်ပတ်သက်၍ အမြင့်ဆုံးအဆင့်ရှိ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများအား စဉ်ဆက်မပြတ် စည်းရုံးအသိပေးခြင်းကိုလည်း မြှင့်တင်စေသည်။

ERO ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အမျိုးသမီးလှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံး၏ ပါဝင်မှုကို အလေးပေးထားသော ဤချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်းမှ တစ်ဆင့် လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများမှ ထိန်းချုပ်ထားသော သို့မဟုတ် လွှမ်းမိုးထားသော ဒေသများရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအတွက် WPS အစီအစဉ်၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို တိုးချဲ့နိုင်ပြီး၊ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် ပဋိပက္ခအခြေအနေများအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးကို စစ်မှန်သည့် တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာမြှင့်တင်ရေးတွင် အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။

2. နိဒါန်း

2.1 သုတေသန နောက်ခံအကြောင်းအရာ

ICRC ၏အဆိုအရ လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများ၏ ထိန်းချုပ်မှု သို့မဟုတ် လွှမ်းမိုးမှုအောက်ရှိ နေရာဒေသများတွင် နေထိုင်သူပေါင်း ခန့်မှန်းခြေ သန်း ၁၅၀ ခန့်ရှိပြီး¹ ထိုလူဦးရေ၏ ၅၀ မှာ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များဖြစ်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်လုံခြုံရေး WPS ဆိုင်ရာ လုံခြုံရေးကောင်စီဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၃၂၅ (SRC 1325) ကို အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများအနေဖြင့် WPS နှင့် ပတ်သက်၍ မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေသည်ကို ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်နိုင်ရန် ကုလသမဂ္ဂ လုံခြုံရေးကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် ရည်ညွှန်းထားသည့် နိုင်ငံများကိုကျော်လွန်၍ ကြည့်ရှုရန် အရေးကြီးလာသည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် ပူးတွဲ ကျင်းပခဲ့သည့် အွန်လိုင်းဆွေးနွေးပွဲ အပြီးတွင် Berghof Foundation နှင့် Fight for Humanity တို့သည် လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေး လှုပ်ရှားမှုများ ထိန်းချုပ်ထားသော ဒေသများရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန် ကြိုးပမ်းမှုများကို အကဲဖြတ်ရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန် အတွင်းကျကျ သုတေသနလုပ်ငန်းများ စတင်ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ အွန်လိုင်းဆွေးနွေးပွဲသည် ပဋိပက္ခအခြေအနေများအတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးများ မြှင့်တင်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးခဲ့ပြီး ဆီးရီးယား၊ ယီမင်၊ ကိုလံဘီယာနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများရှိသည့် နယ်မြေများအတွင်းရှိ ခေါင်းဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်သော အမျိုးသမီးများ၏ အမြင်များကို မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ အဆိုပါ အွန်လိုင်းဆွေးနွေးပွဲသည် ဤနယ်မြေများရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုနှင့် စိန်ခေါ်မှု နယ်ပယ်များကို အာရုံစိုက်ခဲ့ပြီး အဆိုပါအခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန် နည်းလမ်းများကို လေ့လာခဲ့သည်။

၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အဖွဲ့အစည်းများသည် ဂျီနီဗာရှိ Graduate Institute of International and Development Studies တွင် ကျောင်းသားများနှင့် အသုံးပြုသုတေသနပရောဂျက်တစ်ခုကို စတင်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့သည် မည်သည့်လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေး လှုပ်ရှားမှုများက WPS အစီအစဉ်ကို လက်ခံကာ သို့မဟုတ် ဆန့်ကျင်၍ ကြေငြာချက်များထုတ်ပြန်သည် နှင့်/သို့မဟုတ် အဖွဲ့တွင်းမူဝါဒများ သို့မဟုတ် ပြင်ပမူဝါဒများကို လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သည်ကို စုံစမ်းလေ့လာခဲ့ပြီး အဆိုပါမူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဆောင်ရွက်နေမှုများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့သည်။ ကျောင်းသားများသည် ပထဝီဝင်တည်နေရာ၊ နယ်မြေထိန်းချုပ်မှုနှင့် နိုင်ငံရေးတိမ်းညွတ်မှုစသည့် စံနှုန်းများစွာဖြင့် လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှု ၁၈ ခုကို ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက်မှ ပဏာမရှာဖွေတွေ့ရှိချက်အချို့အရ အဖွဲ့အများစုသည် WPS အစီအစဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ အစီအမံများကို အမှန်တကယ် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့အနက် သုံးပုံတစ်ပုံကသာ အသေးစိတ် ရေးသားထားသော စည်းမျဉ်းများအပါအဝင် ခိုင်မာသောမူဝါဒ ကတိကဝတ်များဆီသို့ အပြုသဘောဆောင်သော ခြေလှမ်းများ လှမ်းခဲ့ကြသည်။ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုနည်းသော အဖွဲ့များပင်လျှင် ကာအကွယ်ရေးအစီအမံများ အကောင်အထည်ဖော်ရန် အပြုသဘောဆောင်သော ခြေလှမ်းများ လှမ်းနိုင်သေးကြောင်း ကျောင်းသားများက သုံးသပ်ကြသည်။ အချို့သောအဖွဲ့များသည် ၎င်းတို့၏ထိန်းချုပ်မှုအောက်ရှိ နယ်မြေအတွင်း အရပ်သားအမျိုးသမီးများအတွက် အကာအကွယ်ပေးရေး မူဝါဒများ ချမှတ်ထားသော်လည်း ၎င်းတို့၏ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်များကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကိုလည်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။ သို့သော် စိတ်ဝင်စားဖွယ်အချက်မှာ သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုအားလုံးသည် WPS အစီအစဉ်ကို လုံးဝကိုးကားထားခြင်း မရှိသည့်အပြင် အစီအစဉ်နှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များကိုလည်း လက်လှမ်းမီအသုံးပြုရန် အခက်အခဲရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး၊ အထူးသဖြင့် လှုပ်ရှားမှုများ၏ WPS အစီအစဉ်အပေါ် မည်သို့နားလည်သဘောပေါက်ကြပုံနှင့် ၎င်းတို့၏မူဝါဒများနှင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများကို လွှမ်းမိုးထားသည့် အကြောင်းရင်း အချက်အလက်များနှင့် လုပ်ဆောင်သူများကဲ့သို့သော ပိုမိုရှုပ်ထွေးသော မေးခွန်းများအား ဖြေကြားရာတွင် အခက်အခဲရှိကြသည်။

စီမံကိန်း၏ သုတေသနနှင့် လုံခြုံရေးကောင်စီဆုံးဖြတ်ချက်၏ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပတ်သက်သည့် တိုးတက်မှုနှင့် ကျန်ရှိနေသေးသော စိန်ခေါ်မှုများသာမက၊ WPS ဆိုင်ရာ ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု ဆယ်စုနှစ် နှစ်ခုစာကို ပြန်လည်သုံးသပ်သည့် လေ့လာမှုများစွာအား ပြန်လည်သုံးသပ်ရာတွင်၊ SCR 1325 ကို အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန် များစွာ ထပ်မံ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း ပိုမိုထင်ရှားစွာတွေ့ရှိရသည်။

1 ကြည့်ရှုရန် - Irène Herbert နှင့် Jérôme Drevon (2021) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကြက်ခြေနီကော်မတီတွင် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း- စိန်ခေါ်မှုများ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် COVID-19- အစိုးရမဟုတ်သော လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များ။ *International Review of the Red Cross*, 102 (915):1021-1031, စာမျက်နှာ 1026 <https://international-review.icrc.org/reviews/irrc-no-915-non-state-armed-groups> တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

Berghof Foundation နှင့် Fight for Humanity သည် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများတွင်ပါဝင်ပြီး ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များနှင့် လေးစားမှုစံနမူနာများကိုပြသခြင်းဖြင့် ပဋိပက္ခတွင် အဓိက ပါဝင်ဦးဆောင်သူများ၏ သဘောထား နှင့် အပြုအမူများကို လွှမ်းမိုးရန် အားလုံးပါဝင်၍ အပြုသဘောဆောင်သော နည်းလမ်းကို မျှဝေခဲ့ကြသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေး တည်ဆောက်ရေး ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေး လှုပ်ရှားမှုများနှင့် ယုံကြည်မှုအခြေပြု ဆက်ဆံ ရေးတည်ဆောက်ရာတွင် နှစ်ရှည်လများရှိခဲ့သော အတွေ့အကြုံကြောင့် Berghof Foundation သည် ၎င်းတို့၏ ပြည်တွင်း ကျား-မရေးရာ ကျင့်ထုံးများနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာ အချက်အလက် အပါအဝင် ပဋိပက္ခနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ အတွင်း လှုပ်ရှားမှုများ လုပ်ဆောင်ပုံနှင့် ပတ်သက်၍ ခိုင်ခိုင်မာမာသိရှိပြီး နားလည်သဘောပေါက်ထားသည်။ Fight for Humanity သည်လည်း အလားတူအခြေအနေမျိုးတွင် အစိုးရမဟုတ်သော လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များ၊ ထိခိုက်ခံစားရသည့် အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကျယ်ပြန့်သောအတွေ့အကြုံရှိသည်။ ဤလုပ်ငန်းသည် ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းနှင့်အပြင်ရှိ လက်နက်ကိုင်၊ နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုမှ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်မှုများ ပါဝင်ပြီး အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ပါဝင်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ကာကွယ်ရေးလုပ်ငန်းများကို လည်းအာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ် ပေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းအားဖြင့် သုတေသနသည် WPS အစီအစဉ်၏ ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုဆိုသည့် ဤမဏ္ဍိုင်နှစ်ရပ်အပေါ် အထူးအာရုံစိုက်ထားသည်။

2.2 မြန်မာနိုင်ငံ၏ နောက်ခံသမိုင်းကြောင်း

ဤအစီရင်ခံစာသည် အထက်ဖော်ပြပါအတွေ့အကြုံများနှင့် ပဏာမ တရားဝင်စာရွက်စာတမ်း-အခြေပြု ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လေ့လာမှု² အပေါ် အခြေခံ၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိလက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုကို အာရုံစိုက်ပြုလုပ်ထားသည့် ခြောက် လကြာ အရည်အသွေးစံထားသုတေသနပရောဂျက်၏ ရလဒ်များကို တင်ပြထားပါသည်။ Berghof ဖောင်ဒေးရှင်းသည် ယခင် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုနှင့် လုပ်ဆောင်မှု အတွေ့အကြုံများအပေါ်အခြေခံ၍ မြန်မာနိုင်ငံကို ရွေးချယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အဖွဲ့ အစည်းသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များ (EAOs) သို့မဟုတ် တိုင်းရင်းသား တော်လှန်ရေး အဖွဲ့အစည်း များ (EROs)³ နှင့် 2012 ခုနှစ်မှစ၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကာ ထိရောက်ပြီး အားလုံးပါဝင်နိုင်သော ငြိမ်းချမ်းရေး စေ့စပ်ညှိနှိုင်း ရေး ကြိုးပမ်းမှုများတွင်လည်း ပါဝင်ပံ့ပိုးကူညီခဲ့သည်။ နိုင်ငံတွင်း EROs အသီးသီးမှ ထိန်းချုပ်အုပ်ချုပ်သော နယ်မြေပမာဏ အရ မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးများ မြှင့်တင်ပေးရေးဆိုင်ရာ EROများ၏ ကြိုးပမ်း အားထုတ်မှုများအပေါ် ဆန်းစစ်လေ့လာ မြှင့်တင်ပေးသောအတွင်းကျကျ ပူးပေါင်းပါဝင် ခဲ့ခြင်းစိတ်ဖြာခြင်းနှင့် မူဝါဒရေးရာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန် အထူးသင့်လျော်သော အခြေအနေတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းအများအပြားသည် ယင်းလှုပ်ရှားမှုများနှင့် ချိတ်ဆက်နေသောကြောင့် ၎င်းတို့သည် အဆိုပြုထားသော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုနှင့် စည်းရုံးရေးလုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်ရန် သင့်လျော်သည့် လမ်းကြောင်းများ ရှိနေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခသည် ၁၉၄၈ ခုနှစ် ဗြိတိသျှလက်အောက်မှ လွတ်လပ်ရေးရရှိပြီး မကြာမီတွင် စတင်ခဲ့သည်။ ဤပဋိပက္ခသည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် အရည်ကြာဆုံးပြည်တွင်းစစ်ဟုသတ်မှတ်ခြင်းခံရပြီး⁴ တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့ပေါင်းစုံပါဝင်၍ နိုင်ငံတဝှမ်းလုံးတွင် အနည်းနှင့်အများ ဆက်လက် ဖြစ်ပွားနေပါသည်။⁵ မှတ်တမ်း အထောက်အထားအရ မြန်မာနိုင်ငံရှိကျူးလွန်ခွင့်ပြုနေသောအခြေအနေသည် စစ်တပ်မှ ၎င်းတို့ကျူးလွန်သည့် စစ် ရာဇဝတ်မှုများ တရားစွဲဆိုခံရခြင်းမှ ရှောင်လွှဲနိုင်စေရုံသာမက အကြမ်းဖက်မှုများဆက်လက်ကျူးလွန်နိုင်သည့် ယဉ်ကျေးမှု တစ်ရပ်ကို ဆက်လက်မြှင့်တင်စေသည်။⁶ အစီရင်ခံစာအများအပြားတွင် စစ်တပ်သည် ကျား-မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု

2 ဤလေ့လာမှုကို လူသိရှင်ကြား တရားဝင်မဖြန့်ချိပါ။
3 EAOs ဟူသောအသုံးအနှုန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်နေသော လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများကို ရည်ညွှန်းရာတွင် အသုံးများသည်။ KNU နှင့် KNPP အပါအဝင် အဓိကတိုင်းရင်းသား လှုပ်ရှားမှုအချို့သည် စစ်တပ်၏ ၎င်းတို့ကို ချိုးနှိမ်ရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုနှင့် တစ်နိုင်လဲ ပစ်ခတ် တိုက်ခိုက်မှုရပ်စဲရေး သဘောတူညီချက်ချမှတ်စဉ်ကာလ တိုင်းရင်းသား တော်လှန်ရေးများ၏ အခန်းကဏ္ဍများကို လစ်လျူ ထားခြင်းတို့ကို တုန့်ပြန် သည့်အနေဖြင့် ၂၀၂၁ ခုနှစ် အာဏာသိမ်းရန် ကြိုးပမ်းပြီးနောက်တွင် ၎င်းတို့ကိုယ်ကိုယ် ERO အဖြစ် အမည်ပြောင်းလဲခဲ့သည်။
4 Warren R. et al. (2018) *Women's Peacebuilding Strategies Amidst Conflict: Lessons from Myanmar and Ukraine*. The Georgetown Institute for Women, Peace and Security။ စာမျက်နှာ-15။
5 Hedström, J. and Olivius, E. (2020) Insecurity, Dispossession, Depletion: Women's Experiences of Post-War Development in Myanmar. *European Journal of Development Research*, 32(2): 379-403 <https://doi.org/10.1057/s41287-020-00255-2>. စာမျက်နှာ-381။
6 *Security Council Resolutions on Women, Peace and Security in Practice: The Failed Case of Burma*. (2014) Global Justice Center. <https://www.globaljusticecenter.net/blog/30-publications/legal-tools/502-security-council-resolutions-on-women-peace-and-security-in-practice-the-failed-case-of-burma>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

(GBV)နှင့် အခြား ရာဇဝတ်မှုများကို နိုင်ငံတဝှမ်း စနစ်တကျကျူးလွန်နေကြောင်း ဖော်ပြသည်။⁷ ဥပမာအားဖြင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ် တွင် စစ်တပ်သည် ရိုဟင်ဂျာပြည်သူများကို ပစ်မှတ်ထားတိုက်ခိုက်မှုပြုလုပ်ခဲ့ပြီး လူပေါင်း ၇၀၀,၀၀၀ ကျော် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် နိုင်ငံသို့ ထွက်ပြေးတိမ်းရှောင်ခဲ့ရပြီး ၎င်းတို့အနက်အများစုမှာ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးငယ်များဖြစ်ကြသည်။⁸ အဆိုပါ စစ်ဆင်ရေးများအတွင်း အုပ်စုဖွဲ့ မှုဒိမ်းကျင့်ခြင်းအပါအဝင် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးများအပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက် မှုများကို စနစ်တကျပြုလုပ်ခဲ့ပြီး⁹ ကျူးလွန်ခံရသူများအားလုံးအတွက် ဖွင့်ဟမပြောဆိုနိုင်လောက်သော ထိခိုက်မှုများနှင့် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအတွက် မလိုလားသော ကိုယ်ဝန်များရရှိခဲ့ကြောင်း အစီရင်ခံစာထုတ်ပြန်ကြသည်။¹⁰ ထို အချိန်က အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ် (NDL) ဦးဆောင်သောအစိုးရသည် ထိထိရောက်ရောက်တုံ့ပြန်ခဲ့ခြင်းမရှိပေ။¹¹

မြန်မာနိုင်ငံတွင် GBV ကို ထိထိရောက်ရောက် အရေးယူရန် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ ပျက်ကွက်မှုကို အမျိုးသမီးများ အဖွဲ့ချုပ် (WLB) က အလေးပေးပြောကြားခဲ့ပြီး ကျန်ရစ်သူများအတွက် တရားမျှတမှုနှင့် လုံလောက်သောဝန်ဆောင်မှုများ မရှိခြင်းကိုလည်း မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ အမျိုးသားကြီးစိုးသော စံတန်ဖိုးများအပေါ်အခြေခံထားသည့် လက်ရှိကျား-မ ရေးရာ စံနှုန်းများသည် GBV ကျူးလွန်သူများအား မကြာခဏ မျက်နှာသာပေးကာ ကျူးလွန်ခံရသူများကို အကာအကွယ် ပေးရန် ပျက်ကွက်ကြသည်။¹² ထို့ကြောင့် စစ်တပ်သည် ၎င်းတို့ကျူးလွန်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများအတွက် အပြစ်ပေးခံရခြင်း မရှိသည့်အတွက် ကျူးလွန်မှုများပို၍ကျယ်ပြန့်လာသည်။ ဤအခြေအနေသည် နိုင်ငံတော်တရားစီရင် ရေးစနစ်၏ လုံးဝပျက်ယွင်းမှုနှင့် ရပ်ရွာအဆင့်တွင် တိုင်ကြားခဲ့သည့် အမှုအခင်းများကို ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းဥပဒေများကို အသုံးပြု၍ ဖြေရှင်းလေ့ရှိခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။¹³

အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းမှုမတိုင်မီက မြန်မာနိုင်ငံတွင် WPS အစီအစဉ်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အခွင့်အလမ်း အတော်ပင် နည်းပါးခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးနှင့် WPS အစီအစဉ်ကို မြှင့်တင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရားဝင် တာဝန်ရှိသော်လည်း အစိုးရသည် WPS နှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမြင်အလွန်နည်းပါးပြီး ၎င်း၏နိုင်ငံတကာ တာဝန်များကို နားလည်ရန်ပျက်ကွက်ခဲ့သည်။¹⁴ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ၎င်း၏ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနတို့သည် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း(NSPAW) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးရေးရာကော်မတီ (MNCWA) အတွက် WPS နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့များ မှတဆင့် WPS အစီအစဉ်ကို မြှင့်တင်ရန် အဓိက တာဝန်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။¹⁵ NSPAW နှင့် WPS နည်းပညာဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှစ်ခုစလုံးသည် သီးခြားဘတ်ဂျက်မရှိသကဲ့သို့ WPS နှင့်ပတ်သက်၍ အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း(NAP) လည်းမရှိပေ။¹⁶ NSPAW သည် အနာဂတ် NAP အတွက် မူဘောင်တစ်ခုအဖြစ် မျှော်မှန်းထား သော်လည်း၊ Beijing Platform for Action အောက်ရှိ 'အမျိုးသမီးနှင့် ပဋိပက္ခ' အပိုင်းကို ထောက်ခံခြင်းမတွေ့ရပါ။¹⁷ ယင်း အစား လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခနှင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ် နှစ်ခုစလုံးကိုအကျိုးဝင်နိုင်စေရန် 'အမျိုးသမီးနှင့် ပဋိပက္ခ' ကို 'အမျိုးသမီးနှင့် အရေးပေါ်အခြေအနေ' ဟု ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ခဲ့ခြင်းသည် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခတည်ရှိမှုကို မြန်မာ အစိုးရက အသိအမှတ်ပြုမှုမရှိခြင်းကို ထင်ဟပ်စေပါသည်။¹⁸

7 Access to Justice for Women Survivors of Gender-Based Violence Committed by State Actors in Burma. (2016) <https://www.womenofburma.org/reports/access-justice-women-survivors-gender-based-violence-committed-state-actors-burma>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

8 Nagel, D.R.U. et al. (2021) *Addressing Conflict-Related Sexual Violence Through Multilateral Sanctions: Learning from Myanmar*. The Georgetown Institute for Women, Peace and Security။ စာမျက်နှာ-12 ။

9 လူ့အခွင့်အရေး စောင့်ကြည့်ရေးအဖွဲ့။ (2017) "All of My Body Was Pain": *Sexual Violence against Rohingya Women and Girls in Burma*. <https://www.refworld.org/docid/5a0d48bd4.html>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

10 Bala, A. (2018) ရိုဟင်ဂျာအရေးအခင်း - *Sexual Violence against Women and Adolescent Girls in Myanmar* ၊ နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးဌာန။ BSMRSTU၊ Gopalganj စာမျက်နှာ-8

11 Ibid. ၊ စာမျက်နှာ-13.

12 မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ်။ (2021) *Barriers at Every Turn: Gender-Based Violence Against Ethnic Women in Burma*. <https://www.womenofburma.org/sites/default/files/2022-01/Barriers%20at%20every%20turn%20-%20eng.pdf> တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

13 မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ်။ (2022) *August-September Situation Update of Burma/Myanmar*. <https://www.womenofburma.org/reports/augustseptember-situation-update-burmayanmar> ၊ စာမျက်နှာ-5 တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

14 Price, C. and Sengupta, P. (2020) *to Women Peacebuilders: Perspectives on Women, Peace and Security from Kachin and Northern Shan States, Myanmar*. Oxfam & Trócaire ၊ စာမျက်နှာ-8

15 အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံး၊ USAID နှင့် UN အမျိုးသမီး။ (၂၀၂၁) အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အာဆီယံ ဒေသ ဆိုင်ရာ လေ့လာမှု (WPS)။ စာမျက်နှာ-47. <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/03/ASEAN-WPS-Study-01082021.pdf> တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

16 Price, C. and Sengupta, P. (2020) *Listening to Women Peacebuilders: Perspectives on Women, Peace and Security from Kachin and Northern Shan States, Myanmar*. Oxfam & Trócaire ၊ စာမျက်နှာ-8

17 Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process. (2015) *Women, Peace and Security Policymaking in Myanmar*. 1st Edition, p.4. https://www.agipp.org/sites/agipp.org/files/agipp_policy_brief_1_eng.pdf. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

18 The Peace Support Fund. (2017) *The Women Are Ready: An Opportunity to Transform Peace in Myanmar*, p.21. Available at: http://www.paungsiefacility.org/uploads/3/0/1/8/30181835/the_women_are_ready_english_1.pdf.

နိုင်ငံတွင်းရှိ CSO များသည် WPS အစီအစဉ်ကို မြှင့်တင်ရေးအတွက် ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှစ၍ သိသိသာသာ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ အမှန်တကယ်တွင် အစိုးရနှင့် ERO အများစုကြား 2015 ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော တစ်နိုင်ငံလုံး ပစ်ခတ်တိုက်ခိုက်မှုရပ်စဲရေး သဘောတူစာချုပ် (NCA) သည် နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုကို 30 ရာခိုင်နှုန်းအထိ ထားရှိရန် ကတိပြုထားသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ဤပုဂ္ဂိုလ်တို့သည် သို့မဟုတ် ရန် နီးကပ်သည်ဟူ၍ပင် မရှိခဲ့ဘဲ ဤပုဂ္ဂိုလ်တို့သည် သေချာစေသည့် ထိရောက်သော ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ ပြုလုပ်ရန် ထိန်းချုပ်မှုယန္တရားတစ်ခုကိုမျှ ချမှတ်ထားခြင်းမရှိပေ။¹⁹ ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် WPS အစီအစဉ်ကို ပေါင်းစပ်ရန် မူအားဖြင့် ကတိကဝတ်ပြုထားသော်လည်း²⁰ အမျိုးသမီးများသည် တရားဝင်ငြိမ်းချမ်းရေး ဆွေးနွေးပွဲများတွင် သော်လည်းကောင်း ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ NCA ယန္တရားများတွင်သော်လည်းကောင်း သိသိသာသာ ပါဝင်ခြင်း မရှိပေ။²¹ ငြိမ်းချမ်းရေးဆွေးနွေးပွဲများတွင် ERO များသည် မြန်မာစစ်တပ်ထက် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်သည်ဟု မှတ်သားရသော်လည်း ERO များအတွင်း အမျိုးသမီးများသည် ခေါင်းဆောင်မှုရာထူး အနည်းငယ်သာ ရရှိထားသည်။²² နောက်ဆုံးတွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သည့် အစိုးရမဟုတ်သော လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များအတွက် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ အခြေအနေများအတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုတားမြစ်ရေးနှင့် ကျား-မရေးရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေးတို့ကို ဦးတည်သည့် Geneva Call ကတိကဝတ်ကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ ERO များထံမှ ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး (KNU) နှင့် ချင်းအမျိုးသားတပ်ဦး (CNF)တို့သာလျှင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။²³

ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေလျက်ရှိသော ပဋိပက္ခများ၊ အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းပြီးနောက် ဖြစ်ပွားသည့် မတည်ငြိမ်မှုများနှင့် စစ်အာဏာရှင်များ၏ တိုက်ခိုက်ပစ်မှတ်ထားမှုများသည် အမျိုးသမီးတက်ကြွလှုပ်ရှားသူများကို ခြိမ်းခြောက်မှုများဖြစ်စေသည်ကို ထင်ရှားစွာ တွေ့နိုင်သည်။²⁴ လက်ရှိတွင် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ပေးသည့် အစိုးရဦးဆောင်သောအဖွဲ့အစည်းများသည် ဝန်ဆောင်မှုပေးအပ်ခြင်းကို ရပ်ဆိုင်းလိုက်ပြီဖြစ်သည်။²⁵ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး၊ ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးနှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ဆောင်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းအများအပြားသည် အာဏာသိမ်းရန် ကြိုးပမ်းမှုပြီးနောက် ၎င်းတို့၏ လှုပ်ရှားမှုများကိုရပ်ဆိုင်းထားကြသည်။²⁶ တချိန်တည်းမှာပင် မြန်မာနိုင်ငံတဝှမ်းတွင် လက်နက်ကိုင်တိုက်ပွဲများ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေပြီး နိုင်ငံတဝှမ်းရှိ အရပ်သားများ အိုးအိမ်စွန့်ခွာ ထွက်ပြေးရမှုများလည်း ဆက်တိုက်ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသည်။ ကုလသမဂ္ဂ ဒုက္ခသည်များဆိုင်ရာ မဟာမင်းကြီးရုံး (UNHCR) ၏ အစီရင်ခံစာအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူ (IDP) ဦးရေမှာ ၁,၄၄၃,၀၀၀²⁷ ရှိပြီး လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာအကူအညီများ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အကာအကွယ်များ အရေးပေါ်လိုအပ်နေကြောင်း သိရသည်။²⁸ WLB ၏ 2022 ရှင်းလင်းချက်အရ အိမ်တွင်းနှင့်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုများသည် တရိုက်ခတ်မှုများပြားလာသည့်အပြင် 2022 ခုနှစ် မတ်လမှစတင်၍ ဆင်းရဲမွဲတေမှုသည် နှစ်ဆတိုးလာခဲ့ပြီး လူဦးရေ၏ 40% သည် ဆင်းရဲမွဲတေမှုအမှတ်အောက်၌ နေထိုင်လျက်ရှိသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အရပ်ဘက်နှင့် စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ အာဏာရယူထားသူများ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုများကြောင့် မမျှတသော သက်ရောက်မှုဒဏ်များကို ခံစားကြရသည်။²⁹ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများ အထူးသဖြင့် တိုင်းရင်းသူ အမျိုးသမီးများသည် ကျား-မရေးရာ၊ လူမျိုးရေးနှင့် ဘာသာရေးအပေါ် အခြေခံသော ဖိနှိပ်မှုများကို ရင်ဆိုင်နေကြရသည်။³⁰

19 Kolås, Åshild and Leitanthem Umakanta Meitei (2019) Women in Ethnic Armed Organizations in Myanmar: Numbers and Narratives, *GPS Policy Brief*, 1. Oslo: PRIO
20 ပြည်ထောင်စုငြိမ်းချမ်းရေးသီလာခံတွင် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုမြှင့်တင်ရေး အခြေခံမူ လေးချက်ကို ကတိပြုသည်- 1 နိုင်ငံသားကို ကွဲပြားစွာ ဆက်ဆံခြင်းမပြုသော ပြည်ထောင်စုသမ္မတနိုင်ငံ ဒီမိုကရေစီနှင့် ဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စုစနစ်ကို ထူထောင်ရန် 2. ကဏ္ဍတစ်ခုစီတွင် အမျိုးသမီးများ၏ 30 ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်ပတ်သက်မှုကို အားပေးအားမြှောက်ပြုရန် ရည်မှန်းချက်၊ 3. ကျား-မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုကို တားဆီးသည့် မူဝါဒများ ချမှတ်၍ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် 4 ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုကို ပံ့ပိုးရန် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ရန် “The ASEAN Regional Study on Women | Peace and Security (WPS)” ၏ စာမျက်နှာ 48 တွင် အသေးစိတ်ကြည့်ရှုပါ။
21 ASEAN Secretariat, USAID, and UN Women. (2021) The ASEAN Regional Study on Women, Peace, and Security (WPS) | စာမျက်နှာ 47 <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/03/ASEAN-WPS-Study-01082021.pdf>. တွင် ကြည့်ရှုနိုင်သည်။
22 Kolås, Åshild and Leitanthem Umakanta Meitei (2019) မြန်မာနိုင်ငံရှိ တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့ အစည်းများမှ အမျိုးသမီးများ- အရေးအတွက်နှင့် ဖြစ်စဉ်ဇာတ်ကြောင်းများ၊ *GPS Policy Brief*, 1. Oslo: PRIO
23 Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process. (2017) *International Standards Guiding Gender Inclusion in Myanmar's Peace Process*. No.3 Policy Paper. https://www.agipp.org/sites/agipp.org/files/international_standards_guiding_gender_inclusion_in_myanmars_peace_process.pdf. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။
24 Nagel, D.R.U. et al. (2021) *Addressing Conflict-Related Sexual Violence Through Multilateral Sanctions: Learning from Myanmar*. The Georgetown Institute for Women, Peace and Security စာမျက်နှာ-13။
25 Olivius, E., Hedström, J. and Mar Phyo, Z. (2022) *Women, Peace and Security in Myanmar after the 2021 Military Coup*. Department of Political Science, Umeå University
26 Nagel, D.R.U. et al. (2021) *Addressing Conflict-Related Sexual Violence Through Multilateral Sanctions: Learning from Myanmar*. The Georgetown Institute for Women, Peace and Security | စာမျက်နှာ-14။
27 UNHCR. (2022) *Myanmar Emergency – UNHCR Regional Update*. Available at: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/96701>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။
28 Women's League of Burma. (2022) *August-September Situation Update of Burma/Myanmar* <https://www.womenofburma.org/reports/august-september-situation-update-burmamyanmar>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။
29 Ibid.
30 Price, C. and Sengupta, P. (2020) *Listening to Women Peacebuilders: Perspectives on Women, Peace and Security from Kachin and Northern Shan States, Myanmar*. Oxfam & Trócaire | စာမျက်နှာ-13

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးနှင့်မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခြေအနေကို ယေဘုယျခြုံငုံသုံးသပ်ကြည့်ပြီးနောက်၊ ကျန်ရှိနေသည့် အသေးစိတ်အခြေအနေများကို ဆက်လက်လေ့လာရန် ဤသုတေသနသည် တိုင်းရင်းသားနယ်မြေ နှစ်ခုဖြစ်သည့် ကရင်နှင့် ကရင်နီနယ်မြေများနှင့် ယင်းဒေသများကို အုပ်ချုပ်သည့် သက်ဆိုင်ရာ ERO များဖြစ်သော ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး (KNU) နှင့်၊ ကရင်နီအမျိုးသားတိုးတက်ရေးပါတီ (KNPP) တို့နှင့်ပတ်သက်၍ ထဲထဲဝင်ဝင် လေ့လာထားပါသည်။

လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့အဖြစ် ကရင်အမျိုးသားလွတ်မြောက်ရေးတပ်မတော် (KNLA) ရှိသော KNU သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အစောဆုံးဖွဲ့စည်းခဲ့သည့် ERO ဖြစ်သည်။³¹ စစ်မှန်သော ဖက်ဒရယ် ပြည်ထောင်စုအောက်တွင် တန်းတူညီမျှမှု ရရှိရေးနှင့် ကိုယ်ပိုင်ပြဋ္ဌာန်းခွင့်ကို ဖော်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ၁၉၄၇ ခုနှစ်တွင် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ၁၉၄၉ ခုနှစ်တွင် မြန်မာအစိုးရနှင့် လက်နက်ကိုင် တိုက်ပွဲများ စတင်ခဲ့သည်။³² ကရင်အမျိုးသမီး အစည်းအရုံး (KWO) သည် ကရင်အမျိုးသားလှုပ်ရှားမှုတွင် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မရေးရာ ပါဝင်မှုများအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းများ အဓိက လုပ်ဆောင်နေသည့် အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်း(CSO) များထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။ KNU ဖွဲ့စည်းပုံအရ KWO သည် တရားဝင် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ တစ်စုံတရာရှိသော အဖွဲ့ဖြစ်သော်လည်း ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေနှင့် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလှုပ်ရှားမှုများ ဆောင်ရွက်နေသော လွတ်လပ်သည့်အဖွဲ့ဖြစ်သောကြောင့် အခြား KNU ဌာနများထက် လွတ်လပ်မှု ပိုများသည်။³³

KNU နှင့်အလားတူပင် ကရင်နီလူမျိုးများသည် စစ်တပ်၏ ကရင်နီခေါင်းဆောင်ကို သတ်ဖြတ်မှုပြီးနောက် ၁၉၄၈ ခုနှစ်တွင် လက်နက်ကိုင်တော်လှန်ရေးကိုစတင်ခဲ့သည်။³⁴ လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့အဖြစ် ကရင်နီတပ်မတော် (KA)နှင့်အတူ KNPP သည် ၁၉၅၇ ခုနှစ်တွင် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ကရင်နီအခွင့်အရေးနှင့် ကရင်နီပြည်နယ်အတွင်း ကိုယ်ပိုင်ပြဋ္ဌာန်းခွင့်ကို ကြိုးပမ်းနေသည့် နိုင်ငံရေးအရ အသိအမှတ်ပြုခံထားသော အဓိက သီးခြားလွတ်လပ်သော ERO အဖွဲ့ဖြစ်သည်။³⁵ ၁၉၉၃ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည့် ကရင်နီ အမျိုးသမီး အစည်းအရုံး (KNWO) သည် ကရင်နီပြည်နယ်အတွင်း အခြားသောအမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မတန်းတူပါဝင်မှုဆိုင်ရာ အဓိက လှုပ်ရှားနေသည့် CSO များထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ပြီး KNPP နှင့် အနီးကပ်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော အဖွဲ့ဖြစ်သည်။ KNWO ကို KNPP မှ ၎င်း၏ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အဖြစ် ပထမဆုံး စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့သော်လည်း ၂၀၀၃ ခုနှစ် နောက်ပိုင်းတွင် သီးခြားလွတ်လပ်သော အမျိုးသမီး CSO အဖွဲ့ ဖြစ်လာခဲ့သည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ် သမ္မတဦးသိန်းစိန် တာဝန်ယူပြီးနောက် KNU နှင့် KNPP နယ်မြေနှစ်ခုစလုံးတွင် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များစတင်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် NLD လက်ထက် အရပ်သားအစိုးရတက်လာချိန်တွင် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏အခြေအနေ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိတိုးတက်လာသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် KNPP သည် ပြည်ထောင်စုအဆင့် ပဏာမ နှစ်ဘက်အပစ်ရပ်သဘောတူညီချက်စာချုပ်တွင်လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး ၎င်းသည် ၂၀၂၁ ခုနှစ်အထိ ကြာမြင့်ခဲ့ကာ KNU သည် ၂၀၁၅ NCA တွင်ပါဝင်ခဲ့သည့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လည်းဖြစ်သည်။ နယ်မြေနှစ်ခုစလုံးတွင် တိုက်ခိုက်မှုများလျော့ကျသွားပြီး (အချို့နေရာများတွင် တိုက်ပွဲများ ဆက်လက်ဖြစ်ပွား နေသေးသော်လည်း) လှုပ်ရှားမှု၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအခွင့်အလမ်းများ၊ လူမှုဘဝလုံခြုံရေး၊ လူထုပါဝင်မှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်ရယူနိုင်မှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးများ တစ်စုံတရာ တိုးတက်လာသည့်အနေအထားရှိခဲ့သည်။

ထိုကာလအတွင်းမှာပင် ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ (CBOများ)၊ CSOများနှင့် NGOများ၏ဦးဆောင်မှုဖြင့် အသိပညာပေးကြိုးပမ်းမှုများကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် မျိုးဆက်ပွားမှု အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်၍ နားလည်သဘောပေါက်မှု အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ မြင့်မားလာသည့်အပြင် နိုင်ငံအတွင်း သတင်းအချက်အလက်နှင့် ပညာရေးအခွင့်အလမ်းများလည်း တစ်စုံတရာတိုးတက်လာသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် အဆိုပါနယ်မြေများတွင် လုပ်ဆောင်နေသော CSO များသည် နယ်မြေအတွင်း အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်စော်ကားမှုများတွင် သိသာထင်ရှားစွာ လျော့ကျသွားကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြမှုများ ရှိခဲ့သည်။

31 Loong, Shona. (2022) The Karen National Union in Post-Coup Myanmar. Stimson Center. <https://www.stimson.org/2022/the-karen-national-union-in-post-coup-myanmar>. တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။
32 ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး ဝက်ဘ်ဆိုက်။ KNU အကြောင်း။ <https://www.knuhq.org/public/en/about/background> တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။
33 Jolliffe, K. (2016) *Ceasefires, Governance and Development: The Karen National Union in Times of Change*. 2015th Edition. Asia Foundation ၊ စာမျက်နှာ-26
34 Smith, M. (2002) *Burma (Myanmar): The Time for Change*. Minority Rights Group International ၊ စာမျက်နှာ-17
35 Linnéa Blomquist. (2020) *Ambiguous Agency: Care and Silence in Women's Everyday Peacebuilding in Myanmar*, Department of Political Science, Umeå University ၊ စာမျက်နှာ-7

၂၀၂၁ ခုနှစ်စစ်တပ်အာဏာသိမ်းရန် ကြိုးပမ်းမှုသည် ဤသို့ အနည်းငယ်တိုးတက်နေသော လမ်းကြောင်းကို အဆုံးသတ်စေခဲ့ပြီး အမျိုးသမီးအများအပြားသည် အနီးအနားရွာများနှင့် ဝေးလံခေါင်ပါးသော ထိုင်းနိုင်ငံနယ်စပ်တစ် လျှောက်ရှိ တောတွင်းဒေသများသို့ ထွက်ပြေးတိမ်းရှောင်နေရပြီး အချို့မှာ ထိုင်းနိုင်ငံဘက်ခြမ်းရှိ ဒုက္ခသည်စခန်းများ တွင် သွားရောက်ခိုလှုံနေကြရသည်။

2.3 အသုံးပြုသောနည်းစနစ်

ဤသုတေသနသည် အရည်အသွေးစံထားပြီး ပူးပေါင်းပါဝင်မှု နည်းစနစ်ပေါ်တွင် အခြေခံထားပြီး ဒီဇိုင်းဆွဲခြင်း၊ အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း စသည့် သုတေသနအဆင့်များတလျှောက်တွင် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ 'အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ပညာရှင်များ' (ခေါင်းဆောင်မှခွင့်ပြုထားသော) ပူးပေါင်းပါဝင် ခဲ့ကြသည်။

အဓိကစုံစမ်းမေးမြန်းခဲ့သည့် သုတေသနမေးခွန်းများမှာ -

- ≡ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများ အထူးသဖြင့် KNU နှင့် KNPP တို့သည် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ပြန် ကြေငြာချက်နှင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများတွင် WPS အစီအစဉ်ကို မည်သို့ ဆက်စပ်လုပ်ဆောင်နေသနည်း။ ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့တွင်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ မူဝါဒများ၊ ကြေငြာချက်များနှင့် အုပ်ချုပ်မှုအလေ့အထများတွင် ၎င်းအစီအစဉ်ကို မည်သို့ထည့်သွင်းပေါင်းစည်းသနည်း။
- ≡ ဤမူဝါဒများအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် မည်သည့်စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသနည်း။
- ≡ WPS အစီအစဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ KNU နှင့် KNPP ၏ လက်ရှိအနေအထားကို မည်သည့်အကြောင်း အချက်များနှင့် မည် သည့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများက လွှမ်းမိုးထားသနည်း။
- ≡ အနာဂတ်တွင် KNU နှင့် KNPP တို့ ထိန်းချုပ်ထားသော သို့မဟုတ် လွှမ်းမိုးထားသော နေရာဒေသများတွင် အမျိုးသမီး များ၏ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ရရှိမှုကို မြှင့်တင်ရန် အဖွဲ့အတွင်း ကြိုးစားအားထုတ်မှုများအား ပြင်ပအဖွဲ့အစည်း (နိုင်ငံတကာနှင့် ပြည်တွင်း)များက မည်သို့အထောက်အကူပြု အားဖြည့်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်သနည်း။

ကွင်းဆင်းလုပ်ဆောင်မှုမပြုမီ အထူးသဖြင့် KNU နှင့် KNPP ထိန်းချုပ်နယ်မြေများတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ WPS အစီအစဉ် အကောင်အထည်ဖော်မှု အခြေအနေနှင့် ပတ်သက်၍ ပဏာမလေ့လာသုံးသပ်ရန် ရှိရင်းစွဲအချက်အလက် အခြေပြု သုတေသနကို ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ဤလှုပ်ရှားမှုများ၏ အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် ကျင့်ထုံးများဆိုင်ရာနှင့် ပတ်သက်၍ အချက်အလက် ကန့်သတ်ချက်များရှိခြင်းကြောင့် (အထူးသဖြင့် KNPP အတွက်) လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်အချို့နှင့် အလွတ်စကားပြောဆိုမှုများမှတစ်ဆင့် ကနဦးအချက်အလက်များ ကိုလည်း စုဆောင်းခဲ့သည်။

အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပြည်တွင်းသုတေသီတစ်ဦးမှ ဦးဆောင်၍ KNU ဘက်မှပညာရှင်တစ်ဦး နှင့် KNPP ဘက်မှ ပညာရှင်တစ်ဦးတို့ ပူးပေါင်း၍လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ သုတေသနအတွက် အသုံးပြုသောနည်းစနစ်တွင် အချက်အလက်ထည့်သွင်းခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း ပြုလုပ်ပြီးနောက် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုမှ ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ဒေသခံ သုတေသီတို့သည် KNU နှင့် KNPP နယ်မြေများသို့ ကွင်းဆင်းလေ့လာကာ ဆက်သွယ်မေးမြန်းမှုများပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။

ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုတွင် စုစုပေါင်း ၄၇ ဦး (အမျိုးသမီး ၂၈ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၁၉ ဦး) ကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ပြီး EROများမှ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းများအပါအဝင်၎င်းတို့နှင့်ဆက်စပ်သော CSO အဖွဲ့များ၊ ရပ်ရွာအမျိုးသမီးများ၊ မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးလှုပ်ရှားမှုမှ ခေါင်းဆောင်များနှင့် ပြင်ပ ကျွမ်းကျင်သူများလည်း ပါဝင်ခဲ့သည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် အသုံးပြုပြီး ကိုးကားထားသော ဆက်သွယ်မေးမြန်းမှုအားလုံးကို ၂၀၂၂ ခုနှစ် ဩဂုတ်လနှောင်းပိုင်းမှ အောက်တိုဘာလအစောပိုင်းအထိ လူတွေ့ သို့မဟုတ် အွန်လိုင်းတွင် ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။³⁶

36 အင်တာဗျူးအချို့ကိုလည်း ဗီဒီယိုဖြင့် မှတ်တမ်းတင်ထားပြီး ဤအစီရင်ခံစာနှင့်အတူထုတ်သည့် ရုပ်သံအတိုအတွက် အသုံးပြုသည်- <https://youtu.be/k3-ZL4yN80I>

ကွင်းဆင်းသုတေသနပြုလုပ်ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုအများအပြားကို ကြုံတွေ့ခဲ့ကြရသည် -

- ≡ လုံခြုံရေး- လှုပ်ရှားမှုနှစ်ရပ်စလုံးမှာ လေကြောင်းတိုက်ခိုက်မှုနှင့် လက်နက်ကြီးပစ်ခတ်မှု စသည်တို့ဖြင့် မြန်မာစစ်တပ်၏ အပြင်းအထန်တိုက်ခိုက်မှုများကြောင့် စိုးရိမ်ရသည့်အခြေအနေတွင် ရှိနေခဲ့ကြသည်။ စစ်ရေးတိုက်ခိုက်မှုများသည် လှုပ်ရှားမှု နယ်မြေအတွင်း အချိန်မရွေး နေရာမရွေး ဖြစ်ပွားနိုင်သည်။ ထိုနယ်မြေနှစ်ခုအတွင်းနှင့် အနီးတစ်ဝိုက်တွင် အမြဲမပြတ် တိုက်ပွဲ များ ဖြစ်ပွားနေခြင်းကြောင့် သုတေသီများသည် မြန်မာနိုင်ငံ နယ်မြေဒေသများအတွင်း သွားလာရန် အခက်အခဲများ ရှိခဲ့ ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် နယ်နိမိတ်ချင်းထိစပ်နေသော ဒေသများကို အဓိကထားခဲ့ရသည်။ လှုပ်ရှားမှုများမှ လုံခြုံရေး ပံ့ပိုးပေးသော်လည်း သုတေသီများသည် ဒေသအဆင့်တွင် မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်မှုဆိုင်ရာ အသေးစိတ် အချက်အလက် များကို စုဆောင်းရန်အတွက် အချို့သော နယ်ပယ်များသို့ ရောက်ရှိရန် ကန့်သတ်ချက်များရှိခဲ့သည်။ ထို့အပြင် မည်သည့် 'ပြင် ပ' ဧည့်သည်မခံ နယ်စပ်မှ နယ်မြေများသို့ လုံခြုံစွာ သွားလာနိုင်ရန် အချိန်နှင့် ငွေကြေးအများအပြား လိုအပ်သည်။
- ≡ နိုင်ငံရေးကိစ္စရပ်များကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်နေခြင်း- စစ်ရေးအခြေအနေသာမက နိုင်ငံရေးအခြေအနေများကြောင့် လှုပ်ရှားမှုများသည် အခြားအရေးကြီးသည့် နိုင်ငံရေး ကိစ္စရပ်များနှင့် အလုပ်များနေခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ သုတေသနကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အကန့်အသတ်များရှိသည်။ ထို့ကြောင့် သုတေသနပြုလုပ်သည့်ကာလ အတွင်း အရေးကြီးသော အခြေအနေတွင် ပါဝင်သူအများစုသည် အဆက်မပြတ် ခရီးထွက်ကြရပြီး နိုင်ငံရေးတွေ့ဆုံပွဲများ နှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတာဝန်များကြောင့် အချိန်အကန့်အသတ်များရှိခဲ့သည်။

အဆိုပါအခက်အခဲများကြားမှ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ပညာရှင်များနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အထက်ဖော်ပြပါစိန်ခေါ်မှု များကို လျော့ပါးသက်သာစေသည့် အကျိုးကျေးဇူးများရှိခဲ့သည်။

- ≡ အကဲဆတ်သော ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု - အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ပညာရှင်များ၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် လှုပ်ရှားမှုများ၏ သဘောထား အမြင်များနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အခြေအနေများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ထင်ဟပ်နိုင်စေရန်၊ သက်ဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုအတွင်း ကွာဟချက်များနှင့် အတွင်းအပြင် သတိထား ဆောင်ရွက်ရမည့် အခြေအနေများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ သုတေသန နည်းစနစ်၊ ဒေတာစုဆောင်းခြင်း နည်းကိရိယာများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို သေချာစွာ ချိန်ညှိနိုင်ခဲ့သည်။ ဥပမာအားဖြင့် လုံခြုံရေး ပြဿနာများ အကန့်အသတ်များ ရှိနေသော်လည်း အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ပညာရှင်များသည် လှုပ်ရှားမှုများမှ စီစဉ်ပေးမှုဖြင့် နယ်မြေအနှံ့ သွားလာနိုင်ခဲ့သည်။
- ≡ ယုံကြည်စိတ်ချရသောဆက်ဆံရေးများ- ထိုနည်းတူစွာ သုတေသနပြုသူများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများအကြားပင် ယုံကြည်မှုရှိ သည့်ဆက်ဆံရေးသည်လည်း အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ပညာရှင်များအနေဖြင့် အချိန်အကျပ်အတည်းများကြားမှ အင်တာဗျူး ဖြေဆိုသူများနှင့် နေ့ရောညပါ ချိန်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ အချိန်ပိုမပေးနိုင်သောကြောင့် အချို့သော အင်တာဗျူး ဖြေဆိုသူများကို နှစ်ကြိမ် သို့မဟုတ် သုံးကြိမ်ခွဲ၍ မေးမြန်းမှုပြုလုပ်ခဲ့ရသည်။ စိတ်ရှည်မှုရှိရုံသာမက ဒေသန္တရဗဟုသုတ ကြွယ်ဝခြင်းနှင့် ဆက်ဆံရေးပြေပြစ်မှုများ လိုအပ်သောကြောင့် ထိုသို့သော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုဗျူဟာများသည် အတွင်းမှ ပညာရှင်များမပါဘဲ ပြုလုပ်နိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ပညာရှင်များသည် အင်တာဗျူးများကို ညှိနှိုင်းစီစဉ် ရာတွင် ၎င်းတို့၏လှုပ်ရှားမှုများမှ ပံ့ပိုးကူညီမှုများစွာ ရရှိခဲ့ပါသည်။

ထို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ပညာရှင်များနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်ခြင်း၏ အဓိကအားသာချက်မှာ လှုပ်ရှားမှု များ၏ စိတ်ဆန္ဒရှိမှု၊ ပူးပေါင်းကူညီလိုမှု၊ ပံ့ပိုးကူညီပေးမှုများပိုမိုရရှိစေသည့် ဒေသပိုင်ဆိုင်မှု (Local Ownership) ရှိသည့် အခြေအနေကို ပိုမိုဖန်တီးပေးသည်။

ပြည်တွင်းသုတေသီနှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ပညာရှင်နှစ်ဦးတို့မှ စုဆောင်းခဲ့ခြင်းစိတ်ဖြာထားသော ပဏာမ အချက်အလက်များအပေါ်အခြေခံ၍ ဤအစီရင်ခံစာ၏ အောက်ပါ ကဏ္ဍများတွင် ERO နှစ်ခုလုံးမှ တွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြ မည်ဖြစ်ပြီး အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများသည် KNU၊ KNPP နှင့် ၎င်းတို့နှင့် နီးစပ်သောအမျိုးသမီး အဖွဲ့အစည်းများ မှ ခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့ဝင်များ၏ အတွင်းရေး သဘောထားအမြင်များပေါ် အဓိက အခြေခံထား ပါသည် - ကျား-မ ရေးရာနှင့် WPS တို့၏ အဓိပ္ပါယ်နှင့် နားလည်သဘောပေါက်မှု (အပိုင်း ၃) ၊ ERO နှစ်ခုလုံး၏ နိုင်ငံရေးနှင့်အုပ်ချုပ်ရေး ဖွဲ့စည်း တည်ဆောက်ပုံတွင် WPS နှင့်ပတ်သက်၍ ချမှတ်ထားသော တရားဝင်မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းများ (အပိုင်း ၄) ၊ အဆိုပါမူဝါဒ များ အကောင်အထည်ဖော်မှုအခြေအနေနှင့် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုဆိုင်ရာ လက်ရှိကျင့်သုံးမှုများ (အပိုင်း ၅) နှင့် အမျိုးသမီးကာ ကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး (အပိုင်း ၆) ၊ ERO နယ်မြေများတွင် ကျား-မရေးရာ အသိပညာနှင့် WPS မြှင့်တင်ရေးတို့ကို ပံ့ပိုးပေး သည့် အချက်အလက်များနှင့် လုပ်ဆောင်သူများ (အပိုင်း ၇) နှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာအချက်များ၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် ပံ့ပိုး ကူညီမှုယန္တရား အကန့်အသတ်များ၊ ပဋိပက္ခများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော လုံခြုံရေးအခက်အခဲများကြောင့် အမျိုးသမီး များ၏ အခွင့်အရေးများ လုံခြုံအောင် မြှင့်တင်ရာတွင် ကြုံတွေ့နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် လိုအပ်ချက်များ (အပိုင်း ၈)။ နောက်ဆုံးတွင် အစီရင်ခံစာ၏ တွေ့ရှိချက်များအပေါ် လေ့လာသုံးသပ်ချက်(အပိုင်း ၉) နှင့် ERO များ၊ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ NGO များနှင့် အလှူရှင်အစိုးရများ အတွက် အဓိက အကြံပြုချက်များ(အပိုင်း ၁၀) ဖြင့် နိဂုံးချုပ်ထားပါသည်။



3. ကျား-မရေးရာနှင့် WPS တို့၏ အဓိပ္ပါယ်နှင့် နားလည်သဘောပေါက်မှု

ဤကဏ္ဍတွင် ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး (KNU)နှင့် ကရင်နီအမျိုးသားတိုးတက်ရေးပါတီ (KNPP) အပြင် ၎င်းတို့နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် CSO များမှ ခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့ဝင်များ၏ ကျား-မရေးရာနှင့် WPS ဆိုင်ရာ အယူအဆများအပေါ် နားလည်သဘောပေါက်မှုကို တင်ပြဆွေးနွေးထားပါသည်။

3.1 ကျား-မရေးရာနှင့်ပတ်သက်၍ နားလည်သဘောပေါက်မှု

KNU လှုပ်ရှားမှု၏ အစိတ်အပိုင်းအသီးအသီးတွင် ကျား-မရေးရာ³⁷ ဆိုသည်မှာ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများနှင့် အခြားလိင်စိတ် ခံယူမှု ရှိသူများအကြား တန်းတူညီမျှမှုဖြစ်ပြီး အားလုံးသည် တန်းတူညီမျှမှုရှိသင့်သည်ဟု ယေဘုယျ နားလည်သဘောပေါက် ထားကြသည် အနီးကပ် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများအရ KNU နှင့် ၎င်းနှင့်နီးစပ်သော CSO များကြားတွင် နားလည်သဘောပေါက် မှု ကွဲလွဲချက်များ ရှိနေသည်။ KNU ခေါင်းဆောင်ပိုင်းများထဲမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ အများစုက ကျား-မရေးရာကို အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး သို့မဟုတ် အခြားသော လိင်စိတ်ခံယူသူများအကြား မခွဲခြားဘဲ လူသားများအားလုံးအကြားရှိ တန်းတူညီမျှမှုဟု သတ်မှတ်ကြောင်း ဖြေကြသော်လည်း၊ ၎င်းတို့သည် ကျား-မရေးရာ ပုံသေသတ်မှတ်ချက်များနှင့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် တာဝန်ပေးအပ်လေ့ရှိသည့် အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များအပေါ် ၎င်းသတ်မှတ်ချက်များ၏ အကျိုး သက်ရောက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုမှု နည်းပါးသည်။ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးများနှင့် CSO ခေါင်းဆောင် များ၊ အထူးသဖြင့် KWO မှခေါင်းဆောင်များ၏ နားလည်သဘောပေါက်မှုသည် KNU ရှိ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသားအများစုနှင့် ကွဲပြားသည်။ 'ကျား-မရေးရာ' သည် ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် လူမှုရေးအရ တည်ဆောက်ထားသော အခန်းကဏ္ဍများ၊ စံနှုန်းများ၊ အလေ့အထများနှင့် ရှင်းလင်းစွာ ဆက်စပ်နေပြီး အမျိုးသမီးများကို ပိုမိုထိခိုက်လွယ်စေသော အခြေအနေတရပ်ကို ဖြစ်စေသည်။ ဤကျား-မရေးရာ ပုံသေသတ်မှတ်ချက်များသည် လှုပ်ရှားမှုများ၏ အခန်းကဏ္ဍ အသီးသီးကို များစွာထိခိုက်စေခဲ့ပြီး အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍနေရာများထက် နောက်လိုက်နေရာတွင် သာ ရှိရန် တွန်းအားဖြစ်စေသည်။ CSO ခေါင်းဆောင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးမှ ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို အမှန်တကယ် အသိအမှတ်ပြုရန် ပျက်ကွက်မှုသည် ပြဿနာအစစ်အမှန်ဖြစ်ကြောင်း ထောက်ပြခဲ့သည်-

37 မြန်မာဘာသာစကားတွင် 'gender' ဟူသော စကားလုံး အတိအကျမရှိသော်လည်းများသောအားဖြင့် စကားလုံးအမျိုးမျိုးဖြင့် ရှင်းပြကြသည်ဖြစ် ရာ အပြန်အလှန်ပြောဆိုသူများသည် အင်္ဂလိပ်စကားလုံးကို တိုက်ရိုက်သုံးလေ့ရှိသည်။

“KNU ရဲ့ 'တန်းတူညီမျှမှု' ဆိုတာ 'လူအားလုံးကို တန်းတူဆက်ဆံဖို့' လို့ဆိုပေမယ့် ဒါက ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှုနဲ့ ကျား-မရေးရာကဏ္ဍများအပေါ် သက်ရောက်မှုကို လျစ်လျူရှုရာ ရောက်ပါတယ်။”

ကရင်နီနယ်မြေတွင်မူ KNPP လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုလုံးအတွင်း 'ကျား-မရေးရာ' ၏ အဓိပ္ပါယ်ကို ယေဘုယျအားဖြင့် တူညီစွာ နားလည်သဘောပေါက်မှု ရှိကြသည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအားလုံးသည် မတူညီသော ကျား-မရေးရာ သတ်မှတ်ခံယူမှု များအကြား တန်းတူညီမျှသင့်ပြီး အမျိုးသမီးများကို ဖိနှိပ်မှုများမရှိသင့်ကြောင်းကို သဘောတူကြသည်။ လက်တွေ့တွင် KNPP နှင့် CSO များကြား ခြားနားချက်မှာ 'ကျား-မရေးရာ' ဟူသော ဝေါဟာရကို စေ့စပ်စွာ နားလည်သဘောပေါက်မှု အတိုင်းအတာပင်ဖြစ်သည်။ KNPP အတွင်းရှိ ဒေသခံ ခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့ဝင် အများစုသည် 'ကျား-မ' ဟူသော ဝေါဟာရနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု နည်းပါးသည်။ အမျိုးသားတစ်ဦးက 'ကျား/မရေးရာ' ဟူသော ဝေါဟာရသည် ၎င်းအတွက် အနည်းငယ် စိမ်းသော်လည်း အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများသည် တန်းတူညီမျှသည်ဟု ရိုးရှင်းစွာပြောပြခဲ့ပြီး၊ အဖွဲ့ဝင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးက ဘာကိုဆိုလိုသည်ကို သူမ မသိကြောင်း ဝန်ခံခဲ့သည်။ KNPP ၏ ထိပ်သီးခေါင်းဆောင် အချို့နှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေး၊ ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် လုပ်ဆောင်နေသည့် CSO ခေါင်းဆောင်များ အကြား တူညီသည့် ကျား-မရေးရာ ယူဆချက်များ များရှိကြသည်။ ၎င်းတို့က ကျား-မရေးရာသည် လူမှုရေးအရ တည်ဆောက်ထားသော အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် သတ်မှတ်ထားသည့် ပုံသေသတ်မှတ်ချက်များ ဖြစ်ပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများကြား အခန်းကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်ခွဲဝေမှုအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိစေ သည့်အပြင် အစဉ်အလာအားဖြင့် အမျိုးသားများကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ်နှင့် အမျိုးသမီးများကို နောက်လိုက်များအဖြစ် ဖြစ် တည်လာစေသည့် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ပိုမိုဆိုးရွားလာစေသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ် စေသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။ CSO ခေါင်းဆောင်များက အမျိုးသမီးများ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုနှင့် GBV ကို ပိုမိုဖြစ်စေသည့် နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု နယ်ပယ်များအတွင်း ကျား-မရေးရာ ပုံသေသတ်မှတ်ချက်များ၏ အကျိုး သက်ရောက်မှုကိုလည်း ကောင်းစွာ သိရှိနားလည်ကြသည်။ CSO ခေါင်းဆောင် အမျိုးသားတစ်ဦးက “ရှင်းရှင်းပြောရရင် ကျား-မ ရေးရာ ဆိုတာ မတူညီတဲ့ ကျား-မ ရေးရာသတ်မှတ်ခံယူမှုတွေကြားက တန်းတူညီမျှရေး တိုက်ပွဲပဲ” ဟု ပြောကြား ခဲ့သည်။

3.2 WPS နှင့် အားလုံးပါဝင်ခွင့်နှင့် အကာအကွယ်ရရှိခံစားခွင့် အခွင့်အရေးများ အား နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း

'ကျား-မ' ဟူသော ဝေါဟာရနှင့် မတူဘဲ၊ KNU အဖွဲ့ဝင်များနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ ပါဝင်လှုပ်ရှားသူများသည် WPS သဘောတရားကို တည်ငြိမ်မှု ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ငြိမ်းချမ်းသည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုရှိသော အခြေအနေကို ရည်ညွှန်းသော အထူးသဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး၏ အရေးကြီးမှုအဖြစ် တူညီသော နားလည်မှုများ ရှိကြသည်။ အထူးသဖြင့် CSO များမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများသည် ERO နယ်မြေများတွင် WPS အကောင်အထည်ဖော်ရန် ERO များ တွင် တာဝန်ဝတ္တရားရှိကြောင်းကို အလေးပေးဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ WPS မဏ္ဍိုင်များနှင့် ပတ်သက်လာလျှင်၊ KNU ခေါင်းဆောင် အများစုသည် မူဝါဒများနှင့် အကာအကွယ်ပေးရေး ကတိကဝတ် လိုအပ်ချက်များထက် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုနှင့် ၎င်းနှင့် ဆက်စပ်သည့် မူဝါဒများကို ပိုမိုအလေးပေးပြောဆိုကြသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် မူဝါဒများတွင် အကာ ကွယ်ပေးရေးနှင့်ပတ်သက်၍အမျိုးသမီးများ၏ မတူညီသော လိုအပ်ချက်များကို ထင်ဟပ်စေရန်အတွက် နိုင်ငံရေး လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု အရေးပါပုံကို လက်ခံအသိအမှတ်ပြုခြင်းဖြင့် မဏ္ဍိုင်နှစ်ခုကြား ဆက်စပ်မှုကို နားလည်သဘောပေါက်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အဆင့် တွင် အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုသည် အားနည်းနေပြီး ၎င်းသည် WPS အစီအစဉ်၏ အခြားမဏ္ဍိုင်များအပေါ် အနုတ်သဘော ဆောင်သော သက်ရောက်မှုရှိစေသည်ဟူသော အချက်ကို သိရှိနားလည်ကြသည်။

KNPP ၏ မတူညီသော ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်များကြားတွင် WPS အပေါ် နားလည်သဘောပေါက်မှု ကွဲပြားချက်များရှိ သည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ အများစုသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုများနှင့် မူဝါဒများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အသံများနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ထင်ဟပ်စေရန်အတွက်သာမက၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များသည် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ အတွင်း ထိခိုက်လွယ်ဆုံးသူများဖြစ်သောကြောင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှု၏ အရေးပါမှုအပေါ် သဘောတူညီမှုရှိကြသည်။ CSO ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးတစ်ဦးမှ အကာအကွယ်လိုအပ်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှုအတွင်း အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုနှုန်းတို့ကြား အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုရှိသည့်အပြင် ထိုအရေးအရာများကို လုပ်ဆောင်ရန် အမျိုးသားများပူးပေါင်းပါဝင်ရန်လည်း လိုအပ်ကြောင်းကို အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်။ သူမက-

“စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနဲ့ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မလုံခြုံမှုတွေက အမျိုးသမီးတွေအတွက် ခေါင်းဆောင်နေရာကိုရောက်ဖို့ အဓိက အဟန့်အတားတွေ ဖြစ်တယ်။ အမျိုးသမီးများ ငြိမ်းချမ်းရေးနဲ့ လုံခြုံမှုရရှိဖို့အတွက် ခင်ပွန်းသည်တွေနဲ့ သက်ဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်တွေ အပါအဝင် ကျမတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းက အမျိုးသားတွေ အားလုံးက အမျိုးသမီးတွေရဲ့ အခြေအနေနဲ့ ခံစားချက်ကို နားလည်သဘောပေါက်ပြီး အမျိုးသမီးနဲ့ မိန်းကလေးငယ်တွေရဲ့ အခွင့်အရေးတွေကို မြှင့်တင်ရာမှာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပေးဖို့ လိုအပ်ပါတယ်”

ဟုဆိုသည်။ အောက်ပါ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူတစ်ဦး ဖွင့်ဟဝန်ခံခဲ့သကဲ့သို့ပင် KNPP ၏ ဌာနဆိုင်ရာအများစုနှင့် ဒေသခံ ခေါင်းဆောင်များသည် KNPP ၏ ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်အချို့နှင့် မတူဘဲ၊ WPS နှင့်ပတ်သက်သည့် အသိပညာနည်းပါးမှုကို ပြသ ခဲ့ကြသည်- “ကြားတော့ ကြားဖူးပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အမျိုးသမီးနဲ့ ငြိမ်းချမ်းရေး လုံခြုံရေးဆိုတာက သူဘာကိုပြောချင်လဲဆိုတာ က ယနေ့က သေချာမသိဘူး။” ဒေသခံခေါင်းဆောင်နှစ်ဦးကလည်း WPS နှင့်ပတ်သက်၍ ဘာမှမသိကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည်။

'ပါဝင်ခြင်း' ကို ပိုမိုအသေးစိတ်နားလည်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများက ၎င်းအား သင်တန်းအဆင့်မှစ၍ အရေးအကြီးဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အဆင့်အထိ အဖွဲ့အစည်း၏ မတူညီသောအဆင့်များတွင် တက် ကြွစွာ ပါဝင်မှုအဖြစ် ဖော်ပြခဲ့ကြပြီး ၎င်းတို့၏အသံများနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ထင်ဟပ်ဖော်ပြနိုင်ရန်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှု အပိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှု အရေးကြီးကြောင်းကို အထူးအလေးပေးပြောဆိုခဲ့သည်။ KNU မှ ခေါင်းဆောင် အမျိုးသားတစ်ဦးက “အမျိုးသမီးတစ်ဦးက ဦးဆောင်ရင် အခြေခံကျကျနဲ့ လက်တွေ့ကျပြီး ထိရောက်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချ နိုင်မယ်လို့ ထင်ပါတယ်” ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ KNPP လှုပ်ရှားမှုမှ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသားတစ်ဦးက “အမျိုးသမီးတွေဟာ ခံနိုင် ရည်တွေ စိတ်အားထက်သန်မှုရှိရှိ လုပ်ဆောင်မှုနဲ့ တာဝန်ယူမှုတာဝန်ခံမှုရှိကြတယ်။ ငွေရေးကြေးရေး ကိစ္စတွေမှာလည်း ပို သတိရှိကြတယ်” ဟုလည်း အသိအမှတ်ပြုခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း မကြာခဏဆိုသလို လက်ရှိ ကျား-မရေးရာ အခန်းကဏ္ဍ များအကြား၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များကြားတွင် ပါဝင်ခြင်း၏ အနှစ်သာရကို ဘောင်ခတ်ထားခဲ့ဖြစ်ပြီ ၎င်း သည် အမျိုးသမီးများနှင့် ဆက်နွယ်သော ကိစ္စရပ်များအတွက်သာ အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု၏ အရေးပါမှုကို မီးမောင်းထိုးပြလျက် ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့အနက်မှတစ်ဦးက

“အထူးသဖြင့်၊ အမျိုးသားတွေက အမျိုးသမီးတွေရဲ့ ကိစ္စရပ်တွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး သတိမပြုမိနိုင်တဲ့ သို့မဟုတ် နားမလည်နိုင်တဲ့ ကွာဟချက်တွေ ရှိနိုင်ပါတယ်။ အမျိုးသမီးတွေ ပါဝင်မှုရှိလာတဲ့အခါ [မှသာ]အမျိုးသမီးတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ကိစ္စရပ်တွေအတွက် မှန်ကန်တဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချမှတ်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်”

ဟုဆိုသည်။ KNPP ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု၏ အရေးပါပုံကို မိခင်များ၏ လူမှုရေးအရ တည်ဆောက် ထားသော ဝိသေသလက္ခဏာများနှင့် ဥပမာပေး၍ အရေးကြီးသောအချက်အဖြစ် အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်- “မိခင်စိတ်နဲ့ သူတို့သားသမီးတွေနဲ့ မိသားစုတွေ အခက်အခဲဖြစ်မှာ ပိုပြီးစိုးရိမ်တဲ့ သဘာဝရှိကြတယ်။ အဲဒါကြောင့်ပဲ အမျိုးသမီးများတွေက သူတို့ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေမှာ ပိုပြည့်စုံတဲ့ အတွေးအမြင်တွေကို တွေးတောတတ်ကြတယ်။”

တစ်ဖန် ဖြေဆိုသူအားလုံးသည် အမျိုးသမီးများ၏ အကာအကွယ်လိုအပ်မှုကို ယေဘုယျအားဖြင့် နားလည်သဘောပေါက် ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ KNU ၏ ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှ အမျိုးသမီးအများစုသည် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ပဋိပက္ခများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို အခံရဆုံးသူများ ဖြစ်ကြောင်းနှင့် “အကာအကွယ်ပေးမှုဆိုတာ အန္တရာယ်အမျိုးမျိုးကနေ ကာကွယ် ပေးတဲ့ ခြံစည်းရိုးတစ်ခုလိုပဲ” ဟု ပြောဆိုခဲ့ပြီး အမျိုးသမီးများအား လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ကြံ့ခိုင်မှုအရှိဆုံးသူများအဖြစ်လည်း မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ KNU CSO မှ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသားတစ်ဦးက “တန်းတူအခွင့်အရေးအတွက် အကာအကွယ်ပေးရ မယ်၊ အမျိုးသမီးတွေအပေါ် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုတွေ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတွေနဲ့ ကြမ်းဖက်မှုတွေကနေ အကာအကွယ် ပေးရမယ်” ဟု ပြောသည်။ သို့သော်လည်း ဗဟိုနှင့် ခရိုင်အဆင့်များမှ KNU အဖွဲ့ဝင်များကြားတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် သဘောထားအမြင် အနည်းငယ်ကွဲလွဲမှု ရှိကြသည်။ KNU ခေါင်းဆောင်များ အပါအဝင် အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ အများစုက အမျိုးသမီးများအား “ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စု”အဖြစ် အလေးပေး ပြောဆိုကြသော်လည်း အချို့သော ဒေသခံ KNU ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့၏ 'သဘာဝအရ အားနည်းခြင်း'သည် အကာအကွယ် ပိုမိုလိုအပ်မှုအတွက် အကြောင်းရင်း ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြကြသည်။ ဆန့်ကျင်ဘက်အနေဖြင့်၊ CSOs ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးများကမူ အမျိုးသမီးများကို 'ထိခိုက် လွယ်သူများ' အဖြစ်ဖော်ပြရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ နေ့စဉ်ဘဝတွင် ကျား-မရေးရာစံနှုန်းများ၊ ပုံသေသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ပိုမိုအန္တရာယ်ကြုံတွေ့ နိုင်ခြေ မြင့်မားခြင်းဖြစ်သည်ဟု မှတ်ချက်ပေးခဲ့သည်။

ကရင် CSO ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက

“ကျွန်မတို့ဟာ အမျိုးသမီး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနဲ့ လုံခြုံရေးအကြောင်း ပြောတဲ့အခါ အမျိုးသမီးတွေဟာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုံခြုံရေးသာမကဘဲ သူတို့ရဲ့ နေ့စဉ်ဘဝတွေမှာ လုပ်ကိုင်နေရတဲ့ အလုပ်တွေမှာ လုံခြုံမှုနဲ့ သက်တောင့်သက်သာရှိဖို့လည်း လိုအပ်တယ်။ ဒါကြောင့် အမျိုးသမီးတွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ အကာအကွယ်ရရှိရေးအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့အဆင့်တွေမှာ ပါဝင်ဖို့ လိုပါတယ်”

ဟုဆိုသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့်အနေဖြင့် KNU မှ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးတစ်ဦးက အမျိုးသမီးများ၏အကာအကွယ်အတွက် အမျိုးသမီးများကိုယ်တိုင် တာဝန်ရှိကြောင်း ၎င်း၏အမြင်ကို ဖော်ပြခဲ့သည်- “သူများတွေက ကိုယ့်ကိုယ် ကာကွယ်ပေးတာ စိတ်မချရဘူး။ ကာကွယ်မှုလို့ပြောရင် အမျိုးသမီးတွေကလည်း အနေအထိုင် အဝတ်အစားကစပြီး အမျိုးသားတွေနဲ့ စုပြီး နေထိုင်မယ်ဆိုရင် မတော်တရော်တွေ ဝတ်စားမယ်ဆိုရင် မဖြစ်သင့်တာတွေဖြစ်လာမယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဆင်ခြင်ရမယ်”

ဤကဏ္ဍ၏ တွေ့ရှိချက်များကို အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြရပါက၊ မတူညီသော အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ အုပ်စု လေးမျိုးတွင် (KNU ခေါင်းဆောင်များ၊ KNU ဆိုင်ရာ CSO များ၊ KNPP ခေါင်းဆောင်ပိုင်းနှင့် KNPP ဆိုင်ရာ CSO များ) ကျား-မရေးရာ နားလည် သဘောပေါက်မှုအတိုင်းအတာသည် ၎င်းတို့၏ WPS ဆိုင်ရာသိမြင်မှုအတိုင်းအတာကို လွှမ်းမိုးထားသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ တစ် နည်းဆိုရသော် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ကျား-မဆိုင်ရာ နားလည်သဘောပေါက်မှုရှိခြင်းသည် ထိုထိန်းချုပ်နယ်မြေများအတွင်း WPS အစီအစဉ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုရှိသည်ဟု အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်သည်။ လှုပ်ရှားမှုများအတွင်းတွင် လူတိုင်းကို တန်းတူဆက်ဆံရမည်ဟူသည့် ယေဘုယျနားလည်ထားကြသော်လည်း၊ ကျား-မရေးရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ တည်ရှိနေခြင်းနှင့် ၎င်းနှင့်ဆက်စပ်သော အမျိုးသမီးများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ၏ အကျိုး သက်ရောက်မှုအကြောင်းအရာများသည် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ ခေါင်းဆောင်များ၏ WPS အကြောင်း ဆွေးနွေးမှုအများစုတွင် ပါဝင်လေ့မရှိသော ခေါင်းစဉ်များဖြစ်နေဆဲဖြစ်သည်။

မြို့နယ်များနှင့် ခရိုင်များမှ ဒေသခံခေါင်းဆောင်များနှင့် တာဝန်ရှိသူအများစုသည် နှစ်ဖက်လှုပ်ရှားမှုများ၏ ဗဟို ခေါင်းဆောင်ပိုင်းနှင့် နှိုင်းစာလျှင် WPS နှင့် ကျား-မရေးရာတန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု ပိုမိုနည်းပါး ကြောင်း တွေ့ရသည်။ ကျား-မရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို အခြေခံအားဖြင့် အရေးကြီးသော ကိစ္စတစ်ရပ်အဖြစ် ယေဘုယျ အားဖြင့် လက်ခံထားသော်လည်း လက်တွေ့တွင်မူ နိုင်ငံရေးနှင့် စစ်မှုရေးရာများကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်နေခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်အတွက် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ရပ်လုံးက ရုန်းကန်နေရ သည်။ ဤအခြေအနေသည် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အရေးများ မြှင့်တင်ရေးအတွက် CSOs နှင့် CBOs များနှင့်၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများကသာ အဓိက တာဝန်ယူနေရသည့် အခြေအနေကို တွန်းအားဖြစ်စေသည်။

4. WPS နှင့်ပတ်သက်သော တရားဝင်မူဝါဒများနှင့် ကတိကဝတ်များ

ဤကဏ္ဍတွင် KNU နှင့် KNPP တို့၏နယ်မြေများတွင် WPS အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် တိုက်ရိုက်နှင့် သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် သက်ရောက်မှုရှိသော ကျား-မရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများအပေါ် ထားရှိသည့် လက်ရှိမူဝါဒများနှင့် ကတိကဝတ်များကို အလေးပေးဖော်ပြထားသည်။ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ နောက်ထပ်မူဝါဒများ ရေးဆွဲရန် လက်ရှိကြိုးပမ်း အားထုတ်မှုများကိုလည်း တင်ပြထားပါသည်။

4.1 KNU

အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအားလုံး၏ အဆိုအရ KNUသည် ၎င်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအတွက် ရည်ညွှန်းသည့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုအချို့မှလွဲ၍ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှု မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ တိကျသောမူဝါဒ မရှိပါ။ KNU ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၆ အောက်တွင် 'တန်းတူညီမျှမှု'သည် ၎င်း၏အဓိကစံတန်ဖိုးများထဲတွင် ပါဝင်သည်။ ထို့ကြောင့် ဗဟိုအမြဲတမ်းကော်မတီဝင် ၅၅ ဦးတွင် အမျိုးသမီး အနည်းဆုံး ၃ ဦး၊ ခရိုင်အဆင့် အမြဲတမ်းကော်မတီဝင် ၃၁ ဦးတွင် အနည်းဆုံး အမျိုးသမီး ၃ ဦး (သို့မဟုတ် ပြည့်မှီရန်အခက်အခဲရှိပါက အနည်းဆုံး အမျိုးသမီး ၂ ဦး)နှင့် ကျေးရွာကော်မတီဝင် ၇ ဦးအနက် အမျိုးသမီး ၂ ဦးပါဝင်ရန် ကတိကဝတ်ထားရှိသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံနည်းဥပဒေအောက်ရှိ ပုဒ်မ ၁၄ တွင်

“ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး၏ အဆင့်အသီးသီးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ရမည်”

ဟု ဖော်ပြထားသည်။ KNU သည် NCA တွင် အနည်းဆုံး 30% အမျိုးသမီးပါဝင်မှုကို တောင်းဆိုထားသည့် ERO များထံမှ အဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်းအတွက်မူ ထိုမူဝါဒကို မချမှတ်ရသေးပေ။ KWO ခေါင်းဆောင်များက ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ကျင်းပခဲ့သည့် KNU ၏ ၁၆ ကြိမ်မြောက် ညီလာခံတွင် အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံးအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေး အဆင့်များတွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုမာဏ အနည်းဆုံး 30 ရာခိုင်နှုန်း ကိုတာစနစ်ကို KNU ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် တရားဝင်ထည့်သွင်းမိတ်ဆက်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည့် ထင်ရှားသည့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို အလေးပေး ပြောကြားခဲ့သည်။ ဤအဆိုပြုပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းမရှိသော်လည်း ၎င်းနှင့်ပတ်သက်၍ 'မူအားဖြင့် သဘောတူ' ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ကြသည်။

ထို့အပြင် KNU သည် ပြန်လည်နေရာချထားရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေး၊ မြေယာ၊ ပညာရေး၊ လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး၊ သစ်တောနှင့် ဒုက္ခသည်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် မူဝါဒများစွာကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ KNU ၏ ပညာရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေးမူဝါဒကဲ့သို့သော မူဝါဒများအားလုံးတွင် 'ကျား-မမခွဲခြားဘဲ တန်းတူညီမျှမှု' ဖြင့် အထူးအစီအမံများ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်းကို ထည့်သွင်း အသိအမှတ်ပြုထားသည်။ ထို့အပြင် ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒတွင် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန် ကတိကဝတ်ပြု ထားသည်- “ကရင်လူထုအတွင်း ဘဝမြင့်မားလာရေးအတွက် အမျိုးသမီးများအတွက် အခွင့်အရေး ဖန်တီးပေးရမည်။ အထူးသဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် အမြင်သဘောထား တင်ပြခြင်းဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းများတွင်ဖြစ်စေ အရည်အချင်းရှိလာရန် အခွင့်အရေး ဖန်တီးပေးရမည်။” ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် KNU သည် လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခအခြေအနေများအတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု တားမြစ်ရေးနှင့် ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေးတို့အတွက် Geneva Call အောက်တွင် ကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး ယင်းတွင် လိုအပ်သည့် အစီအမံအားလုံးကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန် ကတိကဝတ်ပြုခဲ့သည်။³⁸

38 http://theirwords.org/media/transfer/doc/knu_sexual-6bfdd0548f5219cf14fa5acb9ad52479.pdf. ကိုကြည့်ပါ။

ဤအစီအမံများမှလွဲ၍ KNU တွင် WPS နှင့်ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရပ်များအတွက် သီးခြားမူဝါဒများ မရှိပါ။ ခေါင်းဆောင် အမျိုးသားတစ်ဦးက

“လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေမှာ အမျိုးသမီးတွေအတွက် သီးသန့်မူဝါဒတွေ မတွေ့မိပေမယ့် အနာဂတ် ဖက်ဒရယ်ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေမှာ အမျိုးသမီးတွေရဲ့ ပါဝင်မှုအတွက် ခိုင်လုံတဲ့လုပ်ဆောင်ချက်တွေ ရှိလိမ့်မယ်လို့ ကျွန်တော်တို့ မျှော်လင့်ပါတယ်”

ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုကို အလေးထားသည့် သီးခြားမူဝါဒများ မရှိသော်လည်း အချို့သော ကော်မတီများတွင် ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများနှင့် ကျင့်ထုံးများအရ အမျိုးသမီးများအတွက် သီးခြား သတ်မှတ်ထားချက်များရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက “ကျွန်မတို့ဌာနမှာ အမျိုးသမီးတွေကို အကာအကွယ်ပေးမှု သို့မဟုတ် ပါဝင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ သီးခြားမူဝါဒ တွေ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေမရှိပါဘူး။ ဒါပေမယ့် 'အမျိုးသမီးတွေ ဟိုနေရာ မသွားသင့်ဘူး ဒီနေရာကို မသွားသင့်ဘူး စတဲ့ အထူးစဉ်းစားချက်တွေတော့ ရှိတယ်” ဟု ပြောခဲ့သည်။

KNU ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများအရ KWO နှင့် ကရင်လူငယ်အစည်းအရုံး (KYO) တို့သည် စည်းရုံးရေးနှင့် ပြန်ကြားရေး ဌာနအောက်တွင်ချိတ်ဆက်ပါဝင်ကြသည်။ ၎င်းသည် KNU အနေဖြင့် အမျိုးသမီးရေးရာနှင့် ကျား-မရေးရာ ကိစ္စရပ်များကို KWO နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး၊ တစ်ဘက်တွင် KWO မှ KNU ဘက်သို့ ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပုံမှန်စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု ပြုများလုပ်ရန် တရားဝင်လမ်းကြောင်းဖြစ်သည်။ KWO ၏ တစိုက်မတ်မတ် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပေးမှုများကြောင့် KNU သည် လက်ရှိတွင် ကျား-မရေးရာ မူဝါဒတစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲရန် ပြင်ဆင်လျက်ရှိသည်။

KNU ခေါင်းဆောင်ပိုင်းရှိ မတူညီသောအဆင့်များကြားတွင် အဖွဲ့၏ လက်ရှိမူဝါဒများအပေါ် နားလည်သဘောပေါက် မှုတွင် ကွဲလွဲချက်အချို့ရှိကြသည်။ KNU သည် ၎င်း၏ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ရန် အနည်းဆုံး ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ကိုတာစနစ်ကို မူအားဖြင့် သဘောတူထားရုံသာ ဖြစ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အဆင့်တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် နေရာအနည်းငယ်သာ ပေးထားသော်လည်း ဒေသအဆင့်နှင့် ဌာနဆိုင်ရာများမှ ခေါင်းဆောင်အချို့ကမူ ၎င်းအချိုးကျ ကိုယ်စားပြုစနစ်အား အဖွဲ့အတွင်း လက်ခံကျင့်သုံးနေပြီးဖြစ်သည်ဟု ယူဆလျက်ရှိကြသည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် ထားရှိ သည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ KNUမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအများစုသည် KNU တွင် အမျိုးသမီးများ နှင့် အမျိုးသားများကို တန်းတူဆက်ဆံကြောင်း၊ ကရင်အမျိုးသား ယဉ်ကျေးမှုမလေ့တွင်လည်း အမျိုးသမီးများကို ပို၍ ဦးစားပေးသည့်အလျောက် KNU၏ မူဝါဒများတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိကြောင်း ဦးစွာအလေးပေး ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ သို့သော်လည်း ပိုမိုအသေးစိတ် ဆန်းစစ်ကြည့်ပါက KNU နယ်မြေအတွင်းကျား-မရေးရာမူဝါဒများနှင့် ကတိကဝတ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကန့်သတ်ချက်များနှင့် စိန်ခေါ်မှုများရှိသည်ကို အားလုံးက အသိအမှတ်ပြုကြသည် (အပိုင်း 7 အောက်တွင် ကြည့်ပါ)။

4.2 KNPP

KNPP တွင် KNPP ပါတီပိုင်းနှင့် KNPP အစိုးရပိုင်း (‘ကရင်နီအစိုးရ’ ဟုလည်း လူသိများသည်) ဟူ၍ နှစ်ပိုင်းရှိပြီး ၎င်းတို့တွင် သီးသန့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေများရှိကြသည်။ KNPP ပါတီ၏ ဥက္ကဋ္ဌမှာ KNPP အစိုးရ၏ ဝန်ကြီးချုပ်ဖြစ်ပြီး ဒုက္ကဋ္ဌက ဒုတိယဝန်ကြီးချုပ်အဖြစ် တာဝန်ယူထားသောကြောင့် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခု၏ လုပ်ဆောင်မှုသည် နီးကပ်စွာ ချိတ်ဆက်နေသည်။ ဤလေ့လာမှုအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ခေါင်းဆောင် အမျိုးသမီးများက KNPP၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ကျား-မရေးရာ တန်းတူညီမျှမှု တို့အတွက် သီးသန့်ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများမရှိဘဲ၊ အားလုံးတန်းတူညီမျှရေးနှင့် တရားမျှတရေးဆိုင်ရာ နှင့်ပတ်သက်၍ ယေဘုယျဆန်သောအပိုဒ်တစ်ခုသာရှိကြောင်း အတည်ပြုခဲ့သည်။ ပါတီထိပ်ပိုင်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက “ကျွန်တော်တို့ပါတီမှာ ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှုမတွေ့ရဘူး။ ရှိ တယ်လို့လည်း မခံစားရဘူး။ ဒါကြောင့် ကျား-မရေးရာကိစ္စရပ်အတွက် သီးသန့်ဆောင်ရွက်ဖို့ စီစဉ်ထားတာမရှိပါဘူး” ဟု သုံးသပ်သည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ၊ ပါတီသည် လာမည့်ကွန်ဂရက်သက်တမ်းတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အနည်းဆုံး ၁၀ ဦးရှိရန် ရည်ရွယ်ထားပြီးလာမည့်ကွန်ဂရက် ရွေးကောက်ပွဲတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှ

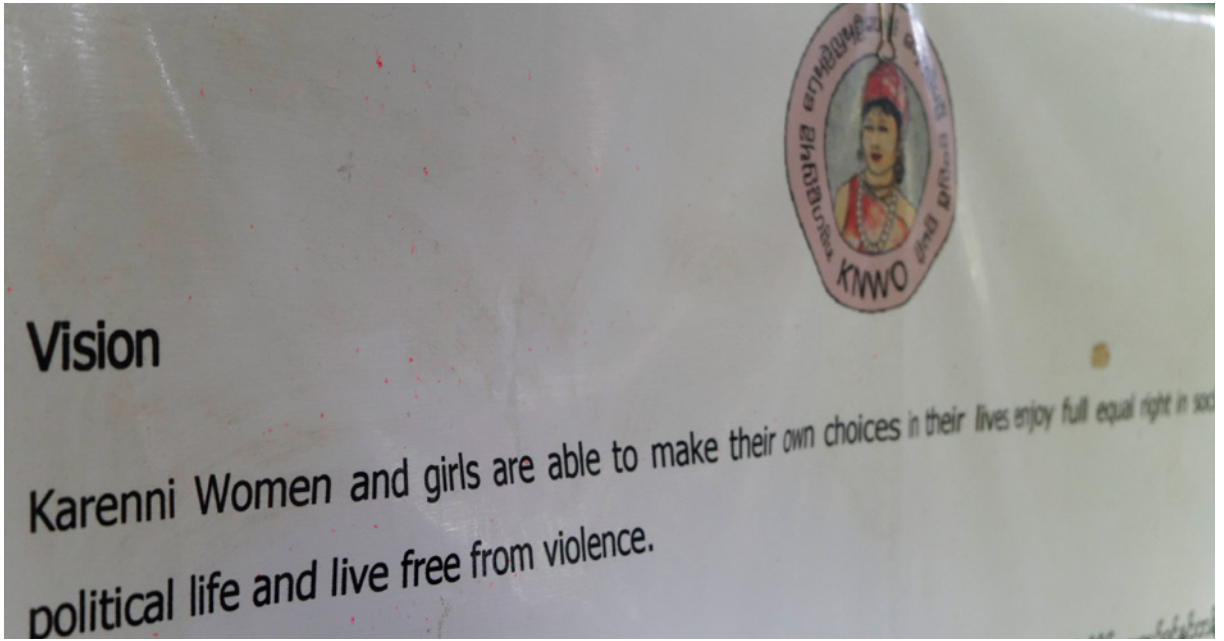
“ဒီဆုံးဖြတ်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် တစ်ခုအနေနဲ့ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုအစီအစဉ်ကို ဒီနှစ်မှာ စလုပ်နေတာရှိပါတယ်”

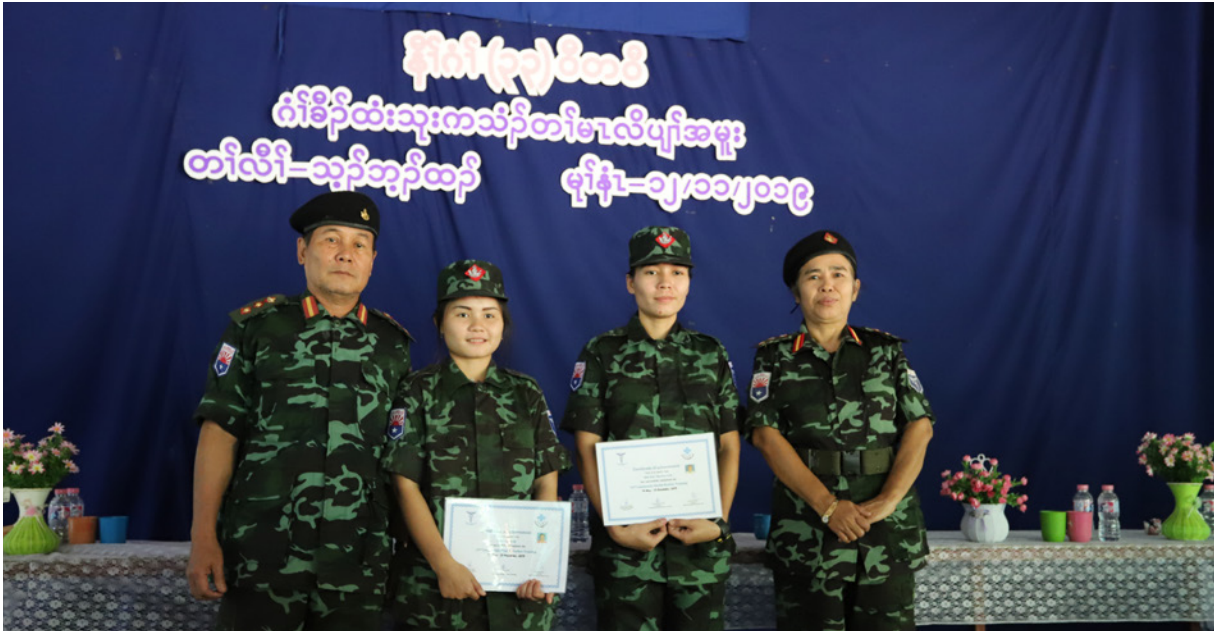
ဟု မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။

ပါတီတွင် ကျား-မဆိုင်ရာ သီးခြားစည်းမျဉ်းများ မရှိသော်လည်း KNPP အစိုးရ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ပုဒ်မတစ်ခုပါဝင်သည်။ ပုဒ်မ ၂၁ တွင် “ကရင်နီပြည်နယ် အစိုးရ၏ ဥပဒေပြုရေး၊ တရားစီရင်ရေး အုပ်ချုပ်ရေးအခန်းဇယားများတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ရေးကို မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်သွားရမည်” ဟု ဖော်ပြထားသည်။ KNPP ခေါင်းဆောင်များနှင့် CSO ခေါင်းဆောင်အချို့က KNPP မှ စတင်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုခဲ့သော အနာဂတ် ကရင်နီပြည်နယ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေ စတုတ္ထမြောက် မူကြမ်းတွင် ကျား-မတန်းတူဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပိုမိုပါရှိသည်ဟု မှတ်ချက်ပြုကြသော်လည်း ထိုဥပဒေမှာ ရေးဆွဲနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။

KNPPမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများကြားတွင် ကျား-မရေးရာ မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ နားလည်သဘောပေါက်မှုသည် အမျိုးမျိုးရှိနေသည်။ KNPP ၏ ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်အချို့က ပါတီတွင်းသာမက အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုဆိုင်ရာ တရားဝင်မူဝါဒများကို ချမှတ်ထားခြင်းမရှိကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ပြောဆိုခဲ့သော်လည်း အခြားသော KNPP ခေါင်းဆောင်များနှင့် CSO ကိုယ်စားလှယ်အချို့ကမူ အနည်းဆုံး 30% ကိုတာစနစ်ရှိနေပြီဟု လွဲမှားစွာ ထင်မြင်ယူဆလျက်ရှိသည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများတွင် Geneva Call ၏ လိင်အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ ကတိကဝတ် သဘောတူညီချက်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဗဟုသုတများလည်း နည်းပါးကြသည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအချို့မှာ KNPP က လက်မှတ်ထိုးထားခြင်းမရှိသတင်းအချက်အလက် သေချာစွာ မရရှိကြသကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်အများစုမှာလည်း ၎င်းအပေါ် ကတိကဝတ်ပြုထားကြောင်း ပြောကြသည်။ Geneva Call အချက်အလက်အရ KNPP သည် လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခအတွင်း ကလေးသူငယ်များကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်စာချုပ်တစ်ခုတည်းကလွဲ၍ အခြားမည်သည့်ကတိကဝတ်ကိုမျှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိပေ။ KNPP တွင် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မတန်းတူရေးဆိုင်ရာ သီးခြားမူဝါဒနှင့် ဥပဒေများ မရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မတန်းတူရေးဆိုင်ရာ ထောက်ခံအားပေးမှုများရှိပြီး KNWO ကဲ့သို့သော အမျိုးသမီးရေး အဖွဲ့အစည်းများအကြံပြုချက်များကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည့် CSO ပလပ်ဖောင်းများကို လမ်းဖွင့်ဖန်တီးပေးထားသည်။

ဤကဏ္ဍအတွက် တွေ့ရှိချက်များကို အနှစ်ချုပ်ရပါက၊ KNU နှင့် KNPP တို့တွင် WPS မူဝါဒ ရေးဆွဲမှုဆိုင်ရာ အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်၍ တူညီချက်များ အများအပြားရှိကြသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခုလုံးသည် ၎င်းတို့၏နယ်မြေများတွင် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေများတွင် တရားဝင်ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း အနည်းငယ်နှင့် အခြားသောလမ်းညွှန်ချက် မူဘောင်များကို ချမှတ်မိတ်ဆက်ခဲ့ကြသည်။ သို့သော် ဤမူဝါဒများကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းထားသော အဖွဲ့ဝင်တိုင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်တိုင်းက ရှင်းလင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်ကြသည်မဟုတ်ပါ။ အပြုသဘောဆောင်သော မှတ်ချက်တစ်ခုမှာ အဖွဲ့အစည်း နှစ်ခုလုံးသည် သီးသန့်ကျား-မရေးရာမူဝါဒများ ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်နေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ နောက်လာမည့် အပိုင်းနှစ်ပိုင်းတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုတွင် ပါဝင်ခွင့်များ (အပိုင်း ၅) နှင့် ၎င်းတို့၏ အကာအကွယ်ရပိုင်ခွင့်များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် (အပိုင်း ၆) တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အခြေအနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန်အတွက် တည်ဆဲ ကတိကဝတ်များနှင့် အခြားသော ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် လက်ရှိကျင့်သုံးမှုများကို ဆွေးနွေးသုံးသပ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။





5. အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် လက်ရှိကျင့်သုံးမှုများ

ဤကဏ္ဍတွင် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းအားလုံးနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများအားလုံးအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများ၏ လက်ရှိပါဝင်မှုအခြေအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ နယ်မြေများအတွင်း အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု မြှင့်တင်ရန် ဆောင်ရွက်မှု ခြေလှမ်းများကို စူးစမ်းလေ့လာထားသည်။

5.1 KNU

ဤလေ့လာမှုအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော KNU အဖွဲ့ဝင်အများစု၏အဆိုအရ အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မူဝါဒများတွင် ကန့်သတ်ချက်များရှိနေသော်လည်း (အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အပိုင်း 4 ကိုကြည့်ပါ) KNU သည် ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်များအတွင်း အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုအပြင် သင်တန်းများနှင့် အခြားအစည်းအဝေးများအတွင်း အမျိုးသမီးများပါဝင်ရေးကို အမြဲတစေအားပေးကူညီခဲ့သည်။ သို့သော် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်များနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုမြှင့်တင်ရေး လှုပ်ရှားမှုအစီအစဉ်များကို အမျိုးသမီးရေးအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် KWO ကသာ အဓိက ဦးဆောင်ကြောင်း အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအားလုံးက ဖော်ပြခဲ့သည်။ KWO က ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်းကို ကရင့်တော်လှန်ရေးကို ပံ့ပိုးပေးနေသည့် လွတ်လပ်သော CSO အဖွဲ့အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။ သို့သော်လည်း KNU ကမူ KWO ကို ၎င်း၏ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အဖြစ် ရှုမြင်ထားပြီး ထိုလမ်းကြောင်းမှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု၊ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးလမ်းကြောင်းကို ဖွင့်ပေးထားသည်။

အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ အမျိုးသမီးအများစုသည် KNU ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော အစိတ်အပိုင်းနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု ရာခိုင်နှုန်း အလွန်နည်းပါးခြင်းအပေါ် စိုးရိမ်မှုများရှိကြောင်းကို မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ လက်ရှိတွင် ဗဟိုအမြဲတမ်းကော်မတီ (CSC) အဖွဲ့ဝင် ၅၅ ဦးတွင် ၄ ဦးနှင့် ဗဟိုအလုပ်မှုဆောင်ကော်မတီ (CEC) အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ဦးတွင် ၁ ဦး စသည်တို့သာ အမျိုးသမီးများပါဝင်သည်။ KNU ခေါင်းဆောင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးအဆိုအရ အမျိုးသမီး CSC အဖွဲ့ဝင် ၄ ဦးအနက် တစ်ဦးမှာ KNU ၏ တရားရေးဦးစီးချုပ် ဖြစ်သော်လည်း မြို့နယ်နှင့် ခရိုင်အဆင့်ရှိ တရားသူကြီးအားလုံးနီးပါးမှာ အမျိုးသားများဖြစ်သည်။ KNU တရားစီရင်ရေးတွင် ယင်းပြဿနာကို လျော့ပါးစေရန်အတွက် အမျိုးသမီးများအား တရားသူကြီးများဖြစ်လာစေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် ကြိုးပမ်းမှုများ ရှိခဲ့သည်။ KNU ခေါင်းဆောင်အချို့က ၎င်းတို့၏ လှုပ်ရှားမှုအတွင်း အရေအတွက် အတိအကျ မသိရသော်လည်း မြို့နယ်နှင့် ခရိုင်ခေါင်းဆောင်အဆင့်များတွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှု အလွန်နည်းပါးကြောင်း အတည်ပြုခဲ့ကြသည်။ အချို့သော ခရိုင်များတွင် အမျိုးသမီး ကျေးရွာခေါင်းဆောင်များ ပိုများလာကြောင်းလည်း

ထောက်ပြခဲ့ကြသော်လည်း CSO အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ တစ်ဦး၏ ပြောကြားချက်အရ အဆိုပါ အမျိုးသမီးများ သည်လည်း အမျိုးသားခေါင်းဆောင်အများစုနည်းတူ ကျား-မရေးရာ အသိပညာ နည်းပါးကြသည်ဟုဆိုသည်။ ကရင်အမျိုးသား လွတ်မြောက်ရေး တပ်မတော် (KNLA) တွင် အမျိုးသမီးများ၏ အမြင့်ဆုံး ရာထူးမှာ ဗိုလ်မှူးကြီးအဆင့် ဖြစ်ပြီး၊ ထိုအမျိုးသမီး မှာ ဗဟိုဆေးဌာနချုပ်၏ ဆေးတပ်တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူအားလုံးတွင် အမျိုးသမီး များသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အဆင့်များထက် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေး အဆင့်များတွင် ပိုမိုပါဝင် ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ KNU ၏ ဌာန ၁၄ ခု၏ ခေါင်းဆောင်မှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်နေသည့် အမျိုးသမီး အနည်းငယ်ရှိသည့် အနက် အများစုမှာ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အခြားလူမှုရေး ကဏ္ဍများတွင် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရကြောင်း CSO ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးတစ်ဦးက ပြောကြားခဲ့သည်။

တိုက်ပွဲများ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေသော်လည်း KNU နှင့် CSO ခေါင်းဆောင် အမျိုးသမီးအချို့က အမျိုးသမီးများ၏ ပညာရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး အပြုသဘောဆောင်သော တိုးတက်မှုများရှိကြောင်း တင်ပြခဲ့ကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် KNU ထိန်းချုပ်နယ်မြေများနှင့် ရောနှောထိန်းချုပ်ထားသော နယ်မြေများမှ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများသည် အာဏာသိမ်း ရန်ကြိုးပမ်းမှု ဖြစ်ပွားခဲ့သည့်တိုင် တရားဝင်ပညာသင်ကြားမှုနှင့် ကျောင်းပြင်ပ ပညာရေးအခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုရရှိခဲ့ကြသည်။ KNU သည် ၎င်းအုပ်ချုပ်သည့်နယ်မြေများတွင် မူကြိုနှင့် အထက်တန်းပညာရေးတို့ကို ထောက်ပံ့ပေးထားသည်။ ထို့အပြင် KWO မှ အဓိက ဦးဆောင်သည့် အသိပညာပေးမှု မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် စည်းရုံးရေး ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကြောင့် အမျိုးသမီး များသည် ခေါင်းဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍများ ပိုမိုရရှိလာကာ ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များအတွက် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုလာမှုများ တိုးတက်လာပြီး တရားမျှတမှုကို ပိုမိုလက်လှမ်းမီလာသည်ဟု ၎င်းတို့က တုန့်ပြန်ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။

ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အမျိုးသား KNU ခေါင်းဆောင် အများစုနှင့် အမျိုးသမီး KNU ခေါင်းဆောင်အချို့က ယဉ်ကျေးမှုအရ အမျိုးသမီးများသည် ကရင်အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ပို၍ ဦးစားပေးခံရပြီး KNU နယ်မြေတွင် တန်းတူ အခွင့်အရေး အပြည့်အဝ ရရှိသည်ဟုသည့် တူညီသော သဘောထား အမြင်များ ရှိကြသည်။ သို့သော်လည်း အထူးသဖြင့် ၎င်း တို့၏ ခင်ပွန်းများ တိုက်ပွဲများတွင် ပါဝင်နေချိန်တွင် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ မိသားစု ရှင်သန်ရေးနှင့် ကောင်းမွန်စွာ နေထိုင်နိုင်ရေးအတွက် တာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်ကြရသောကြောင့် လူထုလုပ်ငန်းများအတွင်း ပါဝင်မှုကို အာရုံစိုက်ရန် အခွင့်အရေး နည်းပါးကြသည်ဟု CSOs ခေါင်းဆောင်များနှင့် KNU ခေါင်းဆောင်အချို့က ထောက်ပြကြသည်။ ထို့ကြောင့် GBV နှင့် ဖိနှိပ်မှုများနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများသည် ပဋိပက္ခအတွင်း နှစ်ဆသော မိသားစုစောင့်ရှောက်မှု ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို ထမ်းရွက်ထားကြရသည်။ ဤစိန်ခေါ်မှုများအကြောင်း အောက်ဖော်ပြပါ အပိုင်း 7 တွင် ထပ်မံ ခွဲခြမ်းသုံးသပ်ပါမည်။

5.2 KNPP

KNPP သည် ၁၉၇၉ ခုနှစ်မှစတင်၍ ကရင်နီတော်လှန်ရေးနှင့် လူမှုရေးလိုအပ်ချက်များ စီစဉ်ဆောင်ရွက် ကူညီပံ့ပိုးနိုင်ရန် အတွက် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖွဲ့စည်းရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများ အကြိမ်ကြိမ်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ၁၉၉၃ ခုနှစ် တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သော KNWO သည် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် KNPP ၏ အမျိုးသမီးအဖွဲ့တစ်ခုအဖြစ်မဟုတ်ဘဲ သီးခြားလွတ်လပ်သော CSO ဖြစ်လာခဲ့သည်။ နှစ်ဖွဲ့လုံးမှ ခေါင်းဆောင်များ၏ အဆိုအရ နိုင်ငံရေး ဆိုင်ရာ သတင်းများ ဖလှယ်နိုင်ရန်နှင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှု ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ဆွေးနွေးရန်အတွက် KNPP နှင့် KNWO အကြား ပုံမှန်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများ ရှိသည်ဟုဆိုသည်။ ထို့အပြင် KNWO သည် ပုံမှန် နှစ်ဝက် အစည်းအဝေးများမှ တစ်ဆင့် KNPP အား အကြံပြုချက်များ ပေးလေ့ရှိသည်။ KNPP ခေါင်းဆောင်ဟောင်း အမျိုးသမီးတစ်ဦးက ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် KNWO ၏ အမျိုးသမီးနှင့် ကျား-မရေးရာလှုပ်ရှားမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းရေးနှင့် စောင့်ကြည့်ရေး လုပ်ငန်းများကို ဦးဆောင်ခဲ့သည့် အမျိုးသမီးနှင့် လူငယ်ကော်မတီတစ်ခု ရှိခဲ့ပြီး ဘတ်ဂျက်သီးသန့်မရှိခြင်း၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ မ တည်မငြိမ်ဖြစ်ခြင်းနှင့် သီးသန့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ် မရှိခြင်းတို့ကြောင့် နှစ်အနည်းငယ်အကြာတွင် လှုပ်ရှားမှုများ အလိုအလျောက် ရပ်တန့်သွားခဲ့ကြောင်း ပြန်လည်ပြောပြခဲ့သည်။

KNPP ခေါင်းဆောင်အများစုသည် အစိုးရနှင့် ပါတီနှစ်ခုလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုပါဝင်လာရန် ကူညီအားပေးခဲ့ သည်ဟု ဆိုကြသည်။ လာမည့် ကွန်ဂရက် သက်တမ်းတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်း အနည်းဆုံး ၁၀ ဦးအထိ ပါရှိ နိုင်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တစ်ခုအနေဖြင့် ပါတီအတွင်း အမျိုးသမီးများ ပိုမို တက်ကြွပါဝင်လာစေရန် အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်မှု အစီအစဉ်ကို ၂၀၂၂ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် စတင်ခဲ့သည် (အထက် ပုဒ်မ ၄.၂ တွင် အတိုချုံးဖော်ပြထားသည့် အတိုင်း)။ CSO ခေါင်းဆောင်များက ဤအစီအစဉ်အား အခြား ERO များအနေဖြင့် အတုယူဖွယ်အလေ့အထကောင်းတစ်ခု အဖြစ် မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ KNPP မှ တရားဥပဒေနှင့်ပတ်သက်၍ သင်တန်းအခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးထားကြောင်း KNPP ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးတစ်ဦးက အသိအမှတ်ပြုပြောဆိုခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း KNU ကဲ့သို့ပင်၊ အင်တာဗျူးတွင် ဖြေကြားခဲ့သူ အများစုက အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ရန် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးနှင့် အရည်အချင်းမြှင့်တင်ရေး

အစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်ရေးတို့တွင် ကဲ့သို့သော အမျိုးသမီး အဖွဲ့အစည်းများကသာ အဓိကဆောင်ရွက်သူများ အဖြစ် သတ်မှတ်သည်။

ယင်းကဲ့သို့ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများရှိသည့်တိုင်၊ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအားလုံးက KNPP ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့် အစိတ်အပိုင်းနေရာများအတွင်း အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုမှာ အလွန် မရှိသလောက်နည်းသည်ဟု သုံးသပ်ကြသည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်မှစ၍ CEC တွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးသာ ပါရှိပြီး အရံဗဟိုကော်မတီဝင်အဖြစ် အမျိုးသမီး ၂ ဦးသာရှိကာ KNPP မှ ဝါဒအရ ထိုအရံကော်မတီဝင်အမျိုးသမီးများသည် ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းအရ ပထမသက်တမ်းတွင် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းအဖြစ် ပါဝင်ခွင့်မရှိကြောင်းသိရသည်။ KNPP ခေါင်းဆောင် အများစုက ဤအခြေအနေသည် CEC တွင် အမျိုးသမီး ၄ ဦး ပါဝင်ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခဲ့သည့် ယခင်ညီလာခံသက်တမ်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ဆုတ်ယုတ်သွားသည့် အနေအထား ဖြစ်သည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။ အခြား KNPP ခေါင်းဆောင်များက ယခုနောက်ပိုင်း အမျိုးသမီးပါတီဝင်ဦးရေ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း အထိ တိုးတက်လာမှုအပေါ် အကောင်းဘက်မှ ရှုမြင်ကြသည်။ KNPP အစိုးရ၏ ဝန်ကြီးဌာနငါးခုတွင် အမျိုးသမီးအနည်းငယ်သာ ပါဝင်သည်ကို သိရှိကြသော်လည်း အမျိုးသမီးအများစုသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အဆင့်ထက် KNPP လုပ်ငန်းစဉ် အကောင်အထည်ဖော်သည့် နယ်ပယ်များတွင် အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ်သာ အများအားဖြင့် ပါဝင်လျက်ရှိသည်ဟု ခေါင်းဆောင်အများစုက အတည်ပြုခဲ့ကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးသာ ရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း အများအပြားရှိသည်။ KNPP ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ခန့်မှန်းချက်အရ KNPP အစိုးရ၏ ကာကွယ်ရေး ဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်ရှိ KA (လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့) တွင် အမျိုးသမီး စစ်သည် ၁၅၀ ခန့် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော်လည်း အများစုမှာ နောက်တန်းတွင် သင်ကြားပို့ချသူများ၊ ဆေးမှူးများအဖြစ်၊ သို့မဟုတ် အထည်ချုပ်နှင့် ချက်ပြုတ်ရေးကဲ့သို့သော ထောက်ပံ့ရေး ကဏ္ဍများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ KNPP သည် အာဏာသိမ်းမှုမတိုင်မီက ၎င်းတို့၏ တရားဝင်ငြိမ်းချမ်းရေး ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် အမျိုးသမီးများလည်း ပါဝင်ခဲ့သော်လည်း အမျိုးသမီး CEC အဖွဲ့ဝင်များ အလွန်နည်းပါးသောကြောင့် အမျိုးသမီးအများစုမှာ ရုံးအဖွဲ့ဝင်များနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီရေးဝန်ထမ်းများအဖြစ်သာ ပါဝင်ခဲ့သည်။ အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းမှုနောက်ပိုင်းတွင် KNPP သည် အာဏာသိမ်းမှုကို ဆန့်ကျင်တော်လှန်ရန်အတွက် ရွေးကောက်ခံလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ERO နှင့် အခြားသော စစ်အာဏာရှင်ကို ဆန့်ကျင်သည့် အဖွဲ့များဖြင့် စုပေါင်းဖွဲ့စည်းထားသည့် အမျိုးသားညီညွတ်ရေး အတိုင်ပင်ခံကောင်စီ (NUCC) တွင် ပါဝင်ခဲ့သည်။ NUCC တွင် ပါဝင်သည့် KNPP ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦးအနက် တစ်ဦးမှာ အမျိုးသမီး ဖြစ်သည်။



အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းမှုနှောင့်ယှက်ပိုင်း KNPP အပါအဝင် ကရင်နီပြည်တွင်းရှိ မတူကွဲပြားသော အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးဖြင့် ဖွဲ့စည်းခဲ့သော ကရင်နီပြည်နယ်အတိုင်ပင်ခံကောင်စီ (KSCC) တွင်လည်း အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုအတွက် ကတိကဝတ်များ ပိုမိုရရှိလာခြင်းသည်လည်း စိတ်ဝင်စားဖွယ် အချက်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ၎င်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဖက်ဒရယ် ပြည်ထောင်စုတည်ဆောက်နိုင်သည်အထိ စုပေါင်းခေါင်းဆောင်မှုမှ တစ်ဆင့် အမျိုးသားတန်းတူညီမျှရေး၊ တရားမျှတရေး၊ ဒီမိုကရေစီနှင့် ကိုယ်ပိုင်ပြဌာန်းခွင့်တို့ကို မြှင့်တင်ရန် ဖြစ်သည်။ ဤအဖွဲ့သည် ကျား-မရေးရာ အချိုးကျကိုယ်စားပြုစနစ်ကို လက်တွေ့အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ ကိုယ်စားလှယ် ၃၇ ဦးအနက် ထက်ဝက်ကျော်နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေရေးဆွဲရေး ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်အမျိုးသမီး ၁၅ ဦးအနက် ၈ ဦးမှာ အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်သည်ဟု KNPP နှင့် KSCC ခေါင်းဆောင်အချို့ထံမှ သိရသည်။

၎င်း၏နယ်မြေအတွင်းတွင် KNPP သည် ၎င်း၏ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် ဒေသဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များကို ထူထောင်ထားသည်။ ဝန်ကြီးဌာန တာဝန်ရှိသူတစ်ဦး၏ အဆိုအရ အချို့သော အမျိုးသမီးများသည် မြို့နယ်နှင့် ခရိုင်အဆင့်များအတွင်းရှိ ဖွဲ့စည်းမှုများတွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပါဝင်ကြသော်လည်း ခရိုင်ဥက္ကဋ္ဌ အမျိုးသမီးတစ်ဦးမှလွဲ၍ အားလုံးမှာ ရုံးဝန်ထမ်းအဖြစ်သာ အဓိကပါဝင်လုပ်ကိုင်ကြသည်။ KNPP သည် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မယ်ဟောင်ဆောင်ခရိုင်နှင့် မယ်စရင်းရမ်းခရိုင်တွင် တည်ရှိသည့် ကရင်နီဒုက္ခသည်စခန်း နှစ်ခုတွင်လည်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ၎င်းတို့သည် ထိုစခန်းများကို အပြည့်အဝ ထိန်းချုပ်နိုင်ခြင်း မရှိသော်လည်း KNPP အဖွဲ့ဝင်များ စခန်းကော်မတီအဖွဲ့တွင် ပါဝင်ခြင်းမှတစ်ဆင့် KNPP မှ သွယ်ဝိုက်သော ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိပြီး ထိုကော်မတီတွင်လည်း အရေးအတွက် အကန့်အသတ်ဖြင့် အမျိုးသမီးအချို့သာ တရားသူကြီးများနှင့် ကျန်းမာရေး တာဝန်ခံများအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြသည်။ ထို့အပြင် အာဏာသိမ်းရန် ကြိုးပမ်းချိန်မှစ၍ ထူထောင်ထားသည့် IDP စခန်းအသစ် ၂၄၅ ခုတွင် အရေးပေါ် ယာယီ စီမံအုပ်ချုပ်ရေး ကော်မတီများကို စခန်းများအတွင်းရှိ အဖွဲ့များမှ စုပေါင်းဖွဲ့စည်းထားကြသည်။ KNPP ထိန်းချုပ်ရာ ဒေါ့ခူ IDP စခန်းတွင် စခန်းတာဝန်ခံ ၁၂ ဦးအနက် ၅ ဦးသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည်။ စခန်းအများစု၏အုပ်ချုပ်ရေး ယန္တရားသည် KNPP နှင့် လွတ်ကင်းမှုရှိပြီး ခေါင်းဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုမှာ အလွန်နည်းပါးသည်။

ဤအပိုင်းကို အနှစ်ချုပ်အားဖြင့် ဆိုရသော်၊ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေး အဆင့်များတွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှု၏ အရေးပါမှုကို ယေဘုယျအားဖြင့် သဘောပေါက်ကြောင်း ပြသခဲ့ကြသော်လည်း လက်ရှိကျင့်သုံးမှုများအရ အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခုအတွင်းနှင့် အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများတွင် ကျား-မရေးရာ အသိပညာ ပိုမိုလိုအပ်ကြောင်း ညွှန်ပြလျက်ရှိသည်ဟု အကဲဖြတ်သုံးသပ်နိုင်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်များထက် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရေး အဆင့်များတွင် ပိုမိုပါဝင်ရလေ့ရှိပြီး ကူညီပံ့ပိုးမှုစနစ်များ မရှိခြင်းကြောင့် ခေါင်းဆောင်မှုရာထူးများသို့ ရောက်ရှိနေကြသည့် အမျိုးသမီးအနည်းငယ်သည်လည်း ၎င်းတို့၏ လက်ရှိပါဝင်မှုတွင် အတားအဆီးများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ ဤစိန်ခေါ်မှုများကို အောက်တွင် စိစစ်သုံးသပ်သွားပါမည်။ အပြုသဘောဆောင်သည့် မှတ်ချက်တစ်ခုအနေဖြင့် KNU နှင့် KNPP တို့သည် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်း၏ အလွန်တက်ကြွသော အခန်းကဏ္ဍကြောင့်၊ အခြားသော ERO များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုအပိုင်းတွင် အားအကောင်းဆုံးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဖွဲ့စည်းပုံများတွင် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု အရှိဆုံးသော လှုပ်ရှားမှုများထဲတွင် ပါဝင်သည်ဟု ဤလေ့လာမှုအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် ပြင်ပကျွမ်းကျင်သူများက အတည်ပြုပြောကြားခဲ့ကြသည်။ ထို့အပြင် တရားဝင်မူဝါဒများ ချမှတ်ထားရှိခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တင်ရေးအတွက် ထိရောက်သော မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် ဖြစ်ကြောင်း အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခုလုံးက သက်သေပြခဲ့ကြသည်။



6. အမျိုးသမီးများအပေါ် အကာကွယ်ပေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လက်ရှိ ကျင့်သုံးမှုများ

ဤကဏ္ဍတွင် ကရင်နှင့် ကရင်နီ အသိုင်းအဝိုင်း နှစ်ခုလုံးရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ လုံခြုံမှုနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ၎င်းတို့၏ တရားမျှတမှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးရေး ယန္တရားများ၊ ၎င်းတို့နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ စသည်တို့နှင့် ပတ်သက်သည့် လက်ရှိ အခြေအနေများကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာထားသည်။

6.1 KNU

KNU သည် ၎င်း၏ တရားရေးစနစ်အား အမျိုးသမီးများ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်စေရန် ၎င်းတို့၏ အုပ်ချုပ်ရေးကို ခရိုင် ၇ ခု၊ ၂၆ မြို့နယ်နှင့်ကျေးရွာများစွာထိရောက်အောင် တိုးချဲ့ထားသည်။ KNU တွင် GBV ဆိုင်ရာ သီးခြားဥပဒေများ မရှိသော်လည်း KNU တရားရေးစနစ်၏ ကော်သူးလေ ဥပဒေများ³⁹ တွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို ဆက်စပ် ထည့်သွင်းထားကြောင်း အမျိုးသမီး CSO ခေါင်းဆောင်များက အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်။ CSO ခေါင်းဆောင်အများစုက KNU ၏တရားရေးစနစ် နည်းလမ်းများသည် စစ်အာဏာရှင်တို့ထက် ပိုမိုထိရောက်ကာ တရားရေးကုန်ကျစရိတ် သက်သာပြီး ဘာသာစကား အရပိုမိုအဆင်ပြေသည့်အပြင် အချိန်ကုန်သက်သာသည်ဟု CSO ခေါင်းဆောင်အများစုက မီးမောင်းထိုးပြခဲ့ သည်။ KNU အမျိုးသမီး တရားသူကြီးချုပ်၏ ပြောကြားချက်အရ KNU တရားစီရင်ရေးစနစ်သည် ၎င်းတို့၏ ကျား-မရေးရာ တို့ပြန်မှုနှင့် ကျား-မရေးရာ ကိစ္စရပ်များအပေါ် အရေးပေးမှု တိုးမြှင့်လာစေရန် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း သိရ သည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ အမျိုးသမီးအမှုစစ်များနှင့် မုဒိမ်းမှုမှ ရှင်သန်လွတ်မြောက်လာသူများအတွက် အမျိုးသမီးဆရာဝန်များ ထားရှိပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဆင့်များတွင် ရှင်သန်လွတ်မြောက်သူများ ထပ်မံစိတ်ဒဏ်ရာ ရရှိစေခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ခြင်း ကဲ့သို့သော ပံ့ပိုးကူညီမှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်အချို့ ထားရှိသည်။ ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် တရားရေးဌာနများတွင် အမျိုးသမီးဦးရေ တိုး လာသော်လည်း အရေအတွက်မှာ နည်းပါးနေသေးသည်။ ကရင်လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများကြားတွင် GBV နှင့် ၎င်းနှင့်ဆက်နွယ် သော တိုင်ကြားရေးစနစ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အသိပညာများလည်း တိုးမြှင့်လာသည်။ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဌာန (KDHW) အောက်တွင် GBV အစီအစဉ်ကို KNU တရားရေးဌာန၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည့် ကရင်ဥပဒေ ဆိုင်ရာအထောက်အကူပြုအဖွဲ့ (KLAC) နှင့်အတူပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ပြီး KLAC သည် တရားရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို ဦးဆောင် ပြီး KDHW သည် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ကြီးကြပ်ပေးသည်။ ထိုသို့ ကြိုးပမ်းအားထုတ်များရှိသည့်တိုင် အမျိုးသမီး များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအား အကာအကွယ်ပေးရေး မူဝါဒများကို ပိုမိုထိရောက်စွာ စနစ်တကျ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ကြောင်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူအားလုံးက သဘောတူကြသည်။

39 ကော်သူးလေဆိုသည်မှာ ၁၉၄၀ ခုနှစ်နှောင်းပိုင်း ကရင်တော်လှန်ရေး စတင်ခဲ့ချိန်မှစ၍ ကရင်လူမျိုးများ တည်ထောင်ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့သော ကရင် နိုင်ငံတော်၏ အမည်နာမဖြစ်သည်။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ အထူးသဖြင့် GBV မှ အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု အားလုံးနီးပါးကို KWO မှ ဆောင်ရွက်ကိုင်တွယ်သည်။ KWO သည် အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေး ကဏ္ဍကို တာဝန်ယူထားပြီး လွတ်မြောက်လာသူ အမျိုးသမီးများအတွက် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုပေးခြင်း၊ ယာယီခိုလှုံစရာ နေရာပေးခြင်းနှင့် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ခံခြင်းနှင့် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများကဲ့သို့သော အခြားအထောက်အပံ့များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းကြောင့် နယ်မြေအတွင်းရှိ GBV ဆိုင်ရာ တိုင်ကြားချက်များသည် အခြားအဖွဲ့အစည်းများထက် ၎င်းတို့ထံ ပိုမိုရောက်ရှိလာလေ့ရှိကြောင်းကို KWO ခေါင်းဆောင်များက အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည်။ KWO သည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုပျောက်ရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သီးခြားဥပဒေများ ရေးဆွဲနေသော်လည်း အင်တာဗျူးတွင် ဖြေကြားခဲ့ကြသော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များက ဤကိစ္စရပ်များအပေါ် KNU ကိုယ်တိုင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေး ကြိုးပမ်းအားထုတ်ရန် လစ်ဟာခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ KWO အပေါ် မှီခိုနေခြင်းတို့သည် ကရင်နယ်မြေရှိ အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးမှုအား ထိရောက်စွာ မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အတွက် အရေးပါသော စိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်သည်ဟု ထောက်ပြခဲ့ကြသည်။ KNU ခေါင်းဆောင် အမျိုးသားတစ်ဦးကလည်း အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး မြှင့်တင်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ KWO ၏ အခန်းကဏ္ဍကို မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်-

“တိုးတက်မှုကို ဘယ်လိုတိုင်းတာရမုန်း မသိပေမယ့် KWO က အဲဒီကဏ္ဍ အပေါ် ဆောင်ရွက်နေတာ ရှိပါတယ် ... လှုပ်ရှားမှုထဲမှာ အမျိုးသမီးတွေကို အကာအကွယ်ပေးဖို့အတွက် တိကျတဲ့ လိုအပ်ချက်တွေ ရှိတယ်ဆိုတာ ပိုနားလည်သဘောပေါက်လာကြပြီး လူမှုအသိုက်အဝန်းတွေကြားမှာလည်း အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ပိုပြီးနားလည်သဘောပေါက်လာကြပါတယ်”

6.2 KNPP

KNPP ၏ ပြည်ထဲရေးဌာနအဆိုအရ KNPP အစိုးရကို ခရိုင် ၃ ခု၊ မြို့နယ် ၁၆ ခုနှင့် ကျေးရွာအများအပြားတွင် ဖွဲ့စည်းထားပြီး ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းရှိ အမျိုးသမီးများ အကာအကွယ်ပေးရေးအတွက် လက်လှမ်းမှီနိုင်သော အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များ အဆင့်ဆင့်ဖွဲ့စည်းထားသည်။ သို့သော်လည်း KNPP၏ အဆိုပါ အုပ်ချုပ်ရေးပုံစံများသည် စနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများရှိပြီး လက်ရှိတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို လုပ်ဆောင်နေဆဲဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် KNPP ၏ တရားရေးဌာနသည် ၎င်းတို့၏ ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေများနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်း ဥပဒေများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် လုပ်ဆောင်နေသည်ကို အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများက ဖော်ပြခဲ့သည်။ တရားရေးဌာနမှ KNPP ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက GBV နှင့် အခြားသော ကျား-မဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် ပိုမိုသိရှိနားလည်ရန်နှင့် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာပံ့ပိုးမှုများ လိုအပ်ကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ အင်တာဗျူးတွင် ပါဝင်ဖြေကြားခဲ့သူ အများအပြား၏အဆိုအရ အမှုအများစုကို မြို့နယ်ကော်မတီများက ဓလေ့ထုံးတမ်းအရ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိကြသောကြောင့် ထိရောက်မှုမရှိဟု ရှုမြင်ကြပြီး ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှုအပေါ် စိုးရိမ်မှုများလည်း မြင့်တက်နေသည် (အောက်တွင်ကြည့်ပါ)။

ဒုက္ခသည်စခန်းကော်မတီများရှိ တရားရေးဌာနများတွင် (ကရင်နီဒုက္ခသည်စခန်းနှစ်ခုတွင် တစ်ခုစီရှိသည်) အဖွဲ့ဝင်များမှတစ်ဆင့် KNPP ၏ သွယ်ဝိုက်သောဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိပြီး GBV အမှုများကိုကိုင်တွယ်ရန် ကျား-မရေးရာ လမ်းညွှန်ချက်များရှိသည်။ ထိုမှအပ အခြားသော တိကျသည့် ဥပဒေ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ မရှိကြောင်း KNPP ကော်မတီဝင် တရားသူကြီးတစ်ဦးထံမှ သိရသည်။ CSO ခေါင်းဆောင်များက အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းချိန်မှစ၍ ထူထောင်ထားသော IDP စခန်းအသစ်များတွင် (GBV အပါအဝင်) ရာဇဝတ်မှုများအား ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်း အလေ့အထများဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ဒေသခံအဖွဲ့များဖြင့် ယာယီအရေးပေါ် စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီများ ဖွဲ့စည်းခဲ့ပုံကိုလည်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ KSCC အောက်တွင် ကဏ္ဍအသီးသီးအတွက် ကော်မတီများစွာကို ဖွဲ့စည်းထားသော်လည်း ဥပဒေပြုရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီတစ်ရပ် မရှိသေးကြောင်း ထိုအင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများက မှတ်ချက်ပြုသည်။ ထို့အပြင် KSCC လက်အောက်ရှိ ကရင်နီပြည်နယ် ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များသည် ကျား-မရေးရာ ကိစ္စရပ်များ သိရှိနားလည်မှုပိုင်းတွင် အကန့်အသတ်ရှိကြောင်း CSO ခေါင်းဆောင်များက သုံးသပ်ခဲ့ကြသည်။

အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအများစုသည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းအတွက် KNPP အုပ်ချုပ်သောနယ်မြေအတွင်း အသက်ဝင်လည်ပတ်နေသော တရားစီရင်ရေးစနစ် မရှိခြင်းနှင့် ထိရောက်သောနည်းလမ်းစနစ်များ မရှိကြောင်းကိုလည်း ထည့်သွင်းပြောကြားခဲ့ကြသည်။ CSO ခေါင်းဆောင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးက “တရားရေးစနစ်မရှိလို့ ဘယ်မှာ တိုင်လို့တိုင်ရမှန်းမသိဘူး” ဟု မှတ်ချက်ပြုသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများသည် ခိုလှုံရာ ဂေဟာများပေးခြင်း၊ အသိပညာပေးရေးနှင့် ဥပဒေရေးရာအကူအညီများ ပေးခြင်းကဲ့သို့သော အမျိုးသမီးများ ကာ

ကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန်များကို အဓိက ထမ်းဆောင်ကြရသည်။ သို့သော်လည်း KNPP ၏ ကာကွယ်ရေး ကဏ္ဍဖြစ်သည့် KA သည် ကရင်နီဒေသများအတွင်း KNWO အဖွဲ့ဝင်များ GBV ကိစ္စများအတွက် တရားရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို လုပ်ဆောင်သည့်အခါ အဖွဲ့ဝင်များ၏ ခရီးသွားလာမှု ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် ကူညီမှုများရှိသော်လည်း ထိုအရာများသည် ပဋိပက္ခနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် လုံခြုံရေး အကာအကွယ်ပေးမှုများသာဖြစ်သည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့်၊ လက်ရှိဖြစ်ပွားနေသော ပဋိပက္ခများကြောင့် ကြီးမားသော စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေသော်လည်း (အောက်ပါ အပိုင်း ၇ ကိုကြည့်ပါ)၊ အချို့သော ဖြေကြားသူများသည် ကရင်နီနယ်မြေရှိ အမျိုးသမီးများ အခွင့်အရေးနှင့် နိုင်ငံရေးနှင့်ပတ်သက်သော တက်ကြွလှုပ်ရှားမှုများပိုမိုတိုးတက် မြင့်မားလာမှုကိုလည်း အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည်။ အချို့သော CSO အဖွဲ့ဝင်များက ဒုက္ခသည်စခန်းများနှင့် IDP စခန်းများတွင် လူမှုကူညီရေးအသင်းအဖွဲ့များနှင့်အတူ စခန်းများတွင် KA မှ လုံခြုံရေး ပံ့ပိုးပေးမှုများ ရှိသောကြောင့် စခန်းများတွင် နေထိုင်သော အမျိုးသမီးများသည် အခြားကျေးရွာများရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက လုံခြုံမှုနှင့် တည်ငြိမ်မှု ပိုမိုခံစားရကြသည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။

နှိုင်းယှဉ်ပြောရပါလျှင် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံး၏အချက်အလက်များအရ KNU နှင့် KNPP တို့သည် အမျိုးသမီးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ရာတွင် ခိုင်မာသော အားစိုက်ထုတ်မှု နည်းပါးသည်ကို တွေ့ရသည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအများစုသည် အမျိုးသမီးများ၏ ပြဿနာများအတွက် တိကျသည့် သီးခြားလိုအပ်ချက်များကို ဖော်ထုတ်ထောက်ပြနိုင်ခဲ့သော်လည်း အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခုလုံးသည် အမျိုးသမီးများအား GBV မှကာကွယ်ပေးမည့် ပိုမိုထိရောက်သောအစီအမံများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိသေးပါ။ KNU သည် ကျား-မရေးရာ ကိစ္စရပ်များအပေါ် အလေးပေးပြီး ကျား-မတန်းတူရေးကိုထိရောက်စွာ တုန့်ပြန်မှုရှိစေရေးအတွက် တရားရေးစနစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်မှုအချို့ ပြုလုပ်ထားသည်- KNU တရားရေးဌာန၏ အကြီးအကဲသည် အမျိုးသမီးတစ်ဦး ဖြစ်ကာ ယခင် KWO ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးလည်း ဖြစ်သောကြောင့် KWO သည် အမျိုးသမီးများ၏ အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် ပတ်သက်လာလျှင် သေချာပေါက် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိသည်။ သို့သော်လည်း လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးသည် အဆိုပါကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် မှီခိုအားထားနေပြီး အမျိုးသမီး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များကို ထိုအဖွဲ့အစည်းများထံ တနည်းနည်းဖြင့် ဆက်လက်လွှဲပြောင်းပေးနေကြသည်ကို အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်။

ထို့အပြင် INGO ၏ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးမှ ထောက်ပြချက်အရ အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းမှုနှင့် နောက်ဆက်တွဲ လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခများ ပြင်းထန်လာခြင်းတို့ကြောင့် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှု၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုတို့အတွက် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ အလွတ်သဘောဆောင်ရွက်မှုစနစ်များအပေါ် အကြီးအကျယ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိခဲ့ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ အကာအကွယ်ကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုများ ရရှိရေးတို့ကို အဟန့်အတား ဖြစ်စေသည်။ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုကြားရှိ ပထဝီဝင်အနေအထားနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု ပုံစံအရ ကွဲပြားမှုများသည် ၎င်းနှင့်ဆက်စပ်သည့် မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအတိုင်းအတာအပေါ် များစွာသက်ရောက်မှုဖြစ်စေသည်။ KNPP သည် လက်ရှိတွင် ၎င်း၏အုပ်ချုပ်ရေး ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲလျက်ရှိသော်လည်း ကရင်နီပြည်နယ်တစ်ဝှမ်းတွင် ပဋိပက္ခများ မြင့်တက်လာခြင်းကြောင့် ဝေးလံခေါင်ပါးသော ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းများရှိ အမျိုးသမီးများထံ တရားရေးစနစ်လက်လှမ်းမီ ရောက်ရှိရန် ကန့်သတ်ချက်များ တိုးများလာသည်။ KNU နှင့် KNPP နှစ်ဖွဲ့လုံး၏ တရားရေးဌာနများအတွင်း ကျား-မရေးရာ အသိပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အကန့်အသတ်ရှိနေခြင်းနှင့် ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် ဆက်စပ်သည့် အခြားစိန်ခေါ်မှုများကို လာမည့်အပိုင်းတွင် တင်ပြသုံးသပ်ပါမည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့်၊ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ အကာအကွယ်ပေးရေး ဆောင်ရွက်မှုနှင့် မြှင့်တင်ပေးမှုအတွက် စနစ်ကျသော မူဘောင်များနှင့် ယန္တရားများမရှိခြင်းသည် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးနှင့် တရားမျှတမှု ရရှိရေး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နေသည့် CBO နှင့် CSO များ၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်။



7. ဖြစ်စေသည့် အကြောင်းရင်း အချက်အလက်များနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများ

ဤကဏ္ဍသည် လှုပ်ရှားမှုများ၏ ထိန်းချုပ်နယ်မြေများအတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးရေးကို မြှင့်တင်ရေးနှင့် ထိန်းသိမ်းရေးတို့အပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိသည့် လှုပ်ရှားမှုအတွင်းပိုင်းနှင့် ပြင်ပမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများနှင့် အကြောင်းရင်းအချက်အလက်များကို မီးမောင်း ထိုးပြထားသည်။

7.1 လှုပ်ရှားမှု အတွင်းပိုင်းမှ အကြောင်းအရင်းအချက်အလက်များနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများ

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအားလုံးသည် WPS နှင့် ပတ်သက်၍ လှုပ်ရှားမှုများအတွင်း စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု၏ အရေးပါမှုကိုသဘောတူကြပြီး၊ ထိုစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုသည် ရေရှည်တည်တံ့မှု ရှိရမည်ဟု ဆိုကြသည်။ ဖြေဆိုသူအများစုက ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အစိတ်အပိုင်း နေရာများတွင် ပါဝင်သည့် ခေါင်းဆောင်များသည် လွှမ်းမိုးမှုအရှိဆုံးသူများဖြစ်ပြီး လက်တွေ့တွင်လည်း KNU မှ အမျိုးသမီးအချို့က ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးတို့အတွက် ထိရောက်စွာ အားပေးလှုံ့ဆော်ရာတွင် အမြင်ကျယ်သည့် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို အပြုသဘောဖြင့် အလေးပေးဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ ပြင်ပပါဝင်ပတ်သက်သူ နိုင်ငံတကာအလှူရှင် အသိုင်းအဝိုင်းများကလည်း ERO ခေါင်းဆောင်အချို့သည် ၎င်းတို့၏ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကို ခြိမ်းခြောက်သည်ဟု မထင်ပါက ကျား-မရေးရာ ပုံစံခွက်များထဲမှ 'အနည်းငယ် ကျော်ထွက်နိုင်ဖွယ်ရှိသည်' ကိုလည်း သတိပြုမိကြသည်။

စီနီယာခေါင်းဆောင်များ၏ သဘောထားသည် ပြောင်းလဲရန် ပိုမိုခက်ခဲသည့်အလျောက် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော အနာဂတ် အသွင်ပြောင်းမှုနှင့်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအတွက် မျိုးဆက်သစ်လူငယ်များ၏ အရေးပါမှုကို လည်း KNPP ခေါင်းဆောင်များက မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ နိုင်ငံတကာ CSO များမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများကလည်း လူငယ်၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး အစီအစဉ်ကို WPS အစီအစဉ်နှင့် ERO များ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများအကြား အလားအလာရှိသော ပေါင်းကူးတံတားအဖြစ် သတ်မှတ်ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ အင်တာဗျူး ဖြေဆိုသူများအပြင် ပြင်ပပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများသည် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေသော အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၊ CBOs/CSO များနှင့် ထိုကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် ကျွမ်းကျင်သူများ၏ အဓိကအခန်းကဏ္ဍများကိုလည်း အကြိမ်ကြိမ် မီးမောင်းထိုးပြခဲ့ကြသည်။ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးတွင် CSO များအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးသည့် ကျား-မတန်းတူရေးနှင့် WPS အစီအစဉ်ကို မြှင့်တင်ရာတွင် ERO များကို လွှမ်းမိုးရန် ကူညီပေးသည့် လမ်းကြောင်းများ ရှိနှင့်ပြီးဖြစ်သည်ကို သတိပြုမိနိုင်သည်။ အမျိုးသမီးပါဝင်မှုအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် နယ်ပယ်တစ်ခုကို ပံ့ပိုးပေးရန်သာမက အမျိုးသမီးများ၏ ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် KNU နှင့် KNPP တို့သည် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် များစွာ မှီခိုနေရသည်။ ဤအခြေအနေသည် CSOs များအတွက် KNU နှင့် KNPP ခေါင်းဆောင်များအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်ရန်နှင့် ထိရောက်သော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများအတွက် လမ်းကြောင်းတစ်ခုဖြစ်စေသည့် အခွင့်အလမ်းတရပ်ကို ပေးသည့်အပြင် အခြားတဖက်တွင်လည်း CSOs များအတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး ဖြစ်စေသည်။

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးသည် ၎င်းတို့၏ ထိန်းချုပ်မှု သို့မဟုတ် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုအောက်တွင်ရှိသော နယ်မြေများအတွင်း ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်သူများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခံရရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ပြည်သူလူထု၏ ထောက်ခံအားပေးမှုနှင့် လက်ခံမှုရရှိရန် စိတ်အားထက်သန်ကြသည်။ အလှူရှင်အသိုင်းအဝိုင်း၏ အမြင်အရ ERO များသည် ၎င်းတို့ကိုယ်ကိုယ် စစ်တပ်များအဖြစ်ရွှေ့ပြောင်းထက် အစိုးရများအဖြစ် ပိုမိုခံယူထားသောကြောင့် အားလုံးပိုမိုပါဝင်နိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များရှိရန် ပိုမိုလိုအပ်ပါသည်။ ထိုသို့သော ERO များ၏ ဒေသတွင်းတရားဝင်မှု တည်တံ့ရေးအပေါ် စိတ်ဝင်စားမှုသည် ပြည်တွင်းနှင့်ပြည်ပမှ ပါဝင်လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေသူများအနေဖြင့် ERO များ၏နယ်မြေများအတွင်း WPS အစီအစဉ်ကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ရန် စည်းရုံးကြိုးပမ်းမှုများနှင့် ဖိအားပေးခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်နိုင်မည့် လမ်းစကို ရရှိစေသည်။

7.2 လှုပ်ရှားမှုပြင်ပမှ အကြောင်းရင်းအချက်အလက်များနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများ

2021 ခုနှစ် စစ်တပ်က အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းမှုသည် မြန်မာပြည်သူများအတွက် စိန်ခေါ်မှုများစွာကို ဖြစ်ပေါ်စေသော်လည်း တဖက်တွင် WPS ကိစ္စရပ်များအပေါ် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုများ မြှင့်တင်ရန်အတွက် အခွင့်အလမ်းသစ်များနှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားသက်ရောက်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ လှုပ်ရှားမှုများအကြား အမျိုးသမီးရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအပေါ် ဘုံနားလည်မှုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေရုံသာမက တခါတရံ တူညီသည့် ဘုံနည်းလမ်းများဖြင့်လည်း လုပ်ကိုင်လာကြခြင်းအပြင် အခြား ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများ ရှိလာခြင်းကြောင့် KNPP မှ CSO ခေါင်းဆောင်များက လက်ရှိ တော်လှန်ရေးကာလအတွင်းရှိ စုပေါင်းခေါင်းဆောင်မှုကို အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုနှင့် ကျား-မရေးရာ ပါဝင်ရေးတို့အတွက် အပြုသဘောဆောင်သည့် အကြောင်းအချက်တစ်ခုအဖြစ် မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ ဤလေ့လာမှုအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် ပြင်ပမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများက စစ်တပ်အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းမှုကို ဆန့်ကျင်သည့် အကြမ်းမဖက် လူထု အာဏာရှင်ဖိဆန်ရေး (CDM) လှုပ်ရှားမှုမှ ပေါ်ထွက်ဖွဲ့စည်းထားပြီး KNU နှင့် KNPP ထိန်းချုပ်နယ်မြေများ တွင် ဆက်လက် အခြေချနေကြသည့် ပြည်သူ့ကာကွယ်ရေးတပ်ဖွဲ့ (PDFs)များ၏ သက်ရောက်လွှမ်းမိုးမှုကိုလည်း ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ မြို့ပြဒေသတွင်း နေထိုင်သူ အများစုပါဝင်သည့် အချို့ PDF အဖွဲ့များသည် ၎င်းတို့၏ဖွဲ့စည်းပုံများအရ အားလုံးပါဝင်ခွင့် ပိုမိုရှိကြပြီး ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အတွေးအခေါ် သက်ရောက်မှုများ ပိုမိုနည်းပါးခြင်းသည် ERO များအတွက် တိုက်ခိုက်ရေးသမားများအဆင့်များအပါအဝင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အဆင့်များတွင် အမျိုးသမီးများပိုမိုပါဝင်ခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို သိမြင်နားလည်စေရန် တစ်စတရား အကူအညီဖြစ်စေသည်ဟု ပြင်ပမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများက ရှုမြင်ကြသည်။

ပြင်ပမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများသည် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခု၏ WPS တွင် တိုးတက်မှုအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည့် ပထဝီအနေအထားနှင့် ဘာသာရေးကဲ့သို့သော ဆက်စပ်အကြောင်းအချက်များကိုလည်း မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံး၏ ထိုင်းနယ်စပ်တလျှောက်တွင် တည်ရှိနေမှုနှင့် ထိုနေရာတွင် ခရစ်ယာန်အများစုနေထိုင်သော ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်း အများစု ရှိနေခြင်းသည် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးအား သာသနာပြုအဖွဲ့များနှင့် အခြားအရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် ဘုရားကျောင်းများမှ ဦးစီးဆောင်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကို ပိုမိုရရှိစေသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ပြင်ပမှ လေ့လာစောင့်ကြည့်သူများ၏ အဆိုအရ ၎င်းသည် ထိုသို့သော ဝိသေသလက္ခဏာများမရှိသည့် အခြားသော ERO များထက် WPS ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအခြေအနေများနှင့် ပိုမိုထိတွေ့မှုရရှိစေသည်။

နိုင်ငံတကာမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် ပတ်သက်၍ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးများက အလှူရှင်များနှင့် နိုင်ငံခြားသံရုံးများအား ERO နယ်မြေအတွင်း အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေးများကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် ကူညီထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် အားပေးလှုံ့ဆော်ခြင်းတို့တွင် ဩဇာသက်ရောက်မှုကြီးသည့် ကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေကြောင်း ထောက်ပြခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် မူဝါဒများနှင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် ရန်ပုံငွေနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များကို ပံ့ပိုးကူညီပေးရုံသာမက လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးရှိ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူများအပေါ် ဖိအားပေးနိုင်သည့် အလှူရှင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူတစ်ဦး၏အဆိုအရ

“ERO တွေက နိုင်ငံတကာက အသိအမှတ်ပြုမှုနဲ့ သူတို့ရဲ့ လူထုဆီက တရားဝင်လက်ခံမှုကို လိုအပ်ကြပါတယ်။ သူတို့က သူတို့ရဲ့ နယ်မြေတွေမှာ ကောင်းမွန်တဲ့ အစိုးရဖြစ်ကြောင်း နိုင်ငံတကာ မျက်နှာစာမှာရော လူထုထဲမှာရော သက်သေပြချင်ကြတယ်။ သူတို့ရဲ့ လှုပ်ရှားမှုထဲက လူထုတွေအပြင်သံရုံးတွေနဲ့ အလှူရှင်တွေလို နိုင်ငံတကာ အသိုင်းအဝိုင်းရဲ့ ဖိအားတွေကိုလည်း သူတို့ကနားထောင်ရတယ်။ သံရုံးတွေက ERO တွေကို တွန်းအားပေးဖို့နဲ့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဖိအားပေးရာမှာ ပိုပြီးတော့ ဩဇာရှိတယ်”

ERO ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့အား နိုင်ငံတကာအလှူရှင်များမှ အစိုးရများအဖြစ် သဘောထားစေလိုကြောင်းကိုလည်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့သည်။ KNPP မှ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးတစ်ဦးက “ERO တွေကို သူတို့ရဲ့ ထိန်းချုပ်နယ်မြေတွေက အစိုးရတရပ်အနေနဲ့ မြင်တယ်ဆိုရင် ကိစ္စအမျိုးမျိုးအတွက်လည်း ထိတွေ့ဆက်ဆံရမယ်။ သင်တန်းတွေ လုပ်တာဘဲ မဟုတ်ဘဲ တခြားနိုင်ငံအစိုးရတွေကို ကူညီပေးသလို ERO တွေကိုလည်း လူသားချင်းစာနာ ထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အကူအညီတွေ၊ ကျန်းမာရေးပြဿနာတွေနဲ့ပတ်သက်ပြီး ကူညီပေးသင့်တယ်။”

“ERO တွေကို သူတို့ရဲ့ ထိန်းချုပ်နယ်မြေတွေက အစိုးရတရပ်အနေနဲ့ မြင်တယ်ဆိုရင် ကိစ္စအမျိုးမျိုးအတွက်လည်း ထိတွေ့ဆက်ဆံရမယ်။ သင်တန်းတွေ လုပ်တာဘဲမဟုတ်ပဲ တခြားနိုင်ငံအစိုးရ တွေကို ကူညီပေးသလို ERO တွေကိုလည်း လူသားချင်းစာနာ ထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အကူအညီတွေ၊ ကျန်းမာရေးပြဿနာတွေနဲ့ပတ်သက်ပြီး ကူညီပေးသင့်တယ်။”

ကျား-မတန်းတူရေးပါဝင်မှုနှင့် WPS အစီအစဉ် တို့အတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မူဝါဒရေးရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများနှင့် ကျား-မတန်းတူရေးပါဝင်မှုနှင့် WPS အစီအစဉ်တို့အတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မူဝါဒရေးရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများနှင့် နိုင်ငံတကာအမျိုးသမီးလှုပ်ရှားမှုများ၏ တစိုက်မတ်မတ် ထိရောက်သော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများသည် ERO များအား တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန် (သို့မဟုတ်) အနည်းဆုံး ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ရေးကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများ ပြုလုပ်ရန် တွန်းအားပေးလျက်ရှိကြောင်း KNU ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီး တစ်ဦးက ထောက်ပြခဲ့သည်။ လေ့လာမှုအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် နိုင်ငံတကာမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများက အာဆီယံကဲ့သို့သော ဒေသတွင်းအဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးရေးတွင် ပိုမိုနက်ရှိုင်းသော ကတိကဝတ်များကို ပြသရန်အတွက် EROများအပေါ် ဖိအားပေးမှုများဖြစ်စေကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာမှ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်အချို့က ERO ၏ အဖွဲ့အစည်းတွင်းမှ ခံယူချက်များထက် ပြင်ပမှလွှမ်းမိုးသက်ရောက်မှုများကြောင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အလုံးစုံ ရေရှည်တည်တံ့မှုအပေါ်လည်း မေးခွန်းထုတ်ခဲ့ကြသည်။





8. လုပ်ငန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသော အခက်အခဲများနှင့် အခွင့်အလမ်းများ

ဤကဏ္ဍသည် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝစွာ ပါဝင်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အခြားချိုးဖောက်မှုများမှ လုံလောက်စွာ ကာကွယ်ပေးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ကြုံတွေ့နေရသည့်စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အတားအဆီးများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ထားပါသည်။ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံး၌ပါဝင်သော ဖြေကြားသူများထံမှ စုဆောင်းထားသော အချက်အလက်များနှင့် ပညာရှင်များ၏အင်တာဗျူးများမှ ရရှိသော အချက်အလက်များ၏ တွေ့ရှိချက်များအရ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ အပြည့်အဝရရှိမှုသည် ယဉ်ကျေးမှု၊ စွမ်းရည်နှင့် အရင်းအမြစ် ကွာဟမှုတို့ကြောင့်အပြင် ၂၀၂၁ စစ်တပ်အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းမှုပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် ပဋိပက္ခအခြေအနေများ စသည့် အခြေအနေအရပ်ရပ် အားလုံးတို့ကြောင့် အဟန့်အတားဖြစ်နေကြောင်း ပြသနေသည်။ တွေ့ရှိထားသော လစ်ဟာချက်များကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် နည်းလမ်းနှင့်အခွင့်အလမ်း အချို့ကိုလည်း ဤကဏ္ဍတွင် မီးမောင်းထိုးပြထားပြီး စိုးရိမ်ဖွယ်အခြေအနေတို့ကိုလည်း ဖော်ပြထားပါသည်။

8.1 ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ကျော်လွှားခြင်း

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးတွင် ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများနှင့် ကျား-မရေးရာ ပုံသေသတ်မှတ်ချက်များသည် တိုင်းရင်းသား တော်လှန်ရေး(ERO)နယ်မြေများတွင် အမျိုးသမီးများ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝစွာပါဝင်မှုနှင့် ၎င်းတို့ကို အကာအကွယ်ပေးမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများ လက်ခံကျင့်သုံးရန်အတွက် အဓိကစိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်အဖြစ် ရှေ့ဆုံးမှရှိနေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် KNU လှုပ်ရှားမှုအတွင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို မိခင်များ၊ အိမ်ရှင်မများနှင့် နောက်လိုက်များဖြစ်ရန် လူမှုရေးအရ သတ်မှတ်ကန့်သတ်ထားသောကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်နှင့် အများပြည်သူများနှင့်သက်ဆိုင်သော နယ်ပယ်များတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် ကန့်သတ်ခံထားရသည်ဟု အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအများအပြားမှ ရှုမြင်ကြသည်။

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးတွင် ရှေးရိုးဆန်သော အတွေးအခေါ်ရှိသည့်ခေါင်းဆောင်များ၏ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုသည် ကျား-မရေးရာမူဝါဒများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေးအတွက် အကြီးမားဆုံး အဟန့်အတား ဖြစ်သည်ဟု ယူဆရပြီး အမျိုးသမီး CSO များအတွက် ကျား-မရေးရာမူဝါဒများ အားကောင်းစေရန်အတွက် အထိရောက်ဆုံး နည်းလမ်းသည် လက်ရှိ ရှိနေသော စည်းရုံးရေးလမ်းကြောင်းများကို အားကောင်းလာစေရန် ပြုလုပ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု တိုးမြှင့်လာရေးနှင့် ပတ်သက်၍ အဖွဲ့အစည်းအဆင့်အသီးသီးတွင် အကြိမ်ပေါင်းများစွာ ဆွေးနွေးခဲ့ကြသော်လည်း အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ရှေးရိုးဆန်သောခေါင်းဆောင်များ ရှိနေခြင်းကြောင့် အဆိုပါဆွေးနွေးမှု

များ မအောင်မြင်ခဲ့ကြောင်း KNPP ခေါင်းဆောင်အများစုက ဖော်ပြခဲ့သည်။

“KNWO က[KNPP] မူဝါဒပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အကြံပြုချက်တွေ အမြဲပေးတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့အဆင့်မှာ ရှေးရိုးစွဲအမြင်ရှိတဲ့ အမျိုးသား ခေါင်းဆောင်တွေကြောင့် စိန်ခေါ်မှုရှိတယ်”

ဟု KNWOမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူတစ်ဦး အတည်ပြု ပြောဆိုထား သည်။

အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ အမျိုးသမီးအများအပြားသည် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံး၏ ဒေသအဆင့်နှင့် ဗဟိုအဆင့်တွင် ရှိနေသည့် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံသော အလေ့အကျင့်များကို ထောက်ပြခဲ့ကြသည်။ KNU ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးတစ်ဦးမှ

“သူတို့ (ခေါင်းဆောင်အမျိုးသား)တွေက အမျိုးသားတွေက အမျိုးသမီးတွေထက် တော်တယ်လို့ပဲ ထင်ကြတယ်။ ဒါကြောင့်လည်း ပြီးခဲ့တဲ့ ကွန်ဂရက်မှာ ဗဟိုအမြဲတမ်းကော်မတီဝင် ၅၅ ဦးရဲ့ ရာထူးနေရာ အတွက် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ် ၂၄ ဦးရှိတာတောင် အမျိုးသမီး ၇ ဦးကို မရွေးချယ်နိုင်ခဲ့ဘူး။ အမျိုးသမီးတွေဟာ စကားများတယ်၊ ဆွေးနွေးပွဲ ကြာအောင်လုပ်ကြမယ်ဆိုပြီး သူတို့တွေက စိုးရိမ်ကြတယ်။”

ဖြေဆိုသူများအပြားသည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းရှိ အမြစ်တွယ်နေသော ကျား-မစံနှုန်းများနှင့် ရိုးရာဓလေ့အပေါ် အခြေခံသော ကျား-မရေးရာ ပုံသေသတ်မှတ်ချက်များသည် အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးရေး လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်စုံစွာဖြေရှင်းရာတွင် အဟန့်အတားဖြစ်စေကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကရင် CSO ခေါင်းဆောင်အချို့နှင့် GBV ရှင်သန်လွတ်မြောက်သူ အမျိုးသမီးတစ်ဦးတို့ အဆိုအရ အမှုအများစုကို ရိုးရာဓလေ့များဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် မြို့နယ်အများစုတွင် ထိရောက်သည့် အရေးယူခြင်းမျိုး မရှိသည့်အပြင် အထူးသဖြင့် ကျူးလွန်သူများသည် သြဇာကြီးသူဖြစ်ပါက သို့မဟုတ် အမှုဖြေရှင်းပေးသည့် သက်ဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်များသည် ကျား-မရေးရာကဏ္ဍကို စိတ်မဝင်စားပါက ထိရောက်သော အရေးယူမှုများ ပြုလုပ်လေ့ မရှိပေ။

သို့သော်လည်း ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းများသည် ကျား-မရေးရာခွဲခြားမှုဆီသို့ ဦးတည်စေသည့် ပုံသေသတ်မှတ်ချက်ဖြစ်သည်ဟု တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော (အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး) ခေါင်းဆောင်တိုင်းက ယူဆကြသည် မဟုတ်ပါ။ ကျား-မရေးရာ စံနှုန်းများနှင့် ပုံသေသတ်မှတ်ချက်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအပေါ် လုံလောက်သော အာရုံစိုက်မှုမရှိသဖြင့် ဤခေါင်းဆောင်များသည် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ရရှိရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒကို ထိရောက်စွာ ရေးဆွဲရန် လိုအပ်သည်ကို နားလည်သိရှိမှု နည်းပါးကြသည်။ အမျိုးသားခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှ အသိအမှတ်ပြု ပြောဆိုသည်မှာ - “အမျိုးသမီးတွေ ဘာကြောင့် အခွင့်အရေးတွေ ပိုလိုအပ်တာလဲဆိုပြီးသူတို့ပြောတယ်။ KNPP ခေါင်းဆောင်ပိုင်းတွေက အမျိုးသမီးပါဝင်မှုကို အားပေးပေးမယ့် သူတို့က မပါရတဲ့အကြောင်းအရင်း ပြဿနာအရင်းအမြစ်ကို ရှာတဲ့အထိ သူတို့မလုပ်ဘူး။” KNPP နှင့် နီးစပ်သော ERO မှ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီး တစ်ဦး၏ ပြောကြားချက်အရ တကယ်တမ်းတွင် အမျိုးသမီးနှင့် ကျား-မတန်းတူ ရေးအတွက် မူဝါဒများ ပြဋ္ဌာန်းရန် တွန့်ဆုတ်မှုသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ERO တိုင်းတွင် ရှိကြသည် -

“မူဝါဒပြဋ္ဌာန်းလိုက်ရင် ကျား-မခွဲခြား ဆက်ဆံမှုတွေ ရှိနေလို့ဆိုပြီး လူတွေက ထင်ကြမယ်ဆိုပြီး အမျိုးသားခေါင်းဆောင် အတော်များများက မြင်ကြတယ် ။ ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိလို့ သီးသန့်မူဝါဒပြဋ္ဌာန်းဖို့ မလိုဘူးလို့ ခေါင်းဆောင်အများစုက ထင်ကြတယ်။”

ကရင် CSO ခေါင်းဆောင်များဖော်ပြသော နောက်ထပ်စိန်ခေါ်မှုမှာ - လက်ရှိအသုံးပြုနေသော တည်ဆဲမူဝါဒများနှင့် ကတိကဝတ်အချို့သည် KNU ခေါင်းဆောင်များ၏ အဖွဲ့တွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာခြင်းမဟုတ်ဘဲ ပြင်ပဖိအားများကြောင့် ထွက်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းသည် ထိရောက်စွာအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် စနစ်တကျ လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲခြင်းကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်ဟု ထောက်ပြကြသည်။

8.2 စွမ်းရည်နှင့် အရင်းအမြစ်ကွာဟချက်များကို ပေါင်းကူးခြင်း

အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ကွာဟချက်များကလည်း မူဝါဒကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးတွင် နောက်ထပ်ကြီးမားသောစိန်ခေါ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည်။ “KNU က လိင် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ Geneva Call ကတိကဝတ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားပေမယ့် အဲဒီ လုပ်ငန်းစဉ်အားလုံးအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်မရှိဘူး၊ လူ့အရင်းအမြစ်မရှိဘူး၊ စနစ်ကျတဲ့ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် မရှိဘူး” ဟု KNU မှ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးတစ်ဦးမှ ရှင်းပြထားသည်။

ကျား-မရေးရာ အသိပညာနည်းပါးခြင်း၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုနည်းပါးခြင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ပတ်သက် သည့် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေဆိုင်ရာအသိပညာများ နည်းပါးခြင်းနှင့် လုံလောက်သောဘတ်ဂျက် မရှိခြင်းတို့သည် အမျိုးသမီး များအတွက် အကာအကွယ်ပေးရေးလုပ်ငန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ရင်ဆိုင်နေရသော အကြီးဆုံးစိန်ခေါ်မှုများ အဖြစ် KNPP ၏ တရားရေးဌာနမှ ခေါင်းဆောင်များမှ ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ ဖြေဆိုသူအများအပြားသည် အသိပညာပေးရေးနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေး လှုပ်ရှားမှုများဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် စစ်ဘက် ဆိုင်ရာအပါအဝင် EROs ၏ ဌာနအစိတ်အပိုင်းများအားလုံးတွင်ပါ ပြုလုပ်ပေးရန် လိုအပ်ကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြထားသည်။

အမျိုးသမီးများတွင် အရင်းအမြစ်အကန့်အသတ်ရှိခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းတွင် ပါဝင်ရန် အဓိကအတားအဆီး များထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း အခြားသော တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများမှ အလေးပေး ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့က အမျိုးသမီး များအပေါ်ထားရှိသော ကျား-မစံနှုန်းများနှင့် ကျား-မအခန်းကဏ္ဍများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုတို့သည် အမျိုးသမီးများ အပေါ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် မိသားစုဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ ပိုမိုကျရောက်လာစေကာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ၎င်း တို့၏ပါဝင်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြထားသည်။ KNU အမျိုးသားခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက “ဌာန အားလုံးမှာ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး သင်တန်းတွေ ရှိတယ်၊ ဒါပေမယ့် အမျိုးသမီးတွေကတော့ မိသားစုဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး ပိုများ တယ်။ သူတို့ခရီးထွက်ဖို့ ရှိတဲ့အခါ ကလေးတွေကို ဖခင်တွေနဲ့ မထားခဲ့နိုင်ဘူး”ဟူ၍ ပြောပါသည်။ KNPP အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှလည်း သူမ၏ နိုင်ငံရေးခရီးလမ်းအပေါ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ၏ အကျိုး သက်ရောက်မှုကို မျှဝေခဲ့ပါသည်။ -

“တော်လှန်ရေးနဲ့ နိုင်ငံရေးအတွက် ကိုယ်က ဘယ်လိုပဲ စိတ်ဓာတ်ရှိရှိ မိသားစုအရေးကနေ ဘယ်လိုမှ မလွတ်ကင်းနိုင်ဘူးလေ။ ကိုယ့်အပေါ်မှာ တာဝန်ကျတယ် ။ ယောက်ျားဖြစ်တဲ့သူက နိုင်ငံရေးလုပ်တော့ ဝင်ငွေလည်း မရှိပေ။ သူက နိုင်ငံရေးဆို နိုင်ငံရေးပဲ”

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင် အများအပြားကလည်း ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများမှ အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် လက်ခံမှုရရှိရန်အတွက် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များထက် များစွာပို၍ ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ရသည်ဟု အခိုင်အမာဆိုကြသည်။ သို့သော်လည်း ၎င်းတို့ ထောက်ပြသည့်အတိုင်း ရှေးရိုးစွဲ အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များ အကြားတွင် အရေအတွက်အကန့်အသတ်ဖြင့်သာပါဝင်နိုင်သော အမျိုးသမီးများသည် သိသာထင်ရှားသော အပြောင်းအလဲကို မဖန်တီး နိုင်ခဲ့ပေ။

KNU အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကလည်း အမျိုးသမီးများအတွက်ယာယီအထူးဆောင်ရွက်ချက်များ အပါအဝင် ထိရောက်သော ပံ့ပိုးမှုညီမျှယန္တရားများ လိုအပ်ကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သည်။ - “အမျိုးသမီးတွေကို အစည်းအဝေး တွေဖိတ်ကြားရင် ကလေးထိန်းစရိတ်နဲ့ ခရီးသွားစရိတ်ပေးဖို့ Genderဘတ်ဂျက် ရှိသင့်တယ်။ အဲဒီလိုမျိုး ထည့်သွင်းစဉ်းစား မှုတွေ မရှိခဲ့တော့ အမျိုးသမီးတွေ နောက်ကျကျန်ခဲ့တယ်” ဟု ပြောသည်။ KNPP မှ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက “မိသားစုဝန်ကို မဖြစ်မနေထမ်းထားကြရတော့ ထောက်ပံ့မှုမရှိတဲ့အတွက် အမျိုးသမီးတွေဟာ စိန်ခေါ်မှုတွေကို ကြာကြာမ ခံနိုင်တော့ဘူး” ဟု ထပ်လောင်းပြောကြားထားသည်။ KNPP မှ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များသည် စူးစမ်းလေ့လာရန်၊ အသိပညာ၊ အတတ်ပညာများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို တိုးချဲ့ရန်နှင့် ဖလှယ်ရန်၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများကို ရယူရန် လိုအပ်ကြောင်းကိုလည်း အလေးပေး ပြောကြားခဲ့သည်။ KNPP အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှ

“နေရာပေးရုံနဲ့ မလုံလောက်ပါဘူး။ အတွေ့အကြုံတွေ ပိုရနိုင်တဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေ ရှိရမယ်၊ နေရာတွေ ဖန်တီးပေးရမယ်။ ပံ့ပိုးမှုတွေ ပိုလုပ်ပေးရမယ်။”

လှုပ်ရှားမှု နှစ်ခုလုံးတွင်ပါဝင်သော အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများမှ ခေါင်းဆောင်များသည် အမျိုးသမီးများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်ပညာပေးမှုများ လိုအပ်ကြောင်းနှင့် ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှု အလေ့အကျင့်ကို အဆုံးသတ်နိုင်ရေးအတွက် အသိပညာပေးသင်တန်းများ လိုအပ်ကြောင်း ထောက်ပြခဲ့သည်။

သို့သော် KNU ခေါင်းဆောင်အချို့ကမူ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ပါဝင်ရသည့် အနေအထားသည် အမျိုးသမီးများ၏တာဝန်သာဖြစ်ကြောင်း ပြောဆိုကြသည်။ ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှ ထောက်ပြခဲ့သည်မှာ “၃၀ ရာခိုင်နှုန်းပြည့်မှီဖို့အတွက် ပထမအချက်က အမျိုးသမီးတွေကိုယ်တိုင်ပါဝင်ချင် စိတ်ရှိဖို့နဲ့ အရည်အချင်းရှိဖို့လိုတယ်။” “အမျိုးသမီးအများစုက နိုင်ငံရေးကို စိတ်မဝင်စားကြဘူး ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနဲ့ ပဋိပက္ခပြဿနာတွေကို နိုင်ငံရေးလို့ သူတို့ မမြင်ကြဘူး” ဟု ၎င်းက ဆက်လက်ပြောသည်။ KNPP မှ ခေါင်းဆောင် အများစုသည် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ရန် အမျိုးသမီးများကိုယ်တိုင် ယုံကြည်မှုမရှိကြောင်းနှင့် စိတ်ဆန္ဒ နည်းပါးကြောင်းကိုလည်း အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည်။ အချို့အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များ၏ အမြင်တွင် စွမ်းဆောင်ရည်နည်းပါးခြင်းနှင့် အချိန်ပေးနိုင်သော အမျိုးသမီးများမရှိခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု မလုံလောက်ခြင်းအတွက် အကြောင်းပြချက်တစ်ခု ဖြစ်လာနိုင်သည်။ ၎င်းသည် ကြက်ဥနှင့် ကြက်မပုံပြင်ကဲ့သို့ပင် ဖြစ်လာသည်။ အကြောင်းမှာ အမျိုးသမီးများ၏ အရည်အချင်းများမှာ အကန့်အသတ်နှင့်သာ ရှိသောကြောင့် အမျိုးသမီးပါဝင်မှု မူဝါဒများကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ခြင်း မရှိဟု အမျိုးသားခေါင်းဆောင် အများအပြားမှ ဆိုကြသော်လည်း အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကမူ ထိရောက်သော မူဝါဒများနှင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများ မရှိခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု နည်းပါးသည်ဟု အခိုင်အမာ ပြောဆိုကြသည်။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း ကျား-မရေးရာနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကိုမြှင့်တင်ရန် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ လိုအပ်နေခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမှတ်ပြုမှု အားနည်းသောအခါ အမျိုးသမီးလူအရင်းအမြစ်လိုအပ်ချက်များအတွက် အရည်အသွေးပြည့်ဝသောအမျိုးသမီးများ မွေးထုတ်ပေးရန် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများအပေါ်တွင်မှီခိုလာပြီး ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်မှာလည်း အမျိုးသမီးအဖွဲ့များ၏တာဝန်ဖြစ်လာသည်။ ဤအခြေအနေသည် အမျိုးသမီးပါဝင်ရေးအတွက် ရေရှည်တံ့မှု မရှိသော ဖြေရှင်းချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ KNU အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင် တစ်ဦးက အမျိုးသမီးပါဝင်မှုကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် သူမ၏ အဖွဲ့အစည်းကို တာဝန်ဝတ္တရားတစ်ရပ်အနေနှင့် တောင်းဆိုခဲ့သည် -

“အဓိကက KWO ပဲဖြစ်နေတယ်။ ဒါပေမယ့် ဖြစ်စေချင်တာက လူတိုင်းမှာ တာဝန်ရှိတယ် KNU ရဲ့ ဌာနတိုင်းမှာ တာဝန်ရှိတယ်။ အမျိုးသမီးတွေ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ဖို့အတွက် KWO တာဝန်ပုံမဟုတ်ဘူး။ KNU မှာလည်း တာဝန်ရှိတယ်။”

ဖြေကြားသူအမျိုးသမီးအများစုသည် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးရေး မြှင့်တင်မှုများအတွက် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် CSO များကို အားကိုးမှီခိုရမည့်အစား KNU ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများအနေဖြင့်လည်း ကတိကဝတ်ထား၍ အလေးအနက်ထား ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုထားသည်။

ထို့အပြင်ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် ကြိုးပမ်းမှုအချို့ရှိသော်လည်း၊ အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ရရှိရေးဆိုင်ရာ သီးခြားမူဝါဒများ၊ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများ မရှိကြောင်း လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များမှ ထောက်ပြခဲ့သည်။ KNU အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက “ဥပဒေရှိရင် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍမှာ အမျိုးသမီးတွေ ရှိနေလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုဖြင့်ဖို့ ဥပဒေတွေ ပြဋ္ဌာန်းဖို့လိုပါတယ်။” ဟုပြောခဲ့သည်။

8.3 ERO နယ်မြေရှိ အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေးအပေါ် ပဋိပက္ခများ၏ သက်ရောက်မှုကို လျော့ပါးစေခြင်း

“အာဏာသိမ်းဖို့ကြိုးပမ်းပြီးတဲ့ နောက်ပိုင်းမှာ အမျိုးသမီးတွေဟာ တိုက်ပွဲထဲမှာ ပြေးရတာနဲ့ပဲ အချိန်ကုန်နေရတယ်” အမျိုးသမီး CSO ခေါင်းဆောင်

2021 ခုနှစ် အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းပြီးနောက်ပိုင်းတွင် စစ်အင်အားတိုးမြှင့်လာခြင်း၊ တိုက်ပွဲများ၊ လက်နက်ကြီးများနှင့် လေကြောင်းတိုက်ခိုက်မှုများကြောင့် ကရင်အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ များစွာ ထိခိုက်နစ်နာခဲ့ပြီး ၎င်းတို့၏ လွတ်လပ်စွာ သွားလာခွင့်၊ ဆက်သွယ်ရေးများ၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် တရားမျှတမှုတို့အတွက် အကန့်အသတ်များရှိ

လာခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများ ရရှိခံစားနိုင်မှုကိုခက်ခဲစေခဲ့သည်။ ကရင် လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့ (KHRG) ၏ မှတ်တမ်းများအရ အမျိုးသမီးများသည် လုံလောက်သော ကိုယ်ဝန်ဆောင် စောင့်ရှောက်မှုကိုမရရှိဘဲ လိုက်နာမှုများနှင့် တောထဲတွင်ပင် ကလေးမွေးကာ မွေးကင်းစကလေးငယ်များကို စောင့်ရှောက်ခဲ့ရသည်။ KNU အမျိုးသားခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ပြောကြားချက် အရ

“ပဋိပက္ခအတွင်းမှာဆိုရင် အမျိုးသမီးတွေရဲ့ လုံခြုံရေးက ပိုစိုးရိမ်ရတယ်... တိုက်ပွဲတွေကနေ ပြေးရင်းနဲ့ ကလေး မွေးရတယ်။ အထူးသဖြင့် ဒီဟာက အမျိုးသမီးတွေအတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုပါပဲ။ အမျိုးသမီးတွေအတွက် သီးသန့် နေရာတွေ လိုအပ်ပေမဲ့ တိုက်ပွဲအတွင်းမှာ မရနိုင်ဘူး”

အုပ်စုအသီးသီးမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ အမျိုးသမီး အများစုသည် ပဋိပက္ခများအတွင်း ၎င်းတို့၏နယ်မြေများတွင် ကျား-မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများ တိုးလာကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ ကျေးရွာအုပ်စု၊ မြို့နယ်နှင့် ခရိုင်အဆင့်များတွင် KNU၏ တရားရေးစနစ်၊ ကရင်အမျိုးသမီးအစည်းအရုံး (KWO) နှင့် ကရင်လူငယ်အစည်းအရုံး (KYO) တို့ရှိနေသော်လည်း ၎င်းတို့၏နယ်မြေများတွင် အမျိုးသမီးများအား ကာကွယ်ရေးအတွက် စိန်ခေါ်မှုများစွာ ရှိနေကြောင်း ဖြေကြားသူများမှ ဖော်ပြခဲ့သည်။ KNU နယ်မြေအတွင်း မလုံခြုံမှု၏ အဓိကအကြောင်းရင်းမှာ စစ်အစိုးရ၏ လေကြောင်းတိုက်ခိုက်မှုနှင့် လက်နက်ကြီးများဖြင့် ပစ်ခတ်မှုများကြောင့်ဖြစ်သည်။

အလားတူ စိန်ခေါ်မှုများကို ကရင်အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများလည်း ရင်ဆိုင်နေရသည်။ အာဏာသိမ်းရန် ကြိုးပမ်းမှုနောက်ပိုင်း ကရင်နီပြည်နယ်တစ်ဝှမ်းတွင် တိုက်ပွဲများတိုးလာသောကြောင့် ခန့်မှန်းခြေ စစ်ဘေးရှောင် အသစ် ၂ သိန်းခန့် တိုးပွားလာခဲ့သည်။ ယင်းတို့အနက် အများစုမှာ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် ကြီးမားသော မလုံခြုံမှုများ ရင်ဆိုင်နေကြရပြီး လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အကူအညီများကို လိုအပ်မှုမှာလည်း ကြီးမားလျက်ရှိသည်။ အမျိုးသမီး CSO ခေါင်းဆောင်များသည် KNPP ထိန်းချုပ်နယ်မြေအပါအဝင် ပြည်နယ်အတွင်း တရားစီရင်ရေးစနစ်များ ပျက်ပြားနေမှုကြောင့် လုံလောက်သော တရားမျှတမှု မရရှိသဖြင့် နယ်မြေအတွင်း ကျား-မ အခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု (GBV)နှင့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများ တိုးလာကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ ထိုင်းဘက်ခြမ်းရှိ ဒုက္ခသည်စခန်းများတွင် ပြဌာန်းထားသော တရားရေးစနစ်အချို့နှင့် အချို့သော IDP စခန်းများတွင် လုံခြုံရေးများ ချထားပေးခြင်းမှ လွဲ၍ ကရင်နီနယ်မြေရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများသည် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးအများစုကို ကြီးမားစွာ ဆုံးရှုံးလျက်ရှိသည်။ တိုက်ပွဲများမှ ထွက်ပြေးလာစဉ်အတွင်း ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျခြင်းနှင့် တိုက်ပွဲတွင်း ကလေးမီးဖွားခြင်းတို့ အပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၏ မျိုးဆက်ပွားအခွင့်အရေးများ အလွန်နည်းပါးသည့် အခြေအနေကို အဓိကစိုးရိမ်ဖွယ်ရာ ကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ် CSO အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှ ဖော်ပြခဲ့သည်။ ပဋိပက္ခနှင့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် ပြစ်ဒဏ်မှ ကွင်းလွတ်ခွင့်ရနိုင်စေသည့် အာဏာရှိသူများ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်ခြင်းအတွက် ပစ်မှတ်ထားခြင်းခံကြရသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ စားဝတ်နေရေးနှင့် မိသားစုအတွက် ပိုများသော ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို ထမ်းရွက်ကြရပြီး ၎င်းတို့ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့်အကြမ်းဖက်ခံရမှုအတွက်လည်း မကြာခဏဆိုသလိုပင် ၎င်းတို့ဘာသာ တာဝန်ယူနေကြရသည်။ CSO အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှ ERO နယ်မြေများတွင် အခြားသော လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများရှိနေခြင်းသည် အမျိုးသမီးများအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုအန္တရာယ်အပါအဝင် နောက်ဆက်တွဲ ပြဿနာများစွာကို ဖြစ်ပေါ်စေသောကြောင့် နယ်မြေအတွင်းရှိ အခြားအုပ်စုများ၏ အကြမ်းဖက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် တိကျသော မူဝါဒများ ချမှတ်သင့်ကြောင်း အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်။

အင်တာဗျူးသူများသည် နယ်မြေတွင်းရှိ မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးမြှင့်တင်ရေးတွင် ကြုံရသည့် အဓိက အဟန့်အတား များထဲမှ တစ်ခုမှာ လှုပ်ရှားမှုများ၏ 'တိုက်ပွဲများကို ဦးစားပေးခြင်း' ဟု အလေးပေး ပြောဆိုခဲ့သည်။ သာဓကအနေဖြင့် ပြည်တွင်း KNPP ဒေသခံခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှ စစ်တပ်အာဏာသိမ်းရန် ကြိုးပမ်းပြီးချိန်မှစ၍ ရပ်ရွာစီမံခန့်ခွဲမှုထက် တော်လှန်ရေးလက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့ (KA) အား ရိက္ခာထောက်ပံ့ရေးကိုသာ အဓိကထား ကြိုးပမ်းနေကြောင်း ပြောဆိုခဲ့သည်။

ထိခိုက်လွယ်သော အခြေအနေရှိ အမျိုးသမီးများကို လက်လှမ်းမီရေးသည်လည်း အဓိကပြဿနာတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ အာဏာသိမ်းရန်ကြိုးပမ်းခြင်းမပြုမီတွင် KNPP ၏ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းသည် ၎င်း၏နယ်မြေအများစုသို့ လက်လှမ်းမီနိုင်ခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးနှင့်မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် လုပ်ငန်းများအကောင်အထည်ဖော်ရေးနှင့် မြှင့်တင်ရေးတို့ကို အဓိက အာရုံစိုက်သော်လည်း ကရင်နီအမျိုးသမီးအစည်းအရုံး (KNWO) ကဲ့သို့သော လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ (CSO)သည် လူထုအသိပညာပေးမှုနှင့် စည်းရုံးရေးအတွက် ကြိုးပမ်းမှုများနှင့် လူထုထောက်ပံ့ရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို လူထုအတွက် တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ် အာဏာသိမ်းရန် ကြိုးပမ်းခြင်းနှင့် ကရင်နီပြည်နယ်တဝှမ်းတိုက်ပွဲများ တိုးလာခြင်းသည် အဆိုပါလှုပ်ရှားမှုများကို ရပ်တန့်စေခဲ့သည်။ KNWO ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက လုံခြုံရေးအခြေအနေ

များကြောင့် ပုံမှန် ၎င်းတို့၏စီမံကိန်းများ ဆောင်ရွက်နေသော နေရာများတွင် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိတော့ကြောင်းနှင့် နယ်မြေအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများထံသို့ လက်လှမ်းမီမှုမှာ ကန့်သတ်ချက်များစွာရှိသဖြင့် မြေပြင်အခြေအနေများကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရန် ခက်ခဲစေသည်ဟု ပြောခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၏ လက်လှမ်းမီမှုများမလုပ်နိုင်ခြင်းသည် ကျား-မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု (GBV) ကျူးလွန်သူများအား ပြစ်ဒဏ်မှကင်းလွတ်နိုင်သောအခြေအနေကို ဖန်တီးပေးနေပြီး ခံရသူများကိုလည်း အကူအညီနှင့် အထောက်အပံ့များမရရှိနိုင်အောင် ဟန့်တားနေသကဲ့သို့ ဖြစ်သည်။

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှ ဖြေကြားသူအားလုံးသည် လက်ရှိတိုက်ပွဲများနှင့် နိုင်ငံရေးအကြမ်းဖက်မှုများကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် ရပ်ရွာပြည်သူများ၏ အသက်အိုးအိမ်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများကို အရေးပေါ်အကာအကွယ်ပေးရသည့်အပြင် ဤစစ်ရေးအခြေအနေအောက်တွင် မိသားစုကိုလည်း နေ့စဉ်စီမံခန့်ခွဲနေရသောကြောင့် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုအတွက် စိန်ခေါ်မှုများကို ပိုမိုတိုးမြှင့်လာစေကြောင်း ပြောဆိုကြသည်။ GBV အန္တရာယ်မြင့်တက်လာခြင်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အဆင့်များ၌ အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်လိုစိတ်အပေါ် များစွာသက်ရောက်မှုရှိပြီး ဆွေးနွေးမှုများတွင် ၎င်းတို့၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် လိုအပ်ချက်များအား တင်ပြရာတွင်လည်း အကန့်အသတ်ဖြစ်စေသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ၊ ဖြေကြားသူ အများအပြားက အမျိုးသမီးများ၏ ပဋိပက္ခတွင်းမှ အတွေ့အကြုံများကို အသိအမှတ်ပြုပြီး အများသိအောင် ၎င်းတို့၏အတွေ့အကြုံများနှင့် ခံနိုင်ရည်ရှိမှုဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများကိုမျှဝေရန် အမျိုးသမီးများကို တိုက်တွန်းသင့်သည်ဟု အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အချို့သောဖြေကြားသူများသည် နိုင်ငံတဝှမ်းရှိအရပ်သားများကို စစ်တပ်၏ ပစ်မှတ်ထားတိုက်ခိုက်ခြင်းများကို အဆုံးသတ်စေရန်အတွက် စစ်အာဏာရှင်များအပေါ် သံတမန်နည်းအရ ဖိအားပေးမှုများကို ဖိဖိစီးစီး ပြုလုပ်ရန်မှာ ပြင်ပမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများ၏တာဝန်ဖြစ်ကြောင်း ထောက်ပြခဲ့သည်။ KNPP CSO မှ အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှ

“ကုလသမဂ္ဂကတစ်ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံမှာ လေယာဉ်မပျံသန်းရဇုန်တွေ သတ်မှတ်နိုင်ဖို့ နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းအနေနဲ့ နိုင်ငံတကာမှာ ထိထိရောက်ရောက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုတွေ လုပ်ဆောင်သင့်တယ်”

ဟု အခိုင်အမာပြောကြားခဲ့သည်။ အရပ်သားများအပေါ် ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သော စစ်တပ်၏ လုပ်ဆောင်ချက်များမှ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လျော့ပါးစေခြင်းသည် ပဋိပက္ခဒဏ်ခံရသောနယ်မြေများရှိ အမျိုးသမီးများအား ကာကွယ်ရေးနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးကို မြှင့်တင်ရန် တိုက်ရိုက်အထောက်အကူ ဖြစ်စေမည်ဖြစ်သည်။



၅. နိဂုံး

ဤနိဂုံးချုပ်ကဏ္ဍသည် ကွင်းဆင်းသုတေသနမှ ရရှိလာသော အမျိုးမျိုးသော အမြင်သဘောထားများနှင့် KNU နှင့် KNPP အတွင်းရှိတွင် WPS အစီအစဉ်အား ၎င်းတို့၏မူဝါဒများနှင့် အုပ်ချုပ်မှုအလေ့အကျင့်များအတွင်း ထည့်သွင်းချိတ်ဆက်မှုအပေါ် ပြန်လည်ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ချက်များမှရရှိလာသော အဓိက သိမြင်နားလည်လာမှုများ၊ လုပ်ငန်းများအကောင်အထည်ဖော် ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသောစိန်ခေါ်မှုများနှင့် ဤကိစ္စရပ်များ လုပ်ဆောင်မှုများအပေါ် သက်ရောက်လွှမ်းမိုးမှုရှိသော အကြောင်း အရင်းများနှင့် ပါဝင်ပတ်သက်သူများကို အကျဉ်းချုံးဖော်ပြထားသည်။

III KNU၊ KNPP နှင့် WPS အစီအစဉ်

ပထမဦးစွာ ကရင်နှင့် ကရင်နီနယ်မြေများတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော လက်တွေ့မျက်မြင်အခြေပြု ဤသုတေသနပြုချက်သည် လက်နက်ကိုင်နှင့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများ (သို့) ERO အဖွဲ့ (၂)ဖွဲ့အနေဖြင့် WPS အစီအစဉ်တွင် အမှန်တကယ် ထိတွေ့ လုပ်ဆောင်မှုရှိသော်လည်း ၎င်းတို့သည် စိန်ခေါ်မှုအမျိုးမျိုးကို ရင်ဆိုင်နေကြရကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ EROs များသည် အဆိုပါကိစ္စရပ်အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်အချို့ကို ဖော်ဆောင်နေကြောင်း၊ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများအား ထိုလုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ခွင့်ပြုထားပြီး ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အားကိုးနေကြောင်းကို ဤနေရာတွင် အလေးပေးဖော်ပြရမည် ဖြစ်သည်။ လှုပ်ရှားမှု နှစ်ခုလုံးသည် သုတေသနတွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ်ပါဝင်ရန် သဘောတူညီခဲ့ကြပြီး ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီကိုလည်း အဖွဲ့တွင်းကျွမ်းကျင်ပညာရှင်အဖြစ် စီမံချက်တွင် ပါဝင်ခွင့်ပြုခဲ့ပြီး အလွန်ရှုပ်ထွေးလှသော လုံခြုံရေးနှင့် နိုင်ငံရေးအခြေအနေများကြားတွင် ခရီးသွားလာခွင့်နှင့် အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများထံသို့ လက်လှမ်းမီ ချိတ်ဆက်နိုင်ခွင့်ကိုလည်း များစွာပံ့ပိုးပေးခဲ့သည်။ ဤအခြေအနေသည် လှုပ်ရှားမှုများအနေဖြင့် ယခုအကြောင်းအရာ အပေါ် ၎င်းတို့၏ စစ်မှန်သောစိတ်ဝင်စားမှုကို ပြသသည့် သက်သေတစ်ခုဖြစ်သည်။

သက်ဆိုင်ရာခေါင်းဆောင်များသည် ဤအကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်သည့် ဗဟုသုတတစ်ခုတရားရှိပြီး WPS အစီအစဉ် တွင်ပါဝင်ရန် ဆန္ဒရှိကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ ခေါင်းဆောင်အချို့သည် အကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်သော ဗဟုသုတ နည်းပါးသော်လည်း ယခု သုတေသနတွင် လိုလိုလားလားပူးပေါင်းပါဝင်လိုစိတ်ကို ပြသခဲ့ကြသည်။ WPS ၏မဏ္ဍိုင်များနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးပြောဆိုရာတွင် အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးရန် မူဝါဒများနှင့် ကတိကဝတ်များလိုအပ် ခြင်းထက် အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုနှင့် ဆက်စပ်မှုဝါဒများအပေါ် ပိုမိုအလေးပေးထားသည်။ သို့သော် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အဆင့်တွင် အမျိုးသမီးပါဝင်ခွင့် မရရှိခြင်းသည်အကာအကွယ်ပေးမှုကဲ့သို့သော WPS အစီအစဉ်၏ အခြားမဏ္ဍိုင်များ အပေါ် အနုတ်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုရှိသည်ဆိုသည့် မဏ္ဍိုင်နှစ်ရပ်အကြား ဆက်စပ်မှုရှိသည်ဆိုသည်ကိုတွေ့ ရသည်။ တနည်းအားဖြင့် GBV သားကောင်ဖြစ်ခြင်းသည် အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သောနေရာများနှင့် နိုင်ငံရေးတို့တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ၎င်း၏အကျိုး သက်ရောက်မှုများအပေါ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု မရှိခြင်းသည် အမျိုးသမီးများအား 'ထိခိုက်လွယ်သော အခြေအနေတွင်ရှိနေ သူများ' ထက် သဘာဝအရ 'အားနည်းသော' အုပ်စုအဖြစ် ထပ်တလဲလဲ ရှုမြင်စေပြီး၊ အမျိုးသမီးများသည် သဘာဝအရပင် အကာအကွယ်လိုအပ်သည်ဟု ယူဆနိုင်သည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးထားသကဲ့သို့ ဖြစ်လာပြီး တချိန်တည်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုတို့အတွက်လည်း အမျိုးသမီးများတွင်သာ အဓိကတာဝန်ရှိ သူများအဖြစ် ရှုမြင်စေသည်။ ထို့ကြောင့် WPS ၏အကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်လာလျှင် 'အမျိုးသမီးရေးရာကိစ္စများ'ကို အဓိကဆွေးနွေးရမည့်တာဝန်ရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍများတွင်သာ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအပေါ် အဓိက အလေးပေးထားကြသည်ကို တွေ့ရသည်။

နယ်မြေများတွင် လုပ်ဆောင်နေသည့် CSO များက ERO များသည် ၎င်းတို့၏နယ်မြေတွင် WPS ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် တာဝန်ရှိသည့်အပြင် နိုင်ငံတကာလူသားချင်းစာနာမှုဥပဒေအရ အမျိုးသမီးများကို ကာကွယ်ရန် မှာလည်း ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ကြသည်။ CSO များသည် အခွင့်ထူးများအနေဖြင့် နယ်မြေများ သို့ အလွယ်တကူ ဝင်ရောက်ခွင့်ရှိပြီး ERO များ၏မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို တစ်စုံတရာ လွှမ်းမိုးနိုင်ကြသည်။ မည်သို့ပင် ဆိုစေကာမူ ဒေသတွင်း၌ WPS အစီအစဉ်ကိုမြှင့်တင်ရန်အတွက် CSO များတွင်သာ တာဝန်ရှိခြင်းမဟုတ်ပဲ ခေါင်းဆောင် ပိုင်းသည် မူဝါဒများနှင့် ၎င်းတို့၏ အကောင်အထည်ဖော်မှုများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် တရားရေး စသည့် ကိစ္စရပ်များ တွင် တိုးတက်လာစေရန် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အရင်းအမြစ်များကို ရင်းနှီးမြုပ်နှံရန် အဓိက လိုအပ်ပါသည်။ အပြုသဘော ဆောင်သော မှတ်သားချက်အဖြစ် ERO များသည် WPS အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် နားထောင်ရန်၊ လေ့လာရန်နှင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းများကို ချဲ့ထွင်ရန် ဆန္ဒရှိကြောင်း ပြသနေကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဤအချက်သည် နောက်ဆက်တွဲ လုပ်ဆောင်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ကြောင်း ညွှန်ပြနေပါသကဲ့သို့ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ကြိုဆိုမှုရှိသည်ကိုလည်း တွေ့ရပါသည်။

≡ မူဝါဒအတွင်းသို့ ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုစလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုနှင့် အကောအကွယ်ပေးရေးကို မြှင့်တင်ရန် စံနှုန်းများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို မိတ်ဆက်ရန်နှင့် ပြဋ္ဌာန်းရန် အခြေတည်ကြိုးပမ်းမှုများရှိသော်လည်း ယင်းတို့သည် အကန့်အသတ်ရှိနေဆဲဖြစ်ပြီး ဆက်လက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုများ လိုအပ်နေဆဲဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးအဖွဲ့များအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရပ်များတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် CSO လမ်းကြောင်းများကို ဖွင့်ထားပေးခြင်းသည် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုစလုံး၏ မူဝါဒဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး လမ်းကြောင်းများအဖြစ် အသုံးဝင်သည်။ တရားဝင် မူဝါဒများထားရှိ ခြင်းသည် နှုတ်ဖြင့် တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း၊ ကတိကဝတ်များပေးခြင်းတို့ထက် များစွာထိရောက်မှုရှိသည်ကိုလည်း သုတေသနဆောင်ရွက်ချက်က အတည်ပြုနိုင်ခဲ့သည်။ KNU တွင် ၎င်း၏ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအတွင်း အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအတွက် ခွဲတမ်းများ သတ်မှတ်ချထားပေးရန် လုပ်ဆောင်ချက်များသည် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုအပေါ် လက်တွေ့ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ပိုမိုအားကောင်းစေပြီး အမျိုးသမီးအရေအတွက် အကန့်အသတ်များရှိနေသေးသည့်တိုင် ယခင် ကထက်ပို၍ အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍသို့ ပို့ဆောင်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ဥပမာ KNU အနေဖြင့် လိင် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအပေါ် ဆန့်ကျင်ရေးဆိုင်ရာ ကတိကဝတ် စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း သည် အဖွဲ့အတွင်း အခြေခံအသိပညာပေးသင်တန်းများ ပံ့ပိုးပေးမှုကို ဖြစ်စေခဲ့ပြီး KNPP အတွင်းတွင် အမျိုးသမီး ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ ပိုမိုပါဝင်စေရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့မှုနှင့်အတူ အဖွဲ့အတွင်း အမျိုးသမီး စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့် တင်ရေး သင်တန်းကို ဦးစီးကျင်းပခဲ့သည့် ခြေလှမ်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

ကျား-မရေးရာမူဝါဒများကဲ့သို့သော အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့်မူဝါဒများ ရေးဆွဲဖန်တီးခြင်းသည် အားနည်းချက် သို့မဟုတ် ချို့ယွင်းချက်ရှိသည်ကို ပြသကဲ့သို့ ဖြစ်နိုင်သည်ဆိုသည့် လွဲမှားသော အယူအဆများ အချို့ခေါင်းဆောင်များ ကြားတွင် ရှိကောင်းရှိနိုင်သည်။ သို့သော် ကျား-မရေးရာမူဝါဒတစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်းသည် ခိုင်မာမှုနှင့် ရင့်ကျက်မှု၏ လက္ခဏာ တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး၊ အဖွဲ့အစည်းများမှ အခြေခံပေါ်ထွက်လာခြင်းမဟုတ်သည့်တိုင်၊ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ပါဝင်ကိုင်တွယ် ရှင်းလင်းပေးနိုင်သည့် ဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာ ပုံသေသတ်မှတ်ချက်များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုလည်း ဖြစ်ပေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကျား-မ ကွာဟချက်အနည်းဆုံးရှိသည့် နိုင်ငံ များသည် အများအားဖြင့် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို ပထမဆုံး လက်မှတ်ရေးထိုးကြသူများ ပြီး အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအတွက် ဆုံးဖြတ်ဖြေရှင်းချက်များကို ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ကြသည်။ KNU နှင့် KNPP တို့သည် သီးခြား ကျား-မရေးရာ မူဝါဒရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်နေသောကြောင့် ထိုကန့်သတ်ချက်များကို ကျော်လွှားနေ ကြသည့်အတွက် ၎င်းသည် အပြုသဘောဆောင်သည် လက္ခဏာတစ်ခု ဖြစ်ပေသည်။

≡ လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုထဲသို့ ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း- ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုစလုံးသည် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုသည် အရေးပါကြောင်းကို ယေဘုယျအားဖြင့် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် နားလည် ကြောင်း ပြသထားသော်လည်း ERO နှစ်ခုလုံးရှိ အမျိုးသမီးများ၏လက်ရှိအခြေအနေသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အဆင့် တွင် 'ရေးရိုးစွဲအတွေးအခေါ်များ'၏ လွှမ်းမိုးမှုပျောက်အောင် ကျား-မ ရေးရာအသိပညာ ပိုမိုလိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြ နေသည်။ ထိုရေးရိုးစွဲ အတွေးအခေါ်များကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်ထက် အောက်ခြေ သို့မဟုတ် အကောင်အထည်ဖော်သည့်အဆင့်တွင်သာ ပို၍ရှိနေကြသည်။ ဌာနများ သို့မဟုတ် ကဏ္ဍများ၏ ဦးဆောင်သည့်နေရာတွင် အမျိုးသမီးများရှိသည့်အခါ အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် အခွင့်အရေးများကိုဖြေရှင်းရန် ပိုမိုအားထုတ်မှုများပြုလုပ်ခဲ့ ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ သို့သော် ပံ့ပိုးမှုစနစ်များမရှိခြင်းကဲ့သို့သော အတားအဆီးများ ရှိနေသဖြင့် အမျိုးသမီးများ တက် ကြွစွာပါဝင်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပြီး ခေါင်းဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍသို့ ရောက်ရှိနိုင်သူမှာ အနည်းစုသာရှိသည်။

မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အခြားသော ERO များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် KNU နှင့် KNPP တို့သည် အထူးသဖြင့် ထိုဒေသရှိ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၏ အလွန်တက်ကြွသောအခန်းကဏ္ဍကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ အင်အားကောင်းစွာ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကို ပြသနိုင်ကြသည်။ တချိန်တည်းမှာပင် အရည်အချင်းပြည့်မီသော အမျိုးသမီးများကိုမွေးထုတ်ပေးရန် အတွက် လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုစလုံး၏ အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် လုံးလုံးလျားလျားမှီခို တာဝန်ပေးထားမှုကြောင့် ကျား-မ တန်းတူရေးနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုမှုမှာလည်း အားနည်းနေသည်။ အလားတူပင် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ပြီး အချိန်ပေးတာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်သည့် အမျိုးသမီးများ နည်းပါးနေခြင်းသည် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု မလုံလောက်ခြင်းအတွက်ဟူ၍ အကြောင်းပြချက်ဖြစ်လာသည်။ သို့သော်လည်း အမျိုးသမီးများအတွက် အထူးအစီအမံများနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုယန္တရားများ မရှိနေသရွေ့ နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် အမျိုးသမီး များပါဝင်မှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ဆက်လက်ရင်ဆိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုသည် အမြဲတမ်းအဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝမနေကြောင်းနှင့် တစ်ခါတစ်ရံတွင် အမျိုးသမီးများအား နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးမှု သို့မဟုတ် ဖလှယ်မှုများတွင် 'ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ'အဖြစ် ပါဝင်ခြင်းထက် 'လေ့လာသူများ' အဖြစ် သာ ဖိတ်ကြားခံရကြောင်း ပါဝင်သူအချို့က မှတ်ချက်ပြုကြသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ အပြုသဘောဆောင်သော မှတ်ချက်အနေနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ကနဦး (သို့မဟုတ်) လေ့လာသူအဆင့်တွင်ပင် ရှိစေကာမူ ပါဝင်မှုဆိုသည်မှာ ပံ့ပိုးပေးမှုနှင့် အားပေးမှုများဖြင့် တဖြည်းဖြည်းချင်း ပြောင်းလဲတိုးတက်လာနိုင်သော လုပ်ငန်းစဉ်အဖြစ် ရှုမြင်နိုင်ပေသည်။ အမျိုးသမီးများသည် လေ့လာသူအဖြစ်ရှိနေပါက ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် လုပ်ဆောင်ရသည့်အခါ မည်သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ကို လေ့လာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

≡ လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုထဲသို့ ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း - အကာအကွယ်ပေးခြင်း

အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုနှင့် သက်ဆိုင်သော အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက လှုပ်ရှားမှုများသည် အမျိုးသမီးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအပိုင်းကို ခိုင်မာစွာကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများ နည်းပါးသည်။ သို့သော်လည်း ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများရှိနေပြီး အမျိုးသမီးများ၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များနှင့် ၎င်းတို့ကို အကာ အကွယ်ပေးမှုများ လိုအပ်နေသည်ဆိုသည်ကိုမူ နားလည်ထားကြသည်။ KNU သည် ၎င်းတို့၏ တရားရေးစနစ်အား ကျား-မရေးရာကို အလေးထား တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးသော စနစ်ဖြစ်လာစေရန် ကြိုးပမ်းနေချိန်တွင် KNPP မှလည်း ၎င်းတို့၏ဒေသများတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမိုလက်လှမ်းမီနိုင်မည့် ပို၍ထိရောက်သော အုပ်ချုပ်မှုပုံစံများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် တည်ဆောက်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များကို လုပ်ဆောင်နေပါသည်။

သို့သော်လည်း KNU နှင့် KNPP နှစ်ခုစလုံး၏ တရားရေးဌာနများအတွင်း ကျား-မရေးရာအသိပညာများ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိပြီး ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တွန်းအားပေးသည့် ဓလေ့ထုံးတမ်းများကို ဆက်လက် အသုံးပြုနေခြင်းသည် အမျိုးသမီးများအတွက် လိုအပ်နေသော တရားမျှတမှုရရှိရန် ဟန့်တားထားသကဲ့သို့ဖြစ်နေပြီး ရိုးရာဓလေ့အရ စီစဉ်ဆောင်ရွက်သည့် အခြေအနေအဆင့်ဆင့်တွင်လည်း အများအားဖြင့် ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများ၊ အာဏာရှိသောအနေအထားရှိသူများကို မျက်နှာသာပေးနေသည်။ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုစလုံးသည် အထူးသဖြင့် GBV ကဲ့သို့သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် ဆက်စပ်နေသော အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် ၎င်းတို့၏ မှီခိုအားထားမှုကို အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည်။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ ပြင်းထန်လာခြင်းသည် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီများ၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကို ပံ့ပိုးပေးသည့် လုပ်ငန်းများအား ပြင်းထန်စွာ ထိခိုက်စေခဲ့သည်။

ERO များထံမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက အကာအကွယ်ပေးမှုကို “အန္တရာယ်အမျိုးမျိုးမှ ကာကွယ်ပေးသော ခြံစည်းရိုးတစ်ခု” နှင့် ခိုင်းနှိုင်းခဲ့သည်။ ခြံစည်းရိုးသည် ပို၍အသုံးများသော ခိုင်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အကာအကွယ်အတွက် စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသော တင်စားမှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ အမှန်စင်စစ် လက်တွေ့ဘဝ ကာကွယ်မှုအစီအမံများကဲ့သို့ပင် ခြံစည်းရိုးတစ်ခုသည် အမြဲတစေ ခိုင်ခံ့မှုမရှိသလို အမြဲလိုလို အပေါက်များပါရှိတတ်သည်။ ခြံစည်းရိုးကို ပုံမှန်ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှုနှင့် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်သကဲ့သို့ အကာအကွယ်သည်လည်း စဉ်ဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သော ထိခိုက်မှုလျော့ပါးရေး အစီအမံတစ်ခုဖြစ်သည်။ အပြုသဘောဆောင်သောမှတ်ချက်တစ်ခုအဖြစ် ERO များသည် ကာကွယ်ရေးအတွက် အလုံးစုံနားလည်မှုနှင့် ကတိကဝတ်များကို ထိန်းသိမ်းထားရန်လိုလားပုံရသော်လည်း လိုအပ်သည့်ကိရိယာများ (နိုင်ငံရေး၊ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ စွမ်းဆောင်ရည်၊ အရင်းအမြစ်များစသည်) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတွင် အလွန်အားနည်းနေပြီး ထိုအတွက် ပြင်ပမှ ပံ့ပိုးကူညီမှုများပေးသင့်သည်။

≡ ဖြစ်စေသည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများ

လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုစလုံးသည် ၎င်းတို့၏နယ်မြေများတွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ရရှိမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်မှုအပေါ် ပံ့ပိုးကူညီနိုင်သော သို့မဟုတ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သော ပြည်တွင်းနှင့် အလားတူပြင်ပအဖွဲ့များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ထားသည်။ ပြည်တွင်းမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများနှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အဖွဲ့များမှ ခေါင်းဆောင်များ (အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး နှစ်ဦးစလုံး)၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များကို အလေးပေးခဲ့ပြီး WPS နှင့် YPS အစီအစဉ်များကို တုံ့ပြန်ရာတွင် ပိုမိုမြန်ဆန်သော လူငယ်မျိုးဆက်သစ် ခေါင်းဆောင်များအပေါ်လည်း မျှော်လင့်ချက်များစွာထားရှိကြသည်။ လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုစလုံးတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာသော ခေါင်းဆောင်အမျိုးသားများရှိနေခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် မဟာမိတ်များ ပိုမိုဖန်တီးစေနိုင်သည်။

အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၊ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍လုပ်ဆောင်နေသော CSO များနှင့် EROs နှစ်ခုစလုံး လွှမ်းမိုးထားသောနယ်မြေများတွင် လုပ်ဆောင်နေသော ကျား-မရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများသည် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုမြှင့်တင်ရေးအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်းစင်မြင့်များအဖြစ် အဓိက ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေကြသည်။ ပြည်ပသံရုံးများကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာအလှူရှင်များနှင့် အာဆီယံကဲ့သို့သော ဒေသဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများသည်

လုပ်ငန်းများအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ၎င်းတို့၏ ရန်ပုံငွေနှင့် နည်းပညာအရင်းအမြစ်များ ပံ့ပိုးပေးမှုအရ အရေးပါသော ပြင်ပမှဆောင်ရွက်သူများအဖြစ် ရှုမြင်ခံရသကဲ့သို့ EROထိန်းချုပ်နယ်မြေများအတွင်း အာဏာရှိသူများ အပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်သူများအဖြစ်လည်း ရှုမြင်ခံကြရသည်။

၂၀၂၁ အာဏာသိမ်းပြီးနောက်ပိုင်းတွင်ပေါ်ပေါက်လာသော စုပေါင်းခေါင်းဆောင်မှုစင်မြင့်ကဲ့သို့သော ကျယ်ပြန့်သော နောက်ခံအကြောင်းအချက်များနှင့် နယ်ပယ်များသည် WPS မြှင့်တင်ရေးလုပ်ရားမှုအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည် ဟု လှုပ်ရှားမှုနှစ်ခုလုံးမှလည်း သတ်မှတ်ကြသည်။ အားလုံးပါဝင်နိုင်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို ဦးစားပေးသည့်အနေဖြင့် ယင်းစင်မြင့်များကိုပါဝင်ပတ်သက်သူများအကြား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သဘောတူလက်ခံကြသည်။ ထို့အပြင် KNU နှင့် KNPP တို့သည် ထိုင်းနယ်စပ်အနီးတွင်ရှိသော ERO များထဲတွင် အပါအဝင်ဖြစ်ပြီး ယင်းသို့တည်ရှိမှုသည် WPS ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအခြေအနေများနှင့် ၎င်းတို့အား ပိုမိုထိတွေ့ခွင့်ရစေသည်။

≡ **စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အခွင့်အလမ်းများ**

KNU နှင့် KNPP တို့သည် မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့တွင် အလားတူသော စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်နေ ရသည်။ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေသောပဋိပက္ခများ၏ သက်ရောက်မှုများနှင့်အတူ ရှေးရိုးစွဲ အတွေးအခေါ်များ၏ လွှမ်းမိုးမှုသည် ERO နှစ်ခုလုံးအတွက် ကျား-မရေးရာမူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် ထိုမူဝါဒများ ပိုမိုထိရောက် အားကောင်းစေရန် လုပ်ဆောင်ပေး သည့် အမျိုးသမီး CSO များအတွက် ရှိနှင့်ပြီးသော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး လမ်းကြောင်းများအားကောင်းရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် ပိုမိုကြီးမားသော အတားအဆီးဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြခဲ့သည်။ ကျား-မရေးရာနှင့် WPS နှစ်မျိုးလုံးနှင့်ပတ်သက်သော စနစ်တကျ အသိအမြင်နည်းပါးမှုသည် ကြိုးပမ်းမှုများကို ပိုမိုအဟန့်အတား ဖြစ်စေပါသည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် ပြုစု စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာနှင့် မိသားစုဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို ကျော်လွှားရန်အတွက် ပံ့ပိုးမှုစနစ်များ မရှိခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ ကြံ့ကြံ့ခိုင်ခိုင်စွမ်းရည် ပြည့်ဝလာစေရာတွင်လည်းကောင်း၊ အဓိပ္ပါယ်ရှိစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမှတစ်ဆင့် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုကို မြှင့်တင်ရာတွင်လည်းကောင်း များစွာ သက်ရောက်မှုဖြစ်ပေါ်စေသည်။

နိုင်ငံရေးအခြေအနေသည် နယ်မြေနှစ်ခုလုံးရှိ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးမြှင့်တင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် များစွာ သက်ရောက်မှုရှိ ခဲ့သည်။ လက်ရှိနိုင်ငံရေးအကျပ်အတည်းအောက်တွင် အဖွဲ့အစည်းနှစ်ရပ်စလုံးသည် WPS လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဒုတိယဦးစားပေး အဖြစ် မှတ်ယူကြသည်။ သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်၏ နိုင်ငံရေးစိတ်ဆန္ဒသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ထိရောက်သောပြောင်းလဲမှု တိုင်းအတွက် အရေးကြီးဆုံး အခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့အနေဖြင့် ကျား-မတန်းတူရေးနှင့် WPS အစီအစဉ်ကိုလည်း နိုင်ငံရေး အခင်းအကျင်း၏တစ်စိတ်တဒေသအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုပြီး အဆင့်အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု၏ အရေးပါမှု ကိုလက်ခံခြင်းဖြင့် စတင်ရမည် ဖြစ်သည်။ ပဋိပက္ခအတွင်း ယခုလုပ်ဆောင်နေသည့်ပံ့ပိုးမှု သို့မဟုတ် စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှု များသည် အနာဂတ်ဆွေးနွေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများနှင့် နိုင်ငံရေးအကူအပြောင်းများတွင် အမျိုးသမီးများ ပိုမို ပါဝင်နိုင်သော လုပ်ငန်းစဉ်များကို များစွာ အကျိုးဖြစ်စေပြီး နောက်ဆုံးတွင် ပိုမိုပူးပေါင်းပါဝင်မှုရှိသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆီသို့ ရောက်ရှိရန် လမ်းခင်းပေးသည်။

10. အကြံပြုချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ KNU နှင့် KNPP အုပ်ချုပ်သော (သို့မဟုတ်) လွှမ်းမိုးမှုရှိသော နယ်မြေများတွင် WPS အစီအစဉ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ တိုးတက်မှု၊ စိန်ခေါ်မှု၊ လိုအပ်ချက်နှင့် အခွင့်အလမ်းများအပေါ် အခြေခံ၍ ဤသုတေသနအတွက် ပြုလုပ် ခဲ့သော အင်တာဗျူးများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများမှထွက်ရှိလာသော အကြံပြုချက်များစွာဖြင့် ဤအစီရင်ခံစာကို နိဂုံးချုပ် အပ်ပါသည်။

ERO ခေါင်းဆောင်ပိုင်းအတွက် အကြံပြုချက်များ

- **WPS အစီအစဉ်နှင့်** ၎င်းကိုအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင်တွေ့ရသော စိန်ခေါ်မှုများအကြောင်း ပိုမိုသိရှိစေရန် ဆွေးနွေး မှုများနှင့် ဖလှယ်မှုများကို လုပ်ဆောင်ပါ။ ဤအစီရင်ခံစာသည် WPS အစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဆိုင်ရာ လက်ရှိသဘောထားများနှင့် အသိအမြင်များနှင့် ပတ်သက်သော စိန်ခေါ်မှုများနှင့် တိုးတက်မှုများအတွက် အခြေခံ အချက်အလက်အဖြစ်မှတ်ယူနိုင်ပြီး နောက်ထပ်ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ခြေလှမ်းကောင်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။
- အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ ဆက်လက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် တပြိုင်နက်တည်းတွင် ကျား-မရေးရာ ပြဿနာများနှင့် WPS အစီအစဉ်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပါ။ အမျိုးသမီး များအတွက် ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ရရှိရေး အစီအစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် စွမ်းရည် မြှင့်တင်ရေးအစီအစဉ်များကိုလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ERO ခေါင်းဆောင်များသည် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို လျှော့ချနိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ ကိုယ်တိုင်အကောင်အထည်ဖော်မှု အစီအမံများကို ပိုမိုစနစ်တကျနှင့် ရေရှည် တည်တံ့အောင် ပြုလုပ်နိုင်သည်။
- တရားမျှတမှု၊ လုံခြုံရေးနှင့် ကာကွယ်ရေးကဏ္ဍများအတွင်း ကျား-မရေးရာပြဿနာများဆိုင်ရာ အသိပညာပေးရေးနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး ကြိုးပမ်းမှုများကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ပါ။ အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် ကျား-မရေးရာ ပြဿနာများဆိုင်ရာအသိပညာနှင့် စွမ်းရည်များမြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ တရားမျှတမှုနှင့် အကာအကွယ် ရရှိမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန်နှင့် ကျူးလွန်သူများကို မျက်နှာသာပေးသော ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းများ၏ လွှမ်းမိုးမှု ကို တုံ့ပြန်နိုင်ရန်အတွက် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။
- တိုးတက်ရန်လိုအပ်သောနယ်ပယ်များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် တည်ဆဲမူဝါဒများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ဥပဒေများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ပါ။ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများ ကာကွယ်ရေးနှင့် မြှင့်တင်ရေးတို့အတွက် လက်ရှိမူဝါဒနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အချို့ရှိသော်လည်း ပြန်လည်ပြင်ဆင်မှုများသည် အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုကို ကန့်သတ်ခြင်း၊ ထိရောက်သောကာကွယ် မှုများကို ဟန့်တားခြင်းနှင့် ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို အားဖြည့်ပေးခြင်း စသည့်လိုအပ်ချက်များနှင့် အတားအဆီး များကို ဖော်ထုတ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းကို အဖွဲ့အစည်းတစ်စုလုံး အတိုင်းအတာဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး သီးသန့်ဌာနများအတွက်လည်း အဓိကထား လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။
- မူဝါဒများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ဥပဒေအသစ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီမံချက်များ ရေးဆွဲပါ။ ထိုသို့ သော လုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်များတွင် အရေးကြီးသောနည်းနာအသစ်များအား ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ ဥပမာ - အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုလုံးဆိုင်ရာ ကျား-မရေးရာမူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် ၎င်းကို အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းအတွင်းသာမက စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ ဌာနများတွင်လည်း ထည့်သွင်းခြင်း (ဥပမာ - ERO များ၏ စစ်ရေးလေ့ကျင့်ရေး သင်ရိုးများတွင် မူဝါဒကို ထည့်သွင်း ပေါင်းစပ်နိုင်သည်။)
- ERO များအတွင်း အမျိုးသမီးများအတွက် ပံ့ပိုးမှုစနစ်များ ဖန်တီးပါ။ ပါဝင်နိုင်ခွင့်မရှိလျှင် အမျိုးသမီးများ၏ အရည်အချင်းနှင့် ပါဝင်ရန် ယုံကြည်မှုများ မတိုးတက်နိုင်ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေရာများတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင် မှုကို လွယ်ကူချောမွေ့စေရန်အတွက် - အမျိုးသမီးများဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ကိစ္စရပ်များအားလုံး တွင်ဖြစ်စေ - ၎င်းတို့၏ပါဝင်ပတ်သက်မှုကို တားဆီးနေသည့်အချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ပေးသည့်စနစ်တစ်ရပ်ကို ဖော်ဆောင်သင့်သည် (အမျိုးသမီးများ မိသားစုစောင့်ရှောက်မှု ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကိုဖြေရှင်း ခြင်း ပါဝင်သော်လည်း ထိုအချက်နှင့်ပင် ရပ်တန့်မနေစေရ။)

- အမျိုးသမီးများနှင့် လူငယ်များ ရင်ဆိုင်နေရသောကိစ္စရပ်များကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာရန် အတွက် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကော်မတီများ ဖွဲ့စည်းပါ။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများသည် မူဝါဒများနှင့် အခြားနည်းနာများကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ပြီး ၎င်းအဖွဲ့များ လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် လုံလောက်သော ရန်ပုံငွေများ ခွဲဝေပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်နှင့် ထိခိုက်မှု လျော့ပါးသက်သာ စေသော လုပ်ငန်းများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန် ဌာနအဆင့်တွင် တရားဝင်ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံများ ဖွဲ့စည်းနိုင်ပါသည်။
- တွင်ကျယ်စွာလက်ခံကျင့်သုံးနေသော သဘောတရားများနှင့် ယုံကြည်မှုများကို ပြန်လည်အကဲဖြတ်ရန် ပွင့်လင်း မြင်သာမှုကို ထိန်းသိမ်းထားရှိပါ။ ယင်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများသည် သဘာဝအရ 'အားနည်းသူ' ဆို သည့် အယူအဆကို 'ထိခိုက်လွယ်သောအခြေအနေတွင်ရှိသူ'ဆိုသည့် အမြင်သို့ ပြောင်းလဲရှုမြင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းများ အသုံးပြုခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။
- အမျိုးသမီးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်မှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး နှစ်ဦးစလုံး၏ ပူးတွဲတာဝန်ဖြစ်သည် ဟူသော အမြင်သဘောထားများကို ပံ့ပိုးပါ။ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ ထူးခြားသည့် ထိခိုက်လွယ်သော အနေအထားများကြောင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များကို စော်ကားခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်ခြင်းများ ဖြစ် နိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းအန္တရာယ်များကို တုံ့ပြန်ရန်နှင့် အကာအကွယ်ပေးခြင်းတို့ကို တိုးချဲ့လုပ်ဆောင် ရန် တာဝန်သည် စုပေါင်းတာဝန်ဖြစ်ပြီး အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးပါ အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- အမျိုးသမီးများ၏ ပဋိပက္ခအတွင်း အတွေ့အကြုံများ မျှဝေခြင်းကို ပံ့ပိုးကူညီပါ။ EROs ဖြစ်စေ၊ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လှုပ်ရှားမှု သို့မဟုတ် လူထုအသိုင်းအဝိုင်းမှဖြစ်စေ ပဋိပက္ခကြောင့် ပိုမိုဆိုးရွားလာသော အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု အတွေ့အကြုံများကို လျော့ပါးသက်သာစေသော မဟာဗျူဟာများ ရေးဆွဲစေရန်၊ ပိုမိုလေ့လာနိုင်ရန်နှင့် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပုံမှန်ဖြစ်နေခြင်းကို ဆန့်ကျင်တုံ့ပြန်ရန် အမျိုးသမီးများ၏ ပဋိပက္ခအတွင်း အတွေ့အကြုံများကို သီးသန့်ဖြစ်စေနှင့် သင့်လျော်သည့်အခါတွင် လူထုကြားတွင်ဖြစ်စေ မျှဝေပေးလှယ် ခြင်းတို့ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။
- ERO ၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ရရှိရေးကိစ္စကို ၎င်း၏နိုင်ငံရေး အစီအစဉ် အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုအဖြစ် ထည့်သွင်းပါ။ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ခြင်းသည် လူထုအခွင့်အရေးကို ခုခံကာကွယ်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများလွတ်မြောက်ရေးကို တော်လှန်ရေးနှင့် မဆိုင်သော သီးခြားကိစ္စရပ်တစ်ခုအဖြစ် မရှုမြင်သင့်ဘဲ ၎င်း၏ အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် မြင်သင့်ပါသည်။ ERO များသည် အနာဂတ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ မူ ကြမ်းရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် NUCC ကဲ့သို့သော ဘုံနိုင်ငံရေးအခင်းအကျဉ်းများတွင် နိုင်ငံရေး အသွင်ကူးပြောင်းမှုဖြစ်စဉ် များအတွင်း ကျား-မရေးရာပါဝင်မှုကို ထည့်သွင်းထားကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် အခြားသော ပါဝင်ပတ်သက်သူများ နှင့်အတူ WPS ကြိုးပမ်းမှုများကို ပူးပေါင်းကြိုးပမ်း အားထုတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာ CSO များ၊ အလှူရှင်များနှင့် မူဝါဒရေးရာလှုပ်ရှားသူများအတွက် အကြံပြုချက်များ-

- ဒေသခံ CSO များနှင့် အနီးကပ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး ပံ့ပိုးကူညီပါ။ ဒေသတွင်းရှိ CSO များ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီး အဖွဲ့အစည်းများသည် WPS အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ WPS အစီအစဉ်နှင့် ကျား-မရေးရာနှင့်သက်ဆိုင်သည့် မည်သည့်ပြဿနာရပ်တွင်မဆို ဒေသတွင်းရှိ CSO အဖွဲ့များနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လုပ်ဆောင်ချက်များအောင်မြင်မှုနှင့် ၎င်းတို့ ရေရှည်တည်တံ့မှု နှစ်ခုစလုံးအတွက် အရေးကြီး ပါသည်။
- ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ ရာထူးရှိသူ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ ပြုလုပ် ပါ။ အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးရေး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်မှုများအတွက် လက်ရှိ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေနှင့် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့်များနှင့် ပတ်သက်၍ အားလုံးပါဝင်နိုင်သည့် ဆွေးနွေးပွဲ များ ကျင်းပခြင်းအားဖြင့် ပြင်ပမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများသည် ERO ခေါင်းဆောင်များအား မူဝါဒရေးရာနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု အဆင့်နှစ်ရပ်စလုံးတွင် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းကို တိုးချဲ့ရန်အတွက် တိုက်တွန်းကူညီနိုင် ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော လမ်းကြောင်းများသည် ERO ခေါင်းဆောင်များအား WPS စံနှုန်းများအား - ကျင့်ဝတ်အရနှင့် မဟာဗျူဟာအရ - အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လက်ခံကျင့်သုံးနိုင်စေရန်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်ခြင်းကြောင့် တိုးမြှင့်လာသည့် တန်ဖိုးကို အသိအမှတ်ပြုနိုင်စေရန် အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။

- **အမျိုးသမီးများအတွက်သာမက အမျိုးသားများအတွက်ပါ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပါ။** အမျိုးသားများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးပံ့ပိုးမှုသည် ၎င်းတို့အား ပူးပေါင်းပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးရေး လုပ်ငန်းများတွင် ပူးတွဲလုပ်ဆောင်သူများဖြစ်လာစေရန် အခွင့်အလမ်းပေးနိုင်ပြီး အမျိုးသမီးများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး ပံ့ပိုးမှုသည် နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်ရန် ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်မှုကို တိုးမြှင့်လာစေနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများကိုသာ အဓိကထားပါက တာဝန်များသည် အမျိုးသမီးများပေါ်တွင်သာ လုံးလုံးလျားလျား သက်ရောက်မည်ဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများသည်လည်း ထိုကိစ္စရပ်အပေါ် တာဝန်ရှိမှုကို အဟန့် အတားဖြစ်စေသည်။
- **စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် နည်းပညာနှင့် ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေး အကူအညီများ ပံ့ပိုးမှုပါ။** ကျား-မရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့် WPS အစီအစဉ်ကို ဒေသတွင်း၌ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ERO များ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများသည် အရင်းအမြစ်များရှားပါးသည့် နေရာများရှိ လုပ်ငန်းများ၏ ရေရှည်တည်တံ့မှုကို အရှိန်အဟုန်နှင့် ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်ပါသည်။
- **မူဝါဒပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ရေးဆွဲခြင်းအတွက် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုပါပေးပါ။** မူဝါဒပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ရေးဆွဲခြင်းတွင် ERO များနှင့် ၎င်းတို့နှင့်ဆက်စပ်နေသော CSO များကို ပံ့ပိုးခြင်းဖြင့် နိုင်ငံတကာ CSO များသည် ERO များနှင့် ၎င်းတို့နှင့်ဆက်စပ်နေသော CSO များ၏ နည်းပညာဆိုင်ရာ အကန့်အသတ်များကို ကျော်လွှားနိုင်ရန် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။
- **EROs များအတွင်း အမျိုးသမီးများအတွက် ပံ့ပိုးမှုစနစ်တစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ရန်ကူညီပေးပါ။** ထိုသို့ ကူညီရာတွင် ကျား-မရေးရာ ရန်ပုံငွေများနှင့် ကိုယ်ပိုင်ဦးဆောင်စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်မှုအတွက် ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ ERO နယ်များရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် တရားမျှတမှု ရရှိရေးတို့ကို အာမခံချက်ပေးရန် ရည်ရွယ်သော စီမံချက်များကို ကူညီမှုပေးခြင်း၊ အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုအတွက် အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် အတွေ့အကြုံနှင့် အသိပညာများရရှိရန် အချင်းချင်းလေ့လာသင်ယူခြင်း အစီအစဉ်များကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။
- **ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း အသိပညာပေးရေးနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး လှုပ်ရှားမှုများကို လုပ်ဆောင်ပါ။** အသိပညာပေး လှုပ်ရှားမှုများနှင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် ဖြစ်ရပ်များကို အသိပေး မြှင့်တင်ပေးခြင်းများကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ ကျောင်းသင်ရိုးညွှန်းတမ်းများမှတစ်ဆင့်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် မီဒီယာနှင့် အခြားအခင်းအကျဉ်းများမှတစ်ဆင့်ဖြစ်စေ လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုကို ကန့်သတ်ထားသော ကျား-မခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် အခြေခံကျသော နည်းလမ်းများဖြစ်သည်။
- **အပြန်အလှန်နှိုးနှောဖလှယ်ရန်အတွက် နေရာများဖန်တီးရန် ကူညီပေးပါ။** အမျိုးသမီးများသည် တရားဝင်မဟုတ်သည့် အလွတ်သဘော နေရာများတွင် ပိုမိုအရေးပါသော ဦးဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍမှ ပိုမိုပါဝင်လေ့ ရှိသောကြောင့် အဆိုပါ နေရာများ ဖန်တီးရာတွင် တရားဝင်နှင့် အလွတ်သဘောရှိသော ပုံစံများနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများကြားတွင် ဖန်တီးသင့်သည်။ ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံများကို အခြေခံ၍ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးများ မြှင့်တင်ရန် နည်းလမ်းများအပေါ် အကြံအဉာဏ်ပေးနိုင်မည့် လှုပ်ရှားမှုပြင်ပမှ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးများနှင့် တွေ့ဆုံနှီးနှောဖလှယ်ခြင်းသည် ERO ခေါင်းဆောင်များအတွက် အကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများ (အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်များ) အချင်းချင်းကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းသည် အရေးအတွက် နည်းသည့်တိုင် ထိရောက်စွာ ချိတ်ဆက်နိုင်ရန် များစွာ အထောက်အကူ ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။
- **မှတ်တမ်းတင်ရန် ပံ့ပိုးမှုပါပေးပြီး ပြန်လည်သုံးသပ်မှု ပြုလုပ်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးပါ။** WPS အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် EROs အတွင်း စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် အရင်းအမြစ်များ အကန့်အသတ်ရှိသောကြောင့် ပြင်ပ CSO များသည် လက်ရှိ အရေးပေါ်အခြေအနေတွင်ပင် မှတ်တမ်းတင်မှုများအတွက် ကူညီပံ့ပိုးနိုင်ပြီး WPS အစီအစဉ်များအား အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအပေါ် ပြန်လည်ထင်ဟပ်သုံးသပ်နိုင်ရန်အတွက် အလွတ်သဘော ဆွေးနွေးမည့် နေရာများ ထားရှိရန် ပံ့ပိုးမှုပါပေးပါသည်။

- **ERO နယ် မြေ များရှိ WPS အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်နေသည့် ရေရှည်စီမံကိန်းများကို ငွေကြေးထောက်ပံ့ပါ။**
 ရေတိုစီမံချက်များသည် ERO များနှင့် (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့နယ်မြေများနှင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန်နှင့် ရေရှည် တည်တံ့သော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများ ရှိရန်အတွက် အတားအဆီး ဖြစ်စေနိုင်သည်။ ဘဏ္ဍာငွေအား ပိုမို လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်စေသော အစီအမံများမှတစ်ဆင့် ထိန်းညှိပေးသင့်ပြီး ERO များနှင့် လုပ်ဆောင်နေသည့် CSOs INGO ထိန်းချုပ်ခြင်းကို မခံရဘဲ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများအား အလွတ်သဘော လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ခွင့်ပြု ပေးသင့်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော ပံ့ပိုးကူညီမှုများကို အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် တရားစီရင်မှု လက်လှမ်းမှီ ရရှိရေးတို့အတွက် အပါအဝင် ERO များ၏ WPS နှင့်ကျားမရေးရာ ကိုယ်ပိုင်ဆောင်ရွက်ချက်များအထိ အတတ်နိုင်ဆုံး တိုးချဲ့ပံ့ပိုးနိုင်သည်။
- **ပြောသည့်အတိုင်း လုပ်ပါ။** EROs များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံပြီး WPS အစီအစဉ်များကို မြှင့်တင်သည့်အခါ ဆက်သွယ်ရေး ကို တစိုက်မတ်မတ် ပုံမှန်ပြုလုပ်သင့်ပြီး ထိုသို့ လုပ်ဆောင်သည့်အခါ နိုင်ငံတကာ အေဂျင်စီများ၏ အမြင့်ဆုံးအဆင့်မှ လာစေပြီး ဖြစ်နိုင်လျှင် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်ရမည်။ ယင်းက အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ ရပိုင်ခွင့်များကို မြှင့်တင်ကာကွယ်ပေးခြင်းသည် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားနှစ်ဦးစလုံး၏ ပူးတွဲ တာဝန်ဖြစ်ကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

စာစုစာရင်း

Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process (2015). Women, Peace and Security Policymaking in Myanmar။ ပထမအကြိမ် ထုတ်ဝေမှု https://www.agipp.org/sites/agipp.org/files/agipp_policy_brief_1_eng.pdf တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process (2017). International Standards Guiding Gender Inclusion in Myanmar's Peace Process. No.3 Policy Paper https://www.agipp.org/sites/agipp.org/files/international_standards_guiding_gender_inclusion_in_myanmars_peace_process.pdf တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

ASEAN Secretariat, USAID, and UN Women (2021). The ASEAN Regional Study on Women, Peace, and Security (WPS). <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/03/ASEAN-WPS-Study-01082021.pdf>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Bala, A. (2018). Rohingya Crisis: Sexual Violence against Women and Adolescent Girls in Myanmar. Department of International Relations, BSMRSTU, Gopalganj.

Blomquist, L. (2020). Ambiguous Agency: Care and Silence in Women's Everyday Peacebuilding in Myanmar. Department of Political Science, Umeå University.

Geneva Call (2013)
http://theirwords.org/media/transfer/doc/knu_sexual-6bffd0548f5219cf14fa5acb9ad52479.pdf
တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Global Justice Center (2014). Security Council Resolutions on Women, Peace and Security in Practice: The Failed Case of Burma. <https://www.globaljusticecenter.net/blog/30-publications/legal-tools/502-security-council-resolutions-on-women-peace-and-security-in-practice-the-failed-case-of-burma>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Hedström, J., and Olivius, E. (2020). Insecurity, Dispossession, Depletion: Women's Experiences of Post-War Development in Myanmar, *European Journal of Development Research*, 32(2): 379-403. <https://doi.org/10.1057/s41287-020-00255-2>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Herbet, I., and Drevon, J. (2021). Engaging Armed Groups at the International Committee of the Red Cross: Challenges, Opportunities and COVID-19, in: Non-State Armed Groups, *International Review of the Red Cross*, 102(915): 1021-1031.

Human Rights Watch (2017). "All of My Body Was Pain": Sexual Violence against Rohingya Women and Girls in Burma. <https://www.refworld.org/docid/5a0d48bd4.html>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Jolliffe, K. (2016). Ceasefires, Governance and Development: The Karen National Union in Times of Change. 2015th Edition. *The Asia Foundation*. <https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2017/02/Ceasefires-Governance-and-Development-EN-Apr2017.pdf>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံး (၂၀၁၉)။ KNU အကြောင်း နောက်ခံသမိုင်း။ ကရင်အမျိုးသားအစည်းအရုံးဌာနချုပ်။ <https://www.knuhq.org/public/en/about/background>.

Kolås, Å. and Meitei, L. U. (2019). Women in Ethnic Armed Organizations in Myanmar: Numbers and Narratives, *GPS Policy Brief*, 1. Oslo: PRIO.

Loong, S. (2022). The Karen National Union in Post-Coup Myanmar. *Stimson Center*. <https://www.stimson.org/2022/the-karen-national-union-in-post-coup-myanmar>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Loong, S. (2002). Post-Coup Myanmar in Six Warscapes. *International Institute for Strategic Studies*. <https://myanmar.iiss.org/analysis/introduction>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Nagel, D.R.U. *et al.* (2021). Addressing Conflict-Related Sexual Violence through Multilateral Sanctions: Learning from Myanmar. The Georgetown Institute for Women, Peace and Security.

Olivius, E., Hedström, J. and Phyo, Z. M. (2022). Women, Peace and Security in Myanmar after the 2021 Military Coup. Department of Political Science, Umeå University.

Price, C. and Sengupta, P. (2020). Listening to Women Peacebuilders: Perspectives on Women, Peace and Security from Kachin and Northern Shan States, Myanmar. Oxfam & Trócaire.

Smith, M. (2002). Burma (Myanmar): The Time for Change. *Minority Rights Group International*.

The Peace Support Fund (2017). The Women Are Ready: An Opportunity to Transform Peace in Myanmar, စာမျက်နှာ 21. http://www.paungsiefacility.org/uploads/3/0/1/8/30181835/the_women_are_ready_english_1.pdf. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

UNHCR (2022). Myanmar Emergency – UNHCR Regional Update <https://data.unhcr.org/en/documents/details/96701>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Warren, R. *et al.* (2018). Women’s Peacebuilding Strategies Amidst Conflict: Lessons from Myanmar and Ukraine. The Georgetown Institute for Women, Peace and Security.

Women’s League of Burma (2021). Barriers at Every Turn: Gender-Based Violence Against Ethnic Women in Burma <https://www.womenofburma.org/sites/default/files/2022-01/Barriers%20at%20every%20turn%20-%20eng.pdf>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Women’s League of Burma (2022). August-September. Situation Update of Burma/Myanmar <https://www.womenofburma.org/reports/augustseptember-situation-update-burmamyanmar>. တွင်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Berghof Foundation

Berghof Foundation
Operations gGmbH
Lindenstraße 34
10969 Berlin
Germany
info@berghof-foundation.org
www.berghof-foundation.org
Twitter: @BerghofFnd
Facebook: BerghofFoundation



Fight for Humanity
150 route de Ferney
1211 Geneva 2
Switzerland
info@fightforhumanity.org
www.fightforhumanity.org
Twitter: @FfH_Geneva
Facebook: FFH.Geneva