

# Gender Equality and Good Security Sector Governance

## ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးနှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်မှု

နိုင်ငံနှင့် လူသားတို့လုံခြုံရေးအတွက် ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး

### ယခုစာစဉ်အတွဲများအကြောင်း

SSR၏ အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲများသည် (SSG) လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကောင်းမွန်သည့်အုပ်ချုပ်မှုပေးရေး နှင့် (SSR) လုံခြုံရေးကဏ္ဍအားပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတို့တွင် ပါဝင်သည့် ခေါင်းစဉ်များ နှင့် အယူအဆများကို ကျစ်လစ်ပြည့်စုံစွာ မိတ်ဆက်ပေးထားပါသည်။ ယခုစာစဉ်အတွဲလိုက်သည် ယနေ့ခေတ် ငြင်းခုံဆွေးနွေးမှုများကို အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြကာ၊ အဓိကစကားလုံး အသုံးအနှုန်းများကို ရှင်းလင်းဖော်ပြ၍၊ နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံအမြောက်အများကို အခြေခံလျက် အဓိကအချက်အချာကျသည့် အားပြိုင်မှုများကို မြင်သာအောင်ပြသပေးပါသည်။ SSR၏ အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲများသည် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်မှုပေးရေး သို့မဟုတ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတို့အတွက် သတ်သတ်မှတ်မှတ်ဖြစ်ပြီးသား စနစ်ပုံစံများ၊ ပေါ်လစီများ၊ သို့မဟုတ် အကြံပြုချက်များကို ကြော်ငြာပေးခြင်းမဟုတ်ပဲ ဖတ်ရှုသူများက ခေါင်းစဉ်တစ်ခုချင်းစီအပေါ်တွင် ၎င်းတို့၏အသိပညာကို တိုးချဲ့နိုင်ရန် ထပ်ဆင့်လေ့လာနိုင်မည့် ဖတ်ရှုစရာအရင်းအမြစ်များကိုသာ စီစဉ်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ SSR၏ အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲများသည် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာကိစ္စ၌ အုပ်ချုပ်မှုပေးရေး နှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတို့တွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများအတွက် ကောင်းမွန်သော SSG နှင့် SSR ဆိုင်ရာ ယနေ့ခေတ်နည်းလမ်းနည်းနာများကို နားလည်သိရှိနိုင်ရုံသာမက နှိုက်နှိုက်ချွတ်ချွတ် အကဲဖြတ်နိုင်ရန်အတွက်ပါ အရင်းအမြစ်တစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။

### ဤ SSR အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲ၏ အကြောင်း

ဤ SSR အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲသည် ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးနှင့် လုံးခြုံရေးကဏ္ဍအား ကောင်းမွန်သည့် အုပ်ချုပ်မှု (SSG) အခြေခံများ အကြောင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးဟူသည်မှာ အခွင့်အလမ်းများ၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုများကို အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများတွင် တန်းတူစွာ ရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း အားသေချာမှုရှိစေရေးဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းမရှိပဲ ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေး အခြေခံများကို လုံခြုံရေးကဏ္ဍအပေါ်တွင် သက်ရောက်စေနိုင်ခြင်းမရှိပါ။ အကြောင်းမှာ လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ခြင်းတို့တွင် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ ယောက်ျားကလေးများနှင့် မိန်းကလေးများတို့၏ လုံခြုံရေးနှင့် တရားရေးဆိုင်ရာ သီးခြားလိုအပ်ချက် အသီးသီးကို ထည့်သွင်းထားရှိမှုအား ကောင်းမွန်သည့် SSG က လိုအပ်သည် အတွက်ဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းသည် အဘယ်ကြောင့် ကောင်းမွန်သော SSG ၏ ပုံသေအစိတ်ပိုင်းတစ်ခုဖြစ်နေခြင်းကို ဤ SSR အခြေခံအကြောင်းရာလက်စွဲက ရှင်းပြပေးပါသည်။

### ဤ SSR အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲသည် အောက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေဆိုပေးပါသည်-

- ▶ ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးသည် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် အဘယ်သို့ သက်ဆိုင်နေသနည်း? *စာမျက်နှာ ၂*
- ▶ ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးသည် အဘယ်ကြောင့် ကောင်းမွန်သော SSG အခြေခံတစ်ခုချင်းစီ၏ အစိတ်ပိုင်းဖြစ်ရသနည်း? *စာမျက်နှာ ၄*
- ▶ ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်း သည် အခြေအနေရပ်ရပ်နှင့် အဘယ်ကြောင့် ညီညွတ်သနည်း? *စာမျက်နှာ ၆*
- ▶ ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းက မည်သည့် ပြဿနာများ ဖြစ်စေသနည်း? *စာမျက်နှာ ၇*
- ▶ ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် ကောင်းမွန်သော SSG တို့သည် SSR နှင့် မည်သို့ ပတ်သက်ကြသနည်း? *စာမျက်နှာ ၈*



DCAF  
a centre for security,  
development and  
the rule of law

**ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးသည် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် အဘယ်သို့ သက်ဆိုင်နေသနည်း?**

ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းဆိုသည်မှာ အခွင့်အလမ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များကို အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများက ၎င်းတို့၏ မွေးဖွားစဉ်က ကျား-မ ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်အမျိုးအစား စသည်တို့နှင့် မသက်ဆိုင်ပဲ ရရှိနိုင်သည့် တန်းတူ အခွင့်အရေးအား ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသည် နိုင်ငံတကာစံသတ်မှတ်မှုတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ လုံခြုံရေးကဏ္ဍအခင်းအကျင်းအတွင်းတွင် ယင်း၏ဆိုင်လုံချက်မှာ လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ခြင်းတို့တွင် ပါဝင်ရန် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများတွင် တူညီသောအခွင့်အလမ်းများရှိကြသည် ဟူ၍ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားကလေးများတို့၏ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များအား တန်းတူညီမျှ အလေးပေးဆောင်ရွက်ခံရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ **ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော SSG အခြေခံမူများတစ်ခုရင်းစီ၏ မပါမဖြစ်သော အစိတ်အပိုင်းဖြစ်ရာ အကြောင်းမှာ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများတို့၏ အခွင့်အရေးများအား တန်းတူညီမျှ အခြေခံဖြင့် အရေတယူပြုခံရခြင်းမရှိပဲ ယင်းအခြေခံမူများသည် ဖြစ်ထွန်းနိုင်ခြင်းမရှိသည့်အတွက်ကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။** (ပ) တွင် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုမရှိပဲ လုံခြုံရေးကဏ္ဍသည် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်မှု စံနှုန်းများကို ပြည့်မီနိုင်မည်မဟုတ်ကြောင်း ဖော်ပြပေးထားပါသည်။

ကောင်းမွန်သော SSG အတွက် ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး၏ အရေးပါပုံအား တစ်ခါတစ်ယံ နားလည်မှုလွဲကြပါသည်။

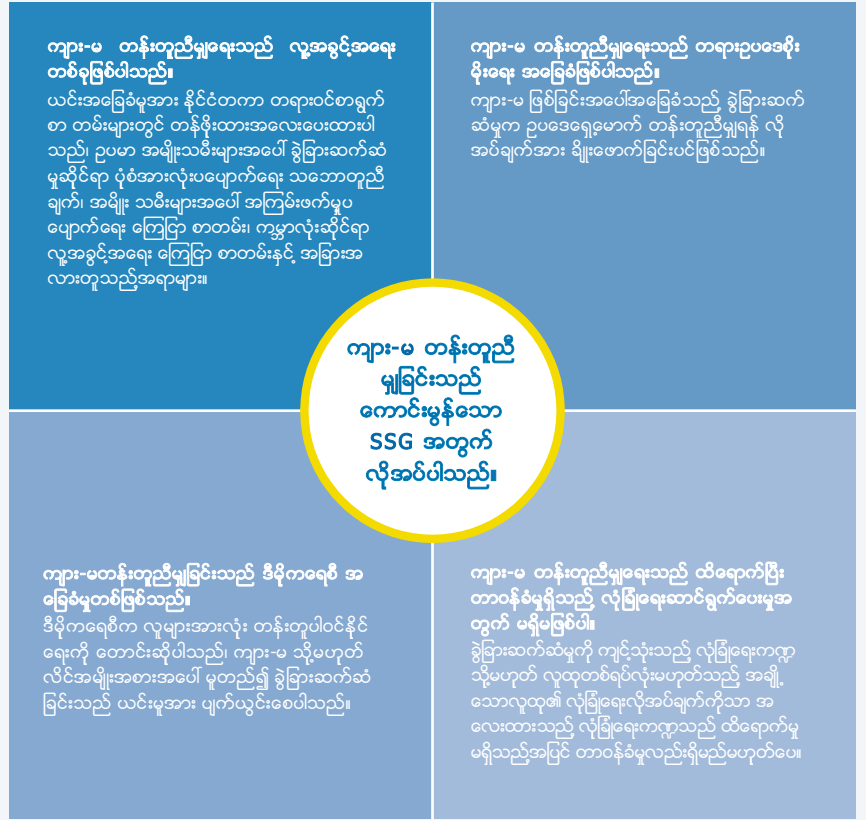
- **ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးသည် အနောက်တိုင်းမဆန်သည့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအခင်းအကျင်းများထဲသို့ အနောက်တိုင်းစံတန်ဖိုးများ ထည့်သွင်းရန် ကြိုးပမ်းမှု မဟုတ်ပေ။** ကျား-မတန်းတူညီမျှရေး၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်မှာ ရွေးချယ်စရာများနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို များပြားလာစေရန်နှင့် ကျား-မ ဖြစ်ခြင်းအပေါ်အခြေခံသည့် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားပစ်ရန်ဖြစ်ပြီး၊ သို့ပါသော်လည်း အဆိုပါရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်သို့ မည်သို့ရောက်ရှိနိုင်သည်ဆိုသည်မှာ အခြေအနေအရပ်ရပ်ပေါ်မူတည်၍ ကြီးမားစွာ ကွာခြားနိုင်ပါသည်။ ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးအား နိုင်ငံဥပဒေတွင်း တစ်စိတ်မတ်မတ်ထင်ဟပ်မှုပြုခံရပြီး၊ ယင်းမှာ နိုင်ငံတကာတွင် အခြေတည်နေပြီဖြစ်သည့် စံသတ်မှတ်မှုဖြစ်ပါသည်။
- **ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးသည် လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့၏ ထိရောက်မှုကို ထိခိုက်အားပျော့စေမည်မဟုတ်ပါ။** လုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွင်း အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးရာနှုန်း ၅၀:၅၀ အချိုးညီမျှခြင်းအားရရှိရန် လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ၎င်းတို့အရည်အချင်းမပြည့်မီသည့် အလုပ်ရာထူးများတွင်ခန့်အပ်ခြင်းအား ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးက တောင်းဆိုနေခြင်းမဟုတ်ပါ။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများသည် ၎င်းတို့၏ ကျား-မ ဖြစ်ခြင်းအပေါ်မူတည်ခြင်းမရှိပဲ ၎င်းတို့၏ နောင်တွင်အလားအလာရှိမှုနှင့် လက်ရှိစွမ်းရည်အရည်ချင်းများအပေါ် အခြေခံသည့် အခွင့်အလမ်းများအား တန်းတူညီမျှ ရရှိခြင်းကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် ထိရောက်သောလုံခြုံရေးဆောင်ရွက်မှု တို့အား ထပ်ဆင့်သိရှိလိုပါက SSR အခြေခံအကြောင်းအရာ လက်စွဲဖြစ်သည့် "ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး" ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကြည့်ပါ။

**► (SSG) လုံခြုံရေးကဏ္ဍအပေါ် ကောင်းမွန်**

**သည် အုပ်ချုပ်မှုပေးရေး ကောင်းမွန်သည့် SSG သည်** နိုင်ငံနှင့် နိုင်ငံမဟုတ်သည့် ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်သည့်သူများက လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲပေးခြင်း နှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ပေးခြင်းတို့အား ကောင်းမွန်သည့်အုပ်ချုပ်ရေး အခြေခံမူများက လွှမ်းမိုးပုံကို ဖော်ပြပါသည်။ ကောင်းမွန်သည့်အုပ်ချုပ်ရေးအခြေခံမူများမှာ တာဝန်ခံခြင်းရှိမှု၊ ဖွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု၊ အများပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု၊ လျှင်မြန်ကောင်းမွန်သည့်တုံ့ပြန်နိုင်စွမ်း၊ ထိရောက်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝမှု စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ကောင်းမွန်သည့် SSG ဆိုသည်မှာ လုံခြုံရေးကဏ္ဍက နိုင်ငံနှင့် လူသားတို့အတွက် လုံခြုံရေး အား ထိထိရောက်ရောက် တာဝန်ခံ၍ ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် ဒီမိုကရေစီကျသည့် အရပ်ဘက်မှထိန်းချုပ်မှု၊ တရားဥပဒေစိုး မိုးမှုနှင့် လူအခွင့်အရေးအားလေးစားမှု အစရှိသည့် မူဘောင်တစ်ခုအတွင်းမှ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ကောင်းမွန်သော SSG ဟူသည်မှာ ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ၏လုံခြုံရေးကဏ္ဍက မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်သည်ကို သတ်မှတ်ပေးသည့် စံနှုန်းအပေါ်တွင် အခြေခံထားသည့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား အုပ်ချုပ်ရေးတစ်မျိုး ဖြစ်ပါသည်။

လုံခြုံရေးကဏ္ဍနှင့် SSG တို့နှင့်ပတ်သက်၍ ထပ်ဆင့်သိရှိလိုပါက SSR အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲများဖြစ်ကြသည့် "လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား အုပ်ချုပ်မှု" နှင့် "လုံခြုံရေးကဏ္ဍ" စသည်တို့ကို ကျေးဇူးပြု၍ ရည်ညွှန်းကိုးကားပါ။

**ပုံ(၁) ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး နှင့် ကောင်းမွန်သော SSG**



### ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးသည် အဘယ်ကြောင့် ကောင်းမွန်သော SSG အခြေခံမူတစ်ခုချင်းစီ၏ အစိတ်ပိုင်းဖြစ်ရသနည်း?

ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော SSG အခြေခံမူတစ်ခုချင်းစီ၏ မပါမဖြစ်သော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အောက်ပါစာရင်းတွင် အချို့သော အဖြစ်များသည် ဥပမာများကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။

#### - ထိရောက်မှုရှိခြင်းအတွက် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။

ထိရောက်မှုရှိသည် လုံခြုံရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများတို့အား အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝစွာ ပါဝင်စေပါသည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများအား လိင်အမျိုးအစား နှစ်မျိုးလုံးအတွက် လိုအပ်ချက်တို့ကို ပြည့်မီစေသည် လုံခြုံရေးလုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်မှုပြုစေကာ ထိရောက်မှုပိုမိုရှိစေပါသည်။ လုပ်ငန်းသဘောအရ ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးက လုံခြုံရေးကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများကို လူထု၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအား အလုပ်အကျွေးပြုခြင်းထက် လူထုတစ်ရပ်လုံး၏ လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပြီး ပြည့်မီအောင်ဆောင်ရွက်ရန် ခွင့်ပြုပေးပါသည်။ ယင်းတွင် အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ ယောက်ျားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများတို့အကြား ဖြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖြစ်မှုကျူးလွန်မှု၏သားကောင်ဖြစ်သွားခြင်းတို့အတွက် အမျိုးမျိုးသော အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့် အကြောင်းရင်းများအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန် ပါဝင်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းအားဖြင့်ဆိုသော်၊ ယင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား-မ ကိုအခြေခံ၍ အနှောက်အယှက်ပေးမှုများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကင်းရှင်းကာ မတူကွဲပြားခြားနားသည့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအား ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းနှင့် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းအပေါ်မူတည်၍ တန်းတူသည့် အခွင့်အလမ်းများအား ပေးခြင်းကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။

#### - စွမ်းရည်ပြည့်ဝမှုရှိရန် ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

စွမ်းရည်ပြည့်ဝသည် လုံခြုံရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် လူသားအရင်းအမြစ်နှင့် ဘဏ္ဍာရေးအရင်းအမြစ်တို့အား အကျယ်ပြန့်ဆုံးဖြစ်စေပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းမရှိပဲ မဖြစ်နိုင်ပေ။ အကြောင်းမှာ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ကို အကျိုးရှိအသုံးပြုခြင်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများရှိ စွမ်းဆောင်နိုင်ရည်များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုအတတ်များကို ပြည့်ဝစွာအသုံးပြုခြင်းနှင့် လူ့အရင်းမြစ်အပေါ်တွင် အရင်းအနှီးပြုထားခြင်းအား ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန်သေချာစေခြင်း ( ကျား-မ အသိအမြင်ရှိမှုအား ဖွံ့ဖြိုးစေခြင်း၊ ရာထူးတိုးပေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်းတို့အားဖြင့်) နှင့် မူဝါဒ အခြေခံများမရှိခြင်းကြောင့် (ဥပမာ - မိသားစုများအဆင်ပြေစေနိုင်မည့် လုပ်ငန်းအခြေအနေများ) သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံဘက်လိုက်ခြင်းရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား-မ ကိုအခြေခံသည့် အနှောက်အယှက်ပေးမှုကြောင့်) ဆုံးရှုံးခြင်းများမဖြစ်စေရန် သေချာစေခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။

▶ **လုံခြုံရေးကဏ္ဍ** နိုင်ငံအဆင့် နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်ဆင့်တို့ရှိ လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်၊ စီမံကာ ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ပေးရန် တာဝန်ရှိသော ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံးသည် လုံခြုံရေးကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ပါသည်။

**လုံခြုံရေးအားဆောင်ရွက်ပေးသူများ** ဥပမာ လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များ၊ ရဲအဖွဲ့၊ နယ်ခြားစောင့်တပ်ဖွဲ့များ၊ စုံစမ်းထောက်လှမ်းရေးအဖွဲ့များ၊ ဖြစ်ဒဏ်စီရင်ရေးနှင့် စာရိတ္တပုံပြင်ရေး အဖွဲ့အစည်းများ၊ စီပွားဖြစ်နှင့် နိုင်ငံအပိုင်းမှမဟုတ်သည့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သူများ၊ အခြားမြောက်များစွာသောအဖွဲ့အစည်းများ။

**လုံခြုံရေးအား စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ရေးအဖွဲ့များ** ဥပမာ အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများ၊ လွှတ်တော်၊ ဥပဒေအရ ကြီးကြပ်ရေးပိုင်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သီးခြားအဖွဲ့အစည်းများ၊ တရားရေးကဏ္ဍ၏ အစိတ်အပိုင်းများ၊ အမျိုးသမီးများဆိုင်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သတင်းမီဒီယာတို့ပါဝင်သော မြင့်မားသော စံနှုန်းများဖြင့် လူထုလုံခြုံရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် ပတ်သက်သည့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၊ အခြားသောအဖွဲ့များ။

စသည်တို့အားလုံးပါဝင်ပါသည်။

လုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ အမျိုးမျိုးရှိကြသော်လည်း SSR သည် စစ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် စစ်တပ်မဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံပိုင်နှင့် နိုင်ငံပိုင်မဟုတ်သည့် ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်သူများပါဝင်သည့် လုံခြုံရေးအားဆောင်ရွက်ပေးသော၊ စီမံခန့်ခွဲပေးသော၊ ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ပေးသော အဖွဲ့အစည်းများကို တစ်စုတစ်စည်းတည်းဖြစ်စေသည့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကျယ်ပြန့်စွာနားလည်လက်ခံမှုအပေါ်တွင်သာ အခြေခံထားပါသည်။

လုံခြုံရေးကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်၍ ဆက်လက်သိရှိလိုပါက SSR အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲဖြစ်သည့် "လုံခြုံရေးကဏ္ဍ" အား ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

- တာဝန်ခံခြင်းရှိရန် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရန်လိုအပ်သည်။ လုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ တာဝန်ခံမှုစနစ်ယန္တရားများသည်ရှိရသည်မှာ တရားနည်းလမ်းကျတရားဝင်ဖြစ်ခြင်းနှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ အရင်းအမြစ်များကို လုပ်ငန်းတာဝန်များဆောင်ရွက်ခြင်းသည်အစွဲအစည်း၏ အပိုင်းခံတာဝန်အားပြီးပြန်အောင်အကူအညီပေးခြင်းဖြစ်သည်။ နောက်ခံအမျိုးမျိုးရှိသည့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများတွင် တာဝန်ခံခြင်းစနစ်များအား တန်းတူညီမျှမှုရှိရန်အတွက် အသုံးပြုရပါမည်။ မရှိပါက လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင်းမှ ပိုမိုကြီးကြီးကြားကြားမှု (လုံခြုံရေးအဖွဲ့အစည်း၏ အမှုထမ်းများအပါအဝင်) တို့ကို အခြားသူတို့အား စိုးမိုးချယ်လှယ်ရန် ခွင့်ပြုပေးခြင်းအားဖြင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍသည် တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းအား ထောက်ပံ့ပေးခြင်းအဖြစ် အန္တရာယ်သို့ကျရောက်နိုင်ပါသည်။
- ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရန်လိုအပ်သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်တို့အား အကောင်အထည်ဖော်မှုကြောင့် အကျိုးသက်ရောက်သည်များအား သတင်းအချက်အလက်များရရှိစေရန် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းက ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအတွက် မရှိမဖြစ်ပေ။ အကြောင်းမှာ လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ(တစ်ခါတစ်ရံ လူထုအပါအဝင်) အတွင်းရှိ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများတို့တွင် သတင်းအချက်အလက်အား တန်းတူညီမျှမှုရယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်းအား သေချာစေရန်ပြုလုပ်ခြင်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်များအား ဘက်မလိုက်ပဲ၊ ကောင်းမွန်မြန်ဆန်စွာနှင့် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများနှင့်အညီ ချမှတ်နိုင်ရန် အကူအညီဖြစ်ပါသည်။
- ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုရှိရန် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရန်လိုအပ်သည်။ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဆိုသည်မှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့တွင် လွတ်လပ်၊ တန်းတူညီမျှပြီး အားလုံးပါဝင်နိုင်သည့် အခြေခံစနစ်ဖြင့် ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် သော်လည်းကောင်း၊ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း ပါဝင်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းသည် ပြည့်သူလူထုတွင်ရှိသည်ဟု ဆိုလိုပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးသည် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအား လွတ်လပ်၊ တန်းတူညီမျှပြီး အားလုံးပါဝင်နိုင်စေရန် ပြုလုပ်ခြင်းတွင် မရှိမဖြစ်ပေ။ အကြောင်းမှာ လုံခြုံရေးကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းနှင့် လုံခြုံရေးနှင့်ဆက်သွယ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၊ ထို့ပြင် လွှတ်တော်များနှင့် နိုင်ငံလုံးခြံခြံကော်မတီများတွင် အမျိုးသားများက ကြီးကြပ်မှုပုံစံကွဲ ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်ခြေများသည် အတွက် ဖြစ်ပါသည်။
- ထိရောက်လျင်မြန်သည့် တုံ့ပြန်မှုရှိရန် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရန်လိုအပ်သည်။ ထိရောက်လျင်မြန်သည့် တုံ့ပြန်မှုရှိသော လုံခြုံရေးကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများသည် လူထု၏ လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များကို သိရှိလွယ်ပြီး ဝန်ဆောင်ပေးတတ်သည့် ယဉ်ကျေးမှုအား ထုတ်ဖော်ပြသပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းမရှိပဲ ကောင်းမွန်မြန်ဆန်သည့်တုံ့ပြန်မှုမရှိနိုင်ပါ။ အကြောင်းမှာ လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်ပေးခြင်းသည် ကျား-မ သီးသန့်အခြေအနေများ အပေါ်အခြေခံနိုင်သော်လည်း သို့သော် စော်ကားနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတို့အား ဖြစ်စေသည့် ယောကျ်ားဆန်သည့် တန်ဖိုးများနှင့် အပြုအမူများပါသည် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုလည်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းက အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောကျ်ားကလေးများတို့၏ ပြောင်းလဲလျက်ရှိသည့် အသီးသီးသောလိုအပ်ချက်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးရာ၌ လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား မဖြစ်လာစိကြိုတင်လုပ်ရမည်ဟူသည့် အသိစိတ်တစ်ရပ်အား ရှိစေပါသည်။

▶ ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးကိစ္စအား ခေတ်စနစ်၏ ပင်မရေစီးကြောင်းအတွင်းသို့ သွတ်သွင်းခြင်း

ကျား-မ ဆိုင်ရာကိစ္စအား ခေတ်စနစ်ကြောင်းနှင့် အညီဖြစ်အောင်ပြုလုပ်ခြင်းသည် ကျား-မတန်းတူညီမျှရေး၏ ပန်းတိုင်သို့ရောက်ရန်အတွက် ဗျူဟာနည်းလမ်းတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ကျား-မကိစ္စအား ခေတ်စနစ်ကြောင်းအတွင်းသို့ ဝင်စေရေး ဆိုသည်ထက် အခြားစကားအသုံးအနှုန်းများကို ပိုမိုနှစ်သက်ကြရာ၊ ဥပမာ -

- ကျား-မ ဆိုင်ရာတွင် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိခြင်း
- ကျား-မဆိုင်ရာ အသိအမြင်ရှိမှု
- ကျား-မ အတူတကွ ပေါင်းစည်းခြင်း
- ကျား-မ ရှုထောင့်တစ်ခုအား လက်ခံခြင်း
- ကျား-မ ဆိုင်ရာ - သို့မဟုတ် ကျား-မ ဝိုင်းခြားသိမြင်မှုအား စိစစ်မှုတို့ကို ကျင့်သုံးခြင်း
- ကျား-မ မျက်မှန်အား အသုံးပြုခြင်း

လူပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီးတွင် ကွဲပြားသော လိုအပ်ချက်များ၊ စိတ်ဝင်စားမှုများ၊ အတွေ့အကြုံများ စသည်တို့ရှိကြသည်ဆိုသည်အကြောင်းတရားအား ဖော်ပြပါ စကားရပ်အသုံးအနှုန်းများအားလုံးက အလေးပေးကာ ထို့ပြင် အဆိုပါကိစ္စအား လွှမ်းမိုးသည့်အရာမှာ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာသတ်မှတ်မှု၏ အရေးပါသည့်အစိတ်အပိုင်းကဏ္ဍများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သော ကျား-မ ဆိုသည်အရာ (ယင်းတစ်ခုတည်းမဟုတ်သော်လည်း) ဖြစ်ပါသည်။ လုံခြုံရေးအဆောင်ရွက်ပေးခြင်းလုပ်ငန်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းလုပ်ငန်းနှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ရေးတို့တွင် ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးအား ပေါင်းစပ်ရန်အတွက် နည်းလမ်းအကြံအစည်များသည် SSR ၏ အခြေခံကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်ရာ ထိုသို့ဆိုရာတွင် ဖော်ပြပါ နည်းဗျူဟာများအား မည်သို့သော စကားရပ်များဖြင့် ခေါ်ဝေါ်ညွှန်းဆိုသည်ကို ထည့်မတွက်ပါ။

ကျား-မ ဆိုင်ရာအား ခေတ်စနစ်၏ ပင်မရေစီးကြောင်းအတွင်းသို့ သွတ်သွင်းခြင်းအား ထပ် ဆင့်သိရှိလိုပါက SSR အခြေခံအကြောင်း အရာလက်စွဲဖြစ်သည့် "ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး နှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး" ကို ကျေးဇူးပြုကြည့်ပါ။

တာဝန်ခံခြင်းမရှိရန် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရန်လိုအပ်သည်။ ကျား-မ လိင်၊ အသက်အရွယ်၊ ဘာသာတရား၊ အဆင့်အ တန်း၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု သို့မဟုတ် စွမ်းရည် စသည်တို့နှင့် မသက်ဆိုင်ပဲ လူပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးတို့သည် လူအများသိကြသည့် ဥပဒေများအားဖြင့် အကာအကွယ်ခံရသင့်ကာ၊ ယင်းဥပဒေများထံ တာဝန်ခံသင့်ပြီး၊ ဘက်မလိုက်ပဲ ထို့ပြင် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး စံသတ်မှတ်မှုများနှင့် စံနှုန်းများတို့ဖြင့် တစ်သတ်မတ်တည်း ဥပဒေအကာကာရောက်စေခြင်း ခံရသင့် ပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းသည် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးအ တွက် မရှိမဖြစ်ပေ။ အကြောင်းမှာ ယင်းသည် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင် ငံတကာဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ စံနှုန်းများ ၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည့်အတွက်ဖြစ်ပြီး၊ အားလုံးသော အမျိုး သားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောကျ်ားကလေး များတို့သည် ဥပဒေအရနှင့် တရားရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအရ တန်း တူညီမျှစွာကာကွယ်ခံရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဥပဒေရေးရာနှင့် တရား ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်းတာဝန်ခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။

**ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်း သည် အခြေအနေရပ်ရပ်နှင့် အဘယ်ကြောင့် ညီညွတ်သနည်း? ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းသည် အခြေအနေတိုင်းနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။ အကြောင်းမှာ ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုသည် နိုင်ငံတိုင်း၊ ယဉ်ကျေးမှုတိုင်းနှင့် အခြေအနေအရပ်ရပ်တိုင်းတွင် ရှိနေသည့် အတွက်ဖြစ်ပါသည်။** ကျား-မ တန်းတူမညီခြင်း ဆိုသည်မှာ ကျား-မ ဖြစ်မှုအပေါ်အခြေခံ၍ တန်းတူဖြစ်သော ဆက်ဆံရမှုနှင့် အရင်းအမြစ်များအား ညီမျှစွာမသုံးစွဲနိုင်မှု၊ တန်းတူခြင်းမရှိသည့်အခွင့်အလမ်းများနှင့် လွတ်လပ်မှုအတိုင်းအတာ တန်းတူခြင်းမရှိမှု စသည်တို့ကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ ထို့ပြင် ယင်းက သို့သော် အခြေအနေများသည် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ နိုင်ငံတိုင်းတွင် ဖြစ်ပွားလျက် ရှိပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူမညီမှု တည်ရှိနေရသည်မှာ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ်ချမှတ်သည့် ကျား-မ ဆိုင်ရာအခန်းကဏ္ဍသည် အမျိုးသားများနှင့် ယောက်ျားလေးများအပေါ်ချမှတ်သည့် ကျား-မ အခန်းကဏ္ဍထက် အင်အားနည်းခြင်းနှင့် အရင်းအမြစ်နည်းခြင်းတို့နှင့် ဆက်ဆိုင်နေပါသည် (ကျား-မ နှင့် လိင် ကွဲပြားမှုကို ပုံ(၂)တွင်ကြည့်ပါ)။ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများသည် အများအားဖြင့် ကျား-မ တန်းတူမညီသည့်အတွက် အခွင့်မသာနိုင်ပဲ နှင့်/သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ပြုခံရသကဲ့သို့၊ အမျိုးသားများနှင့် ယောက်ျားလေးများတို့သည်လည်း ကျား-မ အခန်းကဏ္ဍ၏ ရလဒ်ကြောင့် အခွင့်မသာမှုနှင့် အန္တရာယ်များကို ကြုံတွေ့ရပါသည်။ ဥပမာ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့် လိင်ဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုတို့သည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် အမျိုးအစားများစွာ ကျရောက်ပြီး၊ အမျိုးသားများနှင့် ယောက်ျားလေးများသည် အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်ခံရသူများဖြစ်လျှင် အကူအညီအား ရှာဖွေရန်နှင့် ရရှိရန် ခက်ခဲနိုင်ရာ အကြောင်းမှာ ၎င်းတို့သည် မိမိကိုယ်ကိုကာကွယ်နိုင်သည် ဆိုသည့် လူမှုအဖွဲ့အစည်း-ယဉ်ကျေးမှု၏ သတ်မှတ်ချက်လွှဲလောင်းသည့်အတွက်ဖြစ်ပါသည် - သို့မဟုတ် ၎င်းတို့သည် အချို့သောအကြမ်းဖက်မှုမျိုးတွင် ကျူးလွန်ခံရသူများဖြစ်နိုင်သောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျား-မ ဆိုသည့်အရာသည် လူတစ်ဦးကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် မလုံခြုံမှုပုံစံများ၊ ထို့ပြင် လုံခြုံရေးလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးသူများအနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုကို ကျူးလွန်သည့်သူများအဖြစ်ဖြင့် သော်လည်းကောင်း ပါဝင်ကြည့်မည့် အခန်းကဏ္ဍများ စသည်တို့အား သတ်မှတ်ပေးသည့် အရေးကြီးသည့် အခြေခံတစ်ခုဖြစ်ပေသည်။

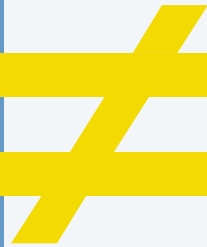
ကျား-မ ကိစ္စသည် လုံခြုံရေးအား အကျိုးသက်ရောက်သည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာ၏ တစ်ခုတည်းသော ကဏ္ဍမဟုတ်ပေ။ အခြားသောအကြောင်းတရားများဖြစ်ကြသည့် လူမျိုးရေး၊ အသက်အရွယ်၊ လူမှု-စီးပွား အဆင့်အတန်း၊ အရည်အချင်း၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ ကျား-မ လက္ခဏာနှင့် ဘာသာရေး အစရှိသည်တို့သည်လည်း လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လူအုပ်စုများကြုံတွေ့ရမည့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာအား သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးအား ဦးစားပေးခြင်းသည် မတူကွဲပြားခြားနားခြင်းအလှူဒါနကို ပစ်ပယ်နေခြင်းမဟုတ်ပါ - လုံခြုံရေးအား ကျား-မ ရေးရာက အကျိုးသက်ရောက်သည်ကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းက လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အကြောင်းတရားမြောက်များစွာသည် လုံခြုံရေးအပေါ်တွင် တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှုတစ်ခု သို့မဟုတ် တိုက်ရိုက်မဟုတ်သည့်သက်ရောက်မှုတစ်ခု မည်သို့ရှိနေနိုင်ကြောင်းကို ဦးမောင်းထိုးပေးပါသည်။ ဥပမာအနေဖြင့် အသက်အရွယ်ကိစ္စကိုကြည့်ပါက တစ်ကမ္ဘာလုံးအများလက်ခံသည့် ကလေးဘဝအပိုင်းအခြားနှင့် လူကြီးဘဝအပိုင်းအခြားဟူ၍ အထူးကွဲပြားမှုရှိသကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအပေါ်၊ ထို့ပြင် မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားလေးများအကြား သတ်မှတ်ထားသည့် ကျား-မ ဆိုင်ရာအခန်းကဏ္ဍများအတွင်းတွင်လည်း ကွဲပြားမှုရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် အခြားသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အကြောင်းတရားများနှင့် ယှဉ်တွဲနေသည့် ကျား-မ ဆိုင်ရာကိစ္စသည် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ၊ ထို့ပြင် အရင်းမြစ်များအား ရပိုင်ခွင့်နှင့် ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုဆိုင်ရာတို့အတွက် အဆုံးအဖြတ်ပေးသည့် အရေးကြီးအစိတ်အပိုင်းတစ်ပိုင်းအဖြစ် ရပ်တည်နေပါသည်။ လုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွင်း ကျား-မ တန်းတူညီ မျှရေးအား အခြေကျစေခြင်းသည် လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ပေးမှု၊ စီမံခန့်ခွဲ ပေးမှုနှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ပေးမှုတို့အား တိုးတက်စေရန် အကူအညီဖြစ်စေကာ၊ ထိုသို့ပြုရာတွင် အခြားသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အကြောင်းတရား အမျိုးမျိုးကိုလည်း သိရှိနားလည်မှု တိုးပွားစေခြင်းဖြင့် ဖြစ်ပါသည်။

**ပုံ (၂) လိင် နှင့် ယောက်ျား-မိန်းမ ဖြစ်ခြင်း တို့သည် မတူညီပေ**

**လိင်**  
လိင်သည် ဇီဝဗေဒဖြစ်ပါသည်။ လိင်ဟူသည်မှာ လူများမွေးဖွားစဉ် ကပါလာသော ဇီဝဗေဒ၊ ခန္ဓာသက်ရှိဖြစ်စဉ်နှင့် ခန္ဓာဗေဒ စသည်တို့၏ ကြန့်အင်လက္ခဏာများအား ရည်ညွှန်းပါသည်။ လိင်အား မျိုးပွားမှုအင်္ဂါအစိတ်ပိုင်းများဖြင့် သတ်မှတ်ပါသည် (ဥပမာ ဝှေးဝေးများနှင့် သားအိမ်များ)၊ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ခရိုမိုဆုန်း (ဥပမာ XY နှင့် XX)၊ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ဟော်မုန်းများ (ဥပမာ တက်စတိုစတရုန်းရီ နှင့် အီစတရိုဂျင်) နှင့် ဒုတိယ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထူးခြားလက္ခဏာများ (ဥပမာ ကြွက်သားထုထည်နှင့် ဆံပင်)။

လိင်အား (ခွဲစိတ်မှုနှင့် ဟော်မုန်းအစားထိုးကုသမှု) ဆေးပညာအကူအညီမပါပဲ ပြောင်းလဲခြင်းပုံစံ ဖွဲ့စည်းနိုင်ပါသည်။

ယောက်ျား၊ မိန်းမနှင့် လိင်အင်္ဂါနှစ်မျိုးပါသူ ဆိုသည်တို့မှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လိင်အင်္ဂါကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။



**ကျား-မ ဖြစ်ခြင်း**  
ကျား-မ ဖြစ်ခြင်းအသိအား သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိပါသည်။ လိင်အပေါ်အခြေခံ၍ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားလေးများသည် သီးခြား လူမှုရေး-ယဉ်ကျေးမှုပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေတွင်း ရှိကွဲပြားသော လူမှုရေးစရိုက်လက္ခဏာများ၊ အခန်းကဏ္ဍများ၊ အပြုအမူများနှင့် လုပ်ရားမှုများအား သင်ကြားခံရပြီး ပေးအပ်ခံကြရပါသည်။

ကျား-မဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍသည် အချိန်အတိုင်းအတာတလျောက် ပြောင်းလဲခြင်းပြုလုပ်၍ရကာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အသီး သီးတို့အကြား ကွာခြားကြပါသည်။ ဤသို့ဆိုခြင်းကြောင့် အားလုံးသော လူမှုအဖွဲ့-ယဉ်ကျေးမှုအခြေအနေအရပ်ရပ်တို့တွင် ကျား-မကဏ္ဍသတ်မှတ်ချက်များသည် မတူညီကြပါဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပဲ လူမှုအဖွဲ့-ယဉ်ကျေးမှု အခင်းအကျင်းတစ်ခုတွင်း ကျား-မ တို့၏ ကဏ္ဍများသည် ယင်းလူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင်း ကြုံတွေ့ခံရသော အပြောင်းအလဲများအပေါ် ဆက်နွယ်ကာပြောင်းလဲမည်၊ တိုးတက်လာမည်ကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ယောက်ျားဆန်သည်၊ မိန်းမဆန်သည် သို့မဟုတ် ဆန်ကျွတ်ဘက်လိင် ကဲ့သို့ပြုရသည် ဆိုသည့် စကားရပ်များသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုအား ရည်ညွှန်းနေခြင်းဖြစ်သည်။

### ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းက မည်သည့် ပြဿနာများ ဖြစ်စေသနည်း?

ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းမရှိမှုက လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ညံ့ဖျင်းသည့် အုပ်ချုပ်ရေးကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ထိုအတွက်ကြောင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ရပ်ရွာအသိုက်အဝန်းများအတွက်နှင့် ကဏ္ဍကိုယ်၌အား ပြဿနာအခက်အခဲများစွာကို ဖြစ်စေရာတွင် နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှု-စီးပွား တို့ မတည်ငြိမ်မှု၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနည်းခြင်း၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာနှင့် အဖွဲ့အစည်းတွင်း အကြမ်းဖက်မှုနှင့် မှုခင်းများ စသည်တို့အား ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်စေမည့် အခြေအနေများပါသည်။

ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းမရှိခြင်းသည် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွက် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပြဿနာအခက်အခဲများ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တန်းတူညီမျှခြင်းမရှိမှုက လိင်ဆိုင်ရာ နှင့် ကျား-မ ဆိုင်ရာအခြေခံ၍ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ အချို့သောဝန်ထမ်းများအတွက် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ကြောက်စရာကောင်းသည့် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်၊ ထိုပြင်ရပ်ရွာလူထု၏ မတူကွဲပြားခြားနားမှုကိုလည်း ကိုယ်စားပြုနိုင်ခြင်းမရှိခြင်း အစရှိသည် ကိစ္စများနှင့် ယှဉ်တွဲကာ လုံခြုံရေးလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ရသည့်အ တွက် ထိရောက်မှုကို အားပျော့စေပါသည်။ ထပ်ပေါင်းဆိုရလျှင် မိမိ၏ ဝန်ထမ်း များအားလုံးဖြစ်ကြသည့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများတို့၏ လူစွမ်းအား စွမ်းရည်နှင့် စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတို့အား အပြည့်အဝ အသုံးမချသည့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ တစ်ခုသည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ထိရောက်မှုရှိရန်နှင့် စွမ်းရည်ပြည့်ဝရန်တို့ဖြစ်သည့် ယင်းကိုယ်၌၏အစွမ်းအစကို ကန့်သတ်နေခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းက လုံခြုံရေးအား လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို လျော့ပါးထိခိုက်ကာ ပြည်သူလူထု၏ လုံခြုံရေးကို ခြိမ်းခြောက်အန္တရာယ်ပေးပါသည်။ ပြည်သူလူထု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုကိုသာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးပြီး တာဝန်ခံမှုပြုသည့် လုံးခြုံရေးကဏ္ဍမှ ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်သူတို့သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ အခြားသောသူများအား လုံခြုံရေးပိုင်းဆိုင်ရာအန္တရာယ်များအောက်တွင် အကာကွယ်ကင်းမဲ့စွာ ချန်လှပ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မ အပေါ်အခြေခံ၍ အကြမ်းဖက်မှုများတွင် အဓမ္မပြုကျင့်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊ အမျိုးသမီးလိင်အင်္ဂါစပ်အား ဖြတ်တောက်ခြင်းနှင့် ကလေးသူငယ် သတို့သမီးများ အစရှိသည့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ်တွင် တဖက်သတ်ကျရောက်ပြီး လုံခြုံရေးဆောင်ရွက်ပေးသူများက မကြာခဏလျစ်လျူရှုထားသည်။ ဦးစားပေးခြင်းမရှိသည့် သို့မဟုတ် အပြစ်မယူသည့်ထိဖြစ်သည့် လုံခြုံရေးပိုင်းဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များ စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ အုပ်စုတစ်စုအား လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များကျရောက်စေမည့် အခြေအနေများဖန်တီးခြင်းသည် ပြည်သူလူထုတစ်ရပ်အတွင်း ကျယ်ပြန့်စွာ မတည်ငြိမ်မှု၊ ဆူပူမှုနှင့် တစ်ခါတစ်ယံ ပဋိပက္ခတို့ကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။

ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းသည် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မတည်ငြိမ်မှုများ ပေါ်ပေါက်စေပါသည်။ ဒီမိုကရေစီနည်းကျ အရပ်ဘက်ထိန်းချုပ်မှုမရှိသည့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍတစ်ခုသည် ကိုယ်စားပြုခြင်း၊ ကောင်းမွန်စွာ တုံ့ပြန်နိုင်ခြင်း၊ ထိရောက်မှု၊ စွမ်းရည်ပြည့်ဝမှု သို့မဟုတ် တာဝန်ခံမှု စသည်တို့ရှိမည်မဟုတ်ပါပဲ အာဏာရှင်အစိုးရအတွက် အထောက်အကူပြု စနစ်ယန္တရားတစ်ခုသာ ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ တန်ခိုးဩဇာကြီးမားသည့် အုပ်စုများနှင့်/သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်များသည် ပြည်သူလူထု၏ အစိတ်အပိုင်းများကို စိုးမိုးထိန်းချုပ်ရန် နှင့် ၎င်းတို့နားလည်သဘောပေါက်ထားသည့် သင့်တော်မှန်ကန်သည့် ကျား-မ ဆိုင်ရာအခန်းကဏ္ဍများကို အာဏာသက်ရောက်မှုစေရန် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့သော အခြေအနေများတွင် ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းသည် ဒီမိုကရေစီလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတည်ငြိမ်ခြင်းတို့အား အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့် ပြစ်ဒဏ်ပေးကင်းလွတ်ခြင်း၊ အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအား ချိုးဖောက်ခြင်းများတို့ကို သက်စိုးရည်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။

▶ **ကျား-မ အားအခြေခံ၍ အကြမ်းဖက်မှု** ကျား-မ အားအခြေခံ၍ အကြမ်းဖက်မှု (GBV) ဟူသည်မှာ လူတစ်ဦး၏ ဆန္ဒနှင့် ဆန့်ကျင်ပြီး ဖြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းနှင့် လူယောကျာ်းများနှင့် လူမိန်းမများအကြား လူမှုအဖွဲ့အစည်းက မှတ်ယူမှတ်သားသည့် (ကျား-မ) ကွဲပြားခြားနားမှုများအပေါ် အခြေခံသည့် မည်သို့သော အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ရပ်ကိုမဆိုအတွက် လွှမ်းမိုးခြင်းဖြစ်စေကာမူ ဖြစ်ပါသည်။ GBV တွင် လူတစ်ဦး၏ (သင်ယူရမိသည့်) လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု သို့မဟုတ် ကျား-မ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာအပေါ်တွင် မူတည်၍ဖြစ်သည့် အကြမ်းဖက်မှုလည်းပါဝင်ပါသည်။

**GBV သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် ရှိပြီး လူသားလုံခြုံရေးအား အများဆုံးပြန်နု့နေသော ခြိမ်းခြောက်မှုများထဲမှ တစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။**

GBV ပုံစံများတွင် ပါဝင်သည်တို့မှာ-

- အိမ်တွင်း မှားယွင်းစွာပြုကျင့်ခြင်းအပါအဝင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၊ မိသားစုအတွင်း အကြမ်းဖက်မှု သို့မဟုတ် လက်တွဲဖော်အား အကြမ်းဖက်မှု
- မွေးဖွားလာသောကလေးငယ် မိန်းကလေးများအား သတ်ပစ်ခြင်းပါဝင်သော ကျား-မ ရွေးချယ်၍နှစ်သက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည့် လူသတ်မှု
- အတင်းအကြပ် ပေးစားခြင်း၊ အတင်းအကြပ် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခိုင်းခြင်း၊ အတင်းအကြပ် ကိုယ်ဝန်ချက်ခိုင်းခြင်းနှင့် အတင်းအကြပ် သားကြောဖြတ်ခြင်း
- ယဉ်ကျေးမှုအဖြစ်နှင့် ရိုးရာအဖြစ် လက်ခံထားပြီး နည်းလမ်းကျသည့်ဟုမှတ်ထားသည့် အန္တရာယ်ရှိသော အလေ့အထများ၊ ဥပမာ - “ဂုဏ်သိက္ခာ” အမည်ခံပြီး အမျိုးသမီးများအပေါ် ကျူးလွန်သည့်ဖြစ်မှုများ၊ သတို့သမီးဥစ္စာပစ္စည်းပတ်သက်၍ အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ကလေးသူငယ်အား ထိန်းချုပ်လက်ထပ်ပေးခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးလိင်အင်္ဂါအား ဖြတ်တောက်ခြင်း
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးမှု၊ ဥပမာ - အလုပ်ခွင်အတွင်း၊ အများပြည်သူသွားလာရာနေရာများ၊ ပညာရေးဆိုင်ရာ ကျောင်းများအတွင်း သို့မဟုတ် အားကစားအတွင်း
- လိင်မတော်တရားပြုခြင်း၊ အဓမ္မကျင့်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှု၊ အတင်းအကျပ် ပြည်တန်ဆာလုပ်ခိုင်းခြင်း၊ အုပ်စုဖွဲ့အဓမ္မကျင့်မှုနှင့် လိင်ကျွမ်းပြခြင်း စသည်တို့ပါဝင်သည့် လိင်ဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု၊
- နောက်ယောင်ခံလိုက်ခြင်း
- လူကုန်ကူးခြင်း

GBV က အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား တန်းတူညီမျှခြင်းမရှိမှုအား ထင်ဟပ်ဖော်ပြပြီး ပိုမိုအားဖြည့်ပေးပါသည်။ ထိုအတွက်ကြောင့် GBV ကျူးလွန်မှုအများစုမှာ အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများကို ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်သော်လည်း ကျား-မ နှင့် သက်ဆိုင်သောကိစ္စများသည် အခြားများစွာသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အကြောင်းတရားများနှင့်ဆက်နွယ်နေပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အမျိုးသားများနှင့် ယောကျာ်းကလေးများသည်လည်း GBV ပြစ်မှုကျူးလွန်ခံရသူများ ဖြစ်နိုင်ကာ၊ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောကျာ်းကလေးများသည်လည်း ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများဖြစ်နိုင်ပါသည်။

**GBV အားကာကွယ်တားဆီးရန်နှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင် ရန် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ စွမ်းရည်အား တိုးတက်စေခြင်းသည် SSR ၏ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။**

### ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် ကောင်းမွန်သော SSG တို့သည် SSR နှင့် မည်သို့ ပတ်သက်ကြသနည်း? အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုအရ

ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး ဦးတည်ချက်များ ပါဝင်နေသည့် ကောင်းမွန်သော SSG တွင် စံထားအပ်သည့် အခြေခံမူများနှင့် ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အထ များ ပါဝင်စွဲစည်းထားပါသည်။ SSR သည် အဆိုပါ အခြေခံမူများနှင့် အလေ့ အထများအား တည်သွင်းစဉ်းစားခြင်းအားဖြင့် လုံခြုံရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ် ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ကြီးကြပ်ရေးတို့ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် အမှန် တကယ် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ကောင်းမွန်သော SSG သည် SSR ၏ ပန်းတိုင်ဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးသည် ကောင်းမွန်သော SSG အ ခြေခံမူများနှင့် SSR တွင် ပါဝင်သည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး နည်းဗျူဟာများ စသည် တို့အားလုံး၏ မပါမဖြစ်သည့် အစိတ်အပိုင်းဖြစ်ပါသည်။

SSR လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုအားဖြင့် ကောင်းမွန်သော SSG အခြေခံမူများအား သက် ရောက်စေခြင်းအားဖြင့် ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးကို တိုးတက်စေခြင်းတွင် ပါဝင် သည်များမှာ -

- အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားကလေး များတို့၏ တန်းတူအခွင့်အရေးအား တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် ကာကွယ်ပေးခြင်း
- ၎င်းတို့၏ ကွဲပြားသည့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို တန်တူညီ စွာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးမှုအား သေချာစွာဖြစ်စေခြင်း
- လုံခြုံရေးနှင့် တရားရေးလုပ်ငန်းတို့အား ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ စီမံ ခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်မှုတို့တွင် ပါဝင်နိုင်ရန် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးတို့အား တန်းတူညီသည့် အခွင့်လမ်းများပေးခြင်း

နိုင်ငံရေးအဆင့်၊ အဖွဲ့အစည်းအဆင့်နှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအဆင့်တို့ရှိ အခြေ ခံမူတစ်ခုခြင်းစီတိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများတို့၏ ပါဝင်ဆောင် ရွက်ခြင်းအား အကဲဖြတ်ခြင်းသည် (ကျား-မ ဆိုင်ရာကိစ္စအား ခေတ်စနစ် ပင်မရေစီးကြောင်းအတွင်းသို့ရောက်စေခြင်း ဟူ၍လည်း ခေါ်ဆိုပါသည်) အမျိုး သားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ ယောက်ျားကလေးများနှင့် မိန်းကလေးများ အားလုံး ပါဝင်သည့် လူထုတစ်ရပ်လုံး၏ လိုအပ် ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်သည့် လုံခြုံရေး ကဏ္ဍတစ်ခုစီသို့ ကြိုးပမ်းတက်လှမ်းရာတွင် အရေးပါသည့် အခြေခံအစိတ် အပိုင်းဖြစ်ပါသည်။

ကွဲပြားခြားနားသော အခြေအနေအရပ်ရပ်က ကောင်းမွန်သော SSG အခြေခံမူ များနှင့် ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းတို့အား ကွဲပြားခြားနားသော ဦးစားပေးမှုများ ဖြင့် မတူညီသောနည်းလမ်းများအားဖြင့် သက်ရောက်စေပါလိမ့်မည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး၏ ပင်မအခြေခံအစိတ်အပိုင်းများသည် ကောင်းမွန်သော SSG ၏ မပါမဖြစ် အစိတ်အပိုင်းအနေဖြင့် အမြဲတမ်းဖြစ်နေမည်ဖြစ်ကာ၊ လုပ်ငန်းစဉ် များ၊ ဆောင်ရွက်ပုံနည်းလမ်းများနှင့် ဦးစားပေးမှုများတို့သည် အခြေအနေ အ ခင်းအကျင့် တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအတွင်း ကွာခြားနိုင်ခြေများပါသည်။

▶ လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး (SSR) SSR ဟူသည်မှာ လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ကြီးကြပ်ပေးခြင်း နှင့် စီမံခန့်ခွဲပေးခြင်းတို့ကို ပို၍ထိရောက်၍ ပိုမိုတာဝန်ခံစေခြင်းအ လို့ငှာ ပြုမူရာတွင် ဒီမိုကရေစီကျသည့် အရပ်ဘက်မှထိန်းချုပ်မှု၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအားလေးစားမှု အစရှိသည် မူဘောင်တစ်ခုအတွင်းမှ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် နိုင်ငံ နှင့် လူသားတို့လုံခြုံရေးကို တိုးတက်စေမည့် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်၊ နည်းစနစ်ဆန်သည် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ပါသည်။ ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်မှု၏ အခြေခံမူများကို လုံခြုံရေးကဏ္ဍအပေါ်သက်ရောက် စေခြင်းမှာ SSR ၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ဖြစ်ပါသည်။ လုံခြုံရေး အား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲပေးခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ပေးခြင်း စသည်တို့တွင် ပါဝင်သော လုပ်ဆောင်သူအားလုံးနှင့် SSR က သက်ဆိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏အခန်းကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ အားလုံးကို လွှမ်းမိုးပါသည်။ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်မှာ ထိရောက် မှုနှင့် တာဝန်ခံမှု နှစ်ခုစလုံးအား တိုးတက်စေရန် ဖြစ်နေသမျှကာ လပတ်လုံး SSR လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များသည် လုံခြုံရေးဆောင် ရွက်ပေးသူအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ထံကိုသာဖြစ်ဖြစ် သို့မဟုတ် ကဏ္ဍတစ်ခုလုံး လည်ပတ်စေသည့် နည်းလမ်းကိုဖြစ်ဖြစ် အဓိကအလေးပေးထား နိုင်ပါသည်။ ဒီမိုကရေစီကျသည့် အရပ်ဘက်ထိန်းချုပ်မှု၊ တရား ဥပဒေစိုးမိုးမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအား လေးစားမှုတို့ကို တိုးတက် အောင်မြင်စေရန် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ စွမ်းရည် နှင့် ထိရောက် မှုကို တိုးတက်စေရန် ကြိုးပမ်းမှုများကို SSR အဖြစ်မယူမှတ်နိုင်ပါ။ SSR နှင့်ပတ်သက်၍ ထပ်ဆင့်သိရှိလိုပါက SSR အခြေခံအ ကြောင်းအရာလက်စွဲများဖြစ်ကြသည့် "လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေး" နှင့် "ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး နှင့် လုံခြုံရေး ကဏ္ဍအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး" တို့ကို ကျေးဇူးပြု၍ကိုးကားပါ။



## Further resources

*On the international legal basis for gender equality and the equal rights of women:*

- United Nations General Assembly  
**Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)**  
18 December 1979 (United Nations, Treaty Series, vol. 1249, p. 13).
- Global Justice Center  
**The International Legal Framework of Peace Negotiations: Requirements and Recommendations for Enforcing Women’s Rights**  
Global Justice Center Factsheet, June 2014.
- United Nations  
**Beijing Declaration and Platform for Action**, adopted at the Fourth World Conference on Women, 27 October 1995.
- United Nations Security Council  
**Security Council Resolution 1325 (2000) (on Women, Peace and Security)**  
31 October 2000, S/RES/1325 (2000).

*On how women’s and girls’ empowerment can contribute to achieving the third Millennium Development Goal on gender equality and the post-2015 framework:*

- Naila Kabeer  
**Gender Equality and Women’s Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal**  
Gender and Development, 13(2), 2005.
- A. Brody and H. Corbett  
**Achieving Gender Equality through a post-2015 Framework**  
IDS Policy Briefing 43  
(Brighton: Institute of Development Studies, 2013).
- Sharon Smee and Jessica Woodroffe  
**Achieving Gender Equality and Women’s Empowerment in a post-2015 Framework**  
Report of the Gender and Development Network (GADN), 2013.

*On gender equality as a constituent part of good governance:*

- United Nations Research Institute for Social Development  
**Gender and Good Governance**  
in Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World (New York: United Nations, 2005).
- Alyson Brody and Maritona Victa-Labajo  
**Gender and Governance**  
BRIDGE Overview Report, Institute of Development Studies, April 2009.

*For an overview of the general consensus on the need to promote gender equality in SSR:*

- UN SSR Taskforce  
**Gender-Responsive Security Sector Reform**  
in Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes (United Nations, 2012, pp. 35–60).
- OECD Development Assistance Committee  
**Section 9: Integrating Gender Awareness and Equality**  
in OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice (Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development, 2009).

## More DCAF SSR resources

- DCAF publishes a wide variety of tools, handbooks and guidance on all aspects of SSR and good SSG, available free-for-download at **www.dcaf.ch**  
Many resources are also available in languages other than English.
- The DCAF-ISSAT Community of Practice website makes available a range of online learning resources for SSR practitioners at **http://issat.dcaf.ch**

The **Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF)** is an international foundation whose mission is to assist the international community in pursuing good governance and reform of the security sector. DCAF develops and promotes norms and standards, conducts tailored policy research, identifies good practices and recommendations to promote democratic security sector governance, and provides in-country advisory support and practical assistance programmes.

**DCAF wishes to thank**

Heather Huhtanen and Veerle Triquet for authorship; Petra Gurtner for production and design;

Cherry Ekins for copyediting in

English; Veerle Triquet and Caroline

Pradier for copy editing in French;

Linda Machata for translation into French;

and Fernando Colaço for app development.

**Series editor**

Fairlie Chappuis

**To cite this publication**

Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, "Gender Equality and Good Security Sector Governance", SSR

Backgrounder Series

(Geneva: DCAF, 2015).

© DCAF. SSR Backgrounders are available free of charge from [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch). Users may copy and distribute this material provided that DCAF is credited. Not for commercial use.





**DCAF**

a centre for security,  
development and  
the rule of law

Geneva Centre for the Democratic  
Control of Armed Forces (DCAF)  
P. O. Box 1360  
CH-1211  
Geneva 1  
Switzerland

Read the SSR Backgrounders online or  
download the free SSR Backgrounders  
app for smartphones and tablets at  
**[www.ssrbackgrounders.org](http://www.ssrbackgrounders.org)**