

# Gender Equality and Security Sector Reform

## ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး နှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး

လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲပေးခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ပေးမှုတို့တွင် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုကို ခေတ်ရေစီးကြောင်းနှင့်အညီ ဖြစ်စေခြင်း

### 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 ခေါင်းစဉ်တစ်ခုခြင်းစီအပေါ်တွင် ၎င်းတို့၏အသိပညာကို တိုးချဲ့နိုင်ရန် ထပ်ဆင့်လေ့လာနိုင်မည့် ဖတ်ရှုစရာအရင်းအမြစ်များကိုသာ စီစဉ်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ SSR၏ အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲများသည် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာကိစ္စတို့ အုပ်ချုပ်မှုပေးရေး နှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတို့တွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများအတွက် ကောင်းမွန်သော SSG နှင့် SSR ဆိုင်ရာ ယနေ့ခေတ်နည်းလမ်းနည်းနာများကို နားလည်သိရှိနိုင်ရုံသာမက နှိုက်နှိုက်ချွတ်ချွတ် အက်ဖြတ်နိုင်ရန်အတွက်ပါ အရင်းအမြစ်တစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။

### ဤ SSR အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲ၏ အကြောင်း

ဤ SSR အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲသည် ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းသည် အဘယ်ကြောင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး (SSR) အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြရေးသားထားပါသည်။ ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်း ဟူသည်မှာ အခွင့်အလမ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များအား ကျား-မဖြစ်မှုခွဲခြားခြင်းမရှိပဲ ရရှိရန် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများတို့၏ တူညီသည့် အခွင့်အရေးအား ပြဌာန်းပေးသည့် နိုင်ငံတကာ စံသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းမရှိပဲ လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေး (SSG) အား မရရှိနိုင်ပဲ၊ ထို့အတွက်ကြောင့်ပင် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွင်း ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းအား ခေတ်ရေစီးကြောင်းအတိုင်းဖြစ်ရန် ပြုလုပ်ပေးခြင်းသည် SSR ၏ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ယခု SSR အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲသည် လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာနှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ရေးဆိုင်ရာ စသည်တို့အား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်တာအားလုံးအတွင်း ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးအား ခေတ်ရေစီးကြောင်းအတိုင်းဖြစ်စေရန် ပြုလုပ်ခြင်း၏ အရေးကြီးမားပုံကို ရှင်းလင်းဖော်ပြပါသည်။

### ဤ SSR အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲသည် အောက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေဆိုပေးပါသည်-

- ▶ ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း၊ အဘယ်ကြောင့် ယင်းက SSR အတွက် မရှိမဖြစ်သနည်း? *စာမျက်နှာ ၂*
- ▶ မည်သည့် နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ တာဝန်များက ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် SSR တို့ကို ဆက်စပ်ပေးသနည်း? *စာမျက်နှာ ၄*
- ▶ ကျား-မဆိုင်ရာကိစ္စအား ခေတ်ရေစီးကြောင်းနှင့် အညီဖြစ်ရန် ပြုလုပ်ခြင်းသည် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွက် အဘယ်သို့ အဓိပ္ပာယ်ရသနည်း? *စာမျက်နှာ ၅*
- ▶ SSR က ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးကို လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်မှုအတွင်းသို့ မည်သို့သွတ်သွင်းသနည်း? *စာမျက်နှာ ၇*
- ▶ SSR က ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးကို လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား စီမံခန့်ခွဲမှုအတွင်းသို့ မည်သို့ သွတ်သွင်းသနည်း? *စာမျက်နှာ ၈*
- ▶ SSR က ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးကို လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းအတွင်းသို့ မည်သို့ သွတ်သွင်းသနည်း? *စာမျက်နှာ ၉*



### ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း၊ အဘယ်ကြောင့် ယင်းက SSR အတွက် မရှိမဖြစ်သနည်း?

ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်း ဆိုသည်မှာ အခွင့်အလမ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များ အတွက် မွေးဖွားလာသည့် ကျား-မစိတ် နှင့် လိင်အမျိုးအစားအပေါ်မူတည်ပုံ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများတို့၏ တန်းတူအခွင့်အရေးများအား ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ပေးသည့် နိုင်ငံတကာ စံသတ်မှတ်မှုတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ လိင်အင်္ဂါနှင့် ကျား-မစိတ်တို့သည် မတူညီကြပါ (ပုံ(၁)ကို ကြည့်ပါ။)

ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းသည် SSR အတွက် မရှိမဖြစ်ပေ၊ အကြောင်းမှာ SSR က ပြုစုပေးထားသော ရည်ရွယ်ချက် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေး အခြေခံများအတွင်းတွင်လည်း ယင်းကို မရှိမဖြစ်ပေါင်းစပ်ရသည်အတွက်ဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းသည် ဒီမိုကရေစီ အခြေခံမူတစ်ရပ်ဖြစ်ကာ လူ့အခွင့်အရေးတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဒီမိုကရေစီနည်းကျ အရပ်ဘက်ထိန်းချုပ်မှု၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအားလေးစားမှုတို့မှတစ်ဆင့် SSR က ပျိုးထောင်မှုပြုရန် ကြိုးပမ်းနေသည့် ကောင်းမွန်သည့် SSG စံနှုန်းများတစ်ခုဖြစ်စီတွင် ပေါင်းစပ်ပါဝင်ရမည့် အစိတ်အပိုင်းလည်းဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းသည် အဘယ်ကြောင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေးအတွက် မရှိမဖြစ်ပေါင်းစပ်ရသည်ကို ဆက်လက်သိရှိလိုပါက SSR အခြေခံအကြောင်းအရာ လက်စွဲဖြစ်သည့် “ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်မှု” ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကြည့်ရှုပါ။

ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းသည် နိုင်ငံနှင့် လူသားတို့လုံခြုံရေးအား တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် မပါမဖြစ်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ မလုံခြုံမှု၏ သားကောင်များ၊ အကြမ်းဖက်မှု၏ ဖြစ်ပေါ်မှုများနှင့် လုံခြုံရေးအမှုထမ်းပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြသည့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားကလေးများတို့၏ လိုအပ်ချက်အသီးသီးကို အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းရှိလျှင် SSR သည် လူသားများနှင့် နိုင်ငံ၏ လုံခြုံရေးနှစ်ခုစလုံးအား တိုးတက်မှုရှိစေပါသည်။ ကျား-မ တန်းတူ မညီမျှမှုသည် ကျား-မဖြစ်ခြင်းအပေါ်အခြေခံသည့် အကြမ်းဖက်မှု၏ အခြေခံ အကြောင်းတရားဖြစ်ပါသည် - လူသားများနှင့် နိုင်ငံတို့၏ လုံခြုံရေးအတွက် ကြီးလေးသည့် ခြိမ်းခြောက်မှုတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။

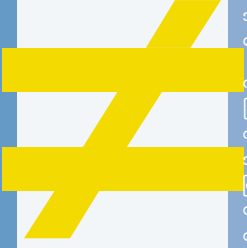
ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းသည် SSR အတွက်မရှိမဖြစ်ပါ၊ အကြောင်းမှာ ယင်းက လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ပိုမိုထိရောက်မှုရှိစေသည့်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းအား လုံခြုံရေးကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းတွင် စဉ်းစားမှုပြုခြင်းက နိုင်ငံအနေဖြင့်နှင့် နိုင်ငံအနေဖြင့်မဟုတ်သော လုံခြုံရေးဆောင်ရွက်ပေးသူများ၏ အဖွဲ့တွင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ထိရောက်မှုရှိခြင်းကို တိုးတက်စေရာဝယ် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်အား အကောင်းမွန်ဆုံးအသုံးပြုခြင်းနှင့် လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ပေးမှုတွင် ပိုမိုလျှင်မြန်ကောင်းမွန်သည့် တွက်ပြန်မှု စသည်တို့အား အထောက်အကူဖြစ်စေသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဆိုလျှင် ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုသည် အရင်းအမြစ်ပေါ်မူတည်ကာ အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ ဖြန့်ကျက်တာဝန်ချခြင်းနှင့် ဆက်လက်ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းတို့ကို တောင်းဆိုသည့်အတွက်ဖြစ်ပြီး၊ ထို့ပြင် အလုပ်ဖြစ်ထွန်းတွင်ကျယ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆန်သည့် အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ယဉ်ကျေးမှုကို ယင်းကမေးမြားပေးပါသည်။ လုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွင်း ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းအား ဦးတည်ထားမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လူထုတွင်းရှိအားလုံးသော အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားကလေးများ စသည်တို့၏ ကွဲပြားတူညီမှုမရှိသည့် လိုအပ်ချက်များကို လုံခြုံရေးဆောင်ရွက်ပေးသူများက ပိုမိုကောင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်ရန်နှင့် အလုပ်အကျွေးပြုရန် အကူအညီဖြစ်စေပါသည်။

### ပုံ (၁) လိင် နှင့် ယောက်ျား-မိန်းမ ဖြစ်ခြင်း တို့သည် မတူညီပေ

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

လိင်အား (ခွဲစိတ်မှုနှင့် ဟော်မုန်းအစားထိုးကုသမှု) ဆေးပညာအကူအညီမပါပဲ ပြောင်းလဲ၍မရပဲ ပုံသေဖြစ်ပါသည်။

ယောက်ျား မိန်းမနှင့် လိင်အင်္ဂါနှစ်မျိုးပါသူ ဆိုသည်တို့မှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လိင်အင်္ဂါကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။



**ကျား-မ ဖြစ်ခြင်း**  
ကျား-မ ဖြစ်ခြင်းအသိအား သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိပါသည်။ လိင်အပေါ်အခြေခံ၍ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားကလေးများသည် သီးခြား လူမှုရေး-ယဉ်ကျေးမှုပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေတွင်း ရှိကွဲပြားသော လူမှုရေးစိုက်လက်မှုများ၊ အခန်းကဏ္ဍများ၊ အပြုအမူများနှင့် လုပ်ငန်းများအား သင်ကြားခံရပြီး ပေးအပ်ခံကြရပါသည်။

ကျား-မဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍသည် အချိန်အတိုင်းအတာတလျောက် ပြောင်းလဲခြင်းပြုလုပ်၍ရကာ လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အသီး သီးတို့အကြား ကွာခြားကြပါသည်။ ဤသို့ဆိုခြင်းကြောင့် အားလုံးသော လူမှုရေး-ယဉ်ကျေးမှုအခြေအနေအရပ်ရပ်တွင် ကျား-မကဏ္ဍသတ်မှတ်ချက်များသည် မတူညီကြပါဟု ဆိုလိုနေခြင်းမဟုတ်ပါပဲ လူမှုအဖွဲ့-ယဉ်ကျေးမှု အခင်းအကျင်းတစ်ခုတွင် ကျား-မ တို့၏ ကဏ္ဍများသည် ယင်းလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင်း ကြုံတွေ့ခံရသော အပြောင်းအလဲများအပေါ် ဆက်နွယ်ကာပြောင်းလဲမည်။ တိုးတက်လာမည်ကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ယောက်ျားဆန်သည်၊ မိန်းမဆန်သည် ဝိုဟုတ် ဆန်ကျင်ဘက်လိင် ကွဲပြားမှုသည် ဆိုသည် စကားရပ်များသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုအား ရည်ညွှန်းနေခြင်းဖြစ်သည်။

ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးအား ထည့်သွင်းမစဉ်းစားလျှင် SSR သည် ကျရှုံးလိမ့်မည်။ လူထုအတွင်း အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုခု၏ လုံခြုံရေးကို လစ်လျူရှုသော လုံခြုံရေးကဏ္ဍသည် တာဝန်ခံမှုမရှိသကဲ့သို့ ထိရောက်မှုလည်းမရှိနိုင်ပေ။ အတိတ်က အတွေ့အကြုံများက သက်သေပြခဲ့သည်မှာ SSR အတွင်း ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးအား ထည့်သွင်းမစဉ်းစားလျှင် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများသည် လက်ရှိရှိရင်းစွဲအစီအစဉ်များအတိုင်းသာသွားနေမည်ဖြစ်ကာ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ကျား-မစိတ်မတူကြသည့် လူနည်းစုများတို့၏ လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များကို လစ်လျူရှုထားလျက် ဩဇာပိုမိုကြီးမားသည်။ အမျိုးသားများကြီးစိုးသည့် နိုင်ငံရေးပိုင်းရှိ အထက်တန်းစားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အကျိုးစီးပွားများကိုသာ ကာကွယ်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးသည် နိုင်ငံအဆင့်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်ရှိ SSR မှပိုင် ဖြစ်မှုအတွက် မရှိမဖြစ်ပါရသည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ SSR အား နိုင်ငံအဆင့်ရှိ အာဏာပိုင်များက ဦးဆောင်မှုပြုပြီး လူမှုအသိုက်အဝန်းအဆင့်တွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ထောက်ခံပေးကြမှသာ အောင်မြင်နိုင်ပါသည်။ တရားနည်းလမ်းကျသော မှပိုင်ဆိုင်မှုအတွက် ပြည်သူလူထုဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်မှုမှတစ်ဆင့် အပါအဝင်ဖြစ်သော SSG နှင့် ပတ်သက်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုများအား လွှမ်းမိုးနိုင်ရန် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများတွင် တူညီသည့် အခွင့်အလမ်းရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ပါဝင်နိုင်မှုသည် တိုက်ရိုက်ဖြစ်နိုင်ပါသည် (ဥပမာ - အမျိုးမျိုးကွဲပြားကာ ကိုယ်စားပြုမှုရှိသည့် ရွေးကောက်ခံ (သို့) သင့်တော်စွာ ခန့်အပ်ခံထားရသည့် အဖွဲ့များမှ တစ်ဆင့်) သို့တည်းမဟုတ် တိုက်ရိုက်မဟုတ်သည့်နည်းဖြင့် (ဥပမာ - လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းအားဖြင့်) ယင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများနှင့် ကျား-မစိတ်ကွဲပြားသည့် လူနည်းစုများတို့ပါဝင်သည့် ဝိုင်းပယ်ခံထားရသည့် အုပ်စုများကို ထောက်ပံ့အားပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးသည် SSR အား ရေရှည်ကာလအတွက် အားလုံးပြုကာစုပေါင်းစပ်ပေါင်းနည်းဖြင့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်း၏ မပါမဖြစ် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားကလေးများ ပါဝင်သော သီးသန့်အုပ်စုများကို လုံခြုံရေးအား ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်မှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတို့မှ ဘေးဖယ်ထားခြင်းသည် တာဝန်ခံမှုနှင့် ထိရောက်ခြင်းတို့အား ချို့ယွင်းအားနည်းမှုအား ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ယင်းတို့အများစုအား အကာကွယ်ပေးရန်အထူးသို့ကျရောက်စေပြီး ရေရှည်မြဲမြံပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းအား အားပျက်ယုတ်လျော့စေပါသည်။

ယခုအကြောင်းရင်းများအားလုံးတို့ကြောင့် SSR လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံးတွင် ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်ရာ ယင်းအား အကဲဖြတ်ခြင်း၊ ပုံစံပြုခြင်းနှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်းခြင်းနှင့် ပြည်လည်အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း စသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များအားလုံးတွင် ပါဝင်စေရပါမည်။

▶ လုံခြုံရေးကဏ္ဍအပေါ် ကောင်းမွန်သည့် အုပ်ချုပ်မှု (SSG) နှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး (SSR) ကောင်းမွန်သော SSG က ပြည်သူ့လုံခြုံရေးကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းအား ကောင်းမွန်သည့် အုပ်ချုပ်မှု အခြေခံမူများက မည်သို့ လွှမ်းမိုးသက်ရောက်သည်ကို ဖော်ပြပေးပါသည်။ ကောင်းမွန်သည့်အုပ်ချုပ်ရေးအခြေခံမူများမှာ တာဝန်ခံခြင်းရှိမှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု၊ အများပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု၊ လျှင်မြန် ကောင်းမွန်သည့်တုံ့ပြန်နိုင်စွမ်း၊ ထိရောက်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝမှု စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကောင်းမွန်သော SSG ဟူသည်မှာ ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ၏လုံခြုံရေးကဏ္ဍက မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်သည်ကို သတ်မှတ်ပေးသည်စံနှုန်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

လုံခြုံရေးကဏ္ဍ တွင် နိုင်ငံအဆင့် နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်ဆင့်တို့ရှိ လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်၊ စီမံကာ ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ပေးရန် တာဝန်ရှိသော ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံး စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ကောင်းမွန်သည့် SSG ဆိုသည်မှာ လုံခြုံရေးကဏ္ဍက နိုင်ငံနှင့် လူသားတို့အတွက် လုံခြုံရေးအား ထိထိရောက်ရောက် တာဝန်ခံ၍ ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် ဒီမိုကရေစီကျသည့် အရပ်ဘက်မှထိန်းချုပ်မှု၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအားလေးစားမှု အစရှိသည့် မူဘောင်တစ်ခုအတွင်းမှ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

ကောင်းမွန်သော SSG အား အစပြုတည်ထောင်ခြင်းသည် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ပင်ဖြစ်သည်။ SSR ဟူသည်မှာ လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ကြီးကြပ်ပေးခြင်း နှင့် စီမံခန့်ခွဲပေးခြင်းတို့ကို ပို၍ထိရောက်၍ ပိုမိုတာဝန်ခံစေခြင်းအ လို့မှာ ပြုမူရာတွင် ဒီမိုကရေစီကျသည့် အရပ်ဘက်မှထိန်းချုပ်မှု၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအားလေးစားမှု အစရှိသည့် မူဘောင်တစ်ခုအတွင်းမှ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် နိုင်ငံ နှင့် လူသားတို့လုံခြုံရေးကို တိုးတက်စေမည့် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်၊ နည်းစနစ်ဆန်သည့် လုပ်ငန်း စဉ်ဖြစ်ပါသည်။ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်မှာ ထိရောက်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုနှစ်ခုလုံးအား တိုးတက်စေရန် ဖြစ်နေသမျှကာ လပတ်လုံး SSR သည် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ကိုသာဖြစ်ဖြစ် သို့မဟုတ် ကဏ္ဍတစ်ခုလုံး လည်ပတ်စေသည့် နည်းလမ်းကိုပဲ ဖြစ်ဖြစ် အဓိကအလေးပေးထား နိုင်ပါသည်။

ယခုကဲ့သို့သော အဓိက အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုများကို ထပ်ဆင့်သိရှိလိုပါက SSR အခြေခံအကြောင်းအရာ လက်စွဲများဖြစ်ကြသည့် "လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား အုပ်ချုပ်မှု"၊ "လုံခြုံရေးကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး" နှင့် "လုံခြုံရေးကဏ္ဍ" တို့ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

**မည်သည့် နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ တာဝန်များက ကျား-မ တန်းတူ ညီမျှရေးနှင့် SSR တို့ကို ဆက်စပ်ပေးသနည်း?**

ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးသည် နိုင်ငံတကာဥပဒေအောက်တွင် ကာကွယ်ပေး ထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးတစ်ခုဖြစ်ရာ ကျား-မတန်းတူညီမျှရေး ဦးတည်ချက် များကို SSR အတွင်းသို့ သွတ်သွင်းခြင်းသည် ဥပဒေအခြေခံသော တာဝန်ဝတ္တ ရားတစ်ခုဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ယင်းသို့ဆိုရာတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက် မှုပျောက်ရေး၊ ကြေငြာစာတမ်း နှင့် တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေငြာစာတမ်း ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာ တရားဝင်ဥပဒေစာရွက်စာတမ်းများ အခြေခံပါသည်။

ကမ္ဘာ့နိုင်ငံပေါင်း ၁၈၈ နိုင်ငံက ပတ်သက်သည့် အမျိုးသမီးများအပေါ် ပုံစံမျိုး စုံဖြင့် ခွဲခြားမှု အားလုံးပျောက်ရေး သဘောတူညီချက် (၁၉၇၉ ) တွင် SSR နှင့် ဆက်ဆိုင်သည့် များစွာသော ဥပဒေဆိုင်ရာ တာဝန်များ ပါဝင်ရာတွင် -

- အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအား တားမြစ်ရန် ဥပဒေပြု ရေးနှင့် အခြားသော နည်းလမ်းများကို လက်ခံခြင်းအတည်ပြုခြင်း
- အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူသောသတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း အစိုးရ မူဝါဒအား ရေးဆွဲခြင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု
- အလုပ်အကိုင်ကိစ္စတွင် အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားထားခြင်းများ ပပျောက်စေခြင်း
- လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေခံအခွင့်အရေးများကို တူညီစွာ ခံစား ရစေရေး အာမခံချက်ပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်အတွက် အမျိုးသမီး များ အပြည့်အဝ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ခေတ်မီခြင်းရှိမှုတို့အား သေ ချာစေနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ

စသည်တို့ဖြစ်ကြပါသည်။

ပီကင်းကြေငြာချက်နှင့် လှုပ်ရှားရန်စဉ်မြင့် (၁၉၉၅) တွင် ဥပဒေအရချည် နောင်ခြင်းမရှိသော်လည်း အစိုးရများ၊ နိုင်ငံတကာနှင့် ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်း များနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သက်သောသူများ ဆောင်ရွက်ရမည့် ကျား-မအပေါ်အခြေခံ၍ ပြုလုပ်သော အကြမ်းဖက်မှုများအား တွန်းလှန်ရန်နှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအပါအဝင် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ဝန်းလုံးအတွင်း ကျား-မတန်းတူ ညီမျှရေးအားရရှိစေရန် သီးသန့်လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ် ပေးပါသည်။ ယင်း၏ အကြံပြုချက်များသည် SSR လုပ်ငန်းစဉ်များတွင်း ထည့် သွင်းခံရခြင်း များစွာရှိပါသည်။

ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးအား ကာကွယ်မှုပေးသည့် ဒေသတွင်း သဘောတူညီမှု စာရွက်စာတမ်းများတွင် -

- အာဖရိကသမဂ္ဂ၏ *Protocol to the African Charter on Human and People's Rights on the Rights of Women in Africa* (2003);
  - အမေရိက နိုင်ငံများ အဖွဲ့၏ the Organization of American States' *Inter- American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women* (Convention of Belem do Para) (1994);
  - ဥရောပရှိ လုံခြုံရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး အဖွဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ် ၁၄/၀၅ the Organization for Security and Co-operation in Europe Decision No. 14/05 on *Women in Conflict Prevention, Crisis Management and Post-conflict Rehabilitation* (2005);
  - the *European Union Equal Treatment Directive* (2006).
- တို့ပါဝင်ကြပါသည်။

UN က ပြဌာန်းထားသော SSR လုပ်ငန်းစဉ်များ ပုံစံတွင်၊ the **UN Security Council Resolutions (SCRs) on women, peace and security** က ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးနှင့် ပတ်သက်သော ဥပဒေနှင့် ချည်နှောင် ထားသည့် အနိမ့်ဆုံးစံနှုန်းများကို သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် အတည် ပြုခဲ့သော **UN SCR 1325** သည် လွှမ်းမိုးမှုအရှိဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပြီး အခြား သော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက နောက်ပိုင်းတွင် နိုင်ငံအဆင့် ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းအ စီအစဉ်တွင် ယင်းအားမည်သို့အကောင်အထည်ဖော်ရမည်ကို အသေးစိတ်ဖော်ပြ ကာ လက်ခံအတည်ပြုခဲ့ကြပါသည်။

The SCRs သည် ကျယ်ပြန့်သော နောက်ခံ အခင်းအကျင်း (၅) ခုကို လွှမ်းမိုးခဲ့ပါသည်။

1. ခေါင်းဆောင်မှုရာထူးများ၊ SSR နှင့် ဆက်နွယ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် လုပ်ငန်းစဉ်များအဆင့်ဆင့်၊ ကာကွယ်တားဆီးရေး၊ စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ပဋိပက္ခများအား ဖြေရှင်းမှု အစရှိသည်တို့တွင် အမျိုးသမီးများကို ပါဝင်စေခြင်း။
2. ငြိမ်းချမ်းရေးထိန်းသိမ်းမှုနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှု လုပ်ငန်း ဆောင်တာများအတွက် ကျား-မ အမြင်ရူထောင်များကို ပေါင်းစပ်ပါဝင် စေခြင်း
3. ငြိမ်းချမ်းရေးထိန်းသိမ်းရေးလုပ်ငန်းအတွင်းနှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွင်း အမျိုးသမီးလုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်သူများအားပို၍ ပါဝင်စေခြင်း
4. ပဋိပက္ခအလွန်လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်များ အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားလေးများတို့၏ အမျိုးမျိုး သော လိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုပြုလုပ်ခြင်း
5. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများအတွက် ကာကွယ်တားဆီးရန် နှင့် တွန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများနှင့် စနစ်ယန္တရားများကို အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်ပင်နှီးနှောကာ ဖန်းတီးခြင်း

**ကျား-မဆိုင်ရာကိစ္စအား ခေတ်ရေစီးကြောင်းနှင့် အညီဖြစ် ရန် ပြုလုပ်ခြင်းသည် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွက် အဘယ်သို့ အဓိပ္ပာယ် ရသနည်း?**

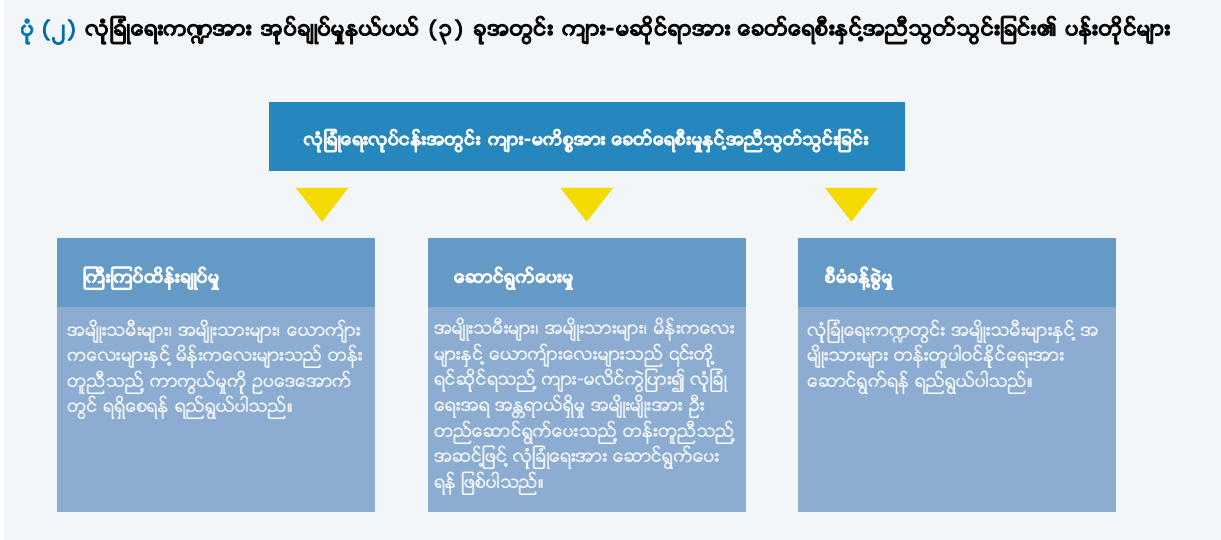
ကျား-မဆိုင်ရာကိစ္စအား ခေတ်ရေစီးကြောင်းနှင့် အညီဖြစ်စေခြင်း ဆိုသည်မှာ အားလုံးသောနယ်ပယ်တိုင်းနှင့် အားလုံးသောအဆင့်တိုင်းတွင် ဥပဒေပြုရေး နှင့် မူဝါဒရေးရာများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အစရှိသည်တို့ပါဝင်သည် မည် သည့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ချက်မဆိုအတွက် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ ကြောင့် အပြုသဘောဆောင်သည်သက်ရောက်မှုများနှင့် မကောင်းသည့် သက် ရောက်မှုများကို အကဲဖြတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ပါသည်။ ကျား-မတန်းတူညီ မျှရေး ဟူသည်မှာ လုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ အစိတ်အပိုင်းတိုင်းတွင် နှင့် လုံခြုံရေး ကဏ္ဍက ဆောင်ရွက်မှုတိုင်းတွင် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူညီ စွာ ပါဝင်နိုင်ခြင်းအား အားပေးတိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည် (ပုံ(၂) ကို ကြည့်ပါ။)

အခြေခံအရပ်ရပ်တွင်းရှိ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းမငယ်လေးများနှင့် ယောက်ျားကလေးများတို့၏ လိုအပ်ချက် အသီးသီးအပေါ်တွင် မူတည်၍သော် လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတွင်း ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏ ကွဲပြားသော တုန့်ပြန်ဆောင် ရွက်ခြင်းများ အပေါ်တွင် မူတည်၍သော်လည်းကောင်း ကျား-မဆိုင်ရာကိစ္စအား ခေတ်နှင့်အညီဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းလုပ်ငန်းများသည် SSR အတွင်း များစွာကွာခြားကြပါသည်။

SSR လုပ်ငန်းဆောင်တာများအတွင်း ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးအား ခေတ်နှင့်အညီဖြစ်ရန် သွတ်သွင်းခြင်းအတွက် မေးမြန်းထိုက်သည် တည်မတ်မှုပေးနိုင်သည့် မေးခွန်းများ -

- လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ကြီးကြပ် ထိန်းချုပ်ရေးတို့တွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ (လူမှုအဖွဲ့ အစည်းများကဲ့သို့သော နိုင်ငံပိုင်မဟုတ်သည့် အဖွဲ့များ အပါအ ဝင်) အား တိုင်ပင်ခံဆွေးနွေးမှု နှင့် ယင်းတို့အား ပါဝင်စေခြင်း ရှိ ပါသလား?
- အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ ယောက်ျားကလေးများနှင့် မိန်းက လေးများ၏ ကွဲပြားသော လုံခြုံရေးပိုင်းဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များကို လုံလောက်စွာ အရေးပေးဆောင်ရွက်ပါသလား?
- ထိုကဲ့သို့သော ကွဲပြားသော လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လုံခြုံရေးကဏ္ဍတွင် လိုအပ်သည့် မူဝါဒများ၊ တရားဝင်လုပ်ဆောင်ရန် အဆင့်များ၊ ဖွဲ့စည်းမှုများ၊ အမှုထမ်း များ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် အရင်းအမြစ်များ ရှိပါသ လား?
- သင့်တင့်ကောင်းမွန်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်အား ဖော်ဆောင်လျက်ရှိပါသလား?

ပုံ (၃) (နောက်စာမျက်နှာ) က အကဲဖြတ်ခြင်း၊ ပုံစံချခြင်း၊ အစီအစဉ်ရေး ဆွဲခြင်း၊ လက်တွေ့အကောင်းအထည်ဖော်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်း ခြင်း နှင့် ပြန် လည်အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း စသည့် အဆင့်ဆင့်တိုင်းအ တွက် ကျား-မဆိုင်ရာကိစ္စအား အစပြုသင့်သည်အချက်များကို ပြသပါ သည်။



၃) ကျား-မဆိုင်ရာအား ရေးစီးကြောင်းနှင့်အညီဖြစ်စေခြင်းအတွက် SSR ၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အစပြုလုပ်ဆောင်ရမည့် အချက်များ

**အခက်အခဲများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း - အကဲဖြတ်မှု**

- အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားလေးများတို့၏ ကွဲပြားသည့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များအား SSR အကဲဖြတ် မှုများက စားရင်းပြုစုပါသည်။ ထို့သို့ပြုလုပ်ရာတွင် ကိုယ်စားပြုမှု ပျောက်ကွယ်နေသော အုပ်စုများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် လိင်ခွဲ၍ သီးခြားစားရင်းကောက်ယူခြင်းဖြစ် ဖြစ်ပါသည်။
- အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကျား-မဆိုင်ရာအား အဖွဲ့အစည်းတွင်းအကဲဖြတ်မှုက လုံခြုံရေးကဏ္ဍအဖွဲ့အစည်းများသည် ယင်းတို့၏ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား ဝန်ထမ်းထုအားလုံး၏ လိုအပ်ချက်များကို မည်ကဲ့သို့ကောင်းစွာ ပြည့်မီအောင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းရှိမရှိ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပေး ပါသည်။



**ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် ပြင်ဆင်ခြင်း - ပုံစံပြုခြင်းနှင့် အစီအစဉ်ချခြင်း**

- အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအား တိုင်ပင်နှိုးနှောခြင်း မည်သည့်လုပ်ရပ်မဆိုတွင် မတူကွဲပြားသည့် နောက်ခံအမျိုးမျိုးတို့မှ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားလေးများအား ပါဝင်စေသင့်ပါသည်။
- ကျား-မတန်းတူညီရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ရည်ရွယ်ချက်များအားလုံးနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကြောင့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားလေးများတို့အပေါ် ကွဲပြားခြားနားသည့် သက်ရောက်ခြင်းရှိမှုများကို တိုင်းတာသည့် နည်းလမ်းများတို့သည် အခြေခံများ၊ စောင်ကြည့်ရေးစနစ်များ၊ အညွှန်းကိန်းများနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်အကဲဖြတ်ခြင်း နည်းလမ်းများတို့တွင် ပါဝင်ရပါမည်။



**အပြောင်းအလဲ ပြုလုပ်ခြင်း - အကောင်းအထည်ဖော်ခြင်းနှင့် စောင်ကြည့်ထိန်းကျောင်းခြင်း**

- အစီအစဉ်ချမှတ်ကာ ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုစာရင်းအင်းကို ကျား-မခွဲကာ သီးခြားစားရင်းများပြုစုရန် နှင့် သိရှိပြီးသော အခက်အခဲများကို ဦးတည်ဖြေရှင်းရန် အခြေအနေအပေါ်သီးသန့်အခြေခံသည့် အရေးအသွေးဆိုင်ရာနှင့် အရေးအတွက်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိုင်းတာရေးနည်းလမ်းများ အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံအား စောင်ကြည့်ထိန်းကျောင်းရေးလုပ်ငန်းက အသုံးပြုသင့်ပါသည်။
- ကျား-မအရေးတို့မှ အကြံပေးနိုင်သူများနှင့် ကျား-မဆိုင်ရာအတွက် သင်တန်းများသည် ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးအားတိုးတက်စေရန် ဦးတည်ဆောင်ရွက်မှုများကို အပြည့်အဝနားလည်သိရှိနိုင်စေရန်၊ အောင်မြင်စွာအကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်နှင့် သင့်တော်လျောက်ပတ်စွာ ထိန်းကျောင်းပေးနိုင်ရန် အကူအညီဖြစ်စေပါသည်။



**အကျိုးသက်ရောက်မှုအား နားလည်ခြင်း - ပြန်လည်အကဲဖြတ်သုံးသပ်မှု**

- သင့်တော်ခြင်းရှိမှု၊ ထိရောက်မှု၊ စွမ်းရည်ပြည့်ဝမှုနှင့် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများကြောင့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားလေးများအပေါ် အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုများကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရန် မတူကွဲပြားသည့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများပါသည့် အဖွဲ့များအား လိုအပ်ပါသည်။
- အစီရင်ခံခြင်း စနစ်များတွင် သီးခြားကောက်ခံထားသည့် စားရင်းအချက်အလက်များပါဝင်သင့်ပါသည်။ ထို့ပြင် ကျား-မ သီးသန့်စားရင်းများအား ခွဲခြမ်းလေ့လာခြင်းနှင့် အကြံပြုချက်များ တို့လည်းအပါအဝင်ဖြစ်ပါသည်။

### SSR က ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးကို လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်မှုအတွင်းသို့ မည်သို့သွတ်သွင်းသနည်း?

လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား အဖွဲ့အစည်းပြင်ပနှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ရေးလုပ်ငန်းအတွင်း ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးရှိစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း ဟူသည်မှာ အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားလေးများ အားလုံးတို့သည် ဥပဒေအောက်တွင် တန်းတူသည် လုံခြုံရေးအားဆောင်ရွက်ပေးမှုနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုအား သေချာစွာရရှိစံစားကြစေရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း စွမ်းရည်ပြည့်ဝစေရေးနှင့် တန်းတူညီမျှမှုဖွံ့ဖြိုးစေခြင်းတို့ ပါဝင်လေ့ရှိပါသည်။

**ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးအပေါ် ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာအတွက် စွမ်းရည်တည်ထောင်ခြင်းတင်ပေးခြင်း** - ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် လုံခြုံရေးတို့အား လုံလုံလောက်လောက်တတ်ကျွမ်းပြီး နားလည်မှုအား သေချာမှုရှိစေရန်၊ ဥပမာအနေနှင့် ဖော်ပြပါများအားဖြင့် -

- ကြီးကြပ်ရေးတာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် သူများအတွက်၊ လုံခြုံရေးကဏ္ဍတွင်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက်နှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးဆောင်ရွက်သည့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွက်၊ အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးတို့နှင့် ပတ်သက်သည့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် နိုင်ငံတကာက လိုက်နာရမည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ တာဝန်များအတွက် သင်တန်းများ
- ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းအတွက် အလုပ်လုပ်ကြသည့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် သတင်းမီဒီယာများအတွက် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်မှုအတွင်းသို့ မည်သို့ထိတွေ့ပါဝင်ရမည်နှင့် အဘယ်ကြောင့်ထိတွေ့ပါဝင်ရသည်ဆိုသည်တို့အား သင်တန်းပေးခြင်း
- လူထုအတွင်းနှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ကြီးကြပ်မှုဆောင်ရွက်သည့်အဖွဲ့များအပါအဝင် စသည်တို့အား တည်ဆဲဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ၊ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် စံနှုန်းများကို သိရှိနားလည်သဘောမရှိစေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်း

**ကြီးကြပ်ရေးဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း တန်းတူညီမျှမှုအား တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးစေခြင်း** - လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ရေးအဖွဲ့များအတွင်း ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးအတွက် ကောင်းမွန်ပြည့်စုံသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ အခြေခံအား အခြေခိုင်အောင်ပြုလုပ်ခြင်းတွင် -

- အမျိုးသားလုံခြုံရေး မူဝါဒဖော်ဆောင်ရေး လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများတို့ ကွဲပြားခြားနားသည့် အုပ်စုအသီးသီးတို့အား ပါဝင်စေခြင်း
- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအား ပပျောက်စေခြင်းနှင့် ကျား-မ တန်းတူညီမျှခြင်းအား လုံခြုံရေးကဏ္ဍ နည်းစနစ်နှင့် ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ရေးဆိုင်ရာ သီးခြားဥပဒေအတွင်းနှင့် မူဝါဒများအတွင်း ပေါင်းစပ်ပေးခြင်း
- လွှတ်တော်၊ ဝန်ကြီးဌာနများ၊ လုံခြုံရေးကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အမျိုးသမီးရေး အဖွဲ့များအပါအဝင်တို့မှ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများဖြင့် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် လုံခြုံရေးကော်မတီများ ဖွဲ့စည်းမှုပြုခြင်း
- ပဋိပက္ခဖြစ်ပြီးနောက်ပိုင်း အခြေအနေအခင်းအကျင်းတွင် အားလုံးပါဝင်နိုင်သောလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် အခြေခံသည့် UN SCR 1325 အတွက် အမျိုးသားလုပ်ငန်းအစီအစဉ်အား မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်း

စသည် လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

► **ကျား-မတန်းတူညီမျှခြင်းသည် ကျား-မဆိုင်ရာ ကိစ္စအား ခေတ်ရေစီးကြောင်းနှင့်အညီဖြစ်ရေးတူညီသောအရာမဟုတ်ပါ။** ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးဆိုသည်မှာ အယူအဆအပေါ်အခြေခံထားသည့် စကားရပ်ဖြစ်ပြီး ပန်းတိုင်တစ်ခုဖြစ်ရာဝယ် ကျား-မဆိုင်ရာကိစ္စအား ခေတ်ရေစီးကြောင်းနှင့်အညီဖြစ်အောင်ပြုလုပ်ခြင်းသည် ကျား-မတန်းတူညီမျှရေး၏ ပန်းတိုင်သို့ရောက်ရန်အတွက် ဗျူဟာနည်းလမ်းတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ယံ ကျား-မကိစ္စအား ခေတ်ရေစီးကြောင်းအတွင်းသို့ 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 ပိုင်းခြားသိမြင်မှုအား စိစစ်မှုတို့ကို ကျင့်သုံးခြင်း
- ကျား-မ မျက်မှန်အား အသုံးပြုခြင်း

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

ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် ကောင်းမွန်သော SSG တို့အား ထပ်ဆင့်သိရှိလိုပါက SSR အခြေခံအကြောင်းအရာလက်စွဲဖြစ်သည့် "ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေး နှင့် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်မှု" ကို ကျေးဇူးပြုကြည့်ပါ။

**SSR က ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးကို လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား စီမံခန့်ခွဲမှုအတွင်းသို့ မည်သို့ သွတ်သွင်းသနည်း?**

လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား စီမံခန့်ခွဲမှုအတွင်း ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးရှိစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း ဟူသည်မှာ လုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ ပါဝင်နိုင်မှုအတွက် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အလမ်းအား ဖောက်လုပ်ခြင်းကို အလေးပေးပါသည်။ လုံခြုံရေးကဏ္ဍအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အမျိုးသားအမှုထမ်းများကိုသာ သိသိသာသာလွှမ်းခြုံကာ ခန့်အပ်ထားလေ့ရှိရာ၊ သို့ဖြစ်သောကြောင့် အလုပ်ခေါ်ယူခန့်အပ်ခြင်း၊ အလုပ်ခွဲခြားခြင်းနှင့် အသက်မွေးလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးမှုတက်လမ်းများအားဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အခြေအနေများ တိုးတက်အောင်မြင်လုပ်ခြင်းနှင့် ဘေးကင်းပြီး လုပ်ငန်းတွင်ကျယ်နိုင်မည့် အလုပ်ခွင်များအား ပြုလုပ်ပေးခြင်းကို ယေဘုယျအားဖြင့် ဆိုလိုနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။

လုံခြုံရေးကဏ္ဍအား စီမံခန့်ခွဲမှုအတွင်း ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးရှိစေရန် ပြုလုပ်ခြင်းတွင် အမျိုးမျိုးသော လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

**လုံခြုံရေးအမှုထမ်းများအား အရည်အချင်းအပေါ်မူတည်၍ ခန့်အပ်ခြင်းအား တိုးတက်စေရန် -**

- ကိုယ်စားပြုခြင်းခံရမှု နည်းသည်အုပ်စုများမှ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ ပစ်မှတ်ထားကာ အလုပ်ကြော်ငြာပေးခြင်း
- လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်သူများကို စိစစ်ဖော်ထုတ်ခြင်း
- အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့် လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့များ ရရှိစေခြင်းသည် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအားလုံးကို လုပ်ငန်းအားပံ့ပိုးစွာ တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။  
ဥပမာ - ခွဲခြားထားသည့် သန့်စင်ခန်းများ၊ ကိုယ်ခန္ဓာနှင့်တော်သည့် ယူနီဖောင်းဝတ်စုံများ
- ကြော်ငြာထားသည့် အလုပ်ရာထူးတွင် လိုအပ်သော အရည်အချင်းများအတိုင်း အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းများရှိစေရန် သေချာစေမှု

**စသည်တို့အားဖြင့် ပြုလုပ်ပါသည်။**

**သက်မွေးမှုလုပ်ငန်း တက်လမ်းမှုအား စွဲမြဲစေနိုင်မှုနှင့် အရည်အချင်းအပေါ်အခြေခံမှုတို့အား တိုးတက်စေခြင်း -**

- ကျား-မ နှစ်မျိုးစလုံး လုပ်ငန်းနယ်ပယ်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နိုင်မည့် မူများအား ဖော်ထုတ်ချမှတ်ခြင်း
- ကျား-မ နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အထူးပြု သင်တန်းများနှင့် နည်းပြ လေ့ကျင့်ပေးခြင်းများအား မိတ်ဆက်ကာစတင်ပြုလုပ်ခြင်း
- မိခင် နှင့် ဖခင် ဆိုင်ရာကိစ္စများအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား တိုးတက်စေခြင်း
- အမျိုးသမီးများ စသည် ကိုယ်စားပြုမှု လုံလုံလောက်လောက်မရှိသည့် အုပ်စုများမှလာသော လုပ်သက်နဝန်ထမ်းများအား နည်းပေးလမ်းပြသင်ကြားပေးခြင်း
- တန်းတူသော လုပ်ခလစာ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အငြိမ်းစားလစာ စသည်တို့ အားသေချာမှုရှိစေခြင်း

**စသည်တို့အားဖြင့် ဖြစ်ပါသည်။**

**ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် ဘေးကင်းပြီး လုပ်ငန်းဖြစ်ထွန်းသည့် အလုပ်ခွင်ကို ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊ ဥပမာ -**

- ရာထူးအဆင့်ဆင့်တိုင်းမှ ဝန်ထမ်းများအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောက်အယှက်ပေးမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ သင့်တော်သော သင်တန်းများ
- အမျိုးသမီးနှင့် လိင်တူဆက်ဆံသောမိန်းမ/လိင်တူဆက်ဆံသူ/လိင်စိတ်နှစ်မျိုး တိမ်းညွတ်သူ/လိင်နှစ်မျိုးပါသူ ဝန်ထမ်းအသင်းအဖွဲ့များနှင့် တွေ့ဆုံခြင်း
- ကျား-မ နှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ အသေးစိတ်မူဝါဒများ၊ တို့ပြင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောက်အယှက်ပေးမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတို့အား တားမြစ်ပေးသည့် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများ
- အပြုအမူအပေါ် စဉ်ဆက်မပြတ် စောင့်ကြည့်ထိန်းသိမ်းခြင်း
- ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်ပြီး အန္တရာယ်ကင်းသည့် တိုင်ကြားရေး စနစ်များ
- စော်ကားဖော်ကားအနှောင့်အယှက်ပြုခြင်းအား လုံးဝငြင်းပယ်ခြင်း မူများ

**တို့အားဖြင့် ဖြစ်ပါသည်။**



### SSR က ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးကို လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းအတွင်းသို့ မည်သို့ သွတ်သွင်းသနည်း?

လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်မှုအတွင်းသို့ ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးအား ပါဝင်စေခြင်း ဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားကလေးများ အားလုံးတို့အတွက် လုံခြုံရေးကို သီးခြားအတွေ့အကြုံနှင့် သီးခြားလိုအပ်ချက်များအပေါ် လျင်မြန်ကောင်းမွန်စွာ တုံ့ပြန်နိုင်သည်နှင့်ပြိုင်ဆောင်ကျဉ်းပေးရန် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် ယင်းတို့၏ အမှုထမ်းများတွင် လုံလောက်သောကျွမ်းကျင်မှု၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် အထောက်အပံ့များရရှိစေရန် သေချာအောင်ပြုလုပ်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

လုံခြုံရေးအား ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်မှုအတွင်းသို့ ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးအား ပါဝင်စေခြင်းတွင် အောက်ပါများကို အလေးပေးဆောင်ရွက်သည် လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ -

#### မတူကွဲပြားသော လိုအပ်ချက်များအား ဆောင်ရွက်ဖြည့်ဆည်းပေးရန် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အဖွဲ့တွင်းဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု လမ်းညွှန်ချက်များ စသည်တို့အား အခြေအနေနှင့်ကိုက်ညီအောင် ပြောင်းလဲခြင်း၊ ဥပမာ -

- ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးခြင်းများ/ မူခင်းဆေးပညာအထောက်အကူတို့အတွက်သော်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားကလေးများအား စစ်ဆေးမေးမြန်းခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းရေးအတွက်သော်လည်းကောင်း သီးခြားဖြစ်သည့် နေရာအထောက်အပံ့များပေးအပ်ခြင်း
- အမှုထမ်းများက ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိပဲ ထိရောက်စွာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်ချက်များအား ပြန်လည်စိစစ်ပြင်ဆင်ခြင်း
- အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ အားလုံးတို့သည် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းသော်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းအားကျော်လွန်၍ ပြင်ပ၌သော်လည်းကောင်း ရယူသုံးစွဲနိုင်သော မှားယွင်းသောအပြုမူလုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားရေးစနစ်ယန္တရားများအား တည်ထောင်ခြင်း
- ကျား-မ အခြေခံသည် လုံခြုံရေးဒီမိုကရေစီများအတွက် အထူးပြုတပ်ဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ဥပမာ - GBV၊ လူကုန်ကူးမှု တားဆီးရေးအဖွဲ့
- ကွဲပြားသည့် လူမှုရေးနောက်ခံ အမျိုးအမျိုးမှ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများပါဝင်သည့် မတူကွဲပြားသည့်ကြွန်အင်လက္ခဏာများရှိသည့်အဖွဲ့များအတွင်း သို့ လုံခြုံရေးအမှုထမ်းအား ဖြန့်ကျက်တာဝန်ပေးခြင်း

#### အမျိုးမျိုးကွဲပြားသော လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များကို ထိရောက်စွာ တုံ့ပြန်နိုင်ရေးအတွက် လုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွင်း အမှုထမ်းများ၏ စွမ်းရည်အား တိုးတက်စေခြင်း၊ ဥပမာ -

- လုံခြုံရေးကဏ္ဍတွင်းမှ အမှုထမ်းများအားလုံးအား ကျား-မ ဆိုင်ရာအသိပညာပေး သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း
- ကျား-မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံအဆင့်၊ ဒေသတွင်းအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်ရှိသော ဥပဒေမူဘောင်များကို ပြည်သူလူထုသိရှိနားလည်သဘောပေါက်စေမှုအတွက် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်း
- အတူအညီ အကာအကွယ်ကင်းမဲ့နေသော အခြေအနေများအောက်ရှိ အုပ်စုများအတွက် တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ တိုးတက်စေရန် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်း
- လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ကျန်းမာရေးကဏ္ဍတို့အာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်စေခြင်းဖြင့် အသိပညာလှည့်ပေးခြင်း၊ အဖွဲ့ဝင်သစ်မိတ်ဆက်ပေးနိုင်သည့် ကွန်ယက်များနှင့် သုတေသနလုပ်ငန်းများကို အားပေးထောက်ခံခြင်း

စသည်တို့အားဖြင့်ဖြစ်ပါသည်။

### ▶ ကျား-မ အားအခြေခံ၍ အကြမ်းဖက်မှု ကျား-မ

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

#### GBV သည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် ရှိပြီး လူသားလုံခြုံရေးအား အများဆုံးပြန်နုစေသော မြှမ်းမြောက်မှုများထဲမှ 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 နည်းလမ်းကျသည့်ဟုယူမှတ်ထားသည့် အန္တရာယ်ရှိသော အလေ့အထများ၊ ဥပမာ - "ဂုဏ်သိက္ခာ" အမည်ခံပြီး အမျိုးသမီးများအပေါ် ကျူးလွန်သည့်ပြစ်မှုများ၊ သတိပေးစွာပစ္စည်းပတ်သက်၍ အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ကလေးသူငယ်အား ထိန်းချုပ်လက်ထပ်ပေးခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးလိင်အင်္ဂါအား ဖြတ်တောက်ခြင်း
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောက်အယှက်ပေးမှု၊ ဥပမာ - အလုပ်ခွင်အတွင်း၊ အများပြည်သူသွားလာရာနေရာများ၊ ပညာရေးဆိုင်ရာ ကျောင်းများအတွင်း သို့မဟုတ် အားကစားအတွင်း
- လိင်မတော်တရားပြုခြင်း၊ အမွေကျင့်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှု၊ အတင်းအကျပ် ပြည်တန်ဆာလုပ်ခိုင်းခြင်း၊ အုပ်စုဖွဲ့အဖွဲ့ကျင့်မှုနှင့် လိင်ကျွမ်းပြုခြင်း စသည်တို့ပါဝင်သည့် လိင်ဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု၊
- နောက်ယောင်ခံလိုက်ခြင်း
- လူကုန်ကူးခြင်း

GBV က အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား တန်းတူညီခြင်းမရှိမှုအား ထင်ဟပ်ဖော်ပြပြီး ပိုမိုအားပြည့်ပေးပါသည်။ ထို့အတွက်ကြောင့် GBV ကျူးလွန်မှုအများစုမှာ အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများကို ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်သော်လည်း ကျား-မ နှင့် သက်ဆိုင်သောကိစ္စများသည် အခြားများစွာသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အကြောင်းတရားများနှင့်ဆက်နွှယ်နေပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အမျိုးသားများနှင့် ယောက်ျားကလေးများသည်လည်း GBV ပြစ်မှုကျူးလွန်ခံရသူများ ဖြစ်နိုင်ကာ၊ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ယောက်ျားကလေးများသည်လည်း ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများဖြစ်နိုင်ပါသည်။

#### GBV အားကာကွယ်တားဆီးရန်နှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ စွမ်းရည်အား တိုးတက်စေခြင်းသည် SSR ၏ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

## Further resources

*For an overview of the theoretical background of gender mainstreaming in the context of SSR:*

- Maria Eriksson Baaz and Mats Utas (eds)  
**Beyond “gender and stir”: Reflections on Gender and SSR in the Aftermath of African Conflicts**  
NAI Policy Dialogue 9, Nordic Africa Institute, 2012.
- DCAF  
**Gender and Security Sector Reform: Examples from the Ground**  
(Geneva: DCAF, 2011).

*For guidance on mainstreaming gender equality in SSR programming:*

- 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).
- Megan Bastick  
**Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions**  
(Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014).
- Callum Watson  
**Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions**  
(Geneva: DCAF, 2014).

*For training, source materials and practical tools on gender mainstreaming in SSR:*

- Megan Bastick and Kristin Valasek (eds)  
**Gender and Security Sector Reform Toolkit**  
(Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008).
- Megan Bastick and Tobie Whitman  
**A Women’s Guide to Security Sector Reform**  
(Washington, DC: Institute for Inclusive Security, DCAF, 2013).
- Megan Bastick  
**Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector**  
(Geneva: DCAF, 2011).
- Megan Bastick (ed.)  
**Gender and SSR Training Resource Package**  
(Geneva: DCAF, 2010).  
Also available online in English, French and Arabic at the Gender and Security Sector Reform Training Resource Website:  
[www.gssrtraining.ch](http://www.gssrtraining.ch)

## 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](http://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**

Veerle Triquet and Callum Watson for authorship; Petra Gurtner for production and design;

Cherry Ekins for copy editing 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 Security Sector Reform”, 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



**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)**