



ဟန်ချက်ညီပြီး အားလုံးအကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စေရန်အတွက်

**အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးနှင့်  
ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ပါဝင်နိုင်ရန်  
လမ်းကြောင်းဖွင့် မြှင့်တင်ပေးသင့်**



### အဓိကအဆိုပြုချက်

- ပါတီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သော ဗဟိုကော်မတီ၊ လုပ်ငန်းကော်မတီနှင့် ရွေးကောက်ခံ ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ရွေးချယ်မှုတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်း အနည်းဆုံး ၃၀% ထည့်သွင်းပေးရန်။
- အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများအတွက် လူထုစည်းရုံးရေးနည်းလမ်းများ၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှု၊ မူဝါဒအဆိုပြုမှုဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများ၊ နည်းပညာကို လက်လှမ်းမီ ကျွမ်းကျင်စွာအသုံးပြုနိုင်မှုတို့ကို မြှင့်တင်ပေးရန်။
- ရပ်ရွာအဆင့် အမျိုးသမီးသမီးများခေါင်းဆောင်မှုတွင် ပါဝင်နိုင်ရေးကို လမ်းဖွင့်ပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့ကို တားဆီး နေသော အခက်အခဲများ (ဥပမာ - လုံခြုံရေး၊ ကျား-မ ဖြစ်မှုအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း စသည်တို့) လျော့ချပေး နိုင်ရေးကို အလေးထားဆောင်ရွက်ပေးရန်။

### အမျိုးသမီးများ လက်ရှိနိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်နိုင်မှုအနေအထား

၁၉၉၅ ခုနှစ်၌ တစ်ကမ္ဘာလုံး လွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်နိုင်မှုမှာ ၁၀% ခန့်သာ ရှိခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ နှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့က ဘေဂျင်းမြို့တွင် အမျိုးသမီးများဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့ညီလာခံတစ်ခု ကျင်းပခဲ့ရာ၊ အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှု လျော့နည်းနေခြင်းမှာ ဒီမိုကရေစီရေးအတွက် ပြဿနာတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ဥပမာ - တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် လူဦးရေအားဖြင့် အမျိုးသမီးဦးရေ ထက်ဝက်ခန့်ရှိသော်လည်း လွှတ်တော် များတွင် ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် အနည်းအကျဉ်းသာ ပါဝင်နိုင်ကြပါသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် သူတို့၏တန်ဖိုးထားမှုများကို အလေးထားဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း၊ အမျိုးသမီးတို့၏ အတွေ့အကြုံများ၊ အသိပညာများနှင့်အမြင်များကို မူဝါဒရေးဆွဲရာတွင် ထည့်သွင်းပေါင်းစပ်ခြင်းအစရှိသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် အမျိုးသမီး များ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းအားဖြင့် စီးပွားရေးနှင့် လူသားဖွံ့ဖြိုးရေးတို့အတွက် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း အလေးထားပြောကြားခဲ့ပါသည်။

အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှုကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ၁၉၉၅ ခုနှစ် ညီလာခံမှတစ်ဆင့် ကမ္ဘာ နိုင်ငံပေါင်းများစွာ၏ အင်အားများကို စုစည်းပေးနိုင်ခဲ့ရာ၊ ယခုအခါ တစ်ကမ္ဘာလုံး လွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှုမှာ ၂၄% ရှိနေပြီဖြစ်ပါသည်။ ဤအထဲတွင် ယခုအခါ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် နှင့် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် လွှတ်တော်များ စုစုပေါင်း၌ အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၁၀% ခန့်သာ ရှိပါသည်။ အာဆီယံဒေသအတွင်းရှိ လွှတ်တော်များတွင် အမျိုးသမီးပါဝင်မှုအဆင့်၌ မြန်မာနိုင်ငံမှာ ဒုတိယအနိမ့်ဆုံးဖြစ်ပါသည်။<sup>၂</sup>

၂၀၁၄ ခုနှစ် သန်းခေါင်စာရင်းအရ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူဦးရေ ၅၁ သန်းကျော်၏ ထက်ဝက်ကျော်ခန့်မှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပြီး မကြာခင်ကျင်းပတော့မည့် ၂၀၂၀ ခုနှစ် အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲတွင် ဆန္ဒမဲပေးခွင့်ရှိသူ ၃၇ သန်းခန့်တွင် လည်း အမျိုးသမီးဦးရေမှာ ၁၉ သန်းခန့် ဖြစ်၍ စုစုပေါင်း မဲပေးခွင့်ရှိသူ လူဦးရေ၏ထက်ဝက်ကျော်ခန့် ပါဝင်နေပါသည်။

<sup>၁</sup> [www.ipu.org](http://www.ipu.org)  
<sup>၂</sup> Gender Equality Network, *Gender and Politics in Myanmar*, p.12; Paul Minoletti, *Women's Participation in the Subnational Governance of Myanmar* (MDRI-CESD and The Asia Foundation, June 2014), p.11.

ပြီးခဲ့သည့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲတွင် ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်ကြမည့် (၉၃) ပါတီမှ အမတ်စုစုပေါင်း ၆၂၀၀ ဦးခန့်တွင် အမျိုးသမီးအမတ်ဦးရေမှာ ၁၃% ခန့်သာ ရှိခဲ့ပြီး၊ ယခု ၂၀၂၀ ခုနှစ်ရွေးကောက်ပွဲတွင်တော့ စုစုပေါင်းရွေးကောက်ခံ ကိုယ်စားလှယ်လောင်း ၇၀၀၀ ခန့်တွင် အမျိုးသမီးရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ် ၁၅.၆% ခန့်ရှိလာသဖြင့် ရာခိုင်နှုန်း အနည်းငယ် မြင့်မားလာသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။<sup>၃</sup>

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လွှတ်တော်များ၌ အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှု နည်းပါးနေခြင်း အကြောင်းရင်းများတွင် အရေးပါသော အကြောင်းရင်းတစ်ခုမှာ နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်လည်း ပတ်သက်ပါသည်။ ပါတီ များ၏ ဗဟိုအဆင့်နှင့်မြို့နယ်အဆင့်ရှိ အရေးပါသောနေရာများတွင် အမျိုးသားများကိုသာ နေရာပေးမှုများပြားနေ ခြင်းကြောင့် နိုင်ငံရေးပါတီများတွင် အမျိုးသားကြီးစိုးမှု မြင့်မားနေပါသည်။ ဥပမာ - မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော နိုင်ငံရေး ပါတီ (၉) ခုအကြောင်း ပညာအလင်းပွင့်မြန်မာသုတေသနဖောင်ဒေးရှင်း (EMReF) က လတ်တလော လေ့လာထား ရာတွင် ပါတီ (၇) ခု၏ ဗဟိုအလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ (စီအီးစီ) ထဲ၌ အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု ၂၀% ထက် နည်းနေကြောင်းနှင့် ပါတီ၏ကော်မတီများတွင် အရေးပါသော ရာထူးနေရာ (ဥပမာ - ဥက္ကဋ္ဌ၊ တွဲဖက်ဥက္ကဋ္ဌ၊ အတွင်းရေးမှူး) များတွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက် အလွန်နည်းပါးစွာ တွေ့ရပါသည်။ မြို့နယ်ကော်မတီများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုနှုန်း အလွန်နည်းပါးပါသည်။ အထူးသဖြင့် အရေးပါသော ရာထူးနေရာများတွင် ဖြစ်သည်။<sup>၄</sup>

**အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်နိုင်ရန် အဘယ့်ကြောင့် လိုအပ်သနည်း။**

ကမ္ဘာ့လူဦးရေ၏ထက်ဝက်ခန့်မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကိုလည်း လူသားတို့၏ ရပိုင်ခွင့်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရန်အတွက် သူတို့၏ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ပါဝင်လိုသောဆန္ဒကို လမ်းဖွင့်ပေးခြင်း၊ ပျိုးထောင် မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် သူတို့၏ပါဝင်မှုအပေါ် ကန့်သတ်ထားသောအရာများကို ပယ်ဖျက်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ သမိုင်းစဉ် တလျှောက် အမျိုးသမီးနှင့်ခေါင်းဆောင်မှုနေရာ မထိုက်တန်ဟူသောအမြင်များနှင့် အကန့်သတ်ခံရခြင်းသည် အမျိုးသမီး တို့၏ လူသားဂုဏ်အင်ကို ချိုးနှိမ်ရာရောက်ပါသည်။ ထို့အပြင် တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပန်းတိုင် (Sustainable Development Goal) တွင်လည်း ကျား-မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကို ဖွံ့ဖြိုးရေးတွင် အရေးပါ သည့်အချက်တစ်ချက်အနေဖြင့် ဖော်ပြထားပါသည်။ အကြောင်းရင်းမှာ အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသားတို့တွင် ဇီဝဗေဒအရ ရော၊ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးအစရှိသော အရေးကိစ္စများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအခြေအနေကို လက်လှမ်းမီ ရယူနိုင်ခြင်းမှာရော လိုအပ်ချက်ခြင်း မတူညီကြပါ။ အမျိုးသမီး၏အမြင်နှင့် တွေ့ကြုံခံစားချက်များသည် အချို့သော နေရာများတွင် အမျိုးသားတို့ထက် ပိုမိုအရေးပါနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ - မီးဖွားခြင်းနှင့် မိခင်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာကိစ္စများ တွင် နိုင်ငံတော်အစီအမံများပြုလုပ်ခြင်း၊ လုံခြုံရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများကို မည်သို့အကူအညီပေးနိုင်မည်နှင့် အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များကို မည်သို့ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည် အစရှိ သည်တို့တွင် အမျိုးသမီးတို့၏အကြံဉာဏ်မှာ များစွာလိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီး၏ခေါင်းဆောင်မှုမှာ အမျိုးသမီးထုကိုသာ ကိုယ်စားပြုရန်အတွက် လိုအပ်ခြင်းမျိုးမဟုတ်ပါ။ အမျိုးသမီးဖြစ်စေ၊ အမျိုးသားဖြစ်စေ လူသား များသာဖြစ်၍ အမျိုးသမီး၏ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုခြင်းကို မကန့်သတ်ထားရန်ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။

<sup>၃</sup> EMReF, *Gender and Political Participation in Myanmar* (Yangon: Enlightened Myanmar Research Foundation, October 2020).  
<sup>၄</sup> Netina Tan and others, *Party Building and Candidate Selection: Intraparty Politics and Promoting Gender Equality in Myanmar* (Yangon: Enlightened Myanmar Research Foundation, April 2020).

**မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုနေရာတွင် အဘယ့်ကြောင့်နည်းပါးနေသနည်း။**

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ နည်းပါးခြင်း အကြောင်းရင်းများစွာရှိပါသည်။ ၎င်းတို့ထဲတွင် -

- ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ပညတ်နှင့်စံနှုန်းများ၊ အမျိုးသား (ကျား) နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်တို့၏ ဦးဆောင်မှုကိုသာ အများအားဖြင့် လိုလားထောက်ခံကြခြင်း၊ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့်လည်း လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်ဖြစ်ရန် ရည်မှန်းချက်နှင့် ယုံကြည်မှုလျော့နည်းနေခြင်း၊ ဝေးလံခေါင်သီသောနယ်မြေများသို့ အမျိုးသမီးများခရီးသွားလာရန် ခက်ခဲခြင်းနှင့် ထိုရပ်ဝေးဒေသများသို့ ညအိပ်ညနေသွားလာရန် အဆင်မပြေခြင်း။
- ပြည်သူ့အရေးကိစ္စများကို ပါဝင်ဆောင်ရွက်လျှင် မိသားစုတာဝန်နှင့် အိမ်မှုကိစ္စတို့ကို ဟန်ချက်ညီအောင် ထိန်းညှိလုပ်ဆောင်ရာ၌ အခက်အခဲဖြစ်ခြင်း။
- လွှတ်တော်ထဲတွင် တပ်မတော်ကိုယ်စားလှယ်များရှိနေခြင်း (အရွေးကောက်ခံရသော အမျိုးသမီးလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် ၁၃% ရှိသော်လည်း၊ တိုက်ရိုက်ခန့်ထားသော တပ်မတော်သားကိုယ်စားလှယ်များထဲတွင်မူ ၁% သာရှိသည်) အစရှိသည့် အကြောင်းရင်းများ ပါဝင်ပါသည်။

**အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို မည်သို့မြှင့်တင်သင့်သနည်း။**

**အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုနေရာတွင် ပိုမိုပါဝင်နိုင်စေရန် ဝေပုံကျစနစ်နှင့် အခြားသောနည်းလမ်းများ။**

ဘေဂျင်းမူဘောင် သဘောတူညီချက်အရ လွှတ်တော်တွင် အမျိုးသမီးဦးရေတိုးတက်လာစေရန် ဝေပုံကျစနစ်ဖြင့် နေရာပေးရာတွင် အဓိကနည်းလမ်းသုံးသွယ်ရှိပါသည်။<sup>၁</sup> ပထမနည်းမှာ လွှတ်တော်တွင် သီးသန့်နေရာချန်ထားပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - တပ်မတော်သားအတွက် ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းကဲ့သို့ နေရာသီးခြားဖယ်ထားပေးထားခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများလွှတ်တော်အမတ်ဦးရေအတွက် ဤသို့သီးသန့်ဖယ်ထားပေးရာတွင် တိုက်ရိုက်ခန့်ထားခြင်း (သို့မဟုတ်) ရွေးချယ်ကာတင်မြှောက်ထားခြင်း နည်းလမ်းနှစ်မျိုးစလုံးဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ဒုတိယအမျိုးအစားမှာ နိုင်ငံရေးပါတီများတွင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်ဦးရေ ပါဝင်ရေးအတွက် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင်ဖြစ်စေ၊ ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာဥပဒေတွင်ဖြစ်စေ ရာခိုင်နှုန်းတစ်ခုသတ်မှတ်ကာ ဥပဒေအဖြစ်ပြဋ္ဌာန်း၍ တိုက်တွန်းခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပဒေအရ နိုင်ငံရေးပါတီများက အမျိုးသမီးအမတ်လောင်းဦးရေကို သတ်မှတ်အချိုးအစားအတိုင်း ထားရှိရမည်။ ထို့ကြောင့် အများအားဖြင့် လူကိုတိုက်ရိုက်ရွေးချယ်ခွင့်မရှိဘဲ ပါတီကိုသာ ရွေးချယ်ပေးရသည့် အချိုးကျကိုယ်စားပြုရွေးကောက်ပွဲစနစ် (Proportional Representation) တွင် ဤနည်းလမ်းအားဖြင့် လွှတ်တော်အတွင်းသို့ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များ များစွာဝင်ရောက်ပါဝင်နိုင်လေ့ရှိပါသည်။

တတိယနည်းလမ်းမှာ နိုင်ငံရေးပါတီများအတွင်း အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်ဦးရေ ပိုမိုများပြားစေရေးအတွက် ၎င်းတို့ဆန္ဒအလျောက် အချိုးအစားသတ်မှတ်စေခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ ၂၀%၊ ၃၀% အစရှိသဖြင့် ၎င်းတို့ဆန္ဒအလျောက် နေရာပေးကြသလို ၄၀% လောက်ထားရှိပေးရန် အမျိုးသမီးရေးဦးဆောင်လှုပ်ရှားသူများက ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေးကြသည်များလည်းရှိပါသည်။

<sup>၁</sup> [https://www.aph.gov.au/About\\_Parliament/Parliamentary\\_Departments/Parliamentary\\_Library/pubs/rp/rp1314/ElectoralQuotas#Toc372193110](https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/rp1314/ElectoralQuotas#Toc372193110)

ဝေပုံကျစနစ်၏ အားသာချက်များမှာ အဆိုပြုသောကိစ္စရပ်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော အရေးကိစ္စတို့တွင် အမျိုးသမီး တို့အသံ ပါဝင်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ဖိုဝါဒကြီးစိုးသော လူမှုဝန်းကျင်တွင် အမျိုးသမီးအမတ်လောင်းများ လွှတ်တော်တွင် နေရာပိုမိုရရှိလာခြင်းဖြင့် ကျန်အမျိုးသမီးများအတွက် စံပြုပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်လာကာ အမျိုးသမီးထု၏ စိတ်အားထက်သန်မှု ကို မြှင့်တင်ပေးရာရောက်ပါသည်။ အမျိုးသမီးဦးရေ ဝေပုံကျစနစ်ကျင့်သုံးလာသည်နှင့် တပြိုင်နက်တည်း ပါတီ အသီးသီးကလည်း သည်အရေးကိစ္စကို ပေါ့ပေါ့တန်တန် သဘောထား၍မရတော့ဘဲ မူဘောင်ချမှတ်ကာ အရည်အချင်း ပြည့်ဝသော အမျိုးသမီးအမတ်လောင်းများကို လေ့ကျင့်သင်ကြား မွေးထုတ်ပေးလာကြမည်ဖြစ်သည်။ ထိုမျှမက လက်ရှိလူမှုဘောင်တွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားနှိမ်ချဆက်ဆံသော ဓလေ့၊ ထုံးတမ်းစဉ်လာနှင့် ဥပဒေအစရှိ သော အရံအတားများ၊ အကြမ်းဖက်ခံရခြင်း၊ အမေ့လျော့ခံအဖြစ် အထားရှိခံရခြင်းစသည်တို့မှ လွတ်မြောက်အောင် လွှတ်တော်တွင်းရှိ အမျိုးသမီးများစုပေါင်းအင်အားဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ပေသည်။ တချို့သူများက ဝေပုံကျစနစ် သတ်မှတ်လိုက်ခြင်းသည် သတ်မှတ်ထားသော ပမာဏထက် အမျိုးသမီးများက ပိုမိုပါဝင်လိုလျှင်တောင် မရတော့၊ သို့မဟုတ် အမျိုးသားတို့၏နယ်ပယ်ကိုပါ ကန့်သတ်လိုက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဝေဖန်ကြသော်လည်း ဝေပုံကျစနစ်ဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမဟုတ်၊ လက်ရှိမညီမျှမှုအနေအထားများကို ဝေပုံကျစနစ်ဖြင့် ဖြေရှင်းလိုခြင်းသာဖြစ်သည်။ ကျား-မ လူမှုညီမျှရေး (gender equality) ထက် ကျား-မ လူမှုရေးရာသာတူညီမျှခြင်း (gender equity) ကို ရှေးရှု ဆောင်ရွက်လိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

သို့ရာတွင် ဝေပုံကျစနစ်ဖြင့် လွှတ်တော်ထဲတွင် အမျိုးသမီးအမတ်ဦးရေ တိုးပွားအောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည့် အားနည်းချက်တစ်ချို့ရှိပါသည်။ ပထမဆုံးသော **အကြီးမားဆုံးသော အခက်အခဲမှာ အရည်အချင်း ပြည့်ဝသော အမျိုးသမီးအမတ်ဦးရေ ရှားပါးခြင်း**ဖြစ်သည်။ ဝေပုံကျစနစ်ပြည့်မီစေရန် ပါတီတစ်ခုက အရည်အချင်းကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားဘဲ အမျိုးသမီးအမတ်များကို သတ်မှတ်ထားသည့် ရာနှုန်းအတိုင်း ထည့်သွင်းယှဉ်ပြိုင်လိုက်ပြီဆို ပါစို့။ သို့ရာတွင် အခြားသောပြိုင်ဘက်ပါတီက ကိုယ်စားလှယ်လောင်းက မိမိတို့အမျိုးသမီးအမတ်ထက် အရည်အချင်း ပိုမိုသာလွန်နေလျှင် ပါတီအနေဖြင့် အမျိုးသမီးဦးရေ ဝေပုံကျပြည့်မီရေးထက် ပါတီအောင်နိုင်ရေးကို အလေးထား စဉ်းစားစရာ ဖြစ်လာသည်။ မဲဆန္ဒရှင်အနေဖြင့်လည်း လမ်းကြမ်းသောခရီးဝေးနှင့်ရာ၌ ကားကို မောင်းနှင်သူသည် ကျား ဖြစ်ခြင်း၊ မ ဖြစ်ခြင်းထက် အရည်အချင်းပြည့်ဝကျွမ်းကျင်သောသူကိုသာ အလိုရှိကြသည်။ သို့သော် တဖက်က လည်း အမျိုးသားများက ပိုမိုထက်မြက်သည်ဟူသော အရိုးစွဲလာသောအတွေးအခေါ် အရင်းခံရှိနေပြန်လျှင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းသည် ပြိုင်ဘက်အမျိုးသားထက် စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းသိသာစွာမပြသနိုင်ပါက ရှုံးရဦး သာ များနေသည်။

ဒုတိယအချက်မှာ **မဲပေးသူတို့၏ ရွေးချယ်ခွင့်ကို ကန့်သတ်လိုက်ခြင်း**ဖြစ်သည်။ မဲပေးလိုသူက သူတို့၏စိတ်ဆန္ဒတွင် ဦး..... ကို ရွေးချယ်ရန် အာသိသရှိသည်ဆိုပါစို့။ သို့သော် ဝေပုံကျစနစ် ပြည့်မီရန် ပါတီက အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ် လောင်းများကို သတ်မှတ်အရေအတွက်အတိုင်း ထည့်သွင်းလိုက်သည့်အခါ မဲဆန္ဒရှင်တို့အတွက် ရွေးချယ်ခွင့်ကို ဘောင်ခတ်လိုက်သလို ဖြစ်သွားတတ်ပါသည်။ တတိယအချက်မှာ **လွှတ်တော်တွင် သီးသန့်နေရာပေးသည့်ကိစ္စနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။**

ထိုသို့သီးသန့်နေရာပေးသည့်အခါ အထက်တွင်ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း တိုက်ရိုက်ခန့်ထားသလို၊ ရွေးကောက်တင်မြှောက် သည့်နည်းလမ်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ထိုအခါ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်သည် အခြားသူများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်ရခြင်းထက် မိမိတို့အမျိုးသမီးအချင်းချင်း ယှဉ်ပြိုင်ရမှုမျိုးဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးအချင်းချင်း ယှဉ်ပြိုင်ရသည့်အခါ ဘောင်ကျဉ်း သွားသဖြင့် အာဏာရှိသူများ ခြယ်လှယ်စွက်ဖက်ပိုင်ခွင့်ကို လမ်းဖွင့်ပေးလိုက်သည့်နယ် ၎င်းတို့၏ ဇနီး၊ သမီး နှင့် အခြားသောနီးစပ်ရာတို့ကို ထည့်သွင်းခြင်းကဲ့သို့သော ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအားနည်းသည့် ပြဿနာများရှိလာနိုင်ပါ သည်။ နောက်ဆုံးအချက်မှာ **ဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာနှင့် မဲဆန္ဒရှင်တို့က အမျိုးသမီးများအပေါ် နှိမ်ချခြင်းတတ်သည့်**

အရိုးစွဲအတွေးအခေါ်တို့ကြောင့် ဝေပုံကျစနစ်သတ်မှတ်သော်လည်း အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်လောင်းတို့ လွှတ်တော် အတွင်းသို့ တက်လှမ်းနိုင်သူနည်းပါးသွားခြင်းဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ဝေပုံကျစနစ် နည်းလမ်း (၁) နှင့် (၂) တို့တွင် အမျိုးသမီးလွှတ်တော်အမတ်ဦးရေ တိုးပွားအောင်ကြံ့သော်လည်း ထိုသို့သော ခွဲခြားသည့်အမြင်များကြောင့် ထင်သလောက်ခရီးမပေါက်ခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ဝေပုံကျစနစ် နည်းလမ်း (၃) ဖြစ်သော ပါတီအတွင်း အမျိုးသမီးပါဝင်မှု ရာနှုန်းတိုးမြှင့်ပေးရန် အကြံပြုလိုပါသည်။

ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးများအရည်အချင်းရှိစွာ လွှတ်တော်တွင် ပါဝင်နိုင်ရေးအတွက် အဓိကဆောင်ရွက်ရန် အကြောင်း နှစ်ချက်ရှိသည်။ ပထမအချက်မှာ နိုင်ငံရေးလေ့ကိုပြောင်းလဲပစ်ရန်ဖြစ်သည်။ ထို့အတွက် လွှတ်တော်တွင်း အမျိုးသမီး ပါဝင်မှုမြှင့်တင်ရေးကို မူဝါဒရေးဆွဲ၊ ပြုပြင်ပြဋ္ဌာန်းခွင့်ရှိသူများက အသိအမှတ်ပြုပြီး အပြုသဘောဆောင် မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ထို့ပြင် ပါတီအဆင့်တွင်ရော၊ ရပ်ရွာအဆင့်မှာပါ အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ပါဝင်လာနိုင်စေရန် လမ်းဖွင့်ပေးသင့်ပါသည်။ ဥပမာ - ပြည်သူ့အသိအမြင်ဖွင့်ပေး (civic education) သည့် ပညာပေးကိစ္စများနှင့် အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းပညာရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ဦးဆောင်မှု အတွက် နေရာပေးလေ့ကျင့်ပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍအရေးပါမှုကို ထည့်သွင်းသင်ကြားရန်၊ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်း တို့တွင်လည်း အမျိုးသမီးတို့၏ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းကို တိုးမြှင့်ပေးခြင်းအားဖြင့် စတင်ပျိုးထောင်ရန်တို့ဖြစ်ပါသည်။

ဝေပုံကျစနစ်သည် အမျိုးသမီးများ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သောနေရာများတွင် ပါဝင်လာရေးအတွက် လိုအပ်ချက် တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးအမတ်လောင်းများ တိုးပွားရေးသာအဓိက၊ ကျန်သည့်အရည်အချင်းပိုင်းကို ဖြည်းဖြည်းချင်း ဖြည့်ဆည်းသွားမည်ဟု တွေးထင်ရုံနှင့်မလုံလောက်ပါ။ အမျိုးသမီးပါဝင်လာရေးအတွက် ဝေပုံကျ စနစ်ဖြင့် နေရာပေးထားသလို တပြိုင်နက်တည်းမှာပင် ၎င်းတို့၏ နည်းပညာကျွမ်းကျင်မှု၊ မူဝါဒအဆိုပြုမှုကျွမ်းကျင်မှု၊ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး သိမြင်နွဲ့စပ်မှုကိုလည်း တိုးမြှင့်ပေးရန်လိုအပ်သည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးတို့၏ ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍ မြင့်မားရေးနှင့် ၎င်းတို့လက်ရှိရင်ဆိုင်နေရသော စိန်ခေါ်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အမျိုးသမီးချင်းသာ အသိအမှတ်ပြု စိတ်ဝင်စားရုံ၊ ဆောင်ရွက်ရုံနှင့် မလုံလောက်ဘဲ လွှတ်တော်တွင်းရှိ အမျိုးသားများပါ သိရှိနားလည်ရန် အထူးလိုအပ် ပါသည်။

အေးလဲ့ထွန်းသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဩစတြေးလျနိုင်ငံ University of Queensland မှ ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ မဟာဘွဲ့ကို လည်းကောင်း၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် နယ်သာလန်နိုင်ငံ International Institute of Social Studies မှ ကျား-မရေးရာ၊ လူ့အခွင့်အရေး နှင့် ပဋိပက္ခလေ့လာမှုဆိုင်ရာ မဟာဘွဲ့ကိုလည်းကောင်းရရှိခဲ့ပြီး လက်ရှိတွင် ပညာအလင်းဖွင့်မြှန်မာသုတေသနဖောင်ဒေးရှင်း (EMReF) တွင် ကျား-မရေးရာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ အကြီးတန်းပရိုဂရမ်မန်နေဂျာအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင် လျက်ရှိသည်။