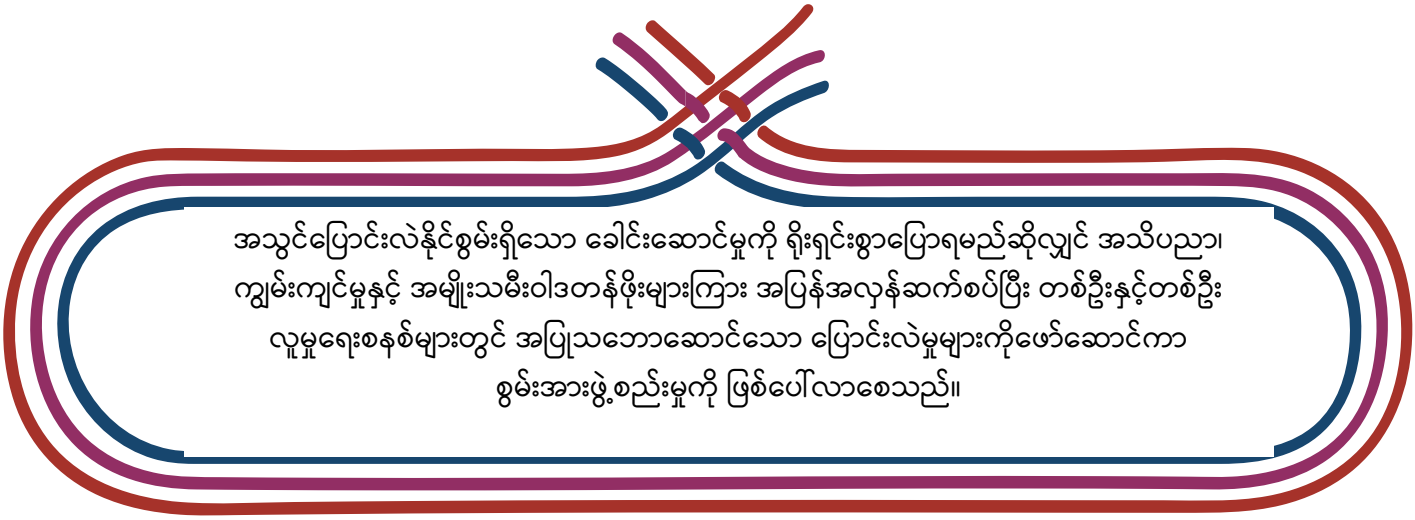
#RISE UP!

အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်



ကမ္ဘာ့ YWCA အကြောင်း

ကျွန်ုပ်တို့သည် နှစ်စဉ် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမှ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုအသီးသီးရှိသော အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ၊ နှင့် မိန်းကလေးသန်းပေါင်းများစွာနှင့် ချိတ်ဆက်၍ ပို၍ကောင်းမွန်သော ဘဝအသက်တာများနှင့် ကမ္ဘာကြီးတစ်ခုအဖြစ်သို့ အသွင်ပြောင်းလဲနိုင်ရန် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေးအတွက် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်းသည် နိုင်ငံပေါင်းတစ်ရာကျော်တွင် တည်ရှိသည်နှင့်အမျှ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို အောက်ခြေလူတန်းစားများက အဓိက ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်ပြီး ဒေသခံ ရပ်ရွာ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းကို အခြေခံကာ အမျိုးသမီးများ၏ အသွင်ပြောင်းနိုင်စွမ်းအားပေါ် အရင်းခံ၍ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များကို ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်ရုံသာမက ၎င်းတို့၏အသိုင်းအဝိုင်းအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအားလည်း အလားတူလုပ်ဆောင်ရန် လှုံ့ဆော်ပေးသည့် ခေါင်းဆောင်များနှင့် အပြောင်းအလဲပြုလုပ်သူများ ဖြစ်လာစေရန် ပံ့ပိုးကူညီမှုများနှင့် အခွင့်အလမ်းများ ကို ပေးအပ်လျက်ရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များက ၎င်းတို့၏ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း တွေ့ရှိရသည့် မတူညီသော လိုအပ်ချက်အမျိုးမျိုးကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်အလို့ငှာ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဦးဆောင်သည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့် မျိုးဆက်အလိုက် အမျိုးသမီးများနှင့် လူငယ် အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်များဖြင့် ခိုင်မာအားကောင်းသော ကွန်ရက်တစ်ခု တည်ဆောက်ရန် အလေးထားဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

Copyright

Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

creativecommons.org

Scan code to donate

ဤထုတ်ဝေမှုအတွက် ကမ္ဘာ့ YWCA ကို အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်းဖြင့် မည်သည့်မီဒီယာတွင်မဆို စီးပွားဖြစ်မဟုတ်ဘဲ ပြန်လည်ဖြန့်ဝေနိုင်ပါသည်။

ကမ္ဘာ့ YWCA ၂၀၂၂ ၏ ထုတ်လုပ်မှု။

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် ပထမအကြိမ် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည်။

မာတိကာ

အပိုင်း (၁)။ အစပြုခြင်း

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်အသုံးပြုပုံအဆင့်ဆင့်

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ဖွဲ့စည်းပုံ

လက်လှမ်းမီနိုင်မှု

ဖော်ညွှန်းချက်

စာအုပ်ပုံစံချထားမှု

ဘာသာပြန်ဆိုမှု

မျှော်မှန်းရလဒ်များ

နောက်ခံအကြောင်းအရာ

Rise Up! (နိုးထကြလော့) လမ်းညွှန်စာအုပ်ကို အဘယ်ကြောင့်ပြင်ဆင်မွမ်းမံရသနည်း။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို မည်သို့ပြင်ဆင်မွမ်းမံခဲ့သနည်း။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် မည်သူ့အတွက်ဖြစ်သနည်း။

ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါကြောင့် အမျိုးသမီးငယ်များအပေါ် မည်သို့သက်ရောက်မှုရှိသနည်း။

ဘေးကင်းလုံခြုံသောရပ်ဝန်းများ ဖန်တီးရန် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးသနည်း။

အပိုင်း (၂)။ ခေါင်းဆောင်မှု + သင်ယူခြင်း။

က။ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှု

အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အသွင်သစ်ခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်ပေါ်စေရန် YWCA ၏ ချဉ်းကပ်မှု

မည်သည့်အချက်များက ဤခေါင်းဆောင်မှုကို အသွင်ပြောင်းလဲစေသနည်း။

ခ။ လူ့အခွင့်ရေး

လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာအဘယ်နည်း။

လူ့အခွင့်အရေးကို ထိန်းသိမ်းရန် မည်သူ့မှာတာဝန်ရှိသနည်း။

ကုလသမဂ္ဂသည် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် မည်သို့ပတ်သက်သနည်း။

မည်သူတို့သည် "အခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများ" ဖြစ်သနည်း။ မည်သူတို့သည် "တာဝန်ရှိသူများ" ဖြစ်သနည်း။

မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များအတွက်(ကို) လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အသိပညာပေးရန် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးသနည်း။

လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြုချဉ်းကပ်မှု (HRBA) ဆိုသည်မှာအဘယ်နည်း။

HRBA သည် တက်ကြွလှုပ်ရှားမှုကို မည်သို့အထောက်အကူပေးနိုင်သနည်း။

ထိုသို့ဆိုလျှင် ၎င်းတို့သည် မိန်းကလေး၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် မည်သည်ကို ဆိုလိုသနည်း။

အမျိုးသမီး လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း

ဂ။ အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေးဆိုင်ရာ စံတန်ဖိုးများ + အခြေခံမူများ

ထောက်ထားညှာတာမှု + တန်းတူညီမျှမှု

အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု + မျိုးရိုးစဉ်ဆက်

စုံလင်ကွဲပြားမှု + အလုံးစုံပါဝင်မှု

ဃ။ ကျွမ်းကျင်မှု-တည်ဆောက်ခြင်း

၁။ ဘေးကင်းလုံခြုံသော နေရာများ ဖန်တီးခြင်း

၂။ အွန်လိုင်းတွင် လုံခြုံစွာနေခြင်း

၃။ ယုံကြည်စိတ်ချရသော အထောက်အထားနှင့်သုတေသနဆိုင်ရာ သိနားလည်ခြင်းနှင့် ရှာဖွေခြင်း

၄။ မူဝါဒအပြောင်းအလဲကို ထောက်ခံအားပေးခြင်းနှင့် တိုက်တွန်းစည်းရုံးခြင်း

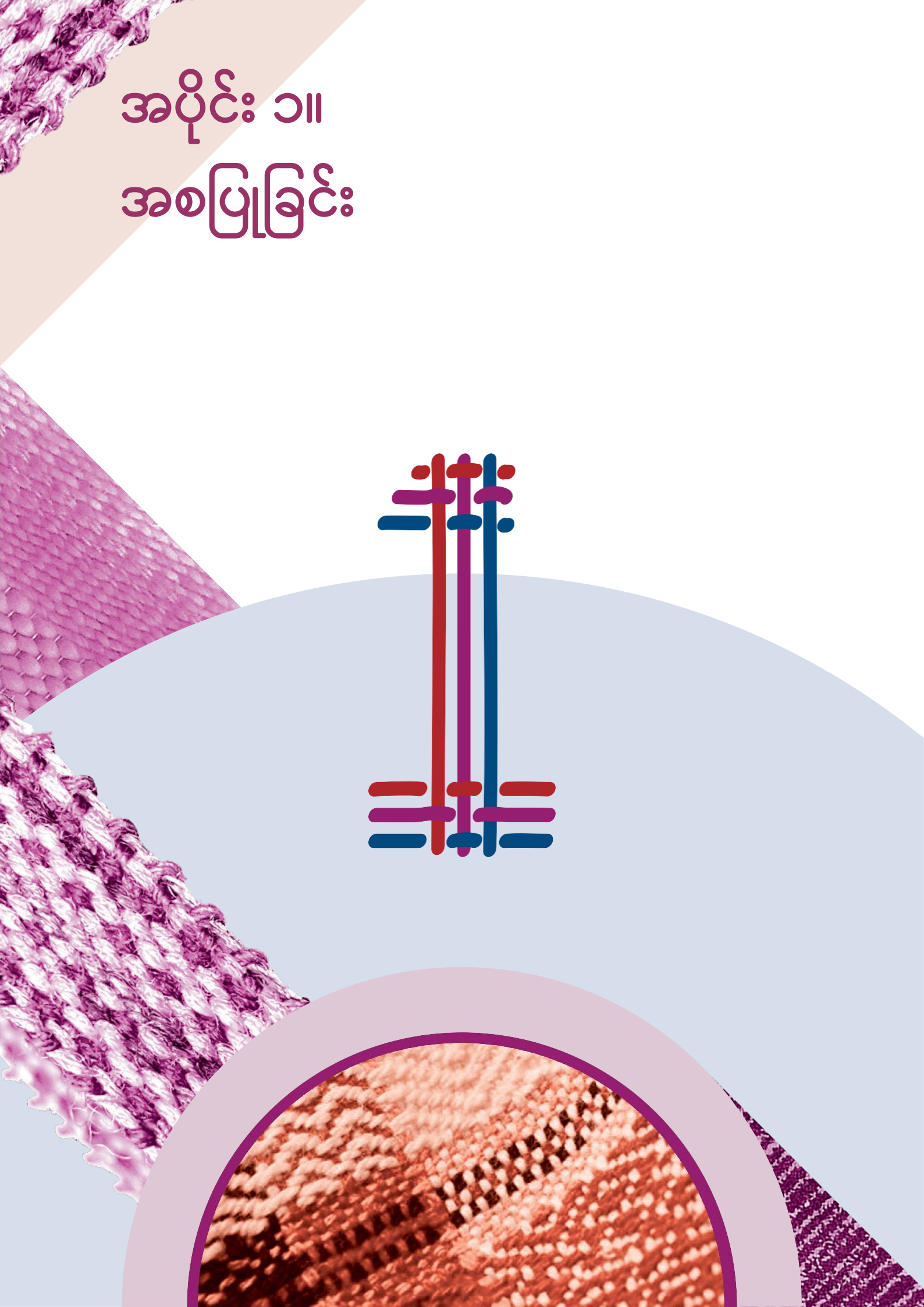
၅။ ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် မိတ်ဖက်များ စီမံခန့်ခွဲခြင်း

၆။ တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးဗျူဟာ၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့်စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း

၇။ အရင်းအမြစ်များကို စုစည်းခြင်းနှင့် ရန်ပုံငွေရှာဖွေခြင်း

၈။ မတူကွဲပြားမှုကို ဦးစားပေးခြင်းနှင့် ဂုဏ်ပြုပေးခြင်း
၉။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း
၈။ လူ့အခွင့်အရေးဖြစ်သော အမျိုးသမီးဝယ်များ၏အခွင့်အရေး - ပြဿနာရပ်များကိုနားလည်ခြင်း
၁။ လိင်နှင့်မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့်အခွင့်အရေး (SRHR)
၂။ စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်မှု
၃။ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်တရားမျှတမှု
၄။ ရာသီဥတုဆိုင်ရာ အရေးပေါ်အခြေအနေ
၅။ စိတ်ကျန်းမာရေး
၆။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု (SGBV)
၇။ ယုံကြည်ကိုးကွယ်မှု + အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး
အပိုင်း (၃)။ ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် သိကောင်းစရာများ
အစပျိုးခြင်း
က။သင်တန်းတစ်ခုအတွက် ပြင်ဆင်ခြင်း
၁။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်နှင့် ဆက်စပ်စဉ်းစားခြင်း
၂။ သင်တန်းတွင်ပါဝင်မည့်သူများကို သတ်မှတ်ခြင်း
၃။ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်များ
၄။ သင်တန်းတွင်ပါဝင်သူများကို ဆွဲဆောင်ခြင်း
၅။ အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်း
ခ။ ပံ့ပိုးကူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ
ဂ။ အချင်းချင်းရင်းနှီးကျွမ်းဝင်စေရန် ကစားခြင်း+ တက်ကြွလန်းဆန်းစေရန်လှုံ့ဆော်ပေးခြင်း
ဃ။ ထောက်ပံ့ပစ္စည်းများ + သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ
င။ ဖြည့်စွက် အကိုးအကားစာရွက်စာတမ်းများ + နမူနာပုံစံများ
ကျောင်းခေါ်ချိန်စာရွက်
သဘောတူညီချက်ပုံစံ
ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးမှတ်စု
စ။ သင်တန်းအကဲဖြတ်ခြင်း + အဆက်အသွယ်မပြတ်ရှိနေခြင်း
ဆ။လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်ရန်စာရွက်များ၊ လှုပ်ရှားမှုများ + ပုံနှိပ်စရာများ
ကျေးဇူးတင်လွှာ
နောက်ဆက်တွဲများ
နောက်ဆက်တွဲ ၁။ ဝေါဟာရ + စကားစုများ
နောက်ဆက်တွဲ ၂။ အတိုကောက်များ
နောက်ဆက်တွဲ ၃။ ထပ်ဆောင်းအရင်းအမြစ်များ / လေ့လာရန်စာအုပ်စာတမ်းများ
နောက်ဆက်တွဲ ၄။ RISE UP!(နိုးထကြလော့) လမ်းညွှန်စာအုပ် မွမ်းမံပြင်ဆင်မှု

အပိုင်း ၁။
အစပြုခြင်း



ခေါင်းဆောင်များရှင့်

အမျိုးသမီးငယ်များ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ရေးသားပြုစုထားတဲ့ World YWCA ၏ Rise Up! (နိုးထကြလော့) လမ်းညွှန်စာအုပ်ကနေ ကြိုဆိုလိုက်ပါတယ်။ အခုလိုဒီစာအုပ်ကို အသုံးပြုပေးတဲ့အတွက် ကျွန်မတို့အနေနဲ့ ပျော်ရွှင်ကျေနပ်ရပြီး ဒီခရီးလမ်းကို အားလုံးနဲ့အတူ လျှောက်လှမ်းရတဲ့အတွက်လည်း စိတ်လှုပ်ရှားမိပါတယ်။

World YWCA မှာ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသမီးငယ်နဲ့ မိန်းကလေးတွေရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ဖြစ်ပေါ်လာဖို့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတွေကတဆင့် တစ်ဦးချင်းအပါအဝင် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးနဲ့ ကမ္ဘာကြီးအတွက်ပါ ပိုမိုကောင်းမွန်လာအောင် ပြောင်းလဲစေတာကို ကျွန်မတို့သိထားပြီးဖြစ်ပါတယ်။ ၎င်းတို့အားလုံးနဲ့ ချိတ်ဆက်ပေးပြီး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပေးတဲ့ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုအဖြစ် World YWCA သည် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများအတွက် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဦးဆောင်သော အစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့် တိုးတက်သော၊ ရပ်ရွာအခြေပြုခေါင်းဆောင်မှုများဖြစ်ပေါ်လာရန် အလေးအနက်ကတိပြုလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါတယ်။ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများသည် ခေါင်းဆောင်နှင့် အပြောင်းအလဲဖော်ဆောင်သူများ ဖြစ်လာသောအခါ ၎င်းတို့သည် သြဇာကြီးမားသော အင်အားစုတစ်ခု ဖြစ်လာပြီး ယင်းတို့နေထိုင်ရာပတ်ဝန်းကျင် အသိုင်းအဝိုင်းကိုကျော်လွန်ပြီး လူမှုရေး အပြောင်းအလဲ အတွက်ထောက်ခံပြောဆိုသူများ ဖြစ်လာသည်။

World YWCA ၏ ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ချဉ်းကပ်မှုသည် အမျိုးသမီးဝါဒီဆန်ပြီး တိုးတက်မှုရှိသည်၊ ရပ်ရွာအခြေပြုနှင့် မျိုးဆက်သစ်များ၊ အပယ်ခံရမှုနှင့် ကိုယ်စားပြုခံရမှုနည်းပါးသူများအပေါ် အာရုံစူးစိုက်ထားသည်။ မတူကွဲပြားမှုအားလုံးရှိ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ဦးစားပေးမှုများကို တုံ့ပြန်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

YWCA မှ ခေါင်းဆောင်မှုအလုပ်များသည် YWCA သက်တမ်းကဲ့သို့ပင် သက်တမ်းကြာရင့်မှုရှိသည်နှင့်အညီ Rise Up! (နိုးထကြလော့) အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှုအစီအစဉ်ကို အာရှ-ပစိဖိတ်ဒေသမှ အမျိုးသမီးငယ်များက ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်တွင် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အလားအလာများကို ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်ရန် နှင့်၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုအား ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်မည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် ဖန်တီးခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ “အသွင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသော ခေါင်းဆောင်မှု” ဟု ကျွန်ုပ်တို့ပြောသောအခါ၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အမျိုးသမီးဝါဒီတန်ဖိုးများကို စုစည်းပေးသည့် ခေါင်းဆောင်မှုကို ဆိုလိုပြီး ၎င်းတို့အားလုံးသည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ ကြီးမားသော ကောင်းကျိုးဆီသို့ လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်စေခြင်းဖြစ်သည်။

ဤလမ်းညွှန်ချက်သည် YWCA ရှိအမျိုးသမီးငယ်များ၏ ရှိရင်းစွဲအသိပညာ၊ တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်းနှင့် လုပ်ဆောင်စွမ်းများကို အပြုသဘောဆောင်သော လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများအတွက် ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်လာစေရန် ဖန်တီးပေးပါသည်။ အမျိုးသမီးငယ်များသည် ၎င်းတို့၏ အားသာချက်များကို စူးစမ်းလေ့လာခြင်း၊ အချင်းချင်း ပညာပေးခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများအဖြစ် သတ်မှတ်ကာ ယုံကြည်မှု၊ အသိပညာ၊ သတင်းအချက်အလက်၊ ကျွမ်းကျင်မှုများရှိပြီး အာဏာမညီမျှမှုများကို နားလည်ကာ စီမံခန့်ခွဲရန်၊ မတရားမှုများကို စိန်ခေါ်နိုင်ရန်ထောက်ပံ့ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဂုဏ်ပြု၍ အင်အားကြီးသူများကို စာရင်းကိုင်ထားပြီး ၎င်းတို့၏ဘဝတွင် အပြုသဘောဆောင်သော အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ပါသည်။ ထို လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းနှင့် လမ်းညွှန်ခြင်းတွင် ၎င်း၏ သက်တူရွယ်တူအချင်းချင်း ပါဝင်ချဉ်းကပ်မှုကို အားကောင်းစေရန်အတွက် Rise Up (နိုးထကြလော့)၏ အဓိကတန်ဖိုးများကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှု သည် အမျိုးသားကြီးစိုးရေးဖွဲ့စည်းပုံများ ကို ဟန့်တားနိုင်ရန် တက်ကြွစွာ ရည်မှန်းပြီး ခေါင်းဆောင်မှုကိုခွဲထုတ်ခြင်းဖြင့်ပစ္စုပ္ပန် နှင့် အနာဂတ်၏ အားကောင်းသော ပံ့ပိုးကူညီမှုကွန်ရက်ကို တည်ဆောက်ရာတွင် အထောက်အကူ ဖြစ်စေကြောင်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။

ပိုမိုသိရှိရန်

အပိုင်း (၂) တွင် အမျိုးသားကြီးစိုးရေးဖွဲ့စည်းပုံများ နှင့် စနစ်ကိုဖျက်သိမ်းခြင်း ဆိုင်ရာ သဘောတရားများအကြောင်း ပိုမိုလေ့လာနိုင်ပါမည်။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်အသုံးပြုခြင်းဖြင့် တစ်မူထူးခြားသောအထည်များ (ယခုစာဖတ်နေသူကိုရည်ညွှန်းသည်) ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အမျိုးမျိုးသော ချည်မျှင်များ အတူစုပေါင်းပုံဖော်အစပြု၍ အသွင်ပြောင်းလဲမှုနှင့်အတူ အမျိုးသမီးများ တန်းတူအခွင့်အရေး ရရှိရေး ဖော်ဆောင်နိုင်မည့် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများ အားလုံးကို ပေါင်းစပ်ရက်လုပ်ကာ လှပတင့်တယ်သော ရောင်စုံချည်များဖြင့် ပြောင်းလဲလှုပ်ရှားမှုတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်စေသော အထည်တစ်ထည် ချုပ်လုပ်ဖန်တီးနိုင်ရန် မျှော်လင့်ထားပါသည်။ ချည်မျှင်တစ်ခုစီသည် အထည်အတွက် အရေးပါသကဲ့သို့ တစ်ဦးချင်းစီမှသည် အားလုံးပါဝင်သော လှုပ်ရှားမှုကြီးတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်လာသည်အထိ ဖန်တီးတည်ဆောက်နိုင်ရန် ကျွန်ုပ်တို့ ကြိုးပမ်းထမ်းဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

လမ်းညွှန်စာအုပ်အသုံးပြုပုံအဆင့်ဆင့်

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို အသုံးပြုသူများအတွက် လွယ်ကူအဆင်ပြေစေရန်နှင့် မတူညီသော နောက်ခံအကြောင်းအရာ အခြေအနေများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ဒီဇိုင်းထုတ်ထားပါသည်။ လိုက်လျောညီထွေရှိမှု၏ နောက်ကွယ် အယူအဆမှာ သင်သည် သင်၏အကြောင်းအရာ လိုအပ်ချက်များနှင့် အာရုံစူးစိုက်မှုတို့ကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်စေရန်အတွက် သင်၏အဖြစ်မှန်သွင်ပြင်လက္ခဏာများနှင့် သင်၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အဖွဲ့၊ အသိုင်းအဝိုင်းအဖွဲ့ဝင်များနှင့်အတူ အကြောင်းအရာ အစိတ်အပိုင်းများကို ပူးပေါင်းဖန်တီးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ပါ Rise Up! (နိုးထကြလော့) အစီအစဉ်၏ အသေးစိတ်ဖော်ပြချက်များသည် World YWCA နှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း အသက်အရွယ် အပိုင်းအခြားအမျိုးမျိုးရှိသော မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ကာ သက်ဆိုင်ရာနှင့် အသုံးဝင်စေရန် ကြိုးပမ်းထားပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်ချက်သည် အခြေခံအုတ်မြစ်တည်ဆောက်ရန်အတွက် ယင်းအသွင်ပြောင်း ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို စူးစမ်းလေ့လာလိုသူတိုင်းနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိသည်။ ၎င်းသည် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး အသုံးဝင်စေရန်လည်း ရည်ရွယ်ထားရုံသာမက အမျိုးသားများ၊ ယောကျ်ားလေးများနှင့် ကျား၊မရေးရာ ဆက်နွယ်သူအားလုံးနှင့် စုံလင်ကွဲပြားစွာ အသက်ရှင်နေထိုင်သူများအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။

"သင်" ဟု ကျွန်ုပ်တို့ပြောသောအခါ၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် သင်မည်သူဖြစ်သည်ကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ “သင်”သည် စေတနာ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့၊ အကျိုးအမြတ်မယူသောအဖွဲ့အစည်း၊ ကျောင်းသား သုတေသနအဖွဲ့၊ ကော်ပိုရေးရှင်း သို့မဟုတ် ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၊ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင်၊ ဤစာအုပ်သည် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးစဉ်တွင် မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များကို ပံ့ပိုးကူညီလိုသော အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အသုံးဝင်စေရန် ရည်ရွယ်၍ ပြုလုပ်ထားသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်မှတဆင့် စာရွက်စာတမ်းတစ်ခုလုံးကို သင်ကိုယ်တိုင်မြင်တွေ့ပြီး သင်နှင့် အမှန်တကယ် လိုက်ဖက်ညီသော ရှုထောင့်များကို ရွေးချယ်ရန် မျှော်လင့်ချက်ဖြင့် "သင်" ၏ စုံလင်ကွဲပြားမှုကို စိတ်ကူးကြည့်ရန် ကြိုးပမ်း အားထုတ်ထားပါသည်။

၁။ ဖီဂျီအမျိုးသမီးအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားမှု၏အားပေးထောက်ခံမှုဖြင့် YWCA Solomon Islands မှ အမျိုးသမီးငယ်များ။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ဖွဲ့စည်းပုံ

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို အပိုင်းသုံးပိုင်းခွဲ၍ သင်၏လေ့ကျင့်မှုအတွက် ပြင်ဆင်ရန်နှင့် လွယ်ကူချောမွေ့စေရန်၊ သင့်ပရိသတ်၏ စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် လိုအပ်ချက်များကို အာရုံစူးစိုက်နိုင်စေမည့်အပြင် ၎င်းတို့၏အကြောင်းအရာတို့ကို မှတ်သားထားနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

အပိုင်း (၁) - စတင်ခြင်း။

ဤကဏ္ဍတွင် သင့်အတွေးအာရုံနှင့် စိတ်နှလုံးအတွက် မလိုအပ်တော့သည့်အတွေးအခေါ်အယူအဆဟောင်းများကို ဖယ်ရှားခြင်း၊ အသစ်သော အရာများကို သင်ယူခြင်းနှင့် အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လာခြင်းအနုပညာကို ပြန်လည်လေ့လာခြင်း အတွက် သင်သိထားရမည့်အရာများ ပါဝင်သည်။

ဤကဏ္ဍ၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ အပိုင်း (၂) တွင် မှန်ကန်သော “အမြင်” ဖြင့် သင်သိမြင်နားလည်နိုင်စေရန် ပံ့ပိုးပေးရန်ဖြစ်ပြီး မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို သင်ယူလေ့လာသူနှင့်ပံ့ပိုးကူညီပေးသူတစ်ယောက်အဖြစ် မတူညီသော

ရှုထောင့်များမှ ကြည့်ရှုနိုင်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုနိုင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤကဏ္ဍတွင် နိဒါန်း၊ ဤလမ်းညွှန်အသုံးပြုနည်းနှင့် ဤခရီးလမ်းတစ်လျှောက် သင်အကောင်းဆုံး သင်ယူလေ့လာနိုင်ရန် ကူညီလမ်းညွှန်ပေးနိုင်သည့် နောက်ခံအချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည်။

အပိုင်း(၂) - ခေါင်းဆောင်မှု + သင်ယူခြင်း

ဤကဏ္ဍတွင် အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အဓိကသဘောတရားများ၊ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးလမ်းကို ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် လက်တွေ့ကျသောကျွမ်းကျင်မှုများ၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အမျိုးသမီးများကို ဦးစားပေးအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော နယ်ပယ်များ သတ်မှတ်ထုတ်ပြန်ဖို့ လူငယ်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် သင့်အား ဖိတ်ကြားအပ်ပါသည်။ ဤကဏ္ဍ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် သင်လိုအပ်မည့် အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပြင်ဆင်ရန်ဖြစ်သည်။ သင်ကိုယ်တိုင် သင့်လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ကိုက်ညီသည့်အရာကို ရွေးချယ်ရန် ရည်ရွယ်နိုင်ပြီး ထိုအရေးပါသော သဘောတရားများကို သင့်အတွက် အဆင်ပြေစေမည့် အခွင့်အလမ်းများ ပေးအပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဤကဏ္ဍရှိ အကြောင်းအရာများသည် ပြီးပြည့်စုံခြင်းမဟုတ်သော်လည်း၊ သင်၏စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် ဦးစားပေးမှုများအပေါ် အခြေခံ၍ သင်ပိုမိုလေ့လာသင်ယူနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ချက်များဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုမြှင့်တင်ရန်နှင့် ကြီးထွားလာစေရန် အခြေခံကျသော လက်တွေ့ကျသောအချက်အလက်များကို မိတ်ဆက်ပေးရန်နှင့် ပံ့ပိုးပေးရန် ဒီဇိုင်းထုတ်ထားသည်။

ဤRise Up! (နိုးထကြလော့) အစီအစဉ်သည် (နှင့်) အကြောင်းအရာတိုင်းကို ဆက်လက်လေ့လာသင်ယူခြင်းနှင့် စူးစမ်းရှာဖွေခြင်းကို တိုက်တွန်းအားပေးပြီး ဤကဏ္ဍ၏ ရည်မှန်းချက်မှာ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ရန် အချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးရန်ဖြစ်သည်။

အပိုင်း (၃) - ပံ့ပိုးကူညီသူလက်စွဲ

ဤကဏ္ဍသည် အပိုင်း (၂) တွင် သင်ယူခဲ့သမျှကို သင်အပါအဝင် သင်နှင့်သက်တူရွယ်တူများအတွက် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်သော သင်တန်းတစ်ခုအဖြစ် ပြောင်းလဲပေးနိုင်ရန် သင့်အားအသင့်ဖြစ်စေပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ဆက်စပ်ဖော်ပြခြင်း အပါအဝင် သင်တန်းတစ်ခုအတွက် ပြင်ဆင်ခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ပါဝင်မည် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့တွင်-

- သင်တန်းတွင်ပါဝင်မည့်သူများကို သတ်မှတ်ခြင်း
- ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်များ
- သင်တန်းတွင်ပါဝင်သူများကို ဆွဲဆောင်ခြင်း
- အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်း
- ပံ့ပိုးကူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ
- အချင်းချင်းရင်းနှီးကျွမ်းဝင်စေရန်ကစားခြင်း + တက်ကြွလန်းဆန်းစေရန်လှုံ့ဆော်ပေးခြင်း
- ထောက်ပံ့ပစ္စည်းများ + သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ
- ဖြည့်စွက် အကိုးအကားစာရွက်စာတမ်းများ
- သင်တန်းကို အကဲဖြတ်ခြင်း + အဆက်အသွယ်မပြတ်ရှိနေခြင်း။
- လေ့ကျင့်ခန်းစာရွက်များ၊ လှုပ်ရှားမှုများ + ဝုံနှိပ်စရာများ
- စာရွက်စာတမ်း၏အဆုံးတွင်၊ အောက်ပါတို့ပါဝင်သည့် ခိုင်မာသောနောက်ဆက်တွဲတစ်ခု ရှိပါသည်။
- ဝေါဟာရ + အဓိက စကားစုများ
- အတိုကောက်များ
- ထပ်ဆောင်းအရင်းအမြစ်များ + လေ့လာရန်စာအုပ်စာတမ်းများ။
- ဤလမ်းညွှန်စာအုပ် မွမ်းမံပြင်ဆင်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်

အပိုင်းတစ်ခုစီသည် ယခင်က ကဏ္ဍအတွက် အပိုအစီအစဉ်တစ်ခုအဖြစ် တည်ဆောက်ထားသည်။ အပိုင်း ၃ သို့ ရောက်သော အခါတွင်၊ သင်၏ခရီးကိုစူးစမ်းရန်နှင့်/သို့မဟုတ် သင့်အသိုင်းအဝိုင်းရှိ မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ အတွက် လေ့ကျင့်မှုအစီအစဉ်တစ်ခုပြုလုပ်ရန် သင်ကိုယ်တိုင်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် သင်ကိုယ်တိုင်လိုအပ်သော အသိပညာကို ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

ပထမအပိုင်းနှစ်ပိုင်းသည် သင့်အား "လေ့လာသူ" အဖြစ် လမ်းညွှန်ရန် ဖိတ်ခေါ်ထားပြီး၊ သင်တန်းနည်းပြတစ်ဦးဖြစ်လာရန် စီစဉ်နေပါက/ ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးတစ်လျှောက် အခြားသူများကို ပံ့ပိုးကူညီရန် စီစဉ်နေပါက သင်၏ခေါင်းဆောင်မှု ခရီးစဉ်ကို ပံ့ပိုးရန် ဒီဇိုင်းထုတ်ထားသည်။ လမ်းညွှန်ချက်သည် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေသည်၊ ၎င်းသည် သင့်အကြောင်းအရာ အတွက် လိုအပ်သည့်အပိုင်းများနှင့် သင့်ရပ်ရွာ/ဒေသတွင် သင်လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ဆက်စပ်မှုကို ရွေးချယ်နိုင်စေပါသည်။ လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခုလုံးကို ပြီးမြောက်အောင်ဆောင်ရွက်ရန် မလိုအပ်သော်လည်း ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းကို အထူးအကြံပြုထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် စာရွက်စာတမ်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ သို့မဟုတ် သင်တန်းများ ကျင်းပခြင်းကို ကိုးကားသော်လည်း သင်၏အချိန်၊ အသိပညာ၊ စိတ်ဝင်စားမှု၊ အကြောင်းအရာနှင့် သင်တန်းတစ်ခု ဦးဆောင်ရန် အစီအစဉ်များကို အခြေခံ၍ အပိုင်း (၁) နှင့် (၂) တို့ကိုသာ အာရုံစိုက်ရန် လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ အပိုင်း (၃) သည် သင်စီစဉ်သည့်အတိုင်း ပံ့ပိုးပေးရန်၊ ဒီဇိုင်းဆွဲရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် သင်တန်းတစ်ခုအား အကဲဖြတ်ရန် ဖြစ်သည်။

လက်လှမ်းမှီနိုင်မှု

ဤ Rise Up (နိုးထကြလော့) လမ်းညွှန်သည် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသောမည်သူအတွက်မဆို ရင်းနှီးစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ၎င်းကို စိတ်ထဲတွင် ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားသည်။ သက်ရှိမှတ်တမ်းတစ်ခုအနေဖြင့်၊ အကြောင်းအရာနှင့် ကွာဟချက် သို့မဟုတ် ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာကို သတိပြုမိပါက၊ အကြံပြုချက်များနှင့် သိမြင်မှုများကို မျှဝေရန် သင့်အား ဖိတ်ခေါ်အပ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု လေ့ကျင့်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်ကို အားကောင်းစေရန် ပူးပေါင်းဖန်တီးမှုနှင့် မိတ်ဖက်များ၏ စွမ်းအားကို ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်ပါသည်။ ဤခေါင်းဆောင်မှုတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အရည်အချင်းအမျိုးမျိုးရှိသောသူအားလုံး၏ တစ်မူထူးသော လက်တွေ့ဘဝအခြေအနေများကို အခြေခံကာ ပို၍အားလုံးပါဝင်လာစေရန် ကျွန်ုပ်တို့အတူတကွ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ သင့်တွင် အကြံပြုချက်ရှိပါက သို့မဟုတ် တွဲဖက်လုပ်ကိုင်လိုပါက ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ getinvolved@worldywca.org သို့လိပ်မူ၍ ကမ္ဘာ့ YWCA သို့ ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။

ဖော်ညွှန်းချက်

သင်သည် ဤစာအုပ်ကို လေ့လာဖတ်ရှုသည့်အခါတွင်၊ အောက်ပါ ဒီဇိုင်းဖော်ပြချက်များကို သတိပြုမိနိုင်သည်-

အမိကအသုံးအနှုန်း- စကားလုံးတစ်လုံးကို ပထမဆုံးအကြိမ်တွေ့သည့်အခါတိုင်း၊ ၎င်းကို အပန်းရောင်ဖြင့် မီးမောင်းထိုးပြမည်ဖြစ်ပြီး အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို နောက်ဆက်တွဲ၏ ဝေါဟာရကဏ္ဍတွင် သို့မဟုတ် အလွယ်တကူ ကပ်၍ရသော မှတ်စုပုံစံ (sticky note) ဖြင့် ဖော်ပြပေးမည်ဖြစ်သည်။

စာအုပ်ပုံစံချထားမှု

ဤစာအုပ်ကို လေ့လာဖတ်ရှုသည်နှင့်အမျှ ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ကွဲပြားသော အချက်အလက်အပိုင်းအစများ ပေါ်လာလိမ့်မည်-

အပိုင်း (၂) သည် အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှု၏ "ကြိုး" သုံးခုကို ပုံဖော်ထားသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

အနီရောင်လေးထောင့်ကွက်ကို တွေ့သည့် အခိုက်အတန့်တိုင်းတွင် သင့်ကိုယ်သင် ပံ့ပိုးကူညီသူအဖြစ် သတ်မှတ်၍ "ပံ့ပိုးကူညီပေးသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်" အဖြစ် ကြည့်ရမည်ဖြစ်သည်။ မျက်မှန်တစ်လက် တပ်ကြည့်သကဲ့သို့ ဖြစ်သည်။ သင်ကိုယ်တိုင် သင်တန်းတစ်ခုမပြုလုပ်မီ ဤလမ်းညွှန် စာအုပ်မှတဆင့် အသွင်ပြောင်း ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ရှုထောင့်အမျိုးမျိုးကို လေ့လာနိုင်မည်ဟု ယူဆပါသည်။ အပိုင်း (၂) ကို လေ့လာစဉ် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ် ကျောဘက်တွင် မှတ်စုရေးမှတ်ခြင်းဖြင့် အပိုင်း (၃) သို့ ရောက်သောအခါ သင်တန်းအတွက် ပြင်ဆင်ရာတွင် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် သင့်အတွက် အသိပညာ ဗဟုသုတတိုးပွားလာစေရန်သာ ဖြစ်ပါသည်။

ပိုမိုသိရှိရန်

အစိမ်းရောင်လေးထောင့်ကွက်ကို တွေ့ပါက ထပ်ဆောင်း သတင်းအချက်အလက် ဖော်ပြထားခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် သင့်အနေဖြင့် ပိုမိုသိရှိလိုပါက အရင်းအမြစ်များ ဖော်ပြထားသည့် စာအုပ်အတွင်းမှ အခြားနေရာတစ်ခုသို့ ညွှန်းပို့ပေးမည်ဖြစ်သည် (နောက်ဆက်တွဲတစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါသည်)။

သတိပေးချက်များ

အပြာရောင်လေးထောင့်ကွက်အတွင်းမှ စာသားတိုင်းသည် သင့်အား "လေ့လာသူ" / ပါဝင်သူ နှင့် ပံ့ပိုးကူညီပေးသူတစ်ဦးအဖြစ် သတိပေးချက် ဖြစ်ပါသည်။

ပထမကြိုးသည် အသိပညာဖြစ်သည်။

နည်းပညာကျွမ်းကျင်သူတစ်ဦးဖြစ်နိုင်သော်လည်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသောခေါင်းဆောင်မဖြစ်သေးပါ။ လူ့အခွင့်အရေး၊ စိတ်ကျန်းမာရေး၊ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု အစရှိသည့် အဓိက အယူအဆများနှင့် ကိစ္စရပ်များကို နားလည်သဘောပေါက်ခြင်းဖြင့် အသွင်ပြောင်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် သင်၏ လောကအမြင်ကို ပုံဖော်ရန်နှင့် မိန်းကလေးငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်နေရသော ပြဿနာများသည် အပြန်အလှန် ချိတ်ဆက်နေကြောင်း ပြသနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ဒုတိယ ကြိုးတန်းသည် ကျွမ်းကျင်မှု ဖြစ်သည်။

အလားတူပင်၊ ကျွမ်းကျင်သော ကျင့်ကြံသူ ဖြစ်နိုင်သော်လည်း အသွင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမဖြစ်နိုင်ပါ။ ဤကျွမ်းကျင်မှုများသည် သင်ရရှိထားသော အသိပညာကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရန်၊ သင့်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် အခြားအရာများတွင် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေရန် ပံ့ပိုးပေးမည်ဖြစ်သည်။

တတိယကြိုးသည် အမျိုးသမီးများ တန်းတူ အခွင့်အရေး ရရှိရေး စံတန်ဖိုးများ ဖြစ်သည်။

ဤနေရာတွင် သင်ရရှိထားသော အသိပညာနှင့် သင်ယူထားသော ကျွမ်းကျင်မှုများကို သာတူညီမျှမှု၊ အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုနှင့် ဘေးကင်းမှုတို့ဖြင့် အသုံးချပါ။ သင်၏ အရည်အချင်းနှင့် အသိပညာကို သင့်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ကမ္ဘာကြီးအား မျှဝေရန် သင်အသုံးပြုသည့် ချဉ်းကပ်မှုသည် ၎င်းကို အမှန်တကယ် ပြောင်းလဲစေသည့်အရာဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးဆန်သော တန်ဖိုးစနစ်က ၎င်းကို လုပ်ဆောင်ရန် သင့်ကို ပံ့ပိုးပေးမည် ဖြစ်သည်။

မိမိကိုယ်ကိုဂရုစိုက်ခြင်း / စိတ်ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးခြင်း

အဝါရောင်လေးထောင့်ကွက်ကို တွေ့ပါက အထူးသဖြင့် စိတ်လေးလံစေမည့် အကြောင်းအရာ တစ်ခုခု ခံစားရပြီးနောက် သင့်ကိုယ်သင် စစ်ဆေးကြည့်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ သင့်ခန္ဓာကိုယ်တွင် မည်သို့ ခံစားနေရသနည်း။ ထိုအကြောင်းအရာကို သင် ပြင်းပြင်းထန်ထန် တုံ့ပြန်နေပါသလား။ သင် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်၊ အထောက်အကူရရှိရန်၊ သို့မဟုတ် လေ့လာနေသော အရာနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ရှုထောင့် အမြင်ကို တစ်စုံတစ်ယောက်နှင့် ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်းမှ အကျိုးကျေးဇူးရရှိနိုင်ပါသလား။ အဝါရောင် လေးထောင့်ကွက်သည် သင့်အနေဖြင့် အချိန်ယူ စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် အခွင့်အရေးဖြစ်ပါသည်။

အပိုင်း (၃) တွင် ပုံနှိပ်ရန် သင်ရွေးချယ်နိုင်သည့် အချို့သော ကိရိယာများနှင့် နမူနာများဖြင့် ပြည့်နေသည်။ သင်သည် ဤ PDF ၏ သီးခြားစာမျက်နှာများကို ဒေါင်းလုဒ်လုပ်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေရှိပြီး သင်ရိုက်ထည့်ထားသော အချက်အလက်များကို ကဏ္ဍတစ်ခုစီတွင် အပြည့်အဝ ပုံနှိပ်ထုတ်ခြင်းမျိုး ဖြစ်နိုင်သည်။ ကံမကောင်းစွာပဲ၊ ဤသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ ထိန်းချုပ်၍မရသော ဒစ်ဂျစ်တယ်ဖိုင်၏ ကန့်သတ်ချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ စာမျက်နှာတစ်မျက်နှာကို ဦးစွာစမ်းသပ်ပြီး စာမျက်နှာများစွာကို ရိုက်နှိပ်ရန် အကြံပြုအပ်ပါသည်။ လှုံ့ဆော်မှုအဖြစ် ကိရိယာများနှင့် ပုံစံများကို အသုံးပြုရန်နှင့် လိုအပ်သည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ပြုလုပ်ရန် သင့်အား ကျွန်ုပ်တို့ ဖိတ်ကြားအပ်ပါသည်။

ဘာသာပြန်ဆိုမှု

သင်သည် ဤလမ်းညွှန်ချက်ကို လေ့လာဖတ်ရှုပြီး သင်၏ထူးခြားသောနေရာများတွင် ၎င်းကိုအသုံးပြုရန် အစီအစဉ်များ ပြုလုပ်နေစဉ်တွင်၊ သင့်အကြောင်းအရာနှင့် အကိုက်ညီဆုံးဖြစ်စေရန် မည်သည့်အရာများကို မှတ်သားထားသင့်သနည်း။

ဤအကြောင်းအရာကို သင့်ဒေသအလိုက် ဘာသာစကားဖြင့် ထားရှိခြင်းသည် သင့်အသိုင်းအဝိုင်းရှိ မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများရရှိစေရန် သင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အဓိက ခြေလှမ်းများစွာထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။ သင်ဘာသာပြန်နေစဉ်တွင် မူရင်းအရေးအသားသည် နဂိုအတိုင်းရှိနေကြောင်း သေချာစေရန် အရေးကြီးပါသည်။ထို့အပြင် ဘာသာစကားတိုင်းတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိလွယ်ရှလွယ်သော ဝေါဟာရများကို အသုံးပြုရန်နှင့် မူပိုင်ခွင့်သည် ကမ္ဘာ့YWCA အသင်းကြီးတွင် ရှိနေကြောင်း သေချာစေရန် သတိရပြုလုပ်ဖို့ အရေးကြီးပါသည်။ ဤကိရိယာအစုံတွင်ပါဝင်သော အကြောင်းအရာအချို့သည် အလွန်အထိခိုက်မခံသော သို့မဟုတ် သင့်နိုင်ငံတွင် တရားမဝင်နိုင်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ သို့မဟုတ် ပုံနှိပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဘာသာပြန်ရန် သင်မပို့မီ အနက်ရောင်ဖြင့် စာပိုဒ်များကိုချန်လှပ်ထားရန် (သို့) အနက်ရောင်ဖြင့်ဖြတ်ထားရန် အကြံပြုလိုပါသည်။ ဘာသာပြန်ဆိုမှုနှင့်အတူ ပံ့ပိုးကူညီမှုအတွက် getinvolved@worldywca.org

မျှော်မှန်းရလဒ်များ

ဤလမ်းညွှန်ချက်သည် သင့်အတွက် လမ်းပြမြေပုံတစ်ခုဖြစ်သည် — သင်ယူသူနှင့် သင်တန်းပေးသူ — သင့်ဒေသတွင်း အကြောင်းအရာနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် သင်ယူရန်နှင့် အသုံးပြုရန်နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် အမျိုးသမီးအုပ်စုများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောအသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် လုပ်ဆောင်နေသော်လည်း ရလဒ်သည် သင့်အပေါ် အမှန်တကယ်မူတည်ပါသည်။ အဲဒါထဲက ဘာကို လိုချင်တာလဲ။ ဤလေ့ကျင့်ရေး အဆုံးတွင် သင် (သင်နှင့် သင်နှင့်အတူ / သင်က ပံ့ပိုးပေးသော သင်တန်းတွင် ပါဝင်မည့် သင်ကဲ့သို့ အမျိုးသမီးငယ်များ) သည် -

၁။ လူ့အခွင့်အရေးကို နက်နဲစွာ နားလည်သဘောပေါက်အောင်၊ လူ့အခွင့်အရေးကို အခြေခံသော ချဉ်းကပ်မှု၊ ယေဘုယျအားဖြင့် သင့်အတွက် အရေးကြီးသည်သာမက သင်၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသောခေါင်းဆောင်မှု လမ်းကြောင်းအတွက်ပါ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမည်။

၂။ သင်၏ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသောခေါင်းဆောင်မှုခရီးကို ဆက်လက်တည်ဆောက်ရန်နှင့် ခိုင်မာအားကောင်းစေရန် စိန်ခေါ်မှုများ နှင့် အခွင့်အလမ်းများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန် လေ့လာနိုင်မည်။

၃။ သင့်အသိုင်းအဝိုင်း၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များကို စူးစမ်းရှာဖွေရန် အရင်းအမြစ်များနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို ထိတွေ့မှု မှတစ်ဆင့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော သင်၏ ဦးစားပေး ကိစ္စရပ်များကို နက်နဲစွာ နားလည်ရန် တည်ဆောက်ပါ။

၄။ သင်၏စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် သင့်အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းရှိ လိုအပ်ချက်များကို အခြေခံ၍ သင်၏ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များအတွက် ထောက်ခံအားပေးရန် မတူကွဲပြားသောကျွမ်းကျင်မှုတစ်ခုကို ပြုစုပျိုးထောင်ပါ။

၅။ သင့်ကိုယ်သင် လေးစားမှုနှင့် ယုံကြည်မှုကို မြှင့်တင်ရန် အရည်အချင်းများကို ပိုင်ဆိုင်ပါ။

၆။ သင့်အခွင့်အရေးများနှင့် သင့်အသိုင်းအဝိုင်းရှိ အခြားသူများ၏အခွင့်အရေးများအတွက် မူဝါဒကို လွှမ်းမိုးရန်နှင့် တိုက်တွန်း စည်းရုံးရန် စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ပါ။

၇။ လုံခြုံသောရပ်ဝန်းများကို တည်ဆောက်နိုင်ခြင်း၊ လွယ်ကူချောမွေ့စေပြီး လက်တွေ့အသုံးချနိုင်ခြင်းနှင့် သင်ယူခြင်း၊ မျှဝေခြင်းနှင့် ကွန်ရက်တစ်ခုအဖြစ် စည်းရုံးခြင်းတို့ကို ပံ့ပိုးပေးရာတွင် သင်၏အခန်းကဏ္ဍကို ပိုမိုအားကောင်းလာစေခြင်း။

၈။ သက်တူရွယ်တူများထံမှ ပံ့ပိုးကူညီမှုနှင့် ချိတ်ဆက်မှု တိုးမြှင့်တည်ဆောက်နိုင်မည်။

နောက်ခံအကြောင်းအရာ

Rise Up! (နိုးထကြလော့) လမ်းညွှန်စာအုပ်ကို အဘယ်ကြောင့် ပြင်ဆင်မွမ်းမံရသနည်း။

ပြောင်းလဲနေသော ကမ္ဘာကြီးတွင် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုလမ်းကြောင်းကို ပံ့ပိုးကူညီပေးရန်နှင့် အားကောင်းစေရန် ဒီဇိုင်းထုတ်ထားသော ကိရိယာများနှင့် အရင်းအမြစ်များသည် လိုက်လျောညီထွေရှိကာ အရွယ်အစားအလိုက် လိုက်လျောညီထွေရှိနိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ လက်တွေ့အခြေအနေများ၊ အကြောင်းအရာများနှင့် လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။

ယခင်သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ အမျိုးသမီးများအပါအဝင် ဘေးဖယ်ခံထားရသူအများစု၏ ဘဝများအပေါ် အချိုးမညီမျှစွာ သက်ရောက်မှုရှိသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကူးစက်ရောဂါကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ ကိုဗစ်-၁၉ သည် ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဆောင်ပုံ၊ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း နည်းလမ်းများကို အကျိုးသက်ရောက်စေရုံသာမကဘဲ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ရပိုင်ခွင့်များ၊ ရာသီဥတု တရားမျှတမှုနှင့် ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုများကဲ့သို့သော အမျိုးသမီးငယ်များ အလေးထားသည့် ပြဿနာများတွင် ဆက်လက်တည်ရှိနေသော ကွာဟချက်ကိုလည်း ထင်ရှားစေသည်။

၎င်းသည် တိုက်တွန်းစည်းရုံးခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လုပ်ဆောင်သည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း ပြောင်းလဲခဲ့ပြီး အွန်လိုင်းတွင် အလုပ်များကို ပိုမိုလုပ်ဆောင်စေခဲ့သည်။ အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများသည် မတူကွဲပြားသော ထောက်ခံအားပေးသူများကို ယခင်က အသုံးပြု၍မရသော နေရာများနှင့် စကားဝိုင်းများတွင် ပါဝင်နိုင်စေခဲ့သည်။ သို့သော်၊ ဤသည်မှာ ဒစ်ဂျစ်တယ်ရပ်ဝန်းများကို စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသောကိရိယာအဖြစ် ဖန်တီးနိုင်စေရန်

အလို့ငှာ ဤထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကို အွန်လိုင်းပေါ်နှင့် အွန်လိုင်းပြင်ပတွင်ပါ ရေရှည်တည်တံ့စေရန် လုံခြုံသော ဒစ်ဂျစ်တယ် ရပ်ဝန်းများနှင့် ကိရိယာအသစ်များ ဖန်တီးရန် လိုအပ်လာသည်။

ကိုဗစ်-၁၉သည် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုနှင့် လက်ထဲတွင်ရှိသော အရင်းအမြစ်များမှတစ်ဆင့် ရပ်ရွာများရှိ ရှုပ်ထွေးသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် လူငယ်များ၏အခန်းကဏ္ဍနှင့် အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍကို အားဖြည့်ပေးပါသည်။ ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ရောဂါ တုံ့ပြန်မှုအစီအမံများ[၂]ကြောင့် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် လူငယ် ၁.၂ ဘီလီယံခန့် ထိခိုက်ခံစားခဲ့ရသည်။ သို့တိုင် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ လူငယ်များသည် ကိုဗစ်-၁၉ ၏ ဆိုးကျိုးများကို တုံ့ပြန်ရာတွင် ရှေ့တန်းမှ ရပ်တည်နေပြီး ကပ်ရောဂါဘေးမှ ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ပြန်လည်တည်ဆောက်နိုင်ရန် လူငယ်များသည် ယခုနှင့် ကိုဗစ်ပြီးနောက်ကမ္ဘာတစ်ခုတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အားလုံး၏ ဗဟိုချက်ဖြစ်ကြောင်း သေချာစေပါသည်။ အထူးသဖြင့် ပြည်တွင်းဖြေရှင်းချက်များ၊ လိုက်လျောညီထွေရှိသော အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှု၊ လိုက်လျောညီထွေရှိသော ဒစ်ဂျစ်တယ်နှင့် အလုံးစုံသောချဉ်းကပ်မှု၊ လမ်းညွှန်ခြင်းနှင့် အချင်းအချင်းဆက်သွယ်ကူညီမှု[၄] နှင့်အတူစဉ်ဆက်မပြတ်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသည် သော့ချက်[၅]ဖြစ်သည်။

ကိုဗစ်-၁၉ မဖြစ်ပွားမီကပင်၊ ကမ္ဘာ့YWCA အသင်းကြီးသည် ပန်းတိုင် ၂၀၃၅ တွင် ထင်ဟပ်သည့် အတိုင်း ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ စုပေါင်းစွမ်းအားနှင့် ဦးဆောင်မှု စွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ကတိကဝတ် ပြုထားပါသည်။

> ၂၀၃၅ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေး သန်းပေါင်း ၁၀၀ သည် စဉ်ဆက်မပြတ် တည်တံ့သော YWCA လှုပ်ရှားမှုတစ်ရပ်ကို အားလုံးပါဝင် ဦးဆောင်ကာ တရားမျှတမှု၊ ကျား၊မတန်းတူညီမျှမှုတို့ဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် စစ်မက်ကင်းစင်သော ကမ္ဘာတစ်ခု ဖန်တီး တည်ဆောက်နိုင်ရန် အလို့ငှာ အာဏာ ဖွဲ့စည်း တည်ဆောက်ပုံ စနစ်များကို အသွင်သစ် ပြောင်းလဲသွားမည် ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးငယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ ၎င်းတို့၏ ဖြစ်ရပ်မှန်အသစ်များကို ထိရောက်စွာ ဆက်လက် တုံ့ပြန်နိုင်စေရန်အတွက် ပြန်လည် ကြည့်ရှုခြင်း ကိရိယာများ (revisiting tools) သည် တန်ဖိုးရှိသည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်ချက်ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် မွမ်းမံပြင်ဆင်မှုလုပ်ရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို အဆင့်တိုင်းတွင် ပူးတွဲ ဖန်တီးမှုရှိစေရန် အမျိုးသမီးများ တန်းတူအခွင့်အရေး ရရှိရေးဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရေး နည်းလမ်းများ ပေါင်းစပ်ထားပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင်ပါဝင်သော ဘာသာစကားနှင့် အသုံးအနှုန်းများသည် ဖော်ရွေပြီး ဖြစ်တည်မှု အမျိုးမျိုးနှင့် စွမ်းရည်များ အားလုံးပါဝင်ကြောင်း ထပ်တူအရေးပါမှု ရှိစေပါသည်။ နည်းပညာ လွန်ကဲလွန်းသော ဗန်းစကားနှင့် အယူအဆများကို ကျွန်ုပ်တို့ ရှောင်ကြဉ်ပါသည်။ မတူကွဲပြားမှုနှင့် ပါဝင်မှုကို ဦးစားပေး၍ ဂုဏ်ပြုရန် စာဖတ်သူကို ကျွန်ုပ်တို့ တိုက်တွန်းပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျား၊မ လိုက်လျောညီထွေမှု မဖြစ်စေသော ပြဿနာရပ်များကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ဤလမ်းညွှန်ချက်ကို အသုံးပြုရန်၊ လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်စေရန်နှင့်၊ ဆက်စပ်လုပ်ဆောင်ရန် အဓိကနိယာမနှင့် ကိရိယာအဖြစ် လမ်းဆုံလမ်းခွဆိုင်ရာ ကဏ္ဍကို ထည့်သွင်းထားသည်။ သက်ရှိမှတ်တမ်း တစ်ခုအနေဖြင့်၊ ကွာဟချက်တစ်စုံတစ်ရာကို သတိပြုမိပါက၊ getinvolved@worldywca.org တွင် သင်၏ တုံ့ပြန်ချက် နှင့် ထိုးထွင်းအမြင်များကို ပေးပို့နိုင်ပါသည်။

၂။ လူငယ်အဖွဲ့အစည်းကြီး ၆ ခု။ "ကူးစက်ရောဂါလွန်အနာဂတ်လူငယ်များချန်ပီယံ"။ ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၂၀ ခုနှစ် globalyouthmobilization.org/wpcontent/uploads/2021/03/Fina-Young-People-ChampioningPost-Pandemic-Futures.pdf

၃။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူငယ် လှုပ်ရှားမှု (GYM) သည် ၎င်းတို့၏ ဘဝနှင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုအသိုက်အဝန်းကို ယခုနှင့် ကိုဗစ်-၁၉ အလွန် ကမ္ဘာတွင် တိုးတက်စေရန် လုပ်ဆောင်နေသည့် လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံး ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူငယ်အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သည့် Big Six မှ ပံ့ပိုးထားပြီး ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့နှင့် ကုလသမဂ္ဂဖောင်ဒေးရှင်းမှ ပံ့ပိုးပေးထားသည့် GYM သည် လူငယ်များအပေါ် ကပ်ရောဂါ၏ဆိုးကျိုးများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်နှင့် ၎င်းတို့ကို ပြန်လည်တည်ဆောက်ရန်အတွက် ပံ့ပိုးကူညီရန်နှင့် ဤအရှိန်အဟုန်ကို အသုံးချရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ . GYM globalyouthmobilization.org/about အကြောင်း ပိုမို လေ့လာပါ။

၄။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူငယ် လှုပ်ရှားမှု (GYM)။ ကြားဖြတ်အစီရင်ခံစာ၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၀၂၂ globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/GlobalYouth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf

ပန်းတိုင် ၂၀၃၅ - ပြောင်းလဲမှုသီအိုရီ

ကမ္ဘာ့ YWCA သည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ မိန်းကလေးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝများကို ပြောင်းလဲရန်နှင့် ကမ္ဘာကြီးကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် ချိတ်ဆက်လှုံ့ဆော်ပေးသည့် လူပ်ရှားမှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ပန်းတိုင် ၂၀၃၅ သည် ဤလူပ်ရှားမှု၏ စုပေါင်းရည်မှန်းချက်ဖြစ်ပြီး အနာဂတ်အတွက် ကတိကဝတ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး YWCA ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ၂၀၃၅ ခုနှစ်တွင် သိရှိစေရန် လုပ်ဆောင်မည်ဟု ထုတ်ပြန်ကြေညာထားပါသည်။

ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ ရည်ရွယ်ချက်

ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ တရားမျှတမှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာ၊ လွတ်လပ်မှုနှင့် လူသားအားလုံးအတွက် ရေရှည်တည်တံ့သော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုရရှိရန် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ ဦးဆောင်မှုနှင့် စုပေါင်းစွမ်းအားကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ မျှော်မှန်းချက်

ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ မျှော်မှန်းချက်သည် တရားမျှတမှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာ၊ လွတ်လပ်မှုနှင့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ကို စောင့်ရှောက်ပေးသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် မြှင့်တင်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့သည့် ဘက်ပေါင်းစုံ ပါဝင်သော ကမ္ဘာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့ YWCA သည် လူသားအားလုံး၏ တန်းတူညီမျှမှုတန်ဖိုးကို အသိအမှတ်ပြုသည်။ နောက်ဆုံး၌ ကမ္ဘာ့ YWCA သည် စေတနာ့ဝန်ထမ်း၊ အဖွဲ့ဝင်မှု၊ မတူကွဲပြားမှု၊ သည်းခံမှု၊ အပြန်အလှန်လေးစားမှု၊ သမာဓိရှိမှုနှင့် တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုကို ဖြစ်စေပါသည်။ ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ ခွန်အားနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှုသည် ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို လူသားချင်း စာနာထောက်ထားသော ဝန်ဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးမည့် ခေါင်းဆောင်များ၊ အတိတ်နှင့် ပစ္စုပ္ပန်တို့၏ သစ္စာရှိမှုဖြင့် လှုံ့ဆော်ပေးပါသည်။

ပန်းတိုင် ၂၀၃၅

Envisioning 2035

၂၀၃၅ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများ သန်းပေါင်း အယောက် ၁၀၀ သည် စဉ်ဆက်မပြတ် တည်တံ့သော YWCA လူပ်ရှားမှုတစ်ရပ်ကို အားလုံးပါဝင်ဦးဆောင်ကာ တရားမျှတမှု၊ ကျားမတန်းတူညီမျှမှုတို့ဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် စစ်မက်ကင်းစင်သော ကမ္ဘာတစ်ခု ဖန်တီးတည်ဆောက်နိုင်ရန်အလို့ငှာ အာဏာတည်ဆောက်ပုံစနစ်များကို အသွင်သစ်ပြောင်းလဲမည် ဖြစ်သည်။

ပန်းတိုင် ၂၀၃၅ အတွက် အခြေခံယုံကြည်ချက်များ

အာဏာဖွဲ့စည်းပုံများသည် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများအား ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို သိရှိပြီး တောင်းဆိုခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည် အပြည့်အဝ ရရှိရန် တားဆီးနေပါသည်။

အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု တို့သည် ကောင်းသော ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်ပေါ်ရန် အထောက်အကူ ဖြစ်ပါသည်။

မတူကွဲပြား[illegible]ရှိသော အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးများသည် ၎င်းတို့၏ အိမ်၊ ရပ်ရွာများနှင့် နိုင်ငံများတွင် ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် လုပ်ဆောင်သောအခါတွင် ၎င်းတို့သည် တရားဝင်နှင့် တရားဝင်မဟုတ်သော အာဏာဖွဲ့စည်းပုံများကို ပြောင်းလဲကြသည်။

ငြိမ်းချမ်းမှု၊ [illegible]မှု၊ ကျန်းမာရေး၊ လွတ်လပ်မှု နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဂရုစိုက်မှုစသည်တို့ ရှိသော ကမ္ဘာကြီးကို တည်ဆောက်ရန် အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးများ၏ ဦးဆောင်မှု လိုအပ်သည်။

ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ လူမှုတရားမျှတမှု နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို အလေးအနက်ထား ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် မတူကွဲပြားစွာ ပါဝင်နိုင်သည့် YWCA လှုပ်ရှားမှု ဖြစ်ပေါ်စေရန် တွန်းအားပေးပါသည်။

ပန်းတိုင် ၂၀၃၅ အတွက် အာရုံစိုက်ပါ

အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးများနှင့် ၎င်းတို့၏ မဟာမိတ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပါ။

YWCA အဖွဲ့အစည်းများ၊ ခေါင်းဆောင်များနှင့် လူပ်ရှားမှု

ပန်းတိုင် ၂၀၃၅ ကို အထောက်အကူပြုသော မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ခေါင်းဆောင်များနှင့် မဟာဗျူဟာ

ပန်းတိုင် ၂၀၃၅ အောင်မြင်ရန်နည်းလမ်းများ

YWCA အတွင်း မြေပြင်မှ ခေါင်းဆောင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်း၊ စည်းရုံးခြင်းနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် အပြောင်းအလဲကို တွန်းအားပေးသော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများတွင် မြစ်ဖျားခံ၍ ဒေသခံ၊ လူမှုအသိုင်းအဝန်း၊ နိုင်ငံတွင်း နှင့် ဒေသအလိုက် လက်တွေ့ဘဝ ဖြစ်ရပ်များမှ သရုပ်ဖော်နေသည့် လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြုသော အမျိုးသမီးများ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး၊ ယုံကြည်မှုနှင့် လူမှုတရားမျှတမှုတို့ဖြင့် ဆောင်ရွက်သော ခေါင်းဆောင်မှု။

လူငယ်အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ အမှန်အကန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ YWCA အဖွဲ့များနှင့် တစ်သီးပုဂ္ဂလနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မဟာမိတ်များကြား မဟာဗျူဟာမြောက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ကမ္ဘာ့လုံးဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးအစီအစဉ်ကို ထိရောက်စွာ အကျိုးသက်ရောက်စေပါသည်။

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများ အသွင်ပြောင်းလဲစေရန် လုပ်ဆောင်ချက် ဦးတည်သည့် အထောက်အထားအခြေပြု စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို မည်သို့ပြင်ဆင်မွမ်းမံခဲ့သနည်း။

၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင်၊ ကမ္ဘာ့ YWCA သည် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အသွင်သစ်ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် စိတ်လှုပ်ရှားဖွယ်ဖြစ်သော Rise Up! လမ်းညွှန်စာအုပ် မွမ်းမံသည့်တာဝန်ကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် Torchlight Collective နှင့်ပူးပေါင်းခဲ့သည်။

ယင်းကိုအောင်မြင်ရန်၊ အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့သည် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်တိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်နှင့် မိန်းကလေးငယ်များအား အဓိကကျသည့် ဤလမ်းညွှန်ချက်အသစ်ကို ထုတ်လုပ်ရန်အတွက် အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့သည် ခရီးစဉ် (ပုံ ၁) တစ်ခု စတင်ခဲ့သည်။

စမှတ်မှာ YWCA ၏ချဉ်းကပ်ပုံနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာနားလည်ရန် - ဤ Rise Up! (နိုးထကြလော့) လမ်းညွှန်" ၏ ယခင်စာအုပ်ပုံစံအပါအဝင် ရရှိနိုင်သည့် မတူညီသောအရင်းအမြစ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့နောက် အမျိုးသမီးရေးရာ အကြံပေးဆွေးနွေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် အဖွဲ့သည် ဆွေးနွေးပွဲအတွင်း ပါဝင်ခဲ့သည့် အမျိုးသမီးငယ်များမှ ဖော်ထုတ်ထားသည့် အဓိကပြဿနာများ ပါဝင်သော ဤလမ်းညွှန်ချက်ကို အဆင့်မြှင့်တင်ရန် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အတားအဆီးများနှင့် အတားအဆီးများ၏ အဓိပ္ပာယ်ကို နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း နှံ့နှံ့စပ်စပ်လေ့လာခဲ့သည်။ ဤ Rise Up! (နိုးထကြလော့) ၏ အသစ်ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသော လမ်းညွှန်စာအုပ်ပုံစံသည် ပေါင်းစည်းမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး အခြေခံမူများ ပါဝင်သည့် ပူးပေါင်းဖန်တီးမှု လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် ခရီး၏ ရလဒ်ဖြစ်သည်။ အလေ့အကျင့်သည် ၎င်း၏ အဓိကအချက်ဖြစ်သည်။

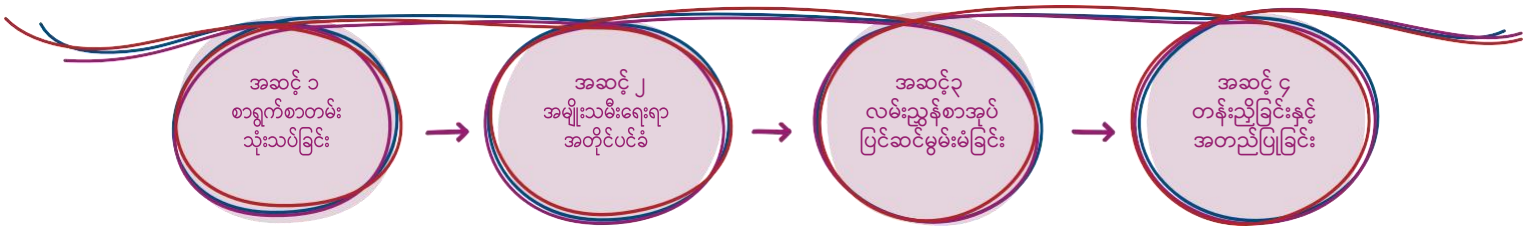
ပိုမိုသိရှိရန်

နောက်ဆက်တွဲ (၄) တွင် ကမ္ဘာ့ YWCA အမျိုးသမီးအရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေးနည်းလမ်း နှင့်ကိုက်ညီသော လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်တစ်ခုစီအတွက် နောက်ထပ်သတင်း အချက်အလက်များကို လေ့လာနိုင်ပါသည်။

ဒီလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် မည်သူ့အတွက်ဖြစ်သနည်း။

ဤလမ်းညွှန်သည် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ စွမ်းအားကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် စိတ်ဝင်စားသူတိုင်းအတွက် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့တွင် ၎င်းတို့၏ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ကို ချဲ့ထွင်လိုသော အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးချင်း အပါအဝင်၊ အထူးသဖြင့် အဖယ်ကျဉ်ခံရဆုံး၊ အချို့တဲ့ဆုံးနှင့် မကြာခဏဆိုသလို ကိုယ်စားပြုခံမှုနည်းတတ်သောသူများ၊ ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်မှုအစုအဝေးကို လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးနေသည့် အမျိုးသမီးငယ်များအပြင် ၎င်းတို့၏ အသွင်ပြောင်း ခေါင်းဆောင်မှု လမ်းကြောင်းကို ပံ့ပိုးပေးသည့် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပါဝင်သည်။

ပုံကြမ်း ၁။ အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ "Rise Up! လမ်းညွှန်" ပြင်ဆင်ချက်



အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် ယခင်က ထုတ်ဝေခဲ့သော “Rise Up! (နိုးထကြလော့) လမ်းညွှန်” စာအုပ်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ နှင့်ပတ်သက်၍ YWCA ၏ ချဉ်းကပ်မှုဆိုင်ရာ ထပ်ဆောင်းစာရွက်စာတမ်းများ ပြန်လည် သုံးသပ်ပါ။

ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ အမျိုးသမီးရေးရာ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု နည်းစနစ်ကို အသုံးပြု၍ အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့သည် ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းတွင် ပါဝင်သူများ၏ အတွေ့အကြုံကို နက်နက်နဲနဲ လေ့လာဆန်းစစ်ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှု၏ ဆိုလိုရင်းအဓိပ္ပာယ် နှင့် လူငယ်အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ အောင်မြင်မှုရရှိရန် အတားအဆီးများနှင့် အောင်မြင်မှုများ

ညှိနှိုင်းမှုအဆင့်အတွင်း ပေါ်ပေါက်လာသော ကိစ္စရပ်များနှင့် စိန်ခေါ်မှုများအလိုက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း အကြောင်းအရာ နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံကို ပြင်ဆင်မွမ်းမံပါ။

YWCA အဖွဲ့နှင့်ပူးပေါင်း၍ ဤအသစ်ပြင်ဆင်မွမ်းမံထားသည့် လက်စွဲစာအုပ်ပါ အကြောင်းအရာများသည် ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို အသုံးပြုမည့် လူငယ် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ စုံလင်ကွဲပြားမှုကို ဖော်ပြနိုင်စေရန် အပြီးသတ်ပြင်ဆင်ထားပါသည်။

ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါကြောင့် အမျိုးသမီးငယ်များအပေါ် မည်သို့သက်ရောက်မှုရှိသနည်း။

ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါ သည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ လူငယ်များအပေါ် အချိုးမညီမျှစွာ သက်ရောက်မှုရှိသည်။ ကျောင်းပိတ်မှုများသည် ကမ္ဘာ့ကျောင်းသားဦးရေ၏ ၈၇% ခန့်ကို ထိခိုက်ခဲ့ပြီး လူငယ်များ အလုပ်လက်မဲ့နှင့် အလုပ်အကိုင်မလုံခြုံမှု တိုးမြင့်လာခဲ့သည်။ ပိတ်ဆို့ခြင်းများသည် အထီးကျန်ဆန်ခြင်းကို ဖြစ်စေပြီး လူငယ်များ၏ စိတ်ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေပြီး ၎င်းတို့သည် အွန်လိုင်းတွင် အချိန်ပိုကြာလာသောကြောင့် ဆိုက်ဘာအကြမ်းဖက်မှု၊ ကျား-မ အခြေပြု နှင့် လူအချင်းချင်း အကြမ်းဖက်ခြင်းတို့ကို ကြုံတွေ့ရနိုင်ခြေ မြင့်မားစေသည်။[၆]

ကပ်ရောဂါက ရှိပြီးသား မညီမျှမှုတွေကို ပိုဆိုးစေတယ်။ အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးပြီး ဘေးဖယ်ထားသော အခြေအနေတွင် နေထိုင်ကြသော သို့မဟုတ် ကျေးလက်နှင့် အထီးကျန် အသိုင်းအဝိုင်းများတွင် နေထိုင်ကြသော အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များသည် အိမ်တွင် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်း တိုးမြှင့်ခြင်းအတွက် ကျောင်းထွက်လိုက်ရခြင်း ပိုများကြောင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်များ ဆုံးရှုံးခြင်းနှင့် ဝင်ငွေများ လျော့ကျခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် စီးပွားရေး ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး ဖြစ်စေပါသည်။

အဝေးမှသင်ကြားရေးသည် ဒစ်ဂျစ်တယ်ကွဲပြားခြင်း သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ ဒစ်ဂျစ်တယ်နည်းပညာနှင့် လုံလောက်သော အင်တာနက် ချိတ်ဆက်မှု ရရှိရန် ကြုံတွေ့ရသည့် အတားအဆီးများကို မီးမောင်းထိုးပြနေသည်။ အရည်အသွေးပြည့်မီသော ပညာရေးကို ရယူပိုင်ခွင့်ကို ထိခိုက်စေသည့် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်နေပြီဖြစ်သော အကြောင်းအရာ တစ်ခုသို့ ပေါင်းထည့်ခြင်း။အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများသည် ယောက်ျားလေးများနှင့် လူငယ်များထက် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော အခွင့်အာဏာ နည်းပါးသည်။ စီးပွားရေး မသေချာမရေရာသော အချိန်များတွင် ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ခြေနည်းပါသည်။ UN Women ၏ သုတေသနပြုချက်အရ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအပေါ် ကျား၊မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများသည် ကူးစက်ရောဂါ စတင်ဖြစ်ပွားချိန်မှစ၍ တိုးမြင့်လာကာ အကြမ်းဖက်မှု၊ စားနပ်ရိက္ခာမဖူလုံမှုနှင့် ဆက်စပ်မှုများကို ထုတ်ဖော်ပြသခြင်း၊ စိတ်ကျန်းမာရေး။[၁၀] အချို့နိုင်ငံများတွင် အိမ်တွင်း စားနပ်ရိက္ခာ မဖူလုံခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များသည် ကျား၊မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုနှင့် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းတို့ကို ကြုံတွေ့ရနိုင်ခြေ မြင့်မားကြောင်း ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိထားသည်။

အမျိုးသမီးငယ်များသည် ကူးစက်ရောဂါဒဏ်ကို အချိုးမညီစွာ ခံစားနေကြရသည်။ ယင်းအတောအတွင်း ကိုဗစ်-၁၉ တုံ့ပြန်ရေး ဗျူဟာများ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတွင် အမျိုးသမီးငယ်များ မပါဝင်ပါ။ သို့တိုင်၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့်

ကိုဗစ် - ၁၉ အကျပ်အတည်းကြားတွင် ဓမ္မတာတားမြစ်ချက်များကို ဖြတ်ကျော်ရန် လူငယ်များအား မြှင့်တင်ပေးခြင်း

နီပေါနိုင်ငံမှ လူငယ်ခေါင်းဆောင် Roni Shakya သည် နီပေါရှိ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများအတွက် ရာသီလာချိန် ကျန်းမာရေးအပေါ် ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါ၏ သက်ရောက်မှုကို ဆွေးနွေးရန် လုံခြုံသောနေရာများ ဖန်တီးပေးရန် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခဲ့ပါသည်။ ကျန်းမာရေးပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါဘေး ကင်းဝေးရေး အလေ့အထများ တွင်ကျယ်လာစေရန် ထိုအဖွဲ့သည် ဒေသန္တရအစိုးရနှင့် ပူးပေါင်း၍ လိုအပ်လျက်ရှိသော လူငယ်များအတွက် အိမ်လုပ် အမျိုးသမီးလစဉ်သုံးပစ္စည်းများ၊ လက်သန့်ဆေးရည်များ၊ နှာခေါင်းစည်းများ နှင့် ဆပ်ပြာတို့ ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာလူငယ်လှုပ်ရှားမှု "စွမ်းအားမြင့်ပြောင်းလဲမှု - ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါ တုံ့ပြန်ရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးဆိုင်ရာ ကြားဖြတ်အစီရင်ခံစာကို ဦးဆောင်နေသော လူငယ်များ" (ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၂၂)

globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf

လူငယ်အများစုဖြစ်သည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာရေး၏ အရေးကြီးသောကဏ္ဍများတွင် ရှေ့တန်းမှ တုံ့ပြန်မှုများတွင် ရပ်ရွာလူထုအား ထောက်ခံမှုတွင် ခိုင်မာသော ခေါင်းဆောင်မှုကို ပြသခဲ့သည်။

အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အသွင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အပယ်ခံ၊ ချို့တဲ့ပြီး ကိုယ်စားပြုမှု နည်းပါးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများမှ အမျိုးသမီးများသည် အဆင့်တိုင်းတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းတွင် အမျိုးသမီးငယ်များ ပါဝင်ပြီး မဟာဗျူဟာများ၊ မူဝါဒများနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုတွင် အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝစွာ ပါဝင်နေစေရန်အတွက် အခြေခံကျပါသည်။ ဤနှင့် အခြားသော လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ဂေဟဗေဒ အကျပ်အတည်းများကို တုံ့ပြန်ရန် အစီအစဉ်များ။ အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အခွင့်အရေး အတွက် ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကို ဖြည့်ဆည်းခြင်းဖြင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများထံ အာဏာလွှဲပြောင်းရေး၊ တရားမျှတမှုနှင့် တရားမျှတမှုတို့ကို တွန်းအားပေးကာ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ ရှင်သန်ပြီး အခွင့်အရေး အပြည့်အဝ ကျင့်သုံးနိုင်သည့် ဘေးကင်းပြီး ခံနိုင်ရည်ရှိသော နေရာများ တည်ဆောက်ပေးခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ ပါဝင်ကူညီပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုတည်ဆောက်သည့်ကဏ္ဍတွင် လုံခြုံသောရပ်ဝန်းများ ဖန်တီးနည်းကို သင်ပိုမိုဖတ်ရှုနိုင်သည်၊ သို့မဟုတ် YWCA ၏လုံခြုံသောရပ်ဝန်းများ လမ်းညွှန် နှင့် YWCA ၏အွန်လိုင်းပေါ်ရှိလုံခြုံသောရပ်ဝန်းများကို ကိုးကားနိုင်သည်။

၅။ ယူနက်စကို။ ပညာရေး- အနှောင့်အယှက်မှ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအထိ။ en.unesco.org/covid19/educationresponse

၆။ လူငယ်အဖွဲ့အစည်းကြီး ၆ ခု။ op.cit.၊ p. ၂။

၇။ UN Women ။ ကိုဗစ်-၁၉သည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများကို မည်သို့အကျိုးသက်ရောက်သနည်း။ မှာ ရရှိနိုင်ပါတယ်။interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html

၈။ Plan International (၂၀၂၁)။ အသက်ရှင်သန်ခြင်းကို ရပ်တန့်ခြင်း နှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အသံ- ကိုဗစ်-၁၉၏ သက်ရောက်မှုအပေါ် မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ။ planinternational.org/publications/halting-lives-2တွင် ရနိုင်ပါသည်။

၉။ လူငယ်အဖွဲ့အစည်းကြီး ၆ ခု။ op.cit.၊ p. ၆။

၁၀။ UN Women (၂၀၂၁)။ Shadow Pandemic ကို တိုင်းတာခြင်း- ကိုဗစ်-၁၉ကာလအတွင်း အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု။data.unwomen.org/publications/vaw-rgaတွင် ရနိုင်ပါသည်။

ဘေးကင်းလုံခြုံသောရပ်ဝန်းများဖန်တီးရန် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးသနည်း။

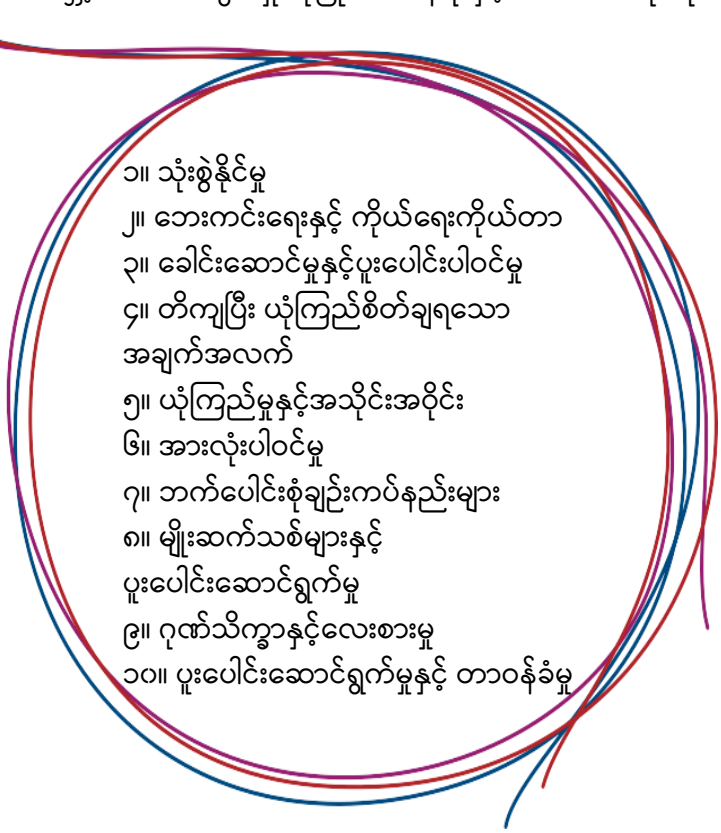
'ဘေးကင်းခြင်း' ဆိုသည်မှာ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကင်းစင်သော သင်၏အခွင့်အရေးများကို ခံစားရရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံသောရပ်ဝန်း (Safe Space) ဖန်တီးခြင်းသည် လူတိုင်းအပြည့်အဝပါဝင်နိုင်ခြင်း၊ အတွေ့အကြုံများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို မျှဝေခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်ရယူခြင်း၊ အသိပညာပိုမိုတိုးပွားလာစေခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏စွမ်းရည်များ တည်ဆောက်ခြင်းတို့အတွက် လုံခြုံသောနေရာတစ်ခု ဖန်တီးခြင်းအကြောင်းဖြစ်သည်။ လုံခြုံသောနေရာတစ်ခု ဖန်တီးခြင်းသည် အခွင့်အလမ်းများကို ပွင့်စေသည်။

ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများသည် သူငယ်ချင်းများ ရှာဖွေရန်၊ ကွန်ရက်များ တည်ဆောက်ကာ အတူတကွ လုပ်ဆောင်ရန်။

YWCA တွင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများအတွက် ဘေးကင်းသော နေရာများ ဖန်တီးပေးခြင်းနှင့် ဖန်တီးပေးခြင်း သမိုင်းကြောင်းရှိသည်။ ၎င်းသည် ၁၈၅၅ ခုနှစ်တွင် လှုပ်ရှားမှု၏ဖန်တီးမှုများအတွက် အခြေခံ သဘောတရားဖြစ်ပြီး ထိုအချိန်မှစ၍ ကမ္ဘာ့YWCA သည် ဘေးကင်းသောနေရာများဖန်တီးရန်အတွက် အကောင်းဆုံး အလေ့အကျင့်များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်ရှစ်ခုကို ဖော်ပြခဲ့သည်။ ဤစံနှုန်းများကို သမိုင်း၊ အတွေ့အကြုံ၊ ပြောင်းလဲနေသော နည်းပညာများ အနေဖြင့် အသိပေးပါသည်။

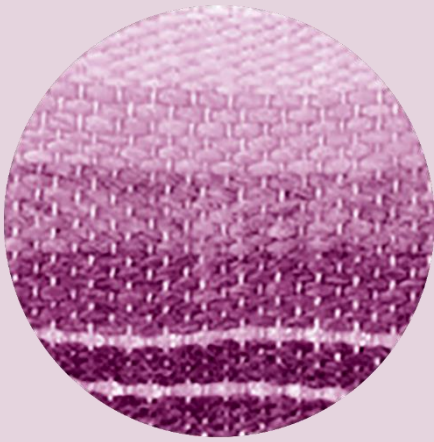
ကမ္ဘာတဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီးငယ်များ၏ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး အခြေအနေအမျိုးမျိုး။ ဤစံနှုန်းများသည် စိတ်ကြိုက်ပြင်ဆင်နိုင်ပြီး မတူညီသောအသိုင်းအဝိုင်းများ၏ မတူညီသောလိုအပ်ချက်များအတွက် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ဆက်စပ်လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

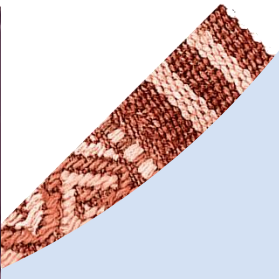
ကမ္ဘာ့YWCA အတွင်းရှိ လုံခြုံသောနေရာနှင့် အကောင်းဆုံးဟု သတ်မှတ်သည့် အချက်ဆယ်ချက်အလေ့အကျင့်စံနှုန်းများမှာ-



ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်တည်ဆောက်သည့် ကဏ္ဍတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံသော နေရာများ ဖန်တီးနည်းနှင့် ပတ်သက်၍ သင်ပိုမိုဖတ်ရှုနိုင်သည်၊ သို့မဟုတ် YWCA Safe Spacesလမ်းညွှန်နှင့် YWCA Virtual Safe Spacesတွင် လေ့လာကိုးကားနိုင်ပါသည်။

အပိုင်း ၂။
ခေါင်းဆောင်မှု + သင်ယူခြင်း





အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သောကမ္ဘာတစ်ခု ဖြစ်နိုင်သည်ဟု သင်ယုံကြည်သောကြောင့် ဤလမ်းညွှန်ချက်ကို သင်ဖတ်ရှုနေခြင်းဖြစ်ဖွယ်ရှိသည်။ သင့်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် မမျှတမှုများ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေမှုကို သင်မြင်နိုင်သည်၊ ၎င်းထဲမှ အချို့မှာ ပြီးခဲ့သည့်နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း ပိုဆိုးလာသည်။ အကြမ်းဖက်မှု၊ မမျှတမှု၊ ဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ ရာသီဥတု ယိုယွင်းမှု၊ တို့ကို သင်နှင့် သင့်အသိုင်းအဝိုင်း၊ သင့်နိုင်ငံ၊ သင့်ဒေသအတွင်းတွင် ဖြစ်ပျက်နေသည်များကို သင်တွေ့ကြုံခံစားနိုင်သည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံးက တစ်ခုခုလုပ်ချင်တယ်၊ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင်၊ သင်ကဲ့သို့ပင် အများအပြားသည် "မတရားမှုတော်သင့်ပြီ" ဟု သတ္တိရှိရှိ မတ်တတ်ရပ်ပြီး ကြွေးကြော်နေကြသော်လည်း ရိုးရိုးရှင်းရှင်း "တော်သင့်ပြီဟုပြောဆိုခြင်း" နှင့် မလုံလောက်ပါ။ စိန်ခေါ်မှုများသောအချိန်များတွင် လူတစ်ဦးစီတိုင်းသည် စုပေါင်းကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို လုပ်ဆောင်ချက်အဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲရာတွင် ပါဝင်ရန် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုစီရှိသည်။ ထို့နောက် လမ်းညွှန်ရန် လူငယ်များအား အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှု လိုအပ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ၊ မိန်းကလေးများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်မဟုတ်သောလူများသည် စနစ်ကျသော ဖိနှိပ်မှုများကို ရာစုနှစ်ပေါင်းများစွာ ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြရသည်။ မကြာခဏဆိုသလို၊ အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများ၊ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှု၊ တတ်နိုင်မှုဝါဒ၊ လူတန်းစားခွဲခြားမှုနှင့် အခြားအရာများ၊ လိင်မညီမျှမှုကို ပေါင်းစပ်စေသည်။ ပညာရေးမှသည် ဘေးဒုက္ခကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ကျန်းမာရေးမှသည် ရာသီဥတုဖောက်ပြန်ခြင်းအထိ ပြဿနာနယ်ပယ်အားလုံးတွင် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကျွန်ုပ်တို့မြင်နေရသည်။[၁၁] သို့သော်လည်း မညီမျှမှု၊ တရားမမျှတမှု၊ ဖိနှိပ်မှုများကြောင့် အထိခိုက်ခံရဆုံးသူများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည် အသွင်ကူးပြောင်းမှု အရှိဆုံး အပြောင်းအလဲကို ယူဆောင်လာခဲ့သည်။

ဒါပေမယ့် ဘယ်သူက ခေါင်းဆောင်လဲ? ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ ဘာတွေလိုအပ်လဲ?

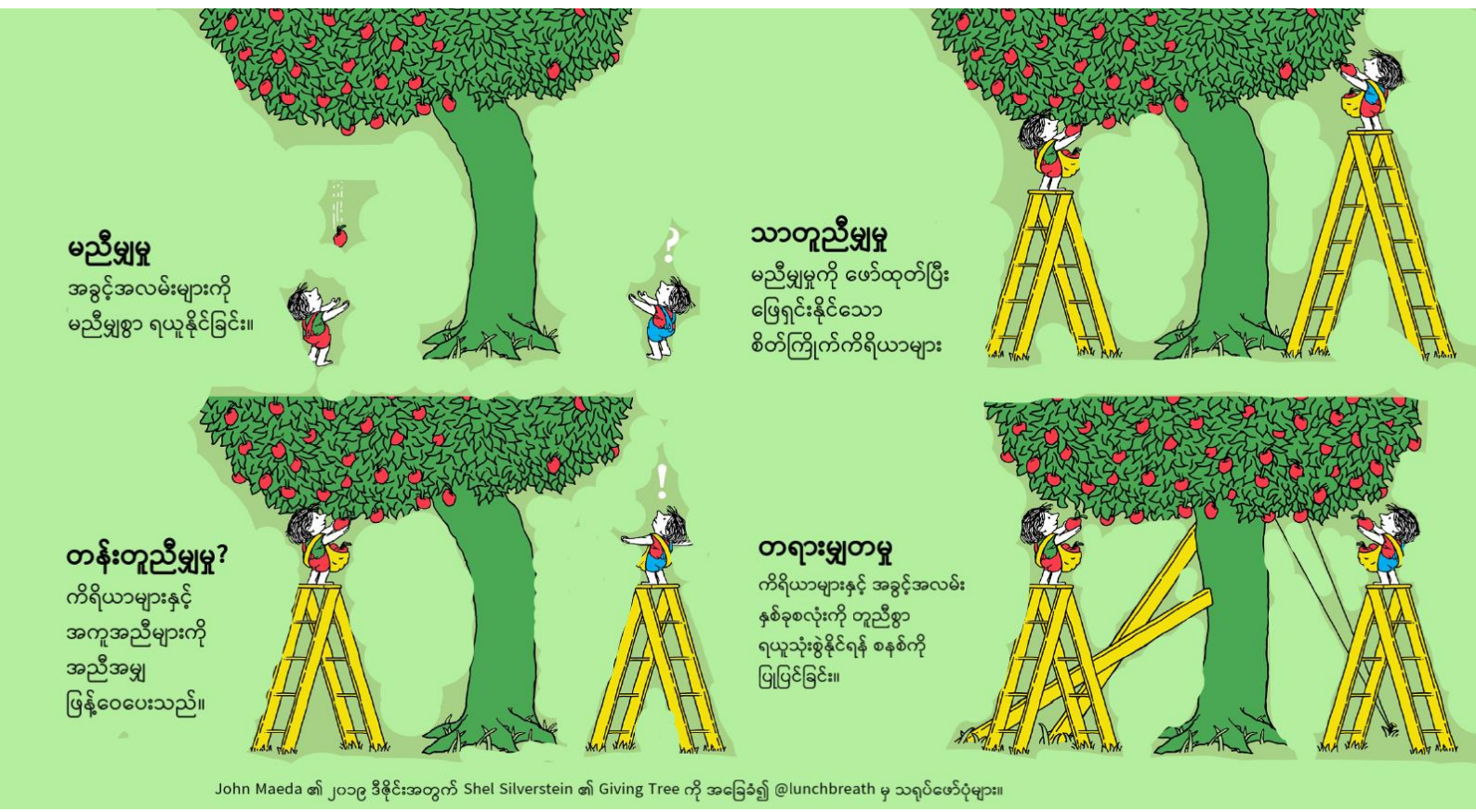
ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြပြီး ဤလမ်းညွှန်ချက်သည် သင့်အား ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသောခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လာခြင်း၏ ခရီးလမ်းအတွက် သင့်အား ပံ့ပိုးကူညီရန် တည်ဆောက်ထားသည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသောခေါင်းဆောင်မှုကို စူးစမ်းလေ့လာခြင်းဖြင့် သာတူညီမျှမှုကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုကို ဆန့်ကျင်ရေး[၁၂]၊ ဖိနှိပ်မှု ဆန့်ကျင်ရေး လှုပ်ရှားမှု[၁၃]နှင့် ခွဲထုတ်ခြင်း ကိုကြိုးပမ်းမှုများနှင့် နေရာတိုင်းရှိမိန်းကလေးများ၊ မိန်းမပျိုများ နှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ၎င်းသည် အဘယ်အရာကို ဆိုလိုမည်ကို သင်ဆုံးဖြတ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဤကဏ္ဍသည် သင်နှင့် သင်လုပ်ဆောင်နေသော အခြားအမျိုးသမီးငယ်များကို အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် အမျိုးသမီးဆန်သောတန်ဖိုးစနစ်ဖြင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ မင်းရဲ့ခေါင်းဆောင်မှုခရီးတစ်လျှောက်မှာ လိုအပ်တယ်။ အောက်ပါကဏ္ဍများတွင် သင်သည် အဓိပ္ပါယ်ရှိသောပြောင်းလဲမှုကိုဖန်တီးရန်နှင့် သင်စိုးရိမ်သော သို့မဟုတ် စိတ်အားထက်သန်သည့် အဓိကပြဿနာများကို ရှာဖွေရန် သင့်ကိရိယာပုံးတွင် သင်ထည့်သွင်းနိုင်သည့် အဓိကကျွမ်းကျင်မှုများကို တည်ဆောက်ရန် အခွင့်အလမ်းရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ ဒါပေမယ့် အရင်ဆုံး အခြေခံအုတ်မြစ်ကို တည်ဆောက်ကြရအောင်။

၁၁။www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropyand-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feministmovements.pdf

၁၂။simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism

၁၃။simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome



မည်မျှမှ
အခွင့်အလမ်းများကို
မည်မျှစွာ ရယူနိုင်ခြင်း။

သာတူညီမျှမှ
မည်မျှမှုကို ဖော်ထုတ်ပြီး
ဖြေရှင်းနိုင်သော
စိတ်ကြိုက်ကိရိယာများ

တန်းတူညီမျှမှု?
ကိရိယာများနှင့်
အကူအညီများကို
အညီအမျှ
ဖြန့်ဝေပေးသည်။

တရားမျှတမှု
ကိရိယာများနှင့် အခွင့်အလမ်း
နှစ်ခုစလုံးကို တူညီစွာ
ရယူသုံးစွဲနိုင်ရန် စနစ်ကို
ပြုပြင်ခြင်း။

John Maeda ၏ ၂၀၁၉ ဒီဇိုင်းအတွက် Shel Silverstein ၏ Giving Tree ကို အခြေခံ၍ @lunchbreath မှ သရုပ်ဖော်ပုံများ။

သင်အလေးထားသော ပြဿနာတစ်ခုအတွက် လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြု ချဉ်းကပ်နည်းကိုရယူခြင်းသည် တရားမျှတမှုရရှိရန် လမ်းကြောင်းများစွာထဲမှတစ်ခုဖြစ်ပြီး ၎င်းကို ဤနေရာတွင် အတူတကွ ရှာဖွေပါမည်။ အပြောင်းအလဲတစ်ခုပြုလုပ်ရန် သင်သည် လူ့အခွင့်အရေးရှေ့နေဖြစ်လာရန် မလိုအပ်ပါ။ လူ့အခွင့်အရေးကို အခြေခံနားလည်မှုရှိခြင်းက သင်၏ တက်ကြွမှု၊ လှုံ့ဆော်မှုနှင့် တရားမျှတမှုကို ရှာဖွေရန် ကြိုးပမ်းမှုများတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။

အသွင်ပြောင်း
ခေါင်းဆောင်မှုဖြင့်
စတင်ကြပါစို့။

နောက်ထပ်လေ့လာရန် - လွတ်လပ်စွာခေါင်းဆောင်ခွင့်ပေးခြင်း။
လွတ်လပ်စွာ "ခေါင်းဆောင်ခွင့်ပေးခြင်း" ဟူသည် အဘယ်နည်း။ (၁) လွတ်လပ်ခွင့်ပေးခြင်း၏ဆိုလိုရင်းအဓိပ္ပာယ်၊ (၂) ဌာနေတိုင်းရင်းသား လူထုအပေါ် သိမ်းပိုက်ထိန်းချုပ်ခြင်း၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုနှင့် (၃) သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုအလေ့အထများတွင် လွတ်လပ်စွာ ဦးဆောင်ခွင့် ပေးခြင်းကို ကျင့်သုံးရန်နည်းလမ်းတို့အကြောင်း ပိုမို လေ့လာရန် ဤအစီအစဉ်တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။
www.yorku.ca/edu/unleading/podcast-episodes/decolonizing-leadership

က။ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှု

အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်ပေါ်စေရန် YWCA ၏ ချဉ်းကပ်မှု

အမျိုးသမီးငယ်များသည် မိမိကိုယ်မိမိ၊ မိသားစု၊ အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် အပြုသဘောဆောင်သော ပြောင်းလဲမှုများကို ဖန်တီး၍ အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းဖန်တီးရန်၊ လှုံ့ဆော်မှု၊ ပူးပေါင်းဖန်တီးပြီး တီထွင်ဖန်တီးမှုဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲများကို လှုံ့ဆော်ရန် စွမ်းအားရှိသည်။[29]

အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်၊ ၎င်းတို့၏ အားသာချက်များကို သိရှိနားလည်မှု၊ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အသိပညာနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် အခွင့်အလမ်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည့် စံတန်ဖိုးများ အမြောက်အများရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးသည် သူမ၏လူ့အခွင့်အရေးကို အသိအမှတ်ပြု ကာကွယ်ပေးသည့်အတိုင်း ဖြတ်သန်းသွားသည့် သင်ယူမှုလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အတွေ့အကြုံများကို အားကောင်းစေပြီး ၎င်း၏ နိုင်ငံအတွင်း နှင့် ပြင်ပလူပ်ရှားမှုများကို အားကောင်းစေကာ ခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်ရန် လိုအပ်သည်။

• **အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေးနှင့် တိုးတက်ရေး** - အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေးသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကျား၊မရေးရာ သြဇာလွှမ်းမိုးဆက်နွယ်မှုကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာရန်အတွက် အတွေးအမြင်စနစ်တစ်ခု ဖြစ်ပြီး မဟာဗျူဟာမြောက် မူဘောင်တစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် လူမှုရေးပြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်အားလုံး၏ ဗဟိုချက်ဖြစ်သော ဤသြဇာလွှမ်းမိုးဆက်နွယ်မှု အသွင်ကူးပြောင်းမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် လူမှုရေးပြောင်းလဲမှု မဟာဗျူဟာများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ကူညီပေးခဲ့ပါသည်။ အယူအဆတစ်ခုတည်းဖြစ်မည့်အစား၊ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီးများ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၏ သက်ရှိအတွေ့အကြုံများ၊ အထောက်အထားများနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများမှ ပုံဖော်ထားသော အမျိုးသမီးဝါဒ၏ ရောင်စဉ်တစ်ခု ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးဝါဒအပြောင်းအလဲတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုများကို 'ကျား၊မရေးရာရှုထောင့်' မှ ကြည့်ရှုလေ့ရှိသည်၊ ဆိုလိုသည်မှာ ကျားမတန်းတူရေးနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ်ကိုသတိရှိရှိ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပြီး အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ မေးမြန်းခြင်း။[30]

• **ရပ်ရွာအခြေပြုခြင်း** - အရှေ့တွင်ဖော်ပြခဲ့သည်နှင့်အညီ၊ ဤ Rise Up! (နိုးထကြလော့) လမ်းညွှန်ချက် အစီအစဉ်သည် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ဒေသဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်မှန်များပေါ်တွင် အမြစ်တွယ်နေသည်။ အသွင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုသည် ရပ်ရွာနှင့် အောက်ခြေအဆင့်များတွင် မည်မျှမှုများ၊ အခွင့်အာဏာ အားနည်းမှုနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်မရှိခြင်း၏ အရင်းခံအကြောင်းတရားများနှင့် အခြေခံအကြောင်းရင်းများကို ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်ကြောင်း နားလည်မှုမှ ဆင်းသက်လာသည်။

• **မျိုးဆက်အလိုက်တည်ရှိခြင်း** - မျိုးဆက်များကြား ဆက်စပ်မှုကို ဖော်ပေးပါ။ မျိုးဆက်သစ်တစ်ခု၏ ချဉ်းကပ်မှုမှာ အခြေခံဖြစ်သည်။ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံကို လေးစားမှုဖြင့် ၎င်းတို့၏ အသက်အရွယ်နှင့် ၎င်းတို့ထံမှ ကျွန်ုပ်တို့ သင်ယူနိုင်သည်များကို လေးစားပါသည်။16 ခေါင်းဆောင်မှုကို မျှဝေခြင်းသည် မျိုးဆက်တစ်ခုနှင့်တစ်ခု မကြာခဏဖြစ်သည်။ လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အသက်အရွယ်အားလုံးရှိ အမျိုးသမီးများသည် အချင်းချင်း ကြီးထွားရန်၊ ၎င်းတို့၏ အားသာချက်များကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ပြောင်းလဲမှု ဖန်တီးသူများအဖြစ် ၎င်းတို့၏ အလားအလာများကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည်။

• **ခံနိုင်ရည်ရှိစွာ တုံ့ပြန်ခြင်း** - ခံနိုင်ရည်ရှိသောခေါင်းဆောင်များသည် ဒုက္ခများ၊ စိတ်ဒဏ်ရာများ၊ ကြေကွဲစရာများနှင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများ မှ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြသည်။ လူတစ်ဦးချင်းပိုင်ဆိုင်သည့် စရိုက်လက္ခဏာတစ်ခု မဟုတ်ဘဲ ခံနိုင်ရည်ရှိခြင်းပင်ဖြစ်သည်။
မိမိကိုယ်ကို စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ ကွန်ရက်တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် သင်ယူပြီး အားကောင်းလာနိုင်သည်။ ခံနိုင်ရည်ရှိမှုသည် ပြောင်းလဲမှုကို တွန်းအားပေးရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ရပ်ရွာများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ၊

မိသားစုများအတွင်း အမျိုးသမီးငယ်များကို အာရုံစိုက်ခြင်းဖြင့် တုံ့ပြန်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုကို တည်တံ့စေရန်လည်း ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။

• **ရေရှည်တည်တံ့ခြင်း** - အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှု ရေရှည်တည်တံ့စေရန်အတွက်၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အဆင့်နှစ်ခုစလုံးတွင် ရေရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လိုအပ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ အစရှိသော်လည်း အဆုံးမရှိသည့် သဏ္ဌာန်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ရေရှည်တည်တံ့သော ဖြေရှင်းနည်းများ ရောက်ရှိလာသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် အမျိုးသမီးငယ်များ ပါဝင်လာသောအခါတွင် ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေး တောင်းဆိုချက်များကို မြှင့်တင်ပေးထားသော ဝန်ဆောင်မှုများ၊ တရားရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် သာတူညီမျှသော မူဝါဒများတွင် ထင်ဟပ်နေပါသည်။

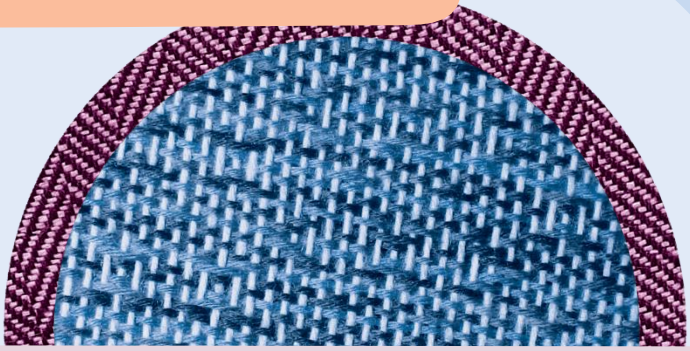
၁၄။ကမ္ဘာ့ YWCA ။ Aspiring Leaders Inspiring Change. www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBookletWebVersion-June2021.pdf

၁၅။ကမ္ဘာ့ YWCA ဝေါဟာရနှင့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossaryand-Definitions-1-3.pdf

၁၆။ *IDEM.*

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

အထက်ဖော်ပြပါ ကဏ္ဍကိုဖတ်ရှုပြီးနောက် သင်တန်းတစ်ခု ကျင်းပသည့်အခါ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံအမျိုးမျိုးကို အဖွဲ့လိုက် ရှာဖွေလေ့လာနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ထိုသို့ မပြုလုပ်မီ သင့်ကိုယ်တိုင်ဘဝတွင် မျက်မြင်ကိုယ်တွေ့ ကြုံဖူးသည့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံများကို မိနစ်အနည်းငယ်ခန့် စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ထိရောက်မှုရှိပြီး သာတူညီမျှဖြစ်၍ အကျိုးသက်ရောက်မှု ကြီးမားသော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံမှာ ဥပမာအားဖြင့် မည်သို့ရှိသနည်း။ အပြန်အလှန်အားဖြင့် အသွင်ပြောင်းနိုင်စွမ်းမရှိသော သို့မဟုတ် ထိုစံတန်ဖိုးများနှင့်မကိုက်ညီသော ခေါင်းဆောင်နေရာတွင် ရှိနေသောသူတစ်ဦးကို သင်စဉ်းစားကြည့်နိုင်ပါသလား။



အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှုဘဝဇာတ်ကြောင်းများ (NANAKO TOJO၊ ၂၅ နှစ်၊ ဂျပန်)

Nanako သည် သူမ၏ဘွဲ့ရပြီးသည်နှင့် YWCA နှင့်အတူ ဖြတ်ကျော်လာပြီးနောက် အင်တာနက်ပေါ်တွင် စေတနာ့ဝန်ထမ်း လုပ်ကိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ရှာဖွေရင်း ချက်ချင်းဆိုသလို ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် စိတ်အားထက်သန်လာခဲ့သည်။

Nanako သည် ဂျပန်ကျောင်းသားများနှင့်တွဲလုပ်ရန် စိတ်အားထက်သန်သူဖြစ်သည်။ ကျောင်းသူကျောင်းသားများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကို စီစဉ်ပေးသည်။ မိန်းကလေးငယ်များသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ၎င်းတို့အတွက် နေရာမှန်တောင်းဆိုနိုင်စေရန် ငယ်ရွယ်စဉ်ကတည်းကပင် ခေါင်းဆောင်မှုတန်ဖိုးများကို သိနားလည်စေရန် လှုံ့ဆော်ပံ့ပိုးပေးရန် အရေးကြီးသည်ဟု သူမယုံကြည်ထားပါသည်။

Nanako သည် လူငယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များကို လက်ခံပြီး ရပ်ရွာ၏ သက်သေအထောက်အထားများနှင့် အဖြစ်မှန်များဖြင့် တွန်းအားပေးထားပါသည်။ သူမသည် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများနှင့်အတူ စကားဝိုင်းဖွဲ့ပြောဆို၍ ဒစ်ဂျစ်တယ်လမ်းကြောင်းများမှတဆင့် တက်ကြွစွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်လာစေရန်နှင့် အသိသတိဖြင့် စဉ်းစားဆင်ခြင်နိုင်စွမ်း ရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဝင် အမျိုးသမီးငယ်များကြား အလုပ်ထဲတွင်တွင် စိတ်ပျက်ဖွယ်ရာ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် တက္ကသိုလ်ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများကြား စိတ်ဖိစီးမှုများလာခြင်းတို့ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းလျက်ရှိပါသည်။

ကပ်ရောဂါမဖြစ်မီတွင် သူမသည် ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ရန် ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများထံ သွားရောက်ခဲ့သည်။ ယခုအခါ သူမသည် ၎င်းတို့အတွက် အသိပညာပေးသင်တန်းများနှင့် လေ့ကျင့်ရေးအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို အွန်လိုင်းတွင် လက်ခံကျင်းပလျက်ရှိသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဝင် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် တက္ကသိုလ်ကျောင်းသားများကြား ရင်းနှီးမှု တည်ဆောက်ရန်အတွက် သူမသည် ၎င်းတို့နှစ်သက်သော တေးဂီတ၊ စာအုပ်များနှင့် ရုပ်ရှင်များကို မျှဝေလေ့ရှိသည့် အဖွဲ့အခြေပြု အပန်းဖြေလှုပ်ရှားမှုများကို စီစဉ်ပေးလေ့ရှိသည်။ Nanako သည် ၎င်းတို့အား ကျားမဆိုင်ရာ ရှုထောင့်မှ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို အသုံးချလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

သူမ၏ ရပ်ရွာလူထုအခြေပြုဦးဆောင်၍ ချဉ်းကပ်နည်းအားဖြင့် Nanako သည် အပြန်အလှန်ဖလှယ်မှုနှင့် မျှဝေသင်ယူမှုများ၏ အဓွေ့အသက်ကို အားပေးလျက်ရှိသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် လင်နှင့်မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ရပိုင်ခွင့်များအကြောင်း အကျယ်တဝင့် မပြောရသော်လည်း Nanako သည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များကို ၎င်းတို့၏ ခန္ဓာကိုယ်နှင့် လိုအပ်ချက်များဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲများအကြောင်း ပြောပြရန်ဆွဲဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။ ကမ္ဘာကြီးကတိုးတက်နေပုံရပေမယ့် တန်းတူအခွင့်အရေးရဖို့ ဝေးကွာနေပါသေးသည်။ အိမ်တွင်း အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ခန္ဓာကိုယ်နှင့်ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများကို မိသားစုများနှင့်ဖြေဆိုရန် လုံခြုံသောနေရာ ရှာမတွေ့ရပါ။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ထုံးတမ်းဓလေ့ယဉ်ကျေးမှုမှာ အများအားဖြင့် ကျား၊မခွဲခြားဆက်ဆံလေ့ရှိပါသည်။ အိမ်ထောင်ရှိသောမိသားစုများတွင် အမျိုးသမီးများကို အိမ်ဖော်အဖြစ်နှင့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်သူ များအဖြစ် ရှုမြင်ကြသည်။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်အမြင်များ ပြောင်းလဲလာသည်ကို သတိထားမိလာကြသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုများတည်ဆောက်ရာတွင် မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုရှိခြင်းနှင့် အသိပညာ ဗဟုသုတများ ဖလှယ်ခြင်းကို အဓိကထား၍ Nanako သည် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများ၏ ပါဝင်မှု အစဉ်မြင့်တက်လာစေရန် အားပေးတိုက်တွန်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဤအရာကြောင့် ရည်ရွယ်ချက်ကြီးမား၍ ဆန္ဒပြင်းပြမှုဖြင့် ၎င်းတို့၏ အိပ်မက်ကိုအကောင်အထည်ဖော်လိုသော အမျိုးသမီးငယ်များ ထွက်ပေါ်လာစေခဲ့ပါသည်။ Nanako ၏ နောက်ထပ်ရည်မှန်းချက်တစ်ခုမှာ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေရာများ၌ အမျိုးသမီးများ ပို၍ပါဝင်လာစေရန် ဖြစ်ပါသည်။

ဤခေါင်းဆောင်မှုကို မည်သည့်အချက်များက ပြောင်းလဲစေသနည်း။

YWCA သည် အမျိုးသမီးငယ်များအားလုံးကို ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေး ကွဲပြားသော ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုသည် Rise Up ၏ပန်းတိုင်ဖြစ်ပြီးၿပီ၊ ခေါင်းဆောင်မှု ခရီးစဉ်သည် အမျိုးသမီးငယ်များအားလုံး ၎င်းတို့၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန်၊ ၎င်းတို့၏ဘဝနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ရှိသူများ၏ဘဝတွင် အရေးကြီးသည့်ကိစ္စရပ်များအတွက် လုပ်ဆောင်ရန် ပြင်ဆင်ထားကြောင်း သေချာစေရန်အတွက်၊ ပံ့ပိုးကူညီမှုနှင့် လုံခြုံသည်ဟု ခံစားရစေပါသည်။ ၎င်းတို့သည် နေရာရှာခြင်း၊ နေရာယူခြင်းနှင့် အခြားသော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို နေရာပေးခြင်းတို့လည်း ဖြစ်သည်။

ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသောခေါင်းဆောင်မှုသည် ပါဝါဖွဲ့စည်းပုံများကို ပြောင်းလဲစေသော အသွင်ကူးပြောင်းရေးဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲကို ဖော်ဆောင်ရန် ဦးတည်သော ခရီးတစ်ခုဖြစ်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့ပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော အသွင်ကူးပြောင်းမှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအတွက် တိုးတက်မှုကို ဟန့်တားသည့် အသက်အရွယ် စံနှုန်းများကို မေးခွန်းထုတ်ခြင်းအတွက် အရှိန်အဟုန်ကို တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ပါဝါဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ဆက်ဆံရေးများတွင် ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းအကြောင်းဖြစ်သည်။ ထိုသို့သော အပြောင်းအလဲကို အမျိုးသမီးငယ်များက ဦးဆောင်သောအခါ၊ ကျားမရေးရာ အသွင်ကူးပြောင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်သည် ကျား၊မရေးရာ ပြဿနာများကို ဦးစားပေး၍ ဗဟိုတွင် ထားရှိသည့် ကျား၊မ ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်စဉ်တစ်ခု ဖြစ်လာသည်။

အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုများအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော မှန်ကန်သော အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ပြည့်စုံခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် အသွင်ပြောင်းပြောင်းလဲမှုကို ဖော်ဆောင်သည့် ခရီးလမ်းကို စတင်နိုင်ပြီဖြစ်သည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ကွန်ချာတွင် ၎င်း၏အမျိုးသမီးငယ်ခေါင်းဆောင်များအတွက် "Rise Up! (နိုးထကြလော့)" မှ မျှော်မှန်းထားသည့် အဓိက အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် တန်ဖိုးအချို့ကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည် -

အသိပညာ	ကျွမ်းကျင်မှု	တန်ဖိုး
ကိုယ့်အကြောင်း	ဝေဖန်ပိုင်းခြားတွေးခေါ်ခြင်း - ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း၊ သင်ယူချင်စိတ်ပြင်းပြခြင်း။	မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှု၊ အားလုံးပါဝင်မှုနှင့် ဘက်ပေါင်းစုံ ပေါင်းစပ်မှုကို အားပေးထောက်ခံခြင်း။
အခွင့်အရေးတွေ အကြောင်း	တီထွင်ဖန်တီးနိုင်မှု - မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှု၊ လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်နိုင်မှု၊ ဆုံးဖြတ်နိုင်မှု။	ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ကို လက်ကိုင်ထားခြင်း။
လူတစ်ဦး၏အသိုင်းအဝိုင်းနှင့်ဎင်း၏ ပြဿနာ	စာနာမှု - သူတစ်ပါးအကျိုးအတွက် ဆောင်ရွက်ပါ၊ ကရုဏာ၊ သည်းခံမှု၊ လုံခြုံသောနေရာများ။	ရပ်ရွာလူထု၏ တွန်းအားပေးမှု၊ ပြည်သူကို ဦးစားပေးခြင်း၊ တာဝန်ခံယူမှုရှိခြင်း။
စံနှုန်းများ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု အလေ့အထများ	အမှုဆောင်အဖွဲ့လုပ်ငန်းတာဝန် - ပန်းတိုင်ကိုဦးတည်ခြင်း၊ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိခြင်း၊ နိုးကြားမှုရှိခြင်း။	မျိုးဆက်အလိုက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ နှင့် သြဇာလွှမ်းမိုးမှုတို့ မျှဝေခြင်း၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအလိုက်၊ လူမျိုးအလိုက် ရရှိခံစားထိုက်သော အာဏာ။ အထူးသဖြင့် ဖယ်ကျဉ်ခံထားရဆုံး သူများ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြုမှု နည်းပါးသူများ

သတိရပါ

ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် အစဉ်မပြတ် တည်ရှိသော အရာတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ သင်အပါအဝင် သင်တန်းတွင် ပါဝင်သော အမျိုးသမီးငယ်များမှာ ၎င်းတို့၏ ခရီးလမ်းတစ်လျှောက် မတူညီသော အနေအထားအမျိုးမျိုးတွင် ရှိနေမည်ဖြစ်သည်။ အောက်ပါ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုခရီးလမ်းတွင် ပါဝင်သော အစိတ်အပိုင်းများမှာ ဆက်နွယ်နေပြီး တစ်ခုနှင့်တစ်ခု လွှမ်းမိုးမှု ရှိပါသည်။ ဤချဉ်းကပ်နည်းသည် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အစဉ်အတိုင်းရှိနေခြင်း မဟုတ်၍ ၎င်းကို "အခြေအနေတိုင်းနှင့် သင့်တော်သော" ပုံစံတစ်ခုအဖြစ် မဖော်ပြသင့်ပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်နှင့် သဘောထားများသည် အချိန်ကာလတစ်ခုနှင့်တစ်ခု တိုးမြင့်လာသည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုသည်မှာ တစ်ဖက်သားကို ပိုကောင်းအောင် အဆက်မပြတ် ကြည့်ရှုနေသူ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အသွင်ပြောင်းသော ခေါင်းဆောင်သည် ပြဿနာများကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာနိုင်ကာ သင်ယူလိုစိတ်ရှိသူ ဖြစ်သင့်သည်။

တစ်ဦး၏အခြေအနေအရ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုရှိပြီး တီထွင်ဖန်တီးနိုင်မှု၊ ကွက်ကွက်ကွင်းကွင်းတွေးခေါ်နိုင်မှု၊ စာနာနားလည်မှု နှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုရှိရန် လူတစ်ဦး၏ပတ်ဝန်းကျင် (အိမ်၊ အသိုက်အဝန်း၊ ကမ္ဘာ့ဂြိုဟ်) ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် ရည်ရွယ်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ တန်းတူညီမျှသော နေရာ။

အမျိုးသမီးငယ်များသည် အသွင်ပြောင်းသောခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာသောအခါတွင် ၎င်းတို့သည် လှုံ့ဆော်သူများအဖြစ် လုပ်ဆောင်ကြပြီး ၎င်းတို့၏ရပ်ရွာအတွင်းရှိသူတို့အား စကားပြောဆိုရန်၊ ပြဿနာများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် အဖြေရှာနိုင်စေရန်၊ ထို့ကြောင့် အသွင်ပြောင်း၊ ပြောင်းလဲမှုကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် အဆုံးစွန်းသော လိုအပ်သည့် အပြောင်းအရွှေ့အသေးစားများကို ဖန်တီးပေးသည်။

ဤအရာများသည် "Rise Up! (နိုးထကြလော့)" အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုခရီးစဉ်၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများဖြစ်သည်။

• မိမိကိုယ်ကို သိနားလည်အောင်ပြုလုပ်ပါ။

သင့်ကိုယ်သင် သတိနှင့်ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်းသည် သင့်ဘဝ၏အဆင့်တိုင်းတွင် စူးစမ်းရှာဖွေရွေးချယ်မှုများပြုလုပ်ရန် အခြေခံအုတ်မြစ်ကို ချမှတ်ပေးသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဥပမာအားဖြင့်၊ သင်၏ အကျိုးစီးပွားကို တွေးတောခြင်း၊ သင့်စိတ်ခံစားမှုများနှင့် ချိတ်ဆက်ပြီး ၎င်းတို့ကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ သင်၏ ဖြတ်တောက်နေသော လက္ခဏာများ၊ အသိုင်းအဝိုင်းသို့ သင်ယူဆောင်လာသောအရာများ၊ သင်၏ အားသာချက်များ၊ သင်၏ စွမ်းဆောင်ရည်များနှင့် သင်ကိုယ်တိုင်နှင့် ပတ်သက်ပြီး သင်အနှစ်သက်ဆုံးအရာများအကြောင်း ရောင်ပြန်ဟပ်ခြင်း၊ ခရီးစဉ်၏ ဤအပိုင်းသည် သင်၏ထူးခြားသော စရိုက်လက္ခဏာကို ဂုဏ်ပြုပြီး သင့်ကိုယ်သင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ရှာဖွေတွေ့ရှိရန် ဖိတ်ခေါ်ပါသည်။

• မိမိတို့၏အခွင့်အရေးကို သိနားလည်အောင်ပြုလုပ်ပါ။

သင့်အခွင့်အရေးများအကြောင်း လေ့လာခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးပြဿနာများကဲ့သို့ ပြဿနာများကို ပိုမိုနက်ရှိုင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်နိုင်စေပြီး ကျား၊မ မညီမျှမှုများကို မီးမောင်းထိုးပြခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အရင်းခံအကြောင်းတရားများကို ဖော်ထုတ်နိုင်စေသည်။ သင်၏ အသွင်ပြောင်း ခေါင်းဆောင်မှုခရီးတစ်လျှောက် ဤအခိုက်အတန့်ကို ဝင်ကြည့်ရန်၊ သင်၏အသိုင်းအဝိုင်း သို့မဟုတ် တိုင်းပြည်တွင် မည်သည့် ပြဿနာများရှိနေသနည်း စဉ်းစားကြည့်ပါ။ မည်သည်က မှန်ကန်ခြင်းမရှိဟုထင်ပါသနည်း၊ မည်သည်က မမျှတသနည်း။ မည်သည့် အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးအုပ်စုသည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရနိုင်ခြေ ပိုများသနည်း။ သင့်အကြောင်းအရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်သော သင်၏အသိပညာကို ချဲ့ထွင်ခြင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိသော ယဉ်ကျေးမှုအလေ့အထများ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ သို့မဟုတ် မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။ နောက်ဆုံးအနေနဲ့ ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာနဲ့ အမျိုးသမီးငယ်တွေကို ဘယ်လိုစေ့စပ်ရမလဲဆိုတာကို စဉ်းစားပါ။

• မိမိတို့၏ခေါင်းဆောင်မှုကို ခိုင်မာအားကောင်းအောင်ပြုလုပ်ပါ။

လူ့အခွင့်အရေး စိန်ခေါ်မှုများကို ဖော်ထုတ်ရန် သင်၏စွမ်းရည်ကို တိုးမြှင့်သောအခါ၊ သင်သည် သင်၏ သုခချမ်းသာနှင့် အခြားအမျိုးသမီးငယ်များ၏ ဘဝကို ထိခိုက်စေသည့် ဘုံအကြောင်းတရားတစ်ခုအတွက် အထောက်အပံ့ကို ရရှိစေသည်။ ယင်းက စည်းလုံးညီညွတ်မှုနှင့် မျှဝေထားသော ရည်ရွယ်ချက်ကို ဖန်တီးရန် ကူညီပေးသည်။ သတင်းအချက်အလက်၊ ပံ့ပိုးမှုနှင့် အားပေးမှုများဖြင့် သင်သည် ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်နိုင်သည်၊ သင့်လူ့အခွင့်အရေးကို အသိအမှတ်ပြုရန်၊ မဟာဗျူဟာမြောက် မိတ်ဖက်များ ဖွဲ့စည်းရန်၊ အဖြေရှာရန် စုစည်းပြီး အပြောင်းအလဲအတွက် ထောက်ခံအားပေးနိုင်ပါသည်။ လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုများ၊ သူငယ်ချင်းများနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ စိတ်တူကိုယ်တူအုပ်စုများနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကွန်ရက်များသည် သင့်ခေါင်းဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ရာတွင် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုမှ ပါဝင်နိုင်သည်။ ယုံကြည်မှု၊ ပါဝင်မှု၊ ကွဲပြားမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စများသည် သင်၏လူ့အခွင့်အရေးကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းတွင် သင့်အား ပံ့ပိုးကူညီရန်နှင့် ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာအသိပညာမှ အခွင့်အရေးများအတွက် လုပ်ဆောင်မှုဆီသို့ ရွှေ့ပြောင်းရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော အစိတ်အပိုင်းများဖြစ်သည်။ သင်တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုအတွင်း လုပ်ဆောင်ရန် ဆုံးဖြတ်သည်ဖြစ်စေ ကွဲပြားခြားနားသော ခေါင်းဆောင်မှုရွေးချယ်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးသည့် အားကောင်းသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု သေချာစေရန် အရေးကြီးပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်နှင့် သဘောထားများသည် အချိန်ကာလတစ်ခုနှင့်တစ်ခု တိုးမြင့်လာသည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုတာ တစ်ဖက်သားကို ပိုကောင်းအောင် အဆက်မပြတ် ကြည့်နေတဲ့သူပါ။ ထို့ကြောင့် အသွင်ပြောင်းသော ခေါင်းဆောင်သည် ပြဿနာများကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာနိုင်ကာ သင်ယူလိုစိတ်ရှိသူ ဖြစ်သင့်သည်။

တစ်ဦး၏အခြေအနေနှင့်အခြေအနေအရ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုရှိပြီး တီထွင်ဖန်တီးနိုင်မှု၊ ကွက်ကွက်ကွင်းကွင်းတွေးခေါ်နိုင်မှု၊ စာနာနားလည်မှုနှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုရှိရန်နှင့် လူတစ်ဦး၏ပတ်ဝန်းကျင် (အိမ်၊ အသိုက်အဝန်း၊ ကမ္ဘာ့ဂြိုဟ်) ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် ရည်ရွယ်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ တန်းတူညီမျှသောနေရာ။

အမျိုးသမီးငယ်များသည် အသွင်ပြောင်းသောခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာသောအခါတွင် ၎င်းတို့သည် လှုံ့ဆော်သူများအဖြစ် လုပ်ဆောင်ကြပြီး ၎င်းတို့၏ရပ်ရွာအတွင်းရှိသူတို့အား စကားပြောဆိုရန်၊ ပြဿနာများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် အဖြေရှာနိုင်စေရန်၊ ထို့ကြောင့် အသွင်ပြောင်းပြောင်းလဲမှုကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် အဆုံးစွန်သော လိုအပ်သည့်အပြောင်းအရွှေ့အသေးစားများကို ဖန်တီးပေးသည်။

ဤအရာများသည် "ထလော့" အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုခရီးစဉ်၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများဖြစ်သည်။

• တိုက်တွန်းစည်းရုံးပြီးအတူတကွ လုပ်ဆောင်ပါ။

ပံ့ပိုးပေးသောပတ်ဝန်းကျင်သည် အခြေအနေများကို အကဲဖြတ်ရန်နှင့် ထောက်ခံအားပေးရန်အတွက် အချက်အလက်စုဆောင်းရန် သင့်အား ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ တပ်ဆင်ပေးသည် (အိမ်၊ ကျောင်း၊ အသိုင်းအဝိုင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော် သို့မဟုတ် ကမ္ဘာ့အဆင့်) လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ထောက်ခံအားပေးရန် ရွေးချယ်ခြင်းဖြင့် သင်သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို စိန်ခေါ်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးသည်။ မတရားသောအလေ့အကျင့်များနှင့် မူဝါဒများ၊ လူ့အခွင့်အရေးရှုထောင့်မှ အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ဦးဆောင်ပြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာနိုင်မှုနှင့်အတူ၊ သင်သည် သက်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး အဖြေရှာရန် ၎င်းတို့နှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ပုံမှန်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ခြေရာခံခြင်းများသည် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ခြင်းစက်ဝန်းတွင် တက်ကြွစွာပါဝင်ပတ်သက်မှုကို ထိန်းသိမ်းထားသည်။ သင်၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု ရည်ရွယ်ချက်မှာ တန်းတူညီမျှမှု၊ တရားမျှတမှု၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်မှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများရရှိရန် အပြောင်းအလဲကို လွှမ်းမိုးရန် ဖြစ်သည်။

• ကျွန်ုပ်တို့၏ခေါင်းဆောင်မှု တာဝန်ကို ဝေမျှထမ်းဆောင်ပါ။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့်၊ သင်၏အသိုက်အဝန်းရှိ အခြားအမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအား ၎င်းတို့၏ခေါင်းဆောင်မှုခရီးတွင် ပံ့ပိုးကူညီခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏အသံများကို ချဲ့ထွင်ပေးခြင်းသည် လူမှုရေးတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ

အားထုတ်မှုများကို အားကောင်းစေပြီး အခြားသူများကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာစေရန် လှုံ့ဆော်ပေးကြောင်းကို ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် မျှဝေခြင်း၏ အရေးပါမှုကို သင်နားလည်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ဝေမျှခြင်းသည် မျိုးဆက်အလိုက် အမြဲဖြစ်ပေါ်လေ့ ရှိပါသည်။ သင့်ခရီး၏ ဤအပိုင်းသည် အမျိုးသမီးငယ်ခေါင်းဆောင်များနှင့် သူမ၏အိမ်၊ ကျောင်း၊ အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် နိုင်ငံအတွင်းရှိ အခြားလူငယ်များကြား ချိတ်ဆက်မှုကို မြှင့်တင်ရန် သင့်အား အားပေးပါသည်။ ဘဝကျွမ်းကျင်မှု၊ အချက်အလက်များနှင့် အခြားသူများကို အတုယူရန် သင့်ကိုယ်ပိုင် ခေါင်းဆောင်မှုအတွေ့အကြုံများကို မျှဝေပါ။ ကျွန်ုပ်တို့၏နေရာကို မျှဝေခြင်းဖြင့် သင်သည် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများ၏ စုပေါင်းစွမ်းအားကို အားကောင်းစေပါသည်။

> "အတွေ့အကြုံက ကျွန်မတို့ကို သက်သေပြလိုက်တာပဲ၊ အမျိုးသမီးငယ် တစ်ဦးချင်းအသံတွေကို အမြဲ မေ့လျော့ထားတာ ဒါမှမဟုတ် လျစ်လျူရှုထားလေ့ရှိပေမဲ့ ကျွန်မတို့အားလုံးအတူ စုပေါင်းပြီး ထွက်ပေါ်လာတဲ့အသံကတော့ နားကွဲလုမတတ်ပါပဲ။"
>
> အမျိုးသမီးငယ်များအလိုရှိသည့်အရာ YWCA ၂၀၁၄

ရလဒ်မှာ ခြေထောက်နှစ်ချောင်း၊ သင်သည် အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးအနေဖြင့် ပိုမိုယုံကြည်မှုရှိပြီး စွမ်းရည်ရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ရန် ပံ့ပိုးပေးထားသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် သင်သည် တိုးတက်မှုကို ဟန့်တားသော နက်ရှိုင်းစွာ အမြစ်တွယ်နေသော မညီမျှမှုများနှင့် ပါဝါဖွဲ့စည်းပုံများကို စိန်ခေါ်ရန်နှင့် ပြောင်းလဲရန်အတွက် သင်၏စွမ်းရည်များကို အသုံးချပါ။ ခေါင်းဆောင်မှု

တစ်ဦးချင်းအဆင့်တွင် အလွန်ပြောင်းလဲနိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ သင့်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် နိုင်ငံအား ကျား၊မ သြဇာလွှမ်းမိုးမှု မညီမျှမှု၊ ဖယ်ထုတ်ထားသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ သဘောထားများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် သင့်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် နိုင်ငံကို စိန်ခေါ်ရာတွင် အညီအမျှ အားကောင်းလာပါသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက်လမ်းညွှန်ချက်

အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုအပိုင်းကို ဖတ်ရှုလေ့လာပြီးနောက် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားဆင်ခြင်သုံးသပ်ရန် အချိန်အနည်းငယ်ယူပါ။ ယနေ့အချိန်ထိ သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုခရီးလမ်းသည် မည်သို့အနေအထားသို့ ရောက်နေပါသနည်း။ သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုခရီးလမ်းတွင် ယနေ့ သင်ရောက်နေသောနေရာထိ လျှောက်လှမ်းလာရသော လမ်းစဉ်နှင့် ပတ်သက်၍ မည်သည်တို့ကို အဖွဲ့နှင့် မျှဝေနိုင်သနည်း။ ထို့နောက် ပါဝင်သူများအား ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးလမ်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် ဖိတ်ခေါ်ပါ။ (မှတ်ချက် - လေ့ကျင့်ခန်း ၂ မှ အပိုင်း ၃ ကို ကြည့်ပါ။)

မိမိကိုယ်ကို
သိပါ။
ခေါင်းဆောင်
မှုကိုခိုင်မာစေ
ပါ။
ကိုယ့်အခွင့်အ
ရေးကိုသိပါ။
ခေါင်းဆောင်
မှုကိုမျှဝေပါ။
တိုက်တွန်းစည်းရုံး ပြီး
အတူတကွ
လုပ်ဆောင်ပါ။

ခ။ လူ့အခွင့်အရေး

လူ့အခွင့်အရေးအကြောင်း ပြောကြည့်ရအောင်။ အဲဒါတွေကဘာလဲ။ သူတို့ဘယ်ကလာတာလဲ။ သူတို့အကြောင်း သိဖို့ ဘာကြောင့် အရေးကြီးတာလဲ။ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းအဖွဲ့ဝင်များက ၎င်းတို့အကြောင်း သေချာသိရှိရန် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးသနည်း။ သင့်အလုပ်အတွက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုတာ ဘာလဲ။ အထူးသဖြင့်၊ ၎င်းတို့၏ မတူကွဲပြားသည့် အရပ်ရပ်ရှိ မိန်းကလေးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် လူ့အခွင့်အရေးကို အခြေခံသည့် ချဉ်းကပ်မှုသည် မည်ကဲ့သို့ အဓိပ္ပာယ်ရှိသနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤမေးခွန်းများအားလုံး နှင့် အခြားအရာများကို အတူတကွ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါမည်။ ဒါပေမယ့် အရင်ဆုံး အခြေခံအချက်တချို့ကို ခြုံငုံကြည့်ရအောင်။

လူ့အခွင့်အရေးအကြောင်း ပြောကြည့်ရအောင်။ အဲဒါတွေကဘာလဲ? သူတို့ဘယ်ကလာတာလဲ။ သူတို့အကြောင်း သိဖို့ ဘာကြောင့် အရေးကြီးတာလဲ။ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းအဖွဲ့ဝင်များက ၎င်းတို့အကြောင်း သိကြောင်းသေချာစေရန် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးသနည်း။ သင့်အလုပ်အတွက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုတာ ဘာလဲ။ အထူးသဖြင့်၊ ၎င်းတို့၏ မတူကွဲပြားသည့် အရပ်ရပ်ရှိ မိန်းကလေးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် လူ့အခွင့်အရေးကို အခြေခံသည့် ချဉ်းကပ်မှုသည် မည်ကဲ့သို့ အဓိပ္ပာယ်ရှိသနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤမေးခွန်းများအားလုံး နှင့် အခြားအရာများကို အတူတကွ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါမည်။ ဒါပေမယ့် အရင်ဆုံး အခြေခံအချက်တချို့ကို ခြုံငုံကြည့်ရအောင်။

လူ့အခွင့်အရေးဆိုတာဘာလဲ?

လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ မည်သည့် လူမျိုးစု၊ လိင်၊ နိုင်ငံသား၊ လူမျိုး၊ ဘာသာစကား၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာဖြစ်စေ၊ သို့မဟုတ် အခြား မည်သည့်အခြေအနေရှိသည်ဖြစ်စေ လူသားအားလုံး၏ မွေးရာပါအခွင့်အရေးဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးတွင် ကျွန်ပြုခြင်း နှင့် ညှင်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်းမှ လွတ်မြောက်ခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ ထင်မြင်ချက်နှင့် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ အလုပ်လုပ်ခွင့်၊ ပညာရေးနှင့် အခြားအရာများစွာ ပါဝင်ပါသည်။ လူတိုင်းသည် ခွဲခြားမှုမရှိဘဲ ဤအခွင့်အရေးများကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။[၁၇]

ပုံပြီးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကို ဦးဆောင်သည့်အခါတွင် သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ကဲ့သို့ပင် သင်သည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အယူအဆနှင့် အသစ်ဖြစ်နိုင်ခြေ ရှိသည်။ သင့်အဖွဲ့နှင့် သင်ရွေးချယ်နိုင်သည့် လေ့ကျင့်ခန်းထဲမှ တစ်ခုသည် လူတိုင်းအလေးထားသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို လျင်မြန်စွာ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ဤကဏ္ဍသို့ သင်မဝင်ရောက်မီ၊ သင့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် သင်မြင်နေရသော သို့မဟုတ် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဆင့်တွင် သင်အလေးထားသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဿနာအချို့ (သို့မဟုတ် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ) ကို မှတ်သားရန် (၃) မိနစ်ခန့် အချိန်ယူပါ။

လူ့အခွင့်အရေးကို အဓိကအခြေခံမူ ၄ ချက်ဖြင့် ဘောင်ခတ်ထားသည်။

၁။ တစ်ကမ္ဘာလုံးနှင့်သက်ဆိုင်ပြီး မည်သူကမှယူဆောင်သိမ်းပိုက်၍မရနိုင်ပါ။

လူတိုင်းမှာ မွေးကတည်းက တူညီတဲ့အခွင့်အရေးတွေရှိတယ်။ ကမ္ဘာပေါ်ရှိ နေရာတိုင်းတွင်ရှိသောလူတိုင်းသည် ၎င်းတို့အား ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဥပမာ- သင်မွေးဖွားသည့်နေရာ၊ အသားအရောင်၊ သင်ကျင့်သုံးသည့်ဘာသာ၊ သင့်လိင်ဖြစ်တည်မှု သို့မဟုတ် လိင်စိတ်ခံယူမှု၊ သင်၏စွမ်းရည်၊ သင်ပြောဆိုသည့်ဘာသာစကား၊ သင်ရရှိနိုင်သည့် ပညာရေးအဆင့်၊ အလုပ်အတွက် သင်လုပ်ဆောင်သည့်အလုပ်—လူတိုင်းတွင် ပေးအပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုယူခြင်းမပြုနိုင်သော အခွင့်အရေးများရှိသည်။အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ငြင်းပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အဆိုပါအခွင့်အရေးများကို ရယူသုံးစွဲခြင်းတွင် အဟန့်အတားရှိနိုင်သော်လည်း အခွင့်အရေးများကိုယ်တိုင်က အမြဲရှိနေပါသည်။

၂။ အပြန်အလှန်အမှီပြုနေခြင်း။

အခွင့်အရေးတစ်ခု အပြည့်အဝရရှိမှုသည် အခြားအခွင့်အရေးများ အပြည့်အဝရရှိမှုအပေါ် လုံးဝ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း မူတည်သည်။ လူတိုင်းလူတိုင်း၏ လုံလောက်သော လူနေမှုအဆင့်အတန်း ရပိုင်ခွင့်ကို အခြားအခွင့်အရေးများ မသုံးဘဲ အလျှော့အတင်းလုပ်၍မရပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ အခွင့်အရေးတစ်ခုသည် အခြားတစ်ခုမရှိဘဲ အပြည့်အဝခံစားခွင့်မရနိုင်ပေ။

> *ဥပမာ- ရောဂါကာကွယ်ရန် တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှုနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းမှု နှင့် မိလ္လာ၊ ရေဆိုးနုတ်စနစ်ရှိခြင်းသည် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးဖြစ်သည်။ သို့သော်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် နိုင်ငံအများအပြားတွင် ဘက်လိုက်မှုနှင့် တားမြစ်မှုများကြောင့် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအတွက် အမျိုးသမီးလစ်သုံး ပစ္စည်းများ ရရှိရန် မကြာခဏ အဟန့်အတားဖြစ်နေသည်။ ဤအမည်းစက်သည် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများ၏ မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေပါသည်။ ထို့အပြင်၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများစွာတွင် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များသည် ရာသီလာသောအခါတွင် ကျောင်းတက်ခွင့်မပြုခြင်း (သို့မဟုတ် ရာသီလာသောအခါတွင် အလွန်ရှက်ဖွယ်ကောင်းသည်)၊ ၎င်းတို့၏ ပညာသင်ကြားခွင့်ကို ထိခိုက်စေပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေး၏ အပြန်အလှန် မှီခိုမှုသဘောသဘာဝသည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ ပညာသင်ကြားခွင့်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အလို့ငှာ ဓမ္မတာလာစဉ် တစ်ကိုယ်ရည် သန့်ရှင်းမှုရှိစေရန် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ချဉ်းကပ် လုပ်ဆောင်မှုများ လိုအပ်ပါသည်။*

၃။ ခွဲမရပါ။

ရပိုင်ခွင့်များကို အခြားအခွင့်အရေးများထဲမှ ခွဲထုတ်၍မရပါ သို့မဟုတ် ပို၍သာလွန်သော အခွင့်အရေးဟူ၍ သတ်မှတ်၍မရပါ။ လူ့အခွင့်အရေးအားလုံး တန်းတူညီတူ အနေအထားရှိသည်။ ၎င်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ဝိညာဉ်ရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းမှတစ်ဆင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ပံ့ပိုးပေးသည်။ ဥပမာ- ကိုဗစ်-၁၉ ဖြစ်ပွားပြီးနောက် နိုင်ငံအများအပြားသည် တုံ့ပြန်မှုမရှိသော တုံ့ပြန်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ကြသည်။

> *ဥပမာ - ကိုဗစ်-၁၉ရောဂါဖြစ်ပွားပြီးနောက်၊ နိုင်ငံအများအပြားသည် အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် အခွင့်အရေးများကို ထည့်သွင်း မစဉ်းစားဘဲ တုံ့ပြန်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး ထောက်ပံ့မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပြတ်တောက်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ အနှောင့်အယှက် ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများအတွက် ရေရှည် လူထုကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဆက်များရှိသည်။ ကိုဗစ်-၁၉ အရေးပေါ်အခြေအနေအတွက် အစိုးရ၏ ပြန်လည်ထူထောင်ရေး မဟာဗျူဟာများသည် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်နှင့် မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ အတွက် ငွေကြေးပံ့ပိုးမှု ဆက်လက် ရရှိစေရန်အတွက် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးရန် တောင်းဆိုပါသည်။*

၄။ တန်းတူညီမျှမှုရှိခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း။

လူသားအားလုံးသည် ဂုဏ်သိက္ခာအရ တန်းတူညီတူရှိကြသည်။ အသားအရောင်၊ လူမျိုး၊ လူမျိုးစု၊ ကျား၊ မဖြစ်တည်မှု၊ အသက်၊ ဘာသာစကား၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွှတ်မှု၊ ကိုးကွယ်မှုဘာသာအယူဝါဒ၊ နိုင်ငံရေးအမြင်၊ အမျိုးသား၊ လူမှုရေး သို့မဟုတ် ပထဝီဝင်ဇစ်မြစ်၊ မသန်စွမ်းမှု သို့မဟုတ် အခြားအခြေအနေ သို့မဟုတ် အဆင့်အတန်းအပေါ် အခြေခံ၍ မည်သူကိုမျှ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရပါ။

> *ဥပမာ- Anna သည် စစ်ပွဲမှ ထွက်ပြေးလာသည့် အသက် ၁၆ နှစ်အရွယ်ယူကရိန်းနိုင်ငံသားဖြစ်သည်။ Aditi သည် အိန္ဒိယနိုင်ငံမှ တက္ကသိုလ်ကျောင်းသူတစ်ဦးဖြစ်ပြီး ကလေးနှစ်ယောက်အမေ ဖြစ်သည်။ Ingrid သည် ဂွာတီမာလာရှိ ရပ်ရွာလူထုခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အမျိုးသမီးငယ် ၃ ဦးသည် မတူညီသော အခြေအနေအရပ်ရပ်မှ လာကြပြီး ၎င်းတို့၏ ဘဝတစ်လျှောက်လုံး မတူညီသော စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြရသည်။ သို့သော်လည်း ၎င်းတို့သည် ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ မွေးဖွားလာခဲ့ကြပြီး ၎င်းတို့၏ ဒုက္ခသည်အခြေအနေ၊ ပညာရေးအဆင့်အတန်း၊ ကလေးရှိသည်ဖြစ်စေ မရှိသည်ဖြစ်စေ၊ သို့မဟုတ် မည်သည့်လူမျိုးစုဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏လူ့အခွင့်အရေးများကို အပြည့်အဝရယူ ကျင့်သုံးခွင့်ရှိသည်။*

ဤသည်မှာ လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြေခံအချက်အလက်အချို့ သိရှိနိုင်မည့် ဗီဒီယိုတိုတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

[အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးဆိုတာဘာလဲ? Benedetta Berti]

လူ့အခွင့်အရေးကို ထိန်းသိမ်းဖို့ ဘယ်သူမှာ တာဝန်ရှိလဲ။

အဖြေ၊ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးတွင် တာဝန်ရှိပါသည်။ ဒါပေမယ့် လူ့အခွင့်အရေးအကြောင်း ပြောတဲ့အခါမှာတော့ တရားရေးစနစ်အကြောင်း အရင်ဦးဆုံးပြောနေပေမယ့် အဲဒါက လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုစသည်ဖြင့် ဘဝရဲ့ အခြားကဏ္ဍများစွာနဲ့ ဆက်စပ်နေပါတယ်။ ဒါကို နည်းနည်းလေး ခွဲကြည့်ရအောင်။

လူ့အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ပါဝင်သည့် အဓိကအင်ဂျင်မှာ နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေဖြစ်သည်။ ဤဥပဒေ၏ အခြေခံအုတ်မြစ်များမှာ ကုလသမဂ္ဂပဋိညာဉ်စာတမ်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်းတို့ဖြစ်ပြီး ၁၉၄၅ ခုနှစ်နှင့် ၁၉၄၈ ခုနှစ်တို့တွင် ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေညီလာခံက အတည်ပြုခဲ့ပြီး ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး၏ အနိဋ္ဌာရုံများပြီးနောက်ယနေ့ကျွန်ုပ်တို့သိသော ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကြီးကို ထူထောင်ခဲ့သည်။ ကုလသမဂ္ဂ၏ အဓိက ရည်ရွယ်ချက်များထဲမှ တစ်ခုအဖြစ် "အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများကို ယုံကြည်ကြောင်း ပြန်လည်အတည်ပြု" ရန် ဖော်ပြခဲ့သည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ ကုလသမဂ္ဂသည် အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ၊ လူနည်းစုများနှင့် အခြားသော ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စုများအတွက် သီးခြားစံနှုန်းများကို လွှမ်းခြုံနိုင်ရန် လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေအား တဖြည်းဖြည်း ချဲ့ထွင်ခဲ့ပြီး ယခုအခါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများစွာတွင် အဖြစ်များသော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို ပိုင်ဆိုင်ထားသည်။[၁၈]

နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးစာချုပ်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးအတည်ပြုခြင်းဖြင့် အစိုးရများသည် ပြည်တွင်းဥပဒေများ—သို့မဟုတ် အမျိုးသားဥပဒေများ (များသောအားဖြင့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ) — ကို ၎င်းတို့၏ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာတာဝန်များနှင့် အညီ ချိန်ညှိရန် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖြတ်သန်းကြသည်။ အတိုချုပ်ပြောရလျှင် အစိုးရများသည် ယင်းလူ့အခွင့်အရေးများကို ၎င်းတို့၏ အမျိုးသားတရားစီရင်ရေးစနစ်အတွင်း အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံအလိုက် ဥပဒေများသည် နိုင်ငံတော်ကိုယ်တိုင် အပါအဝင် မည်သူတို့က ကျူးလွန်ခဲ့သည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ပျက်ကွက်ပါက ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်များတွင် တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်းတိုင်ကြားမှုများအတွက် ယန္တရားများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိပါသည်။ ဤဒေသတွင်းနှင့် ကမ္ဘာ့အဆင့် ယန္တရားများတွင် အထူးခုံရုံးများ၊ ဒေသဆိုင်ရာတရားရုံးများနှင့် ရာဇဝတ်တရားရုံးများ (နိုင်ငံတကာ ရာဇဝတ်တရားရုံးများ၊ လူတစ်ဦးချင်းကို လူမျိုးတုံးသတ်ဖြတ်မှု၊ စစ်ရာဇဝတ်မှု၊ လူသားမျိုးနွယ်အပေါ် ကျူးလွန်သည့် ရာဇဝတ်မှုများနှင့် ရန်လိုမှုများအတွက် အခြေခံမူဖြစ်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ တရားရုံး၊ ကုလသမဂ္ဂ တရားစီရင်ရေးဌာန)။ အဆိုပါယန္တရားများ၏ အဓိကလုပ်ပိုင်ခွင့်မှာ နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများကို အမှန်တကယ် လေးစားလိုက်နာရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် လိုက်နာကျင့်သုံးရန် ဒေသန္တရအဆင့်တွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ဖြစ်သည်။[၁၉]

၁၈။ www.un.org/en/global-issues/human-rights

၁၉။ www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law

ပိုမိုသိရှိရန်

ဤသည်မှာ အင်ဒိုနီးရှားအစိုးရမှ အနောက်ပါပူဝါရှိ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအပေါ် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု နမူနာတစ်ခုဖြစ်သည်။ West Papua သို့မဟုတ် Papua သည် အင်ဒိုနီးရှား၏ ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင်ရှိသော ပြည်နယ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ West Papua မှလူများသည် အင်ဒိုနီးရှား၏ဥပဒေများဖြင့် အကာအကွယ်မပေးထားဘဲ ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို မတောင်းယူနိုင်ဘဲ ဒေသတွင်းနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုများကို ရှာဖွေနေကြပါသည်။

နိုင်ငံတကာအဆင့် (နိုင်ငံအဆင့်ထက်) လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုနှင့် အနောက်ပါပူအန်လူမျိုးများအတွက် လွတ်လပ်ရေးပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်။ (www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-awaymelanesia#sec42351)

ကုလသမဂ္ဂသည် လူ့အခွင့်အရေးနဲ့ ပတ်သက်၍ မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်နည်း။

ကုလသမဂ္ဂသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးသည့် အဓိကအဖွဲ့ကြီး (၆)ဖွဲ့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။

• **အထွေထွေညီလာခံ**- ဤသည်မှာ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံပေါင်း ၁၉၃ နိုင်ငံပါဝင်သော ကုလသမဂ္ဂ၏ အကြံဉာဏ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ မူဝါဒချမှတ်ခြင်းနှင့် ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့ဖြစ်သည်။

• **လုံခြုံရေးကောင်စီ**- ၎င်း၏အဓိကတာဝန်မှာ အဖွဲ့ဝင် ၁၅ နိုင်ငံ (အမြဲတမ်း ၅ နိုင်ငံ/အမြဲတမ်းမဟုတ်သော ၁၀ နိုင်ငံ) က အုပ်ချုပ်သည့် နိုင်ငံတကာ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရန် ဖြစ်သည်။

• **စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးကောင်စီ**- ဤအဖွဲ့သည် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ မူဝါဒပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် အကြံပြုချက်များနှင့် နိုင်ငံတကာ သဘောတူညီထားသည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် အဓိကအဖွဲ့ဖြစ်သည်။

• **ဂေါပကကောင်စီ**- ကောင်စီကို ၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် ဖျက်သိမ်းခဲ့သော်လည်း အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ ခုနစ်နိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်မှုအောက်တွင် ထားရှိခဲ့သော ယုံကြည်မှုနယ်မြေ 11 အတွက် နိုင်ငံတကာ ကြီးကြပ်မှုပေးရန် နှင့် ကိုယ်ပိုင်အစိုးရနှင့် လွတ်လပ်ရေးတို့အတွက် နယ်မြေများကို ပြင်ဆင်ရန် လုံလောက်သော ခြေလှမ်းများကို သေချာစေရန် တည်ထောင်ခဲ့သည်။

• **နိုင်ငံတကာတရားရုံး**- ဤတရားရုံးသည်the Hague မြို့တွင်း ရှိ ငြိမ်းချမ်းရေးနန်းတော်တွင် အခြေစိုက်သော ကုလသမဂ္ဂ၏ အဓိကတရားစီရင်ရေးအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ တရားရုံး၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ နိုင်ငံများမှ တင်သွင်းလာသော တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို နိုင်ငံတကာဥပဒေနှင့်အညီ ဖြေရှင်းရန်ဖြစ်သည်။

• **ကုလသမဂ္ဂ (UN) အတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံး**- အထွေထွေ ညီလာခံနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ အခြားအဓိက အဖွဲ့အစည်းများမှ တာဝန်ပေးထားသည့် ကုလသမဂ္ဂ၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ထမ်းဆောင်နေသော အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ်နှင့် နိုင်ငံတကာမှ သောင်းချီသော ကုလသမဂ္ဂဝန်ထမ်းများ ပါဝင်သည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

သင်က သင်တန်းတစ်ခုကို ဦးဆောင်နေသည့်အချိန်တွင် သင်တန်းသားများသည် ကုလသမဂ္ဂနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့်အရာများ သိထားသည်ကို သိရှိရန် စိတ်ဝင်စားဖွယ်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဦးစွာ ကုလသမဂ္ဂနှင့် မည်သို့ချိတ်ဆက်မှုရှိသနည်း။ မည်သည့်လုပ်နိုင်စွမ်းများ ရှိနေသနည်း။ သင်မည်သည့်အရာများကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်မိသနည်း။ ကုလသမဂ္ဂစနစ်နှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့်ဝေဖန်ချက်များ ကြားဖူးသနည်း။

ကုလသမဂ္ဂ၏ အဓိကအဖွဲ့ အစည်းများအပြင် ကော်မရှင်များ၊ ရန်ပုံငွေဆိုင်ရာ အဆောက်အအုံများ၊ ဌာနများနှင့် အေဂျင်စီများ အများအပြားရှိသည်။

ကုလသမဂ္ဂစနစ်အကြောင်း ပိုမိုလေ့လာရန်၊ မတူညီသော ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့များ၏ ဤဇယားနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများအကြောင်း အနည်းငယ်ကို ကြည့်ရှုပါ။ (ဤလမ်းညွှန်ချက်တွင် မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများ အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော သီးခြားလူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ဆက်လက်ဆွေးနွေးမည် ဖြစ်သောကြောင့် စောင့်မျှော်ကြည့်ရှုပါ။)

"အခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်ရှိသူ" တွေက ဘယ်သူတွေလဲ? "တာဝန်ရှိသူ" တွေက ဘယ်သူတွေလဲ?

တာဝန်ရှိသူသည် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရန်၊ မြှင့်တင်ရန်နှင့် နားလည်သဘောပေါက်ရန် သီးခြားတာဝန်ဝတ္တရား သို့မဟုတ် တာဝန်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် လူတစ်ဦးချင်းစီဖြစ်ပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်းအရ လူသားအားလုံးသည် အခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများ ဖြစ်ကြပြီး လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများမှ ကာကွယ်ပေးရန် ဖြစ်သည်။

အခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်ရှိသူ နှင့် တာဝန်ရှိသူကြား ဆက်ဆံရေးသည် နည်းလမ်းနှစ်မျိုးလုံး အလုပ်လုပ်သည်-

• **လူတစ်ဦးချင်းနှင့် ရပ်ရွာလူထုအသိုင်းအဝန်းများသည်** ၎င်းတို့အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများအကြောင်း အပြည့်အဝ အသိပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

• အစိုးရများနှင့် အခြားသော တာဝန်ရှိသူများသည် ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ကတိကဝတ်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် နိုင်ငံရေးဆန္ဒများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ပံ့ပိုးကူညီမှုများ လိုအပ်ပါသည်။

ပိုမိုလေ့လာရန်-

[အခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများနှင့် တာဝန်ရှိသူများ- နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး စနစ်]

[UNCRC (အပိုင်း 2): ဘယ်သူက ဘယ်သူလဲ?]

အခွင့်အရေးအခြေခံချဉ်းကပ်နည်းသည် ရလဒ်များနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်သာမက ထိုရလဒ်များကို **မည်သို့**အောင်မြင်ကြောင်းနှင့်လည်း သက်ဆိုင်ပါသည်။ ၎င်းက အပြောင်းအလဲကို ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်သူနှင့် ကြားနေလက်ခံသူများမဟုတ်ပဲ သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့်လုပ်ဆောင်သူနှစ်မျိုးလုံးကို အသိအမှတ်ပြုတယ်။ လူများတွင် သတင်းအချက်အလက်၊ ပညာရေး၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို တာဝန်ခံနိုင်စေရန် စွမ်းရည်ရှိစေရေးသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် အစီအစဉ်အပေါ် ၎င်းတို့ပိုင်ဆိုင်ကြောင်း သေချာစေရန်အတွက်သာမက တိုးတက်မှုကို တည်တံ့စေရန် အတွက်ပါ အဓိကဖြစ်သည်။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုသည် တာဝန်ရှိသူများ၏ စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ပေးပြီး အခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်ရှိသူကို ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုရန် အားပေးတိုက်တွန်းပါသည်။[၂၀]

အစိုးရများတွင် တာဝန်သုံးဆင့်ရှိသည်။

အခွင့်အရေးတိုင်းကို လေးစားရန်၊ ကာကွယ်ပေးရန် နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန်။

၁။ အခွင့်အရေးကို လေးစားခြင်းဆိုသည်မှာ အခွင့်အရေး၏ ခံစားမှုကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

၂။ အခွင့်အရေးများကို အခြားပါတီများမှ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းမှ တားဆီးကာကွယ်ရန် မှန်ကန်သောနည်းလမ်းဖြင့် ကာကွယ်ပေးရန်။

၃။ အရင်းအမြစ်များခွဲဝေခြင်းအပါအဝင် လူများ၏အခွင့်အရေးများကို ခံစားနိုင်စေရန်အတွက် ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်ရာတွင် မှန်ကန်သောနည်းလမ်းများဖြင့် ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးရန်။

ဥပမာ - မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်သည့် ဤဥပမာကို ကြည့်ကြပါစို့။

- **လေးစားလိုက်နာရမည့်တာဝန်** - *ပြည်နယ်ပါတီများသည် မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေးများ ခံစားခွင့်ကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ရမည်။ဥပမာအားဖြင့်၊ ပြည်နယ်များသည် ၎င်းတို့၏ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ မသန်စွမ်းသူများအား ဆေးဘက်ဆိုင်ရာစမ်းသပ်မှုများကို မလုပ်ဆောင်ရ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှုအပေါ်အခြေခံ၍ လူတစ်ဦးကို ကျောင်းမှထုတ်ပယ်ခြင်းမပြုရပါ။*

- **ကာကွယ်ရန်တာဝန်** - *ပြည်နယ်ပါတီများသည် တတိယအဖွဲ့အစည်းများမှ ဤအခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်မှုများကို တားဆီးရမည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ ပြည်နယ်များသည် မသန်စွမ်းသူများအပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများ အတွက် တရားမျှတပြီး အဆင်သင့်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများပေးရန် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်ရှင်များကို လိုအပ်သလိုသင့်လျော်သောနေရာထိုင်ခင်းပေးခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများသည် မသန်စွမ်းသူများအပါအဝင် ဝန်ထမ်းများ၏လိုအပ်ချက်များကို ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် လိုအပ်ပါသည်။ ပြည်နယ်များသည် မသန်စွမ်းသူများကို ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း သို့မဟုတ် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းမှ ကာကွယ်ရန် လုံ့လဝီရိယရှိရမည်။*

- **ဖြည့်ဆည်းရန်တာဝန်** - *ပြည်နယ်ပါတီများသည် သင့်လျော်သော ဥပဒေပြုရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ ဘတ်ဂျက်ဆိုင်ရာ၊ တရားစီရင်ရေးနှင့် အခြားသော လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဤအခွင့်အရေးများ အပြည့်အဝအကောင်အထည်ဖော်ရန် (အထက်ပုံးကိုကြည့်ပါ)။*

ဤသည်မှာ မသန်စွမ်းသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရန်အတွက် ပြည်နယ်တစ်ခုမှ လုပ်ဆောင်နိုင်သော အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ဥပဒေပြုရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်အမျိုးအစားအချို့၏ ဥပမာများဖြစ်သည်-

- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဖျက်သိမ်းရန် ဥပဒေပြုရေးနှင့် အခြားအစီအမံများကို ချမှတ်ပါ။

- ၎င်းတို့၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပြီး လျစ်လျူမရှုကြောင်း သေချာစေရန် မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များအားလုံးတွင် မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်မြှင့်တင်ပါ။

- အသိပညာပေးခြင်း၊ မူဝါဒနှင့် ဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် အရင်းအမြစ်ဝန်ဆောင်မှုများပေးခြင်းတို့ဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်သည့် မည်သည့်အလေ့အကျင့်ကိုမဆို ရပ်တန့်ပါ။

- ပြည်သူ့ကဏ္ဍသည် မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေးများကို လေးစားကြောင်း သေချာပါစေ။

- ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် အသိပညာပေးလှုပ်ရှားမှုများ၊ ပညာရေးနှင့် မြင်နိုင်စွမ်းများမှတစ်ဆင့် မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေးများကို လေးစားကြောင်း သေချာစေပါ။

- မသန်စွမ်းသူများအတွက် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော ကုန်ပစ္စည်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် နည်းပညာများကို သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ပါ။ထိုကဲ့သို့ သုတေသနပြုလုပ်ရန် အခြားအဖွဲ့အစည်းများကို ချဉ်းကပ်ပြီး အားပေးပါ။

- မသန်စွမ်းသူများထံ အထောက်အကူနည်းပညာဆိုင်ရာ လက်လှမ်းမီနိုင်သော အချက်အလက်များ ပေးပါ။

- ကွန်ဗင်းရှင်း၏အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာသင်တန်းများကို မြှင့်တင်ကာ အလားတူသင်တန်းများပေးဆောင်ရန် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအား အားပေးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊

- ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများကို ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ၎င်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ပါ။

မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များအတွက်(နှင့်အပေါ်) လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အသိပညာပေးခြင်းသည် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးသနည်း?

ရေရှည်တည်တံ့သော အပြောင်းအလဲကို ဖန်တီးရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံ အသိအမြင်တစ်ခုက အောက်ပါတို့ကို အထောက်အကူဖြစ်စေမည် ဖြစ်သည်။

၁။ **ငင်းသည် လူတို့အား ငင်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုနိုင်ရန်ဖော်ဆောင်ပေးသည်။** သင်၏လူ့အခွင့်အရေးများကို သိခြင်းသည်လူ့အခွင့်အရေးဖြစ်သည်![1] ထိုပညာရေးကိုရရှိခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များသည် အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရသည့် အခါတွင် ခွဲခြားသိမြင်နိုင်ပြီး ငင်းတို့အား ခုခံကာကွယ်ရန် ရပ်တည်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၂။ **ငင်းသည် မတူကွဲပြားခြင်း၏ အရေးပါမှုကို အလေးပေးဖော်ပြသည်။** လူများ အထူးသဖြင့် ကလေးများ၊ ဆယ်ကျော်သက်များနှင့် လူငယ်များ (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များ) သည် ငင်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ထိတွေ့မိသောအခါ၊ ငင်းသည် မတူကွဲပြားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ သဘောတရားများကို ငယ်ရွယ်စဉ်ကတည်းက လေးစားရန် အားပေးပါသည်။ လူမျိုး၊ ကျား၊ မ၊ ချမ်းသာမှု၊ လူမျိုး၊ ဘာသာစကား၊ ဘာသာရေးစသည်ဖြင့် ကွဲပြားနေပါစေ၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် တန်းတူအခွင့်အရေး ကိုင်ဆောင်ထားသူများဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြနေပါသည်။

> ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်
>
> သင်နေထိုင်ရာဒေသတွင် မတူကွဲပြားမှုဆိုသည်မှာ မည်သည်ကို ဆိုလိုသနည်း။ သင့်အသိုင်းအဝိုင်းရှိ မတူညီသောအုပ်စုများကို မည်ကဲ့သို့ ဆက်ဆံသည်/ ငင်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် မည်သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်ကို သုံးသပ်ပါ။ သင့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ငင်းသည် မည်သို့မည်ပုံဖြစ်ကြောင်း စဉ်းစားကြည့်ရန် ခဏအချိန်ယူပါ။

၃။ **ငင်းသည် သမိုင်းကြောင်းနားလည်စေရန် ပိုမိုပြည့်စုံသောအမြင်ကို ဆောင်ကျဉ်းပေးပါသည်။** လူ့အခွင့်အရေး ရှုထောင့်ဖြင့် သမိုင်းကြောင်း နားလည်ခြင်းသည် အတိတ်၏မတရားမှုများမှ သင်ယူရန်နှင့် အနာဂတ်တွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုများကို လမ်းညွှန်ရန်အတွက် အရေးကြီးပါသည်။ ထို့အပြင်၊ အထူးသဖြင့် ကိုလိုနီခေတ်နှင့် ဖိနှိပ်မှုစနစ်များနှင့် သရုပ်ဆောင်များ၏ အမြင်များကို ဦးစားပေးသည့် ရိုးရှင်းပြီး ဘက်လိုက်သော ဇာတ်ကြောင်းများမှ တစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေးအကြောင်း လေ့လာခြင်းသည် စိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်သည်။

၄။ **လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများ၏ မူလဇစ်မြစ်ကို အသိအမှတ်ပြုရန် ပြည်သူများအား တွန်းအားပေးပါသည်။** ပြဿနာများ၏ အရင်းမြစ်များကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းဖြင့် လူတို့သည် ပြောင်းလဲခြင်းကို အထောက်အကူပြုရန် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အဆင်သင့် ရှိနေကြသည်။ ဥပမာ၊ မလုံလောက်ဘူး။

ကျား၊မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုသည် အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် လူ့အခွင့်အရေး ပြဿနာတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း သိလာရသည်။ ယင်းကို ထိထိရောက်ရောက်ဖြေရှင်းရန်၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ အထူးသဖြင့် မညီမျှမှုနှင့် အာဏာမဲ့မှုတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုယုံကြည်ချက်များနှင့် သဘောထားများတွင် ကျား-မအခြေခံ အကြမ်းဖက်မှုသည် နက်ရှိုင်းစွာ အမြစ်တွယ်နေကြောင်းကို ပြည်သူတို့ သိရှိထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

၂၁။ "တစ်ကမ္ဘာလုံးက အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို မြှင့်တင်ကာကွယ်ရန် လူတစ်ဦးချင်း၊ လူအုပ်စုနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်း ယန္တရားများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့် နှင့် တာဝန်ဝတ္တရားဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်း၊" အပိုဒ် ၆၊

၅။**ငင်းသည် ဝေဖန်ပိုင်းခြားတွေးခေါ်မှုနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုစွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ပေးသည်။** လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးရုံမျှမကဘဲ၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သော ပညာပေးမှုများနှင့် အသိပညာပေးခြင်းတို့ကိုလည်း လူတို့အား ဝေဖန်ပိုင်းခြားတွေးခေါ်ကာ သတင်းအချက်အလက်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရန် လိုအပ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများစွာသည် ရှုပ်ထွေးပြီး လူ့အခွင့်အရေးပြဿနာများအားလုံးသည် အခြားကိစ္စရပ်များနှင့် ဖြတ်တောက်နေပါသည် (အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အောက်တွင်ကြည့်ပါ)။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့အားလုံး စဉ်းစားတွေးခေါ်ရန်၊ ယုံကြည်ရလောက်သော/ယုံကြည်စိတ်ချရသော အရင်းအမြစ်များကို ဖော်ထုတ်ရန်လိုအပ်သည်။ ယင်းက လူ့အခွင့်အရေး ဆွေးနွေးမှုများကို ပိုမိုအကျိုးဖြစ်ထွန်းစေပြီး အဓိပ္ပာယ်ရှိစေသည်။

၆။ **စာနာမှုနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို အားပေးသည်။** လူ့အခွင့်အရေးလုပ်ငန်း၏ အရေးကြီးသော အပိုင်းမှာ လူ့အခွင့်အရေးသည် အလုံးစုံ ဖြစ်သည်ကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း ဖြစ်သည်။ အခြားနေရာများတွင် အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံနေရသည်ကို လူတို့ သိရှိလာသောအခါ၊ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့သည် ကမ္ဘာ့နေရာအနှံ့အပြားတွင် အလားတူချိုးဖောက်မှုများ ကြုံတွေ့နေရပါက ၎င်းတို့သည် စာနာမှုနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို ခံစားရနိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ လှုပ်ရှားမှုတွေကို ယင်းကဲ့သို့တည်ဆောက်ထားကြသည်။ လူတစ်ဦး၏အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ခြင်းသည် လူတိုင်း၏အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဤယုံကြည်ချက်သည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အလွန်ကွဲပြားသည့်တိုင် လူတို့ကို စုစည်းစေပြီး လုပ်ရပ်ကို နှိုးဆော်စေသည်။

၇။ **လူ့အခွင့်အရေးကို တန်ဖိုးထားဖို့ လူတွေကို တွန်းအားပေးတယ်။** လူ့အခွင့်အရေးကို လူတွေက အသိတရားနဲ့ နားလည်လာတဲ့အခါ သူတို့လေ့လာသင်ယူရတဲ့အရာတွေက သူတို့ရဲ့တန်ဖိုးတွေကို ပုံဖော်ပေးနိုင်ပါတယ်။ လူ့အခွင့်အရေးသည် မည်မျှအရေးကြီးကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့သည် ခုခံကာကွယ်ထိုက်သည့် အရာဖြစ်သည်ကို ၎င်းတို့ သိရှိနားလည်လာမည် ဖြစ်သည်။လူ့အခွင့်အရေးနဲ့ ပတ်သက်ပြီးတော့သိရှိလာသောအခါ သင်သည် သူတို့ရဲ့အခွင့်အရေး (အခြားသူတွေရဲ့အခွင့်အရေး) ခြိမ်းခြောက်ခံရတယ်လို့ ယုံကြည်ရတဲ့အခါ မတ်တပ်ရပ်ဖို့ အလားအလာ ပိုများပါတယ်။

၈။ **၎င်းသည် လူမှုရေးတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများကို လှုံ့ဆော်ပေးသည်။** လူတို့သည် ပညာတတ်ပြီး လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အသိပညာနှင့် အရင်းအမြစ်များ ပြည့်စုံလာသောအခါ၊ ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း တရားမျှတမှုအတွက် လုပ်ဆောင်ကြမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ထိခိုက်လွယ်ဆုံးသော အဖွဲ့ဝင်များအတွက် အသိပညာပေးခြင်းနှင့် အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ထူထောင်ခြင်း/ပံ့ပိုးကူညီခြင်းများ ပါဝင်သည်။ လူမှုတရားမျှတမှုနှင့် သာတူညီမျှမှုကို ယုံကြည်ခြင်းသည် အရေးကြီးသော ပထမခြေလှမ်းဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ၎င်းတို့အတွက် မည်ကဲ့သို့ ထောက်ခံအားပေးရမည်ကို သိရှိခြင်းသည်ပြောင်းလဲမှုပုံစံ ဖြစ်သည်။

၉။ **၎င်းသည် အစိုးရများကို တာဝန်ခံစေသည်။** လူ့အခွင့်အရေးပညာပေးခြင်း (HRE) သည် လူများအား အဖွဲ့အစည်းများကို တာဝန်ခံရန် အားပေးရုံသာမက ၎င်းတို့သည် အဓိကတာဝန်ယူသူများဖြစ်သောကြောင့် အစိုးရများကို တာဝန်ခံရန် တွန်းအားပေးပါသည်။ HRE သည် အစိုးရ၏ တာဝန်ခံမှုအတွက် အရေးကြီးသည်ဟု လူ့အခွင့်အရေးကျွမ်းကျင်သူများက ပြောသည်။ အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် စိတ်အားထက်သန်မှုလက်နက် များကိုကိုင်ဆောင်ထားသော နိုင်ငံသားများသည် ပြဿနာများနှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့၏ အစိုးရများကို စိန်ခေါ်ပြီး အပြောင်းအလဲကို တောင်းဆိုရန် စွမ်းအားရှိသည်။ HRE သည် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများအား ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးအသိုက်အဝန်းသို့ အရင်းအမြစ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

သင်၏သင်တန်းကာလအတွင်း ၎င်းတို့ကို တိုက်ရိုက်မထိခိုက်စေနိုင်သော၊ ၎င်းတို့၏ အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ဖြစ်ပွားနေသည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအကြောင်း နောက်ထပ်စဉ်းစားစေခြင်းသည် ပါဝင်သူများအား ပံ့ပိုးကူညီရန် အထောက်အကူဖြစ်နိုင်သည်။ ဦးစွာ၊ သင့်ကိုယ်သင် တိုက်ရိုက်မထိခိုက်စေဘဲ သင်တွေ့ခဲ့ရသည့် ဒေသဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအကြောင်း ခဏမျှ စဉ်းစားကြည့်။ သင့်အတွက် မည်သည်အရာများဖြစ်လာနိုင်သည်ကို လေလာကြည့်ရှုပါ။

မိမိကိုယ်ကို ဂရုစိုက်စစ်ဆေးပါ။

ဒီအထိ သတင်းအချက်အလက်တွေ အများကြီး မျှဝေထားပါတယ်။
ဘယ်လိုအခြေအနေရှိလဲ။ အနားယူရန် လိုအပ်ပါသလား?
သင်၏ခန္ဓာကိုယ်ကိုဆန့်ပေးပါ။ ရေနည်းနည်းသောက်ပါ။ သရေစာစားပါ။

လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြုချဉ်းကပ်မှု (HRBA) ဆိုတာဘာလဲ?

HRBA သည် PANEL ဟုလည်းသိကြသည့် အဓိကလူ့အခွင့်အရေးမူငါးခုဖြင့် ပံ့ပိုးပေးသည်- ပါဝင်မှု၊ တာဝန်ခံမှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကင်းရှင်းရေးနှင့် တန်းတူရေး၊ အခွင့်အာဏာနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး။[၂၇]

• **ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်း** – လူတိုင်းသည် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို ခံစားခွင့်ကို ထိခိုက်စေသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် တက်ကြွစွာပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။

• **တာဝန်ခံနိုင်မှု** – အခွင့်အရေးကိုင်ဆောင်သူများအပေါ် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ပျက်ကွက်မှုအတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုတွေ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့အခါ ထိရောက်တဲ့ ကုစားမှုတွေ ရှိသင့်ပါတယ်။

• **ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းနှင့် တန်းတူညီမျှမှု** – လူတစ်ဦးချင်းစီသည် မည်သည့်အမျိုးအစားကိုမျှ ခွဲခြားမှုမရှိဘဲ ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အမျိုးအစားအားလုံးကို တားမြစ်၊ တားဆီး နှိမ်နင်းသင့်သည်။

• **စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်တင်ခြင်း**- လူတိုင်းသည် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ လူတစ်ဦးချင်းနှင့် ရပ်ရွာလူထုများသည် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို နားလည်ပြီး ၎င်းတို့၏ဘဝအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော မူဝါဒများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ပါဝင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

• **တရားဝင်မှု** – ချဉ်းကပ်မှုများသည် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာဥပဒေများတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် တရားဝင် အခွင့်အရေးများနှင့်အညီ ဖြစ်သင့်သည်။

HRBA သည် တက်ကြွလှုပ်ရှားမှုကို မည်သို့ပံ့ပိုးနိုင်သနည်း?

အစီအစဉ်တစ်ခု၊ ကမ်ပိန်းတစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုခုကို စွက်ဖက်မှုတစ်ခုအကြောင်း စဉ်းစားနေသည့်အခါ HRBA ၏အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို စိတ်ထဲတွင်ထားရှိရန် အထောက်အကူဖြစ်စေသည်-[၂၈]

• စွက်ဖက်မှုများသည် လူ့အခွင့်အရေးကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် အန္တိမပန်းတိုင်ဖြစ်သည်ကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားသည်။

• လူများ (အထူးသဖြင့် မတူကွဲပြားသော နောက်ခံအမျိုးမျိုးမှ မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ) ကို တစ်ဆင့်ခံ ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို တစိုက်မတ်မတ် စားသုံးသူများမဟုတ်ပဲ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတွင် အဓိကပါဝင်သူများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခံရပါသည်။

• အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝပြီး မျှမျှတတပါဝင်မှုသည် နည်းလမ်းတစ်ခုနှင့် ပန်းတိုင်တစ်ခုဖြစ်သည်။

• နည်းဗျူဟာ များသည် စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်တင်ပေးနိုင်သည်၊ အခွင့်အာဏာကို လျော့ပါးစေခြင်း မဟုတ်ပါ။

• ရလဒ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်နှစ်ခုလုံးကို စောင့်ကြည့်အကဲဖြတ်ပါသည်။

• ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများသည် ကွာဟမှုများကို လျှော့ချရန်နှင့် နောက်ကျကျန်နေသူများကို ခွန်အားဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။

• လုပ်ငန်းစဉ်သည် ဒေသအလိုက် ပိုင်ဆိုင်ပြီး မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ဦးစားပေးမှုများတွင် အမြစ်တွယ်နေပါသည်။

• ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများသည် ကွာဟမှုများကို လျှော့ချရန်နှင့် နောက်ကျကျန်နေသူများကို ခွန်အားဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။

• အဓိကပြဿနာများ/မတရားမှုများ၏ အရင်းခံနှင့် အရင်းခံအကြောင်းတရားများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် အကြောင်းအရာ၊ သမိုင်းနှင့် အခြေအနေတို့ကို အပြည့်အဝ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု ပြုလုပ်ပါသည်။

၂၂။ www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/ မှ ဆီလျော်အောင် ဘာသာပြန်ပါသည်။

၂၃။ ennhri.org/about-nhris/human-rights-basedapproach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20 by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights မှ ဆီလျော်အောင် ဘာသာပြန်ပါသည်။

၂၄။ https://www.unfpa.org/human-rights-based-approach မှ ဆီလျော်အောင် ဘာသာပြန်ပါသည်။

• ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းတွင် နိုင်ငံတော်၏ အဓိကတာဝန်ကိုထမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် အခြားပြည်နယ်မဟုတ်သော ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများ၏ အခန်းကဏ္ဍအပါအဝင် သက်ဆိုင်သူအားလုံး ပါဝင်ပါသည်။

• လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများသည် စွက်ဖက်မှုများတွင် တိုင်းတာနိုင်သော ပန်းတိုင်များ၊ ပစ်မှတ်များနှင့် ညွှန်ကိန်းများ ရေးဆွဲခြင်းကို လမ်းညွှန်ပေးသည်။

• မဟာဗျူဟာမြောက် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ပြီး တည်တံ့နေပါသည်။

ဒီတော့ ဒါက မိန်းကလေးတွေ၊ မိန်းမပျိုတွေနဲ့ အမျိုးသမီးတွေအတွက် ဘာကို ဆိုလိုတာလဲ?

အမျိုးသမီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ တန်ဖိုးထားမှုစနစ်ကို စတင်တည်ထောင်ချိန်မှစ၍ ဗဟိုတွင်ရှိခဲ့သည်။ ကုလသမဂ္ဂ စတင်ဖွဲ့စည်းချိန်မှစ၍ အမျိုးသမီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေး ကြိုးပမ်းမှု သမိုင်းကြောင်း ရှည်လျားသော်လည်း အမျိုးသမီးများနှင့် လူငယ်များသည် လူမှုရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားမှုများတွင် ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်ခဲ့သည်မှာ ကြာမြင့်နေပြီ ဖြစ်သည်။ ယင်းအပြင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများသည် ကမ္ဘာ့လူဦးရေ၏ ထက်ဝက်ကို ကိုယ်စားပြုပြီး ထို့ကြောင့် ၎င်း၏ အလားအလာ ထက်ဝက်ကိုလည်း ကိုယ်စားပြုပါသည်။ အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးတစ်ရပ် ဖြစ်သည့်အပြင် ငြိမ်းချမ်းသောလူ့အဖွဲ့အစည်းများရရှိရန် ကျားမတန်းတူရေးသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပြီး လူသားစွမ်းရည်ပြည့်ဝပြီး ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလည်း ပါဝင်သည်။

> World YWCA သည် ၎င်း၏ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ပေါင်း ၄၀ ကျော်ကို အတည်ပြုခဲ့ပြီး UNSRC 1325 ကို လက်ခံကျင့်သုံးရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် အဓိက ထောက်ခံသူဖြစ်ကြောင်း သင်သိပါသလား။ YWCA ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှုဆိုင်ရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု၏ အဓိကပန်းတိုင်တစ်ခုမှာ မူဝါဒချမှတ်ခြင်းနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မျိုးဆက်သစ်ခေါင်းဆောင်များ၏ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝစွာပါဝင်မှုနှင့် ကိုယ်စားပြုမှုတို့ကို တိုးမြှင့်ရန်ဖြစ်သည်။

အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးကြား တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေး အပြည့်အဝရရှိရန် သွားရမည့်လမ်းမှာ ရှည်လျားသေးသည်။ ကျားမရေးရာ အကြမ်းဖက်မှု ပုံစံမျိုးစုံကို တုံ့ပြန်ရန်နှင့် အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ စီးပွားရေး အရင်းအမြစ်များနှင့် နိုင်ငံရေးဘဝတွင် အမျိုးသမီးများ၊ လူငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသားများ၊ လူငယ်များနှင့် ယောကျ်ားလေးများ နှစ်ဦးစလုံးအတွက် တန်းတူညီမျှစွာ ဝင်ရောက်ခွင့် ရရှိရန် အရေးကြီးဆုံးဖြစ်သည်။

တရားကြောင်းအရ အရေးယူခြင်းအပြင်၊ တရားမျှတမှုအပေါ် အခြေခံသည့် လူ့အခွင့်အရေးကို အခြေခံသည့် ရှုထောင့်အမြင်ကို အသုံးချခြင်းသည် စကားစမြည်ပြောဆိုရန်၊ အပြောင်းအလဲတစ်ခုပြုလုပ်ရန် တာဝန်ခံသူများကို တွန်းအားပေးရန်နှင့် သဘောထားတူသောအသိုင်းအဝိုင်းများကို ချိတ်ဆက်ရန် အစွမ်းထက်သောနည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ တရားရုံးများတွင်သာမကဘဲ အပြောင်းအလဲလည်း ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်။ စံနှုန်းများပြောင်းရန်၊ အမည်းစက်နှင့် တားမြစ်ချက်များကို စိန်ခေါ်ရန်နှင့် ဥပဒေများကို ပြောင်းလဲရန်ကဲ့သို့ အခြေခံလူတန်းစားများ စည်းရုံးရေးကို ထောက်ခံရန် အရေးကြီးပါသည်။

အမျိုးသမီးများအပေါ် အထူးအလေးထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးတူရိယာများနှင့်ပတ်သက်၍ [အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပယျောက်ရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်](#) (CEDAW) သည် အရေးကြီးဆုံးသော နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စာချုပ်ဖြစ်သည်။ CEDAW သည် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံအားလုံးကို ပယျောက်စေရန်နှင့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများကြား တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးများ မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် နိုင်ငံတကာဥပဒေမူကြမ်းအဖြစ် ဖော်ပြထားသည့် ညီလာခံကို ၁၉၇၉ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေညီလာခံက အတည်ပြုခဲ့သည်။ ကွန်ဗင်းရှင်းသည် နှစ်ဆယ်မြောက်နိုင်ငံကို အတည်ပြုပြီးနောက် ၁၉၈၁ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ်အဖြစ် အသက်ဝင်ခဲ့သည်။ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ ၁၉၃ နိုင်ငံအနက် ၁၈၉ နိုင်ငံက CEDAW (အမေရိကန်၊ အီရန်၊ Palau၊ ဆိုမာလီယာ၊ ဆူဒန်နှင့် တွန်ဂါတို့ကို ခြွင်းချက်အဖြစ်...) လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး ကွန်ဗင်းရှင်းကို အမြင့်မားဆုံး ထောက်ခံထားသော လူ့အခွင့်အရေးစာချုပ်များထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။[၂၆]

ဤသည်မှာ CEDAW ၏ အခြေခံမူများ / လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ရှင်းပြထားသည့် အတိုချုံး ဗီဒီယိုများ ဖြစ်သည်-

CEDAW အမြန်နှင့် တိကျသည်- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသော သဘောတရားကို ရှင်းပြခြင်း

CEDAW အမြန်နှင့် တိကျသည်- နိုင်ငံတော် တာဝန်၏ နိယာမ

CEDAW အမြန်နှင့် တိကျသည်- ခိုင်မာသော တန်းတူညီမျှမှုနိယာမ

အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပယျောက်ရေး ကော်မတီ (CEDAW) သည် CEDAW အကောင်အထည်ဖော်မှုကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန် တာဝန်ပေးထားသော လွတ်လပ်သော ကျွမ်းကျင်သူ များအဖွဲ့ဖြစ်သည်။CEDAW ကော်မတီတွင် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမှ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမှီအခိုကင်းသော ကျွမ်းကျင်သူ ၂၃ ဦး ပါဝင်သည်။ ကော်မတီ၏လုပ်ငန်းအကြောင်း ပိုမိုလေ့လာရန်၊ ဤနေရာကိုနှိပ်ပါ။

CEDAW ကို အတည်ပြုပြီးသော နိုင်ငံပေါင်း ၁၈၉ နိုင်ငံက ကွန်ဗင်းရှင်းတွင် ဖော်ပြထားသော အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ချမှတ်ထားသော အစီအမံများနှင့်ပတ်သက်၍ အစီရင်ခံတင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး၊ နိုင်ငံတော်မှ အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ပေးသည့် တိုးတက်မှုအပေါ်၊ ပြည်နယ်များတွင် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာတိုးတက်မှု၊ အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ယင်းအပေါ် အစီရင်ခံရန် အချိန်ဇယားရှိသည်။ ကော်မတီသည် အစီရင်ခံစာတစ်ခုစီကို စစ်ဆေးပြီး ၎င်း၏စိုးရိမ်မှုများနှင့် အကြံပြုချက်များကို "နိဂုံးချုပ်သုံးသပ်ချက်များ" ပုံစံဖြင့် ပြည်နယ်ပါတီအား ဖြေရှင်းပေးသည်။

အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ (NGOs) နှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (CSOs) တို့သည် ဤလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဓိကကျသောအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ကြပြီး ၎င်းတို့သည် အစိုးရများ၏ ကတိကဝတ်များအတွက် တာဝန်ရှိပြီး နိုင်ငံတော်က ကျူးလွန်နေသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို မကြာခဏ ကြွေးကြော်နေသူများဖြစ်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး လှုပ်ရှားမှု စောင့်ကြည့်ရေးအဖွဲ့ (IWRAW) သည် အမျိုးသမီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ခံမှုကို

ရှာဖွေနေစဉ် ကမ္ဘာတဝှမ်းရှိ NGOs များအား ပံ့ပိုးကူညီမှုပေးနေသည့် CEDAW တွင် ဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ ထို့အပြင်၊ Rutgers နှင့် ARROW သည် သင့်အစိုးရမှ ကတိကဝတ်ပြုထားပုံနှင့် အဓိက အမျိုးသမီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများအကြောင်း ၎င်းတို့၏ အစီရင်ခံတင်ပြရာတွင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်နေသည်ကို ရှာဖွေရန် ကိရိယာတန်ဆာပလာအစုံကို (အောက်တွင်ကြည့်ပါ) ပေးထားပါသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

CEDAW နှင့်ပတ်သက်၍ သင့်အစိုးရ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို သိရှိစေရန်နှင့် ၎င်းတို့ ကတိကဝတ်ပြုထားသည်အတိုင်း အမှန်တကယ် ဆောင်ရွက်ခြင်း ရှိမရှိ သိရှိနိုင်ရန် Rutgers / ARROW သိကောင်းစရာများ နှင့် ဗီဒီယို ကို ကြည့်ပါ။ ဤအချက်အလက်ကို ရယူရန် လွယ်ကူပါသလား။ ၎င်းတို့ လုပ်ဆောင်နေသောအရာကို သိဖို့ကြိုးစားရင်း မည်သည့်စိန်ခေါ်မှုများ သင်ရင်ဆိုင်ရသနည်း။ ဤလေ့ကျင့်ခန်း မလုပ်ဆောင်မီ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ သို့မဟုတ် သင်တန်းအတွင်း သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များတည်ရှိရာ နိုင်ငံများအတွက် စိန်ခေါ်မှုများကို သင်ရှာဖွေနိုင်ပါသလား။

၂၆။ rutgers.international/resources/cedaw-advocacy/

အမျိုးသမီးလူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း

မည်သူမဆို ၎င်းတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်နှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ၊ မည်သူမဆို လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်သူ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့ကို အလုပ်ခန့်ထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သတ်မှတ်ခြင်းထက် ၎င်းတို့လုပ်ဆောင်သည့်အရာနှင့် ၎င်းတို့ရပ်တည်သည့်အရာကို အဓိကအားဖြင့် ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားသည်။ တချို့က လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်သူများသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၊ လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စများတွင် လုပ်ဆောင်နေသည့် ရှေ့နေများ၊ သတင်းထောက်များ သို့မဟုတ် မီဒီယာသမားများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်သားများဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်သူ အများအပြားသည် လူ့အခွင့်အရေးကို ဦးစားပေး၍ ၎င်းတို့၏ အလုပ်မှ ဝင်ငွေ မရရှိကြပေ။ အချို့သည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအသိုက်အဝန်းနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန်၊ ကုလသမဂ္ဂ၊ အာဖရိကသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် ဥရောပကောင်စီကဲ့သို့သော ဒေသဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ၊ နှင့်/သို့မဟုတ် ပြည်နယ်မြို့တော်များတွင် လှုံ့ဆော်အားပေးရန်လည်း လုပ်ဆောင်ပါသည်။[၂၇]

ပိုမိုသိရှိရန်

၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် လုံခြုံရေးကောင်စီသည် အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက် ၁၃၂၅ ကို ချမှတ်ခဲ့ပြီး ကုလသမဂ္ဂ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းမှုအားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု တိုးမြှင့်ရန်နှင့် ကျားမရေးရာ ရှုထောင့်များ ထည့်သွင်းရန် (ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှု အပါအဝင်၊ လေ့ကျင့်ရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး ထိန်းသိမ်းမှုနှင့် ကုလသမဂ္ဂ အစီရင်ခံမှုစနစ်များတွင် ကျားမရေးရာ ကျားမရေးရာ အမြင်များ)။ ထိုအချိန်မှစ၍ ကုလသမဂ္ဂ လုံခြုံရေးကောင်စီသည် အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များစွာကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ပထမဆုံးအစွဲပြုထားသည့် အထင်ကရ အမှတ်အသား ဆုံးဖြတ်ချက် ၁၈၂၀ (၂၀၀၈) ကို လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သည်။ နောက်ဆက်တွဲဆုံးဖြတ်ချက်များဖြစ်သော ၁၈၈၈ (၂၀၀၉)၊ ၁၈၈၉ (၂၀၀၉)၊ ၁၉၆၀ (၂၀၁၀) တို့သည် ပဋိပက္ခနှင့်ဆက်နွယ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများကို တားဆီး တုံ့ပြန်ရန် အာရုံစိုက်ထားပြီး ခန့်အပ်ခြင်း အပါအဝင် ကုလသမဂ္ဂ ဗိသုကာလက်ရာများကို ချမှတ်ပေးခဲ့သည်။ ပဋိပက္ခအတွင်း လိင်အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အထူးကိုယ်စားလှယ်နှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့် ပဋိပက္ခအတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးဆိုင်ရာ YWCA သည် ဆုံးဖြတ်ချက် ၁၃၂၅ ကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် တွန်းအားပေးရာတွင် အဓိက တွန်းအားတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း သင်သိပါသလား။

https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender/

အမျိုးသမီး လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ (WHRDs) သည် မည်သည့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာရပ်တွင်မဆို လုပ်ဆောင်နေသော အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများ အားလုံး (မိမိကိုယ်ကို "အမျိုးသမီး/ အမျိုးသမီး အကာအကွယ်ပေးသူများ" သို့မဟုတ် "မိန်းကလေး အကာအကွယ်ပေးသူများ" အဖြစ် သတ်မှတ်သူများ) နှင့် မြှင့်တင်ရန် လုပ်ဆောင်နေသော ကျား၊ ကျားမတန်းတူရေးနှင့်ဆိုင်သော အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများ။ WHRDs ၏ လုပ်ဆောင်မှုသည် လက်ရှိအနေအထားကို ခြိမ်းခြောက်နေပြီး မိသားစုနှင့် ကျားမရေးရာ အခန်းကဏ္ဍများဆိုင်ရာ ရိုးရာအယူအဆများကို ဆန့်ကျင်နေသည်ဟု ရှုမြင်သဖြင့် ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများကို အန္တရာယ် ဖြစ်စေလေ့ရှိသည်။

၎င်းသည် ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များနှင့် မိသားစုဝင်များကို ၎င်းတို့၏အလုပ်အားဖြင့် ဘာသာရေး၊ ဂုဏ်ရည် သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှုကို ခြိမ်းခြောက်နေသည်ဟု ယူဆသော ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များနှင့် မိသားစုဝင်များအပါအဝင် ပြည်နယ်နှင့် ပြည်နယ်မဟုတ်သော သရုပ်ဆောင်များက ရှုတ်ချခြင်း၊ ဖယ်ထုတ်ခြင်းနှင့် ရန်လိုခြင်းတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ထို့အပြင်၊ အလုပ်ကိုယ်တိုင်[၂၈]၊ အမျိုးသမီးဝါဒီလှုပ်ရှားမှုများတွင် ၎င်းတို့၏ပါဝင်မှု သို့မဟုတ် အောင်မြင်ရန် ကြိုးပမ်းနေသည့်အရာများ—ဥပမာ၊ အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေး သို့မဟုတ် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြားအခွင့်အရေးများ အကောင်အထည်ဖော်ရေး—တို့သည်လည်း WHRDs များကို စုပေါင်းအားဖြင့်တွန်းအားပေးရန် တစ်ဦးချင်းအား တွန်းအားပေးတိုက်ခိုက်ရန် ပစ်မှတ်များဖြစ်စေသည်။ အထူးသဖြင့် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသည့် နိုင်ငံများတွင် ဖြစ်ပွားနေသည့် ပြည်တွင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေး မငြိမ်မသက်မှုများ သို့မဟုတ် နှစ်ရှည်လများ ဖြစ်ပွားနေသည့် ပဋိပက္ခများသည်။[၂၉] ဆယ်စုနှစ်များစွာ ရှိနေသည်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် မကြာသေးမီက ပြောင်းလဲလာသည့် နိုင်ငံရေးကမ္ဘာ့အခင်းအကျင်းအပေါ် အခြေခံသည့် နိုင်ငံများတွင် ယင်းသည် အထူးသဖြင့် မှန်ကန်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်သူများအားလုံးအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုသေချာစေရန်နှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများအား ခြိမ်းခြောက်မှုများနှင့် တိုက်ခိုက်မှုများမှ ကာကွယ်ရန် နိုင်ငံတော်တွင် အဓိကတာဝန်ရှိသည်။ နိုင်ငံတကာ အသိုက်အဝန်းအပြင် အမျိုးသားအဆင့် ကုလသမဂ္ဂ တည်ရှိမှုသည်လည်း ၎င်းတို့အား ကူညီပံ့ပိုးရန်၊ အဓိပ္ပါယ်ရှိရှိ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ကာကွယ်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီး လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများအပေါ် ခြောက်လှန့်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အခြားသော ချိုးဖောက်မှုများ ကျူးလွန်ခြင်းများကို ချက်ချင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင်၊ WHRD များသည် ထိရောက်သော၊ ပါဝင်ပြီး ကျား-မ တုံ့ပြန်မှုဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးသည့် ယန္တရားများမရှိဘဲ မကြာခဏ ချန်ထားလေ့ရှိသည်။

[လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ ကြေငြာစာတမ်းသည် (HRDs)](#)[၃၀] WHRD များ၏ အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် HRDs အားလုံး၏ သက်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် ပြည်နယ်များ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြရန် ခြေလှမ်းတစ်လှမ်းဖြစ်သည်။ ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေညီလာခံသည် အမျိုးသမီးများ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ဤအထင်ကရ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်ခဲ့သည်။[၃၁] ဤသည်မှာ သင့်လူ့အခွင့်အရေး လုပ်ငန်းတွင် ဘေးကင်းရန်၊ ကျန်းမာပြီး သိက္ခာရှိရှိနေထိုင်ရန် ကူညီပေးမည့် အရင်းအမြစ်အချို့ဖြစ်သည်။

• [ကမ္ဘာကြီးကို ကယ်တင်ရန် ကြိုးစားနေစဉ် ခံနိုင်ရည်ရှိအောင် နေထိုင်ခြင်း](#) (အတွဲ 2)- လူငယ်တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများအတွက် သုခချမ်းသာ စာအုပ် (Amnesty International)

• [Gendering Documentation- အမျိုးသမီးများ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ](#) (Women Human Rights Defenders International Coalition) အတွက် လမ်းညွှန်ချက်

• [ကျွန်ုပ်တို့၏ လုံခြုံမှုအတွက် အခွင့်အရေး- အမျိုးသမီးများ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ၏ တစ်ကိုယ်ရေ ကာကွယ်ရေး ချဉ်းကပ်နည်း](#) (Women Human Rights Defenders International Coalition)

• [အခွင့်အရေးများတောင်းဆိုခြင်း၊ တရားမျှတမှုကို တောင်းဆိုခြင်း- အမျိုးသမီးများ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်စာအုပ်](#) (Women Human Rights Defenders International Coalition)

• [အမျိုးသမီးများ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများနှင့် ဂျာနယ်လစ်များအား ကာကွယ်ရေးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း- အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူများ၏ ရှုထောင့်များ](#) (webcast event၊ 12 April 2022)

• [ကျွန်ုပ်တို့၏အခွင့်အရေး၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဘေးကင်းရေး- အမျိုးသမီးများအတွက် လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ](#) (International Land Coalition)

• [အမျိုးသမီးများ လူ့အခွင့်ရေး ကာကွယ်သူများသည် သယံဇာတတူးဖော်ရေး လုပ်ငန်း](#) (AWID)

၂၇။humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders

၂၈။www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders

၂၉။www.humanitariancoalition.ca/protractedcrises#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20 situations,and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods

၃၀။ နောက်ထပ်ဘာသာစကားများကို ဤနေရာတွင် ရနိုင်သည်-undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False

၃၁။ www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders

၈။ အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေးဆိုင်ရာ စံတန်ဖိုးများ + အခြေခံမူများ

အသွင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမည်သည် အခြားသူများကို ဦးဆောင်နိုင်စေရန် ကူညီထောက်ပံ့ပေးပြီး ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုစေပြီး အခြားသူများထက်သာလွန်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ အခြားသူများနှင့်အတူတစ်ကွ သြဇာလွှမ်းမိုးမှု တည်ဆောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း အမှန်တကယ် နားလည်သိရှိသောသူ ဖြစ်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်တွင် အခြားကဏ္ဍများဝယ် ဖော်ပြထားသော အမျိုးသမီးများ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေးဆိုင်ရာ စံတန်ဖိုးများနှင့် အခြေခံမူများ အများအပြား ပေါ်လာသည်ကို သင်တွေ့ရပါမည်။ သို့သော် ဤကဏ္ဍသည် ထိုတန်ဖိုးများနှင့် အခြေခံသဘောတရားများ မြစ်ဖျားခံရာ ပင်မ အယူအဆများကို နားလည်ရန် သော့ချက်ဖြစ်သည်။

ထောက်ထားညှာတာမှု + တန်းတူညီမျှမှု

အသွင်ပြောင်းသော ခေါင်းဆောင်မှုသည် ဘဝ၏ကဏ္ဍပေါင်းစုံတွင် လုပ်နိုင်စွမ်းအားပါဝင်သည့် အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြုသည်။ ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် သင်၏ခရီးသို့ ကူးပြောင်းရာတွင် သင်ကိုင်ဆောင်ထားသော လုပ်နိုင်စွမ်းအား (သို့မဟုတ် ကိုင်ဆောင်ထားသည်ဟု ထင်မြင်ခြင်း) နှင့် လူတိုင်းအား မည်သို့မျှဝေရမည်ကို စဉ်းစားရန် အရေးကြီးပါသည်။ သာတူညီမျှမှု မြှင့်တင်ရေးချဉ်းကပ်မှုများတွင် အမြစ်တွယ်လာသောအခါတွင် ခေါင်းဆောင်မှုတွင် စုပေါင်းပြောင်းလဲမှုအတွက် လိုအပ်သော အရှိန်အဟုန်ကို တည်ဆောက်ရန် စွမ်းအားရှိသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ကဏ္ဍစုံ ပေါင်းစပ်မှု၏ အရေးပါမှုအကြောင်း မပြောမီ ပါဝင်သူများအား ၎င်းတို့၏ မျက်လုံးများကိုမှိတ်ပြီး မှန်ထဲတွင် ၎င်းတို့ကိုယ်၎င်းတို့ ကြည့်နေကြောင်း စိတ်ကူးကြည့်ရန် တောင်းဆိုပါ။ ၎င်းတို့ မည်သည့်ကို တွေ့မြင်သနည်း (ကျား၊ မ၊ လူတန်းစား၊ ဘာသာစကား၊ လူမျိုး၊ အသက်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ စသည်ဖြင့်)။ မိမိတို့၏ လက်တွေ့ဘဝအမှန် သို့မဟုတ် မိမိတို့ကိုယ်တိုင်၏ မည်သည့်အစိတ်အပိုင်းသည် မိမိတို့ကို လွှမ်းမိုးထားသနည်း။ မိမိတို့၏ မွေးရာပါ မတူကွဲပြားမှုများသည် ကမ္ဘာကြီးအပေါ် ရှုမြင်ပုံများကို မည်သို့ ပုံစံသွင်းနေသနည်း။

လုပ်နိုင်စွမ်းအားသည် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ပေါ်လာသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ သင်တန်းအတွက် သင့်အခန်းကို မည်သို့သတ်မှတ်ထားသနည်း-ကျန်သူများကို မိန့်ခွန်းပြောနေသည့် အခန်းရှေ့တွင် အသံချဲ့စက် တပ်ဆင်ထားသောအခန်း ဖြစ်ပါသလား။ အညီအမျှ မျှဝေရန်အတွက် သင့်တွင် စက်ဝိုင်းရှိပါသလား။ ဘီးတပ်ကုလားထိုင် အတွက် ဆင်ခြေလျှောလမ်း ရှိပါသလား။ အခန်းထဲဝင်ဖို့လား။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ အရွှေ့များကို ပြောင်းလဲရန် သင်ဘာလုပ်နိုင်သည်ကို သတိပြုမိရန် အရေးကြီးပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှု တည်ဆောက်ရေးအပိုင်းရှိ ကိရိယာ အများအပြားနှင့် ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် သိကောင်းစရာများမှ ၎င်းအား မေးခွန်းထုတ်ရန်နှင့် စိန်ခေါ်ရန် နည်းလမ်းများကို သိရှိနိုင်ပါသည်။

အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု+ မျိုးရိုးစဉ်ဆက်

Kimberlé Crenshaw မှ မူရင်း ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး၊ အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုသည် နိယာမတစ်ခုဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ ဖြတ်တောက်နေသော အထောက်အထားများသည် ဖိနှိပ်မှုနှင့် အခွင့်ထူးများ၏ ထူးခြားသော အတွေ့အကြုံများကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို နားလည်ရန်နှင့် တုံ့ပြန်ရန် ကူညီပေးသည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။[၃၂] ဆိုလိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ ဖြစ်တည်မှု၏ အပြန်အလှန်ဆက်နွယ်နေသည့် သဘောသဘာဝသည် အသစ်အသစ်သော အပြန်အလှန် မှီခိုနေသည် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ဆက်နွယ်မှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၊ အားသာ(နည်း)ချက်များ၊ သို့မဟုတ် အထူးအခွင့်အရေးများကိုဖန်တီးပေးနိုင်ကြောင်း ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်သည်။[၃၃]

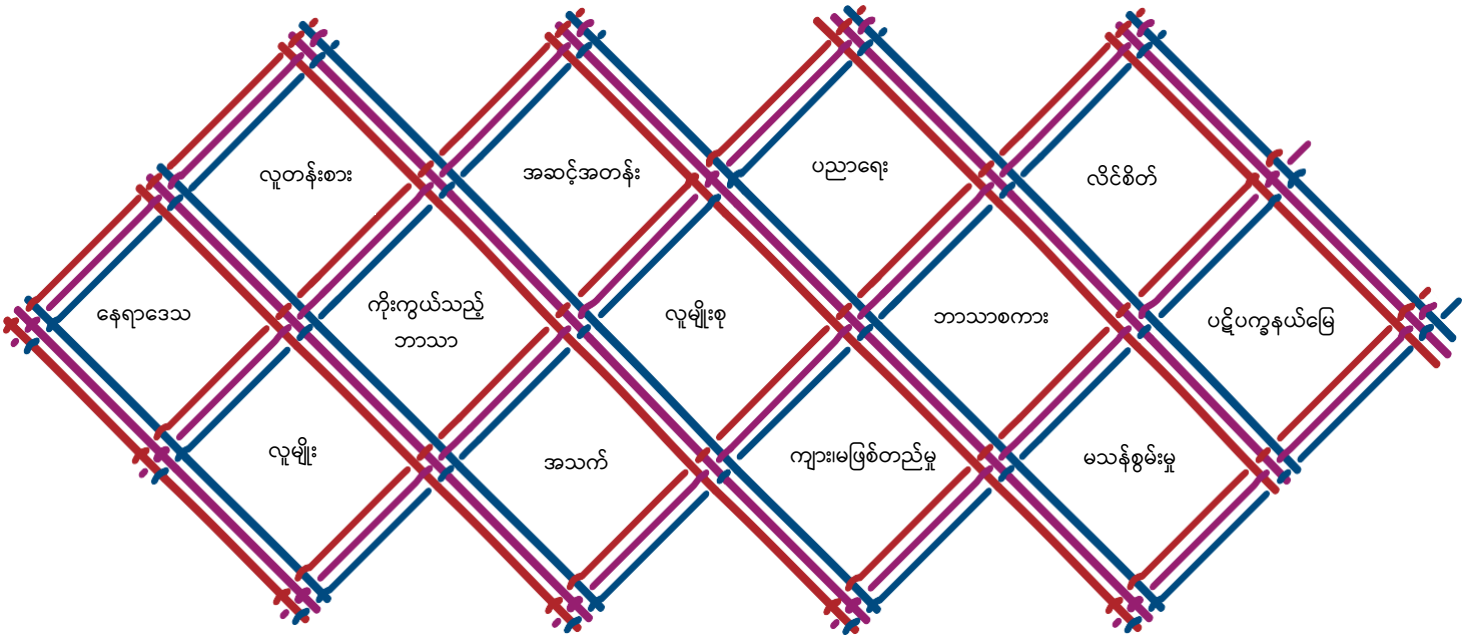
> "ဒီဖိနှိပ်မှုသံသရာကို ကျားမခွဲခြားမှုကို ဖြစ်စေတဲ့ အခြားသော ပါဝါမညီမျှမှု၊ သမိုင်းဝင်နဲ့ ကိုလိုနီခေတ်ရဲ့ လှုပ်ရှားမှုတွေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားတဲ့ အမျိုးသမီးဝါဒရဲ့ ချဉ်းကပ်မှုများအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ တိုက်ပွဲဝင်ရပါမယ်။ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှု ဆန့်ကျင်ရေးနှင့် လူမျိုးရေးခွဲခြားခံရသော အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များ ပါဝင်သော ပံ့ပိုးမှုစနစ်များ မတည်ဆောက်ဘဲ၊ ကျား၊မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုကို တိုက်ဖျက်ရန်မှာ မပြည့်စုံသေးပါ။"
>
> Raquel Bennet၊ ဘရာဇီး

[အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု ၁၀၁]

အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုသည် ခေါင်းဆောင်မှုကို ဖြုတ်ချပြီး အာဏာတည်ဆောက်ပုံများကို ပြောင်းလဲရန် သေ့ချက်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုများကို နိယာမအဖြစ် လက်ခံသောအခါ၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် မတူကွဲပြားမှုကို လက်ခံပြီး ၎င်းတို့၏ လက္ခဏာရပ်အားလုံးကို အသိအမှတ်ပြုကာ လူငယ်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် အခြေခံအုတ်မြစ်ကို တည်ဆောက်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ မတူညီသောဘဝဖြစ်ရပ်မှန်များကို နားလည်သဘောပေါက်ခြင်းသည် နောက်ထပ်ဒုက္ခ (ဖိနှိပ်မှု) နှင့် အမျိုးသမီးငယ်အုပ်စုတစ်စုကို အခြားအုပ်စုတစ်ခုမှ ဖယ်ထုတ်ခြင်းကို ရှောင်ရှားရန် ကူညီပေးသည်။ နီးနှောဖလှယ်ပွဲများ၊ ဆွေးနွေးမှုများ၊ အပြုသဘောဆောင်သော အခြေအတင်ဆွေးနွေးမှုများနှင့် အမျိုးသမီးဝါဒီများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာမူများကို လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အသွင်ကူးပြောင်းရေးခေါင်းဆောင်များအတွက် လုံခြုံသောရပ်ဝန်းများ တည်ဆောက်ရာတွင် ကွဲပြားမှုနှင့် ပါဝင်မှုတို့သည် အရေးကြီးကြောင်းကိုလည်း အားဖြည့်ပေးပါသည်။

၃၂။ UNPRPD နှင့် UN Women (2022)။ အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုအရင်းအမြစ်လမ်းညွှန် နှင့် ကိရိယာတန်ဆာပလာများ နောက်ကွယ်တွင်မည်သူ့ကိုမျှချန်မထားခဲ့ရန် လမ်းခွဲချဉ်းကပ်မှုကို www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf တွင် ရနိုင်ပါသည်။

၃၃။ ကမ္ဘာ့ YWCA ဝေါဟာရနှင့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossaryand-Definitions-1-3.pdf



အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လာရန် သင့်ခရီးတွင် လမ်းဆုံ ရှုထောင့်အမြင်တစ်ခု ထည့်သွင်းရန် လိုအပ်သည်-[၃၄]

• **တုံ့ပြန်မှု**။ သင်၏ မသိစိတ်တွင် ဘက်လိုက်မှုများ၊ ယုံကြည်ချက်များ၊ စီရင်ချက်များနှင့် အလေ့အကျင့်များအပြင် သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဆန်းစစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် သင်အလုပ်လုပ်ပုံနှင့် အခြားအမျိုးသမီးငယ်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံပုံကို သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ပုံကို ဆန်းစစ်ပါ။

• **ဂုဏ်သိက္ခာ၊ ရွေးချယ်မှုနှင့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်**။ အမျိုးသမီးငယ်အားလုံး၏ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ ရွေးချယ်မှုနှင့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ကို လေးစားလိုက်နာပါ။

• လက်လှမ်းမီနိုင်မှုနှင့် universal ဒီဇိုင်း။ သုံးစွဲနိုင်မှုနှင့် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော နေရာထိုင်ခင်းများကို သေချာစေမည့် universal design ချဉ်းကပ်မှုကို ကြည့်ပါ။

• **ဗဟုသုတမျိုးစုံ**။ ပုံမှန်အားဖြင့် 'ကျွမ်းကျင်' အခန်းကဏ္ဍများမှ ဖယ်ကျဉ်ထားသော မတူကွဲပြားသော အသိပညာပုံစံရှိသူများထံမှ ဦးစားပေးပြီး သင်ယူပါ။ စွမ်းအားနှင့် အသိပညာ ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဒီဇိုင်းတို့ကြား ဆက်စပ်မှုရှိပါသည်။

• **ခွဲခြားသတ်မှတ်မှုများ**။ အချိန်နှင့်နေရာအလိုက် ကွဲပြားသောထူးခြားသောလူမှုရေးအကျိုးသက်ရောက်မှုများဖန်တီးရန် မတူကွဲပြားသောခွဲခြားသတ်မှတ်မှုများသည် မည်ကဲ့သို့အပြန်အလှန်အကျိုးသက်ရောက်သည်ကို သုံးသပ်ကြည့်ပါ။

• **ဆက်ဆံရေးစွမ်းအား**။ သင့်ကိုယ်ပိုင် အပါအဝင် ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားကို သတိထားပြီး စိန်ခေါ်ပါ။ လူများသည် အခြေအနေ/အချိန်ကာလ တစ်ခုတွင် အာဏာနှင့် အခြားတစ်ခုတွင် ဖိနှိပ်မှုများကို တွေ့ကြုံနိုင်သည်။

• **အချိန်နှင့်နေရာ**။ အချိန်နှင့် စကြဝဠာ၏ လွှမ်းမိုးမှုကို အသိအမှတ်ပြုပါ။ ဘယ်အရာမှ တည်ငြိမ်မှုမရှိပါ။ အခွင့်ထူးနှင့် အားနည်းချက်သည် ပြောင်းလဲလွယ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏လူမှုရေးအနေအထားနှင့် တည်နေရာဖြင့် လွှမ်းမိုးမှုရှိပါသည်။

၃၄။ UNPRPD နှင့် UN Women (၂၀၂၂). Op. cit., စာ. ၁၃-၁၄

• **အသွင်ကူးပြောင်းရေးနှင့် အခွင့်အရေးအခြေခံ။** လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများကို အသွင်ပြောင်းကာ အရင်းအမြစ်များနှင့် ဆက်ဆံရေးများကို ထုတ်လုပ်ပြီး ခွဲဝေပေးသည့် နည်းလမ်းကို ပြောင်းလဲခြင်းဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် မညီမျှမှုများကို ဖြေရှင်းပါ။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

ဤကဏ္ဍကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီးနောက် သင်၏ ခွဲခြားသတ်မှတ်မှုများကို ကြည့်ရှုရန်နှင့် ဤကဏ္ဍ၏ အစတွင် သင်စတင်ခဲ့သည့် စကားဝိုင်းကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ပါ။ အခွင့်ထူးနှင့် ဖိနှိပ်မှု နှစ်ခုလုံးကို သင်မည်သို့ တွေ့ကြုံရသနည်း။ ဤအတွေ့အကြုံများက သင်၏ သင်ယူမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကို မည်သို့ပုံဖော်သနည်း။ ပါဝင်သူများအား မိမိကိုယ်မိမိ ဆင်ခြင်သုံးသပ်သည့် အချိန်ယူရန် အားပေး၍ မျှဝေနိုင်ရန် ဘေးကင်းသောနေရာတစ်ခု ဖန်တီးပေးပါ။

(မှတ်ချက် - အပိုင်း ၃ တွင် လုပ်ဆောင်ချက် (၁) ကို ကြည့်ပါ။)

အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုသည် အဓိကကျသည်နှင့်အမျှ စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှုသည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် မျိုးဆက် တစ်ခု နှင့် တစ်ခု ကွဲပြားမှုများနှင့် တူညီမှုများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို နားလည်သည်။ သင်၏ အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် လုပ်ဆောင်ရာတွင် အောင်မြင်မှုရရှိရန် ပိုမို စုပေါင်းချဉ်းကပ်မှုတစ်ခု ရှိရန်၊ ပိုမိုစုပေါင်းချဉ်းကပ်မှုရှိရန်၊ လူမှုရေး ပြောင်းလဲမှု။ မတူညီသော မျိုးဆက်များကို သတိရှိရှိ သိရှိခြင်းဖြင့် မိတ်ဖက်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများအတွက် အခွင့်အလမ်းများကို အသိအမှတ်ပြုရန် ကူညီပေးပါသည်။

အသက်အရွယ်ကြီးရင့်မှုသည် ထိရောက်သော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအတွက် ကြီးမားသော အတားအဆီးတစ်ခုကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။ ၎င်းသည် တစ်စုံတစ်ဦးအား ကိုယ်ပိုင် ခံယူချက်ထက် ထိုသူအားမည်သူမည်ဝါဖြစ်သည်ကို မမြင်ရအောင် တားဆီးထားသော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၏ ဥပမာတစ်ခုဖြစ်သည်။ လူတွေက ထိုကဲ့သို့သော ခွဲခြားသတ်မှတ်မှုဆိုင်ရာ အကြောင်းတရားများ ကိုစကားဝိုင်းတစ်ခုအဖြစ်သို့ ယူလာကြပြီး ၎င်းတို့ထဲမှ အသက်အရွယ်နှင့်ပက်သက်သည့် အကြောင်းသည် တစ်ခုမျှသာဖြစ်သည်။ ဤခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် ဘက်နှစ်မျိုးလုံးသွားနိုင်ပြီး ၎င်းတို့အသက်အရွယ်ပေါ်မူတည်၍ ယင်းအုပ်စုနှင့်ပတ်သက်သော အပျက်သဘောဆောင်သည့် ခံယူချက်များလည်း ပါဝင်သည်။

သင်သည် မျိုးဆက်သစ်ဖြစ်ကြောင်း သေချာစေရန် ဤအရာကို သင်လုပ်နိုင်သည် ။

• မတူညီသော အသက်အရွယ်အုပ်စုများကို စူးစမ်းချင်စိတ်၊ ပွင့်လင်းမှု၊ ကြင်နာမှုနှင့် လေးစားမှုရှိပါ။

• ခြားနားချက်တစ်ခွင်တွင် အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ အရင်းအမြစ်များကို ဖလှယ်ရာတွင် အဆင်ပြေချောမွေ့စေမည့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းတစ်ခုမှ စဉ်းစားပါ။

• အသက်အရွယ်အလိုက် သွန်သင်ခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများကို ပေးဆောင်ပါ။

• မတူညီသော အခြေအနေများနှင့် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေသော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု လှုပ်ရှားမှုများကို ကမ်းလှမ်းပါ။

• မတူညီသော လုပ်ငန်းခွင်ပုံစံများ၊ နည်းပညာဝင်ရောက်မှုနှင့် ထိတွေ့မှု၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့် ချဉ်းကပ်မှုနှင့် မျိုးဆက်များ တစ်လျှောက် ၎င်းတို့၏သက်ရောက်မှုများကို နားလည်ရန် မျက်စိဖွင့်နားဖွင့်ရှိပါ။

စုံလင်ကွဲပြားမှု + အလုံးစုံပါဝင်မှု

အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုနှင့် မျိုးဆက်သစ်အုပ်စုများကို ဖြတ်ကျော်ပြီး အလုပ်လုပ်သောအခါ၊ သင်သည် မတူညီသော လူများစွာနှင့် အပြန်အလှန် အကျိုးပြုကြရလိမ့်မည်။ ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးစီသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ပုံပန်းသဏ္ဌာန်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏

ဘာသာရေး သို့မဟုတ် ဝိညာဉ်ရေးရာယုံကြည်ချက်များ၊ ကျွန်ုပ်တို့၏အသက်အရွယ် သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့၏ အရပ်ဧာတိပေါ် မူတည်ပြီး ကွဲပြားကြသည်။ လူအားလုံးသည် မတူညီကြောင်းကို နားလည်ခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ ဤမတူညီသော ရှုထောင့်များမှ လေးစားမှုရှိခြင်းနှင့် သင်ယူနိုင်ခြင်းသည် အရေးကြီးသည်-

• အရေးကြီးသောဆက်ဆံရေးနှင့် မဟာမိတ်များတည်ဆောက်ခြင်း။

• အသိုက်အဝန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော ခံစားချက်ကို ဖန်တီးခြင်း။

• လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များနှင့် ရပ်ရွာလူထုနှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုတွင် ပိုမိုလေးနက်သောထိုးထွင်းသိမြင်မှုများကို ထည့်သွင်းခြင်း။

ခေါင်းဆောင်များ အားလုံးပါဝင်ရန် အရေးကြီးပြီး တက်ကြွစွာ အာမခံချက်ပေးသောပါဝင်မှုတွင်လူတစ်ဦးချင်းစီမှ ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍ နှင့် တာဝန်ကို သိရှိရန် ပို၍ပင် အရေးကြီးပါသည်။ ဘာသာစကားသည် ပါဝင်မှုကို သရုပ်ပြရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန်အတွက် အစွမ်းထက်သောကိရိယာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ယခင်အပိုင်းများတွင် သင်လေ့လာခဲ့သည့် အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု ဖြစ်ရပ်မှန်များကို မှတ်သားထားပါ။ ပါဝင်နိုင်မှုရှိစေရန်အတွက် ဘာသာစကားအသုံးပြုခြင်းနှင့် ပါဝါခွဲဝေခြင်းနှင့် ဖိတ်ခေါ်ခြင်းဆိုင်ရာ ရပ်တည်ချက်မှ စာကြောင်းများဘောင်သွင်းခြင်းသည် တစ်ဆင့်ခံပါဝင်ခြင်းထက် သင်ပါဝင်ရန် ဘေးကင်းကြောင်းနှင့် သင့်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ပါဝင်ရန် အခွင့်အာဏာရှိစေရန် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ အပိုင်း (၈) သည် မတူကွဲပြားမှုနှင့် ပါဝင်မှုကို ဦးစားပေးခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်းကို ပိုမိုနက်ရှိုင်းစွာ နားလည် သဘောပေါက်စေသည် ဖြစ်ရာ နောက်အခန်းတွင်၊ သင်သည် မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှုကို ဒီဇိုင်းဆွဲပုံအကြောင်း ပိုမိုလေ့လာရန် နှင့် စိတ်ထဲ၌ ပါဝင်မှုနှင့်အတူ လုံခြုံသောနေရာကို မည်သို့တည်ဆောက်ရမည်အကြောင်း အချက်အလက်များကို လေ့လာသွားကြမည် ဖြစ်သည်။

၁၁။ ကျွမ်းကျင်မှု-တည်ဆောက်ခြင်း

ဤကဏ္ဍသည် သင်၏လှုပ်ရှားမှုကို ပိုမိုအကျိုးသက်ရောက်စေရန်အတွက် ပြဿနာနယ်ပယ်နှင့် အခြေအနေအမျိုးမျိုးတွင် အသုံးချနိုင်သည့် အဓိကနည်းပညာ၊ ပရော်ဖက်ရှင်နယ်နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ၏ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်ကို ပေးဆောင်ထားပြီး ယင်းတို့သည်သင်၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသောခေါင်းဆောင်မှုခရီးနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိသည်။

ဤကဏ္ဍကို လေ့လာစဉ်တွင် သင်သည် မတူကွဲပြားသော အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအဖွဲ့များနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ နောက်ခံနှင့် ဖြစ်ရပ်မှန်များသည် အခြားသူများနှင့် အလွန်ကွာခြားနိုင်ကြောင်း မှတ်သားထားရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ အချို့က နည်းပညာနှင့် အလွန်ရင်းနှီးပြီးနေ့စဉ်နေ့တိုင်း အင်တာနက်ကို အသုံးပြုသော်လည်း အခြားသူများမှာ နည်းပညာကို အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ အသုံးပြုနိုင်ပြီး လက်တွေ့တွင် ပိုမိုတက်ကြွနေနိုင်ပါသည်။

သင်သည် ဤအပိုင်းကို လေ့လာစဉ်တွင် အောက်ပါအရာများကို မှတ်သားထားရန် အရေးကြီးပါသည်။

- ဤကဏ္ဍရှိ အကြောင်းအရာသည် ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်ဖြစ်ပြီး သင်၏အသိပညာကို နက်ရှိုင်းစေလိုပါက ရှာဖွေရန် သင့်အတွက် နောက်ထပ်ဖတ်ရှုရန်/နောက်ထပ်အရင်းအမြစ်များ ပါရှိသည်။

- သင်သည် မတူကွဲပြားသော အမျိုးသမီးငယ်များ၊ မိန်းကလေးများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ နောက်ခံနှင့် ဖြစ်ရပ်မှန်များသည် အခြားသူများနှင့် လွန်စွာကွာခြားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သူတို့ရဲ့ ဘောင်ထဲမှာ ကိုယ့်ကိုကိုယ် ထည့်ပြီး သူတို့ ဘယ်လို အရည်အချင်းတွေ တည်ဆောက်ချင်လဲ ဆိုတာ စဉ်းစားဖို့ ဖိတ်ခေါ်ပါတယ်။

- အချို့သောလူများသည် ၎င်းတို့၏ ဘဝတစ်လျှောက်လုံးနှင့် ၎င်းတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းတစ်လျှောက်လုံး ဤအရည်အချင်းများကို လုပ်ဆောင်ကြသည်။ သဘောတရားများသည် ပထမအကြိမ်တွင် ချက်ချင်းလက်ငင်းရောက်ရှိမည်မဟုတ်သော်လည်း သင် (သင်တန်းနည်းပြ) သည် ဤအကြောင်းအရာကို သင်နှင့်အတူအလုပ်လုပ်နေစဉ်တွင် သင်ကိုယ်တိုင်နှင့် သင့်ပါဝင်သူများကို စိတ်ရှည်သည်းခံရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှုအပိုင်းခွဲတစ်ခုစီသည် မိတ်ဆက်ခြင်း၊ အကြံပြုချက်များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပါရှိသည်။ နောက်ဆက်တွဲဖြစ်မည့် ကျွမ်းကျင်မှုအပါအဝင် နောက်ထပ်အဆင့်များကို စီစဉ်ရန် Facilitator's Toolbox တွင် လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုစီ၏ ရှင်းလင်းချက်အပြည့်အစုံကို သင်တွေ့ရပါမည်။

ဤကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် သင်ကိုယ်တိုင်ရင်းနှီးအောင်လုပ်နေချိန်တွင်၊ ပြောင်းလဲမှုဖန်တီးခြင်း သို့မဟုတ် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုသည် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု၊ ကွန်ရက်များဖန်တီးခြင်းနှင့် အချင်းချင်း ပံ့ပိုးကူညီခြင်းဆိုင်ရာများဖြစ်ကြောင်း မှတ်သားထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ သင်ကိုယ်တိုင် တစ်စုံတစ်ခုကို ပြောင်းလဲရန် ကြိုးစားရာတွင်တွေ့ဝေခြင်း သို့မဟုတ် အထီးကျန်ဆန်နေ ချိန်တွင် သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် သင့်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် နီးကပ်စွာလုပ်ဆောင်ပါက ပိုမိုပြီးမြောက်အောင်မြင်နိုင်ပါသည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် ဤနေရာတွင် "သင်" ဟုပြောသောအခါ သင်တစ်ဦးတည်းကိုသာ မဆိုလိုပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် သင်နှင့် အခြားသူများကို အမြဲဆိုလိုသည်။

၁။ ဘေးကင်းလုံခြုံသော နေရာများ ဖန်တီးခြင်း

'ဘေးကင်းခြင်း' ဟူသော အယူအဆသည် အမည်းစက်နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကင်းဝေးနေချိန်တွင် သင့်အခွင့်အရေးများကို ခံစားရရှိခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံသောနေရာဆိုသည်မှာ ပါဝင်သူများသည် ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို မျှဝေခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက် ရယူခြင်း၊ ပိုမိုသိရှိနားလည်မှု တိုးပွားလာစေရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ တည်ဆောက်နိုင်သည့် နေရာဖြစ်သည်။ဘေးကင်းလုံခြုံသောနေရာသည် ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ အချင်းချင်း စာနာနားလည်မှု၊ သူငယ်ချင်းများ ရှာဖွေရန်နှင့် အပြောင်းအလဲအတွက် စိတ်ပါဝင်စားမှု မျှဝေလိုသော အခြားသူများနှင့် ကွန်ရက်တည်ဆောက်ရန် အခွင့်အလမ်းများကိုလည်း ဖန်တီးပေးပါသည်။ ဤအခွင့်အလမ်းများသည် ပြဿနာများ၊ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ဖြေရှင်းနည်းများကို ဆွေးနွေးမှုကို ဖြစ်ပေါ်နိုင်စေပါသည်။

အလားတူ၊ လေ့ကျင့်ရေးအစည်းအဝေးများ၊ အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးမှုများ သို့မဟုတ် အနီးနားရှိသူငယ်ချင်းများနှင့် စကားစမြည်ပြောဆိုခြင်းသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ခက်ခဲသော သို့မဟုတ် 'တားမြစ်ချက်' ဟု ယူဆနိုင်သည့် အကြောင်းအရာများကို ဆွေးနွေးရန်အခွင့်အရေးများပေးနိုင်သည်။ ဤဆွေးနွေးမှုများသည် အလွန် စိတ်လှုပ်ရှားဖွယ်ကောင်းပြီး စိတ်အားထက်သန်စေနိုင်သော်လည်း၊ ဆွေးနွေးမှုများအတွက် လူတိုင်း အပြည့်အဝဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် လုံခြုံသောနေရာ တစ်ခု တည်ဆောက်ခြင်းသည် အရေးကြီးပါသည်။ပါဝင်ဆင်နွှဲပြီး မိမိတို့၏ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံများနှင့် အချင်းချင်း၏ အတွေ့အကြုံများကို ဖလှယ်ကြရန် အားပေးပါ။

ဘေးကင်းလုံခြုံသောရပ်ဝန်းများ၏ အဓိကအချက်မှာ အသွင်ပြောင်းလုပ်ဆောင်မှုများကို စီစဉ်ရန် ကောင်းစွာဟန်ချက်ညီပြီး စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုသဘောဆောင်သော ဆွေးနွေးမှုများမှတစ်ဆင့် အသိပညာကို တည်ဆောက်ရန် ဖြစ်သည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံသော ရပ်ဝန်းများသည် အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များ၊ မူဝါဒချမှတ်သူများနှင့် အခြားဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများနှင့် တိုက်ရိုက် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရန် အခွင့်အလမ်းများကို ပိုမိုလွယ်ကူချောမွေ့စေပါသည်။

ဘေးကင်းလုံခြုံသောနေရာတွင် သင်လုပ်နိုင်သည်များမှာ -

- မတူညီသောပြဿနာများအကြောင်း အသိပညာများတည်ဆောက်နိုင်ခြင်း။
- ယုံတမ်းစကားများဖယ်ထုတ်ပစ်ခြင်း
- ဘုံစိုးရိမ်မှုများကို ဆွေးနွေးခြင်း။
- သင့်အမြင်များအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ဖယ်ထုတ်ခြင်းမရှိဘဲ လွတ်လပ်စွာပြောဆိုခြင်း။
- အမည်းစက်နှင့် အကြောက်တရား ပြဿနာများကို ကျော်လွှားခြင်း။
- သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် သင့်အတွေ့အကြုံများကို အတည်ပြုခြင်း*

• သင်အလေးထားသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း။

* မှတ်ချက် - သက်သေပြချက်သည် အခြားသူများ၏ အတွေ့အကြုံများကို သဘောတူခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် "ပြုပြင်ခြင်း" ကို မဆိုလိုဘဲ အခြားသူတစ်ဦး၏ စိတ်ခံစားမှုများ၊ အတွေးအမြင်များ၊ အတွေ့အကြုံများ၊ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ယုံကြည်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းသာဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာ့ YWCA အတွင်း သတ်မှတ်ထားသော အခြေခံသဘောတရားများ နှင့် အကောင်းဆုံး အလေ့အကျင့်စံနှုန်း ၁၀ ခုမှာ -

၁။ လက်လှမ်းမီနိုင်မှု

လုံခြုံစိတ်ချရမှု နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အာမခံချက်ရှိသည့် နေရာများနှင့် အဆင်ပြေသော နေရာများနှင့် အစည်းအဝေးများကို ပြုလုပ်ကြပြီး သင်တန်းသားများအားလုံး အပြည့်အဝဝင်ရောက်ပြီး ပါဝင်နိုင်စေရန် သေချာစေရန်အတွက် နေရာထိုင်ခင်း သို့မဟုတ် ကိရိယာမျိုးစုံကို ပံ့ပိုးပေးရပါမည်။ ဝေးလံခေါင်သီသောဒေသများနှင့် ဝေးလံခေါင်သီသောဒေသများသို့ ရွှေ့လျားဖြန့်ဝေရေးအစီအစဉ်များနှင့် ကျေးလက်ကွန်ရက်များကို အသုံးပြု၍ ဝေးလံခေါင်သီသောဒေသများသို့ ဖြန့်ကျက်စေခြင်း။ သင်တန်းအတွက် အွန်လိုင်းပလက်ဖောင်းများအကြောင်း ပြောသောအခါတွင် အသုံးပြုရလွယ်ကူသော၊ လျှို့ဝှက်ထားရှိပြီး အကြမ်းဖက်မှုမှ ကင်းစင်ပါသည် (ဥပမာ ဆိုက်ဘာအနိုင်ကျင့်ခြင်း)။

ဇာတ်လမ်းနမူနာ -

ပြည်တွင်းအစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု အစီအစဉ်တစ်ခု ရှိသည်။ အစီအစဉ်ကျင်းပမည့်နေရာသည် ရပ်ရွာနှင့်ဝေးသည်။ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများသည် အနည်းဆုံး ဘတ်စ်ကားနှစ်စီးနှင့် အစီအစဉ်ကျင်းပရာနေရာသို့ ရောက်ရန် တောအုပ်တစ်ခုကို ဖြတ်ကျော်ခဲ့ရသည်။ YWCA သည် နေ့စဉ်သွားလာရေးအတွက် ထောက်ပံ့ကြေး ပေးအပ်ခဲ့သည်။ ဒါပေမယ့် သင်တန်းသားတွေက နေ့ခင်းဘက် အိမ်မပြန်နိုင်တာကြောင့် သွားရေးလာရေး ခက်ခဲပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းသည် နောက်ဆက်တွဲ အစီအစဉ် ကျင်းပမည့် နေရာများကို ပါဝင်သူများအတွက် အလွယ်တကူရနိုင်ရုံသာမက ဘေးကင်းလုံခြုံသော နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အစားအသောက်များပါ ထည့်သွင်းပေးထားကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် အကြံပြုချက်ကဏ္ဍအတွင်း ၎င်းတို့က ထိုအကြောင်းအရာတို့ကို ပြောကြားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ယင်းသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အစီအစဉ်သို့ရောက်ရှိရန် အချိန်ကုန်ဆုံးမှုများ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ ခရီးသွားခြင်း၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်စရာမရှိဘဲ အပြည့်အဝ ပါဝင်နိုင်စေမည် ဖြစ်သည်။

၂။ ဘေးကင်းရေးနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ

လုံခြုံသောရပ်ဝန်းများသည် ဆွေးနွေးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ လျှို့ဝှက်ထားမှုအပါအဝင် ပါဝင်သူများ၏ဘေးကင်းရေးနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာလုံခြုံမှုကို သေချာစေရမည်။ လုံခြုံသောနေရာမှ သတင်းအချက်အလက် သို့မဟုတ် အကြောင်းအရာတစ်ခုခုကို မျှဝေမည်ဆိုပါက ပါဝင်သူများထံမှ သဘောတူညီချက်ကို ရယူပြီး ခွင့်ပြုရမည်ဖြစ်သည်။

ဇာတ်လမ်းနမူနာ -

ပြည်တွင်းအစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် တားဆီးခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်နေပြီး ဒေသခံရပ်ရွာမှ လူငယ်အများအပြား တက်ရောက်ခဲ့ကြသည်။ မျှဝေခြင်းအစီအစဉ်တစ်ခု အတွင်း အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးသည် သူမ၏ကိုယ်တွေ့အတွေ့အကြုံကို ပြောပြခဲ့ပြီး သူမ မျှဝေလိုက်သည့်အတိုင်း ကြေကွဲသွားခဲ့သည်။ သူ့အိမ်နီးနားချင်းတော်တော်များများက သူမအရင်က ဘယ်သူ့ကိုမှ မပြောခဲ့ဖူးတဲ့ လေးလေးနက်နက် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဇာတ်လမ်းကို ကြားနေရတယ်။ ဒါကို ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က နားလည်တယ်။ အမျိုးသမီးငယ်သည် လျှို့ဝှက်ရေးဆိုင်ရာ အာမခံချက်နှင့် ပတ်သက်၍ သူမ၏ ဇာတ်လမ်းကို မျှဝေခဲ့ကြောင်း အဖွဲ့အား သတိပေးခဲ့ပြီး အခြားသူများကလည်း ဤခက်ခဲသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခရီးလမ်းကို ဖြတ်ကျော်ရန် သူမအား ပံ့ပိုးပေးမည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။ ပိုမိုရှင်းလင်းမှုနှင့်ပံ့ပိုးမှုများအတွက်လူတိုင်းသူမသို့မဟုတ်အဖွဲ့ရှိအခြားသူများထံချဉ်းကပ်ရန်ကြိုဆိုပါသည်။ အခြားပါဝင်သူများ အားလုံးသည် အမျိုးသမီးငယ်အား သူမ၏ ဇာတ်လမ်းသည် ၎င်းတို့နှင့် လုံခြုံကြောင်း အာမခံခဲ့ပြီး အချို့က သူမ အဆင်ပြေကြောင်း သေချာစေရန် သူမနှင့် ပုံမှန်စစ်ဆေးရန်ပင် ကမ်းလှမ်းခဲ့သည်။ သူမ၏ အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေပေးခဲ့သော

အမျိုးသမီးငယ်သည် ယခုအခါတွင် သူမ၏ အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေရန် နေရာရှိရုံသာမက သူမကို နားလည် ပံ့ပိုးပေးသော သူငယ်ချင်းများလည်း ရှိသည့်အတွက် စိတ်သက်သာရာရသွားပါသည်။

၃။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှု

အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ ဦးဆောင်သော နေရာများသည် အသက်အရွယ်အားလုံးနှင့် ၎င်းတို့၏ ကွဲပြားမှုအားလုံးတွင် ပါဝင်သူများအတွက် လုံခြုံသော၊ ပါဝင်နိုင်သော၊ စွမ်းဆောင်နိုင်သော နေရာများ ပေးဆောင်သော နေရာများ။ ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အားလုံးပါဝင်သော ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် အမျိုးသမီးများ ငယ်ရွယ်သော အပြောင်းအလဲ၏ ကိုယ်စားလှယ်ဖြစ်ရန် အခွင့်အာဏာပေးသည့် စည်းလုံးညီညွတ်မှုနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုကို မြှင့်တင်ရန် မရှိမဖြစ် အစိတ်အပိုင်းများ ဖြစ်သည်။

ဇာတ်လမ်းနမူနာ -

ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့သည် လာမည့်လ၏ အစီအစဉ်များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဆွေးနွေးရန် အစည်းအဝေးတစ်ခုပြုလုပ်ရန် ထိုင်နေပါသည်။ အဖွဲ့ထဲမှာ ကျွန်တော်တို့နဲ့ တွဲထားတဲ့ အငယ်တန်းဝန်ထမ်းအသစ် နှစ်ယောက်ရှိတယ်။ အသစ်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် ပိုမိုလေ့လာရန် မေးခွန်းများ အမြဲမေးလေ့ရှိသည်။ အစည်းဝေးတွင် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ဆောင်ချက်ပစ္စည်းများကို လွှဲအပ်ပေးနေစဉ်တွင် အငယ်တန်းဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ သတ်မှတ်ရက်နှင့်ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းတစ်ခုကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်သည် ခေတ္တရပ်ပြီး ဝန်ထမ်း၏စိုးရိမ်မှုများကို ဖြေရှင်းရန် အချိန်အနည်းငယ်ယူခဲ့သည်။ သူမသည် သံသယများ သို့မဟုတ် စိုးရိမ်မှုများရှိမရှိကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောအဖွဲ့နှင့် စစ်ဆေးရန် အချိန်ယူခဲ့သည်။ သံသယရှိလျှင် မေးခွန်းထုတ်ရန် အဖွဲ့အား တိုက်တွန်းခဲ့ပြီး ၎င်းသည် အလေ့အကျင့်ကောင်းဖြစ်ကြောင်း သတိပေးကာ ၎င်းတို့၏မေးခွန်းများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်သာမက အခြားသူများကိုပါ ကူညီပေးနိုင်ကြောင်းနှင့် ပိုမိုရှင်းလင်းပြတ်သားမှုနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုများအတွက် လူတိုင်းက သူမ သို့မဟုတ် အခြားသူများကို အဖွဲ့ထံ ချဉ်းကပ်ရန် ကြိုဆိုကြောင်း သူမက တိုက်တွန်းခဲ့သည်။ .

၄။ တိကျပြီး ယုံကြည်စိတ်ချရသော အချက်အလက်

ပါဝင်သူများအား လိုအပ်သောအရင်းအမြစ်များကိုရယူရန်နှင့် အသိဥာဏ်ရွေးချယ်မှုများပြုလုပ်ရန် ခွန်အားဖြစ်စေသည့် တိကျမှန်ကန်သော၊ သက်သေအခြေခံအချက်အလက်များကို မျှဝေခြင်းနှင့် မြှင့်တင်ခြင်း။

ဇာတ်လမ်းနမူနာ-

မကြာသေးမီက ကျွန်ုပ်တို့သည် လိင်ပိုင်းနှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးအပိုင်းကို တင်ဆက်နေပါသည်။ အဆိုပါ အစည်းအဝေးတွင် ရာသီလာချိန် ကျန်းမာရေး သန့်ရှင်းရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကထား ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ သင်တန်းနည်းပြက ရာသီစက်ဝန်းအကြောင်းပြောပြီး ပုံမှန်အမျိုးသမီးတိုင်း ၂၈ ရက် တစ်ဆက်တည်းရှိနေပြီး နောက်ထပ်နည်းသည် သို့မဟုတ် ထို့ထက်နည်းပါက သင့်တွင် ပြင်းထန်သော ကျန်းမာရေးပြဿနာများရှိသည်ဟု ဆိုသည်။ ပွဲချိန်အတွင်း အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေး အများအပြားသည် ကြောက်ရွံ့ပြီး စိတ်ရှုပ်ထွေးနေပုံရသည်။ ပါဝင်သူတွေထဲက တစ်ယောက်က မှားယွင်းနေတဲ့ အချက်အလက်တွေကို ထောက်ပြဖို့ သူမရဲ့ လက်ကို မြှောက်ပြခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် သင်တန်းနည်းပြက အလျှော့မပေးဘဲ တွင်တွင်ငြင်းနေသည်။ သို့သော် အဆိုပါ အစည်းအဝေးတွင် ဟောပြောရန် ဖိတ်ကြားခံထားရသော ဒေသခံလူထုဆေးခန်းမှ သူနာပြုတစ်ဦးရှိခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေး အများအပြား ရာသီစက်ဝန်း ၂၈ ရက် ကြုံတွေ့ရသော်လည်း အခြားသူများမှာ ရာသီစက်ဝန်း ပိုရှည်နိုင်သည် သို့မဟုတ် ပိုတိုသွားတတ်ပြီး အကြောင်းရင်းအချို့ကို ပိုမိုရှင်းလင်းစေရန် ဥပမာများဖြင့်ပင် အကြောင်းရင်းအချို့ကို သူနာပြုဆရာမမှ နူးနူးညံ့ညံ့ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးငယ်များသည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ခန္ဓာ၊ ၎င်းတို့၏ကိုယ်ခန္ဓာနှင့် ရာသီစက်ဝန်းများအကြောင်း ပိုမိုသိရှိနိုင်စေရန်အတွက် ကျေးဇူးတင်ရှိပြီး စိတ်သက်သာရာရစေပါသည်။

၅။ ယုံကြည်မှုနှင့် အသိုင်းအဝိုင်း

ပါဝင်သူများ အတူတကွလာရောက်နိုင်ပြီး၊ အတွေ့အကြုံများကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း မျှဝေရန်၊ ၎င်းတို့၏ အတွေးအမြင်များ၊ ၎င်းတို့၏ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် စိတ်ဒဏ်ရာများကို ဆွေးနွေးရန်၊ အခြားသူများနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှုနှင့် ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ရန်၊ လျှို့ဝှက်မှုကို အာမခံပြီး အတည်ပြုပြီး ထောက်ခံသည်ဟု ခံစားရသည့် နေရာများ။

ဇာတ်လမ်းနမူနာ-

Sanaya (၂၂ နှစ်) သည် သူမအား အခြား အမျိုးသမီးငယ်/အမျိုးသမီးများက ကြိုဆိုသည့် နေရာတွင် ဒေသခံ YWCA သို့ သွားရောက် လည်ပတ်ခဲ့သည်။ သူမသည် YWCA သို့လာရောက်လည်ပတ်ရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို မေးမြန်းခံရပြီး သူမသည် ရှက်ရွံ့ကာ စကားတစ်ခွန်းမှ မပြောဘဲ မည်သို့ဖြေဆိုရမည်ကို မသေချာကြောင်း မေးမြန်းခဲ့သည်။ YWCA မှ အမျိုးသမီးငယ်သည် သူမကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ပြီး အပန်းဖြေရန် ထိုင်နေရာသို့ ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ သူမနှင့်အတူလိုက်ပါလာသည့် အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးသည် YWCA ၏လက်ရာများကို မျှဝေခဲ့ပြီး လိုအပ်ပါက ပံ့ပိုးကူညီမှုများ တိုးမြှင့်ပေးခဲ့သည်။ YWCA သည် အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် နေရာတစ်ခုဖြစ်ကြောင်းကို Sanaya နားလည်သိမြင်လာသောကြောင့် YWCA တွင် ကြောက်ရွံ့စရာ မရှိဘဲ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုနိုင်သည်ကို သဘောပေါက်ခဲ့သည်။ ပြီးတော့ တခြား အမျိုးသမီးငယ်က သူမကို အားမပေးခဲ့ဘူးဆိုရင် သူမ သိမှာမဟုတ်ပါဘူး။

၆။ အားလုံးပါဝင်မှု

ပါဝင်သူအားလုံးသည် ၎င်းတို့၏မည်သူမည်ဝါကိုပင်ဖြစ်စေပွင့်လင်းမြင်သာစွာမျှဝေနိုင်ပြီး မတူကွဲပြားမှုတိုင်းတွင် လူတိုင်းက လက်ခံကြိုဆိုကြပြီး လေးစားခံရမည့် ဘေးကင်းသောနေရာများ။

ဇာတ်လမ်းနမူနာ-

Monica သည် Nazneen အား သူမ၏ပြည်တွင်း NGO အစည်းအဝေးသို့ ဖိတ်ကြားခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်အသစ်ကို ၎င်းတို့တွင် ပြုလုပ်နေပြီး မိုနီကာသည် ၎င်း၏သူငယ်ချင်းက ၎င်းကို နှစ်သက်မည်မှာ သေချာသည်။ Nazneen သည် စိတ်လှုပ်ရှားနေပြီး၊ သူမသည် ထိုနေရာတွင် မည်သည့်လူကိုမျှ မသိခဲ့ဘဲ သူမသည် ထူးထူးခြားခြား ဖြစ်နေမည်မှာ သေချာသည်။ သေချာတာပေါ့၊ သူမ ပွဲသွားတုန်းက ဝတ်စားဆင်ယင်ပုံက အရမ်းကွဲပြားရုံတင်မကဘဲ အားလုံးက သူမရဲ့ အပြာရောင်ဆံနွယ်တွေကို စိုက်ကြည့်နေတယ်။ သူမကိုယ်သူမ မိတ်ဆက်ဖို့ အလှည့်ရောက်သောအခါတွင် သူမသည် ရှက်ရွံ့ကာ သူမ၏နာမည်ကို တိုးတိုးတိတ်တိတ် သာပြောခဲ့ပြီး သူမနှင့်ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များကို မပြောပြနိုင်ခဲ့ပေ။ ပါဝင်သည့် အခြားသော အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးမှ သူမ၏ လှပသော ဆံပင်အရောင် အကြောင်း အားလုံးကို အဖွဲ့အား ပြောပြရန် ဖိတ်ကြားခဲ့ပြီး အခြား အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးမှ အချွန်အတက်များ(ဆံပင်)ကို မည်ကဲ့သို့ ထိန်းသိမ်းထားသည်ကို စိတ်လှုပ်ရှားစွာ မေးမြန်းခဲ့သည်။ Nazneen က မေ့ကြည့်လိုက်တော့ တခြားသူတွေက သူမနဲ့တွေ့ဖို့ စိတ်အားထက်သန်နေပြီး သူမကို သိလာဖို့ သတိပြုမိသည်။ ထို့နောက် သူမသည် စိတ်အေးလက်အေးဖြစ်ပြီး မကြာမီတွင် အခြားသင်တန်းသားများနှင့်အတူ ရယ်မောပျော်ရွှင်နေခဲ့သည်။

၇။ ဘက်ပေါင်းစုံမှချဉ်းကပ်မှုများ

ပါဝင်သူများ၏ ဘဝအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော ကဏ္ဍပေါင်းစုံနှင့် အကြောင်းအရာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး တုံ့ပြန်မှုရှိပြီး ပါဝင်သူများ၏ အမှန်တကယ်လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

ဇာတ်လမ်းနမူနာ-

ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်းတွင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများအားလုံး၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရန် မတူညီသောအစီအစဉ်များကို ပေးဆောင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏တခြားနည်းအသုံးချရောင်းချသူ သူများကို စီးပွားရေးမြှင့်တင်ပေးသည့်အစီအစဉ်အောက်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ဘဝစွမ်းရည်များကို ပံ့ပိုးပေးသည်၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုအစီအစဉ်များကို ပံ့ပိုးပေးသည်၊ ကျွန်ုပ်တို့တွင် သင့်လျော်သော ကျောင်းတက်ရန် မတတ်နိုင်သော အသက်အရွယ်အားလုံးအတွက် စာတတ်မြောက်ရေးအစီအစဉ်များပင်ရှိပါသည်။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် အစီအစဉ် အမျိုးအစားတစ်မျိုးတည်းကိုသာ ပေးပို့ပါက ကျွန်ုပ်တို့၏အသိုင်းအဝိုင်းရှိ လူတိုင်းထံသို့ ရောက်ရှိနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။

၈။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး

မတူညီသောအသက်အရွယ်အုပ်စုများအကြား လေးစားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုအပေါ်အခြေခံ၍ မျိုးဆက်သစ်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု၊ မျှဝေမှု၊ လမ်းညွှန်မှု၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် အတူတူကြိုးစားလုပ်ဆောင်ခြင်းကဲ့သို့သော ပုံပိုးပေးသည့်ဆက်ဆံရေးများ၊ ခေါင်းဆောင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် အာရုံစိုက်ပြီးအထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ အတွက် ဖန်တီးပေးခြင်း။

ဇာတ်လမ်းနမူနာ-

ကျွန်ုပ်တို့၏ YWCA တွင် အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးအား တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအထွေထွေအတွင်းရေးမှူး (NGS) အဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့ပါသည်။ သူမသည် NGS အဖြစ် မခန့်အပ်မီတွင် အဖွဲ့ဝင်နှင့် ပရောဂျက်ဝန်ထမ်းများအဖြစ် (၅) နှစ်ကျော် YWCA တွင် ပါဝင်ခဲ့သည်။ ပထမအကြိမ် ဘုတ်အဖွဲ့အစည်းအဝေး ရောက်ရှိလာပြီး အစီရင်ခံစာများ၊ အစီအစဉ်အခြေအနေနှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များအား တင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ သူမ အရမ်းစိတ်လှုပ်ရှားနေပြီး ဘယ်ကနေစရမှန်းမသိဘူး။ အကြီးတန်းဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက မတ်တပ်ထရပ်ပြီး သူမကိုစိတ်လှုပ်ရှားမှုသည်ပြဿနာမဟုတ်ကြောင်း အာမခံပြီး ထွက်လာကာ သူမဘေးမှာ ရပ်လျက် သူမ၏ ပထမဆုံးဘုတ်အဖွဲ့အစည်းအဝေးကို လမ်းညွှန်ခဲ့ပါတယ်။ သူမကို ကူညီနေစဉ် အမျိုးသမီးငယ်များတွင် သူမအသုံးပြုသည့် တင်ဆက်မှုတွင် အသုံးပြုသည့် နည်းပညာအသစ်များစွာရှိကြောင်း အကြီးတန်းဘုတ်အဖွဲ့ဝင်က မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။ အစည်းအဝေးအပြီးတွင် သူမအသုံးပြုနေသည့် နည်းပညာများကို မည်သို့အသုံးပြုရမည်ကို သင်ကြားပေးရန် အမျိုးသမီးငယ်များကို တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ဒါကြောင့် သူတို့နှစ်ယောက်ကြားမှာ ကောင်းမွန်တဲ့ သင်ယူမှုတွေ ရှိခဲ့ပါတယ်။

၉။ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် လေးစားမှု

အပြန်အလှန် လေးစားမှုနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိသော ယဉ်ကျေးမှုကို ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ပါဝင်သူများအကြား ယုံကြည်မှုကို တိုးပွားစေခြင်း၊ အချင်းချင်း အပြန်အလှန် ထောက်မမှု၊ လှုံ့ဆော်မှု၊ အားပေးမှု၊ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတို့ကို မကြောက်ရွံ့ဘဲ သက်သေပြနိုင်သည့် နေရာတစ်ခုအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေပါသည်။

ဇာတ်လမ်းနမူနာ-

မကြာသေးမီက ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်းသည် ကျေးလက်ဒေသမှ အမျိုးသမီးငယ်များကို အဓိကထားကျင်းပသည့် လူငယ်ထိပ်သီးအစည်းအဝေးကို ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း ပါဝင်ခဲ့သူများမှာ ကျေးလက်နေ အမျိုးသမီးငယ်များသာမက မတူကွဲပြားသည့် အမျိုးသမီးငယ်များဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် မတူညီသော ဘာသာတရားများ၊ မတူညီသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လက္ခဏာများ၊ မတူညီသော ပထဝီဝင်၊ မတူညီသော လူမျိုးစုများနှင့် မတူညီသော အတွေ့အကြုံအဆင့်များရှိသည့် ကျွန်ုပ်တို့တွင် အမျိုးသမီးငယ်များ ရှိခဲ့ပါသည်။ အမျိုးသမီးငယ်များအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော ကွဲပြားသောပြဿနာများကို သိခွင့်ရရန် ဤမျှလောက်သော ဖြစ်ရပ်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို အာရုံစိုက်ခဲ့သော်လည်း အခြား အမျိုးသမီးငယ်အုပ်စုတိုင်းကို လက်ခံခြင်းသည် အလွန်ကောင်းမွန်သော ဖလှယ်မှုနှင့် သင်ယူမှုကို ရရှိစေပါသည်။ ပြီးတော့ ထိပ်သီးအစည်းအဝေးမှာ လူတိုင်းက တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် လေးစားမှုရှိတယ်။

၁၀။ အစုစပ် နှင့် တာဝန်ခံမှု

အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကို လေ့ကျင့်ရန် လူများအတွက် နေရာတစ်ခုအဖြစ် ထမ်းဆောင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့နှင့် အခြားသူများ အထူးသဖြင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော အသိုင်းအဝန်းအတွက် တာဝန်ခံမှုရှိရန်။ ထို့အပြင် ကျားမတန်းတူရေးနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးအတွက် အပြုသဘောဆောင်သော အပြောင်းအလဲများကို ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်သည်။

ဇာတ်လမ်းနမူနာ-

တစ်ချိန်က အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးသည် သူ့တွင်ရှိသော ကျန်းမာရေးပြဿနာအတွက် အကူအညီတောင်းရန် ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်းထဲသို့ ဝင်လာခဲ့သည်။ ဆေးရုံတက်ရတာ ရှက်ရွံ့ပြီး အကူအညီမတောင်းချင်ဘဲ ကျွန်တော်တို့ကို လာဖို့ ဆုံးဖြတ်ခဲ့တာလို့ သူမက ရှင်းပြပါတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်းသည် အနီးနားရှိ ဆေးခန်းတစ်ခုနှင့် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးရှိသောကြောင့်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်းသို့ ရောက်ရှိလာပါက သူနာပြုနှင့် ဆရာဝန်နှင့် စကားပြောရန် အဆင်သင့်ရှိမရှိ အမျိုးသမီးငယ်အား တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ကျွန်မတို့ရဲ့ နေရာထဲမှာ သက်တောင့်သက်သာရှိလို့ လုပ်မယ်လို့ သူမက

ပြောပါတယ်။ အမျိုးသမီးငယ်များသည် သူမလိုအပ်သောအကူအညီကို ပေးခဲ့ပြီး ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာရန် လမ်းစပေါ်ရှိနေသည်။ သူမသည် ရပ်ရွာသို့ပြန်သွားပြီး အခြားအမျိုးသမီးများ၊ အပျိုများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ တွေ့ကြုံခဲ့ရသည့်အရာများကို အကြောင်းကြားခဲ့ပြီး ယနေ့တွင် ရပ်ရွာအတွင်း ဆေးရုံသို့သွားရန်ရှက်ရွံ့နေသော အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများကို ကူညီရန် ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်းတွင် ဆေးခန်းငယ်တစ်ခု တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

သင်တန်းပြုလုပ်ရာနေရာသို့ မည်သို့ရောင်အောင်သွားရမည်ကို စိတ်ပူသည့် အစီအစဉ်တွင် သင်ပါဝင်ဖူးပါသလား။ အမှန် သို့မဟုတ် အမှားလား မသေချာသည့်အတွက် မေးခွန်းမေးရန် သို့မဟုတ် မျှဝေရန် ကြောက်ရွံ့နေပါသလား။ ဤစံနှုန်း ၁၀ ခုထဲမှ ၁ ခုစီကို အဖွဲ့နှင့် ဆွေးနွေးရန် အချိန်အနည်းငယ်ပေးပါ။ လူတစ်ဦးစီနှင့် အဖွဲ့တစ်ခုစီသည် ၎င်းတို့၏ နောက်ခံ သို့မဟုတ် အသိုင်းအဝိုင်း သို့မဟုတ် အတွေ့အကြုံ ပေါ်မူတည်၍ မတူညီသော စိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့် ပြဿနာများကို ထုတ်ဖော်မည် ဖြစ်သည်။ ဤစံနှုန်းများကို လူအများနားလည်သည့် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် အချိန်အနည်းငယ်ယူကာ အဖွဲ့အတွက် ၎င်းတို့နှင့် အကိုက်ညီဆုံးဖြစ်သော စံနှုန်းများကို ရေးဆွဲ သတ်မှတ်ရန် ကူညီပေးပါ။

ဘေးကင်းလုံခြုံသောနေရာ မည်သို့ဖန်တီးမည်နည်း။

လုံခြုံစိတ်ချရသော နေရာတစ်ခု ဖန်တီးပေးခြင်း သို့မဟုတ် ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းသည် တာဝန်များစွာဖြင့် လာပါသည်။ ၎င်းသည် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန်၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာသေချာစေရန်နှင့် လျှို့ဝှက်ထားမှုကို အာမခံခြင်းအပေါ် အာရုံစိုက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ပါဝင်သူများသည် မိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ယုံကြည်မှုလေ့ကျင့်ခန်းများကို အပြည့်အဝနားလည်ပြီး ထိတွေ့ဆက်ဆံသင့်သည်။ လုံခြုံသောနေရာတစ်ခု တည်ဆောက်ရာတွင် သတိထားရမည့်အချက်များ-

- **သင့်ကိုယ်ပိုင်သဘောထားနှင့် ယုံကြည်ချက်များကို အကဲဖြတ်ပါ-** ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးစီသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကိုယ်ပိုင်ယူဆချက်များနှင့် ဘက်လိုက်မှုများဖြင့် လာပါသည်။ မိမိကိုယ်မိမိ သတိရှိစေရန်အတွက် ဤယူဆချက်များနှင့် အသိပညာများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

- **စိတ်ခံစားချက်များ ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းခြင်း-**

အချို့သော လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဇာတ်လမ်းများ၊ သို့မဟုတ် ပြင်းထန်သော ခံစားချက်များ ဖြစ်ပေါ်လာစေခြင်း သို့မဟုတ် ပါဝင်သူများနှင့် စည်းရုံးရေးမှူးများအတွက် ခက်ခဲသော စိတ်ခံစားမှုများကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။ ဤဘေးကင်းသောနေရာများကို အမှန်တကယ် အသွင်ပြောင်းစေရန် ဤအားနည်းသောအခိုက်အတန့်များကို ညင်သာစွာ၊ လေးစားစွာဖြင့် အသိအမှတ်ပြုရန်၊ နားလည်ပြီး ကိုင်တွယ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

- **ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်း-**

အကြမ်းဖက်မှု သို့မဟုတ် နိပ်စက်မှုဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေရန် ပါဝင်သူများကို ဖိတ်ကြားခြင်း မပြုသင့်သော်လည်း အချို့က ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ ထိုသို့သောထုတ်ဖော်မှုများကို အလေးအနက်ထားပြီး လေးလေးစားစားနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းမပြုသင့်ပါ။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ပံ့ပိုးကူညီရေးအဖွဲ့များ၏ ဆက်သွယ်ရန်အသေးစိတ်အချက်အလက်များစာရင်းကို ပြင်ဆင်ထားရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ သင်တန်းသားများကို အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ပြီးနောက်တွင်လည်း အပိုပံ့ပိုးကူညီမှုများ ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

• ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ခြင်း -

ဘေးကင်းလုံခြုံသောနေရာတွင် မျှဝေသုံးစွဲသမျှသည် အချင်းချင်း ခွန်အားပေးရန် ဖြစ်ကြောင်း သတိရပါ။ ဘက်လိုက်မှု၊ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲခြားမှုမရှိဘဲ ကြားနာသင့်သည်။ လူတစ်ဦးစီတွင် ၎င်းတို့၏ ထင်မြင်ယူဆပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ လူတိုင်း လက်ခံရမယ်လို့ မဆိုလိုပါဘူး။ သို့သော်လည်း တိုက်ခိုက်ခြင်းမရှိဘဲ သင်၏အမြင်များကို မျှဝေနိုင်ရမည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အင်အား ဆက်နွယ်မှုကို ဖော်ထုတ်ပြီး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါ။ သင်နှင့် သင့်ပါဝင်သူများသည် လူမှု-ယဉ်ကျေးမှု စံနှုန်းများနှင့် ပုံသေပုံစံများမှ လွှမ်းမိုးမှု ခံရလိမ့်မည်။ ကျား၊ မ၊ ဇာတ်၊ ဒေသ၊ ကျော်ကြားမှု သို့မဟုတ် အခြားအကြောင်းရင်းများကဲ့သို့ အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ ပါဝင်သူများအကြား လုပ်ပိုင်ခွင့်အင်အားနှင့် ပတ်သက်၍ ပြောင်းလဲမှုများ ရှိနိုင်သည်။ တချို့က ရှက်တတ်တယ်။

• လျှို့ဝှက်ရေးနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ-

ပါဝင်သူများသည် မျှဝေထားသော အတွေ့အကြုံများသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဘေးကင်းသော နေရာအပြင်ဘက်တွင်လည်း လုံခြုံသည်ဟု ယုံကြည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ပါဝင်သူများသည် အစည်းအဝေးပြီးနောက် အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် ဖော်ထုတ်ခံရခြင်းအတွက် စိုးရိမ်ပူပန်မှုခံစားရနိုင်သည်။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့အပေါ် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်းသည် တဖြည်းဖြည်းချင်း လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ပါဝင်သူများသည် အချင်းချင်း ချိတ်ဆက်မှုရှိလာစေသည်။ ဤအပိုင်း၏အဆုံးရှိ လုပ်ဆောင်ချက်သည် လေးစားမှု၊ ယုံကြည်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ကို လေ့ကျင့်နည်း အပါအဝင် လုံခြုံစိတ်ချရသော နေရာတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ပါဝင်သူများအား ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် သတ်မှတ်ရန် ကူညီပေးပါမည်။

သတိရပါ။

သင့်အဖွဲ့ကို သေးငယ်ပြီး ရိုးရိုးရှင်းရှင်းထားပါ။ လူတိုင်းတွင် ၎င်းတို့၏ အမြင်များကို မျှဝေရန် အချိန်နှင့် နှစ်သိမ့်မှုရှိကြောင်း သေချာစေရန် သင့်အဖွဲ့တွင် ပါဝင်သူ အများအပြား မထားရှိသင့်ပါ။ စံပါဝင်သူအရေအတွက်သည် ၁၂ယောက် သို့မဟုတ် ထိုထက်နည်းမည်ဖြစ်သည်။

• အုပ်စုကျင့်ဝတ်ကို ချမှတ်ပါ။ ပါဝင်သူများသည် မျှော်လင့်ချက်များကို သတ်မှတ်ကြောင်း သေချာစေရန် အောက်ဖော်ပြပါ ဘုံသဘောတူညီချက် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ကိုးကားပါ။

• နောက်ဆက်တွဲလုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ခြင်းနှင့် စကားဝိုင်းများသည် ဆန္ဒအလျောက်ဖြစ်ကြောင်း သေချာပါစေ။ ပါဝင်သူများကို အတွေ့အကြုံများ မျှဝေရန် မလိုအပ်ပါက အတင်းအကျပ် မပြုလုပ်ပါနှင့်။

• စိတ်ခံစားမှုရှိခြင်းသည် ပုံမှန်ဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးက ၎င်းကို ကွဲပြားစွာဖော်ပြကြသည်။

• လိုအပ်ပါက အခန်းအပြင်ဘက်သို့ ခဏလောက် လွတ်လပ်စွာ ထွက်ခွင့်ရကြောင်း ပါဝင်သူများအား စိတ်ချပါ။

• အခြားသူများ၏ အတွေ့အကြုံ သို့မဟုတ် အတွေးအမြင်များကို အပျက်သဘောမတုံ့ပြန်ပါနှင့်။

• ကျားမ ဖြစ်တည်မှုများကို မယူဆပါနှင့်

• လိုင်ကွဲပြားသောဘာသာစကားကိုရှောင်ကြဉ်ပါ- "ရည်းစား" သို့မဟုတ် "ချစ်သူ" အစား "အဖော်" ကိုသုံးပါ။

• စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ပါ- အချို့သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအပြုအမူများသည် 'ဆိုးသည်' သို့မဟုတ် 'မှားသည်' မဟုတ်ဘဲ 'အန္တရာယ်' ပိုများနိုင်သည်။

• ခက်ခဲသောအခြေအနေများတွင် အသက်ရှင်ရပ်တည်နိုင်ရေးအတွက် လူတို့၏ခံနိုင်ရည်အား မီးမောင်းထိုးပြသည့် ဘာသာစကားကို အသုံးပြုပါ။

• ပါဝင်သူများသည် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအတွေ့အကြုံ၏ ကြမ်းတမ်းသော သို့မဟုတ် စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေသော အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို ဖော်ပြပါက၊ တစ်ဦးချင်းအား အကြံဉာဏ်ပေးရန် မကြိုးစားပါနှင့်။ နှားထောင်ခြင်းဖြင့် ပံ့ပိုးမှုပေးပါ။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုအဖွဲ့များ၏ စာရင်းကိုလည်း ပေးနိုင်ပါသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

တူညီသော သဘောတူညီချက်များရှိသည့် အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ကလပ်တစ်ခုနှင့် ပတ်သက်ဖူးပါသလား။ ထိုသဘောတူညီချက်များထဲမှ အချို့သည် အဘယ်အရာဖြစ်သည်နှင့် ၎င်းတို့အဖွဲ့အား မည်သို့ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အချိန်ယူပါ။ (သင်၏လေ့ကျင့်ရေးအဖွဲ့နှင့် ဘုံသဘောတူညီချက်များရေးဆွဲရန် သင့်အား ပံ့ပိုးပေးမည့် အပိုင်း ၃ တွင် လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုရှိသည်။)

ဘေးကင်းသောနေရာများ တည်ဆောက်ခြင်းအကြောင်း ပိုမိုလေ့လာရန်၊ အောက်ပါအရင်းအမြစ်များကို ဖတ်ရှုပါ-

- ပံ့ပိုးကူညီမှုလမ်းညွှန်- [လူအခွင့်အရေးပညာပေးခြင်းအတွက် ပူးပေါင်းပါဝင်သည့် နည်းစနစ်များအသုံးပြုခြင်းလမ်းညွှန်](Amnesty International)
- [GLBTQ လူငယ်များအတွက် လုံခြုံသောနေရာဖန်တီးခြင်း- ကိရိယာတန်ဆာပလာတစ်ခု](ယူအက်စ်အေရှိ လူငယ်နှင့် မိန်းကလေး၏အကောင်းဆုံးသူငယ်ချင်းဖောင်ဒေးရှင်းအတွက် ရှေ့နေများ)
- [Safe Spaces လမ်းညွှန်](ကမ္ဘာ့ YWCA)
- [Virtual Safe Spaces](ကမ္ဘာ့ YWCA)

၂။ အွန်လိုင်းတွင် လုံခြုံစွာနေခြင်း

အင်တာနက်နှင့် ဆိုရှယ်မီဒီယာသည် ကျွန်ုပ်တို့ဘဝအားလုံး၏ အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အများစုသည် အွန်လိုင်းတွင် လေ့လာရန်၊ ဂိမ်းကစားရန်၊ သူငယ်ချင်းများနှင့် စကားပြောရန်၊ သုတေသနပြုလုပ်ရန် သို့မဟုတ် စျေးဝယ်ရန် အင်တာနက်ကို အသုံးပြုကြသည်။ သို့သော်၊ လက်တွေ့ကမ္ဘာတွင်ကဲ့သို့ပင်၊ အွန်လိုင်းလောကတွင်လည်း သင့်အား အန္တရာယ်ပြုရန် ကြိုးစားနေသူများ အွန်လိုင်းတွင် ရှိနေပါသည်။ မကြာခဏဆိုသလို မိန်းကလေး/အမျိုးသမီးငယ်များသည် ၎င်းတို့သည် ငယ်ရွယ်ပြီး အမျိုးသမီးငယ်များဖြစ်သောကြောင့် အွန်လိုင်းတွင် ပစ်မှတ်ထားခံရလေ့ရှိပြီး ၎င်းတို့သည် နိုင်ငံရေးအရ အပြောအဆို မသန်စွမ်းသူ၊ လူမည်း သို့မဟုတ် LGBTIQ+ အဖြစ် သတ်မှတ်ခံရပါက ပိုမိုဆိုးရွားလာပါသည်။[၃၅] သင့်ကိုယ်သင် အွန်လိုင်းတွင် လုံခြုံအောင် မည်သို့ထိန်းသိမ်းရမည်ကို သိရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဤအန္တရာယ်များ၊ သင့်သူငယ်ချင်းများနှင့် မိဘများ သို့မဟုတ် ဆရာများနှင့် စကားပြောဆိုခြင်းနှင့် အွန်လိုင်းဘေးကင်းစွာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ အသိဉာဏ်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချနည်းကို သင်ယူပါ။

အွန်လိုင်းအန္တရာယ်အမျိုးမျိုးတွင် ဖြားယောင်းခြင်းနှင့် မဲလ်ဝဲများကဲ့သို့သော ဆော့ဖ်ဝဲလ်ပြဿနာများ၊ သို့မဟုတ် အွန်လိုင်းအနိုင်ကျင့်ခြင်းနှင့် ဆိုက်ဘာဖောက်ပြန်ခြင်းကဲ့သို့သော လူများနှင့် ပြဿနာများ ပါဝင်နိုင်သည်။ အွန်လိုင်းအနိုင်ကျင့်ခြင်းဟုလည်း လူသိများသော ဆိုက်ဘာအနိုင်ကျင့်မှုသည် အခြားအနိုင်ကျင့်မှုအမျိုးအစားများကဲ့သို့ပင် အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည်။ ဆိုက်ဘာတိုက်ခိုက်ခြင်းဆိုသည်မှာ အခြားသူတစ်ဦးကို နှောင့်ယှက်ရန် အင်တာနက်နှင့် အခြားနည်းပညာကို အသုံးပြုကာ အီးမေးလ်များ၊ ဆိုရှယ်မီဒီယာများနှင့် စာတိုပေးပို့ခြင်းအက်ပ်များကဲ့သို့ အခြားသော ဒစ်ဂျစ်တယ် ပလပ်ဖောင်းများမှတစ်ဆင့် ဖြစ်ပွားနိုင်သည်။ Cyberstalking သည် ဆိုက်ဘာအနိုင်ကျင့်မှု၏ ပိုမိုအန္တရာယ်များသော ပုံစံဖြစ်ပြီး များသောအားဖြင့်တမင်သက်သက် သားကောင်၏ဘေးကင်းမှုကို ခြိမ်းခြောက်မှုဟု ဆိုလိုသည်။

အချိန်အများစုတွင်၊ လက်ခံသူသည် ၎င်းတို့၏ မကျေမနပ်ဖြစ်မှုကို ဖော်ပြခြင်း သို့မဟုတ် လူကို ရပ်တန့်ရန် တောင်းဆိုလျှင်ပင် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများသည် ပြီးဆုံးသွားမည်မဟုတ်ပေ။ ပစ်မှတ်ကို ဦးတည်သည့် အကြောင်းအရာသည် မကြာခဏ မသင့်လျော်သလို တစ်ခါတစ်ရံတွင်ပင် စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်တတ်သောကြောင့် လူကို ကြောက်ရွံ့ခြင်း၊ စိတ်ပူပန်ခြင်း၊ စိုးရိမ်ပူပန်ခြင်းတို့ကို ခံစားရစေနိုင်သည်။

၎င်းတွင် ပါဝင်နိုင်သည်-

• စာတိုများ သို့မဟုတ် အွန်လိုင်းဂိမ်းများမှတစ်ဆင့် ယုတ်မာသော သို့မဟုတ် ရိုင်းစိုင်းသောအကြောင်းအရာများကို ရေးသားခြင်း။

• လူမှုကွန်ရက်ပေါ်တွင် ထိခိုက်စေသော မက်ဆေ့ချ်များ တင်ခြင်း။

• အရှက်ရနိုင်သော ဓာတ်ပုံများနှင့် ဗီဒီယိုများကို မျှဝေခြင်း။

• တစ်စုံတစ်ဦးကို အရှက်ခွဲရန် သို့မဟုတ် နှောင့်ယှက်ရန် အကောင့်အတုများ ဖန်တီးခြင်း။

• ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်များကို ထုတ်ဖော်ရန်နှင့် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း (သို့မဟုတ် အခြားသူများထံ ထပ်ဆင့်ပို့ခြင်း) သို့ လှည့်ဖြားရန် တစ်စုံတစ်ဦးအား လက်ငင်းစာတိုပေးပို့ခြင်းဖြင့် ဆွဲဆောင်ခြင်း။

• အခြားသူများကို လှောင်ပြောင်သည့် ပုံပြင်များ၊ ကာတွန်းများ၊ မီမီများ သို့မဟုတ် ဓာတ်ပုံများကဲ့သို့သော အွန်လိုင်းအကြောင်းအရာများကို ဖန်တီးခြင်း။

• လျှို့ဝှက်ချက်များကို ထုတ်ဖော်ခြင်း၊ အတင်းအဖျင်းများ သို့မဟုတ် ကောလဟာလများ ဖြန့်ခြင်း

• အွန်လိုင်းတွင် အယောင်ဆောင်ရန် တစ်စုံတစ်ဦး၏ စကားဝှက်ကို ခိုးယူခြင်း။

ဆိုက်ဘာအနိုင်ကျင့်ခြင်းကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ရိုးရှင်းသော အကြံပြုချက်များ

• အနိုင်ကျင့်ခံရမှုကို မိဘ သို့မဟုတ် ယုံကြည်ရသော အရွယ်ရောက်ပြီးသူထံ သတင်းပို့ပါ။

• အနိုင်ကျင့်ရန်အသုံးပြုနေသည့်အကောင့်ကို သတင်းပို့ပြီး ပိတ်ဆို့ပါ။

• စာမပြန်ပါနှင့်။ သူတို့ကို လျစ်လျူရှုရင် သူတို့ စိတ်ဝင်စားမှု ဆုံးရှုံးသွားနိုင်တယ်။

• သင့်ထံပေးပို့လာသော မက်ဆေ့ဂျ်များနှင့် ဓာတ်ပုံအားလုံးကို သိမ်းဆည်းထားပါ၊ ၎င်းတို့သည် နောက်ပိုင်းတွင် အထောက်အထားအဖြစ် အသုံးဝင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၃၅။ Plan International, Free to be Online. plan-international.org/ publications/free-to-be-online

လူမှုကွန်ရက်မီဒီယာသည် အလုပ်များသောနေရာဖြစ်ပြီး ထို့အပြင် အနိုင်ကျင့်ခံရမှုများလည်း ကြုံရတတ်ပါသည်။ လူမှုကွန်ရက်မီဒီယာအသုံးပြုနေစဉ် သတိပြုရန်အချက်များ-[၃၆]

• သင့်ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်ကို သီးသန့်ထားပါ။

• ပို့စ်များကို မည်သို့သတင်းပို့ရမည်ကို သိပါ။

• သင့်စကားဝှက်များကို လုံခြုံအောင်ထားပြီး အနည်းဆုံး သုံးလတစ်ကြိမ် ပုံမှန်ပြောင်းလဲပါ။

• သင့်ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် လုံခြုံရေးဆက်တင်များကို ပုံမှန်စစ်ဆေးပြီး ဖြတ်ကျော်ပါ။

• သင်မျှဝေသောအရာကို သတိထားပါ။ သင်သီးသန့်ထားလိုသည့်အရာများရှိပါက၊ သင်၏ပို့စ်များသည် သီးသန့်ဖြစ်နေသော်လည်း ၎င်းကို အွန်လိုင်းပေါ်တွင် မတင်ပါနှင့်။ သူတစ်ပါးကိုလည်း သတိထားပါ။ ဥပမာ၊ အခြားသူများ၏ဓာတ်ပုံများကို အွန်လိုင်းတွင် မတင်မီ ခွင့်ပြုချက်ကို စစ်ဆေးပါ။

• သင့်သူငယ်ချင်းစာရင်းတွင် သူစိမ်းများထည့်ခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ပါ သို့မဟုတ် လူစိမ်းတစ်ဦးကို ထည့်လိုပါက နောက်ခံများနှင့် ဘုံသူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် အဆက်အသွယ်များကို ဖြတ်ကျော်စစ်ဆေးပါ

• အွန်လိုင်းမိတ်ဆွေတစ်ဦးနှင့် ပထမဆုံးအကြိမ်တွေ့ဆုံပါက ဘေးကင်းရန်မမေ့ပါနှင့် — တည်နေရာ၊ သင်တွေ့ဆုံမည့်သူ၏ အချက်အလက်အချို့ နေ့နှင့်အများပြည်သူနေရာကဲ့သို့သော တွေ့ဆုံရန်အကြောင်းအသေးစိတ်အချက်အချို့ကို သူငယ်ချင်း သို့မဟုတ် ယုံကြည်ရသူတစ်ဦးအား ပြောပြပါ။ မင်းရဲ့မသိစိတ်ကိုယုံပါ၊ အဆင်မပြေရင် ထွက်သွားလိုက်ပါ။

• အင်တာနက်ပေါ်ရှိ အချက်အလက်များကို လူများစွာက အလွယ်တကူရရှိနိုင်ပြီး ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်သည်ကို သတိရပါ။ ဓာတ်ပုံများနှင့် အခြေအနေအပ်ဒိတ်များအပါအဝင် ဆိုရှယ်မီဒီယာမှတစ်ဆင့် သင်မျှဝေထားသည်များကို ဂရုတစိုက်စီမံခန့်ခွဲခြင်းဖြင့် အွန်လိုင်းတွင်ရရှိနိုင်သည့် သင့်အကြောင်းအချက်အလက်များကို သင်ထိန်းချုပ်နိုင်သည်။

• အွန်လိုင်းတွင် ယဉ်ကျေးစွာပြောဆိုပါ။ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ မှတ်ချက်များကို ရှောင်ရှားရန် (အထူးသဖြင့် တစ်စုံတစ်ဦးနှင့် သဘောမတူပါက) ကြင်နာပါရန် သတိရပါ။ ပါဝင်ပတ်သက်ရန် အချက်အလက်များနှင့် အကြောင်းပြချက်ကို အသုံးပြုပါ။

• အွန်လိုင်းတွင်ဖြစ်စေ လူများနှင့် သီးသန့်ဖြစ်စေ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဖော်ပြသော ဓာတ်ပုံများကို မမျှဝေမီ ဂရုတစိုက်စဉ်းစားပါ။ သင့်ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအား လေးစားရန် ၎င်းတို့အား ယုံကြည်ခြင်းရှိမရှိ စဉ်းစားရန် အရေးကြီးပါသည်။ အလားတူပင်၊ သင်သည် သူတို့၏သဘောဆန္ဒမပါဘဲ အခြားသူများ၏ ဓာတ်ပုံများကို မမျှဝေသင့်ပါ။ ၎င်းတို့ကို အွန်လိုင်းတွင် အလွယ်တကူ မျှဝေနိုင်သည်၊ သို့မဟုတ် 'ပေါက်ကြား' နိုင်ပြီး သင် သို့မဟုတ် အခြားသူတစ်ဦးအတွက် စိတ်ထိခိုက်မှု၊ ဒေါသ သို့မဟုတ် ဥပဒေရေးရာ ပြဿနာများစွာ ဖြစ်စေနိုင်ကြောင်း သတိရပါ။

• သင်မကြိုက်သောတစ်ခုခုကိုအွန်လိုင်းတွင်တွေ့မြင်ပါက သို့မဟုတ် စိတ်ရှုပ်စရာတွေ့ပါက၊ သင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အရာများစွာရှိသည် - အကောင့် သို့မဟုတ် စာမျက်နှာတွင် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသောအကြောင်းအရာများကို ပို့စ်တင်ခြင်း သို့မဟုတ် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသောအကြောင်းအရာများကို ပိတ်ဆို့ပြီး unfollow လုပ်ပါ။ အကြောင်းအရာကိုလည်း သတင်းပို့နိုင်သည်။ စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေသော အကြောင်းအရာများ တွေ့ပါက၊ သင့်အား ပံ့ပိုးကူညီနိုင်စေရန် သင့်အား သင့်သူငယ်ချင်းများနှင့် စကားပြောရန် သို့မဟုတ် သင်ယုံကြည်ရသူတစ်ဦးအား ပြောပြခြင်းသည် ကောင်းပါတယ်။

ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါသည် အစည်းအဝေးများနှင့် အဖွဲ့လိုက် ဆွေးနွေးမှုများကဲ့သို့ ပုံမှန်အရာများစွာကို အွန်လိုင်းပေါ်တွင် ရွှေ့လျားစေခဲ့သည်။ မှတ်သားထားရမည့် အရေးကြီးသောအချက်များထဲမှတစ်ခုမှာ အွန်လိုင်းနေရာများသည် လုံခြုံ၊ လေးစားမှုရှိပြီး သက်သောင့်သင်သာရှိသင့်သည်။

အစည်းအဝေးများ သို့မဟုတ် ဆွေးနွေးမှုများကို အွန်လိုင်းတွင် လက်ခံကျင်းပလိုပါက အောက်ပါတို့ကို မှတ်သားထားရန် အကြံပြုချက်အချို့ ဖြစ်သည်-[၃၇]

• အခြားသူများ ဝင်ရောက်အသုံးပြုနိုင်ပြီး အဆင်ပြေနိုင်သော ပလပ်ဖောင်းကို ရွေးချယ်ပါ။

• သင်အသုံးပြုမည့်ပလက်ဖောင်းကို ကြိုတင်စမ်းသပ်ပါ။

• သင်၏တင်ဆက်မှု သို့မဟုတ် လှုပ်ရှားမှုများအတွက် ကောင်းမွန်စွာပြင်ဆင်ပါ။

• ပါဝင်သူများကို ကြိုတင်ဖိတ်ခေါ်ပြီး မည်သူပါဝင်မည်ကို အသိပေးပါ။

• စကားပြောဆိုမှုနှင့် လေးစားမှုအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အခြေခံစည်းမျဉ်းများ သတ်မှတ်ရန် သင်၏အစည်းအဝေး သို့မဟုတ် ဆွေးနွေးမှုတွင် ကနဦးအချိန်အနည်းငယ်ကို အသုံးပြုပါ။

• လျှို့ဝှက်ထားမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာလုံခြုံမှုတို့ကို သေချာစေပြီး လိုအပ်ပါက အမည်ဝှက်ခြင်းပင်။

• ဆိတ်ငြိမ်သောလူများပင်လျှင် လူတိုင်းတွင် စကားပြောဆိုရန် အခွင့်အလမ်းရှိကြောင်း သေချာပါစေ။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက်လမ်းညွှန်ချက်

အွန်လိုင်းတွင်ဖြစ်စေ လူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ လေ့ကျင့်မှုတစ်ခုအတွက် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့တွင် ရှိနေသောအခါတွင် အနည်းဆုံး သင့်အဖွဲ့ရှိလူအချို့သည် အွန်လိုင်းတွင် အတွေ့အကြုံများ ရှိနိုင်ဖွယ်ရှိသည်။ သင်၏အွန်လိုင်းအတွေ့အကြုံတစ်ခုလုံးကို တွေးတောသည့်အခါ သင့်စိတ်ထဲတွင် ထွက်ပေါ်လာသည့် ကျယ်ပြန့်သောအကြောင်းအရာအချို့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အချိန်ယူပါ။ အသိုင်းအဝိုင်းဖန်တီးရန် ဒစ်ဂျစ်တယ်နေရာများကို သင်မည်သို့အသုံးပြုခဲ့သနည်း။ အပြန်အလှန်အားဖြင့်၊ အွန်လိုင်းရှိခြင်းသည် သင့်အား အထီးကျန်ဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် မလုံခြုံဟု ခံစားရသည့်အချိန်များရှိပါသလား။ မိနစ်အနည်းငယ်လောက် စဉ်းစားကြည့်ပါ။

အွန်လိုင်းတွင် လုံခြုံစွာနေထိုင်ခြင်းအကြောင်း ပိုမိုလေ့လာရန်၊ ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

အောက်ပါအရင်းအမြစ်များသို့

• ဆိုက်ဘာဘေးကင်းရေး ၂၀၂၂ အမျိုးသမီးလမ်းညွှန် (WizCase၊ မေလ ၂၀၂၂)

• လူမှုမီဒီယာကိုယ်ရေးကိုယ်တာလမ်းညွှန် (internetmatters.org)

• အွန်လိုင်း လိင်အခြေခံအကြမ်းဖက်မှုသည် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများ၏ လုံခြုံမှုအပေါ် မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်ပုံ (ဝဘ်ဖောင်ဒေးရှင်း၊ မတ်လ 8 ရက်၊ 2021)

• အွန်လိုင်းတွင် လွတ်လပ်စွာ နေနိုင်ပါသလား။ (Plan International)

• မိန်းကလေးများ၏ ဒစ်ဂျစ်တယ်ဘေးကင်းရေးနှင့် စာတတ်မြောက်ရေးကို အလေးအနက်ထားရန် အချိန်တန်ပြီ (ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဖိုရမ်၊ 11 အောက်တိုဘာ 2021)

• Cyber Safe Girl အီးဘွတ်

• ကျွန်ုပ်တို့ တက်လာသည်၊ ကျွန်ုပ်တို့ ဦးဆောင်သည် (ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ အမျိုးသမီးငယ် ဦးဆောင်သော အမျိုးသမီးရေးရာ ညှိနှိုင်းမှု နည်းစနစ် လမ်းညွှန်)၊ ကမ္ဘာ့ YWCA ၊ 2022

၃။ ယုံကြည်စိတ်ချရသော အထောက်အထားနှင့် သုတေသနဆိုင်ရာ သိနားလည်ခြင်းနှင့် ရှာဖွေခြင်း

သင့်အသိုင်းအဝိုင်းရှိ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် သင်သည် ပြဿနာအချို့ကို ဖြေရှင်းရန်နှင့် ပြောင်းလဲရန် စိတ်အားထက်သန်နေပေမည်။ သင်မစတင်မီ၊ ပြဿနာကိုရှင်းလင်းစွာသတ်မှတ်ရန် ဂရုတစိုက်သုတေသနပြုလုပ်ရန် အရေးကြီးသည်။ ပြဿနာကို သင်ဖော်ထုတ်ပြီးသည်နှင့်၊ ထို့နောက်တွင် ယုံကြည်စိတ်ချရသော အထောက်အထားများ ရှာဖွေရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။

အထောက်အထားဆိုသည်မှာ ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်သည့် အကြောင်းအရာများ သင့်တောင်းဆိုမှုကို ပံ့ပိုးပေးမည့် အချက်အလက်သို့မဟုတ် အချက်အလက်များကို ဆိုလိုသည်။ ယုံကြည်စိတ်ချရသောအထောက်အထားဆိုသည်မှာ ပညာရှင်ပီသစွာ ကျွမ်းကျင်မှု၊ ယခင်သုတေသနပြုချက် သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များ သို့မဟုတ် ရင်းမြစ်များမှထုတ်ဝေသည့် အချက်အလက်များကိုအခြေခံ၍ ကျွမ်းကျင်ပြီး စစ်ဆေးမှုခံယူထားသောအရင်းအမြစ်မှရရှိသော အချက်အလက်ကိုဆိုလိုသည်။

သင်စုဆောင်းရန်လိုအပ်သည့်အချက်အလက်များပါဝင်သည်- ပြဿနာကြောင့် မတူညီသောလူများကို မည်ကဲ့သို့ထိခိုက်သည်၊ ပြဿနာကိုဖြစ်စေသည့်အချက်များ၊ မည်သည့်အချက်များက ဖြေရှင်းရလွယ်ကူသနည်း၊ ပြဿနာကို မည်သူက ဖြေရှင်းနိုင်မည်နည်း။

ယုံကြည်စိတ်ချရသော သတင်းရင်းမြစ်များ၏ ဥပမာအချို့မှာ-

• ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများ (ဥပမာ UN Women)

• NGO သို့မဟုတ် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း သုတေသန/ ခေါင်းစဉ်နှင့် သက်ဆိုင်သော အစီရင်ခံစာများ

• ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ စာတမ်းများ၊ ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ဂျာနယ် ဆောင်းပါးများကို အထူးပြုသည့် ခေါင်းစဉ်

• သင့်နိုင်ငံရှိ အမျိုးသားစာရင်းအင်းရုံး

အချို့သော အရင်းအမြစ်များသည်ခေါင်းစဉ်ပေါ်မူတည်၍ ကွဲပြားနိုင်သည်၊ ဥပမာ လိင်နှင့် မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို သုတေသနပြုသည့်အခါ၊ ခေါင်းစဉ်နှင့် ပတ်သက်၍ လုပ်ဆောင်နေသည့် ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများလည်း ရှိကောင်းရှိနိုင်သည် — ၎င်းတို့၏ ရုံးနှင့် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများသည် အချက်အလက်ကောင်းတွေ အများကြီးရှိပြီးသား ဖြစ်ဖွယ်ရှိသည်။ အလားတူ၊ အသုံးဝင်သော အချက်အလက်များကို ရရှိနိုင်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကမ်ပိန်းများနှင့် ဒေသတွင်း လူမှုမီဒီယာ အစပျိုးမှုများလည်း ရှိပါသည်။

ဥပမာ -

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများအပေါ် ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များကို သုတေသနပြုခြင်းဖြင့် အမျိုးမျိုးသော သတင်းရင်းမြစ်များဖြစ်သည့်၊

- UNFPA နိုင်ငံဒေတာနှင့် အချက်အလက်
- ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မဟာမင်းကြီးရုံး (OHCHR) ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျားမရေးရာ အခြေခံအကြမ်းဖက်မှုများနှင့် ၎င်း၏လူမျိုးရေးပဋ္ဌိပက္ခများ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ၊
- အွန်လိုင်းစာကြည့်တိုက်၊ Online Burma/Myanmar Library မှ အချက်အလက်မျိုးစုံနှင့် အစီရင်ခံစာများ
- ပြည်တွင်းပြည်ပမီဒီယာတစ်ခုဖြစ်သည့် The Irrawaddy မှ မီဒီယာဆောင်းပါး
- လူကြိုက်များသော နိုင်ငံတကာမီဒီယာထွက်ပေါက်ဖြစ်သည့် New York Times မှ မီဒီယာဆောင်းပါး
- UN Women မှထုတ်ဝေသောတရားဝင်အစီရင်ခံစာများ

အထက်ဖော်ပြပါ ဥပမာတွင် အချက်အလက်များကို စုဆောင်းနိုင်သည်-

- ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများ
- ဘက်မလိုက်ဘဲ၊ အမှီအခိုကင်းသော/အကျိုးအမြတ်မယူသော မီဒီယာစာပေများ
- အင်တာနက်နှင့် ဆိုရှယ်မီဒီယာများမှ အတည်ပြုထားသော အရင်းအမြစ်များ
- ဒေသတွင်း သို့မဟုတ် အွန်လိုင်းစာကြည့်တိုက်တွင် သုတေသနပြုပါ။
- ပညာရှင်များ၊ သတင်းစာဆရာများ သို့မဟုတ် ဘာသာရပ်ကျွမ်းကျင်သူများကဲ့သို့ ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် စကားပြောပါ။
- သင့်အသိုင်းအဝိုင်းရှိ သင့်သူငယ်ချင်းများနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် စကားပြောခြင်း — အကြောင်းအရာကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ အတွေ့အကြုံရှိသူများ
- ဤကိစ္စရပ်အတွက် လုပ်ဆောင်ခဲ့သော အခြားသော တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်သူများ

အတည်မပြုရသေးသော အချက်အလက်အများအပြားကို အွန်လိုင်းတွင်ရရှိနိုင်ပြီး TikTok ဗီဒီယို သို့မဟုတ် တစ်စုံတစ်ဦး၏ Instagram အကောင့် သို့မဟုတ် YouTube ဗီဒီယိုများပင်လျှင် အတိကျဆုံးအချက်အလက်များ ရှိမည်မဟုတ်ကြောင်း သတိရပါ။ သင့်အချက်အလက်များ၏ရင်းမြစ်များကို ဂရုတစိုက်စစ်ဆေးပြီး ဖြတ်ကျော်စစ်ဆေးပါ။ အချက်အလက်သည် ခေတ်မီကြောင်း သေချာစေပြီး ဖြစ်နိုင်သည့် အခါတိုင်း၊ အနည်းဆုံး အရင်းအမြစ်နှစ်ခုမှ အချက်အလက်ကို အတည်ပြုရန် ကြိုးစားပါ။

တနည်းအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် မြေပြင်မှ အထောက်အထားများကို စုဆောင်းပြီး မှတ်တမ်းတင်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ သက်သေအထောက်အထား စုဆောင်းခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသမီးများကို တန်းတူအခွင့်အရေးရှိစေပြီး အမှန်တကယ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်စေမည့် နည်းလမ်းများရှိကြောင်း သင်သိပါသလား။ ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ အမျိုးသမီးရေးရာ အကြံပေးနည်းစနစ်သည် နက်ရှိုင်းသော ရှင်းလင်းချက်များ၏ အရင်းအမြစ်ကောင်းတစ်ခု ဖြစ်ပြီး သင့်အား ပိုမိုလွယ်ကူသောနည်းဖြင့် မြေပြင်မှ စစ်မှန်သော အထောက်အထားများကို စတင်ဖန်တီးနိုင်စေရန် ကိရိယာများနှင့် နမူနာ များစွာပါရှိသည်။ ၎င်းသည် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများ၏အသံများ ပါဝင်ပြီး မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှု၊ ဝင်ရောက်မှုနှင့် ပါဝင်မှုကို ဦးစားပေးကြောင်း သေချာစေပါသည်။ ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ ဤကိရိယာအကြောင်း ပိုမိုဖတ်ရှုနိုင်သည်-

- [We Rise, We Lead: ကမ္ဘာ့ YWCA 's Young Women led Feminist Consultation Guide]

အခြေခံသုတေသနအတွက် သုတေသနအကြံပြုချက်များ။

သင်၏ သုတေသနတွင် ပါဝင်နိုင်ပါစေ။ ဆိုလိုသည်မှာ သင်ကြိုးစားနေသော ပြဿနာကို ပြောင်းလဲခြင်းမှ အကျိုးကျေးဇူးရရှိမည့်သူများ ပါဝင်သည်။ ၎င်းတို့ကို ရပ်ရွာဦးဆောင်သော အချက်အလက်စုဆောင်းမှုတွင် စီစဉ်ခြင်းနှင့် ဦးဆောင်ခြင်းတွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့ကို ပူးတွဲသုတေသနပြုသူများ ဖြစ်လာနိုင်သည်။ မတူကွဲပြားသော အသံများကို အားပေးပြီး သမိုင်းကြောင်းမှ ဖယ်ထုတ်ခံထားရသူများ၏ ထိုးထွင်းသိမြင်မှုကို ထည့်သွင်းပါ။

အစိုးရများနှင့် မူဝါဒချမှတ်သူများအတွက် ယုံကြည်စိတ်ချရသော အချက်အလက်များနှင့် စာရင်းအင်းများကို အခြေခံထားသည့် အထောက်အထားများကို အခြေခံထားသော သုတေသနပြုချက်။ အရင်းအနှီးများစွာသော ဥပမာများ ရှိသော်လည်း၊အထက်ဖော်ပြပါ ယုံကြည်စိတ်ချရသောဒေတာအတွက်၊သင်လုပ်ကိုင်နေသောအသိုင်းအဝိုင်းများသည် မကြာခဏသော့ချက်ဖြစ်ပြီး အရေးကြီးသော ဒေတာအရင်းအမြစ်ဖြစ်ကြောင်း သတိရပါ။ ရပ်ရွာဦးဆောင်ပြီး ဒေတာစုဆောင်းခြင်းသည် များသောအားဖြင့် မြေပြင်ပေါ်ရှိ အဖြစ်မှန်များကို အမှန်တကယ် ထင်ဟပ်စေပါသည်။

သတင်းအချက်အလက်နှင့်အတူ သင်ဘာလုပ်မည်၊ မည်သည့်နေရာ နှင့် သင်အသုံးပြုရန်မျှော်လင့်ကြောင်း ပါဝင်သူများအား ပြောပြခြင်းဖြင့် သင်၏သုတေသနကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာထားပါ။

ဘေးကင်းသော နေရာများကို ဖန်တီးပြီး သင့်သုတေသနကို အသိပေးရန် မတူကွဲပြားသော အမြင်များကို ခွင့်ပြုပါ။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ ပူးတွဲသုတေသီများ၊ မဟာမိတ်များနှင့် ပါဝင်သူများနှင့် ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ခြင်းဖြင့် သုတေသန၏ပိုင်ဆိုင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုပြီး မြှင့်တင်ပါ။ ၎င်းသည် ၎င်းတို့အား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှစ်ခုစလုံးကို ခံစားစေပြီး သင့်သုတေသနတွင် ပါဝင်ရန် အခွင့်အာဏာရှိစေမည်ဖြစ်သည်။

လျှို့ဝှက်ထားမှုသည် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန် သော့ချက်ဖြစ်သည်။ အချက်အလက်တွေကို သေချာသိမ်းဆည်းပါ။ အမည်မဖော်လိုလျှင် လူများကို မေးပါ။

- How to Conduct Research: An Overview, Community Tool Box

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

ယုံကြည်စိတ်ချရသော သတင်းရင်းမြစ်အချို့ကို စဉ်းစားရန် အချိန်ယူပါ။ သင့်နိုင်ငံ သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာအကြောင်းအရာကို သတိရပြီး သင့်အစိုးရဝဘ်ဆိုဒ်များကို ရှာဖွေပါ။ ဤအရာသည် မတူညီသောနိုင်ငံများနှင့် ခေါင်းစဉ်များအတွက် ကွဲပြားမည်ကို သတိပြုပါ - ဥပမာ၊ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအတွက် အစိုးရအရင်းအမြစ်တစ်ခုသည် ကင်ညာရှိ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်ဆိုင်ရာ အစိုးရအရင်းအမြစ်နှင့် အလွန်ကွာခြားမည်ဖြစ်သည်။

၄။ မူဝါဒအပြောင်းအလဲကို ထောက်ခံအားပေးခြင်းနှင့် တိုက်တွန်းစည်းရုံးခြင်း။

ယခု သင်သည် ယုံကြည်စိတ်ချရသော အထောက်အထားနှင့် အချက်အလက်များကို ရှာဖွေရန် နည်းလမ်းများကို လေ့လာခဲ့ပြီး၊ စည်းရုံးရေးအကြောင်း ပိုမိုလေ့လာရန် အချိန်ကျရောက်ပြီ ဖြစ်သည်။ တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုအားလုံးသည် စစ်မှန်သော၊ ယုံကြည်စိတ်ချရသော နှင့်/သို့မဟုတ် အခြေခံ အထောက်အထားများပေါ်တွင် အခြေခံရပါမည်။ ဦးစွာ ၎င်းကို ကျွန်ုပ်တို့ သတ်မှတ်မည်ဖြစ်ပြီး၊ ထိရောက်သော စည်းရုံးရေး ကြိုးပမ်းမှုများ စုစည်းမှု၏ အစိတ်အပိုင်း အမျိုးမျိုးကို ဆွေးနွေးပါမည်။

> "တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုတွင် ရည်မှန်းချက်တစ်ခုအောင်မြင်ရန် မဟာဗျူဟာနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှု နှစ်ခုလုံးပါဝင်သည်။ တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေး၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ၎င်းတို့ကို ထိခိုက်စေသော ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများ ပါဝင်ပတ်သက်မှုဖြစ်သည်။ အဆိုပါ သက်ဆိုင်သူများကို စည်းရုံးခြင်းကဲ့သို့သော ရည်မှန်းချက်ကို အောင်မြင်စေရန် လုပ်ဆောင်မှုများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် အချိန်နှင့်အမျှ ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိပါသည်။"
>
> ကမ္ဘာ့ YWCA ဝေါဟာရနှင့် အဓိပ္ပါယ်များမှ

> "တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုသည်အခြားသူတစ်ဦး၊ နေရာ၊ သို့မဟုတ် အရာဝတ္ထု၏ကိုယ်စား သို့မဟုတ် ထောက်ခံပြောဆိုခြင်း ဖြစ်သည်။ တန်းတူညီမျှမှု၊ လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာပါဝင်မှု နှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့ကိုမြှင့်တင်ပေးသည်။ အဲဒါတွေကိုဖြစ်နိုင်သမျှတိုက်ရိုက်နဲ့ အစွမ်းထက်ဆုံး နည်းလမ်းတွေနဲ့ ဖြစ်အောင်ရည်ရွယ်ပါတယ်။"
>
> Empowerment Matters CIC၊ & National Development Team for Inclusion (NDTi)။ (၂၀၁၄)။ စည်းရုံးရေး QPM-လွတ်လပ်သော တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုတွင် အရည်အသွေးကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ ကျင့်ထုံးဥပဒေ။ Action for Advocacy မှ ဆီလျော်အောင်ဘာသာပြန်ပါသည်။

အခြေခံအားဖြင့် တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုဆိုသည်မှာ အခွင့်အရေးများ၊ အကျိုးစီးပွားများ သို့မဟုတ် ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ထောက်ခံရန်၊ မြှင့်တင်ရန် သို့မဟုတ် ခုခံကာကွယ်ရန် ဖြစ်သည်။ လူတိုင်းတွင် အကြောက်တရား၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုတို့မှ ကင်းဝေးပြီး အကောင်းဆုံးဘဝဖြင့် နေထိုင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဤအခွင့်အရေးများကို ပြည်တွင်း၊ နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် အမျိုးမျိုးသော ဥပဒေအမျိုးမျိုးဖြင့် မြှင့်တင်ကာကွယ်ထားပါသည်။ ဤဥပဒေများသည် အများအားဖြင့် ၎င်း၏နိုင်ငံသားများကို ကာကွယ်ရန်နှင့် ယင်းနိုင်ငံသားများသည် လူ့အခွင့်အရေးကိုလက်လှမ်းမှီစေပြီး ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ခံရပါက တရားမျှတမှုရရှိရေးအတွက် ကူညီပေးနိုင်ရန် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် အစိုးရကို ညွှန်ကြားထားသည်။ ဒီလိုမတရားမှုတွေ ထပ်မဖြစ်အောင်လည်း ဒီလိုဥပဒေတွေက ကတိပေးတယ်။

ကျွန်ုပ်တို့၏အသိုင်းအဝိုင်းရှိ လူငယ်ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏သူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏မိသားစုများ ရင်ဆိုင်နေရသော ပြဿနာများ သို့မဟုတ် စိန်ခေါ်မှုများအကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့ကြားရပေမည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဥပဒေတစ်ခု သို့မဟုတ် အစီအစဉ်တစ်ခုသည် ၎င်းလုပ်ဆောင်ရမည့်နည်းလမ်းအတိုင်း အလုပ်မလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လူများအပေါ် အပျက်သဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ တွေ့ရှိနိုင်သည်။ ဤနေရာတွင် တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးသည် အရေးကြီးသောကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ပြည်သူများအား ကူညီပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ ပြဿနာများနှင့် ပတ်သက်၍ အသိပညာပေးခြင်းနှင့် အခြေအနေကို ကူညီရန်နှင့် ပြောင်းလဲရန်အတွက် အစိုးရအရာရှိများနှင့် ပြည်သူများအားပင် သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အမျိုးမျိုးသောတိုက်တွန်းစည်းရုံးမှု အမျိုးအစားများစွာ ရှိပါသည် — ဤကဏ္ဍတွင် မူဝါဒဆိုင်ရာ တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုအကြောင်း လေ့လာပါမည်။ မူဝါဒဆိုင်ရာတိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုဆိုသည်မှာ အစိုးရများ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံသားများ သို့မဟုတ် လူအစုအဝေးကြီးများအပေါ် သြဇာအာဏာကြီးမားသော အစိုးရများ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းများ သို့မဟုတ် အခြားသူများ၏ တရားမျှတမှုမရှိသော ဥပဒေများ သို့မဟုတ် အစီအစဉ်များကို ပြောင်းလဲရန် သို့မဟုတ် သြဇာလွှမ်းမိုးရန် တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုအား အသုံးပြုခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းသည်အောက်ပါတို့အတွက်အရေးကြီးပါသည်။

• သီးခြားပြဿနာများကိုဖြေရှင်းခြင်း။

• ခိုင်မာသောပြောင်းလဲမှုများကို ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။

• ပြည်သူ့မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များကို လွှမ်းမိုးခြင်း။

• လူငယ်နှင့် အမျိုးသမီးဝါဒီလှုပ်ရှားမှုများအပါအဝင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကို အားကောင်းစေခြင်း။

• မတူကွဲပြားမှုနှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ခြင်း။

• မညီမျှမှုများကို ဖြေရှင်းပါ။

• တာဝန်ခံမှုရှိစေပါ။

တာဝန်ခံမှုရှိခြင်းသည် တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးလုပ်ငန်းတွင် အမှန်တကယ် အရေးပါလှသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် တာဝန်ခံမှုရှိခြင်းသည် အစိုးရများနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူများ၏ တာဝန်များ၊ ကတိများနှင့် ကတိကဝတ်များကို ဆယ်ကျော်သက်များ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် သုခကို စောင့်ရှောက်ပေးနိုင်ရေး တရားဝင်လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ တာဝန်ခံမှု ယန္တရားများသည် မည်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် မူဝါဒများ လုပ်ဆောင်နေသနည်း၊ မည်သည့်အရာများကို ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်သည်ကိုလည်း ခွဲခြားသတ်မှတ်သည်။" [၃] တာဝန်ခံမှုသည် အစိုးရများနှင့် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုကို တိုးမြင့်စေပြီး လူများကို ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုရန် ကူညီပေးသည်။

၃၈။ ဆယ်ကျော်သက်များအတွက် အပြောင်းအလဲအတွက် ထောက်ခံအားပေးခြင်း။ (၂၀၁၈)။ https://pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုသည် တာဝန်ခံမှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများစွာ ဖန်တီးပေးနိုင်သည်။

• တရားမျှတမှုမရှိသော သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိသော အခြေအနေ သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်ကို စိန်ခေါ်ပါ။

• လူမှုစောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် တိုးတက်မှုအကဲဖြတ်ခြင်းတွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့် လူမှုရေးနှင့် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးငယ်နှင့် မိန်းကလေးငယ်များ တက်ကြွစွာပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါ။

• ပိုမိုကောင်းမွန်သော တာဝန်ခံမှုယန္တရားများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများ၏ နားလည်မှု

• အရင်းအမြစ်ခွဲဝေမှုနှင့် အသုံးစရိတ်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း။

• ပိုမိုကောင်းမွန်သောဝန်ဆောင်မှုများနှင့် မူဝါဒများအတွက် အသိပညာနှင့် လိုအပ်ချက်ကို ဖန်တီးပါ။

• လူငယ်များအတွက် လက်လှမ်းမီနိုင်သော ပိုမိုကောင်းမွန်သောဒေတာကို ဖန်တီးပါ။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် တာဝန်ခံမှုနှင့် သြဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိစေရန်အတွက် မတူညီသောနည်းလမ်းများစွာရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ ဆွေးနွေးပွဲများ၊ သတင်းစာ ရှင်းလင်းပွဲများ သို့မဟုတ် လမ်းပေါ်ရှိ ပြဇာတ်ရုံများ၊ ဆန္ဒပြသီချင်းများ စသည်တို့ကို အသုံးပြု၍ ရပိုင်ခွင့်များအကြောင်း အသိပညာများ မြှင့်တင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့အား ကာကွယ်ရန် ပြည်သူများအား သို့မဟုတ် အစိုးရအရာရှိများအား အသိပေးရန်။ ဥပမာ- ရပ်ရွာအဆင့် လူငယ်ဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် ဒေသဆိုင်ရာ NGO တစ်ခုနှင့် ပူးပေါင်း၍ ရာသီကျန်းမာရေးနှင့် တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှုဆိုင်ရာ အသိပညာများ မြှင့်တင်ခြင်း။ ကျောင်းများနှင့် ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းများထံသို့ ချဉ်းကပ်ပြီး ကျောင်းတက်နေသော ဆယ်ကျော်သက်များ၊ မြီးကောင်ပေါက်အဖွဲ့များ၊ လူငယ်ကော်မတီများ၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိခင်အဖွဲ့များ၊ အမျိုးသမီးရပ်ရွာကျန်းမာရေးစေတနာ့ဝန်ထမ်းများ၊ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များနှင့် အခြားသော အထွေထွေ ရပ်ရွာအဖွဲ့ဝင်များနှင့်အတူ လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ကြသည်။ ခရိုင်ကျန်းမာရေးနှင့် ကျားမ အရာရှိများအား ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကို ချီးကျူးဂုဏ်ပြုပြီး ကတိပြုထားသည့် ခရိုင်ကျန်းမာရေးအရာရှိများကိုလည်း ဖိတ်ကြားခဲ့သည်။အခြားခရိုင်များတွင် ထိုသို့သောအစည်းအဝေးများကို ထပ်တူပြုပါ။ ထို့အပြင် နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ စာသင်ကျောင်းများတွင် တစ်ကိုယ်ရေသုံး Pad များကို ၂၀၂၀ ခုနှစ် မေလမှစ၍ အခမဲ့ ခွဲဝေပေးခဲ့ပါသည်။

သို့ဆိုလျှင် အပြောင်းအလဲအတွက် အမှန်တကယ် တိုက်တွန်းစည်းရုံးပေးရန် မည်သို့စတင်သနည်း။ နောက်အပိုင်းအနည်းငယ်သည် သင်နှင့် သင့်သူငယ်ချင်းများ/ရွယ်တူများ အစီအစဉ်ဆွဲပြီး သင့်ထောက်ခံအားပေးမှုကို စတင်ရန် ကူညီပေးပါလိမ့်မည်။

သင်၏ တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုကို စီစဉ်သောအခါတွင် မှတ်သားထားရမည့် ရိုးရှင်းသော အဆင့်အချို့-

၁။ သင်၏ တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးပန်းတိုင်နှင့် ရည်မှန်းချက်များကို သတ်မှတ်ပါ။

၂။သင့်ပြဿနာကို လူ့အခွင့်အရေးရှုထောင့်မှ ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာပါ (လူ့အခွင့်အရေးအခြေခံချဉ်းကပ်နည်းဆိုင်ရာ နောက်ထပ်အချက်အလက်များအတွက် အပိုင်း ၂ (က) ကိုကြည့်ပါ)

၃။သက်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများနှင့် အလားအလာရှိသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ (သက်ဆိုင်သူများကို ပုံဖော်ပါ) (ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်များဆိုင်ရာ နောက်အပိုင်းကို ကိုးကားပါ)။

၄။ အသုံးဝင်သော ဗျူဟာများကို ဖော်ထုတ်ပြီး သင်၏ တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေး လုပ်ငန်း အစီအစဉ်ကို ဖန်တီးပါ (တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးမဟာဗျူဟာ ကဏ္ဍကို ကိုးကားပါ)

၅။ သင်၏ တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေး အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။

၆။ သင်နှင့်ပူးပေါင်းရန် နောက်ထပ်လူများကို စည်းရုံးပါ။

၇။ အဖြေရှာရန် ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။

တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးအတွက် အမှန်တကယ် အစီအစဉ်ဆွဲခြင်းသို့ နက်နက်နဲနဲ မစဉ်းစားမီ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များထံမှ ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံနှင့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို မျှဝေခြင်း၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ မြေပြင်တွင်ရော မူဝါဒအဆင့်တွင်ပါ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကြောင့် ဤ အစီအစဉ်များကို နားထောင်ပါ။

ပန်းတိုင်များနှင့်ရည်မှန်းချက်များသတ်မှတ်ခြင်း။

သင်၏ တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုကို စီစဉ်ခြင်း၏ ပထမခြေလှမ်းများထဲမှ တစ်ခုမှာ ပန်းတိုင်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များကို ဖော်ထုတ်ရန်ဖြစ်သည်။ သင်၏**ပန်းတိုင်**သည် သင့်အလုပ်၏ရလဒ်အဖြစ် သင်အလိုရှိသောအရာကို ကျယ်ပြန့်သော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် ဖြစ်သည်။

တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးပန်းတိုင်သည် သင်အောင်မြင်လိုသော အပြောင်းအလဲဖြစ်သည်။ ယင်းတို့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြသင့်သည်-

• **သင့်မျှော်မှန်းချက်**

• **ပြဿနာ**

• သင်နှင့် လက်တွဲလိုသော **ကာယကံရှင်များ**

• သင်အလုပ်လုပ်လိုသော**တည်နေရာ**

ရည်မှန်းချက်များသည် သင်အောင်မြင်ရန် ကြိုးစားနေသည်များကို အသေးစိတ်ဖော်ပြသည်။

သင့်ရည်မှန်းချက်များကို အောက်ပါအတိုင်းဖော်ပြသင့်သည်-

• သင်ရောက်ရှိလိုသော **မည်သူ့ကို** မည်သူနှင့် လက်တွဲလိုသနည်း။ မင်းရဲ့သူငယ်ချင်းလား။ ဒေသခံအသိုင်းအဝိုင်း အဖွဲ့ဝင်များလား။ အစိုးရအရာရှိများလား။ ဤရွေးချယ်မှုများအားလုံး ဖြစ်နိုင်ပါသလား။

• သင်**မည်သည့်**ပြောင်းလဲမှုကိုလိုချင်သလဲ

• (အချိန်ကာလ) အပြောင်းအလဲကို သင်ရရှိလာသည့်**အချိန်**

တစ်ခါတစ်ရံတွင် စည်းရုံးရေးလှုပ်ရှားမှုများသည် ရွေးကောက်ပွဲ သို့မဟုတ် ပွဲတော်များကဲ့သို့ အရေးကြီးသော အများသူငှာ အခမ်းအနားများ၊ သို့မဟုတ် ဥပဒေပြင်ဆင်ချက် သို့မဟုတ် တရားရုံးကိစ္စများကဲ့သို့ ဥပဒေရေးရာကိစ္စရပ်များကို ဗဟိုပြုနိုင်သည်။ အချို့ကိစ္စများတွင်၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် သို့မဟုတ် စစ်ပွဲ သို့မဟုတ် အဓိကရုဏ်းများကဲ့သို့ အကြမ်းဖက်မှုများ စသည့် အရေးပေါ် သို့မဟုတ် အရေးပေါ်အခြေအနေမျိုး ဖြစ်နိုင်သည်။ တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေး ရည်မှန်းချက်များသည် သတိထားဆင်ခြင်ပြီး လျော်ညီစွာ ဘောင်ခတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

• **ဘယ်နေရာလဲ** (တည်နေရာ) ယင်းသည်လုပ်ဆောင်ချက်ရှိမရှိပေါ်မူတည်၍ ကွဲပြားနိုင်သည်။လူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ မတူညီသော နေရာများတွင်ဖြစ်စေ အွန်လိုင်း/ဒစ်ဂျစ်တယ်ပွဲများပင်ဖြစ်စေရမည်။

• သင်**ဘာကြောင့်** ဤပြဿနာကို ဖြေရှင်းလိုသနည်း။

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် လိုအပ်ကြောင်းနှင့် မည်သို့သော လုပ်ဆောင်ချက်များ လိုအပ်သည်ကို ထပ်လောင်းထောက်ပြခြင်းဖြင့် ၎င်းကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းသည် အရေးကြီးပါသည်။

• ဤပြဿနာကို သင်**မည်သို့**အသိပေးမည်နည်း။

အောက်ဖော်ပြပါအသေးစိတ်ဥပမာသည် သင့်ပန်းတိုင်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များကို မည်ကဲ့သို့စီစဉ်ရမည်ကို နားလည်ရန် ကူညီပေးပါမည်။

ဥပမာ- ဦးစားပေးကိစ္စရပ်အတွက် ရည်မှန်းချက်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များကို စီစဉ်ခြင်း။

ကျွန်ုပ်တို့၏အသိုင်းအဝိုင်းတွင် လမ်းပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုများ အလွန်များသည်။ ကျွန်မရဲ့သူငယ်ချင်းတွေနဲ့ ကျွန်မတစ်ယောက်တည်း အပြင်ထွက်ရမှာကို ကြောက်တတ်တယ် ဒါမှမဟုတ် မှောင်နေတယ်ဆိုရင်ပေါ့။ မိသားစုတွေကို တိုင်ကြားရင် အိမ်မှာပဲနေဖို့ ပြောထားတယ်။ ကျောင်းသွား၊ ကျူရှင် ဒါမှမဟုတ် သူငယ်ချင်းအိမ်မှာတောင် အဖွဲ့လိုက်ပြောင်းဖို့ ကြိုးစားတယ်။ ကျွန်မတို့ကို ဘယ်သူက ကူညီပေးနိုင်သလဲ၊ ဒါကို ဘယ်လိုရပ်တန့်ရမလဲ မသိပါဘူး။

ဤတွင်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးပန်းတိုင်များကို ဖော်ပြသင့်သည်-

• **သင့်မျှော်မှန်းချက်** - လူတိုင်းသည် ယုံကြည်မှုအပြည့်ဖြင့် နေထိုင်နိုင်၊ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် လေးစားကာ အကြောက်တရားကင်းစွာ နေထိုင်နိုင်ရမည်။

• **ပြဿနာ** - လမ်းပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု အလွန်အကျွံလုပ်ခြင်း၊ ရပ်ရွာအတွင်းရှိ လူအများအပြားသည် စိတ်ဆိုးခြင်း၊ ဒေါသထွက်ပြီး ကြောက်လန့်ပြီး ဘာလုပ်ရမှန်းမသိ ဖြစ်နေခြင်း၊

• **သင်နှင့်တွဲဖက်လုပ်ကိုင်လိုသော သက်ဆိုင်သူများ** - ရပ်ရွာမှအဖွဲ့ဝင်များ၊ NGO သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ လမ်းပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ အသိပညာပေးသည့် အဖွဲ့အစည်း၊ ဒေသဆိုင်ရာ အစိုးရအရာရှိများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ ရဲတပ်ဖွဲ့များ၊ ဒေသဆိုင်ရာ မီဒီယာများ၊

• **သင်အလုပ်လုပ်လိုသောတည်နေရာ** - အသိုင်းအဝိုင်းကိုယ်တိုင်

အထက်ဖော်ပြပါ ဥပမာပြဿနာကို အသုံးပြု၍ ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်မှန်းချက်များ ဖြစ်လိမ့်မည်-

• **ဘယ်သူ့**ကို ကျွန်ုပ်တို့ရောက်ရှိလိုသည်-

က။ အသိုက်အဝန်း (ဤဖြစ်ရပ်တွင် နှောင့်ယှက်မှုကျူးလွန်သူများဖြစ်သောကြောင့် အမျိုးသားများနှင့် ယောကျ်ားလေးများ အပါအဝင်၊ ၎င်းကို အစီရင်ခံစာများနှင့် အသက်ရှင်ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံများမှ သက်သေပြသည်)

ခ။ ပြည်တွင်း NGO များက လမ်းပေါ်မှ နှောင့်ယှက်မှုကို ရပ်တန့်ရန်

ဂ။ ဒေသခံလူငယ်အသင်းများ - Young People Unite (ရပ်ရွာအကူအညီပေးရေးအဖွဲ့)၊ Bad Boys Club (ကြံ့ခိုင်ရေးအသင်း) နှင့် Eco Club၊ ဒေသတွင်းပတ်ဝန်းကျင်ကလပ်၊

ဃ။ ဒေသန္တရအစိုးရအရာရှိ၊ မစ္စဆင်းဂ်သည် ကျွန်ုပ်တို့ဒေသအတွက် အုပ်ချုပ်သူဖြစ်သည်။

c။ ဒေသဆိုင်ရာ ရဲတပ်ဖွဲ့မှ စစ်ဆေးရေးမှူး မစ္စ Ruday နှင့် Women's Cell တာဝန်ခံ မစ္စစ်ဒေဝီ၊

စ။ ရပ်ရွာနှင့် ဒေသခံလူငယ်များကြား အလွန်ရေပန်းစားသည့် ဒစ်ဂျစ်တယ်မီဒီယာပလပ်ဖောင်း E-News

• ကျွန်ုပ်တို့ **ဘာ**အပြောင်းအလဲကို လိုချင်ပါသလဲ-

က။ လမ်းပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုများကို ရပ်တန့်စေလိုပါသည်။

ခ။ လမ်းပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုသည် လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိ၊ အန္တရာယ်ရှိပြီး ဥပဒေအရ အပြစ်ပေးခံရနိုင်ကြောင်း လူတိုင်း သိနားလည်သင့်သည်။

ဂ။ နှောင့်ယှက်ခံရလျှင် သို့မဟုတ် တစ်စုံတစ်ဦးကို နှောင့်ယှက်ခံရသည်ကို မြင်ပါက လူတို့သည် မည်သို့တုံ့ပြန်ရမည် သို့မဟုတ် တိုင်ကြားရမည်ကို သိသင့်သည်။

ဃ။ နှောင့်ယှက်မှုအတွက် ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းသည် လျင်မြန်ပြီး တင်းကျပ်သင့်သည်။

• ဤပြောင်းလဲမှုကို **မည်သည့်အချိန်တွင်** (အချိန်ကာလ) အတွင်း ကျွန်ုပ်တို့ ရရှိနိုင်ပါမည်နည်း?

က။ **ဒါကို အနည်းဆုံး တစ်နှစ်လောက် လုပ်မယ်။**

ခ။ ကျွန်ုပ်တို့၏ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို အလုပ်ဖြစ်နေခြင်းရှိမရှိစစ်ဆေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဗျူဟာများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကို ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်ခြင်းရှိမရှိ စစ်ဆေးရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ပုံမှန်အကဲဖြတ်ပါမည်။

မှတ်ချက်- ဤသည်မှာ ရိုးရှင်းသော ဥပမာတစ်ခုဖြစ်သည်။ အများအားဖြင့် စည်းရုံးရေးကြိုးပမ်းမှုတွင် ပါဝင်သည့် မိတ်ဖက်များနှင့် သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆွေးနွေးပြီးမှသာ အဆိုပါ အချိန်ဇယားများကို သတ်မှတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤအချိန်ကာလများသည် သင်၏ စည်းရုံးရေးကြိုးပမ်းမှုများ၏ အမှန်တကယ်ရလဒ်များနှင့် ပြဿနာ၏အတိမ်အနက်ပေါ်တွင်လည်း မူတည်နိုင်ပြီး အချို့သောအခြေအနေများတွင် ထောက်ခံအားပေးမှုသည် အပြောင်းအလဲကို အောင်မြင်ရန် နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာနိုင်ပြီး ၎င်းသည် အကျိုးသက်ရောက်မှုနှင့် အရေးကြီးကြောင်း သေချာစေရန် ဆက်လက်အားထုတ်ခြင်းဖြင့် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ပါသည်။

• **ဘယ်မှာလဲ**(တည်နေရာ) -

က။ **ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ကိုယ်ပိုင်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ လုပ်ဆောင်ပါမည်** - များစွာသောလူများပါဝင်နိုင်စေရန် သေချာစေရန်အတွက် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကို ဒေသအလိုက် တတ်နိုင်သမျှ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

ခ။ **အွန်လိုင်း** - လူမှုမီဒီယာနှင့် E-News ကဲ့သို့သော လူကြိုက်များသော ဒစ်ဂျစ်တယ်သတင်းပလက်ဖောင်းများကို အသုံးပြု၍ ဒေသခံများနှင့် အထူးသဖြင့် လူငယ်များအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိသည်။

• **ဘာကြောင့် -**

က။ လမ်းပေါ် လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုသည် ဆိုးရွားသည်၊ လက်မခံနိုင်သည့်အပြင် ဥပဒေအရ အပြစ်ပေးနိုင်သည်။

ခ။ ၎င်းသည် ဆိုးရွားသော ထိခိုက်မှုနှင့် ယုံကြည်မှုကင်းမဲ့မှုကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။ ၎င်းသည် စိတ်ကျန်းမာရေးအပေါ် ကြီးမားသောအကျိုးသက်ရောက်မှုများရှိပြီး လူများကို ကြောက်ရွံ့ထိတ်လန့်စေနိုင်သည်။ သင့်ကိုယ်ပိုင်အသိုင်းအဝိုင်း၊ သင့်မိတ်ဆွေများကြားတွင် ထိုသို့ခံစားရခြင်းသည် အထူးသဖြင့် မကောင်းပါ။

• **ဘယ်လိုလဲ -**

က။ ဒေသခံရဲအရာရှိ မစ္စ Ruday နှင့် မစ္စ Dewi တို့ ပူးပေါင်း၍ ရပ်ရွာတစ်ခုလုံးနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ နှင့် လှုပ်ရှားမှုများ ၊ လမ်းပေါ် လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု ဆိုးရွားရခြင်း အကြောင်းရင်းကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန်နှင့် ၎င်းအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပုံ ၊

ခ။ NGO နှင့် ပူးပေါင်း၍ လမ်းပေါ်မှ နှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ရပ်တန့်ပါ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကို အမျိုးသားများ၊ ယောကျ်ားလေးများနှင့်အတူ။

ဂ။ ပန်းချီပြိုင်ပွဲများ၊ လမ်းဘေးပြဇာတ်ထုတ်လုပ်မှုများ၊ လူထုပွဲများနှင့် ပြည်တွင်းလူငယ်အသင်းများနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်မီဒီယာ ပလက်ဖောင်းများမှ ပံ့ပိုးပေးသော ဒေသခံလူငယ်များနှင့် သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲများကဲ့သို့သော လှုပ်ရှားမှုများ

ပန်းတိုင် နှင့် ရည်ရွယ်ချက်

အထက်ဖော်ပြပါ ဥပမာတွင် ပန်းတိုင်များသည် ရေရှည်ဖြစ်ပြီး ရည်ရွယ်ထားသော ရလဒ်များကို ယေဘုယျအားဖြင့် ဖော်ပြမည်ဖြစ်ပြီး၊ ရည်မှန်းချက်များသည် အများအားဖြင့် ရေတိုလှုပ်ရှားမှုများဖြစ်ပြီး ရလဒ်များကို အတိအကျဖော်ပြသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ဇယားတွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

ပန်းတိုင်နှင့် ရည်မှန်းချက်များကြား ခြားနားချက်နှင့်ပတ်သက်၍ သင် ရှုပ်ထွေးနေနိုင်သည်။ ဒါကို သုံးသပ်ကြည့်ပါ- သင်၏ပန်းတိုင်က ဇဝရတ်တောင်ထိပ်ကို ရောက်ဖို့ဆိုတာ စိတ်ကူးကြည့်ပါ။ သင်၏ ရည်မှန်းချက်တွေက သင်အဲဒီကို တကယ်ရောက်ဖို့ ပြီးမြောက်အောင် လုပ်ရမယ့် အလုပ်တွေပါ။ ဤအခြေအနေတွင် သင်၏ရည်မှန်းချက်များသည် ကျန်းကျန်းမာမာနှင့် တောင်တက်ရန်၊ သင်နှင့်အတူလိုက်ရန် မှန်ကန်သောလမ်းညွှန်ကိုရှာဖွေရန်၊ မှန်ကန်သောကျောပိုးအိတ်နှင့် ဘွတ်ဖိနပ်များဝယ်ယူရန်စသည်ဖြင့် ကွဲပြားနိုင်သည်။ ဤသဘောတရားကို သင်မည်သို့အဆင်ပြေချောမွေ့စေမည်ကို စဉ်းစားရန် ကူညီပေးပါသလား။

အောက်တွင်ဖော်ပြထားသောဇယားကိုအသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်:

	ပန်းတိုင်များ	ရည်ရွယ်ချက်များ
အတိုင်းအတာ	ရည်ရွယ်ထားသော ရလဒ်အပေါ် ကျယ်ပြန့်သော ယေဘုယျထုတ်ပြန်ချက်များ	ကျဉ်းမြောင်းသည်၊ များသောအားဖြင့် အလွန်တိကျသော ပစ်မှတ်များ
တိကျမှု	အလုံးစုံ အလိုရှိသော ရလဒ်	
နံပါတ်	အများအားဖြင့် တစ်ခုတည်းသော ပန်းတိုင်က ပိုကောင်းပါတယ်။	အများအားဖြင့် ရည်မှန်းချက်တစ်ခုအောင်မြင်ရန် လိုအပ်သော ရည်မှန်းချက်များစွာရှိသည်။
အချိန်ဇယား	ရေရှည်	ကာလတို သို့မဟုတ် အလယ်အလတ်ကာလ
အတိုင်းအတာ	လေးပုံတစ်ပုံ သို့မဟုတ် တစ်နှစ်အတွင်း အကဲဖြတ်ရန် ဖြစ်နိုင်ခြေအများဆုံး (ဆိုလိုသည်မှာ ရေရှည်)	နေ့စဉ်၊ အပတ်စဉ် သို့မဟုတ် လစဉ်အခြေခံတွင် အကဲဖြတ်ရန် အလားအလာပိုများသည် (ဆိုလိုသည်မှာ ကာလတို)
ဗျူဟာ	တိကျသော ဦးတည်ချက် သို့မဟုတ် အမြင်ကို သတ်မှတ်ရာတွင် အလွန်အသုံးဝင်သည်။	ရလဒ်တစ်ခုဆီသို့ ခြေလှမ်းများစီစဉ်ရန် အရေးကြီးသည်။

သင့်ရည်မှန်းချက်များကို စီစဉ်နေချိန်တွင် ၎င်းတို့ကို **စမတ်ကျ**စေရန် မမေ့ပါနှင့်။

• **တိကျသော**- ဆိုလိုသည်မှာ သင်၏ ရည်မှန်းချက်သည် သင်မြင်လိုသည့် အပြောင်းအလဲကို တိတိကျကျ သတ်မှတ်ရပါမည်။ နားလည်မှုလွဲနိုင်သော ဗဟုသုတများ သို့မဟုတ် ယေဘူယျ အသုံးအနှုန်းများကို အသုံးပြုခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ပါ။

• **တိုင်းတာနိုင်သော** - သင်အောင်မြင်ချင်သောအရာကို သင်မည်ကဲ့သို့တိုင်းတာမည်ကို စဉ်းစားပါ။

• **အောင်မြင်နိုင်သော** - သင့်ပန်းတိုင်သို့ ပိုမိုနီးကပ်လာစေရန် သင်လုပ်ဆောင်လိုသည့် အဆင့်အားလုံးကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာနိုင်ပုံကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

• **ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော** - သင်၏ရည်မှန်းချက်များသည် သင့်ရည်မှန်းချက်များအောင်မြင်ရန် ခြေတစ်လှမ်း ပိုမိုနီးကပ်စေရမည်ကို သတိရပါ။

• **အချိန်မီ** (သို့မဟုတ် အချိန်ကန့်သတ်ချက်) - တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးရည်မှန်းချက်အများစုသည် လက်တွေ့ကျသော အချိန်ဇယားများ (ဥပမာ- အောင်မြင်ရန် ၂ နှစ်မှ ၅ နှစ်) ကို သတ်မှတ်သင့်သည်။ နောက်ထပ်စဉ်းစားရမည့်အချက်မှာ သင့်ရည်မှန်းချက်များနှင့် လာမည့်ရွေးကောက်ပွဲများ၊ အမျိုးသား အထိမ်းအမှတ်နေ့ သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများနေ့ကဲ့သို့ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာနေ့များကဲ့သို့ အရေးကြီးသောပွဲများနှင့် တိုက်ဆိုင်နိုင်ရန် ကိုက်ညီလိုခြင်း ရှိမရှိ ဖြစ်သည်၊

အပိုင်း (၃) ရှိ လုပ်ဆောင်ချက် (၃) သည် သင့်ရည်မှန်းချက်များကို မည်ကဲ့သို့ ကျဉ်းမြောင်းစေသည်ကို ပိုမိုနားလည်ရန် ကူညီပေးပါမည်။

ထောက်ခံအားပေးမှုနှင့် မူဝါဒအပြောင်းအလဲအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိကြောင်း ပိုမိုလေ့လာရန်၊ အောက်ပါအရင်းအမြစ်များကို ဖတ်ရှုပါ-

• တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုကို မည်သို့သတ်မှတ်သနည်း။[၃၉]

• သုတေသနအထောက်အထားများပြုလုပ်ခြင်း- အကူးအပြောင်းနိုင်ငံများရှိ မူဝါဒဆိုင်ရာ ထောက်ခံအားပေးမှုလမ်းညွှန် (International Center for Policy Advocacy)။[၄၀]

• Smart Advocacy (အဆင့်မြင့် မိသားစုစီမံကိန်း)

• Advocacy Toolkit podcast (YWCA)

၃၉။ UN Women Virtual Knowledge Center အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု အဆုံးသတ်ရေး ၂၀၁၀

၄၀။ ကိုးကားချက်အပြည့်အစုံ- Young, Eóin and Lisa Quinn (2012) Making Research Evidence Matter: A Transition Countries in Policy Advocacy [Online Publication - International Center for Policy Advocacy]။ advocacyguide.icpolicyadvocacy.org မှ ရရှိနိုင်ပါသည်။

၅။ ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် မိတ်ဖက်များ စီမံခန့်ခွဲခြင်း။

သင်ဘာကိုပြောင်းလဲချင်လဲဆိုတာကို သင်သိလာပြီဆိုရင် ဒီလိုဖြစ်မြောက်အောင် ဘယ်သူလုပ်နိုင်မလဲဆိုတာကို ကြည့်ဖို့လိုပါတယ်။ ၎င်းတို့သည် သင့်မဟာမိတ်များ သို့မဟုတ် သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ဖြစ်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်သော လူများနှင့် အုပ်စုများဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် အစိုးရအရာရှိများနှင့် မူဝါဒချမှတ်သူများ၊ ဥပဒေပြုသူများ၊ နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံတကာ အေဂျင်စီများနှင့် အကျိုးအမြတ်မယူသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များ၊ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ လူငယ်အသင်းများ၊ ကျောင်းသားများ၏ မဟာမိတ်များနှင့် သင့်အသိုင်းအဝိုင်း (မိဘများနှင့် ဘိုးဘွားများကဲ့သို့) မတူညီသော သက်ဆိုင်သူများပင် ပါဝင်နိုင်သည်။ ခိုင်မာသော သို့မဟုတ် ကောင်းမွန်သော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည် လူတစ်ဦးစီသည် အဖွဲ့ကို တန်ဖိုးထားလာသည့်အခါတွင်၊ အစီအစဉ်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များကို ပေါင်းထည့်ရန် သို့မဟုတ် အားကောင်းစေရန် အခွင့်အလမ်းများရှိပြီး စည်းရုံးရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် (သူတို့ရွေးချယ်လျှင်) အပြည့်အဝပါဝင်နိုင်သည်ကို သတိရပါ။

လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းသည် ကူညီပေးသည်-

• ထိထိရောက်ရောက် အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးရန်

• အရင်းအမြစ်များကို စုပေါင်းပြီး အချင်းချင်းထံမှ သင်ယူပါ။

• စိတ်ကူးသစ်များနှင့် ဗျူဟာများကို တီထွင်ပါ။

• အကောင်းဆုံးအလေ့အကျင့်များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပါ။

• စွမ်းရည်တည်ဆောက်ပါ။

သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ကွန်ရက်များသည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော အခက်အခဲများနှင့် ရလဒ်များအပါအဝင် အကြောင်းရင်းများကို မြေပုံဆွဲရန် ကူညီနိုင်ပါသည်။ မည်သူမဆို ၎င်းတို့၏ လိင်၊ တည်နေရာ သို့မဟုတ် ဆက်နွယ်မှု မခွဲခြားဘဲ သင့်မဟာမိတ် သို့မဟုတ် ဆန့်ကျင်သူ ဖြစ်နိုင်ကြောင်း သတိရပါ။ ဥပမာအားဖြင့်၊ LGBTQI အခွင့်အရေးများကို ပံ့ပိုးပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းသည် ၎င်းတို့၏ အကြောင်းရင်းကို မြှင့်တင်ရာတွင် ဖြတ်ကျော်နိုင်ရန် ကူညီပေးနိုင်သည့် ကမ်ပိန်းများတွင် ထင်ရှားသော မဟာမိတ်ဖြစ်နိုင်သည်၊ ဥပမာ။ ခန္ဓာကိုယ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှု။ တနည်းအားဖြင့် အမျိုးသားအခွင့်အရေးအဖွဲ့များ၏ အဖွဲ့ဝင်များ သို့မဟုတ် အမျိုးသားအခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများသည် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်သည့် မည်သည့်လှုပ်ရှားမှုကိုမဆို ဆန့်ကျင်ရန် အလားအလာ အလွန်များပါသည်။

မတူညီသော မဟာမိတ် အမျိုးအစားများကို အောက်ပါအတိုင်း စာရင်းပြုစုနိုင်ပါသည်။

• တက်ကြွသောမဟာမိတ်များ - သင့်အား ထောက်ခံအားပေးသော သြဇာရှိသူများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများ။ ဒီလူတွေက သင့်ကို ကူညီမည်ဖြစ်သည်။

• လှုပ်ရှားမှုမရှိသောမဟာမိတ်များ - သင်နှင့်သဘောတူသော်လည်း ၎င်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး တစ်စုံတစ်ရာ လုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိသေးသူများ။

• ကြားနေများ - အကြောင်းအရာကို အထူးဂရုမစိုက်သော သို့မဟုတ် သင့်အား ပံ့ပိုးပေးကာ ကြားနေနေနိုင်သူများ

• အနုနည်းဖြင့်ဆန့်ကျင်သူများ - သင်နှင့် သဘောမတူနိုင်သော်လည်း ၎င်းနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သည့်အရာမှ မလုပ်နိုင်သူများ။

• တက်ကြွဆန့်ကျင်သူများ - သင့်အား မထောက်ခံသော သြဇာရှိသူများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများ။ ဒီလူတွေက မင်းကို ဆန့်ကျင်ကြလိမ့်မယ်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

သင်၏လေ့ကျင့်ရေးတွင်၊ သင်သည် မဟာမိတ်များနှင့် သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သူများကို မြေပုံဆွဲခြင်းဖြင့် သင်တန်းသားများကို လမ်းလျှောက်နိုင်သည်။ မလုပ်ခင်မှာ နေ့စဉ်နေ့တိုင်း သင့်အသိုင်းအဝိုင်းမှာ သင်တွေ့နေရတဲ့ မတူညီတဲ့လူတွေကို စဉ်းစားပါ။ တော်တော်များများက မင်းရဲ့သူငယ်ချင်းတွေဖြစ်ပြီး မင်းလုပ်သမျှကို ပံ့ပိုးအားပေးမှုတွေရှိနိုင်သလို တချို့က အရာရာကို ဝေဖန်ဖို့ အဆင်သင့်ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ မင်းရဲ့မဟာမိတ်တွေက ဘယ်သူဖြစ်မယ်ထင်လဲ။ ဘယ်သူတွေက အရေးပါတဲ့ သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မလဲ။အလားအလာရှိသော မဟာမိတ်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် အကြံဉာဏ်များနှင့် လှည့်ကွက်များလူအများစုသည် အလုပ်များပြီး အထူးသဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် အစိုးရအေဂျင်စီများတွင် အလုပ်လုပ်နေသူများဖြစ်သည်။ အလားတူပင်၊ အဖွဲ့အစည်းအများအပြား သို့မဟုတ် မီဒီယာအိမ်များသည် သင်အမှန်တကယ်လုပ်ချင်သော်လည်း သင်နှင့် သင့်အဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်းရန် ဆန္ဒရှိမည်မဟုတ်ပေ။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသောအချက်များသည် သင်၏စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးလှုံ့ဆော်မှုတွင် အဓိကသြဇာလွှမ်းမိုးသူများဖြစ်လိုသော အဓိကမိတ်ဖက်အဖွဲ့ဖြစ်စေရန် အကြံပြုချက်များနှင့် လှည့်ကွက်အချို့ဖြစ်သည်။

အလားအလာရှိသော မဟာမိတ်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် အကြံပြုချက်များနှင့် လှည့်ကွက်များ

လူအများစုသည် အလုပ်များပြီး အထူးသဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် အစိုးရအေဂျင်စီများတွင် အလုပ်လုပ်နေသူများဖြစ်သည်။ အလားတူပင်၊ အဖွဲ့အစည်းအများအပြား သို့မဟုတ် မီဒီယာအိမ်များသည် သင်အမှန်တကယ်လုပ်ချင်သော်လည်း သင်နှင့် သင့်အဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်းရန် ဆန္ဒရှိမည်မဟုတ်ပေ။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသောအချက်များသည် သင်၏တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေး ကမ်ပိန်းတွင် အဓိကသြဇာလွှမ်းမိုးသူများဖြစ်လိုသော အဓိကပါတနာဖြစ်စေရန် အကြံပြုချက်များ နှင့် လှည့်ကွက်အချို့ ဖြစ်သည်။

၁။ အမြဲတမ်း ယဉ်ကျေးပြီး လေးစားမှုရှိပါ။

၂။ ဒေသဆိုင်ရာ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၊ အကြောင်းအရာများနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်းများကို နားလည်သဘောပေါက်ပြီး မှတ်သားပြီး ကမ်ပိန်းကို မြှင့်တင်ရာတွင် မည်ကဲ့သို့ ကူညီနိုင်သည်ကို စစ်ဆေးပါ။ ဥပမာအားဖြင့်၊ ဘာသာရေးအမြင်နှင့် အလေ့အကျင့်များသည် လွှမ်းမိုးထားသောလူပ်ရှားမှုကို ဆန့်ကျင်နိုင်သော်လည်း တိုးတက်သော ဒေသခံ ဘာသာရေး ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် လွှမ်းမိုးကြီးစိုးသောဟောပြောချက်မှ ကွဲပြားသော အရေးကြီးသောသြဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိကြောင်း သက်သေပြနိုင်သည်။[၄၁]

၃။ သင်၏သြဇာလွှမ်းမိုးမှုကို ဂရုတစိုက်နားလည်ပါ – ဥပမာ၊ နိုင်ငံရေးသမားတစ်ဦးသည် ရွေးကောက်ပွဲကတိများ ပေးခဲ့နိုင်သည် သို့မဟုတ် အဓိကပေါ့ပ်စတားတစ်ဦးသည် လူကြိုက်များသည့်အကြောင်းတရားတစ်ခုအတွက် ထောက်ခံကြောင်း ကတိပြုခဲ့သည်။ ၎င်းတို့၏ အလုပ် သို့မဟုတ် အကြောင်းအရင်းများသည် သင့်ကမ်ပိန်းနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ ရှိမရှိ စစ်ဆေးပါ။

[၄၁] ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်းနှင့် LGBT အခွင့်အရေးများကို အားပေးထောက်ခံသည့် တော်လှန်သူဗုဒ္ဓဘာသာဘုန်းတော်ကြီး

သင်ကိုယ်တိုင်မေးနိုင်သောမေးခွန်းများ

• ကျွန်ုပ်တို့၏ ဦးစားပေးများကို မည်သို့ ချိန်ညှိသနည်း။

• ကျွန်ုပ်တို့၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးကမ်ပိန်းသည် ၎င်းတို့၏ပန်းတိုင်များကို အောင်မြင်စေရန် မည်သို့ကူညီနိုင်မည်နည်း။

• ကျွန်ုပ်တို့၏သက်ဆိုင်သူများ ထပ်နေပါသလား။

၄။ တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးအမေးကို ရိုးရှင်းသောအသုံးအနှုန်းဖြင့် ရှင်းပြပါ။

၅။ လူများမကြာခဏမေးနိုင်သော အဓိကမေးခွန်းများ (FAQs) ကို မျှော်လင့်ပြီး ပြင်ဆင်ပါ။ မေးခွန်းတစ်ခုရဲ့ အဖြေကို မသိရင် အဲဒါကို ရှာကြည့်ပြီး သူတို့ကို အသိပေးမယ်လို့ ပြောပါ။ (သူတို့ကို ပြန်ပြောဖို့ သတိရပါ။)

၆။ အဓိကသက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက်ဆံရေးကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး ဖန်တီးပါ – ၎င်းတို့ကို ပုံမှန် အပ်ဒိတ်လုပ်ပြီး သင် သူတို့မှတစ်ခုခု လိုချင်သောအခါတွင်သာ သူတို့ကို မဆက်သွယ်ပါနှင့်။

၇။ သင့်လျော်သော/သက်ဆိုင်ရာ စည်းရုံးရေးလှုပ်ရှားမှုများကို ပူးတွဲလက်ခံကျင်းပရန် ၎င်းတို့အား ဖိတ်ကြားပြီး တောင်းဆိုပါ။

၈။ သူတို့ကို မကြာခဏ ဖော်ပြပါ။ အများသူသိသော ပုဂ္ဂိုလ်အများစုသည် အပြုသဘောဆောင်သော လူသိရှင်ကြားစေမှုကို နှစ်သက်ကြပြီး ၎င်းတို့သည် သင့်အား ကူညီပေးရန် အလားအလာရှိသည်။

၉။ အုပ်ချုပ်ရေးအရာရှိများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် စာဖြင့်ရေးသားထားသော စာရွက်စာတမ်းများ၊ အစီရင်ခံစာများ သို့မဟုတ် တောင်းဆိုချက်များကို တင်ပြပါ။ အရေးကြီးစာရွက်စာတမ်းများကို ရုံးသို့တင်ပြပါက လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ပြေစာများတောင်းခံပါ။

၁၀။ သြဇာလွှမ်းမိုးသူများသည် သင်၏ တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေး ကမ်ပိန်းကို ပံ့ပိုးရန် ရွေးချယ်သည့်အခါတွင် ချဉ်းကပ်ပြီး တိကျသော လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပံ့ပိုးပေးသည် – ဥပမာ သင်သည် ၎င်းတို့အား ထောက်ခံစာများပေးပို့ရန် တောင်းဆိုနိုင်ပြီး အများသူငှာ ပလက်ဖောင်းများတွင်သက်ဆိုင်ရာအထောက်အထားများကိုမီးမောင်းထိုးပြပါ။ သင့်အဖွဲ့အတွက် အစည်းအဝေးများ စီစဉ်ပေးခြင်း စသည်ဖြင့်။

၁၁။ သူတို့ကို ထပ်တလဲလဲ အစဉ်အမြဲကျေးဇူးတင်ရှိပါ။

၆။ တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးဗျူဟာ၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့်စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း။

ယခု သင့်ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရန် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို သင်ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ပြီး၊ ဗျူဟာများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ယခုစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ စတင်ရန် နည်းလမ်းကောင်းမှာ ဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ်တစ်ခုဖြင့် ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် သင့်လုပ်ဆောင်ချက်များကို စာရင်းပြုစုရန် ကူညီပေးပါမည်။

SWOT ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း-

SWOT ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းသည် သင့်အား အားသာချက်များနှင့် အားနည်းချက်များ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများကို မြေပုံထုတ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် မြေပုံထုတ်လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဤအရာကို သင်မည်ကဲ့သို့ စီစဉ်နိုင်သည်ကို နားလည်ရန် အောက်ပါ ပုံကြမ်းကို ကြည့်ပါ။

SWOT ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းသည် သင့်အတွင်းပိုင်း အားသာချက်များနှင့် အားနည်းချက်များကို ခွဲခြားသိမြင်နိုင်ရုံသာမက သင့်အလုပ်အပေါ် ပြင်ပလွှမ်းမိုးမှုများကို ကျော်လွန်ကြည့်ရှုရန်လည်း ကူညီပေးပါမည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ လမ်းပေါ် လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုသည် သင့်နိုင်ငံ သို့မဟုတ် ဒေသတွင် ကြီးမားသော ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း သင်တွေ့ရှိနိုင်သည်၊ ထို့နောက် SWOT ဆန်းစစ်မှုတွင် သင့်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများသည် လမ်းပေါ်ထွက် လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုကို တားဆီးခြင်း သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးခြင်းသည် အလွန်ညံ့ဖျင်းကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်သည်။ ၎င်းကို ခွဲခြားသိမြင်ခြင်းက ၎င်းကို ဖြေရှင်းလိုကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်စေပြီး သင့်နိုင်ငံ၏ဥပဒေများကို ပြောင်းလဲရာတွင် ကူညီနိုင်ပါသည်။

သင်၏ SWOT ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု ပြီးသည်နှင့်၊ သင်သည် သင်သုံးနိုင်သော နည်းဗျူဟာများအကြောင်း စဉ်းစားရန် လိုအပ်သည်။ နည်းဗျူဟာများတွင် အစိုးရအရာရှိများနှင့် တွေ့ဆုံခြင်း သို့မဟုတ် လူထုစည်းဝေးပွဲများနှင့် သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲများ ကျင်းပခြင်းကဲ့သို့သော အကြောင်းအရာအမျိုးမျိုး ပါဝင်နိုင်သည်။ ထိရောက်မှုရှိရန်၊ သင်၏စည်းရုံးရေးနည်းဗျူဟာများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အချိန်မီလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း သတိရပါ။ မှန်ကန်သောနည်းပရိယာယ်များသည် သင့်လုပ်ငန်းကို ပံ့ပိုးကူညီရန် လူများကို ပိုမိုအားပေးကူညီမည်ဖြစ်သည်။

နည်းပရိယာယ်ရွေးချယ်ရန် အုပ်စုတစ်ခုတွင် ဆွေးနွေးပါ -

• ဒါကဖြစ်နိုင်ပါ့မလား။ သင်ရင်ဆိုင်ရမယ့် စိန်ခေါ်မှုတွေကဘာတွေလဲ။ သင်အောင်မြင်ရန် အဘယ်အရာကရိုးရှင်းမည်နည်း။

• ကျွန်ုပ်တို့တွင်မည်သည့်အရည်အချင်းနှင့်အရင်းအမြစ်များရှိနှင့်သနည်း။

• အခြားသူများဒါကိုစမ်းကြည့်ဖူးပါသလား။ ဘာဖြစ်သွားခဲ့လဲ။

• ၎င်းသည်သင်၏မဟာဗိတ်များ သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမည်လား။

သင်၏မဲဆွယ်စည်းရုံးရေးသတင်းစကားနှင့် ဆက်သွယ်ရေးကို သင်စီစဉ်ပုံပေါ် မူတည်၍ သင်၏နည်းဗျူဟာများသည် အများသူငှာအဖို့ သို့မဟုတ် သီးသန့်ဖြစ်နိုင်သည်။ ဘာကြောင့်အရေးကြီးသလဲ၊ သင်ဘာကိုအောင်မြင်ချင်သလဲ၊ သင်ဘယ်လိုအောင်မြင်နိုင်မလဲ ပြီးတော့ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုတွေအကြောင်းကို ရှင်းပြပေးမှာဖြစ်လို့ သင့်တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးအကြောင်း သင်ဘယ်လိုဆက်သွယ်ပြောဆိုမလဲဆိုတာက အရေးကြီးတယ်။

နည်းဗျူဟာကို နည်းလမ်းနှစ်မျိုးဖြင့် တွေးကြည့်နိုင်ပါသည်။

• **လူထုကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း** - အသိပညာမြှင့်တင်ရန်၊ လူထုထောက်ခံမှုတည်ဆောက်ရန်နှင့် မီဒီယာမှတစ်ဆင့် သင့်ပရိသတ်ကို ထိတွေ့ဆက်ဆံနိုင်ပုံ။ ယင်းတွင် သတင်း ထုတ်ပြန်ခြင်း၊ သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲများ စီစဉ်ခြင်း၊ လူထုပါဝင်မှုကို ဖိတ်ခေါ်သည့် လူမှုမီဒီယာ လှုံ့ဆော်မှုများ၊ ကမ်ပိန်းကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ဆိုရှယ်မီဒီယာနှင့် ပေါ့ပ်ယဉ်ကျေးမှု လွှမ်းမိုးသူများကို ဆွဲဆောင်ခြင်းတို့ ပါဝင်နိုင်သည်။

• **သီးသန့်မဲဆွယ်စည်းရုံးခြင်း** - နိုင်ငံရေးဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအား သင်မည်ကဲ့သို့ ထိတွေ့ဆက်ဆံပြီး ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မည်နည်း? ၎င်းတွင် သီးခြား ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများထံ စာရေးခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ တစ်ဦးချင်း ထောက်ခံမှု တောင်းခံခြင်း သို့မဟုတ် လွှမ်းမိုးကြီးစိုးသော ဟောပြောချက်ကို ဆန့်ကျင်ပြောဆိုသော ထင်ရှားသော ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ ပါဝင်နိုင်သည်။[၄၂]

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး သတင်းစကားနှင့် ဆက်သွယ်ရေးသည် အရေးကြီးသည်။၎င်းတို့သည် ကမ်ပိန်းအောင်မြင်ရန် ကြိုးပမ်းနေသည့်အရာ၊ အဘယ်ကြောင့် အောင်မြင်ရကျိုးနပ်ကြောင်း၊ ကမ်ပိန်းက မည်သို့အောင်မြင်မည် (တိကျသောလုပ်ဆောင်ချက်များအပါအဝင်) နှင့် ဤအောင်မြင်မှု၏ အပြုသဘောဆောင်သောသက်ရောက်မှုများကို နားလည်စေသည်။ သင်၏ တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုကို ချဲ့ထွင်ရန် မတူညီသော နည်းလမ်းများစွာကို သင်သုံးနိုင်သည်။ယင်းတို့တွင်၊

[၄၂] [အင်ဒိုနီးရှားရှိ LGBT- queer အဖွဲ့ဝင်များကို ပထမဆုံးကြိုဆိုသည့် ဘုရားကျောင်းသည် အချို့သူများအတွက် အသက်သွေးကြောဖြစ်ပြီး အခြားသူများအတွက် ပစ်မှတ်](#)

• **ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများနှင့် အစည်းအဝေးများ** - ၎င်းတို့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူထံ သွားရောက်လည်ပတ်သော ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့များ၊ သို့မဟုတ် ထိခိုက်နစ်နာသူများနှင့် သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆိုက်အတွင်း အစည်းအဝေးများ ဖြစ်နိုင်သည်။

• **လူထုတွေ့ဆုံပွဲများ** - ၎င်းတို့တွင် သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲများ သို့မဟုတ် လူထုကြားနာပွဲများ ပါဝင်နိုင်သည်။

• **အစုအဖွဲ့ ဆွေးနွေးမှုများ/ မျိုးဆက်များအကြား ဆွေးနွေးမှုများ**

• **ပင်မမီဒီယာ** - သတင်းသမားများနှင့် တွေ့ဆုံပွဲများ၊ သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲများ၊ အယ်ဒီတာထံသို့ စာများ၊ op-eds စသည်ဖြင့်။

• **နည်းပညာနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်မီဒီယာ** - ဆိုရှယ်မီဒီယာနှင့် အွန်လိုင်းကမ်ပိန်းများ၊ ပေါ့တ်ကာစ်များ၊ ရေဒီယို၊ အမှီအခိုကင်းသော မီဒီယာနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်သတင်းပလက်ဖောင်းများ၊ ဘလော့ဂ်များ၊ ဝဘ်ဆိုဒ်များ၊ စစ်တမ်းပလပ်ဖောင်းများ၊ လက်မှတ်ပလပ်ဖောင်းများနှင့် အခြားအရာများစွာကို သင်အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

အပြောင်းအလဲအတွက် အောင်မြင်သော ကမ်ပိန်းများကို လုပ်ဆောင်ခြင်း၏ အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းမှာ သင်တိုးတက်မှု ရှိမရှိ အမြဲစစ်ဆေးရန် ဖြစ်သည်။ ဒါကို အကဲဖြတ်ခြင်းလို့ ခေါ်ပါတယ်။ အကဲဖြတ်ခြင်းက သင့်အလုပ်တိုးတက်နေသလား၊ အလုပ်မဖြစ်သော လှုပ်ရှားမှုများကို ခေတ္တရပ်ရန် လိုအပ်သည်ဖြစ်စေ နှင့် ဗျူဟာပြောင်းရန် လိုအပ်သည်ဖြစ်စေ သင့်အား နားလည်ရန် ကူညီပေးပါသည်။ဗျူဟာတစ်ခုမထိရောက်ပါက စိတ်ဓာတ်ကျမနေပါနှင့်၊ မျှော်လင့်ချက်မဆုံးရှုံးဘဲ ခေတ္တရပ်ရန်၊ ပြန်လည်တွေးတောရန်နှင့် ပြန်လည်အားဖြည့်ရန် လိုအပ်သည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။

တိုးတက်မှုကို ထိထိရောက်ရောက် စောင့်ကြည့်ရန် သင်သည် တိကျသော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး ရည်မှန်းချက်များနှင့် အညွှန်းကိန်းများ၊ လှုံ့ဆော်မှု၏ အခြေအနေကို အကဲဖြတ်ရန် အထောက်အထားများ၊

ရှင်းရှင်းလင်းလင်း အညွှန်းကိန်းများကို စီစဉ်ခြင်းသည် သင်၏တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးတွင် ကူညီပေးပါလိမ့်မည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ သင့် YouTube ဗီဒီယိုကို ကြည့်ရှုမှုမည်မျှရှိသည် သို့မဟုတ် သင့်သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲသို့ မီဒီယာအဖွဲ့ဝင် မည်မျှတက်ရောက်ခဲ့သည်ကို ညွှန်ပြနိုင်သည်။ အခြားညွှန်ကိန်းများ ဖြစ်နိုင်သည်-

• ဖြစ်ရပ်မှန်လေ့လာမှု

• အဖွဲ့များကို အာရုံစိုက်ပါ။

• အစည်းအဝေးများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

• မီဒီယာခြေရာခံခြင်း။

• မူဝါဒခြေရာခံခြင်း။

• လူမှုမီဒီယာခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။

• တုံ့ပြန်ချက်နှင့် အကြံပြုချက်များအတွက် သက်ဆိုင်သူများနှင့် ပုံမှန်စစ်တမ်းများ သို့မဟုတ် အင်တာဗျူးများ

နောက်လုပ်ဆောင်ချက်က သင့်အကဲဖြတ်မှုကို စီစဉ်ပေးပါလိမ့်မယ်။

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး ဗျူဟာအတွက် ခြေလှမ်းခြောက်ခု

အဆင့် ၁။ စည်းရုံးရေးအစီအစဉ်ကို ဘောင်ခတ်ပါ။

အောက်ပါမေးခွန်းများကို စဉ်းစားခြင်းဖြင့် စတင်ပါ။

• သင် အလေးထားသော ပြဿနာကား ဘာလဲ?

• သင်ဘာကြောင့် ဂရုစိုက်တာလဲ?

• အဲဒါကို ဘယ်လိုခံစားရလဲ? (စိတ်ဆိုးလား ဒေါသထွက်လား ဝမ်းနည်းလား)

• ဘာတွေကို ပြောင်းလဲဖို့ လိုမယ်ထင်လဲ?

• ဤအပြောင်းအလဲကို မည်သူက ကူညီပေးနိုင်သလဲ?

• ဒါကို ဘယ်သူက ဂရုစိုက်သင့်လဲ?

• အခြားသူများက ယင်းကို အဘယ်ကြောင့် ဂရုစိုက်သင့်သလဲ?

ပြဿနာသည် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးပြီး သက်ဆိုင်ကြောင်းကို လုံလောက်သောအကြောင်းအရာကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် အထောက်အထားကို အခြေခံထားသော သုတေသနကို အသုံးပြုပါ။ သင့်ပြဿနာကို လူ့အခွင့်အရေးရှုထောင့်မှ ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာပါ (လူ့အခွင့်အရေးအခြေခံချဉ်းကပ်နည်းဆိုင်ရာ နောက်ထပ်အချက်အလက်များအတွက် အခန်း ၁ ကိုကြည့်ပါ)

အဆင့် ၂။ ရှင်းလင်းသောပန်းတိုင်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များရေးဆွဲပါ။

တိုက်တွန်းစည်းရုံးခြင်းနှင့် သြဇာလွှမ်းမိုးမှုမူဝါဒဆိုင်ရာများကို အပိုင်း ၄ တွင် ရှင်းပြထားသည့်အတိုင်း၊ ၎င်းသည် သင့်ကို မည်သည့်ရေရှည်အပြောင်းအလဲဖြစ်သင့်သည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မက်ဆေ့ချ် သို့မဟုတ် ထုတ်ပြန်ချက်တစ်ခုဖြင့် ကူညီပေးပါမည်။

အဆင့် ၃။ တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုတန်ဖိုးများကို သတ်မှတ်ပါ။

တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှု မြှင့်တင်ပေးမည့် တန်ဖိုးအချို့ကား အဘယ်နည်း။ မှတ်သားထားရမည့် တန်ဖိုးအချို့-

• ဘေးကင်းသောနေရာ ဖန်တီးခြင်း။

• ပါဝင်သောဘာသာစကားကို အသုံးပြုခြင်း။

• မဟာမိတ်များနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်အတူ ပူးပေါင်းဖန်တီးမှုကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း

• မတူကွဲပြားမှုကို လက်ခံပြီး ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ပါ

အောက်ပါတို့ကို သုံးသပ်ကြည့်ပါ-

• မည်သည့်တန်ဖိုးများကို လက်ကိုင်ထားလိုသနည်း?

• သင့်မိတ်ဆွေများ၊ အသိုက်အဝန်း သို့မဟုတ် မဟာမိတ်များက မည်သို့သောတန်ဖိုးများကို အလေးထားလိုသနည်း?

အဆင့် ၄။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးအတွက် မဟာမိတ်များ၊ အတိုက်အခံများနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ သက်ဆိုင်သူများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပါ။

စည်းရုံးရေးကြိုးပမ်းမှုများအတွက် လူထုထောက်ခံမှုရရန်၊ မိတ်ဖက်များနှင့် မဟာမိတ်များသည် လူထုထောက်ခံမှုအများဆုံးရရှိရန် အထောက်အကူဖြစ်နိုင်ချေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အရေးကြီးပါသည်။ အလားတူ၊ စုပေါင်းပိုင်ဆိုင်ခွင့်ကို မွေးမြူစဉ်တွင် မည်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်များသည် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန် ဖြစ်နိုင်ခြေအရှိဆုံးဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါ။ ဒီအကြောင်းကို ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု မိတ်ဖက်များဆိုင်ရာ အပိုင်း ၅ တွင်အပြည့်အစုံဖတ်နိုင်ပါတယ်။

အဆင့် ၅။ သင်ပေးလိုသောသတင်းစကားကို နေရာအနှံ့ရောက်ရှိအောင်ဆောင်ရွက်ပါ။

ကောင်းမွန်သော သတင်းစကားပေးပို့ခြင်းသည် ထိရောက်ပြီး အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသော ထောက်ခံအားပေးမှုအတွက် အရေးကြီးပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးထုတ်ပြန်ချက်သည် ရှင်းရှင်းလင်းလင်းရှိရန် လိုအပ်ပြီး လူအများအာရုံစိုက်မှုနှင့် ထောက်ခံအားပေးမှုကို ဖြစ်စေမည့် နည်းလမ်းများဖြင့် ပေးပို့ကာ အားဖြည့်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ပုဒ်မ ၆ တွင် စည်းရုံးရေးသတင်းစကားကို ဆက်သွယ်ရန် အသုံးပြုနိုင်သည့် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်။ <u>လူငယ်တက်ကြွလှုပ်ရှားသူ ကိရိယာအစုံ</u> ၏ စာမျက်နှာ ၄၉၊ Advocates for Youth၊ ၂၀၁၉ မှ လည်း အကြမ်းမဖက်သောလုပ်ဆောင်မှု နည်းလမ်း ၁၉၈ ခုကိုလည်း ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

အဆင့် ၆။ စောင့်ကြည့်ပြီး အကဲဖြတ်ပါ။

တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးဗျူဟာများ၏ တိုးတက်မှုနှင့် ရလဒ်များကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းသည် ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်နေသည့်အရာများနှင့် ပိုကောင်းအောင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်အရာများကို နားလည်ရန် ကူညီပေးသည့်အတွက် အရေးကြီးပါသည်။ စောင့်ကြည့်ရေး ယန္တရားများသည် တာဝန်ခံမှုကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးပြီး တိကျသော အစီရင်ခံချက်သည် လူထုထောက်ခံမှု သို့မဟုတ် အွန်လိုင်းထောက်ခံသူများ တိုးလာစေမှုကဲ့သို့ လှုပ်ရှားမှုများနှင့် ရလဒ်များကို ခြေရာခံရန် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ လိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် အကဲဖြတ်ခြင်းကို ပုံမှန်ပြုလုပ်သင့်သည်။

ဒါကို သုံးသပ်ကြည့်ပါ-

• စည်းရုံးရေးလှုပ်ရှားမှုများနှင့် မဟာဗျူဟာများ မည်သို့လုပ်ဆောင်ခဲ့သနည်း?

• ဘယ်အရာက ပိုကောင်းအောင်လုပ်နိုင်မလဲ?

• ဘာတွေ ကွာခြားနိုင်သလဲ?

လှုပ်ရှားမှု ၈ 'ထောက်ခံအားပေးမှု လုပ်ဆောင်ချက်ကို အကဲဖြတ်ခြင်း' ကို ကိုးကားပါ။

International Planned Parenthood Federation (IPPF)၊ ၂၀၁၁ နှင့် Unicef မှ <u>ဤကိရိယာတန်ဆာပလာများကို</u> <u>ဤကိရိယာအစုံတွင်</u> ပံ့ပိုးကူညီရန် နောက်ထပ်လှုပ်ရှားမှုများကို သင်ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

တစ်ခုခုကိုကြိုးစားပြီးမအောင်မြင်တဲ့အချိန်မျိုးရှိဖူးလား။ အဲဒါကမင်းဘယ်လိုခံစားရလဲ။ ပိုကောင်းအောင်သင်လုပ်ခဲ့တာတွေရှိပါသလား။ ထပ်ကြိုးစားခဲ့သလား။ တစ်ခုခုကြိုးစားပြီး အောင်မြင်သွားတဲ့အခါဘယ်လိုခံစားရလဲ။

၇။ အရင်းအမြစ်များကို စုစည်းခြင်းနှင့် ရန်ပုံငွေရှာဖွေခြင်း

အပြောင်းအလဲကို ဦးဆောင်ခြင်းသည် အရင်းအမြစ်ကို အလေးထားနိုင်သည်။ ရန်ပုံငွေ၊ အချိန်ကတိကဝတ်များနှင့် ပစ္စည်းများ လိုအပ်နိုင်သည်။ ရန်ပုံငွေရှာဖွေခြင်းနှင့် အရင်းအမြစ်များကို စုဆောင်းခြင်းသည် တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှု၏ အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ သင့်မဟာဗျူဟာနှင့် အစီအစဉ်များကို ထိခိုက်စေနိုင်သောကြောင့် သင်လိုအပ်နိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များကို ခြေရာခံသင့်သည်။ သင့်ကိုထောက်ပံ့ပေးနိုင်မည့်ဘတ်ဂျက်တွင် သင့်အဖွဲ့အတွက် ကုန်ကျစရိတ်၊ ခရီးစရိတ်၊ ဖုန်းကုန်ကျစရိတ် သို့မဟုတ် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု၊ လှုပ်ရှားမှုများ (မဲဆွယ်ခြင်း၊ ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ခြင်း၊ ကွန်ဖရင့်များ၊ မီဒီယာဆက်ဆံရေးစသည်ဖြင့်) နှင့် ဇယားစာရွက် သို့မဟုတ် ပုံနှိပ်ခြင်းကဲ့သို့သော အထွေထွေကုန်ကျစရိတ်များပင် ပါဝင်သင့်ပါသည်။ အခြားကုန်ကျစရိတ်များတွင် ပွဲများတက်ရောက်ခြင်း၊ ဗီဒီယိုထုတ်လုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆိုရှယ်မီဒီယာကုန်ကျစရိတ်စသည်တို့ ပါဝင်နိုင်သည်။

ပိုမိုသိရှိရန်

အမျိုးသမီးငယ်များနှင့်မိန်းကလေးများဦးဆောင်သည့်အလုပ်အတွက်ရန်ပုံငွေချို့တဲ့သည့် သမိုင်းကြောင်း ရှိခဲ့သည်။ မကြာခဏဆိုသလို အမျိုးသမီးများတန်းတူ အခွင့်အရေးရရှိရေး လှုပ်ရှားမှုများ နှင့် အခြေခံလူတန်းစားအဖွဲ့အစည်းများကို အဓိကရန်ပုံငွေအဖွဲ့များက လျစ်လျူရှုကြသည်။ သို့သော်လည်း ပြီးခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်အနည်းငယ်အတွင်း၊ အချို့သော အမျိုးသမီးအရေး လှုပ်ရှားမှုများအတွက် ရန်ပုံငွေများသည် ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ရန် နှင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ဖြေရှင်းနည်းများ ဖန်တီးရန် အတွက် ဒေသခံ အမျိုးသမီးများနှင့် လက်တွဲဖန်တီးရန်၊ ရန်ပုံငွေရှာဖွေရန် အဓိကထားသည့် ရန်ပုံငွေအချို့ ဖန်တီးထားပါသည်။ <u>အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာအဖွဲ့ဖွံ့ဖြိုးရေး (AWID)</u> မှ ရန်ပုံငွေရှာသူများသည် အမျိုးသမီးဝါဒီလှုပ်ရှားမှုများကို ငွေကြေးထောက်ပံ့ရန် ကြွယ်ဝသော အရင်းအမြစ်များကို မည်သို့ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည်ကိုလေ့လာစူးစမ်းသည့်အစီရင်ခံစာတစ်စောင်ကို 2019 ခုနှစ်တွင်ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ AWID နှင့်အခြားသော အမျိုးသမီးအရေး လှုပ်ရှားမှုများ အတွက် ရန်ပုံငွေများမှ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများ လက်တွဲပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်သောအခါတွင် အသွင်ပြောင်းလဲမှုကို ဖန်တီးနိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။

အရင်းအမြစ်စာရင်း

• သင့်လုပ်ငန်းကို စီစဉ်သည့်အခါ အခြားသူများ၏ ဦးစားပေးများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် မမေ့ပါနှင့်

• အတည်ပြုချက်လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် လိုအပ်သည့်အချိန်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

• လူမည်မျှပါဝင်မည်၊ မည်မျှကြာမည်ကို သတိပြုပါ။

• သင့်အဖွဲ့အတွက် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေး လှုပ်ရှားမှုများကို ထည့်သွင်းရန် မမေ့ပါနှင့်

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက်လမ်းညွှန်ချက်

ရန်ပုံငွေထက် အခြားအရင်းအမြစ်များကို စုဆောင်းရန် မည်သည့် အခွင့်အရေးများ ရှိနိုင်မည်နည်း။ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထဲမှ သင်အသုံးပြုနိုင်သော ရုံးမိတ္တူစက်တစ်ခု ရှိပါသလား။ သတင်းစာ သို့မဟုတ် မဂ္ဂဇင်းအတွက် အလုပ်လုပ်သော သူငယ်ချင်းတစ်ယောက် ရှိပါသလား။ လူစုလူဝေးရန်ပုံငွေရှာတာကို ကြားဖူးပါသလား။ ဤရွေးချယ်စရာများထဲမှ သင့်အတွက်ရနိုင်ခြေရှိသော ရွေးချယ်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

သတိရပါ

• သင့်နိုင်ငံတွင်အလှူငွေလက်ခံခြင်း (သို့မဟုတ်) ပေးကမ်းခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို လေ့လာပါ၊ ၎င်းတို့သည် မတူညီသော နိုင်ငံများအတွက် ကွဲပြားသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

• သင့်အဖွဲ့ကို ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးသူအကြောင်းသေချာလေ့လာပါ - သင့်အဖွဲ့ကို ဘာကြောင့် ဒီအလှူရှင်က သင့်အလုပ်ကို စိတ်ဝင်စားနိုင်လဲဆိုတာ မေးပါ။ ၎င်းတို့၏ ရန်ပုံငွေအတွက် သတ်မှတ်ထားသော အစီအစဉ်များ သို့မဟုတ် အခြေအနေများ ရှိပါသလား။

• လှူဒါန်းမှုဝဘ်ဆိုဒ်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်စုဆောင်းမှုများမှတစ်ဆင့် လူစုလူဝေးရန်ပုံငွေရှာဖွေပါ။

• လူတွေဟာ အရင်းအမြစ်တွေပါပဲ။ ပံ့ပိုးကူညီမှုများအပြင် ထောက်ခံအားပေးမှု ရွေ့လျားရာတွင် မတူညီသော ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် စွမ်းရည်များရရှိရန် သင့်ကွန်ရက်ကိုအသုံးပြုပါ။

- Prospera (နိုင်ငံတကာအမျိုးသမီးရန်ပုံငွေကွန်ရက်)
- FRIDA
- Doria Feminist Fund
- Mama Cash
- အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (AWID) ၏ မူဘောင်နှင့် လက်တွေ့ကျသော လမ်းညွှန်ချက်၊

၈။ မတူကွဲပြားမှုကို ဦးစားပေးခြင်းနှင့် ဂုဏ်ပြုပေးခြင်း

ပြဿနာတစ်ခုကို ပြောင်းလဲရန် သင်လုပ်ဆောင်နေချိန်တွင်၊ မတူညီသောနေရာများနှင့် နောက်ခံအမျိုးမျိုးမှ မတူညီသောလူများစွာနှင့် တွေ့ဆုံပြီး အလုပ်လုပ်ရလိမ့်မည်။ ကျွန်တော်တို့ကို တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် ကွဲပြားစေတဲ့အရာတွေကတော့-

- ကျားမ
- လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု
- တိုင်းရင်းသား သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှု
- ဘာသာရေး သို့မဟုတ် ဝိညာဉ်ရေးရာ
- အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ
- မိဘအခြေအနေ
- လူမှုအဆင့်အတန်း သို့မဟုတ် ကြွယ်ဝမှု
- ပညာရေး
- အသက်
- ခန္ဓာကိုယ်အရွယ်အစား
- ကာယစွမ်းရည်
- တည်နေရာ သို့မဟုတ် နေရာဒေသ

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက်လမ်းညွှန်ချက်
အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု အကြောင်း ဖတ်ဖူးသည်ကို သင်မှတ်မိမည်ဆိုလျှင် အောက်ပါ အကြောင်းအရာကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြည့်ပါ။သင် လက်ရှိ လုပ်ကိုင်နေသော အဖွဲ့အစည်းတွင် အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု မည်မျှလောက် ရှိသနည်း။ သင်အဘယ်သို့ ခွဲခြားနိုင်ပါမည်နည်း။ အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုသည် လူတိုင်းအတွက် အလွန်အရေးကြီးကြောင်းကို ဤအုပ်စုတွင် အသိပေးဝေမျှဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။

• မတူကွဲပြားမှု ဆိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ လူသားများ တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦးမတူညီမှုကို ဆိုလိုသည်။
• ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ဆိုသည်မှာ လူအချင်းချင်း ဖိနှိပ် အထင်သေးဆက်ဆံခြင်းကို ဆိုလိုသည်။
• ပါဝင်နိုင်ခြင်း ဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အမြင်များနှင့် အတွေ့အကြုံများ ကွဲပြားနေသော်လည်း လေးစား တန်ဖိုးထားသည့် နေရာတစ်ခု ဖြစ်သည်။
• သာတူညီမျှခြင်းဆိုသည်မှာ အသက်အရွယ်၊ စွမ်းရည်၊ ကျား၊မ၊ ဝင်ငွေ၊ ပညာရေးအဆင့်၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် နောက်ခံ အခြေအနေတို့ကို မခွဲခြားဘဲ လူအားလုံး၏ လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီစေရန် အခွင့်အလမ်း၊ စွမ်းအားနှင့် အရင်းအမြစ်များကို တရားမျှတစွာ ခွဲဝေပေးခြင်း ဖြစ်သည်။
• လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုဆန့်ကျင်မှု ဆိုသည်မှာ လူမျိုးရေးအရ မုန်းတီးမှု၊ စနစ်ကျသော လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုနှင့် သီးခြား လူမျိုးရေး အုပ်စုများ၏ ဖိနှိပ်မှုကို တန်ပြန်ရန် ရည်ရွယ်သည့် အယူအဆအမျိုးမျိုးနှင့် နိုင်ငံရေးလုပ်ဆောင်ချက်များ ဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် လူတစ်ဦးချင်းနှင့် စနစ်ကျသောအဆင့် နှစ်ခုစလုံးတွင် လူအားလုံး တန်းတူအခွင့်အရေးများ ပေးဆောင်ရန် ရည်ရွယ်သည့် သတိရှိကြိုးပမ်းမှုများနှင့် တမင်တကာ လုပ်ဆောင်မှုများပါဝင်သည်။[၄]

သင်၏ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုခရီးလမ်းအတွက် မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်မှုကို ဦးစားပေးခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးသနည်း။

ကျွန်တော်တို့တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက်မတူညီရခြင်းမှာ ကျွန်တော်တို့ နေထိုင်ရာဒေသ၊ ဆင်းသက်လာပုံ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့၏ ပုံပန်းသဏ္ဌာန် သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်သောအယူအဆများ၊ သို့မဟုတ် ကျွန်တော်တို့အပေါ် လွှမ်းမိုးသော လူများကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဤကွဲပြားမှုများသည် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ နှောင့်ယှက်ခြင်းကဲ့သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် သိမ်မွေ့သော နည်းလမ်းများဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆီသို့ ဦးတည်သွားစေနိုင်သည်။ မိန်းကလေးများ နှင့် အမျိုးသမီးငယ်များကို ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသည့် နည်းလမ်းများစွာရှိသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မိန်းကလေးများကို ပညာ သင်ကြားခွင့်မပေးသည့်အခါ သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးတိုင်းသည် အိမ်ထောင်ပြုပြီး ကလေးမွေးသင့်တယ်ဆိုတဲ့ ခံယူချက်မျိုး ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

သို့ဆိုလျှင်မတူကွဲပြားမှုနှင့်ပေါင်းစည်းမှုကိုဦးစားပေးခြင်းနှင့်အသိအမှတ်ပြုခြင်းမှာအဘယ်အရာဖြစ်သနည်း။

> မတူကွဲပြားမှုကို ပါတီတက်ရောက်ဖို့ဖိတ်ခေါ်နေချိန် ပေါင်းစည်းမှုကတော့ ကခုန်ဖို့ ကမ်းလှမ်းခံနေရပြီ။ ***(Verna Myers)***

အကအစီအစဉ်တစ်ခုကို စိတ်ကူးကြည့်ပါ။ အခန်းထဲတွင် တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် ပုံပန်းသဏ္ဌာန်မတူသူများ၊ မတူကွဲပြားသော ဝတ်စားဆင်ယင်ပုံ၊ ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ကနေကြသူများနှင့် ပြည့်နှက်နေပါသည်။ ဤအရာကို စုံလင်ကွဲပြားမှု (diversity) ဟု ခေါ်ဆိုနိုင်သည်။

သို့သော် စုံလင်ကွဲပြားမှု နှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှုသည် တူညီသည့် အရာမဟုတ်ပေ။ မတူကွဲပြားမှုများသည် လူများကို ကွဲပြားစေသည့် 'အဘယ်အရာ' ကို အာရုံစိုက်နေသော်လည်း အလုံးစုံပါဝင်မှုသည် ၎င်းတို့၏ ကွဲပြားမှုများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ မြှင့်တင်ခြင်း နှင့် ကြိုဆိုခြင်းတို့ကို 'မည်ကဲ့သို့' အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသည်။ အကအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ခြင်းမှာ အိမ်ရှင်များသည် အမျိုးမျိုးသော လူမျိုးစုံတက်ရောက်ရန် နေရာကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားပြီး ဥပမာအားဖြင့် ကျင်းပသည့် နေရာသည် ဘီးတပ်ကုလားထိုင်ကို အသုံးပြုခွင့်ရှိပါသလား။ လူတိုင်းအတွက် ကောင်းစွာအမှတ်အသားပြုနိုင်သော၊ ဝင်သုံးနိုင်သော စနစ်တကျ ကန့်သတ်ထားသော ရေချိုးခန်းများရှိပါသလား။ ရရှိနိုင်သောအစားအစာများသည် မတူညီသော အစားအစာ နှစ်သက်မှု၊ ဓာတ်မတည့်မှု သို့မဟုတ် ကန့်သတ်ချက်များကို ခွင့်ပြုပါသလား။ ကခုန်ခြင်းတွင်ပါဝင်ရန် လူတိုင်း အဆင်ပြေပါသလား။ အကကြမ်းပြင်ကို အမှန်တကယ်ပါဝင်စေရန်၊ဘီးတပ်ကုလားထိုင်ရှိည့်သည်(များ) အပါအဝင် လူတစ်ဦးစီကို ဖိတ်ကြားပြီး ကခုန်ခြင်း၏ အပျော်အပါးအတွက် ရိုးရိုးရှင်းရှင်းကြောက်ရွံ့ခြင်းမှ ကင်းဝေးကာ သက်သောင့်သက်သာရှိရှိ ကနိုင်စေရန်ဖိတ်ခေါ်ထားရန် အရေးကြီးပါသည်။

မတူကွဲပြားမှုကို ဦးစားပေးခြင်း နှင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်း နှင့် ပါဝင်ခြင်းတို့ကို လေ့ကျင့်ခြင်းသည်အရေးကြီးသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် -

• ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ၊ လူမှုရေး နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဘက်လိုက်မှုများသည် မတူညီသောကြောင့် လူများစွာကို ထိခိုက်စေကြောင်း သင်သဘောပေါက်ရန်ကူညီပေးသည်။

• ၎င်းသည်သင့်အားမဟာမိတ်များတည်ဆောက်ရာတွင်ကူညီပေးသည်။

• လူတစ်ဦးစီတွင် မတူညီသောစွမ်းအင်၊ ရှုထောင့် နှင့် အတွေ့အကြုံများရှိသည်ဟူသော အချက်ကို လေ့ကျင့်ရန် နှင့် လေးစားမှုရှိစေရန် ကူညီပေးသည်။

သမားရိုးကျ ကြီးစဉ်ငယ်လိုက် တရားများနှင့် နေသားကျနေပြီဖြစ်သော လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းတွင် ဤသို့သော လူမျိုးများကို အလိုလို ဘေးဖယ် ဘေးချိတ်ထားပြီးဖြစ်သည်။ မိမိတို့ ဘိုးဘေးစဉ်ဆက်မှ အစ မိမိတို့ကို လွှမ်းမိုးထားပြီးဖြစ်သော လူမျိုးကြီးများ ရှေ့တွင် ၎င်းတို့၏ အမြင်များ ခံယူချက်များကို ထုတ်ဖော်ဖို့ ကြောက်ရွံ့သည် နည်းတူ မထုတ်ဖော်ဖို့လည်း တားမြစ်ခံရပါသည်။ သာတူညီမျှပါဝင်ခြင်းအခွင့် ကို ခံစားပိုင်ခွင့် မရှိကြ။ လူအများနှင့် မတူညီ၊ သင်းကွဲနေသူဟု သတ်မှတ်ထားသော သူများတွင်သာ တာဝန်လုံးလုံးရှိသည်ဟု မတွေးဘဲ ၎င်းတို့ကို လူ့ဘောင်ထဲတွင် အသားကျအောင် ပြန်လည် စည်းရုံးသိမ်းသွင်းခြင်းဖို့သာ ဖြစ်သည်။ သာတူညီမျှ ပါဝင်မှုသည် ဦးဆောင်သူများ၊ စည်းရုံးရေးမှူးများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများ၊ သူတို့နှင့်ရွယ်တူများတွင်ပင် တာဝန်ရှိပါသည်။

ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် အားလုံးပါဝင်ရန်၊ တစ်ဦးချင်းနှင့် မတူကွဲပြားသောအမြင်များကို တန်ဖိုးထားရန်၊ အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့်သဘောကို ဖန်တီးရန်နှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့ သို့မဟုတ် အုပ်စုကြားတွင် နက်ရှိုင်းသော ဆက်သွယ်မှုများ တည်ဆောက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။လိုအပ်မှုအားလုံးကို ပါဝင်ဖြည့်စွက်ပေးနိုင်သော အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်များသည် စိတ်သဘောထားပွင့်လင်းသူများ၊ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့များ၏ ကွဲပြားချက်များကို စာနာစိတ်ဖြင့် လက်ခံနိုင်သူ၊ မတူကွဲပြားမှုများကို လက်ခံနိုင်သူ၊ မတူကွဲပြားသော ထင်မြင်ယူဆချက်များ၊ အကြောင်းအရာနှင့် ရှုမြင်သုံးသပ်မှုများ၊ အထူးသဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အခန်းကဏ္ဍများတွင် အပြည့်အဝပါဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်နိုင်ရမည်။

အလားတူပင် သြဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိသော အုပ်စုများတွင် ပါဝင်ကြသူများ အထူးသဖြင့် အသင်းဖော်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်များသည် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်သည်။

သင်ကိုယ်တိုင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်သော အရေးကြီးသောအခန်းကဏ္ဍများ -

• **သင်၏ ဘက်လိုက်မှုကို ဆန်းစစ်ပါ**- လူတစ်ယောက် သို့မဟုတ် လူအုပ်စုတစ်ခုအပေါ်ထားရှိသော သင်၏အမြင်များတွင် တစ်စုံတစ်ယောက်၏ သင့်အပေါ်လွှမ်းမိုးမှုရှိသည် မရှိသည်ကို ဆန်းစစ်ပါ။ ကျွန်တော်တို့သည် လူတစ်ယောက်အပေါ် တမင်ရည်ရွယ်၍ ဖြစ်စေ၊ မရည်ရွယ်ဘဲဖြစ်စေ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ဘက်လိုက်မိတတ်ပါသည်- ထိုသူ၏ အသိုင်းအဝိုင်း၊ ဘာသာရေး၊ ပထဝီဝင်အနေအထား၊ ၎င်းတို့၏ ဝတ်ပုံစားပုံ သို့မဟုတ် သုံးနှုန်းလိုက်သော စကားအသုံးအနှုန်းများကြောင့် ဘက်လိုက်မှု သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကို ဆန့်ကျင်ခြင်းများ ပြုမူတတ်ကြပါသည်။ မိမိ၏ဘက်လိုက်မှုသည် အချက်အလက် သို့မဟုတ် ခံစားချက်အပေါ် မူတည်ပါသလား၊ မိမိသည် ထိုသူ အကြောင်း၊ ၎င်း၏ ထုံးဓလေ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ကို ကောင်းကောင်း သိကျွမ်းပါသလားဟု မိမိကိုယ်ကို မေးခွန်းထုတ်ကြည့်ပါ။

• **အသစ်အဆန်းတစ်ခုခုကို စမ်းသပ်လုပ်ဆောင်ကြည့်ပါ**- မိမိနှင့်မရင်းနှီးသော လူများနှင့် စတင်ထိတွေ့ ဆက်ဆံကြည့်ပါ။ မိမိ၏ မိတ်ဆွေအသိုင်းအဝိုင်းကို ချဲ့ထွင်ကြည့်ပါ။ သင့်အနေနှင့် သင်အရေးမပါဘူးဟု ခံစားရသော အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ဝင်ဆန့်ကြည့်ပါ။ သင် အသစ်အဆန်းတစ်ခုခုကို လေ့လာနေပါသလား? သင့်ဘက်မှ ထိုလူများအပေါ် ခြားနားသော အမြင်များ ရှိနေပါသလား။ သင့်သံသယများ စိတ်ရှုပ်ထွေးမှုများကို ရှင်းလင်းသွားအောင် မေးခွန်းများ ထုတ်ဖူးပါသလား? မိမိအပေါ်နှင့် မိမိအနားမှ လူများအပေါ် စွဲမြဲစွာ ထားရှိသော အမြင်များကို ကိုယ်တိုင်ဆန်းစစ် မေးခွန်းထုတ်ဖို့သည် လွယ်ကူလှသည်တော့ မဟုတ်ပေ၊ ထို့ကြောင့် အချိန်ယူ၍ ဆန်းစစ်လေ့လာ သုံးသပ်သင့်ပေသည်။

• **တူညီမှုများအပေါ် အာရုံစူးစိုက်ပါ**- မတူညီကွဲပြားမှုမှ ကျွန်တော်တို့တစ်ယောက်နှင့် တစ်ယောက်၏ မတူညီမှုများကို မီးမောင်းထိုးပြနေစဉ် သာတူညီမျှပါဝင်မှုမှာမူ မိမိတို့ လူသားများ တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက်ကြားရှိ တူညီမှုများအပေါ် အာရုံစိုက်နိုင်စေရန် ကူညီပေးပါသည်။ တူညီမှုများအပေါ် အာရုံစိုက်ခြင်းသည် ပုံသေပုံစံများကို သိရှိနားလည်ရန် နှင့် ဖယ်ရှားရန် ကျွန်ုပ်တို့အား ကူညီပေးပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့တွင် စွဲမြဲသောဘက်လိုက်မှုများကို လျှော့ချရမည်။

• **ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ပါ၊နှောက်ယှက်ပါ၊မဟာမိတ်ဖြစ်ပါစေ**- တပါးသူများအား မတူညီကွဲပြားမှုကို စော်ကားခွင့် မပြုပါနှင့်။ ဥပမာ ဆိုပါစို့ သင့်မိတ်ဆွေမှ လိင်တူချစ်တူများအား ရွံရှာစေမည့် ဟာသများပြောနေလျှင် အတူဝင်မရယ်မောပါနှင့်။ မိမိဆွေမျိုးရင်းချာမှ သူတပါး၏ ဘာသာရေးကို ပုတ်ခတ်ရှုံ့ချနေလျှင် ထိုအရာသည် အင်မတန်ရိုင်းစိုင်းသော အပြုအမူတစ်ရပ် ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။ သင့်အခွင့်ထူးတွင် အသိစိတ် (ယုံကြည်မှု) ရှိနေပါက၊ ဘက်လိုက်မှုများနှင့် ပုံသေပုံစံများကို ချိုးဖျက်ခြင်းဖြင့် အခြားလူများကို ကူညီရန် ၎င်းကို သင်အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

"ငါတို့မရှိရင် ငါတို့နဲ့ဘာမှမဆိုင်ဘူး!"

ဥပမာ- မသန်မစွမ်းမှုအပေါ် အလွန်အသုံးများသော သဘောထားသည် မသန်စွမ်းမှုကို တစ်ဦးချင်း၏ "ပြဿနာ" အဖြစ် မကြာခဏ မှတ်ယူကြပြီး မသန်စွမ်းသူများကို ချန်လှပ်ထားလေ့ရှိသည်။ ၎င်းတို့ကို မကြာခဏ သနားခြင်း သို့မဟုတ် ကြောက်ရွံ့ခြင်း သို့မဟုတ် 'ပုံမှန်မဟုတ်သော' ဟု မြင်လေ့ရှိသည်။

သို့သော်လည်း မသန်စွမ်းသူများသည် လူမှုမသန်စွမ်းမှုပုံစံဟုခေါ်သော မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ အလှည့်အပြောင်းကို နားလည်သဘောပေါက်လာကြသည်။ ဤရှုထောင့်က မတူညီသောလူများတွင် ဇီဝဆိုင်ရာ 'ချို့ယွင်းချက်' အမျိုးမျိုးရှိနိုင်သည် (ဥပမာ - နားမကြားခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဒေါင်းရောဂါ (Down's Syndrome) ရှိခြင်း၊ သို့မဟုတ် သင်ယူရခက်ခဲခြင်း သို့မဟုတ် ဘီးတပ်ကုလားထိုင်ပေါ်တွင်ရှိနေခြင်း) သည် ၎င်းတို့အား အမှန်တကယ် 'မသန်စွမ်းဖြစ်စေသော' လူ့အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ကြောင်း ဤရှုထောင့်က အကြံပြုထားသည်။*

စဉ်းစားကြည့်ပါ။ မသန်စွမ်းဖြစ်ရခြင်းသည် မသန်စွမ်းသူ၏လိုအပ်ချက်များကို အမှန်တကယ်ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမရှိသော လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ဖန်တီးထားသော လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး အတားအဆီးများ၏ ရလဒ်ဖြစ်သည်။

မြို့တော်ကောင်စီသည် ဘီးတပ်ကုလားထိုင်တပ်ထားသည့် လူတစ်ဦး သို့မဟုတ် မျက်မမြင်တစ်ဦး၏ လိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမရှိဘဲ မြို့အတွက် ဘတ်စ်ကားမှတ်တိုင်အသစ် 20 ကို ကြေညာသည့်အခါ ကောင်စီသည် ထိုလူကို မသန်စွမ်းဖြစ်စေသည် (သို့မဟုတ် ဘတ်စ်ကားမှတ်တိုင်သို့ မဝင်ရောက်နိုင်ပါ။) သို့သော်၊ မြို့တော်ဝန်နှင့် ကောင်စီဝင်အများအပြားက စီစဉ်အစည်းအဝေးများသို့ ဘတ်စ်ကားမှတ်တိုင်များကို အသုံးပြုမည့် မတူကွဲပြားသူများ (မသန်စွမ်းအခွင့်အရေးအဖွဲ့များမှ ကိုယ်စားလှယ်များအပါအဝင်) ကို ဖိတ်ကြားသောအခါ၊ ကွဲပြားမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြသည်။ မတူညီသောအဖွဲ့များမှ အဖွဲ့ဝင်များသည် ၎င်းတို့၏ အမြင်နှင့် ထင်မြင်ချက်များကို တင်ပြရန် အခွင့်အလမ်းပေးထားပြီး နားထောင်ကာ ၎င်းတို့၏ အကြံဉာဏ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသောအခါတွင် မြို့တော်ကောင်စီသည် အမှန်တကယ် ပါဝင်လျက်ရှိသည်။

* Inclusive Decision-Making တွင် IDEAS Toolkit - TOOLKIT FOR MEDIA., British Council. (၂၀၁၄)။မှ ဆီလျော်အောင် ဘာသာပြန်ထားသည်။

မတူညီမှုများနှင့် တူညီမှုများကို အသိအမှတ်ပြုဂုဏ်ပြုခြင်းဖြင့်၊ တစ်ဦးချင်းစီတိုင်းကို လေးစားတန်ဖိုးထားတတ်ရန် သင်ယူနိုင်ပြီး သင်၏အလုပ်ဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုသည် အားကောင်းသော မဟာမိတ်များဖွဲ့ရန် အခွင့်အလမ်းများကို ဆောင်ကျဉ်းပေးပါသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက်လမ်းညွှန်ချက်

သင်သည် မိတ်ဆွေများစွာ ရှိပါလျက်နှင့် ယခုတိုင်အောင် တစ်ယောက်တည်း ဖယ်ထုတ်ခံရသည်ဟု ခံစားမိပါသလား။ သင့်နှင့်သင့်စိတ်ဝင်စားမှုများကိုလူများပိုမိုနားလည်စေရန်သင်ဆန္ဒရှိပါသလား။

၉။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း။

အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများသည် ၎င်းတို့၏အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ရန် အလားအလာရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို မည်သို့လမ်းကြောင်းပြရမည်ကို သင်ယူခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ပါဝင်ရန်နေရာများ ဖန်တီးပေးခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ အသွင်ပြောင်းသော ခေါင်းဆောင်မှု ခရီးလမ်းအတွက် နောက်ထပ်အရေးကြီးသော ကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဥပမာအားဖြင့်၊ ရွှေ့လျားမှုများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း မျိုးဆက်တစ်ခုချင်းစီ၏ တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများကို ကြည့်ရှုခြင်း၊ ကွဲပြားသော ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံများကို နားလည်သဘောပေါက်ပြီး အသွင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသော ချဉ်းကပ်နည်းကို လိုက်လျှောက်၍ အခြား ခေါင်းဆောင်များနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ပါ။

အချို့သောစိန်ခေါ်မှုများသည် သီးခြားအခြေအနေတစ်ခုနှင့် ဆက်စပ်နေသော်လည်း၊ တခြားအရာများမှ ဆက်လက် ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ တစ်ခုသော ပြင်ဆင်ရမည့် နည်းလမ်းမှာ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော စိန်ခေါ်မှုများ သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤသည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့်ဖြေရှင်းနည်းတွေကိုအကဲဖြတ်ရာမှာကူညီပေးပါသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက်လမ်းညွှန်ချက်

သင်၏တိုက်တွန်းစည်းရုံးရေးပန်းတိုင်သို့ သွားရမည့် ခရီးကိုစိတ်ကူးယဉ်ကြည့်ပါ။ သင်၏ အောင်မြင်ရန် သင်လုပ်ဆောင်နေသောခြေလှမ်းများသည် မည်သို့လုပ်ဆောင်နေသနည်း။ သင့်လမ်းကြောင်းတွင် ရှိနေသော ဖြစ်နိုင်ခဲသည့် အတားအဆီးတွေများသည် မည်သည့်အရာများ ဖြစ်မည်နည်း။ အလားအလာရှိသော စိန်ခေါ်မှုများသည် ဘယ်အရာများဖြစ်သနည်း။ ဒီအကြောင်းများကို တွေးဖို့ရေးဖို့ အဖွဲ့လိုက်ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ဖြေရှင်းနည်းများကို ဆွေးနွေးပါ။ စိန်ခေါ်မှုအချို့သည် သင့်အတွက် သို့မဟုတ် သင့်ရဲ့ရွယ်တူများအတွက် အန္တရာယ်များလွန်းသည်ဟု ခံစားရပါသလား။ တူညီသောပန်းတိုင်များ အောင်မြင်ရန် အခြားနည်းလမ်း ရှိပါသလား။ ဤအခန်း၏အပိုင်း၅နှင့်ဖတွင် သင့်အားကူညီရန် အကြံဉာဏ်များနှင့် ဥပါယ်တံမျဉ်များရှိသည်။ အမျိုးသမီးငယ်များ ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးလမ်းတွင် မတူကွဲပြားသော အပျက်သဘော သဘောထားများ၊ အလေ့အကျင့်များ နှင့် လွှမ်းခြုံထားသည့် စိန်ခေါ်မှုအချို့ ကြုံတွေ့ရနိုင်ချေရှိသည်။

အမျိုးသမီးငယ်များသည် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးတွင် ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် စိန်ခေါ်မှုအချို့နှင့် မတူကွဲပြားသော အဆိုးမြင်သဘောထားများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့် အကြောင်းရင်းများကို လွှမ်းခြုံထားနိုင်သည်-အကြောင်းရင်းများမှာ-

- ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာအတားအဆီးများ
- အဆိပ်ဖြစ်စေသော ဖိုသဘာဝ
- ကျဉ်းကြုံ့သော မြို့နေရာများ
- တိုကင်ဝါဒ
- စွန့်စားမှုများနှင့်အန္တရာယ်များ[99]

၄၄. ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသောစိန်ခေါ်မှုများနှင့် ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားသော အန္တရာယ်များကို တုံ့ပြန်သည့် နည်းလမ်းများကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်ရန် ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီး နှင့် မိန်းကလေးများ ပါဝင်သည့်လုပ်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် အစဖျိုးလုပ်ဆောင်မှုများ မတိုင်မီ စွန့်စားအကဲဖြတ်ခြင်းများကို ပြုလုပ်ပါသည်။ ကြီးမားသော အန္တရာယ်များကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိပါက၊ အန္တရာယ်ကို အလယ်အလတ် သို့မဟုတ် အနိမ့်အဆင့်သို့ လျှော့ချပေးသည့် လျှော့ပါးသက်သာစေရေး ဗျူဟာကိုတီထွင်ပြီးသည်အထိ လုပ်ဆောင်မှုများ ဆက်လက် လုပ်ဆောင်မည်မဟုတ်ပါ။ သို့သော်လည်း အန္တရာယ်အကဲဖြတ်ခြင်းမှာ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သင့်ပြီး မိန်းကလေးများ နှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ပတ်သက်နေသင့်ပါသည်။ အန္တရာယ်စာရင်းများကိုပုံမှန်မွမ်းမံသင့်သည်။

အတားအဆီးများနှင့် ပြိုင်ဘက်များကို ကိုင်တွယ်ရန် ထိပ်တန်းနည်းလမ်းများ

- ပြင်ဆင်ပါ။ သင်၏ထောက်ခံချက်ပြဿနာကိုကောင်းစွာသိပါ၊ ယုံကြည်မှုရှိပါ၊ တီထွင်ကြံဆပါ၊ မကြောက်ပါနှင့်။
- အခွဲတာကိုရိုးရှင်းအောင်ထား! ရိုးရှင်း၊တိကျပြီး အပြုသဘောဆောင်သော ဘာသာစကားကို အသုံးပြုပါ။
- ပဋ္ဌိပက္ခကိုအသိအမှတ်ပြုပြီးဖြေရှင်းပါ။
- မိတ်ဖက်များနှင့်မဟာမိတ်များ (ကျား၊မ မရွေး) ကိုဖန်တီးပြီး ရေရှည်တည်တံ့စေခြင်း။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေပါ။ အထူးသဖြင့် ကွဲပြားပြီးပါဝင်ပါက အသံများလေလေ၊ ဆူညံလေလေဖြစ်သည်။
- သင်၏ပြိုင်ဘက်ကိုသိပါ။ သင့်ပြိုင်ဘက်၏ နည်းဗျူဟာများနှင့်၎င်းတို့၏မဟာမိတ်များကိုနားလည်ရန်ကြိုးစားပါ။
- သက်သေပြပါ။ အတိုက်အခံငြင်းခုံမှုများကို တုံ့ပြန်ရန် အချက်အလက်များနှင့် အထောက်အထားများကို အခြေခံထားသော သုတေသနကို အသုံးပြုပါ။
- အချို့သောအရာများသည် ညှိနှိုင်း၍မရသော၊ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အပေးအယူလုပ်နိုင်ကြောင်း သိထားပါ။ လိုအပ်ပါက စွန့်လွှတ်ရန် ပြင်ဆင်ထားပါ။

ပံ့ပိုးကူညီသူ

အတွက်လမ်းညွှန်ချက်

သင်၏လေ့ကျင့်ရေးကာလအတွင်းစိန်ခေါ်မှုများနှင့်မဟာဗျူဟာများကိုလမ်းညွှန်ရန်သင်တန်းသားများအားရင်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အကဲဖြတ်မှုပြုလုပ်ရန်ပံ့ပိုးကူညီလိုပေမည်။ အပိုင်း (၃) မှ လုပ်ဆောင်ချက် (၄) ကို ကြည့်ပါ။

- [လူငယ်ခေါင်းဆောင်မှု အားဖြင့် ခံနိုင်ရည်ရှိအောင် တည်ဆောက်ခြင်း](UNDRR)(UNDRR)
- [ဆယ်ကျော်သက်မိန်းကလေး GBV အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခု](UNICEF LACRO) (UNICEF LACRO)
- [2020 Safeguarding Policy](FRIDA) (FRIDA)
- [အကျပ်အတည်း တုံ့ပြန်မှုနှင့် ခံနိုင်ရည်ရှိသော ရပ်ရွာများကို ပံ့ပိုးပေးရာတွင် လူငယ်ခေါင်းဆောင်မှု](OECD iLibrary) (OECD iLibrary)
- [Digital Care](FRIDA) (FRIDA)
- [The Future of Advocacy](အမျိုးသမီးများအဖွဲ့) (အမျိုးသမီးများအဖွဲ့)

C။ လူ့အခွင့်အရေးဖြစ်သောအမျိုးသမီးငယ်များ၏အခွင့်အရေးများ - ပြဿနာရပ်များကို သိနားလည်ခြင်း

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာ့ YWCA အဖွဲ့အစည်းမှ "အားလုံးပါဝင်၍ ရေရှည်တည်တံ့မှုရှိသော YWCA လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုဖြင့် ဦးဆောင်ကာ အမျိုးသမီးငယ်များ၊ မိန်းကလေးများ သန်းပေါင်း ၁၀၀ သည် ၂၀၃၅ ခုနှစ်တွင် တရားမျှတမှု၊ ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှု နှင့် စစ်ပွဲကင်းစင်သောကမ္ဘာကို ဖန်တီးရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများ အသွင်ပြောင်းရေး" ဟူသော ရည်မှန်းချက်ကို ကြွေးကြော်ခဲ့သည်။ ဤပန်းတိုင်သည် ကုလသမဂ္ဂ၏ ၂၀၃၀ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းစဉ် နှင့် ၎င်း၏ ၁၇ ခုသော စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များ (SDGs) မှ လှုံ့ဆော်ပေးသည်—ဆင်းရဲမွဲတေမှုပယျောက်ရေး အပါအဝင် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး နှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နှင့် ကမ္ဘာ့ငြိမ်းချမ်းရေး ကြိုးပမ်းမှုများတွင် မည်သူမျှ နောက်ကွယ်မှ ချန်မထားခဲ့ရန် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ၂၀၃၀ အစီအစဉ်သည် ဂုဏ်သိက္ခာ နှင့် တန်းတူညီမျှရေးကို ဗဟိုချက်တွင် ထားရှိသည်။ YWCA ၏ လူ့အခွင့်အရေးအခြေခံ၊ အမျိုးသမီး၀ါဒီ၊ ယုံကြည်ချက် နှင့် အပြန်အလှန် ဆက်စပ်မှုဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှုများသည် ဒေသခံလူထုများ နှင့် အခြေခံလူတန်းစားများအတွက် တွန်းအား ဖြစ်စေပြီး ဤအသွင်ပြောင်းအမြင်နှင့် ကိုက်ညီပြီး SDGs အောင်မြင်ရန် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။

ကျား၊မတန်းတူညီမျှရေးဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုများသည် နှေးကွေးလွန်းပြီး အလွန်နုနယ်ကာ လက်ရှိလမ်းကြောင်းအတိုင်း ဆက်လက်ရှိနေပါက ကမ္ဘာပေါ်ရှိမည်သည့်နိုင်ငံမှ ကျားမတန်းတူညီမျှမှုကို မဖော်ဆောင်နိုင်ဘဲ ၂၀၃၀ ခုနှစ်၊ နောက်ဆုံး သတ်မှတ်ရက်တွင် ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုရရှိရစေရမည်ဟူသော ရည်မှန်းချက်ပြည့်မှီတော့မည်မဟုတ်ပေ။[ဂ]

၄၅။ EM2030။ 'ပုံမှန်သို့ပြန်သွားရန်' မလုံလောက်ပါ- 2022 SDG ကျားမအညွှန်းကိန်း (Woking: Equal Measures 2030၊ 2022)။ https://www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index/

အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတို့သည် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အနာဂတ်ကို ဖန်တီးရန် အရေးကြီးသည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်ပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းဆိုင်ရာ YWCA သည် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်းစွမ်းအားသည် လူမှုရေးပြောင်းလဲမှုကို ထောက်ခံ ပြောဆိုသူများ ဖြစ်စေရန်၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မဟာမိတ်များ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီး လှုပ်ရှားမှုများနှင့် အတူလုပ်ဆောင်ရန် ကတိကဝတ်ပြုထားသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ ပါဝင်မှု၊ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုတွင် အထူးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဖြင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၏ ခိုင်မာသည့် မျိုးဆက်သစ် ကွန်ရက်များကို တည်ဆောက်ခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုမှတစ်ဆင့်၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် SDGs အတွင်းရှိ အဓိကနယ်ပယ်များသို့ ပံ့ပိုးကူညီပါသည်။

• ကမ္ဘာတစ်ဝန်းဆိုင်ရာ YWCA ၏ ပန်းတိုင်၂၀၃၅ နှင့် ကျားမတန်းတူညီမျှရေးနှင့် ပေါင်းစည်းရေးကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်သော၊ ငြိမ်းချမ်းသောလူ့အဖွဲ့အစည်းများကို မြှင့်တင်ခြင်း (SDGs ၅၊ ၁၀၊ ၁၆၊ ၁၇) ကို အောင်မြင်ရန် အမျိုးသမီးများ၊ မဟာမိတ်များ နှင့် အသင်းအဖွဲ့များ အားလုံးပါဝင်သော လှုပ်ရှားမှုကို တွင်ကျယ်စေပြီး ရေရှည်တည်တံ့စေသည်။

• ပါဝင်နိုင်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိစေရေး၊ နေရာတိုင်းတွင် ကျား၊မတန်းတူရှိစေ၍၊ အမျိုးသမီးများအရေးလှုပ်ရှားသော အင်စတီကျူးရှင်းများကို အားကောင်းစေရေးပြီး (SDGs ၄၊ ၅၊ ၁၀၊ ၁၆) ခေါင်းဆောင်မှုကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမှုနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကို ပံ့ပိုးပေးသည့် ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ငန်းမှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အသွင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုအား ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် YWCA လှုပ်ရှားမှု၏ လက်လှမ်းမီမှုနှင့် ထိရောက်မှုကို ကျယ်ပြန့်စေပါ။

• လင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု (SDGs ၃၊၅၊ ၁၀) ကို အဓိကထား၍ ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်စေရန် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအတွက် ကွန်ရက်များနှင့် နေရာများကို လွယ်ကူချောမွေ့အောင် စီမံပေးပါ (SDGs ၃၊ ၅၊၁၀နှင့် ၁၆)။

• လင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး၊ နှင့်အခွင့်အရေးများ၊ နှင့်အမျိုးသမီးများအပေါ်အကြမ်းဖက်မှုတိုက်ဖျက်ရေး (SDGs ၃၊ ၅၊ ၁၀ နှင့် ၁၆) ကို အထူးအလေးပေးမှုရှိသော ကျေးလက်၊ နိုင်ငံတွင်း၊ ဒေသတွင်း နှင့် နိုင်ငံတကာရှိ ဦးစားပေးများနှင့် မူဝါဒများကို သြဇာလွှမ်းမိုးစေပြီး အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများအတွက် ၎င်းတို့၏လူ့အခွင့်အရေး တောင်းဆိုရန် ကွန်ရက်များနှင့် နေရာများကို ဖန်တီးပေးပါ။

ဤကဏ္ဍတွင်ပါဝင်သော လက်စွဲ (toolkit) သည် အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် အကြီးမားဆုံးလူ့ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာအချို့ကို အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များကိုယ်တိုင် ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။[၄၆] CEDAW[၄၇] ကဲ့သို့သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူညီချက်တွင် နိုင်ငံများသည် နယ်ပယ်အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံအားလုံးကို ဖယ်ရှားရန်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန် လိုအပ်သည်။ ဤပြဿနာများအားလုံးသည် အခြားသူများနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး ၎င်းတို့အားလုံးတွင် ဆက်စပ်နေသော ပြဿနာခွဲများရှိသည်။ ဤကဏ္ဍအတွက် ရွေးချယ်ထားသော ကိစ္စရပ်များသည် အမျိုးသမီးများ ကြုံတွေ့နေရသော စိန်ခေါ်မှုအားလုံးကို အပြည့်အဝ မထိန်းချုပ်နိုင်သော်လည်း လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်း ၎င်းတို့၏ပတ်ဝန်းကျင်အတွင်းရှိ ကျားမရေးရာနှင့် ချို့တဲ့သော နေရာကြောင့် အမျိုးသမီးများ ကြုံတွေ့နေရသည့် ထူးခြားသော ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို သင့်အား နားလည်ရန် အခြေခံအုတ်မြစ်ကို ပံ့ပိုးပေးမည် ဖြစ်သည်။

ဤအကြောင်းအရာများသည် Silo တွင် မည်သည့်ပြဿနာမျှမရှိသောကြောင့် သင့်အား ကန့်သတ်ရန်မရည်ရွယ်ဘဲ၊ ဤအကြောင်းအရာ (၇) ခု ကို လေးလေးနက်နက်စူးစမ်းလေ့လာရန်နှင့် သင်၊ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် သင့်အသိုင်းအဝိုင်းကို ထိုမှ အာရုံစိုက်လိုသည့်အရာကို သင်ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ပါ။

အဓိကပြဿနာများမှာ -
၁။ လိင်နှင့်မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့်အခွင့်အရေးများ (SRHR)
၂။ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်မှု
၃။ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်တရားမျှတမှု
၄။ ရာသီဥတုအရေးပေါ်အခြေအနေ
၅။ စိတ်ကျန်းမာရေး
၆။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု (SGBV)
၇။ ယုံကြည်ကိုးကွယ်မှုနှင့်အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး

ခေါင်းစဉ်တစ်ခုစီအောက်တွင် သင်တွေ့ရမည့်အရာများမှာ

• ဖြေရှင်းဖို့လိုအပ်သောကိစ္စ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် နှင့် ၎င်းသည် ကျား၊မနှင့် မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်ကြောင်း ရှင်းလင်းချက်
• ဖြေရှင်းဖို့လိုအပ်သော ကိစ္စတစ်ခုစီရှိသင့်အခွင့်အရေးများ စာရင်း
• သင့်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် မည်သို့သက်ဆိုင်ကြောင်း နားလည်ရန် ကူညီပေးမည့် အဖွဲ့နှင့် ဆွေးနွေးရန် သို့မဟုတ် စဉ်းစားရန် မေးခွန်းအချို့
• ဆက်လက်ဖတ်ရှုရန် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ဦးတည်သည့် အရင်းအမြစ်များစာရင်း

အထက်ပါအချက်အလက်များ ဖော်ပြရသည့်ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဤအကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်၍ သင်ကိုယ်တိုင် လေ့လာသင်ယူနိုင်ရန် စမှတ်တစ်ခုအဖြစ် အပြင် သင့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် သင်လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများကို အခြေခံသည့် လေ့ကျင့်ရေးအပိုင်းကို စီစဉ်ရန် လုံလောက်သော အချက်အလက်များ ရရှိစေရန် ဖြစ်သည်။ ဤအချက်အလက်များသည် ပြီးပြည့်စုံခြင်းမရှိသော်လည်း သင်လိုအပ်သော အသေးစိတ်အဆင့်ကို ရွေးချယ်နိုင်စေရန် ထပ်ဆောင်းအရင်းအမြစ်များဖြင့် ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်တစ်ခု ဖြစ်သည်။

၄၆။ ဤပြဿနာခုနစ်ခုကို Torchlight Collective ဦးဆောင်သော ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးများက ဦးစားပေး လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး RiseUP တွင်ပါဝင်ပတ်သက်သူများအပါအဝင် ကမ္ဘာ့ YWCA နှင့် လူငယ်အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်များ၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် အစီအစဉ်။ သို့သော်၊ ပြဿနာများပိုများနိုင်သည်။ ဒေတာစုဆောင်းခြင်းနှင့် ယခင်အပိုင်းများမှ အချက်အလက် စုဆောင်းခြင်းတွင် သင်၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို လိုအပ်သလို သီးခြားအကြောင်းအရာများပေါ်တွင် နက်ရှိုင်းစွာ ထိုးဆင်းရန် ကျွန်ုပ်တို့တိုက်တွန်းပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲ 4 တွင် ဤလမ်းညွှန်ချက်ကို ထုတ်လုပ်ရန် Feminist Consultation Phase အကြောင်းပိုမိုလေ့လာပါ။ လမ်းညွှန်ပြင်ဆင်ချက်။

၄၇။ https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက်လမ်းညွှန်ချက်

လမ်းညွှန်ပါဤအချက်တွင် သင်သည် အပိုင်းများကြား၊ ခေါင်းစဉ်များကြားနှင့် အယူအဆများကြားတွင် ခေါက်တုံ့ခေါက်ပြန် ကူးလူးနေရသည်။ သင်ဟာတွေးခေါ်မှုဆိုင်ရာ စူပါစတားတစ်ယောက်ပါ။ သေချာသည်မှာ ဤပြဿနာများအားလုံးသည်အပြန်အလှန်ဆက်စပ်နေသည် ဟူသောအချက်ကို သင်သေချာပေါက် ပြောနိုင်သည်။ စိတ်ကျန်းမာရေးသည် ငြိမ်းချမ်းရေး နှင့် တရားမျှတမှုတို့နှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး နှင့် အခွင့်အရေးများသည် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့် အခွင့်အရေးများ ဖြစ်သည်။ ဤစာရင်းတွင် သင်မြင်ရသော အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်မှု နှစ်ခုအနက်မှ တစ်ခုကို မှတ်သားထားပြီး ၎င်းတို့ကို မည်သည့်အရာနှင့် ချိတ်ဆက်ထားသည်ကို စတင်စဉ်းစားပါ။

၁။ လိင်နှင့်မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့်အခွင့်အရေးများ (SRHR)

လူတိုင်းတွင် မတူညီသော SRHR လိုအပ်ချက်များရှိသည်။ လူ့အခွင့်အရေးအားလုံးနှင့်တန်းတူပင် လူတိုင်းသည် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ရသင့်ပါသည်။ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် ကျားမမလိုက်လျောညီထွေရှိသူများသည် ငယ်ရွယ်သူများနှင့် ကွဲပြားခြားနားသော လိုအပ်ချက်များရှိကြပြီး ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများရရှိရေးတွင် ထူးခြားသောအတားအဆီးများကို ရင်ဆိုင်နေရသည်။ ကျေးလက်ဒေသမှ လူငယ်များ၊ မတူကွဲပြားသော ဘာသာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူမျိုးရေးနောက်ခံများမှ၊ မတူညီသော ပညာရေးအဆင့်များဖြင့် ၎င်းတို့၏ SRHR ကိုဝင်ရောက်သည့်အခါတွင် မတူညီသောအသိပညာ၊ လိုအပ်ချက်၊ စွမ်းဆောင်ရည် နှင့် အရင်းအမြစ်များရှိသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်များ၊ မိခင်များဖြစ်ကြသော၊ LGBTQI၊ HIV နှင့်အတူ နေထိုင်သူများ၊ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများကို တွေ့ကြုံခံစားဖူးသူများမှာလည်း မတူညီသော လိုအပ်ချက်များ ရှိသည်။

SRHR သည် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးသနည်း။

မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးပြဿနာများသည် နိုင်ငံအများအပြားရှိ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် အသက် ၁၅ နှစ် မှ ၄၉ နှစ် ကြား မိန်းကလေးများအတွက် နာမကျန်းဖြစ်ပြီး သေဆုံးရခြင်း၏ အဓိက အကြောင်းရင်း ဖြစ်သည်။[၄၉] ကျား၊မ မညီမျှမှုသည် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများ၏လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာကျန်းမာရေးနှင့်အခွင့်အရေးများကို တားမြစ်ထားပြီး အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများနှင့်အတူ၊ နှင့် ကျား၊မ ကွဲပြားသူများသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ခန္ဓာ၊ လိင်စိတ် နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များချရန် (SRHR) တွင်ပါရှိသည့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးနိုင်ခြင်း မရှိပေ။ ထို့အပြင် လူအများသည် ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များ ချရန်အတွက် လိုအပ်သော ပြီးပြည့်စုံသည့် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု၊ သတင်းအချက်အလက် နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို သုံးစွဲခွင့်မရှိပါ။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီး ၂၁၄ သန်း ကျော်သည် ခေတ်မီသော သန္ဓေတားဆေးများကို လိုအပ်နေသော်လည်း လက်လှမ်းမမီခြင်း၊ မီးဖွားခြင်းနှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ် အခက်အခဲများကြောင့် နေ့စဉ် အမျိုးသမီး ၈၀၀ အသက်ဆုံးပါးနေကြရသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံပေါင်း ၇၆ နိုင်ငံတွင် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများကြား အလိုတူ လိင်တူဆက်ဆံမှုသည် တရားမဝင်သေးပါ။ ယင်းတို့သည် လက်သင့်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော တားမြစ်ချက်များ၊ ဘက်လိုက်မှုများ၊ အယူလွဲမှားမှုများနှင့် တင်းကျပ်သောဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများမှ ထွက်ပေါ်လာသော ရလဒ်ဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးများ၏ SRHR နှင့်ပတ်သက်၍ စီမံထိန်းချုပ်နိုင်မှုကို ကန့်သတ်ထားပြီး SRHR ဆိုင်ရာ ရိုးရာ ဓလေ့ထုံးတမ်း အစဉ်အလာများတွင် ခိုင်မာစွာ အမြစ်တွယ်လျက်ရှိ၍ ဝန်ဆောင်များရရှိရန် ကန့်သတ်ပိတ်ပင်နေပြီး ၎င်းတို့ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေပါသည်။ ထို့အပြင်အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များသည် SRHR ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက် ရယူရန် နှင့် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် လုံခြုံမှုပေးနိုင်သည့်နေရာများ မရှိကြပေ။

[9] UNFPA ။လိင်နှင့်မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး https://www.unfpa.org/sexual-reproductive-health#readmore-expand

ပိုမိုသိရှိရန်
ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိအစိုးရများသည် SRHR ကိုချိုးဖောက်နေပါသည်။
• ဥရောပနိုင်ငံ ၂၃ နိုင်ငံတွင် လိင်ပြောင်းထားသူများအား ၎င်းတို့၏ ကျား၊မဥပဒေအရ အသိအမှတ်မပြုမီ သားကြောဖြတ်ရန် လိုအပ်သည်။
• အန္တရာယ်မကင်းသော ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်း၏ နောက်ဆက်တွဲ ပြဿနာများကြောင့် နှစ်စဉ် ကိုယ်ဝန်ဆောင် ၄၇,၀၀၀ သေဆုံးပြီး အရေအတွက်မှာ ပိုမိုများပြားဖွယ် ရှိသည်။
• တစ်နှစ်လျှင်ဆယ်ကျော်သက် မိန်းကလေး ၁၄ သန်းကျော်သည် မုဒိမ်းမှု နှင့် မလိုလားအပ်သော ကိုယ်ဝန်ကြောင့် မွေးဖွားကြသည်။
• နိုင်ငံပေါင်း ၇၆ နိုင်ငံသည် လိင်တူ၊ အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ လိင်တူချင်း အလိုတူဆက်ဆံမှုကို ရာဇဝတ်မှုမြောက်သည်ဟု ဥပဒေ သတ်မှတ်ထားသည်။
အမျိုးသမီးများ၊ လိင်နှင့်မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာတရားမျှတမှု အတွက်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာရန်ပုံငွေ၊
https://www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice/

သင့်တွင်အောက်ပါအခွင့်အရေးများရှိပါသည် -

• **သင့်ခန္ဓာကိုယ်နှင့်ပက်သက်၍ တစ်ခုခုကိုလုပ်ဆောင်ရန် ရွေးချယ်နိုင်မှု**။ ဤသည်မှာ ၎င်းတို့၏ ဘဝနှင့် အနာဂတ် အတွက် ကိုယ်ပိုင်အသိဉာဏ် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချပိုင်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်သည်။ ရွေးချယ်မှုများပြုလုပ်ရန် အခွင့်အာဏာ ပေးထားသည်။

• သင်၏ လိင်စိတ်တိမ်းညွှတ်မှု၊ ကျား၊မဖြစ်တည်မှု နှင့် ကျား၊မ ဖော်ညွှန်းမှုများ အပါအဝင် **သင်၏ ကိုယ်ပိုင် လိင်စိတ်ကို သတ်မှတ်ပါ**။ ဤသည်မှာ လူတစ်ဦးသည် မိမိကိုယ်ကို ပုံသဏ္ဌာန်၊ အသွင်အပြင် နှင့် ကျားမရေးရာ အခန်းကဏ္ဍများ အပါအဝင် ၎င်းတို့၏ ကျား၊မကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး/သို့မဟုတ် ဖော်ပြသည့် နည်းလမ်းများ ဖြစ်သည်။ လူတစ်ဦး၏လိင် (ဥပမာ- အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး၊ ဒွိလိင်စသည်) သည် ထိုလူ၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဇီဝဗေဒအပေါ် အခြေခံ၍ မွေးစတွင် သတ်မှတ်ပေးလေ့ ရှိသည်။ လူတစ်ဦး၏ ကျား၊မ အသုံးအနှုန်း (ဥပမာ - ယောကျ်ား၊ မိန်း၊ မိန်းမဆန်သော၊ စသည်) သည် ကျား၊မ အရည်အချင်းများ၊ တင်ပြချက်များ၊ အခန်းကဏ္ဍများနှင့် အခြားအရာများကို ဖော်ညွှန်းပုံဖြစ်သည်။[10]

• **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တက်ကြွမှု ရှိမရှိ နှင့် အချိန်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ**။ သင်၏လိင်ဆက်ဆံဖော်ကိုရွေးချယ်ပါ။ ထို့အပြင် လုံခြုံ၍ ပျော်ရွှင်ဖွယ်ကောင်းသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများ ရယူပါ။ လုံခြုံသော လိင်ဆက်ဆံမှုတွင် ရောဂါပိုး မတွေ့ရှိရသော လက်တွဲဖော် တစ်ဦးတည်းနှင့် လိင်ဆက်ဆံခြင်း နှင့် HIV ပိုး အပါအဝင် လိင်မှရောဂါများ ကူးစက်ခြင်းမှ ကာကွယ်ရန် အကာအကွယ်တို့ကို အသုံးပြုခြင်း တို့ ပါဝင်သည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သာယာမှုကို ခံစားရပြီး သင့်ခန္ဓာကိုယ်အတွက် ကောင်းမွန်သော ခံစားမှုကို ခံစားခြင်း၊ သင်၏လိင်စိတ်ခံယူမှုအပေါ် သက်တောင့်သက်သာရှိခြင်းသည် ကျန်းမာသော လိင်စိတ်၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သည်။[11]

• **မည်သည့်အချိန်၊ မည်သူနှင့် အိမ်ထောင်ပြုရမည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။**[၁၁]

• **အကယ်၍ ကလေးယူမည်ဆိုလျှင် မည်သည့်အချိန်၊** မည်မျှမွေးဖွားလိုသည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။

• ကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေးအတွက် အဓိကကျသော **ဘက်ပေါင်းစုံပါဝင်သည့် လိင်ကျန်းမာရေးပညာကို သင်ယူပါ။** ၎င်းသည် ၎င်းတို့၏ဘဝတွင် ကျန်းမာပြီး တာဝန်ယူမှုရှိသော ရွေးချယ်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတို့ကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။[၁၂]

၅၀။ အခြေခံအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာတိမ်းညွှတ်မှု၊ကျားမခွဲခြားမှုနှင့်ဖော်ပြမှု (SOGIE)။ https://www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-and-sexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en

၅၁။ အစီအစဉ်ဆွဲထားသောမိဘလောင်းများ။လိင်နှင့်အပျော်အပါး။ https://www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-and-pleasure#:~:text=Sex%20can%20help%20you%20create,and%20make%20you%20feel%20good

၅၂။ တန်းတူရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်။အပိုဒ် 12- လက်ထပ်ခွင့်။https://www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry

၅၃။ UNESCO (၂၀၂၁)။ ပြီးပြည့်စုံသောလိင်စိတ်ပညာပေးရေးဆီသို့ခရီး။ ကမ္ဘာ့အဆင့်အတန်း။ အစီရင်ခံစာ https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/The%20journey%20towards%20comprehensive%20sexuality%20education%20-%20Global%20status%20report.pdf

• **ခေတ်မီသန္ဓေတားဆေးများအမျိုးမျိုးကို အချိန်အဆဖြင့် အသုံးပြုပါ။**[၁၄]

• **ဘေးကင်းသော ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို ရယူပါ။** ဘေးကင်းသော ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို ရရှိခြင်းသည် အန္တရာယ်မကင်းသော ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်းမှ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ ဖျားနာခြင်း နှင့် သေဆုံးခြင်းတို့ကို လျော့နည်းစေသည်။[၁၅]

• **HIV နှင့် STI ကာကွယ်ရေးနှင့်ကုသရေးဝန်ဆောင်မှုများကိုလက်ခံရယူပါ။**[၁၆]

• **လိင်အခြေခံအကြမ်းဖက်မှု**၊ အန္တရာယ်ရှိသော ရိုးရာဓလေ့ထုံးတမ်းများ (ဥပမာ - အမျိုးသမီး လိင်အင်္ဂါ ဖြတ်တောက်ခြင်း)၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၊ ရင်းနှီးဖော်ရွေမှု၊ မုဒိမ်းမှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုတို့မှ ကင်းဝေးနေထိုင်ပါ။[၁၇]

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

သင့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင်မည်သည့် SRHR ပြဿနာများ အဖြစ်များဆုံးလဲ။ သင့်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခြားအခွင့်အရေးအချို့မှာ အဘယ်နည်း။သင့်အသိုင်းအဝိုင်းရှိ SRH ဝန်ဆောင်မှုများကို မည်သို့ရယူရမည်ကို သင်သိပါသလား။

၁၄။ WHO (2020)။ သားဆက်ခြားနည်း/သန္ဓေတားနည်းများ။ https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/family-planning-contraception
၁၅။ WHO (2022)။ ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်း စောင့်ရှောက်မှုလမ်းညွှန်။ www.who.int/publications/i/ပစ္စည်း/9789240039483
၁၆။ WHO (2021)။ HIV/AIDS။ https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids
၁၇။ UN Women Asia Pacific။ အမျိုးသမီးများသည် အကြမ်းမဖက်မှုကင်းစင်သော ဘဝကို ဖြတ်သန်းနေထိုင်ပါ။ easiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/ women-live-a-life-free-of-violence

ပိုမိုသိရှိစေရန်

• သတင်းအပြည့်အစုံ- ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်း (Ipas) ပါဝင်သည့် ဘက်ပေါင်းစုံပါဝင်သည့် လိင်ကျန်းမာရေးပညာပေးမှု အတွက် တွန်းအားပေးခြင်း။
• ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခွင့် နှင့် ရပိုင်ခွင့်များအတွက် နိုင်ငံရေးပံ့ပိုးမှုချဲ့ထွင်ခြင်း- ထောက်ခံသူများ (Ipas) အတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာများ
• ဆယ်ကျော်သက်အရွယ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာကျန်းမာရေး (ASRH) လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများအတွက်သိကောင်းစရာများ- ၂၀၂၀ ထုတ်ဝေမှု (အကျပ်အတည်းအတွင်းမျိုးပွားမှုဆိုင်ရာကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအေဂျင်စီအချင်းချင်းအလုပ်အဖွဲ့)
• ကိုဗစ်-၁၉ရောဂါဆိုင်ရာသိကောင်းစရာများ (မိခင်၊ မွေးကင်းစ နှင့် ကလေးကျန်းမာရေးအတွက် မိတ်ဖက်အဖွဲ့) လိင်နှင့်မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့်အခွင့်အရေးများ
• ဘေးကင်းသောနေရာများတွင် ဆယ်ကျော်သက် အရွယ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စွန့်ဦးတီထွင်မှုများကို စောင့်ကြည့်အကဲဖြတ်ရန် နည်းလမ်းများ (အမျိုးသမီးများဒုက္ခသည်ကော်မရှင်)
• လူငယ်များ၏ အခွင့်အရေးအတွက် လူငယ်စွမ်းအား- သင်၏ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာလူငယ်မဟာဗျူဟာကို ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် အပြန်အလှန် အကျိုးပြုသည့် နည်းလမ်းများ (Amnesty International)
• Global LEAD Toolkit- ရပ်ရွာဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ပံ့ပိုးကူညီရန် နှင့် ဦးဆောင်ရန် လူငယ်များအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးရန် အရင်းအမြစ်များ (USAID)
• လိင်နှင့်မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ ဟီလာသ်နှင့် ရပိုင်ခွင့်များနှင့် စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရန် အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးအတွက် သိကောင်းစရာများ (အိန္ဒိယရှိကမ္ဘာ့ YWCA နှင့်အမျိုးသမီးဝါဒ၊ ၂၀၂၀)

မိမိကိုယ်ကိုဂရုစိုက်စစ်ဆေးခြင်း

သင့်ခန္ဓာကိုယ် နှင့် သင့်လိင်စိတ်အကြောင်းကို တွေးတောခြင်းသည် အလွန်ပင် အတွင်းကျသော ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စရပ် ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် သင်တွေ့ကြုံဖူးသော အတွေ့အကြုံများ သို့မဟုတ် သင့်သူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် ရွယ်တူချင်းများက သင့်အား အန္တရာယ်ဖြစ်စေခြင်းမှတစ်ဆင့် ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်သည်။ သင့်အတွေ့အကြုံအကြောင်း တစ်စုံတစ်ဦးနှင့်စကားပြောဆိုရန် လိုအပ်ပါက သင်ယုံကြည်ရသူတစ်ဦးထံ ဆက်သွယ်ပါ။ ဒေသဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် နိုင်ငံအလိုက် ခေါ်ဆိုရေးစင်တာများ၊ အွန်လိုင်း သို့မဟုတ် လူကိုယ်တိုင် ပံ့ပိုးကူညီမှုများလည်း ရှိနိုင်ဖွယ်ရှိပြီး ဤဧရိယာတွင် သင့်အား ကူညီပံ့ပိုးရန် လေ့ကျင့်ပေးထားသည့် တစ်စုံတစ်ဦးနှင့် စကားပြောဆိုရန် လိုအပ်ပါက ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ လိင်စိတ် ဖြစ်ပေါ်နေပြီး ၎င်းအတွက် သင်ပိုမိုအထောက်အပံ့ကိုရှာဖွေနေသောကြောင့် ဤအချိန်သည် သင်စိုးရိမ်ကြောင့်ကြနေသည့်အချိန်လည်းဖြစ်နိုင်သည်။ အလားတူ၊ သင်ယုံကြည်ရသော သူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် ရွယ်တူချင်းများထံ ဆက်သွယ်ပါ။

၂။ စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်မှု

အမျိုးသမီးငယ်များ၏ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်နိုင်မှုသည် ကျားမတန်းတူရေး၊ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး၊ ဆင်းရဲမွဲတေမှု ပယျောက်ရေးနှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်သော စီးပွားရေးတိုးတက်မှုအတွက် အရေးကြီးပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက် အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများသည် မညီမျှစွာ ဆက်ဆံခံနေရဆဲ ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုသည် လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ အသက်၊ လူတန်းစား၊ ဇာတ်၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းရည်၊ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှု အခြေအနေ၊ လိင်စိတ်ခံယူမှု နှင့် ကျား၊မ ခွဲခြားမှုနှင့် များပြားလှသော ဘေးဖယ်ခံထားရသူများကို ဆင်းရဲတွင်းသို့တွန်းပို့ခြင်းတို့မှ ကင်းဝေးစေနိုင်ပါသည်။

သင်သည်-

• တူညီသော သို့မဟုတ် အလားတူ အလုပ်ကို လုပ်သော အမျိုးသားများအတွက် တူညီသောလစာကို ရယူပါ။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများကဲ့သို့ တူညီသောအလုပ် အမျိုးအစားတွင် အလုပ်လုပ်ပါက တန်းတူညီမျှသော လစာနှင့် ထိုက်တန်ပါသည်။[၁၈]

• လူ့ဂုဏ်သိက္ခာ နှင့် ထိုက်တန်သော လစာပေးမှုကို ရရှိစေသော အခကြေးငွေကို ရယူပြီး လိုအပ်ပါက အခြား လူမှုရေး အကာအကွယ်ပေးမှု ပုံစံများဖြင့် ဖြည့်စွက်ပေးပါ။ အလုပ်လုပ်သူတိုင်းသည် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ထိုက်တန်ကြောင်း သေချာစေသော တရားမျှတပြီး အခွင့်သာသော အခကြေးငွေများ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။[၁၉]

• အမျိုးသားများကဲ့သို့ စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေခြင်း။ ယင်းကအမျိုးသမီးများအား အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူညီမျှ ဖြစ်စေပြီး အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့်မဆို ၎င်းတို့၏ အလားအလာကို အပြည့်အဝ ထုတ်လွှတ်နိုင်စေပါသည်။

• တရားမျှတ၍ အဆင်ပြေသော အခြေအနေများတွင် လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ပြီး အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်မှုမှ အကာအကွယ် ပေးပါသည်။ လူတိုင်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်အကိုင် ရွေးချယ်ခွင့်၊ တရားမျှတသော အလုပ်ခွင် အခြေအနေများနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းမှ အကာအကွယ် ပေးပိုင်ခွင့် ရှိသည်။[၆၀]

• လိင်အကြမ်းဖက်မှု၊ လူကုန်ကူးမှု၊ လက်တွဲဖော် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် မလုံခြုံသော လိင်ဆက်ဆံမှုတို့မှ ကင်းဝေးခြင်း အပါအဝင် ဘေးကင်းသော၊ လုံခြုံပြီး ကျန်းမာသော အခြေအနေတွင် အလုပ်လုပ်ပါ။[၆၁]

• သင့်အကျိုးစီးပွားကို ကာကွယ်ရန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့များကဲ့သို့ အလုပ်သမား လှုပ်ရှားမှုများကို ဖွဲ့စည်းပါ သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းပါ။ ၎င်းသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်း နှင့် အလွဲသုံးစားပြုမှု ပုံစံမှန်သမျှကို ကာကွယ်ရန် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် သက်ဆိုင် အကျိုးဝင်ပါသည်။[၆၂]

• ဘဏ္ဍာရေးငွေရယူပါ။ ယင်းကမိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ စုဆောင်းငွေကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင်၊ စီးပွားရေးကို ကြီးထွားစေပြီး ၎င်းတို့နှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို ဆင်းရဲတွင်းမှ ရုန်းထွက်နိုင်စေပါသည်။[၆၃]

• စီးပွားရေး ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ရှိရမည်။ ယင်းတွင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုမူဝါဒများ တစ်လျှောက် ကတိကဝတ်ပြုသည့် လုပ်ဆောင်မှုများပါဝင်သည်။[၆၄]

• အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်များကို အာမခံရန် နှင့် ၎င်းတို့၏ အသက်အန္တရာယ်ကို ထိခိုက်စေသော အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းများကို ကန့်သတ်ရန် အလုပ်သမားအကာအကွယ်များကို ရယူပါ။[၆၅]

• အခကြေးငွေဖြင့် သင့်လျော်သော အလုပ်ချိန် ကန့်သတ်ချက်များထားရှိ၍ အချိန်ပိုင်းအားလပ်ရက်များတွင် အနားယူပါ။[၆၆,၆၇]

• မိန်းကလေးများ နှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်ဆောင်သည့် အခကြေးငွေမရသော အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်းကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း နှင့် အလေးအနက်ထားခြင်း။ ၎င်းသည်အိမ်ထောင်စုစီးပွားရေးနှင့်မိသားစုဘဝအတွက်အခြေခံလိုအပ်ချက်များကိုပံ့ပိုးပေးသည်။[၆၈]

၅၈။ Gender Equality Law Center. ညီမျှသောပေးချေမှု။ https://www.genderequalitylaw.org/equal-pay
၅၉။ ကုလသမဂ္ဂ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights

၆၀။ ILO. C122 - အလုပ်အကိုင်မူဝါဒကွန်ဗင်းရှင်း၊ 1964 (အမှတ် ၁၂၂)။
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267

၆၁။ WHO (2017)။ အလုပ်သမား၏ကျန်းမာရေးကိုကာကွယ်ခြင်း။ www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health

၆၂။ ILO. အခန်း(၂) အလုပ်သမားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ- လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့။ https://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm

၆၃။ International Finance Coorporation (IFC)။ ဘဏ္ဍာရေးလက်လှမ်းမီမှုတွင် ကျားမ ကွာဟမှုကို ပေါင်းကူးပေးခြင်း။ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance

၆၄။ လက်တင်အမေရိကရှိ လူမှုရေးစည်းလုံးညီညွတ်မှုအတွက် EUROSOCIAL အစီအစဉ်။ စီးပွားရေး ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်နှင့် စောင့်ရှောက်မှု။ eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/07/8_194_Economic-autonomy-and-care_julio_ENG.pdf

၆၅။ ILO. အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများ၏ အကျိုးကျေးဇူးများ။ ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်း၏ စိန်ခေါ်မှုများသည် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို ယခင်ကထက် ပိုမိုဆီလျော်စေသည်။ ယနေ့ မည်ကဲ့သို့ အကျိုးကျေးဇူးများ ပေးဆောင်ကြသနည်း။https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--en/index.htm

၆၆။ကုလ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၂၄။ www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-humanrights#:~:text=Article%2024,and%20periodic%20holidays%20with%20pay

၆၇။ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာပဋိညာဉ်။ en.wikipedia.org/wiki/International_Covenant_on_Economic،_Social_and_Cultural_Rights“

၆၈။ Hirway, Indira (မတ်လ 2015)။ “အခကြေးငွေမရသောအလုပ်နှင့် စီးပွားရေး- ချိတ်ဆက်မှုများနှင့် ၎င်းတို့၏သက်ရောက်မှုများ” (PDF)။ အိန္ဒိယအလုပ်သမားစီးပွားရေးဂျာနယ်။ 58 (1): 1-21 ။ doi:10.1007/s41027-015-0010-3။ hdl:10419/146966။ S2CID 154848656။

၆၉။ တရားမျှတမှုဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ YWCA လှုပ်ရှားမှု၏ နှစ်ပေါင်း 160 ကျော်ကြာ စဉ်ဆက်မပြတ် မျှော်မှန်းချက်နှင့် ပန်းတိုင်ဖြစ်သည်၊ ကျွန်ုပ်တို့သိထားသည့်အတိုင်း အမျိုးသမီးများ၊ လူငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများသည် စစ်နှင့် ပဋိပက္ခများကြောင့် ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်ခံစားရမှုများသာမက ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုပါ အကြမ်းမဖက်မှုကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ထာဝရငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှုရရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ YWCA များသည် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာ၊ နိုင်ငံ၊ ဒေသများနှင့် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံများရှိ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှုကို မြှင့်တင်ရာတွင် ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝစွာ ပါဝင်မှုကို ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စည်းရုံးခြင်းမှတဆင့် ဤပန်းတိုင်ကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

သင့်အသိုင်းအဝိုင်းရှိ မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များအကြောင်း သင်တွေးကြည့်သောအခါ၊ ၎င်းတို့ဘဝတွင် တွေ့ကြုံနေရသည် စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို သင်စဉ်းစားမိစေပါသလား။ သင့်ဘဝတွင်လည်း တွေ့ကြုံနေရသော ပြဿနာများကို စဉ်းစားမိပါသလား။

ဝိုမိုသိရှိရန်

- [မိန်းကလေးများ၏ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်မှု | Plan International]
- [အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်မှုနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး] (UN WOMEN)၊
- [လူငယ်နှင့်အမျိုးသမီး စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်မှုစီမံကိန်း] (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့)၊
- [မြီးကောင်ပေါက်မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်မှုအစီအစဉ်များ-ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း မှ ပေါ်ထွက်လာသော ထိုးထွင်းသိမြင်မှုများ] (လူဦးရေကောင်စီ)
- [အမျိုးသမီးများ၏စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ်၏အဆင့်မြင့်အဖွဲ့မှ အစီရင်ခံစာများနှင့် ကိရိယာတန်ဆာပလာများ]

၃။ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှု

ပဋ္ဌိပက္ခများနှင့် ပဋ္ဌိပက္ခလွန်နေရာများတွင် ရာစုနှစ်တစ်ခုကျော်ကြာ အလုပ်လုပ်ခဲ့ပြီး၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ YWCA လှုပ်ရှားမှုသည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၊ နိုင်ငံများ၊ ဒေသများနှင့် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံများရှိ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှုအတွက် ဆက်လက်ထောက်ခံအားပေးလျက်ရှိသည်။[၆၉]

စစ်ပွဲ၊ ပဋ္ဌိပက္ခနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများသည် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအပေါ် သက်ရောက်မှုကွဲပြားကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့သိပါသည်။ ပဋ္ဌိပက္ခနှင့် မတည်ငြိမ်မှုများအတွင်း အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု၊ အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ နေရာရွှေ့ပြောင်းမှု၊ ဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ စိတ်ဒဏ်ရာများ တိုးပွားလာမှုနှင့် ကျားမမညီမျှမှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ လက်လှမ်းမီမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ပိုမိုဆိုးရွားစေပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးနဲ့ တရားမျှတမှုရှိတဲ့ ကမ္ဘာကြီးကို ကျွန်တော်တို့ ယုံကြည်ပါတယ်။ ဒီမျှော်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့၊ အားလုံးပါဝင်ပြီး ထိရောက်ရုံသာမက ရေရှည်တည်တံ့တဲ့ ငြိမ်းချမ်းရေးကို တည်ဆောက်ဖို့အတွက် အမျိုးသမီးတွေ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ တက်ကြွစွာ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု လိုအပ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များသည် အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝစွာ ပါဝင်နိုင်စေရန် အတွက် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ကို တည်ဆောက်ရန်၊ အသိပညာရရှိရန် နှင့် ၎င်းတို့၏ အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ကျွမ်းကျင်သူများ ဖြစ်လာစေရန်၊ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုရန် နှင့် တက်ကြွစွာပါဝင်ရန် လုံခြုံသော ရပ်ဝန်းများနှင့်အရင်းအမြစ်များ၊ ငြိမ်းချမ်းရေး နှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး ကြိုးပမ်းမှုများကို ပံ့ပိုးပေးရန် အရေးကြီးပါသည်။

အမျိုးသမီးငယ်များသည် WPS (အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး) နှင့် YPS (လူငယ်၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး) အစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်သော်လည်း ၎င်းတို့ကို "အမျိုးသမီး နှင့် လူငယ်" အမျိုးအစားများတွင် ထည့်သွင်းသည့်အခါ ဖယ်ထုတ်ခံရမည့် အန္တရာယ်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့်၊ WPS နှင့် YPS အစီအစဉ်များအတွင်း ကွဲပြားသော လိုအပ်ချက်များ နှင့် ကွဲပြားသော အသံကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ထည့်သွင်းရန် အရေးကြီးပါသည်။ လိင်နှင့်အသက်-ခွဲခြားထားသော အချက်အလက်နှစ်မျိုးလုံးကို စနစ်တကျ စုဆောင်းခြင်း နှင့် အသုံးပြုခြင်း နှင့် ကျား၊မနှင့် အသက်အရွယ်အလိုက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းတို့အပြင် လုံလောက်သော ဘဏ္ဍာငွေနှင့် ခွဲဝေပေးသည့် ရန်ပုံငွေများကို စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း နှင့် ၎င်းတို့၏ သီးခြား လိုအပ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လုံလောက်သောဘဏ္ဍာငွေ မျှားစွာရှိပါသည်။

လိင်နှင့် အသက် ခွဲခြားထားသော အချက်အလက် နှစ်မျိုးလုံးကို စနစ်တကျ စုဆောင်းအသုံးပြုခြင်းနှင့် ကျား၊မ နှင့် အသက်အရွယ်အလိုက် အကဲဆတ်သော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတို့အပြင် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အေဂျင်စီကို ပံ့ပိုးရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် လုံလောက်သော ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ခွဲဝေပေးထားသော ရန်ပုံငွေများကို စောင့်ကြည့် လေ့လာခြင်းသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။[၇၀]

ပဋ္ဌိပက္ခများ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များစွာ ရှိပါသည်။ SDG ၁၆[၇၁] သည် တရားမျှတသော၊ ငြိမ်းချမ်းပြီး အားလုံးပါဝင်နိုင်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို မြှင့်တင်ရန် တောင်းဆိုထားသည်။ အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် **လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၃၂၅** (၂၀၀၀)[၇၂] သည် လက်နက်ကိုင်ပဋ္ဌိပက္ခကြောင့် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးငယ်များ အဆိုးရွားဆုံး ထိခိုက်ခံစားရကြောင်း အသိအမှတ်ပြုထားပြီး ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အရေးကြီးသောအခန်းကဏ္ဍကို အတည်ပြုထားသည်။ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး မြှင့်တင်ရေးတို့အတွက် အမျိုးသမီးများ တန်းတူရည်တူပါဝင်မှုနှင့် အပြည့်အဝ ပါဝင်ပတ်သက်မှု၏ အရေးပါမှုနှင့် ပဋ္ဌိပက္ခကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍကို တိုးမြှင့်ရန် လိုအပ်ကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြထားသည်။

ပိုမိုသိရှိရန်

၂၀၀၀ ခုနှစ်မှစ၍ လုံခြုံရေးကောင်စီသည် အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး (WPS) ဆိုင်ရာ သီးခြားဆုံးဖြတ်ချက် ဆယ်ခုကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ဂင်းတို့သည် WPSတွင် နိုင်ငံတကာ မူဝါဒဘောင်ကို အတူတကွ ဖွဲ့ကြသည်။ * ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ပါဝင်သော တာဝန်များသည် နိုင်ငံတကာမှ နိုင်ငံတော်အဆင့်အထိ တိုးမြင့်လာပါသည်။ ဂင်းတို့သည် ပဋိပက္ခနှင့် ပဋိပက္ခလွန်အခြေအနေများတွင် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ကာကွယ်ရန် လုပ်ငန်းများကို လမ်းညွှန်ပေးသည်။

* လုံခြုံရေးကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက် ၂၁၂၂ (၂၀၁၃) သည် ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များတွင် ကျားမရေးရာကျွမ်းကျင်သူများကို တောင်းဆိုထားသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက် ၂၁၀၆ (၂၀၁၃) သည် ဖျန်ဖြေရေး ကြိုးပမ်းမှုများတွင် SGBV၏ ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သော ကိစ္စများကို မီးမောင်းထိုးပြသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက် ၂၂၄၂ (၂၀၁၅) သည် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုတို့သည် ပဋိပက္ခကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအတွက် အရေးကြီးကြောင်း ထပ်မံအတည်ပြုထားသည်။ လူငယ်၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက် ၂၂၅၀ (၂၀၁၅) သည် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိန်းသိမ်းမြှင့်တင်ရာတွင် လူငယ်များ၏ အပြုသဘောဆောင်သော အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြုသည့် ပထမဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပြီး နောက်ပိုင်းတွင်၊ဆုံးဖြတ်ချက် ၂၄၁၉ (၂၀၁၈) သည် ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် လူငယ်များ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု အရေးကြီးကြောင်း ထပ်လောင်း ဖော်ပြထားသည်။
**ငြိမ်းချမ်းရေးအမျိုးသမီး။ လုံခြုံရေးကောင်စီတွင် အမျိုးသမီးများ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးအကြောင်း၊ https://www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council

၇၀. UN Women (2018)။ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်လုံခြုံရေးအတွက်အမျိုးသမီးငယ်များ- YPS နှင့် WPS အစီအစဉ်များဆုံရာတွင် ရရှိနိုင်ပါပြီ။ https://www.youth4peace.info/system/files/2018-10/UNWOMEN_YPS.pdf

၇၁. SDG ၁၆အကြောင်းပိုမိုလေ့လာရန်ဤနေရာတွင်https://www.sdg16hub.org/

၇၂.ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီ၊ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်၁၃၂၅(၂၀၀၀)။https://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution

သင့်တွင် အောက်ပါ အခွင့်အရေးများရှိသည်။ ယင်းတို့မှာ-

• တာဝန်ခံပြီး ပါဝင်နိုင်သော အဖွဲ့အစည်းများဖြင့် လုံခြုံအေးချမ်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် နေထိုင်ပါ။ ပဋိပက္ခ၊ မလုံခြုံမှု၊ အားနည်းသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တရားမျှတမှုရရှိရေး အကန့်အသတ်များသည် ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အတွက် ကြီးမားသော ခြိမ်းခြောက်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။[၇၃]

• ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှုဆိုင်ရာ စူးစမ်းရှာဖွေမှုများတွင် ပါဝင်ပါ။[၇၄] နိုင်ငံအဆင့်၊ ဒေသဆိုင်ရာအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပဋိပက္ခများ တားဆီးရေး၊ စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ဖြေရှင်းရေး ယန္တရားများတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အဆင့်အားလုံးတွင် ကိုယ်စားပြုမှု တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ပါ။

• အရှက်ရခြင်း နှင့် နှိမ့်ချဆက်ဆံခြင်း၊ မုဒိမ်းကျင့်ခြင်း၊ အတင်းအကြပ် ပြည့်တန်ဆာပြုခြင်း နှင့် နှိပ်စက်ခြင်းများ အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများမှ အကာအကွယ်ရယူပါ။ လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများကို ကျင့်သုံးခြင်းသည် မကျေနပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း၊ မညီမျှမှုများကို လျှော့ချနိုင်ပြီး ခံနိုင်ရည်ရှိမှုကို တည်ဆောက်နိုင်သည်။[၇၅]

• ပဋိပက္ခများကို တားဆီးခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းခြင်းတွင် မည်သို့ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို လေ့လာနိုင်ပြီး တရားမျှတ၍ ရေရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးကို တည်ဆောက်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် ဘေးကင်းသောနေရာများသို့ ဝင်ရောက်ပါ။ ၎င်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများတွင် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်ခြင်းအတွက် လမ်းကြောင်းတစ်ခုအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေချိန်တွင် ပဋိပက္ခကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် ဖြေရှင်းရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ ပါဝင်မှုကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရန် ကူညီပေးပါသည်။[၇၆]၊ [၇၇]

• ငြိမ်းချမ်းရေးစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ပဋိပက္ခများအပြီး ပြန်လည်တည်ဆောက်ရေးနှင့် ပြန်လည် ထူထောင်ရေးတို့တွင် သင်၏အသံများပါဝင်ပြီး ကြားသိပါစေ။ယင်းသည် ငြိမ်းချမ်းမှုတည်ဆောက်ရေးနှင့် ပြန်လည် ထူထောင်ရေးတွင် ပါဝင်နိုင်စေရန် နှင့် ၎င်းတို့၏ မတူကွဲပြားသည့်လူမျိုးအားလုံးကို ပါဝင်ခွင့်ပေးခြင်း၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ဖြစ်သည်။

[၇၃]။ ပန်းတိုင် ၁۶- တရားမျှတ၍ ငြိမ်းချမ်းပြီး အားလုံးပါဝင်နိုင်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို မြှင့်တင်ပါ https://www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice/

[၇၄]။ OSAGI (ကျားမရေးရာနှင့် အမျိုးသမီးများ တိုးတက်မှုဆိုင်ရာ အထူးအကြံပေးရုံး)။ အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အထင်ကရ ဆုံးဖြတ်ချက် https://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/

[၇၅]။ OHCHR ။ ပဋိပက္ခများနှင့် မလုံခြုံသော အခြေအနေများတွင် အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို တားဆီးခြင်းနှင့် အကာအကွယ်ပေးခြင်းတို့ကို အားကောင်းစေခြင်း။ https://www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-human-rights-including-situations-conflict-and

[၇၆]။ ကုလသမဂ္ဂငြိမ်းချမ်းရေးထိန်းသိမ်းမှု။ လူငယ်မြှင့်တင်ရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်လုံခြုံရေး။ https://peacekeeping.un.org/en/promoting-youth-peace-and-security

[၇၇]။ UN Women။ ပဋိပက္ခကာကွယ်ရေးနှင့်ဖြေရှင်းရေး။ https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution

[၇၈]။ လူမျိုးတုံးသတ်ဖြတ်မှု တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ကာကွယ်ရန်တာဝန်ရှိသော ကုလသမဂ္ဂရုံး။ တာဝန်ခံမှု https://www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml

[၇၉]။ Idem

[၈၀]။ ယူအန်။အကြောင်းအရာဆိုင်ရာစာတမ်း- ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေး နှင့် အသွင်ကူးပြောင်းရေး တရားမျှတမှုကို တည်တံ့စေခြင်း။ https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/4._ohchr_thematic_paper_on_transitional_justice.pdf

• သင်ကျူးလွန်ခဲ့သော စစ်ရာဇဝတ်မှုများအတွက် တရားမျှတမှုကို ရယူပါ။[၇၈] လူမျိုးတုံးသတ်ဖြတ်မှု၊ လူသားမျိုးနွယ်အပေါ် ကျူးလွန်သည့် ရာဇဝတ်မှုများ သို့မဟုတ် စစ်ရာဇဝတ်မှုများအတွက် တာဝန်ရှိသူများကို တာဝန်ခံပြီး ကျူးလွန်ခံရသူများတွင် ထိရောက်သော ကုစားခွင့်ရှိကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် ပြည်နယ်များတွင် အဓိကတာဝန်ရှိသည်။[၇၉]

• ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသောငြိမ်းချမ်းရေးကိုတည်ဆောက်ရန်အတွက် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး၊ လျော်ကြေးပေးရေး၊ နှင့် အမှန်တရား အတွက် ရှာဖွေရေးလမ်းကြောင်းများကို ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုပါ။ အသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလ တရားမျှတမှုသည် ချိုးဖောက်မှုများ ထပ်တလဲလဲ မဖြစ်ပွားစေရန်တားဆီးကာ တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးကို သေချာစေပြီး အတိတ်ကို သင့်လျော်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်ရန်၊ အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာရှိသော ဆက်ဆံရေးများ ပြန်လည်တည်ဆောက်ရန်၊ထိခိုက်ခံရသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို ပြန်လည်တည်ဆောက်ရန် လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရများအား ကူညီပေးရာတွင် အရေးပါသည်။ [၈၀]

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

အောက်ပါတို့ကို သုံးသပ်ကြည့်ပါ။ သင့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် မည်သည့်ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှုပြဿနာများ အဖြစ်များဆုံးလဲ? ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် အခြားအခွင့်အရေးများ သင့်တွင် အဘယ်နည်း။ အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍက အဘယ်နည်း။

ပိုမိုသိရှိရန်

• အချက်အလက်များနှင့် ကိန်းဂဏန်းများ- အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး (UN Women)
• အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများသည် စာဖတ်၊ ဦးဆောင်ပြီး ငြိမ်းချမ်းသောအသိုင်းအဝိုင်းများကို တည်ဆောက်ပါ။ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများ စာတတ်မြောက်ရေး၊ ခေါင်းဆောင်မှု၊ စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်မှု၊ မီဒီယာနှင့် ပြဇာတ်ရုံ (ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်သူများကွန်ရက်)
• ဘာသာရေးနှင့် ယုံကြည်မှုကိုအခြေခံသော သရုပ်ဆောင်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းအားဖြင့် အသွင်ကူးပြောင်းရေးတရားမျှတမှုကို အားကောင်းစေခြင်း- အကဲဖြတ်ခြင်းကိရိယာတစ်ခု (တရားမျှတမှု၊ အမှန်တရားနှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစပြုမှု)
• အမှန်တရား၊ မုန့်နှင့် လက်ဖက်ရည်- ပဋိပက္ခနှင့် ဆက်နွယ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများနှင့် စစ်ပွဲမှ မွေးဖွားလာသော ကလေးသူငယ်များ လွတ်မြောက်လာသူ အမျိုးသမီးများ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး ကိရိယာတစ်ခု (တရားမျှတမှု၊ အမှန်တရားနှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစပြုမှု)
• Goal 16 Advocacy Toolkit- ငြိမ်းချမ်းသော၊ တရားမျှတပြီး အားလုံးပါဝင်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ တာဝန်ခံမှုနှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှု (TAP) ကွန်ရက်၊ ကုလသမဂ္ဂ)၊
• ကျွန်ုပ်တို့ ဤနေရာတွင်- လူငယ်ပါဝင်သော ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ပေါင်းစပ်ချဉ်းကပ်မှု (A. Altiok & I. Grizelj, ၂၀၁၉)
• ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု (နိုင်ငံခြားဆက်ဆံရေးကောင်စီ)
• အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးနှင့် လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် (WPS-HA) Compact (၂၀၂၁)
• အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အလုပ်အဖွဲ့
• ၂၀၁၉ ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာ အမြဲတမ်းကိုယ်စားလှယ်များထံ အိတ်ဖွင့်ပေးစာ- အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲတွင် လုံခြုံရေးကောင်စီ (WPS) ဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ (အမျိုးသမီးများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အလုပ်အဖွဲ့)

၄။ ရာသီဥတုဆိုင်ရာ အရေးပေါ်အခြေအနေ

ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုကို ဒေသအဆင့် (ဥပမာ၊ ရေကြီးခြင်း သို့မဟုတ် မိုးခေါင်ရေရှားခြင်း) နှင့် ကမ္ဘာ့အဆင့် (ကမ္ဘာ့အပူချိန်မြင့်တက်ခြင်း သို့မဟုတ် မြစ်များ၊ ကန်များနှင့် ပင်လယ်ရေများ မြင့်တက်ခြင်း)တွင်ခံစားရသည်။သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု၏ ရေတိုနှင့် ရေရှည်အကျိုးသက်ရောက်မှုများ၊ ရေနှင့် အိမ်သာများသုံးစွဲနိုင်မှု၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု၊ လူမှုရေးနှင့် ကျားမရေးရာ ဆက်ဆံရေးအပေါ် ပိုမိုထင်ရှားလာပါသည်။ ဤပြောင်းလဲမှုများသည် မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အချိုးမညီမျှစွာ သက်ရောက်မှုရှိပြီး ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ၎င်းတို့၏ အားနည်းချက်များကို နက်ရှိုင်းစေသည်။

အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ ဝင်ငွေ နှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် သဘာဝအရင်းအမြစ်များကို မှီခိုလေ့ရှိပြီး အိမ်သုံးရေ နှင့် လောင်စာဆီ ထောက်ပံ့မှုအတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းအများအပြားတွင် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးငယ်များသည် စိန်ခေါ်မှုများ နှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု၏ ဆိုးကျိုးများကို လျော့ပါးသက်သာစေရန် ရရှိနိုင်သော အရင်းအမြစ်များကို လက်လှမ်းမမီနိုင်စေသည့် လူမှုရေး နှင့် ကျား၊မရေးရာ အတားအဆီးများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည်။ နဂိုရှိပြီးသား၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ကျား၊မ မညီမျှမှုများဆိုသည်မှာ ဘေးအန္တရာယ်များသည် ယောကျ်ားလေးများ နှင့် အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးများအပေါ် ပို၍အကျိုးသက်ရောက်စေသည်ဟုဆိုလိုသည်။[၈၁] ဤအချက်သည် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု၊ ရွှေ့ပြောင်းမှု၊ တုံ့ပြန်မှု၊ သေဆုံးမှုအရေအတွက်နှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးတို့ကိုလည်း သက်ရောက်မှုရှိသည်။

အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများသည် သဘာဝဘေးအန္တရာယ် ကယ်ဆယ်ရေး ကြိုးပမ်းမှုတွင် ရှေ့တန်းမှ ပါဝင်နိုင်ခြေ ပိုများသော်လည်း ဗျူဟာများ၏ ဒီဇိုင်းနှင့် စီစဉ်မှုတွင် ပါဝင်ခွဲပါသည်။ ဘေးအန္တရာယ်များအတွင်း ဘေးအန္တရာယ် လျော့ပါးရေး နှင့် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများအတွက် ၎င်းတို့၏ တန်ဖိုး နှင့် ပံ့ပိုးမှုများကို တိုးမြှင့်အသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးငယ်များအတွက် ရပ်ရွာအခြေပြု လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းများတွင် ကြီးမားသော ဆောင်ကျဉ်းခြင်း နှင့် ခေါင်းဆောင်မှု တောင်းဆိုရန် လမ်းခင်းပေးခြင်း၊[၈၂] ရပ်ရွာပြန်လည်ခုခံရေး နှင့် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုအတွက် အကျိုးဖြစ်စေသည်။[၈၃]

[8]။ CDP (Disaster Philantropy စင်တာ)။ ဘေးအန္တရာယ်များတွင် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများ။ https://disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/

[9]။ Plan International & Rapid ASIA (သြဂုတ်၊ ၂၀၂၁)။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်ရှိ ရပ်ရွာသဘာဝဘေးအန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများပါဝင်မှုအပေါ် လေ့လာပါ။ https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ICDRM%20Bangladesh%20Research%20Study_Final.pdf

[10]။ အချို့သော လူမှုရေးအုပ်စုများသည် အထူးသဖြင့် အကျပ်အတည်းများကို ကြုံတွေ့ရနိုင်သည်၊ ဥပမာ၊ အမျိုးသမီး ဦးစီးသော အိမ်ထောင်စုများ၊ ကလေးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ၊ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၊ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ၊ မြေယာမဲ့ အိမ်ငှားများ၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၊ အိုးအိမ်မဲ့သူများ၊ လိင် နှင့် ကျားမရေးရာ လူနည်းစုများ၊ သက်ကြီးရွယ်အိုများ နှင့် အခြားဘေးဖယ်ထားသောအုပ်စုများ . ၎င်းတို့ အားနည်းချက်များ၏ မူလစစ်မြစ်မှာ ၎င်းတို့၏ ပထဝီဝင်အနေအထားအရ ပေါင်းစပ်မှုဖြစ်သည်။ https://careclimatechange.org/wp-content/uploads/2016/08/enhancing-resilience.pdf

သင့်တွင် အောက်ဖော်ပြပါ အခွင့်အရေးများရှိသည်။ ယင်းတို့မှာ-

• ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ မညီမျှမှုများသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများဆီသို့ သင်၏အားနည်းချက်ကို မည်ကဲ့သို့ များပြားလာစေသည်ကို လေ့လာရန်။

• သင့်ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု၏ သက်ရောက်မှုကို လျော့နည်းစေသည့် မဟာဗျူဟာများမှ အကျိုးကျေးဇူးများ

• ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုနှင့် ဂေဟဗေဒဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများမှ ကာကွယ်ခြင်း၊ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် တို့ပြန်ခြင်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါ။

• ပတ်ဝန်းကျင်ပြောင်းလဲမှုများကို ရင်ဆိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များကိုရယူပါ။[၈၄]

• ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် အဆင့်တိုင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါ။ သက်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ရယူခြင်း၊ တာဝန်သိ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း နှင့် စိတ်ကူးပုံဖော်ခြင်း၊ ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်း နှင့် စီစဉ်ခြင်းအပါအဝင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် အဆင့်အားလုံးတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ၎င်းကို အောင်မြင်နိုင်ပါသည်။[၈၅]

• အန္တရာယ်လျော့ပါးရေးအတွက် အရေးကြီးသော အရင်းအမြစ်များ နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကိုရယူပါ။ လက်လှမ်းမီသည့် အစိတ်အပိုင်းများတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခွင့် နှင့် အခြေခံလိုအပ်ချက်များရရှိမှုနှင့်ပတ်သက်၍ စိတ်ကျေနပ်မှုရှိခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ခွဲဝေရေးကိစ္စများတွင် အရင်းအမြစ်များ ဖြန့်ဖြူးရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ နှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အရေးကြီးသောတာဝန်များ ပေးအပ်ခြင်း။[၈၆]

• ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာပဏာမခြေလှမ်းများ/ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များကို ခွဲဝေချထားရေးတွင် မိန်းကလေးများ နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ကျားမတန်းတူညီမျှမှု နှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုတောင်းဆိုမှု။ ဥပမာအားဖြင့် မိန်းကလေးများ နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ဒေသန္တရ ဗဟုသုတ နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတွင်၊ ရေရှည်တည်တံ့သော အရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်/သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်စု နှင့် ရပ်ရွာအဆင့်တွင် ရေရှည်တည်တံ့သော အလေ့အကျင့်များကို ဦးဆောင်နိုင်မှုသည် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု၏ သက်ရောက်မှုများကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။[၈၇]

၈၄။ တည်နေရာများ; ၎င်းတို့၏ဘဏ္ဍာရေး၊ လူမှုစီးပွား၊ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ကျား၊မအခြေအနေ၊ ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများကို ရယူခွင့်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း နှင့် တရားမျှတမှုတို့ ဖြစ်သည်။ https://www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability

၈၅။ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်မှု (TEP-A) ဆိုင်ရာ နည်းပညာဆိုင်ရာ စာမေးပွဲလုပ်ငန်းစဉ်။ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အများသူငှာ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်း။ မူဝါဒအကျဉ်း၊ သြဂုတ်၊ ၂၀၂၀ https://www.researchgate.net/publication/341683721_Climate_mitigation_policies_and_actions_access_and_allocation_issues

၈၆။ Ivanova et al 2020။ ရာသီဥတုလျော့ပါးရေးမူဝါဒများ နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များ - အသုံးပြုခွင့် နှင့် ခွဲဝေပေးရေး ပြဿနာများ။ http://tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-in-Climate-Change-Adaptation-and-Decision-Making-Processes.pdf

၈၇။ ကုလသမဂ္ဂရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု။ လိင်နှင့်ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာနိဒါန်း။ https://unfccc.int/gender

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

သင့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင်မည်သည့်ရာသီဥတုပြဿနာများအဖြစ်များဆုံးလဲဆိုသည်ကိုစဉ်းစားပါ။ ရာသီဥတုတရားမျှတမှုနှင့်ပတ်သက်၍ သင့်တွင် ရှိသော အခြားအခွင့်အရေးများမှာ အဘယ်နည်း။ ဤမေးခွန်းများအကြောင်း စုပေါင်းစဉ်းစားရန် ပါဝင်သူများနှင့်ဆွေးနွေးရန် နေရာတစ်စု စီစဉ်ထားပါ။

ပိုမိုသိရှိစေရန်

- ရာသီဥတုမျှတမှု ၏ဗဟိုချက်တွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများအားလုံးနှင့်အတူ ရပ်တည်ခြင်း၊(OHCHR)
- မိန်းကလေး၏ ပညာရေးနှင့် ရာသီဥတုနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် ပြောင်းလဲမှုတို့ကြား ဆက်စပ်မှုကို ကျွန်ုပ်တို့ အဘယ်အရာ သိနိုင်သနည်း။ (AGEE)
- ရာသီဥတုအကျပ်အတည်းသည် ကျားမရေးရာအကျပ်အတည်း (Video ACT Alliance)၊
- လုပ်ဆောင်ရန် ပြင်ဆင်ပါ။ ရာသီဥတုဆိုင်ရာ လှုံ့ဆော်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် လက်တွေ့ကျသော အကြံပြုချက်များ (UNICEF)
- လူငယ်ရာသီဥတု တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ အတွက် ကိရိယာများ(UNICEF)

၅။ စိတ်ကျန်းမာရေး

မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း၊ လူတစ်ဦး၏ စိတ်ကျန်းမာရေးအတွက် ယေဘုယျကျန်းမာရေးနှင့် ပျော်ရွှင်မှုသည် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ကြောင်း အသိပညာနှင့် အသိအမှတ်ပြုမှု တိုးမြင့်လာခဲ့သည်။

စိတ်ကျန်းမာရေးတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ခံစားမှုပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် လူမှုဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်မှုတို့ ပါဝင်သည်။ ၎င်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ တွေးခေါ်ပုံ၊ ခံစားချက် နှင့် ပြုမူပုံတို့ကို အကျိုးသက်ရောက်စေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် စိတ်ဖိစီးမှုကို မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန်၊ အခြားသူများနှင့် ဆက်စပ်နေပြီး ရွေးချယ်မှုများ ပြုလုပ်ရန် ကူညီပေးသည်။ ကလေးဘဝမှ ဆယ်ကျော်သက် အရွယ်အထိ အရွယ်ရောက်ပြီးသော ဘဝအဆင့်တိုင်းတွင် စိတ်ကျန်းမာရေးသည် အရေးကြီးသည်။ ၎င်းသည် ကျန်းမာရေး နှင့် လူမှုရေးတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ ဖြေရှင်းဖို့လိုအပ်သောကိစ္စ၏ အခြေခံကဏ္ဍ ဖြစ်သည်။[၈၈]

အကြောင်းအရာပေါ်မူတည်၍ လူတစ်ဦးချင်းစီနှင့် အဖွဲ့များသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာရောဂါများခံစားရနိုင်ခြေ ပိုများနိုင်သည်။ အချို့သော အန္တရာယ်အချက်များသည် ဇီဝဆေးပညာ (ဥပမာ၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ မိသားစုမှ အမွေဆက်ခံသော လက္ခဏာများ) ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း အချို့သော လူအုပ်စုအတွက် ပို၍ အားနည်းစေမည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အကြောင်းအရင်းများ နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အဆုံးအဖြတ်များ (ဥပမာ- စိတ်ထိခိုက်ဖွယ်ဖြစ်ရပ်များနှင့် ထိတွေ့မှု၊ အကြမ်းဖက်မှု၊ အလွဲသုံးစားမှု သို့မဟုတ် လျစ်လျူရှုမှု စသည်) တို့ရှိသေးသည်။

သင့်တွင် အောက်ပါ အခွင့်အရေးများရှိသည်။ ယင်းတို့မှာ -

• လျှို့ဝှက်ထားရှိမှု၊ လေးစားမှု နှင့် စာနာမှုတို့ကို သေချာစေသည့် စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများအတွက် အကြံဉာဏ် နှင့် ကုသမှုကို ရယူပါ။

• စိတ်ကျန်းမာရေး အချက်အလက်များ၊ အရင်းအမြစ်များ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ အကျပ်ကိုင်ခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ အကြမ်းဖက်မှု၊ စီရင်ခြင်း သို့မဟုတ် အမည်းစက်များမပါဘဲ ရယူပါ။

• မိမိကိုယ်ကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် အချိန် နှင့် အခွင့်အလမ်းများ ရှိပါစေ။ မိမိကိုယ်ကို ဂရုစိုက်ခြင်းသည် အနားယူရန် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေခြင်းမျှသာ မဟုတ်ပါ။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေး၊ နှင့် ဝိညာဉ်ရေးတို့ကို သင့်ကိုယ်သင် ဂရုစိုက်ခြင်းအကြောင်း ဖြစ်သည်။ သင့်ကျန်းမာရေး နှင့် သုခချမ်းသာကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် အတွက် ဤနယ်ပယ်တစ်ခုစီကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်မည့် မျှတမှုကို ရှာဖွေရန် အရေးကြီးပါသည်။[၈၉]

• အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် စိတ်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ရယူပါ။

၈၈။ ကမ္ဘာ့ YWCA နှင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီး၀ါဒ (2020)။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ရပိုင်ခွင့်များနှင့် စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ထောက်ခံအားပေးမှု အတွက် အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦး၏ တူးလ်ကစ်ကို အောက်ပါနေရာတွင် ရရှိနိုင်ပါတယ်။https://shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf

မိမိကိုယ်ကိုဂရုစိုက်စစ်ဆေးပါ။

တပါးသူအား မပံ့ပိုးမီ မိမိကိုယ်ကို ဂရုစိုက်ဖို့ အရေးကြီးသည်။ ဤသည်မှာ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်ခြင်းမဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ပူလောင်ခြင်း သို့မဟုတ် စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ပိုမိုဆိုးရွားလာအောင် မပြုလုပ်မိစေရန် အတွက် လိုအပ်ပါသည်။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက်လမ်းညွှန်ချက်

သင့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် မည်သည့် စိတ်ကျန်းမာရေး ပြဿနာများ အဖြစ်များဆုံးလဲဆိုတာကို စဉ်းစားပါ။ သင့်တွင် စိတ်ကျန်းမာရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် အခြားမည်သည့်အခွင့်အရေးများရှိသနည်း။ ဤမေးခွန်းများအကြောင်း ပါဝင်သူများနှင့် စုပေါင်းသုံးသပ်ဆွေးနွေးရန် နေရာတစ်ခု စီစဉ်ပါ။

ပိုမိုသိရှိစေရန်

- [အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် SRHR နှင့် စိတ်ကျန်းမာရေး (YWCA) ဆိုင်ရာ လှုံ့ဆော်မှုများအတွက် သိကောင်းစရာများ]
- [ကမ္ဘာ့ကလေးများအခြေအနေ 2021။ ကျွန်ုပ်၏စိတ်ထဲတွင်- ကလေးများ၏ စိတ်ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ခြင်း၊ ကာကွယ်ခြင်းနှင့် စောင့်ရှောက်ခြင်း (UNICEF)]
- [ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူငယ် စိတ်ကျန်းမာရေး စည်းရုံးရေး ကိရိယာ အစုံ- လူငယ် စိတ်ကျန်းမာရေးကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် တွန်းအားပေး လုပ်ဆောင်မှု အရင်းအမြစ် (ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဖိုရမ်)]
- [ဆယ်ကျော်သက်များ ရှင်သန်ကြီးထွားလာစေရန် ကူညီပေးခြင်း (ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့နှင့် ယူနီဆက်)]

၈၉။ Elizabeth Scott, PhD (2022)။ သင့်ဘဝ၏ နယ်ပယ်တိုင်းအတွက် မိမိကိုယ်ကို ဂရုစိုက်ခြင်း အလေ့အကျင့် ၅။https://www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729

၆။ လိင်နှင့်ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် ကျား၊မရေးရာ အခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦး၏ဆန္ဒကို ဆန့်ကျင်ပြီး ကျား၊မစံနှုန်းများနှင့် မညီမျှသော အာဏာဆက်နွယ်မှုများအပေါ် အခြေခံသည့် မည်သည့်လုပ်ရပ်ကိုမဆို ရည်ညွှန်းပါသည်။ ၎င်းတွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု၊ အရင်းအမြစ်များကို ငြင်းပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိခွင့်တို့ပါဝင်သည်။[၉၀]

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊မရေးရာအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု (SGBV) သည် ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်သော်လည်း သေဆုံးခြင်း အပါအဝင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကျိုးဆက်များကို လတ်တလော နှင့် ရေရှည်တွင် ဖြစ်စေနိုင်သည်။ ၎င်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု၊ အတင်းအကြပ်လက်ထပ်မှု၊ မုဒိမ်းမှု၊ အမျိုးသမီး လိင်အင်္ဂါ ဖြတ်တောက်မှု၊ နှုတ်ဖြင့် အလွဲသုံးစားလုပ်မှု နှင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများမှတစ်ဆင့် ထင်ရှားစေသည်။ SGBV ၏ အကွာအဝေးနှင့် တိုးဝင်နိုင်မှုသည် ယဉ်ကျေးမှုကွဲပြားမှုများနှင့်လိုက်၍ ကွဲပြားမှုရှိသည်။ အကြမ်းဖက်မှုသည် စိတ်ဓာတ်ကျခြင်း၊ စိတ်ဒဏ်ရာ ရပြီးနောက် စိတ်ဖိစီးမှုနှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေနိုင်သည့် အခြား စိုးရိမ်ရသော သောကဝေဒနာများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ၎င်းသည်အမျိုးသမီးများကို လူမှုရေး နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများသည် မိသားစုများ၊ အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကြီးမားကျယ်ပြန့်ပါသည်။ စစ်ပွဲများမှသည် ရေကြီးခြင်းအထိ အမျိုးမျိုးသော အကျပ်အတည်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော ဆင်းရဲမွဲတေမှု နှင့် အိုးအိမ်မဲ့ဖြစ်ရသည့် လူဦးရေသည် မိန်းကလေးများ နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အားနည်းချက်များကို SGBV ဘက်သို့တိုးများလာစေပါသည်။

မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများအား စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများမှ ကာကွယ်ခြင်းသည် အဓိက SDG ဦးတည်ချက် (၅.၂) ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပယောက်ရေးဆိုင်ရာကုလသမဂ္ဂကွန်ဗင်းရှင်း (CEDAW) နှင့် အမျိုးသမီးများ အပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ပယောက်ရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ ကြေငြာစာတမ်းအပြင် ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေး ကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် အများအပြား အပါအဝင် နိုင်ငံတကာ မူဝါဒဆိုင်ရာ ကတိကဝတ် များစွာ ရှိပါသည်။ အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို အနည်းဆုံး နိုင်ငံပေါင်း ၁၅၅ နိုင်ငံမှ အတည်ပြုပြီး ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အဆိုပါ ဥပဒေများကို ပြဋ္ဌာန်းရန် စိန်ခေါ်မှုများမှာ ဆက်လက်ရှိနေမြဲဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးများ၏ ဘေးကင်းရေး နှင့် တရားမျှတမှုရရှိရေးတို့ကို ကန့်သတ်ထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်ခြင်းအား အပြည့်အဝ ပိတ်ပင်ထားသည်။

[၉၀]။ UNHCR (ကုလဒုက္ခသည်အေဂျင်စီ)။ လိင်နှင့်ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု (SGBV) ကာကွယ်ခြင်းနှင့်တုံ့ပြန်ခြင်း။ https://emergency.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response

[၉၁]။ ကျား-မအကြမ်းဖက်မှုခံစားရသူများသည်မတူညီသောလူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကိုခံစားနေကြရသည် - ဥပမာ - အသက်ရှင်သန်ခွင့်၊ ကျား၊မတန်းတူညီမျှမှု၊ ကျန်းမာရေးအခွင့်အရေး၊ လိင်ကြောင့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကိုတားမြစ်ခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဂုဏ်သိက္ခာကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်းမှ လွတ်မြောက်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း နှင့် ဘေးကင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာအခွင့်အရေး။ https://www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights

သင့်တွင် အောက်ပါအခွင့်အရေးများ ရှိသည်။

• အိမ်၊ ကျောင်း၊ အလုပ်ခွင်၊ နေရာရွှေ့ပြောင်းရေးစခန်းများနှင့် အများသူငှာနေရာများ အားလုံးတွင်ဖြစ်စေ SGBV အပါအဝင် အကြမ်းဖက်မှု ပုံစံအားလုံးမှ ကင်းဝေးအောင်နေထိုင်ပါ။[ဇ]

• သက်ငယ်မုဒိမ်းမှုကုသမှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် လုံလောက်သော အထောက်အပံ့များနှင့် ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့်အတူ သင်လိုအပ်သော ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ စောင့်ရှောက်မှု နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုတို့ကိုရယူပါ။

• သင့်လုံခြုံရေးအတွက် အန္တရာယ်ရှိနေပါက လုံခြုံသောအိမ်၊ အမိုးအကာ သို့မဟုတ် အခြားနေရာသို့ ဝင်ရောက်ပါ။

• ဥပဒေအကြံဉာဏ် နှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုများ ရယူပါ။

• တရားမျှတမှုရရှိရေး

• တရားမျှတသော တရားစီရင်မှုတွင် ပါဝင်ပါ။

• သင်၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ နှင့် လျှို့ဝှက်ချက်ကိုထိန်းသိမ်းထားပါ။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

ကျွန်ုပ်၏လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် GBV အဖြစ်အများဆုံးပုံစံများကားအဘယ်နည်း။ SGBV မှ အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သော မိန်းကလေးများ နှင့် အမျိုးသမီးများသည် သင့်အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း အကူအညီကို မည်သို့ရှာနိုင်မည်နည်း။ သင့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် SGBV ကိုဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများကားအဘယ်နည်း။

ပိုမိုသိရှိစေရန်

• ကျား၊မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု (UNFPA)

• COVID-19 တုံ့ပြန်မှု အတွင်း လိင်အခြေခံ အကြမ်းဖက်မှု အန္တရာယ်များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် လျော့ပါးစေခြင်း(Global Protection Cluster - GBV Prevention and Response & IASC)

• ဆယ်ကျော်သက်မိန်းကလေး GBV အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်း (UNICEF LACRO)
• အကြမ်းဖက်မှုကင်းစင်သော ရက်သတ္တပတ် 2021 "ကျားမရေးရာအခြေခံ အကြမ်းဖက်မှုအတွက် မျိုးဆက်သစ်လှုပ်ရှားမှု- အနာဂတ်ကို ပူးပေါင်းဖန်တီးခြင်း" (ကမ္ဘာ့ YWCA)

• အချက်အလက်စာရွက်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု (WHO၊ မတ်လ 2021)
• ပဋိပက္ခနှင့် မတည်မငြိမ်အခြေအနေများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကျား-မဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ (United Nations Human Rights Office of High Commissioner, OHCHR)
• အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု ပယျောက်ရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ ကြေငြာစာတမ်း (OHCHR)၊

၇။ ယုံကြည်ကိုးကွယ်မှု + အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး

အမျိုးသမီးငယ်များ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးငယ်များစွာအတွက် ယုံကြည်ကိုးကွယ်မှုသည် လုံခြုံသော နေရာတစ်ခု ဖြစ်ပြီး လိင်၊ ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ငွေကြေးအလွဲသုံးစားပြုမှုများ ကဲ့သို့သော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ရင်ဆိုင်ရာတွင် ခွန်အားနှင့် မျှော်လင့်ချက်၏ မှတ်တိုင်တစ်ခု ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာ့ဘာသာတရားများစွာ၊ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ နှင့် ဘာသာရေးအစုအဖွဲ့များအပေါ် အမျိုးသားဝါဒီကြီးစိုးခြင်း၏ လွှမ်းမိုးမှုသည် ယုံကြည်ခြင်းကို အခြေခံသော ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းအတွက် အကြီးမားဆုံးစိန်ခေါ်မှုများထဲမှ တစ်ခု ဖြစ်သည်။[၉၂] နောက်ထပ် အဓိကစိန်ခေါ်မှုတစ်ခုမှာ လိင်ကိစ္စနှင့် လိင်နှင့်ပတ်သက်သည့် အကြောင်းအရာများသည် မကြာခဏဆိုသလို တားမြစ်ထားသော ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပြီး ဘာသာရေး ခေါင်းဆောင်များ နှင့် ဘာသာရေးအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ထိတွေ့ ဆက်ဆံနိုင်စေရန် ခက်ခဲစေပါသည်။

လူအများစုသည် ဘာသာရေးနှင့် အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေးသည် အတူတကွ လုပ်ဆောင်ခြင်း မဟုတ်ကြောင်း ငြင်းခုံကြသော်လည်း ကိုဗစ်-၁၉ ဖြစ်ပွားသောအခါ ရပ်ရွာအဆင့်တွင် အရေးကြီးသော ပံ့ပိုးကူညီမှု နှင့် အရင်းအမြစ်များကို ပံ့ပိုးပေးသည့် ဘာသာရေးအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍမြင့်တက်လာသည်ကို ကျွန်ုပ်တို့တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ ကိုဗစ်-၁၉ကူးစက်ရောဂါကို လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ တုံ့ပြန်မှုတွင် ဘာသာရေးအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများက အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ခဲ့ပြီး ဘာသာရေးအခြေပြု အမျိုးသမီးအရေး လှုပ်ရှားနေသော အမျိုးသမီးငယ်များသည် ယင်း၏အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ပါဝင်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့သည် စည်းလုံးညီညွတ်မှုနှင့် ကရုဏာအခြေခံမူများဖြင့် ရစ်ပတ်ထားသော ဝန်ဆောင်မှုများပေးဆောင်နေသည့် ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများ နှင့် မူလ ပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးသူများအဖြစ် အကျပ်အတည်း၏ ရှေ့ဆုံးမှ ဦးဆောင်နေပါသည်။ ဤအမျိုးသမီးငယ်များသည် ၎င်းတို့၏ ဘာသာရေးအခြေပြု အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသော ခေါင်းဆောင်မှု၏ နမူနာများကိုပြပြီး ၎င်းတို့ကို သတ်မှတ်ကန့်သတ်ထားသောအခန်းကဏ္ဍကိုပင် စိန်ခေါ်ကြသည်။[၉၃] ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါ တုံ့ပြန်ရန် ဘာသာရေးအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းသည် အနီးစပ်ဆုံးယောကျ်ားများ၏ အကြမ်းဖက်မှုကဲ့သို့သော အခြားဖြတ်ကျော်ရမည့် ပြဿနာများကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင်လည်းအထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။

ဤသည်မှာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ကဏ္ဍနှစ်ခုလုံးဝယ် ရပ်ရွာဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးဆောင်ရာတွင် ဘာသာရေးအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် မည်ကဲ့သို့ပြောင်းလဲနေသည်ကို ပြသသည်။ အစိုးရဝန်ဆောင်မှုများမရှိသော ဝေးလံခေါင်သီသော နေရာအများစုတွင် ဘာသာရေးအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများသည် ရပ်ရွာလူထုကို ဝန်ဆောင်မှုပေးသည်။ ပံ့ပိုးပေးသောဝန်ဆောင်မှုများတွင် ပညာရေးအစီအစဉ်များ (ကျောင်းများ၊ တက္ကသိုလ်များ နှင့် ဝတ်ပြုရာနေရာများသည် သင်ကြားရေး နှင့် အသိပညာ မျှဝေရာနေရာများ ဖြစ်လာခြင်း)၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ရေနှင့်မိလ္လာစနစ်နှင့် ထိခိုက်လွယ်သူများနှင့် ဘေးဖယ်ခံထားရသူများအတွက် မိရိုးဖလာ စောင့်ရှောက်မှုများအထိပါဝင်သည်။[၉၄] အမျိုးသမီးငယ်များ အပါအဝင် ဘာသာရေးဆောင်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများသည် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းဖြင့် ရပ်ရွာအဆင့်ရှိ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာလူငယ်အဖွဲ့များ၊ အမျိုးသမီးအဖွဲ့များနှင့်လည်း လက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်လည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

[၉၂]. Le Roux၊ E. 2019။ဘာသာရေး၊ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် GBV- မဟာဗျူဟာမြောက်သုတေသနအစီအစဉ်အတွက်အကြံပြုချက်များ။သုတေသနအစီရင်ခံစာ။ဝါရှင်တန်ဒီစီ- ယုံကြည်မှုနှင့်ဒေသခံအသိုင်းအဝိုင်းများဆိုင်ရာပူးတွဲသင်ယူမှုအစပြုမှု။https://www.partner-religion development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf

[၉၃]. ဘာသာရေး၊ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်ကမ္ဘာ့ရေးရာများအတွက်ဘာကလေစင်တာ။ COVID-19 တုံ့ပြန်မှုတွင်ယုံကြည်ခြင်းနှင့်အသွင်ပြောင်းသောခေါင်းဆောင်မှုရှိသောအမျိုးသမီးများ။မျိုးဆက်အလိုက်စကားပိုင်းတစ်ခု။https://berkleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response

[၉၄].YWCA 2035 - သန်း 100 အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးများမျှတပြီးအားလုံးပါဝင်နိုင်သောကမ္ဘာတစ်ခုကိုပုံဖော်ရန်မျှော်မှန်းချက်https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Envisioning-2035-Final-Goal-and-Proposal_2015.pdf

သတိရပါ။

ဘာသာရေးအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများထံချဉ်းကပ်ခြင်းသည် အချို့သောအခြေအနေများတွင် အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည်။ သို့သော်၊ အမျိုးသမီးငယ်များသည် မည်သူနှင့်အလုပ်လုပ်ရမည်ကိုသိရန် လက်လှမ်းမီနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်အချို့ရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ ကမ္ဘာ့အသင်းတော်များကောင်စီကွန်ရက်မှတဆင့် လုပ်ဆောင်နေသော အသင်းတော်များရှိသည်။ ထို့အပြင်၊ ပစိဖိတ်ဒေသအသင်းတော်များညီလာခံသည် အမျိုးသမီးငယ်ခေါင်းဆောင်များ၊ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများ၊ အသိုင်းအဝိုင်းများ နှင့် ကွန်ရက်များသည် နိုင်ငံတစ်ခုစီရှိ အလားအလာရှိသော မဟာမိတ်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်နိုင်သည့် အသင်းတော်များစာရင်းကို ပေးပါသည်။

အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးများမြှင့်တင်ရာတွင် ဘာသာရေးအခြေပြုခေါင်းဆောင်များ ပါဝင်လာအောင် တွန်းအားပေးရန် ကျွန်ုပ်တို့ဘာလုပ်နိုင်သနည်း။

၁။ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရလွယ်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းရှိ ထိခိုက်လွယ်သူများအတွက် အထူးသဖြင့် တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဘုံသဘောတရားများကို သင်ယူခြင်းနှင့်အတူ ၎င်းတို့နှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းဖြင့် SGBV ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ဝင်ခွင့်အမှတ်များအဖြစ် ဘာသာရေးအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဖွဲ့များကို အသုံးပြုပါ။

၂။ ၎င်းတို့၏တရားဒေသနာများမှတစ်ဆင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုအမျိုးမျိုးကို ပယျောက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် နည်းလမ်းများဖန်တီးရန် ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ပါ။

၃။ ကျား၊မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု နှင့် ပုံစံခွက်များကို အဆုံးသတ်စေရန် ဘာသာရေးပညာရှင်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။

၄။ အလွဲသုံးစားလုပ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို ရှုတ်ချရန်နှင့် မီဒီယာတွင် အချက်ပေးသံမြည်ရန် ငြိမ်းချမ်းရေး တည်ဆောက်မှုဝန်းကျင်တွင် ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ရန် ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပါ။

၅။ အစိုးရဝန်ဆောင်မှုများမရှိသော လူ့အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးတွင် ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့် ဘာသာရေး ခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ပါ။

၆။ ဘာသာရေးအခြေခံသော ခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ လက်တွဲပြီး ၎င်းတို့စိတ်အားထက်သန်သော အကြောင်းရင်းတစ်ခုအပေါ်တွင် လုပ်ဆောင်ပါ။ သို့သော် ဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သောကိစ္စရပ်များ ဖြတ်တောက်ပုံနှင့်အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများ ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သော ကိစ္စကို ၎င်းတို့၏ အကြောင်းရင်းနှင့်အညီ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ပုံကို အာရုံစိုက်ပါ။

၇။ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ ရပိုင်ခွင့်များကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ဘာသာရေးအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း တာဝန်ခံမှုယန္တရားများ တည်ဆောက်ပါ။

ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက်လမ်းညွှန်ချက်

သင်သည်လူငယ်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့်စည်းရုံးရေးမှူးတစ်ဦးအနေဖြင့်သစ္စာခံအဖွဲ့အစည်းများသို့မဟုတ်ယုံကြည်ခြင်းအသိုင်းအဝိုင်းများနှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံခဲ့ပါက ၎င်းကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်အချိန်ယူပါ။ဤအတွေ့အကြုံမှသင့်ခေါင်းဆောင်မှုလမ်းကြောင်းကိုမည်သို့ပုံဖော်ထားသနည်း။ သင်တန်းသားများနှင့်မျှဝေနိုင်သည့်သင်ခန်းစာများရှိပါသလား။ဤအတွေ့အကြုံများကိုသင်ကိုယ်တိုင်မခံစားဖူးပါက၊အဖွဲ့မှအခြားအမျိုးသမီးငယ်များအား၎င်းတို့၏ဇာတ်လမ်းအချို့ကိုမျှဝေရန်နှင့်အားပေးကူညီသောယုံကြည်ခြင်းအခြေခံအသိုင်းအဝိုင်းသည်၎င်းတို့နှင့်မည်သို့တူကြောင်းသုံးသပ်ရန်အဖွဲ့မှဖိတ်ခေါ်ပါ။

ပိုမိုသိရှိစေရန်

- [အမျိုးသမီးများ၊ယုံကြည်မှုနှင့်လူ့အခွင့်အရေး (UNFPA)]
- [ယုံကြည်မှုများနှင့်အမျိုးသမီး၀ါဒ — ၎င်းတို့ပြန်လည်သင့်မြတ်နိုင်ပါသလား။ (Susan Carland၊ 2021)]
- [ယုံကြည်မှုနှင့်အမျိုးသမီး၀ါဒ၊ Holly Alliance (Hellen LaKelly Hunt၊ 2004 မှ)]
- [အမျိုးသမီးများ လူ့အခွင့်အရေးကို အတည်ပြုခြင်း။ ယုံကြည်ခြင်းအခြေခံအဖွဲ့အစည်းများအတွက် အရင်းအမြစ်များ (လူသာရန်ကမ္ဘာ့အဖွဲ့ချုပ်)]
- [“မင်းတို့ကြားမှာဒီလိုဖြစ်မှာမဟုတ်ဘူး။” ကျား၊မရေးရာနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာအပေါ် ယုံကြည်မှုရောင်ပြန်ဟပ်မှု (လူသာရန်ကမ္ဘာ့အဖွဲ့ချုပ်)]
- [ယုံကြည်မှုနှင့်အမျိုးသမီး၀ါဒ ပေါ့တ်ကာစ်]
- [လမ်းဆုံအမျိုးသမီး၀ါဒနှင့်ခရစ်ယာန်ယုံကြည်ခြင်းဆိုင်ရာပေါ့တ်ကာစ်စီးရီးများ]
- [ဘာသာတရားနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအရင်းအမြစ်များ (ဘာသာတရားနှင့် ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု)]
- [ဘာသာတရားနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအရင်းအမြစ်များ (ဘာသာတရားနှင့်ရေရှည်တည်တံ့သောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု)]

အပိုင်း ၃။
ပုံပိုးကူညီသူလက်စွဲ

အမှန်တကယ်ခိုင်မာသော အခြေခံအုတ်မြစ်ကို တည်ဆောက်ထားပြီး သင့်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ကမ္ဘာပေါ်တွင် သင်မြင်လိုသော အပြောင်းအလဲများကို ဆောင်ကြဉ်းပေးခဲ့သည်။ သင့်ဦးနှောက်သည် အချက်အလက်များစွာ ပြည့်နှက်နေပြီး ၎င်းအားလုံးကို လေ့ကျင့်ရေးတစ်ခုအဖြစ် သင်မည်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲမည်ကို သင် တွေးတောနေပေမည်။ စိတ်မပူပါနှင့်။ သင့်အခြေအနေကို နားလည်ပါသည်။

မိမိကိုယ်ကိုဂရုစိုက်စစ်ဆေးပါ။
သင့်သင်တန်းအတွက်အစီအစဉ်ဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်မစမီ၊ သင်နှင့်စစ်ဆေးကြည့်ကြပါစို့။
မင်းရဲ့စွမ်းအင်အဆင့်ကဘယ်လိုလဲ။ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွပြီးသွားဖို့အဆင်သင့်ဖြစ်နေပြီလား။
ဒီလိုဆိုရင်ဆက်လိုက်ကြရအောင်။ သင်အနည်းငယ်ကမောက်ကမဖြစ်နေပါသလား သို့မဟုတ် စိုးရိမ်မှုတစ်ခုခု
ရှိပါသလား။ သို့ဆိုလျှင် ဤလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်မစတင်မီ အနားယူလိုက်ကြပါစို့။ သင့်အစီအစဉ်ကို
ယုံကြည်မှုရှိစေရန်အတွက် သင်ဘာလိုအပ်သနည်း။ သင့်ခံစားချက် အားလုံးကလက်ခံကြိုဆိုကြပြီးသင်ကိုယ်တိုင်
အင်မတန်နှစ်လိုဖွယ် ကောင်းသူမို့ ကိုယ့်ကိုကိုယ်ရိုးရိုးသားသားပြောပါ။

ဤကဏ္ဍသည် သင့်အား ဤအချက်အလက်အားလုံးကိုရယူပြီး သင့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် အခြားအမျိုးသမီးငယ်များနှင့် သင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် လေ့ကျင့်မှုတစ်ခုအဖြစ် ပြောင်းလဲရန် သင့်အားပံ့ပိုးပေးရန် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားသည်။ ဤအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်၍ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ နှင့် လေ့ကျင့်ရေးကဏ္ဍတစ်ခုအား မည်သို့စီစဉ်ရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန် နှင့် အကဲဖြတ်နည်းတို့ကို လမ်းညွှန်ပေးပါမည်။

ဤကဏ္ဍတွင်အောက်ပါအချက်အလက်များပါဝင်ပါမည်-

က။ သင့်ပရိသတ်ကို သတ်မှတ်ပုံ၊ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများ၊ သင့်ပါဝင်သူများထံဆက်သွယ်ခြင်း / ဆွဲဆောင်မှု၊ သင့်အစီအစဉ်များကိုစီစဉ်ခြင်းအပါအဝင် သင့်သင်တန်းအတွ က်ကြိုတင်ပြင်ဆင်နည်း

ခ။ ပံ့ပိုးကူညီမှုအကြံပြုချက်များ

ဂ။ တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ခြင်း အစီအစဉ်နှင့် စိတ်ခွန်အားပေးမှုများ(energisers)

ဃ။ ထောက်ပံ့ပစ္စည်းများ + အသုံးပြုရန်ပစ္စည်းများ

င။ ထပ်လောင်းအကိုးအကားစာရွက်စာတမ်းများ

စ။ သင်၏လေ့ကျင့်မှုကိုအကဲဖြတ်ခြင်း

ဆ။ လေ့ကျင့်ခန်းစာရွက်များ၊ လှုပ်ရှားမှုများ + ပုံနှိပ်စရာများ

အစပြုခြင်း

သင်တန်းမစမီ၊ သင်တန်းနည်းပြတစ်ဦးအနေဖြင့်သင့်ကိုယ်သင်မေးသင့်သည့်မေးခွန်းအချို့မှာအောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

• အပိုင်း (၁) နှင့် (၂) တွင် ကျွန်ုပ်အဆင်မပြေသေးသော အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်ရှိပါသလား။ ထို့ပြင် ၎င်းကို လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု မပြုလုပ်မီ အနည်းငယ် ထပ်မံဖတ်ရှုရန် လိုအပ်ပါသလား။

    • သင်အဆင်ပြေသောကဏ္ဍများကို ဦးစွာ လေ့ကျင့်သင်ကြားနိုင်ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် အခြားအပိုင်းများကို လေ့ကျင့်ခွင့်ပြုကာ ဖတ်ရှုရန် နှင့် သုတေသနပြုလုပ်ရန် အချိန်ပိုပေးနိုင်ကြောင်း သတိရပါ။

• ကျွန်ုပ်၏လေ့ကျင့်ရေးတွင် မည်သည့်အပိုင်းများကို ထည့်သွင်းလိုပါသနည်း။

    • ကဏ္ဍတိုင်းတွင်လေ့ကျင့်ရန်မလိုအပ်ကြောင်းသတိပြုပါ။ သင်နှင့်အသက်ဆိုင်ဆုံးသို့မဟုတ်ပါဝင်သူများနှင့်အတူ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုမှတစ်ဆင့် သင်အသက်ဆိုင်ဆုံးဟုခံစားရသည့် ကဏ္ဍများကိုရွေးပါ။

• ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်၏ သင်ယူမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် မိမိကိုယ်ကိုဂရုစိုက်မှုကို ပေါင်းစပ်နိုင်ပါသလား။ ပံ့ပိုးကူညီမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင် နှင့် ပါဝင်သူများကိုထိန်းသိမ်းနိုင်ပါမည်လား။

• အပိုင်း ၁ နှင့် ၂ တစ်လျှောက်တွင် ကျွန်ုပ်၏ပံ့ပိုးကူညီသူအတွက် လမ်းညွှန်ချက်ကို မည်သို့အသုံးချရမည်နည်း။ ပါဝင်သူများ၏ အတွေ့အကြုံကို တွေးတောနိုင်သည်ဟုခံစားရပါသလား။

• သင်တန်းသားတွေကိုသိပြီး ခံစားချက်တွေကနေ ရုန်းထွက်စေချင်တဲ့အရာတွေက ဘာတွေလဲ။ အဲဒါကို လက်တွေ့ဖြစ်လာအောင် ဘယ်လိုပံ့ပိုးပေးနိုင်မလဲ။

• သင်တန်းနည်းပြတစ်ဦးအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်အလေးပေးဖော်ပြလိုသော အကြောင်းအရာအချို့ကား အဘယ်နည်း။ (ကျွန်ုပ်၏ပုံစံကဘာလဲ၊ ကျွန်ုပ်၏တန်ဖိုးများကားအဘယ်နည်း။)

• ကျွန်ုပ်၏အကြောင်းအရာသည် သင်တန်းသားများအား မတူညီသော သင်ယူမှုပုံစံများကိုထင်ဟပ်စေသလား။ အမြင်အာရုံ (ရုပ်ပုံများ၊ ဗီဒီယိုများ၊ စသည်)၊ အသံ (နားထောင်သူများအတွက် စကားပြောမှတ်စုများ)၊ စာဖတ်ခြင်း နှင့် စာရေးခြင်း နှင့် လုပ်ဆောင်ချက် (လှုပ်ရှားမှုများ)

    • သင်တန်းသားများတွင် သင်ယူမှုပုံစံအမျိုးမျိုးရှိသည်။ အချို့ကရုပ်ပုံများမှတဆင့် လေ့လာကြသည်။ အချို့က နားထောင်ခြင်း နှင့် စကားပြောခြင်း၊ အချို့ကစာဖတ်ခြင်း နှင့် စာရေးသားခြင်းနှင့် အခြားလှုပ်ရှားမှုများတို့ ဖြစ်ကြသည်။

ပံ့ပိုးကူညီမှုသည် အဖွဲ့အတွက်ထိရောက်ပြီး အဓိပ္ပါယ်ရှိသော အလုပ်များကိုကူညီပေးသည့်ကိစ္စဖြစ်သည်။ အခန်းတွင်းရှိ လူတိုင်း ကြားရကြောင်း သေချာစေရန်နှင့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စုပေါင်းလိုက်တိုင်း အရေးယူနိုင်သောရလဒ်ရှိရန် သေချာစေခြင်းအကြောင်း ဖြစ်သည်။ သင်တန်းနည်းပြကောင်းတစ်ဦး၏ ရည်မှန်းချက်မှာ ပါဝင်သူများအား အကျိုးရှိရှိ တွေးခေါ်ရန် နှင့် နောက်ဆုံးတွင် ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သော အတွေးအခေါ်များကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ အရေးကြီးသောမေးခွန်းများမေးရန်၊ ပြောင်းလဲနိုင်သည့် အရာများကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ ဖြေရှင်းချက်ရှာဖွေရန် နှင့် အကျိုးရှိစေမည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဖော်ထုတ်ရန် ပါဝင်သူများကို အားပေးရန် ဖြစ်သည်။ ကျွမ်းကျင်သောစည်းရုံးရေးမှူးသည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ပွတ်တိုက်မှုများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့လိုက်ပူးပေါင်းခြင်း၏ စာရင်းမဲ့ခြင်းကို ဖယ်ရှားကာ အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ရန် အဓိပ္ပာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် အဖွဲ့၏စွမ်းဆောင်ရည်ကို ပိုမိုအားဖြည့်ပေးနိုင်သည်။[၉၅]

[၉၅] https://www.workshopper.com/post/facilitation-skills

ပုံပိုးကူညီသူအတွက် နောက်ဆုံးအကြိမ်လမ်းညွှန်ချက် :)
သင်တန်းနည်းပြတစ်ဦး ပါရှိသော အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ သို့မဟုတ် အဖွဲ့လိုက် လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုကို သင် ပါဝင်တက်ရောက်ဖူးပါသလား။ သင်တန်းနည်းပြနှင့် ပတ်သက်၍ သင်သတိပြုမိသည်မှာ အဘယ်နည်း။ သူမဟာ လုံခြုံတဲ့ နေရာတစ်ခုကို ဖန်တီးခဲ့တာလား။ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမဟုတ်သော်လည်း အစည်းအဝေး၏ အောင်မြင်မှုကို အထောက်အကူ ဖြစ်စေသော သူမ၏ပုံပိုးကူညီမှု အခန်းကဏ္ဍတွင် သူမ လုပ်ဆောင်နေသည့် အရာများ ရှိပါသလား။ သူမ၏ ပုံပိုးကူညီမှုစွမ်းရည် သို့မဟုတ် စတိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ အမှန်တကယ် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အရာများကို တွေးတောဆင်ခြင်ပြီးချရေးပါ။

၈။ သင်တန်းတစ်ခုအတွက် ပြင်ဆင်ခြင်း

အောက်ဖော်ပြပါ စစ်ဆေးစာရင်းများသည် သင့်အစည်းအဝေးအတွက် ပြင်ဆင်ရန် ကူညီပေးသင့်သည်။ ဤမေးခွန်းများအတွက် အဖြေများ (သို့မဟုတ် သင်လုပ်ဆောင်မည်ကို အနည်းဆုံး စိတ်ကူးတစ်ခု) ဖြင့် သင်၏လေ့ကျင့်မှုကို လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် သင်ပုံစံကောင်းရှိပါမည်။ သင်တန်းရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၆ ပတ်ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရန် အကြံပြုထားသည်။

၁။ ဤလမ်းညွှန်ချက်ကိုဆက်စပ်ဖော်ပြခြင်း။

ဤလမ်းညွှန်ချက်ကို မည်သို့အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီစဉ်သည့်အခါတွင်၊ မတူညီသောလူများနှင့် ပါဝင်သူများအားလုံး သင်တွေ့ဆုံရမည့် အချက်ကို မှတ်သားထားရန် အရေးကြီးပါသည်။ အကြောင်းအရာသည် ၎င်းတို့နှင့် သက်တောင့်သက်သာ ရှိသောအရာ ဖြစ်ရသည်၊ ခေါင်းစဉ်အလိုက်သိထားရန်၊ သို့သော် ၎င်းတို့သည် အကြောင်းအရာ နှင့် အပြည့်အဝ ထိတွေ့နိုင်မှု ရှိ၊မရှိ သေချာစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့်၊ မည်သည့်အစီအစဉ် သို့မဟုတ် သင်တန်းတွင်မဆို အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များ နှင့် မိန်းကလေးများအတွက် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ရွေးချယ်မှုသည် အရေးကြီးပါသည်။ ၎င်းတို့ကို တတ်နိုင်သမျှ အဆုံးအဖြတ်အချက်များကို များများပါဝင်ရန်နှင့် အကြောင်းအရာကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ကြိုးစားရန် အရေးကြီးပါသည်။

ကိုဗစ်-၁၉ကပ်ရောဂါ ဖြစ်ပွားပြီးနောက် အစည်းအဝေးများ နှင့် လေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းများစွာကို လူတွေ့ပြုလုပ်တော့မည် မဟုတ်ကြောင်းကိုလည်း သတိရပါ။ ၎င်းသည် ပါဝင်သူအချို့အတွက် မိုဘိုင်းလ်ဖုန်းများနှင့် အင်တာနက်အသုံးပြုခွင့်ကဲ့သို့သော စိန်ခေါ်မှုများကို တိုးစေနိုင်သည်။ လမ်းညွှန်ကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် စစ်မှန်သော၊ အသိအမြင်ရှိသော ချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုရှိရန် အရေးကြီးပြီး ပါဝင်သူများသည် အယူအဆများကို စူးစမ်းရှာဖွေတွေ့ရှိခြင်း၊ ဗျူဟာများကိုရေးဆွဲခြင်း နှင့် အပြောင်းအလဲကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့တွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှုရှိကြောင်း ခံစားခွင့်ပြုရန် အရေးကြီးပါသည်။

သင့်လမ်းညွှန်ချက်ကိုလိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင်စစ်ဆေးရန်စာရင်း

• ပြင်ဆင်ပါ။ သင်၏သုတေသနကိုလုပ်ပါ။ ဤလူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် မည်သည့်ပြဿနာများ အဖြစ်များသလဲ။ ပါဝင်သူများမှ မည်သည့်အရင်းအမြစ်များကိုရနိုင်မည်နည်း။

• လမ်းညွှန်ချက်ကို လေ့လာသင်ယူစဉ်တွင် မှတ်စုများမှတ်သားပြီး သင်ထုတ်လုပ်သည့်ဗားရှင်းကို လမ်းညွှန်နိုင်ရန် သင့်ကိုယ်ပိုင် လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်မှုများပါဝင်သည့် လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခုပြုစုပါ။

• ယခင်သင်ယူမှုအတွေ့အကြုံများကို အခြေခံ၍ သင်ယူပြီး လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် လုပ်ပါ။

• သင် သို့မဟုတ် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများတွင် လေ့ကျင့်ရေးပစ္စည်းများ၊ လမ်းညွှန်များ သို့မဟုတ် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ရင်းနှီးစေမည့် အစီအစဉ်များ၊ လေ့ကျင့်ခန်းများရှိနှင့်ပြီးသားရှိ၊မရှိကို စစ်ဆေးပါ။

• သင်ဘာသာပြန်ဆိုရန်လိုအပ်နိုင်ပြီး အသုံးပြုသည့်ဘာသာစကားသည် ယဉ်ကျေးမှုအရ ထိလွယ်ရှလွယ် ဖြစ်နိုင်သည်။

• လမ်းညွှန်တွင်ဌာနေတိုင်းရင်းသား နှင့် ဒေသဆိုင်ရာအသိပညာ နှင့် ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများကို ထည့်သွင်းပါ။

• ဘာသာပြန်သူ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်သူသင်တန်းဆရာထံမှ ပံ့ပိုးကူညီမှုလိုအပ်သည်ဆိုသည်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

• သင့်လုပ်ငန်းကိုလူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊အွန်လိုင်းတွင်ဖြစ်စေလုပ်ဆောင်သင့်မှုကိုစစ်ဆေးပါ။

• သင့်နေရာ/ပလက်ဖောင်းကို လိုက်လျောညီထွေရွေးချယ်ပြီး အားလုံးအတွက် အဆင်ပြေကြောင်းသေချာပါစေ။ ဥပမာအားဖြင့်၊ သင်၏ပါဝင်သူများသည် သင့်နေရာသို့ရောက်ရှိရန် သို့မဟုတ် သင်၏ဒစ်ဂျစ်တယ်ပလက်ဖောင်းတွင် ပါဝင်ရန် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းရည်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

• ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများ၊ လှုပ်ရှားမှုများနှင့် ဖြည့်စွက်အသုံးပြုသည့် ပစ္စည်းများသည် ၎င်းတို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့် အသိုင်းအဝိုင်းကို ကိုယ်စားပြုကြောင်း သေချာပါစေ။

• စည်းဝိုင်းပြင်ပအရောက်ဆုံးနှင့်/သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြုမှု အနည်းဆုံးသူများ လည်းပါဝင်နိုင်စေရန်မမေ့ပါနှင့်။

• လူတိုင်းရာနှုန်းပြည့်ပါဝင်နိုင်စေရန်အတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံသောနေရာ ဖန်တီးခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များကို မှတ်သားထားပါ။

• ဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သောကိစ္စကို လုံလောက်စွာကိုယ်စားပြုနိုင်စေမည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများမှ ဟောပြောသူများကိုသာမက ပါဝင်သူများ၏အမြင်များကိုပါ ခေါ်ယူပါ။

• သင်ကိုယ်တိုင် ဥပမာကောင်းပီသစွာဦးဆောင်ပါ။ သင့်ကိုယ်သင်နှိမ့်ချစွာတင်ပြပါ၊ အားလုံးအပေါ်လေးစားမှုကိုလေ့ကျင့်ပါ။

အခြားအရင်းအမြစ်များနှင့် တူးလ်ကစ်များ

. တူးလ်ကစ်များ - ရှေ့နေများအဖြစ် လူငယ်များ၊ International Planned Parenthood Federation (IPPF)၊ 2011၊

• တူးလ်ကစ်များ - ကျွန်ုပ်၏ကိုယ်ခန္ဓာ ကျွန်ုပ်၏အခွင့်အရေး- လိင်နှင့် မျိုးပွားမှုအခွင့်အရေးများသည် လူ့အခွင့်အရေး၊ Amnesty International၊ ၂၀၁၅၊ လန်ဒန်။

• တူးလ်ကစ်များ- ဆယ်ကျော်သက်များအတွက် အပြောင်းအလဲအတွက် လှုံ့ဆော်ခြင်း။ မိခင်၊ မွေးကင်းစကလေးနှင့် ကလေးကျန်းမာရေးအတွက် မိတ်ဖက်ပူးပေါင်းမှု (The Partnership) နှင့် Women Deliver၊ 2018၊

• လူငယ်တက်ကြွလှုပ်ရှားသူ တူးလ်ကစ်များAdvocates for Youth မှ 2019 ခုနှစ်

• ငါ့ခန္ဓာကိုယ်၊ ငါ့စိတ် (YWCA)

• Power to Womxn and Girls၊ ပေကျင်း+25 လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ထောက်ခံအားပေးရေး တူးလ်ကစ်ဘုံအနာဂတ်အတွက် အမျိုးသမီးများ ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်း (WECF)၊ 2020

• ကုလသမဂ္ဂ လူငယ်ခေါင်းဆောင်များ လေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်

• အထွေထွေအရင်းအမြစ်များ၊ စာဖတ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်ရေးပစ္စည်းBeautiful Risingမှ

• ကုလသမဂ္ဂ လူငယ်ခေါင်းဆောင်များ လေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်

၂။ သင့်ပရိသတ် (သင်တန်းတက်ရောက်မည့်သူ) ကိုသတ်မှတ်ခြင်း။

သင်တန်းတစ်ခု၏ အကြောင်းအရာကိုမလေ့လာမီ၊ သင့်သင်တန်းအတွက် အလားအလာရှိသော ပရိသတ်နှင့် ပတ်သက်သော အောက်ပါမေးခွန်းများကို သင့်ကိုယ်သင်မေးပါ-

• သင်တန်းတွင် မည်သည့် **အသက်အုပ်စု**ကို ကိုယ်စားပြုမည်နည်း။ (အသက် ၁၈ မှ ၃၀ အတွင်း ပါဝင်သူများကို ရွေးချယ်ရန် အကြံပြုအပ်ပါသည်။)

• ဤဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သော ကိစ္စအချို့အတွက် ၎င်းတို့တွင် မည်သည့်**နောက်ခံအသိပညာ**ရှိမည်နည်း။

• အစည်းအဝေးတစ်ခုအတွက် အမျိုးသမီးငယ် **မည်မျှကို**ရွေးချယ်မည်နည်း။

    • ရွေးချယ်ရာတွင်၊ သင်ရည်ရွယ်ထားသည့် ပါဝင်သူအရေအတွက် အတိအကျ မရှိသည့်အခါတွင်လည်း အစီအစဉ်ဆွဲရန် သတိထားပါ။

• **အတန်းတစ်ခုလုံး**ကိုတက်ရောက်ရန်လိုအပ်ပါသလား။

• သင်တန်းသားအချို့သည် အလုပ် သို့မဟုတ် လေ့လာနေနိုင်သောကြောင့် ဤအချက်အလက်ရရှိရန် ၎င်းတို့အတွက် အထောက်အကူဖြစ်ပါမည်။

• သင်တန်းမစမီ (စစ်တမ်းတစ်ခုပြီးမြောက်ခြင်း၊ဖုန်းခေါ်ဆိုခြင်း၊၎င်းတို့၏ဇာတ်လမ်းကိုမျှဝေခြင်း) **အကြိုအလုပ်**တစ်ခုခုကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသလား။

• အစကတည်းက ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် **လုံခြုံစိတ်ချသောနေရာ** ဖန်တီးဖို့အတွက် ပါဝင်သူများအား ကျွန်ုပ် မည်သည့် အချက်အလက်များကို မျှဝေရန်လိုအပ်သနည်း။

• ပါဝင်သူများသည် **လူကိုယ်တိုင်လာရောက် ပူးပေါင်းနိုင်မည်လား**။ (ကိုဗစ်ကန့်သတ်ချက်များ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး စိန်ခေါ်မှုများစသည်) မဟုတ်ပါက ၎င်းတို့လုပ်ဆောင်နိုင်ပါမည်လား။ ဒါမှမဟုတ် **ဒစ်ဂျစ်တယ်နဲ့ထိတွေ့ဆက်ဆံမည်လား**။

• ဒစ်ဂျစ်တယ်နည်းဖြင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမည်ဆိုပါက၊ ၎င်းတို့အားလုံး **ကွန်ပျူတာများကို အသုံးပြုနိုင်**ပါသလား။ ကိုယ်ပိုင်သုံးလား။ ဒေတာ / ဝိုင်ဖိုင်လား။

• သင်တန်းက**ဘယ်တော့**စမှာလဲ။ ရရှိနိုင်မှုအတွက် သင်မည်ကဲ့သို့ လိုက်လျောညီထွေ/စီစဉ်မည်နည်း။ အချိန်ဇုန်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသလား။

• ပါဝင်သူများ အပြည့်အဝပါဝင်ရန် အကောင်းဆုံးအချိန်ကို စဉ်းစားပါ။

• အဖွဲ့ထဲကလူတိုင်းက ဘာသာစကားတစ်ခုတည်းနဲ့ အလုပ်လုပ်ကြမှာလား။ ဘာသာပြန်သူရှိမလား။

• ကျွန်ုပ်သည် ဘေးဖယ်ထားသောအသိုင်းအဝိုင်းမှ မိန်းကလေး/အမျိုးသမီးငယ်များ (ဥပမာ HIV နှင့်နေထိုင်သော မိန်းကလေးများ၊ ရွှေ့ပြောင်းမိန်းကလေးများ၊ လိင်ပြောင်းမိန်းကလေးများစသည်) နှင့် မတူကွဲပြားသော စွမ်းရည်များကို ကိုယ်စားပြုပြီး ၎င်းတို့၏အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသော ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကိုအာမခံနိုင်စေရန် ကျွန်ုပ်မည်သို့အာမခံနိုင်မည်နည်း။

• ပစ္စည်းများကိုမျက်မမြင်စာဖြင့်ကမ်းလှမ်းမည်လား။

• လက်ဟန်ပြဘာသာစကားစကားပြန်ရှိမလား။

• ရွှေ့လျားသွားလာမှုဆိုင်ရာပြဿနာရှိသူတိုင်းအတွက်နေရာလွတ်ကိုအသုံးပြုနိုင်မှာလား။

• ဓလေ့ထုံးတမ်းနှင့်အညီကြိုဆိုရမည့်**ယဉ်ကျေးမှုအရသင့်လျော်သည့်နေရာ**သို့သင်ဝင်ရောက်နိုင်ပါသလား?

• **ပါဝင်ရန်/တက်ရောက်ရန် မိဘ သို့မဟုတ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သူထံမှ ခွင့်ပြုချက်ရရှိရန်** မည်သူမဆို လိုအပ်ပါသလား။ ဒါကသူတို့အတွက် အတားအဆီးဖြစ်မှာလား။

• သင်တန်းချိန်အတွင်း သတိပြုသင့်သည့် **ပြည်တွင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်အားလပ်ရက်များ**ရှိပါသလား။

၃။ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများ။

သင်တန်းကိုလူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေအွန်လိုင်းတွင်ဖြစ်စေကူညီဆောင်ရွက်ပေးသည်ဖြစ်စေပတ်ဝန်းကျင်ကိုစီစဉ်ရန်ပြင်ဆင်ရန် ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်အချို့မှာအောက်ပါတို့ဖြစ်သည်-

• **ဘာမေးခွန်း ၅ မျိုး** - ဘယ်သူ၊ ဘာ၊ ဘယ်၊ ဘယ်၊ ဘယ်အချိန်၊ သင့်လေ့ကျင့်မှုရဲ့ အကြောင်းရင်းဘာလဲ ဆိုသည်ကို စဉ်းစားဖို့ အချိန်တန်ပြီ။ ဒီအချက်အလက်တွေအကုန်ရပြီဆိုလျှင် ပါဝင်မည့်သူများအတွက် ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးမှတ်စုတစ်ခု အကြမ်းဖျင်း ရေးဆွဲကြည့်ဖို့ သင့်တွက် အချက်အကုန်ရရှိပြီ။ (ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေး မှတ်ချက်တွင် ပိုမိုသိရှိနိုင်စေရန် အောက်တွင် ကြည့်ပါ)

- **ဘယ်သူ**- ဤသည်မှာသင်၏ပါဝင်သူစာရင်းဖြစ်သည်။
- **ဘာလဲ**- ဒါကသင်တန်းအတွက်မင်းရဲ့ပန်းတိုင်/ရည်မှန်းချက်တွေဖြစ်ပြီးနောက်ဆုံးမှာမင်းရဲ့အစီအစဉ်ပါ။
- **ဘယ်အချိန်**- ဤသည်မှာ သင်၏အချိန်ဇယား လေ့ကျင့်ရေး။
- **နေရာ** - ဤသည်မှာသင်၏လေ့ကျင့်ရေးတည်နေရာဖြစ်သည်။
- **ဘာကြောင့်လဲ** - ဤသည်မှာသင်တန်းတွင်ပြီးမြောက်ရန်စီစဉ်ထားသောအရာဖြစ်သည်။

- **အစည်းအဝေးနေရာ** - ပြည်တွင်း NGO တစ်ခုမှလျှပ္ပဒါန်းသောဆွေးနွေးပွဲခန်းမ/ အစည်းအဝေးခန်းမကို သင်ရနိုင်ပါသလား။ ရပ်ရွာစင်တာ၊ ဘုရားကျောင်း သို့မဟုတ် တစ်စုံတစ်ဦး၏ အိမ်တွင်လုံခြုံပြီး ဝင်ရောက်နိုင်ကာ ကုန်ကျစရိတ်မရှိဘဲ လုံခြုံနိုင်ပါသလား။

- **အစားအသောက်/အကျွေးအမွေးများ** - နာရီအနည်းငယ်ထက်ပို၍ အစည်းအဝေးလုပ်မည်ဆိုပါက ပါဝင်သူများအတွက် အစားအသောက် နှင့် သောက်စရာများ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပါသလား။

- **ပူးပေါင်းကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်း/ မှတ်ချက်ပေးခြင်း** - သင့်တွင်ပူးပေါင်းကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူရှိပါသလား။ MEL ကိရိယာများ / အသိပညာစီမံခန့်ခွဲမှုတွင်ဖြည့်စွက်ခြင်း/မှတ်စုများ/အကူအညီပေးရာတွင်ကူညီပေးမည့်သူရှိပါသလား။

- **သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး**- ပါဝင်သူများသည်ခရီးသွားရမည်ဆိုပါကဒေတာ/ wifi ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် ထောက်ပံ့ကြေး / ပြန်အမ်းငွေများ ပေးဆောင်နိုင်ပါသလား။

- **ဒေတာ / wifi ထောက်ပံ့ကြေးငွေ**- သင်၏သင်တန်းကိုအွန်လိုင်းတွင်ကျင်းပနေပါက၊ဒေတာ/ wifi ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် ထောက်ပံ့ကြေး/ပြန်အမ်းငွေ ပေးဆောင်နိုင်ပါသလား။

- **ဘတ်ဂျက်**- ကုန်ကျစရိတ်အချို့ရှိပါက၊ ဘတ်ဂျက်အသေးစားတစ်ခုကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ထုတ်ဖန်တီးနိုင်ပါသလား။ သင့်မှာရန်ပုံငွေရှိလား။ ရန်ပုံငွေကိုဘယ်မှာရသလဲ။

- **ဆက်သွယ်ရန်အသေးစိတ်အချက်များ**- တစ်စုံတစ်ဦးတွင်မေးစရာရှိလျှင်မည်သူထံဆက်သွယ်နိုင်မည်နည်း။ ဖုန်းနံပါတ်တစ်ခု ထည့်သွင်းပါ (မတူညီသောပလက်ဖောင်းများတွင်သင်ရနိုင်သလား) နှင့်အီးမေးလ်လိပ်စာကိုထည့်သွင်းပါ။

ပိုမိုသိရှိရန်

ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးမှတ်စုဆိုတာဘာလဲ။ ဤသည်မှာ သင့်ပါဝင်သူများအတွက် ပြင်ဆင်ထားရန် လိုအပ်သောစာရွက်စာတမ်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ သင်တန်းအားလုံးကို စာရွက်စာတမ်းတစ်ခုတည်းတွင် ထည့်သွင်းပါ။ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ အသေးစိတ်အချက်များ ပါဝင်သော သင်၏လေ့ကျင့်မှုအတွက် သဘောတရားမှတ်စုအဖြစ်တွေးပါ။ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးနံပါတ်ကို မည်သို့ရေးဆွဲရမည်အကြောင်း နောက်ထပ် အချက်အလက်များအတွက် "နောက်ထပ်အကိုးအကားစာရွက်စာတမ်းများ" ကိုကြည့်ပါ။

၄။သင်၏ပါဝင်သူများကိုဆွဲဆောင်ခြင်း

"သင်တန်းတွင်" တွင် မည်သူတို့ ပါဝင်မည်ကို သင်ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိပြီးသည်နှင့် (သင်တန်းသည်အွန်လိုင်းဖြစ်ပါက၊ ဒစ်ဂျစ်တယ် သင်တန်းအပါအဝင်၊) ၎င်းတို့ထံဆက်သွယ်ရန်အချိန်တန်ပြီဖြစ်သည်။

• ပါဝင်သူများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် **ဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သောကိစ္စရပ်များ သို့မဟုတ် အကြောင်းအရာများ**နှင့်ပက်သက်၍ သင့်တွင် သဘောထားအမြင် ရှိပါသလား။ သင်တန်းသားများ၏**ကျွမ်းကျင်မှု**ကို သုံးသပ်ရန် အမြင်ရှိပါသလား။ သူတို့၏ **အသိပညာ အခြေခံ ဗဟုသုတ**ကို သုံးသပ်ရှုမြင်ပြီးပြီလား။

• မဟုတ်ပါက အစည်းအဝေးမတိုင်မီ **စစ်တမ်း**တစ်ခု ပေးပို့နိုင်ပါသလား။ သို့မဟုတ် ပါဝင်သူများနှင့် ဖုန်းခေါ်ဆိုပါ။

• သင်တန်းသားများအလိုက် **သင်တန်းကျင်းပရန် စံပြအချိန်**နှင့် ပတ်သက်သော အချက်အလက်များကို သင့်အတွက် လွယ်ကူသော နည်းလမ်းရှိပါသလား။ Doodle စစ်တမ်း သို့မဟုတ် စစ်တမ်းတစ်ခုလား။

• သင့်တွင် လူတိုင်း၏ **အဆက်အသွယ်အသေးစိတ်အချက်အလက်များ** ရှိပါသလား။ ၎င်းတွင် ၎င်းတို့၏အမည်၊ အီးမေးလ်လိပ်စာ နှင့် ဖုန်းနံပါတ် (အနည်းဆုံး) ပါဝင်သည်။

• ပါဝင်သူများနှင့်**ဆက်သွယ်ရန်အကောင်းဆုံးပလပ်ဖောင်း**ကဘာလဲ။ အချက်အလက်များကိုအီးမေးလ်ဖြင့်မျှဝေမည်လား။ Whatsapp အဖွဲ့ကိုဖန်တီးမလား။

• **အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်သူများအား အသိပေး/ထည့်သွင်းရန်** အခွင့်အလမ်း ပေးနိုင်ပါသလား။ သို့ဆိုလျှင်၊ ဤအကြံပြုချက်ကို စုဆောင်းရန် သင်၏ လုပ်ငန်းစဉ်မှာ အဘယ်နည်း။

• **သင် ဓာတ်ပုံရိုက်ဖို့စီစဉ်နေလား။**

• သင်သည်ဓာတ်ပုံရိုက်ရန်စီစဉ်နေပါက၊ ပါဝင်သူများ၏ သဘောတူခွင့်ပြုချက်ရရှိထားကြောင်း သေချာစေကာ ယင်းမိတ္တူများကို ဘေးကင်းလုံခြုံစွာသိမ်းဆည်းပါ။ ခွင့်ပြုချက်ဖောင်အတွက် အကြောင်းပြချက်နှင့် ၎င်းတို့၏ ပုံများကို မည်သည့်အရာအတွက် အသုံးပြုရမည်ကို ပါဝင်သူများအား ရှင်းလင်းစွာ ရှင်းပြရန် အရေးကြီးပါသည်။ သဘောတူညီချက်ပုံစံတစ်ခု ရေးဆွဲနည်းဆိုင်ရာ နောက်ထပ်အချက်အလက်များအတွက် "နောက်ထပ် အကိုးအကား စာရွက်စာတမ်းများ" ကို ကြည့်ပါ။

ပါဝင်သူများတွေ့ရှိအတည်ပြုပြီးနောက်၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲအကြောင်းအရာကို သင်စဉ်းစားရန်အဆင်သင့်ဖြစ်ပါပြီ။

၅။အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်း။

လွှမ်းခြုံနိုင်သော အကြောင်းအရာများစွာရှိပါသည်၊ ထို့ကြောင့် ယခုအချိန်တွင် သင်လုပ်ဆောင်နေသော သီးခြားပါဝင်သူများအတွက် ရှေ့ဆက်မည့် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းဖြစ်မည်ကို ပိုင်းခြားသိမြင်ရန် စည်းရုံးရေးမှူးအဖြစ် သင့်တာဝန်ဖြစ်သည်။ ပါဝင်သူများနှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း - စစ်တမ်းတစ်ခုမှတဆင့် သို့မဟုတ် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် တိုင်ပင်ပြီးနောက် သို့မဟုတ် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းကိရိယာ/လုပ်ငန်းစဉ်အချို့ကို ဒီဇိုင်းဆွဲခြင်းသည် သင့်အတွက် ကောင်းမွန်သော်လည်း တစ်ခါတစ်ရံ ၎င်းကို ဦးစွာရေးဆွဲရန်နှင့် အပြီးသတ်မပြီးမီတွင် ထည့်သွင်းရန်သေချာစေရန်အတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။ .

ပထမဆုံးမေးရမည့်မေးခွန်းအချို့

• ဤသင်တန်းသည် **အွန်လိုင်း သို့မဟုတ် လူကိုယ်တိုင်**ဖြစ်မည်လား။

• အွန်လိုင်းဖြစ်လျှင် ပါဝင်သူများသည် **ရက်ဆက်တိုက်** ပါဝင်နိုင်ပါမည်လား။ ဒါမှမဟုတ် ရက်သတ္တပတ် အနည်းငယ်အတွက် **တစ်ပတ်တစ်ကြိမ်** စီစဉ်သင့်ပါသလား။

• အဖွဲ့၏ကျွမ်းကျင်မှု / နောက်ခံအသိပညာ / ဦးစားပေးမှုများအပေါ် အခြေခံ၍ **မတူညီသောအကြောင်းအရာများ**ကို သင်မည်မျှ နက်နဲစွာ စေ့စေ့စပ်စပ် သင်ကြားနိုင်မည်နည်း။ (တစ်ခုစီအတွက် သင်မည်မျှအချိန်ယူရမည်ကို ဤအရာက ဆုံးဖြတ်ပေးမည် ဖြစ်သည်။)

• **သင်တန်းရဲ့အန္တိမပန်းတိုင်**ကဘာလဲ။ (ဥပမာ — ကမ်ပိန်းတစ်ခုစီစဉ်ဖို့လား။ အသိပညာ နဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို မျှဝေဖို့ဆိုတာ ရိုးရှင်းစွာပဲလား။ သင့်အသိုင်းအဝိုင်းထဲက မိန်းကလေးတွေနဲ့ အမျိုးသမီးငယ်တွေကြား ဦးစားပေးမှုတွေနဲ့ပတ်သက်ပြီး သဘောတူညီမှုကို တည်ဆောက်ဖို့ဖြစ်ပြီး ရေရှည်လက်တွဲနိုင်မလား။)

• ၎င်းသည် လူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ အွန်လိုင်းဖြစ်ပါစေ၊ သင်တန်းသည် **အပြန်အလှန် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေမည့်** နည်းလမ်း အချို့ကား အဘယ်နည်း။ ဆွေးနွေးပွဲများကြား၊ တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု အစီအစဉ်များ၊ ပါဝင်သူများ အချင်းချင်း စကားပြောဆိုရန် အခွင့်အလမ်းများစသည်ဖြင့်၊ ဆွေးနွေးပွဲများကြားတွင် check-in လုပ်ရန် နေရာများ ဖန်တီးပေးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ဤနည်းဖြင့်ပါဝင်သူများသည် "နားဆင်သူများ" မျှသာမဟုတ်ပဲ နေရာလွတ်တစ်ခုဖြစ်သည်။

သင့်အဖြေများပေါ်မူတည်၍မှတ်သားထားရမည့်အချက်အချို့ရှိပါသည်။

• **ထိရောက်သော အွန်လိုင်းသင်တန်းတစ်ခုအားလွယ်ကူချောမွေ့စေရန်**၊ ပါဝင်သူ ၆ ဦး မှ ၁၂ ဦး ကြားတွင် လက်ခံ ကျင်းပခြင်းသည် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုနှင့် စကားစမြည်ပြောဆိုမှုအတွက် ပါဝင်သူအရေအတွက်အရ ကောင်းမွန်သော ကန့်သတ်ချက် တစ်ခု ဖြစ်နိုင်သည်။ ပါဝင်သူများသည် တစ်ကြိမ်လျှင် ၄နာရီထက်ပို၍ ဖန်သားပြင်ရှေ့တွင် မနေစေရန် ရက်အနည်းငယ် အတွင်း အကြောင်းအရာကို ဖြန့်ကျက်ခြင်းသည် ပါဝင်သူများကို အာရုံစူးစိုက်နိုင်မှု ဆုံးရှုံးခြင်း / အရမ်းပူလောင်ခြင်းမှ ကင်းဝေးစေသောကြောင့် လူတိုင်းအတွက်အကျိုးရှိမည် ဖြစ်သည်။

    • ပါဝင်သူများသည်၎င်းတို့လိုအပ်သည့်နည်းပညာ—ကွန်ပြူတာ သို့မဟုတ် ဖုန်းတွင် အသုံးပြုရ လွယ်ကူသော ဒစ်ဂျစ်တယ်ပလပ်ဖောင်း (Zoom၊ Google Meet စသည်)၊ ယုံကြည်စိတ်ချရသော ဒေတာ သို့မဟုတ် အင်တာနက် ချိတ်ဆက်မှုတို့ကို အသုံးပြုခွင့်ရှိကြောင်း သေချာစေရပါမည်။

• **ထိရောက်သော လူတွေ့အစည်းအဝေးကိုလွယ်ကူချောမွေ့စေရန်**၊ ပါဝင်သူ ၂၀ ဦး မှ ၂၅ ဦး ကြားတွင် လက်ခံ ကျင်းပခြင်းသည် သင်တစ်ဦးချင်းစီ၏ သင်ခန်းစာများနှင့်ပက်သက်၍ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရုံသာမက အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် လူအလုံအလောက် ရှိစေကြောင်း သေချာစေမည်ဖြစ်သည်။ ဤအရေအတွက်သည် ဤအရွယ်အစားအုပ်စုအတွက် အထူးအကြံပြုထားသည့် တွဲဖက်ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူ ရှိ၊မရှိပေါ်တွင် မူတည်ပါမည်။

    • အခန်းဖွဲ့စည်းမှုကဲ့သို့သောအရာများကိုသင်စဉ်းစားရန်လိုလိမ့်မည် (အခန်းရှေ့တွင် ဆွေးနွေးမှုတစ်ခုအတွက် နေရာလိုအပ်ပါသလား။) သင့်အစီအစဉ်၏သဘောသဘာဝအပေါ်အခြေခံသည်။ ဘာသာပြန်များအတွက် နေရာလွတ်လား။ ခွဲထွက်အဖွဲ့များအတွက် နေရာလွတ်ရှိပါသလား။ သင့်အစီအစဉ်၏ သဘောသဘာဝကို အခြေခံ၍ နံရံများပေါ်တွင် ပို့စ်တင်ရန် နေရာလွတ်လား။

အတန်းတစ်ခုစီအတွက်၊ လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုစီ နှင့် သင့်ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရန် အချိန်မည်မျှရှိသည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်အပေါ်တွင် မူတည်မည် ဖြစ်သည်။

သင့်အစီအစဉ်ချမှတ်မှုအတွက်အကြံပြုချက်များ

• လူကိုယ်တိုင်လေ့ကျင့်မှုများအတွက်-

    • အတန်းတစ်ခုစီတွင် အချိန်ပိုလုပ်ရန်မမေ့ပါနှင့်။ အမြဲတမ်းသင်ထင်ထားတာထက် ပိုကြာတတ်ပါတယ်။ အတန်းများသည် ကြာရှည်မည်ဖြစ်ပြီး လူများနောက်ကျနိုင်ပြီး အားလပ်ချိန်ပြီးနောက် အဖွဲ့ကို ပြန်လည်စုစည်းရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်သည်။

    • ဦးစားပေးပါ၊ ဦးစားပေးပါ၊ ဦးစားပေးပါ။ သင့်ကိုယ်သင်မေးပါ "တစ်နေ့ကစလို့ ပစ္စည်းသုံးမျိုးကို ဖယ်ထုတ်လိုက်ရင် အဲဒီသုံးမျိုးက ဘာဖြစ်ချင်လဲ။ ထို့နောက် အဆိုပါ ဦးစားပေးများ ပတ်လည်တွင် သင်၏အစည်းအဝေးများကို

ခေတ္တရပ်ပါ။ ပါဝင်သူများ စဉ်းစားဆင်ခြင်နိုင်စေရန် အကြောင်းအရာကို အပိုင်းပိုင်းဖြတ်ထားခြင်းသည် နေ့စဉ် အလွန်အကျွံလုပ်ခြင်းထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည်။

• အွန်လိုင်းလေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းများအတွက်-

• သင်ယူမှုအစည်းအဝေးများနှင့်အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသည့်အတန်းများ (ဖုန်းခေါ်ဆိုမှုတွင် အခြားသူများနှင့် ၎င်းတို့ လုပ်ဆောင်နေသည့်) ပေါင်းစပ်ထားသော သင်ယူမှုအစည်းအဝေးများ နှင့် အပြန်အလှန် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည့် သင့်ပါဝင်သူများအတွက် ဆွဲဆောင်မှုအရှိဆုံးဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ အကြောင်းအရာမည်မျှအထိ ခက်ခဲစေမည့် ရှည်လျားသော တင်ဆက်မှုများကို ရှောင်ရှားရန်ကြိုးစားပါ။ ပါဝင်သူများကို ခွဲထွက်အဖွဲ့များသို့သွားပြီး ခေါင်းစဉ်အချို့ကို အတူတကွဆွေးနွေးရန် နှင့် အဖွဲ့ကို ပြန်လည်တင်ပြရန် ၎င်းတို့ကို အချိန်ပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့ထံကို သင်ရောက်ရှိနိုင်သည်။

• ယေဘုယျအားဖြင့်-

• တစ်နေ့တာအတွက် အသံကိုသတ်မှတ်ပြီး သင်အတူတကွ နေရာလွတ်တွင် သင်ဖန်တီးနေသည့် အဖွဲ့အား တာဝန်ခံမှုအကြောင်း သတိပေးရန်အတွက် သင့်**လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ သဘောတူညီချက်များ**ကို နေ့ရက်တိုင်းတွင် ပြန်လည် စတင်လိုပါလိမ့်မည်။

• နေ့စဉ်အစတွင်၊ မနေ့ညက အပိတ်အစည်းအဝေးတွင် သင်ရရှိခဲ့သော **တုံ့ပြန်ချက်အချို့ (အမည်မဖော်ဘဲ)** ပြန်လုပ်ရန် နှင့် ထိုအကြံပြုချက်အပေါ် အခြေခံ၍ အစီအစဉ်နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ပြုလုပ်ထားသည့် နယ်ပယ်များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန် သင်တန်းနည်းပြအနေဖြင့် အထောက်အကူဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ .

• နေ့လယ်ပိုင်းအစည်းအဝေးများ (နံနက်နှောင်းပိုင်း၊ နေ့ခင်းပိုင်း၊ မွန်းလွဲပိုင်း) သည် အားလပ်ချိန် နှင့် အနားယူချိန် မကြာခဏ မရှိလျှင် လူတို့၏ စွမ်းအင် နှင့် အာရုံစူးစိုက်မှုတို့ကို ဆုံးရှုံးစေသောအရာများ ဖြစ်သည်။ **နေ့လယ်ခင်းတွင်** ဤနေရာကို ဦးစားပေးပြီး သင့်ကိုယ်ပိုင် မျှော်လင့်ချက်များ (နှင့်ပါဝင်သူများ) ကို တစ်နေ့တာအတွင်း သင်အောင်မြင်နိုင်သည်များကို စီမံပါ။

• **ကောင်းမွန်သောပိတ်ပွဲတစ်ခု**၏စွမ်းအားကိုလျှော့မတွက်ပါနှင့်။ ပါဝင်သူများသည် ပင်ပန်းလိမ့်မည်၊ သို့သော် ၎င်းတို့သည် အပြုသဘောဆောင်သော ခံစားချက် နှင့် သတင်းအချက်အလက်များစွာကို လွှမ်းခြုံခံစားရသည့်တိုင် သင်ယူခဲ့ရသည့်အတိုင်း အပြုသဘောဆောင်သောနေ့မှ ထွက်ခွာရန်အခွင့်အရေးဖြစ်သည်။ သင်တန်းပိတ်ချိန် အစီအစဉ်ဆွဲပြီး တုံ့ပြန်ချက်ပေးရန် လူတိုင်းအတွက်မိနစ်၃၀ထားပါ။ ဤအကြံပြုချက်သည် နောက်နေ့တွင် အတန်းမကျင်းပမီ ချိန်ညှိမှုများပြုလုပ်ရာတွင်လည်း ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။

ဤသည်မှာ သင်တန်းသားအယောက်၂၀ နှင့် သင်တန်းနည်းပြနှစ်ဦးရှိသည်ဟု ယူဆရသည့် သုံးရက်တာလေ့ကျင့်မှု အစီအစဉ်နမူနာ ဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ နမူနာတစ်ခုမျှသာဖြစ်ပြီး အတိအကျလိုက်နာရန် မရည်ရွယ်ပါ။ သို့သော်၊ သင်သည် ဤပုံစံကို အခြေခံအချက်များကို အသုံးပြု၍ သင်၏ကိုယ်ပိုင်လေ့ကျင့်မှုကို ဒီဇိုင်းဆွဲနိုင်သည် သို့မဟုတ် လိုအပ်သလို ချိန်ညှိနိုင်သည်။ သင်ခန်းစာများအတွက် ပြင်ဆင်သည့်အခါတွင် ဦးဆောင်သူ သို့မဟုတ် ပံ့ပိုးပေးမည့် သင်၏ တွဲဖက်ကူညီရေးမှူး နှင့် သင်တန်းတစ်ခုစီတွင် မည်သို့လုပ်ဆောင်မည်ကိုသဘောတူမှု ရယူသင့်ပါတယ်။

အလွတ်အစီအစဉ်နမူနာပုံစံအတွက် "လေ့ကျင်ခန်းလုပ်ရန်စာရွက်များ၊လှုပ်ရှားမှုများ + ပုံနှိပ်စရာများ" ကိုကြည့်ပါ။

ပထမနေ့ (အစပြု)	ဒုတိယနေ့ (ကျွမ်းကျင်မှု)	တတိယနေ့ (ဖြေရှင်းရန်အကြောင်းအရာ)
မနက်ပိုင်း အစီအစဉ်	မနက်ပိုင်း အစီအစဉ်	မနက်ပိုင်း အစီအစဉ်
အားလပ်ချိန်	အားလပ်ချိန်	အားလပ်ချိန်
မနက်ပိုင်း အစီအစဉ်	မနက်ပိုင်း အစီအစဉ်	မနက်ပိုင်း အစီအစဉ်
နေ့လည်စာ	နေ့လည်စာ	နေ့လည်စာ
နေ့လည်ပိုင်း အစီအစဉ်၁	နေ့လည်ပိုင်း အစီအစဉ်၁	နေ့လည်ပိုင်း အစီအစဉ်၁
အားလပ်ချိန်	အားလပ်ချိန်	အားလပ်ချိန်
နေ့လည်ပိုင်း အစီအစဉ်၂	နေ့လည်ပိုင်း အစီအစဉ်၂	နေ့လည်ပိုင်း အစီအစဉ်၂
အပိတ်	အပိတ်	အပိတ်

ခ။ ပံ့ပိုးကူညီမှုအကြံပြုချက်များ

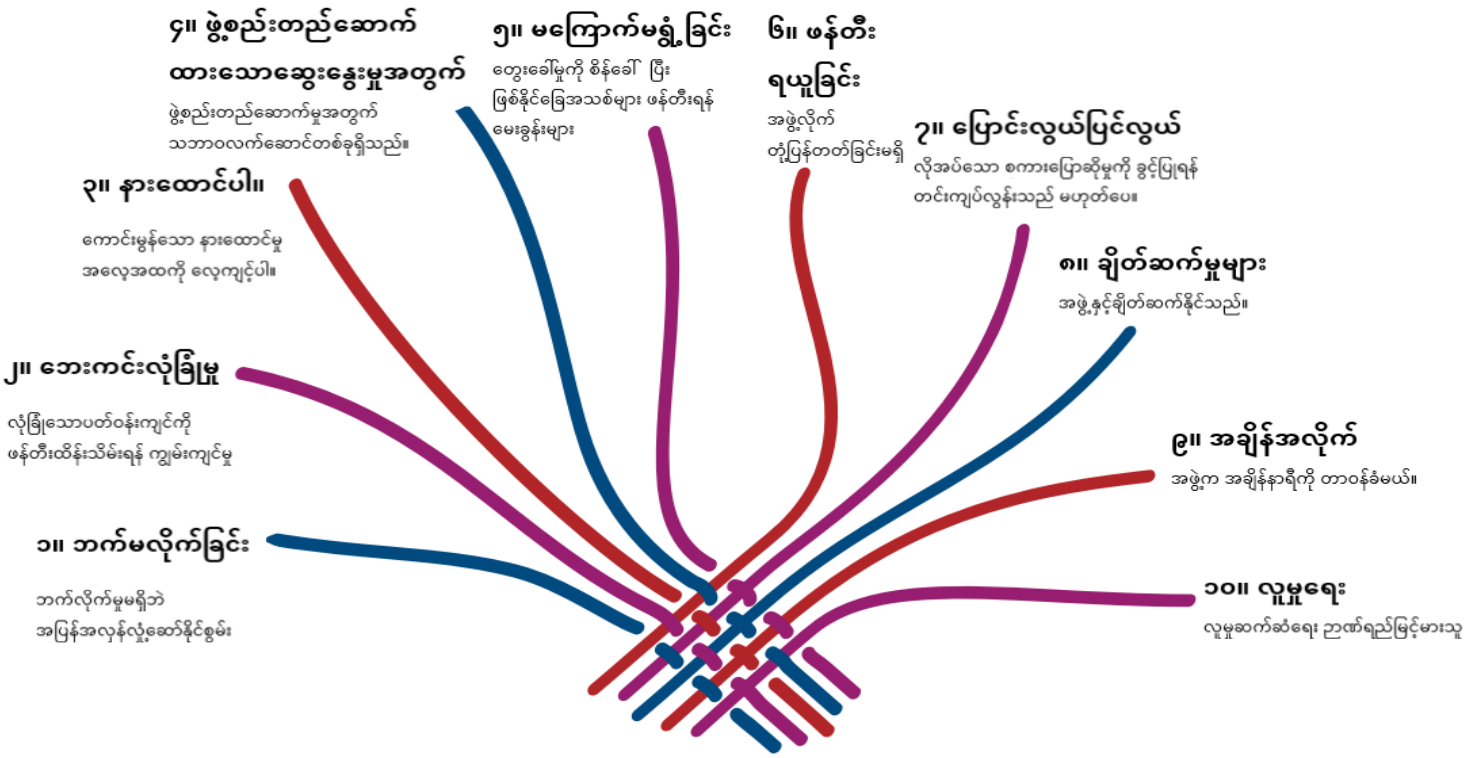
သင်တန်းနည်းပြ၏အခန်းကဏ္ဍသည် အရေးကြီးပြီး သင်တန်းနည်းပြတစ်ဦးဖြစ်ရန် လိုအပ်သော အရည်အချင်းများကို တည်ဆောက်ရန်အချိန်ယူရသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် သင်၏ သဘာဝအရည်အချင်းများအပေါ်တွင် ပံ့ပိုးပေးသည့် ကဏ္ဍများ ရှိကောင်းရှိနိုင်သော်လည်း ထိရောက်မှုရှိရန် ပြီးပြည့်စုံနေရန်မလိုအပ်ပါ။ သင့်ရဲ့သင်ယူမှုခရီးကိုလည်း သတိရပါ။ ထို့ကြောင့် ဤအရည်အချင်းကို တည်ဆောက်ခြင်းသည် အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင် တစ်ဦးအနေဖြင့် သင်၏စွမ်းဆောင်ရည်ကို အားကောင်းစေမည် ဖြစ်သည်။

ယေဘုယျအားဖြင့်၊ ဖိအားဒဏ်ကို သင့်ကိုယ်သင်သက်သာရာရစေပြီး ပါဝင်သူများနှင့်အတူ ရွယ်တူသင်ယူသူအဖြစ် သင့်ကိုယ်သင်တွေးပါ။ သင်သည်အဓိပ္ပါယ်ရှိသော စကားဝိုင်းများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် ကွန်တိန်နာများကိုဖန်တီးနေပြီး ပြဿနာအားလုံးကို ဖြေရှင်းရန် သို့မဟုတ် အဖြေအားလုံးရှိရန် မလိုအပ်ပါ။ ဤသည်မှာ သင်တန်းနည်းပြကောင်းတစ်ဦး ဖြစ်စေသည့် အရည်အသွေးအချို့ ဖြစ်သည်။[၉၆] ဤတွင် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ လုပ်ဆောင်ရန် သင့်အား လမ်းညွှန်ချက်အချို့ ပေးနိုင်မည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ အဆင်ပြေချောမွေ့စေမည့် နောက်ထပ်အရင်းအမြစ်အချို့မှာ အောက်ပါတို့ဖြစ်သည်။

- ထိရောက်မှုရှိသော ပံ့ပိုးကူညီသူဖြစ်ရန်လိုအပ်သောကျွမ်းကျင်မှုများ (ၢင်းတို့ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်လုပ်ဆောင်နည်း)
- တသီးတသန့်နေတတ်သူများအား ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်ရန် အကြံပြုချက်များ
- ပံ့ပိုးကူညီသူကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ရန် လိုအပ်သောကျွမ်းကျင်မှု ၈ မျိုး (ၢင်းတို့ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် အကြံပြုချက်များ ပါဝင်သည်)
- ထိရောက်မှုရှိသော ပံ့ပိုးကူညီသူတစ်ဦး၏ ကျွမ်းကျင်မှု ၁၁ မျိုး
- ပံ့ပိုးကူညီသူကောင်းတစ်ဦးဖြစ်လာရန် လိုအပ်သောပံ့ပိုးကူညီမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုများ
- ပံ့ပိုးကူညီသူ၏အခန်းကဏ္ဍ - ပွဲတစ်ခုအောင်မြင်စွာပြီးမြောက်ရန်လမ်းပြပေးခြင်း (သင်ကြားရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး အထောက်အကူပြု ကိရိယာများ)

ဤအရင်းအမြစ်များအကြောင်းမှတ်ချက်- စည်းရုံးရေးမျူးအများအပြားသည် ကျွမ်းကျင်သူအဆင့်တွင် အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီများနှင့် လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ဤအကြံပြုချက်များကို အသိုက်အဝန်း နှင့် သင့်သင်တန်းသားများတွင် သင့်အခန်းကဏ္ဍနှင့်အညီ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲပြီး အသုံးဝင်သောအရာကို ရယူပါ။

[၉၆]. https://www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator


၄။ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားသောဆွေးနွေးမှုအတွက်
ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုအတွက် သဘာဝလက်ဆောင်တစ်ခုရှိသည်။
၅။ မကြောက်မရွံ့ခြင်း
တွေးခေါ်မှုကို စိန်ခေါ် ပြီး ဖြစ်နိုင်ခြေအသစ်များ ဖန်တီးရန် မေးခွန်းများ
၆။ ဖန်တီးရယူခြင်း
အဖွဲ့လိုက် တုံ့ပြန်တတ်ခြင်းမရှိ
၇။ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်
လိုအပ်သော စကားပြောဆိုမှုကို ခွင့်ပြုရန် တင်းကျပ်လွန်းသည် မဟုတ်ပေ။
၈။ ချိတ်ဆက်မှုများ
အဖွဲ့နှင့်ချိတ်ဆက်နိုင်သည်။
၉။ အချိန်အလိုက်
အဖွဲ့က အချိန်နာရီကို တာဝန်ခံမယ်။
၁၀။ လူမှုရေး
လူမှုဆက်ဆံရေး ဉာဏ်ရည်မြင့်မားသူ
၁။ ဘက်မလိုက်ခြင်း
ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ အပြန်အလှန်လဲ့ဆော်နိုင်စွမ်း
၂။ နားထောင်ပါ။
ကောင်းမွန်သော နားထောင်မှု အလေ့အထကို လေ့ကျင့်ပါ။
၃။ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု
လုံခြုံသောပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးထိန်းသိမ်းရန် ကျွမ်းကျင်မှု

၈။ တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက်ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုအစီအစဉ်+ စိတ်ခွန်အားပေးမှုများ

သင်တစ်နေ့တာသွားနေစဉ်တွင် သင်သည် စက်ရုပ်များမဟုတ်ဘဲ လူသားများနှင့်အလုပ်လုပ်နေကြောင်း သတိရနေမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ပါဝင်သူများသည် ၎င်းတို့၏ သွေးများစီးဆင်းနိုင်စေရန် ဧဝအနားယူချိန်များနှင့် စိတ်ခွန်အားပေးမှုများကို နေ့တွင် ထည့်သွင်းရန်လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင်၊ ပါဝင်သူများအချင်းချင်း ရင်းနှီးနားလည်စေရန်၊ ယုံကြည်မှု နှင့် လုံခြုံစိတ်ချမှုတို့ကို အတူတကွ တည်ဆောက်ပြီး အဖွဲ့နှင့်အဆင်ပြေစေရန် စတင်ခံစားစေလိုသည့် အခိုက်အတန့်များလည်းရှိပါလိမ့်မည်။ အောက်ပါတို့သည် စိတ်လွပ်လပ်မှုရှိစေခြင်း နှင့် သူတပါးကိုစိတ်ခွန်အားပေးမှုတို့သည် သင့်အတွက် ရွေးချယ်စရာအချို့ဖြစ်သည်။

• အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများအတွက် အကောင်းဆုံးကစားနည်းများ (အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲပံ့ပိုးကူညီသူများ)

• တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက်ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုအစီအစဉ်

• လူကိုယ်တိုင်တွေ့ဆုံပွဲများအတွက် -

• တွေ့ဆုံပွဲများတွင် နိုးကြားတက်ကြွစေရန် ပျော်ရွှယ်ဖွယ်ရာ ဂိမ်းကစားနည်း ၃၅ မျိုး

• တွေ့ဆုံပွဲများအတွက် အမှန်တကယ်ပျော်ရွှယ်ဖွယ်ရာ ဂိမ်းကစားနည်းနှင့် မေးခွန်း ၁၅ ခု

• တွေ့ဆုံပွဲများအတွက် ပျော်ရွှင်ဖွယ်ရာ ဂိမ်းကစားနည်း ၂၅ မျိုး

• နိုးကြားတက်ကြွစေရန်အသုံးပြုနိုင်သည့် ပျော်ရွှင်ဖွယ်ရာ (ပျင်းရိဖွယ်မကောင်းသော) ဂိမ်း နှင့် လေ့ကျင့်ခန်း ၇၀ မျိုး

• ၂၀၂၂ တွင် တွေ့ဆုံပွဲများ နိုးကြားတက်ကြွစေရန် နည်းလမ်းများ၊ ဂိမ်းကစားနည်းများ၊ နှင့် လေ့ကျင့်ခန်း ၃၆ မျိုး

အွန်လိုင်းအစည်းအဝေးအတွက် -

• ၂၀၂၂ တွင် Zoom တွေ့ဆုံပွဲများ၌ နိုးကြားတက်ကြွစေရန်ဂိမ်းကစားနည်းများ ၅၅ မျိုး

• ၂၀၂၂ တွင် Zoom မှတစ်ဆင့် လုံးဝအသုံးပြုသင့်သည့် နိုးကြားတက်ကြွစေရန် ဂိမ်းကစားနည်းများ ၃၂ မျိုး

• ၂၀၂၂ တွင် အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့် လုပ်ငန်းအစည်းအဝေးပွဲများတွင် နိုးကြားတက်ကြွစေရန် ဂိမ်းကစားနည်း ၃၁ မျိုး

ထို့ကြောင့်သင်သည်အမျိုးသမီးငယ်များနှင့်သင့်လေ့ကျင့်မှုအတွက်လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန်သို့မဟုတ်သင့်ကိုယ်ပိုင်ဖန်တီးရန်အားပေးပါသည်။

၁၁။ ထောက်ပံ့ပစ္စည်းများ + အသုံးပြုရန်ပစ္စည်းများ

သင်၏လေ့ကျင့်ရေးအတွက် အဆင်သင့်ဖြစ်နေသည်နှင့်အမျှ လှုပ်ရှားမှုအားလုံးကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီစဉ်နေပါက သင်လိုအပ်မည့် ပစ္စည်းအားလုံး၏ စျေးဝယ်စာရင်းကို ဤတွင်ဖော်ပြထားသည်။ သင်မျှော်လင့်ထားသည့် ပါဝင်သူအရေအတွက် အလိုက် လုံလောက်အောင်ယူရန်မမေ့ပါနှင့်။

• ကွန်ပျူတာ

• ပရိုဂျက်တာ

• အင်တာနက်ချိတ်ဆက်မှု

• လှန်၍ရသောသင်ပုန်း သို့မဟုတ် သင်ပုန်း

• အမှတ်အသားပြုလုပ်ရန်ရောင်စုံဖောင်တိန် သို့မဟုတ် ရောင်စုံခဲခြစ်များ

• စာရွက်များ သို့မဟုတ် မှတ်စုစာအုပ်များ

• ဖောင်တိန် သို့မဟုတ် ခဲတံ

• ရုပ်ပုံပါကတ်ပြား သို့မဟုတ် နံရံကပ်စာရွက်ပိုင်း

• ပုံကြမ်း၂၏ လက်ကမ်းစာစောင်များ- ဆက်စပ်မှုရှိသောဖြစ်တည်မှုများ

• 'သင်သည်မည်သည့်ဒစ်ဂျစ်တယ်နိုင်ငံသားဖြစ်သနည်း' ဟူသောမေးခွန်း၏လက်ကမ်းစာစောင်များ။

• နမူနာအန္တရာယ်အကဲဖြတ်ချက်လက်ကမ်းစာစောင်များ

• စည်းရုံးရေးကိစ္စနှင့် ဆိုင်သောလက်ကမ်းစာစောင်များ

• စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်မှုများအတွက် ဇာတ်လမ်း (၅) ခု မိတ္တူ

• ပြဿနာသစ်ပင်သုံးသပ်ချက်လုပ်ဆောင်မှုမှသစ်ပင်ဂရပ်ဖစ်လက်ကမ်းစာစောင်

အကယ်၍ သင်သည် လုပ်ဆောင်ချက်အနည်းငယ်ကိုသာ အသုံးပြုရန် စီစဉ်နေပါက၊ လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုစီတွင် ပါဝင်ပစ္စည်းများကို မှတ်သားထားသောကြောင့် သင်ပြင်ဆင်ထားချိန်တွင် ၎င်းတို့ထံမှ တိုက်ရိုက်ဆွဲယူနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

C။ နောက်ထပ် အကိုးအကား စာရွက်စာတမ်းများ + နမူနာများ

သင့်အစီအစဉ်ကို စီစဉ်ပြင်ဆင်သည့်အခါတွင် သင်၏လေ့ကျင့်မှုကိုပံ့ပိုးရန် လိုအပ်သော အကိုးအကား စာရွက်စာတမ်းများ သို့မဟုတ် နောက်ထပ်အရင်းအမြစ်များ ရှိနိုင်ပါသည်။

ၛင်းတွင်ပါဝင်နိုင်သည်-

• ကျောင်းခေါ်ချိန်စာရွက်

• သဘောတူညီချက်ပုံစံ

• ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးမှတ်စု

အောက်တွင်ၛင်းကိုသင်ကိုယ်တိုင်ရေးဆွဲနည်းနှင့်သင်လိုအပ်မည့်အချက်အလက်အမျိုးအစားအတွက်ဖော်ပြချက်ကိုသင်တွေ့ရပါမည်။

ကျောင်းခေါ်ချိန်စာရွက်

ပါဝင်သူများသည် နေ့စဉ်ဝင်ရောက်လက်မှတ်ထိုးနိုင်သည့် ဇယားကွက်တစ်ခုပါရှိသော စာရွက်တစ်ရွက်ကဲ့သို့ ရိုးရှင်းသော စာရွက်တစ်ရွက် ဖြစ်နိုင်သည်။ သင်သည် ၛင်းတို့၏အမည်၊ ၛင်းတို့၏ အီးမေးလ် သို့မဟုတ် ဖုန်းနံပါတ် (သင်သူတို့နှင့် ဆက်သွယ်နေသော်ငြားလည်း) နှင့် ပါဝင်သူများ သင်တန်းသို့လာသောအခါတွင် သင်နေ့စဉ်သိလိုသည့် အခြားအရာများကို သင်တောင်းဆိုချင်ပါသည်။

သဘောတူညီချက်ပုံစံ

ခွင့်ပြုချက်ယူသည့်ပုံစံများသည် သင်နှင့် သင့်ပါဝင်သူများသည် သင့်သင်တန်းရက်များအတွင်း ၛင်းတို့၏ပါဝင်မှုပုံစံနှင့် မည်သို့မည်ပုံ ပါဝင်မည်ကို မျှော်လင့်ထားကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် ကိရိယာတစ်ခုဖြစ်သည်။အလုပ်စာရွက်ကို ဖော်ပြသည့် စာကြောင်း နှစ်ကြောင်းဖြင့် သင်စတင်လိုမည်ဖြစ်ပြီး၊ သဘောတူခွင့်ပြုချက်ဖောင်တွင် လက်မှတ်ထိုးသည့်အချိန်တွင် ၛင်းတို့ပါဝင်နေသည်ကို သိရှိနိုင်သည်။ သင့်ခွင့်ပြုချက်ဖောင်တွင် အောက်ပါဘာသာစကားအချို့ ပါဝင်နိုင်သည်-

• မိမိဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်မှု-

ဥပမာ- ကျွန်ုပ်၏ပါဝင်မှုသည် ဆန္ဒအလျောက်ဖြစ်ပြီး အကြောင်းပြချက်မပေးဘဲ အချိန်မရွေး အခမဲ့ထွက်နိုင်သည်ကို ကျွန်ုပ်နားလည်ပါသည်။ ဤလေ့လာမှုတွင် ကျွန်ုပ်ဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်ရန် သဘောတူပါသည်။

• ပွင့်လင်းမြင်သာမှု

ဥပမာ - ဤသဘောတူညီချက်ပုံစံ၏မိတ္တူကိုကျွန်ုပ်အားပေးဆောင်မည်ဖြစ်ကြောင်းနားလည်ပါသည်။

• ဓာတ်ပုံထုတ်ဝေခြင်း-

ဥပမာ - ကျွန်ုပ်၏ဓာတ်ပုံများကို သတင်းပို့ရန် ရည်ရွယ်ချက်အတွက် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း အသုံးပြုရန်အတွက် ကျွန်ုပ် ခွင့်ပြုချက်ပေးပါသည်။ ဓာတ်ပုံမရိုက်တော့ဘူးဆိုရင် မီဒီယာထုတ်ဖို့မလိုပါဘူး။ သို့သော် ၛင်းသည် ရပ်ရွာလူထု၏ သဘောတူညီချက်များ ကဏ္ဍတွင် သင်တင်ပြလိုသည့်အရာ ဖြစ်သည်၊ သို့မှသာ ပါဝင်သူအားလုံးသည် ၛင်းတို့အချင်းချင်း ယူနေသည့် ဓာတ်ပုံများသည် ဆိုရှယ်မီဒီယာပေါ်တွင် အဆုံးသတ်သွားသည့်နေရာတွင် ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိနိုင်စေရန် ဖြစ်သည်။

ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးမှတ်စု

သင်ပါဝင်သူများထံ ဆက်သွယ်သည့်အခါ၊ ၛင်းတို့တွင် အတည်ပြုထားသော အချက်အလက်အားလုံးကို တစ်နေရာတည်းတွင် ရှိစေလိုပါသည်။ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးမှတ်စုတွင် ပွဲနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြေခံအသေးစိတ်အချက်များ (နေရာ၊ မည်သည့်အချိန်တွင်၊ စသည်ဖြင့်) အပါအဝင် ပါဝင်သူတစ်ဦးသည် ၛင်းတို့၏ကာလအတွင်း လိုအပ်မည့် မည်သည့်အရာမဆို ပါဝင်မည် ဖြစ်သည်။ **သင်နှင့်အတူပါဝင်သူများသည် ဟိုတယ်တွင်ညအိပ်ပါသလား။** ၛင်းတို့တည်းခိုသည့်နေရာနှင့် ဘယ်နှစ်ည တည်းခိုသည်ကို မှတ်သားထားပြီး မတော်တဆဖြစ်မှုများအတွက် အကြွေးဝယ်ကတ်တစ်ခု လိုအပ်နိုင်သည်။ (သို့မဟုတ် မည်သည့် ဟိုတယ်တွင်မဆို အကောင့်ဝင်ခြင်း နှင့် ထုတ်ယူခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများသည် ဟိုတယ်ရှိ ၛင်းတို့၏အချိန်အတွက် သက်ဆိုင်သည်) ဟုဖော်ပြပါ။

ၛင်းတို့သည် နေ့အလိုက်၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစသည်ဖြင့် ထောက်ပံ့ကြေးများရရှိနေပါသလား။ ပြန်လည်ပေးဆပ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ (ပြေစာများလိုအပ်ပါသလား။) မည်သည့်ဝေါဟာရကိုမဆို စာလုံးပေါင်းပေးပါ။ ပြီးတော့ ၛင်းတို့ပါဝင်မှု၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အနေဖြင့် မည်သည့်ကုန်ကျစရိတ်များ အကျုံးဝင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။

ဤစာတမ်းသည် တိကျ၊ တိုတို နှင့် ရှင်းလင်းသင့်သည်။ ပြဿနာများ၊ မေးခွန်းများ စသည်တို့ရှိပါက ပါဝင်သူများထံ ဆက်သွယ်နိုင်သည့် မည်သူမဆိုအတွက် ဆက်သွယ်ရန် အသေးစိတ်အချက်အလက်များကိုထည့်သွင်းထားကြောင်းသေချာပါစေ။

စ။ သင်တန်းအကဲဖြတ်ခြင်း + အဆက်အသွယ်မပြတ်ရှိနေခြင်း

သင်ဦးဆောင်နေသော သင်တန်းသည် သင်တန်းသားများအတွက် အထောက်အကူဖြစ်၊မဖြစ် သိရှိရန်အတွက် သင်တန်းသားများ၏ လိုအပ်ချက် နှင့် အသိပညာအခြေခံကို အခြေခံနားလည်မှုတစ်ခု တည်ဆောက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အစည်းအဝေးသို့ ရောက်ရှိလာသည့် ဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သော ကိစ္စများကို မည်သို့နားလည်သဘောပေါက်ကြသနည်း၊ သင်၏ သင်တန်းချိန်တွင် အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် ၛင်းတို့၏ စွမ်းရည်ကို မည်သို့ချဲ့ထွင်ခဲ့သနည်း။ သူတို့မှာ မည်သည့် အရည်အချင်းတွေရှိသနည်း။ သင်၏လေ့ကျင့်မှု အကျိုးသက်ရောက်မှုကို အမှန်တကယ်ဖမ်းဆုပ်ရန်၊ သင်သည် လိုအပ်ချက်များကို အတိုချုံး အကဲဖြတ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ၛင်းကိုသင်တန်းသားများအတွက် **အကြိုလေ့ကျင့်မှုအကဲဖြတ်ခြင်း**၊ အကြိုစမ်းသပ်မှု သို့မဟုတ် အခြေခံစစ်တမ်းစစ်တမ်းတစ်ခုဟုလည်း ခေါ်နိုင်သည်။

သင်လိုအပ်သော အချက်အလက်များသည် လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်ကို အထောက်အကူဖြစ်စေပြီး အစီအစဉ်နှင့်ပစ္စည်းများ ဖန်တီးရာတွင် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ ကြိုပြောထားသည့်အတိုင်း၊ ဤလမ်းညွှန်ချက်သည် လိုက်လျောညီထွေရှိနိုင်ပြီး တစ်ခုလုံးကိုမဟုတ်ဘဲ သေးငယ်သောအစိတ်အပိုင်းများဖြင့် ပေးပို့နိုင်စေမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်၊ သင်၏ အကြိုအကဲဖြတ်စစ်တမ်းမှ ဤအချက်အလက်ရရှိခြင်းက ၛင်းတို့၏လိုအပ်ချက်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာသိရှိနိုင်စေပြီး ၛင်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များ၊ အဖြစ်မှန်များနှင့်ဆက်စပ်သော သင်တန်းတစ်ခုကို စီစဉ်ပြီးပို့ချရန် ဤလမ်းညွှန်ချက်မှ အကြောင်းအရာကို အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်အောင် ကူညီပေးပါမည်။

လေ့ကျင့်ရေးကာလအတွင်းတွင် ပါဝင်သူများသည် သင်မျှဝေထားသည်များကို Role Plays၊ Body Mapping နှင့် Group သို့မဟုတ် တစ်ဦးချင်းတင်ဆက်ခြင်းများကဲ့သို့ သင်မျှဝေထားသည်ကို သိရှိနားလည်နိုင်စေရန် သင်ကူညီရန် ကူညီပေးသည့် အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသည့် လှုပ်ရှားမှုအချို့ ရှိပါသည်။

သင်တန်းပြီးသည့်နောက်၊ သင်တန်းချိန်လွန် အကဲဖြတ်သည့် ကိရိယာများကို အတန်းမှ မည်ကဲ့သို့အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် အတွေ့အကြုံများ ရရှိခဲ့သည်ကို ကြည့်ရှုရန် စီမံဆောင်ရွက်သင့်သည်။ နောက်တစ်ကြိမ်တွင် သင်ပြောင်းလဲနိုင်သည့်အရာများ (သင့်ပုံစံ၏ သွင်ပြင်များအပါအဝင်) နှင့်ပတ်သက်သည့် သင်တန်းနည်းပြတစ်ဦးအနေဖြင့် အဖိုးတန် အချက်အလက်များကိုလည်း သင်ရရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင်၊ မည်သည့်အကြောင်းအရာကို ပြောင်းလဲရမည်၊ ပါဝင်သူများထံမှ အဓိက ရယူထားမှုများနှင့် သင်တန်းပြီးနောက် သင်တန်းသားများကိုအသုံးပြုရန်အစီအစဉ်ရှိပုံတို့ကို သင်ပိုမိုသိရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အရေးကြီးဆုံးမှာ၊ ဤလမ်းညွှန်ချက်ဖြင့် သင်လုပ်ဆောင်နေချိန်တွင် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ အကျိုးသက်ရောက်မှု အကဲဖြတ်ခြင်း အစီအမံများ နှင့် အစည်းအဝေးများ နှင့် ကျော်လွန်၍ ပါဝင်သူများ၏ အစုလိုက်တိုးတက်မှုကို ခြေရာခံစောင့်ကြည့်ရန် ကိရိယာအမျိုးမျိုးကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ သင်၏လေ့ကျင့်မှုကို အကဲဖြတ်ခြင်းသည် သင်လုပ်ဆောင်နေသည့်အရာနှင့် တိုးတက်မှုလိုအပ်သည်များကို နားလည်သဘောပေါက်စေပြီး သင်တန်းသားများမှ ဖြည့်စွက်ထားသည့် အခြားကိရိယာတစ်ခုဖြစ်သည့် **သင်တန်းအကဲဖြတ်မှု**ကို အသုံးပြု၍ အကဲဖြတ်နိုင်ပါသည်။ ဤအကဲဖြတ်မှု၏ရလဒ်များသည် အနာဂတ်အလုပ်အားအသိပေးပြီး သင်၏ပံ့ပိုးကူညီမှုစွမ်းရည် နှင့် အနာဂတ်ကိုတိုးတက်စေရန် ကူညီပေးသင့်သည်။ လိုအပ်သည့်နေရာသို့ ပို့ဆောင်ရန်စီစဉ်ခြင်း။ ပံ့ပိုးကူညီမှုသည် အချိန်နှင့်အမျှ အားကောင်းလာကာ ဂရုတစိုက်အကဲဖြတ်ခြင်း နှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းမှ အားကောင်းလာသော ကျွမ်းကျင်မှုတစ်ခု ဖြစ်သည်။

အကြိုလေ့ကျင့်ရေးအကဲဖြတ်ကိရိယာ

သင့်အစီအစဉ်တွင် သင်ထည့်သွင်းလိုသည့် အကြောင်းအရာများပေါ်မူတည်၍ လေ့ကျင့်ရေးအကြိုအကဲဖြတ်ခြင်း ကိရိယာကို သင်ရေးဆွဲမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ သင်သည်စည်းရုံးရေးသင်တန်းကို အာရုံစိုက်နေပါက၊ စည်းရုံးရေးကဏ္ဍ နှင့် သင်၏သင်တန်းတွင် သင်ဖော်ပြမည့် အဓိကကဏ္ဍများကို အနီးကပ်ဖတ်ရှုရန် အကြံပြုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ အသိပညာအဆင့်များ၊ ပစ္စည်းများ ပါဝင်သည့် ရှုထောင့်တစ်ခုခုနှင့် အတွေ့အကြုံများ၊ သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်ရေးသို့ ရောက်ရှိလာနိုင်သည့် အရည်အချင်းများ အကြောင်း မေးမြန်းနိုင်သည်။

နမူနာမေးခွန်းများ -

• စကေး၁-၅တွင်၊မဲဆွယ်စည်းရုံးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍သင်အကျွမ်းတဝင်ရှိသနည်း။

• ဟုတ်/မဟုတ် - SWOT ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းနှင့်ရင်းနှီးပါသလား။

• စကေး၁-၅တွင်၊ SMART ရည်မှန်းချက်များနှင့်သင်အကျွမ်းတဝင်ရှိမှုကားအဘယ်နည်း။

သင်ဖော်ပြမည့် အကြောင်းအရာအပေါ်အခြေခံ၍ မေးခွန်းများမေးနေပြီး အသိပညာ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးလာမှုကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် သင်တန်းပြီးနောက်အကဲဖြတ်ခြင်းကိရိယာတွင် ၎င်းတို့ကို ထပ်မံမေးမြန်းမည် ဖြစ်သည်။

ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်အသိပညာကိုအကဲဖြတ်ခြင်းအပြင်၊ "ဤသင်တန်းတွင်သင်ဘာကိုမျှော်လင့်ချက်အရှိဆုံးလဲ" ကဲ့သို့သော အရည်အချင်းပြည့်မီသော မေးခွန်းများကိုလည်း မေးနိုင်သည်။ Survey Monkey သို့မဟုတ် Google Form ကဲ့သို့သော ရိုးရှင်းသော စစ်တမ်းနည်းလမ်းကို သင်သုံးနိုင်သည်၊ သို့မဟုတ် Facebook သို့မဟုတ် Instagram တွင် မဲရုံတစ်ခု သို့မဟုတ် whatsapp မှတစ်ဆင့် အသုံးပြုနိုင်သည်။ သင့်ပါဝင်သူများကို စတင်သိရှိခွင့်ရရန် အခွင့်အရေးတစ်ခု ဖြစ်သောကြောင့် အဆိုပါ အသိုင်းအဝိုင်းကို စတင်တည်ဆောက်ရန်မှာ သင့်အတွက်သာ ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အတွက် လုပ်ဆောင်နေသည့် မည်သည့် ဆက်သွယ်ရေး ချန်နယ်တွင်မဆို အကဲဖြတ်ခြင်းကိရိယာကို သင်မျှဝေမည် ဖြစ်သည်။

သင်တန်းပြီးနောက်အကဲဖြတ်ကိရိယာ

သင်တန်းပြီးဆုံးပါက သင့်အနေနဲ့ သင်တန်းသားများသည် အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိသည်သာမက သင်တန်းနည်းပြဖြစ်သည့် သင်နှင့် ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများ နှင့် သင်တန်းတစ်ခုလုံးအပေါ် မည်ကဲ့သို့ ခံစားရသည်ကို သင် သိချင်မည် ဖြစ်သည်။

သင့်ကို အကြိုလေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းများပေးသွားမည်ဖြစ်ပြီး သို့မှသာလျှင် သင့်၌ အကဲဖြတ်မှုစွမ်းရည်နှင့် အသိပညာဗဟုသုတများ တိုးပွားလာမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင်၊ သင်သည် သင်တန်းသားများ၏ သင်ရိုးသင်ကြားရေးအပေါ် ထားသော အတွေးအခေါ်များ (သို့မဟုတ် သင်၏ ပုံပိုးကူညီမှု) သင် သိချင်မည်ဖြစ်သည်။

Rise up! တွင် သင်၏လေ့ကျင့်ရေးလွန်အကဲဖြတ်ခြင်းကိရိယာအတွက် ပုံစံပလိတ်တစ်ခုအဖြစ် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် လေ့ကျင့်ရေးအကဲဖြတ်မှုပုံစံ တစ်ခု ရှိသည်။

အဆက်အသွယ်မပြတ်ပါစေနှင့်။

အရှိန်အဟုန်ကိုထိန်းပြီး ပါဝင်သူများနှင့် အဆက်အသွယ်မပြတ်ခြင်းသည် သင်၏ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုခရီးစဉ်၏ ရပ်ရွာတည်ဆောက်ရေးကဏ္ဍတွင် အမှန်တကယ် အရေးကြီးသော ခြေလှမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အမျိုးမျိုးနဲ့ ချိတ်ဆက်နေနိုင်ပါတယ်။ နည်းလမ်းများနှင့် ရှေ့သို့တက်လှမ်းခြင်းအတွက် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းနှင့် နည်းလမ်းကိုဆုံးဖြတ်ရန် ပါဝင်သူများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ပါ။ အောက်ဖော်ပြပါများသည် ချိတ်ဆက်နေရန်အတွက် အကြံပြုချက်အချို့ ဖြစ်သည်။

WhatsApp၊ Facebook သို့မဟုတ် ကမ္ဘာ့ YWCA ပလက်ဖောင်းများမှတစ်ဆင့် အီးမေးလ် နှင့် မက်ဆေ့ချ်အက်ပ်များမှတစ်ဆင့် အဖွဲ့လိုက်ဆက်သွယ်မှုစနစ် ထည့်သွင်းရန် သဘောတူညီပြီး ပုံမှန်ပွဲများ၊ အွန်လိုင်း သို့မဟုတ် လူကိုယ်တိုင် YWCA ပွဲများကို တက်ရောက်ပြီး ဒေသတွင်း၊ နိုင်ငံတော်နှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ YWCA အလုပ် နှင့် အပ်ဒိတ်များကို အပ်ဒိတ်လုပ်ပါ။ သင်တန်းသားများကြားတွင် အော်ဂဲနစ်ချိတ်ဆက်မှုကို အားပေးရန်လည်း အရေးကြီးပြီး သင်တန်းပြီးနောက် တိုးတက်မှု နှင့် အပ်ဒိတ်များကို ပုံမှန်မျှဝေရန် အကြံပြုအပ်ပါသည်။ လုံခြုံသောနေရာတစ်ခုကို အတူတကွမျှဝေပြီး လေ့ကျင့်မှုခံယူခြင်းသည် အချင်းချင်း ပံ့ပိုးကူညီရန် အသွင်ပြောင်းသော ခေါင်းဆောင်များ၏ ကွန်ရက်ကိုဖန်တီးပေးသည်။ ယခုလက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသော ဘေးကင်းသောနေရာသည် ပါဝင်သူများ ကိုယ်တိုင် နှင့် ပုံပိုးကူညီသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှ ပူးတွဲဦးဆောင်နိုင်သည်။ ဤအဖွဲ့အစည်းများသည် ကျောင်းသားဟောင်းများပွဲများ၊ မျိုးဆက်သစ်ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲများ နှင့်

ဘေးကင်းသောနေရာများအပြင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ နှင့် လှုပ်ရှားမှုများကိုပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် အဆိုပါ ချိတ်ဆက်မှုများအတွက် အဓိကပံ့ပိုးကူညီမှုအခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နိုင်သည်။

စိတ်ပါဝင်စားပါက၊ သင်တန်း၏အကျိုးသက်ရောက်မှု၊ ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် အသိပညာဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ၊ ထိရောက်သော အလေ့အကျင့်အသစ်များကို မြှင့်တင်ရန် နေရာလွတ်များကို နားလည်ရန် သင်တန်းသားများနှင့် ရှောင်တခင် နောက်ဆက်တွဲ တွေ့ဆုံမှုများကို စေတနာ့ဝန်ထမ်းလုပ်ရန် စိတ်ဝင်စားပါက အဖွဲ့မှ တစ်ဦးဦးက အကြံပြုအပ်ပါသည်။ ဤအစည်းအဝေးမျိုးများသည် သင်တန်းမှသင်ယူမှုများကို အကောင်အထည်ဖော်စဉ်တွင် ပါဝင်သူများ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော အခက်အခဲများ သို့မဟုတ် စိန်ခေါ်မှုများကို မျှဝေရန် အခွင့်အရေးတစ်ခုလည်း ပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည် စိန်ခေါ်မှုများကို ဆက်လက်ဖြေရှင်းရန်အတွက် စီစဉ်သူများ နှင့်/သို့မဟုတ် စည်းရုံးရေးမှူးများအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေမည် ဖြစ်သည်။

လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်ရန်စာရွက်များ၊လူပ်ရှားမှုများ + ပုံနှိပ်စရာများ

ဤအပိုင်းသည် အပိုင်း (၂) တွင်တင်ပြထားသည့်အကြောင်းအရာအချို့ကို အလေးပေးဖော်ပြရန်/ အားဖြည့်/လေ့ကျင့်ရန် အခွင့်အလမ်းများပေးမည့် လူပ်ရှားမှုအစုတစ်စုကို ဖော်ပြထားပါသည်။ လူပ်ရှားမှုများအတွက် ရွေးချယ်စရာတစ်ခုစီကို သင်ကြည့်ရှုသည့်အခါတွင် မည်သည့်လူပ်ရှားမှုများနှင့် ကိုက်ညီမည်ကို သင်ရွေးချယ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သင်၏ လေ့ကျင့်မှုသည် သင့်အကြောင်းအရာအတွက် အကောင်းဆုံးအကူအညီဖြစ်သည်။

လေ့ကျင့်ခန်း ၁ - အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု

အကြံပြုထားသောအချိန်
- ၆၀ မိနစ်

သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ
- ကွန်ပျူတာ
- ပရိုဂျက်တာ
- အင်တာနက်ချိတ်ဆက်မှု
- ကားချပ်အရှင် သို့မဟုတ် သင်ပုန်း
- မာကာများ
- ရုပ်ပြပုံကားချပ်များ / နံရံကပ်စာရွက်ပိုင်းများ
- လက်ကမ်းစာစောင် ပုံကြမ်း (၂) - ခွဲခြားသတ်မှတ်မှုများ

လမ်းညွှန်ချက်များ

၁။ အဖွဲ့နှင့်အတူဤကဏ္ဍတွင်ပါဝင်သော **Intersectionaly 101** ဗီဒီယိုကိုကြည့်ပါ။ အင်တာနက်ချိတ်ဆက်မှု၊ ကွန်ပြူတာ သို့မဟုတ် ပရိုဂျက်တာတို့ မရရှိနိုင်ပါက အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုအား ရှင်းပြရန် ဗီဒီယိုတွင် တင်ပြထားသော ဥပမာ/ဇာတ်လမ်းသုံးခုကို ဇာတ်ကြောင်း ပြောပြပါ။

၂။ ပါဝင်သူများကြားတွင် ရုပ်ပြပုံကားချပ်များ / နံရံကပ်စာရွက်ပိုင်းများကိုဖြန့်ဝေပါ။

၃။ ထို့နောက်ပုံကြမ်း (၂) ကိုကြည့်ရှုပြီး ၎င်းတို့၏ အပြန်အလှန်ဆက်နွယ်မှုရှိသော ဖြစ်တည်မှုများကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်ရန် ပါဝင်သူများအား တောင်းဆိုပါ။

၄။ ၎င်းတို့အား ဖိနှိပ်မှုအတွေ့အကြုံများနှင့် အခွင့်ထူးခံအတွေ့အကြုံများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အထောက်အထားများကို ဖော်ပြရန် ဝါကျတို သို့မဟုတ် အိုင်ဒီယာကိုဖော်ပြရန်အတွက် ကတ်ပြားများ သို့မဟုတ် ၎င်း၏ပို့စ်များကို အသုံးပြုရန်တောင်းဆိုပါ။

၅။ ပါဝင်သူများသည်မတူညီသောအကြံဉာဏ်များမျှဝေရန် ရုပ်ပြကားချက်/နံရံကပ်စာရွက်တစ်ခုထက်ပို၍အသုံးပြုနိုင်သည်။

၆။ ကတ်ပြားများကိုစုဆောင်းပြီး နံရံ သို့မဟုတ် ဘုတ်ပေါ်တွင် ကပ်ထားကာ ဖိနှိပ်မှု အတွေ့အကြုံများ နှင့် အခွင့်ထူးခံ အတွေ့အကြုံများကို ရည်ညွှန်းသည့် အတွေ့အကြုံများကိုခွဲခြားကာ ကွဲပြားစေပါသည်။

၇။ အဖွဲ့မှမျှဝေသောအကြံဉာဏ်များကိုကျယ်လောင်စွာဖတ်ပါ။

၈။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့်အောက်ပါမေးခွန်းကိုဖြေဆိုရန်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုကိုအားပေးပါ-
- အပြန်အလှန်ဆက်စက်မှုသည် အဘယ်ကြောင့်အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုခရီးအတွက် အရေးကြီးသော ကိရိယာ ဖြစ်သနည်း။

၉။ အဖွဲ့မှမျှဝေထားသောအကြံဉာဏ်များကို ကားချပ်အရှင် သို့မဟုတ် ဘုတ်ပေါ်တွင် ချရေးပါ။

အွန်လိုင်းတွင်လုပ်ဆောင်ရန် အဆင်ပြေပါက ဤလုပ်ဆောင်ချက်ကိုလိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် မှတ်စု- ဤလုပ်ဆောင်ချက်ကို လုပ်ဆောင်ရန် အတွက် Miro (အစည်းအဝေးများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများအတွက် ဒစ်ဂျစ်တယ်ဘုတ်ပြား) ကဲ့သို့သော ကိရိယာများကို ကြည့်ရှုရန် သင့်အားအကြံပြုအပ်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် သင်လေ့ကျင့်မှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေသည့် ပလပ်ဖောင်း၏ချက်ဘောက် သို့မဟုတ် ဤအွန်လိုင်းဖိုရမ်တွင် ပါဝင်သူများအား ၎င်းတို့၏အကြံဉာဏ်များကို မျှဝေရန် တောင်းဆိုပါ။ ပါဝင်သူအချို့သည် ၎င်းတို့၏အဖြေများကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းမဝေမျှလိုကြောင်း သတိထားပါ။ ပါဝင်သူများ၏ အကြံဉာဏ်များကို သင့်ထံသို့သာ (ပလပ်ဖောင်း၊ အီးမေးလ် သို့မဟုတ် whatsapp ပေါ်ရှိ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာစာတိုများမှတဆင့်) ပေးပို့နိုင်စေရန် အတွက် လျှို့ဝှက်ထားမှုကို သေချာစေရန် အဖွဲ့နှင့်မျှဝေနိုင်ရန် အခွင့်အရေးပေးပါ။

အကြံပြုထားသောအချိန်	ပစ္စည်းများ (လူကိုယ်တိုင်လာရောက်ကူညီပါက)
• ၃၅ - ၄၅ မိနစ်	• ကားချပ်အရှင်စာရွက်
	• အမှတ်အသားများ / အရောင်များ / ရောင်စုံများ

လမ်းညွှန်ချက်များ

အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ရခြင်းအကြောင်း စကားစမြည်ပြောဆိုရန် ပါဝင်သူများကိုဖိတ်ကြားပါ။ ပါဝင်သူတိုင်းအား ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်မှုခရီးစဉ်တွင် သူမကိုယ်တိုင် မြင်တွေ့သည့်နေရာကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် တောင်းဆိုပါ။ အကိုးအကားအဖြစ် အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှုခရီးကို သရုပ်ဖော်သည့် စက်ဝိုင်းပုံချပ်ကိုအသုံးပြုပါ။ ဤသည်မှာ ဆွေးနွေးပွဲဖွင့်ရန် အကြံပြုထားသော မေးခွန်းများစာရင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ကိုလိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်သည်ကိုသတိရပါ။ အကြောင်းအရာနှင့် သင်လုပ်ဆောင်နေသော ပရိသတ်ပေါ်မူတည်သည်။

• သင့်ခေါင်းဆောင်မှုခရီးရဲ့ဘယ်အချိန်ရောက်နေလဲ။

• သင့်လူ့အခွင့်အရေးကိုသိတယ်လို့ခံစားရလား။ သို့ဆိုလျှင် သင်သည်ထိုအခွင့်အရေးများကိုပြောဆိုရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေပြီဟု ခံစားရပါသလား။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။

• သင် သို့မဟုတ် သင့်အသိုင်းအဝိုင်းအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် သင့်တွင် သင်လိုအပ်သော ပံ့ပိုးကူညီမှု ရှိပါသလား။ မင်းရဲ့ခေါင်းဆောင်မှုကို အားကောင်းအောင် ကူညီပေးဖို့ ဘာတွေလိုအပ်မလဲ (သင့်မိသားစု၊ အသိုင်းအဝိုင်း၊ ကျောင်း၊ အစိုးရစသဖြင့်)။

• ဒေသဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် အမျိုးသားရေးပြဿနာများကို မည်သူကကူညီဖြေရှင်းပေးနိုင်သည်ကိုသင်သိပါသလား။

• သင်နှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်သော သို့မဟုတ် သင့်ထောက်ခံအားပေးမှုကိုပံ့ပိုးပေးနိုင်သော ပါဝါရာထူးများတွင် ရှိပါသလား။ ဒီလူတွေက ဘယ်သူတွေလဲ။

• သင့်အသိုင်းအဝိုင်းရှိ အခြားအမျိုးသမီးငယ်များနှင့်သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုအတွေ့အကြုံကိုမျှဝေရန်အခွင့်အလမ်းများရှိပါသလား။သင် မည်သို့လုပ်ဆောင်မည်နည်း။

• သင်မြင်လိုသောပြောင်းလဲမှုများသည် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး သင့်ကိုယ်သင်ထက်ပို၍ သက်ရောက်မှုရှိမည်ဟု သင် မည်သို့သေချာအောင် ပြုလုပ်နိုင်မည်နည်း။

ဤမေးခွန်းများအတွက် ၎င်းတို့၏ရောင်ပြန်ဟပ်မှုများ နှင့် အဖြေများအပေါ်အခြေခံ၍ ၎င်းတို့၏ခေါင်းဆောင်မှုလမ်းကြောင်းကို တောင်းဆိုပါ။ တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိပြီးပျော်ပျော်နေဖို့အားပေးပါ။

ခေါင်းဆောင်မှု ခရီးစဉ်တစ်လျှောက် ပုံများကိုလူတိုင်းမြင်နိုင်စေရန်မျှဝေခိုင်းပါ။အကယ်၍ တစ်စုံတစ်ယောက်မှ ထိုသို့အရာများကို ကျွန်သင်တန်းသားများနှင့် မျှဝေပြောပြရန် အဆင်မပြေပါကလည်း ပြဿနာမရှိပါ။ ၎င်းတို့၏ အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်မှု ခရီးလမ်း မြေပုံအကြောင်း ဆွေးနွေးရန် အဖွဲ့ရှိ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများကို ဖိတ်ခေါ်ပါ။

ပါဝင်သူများမျှဝေထားသောခရီးစဉ်များကိုအခြေခံ၍ အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးမှုဖြင့် ဤလုပ်ဆောင်ချက်ကို အဆုံးသတ်ပိတ်သိမ်းပါ။ တူညီမှုများ ရှိပါသလား။ မည်သို့သော စိတ်ကူးသစ်များပေါ်လာသနည်း။ အဖွဲ့မှ အခြားအမျိုးသမီးငယ်များနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများရှိပါသလား။ အခြားအမျိုးသမီးငယ်များ၏ အဖြစ်အပျက်များကို နားထောင်ရင်း မည်သို့ခံစားရသနည်း။

အွန်လိုင်းတွင်အဆင်ပြေပါကဤလုပ်ဆောင်ချက်ကိုလိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင်မှတ်ချက် - ၎င်းတို့ရှိပြီးသားပစ္စည်းများကိုအသုံးပြု၍ စာရွက်တစ်ရွက်၊ မှတ်စုစာအုပ် သို့မဟုတ် ကတ်ထူပြားပေါ်တွင် ပါဝင်သူများအား ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးစဉ်ကို ဆွဲခိုင်းပါ။ ဒါမှမဟုတ် ဖြတ်ညှပ်ကပ် လုပ်ခိုင်းပါ။ မျှဝေရန်အဆင်ပြေပါက၊ ၎င်းတို့၏ပုံဆွဲ/ပုံတူကူးပုံတို့ကို ပြသရန် ၎င်းတို့၏ ကွန်ပြူတာ ဖန်ပြင်ကို မျှဝေခွင့်ပြုပါ။ အုပ်စုဆွေးနွေးမှုတွင်ပါဝင်ပါ။ တနည်းအားဖြင့် ဓာတ်ပုံရိုက်ပြီး သင့်အီးမေးလ် သို့မဟုတ် ဖုန်းသို့ ပေးပို့ခိုင်းနိုင်သည်။ ထို့နောက် သင်သည် ထိုပုံကို ကျွန်အဖွဲ့နှင့်မျှဝေနိုင်ပါသည်။

အကြံပြုထားသောအချိန်	သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ
• ၈၀ မိနစ်	• စာရွက်ကားချပ်အရှင် နှင့်ဖောင်တိန်

ပါဝင်သူများသည် နေ့စဉ်အစပိုင်း သို့မဟုတ် အစည်းအဝေးတွင် အတူတကွလာရောက်သည့်အခါတိုင်း၊ သင်အတူတကွဖန်တီးမည့် ဘုံသဘောတူညီချက်ကို အချင်းချင်း သတိပေးပါ။ ဤလုပ်ဆောင်ချက်၏နောက်ကွယ်တွင် အဓိကသတင်းစကားမှာ ပါဝင်သူများသည် အချင်းချင်း အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုပေးနိုင်သည့် လေးစားဖွယ်ကောင်းသော တက်ကြွမှုတစ်ခုကို ထူထောင်ရန်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် လျှို့ဝှက်ရေးဟူသည်ကို ဘုံနားလည်မှုတစ်ခုလည်း သတ်မှတ်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ဤလှုပ်ရှားမှုသည် အသွင်ပြောင်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ရန် အချင်းချင်း လေးစားမှုနှင့် ကြင်နာမှုဖြင့် ဆက်ဆံခြင်းသည် အရေးကြီးကြောင်း ပါဝင်သူများအား အသိအမှတ်ပြုရန် ကူညီပေးပါသည်။

လမ်းညွှန်ချက်များ (ဤလုပ်ဆောင်ချက်တွင်အပိုင်း၃ပိုင်းပါရှိသည်)
• အပိုင်း ၁ - လေးစားမှုဆိုတာသင့်အတွက်မည်သို့အဓိပ္ပာယ်ရှိသနည်း။ (၃၀ မိနစ်)
• အပိုင်း ၂ - ဘုံသဘောတူညီချက်တစ်ခုရရှိရန် (၃၀ မိနစ်)
• အပိုင်း ၃ - သင်တန်းကို ကောင်းမွန်စွာ အဆုံးသတ်ခြင်း (၂၀ မိနစ်)

အပိုင်း၁ - လေးစားမှုဆိုတာသင့်အတွက်မည်သို့အဓိပ္ပာယ်ရှိသနည်း။

ပါဝင်သူများသည် ၎င်းတို့အတွက် လေးစားမှု နှင့် ယုံကြည်မှုကို ဆိုလိုကြောင်း တစ်ဦးချင်းစီ ဆင်ခြင်သုံးသပ်သင့်သည်။ သက်တောင့်သက်သာ နဲ့ လုံခြုံမှုရှိစေဖို့ လိုအပ်တာတွေကို ရေးပေးသင့်ပါတယ်။ ၎င်းတို့အတွက်စဉ်းစားရမည့်မေးခွန်းများ -
• လေးစားမှုဆိုတာမင်းအတွက်ဘာအဓိပ္ပာယ်လဲ။
• သက်တောင့်သက်သာရှိဖို့ဘာလိုသလဲ။
• ဤနေရာ၌သင်ဘာများလိုအပ်သနည်း၊ထို့ကြောင့်လူတိုင်းပါဝင်နိုင်သည်ဟုခံစားရပါသလား။
• လုပ်ဆောင်ချက်ကိုဘယ်လိုခံစားရလဲ။
ပါဝင်သူများသည် အရေးကြီးသည်ဟု ထင်မြင်နိုင်သမျှရေးသင့်ပြီး ၎င်းတို့ကို တတ်နိုင်သမျှ တိတိကျကျ ရေးသားရန် တိုက်တွန်းသင့်သည်။

အပိုင်း၂- ဘုံသဘောတူညီချက်တစ်ခုရောက်ရှိရန်

လုံခြုံမှုရှိသော နေရာကို သတ်မှတ်ခြင်းအတွက် အခြေခံစည်းမျဉ်းများ မည်ကဲ့သို့ဆိုလိုကြောင်း ပါဝင်သူများအားရှင်းပြပါ။ ပါဝင်သူတိုင်းကို လူတိုင်းလိုက်နာစေလိုသော စည်းကမ်းချက်များကို ချရေးခိုင်းပါ။ ပါဝင်သူများအား ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အချိန်ပေးပါ။ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများသည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုလည်း အကြံပြုနိုင်သည်။ မြေပြင်စည်းမျဉ်းများအတွက် အကြံပြုချက်အချို့
• နားထောင်ခြင်းသည်အဓိကဖြစ်သည်။
• မတူညီသောအမြင်များနှင့်အယူအဆများကိုလေးစားပါ။
• မည်သူ့ကိုမျှမဝေဖန်ပါနှင့်။
• တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက်ကူညီပါ။
• ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင်နေပါ။

အပိုင်း၃- သင်တန်းကို ကောင်းမွန်စွာ အဆုံးသတ်ခြင်း

ပါဝင်သူများသည်အတူတကွ စည်းဝေး၍ တစ်ဦးစီမှ အကြံပြုထားသော စည်းမျဉ်းများကို ဆွေးနွေးကြသည်။ ပါဝင်သူအားလုံးကို စာရင်းထဲသို့မထည့်မီ ပါဝင်သူအားလုံး သဘောတူကြောင်း သေချာစေရန် ဆင်ခြင်သုံးသပ်ရန် နှင့် ဆွေးနွေးရန် အချိန်ပေးပါ။

လက်ခံထားသော စည်းမျဉ်းများအားလုံးကိုရေးပြီး လူတိုင်းမြင်နိုင်သည့် နေရာတွင်ပြသပါ။ ဤအရာများသည် သင်၏ ဘုံသဘောတူညီချက်များပင် ဖြစ်သည်။

လေ့ကျင့်ခန်းစာရွက် ၁ - ဒစ်ဂျစ်တယ်နိုင်ငံသားဖြစ်မှုစာမေးပွဲ

အကြံပြုထားသောအချိန်	သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ:
• ၂၀ မိနစ်	• အမေးအဖြေစာရွက်များပုံနှိပ်ထုတ်ခြင်း၊
	• ဖောင်တိန်

၁။ အင်တာနက်မှာတွေ့တဲ့အချက်အလက်အားလုံးကိုသင်ယုံပါသလား။
- က။ မယုံပါ။ ၎င်းအချက်အလက်တွေ မှန်ကန်ကြောင်း အမြဲပြန်စစ်ဆေးဖြစ်သည်။
- ခ။ အချက်အလက်တွေမှန်လားမမှန်လားဆိုတာကိုကျွန်တော်မစဉ်းစားမိဘူး
- ဂ။ အွန်လိုင်းမှာမြင်သမျှကိုယုံတယ်။

၂။ အက်ပ်အသစ်များကိုရှာဖွေရန် သို့မဟုတ် နည်းပညာအသစ်များကိုလေ့လာရန် သင်စိတ်ဝင်စားပါသလား။
- က။ ဟုတ်ကဲ့၊ဒီအကြောင်းကိုသင်ယူပြီးနားလည်လို့ နှစ်သက်ပါတယ်။
- ခ။ ကျွန်တော်ဒါကိုတစ်ခါတရံစိတ်ဝင်စားပေမယ့်အမြဲတမ်းတော့မဟုတ်ပါဘူး။
- ဂ။ ဒါကိုကျွန်တော်လုံးဝစိတ်မဝင်စားပါဘူး။

၃။ သင်ဟာအွန်လိုင်းပေါ်ကလူတွေအပေါ် ယဉ်ယဉ်ကျေးကျေးဆက်ဆံတတ်သူလား။
- က။ ဟုတ်ကဲ့၊ကျွန်တော်အွန်လိုင်းမှာစာရေးခြင်းဒါမှမဟုတ်ပို့စ်တင်ခြင်း မလုပ်ခင် အရင်စဉ်းစားပါတယ်။
- ခ။ ကျွန်တော်သည် အများအားဖြင့် ယဉ်ကျေးသော်လည်း အွန်လိုင်းတွင် စာမရေးခင် အရင်မစဉ်းစားဖြစ်ပါ။
- ဂ။ အွန်လိုင်းမှာရေးတာဒါမှမဟုတ်ပို့စ်တင်တာတွေကိုသိပ်ဂရုမစိုက်ပါဘူး။

၄။ အွန်လိုင်း ဘေးကင်းအောင်နေနည်းကိုသင်သိပါသလား။
- က။ ဟုတ်ကဲ့၊ ကျွန်ုပ်၏ကိုယ်ရေးကိုယ်တာလုံခြုံမှုကိုသေချာစေရန်၊ ကျွန်ုပ်၏ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ချိန်ညှိချက်များ နှင့် စကားဝှက်များကို ပြောင်းလဲခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပါသည်။
- ခ။ ကျွန်ုပ်သည်လုံခြုံသည်ဟုထင်သော်လည်းကျွန်ုပ်၏ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဆက်တင်များကိုစစ်ဆေးရန်မေ့သွားတတ်သည်။
- ဂ။ ကျွန်ုပ်တွင်မှာမည်သည့်ပြဿနာမှ ဖြစ်လာမည်မဟုတ်ဟု ယုံကြည်ထားသောကြောင့် စိတ်မပူပါဘူး။

၅။ ဓာတ်ပုံမတင်မီသို့မဟုတ်မမျှဝေမီသေချာစဉ်းစားပါ။
- က။ ဟုတ်ပါတယ်၊ 'ဒီဓာတ်ပုံကိုမြင်ရတာဝမ်းသာမလား' လို့အမြဲစဉ်းစားမိတယ်၊ဟုတ်ရင်မျှဝေလိုက်မယ်။
- ခ။ အမြဲတမ်းတွေးဖို့မရပ်ဘူး။
- ဂ။ လူတွေကဘယ်လိုထင်လဲဂါဂရုမစိုက်ဘူး။

၆။ သင့်သူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် မိသားစုဝင်များကဲ့သို့ အခြားသူများ၏ဓာတ်ပုံကို မတင်မီ သို့မဟုတ် မမျှဝေမီ သင်သေသေချာချာ စဉ်းစားပါလား။
- က။ 'ဒီဓာတ်ပုံကိုမြင်ရတာပျော်ကြမှာလား' လို့အမြဲစဉ်းစားမိတယ်၊ဟုတ်ရင်မျှဝေလိုက်မယ်။
- ခ။ အမြဲမစဉ်းစားဖြစ်ပါ
- ဂ။ လူတွေကကျွန်တော့်ဝေမျှမှု အပေါ်ဘယ်လိုထင်မြင်နေမလဲဆိုတာကျွန်တော်ဂရုမစိုက်ပါဘူး။

၇။ အွန်လိုင်းကျင့်ဝတ်အတွက်သင့်နိုင်ငံ၏ဥပဒေများကိုသင်သိရှိပါသလား။
- က။ ဟုတ်ကဲ့။ ဥပဒေတွေကို မချိုးဖောက်မိဖို့ အရမ်းသတိထားပါတယ်။ ကျွန်ုပ်သည် ဖိုင်များကို တရားမဝင် ဒေါင်းလုဒ်လုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသူများ၏အလုပ်ကိုကော်ပီကူးခြင်းမျိုး ဘယ်တော့မှမလုပ်ပါ။

ခ။ ကျွန်ပ်သည်များစွာမသိသော်လည်း ဖိုင်များကို တရားမဝင်ဒေါင်းလုဒ်လုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသူများ၏ အလုပ်ကို ကူးယူခြင်း မလုပ်ပါ။
ဂ။ ကျွန်တော့်နိုင်ငံတွင် ထိုသို့သော ဥပဒေများ ရှိသည်၊ မရှိသည်ကို ကျွန်တော် မသိပါ။

က အများဆုံးရပါက
ဂုဏ်ယူပါသည်။ သင်သည်နည်းပညာကိုဘေးကင်းပြီး အသိဉာဏ်ရှိရှိအသုံးပြုသည်။ သင်သည် အဆင့်မြင့်ဒစ်ဂျစ်တယ်နိုင်ငံသား တစ်ဦး ဖြစ်သည်။

ခ အများဆုံးရပါက
ပိုကောင်းအောင်လုပ်နိုင်ပါတယ်။အွန်လိုင်းမှာရှိနေတဲ့အခါသေချာစဉ်းစားကြည့်ပါ။

ဂ အများဆုံးရပါက
သင်သည် ဘေးကင်းပြီးအဓိပ္ပါယ်ရှိသော ဒစ်ဂျစ်တယ်အထောက်အထားတစ်ခု တည်ဆောက်ရန် နောက်ထပ်လေ့လာရန် ရှိသေး၏။

အကြံပြုထားသောအချိန် • ၆၀ မိနစ်	သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ • ဖောင်တိန် • စက္ကူ

မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ဘဝကို ထိခိုက်စေသည့် အကြောင်းအရင်းများစွာ ရှိသည်။ ဤအချက်များသည် လူမှုရေး သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေး၊ ၎င်းတို့နေထိုင်ရာတည်နေရာ (ဥပမာ ကျေးလက် သို့မဟုတ် မြို့ပြ)၊ ၎င်းတို့ကို ထိခိုက်စေသော သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးကို ဘက်လိုက်သောဥပဒေများ၊ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ဘဝနှင့် ကျန်းမာရေးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်နိုင်သည့် မတူညီသော အစီအစဉ်များ နှင့် မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်မှုအရည်အသွေးများပင် ဖြစ်နိုင်သည်။ အခြေအနေ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းသည် ပြည်တွင်း၊ နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် မည်သည့်ပြဿနာကိုမဆို အကဲဖြတ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ပြီးပြည့်စုံသော အခြေအနေများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းသည် ပြဿနာတစ်ခု၏ မူလဇစ်မြစ်၊ ပြဿနာတစ်ခုအတွက် မည်မျှအရေးကြီးသည် သို့မဟုတ် အရေးကြီးကြောင်းနားလည်ရန်၊ ထောက်ခံအားပေးမှုအတွက် ခိုင်မာသော အထောက်အထား အခြေခံတစ်ခု ဖန်တီးနိုင်သည့်အပြင် အလားအလာရှိသော အရင်းအမြစ်များ နှင့် မဟာဗိတ်များ ရရှိနိုင်သည်ကို နားလည်ရန် ကူညီပေးပါမည်။

ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူအတွက် မှတ်ချက်- သင့်ပြဿနာကို တိကျစွာသိရှိနိုင်စေရန် နှင့် အောက်ပါလုပ်ဆောင်ချက်ဇယားအတွက် ၎င်းကိုအသုံးပြုရန် ပုံနှိပ်စရာ ၂ မှ ပြဿနာသစ်ပင်ကို သင်အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ပါဝင်သူများ အတူတကွ ဖြည့်စွက်ရန်အတွက် ပုံနှိပ်စရာ ၂ ကို သင် ပုံနှိပ်ထုတ်နိုင်ပါသည်။

အခြေအနေဆိုင်ရာခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဇယား

ဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သောကိစ္စ	ဒေတာနှင့်အရင်းအမြစ် (ပြည်တွင်း)	ဒေတာနှင့်အရင်းအမြစ် (နိုင်ငံတော်နှင့်ဆိုင်သော)	ဒေတာနှင့်အရင်းအမြစ် (ကမ္ဘာ့တစ်ဝန်း)	မှတ်စုများ

အခြေအနေဆိုင်ရာခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဇယားသည်သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတော်မူဝါဒများကိုကျဉ်းမြောင်းစေပြီးမူဝါဒအကဲဖြတ်မှုတွင်လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခုဖြစ်စေရန်ကူညီပေးသည်။

အမျိုးသားမူဝါဒနှင့်မဟာဗျူဟာအကဲဖြတ်ခြင်း။

ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒဘောင်များ	သူတို့တကယ်တည်ရှိသလား	မူဝါဒအရင်းအမြစ်ကို စာရင်းပြုစုပါ	၎င်းတို့ကို အတည်ပြုပြီးပြီလား

အထက်ဖော်ပြပါမူဝါဒများသည်သင့်ပြဿနာနှင့်သက်ဆိုင်သည့်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာကတိကဝတ်များကိုရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်လိုအပ်ပြီးအောက်ပါအတိုင်းမြေပုံဆွဲကာအကဲဖြတ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

အကြံပြုထားသောအချိန်	သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ
• ၆၀ မိနစ်	• ကားချပ်အရှင်များ
	• ဖောင်တိန်

ရည်ရွယ်ချက်- သင့်ထောက်ခံအားပေးမှုလုပ်ငန်းကို နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် သြဇာလွှမ်းမိုးမည့် မဟာမိတ်အမျိုးမျိုးကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်။

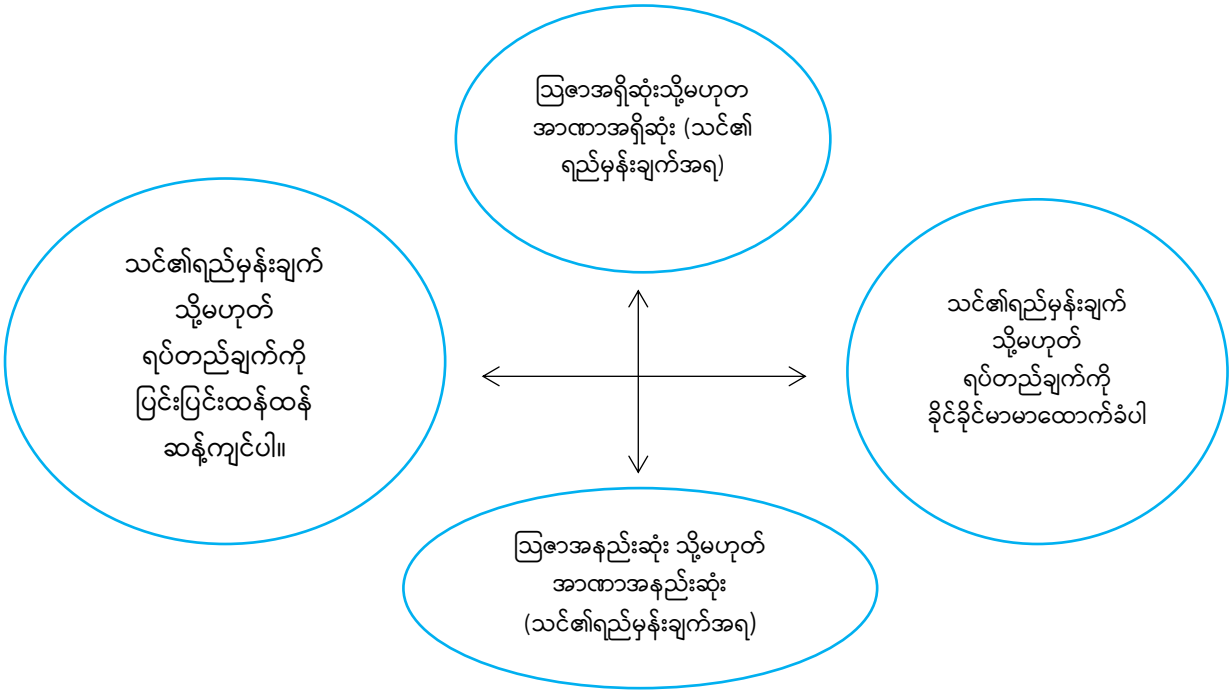
လမ်းညွှန်ချက်များ

သင်အနေဖြင့် သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သူများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် စတင်ပါ။ အောက်ပါတို့ကို သိရှိနိုင်စေရန် ကူညီပေးမည့် အောက်ပါမေးခွန်းများကိုမေးပါ။

• သင့်ပန်းတိုင်ကို အောင်မြင်အောင် ကူညီပေးနိုင်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်တဲ့သူများ၏နာမည်၊ သူတို့ရဲ့အခန်းကဏ္ဍကို ဖော်ပြပါ။
• အကျိုးအမြတ်မယူသော သို့မဟုတ် အဖွဲ့များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် သင်ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်သည့် အခြားအစီအစဉ်ရှိသော ကာယကံရှင်များရှိပါသလား။ (နာမည်နဲ့သူတို့ရဲ့အခန်းကဏ္ဍများကို ဖော်ပြရန်)
• ဤနေရာတွင် အရေးကြီးသောသက်ဆိုင်သူများ တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှုရှိပါသလား။ (ဥပမာ x မြို့တွင်းရှိမိန်းကလေးများ၊ စည်းရုံးနိုင်သည် သို့မဟုတ် မပါဝင်နိုင်)
• သင့်အလုပ်ကိုတိုက်ရိုက်တိုက်ခိုက်မည် သို့မဟုတ် ဆန့်ကျင်မည့်သူရှိပါသလား။

အဖွဲ့သည် ဤမေးခွန်းများကို ဖြေကြားပြီး ၎င်းတို့၏ အဓိကလွှမ်းမိုးသူများကို ဖော်ထုတ်ပြီးသည်နှင့် သင်၏ သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သူများကို ယခုထည့်သွင်းရန် အောက်ပါပုံကြမ်းကို အသုံးပြုပါ။ အမည်တစ်ခုစီကို အခြေခံ၍ ဖွဲ့စည်းသင့်သည်။

• ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်မည်မျှလွှမ်းမိုးမှုရှိသနည်း။
• ဤလေ့ကျင့်ခန်းသည် သင့်အား သြဇာလွှမ်းမိုးသူတိုင်းကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန် ကူညီပေးနိုင်သည်။ ၎င်းသည် သင့်အား ဆက်သွယ်မှုများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် ဖြစ်နိုင်သည့်နည်းလမ်းများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ကာ ဤအရေးကြီးသော သြဇာလွှမ်းမိုးသူများကို လွှမ်းမိုးနိုင်စေမည်ဖြစ်သည်။



https://commonslibrary.org/guide-power-mapping-and-analysis/ မှ ကောက်နုတ်ထားပါသည်။ (Anita Tang)

လေ့ကျင့်ခန်း ၅ - SMART ဖြစ်သော ရည်ရွယ်ချက်

အကြံပြုထားသောအချိန်	သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ
• ၆၀ မိနစ်	• ကားချပ်အရှင်များ
	• ဖောင်တိန်

ပံ့ပိုးသူအတွက် မှတ်စုများ - ပုံနှိပ်စရာ ၁ မှ ပြဿနာသစ်ပင်ကို ကိုးကားပါ။ ဖော်ပြထားသောရလဒ်များကို သေချာကြည့်ပါ။ ထိုရလဒ်များကို ရဖို့အတွက် သင်သုံးနိုင်တဲ့ရည်ရွယ်ချက် တွေကဘာတွေလဲ။ (ရည်ရွယ်ချက် အများကြီး မချမှတ်ထားရန် သတိရပါ။)
ယခုသင့်ရည်မှန်းချက်သည် SMART ဖြစ်၊မဖြစ် စစ်ဆေးပါ။

တိကျမှုရှိခြင်း (**Specific**)
- သင်၏သုံးသပ်ချက်များသည် အသေးစိတ်ကျပါသလား။
- ရည်မှန်းချက်တွင် ပြတ်သားတဲ့ရလဒ်ရှိပါသလား။
- တိကျသောအချိန်ဘောင်ရှိပါသလား။
- အပြောင်းအလဲကိုအောင်မြင်အောင်ကူညီပေးနိုင်တဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူတွေကိုသင်သိပါသလား။

တိုင်းတာနိုင်ခြင်း (**Measurable**)
- သင် အလိုရှိသော အပြောင်းအလဲရှိမရှိကို သင်သိနိုင်ပါသလား။
- တိုးတက်မှုကိုပုံမှန်ခြေရာခံရန်အချက်အလက်နှင့်အထောက်အထားများကိုစုဆောင်းနိုင်ပါသလား။

ဖြစ်မြောက်နိုင်ခြင်း (**Achievable**)
- သင်ဆုံးဖြတ်ထားသောအချိန်ဘောင်အတွင်းဂင်းကိုအောင်မြင်နိုင်ပါသလား။
- ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သောစိန်ခေါ်မှုများနှင့်ကန့်သတ်ချက်များကားအဘယ်နည်း။

ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိခြင်း (**Relevant**)
သင်လိုချင်သောအပြောင်းအလဲသည် လူအများနှင့် သိသိသာသာ သက်ဆိုင်နေပါသလား။

အချိန်မီခြင်း- (**Timely**)
- သင်အလိုရှိသောပြောင်းလဲမှုကို မည်သည့်အချိန်တွင် ရယူနိုင်မည်နည်း။
- သင်ဆုံးဖြတ်ထားသည့်အချိန်ဘောင်အတွင်း ဂင်းကို အောင်မြင်နိုင်ပါသလား။

အကြံပြုထားသောအချိန်	သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ
• ၆၀ မိနစ်	• ကားချပ်အရှင်များ
	• ဖောင်တိန်

လမ်းညွှန်ချက်များ

လုပ်ဆောင်မှုအချိန်၏ ပထမ မိနစ် ၃၀ ကို အသုံးပြု၍ လုပ်ဆောင်ခဲ့သော လှုပ်ရှားမှုများနှင့် နည်းဗျူဟာများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး အောင်မြင်မှု ရှိ၊မရှိ နှင့် သင်ပိုကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်များကို အကဲဖြတ်ပါ။ အောက်တွင် ဥပမာတစ်ခုပါဝင်ပါသည်။

စည်းရုံးရေးလှုပ်ရှားမှု	**အလုပ်ဖြစ်သော အရာ**	**အထောက်အထား**	**အလုပ်မဖြစ်သော အရာ**	**စည်းလုံးရေး တိုးတက်စေရန် အပြောင်းအလဲများ**
ဥပမာ - သင်သည် လူမှုကွန်ရက်မီဒီယာ ကမ်ပိန်းတစ်ခုကို စီစဉ်ခဲ့သည်။	Instagram ပေါ်မှ ကမ်ပိန်းသည် အောင်မြင်စွာ ပြီးမြောက်ခဲ့သည်။	လူအများအပြားသည် Instagram စာမျက်နှာရှိပို့စ်များနှင့် ဇာတ်လမ်းများ ကို မျှဝေပြီး ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။	Twitter တွင် စိတ်ဝင်စားမှု သို့မဟုတ် ပါဝင်မှု မရှိသလောက် ဖြစ်သည်။	• ကျွန်ုပ်တို့သည် လူအများ ပိုမို စိတ်ဝင်စားမှုရှိသည့် Instagram ပေါ်တွင်သာ ကမ်ပိန်းကိုအာရုံစိုက်စေပါ။ • ကျွန်ုပ်တို့၏ Twitter ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကို တိုးမြှင့်ရန်အလားအလာရှိသောစေတနာ့ဝန်ထမ်းများ ကိုခွဲခြားသတ်မှတ်ပါ။

သင့်လှုပ်ရှားမှုများ နှင့် နည်းဗျူဟာအားလုံးကို စာရင်းပြုစုပြီး အကဲဖြတ်ပြီးသည်နှင့်၊ အုပ်စုတစ်ခုအနေဖြင့် အောက်ပါမေးခွန်းများကိုဆွေးနွေးပါ။

• **ရပ်တန့်သင့်သည့်** အချက်တစ်ခုခုရှိပါသလား။

အဖွဲ့သည်အလုပ်မဖြစ်သည့်အရာကို ဆွေးနွေးပြီး ရပ်တန့်ပစ်သင့်ပါသည်။

• **ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သင့်သည့်** အရာများရှိပါသလား။

အဖွဲ့အနေဖြင့်မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်သည်ကိုဆွေးနွေးသင့်သည်။

• ကျွန်ုပ်တို့ **စတင်သင့်သည်များ** ရှိပါသလား။

အဖွဲ့သည်သင်၏ရည်မှန်းချက်များအောင်မြင်ရန်လိုအပ်သည့် အပြောင်းအလဲများကို ဆွေးနွေးသင့်သည်။

• သင် ဘာကိုသံသယရှိနေတာလဲ။ဘယ်အရာကသင့်ကိုယုံကြည်မှုရှိစေတာလဲ။

https://www.who.int/pmnch/knowledge/publications/advocacy_toolkit.pdf. မှ ကိုးကားထားသည်။ Geneva: World Health Organization; 2017 (WHO/FWC/ NMC/17.2). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO

လေ့ကျင့်ခန်း ၇ - မတူကွဲပြားမှုကိုဆွေးနွေးခြင်း - အတွေးစတင်သူ

အကြံပြုထားသောအချိန်	သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ
• ၃၀ မိနစ်	• စက္ကူ သို့မဟုတ် စာရွက်များ
	• ဖောင်တိန်

အပိုင်း က - အောက်ပါမေးခွန်းများကိုအဖွဲ့အားတင်ပြပါ။သူတို့ကိုတွေးဆပြီးရေးဖို့၁၀မိနစ်လောက်အချိန်ပေးပါ။

မေးခွန်းများ -

• မတူကွဲပြားခြင်းဟူသောစကားလုံးနှင့်ပတ်သက်၍သင်မည်သို့နားလည်သနည်း။

• မတူကွဲပြားမှုဆိုတဲ့စကားလုံးကိုကြားတဲ့အခါဘယ်လိုထင်လဲ။

• သင်ကတစ်နေရာတည်းမှာ ဒါမှမဟုတ် အုပ်စုထဲမှာ အဆင်မပြေဖြစ်ဖူးသလား။ ဒါကိုသင်ဘယ်လိုခံစားရလဲ။ သင်ဘာလုပ်ခဲ့ပါလဲ။

အပိုင်း ခ - ပါဝင်သူများကိုကျပန်းရွေးချယ်ထားသောအဖွဲ့များအဖြစ်ခွဲပြီး ၎င်းတို့၏အဖြေများကို မျှဝေရန် (ဆန္ဒရှိလျှင်) နှင့် ၁၀ မိနစ် ကြာ ဆွေးနွေးခွင့်ပြုပါ။

အပိုင်း ဂ - အဖွဲ့တစ်ခုစီမှ လူတစ်ဦးသည် ၎င်းတို့၏ဆွေးနွေးမှုမှ ပေါ်လွင်ချက်များကို မျှဝေနိုင်သည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက်သည် ကျန်အပိုင်းကို သင်ဖြတ်သန်းစဉ်တွင် ပါဝင်သူများသည် အချင်းချင်းယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန် ကူညီပေးပါသည်။

လေ့ကျင့်ခန်း ၈ - ဆွေးနွေးချိန်

အကြံပြုထားသောအချိန်	သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ
• ၃၀ မိနစ်	• စက္ကူ သို့မဟုတ် မှတ်စုစာရွက်များ
	• ဖောင်တိန်

အပိုင်း က - ပါဝင်သူများကို ကျပန်းရွေးချယ်ထားသောအဖွဲ့များတွင် ထည့်သွင်းပါ။ ၎င်းတို့အဖွဲ့နှင့် ဆွေးနွေးရန် အောက်ပါမေးခွန်းကို တင်ပြပါ။ သူတို့ကို မိနစ်၂၀လောက် အချိန်ပေးပြီး စဉ်းစားဆွေးနွေးပါ။

ကျွန်ုပ်၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ နှင့် ကျွန်ုပ်၏လုပ်ဆောင်မှုများ ပိုမိုပါဝင်လာစေရန် မည်သို့ပြောင်းလဲနိုင်မည်နည်း။

ပါဝင်သူများသည်အုပ်စုဖွဲ့ပြီးအုပ်စုတစ်ခုစီမှလူတစ်ဦးသည်၎င်းတို့၏ဆွေးနွေးမှုမှပေါ်လွင်ချက်များကိုပိုမိုကျယ်ပြန့်သောအုပ်စုသို့ တင်ပြနိုင်သည်။

နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့်၊ သင်ဤနေရာမှထွက်ခွာသည့်အခါ ကျွန်ုပ်တို့၏လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် အသိုက်အဝန်းသည် မတူညီသော လူများစွာဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားကြောင်း သင့်ကိုယ်သင် အမြဲသတိပေးလိုသည်မှာ ပါဝင်သူအားလုံးကို သတိပေးလိုပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် သင့်အလုပ်ထံမှ သင်ယူလိုသူ သို့မဟုတ် ပံ့ပိုးကူညီလိုသူမည်သူမဆို အမြဲတမ်း ကြိုဆိုလျက် ပါဝင်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

အကြံပြုထားသောအချိန်	သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ
• ၉၀ မိနစ်	• ဖောင်တိန်၊ခဲတံ
	• ဖောင်တိန်၊ခဲတံ
	• စည်းရုံးရေးနှင့်ဆိုင်သောလက်ကမ်းစာစောင်များ

စည်းရုံးရေးဖြစ်ရပ်

အသက်၁၅နှစ်အရွယ် မာရီယာသည် YWCA တွင် ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းသို့ တက်ရောက်ခဲ့ပြီး သူမ၏ကျန်းမာရေး နှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် သူမဆန္ဒရှိသည့် အချိန်နှင့် လက်ထပ်ခွင့်တို့ကိုလေ့လာခဲ့သည်။ တစ်နေ့ မာရီယာ၌ ကိုယ်ဝန်ရှိလာသောအခါ သူမ ဆရာမမှ ကျောင်းထွက်ဖို့နဲ့ ပြန်မလာဖို့ပြောခဲ့ပါတယ်။ မာရီယာကိုယ်တိုင် သူမကို ဆရာမမှ ကျောင်းသွားခွင့်ကို ပိတ်ပင်ခွင့်မရှိသည့် အပြင် ယင်းဆရာမ လုပ်ရပ် မှားမှန်းသိနေသည့်တိုင် သူမမှာ ဘာလုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိ၊ ဘာဆက်လုပ်ရမှန်း မသိပေ။

ကိုယ်ဝန်ရှိ၍ ကျောင်းထွက်လိုက်ရသည့် တခြားမိန်းကလေးတချို့နှင့် မာရီယာ သိကျွမ်းတယ်၊ တချို့မိဘများမှာမူ အတင်းအကြပ်လက်ထပ်ခိုင်းတယ်။ မာရီယာ သည် မိန်းကလေးများ၏ပညာရေးကို ပံ့ပိုးပေးသည့် ဒေသတွင်း အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုထံ ဆက်သွယ်ကာ အခြားမိန်းကလေးများနှင့်ဆွေးနွေးသည်။ ကလေးများအားလုံး ကျောင်းတက်ရန် ပံ့ပိုးပေးသည့် အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို စုဆောင်းကြပြီး ကျောင်းဒါရိုက်တာနှင့်မျှဝေရန် စီစဉ်ထားသည့် ကျောင်းပြင်ပကလေးများထံမှ ပုံပြင်များကို စုဆောင်းကြသည်။

မာရီယာနှင့်ကျောင်းပြင်ပမိန်းကလေးများ၊ ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းမှ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးနှင့် ပံ့ပိုးကူညီသော မိဘတစ်ဦးတို့နှင့်အတူ ကျောင်းဒါရိုက်တာနှင့် တွေ့ဆုံသည်။ ကလေးတိုင်းကျောင်းတက်ခွင့်ရှိကြောင်း ရှင်းပြသည်။ သူတို့ရဲ့ ဇာတ်လမ်းတွေကို ဝေမျှပြီး ကျောင်းထွက်ခဲ့တဲ့ ကိုယ်ဝန်ဆောင် မိန်းကလေးတွေအားလုံး ကျောင်းပြီးအောင် ပြန်ပို့ဖို့ တောင်းဆိုကြပါတယ်။

မာရီယာ သည်အခြားမိန်းကလေးများကိုလည်း ကျောင်းတက်ခွင့်ရှိသည်ကို သိစေလိုပါသည်။ သူမသည် သူမ၏ အသိုက်အဝန်းရှိ အခြားမိန်းကလေးများထံ ဆက်သွယ်ကာ သူမ၏ဇာတ်လမ်းကိုမျှဝေကာ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ရပ်တည်ပြီး စာကျက်ရန် တွန်းအားပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

- စိန်ခေါ်မှု (များ) ကဘာလဲ။
- အတိုက်အခံကဘယ်သူလဲ။
- အလားအလာရှိတဲ့ မဟာမိတ်တွေကဘယ်သူတွေလဲ။
- စိန်ခေါ်မှုတွေကို ဖြေရှင်းဖို့မာရီယာနဲ့သူ့ရဲ့မဟာမိတ်တွေကဘယ်လိုဗျူဟာတွေချမှတ်နိုင်သလဲ။

လမ်းညွှန်ချက်များ

• ပါဝင်သူများကို အုပ်စု ၃ - ၄ ဖွဲ့ ခွဲပါ။

• အုပ်စုတစ်ခုစီအား နမူနာစွန့်စားအကဲဖြတ်ခြင်း နှင့် ထောက်ခံအားပေးခြင်းကိစ္စ လက်ကမ်းစာစောင်များပေးပါ။

• သူမ၏အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ပညာရေးရပိုင်ခွင့်အပါအဝင် မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အသိပညာပေးမှု မြှင့်တင်ရန် မာရီယာ၏ ဇာတ်လမ်းနှင့် စည်းရုံးရေးအစီအစဉ်ကို ဖတ်ရှုရန် အဖွဲ့များအား တောင်းဆိုပါ။

- ထို့နောက်ပေးထားသောနမူနာကို အသုံးပြု၍ အုပ်စုတစ်ခုစီအား ၎င်းတို့၏အန္တရာယ်အကဲဖြတ်မှု ပြုလုပ်ရန် တောင်းဆိုပါ။
- ဤလေ့ကျင့်ခန်းပြီးမြောက်ရန်အုပ်စုများကို ၄၅ မိနစ် အချိန်ပေးပါ။
- ထို့နောက် ပါဝင်သူများအား ပြန်လည်စုဖွဲ့ပြီး ၎င်းတို့၏ကောက်ချက်များအား မျှဝေခိုင်းပါ။
- ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမရှိသော အန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ်များရှိပါသလား။
- မည်သည့်တူညီမှုများနှင့်ကွာခြားချက်များကိုသင်ခွဲခြားသတ်မှတ်ခဲ့သနည်း။

အကြံပြုထားသောအချိန်	ပစ္စည်းများ (လူကိုယ်တိုင်လာရောက်ကူညီပါက)
• ၆၀ မိနစ်	• ဇာတ်လမ်း ၅ ခု ၏ မိတ္တူ

လမ်းညွှန်ချက်များ
မိမိကိုယ်ကိုဂရုစိုက်မှုထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း- ဤလုပ်ဆောင်ချက်သည် ပါဝင်သူများကြားတွင် အတိတ်ကစိတ်ဒဏ်ရာကို ဖြစ်စေနိုင်သည့် ဥပမာများ နှင့် ပွင့်လင်းသောဆွေးနွေးမှုများကို တင်ပြနိုင်သည်ကိုသတိပြုပါ။ တစ်စုံတစ်ယောက်သည် လှုပ်ရှားမှုတွင် ပါဝင်ရန် အဆင်မပြေပါက ဤအမျိုးသမီးငယ် (အမျိုးသမီးများ) အား အနားယူခွင့်ပြုပြီး ဤလုပ်ဆောင်ချက်ကို အဆင်ပြေချောမွေ့စွာ ပြီးဆုံးသည့်အခါ အတန်းသို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုပါ။

ပါဝင်သူများကို အုပ်စု ၅ ခု ခွဲပါ။ အုပ်စုတစ်ခုစီသည် ဤမေးခွန်းများကို ဖြေဆိုရန် အောက်ပါအခြေအနေများထဲမှ တစ်ခုကို ဆွေးနွေးကြလိမ့်မည်။
• အခြေအနေတစ်ခုစီတွင်မည်သည့်စိတ်ကျန်းမာရေးပြဿနာရှိသနည်း။
• အပြန်အလှန်ဆက်နွယ်နေသည့်ပြဿနာများရှိပါသလား။
• ဤအခြေအနေသည်ဤအမျိုးသမီးငယ်များ၏စိတ်ကျန်းမာရေးကိုလေးစားမှုရှိပါသလား။အဘယ်ကြောင့်?
• အခြေအနေတစ်ခုစီတွင်ကွဲပြားခြားနားသောတစ်ခုခုကိုသင်လုပ်ဆောင်နိုင်မလား။

ဇာတ်လမ်းများ -
၁။ နာမိတာ (Namitha) သည် သူမ မလိုလားအပ်သောကိုယ်ဝန်ကို ဖျက်ချချင်နေသည်။ သူမဆေးခန်းသွားပြသည့်အခါ ဆရာဝန်မှ ဤကိစ္စကို အလေးအနက် စဉ်းစားပြီးနောက်တစ်ပတ်တွင် ပြန်လာရန် ပြောပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချပြီးနောက် စိတ်ဓာတ်ကျနေသော အမျိုးသမီးများအကြောင်း လက်ကမ်းစာစောင်ကိုလည်း ပေးသည်။

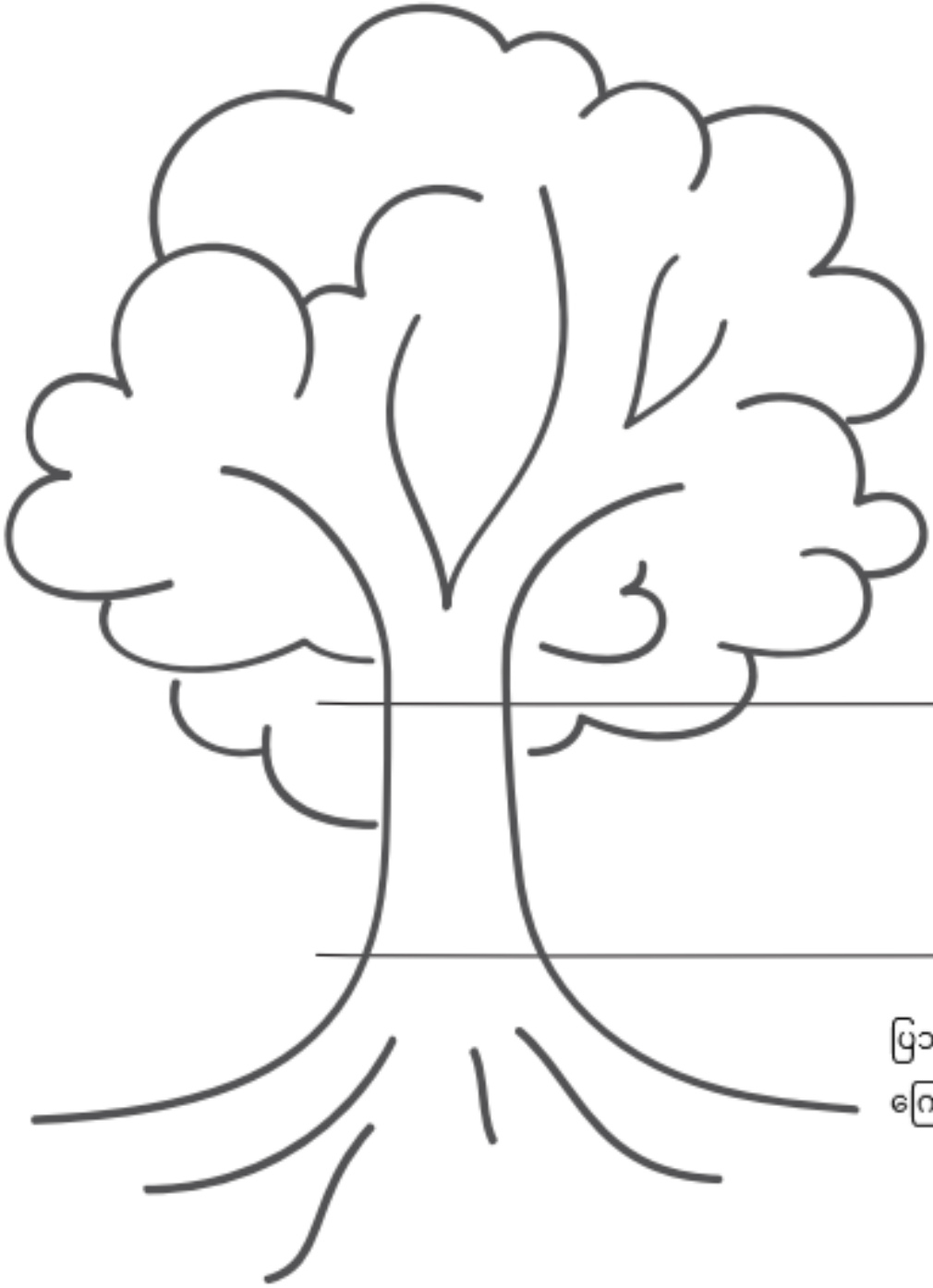
၂။ ငုယက်သည် သူမ၏နှစ်ပတ်လည် ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်နေချိန်ဖြစ်သည်။ ဆရာဝန်သည် သူမ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးကို စတင်မေးမြန်းပါတယ် - “သင်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာတက်ကြွနေသလား” ကဲ့သို့သော မေးခွန်းများကိုမေးသည်။ "မင်းယောကျ်ားနဲ့/ဒါမှမဟုတ် မိန်းမတွေနဲ့ လိင်ဆက်ဆံနေတာလား။" “ကာလသားရောဂါ ဒါမှမဟုတ် မလိုလားအပ်တဲ့ ကိုယ်ဝန်မရအောင် ဘယ်လိုကာကွယ်မလဲ” "ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပိုကောင်းအောင် ဘယ်လိုကာကွယ်ရမလဲဆိုတဲ့မေးခွန်းတွေရှိလား" ငုယက်က မေးခွန်းတွေမေးပြီး ဆရာဝန်ကဖြေတယ်။ သူမသည် ကွန်ဒုံးအချို့နှင့် သတင်းအချက်အလက် လက်ကမ်းစာစောင်များနှင့်အတူ ဆေးခန်းမှ ထွက်သွားသည်။

၃။ Bemidele နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးမငြိမ်သက်မှုအပြီးတွင် သူမ နှင့် သူမ၏မိသားစုသည် ဒုက္ခသည်စခန်းသို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ရသည်။ တစ်မနက်ခင်းတွင် Bemidele သည် လမ်းလျှောက်ထွက်သည့်အခါ အမျိုးသားတစ်ဦး၏ ရိုက်နှက်ခြင်းကိုခံရသည်။ သူ့သူငယ်ချင်းက ရဲကိုသွားပြီး ဆေးကုသမှုခံယူဖို့ ကူညီပေးတယ်။

၄။ သူမ၏အသိုင်းအဝိုင်းတွင်မိုးခေါင်မှုကြောင့် Maria နှင့် သူမ၏မိသားစု ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ကြသည်။ ပြောင်းရွှေ့ပြီးနောက် Maria သည် အလုပ်တစ်ခု ရှာခဲ့သည်။ ကွန်ပြူတာသင်တန်းများအတွက် ငွေအလုံအလောက် မစုမချင်း ဘဏ်အကောင့်တွင် ဝင်ငွေများ ထည့်ထားကာ ရာထူးတိုးပေးမည့်သူ ဖြစ်သည်။

၅။ Dede သည်ဂါနာရှိ SRHR အတွက်ထောက်ခံသူအမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးဖြစ်သည်။ ကိုဗစ်ကာလအသွားအလာ ပိတ်ပင်ထားချိန်တွင် သူမသည် အထီးကျန်ပြီး ပူလောင်နေခဲ့သည်။ အွန်လိုင်းအတိုင်ပင်ခံဝန်ဆောင်မှုကို သူမရှာတွေ့သည်။ သူမ၏အစည်းအဝေးများအတွင်း၊ Dede ၏ ကုထုံးပညာရှင်သည် သူမ၏ အိမ်တွင်ဖြစ်ပွားနိုင်သည့် အကြမ်းဖက်မှု နှင့် အလွဲသုံးစားပြုမှုများကိုလည်း စစ်ဆေးပေးပါသည်။

ပုံနှိပ်ရန် ၁ - ပြဿနာသစ်ပင်



လေးစားအပ်ပါသောခေါင်းဆောင်များ ဤ Riseup! ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းလက်စွဲ module အားလုံးကို အောင်မြင်စွာ ပြီးမြောက်စေသည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့ YWCA တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကိုယ်ပိုင်သင်ယူမှု လုပ်ငန်းစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့်၊ ဤအကြံပြုချက်ဖောင်ကို ဖြည့်ရန် မိနစ်အနည်းငယ် အချိန်ယူပေးပါရန် မေတ္တာရပ်ခံအပ်ပါသည်။ သင်၏ထည့်သွင်းမှုများ နှင့် အကြံပြုချက်များသည် ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်နေသည့်အရာနှင့် အကြောင်းအရာ၊ အစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်း နှင့် မော်ဂျူးများပေးပို့ခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ၌ တိုးတက်မှုလိုအပ်သည်များကို နားလည်ရန် အကူအညီ ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ သင်၏အချိန်အတွက်ကျေးဇူးတင်ရှိပြီး သင်၏စုပေါင်းအတွေ့အကြုံများ နှင့် ထိုးထွင်းသိမြင်မှုများမှ သင်ယူမှုကို နှစ်သက်သကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ သင်ယူမှုကိုနှစ်သက်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။ သင်မျှဝေထားသော အချက်အလက်များကို တင်းကြပ်စွာ လျှို့ဝှက်ထားမည်ဖြစ်ပြီး (အဖွဲ့အစည်းအမည်ကိုထည့်ပါ) မှအတွင်းပိုင်း သုတေသန နှင့် အကဲဖြတ်ခြင်း ရည်ရွယ်ချက်များအတွက်သာ အသုံးပြုမည်ဖြစ်သည်။

အထွေထွေလေ့ကျင့်ရေးအတွေ့အကြုံ

လမ်းညွှန်ချက်များ
သင့်ခံစားချက်နှင့်ကိုက်ညီမှုအပေါ်မူတည်၍ အောက်ပါတို့ကို အဆင့်သတ်မှတ်ပေးပါ (၅ သည် ထိပ်တန်းရမှတ်ဖြစ်ပြီး ၁ ရမှတ်သည် အနည်းဆုံးဖြစ်သည်)။

• သင်တန်း၏အလုံးစုံအတွေ့အကြုံကို သင်မည်ကဲ့သို့အဆင့်သတ်မှတ်မည်နည်း။
၅။ အကောင်းဆုံးဖြစ်သည် ၄။ အရမ်းကောင်းသည် ၃။ ကောင်းသည် ၂။ သိပ်မကောင်းပါ ၁။ လုံးဝမကောင်းပါ

• သင်တန်းသည် သင့်အား မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ စေ့စေ့စပ်စပ်စိတ်ဝင်စားစေကာ မိမိကိုယ်ကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်မှုဆီသို့ ဦးတည်သွားစေသနည်း။ ပါဝင်သူအချင်းချင်းထံမှ သင်ယူခြင်းနည်းဖြင့်လား။
၅။ အလွန် စိတ်ပါဝင်စားစေသည် ၄။ စိတ်ပါဝင်စားစေသည် ၃။ ပျမ်းမျှလောက်သာဖြစ်သည် ၂။ အဲ့လောက်ထိမဟုတ်ပါ
၁။ လုံးဝမဟုတ်ပါ

• သင်ခန်းစာတစ်ခုစီ၏အဆုံးတွင် သင်သင်ယူခဲ့သည့်အရာနှင့် ပတ်သက်၍ သင်မည်မျှရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး ၎င်းကို သင်ကောင်းစွာ အသုံးချနိုင်မည်နည်း။
၅။ အင်မတန်ရှင်းလင်းပါသည် ၄။ ရှင်းလင်းပါသည် ၃။ သာမန်လောက်သာ ရှင်းလင်းသည် ၂။ သိပ်မရှင်းပါ ၁။ လုံးဝမရှင်းလင်းပါ

• သင်၏စည်းရုံးရေးမှူးများကို ၎င်းတို့၏သင်ကြားပို့ချချက် နှင့် သဘောထားများအရ သင်မည်သို့ကောက်ချက်ချသနည်း။
၅။ အကောင်းဆုံးဖြစ်သည် ၄။ အလွန်ကောင်းသည် ၃။ ကောင်းသည် ၂။ သိပ်မကောင်းပါ ၁။ လုံးဝမကောင်းပါ

• အစည်းအဝေးအမျိုးမျိုးအတွင်း သင်၏သံသယများကို ရှင်းလင်းရန် သင်၏ သင်တန်းနည်းပြသည် မည်မျှအချိန်မီ ကောင်းစွာ ပြင်ဆင်ထားသနည်း။
၅။ အကောင်းဆုံးဖြစ်သည် ၄။ အလွန်ကောင်းသည် ၃။ ကောင်းသည် ၂။ သိပ်မကောင်းပါ ၁။ လုံးဝမကောင်းပါ

သင်တန်းပို့ချချက်
လမ်းညွှန်ချက်များ

သင့်ခံစားချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါတို့ကို အမှန်ခြစ်ပေးပါ။
• သင်တန်းသည် သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ပါဝင်ဆက်ဆံနိုင်စေရန်အတွက် နေရာအလုံအလောက်ပေးထားပါသလား။

☐ ဟုတ်ပါသည် ☐ သိပ်မသေချာပါ ☐ လုံးဝမဟုတ်ပါ

• သင်တန်းသည် သင့်အား သံသယများ/မေးခွန်းများမေးရန် နေရာအလုံအလောက်ပေးထားပါသလား။

☐ ဟုတ်ပါသည် ☐ သိပ်မသေချာပါ ☐ လုံးဝမဟုတ်ပါ

• လေ့ကျင့်မှုတွင် မိမိကိုယ်ကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်ရန် အချိန်လုံလောက်ပါသလား။

☐ ဟုတ်ပါသည် ☐ သိပ်မသေချာပါ ☐ လုံးဝမဟုတ်ပါ

• သင့်မေးခွန်းများ/မေးခွန်းများကို ကျေနပ်စွာဖြေဆိုခဲ့ပါသလား။

☐ ဟုတ်ပါသည် ☐ သိပ်မသေချာပါ ☐ လုံးဝမဟုတ်ပါ

• သင်တန်းတွင် လုံလောက်သော အားလပ်ချိန်နှင့် အနားယူရန် အချိန်ရှိပါသလား။

☐ ဟုတ်ပါသည် ☐ သိပ်မသေချာပါ ☐ လုံးဝမဟုတ်ပါ

• သင့်ရဲ့ ယေဘုယျသင်ကြားခံယူမှု အတွေ့အကြုံ များမှာ-
၁။ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု ၂။ ပါဝင်နိုင်မှု ၃။ ပါဝင်တူအချင်းချင်း -သင်ယူခြင်း ၄။ လေးလေးနက်နက်တွေးတောမှု
၅။ အထက်ပါအချက်များအားလုံး ပါဝင်သည် ၆။ တစ်ခုမှမပါဝင်ပါ
အခြားဖြည့်စွက်ချင်သည့် အရာများ ----------

လက်စွဲပါအကြောင်းအရာနှင့်အရင်းအမြစ်များ

လမ်းညွှန်ချက်များ

ၛင်းတို့သည် သင့်ခံစားချက်နှင့်ကိုက်ညီမှုအပေါ်မူတည်၍ အောက်ပါတို့ကိုအဆင့်သတ်မှတ်ပေးပါ (၅ သည် ထိပ်တန်းရမှတ် ဖြစ်ပြီး ၁ ရမှတ်သည် အနည်းဆုံးဖြစ်သည်)။
မေးခွန်း ၆ မှ ၉ သည် အရည်အချင်းစစ် မေးခွန်းများဖြစ်သောကြောင့် ပြည့်ပြည့်စုံစုံဖြေကြားပေးပါရန်။

• လက်စွဲစာအုပ်၏ အပိုင်း ၁ 'စတင်ခြင်း' ပါ ညွှန်ကြားချက်များသည်ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီးတိကျသည်ဟုဆိုနိုင်ပါသလော။ နားလည်ဖို့လွယ်ပါသလား။
၅။ အလွန်ရှင်းလင်းသည် ၄။ ရှင်းလင်းသည် ၃။ သာမန်မျှသာ ၂။ သိပ်မရှင်းပါဘူး ၁။ လုံးဝမရှင်းလင်းပါ။

• အပိုင်း ၂ ပါ သင်ကြားရေးအရင်းအမြစ်များကို သင်မည်မျှအထောက်အကူဖြစ်စေသနည်း။
၅။ အကောင်းဆုံးဖြစ်သည် ၄။ အရမ်းကောင်းသည် ၃။ ကောင်းသည် ၂။ သိပ်မကောင်းပါ ၁။ လုံးဝမကောင်းပါ

• အပိုင်း ၃ အရ ပံ့ပိုးကူညီသူလက်စွဲသည် သင်အားမည်မျှအထောက်အကူဖြစ်စေသနည်း။
၅။ အကောင်းဆုံးဖြစ်သည် ၄။ အရမ်းကောင်းသည် ၃။ ကောင်းသည် ၂။ သိပ်မကောင်းပါ ၁။ လုံးဝမကောင်းပါ

• လက်စွဲစာအုပ်ထဲက ကဏ္ဍအမျိုးမျိုးအောက်မှာ အစီအစဉ်/လေ့ကျင့်ခန်းများကို သင်ဘယ်လိုရှုမြင်သနည်း။
၅။ အကောင်းဆုံးဖြစ်သည် ၄။ အရမ်းကောင်းသည် ၃။ ကောင်းသည် ၂။ သိပ်မကောင်းပါ ၁။ လုံးဝမကောင်းပါ

• မည်သည့်အရင်းအမြစ်အမျိုးအစားကို သင့်အတွက် အထောက်အကူအဖြစ်ဆုံးအဖြစ် တွေ့ရှိခဲ့သနည်း။ (တစ်ခုပိုလျှင်လည်း အမှန်ခြစ်ရွေးနိုင်သည်)
○ စာဖတ်ပစ္စည်းများ (စာရွက်များ၊ ဆောင်းပါးများ၊ လက်ကမ်းစာစောင်များ၊ ဖြစ်ရပ်မှန်များစသည်ဖြင့်)
○ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးရင်းနှီးစေသည့်အစီအစဉ်များ နှင့် စိတ်ခွန်အားပေးသူများ ○ဗီဒီယိုများနှင့်ရုပ်ရှင်များ ○နမူနာများ/အလုပ်စာရွက်များ ○ အခြား

• လက်စွဲအပိုင်းများသည် အထူးကောင်းမွန်ပြီး လုံလောက်သောအချက်အလက်ရှိပါသလား။ မှန်ကန်ပါက အဘယ့်ကြောင့် ထိုသို့ မှတ်ချက်ချ ပြောနိုင်သနည်း။ အချက်အလက်များ မပြည့်စုံပါက မည်သည့်အချက်များ ထပ်ထည့်ရမည်နည်း။ ကျေးဇူးပြု၍ ရေးပြပါ။

• သင်မလိုက်နာနိုင်သော သီးခြားကဏ္ဍ/လုပ်ဆောင်ချက်/ကိရိယာတစ်ခုခုရှိ၍ ပြောင်းလဲရန်/ပြင်ဆင်ရန်လိုအပ်သည်ဟု သင်ခံစားရပါသလား။ ကျေးဇူးပြု၍ ရေးသားပေးပါ။

• လက်စွဲစာအုပ်ကိုမည်သည့်အရာများက ခိုင်မာစေသည်ဟု သင်ထင်သနည်း။ အကြောင်းအရာ၊ သင်ကြားရေး ကိရိယာများ၊ စည်းရုံးရေးမှူးများ နှင့် အခြားသောအယူအဆများတွင် ကွာဟချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ သင့်အမြင်မှာအဘယ်နည်း။

• အခြားအကြံပြုချက်များ သို့မဟုတ် မှတ်ချက်များရှိပါသလား။

ကျေးဇူးတင်လွှာ

The Rise up! လမ်းညွှန်ချက်သည် အမျိုးသမီးဝါဒီအခြေခံမူများနှင့် သုတေသနနည်းလမ်းများကို အခြေခံ၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဖန်တီးမှုစွမ်းအားဖြင့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ရှင်းလင်းသာဓကတစ်ခုဖြစ်သည်။ မျိုးဆက်သစ်ခေါင်းဆောင်များနှင့်အတူ လပေါင်းများစွာကြာသည့် အချိန်ဇုန်များနှင့် နိုင်ငံများတွင် ဆွေးနွေးပွဲများပြုလုပ်ရန် ဤအလုပ်သည် လွယ်ကူသည်မဟုတ်ပေ—သို့သော် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးယဉ်များသည် ဤနောက်ဆုံးထုတ်ကုန်ကိုဖန်တီးရန်အတွက် World YWCA နှင့် Torchlight Collective တို့နှင့် အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

YWCA Rise Up! လူငယ်အမျိုးသမီး အသွင်ကူးပြောင်းရေး ခေါင်းဆောင်မှု အတွက် ဤဒုတိယအကြိမ်ထုတ်ဝေမှုတွင် စုပေါင်းရလဒ်များစုပေါင်းကာ ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံများ၊ နည်းပညာကျွမ်းကျင်မှု၊ အချိန်နှင့် ကြိုးစားအားထုတ်မှုအတွက် ကမ္ဘာ့လူငယ်အမျိုးသမီးခရစ်ယာန်အသင်းမှ ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်ပါအကြောင်းအရာကို လူငယ်အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များ၊ စည်းရုံးရေးမှူးများ၊ လမ်းညွှန်ပေးသူများနှင့် မတူညီသောနိုင်ငံများ၊ နောက်ခံများမှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ရုံးခွဲအသီးသီးရှိ YWCA အဖွဲ့ဝင်များ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်မှတဆင့် တီထွင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာတဝှမ်းရှိ ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် ချမှတ်ထားသော ဦးစားပေးအကြောင်းအရာများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ချဉ်းကပ်မှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် ဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသော ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ လူငယ်အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များကို အထူးအသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ရွေးချယ်ထားသော အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် လူငယ်ခေါင်းဆောင်များ မတူညီသော ဒေသများမှ စည်းရုံးရေးမှူးများ ပါဝင်ခြင်းမရှိတဲ့ ဤကိစ္စရပ်အနေကို အောင်မြင်စွာစမ်းသပ်ခြင်းသည် မဖြစ်နိုင်ပါ။ ၎င်းတို့သည် အတွင်းအကြောင်းအရာနှင့် ဆက်စပ်မှုကို အသက်ပေး၍ ၎င်းတို့၏ ဆက်စပ်မှုနှင့် ဆက်စပ်မှုနှင့် ၎င်းမှ အကျိုးရှိမည့်သူများကို သက်သေပြခဲ့သည်။

ဤလမ်းညွှန်ဖားရှင်းအသစ်ကို ဖန်တီးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အရေးပါခဲ့ကြသော ဒေါက်တာ Suchi Gaur နှင့် Nirmala Gurung အပါအဝင် World YWCA အဖွဲ့မှ မယိမ်းယိုင်သော လမ်းညွှန်မှုနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှု၊ Jade Brady၊ Naomi Woyengu နှင့် Catherine Wanjiku တို့မှ ပံ့ပိုးကူညီမှုမရှိတဲ့ အလုပ်မပြီးမြောက်နိုင်ပါ။

ဤစာအုပ်ကို RiseUp ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ဖန်တီးထားသည်။ အာရှ-ပစိဖိတ်ဒေသရှိ သြစတြေးလျအစိုးရမှ ပံ့ပိုးကူညီသော ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စည်းရုံးရေးဆိုင်ရာ ပဏာမခြေလှမ်း (2020-24) အတွက် အမျိုးသမီးဝယ်များအား စည်းရုံးခြင်း။ Radhika Bijoyini၊ Humphres Evelia၊ Cecilia Garcia Ruiz၊ Lindsay Menard-Freeman နှင့် Sara Pellegrom တို့၏ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း။ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်းတို့ကို ဦးဆောင်ခြင်းအတွက် ကျွန်ုပ်တို့မှ အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ - အမျိုးသမီးဝယ်များနှင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ။ ပံ့ပိုးမှုများနှင့် တိုးတွင်းသိမြင်မှုများကို ပြည့်စုံသော နောက်ဆုံးလမ်းညွှန်အဖြစ် မှတ်တမ်းတင်ခြင်း။ ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို ဒီဇိုင်းထုတ်သည့်အတွက် Enrico Gianfranchi အား အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲများ

နောက်ဆက်တွဲ ၁ - အဓိကစကားလုံးများ + စကားစုများ

ဝေါဟာရတစ်ခုဘာကြောင့်လိုအပ်တာလဲ။

ကျယ်ပြန့်သော အမျိုးသမီးများ၏ လှုပ်ရှားမှုမှ ခေါင်းဆောင်များနှင့် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူ အများအပြားသည် လူမှုရေးပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ အမြင်များကို ပေးဆောင်သည့် စကားလုံးများသည် ၎င်းတို့၏ မူရင်းအဓိပ္ပာယ် ကင်းမဲ့သွားကြောင်း သဘောတူညီကြသည်။ဥပမာအားဖြင့်၊ လုံခြုံသောရပ်ဝန်းများ၊ စွမ်းဆောင်မှုနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကဲ့သို့သော စကားလုံးများကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော အမျိုးသမီးများ၏လှုပ်ရှားမှုတွင် အဖွဲ့ဝင်အမျိုးမျိုးမှ ကွဲပြားစွာအသုံးပြုကြသည်။ဤဝေါဟာရသည် ယင်းကို ကုစားရန် ရည်ရွယ်ပြီး ခေါင်းဆောင်များနှင့် မြေပြင်ရှိ တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများကို တသမတ်တည်းသုံးသော ဘုံဘာသာစကားကို ပေးဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ဤဝေါဟာရသည် "နည်းပညာဆိုင်ရာ အသုံးအနှုန်းများ"၊ "လုပ်ငန်းဆောင်တာဆိုင်ရာ စကားလုံးများ" သို့မဟုတ် "အထူးပြု ဗဟုသုတစကားများ" ဖြစ်မဖြစ် အသုံးအများဆုံးစကားလုံးများကို ထည့်သွင်းတွက်ချက်ရန် ကြိုးစားသည်။ဂင်းတို့သည် လှုပ်ရှားမှုအဖွဲ့ဝင်များ၊ ဆန္ဒရှိသောအဖွဲ့ဝင်များ၊ မဟာမိတ်များ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သို့မဟုတ် အစုရှယ်ယာပါဝင်သူများဖြစ်စေ လူတိုင်းက အလွယ်တကူ နားလည်နိုင်သော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ပေးစွမ်းရန် ကြိုးစားပါသည်။

တတ်စွမ်းနိုင်မှု

အချို့သောခန္ဓာကိုယ်များ (ပုံမှန်နှင့်ပုံမှန်မဟုတ်သော) သည် အခြားသူများထက် ပိုတန်ဖိုးရှိသည်ဟု ယုံကြည်ချက်အပေါ် အခြေခံ၍ မသန်စွမ်းသူများ (စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊စိတ်ခံစားမှုနှင့်/သို့မဟုတ်ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ) နှင့် မသန်စွမ်းသူများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း နှင့် မလိုမုန်းထားမှုများ ရှိကြသည်။ တတ်စွမ်းနိုင်ခြင်းသည် လူများကို ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်ဖြင့် သတ်မှတ်ပြီး မသန်စွမ်းသူများကို "များစွာအရေးမပါသောသူ" အဖြစ် ခွဲခြားသတ်မှတ်သည် (ဥပမာ၊ လေးစားမှု နှင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် မထိုက်တန်၊ ဘဝတွင်ပါဝင်မကူညီနိုင်ခြင်း နှင့် အခြားအထင်အမြင်လွဲမှားမှုများ)။ တတ်စွမ်းနိုင်မှုကို သတိပြုမိခြင်း သို့မဟုတ် သတိမပြုမိခြင်း ဖြစ်နိုင်ပြီး အဖွဲ့အစည်းများ၊ စနစ်များ နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ယဉ်ကျေးမှုများတွင် မြုပ်နှံထားသည်။

အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း။

ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရဖြစ်စေ အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော၊ — တစ်စုံတစ်ဦးအား ကြမ်းတမ်းစွာ စော်ကားသော ဘာသာစကားကို အသုံးပြုခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာလှုပ်ရှားမှုအပေါ် အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ မုဒိမ်းမှု၊ ဒဏ်ရာ သို့မဟုတ် နာကျင်စေသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တစ်စုံတစ်ဦးအား ရိုက်ပုတ်ခြင်း (ရိုက်၊ကန်သွင်းခြင်း၊ ပစ်ချခြင်း၊ ခရီးထွက်ခြင်း) တို့ပါဝင်သည်။

တာဝန်ခံမှု

တာဝန်ခံမှုဆိုသည်မှာ တာဝန်၊ အလုပ်၊ အစီအစဉ် သို့မဟုတ် ဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်အတွက် တာဝန်ယူခြင်းဟု ဆိုလိုသည်။ တာဝန်ခံမှုသည် လူတစ်ဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့တစ်ခု၏ သီးခြားလုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုအတွက် တာဝန်ရှိသည်။ ၎င်းသည် ယုံကြည်စိတ်ချမှု လိုအပ်ပြီး မကြာခဏ လိုက်နာခြင်းမရှိသည့်အတွက် ပြဋ္ဌာန်းထားသော ယန္တရား နှင့် အကျိုးဆက်များနှင့် တွဲနေပါသည်။ ဥပမာ- လူ့အခွင့်အရေးအတွက်တာဝန်ခံမှုဆိုသည်မှာလူအချို့ (ဥပမာ - အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ) သည် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစား၊ ကာကွယ်ရန်နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။ တာဝန်ခံမှုကို အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးငယ်များသည် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို သိရှိပြီး တောင်းဆိုလာစေရန် နှင့် အခြေအနေတစ်ခု ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် တာဝန်ရှိသူများမှ အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးရန် အာမခံချက်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

အဓိကပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများနှင့်အပြောင်းအလဲဖြစ်စေသူများ

ၦင်းတို့သည် အုပ်စုတစ်ခု၊ အသိုင်းအဝိုင်း၊ အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံတစ်ခုအတွင်း အပြောင်းအလဲများအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသော ပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်သည်။ ၦင်းတို့သည် အခြားသူများကို လှုံ့ဆော်ပေးပြီး တွေးခေါ်မှုအသစ်များ နှင့် စိတ်ကူးသစ်များမှတစ်ဆင့် ဘုံလမ်းစဉ်ဆီသို့ သြဇာလွှမ်းမိုးခြင်းဖြင့် ဓါတ်ကူပစ္စည်းအဖြစ် လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် ၦင်းတို့သည်အပြောင်းအလဲကို အားပေးသူများ ဖြစ်သည်။

တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှု

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုတွင် ရည်မှန်းချက်တစ်ခုအောင်မြင်ရန် မဟာဗျူဟာ နှင့် လုပ်ဆောင်မှုနှစ်ခုလုံး ပါရှိသည်။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပါဝင်ပတ်သက်သူများသည် ၦင်းတို့ကို အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ဖြစ်သည်။ အဆိုပါသက်ဆိုင်သူများကို စည်းရုံးခြင်းကဲ့သို့သော ရည်မှန်းချက်ကို အောင်မြင်စေရန် လုပ်ဆောင်မှုများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် အချိန်နှင့်အမျှဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိပြီး တိုးမြင့်လာပါသည်။

အပြုသဘောဆောင်သောလုပ်ဆောင်မှု

အပြုသဘောဆောင်သော လုပ်ဆောင်ချက်ဆိုသည်မှာ ပညာရေး နှင့် အလုပ်အကိုင်ကဲ့သို့သော ကဏ္ဍများတွင် ၦင်းတို့၏ ကျား၊မ၊ လူမျိုး၊ လိင်၊ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု သို့မဟုတ် နိုင်ငံသားတို့အပေါ် အခြေခံ၍ သီးခြားအုပ်စုများ ပါဝင်ရန် ရှာဖွေနေသော အစိုးရ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မူဝါဒ နှင့် ကျင့်ထုံးများအစုအဝေးကို ရည်ညွှန်းသည်။ သမိုင်းကြောင်းအရနှင့် နိုင်ငံတကာတွင်၊ အပြုသဘောဆောင်သော လုပ်ဆောင်မှုများအတွက် ပံ့ပိုးကူညီမှုသည် အလုပ်အကိုင် နှင့် လစာမညီမျှမှုများကို ပေါင်းကူးပေးခြင်း၊ ပညာသင်ကြားခွင့်ကို တိုးမြင့်လာစေခြင်း၊ မတူကွဲပြားမှုများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း နှင့် အတိတ်ကအမှားများ၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုများ သို့မဟုတ် အတားအဆီးများကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း စသည့်ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။[၉၇]

အသက်အရွယ်ကြီးရင့်သူများကို ဝိုင်းပယ်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (အိုပယ်ဝါဒ)

ပုံစံခွက် (ကျွန်ုပ်တို့ဘယ်လိုထင်လဲ)၊မလိုမုန်းထားမှု (ကျွန်ုပ်တို့ဘယ်လိုခံစားရလဲ) နဲ့အသက်အရွယ်ပေါ် မူတည်ပြီး တခြားသူတွေ ဒါမှမဟုတ် ကိုယ့်ကိုကိုယ်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း (ကျွန်ုပ်တို့ပြုမူပုံ)။ အသက်အရွယ် ကြီးရင့်မှုကြောင့် ကျန်းမာရေးချို့တဲ့မှု၊ လူမှုရေးအရ အထီးကျန်ဆန်မှု၊ စောစီးစွာ သေဆုံးမှုများနှင့် အခြားအရာများစွာကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။ ကံမကောင်းစွာပဲ၊ အိုပယ်ဝါဒသည် အင်စတီကျူးရှင်းများနှင့် ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် ကျယ်ပြန့်စွာ ပျံ့နှံ့နေပြီး စီးပွားရေး နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် ကြီးမားသော အကျိုးဆက်များရှိသည်။ အသက်အရွယ်ကြီးရင့်မှု၏ ဥပမာအချို့တွင် သင့်အသက်အရွယ်ကြောင့် အလုပ်ဆုံးရှုံးခြင်း၊ ငယ်ရွယ်သောလူများကို ကျွမ်းကျင်မှုမရှိ၊ တာဝန်မဲ့သူအဖြစ်ရှုမြင်ခြင်း သို့မဟုတ် ၦင်းတို့၏ အသက်အရွယ်ကြောင့် တစ်စုံတစ်ဦး၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို လျစ်လျူရှုခြင်း ပါဝင်သည်။

လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုဆန့်ကျင်ရေး

လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုဆန့်ကျင်ရေးတွင် လူမျိုးရေးအရမုန်းတီးမှု၊ စနစ်ကျသောလူမျိုးရေးခွဲခြားမှု နှင့် သီးခြားလူမျိုးစုများ၏ ဖိနှိပ်မှုကို တန်ပြန်ရန် ရည်ရွယ်သည့် အတွေးအခေါ်များ နှင့် နိုင်ငံရေးလုပ်ဆောင်ချက် များစွာပါဝင်သည်။ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှု ဆန့်ကျင်ရေးသည် အများအားဖြင့် လူတစ်ဦးချင်း နှင့် စနစ်ကျသော အဆင့်နှစ်ခုစလုံးတွင် လူအားလုံး တန်းတူအခွင့်အရေးများ ပေးဆောင်ရန် ရည်ရွယ်သည့် သတိရှိရှိ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများနှင့် တမင်တကာ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ဖွဲ့စည်း တည်ဆောက်ထားသည်။[၉၈]

[၉၇]။ en.wikipedia.org/wiki/Affirmative_action

ဖိနှိပ်မှုဆန့်ကျင်ရေးလှုပ်ရှားမှု

ဖိနှိပ်မှုဆန့်ကျင်ရေးလှုပ်ရှားမှုများသည်ကျွန်ုပ်တို့လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းတည်ရှိနေသောဖိနှိပ်မှုများကိုအသိအမှတ်ပြုရန်ကြိုးပမ်းကြပြီး၎င်း၏သက်ရောက်မှုများကိုလျော့ပါးစေရန်ကြိုးပမ်းကာနောက်ဆုံးတွင်ကျွန်ုပ်တို့၏လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းပါဝါမညီမျှမှုကိုညီမျှစေပါသည်။[၉၉]

ဘက်လိုက်မှုများ

ကိုယ်ရေးကိုယ်တာလက္ခဏာများ သို့မဟုတ် ပုံစံခွက်များအပေါ် အခြေခံ၍ လူတစ်စုအကြောင်း မသိစိတ်အခံရှိမှုများ သို့မဟုတ် ယေဘုယျဖော်ပြချက်များ။ အချို့သောဘက်လိုက်မှုများသည် အပြုသဘောဆောင်ပြီး အကူအညီဖြစ်စေနိုင်သည်။ အခြားဘက်လိုက်မှုများသည် အသိပညာထက် မလိုမုန်းထားမှုများကို အခြေခံနိုင်သည်။ ဤသိမြင်မှုဖြတ်လမ်းများသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပြင်းထန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အလေ့အကျင့်များဆီသို့ ဦးတည်သော စီရင်ဆုံးဖြတ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ (မသိစိတ်/ သွယ်ဝိုက်သောဘက်လိုက်မှုများကိုလည်း ကြည့်ပါ)။

ဇီဝဖြစ်စဉ်အတွက် အနားယူချိန်

ပါဝင်သူများသည် ရေချိုးခန်း သို့မဟုတ် ရေချိုးခန်းများကိုအသုံးပြုသည့် အစည်းအဝေးများအတွင်း အားလပ်ချိန်များကို ရည်ညွှန်းသည်။

စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်း။

အခြေခံအဆောက်အအုံ၊ ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှု၊ အုပ်ချုပ်မှု နှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ အားကောင်းစေခြင်းဖြင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ရည်မှန်းချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည့် စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း။ အပြုသဘောဆောင်သော ပြောင်းလဲမှုကို ဖန်တီးရန်အတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ အတွေ့အကြုံ သင်ယူမှု သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းမှတစ်ဆင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်။

[ကုလသမဂ္ဂပဋ္ဌာန်းစာတမ်း]

ကုလသမဂ္ဂပဋ္ဌာန်းစာတမ်းသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ တည်ထောင်မှုစာတမ်းဖြစ်သည်။ ၁၉၄၅ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ၂၆ ရက်နေ့တွင် ဆန်ဖရန်စစ္စကိုတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂညီလာခံအပြီးတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး ၁၉၄၅ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၂၄ ရက်နေ့တွင် အသက်ဝင်ခဲ့သည်။ ကုလသမဂ္ဂသည် ၎င်း၏ထူးခြားသော နိုင်ငံတကာ စရိုက်လက္ခဏာကြောင့် ပြဿနာများစွာကို အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ နိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ်အဖြစ် ယူဆထားသည့် ၎င်း၏ပဋ္ဌာန်းစာတမ်းတွင် အပ်နှင်းထားသောအာဏာများ။ ထို့ကြောင့် ကုလသမဂ္ဂ ပဋ္ဌာန်းစာတမ်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ၏လက်နက်တစ်ခု ဖြစ်ပြီး ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ၎င်းနှင့်သက်ဆိုင်သည်။ ကုလသမဂ္ဂ ပဋ္ဌာန်းစာတမ်းသည် နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေး၏ အဓိကအခြေခံမူများ၊ အချုပ်အခြာအာဏာပိုင်နိုင်ငံများ၏ တန်းတူညီမျှမှုမှသည် နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးတွင် အင်အားသုံးခြင်းအားတားမြစ်ခြင်းအထိ ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ကုလသမဂ္ဂကို ၁၉၄၅ ခုနှစ် စတင်တည်ထောင်ချိန်မှစ၍ အဖွဲ့၏ရည်မှန်းချက် နှင့် လုပ်ငန်းများကို ၎င်း၏ တည်ထောင်ခြင်း ပဋ္ဌာန်းစာတမ်းတွင် ပါရှိသော ရည်ရွယ်ချက်များ နှင့် အခြေခံမူများဖြင့် လမ်းညွှန်ခဲ့ပြီး ၁၉၆၃၊ ၁၉၆၅၊ နှင့် ၁၉၇၃ ခုနှစ်များတွင် သုံးကြိမ်တိုင် ပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာတရားရုံး၊ ကုလသမဂ္ဂ၏ တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းသည် ကုလသမဂ္ဂ ပဋ္ဌာန်းစာတမ်းတွင် ထည့်သွင်းထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ တရားရုံးဥပဒေနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်နေပြီး ယင်း၏အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

၉၈။ en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism

၉၉။ theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppressio

လိင်သတ်မှတ်ခြင်း

မွေးစကသတ်မှတ်ထားသော လိင်နှင့် သက်ဆိုင်သော ကျား/မလက္ခဏာ သို့မဟုတ် အသုံးအနှုန်းနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသောလူများကို ဖော်ပြသည်။

ရာသီဥတု

ကျဉ်းမြောင်းသောသဘောဖြင့် ရာသီဥတုကိုအများအားဖြင့် "ပျမ်းမျှရာသီဥတု" ဟုသတ်မှတ်သည် သို့မဟုတ် ပို၍ပြင်းထန်စွာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် သက်ဆိုင်ရာပမာဏ၏ ပျမ်းမျှ နှင့် ပမာဏ၏ ကွာခြားမှု သတ်မှတ်ချက်များတွင် လများမှ နှစ်ထောင်ပေါင်းများစွာအထိ အချိန်ကာလတစ်ခုအထိဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့မိုးလေဝသအဖွဲ့ (WMO) မှသတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်းရှေးရိုးကာလသည်ဆယ်စုနှစ်၃၀ခုဖြစ်သည်။ ဤပမာဏများသည် အပူချိန်၊ မိုးရွာသွန်းမှု နှင့် လေများကဲ့သို့သော မျက်နှာ ပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်သည်။ ကျယ်ပြန့်သောသဘောအရ ရာသီဥတုသည် ရာသီဥတုစနစ်၏ စာရင်းအင်းဖော်ပြချက်အပါအဝင် ပြည်နယ်ဖြစ်သည်။

ရာသီဥတုဖောက်ပြန်မှုအရေးပေါ်အခြေအနေ

ရာသီဥတုဖောက်ပြန်ခြင်းဆိုသည်မှာ အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ ကြာရှည်တည်တံ့သော ရာသီဥတုဆိုင်ရာ တိုင်းတာမှုများတွင် သိသာထင်ရှားသောပြောင်းလဲမှုမှန်သမျှကို ရည်ညွှန်းပါသည်။တစ်နည်းဆိုရသော် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုတွင် အပူချိန်၊ မိုးရွာသွန်းမှု သို့မဟုတ် လေတိုက်မှုပုံစံများတွင် ကြီးကြီးမားမားပြောင်းလဲမှုများ ပါဝင်ပြီး ဆယ်စုနှစ်များစွာ သို့မဟုတ် ထို့ထက်ကြာရှည်စွာ ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အခြားအရာများဖြစ်သည်။ရာသီဥတုဆိုင်ရာ အရေးပေါ်အခြေအနေသည် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုကို လျှော့ချရန် သို့မဟုတ် ရပ်တန့်ရန်နှင့် ၎င်းမှ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် နောက်ပြန်မဆုတ်နိုင်သော သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပျက်စီးမှုများကို ရှောင်ရှားရန် အရေးတကြီးလုပ်ဆောင်ရမည့် အခြေအနေတစ်ခုဖြစ်သည်။

ကုဒ်ဖွဲ့ခြင်း (အညွှန်းတပ်ခြင်း)

ကျယ်ပြန့်သော စိတ်ကူးစိတ်သန်းများနှင့် အကြောင်းအရာများ (ဆိုလိုသည်မှာ အသက်၊ ကျား၊ မ၊ လူမှုစီးပွားအခြေအနေ၊ ဒေသ) အတွက် ကုဒ်များကို ဒေတာဖွဲ့စည်းပုံနှင့် အညွှန်းတပ်ရန် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်း

လူထုခေါင်းဆောင်

သတ်မှတ်အသိုက်အဝန်းတစ်ခုအတွင်း သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှု သို့မဟုတ် အပြောင်းအလဲပြုလုပ်နိုင်စွမ်းရှိသူ။ ဤအခန်းကဏ္ဍသည် တရားဝင်ဖြစ်နိုင်သည် (ဆိုလိုသည်မှာ ရွေးကောက်ခံအရာရှိများ၊ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူမျိုးစု-ယဉ်ကျေးမှုခေါင်းဆောင်များ၊ သို့မဟုတ် သီးခြားတရားဝင်အဖွဲ့များ၏ ခေါင်းဆောင်များ) သို့မဟုတ် အလွတ်သဘော (ကူညီလိုသူ)။

လျှို့ဝှက်ချက်

သုတေသနအဖွဲ့၏အပြင်ဘက်ရှိ မည်သူနှင့်မဆို သီးခြားအသေးစိတ်အချက်အလက်များ သို့မဟုတ် အချက်အလက်များကို မျှဝေခြင်းမပြုရန် ကတိပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကတိကဝတ်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကတိကဝတ်ပြုခြင်း

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း။

အစီအစဉ်တစ်ခုအား မည်သို့ရှေ့ဆက်ရမည်နှင့်ပတ်သက်၍ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် တုံ့ပြန်ချက်တို့ကို ရှာဖွေနေသည့် လူကိုယ်တိုင်နှင့်/သို့မဟုတ် အွန်လိုင်းတွင် စီစဉ်ထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်စီးရီးများ။အမျိုးသမီးဝါဒီဆိုင်ရာ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုသည် အထက်တန်းကျသော မဟုတ်သည့်ပုံစံဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပြီး ပြင်ပကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် ပြင်ပအချက်များကို ကြည့်သင့်သည်။

အမျိုးသမီးများအရေး တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုသည် ယဉ်ကျေးမှုအရ တုံ့ပြန်မှုနှင့် သြဇာအာဏာရှိသည်။ပို၍ကျယ်ပြန့်သည်မှာ၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုသည် တရားဝင်မှအလွတ်သဘောအထိ အမျိုးမျိုးရှိနိုင်သည်။ တက်ကြွသော (လူများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် မှတ်ချက်နှင့် တုံ့ပြန်ချက်ပေးသည်) တက်ကြွမှုမရှိသော (လူများကို အသိပေးရုံမျှသာ ဖြစ်သည်)။

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ

လူသားများအသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းရန် အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို ချမှတ်ထားသည့် တရားဝင်နှင့် တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေများသည် ပြည်နယ်နှင့် နိုင်ငံများအတွက် အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် စည်းကမ်းများသာမက YWCA ကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများအတွက်လည်း ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည်။

ဆိုက်ဘာတိုက်ခိုက်မှု

လူတစ်ဦး၊ လူတစ်စု၊ သို့မဟုတ် အင်တာနက် သို့မဟုတ် အခြား အီလက်ထရွန်နစ်နည်းလမ်းများကို အသုံးပြု၍ ကုမ္ပဏီတစ်ခုအား သို့မဟုတ် လူတစ်ယောက်ကို နှောင့်ယှက်ရန်၊ ခြိမ်းခြောက်ရန် သို့မဟုတ် ချောင်းမြောင်းရန် ဒစ်ဂျစ်တယ်ပုံစံများကို စနစ်တကျ အသုံးပြုခြင်းဖြစ်သည်။ဒစ်ဂျစ်တယ်လောကအတွင်း အဆက်မပြတ်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖိအားများသည် သားကောင်၏အသက်ကို မခံမရပ်နိုင်အောင်ဖြစ်စေနိုင်သည်။ အချို့ကိစ္စများတွင် ပြင်ပနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုများပင် အွန်လိုင်းမှ လိုက်ရှာခြင်းနှင့်အတူ လိုက်ပါသွားနိုင်သည်။ ဆိုက်ဘာတိုက်ခိုက်မှုသည် နိုင်ငံများစွာတွင် ရာဇဝတ်မှုတစ်ခု ဖြစ်သည်။

ဒစ်ဂျစ်တယ်ခြားနားချက်

ဒစ်ဂျစ်တယ် ခြားနားချက် ဆိုသည်မှာ အင်တာနက် သုံးစွဲခွင့်ရှိသူများနှင့် World Wide Web တွင် ပေးဆောင်ထားသော ဝန်ဆောင်မှု အသစ်များကို အသုံးပြုနိုင်သူများနှင့် အဆိုပါ ဝန်ဆောင်မှုများမှ ဖယ်ထုတ်ခံထားရသူများကြား ခြားနားချက်ကို ရည်ညွှန်းပါသည်။[၁၀၀]

အားနည်းစေခြင်း

ၔင်းသည် လူတစ်ဦး သို့မဟုတ် လူအုပ်စုတစ်စုကို တစ်စုံတစ်ရာလုပ်ဆောင်နိုင်စေရန်နှင့် အချို့သောပန်းတိုင်များကို အောင်မြင်ရန် ကန့်သတ်သည့်လုပ်ရပ်ဖြစ်သည်။ၔင်းသည် လူတစ်ဦးချင်းစီတွင် ပါဝါမရှိခြင်း သို့မဟုတ် ၔင်းတို့၏ဘဝတွင် ပြောင်းလဲလိုသည့် အရာများကို လွှမ်းမိုးရန် သို့မဟုတ် သြဇာအာဏာမရှိစေခြင်းတို့ကို ဖြစ်စေသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

အမျိုးသမီးများ၏ အသိအမှတ်ပြုမှု၊ ပျော်ရွှင်မှု သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးမှုကို ထိခိုက်စေသည့် သို့မဟုတ် ပျက်ပြားစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိသော လိင်ကို အခြေခံ၍ ပြုလုပ်ထားသည့် ခွဲခြားမှု၊ ချန်လှပ်မှု သို့မဟုတ် ကန့်သတ်ချက်များသည် ၔင်းတို့၏ အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ၊ လူ့အခွင့်အရေးအရ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ တန်းတူညီမျှမှုကို အခြေခံ၍၊ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အရပ်ဘက် သို့မဟုတ် အခြားနယ်ပယ်များတွင် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များ [ကုလသမဂ္ဂ၊ ၁၉၇၉။ 'အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံအားလုံး ပယျောက်ရေး သဘောတူစာချုပ်၊' အပိုဒ် ၁]။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် ဥပဒေ (တရားမဝင်) နှစ်ခုလုံးမှ သို့မဟုတ် လက်တွေ့ (de facto) မှ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပယျောက်ရေး (CEDAW) သည် ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သို့မဟုတ် လက်တွေ့တွင်ပါရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံနှစ်မျိုးလုံးကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ဖြေရှင်းပေးသည်။

- တရားဝင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ဥပမာ၊ အချို့နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် နိုင်ငံတွင်းမှ ထွက်ခွာခွင့် သို့မဟုတ် ခင်ပွန်းဖြစ်သူ၏ သဘောတူညီချက်မရှိဘဲ အလုပ်တစ်ခု လုပ်ခွင့်မရှိပါ။

- ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဥပမာ၊အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် တူညီသောအလုပ်ရာထူးနှင့် တူညီသော တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့၏အကျိုးခံစားခွင့်များ ကွဲပြားနိုင်သည်။[၁၀၁]

ကွဲပြားမှု

"ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးပိုင်ဆိုင်သည့် ထူးခြားသောအတိုင်းအတာများ၊ အရည်အသွေးများနှင့် လက္ခဏာများ" ကို ရည်ညွှန်းသည်။ မတူကွဲပြားခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာများ၊ အတွေ့အကြုံများနှင့် ရှုထောင့်များတွင် မတူညီမှုများကို ဖမ်းယူပါသည်။ ၎င်းသည် ပေးထားသော နေရာ သို့မဟုတ် အုပ်စုအတွင်း လူများကို ကွဲပြားစေသည့် 'ကြေးမုံ' တစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင်၊ မတူကွဲပြားမှုသည် ထိုနေရာ သို့မဟုတ် အုပ်စုအတွင်း တန်းတူညီမျှသော အင်အား သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်နိုင်မှုကို အာမခံခြင်း မဟုတ်ပါ။

တာဝန်ရှိသူ

၎င်းတို့သည် တစ်စုံတစ်ခုအပေါ်တွင် တိကျသေချာသောတာဝန်ရှိသူများ ဖြစ်သည်။ အသက် နှင့် လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်ဖြစ်နိုင်သည်။

စီးပွားရေးကိုယ်ပိုင်လုပ်ပိုင်ခွင့်

၎င်းသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ စီးပွားရေးအနာဂတ်နှင့် ပတ်သက်၍ သီးခြားဆုံးဖြတ်ချက်များချရန် စွမ်းရည်ဖြစ်သည်။၎င်းသည် ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ နေထိုင်မှုကို ဆုံးဖြတ်ရန်နှင့် သြဇာလွှမ်းမိုးရန် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းများကို ဆုံးဖြတ်ပြီး အသုံးပြုနိုင်သည်။

မျှဝေခံစားနိုင်ခြင်း

လူတွေရဲ့ ခံစားချက်တွေကို အာရုံခံနိုင်စွမ်းရှိပြီး သူတို့ရဲ့ ရည်ညွှန်းပုံသဏ္ဌာန်ပေါ် အခြေခံပြီး သူတို့တွေးနေတာ ဒါမှမဟုတ် ခံစားချက်ကို ပုံဖော်နိုင်စွမ်း ဖြစ်သည်။ ကိုယ်ချင်းစာတရား သုံးမျိုးရှိတယ်။ သူတစ်ပါးနှင့်မျှဝေတွေးပေးခြင်း (Cognitive empathy) သည် အခြားသူ၏ အမြင်ကို နားလည်သဘောပေါက်နိုင်သော စွမ်းရည်ဖြစ်သည်။ သူတစ်ပါးနေရာဝင်ပြီး ခံစားပေးခြင်း (Emotional empathy) သည် အခြားသူ၏ ခံစားချက်ကို ခံစားသိရှိနိုင်သော စွမ်းရည်ဖြစ်သည်။ မျှဝေခံစားနိုင်သည့်စွမ်းရည်သည် သင့်ထံမှ တစ်စုံတစ်ဦး လိုအပ်နိုင်သည်ကို သတိ(မရှိ)ဖြင့် ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်းရှိသည်။

စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားစေခြင်း

လူတစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် လူတစ်စုအတွက် အာဏာကို ခွဲဝေယူခြင်း သို့မဟုတ် ပြန်လည်ရယူခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်။စွမ်းဆောင်မှုသည် လူတစ်ဦးချင်းစီအား ပိုမိုသန်မာလာစေရန်၊ ယုံကြည်မှုပိုရှိစေပြီး ပိုမိုအားစိုက်ထုတ်ကာ ၎င်းတို့၏ဘဝ၊ အခွင့်အရေးများနှင့် ရွေးချယ်မှုများကို ထိန်းချုပ်နိုင်ရန် ကူညီပေးလေ့ရှိပါသည်။

တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၊ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် အဖွဲ့တစ်ခု၏ သီးခြားအကြောင်းရင်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ချက်ကို တစ်ဦးချင်းက ကတိပြုသည့် တရားဝင် သို့မဟုတ် အလွတ်သဘော သဘောတူညီချက်။မကြာခဏ၊ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုသည် တူညီသော အကြောင်းတရားများ၊ မစ်ရှင်၊ မျော်မှန်းချက်နှင့်/သို့မဟုတ် တန်ဖိုးများအတွက် စိတ်အားထက်သန်မှုနှင့် ကတိကဝတ်များကို မျှဝေပေးသောကြောင့် အဖွဲ့ဝင်နှင့် အဖွဲ့အစည်းကြား ပုဂ္ဂိုလ်ရေး သို့မဟုတ် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ချိတ်ဆက်မှုတစ်ခု၏ ရလဒ်တစ်ခုဖြစ်သည်။

၁၀၀။ ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:Digital_divide#:~:text=Digital%20divide%20refers%20to%20the,are%20excluded%20from%20these%20services.

၁၀၁။ https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf

တန်းတူရည်တူ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုရ။

တန်းတူညီမျှရေးဆိုတာ လူတိုင်းမှာ သူတို့ရဲ့ဘဝနဲ့ ပင်ကိုယ်စွမ်းရည်တွေကို အကောင်းဆုံးအသုံးချနိုင်ဖို့ တန်းတူအခွင့်အရေး ရှိပြီး၊ ဘယ်မှာမွေးလာသလဲ၊ ဘယ်သူကမှမွေးလာတဲ့အတွက် ဒါမှမဟုတ် တခြားဝိသေသလက္ခဏာတွေကြောင့် ဆင်းရဲတဲ့ ဘဝအခွင့်အလမ်းတွေ ဘယ်သူမှ မရရှိစေရဘူးလို့ ယုံကြည်ခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။ သာတူညီမျှမှုကို အသိအမှတ်ပြုသည်မှာ သမိုင်းကြောင်းအရ၊ သီးခြားဝိသေသလက္ခဏာရှိသော လူအုပ်စုအချို့ ဥပမာ။ အချို့သော မျိုးနွယ်စုများ၊ မသန်စွမ်းသူများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် လိင်တူချစ်သူများနှင့် လိင်တူချစ်သူများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။[၁၀၂] ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အကာအကွယ်ပေးထားသော လက္ခဏာကြောင့် လူတစ်ဦးအပေါ် အခွင့်သာမှုနည်းသော ကုသမှုကို ရည်ညွှန်းပါသည်။[၁၀၃] မည်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်ကိုမျှ မျက်နှာသာမပေးသော ဆက်ဆံမှုဆီသို့ ခွဲခြား မဆက်ဆံခြင်းကို ရည်ညွှန်းသည်။

သာတူညီမျှမှု

အသက်၊ အရည်အချင်း၊ ကျား၊ မ၊ ဝင်ငွေ၊ ပညာရေးအဆင့်၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် နောက်ခံအခြေအနေတို့ မခွဲခြားဘဲ လူအားလုံး၏ လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီစေရန် အခွင့်အလမ်း၊ စွမ်းအားနှင့် အရင်းအမြစ်များကို တရားမျှတစွာ ခွဲဝေပေးခြင်း။

ပတ်ဝန်းကျင်ပြောင်းလဲမှု

ပတ်ဝန်းကျင်ပြောင်းလဲမှုသည် လူတို့၏ လွှမ်းမိုးမှု နှင့် သဘာဝဂေဟစနစ်ဖြစ်စဉ်များကြောင့် အများဆုံးဖြစ်ပွားလေ့ရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်၏ ပြောင်းလဲမှု သို့မဟုတ် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်သည်။ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များ၊ လူသားများ ဝင်ရောက် စွက်ဖက်မှုများ သို့မဟုတ် တိရစ္ဆာန်များ၏ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုကဲ့သို့သော အကြောင်းအရင်းများ အပါအဝင် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများပါဝင်သည်။

အထောက်အထားအခြေပြုကျင့်သုံးခြင်း

အထောက်အထားအခြေပြုသုတေသနသည် လေ့လာမှုအသစ်တစ်ခုအား အသိပေးရန် စနစ်တကျ နှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော နည်းလမ်းဖြင့် ကြိုတင်သုတေသနပြုခြင်းအား အသုံးပြုခြင်းဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် အရေးကြီးသော မေးခွန်းများကို မှန်ကန်၊ ထိရောက်စွာ၊ လက်လှမ်းမီသောနည်းလမ်းဖြင့် ဖြေဆိုနိုင်စေရန်ဖြစ်သည်။[၁၀၄]

ပံ့ပိုးကူညီပေးသူ

အုပ်စုတစ်စုကိုဆွေးနွေးလမ်းညွှန်ပေးသူ။ အမျိုးသမီးများ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး အခြေခံမူများကို လိုက်နာသော သင်တန်းနည်းပြတစ်ဦးသည် အခွင့်ထူး နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ အပြောင်းအလဲများကို သတိချပ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ပါဝင်သူများအပေါ် သိသာထင်ရှားသော အခွင့်အာဏာမရှိဘဲ ပါဝင်သူများ၏ အသိုင်းအဝိုင်းမှ လာပါသည်။ ပါဝင်သူများသည် အတန်းနှင့် အမှန်တကယ်သက်ဆိုင်သော ပိုင်ရှင်ဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့ကအာမခံပါသည်။ ၎င်းတို့သည် လုံခြုံသောနေရာရရှိရန် ပါဝင်သူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။

ယုံကြည်မှု/ယုံကြည်မှုအခြေခံခြင်း

တစ်စုံတစ်ခု (ဥပမာ- အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၊ လှုပ်ရှားမှု သို့မဟုတ် ချဉ်းကပ်မှု) ၏ တန်ဖိုးများ သို့မဟုတ် ရည်မှန်းချက်သည် အချို့သော ယုံကြည်မှု သို့မဟုတ် ယုံကြည်မှုစနစ်တစ်ခုမှ လှုံ့ဆော်မှုအပေါ် အခြေခံခြင်း သို့မဟုတ် လှုံ့ဆော်မှုရယူခြင်းတို့ကို ဖော်ပြသည်။

၁၀၂။ https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms

၁၀၃။ https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms

အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး

အယူအဆတစ်ခုတည်းဖြစ်မည့်အစား၊ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီးများအရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၏ အတွေ့အကြုံများ၊ အထောက်အထားများနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများမှ ပုံဖော်ထားသော အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး ရောင်စဉ်တစ်ခု ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေးသည် ကျား၊မ မရွေးတန်းတူအခွင့်အရေးနှင့် အခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်သည်။ မတူကွဲပြားသော အမျိုးသမီးများ၏ အတွေ့အကြုံများ၊ အထောက်အထားများ၊ အသိပညာ နှင့် အားသာချက်များကို လေးစားလိုက်နာပြီး အမျိုးသမီးများအားလုံး ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အပြည့်အဝ သိရှိနားလည်လာစေရန် အစွမ်းကုန်ကြိုးစားခြင်းအကြောင်း ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးများအရေးတက်ကြွလှုပ်ရှားသူ

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဆက်နွယ်မှုများ အထူးသဖြင့် ကျား၊မအသွင်ပြောင်းခြင်းကို လူမှုရေးဆိုင်ရာခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်အားလုံး၏ ဗဟိုချက်ဖြစ်သော ချဉ်းကပ်မှုတစ်ခု။ အမျိုးသမီးများနှင့် အခြား ဘေးဖယ်ထားသောနှင့်/သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြုမှုနည်းသော ကျား၊မရေးရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ဆက်နွယ်မှုများ အသွင်ကူးပြောင်းရေး၊နှင့် ကျား၊မတန်းတူရေး တိုးတက်မှု။ အမျိုးသမီးရေးရာပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာစွက်ဖက်မှုများကို "ကျား၊မရေးရာရှုထောင့် ဖြင့်ကြည့်ရှုလေ့ရှိသည် (ဥပမာ- ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးများကို အပြောင်းအလဲလုပ်ငန်းစဉ်မှာ သတိရှိရှိ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း ရှိ၊မရှိ မေးမြန်းခြင်း)။

ကျား၊မ တန်းတူရေး

အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသား၊ မိန်းကလေး၊ ယောကျ်ားလေးများနှင့် ကျား၊မ မရွေးတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး၊ ဆက်ဆံမှု၊ တာဝန်နှင့် အခွင့်အလမ်းများမှ အကျိုးခံစားနိုင်သော အခြေအနေတစ်ခုဖြစ်သည်။ ကျား၊မတန်းတူညီမျှမှုဟူသည် တူညီခြင်းဟု မဆိုလိုပါ။ ကျား၊မတန်းတူညီတူရှိမှု၊ ကျား၊မတန်းတူညီတူရှိမှုသည် ကျား၊မ တန်းတူအခွင့်အရေး နှင့် အခွင့်အလမ်းများကို ပေးဆောင်ရန် ရည်ရွယ်သော်လည်း အမျိုးသမီးများ နှင့် ကျား၊မရေးရာ လူနည်းစုများ ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် အခြားသော အကြောင်းရင်းများဖြစ်သည့် အသက်၊ လူမျိုးစု၊ လူမျိုး၊ စွမ်းရည်၊ လိင်စိတ်ခံယူမှုတို့ကြောင့် ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် စနစ်ကျသော အတားအဆီးများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းမရှိပါ။ ကျား၊မတန်းတူညီမျှမှုသည် မျှတမှု နှင့် တရားမျှတမှုကို ပေးဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ပြီး ဘေးဖယ်ထားသောအုပ်စုများသည် အဆိုပါအခွင့်အလမ်းများကို လက်လှမ်းမီပြီး ဤအခွင့်အရေးများမှ အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ “အပြန်အလှန်ဆက်စပ်သော (intersectional) အပိုင်းကိုလည်း ဖတ်ကြည့်ပါ” ဥပမာ- ကျား၊မတန်းတူညီတူရှိမှု ဆိုသည်မှာ အမျိုးသားတစ်ဦး နှင့် အမျိုးသမီးတစ်ဦးအား ၎င်းတို့၏ ခန္ဓာကိုယ် ပုံသဏ္ဌာန်များ ကွဲပြားသော်လည်း (ဥပမာ- အမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် ကျည်ကာအင်္ကျီအံမဝင်နိုင်သော်လည်း) တူညီသော ကျည်ကာအင်္ကျီကို ပေးရမည်။ ကျား၊မ တရားမျှတမှုမှ လူတစ်ဦးစီအား ၎င်းတို့နှင့် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်သော ကျည်ကာကို ပေးမည်ဖြစ်သည်။

ကျား၊မ တရားမျှတမှု

ကျား၊မတရားမျှတမှု လုပ်ငန်းစဉ်သည် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး၊ ယောကျ်ားလေးများ နှင့် မိန်းကလေးများအတွက် တရားမျှတမှုရှိခြင်း နှင့် အရေးကြီးသောအချက်မှာ ရလဒ်များနှင့် ရလဒ်များတန်းတူညီမျှခြင်းဖြစ်သည်။ ကျား၊မ
တရားမျှတမှုတွင် သမိုင်းကြောင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဘက်လိုက်မှု သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအတွက် လျော်ကြေးပေးရန် ယာယီအထူးအစီအမံများကို အသုံးပြုခြင်း ပါဝင်နိုင်သည်။ ကျား၊မ အခန်းကဏ္ဍ သို့မဟုတ် စံနှုန်းများ သို့မဟုတ် လိင်များအကြား ကွဲပြားမှုများကြောင့်ဖြစ်သော ဘက်လိုက်မှု သို့မဟုတ် အားနည်းချက်ကို အပြုသဘောဖြင့် ဖြေရှင်းသည့် ကွဲပြားသောဆက်ဆံမှုကို ရည်ညွှန်းသည်။ သာတူညီမျှမှုသည် အမျိုးသမီးများနှင့် ယောကျ်ား၊ မိန်းကလေး နှင့် ယောကျ်ားလေးများသည် အစမှတ်တွင်သာမက အဆုံးစည်းသို့ရောက်သောအခါတွင်လည်း တန်းတူအခွင့်အရေး ရရှိစေပါသည်။ ၎င်းသည် အမျိုးသားများနှင့်အမျိုးသမီးများ၏ မတူညီသောလိုအပ်ချက်များ၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အတားအဆီးများနှင့် (ယခင်က) ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် လိင်နှစ်မျိုးစလုံးကို တရားမျှတစွာ ဆက်ဆံခြင်းအကြောင်း ဖြစ်သည်။[၁၀၅]

ကျား၊မဖော်ပြမှု
လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ စရိုက်လက္ခဏာများ နှင့် အပြုအမူများ (ဥပမာ- ရုပ်ရည်၊ ဝတ်စားဆင်ယင်မှု၊ အမူအကျင့်၊ အပြောအဆိုပုံစံများ နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများ) သည်ကျား၊ မတစ်ဦးစီနှင့် သက်ဆိုင်သည်ဟု ယူဆနိုင်သည်။

ယောကျာ်း၊ မိန်းမ ဖြစ်တည်မှု
လူတစ်ဦး၏ အတွင်းပိုင်း၊ ယောကျာ်း၊ မိန်းမ၊ အခြားတစ်ခုခု သို့မဟုတ် အကြားတွင်ရှိခြင်း၏ အတွင်းပိုင်း၊ နက်နဲသိမ်မွေ့သော ခံစားမှုသည် မွေးစကပင် လိင်မခွဲခြားဘဲသတ်မှတ်ခံရသည်။ လူတိုင်းတွင် ကျား၊မလက္ခဏာ ရှိတတ်ကြပါတယ်။

ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ ဖြစ်တည်မှုအတိုင်းရှုမြင်ခြင်း
ကျားမရေးရာထိတွေ့ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာအစီအစဉ်များနှင့်ပစ္စည်းများတွင်ကျား၊မရေးရာရှုထောင့်ကိုအသုံးချခြင်းသည်အကြောင်းအရာနှင့်သင်ရိုးညွှန်းတမ်းဆုံးဖြတ်ချက်များချသူများသည်အဆိုပါအစီအစဉ်များနှင့်အကြောင်းအရာများကိုတင်ပြရာတွင်ကျားမမညီမျှမှုသို့မဟုတ်ဘက်လိုက်မှုများအပေါ်အထူးအာရုံစိုက်ပြီးကြည့်ရှုသည်ကိုဆိုလိုသည်။

ကျား၊မ ဖြစ်တည်မှုနှင့် မကိုက်ညီမှု
ဤအသုံးအနှုန်းသည်မွေးစကသတ်မှတ်ထားသောအမျိုးသမီးသို့မဟုတ်အမျိုးသားလိင်အပေါ်အခြေခံ၍မည်ကဲ့သို့ရှုမြင်ရမည်သို့ မဟုတ်ပြုမူသင့်သည်နှင့်ပတ်သက်၍အခြားသူများ၏အယူအဆသို့မဟုတ်ပုံသေပုံစံများကိုမလိုက်နာသူများကိုရည်ညွှန်းသည်။ ဤမျှော်လင့်ချက်များသည်ယဉ်ကျေးမှုများတစ်လျှောက်ကွဲပြားနိုင်ပြီးအချိန်နှင့်အမျှပြောင်းလဲနိုင်သည်။

ကျား၊မထိုးထွင်းသိမြင်မှု
အခြားသူများ၏ ဆက်ဆံမှုအပေါ် ကျား၊မ သဘာဝအရ မည်သို့အကျိုးသက်ရောက်သည်ကိုသိရှိခြင်းကို ခေါ်ဆိုသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ အချို့သောစကားလုံးများသည် ကျား၊မ ကွဲပြားသော အဓိပ္ပါယ်များ သယ်ဆောင်နိုင်သည်ကို နားလည်ခြင်းဖြင့် ထိရှလွယ်သော ဆက်ဆံရေးတွင် ဘာသာစကား၏ အရေးပါမှုကို တန်ဖိုးထားပါ။

ပန်းတိုင်
ပန်းတိုင်များသည် လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုလုပ်ဆောင်ရမည့်အဆင့်များကို သတ်မှတ်ပြီး အရေအတွက် သတ်မှတ်သည်။ ၎င်းတို့သည် လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ်၌ တိုးတက်မှုကိုပြသရန် လမ်းညွှန်ချက်များဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် တိုင်းတာ၍ရနိုင်သော မေးခွန်းများ ဖြစ်သည့် "ဘယ်တော့လဲ"၊ နှင့် "ဘယ်လောက်လဲ" ရည်မှန်းချက်များသည် တိကျသော အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ဖန်တီးရန် ရည်ရွယ်သည်။ ဥပမာ - ကမ္ဘာ့ YWCA ၏ ပန်းတိုင် ၂၀၃၅ တွင် အနာဂတ်အတွက် ရှင်းလင်းပြတ်သားသော အမြင်ကို ဖော်ပြသည်။ "၂၀၃၅ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးငယ် နှင့် မိန်းကလေး သန်းပေါင်း ၁၀၀ သည် တရားမျှတမှု၊ ကျား၊မတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် စစ်ပွဲကင်းစင်သော ကမ္ဘာကြီးကိုဖန်တီးရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဖွဲ့စည်းပုံများကို ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးများအားလုံး ပါဝင်သည့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော YWCA လှုပ်ရှားမှုကို ဦးဆောင်ခဲ့သည်။"

အုပ်ချုပ်မှု
အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း အခန်းကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်များကို သတ်မှတ်ပေးသည့် စည်းမျဉ်းများ၊ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံများတည်ထောင်ခြင်း။ အုပ်ချုပ်မှုစနစ် နှင့် ၎င်း၏ဆက်စပ်လုပ်ငန်းစဉ်များသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း မတူညီသော သရုပ်ဆောင်များ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံပုံ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များချခြင်း နှင့် တာဝန်ခံခြင်းတို့ကို လမ်းညွှန်ပေးသည်။

၁၀၅.https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf

ထိခိုက်မှု

ထိခိုက်ဒဏ်ရာရစေသော အပြုအမူ နှင့် ဒဏ်ရာ၏ရလဒ် ဖြစ်သည်။ ထိခိုက်မှုသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ဝိညာဉ်ရေး သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပင် ဖြစ်နိုင်သည်။ ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ သို့မဟုတ် မရည်ရွယ်ဘဲဖြစ်စေ ထိခိုက်မှု ဖြစ်စေနိုင်သည်။ တစ်စုံတစ်ဦးကို ထိခိုက်နစ်နာစေသောအခါတွင် ၎င်းတို့သည် ထိခိုက်နစ်နာသွားသည်ကိုမသိဘဲ သို့မဟုတ် မည်သို့ တုံ့ပြန်ရမည်ကို မသိနိုင်ပေ။ ငြင်းဆိုခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသူသည် ပြန်လည်ကောင်းမွန်ရန် နှင့် ကုသရန်အချိန် လိုအပ်ပါသည်။

လူ့ဂုဏ်သိက္ခာ

လူ့ဂုဏ်သိက္ခာဟူသည် လူသားများသည် ၎င်းတို့၏ လူသားမျိုးနွယ်အပေါ် အထူးတန်ဖိုးရှိကြောင်း အသိအမှတ်ပြုခြင်းဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် လူသားများဖြစ်သောကြောင့် လေးစားထိုက်သူများဖြစ်သည်။ ဂုဏ်သိက္ခာဟူသည် မိမိအကျိုးအတွက် တန်ဖိုးထားလေးစားရမည့် အခွင့်အရေးဖြစ်ပြီး ကျင့်ဝတ်သိက္ခာရှိရှိ ဆက်ဆံခံရရန် ဖြစ်သည်။

လူ့အခွင့်အရေး

လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ နိုင်ငံသား၊ နေထိုင်ရာနေရာ၊ လိင်၊ ကျား၊မ၊ နိုင်ငံသား၊ သို့မဟုတ် တိုင်းရင်းသား လူမျိုးစု ဇာတိ၊ လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ ဘာသာစကား သို့မဟုတ် အခြားအဆင့်အတန်းတစ်ခုခုရှိသည်ဖြစ်စေ လူသားတိုင်း အတွက် မွေးရာပါအခွင့်အရေးဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိဘဲ ကျွန်ုပ်တို့၏ လူ့အခွင့်အရေးကို တန်းတူညီမျှ ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ဤအခွင့်အရေးများအားလုံးသည် အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု၊ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု နှင့် ခွဲခြား၍မရပေ။

လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြုချဉ်းကပ်မှု (HRBA)၊

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း၊ ပါဝင်ခြင်းနှင့် တာဝန်ခံခြင်းကဲ့သို့သော လူ့အခွင့်အရေးမူများကို ကျင့်သုံးသည့်ချဉ်းကပ်နည်းကို ဖော်ပြသည်။ လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြုချဉ်းကပ်မှုသည် အစီအစဉ်၊ ပရောဂျက်နှင့် လုပ်ဆောင်မှုတိုင်းတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို ပြည့်စုံစေသည့် အဓိကဦးစားပေးဖြစ်သည်။

ပါဝင်စေခြင်း

အပြည့်အဝပါဝင်နိုင်ရန်နှင့် တစ်သားတည်းဖြစ်သည်ဟုခံစားရစေရန် အတားအဆီးဖြစ်နေသောအရာများကို ဖယ်ရှားခြင်း။ ပါဝင်စေခြင်းသည် စိန်ခေါ်မှုများကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လူအများလိုအပ်သည့်အရာကို သိမြင်နားလည်ပြီး သာတူညီမျှသော နေရာနှင့် အတွေ့အကြုံများ ရရှိစေရန် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိသော နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

အားလုံးပါဝင်မှုရှိခြင်း

၎င်းတို့မည်သူပင်ဖြစ်စေ ၎င်းတို့ကို တစ်သားတည်းသဘောထား၍ နေရာပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ လူအများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို မျှဝေရန်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များချရန်၊ ၎င်းတို့၏ ဖြစ်တည်မှုကိုမခွဲခြားဘဲ လေးစားတန်ဖိုးထားသည့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ရှိသောအခါတွင် ပါဝင်နိုင်မှုအောင်မြင်သည်။ အားလုံးပါဝင်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်အတွက် ကမ္ဘာ့ YWCA သည် လူမျိုး၊ လူမျိုးစု၊ ကျန်းမာရေး၊ နောက်ခံအခြေအနေ၊ အဆင့်အတန်း၊ လူတန်းစား၊ ကွဲပြားစွာ ရည်ညွှန်းထားသော၊ ဌာနေတိုင်းရင်းသား၊ အသက်၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ ကျား၊မခွဲခြားမှုနှင့် ယုံကြည်ခြင်းတို့ကို အပြည့်အဝအသိအမှတ်ပြုပြီး လက်ခံယုံကြည်ပါသည်။

ဆန်းသစ်တီထွင်မှု

ပြဿနာတစ်ခုအား 'ပိုမိုကောင်းမွန်' ဖြေရှင်းရန်အတွက် လက်ရှိယန္တရားများကို အသစ်ဖန်တီးခြင်း သို့မဟုတ် မြှင့်တင်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ 'ဆန်းသစ်တီထွင်ခြင်း' သည် ရှုပ်ထွေးသောလုပ်ငန်းစဉ်ကို လွယ်ကူ ချောမွေ့စေမည့် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးမှုကို မိတ်ဆက်ခြင်းဖြင့် လူမှုရေး၊ နည်းပညာ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးပြဿနာကို ဖြေရှင်းပေးမည် ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေသည် နိုင်ငံသားများ နှင့် ၎င်းတို့၏ တရားစီရင်ပိုင်ခွင့်အတွင်းရှိ အခြား လူတစ်ဦးချင်းစီအပေါ် နိုင်ငံများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ပါဝင်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေသည် လူသားတိုင်းတွင် အခွင့်အရေး နှင့် လွတ်လပ်ခွင့်များ အစုံအလင်ရှိသည်ဟူသည့် အမြင့်ဆုံးလူ့စံနှုန်းများကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ နိုင်ငံများအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေကို လေးစားလိုက်နာရမည့် တာဝန်များကိုလည်း ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

မျိုးဆက်အလိုက်တည်ရှိခြင်း

မျိုးဆက်များ နှင့် မျိုးဆက်များကြား ဆက်စပ်မှုကို ဖော်ပြသည်။ မျိုးဆက်တစ်ခုစီ၏ ချဉ်းကပ်မှုသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံ၊ ၎င်းတို့၏အသက်အရွယ်နှင့် ၎င်းတို့ထံမှ ကျွန်ုပ်တို့ သင်ယူနိုင်သောအရာများကို လေးစားမှုအပေါ် အခြေခံသည်။

အပြန်အလှန်ဆက်စပ်သော/ အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု

ဥပဒေပါမောက္ခ Kimberlé Williams Crenshaw မှ ဖန်တီးထားသော ဝေါဟာရတစ်ခုဖြစ်သည်။ လူမျိုး၊ အဆင့်အတန်း နှင့် ကျား၊မ စသည့် အမျိုးအစားများ လူမှုခွဲခြားမှုများ၏ အပြန်အလှန်ဆက်စပ်နေမှု။ ထိုလူမှုခွဲခြားမှုအမျိုးအစားများသည် တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် အုပ်စုတစ်ခုသို့ သက်ရောက်သည့်အခါ၊ အပြန်အလှန်မှီခိုနေသော လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဆက်နွယ်မှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၊ အားသာ (နည်း) ချက်များ သို့မဟုတ် အခွင့်ထူးများကိုဖန်တီးရန်ဖြစ်သည်။

ကျား၊မ သတ်မှတ်မှုဆိုင်ရာ လိင်ဝိသေသလက္ခဏာရပ်များနှင့်ကွဲပြားနေသည့်သူများ

ကျား၊မ သတ်မှတ်မှုဆိုင်ရာ လိင်ဝိသေသလက္ခဏာရပ်များနှင့် ကွဲပြားနေသည့်သူများသည် မျိုးပွားမှု သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခန္ဓာဗေဒဖြင့် မွေးဖွားလာသည့် အခြေအနေအမျိုးမျိုးအတွက် အသုံးပြုသည့် ယေဘုယျအသုံးအနှုန်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး "အမျိုးသမီး" သို့မဟုတ် "အမျိုးသား"သဘာဝများနှင့် မကိုက်ညီသူများဖြစ်သည်။တစ်ခါတစ်ရံတွင်ဆရာဝန်များသည်intersex ကလေးများနှင့် ကလေးများကို ၎င်းတို့၏ခန္ဓာကိုယ်တွင် "ယောကျ်ား" သို့မဟုတ် "အမျိုးသမီး" ၏ ဒွိအယူအဆများနှင့် ကိုက်ညီစေရန် ခွဲစိတ်မှုများ ပြုလုပ်သည်။ ဆရာဝန်များသည် လိင်ဆက်ဆံသည့် ကလေးများအား တရားဝင်လိင် (ပြည်နယ် အများစုတွင် အမျိုးသား သို့မဟုတ် အမျိုးသမီး) အဖြစ် အမြဲသတ်မှတ်ပေးသော်လည်း လိင်မဆက်ဆံသူများကဲ့သို့ပင် ယင်းသည် ၎င်းတို့ကြီးပြင်းလာမည့် ကျား၊မ လက္ခဏာဖြစ်သည်ဟု မဆိုလိုပါ။ ၎င်းသည် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးအတွက် မလိုအပ်သည့်အခါ ကလေးများ၏ ခန္ဓာကိုယ်တွင် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ လုပ်ဆောင်ရန် အဆင်သင့်ရှိ/မရှိ မေးခွန်းများ ထွက်ပေါ်လာသည်။ လိင်ဝိသေသလက္ခဏာရပ်များနှင့် ကွဲပြားသူဖြစ်ခြင်းသည် လူသားတို့၌သဘာဝအတိုင်းကွဲပြားခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းသည် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ ပြဿနာမဟုတ်ပါ - ထို့ကြောင့်ကလေးများအတွက်ဆေးဘက်ဆိုင်ရာဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုများ (ခွဲစိတ်မှုများ သို့မဟုတ် ဟော်မုန်းကုထုံးများကဲ့သို့) သည် များသောအားဖြင့် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ မလိုအပ်ပါ။ လိင်ဆက်ဆံခြင်းသည် လူအများစု သဘောပေါက်သည်ထက်ပို၍ အဖြစ်များပါသည်။ လိင်ဝိသေသလက္ခဏာရပ်များနှင့် ကွဲပြားသူ မည်မျှရှိသည်ကို အတိအကျသိရန် ခက်ခဲသော်လည်း အမေရိကန်တွင်မွေးဖွားသူ အယောက် ၁၀၀ တွင် ၁-၂ ဦးခန့်သည် လိင်ဝိသေသလက္ခဏာရပ်များနှင့် ကွဲပြားသူများ ဖြစ်ကြောင်း ခန့်မှန်းချက်များအရ သိရသည်။ တစ်ယောက်ယောက်ကို လိင်ဝိသေသလက္ခဏာရပ်များနှင့် ကွဲပြားသူဖြစ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများ များစွာရှိပါသည်။ လိင်ဆက်ဆံသူအချို့တွင် သားဥအိမ်နှင့် ဝေးစေ့တစ်ရှူးများရှိသည့် အမျိုးသားကဲ့သို့ အမျိုးသား/အမျိုးသမီးအမျိုးအစား ပြင်ပတွင်ရှိသော လိင်အင်္ဂါ သို့မဟုတ်

အတွင်းအင်္ဂါများ ရှိသည်။ အခြားလိင်ဆက်ဆံသူများတွင် XY (များသောအားဖြင့်အမျိုးသားနှင့်ဆက်စပ်သည်) နှင့် XX (အများအားဖြင့် အမျိုးသမီးနှင့်ဆက်စပ်သည်) XXY ကဲ့သို့သော ခရိုမိုဆုမ်းပေါင်းစပ်မှုများ ရှိသည်။ အချို့သော လူများသည် ပုံမှန်အမျိုးသား/အမျိုးသမီး အမျိုးအစားများတွင် ကျရောက်သော ပြင်ပလိင်အင်္ဂါများဖြင့် မွေးဖွားလာသော်လည်း ၎င်းတို့၏ အတွင်းအင်္ဂါ သို့မဟုတ် ဟော်မုန်းများမပါရှိပါ။ အကယ်၍ လူတစ်ဦး၏ လိင်အင်္ဂါများသည် ၎င်းတို့မွေးဖွားလာချိန်တွင် ဆရာဝန်များ နှင့် သူနာပြုများ မျှော်လင့်ထားသည့်အရာနှင့် ကွဲပြားနေပါက၊ တစ်စုံတစ်ဦးကို မွေးကတည်းက လိင်ဝိသေသလက္ခဏာရပ်များနှင့်ကွဲပြားသူဟု သတ်မှတ်နိုင်သည်။ အခြားအချိန်များတွင်၊ ၎င်းတို့သည် အပျိုဖော်ဝင်စအချိန်ကဲ့သို့ ဘဝနှောင်းပိုင်းအထိ လိင်ဆက်ဆံကြောင်း တစ်စုံတစ်ဦးမှမသိနိုင်ပေ။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် လူတစ်ဦးသည် ၎င်းတို့သည် လိင်ဆက်ဆံခြင်းဖြစ်သည်ကို ဘယ်တော့မှမရှာဖွေဘဲ တစ်သက်လုံးအသက်ရှင်နေနိုင်သည်။[၁၀၆]

အသိပညာစီမံခန့်ခွဲမှု

အသိပညာစီမံခန့်ခွဲမှုသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း ဝန်ထမ်းများ၏ အသိပညာ နှင့် အတွေ့အကြုံများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ၊ ထိန်းသိမ်းခြင်း နှင့် မျှဝေခြင်းတို့ကို သိရှိနားလည်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည်။ အသိပညာစီမံခန့်ခွဲမှု၏ အဓိကပန်းတိုင်မှာ သတင်းအချက်အလက် ရှာဖွေနေသော ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အသိပညာ ရှာဖွေနေသူများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုကို လွယ်ကူချောမွေ့စေပါသည်။[၁၀၇] [၁] အသိပညာစီမံခန့်ခွဲမှု နည်းလမ်းအချို့မှာ သတင်းအချက်အလက် နည်းပညာစနစ်များဖြစ်သည်၊ ဥပမာ၊ ဒေတာဘေ့စ်များ၊ အင်ထရာနက်များ၊ အိတ်စ်ထရာနက် နှင့် ပေါ်တယ်၊ နည်းစနစ်များ၊ သို့မဟုတ် လူသားကွန်ရက်များ၊ ဥပမာ - လက်တွေ့ကျင့်သုံးသော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ ဖြစ်သည်။[၁၀၈]

ခေါင်းဆောင်မှု

လူတစ်ဦးချင်းစီနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လှုံ့ဆော်ပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် လမ်းညွှန်ပေးခြင်းသည် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အသွင်ကူးပြောင်းရေးဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှုသည် YWCA အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ရှိရင်းစွဲအသိပညာ၊ တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်း နှင့် စွမ်းရည်များအပေါ်တွင် တည်ဆောက်ပေးပါသည်။ အမျိုးသမီးငယ်များသည် ၎င်းတို့၏ အားသာချက်များကို စူးစမ်းလေ့လာခြင်း၊ အသိပညာပေးခြင်း နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဂုဏ်ပြုပါသည်။ ၎င်းသည် ၎င်းတို့အား ယုံကြည်မှု၊ အသိပညာ၊ သတင်းအချက်အလက်၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အာဏာမည်မျှမှုများကို နားလည်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရန်၊ မတရားမှုများကိုစိန်ခေါ်ရန်၊ သြဇာကြီးမားသူများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် နှင့် ၎င်းတို့၏ဘဝတွင် အပြုသဘောဆောင်သောအ အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ရန် ပံ့ပိုးကူညီမှုများကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးရန်လည်းကြိုးပမ်းသည်။

၁၀၆.https://www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/whats-intersex.

၁၀၇.https://www.valamis.com/hub/knowledge-management

၁၀၈.https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management,information%20management%20and%20organizational%20learning.

LGBTIQ+
လိင်စိတ်ခံယူမှုကွဲပြားသူများအသိုင်းအဝိုင်းကိုရည်ညွှန်းသောဘုံအတိုကောက်။

ဝါဒဖြန့်ပေးခြင်း
အစိုးရ၏ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လွှမ်းမိုးရန် လူပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကအကျိုးစီးပွားအုပ်စုများက ကြိုးပမ်းမှုမှန်သမျှကို စည်းရုံးခြင်း၊ ၎င်း၏ မူရင်းအဓိပ္ပါယ်တွင် ဥပဒေပြုလွှတ်တော်၏ ပြင်ပဧည့်ခန်းတွင် ဥပဒေပြုသူများ၏မဲများကို လွှမ်းမိုးရန် ကြိုးပမ်းမှုများကို ရည်ညွှန်းသည်။ အချို့သောပုံစံဖြင့် စည်းရုံးခြင်းသည် မည်သည့်နိုင်ငံရေးစနစ်တွင်မဆို ရှောင်လွှဲ၍မရပ်။[၁၀၉]

ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးမှတ်စု
ဤသည်မှာမည်သည့်ပစ္စည်းများလိုအပ်သည်၊ မည်သို့ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် မည်သည့် သီခြား လုပ်ငန်းတွင် အသုံးပြုမည်ကို ညွှန်ပြသော မှတ်စုဖြစ်သည်။

အန္တရာယ်ရှိသောဆော့ဖ်ဝဲလ်များ
Malware (“အန္တရာယ်ရှိသောဆော့ဖ်ဝဲလ်”၏အတိုကောက်) သည် ပုံမှန်အားဖြင့် ကွန်ရက်တစ်ခုပေါ်တွင် ပေးပို့သည့်ဖိုင် သို့မဟုတ် ကုဒ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး တိုက်ခိုက်သူ အလိုရှိသည့် မည်သည့်အပြုအမူမျှနီးပါးကို ကူးစက်ခြင်း၊ စူးစမ်းခြင်း၊ ခိုးယူခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ပေးသည့် ကွန်ရက်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ Malware သည် မျိုးကွဲများစွာရှိသောကြောင့် ကွန်ပျူတာစနစ်များကို ကူးစက်ရန် နည်းလမ်းများစွာ ရှိသည်။ ကွန်ပျူတာဗိုင်းရပ်စ်များ၊ ပိုးကောင်များ၊ Trojan horses၊ ransomware၊ spyware၊ adware၊ rogue software၊ wiper နှင့် scareware အပါအဝင် malware အမျိုးအစားများစွာရှိသည်။

ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်း
ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းသည် ကုန်စည်၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးဖြန့်ဖြူးရေး နှင့် ပေးပို့ရန် လိုအပ်သော၊ လုပ်သားအင်အားနှင့် အရင်းအနှီးပိုင်ဆိုင်မှုတို့ကို လွှမ်းခြုံထားသည့် သဘောတရားတစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် အလုပ်သမားများအကြား လူမှုဆက်ဆံရေး၊ နည်းပညာ နှင့် အသုံးပြုသည့် အခြားအရင်းအမြစ်များ ပါဝင်သည်။

ဖယ်ကျဉ်ခံရသူများနှင့်/သို့မဟုတ်ကိုယ်စားပြုမှုနည်းပါးသောလူ့အဖွဲ့အစည်းများ
လိင်၊ ကျား၊မ၊ အသက်၊ လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ ကျန်းမာရေးအခြေအနေ၊ မသန်စွမ်းမှု၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွှတ်မှု၊ ကျား၊မ ဖြစ်တည်မှု၊ ပညာရေး သို့မဟုတ် ဝင်ငွေ၊ သို့မဟုတ် ပထဝီဝင်ဒေသအမျိုးမျိုးတွင် နေထိုင်ခြင်းကဲ့သို့သော မတူညီသော ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ လက္ခဏာများ သို့မဟုတ် အကြောင်းပြချက်များ၏ အပြန်အလှန် သက်ရောက်မှုကြောင့် ဖြစ်သည်။
သတ်မှတ်ထားသော ယဉ်ကျေးမှု၊ အကြောင်းအရာနှင့် သမိုင်းအတွင်းမှ လူအုပ်စုများ အများအပြား ခွဲခြားဆက်ဆံခံရနိုင်ခြေ ရှိသည်။

လှုပ်ရှားမှုတည်ဆောက်ခြင်း
ပြဿနာများနှင့်စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို တုံ့ပြန်ရန်အတွက် ရပ်ရွာလူထုအားစည်းရုံးခြင်း နှင့် စည်းရုံးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်။ လှုပ်ရှားမှုတည်ဆောက်ရာတွင် ပြဿနာရှိရခြင်းအကြောင်းရင်း၊ အပြောင်းအလဲအတွက် ဘုံအမြင် နှင့် အစီအစဉ် နှင့် ရေတိုနှင့်ရေရှည်ဗျူဟာများ အကြောင်း မျှဝေထားသော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတို့ ပါဝင်နိုင်သည်။ လှုပ်ရှားမှုတည်ဆောက်ရေးတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများသည် ဆက်သွယ်ရေး၊ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် မျှဝေထားသော အခြေခံမူများ နှင့် ယန္တရားများကို သတ်မှတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

၁၀၉. https://www.britannica.com/topic/lobbying

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုရ

သာတူညီမျှခြင်းကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်းဆိုသည်မှာ လူတိုင်းကို တရားမျှတစွာ တန်းတူရည်တူဆက်ဆံကြောင်း သေချာစေခြင်းသာ ဖြစ်သည်။ ဥပမာ- အစိုးရဝန်ဆောင်မှုများ၊ ပရောဂျက်များ၊ အစီအစဉ်များ နှင့် မူဝါဒများသည် လက်တွေ့တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိသော ကျင့်သုံးမှုများတွင် မကြာခဏနောက်ကျကျန်နေခြင်း၊ ဘေးဖယ်ထားခြင်း၊ နှုတ်ဆိတ်နေပြီး လျစ်လျူရှုထားသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းဝင်များကို တန်းတူရည်တူ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတစ်ခုစီ သို့မဟုတ် အသိုက်အဝန်းတစ်ခုစီတွင် မတူညီသော ဘေးဖယ်ထားသူများ ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အမျိုးသမီးငယ်များသည် မကြာခဏဆိုသလို ခွဲခြားဆက်ဆံခံရဆုံးသူများထဲတွင် ပါဝင်ပါသည်။

အွန်လိုင်း/ဆိုက်ဘာအနိုင်ကျင့်ခြင်း

ဆိုက်ဘာအနိုင်ကျင့်ခြင်းသည် ဆဲလ်ဖုန်းများ၊ ကွန်ပျူတာများနှင့် တက်ဘလက်များကဲ့သို့ ဒစ်ဂျစ်တယ်ကိရိယာများပေါ်တွင် ဖြစ်ပွားသည့် အနိုင်ကျင့်မှုဖြစ်သည်။ ဆိုက်ဘာအနိုင်ကျင့်မှုသည် SMS၊ စာတိုနှင့်အက်ပ်များမှတစ်ဆင့် သို့မဟုတ် လူများကြည့်ရှုနိုင်သည့်၊ ပါဝင်နိုင်၊ မျှဝေနိုင်သည့် လူမှုမီဒီယာများ၊ ဖိုရမ်များ သို့မဟုတ် ဂိမ်းများတွင် အွန်လိုင်းတွင် ဖြစ်ပွားနိုင်သည်။ ဆိုက်ဘာအနိုင်ကျင့်ခြင်းတွင် အခြားသူတစ်ဦးဦးနှင့်ပတ်သက်သည့် အပျက်သဘောဆောင်သော၊ အန္တရာယ်ရှိသော၊ အမှားအယွင်း သို့မဟုတ် အဓိပ္ပာယ်ရှိသော အကြောင်းအရာများကိုပေးပို့ခြင်း၊ ပို့စ်တင်ခြင်း သို့မဟုတ် မျှဝေခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ၎င်းတွင် အရှက်ရစေသော သို့မဟုတ် အရှက်ရစေသော အခြားသူတစ်ဦးဦး၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ သို့မဟုတ် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို မျှဝေခြင်းတို့ပါဝင်နိုင်သည်။ အချို့သော ဆိုက်ဘာအနိုင်ကျင့်မှုသည် ဥပဒေမဲ့ သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်မှုအဖြစ်သို့ ဖြတ်ကျော်သွားပါသည်။ ဆိုက်ဘာအနိုင်ကျင့်မှုဖြစ်ပွားသည့်နေရာများမှာ - Facebook၊ Instagram၊ Snapchat နှင့် Tik Tok ကဲ့သို့သော လူမှုမီဒီယာများ၊ မိုဘိုင်း သို့မဟုတ် တက်ဘလက်စက်ပစ္စည်းများတွင် စာတိုပေးပို့ခြင်း နှင့် စာတိုပေးပို့ခြင်းအက်ပ်များ၊ လက်ငင်းစာတိုပေးပို့ခြင်း၊ တိုက်ရိုက်စာတိုပေးပို့ခြင်း နှင့် အင်တာနက်ပေါ်တွင် အွန်လိုင်းစကားပြောခြင်း၊ Reddit ကဲ့သို့သော အွန်လိုင်းဖိုရမ်များ၊ စကားပြောခန်းများ နှင့် မက်ဆေ့ချ်ဘုတ်များ၊ အီးမေးလ်၊ အွန်လိုင်း ဂိမ်းအသိုင်းအဝိုင်းများ ဖြစ်သည်။

ပါဝင်သူ

သုတေသနလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း ၎င်းတို့၏အယူအဆများ နှင့် အမြင်များကိုမျှဝေရန် သဘောတူညီခဲ့သူကို ခေါ်ဆိုသည်။

ပူးပေါင်းပါဝင်မှု

အစီအစဉ်၊ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ရလဒ်များအပေါ် အာဏာနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုကို မျှဝေရန် နည်းလမ်းမျိုးစုံကို အသုံးပြုသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ခေါ်ဆိုသည်။ ပါဝင်သူများ အနေနှင့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ဖြေရှင်းနည်းများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဖော်ထုတ်ရန် တွန်းအားပေးပါသည်။ နည်းလမ်းများသည် အာဏာနှင့် အခွင့်အာဏာရှိသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ တိုက်ရိုက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ပံ့ပိုးပေးနေစဉ် ဘေးဖယ်ခံထားရသော အုပ်စုများနှင့်/သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြုမှုနည်းပါးသော အုပ်စုများ၏ အမြင်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြရန်နှင့် မျှဝေရန် ရည်ရွယ်သည်။

အစုစပ်

နှစ်ဦး သို့မဟုတ် နှစ်ခုထက်ပိုသော ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းအကြား အပြန်အလှန် အကျိုးရှိသော ဆက်ဆံရေး။ မိတ်ဖက်လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင်၊ မိတ်ဖက်နှစ်ဦးစလုံးသည် ဘုံရည်မှန်းချက်တစ်ခုစီတွင် ပါဝင်ကြပြီး မိတ်ဖက်တစ်ဖွဲ့စီတွင် အပြည့်အဝအသိအမှတ်ပြုထားသော အဖွဲ့ နှင့် အခန်းကဏ္ဍရှိသည်။

မျိုးနွယ်စု သို့မဟုတ် မိသားစုကို ဦးဆောင်သည့် အမျိုးသားများ
အမျိုးသားများ ထိန်းချုပ်ထားသော လူ့အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အစိုးရစနစ်တစ်ခုနှင့် ဆက်စပ်နေခြင်း သို့မဟုတ် ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်သည်။ ဤကဲ့သို့သော ဆက်ဆံရေးမျိုးများတွင် အမျိုးသမီးများသည် နိုင်ငံရေး နှင့် စီးပွားရေးဘဝတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်ခြင်းမှ ဖယ်ထုတ်ခံရသည်။

အင်တာနက်ပေါ်ရှိ အဖွဲ့အစည်းများ၊ လူများထံမှ ခိုးယူခြင်း
ဤသည်မှာ အကြွေးဝယ်ကတ်နံပါတ်များ၊ ဘဏ်အချက်အလက် သို့မဟုတ် စကားဝှက်များကဲ့သို့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်များကို ထုတ်ဖော်ပြသရန် သင့်ပိုက်ဆံ သို့မဟုတ် သင့်အထောက်အထားကို ခိုးယူရန် ကြိုးပမ်းသည့် တိုက်ခိုက်မှုတစ်ခု ဖြစ်သည်။

မူဝါဒကိုထောက်ခံအားပေးခြင်း
မူဝါဒအပြောင်းအလဲကို ပြီးမြောက်အောင်မြင်ရန် လှုံ့ဆော်မှုအသုံးပြုခြင်းကို ခေါ်ဆိုသည်။ မူဝါဒပြောင်းလဲမှုတွင် ပြောင်းလဲနေသောဥပဒေများ၊ အစီအစဉ်များ၊ မူဘောင်များ၊ အမြင်များ၊ စံနှုန်းများ၊ စသည်တို့သည် အစိုးရ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းနှင့် လူအုပ်စုကြီးများအပေါ် အာဏာ သို့မဟုတ် သြဇာလွှမ်းမိုးသည့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်နိုင်သည်။

ရပ်တည်ချက်
သင်၏ လူမျိုး၊ အတန်းအစား၊ ကျား၊မ၊ လိင်စိတ် နှင့် စွမ်းရည် အဆင့်အတန်းများကဲ့သို့သော သင်၏ဖြစ်တည်မှု ကိုပုံဖော်သည့် လူမှုရေးနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာကို ခေါ်ဆိုသည်။ ရပ်တည်ချက်သည် သင့်ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာအပေါ် မည်ကဲ့သို့ လွှမ်းမိုးနိုင်သည်၊ ဘက်လိုက်နိုင်မှု အလားအလာ၊ လောကကြီးအပေါ် ရှုမြင်သည့်သင်၏အမြင်ကိုလည်းဖော်ပြသည်။

လုပ်နိုင်စွမ်းအား
တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်မှုအားဖြင့် သို့မဟုတ်စုပေါင်းကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုတွင်ပါဝင်ခြင်းဖြင့်— အခြားသူများ၏အပြုအမူသို့မဟုတ်ဖြစ်ရပ်များ၏လမ်းကြောင်းအပေါ်လွှမ်းမိုးနိုင်မှုသို့မဟုတ်သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှုကို ခေါ်ဆိုသည်။

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာအရွှေ့
လူတစ်ဦးချင်း၊ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရများ၊ သို့မဟုတ် အခြားဘဝနယ်ပယ်များအပေါ် သြဇာလွှမ်းမိုးမှုနှင့် ထိန်းချုပ်မှုစနစ်များကို ခေါ်ဆိုသည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံသည် ဆက်ဆံရေးတိုင်း၊ မိသားစုများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ရှိနေသည်။ ယင်းတို့သည် လူတို့၏အေဂျင်စီနှင့် အပြုအမူအပေါ် မည်သို့အကျိုးသက်ရောက်နိုင်သည်ကို နားလည်ရန် နှင့် မည်မျှခြင်းနှင့် တရားမျှတမှုမရှိသော လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို သတိထားရန် အရေးကြီးပါသည်။

အခွင့်ထူးခံ
"လူအချို့သည် ၎င်းတို့၏လူမှုအဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်ခြင်းကြောင့် အလွယ်တကူရနိုင်သော အရင်းအမြစ်များ နှင့် လူမှုစွမ်းအားများကို မရနိုင်ပါ။" ခံစားခွင့်သည်မွေးရာပါဖြစ်နိုင်သည် (ဥပမာ- လူဖြူအခွင့်အရေး၊အမျိုးသားအခွင့်အရေး၊စသည်) သို့မဟုတ် သင့်အထောက်အထားကြောင့် မရရှိနိုင်သော အားသာချက်တစ်ခု (ဥပမာ- အဆင့်အတန်းကြောင့် ရရှိသော အထူးအခွင့်အရေး၊ အရွယ်ရောက်ပြီးသူအတွက် အထူးအခွင့်အရေး စသည်ဖြင့်) အမျိုးအစား မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ၊ အထူးအခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ အခြားလူမှုရေးအုပ်စုတစ်ခု၏ အသုံးစရိတ်ဖြင့် သင့်လူမှုရေးအုပ်စုအပေါ် အခြေခံ၍ သင်ပိုင်ဆိုင်ထားသော အာဏာဖြစ်သည်။

လူမျိုးရေးခွဲခြားခြင်း (လူဦးရေ)
အထူးသဖြင့် တရားဝင်အဖွဲ့အစည်းများမှ စနစ်တကျ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုမှတဆင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သော ဆက်ဆံမှုတို့ကို ညွှန်ပြသည့်လူမျိုးရေး အမျိုးအစားကို လူ့အဖွဲ့အစည်းက သတ်မှတ် ပေးထားသည်။ လူမျိုးရေးဆိုတာ အဖိနှိပ်ခံတွေအပေါ် လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်ထားတဲ့ လူမှုရေးတည်ဆောက်မှုတစ်ခုပါ။

လူမျိုးရေးခွဲခြားမှု
လူမျိုးတစ်မျိုး၏ မွေးရာပါသာလွန်မှုအပေါ် ယုံကြည်ချက်သည် အခြားသူများထက် သာလွန်ကောင်းမွန်ပြီး မှန်ကန်သော အခြေခံဖိနှိပ်မှုဖြစ်သည်။ လူမျိုးရေးအရခွဲခြားဆက်ဆံမှု နှင့် မတရားမှုများကို နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ ရာစုနှစ်ပေါင်းများစွာ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၊ သို့သော်လည်း ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင်၊ US တွင် George Floyd သတ်ဖြတ်မှုဗီဒီယိုသည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ စည်းလုံးညီညွတ်မှုဆန္ဒပြပွဲများကို မီးမွေးရန်အတွက် နယ်နိမိတ်များကို ကျော်လွန်သွားခဲ့သည်။ ဤအခိုက်အတန့်သည် Black Lives Matter (BLM) လှုပ်ရှားမှုကို လှုံ့ဆော်ပေးသည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူမျိုးရေးအရ တွက်ချက်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ ပိုမိုသိရှိစေရန်https://en.unesco.org/themes/fostering-rights-inclusion/masterclass မှာ လေ့လာပါ။

သင့်လျော်သောနေရာထိုင်ခင်း
သင့်လျော်သော နေရာထိုင်ခင်း ဆိုသည်မှာ မသန်စွမ်းသူများအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များသည် အားလုံး၏ အခြားသူများနှင့် တန်းတူညီမျှ ခံစားခွင့်ရှိစေရေး သေချာစေရန်အတွက် သင့်လျော်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် ချိန်ညှိမှုများကို ခေါ်ဆိုသည်။

ခံနိုင်ရည်ရှိခြင်း
ဤသည်မှာ အခက်အခဲများမှ လျင်မြန်စွာ ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာနိုင်သော စွမ်းရည် သို့မဟုတ် ဘဝတွင် ခက်ခဲသော အခြေအနေများကို ခံနိုင်ရည်ရှိပြီး ပြန်လည်ရှင်သန်ကြီးထွားလာနိုင်သည့် စွမ်းရည်ဖြစ်သည်။

အရင်းအမြစ်စည်းရုံးခြင်း
ရည်မှန်းချက်တစ်ခုပြီးမြောက်ရန် သို့မဟုတ် စွမ်းရည်တည်ဆောက်ရန်အတွက် အရင်းအမြစ်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် အသုံးချခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် (ဥပမာ-ရန်ပုံငွေ၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ အသိပညာ၊ လူများစသည်)။ ၎င်းတွင်ရှိပြီးသား အရင်းအမြစ်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ အသုံးပြုခြင်း နှင့် အမြင့်ဆုံးဖြစ်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းတို့လည်း ပါဝင်သည်။

အခွင့်အရေးချုပ်ကိုင်ထားသူများ
အခွင့်အရေး ချုပ်ကိုင်ထားသူများသည် သီးခြားတာဝန်ထမ်းဆောင်သူများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သီးခြားအခွင့်အရေးများရှိသည့် လူပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် လူမှုရေးအဖွဲ့များဖြစ်သည်။ ယေဘူယျအားဖြင့်ဆိုရသော် လူသားအားလုံးသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်းအောက်တွင် ရပိုင်ခွင့်များကို ပိုင်ဆိုင်သူများဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် အခြေအနေအရပ်ရပ်တွင် လူ့အခွင့်အရေးကို အပြည့်အဝနားလည်ခြင်း၊ လေးစားခြင်း သို့မဟုတ် အကာအကွယ်ပေးခြင်းမရှိသော သီးခြားလူမှုရေးအုပ်စုများ မကြာခဏရှိပါသည်။ များသောအားဖြင့် ထိုအုပ်စုများတွင် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများ၊ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ၊ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ နှင့် လူငယ်များလည်းပါဝင်ကြပါသည်။[၁၁၀]

လုံခြုံသောနေရာ

နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး သို့မဟုတ် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာထိခိုက်နစ်နာမှုတို့ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်မှုမရှိဘဲ လူအားလုံး လုံခြုံ၊ သက်တောင့်သက်သာခံစားရပြီး ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံ၊ ထင်မြင်ချက်များ နှင့် အမြင်များကို မျှဝေနိုင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ပံ့ပိုးပေးမည့် / အော့ဖ်လိုင်း (ပုံတူသို့မဟုတ်လူကိုယ်တိုင်)။

မိမိကိုယ်ကိုဂရုစိုက်ပါ။

ကျန်းမာသောလုပ်ငန်းဆောင်တာများကိုမြှင့်တင်ပေးပြီး ကျန်းမာချမ်းသာမှုကို မြှင့်တင်ပေးသည့် မဟာဗျူဟာများတွင် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ပါဝင်ပတ်သက်မှု၏ ဘက်ပေါင်းစုံမှ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အခြေခံအားဖြင့်၊ လူတစ်ဦးသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ခန္ဓာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးတို့ကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် သတိရှိရှိ လုပ်ဆောင်သည့် အပြုအမူကို ဖော်ပြသည့် ဝေါဟာရ ဖြစ်သည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

လူတစ်ဦး၏ လိင် သို့မဟုတ် လိင်အပေါ်အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ မလိုမုန်းထားမှု နှင့်/သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု။

လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု

လူတစ်ဦး၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဆွဲဆောင်မှုသည် တူညီသော နှင့်/သို့မဟုတ် အခြား လိင်အမျိုးအစားရှိလူများထံ ဆွဲဆောင်မှု။ ဖြောင့်သော၊ လိင်တူချစ်သူ နှင့် လိင်တူလိင်ကွဲချစ်သူတို့သည် လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုကို ဖော်ပြရန် နည်းလမ်းအချို့ဖြစ်သည်။ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုသည် ကျား၊မ လက္ခဏာနှင့် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းမှ ကွဲပြားကြောင်း သတိပြုရန် အရေးကြီးပါသည်။ လိင်ပြောင်းသူများသည် လိင်တူမဟုတ်သူများကဲ့သို့ လိင်တူချစ်သူများ၊ လိင်တူလိင်ကွဲချစ်သူများ သို့မဟုတ် လိင်ကွဲကိုပဲစိတ်ဝင်စားသူများ ဖြစ်နိုင်သည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြားခြင်း

အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးကို အမျိုးအစားခွဲ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ဥပမာအားဖြင့်၊ ယောကျ်ားနှင့်မိန်းမတို့သည် ကျား၊မရေးရာ အရည်အချင်းရှိကြသည်ကို လျစ်လျူရှုပြီး ရလဒ်အနေဖြင့် တူညီသောအရာများကို တန်ဖိုးထားနိုင်သည်။

လူမှုရေးပြောင်းလဲမှု

လူ့အဖွဲ့အစည်းကို အုပ်ချုပ်သော လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဖွဲ့စည်းပုံ နှစ်ခုလုံးနှင့် လူတို့ဆုပ်ကိုင်ထားသော ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများနှင့် စံတန်ဖိုးများနှစ်ခုစလုံးတွင် ပြောင်းလဲမှု။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု၊ အရင်းအမြစ်လှုံ့ဆော်မှု၊ လှုပ်ရှားမှုတည်ဆောက်မှု နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဖွဲ့စည်းပုံများ ပြောင်းလဲသည့် အမျိုးသမီးငယ်များသည် လူမှုရေးပြောင်းလဲမှုကို အောင်မြင်ရန် နည်းလမ်းများ၏ သာဓကများ ဖြစ်သည်။

လူမှုရေးတရားမျှတမှု

ဤသည်မှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စည်းစိမ်ဥစ္စာများ၊ အခွင့်အလမ်းများ နှင့် အခွင့်ထူးများခွဲဝေမှုဆိုင်ရာ တရားမျှတမှုဖြစ်သည်။ အနောက်တိုင်း နှင့် အာရှယဉ်ကျေးမှုများတွင်၊ လူမှုတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ အယူအဆသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လူမှုအခန်းကဏ္ဍများကို ဖြည့်ဆည်းပေးပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်းမှရရှိသည့်အရာများကို ရရှိစေရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို မကြာခဏ ရည်ညွှန်းလေ့ ရှိသည်။

၁၁၀. https://www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders

စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည်ကုလသမဂ္ဂ၏ကြီးမားသောစံနမူနာဖြစ်သည်။ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ အယူအဆကို ၁၉၈၇ Brundtland Commission Report မှ "အနာဂတ်မျိုးဆက်များ၏ ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စွမ်းကို အလျှော့မပေးဘဲ လက်ရှိလိုအပ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု" အဖြစ် ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များ

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်များဟုလည်း လူသိများသော စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များ (SDGs) ကို ဆင်းရဲမွဲတေမှု အဆုံးသတ်ရေး၊ ကမ္ဘာကြီးကိုကာကွယ်ရန် နှင့် ၂၀၃၀ ခုနှစ်တွင် လူသားအားလုံး ငြိမ်းချမ်းရေး နှင့် သာယာဝပြောရေးကို ဆောင်ရွက်ရန် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂမှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သည်။ SDGs ၁၇ခုကို ပေါင်းစပ်ထားသည် — နယ်ပယ်တစ်ခုတွင် လုပ်ဆောင်မှုသည် အခြားသူများ၏ရလဒ်များအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိမည်ကို အသိအမှတ်ပြုကြပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး နှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ရေရှည်တည်တံ့မှုတို့ကို ဟန်ချက်ညီစေရမည် ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံများသည် နောက်ကျကျန်နေသူများကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရန် ကတိကဝတ် ပြုထားသည်။[၁၁]

စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ (**SDGs)**

ဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ ငတ်မွတ်မှု၊ အေ့ဒ်စ်ရောဂါနှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အဆုံးသတ်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းအားလုံးမှ ဖန်တီးနိုင်မှု၊ အသိပညာ၊ နည်းပညာ နှင့် ငွေကြေးအရင်းအမြစ်များသည် အခြေအနေတိုင်းတွင် SDGs အောင်မြင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ကမ္ဘာကို ပြောင်းလဲရန် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင် (SDGs) ၁၇ ခု - ပန်းတိုင် ၁ - ဆင်းရဲမွဲတေမှုပပျောက်ရေး၊ ပန်းတိုင် ၂ - ငတ်မွတ်ခေါင်းပါးမှုမရှိရေး၊ ပန်းတိုင် ၃ - ကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုရရှိရေး၊ ပန်းတိုင် ၄ - အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ပညာရေးရရှိရေး၊ ပန်းတိုင် ၅ - ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရေး၊ ပန်းတိုင် ၆ - သန့်ရှင်းသော သောက်သုံးရေနှင့်မိလ္လာစနစ် ရရှိရေး၊ ပန်းတိုင် ၇ - လူတိုင်းလက်လှမ်းမီမှုရှိပြီး သန့်ရှင်းသော စွမ်းအင်ရရှိရေး၊ ပန်းတိုင် ၈ - သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုရရှိရေး၊ ပန်းတိုင် ၉ - စက်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု နှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံမြှင့်တင်ရေး၊ ပန်းတိုင် ၁၀ - မညီမျှမှုများ လျော့နည်းသွားစေရေး၊ ပန်းတိုင် ၁၁ - ရေရှည်တည်တံ့သော မြို့ပြဒေသများ နှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ ထူထောင်ရေး၊ ပန်းတိုင် ၁၂ - တာဝန်သိသော စားသုံးမှုပုံစံ ဖြစ်ပေါ်စေရေး၊ ပန်းတိုင် ၁၃ - ရာသီဥတုထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရေး၊ ပန်းတိုင် ၁၄ - ရေအောက် သက်ရှိလောက ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး၊ ပန်းတိုင် ၁၅ - မြေပေါ်သက်ရှိလောက ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး၊ ပန်းတိုင် ၁၆ - ငြိမ်းချမ်းရေး နှင့် တရားမျှတမှု တည်ဆောက်ရေး၊ ပန်းတိုင် ၁၇ - ရည်မှန်းချက်များအားလုံးအတွက် မိတ်ဖက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး။

SWOT ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း

SWOT (အားသာချက်များ၊ အားနည်းချက်များ၊ အခွင့်အလမ်းများ နှင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများ) ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု သို့မဟုတ် အဖွဲ့ကဲ့သို့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ယှဉ်ပြိုင်မှုအနေအထားကို အကဲဖြတ်ရန် နှင့် ဗျူဟာမြောက် ရေးဆွဲခြင်းအတွက် အသုံးပြုသည့်မူဘောင်တစ်ခုဖြစ်သည်။ SWOT ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုသည် အတွင်း နှင့် ပြင်ပအချက်များအပြင် လက်ရှိ နှင့် အနာဂတ်အလားအလာများကို အကဲဖြတ်သည်။

၁၁၁။ https://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd#:~:text=Sustainable%20development%20is%20the%20overarching,to%20meet%20their%20own%20needs.%E2%80%9D

ဦးတည်သင့်သော အုပ်စုများ

ပစ်မှတ်ထားသင့်သော အုပ်စုများသည်သင့်အလုပ်ပို၍တွင်ကျယ်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်သော သူများဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ကို အသက်၊ လူမျိုး၊ ပထဝီဝင်၊ ကျား၊မ ဥပမာအားဖြင့်၊ YWCA အောက်တွင်၊ ဦးတည်အုပ်စုများကို အောက်ပါအတိုင်း သတ်မှတ်ထားသည် - အမျိုးသမီးများ - ၁၈ နှစ် နှင့် အထက်၊ အမျိုးသမီးငယ်များ - အသက် ၃၀ နှစ် အောက် သို့မဟုတ် အရွယ်မရောက်သေးသူများ၊ ၁၇ နှစ် နှင့် အောက်

စိတ်ဒဏ်ရာ

တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပို၍ အန္တရာယ်ရှိသော အတွေ့အကြုံများမှ စတင်ဖြစ်ပေါ်လာသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ဇီဝကမ္မ သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာတုံ့ပြန်မှုကို စိတ်ဒဏ်ရာဟုခေါ်နိုင်သည်။ နာတာရှည်စိတ်ဒဏ်ရာသည် စိတ်ဖိစီးမှု မြင့်မားသော ပတ်ဝန်းကျင်များသို့ အကြိမ်ကြိမ် နှင့် ကြာရှည်ထိတွေ့ခြင်းမှ လာပါသည်။ ရှုပ်ထွေးသော စိတ်ဒဏ်ရာသည် ဖြစ်ရပ်များစွာနှင့်ထိတွေ့မှုမှ လာသည်။ ဒုတိယစိတ်ဒဏ်ရာသည် စိတ်ဒဏ်ရာခံစားဖူးသူနှင့် အနီးကပ်ထိတွေ့ရာမှလာသည်။ ပြင်းထန်သော စိတ်ဒဏ်ရာသည် သီးခြားဖြစ်ရပ်တစ်ခုမှ လာသည်။ အမျိုးအစားမခွဲခြားဘဲ စိတ်ဒဏ်ရာကို မမြင်နိုင်သော လက္ခဏာများမရှိဘဲ စိတ်ဖိစီးမှုတုံ့ပြန်မှုအဖြစ် မကြာခဏဖော်ပြသည်။ ရောဂါလက္ခဏာများတွင် ထုံကျင်ခြင်း၊ ကွဲထွက်ခြင်း နှင့် တုန်လှုပ်ခြင်းစသည့် ခံစားချက်အချို့ ပါဝင်နိုင်သည်။ လူအများစုသည် ၎င်းတို့၏ ဘဝတွင် တစ်ချိန်ချိန်၌ စိတ်ထိခိုက်စရာ အဖြစ်အပျက်တစ်ခုကို အနည်းဆုံး ကြုံတွေ့ရတတ်သည်။ ၎င်းကိုမှန်ကန်စွာမဖြေရှင်းဘဲ၊ စိတ်ဒဏ်ရာသည် လူတစ်ဦး၏ ကျန်းမာရေးအပေါ် ရေရှည် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိနိုင်သည်။

လိင်ပြောင်းထားသူ

မွေးစကသတ်မှတ်ထားသော ၎င်းတို့၏ လိင်နှင့် ကွဲပြားသော လိင်လက္ခဏာ နှင့်/သို့မဟုတ် အသုံးအနှုန်းကွဲပြားသူများကို ဖော်ပြရန်အတွက် သုံးနှုန်းသော ကျယ်ပြန့်သည့် အသုံးစကားကို ခေါ်ဆိုသည်။ မွေးစက သတ်မှတ်ပေးထားသော လိင်သည် အမျိုးသမီးဖြစ်သော်လည်း အမျိုးသားအဖြစ်လိင်ပြောင်းထားကို လိင်ပြောင်းအမျိုးသားဟု ခေါ်ဆိုသလို (အမျိုးသမီးမှ အမျိုးသားလိင်ပြောင်းသူ သို့မဟုတ် FTM ဟုလည်း လူသိများသည်) အမျိုးသားအဖြစ်မွေးဖွားလာသူမှ အမျိုးသမီးအဖြစ် လိင်ပြောင်းလဲသတ်မှတ်သူကိုလည်း လိင်ပြောင်းအမျိုးသမီးတစ်ဦး (အမျိုးသားမှအမျိုးသမီးလိင်ပြောင်းသူသို့မဟုတ် MTF ဟုလည်းခေါ်သည်)။ ဤအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ဖြင့် ဖော်ပြထားသော လူအချို့သည် ၎င်းတို့ကိုယ်သူတို့ လိင်ပြောင်းထားသူဟု မယူဆကြပေ — ၎င်းတို့သည် အခြားစကားလုံးများကို သုံးနိုင်သည် သို့မဟုတ် ယောက်ျား သို့မဟုတ် မိန်းမအဖြစ် ရိုးရှင်းစွာ သတ်မှတ်နိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်၏ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသော မူဝါဒများအတွက် လူတစ်ဦးသည် လိင်ပြောင်းထားသူအဖြစ် အတည်ပြုပေးရန် မလိုပါ။

အသွင်ပြောင်းတရားမျှတမှု

အကြမ်းဖက်မှု၊ ထိခိုက်နစ်နာမှု နှင့် အလွဲသုံးစားမှုများကို တုံ့ပြန်ရန်အတွက် နိုင်ငံရေးမူဘောင်နှင့်ချဉ်းကပ်မှုကို ခေါ်ဆိုသည်။ အခြေခံအကျဆုံးအားဖြင့်၊ အသွင်ပြောင်းသောတရားမျှတမှုသည် အကြမ်းဖက်မှုကို ပိုမိုဖန်တီးရန် နှင့် အကြမ်းဖက်မှုကို လျှော့ချရန် နှင့်/သို့မဟုတ် ထိခိုက်မှုလျှော့ချရေးတွင် ပါဝင်ခြင်းမရှိဘဲ အကြမ်းဖက်မှုကို တုံ့ပြန်ရန်ကြိုးပမ်းသည်။ TJ သည် “အရာရာကိုမှန်ကန်စေရန်၊” “မှန်ကန်သောဆက်ဆံရေး” သို့ရောက်ရန် သို့မဟုတ် တရားမျှတမှုကို အတူတကွ ဖန်တီးရန် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ယူဆနိုင်သည်။

အကူးအပြောင်းကာလ

မွေးစကသတ်မှတ်ထားသော လိင်မှတစ်ဦး၏ ကျား၊မခွဲခြားမှုသို့ ပြောင်းလဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို ခေါ်ဆိုသည်။ အကူးအပြောင်း ကာလတွင် မတူညီတဲ့နည်းလမ်းများ အများအပြားရှိပါတယ်။အချို့လူများအတွက်၊၎င်းသည် ကမ္ဘာ့ YWCA Transgender Inclusion Policy ကမ္ဘာ့ YWCA ဝန်ထမ်းရေးရာမူဝါဒများ နံပါတ် ၂ တွင် ပါဝင်သည်— ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင်

အတည်ပြုထားသော လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ပြီး အချိန်ကြာမြင့်စွာ လုပ်ဆောင်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အခြားသူများအတွက်မူ ၎င်းသည် ပိုမိုမြန်ဆန်သော အဆင့်တစ်ဆင့် သို့မဟုတ် နှစ်ဆင့်လုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်သည်။ . အကူးအပြောင်းတွင် "ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်း" (မိသားစု၊ သူငယ်ချင်းများ နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို ပြောပြခြင်း)၊ တရားဝင် စာရွက်စာတမ်းများတွင် အမည်နှင့်/သို့မဟုတ် လိင်ပြောင်းလဲခြင်း စသည်တို့ကို ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပြီး လိင်ပြောင်းထားသူများ၏ ဟော်မုန်း နှင့် ခွဲစိတ်မှုကဲ့သို့သော ဆေးဝါးကုသမှုများကို မဆိုလိုပါ။

အသွင်ကူးပြောင်းရေးတရားမျှတမှု

အသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလ တရားမျှတမှုတွင် တာဝန်ခံမှု၊ တရားမျှတမှုနှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးကို ဆောင်ရွက်ပေးရန်နှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးရရှိစေရန်အတွက် ကြီးမားသောအတိတ်ပဋ္ဌိပက္ခများ၊ ဖိနှိပ်မှုများ၊ ချိုးဖောက်မှုများနှင့် အလွဲသုံးစားလုပ်မှုများ၏ အမွေအနှစ်အဖြစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ကြိုးပမ်းမှုနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ယန္တရားများ အပြည့်အစုံ အကျုံးဝင်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမှန်တရားရှာဖွေခြင်း၊ တရားစွဲဆိုခြင်းအစပျိုးမှုများ၊ လျော်ကြေးပေးခြင်း နှင့် ချိုးဖောက်မှုအသစ်များ ထပ်တလဲလဲဖြစ်နေခြင်းကို တားဆီးရန် အမျိုးမျိုးသော အစီအမံများ အပါအဝင် တရားရေးဆိုင်ရာ နှင့် တရားစီရင်ရေးမဟုတ်သော ယန္တရားများပါဝင်နိုင်သည်-၎င်းတို့မှာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ ဥပဒေရေးရာ နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၊ အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်း အားကောင်းလာမှု၊ အောက်မေ့ဖွယ်ကြိုးပမ်းမှုများ၊ ယဉ်ကျေးမှုအစပြုမှုများ၊ မော်ကွန်းတိုက်များ ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး နှင့် သမိုင်းပညာရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတို့ ဖြစ်သည်။ အသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလတရားမျှတမှုသည် ဒုက္ခသည်များအား အသိအမှတ်ပြုမှုပေးရန် ရည်ရွယ်ပြီး နိုင်ငံတော် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ယုံကြည်မှုကိုမြှင့်တင်ရန်၊ ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး နှင့် ချိုးဖောက်မှု အသစ်များကို တားဆီးရေးဆီသို့ ဦးတည်သောခြေလှမ်းအဖြစ် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရန် နှင့် တရားဥပဒေ စိုးမိုးရေးကို မြှင့်တင်ရန်ဖြစ်သည်။ အသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလ၌ တရားမျှတမှုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် မကျေနပ်ချက်များနှင့် ကွဲလွဲမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကူညီပေးနိုင်ကြောင်း အကြိမ်ကြိမ်သက်သေပြခဲ့သည်။ ဤအဆုံးသတ်အတွက်၊ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် အကြောင်းအရာအလိုက်၊ နိုင်ငံအလိုက် ပိုင်ဆိုင်ပြီး သားကောင်များ၏ လိုအပ်ချက်များအပေါ် အာရုံစိုက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် ၎င်းတို့သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကိုချိတ်ဆက်၍ စွမ်းအားမြှင့်တင်ကာ အသွင်ကူးပြောင်းနိုင်၍ ရေရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးကို ဖော်ဆောင်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

သုတေသနတွင်ပွင့်လင်းမြင်သာမှု

"သုတေသီများတွင် သူတို့ရဲ့ အထောက်အထား၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုနဲ့ သုတေသန ဒီဇိုင်းကို လူသိရှင်ကြား ဖြစ်စေခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ အထောက်အထားအခြေခံဆိုင်ရာ အသိပညာ တောင်းဆိုချက်များကို အကဲဖြတ်ရာတွင် လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် လူ့ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်များရှိသည် (Lupia & Elman, 2014)"ဟု မျှဝေယုံကြည်ခြင်းကိုသုတေသနတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ဟုခေါ်ဆိုသည်။ ဤသဘောတရားတွင် အတိုင်းအတာသုံးမျိုးရှိသည်- ၎င်းတို့မှာ ဒေတာ၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှု ပွင့်လင်းမြင်သာမှု။ ၁။ ဒေတာပွင့်လင်းမြင်သာမှုစံနှုန်း (သို့မဟုတ် "ဒေတာဝင်ရောက်ခွင့်") သည် သုတေသီများအား ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုယ်တွေ့ရှိချက်များ ကျန်ရှိနေခြင်းဆိုင်ရာ အထောက်အထားများကို လူသိရှင်ကြား ထုတ်ပြန်ရန် လိုအပ်သည်။ ၂။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုစံနှုန်းသည် သုတေသီများအား သက်သေအထောက်အထားများကို တိုင်းတာခြင်း၊ အနက်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းတို့ကို လူသိရှင်ကြားထုတ်ပြန်ရန် လိုအပ်သည်။ ၃။ ထုတ်လုပ်မှု ပွင့်လင်းမြင်သာစံနှုန်းသည် လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင်များအား ၎င်းတို့ပြုလုပ်သော သုတေသနဒီဇိုင်းနှင့် နည်းလမ်းရွေးချယ်မှုများကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ထုတ်ပြန်ရန် လိုအပ်ပါသည်။[၁၁၃]

စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေရန်ရေးသားဖြန့်ဝေသူ (Troll)

လက်ခံသူအား စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေရန် သို့မဟုတ် အာရုံစိုက်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ စိတ်အနှောက်အယှက် ဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော အွန်လိုင်းစာတစ်စောင် ချန်ထားခဲ့သူကို Troll လုပ်သူဟုခေါ်ဆိုနိုင်သည်။

ဥပဒေဘောင် ဝင်ရုံမျှ။ စတီလောက်သာ လိုက်လျောရေးဝါဒ (တိုကင်ဝါဒ)
ဘေးဖယ်ထားခြင်းခံရသော သို့မဟုတ်ကိုယ်စားပြုမှုနည်းပါးသောအုပ်စုတွင်ရှိသောလူတစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ သဘောထားများကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားခွဲဟန်တူသော်လည်း တကယ့်လက်တွေ့ဘဝတွင်မူ ၎င်းတို့လုပ်ဆောင်သောအရာ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ ပါဝင်ပက်သက်မှုနှင့် ပက်သက်၍ ရွေးချယ်စရာ အနည်းငယ် သို့မဟုတ် လုံးဝမရှိသလောက်ဖြစ်သည်။

မရည်ရွယ်သော/ သွယ်ဝိုက်သော ဘက်လိုက်မှု
ကျွန်ုပ်တို့၏နားလည်မှု၊ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မသိစိတ်တွင် အကျိုးသက်ရောက်စေသည့် သဘောထားများ သို့မဟုတ် ပုံသေကားကျပုံစံများကို ခေါ်ဆိုသည်။ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးတွင်သွယ်ဝိုက်သောဘက်လိုက်မှုများရှိသည် — ဆိုလိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဖြစ်တည်မှုများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်မျှပညာတတ်သည်ဖြစ်စေ သွယ်ဝိုက်သော ဘက်လိုက်မှုများ ရှိသည်။ ဤအရာများသည် ငယ်ရွယ်စဉ်ကတည်းက စတင်ဖွံ့ဖြိုးလာပြီး ဘဝတစ်လျှောက် ကြုံတွေ့လာရသော ဘဝသင်ခန်းစာများ ထိတွေ့ဖန်များမှမှတစ်ဆင့် ဘဝတစ်လျှောက် ဆက်လက်ကျန်ရှိနေတတ်သည်။

ကုလသမဂ္ဂ
ကုလသမဂ္ဂသည် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအကြား နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု တိုးမြှင့်ရန်အတွက် ၁၉၄၅ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သော နိုင်ငံတကာ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ဖြစ်သည်။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အပြီးတွင် ကုလသမဂ္ဂသည် နိုင်ငံပေါင်းချုပ် အသင်းကြီးမှ ကြီးပြင်းလာခဲ့သည်။ ယခုအခါတွင် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ နိုင်ငံတိုင်းနီးပါးသည် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နေပြီဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် အထူးပြုအေဂျင်စီ ၁၅ ခု၏ လုပ်ငန်းများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးသည့် ကုလသမဂ္ဂစီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးကောင်စီအပါအဝင် အဓိက အစိတ်အပိုင်းငါးခုပါရှိသည်။[၁၁၄]

တစ်ကမ္ဘာလုံးနှင့်ခွဲခြား၍မရသော (လူ့အခွင့်အရေး)
လူ့အခွင့်ရေးသည် ဖယ်ရှား လွဲပြောင်း၍ မရပါ- သင်သည် လူသားဖြစ်ခြင်းမှ ရပ်စဲခြင်းထက် ဤအခွင့်အရေးများကို သင် ပို၍ အဆုံးရှုံးခံနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ လူ့အခွင့်အရေးသည် ခွဲခြား၍မရပါ- ၎င်းသည် "အရေးမကြီးသော" သို့မဟုတ် "မရှိမဖြစ် မဟုတ်သောအရာ ဖြစ်သောကြောင့် ဆိုပြီး သင့်၌ ငြင်းပယ်ပိုင်ခွင့် မရှိပါ။လူ့အခွင့်အရေးသည် အပြန်အလှန် မှီခိုနေသည်- လူ့အခွင့်အရေးအားလုံးသည် ပြီးပြည့်စုံသော လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်း၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သည်။[၁၁၅] ၎င်းတို့သည် လူသားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (UDHR) သည် လူ့အခွင့်အရေးသမိုင်းတွင် မှတ်တိုင်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့ဒေသအသီးသီးမှ ကွဲပြားခြားနားသော တရားရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ နောက်ခံများရှိသည့် ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ရေးဆွဲထားသော အဆိုပါကြေညာစာတမ်းကို ၁၉၄၈ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၁၀ ရက်နေ့တွင် ပါရီမြို့ ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေညီလာခံမှ (အထွေထွေညီလာခံ ဆုံးဖြတ်ချက်၂၁၇ က) တွင် ပြည်သူအားလုံးနှင့် အားလုံးအတွက် ဘုံစံနှုန်းတစ်ခုအဖြစ် ကြေငြာခဲ့သည်။ လူမျိုးအခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများကို ပထမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် တစ်ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး ၎င်းကို ဘာသာစကား ၅၀၀ ကျော်သို့ ဘာသာပြန်ဆိုထားသည်။ UDHR သည် ကမ္ဘာနှင့် ဒေသအဆင့်တွင် ယနေ့ခေတ် ကျင့်သုံးနေသည့် လူ့အခွင့်အရေးစာချုပ် ခုနစ်ဆယ်ကျော်ကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် လှုံ့ဆော်ပေးခဲ့ပြီး လမ်းခင်းပေးခဲ့သည်ဟု အသိအမှတ်ပြုခံထားရသည်။

[၁၁၂]. https://www.ohchr.org/en/transitional-justice

[၁၁၃].https://www.princeton.edu/~amoravcs/library/TransparencyinQualitativeResearch.pdf

ကမ္ဘာတစ်လွှားအသုံးပြုနိုင်သည့် ဒီဇိုင်း

ကမ္ဘာတစ်လွှားအသုံးပြုနိုင်သည့် ဒီဇိုင်း ဆိုသည်မှာ ထုတ်ကုန်များ၊ ပတ်ဝန်းကျင်များ၊ အစီအစဉ်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် သို့မဟုတ် အထူးပြုဒီဇိုင်းပြုလုပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ လူအားလုံးအသုံးပြုနိုင်စေရန် အတတ်နိုင်ဆုံး အတတ်နိုင်ဆုံး ဖန်တီးထုတ်လုပ်ထားသည့် ဒီဇိုင်းကို ဆိုသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံး ဒီဇိုင်းတွင် လိုအပ်သော မသန်စွမ်းသူများ အုပ်စုများအတွက် အထောက်အကူ ကိရိယာများကို ချန်လှပ်မထားရပါ။

လစာမဲ့ အလုပ်သမား

လစာမဲ့ အလုပ်သမားဟူသည် တိုက်ရိုက် အခကြေးငွေ မရရှိသည့် အလုပ်သမားကို ဆိုလိုသည်။ အခကြေးငွေမရသော အလုပ်သည် အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်း၊ စောင့်ရှောက်မှုနှင့် အိမ်အကူအလုပ်ကဲ့သို့သော အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများသာ လုပ်ရလေ့ရှိသည့် အလုပ်မျိုးကို ဆိုလိုတတ်ပြီး- ၎င်းအလုပ်မျိုးကို လူများသည် အလုပ်ဟု မသတ်မှတ်၍ တန်ဖိုးမထားသည့်အပြင် လစာမဲ့ အလုပ်သမားဟုသာ သတ်မှတ်ကြသည်။ ထို့အပြင် ကျောင်းတက်ရန်အချိန်ရခြင်း၊ အခကြေးငွေယူ၍ အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်သုခကို ခံစားခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးများကို အပြည့်အဝ ကျင့်သုံးနိုင်ခြင်း စသည့် အမျိုးသမီးထု၏ ရပိုင်ခွင့်များကိုပါ ကန့်သတ်ထားကြသည်။

မျှော်မှန်းချက်

အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ အလုပ် အောင်မြင်လိုသော ဆန္ဒရှိသည့် အကောင်းဆုံးသော အနာဂတ်အခြေအနေကို အမြော်အမြင်ဟု ခေါ်နိုင်သည်။ ရှုပါရုံသည် တစ်ခါတစ်ရံအဖြေတစ်ခုသို့မှမဟုတ် 'ရေရှည်မှာ ဘာကိုအောင်မြင်ချင်သလဲ' ဟု ကိုယ့်ကိုကိုယ် မေးခွန်းထုတ်လာသည့် အခါ ဖြစ်လာသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာရုပ်ပုံလွှာ ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် လှုပ်ရှားမှုအတွက် လမ်းညွှန်မှုနှင့် လှုံ့ဆော်မှုပေးသည်။

အမျိုးသမီးငယ်များ

အမျိုးသမီးငယ်များသည် အသက် ၁၆ နှင့် ၃၅ နှစ်ကြားရှိ မတူကွဲပြားမှု အမျိုးမျိုးဖြစ်သော လူတို့အတွက် အဓိကအကျသော အမျိုးအစားတစ်ခုဖြစ်ပြီး (အချို့သော အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များပေါ်မူတည်၍ တစ်ခါတစ်ရံ ပို၍ ငယ်နိုင် သို့မဟုတ် ပို၍ အသက်ကြီးနိုင်သည်) နှင့် အမျိုးသမီး သို့မဟုတ် ဒွိမဟုတ်သူများအဖြစ် ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားသည်။

၁၁၄။ https://www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member

၁၁၅။ http://hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework.

နောက်ဆက်တွဲ ၂ - အတိုကောက်များ

CSE	Comprehensive Sexuality Education (ဘက်စုံလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာရေး)
CSW	Commission on Status of Women (အမျိုးသမီး အဆင့်အတန်းဆိုင်ရာ ကော်မရှင်)
GGCA	Global Gender and Climate Alliance (ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လိင်နှင့် ရာသီဥတု မဟာမိတ်အဖွဲ့)
HIV	Human Immunodeficiency Virus (ကိုယ်ခံအားကျဆင်းမှုရောဂါ)
HRBA	Human Rights-Based Approach (လူ့အခွင့်အရေးအခြေခံချဉ်းကပ်နည်း)
HRC	Human Rights Council (လူ့အခွင့်အရေးကောင်စီ)
ILO	International Labour Organization (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့)
ITGSE	International Technical Guidance on Sexuality Education (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်)
LGBTIQ	Lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (လိင်တူချစ်သူ၊ လိင်တူချစ်သူ၊ လိင်တူချစ်သူ၊ လိင်ပြောင်းသူ၊ လိင်တူဆက်ဆံသူ)
NGO	Non-Governmental Organization (အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့)
OHCHR	The Office of the UN High Commissioner for Human Rights (ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မဟာမင်းကြီးရုံး)
SGBV	Sexual and Gender-Based Violence (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျားမရေးရာအခြေခံ အကြမ်းဖက်မှု)
SRHR	Sexual and Reproductive Health and Rights (လိင်နှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့် အခွင့်အရေးများ)
STI	Sexually Transmitted Infection(လိင်ကတဆင့်ကူးစက်ရောဂါ)
UN	(ကုလသမဂ္ဂ)
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund (ကုလသမဂ္ဂ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကလေးသူငယ်များ အရေးပေါ်ရန်ပုံငွေ)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (ကုလသမဂ္ဂ ပညာရေး၊ သိပ္ပံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအဖွဲ့)
UNFCCC	United Nations Framework Convention on Climate Change (ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂမူဘောင်ကွန်ဗင်းရှင်း)
YWCA	Young Women’s Christian Association (မြန်မာနိုင်ငံယုဝတီခရစ်ယာန်အသင်း)

နောက်ဆက်တွဲ ၃ - နောက်ထပ်အရင်းအမြစ်များ / ထပ်ဆင့်ဖတ်ရှုခြင်း။

ကဏ္ဍအလိုက်ဆက်လက်ဖတ်ရှုပါ။

နိဒါန်း

၁။ ကပ်ရောဂါလွန်ကာလ၏ အနာဂတ်မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်နေသော လူငယ်များအား လူငယ်အဖွဲ့အစည်းကြီး ၆ ခု မှ အကြံပြုချက်များ

http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf

လူငယ်အဖွဲ့အစည်းကြီး ၆ ခုမှထုတ်ဝေသော သုတေသနစစ်တမ်းသည် ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါကြောင့် ကလေးသူငယ် နှင့် လူငယ်များ ရင်ဆိုင်နေရသော စိန်ခေါ်မှုများကို မီးမောင်းထိုးပြရန် ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် ဤစိန်ခေါ်မှုများကို ကျော်လွှားနိုင်ရန် အကောင်ထည်ဖော်နိုင်သော မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ ပါဝင်သည့် လူဦးရေစာရင်းအစား ပူးတွဲခေါ်ဆိုမှုတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။

၂။ ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်ကြောင့် စီးပွားရေးဆုတ်ယုတ်မှုသည် လူငယ်အလုပ်လက်မဲ့များတွင် လူမျိုးရေး မညီမျှမှုများကို ပိုမိုဆိုးရွားလာစေရန် ခြိမ်းခြောက်လျက်ရှိသည်ဟု သုတေသီများသတိပေးချက်
http://www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568

University of Sheffield မှ ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်ကြောင့် စီးပွားရေးဆုတ်ယုတ်မှုသည် လူငယ်အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုအကြောင်း အထူးသဖြင့် လူငယ်လူမည်း၊ အာရှနှင့် လူနည်းစု တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ (BAME) တွင် လူမျိုးရေး မညီမျှမှုများကို အာရုံစိုက်သုသေတနပြုလုပ်ခဲ့သော ဝက်ဘ်ဆိုဒ်ဆောင်းပါး

၃။ ILO စောင့်ကြည့်ရေး- ကိုဗစ်-၁၉ နှင့် ကမ္ဘာ့အလုပ်။ စတုတ္ထထုတ်ဝေမှု မွမ်းမံခန့်မှန်းချက် နှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာချက်
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf

ကမ္ဘာ့အလုပ်ပေါ်တွင် ကိုဗစ်-၁၉၏ဆက်လက်အကျိုးသက်ရောက်မှုအပေါ် ILO ၏ မွမ်းမံထားသော ခန့်မှန်းချက် နှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာချက်။ ကမ္ဘာ့အလုပ်ပေါ်တွင်ကိုဗစ်-၁၉၏ဆက်လက်အကျိုးသက်ရောက်မှုအပေါ် ILO ၏ မွမ်းမံထားသော ခန့်မှန်းချက် နှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာချက်တွင် အပြင်မထွက်ရအမိန့်၏ သက်ရောက်မှုကြောင့် အလုပ်လုပ်ချိန်၊ အလုပ်ခွင် နှင့် အလုပ်ပိတ်ချိန်များ ပါဝင်သည်။ အဆိုပါပြောင်းလဲမှုများသည် တရားဝင် နှင့် အလွတ်သဘော ကဏ္ဍနှစ်ရပ်လုံးရှိ လူငယ် (အလုပ်လက်မဲ့) များအပေါ် သက်ရောက်စေသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ အကျုံးဝင်ပြီး ကပ်ရောဂါမဖြစ်မီ နှင့် မြင့်တတ်လာသော ကပ်ရောဂါလွန် အခြေအနေများတွင် တွေ့ကြုံရသည့်စိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်သည်။

၄။ ကိုရိုနာဗိုင်းရပ် ။။စိတ်ကျန်းမာရေးလိုအပ်ချက်ရှိသောလူငယ်များအပေါ်သက်ရောက်မှု

https://youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report_march2020.pdf

Young minds UK သည် စိတ်ကျန်းမာရေးကိစ္စရပ်များ သမိုင်းတစ်ခုဖြင့် လူငယ်များအား ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်၏ သက်ရောက်မှုအပေါ် စစ်တမ်းကောက်ယူသည်။ စစ်တမ်းသည် UK ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအပြင်မထွက်ရခြင်း နှင့် လုံးဝအပြင်မထွက်ရသော အခြေအနေတွင် လူငယ်များ၏ လွတ်လပ်စွာလှုပ်ရှားမှုရရှိခဲ့သော အတန်ငယ်ရှည်လျားသောကာလတစ်ခု အကျုံးဝင်သည်။ ရလဒ်တွင် စိတ်ကျန်းမာရေးပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာ၌ များစွာသောစိန်ခေါ်မှုများအား ၎င်းတို့ကြုံတွေ့ခဲ့ရပြီး

ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရေး ယန္တရားများနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိရကာ ပံ့ပိုးကူညီမှုများရရှိရန် အခက်အခဲများရှိကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။

၅။ Ureport - အတွေးအမြင်များ

https://ureport.in/opinion/4311/

UNICEF ၏ ဒစ်ဂျစ်တယ်ပလပ်ဖောင်းသည် လူငယ်များကို အစီအစဉ်ဦးစားပေးမှုများ၊ အရေးပေါ်တုံ့ပြန်မှုနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး လှုပ်ရှားမှုများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန်ဖြစ်သည်။ မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် ကလေးများအားသက်ရောက်မှုရှိသော တိကျသော နယ်ပယ်များအပေါ် အချိန်နှင့်တပြေးညီ အတွေးအမြင်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ မြေပုံရေးဆွဲခြင်းနှင့် လူအများသိရှိစေရန် ပြသထားသည်။ စစ်တမ်းသည် သတင်းအချက်အလက်များမျှဝေရန်၊ အသိပညာတိုးပွားစေရန်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများနှင့် ဆက်ဆိုင်သူများမှ လုပ်ဆောင်နိုင်သော ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းရန် ရည်ရွယ်သည်။ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများသည် လူငယ်များအတွက် အံ့ဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံအလိုက် သီးသန့်ဖြစ်သည်။

၆။ ပညာရေး ။။ပြိုကွဲခြင်းမှပြန်လည်ထူထောင်ရေးအထိ

https://en.unesco.org/covid19/educationresponse

ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်၏ ကျောင်းများပိတ်ခြင်းအပေါ် သက်ရောက်မှု နှင့် ကမ္ဘာအနှံ့ပညာရေးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ နှင့်ပတ်သက်၍ UNESCO မှ ထုတ်လုပ်သည့် အချက်အလက်စာရွက်။ အချက်အလက်စာရွက်တွင် ကျောင်းပိတ်ခြင်းအား ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနောက်ထပ်အရင်းအမြစ်များ၊ကျောင်းပတ်ချိန်စုစုပေါင်း၊ကိုဗစ်-၁၉ကာကွယ်ဆေးအတွက်ဦးစားပေးဆရာများ (ဆောင်းပါးလင့်ခ်များ) ပါဝင်သည်။

၇။ လူမှုရွှေ့လျားနိုင်မှုနှင့် ကိုဗစ်-၁၉၊ ပညာရေးမညီမျှမှုအတွက် ကိုဗစ်-၁၉ အကျပ်အတည်း၏ အကျိုးဆက်များ
https://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf ဤစာတမ်းသည် ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါ စတင်ချိန်အတွင်း လူမှုလှုပ်ရှားမှုအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု၊ အထူးသဖြင့် ပညာရေး နှင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ချိန်များတွင် ဆင်းရဲချို့တဲ့သော လူငယ်များအပေါ် သက်ရောက်မှုများကို ဖော်ပြထားသည်။ Sutton Trust UK ဦးစားပေးနယ်ပယ်များတွင် ကလေးသူငယ်များ၊ ကျောင်းများ၊ အလုပ်သင်များ၊ အဆင့်မြင့်ပညာရေး (တက္ကသိုလ်ဝင်ခွင့်များ နှင့် ကျောင်းသားဘဏ္ဍာရေး အပါအဝင်) နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်ခွင့်တို့ပါဝင်သည်။

လူ့အခွင့်အရေးများ

၁။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာပြဿနာများ- လူ့အခွင့်အရေးများ

https://www.un.org/en/global-issues/human-rights
လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ ဝဘ်ဆိုဒ်ဆောင်းပါး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နိုင်ငံသား နှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ မိတ်ဆက်၊ လူ့အခွင့်ရေးသဘောတူညီချက်နှင့် ကောင်စီ။

၂။ နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ
https://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law

ကုလသမဂ္ဂမှ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေမိတ်ဆက်

၃။နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေမူကြမ်း၊သမိုင်းအကျဉ်းနှင့်နိုင်ငံတကာပဋ္ဌိညာဉ်နှစ်ခု

https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights
နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေမူကြမ်း၏ သမိုင်းတစ်ခု၊ပြည်နယ်များ၏တာဝန်များ၊နိုင်ငံတကာပဋိညာဉ်နှစ်ခု နှင့် ၎င်းတို့အားမည်သို့စောင့်ရှောက်ထားရှိပုံ။

၄။ စာချုပ်နိုင်ငံများ (Treaty bodies) ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies

ကုလသမဂ္ဂအတွင်း စာချုပ်နိုင်ငံများ (Treaty Bodies) ၁၀ ခုအား လူ့အခွင့်အရေးတွင် အသိအမှတ်ပြု အရည်အချင်းရှိသော လွတ်လပ်သည့် ပညာရှင်များက ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ဤဝက်ဆိုဒ်ဆောင်းပါးသည် ကဏ္ဍများ (ဆောင်းပါးအတွင်းလင့်ခ်များ) နှင့် စာချုပ် မှ ထွက်ပေါ်လာသော သတ်မှတ်အခွင့်အရေးများကို မီးမောင်းထိုးပြထားသည်။

၅။ လူ့အခွင့်အရေးပညာ ဟူသည်မှာအဘယ်နည်း။

https://www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/

လူ့အခွင့်အရေးပညာ နှင့် အရေးပါမှု မိတ်ဆက်

၆။ လူ့အခွင့်အရေးအား အခြေခံသည့်ချဉ်းကပ်မှု

https://www.unfpa.org/human-rights-based-approach

ကုလသမဂ္ဂ လူဦးရေရန်ပုံငွေအဖွဲ့၏လူ့အခွင့်အရေးအားအခြေခံသည့်ချဉ်းကပ်မှုဖော်ပြချက်

၇။ လူ့အခွင့်အရေးအား အခြေခံသည့်ချဉ်းကပ်မှု

https://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights အမျိုးသား လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်း၏လူ့အခွင့်အရေးအားအခြေခံသည့်ချဉ်းကပ်မှုဖော်ပြချက်

၈။ ပန်းတိုင် ၂၀၃၅- ပြောင်းလဲမှုသီအိုရီ

https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-BM-3.1.3-Theory-of-change_FINAL-EN.pdf
ကမ္ဘာ့အမျိုးသမီးငယ်များ ခရစ်ယာန်အသင်းမှပြောင်းလဲမှု သီအိုရီစာတမ်း

လိင်နှင့်မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့်အခွင့်အရေးများ (SRHR)

၁။ ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချမှု အမည်းစက်အား ဤနေရာတွင် အဆုံးသတ်ပါ။ သိရှိနားလည်ခြင်းနှင့် ဆောင်ရွက်ရန် လက်စွဲစာအုပ်

https://www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here

Ipas လက်စွဲစာအုပ်အား ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချမှု အမည်းစက်အား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် နှင့် လျော့ပါးသက်သာစေရန်တီထွင်ခဲ့သည်။ လက်စွဲစာအုပ်အား ရပ်ရွာအဖွဲ့ဝင်များ၊ ကျန်းမာရေးလုပ်သားများ၊ တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ နှင့် ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ နှင့်အတူ အသုံးပြုနိုင်ရန်အတွက် ဒေါင်းလုဒ်လုပ်နိုင်သည်။

၂။ ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်း၏ သဘောထားအသွင်ပြောင်းလဲခြင်း၊ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအသုံးပြုသူများအတွက်တန်ဖိုးများရှင်းလင်းချက် Toolkit

https://www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-global-audiences

ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်း တန်ဖိုးများရှင်းလင်းချက်နှင့်သဘောထားအသွင်ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ Ipas toolkit အား လေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်ရှိ ဝန်ထမ်းများ၊ နည်းပညာအကြံပေးများ နှင့် မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးနယ်ပယ်မှ ဝန်ထမ်းများအတွက် အသုံးပြုရန်။

၃။ SRHR နှင့်စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာလှုံ့ဆော်မှုများအတွက်အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦး၏ Toolkit
https://www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health/
ကမ္ဘာ့ YWCA မဟာဗျူဟာနှင့်အညီ ဤကိရိယာအစုံသည် SRHR တွင် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုကို ပံ့ပိုးရန်နှင့် အမျိုးသား၊ ဒေသဆိုင်ရာနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအဆင့်များတွင် ရပ်တည်ပြောဆိုနိုင်ရန် ၎င်းတို့၏ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ကာ ဇာတ်ကြောင်းများ၊ မူဝါဒများကို ပြောင်းလဲရန်အတွက် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန် နှင့် အရည်အသွေးမြင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို တောင်းဆိုရန် အစီအစဉ်တစ်ခုတွင် ကျောက်ချထားသည်။ ဗဟိုမဏ္ဍိုင်သည် အမျိုးသမီးများ၏အခွင့်အရေးနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်တို့ကို အလေးပေးကာ စိတ်ကူးယဉ်ပုံပြင်ပြောခြင်းဖြင့် သက်သေ အထောက်အထား အခြေပြု စည်းရုံးရေးအစပျိုးမှုများကို ဒီဇိုင်းဆွဲရန်ဖြစ်သည်။
ကမ္ဘာ့ YWCA သည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ SRHR နှင့် စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အသိပညာတိုးပွားလာနေသော အမျိုးသမီးများ၏ လှုပ်ရှားမှုနှင့် အသိပညာဗဟုသုတများကို ပံ့ပိုးပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။အပြောင်းအလဲ၏ မောင်းနှင်အားများအဖြစ် အမျိုးသမီးငယ်များ ဗဟိုတွင်ရှိနေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုကို အရှိန်မြှင့်ရန် ရည်ရွယ်သည်။

၄။ ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချနည်း အကြောင်းပညာပေး၊ သက်တူရွယ်တူအသိပညာပေးသူများ၊ ဆရာများ နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသူများအတွက်လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခု

https://www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf_peereducationguide_abortion_final.pdf
ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆရာများ၊ အသိပညာပေးသူများနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသူများအတွက် ရေးဆွဲထားသည့် IPPF ပညာရေးလမ်းညွှန်တစ်ခု။

၅။ ပြီးပြည့်စုံသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာပေးအစီအစဉ်များအား အကဲဖြတ်ခြင်း၊ ကျား၊မရေးရာနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ရလဒ်များအပေါ် အာရုံစိုက်ခြင်း

https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluationWEB4.pdf

ပြီးပြည့်စုံသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပညာပေးအစီအစဉ်များအား အကဲဖြတ်ခြင်း၊ ကျား၊မရေးရာ နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ရလဒ်များအပေါ် အာရုံစိုက်ခြင်း၊ CSE တွင် အမျိုးမျိုးသောပညာရှင်များနှင့်တွေ့ဆုံပြီးနောက် UNFPA မှရေးဆွဲထားသည့်ထုတ်ဝေမှုတစ်ခု။ အစည်းအဝေးကို CSE အစီအစဉ်တွင် စဉ်ဆက်မပြတ် ပေါ်ပေါက်လာသော ခေတ်ရေစီးကြောင်းများ၊ သုတေသနပြုခြင်းနှင့် မတူညီသော အခြေအနေများကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းများအား အကဲဖြတ်ရန် အစည်းအဝေးကို ကျင်းပခဲ့ပါသည်။

၆။ ရည်မှန်းချက်ရှိသော ခေါင်းဆောင်များ၊ လှုံ့ဆော်ပေးသောပြောင်းလဲမှု

https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf
လိင် နှင့်မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာကျန်းမာရေးနှင့်အခွင့်အရေးများ (SRHR)၊ စိတ်ကျန်းမာရေးတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့၏ အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ပထမဆုံးလှုပ်ရှားမှုများမှတဆင့် အပြောင်းအလဲကို တွန်းအားပေးနေသည့် အာရှ၊ အာဖရိက နှင့် အရှေ့ဥရောပမှ ကမ္ဘာ့ YWCA နှင့် ဆက်စပ်နေသော အမျိုးသမီးငယ်ခေါင်းဆောင် ၁၅ ဦး၏ ဇာတ်လမ်းများကို စုစည်းထားသည်။

စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်မှု

၁။ အစီရင်ခံစာများနှင့် လက်စွဲစာအုပ်များ

https://hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits

အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်နှင့်ပတ်သက်သောဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများနှင့်အလေ့အကျင့်ကောင်းများပါဝင်သော UN Women မှအရင်းအမြစ်များစုစည်းခြင်း။ လက်စွဲတစ်ခုစီတွင် အသွင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် တိကျသော အကြံပြုချက်များဖြင့် အဖွဲ့လိုက် စာတမ်း ပါရှိသည်။

၂။ MENA တွင် ကျား၊မ စမတ်ကျသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ အမျိုးသမီးများအား ခွန်အားပေးရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မဟာဗျူဟာများ အားကောင်းခြင်းအပေါ် အီကျစ်အတွေးအမြင်တစ်ခု

https://seepnetwork.org/files/galleries/AWEF-Gender_Smart_Investing_in_MENA-report_final_5_October_(1).pdf

အီကျစ်တွင် ကျား၊မ စမတ်ကျသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း၏ သင်ယူမှု နှင့် အတွေ့အကြုံများကို တင်ပြရန်နှင့် GSI ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုလုပ်ရန် အဆိုပြုချဉ်းကပ်မှုကို အတိုချုံးရေးဆွဲထားသည်။

၃။ အမျိုးသမီး စီးပွားရေး

https://hbr.org/2009/09/the-female-economy

ယနေ့ကမ္ဘာရှိ အမျိုးသမီးများနှင့်စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဟားဗက်စီးပွားရေးသုံးသပ်ချက် - ၎င်းတို့၏ပံ့ပိုးကူညီမှု၊ စိန်ခေါ်မှုများ၊ အောင်မြင်မှု

၄။ Egypt fintech Kashat သည် Launch Afica မှ ဦးဆောင်သောပွဲ၌ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁.၇၅ သန်း ရန်ပုံငွေ မတည်ခဲ့သည်။

https://www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding/

Kashat အကြောင်း အာဖရိနည်းပညာဆောင်းပါး၊ အီကျစ်အခြေစိုက် Fintrch Startup နှင့် ဒေသအတွင်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ ပူးပေါင်း၍ ရန်ပုံငွေရှာဖွေခြင်း

၅။ ကျားမတန်းတူညီမျှရေးအမှတ်စာရင်းလက်စွဲစာအုပ်

https://www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual_071420-Final.pdf

SEAF မှရေးဆွဲထားသည့် SME လုပ်ငန်းများ၊ ပုဂ္ဂလိကရန်ပုံငွေလုပ်ငန်းများတွင်ပါဝင်မှု နှင့် အသွင်မတူကွဲပြားမှုတွင် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်နိုင်မှု နှင့် ကျား၊မတန်းတူညီမျှမှု တိုးတတ်ရေးဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်

၆။ အသေးစား၊အလတ်စားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၊ ပုဂ္ဂလိက ရန်ပုံငွေလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်မှု နှင့် အသွင်မတူ ကွဲပြားမှုတွင် အမျိုးသမီးများ၏ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်နိုင်မှု နှင့် ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုကိုမြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်
https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook_final.pdf

ASEAN (အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအသင်း) ကျား၊မ အချက်အလက်မရှိခြင်း အပါအဝင် ကျား၊မ မျှော်မှန်းချက်အပေါ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အစီရင်ခံစာတွင် ကျားမတန်းတူညီမျှရေးနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များ (SDGs) ၏ အောင်မြင်မှုဆီသို့ ကြီးမားသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု နှင့် တိုးတက်မှုကို ခြေရာခံရန်အတွက် ဒေတာကို ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်ခြင်းအား တောင်းဆိုထားသည်။

၇။ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးမျှော်မှန်းချက် (ADO) ၂၀၁၅ မွမ်းမံချက်၊ အမျိုးသမီးများကိုအခွင့်အရေးပေးခြင်း၊ အာရှကိုခွန်အားဖြစ်စေခြင်း

https://www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia

နှစ်စဉ် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးမျှော်မှန်းချက်၊ ဤစာစောင်သည် အာရှ၏ မကြာသေးမီက ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်ရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတတ်မှုဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာချက် နှင့် ၎င်း၏ ၂၀၁၇ အထိ မျှော်မှန်းချက်များကို တင်ဆက်ထားသည်။ ကြိုတင်ခန့်မှန်းမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း၊ ခန့်မှန်းချက် နှင့် အမှန်တကယ် ထွက်ပေါ်လာသောအရာအကြား ကွဲလွဲမှု

၈။ ၂၀၃၀ တွင် အသွင်ကူးပြောင်းရေးအပြောင်းအလဲအတွက် အာရှ နှင့် ပစိဖိတ်ဒေသရှိ အခြေခံ အကြောင်းအရာများ နှင့် လမ်းကြောင်းများတွင် ကျား၊မတန်းတူရေး နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတတ်ရေးပန်းတိုင်များ

http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2018/10/apsdg-report_web-28aug2018.pdf?la=en&vs=4304

SDG မူဘောင်အတွင်းအာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်နှင့် UN Women တို့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေသည့် ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ တိုးတတ်မှုအစီအရင်ခံစာ၊ ကျားမတန်းတူညီမျှမှုရရှိရန် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်မှုများ၊ ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေး နှင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများ၏ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့် ၂၀၃၀ အစီအစဉ် မည်ကဲ့သို့ အောင်မြင်ရမည်ကို အာရှနှင့်ပစိဖိတ်ဒေသအတွက် ပထမဆုံးအကဲဖြတ်ချက်

၉။ ၂၀၁၈/၁၉ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာလုပ်ခအစီရင်ခံစာ၊ကျားမလစာကွာဟချက်နောက်ကွယ်မှာဘာတွေရှိနေပါသလဲ။
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/

ကျား၊မ လစာ ကွာဟချက်အပေါ် အာရုံစိုက်ထားသည့် ILO ၂၀၁၈/၁၉ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လုပ်ခအစီအရင်ခံစာ

၁၀။ စီးပွားရေးနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ကဏ္ဍစီးပွားရေးကိစ္စအပြောင်းအလဲ
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf

ကျား၊မကွဲပြားမှုများကြောင့် ထိပ်ပိုင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည် တိုးတတ်မှုအတွက် ထိုးထွင်းသိမြင်မှုအသစ်များကို ကမ်းလှမ်းသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ

၁၁။ ကျားမတန်းတူညီမျှမှုအတွက် Quantum Leap၊ အားလုံးအတွက်ပိုမိုကောင်းမွန်တဲ့အနာဂတ်အလုပ်
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf

ILO မှ ပထဆုံးလူပ်ရှားမှု နှစ်တစ်ရာပြည့် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ဆက်စပ်မှုတွင် ရရှိလာသော သုတေသန၊ အချက်အလက်၊ သင်ယူမှု နှင့် ထိုးထွင်းသိမြင်မှုဆိုင်ရာ စာတမ်းတစ်ခု

၁၂။ ကိုဗစ်-၁၉သည် ကျား၊မတန်းတူညီမျှမှုကို နောက်ပြန်ဆုတ်ရန် အကြောင်းပြချက်မဟုတ်ပါ။
https://www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf

ကိုဗစ်-၁၉ နှင့် ၎င်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများရှိနေသော်လည်း ကျား၊မတန်းတူညီမျှရေးတွင် အားပေးလှုံ့ဆော်မှုများ နှင့် ကြိုးပမ်းမှုများ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန်အတွက်လိုအပ်ကြောင်း ADB အကျဉ်းချုပ်။

၁၃။ ကျားမနှင့်လူမှုရေးပါဝင်မှုစစ်ဆေးစားရင်း၊ကျွန်တော်မည်သည့်အရာကိုစဉ်းစားဖို့လိုအပ်မလဲ။
https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf

ကျားမပေါင်းစည်းမှုနှင့်နည်းပညာပိုင်းနှင့် အခြားသောလူပ်ရှားမှုများတွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာပါဝင်မှုကို ပံ့ပိုးရန် ပါဝါအာဖရိက လမ်းညွှန်။

၁၄။ ဂါနာရှိလူမှုကာကွယ်ရေးအတွက်စိုးရိမ်ရသောအချက်များ

http://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့်လျော့ပါးသွားသောကြိုးပမ်းမှုများကိုဖော်ပြသည့်ဂါနာဝဘ်ဆောင်းပါး

၁၅။ ကမ္ဘာအနှံ့လုပ်ငန်းခွင်တွင် မီးဖွားခြင်း နှင့် သားဖွားခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ နှင့် အလေ့အကျင့်
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိလုပ်ငန်းခွင်များတွင်သားဖွားခြင်းနှင့်သားဖွားခြင်းဆိုင်ရာအမျိုးသားဥပဒေနှင့်ကျင့်ထုံးများအကြောင်း ILO မှအစီရင်ခံထားသည်။

၁၆။ ၂၀၁၆ အာဖရိကစီးပွားရေးမျှော်မှန်းချက် အထူးဆောင်ပုဒ် - ရေရှည်တည်တံ့သောမြို့များ နှင့် ဖွံ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ အသွင်ပြောင်းခြင်း

https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2016_Report_Full_English.pdf၂၀၁၆ အာဖရိကစီးပွားရေးအမျှော်မမြင် (AEO) အစီရင်ခံစာသည်အာဖရိကအခြေအနေနှင့်နှစ်နှစ်တာခန့်မှန်းချက်ဖြစ်သည်။

၁၇။ အာဖရိကန်အမျိုးသမီးများကိုခွန်အားဖြစ်စေခြင်း- လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု
http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf

၂၀၁၅အာဖရိကကျားမတန်းတူညီမျှမှုညွှန်းကိန်း

၁၈။ လူ့အခွင့်အရေး၊ လုံခြုံရေး နှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ နှင့် ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှု နှင့် အေဂျင်စီ

https://giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf

Georgetown Institute for Women, Peace and Security မှ အမျိုးသမီးများ နှင့် ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှု နှင့် ရာသီဥတုနှင့် ဆက်စပ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှု အဆင့်အမြင့်ဆုံးတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု တိုးလာရန် လိုအပ်မှုကို အကဲဖြတ်ခြင်းအပေါ် တင်ပြခြင်းဖြစ်သည်။

၁၉။ ခံနိုင်ရည်ရှိမှုနှင့် လိုက်ရောညီထွေပြုမှု မှ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်။

http://www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative

BSR၏ ခံနိုင်ရည်ရှိမှုနှင့်လိုက်ရောညီထွေပြုမှုခြင်း (READI) ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် တန်ဖိုးကွင်းဆက်တစ်လျှောက် ရာသီဥတုအန္တရာယ်ကို ခံနိုင်ရည်အား မြှင့်တင်စေရေးအတွက် မဟာဗျူဟာများချမှတ်ရန် နှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူမှုကြံ့ကြံ့ခံနိုင်စွမ်းကို မြှင့်တင်ပေးရန် အသင်းအဖွဲ့ ပလက်ဖောင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ (အပြည့်အစုံ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက် နှင့် ၂၀၁၇ အလုပ်ခွင်ကို ဒေါင်းလော့ဒ်လုပ်ရန် လင့်ခ်ပေးထားသည်။

၂၀။ အမျိုးသမီးများ၏ ထိရောက်သောစီးပွားရေးစွမ်းဆောင်မှုမဟာဗျူဟာများတည်ဆောက်ခြင်း။ ကဏ္ဍအလိုက် အခွင့်အလမ်းများ နှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးကိစ္စ

http://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf

အမျိုးသမီးစီးပွားရေးစွမ်းဆောင်နိုင်မှုအပေါ် နိုင်ငံစုံကုမ္ပဏီများအား တွေ့ဆုံမေးမြန်းပြီးနောက် ပြုစုထားပြီး နောက်ဆုံးပေါ် စာပေ၊ အလေ့အကျင့်များ နှင့် အစီအစဉ်များကို ပြုစုထားသည့်အစီရင်ခံစာတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ထိုအရာသည် ဘက်ပေါင်းစုံ ပေါင်းစပ်ထားသော ချဉ်းကပ်နည်းကို အသုံးပြု၍ အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ရေးအတွက် ဗျူဟာများ ဖန်တီးရန် ရှာဖွေနေသော ကုမ္ပဏီများအတွက် လမ်းညွှန်တစ်ခုဖြစ်သည်။

၂၁။မိန်းကလေးများအလယ်တန်းကျောင်းသို့လုံခြုံစွာတက်ရောက်ခြင်း-
တန်ဖိုးနီးယားရှိသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကဏ္ဍတွင်ကျားမအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုကိုတိုက်ဖျက်ခြင်း

http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf

Academy for Educational development သည် တန်ဖိုးနီးယားရှိ ကျောင်းတက်နေသည့် မိန်းကလေးများ၏ စိန်ခေါ်မှုများအပေါ် စစ်တမ်းတစ်ခုပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် အထူးသဖြင့် အမျိုးမျိုးသော ကျား၊မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုပုံစံဖြင့် ကျောင်းသို့သွားသည့် အမျိုးသမီးများ၏ အတွေ့အကြုံနှင့် ခရီးသွားကဏ္ဍတွင် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသူများထံမှ ဤအစီရင်ခံစာကို ပြုစုခဲ့သည်။

၂၂။ ၂၀၀၀ - ၂၀၁၅ခုနှစ် အားလုံးအတွက်ပညာရေး၊ အောင်မြင်မှုများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများ၊ ၂၀၁၅ခုနှစ် EFA ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စောင့်ကြည့်လေ့လာရေး အစီရင်ခံစာ

http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf

၂၀၀၀-၂၀၁၅ခုနှစ်အားလုံးတွင်ပညာရေးအစီရင်ခံစာအတွက်လင့်တစ်ခုပေးနေသည့် UNESCO ဒီဂျစ်တယ်သိုလှောင်ရုံ (Digital Repository) ၊ အောင်မြင်မှုများနှင့်စိန်ခေါ်မှုများ၊၂၀၁၅ခုနှစ် EFA ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစောင့်ကြည့်လေ့လာရေးအစီရင်ခံစာ

ငြိမ်းချမ်းရေး + တရားမျှတမှု

၁။ **#BulletAndDove**

https://www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel/
ပဋိပက္ခတွင် နေထိုင်သော မျိုးဆက်သစ် အမျိုးသမီးများ၏ သက်သေခံမှတ်တမ်းများ နှင့် ကိုယ်ချင်းစာမှု နှင့် အရေးယူမှုအတွက် တောင်းဆိုသော Youtube ဗီဒီယို တစ်ခု

၂။ **#BulletAndDove**

https://www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwjj4o

နောက်ထပ်နှုတ်ဆိတ်ခြင်းမရှိတော့ပါ။ငြိမ်းချမ်းရေးအတွက်မျိုးဆက်သစ်လုပ်ဆောင်ချက်

၃။ ဘာသာရေးနှင့်ယုံကြည်မှုအခြေပြု အဓိကလုပ်ဆောင်သူများနှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများမှတဆင့် အသွင်ကူးပြောင်းရေး တရားမျှတမှုကို အားကောင်းစေခြင်း- အကဲဖြတ်မှုလက်စွဲ

https://gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf

အသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလ တရားမျှတမှုလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အခန်းကဏ္ဍ၊ ယုံကြည်ချက်အခြေခံသည့် အဖွဲ့အစည်းများ မရှိခြင်း သို့မဟုတ် ပံ့ပိုးကူညီမှုတို့အား အကဲဖြတ်ရန် တရားမျှတမှု၊ အမှန်တရား နှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးအတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစပြုမှု (GIJTR) လက်စွဲ

၄။ အမှန်တရား၊ အသက်မုန့် နှင့် လက်ဖက်ရည်- ပဋိပက္ခနှင့် ပတ်သက်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု နှင့် စစ်ပွဲမှ မွေးဖွားလာသော ကလေးများနှင့် အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သော အမျိုးသမီးများ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရန် လက်စွဲ
https://gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf
ပဋိပက္ခနှင့်ပတ်သက်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု နှင့် စစ်ပွဲမှမွေးဖွားလာသော ကလေးများ၏ အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သော အမျိုးသမီးများ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရန်အတွက် တရားမျှတမှု၊ အမှန်တရား နှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးအတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအစပြုမှု (GIJTR) လက်စွဲ

ရာသီဥတုအရေးပေါ်အခြေအနေ

၁။ လူငယ် ရာသီဥတုအရေးလှုပ်ရှားသူများအတွက် လက်စွဲ

https://www.voicesofyouth.org/climate-toolkit

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ရာသီဥတုအရေးလှုပ်ရှားသူ လူငယ်များ နှင့် ပြောင်းလဲရန်အတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများတွင် ကလေးငယ်များ နှင့် လူငယ်များပါဝင်ရန်အတွက် အသိပညာ၊ ကိရိယာများ နှင့် အရင်းအမြစ်များဆိုင်ရာ UNICEF လက်စွဲ

၂။ လုပ်ဆောင်ရန်ပြင်ဆင်ပါ။ ရာသီဥတုဆိုင်ရာစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် လက်တွေ့ကျသော အကြံပြုချက်များ
https://www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf

အရွယ်ရောက်သူများနှင့် လူငယ်များ ရာသီဥတုဆိုင်ရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် ပြင်ဆင်ရာတွင် ၎င်းတို့အား ကူညီရန် UNICEF ၏ လက်တွေ့ကျသော အကြံပြုချက်များစုစည်းမှု

၃။ ကျောင်းသားများနှင့်လူငယ်များအတွက်ရာသီဥတုဆိုင်ရာပြောင်းလဲမှုလက်စွဲ

https://livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth

ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုပေါ်တွင် ကျောင်းသားများ နှင့် လူငယ်များအတွက် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ နေထိုင်ခြင်း နှင့် သင်ယူခြင်းအသိပညာပေးလက်စွဲ

၄။ စိတ်ကျန်းမာရေးနှင့်ကျွန်ုပ်တို့၏ပြောင်းလဲနေသောရာသီဥတု - အကျိုးသက်ရောက်မှုများ၊ ပူးပေါင်းကြံစည်ခြင်း နှင့် လမ်းညွှန်မှု

http://www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf

စိတ်ကျန်းမာရေးအပေါ် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုဆိုင်ရာ APA ပူပေါင်းအစီရင်ခံစာ။ အစီရင်ခံစာသည် စိတ်ကျန်းမာရေး နှင့် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၊ ရပ်ရွာလူထု နှင့် ရွေးကောက် တင်မြှောက်ခံထားရသော ခေါင်းဆောင်များ နှင့် စိတ်ကျန်းမာရေးအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းဖြင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံသည့် ပြည်သူလူထုကို လမ်းညွှန်ပေးသည်။

၅။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာလူငယ်စိတ်ကျန်းမာရေးစည်းရုန်းလှုံ့ဆော်မှုလက်စွဲ

https://www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit

ကမ္ဘာလုံးလူငယ်စိတ်ကျန်းမာရေးစည်းရုန်းလှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ Orygen နှင့် WEF လက်စွဲ

၆။ အမျိုးသမီးများ၊ကျားမတန်းတူညီမျှရေးနှင့်ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု

https://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_Factsheet.pdf

ဤဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သောကိစ္စရပ်များကြောင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် မည်ကဲ့သို့ သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း နှင့် ၎င်းတို့ မည်သို့တုံ့ပြန်ကြောင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကုလသမဂ္ဂ အမျိုးသမီးအချက်အလက်စာရွက်သည် သက်ဆိုင်ရာကုလသမဂ္ဂ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ နှင့် သတင်းရင်းမြစ်များကို ကိုးကားချက်များနှင့်အတူ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည်။

၇။ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်လျှော့ချရေးတွင် ခေါင်းဆောင်မှု၊ အမျိုးသမီးများစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှု နှင့် ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ အားနည်းချက်အားကျော်လွန်၍ - ကုလသမဂ္ဂစနစ်အတွက်အရေးပါသောလုပ်ဆောင်ချက်များ
https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf

ကျား၊မတန်းတူညီမျှမှုအခြေအနေ နှင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်လျှော့ချရေးတွင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာပူးတွဲလေ့လာမှု

၈။ ရာသီဥတုဖောက်ပြန်မှုအခြေအနေတွင် ဘဘာဝဘေးအန္တရယ်လျှော့ချရေးဆိုင်ရာ ကျား၊မနှင့်ဆိုင်သော အတိုင်းအတာများ ပေါ်တွင် အမျိုးသမီးများခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပယျောက်ရေး ကော်မတီ၏ အထွေထွေအကြံပြုချက် အမှတ် ၃၇
၉။ https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_37_8642_E.pdf

နားဆင်ရန်အစီအစဉ်

၁။ ပင်လယ်မြက်ကို ကာကွယ်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို ကာကွယ်ပါ?

https://forwhatitsearth.podbean.com/ UK ရှိ ပင်လယ်မြက်နှင့်ပတ်သက်၍ What it's Earth အကြောင်း နားဆင်ရန် အစီအစဉ်အတွက်- အဏ္ဏဝါသက်ရှိများနှင့်ငင်းကိုကျွန်ုပ်တို့မည်သို့ကယ်တင်နိုင်မည့်အကြောင်းဖော်ပြချက်

၂။ **David Miliband** နှင့်အတူခိုလှုံရာရှာဖွေခြင်း။

https://www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en

ရာသီဥတုအကျပ်အတည်းဖြေရှင်းရေး နှင့် ကမ္ဘာကြီးအားပြန်လည်ဖန်တီးခြင်းဆိုင်ရာ ဆိုးရွားမှုများနှင့် အကောင်းမြင်ဝါဒ အကြောင်း နားဆင်ရန်အစီအစဉ်

၃။ **Dr. Arvind Kumar** နှင့်အတူအသက်ရှူချက်တိုင်းသည်အရေးကြီးသည်။

https://www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en

လူထုကူးဆက်ရောဂါတစ်ခုအဖြစ် လေထုညစ်ညမ်းမှုဆိုင်ရာဆိုးရွားမှုများနှင့် အကောင်းမြင်ဝါဒအကြောင်း နားဆင်ရန်အစီအစဉ်

၄။ **AURORA** နှင့်အတူ ဝမ်းနည်းပူဆွေးမှုနှင့် ပျော်ရွှင်မှုဖြင့်အသက်ရှင်နေထိုင်ရန်သင်ယူခြင်း

https://www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en

ဝမ်းနည်းပူဆွေးမှုနှင့်ပျော်ရွှင်မှုတို့ကိုဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆိုးရွားမှုများနှင့်အကောင်းမြင်ဝါဒအကြောင်းနားဆင်ရန်အစီအစဉ်

၅။ **Emma Howard Boyd** နှင့်အတူလိုက်လျောညီထွေခြင်းသည်ရှင်သန်ခြင်း။

https://www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en

လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲနေသော ရာသီဥတုနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆိုးရွားမှုများနှင့် အကောင်းမြင်ဝါဒအကြောင်’ နားဆင်ရန် အစီအစဉ်

၆။ ကမ္ဘာ့ **YWCA** ပေါ့တ်ကာစ်များ

https://worldywcapodcast.buzzsprout.com/

အမျိုးသမီးများအခွင့်အရေး၊လူ့အခွင့်အရေး၊နှင့်လူမှုရေးတရားမျှတမှုအခြေအနေများအကြောင်းကမ္ဘာ့ YWCA မှ စကားဝိုင်းအတွဲဆက်များ ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့တွင်

လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုတည်ဆောက်ခြင်း- ကင်ညာနှင့်ဘီလာရုစ်တို့မှ ၎င်းတို့၏ လက်လှမ်းမီမှု နှင့် သက်ရောက်မှုများကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားခဲ့သော တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၏ လုပ်ဆောင်မှုမှသင်ခန်းစာများ။

အွန်လိုင်းတိုက်တွန်းစည်းရုံးမှု- ကင်ညာ၊ နော်ဝေးနှင့် ပိုလန်တို့မှ အင်တာနက် နှင့် လူမှုမီဒီယာကို အသုံးပြု၍ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များကို ခွန်အားဖြစ်စေရေး သင်ခန်းစာများ။

၂၀၂၀ ပြန်လည်အမှတ်ရခြင်း - ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်တရားမျှတမှုအတွက်စည်းရုံးခြင်းနှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်း- ဂျနီဗာ ငြိမ်းချမ်းရေး ရက်သတ္တပတ် ၂၀၂၀မှ အပိုင်း ၁ မူဝါဒလုပ်ဆောင်ချက် - တောင်အာဖရိက နှင့် ပါလက်စတိုင်းရှိ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး၊ ကျား၊မ တန်းတူညီမျှရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနယ်ပယ်တွင် အာရုံစိုက်ထားသောမူဝါဒများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် လုပ်ဆောင်မှုမှ သင်ခန်းစာများ။

အသိုင်းအဝိုင်းကိုစည်းရုံးခြင်း- ကျား-မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု၊ ရန်လိုမှု၊ နှင့် တောင်အာဖရိက၊ တောင်ဆူဒန် နှင့် ပါလက်စတိုင်းတို့မှ ပိုင်ဆိုင်မှုဆိုင်ရာ လှုံ့ဆော်မှုများမှသင်ခန်းစာများ။

၂၀၂၀ Throwback- ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်တရားမျှတမှုအတွက်စည်းရုံးခြင်းနှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်း- ၂၀၂၀ ဂျနီဗာငြိမ်းချမ်းရေး ရက်သတ္တပတ်မှ အပိုင်း ၂

စိတ်ကျန်းမာရေး

၁။**SRHR** နှင့်စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာလှုံ့ဆော်မှုများအတွက်အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦး၏ကိရိယာအစုံ

https://www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health/

အမျိုးသမီးများအတွက် SRHR နှင့်စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာလှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့ YWCA လက်စွဲ

၂။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာလူငယ်စိတ်ကျန်းမာရေးနိုးဆော်မှုကိရိယာတစ်ခု

https://www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာလူငယ်စိတ်ကျန်းမာရေးလှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ Orygen နှင့် WEF ကိရိယာအစုံ

၃ ။စိတ်ကျန်းမာရေးပြဿနာအမျိုးအစားများ

http://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems/

Mind UK မှစိတ်ကျန်းမာရေးပြဿနာများအကြောင်းဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်

၄။ စိတ်ကျန်းမာရေးနှင့် **HIV** ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများပေါင်းစည်းခြင်း (ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့)၊

UNAIDS နှင့် WHO တို့၏ပူးတွဲထုတ်ဝေမှုတွင် HIV ဝေဒနာရှင်များအတွက် HIV ကာကွယ်တားဆီးရေး၊ စမ်းသပ်ခြင်း၊ ကုသခြင်း နှင့် စောင့်ရှောက်မှု နှင့် စိတ်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများပေါင်းစပ်ခြင်း၏အရေးပါမှုကို အလေးပေးဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းသည် စိတ်ကျန်းမာရေးနှင့် HIV တို့နှင့် ဆက်စပ်နေသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပေါင်းစပ်မှုကို လွယ်ကူချောမွေ့စေမည့် ကိရိယာများ၊ အကောင်းဆုံးအလေ့အကျင့်များ၊ အကြံပြုချက်များ နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို စုစည်းပေးပါသည်။

၅။ နေ့စဉ်နေ့တိုင်းမိမိကိုယ်ကိုစောင့်ရှောက်နိုင်စေမည့်နည်းလမ်း ၂၅ ခု

https://www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips/
အမျိုးသမီးကျန်းမာရေးမဂ္ဂဇင်းမှဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်၊

၆။ နားဆင်ရန်အစီအစဉ်များ - feeling good feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts စိတ်ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ပေးသည့် အစီအစဉ်များစာရင်း

သင်ယူမှုစွမ်းရည်

၁။ လိင်စိတ်ကွဲပြားသူ (**GLBTQ**) လူငယ်များအတွက် လုံခြုံသောနေရာဖန်တီးခြင်း- လက်စွဲ
http://www.advocatesforyouth.org/component/content/article/608-creating-safe-space-for-glbtq-youth-a-toolkit

လူငယ်များအတွက် ဘေးကင်းသောနေရာ ဖန်တီးပေးခြင်းဆိုင်ရာ Advocates for Youth-a-toolkit GLBTQ (pdf ဖိုင်ကို ဒေါင်းလုဒ်လုပ်ရန် လင့်ခ်ကို ဖော်ပြပေးထားသည်)

၂။ အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးများ၏စွမ်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ယူဆမှုပုံစံ
https://docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF_EmpowermentModel.pdf Bill & Melinda Gates Foundation ၏ အကျဉ်းချုံးဖော်ပြထားသည့် အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးများ၏ စံပြပုံစံ နှင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်များကိုအသိပေးရန်အတွက် ထိုစံပြပုံစံကိုအသုံးပြု၍ လက်တွေ့သက်ရောက်မှုများအား သုံးသပ်ချက်။

၃။ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဗီဒီယို
https://www.careergirls.org/video/become-a-leader/

မိန်းကလေးများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းစွမ်းရည်တိုးတတ်မှုဗီဒီယို (နောက်ထပ်ပစ္စည်းကို ဒေါင်းလုဒ်လုပ်ရန်လင့်များကို ဖော်ပြပေးထားသည်)

၄။ **Skills4Girls-** မိန်းကလေးဗဟိုပြုအရည်အချင်းများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ သင်ယူမှုအစီအစဉ်

https://www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf
အကောင်ထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုကို စူးစမ်းလေ့လာသုံးသပ်ပြီးနောက် တွေ့ရှိချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ UNICEF ၏ ပူးပေါင်းထုတ်ဝေမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ဒီဇိုင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် မိန်းကလေးဗဟိုပြုခြင်းအပေါ် တိကျသော အာရုံစိုက်မှုနှင့်အတူ မိန်းကလေးများ၏စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုတည်ဆောက်ရေး အစပျိုးမှုများအား အကဲဖြတ်ခြင်း

၅။ ပေါ့တ်ကာစ်- စီးပွားရေးသစ်အတွက် လိုအပ်သောကျွမ်းကျင်မှုများ တည်ဆောက်ရန် အမျိုးသမီးများကိုစွမ်းအားမြှင့်ပေးခြင်း
https://apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy

အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးမျိုးသောဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သည့် ပြဿနာများ နှင့် သူတို့ကိုယ်တိုင် မည်သို့ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရမည်နှင့် ပတ်သတ်၍ အမေရိကန်ပြည်သူ့တက္ကသိုလ် နားဆင်ရန်အစီအစဉ်

၆။ နားဆင်ရန်အစီအစဉ် စီးရီး- မိန်းကလေးများအတွက်ကမ္ဘာကြီးကိုအသွင်ပြောင်းခြင်း။

https://odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls/
ကျား၊မစံနှုန်းများအတွက် ODI သုံးပိုင်း နားထောင်ရန်အစီအစဉ် အပိုင်း၊ ကျား၊မ စံနှုန်းများ ပြောင်းလဲခြင်း နှင့် ဆက်စပ်သော စိန်ခေါ်မှုများ၊ ကျား၊မစံနှုန်းများကို ပြောင်းလဲရန်အခွင့်အလမ်းများ

၇။ အစီအစဉ် - အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်မှုအတွက်နားဆင်ရန်အစီအစဉ် ၇ ခု

matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment
အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်နိုင်မှုကိုအာရုံစိုက်သည့်ပေါ့တ်ကာစ်များအကြောင်းတီထွင်ဖန်တီးမှုဆောင်းပါးကို Matchstick

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု (SGBV)

၁။ အမျိုးသမီးများအပေါ်အကြမ်းဖက်မှုကိုတားဆီးခြင်း- အာဖရိကအမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများအတွက်အဓိကအချက်

raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations

အာဖရိကအမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေဖြင့် တီထွင်ထားသော ဤစာအုပ်သည် အာဖရိကရှိ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို တားဆီးရန် အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရေး ချဉ်းကပ်နည်းဖြင့် စူးစမ်းရှာဖွေပြီး၊ လက်ရှိ အထောက်အထားများကို အကျဉ်းချုံးကာ VAW ကာကွယ်ရေးအစီအစဉ်တွင် အဓိက အငြင်းပွားမှုများကို ဖော်ထုတ်ပေးပါသည်။

၂။ **Infographic-** ကိုဗစ်-၁၉ကူးစက်ရောဂါကာလအတွင်းအမျိုးသမီးများအပေါ်အကြမ်းဖက်မှုကိုကာကွယ်ခြင်း။
raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic
ၫင်းသည် ကိုဗစ်-၁၉ ကာလအတွင်း အကြမ်းဖက်မှုများကို တားဆီးခြင်းဆိုင်ရာ စီးရီးတစ်ခုဖြစ်သည်။ စဉ်ဆက်မပြတ် လှုပ်ရှားမှုနှင့် ကာကွယ်ရေးအစီအစဉ်များသည် ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါကာလအတွင်း အရေးကြီးနေဆဲဖြစ်သည် — နေအိမ်မှအပြင်မထွက်ရ နှင့် အခြားသော ကိုဗစ်-၁၉ ကန့်သတ်ချက်များကြောင့် အကြမ်းဖက်မှုများ ပိုမိုဆိုးရွားလာနိုင်သည့် အခြား ကိုဗစ်-၁၉ လိုအပ်ချက်များကြောင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် ကလေးများအတွက် လက်ငင်းအန္တရာယ်များကို ဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ ဤစီးရီးသည် စိန်ခေါ်မှုများအတွင်း အကြမ်းဖက်မှုများကို တားဆီးရန် လုပ်ဆောင်နေသည့် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူ အဖွဲ့အစည်းများအတွက် လက်တွေ့ကျသော အကြံဉာဏ်များ နှင့် ဗျူဟာများကိုပေးပါသည်။

၃။ ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုဖြစ်ရပ်များစီမံခန့်ခွဲခြင်း နှင့် ကိုဗစ်-၁၉ကူးစက်ရောဂါ
http://www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf
GBViE Helpdesk UK သည် ကိုဗစ်-၁၉ကပ်ရောဂါကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းဖြင့်အမှုတွဲစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာမှတ်ချက်

၄။ ဖြစ်ရပ်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်နှင့် ကိုဗစ်-၁၉ကပ်ရောဂါ
http://www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic_GBVIMS_March_2020.pdf
ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တွင် ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ရောဂါကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းဖြင့် အမှုအခင်းစီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာမှတ်ချက်

၅။ ကိုဗစ်-၁၉နှင့်အမျိုးသမီးများအပေါ်အကြမ်းဖက်မှု။ ကျန်းမာရေးကဏ္ဍ/စနစ်ကဘာတွေလုပ်နိုင်လဲ။
apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
ၫင်းသည်အမျိုးသမီးများနှင့် ကိုဗစ်-၁၉ နှင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို တို့ပြန်ရန်အတွက် ကျန်းမာရေးစနစ်များ လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အရာများကို ဖော်ပြထားသည့် WHO မှအရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်သည်။

၆။ ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုအတွက် မျိုးဆက်သစ်လုပ်ဆောင်ချက်- အနာဂတ်ကို ပူးတွဲဖန်တီးခြင်း။ အကြမ်းဖက်မှုမရှိသော ရက်သတ္တပတ် ၂၀၂၁
www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf
www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021
ဤ ကမ္ဘာ့ YWCA လက်စွဲသည် အကြမ်းဖက်မှုမရှိဘဲ ရက်သတ္တပတ်အတွင်း စည်းရုံးခြင်း နှင့် လှုံ့ဆော်ခြင်းအတွက် အကြောင်းအရာ၊ အကြံဉာဏ်များ နှင့် အကြံပြုချက်များကို ပေးပါသည်။

အစီအစဉ် (Podcast)

၁။ GBVIMS၊ GBVIMS+၊ Case Management နှင့် ကိုဗစ်-၁၉

http://www.gbvims.com/covid-19/

GBVIMS သည် ကိုဗစ်-၁၉ကူးစက်ရောဂါကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး GBV ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်ဝန်ဆောင်မှုအတွက်မှတ်ချက်

၂။ အရေးပေါ်ဖုန်းများ နှင့် မိဘိုင်းလ်ဖုန်းများသာမကဘဲ - ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါ ကာလအတွင်း ကျား၊မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုပေးမှု

https://www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19

UNICEF မှ COVID-19 ကူးစက်ရောဂါကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး GBV ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်ဝန်ဆောင်မှုအတွက်မှတ်ချက် (pdf စာရွက်စာတမ်းဒေါင်းလုဒ်လုပ်ရန်လင့်ခ်ကိုပေးသည်

၃။ အကြောင်းအရာအလိုက်ဒေသများအတွက် ကိရိယာများနှင့်အရင်းအမြစ်များ

gbvaor.net/thematic-areas?term_node_tid_depth_1%5B121%5D=121

GBV AoR-UNFPA ကိရိယာများ နှင့် အကြောင်းအရာအလိုက် နယ်ပယ်အသီးသီးအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များ (သက်ဆိုင်ရာကိရိယာများကိုဒေါင်းလုဒ်လုပ်ရန်လင့်ခ်များကိုပံ့ပိုးပေးသည်)။

၄။ ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါကာလအတွင်း **GBV** အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းတွင်မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများ

http://www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query_covid-19-disability-gbv_final-version.pdf

GBV AoR သည် COVID-19 ကပ်ရောဂါကာလအတွင်း မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ အာရုံစူးစိုက်မှုကိုပေါင်းစပ်ရန် ကျား၊မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု (GBV) လက်တွေ့ကျသော လမ်းညွှန်ချက်များ နှင့် သတင်းအချက်အလက်များ နှင့် လက်တွေ့ လမ်းညွှန်ချက်များကို သတိပြုပါ။

၅။ ပြင်းထန်သောအရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုဥပဒေဆိုင်ရာ အကာအကွယ်လမ်းညွှန်

reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies

War Child Canada ၏ ပြင်းထန်သော အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် လိင်နှင့် ကျား၊မရေးရာအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေအကာအကွယ် လမ်းညွှန်ချက် (လမ်းညွှန်ချက်ကို pdf ဖြင့်ဒေါင်းလုဒ်လုပ်ရန်လင့်ခ်တစ်ခုပေးသည်)

၆။ ကောင်းမွန်သောကျောင်းလက်စွဲ

raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit

ဆရာ၊ ကျောင်းသား၊ သက်တူရွယ်တူ၊ ကျောင်းသား နှင့် ဆရာမကျောင်း၊ မိဘနှင့် ရပ်ရွာမှ ကျောင်းအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေး လေးရပ် အပေါ် အာရုံစိုက်သည့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ယဉ်ကျေးမှုအပေါ် အာရုံစိုက်သည့် ကျောင်းတစ်ခုလုံးအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုအတွက် အသံကိရိယာအစုံကိုမြှင့်တင်ခြင်း

၇။ ကျား၊မရေးရာ အမြန်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။

insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis

ကျား၊မရေးရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဆိုင်ရာ Care International အစီရင်ခံစာ၊ ကျား၊မ မညီမျှမှုများကို ဖြစ်စေသော အဓိက ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ရန် စနစ်တကျကြိုးပမ်းမှု (ချဉ်းကပ်မှုများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များ၊ ကိရိယာများ၊ သင်ယူမှု နှင့် အရင်းအမြစ်များကို ဒေါင်းလုဒ်လုပ်ရန် ဆောင်းပါးအတွင်းလင့်ခ်များကိုပေးထားပါသည်။)

၈။ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်မှုတွင်ကျား၊မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု ဆန့်ကျင်ရေး ကြားဝင် ဆောင်ရွက်မှုများ ပေါင်းစည်းခြင်းအတွက်လမ်းညွှန်ချက်များ၊

gbvguidelines.org/en

လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်မှုတွင် ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများ ပေါင်းစပ်ခြင်းအတွက် GBV အိတ်ဆောင် လမ်းညွှန်ချက်များ (အခြားဘာသာစကားဖြင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ဒေါင်းလုဒ်လုပ်ရန်လင့်ခ်များ ပံ့ပိုးပေးသည်။)

SGBV ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု နှင့် အမျိုးသမီးများတန်းတူအခွင့်အရေးရရှိမှု

၁။ အမျိုးသားများ နှင့် အမျိုးသမီးများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း - ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ဘာသာရေးအသိုင်းအဝိုင်းကို စည်းရုံးခြင်း။

https://www.researchgate.net/publication/315998705_Men_and_women_in_partnership_Mobilizing_faith_communities_to_address_gender-based_violence

ဤစာတမ်းသည် ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု (GBV) စွက်ဖက်မှုဆိုင်ရာငြင်းခုံခြင်းကိုအထောက်အကူဖြစ်စေပြီး 'အမျိုးသမီး' သို့မဟုတ် 'အမျိုးသား' အရေးလှုပ်ရှားမှုများအတွင်း ဘောင်ခတ်ထားသင့်သည် သို့မဟုတ် လိင်နှင့် ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုကို ကာကွယ်ခြင်း နှင့် တုံ့ပြန်ခြင်းတွင် ဘာသာရေးအသိုင်းအဝိုင်း နှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍ အပါအဝင် အခြားအတိုင်းအတာကို ပေါင်းစပ်ထားသည်။ အထူးသဖြင့် Global South ရှိ ဘာသာရေးအသိုင်းအဝိုင်းများအတွင်း ပေါင်းစပ်ချဉ်းကပ်မှုတစ်ခု၏ သဘောတရားကို စူးစမ်းလေ့လာရန် လိုအပ်ကြောင်း ၎င်းကဆိုသည်။ ချုပ်ချယ်သော အမျိုးသားဝါဒီကြီးစိုးသော ဖွဲ့စည်းပုံများ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုသည် အမျိုးသားများနှင့် အထူးသဖြင့် အမျိုးသား ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များကို ပြဿနာဖြေရှင်းရာတွင် မိတ်ဖက်များအဖြစ် ဘာသာရေးအခြေခံသည့် ကြားဝင်မှု ဗျူဟာများတွင်စနစ်တကျပစ်မှတ်ထားပြီးပေါင်းစည်းရန်လိုအပ်သည်ဟုဆိုလိုသည်။

၂။ **ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက် (GBV)** တွင် ယုံကြည်ခြင်းသရုပ်ဆောင်များကိုဆွဲဆောင်ခြင်း - **NCA Global GBV** မှ အကောင်းဆုံး အလေ့အကျင့်များ အစီအစဉ် ၂၀၁၆-၂၀၁၉

www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/2018-

engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf

ဤထုတ်ဝေမှုသည် ကျား၊မ မတရားမမျှတမှုဆိုင်ရာ ယုံကြည်သူသရုပ်ဆောင်များ၏ လုပ်ဆောင်မှုတွင် အကောင်းဆုံး အလေ့အကျင့်များ၊ ၎င်း၏မူလအကြောင်းတရားများနှင့် ကျား၊မရေးရာ မတရားမှုများကို စဉ်ဆက်မပြတ် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများကို ရှေ့တန်းမှဖြစ်စေရန် လှုံ့ဆော်ပေးသည့် အကျိုးဆက်များကို မီးမောင်းထိုးပြထားသည်။

၃။ ကျား၊မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုကိုတိုက်ဖျက်ရန်ဘာသာပေါင်းစုံလက်စွဲ

www.humanityinaction.org/news_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaithtoolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leadersıand%20support%20victims%20and%20survivors

ဤလက်စွဲသည် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာများရှိ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများ နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုက်လျောညီထွေမဖြစ်သူများကို ကာကွယ်ပေးရန်အတွက် ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များကို လုပ်ဆောင်ရန်တောင်းဆိုထားသည်။ ကပ်ရောဂါသည် ကျား၊မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများ မည်ကဲ့သို့တိုးမြင့်လာကြောင်း နှင့် ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များက ကြားဝင်စွက်ဖက်နိုင်ပြီး သားကောင်များ နှင့် ကျန်ရစ်သူများကို ထောက်ပံ့နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို ရှင်းပြထားသည်။

၄။ ကမ္ဘာ့ **YWCA - YMCA** ၏ဆုတောင်းရက်သတ္တပတ်နှင့်ကမ္ဘာ့ပညာသင်ဆု ၂၀၂၁

https://www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021/

လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာကပ်ရောဂါသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ နေ့စဉ်ဘဝအသက်တာအပေါ် ဆက်လက်သက်ရောက်မှုရှိပြီး အပြောင်းအလဲများ နှင့် စိန်ခေါ်မှုအသစ်များကို တင်ပြနေသော်လည်း World Week of Prayer ၏ အခင်းအကျင်းသည် ပြန်လည်ထူထောင်ရေး၊ ကုသခြင်း နှင့် ကုသခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် ကျွန်ုပ်တို့ကို ဖိတ်ခေါ်ပါသည်။ ဤအရင်းအမြစ်သည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများကို ဝန်ဆောင်မှုပေးနေစဉ်အတွင်း ထင်မြင်ယူဆချက်များကို အားပေးရန် ကြိုးပမ်းသည်။ ခွင့်လွှတ်ခြင်း နှင့် အားလုံးပါဝင်ခြင်း၊ အားလုံးအတွက်ဂုဏ်သိက္ခာရှိစေရန် နှင့် ဘုရားသခင်၏ ခြွင်းချက်မရှိသော ချစ်ခြင်းမေတ္တာကိုဂုဏ်ပြုခြင်း။

၅။ ဂုဏ်သိက္ခာပြန်လည်ထူထောင်ခြင်း- အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုများ အဆုံးသတ်ရန် ဘာသာရေး အသိုင်းအဝိုင်းများအတွက် လက်စွဲ

https://www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignitiy-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women/

ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ ယုံကြည်ခြင်းအသိုင်းအဝိုင်းများ နှင့် ဘာသာရေးကောင်စီများ အချင်းချင်းအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကိုတားဆီးရန် ကြိုးစားသည့် အစီအစဉ်များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးထားသည်။ လက်စွဲစာအုပ်၏ ပထမအပိုင်းသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု၏ သဘောသဘာဝကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ ဒုတိယအပိုင်းတွင် နယ်ပယ် ၈ ခု တွင် လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် ကိရိယာများကို ပံ့ပိုးပေးသည်- ပညာရေးနှင့်အသိပညာ၊ ကာကွယ်ရေး၊ ထောက်ခံအားပေးမှု၊ ဘာသာရေးအချင်းချင်း ဆုတ်ခွာမှုစည်းရုံးရေး။ ပံ့ပိုးမှု နှင့် စောင့်ရှောက်မှု၊ တရားမျှတမှုကိုဖြေရှင်းခြင်း- အပြစ်ပေးခံရခြင်းအဆုံးသတ်ရေး၊ မီဒီယာနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်အကဲဖြတ်ခြင်း။ IGWG ကျားမ နှင့် ကျန်းမာရေး ကိရိယာအစုံ

၆။ ၁၆ ရက်တာ တက်ကြွလှုပ်ရှားမှု လက်စွဲ

https://www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit/

ဤလက်စွဲသည် ကျားမ အခြေခံအကြမ်းဖက်မှု အဆုံးသတ်ခြင်းအပေါ် ဘာသာရေးအခြေခံသည့် လှုပ်ရှားမှုကို လှုံ့ဆော်ရန် နှင့် ရေရှည်ထင်ဟပ်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ၎င်းတွင် ကျားမရေးရာ အခြေခံ အကြမ်းဖက်မှု ဆန့်ကျင်ရေး လှုပ်ရှားမှု ၁၆ရက် နှင့် အပြိုင်လုပ်ဆောင်မှု ၁၆ ခု ရှိသည်။ လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုစီသည် သက်ဆိုင်ရာ ကျမ်းချက် သို့မဟုတ် ကိုးကားချက်ဖြင့် စတင်သည်၊ ထို့နောက် အချက်အလက်စာရွက်၊ လုပ်ဆောင်ချက်အဆင့် နှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်မှု ပါဝင်သည်။

၇။ ကျားမ၊ လိင်စိတ်နှင့် ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု- ကိရိယာတန်ဆာပလာ

https://www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit

ဤအပြန်အလှန်အကျိုးသက်ရောက်သောကိရိယာအစုံသည် ကျားမနှင့် လိင်စိတ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လူမှုတရားမျှတမှု မြှင့်တင်ရန် လုပ်ဆောင်နေသော ယုံကြည်ခြင်းအသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် ဘာသာရေး ခေါင်းဆောင်များအား ပံ့ပိုးကူညီရန် ရှာဖွေသည်။ ကိရိယာတန်ဆာပလာတွင် မော်ဂျူးခြောက်ခုပါရှိသည်- လိင်စိတ် နှင့် လိင်ကွဲပြားမှု၊ လိင် နှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး နှင့် အခွင့်အရေးများ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် ကျားမအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု၊ အမျိုးသမီးများ၊ ကျားမ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဓလေ့ထုံးတမ်း နှင့် ယုံကြည်မှု၊ တာဝန်ခံမှုရှိခြင်း၊ မဟာမိတ်များဖြစ်လာခြင်း။

၈။ အမျိုးသမီးများအပေါ်အကြမ်းဖက်မှု အဆုံးသတ်ရန် ဘာသာရေးအသိုင်းအဝိုင်းများအတွက် ဂုဏ်သိက္ခာ ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်း

https://www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032_1_RESTORING_DIGNITY__End_Violence_Against_Women_Toolkit_acc.pdf

ဤကိရိယာအစုံသည် ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ ယုံကြည်သူ အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် ဘာသာရေး ခေါင်းဆောင်များအကြား အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှုကို ရပ်တန့်စေရန် အသိပညာပေးခြင်း နှင့် ကာကွယ်ရေး နှင့် စည်းရုံးရေး အစီအစဉ်များကို လုပ်ဆောင်ရန် ကိရိယာများကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ပညာရေး နှင့် အသိပညာပေးခြင်း နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ ပြန်လည် ထူထောင်ခြင်းဆိုင်ရာ ကဏ္ဍနှစ်ရပ် ပါရှိသည်။

၉။ ဘာသာရေး၊ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် **GBV- PaRD** ကျား၊မတန်းတူရေး နှင့် စွမ်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းအတွက် မဟာဗျူဟာမြောက် သုတေသနအစီအစဉ်အတွက် အကြံပြုချက်များ

http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_

ဤအစီရင်ခံစာ၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဘာသာတရား၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နှင့် GBV အကြား အပြန်အလှန် ဆက်စပ်မှု အသိပညာ နှင့် အထောက်အထားမရှိခြင်းအား ကုစားရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် တိကျသော ပံ့ပိုးကူညီမှုများကို ဖော်ထုတ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၄။ Rise Up! လမ်းညွှန် ပြင်ဆင်မှုမိုးမံချက်

အမျိုးသမီးငယ်များ အသွင်ကူးပြောင်းရေးဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှုများအတွက် "Rise Up! (နိုးထကြလော့)" လမ်းညွှန်အသစ်ကို ထုတ်လုပ်ရန် ခရီးစဉ်သည် ကမ္ဘာ့ YWCA နှင့် Torchlight Collective၊ နိုင်ငံတကာ၊ စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးအဖွဲ့ဖြစ်သည့် ဤအရေးကြီးသော တာဝန်ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့သော အဖွဲ့ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးများသည် လုပ်ငန်းစဉ်၏ ခြေလှမ်းတိုင်းအတွက် အဓိကကျပြီး၊ ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှု နှင့် ၎င်းတို့၏အိမ်နှင့် အသိုင်းအဝိုင်းရှိ အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးများ အကောင်အထည်ဖော်ရေး အပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုရှိစေရန် နှင့် အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် အသိပညာ၊ ယုံကြည်မှုနှင့် အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားလာစေရန်၊ အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အသွင်ပြောင်း ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းအား၏ တည်ဆဲ အထောက်အထားများကို အခြေခံထားသည့် ကိရိယာကို ပူးတွဲဖန်တီးရန် တစ်ခုစီ ဆက်နွယ်မှုရှိကြသည်။

Torchlight အဖွဲ့မှ သုံးသပ်ထားသော စာရွက်စာတမ်းနှင့် ဗီဒီယိုများစာရင်း-

- Rise Up- အမျိုးသမီးငယ်များ အသွင်ကူးပြောင်းရေးဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှုလမ်းညွှန်
- မျှော်မှန်းချက် ၂၀၃၅
- ပန်းတိုင် ၂၀၃၅- ပြောင်းလဲမှု သီအိုရီ
- ကမ္ဘာ့ YWCA မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း- ၂၀၂၀-၂၃
- ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ်ကမ္ဘာ့ YWCA Boilerplate
- အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသရှိ အမျိုးသမီးငယ်ခေါင်းဆောင်မှုအား ပံ့ပိုးပေးခြင်း- သုတေသနအကျဉ်း
- အမျိုးသမီးဝါဒီ MEL
- ကမ္ဘာ့ YWCA Virtual Safe Spaces
- Safe Spaces လေ့ကျင့်ရေးလမ်းညွှန်
- ကမ္ဘာ့ YWCA Feminist ConsultationMethodology
- ကမ္ဘာ့ YWCA Glossary and Definitions
- ကမ္ဘာ့ YWCA Boilerplate on SDGs
- ကမ္ဘာ့ YWCA Boilerplates on Peace, GBV,SRHR, etc.
- Rise Up: Guide for Young Women's Transformative Leadership (Pocket Edition)
- Empowering Young Women's Leadership inAsia & the Pacific (video)

အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့သည် YWCA ၏ ချဉ်းကပ်ပုံနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ နားလည်ရန် — "Rise Up" လမ်းညွှန်၏ ယခင်ဗားရှင်းအပါအဝင်— ရရှိနိုင်သည့် မတူညီသောအရင်းအမြစ်များကို စားပွဲမှ ပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်းဖြင့် စတင်ခဲ့သည်။ ကနဦး အကြံပြုချက်အား တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အားဖြည့်ပြီး တိုးချဲ့ထားသော အကြောင်းအရာနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ ကြီးမားသော အကြံပြုချက်များအဖြစ် စုစည်းထားပါသည်။

အသိပညာ၏ ပူးတွဲထုတ်လုပ်သူများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုသည့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုဆိုင်ရာ သုတေသနများမှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးများ၏ အသံများကို ဗဟိုပြုခြင်း၏ အရေးပါမှုကို နားလည်ခြင်း၊ ကမ္ဘာ့ YWCA Feminist Consultation Methodology သည် လုပ်ငန်းစဉ်၏ ဒုတိယအဆင့်ကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲပြီး အကောင်အထည်ဖော်ရန် အရေးကြီးသည် (ဖေဖော်ဝါရီ မှ မတ် ၂၀၂၂ တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်)။

၎င်းတို့၏ အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်းအတွက် ပေါင်းစပ်နည်းလမ်းဖြင့် အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့သည် သင်တန်းသားများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အတွေ့အကြုံကို နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း စေ့စေ့ငုငုလေ့လာခဲ့သည်။ ခေါင်းဆောင်မှု၏ အဓိပ္ပါယ်နှင့် အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ အတားအဆီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှု

သင်တန်းများအကြောင်း၊ Rise Up! လမ်းညွှန် အပါအဝင် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှု လေ့ကျင့်ရေး မြှင့်တင်နည်းနှင့် တုံ့ပြန်ချက်။ ဤနည်းလမ်းများသည် ဝင်ရောက်နိုင်မှု၊ ဘေးကင်းရေးနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဆိုင်ရာ လုံခြုံသော ရပ်ဝန်းများဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ၊ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပါဝင်မှု၊ တိကျပြီး ယုံကြည်စိတ်ချရသော အချက်အလက်၊ ယုံကြည်မှုနှင့် အသိုင်းအဝိုင်း၊ အားလုံးပါဝင်မှု၊ အစုလိုက်အပြုံလိုက် ချဉ်းကပ်မှု၊ မျိုးဆက်သစ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် လေးစားမှု၊ မိတ်ဖက်နှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ကြောင့် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်လာနိုင်စေရန် သေချာစေပါသည်။ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ထိခိုက်နစ်နာမည်ကို မကြောက်ဘဲ ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများ၊ အမြင်များနှင့် အမြင်များကို မျှဝေပါ။

အွန်လိုင်းစစ်တမ်း

- ဘာသာစကားများ- အင်္ဂလိပ်၊ စပိန်၊ ပြင်သစ်
- တုံ့ပြန်မှု ၂၃၆

အဖွင့်အစည်းအဝေးများ/ အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများကို အာရုံစိုက်ပါ။

- ၃ ပွင့်လင်းအစည်းအဝေးများ
- သင်တန်းသား ၁၄
- ယခင် RiseUp အပါအဝင် အဓိက YWCA အုပ်စုများ။ လူပ်ရှားမှုမှ နိုင်ငံဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းရေးမှူးများ၊ YWCA ခေါင်းဆောင်များနှင့် အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးများ (ကမ္ဘာနှင့် အဖွဲ့ဝင်အသင်းများ)၊

အတွင်းကျကျ အင်တာဗျူးများ

ယခင် "RiseUp" Country Coordinators၊ YWCA ခေါင်းဆောင်များနှင့် အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးများ (ကမ္ဘာနှင့် အဖွဲ့ဝင်အသင်းအဖွဲ့များ) အပါအဝင် အဓိက YWCA အစုအဖွဲ့သုံးဖွဲ့မှ ပါဝင်သူများနှင့် အတွင်းကျကျ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း 12 ခု၊

နည်းလမ်းများ

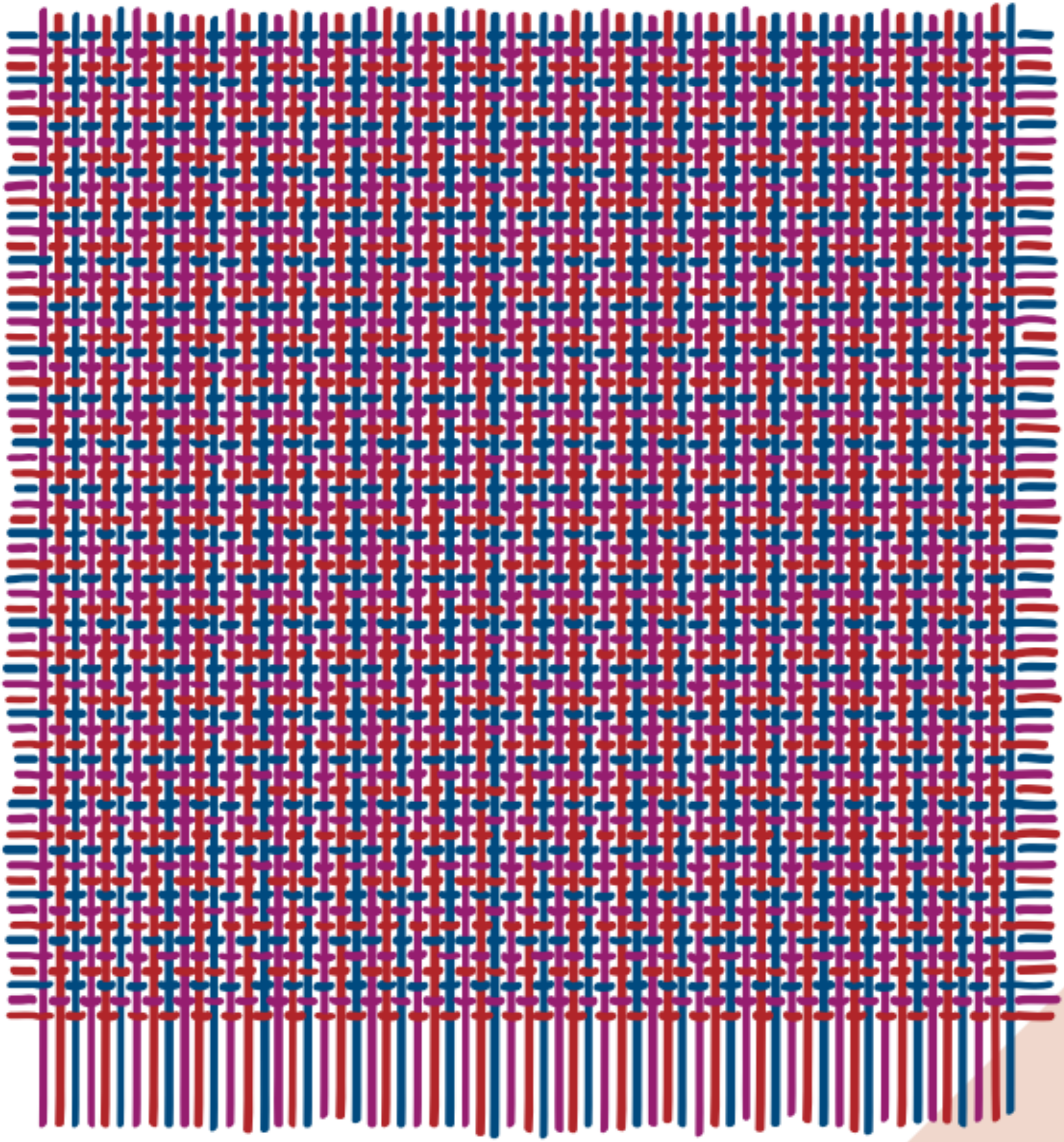
တွေ့ရှိချက်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းသည် ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက် မျှဝေထားသော ရောင်ပြန်ဟပ်မှု၊ ထိုးထွင်းသိမြင်မှုနှင့် တုံ့ပြန်ချက်တို့တွင် ဆင်တူမှုများကို ပြသခဲ့သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ပါဝင်သူများသည် ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် အဘယ်အရာကိုဆိုလိုသည်ကို ဘုံသဘောပေါက်နားလည်ကြပြီး အခြားသူများကို ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းနှင့် အတူတကွလုပ်ဆောင်ခြင်း/ အခြားသူများကို ဘုံရည်မှန်းချက်တစ်ခုအောင်မြင်ရန် ကူညီပေးခြင်း၏ စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းကို ဘောင်ခတ်လေ့ရှိသည်။

ပါဝင်သူများသည် တူညီသောအတားအဆီးများစွာကို အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်မှုများနှင့် အစပျိုးလုပ်ဆောင်နေသည့် အမျိုးသမီးများ၊ ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးများအတွက် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ၊ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ယောက်ျားနှင့် အသက်ကြီးသော ဘက်လိုက်မှု၊ ရပ်ရွာ၏ပံ့ပိုးကူညီမှုကင်းမဲ့ခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများအား ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် မြင်လိုစိတ်မရှိခြင်း (၎င်းတို့ကို ဆန့်ကျင်ကန့်ကွက်ခြင်း အပါအဝင်)၊ အမျိုးသမီးငယ်ခေါင်းဆောင်မှုအား၊ နားလည်ရခက်သော ဘာသာစကား ပံ့ပိုးပေးသည့် သီးသန့်အစီအစဉ်များသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်၊ ၎င်းတို့၏ အကြောင်းအရာနှင့် သက်ဆိုင်သော လေ့ကျင့်မှု နည်းပါးခြင်း၊ နှင့် ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို မီးမောင်းထိုးဖော်ပြခဲ့သည်။

ကောင်းစွာလေ့ကျင့်ထားသော သင်တန်းနည်းပြတစ်ဦး၏ အရေးပါမှုသည် အဆိုပါစိန်ခေါ်မှုများကို ကျော်လွှားပြီး အောင်မြင်သော လေ့ကျင့်မှုတစ်ခုရရှိရန် အရေးကြီးသော ကဏ္ဍတစ်ခုဟု မှတ်ယူပါသည်။အမျိုးသမီးငယ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို အသုံးချရန် အခြားအရေးကြီးသော လုပ်ဆောင်ချက်များမှာ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ ဘေးကင်းသောနေရာများဖန်တီးခြင်း၊ အမျိုးသမီးငယ်များ အတူတကွ အလုပ်လုပ်နိုင်စေရန် သက်တူရွယ်တူ ကွန်ရက်များ တည်ဆောက်ခြင်း၊ မျိုးဆက်သစ်များအကြား ခိုင်မာသော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ပုံဖော်ခြင်းနှင့် ဒေသခံအသိုင်းအဝိုင်းများ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှု။

ပါဝင်သူများသည် အဓိကလူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဿနာများအကြောင်း ပိုမိုလေ့လာရန် စိတ်ဝင်စားကြသည် — တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အမျိုးသမီးငယ်များကိုယ်တိုင်က ပြဿနာ ၇ ခုအပြင် ဘေးကင်းသောနေရာများဖန်တီးခြင်း၊ ပရောဂျက်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ မိတ်ဖက်များတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်းစသည့် ကိစ္စရပ်များကို ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ပါဝင်သူများသည် ပိုမိုရှင်းလင်းပြတ်သားသောပုံများ၊ ပိုစိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသောအရောင်များနှင့် မတူကွဲပြားသောကိရိယာများ (ဆိုလိုသည်မှာ ဒစ်ဂျစ်တယ်နှင့် ရုပ်မြင်သံကြားပိုင်ဆိုင်မှု) ကိုတောင်းဆိုသည့် လက်စွဲ၏အပြင်အဆင်နှင့်ပတ်သက်သည့် အလားတူတုံ့ပြန်ချက်ကိုလည်း ပေးခဲ့သည်။

"Rise Up" လမ်းညွှန်၏ အသစ်ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသော ဤဗားရှင်းသည် ပေါင်းစပ်ဖန်တီးမှုလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုခရီးစဉ်၏ ရလဒ်ဖြစ်ပြီး ပါဝင်မှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အမျိုးသမီးဝါဒီအခြေခံမူများနှင့် အလေ့အထများကို ၎င်း၏အဓိကအချက်တွင် ထည့်သွင်းထားသည်။YWCA လှုပ်ရှားမှုအတွင်း ကမ္ဘာတဝှမ်းမှ အမျိုးသမီးငယ်များသည် လုပ်ငန်းစဉ်ကို သတ်မှတ်ခြင်း၊ နည်းစနစ်ကို တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် နောက်ဆုံးထုတ်ကုန်ကို အတည်ပြုခြင်း၊ တရားမျှတမှု၊ ငြိမ်းချမ်းမှု၊ ကျန်းမာရေး၊ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာ၊ လွတ်လပ်မှုနှင့် လူသားအားလုံးအတွက် ရေရှည်တည်တံ့သော ပတ်ဝန်းကျင်ရရှိရန် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသမီးငယ်များနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ စုပေါင်းစွမ်းအားကို ပံ့ပိုးပေးသည့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုများကို စိန်ခေါ်သည့် သက်ရှိစာတမ်းများ တွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။



WorldYWCA

RiseUp!

Australian Aid

linktr.ee/WorldYWCA