

မိဒီယာတွင်း လိင် ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကား မှုများ

အရှေ့တောင်အာရှ
အစီရင်ခံစာ



Women in News



Women in News

"Women in News သည် ကမ္ဘာ့ထုတ်ဝေသူ သစ်များအစည်းအရုံး (WAN-IFRA) ၏ မီဒီယာများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်း၏ တာဝန်မှာ သတင်းမီဒီယာလောကတွင် ကျား/မကွာခြားချက်ကို ဖျောက်ဖျက်ပေးရန်ဖြစ်သည်။"

ဆွီဒင် နိုင်ငံတကာတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေး အေဂျင်စီ (Swedish International Development Cooperation Agency, SIDA) နှင့် နော်ဝေနိုင်ငံ နိုင်ငံခြားရေး ဝန်ကြီးဌာန (Norwegian Ministry of Foreign Affairs) တို့၏ အကူအညီဖြင့် WIN သည် အာဖရိက၊ အရှေ့အလယ်ပိုင်း နှင့် အရှေ့တောင်အာရှရှိ နိုင်ငံပေါင်း ၁၇ နိုင်ငံမှ မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၈၀ နှင့် ပူးပေါင်းကာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

WIN-IFRA သည် ထုတ်ဝေသူကုမ္ပဏီ အသစ်များနှင့် နည်းပညာစွန့်ဦးတီထွင်သူ ပေါင်း ၃,၀၀၀ ကျော်၊ နိုင်ငံပေါင်း ၁၂၀ မှ ထုတ်ဝေသူပေါင်း ၁၈,၀၀၀ ကို ကိုယ်စားပြုသည့် ထုတ်ဝေသူဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ၆၀ ဖြင့် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စာနယ်ဇင်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

"

WAN-IFRA (FR)
Alliance de la Presse
d'Information
Générale
69 Rue du Chevaleret
75013 Paris, France

ဆက်သွယ်ရန်
info@womeninnews.org

အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်
Vincent Peyrigne

မီဒီယာတိုးတက်
ဖွံ့ဖြိုးရေး အမှုဆောင်
ဒါရိုက်တာ
Melanie Walker

WOMEN IN NEWS
အရှေ့တောင်အာရှ
ဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာ
Khin Thandar Htay

သုတေသနအဖွဲ့
Molly Chimhanda
Jen Teo
Mariona Sanz

ဒီဂျစ်တယ်နှင့် ရုပ်ပုံ
ပိုင်း အထောက်အထား
ဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်
Gabriella Siciliano

ဂရပ်ဖစ်၊ ဒေတာ နှင့်
ဒီဇိုင်း
Laura Seal

စာတည်းမှူး
Cherilyn Ireton

သုတေသန မိတ်ဖက်
City, University of
London
Northampton Square
London EC1V 0HB
United Kingdom

သုတေသနခေါင်းဆောင်
Dr Lindsey Blumell,
City, University of
London

တွဲဖက် သုတေသီ
Lee Kah-Whye

မာတိကာ

အရေးပါသည့်အချက်များအကျဉ်းချုပ်	01
နောက်ခံအကြောင်းအရာ	04
နည်းစနစ်ပေဒေ.	07
အရေအတွက်ဖြင့် ဖော်ပြသော ရုပ်ပုံကားချပ်များ (လူဦးရေ စာရင်း အရေအတွက်)	10
လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ	13
အွန်လိုင်းစစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း	14
စီမံခန့်ခွဲသူများ နှင့် အင်တာဗျူးများ	19
နိုင်ငံအလိုက် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ.	24
မြန်မာ	24
အဖွဲ့အစည်းများမှ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်များ. . . .	27
အရေးပါသည့်အချက်များအကျဉ်းချုပ်	30

၈၈

အရင်းပါသည့်အချက်များ
အကျဉ်းချုပ်

၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် WAN-IFRA Women in News (WIN) နှင့် City, University of London တို့အတူ ပူးပေါင်းကာ မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုများ၏ အတိုင်းအတာကို ဖော်ထုတ်ရန် နှင့် ၎င်းဖြစ်ရပ်များကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းများမှ ဆောင်ရွက်ချက်များ၏ ထိရောက်မှုအခြေအနေကို တိုင်းတာရန်စီမံခဲ့သည်။ အဆိုပါ သုတေသနစီမံကိန်းကို WIN ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာဒေသများဖြစ်သည့် အရှေ့တောင်အာရှ၊ အာဖရိက၊ အာရပ်ဒေသ၊ ရုရှားနှင့် အမေရိကအလယ်ပိုင်းမှ အချို့နိုင်ငံတို့တွင် အဓိကထားဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

ယခုအစီရင်ခံစာသည် ၂၀၂၀ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ မှ ၂၀၂၁ ခုနှစ် မတ်လအတွင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် သုတေသန

အပေါ်အခြေခံထားကာ အရှေ့တောင်အာရှတွင် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။

ယခုသုတေသနတွင် အွန်လိုင်းစစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း နှင့် အင်တာဗျူးများပါဝင်သည်။ အင်ဒိုနီးရှား၊ မြန်မာ၊ မလေးရှား၊ ဖိလစ်ပိုင် နှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတို့မှ မီဒီယာကျွမ်းကျင်သူပေါင်း ၄၉၄ ဦးက အွန်လိုင်းစစ်တမ်းကို ဖြေဆိုပေးခဲ့သည်။ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် မတူညီသော မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများမှ အမှုဆောင် ၁၉ ဦးနှင့် အင်တာဗျူးများကိုလည်း ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

ရလဒ်များ



၃ ဦးတွင် ၁ ဦး

လုပ်ငန်းခွင်တွင် နှုတ်အားဖြင့် သို့မဟုတ် ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုကို တွေ့ကြုံဖူးသည့် အမျိုးသမီးများ (၃၄.၅%)



၁၆%

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှု ဖြစ်ရပ် ခြောက်ခုတွင် တစ်ခုအထက်သာ စီမံခန့်ခွဲမှုထံသို့ တိုင်ကြားသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် နှုတ်အားဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု



ကျား/မ အဖြစ် ဖော်ပြခြင်းမရှိဘဲ ပါဝင်ခဲ့သူ ၄ ဦး တွင် ၂ ဦး မှာ နှုတ်အားဖြင့် စော်ကားမှုကို ၂ ကြိမ်မှ ၄ ကြိမ်အထိ တွေ့ကြုံဖူးသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားခြင်း



ကျား/မ ဖော်ပြခြင်းမရှိဘဲ ပါဝင်ခဲ့သူများသည် ကိုယ်ထိလက်ရောက် စော်ကားမှုကို တွေ့ကြုံခဲ့ဖူးခြင်းမရှိပါ။

ထိပ်တန်း ကျူးလွန်သူ ၃ မျိုး



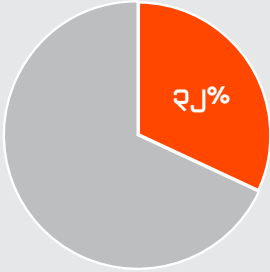
တိုင်ကြားခြင်း နှင့် အရေးယူမှု



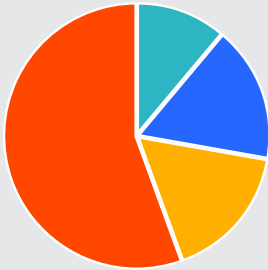
ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အမှုကိစ္စများ၏ ၁၅.၅% ကိုသာ တိုင်ကြားခဲ့ကြပြီး တိုင်ကြားသည့်ကိစ္စများ၏ ၅၆% ကိုသာ အဖွဲ့အစည်းများက အရေးယူခဲ့ကြသည်။

ရလဒ်များ

မန်နေဂျာ၏ အတွေးအခေါ်များ



မန်နေဂျာ ၆ ဦးသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကားမှု တွေ့ကြုံဖူးကြသော်လည်း နှစ်ဦးသာ တိုင်ကြားခဲ့သည်။



- တွေ့ကျိမ့်သည့်
- ခပ်ဆင်ဆင်
- ယခင်က
- မတွေ့ကျိမ့်ပါ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကားမှုသည် ပြဿနာတစ်ရပ် ဟုတ်မဟုတ် သတင်းမီဒီယာနယ်ပယ်တွင်း မေးမြန်းရာတွင် အမှုဆောင် (ထိပ်ပိုင်း လူကြီးများ) ၁၉ ဦးတွင် ၁၄ ဦးက ပြဿနာမဟုတ်ပါ ဟု ဖြေဆိုသည်။ အမှုဆောင် ၂ ဦးကမူ ယခင်က ပြဿနာတစ်ရပ်ဖြစ်ခဲ့သော်လည်း ယခု မဟုတ်တော့ဟု ဖြေဆိုကာ ၃ ဦးက ပြဿနာဖြစ်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်ဟုဖြေဆိုခဲ့သည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စွပ်စွဲမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း



ပါဝင်ဖြေဆိုသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ တဝက်အောက်ကသာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကားမှု နှင့်ဆက်စပ်သည့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးမူဝါဒရှိကြသည်။ (၄၈.၇ %)



စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ၆.၇ % ကသာ ၎င်းတို့ အဖွဲ့အစည်း၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကားမှု ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေး မူဝါဒ များတွင် မည်သည့်အရာများ ပါဝင်သည်များကို သိရှိကြသည်။

၂၂

နောက်ခံအကဲဖြတ်အရာ

ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများ၊ ဘာသာရေးယဉ်ကျေးမှုများနှင့် အလုပ်ခွင်အပြုအမူများအပေါ် ဖိဝါဒလွှမ်းမိုးသည့် လူမှုပတ်ဝန်းကျင်၏ သက်ရောက်မှုများသည် အရှေ့တောင်အာရှရှိ သတင်းခန်းများတွင် တူညီသည့် လွှမ်းမိုးမှုများရှိနေသည်ကို မြင်တွေ့ရသည်။

ဝန်ထမ်းများသည် မည်သို့ပြုမူဆက်ဆံရမည်ကို သိရှိသည်ဟူသော ယဉ်ကျေးမှုက မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံမှုပုံစံကို အများအားဖြင့် လွှမ်းမိုးထားသည်။ သို့ရာတွင် အခြားနေရာများကဲ့သို့ပင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုများ ဖြစ်ပွားနေဆဲဖြစ်သော်လည်း ဆိတ်ဆိတ်နေခြင်းနှင့် အရှက်အကြောက်ကြီး ယဉ်ကျေးမှုကြောင့် အဆိုပါ ဖြစ်ရပ်များမှာ တိုင်ကြားခံရခြင်း မရှိခဲ့ပါ။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ခိုင်မာသော ဒေသတွင်း သုတေသနများ မရှိခြင်းက ဒေသတွင်းအဆင့်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုကို ဖြေရှင်းရန် အဖွဲ့အစည်းများကို ကန့်သတ်ထားသည်။ နိုင်ငံတကာတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုနှင့် အလုပ်ခွင်အတွင်း အနိုင်ကျင့်မှုတို့အပေါ် ထားရှိသည့် ခံယူချက်သည် ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် #Me Too လှုပ်ရှားမှု စတင်ခဲ့သည့် အချိန်မှ စတင်ကာ ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ အဆိုပါ လှုပ်ရှားမှုသည် အမျိုးသမီးများကို အလုပ်ခွင်တွင် ၎င်းတို့ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် စော်ကားအနိုင်ကျင့်မှုများကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် တွန်းအားပေးခဲ့သည့် အပြင် များစွာသော အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပါဝင်လာမှုနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်မှုများကို လှုံ့ဆော်ပေးခဲ့သည်။ မီဒီယာနယ်ပယ်တွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုများအကြောင်း ပြုလုပ်ထားသည့် သုတေသန အသစ်များသည် အများအားဖြင့် အနောက်နိုင်ငံများကိုကာ အဓိကထား ဆောင်ရွက်ထားကြသည်။ အာရှမှ သုတေသနများက အိန္ဒိယ၊ ပါကစ္စတန် နှင့် ဂျပန်တို့ကို အာရုံစိုက်ထားသည်။ WIN မှ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသည့် အရှေ့တောင်အာရှကိုမူ အာရုံစိုက်မှု နည်းပါးနေသည်။

WIN က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု နှင့် ပတ်သက်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စကားပိုင်းတွင် ဒေသတွင်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှု ကွဲပြားမှုများ ပိုမိုပါဝင်လာစေရန် ဟူသော ၎င်း၏တာဝန်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် အဆိုပါ ကိစ္စရပ်ကို ပိုမိုလေ့လာဖော်ထုတ်သွားမည်ဟု ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။

အပြောင်းအလဲကို တိုင်းတာရာတွင် ဒေတာများသည် စံနှုန်းဖြစ်သည်ဟူသော အကြောင်းအရာဖြင့် WIN က လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည်။ ဒေတာများက သာတူညီမျှမှုကို တိုက်ရိုက် သက်ရောက်စေသည့် အချက် နှစ်ခုဖြစ်သည် သတင်းခန်းလုံခြုံရေးနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု ကိစ္စရပ်ကို ကိုင်တွယ်စီမံခြင်းအား တိုးတက်စေမည့် ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ၏ သက်ရောက်မှုတိုင်းတာခြင်း တို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကူညီပေးသည်။ ထို့ပြင် လက်ရှိသုတေသနကိုလည်း ကူညီပေးသည်။

ဒေတာများက လက်ရှိတွင်သာမက အနာဂတ်တွင်ပါ အမျိုးသမီးမီဒီယာခေါင်းဆောင်များ မွေးထုတ်ပေးခြင်းဖြင့် ပို၍ မျှတပြီး ရေရှည်တည်တံ့သည့် သတင်းမီဒီယာနယ်ပယ်ဖြစ်လာရန် ကူညီတည်ဆောက်ပေးသွားမည့် WIN ၏ အရှေ့တောင်အာရှနှင့် အခြားနေရာများရှိ စီမံကိန်းများအကြောင်း သတင်းပေးပို့ရန် ကူညီပေးသည်။ အဆိုပါ စီမံကိန်းများတွင် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း၌ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုများ ဖြစ်ပွားခြင်းကို လျော့ချရန် နှင့် ဖြစ်ပွားချိန်တွင် ကိုင်တွယ်စီမံနိုင်ရန်အတွက် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းများအတွက် အထောက်အပံ့နှင့် အရင်းအမြစ်များ ပေးအပ်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

WIN သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုကိစ္စရပ်နှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းထောက်များ၊ မီဒီယာမန်နေဂျာများနှင့် ဆယ်နှစ်ကျော် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

အဆိုပါကာလအတွင်းတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုအကြောင်း ကိုယ်တွေ့သက်သေများ များစွာကို စုဆောင်းရရှိခဲ့သော်လည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုဖြစ်ရပ်များသည် နေရာတိုင်းတွင် ဖြစ်ပွားလျက်ရှိပြီး ထိုသို့ ဖြစ်ပွားနေမှုများသည် မည်သည့်နိုင်ငံ၊ မည်သည့်အခြေအနေတွင်ဖြစ်စေ ကောင်းမွန်သည့် မီဒီယာနယ်ပယ်တစ်ခု ဖြစ်လာရေးကို အနှောင့်အယှက်ပြုနေသည့်အတားအဆီးများ ဖြစ်ကြောင်း ယုံကြည်ချက်ကို ခိုင်မာစေသည့် ဒေတာအများအပြားကို ယခုဆောင်ရွက်မှုမှ တစ်ဆင့် စုဆောင်းနိုင်ခဲ့သည်။

ယခုတင်ပြထားသည့် အရှေ့တောင်အာရှ သုတေသနမှ ရရှိလာသည့်ရလဒ်များသည် နယ်မြေ ၄ ခု လေ့လာမှု၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ပြီး အထက်ပါဖော်ပြချက်ကို ကျောထောက်နောက်ခံပြုမည့် သက်သေများကို ပံ့ပိုးပေးသည်။ သုတေသနအပြည့်အစုံသည် ကမ္ဘာ့တောင်ပိုင်းဒေသရှိ မီဒီယာများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည်များအကြား တူညီမှုများနှင့် ကွဲပြားချက်များကို ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်လာစေရန် ကူညီပေးမည် ဖြစ်သည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူမှုရေးပြဿနာတစ်ခု ဖြစ်ပြီး WIN အနေဖြင့်လည်း ထိုသို့ ရှုမြင်ထားသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု ယဉ်ကျေးမှုသည် မည်သည့်နိုင်ငံတွင်မဆို ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်ကြောင်း ကြိုသုတေသနမှ သက်သေများက ဖော်ပြနေသည်။ WIN ၏ တာဝန်မှာ သတင်းများတွင်သာမက လူအချင်းချင်း ဆက်ဆံရေးများတွင် ကျားမ မခွဲခြားဘဲ သာတူညီမျှမှုကို ပေးအပ်နိုင်သည့် ခိုင်မာသော မီဒီယာလုပ်ငန်း ပတ်ဝန်းကျင်များကို ထူထောင်ပေးရန် နှင့် အဆင့်မြှင့်တင်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ မည်သို့သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုပုံစံမျိုးကို မဆို သည်းခံနေပါက ထိုသို့သော ပတ်ဝန်းကျင်မျိုးရရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့် WINအနေဖြင့် မည်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုမျိုးကိုမဆို ပယ်သတ်နိုင်ရန် မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်သွားမည်ဟု ဆက်လက်၍ ကတိကဝတ် ပြုထားပါသည်။

မီဒီယာများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းခွင် လုံခြုံမှုကို မြှင့်တင်နိုင်ရန် နှင့် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်မည့် တိကျသည့်အဆင့်များကို သိရှိနိုင်ရန် စာမျက်နှာ ၃၄ တွင်ရှိသော “အဖွဲ့အစည်းများမှ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်များ” ကို ကြည့်ပါ။

၃။

နည်းစနစ်ပဒေ

အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်း

“ယခုစီမံကိန်းတွင် အချက်အလက်စုဆောင်းမှုနည်းလမ်း ၂ မျိုးကို အသုံးပြုထားပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့် မီဒီယာလုပ်သားများကို စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း နှင့် မီဒီယာတွင် စီမံခန့်ခွဲနေသူများကို အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့် ဗီဒီယိုဖုန်းခေါ်ဆိုမှုများဖြင့် အင်တာဗျူးများ ထဲထဲဝင်ဝင် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ကြသည်။ အဆိုပါနည်းလမ်း ၂ ခုသုံး ချည်းကပ်မှုသည် သတင်းခန်းများတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု ပုံစံများကို နားလည်ရန် နှင့် မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများအတွင်းရှိ အာဏာရှိသော ရာထူးနေရာများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အရာရှိများ၏ အတွေးအမြင်များကို တိုင်းတာနိုင်ရန် ဖန်တီးထားသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုအား ပြန်လည်ဖြေကြားမှုတွင် ဖြေကြားသူကို မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခြင်းမရှိဘဲ အင်တာဗျူးတွင် ပါဝင်သူများကိုလည်း ၎င်းတို့၏ သရုပ်အမှန်ကို ကာကွယ်သည့်အနေဖြင့် ကလောင်အမည်များ၊ အမည်လွှဲများဖြင့်သာ ဖော်ပြထားသည်။

စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းများနှင့် ထဲထဲဝင်ဝင် အင်တာဗျူးခြင်းများကို COVID-19 ကာကွယ်ရေးလမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အညီ ရပ်ဝေးမှသာ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် အင်ဒိုနီးရှား၊ မြန်မာ၊ မလေးရှား၊ ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ဗီယက်နမ်တို့တွင် အချက်အလက် စုဆောင်းခြင်းများ စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ၂၀၂၁ ခုနှစ် မတ်လတွင် အပြီးသတ်ခဲ့သည်။

အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်းကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာနှင့် နိုင်ငံများ၏ ဒေသသုံးဘာသာစကားများအသုံးပြုကာ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ကနဦးစစ်ချက်မေးခွန်းများဖြင့် စစ်ဆေးပြီးချိန်တွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူ ၄၉၄ ဦးမှာ စစ်တမ်းကို ဖြေဆို ပြီးစီးခဲ့သည်။ စစ်တမ်းကို အပြီးသတ်ဖြေဆိုရန် ပျမ်းမျှ အချိန် ၁၉ မိနစ် လိုအပ်သည်။

မတူညီသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှ သတင်းခန်းစီမံခန့်ခွဲသူ (အမှုဆောင်) များအား ထဲထဲဝင်ဝင် မေးမြန်းထားသည့် အင်တာဗျူး စုစုပေါင်း ၁၉ ခု ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး အမျိုးသမီး ၁၀ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၉ ဦး ပါဝင်ဖြေကြားပေးခဲ့သည်။ အင်တာဗျူးတစ်ခုသည် ပျမ်းမျှအားဖြင့် အချိန် ၅၆ မိနစ် ရှည်ကြာသည်။ အင်တာဗျူးတွင် ပါဝင်ဖြေကြားပေးသူများမှာ WIN-IFRA၊ Women In News တို့နှင့် မတူညီသည့် စွမ်းဆောင်ရည်များ အလိုက် ချိတ်ဆက်ထားသူများ (စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးသို့မဟုတ် အသိပညာမြှင့်တင်ရေး လုပ်ဆောင်ချက်များမှ တစ်ဆင့်) နှင့် မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုအကြောင်း ဆွေးနွေးခြင်းတွင် ဝင်ရောက်ဆွေးနွေးလိုသော စီမံခန့်ခွဲသူများ (WIN နှင့် ဆက်နွှယ်မှု ရှိသူဖြစ်စေ မရှိသူဖြစ်စေ) တို့ ပါဝင်သည်။”

အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်၊ ဘာသာစကား နှင့် နမူနာအရေအတွက်ပမာဏ

“လိင်စိတ်ခံယူမှုနှင့် ကျားမ ကွဲပြားမှုတို့နှင့် ပတ်သက်သည့် ဘာသာစကားများသည် လျင်မြန်စွာ တိုးတက်လာနေဆဲ ဖြစ်သည်ကို WIN က ဤအစီရင်ခံစာရေးနေစဉ်မှာပင် သတိပြုမိခဲ့သည်။ စကားလုံးများ နှင့် ၎င်းတို့၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ပိုမိုရှင်းလင်းကောင်းမွန်လာစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လိင်စိတ်ခံယူမှုနှင့် ကျားမ ကွဲပြားမှုတို့၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားပုံများ တိုးတက်လာမှုက မည်မျှရှုပ်ထွေးသည်ဆိုခြင်းကို WIN မှ နားလည်ထားမှုအပေါ်တွင် အခြေခံထားပါသည်။

သုတေသနထဲတွင် ပါဝင်သူများက ၎င်းတို့၏ သရုပ်ကို အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား သို့မဟုတ် ကျား/မ မဖော်ပြလို ဟူ၍ ရွေးချယ်ကြသည်။ ကျား/မ မဖော်ပြလိုဘဲ ပါဝင်သူများ၏ အရေအတွက်မှာ နည်းပါးသည်။ ကျား/မ မဖော်ပြခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့ခံစားတွေ့ကြုံခဲ့ရသည်များ လျော့ပါးသွားသော်လည်း အချက်အလက်များနှင့် သိသာထင်ရှားသည့် ဆက်နွှယ်မှုကို ဖော်ပြရန် ခက်ခဲသဖြင့် စာရင်းအင်း တွက်ချက်မှုများအတွက် စိန်ခေါ်မှု တစ်ခု ဖြစ်နေသည်။ စာရင်းအင်းစစ်ဆေးမှုများသည် လူဦးရေကို ကိုယ်စားပြုဖြန့်ကျက်မှုအား သေချာစေရန် နှင့် ရလဒ်ကို လွှဲပြောင်းပေးမည့် သို့မဟုတ် ခြုံငုံ၍ ကောက်ချက်ချရမည့် အုပ်စုများ၏

ကိုယ်စားပြုအဖြစ် စဉ်းစားနိုင်ရန် အတွက် ပိုမိုများပြားသည့် နမူနာ အရေအတွက် ပမာဏ လိုအပ်သည်။ ထို့ကြောင့် အဆိုပါအချက်ကို မဖြစ်မနေ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်လာသည်။ သို့သော် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားခံရမှု အတွေ့အကြုံများသည် မည်သည့်အုပ်စုတွင်မဆို လစ်လျူရှု၍ မရကြောင်း ရရှိလာသည့် ဒေတာ အချက်အလက်များက ဖော်ပြနေသည်။ ထို့ကြောင့် အရေအတွက်သေးငယ်သည့်အခါ အဆိုပါအချက်အလက်ကို ပြန်လည်သတိပြုရသည်။

နိုင်ငံတစ်ခုချင်းစီ၏ အရွယ်အစား၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်၊ နိုင်ငံရေး၊ ဥပဒေ နှင့် စီးပွားရေး စနစ်၊ ပထဝီ၊ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် သမိုင်းကြောင်းအစဉ်အလာတို့သည် များစွာ ကွဲပြားခြားနားကြသည်ကို WIN က အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယခုသုတေသနအဆင့်အတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားခံရမှု အတွေ့အကြုံများ၏ ဒေသအလိုက် ပုံစံများအပေါ်တွင်သာ အဓိကထား ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာထားသည့် အချက်အလက်များကို နိုင်ငံအလိုက် ဖော်ပြထားသော်လည်း နှိုင်းယှဉ်ဖော်ပြမှုကာ ဆန်းစစ်မှုကို ဖယ်ထုတ်ထားပါသည်။

၄။

အရေအတွက်ဖြင့် ဖော်ပြခြင်း
ရုပ်ပုံကားချပ်များ (လူဦးရေ
စာရင်း အရေအတွက်)

အရေအတွက်ပေါ် ဖော်ပြခြင်း ရုပ်ပုံကားချပ်များ (လူဦးရေ စာရင်း အရေအတွက်)

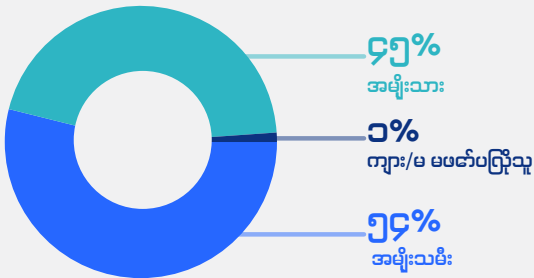
၄၉၄

အွန်လိုင်း စစ်တမ်း
ကောက်ယူမှုတွင် ပါဝင်
ဖြေဆိုသူ ၄၉၄ ဦး

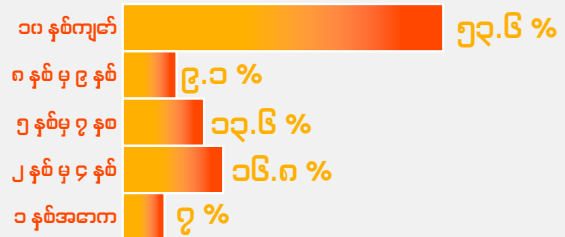
အဓိက ၅
နိုင်ငံ

- ၇ အင်ဒိုနီးရှား ၃၄.၇% (၁၇၃ ဦး)
- ၇ မလေးရှား ၂၀% (၁၀၀ ဦး)
- ၇ မလေးရှား ၈.၁% (၄၀ ဦး)
- ၇ ဗီယက်နမ် ၆% (၃၀ ဦး)
- ၇ ဗီယက်နမ် ၂၉.၃% (၁၄၆ ဦး)
- ၇ အခြားနိုင်ငံများ ၁.၈% (၉ ဦး)

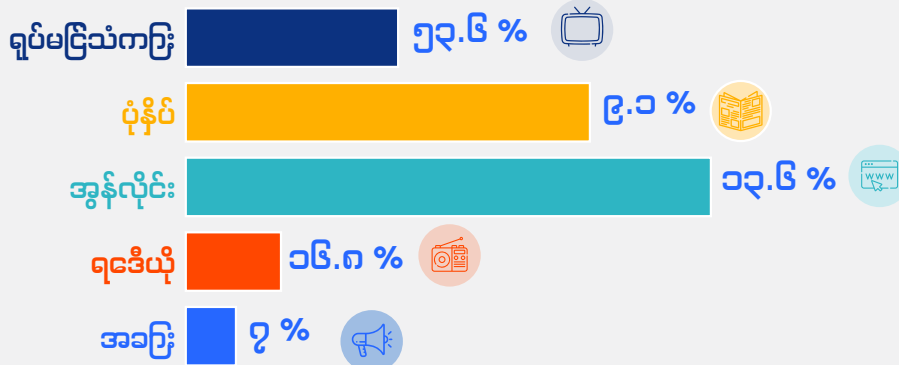
ကျား/မ ဖော်ပြချက်



အတွင်းအကျဉ်း

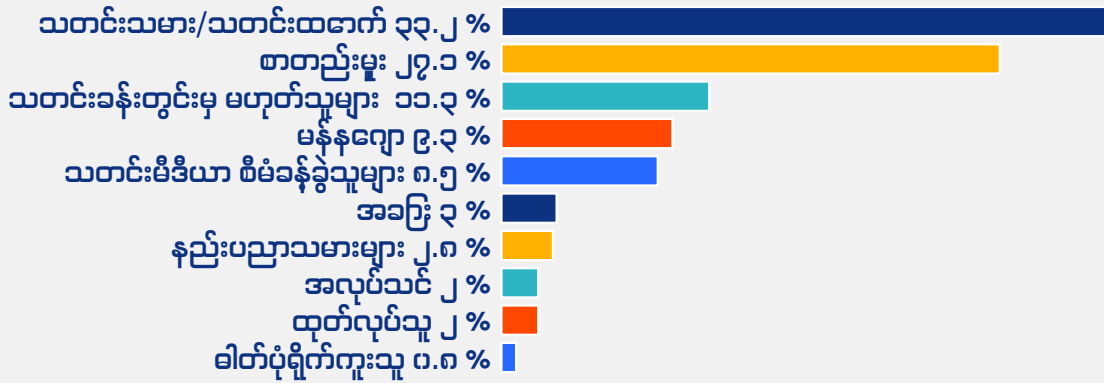


မရှိပွားသည့်ဌာနများ (မီဒီယာ အမျိုးအစားများ)

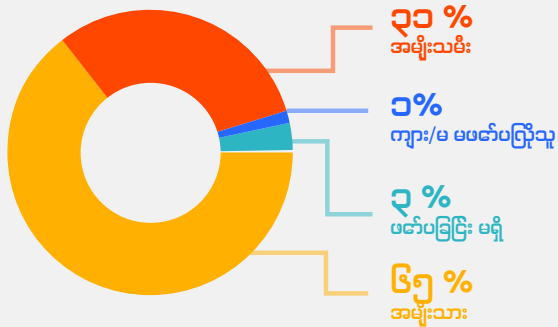


အရေအတွက်ဖွင့် ဖော်ပြခြင်း ရုပ်ပုံကားချပ်များ (လူဦးရေ စာရင်း အရေအတွက်)

ဖွဲ့စည်းပုံများ (မိမိအမျိုးအစားများ)



ကျား/မ



အင်တာဗျူးများ



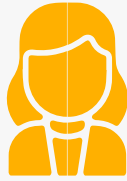
၅။

လေ့လာတွဲဖက်ချက်များ

အွန်လိုင်းစစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း

ပုံနှိပ်မှု

အမျိုးသမီးများသည်



နှုတ်ဖြင့် စစ်ကားမှု
ကို ၃ ဆ ပိုမို
ကျကြံ့နိုင်ခဲ့ခြင်း
သည်



ကိုယ်ထိ
လက်ရောက်
စစ်ကားမှုကို ၆ ဆ
ပိုမို ကျကြံ့နိုင်ခဲ့ခြင်း
ရှိသည်

ပထမဆုံးမေးခွန်းအပိုင်းတွင် နှုတ်အားဖြင့်၎င်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ဖြင့်၎င်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စစ်ကားမှုများ လုံးဝတွေ့ကြုံဖူးခြင်းမရှိသူများမှ စ၍ ၅ ကြိမ်နှင့်အထက် တွေ့ကြုံခဲ့ရဖူးသူများကို ရည်ရွယ်ထားသည်။

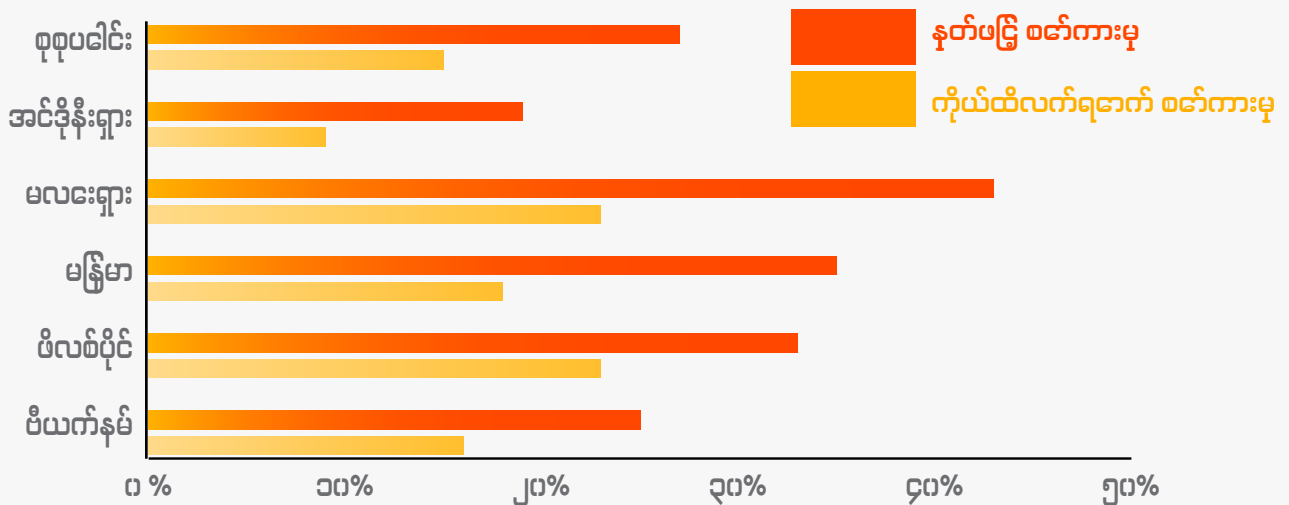
စစ်ကားခံရမှုကို တိုင်ကြားခဲ့သူများအနက် ၂၇ % သည် နှုတ်ဖြင့် စစ်ကားခြင်း၊ ၁၅ % သည် ကိုယ်ထိလက်ရောက်စစ်ကားခြင်းကို တွေ့ကြုံခဲ့ရသည်။

အမျိုးသားများတွင် ၅ % က လုပ်ငန်းခွင်တွင် အနည်းဆုံး တစ်ခါခန့် နှုတ်ဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စစ်ကားမှုကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရကြောင်း သိရပြီး ၄% မှာ ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစစ်ကားမှုကို အနည်းဆုံး တစ်ခါ ကြုံတွေ့ခဲ့ရကြောင်း တွေ့ရသည်။

အမျိုးသမီးများတွင် ပါဝင်ဖြေကြားသူများ၏ ၄၅% သည် နှုတ်အားဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စစ်ကားမှုကို အနည်းဆုံး တစ်ကြိမ် ကြုံတွေ့ဖူးပြီး ၁၇.၈ % က ၅ ကြိမ်နှင့်အထက် ကြုံတွေ့ဖူးသည်ဟု ဖြေကြားကြသည်။ ၂၄% က ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စစ်ကားမှုကို အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ် တွေ့ကြုံဖူးပြီး ၃.၃ % က ၅ ကြိမ်နှင့်အထက် တွေ့ကြုံဖူးသည်ဟု ဖြေဆိုကြသည်။

ကျား/မ မဖော်ပြလိုသည့် ပါဝင်ဖြေကြားသူများအနက် ၅၀ % သည် နှုတ်ဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစစ်ကားမှုကို တွေ့ကြုံခဲ့ရဖူးပြီး ကိုယ်ထိလက်ရောက်စစ်ကားမှုကို တော့ မတွေ့ကြုံရဖူးကြောင်း သိရသည်။

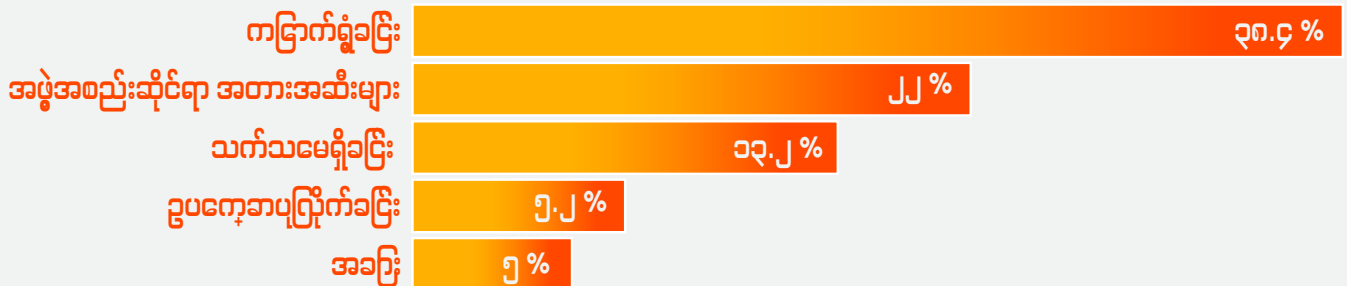
နှုတ်အားဖြင့် နှင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စစ်ကားမှု၏ ပုံနှိပ်မှု



ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်ခွင်တွင် နှုတ်ဖြင့်၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စစ်ကားခံရဖူးသော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများစုစုပေါင်း၏ ပျမ်းမျှ ဖြစ်သည်။

တိုင်ကြားခြင်း နှင့် အရေးယူမှု

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစင်္ကာမုတုတွေကိုဖြတ်ကာ ဘာကြောင့် မတိုင်ကြားခဲ့သလဲ



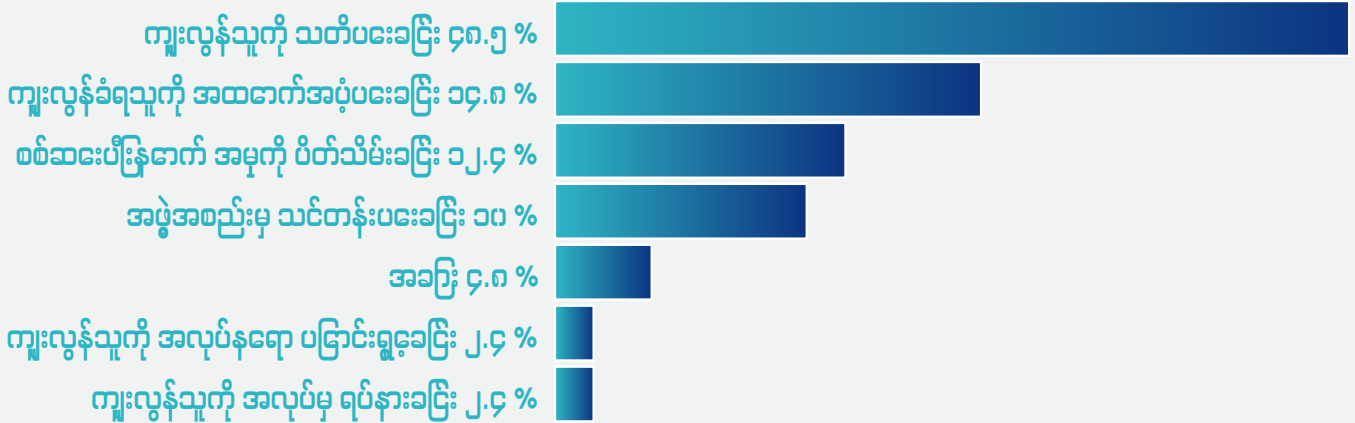
ဖွင့်ဆိုသူများသည် အဓာတ်ပါအတိုင်း အမျိုးအစားကွဲပြားကွဲပြားသည်။
 ကနာမိတ်မရှိခြင်း : “အလုပ်ပိုင်းမှာကနာမိတ်တယ်” “အလုပ်မှာ အဆင်မပြေဖြစ်မှာ ကနာမိတ်တယ်” “လုပ်တဲ့သူက လက်စား
 ပန်ချမှော ကနာမိတ်တယ်” “အခြားသူတွေက တစ်မျိုး မပြောကြာ ကနာမိတ်တယ်”
 အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ : “အဖွဲ့အစည်းက ယုံမယ် မထင်ဘူး” “အခုအလုပ်လုပ်နေတဲ့အဖွဲ့အစည်းမှာ တိုင်လို့
 ရတဲ့စနစ် မရှိဘူး” “ဘယ်လိုတိုင်ရမလဲ မသိဘူး”
 သက်သေမရှိခြင်း : “သက်သေမရှိမယ် မထင်ဘူး”
 ဥပဒေစာပုဂ္ဂိုလ်မရှိခြင်း : “အရမ်းအရေးမကျပါဘူး”
 အခြား : “လုပ်တဲ့သူက မတိုင်ပါနဲ့ ဆိုပြီးပစ္စည်းတစ်ခုလာပေးတယ်”

ပျမ်းမျှအားဖြင့် ဖြစ်ပွားသည့် အမှုများ၏ ၁၅% သာ
 ပါဝင်ဖြေကြားသူများ၏ သက်ဆိုင်ရာ သတင်းအဖွဲ့
 အစည်းများထံသို့ တိုင်ကြားခြင်း ခံရသည်။ ထိုသို့
 တိုင်ကြားခဲ့သည့် အမှုများမှ ၅၆ % ကို သတင်းအဖွဲ့
 အစည်းများက ဖြေရှင်းပေးခဲ့သည်။

တိုင်ကြားမှုများအတွက် အဖွဲ့အစည်းများ အများဆုံး
 ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသည့် တုန့်ပြန်မှုများမှာ ကျူးလွန်သူ
 ကို သတ်ပေးခြင်း (၄၁.၁ %)၊ စစ်ဆေးပြီးနောက်အမှုကို
 ပိတ်သိမ်းခြင်း (၂၂ %) နှင့် ပါဝင်သူကို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ
 အထောက်အပံ့ပေးခြင်း (၁၄.၉%) တို့ ဖြစ်ကြသည်။

မတိုင်ကြားရခြင်း၏ အကြောင်းပြချက်များကို လေ့လာ
 ကြည့်သည့်အခါ လုံလောက်သည့်သက်သေမရှိဟု
 ယုံကြည်ခြင်း (၁၅.၉ %)၊ တစ်မျိုးတစ်မည်အထင်ခံရ
 မည်ကို မလိုလားခြင်း (၁၄.၈%)၊ တိုင်ကြားနိုင်သည့်
 စနစ်မရှိခြင်း (၁၂.၈ %)၊ ဟု တွေ့ရသည်။ သို့သော်
 အကြောင်းပြချက်များပေါင်းစပ်လိုက်သောအခါတွင်၊
 ကြောက်ရွံ့ခြင်း၊ ယုံကြည်မှုမရှိခြင်း၊ အလုပ်ဆုံးရှုံးမှု
 ကို စိုးရိမ်ခြင်း၊ အပျက်သဘောဆောင်သော အကျိုး
 သက်ရောက်မှု သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်ခြင်းများသည်
 သတင်းပို့နှုန်းများကို စိုးရိမ်ခြင်း၏ အခြေခံအချက်
 များဖြစ်သည်။

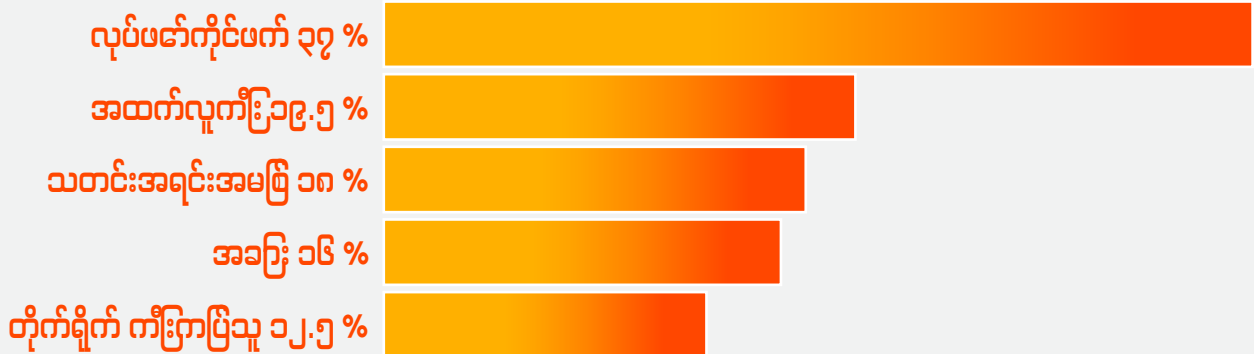
တရားဝင်တိုင်ကြားခြင်းများအတွက် အဖွဲ့အစည်းက တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးမှု



ကျူးလွန်သူများ နှင့် အကြိမ်ရေ

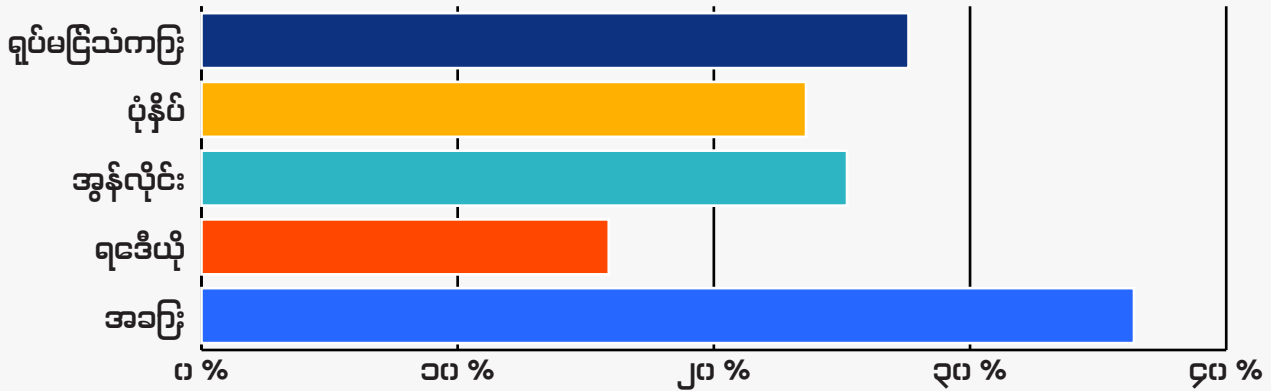
လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဇစ်ကားမှုကို အများဆုံးကျူးလွန်ကြသူများသည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် (၃၅.၂%)၊ အထက်လူကြီး (၁၈.၆%)၊ သတင်းအရင်းအမြစ် (၁၇.၂%)၊ အခြား (၁၆.၂%) နှင့် တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်သူ (၁၂.၇ %) တို့ ဖြစ်ကြသည်။

ကျူးလွန်သူများ

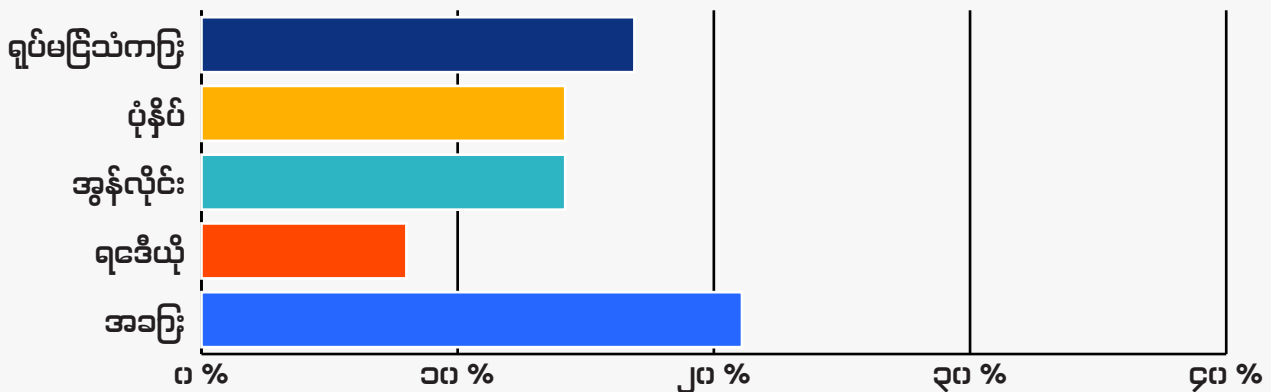


နရောအလိုက် ဖြေပွားနှုန်း

နှုတ်ဖွင့်



ကိုယ်ထိလက်ရောက်



လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှု တွေ့ကြုံရသည့် ကြိမ်နှုန်းကို မီဒီယာအမျိုးအစားပေါ် အခြေခံ၍ လေ့လာကြည့်သောအခါ ပါဝင်သူများက “”အခြား”” ဟူသောအဖြေအတွက် နှုတ်ဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှု (၃၆.၄%) နှင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက်စော်ကားမှု (၂၁.၂%) ဟု အသီးသီး ရွေးချယ်ကြပြီး ထိုအမျိုးအစားတွင် ဖြစ်ပွားနှုန်း အမြင့်ဆုံး ဖြစ်သည်။ ဒုတိယအများဆုံးမှာ ရုပ်မြင်သံကြားဖြစ်ပြီး နှုတ်ဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှု (၂၇.၇%) နှင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်

ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှု (၁၆.၉%) အသီးသီး ရှိသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုကို မျက်မြင်တွေ့ဖူးပါသလားဟုလည်း ပါဝင်ဖြေကြားသူများကို မေးမြန်းခဲ့သည်။

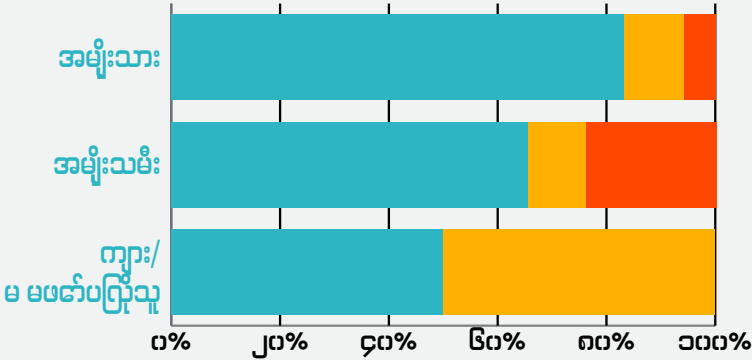


ပါဝင်ဖြေကြားသူများ၏ ၂၇.၆% သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု ဖြစ်ရပ်ကို အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ် မျက်မြင်တွေ့ ဖူးကြသည်။

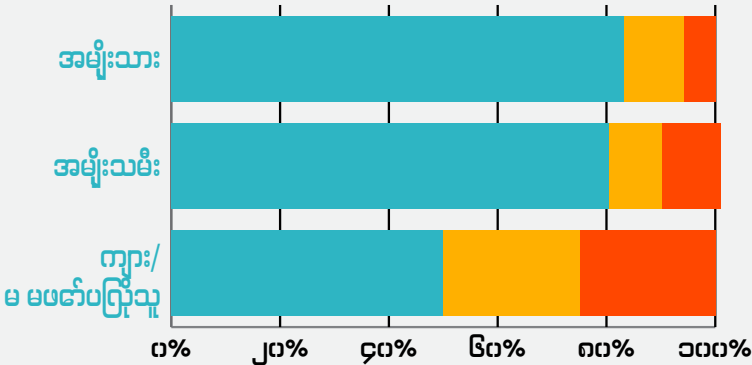
ပုဂ္ဂလိက ခံယူချက်များ

■ သဘာဝတူသည့် ■ မသဘောတူပါ ■ သဘာဝမတူပါ

ကဏ္ဍပြည့်စုံ
ပဋ္ဌာနရတနာ



သတင်းခန်းမှာ
လုံခြုံငြိမ်လို့ ခံစား
ရတယ်



အလုပ်မှာ ထုတ်
ပြောတဲ့အခါ
နားထောင်ပေးက
တယ်လို့ ခံစား
ရတယ်

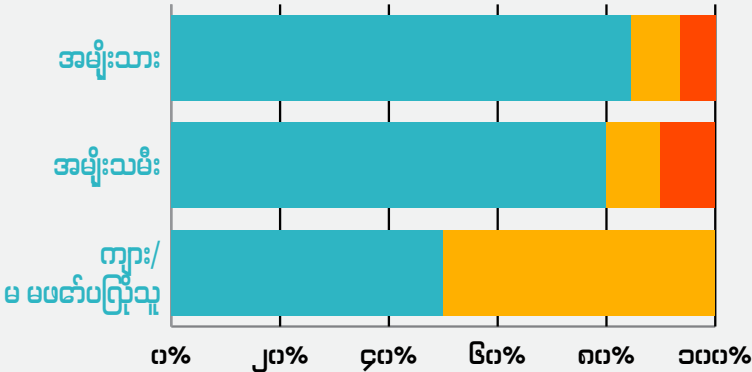


Diagram illustrating a sequence of 100 squares arranged in 10 rows of 10. The squares are numbered 1 to 100. The first 90 squares are white, and the last 10 squares (91-100) are shaded gray. The squares are arranged in a grid with a small gap between the first and second rows, and between the second and third rows. The squares are numbered 1 to 100 in a sequence that starts at the top left and ends at the bottom right.

ပါဝင်ဖြေကြားသူများကို ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများက အထောက်အပံ့ပေး မပေးကိုလည်း မေးမြန်းခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် ၆၅.၅% က ၎င်းတို့၏ ကြီးကြပ်သူများကို ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုနိုင်ကြောင်း အနည်းငယ်သဘောတူ မှ အလွန် သဘောတူ ကို ရွေးသည်။ ၇၉.၈ % က အလုပ်တွင် ၎င်းတို့ပြောစကားများကို နားထောင်သည်ဟု ခံစားရသည် ကို အနည်းငယ် သဘောတူ မှ အလွန်သဘောတူ ဟု ရွေးကြကာ ၈၀.၄% က ၎င်းတို့၏ သတင်းခန်းများတွင် လုံခြုံသည် ဟု ခံစားရသည်ကို အနည်းငယ်သဘောတူ မှ အလွန်

သဘောတူ ဟု ရွေးကြသည်။ အမျိုးသားအတွက် ၇၂.၃ % က ၎င်းတို့၏ ကြီးကြပ်သူများကို ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုနိုင်ကြောင်း အလွန် သဘောတူ ကို ရွေးသည်။ ၈၄.၅ % က အလုပ်တွင် ၎င်းတို့ပြောစကားများကို နားထောင်သည်ဟု ခံစားရသည် ကို အလွန်သဘောတူ ဟု ရွေးကြကာ ၈၃.၁ % က ၎င်းတို့၏ သတင်းခန်းများတွင် လုံခြုံသည်ဟု ခံစားရသည်ကို အလွန်သဘောတူ ဟု ရွေးကြသည်။

စီမံခန့်ခွဲသူများ နှင့် အင်တာဗျူးများ

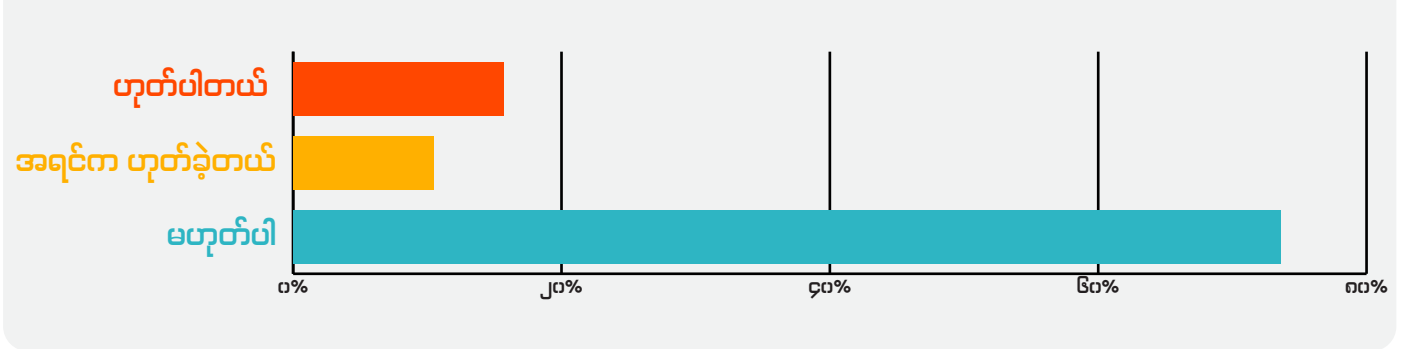
“လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှု၏ ပုံနှံမှုအပေါ် စီမံခန့်ခွဲသူများ၏ အမြင်ကို နားလည်ရန် WIN က နမူနာ ရွေးချယ်ထားသည့် နိုင်ငံအသီးသီး၏ မီဒီယာ နယ်ပယ်မှ စီမံခန့်ခွဲသူ ၁၉ ဦးကို အင်တာဗျူးခဲ့သည်။ သတင်းတည်းဖြတ်သူရာထူး မှ နိုင်ငံဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာ အဆင့် အတွင်းရှိ အမျိုးသမီး ၁၀ ဦး နှင့် အမျိုးသား ၉ ဦးတို့ ပါဝင်သည်။ ၎င်းတို့သည် ရေဒီယို၊ ပုံနှိပ်၊ ရုပ်မြင်သံကြား နှင့် ဒီဂျစ်တယ်မီဒီယာ တို့ကို ကိုယ်စားပြုသည်။

နိုင်ငံတစ်ခုချင်းစီမှ နမူနာအဖြစ် ကောက်ယူသည့် မန်နေဂျာ အရေအတွက်နည်းပါးမှုကြောင့် တွေ့ရှိချက်များကို သီးခြား ဆုံးဖြတ်ပါသည်။ အချို့သော ဖြေကြားချက်များတွင် စိန်ခေါ်မှု၏ အတိုင်းအတာနှင့် ခံယူချက်များကို ထိထိဝင်ဝင် ပြောပြထားသဖြင့် ၎င်းတို့ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။ အချက်အလက်အားလုံးကို မည်သူမည်ဝါ ဖော်ပြခြင်းမရှိဘဲ ကလောင်အမည်/အမည်လွှဲများကိုသာ အသုံးပြုထားသည်။

သတင်းနယ်ပယ်မှ စီမံခန့်ခွဲသူများက ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားခံရမှု အတွေ့အကြုံများကို ဦးစွာ ပြောကြားသည်။ ၁၉ ဦးနက် အမျိုးသမီး ၅ ဦး နှင့် အမျိုးသား ၁ ဦးသည် နှုတ်ဖြင့်၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုကို ကြုံတွေ့ခဲ့ဖူးကြောင်း ဖြေကြားသည်။ ၎င်းတို့အနက်မှ ၂ ဦးက တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

သတင်းနယ်ပယ်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုသည် ပြဿနာတစ်ခု ဖြစ်မဖြစ်ကို WIN က မေးမြန်းရာတွင် စီမံသူ ၃ ဦးက ဖြစ်သည်၊ ၂ ဦးက ယခင်က ဖြစ်သော်လည်း ယခု ပြဿနာမဟုတ်တော့ကြောင်း ဖြေကြားကာ ၁၄ ဦးက မဖြစ်ပါဟု ဖြေဆိုကြသည်။ အကြောင်းပြချက်များကို အများဆုံးဖြေဆိုသည့် အရေအတွက်၊ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း အချိုး နှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု (အများအားဖြင့် မူဆလင် နှင့် ဗုဒ္ဓဘာသာ) တို့အလိုက် စီစဉ်ထားသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုက ပြဿနာတစ်ခုလား

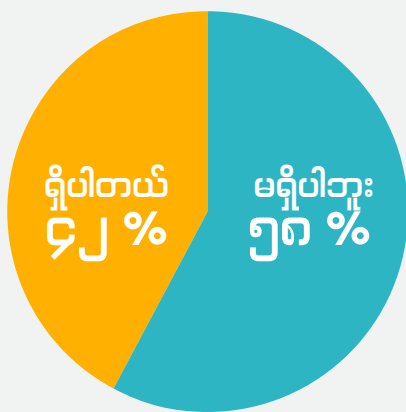


“မီဒီယာနယ်ပယ်မှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဇာတ်ကားမူက ပြဿနာတစ်ခုလား။ ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့သားအများစုက မှုဆလင်တွေဖြစ်တဲ့အတွက် ဘယ်လိုပြုမူနေထိုင်ရမလဲ ကောင်းကောင်းသိပါတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့မှာ သူတို့တစ်နေ့ ငါးကြိမ်ဝတ်ပြုတဲ့ ဘုရားကျောင်းဆောင်လည်း ရှိပါတယ်။ လင်ဒါ - အင်ဒိုနီးရှား

ကျွန်တော်တို့ဝန်ထမ်းအများစုက ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်တွေဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှုနဲ့ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုတွေရဲ့ သင်ကြားမှုတွေကြောင့် ကျွန်တော်တို့အားလုံး ဘာကို ပြောရမယ်၊ မပြောရဘူးဆိုတာ သိတယ်။ ဘယ်လိုနေထိုင်ရမယ် ဘယ်လိုမနေထိုင်ရဘူးဆိုတာလည်း သိပါတယ်။ ဟင်နရီ - မြန်မာ

ပြီးနောက် ဝန်ထမ်းများထံမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဇာတ်ကားခံရမှု ကိစ္စရပ်များ တိုင်ကြားခြင်းရှိမရှိကို မီဒီယာစီမံခန့်ခွဲသူများအား မေးမြန်းခဲ့သည်။ ၈ ဦးက တိုင်ကြားခြင်းရှိသည် ဟု ဖြေဆိုကာ ၁၁ဦး က မရှိပါဟု ဖြေဆိုသည်။

တိုင်ကြားတဲ့သူရှိသလား။

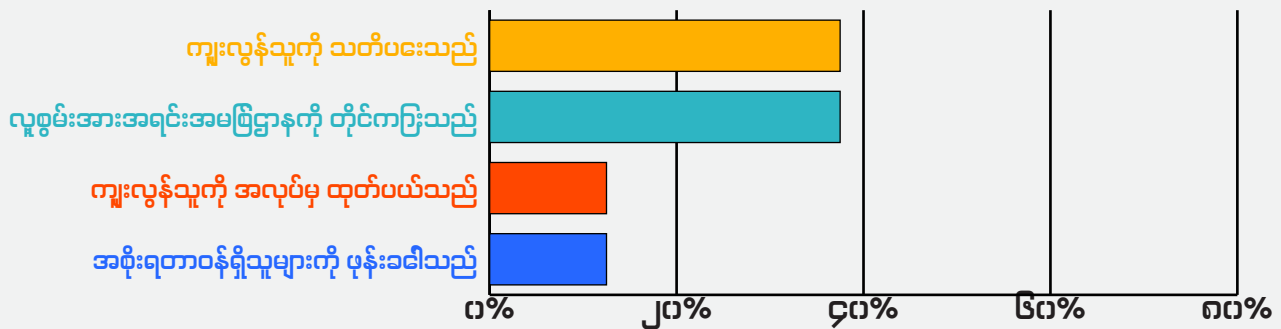


တိုင်ကြားမှုတွင် မြန်မာအမျိုးသမီးတွေက ရိုးရာအရ သိပ်ပြီး ကျယ်ကျယ်လောင်လောင်လုပ်တာမျိုး မရှိဘူး။ မကျေနပ်ကြောင်းပြောဖို့ကို စိုးရွံ့ကြတယ်။ ရှက်ကြတယ်။ သူတို့ရဲ့ ခံစားချက်တွေကို ထုတ်ဖော်ပြဖို့ အရမ်းရှက်ကြတယ်။ အဲဒါတွေက အရင်တုန်းက ပြဿနာတွေ ဖြစ်သွားပါပြီ။ ဒီနေ့ခေတ်မှာတော့ ပြီးခဲ့တဲ့ နှစ်တွေမှာ ကျားမ ရေးရာ သင်တန်းတွေအများကြီး ရှိလာတယ်။ Gerald - မြန်မာ

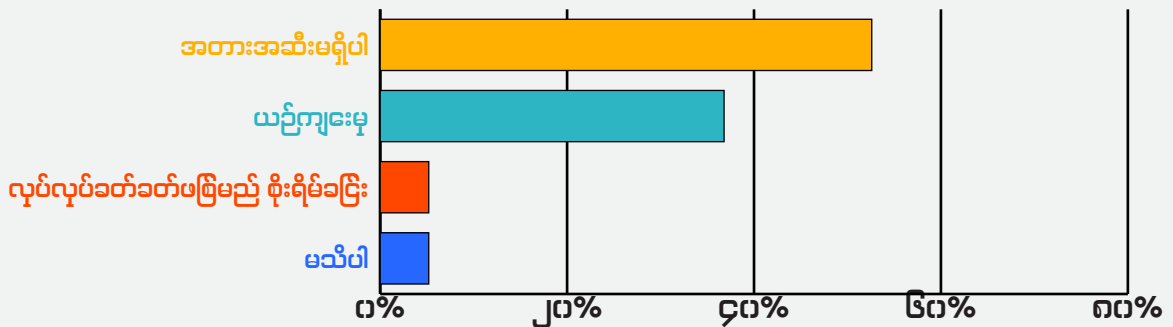
မကျေမနပ်တိုင်ကြားမှုများကို မည်သို့ တုန့်ပြန်သနည်းဟု မေးသည့်အခါ ၃ဦးက အစီရင်ခံစာရေးစေသည်၊ ၃ဦးက စွပ်စွဲခံရသူကို သတိပေးသည်၊ တစ်ဦးက စွပ်စွဲခံရသူကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်၊ တစ်ဦးက ကျူးလွန်သူကို သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရတာဝန်ရှိသူများထံ တိုင်ကြားသည် ဟု ဖြေဆိုကြသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏ အထောက်အပံ့ ပေးရာတွင် ဝန်ထမ်းတွေအတွက် သူတို့ယုံကြည်ရတဲ့မန်နေဂျာ လိုအပ်တယ်။ ဘာဖြစ်လာလာ ပြောပြလို့ရတဲ့ တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်သူမရှိဘူးဆိုရင် ဝန်ထမ်းတွေကို မတိုင်ကြားနိုင်အောင် လုပ်သလို ဖြစ်သွားမှာပဲ။ ဘက်တီ - မလေးရှား

တစ်ယောက်ယောက်က တိုင်ကြားတဲ့အခါ ဘယ်လိုတုန့်ပြန်သလဲ



တိုင်ကြားမှုအတွက် အတားအဆီးတွေက ဘာတွေလဲ။

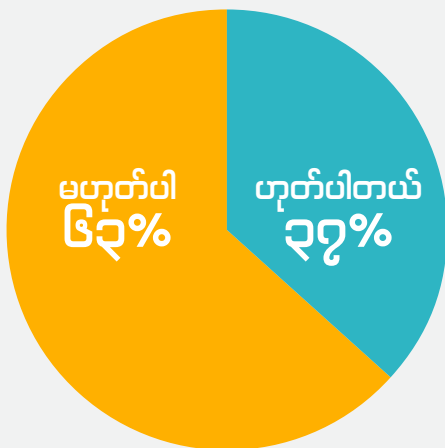


သတင်းနှယ်ပယ်တွင်းရှိ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကားမှုများကို တိုင်ကြားရာတွင် ရှိနေသည့် အတားအဆီးများကို စာရင်းပြုစုရန် စီမံခန့်ခွဲသူများအားလုံးကို တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ၁၀ ဦးက အတားအဆီးမရှိကြောင်း ဖြေကြားသည်။ တစ်ဦးက လုပ်လုပ်ခတ်ခတ်ဖြစ်မည်စိုးသည်ဟု ဖြေဆိုသည်။ တစ်ဦးက ခံရသူသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကားမှုကို သတိမထားမိကြောင်း ဖြေဆိုကာ ၇ ဦးက လူမှုယဉ်ကျေးမှုများ က အကြောင်းပြချက်ဖြစ်သည်ဟု ဖြေကြားသည်။

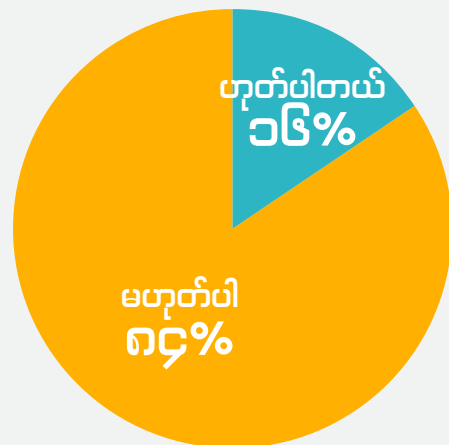
အတားအဆီးများ

ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းတွေရဲ့ရလဒ်အရ အမျိုးသမီးတွေက သူတို့သဘောမကျတဲ့အပြုအမူတွေကို စော်ကားတဲ့အပြုအမူလို့ သတ်မှတ်မထားမိကြဘူး။ တစ်ခါတစ်လေ အဲဒါတွေက သာမန်အလုပ်ခွင်အပြုအမူနဲ့ သာမန် ဆက်သွယ်ပြောဆိုတာလို့ပဲ ထင်တတ်ကြတယ်။ သူတို့အနေနဲ့ ဘယ်မှာဘယ်လို တိုင်ရမယ်ဆိုတာကို မသိတော့ တိတ်တိတ်လေးပဲနေလိုက်ကြတာ။ မာတင် - မြန်မာ

စော်ကားမှုတိုက်ဖျက်ရေး မူဝါဒကို သိသလား။



ကိုယ်တိုင် သင်ကြားခံရဖူးပါသလား။



သတင်းမီဒီယာ နယ်ပယ်မှ စီမံသူ ၁၉ ဦးအနက် ၇ ဦးက ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်း၏ စော်ကားမှုတိုက်ဖျက်မှု မူဝါဒကို သိရှိကြောင်း ပြောကြားသည်။ သိရှိသည်ဟု ဖြေကြားသူများအနက်မှ ၃ ဦးက ထိုမူဝါဒကို သင်ကြားဖူးသည်ဟု ဆိုသည်။

“လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုကို ဘယ်လိုတိုက်ဖျက်ရမလဲ သတင်းမီဒီယာ နယ်ပယ်မှ စီမံခန့်ခွဲသူ ထက်ဝက် ခန့်က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုဟု သတ်မှတ် ပုံ နှင့် စော်ကားခံရပါက တုန့်ပြန်ရန် နည်းလမ်းများ ကို သင်ကြားပေးသည့် သင်တန်းများ ပိုမိုပေးအပ်ရန် တောင်းဆိုသည်။”

သင်တန်းပေးခြင်း
သတင်းထောက်အငယ်လေးတွေ နဲ့ ဝန်ထမ်းအသစ်တွေကို သူတို့ ရဲ့ ရပိုင်ခွင့်တွေနဲ့ပတ်သက်ပြီး သင်တန်းပေးသင့်တယ်။ အလုပ်လုပ် ရတဲ့အခါ လူပေါင်းစုံနဲ့တွေ့ရတယ်။ ဒီ လူတွေထဲမှာ အန္တရာယ်ရှိတဲ့လူတွေ လည်းပါနိုင်တယ်။ တကယ်လို့စိတ်ကို မပြင်ဆင်ရသေးဘူးဆိုရင် ဒီအလုပ်ကို ငြင်းနိုင်ပါတယ်။ ရိုးသားပြီး ငယ်ရွယ် တဲ့အမျိုးသမီးလေးတွေဟာ လုံလောက် အောင် စိတ်ကို မပြင်ဆင်ဘူး၊ မစွာဘူး ဆိုရင် တစ်ဘဝလုံးစာ စိတ်ဒဏ်ရာ ရ သွားနိုင်ပါတယ်။ Gerald - ဗီယက်နမ်

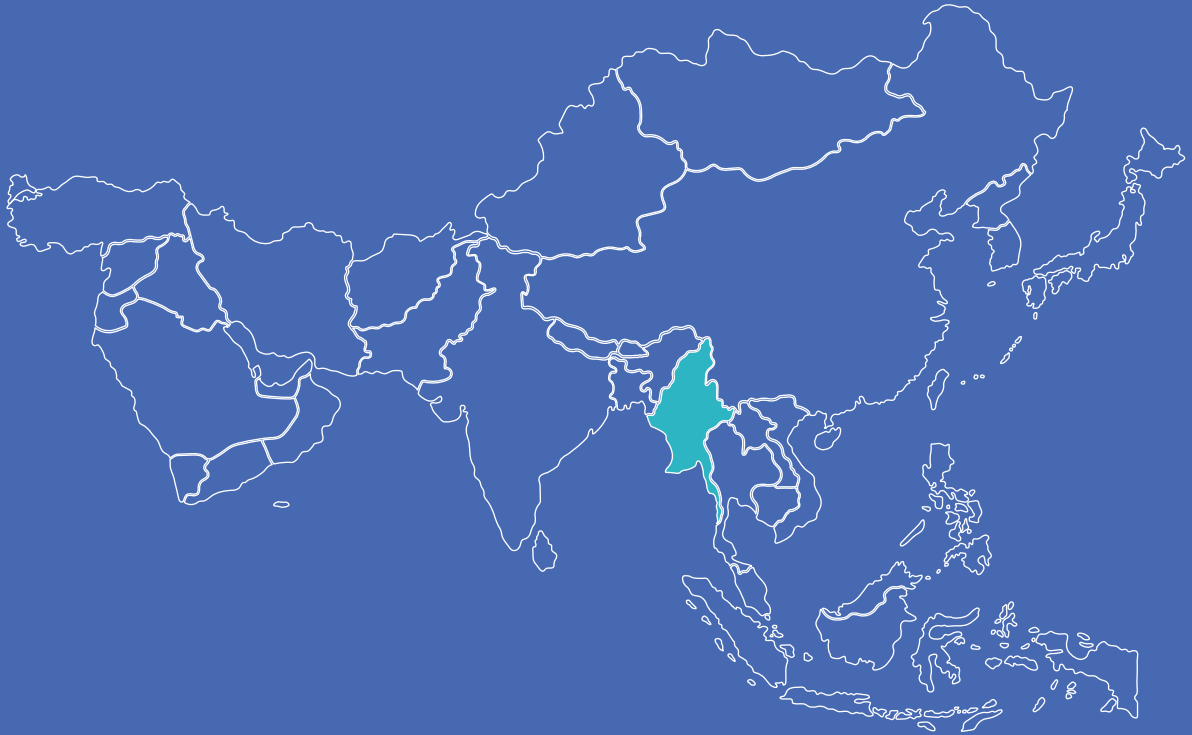
ကာကွယ်ခြင်း
ဗီယက်နမ်မှာ သတင်းထောက်တစ် ယောက် ဒီလိုမျိုး ကြုံတွေ့ရတဲ့အခါ သူတို့ရဲ့ မန်နေဂျာတွေကို ချက်ချင်း ပြောပြလို့ရတယ်။ ကျူးလွန်တဲ့သူက သတင်းရင်းမြစ်တစ်ယောက်ဖြစ်တယ် ဆိုရင် အဲ့ဒီသတင်းရင်းမြစ်ကို သုံးဖို့လို တဲ့ အလုပ်တစ်ခုလုံးကို ငြင်းပစ်လိုက် တယ်။ ဒါမှမဟုတ်လို့ မဖြစ်မနေသွားရ မယ်ဆိုရင် တခြား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ယောက်ကို ခေါ်သွားလို့ရတယ်။ Hoang - ဗီယက်နမ်

အင်တာဗျူးရလဒ်များက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုဖြစ်ရပ်များကို ကိုင်တွယ်ရန် သင်ကြား ခြင်းခံရပြီး မည်သို့ပြုမူရမည်ကို ဘာသာတရားကသင်ကြားပေးသဖြင့် စည်းမကျော်ရခြင်းကို နားလည်သည်ဟု ယုံကြည်သော မီဒီယာမှ စီမံခန့်ခွဲသူများကို ညွှန်ပြသည်။ တိုင်ကြားနိုင်သော စနစ်များလည်း ရှိနေသည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။

သို့ရာတွင် စစ်တမ်းဖြေကြားသူများ၏ အတွေ့အကြုံများအရ ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုများ၏ ၁၅.၅% သည်သာ တိုင်ကြားသည့်အဆင့်သို့ရောက်ခဲ့သည်မှာ အထက်ပါ အချက်နှင့် သေဖယ်လျက်ရှိပြီး မတိုင်ကြားရခြင်းအကြောင်းအရင်းသည် တိုင်ကြားရန် စနစ်မ ရှိခြင်းနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။

လာမည့်ကဏ္ဍတွင် နိုင်ငံအလိုက် တွေ့ရှိမှုများကို အလေးပေးဖော်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံအလိုက် လေ့လာတွဲဖက်ချက်များ



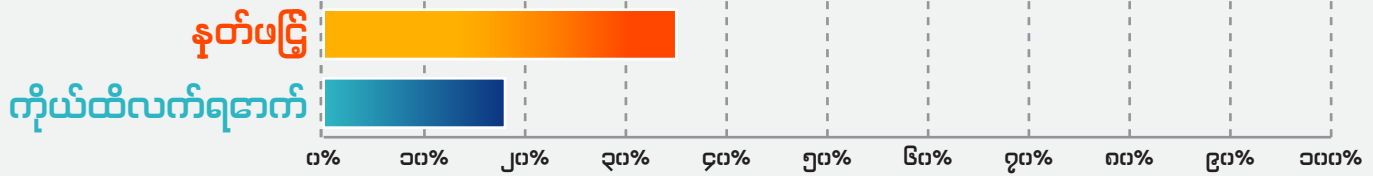
မနုဿ

ခုံငြိသုံးသပ်ချက်။

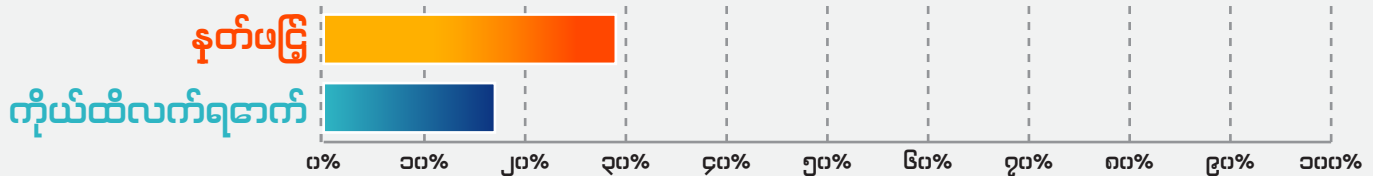


အွန်လိုင်း စစ်တမ်း
ကောက်ယူမှုတွင် ပါဝင်
ဖွဲ့ဆိုသူ ၄၉၄ ဦး

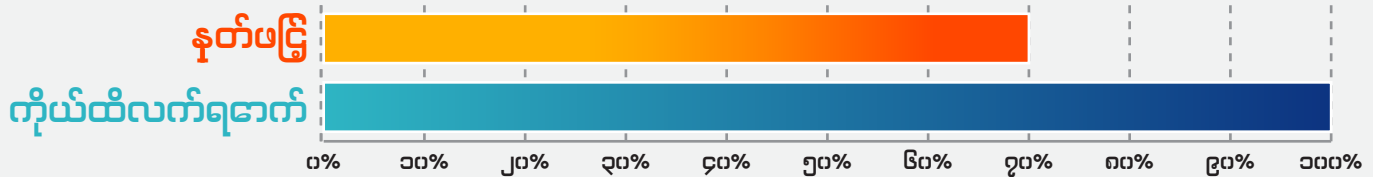
ပျံ့နှံ့မှု



တိုင်ကြားခံရခြင်း



အရေးယူမှု



အရေးအတွက်ကို ဖော်ပြသည့်ရုပ်ပုံကားချပ်များ (လူဦးရေ စာရင်း မှတ်တမ်း)

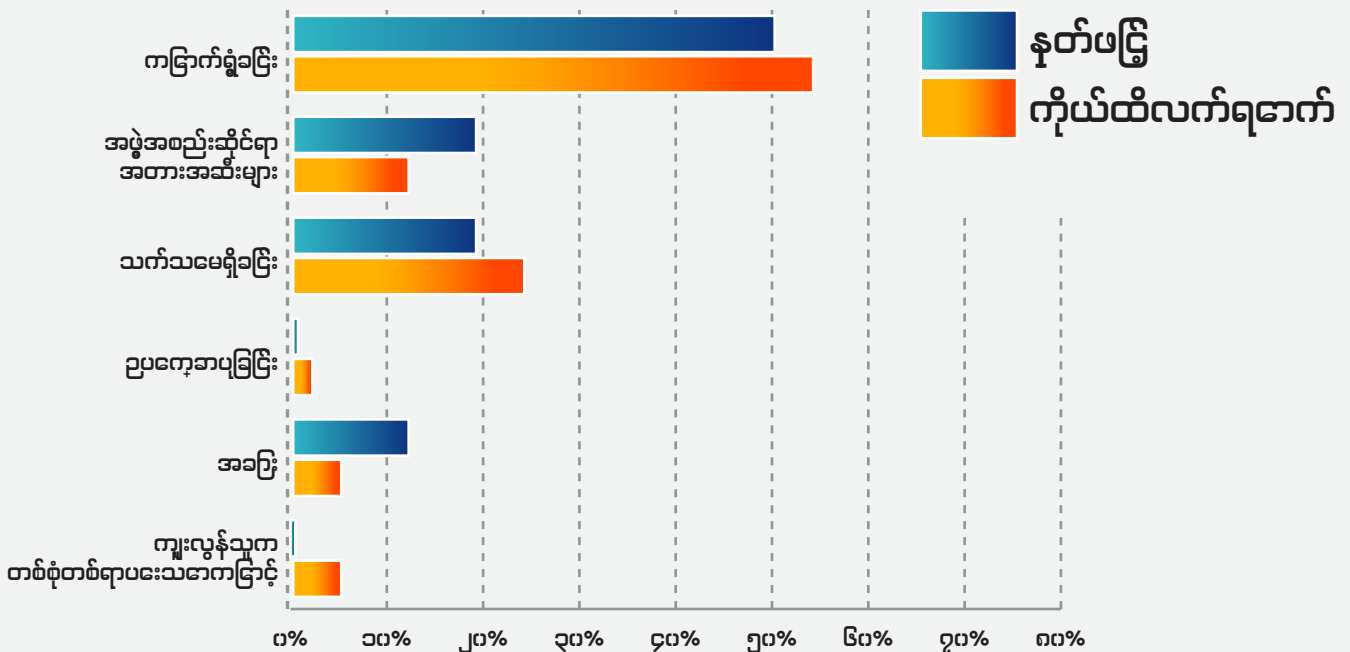
- အမျိုးသမီး ၆၉% (၆၉) ၊ အမျိုးသား ၃၀ % (၃၀) နှင့် ကျားမ မဖော်ပြလိုသူ ၁% (၁)
- ကြီးကြပ်သူ ကျားမ ။ အမျိုးသား ၆၈ % (၆၈)၊ အမျိုးသမီး ၂၄ % (၂၄)၊ အခြား ၃ % (၃)၊ နှင့် ဖော်ပြခြင်းမရှိ ၅ % (၅)
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကားမှု မူဝါဒ ။ ရှိသည် ၃၃ % (၃၃) ၊ ရှိသည် သို့သော် ဘာမှန်းမသိပါ ၅၄ % (၅၄) နှင့် ရှိသည်၊ သိပါသည် ၁၃ % (၁၃)

လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံမှ စစ်တမ်းကို ဝင်ရောက်ဖြေဆိုသူ ကိုးဆယ့်ကိုးဦး ရှိသည်။ အမျိုးသမီး ဖြေဆိုသူများ၏ ထက်ဝက်ခန့် ၄၉% က နှုတ်ဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စေ့ကားမှုကို တွေ့ကြုံခဲ့ဖူး (၁၇.၆ %၊ ငါးကြိမ်နှင့် အထက်) ပြီး ၂၅ % က ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစေ့ကားမှုကို တွေ့ကြုံဖူးသည်ဟု ဖြေဆိုသည်။ အမျိုးသား ၇% က နှုတ်ဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စေ့ကားမှုကို တွေ့ကြုံဖူးပြီး ၃%က ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စေ့ကားမှုကို တွေ့ကြုံခဲ့ရဖူးသည်။ ကျား/မ ဖော်ပြလိုခြင်းမရှိသည့် ပါဝင်ဖြေကြားသူတစ်ဦးကမူ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စေ့ကားမှုကို တွေ့ကြုံဖူးခြင်းမရှိကြောင်း ဖြေကြားသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစေ့ကားမှုကို တွေ့ကြုံဖူးသူများအနက် ၂၃ % က သာ တိုင်ကြားရန် ရွေးချယ်ခဲ့ကြပြီး အဖွဲ့အစည်းက တိုင်ကြားခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်များ၏ ၈၅% ကို အရေးယူခဲ့သည်။ အများအားဖြင့် စွပ်စွဲခံရသူကို သတိပေးရုံသာ ဖြစ်သည်။ မတိုင်ကြားရခြင်း၏ အများဆုံးတွေ့ရသည့်အကြောင်းပြချက်တစ်ခုမှာ သက်သေလုံလုံလောက်လောက်ရှိသည်ဟု မထင်ခြင်း (၂၁.၈%) ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်း၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စေ့ကားမှု မူဝါဒအကြောင်း မေးမြန်းသည့်အခါ ၃၃ % သော ပါဝင်ဖြေကြားသူများက မသိရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စေ့ကားမှုကို ဘာကြောင့် မတိုင်ကြားရသလဲ



မှတ်သားသင့်သည့် စကား

¹ ခံရသူအများစုက သူတို့ရဲ့အတွေ့အကြုံတွေကို သူတို့ဘာသာ သိမ်းထားကြတာများတယ်။ သူတို့တွေ့ကြုံခဲ့ရတဲ့ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စေ့ကားမှုတွေအကြောင်း အသေးစိတ်ကို အထက်က စီမံခန့်ခွဲသူတွေကို ပြောပြဖို့ ရှက်ကြတယ်။ - သတင်းထောက်တစ်ဦး

၀၆

အဖွဲ့အစည်းများမှ ဆောင်ရွက်
ပေးနိုင်သည့်များ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုကို ကိုင်တွယ်ရန် အတွက် မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများမှ ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်သည့်များ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုများကို လျော့ချရန် နှင့် ကိုင်တွယ်ရန် ရှင်းလင်းသည့် ဥပဒေများ နှင့် ဆောင်ရွက်ရန် အဆင့်များ လိုအပ်သည်။ လမ်းညွှန်ချက်အချို့မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

လျှို့ဝှက်ပေးနိုင်မှု နိယာမ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုကို ကိုင်တွယ်ခြင်း၏ အရေးအပါဆုံးနှင့် အဓိကအကျဆုံး ရှုထောင့်မှာ လျှို့ဝှက်ပေးထားမည်ဟု အာမခံခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါနိယာမသည် ကိုယ်ကျင့်တရားစနစ်အပြင် ဥပဒေကတိကဝတ် တစ်ဖြစ်လဲ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းကျင့်ဝတ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ လျှို့ဝှက်ပေးခြင်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုအပေါ် မကျေနပ်ကြောင်းပြောဆိုသည့် ဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်သူအားလုံးကို ကာကွယ်ရန်သာမက အဆိုပါကိစ္စအားစုံစမ်းကိုင်တွယ်ရန် အဖွဲ့အစည်းမှ တာဝန်ပေးအပ်လိုက်သူတစ်ဦးသာ ၎င်းတို့ ပြောကြားသည့်အချက်အလက်များကို သိစေရန် ဖြစ်သည်။

လျှို့ဝှက်ပေးခြင်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုခံရသူ၊ ကျူးလွန်သည်ဟု စွပ်စွဲခံရသူ၊ မျက်မြင်သက်သေ နှင့် အခြားသောသူများအပါအဝင် ကိစ္စရပ်တွင်ပါဝင်သူအားလုံးကို ကာကွယ်ပေးသည်။ အဆိုပါနိယာမက ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ပေးကာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု ဖြစ်ရပ်များကို တိုင်ကြားလာကြစေရန် တွန်းအားပေးသည်။

ထို့ပြင် လျှို့ဝှက်ထားခြင်းကို ထိန်းသိမ်းရန် အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ၎င်း၏ အချက်အလက်သိမ်းဆည်းမှုစနစ်မှာ လုံခြုံမှုရှိပြီး အချက်အလက်များ၊ အချက်အလက်ထိန်းသိမ်းခြင်း နှင့် ပတ်သက်သည့် နိုင်ငံတွင်းရှိ ဥပဒေများကိုလည်း လိုက်နာကျင့်သုံးကြောင်းကို သေချာစေရမည်။



၁။ တိုင်ကြားလာမှုအားလုံးကို အလေးထားပါ။

တိုင်ကြားလာသမျှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုများကို အလေးထား စဉ်းစားကာ တတ်နိုင်သမျှ မြန်မြန် ဖြေရှင်းပေးပါ။



၂။ တိုင်ကြားမှုအဆင့်များကို ချမှတ်ပါ။

ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် တရားဝင်တိုင်ကြားမှု/ တရားမဝင်တိုင်ကြားမှု တို့ကို ရွေးချယ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးပါ။ အဆိုပါ နည်းလမ်း ၂ ခု၏ အဆင့်များနှင့် ရလဒ်များသည် ကွဲပြားနိုင်ပြီး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုသည်လည်း ကွဲပြားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။



၃။ အမည်မဖော်လိုဘဲ တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံပါ။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုကို တိုက်ဖျက်ရာတွင် အမည်မဖော်ဘဲတိုင်ကြားနိုင်ခွင့်ပေးခြင်းက အကူအညီဖြစ်စေသည်။ ထိုသို့ တိုင်ကြားမှုက ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ မည်သို့မည်ဝါဖြစ်သည်ကို ဖော်ပြရန်မလိုဘဲ စော်ကားမှု ကိစ္စရပ်များကို ပိုမိုထုတ်ဖော်နိုင်မည့်အခွင့်အရေး ပေးသည်။ သို့သော် သေချာစွာ စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်အတွက်မူ အဆိုပါကိစ္စရပ်တွင် ပါဝင်သူများမှာ မည်သို့ဖြစ်သည်ကို အဖွဲ့အစည်းမှ သိရှိရန် လိုအပ်သည်။

၄။ စုံစမ်းဖော်ထုတ်ရန် အဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့ကို တာဝန်ပေးပါ။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖော်ထုတ်ရန် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို သီးသန့်တာဝန်ပေးပါ။ အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်သည် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဌာနမှ ဖြစ်ပြီး ဥပဒေကို နားလည်ပါက ပိုမိုကောင်းမွန်သည်။ ၎င်းတို့ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အထူးသင်တန်းများပေးရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။

၅။ လိုအပ်ပါက ကျွမ်းကျင်သူများကို ငှားရမ်းအသုံးပြုပါ။

အချို့သောကိစ္စရပ်များတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ၊ တရားမျှတမှုနှင့် သမာဓိရှိရှိ ကိုင်တွယ်နိုင်မည့် ပြင်ပမှ ကျွမ်းကျင်သူများ၏ အကူအညီကို ရယူရန်လည်း လိုအပ်နိုင်သည်။

၆။ အချို့သောကိစ္စရပ်များအတွက် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများကို အသိပေးပါ။

မုဒိန်းကျင့်ခြင်း ကဲ့သို့ သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများ ပါဝင်သည့်ကိစ္စများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရာတွင် သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများကို တရားဥပဒေနှင့်အညီ အကြောင်းကြားပြီး အကြမ်းဖက်မှုခံရသူကို ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ အကူအညီချက်ခြင်းပေးအပ်ရန် လိုကောင်းလိုနိုင်သည်။ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ရဲဌာန၏ တရားဝင်စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို အပြည့်အဝ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပြီး ဆွေးနွေးခြင်းအတွက် ဥပဒေအကူအညီလိုအပ်ကောင်း လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။

၇။ ခတေ့တအလုပ်ရပ်နားစေခြင်းကို စဉ်းစားပါ။

ကိုယ်ထိလက်ရောက်အကြမ်းဖက်မှုများပါဝင်သော ပြင်းထန်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုကိစ္စရပ်များအတွက်မူ စွပ်စွဲခံရသည့် ဝန်ထမ်းအား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု (ရုံးတွင်းဖြစ်စေ၊ ပြင်ပဖြစ်စေ) ပြီးသည့်အထိ အလုပ်မှခေတ္တရပ်နားထားသင့်သည်။ အလုပ်မှ ခေတ္တရပ်နားခြင်းသည် စစ်ဆေးမှုလုပ်ဆောင်ချက်အဆင့်အရသာ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပြီး စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှုလုပ်ဆောင်ချက်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်းမဟုတ်ပါ။

၈။ လုပ်ငန်းအဆင့်များကို အားလုံးသိရှိစေရန် ရှင်းပပြပါ။

အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုကို တိုက်ဖျက်သည့် မူဝါဒများတွင် ရှင်းလင်းသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ ပါဝင်သင့်သည်။ ၎င်းဆောင်ရွက်ချက်များ၏ အနှစ်သာရကို ရှုပ်ထွေးစေမည့် အချက်များကို မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများအားလုံး ရှောင်ကျဉ်ရန် အလွန်အရေးကြီးသည်။ ပိုမိုရှင်းလင်းစေရန် တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းကို လက်ခံကျင့်သုံးစေလိုပါသည်။



sexualharassment.womeninnews.org

၀၇

အရင်းပါသည့်အချက်များ
အကျဉ်းချုပ်



WIN ၏ လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ စော်ကား မှုတိုက်ဖျက်ခြင်း လက်စွဲစာအုပ်ကို ဖတ်ရန် ဤနေရာ ကို နှိပ်ပါ။

သို့မဟုတ် ဤလင့်ခ်ကို ဝင်ကြည့်ပါ။ sexualharassment.womeninnews.org/en/resources/

လက်စွဲစာအုပ်တွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်
သည်။

- အလုပ်ရှင်များနှင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရန် လမ်းညွှန်ချက်
- သတင်းခန်းများနှင့် ရုံးခန်းများတွင် ချိတ်ဆွဲရန် အသိပညာပေး ပို့စတာ (A2 ဆိုဒ်)
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု တိုက်ဖျက်ရေး မူဝါဒ နမူနာ
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု တိုက်ဖျက်ရေး စစ်တမ်း နမူနာ
- ဆက်သွယ်ရေး ပုံစံ နမူနာများ
- စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းအတွက် နမူနာအင်တာဗျူးများ
- ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုအတွက် နမူနာ မှတ်ချက်များ
- တရားမဝင် တိုင်ကြားမှု လုပ်ငန်းအဆင့်များ
- တရားဝင်တိုင်ကြားမှု လုပ်ငန်းအဆင့်များ

WWW.WOMENINNEWS.ORG



Women in News