

තානාපති ඇලයීනා බී. ටෙප්ලිට්ස්  
මූලදේශන අදහස් දැක්වීම  
ඇමෙරිකන් වාණිජ මණ්ඩල සාකච්ඡාව  
"කාන්තා ශ්‍රම බලකාය සවිබල ගැන්වීම"

2019 ජූනි 25

සුබ සන්ධ්‍යාවක්, මෙම මාතෘකාව ගැන කතා කරන විට ඔබේ අවධානය සඳහා අදහස් කීපයක් ඉදිරිපත් කිරීමට මම කැමතියි. තුස්තරන් පැවසූ පරිදි, මම මෙම මාතෘකාව ගැන උනන්දුවක් දක්වන අතර අප මුලින්ම මුණගැසුණු අවස්ථාවේ මේ සාකච්ඡා මාලාව කර ගෙන යන බව ඇය මට කී විට මම ඒ අවස්ථාව ඉතා කැමැත්තෙන් බාර ගත්තා. ඒ නිසා මගේ හදවතට සමීප හා මා ඉතා කැමති දෙයක් ගැන මා යොමු කිරීම ගැන ඔබට ස්තූතියි.

රැකියා ස්ථානයේ කාන්තාවන් සක්‍රීය කිරීම, ධෛර්යමත් කිරීම සහ සවිබල ගැන්වීම පිළිබඳ මගේ අදහස් ඔබ සමඟ බෙදාහදා ගැනීමට මට අවශ්‍ය අතර, ශ්‍රී ලංකාවේ අද පවතින තත්වයෙන් ඉදිරියට යෑමට පුද්ගලයන් වශයෙන් අපට කළ හැකි දේ කරා ඔබව ගෙන යෑමට මම බලාපොරොත්තු වෙමි. මම හිතන්නේ ඔබ පැමිණීමට හේතුව ඔබේ ජේවා ස්ථානවල සහ පරිසරයෙහි වෙනසක් කිරීමට ඔබට කළ හැකි කුමක් ද යන්න ගැන සොයා ගැනීමයි. ඒ නිසා මිනිත්තු කිහිපයක් ඉවසීමෙන් මට සවන් දෙන්න. මම කලා කරන්නට යන්නේ ඒ ගැනයි.

ශ්‍රම බලකායට කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වය ජාතික වශයෙන් වැදගත් වීමට හේතුව කුමක් ද යන ප්‍රශ්නයෙන් මගේ කලාව ආරම්භ කිරීමට කැමතියි. එය ශ්‍රී ලංකාවේ ජාතික වැදගත්කම, එක්සත් ජනපදයේ ජාතික වැදගත්කම හෝ ඕනෑම රටක ජාතික වැදගත්කම විය හැකියි.

අප සියල්ලන්ම දන්න දැක ඇති අතර, ශක්තිමත් කාන්තා සහභාගීත්වයන් ඇති සමාජයන් හුදෙක් සාධාරණ සමාජයන් මෙන්ම සමහර විට බුද්ධිමත් හා අවබෝධයෙන් යුත් සමාජයන් පමණක් නොව ඒවා වඩාත් සමෘද්ධිමත් සමාජයන්

වන බව ඇමරිකන් වාණිජ මණ්ඩලය (AmCham) නිකුත් කළ සංකල්ප පත්‍රිකාවේ සඳහන් වෙනැයි මම සිතමි.

මැකින්සි විසින් මැනකදී කරන ලද අධ්‍යයනයකින් හෙළි වූයේ ශ්‍රම බලකායේ කාන්තාවන්ගේ ප්‍රතිශතය වැඩි කිරීමෙන් ලෝකයේ සෑම ආර්ථිකයකටම දියුණු විය හැකි බවයි. මෙය සත්‍යයකි. ඇත්ත වශයෙන්ම, ශ්‍රම බලකායේ පිරිමින්ට සමාන කාර්යභාරයක් කාන්තාවන් ඉටු කරන පූර්ණ වාතාවරණයක් තුළ, 2025 වන විට ගෝලීය දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයට ඩොලර් ට්‍රිලියන 28 ක් පමණ එකතු කළ හැකි බව පෙන්වා දී තිබේ. එය සිතාගත නොහැකි තරම් මුදලකි. ඒ සඳහා අවශ්‍ය වන්නේ ශ්‍රම බලකායට කාන්තාවන් එකතු කිරීම පමණි. වෙන කිසිවක් අවශ්‍ය නොවේ. එය බොහෝ දුරට සියල්ල සම්පූර්ණයෙන් වෙනස් කරන දෙයක් බැවින්, මම හිතන්නේ, සෑම ජාතියක් ම එම තත්වය ළඟා කර ගැනීමට කටයුතු කළ යුතු බවයි.

අපේ ජාතික සමෘද්ධිය ගැන විනාඩියක් සිතන්න. අපේ ජාතික සමෘද්ධිය, අපේ ජාතික ආරක්ෂාව රඳා පවතින්නේ දියුණු වෙමින් පවතින ආර්ථිකයක් මත නේද? කාන්තා සහභාගීත්වය වැඩි කිරීම එම ආර්ථිකය වර්ධනය කිරීමට හොඳ ක්‍රමයකි. එය හුදෙක් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාව අනුව සාධාරණත්වය ඉටු කිරීමක් පමණක් නොවේ. ඔබේ රට කුමක් වුවත්, කාන්තා සහභාගීත්වය වැඩි කිරීම අපගේ ජාතික අවශ්‍යතාවකි. එය ජාතික ආරක්ෂක අරමුණකි.

මේ අතින් ශ්‍රී ලංකාව ඇත්තේ කොතැනක ද? මම එක්සත් ජනපදය ගැන මදක් සඳහන් කරන්නමි. නමුත් අපි සියල්ලෝම සිටින්නේ ශ්‍රී ලංකාවේයි. මෙහි සිටින බොහෝ දෙනෙක් ශ්‍රී ලාංකිකයන් වන අතර ඇත්ත වශයෙන්ම අපි ක්‍රියාත්මක වන්නේ මේ පරිසරය තුළයි. ඉතින්, අපි දැන් සිටින තැනින් පටන් ගනිමු.

ශ්‍රී ලංකාව අඩු කාන්තා ශ්‍රම සහභාගීත්වයේ කැපී පෙනෙන අඛණ්ඩ පැවැත්මක් පෙන්නුම් කර ඇති බව ලෝක බැංකුව වාර්තා කර තිබේ. සංසන්දනාත්මක ව, එකම වයස් කාණ්ඩයේ පිරිමි සියයට 75 ක් වැඩ කරන විට කාන්තාවන් සඳහා එය සියයට තිස් හයක් පමණි. එය ඉතා අඩු ප්‍රතිශතයකි. ඇත්ත වශයෙන්ම, මෙම සංඛ්‍යාව පහත වැටෙමින් පවතින බව. වාණිජ මණ්ඩලය දී ඇති සටහනේ දුටුවෙමි.

පසුගිය දශකය තුළ සමස්ත ආර්ථික වර්ධනය සහ දර්ද්‍රතාවය අවම කිරීම මැද පවා මෙම විෂමතාව පවතී. ශ්‍රී ලංකාවේ සියයට 36 ක කාන්තා සහභාගීත්වය ඉන්දියාවේ සියයට 32 ට වඩා ඉහළ අගයක් නමුත් එය ආර්ථික සහයෝගීතාව හා සංවර්ධනය සඳහා වූ සංවිධානයට (OECD) අයත් රටවල සාමාන්‍යය වන සියයට 64ත් අඩක් පමණක් වේ. එබැවින් කොතරම් හැකියාවක් පවතින්නේදැයි සිතා බලන්න. ඇත්ත වශයෙන්ම, ජනගහනයෙන් සියයට 50 ක් කාන්තාවන් යැයි සැලකූ විට අපට බොහෝ දුර යා හැකි බව පෙනේ.

ශ්‍රී ලංකා කාන්තාවන්ගෙන් තුනෙන් එකක් පමණක් ශ්‍රම බලකායට සහභාගී වීමට හේතු ගණනාවක් තිබේ. ඒ සියල්ල ජයගත හැකි යැයි මම සිතමි. සමහර විට කාලයත් සමඟ ඒ සියල්ල ජය ගත හැකියි.

ගෘහස්ථ භූමිකාවන් සහ වගකීම් පැහැදිලිවම කාන්තාවන් මත අසමාන ලෙස පැවරී තිබේ. එය අධ්‍යයන මගින් ද හඳුනාගෙන ඇත. කාන්තාවන්ගේ සංචලතාවයට සමාජය බාධා කරයි. ඔවුන් ශ්‍රම බලකායේ සිටින ස්ථානය අනුව එය ඉතා ගැටලු සහගත වේ. අධ්‍යාපනය යනු රැකියා වෙලදපොලවල් විසින් ඉල්ලා සිටින කුසලතා කාන්තාවන්ට ලබා දීම නොවේ. බඳවා ගැනීම, සේවයට ගැනීම සහ උසස් කිරීම වැනි කටයුතු වලදී ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව වෙනස් කොට සැලකීම ද හේතුවකි.

කාන්තාවන් ශ්‍රම බලකායට ඇතුළු වී පසුව පිටව යාමට හෝ ශ්‍රම බලකායට ඇතුළු වීමට උත්සාහ නොකිරීමට බොහෝ හේතු තිබේ. මෙම තත්වය ඇතිවීමට බොහෝ බාධක හේතු වන බව පෙනේ.

කෙසේ වෙතත්, අප සිතිය යුත්තේ ශ්‍රම බලකායේ සිටින කාන්තාවන් ප්‍රමාණය ගැන පමණක් නොවේ. පැහැදිලිවම ඉහළ ප්‍රතිශතයන් ප්‍රයෝජනවත් නමුත් අප අවධානය යොමු කළ යුත්තේ ප්‍රමාණය හා ගුණාත්මක බව අතර සමීකරණයටයි.

එබැවින්, එය සංඛ්‍යා පමණක් විය නොහැකි බවට අනතුරු ඇඟවීමට කැමැත්තෙමි. අපට වැඩිපුර කාන්තාවන් සඳහා රැකියා වැඩියෙන් අවශ්‍ය නොවේ. මම හිතන්නේ අපට අවශ්‍ය වඩා හොඳ රැකියා බවයි. අපට අවශ්‍ය වන්නේ එයයි. අපට අවශ්‍ය වඩා පරිපූර්ණ අවස්ථායි. අපට වඩා සවිබල ගැන්වීමේ භූමිකාවන් අවශ්‍යයි. කාන්තාවන්ට තම වෘත්තීය අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීමට පමණක් නොව, සමාජයට අර්ථවත් බලපෑමක් ඇති කළ හැකි ස්ථාන අවශ්‍යයි. එය හුදෙක් ලිපිකරු තනතුරු දහසක් එක්

කිරීමක් පමණක් නොව, කාන්තාවන්ට ඔවුන්ගේම කුසලතාවන් මගින් පත් විය හැකි ඉහළම මට්ටමට පැමිණිය හැකි බව සහතික කිරීමයි.

පහත මට්ටම්වලට තරුණියන් බඳවා ගැනීම පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවේ. එය අවස්ථාවක් ලබා දීමකි. ඔවුන් ඉහළට යන විට ඔවුන්ට සහයෝගය දැක්විය යුතු ආකාරය පිළිබඳව ද අප සොයා බැලිය යුතුය.

අපට කාන්තා නීතිඥයින් අවශ්‍යයි. අපට කාන්තා වඩු කාර්මිකයන් අවශ්‍යයි. අපට කාන්තා විධායක නිලධාරීන් සහ හෝටල් සුපර්වේදීන් අවශ්‍යයි. අපට කාන්තා ගුවන් නියමුවන් සහ වෛද්‍යවරුන් අවශ්‍යයි. අපට කාන්තා උපදේශකයින් සහ පුහුණුකරුවන් අවශ්‍යයි. අපට බොහෝ විට ත්‍රිරෝද රථ පැදවිය හැකි කාන්තාවන් පවා අවශ්‍ය විය හැකියි. අපට සැබවින්ම බැරෑරුම් හා වෘත්තීය භූමිකාවන්හි කාන්තාවන් අවශ්‍ය වන අතර, එම ශ්‍රේණිවලට සම්බන්ධ වීමට කාන්තාවන් සූදානම් කිරීම වැදගත් යැයි මම සිතමි.

එබැවින් මෙය සලකා බලන්න. එක්සත් ජනපදයේ, පෞද්ගලික අංශයේ ඉහළම සමාගම් (S&P) 1500 ජ්‍යෙෂ්ඨ විධායක තනතුරු වලින් කාන්තාවන්ට ලැබෙන්නේ සියයට 10 පමණි. ඇමරිකන් රජය මීට වඩා මදක් හොඳ තත්වයක් පෙන්නුම් කරමින් ජ්‍යෙෂ්ඨ සිවිල් සේවා රැකියා වලින් කාන්තාවන්ට සියයට 34 ක් ලබා දී ඇත. නමුත් තුනෙන් එකක් හෝ දහයෙන් එකක් ප්‍රමාණවත් නොවේ. එබැවින් එක්සත් ජනපදයේ සහ ශ්‍රී ලංකාවේ පෞද්ගලික හා රාජ්‍ය යන අංශ දෙකේ ම ඇත්තේ පසුගාමී තත්වයකි. මෙම තත්වය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා අපට විශාල අවකාශයක් තිබේ.

ඉතින්, අපි කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වය වැඩි කරන්නේ කෙසේද? අපි ප්‍රමාණය පමණක් නොව හොඳ ප්‍රතිඵල ලබා දෙන ගුණාත්මක භාවයක් ලබා ගන්නේ කෙසේ ද?

අපි ප්‍රශ්න දෙකක් විසඳිය යුතු වෙමු. මම ඒවා දෘඩාංග හා මෘදුකාංග ලෙස හඳුන්වමි.

දෘඩාංග යනු ආර්ථිකයේ හා ශ්‍රම බලකායේ ව්‍යුහාත්මක පරිසරයයි. දෘඩාංග යනු සමාන අයිතිවාසිකම් සහ සමාන අවස්ථා සහතික කරන කම්කරුනීති වේ. එය කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට ඔවුන්ගේ දුක්ගැනවිලි ඉදිරිපත් කිරීමට ඉඩ දෙන සාධාරණ නීති පද්ධතියකි. එය ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ජාතිය, ආගම හෝ

ජනවාර්ගිකත්වය නොසලකා සියලු දෙනාටම ගුණාත්මක අධ්‍යාපනය ප්‍රවර්ධනය කරන පාසල් පද්ධතියකි. ගොඩනැගිල්ලකට රාමුව වැදගත් වන්නා සේමේ දේවල් වැදගත් ය. මිනිස් සිරුරකට කොඳු නාරටිය වැදගත් වන ආකාරයට ආර්ථිකයට මෙම දෘෂ්ටාංග ද වැදගත් වේ.

දෘෂ්ටාංග ගැන කතා කිරීමට මම අනෙක් අයට ඉඩ දෙමි. තවද මෙම සාකච්ඡා මණ්ඩපයේමේ පිළිබඳව බොහෝ අදහස් ඇති බව මට විශ්වාසයි. මට ඇත්ත වශයෙන්ම අවශ්‍ය මෘදුකාංග ගැන අවධානය යොමු කිරීමටයි.

රැකියා ස්ථානයේ කාන්තාවන්ට බාධකයක් යැයි මා සිතන එක් ප්‍රධාන කාරණයක් වන්නේ අවිඥානික නැඹුරුවයි. මෘදුකාංග යනු අවසාන වශයෙන් ශ්‍රම බලකායේ කාන්තාවන් පිළිබඳ අපගේ ආකල්ප හා විශ්වාසයන් වේ. කාන්තාවන් සක්‍රීය කිරීම, දිරිගැන්වීම සහ සවිබල ගැන්වීම අපට අවශ්‍යයි. අවිඥානික නැඹුරුවක් ලෙස අප හඳුන්වන දෙය ජය ගැනීමට අප අපට ම අහියෝග කළ යුතුය. එය කුමක්දැයි ඔබ අසන්නට පුළුවන. සමහර විට ඔබ සමහරෙක් ඒ ගැන අසා ඇති. එය බොහෝ සාකච්ඡාවට භාජනය වූ මාතෘකාවක් මෙය අළුත් දෙයක් යැයි මම නොසිතමි, නමුත් ඔබ ඒ ගැන අසා ඇත්නම්, එය ඔබ බොහෝ දෙනෙක් අතේ දුරින් තබා ගෙන සිටින දෙයක් විය හැකියි.

අවිඥානික නැඹුරුව යනු මානසික ඒකාකෘතිකරණ ආකාරයකි. අවිඥානික නැඹුරුව බොහෝ විට නොදැනුවත්ව සිදු වන්නක් වුවද, එය ශ්‍රම බලකායට කාන්තාවන්ගේ පූර්ණ සහභාගීත්වයට ලබා ගැනීමට බාධාවක් වේ. එබැවින්, අවිඥානික නැඹුරුව පිළිබඳ උදාහරණ හයක් ඔබ සමග බෙදා ගැනීමට මට අවශ්‍යයි. මෙම උදාහරණ ගැන මම 'ලීන් ඉන්' ජාත්‍යන්තර සංවිධානයට ස්තූතිවන්ත වෙමි, නමුත් ඔබේ අන්තර්ක්‍රියා ගැන සිතන විට මෙම අවස්ථා සමහරක් ඔබ හඳුනා ගනු ඇතැයි මම සිතමි.

මෙම හය අතුරින් පළමුවැන්න වන්නේ කාර්ය සාධන නැඹුරුවයි. කාර්ය සාධන නැඹුරුව යනු අපි කාන්තාවන්ගේ ක්‍රියාකාරීත්වය අවතක්සේරු කිරීම සහ පිරිමින්ගේ ක්‍රියාකාරීත්වය අධිතක්සේරු කිරීමයි. එබැවින් මෙය සලකා බලන්න. ප්‍රධාන වාද්‍ය වෘත්තයක් සංගීතඥයන්ට ඇහුම්කන් දී ඔවුන් නොපෙනෙන තත්වයන් යටතේ ඇගයීම් කිරීමට උත්සාහ කළා. සංගීතඥයින් තිරයක් පිටුපස සිටි නිසා

ඇගයීම කරන අයට ඔවුන් පෙනුණේ නැහැ. එම තත්වය තුළ, පළමු වටය පසුකර යාමේ කාන්තාවන්ගේ හැකියාව සියයට 50 කින් වැඩි විය. ඉතින්, කාන්තාවක් රැකියාවෙන් සාර්ථක වූ විට ඔබ නොදැනුවත්වම එය පුරුෂ නායකත්වය සමඟ සම්බන්ධ කරනවාද? ඔබ එය දක්ෂතාවයට හෝ උත්සාහයට වඩා වාසනාවට ආරෝපණය කිරීමට පෙළඹෙනවාද? ඔබත් පිරිමි, කාන්තාවන්ට වඩා හොඳ සංගීතඥයින් බව උපකල්පනය කරන එම විනිසුරුවන්ට සමානද? පෙනුම ඉවත් කර සංගීතයට පමණක් සවන් දුන් විට කාන්තාවන් හොඳින් ක්‍රියා කරන බව තහවුරු විය. මෙය කාර්ය සාධන නැඹුරුව ලෙස හැඳින්වේ.

දෙවැන්න ආරෝපණ නැඹුරුව වන අතර එයින් අදහස් කරන්නේ පිරිමින්ගේ සාර්ථකත්වයට බොහෝ විට වැඩි ගෞරවයක් ලබා දෙන අතර කාන්තාවන්ගේ අසාර්ථකත්වයට වැඩියෙන් දොස් පැවරෙන බවයි. සිත්ගන්නා සුළු කරුණ නම්, කාන්තාවන් බොහෝ විට අනාවැකි පළ කරන්නේ තමන් කරන කාර්යය වඩා නරක ලෙස ඔවුන් ඉටු කරනු ඇති බවට වන අතර පිරිමින් අනාවැකි පළ කරන්නේ ඔවුන් සැබවින්ම කරනවාට වඩා හොඳින් ක්‍රියා කරනු ඇති බවයි. මට කාමරයේ කීප දෙනෙක් කට වසාගෙන සිතාසෙන හඬ ඇසේ. මේ සියල්ල අධ්‍යයනයන් ගෙන් තහවුරු වී ඇති කරුණයි, ඒවා මම හැඳූ ඒවා නොවේ. කෙසේ වෙතත්, ඔබත් මේවා ඔබේ සේවා ස්ථානයේ නිරීක්ෂණය කර ඇති.

ආරෝපණ නැඹුරුව බොහෝ විට දක්නට ලැබෙන්නේ රැස්වීම්වලයි. රැස්වීම් වලදී කාන්තාවන් කැමති කරවා ගැනීමට වැඩි ඉඩක් ඇති විට මෙම පක්ෂග්‍රාහී බව පෙන්නුම් කරයි. එක් අධ්‍යයනයක දී පුරුෂයින් හා ස්ත්‍රීන් යන දෙකොටස ම පිරිමින්ට වඩා කාන්තාවන්ට බාධා කළහ. කාන්තාවක් සැබවින්ම ඉටු කළ දෙයකට, සගයකු පුරුෂයෙකුට ගෞරවය දෙනු ඔබ අසා නැද්ද? පුරුෂයින් හා ස්ත්‍රීන් යන දෙවර්ගයම සිටි ඔබ සහභාගී වූ අවසන් රැස්වීම ගැන ඔබ කල්පනා කර තිබේද? ඔබ කොපමණ වාර ගණනක් බාධා කළේද? බාධා කිරීම් කළේ කවුද? මෙය ආරෝපණ නැඹුරුව ලෙස හැඳින්වේ.

තුන්වැන්න වන්නේ රුචිකත්ව නැඹුරුවයි. මෙම අවිඥානික පුරෝකථනයන් සමඟ කාන්තාවන් යම් ඒකාකෘති ක්‍රමයකට අනුකූල විය යුතු යැයි අපේක්ෂා කෙරේ. ඔවුන් කාරුණික හා සමාජශීලී විය යුතුය. එය කාන්තාවන් පහත් හා අප්‍රසන්න විය යුතු

යැයි කීම නොවේ. නමුත් කාන්තාවන් තිරසරව අදහස් ප්‍රකාශ කරන විට අපි ඔවුන්ට අඩු කැමැත්තක් දක්වන්නෙමු. රැකියා ස්ථානයේදී, රළු වචන භාවිතා කරමින් කාන්තාවන් විවේචනය කිරීමට වැඩි ඉඩක් තිබේ. අපි එවිට කියන්නේ ඔවුන් ඕනෑවට වඩා ආක්‍රමණශීලී හෝ ඔවුන් ඕනෑවට වඩා ලොකුකම් පෙන්වනවා කියායි. පිරිමි සම්බන්ධයෙන් මේ වචන යොදා නොගැනේ. ඇත්ත වශයෙන්ම, අපි පිරිමියෙකු ගැන කතා කරන විට ඔහු ආක්‍රමණශීලී යැයි කිවහොත් එය බොහෝ විට ප්‍රශංසාවකි. කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන් එය සම්පූර්ණයෙන්ම අනිත් පැත්ත වේ..

ඉතින් ප්‍රශ්නය මෙයයි. ශක්තිමත් නායකත්ව ගෞලියක් ඇති කාන්තාවකට ඔබ කවදා හෝ නිෂේධාත්මකව ප්‍රතිචාර දක්වා තිබේද? එසේත් නැතිනම් රැස්වීම්වලදී කෙළින් හා ස්ථිරව කථා කරන හෝ කණ්ඩායමක් තුළ එසේ කථා කරන කාන්තාවකට ඔබ ඝෘණාත්මක ලෙස ප්‍රතිචාර දක්වා තිබේ නම් එය රුචිකත්ව නැඹුරුව පිළිබඳ ප්‍රශ්නයකි..

මාතෘ නැඹුරුව මගේ ලැයිස්තුවේ නවත් එකකි. මාතෘ නැඹුරුව යනු විශේෂයෙන්ම දරුවන් ඇති කාන්තාවන් තුළ නම වෘත්තීය ගැන ඇත්තේ පිරිමින්ට වඩා අඩු කැපවීමක්ය යන උපකල්පනය මත පදනම් වූවකි. මෙම කාමරයේ කාන්තාවන් කී දෙනෙකුට දරුවන් සිටී ද? පිරිමින් කීදෙනෙකුට දරුවන් සිටීද? දෙමව්පියන් ලෙස පැමිණි කාන්තාවන් විශාල පිරිසක් මෙහි සිටී. නමුත් මට පිරිමින්ගෙන් යමක් විමසීමට ඉඩ දෙන්න, ඔබ ඔබේ දරුවන්ට ඔබේ බිරිඳට වඩා අඩුවෙන් හෝ ඔබ සමඟ මේසයේ වාඩි වී සිටින අනෙක් දෙමව්පියන්ට වඩා අඩුවෙන් ආදරය කරනවාද? නැහැ. මම හිතන්නේ පිරිමි හා ගැහැණු වන අපි හැමෝම අපේ දරුවන්ට සමානව ආදරය කරනවා. නමුත් සමහර විට අපි මිනිසුන් සමඟ සම්බන්ධ වන විට එම දැනුම අප සමඟ රැකියා ස්ථානයට ගෙන එන්නේ නැත.

පර්යේෂණ වලින් ඇත්ත වශයෙන්ම පෙනීයුම් කර ඇත්තේ මෙම මාතෘ නැඹුරුව, ප්‍රබලම ස්ත්‍රී පුරුෂ හේදය බවයි. එක් අධ්‍යයනයකින් හෙළි වූයේ රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේ දී කාන්තාවකට දරුවන් සිටින බව දැන ගත් විට කළමනාකරුවන් ඇය සේවයට ගැනීමට ඇති ඉඩකඩ සියයට 79 ක් අඩු වන බවයි. සියයට හැත්තෑවයක්. මෙයින් අදහස් කරන්නේ කාන්තාවකට දරුවන් සිටී නම් ඇයට රැකියාවක් ලබා ගත නොහැකි බව වන අතර එය කවුරුන් දන්නා කරුණකි. මෙම සියයට 79 ප්‍රතිශතය

අත්තෙන්ම විශාලයි. ඉතින්, ඔබ කවදා හෝ සිතුවාද ඔබ කාන්තාවකට නිවසේදී සාර්ථක වීමට උදව් කරන්නේ ඇයට අඩු අභියෝගාත්මක වැඩක් ලබා දීමෙන් කියා? නැතහොත් ව්‍යාපාරික චාරිකාවකට පිරිමි සගයකු යැවීමෙන්ද? මම උදව් කරන්න සූදානම්. මම දන්නවා මේක අමාරු දෙයක් බව. වැඩ කරන මව්වරුන්ට කටයුතු පහසු කරවීම අවශ්‍යයි. මෙය මාතෘ නැඹුරුවයි.

මේ සඳහා ඇති විසඳුම කුමක්ද? ස්ත්‍රීන්ට හා පුරුෂයින්ට සමාන අවස්ථා ලබා දීම සහ එය ඕනෑවට වඩා වැඩිනම් ඒ බව පැවසීමට ඔවුන්ට ඉඩ දීමද?. සෑම කෙනෙකුටම වෙනස් පවුල් තත්වයන් තිබේ. යමෙකුට හැසිරවිය හැකි දේ සහ ඔවුන්ට කළ නොහැකි දේ විනිශ්චය කිරීම නැතහොත් ඔවුන්ගේ ජීවිතයේ කුමන මොහොතකට ඔවුන් වැඩිපුර ඔවුන්ගේ කටයුතුවලට අවධානය යොමු කළ යුතු දැයි විනිශ්චය කිරීම පිටස්තරයෙකුට දුෂ්කර ය. ඔවුන් තම සහකරු හෝ සහකාරිය සමඟ දේවල් හසුරුවන ආකාරය ද එසේම වේ. නමුත් පවුලේ ළමයින් සිටින නිසා විවේකයක් ලබා දෙන්නේ යැයි ඔබ සිතන්නේ නම්, ඒ ගැන දෙවරක් සිතන්න.

මගේ ලැයිස්තුවේ අන්තිම එක සබඳතා නැඹුරුවයි. සබඳතා නැඹුරුව යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ අප නොදැනුවත්වම අපට සමාන පුද්ගලයන් කෙරෙහි අප ඇදී යෑමයි. මෙම සමානත්වය පෙනුම, විශ්වාස හෝ පසුබිම විය හැකියි. නිදසුනක් වශයෙන්, සේවකයන් බඳවා ගන්නා කළමනාකරුවන් තමන් ගැන සිහිපත් කරන අපේක්ෂකයින් සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡා සඳහා වැඩි කාලයක් ගත කරයි. අපි ඔවුන්ට වඩා කැමතියි. අප මෙන් පෙනෙන, අප මෙන් සිතන පුද්ගලයන් සමඟ කතා කිරීම අපට වඩාත් පහසුයි. උපදේශකයින්, ඔවුන් හා සමාන සගයන් වෙනුවෙන් වැඩි කාලයක් කැප කරයි. ඉතින් මෙය රැකියා ස්ථානයේ කාන්තාවන්ට බලපාන්නේ කෙසේද? එක්සත් ජනපදයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ නායකත්ව තනතුරු දරන කාන්තාවන් සුළු පිරිස පිළිබඳ සංඛ්‍යාලේඛන මම ඔබට කලින් ඉදිරිපත් කළෙමි. මම හිතන්නේ එය සියයට දහයක් හෝ සියයට 14 ක් වැනි ඉතා අඩු ප්‍රමාණයක්. පුරුෂයින් බොහෝ ජ්‍යෙෂ්ඨ නායකත්ව තනතුරු දරන විට සහ බොහෝ උපදේශකයින් සම්බන්ධතා පක්ෂග්‍රාහීත්වයෙන් පෙළෙන විට, ශ්‍රී ලංකාව සම්බන්ධයෙන්ද මෙය සත්‍ය වේ. ඔබේ ප්‍රධාන තනතුරුවල ද වැඩි වශයෙන් පිරිමින් සිටින විට කාන්තාවන්ට ඉහළට යාම වඩා දුෂ්කර ය. එම ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ ඇති සම්මතයට අනුකූල වන



ආකාරයේ පිරිමිත්ට හෝ වෙනත් අයට තිබිය හැකි සම්බන්ධතා ජාලය සහ උපදේශනය කාන්තාවන්ට නොමැත. මෙය රැකියා ස්ථානයේ කාන්තාවන් සවිබල ගැන්වීමට එරෙහිව ක්‍රියා කරන සබඳතා නැඹුරුවයි.

මම සිතන්නේ කාන්තාවන් අත්දකින්නේ මෙම පක්ෂග්‍රාහීත්වය පමණක් නොව ද්විත්ව වෙනස් ලෙස සැලකීමකි. සමහර විට ලැයිස්තුව ගැන අවසාන සිතුවිල්ල එය විය හැකියි.

එක්සත් ජනපදයේ මෙය වාර්ගික රේඛා ඔස්සේ බිඳී ඇති බව දැකිය හැකියි. එබැවින් කළු සහ හිස්පැනික් කාන්තාවන්ට විශේෂයෙන් ජ්‍යෙෂ්ඨ නායකත්වය නියෝජනය කිරීමට අවස්ථාව ලැබෙන්නේ සුදු පිරිමින්, සුදු ගැහැණුන් සහ වෙනත් පිරිමින්ට පසුවයි. ඔවුන් කාන්තාවන් වන අතර අපගේ ජන විකාසනයේ ඔවුන් සුළුතරයකි. ශ්‍රී ලංකාවේ, මෙම ද්විත්ව වෙනස් ලෙස සැලකීම කාන්තාවන්ට බලපාන්නේ ජනවාර්ගිකත්වය, ආගම, මව් භාෂාව ආදිය මතය. ඔබට මෙම සාධක එකකට වඩා තිබේ නම් ඔබට අහියෝගවලට මුහුණ දීමට සිදු වේ. සිතන ආකාරය, මා සඳහන් කළ මානසික ඒකාකෘති මත පදනම්ව කාන්තාවන්ට සේවා ස්ථානවලදී, ද්විත්ව ආකාරයට වෙනස් ලෙස සැලකීම සැබවින්ම තුවාලය පැර වීමකි.

ඉතින්, මම හිතන්නේ වීදුරුව අඩක් පිරී ඇති බැවින් ගැටලු විසඳිය හැකි බවයි. ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන් රැකියා ස්ථානයෙන් බැහැරව තබන සමහර ගැටලු මඟහරවා ගත හැකි බව මා කලින් සඳහන් කළෙමි. ගෙදර දොරේ වැඩ, කාන්තා භූමිකාවන් පිළිබඳ සමාජීය අවබෝධය වැනි ගැටළු පවා. කාලයත් සමඟ වෙනස් විය හැකි අතර අපටම අහියෝග කිරීමෙන් ඒවා විසඳා ගත හැකියි.

මේ නිසා අවිඥානික නැඹුරුව සම්බන්ධයෙන් චුවන් අපි අසරණ නොවෙමු. මෙය අපට ආමන්ත්‍රණය කළ හැකි දෙයකි. මම මේ ගැන විශේෂයෙන් ඔබ සමඟ කතා කරන්නේ ඔබේ උපකල්පනවලට අහියෝග කිරීමේ අදහසින් පමණක් නොව ඔබේ සේවා ස්ථානයේ මෙම දැනුම බෙදා ගැනීමටත් ඔබ පියවර ගනු ඇතැයි මම බලාපොරොත්තු වන බැවිනි.

නායකයින් වශයෙන් අපට අපගේ බලපෑම් ක්ෂේත්‍රයන්හි කාන්තාවන් සක්‍රීය කිරීමට, දිරිගැන්වීමට සහ සවිබල ගැන්වීමට හැකියි. අප තුළ සහ අප අවට සිටින අයගේ

අවිඥානික නැඹුරුව අපට හඳුනාගත හැකියි. අප එය හඳුනාගත් විට, අපට එය නැති කිරීමට පියවර ගත හැකියි. සමහර විට නැඹුරුව නම් කිරීම, හිතාමතාම ඒ ගැන සඳහන් කිරීම, ආදිය මගින් එහි බලය අඩු කළ හැකියි.

ඊළඟ වතාවේ ඔබ කාර්ය මණ්ඩල රැස්වීමක් පවත්වන විට, බාධා කරන්නේ කවුද සහ කොපමණ වාර ගණනක් බාධා කරන්නේදැයි ආදිය සොයා බලා, පසුව එම තොරතුරු අන් අය සමඟ බෙදාහදාගෙන, පවතින නැඹුරුව ගැන සංවාදයක් පවත්වන්න.

මාතෘ නැඹුරුව ගැන අන් අය සමඟ කතා කරන්න. ශ්‍රම බලකායේ පිරිමින් හා ගැහැණුන් අතුව සියලු දෙමව්පියන් එක්රැස් කර ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතා මොනවාද යන්න පිළිබඳව සාකච්ඡාවක් පවත්වන්න. එවිට එම සේවකයින්ට ප්‍රතිලාභ ලැබෙන්නේ කුමකින් ද යන්න පිළිබඳ ඔබේම උපකල්පනවලට අභියෝග කළ හැකියි.

රැකියා ස්ථානයේ ඔවුන්ගේ කාර්යයන් කාර්යක්ෂමව ඉටු කරන පිරිමින් සහ කාන්තාවන් ගැන විස්තර කරන විට වෙනස් වචන යොදා ගන්න. ඒ සඳහා හැඟීමවලින් තොර වචන භාවිතා කරන්න.

මම හිතන්නේ නායකයන් වශයෙන්, දෘඪාංග ගොඩ නැගීම සහ මෘදුකාංග ස්ථාපනය කිරීම අප සතු කාර්යයක් බවයි. සමානාත්මතාවයේ නෛතික හා ව්‍යුහාත්මක රාමුව නිර්මාණය කර අපගේ ආකල්ප හා ක්‍රියාවන් තුළින් එම රාමුවට ජීවය ලබා දිය යුතුය. මම එක්සත් ජනපද තානාපති කාර්යාලයේදී, ඇමරිකානුවන් සහ ශ්‍රී ලාංකිකයන් ගෙන් සමන්විත මගේ කණ්ඩායම සමඟ නැඹුරුව පිළිබඳ සංකල්ප බෙදාහදා ගැනීමෙන් මෙය කිරීමට උත්සාහ කරමි. අපගේ ශ්‍රම බලකාය තුළ අන්ත වශයෙන්ම වැඩි ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාවයක් ඇති කර ගන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව අපි සොයා බැලූ අතර අන්ත වශයෙන්ම කාන්තාවන් මෙහි ශ්‍රම බලකායෙන් බැහැරව තබන එකම බාධක වලට අපට මෙහිදී ද මුහුණ දීමට සිදුවී තිබේ. නමුත් අපගේ න්‍යාය පත්‍රයේ එය ඉහළ මට්ටමක ඇති අතර, ඔවුන්ගේ පූර්ණ හැකියාවන් අවබෝධ කර ගැනීමටත්, සංවිධානයක් ලෙස අපට එලදායි වීමටත් ඉඩ සලසන ආකාරයට එය කළමනාකරණය කළ යුතු වේ.

ස්ත්‍රීන් හා පුරුෂයන් සම්පූර්ණයෙන්ම එකට සහභාගී වන විට, අපගේ සමාජයන්, අපේ ආර්ථිකයන් සහ අපේ ජාතීන් අනිවාර්යයෙන් ම වඩා හොඳ තත්වයකට පත් වේ. මේ සඳහා දත්ත අපට සහාය වේ. නමුත් වෙනසක් ඇති කිරීමට පුද්ගලයන්ට අවශ්‍ය විය යුතු අතර යමක් සිදු වෙමින් පවතින බව හඳුනා ගත යුතුය. එබැවින් හුදෙක් සංඛ්‍යා සඳහා පමණක් බඳවා ගත යුතු නොවේ. කාන්තා සේවිකාවක් උපදේශනය කිරීම පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවේ. යමෙකු මේසය පිටුපස හෝ මහන මැෂිමක් පිටුපස හෝ වැඩපොළක් පිටුපස හෝ බස් රථයක් පැදවීම හෝ ඔවුන් කිරීමට යන ඕනෑම දෙයක් දෙස බලා සිටීම පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවේ. එය ඔවුන්ගේ අභිලාෂයන් තුළට ජීවය ලබා දීම සහ රැකියා ස්ථානයේ ඔවුන් පූර්ණ ලෙස සවිබල ගැන්වීම පිළිබඳව විය යුතුය. අවිඥානික නැඹුරුව තුරන් කරන තුරු එය සිදු නොවේ.

මෙම මාතෘකාව පිළිබඳ සාකච්ඡා වටයේ දී මෙන් ම ප්‍රශ්නෝත්තර සැසියේ දී ඔබ සමඟ වැඩිදුර සම්බන්ධ වීමට මම බලාපොරොත්තු වෙමි. මෙම අදහස් සමහරක් ඔබ සමඟ බෙදාහදා ගැනීමට අවස්ථාව ලබා දීම ගැන ස්තූතියි.