

தூதுவர் அலெய்னா பி. டெப்லிட்ஸ்

பிரதான உரை

அமெரிக்க வர்த்தக சம்மேளன குழு கலந்துரையாடல்

“பெண் தொழிலாளர்களை வலுவூட்டல்”

ஜூன் 25, 2019

தூதுவர் டெப்லிட்ஸ்: மாலை வணக்கம், இந்தத் தலைப்புத் தொடர்பில் நாம் கலந்துரையாடுவதற்கு எண்ணியுள்ள விடயத்துக்கு சில உணவை வழங்குவதில் நான் மகிழ்ச்சியடைகிறேன். நுஸ்ரெத் கூறியதைப்போன்று, நான் இந்தத் தலைப்பு தொடர்பில் ஆர்வம் கொண்டிருப்பதுடன், நாம் முதலில் சந்தித்தபோது அவர் இதனைக் கூறியிருந்தார், அதேநேரம், இதனை நாம் தொடர்ச்சியாகச் செய்துவருவதுடன், எனக்கு கிடைத்த சந்தர்ப்பத்தை நான் பயன்படுத்திக்கொண்டேன். எனது இதயத்துக்கு நெருக்கமான மற்றும் வெளிப்படையாக அருகிலுள்ள விடயமொன்றுக்கு என்னை ஈடுபடுத்தியமை குறித்து நன்றியைக் கூறிக்கொள்கிறேன்.

பணியிடங்களில் உள்ள பெண்களை வலுவூட்டும், ஊக்குவிக்கும், இயலச்செய்யக்கூடிய எண்ணங்களை பகிர்ந்துகொள்ள நான் விரும்புவதுடன், இலங்கையில் உள்ள சூழ்நிலையிலிருந்து தனிநபர்களாக எம்மால் என்ன செய்ய முடியுமோ அதனை அவ்வழியில் செய்ய வேண்டும். உங்கள் பணியிடத்தில் மற்றும் உங்களைச் சூழவுள்ள பகுதிகளில் மேற்கொள்ளக்கூடிய மாற்றங்களை ஏற்படுத்த உங்களால் என்ன செய்யமுடியும் என்பதை அறிந்துகொள்வதற்காகவே நீங்கள் இங்கு வந்திருப்பதாக நான் நினைக்கின்றேன். எனவே சில நிமிடங்கள் என்னுடன் பொறுத்திருங்கள், நான் அந்த இடத்திற்கு பிரவேசிக்கப் போகிறேன்.

தொழிற்படையில் பெண்களின் பங்குபற்றல் ஏன் தேசிய ரீதியில் அக்கறை காண்பிக்கப்படுகிறது என்பதில் ஆரம்பிக்க நான் விரும்புகின்றேன். இலங்கையின் தேசிய அக்கறை, அமெரிக்காவின் தேசிய அக்கறை மற்றும் ஏனைய நாடுகளின் தேசிய அக்கறையும் இதுவாகவுள்ளது.

தரவுகளை நாம் பார்த்தோம். அது மாத்திரமன்றி பெண்களின் வலுவான பங்களிப்பை உள்ளடக்குவது சாதாரண சமூகங்கள் மாத்திரமன்றி, விவேகமுடைய மற்றும் விழிப்பூட்டப்பட்ட சமூகமாக இருக்கும் என்ற அமெரிக்க வர்த்தக சம்மேளனத்தினால் வெளியிடப்பட்ட எண்ணக்கருக்களைக் கொண்ட அறிக்கையில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளது.

உலகத்தில் உள்ள சகல பொருளாதாரங்களும் தொழிற்படையில் பெண்களின் வீதாசாரத்தை அதிகரிப்பதன் ஊடாக முன்னேற்றத்தை பெற்றுக் கொள்வதற்கு விரும்புவதாக மக்கின்சியின் அண்மைய ஆய்வு சுட்டிக்காட்டுகிறது. இதுவே உண்மையாகும். குறிப்பிடத்தக்க விடயம் என்னவெனில் முழுமையான சாத்தியத்தைக் கொண்ட சூழ்நிலையில் தொழிற்படையில் ஆண்களுக்கு ஏற்ற மாதிரி பெண்களின் பங்குபற்றலானது, 2025ல் உலகளாவிய மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியில் ஏறக்குறை 28 ட்ரில்லியன் அமெரிக்க டொலர்களை சேர்க்கமுடியும். தொழிற்படைக்கு பெண்களை இணைப்பதன் ஊடாக இதனை அடையலாம். வேறெதுவும் இல்லை. இதுவே நிலைமையை மாற்றும் சூழலாகும் என நான் நினைக்கின்றேன். இதனாலேயே சகல நாடுகளும் இதனை நோக்கி முன் நகர்கின்றன.

எமது தேசிய வளமை – சில நிமிடங்கள் சிந்தியுங்கள் - எமது தேசிய வளமை, எமது தேசிய பாதுகாப்பு என்பன விருத்தியடையும் பொருளாதாரத்தில் தங்கியுள்ளது சரியா? பெண்களின் பங்களிப்பை அதிகரிப்பது பொருளாதார வளர்ச்சிக்கான சிறந்த வழியாகும். இது வெறுமனே பாலியல் சமத்துவத்தில் மாத்திரமில்லை. உங்கள் வீடு என எந்தவொரு நாட்டை அழைத்தாலும், பெண்களின் பங்களிப்பை அதிகரிப்பது எமது தேசிய முக்கியத்துவமாகும். இது தேசிய பாதுகாப்பை நோக்காகக் கொண்டது.

அப்படியாயின் இலங்கையில் நாம் எவ்விடத்தில் நிற்கின்றோம்? நான் அமெரிக்காவை கொஞ்சம் மேற்கோளாகக் கொள்ளவிருக்கின்றேன். எனினும், நாம் எல்லோரும் இங்கு இருக்கின்றோம், உங்களில் பெரும்பாலானவர்கள் இலங்கையர்கள், இதுவே எமது செயற்பாட்டு சூழலாகும். நாம் இப்போது எங்கு இருக்கின்றோமோ அங்கிருந்து ஆரம்பிப்போம்.

உலக வங்கியின் அறிக்கையில் இலங்கையானது குறைந்த பெண் தொழிலாளர் பங்களிப்பையே தொடர்ந்தும் காண்பித்து வருகிறது. பெண்களின் பங்குபற்றல் 36 வீதமாகக் காணப்படும் அதேநேரம், அதேயளவு வயதுடைய ஆண்களின் பங்கேற்பானது 75 வீதமாகவுள்ளது. இது மிகவும் குறைவாகவுள்ளது. அமெரிக்க வர்த்தக சம்மேளனத்தின் தகவல்களிலும் இந்த எண்ணிக்கை குறைந்தே செல்கிறது.

கடந்த தசாப்தத்தில் வறுமை ஒழிப்பு மற்றும் ஒட்டுமொத்த பொருளாதார வளர்ச்சியில் இந்த வேறுபாடு தொடர்ந்தும் காணப்படுகிறது. இலங்கையின் 36 வீதம் என்ற பெண்களின் பங்கானது இந்தியாவின் 32 வீத பங்களிப்பையும் விட உயர்வானதாகும். இது பொருளாதார ஒத்துழைப்பு மற்றும் அபிவிருத்திக்கான அமைப்பின் சராசரியில் அரைவாசியாகும். எவ்வாறான நிலைமை உள்ளது என்பதை நினைத்துப் பாருங்கள். மொத்த சனத்தொகையில் 50 வீதம் பெண்கள் என எடுத்துக் கொண்டால் இன்னும் எவ்வளவு தூரம் செல்லவேண்டும் என்பதை உங்களாலேயே பார்க்க முடியும்.

இலங்கை பெண்களில் மூன்றில் ஒரு பங்கினர் மட்டுமே தொழிற்படையில் பங்கெடுப்பதற்குப் பல காரணங்கள் உள்ளன. இவை அனைத்தையும் வெற்றிகொள்ள முடியும் என நான் நினைக்கின்றேன். அநேகமாக காலத்துக்கு ஏற்ப அவர்களால் வெற்றிகொள்ள முடியும்.

வீட்டுப் பணிகள் மற்றும் பொறுப்புக்கள் என்பன அளவுக்குமீறிய விதத்தில் பெண்களுக்கே செல்கின்றன. இதுவும் ஆய்வொன்றின் மூலம் அடையாளம் காணப்பட்டுள்ளது. பெண்களின் நடமாட்டம் தொடர்பில் சமூகம் கட்டுப்பாடுகளை விதித்துள்ளது. இது பிரச்சினைக்குரியது, தொழிற்படையில் அவர்கள் தங்கியிருக்க வேண்டியுள்ளது. தொழில் சந்தை எதிர்பார்க்கும் திறன்களை கல்வி பெண்களுக்கு வழங்கவில்லை. பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்தும்போதும் அவர்களுக்கு பதவி உயர்வுகளை வழங்கும்போதும் பாலியல் ரீதியான பாரபட்சம் காட்டப்படுகிறது. இதுபோன்ற பல காரணிகளால் பெண்கள் தொழிற்படைக்குள் இணைவதற்கு அல்லது இணைவது பற்றி சிந்திப்பதற்கு முன்வருவதில்லை.

எனவே இது வெறுமனே இலக்கங்களாக இருக்க முடியாது என்பதை நான் இங்கு எச்சரிக்கையுடன் முன்வைக்கின்றேன். வெறுமனே பெண்களுக்கு மேலும் தொழில்கள் தேவையில்லை. சிறந்த தொழிலொன்றையே நாம் பார்க்கவேண்டும் என நான் கருதுகின்றேன். இதுவே எமக்குத் தேவையாகும். நிறைவேற்றக்கூடிய மேலும் பல வாய்ப்புக்களே எமக்குத் தேவை. வலுப்படுத்தக் கூடிய பதவிகளே தேவை. பெண்கள் வாழ்க்கையில் இலக்கை அடைவதற்கு மாத்திரமன்றி சமூகத்தில் அர்த்தமுள்ள வகையில் தாக்கத்தைச் செலுத்தக்கூடியவர்களாக இருக்க வேண்டும். எழுது வினைஞர் பதவிகளுக்கு ஆயிரம் பேரை இணைப்பதாக இருக்கக்கூடாது, பெண்கள் தமது திறமையை காண்பித்து உயர்ந்த மட்டத்துக்குச் செல்வது உறுதிப்படுத்தப்படுவதாக இருக்க வேண்டும்.

இறுதிப் பகுதியில் இருந்துகொண்டு இளம் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவது போதுமானதாக இருக்காது. அது ஒரு வாய்ப்பாகும். அவர்களின் வளர்ச்சிக்கு எவ்வாறு உதவ முடியும் என்பதையும் நாம் பார்க்கவேண்டும்.

பெண் சட்டத்தரணிகள், பெண் தச்சுத்தொழிலாளர்கள், பெண் நிறைவேற்று அதிகாரிகள் மற்றும் பெண் சமையல் நிபுணர்கள், பெண் விமானிகள், பெண் வைத்தியர்கள், பெண் ஆலோசகர்கள், பெண் பயிற்றுவிப்பார்கள் எமக்குத் தேவை. முச்சக்கரவண்டி செலுத்தக் கூடிய பெண் சாரதிகள் என பல துறைகளில் பெண்களின் தேவை உள்ளது. துறைசார் பதவிகளில் பெண்கள் அவசியமாக இருப்பதுடன், அவ்வாறான நிலைகளுக்குப் பெண்களைத் தயார்ப்படுத்துவது முக்கியமாகும்.

எனவே, இதனைக் கவனத்தில் கொள்ளவும். அமெரிக்காவில் தனியார் துறையில் உள்ள பட்டியலிடப்பட்ட 1500 கம்பனிகளில் சிரேஷ்ட நிறைவேற்று பதவிகளில் 10 வீதமான பெண்களே இருக்கின்றனர். அமெரிக்க அரசாங்கம் சற்று முன்னேற்றகரமாக உள்ளது. சிரேஷ்ட சிவில் சேவை பதவிகளில் 34 வீதமான பெண்கள் உள்ளனர். ஆனால், மூன்றில் ஒன்றோ அல்லது பத்தில் ஒரு பங்கோ உண்மையில் போதுமானதாக இல்லை. எனவே, இலங்கை மற்றும் அமெரிக்காவின் தனியார் மற்றும் அரசாங்கத் துறையில் குறை காணப்படுகிறது. இதனை முன்னேற்ற எமக்கு நிறைய இடமுள்ளது.

அப்படியாயின் பெண்களின் பங்களிப்பை நாம் எப்படி அதிகரிக்க முடியும்? வெறுமனே எண்ணிக்கையில் அன்றி, தரமான நிலையை எவ்வாறு எம்மால் அறுவடை செய்ய முடியும்?

இரண்டு விடயங்களை நாம் தீர்க்க வேண்டியுள்ளது. அவற்றை நான் மென்பொருள் மற்றும் வன்பொருள் என அழைக்கின்றேன்.

வன்பொருள் என்பது பொருளாதாரம் மற்றும் தொழிற்படையின் அமைவிட சூழலாகும். சமமான உரிமை மற்றும் சமமான வாய்ப்புக்களை உறுதிப்படுத்தும் தொழிலாளர் சட்டம் வன்பொருளாகும். பெண்கள் மற்றும் ஆண்கள் அவர்களின் மனக்குறைகளுக்கு அமைய பணிக்கு சேர்க்கும்போது நியாயத்தை உறுதிப்படுத்தும் சட்டரீதியான பொறிமுறையாகும். இது ஒரு பாடசாலை முறைமையாகும், சகல மாணவர்களுக்கும் பாலியல், இன, மத, குல பேதமின்றி தரமான கல்வியை ஊக்குவிப்பதாகும். கட்டடமொன்றுக்கு சட்டகம் அவசியம் என்பதைப்போல இவை முக்கியமானவை. மனித உடலுக்கு முதுகெலும்பு அவசியம் என்பதைப் போல. இதுவே வன்பொருளாகும்.

ஏனையவர்கள் இந்த வன்பொருள் தொடர்பில் கதைப்பதற்கு நான் இடமளிக்கப்போகின்றேன். இந்தக் குழுவில் உள்ளவர்களுக்கு மேலும் பல கருத்துக்கள் இருக்கலாம். நான் உண்மையில் மென்பொருள் பக்கத்தில் கவனம் செலுத்தவே விரும்புகின்றேன்.

முக்கிய விடயங்களில் ஒன்றாக, வேலைத்தளங்களில் பெண்களுக்கு காணப்படும் தடையாக தன்னுணர்வற்ற பக்கச்சார்புத் தன்மை காணப்படுகிறது என நான் நினைக்கின்றேன். தொழிற்படையில் பெண்கள் தொடர்பில் நாம் கொண்டுள்ள நம்பிக்கை மற்றும் எமது நடத்தையே இறுதியில் மென்பொருளாகும். பெண்களுக்கு சக்தியளிக்கவும் ஊக்கப்படுத்தவும் வலுவூட்டவும் நாம் செயற்பட வேண்டும். தன்னுணர்வற்ற பக்கச்சார்புத் தன்மையிலிருந்து விடுபட நம்மை நாமே சவாலுக்கு உட்படுத்த வேண்டும். அது என்ன? என நாம் எமக்குள் கேட்க வேண்டும். உங்களில் சிலர் இதனைக் கேள்விப்பட்டிருக்கலாம். இதுவே கலந்துரையாடலின் தலைப்பாகும். இது ஒரு புதிய விடயமென நான் கருதவில்லை.

தன்னுணர்வற்ற பக்கச்சார்புத் தன்மையானது ஒரே மாதிரியான மனோநிலையின் வெளிப்பாடு என்பதுடன், இந்த நிலைமையானது குறைவாகவே தற்செயலான செயற்பாடாகிறது. இது தொழிற்படையில் பெண்களின் முழுமையான பங்குபற்றலுக்கு தடையாகிறது. தன்னுணர்வற்ற பக்கச்சார்புத் தன்மை தொடர்பில் ஆறு உதாரணங்களைப் பகிர்வதற்கு நான் விரும்புகின்றேன். இந்த உள்ளோக்கைத் தந்த லீன் இன் சர்வதேச அமைப்புக்கு நன்றியைக் கூறுகின்றேன். உங்கள் ஈடுபாட்டைப் பற்றி சிந்திக்கும்போது இதில் சில விடயங்களை அடையாளம் காண்பீர்கள் என்ற கருதுகின்றேன்.

இந்த ஆறு விடயங்களில் செயல்திறன் சார்பு முதலாவதாக உள்ளது. செயல்திறன் சார்பு என்பது பெண்களின் செயல்திறனை குறைவாகவும், ஆண்களின் செயல்திறனை மிகையாகவும் நினைக்கின்றோம். எனவே, இதனை கவனத்தில் கொள்ளவும். பிரபல இசைக்குழுவொன்று இசைக்குழுவினரைப் பார்க்கமுடியாதவாறு இசையை வெளிப்படுத்த முயற்சித்தது. திரையொன்றின் பின்னால் இசைக் குழுவினரை அமர்த்தியது. இந்த சூழலில் பெண்களின் சிரமத்தினால் இடம்பெற்ற அந்த இசைவெளிப்படுத்தின் முதலாவது சுற்று 50 வீத அதிகரிப்பை கடந்தது. எனவே வேலையில் பெண்களின் தலைமைத்துவத்தில் வெற்றியடையும்போது உங்களை அறியாமலே ஆண்கள் இணைந்துகொள்கின்றனரா? திறன் அல்லது முயற்சி என்பதைவிட அதிர்ஷ்டம் என்பதை சாட்டுவதற்கு முனைவீர்களா? இசைவெளிப்பாட்டை கேட்கும் மற்றும் பார்க்கும் நடுவர்களைப்

போன்று நீங்களும், பெண்களைவிட ஆண்கள் சிறப்பாக இசைத்திருப்பார்கள் எனக் கருதுகின்றீர்களா? தடைகள் நீக்கப்பட்டு இசையை மாத்திரம் வைத்துப் பார்க்கும்போது பெண்களின் கச்சேரி சற்று நன்றாக இருந்ததா? இதுவே பக்கச்சார்பான செயல்திறனாகும்.

இரண்டாவது பண்புக்கூற்று சார்பைக் கொண்டது. அதாவது ஆண்கள் வெற்றிக்காக அதிக பாராட்டுக்களைப் பெறுவார்கள், பெண்கள் தோல்விகளுக்காக குற்றச்சாட்டுக்களையே பெறுவார்கள். இதில் ஆவர்த்துக்குரிய விடயம் என்னவெனில், தமது வேலை மோசமாகவிருக்கும் என பெண்கள் முன்கூட்டியே தீர்மானித்துவிடுவார்கள், அதேநேரம் தமது வேலை சிறப்பானதாக இருக்கும் என எண்ணுவார்கள். இந்த அறையில் சிரிப்பொலியை கேட்க முடிகிறது. இது இதனை ஏற்படுத்தவில்லை, ஆய்வுகளில் கண்டுபிடிக்கப்பட்ட விடயமாகும். இதனை உங்கள் பணியிடங்களில் நீங்கள் அவதானித்திருக்கலாம்.

இந்த அடிப்படையானது கூட்டங்களில் வெளிப்படும். கூட்டங்களில் பெண்கள் அதிகமாகப் பேசுவார்கள் என்ற நிலைப்பாடு உள்ளது. கூட்டமொன்று நடைபெறும்போது ஆண்களும் பெண்களும், பெண்கள் உரையாற்றும்போது இடையூறு செய்வார்கள், எனினும், ஆண்கள் பேசும்போது இது குறைவாகவே இருப்பதாக ஆய்வொன்று கூறுகிறது. பெண் ஒருவரால் முடிக்கப்பட்ட விடயத்துக்கு ஆண் ஒருவருக்கு பாராட்டு தெரிவிப்பது பற்றி நீங்கள் கேள்வியுற்றுள்ளீர்களா? ஆண்களும் பெண்களும் பங்குகொண்டு நீங்கள் கலந்துகொண்ட இறுதி கூட்டத்தைப் பற்றி சிந்தியுங்கள், எத்தனை தடைகள் நீங்கள் இடையூறு செய்திருப்பீர்கள் அல்லது உங்களை இடையூறு செய்திருப்பார்கள், யார் இதனைச் செய்தார்கள்? இதனையே பண்புக்கூற்று சார்பு எனக் கூறுகின்றோம்.

மூன்றாவது ஒத்தத்தன்மை சார்பாகும். இது பெண்கள் குறிப்பிட்ட ஒரே மாதிரியானவர்கள் என்ற எதிர்பார்ப்புக் கொண்ட தன்னுணர்வற்ற ஒருதலைப் பட்சமான நிலைப்பாடாகும். அது ஒரு வகையான மற்றும் இனவாதமானது. அதாவது பெண்கள் இழிவான மற்றும் விரும்பத்தகாதவர்கள் எனக் கூறவில்லை, ஆனால் பெண்கள் தம்மை வறுமையுடையவர்கள் போது நாம் குறைவாகவே அதனை விரும்புவோம். பணியிடங்களில் நாம் கடுமையான வார்த்தைகளைப் பயன்படுத்தி பெண்களை விமர்சிப்பதற்கே அதிகம் முயற்சிப்போம். அவர்கள் ஆக்கிரமிப்பு செலுத்துகின்றனர் அல்லது அதிகாரத் தன்மையுடையவர்கள், வசனப் பிரயோகம் ஆண்களுக்கு மாத்திரம் ஏற்புடையது என நாம் கூறப்போகின்றோம். உண்மையில், ஆண்கள் பற்றிக் கதைக்கும்போது அவர்களை அதிகாரம் மிக்கவர்கள் எனக் கூறுவது அவர்களுக்கு பாராட்டாக அமைகிறது. எனினும், இது தலைகீழானது.

இங்கேயொரு கேள்வியுள்ளது. பலமான தலைமைத்துவ முறையினால் நீங்கள் எப்போதாவது பெண்களுக்கு எதிர்மறையான விதத்தில் எதிர்வினையாற்றியுள்ளீர்களா? அல்லது கூட்டமொன்றில் அல்லது நேடியாக பெண் ஒருவர் பேசும்போது அல்லது நேருக்கு நேரனா கலந்துரையாடல்களின்போது? அப்படிச் செய்திருந்தால் அது ஒத்தத்தன்மை சார்பாகும்.

தாய்க்குரிய சார்பு எனது பட்டியலில் அடுத்ததாகும். ஆண்களைவிட பெண்கள் தமது வேலைகளில் குறைந்தளவு அர்ப்பணிப்பையே காண்பிக்கின்றனர் என்ற தவறான நிலைப்பாடு தாய்க்குரிய சார்பில் குறிப்பாக பிள்ளைகளைக் கொண்டிருக்கும் சந்தர்ப்பத்தில் காணப்படுகிறது. இந்த அறையில் உள்ள பெண்களில் எத்தனைபேருக்கு பிள்ளைகள் உள்ளனர்? எத்தனை ஆண்களுக்குப் பிள்ளைகள் உள்ளனர்? இங்கு வந்திருப்பவர்களில் பல பெண்கள் பெற்றோராக வந்துள்ளனர். ஆண்களிடம் நான் கேட்கின்றேன், உங்களின் மனைவியைவிட பிள்ளைகளை நேசிக்கின்றீர்களா அல்லது உங்கள் மேசையில் அமர்ந்திருக்கும் ஏனைய பெற்றோரைவிட குறைவாக நேசிக்கின்றீர்களா? இல்லை. நாம் அனைவரும் குடும்பத்தில் மரியாதை வைத்திருப்பதுடன், எமது பிள்ளைகளை சமமாக நேசிக்கின்றோம். இந்த நிலைப்பாட்டை பணியிடத்தில் ஏனையவர்களுடன் பணியாற்றும்போது நாம் கொண்டுவருவதில்லை.

தாய்க்குரிய சார்பு என்பது பாலின பக்கச்சார்பில் பலமானதொரு விடயமாக இருப்பதை ஆய்வுகள் காண்பித்துள்ளன. ஒரு பெண்ணை வேலைக்கு அமர்த்தும்போது

அவருக்குப் பிள்ளைகள் இருந்தால் அவர் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுவதற்கான வாய்ப்பு 79 வீதம் குறைவானதாகவே இருக்கும் என்பது முகாமையாளர்களிடம் நடத்திய ஆய்வொன்றில் கண்டறியப்பட்டது. எழுபத்தி ஒன்பது வீதம் அப்படியாயின் பெண் ஒருவருக்குப் பிள்ளைகள் இருந்தால் அவருக்கு வேலையொன்றைப் பெற்றுக்கொள்வது சாத்தியமற்றதாகிறது. உண்மையில் 79 வீதம் என்பது பாரியதொரு வீதமாகும். வீட்டை வெற்றிகரமாக நடத்திச்செல்லும் பெண் ஒருவருக்கு குறைந்த சவால் மிக்க வேலையை வழங்கி நீங்கள் பெண்களுக்கு உதவுவதாக எப்போதாவது சிந்தித்துள்ளீர்களா? அல்லது ஆண் சகபாடி ஒருவரை உத்தியோகபூர்வ விஜயத்துக்கு அனுப்பியுள்ளீர்களா? இதில் நான் உதவப்போகின்றேன். இது சிக்கலானது. அவர் வேலைக்குச் செல்லும் தாய் என்பதால் அவருக்கான வேலையை நான் இலகுவாக்கப் போகின்றேன். இதுவே தாய்க்குரிய சார்பாகும்.

இதற்கு என்ன தீர்வு? ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் சமமான வாய்ப்புக்களை வழங்கிவிட்டு எது அதிகமானது என அவர்களைக் கூறச்சொல்லுவோம். அனைவரும் மாறுபட்ட குடும்ப சூழலைக் கொண்டிருப்பார்கள். அவர்களால் எதனை கையாள முடியும் எதனைக் கையாள முடியாது என வெளிநபர் ஒருவரால் தீர்ப்புக்கூறுவது கடினமானது. அவர்கள் தமது வாழ்க்கைத் துணையுடன் எவ்வாறு கையாளுகின்றனர் என்பதில் உள்ளது. குடும்பத்திலுள்ள பிள்ளைகள் ஈடுபாடு காண்பிப்பதால் நீங்கள் ஓய்வொன்றை வழங்குவதாக நீங்கள் கருதினால் இரண்டு தடவை அதுபற்றிச் சிந்திக்கவும்.

இணக்கச் சார்பு என்பது எனது பட்டியலில் உள்ள இறுதி விடயமாகும். எம்மைப்போன்று இருக்கும் நபர்களை எம்மை அறியாமலேயே ஈர்த்துக்கொள்கின்றோம். எம்மைப்போன்ற தோற்றம், நம்பிக்கை அல்லது பின்புலம் உள்ளவர்களை. உதாரணமாக, பணியிடத்துக்கு ஆட்களைச் சேர்ப்பதற்காக நேர்முகப் பரீட்சை நடத்தும் முகாமையாளர்கள் தம்மை நினைவுபடுத்தும் நபர்களிடம் அதிக நேரம் எடுத்துக்கொள்வார்கள். அதனைப் போன்று பல விடயங்கள் உள்ளன. எம்மைப் போன்ற நிலைப்பாட்டில் உள்ள நபர்களுடன் பேசும்போது எம்மைப்போன்று ஆறுதலாக உணர்கின்றோம். தம்மைப்போன்று இருப்பவர்களுக்கு ஆசான்கள் அதிக சக்தியாக இருப்பார்கள். அப்படியாயின் பணியிடங்களில் பெண்களை இது எவ்வாறு பாதிக்கும்? அமெரிக்காவில் குறைந்த எண்ணிக்கையிலான பெண்களே நிறைவேற்று அதிகாரப் பதவிகளில் இருப்பது பற்றிய புள்ளிவிபரங்களை நான் முன்னர் உங்களுக்கு வழங்கியிருந்தேன். பத்தோ, பதிநான்கோ வீதம், அது மிகவும் குறைவானது. சிரேஷ்ட தலைமைத்துவப் பதவிகளில் அதிகம் ஆண்கள் இருப்பதால், பல வழிகாட்டிகள் இணக்கச் சார்பினால் பாதிக்கப்படுகின்றனர். இலங்கையிலும் பிரதான ஆசனங்களில் ஆண்களே இருக்கின்றனர். இது பெண்கள் முன்னோக்கிச் செல்வதற்கு கடினமாக இருக்கின்றது. பெருநிறுவன காலாசாரத்தில் ஆண்களுடன் பணியாற்றவேண்டியிருப்பதால் அவர்களுக்கு போதிய தொர்புகள் இல்லாமை போன்ற பிரச்சினைகள் காணப்படுகின்றன. பணியிடங்களில் பெண்களை வலுப்படுத்துவதற்கு எதிராக இது காணப்படுகிறது.

பெண்களின் அனுபவம் என்பதை வெறுமனே இந்த சார்புகளாக நான் கருதவில்லை, இது இரட்டை பாகுபாடாகும். இது எனது பட்டியலில் இறுதிக் கருத்தாக இருக்கலாம்.

அமெரிக்காவில் இனரீதியான எல்லைகளும் காணப்படுகின்றன. எனவே கறுப்பு மற்றும் இலத்தீன் அமெரிக்க பெண்கள் குறிப்பாக சிரேஷ்ட தலைமைத்துவத்தை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தமாட்டார்கள், எனினில், அவர்கள் வெள்ளை நிற ஆண்கள் மற்றும் வெள்ளைநிற பெண்களுக்கு கீழ்ப்பட்டவர்கள். அவர்கள் பெண்கள் என்பதுடன், எமது மக்கள் தொகையில் அவர்கள் சிறுபான்மையினர். இலங்கையில் இது இரண்டு மடங்கு பாகுபாடாக உள்ளது. இனம், மதம், தாய்மொழி போன்றவற்றால் பெண்கள் பாதிக்கப்பட்டிருப்பார்கள் என நான் நினைக்கின்றேன். இவற்றில் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட விடயம் இருந்தால் நீங்கள் சில சாவல்களை எதிர்கொள்ளவேண்டியிருக்கும். பல்வேறு சிந்தனைகளால் பணியிடம் பெண்களுக்கு எதிரான பக்கச்சார்பு நிலையைக் கொண்டுள்ளது. ஒருபக்கமான மனோரீதியான சிந்தனைகள் இந்த நிலைமையை மேலும் மோசமாக்கி பக்கச்சார்புத் தன்மையை அதிகரிக்கும்.

எனவே, தண்ணீர் குவளை அரைவாசி நிரம்பியிருப்பதுடன், பிரச்சினைகள் தீர்க்கப்பட முடியும். இலங்கை பணியிடங்களில் பெண்களுக்கு காணப்படும் பிரச்சினைகளிலிருந்து வெற்றிபெற நான் முன்னர் சில விடயங்களைச் சுட்டிக்காட்டியிருந்தேன். இவை காலப்போக்கில் நிலைமைகளை மாற்ற முடியும் என்பதுடன் எம்மை நாமே சவாலுக்கு உட்படுத்திக் கொள்ளலாம்.

எனவே, எம்மையறியாத பக்கச்சார்புத் தன்மையால் நாம் உதவியற்றவர்களாக இருக்க முடியாது. எம்மால் தீர்க்கப்படக் கூடிய விடயமாகும். இந்த விடயத்தை நான் குறிப்பாக உங்களிடம் பேசுவது ஏனெனில், உங்கள் சொந்த நிலைப்பாட்டை மாற்றுவது மாத்திரமன்றி, இவ்விடயங்களை உங்கள் பணியிடங்களில் பகிர்ந்துகொள்வீர்கள் என்றும் நினைக்கின்றேன்.

தலைவர்கள் என்ற ரீதியில் நாம் செல்வாக்குச் செலுத்தக்கூடிய சூழலில் பெண்களை வலுவூட்டுவதற்கும் அவர்களை ஊக்குவிப்பதற்கும் முடியும். எம்மை அறியாமலே எமக்குள் காணப்படும் பக்கச்சார்புத் தன்மை மற்றும் எம்மைச் சுற்றியுள்ளவர்களிடம் காணப்படும் அவ்வாறான தன்மையை அடையாளம் காண முடியும். அவ்வாறு அடையாளம் கண்டால் அந்நிலைமையை மாற்றுவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கலாம். சில சமயம் பக்கச்சார்புத் தன்மையை பெயரிட்டு வேண்டுமென்றே கூறினாலும், அதன் அதிகாரத்தை உடைத்து ஆச்சரியங்களை ஏற்படுத்தலாம்.

அடுத்தமுறை நீங்கள் பணியாளர்களுடன் கூட்டத்தை நடத்தும்போது யார் யாருக்கு இடையூறு ஏற்படுத்துகின்றார்கள், எந்தளவுக்கு இடையூறு ஏற்படுத்துகின்றார்கள் என்பதை குறிப்பிட்ட நபர்களுடன் பகிர்ந்துகொண்டு, பக்கச்சார்புத் தன்மை தொடர்பில் கலந்துரையாடல்களை நடத்தவும்.

தாய்க்குரிய சார்பு தொடர்பில் ஏனையவர்களுடன் கலந்துரையாடுங்கள். பணியிடத்தில் உள்ள பெற்றோரை அதாவது ஆண், பெண் என இரு தரப்பினரையும் அழைத்து அவர்களுக்கு காணப்படும் சவால்கள் மற்றும் அவர்களின் தேவைகளை கலந்துரையாடுங்கள்.

பணியிடத்தில் ஆண் மற்றும் பெண்களை விவரிக்கும்போது வித்தியாசமான மொழிநடைகளைப் பயன்படுத்துவதுடன், அவர்களின் பணிகளை ஒப்பீட்டுப் பார்க்கும் வகையிலோ அல்லது அவர்களின் உணர்வுகளைத் தூண்டும் வகையிலான சொற் பிரயோகங்களை தவிர்க்கவும்.

தலைவர்கள் என்ற ரீதியில் சரியான வன்பொருளை அமைத்து அதற்கான மென்பொருளை நிறுவிக்கொள்ள வேண்டும் என நினைக்கின்றேன். சமத்துவம் தொடர்பில் நாம் சட்ட மற்றும் கட்டமைப்பு சட்டகமொன்றை தயாரிப்பதுடன், எமது வாழ்க்கையை அந்தக் கட்டமைப்புக்கு அமைய கொண்டுசெல்லவேண்டும். தூதரகத்தில் நான் எனது குழுவினருடன்- இலங்கை மற்றும் அமெரிக்கர்கள்- இதனை முயற்சிசெய்து பார்த்துள்ளேன். பக்கச்சார்பு தொடர்பான நிலைப்பாட்டை அவர்களுடன் பகிர்ந்துள்ளேன். தொழிற்படையில் பாலின சமத்துவத்தை எவ்வாறு பெருமளவில் உறுதிப்படுத்தலாம் என்பதில் கவனம் செலுத்துவதுடன், பணியிடங்களில் பொதுவாகக் காணப்படும் பெண்களுக்கான தடைகளை எதிர்கொள்ளவது குறித்தும் அவதானம் செலுத்த வேண்டும். இதனை எமது நிகழ்ச்சிநிரலில் உயர்ந்த இடத்தில் வைப்பதுடன், நிறுவனம் உற்பத்தித் திறன் வாய்ந்ததாக செயற்படுவதற்குத் தேவையானவர்களின் முக்கியத்துவத்தை உணரும் வகையில் அதனை முகாமைத்துவம் செய்யவேண்டும்.

எமது சமூகம், எமது பொருளாதாரம் போன்வற்றில் ஆண்களும் பெண்களும் முழுமையாக இணைந்து பங்கெடுத்தால் எமது நாடு நிச்சயமாக சிறந்ததொரு இடத்துக்குச் செல்லும். இதற்கு எமது தரவுகள் உதவியாகவிருக்கும். இந்த மாற்றத்துக்கு தனிநபர்கள் இணைந்து செயற்பட்டால் ஏதாவது ஒன்று முன்னெடுக்கப்படுகின்றது என்பதை அறியமுடியும். வெறுமனே வேலைக்கு அமர்த்துதல் மாத்திரம் போதுமானது அல்ல, பெண்களை வழிகாட்டிகளாக்குவது மாத்திரம் போதுமானது அல்ல. மேசைகளுக்குப் பின்னால் அல்லது தையல் இயந்திரங்களுக்குப் பின்னால் அல்லது பஸ் சாரதியாக ஒருவரைப் பார்ப்பது மாத்திரம் போதுமானது அல்ல. பணியிடங்களில் அவர்களை முழுமையாக ஊக்கமளித்து அவர்களின் அபிலாஷைகளை வாழ்க்கையின் மூச்சாக மாற்றவேண்டும். தன்னுணர்வற்ற பக்கச்சார்புத் தன்மையானது ஒழிக்கப்படும் வரை அது நடக்காது.

குழு கலந்துரையாடல் மற்றும் கேள்வி பதில் நேரத்தில் இத்தலைப்புத் தொடர்பில் உங்களுடன் கருத்துப் பரிமாற்றங்களை நடத்துவதற்கு நான் எதிர்பார்க்கின்றேன். எனது எண்ணங்களை பகிர்ந்துகொள்வதற்கு வழங்கிய சந்தர்ப்பதற்கு நன்றி கூறுகின்றேன்.