තානාපතිනී ඇලයිනා බී. ටෙප්ලිට්ස්

කාන්තා ව්‍යවසායකත්වය පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සමුළුවේදී දැක්වූ අදහස්

2019 දෙසැම්බර් 3

තානාපති ටෙප්ලිට්ස්: සුබ උදෑසනක්, සම්භාවනීය අමුත්තනි, සම්මන්ත්‍රණ සංවිධායකයිනි. මෙහි පැමිණීමට ලැබීම සතුටට කරුණක් වන අතර, මෙම වැදගත් අවස්ථාවේ කථාවක් පැවැත්වීමට මට ආරාධනා කිරීම ගැන කොළඹ ව්‍යාපාර හා කළමනාකරණ විද්‍යායතනයට සහ ජාත්‍යන්තර කාන්තා පදනමට ස්තුති කිරීමට කැමත්තෙමි.

මෑතකදී ශ්‍රී ලංකාවේ පැවති ජනාධිපතිවරණය අවසන් වීමෙන් පසු, මම ටුවිටර් මාධ්‍යය හරහා ශ්‍රී ලංකා ජනතාවට සුබ පැතුම් පණිවිඩයක් යවමින්, නව ජනාධිපතිවරයා සමඟ කටයුතු කිරීමට බලාපොරොත්තු වන බව පැවසුවෙමි. උණුසුම් හා අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් වාසිදායක සබඳතා සඳහා ඔහුගේ කැමැත්ත අවධාරණය කරමින් ජනාධිපතිවරයා මට පිළිතුරු දුන්නේය. ඒ වැඩිදුර මෙහි ආයෝජනය කිරීම ඇතුළුව ද්විපාර්ශ්වික ආර්ථික හා වෙළඳ සබඳතායි. ව්‍යවසායකත්වය, ඇත්ත වශයෙන්ම, එම සබඳතාවේ ඉතා වැදගත් කොටසක් විය යුතුය. ඔබේත්, මගේත් රටවල් දෙකටම හවුල් සමෘද්ධිය අත්‍යවශ්‍ය වන අතර, සියලු ඔරු ඉහළට ඔසවනු ඇත්තේ නැඟී එන වඩදිය මගිනි. එක්සත් ජනපදයට ශ්‍රී ලංකාවේ නැඟී එන වඩදියේ කොටසක්වීමට මෙන්ම එයට සහාය විය හැකි බව මම දනිමි.

එක්සත් ජනපදය, ශ්‍රී ලංකාවේ ඉහළම අපනයන වෙළඳපොළක් වනවාක් මෙන්ම මේ රටේ විශාලතම විදේශ ආයෝජකයින් අතර ඇමරිකානු සමාගම් තිබේ. ඇමරිකානු ව්‍යාපාර, මෙරට ව්‍යාපාරික පරිසරයට රැකියා, කුසලතා, නව තාක්ෂණයන් සහ ඉහළම ආචාරධාර්මික හා සේවා ස්ථාන ප්‍රමිතීන් ගෙන එයි. ශ්‍රී ලංකාවේ අනාගතය සුරක්ෂිත කිරීම සඳහා තිරසාර හා සාධාරණ ආර්ථික වර්ධනයක් අත්‍යවශ්‍ය වේ. ඔබට ඉහළ වර්ධනයක් ලබාගත හැක්කේ සැබෑ අවස්ථාවන් ජනනය කරන ආයෝජන, අන්‍යෝන්‍ය වෙළඳාම සහ සේවා ස්ථාන වැඩිදියුණු කිරීම ආදිය මගිනි.

එහෙත් වේගවත් වර්ධනය රඳා පවතින්නේ පුළුල් හවුල්කාරිත්වයක්, ස්ථාවර නියාමන ප්‍රතිපත්තියක්, ස්ථාවර දේශපාලනයක් සහ නීතියේ ආධිපත්‍යය මත ය. මෙම ගුණාංග - හවුල්කාරිත්වය, නියාමන අනුකූලතාව, දේශපාලන ස්ථාවරත්වය සහ නීතියේ ආධිපත්‍යය - ශ්‍රී ලංකාවේ තරඟකාරිත්වය ඉහළ නංවනු ඇත.

තරඟකාරිත්වයේදී වැදගත් වන්නේ ඒවා පමණක් නොවේ. සියළුම රටවල් ඔවුන්ගේ ආර්ථික තීරණ ගැනීමේදී අවධානය යොමු කළ යුතු එක් කරුණක් වන්නේ කාන්තාවන් ආර්ථිකයට කොතරම් දුරට සහභාගී වන්නේද යන්නයි. කාන්තාවන් ආර්ථික වර්ධනයේ සාධිත අංගයක් වන අතර අනෙකුත් රටවල මෙන්ම ශ්‍රී ලංකාවේද ඔවුන්ගේ සහභාගී වීමට බාධක පවතී. මෙම සමුළුවේ කොටසක් වන්නේ එම බාධක පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීම බව මට වැටහී ඇති අතර, මෙම තත්වය වෙනස් විය යුතු බවට මම එකඟ වෙමි.

එය ජාතික ආර්ථික සුරක්ෂිතතාව පිළිබඳ කාරණයක් ලෙස වෙනස් විය යුතුය. එය සමාජ සමානාත්මතාව පිළිබඳ කාරණයක් ලෙස වෙනස් විය යුතුය. වඩාත් සමාන හා සියල්ල ඇතුළත් අනාගතයකට පූර්විකාවක් ලෙස එය වෙනස් විය යුතුය. කාන්තාවන් ආර්ථිකයට පූර්ණ ලෙස ඇතුළත් කර ගැනීමට ඇති බාධක නම් කිරීම, එම බාධක ඉවත් කිරීමට අපට උපකාරී වනු ඇතැයි මම සිතමි. මෙම බාධක අතර සමාජ සාධක, දුර්වල ප්‍රතිපත්ති, යල් පැන ගිය නීති සහ විවෘත ලිංගික හිරිහැර හා වෙනස් ලෙස සැලකීම් ආදිය වේ. රැකියා ස්ථානයේ සහ රැකියාවට යන ගමනේදී සිදුවන - කොළඹ පොදු ප්‍රවාහන සේවාවන්ට අපකීර්තියක් ගෙන දෙන කාරණයක් වන - හිරිහැර හා වෙනස් ලෙස සැලකීම්, කාන්තා සහභාගීත්වය වළක්වන අතර ආර්ථික වර්ධනයට බාධා පමුණුවයි.

මට මේ සෑම බාධකයක් ගැනම දීර්ඝ වශයෙන් කථා කළ හැකි නමුත් අද ඔබ ඇමතීමට මට ඇති කාලය සීමිත බව මම දනිමි. එබැවින් මෙම බාධක වලින් එකක් ගැන පමණක් විස්තරාත්මකව කථා කිරීමට මම මෙම වේදිකාව යොදා ගන්නෙමි. එය අනෙක් බොහෝ බාධක ශක්තිමත් කරන විශේෂ බාධකයකි.

ගැටළු ගැන පමණක් ඔබට දේශන කිරීමට මට අවශ්‍ය නැත. විසඳුම් කිහිපයක් ගැන ඔබ සමඟ කතා කිරීමටද මට අවශ්‍යයි. ඒ නිසා අපගේ පුද්ගලික හා ආයතනික නායකත්වය සමඟ අපට මුහුණ දී තුරන් කිරීමට උත්සාහ කළ හැකි, ආර්ථික කටයුතුවලට කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වයට ඇති බාධකයක් පිළිබඳ නිරීක්ෂණ කිහිපයක් ඔබ සමඟ බෙදාහදා ගැනීමට කැමැත්තෙමි.

මෙම බාධකය නම් රැකියා ස්ථානයේ කාන්තාවන්ට එරෙහි අවිඥානික නැඹුරුවයි. මෑතකදී Mind Tools බ්ලොග් අඩවියේ මා කියවූ පර්යේෂණයකින් පෙන්වා දී තිබුණේ අප දකින දේ අනුව මිනිසුන් ස්වයංක්‍රීයව වර්ගීකරණය කරන බවයි. අපි වයස, හිසකෙස් වර්ණය, සමේ වර්ණය දෙස බලමු, අපි මිනිසුන්ගේ බර දෙස බලමු, ඔවුන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය දෙස බලමු. අපට එතරම් පහසුවෙන් දැකිය නොහැකි දේ අනුව අපි මිනිසුන් වර්ගීකරණය කරමු. අධ්‍යාපනය, ආබාධිතභාවය, සමාජ තත්වය, ලිංගිකත්වය හෝ රැකියා තනතුර අනුව අපි මිනිසුන් වර්ග කරමු. මෙම විවිධ කණ්ඩායම් තුළ ඇතැයි සිතන ගති ලක්ෂණ අප අවිඥානිකව මිනිසුන්ට පවරමු. අප නොදන්නා පුද්ගලයින්ගේ කාර්ය සාධනයට බොහෝ දුරට අදාළ නොවන සාධක මත පදනම්ව, අපි ඔවුන් ගැන ක්ෂණික උපකල්පනවලට එළඹෙන්නෙමු.

අවිඥානික නැඹුරුව යනු කාන්තාවන්ට කළ හැකි හා කළ නොහැකි දේ හෝ ඔවුන්ට කිරීමට අවශ්‍ය දේ පිළිබඳව හෝ කලින් ඇති කර ගත් අදහස් නිසා කාන්තාවන්ගේ හැකියාවන් සීමා කරන මානසික ගතානුගතිකත්වයකි.

අවිඥානික නැඹුරුව යනු ශ්‍රම බලකායේ කාන්තා සහභාගීත්වයට බලපාන එතරම් ස්පර්ශනීය නොවන බාධකයකි, මන්ද යත් එය අපගේ ආකල්ප හා විශ්වාසයන් තුළ ගැඹුරින් අන්තර්ගත වී ඇති බැවිනි. එය අප වැඩෙන විට උකහා ගන්නා සම්මතයන් සමාජකරණයවීම තුළින් ලැබෙන්නකි.

වැදගත් කාරණය වන්නේ අපි ඒ පිළිබඳව දැන නොසිටීමයි. අපට ඒ ගැන අවබෝධයක් පවා නැත. ඇත්ත වශයෙන්ම මෙයින් අදහස් කරන්නේ අප තුළ මෙවැනි නැඹුරුවක් ඇති බව අප නොදන්නා බැවින් එය තුරන් කිරීම විශේෂයෙන් දුෂ්කර වනු ඇති බවයි.

අයහපත් නීති සහ ප්‍රතිපත්ති වඩාත් පැහැදිලිව පෙනෙන අතර ඒවා විනිවිද පෙනෙන නෛතික ක්‍රියාවලියක් මගින් වෙනස් කළ හැකි වුවද, අවිඥානිකව පක්ෂග්‍රාහී ලෙස ක්‍රියා කරන්නන් ඔවුන්ගේ හැසිරීම පිළිබඳව බොහෝ විට නොදන්නා අතර අප ද එවැනි වැරදිකරුවන් වේ.

අවිඥානික නැඹුරුව විවිධ ස්වරූපවලින් පවතී.

කාර්ය සාධන නැඹුරුව යනුවෙන්ද යමක් තිබේ. එය කෙනෙක් පිරිමියෙක් හෝ ගැහැනියෙක් වූ නිසාම ඇති වන්නකි. මෙහිදී සිදු වන්නේ කාන්තාවන්ගේ කාර්ය සාධනය අවතක්සේරු කරමින්, පිරිමි සගයන් අධි තක්සේරුවට ලක් කිරීමයි.

ආරෝපණ නැඹුරුව යනුවෙන්ද යමක් තිබේ, එයින් අදහස් කරන්නේ පිරිමින්ට යම් සාර්ථකත්වයක් සඳහා වැඩි ගෞරවයක් ලබා දිය යුතු අතර අසාර්ථකත්වය සම්බන්ධයෙන් කාන්තාවන්ට වැඩියෙන් දොස් පැවරිය යුතු බවයි.

වඩාත්ම ප්‍රචලිත නැඹුරුව වන්නේ මාතෘ පක්ෂග්රාහීත්වයයි. එයින් අදහස් කෙරෙන්නේ විශේෂයෙන්ම දරුවන් ඇති කාන්තාවන් තම වෘත්තිය සඳහා පුරුෂයින්ට වඩා අඩු කැපවීමක් දක්වන්නේය යන ව්‍යාජ උපකල්පනයයි.

තහවුරු කිරීමේ නැඹුරුවක් ද තිබේ. මෙහිදී සිදුවන්නේ අප නොදැනුවත්වම අප වැනි පුද්ගලයින් තෝරා ගැනීමයි. මෙයට හේතුව වන්නේ අපේ සමාජ තත්වය, පාසල් කණ්ඩායම හෝ ජනවාර්ගික කණ්ඩායමේ ගුණාංග ආදිය ගැන අපට විශ්වාසයක් තිබීමයි. රැකියාවකට හෝ වෙන යම් කටයුත්තකට හෝ සුදුසුම වන්නේ අප සතු ගුණාංගයයි අපි විශ්වාස කරමු.

ඇත්ත වශයෙන්ම, මෙසේ පක්ෂග්‍රාහීවීමේ පූර්ණ අයිතිය පිරිමින්ට පමණක් හිමි නොවේ. කාන්තාවෝද බොහෝ විට අවිඥානිකව පක්ෂග්‍රාහී ලෙස ක්‍රියා කරති.

පිරිමින්ගේ රැකියා ලෙස සැලකෙන බැවින් කිසි විටෙකත් ඉදිකිරීම් හෝ ඉංජිනේරු ක්ෂේත්‍රයේ රැකියාවක් සඳහා ඉල්ලුම් නොකරන කාන්තාවන් කී දෙනෙකු ගැන ඔබ දන්නවාද? සමහර ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳව එසේ සිතන කාන්තාවන් ගැන ඔබ නොදන්නේද?

ස්ත්‍රීත්වයට ගැලපෙන ලෙස සැලකෙන රැකියා හෝ රැකියා ක්ෂේත්‍රවලට කාන්තාවන් සීමා වේ. එසේ නැතහොත් පිරිමින්ගේ නායකත්වය සැමවිටම වඩා හොඳ විය යුතු යයි සිතන නිසා ඔවුන් තමන්ගේම හැකියාවන් නොසලකා හරිති.

සේවා ස්ථානවල දක්නට ලැබෙන මෙවැනි ප්‍රවනතා වැදගත් වන්නේ තනි සේවකයන්ට හෝ තනි ව්‍යාපාරයක සීමාවන් තුළ පමණක් නොවේ. මෙවැනි ප්‍රවනතාවල සමුච්චිත බලපෑම සෘණාත්මකය. එය සමස්ත ශ්‍රම බලකායේ සහභාගීත්වයට සහ ලොව පුරා කාන්තාවන්ගේ ඵලදායිතාවයට බලපාන කරුණකි.

ලෝක බැංකු වාර්තාවට අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකායෙන් සියයට 35 ක් පමණ දැනට කාන්තාවන් වේ. කලාපීය සහ ගෝලීය වශයෙන් වෙනත් රටවල් හා සසඳන විට එම සංඛ්‍යාව නිරන්තරයෙන් අඩු අගයක් වේ. ගෝලීය සාමාන්‍යය, සියයට 47 කට වඩා වැඩි සහභාගීත්වයකි. සමහර රටවල මෙය ඊටත් වඩා බොහෝ ඉහළ අගයක් පෙන්වයි. ජපානයේ එය සියයට 51 කි; එක්සත් ජනපදයේ සියයට 56 කි; සිංගප්පූරුවේ සියයට 60 කි; නේපාලයේ එය සියයට 82 කි. පසුගිය දශකය තුළ ශ්‍රී ලංකාවේ සමස්ත ආර්ථික වර්ධනය හා දරිද්‍රතාවය අවම කිරීමේ උත්සාහයන් මැද පවා කාන්තා සහභාගිත්වය අඩුවීම සැලකිල්ලට භාජනය විය යුතු කරුණකි.

ශ්‍රම බලකාය තුළ කාන්තා සහභාගීත්වය වැඩි කර ගත හැකි එක් ක්‍රමයක් නම්, ඕනෑම තැනක අවිඥානික නැඹුරුවක් දක්නට ලැබුණු විට එයට අවධානය යොමු කර විසඳුම් ලබාදීමයි. රැකියා ස්ථානයේ කාන්තාවන්ගේ කුසලතා හෝ අවශ්‍යතා වාස්තවිකව ඇගයීමට ලක් නොකර ඔබ ඔවුන් ගැන උපකල්පනය කරන්නේ දැයි විමසීමට ඔබටත් අන් අයටත් අභියෝග කරන්න.

අන්‍යයන් පිළිබඳ අපගේ උපකල්පන නිවැරදි කිරීම පහසු නැතත් එය කළ හැකිය. අපගේ උපකල්පන නිවැරදි කිරීම ආරම්භ කළ යුත්තේද අප විසින්මයි.

.

කණ්ඩායමක් ලෙස සිටින විට හෝ සාකච්ඡාවක් පවත්වන විට හෝ ඔබ කාන්තාවන් කතා කරන විට ඔවුන්ට ඉඩ නොදෙන නමුත් ඔවුන් පවසන දේ අවසන් කිරීමට පිරිමින්ට පමණක් ඉඩ දෙනවාද? පවුල් කටයුතු තිබුණත් පිරිමින් නියමිත වේලාවෙන් පසුවත් වැඩ කරයි කියා හෝ කාන්තාවන් එසේ නොකරනු ඇතැයි කියා ඔබ සිතනවාද? කාන්තාවක් විසින් මීට පෙර ඉදිරිපත් කළ අදහසක් පිරිමියෙක් පුනරුච්චාරණය කළ විට ඔබ ඔවුන්ට ප්‍රශංසා කරනවාද? එකම රැකියා ස්ථානයේ ඔබ කාන්තාවන් "ගැහැනු ළමයින්" ලෙස හඳුන්වන නමුත් පිරිමින් "පිරිමි ළමයින්" ලෙස හැඳින්වීමට කිසි විටෙකත් සිතන්නේ නැහැ නේද? මේ සියල්ල අවිඥානික පක්ෂග්‍රාහීත්වයට උදාහරණ වන අතර අප සියලු දෙනාම සෑම විටම එසේ කරතැයි මම සිතමි.

එහෙත් රැකියා ස්ථානයේ අපගේ සුපුරුදු විලාසයන් සහ හැසිරීම් කිහිපයක් ප්‍රශ්න කිරීමෙන් පක්ෂග්‍රාහී බව තුරන් කිරීම අපෙන්ම ආරම්භ කළ හැකිය.

අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මකභාවය, හිරිහැර කිරීම, ළමා රැකවරණය නොමැතිකම සහ සේවයට බඳවා ගැනීමේදී වෙනස් කොට සැලකීම වැනි සමාජ ගැටලු ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා ආර්ථික සහභාගීත්වය අඩු කිරීමට දායක විය හැකිය. මෙම බාධක හා ඒ සමග පවතින අවිඥානික නැඹුරුව නිසා මෙහි සිටින කාන්තාවන්ට මෙන්ම ගෝලීය වශයෙන් ද කාන්තාවන්ට ආර්ථික අවස්ථා උදා වීම අහිමි කරයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්, බොහෝ කාන්තාවන් අඩු ඉපැයීම්, වැඩි අවදානමක් සහ කම්කරු අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ නොමැති අවිධිමත් අංශයට යොමු කෙරේ. මෙවැන්නක් සිදු වන එකම රට ශ්‍රී ලංකාව නොවේ.

බොහෝ විසඳුම් දේශීය වුවද කාන්තා ආර්ථික සහභාගීත්වයට ඇති බාධක ඉවත් කිරීම ගෝලීය ගැටලුවකට විසඳුම් සපයයි. බොහෝ විසඳුම් පුද්ගලික වුවත් අවසාන ප්‍රතිඵලය එයම වේ.

ලෝක ආර්ථික සංසදයට අනුව, ස්ත්‍රී පුරුෂ පරතරය නැති කිරීමෙන් ගෝලීය දළ දේශීය නිෂ්පාදිතය සාමාන්‍යයෙන් සියයට 35 කින් ඉහළ නැංවිය හැකි අතර, එම ප්‍රතිලාභවලින් සියයට 20 ක්ම ස්ත්‍රී පුරුෂ විවිධත්වය හේතුවෙන් ලැබෙන වැඩි ඵලදායිතාව වනු ඇත. උදාහරණයක් ලෙස, එක්සත් ජනපදයේ කාන්තාවන් සතු ව්‍යාපාර මිලියන 11 කට වැඩි ප්‍රමාණයක මිලියන නවයකට ආසන්න සංඛ්‍යාවක් සේවයේ යොදවා ඇති අතර ඒවා ඩොලර් ට්‍රිලියනයකට වැඩි ආදායමක් උපයයි. මේ සමග සැසඳිය හැකි ශ්‍රී ලංකාවේ තත්වය සැලකිල්ලට ගත් විට එයින් ආර්ථිකයට ලැබෙන වාසිය කොතරම් විය හැකිද? ශ්‍රී ලංකාවේ තරඟකාරිත්වයට එයින් අදහස් කරන්නේ කුමක්දැයි සිතා බලන්න.

කාන්තාවන් වැඩ කරන විට, ඔවුන් තම ආදායමෙන් සියයට 90 ක් නැවත තම ව්‍යාපාරවලට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සෞඛ්‍යයට හා අධ්‍යාපනයට ආයෝජනය කරයි. මෙය පිරිමින් එම කටයුතුවලට යොදන මුදලට වඩා විශාල ප්‍රතිශතයකි. දේශීය වශයෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ පරතරය නැති කර දමමින් කාන්තාවන් පූර්ණ ආර්ථික හැකියාවන් කරා ළඟා වන විට, තව අවුරුදු පහකින් එනම් 2025 වන විට ගෝලීය දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයට ඩොලර් ට්‍රිලියන 28 ක් එකතු වනු ඇතැයි ඇස්තමේන්තු කර ඇත. එය ඇස්තමේන්තුගත දළ දේශීය නිෂ්පාදිතය ඩොලර් ට්‍රිලියන 28 කින් වැඩිවීමකි. මෙය එක්සත් ජනපදයේ සහ චීනයේ ඒකාබද්ධ ආර්ථිකයන්ට සමාන වන අතර එයින් සැම කෙනෙකුටම හවුල් සමෘද්ධියේ ඵල නෙලා ගත හැකි වනු ඇත.

ඉතින් අපි කරන්නේ කුමක්ද? අපි තවත් බලා සිටින්නේ කුමක් සඳහාද? මෑත වසරවල දී අප ප්‍රගතියක් ලබා ඇත්තේ රජයේ, ව්‍යාපාරවල සහ ව්‍යවසායකයින් වූ ප්‍රබල නායකයින් ලෙස කටයුතු කළ නිර්භීත හා ධෛර්ය සම්පන්න කාන්තාවන් සහ පිරිමින් නිසාය. නමුත් දැන් ඇත්තේ විශේෂයෙන් කාන්තාවන්, එකිනෙකාට සුබ පැතිය යුතු කාලයක් නොවේ. අපගේ දියණියන්ට පැහැදිලි මාවතක් අප විසින් සහතික කළ යුතුය. අප දිගින් දිගටම මුහුණ දෙන, අවිඥානිකව හෝ වෙනත් ආකාරයකින් ඉදිරියට එන බාධක සහ පක්ෂග්‍රාහී බව, ඊළඟ පරම්පරාව තුළ දක්නට නොලැබෙන බවට සහතික කිරීම අපේ වගකීමකි.

මෙම ක්‍රියාවලියේදී හවුල්කරුවන් ලෙස පිරිමින්ටද තීරණාත්මක කාර්යභාරයක් තිබේ. මහත්වරුනි, ඔබේ කාර්යාලයේ, ඔබේ ව්‍යාපාරයේ හෝ ඔබේ ආයතනයේ, නායකත්ව කාර්යයන්හි හෝ ප්‍රධාන ආසනවල කාන්තා නියෝජනයක් තිබෙනවාදැයි මම ඔබෙන් අසමි. ප්‍රධාන තීරණ ගැනීමට ඔවුන් සම්බන්ධද? කාන්තාවන්ට ඔවුන්ගේ පූර්ණ හැකියාවන් සාක්ෂාත් කරගැනීම දුෂ්කර වන පක්ෂග්‍රාහී බවක් ඔබේ සංවිධානයේ තිබේද?

අනාගතය හැඩගස්වා ගැනීමේ වගකීම අප සැමට ඇත. අද මෙහි සිටින අපට, අපගේ ක්ෂේත්‍රයන්හි කාන්තාවන්ගේ හැකියාවන් දිරිගන්වා ඔවුන් සවිබල ගැන්විය හැකිය. අප තුළ සහ අප අවට සිටින අය තුළ ඇති අවිඥානික නැඹුරුව අපට හඳුනාගත හැකිය. එය හඳුනාගත් විට, අපට ඒ සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය පියවර ගත හැකිය. සමහර විට නැඹුරුව නම් කිරීමෙන් , හිතාමතාම ඒ ගැන කථා කිරීමෙන්, එහි බලය වෙනස් කළ හැකිය. මෙය එක්සත් ජනපද තානාපති කාර්යාලයේ ශ්‍රී ලාංකිකයන් දුසිම් ගණනක සේවා යෝජකයා ලෙස සහ සංවර්ධන හවුල්කරුවෙකු ලෙස මා ඉතා බැරෑරුම් ලෙස සලකන ක්‍රියාමාර්ගයකි.

විශේෂයෙන්ම සංචාරක හා තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ වැනි ඉහළ වර්ධන අංශවල තරුණියන්ගේ සේවා නියුක්තිය ඉහළ නැංවීම සඳහා නිර්මාණය කර ඇති අඛණ්ඩ නිපුණතා සංවර්ධන හා ව්‍යවසායකත්ව පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා එක්සත් ජනපදය සහාය වේ. උදාහරණයක් වශයෙන් , මේ මස මුලදී අන්තර්ජාතික සංවර්ධනය සඳහා වූ එක්සත් ජනපද ආයතනයේ (USAID) තරුණ කුසලතා සංවර්ධනය හා ව්‍යවසායකත්ව ක්‍රියාකාරකම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන යූලීඩ් (YouLead) සංවිධානය විසින් හම්බන්තොට සහ නුවරඑළියේ රජයේ ද්විතීයික පාසල් 53 ක තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ ගුරුවරුන් 70 දෙනෙකු සඳහා වැඩමුළු දෙකක් සඳහා පහසුකම් සපයන ලදී. තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ අංශයේ නව රැකියා, නවීන තාක්‍ෂණයන් වෘත්තීය තේරීම් කෙරෙහි බලපාන ආකාරය, තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණ උසස් අධ්‍යාපන මාර්ග සහ තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණ වෘත්තියක ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව තරුණියන්ට පැහැදිලි කරන්නේ කෙසේද යන්න ආදිය පිළිබඳව මෙයට සහභාගිවූ අය දැනුවත් කරන ලදී.

අඩු කාන්තා ආර්ථික සහභාගීත්වයට විසඳුම කාන්තාවකට රැකියාවක් ලබා දීම පමණක් නොවේ. විය යුත්තේ බලගතු, වෘත්තීය වර්ධනයට ඉඩ සලසන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම සහ කාන්තාවන් පසුබැසීමට හේතු වන බාධක තුරන් කිරීමයි. මෙය ජාතික ආර්ථික සුරක්ෂිතතාව සහ සමාජ සමානාත්මතාව යන කාරණා දෙකටම අදාළ වේ. එය ගෝලීය තරඟකාරිත්වය සහ කිසිවෙකු අතහැර නොදමන, සියල්ලන් ඇතුළත් වන අනාගතයක් පිළිබඳව වේ

.

සමුළුව ඇමතීමට අවස්ථාව ලබා දීම ගැන ඔබ සැමට බෙහෙවින්ම ස්තුතියි. ඉදිරි දින කිහිපය තුළ ඔබේ කටයුතු සාර්ථක වේවායයි මම ඔබට සුබ පතමි. ඔබට ස්තුතියි.