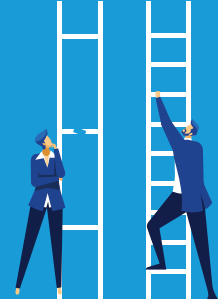


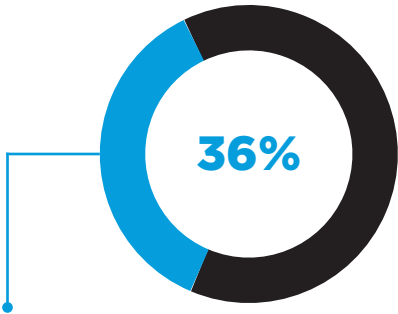
இலங்கையின் முறைசார் உற்பத்தி, வர்த்தகம் மற்றும் சேவைத் துறைகளில் பெண் தொழிலாளர்களுக்கான கேள்வியை அதிகரித்தல்



இந்த கற்கையானது ஒப்பீட்டளவில் அதிகளவான பெண் தொழிலாளர்களுக்கான கேள்வியைக் கொண்ட நிறுவனங்களின் பண்புகளைப் புரிந்துகொள்வதற்காக உற்பத்தி, வர்த்தகம் மற்றும் சேவைத் துறைகளில் உள்ள தனியார் முறைசார் நிறுவனங்களின் தரவை பகுப்பாய்வு செய்தது. இந்தக் கொள்கைச் சுருக்கமானது பகுப்பாய்வுக்காகப் பயன்படுத்தப்பட்ட தரவு மற்றும் முறைமைகளை விவரிக்கிறதடன், அதன் கண்டறிவுகளைச் சுருக்கமாகக் கூறுவதுடன், அவற்றின் கொள்கை அமுலாக்கங்களை குறிப்பிடுகின்றது.¹

முன்னுரை

பெரும்பாலான இலங்கைப் பெண்கள் பணம் வழங்கப்படும் பணிகளில் ஈடுபட முடிவதில்லை அல்லது ஈடுபட விருப்பமில்லாமல் உள்ளனர்:



2019 ஆம் ஆண்டில் உழைக்கும் வயதிற்குட்பட்ட பெண்களில் 36 சதவீதமான பெண்களே பணி புரிந்தனர் அல்லது பணியை தேடுகின்றனர்.

வழங்கற் பகுதி பகுப்பாய்வுகள் ஊதியம் பெறாத பராமரிப்பு மற்றும் வீட்டுப் பணிகள், திறன் குறைபாடுகள் மற்றும் பால்நிலை பாகுபாடு ஆகியவற்றை அடிப்படையான வழங்கற் பகுதி காரணிகளாக அடையாளம் கண்டுள்ளன² நிறுவனத்தின் பண்புகள் மற்றும் முகாமைத்துவ நடைமுறைகள் போன்ற கேள்வி தொடர்பான கூறுகள் பெரும்பாலும் ஆராயப்படவில்லை. பெண் தொழிலாளர்களுக்கான அவர்களின் கேள்வியுடன் தொடர்புடைய காரணிகளைப் புரிந்துகொள்வதற்கு, முறைசார் உற்பத்தி மற்றும் சேவை நிறுவனங்களின் முதன்நிலை மற்றும் துணைநிலை கணக்கெடுப்புத் தரவுகளுக்கு நிறுவனத்தின் நுண் பொருளாதாரக் கோட்பாட்டைப் பிரயோகிப்பதன் மூலம் கற்கை வெளிப்படுத்திய தகவலில் இந்த இடைவெளி உள்ளது. மூலதன செறிவு மற்றும் தொழிலாளர் உற்பத்தித்திறன்

ஆகியவற்றின் அடிப்படை மாறிகளுடனான கேள்வி தொடர்பான அடிப்படை மாதிரியானது மதிப்பிடப்பட்டு, பின்னர் நிறுவனம் மற்றும் தொழில்துறையின் தனித்துவமான இயல்புகள், உள்ளூர் தொழிலாளர் சந்தையின் பண்புக்கூறுகள் மற்றும் பெண்களை பணியமர்த்துவது பற்றிய தொழில்வழங்குனர்களின் எண்ணங்கள் மற்றும் நிறுவன சூழல் ஆகியவற்றுடன் பெறுமதி சேர்க்கப்பட்டது.

தொழிலாளர் சந்தையின் பால்நிலை அடிப்படையிலான பிரிப்பானது துறைசார் மற்றும் தொழில்சார் வழிகளில் பெண் தொழிலாளர்களுக்கான கேள்வியை வலுவாக நலைநிறுத்துகிறது என பகுப்பாய்வு கண்டறிந்துள்ளது.

சமீபத்தைய ஆண்டுகளில் இலங்கையின் பொருளாதாரத்தின் பலவீனமான ஏற்றுமதி நோக்குநிலையைப் பிரதிபலிக்கும் வகையில், ஏற்றுமதி நிறுவனங்கள் அதிக பெண் தொழிலாளர்களைக் கோர வேண்டிய அவசியமில்லை. தொழில்வழங்குனரின் பால்நிலை, பெண்களின் திறன்கள் மற்றும் நடத்தை பற்றிய அவர்களின் எண்ணங்கள், நடைமுறையிலுள்ள சமூக விழுமியங்களின் பரவல் மற்றும் சட்ட கட்டமைப்பில் உள்ள முக்கிய ஏற்பாடுகள் ஆகியவை பிரதானமானவையாகும். நடுத்தர அளவிலான தொழில்களில் பணிபுரியும் பெண் தொழிலாளர்கள், அதிகளவான திறன் குறைபாட்டை குறிப்பாக ஆங்கில மொழித் திறன், கற்கும் இயலாமை மற்றும் பிரச்சினையைத் தீர்க்கும் இயலாமை ஆகியவற்றில் குறைபாடுகளைக் கொண்டுள்ளனர். வணிக நடவடிக்கைகளில் நவீன தொழில்நுட்பம் மற்றும் டிஜிட்டல் தொழில்நுட்பத்தைப் பயன்படுத்துவதில் நிறுவனங்கள் பின்தங்கியுள்ளன.

1. UN Women. 2022. "Gender Disparities and Labour Market Challenges: The Demand for Women Workers in Sri Lanka".

2. See Gunatilaka (2013, 2016); Gunewardena (2015); Solotaroff et al. (2018); Samarakoon and Mayadunne (2018); and Seneviratne (2019a; 2019b).

பின்வரும் கொள்கை நடவடிக்கைகள் முறைசார் உற்பத்தி மற்றும் சேவை நிறுவனங்களில் இயலாமைகளை உடையவர்கள் உட்பட பெண்களுக்கு வேலை வாய்ப்புகளை உருவாக்குவதற்கு உதவலாம் என்று கண்டறிவுகள் பரிந்துரைக்கின்றன:



ஏற்றுமதிப்பொருளாதார வளர்ச்சியை ஊக்குவிப்பதற்கு, உற்பத்தி கட்டமைப்புகளை பல்வகைப்படுத்துவதற்கு மற்றும் உற்பத்தி திறனை மேம்படுத்துவதற்கு பேரினப் **பொருளாதார, கைத்தொழிற்குறை மற்றும் வர்த்தக கொள்கைகள்.**



நடுத்தர அளவிலான தொழில்சார் திறன்களை, குறிப்பாக ஆங்கில மொழித் திறன் மற்றும் கற்கும் இயலாமை மற்றும் பிரச்சினையைத் தீர்க்கும் இயலாமை ஆகியவற்றில் **பெண்களின் கையகப்படுத்துதலை மேம்படுத்துவதற்கான நடவடிக்கைகள்.**



பின்வருவனவற்றை ஊக்குவிக்கும் கொள்கைகள்: **சீரிய மற்றும் நடுத்தர நிறுவனங்கள் பெண் தொழில்முயற்சியாண்மை, உரிமை மற்றும் முகாமைத்துவம் திருமணத்திற்குப் பின்னர் பெண் தொழிலாளர்களைத் தக்கவைத்தல்.**



பெண்களுக்கு நெகிழ்வான பணி நேரம் மற்றும் கிரவு வேலைகளை வசதிப்படுத்துகின்ற மற்றும் மகப்பேறு நன்மைகளின் செலவுகளை சமூகமயமாக்குகின்ற தொழிலாளர் சட்ட சீர்திருத்தங்கள்.



டிஜிட்டல் மயமாக்கல், தன்னியக்கம், வீட்டிலிருந்து பணியாற்றல் மற்றும் தொழிலாளர்களின் மீள் திறனாக்கம் ஆகியவற்றை ஊக்குவிக்கும் கொள்கைகள்.



இயலாமைகளை உடைய பெண்களை பணியமர்த்துவதில் தொழில்வழங்குனர்களுக்கு நம்பிக்கையை ஏற்படுத்தும் ஆதரவான நடவடிக்கைகள்.

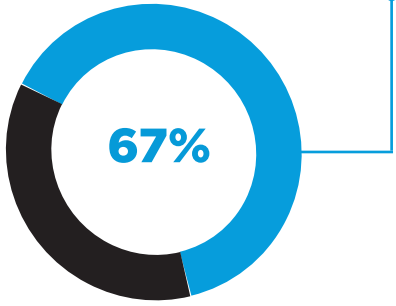
பின்னணி

இலங்கையானது 21.9 மில்லியன் சனத்தொகையையும் 2020 ஆண்டில் 3682 அமெரிக்க டொலர் தனிநபர் வருமானத்தைக் கொண்ட குறைந்த நடுத்தர வருமானம் கொண்ட பொருளாதாரமுள்ள ஒரு சிறிய நாடாகும். பொருளாதார தாராளமயமாக்கல் 1977 இல் ஆரம்பித்து, அதன் பெருந்தோட்டப் பொருளாதாரத்தை மாற்றினாலும், நாட்டின் உற்பத்தித் தளம் இன்னமும் பன்முகப்படுத்தப்படாததுடன் உற்பத்தித்திறன் குறைந்த துறைகளால் ஆதிக்கம் செலுத்தப்படுகின்றது.

உதாரணமாக, தாராளமயமாக்கலுக்கு முன்பு 90 சதவீதமான ஏற்றுமதிகள் பெருந்தோட்டப் பயிர்களைக் கொண்டிருந்தன, உற்பத்தியாளர்கள் இப்போது நாட்டின் ஏற்றுமதியில் ஆதிக்கம் செலுத்துகிறார்கள் இருப்பினும், ஏற்றுமதி வருவாயில் 40 சதவீதம் மட்டுமே தனியாக ஜவுளி மற்றும் ஆடைகள் மூலமாக வருகின்றது. தொழிலாளர் சந்தை மிகவும் மெதுவாக மாறியுள்ளதுடன், வேலைவாய்ப்பு ஒப்பீட்டளவில் உற்பத்தி திறனற்ற துறைகளில் குவிந்துள்ளது.³

3. World Bank (2019).

2019 இல் கைத்தொழிந்துறையில் காற் பகுதி உள்ளடங்கலாக, நாட்டின் தொழிலாளர்களில் மூன்றில் ஒரு பகுதியினர் இன்னமும் விவசாயத்தில் ஈடுபட்டுள்ளதன், மொத்த தொழிலாளர்களில் **67 சதவீதமானோர்** முறைசாரா வகையில் இதில் ஈடுபட்டுள்ளனர். ஊதியம் பெறும் பணியாளர்களில் பெண்களின் பங்களிப்பு 36 சதவீதமாக உள்ள அதே சமயம் இப் பிராந்தியத்தில்⁴ இது மிகக் குறைவானதாக உள்ளது.



சனத்தொகை வேகமாக வயதாகிறதுடன் திறன் மேம்பாட்டு அமைப்புகள் சில தொழில் வழங்குனர்களின் தேவைகளை மட்டுமே பூர்த்தி செய்கின்றமையால், படித்த இளைஞர்களின் வேலையின்மை அளவுகள் கவலையளிக்கும் அம்சங்களாக உள்ளன.⁵

போரின் பெரும்பாலான ஆண்டுகளில் (1983 முதல் 2009 வரை) இலங்கையின் பொருளாதார விஸ்தரிப்பு விகிதம் போரைத் தொடர்ந்து ஐந்து ஆண்டுகளாக நியாயமானதாகவும் பாராட்டத்தக்கதாகவும் இருந்த போதிலும், 2013 இலிருந்து அந்த வளர்ச்சி

வீழ்ச்சியடைந்தது. 2019 ஆம் ஆண்டின் ஈஸ்டர் குண்டுத் தாக்குதல்கள் மற்றும் COVID-19 பெருந்தொற்று ஆகியவை பொருளாதாரத்தை சுருங்கச் செய்தன.

ஆனால் இந்த அதிர்ச்சிகளுக்கு முன்னராகவே, இலங்கை பொருளாதார வளர்ச்சியில் பின்தங்கிய நிலையிலேயே இருந்ததுடன், பிரதானமாக தொடர்ச்சியான மற்றும் முனைப்பான பேரினப் பொருளாதார ஏற்றத்தாழ்வுகள் அதற்கு காரணமாகும்.

அரசியல் தேவைகளால் உந்தப்பட்டு, பொருளாதாரக் கொள்கைக் கட்டமைப்பானது, பொருளாதார விரிவாக்கம் மற்றும் வருமானங்களின் வளர்ச்சியைவலுப்படுத்துவதற்கான ஏற்றுமதி உற்பத்தியை விட பொதுச் செலவினங்களை நோக்கியதாக காணப்பட்டது. பொது வருமானம் குறைவதால், மொத்த தேசிய உற்பத்தி விகிதத்துடன் அதிகரித்து வரும் கடனினால் தாங்க முடியாத நிதிப்பற்றாக்குறைகள் ஏற்பட வழிவகுத்த அதே சமயம் பிந்திய நாணயக் கொள்கையானது ஏற்றுமதி போட்டித்தன்மையை சிதைவடையச் செய்தது. வீழ்ச்சியடைந்த உற்பத்தித்திறன் வளர்ச்சியும் அதன் பங்கைக் கொண்டிருந்தது: 1990 முதல் 1995 வரையிலான காலப்பகுதியில் இலங்கையின் மொத்த தேசிய உற்பத்தி வருடத்திற்கு 3.5 சதவீதமாக வளர்ச்சியடைந்ததுடன், 1995 மற்றும் 2000 க்கு இடையில் 1.3 சதவீதமாக சரிவடைந்ததுடன் அதன் பின்னர் 2017⁶ வரை 1.0 சதவீதமாக வீழ்ச்சியடைந்தது.

தரவு மற்றும் முறைமைகள்

இந்தக் கற்கையானது நிறுவனம் மற்றும் கைத்தொழிந்துறைக்கு தனித்துவமான காரணிகளின் தாக்கம், கொள்கை மாறிகளின் செல்வாக்கு மற்றும் தொழில்வழங்குனர்களின் எண்ணங்கள் ஆகியவற்றை உள்ளடக்குவதற்காக, விரிவாக்கப்பட்ட நுண்பொருளாதாரக் கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் தொழிலாளர் கேள்வி மாதிரியை மதிப்பிடுவதன் மூலம் தனியார் முறைசார் துறையில் பெண் தொழிலாளர்களுக்கான ஒப்பீட்டுக் கேள்வியுடன் தொடர்புடைய காரணிகளை ஆய்வு செய்தது. பகுப்பாய்வானது முதன்நிலை மற்றும் துணைநிலைத் தரவு ஆகிய இரண்டையும் பயன்படுத்தியது. இரண்டாம் நிலைத் தரவு, தொகைமதிப்பு மற்றும் புள்ளிவிபரவியல் திணைக்களத்தின் (DCS) பொருளாதாரக் கணக்கெடுப்பு 2013 மற்றும் 2016 ஆம் ஆண்டின் தேசியப் பிரதிநிதித்துவ வருடாந்த கைத்தொழில் ஆய்வு ஆகியவற்றிலிருந்து பெறப்பட்டது. இந்தத் தரவானது, கைத்தொழில் மற்றும் சேவைகளில் உள்ள, முக்கிய

துணைப் பிரிவுகளான உணவு மற்றும் பானங்கள் ஜவுளி மற்றும் ஆடைகள் இறப்பர் மற்றும் பிளாஸ்டிக் மற்றும் உற்பத்தியில் பயன்படும் இரசாயனங்கள் போன்றவை உள்ளிட்ட சேவைத்துறையின் ஐந்து பிரதான துணைப் பிரிவுகளான: வர்த்தகம் நிதி, வங்கி, காப்பீடு மற்றும் ரியல் எஸ்டேட் விருந்தோம்பல் மற்றும் கல்வி, சுகாதாரம் மற்றும் சமூக சேவைகள் ஆகியவற்றிலிருந்தான போதுமான உள்ளடக்கத்தை கொண்ட முறைசார் நிறுவனங்களின் தேசிய அளவிலான பிரதிநிதித்துவ மாதிரியிலிருந்து பெறப்பட்டது. நவம்பர் 2020 முதல் ஜனவரி 2021 வரையிலான காலப்பகுதியில், உற்பத்தி மற்றும் சேவைத் துறைகளின் முக்கிய துணைப் பிரிவுகளில் செயற்படும் பெரிய, நடுத்தர மற்றும் சிறிய அளவிலான நிறுவனங்களை குறிக்கும் 566 நிறுவனங்களை உள்ளடக்கியதாக கட்டமைக்கப்பட்ட வினாக்கொத்து மூலமாக முதன்மைத் தரவு சேகரிக்கப்பட்டது.

4. Department of Census and Statistics (2020).

5. Dunder et al. (2014).

6. Asian Productivity Organization (APO). 2019. Productivity Data Book 2019. Tokyo: APO.

கண்டறிவுகள்



தொழிலாளர் சந்தையின் பால்நிலை அடிப்படையிலான பிரிப்பானது துறைசார் மற்றும் தொழில் ரீதியில் பெண் தொழிலாளர்களுக்கான ஒப்பீட்டுரீதியான கேள்வியை வலுவாக நிலைநிறுத்துகிறது. உணவு மற்றும் பானங்கள், ஜவுளி மற்றும் ஆடைகள், மற்றும் கல்வி, சுகாதாரம் மற்றும் சமூக சேவைகள் போன்ற துணைப் பிரிவுகள் முக்கியமாக குறைந்த திறனுடைய பணிகளுக்கான வலுவான கேள்வியை செலுத்தின.



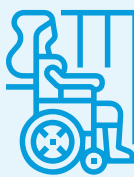
பெண்கள் தங்கள் வணிகத்திற்குத் தேவையான திறன்களைக் கொண்டிருக்கவில்லை என்றும், சமூகரீதியான மனப்பான்மைகள் சில வகையான பணிகளில் ஒப்பீட்டளவில் குறைவான பெண் தொழிலாளர்களை தேவைப்படுத்துவதற்கு பெண்கள் பொருத்தமானவர்களாக உள்ளனர் என குறித்துரைக்கிறது என்றும் நம்பும் முகாமையாளர்களை கொண்ட நிறுவனங்கள்.



ஆண் முகாமையாளர்கள் பெண் முகாமையாளர்களை விட குறைவான பெண்களை பணிக்கமர்த்த முனைந்த அதே நேரத்தில் பெண் உரிமையாளர்கள் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகமாகும்.



நடுத்தர அளவிலான தொழில்களில் உள்ள பெண் தொழிலாளர்கள் குறிப்பாக ஆங்கில மொழித் திறன், கற்கும் இயலாமை மற்றும் பிரச்சினைகளைத் தீர்த்தல் போன்ற மிக உயர்ந்த திறன் குறைபாடுகளை கொண்டுள்ளதை தொழில் வழங்குனர்கள் கண்டனர்.



பெரும்பாலான தொழில் வழங்குனர்கள் இயலாமைகளை உடைய பெண்களை பணிக்கு அமர்த்தத் தயாராக இருப்பதாகத் தெரிகின்றது, ஆனால் அவர்களுக்கு பயிற்சி அளிப்பதற்கான அனுபவம் மற்றும் வாய்ப்புகள் இல்லாமையால் கட்டுப்படுத்தப்படுகிறார்கள்.



ஏற்றுமதி நோக்குநிலையானது பெண் தொழிலாளர்களுக்கான அதிகரித்த கேள்வியுடன் தொடர்புடையவல்லையென்பதுடன், இது சமீப காலங்களில் இலங்கையின் பொருளாதாரத்தின் பலவீனமான ஏற்றுமதி நோக்குநிலையை பிரதிபலிக்கின்றது.



பெண்களுக்கு நெகிழ்வான பணி நேரம் மற்றும் கிரவுநேர வேலைகளை வழங்குவதில் இருந்து சட்டப்பூர்வமாக தடைசெய்யப்பட்ட கடைகள் மற்றும் அலுவலகங்களில் உள்ள தொழில் வழங்குனர்கள் மகப்பேறு சலுகைகளுக்கு நதியளிக்க முடியாதுள்ளனர், ஆகவே ஒப்பீட்டளவில் குறைவான பெண்களை பணிக்கு அமர்த்தியுள்ளனர்.



பெண்கள் ஆண்களை விட திறமையானவர்களாகவும், நிறுவனத்திற்கு அதிக விசுவாசமுள்ளவர்களாகவும், அதிக கடின உழைப்பாளிகளாகவும், அதிக நேர்மையானவர்களாகவும், அதிக மனசாட்சி உள்ளவர்களாகவும் உணர்ந்தால், அவர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கு தொழில் வழங்குனர்கள் விரும்புகின்றனர்.



நிறுவனங்கள் வணிகச் செயற்பாடுகளில் நவீன மற்றும் டிஜிட்டல் தொழில்நுட்பத்தைப் பயன்படுத்துவதில் பின்தங்கியிருப்பதாகத் தெரிகிறதுடன் தொழிலாளர்களின் திறன்களை மீளமைப்பதில் நவீன தொழில்நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துவதற்கான வாய்ப்பாக COVID-19 நெருக்கடியைப் பயன்படுத்தி தங்களை நிலைநிறுத்துவதாகத் தெரியவில்லை.



பெருந்தொற்றுக்களின் போது வீட்டிலிருந்து பணிசெய்தலை (WFH) நாடிய நிறுவனங்கள், ஐவு தொடர்பான அமைப்புகள், உட்கட்டமைப்பு மற்றும் வீட்டில் பணியாற்றும்படங்கள், குறைந்த வெளியீடு மற்றும் இவ்வகையான பணியில் அனுபவமின்மை ஆகியவற்றில் ஊழியர்களின் வரையறுக்கப்பட்ட அணுகலினால் கட்டுப்படுத்தப்பட்டன.



பெண்களில் கணிசமான பகுதியினர் திருமணத்திற்குப் பிறகும் பணியில் இருப்பதுடன் அவர்கள் பணியிலிருந்து விலகியிருந்தால் கூட மீண்டும் பணிக்கு திரும்ப விரும்புகிறார்கள்.

பெண் தொழிலாளர்களுக்கான கேள்வியை பாதிக்கும் நிறுவன மற்றும் கைத்தொழில் மட்டத்திலான காரணிகள்

நிறுவனங்கள் தொழிலாளர்களைக் கோருவது உற்பத்தித்திறனைப் பொறுத்ததாகும். எனவே தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் தொழிலாளர்களின் கேள்வி ஆகியவற்றுக்கு இடையே ஒரு நேர்மறையான உறவை எதிர்பார்க்கலாம்.

ஆனால் உற்பத்தித்திறன் குறைவாக இருக்கும்போது பெண் தொழிலாளர்களுக்கான நிறுவனங்களின் தேவை அதிகமாக இருப்பதாக கற்கையில் கண்டறியப்பட்டுள்ளது. இதனை குறைந்த திறன் கொண்ட தொழில்கள் மற்றும் குறைந்த உற்பத்தித் திறனுள்ள துறைகளில் பெண் தொழிலாளர்கள் குவிந்திருப்பதன் மூலம் விளக்கலாம்.

நிறுவனத்தில் மூலதன செறிவு அதிகரிக்கும் போது, அதனுடன் பணியாற்ற எந்த வகையான தொழிலாளர் தேவை அல்லது எந்த வகையான தொழிலாளர்கள் அதிகளவான மூலதனத்துடன் பிரதியிடப்படலாம் என்பதைப் பொறுத்து தொழிலாளர்களுக்கான கேள்வி அதிகரிக்கலாம் அல்லது குறையலாம். ஜவுளி மற்றும் ஆடைகள் மற்றும் இரசாயனத் துணைப் பிரிவுகளில் திறமையான மற்றும் திறமையற்ற பெண் தொழிலாளர்கள் மற்றும் இறப்பர், பிளாஸ்டிக் மற்றும் விருந்தோம்பல் பிரிவில் திறனற்ற பெண்களுக்கான கேள்வியை தவிர, உற்பத்தி அல்லது சேவைகள் ஆகிய இரண்டிலும் மூலதனத்திற்கும் பெண் தொழிலாளர்களுக்கான ஒப்பீட்டுத்தியான கேள்விக்கும் இடையே ஏதேனும் இடைத்தொடர்பை முடிவுகள் பரிந்துரைக்கவில்லை. மூலதனத்திற்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையிலான பொதுவான பலவீனமான தொடர்புக்கு, நிலையான மூலதனத்தின் தரவுகள் தொழிற்சாலை மற்றும் இயந்திரங்களின் உண்மையான மதிப்பை பிரதிபலிக்காததும் ICT போன்ற நவீன தொழில்நுட்பத்தில் முதலீடுகளின் காரணமாகவும் இருக்கலாம்.

அலகுக்கான ஊதியச் செலவுகள் அதிகரிக்கும் போது, நிறுவனங்கள் திறனுடைய பெண்களை விட திறனுடைய ஆண்களையும், திறனற்ற ஆண்களை விட திறனற்ற பெண்களையும் வேலைக்கு அமர்த்த விரும்புவதுடன், மற்ற விடயங்கள் சமமாக இருக்கும்.

ஆண்களின் ஊதியத்தை விட பெண்களின் ஊதியம் குறைவாக இருப்பதால், திறனற்ற தொழிலாளர்கள் மற்றும் எழுத்து பணிகளை அதிகளவான பங்காகக் கொண்ட நிறுவனங்கள் ஆண்களை விட பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்த விரும்புகின்றன. குறைந்த திறன் கொண்ட பெண் தொழிலாளர்களுக்கான ஒப்பீட்டளவில் அதிகரித்த கேள்வி கூட, உற்பத்தி மற்றும் சேவைகளில் உள்ள துணைப் பிரிவுகளின் தொழிற் கட்டமைப்புகள் மற்றும் ஒப்பீட்டளவில் குறைந்த

மூலதனம், ஆராய்ச்சி மற்றும் அபிவிருத்தி மற்றும் அவர்களின் செயற்பாடுகளின் சாத்தியமான தொழில்நுட்ப செறிவு ஆகியவற்றால் பாதிக்கப்படலாம்.

உலகெங்கிலும் மற்றும் கிளங்கையிலும் காணப்பட்ட தொழில்களில் பால்நிலை அடிப்படையிலான பிரிவை இந்த கண்டறிவுகள் உறுதிப்படுத்துகின்றனதுடன், மற்றியவர்கள் கண்டறிந்த கைத்தொழில் மற்றும் சேவைத் துறைகளில் பால்நிலை அடிப்படையிலான ஊதிய பாகுபாடு இருப்பதனையும் இந்த கண்டறிவுகள் வெளிப்படுத்துகிறது.7 ஆனால் கொள்கைகள் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பிலிருந்து விலகிச் சென்று மேலும் உள்நோக்கமாக மாறியுள்ளமையால், இந்தக் கண்டறிவுகள் நாட்டின் பொருளாதாரத்தின் ஒப்பீட்டளவில் பன்முகப்படுத்தப்படாத தன்மையையும் பிரதிபலிக்கின்றன.

சிறிய மற்றும் நடுத்தர அளவிலான நிறுவனங்கள் (SMEs) பெரிய நிறுவனங்களை விட ஒப்பீட்டளவில் அதிகமான பெண் தொழிலாளர்களை ஆனால் பிரதானமாக திறனற்ற தொழிலாளர்களைக் கோருகின்றன. ஞஆநூ களும் அதன் அதிக செலவைக் கருத்தில் கொண்டு மூலதனத்திற்கான வரையறுக்கப்பட்ட அணுகலைக் கொண்டுள்ளதுடன், இது மூலதனத்திற்காக திறனற்ற பெண் தொழிலாளர்களை மாற்றுவதற்கு அவர்களைத் தூண்டலாம்.

குறைந்தபட்சம் பணிபுரியும் ஒரு பெண் உரிமையாளரையாவது கொண்ட நிறுவனங்கள் அதிகளவான திறனற்ற பெண் தொழிலாளர்களைக் கோருகின்றன.

ஆராய்ச்சி மற்றும் அபிவிருத்தியில் முதலீடு செய்யும் நிறுவனங்கள் திறனுடைய அல்லது திறனற்ற பெண்களை அதிகளவில் பணிக்கு அமர்த்த வேண்டிய அவசியமில்லை⁸ இதற்கு இலங்கையில் குறைந்த அளவிலான ஆராய்ச்சி மற்றும் அபிவிருத்தி முதலீடுகள் காரணமாக இருக்கலாம். கிளவுட் (cloud) மென்பொருள், மொபைல் சாதனங்கள், டிஜிட்டல் முறை பணம் செலுத்துதல், ரோபாட்டிக்ஸ் மற்றும் 3D பிரிண்டர்கள் (printers) போன்ற **மேம்பட்ட தொழில்நுட்பங்களைப்** பயன்படுத்தும் நிறுவனங்கள் அதிகளவான பெண்களைக் கோருகின்றன, ஆனால் விளைவு மொபைல் சாதனங்கள் மற்றும் செயலி உருவாக்கத்துக்கு மட்டுமே குறிப்பிடத்தக்கவையாக காணப்படுகின்றது. இருப்பினும், டிஜிட்டல் ஊடகம், விளம்பரத் தளங்கள் மற்றும் சமூக ஊடகங்களைப் பயன்படுத்தும் நிறுவனங்கள் (சமூக வலையமைப்பு மற்றும் ஒருங்கிணைப்புத் தளங்கள்) ஆண்களை விட குறைவான பெண் தொழிலாளர்களைக் கோருகின்றன. **நிறுவனங்கள் பெண்களை விட ஆண்களுக்கு பயிற்சி அளிப்பதில் குறிப்பாக வெளியக பயிற்சியளிப்பதில் அதிகளவில் முதலீடு செய்கின்றன.** இந்தச் சார்புகள் குறைந்த திறன் கொண்ட தொழில்களில் பெண்களின் அதிக செறிவினால் எழலாம் என்பதுடன் இவை ஆண்களுடன் ஒப்பிடும்போது பெண்களின் தொழில் முன்னேற்றத்திற்கான வாய்ப்புகளைத் தடுக்கலாம்.

7. See Gunewardena et al. (2008).

8. WEF, (2019). R&D investments as a percent of GDP was 0.11 percent and ranked at 111th position out of 141 countries in 2019.

ஆயினும் கூட, உற்பத்தியிலுள்ள உற்பத்தி கட்டமைப்புகள் அதிக தொழில்நுட்பம் மற்றும் ஆராய்ச்சி மற்றும் அபிவிருத்தி செறிவுடையவையாக மாற்றமடைந்தால், திறனுடைய பெண் தொழிலாளர்களுக்கான கேள்வி விரிவடையும். தற்போது, இலங்கை நவீன தொழில்நுட்பங்களை ஏற்றுக்கொள்ளும் ஆரம்ப கட்டத்தில் மட்டுமே இருப்பதாகத் தெரிகிறது. 35 சதவீத தொழில்வழங்குனர்கள் மட்டுமே தங்கள் நிறுவனங்கள் டிஜிட்டல் மயமாக்கப்பட்ட செயற்பாட்டு முறைமையை நோக்கிச் செல்கின்றன என்பதை ஏற்றுக்கொண்ட அதே நேரத்தில் 28 சதவீதம் பேர் மட்டுமே தங்கள் நிறுவனங்கள் தன்னியக்கமான உற்பத்தி முறைமையை நோக்கி நகர்வதை ஏற்றுக்கொண்டனர். 60 சதவீத நிறுவனங்கள் மட்டுமே மூன்றாம் கைத்தொழிற் புரட்சி தொழில்நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துகின்றதுடன், 20 சதவீதத்திற்கும் குறைவானவர்கள் நான்காவது கைத்தொழிற் புரட்சியின் தொழில்நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துகின்றனர்.⁹

ஏற்றுமதி நிறுவனங்கள் அதிகப் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்த வேண்டிய அவசியமில்லை, ஆனால் **அரசாங்கக் கொள்கைகள்** வணிகத்தைக் கட்டுப்படுத்துவதாகக் கருதும் தொழில் வழங்குனர்கள், தேவைப்படும் திறனுக்கு தொடர்பில்லாது, வர்த்தகம் மற்றும் சேவைகளில் பெண் தொழிலாளர்களை பணிக்கு அமர்த்துவது குறைவாகும். அண்மைக் காலமாக இலங்கையின் பொருளாதாரத்தை வகைப்படுத்தியுள்ள உள்ளூர் முதலீட்டு வர்த்தகக் கொள்கைகள், உலகளாவிய பெறுமதிச் சங்கிலி அமைப்புகளுடனான மோசமான தொடர்புகள் மற்றும் ஏற்றுமதி சார்ந்த வெளிநாட்டு நேரடி முதலீட்டின் குறைந்த விகிதங்கள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் இந்த விளைவுகள் எதிர்பார்க்கப்படுகின்றன.

தொழில் வழங்குனர்களின் எண்ணங்கள்

ஆண்களை விட பெண்கள் திறனுடையவர்கள், நிறுவனத்திற்கு விகிதாசமானவர்கள், கடினமாக உழைப்பவர்கள், நேர்மையானவர்கள், மனசாட்சி உள்ளவர்கள் என்று தொழில் வழங்குனர்கள் நினைத்தால், அவர்களது நிறுவனங்கள் ஒப்பீட்டளவில் அதிக பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்த வாய்ப்புள்ளது. உண்மையில், நடுத்தர அளவிலான தொழில்களில், குறிப்பாக ஆங்கில மொழித் திறன், கற்கும் இயலாமை மற்றும் பிரச்சினையைத் தீர்ப்பதில் பெண் தொழிலாளர்களிடையே கணிசமான இயலாமை இடைவெளிகள் இருப்பதை தொழில் வழங்குனர்கள் ஏற்றுக்கொண்டனர்.

மகப்பேறு சலுகைகளை வழங்குவதற்கான செலவீனங்களுடன், பெண்களுக்கு நெகிழ்வான வேலை நேரம் மற்றும் கிரவுநேர வேலைகளை வழங்குவதைத் தடுக்கும் சட்ட கட்டுப்பாடுகள் அவர்களை பணிக்கு அமர்த்துவதற்கான வாய்ப்புகளை குறைத்துவிட்டன என உணரப்பட்டது.¹⁰

இது, வணிக மற்றும் சேவைகளில் உள்ள தொழில்வழங்குனர்களால் அரசாங்கக் கொள்கைகள் வணிக நடவடிக்கைகளைக் கட்டுப்படுத்துகின்றன என உணர்ந்தமையால் ஏற்பட்ட எதிர்ப்பையான மற்றும் குறிப்பான செல்வாக்கின் ஒரு அம்சமாக இருக்கலாம். ஆயினும் கூட, தொழில் வழங்குனர்களின் பால்நிலை சார்பான பாகுபாடுகளுக்கு கணிசமான சான்றுகள் உள்ளன:

பதிலளித்தவர்களில் நான்கில் மூன்று பங்கு ஆண்களின்பதுடன், ஆண்களாக இருப்பதால் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கான வாய்ப்புகள் கணிசமாகக் குறைவாகும்.

கொவிட்-19 உடன் சமாளித்தல்

முதன்மை மாதிரியில் உள்ள 90 சதவீதமான நிறுவனங்கள் பெருந்தொற்று காரணமாக விதிக்கப்பட்ட கட்டுப்பாடுகளால் பாதிக்கப்பட்டுள்ள அதே நேரத்தில் பாதிக்கப்பட்டவர்களில் மூன்றில் ஒரு பகுதியினர் நடமாட்ட முடக்கங்களின் போது முழுமையாக செயற்பாடுகளை நிறுத்திவிட்டனர். ஏறக்குறைய 60 சதவீதம் பேர் பகுதியளவில் நிறுத்தியதுடன், 9 சதவீதம் பேர் வீட்டிலிருந்து பணியாற்றுவதில் (WFH) ஈடுபட்டனர்.

ஆய்வுக்கான மாதிரி நிறுவனங்களில், 2019 மற்றும் 2020 க்கு இடையில் பெண்களின் வேலைவாய்ப்பு 8 சதவீதத்தினாலும், ஆண்களின் வேலைவாய்ப்பு 4 சதவீதத்தினாலும் குறைவடைந்துள்ளது.

வேலைவாய்ப்பில் பால்நிலை மற்றும் துறை ரீதியான இவ்வாறான மாற்றங்கள், நடமாட்ட முடக்கங்கள் மற்றும் நடமாட்ட கட்டுப்பாடுகள் பல்வேறு துணைப் பிரிவுகளின் செயற்பாடுகளை எவ்வாறு பாதித்தது என்பதாலாகும். இருப்பினும் நடமாட்ட முடக்கத்தின் போது சில நிறுவனங்கள் WFH இனை பின்பற்றினாலும், தகவல் தொழில்நுட்பம் தொடர்பான அமைப்புகள், உட்கட்டமைப்பு மற்றும் வீட்டில் பணியிடம் ஆகியவற்றுக்கான பணியாளர்களின் மட்டுப்படுத்தப்பட்ட அணுகல் மற்றும் வீட்டில் இருந்து பணியாற்றுவதிலுள்ள அனுபவ பற்றாக்குறை ஆகியன செயற்பாடுகளை மட்டுப்படுத்தின.

9. Robotics, artificial intelligence, and 3D printing.

10. Also see Ranaraja and Hassendeen (2016).

பெண் தொழிலாளர்களுக்கான நிறுவனங்களின் கேள்வி அதிகரித்து வருகிறது

இலங்கை ஊதியம் பெறும் பணியாளர்களில் பெண்களின் பங்களிப்பை அதிகரிக்க வேண்டும் என்பதற்கு பல காரணங்கள் உள்ளன. முதலாவதாக, பெண்களின் வேலை வாய்ப்பு அணுகல் மற்றும் பெண்களின் கைகளில் உள்ள வளங்கள் மனித மூலதனத்தை அதிகரிப்பதுடன் வீடுகளினுள் திறன்களை அதிகரித்து பொருளாதார வளர்ச்சியை ஊக்குவிக்கின்றன.¹¹

இரண்டாவதாக, வேலைவாய்ப்பு பெண்கள், அவர்களின் பெற்றோர்கள் மற்றும் அடுத்தடுத்த அரசாங்கங்கள் முதலீடு செய்த திறன்களுக்கான பொருள் வருமானத்தை வழங்குகின்றதுடன், சனத்தொகையின் வயதான மற்றும் பெண்களின் வயதான காலத்தில் பயன்படுத்துவதற்கான சேமிப்புகளை வழங்குகிறது. மூன்றாவதாக, ஊதியம் பெறும் தொழிற்படையில் போதுமான எண்ணிக்கையில் பெண்கள் நுழையவில்லையெனின் மற்றும் வெளிநாட்டு புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் நுழைவு தடைசெய்யப்படுமெனின், தொழிலாளர் பற்றாக்குறை ஊதியச் செலவுகளை அதிகரித்து பொருளாதார வளர்ச்சியைத் தடுக்கும்.



இந்த ஆய்வின் கண்டறிவுகள், அரசு, தனியார் துறை மற்றும் அரசு சார்பற்ற துறைகளின் ஒற்றுமையான, ஒருங்கிணைந்த முயற்சியால் பெண் தொழிலாளர்களுக்கான தேவையை அதிகரிப்பதற்கான முக்கியமான வழிமுறைகளை பரிந்துரைக்கின்றன, (அ) விழிப்புணர்வுட்டதல், கொள்கை உரையாடல் மற்றும் உருவாக்கம் (ஆ) முலோபாய நடவடிக்கைகளின் வடிவமைப்பு மற்றும் (இ) நடவடிக்கைகளை அமுல்படுத்துதல் மற்றும் கண்காணத்தல் என்பனவாகும்.

கொள்கைச் சீர்திருத்தங்கள் மற்றும் செயற்பாட்டுத் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்துவதில் இலங்கையின் மோசமான பதிவினைக் கருத்தில் கொள்ளும் போது இவற்றின் மூன்றாவது வெற்றிக்கு முக்கியமானதாகும். ஊதியம் பெறும் பணியாளர்களில் பெண்களின் பங்களிப்பை அதிகரிக்கும் முக்கிய நோக்கத்தில் பங்கு கொண்ட அரசு, தனியார் மற்றும் அரசு சார்பற்ற நிறுவனங்களை உள்ளடக்கிய ஆர்வமுள்ள மற்றும் பொறுப்பான பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட குழுக்களுக்கு இந்த மூன்று பணிகளின் ஒவ்வொரு பொறுப்பையும் ஒதுக்கலாம். இதற்கிடையில், டிஜிட்டல் பிரிப்பை குறைப்பதற்கும் உற்பத்தித் திறனை மேம்படுத்துவதற்கும் புதிய தொழில்நுட்பங்களை ஏற்றுக்கொள்வதை ஊக்குவிக்கும் கொள்கைகள் மற்றும் நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் புதுப்பிக்கப்பட வேண்டும்.

இந்த ஆய்வின் கண்டறிவுகளிலிருந்து எழும் கொள்கை விளைவுகள் முன்னுரையில் சுருக்கமாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன. முறைசார் உற்பத்தி, வர்த்தகம் மற்றும் சேவைத் துறைகளில் பெண் தொழிலாளர்கள் மற்றும் சியலாமைகளையுடைய பெண்களுக்கான ஒப்பீட்டளவான கேள்வியை அதிகரிக்க உதவும் முன்று வெவ்வேறு பங்குதாரர்கள் குழுக்களின் கொள்கை பகுதிகள் மற்றும் தொடர்புடைய நடவடிக்கைகளை கீழே உள்ள அட்டவணை பரிந்துரைக்கிறது.

11. Kabeer (2012).

அட்டவணை-1 கொள்கைகளும் பொறுப்புக்களும்

விடயப் பகுதி	கொள்கைகள்	பொறுப்பு
 வர்த்தகம் மற்றும் முதலீடு	<ul style="list-style-type: none"> வெளிநாடுகளில் முதலிடும் வர்த்தகம் மற்றும் கைத்தொழில் கொள்கையை அறிமுகப்படுத்தல் ஏற்றுமதி சார்ந்த நேரடி அந்நிய முதலீட்டை ஊக்குவித்தல் உலகளாவிய பெறுமதி சங்கிலி அடிப்படையிலான வர்த்தக அமைப்புகளை மேம்படுத்தல் 	அரசாங்கம்
 வேலைவாய்ப்பு	<ul style="list-style-type: none"> பெண்கள் மற்றும் இயலாமையை உடையவர்களின் வேலைவாய்ப்பை மேம்படுத்தல் அதிக உற்பத்தித் திறனுள்ள துறைகளை நோக்கி தொழிலாளர்களின் மீள்ஒதுக்கீட்டை ஊக்குவித்தல் சிறந்த பணிநடைமுறைகளை மேம்படுத்தல் 	அரசாங்கம்
 உற்பத்தி திறன்	<ul style="list-style-type: none"> துறைசார் மற்றும் துணைப் பிரிவு மட்டத்தில் உற்பத்தித் திறனை மேம்படுத்தும் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை ஆரம்பித்தல் 	அரசாங்கம், தனியார் துறை, அரச சார்பற்ற நிறுவனங்கள், மற்றும் நிதிவழங்குனர்கள்
 ஊதிய தீர்மானிப்பு	<ul style="list-style-type: none"> செயற்திறன்/உற்பத்தித்திறன் அடிப்படையிலான ஊதிய நிர்ணய பொறிமுறைகளை ஊக்குவித்தல் 	அரசாங்கம் மற்றும் தனியார் துறையினர்
 திறன் விருத்தி	<ul style="list-style-type: none"> கற்றல் திறன், ஆங்கில மொழி மற்றும் பிரச்சினையை தீர்க்கும் திறன் ஆகியவற்றை அதிகரிப்பதற்காக இடைநிலைக் கல்வியை சீர்திருத்தல் மற்றும் புத்துயிர்ப்படுத்தல். உயர்வான வளர்ச்சியுடைய துறைகளை இலக்காகக் கொண்ட புதிய நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை அறிமுகப்படுத்த TVET பயிற்சி வழங்குநர்களை ஊக்குவித்தல் கைத்தொழில் சார்ந்த உள்ளகப்பயிற்சிகளை விரிவுபடுத்துதல் பாடசாலை அடிப்படையிலான வணிக முயற்சிக்கான பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களைய MSME ஊழியர்களின் ICT திறன்களை மேம்படுத்த இயலாவு மேம்பாட்டு நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை நாடாத்துதல் பெண்களின் வேலைவாய்ப்பை மேம்படுத்துவதை நோக்காக கொண்டு புதிய கற்கைகள் வடிவமைத்து அரச மற்றும் தனியார் துறைகளால் TVEவுக்கு ஆதரவளித்தல் தொழில் வழிகாட்டல் ஆலோசனை உத்தியோகத்தர்களுடன் TVET வழங்குநர்களின் தொழில் வழிகாட்டல் ஆலோசனை மற்றும் வேலை வாய்ப்பு செயற்பாடுகளுக்கு ஆதரவளித்தல் மின்சாரம் மற்றும் இலத்திரனியல், உணவு மற்றும் பானங்கள், சுற்றுலா மற்றும் விருந்தோம்பல் போன்ற பாரம்பரியமற்ற துறைகளில் TVET கற்கைகளில் கலந்துகொள்வதற்கு பெண்களுக்கான உதவித்தொகைகளை வழங்குதல் 	அரசாங்கம், தனியார் துறை, அரச சார்பற்ற நிறுவனங்கள், மற்றும் நிதிவழங்குனர்கள்
 ஆராய்ச்சி மற்றும் அபிவிருத்தி	<ul style="list-style-type: none"> குறிப்பாக நவீன ICT பயன்பாட்டில் R&D முதலீடுகளை ஊக்குவித்தல் உற்பத்தி கட்டமைப்புகளை தொழில்நுட்ப ரீதியாக மேம்படுத்த ஊக்குவிப்புகளை வழங்குதல் 	மற்றும் தனியார் துறையினர்
 டிஜிற்றல் மயமாக்கல்	<ul style="list-style-type: none"> இருப்பிடம் மற்றும் அளவைப் பொருட்படுத்தாமல் அனைத்து நிறுவனங்களும் இணைய வசதிகளை அணுகுவதை உறுதிசெய்தல் 	அரசாங்கம்
 சட்டச் சூழல்	<ul style="list-style-type: none"> கடைகள் மற்றும் அலுவலகங்களில் நெகிழ்வான பணி மற்றும் இரவு வேலைகளை ஊக்குவிக்கும் வகையில் சட்டங்களைத் திருத்தல் மகப்பேறு நலன்களுக்கான செலவுகளை மானியமாக வழங்க உதவுதல் 	அரசாங்கம்
 நுண், சிறு மற்றும் நடுத்தர அளவிலான தொழில்நிறுவன (MSME) விருத்தி	<ul style="list-style-type: none"> MSME கள் அவர்களின் ICT வசதிகளை மேம்படுத்த கடன் வசதிகளை வழங்குதல் MSME ஊழியர்களின் ICT திறன்களை மேம்படுத்த இயலாவு மேம்பாட்டு நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை நாடாத்துதல் 	அரசாங்கம், அரச சார்பற்ற நிறுவனங்கள், மற்றும் நிதிவழங்குனர்கள்

அட்டவணை-1 கொள்கைகளும் பொறுப்புக்களும்

வீடியப் பகுதி	கொள்கைகள்	பொறுப்பு
 <p>பெண் தொழில் முனைவோர்களை விருத்தி செய்தல்</p>	<ul style="list-style-type: none"> குறிப்பாக பகுதியளவு நகர்ப்புற மற்றும் கிராமப்புறங்களில் பெண்களால் நடாத்தப்படும் MSMEகளுக்கான வணிக விருத்தி மற்றும் நிதிச் சேவைகளை ஆதரித்தல் 	<p>அரசாங்கம், அரச சார்பற்ற நிறுவனங்கள், மற்றும் நிதிவழங்குனர்கள்</p>
 <p>இயலாமைகளை உடைய நபர்களை பணிக்கு அமர்த்துதல்</p>	<ul style="list-style-type: none"> இயலாமைகளை உடைய நபர்களை பணிக்கு அமர்த்துவதன் சாத்தியமான சமூக-பொருளாதார நன்மைகள் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துதல் அவர்களின் இயலாமை தொடர்பான நம்பிக்கையை உருவாக்குவதற்கு தொழில் வழங்குனர்களுக்கு ஆதரவை வழங்குதல் இயலாமைகளை உடைய ஊழியர்களுக்கான உட்கட்டமைப்பு மற்றும் வசதிகளை மேம்படுத்த ஆலோசனை மற்றும் உதவிகளை வழங்குதல், உதா. கழிப்பறைகள் மற்றும் நடைபாதைகள் பொருளாதாரத்தின் அனைத்து துணைப் பிரிவுகளையும் உள்ளடக்கி இயலாமைகளை உடைய பணியாளர்கள் தொடர்பான தரவுத்தளத்தை பராமரித்தல் இயலாமைக்கான சிறந்த நடைமுறைகள் தொடர்பான தொகுப்பைத் தயாரித்தல் 	<p>அரசாங்கம், அரச சார்பற்ற நிறுவனங்கள், மற்றும் நிதிவழங்குனர்கள்</p>
 <p>சிறந்த பணியிட நிலைமைகள்</p>	<ul style="list-style-type: none"> தொழில்சார் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான சட்டங்களை கண்காணித்தல் மற்றும் நடைமுறைப்படுத்துதல் இலங்கை தரநிறிய கட்டளைகள் நிறுவனத்தின் ஊடாக நிறுவனங்களுக்கு பால்நிலை சான்றிதழ் மற்றும் நம்பத்தகுந்த வர்த்தக முத்திரையை வழங்குதல். 	<p>அரசாங்கம், தனியார் துறை</p>
 <p>குழந்தைப் பராமரிப்புக்கான ஆதரவு</p>	<ul style="list-style-type: none"> சமூக மட்டத்தில் நன்கு கண்காணிக்கப்பட்ட, அணுகக்கூடிய மற்றும் குறைவான செலவில் குழந்தை பராமரிப்பு வழங்கப்படுவதை உறுதிசெய்தல் 	<p>அரசாங்கம், தனியார் துறை, அரச சார்பற்ற நிறுவனங்கள், மற்றும் நிதிவழங்குனர்கள்</p>
 <p>ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் தொழில் விருத்தி வாய்ப்புகளில் பால்நிலை சார்புகளை குறைத்தல்</p>	<ul style="list-style-type: none"> திறமையான பெண் ஊழியர்களின் இயலாமைகளில் முதலீடு செய்து நிர்வாகப் படிநிலையை பொறுப்பு மற்றும் தீர்மானமெடுக்கும் நிலைகளுக்கு உயர்த்த நடவடிக்கை எடுத்தல் ஆட்சேர்ப்பு, செயற்திறன் மதிப்பாய்வு மற்றும் ஊதிய நிர்ணயம் ஆகியவற்றின் தேர்வுக் குழுக்களில் பெண் பணியாளர்களின் பிரதிநிதித்துவத்தை உறுதி செய்தல் 	<p>தனியார் துறை</p>
 <p>குடும்ப உணர்திறனான கொள்கைகள்</p>	<ul style="list-style-type: none"> அணுகக்கூடிய மற்றும் குறைந்த செலவிலான குழந்தை பராமரிப்பை வழங்குதல் அல்லது ஆதரித்தல் தொழிற்படையில் திருமணமான பெண்களின் பங்கேற்பை ஊக்குவிக்க பகுதி நேர வேலை, நெகிழ்வான நேரம் மற்றும் பணிப் பகிர்வு ஆகியவற்றை ஊக்குவித்தல் திருமணமான பெண்களின் மீள்வேலைவாய்ப்பு மற்றும் திறன் மீள்சீரமைப்பு 	<p>அரசாங்கம், தனியார் துறை, அரச சார்பற்ற நிறுவனங்கள்</p>
 <p>பங்குதாரர்களுக்கும் குடிமக்களுக்கும் விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்தல் மற்றும் உணர்வுட்டுதல்</p>	<ul style="list-style-type: none"> தனியார் துறையை இலக்காகக் கொண்ட உள்ளடங்கல் வேலைவாய்ப்பின் சமூக மற்றும் பொருளாதார நன்மைகள் குறித்த விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தும் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை நடாத்துதல் உதா. பொது கருத்தரங்குகள், வலைப்பதிவுகள், காணொலிகள் போன்றவை. ஊடகப் பிரச்சாரங்கள் மூலம் பணம் அறவிடும் குழந்தைப் பராமரிப்பின் நன்மைகள் தொடர்பான சமூக ஏற்பு மற்றும் விழிப்புணர்வை அதிகரித்தல் 	<p>அரச சார்பற்ற நிறுவனங்கள், நிதிவழங்குனர்கள்</p>



UN Women Sri Lanka
202-204, Bauddhaloka Mawatha, Colombo 07

✉ srilanka.office@unwomen.org

🌐 srilanka.unwomen.org

📱 [@unwomenSriLanka](https://www.facebook.com/unwomenSriLanka)