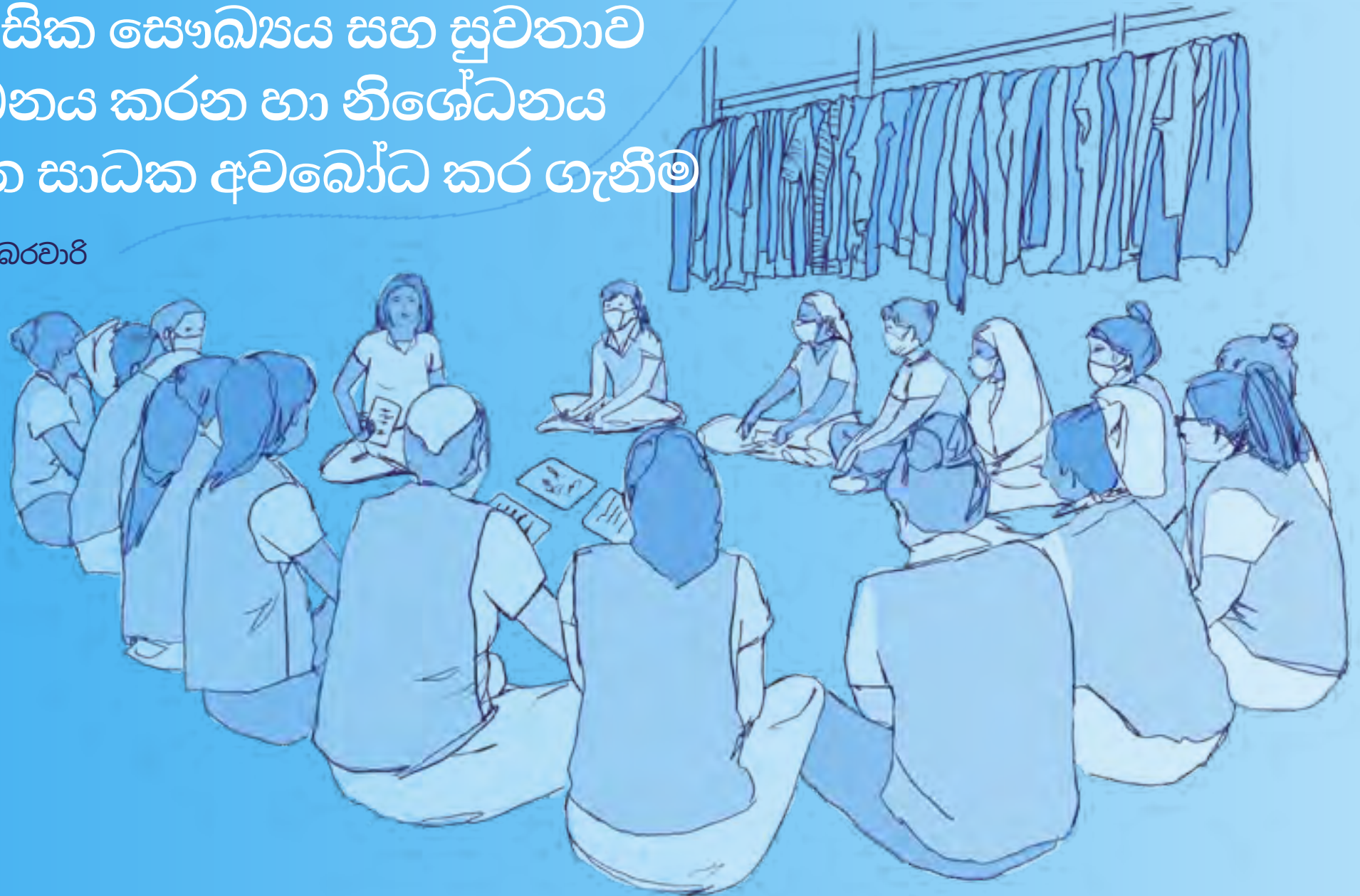


# ඇඟලුම් කම්හල්වල සේවිකාවන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව වර්ධනය කරන හා නිශේධනය කරන සාධක අවබෝධ කර ගැනීම

2024 පෙබරවාරි



# පටුන



- 3 රැකියා ස්ථානයේ දී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සහ මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව
- 4 ඇඟලුම් කම්හල්වල සේවිකාවන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව වර්ධනය කරන හා නිශේධනය කරන සාධක අවබෝධ කර ගැනීම
- 5 මේ සැකෙවි සටහන කියවිය යුත්තේ කවුරුන් ද?
- 6 පර්යේෂණ ක්‍රම
- 7 ප්‍රධාන ඉගෙනුම්
- 21 සමාලෝචනය
- 22 ආරාධනය සහ පිළිගැන්වීම
- 23 ආශ්‍රිත ලේඛන

# රැකියාවේ දී ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය සහ මානසික සෞඛ්‍යය හා සුවතාව

මානසික සෞඛ්‍යය ආශ්‍රිත සාකච්ඡාවන්හි දී සාමාන්‍යයෙන් යමෙකුගේ චිත්තවේගීය, මානසික, කායික හා මූල්‍ය සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව යන සමස්ත තත්ත්වය සැලකිල්ලට ගනී. පසුගිය දශකය තුළ රැකියා ස්ථානය හා බැඳුණු මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව (මා.සෞ.සු.) පිළිබඳ කතිකාව සැලකිය යුතු ලෙස පරිණාමය වී ඇත. දේශගුණ විපර්යාසය, වසංගත තත්ත්වය, ගැටුම් හා සිසුයෙන් ගෝලීයකරණය වන අපගේ ආර්ථිකය හා බැඳුණු පුළුල් ආතතිකාරක මඟින් මා.සෞ.සු. විශ්ලේෂණය හා ඒ සම්බන්ධ මැදිහත් වීම් හැඩ ගස්වයි. රැකියා ස්ථානය තුළ පවතින ආතතිකාරක හා මානසික රෝගවලට මඟ පාදන සාධක හඳුනා ගැනීම ව්‍යාපාර කටයුතු සඳහා සැලකිය යුතු ලෙස අදාළ වේ. ගෝලීය වශයෙන් ගත් කල, විෂාදය හා කාංසාව යන තත්ත්ව හේතුවෙන් සෑම වසරක ම ඇමෙරිකානු ඩොලර් ට්‍රිලියන 1ක මුදලක් පාඩු කරමින් වැඩ කරන දින බිලියන 12ක් අහිමි වී යන බව ගණනය කර තිබේ.<sup>1</sup>

නිවෙස් තුළ, රැකියා ස්ථානයේ මෙන්ම අපගේ මුළු මහත් සමාජය තුළ පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම්ව ඇති කරගෙන තිබෙන සමාජ සම්මතයන් හා සමාජ සාධාරණත්වයෙන් තොර සමාජ ව්‍යුහයන් හේතුවෙන් කාන්තාවන්කාන්තාවෝ සහ දැරියෝ මා.සෞ.සු සම්බන්ධ අභියෝගයන්ට විෂමානුපාතික ලෙස භාජනය වෙති. වයස අවුරුදු 15 තරම් ලාබාල අවධියක සිට පවා, කාන්තාවෝ හා දැරියෝ ආතතිය, දොම්නස, කණගාටුව හා කෝපය යන මනෝභාවයන්ට, පිරිමින් හා පිරිමි දරුවන් මුහුණ දෙනවාට වඩා වැඩියෙන් මුහුණ දෙති.<sup>2</sup> නිෂ්පාදන වැඩ පරිසරයක් තුළදී ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය සඳහා ඇති අවදානම

සමඟින් ගත් කල රැකියා ස්ථාන ආශ්‍රිතව පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් අනෙකුත් ආතතිකාරක වන වෙනස් කොට සැළකීම, රැකියා ආශ්‍රිත අවස්ථා හා ප්‍රතිලාභ සඳහා ප්‍රවේශයන්ගේ හිඟය, වැටුප් විෂමතා, රැකියාවන් එදිනෙදා ජීවිතයන් අතර අසමබරතාවය ආදී සාධක හේතුවෙන් ආරක්ෂිතව, තෘප්තිමත්ව හා සෞඛ්‍ය සම්පන්නව රැකියාවක නියුක්ත වීමට, කාන්තාවන්ට ඇති හැකියාවට බලපෑම් එල්ල කරයි. තමන් වැඩ කරන පරිසරය සාධාරණ හා ආරක්ෂාකාරී නොවන විට, ඒ හරහා කාන්තාවන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යයට හා සමස්ත සුවතාවට බලපෑමක් එල්ල විය හැකි අතර ඒ ඔස්සේ ඒක පුද්ගල ඵලදායීතාවයට මෙන්ම සමස්ත ව්‍යාපාරික ආයතනයේම ඵලදායීතාවයට බලපෑමක් එල්ල කරයි. ලිංගික ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිංසනය සම්බන්ධ සිදුවීම් සුලභව වාර්තා වන ඇඟලුම් කම්හල්වලට භාණ්ඩ විකිණීමෙන් ලැබෙන මුළු ආදායමෙන් ඉහළ පිරිවැයක් දැරීමට සිදු වීම, සේවයට වාර්තා නොකිරීම් මෙන්ම රෝගීව සිටියදී පවා සේවයට වාර්තා කිරීම යනාදියට මුහුණ දීමට සිදු වන අතර එකී සමාගම් ව්‍යාපාරික මෙන්ම සාමාජීය අවදානම්වලට ද මුහුණ දෙන බවත් අධ්‍යයනයන් මඟින් අනාවරණය කර ඇත.<sup>3</sup> මෙකී අවදානම් අවම කිරීමට හා කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ මා.සෞ.සු. යහපත් කිරීමට උපකාරී වන වැඩ පිළිවෙලවල් සඳහා ආයෝජනය කිරීම තුළින් කාන්තාවන්ට සිය ජීවිතයේ පාලනය තමන්ටම සම්පූර්ණ වශයෙන් නතු කර ගැනීමටත් තමන්ගේ නිවෙස් වල හා ප්‍රජාවන් තුළ ක්‍රියාකාරී භූමිකාවක් ඉටු කිරීමටත් සවිබල ගැන්වීම හරහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාවය අරමුණු කරගත් ප්‍රගතිය කඩිනම් වන අතරම ඒ හරහා තවත් පුළුල් ව්‍යාපාරික හා සාමාජීය ප්‍රතිලාභ සඳහා මඟ පාදයි.

<sup>1</sup> ලෝක සෞඛ්‍ය සංවිධානය, 2022; Trautmann et al., 2016  
<sup>2</sup> ලෝක ආර්ථික සංසදය, 2022  
<sup>3</sup> CARE International, 2017

# ඇගලුම් කම්හල්වල සේවිකාවන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව වර්ධනය කරන හා නිශේධනය කරන සාධක අවබෝධ කර ගැනීම

**Women Win** හා **කාන්තාවන් පිළිබඳ පර්යේෂණ සඳහා ජාත්‍යන්තර මධ්‍යස්ථානය (ICRW)** මඟින් ඇගලුම් සැපයුම් දාමයන් තුළ කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ සමස්ත සුවතාව කෙරෙහි මානසික සෞඛ්‍යය බලපාන ආකාරය අවබෝධ කර ගැනීමට **අධ්‍යයනයක් සිදු කරන ලදී.** ඇගලුම් කර්මාන්තය සඳහා ප්‍රධානතම මූලාශ්‍ර සපයන රටවල් වන බංග්ලාදේශය, වියට්නාමය සහ ශ්‍රී ලංකාවේ ඇගලුම් සේවිකාවන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව වර්ධනය කරන හා නිශේධනය කරන සාධක වඩා හොඳින් අවබෝධ කර ගැනීම මෙම පර්යේෂණයෙන් අරමුණු කරගන්නා ලදී. සේවක සුවතාව, මානසික සෞඛ්‍යය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාවය සම්බන්ධයෙන් මෙම රටවල් තුළ ඇති ඇගලුම් කම්හල් වල පරිණතභාවය විවිධ මට්ටම් වල පවතී. කර්මාන්ත ශාලා පරිසරයක් තුළ සේවක සුවතාව අධ්‍යයනය කිරීමේ මෑතකාලීන මූල පිරිමි වලට පෙර<sup>4</sup> ඇගලුම් කර්මාන්තය තුළ මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව පිළිබඳ අවබෝධය රඳා පැවතුණේ විගණන ප්‍රතිඵල මත ය. මේ හේතුවෙන්, Women Win සහ ICRW පර්යේෂණ හරහා ඇගලුම් සේවිකාවන් සිය මානසික සෞඛ්‍යය හා සුවතාව සම්බන්ධයෙන් අගය කරන්නේ, ඉල්ලා සිටින්නේ හා ප්‍රමුඛත්වය ලබා දෙන්නේ මොනවාට ද යන්න වඩා හොඳින් අවබෝධ කර ගැනීමට, නවමු මෙන්ම සෘජු සහභාගිත්වයක් ඇති කළ හැකි මෙවලම් ක්‍රම යොදා ගනිමින්දේශීය පාර්ශ්වකරුවන් වෙතින් අදහස් ලබා ගැනීම සිදු කරන ලදී. ශ්‍රමිකයන් කේන්ද්‍ර කොටගත් මානසික සිදු කළ පර්යේෂණ අධ්‍යයනයන්

දැනට අඩු මාතෘකාවක් සම්බන්ධව ප්‍රවේශයක් ලබා ගැනීම හරහා මෙම අධ්‍යයනය සහ එයින් හඳුන්වා දෙන ප්‍රධාන මානසික සෞඛ්‍යය හා සුවතා රාමුව මඟින් ඉදිරියේදී සැපයුම් කරුවන්ට හා වෙළඳ සන්නාමයන්ට තවදුරටත් සිය ශ්‍රමිකයන්ගේ සමස්ත සුවතාව කෙරේ කටයුතු කිරීමට අවශ්‍ය වන මෙවලම් ක්‍රම වැඩි දියුණු කිරීමටත් සහ මේ ක්ෂේත්‍රය ගැන වර්ධනය වන පර්යේෂණ අධ්‍යයන කටයුතු දියුණු කිරීමටත් දායකත්වයක් ලබා දේ.

## මේ සංක්ෂිප්තය කියවිය යුත්තේ කවුරුන් ද?

මෙම සංක්ෂිප්තය සකසා ඇත්තේ තෝරාගත් ආසියානු රටවල ඇගලුම් කර්මාන්තයේ සේවිකාවන් අතර මා.සෞ.සු. වර්ධනය කරන සාධක අවබෝධ කර ගැනීමේ උනන්දුවක් දක්වන වෙළඳ සන්නාම, සැපයුම්කරුවන් සහ කර්මාන්ත හවුල්කරුවන් උදෙසා ය. කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව, මානසික සෞඛ්‍යය හා සුවතාව ශක්තිමත් කිරීමට අවශ්‍ය කරන ක්‍රියාමාර්ග හඳුනාගැනීමට මෙන්ම ව්‍යුහාත්මක විසඳුම් සමහිර්මාණයට ද මානසික සෞඛ්‍යය හා සුවතා ආකෘතිය සහ මෙම පර්යේෂණ අධ්‍යයනයේ අනාවරණයන් ඇගලුම් ක්ෂේත්‍රයට උපකාරී වේ.



<sup>4</sup> උදාහරණ: SHINE, Harvard's Sustainability and Health Initiative for Net-Positive Enterprise (<https://shine.sph.harvard.edu/>)

# පර්යේෂණ ක්‍රම

මෙම පර්යේෂණය හරහා පහත කරුණු සම්බන්ධයෙන් සන්දර්භයානුකූල දැනුම සහ පරිස්ථානීය යථාර්ථයන් අනාවරණය කරගැනීම සඳහා අදාළ රටවල් තුනෙහිම දේශීය ඇඟලුම් සේවිකාවන්, කාන්තා අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන සංවිධාන, මානසික සෞඛ්‍යය පිළිබඳ විශේෂඥයන් හා පර්යේෂකයන් සහභාගි කරවා ගනිමින් සහභාගීත්ව ප්‍රවේශයක් යොදාගන්නා ලදී.

**කාන්තා ඇඟලුම් ශ්‍රමිකයන් කේන්ද්‍ර කරගත් සාමාන්‍ය සුවතාව ඉක්මවා ගිය මානසික සෞඛ්‍යයේ සුවිශේෂී පැතිකඩ මොනවා ද?**

**ඇඟලුම් සේවිකාවන් සඳහා යහපත් මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව යන්න සමන්විත වන්නේ මොනවායින් ද?**

**කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ට අනුව ඇඟලුම් කම්හල් පරිසරයක මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව ආශ්‍රිත මූලික නිර්ණායක මොනවා ද?**

මෙම පර්යේෂණයේ පහත කරුණුවල සමාලෝචනයක් ඇතුළත් වේ:

1. රැකියා ස්ථානය තුළ මානසික සෞඛ්‍යය පිළිබඳ අර්ථ නිරූපණ හා නිර්ණායක සම්බන්ධ ලේඛන (උදා: ලෝක සෞඛ්‍ය සංවිධානය, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය)
2. රැකියා ස්ථාන තුළ සුවතාව පිළිබඳ දැනට පවතින සමීක්ෂණ හා ඇඟලුම් සැපයුම් දාමයන් තුළ ශ්‍රමිකයන්ගේ සුවතාව පිළිබඳ පර්යේෂණ (උදා: Nike, Levi-Strauss, Harvard SHINE)
3. රැකියා ස්ථානයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ආශ්‍රිත මෙවලම් (උදා: ICRW කර්මාන්තශාලා ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවී සාධාරණත්ව ස්වයං විනිශ්චය මෙවලම, සේවක හඬ සමීක්ෂණ, කාන්තාවන් ආර්ථිකව සවි බල ගැන්වීම සඳහා වන ගොඩනැගුම් ඒකක; කෘෂිකාර්මික පසුබිමක ක්‍රියාත්මක කරන ලද Women Win DTL මෙවලම).

කර්මාන්තශාලා වැඩබිමෙහි මානසික සෞඛ්‍යය හා සුවතාවය පිළිබඳ අලුතින් සංවර්ධන කරන ලද රාමුව(1 වැනි රූප සටහන) මගින් රැකියා ස්ථාන වලට අදාළ මා.සෞ.සු. දර්ශකයන්හි විස්තරාත්මක ලැයිස්තුවක් ද සමඟින් මේ සම්බන්ධව ලියැවී තිබූ ලිපි ලේඛන මඳකමේ අඩුවද පුරවමින් ක්ෂේත්‍රයට දියුණුවක් එක් කරයි. තව ද මේ රාමුව මගින් සේවක සහභාගීත්වය සඳහා හඳුන්වා දුන් සීමා මායිම ලකුණු කිරීමේ (DTL) කාඩ්පත්වල පදනම ද සකස් කරන ලදී. ඉන් අනතුරුව මෙහි කාණ්ඩවල අදාළත්වය මැන ගැනීම සඳහා මෙන්ම කාන්තාවන්ගෙන් ම අදාළ කරුණු සොයාගැනීම සඳහා මෙම රාමුව යොදා ගනිමින් කර්මාන්තශාලා නවයක කාන්තා ශ්‍රමිකයන් 264 දෙනෙකුගේ සහභාගීත්වයෙන් නියමු ව්‍යාපෘතියක් සිදු කරන ලදී.

## සීමා මායිම ලකුණු කිරීම/Drawing the Line (DTL):

DTL භාවිතයෙන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සමඟ සෘජුව සම්බන්ධ වීම සිදු කරන ලදී. මේ සුවිශේෂී ගුණාත්මක මෙවලම මගින් මා.සෞ.සු. යන්නෙන් සහභාගි වන්නන් වටහා ගන්නේ කුමක් ද යන්න පිළිබඳ අදහස් උකහා ගැනීම සඳහා සකස් කළ කාඩ් ක්‍රීඩාවක් ආධාරයෙන් අන්තර්ක්‍රියාකාරී සාකච්ඡා සඳහා ඉඩ සලසන ලදී. ඇඟලුම් සේවිකාවන්ට සිය ජීවන අත්දැකීම් පාදක කර ගනිමින් මා.සෞ.සු. පිළිබඳ සිය අදහස් බෙදාගැනීමට ඉඩ සැලැස්වීම සඳහා කර්මාන්තශාලාවල දී ඇඟලුම් සේවිකාවන් සමඟ සෘජුවම DTL සැසි පවත්වන ලදී. (කුඩා නියැදියක් සහ දත්ත ස්වයං වාර්තාකරණය හරහා අනාවරණය කරගත් ඉගෙනුම් බැවින් එය රටවල් තුනෙහි සියලුම ඇඟලුම් සේවිකාවන්ට නියෝජනය නොකිරීමට ඉඩ ඇත.)

# 6 | ඇඟලුම් කම්හල්වල සේවිකාවන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය තත්වය පිළිබඳ අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා නව පර්යේෂණය

1 වැනි රූප සටහන: කර්මාන්තශාලා වැඩබිමෙහි මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව පිළිබඳ රාමුව

## සහාය ලබා දෙන සහ සමාජගීයත්වයට නැඹුරු වැඩ සංස්කෘතිය

ශ්‍රමිකයෝ විශ්වාසය, සාධාරණත්වය සහ ගරුත්වය මත පදනම් වූ වැඩ පරිසරයක් තුළ තමාට විශ්වාසය තැබිය හැකි මෙන්ම රඳා පැවැත්විය හැකි රැකියා සමයන්, සමාජයන් සහ සුපරීක්ෂකයන් සමග සේවයේ යෙදෙති.

- විශ්වාසයෙන් සහ ගරුත්වයෙන් යුත් වැඩ සංස්කෘතිය
- ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ පක්ෂග්‍රහණත්වයෙන් සහ වෙනස්කොට සැලකීමෙන් තිදහස
- රැකියාවේ තෘප්තිමත්භාවය

## වෘත්තීය වර්ධනය සඳහා ඇති අවස්ථා

සිය වෘත්තීය වර්ධනයට හා සංවර්ධනයට ඉවහල් වන උපදේශනය, අනුග්‍රාහකත්වය, නායකත්ව පුහුණු වැනි වෘත්තීය හා කුසලතා ගොඩ නඟා ගැනීමේ අවස්ථා වෙත ප්‍රවේශය ලබා ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය සම්පත් හා සහාය ශ්‍රමිකයන් සතු වේ.

- නව භූමිකාවන් දැරීමට ඇති හැකියාව
- කුසලතා පුහුණු කිරීමේ වැඩිමුළු වෙත ඇති ප්‍රවේශය
- තම රැකියාව තුළදී පිළිගැනීමක් ලැබීම

## ආර්ථික සහ මූල්‍ය ආරක්ෂාව

ශ්‍රමිකයන්ට තමන්ගේ සහ තම පවුලේ මූලික අවශ්‍යතා ඉටු කර ගැනීම සඳහා ආර්ථික වශයෙන් සුරක්ෂිත වීමට හැකි තත්වයක් තිබේ.

- සාධාරණ සහ ස්ථාවර වැටුප්
- රැකියා සුරක්ෂිතතාව

## හිරිහැර කිරීම්, හිංසනය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය

පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වයෙන් තිදහස

හිරිහැර කිරීම්, හිංසනය, ලිංගිකත්වය පදනම් කරගත් සරදම් මෙන්ම කායික, ලිංගික, මානසික හා ආර්ථික ප්‍රවණ්ඩත්වය ඇතුළුව ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කර ගත් සියලු ආකාරයේ ප්‍රවණ්ඩත්වයෙන් තොර පරිසරයක ශ්‍රමිකයෝ සේවයේ යෙදෙති.

- හිරිහැර කිරීමෙන් හා හිංසනයෙන් තිදහස
- පැමිණිලි යොමු කිරීමට ඇති මාධ්‍ය සම්බන්ධයෙන් ඇති විශ්වාසයේ මට්ටම
- හිංසන විරෝධී ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ දැනුවත්භාවය

## දරු මල්ලන් රැකබලා ගන්නන් සහ රැකියාවේ නියුතු දෙමාපියන් සඳහා සහාය

සේවකයන්ට දරුවන්, වයෝවෘද්ධ තැනැත්තන් හා වෙනත් යැපෙන්නන් රැකබලා ගැනීම සඳහා රැකියා ස්ථානය තුළ සෑම මට්ටමකින් ම සහාය ලැබේ. තව ද ඔවුන් සිය පවුලේ වගකීම් අතතුරේ හෙළීමෙන් තොරව රැකියාවේ වගකීම් ඉටු කිරීමට සමත් ය.

- විශ්වාසනීය ළමා සුරැකුම් සේවා සහාය
- දැරිය හැකි වැඩ ප්‍රමාණය
- මාතෘ නිවාඩු සහ ප්‍රතිලාභ

සෞඛ්‍ය සත්කාර සම්පත්, ප්‍රතිලාභ සහ සේවා/සෞඛ්‍ය සම්පත්ත යහපත් වැඩ පරිසරයකට ඇති ප්‍රවේශය සේවකයන්ට සිය කායික, මානසික සහ පුජනන සෞඛ්‍යය ප්‍රවර්ධනය කිරීම ඉලක්ක කරගත් සෞඛ්‍ය සත්කාර සම්පත් වෙත ප්‍රවේශය තිබේ.

- සේවකයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල අයට මානසික සෞඛ්‍යය පිළිබඳ සාක්ෂරතාව සහ රැකවරණය
- විවේක ගැනීමේ දින හා විවේක ක්‍රියාකාරකම් සඳහා අවස්ථා වැනි සුවතාව හා බැඳුණු සම්පත් වෙත ප්‍රවේශය
- අර්බුද අවස්ථාවක් අතරතුර හෝ විත්තවේගික ආතති තත්වයක් / කම්පන තත්වයක් අතරතුර කළමනාකරුවකු හෝ සුපරීක්ෂකයෙකු වෙතින් ලැබෙන විත්තවේගීය සහාය
- නිරන්තර සෞඛ්‍ය පරීක්ෂාවන් ඇතුළු ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල සෞඛ්‍ය සත්කාර සේවා වෙත ප්‍රවේශය
- ධනාත්මක මානසික තත්වය

## ආරක්ෂාකාරීව වැඩ කිරීමට හැකි භෞතික තත්වයන්

සිය දරුවන්, වයෝවෘද්ධ පුද්ගලයන් සහ වෙනත් යැපෙන්නන්ගේ රැකවරණය සැලසීම සඳහා රැකියා ස්ථානයේ සෑම ස්ථරයකින්ම ශ්‍රමිකයන්ට සහාය ලැබෙන අතර පවුලේ වගකීම් ද අත් නොහැර රාජකාරි ඉටු කිරීමේ හැකියාව තිබේ.

- ආරක්ෂිත වැඩබිම් ප්‍රතිපත්ති සහ විධිවිධාන
- ප්‍රමාණවත් විවේකයක් සහිත වැඩ කිරීමේ සාධාරණ වේලාවන්



# මූලික ඉගෙනුම්

තෝරාගත් ආසියානු රටවල් කිහිපයක නිම් ඇඳුම් කර්මාන්තශාලාවල කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය හා සුවතාවයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී පැතිකඩ පිළිබඳ පුළුල් ඉගැන්වීම් හයක් මෙම පර්යේෂණයෙන්, උකහා ගන්නා ලදී.

**1. සමස්ත සෞඛ්‍යය හා සුවතාව කෙරෙහි බලපාන පදනම් කාරණයක් ලෙස මානසික සෞඛ්‍යය අවධානය දිනාගෙන තිබේ.** ශ්‍රමිකයන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය ව්‍යාපාර කටයුතු වලට වැදගත් වන නමුත් ඇඟලුම් කර්මාන්තය තුළ මා.සෞ.සු. පිළිබඳ සැබෑ ලෝකයේ නිරීක්ෂණ හා දත්ත මත පදනම්ව කෙරෙන පර්යේෂණ දුලභ බැවින් ඒ ආශ්‍රිත අධ්‍යයනයන් තවදුරටත් පුළුල් කිරීමේ අවස්ථාවක් පවතී.

**2. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය හා අනෙකුත් එකිනෙක මත ඡේදනය වන අනන්‍යතා අනුව පවතින මා.සෞ.සු. ඵලයන්ගේ විෂමතා** කාන්තාවන්ට ආතතිය හා කාංසාව පාලනය කර ගැනීමට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවයට අනුකූල කායික හා මානසික සෞඛ්‍ය සේවා උපකාරී විය හැකි ය.

**3. කාන්තා මා.සෞ.සු. ආර්ථික සුරක්ෂිතතාව හා බැඳී පවතී.** කෙසේ වුවත්, වෘත්තීය වශයෙන් ලබන දියුණුව, මා.සෞ.සු. සඳහා සැමවිට ම අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් ලෙස නොසැලකේ.

**4. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිංසනය සාමාන්‍යකරණයට ලක් කිරීම, කාන්තාවන්ගේ මා.සෞ.සු. කෙරෙහි අහිතකර ලෙස බලපායි.**



**5. කර්මාන්තශාලාවෙහි වැඩ වාතාවරණය වනාහි කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ දෛනික ම.සෞ.සු සඳහා බලපාන ප්‍රධාන සාධක අතුරින් වැදගත්ම එකකි.** එකිනෙකාට ගරු කරන වැඩ සංස්කෘතීන්, රැකියාවේ නියුතු මවිපියවරුන්ට ලබා දෙන සහාය සහ වෘත්තීය සෞඛ්‍යය සහ සුරක්ෂිත බව යනාදිය මානසිකව නිරෝගී කර්මාන්තශාලා ශ්‍රම බලකායක් සක්‍රීය කරන ප්‍රධාන සාධක වේ.

**6. මා.සෞ.සු යන කාරණය සංකල්පීයකරණය කිරීමෙහිලා කලාපීය වශයෙන් වෙනස්කම් දැකිය හැකි ය.** සන්නාම වලින් සහාය හිමිවන, කර්මාන්තශාලා මූලිකව ගන්නා ක්‍රියා මාර්ග කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ සැබෑ අවශ්‍යතාවන්ට ප්‍රතිචාර දක්වන පරිදි පරිස්ථානීය යථාර්ථයන්ට අනුව සකස් කරගත යුතුය.

# 1 සමස්ත සෞඛ්‍යය හා සුවතාව කෙරෙහි බලපාන පදනම් කාරණයක් ලෙස මානසික සෞඛ්‍යය අවධානය දිනා ගෙන තිබේ. ශ්‍රමිකයන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය ව්‍යාපාර කටයුතු වලට වැදගත් වන නමුත් ඇඟලුම් කර්මාන්තය තුළ මා.සෞ.සු. පිළිබඳ සැබෑ ලෝකයේ නිරීක්ෂණ හා දත්ත මත පදනම්ව කෙරෙන පර්යේෂණ දුලභ බැවින් ඒ ආශ්‍රිත අධ්‍යයනයන් තවදුරටත් පුළුල් කිරීමේ අවස්ථාවක් පවතී.

මානසික සෞඛ්‍යය ආශ්‍රිත සාකච්ඡාවන් හරහා සාමාන්‍යයෙන් යමෙකුගේ චිත්තවේගික, මානසික, කායික හා මූල්‍යමය සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව ඇතුළත් සමස්ත තත්ත්වය සැලකිල්ලට ගනී. සමස්ත සෞඛ්‍යය හා සුවතාව කෙරෙහි මානසික සෞඛ්‍යයේ දායකත්වය හේතුවෙන් සෞඛ්‍ය ආයතන හා ජාත්‍යන්තර නියෝජිතයන් විසින් මානසික සෞඛ්‍යය වනාහී ගෝලීය මහජන සෞඛ්‍යයේ තීරණාත්මක සාධකයක් ලෙස හඳුනාගෙන තිබේ. පුද්ගලයන් සිතන, ක්‍රියා කරන ආකාරය කෙරෙහි මානසික සෞඛ්‍යය බලපාන අතර යමෙකුගේ සම්බන්ධතා, රාජකාරිය හා ජීවන තත්ත්වයේ ගුණාත්මක භාවය කෙරෙහිද ඉන් දැඩි බලපෑමක් ඇති කරයි.

මානසික ආබාධ ගෝලීය වශයෙන් පුළුල්ව පැතිර තිබෙන තත්ත්වය, බොහෝ විට ආතතිය, කාංසාව සහ විෂාදයට බලපාන සැඟවුණු හේතු පැහැදිලිව අවබෝධ කර ගැනීමට අපොහොසත් වීම සමඟ බැඳී පවතී. ප්‍රමාණවත් නොවන හෝ ඵලදායී නොවන මැදිහත්වීම්වලට මඟ පෑදීමට මේ දැනුම් ඌණතාව හරහා ඉඩ සැලසේ. ඇස්තමේන්තු වලින් අනාවරණය වන පරිදි, යම් ආකාරයක මානසික රෝගයකින් හෝ ආබාධයකින් පෙළෙන පුද්ගලයන්ගෙන් සියයට 80කට වැඩි පිරිසක් දිළිඳුබව හා සෞඛ්‍ය සේවාවන් වෙත සීමිත ප්‍රවේශයක් සහිත අඩු හා මධ්‍යම ආදායමක් ලබන රටවල ජීවත් වෙති.<sup>5</sup> දකුණු ආසියාතික රටවල සිදු කරන ලද අධ්‍යයනයකින් අනාවරණය වූයේ වඩාත් සුලබ මානසික ආබාධ පැවතීමේ ප්‍රතිශතය

සියයට 14.2ක් වන බවයි.<sup>6</sup> වැරදි රෝග විනිශ්චයන්, ප්‍රමාණවත් රෝග විනිශ්චයක් නොමැති වීම, නිසියාකාර දත්ත රැස් කිරීමේ හා වාර්තා කිරීමේ යාන්ත්‍රණයන් නොමැති වීම හා මානසික රෝග හා බැඳුණු සමාජ අපවාදයන් හේතුවෙන් මෙම සංඛ්‍යාලේඛ මඟින් පවතින මානසික රෝගවල තත්ත්වය නිසි පරිදි අනාවරණය නොකිරීමට ඉඩ ඇත.<sup>7</sup>

මා.සෞ.සු. සංකල්පයට පුළුල් පිළිගැනීමක් ලැබෙන අතරේ ම මා.සෞ. සු. පිළිබඳ සාකච්ඡා කිරීම තවමත් බොහෝ සංස්කෘතිවල තහනම් මාතෘකාවක්ව පැවතීම මා.සෞ.සු. පිළිබඳ දැනුවත්භාවය හා මා.සෞ.සු. ආධාරක සාක්ෂාත් කර ගැනීම කෙරෙහි අභිතකර ලෙස බලපායි. උදාහරණ ලෙස, තෝරාගත් රටවල් තුනේ මානසික රෝග විශේෂඥයන් සමඟ සිදු කරන ලද සම්මුඛ සාකච්ඡාවල දී පොදුවේ මානසික සෞඛ්‍යය පිළිබඳ පර්යේෂණවල හිඟකමක් පැවතීම හා මානසික රෝග දෙස අපවාදාත්මක ඇසකින් බැලීම පිළිබඳ සඳහන් කරන ලද අතර මානසික සෞඛ්‍යය යන්නෙහි පරිවර්තනය මානසික රෝගය යන අදහස ම ගැනීම හේතුවෙන් මේ සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය සහාය ඉල්ලීමෙහි ලා මෙය ප්‍රධානතම බාධාවක් වේ. පැතිරගිය පරාසයක පවතින මා.සෞ.සු. සම්බන්ධ සංකල්ප විවිධ සන්දර්භයන් අනුව වෙනස් වන අතර එය පහත එක් එක් අධ්‍යයන කලාපය අනුව ගෙන හැර දක්වා ඇත:



<sup>5</sup> ලෝක සෞඛ්‍ය සංවිධානය, 2022  
<sup>6</sup> Naveed et al., 2020  
<sup>7</sup> ලෝක සෞඛ්‍ය සංවිධානය, 2022



## බංග්ලාදේශය

මා.සෞ.සු. යනු යහපත් කායික, සාමාජික, මානසික හා චිත්තවේගීය සෞඛ්‍යයක සංකලනයක් මෙන්ම යම් පුද්ගලයකුට පැහැදිලිව සිතිය හැකි, තමා විසින් ම තීරණ ගත හැකි හා සිය ජීවිතය පාලනය කළ හැකි මනා තත්ත්වය ලෙස මානසික සෞඛ්‍ය පිළිබඳ විශේෂඥයන් විසින් අර්ථ දක්වා ඇත. ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් සාම්ප්‍රදායික භූමිකා සේතුවෙන් කාන්තාවන්ගේ එහා මෙහා යාමට ඇති හැකියාව මෙන්ම ඔවුන්ට තීරණ ගැනීමට ඇති හැකියාව සීමා කරන බැවින් බංග්ලාදේශ කාන්තාවන් එහි පිරිමින්ට වඩා මා.සෞ.සු. දුර්වලතාවලින් පෙළීමට ඉඩ ඇති බව ඔවුහු ප්‍රකාශ කළහ.

ශ්‍රමිකයන්ට අනුව, මා.සෞ.සු. යන්න කායික නිරෝගී භාවය; රැකියාව හෝ පවුලේ කටයුතු ආශ්‍රිත ආතතීන් නොමැති වීම; ආතතිය, කාංසාව හෝ විෂාදය යන තත්ත්වවලින් පීඩා නොවිඳීම; පවුලේ වගකීම්වලට අමතරව කම්හලේ වැඩ රාජකාරී කළමනාකරණය කර ගැනීමට හැකි වීම සහ සිය වැඩ සහයන් සහ පවුලේ සාමාජිකයන් සමඟ මනා සම්බන්ධතාවක් පවත්වා ගැනීම යන අංගවලින් සමන්විත වේ.

## ශ්‍රී ලංකාව

මානසික සෞඛ්‍ය විශේෂඥයන් විසින් මා.සෞ.සු. යනු පුද්ගලික ශක්‍යතාවන්, සමාජ ජාල හා ද්‍රව්‍යමය ආධාර මෙන්ම ආරක්ෂාව, රැකියා සුරක්ෂිතතාව, ආර්ථික තත්ත්වයන් සහ රැකියාවේ ගුණාත්මකභාවය වැනි යමෙකුගේ භෞතික පරිසරයේ සංයෝගයක් ලෙස අර්ථ කථනය කරන ලදී. තව ද ඊට යමෙකුට තමා පිළිබඳ තීරණ තමා විසින් ම ගැනීමට ඇති හැකියාව අයත් වන අතර කායික, මානසික හා ඩිජිටල් ප්‍රවණත්වය වැඩිපුර ම අත්විඳීමට ඉඩ ඇත්තේ කාන්තාවන් වන බැවින් එය ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයේ බලපෑමට යටත් වන්නකි.

ශ්‍රමිකයන්ට අනුව, මා.සෞ.සු. යනු වැඩපොළේ දී මෙන් ම නිවසේ දී ද කායික හා මානසික යන දෙඅංශයෙන් ම මනා සුවයක් දැනෙන පරිපූර්ණ දෙයකි. මානසික සෞඛ්‍යය දියුණු කරගෙන වඩාත් සාර්ථක ජීවිතයක් කරා ළඟා වීම පිළිබඳ දැන්වීම් ආදිය නැරඹීම පිළිබඳව ද සහභාගි වූවන්ට මතකයක් තිබූ නමුත්, මානසික රෝග හා බැඳුණු සංස්කෘතිකමය අපවාද සේතුවෙන් බොහෝ දෙනා සිය මානසික සෞඛ්‍යය සම්බන්ධව වෘත්තීය සහාය ඉල්ලීමට පසුබට වේ.

## වියට්නාමය

මානසික සෞඛ්‍ය විශේෂඥයන් විසින් සිය රටේ මානසික සෞඛ්‍යය හා බැඳුණු වදන් පාරිභාෂිතය සෘණාත්මක අර්ථයන් සහිත බව විස්තර කරන්නට යෙදිණි. කායික සෞඛ්‍යය මෙන් නොව මානසික සුවතාව යන අරුත දෙන පදයක් වන *sức khỏe tinh thần* වැනි වචන සහ මානසික සෞඛ්‍ය තත්ත්වයන් පිළිබඳ සඳහන් කරන *sức khỏe tâm thần* යන වචන කාණ්ඩ ද්විත්වයම මානසික සෞඛ්‍ය සුවතාව යන්න හැඳින්වීමට මාරුවෙන් මාරුවට පොදුවේ යොදා ගනී. කිසියම් රෝග තත්ත්වයක් ලෙස මානසික සෞඛ්‍යයට අපවාදාත්මක ස්වරූපයක් වී තිබීම සේතුවෙන් ශ්‍රමිකයන් මේ සම්බන්ධව උපකාර සෙවීම කෙරෙහි ද එය දැඩි බාධාවක් එල්ල කරයි.

රැකියා ස්ථානය ආශ්‍රිත මා.සෞ.සු. පිළිබඳ ශ්‍රමිකයන්ගේ අවබෝධය සහ ප්‍රමුඛතාවයන් සංස්කෘතික හා භූගෝලීය වශයෙන් උද්ගත වන විවිධත්වයන් මත වෙනස් වේ. උදාහරණ වශයෙන්, වියට්නාමයේ උතුරු කොටසේ සිටින සේවකයන් සාධාරණ වැටුප් සහිත ස්ථාවර රැකියාවකට ප්‍රමුඛතාව ලබා දීමේ වැඩි ඉඩක් තිබුණු අතර දකුණු කොටසේ සිටින සේවකයන් රැකියාවෙන් පරිබාහිර ජීවිතයට ඉඩ ලබා දෙන නම්‍යශීලීබවට වැඩි ප්‍රමුඛතාවක් ලබා දෙනු දක්නට ලැබිණි.



දීර්ඝ රාජකාරී වේලාවන්, ජීවත් වීමට නොහැකි තරම් අඩු පඩි සහ මූලික අයිතීන් වෙත ප්‍රවේශය සීමා වීම වැනි ආදි දුර්වල වැඩ කිරීමේ වාතාවරණයන් නිසාවෙන් ඇඟලුම් ක්ෂේත්‍රය තුළ, කාන්තාවන්ගේ මා.සෞ.සු. අසමාන ලෙස බලපෑමට ලක් වන අතර පුළුල් පරාසයක විහිදුණු මා.සෞ.සු. අභියෝග ගණනාවක් නිර්මාණය කිරීමට හෝ ඒවා ඔවුන් දිවිමටද හේතු විය හැකිය. බොහෝ කාන්තා ඇඟලුම් ශ්‍රමිකයන් විසින් රැකියා සුරක්ෂිතතාව ඉතා අඩු සහ අඩු වැටුප් සහිත රාජකාරී ඉටු කරන අතර, ඔවුන්ගේ සෞඛ්‍යය, ආරක්ෂාව සහ යහපැවැත්ම කෙරෙහි අහිතකර බලපෑම් ඇති කරන්නාවූ, ඔවුන් කෙරෙහි වැඩි ඉල්ලීම් සිදු කෙරෙන අසමාන බල සම්බන්ධතාවලට මුහුණ දෙති.

කාර්මික රැකියා ස්ථාන හා සෘජුවම බැඳී ඇති මා.සෞ.සු. ආශ්‍රිත බාධක සහ ඒවාට ඇති විසඳුම් පිළිබඳ පර්යේෂණ සීමිත වේ. විශේෂයෙන්ම ආසියාවේ, කාන්තා ඇඟලුම් ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳව සිදු කළ මා.සෞ.සු. ආශ්‍රිත අධ්‍යයන වඩාත් දුලබ හා විසිරුණු ස්වභාවයක් වේ. සෘජුවම මානසික සෞඛ්‍යය හා බැඳුණු ශ්‍රමිකයන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය පිළිබඳ ඇතැම් පර්යේෂණ තිබුණ ද, එය ඇඟලුම් ක්ෂේත්‍රය තුළ කාන්තාවන්ගේ මා.සෞ.සු. පිළිබඳ පූර්ණ අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට ප්‍රමාණවත් නොවේ.<sup>8</sup> පොදුවේ ශ්‍රමිකයන්ගේ සුවතාව යටතේ උපකුලකයක් ලෙස කාන්තා මා.සෞ.සු. සාමාන්‍යයෙන් අවබෝධ කර ගනු ලැබෙන අතර පර්යේෂණ මඟින් ද බොහෝ විට ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවය පාදක කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වයෙන් උද්ගත වන ආතතිය ඉස්මතු කර දක්වයි.

ඊට අමතරව, ආසියාව තුළ කම්හල් ශ්‍රමිකයන්ගේ මා.සෞ.සු. ප්‍රවර්ධනය කිරීමෙහි ලා ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල උපාය මාර්ග ඇති බවට සාක්ෂි විරල වේ. විශේෂයෙන්ම මෙම ගැටලුව විමසා බැලීමට හා පුද්ගල සෞඛ්‍යයෙහි සාමාජික සහ පාරිසරික මානසන් සළකා බලන පරිපූර්ණ ප්‍රයත්නයන් ඇතුළු කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ මා.සෞ.සු. උදෙසා කරන මැදිහත්වීම්වල ඵලදායීත්වය ඇගයීම සඳහා වැඩිදුර පර්යේෂණ සිදු කළ යුතු වේ.



<sup>8</sup> නිෂ්පාදන කෝටාවන් සපුරාලීමේ පීඩනය, ගර්භණීබව හේතුවෙන් රැකියාව හැර යාමට ඇති පීඩනය සහ මානසත්වයේ ප්‍රතිලාභ නොලැබී යාම ආදී කරුණු වලින් සමන්විත ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලා රාජකාරීවල ස්වභාවය හේතුවෙන් ආතතිය හා කාංසා තත්ත්වයන් ඇති කළ හැකි අතර ගර්භණී සමයේ රුධිර පීඩනය ඉහළ යාමේ සංකූලතා ඇති වීමට හේතු විය හැකි ය (Akhter et al., 2017b). බංග්ලාදේශය තුළ කාන්තාවන් ඇඟලුම් ක්ෂේත්‍රයේ රැකියාවලින් ඉවත් වීමේ මූලික හේතුවක් වනුයේ ගර්භණීබව ආශ්‍රිත වෙනස් කොට සළකනු ලැබීමයි. ; තව ද සේවයෙන් පහ කරනු

ලබනැයි යන බිය නිසා කාන්තාවෝ සිය සෞඛ්‍යය අතහැරේ හෙළමින් නිවාඩු ලබා ගැනීමෙන් වළකිති. (ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය/IL0, 2020). දරු උපතකින් පසුව වුව ද, කාර්මික වැඩබිම් ආශ්‍රිතව නිසි ළමා සුරැකුම් පහසුකම් නොතිබීම හේතුවෙන් කාන්තාවෝ විසින් බිළිලන් සිය ඥාතීන්ට හා දී රැකියාවට පැමිණෙති. සිය දරුවන්ගෙන් වෙන් වීමට සිදු වීම සහ එදා වේල සරි කරගැනීමට ඔවුන් දරන පරිශ්‍රමයට ලැබෙන සහාය සීමිත වීම හේතුවෙන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය පිරිහීමේ ප්‍රවණතාවක් පවතී (Akhter et al., 2017a).

## 2 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය හා අනෙකුත් එකිනෙක මත ඡේදනය වන අන්‍යෝන්‍ය අනුච්ඡාදන මා.සෞ.සු. ඵලයන්ගේ විෂමතා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල කායික හා මානසික සෞඛ්‍ය සත්කාර සේවා හරහා කාන්තාවන්ට ආතතියට හා කාංසාවට මුහුණ දීමට රුකුලක් සපයා දිය හැකි ය.

විවිධ වෙනස්කම් සහිතව වුව ද සෑම සමාජයක ම ප්‍රචලිතව පවතින සම්මතයන් මඟින් මා.සෞ.සු. තුළ ඇති ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය නිසා හටගන්නා විෂමතා පැන නැගී ස්ත්‍රී පුරුෂ පිළිබඳ සම්මතයන් යනු, පවුලේ හා පුජාවේ සාමාජිකයන් අතර පිළිගැනීමට ලක් වීමට සහ අනුගත වීමට කාන්තාවන් සහ පිරිමින් හැසිරිය “යුතු” අන්දම දැක්වෙන අප්‍රකාශිත, බොහෝ විට යටි සිතේ පවත්නා නීතිරීති සමුදායක් වේ.<sup>9</sup> සාමාන්‍යයෙන් කාන්තාවන් හා දැරියන්, ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය පදනම් කරගත් භූමිකා සම්මතයන් හේතුවෙන් නිරන්තරයෙන් ම ආතතියට ලක් වන අතර උදාහරණයක් ලෙස නිවස තුළ මුදල්මය ගෙවීමක් සිදු නොවන ගෙදර දොර වැඩ කටයුතු හා රැක බලා ගැනීමේ කාර්යයන්වල වැඩි කොටස ඉටු කරන්නේ ඔවුන් ය. සාම්ප්‍රදායික ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් සමාජ අපේක්ෂාවන් සපුරාලන්නේ නැති අයවලුන්ට සිය සමාජ සබඳතා තුළ වෙනස් කොට සළකනු ලැබීමට හෝ අයහපත් ප්‍රතිචාරවලට මුහුණ දීමට සිදු විය හැකි අතර මෙය ඔවුන්ගේ මා.සෞ.සු. කෙරෙහි අයහපත් බලපෑම් එල්ල කරයි.

රැකියාවේදී පිරිමින්ට සාපේක්ෂව කාන්තාවෝ මානසික සෞඛ්‍යය සම්බන්ධ අභියෝග, ආර්ථික වැට කඩුළු සහ සාමාජීය බාධකවලින් අසමාන ලෙස බැට කති.<sup>10</sup> කාන්තාවන් බොහෝ විට ප්‍රමාණවත් පරිදි කම්කරු අයිතීන්හි සුරක්ෂිත භාවයක් රහිතව මෙන්ම රැකියා සුරක්ෂිතතාව හා වැටුප් සහිත ගර්භණී නිවාඩු සහ ගුණාත්මක භාවයෙන් යුත් සහ ප්‍රවේශය ලබා ගත හැකි ළමා සුරැකුම් පහසුකම් ආදී අත්‍යවශ්‍ය ප්‍රතිපාදන නොමැතිව පහළ මට්ටමේ හා අඩු වැටුප් ලබා දෙන කාර්යයන්ට වැඩි වශයෙන් සීමා වී සිටිනු දැකිය හැකි ය. සිය වැටුප ලබන රාජකාරිවලට අමතරව නිවසේ කටයුතු හා දරු මල්ලන් රැක බලා ගැනීමේ වගකීම් යන දෙඅංශයේම බර පැටවීම මඟින් කාන්තාවන් විසින් දරාගත යුතු කායික හා මානසික බර තවත්

වැඩි කරයි. බොහෝ අවස්ථාවල දී, ආතති හා කාංසා මට්ටම් ඉහළ යාම කාන්තාවන් මුළුමනින්ම ශ්‍රම බලකායෙන් ඉවත් වීමට තුඩු දෙයි. එකිනෙක මත ඡේදනය වන අන්‍යෝන්‍ය මඟින් කාන්තා මා.සෞ.සු. පිළිබඳ තත්ත්වය හා ඒ හා බැඳුණු අභියෝගයන් අයහපත් අතට හරවයි. උදාහරණ ලෙස, වාර්ගික සම්භවය අනුව සුළු ජාතියක් යටතට වැටෙන හා/හෝ සංක්‍රමණික තත්ත්වයේ සිටින කාන්තා කම්හල් ශ්‍රමිකයන්ට රැකියා ස්ථානය හා බැඳුණු දැනට පවතින අභියෝග සහ ආතතිකාරක වලට අමතරව ඒවා තවත් සංකීර්ණ කරවන බාධකවලට නිරතුරුව ම මුහුණ දීමට සිදු වේ. ශ්‍රී ලංකාවේ, කාර්මික කලාප වල රැකියාවලට යාම සඳහා කාන්තාවන් සිය ගම් ප්‍රදේශවලින් බැහැරව යාම අධික ලෙස සිදු වන බැවින් අභ්‍යන්තරික වශයෙන් සංක්‍රමණය වී තිබීම හා ජන වාර්ගික වශයෙන් සුළු ජාතියකට අයත් වීමේ තත්ත්වයන් හුදකලා බවේ හා සමාජයෙන් කොන් වීම ආදී අත්දැකීම් වැඩි වශයෙන් ඇති කිරීමට හේතු විය හැකි ය. DTL සඳහා ප්‍රතිචාර දැක්වූවන් විසින් මෙය ජාතික ආර්ථික අර්බුද පසුබිමක් තුළ ක්‍රියාත්මක වන්නේ කෙසේ දැයි පෙන්වා දුන්නේ දම්ල භාෂාව පමණක් කතා කරන ශ්‍රමිකයන්ට වැඩි වශයෙන් වෙනස් කොට සැලකීමවලට භාජනය වීමට සිදු වන අතර වැඩි ප්‍රමාණය සහ නිෂ්පාදන පීඩනය ඉහළ යාමත් සමග කම්හල් තුළ ශ්‍රම සුරාකෑමට ලක් වීමේ අවදානමට ද මුහුණ දිය හැකි බව ප්‍රකාශ කරමිනි. යමෙකුගේ මා.සෞ.සු. සම්බන්ධයෙන්, වාර්ගික සම්භවය, සංක්‍රමණික තත්ත්වය සහ ආබාධිත බව, ආගම, ලිංගික දිශානතිය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී අන්‍යෝන්‍ය අනුච්ඡාදන පහ එහි ප්‍රකාශනය වැනි අනෙකුත් අන්‍යෝන්‍ය ඇති කරන නිශ්චිත බලපෑම වඩා හොඳින් අවබෝධ කර ගැනීමටත් විශේෂයෙන් ම අවදානමට ගොදුරු විය හැකි කණ්ඩායම් විසින් මුහුණ දෙන අවදානම් දුරු කිරීම සඳහා යෝග්‍ය පියවර හඳුනා ගැනීම සඳහාත් එක් එක් සන්දර්භයන් කේන්ද්‍ර කරගත් සංවේදී පර්යේෂණයන් සිදු කිරීමේ අවශ්‍යතාවක් පවතී.

<sup>9</sup> Cislighi සහ Heise, 2020  
<sup>10</sup> උදාහරණ සඳහා බලන්න: ලෝක ආර්ථික සංසදය, 2022; එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය, 2018; ලෝක බැංකුව, 2012

මහා පරිමාණයෙන් ගත් විට, එකිනෙක මත අතිවිභවනය වන ගැටලු මඟින් කාන්තාවන් අවදානමට ගොදුරු වීමේ හැකියාව වැඩි කරයි. උදාහරණ ලෙස, දේශගුණ ව්‍යසන, මහජන සෞඛ්‍යය ආශ්‍රිත හදිසි තත්ත්වයන් සහ ලෝකයේ බොහෝ කලාපයන්හි පවතින ඇති ගැටුම් මඟින් සමාජයීය වශයෙන් කොන් වී ඇති කණ්ඩායම් වලට වඩා දරුණු ලෙස බලපෑම් කරයි. අවතැන් වීම හා විනාශයන් නිසාවෙන් අර්බුද අතරතුර හා ඒවායින් පසුව වෛද්‍ය සේවා වෙත මිනිසුන්ට ඇති ප්‍රවේශය සීමා කරන අතර මා.සෞ.සු. සම්පත් වෙත ප්‍රවේශය ලබා ගැනීම මුළුමනින් ම පාහේ කළ නොහැක්කක් බවට පත් වේ. ව්‍යසන යනු පවතින සමාජයීය අසමානතාවයන් තිබූ කරන “තිබෙන තර්ජන තවත් ගුණනය කරන්නක්” වන අතර දේශගුණ කම්පනයන් හා ගැටුම්වලින් වඩාත්ම බලපෑමට ලක් වන්නේ දැරියන් හා කාන්තාවන් වේ.<sup>11</sup> COVID-19 වසංගතයත් සමඟ අත්වැල් බැඳ පැමිණි ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණත්වය සහ හිංසනයේ “සෙවණැලි වසංගතය” මඟින් ද බොහෝ කාන්තාවන්ට සැඟවුණු ප්‍රවණත්වයේ හා ආර්ථික ප්‍රශ්නවල ඉහළ යාම අත් විඳීමට ඉඩ සැලැස්වූ අතර අතහැරවූ සේවා හා මා.සෞ.සු සම්පත් වෙත ප්‍රවේශය ද දැඩි ලෙස සීමා විය.<sup>12</sup> පර්යේෂණවලින් අනාවරණය වන පරිදි මා.සෞ.සු. සේවාවන් ලද හැකි විට, කාන්තාවන් පිරිමින්ට වඩා සිය මා.සෞ.සු. සම්බන්ධ අභියෝග පිළිබඳ විවෘතව කතා කිරීමට පෙළඹෙති; කෙසේ වුවත් ඔවුන්ගේ නිශ්චිත මානසික සෞඛ්‍ය සේවා සත්කාරක අවශ්‍යතා සැපිරෙන බවට ඇති සාක්ෂ්‍ය අල්පය.<sup>13</sup>

වර්යයාවන්ගේ හා අවශ්‍යතාවන්ගේ වෙනස්කම් හේතුවෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල ඇඟලුම් මෙවලම්, මූලික කායික හා මා.සෞ. සු. ගැටලු පිළිබඳ කාන්තාවන් විශේෂයෙන් ඉලක්ක කරගත් පුහුණු වැඩසටහන් සපයන්නන් (උදා: ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණත්වය සහ හිංසනයේ ස්වරූපයන් සහ චිත්තවේගී කම්පනය සම්බන්ධව විශේෂයෙන් අවධානය දෙන ර(කවරණය) සහ මානසික සෞඛ්‍ය ගැටලු සහ සේවාවන් පොදුවේ සේවක සුවතාව සැලසුම් කිරීමට ඒකාබද්ධ කිරීමත් ඒ හරහා විවිධත්වයෙන් යුත් ශ්‍රම බලකායක සමාජ-චිත්තවේගීය අවශ්‍යතා සපුරාලීමට කටයුතු කිරීමත් සිදු කළ යුතුය. සෑම DTL සැසියක ම ශ්‍රමිකයන් සිය මා.සෞ.සු. සලසාලන ප්‍රධානත ම සාධක ලෙස ‘ක්‍රමානුකූල සෞඛ්‍ය පරීක්ෂාවන් ඇතුළුව ස්ත්‍රී-පුරුෂභාවයට අනුකූල සෞඛ්‍ය සේවා හා උපදේශන සේවා වෙත ප්‍රවේශය’ සහ ‘හදිසි අවස්ථා තත්ත්වයක් යටතේ නිවාඩු ගන්නා විට කළමනාකරුවකු හෝ සුපරීක්ෂක නිලධාරියකු වෙතින් ලැබෙන චිත්තවේගීය සහාය’ නම් කර තිබිණි. මෙම භාවිතාවන් හරහා ශ්‍රමිකයන්ගේ වැඩි සහභාගීත්වයක් සහ ඵලදායීත්වයක් සහිත මෙන්ම ඔවුන් මුහුණ දීමට ඉඩ ඇති මා.සෞ.සු. අභියෝග සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමට සන්නද්ධ කරවන නිරෝගී ශ්‍රම බලකායකට සහ සහයෝගීත්වයෙන් යුතු වැඩ පරිසරයකට දායක වෙයි.



<sup>11</sup> උදාහරණ සඳහා බලන්න: එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය, 2022; UNDP, UNEP, UNFPA, WHO, ලෝක බැංකුව, IOM ආදී සංවිධාන වලින් ප්‍රකාශයට පත් කළ විවිධ වාර්තා  
<sup>12</sup> එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය, 2021  
<sup>13</sup> Sagar-Ouriaghli et al., 2019; Mackenzie et al., 2006; Terlizzi, 2021

### 3 කාන්තා ඇගයුම් ශ්‍රමිකයන්ගේ මා.සෞ.සු. ආර්ථික සුරක්ෂිතතාව හා බැඳී පවතී. කෙසේ වුවත්, වෘත්තීය වශයෙන් ලබන දියුණුව, මා.සෞ.සු. සඳහා සැමවිට ම අත්‍යාවශ්‍ය සාධකයක් ලෙස නොසැළකේ.

තමාට මූල්‍ය සුරක්ෂිතතාවක් දැනෙන විට සිය රාජකාරි කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් වඩාත් ඵලදායී ලෙස සිය රාජකාරියෙහි යෙදීමේ වැඩි හැකියාවක් ලැබෙන බවත් ආතතිය, කාංසාව සහ විෂාදය වැනි තත්ත්වයන් අත් දැකීමට ඇති ඉඩ අඩු බවත් DTL සැසිවලට සහභාගි වූ අය අනාවරණය කළහ. මූල්‍ය සුරක්ෂිතතාව මඟින් ආහාර, සෙවණ සහ සෞඛ්‍ය සේවා වැනි මූලික අවශ්‍යතා සපුරා ගැනීම පිළිබඳව ඇති ආතතිය හා නොසන්සුන් බව අඩු කරමින් ස්ථාවරබවක් හා සුවතාව පිළිබඳ හැඟීමක් ජනිත කිරීමට හැකි බව සාමාජිකයෝ තහවුරු කළහ. එමෙන්ම සහභාගි වූ සියලු ම කර්මාන්තශාලාවල ශ්‍රමිකයෝ සිය ආර්ථික හා මූල්‍ය සුරක්ෂිතතාව දැඩි ලෙස අගය කරති. අඩු වැටුප්, ආතතියට හා කාංසාවට මඟ පාදමින් කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ට මූලික අවශ්‍යතා සපුරා ගැනීම දුෂ්කර කරවයි. සිය රැකියා අහිමි වෙතැයි ද සිය පවුලේ අයට උපකාර කිරීමට නොහැකි වෙතැයි ද යන්න පිළිබඳ කාන්තාවන් කනස්සල්ලට පත් වීම නිසා රැකියා සුරක්ෂිතතාවක් නොමැති වීම ද තවත් ප්‍රධාන ආතතිකාරක සාධකයක් වේ. මෙම සොයා ගැනීම්, ආතතිය සම්බන්ධ ආර්ථික සාධක පිළිබඳ දැනට පවතින පර්යේෂණ හා අනුගත වේ. උදාහරණ ලෙස, බංග්ලාදේශයේ සිදු කරන ලද අධ්‍යයනයක දී, ඇගයුම් ක්ෂේත්‍රයේ රැකියාවේ නියුතු සෑම වැටුප් පරාසයකටම අයත් වන කාන්තා ශ්‍රමිකයන් හට පුරුෂයන්ට වඩා සැළකිය යුතු රැකියා ආතතියක් තිබෙන බව අනාවරණය විය. ඊට අමතරව, අඩු ම වැටුප් පරාසයක් තුළ සිටින ශ්‍රමිකයන් හට ඉහළ ම වැටුප් පරාසයක් ලබන ශ්‍රමිකයන්ට සාපේක්ෂව, සැළකිය යුතු ලෙස ඉහළ රැකියා ආතතියක් තිබිණි.

කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ මා.සෞ.සු. සඳහා ප්‍රමුඛත ම ප්‍රේරක සාධකයන් ලෙස වෘත්තීය වර්ධනය සහ වෘත්තීය දියුණුව යන කරුණු DTL සැසිවල දී මතුව ආවේ නැත. පවුලේ අවශ්‍යතා සම්බන්ධයෙන් මූලික වගකීම දැරිය යුතු බවට කාන්තාවන්ට ඇති හැඟීම, කර්මාන්තශාලා නායකත්වය තුළ පරමාදර්ශී කාන්තා වර්ග අඩු වීම, සහෝදර සේවිකාවන් සමඟ ඇති සම්බන්ධතාව බිඳ වැටෙනු ඇතැයි බියෙන් සුපරීක්ෂකයන් සමඟ සමගාමීව කටයුතු කිරීමට ඇති අඩු කැමැත්ත ආදිය මීට දිය හැකි පැහැදිලි කිරීම් අතර වේ.

කුසලතා පුහුණුව, රැකියා ස්ථානය තුළ පිළිගැනීම සහ නායකත්ව භූමිකාවන්ට පිවිසීම දක්වා කාන්තාවන්ට ඇති ප්‍රවේශය, ඵලදායීතාව සඳහා වැදගත් වන අතර ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව ද සඳහා අත්‍යාවශ්‍ය වන බව වෙනත් කර්මාන්ත පිළිබඳව කරන ලද පර්යේෂණවලින් පෙන්වා දෙයි. නියම වැඩසටහනේ දී, ප්‍රේරක සාධකයක් ලෙස වෘත්තීය වශයෙන් ලබන දියුණුව ඉස්මතු නොවුණ ද, කාන්තා ඇගයුම් ශ්‍රමිකයන්ගේ වෘත්තීය සංවර්ධනයට ඉඩ සලසන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම වනාහී කාන්තාවන්ගේ ආර්ථිකය සවිබල ගැන්වීම සඳහා අත්‍යාවශ්‍ය වන බැවින් එබඳු පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම සාධනීය මා.සෞ.සු. ප්‍රතිඵල අත් කර දීමට හේතු විය හැකි ය. සංවිධාන සංස්කෘතිය තුළ සිදු වන වෙනත් වෙනස්කම් සහ සමාජ සම්මතයන් සමගින්, කුසලතා ගොඩ නැංවීම් හා වෘත්තීය සංවර්ධන අවස්ථා වලින් සමාජ සාධාරණත්වයක් සහිත වෘත්තීය අවස්ථා වලට අනුබල සැපයීම හරහා කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ට සිය ඉපැයුම් ශක්‍යතාව

වැඩි කර ගැනීමට රුකුලක් සැපයිය හැකි ය. නිවසෙන් හෝ ප්‍රජාව තුළින් ඇති වන බාධක වැනි ආර්ථික සවිබල ගැන්වීම හා බැඳී පවතින වෙනත් අවදානම්, කාන්තාවන්ගේ බලය හා ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් භූමිකාවන් පරිණාමය වීමත් සමඟ අවම කරන්නේ නම්, වෘත්තීය දියුණුව මඟින් වඩා යහපත් මූල්‍ය සුරක්ෂිතතාවකට සහ ස්වාධීනත්වයකට මඟ පාදන අතර එමඟින් කාන්තාවන්ගේ සමස්ත යහපැවැත්ම කෙරෙහි ශුද්ධ ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති කළ හැකිය. කාන්තා නායකයන්ට ශ්‍රම බලකාය තුළ සිටින අනෙකුත් කාන්තාවන්ගේ අවශ්‍යතා වලට වඩාත් සවිඥානික වීමට හැකි නිසා සුපරීක්ෂක හා නායකත්ව තනතුරුවල කාන්තාවන්ගේ වැඩි නියෝජනයක් තිබීම ඔවුන් අධීක්ෂණය කරන කණ්ඩායම්වල මා.සෞ. සු. කෙරෙහි ද ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති කරයි. කෙසේ වුව ද, ආසියාවේ ඇගයුම් කර්මාන්තය තුළ මෙම ප්‍රවණතා තහවුරු කර ගැනීමට වැඩිදුර පර්යේෂණ පැවැත්වීම අවශ්‍ය වේ.

14 Dey et al., 2017

# 4 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිංසනය සාමාන්‍යකරණයට ලක් කිරීම කාන්තාවන්ගේ මා.සෞ.සු කෙරෙහි අහිතකර අන්දමින් බලපායි.

කාන්තා මා.සෞ.සු. සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිංසනය වෙතින් නිදහස් වීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. රැකියා ස්ථානය ආශ්‍රිත ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වයේ සහ හිංසනයේ ස්වභාවය හා ප්‍රමාණය එක් එක් කර්මාන්තයට අනුව වෙනස් වුව ද, ලොව පුරා විසිරී සිටින කාන්තාවෝ, සුළු ජාතීන්, LGBTQIA+ වැනි විවිධ ලිංගික අන්‍යෝන්තවත් සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ වශයෙන් ලඝු නොවන ලිංගික අන්‍යෝන්තවත් සහිත පුද්ගලයන් ආදී කණ්ඩායම් අධ්‍යාපනික හා ආර්ථික ස්ථර වල සියලු මට්ටම් වලදී දිගින් දිගටම මානසික, ලිංගික සහ කායික හිංසනයට ලක් වේ.<sup>15</sup> කාන්තාවන් හිරිහැර කිරීම් වලට හා අපයෝජනයට ලක් වන විට ඔවුහු ආතතිය, කාංසාව හා කම්පනය ආදී තත්ත්වයන් අත්විඳිති. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය මත බොහෝ දෑ තීරණය වන ඇඟලුම් කර්මාන්තය තුළ, සුපරීක්ෂණ හා කළමනාකරණ භූමිකාවන් පිරිමි ආධිපත්‍යයට නතු වීම හා කාන්තා ශ්‍රමිකයන් විසින් වැඩි වශයෙන් ආයතනයේ පහළ ස්ථර වල රාජකාරී භූමිකාවන් දැරීම හරහා කාන්තාවන් මුහුණ දෙන වාචික, මානසික හා ලිංගික අපයෝජන හරහා කාන්තා ශ්‍රමිකයන් අතර දුර්වල මානසික සෞඛ්‍යයක් සහ කම්පන ආශ්‍රිත රෝග ලක්ෂණ ඇති කිරීමට වැඩි වශයෙන් දායක වෙයි. උදාහරණයක් ලෙස, 2019 වසරේ දී බංග්ලාදේශයේ කාන්තා ඇඟලුම් ශ්‍රමිකයන් 200ක පිරිසක් යොදාගෙන සිදු කරන ලද සමීක්ෂණයක දී සියයට 80ක ප්‍රතිශතයක් විසින් රැකියා ස්ථානය තුළ ලිංගික ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිංසනයට ගොදුරු වීම අත්විඳ ඇති බවට සඳහන් කර තිබේ.<sup>16</sup> හිරිහැර කිරීම් හා හිංසනමය ක්‍රියා පිළිවෙත් බාර ගැනීම මෙන්ම එවන් සිදුවීම් සම්බන්ධව වාර්තා කිරීමේ හා මැදිහත් වීමේ ආරක්ෂාකාරී හා ඵලදායී යාන්ත්‍රණයන් පිළිබඳ ඇති අඩු විශ්වාසය හරහා කාන්තා ශ්‍රමිකයන් තුළ බිය හා කාංසාව ඔවු දුටයි.

කළමනාකාරීත්වය සහ අනෙකුත් යටත් සේවක භූමිකා තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ බල විවිධත්වයක් පවතින ඇඟලුම් නිෂ්පාදනය වැනි කර්මාන්ත තුළ, වෙළඳ සන්නාම හා සැපයුම්කරුවන් විසින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිංසනය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. බොහෝ සන්නාම වලට ආචාර ධර්ම

සංග්‍රහයන් සහ සේවක දුක්ගැනවිලි ලබා ගැනීමේ යාන්ත්‍රණයන් අවශ්‍ය කරන නමුත් සේවකයන්ගේ පැමිණිලි වලට ප්‍රතිචාර දැක්වීමට මෙන්ම ස්ථාවර කළමනාකරණයක් සඳහා කර්මාන්ත ශාලා වල ධාරිතාවය ශක්තිමත් කිරීමට කටයුතු නොකරයි. එනමුත්, කම්හල්වල ප්‍රවණ්ඩත්ව විරෝධී සහ/හෝ හිංසන විරෝධී ප්‍රතිපත්ති තිබුණ ද, ශ්‍රමිකයන් තුළ (සහ කළමනාකාරීත්වය තුළ) ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිංසනය තුළට අයත් වන්නේ මොනවාද යන්න සහ/හෝ රැකියා ස්ථානයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිංසනය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කළ යුතු ආකාරය පිළිබඳ ඇති අවබෝධයේ වෙනස් මට්ටම් තිබිය හැකි ය. මෙමගින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිංසනය පිළිබඳ වාර්තා කිරීම අධෛර්යයට පත් වන අතරම එවන් සිදුවීම් පරීක්ෂාවකින් තොරව දිගට ම පැවතීමට ඉඩ සලසයි. දුක්ගැනවිලි වාර්තා කිරීමට ඇති යාන්ත්‍රණයන් ආශ්‍රිත ව්‍යාකූලභාවය සහ/හෝ පැමිණිලි බැරැරුම් ලෙස සළකමින් ඔවුන්ගේ රැකියාවන් ආරක්ෂා කිරීමට පද්ධතිවලට ඇති හැකියාව පිළිබඳ ඇති අඩු විශ්වාසය පිළිබඳ අදහස් පළ කරමින් DTL සැසි සඳහා සහභාගි වූවෝ මේ බව තහවුරු කළහ.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත විෂමතා සහිත මා.සෞ.සු. ඵලයන් පැවතීම සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිංසනය සාමාන්‍යීකරණය කිරීම හේතුවෙන්, අදාළ තත්ත්වය යහපත් අතට හැරවීම සඳහා වෙළඳ සන්නාම හා සැපයුම්කරුවන් විසින් ගන්නා ප්‍රයත්නයන්ට කර්මාන්තශාලා නායකත්වය සම්බන්ධ කර ගැනීමේ අවශ්‍යතාව අවප්‍රමාණ කරයි. මෙයට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ නිවැරදි අදහස් ගොඩනැංවීම, සහ කම්පනයෙන් යුත් නායකත්ව කුසලතා සංවර්ධනය සහ රැකියා සාර්ථකත්වය ළඟා කර ගැනීමට අවශ්‍ය සම්පත් කාන්තාවන්ට ලබා දෙන්නා වූ ආකාරයේ සහය භූමිකාවන් ප්‍රවර්ධනය ආදී ප්‍රයත්න වලදී කළමනාකරණ සහ සුපරීක්ෂක භූමිකාවන් සඳහා කාන්තාවන් හා පුරුෂයන් යන දෙපාර්ශ්වය ම සහභාගි කරවා ගැනීම ඇතුළත්ය.



<sup>15</sup> උදාහරණ සඳහා බලන්න: Park සහ Mendos, 2019  
<sup>16</sup> ActionAid, 2019

# 5 කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ දෛනික මා.සෞ.සු. කෙරෙහි බලපාන වැදගත් ම ප්‍රේරක සාධකයන් අතර කර්මාන්තශාලා තුළ පවතින වැඩ කිරීමේ වාතාවරණය ප්‍රමුඛත්වයක් ගනී.

කර්මාන්තශාලා තුළ පවතින වාතාවරණය පිළිබඳ කම්හල් ශ්‍රමිකයන්ගේ ආකල්ප මෙන්ම වැඩ කිරීමේ වාතාවරණයන් කොතරම් යහපත්ද දුර්වල ද යන්න මත ආතතිය, කණස්සල්ල හා කාංසාව පිළිබඳ හැඟීම් කොතරම් දුරට උත්සන්න කරන්නේද සමනය කරන්නේද යන්න පිළිබඳ දැනට පවතින පර්යේෂණ, DTL සැසිවලින් අනාවරණය වී ඇති කරුණු මඟින්ද තහවුරු කරයි. සමස්තයක් වශයෙන් ගත් කල, මා.සෞ.සු. සක්‍රීය කරන විවිධ කර්මාන්තශාලා තත්ත්වයන් හඳුනාගන්නා ලදී.

එකිනෙකාට ගරු කරන වැඩ සංස්කෘතීන් මඟින් කාන්තා හඬ, ආත්ම විශ්වාසය සහ නියෝජිත බලය නගා සිටුවයි. DTL සැසිවලට සහභාගි වූ කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහන් කළේ පිරිමින්ට සාපේක්ෂව ඔවුන්ට ලැබුණු අඩු අධිකාරී මට්ටම හේතුවෙන් සිය වැඩ සහයන් වන පිරිමි ශ්‍රමිකයන් හා ආයතන නායකයන් සමඟ සිය අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමේ කාර්යය දුෂ්කර කරන බවයි. රාජකාරී සහයන් හෝ සුපරීක්ෂක නිලධාරීන් අන් ශ්‍රමිකයන්ට නිගරු කිරීම හෝ බැණ වැදීම මඟින් හදිසි අනතුරු හා දෝෂ ඇති වීමේ ඉඩ පවා වැඩි කරන ඉහළ ආතතියකින් යුතු වැඩ කිරීමේ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමට දායක වන්නේ කෙසේ ද යන්න අනාවරණය කරන්නා වූ ඇගයුම් ක්ෂේත්‍රය තුළ පවතින පර්යේෂණ හා මෙය අනුගත වේ. සියලු ම DTL සැසිවල දී, ශ්‍රමිකයන් විසින් ඉස්මතු කරන ලද්දේ ගෞරවනීය සැළකීමක් හා අගය කිරීමක් ලැබෙන බවට හැඟෙන මෙන්ම සහයෝගය ලැබෙන වැඩ සංස්කෘතියක් තිබීම වනාහී රැකියාවේ දී අවධානය ගිලිහීම් අවම කර ගනිමින් කාර්ය සාධනය දියුණු කර ගැනීමේ ප්‍රධානතම සාධකය වන බව යි. කාන්තාවන්ට සිය අදහස් හඬ නගා පැවසිය හැකි වූ විට හා ඔවුන්ගේ හඬට සවන් දෙන විට ඉන් ඔවුන් තුළ ඇති අයිතිකාරී හැඟීම හා සුවතාව පිළිබඳ ඇති සමස්ත හැඟීම ශක්තිමත් කරයි.

වැඩ කරන මව්වරුන්ට සහාය ලබා දීම මඟින් ඔවුන්ට දෙ ආකාරයකින් පැටවී තිබෙන බර අඩු කරමින් මා.සෞ. සු. වර්ධනය කරයි. දරු මල්ලන් රැක බලා ගැනීමේ ද නිරත වන කාන්තා ශ්‍රමිකයන් නිරතුරුව ම රැකියාව, දරුවන්ගේ අවශ්‍යතා, නිවසේ වැඩ කටයුතු සහ වෙනත් වගකීම් සියල්ල සමඟ පොර බදුමින් දෙගුණ වූ බරක් කරට ගනිති. මෙම තත්ත්වය ඉහළ මට්ටමක ආතතියක්, කාංසාවක් හා විඩාපත් බවක් දැනීමට මඟ පෑදිය හැකිය. විශේෂයෙන් ම සේවාදායකයන් වෙතින් ප්‍රමාණවත් සහායක් නොලැබෙන විට, පවුල හා රැකියාව යන මේ දෙ අංශයෙන්ම පැන නඟින බර ඔවුන්ගේ මා.සෞ.සු. කෙරෙහි සාණාතමක ලෙස බලපාන බව ශ්‍රමිකයෝ පවසති. නමුත් රාජකාරී සැකසුම්, දැරිය හැකි හා විශ්වාසනීය ළමා සුරැකුම් සේවා වෙත ප්‍රවේශය සහ නිවසෙන් හා ප්‍රජාව තුළින් ලැබෙන සහාය කාන්තාවන් විසින් දරන බර අඩු කරමින් ඔවුන්ගේ මා.සෞ.සු. වැඩි දියුණු කිරීමට හේතු වෙයි. ප්‍රමාණවත් මාතෘ නිවාඩු හා ප්‍රතිලාභ ලැබීම තුළින් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් තුළ සැළකිය යුතු මානසික සහනයක් ඇති කිරීමට හේතු වෙයි; සෑම ශ්‍රමිකයෙකුම පාහේ මේ ප්‍රතිලාභය සඳහා සිය කම්හල තුළ තමන්ට ප්‍රවේශය ඇති බව සඳහන් කරන ලදී. තවත් ශ්‍රමිකයන් සඳහන් කළේ ඔවුන්ගේ ප්‍රජාව තුළ උසස් ප්‍රමිතියේ ළමා සුරැකුම් සේවාවන් වෙත ප්‍රවේශය තිබීම කාන්තාවන්ගේ කණස්සල්ල හා කාංසාව සමනය කිරීමට ඉවහල් වන බවයි.

රැකියාවේ දී ආරක්ෂිත බවක් දැනීම ශ්‍රමිකයන්ගේ මා.සෞ.සු. නගා සිටුවීමට හේතු වේ. වැඩ කිරීමේ වාතාවරණයන්, තමාගේ කායික හා චිත්තවේගීය සුරක්ෂිත බව පිළිබඳ ශ්‍රමිකයන් තුළ ඇති හැඟීමට සැළකිය යුතු බලපෑමක් ඇති කරයි. DTL ප්‍රතිචාර සපයන්නන් සඳහන් කළේ සිය කම්හලේ රසායන ද්‍රව්‍ය ආශ්‍රිත සුරක්ෂිතතාව, යන්ත්‍ර ආශ්‍රිත සුරක්ෂිතතාව සහ ශරීරරක්ෂක උවාරණ පිළිබඳ විශ්වාසය මෙන් ම අතිකාල සේවය සීමිත වීම ද සේවකයන්ට සිය මා.සෞ.සු. සහ ඵලදායිතාව පවත්වා ගැනීමට අවකාශ සලසා දෙන මූලික සාධක බව ය. වියට්නාමයේ සහ බංග්ලාදේශයේ සේවකයන් සඳහන් කළේ රැකියාවේ දී ආරක්ෂිත බවක් දැනීම සිය මා.සෞ.සු. සඳහා ඉතා වැදගත් වන බවයි.

මේ සොයා ගැනීම්වලින් කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ මා.සෞ.සු. ව්‍යුහාත්මක ප්‍රේරක සාධක මඟින් හැඩ ගස්වන ආකාරය විදහා දක්වයි. නිශ්චිත රැකියා ස්ථාන හා සමාජ සංස්කෘතික සන්දර්භයන් ආශ්‍රිත ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් සමාජ සම්මතයන් හා බල ගතිකත්වයන් පිළිබඳ පර්යේෂණ සිදු කිරීම මඟින් පිරිමින්ගේ පවතින වර්ගයාවන් හා ඒවා යට සැඟව තිබෙන විශ්වාසයන් මෙන් ම මෙම පසුබිම තුළ කාන්තාවගේ ආකල්ප හා ඔවුන් පිරිමින් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන ආකාරය ද අනාවරණය කර ගත හැකිය. සංවිධානයන්හි බල විශ්ලේෂණය මඟින් ද පුළුල්ව ගත් කල ඇඟලුම් කර්මාන්තය තුළ ඇති සම්මතයන් හා පීඩනයන් අනුව සේවායෝජකයන් (සැපයුම්කරුවන්) හා වෙළඳ සන්නාම (ගැනුම්කරුවන්) වල පවතින යම් යම් භාවිතයන් හේතුවෙන් සාධනීය හෝ හානිකර මා.සෞ. සු. ඵලයන් ඇති කිරීමට සමාගම් බලපාන ආකාරය අනාවරණය කර ගැනීමට මඟ පාදයි.

වගකීම් සහගත මිල දී ගැනීමේ භාවිතයන්ගේ අඩුව හේතුවෙන් කර්මාන්තශාලා තුළ ඇති කාර්ය සාධන පීඩනය දැඩි වී එය ශ්‍රමිකයන්ගේ සුවතා ඉලක්කයන් අවප්‍රමාණ කිරීමට හේතු විය හැකි ය. සන්නාම මඟින් සැපයුම් දාමය තුළ ශ්‍රමිකයන්ගේ සුවතාව පිළිබඳ යහපත් සැපයුම් කාර්ය සාධනයක් සඳහා වන අවශ්‍යතාවන් අවධාරණය කළ හැකි අතර ම ඔවුන්ගේ මිල දී ගැනීමේ භාවිතයන් හරහා සැපයුම්කරුවෙකුට සිය ශ්‍රම බලකායේ මා.සෞ.සු. වෙත සහාය දැක්වීමේ හැකියාවට බලපෑම් කළ හැකි ය. ඇඟලුම් සමාගම් 64ක් යොදාගෙන 2023 වසරේ දී සිදු කළ

අධ්‍යයනයකින් මේ කරුණු නැවත සනාථ විය. සන්නාම අතුරින් සියයට අනුවක් පමණ ගිවිසුම්කරණය තුළ දී මානව අයිතිවාසිකම් සහ/හෝ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතාව පාදක කරගත් සැපයුම්කරුගේ කාර්ය සාධනය සැලකිල්ලට ගත් නමුත් සැපයුම්කරුවන් වෙත කාර්යය සම්පූර්ණ කිරීම සඳහා කෙටිකාලීන කාල සීමාවක් පමණක් ලබා දීම හා අවසන් මොහොතේ සිදු කරන වෙනස් කිරීම් ආදියෙන් වැළකී නියමිත වේලාවට ගෙවීම් සිදු කිරීම, සාධාරණ මිල ගණන් සහ ඉලක්කගත සහාය සැපයීම වැනි වගකීම් සහගත මිල දී ගැනීමේ භාවිතයන් ඔස්සේ සැපයුම්කරුවන් අනුගත විය යුතු මානව අයිතිවාසිකම් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතා අපේක්ෂාවන් සපුරාලීමට ඔවුන්ට හැකියාව ලබා දෙන්නේ සන්නාම අතුරින් සියයට 27ක ප්‍රතිශතයක් පමණි.<sup>17</sup> එබඳු භාවිතයන් නොමැති වීම හේතුවෙන් සැපයුම්කරුවන් විසින් අවසරය ලබා ගැනීමකින් තොරව තෙවැනි පාර්ශ්වීය සමාගම්වලට අතුරු ගිවිසුම් ලබා දීම, අනියම් සේවකයන් බඳවා ගැනීම සහ/හෝ ප්‍රායෝගික නොවන නිෂ්පාදන කෝටා නියම කිරීම සහ දිගු අතිකාල සේවා මුර පැනවීම ආදී විකල්ප කෙරේ යාමට ඉඩ ඇති අතර ඉන් විශේෂයෙන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ට ආරක්ෂිත, සාධාරණ වැඩ පරිසරයක වැඩ කිරීම සහ නිසි කලට වැටුප් ගෙවීම ආදිය හැල්ලුවට ලක් වේ. වගකීම් සහගත මිල දී ගැනීමක් සිදු කරන වෙළඳ සන්නාම සිය සැපයුම් දාමය තුළ තවදුරටත් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සාධාරණත්වය සහ මානව අයිතිවාසිකම් වලට ඉඩ තහවුරු කරමින් කාන්තාවන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යය සඳහා පිටුබලයක් සපයන රැකියා ස්ථාන ඇති කිරීමට උපකාරී වෙයි.



<sup>17</sup> ලෝක නිර්ණායක සන්ධානය, 2023



# 6 මා.සෞ.සු. සංකල්පීකරණය සහ ප්‍රකාශනය තුළ පවතින කලාපීය වෙනස්කම්. සන්නාම වලින් සහයෝගය ලැබෙන, කර්මාන්තශාලා මඟින් මෙහෙයවන ක්‍රියාකාරකම් කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ අවශ්‍යතාවලට ඵලදායී ලෙස ප්‍රතිචාර දක්වනු පිණිස පරිස්ථානීය යථාර්ථයන්ට අනුව අදාළ සන්දර්භයට අනුගත කළ යුතුය.

මා.සෞ.සු. සංකල්පීකරණය සහ ප්‍රකාශනය භූගෝලීය, සංස්කෘතික, ආර්ථික සහ දේශපාලනික සන්දර්භය අනුව වෙනස් වේ. සන්දර්භ පසුබිම් වල විචල්‍යයන් බැඳී පවතින්නේ මා.සෞ.සු. පිළිබඳ කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ අවබෝධය, ඒ සම්බන්ධව ලැබෙන සහාය පිළිබඳ දැනුවත්භාවය, උපකාර ලබාගන්නට ඇති කැමැත්ත සහ සමස්ත මා.සෞ.සු. නඟා සිටුවීම/පවත්වා ගැනීම සඳහා ලබා දෙන ප්‍රමුඛතාවය සමඟ වේ.

දැනුම හා ආකල්ප, භාෂාවෙන් හැඩගස්වනු ලැබේ. එක් එක් රටේ මා.සෞ. සු. ආශ්‍රිත පද මාලාවන් මඟින් සමාජයීය විශ්වාසයන් හා වර්ගයාවන් කෙරෙහි පැහැදිලි බලපෑමක් ඇති කරන මානව වංශ වාග් විද්‍යාත්මක වෙනස්කම් ඉස්මතු කොට දක්වයි. ඇතැම් පසුබිම් තුළ මා.සෞ.සු. පිළිබඳ සංකල්ප මධ්‍යස්ථ හෝ සාධනීය ස්වරූපයක් ගත හැකි අතර ශ්‍රී ලංකාව සහ බංග්ලාදේශය වැනි බ්‍රිතාන්‍ය යටත් විජිතයන්ව පැවති රටවල සංස්කෘතික සහ භාෂා සන්දර්භයන්, නම් වශයෙන් පවසතොත් බ්‍රිතාන්‍යයේ 19 වැනි සියවසේ උමතුභාවය පිළිබඳ පනත වැනි, යල් පිනු නීති සම්පාදන බලපෑම් වලට ලක්ව ඇත. 2018 වසරේ සිට බංග්ලාදේශය තුළ නිෂ්ප්‍රභා කර තිබුණ ද ශ්‍රී ලංකාව තුළ 1873 උමතුභාවය පිළිබඳ ආඥා පනත (1956 වසරේ මානසික රෝගාබාධ ආඥා පනත ලෙස සංශෝධනය කරන ලද) මානසික

රෝග සහිත පුද්ගලයන් “උන්මත්තක” “විකෘති මානසික” “සිහිවිකල්” අයවලුන් ලෙස හඳුන්වමින් මෙකී පුද්ගලයන්ගේ මූලික මිනිස් අයිතිවාසිකම් බැහැර කිරීම හරහා මෙරට නෛතික හා සමාජයීය භාවිතාවන් කෙරෙහි තවමත් බලපෑම් කරයි.<sup>18</sup> ශ්‍රී ලංකාව මානසික සෞඛ්‍ය සේවා ක්‍රම ක්‍රමයෙන් සාමාන්‍යීකරණය කළ ද නීති සම්පාදකයන් තවමත් පැරණි නීති ඉවත් කිරීමට අපොහොසත් වී ඇත. ක්ෂණික අධිවාචන අවශ්‍යතාවක් පිළිබිඹු කරමින් මානසික සෞඛ්‍ය සේවා රාමුවක කෙටුම්පතක් පාර්ලිමේන්තුව තුළ 2007 වසරේ සිට එක තැන පල් වෙමින් තිබේ.<sup>19</sup>

DTL සෑසි තුළ ප්‍රමුඛත්වය ලැබුණු රැකියා ස්ථානයේ මා.සෞ.සු. දර්ශක, එකීනෙකට වෙනස් සුවිශේෂී සේවක අවශ්‍යතා හා දෘෂ්ටි කෝණ පිළිබිඹු කරමින් අධ්‍යයනය සිදු කළ රටවල් තුන අතරේ ද වෙනස්කම් පෙන්වීය. උදාහරණ ලෙස, ශ්‍රී ලංකාව තුළ ප්‍රතිචාර දැක්වුවත් මා.සෞ.සු. හා අදාළ අත්‍යාවශ්‍ය ගාමක බලවේගයන් 11 ක් සැළකිය යුතු ලෙස හඳුනාගත් අතර බංග්ලාදේශය සහ වියට්නාමය තුළ පිළිවෙලින් 8ක් හා 7ක් බැගින් හඳුනා ගැනිණි. කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ට “වඩාත්ම වැදගත්” ලෙස නම් කළ ගාමක බලවේගයන් රටවල් වලට අනුව පහතින් සාරාංශ කොට දක්වා තිබේ.



<sup>18</sup> Dey et al., 2019  
<sup>19</sup> Hapangama et al., 2023

2 වැනි රූප සටහන: රැකියා ස්ථානය තුළ මානසික සෞඛ්‍යය සහ සුවතාව සඳහා අත්‍යවශ්‍ය ගාමක බලවේගයන්

# කාන්තා කර්මාන්තශාලා ශ්‍රමිකයන් විසින් වඩාත් ම වැදගත් ලෙස හඳුනා ගන්නා ලද රැකියා ස්ථානයේ ගාමක බලවේගයන්

## බංග්ලාදේශය

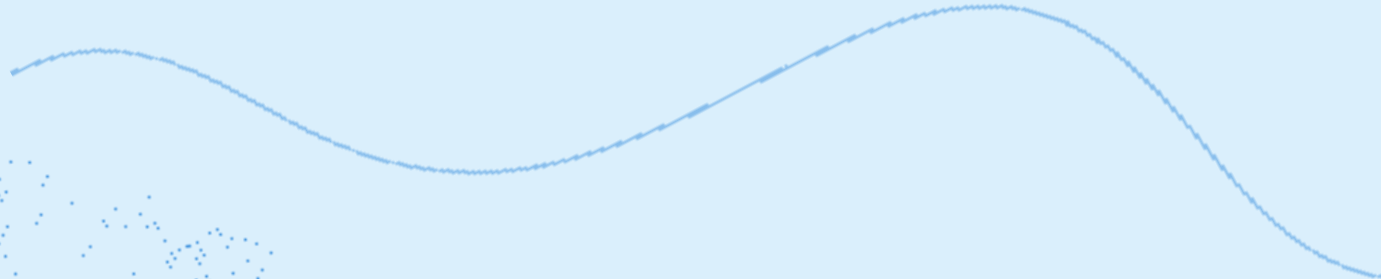
- නිරන්තර සෞඛ්‍ය පරීක්ෂාවන් ඇතුළුව ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල සෞඛ්‍ය සේවා
- අර්බුද අවස්ථාවල හෝ චිත්තවේගයන් ආශ්‍රිත ආතතින්ට/ කම්පනයන්ට මුහුණ දෙන කාල පරිච්ඡේදවල දී කළමනාකරුවකු හෝ සුපරීක්ෂක නිලධාරියකු වෙතින් ලැබෙන චිත්තවේගික සහාය
- සාධාරණ සහ ස්ථාවර වැටුප්
- හිරිහැර කිරීමෙන් සහ හිංසනයෙන් නිදහස
- කළමනාකරණය කරගත හැකි වැඩ ප්‍රමාණය
- මාතෘ නිවාඩු සහ ප්‍රතිලාභ
- ප්‍රමාණවත් විවේකයක් සහිත සාධාරණ රාජකාරී වේලාවන්
- ආරක්ෂිත වැඩ ප්‍රතිපත්ති සහ ප්‍රතිපාදන

## ශ්‍රී ලංකාව

- නිරන්තර සෞඛ්‍ය පරීක්ෂාවන් ඇතුළුව ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල සෞඛ්‍ය සේවා
- අර්බුද අවස්ථාවල හෝ චිත්තවේගයන් ආශ්‍රිත ආතතින්ට/ කම්පනයන්ට මුහුණ දෙන කාල පරිච්ඡේදවල දී කළමනාකරුවකු හෝ සුපරීක්ෂක නිලධාරියකු වෙතින් ලැබෙන චිත්තවේගික සහාය
- සාධාරණ සහ ස්ථාවර වැටුප්
- හිරිහැර කිරීමෙන් සහ හිංසනයෙන් නිදහස
- විවේක දින හා විවේක ක්‍රියාකාරකම් සඳහා අවස්ථා වැනි සුවතාව ආශ්‍රිත සම්පත් වෙත ප්‍රවේශය
- හිංසන විරෝධී ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ දැනුවත්භාවය
- සිදුවීම් වාර්තා කිරීමේ මාධ්‍යයන් පිළිබඳ තැබිය හැකි විශ්වාසය
- රැකියාවේ දී ලැබෙන පිළිගැනීම
- ශ්‍රමිකයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල් සඳහා මානසික සෞඛ්‍ය සාක්ෂරතාව සහ රැකවරණය
- ප්‍රමාණවත් විවේකයක් සහිත සාධාරණ රාජකාරී වේලාවන්
- විශ්වාසයෙන් හා ගරුත්වයෙන් යුත් වැඩ සංස්කෘතියක්

## වියට්නාමය

- නිරන්තර සෞඛ්‍ය පරීක්ෂාවන් ඇතුළුව ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල සෞඛ්‍ය සේවා වෙත ප්‍රවේශය
- අර්බුද අවස්ථාවල හෝ චිත්තවේගයන් ආශ්‍රිත ආතතින්ට/ කම්පනයන්ට මුහුණ දෙන කාල පරිච්ඡේදවල දී කළමනාකරුවකු හෝ සුපරීක්ෂක නිලධාරියකු වෙතින් ලැබෙන චිත්තවේගික සහාය
- සාධාරණ සහ ස්ථාවර වැටුප්
- මාතෘ නිවාඩු සහ ප්‍රතිලාභ
- සිදුවීම් වාර්තා කිරීමේ මාධ්‍යයන් පිළිබඳ තැබිය හැකි විශ්වාසය
- ප්‍රමාණවත් විවේකයක් සහිත සාධාරණ රාජකාරී වේලාවන්
- විශ්වාසයෙන් සහ ගරුත්වයෙන් යුත් වැඩ සංස්කෘතියක්



හඳුනා ගන්නා ලද ප්‍රමුඛතා ගාමක බලවේගයන් මඟින්, නිශ්චිත සන්දර්භයන් තුළ පවතින සමාජ අනන්‍යතාවන් නිසාවෙන් ඇඟලුම් කර්මාන්තය තුළ ඇතැම් කාන්තාවන්ගේ මා.සෞ.සු. සම්බන්ධ අභියෝග උග්‍ර කරන අයුරු පිළිබිඹු කරයි. . පොදුවේ ගත් කල, අධ්‍යයනයට සහභාගි කර ගන්නා ලද රටවල් තුළ කාන්තා ඇඟලුම් ශ්‍රමිකයන්ට ලබා දී ඇත්තේ පහළ තත්ත්වයකි. උදාහරණයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාවේ දී 'ගාමන්ටි කෙල්ල' වැනි නින්දා ස්වරූපයකින් යුත් පද කාන්තා ශ්‍රමිකයන් හැඳින්වීමට යොදා ගනු දක්නා ලැබේ. ශ්‍රී ලංකාව තුළ ඇඟලුම් ක්ෂේත්‍රයේ සේවයේ නියුතු ශ්‍රම බලකාය වර්තමාන නොවන බවට සාමාන්‍යමත ආකල්පයක් තිබෙන අතර මේ හරහා සිය පවුලේ හා පුජාවේ සාමාජිකයන් විසින් කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ව සමාජයේ කොන් කිරීමත් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වයට හා හිංසනයට ලක් වීමේ අවදානමට නිරාවරණය වීමටත් මඟ පාදයි.<sup>20</sup> තව ද, සුළු ජන වර්ගයකට අයත් වීම හෝ රට අභ්‍යන්තරව සංක්‍රමණය වූවෙකු වැනි සමාජ අනන්‍යතාවන් හේතුවෙන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් තවදුරටත් කොන් වීමට ඉඩ ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ බොහෝ ශ්‍රමිකයෝ සිය සාම්ප්‍රදායික සමාජ ජාලවලින් ඈත් වී ජීවත් වන අතර පුද්ගලයෙකුට සහයක් අවශ්‍ය වූ විට තිබිය යුතු ආධාරක පද්ධතීන්වල උනතාවක් අත්විඳිති. අධ්‍යයනවලින් අනාවරණය වන පරිදි කර්මාන්ත ශාලා තුළ භාවිත වන ප්‍රධාන භාෂාව වන සිංහල බස නුහුරු කාන්තාවන්ට තවදුරටත් වෙනස් කොට සළකනු ලැබීමිවලට භාජනය වීමට සිදු වන අතර ඔවුන්ට ඉහළ නිෂ්පාදන ඉලක්ක ලබා දීම, ඔවුන්ව ලැජ්ජාවට පත් කිරීම හා ඔවුන්ගේ ඇඳුම් පැළඳුම් විලාසිතා සම්බන්ධයෙන් ලිංගික හිංසනයට භාජනය කිරීම ආදිය මඟින් ඔවුන් කම්පනය, ආතතිය හා කාංසාව ආදී තත්ත්වයන්ට ගොදුරු වීමේ අවදානම ඉහළ යයි.<sup>21</sup>

බංග්ලාදේශය තුළ මානසික රෝග හා බැඳුණු සමාජ අපවාදය හේතුවෙන් ශ්‍රමිකයන් ඒ සම්බන්ධව උදව් ලබා ගැනීමට මැලී වෙති. පද්ධතීන් වඩාත් පරිණත වීමට ඉඩ තිබුණ ද, ලබා දෙන සේවාවන් පුද්ගලයන් වෙත ළඟා වීමක් හෝ කාන්තා ශ්‍රමිකයන් උදෙසා සාධනීය ප්‍රතිඵල අත් කර දීමක් සෑම විටම සිදු නොවේ. වියට්නාමය තුළ මානසික රෝග සම්බන්ධව තිබෙන සාමාන්‍යමත අරුත් දැක්වීම් හා සාමූහිකත්වය කෙරෙහි ඇති දැඩි අවධාරණය හේතුවෙන් සේවකයන්ට සිය මා.සෞ.සු. අභියෝගයන් පිළිබඳව හඬ අවදි කිරීම දුෂ්කර වී ඇත. තව ද ශ්‍රී ලංකාව තුළ, වෙහෙස වී වැඩ කිරීම පිළිබඳව මුල්බැසගත් සංස්කෘතිකමය වටිනාකමක් ලබා දී ඇති බැවින් ඉන් ශ්‍රමිකයන්ට සිය මා.සෞ.සු. අනතුරේ හෙළමින් පවා වැඩ කිරීමට පීඩනයක් ඇති කළ හැකි ය.

මා.සෞ.සු. මැදිහත්වීම් වනාහි "සියල්ලන්ට ම එකම හැන්දෙන් බෙදීමක්" නොවී එකිනෙකට වෙනස් පසුබිම් වල සිටින තුළ කාන්තාවන්ගේ වෙනස් අවශ්‍යතා පිළිබිඹු කළ යුතු ය. පුද්ගලික අත්දැකීම් හා සංස්කෘතික සන්දර්භයන් මත පදනම්ව සමහර අභිමතයන් හා අවශ්‍යතාවන් වෙනස් විය හැකි වුවත් වඩා හොඳ මා.සෞ.සු. සහිත වැඩ පරිසරයක් කෙරෙහි පුළුල්ව විහිදුණු කැමැත්තක් තිබුණු බව DTL ක්‍රමවේදය මඟින් තහවුරු ගන්නා ලදී වර්ගයාත්මක ප්‍රේරක සාධකවල පවතින දේශපාලනික, ආර්ථික සහ සමාජ සංස්කෘතික සන්දර්භයන් පිළිගැනීමෙන් වඩාත් ප්‍රතිචාරාත්මක මැදිහත් වීම් කරන්නට මෙන්ම ශ්‍රමිකයන්ගේ විවිධ වූ අවශ්‍යතා මෙන්ම ව්‍යාපාරයේ අනිවාර්ය වූ අවශ්‍යතා සපුරාලිය හැකි ප්‍රතිපත්ති හඳුන්වා දීමට සමාගම් වලට හැකියාව ලැබේ.



<sup>20</sup> Hancock et al., 2016; Fernando, 2015; Hewamanne, 2008; Hewamanne, 2017  
<sup>21</sup> Perera et al., 2014

# සමාලෝචනය

මේ පර්යේෂණයෙන් කර්මාන්තය සහ පාර්ශ්වකරුවන් සඳහා වැදගත් වන බොහෝ කරුණු අනාවරණය කර දෙන ලදී.

මානසික සෞඛ්‍යය සහ සමස්ත සුවතාව උදෙසා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල රැකියා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති වල වටිනාකම .

මා.සෞ.සු. පිළිබඳ සමාජ සංස්කෘතික සන්දර්භය වඩා හොඳින් අවබෝධ කර ගැනීමටත් ඒ සම්බන්ධව වැඩිම අවදානම්වලට මුහුණ දෙන්නන්ගේ නිශ්චිත අනන්‍යතා කාණ්ඩ හඳුනා ගැනීමටත් බලපෑමට ලක් වූ කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සමග සෘජුව සම්බන්ධ වීමේ වැදගත්කම.

ඇඟලුම් ක්ෂේත්‍රය තුළස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සාධාරණත්වය පෝෂණය කිරීමටත් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා යහපත් වැඩ කිරීමේ පරිසරයක් තහවුරු කිරීමටත් පිරිමින් හා නායකයන් සම්බන්ධ කර ගැනීමේ වැදගත්කම.

ලෝකයේ ප්‍රධාන සැපයුම් කලාප තුළ මා.සෞ.සු. සම්බන්ධ ව්‍යුහාත්මක නිර්ණායක හා බැඳුණු සාමාජිකය, ආර්ථික හා දේශපාලනික වෙනස්කම් හඳුනා ගැනීම සඳහා එක් එක් සන්දර්භය කරගත් කෝණයන් යොදාගැනීමේ අවශ්‍යතාව.

මෙම වාර්තාවෙන් රැකියාව තුළ මා.සෞ.සු. කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන නමුත් යමකුගේ සමස්ත මා.සෞ.සු. තත්වයට බලපාන්නාවූ පුද්ගලික මෙන් ම ව්‍යුහාත්මක නිර්ණායකයන් තිබේ. සේවකයන්ගේ මා.සෞ.සු. රජයේ සංවිධානවල ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන් හා නියාමකයන්, පුද්ගලික සංවිධාන/වෙළඳ සන්නම්වල අලෙවිකරණ සහ ප්‍රසම්පාදන කණ්ඩායම් සහ කර්මාන්තශාලා නායකත්වය විසින් බලාත්මක කරන කර්මාන්තය හා ආර්ථිකය තුළ තිබෙන වඩා පුළුල් අර්බුදයන් පිළිබිඹු කරයි. දිගු කාලීනව කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ මා.සෞ.සු වැඩි දියුණු කිරීමට නම් වැඩ පරිසර තුළ ක්‍රියාත්මක වන බල ගතිකත්වයන්, සමාජ හා ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය ආශ්‍රිත සම්මතයන්, කර්මාන්ත සම්මතයන් හා වෙළඳ ප්‍රතිපත්ති වැනි මා.සෞ.සු. හා බැඳුණු වඩා ගැඹුරු ප්‍රේරක සාධක අවබෝධ කර ගැනීම හා ඒවා සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම අවශ්‍ය වේ.

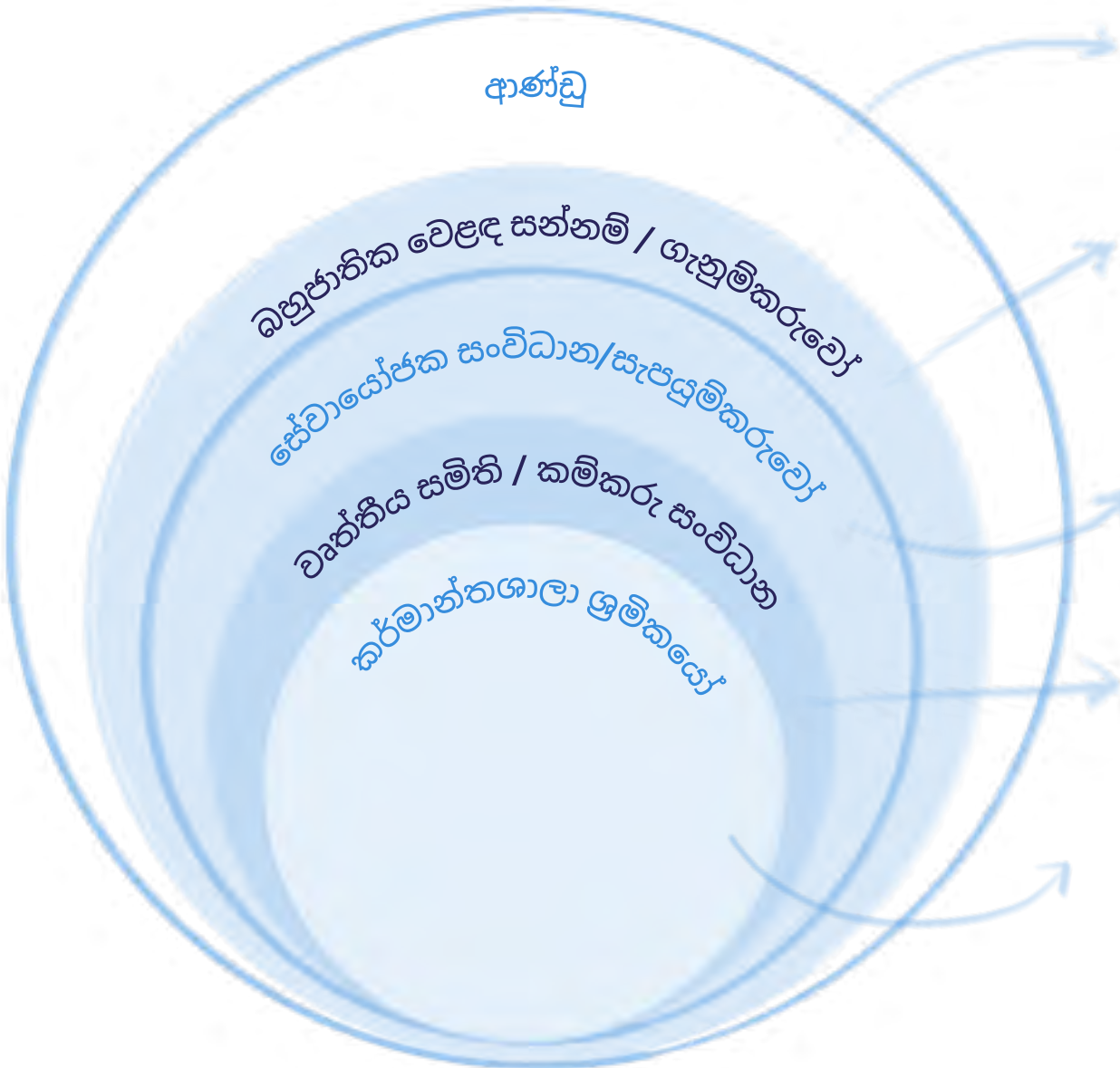
පුද්ගලික අංශයේ පර්යේෂණ සහ මැදිහත්වීම් හරහා තනි පුද්ගල ශ්‍රමිකයන්ව රෝගීන් ලෙස සැලකීමෙන් වැළකී කාන්තාවන් උදෙසා සාධනීය, ආරක්ෂාකාරී හා ඔවුන් සවිබල ගන්වන වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමෙහි ලා ගැනුම්කරුවන්ගේ සහ සැපයුම්කරුවන්ගේ භූමිකාව කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතු ය. තමන්ට එන පීඩනය සිය ශ්‍රම බලකාය වෙත යොමු කරන ඇඟලුම් නිෂ්පාදකයන්ට එලෙස පීඩනයට ලක් කරන හෝ එම පීඩනය සමනය කරන ගාමක බලයන් හඳුනා ගැනීම සහ කාන්තාවන්ගේ ආර්ථික හා රැකියාව සම්බන්ධ තත්වයන් වැඩි දියුණු කිරීමට ගන්නා ව්‍යාපාර මූලික වී දරන ඉහළ ශක්‍යතාවයකින් යුත් ප්‍රයත්නයන්ද මෙයට ඇතුළත්ය.

යහ භාවිතාවන් හා පරිමාණයන්ට අනුගත වීමේ වලංගුභාවය ඇති කිරීමට සඳහා ව්‍යාපාරික හා සාමාජීය බලපෑම් පිළිබඳ ඇගයුම් ද අවශ්‍ය වේ. ආතතිය හා කාංසාව මඟින් සේවකයන්ට, සේව්‍යයන්ට සහ සමාජයට ඇති කරන ආර්ථික, සමාජීය හා පුද්ගලික හානිය පිළිබඳ සාක්ෂි පුළුල්ව උපුටා දක්වා ඇත. <sup>22</sup> තව ද, විශේෂයෙන්ම එක්සත් ජනපදය හා යුරෝපා සංගමය තුළ එම සාක්ෂි රැකියා ස්ථානයේ මා.සෞ.සු. සහාය සඳහා සහභාගිත්වය වෙනුවෙන් ආයෝජනය කිරීම සාධාරණීකරණය කිරීම සඳහා යොදා ගනී. මානසික සෞඛ්‍යය සත්කාර පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති, යටිතල පහසුකම්, රැකියා ස්ථාන වල මැදිහත්වීම් වැඩි දියුණු කිරීමට මෙන්ම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සාධාරණත්වය, මානසික සෞඛ්‍යය සුවතාව පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම් වැඩසටහන්, මානසික සෞඛ්‍යය සත්කාර පිළිබඳ සමාජ අපවාද පිටු දකින දැනුවත් කිරීම් වැඩසටහන් ආදී ප්‍රජා පාදක වැඩසටහන් ආදිය සිදු කිරීමට රාජ්‍ය හා පුද්ගලික අංශයේ ආයෝජන දිරි ගැන්වීම ඇඟලුම් ක්ෂේත්‍රයේ නිරත වන රටවල් වල සිදු කරන පර්යේෂණ මඟින් තවමත් සිදු කළ යුත්තකි.

ඇඟලුම් කර්මාන්ත පරිසරය තුළ ගන්නා පරිසර පද්ධතික ප්‍රවේශයක් ඔස්සේ, කාන්තාවන්ගේ ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව ශක්තිමත් කිරීමට හැකි විවිධ අවස්ථාවන් ඉස් මතු වේ. මෙයට කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ හඬ කේන්ද්‍ර කරගත් අදාළ පසුබිම හා සන්දර්භය පිළිබඳ පර්යේෂණ මෙන්ම, රජයන්, බහුජාතික වෙළඳ සන්නාම/ගැනුම්කරුවන්, සේව්‍යයෝජක සංවිධාන/සැපයුම්කරුවන්, වෘත්තීය සමිති /ශ්‍රමිකයන්ගේ සංවිධාන හා කර්මාන්තශාලා ශ්‍රමිකයන් විසින්ම පෙරමුණ ගන්නා සාක්ෂි මත පදනම් වූ භාවිතාවන් අයත් වේ.

<sup>22</sup> ජාතික වෘත්තීය සෞඛ්‍ය හා සු රක්ෂිතතා කොමිසම (2003), Knudsen et al. (2010, 2012, 2013), Harvey et al. (2011); Modini et al තුළ උපුටා දක්වා ඇත (2015)

## ඇගලුම් පරිසර පද්ධතිය පුරා ක්‍රියා මාර්ග ගැනීම සඳහා ඇති අවස්ථා



- ජාතික මානසික සෞඛ්‍ය ප්‍රතිපත්ති
- මානසික සෞඛ්‍ය යටිතල පහසුකම් සහ එහි ක්‍රියාත්මක වීම්
- කම්කරු නීති හරහා වන මැදිහත්වීම් සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල මානව අයිතිවාසිකම් නිසියාකාරව ක්‍රියාත්මක වන්නේද පරීක්ෂා කිරීමේ අවශ්‍යතාවයන්

- වගකීම් සහගත මිල දී ගැනීමේ පිළිවෙත්
- සැපයුම්කරුවන්ගේ ප්‍රමිතීන් හා ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය
- ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය පාදක කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිංසනය සහ ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවී සාධාරණත්වය සම්බන්ධව කටයුතු කිරීමට සහාය දැක්වීම
- DEI සහ මානසික සෞඛ්‍යය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන්

- කම්කරු සංවිධාන සමග සමාජ කතිකාවත
- වැඩ කිරීමට ඇති යහපත් වාතාවරණය, ආරක්ෂිත / සාධාරණ ප්‍රතිපත්ති සහ භාවිතාවන්
- මානසික සෞඛ්‍ය පුහුණුව සහ සේවා ලබා දීම
- උසස් ප්‍රමිතියේ ළමා සුරැකුම් තත්ත්වයන්

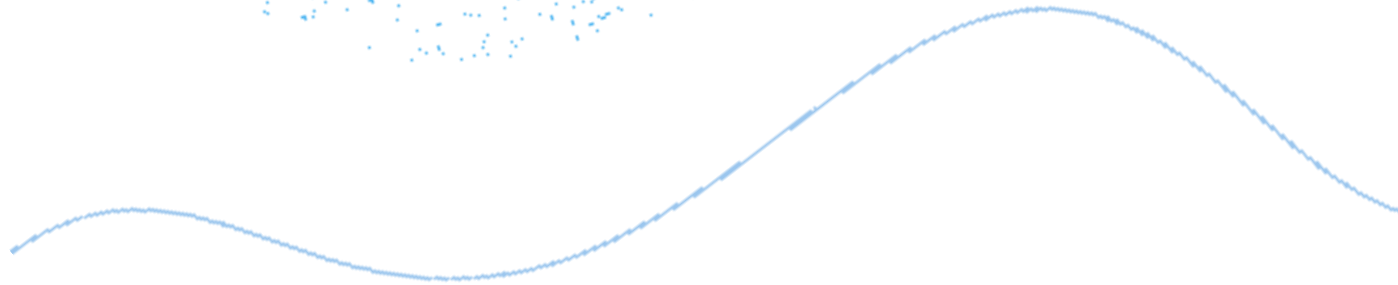
- 190 ILO සම්මුතිය රට තුළ අනුමත කිරීම වෙනුවෙන් අධිවාවන
- සේවයෝජක සංවිධාන සමග සමාජ කතිකාවත
- මානසික සෞඛ්‍යය, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සාධාරණත්වය හා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පාදක කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිංසනය ආදී මාතෘකා පිළිබඳ අධ්‍යාපනය

- අන් අයට ගරු කිරීම, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පාදක කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිංසනය කෙරේ ප්‍රතිවාර දැක්වීම
- සහෝදර සේවිකාවන්ගේ ජීවන හා වෘත්තීය ඉලක්ක සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ඔවුන් සමඟින් සිට ගැනීම සහ සහයෝගය ලබාදීම

# ආරාධනය හා පිළිගැන්වීම

ඇගලුම් කර්මාන්තය තුළ මෙන්ම ඉන් පරිබාහිරවත් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සාධාරණත්වය හා සේවක සුවතාව අභිවර්ධනය කිරීමෙහි ලා Women Win සමඟ එක් වීමට ඔබට ඇරයුම් කෙරේ. කරුණාකර මෙම පර්යේෂණය පිළිබඳ වැඩි විස්තර දැන ගැනීමට මෙන්ම මේ සම්බන්ධව කැපී පෙනෙන ලෙස කටයුතු කරන ශ්‍රමිකයන් සමඟ සංවාදයට එක් වීමට Nada Van Schouwenburg සම්බන්ධ කරගන්න: [info@womenwin.org](mailto:info@womenwin.org)

මේ පර්යේෂණය සම්පූර්ණ කිරීමට නන් අයුරින් දායකත්වය දැක්වූ සියලු දෙනාට Women Win වෙතින් කෘතඥතා පූර්වක ස්තූතිය පිරිනැමේ. පළමුව, අපට මේ අවස්ථාව ලබාදුන් මෙන්ම කාන්තාවන්ගේ මා.සෞ. සූ. වෙත ප්‍රමුඛත්වය ලබා දීම වෙනුවෙන් lululemon වෙත අපගේ හෘදයාංගම ස්තූතිය පිරිනමන්නෙමු. දෙවැනුව, මෙම පර්යේෂණයට සහ ICRW පර්යේෂණ කණ්ඩායමට ක්‍රියාකාරීව දායක වෙමින් පර්යේෂණය සැලසුම් කිරීමේ, දත්ත රැස් කිරීමේ හා විශ්ලේෂණය කිරීමේ අදියරවල දී ප්‍රධාන ආදානයන් සැපයූ අදාළ රටවල හවුල්කාර සංවිධාන හා දේශීය විද්වතුන්ට අපගේ ගෞරවනීය ස්තූතිය පිරිනමමු. තෙවැනුව, මෙම පර්යේෂණයට සහභාගී වීමට එකඟ වී දේශීය විද්වතුන් පිළිගෙන DTL සැසිවලට අවකාශය ලබා දුන් ඇගලුම් සැපයුම්කාර හවතුන්ට අපගේ හද පිරි ප්‍රණාමය පිරිනමමු. අවසාන වශයෙන්, සිය මා.සෞ.සූ. පිළිබඳ සාකච්ඡාවන්ට සහභාගී වූ කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ට ඔබේ කතා, ආවර්ජනා හා ජීවන අත්දැකීම් බෙදාගැනීම වෙනුවෙන් ස්තූති පූර්වක සුභාශිසෙන පිරිනමමින් ඔබ නොවන්නට මේ පර්යේෂණය සාර්ථකව සිදු නොවනු ඇති බව ආදරයෙන් සිහිපත් කරන්නෙමු.



# ආශ්‍රිත ලේඛන

Akhter, S., Rutherford, S., Akhter Kumkum, F., Bromwich, D., Anwar, I., Rahman, A., & Chu, C. (2017a). Work, gender roles, and health: Neglected mental health issues among female workers in the ready-made garment industry in Bangladesh. *කාන්තා සෞඛ්‍යය පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සඟරාව*, 9, 571-579. [උපුටා ගත්තේ https://doi.org/10.2147/IJWH.S137250](https://doi.org/10.2147/IJWH.S137250)

Akhter, S., Rutherford, S., & Chu, C. (2017b). What makes pregnant workers sick: Why, when, where and how? An exploratory study in the ready-made garment industry in Bangladesh. *Reproductive Health*, 14: 142. [උපුටා ගත්තේ https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5663089](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5663089)

CARE International (2017). 'I Know I Cannot Quit.' The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry. Canberra: CARE Australia. [උපුටා ගත්තේ: https://www.care-international.org/files/files/publications/SHCS\\_Full\\_Technical\\_Report\\_March\\_2017.pdf](https://www.care-international.org/files/files/publications/SHCS_Full_Technical_Report_March_2017.pdf)

Cislaghi, B. and Heise, L. (2020), Gender norms and social norms: differences, similarities and why they matter in prevention science. *Social Health Illn*, 42: 407-422. [උපුටා ගත්තේ: https://doi.org/10.1111/1467-9566.13008](https://doi.org/10.1111/1467-9566.13008)

Dey, B.K., Rahman, A., Sultana, M.S., & Sadaf, S. (2017). Garment Workers' Job Stress and Mental Health. *ඉන්දියානු මනෝවිද්‍යාව පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සඟරාව*, 3(4). DOI: 10.25215/0304.013 [උපුටා ගත්තේ https://www.researchgate.net/publication/321996551\\_Garments\\_Worker%27s\\_Job\\_Stress\\_and\\_Mental\\_Health](https://www.researchgate.net/publication/321996551_Garments_Worker%27s_Job_Stress_and_Mental_Health)

Dey, S., Mellisop, G., Diesfeld, K., Dharmawardene, V., Mendis, S., Chaudhuri, S., Deb, A., Huq, N., Ahmed, H.U., Shuaib, M. & Khan, F.R. (2019). Comparing legislation for involuntary admission and treatment of mental illness in four South Asian countries. *මානසික සෞඛ්‍ය පද්ධති පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සඟරාව*, 2019 ඔක්තෝබර්; 13:67. [උපුටා ගත්තේ https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6813093](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6813093)

Hapangama, A., Mendis, J., & Kuruppuarachchi, K.A.L.A. (2023). Why are we still living in the past? Sri Lanka needs urgent and timely reforms of its archaic mental health laws. *BJPsych Int*. 2023 පෙබරවාරි; 20(1): 4-6. [උපුටා ගත්තේ https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9909436](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9909436)

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය/ILO (2020). Understanding the Gender Composition and Experience of Ready-Made Garment (RMG) Workers in Bangladesh. *ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය/ILO සහ එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය කලාපවල සාරාංශය*. [උපුටා ගත්තේ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms\\_754669.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_754669.pdf)

Mackenzie, C. S., Gekoski, W. L., & Knox, V. J. (2006). Age, Gender, and the Underutilization of Mental Health Services: The influence of help-seeking attitudes. *Aging & Mental Health*, 10(6), 574-582. [උපුටා ගත්තේ: https://doi.org/10.1080/13607860600641200](https://doi.org/10.1080/13607860600641200)

Modini et al. (2015). Workplace Interventions for Common Mental Disorders: a systematic meta-review. *Psychological Medicine*, vol. 46: (pp.683-697). Cambridge University Press. DOI:10.1017/S0033291715002408

Park, A. and Mendos, L.R. (2019). For All: The Sustainable Development Goals and LGBTI People. *RFSL*. [උපුටා ගත්තේ https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2019/04/FINAL\\_FORALL\\_RFSL\\_2019.pdf](https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2019/04/FINAL_FORALL_RFSL_2019.pdf)

Sagar-Ouriaghli, I., Godfrey, E., Bridge, L., Meade, L., & Brown, J. S. L. (2019). Improving Mental Health Service Utilization Among Men: A Systematic Review and Synthesis of Behavior Change Techniques Within Interventions Targeting Help-Seeking. *පිරිමි සෞඛ්‍යය පිළිබඳ ඇමෙරිකානු සඟරාව*, 13(3), 1557988319857009. [උපුටා ගත්තේ: https://doi.org/10.1177/1557988319857009](https://doi.org/10.1177/1557988319857009)

Terlizzi, E. P. (2021). Mental Health Treatment Among Adults: එක්සත් ජනපදය, 2020. 419. [උපුටා ගත්තේ: https://www.cdc.gov/nchs/data/databriefs/db419.pdf](https://www.cdc.gov/nchs/data/databriefs/db419.pdf)

එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය (2018). Economic Empowerment: Facts and Figures. [උපුටා ගත්තේ https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures](https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures)

එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය (2021). Measuring the Shadow Pandemic: Violence Against Women During COVID-19. එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය සහ Women Count. [උපුටා ගත්තේ https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/Measuring-shadow-pandemic.pdf](https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/Measuring-shadow-pandemic.pdf)

එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය (2022). Explainer: How gender inequality and climate change are interconnected. [උපුටා ගත්තේ https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/02/explainer-how-gender-inequality-and-climate-change-are-interconnected](https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/02/explainer-how-gender-inequality-and-climate-change-are-interconnected)

ලෝක නිර්ණායක සන්ධානය (2023). ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ සංකල්ප වාර්තාව 2023. [උපුටා ගත්තේ https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/11/2023-Gender-Insights-Report.pdf](https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/11/2023-Gender-Insights-Report.pdf)

ලෝක ආර්ථික සංසදය (2022). ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවයේ පරතරය පිළිබඳ ගෝලීය වාර්තාව 2022: සංකල්ප වාර්තාව 2022 ජූලි කලාපය. [උපුටා ගත්තේ https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)

ලෝක බැංකුව (2012). ලෝක සංවර්ධන වාර්තාව 2012: ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව හා සංවර්ධනය. [උපුටා ගත්තේ: https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/51c285f6-0200-590c-97d3-95b937be3271](https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/51c285f6-0200-590c-97d3-95b937be3271)