INTERNATIONAL
CENTRE FOR
ETHNIC STUDIES

# ආරක්ෂිත නව ලෝකයක් කරා:

## ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හමුවේ කාන්තා නායකත්වය

ටිරණී විජේවික්‍රම

# ආරක්ෂිත නව ලෝකයක් කරා

## ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හමුවේ කාන්තා නායකත්වය


චිරණී විජේවික්‍රම



ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය

**2026**

ආරක්ෂිත නව ලෝකයක් කරා: ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හමුවේ කාන්තා නායකත්වය

© ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය (ICES)

02, කිංසි ටෙරස්, කොළඹ 08, ශ්‍රී ලංකාව

විද්‍යුත් තැපැල: admin@ices.lk

URL: www.ices.lk

සියලු ම හිමිකම් ඇවිරිණි.

ISBN: 978-624-5502-53-0

මෙම ප්‍රකාශනය සඳහා යුරෝපා සංගමය විසින් අරමුදල් සපයන ලදි. මෙහි අන්තර්ගතය ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රයේ තනි වගකීම වන අතර යුරෝපා සංගමයේ අදහස් පිළිබිඹු නොකරයි.

මෙම පොතේ ඕනෑම කොටසක් කතුවරයාට සහ ප්‍රකාශකයාට නිසි පිළිගැනීමක් සහිතව ප්‍රතිනිෂ්පාදනය කළ හැකිය.

INTERNATIONAL
CENTRE FOR
ETHNIC STUDIES

Funded by
the European Union

# ආරක්ෂිත නව ලෝකයක් කරා

## ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය

## හමුවේ කාන්තා නායකත්වය


## ටිරණී විජේවික්‍රම[1]


[1*] **ටිරණී විජේවික්‍රම** යනු ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රයේ පර්යේෂිකාවකි.

# ස්තුතිය

මෙම අධ්‍යයනයේ හැඩගැස්මට සියල්ලටම වඩා දායක වූයේ තම අත්දැකීම් බෙදා ගැනීමට එකඟ වූ කාන්තාවන්ය. රැස්වීම්, දරුවන්ගේ පාසල් කටයුතු, ක්ෂේත්‍ර සංචාර සහ දේශපාලන ව්‍යාපාර අතරින් කාලය වෙන් කරමින් ඔවුන් මෙම පර්යේෂණයට සහභාගී වූහ. ජයග්‍රහණ, ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව, භීතිය, කෝපය සහ දිවි ගලවා ගැනීම පිළිබඳව ඔවුන් අවංකව අදහස් දැක්වූ අතර, එම අත්දැකීම් මා සමඟ බෙදාගත් විශ්වාසය පිළිබඳව මම ගැඹුරු කෘතඥතාව පළ කරමි. මෙම වාර්තාවේ විස්තර කරන ලද පරිසරයන් තුළ ඔවුන් අදත් නායකත්වය දරමින් සහ අභියෝග හමුවේ ඉදිරියට යමින් සිටිති. ඔවුන්ගේ අවංකභාවය සහ ධෛර්යය මෙම පර්යේෂණය හැකි කළේය.

මෙම පර්යේෂණය මට භාර දීම, මගපෙන්වීම, සාරගර්භ ප්‍රතිපෝෂණ ලබා දීම, කෙටුම්පත් ඉතා සැලකිල්ලෙන් සමාලෝචනය කිරීම සහ සමස්ත ක්‍රියාවලිය පුරා දැක්වූ ඉවසීම හා නම්‍යශීලීභාවය වෙනුවෙන් ජාත්‍යන්තර ජනවාර්ගික අධ්‍යයන මධ්‍යස්ථානයේ විධායක අධ්‍යක්ෂ ආචාර්ය මාරියෝ ගෝමස් මහතාට මගේ හෘදයාංගම ස්තුතිය පිරිනමමි.

මෙම පර්යේෂණයේ දිශානතිය සකස් කිරීම සඳහා විවිධ අවස්ථාවලදී මගපෙන්වීම් සහ අදහස් ලබාදුන් ආචාර්ය නිරේකා වීරතුංග, ආචාර්ය චූලානි කොඩිකාර සහ මහාචාර්ය ගමීලා සමරසිංහ වෙත මම විශේෂ ස්තුතිය පුද කරමි. කෙටුම්පත් වාර්තාව සවිස්තරාත්මකව සමාලෝචනය කර නිර්මාණාත්මක අදහස් ලබාදුන් ආචාර්ය සේපාලි කොට්ටෙගොඩ සහ රාධිකා හෙට්ටිආරච්චි වෙතද මගේ ගැඹුරු කෘතඥතාව හිමිවේ.

දෙමළ භාෂාවෙන් සිදුකළ ක්ෂේත්‍ර කටයුතු සඳහා අතිවිශාල දායකත්වයක් ලබාදුන් සරන්‍යා සිවසුබ්‍රමණියම් වෙත විශේෂ ස්තුතිය පිරිනමමි. පර්යේෂණය ආරම්භයේ සිට අවසානය දක්වා නොමඳ සහාය ලබාදුන් උවිනි පණ්ඩිත වෙතද මගේ හෘදයාංගම ස්තුතිය පුද කරමි.

තම කාලය, දැනුම සහ බුද්ධිමය දායකත්වය නොමසුරුව ලබාදුන් සියලු ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නන්ට මගේ අවංක ස්තුතිය හිමිවේ. ඔවුන්ගේ අදහස් පුද්ගල අත්දැකීම් පුළුල් ආයතනික, දේශපාලනික සහ ඓතිහාසික යථාර්ථයන් සමඟ සම්බන්ධ කර තේරුම් ගැනීමට ඉවහල් විය.

මෙම ප්‍රකාශනය සම්පූර්ණ කිරීමට විවිධ ආකාරයේ සහාය ලබාදුන් යොහානි දොඩංගොඩ, මෙත්මිණි කාරියකරවන, ජස්ටින් හොරොවිට්ස් සහ ජාත්‍යන්තර ජනවාර්ගික අධ්‍යයන මධ්‍යස්ථානයේ අනෙකුත් කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් වෙතද මගේ ස්තුතිය පුද කරමි.

අවසානයේ, මෙම කාර්යය පවතින්නේ තමන් සඳහා නිර්මාණය නොකළ අවකාශයන්ට පිවිස එහි රැඳී සිටි කාන්තාවන්ගේ පරම්පරා ගණනාවක උත්සාහය නිසාය. ඔවුන් අභියෝගවලට මුහුණ දුන්හ, ප්‍රතිරෝධය දැක්වූහ, සංවිධානය වූහ සහ නොනැවතී ඉදිරියට ගියහ. මෙම වාර්තාව එම අරගලයන්ට බෙහෙවින් ණයගැතිය.

# පටුන

**1 වන පරිච්ඡේදය ........ 1**
හැඳින්වීම ........ 1
**2 වන පරිච්ඡේදය ........ 4**
**පසුබිම සහ පවතින සාක්ෂි ........ 4**
2.1 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය අවබෝධ කර ගැනීම ........ 4
• ශාරීරික හා ලිංගික ප්‍රචණ්ඩත්වය ........ 4
• මානසික හා චිත්තවේගීය හිංසනය ........ 4
• සමාජ-ආර්ථික ප්‍රචණ්ඩත්වය ........ 5
• ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හානිකර සමාජ භාවිතයන් ........ 5
2.2 ගෝලීය දේශපාලනය සහ පොදු ජීවිතයේ කාන්තා නායකත්වය ........ 8
2.3 ශ්‍රී ලංකාවේ දේශපාලනය සහ පොදු ජීවිතයේ කාන්තා නායකත්වය ........ 10
2.4 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ කාන්තා නායකත්වය ........ 22
2.5 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට මුහුණ දීම සහ ප්‍රතිරෝධය ........ 25
**3 වන පරිච්ඡේදය ........ 28**
**පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය සහ න්‍යායික රාමු ........ 28**
3.1 පර්යේෂණ ප්‍රවේශය ........ 29
3.2 නියැදි තෝරා ගැනීම සහ දත්ත රැස් කිරීම ........ 29
3.3 සදාචාරාත්මක කරුණු ........ 32
3.4 අධ්‍යයනයේ සීමාවන් ........ 33
3.5 න්‍යායික රාමුව ........ 34
ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදයේ ප්‍රධාන සංරචක ........ 36
3.6 සංකල්පීය රාමුව ........ 38
**4 වන පරිච්ඡේදය ........ 41**
**නායකත්වය සඳහා පවතින ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාවය සහ ව්‍යුහාත්මක බාධක ........ 41**
4.1 නායකත්වය පිළිබඳ ස්ත්‍රී-පුරුෂ මතවාද ........ 42
4.2 රැකවරණ ආර්ථිකය සහ ද්විත්ව බර ........ 51
4.3 ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාවයේ ආයතනික ප්‍රතිනිෂ්පාදනය ........ 62
4.4 සමාජීය සහ සංස්කෘතික පාලනය ........ 72
**5 වන පරිච්ඡේදය ........ 78**
**ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ ආකාර සහ අත්දැකීම් ........ 78**

5.1 වාචික හිරිහැර සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ භාෂාව ................................ 78
5.2 ලිංගික අල්ලස් සහ දොරටු පාලනය............................................................... 86
5.3 චරිත ඝාතනය සහ ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වය......................................................... 90
5.4 ශාරීරික බිය ගැන්වීම් සහ තර්ජන .................................................................. 95
**6 වන පරිච්ඡේදය ........................................................................................ 101**
**ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට බලපාන ආයතනික සහ පද්ධතිමය හේතු ........................................................................................................ 102**
6.1 ආයතනික අසාර්ථකත්වයන් සහ දණ්ඩමුක්තිය නිර්මාණය වීම ........................ 102
6.2 රාජ්‍ය ආයතන, නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ පක්ෂපාතීභාවය සහ දේශපාලන මැදිහත්වීම ............................................................................................ 110
**7 වන පරිච්ඡේදය ........................................................................................ 113**
**ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ සහ නායකත්වයේ අන්තර්ඡේදනීය මානයන් ............................................................................................... 113**
7.1 වාර්ගිකත්වය, ආගම සහ කුලය........................................................................ 114
7.2 ආබාධිතභාවය ................................................................................................ 119
7.3 වෙනත් අන්තර්ඡේදන ..................................................................................... 123
**8 වන පරිච්ඡේදය ........................................................................................ 128**
**ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය කාන්තාවන්ගේ නායකත්වයට ඇති කරන බලපෑම ................................................................................................ 128**
8.1 නායකත්වයට පිවිසීම ..................................................................................... 128
8.2 නායකත්වය තුළ කාර්ය සාධනය කිරීමට බාධාවක් ලෙස ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය........................................................................................ 135
8.3 රඳවා ගැනීම, අධික වෙහෙස සහ ඉවත් වීම....................................................... 139
8.4 නායකත්ව ගමන්මඟවලට ඇති ව්‍යුහාත්මක සීමාවක් ලෙස ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය........................................................................................ 143
**9 වන පරිච්ඡේදය ........................................................................................ 146**
මුහුණදීමේ උපායමාර්ග සහ ප්‍රතිචාර................................................................. 146
9.1 පුද්ගල මට්ටම.............................................................................................. 147
9.1.1 උපායමාර්ගික නිශ්ශබ්දතාව සහ මඟහැරීම .............................................. 147
9.1.2 ආරක්ෂණ භාවිතයන් ............................................................................. 152
9.1.3 පුද්ගලික ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව............................................................ 154
9.1.4 අවිනිශ්චලභාවය සහ අවදානම ප්‍රදර්ශනය කිරීම ......................................... 157
9.2 ජාලය ......................................................................................................... 160
9.2.1 ආරක්ෂාවක් ලෙස පවුල ......................................................................... 160
9.2.2 සමාජීය සහ සාමූහික සහාය පද්ධති ........................................................ 164
9.3 පද්ධතිය ..................................................................................................... 169
9.3.1 වාර්තා කිරීම සහ සහන ලබාගැනීම.......................................................... 169
9.3.2 ආයතනික සහ ව්‍යාපාර මට්ටමේ ප්‍රතිචාර.................................................. 173

**10 වන පරිච්ඡේදය ........................................................................ 176**
සාකච්ඡාව සහ නිර්දේශ ........................................................................ 176
10.1 සොයාගැනීම් පිළිබඳ සාකච්ඡාව ........................................................................ 176
10.2 ප්‍රධාන අවබෝධයන් ........................................................................ 178
10.3 නිර්දේශ ........................................................................ 178
References ........................................................................ 180

# 1 වන පරිච්ඡේදය

## හැඳින්වීම

ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ ප්‍රගතිය පිළිබඳ කථාව බොහෝ විට ඉහළ සාක්ෂරතා මට්ටම් සහ අධ්‍යාපනික ජයග්‍රහණ මත ගොඩනැගී ඇත. එහෙත් එම ජයග්‍රහණ නායකත්ව මට්ටම්වල සමාන නියෝජනයක් බවට පරිවර්තනය වී නොමැත. දේශපාලනයේ, ව්‍යාපාරික ලෝකයේ හෝ රාජ්‍ය සේවයේ වේවා, නායකත්ව තනතුරු කරා පිවිසෙන කාන්තාවන්ට මුහුණදීමට සිදුවන්නේ සංස්කෘතික වශයෙන් මෙන්ම ව්‍යුහාත්මක වශයෙන්ද පුරුෂ මූලික ලෙස හැඩගස්වා ඇති අවකාශයන්ටය. මෙම අධ්‍යයනය විමසා බලන්නේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය (Gender-Based Violence – GBV) පුද්ගලයන් අතර සිදුවන ප්‍රශ්නයක් පමණක් නොව, බලය සහ නායකත්වය වෙත ප්‍රවේශය පාලනය කරන ව්‍යුහාත්මක බාධකයක් ලෙස ක්‍රියා කරන ආකාරයයි.

මෙම වාර්තාවේ GBV නායකත්වයේ සමස්ත ගමන්මඟට බලපාන ව්‍යුහාත්මක සීමාවක් ලෙස සලකයි. එය කාන්තාවක් පුරුෂ ප්‍රමුඛ ක්ෂේත්‍රයකට පිවිසීමට ගන්නා මුල් තීරණයේ සිට, නායකත්වයේ කටයුතු සිදු කිරීමේදී අත්විඳින කායික හා මානසික වෙහෙස හේතුවෙන් එම තනතුරෙන් ඉවත්වීම දක්වා වූ සම්පූර්ණ ගමන්මඟට බලපෑම් ඇති කරයි. මෙම අධ්‍යයනය පදනම් වී ඇත්තේ නායකත්වය එය ක්‍රියාත්මක වන සමාජ, ආයතනික සහ දේශපාලනික තත්ත්වයන්ගෙන් වෙන් කර තේරුම් ගත නොහැකි බවට වූ මූලික අදහස මතය. නායකත්වය යනු තනතුරක් පමණක් නොව, පද්ධතිමය සීමාවන් මධ්‍යයේ අඛණ්ඩව සැරිසැරිය යුතු සමාජ අවකාශයකි.

මෙම අධ්‍යයනය මඟින් සමාජීය පාලනයේ සියුම් ආකාරවල සිට ආයතනික බැහැරකිරීම්, හිංසනය, බියවැද්දීම් සහ තර්ජන දක්වා විහිදෙන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ විවිධ ස්වරූප කාන්තාවන්ගේ බලය වෙත ප්‍රවේශය සහ

එහි අඛණ්ඩ පැවැත්ම හැඩගස්වන ආකාරය විමර්ශනය කරයි. එමෙන්ම, GBV කාන්තා නායකත්වයට ඇති කරන බලපෑම සහ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ වගකිවයුත්තන් ආරක්ෂා කරමින් එය දිගටම පවත්වාගෙන යාමට ආයතනික අසාර්ථකත්වයන් දායක වන ආකාරයද විශ්ලේෂණය කරයි.

මෙම සංකීර්ණතා අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා මෙම ගුණාත්මක පර්යේෂණය දිස්ත්‍රික්ක 10ක් ආවරණය වන පරිදි සිදු කළ ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා 35ක් මත පදනම් වී ඇති අතර, එහි න්‍යායාත්මක රාමුව ලෙස ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය (Feminist Institutionalism) භාවිත කරයි. මෙම පර්යේෂණය පහත සඳහන් ප්‍රධාන පර්යේෂණ ප්‍රශ්න තුනට පිළිතුරු සෙවීම අරමුණු කරයි.

**1.** විශේෂිත ක්ෂේත්‍රයන්හි නායකත්ව තනතුරු වෙත කාන්තාවන්ගේ ප්‍රවේශයට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය බලපාන්නේ කෙසේද?

**2.** නායකත්ව භූමිකාවන් ඉටු කිරීමේදී සහ එම භූමිකාවන් තුළ දිගුකාලීනව රැඳී සිටීමේදී කාන්තාවන්ගේ හැකියාවට GBV බලපාන්නේ කෙසේද?

**3.** GBV හමුවේ කාන්තාවන් භාවිත කරන මුහුණදීමේ, අනුගත වීමේ හෝ ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ උපායමාර්ග සහ යාන්ත්‍රණ මොනවාද?

මෙම වාර්තාව විශේෂයෙන්ම ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ කාන්තා නායකත්වය අතර ඇති අන්තර්සම්බන්ධතාව පිළිබඳ වර්ධනය වෙමින් පවතින දැනුම් සම්භාරයට වැදගත් දායකත්වයක් සපයයි. GBV ව්‍යාප්තිය පිළිබඳ පර්යේෂණ දැනට පවතින නමුත්, එය කාන්තා නායකත්වයට බලපාන ආකාරය පිළිබඳ අවධානය යොමු කළ අධ්‍යයන සීමිතය. එසේම, ශ්‍රී ලංකාවේ GBV සහ කාන්තා නායකත්වය සම්බන්ධ ප්‍රමාණාත්මක දත්ත තිබුණද, ගැඹුරු ගුණාත්මක අධ්‍යයන ඉතා අල්පය.

GBV වැනි සමාජීය ගැටලුවක් සම්පූර්ණයෙන් අවබෝධ කර ගැනීමට ප්‍රමාණාත්මක දත්ත පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවන බැවින්, දිවි ගලවා ගත් පුද්ගලයන්ගේ සහ වින්දිතයන්ගේ අත්දැකීම් හා කථාවන් හෙළිදරව් කරන ගැඹුරු පර්යේෂණ තවදුරටත් අවශ්‍ය වේ. එම දැනුම් හිඩැස් පුරවාලීම තුළින්, කාන්තා නායකත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති සැකසීම සහ අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් සිදු කරන පෙනී සිටීම් සඳහා උපකාරී වන වැදගත් අවබෝධයන් මෙම අධ්‍යයනය ලබා දෙයි.

# 2 වන පරිච්ඡේදය

# පසුබිම සහ පවතින සාක්ෂි

## 2.1 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය අවබෝධ කර ගැනීම

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය (Gender-Based Violence – GBV) යනු පුද්ගලයන්ගේ මූලික මානව හිමිකම් ක්‍රමානුකූලව උල්ලංඝනය කරන ප්‍රචණ්ඩත්වයේ ස්වරූපයක් වන අතර, එය පුද්ගලික මෙන්ම පොදු ජීවිතයේද සෑම තලයකටම විහිදී පවතී. එහි මූලික අදහස වන්නේ පුද්ගලයෙකුගේ ලිංගය හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය අනන්‍යතාවය පදනම් කර ගනිමින් ඔහුට හෝ ඇයට එල්ල වන ප්‍රචණ්ඩත්වයයි. මෙම ප්‍රචණ්ඩත්වය බලහත්කාරය, තර්ජන, බලපෑම් සහ සමාජ-ආර්ථික පීඩනයන් ඇතුළත් විවිධ ආකාරවලින් ප්‍රකාශ වේ. GBV බරපතළ මානව හිමිකම් උල්ලංඝනයක් මෙන්ම ප්‍රධාන මහජන සෞඛ්‍ය ගැටලුවක් ලෙස ජාත්‍යන්තර වශයෙන් පිළිගැනේ. එය නිවස තුළ පමණක් නොව සේවා ස්ථාන ඇතුළු පොදු අවකාශයන්හිද සිදුවේ.

මෙම ප්‍රචණ්ඩත්වය අසමාන ලෙස කාන්තාවන්, ගැහැණු දරුවන් සහ LGBTIQ+ ප්‍රජාවට බලපාන නමුත්, එය පිරිමින්ට සහ පිරිමි දරුවන්ටද බලපාන බව පර්යේෂණ පෙන්වා දෙයි. ලෝක මට්ටමේ ඇස්තමේන්තු අනුව කාන්තාවන් තිදෙනෙකුගෙන් එක් අයෙකු තම ජීවිත කාලය තුළ ශාරීරික හෝ ලිංගික ප්‍රචණ්ඩත්වයකට මුහුණ දෙයි.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය විවිධ, එකිනෙකට සම්බන්ධ ක්ෂේත්‍ර හරහා ප්‍රකාශ වන අතර, එහි ප්‍රධාන ස්වරූප පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

• ශාරීරික හා ලිංගික ප්‍රචණ්ඩත්වය

මෙයට පහරදීම්, කැමැත්තෙන් තොර ලිංගික ක්‍රියා, ලිංගික හිංසනය සහ ලිංගික සූරාකෑම් ඇතුළත් වේ.

• මානසික හා චිත්තවේගීය හිංසනය

වාචික අපහාස, නින්දා කිරීම, සමාජයෙන් හුදකලා කිරීම, පුද්ගලයන් පාලනය කිරීම සහ ඔවුන්ගේ චිත්තවේගයන් හැසිරවීම මෙයට අයත් වේ. මෙවැනි ක්‍රියා පෞද්ගලික සබඳතා තුළ මෙන්ම වෘත්තීය පරිසරයන් තුළද සිදුවිය හැකිය.

• සමාජ-ආර්ථික ප්‍රචණ්ඩත්වය

සිවිල් අයිතිවාසිකම් අහිමි කිරීම, අධ්‍යාපනය, රැකියා සහ සෞඛ්‍ය සේවා වැනි මූලික සම්පත් වෙත ප්‍රවේශය සීමා කිරීම හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම මෙයට අයත් වේ.

• ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හානිකර සමාජ භාවිතයන්

පවුල තුළ සිදුවන ප්‍රචණ්ඩත්වය මෙන්ම ළමා විවාහ, කාන්තා ලිංගික අවයව විකෘති කිරීම (Female Genital Mutilation) සහ ඊනියා "ගෞරව ඝාතන" වැනි සංස්කෘතික වශයෙන් පවත්වාගෙන යන හානිකර භාවිතයන් මෙයට අයත් වේ.

GBV හි ප්‍රතිවිපාක ඉතා ගැඹුරුය. එය පුද්ගලයන්ගේ ශාරීරික සෞඛ්‍යයට, මානසික යහපැවැත්මට සහ සමාජීය ජීවිතයට දිගුකාලීන හානි ඇති කරන අතර, අතිශය දරුණු අවස්ථාවලදී මරණයටද හේතු විය හැකිය.

ලෝක මට්ටමේ දක්නට ලැබෙන මෙම රටා ශ්‍රී ලංකාව තුළද පැහැදිලිව නිරීක්ෂණය කළ හැකිය. එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසාර සංවර්ධන ඉලක්ක (SDGs) සම්බන්ධ වාර්තා පෙන්වා දෙන්නේ ශ්‍රී ලංකාවේද "ලිංගික හා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ පුළුල් සංස්කෘතියක්" පවතින බවත්, එහි ව්‍යුහාත්මක, සංස්කෘතික සහ සමාජීය මූල හේතු තවමත් ප්‍රමාණවත් ලෙස විසඳා නොමැති බවත්ය.

මෙම තත්ත්වය සමාජයේ විවිධ ක්ෂේත්‍රවලින් හෙළි වේ. 2003 දී හැටන් වතු ප්‍රදේශය ආශ්‍රිතව සිදු කළ අධ්‍යයනයකදී සමීක්ෂණයට සහභාගී වූ කාන්තාවන්ගෙන් 83%ක් GBV අත්විඳ ඇති බව අනාවරණය විය. ඉන් බහුතරය (67%) නිවස තුළ ප්‍රචණ්ඩත්වයට මුහුණ දී ඇති අතර, 17%ක් සේවා ස්ථානයේදීද එවැනි අත්දැකීම් ලබා තිබුණි.

පුහුණු සහ අධ්‍යාපනික පරිසරයන් ද ආරක්ෂිත නොවේ. 2006 දී වෛද්‍ය සිසුන් අතර සිදු කළ අධ්‍යයනයකින් හෙළි වූයේ විශ්වවිද්‍යාල අධ්‍යාපනය ලබන අතරතුර සිසුන්ගෙන් 55.6%ක් GBV අත්විඳ ඇති බවයි. මෙම අත්දැකීම්වලින් 72.2%කට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයක් කාන්තාවන්ට අයත් විය.

GBV හි ආර්ථික මානයද සමානව වැදගත්ය. 2013 දී එක්සත් ජාතීන්ගේ බහු-රට අධ්‍යයනයකින් අනාවරණය වූයේ සමීක්ෂණයට සහභාගී වූ පිරිමින්ගෙන් 18%ක් තම සහකාරියන්ගේ රැකියාව හෝ මූල්‍ය සම්පත් පාලනය කිරීම සඳහා ආර්ථික ප්‍රචණ්ඩත්වය භාවිත කළ බව පිළිගෙන ඇති බවයි.

නිවස සහ සේවා ස්ථානයෙන් ඔබ්බට, පොදු ප්‍රවාහනයද කාන්තාවන් සඳහා ඉහළ අවදානම් සහිත අවකාශයක් බව පර්යේෂණ පෙන්වා දෙයි. ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගෙන් 90%ක් බස්රථ සහ දුම්රිය භාවිත කරන විට ලිංගික හිංසනයකට මුහුණ දී ඇති බව වාර්තා වේ.

කාන්තාවන් දේශපාලන ක්ෂේත්‍රයට පිවිසීමත් සමඟ ඔවුන් මුහුණ දෙන ප්‍රචණ්ඩත්වය වෙනස් ස්වරූපයක් ගනී. 2018 පළාත් පාලන මැතිවරණය පිළිබඳ අධ්‍යයනයකින් හෙළි වූයේ පිරිමින් මෙන්ම කාන්තාවන්ද දේශපාලන ප්‍රචණ්ඩත්වයට මුහුණ දුන්නද, කාන්තාවන් විශේෂයෙන් ලිංගික බියවැද්දීම්වලට වැඩි වශයෙන් ඉලක්ක වූ බවයි. මෙම සියලු සාක්ෂි එක්ව පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සමාජ, ආර්ථික සහ දේශපාලන ක්ෂේත්‍ර හරහා විහිදී පවතින ව්‍යුහාත්මක බාධාවක් බවයි.

## *සේවා ස්ථානයේ ලිංගික හිංසනය*

ලිංගික හිංසනය කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වයට බරපතළ බාධාවක් වන අතර, එය ඔවුන්ගේ වෘත්තීය තේරීම් සීමා කරන අතර නායකත්ව භූමිකාවන් වෙත යොමුවීමටද අධෛර්යයට පත් කරයි. මෙවැනි හැසිරීම් වැළැක්වීම සඳහා නීතිමය රාමු පවතින නමුත්, බොහෝ සේවා ස්ථාන තවමත් ආරක්ෂිත වැඩ පරිසරයක් සැපයීමට අපොහොසත් වී ඇත. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස කාන්තාවන්ට තම වෘත්තීය ජීවිතය ගොඩනඟා ගනිමින්ම ලිංගික හිංසනයට මුහුණ දීමේ අවදානමද එකවර දරාගෙන ඉදිරියට යාමට සිදුවේ. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ කාන්තා නායකත්වය අතර සම්බන්ධතාවය විමසා බැලීමේදී මෙම කරුණ විශේෂයෙන් වැදගත් වේ. මන්ද, ලිංගික හිංසනය පිළිබඳ භීතිය නිසා කාන්තාවන් ඇතැම් කර්මාන්තවලට පිවිසීම, උසස්වීම් අපේක්ෂා කිරීම හෝ සේවා ස්ථානයේ දිගුකාලීනව රැඳී සිටීම පවා අත්හැරිය හැකි බැවිනි.

2020 සිට 2022 දක්වා කාලය තුළ ස්ටොක්මන් සහ පර්යේෂක කණ්ඩායම විසින් ශ්‍රී ලංකාවේ සිදු කළ අධ්‍යයනයක් සේවා ස්ථාන තුළ සිදුවන ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනය පිළිබඳ වැදගත් අවබෝධයක් සපයයි. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකායෙන් සියයට 8ක් ආවරණය කළ මෙම අධ්‍යයනයෙන් හෙළි වූයේ, ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදයකින් තොරව සේවකයන් විවිධ ආකාරයේ හිංසනයන්ට මුහුණ දෙන අතර, එවැනි සිදුවීම් බොහෝ විට වාර්තා නොවන බවත්, කළමනාකාරීත්වය ඒවා පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් අවබෝධයක් නොමැති බවත්ය.

අධ්‍යයනයේ ප්‍රධාන සොයාගැනීම් පහත පරිදි වේ.

- සේවකයන්ගෙන් 61%ක්, ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදයකින් තොරව, සේවා ස්ථානයේ ප්‍රචණ්ඩත්වයක් හෝ හිංසනයක් අත්විඳ ඇති බව සඳහන් කළහ. එයට කාර්යාලීය හිරිහැර කිරීම (bullying), ලිංගික හිංසනය සහ අන්තර්ජාලය හරහා සිදුවන හිංසනය (online violence) ඇතුළත් විය.
- ලිංගික හිංසනය සහ අන්තර්ජාලය හරහා සිදුවන හිංසනය පුළුල්ව පැවතුණද, ඒවා බරපතළ ලෙස අඩුවෙන් වාර්තා වී තිබුණි. බොහෝ සේවකයන් තමන් දන්නා වෙනත් පුද්ගලයන් එවැනි හිංසනයකට ලක්ව තිබුණද ඒ පිළිබඳ පැමිණිලි නොකළ බව ප්‍රකාශ කළහ. ඒ සමඟම, සේවා

ස්ථානවල කළමනාකරුවන්ට මෙම ගැටලුවල සැබෑ ප්‍රමාණය පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් අවබෝධයක් නොතිබීමද අනාවරණය විය. මෙය සේවකයන්ගේ සැබෑ අත්දැකීම් සහ ආයතනික දැනුවත්භාවය අතර විශාල පරතරයක් පවතින බව පෙන්නුම් කරයි.

- සේවා ස්ථාන ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනය ආර්ථිකමය වශයෙන්ද සැලකිය යුතු පිරිවැයක් ඇති කරයි. අධ්‍යයනයට සහභාගී වූ සමාගම් නවය තුළ පමණක්, ඵලදායිතාව අඩුවීම හේතුවෙන් වාර්ෂිකව අවම වශයෙන් ඇමරිකානු ඩොලර් මිලියන 1.7ක ආර්ථික පාඩුවක් සිදුවන බව ඇස්තමේන්තු කර ඇත. සාමාන්‍යයෙන් එක් සේවකයෙකුට වසරකට වැඩ කරන දින හයකට ආසන්න ඵලදායිතා අලාභයක් සිදුවන අතර, මෙම ගණනයට අතිකාල දීමනා, සේවක මාරුවීම් සහ නව සේවකයන් බඳවා ගැනීමේ පිරිවැය ඇතුළත් නොවේ.

සේවා ස්ථානවල ලිංගික හිංසනය සහ කාන්තාවන්ගේ රැකියා තේරීම් අතර සම්බන්ධතාවය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO) විසින් 2016 දී ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය පිළිබඳ සිදු කළ අධ්‍යයනයකින්ද තහවුරු වේ. එම අධ්‍යයනය අනුව, පූර්ණ කාලීන ගෘහණියන් ලෙස කටයුතු කරන කාන්තාවන්ගෙන් 60%ක්, සේවා ස්ථානයේ ලිංගික හිංසනයකට මුහුණ නොදෙන බවට සහතිකයක් ලැබුණහොත් රැකියාවකට එක්වීමට කැමැත්ත පළ කළහ.

එමෙන්ම, දැනටමත් සේවයේ නියුතු කාන්තාවන් අතරද ලිංගික හිංසනය රැකියාව අත්හැරීමට බලපාන ප්‍රධාන හේතුවක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත. රාජ්‍ය අංශයේ සේවය කරන කාන්තාවන්ගෙන් 45%ක් සහ පෞද්ගලික අංශයේ සේවය කරන කාන්තාවන්ගෙන් 68%ක්, සේවා ස්ථානයේ ලිංගික හිංසනයකට මුහුණ දීමට සිදුවුවහොත් තම රැකියාවෙන් ඉවත් වන බව ප්‍රකාශ කළහ. මෙම සොයාගැනීම් මගින් සේවා ස්ථානවල ලිංගික හිංසනය කාන්තාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ප්‍රශ්නයක් පමණක් නොව, ඔවුන්ගේ ආර්ථික සහභාගීත්වය සහ රටේ නිෂ්පාදන හැකියාව සීමා කරන ආර්ථික ගැටලුවක්ද වන බව පැහැදිලි කරයි.

ශ්‍රී ලංකාව සේවා ස්ථානවල ලිංගික හිංසනය තහනම් කරන නීති පවතින රටවල් 140කට අධික සංඛ්‍යාවක් අතර සිටියද, නීතිමය රාමු පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවේ. ඒවා ඵලදායී ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ වගවීම තහවුරු කරන යාන්ත්‍රණ ද එකසේ අවශ්‍ය වේ. සේවා ස්ථානවල ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනය පිළිබඳ ILO සම්මුතිය අංක 190 (Convention No. 190 – C190) වැනි ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් නීතිමය ආරක්ෂාව සඳහා ශක්තිමත් පදනමක් සපයන නමුත්, බොහෝ ආයතන තවමත් පැමිණිලි විමර්ශනය කිරීම සඳහා කාර්යක්ෂම පද්ධති ස්ථාපිත කර නොමැත. රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කරන පැමිණිලි ක්‍රමවේද සහ වැරදිකරුවන්ට පැහැදිලි ප්‍රතිවිපාක නොමැති අවස්ථාවලදී, හිංසනයට ලක් වූ පුද්ගලයන් නිහඬව සිටීමට බල කෙරෙන අතර, එමගින් සේවා ස්ථාන අනාරක්ෂිත පරිසරයන් ලෙසම පවතී. එබැවින් ආයතනික ප්‍රතිපත්ති ශක්තිමත් කිරීම, කළමනාකාරීත්වයේ දැනුවත්භාවය ඉහළ නැංවීම සහ වගවීමේ සංස්කෘතියක් ගොඩනැගීම, කාන්තාවන්ට මෙන්ම සියලුම සේවකයන්ටද

හිංසනයෙන් තොරව සේවය කළ හැකි පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය වේ.

## 2.2 ගෝලීය දේශපාලනය සහ පොදු ජීවිතයේ කාන්තා නායකත්වය

2030 වන විට තිරසාර සංවර්ධන ඉලක්ක (Sustainable Development Goals – SDGs) සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා දේශපාලනයේ කාන්තා නායකත්වය අත්‍යවශ්‍ය සාධකයකි. එහෙත්, තීරණ ගැනීමේ තනතුරු තුළ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාන නියෝජනය තවමත් දුරස්ථ අරමුණක් ලෙස පවතී. පාලන ව්‍යුහයේ සෑම මට්ටමකම නායකත්ව තනතුරු තුළ කාන්තාවන් තවමත් සැලකිය යුතු ලෙස අඩු නියෝජනයක් දරයි. 2024 වසර ආරම්භයේදී ලෝකයේ රටවල් අතර රාජ්‍ය නායක හෝ රජයේ ප්‍රධානියා ලෙස කාන්තාවක් කටයුතු කළේ රටවල් 25ක පමණි. වර්තමාන ප්‍රගතියේ වේගය අනුව, ඉහළම දේශපාලන බලතලවල ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතාවය ළඟා කර ගැනීමට තවත් වසර 130ක් පමණ ගත වනු ඇතැයි ඇස්තමේන්තු කර ඇත.

ගෝලීය වශයෙන් අමාත්‍ය තනතුරුවලින් කාන්තාවන් දරන්නේ සියයට 22.9ක් පමණි. එම තනතුරු බොහෝවිට ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතාවය, පවුල් කටයුතු, සමාජ සංවර්ධනය සහ සංස්කෘතික කටයුතු වැනි ක්ෂේත්‍රවලට සීමා වී ඇත. ව්‍යවස්ථාදායක ආයතන තුළද ප්‍රගතිය මන්දගාමීය. ලෝක පාර්ලිමේන්තු ආසනවලින් කාන්තාවන් හිමිකරගෙන ඇත්තේ සියයට 27.5ක් පමණක් වන අතර, ජාතික පාර්ලිමේන්තු තුළ සම්පූර්ණ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතාවය ළඟා කරගෙන ඇත්තේ රටවල් හතක් පමණි. ලතින් ඇමරිකාව සහ යුරෝපයේ යම් ප්‍රගතියක් දක්නට ලැබුණද, උතුරු අප්‍රිකාව, බටහිර ආසියාව සහ මධ්‍යම හා දකුණු ආසියාව තවමත් සැලකිය යුතු ලෙස පසුපසින් සිටී.

දේශපාලනය තුළ කාන්තාවන්ගේ නියෝජනය ඉහළ නැංවීම සඳහා ස්ත්‍රී-පුරුෂ කෝටා ක්‍රමය (gender quotas) වැදගත් මෙවලමක් බවට පත්ව ඇත. විශේෂයෙන් නීතිය මගින් අනිවාර්ය කර ඇති රටවල මෙම ක්‍රමය සැලකිය යුතු ප්‍රගතියක් අත්කර දී ඇත. පර්යේෂණ පෙන්වා දෙන්නේ දේශපාලන නායකත්වය තුළ කාන්තාවන්ගේ වැඩි නියෝජනය ප්‍රතිපත්ති ප්‍රමුඛතා කෙරෙහිද බලපෑම් ඇති කරන බවයි. විශේෂයෙන් සමාජ සුබසාධනය සහ මහජන සේවා සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්තිවලදී එම බලපෑම පැහැදිලිව දක්නට ලැබේ.

උදාහරණයක් ලෙස, ඉන්දියාවේ සිදු කළ අධ්‍යයනවලින් හෙළි වී ඇත්තේ කාන්තා නායකත්වය යටතේ ක්‍රියාත්මක වන ප්‍රාදේශීය පාලන ආයතන පානීය ජල ව්‍යාපෘති වැනි ජනතාවගේ මූලික අවශ්‍යතා සපුරාලන සේවාවන්ට වැඩි ප්‍රමුඛතාවයක් ලබා දෙන බවයි. එමෙන්ම නෝර්වේහි පර්යේෂණ පෙන්වා දෙන්නේ දේශපාලන නායකත්වයේ කාන්තා නියෝජනය ඉහළ යාම ළමා සුරැකුම් සේවා වැඩිදියුණු කිරීම සමඟ සම්බන්ධ වන බවයි. දේශපාලන නායකත්වයේ සිටින කාන්තාවන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය, මාපිය නිවාඩු, මැතිවරණ ප්‍රතිසංස්කරණ සහ

සමානාත්මතාවය ප්‍රවර්ධනය කරන ප්‍රතිපත්ති වෙනුවෙන්ද වැඩි වශයෙන් පෙනී සිටින බව පර්යේෂණ පෙන්වා දෙයි.

එහෙත්, දේශපාලනය තුළ සමතුලිත ස්ත්‍රී-පුරුෂ නියෝජනයක් ඇති කිරීම තවමත් පහසු කාර්යයක් නොවේ. එය සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා දිගුකාලීන ප්‍රතිපත්තිමය කැපවීමක් සහ ව්‍යුහාත්මක ප්‍රතිසංස්කරණ අවශ්‍ය වේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ මෑතකාලීන පර්යේෂණවලින්ද පෙනී යන්නේ පළාත් පාලන ආයතන සඳහා හඳුන්වා දුන් 25% කාන්තා කෝටාව මඟින් සංඛ්‍යාත්මක නියෝජනය සැලකිය යුතු ලෙස ඉහළ ගියද, බොහෝ කාන්තාවන් තවමත් ආයතනගත ලිංගික පක්ෂග්‍රාහීත්වය, සංකේතාත්මක නියෝජනය (tokenism), තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියෙන් බැහැර කිරීම සහ පිරිමි ප්‍රමුඛ පක්ෂ ව්‍යුහයන් මඟින් පාලනය වන දොරටු පාලනය (gatekeeping) වැනි අභියෝගවලට මුහුණ දෙන බවයි. එමඟින් සංඛ්‍යාත්මක නියෝජනය පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවන අතර, එය සැබෑ බලපෑමක් හෝ තීරණ ගැනීමේ හැකියාවක් බවට ස්වයංක්‍රීයව පරිවර්තනය නොවන බව පැහැදිලි වේ.

## *පොදු ජීවිතයේ කාන්තා නායකත්වය*

දේශපාලන ක්ෂේත්‍රයෙන් පිටත පොදු ජීවිතය තුළද කාන්තා නායකත්වය සීමිත මට්ටමක පවතී. Global Gender Gap Report 2024 අනුව, ලෝක ශ්‍රම බලකායෙන් කාන්තාවන් සියයට 42ක් නියෝජනය කළද, ජ්‍යෙෂ්ඨ නායකත්ව තනතුරු තුළ ඔවුන්ගේ නියෝජනය සියයට 31.7ක් පමණි. රැකියා ආරම්භක මට්ටමේ කාන්තාවන්ගේ නියෝජනය අඩකට ආසන්න වුවද, ඉහළම විධායක (C-suite) තනතුරු වෙත ළඟා වන්නේ කාන්තාවන්ගෙන් හතරෙන් එකකටත් අඩු පිරිසකි.

මීට අමතරව, නායකත්ව තනතුරු සඳහා කාන්තාවන් බඳවා ගැනීමේ ප්‍රවණතාවද පහත වැටෙමින් පවතී. 2024 වසර ආරම්භයේදී ජ්‍යෙෂ්ඨ නායකත්ව තනතුරු සඳහා බඳවා ගත් පුද්ගලයන්ගෙන් කාන්තාවන් නියෝජනය කළේ සියයට 36.4ක් පමණි. 2022 වසරේ මෙම අගය සියයට 37.5ක් විය.

පශ්චාත් COVID-19 කාලය තුළ මෙම තත්ත්වය තවත් පසුබෑමකට ලක්ව ඇත. ලෝක ආර්ථික සංසදය විසින් භාවිත කළ LinkedIn දත්තවලට අනුව, එක්සත් රාජධානිය, එක්සත් ජනපදය, බ්‍රසීලය සහ ඉන්දියාව ඇතුළු ප්‍රධාන ආර්ථිකයන්හි ජ්‍යෙෂ්ඨ නායකත්ව තනතුරු සඳහා කාන්තාවන් බඳවා ගැනීමේ අනුපාතය පහත වැටී ඇත. 2023 වන විට කාන්තාවන් නායකත්ව තනතුරු අතර නියෝජනය කළේ සියයට 32ක් පමණක් වන අතර, එය COVID-19 වසංගතයේ උච්ච අවස්ථාව වූ 2020 වසරේ වාර්තා වූ මට්ටමට සමානය.

2016 සිට 2022 දක්වා කාලය තුළ සෑම වසරකම නායකත්ව තනතුරු සඳහා කාන්තාවන් බඳවා ගැනීමේ අනුපාතය සියයට එකක පමණ වර්ධනයක් පෙන්නුම්

කළද, වසංගතය එම ප්‍රගතියට බාධා කළේය. විශේෂයෙන් තාක්ෂණ, මාධ්‍ය සහ වෘත්තීය සේවා ක්ෂේත්‍රවල මෙම පසුබෑම වඩාත් කැපී පෙනුණි.

මෙම තත්ත්වය "Drop to the Top" යන සංකල්පයෙන් විස්තර කරයි. එනම්, රැකියා ආරම්භක මට්ටම්වල කාන්තාවන් සැලකිය යුතු සංඛ්‍යාවක් සිටියද, ඉහළ නායකත්ව තනතුරු කරා ගමන් කරන විට ඔවුන්ගේ සංඛ්‍යාව ක්‍රමයෙන් අඩුවීමයි. උදාහරණයක් ලෙස අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ ආරම්භක මට්ටමේ රැකියාවලින් සියයට 60ක් කාන්තාවන් විසින් දරන නමුත්, ඉහළම නායකත්ව තනතුරු අතර ඔවුන්ගේ නියෝජනය සියයට 39ක් පමණි.

STEM (විද්‍යාව, තාක්ෂණය, ඉංජිනේරු සහ ගණිත) ක්ෂේත්‍රවල මෙම පරතරය තවත් ගැඹුරුය. වැඩි කාන්තාවන් STEM උපාධි ලබා ගත්තද, අධ්‍යාපනයෙන් රැකියා ලෝකයට පිවිසීමේදී ඔවුන් සැලකිය යුතු බාධාවන්ට මුහුණ දෙති. උපාධි ප්‍රදානයෙන් පසු රැකියාවට ඇතුළුවීමේදී කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වය ප්‍රතිශත අංක හතකින් පහත වැටෙන අතර, STEM කර්මාන්තවල ඉහළම විධායක (C-suite) තනතුරු අතර කාන්තාවන් නියෝජනය කරන්නේ සියයට 12ක් පමණි. STEM ක්ෂේත්‍ර අනාගතයේ වේගයෙන් වර්ධනය වන සහ ආර්ථික අවපාතවලට වඩාත් ඔරොත්තු දෙන ක්ෂේත්‍ර වන බැවින්, කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වය ඉහළ නැංවීම පුළුල් ආර්ථික සංවර්ධනය සඳහාද වැදගත් බව මෙම වාර්තාව අවධාරණය කරයි.

## 2.3 ශ්‍රී ලංකාවේ දේශපාලනය සහ පොදු ජීවිතයේ කාන්තා නායකත්වය

### *දේශපාලන ජීවිතයේ කාන්තා නායකත්වය*

2006 සිට 2025 දක්වා කාලය ආවරණය කරන Global Gender Gap Report (GGGR) වාර්තා ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා නායකත්වයේ ප්‍රවණතා පිළිබඳ වැදගත් අවබෝධයක් ලබා දෙයි. මෙම වාර්තාවල දේශපාලන නායකත්වයට අදාළ දත්ත පහත වගුවේ සාරාංශගත කර ඇති අතර, වසර ගණනාවක් පුරා ශ්‍රී ලංකාවේ දේශපාලන ක්ෂේත්‍රය තුළ කාන්තාවන්ගේ නියෝජනය සහ නායකත්වයේ වෙනස්වීම් එමඟින් නිරූපණය වේ.

*වගුව 1: Global Gender Gap Report (2006–2025) අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා දේශපාලන නියෝජනය*

| වර්ෂය | **Global Gender Gap Index** ශ්‍රේණිගත කිරීම | දේශපාලන සවිබල ගැන්වීමේ ශ්‍රේණිගත කිරීම | පාර්ලිමේන්තුවේ කාන්තා නියෝජනය (%) | අමාත්‍ය ධුරවල කාන්තා නියෝජනය (%) |
|---|---|---|---|---|
| 2025 | 130th (out of 148 countries) | 137th | 9.78 | 9.09 |
| 2024 | 122nd (out of 146 countries) | 123rd | 5.3 | 5 |
| 2023 | 115th (out of 146 countries) | 106th | 5.30 | 0 |
| 2022 | 110th (out of 146 countries) | 93rd | 5.30 | 3.70 |
| 2021 | 116th (out of 156 countries) | 90th | 5.4 | 3.7 |
| 2020 | 102nd (out of 153 countries) | 73rd | 5.3 | 6.7 |
| 2018 | 100th (out of 149 countries) | 65th | 5.80 | 4.30 |
| 2017 | 109th (out of 144 countries) | 65th | 5.80 | 4.30 |
| 2016 | 100th (out of 144 countries) | 57th | 6 | 7 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2015 | 84th (out of 145 countries) | 59th | 5 | 7 |
| 2014 | 79th (out of 142 countries) | 50th | 6 | 3 |
| 2013 | 55th (out of 136 countries) | 30th | 6 | - |
| 2012 | 39th (out of 135 countries) | 22nd | 6 | - |
| 2011 | 31st (out of 135 countries) | 7th | 6 | 6 |
| 2010 | 16th (out of 134 countries) | 6th | 5 | 6 |
| 2009 | 16th (out of 134 countries) | 6th | 6 | 6 |
| 2008 | 12th (out of 130 countries) | 5th | 6 | 6 |
| 2007 | 15th (out of 128 countries) | 7th | 5 | 10 |
| 2006 | 13th (out of 115 countries) | 7th | 5 | 10 |

*මූලාශ්‍රය: ගෝලීය ස්ත්‍රී පුරුෂ පරතර වාර්තා (ලෝක ආර්ථික සංසදය, 2006–2025) ඇසුරින් කර්තෘ විසින් සම්පාදනය කරන ලදී.*

ඉහත වගුව සලකා බැලීමේදී පැහැදිලි වන්නේ, දේශපාලන සවිබල ගැන්වීම (Political Empowerment) සම්බන්ධ ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රේණිගත කිරීම වසර ගණනාවක් පුරා සැලකිය යුතු ලෙස පහත වැටී ඇති බවයි. Global Gender Gap Report ආවරණය කරන කාලසීමාව පුරාම පාර්ලිමේන්තුවේ කාන්තාවන්ගේ නියෝජනය සාමාන්‍යයෙන් සියයට 5ත් 6ත් අතර පරාසයක පැවති අතර, එය ඉතා අඩු මට්ටමක ස්ථාවර වී තිබේ.

අමාත්‍ය මණ්ඩලයේ කාන්තා නියෝජනය බොහෝ අවස්ථාවලදී පාර්ලිමේන්තුවේ නියෝජනයටත් වඩා පහළ මට්ටමක පැවතුණි. විශේෂයෙන් 2021 සිට 2023 දක්වා කාලය තුළ මෙම පරතරය වඩාත් කැපී පෙනුණි. මෙයින් පෙනී යන්නේ, පාර්ලිමේන්තුව තුළ කාන්තාවන්ගේ නියෝජනය සීමිත මට්ටමක තිබියදී පවා,

විධායක දේශපාලන නායකත්වය තුළ ඔවුන්ගේ ප්‍රවේශය ඊටත් වඩා සීමා වී ඇති බවයි.

පසුගිය වසර කිහිපය තුළ කාන්තාවන්ගේ දේශපාලන නියෝජනය අඩු මට්ටමක පැවතියද, 2024 පාර්ලිමේන්තු මැතිවරණය ශ්‍රී ලංකා දේශපාලන ඉතිහාසයේ වැදගත් සන්ධිස්ථානයක් සනිටුහන් කළේය. එහිදී කාන්තාවන් 24 දෙනෙකු පාර්ලිමේන්තුවට තේරී පත්වූහ. එමෙන්ම, හරිනි අමරසූරිය මනාප ඡන්ද සංඛ්‍යාවෙන් දෙවැනි ස්ථානය හිමිකර ගනිමින් 1994 වසරෙන් පසු ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රථම කාන්තා අග්‍රාමාත්‍යවරිය බවට පත්වූවාය.

කෙසේ වෙතත්, විධායක මට්ටමේ කාන්තා නියෝජනය තවමත් සීමිතය. අමාත්‍ය මණ්ඩලයේ අමාත්‍යවරුන් 21 දෙනාගෙන් කාන්තාවන් සිටින්නේ දෙදෙනෙකු පමණි. ඒ අනුව, Inter-Parliamentary Union (IPU) විසින් 2026 අප්‍රේල් මාසයේ ප්‍රකාශයට පත් කළ ශ්‍රේණිගත කිරීම අනුව, පාර්ලිමේන්තුවේ කාන්තා නියෝජනය සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකාව ලෝකයේ 161 වන ස්ථානයට පත්ව තිබුණි. මෙම වර්ධනයන් කාන්තාවන්ගේ දේශපාලන සහභාගීත්වය සඳහා යම් නව උද්යෝගයක් පෙන්නුම් කළද, ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමබර දේශපාලන නායකත්වයක් ළඟා කර ගැනීමට තවමත් සැලකිය යුතු අභියෝග පවතින බව එයින් පැහැදිලි වේ.

වගුව 1 හි දැක්වෙන පරිදි, දේශපාලන සවිබල ගැන්වීමේ ශ්‍රේණිගත කිරීම 2006 වසරේ 7 වන ස්ථානයේ සිට 2024 වන විට 123 වන ස්ථානය දක්වා තියුණු ලෙස පහත වැටී ඇත. කෙසේ වෙතත්, මෙම කාලය තුළ කාන්තාවන්ගේ දේශපාලන නියෝජනය පිළිබඳ මූලික දර්ශකවල සිදු වූ වෙනස්කම් සාපේක්ෂව සුළු මට්ටමක පැවතුණි. එබැවින් මෙම දැඩි පසුබෑම නිවැරදිව අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා Verité Research ආයතනය විසින් 2021 දී සිදු කළ විශ්ලේෂණය වැදගත් වේ.

එම විශ්ලේෂණයට අනුව, ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රේණිගත කිරීම පහත වැටීමට ප්‍රධාන වශයෙන් හේතු වී ඇත්තේ Global Gender Gap Index ගණනය කරන ක්‍රමවේදයේ පවතින

තාක්ෂණික වෙනසකි. මීට පෙර ශ්‍රී ලංකාවේ ලකුණු ඉහළ දැමීමට බලපා තිබූ කාන්තා රාජ්‍ය නායකත්වයේ වසර ගණන යන දර්ශකය, සිරිමාවෝ බණ්ඩාරනායක මහත්මියගේ පාලන සමය වසර 50ක ගණනය කිරීමේ කවුළුවෙන් ඉවත් වීමත් සමඟ එහි බලපෑම අඩු වී ගියේය.

Verité Research විසින් මෙම දර්ශකයේ බලපෑම ඉවත් කර නැවත ගණනය කළ විට හෙළි වූයේ, ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ පරතරය සැබවින්ම තියුණු ලෙස නරක අතට හැරී නොමැති අතර, 2006 සිට මේ දක්වා සැලකිය යුතු ප්‍රගතියක්ද අත්කරගෙන නොමැති බවයි. එනම්, ශ්‍රේණිගත කිරීමේ පහත වැටීම බොහෝ දුරට ගණනය කිරීමේ ක්‍රමවේදයේ වෙනසක් පිළිබිඹු කරන අතර, අනෙක් දර්ශකයන් සම්බන්ධයෙන් රටේ ප්‍රගතිය ඉතා සීමිත බවද එය පෙන්වා දෙයි.

## *කාන්තා නායකත්වය සහ පොදු ජීවිතය*

Global Gender Gap Report (GGGR) 2006 සිට 2024 දක්වා වූ දත්ත ශ්‍රී ලංකාවේ පොදු ජීවිතය තුළ කාන්තා නායකත්වය පිළිබඳ වැදගත් අවබෝධයක්ද සපයයි. ව්‍යාපාරික සහ රාජ්‍ය ක්ෂේත්‍රවල නායකත්වය සම්බන්ධ දර්ශක **වගු 2** සහ වගු 3 මඟින් සාරාංශගත කර ඇති අතර, කාන්තාවන්ගේ නායකත්ව නියෝජනය වසර ගණනාවක් පුරා වර්ධනය වූ ආකාරය මෙන්ම එහි පසුබෑම්ද අවබෝධ කර ගැනීමට ඒවා උපකාරී වේ.

*වගුව 2: ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍රයේ කාන්තා නායකත්වය සහ නායකත්ව තනතුරු කරා කාන්තාවන්ගේ ප්‍රවේශය (2006–2024)*

| වර්ෂය | කාන්තාවන් නායකත්ව තනතුරු කරා ප්‍රවර්ධනය කිරීම | කාන්තාවන්ට නායකත්ව තනතුරු කරා ළඟා වීමේ හැකියාව | කාන්තාවන්ට ව්‍යවසාය නායකත්ව තනතුරු කරා ළඟා වීමේ හැකියාව | බහුතර අයිතිය කාන්තාවන් සතු ව්‍යාපාර (%) | කාන්තා සම-හිමිකරුවන් සිටින ව්‍යාපාර | කාන්තාවන්ගේ හිමිකාරිත්වය ඇතුළත් ව්‍යාපාර (කාන්තා/පිරිමි අනුපාතය) | කාන්තා ඉහළ කළමනාකරුවන් සිටින ව්‍යාපාර (%) | කාන්තා ඉහළ කළමනාකරුවන් | ඉහළ කළමනාකරණය තුළ කාන්තාවන් ඇතුළත් ව්‍යාපාර (කාන්තා/පිරිමි අනුපාතය) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2024 | 4.68 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2023 | 4.71 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2022 | 4.62 | - | - | - | - | - | 8.80% | - | - |
| 2021 | 4.69 | - | - | 26.1% | - | - | 8.8% | - | - |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2020 | 4.62 | - | - | - | - | - | 8.8% | - | - |
| 2018 | 0.61* | - | - | - | 0.35 | - | - | 0.10 | - |
| 2017 | 0.61* | - | - | - | 0.35 | - | - | 0.10 | - |
| 2016 | - | 0.69* | - | - | - | 26.1 | - | - | 8.8 |
| 2015 | - | 5.1 | - | 26% | - | - | 9% | - | - |
| 2014 | - | - | 5.7 | 26% | - | - | 9% | - | - |
| 2013 | - | - | 5 | 26% | - | - | 9% | - | - |
| 2012 | - | - | 5.38 | - | - | - | - | - | - |
| 2011 | - | - | 5.31 | - | - | - | - | - | - |
| 2010 | - | - | 5.2 | - | - | - | - | - | - |
| 2009 | - | - | 3.78 | - | - | - | - | - | - |
| 2008 | - | - | 5.49 | - | - | - | - | - | - |
| 2007 | - | - | 5.33 | - | - | - | - | - | - |
| 2006 | - | - | 4.87 | - | - | - | - | - | - |

*මූලාශ්‍රය: ගෝලීය ස්ත්‍රී පුරුෂ පරතර වාර්තා (ලෝක ආර්ථික සංසදය, 2006–2024) ඇසුරින් කර්තෘ විසින් සම්පාදනය කරන ලදී.*

*වගුව 3: ශ්‍රී ලංකාවේ පොදු සහ ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍රවල කාන්තා නායකත්වය (2006–2024)*

| වර්ෂය | **Global Gender Gap Index** ශ්‍රේණිගත කිරීම | ආර්ථික සහභාගීත්වය සහ අවස්ථා පිළිබඳ ශ්‍රේණිගත කිරීම | ව්‍යවස්ථාදායකයන්, ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීන් සහ කළමනාකරුවන් අතර කාන්තාවන් **(%)** | වෘත්තීය සහ තාක්ෂණික සේවකයන් අතර කාන්තාවන් **(%)** |
|---|---|---|---|---|
| 2024 | 122nd (out of 146 countries) | 127th | 22.32 | 49.18 |
| 2023 | 115th (out of 146 countries) | 124th | 27.01 | 47.5 |
| 2022 | 110th (out of 146 countries) | 122nd | 27.19 | 47.7 |
| 2021 | 116th (out of 156 countries) | 132th | 26 | 47.9 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2020 | 102nd (out of 153 countries) | 126th | 28.4 | 49 |
| 2018 | 100th (out of 149 countries) | 125th | 27.6 | 49 |
| 2017 | 109th (out of 144 countries) | 123rd | 24.8 | 49.3 |
| 2016 | 100th (out of 144 countries) | 124th | 25 | 49 |
| 2015 | 84th (out of 145 countries) | 120th | 24 | 51 |
| 2014 | 79th (out of 142 countries) | 109th | 28 | 47 |
| 2013 | 55th (out of 136 countries) | 109th | 24 | 48 |
| 2012 | 39th (out of 135 countries) | 105th | 24 | 47 |
| 2011 | 31st (out of 135 countries) | 102nd | 24 | 47 |
| 2010 | 16th (out of 134 countries) | 89th | 24 | 47 |
| 2009 | 16th (out of 134 countries) | 99th | 24 | 46 |
| 2008 | 12th (out of 130 countries) | 99th | 22 | 47 |
| 2007 | 15th (out of 128 countries) | 94th | 21 | 46 |
| 2006 | 13th (out of 115 countries) | 84th | 21 | 46 |

*මූලාශ්‍රය: ගෝලීය ස්ත්‍රී පුරුෂ පරතර වාර්තා (ලෝක ආර්ථික සංසදය, 2006–2024) ඇසුරින් කර්තෘ විසින් සම්පාදනය කරන ලදී.*

වගුව 1 හි පළමු කොටස අවධානය යොමු කරන්නේ කාන්තාවන් නායකත්ව තනතුරු කරා ප්‍රවර්ධනය වන ආකාරය පිළිබඳවය. මෙම දත්ත ලබාගෙන ඇත්තේ ශ්‍රී ලංකාවේ සමාගම් කාන්තාවන්ට පිරිමින්ට සමාන ලෙස නායකත්ව තනතුරු වෙත ළඟා වීමට අවස්ථා ලබා දෙන බව පිළිබඳ සමීක්ෂණයට සහභාගී වූවන්ගේ අදහස් මතය. Global Gender Gap Report හි විවිධ සංස්කරණවල මෙම දර්ශකය වෙනස් මිනුම් පරිමාණයන් භාවිත කර වාර්තා කර ඇත. 2016 සිට 2018 දක්වා කාලය තුළ 0 සිට 1 දක්වා පරිමාණයක් භාවිත කර ඇති අතර, අනෙක් වසරවලදී 1 සිට 7 දක්වා පරිමාණයක් භාවිත කර ඇත. එබැවින්, ඍජු සංසන්දනය කළ හැක්කේ එකම පරිමාණය භාවිත කළ වසර අතර පමණි.

1 සිට 7 දක්වා පරිමාණය භාවිත කළ දත්ත විමසා බැලීමේදී, 2014 සිට 2024 දක්වා දශකය තුළ මෙම දර්ශකයේ අගය 5.7 සිට 4.68 දක්වා සැලකිය යුතු ලෙස පහත වැටී ඇති බව පෙනේ. මෙය ශ්‍රී ලංකාවේ නායකත්ව අවස්ථාවන්හි ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතාව සම්බන්ධයෙන් කනස්සල්ලට කරුණක් වන ප්‍රවණතාවක් පෙන්නුම් කරයි.

වගුව 2 හි දෙවන සහ තෙවන කොටස් මගින් ව්‍යාපාරික ආයතනවල ඉහළ නායකත්ව තනතුරු තුළ කාන්තාවන්ගේ නියෝජනය පිළිබඳ දත්ත ඉදිරිපත් කරයි. බහුතර හිමිකාරිත්වය කාන්තාවන් සතු ව්‍යාපාර, කාන්තා සම-හිමිකරුවන් සිටින ව්‍යාපාර සහ කාන්තා ඉහළ කළමනාකරුවන් සිටින ව්‍යාපාර පිළිබඳ දත්ත මෙහි ඇතුළත්ය. කෙසේ වෙතත්, මෙම දත්ත සියලු වසරවල සමාන ආකාරයෙන් වාර්තා කර නොමැති බැවින්, පැහැදිලි ප්‍රවණතාවක් හෝ සංසන්දනාත්මක විශ්ලේෂණයක් සිදු කිරීම අපහසු වේ.

වගුව 3 මගින් Global Gender Gap Index හි ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රේණිගත කිරීම සහ පොදු ජීවිතයට අදාළ ප්‍රධාන දර්ශක දෙකක් ඉදිරිපත් කරයි. Global Gender Gap Index යනු විවිධ ක්ෂේත්‍රවල ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතාවය මැන බැලීම සඳහා භාවිත කරන ජාත්‍යන්තර දර්ශකයකි. 2024 වසර වන විට ශ්‍රී ලංකාව එහි 122 වන ස්ථානයේ පසුවූ අතර, එය මෑත වසරවල සිට පැවති පහත වැටීමේ ප්‍රවණතාවය තවදුරටත් පෙන්නුම් කරයි.

ආර්ථික සහභාගීත්වය සහ අවස්ථා පිළිබඳ ශ්‍රේණිගත කිරීමද ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ පොදු ජීවිතයේ සහභාගීත්වය සම්බන්ධයෙන් අඩු මට්ටමක පවතින බව පෙන්වයි. විශේෂයෙන් 2022 සිට 2024 දක්වා මෙම දර්ශකයේද තවත් පසුබෑමක් දක්නට ලැබේ.

ව්‍යවස්ථාදායකයන්, ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීන් සහ කළමනාකරුවන් ලෙස කටයුතු කරන කාන්තාවන්ගේ ප්‍රතිශතයද එතරම් ධනාත්මක චිත්‍රයක් ඉදිරිපත් නොකරයි. 2006 සිට 2023 දක්වා යම් මන්දගාමී වර්ධනයක් දක්නට ලැබුණද, අතරින් අතර පහත වැටීම්ද

සිදුවී ඇත. විශාලතම පසුබෑම වාර්තා වන්නේ 2023 සිට 2024 අතර කාලය තුළ වන අතර, එහිදී ප්‍රතිශත අංක පහකට ආසන්න අඩුවීමක් දක්නට ලැබේ.

ඊට සාපේක්ෂව, වෘත්තීය සහ තාක්ෂණික ක්ෂේත්‍රවල කාන්තාවන්ගේ නියෝජනය වඩාත් ධනාත්මක ප්‍රවණතාවක් පෙන්නුම් කරයි. වසර ගණනාවක් පුරා එම අගය මන්දගාමී වුවද සාපේක්ෂව ස්ථාවර වර්ධනයක් පෙන්නුම් කර ඇත.

කාන්තාවන්ගේ සේවා ස්ථාන නායකත්වය තක්සේරු කිරීම සඳහා භාවිත කළ හැකි තවත් වැදගත් දර්ශකයක් වන්නේ කළමනාකරණ තනතුරු දරණ කාන්තාවන්ගේ ප්‍රතිශතයයි. මේ සඳහා එක්සත් ජාතීන්ගේ ශ්‍රී ලංකා SDG දත්ත ද්වාරය (United Nations Sri Lanka SDG Data Portal) මඟින් සපයන දත්ත භාවිත කර ඇත.

*වගුව 4: ශ්‍රී ලංකාවේ කළමනාකරණ තනතුරු දරණ කාන්තාවන්ගේ ප්‍රතිශතය (2016–2021)*

| වර්ෂය | % |
|---|---|
| 2016 | 25.6 |
| 2017 | 23.2 |
| 2018 | 22.5 |
| 2019 | 25.6 |
| 2020 | 26.1 |
| 2021 | 21.8 |

*මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ශ්‍රී ලංකා තිරසාර සංවර්ධන ඉලක්ක (SDG) දත්ත ද්වාරය (2025), දර්ශකය 5.5.2: කළමනාකරණ තනතුරු දරන කාන්තාවන්ගේ ප්‍රතිශතය යන දත්ත පදනම් කරගෙන කර්තෘ විසින් සම්පාදනය කරන ලදී.*

මෙම දත්ත අනුව, 2016 සිට 2020 දක්වා කාලය තුළ ව්‍යාපාරික ආයතනවල ඉහළ කළමනාකරණ තනතුරු තුළ කාන්තාවන්ගේ නියෝජනය ක්‍රමයෙන් ඉහළ ගොස් ඇත. එහෙත්, 2020 සිට 2021 අතර කාලය තුළ එය ප්‍රතිශත අංක 4.3කින් පහත වැටී ඇති බව නිරීක්ෂණය කළ හැකිය.

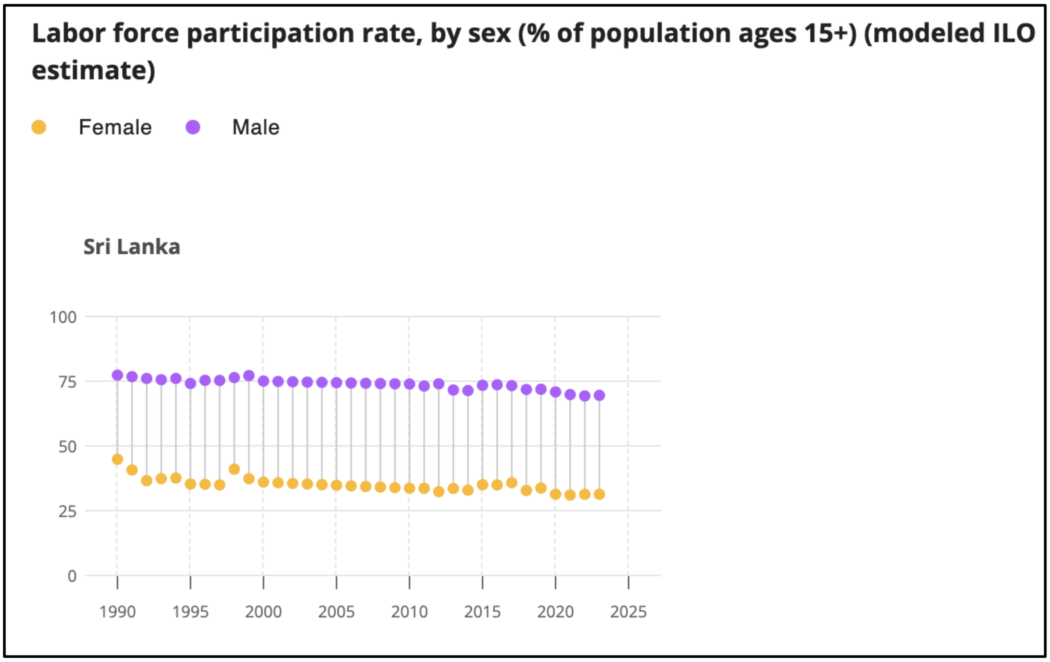
සමස්තයක් ලෙස සලකා බැලූ විට, ශ්‍රී ලංකාවේ ව්‍යාපාරික සහ දේශපාලන ක්ෂේත්‍ර දෙකෙහිම කාන්තා නායකත්වය සම්බන්ධයෙන් යම් ප්‍රගතියක් දක්නට ලැබුණද, එය අඛණ්ඩ හෝ ප්‍රමාණවත් මට්ටමක නොපවතී. පවතින සාහිත්‍යය සහ සංඛ්‍යාත්මක දත්ත දෙකම පෙන්නුම් කරන්නේ කාන්තා නායකත්වය සහ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය සම්බන්ධ ස්ත්‍රී-පුරුෂ පරතරය තවමත් පැහැදිලිව පවතින බවයි.

## ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය (Labor Force Participation - LFP)

කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය (Labour Force Participation – LFP) යනු පොදු ජීවිතය තුළ ඔවුන්ගේ සහභාගීත්වය සහ ආර්ථික සවිබල ගැන්වීම අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා භාවිත කළ හැකි වැදගත් දර්ශකයකි. ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගෙන් ශ්‍රම බලකායට සක්‍රීයව සහභාගී වන්නේ ආසන්න වශයෙන් තුන්දෙනෙකුගෙන් එක් අයෙකු පමණි. මේ හේතුවෙන්, දකුණු ආසියාවේ අඩුම කාන්තා ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාතයන්ගෙන් එකක් ශ්‍රී ලංකාව සතු වේ.

2023 වසරේදී ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාතය 31.6% ක් වූ අතර, පිරිමින්ගේ අනුපාතය 69.8%ක් විය. මෙම සංඛ්‍යා දත්ත මගින් ස්ත්‍රී-පුරුෂ අතර සැලකිය යුතු පරතරයක් පවතින බව පැහැදිලි වේ. වසර ගණනාවක් පුරා මෙම පරතරය ප්‍රතිශත අංක 32ත් 41ත් අතර මට්ටමක පවත්වාගෙන ගොස් ඇති බවද දත්ත පෙන්වා දෙයි.

*රූපය 1: ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාතය (1990–2023)*




*මූලාශ්‍රය: ලෝක බැංකුව*

රූපය 1 අනුව, 1990 සිට 2023 දක්වා කාලය තුළ පිරිමි සහ කාන්තා දෙපාර්ශ්වයේම ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාත ක්‍රමයෙන් පහළ ගොස් ඇත. බැලූ බැල්මට මෙම ප්‍රවණතාව දෙපාර්ශ්වය සඳහාම සමාන ලෙස පෙනුනද, ප්‍රස්තාරය පමණක්

නිරීක්ෂණය කිරීමෙන් වාර්ෂික වෙනස්වීම්වල සැබෑ ප්‍රමාණය අවබෝධ කර ගත නොහැක. ඒ සඳහා වගුව 5 හි දක්වා ඇති වසරෙන් වසර සිදු වූ වෙනස්වීම් විශ්ලේෂණය කිරීම වඩාත් ප්‍රයෝජනවත් වේ.

වගුව 5 විමසා බැලීමේදී පෙනී යන්නේ, පිරිමි සහ කාන්තා දෙපාර්ශ්වයේම ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය පෙර වසරට සාපේක්ෂව පහළ ගිය අවස්ථාවන්ගෙන් බොහෝමයකදී, කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වයේ පහත වැටීම පිරිමින්ට වඩා වැඩි වූ බවයි. මෙම රටාවට ව්‍යතිරේක වන්නේ 2000, 2011 සහ 2021 යන වසර තුන පමණි.

වෙනත් වචනවලින් කිවහොත්, වසරෙන් වසර සිදු වූ වෙනස්කම් සලකා බැලීමෙන් පැහැදිලි වන්නේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වයේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාවයක් පවතින බවයි. පිරිමි සහ කාන්තා දෙපාර්ශ්වයේම සහභාගීත්ව අනුපාත පහළ ගිය අවස්ථාවන්හිදී, කාන්තාවන්ගේ පසුබෑම බොහෝ විට වඩාත් දැඩි වී ඇති අතර, මෙය ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ ආර්ථික සහභාගීත්වය තවමත් ව්‍යුහාත්මක බාධාවන්ට යටත් බවට තවත් සාක්ෂියක් සපයයි.

*වගුව 5: ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා සහ පිරිමි ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාතයේ වෙනස්වීම් (1990–2023)*

| වර්ෂය | කාන්තා | පෙර වර්ෂයට සාපේක්ෂව ප්‍රතිශත ලකුණුවල වෙනස | පිරිමි | පෙර වර්ෂයට සාපේක්ෂව ප්‍රතිශත ලකුණුවල වෙනස |
|---|---|---|---|---|
| 1990 | 45.1% | - | 77.6% | - |
| 1991 | 41.0% | 4.1% | 77.1% | 0.5% |
| 1992 | 36.9% | 4.1% | 76.4% | 0.7% |
| 1993 | 37.7% | -0.8% | 75.9% | 0.5% |
| 1994 | 37.9% | -0.2% | 76.4% | -0.5% |
| 1995 | 35.6% | 2.3% | 74.4% | 2.0% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1996 | 35.5% | 0.1% | 75.6% | -1.2% |
| 1997 | 35.3% | 0.2% | 75.6% | 0.0% |
| 1998 | 41.3% | -6.0% | 76.7% | -1.1% |
| 1999 | 37.5% | 3.8% | 77.5% | -0.8% |
| 2000 | 36.3% | 1.2% | 75.4% | 2.1% |
| 2001 | 36.1% | 0.2% | 75.2% | 0.2% |
| 2002 | 35.8% | 0.3% | 75.1% | 0.1% |
| 2003 | 35.6% | 0.2% | 75.0% | 0.1% |
| 2004 | 35.4% | 0.2% | 74.8% | 0.2% |
| 2005 | 35.1% | 0.3% | 74.7% | 0.1% |
| 2006 | 34.9% | 0.2% | 74.6% | 0.1% |
| 2007 | 34.6% | 0.3% | 74.5% | 0.1% |
| 2008 | 34.4% | 0.2% | 74.4% | 0.1% |
| 2009 | 34.2% | 0.2% | 74.3% | 0.1% |
| 2010 | 34.0% | 0.2% | 74.2% | 0.1% |
| 2011 | 33.9% | 0.1% | 73.4% | 0.8% |
| 2012 | 32.6% | 1.3% | 74.3% | -0.9% |
| 2013 | 33.9% | -1.3% | 71.9% | 2.4% |
| 2014 | 33.2% | 0.7% | 71.7% | 0.2% |
| 2015 | 35.3% | -2.1% | 73.7% | -2.0% |
| 2016 | 35.3% | 0.0% | 73.9% | -0.2% |
| 2017 | 36.1% | -0.8% | 73.6% | 0.3% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2018 | 33.1% | 3.0% | 72.1% | 1.5% |
| 2019 | 34.1% | -1.0% | 72.2% | -0.1% |
| 2020 | 31.7% | 2.4% | 71.1% | 1.1% |
| 2021 | 31.3% | 0.4% | 70.1% | 1.0% |
| 2022 | 31.6% | -0.3% | 69.6% | 0.5% |
| 2023 | 31.6% | 0.0% | 69.8% | -0.2% |

*මූලාශ්‍රය: ලෝක බැංකුවේ දත්ත පදනම් කරගෙන කර්තෘ විසින් සම්පාදනය කරන ලදී.*

## 2.4 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ කාන්තා නායකත්වය

### *පොදු ජීවිතයේ කාන්තා නායකත්වය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය (GBV):*

වැඩ ලෝකය පිළිබඳ පුළුල් සන්දර්භය තුළ, 2019 දී සම්මත කරන ලද ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) අංක 190 සම්මුතිය සේවා ස්ථානවල ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනය, ඒ අතරට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයද ඇතුළුව, වැළැක්වීම, ඒවාට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සහ ඒවා මුලිනුපුටා දැමීම සඳහා නව ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් සහ ඒකාබද්ධ රාමුවක් ස්ථාපිත කළේය. මෙම සම්මුතිය මඟින් වැඩ ලෝකය තුළ ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ හිංසනයට කාන්තාවන් විශේෂයෙන් අවදානමට ලක්වන පිරිසක් බව පිළිගෙන, එම අවදානම අවම කිරීම සඳහා සාමාජික රාජ්‍යයන් සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතු බව අවධාරණය කරයි.

මෙම රාමුව ශ්‍රී ලංකාව සඳහාද විශේෂ වැදගත්කමක් දරයි. ශ්‍රී ලංකාව 2026 අප්‍රේල් 16 වැනි දින ILO අංක 190 සම්මුතිය අනුමත කළ අතර, එමඟින් වැඩ ලෝකය තුළ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනයට එරෙහි නීතිමය සහ ආයතනික ආරක්ෂණ ශක්තිමත්

කිරීමට ඇති කැපවීම ප්‍රකාශ කළේය. මෙම සම්මුතිය ශ්‍රී ලංකාව සඳහා 2027 අප්‍රේල් 16 වැනි දින සිට බලාත්මක වීමට නියමිතය.

එමෙන්ම, මෙම සම්මුතිය “බහුවිධ සහ අන්තර්ඡේදනීය වෙනස්කම් කිරීම, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ අසමාන බල සම්බන්ධතා, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ඒකාකෘති (gender stereotypes), සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිංසනයට අනුබල දෙන ස්ත්‍රී පුරුෂ, සමාජීය සහ සංස්කෘතික සම්මතයන් වැනි මූලික හේතු” ආමන්ත්‍රණය කිරීමේ අවශ්‍යතාවයද අවධාරණය කරයි.

එබැවින්, ජනවාර්ගිකත්වය, ආගම, පන්තිය, කුලය, ලිංගික දිශානතිය සහ සමාජ-ආර්ථික පසුබිම වැනි බහුවිධ අන්තර්ඡේදනීය අවදානම් පිළිගනිමින්, අසමාන බල සම්බන්ධතා සහ හානිකර ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ සම්මතයන් වැනි මූලික හේතු ආමන්ත්‍රණය කිරීමේ අවශ්‍යතාවය මෙම සම්මුතිය මඟින් ඉස්මතු කරයි.

තවද, කාන්තාවන්ගේ හඬ සහ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ නායකත්වය (Women's Voice and Leadership in Decision Making) පිළිබඳ 2015 වාර්තාවක, නායකත්ව තනතුරක සිටීම හෝ හඬක් හිමි වීම පමණක් කාන්තාවකට සැබෑ බලපෑමක් ඇති බව අදහස් නොවන බව සඳහන් කරයි (Domingo et al. 2015). එහි කතුවරුන් තවදුරටත් පැහැදිලි කරන්නේ, "කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය/හඬ සහ ඔවුන්ගේ සැබෑ බලපෑම අතර පවතින සම්බන්ධතාවයට බලපාන සාධක, ප්‍රායෝගික වශයෙන් රඳා පවතින්නේ කාන්තාවන්ගේ හඬ ප්‍රකාශ වන පරිසරය මතයි."

එම වාර්තාව ප්‍රධාන වශයෙන් දේශපාලන සහභාගීත්වය, සමාජ ක්‍රියාකාරීත්වය සහ ආර්ථික සවිබල ගැන්වීම වැනි ක්ෂේත්‍රවල කාන්තා නායකත්වය පිළිබඳ අවධානය යොමු කරන අතර, වර්තමාන අධ්‍යයනය විවිධ වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රවල (දේශපාලනයද ඇතුළුව) කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය විමසා බලයි. එසේ වුවද, කාන්තාවකගේ සැබෑ බලපෑම රඳා පවතින්නේ ඇයගේ නායකත්වය ක්‍රියාත්මක වන පරිසරය මත බවට වූ අදහස මෙම අධ්‍යයනයටද සෘජුව අදාළ වේ.

මෙම දෘෂ්ටිකෝණය වර්තමාන අධ්‍යයනයේ දෙවන උප-පර්යේෂණ ප්‍රශ්නයට සෘජුවම මඟ පෙන්වයි:

> "ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය කාන්තාවන්ට තම තමන්ගේ ක්ෂේත්‍රයන්හි නායකත්ව භූමිකාවන් ඉටු කිරීමට සහ ඒවා පවත්වාගෙන යාමට ඇති හැකියාවට බලපාන්නේ කෙසේද?"

## *දේශපාලන ජීවිතයේ කාන්තා නායකත්වය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය:*

අන්තර් පාර්ලිමේන්තු සංගමය (Inter-Parliamentary Union – IPU) දේශපාලනය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාව ළඟා කර ගැනීමට ඇති ප්‍රධානතම බාධාවන්ගෙන් එකක් ලෙස පාර්ලිමේන්තුව තුළ කාන්තාවන්ට එරෙහි ලිංගික පක්ෂග්‍රාහීත්වය, හිංසනය සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය හඳුනා ගනී (Inter-Parliamentary Union 2025).

දේශපාලන ප්‍රචණ්ඩත්වය පිරිමින්ටත් කාන්තාවන්ටත් බලපෑ හැකි වුවද, කාන්තාවන්ට ඔවුන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය හේතුවෙන්ම එල්ල වන ප්‍රචණ්ඩත්වය GBV ලෙස සැලකේ. එය භාවිත කරනු ලබන්නේ කාන්තාවන්ගේ දේශපාලන සහභාගීත්වය අධෛර්යමත් කිරීම, ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් සීමා කිරීම සහ ඔවුන්ගේ දේශපාලන ක්‍රියාකාරීත්වය (political agency) දුර්වල කිරීම සඳහාය.

Krook (2020) (IPU, 2025 හි උපුටා දක්වා ඇති පරිදි) තර්ක කරන්නේ, කාන්තාවන්ට එරෙහි ප්‍රචණ්ඩත්වය ඔවුන් දේශපාලන ජීවිතයෙන් බැහැර කිරීම සාමාන්‍යකරණය කිරීමට සහ එය සාධාරණීකරණය කිරීමට සේවය කරන බවයි.

මෙහි වේගයෙන් වර්ධනය වන ප්‍රධානතම ස්වරූපයක් වන්නේ මාර්ගගත ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය (Online Gender-Based Violence – OGBV) ය.

රටවල් 33ක පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන් සහ පාර්ලිමේන්තු කාර්ය මණ්ඩලයේ කාන්තාවන් 150 දෙනෙකු සමඟ IPU විසින් 2025 දී සිදු කළ අධ්‍යයනයකින් OGBV හි බරපතළ වර්ධනයක් හෙළි විය.

එහි සොයාගැනීම් අනුව,

- පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන්ගෙන් 60%ක් වෛර ප්‍රකාශ (hate speech), අසත්‍ය තොරතුරු ප්‍රචාරය (disinformation), රූප පදනම් කරගත් අපයෝජනය (image-based abuse) හෝ පුද්ගලික තොරතුරු අනවසරයෙන් ප්‍රසිද්ධ කිරීම (doxing) වැනි මාර්ගගත අපයෝජනවලට මුහුණ දී ඇත.
- කාන්තා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන්ට එරෙහි මාර්ගගත ප්‍රහාරවලින් 85%ක් සහ තර්ජනවලින් 59%ක් මහජනතාවගෙන්ම එල්ල වී තිබුණි.

මෙම සොයාගැනීම් මඟින් පුරුෂාධිපත්‍යමය සමාජ සම්මතයන් සමාජය තුළ කෙතරම් ගැඹුරින් මුල් බැස ඇතිද, සහ ඒවා ඩිජිටල් වේදිකා හරහා කෙසේ ප්‍රකාශ වනවාද යන්න පැහැදිලි වේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා දේශපාලනඥයන් ද OGBV හි ඉලක්ක බවට පත්ව ඇති අතර, ඔවුන්ගේ විශ්වසනීයත්වය බිඳ දැමීම සඳහා අපවාද ප්‍රචාර, චරිත ඝාතන සහ ලිංගික ප්‍රචණ්ඩත්වයේ තර්ජන භාවිත කර ඇති බව වාර්තා වේ (Daily FT, 2025).

මෙය, නායකත්වයේ සිටින කාන්තාවන් මුහුණ දෙන GBV හි ස්වරූප මොනවාද? යන මෙම අධ්‍යයනයේ පළමු උප-පර්යේෂණ ප්‍රශ්නය සමඟ සෘජුවම සම්බන්ධ වේ.

## 2.5 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට මුහුණ දීම සහ ප්‍රතිරෝධය

මෙම අභියෝගයන් හමුවේ වුවද, කාන්තාවන් ප්‍රචණ්ඩත්වයේ නිෂ්ක්‍රීය වින්දිතයන් නොවේ. නායකත්ව අවකාශයන් තුළ GBV හමුවේ ඉදිරියට යාමට, එයට ප්‍රතිරෝධය දැක්වීමට සහ එය ජය ගැනීමට ඔවුන් විවිධ උපායමාර්ග භාවිත කරති.

බටහිර උගන්ඩාවේ ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය සහ කෝපි සමුපකාරයක් සමඟ සම්බන්ධ ස්වයං උපකාර කණ්ඩායම් 26ක් පිළිබඳ සිදු කළ පර්යේෂණයකින් (Domingo et al. 2015), කණ්ඩායම් සාමාජිකත්වය කාන්තාවන්ට GBV ට අභියෝග කිරීමට හැකියාව ලබා දීමේ ප්‍රධාන සාධකයක් වූ බව හෙළි විය. සාමූහික සංවිධානවල හෝ නායකත්ව ව්‍යුහයන්හි සාමාජිකත්වය දැරූ කාන්තාවන්ට වැඩි සවිබල ගැන්වීමක් සහ අපයෝජනයට ප්‍රතිරෝධය දැක්වීමේ වැඩි හැකියාවක් ඇති බව ඔවුන්ට දැනී තිබුණි.

මෙම දෘෂ්ටිකෝණය වර්තමාන අධ්‍යයනයට යොදා ගත් විට, දේශපාලනයේ, ආයතනික ක්ෂේත්‍රයේ හෝ රාජ්‍ය ආයතනවල නායකත්ව තනතුරු දරන කාන්තාවන්, විවිධ "සාමාජිකත්ව ව්‍යුහයන්" (membership structures) තුළ පිහිටා සිටින බව තේරුම් ගත හැකිය. එම ව්‍යුහයන් මඟින් ඔවුන් GBV ට නිරාවරණය වන මට්ටමට මෙන්ම, එයට මුහුණ දීමට හෝ ප්‍රතිරෝධය දැක්වීමට ඇති හැකියාවටද බලපෑම් ඇති විය හැකිය.

මෙම අදහස, සාමූහික ක්‍රියාකාරීත්වය සහ කාන්තාවන්ගේ ක්‍රියාකාරීත්වය (collective action and women's agency) පිළිබඳ Evans සහ Nambiar (2013) විසින් ලෝක බැංකුව සඳහා සකස් කළ පසුබිම් පත්‍රිකාවේ සොයාගැනීම් මඟින්ද තහවුරු වේ. එහි සඳහන් වන්නේ, කාන්තාවන්ගේ සවිබල ගැන්වීම සඳහා සාමූහික ක්‍රියාකාරීත්වය ඉතිහාසය පුරාම ප්‍රබල බලවේගයක් වූ බවයි—කාන්තා ඡන්ද අයිතිය සඳහා වූ ව්‍යාපාරවල සිට නීති ප්‍රතිසංස්කරණ සහ කාන්තාවන්ට එරෙහි ප්‍රචණ්ඩත්වය අවසන් කිරීම සඳහා වූ සමකාලීන ව්‍යාපාර දක්වා.

Evans සහ Nambiar (2013) පෙන්වා දෙන්නේ, ක්‍රියාකාරීත්වය (agency) සහ සාමූහික ක්‍රියාකාරීත්වය අතර සම්බන්ධතාව මට්ටම් කිහිපයකින් පවතින බවයි. ඒ අතරින්,

1. සාමූහික උත්සාහයන් මඟින් කාන්තාවන්ට නව අවස්ථා පුළුල් කරමින් ඔවුන්ගේ තීරණ ගැනීමේ බලය ශක්තිමත් කළ හැකි බවත්,
2. කාන්තාවන්ගේ ක්‍රියාකාරීත්වය සීමා කරන සමාජ සම්මතයන් සහ හැසිරීම් රටාවන්ට සෘජුවම අභියෝග කළ හැකි බවත්

ඔවුන් විශේෂයෙන් අවධාරණය කරයි.

උදාහරණ ලෙස, සේවා ස්ථානවල ප්‍රචණ්ඩත්වයට එරෙහිව කාන්තා සේවිකාවන් සංවිධානය වීම, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් වැඩ කොන්දේසි වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා එකතු වීම, සහ කාන්තා කණ්ඩායම් දේශපාලන නියෝජනය සඳහා බලපෑම් කිරීම මෙන්ම ඡන්ද බලකායක් ලෙස තම සාමූහික ශක්තිය භාවිත කිරීම ඔවුන් සඳහන් කරයි.

එමෙන්ම, සාමූහික ක්‍රියාකාරීත්වය සාර්ථක වීමේ කොන්දේසි සෑම තැනකම එක හා සමාන නොවන බවද ඔවුන් පෙන්වා දෙයි. එය ප්‍රාදේශීය ආයතනික පරිසරය, දිරිගැන්වීම්, පවතින සමාජ අසමානතාව, සමාජ ඒකාබද්ධතාව සහ පෙර සංවිධානගත වීමේ අත්දැකීම් මත රඳා පවතී. ප්‍රාදේශීය ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ සම්මතයන් සහ නීති ද කාන්තාවන්ට සාමූහික ක්‍රියාකාරීත්වයට සහභාගී වීමට හෝ එයින් ප්‍රතිලාභ ලැබීමට ඇති හැකියාව හැඩගස්වයි.

එමෙන්ම, සමාජ ස්තරීකරණය (social stratification) ප්‍රජා කණ්ඩායම් තුළද නැවත ප්‍රතිනිෂ්පාදනය විය හැකි අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස දැනටමත් සාපේක්ෂ වශයෙන් වරප්‍රසාද හිමි කාන්තාවන්ට වැඩි වාසි හිමි වන අතර, අනෙකුත් කාන්තාවන් තවදුරටත් අග්‍රාහ්‍ය තත්ත්වයට පත්වීමේ අවදානම පවතී.

මෙම අදහස් මෙම අධ්‍යයනයේ තුන්වන උප-පර්යේෂණ ප්‍රශ්නය සමඟ සෘජුව සම්බන්ධ වේ. එනම්, GBV ට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා කාන්තාවන් භාවිත කරන යාන්ත්‍රණ සහ උපායමාර්ග මොනවාද? යන්නයි.

මෙම ප්‍රතිචාර පුද්ගලිකද, නැතිනම් සාමූහිකද? ඒවා ක්ෂේත්‍රය හෝ සමාජ-දේශපාලනික සන්දර්භය අනුව වෙනස් වන්නේ කෙසේද? ඒවා පවතින බල ධුරාවලීන් තවදුරටත් ප්‍රතිනිෂ්පාදනය කරනවාද, නැතිනම් ඒවාට අභියෝග කරනවාද? යන ප්‍රශ්න මෙම අධ්‍යයනය මඟින් විමර්ශනය කරයි.

# 3 වන පරිච්ඡේදය

# පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය සහ න්‍යායික රාමු

## 3.1 පර්යේෂණ ප්‍රවේශය

මෙම අධ්‍යයනය ගුණාත්මක පර්යේෂණ ප්‍රවේශයක් (Qualitative Research Approach) අනුගමනය කරයි. එය තෝරාගනු ලැබුවේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සංඛ්‍යාත්මක දත්ත මඟින් පමණක් සම්පූර්ණයෙන් අවබෝධ කර ගත නොහැකි සංකීර්ණ සමාජ සංසිද්ධියක් වන බැවිනි.

කාන්තාවන් නායකත්ව භූමිකාවන් තුළ මුහුණ දෙන අභියෝග බොහෝ විට පුද්ගල අත්දැකීම්, ආයතනික සංස්කෘතිය, සමාජ සම්මතයන් සහ බල සබඳතා සමඟ බැඳී පවතී. එබැවින් ඔවුන්ගේ අත්දැකීම්, අදහස් සහ කථාවන් ගැඹුරින් ගවේෂණය කිරීම මෙම පර්යේෂණයේ ප්‍රධාන අරමුණ විය.

මෙම ප්‍රවේශය මඟින් ප්‍රචණ්ඩත්වය කෙසේ සිදුවේද යන්න පමණක් නොව, එය කාන්තාවන්ගේ නායකත්ව ගමන්මඟ, තීරණ ගැනීම, වෘත්තීය දියුණුව සහ දෛනික ජීවිතය හැඩගස්වන ආකාරයද අවබෝධ කර ගැනීමට හැකි වේ.

## 3.2 නියැදි තෝරා ගැනීම සහ දත්ත රැස් කිරීම

මෙම පර්යේෂණයේ දත්ත ප්‍රධාන වශයෙන් රැස් කරනු ලැබුවේ අර්ධ-ව්‍යුහගත, ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා (semi-structured, in-depth interviews) මඟිනි. මෙම සම්මුඛ සාකච්ඡා ක්‍රමය මඟින් සහභාගිවන්නන්ට තම අත්දැකීම් නිදහසේ බෙදා ගැනීමට අවස්ථාව ලැබුණු අතර, ඒ සමඟම පර්යේෂණයේ ප්‍රධාන තේමා ආවරණය වන පරිදි සාකච්ඡාව පවත්වාගෙන යාමටද හැකි විය.

සහභාගිවන්නන් තෝරා ගැනීම සඳහා අරමුණුගත නියැදි තෝරා ගැනීම (Purposive Sampling) භාවිත කරන ලදී. ඔවුන්ගේ වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රය සහ නායකත්ව අත්දැකීම් සැලකිල්ලට ගනිමින් සහභාගිවන්නන් තෝරා ගන්නා ලදී.

සමස්තයක් ලෙස කාන්තාවන් 35 දෙනෙකු සමඟ ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා පවත්වන ලදී. ඔවුන් පහත සඳහන් ක්ෂේත්‍ර හයක නියෝජිතයන් වූහ.

- ආයතනික (Corporate) ක්ෂේත්‍රය – මූල්‍ය සේවා, බැංකුකරණය, හෝටල් කර්මාන්තය සහ නිෂ්පාදන කර්මාන්තය.
- අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය – රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික පාසල් මෙන්ම විශ්වවිද්‍යාල.
- ක්‍රීඩා සහ යෝග්‍යතා (Sports & Fitness) ක්ෂේත්‍රය.
- රාජ්‍ය අංශය.
- දේශපාලන ක්ෂේත්‍රය – ප්‍රාදේශීය සහ පළාත් පාලන ආයතන ඇතුළුව.
- අවිධිමත් පෞද්ගලික අංශය – කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාවසාය සහ කෘෂිකාර්මික කටයුතු.

අධ්‍යයනයේ භූගෝලීය පරාසය දිස්ත්‍රික්ක 10ක් ආවරණය කළ අතර, එමගින් විවිධ ප්‍රාදේශීය සමාජීය හා සංස්කෘතික පසුබිම් නියෝජනය විය.

සහභාගිවන්නන් අතර තම වෘත්තීය ජීවිතයේ තවමත් සක්‍රීයව නිරත වන කාන්තාවන් මෙන්ම විශ්‍රාම ගොස් ඇති හෝ සිය වෘත්තීන් අත්හැර ඇති කාන්තාවන්ද ඇතුළත් වූහ.

සම්මුඛ සාකච්ඡා සිංහල, දෙමළ හෝ ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් පවත්වන ලද්දේ, සහභාගිවන්නන්ගේ භාෂා මනාපය අනුවය.

*වගුව 6: ක්ෂේත්‍රය සහ ජනවාර්ගිකත්වය අනුව සම්මුඛ සාකච්ඡාවලට සහභාගී වූවන්ගේ ව්‍යාප්තිය*

| ක්ෂේත්‍රය | සිංහල | දෙමළ | මුස්ලිම් | එකතුව |
|---|---|---|---|---|
| ආයතනික ක්ෂේත්‍රය | 3 | 1 | 0 | 4 |
| අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය | 4 | 5 | 0 | 9 |
| රාජ්‍ය අංශය | 3 | 0 | 1 | 4 |
| ක්‍රීඩා | 1 | 2 | 0 | 3 |
| දේශපාලනය | 5 | 1 | 2 | 8 |
| අවිධිමත් පෞද්ගලික අංශය | 3 | 3 | 1 | 7 |
| **එකතුව** | **19** | **12** | **4** | **35** |

*වගුව 7: දිස්ත්‍රික්කය සහ භාෂාව අනුව සම්මුඛ සාකච්ඡාවලට සහභාගී වූවන්ගේ ව්‍යාප්තිය*

| දිස්ත්‍රික්කය | සිංහල | දෙමළ | ඉංග්‍රීසි | එකතුව |
|---|---|---|---|---|
| අනුරාධපුර | 1 | 0 | 0 | 1 |
| මඩකලපුව | 0 | 3 | 0 | 3 |
| කොළඹ | 3 | 1 | 5 | 9 |
| ගාල්ල | 1 | 0 | 0 | 1 |
| ගම්පහ | 4 | 0 | 0 | 4 |
| යාපනය | 0 | 4 | 0 | 4 |
| මහනුවර | 5 | 0 | 0 | 5 |
| මාතර | 1 | 0 | 0 | 1 |
| පුත්තලම | 5 | 0 | 0 | 5 |
| ත්‍රිකුණාමලය | 0 | 2 | 0 | 2 |
| **Total** | **20** | **10** | **5** | **35** |

මෙම පුද්ගල අත්දැකීම්වලට අමතරව, ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නන් සමඟ (Key Informants) සම්මුඛ සාකච්ඡා හතරක් පවත්වන ලදී.

මෙම පුද්ගලයන් රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, නීති ක්ෂේත්‍රය, විශ්වවිද්‍යාල, පර්යේෂණ, කලාව සහ සමාජ ක්‍රියාකාරීත්වය නියෝජනය කළ අතර, GBV සඳහා බලපාන

ආයතනික හේතු සහ ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා නායකත්වය සම්බන්ධ නීතිමය රාමු පිළිබඳ පුළුල් පද්ධතිමය අවබෝධයක් ලබා දුන්හ.

අදාළ සම්මුඛ සාකච්ඡාවලින් ලබාගත් දත්ත තේමාත්මක විශ්ලේෂණය (Thematic Analysis) භාවිත කරමින් විශ්ලේෂණය කරන ලදී.

## 3.3 සදාචාරාත්මක කරුණු

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය (GBV) පිළිබඳ සංවේදී කරුණු සාකච්ඡා කිරීමේ ස්වභාවය සැලකිල්ලට ගනිමින්, මෙම අධ්‍යයනයේදී සියලුම සහභාගිවන්නන්ගේ ආරක්ෂාව, ගෞරවය සහ යහපැවැත්ම සහතික කිරීම සඳහා දැඩි සදාචාරාත්මක ප්‍රතිපත්ති අනුගමනය කරන ලදී. මෙම පර්යේෂණය ICES ආයතනය විසින් ස්ථාපිත කර ඇති "පර්යේෂණ සදාචාර සංග්‍රහය" (Code of Research Ethics) අනුව සිදු කරන ලද අතර, ICES විසින් පත් කරන ලද ජ්‍යෝෂ්ඨ පර්යේෂකයන් තිදෙනෙකුගෙන් සමන්විත සදාචාර සමාලෝචන කමිටුවකින් (Ethics Review Committee) විධිමත් සදාචාර අනුමැතිය ද ලබා ගන්නා ලදී.

මෙම සදාචාරාත්මක රාමුවේ මූලික පදනම වූයේ දැනුවත් කැමැත්ත (Informed Consent) ය. පර්යේෂණයේ අරමුණු, ක්‍රියාපටිපාටිය සහ කිසිදු අහිතකර ප්‍රතිවිපාකයකින් තොරව ඕනෑම අවස්ථාවක පර්යේෂණයෙන් ඉවත් වීමට ඔවුන්ට ඇති අයිතිය පිළිබඳ සියලුම සහභාගිවන්නන් සම්පූර්ණයෙන් දැනුවත් කරන ලදී. ඔවුන්ගේ නිල කැමැත්ත අත්සන් කරන ලද කැමැත්ත පත්‍ර මගින් ලේඛනගත කරන ලදී.

රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා, පර්යේෂණ දත්ත සියල්ල නිර්නාමික (anonymized) කරන ලදී. සහභාගිවන්නන් හෝ ඔවුන් අනුබද්ධ ආයතන හඳුනාගත හැකි සියලු තොරතුරු ඉවත් කර, ඒ වෙනුවට කේත (codes) භාවිත කරන ලදී. මෙම ක්‍රියාමාර්ගය මගින් සහභාගිවන්නන්ගේ අනන්‍යතාව ආරක්ෂා කිරීම සහ ඔවුන්ගේ පෞද්ගලිකත්වය තහවුරු කිරීම අරමුණු විය.

සම්මුඛ සාකච්ඡා අතරතුර සංවේදී අත්දැකීම් සිහිපත් කිරීම හේතුවෙන් සහභාගිවන්නන්ට මානසික අපහසුතාවක් ඇති විය හැකි බව පර්යේෂණ කණ්ඩායම හඳුනාගෙන තිබුණි. එබැවින්, සම්මුඛ සාකච්ඡා පවත්වනු ලැබුවේ සහභාගිවන්නන්ට ආරක්ෂිත සහ පහසු බවක් දැනෙන පරිසරයන් තුළය. තවද, පර්යේෂණයට සහභාගී වන අතරතුර හෝ එය අවසන් වූ පසුව අවශ්‍ය වුවහොත් වෘත්තීය මනෝසමාජීය සහාය ලබාගත හැකි සේවා පිළිබඳ තොරතුරුද සියලුම සහභාගිවන්නන්ට ලබා දෙන ලදී.

## 3.4 අධ්‍යයනයේ සීමාවන්

මෙම අධ්‍යයනය ශ්‍රී ලංකාවේ සන්දර්භය පිළිබඳ වැදගත් අවබෝධයක් ලබා දෙන නමුත්, එය යම් සීමාවන්ට යටත් වේ. අවසාන නියැදි ප්‍රමාණය තීරණය වූයේ සංවේදී කරුණු පිළිබඳ සාකච්ඡා කිරීමට සහභාගිවන්නන්ගේ කැමැත්ත සහ ලබාගත හැකි බව මෙන්ම, කාලය සහ සැපයුම්මය (logistical) සීමාවන් මතය. පර්යේෂණය විවිධත්වය ආවරණය කිරීමට උත්සාහ කළද, ශ්‍රී ලංකාවේ සියලු ජනවාර්ගික කණ්ඩායම් හෝ භූගෝලීය ප්‍රදේශ නිශ්චිත අනුපාතිකයකින් නියෝජනය වන බවට මෙම අධ්‍යයනයෙන් ප්‍රකාශ නොකෙරේ.

විවිධත්වය ඇතුළත් කිරීම සඳහා උත්සාහ කළද, අවසාන නියැදියට සංක්‍රාන්ති ලිංගික කාන්තාවන් (trans women) ඇතුළත් නොවූ බව සැලකිල්ලට ගත යුතුය. එමෙන්ම, මෙම අධ්‍යයනයේ විෂය පථය සීමා වන්නේ කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම් වෙත පමණි. පුරුෂයන් ද, විශේෂයෙන් පුරුෂත්වය පිළිබඳ සම්මත අපේක්ෂාවන්ට අනුකූල නොවන අවස්ථාවලදී, විවිධ ආකාරයේ ප්‍රචණ්ඩත්වයන්ට මුහුණ දිය හැකි වුවද, ඔවුන්ගේ අත්දැකීම් සමඟ සංසන්දනාත්මක විශ්ලේෂණයක් මෙම පර්යේෂණයට අයත් නොවේ.

## 3.5 න්‍යායික රාමුව

මෙම කොටසින්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය (GBV) කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය හැඩගස්වන ආකාරය අර්ථකථනය කිරීම සඳහා මෙම අධ්‍යයනයේ භාවිත කර ඇති විවිධ න්‍යායන් සහ න්‍යායික සංකල්ප පැහැදිලි කරයි. මෙම අධ්‍යයනය පහත සඳහන් න්‍යායික පදනම් දෙක මත ගොඩනැගී ඇත.

1. ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය (Feminist Institutionalism Theory)
2. Campbell (2022) විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය පිළිබඳ 'ස්ත්‍රීවාදී දැනුම්' (Feminist Knowledges of GBV).

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය (Feminist Institutionalism) පිළිබඳ ස්ත්‍රීවාදය සහ ආයතනවාදය පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර ජාලය (Feminism and Institutionalism International Network – FIIN) සඳහන් කරන්නේ, ස්ත්‍රීවාදී පර්යේෂණ තුළ නව ආයතනවාදී (New Institutionalist) ප්‍රවේශයක් භාවිත කරමින් ආයතන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අනුව හැඩගැසී ඇති ආකාරය විමසා බලන න්‍යායික ප්‍රවේශයක් ලෙස ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය හැඳින්විය හැකි බවයි. මෙම ප්‍රවේශය ආයතන තුළ පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ පක්ෂග්‍රාහීත්වය අනාවරණය කිරීමට අවධානය යොමු කරන අතර, විධිමත් නීති මෙන්ම කාලයත් සමඟ ගැඹුරින් මුල් බැසගෙන පවත්වාගෙන යනු ලබන අවිධිමත් භාවිතයන් ද ස්වභාවයෙන්ම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අනුව හැඩගැසී ඇති බව අවධාරණය කරයි. එමඟින් ආයතන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අනුව ව්‍යුහගත වී ඇති ආකාරය, අවිධිමත් භාවිතයන්ගේ වැදගත්කම සහ ආයතන තුළ පවතින බල අසමානතාවන් පිළිබඳ ගැඹුරු අවබෝධයක් ලබාගත හැකිය.

Holmes (2020) අනුව, **ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය** යනු ආයතන තුළ සහ ආයතන අතර බලය බෙදී යන ආකාරය අවබෝධ කර ගැනීමට සහ පැහැදිලි කිරීමට උත්සාහ කරන න්‍යායික සම්ප්‍රදායකි. එය විශ්ලේෂණයේ මූලික ඒකකයක් ලෙස **ස්ත්‍රී පුරුෂ**

**සමාජභාවය** ප්‍රමුඛ කර ගනී. නව ආයතනවාදය මත ගොඩනැගී ඇති මෙම ප්‍රවේශය, පෙනෙන ආකාරයෙන් මධ්‍යස්ථ යැයි සැලකෙන ව්‍යුහයන්, නීති, සම්මතයන් සහ භාවිතයන් පවා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අනුව හැඩගැසී ඇති අතර ඒවා මඟින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ විවිධ ප්‍රතිඵල නිර්මාණය වන ආකාරය විමසා බලයි.

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදයේ විද්වතුන් පෙන්වා දෙන්නේ ආයතන ස්ථාවර ව්‍යුහයන් නොව, **"සමාජ ක්‍රියාකාරීන්ගේ හැසිරීම සීමා කිරීමට හෝ සක්‍රීය කිරීමට හැකි ගතික ආයතන"** බවයි. ආයතන තුළ පවතින විධිමත් සහ අවිධිමත් නීති මඟින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අනුව පිළිගත හැකි හැසිරීම් නිර්වචනය කරන අතර, පුළුල් සමාජීය හා දේශපාලනික ස්ත්‍රී පුරුෂ අපේක්ෂාවන් නැවත ප්‍රතිනිෂ්පාදනය කිරීමට ද දායක වේ. දේශපාලන ව්‍යාපෘතියක් ලෙස ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය අරමුණු කරන්නේ, ආයතන තුළ පවතින බල ව්‍යුහයන්ට අභියෝග කරමින්, ස්ත්‍රී පුරුෂ අසමානතාව සහ වෙනත් ආකාරයේ වෙනස්කම් පවත්වාගෙන යන ආයතනික බාධක හඳුනාගෙන ඒවා වෙනස් කිරීමයි.

මෙම ප්‍රවේශය මඟින් ආයතන තුළ කාන්තාවන් ඇතුළත් කිරීම සහ බැහැර කිරීම, ඔවුන්ගේ අත්දැකීම්, සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ගෙන එන ප්‍රතිසංස්කරණ බලය යළි බෙදා හැරීමේදී කෙතරම් ඵලදායීද යන්න විමසා බලයි. එමෙන්ම, ජාතිය සහ පන්තිය වැනි අනෙකුත් සමාජීය අනන්‍යතා ආයතන තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සමඟ අන්තර්ක්‍රියා කරන ආකාරයද සැලකිල්ලට ගනී.

## ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදයේ ප්‍රධාන සංරචක

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය තුළ ආයතනවල ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සහ බලය ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය තේරුම් ගැනීමට උපකාරී වන ප්‍රධාන සංරචක කිහිපයක් ඇත.

**පළමුව**, ආයතන විශ්ලේෂණය කිරීම සඳහා ප්‍රධාන දෘෂ්ටිකෝණයක් ලෙස ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය භාවිත කරයි. නීති සහ සංවිධාන වැනි විධිමත් ව්‍යුහයන් මෙන්ම අවිධිමත් සම්මතයන් සහ දෛනික භාවිතයන් ද ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අනුව හැඩගැසී ඇති

අතර ඒවා මධ්‍යස්ථ නොවන බව මෙම ප්‍රවේශය තර්ක කරයි. මෙම අධ්‍යයනයේ සන්දර්භය තුළ, මෙම දෘෂ්ටිකෝණය ශ්‍රී ලංකාවේ නායකත්ව ව්‍යුහයන්, දේශපාලන ආයතන සහ සේවා ස්ථාන බොහෝ විට පුරුෂාධිපත්‍යමය සම්මතයන් තුළ ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය විමසා බැලීමට ඉඩ සලසයි. එවැනි සම්මතයන් GBV ඉවසීමට, සාමාන්‍යකරණය කිරීමට හෝ ඊට ප්‍රමාණවත් ප්‍රතිචාර නොදැක්වීමට හේතු වන අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ බැහැර කිරීම් නැවත ප්‍රතිනිෂ්පාදනය වේ.

**දෙවනුව**, ආයතන අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යන සහ වෙනස් වන ක්‍රියාවලීන් ද ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අනුව හැඩගැසී ඇති බව මෙම ප්‍රවේශය අවධාරණය කරයි. පෙනෙන ආකාරයෙන් මධ්‍යස්ථ යැයි සැලකෙන නීති සහ ක්‍රියාපටිපාටි පවා කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට වෙනස් ප්‍රතිඵල ඇති කළ හැකිය. මෙම අධ්‍යයනය මෙම මූලධර්මය භාවිත කරමින්, එවැනි ආයතනික සැකසුම් ප්‍රකාශිත සහ අප්‍රකාශිත GBV හරහා නායකත්වයට ඇති අසමාන ප්‍රවේශය කෙසේ පවත්වාගෙන යනවාද යන්න විමසා බලයි.

**තෙවනුව**, ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය ආයතන ස්ථාවර වස්තූන් ලෙස නොව, නිරන්තරයෙන් පරිණාමය වන ගතික ව්‍යුහයන් ලෙස සලකයි. ඒවා ආයතන තුළ සහ ඉන් පිටත ක්‍රියා කරන පුද්ගලයන්ගේ ක්‍රියාකාරීත්වය මඟින් වෙනස් කළ හැකිය. එබැවින් මෙම අධ්‍යයනය කාන්තාවන් හුදෙක් ආයතනික ව්‍යුහයන්ගෙන් සීමා කරන ලද පිරිසක් ලෙස නොව, එම ව්‍යුහයන් තුළ මඟ සොයා ගනිමින්, ඒවාට අභියෝග කරමින් සහ වෙනස්කම් ඇති කරන ක්‍රියාකාරීන් ලෙස සලකයි. කාන්තාවන්ගේ GBV අත්දැකීම් සහ ඒවාට ඔවුන් දක්වන ප්‍රතිචාර ලේඛනගත කිරීම මඟින්, පුද්ගලයන් සහ සාමූහික ජාල ආයතනික භාවිතයන් වෙනස් කිරීමට සහ වඩා සාධාරණ පරිසරයක් ගොඩනැගීමට දායක වන ආකාරය මෙම පර්යේෂණය ඉස්මතු කරයි.

**සිව්වනුව**, ආයතන තුළ සහ ආයතන අතර බලය බෙදී යන ආකාරය අවබෝධ කර ගැනීම ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදයේ මූලික අවධානයකි. ස්ත්‍රී පුරුෂ අසමානතාව සහ

වෙනත් වෙනස්කම් පවත්වාගෙන යන ආයතනික බාධක හඳුනා ගැනීම, කාන්තාවන් ආයතන තුළ ඇතුළත් කිරීම සහ බැහැර කිරීම, ඔවුන්ගේ අත්දැකීම් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාව සඳහා ගෙන එන ප්‍රතිසංස්කරණ බල සම්බන්ධතා වෙනස් කිරීමට කෙතරම් සමත්ද යන්න මෙහිදී විමසා බලයි. මෙම අධ්‍යයනය, නායකත්වය සහ පොදු ආයතන තුළ බලය ක්‍රියාත්මක වන්නේ කාන්තාවන් බැහැර කිරීමට හෝ අග්‍රාහ්‍ය කිරීමට කෙසේදැයි විවේචනාත්මකව විශ්ලේෂණය කරයි. බොහෝ අවස්ථාවලදී GBV ඒ සඳහා මෙවලමක් ලෙස භාවිත වේ.

**අවසාන වශයෙන්**, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ජාතිය, පන්තිය, ලිංගිකත්වය, වයස සහ හැකියාව වැනි අනෙකුත් සමාජීය අනන්‍යතා සමඟ අන්තර්ඡේදනය වන බව මෙම ප්‍රවේශය පිළිගනී. මෙම අධ්‍යයනයේ විෂය පථය හේතුවෙන් පූර්ණ අන්තර්ඡේදනීය විශ්ලේෂණයක් සිදු නොකළද, ශ්‍රී ලංකාවේ විවිධ ජනවාර්ගික, ආගමික, පන්තිමය සහ වෘත්තීය පසුබිම්වල කාන්තාවන් ඇතුළත් කරමින්, ඔවුන්ගේ GBV අත්දැකීම් සහ නායකත්වයට ඇති බාධා බහුවිධ අනන්‍යතා මඟින් හැඩගැසෙන බව මෙම පර්යේෂණය පිළිගනී.

ඊට පුළුල් ලෙස බලන විට, Mackay, Kenny සහ Chappell (2010) පෙන්වා දෙන පරිදි, දේශපාලන ජීවිතය තුළ ආයතනික ගතිකත්වය, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ බල සම්බන්ධතා සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ අසමානතාව ප්‍රතිනිෂ්පාදනය වන ආකාරය පිළිබඳ අවබෝධය ගැඹුරු කිරීම සඳහා ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදයට විශාල හැකියාවක් ඇත. මෙම අධ්‍යයනයේ අවධානය යොමු වන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය, බලය, අසමානතාව සහ ආයතන යන සංකල්ප සමඟ එය සමීපව ගැළපේ. එමෙන්ම, ආයතන තුළ කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම් විමසා බැලීම සඳහා මෙම ප්‍රවේශය විශේෂයෙන් වැදගත් වන අතර, ඇතුළත් කිරීම සහ බැහැර කිරීමේ ක්‍රියාවලීන් මෙන්ම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ බල සම්බන්ධතා පවත්වාගෙන යන ආකාරය පිළිබඳ ද වැදගත් අවබෝධයක් ලබා දෙයි.

## 3.6 සංකල්පීය රාමුව

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදයේ න්‍යායික පදනම සහ අන්තර්ඡේදනීය ස්ත්‍රීවාදී (intersectional feminist) විශ්ලේෂණය මත පදනම්ව, මෙම අධ්‍යයනය ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ව්‍යුහාත්මක බල සම්බන්ධතා—විශේෂයෙන්ම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය (GBV)—කාන්තාවන්ගේ නායකත්වයට බලපාන ආකාරය අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා සංකල්පීය රාමුවක් සංවර්ධනය කරයි.

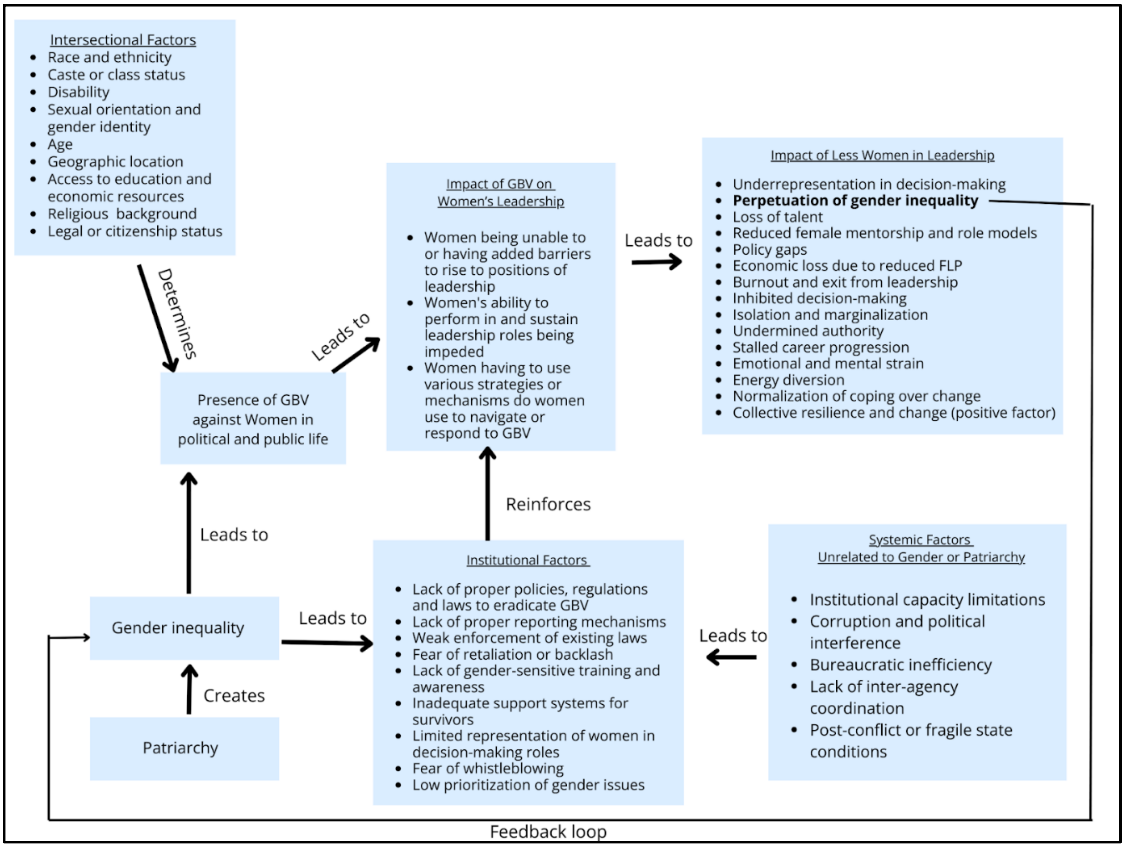
රූප සටහන 2 හි පෙන්වා ඇති පරිදි, පුරුෂාධිපත්‍යය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ අසමානතාව කාන්තාවන්ට එරෙහි GBV ඇතිවීමටත් එය සාමාන්‍යකරණය වීමටත් මූලික හේතු ලෙස ස්ථානගත කර ඇත. GBV වෙත නිරාවරණය වීම සහ එහි බලපෑම් ජනවාර්ගිකත්වය, පන්තිය, ආබාධිතභාවය, ලිංගිකත්වය වැනි අන්තර්ඡේදනීය සාධක මගින් තවදුරටත් හැඩගැසෙයි.

ඉන් අනතුරුව, GBV කාන්තාවන්ට නායකත්ව භූමිකාවන්ට ප්‍රවේශ වීමටත්, එම භූමිකාවන් තුළ රැඳී සිටීමටත් බරපතළ බාධාවක් බවට පත්වේ. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස තීරණ ගැනීමේ අවකාශයන්හි කාන්තාවන්ගේ අඩු නියෝජනය තවදුරටත් පවත්වාගෙන යමින්, ස්ත්‍රී පුරුෂ අසමානතාව යළිත් ප්‍රතිනිෂ්පාදනය වේ.

මෙම රාමුව මගින් තවදුරටත් අවධාරණය කරන්නේ ස්ත්‍රී පුරුෂ අසමානතාවට අමතරව, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට සෘජුව සම්බන්ධ නොවන ආයතනික දුර්වලතාද GBV ට එරෙහි ප්‍රතිපත්ති, ආරක්ෂණ යාන්ත්‍රණ සහ නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග දුර්වල වීමට හෝ නොපවතින තත්ත්වයට හේතු වන බවයි. එවැනි ආයතනික අසාර්ථකත්වයන් GBV හි බලපෑම් තවදුරටත් ශක්තිමත් කරමින්, ව්‍යුහාත්මක ස්ත්‍රී පුරුෂ ප්‍රචණ්ඩත්වය ගැඹුරු කරයි.

එබැවින්, මෙම සංකල්පීය රාමුව මගින් ගැටලුවේ ස්ථරගත (layered) ස්වභාවය අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා විශ්ලේෂණාත්මක ආකෘතියක් සපයන අතර, මෙම අධ්‍යයනයේ සමස්ත විශ්ලේෂණය සඳහා මඟපෙන්වීමක් ලෙස ක්‍රියා කරයි.

*රූප සටහන 2: සංකල්පීය රාමුව*




*මූලාශ්‍රය: පර්යේෂක විසින් සකස් කරන ලදී.*

# 4 වන පරිච්ඡේදය

# නායකත්වය සඳහා පවතින ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාවය සහ ව්‍යුහාත්මක බාධක

ශ්‍රී ලංකාවේ ව්‍යුහාත්මක ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාවය, ස්ත්‍රීන්ගේ නායකත්ව ගමන්මඟ ස්ත්‍රී පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය ප්‍රකාශිතව සිදුවීමටත් පෙරම හැඩගස්වන, එකිනෙකට සම්බන්ධ වූ අදහස්මය (ideological), ද්‍රව්‍යමය (material), ආයතනික (institutional) සහ සමාජීය (social) යාන්ත්‍රණ හරහා ක්‍රියාත්මක වේ (Perera, Ganeshan, & Belitski, 2021; Herath, 2015). මෙම බාධක සමාජීය අපේක්ෂාවන් තුළ පමණක් නොව, කාන්තා සහභාගීත්වය ස්ත්‍රී-පුරුෂ භූමිකා අනුව හැසිරීමට ඔවුන්ට බල කරන ආයතනික ක්‍රියාපටිපාටි තුළද ගැඹුරින් තැන්පත් වී ඇත (Perera et al., 2021; Herath, 2015).

මෙම පරිච්ඡේදය මෙම ක්‍රියාවලියේ එකිනෙකට ශක්තිමත් කරන ප්‍රධාන මාන හතරක් විමර්ශනය කරයි. පළමුව, නායකත්වය පිළිබඳ ස්ත්‍රී-පුරුෂ පදනම් වූ මතවාද විමර්ශනය කරමින්, සමාජ හා සංස්කෘතික සම්මතයන් නායකත්වය පිරිමින්ගේ ක්ෂේත්‍රයක් ලෙස නිර්වචනය කරන ආකාරයත්, කාන්තාවන් ගෘහස්ථ හෝ "උපකාරක" භූමිකාවන් තුළ ස්ථානගත කරන ආකාරයත් සොයා බලයි. දෙවනුව, රැකවරණ ආර්ථිකය (care economy) මඟින් නිර්මාණය කරන ද්‍රව්‍යමය සීමාවන් විශ්ලේෂණය කරමින්, වැටුප් නොලැබෙන ගෘහස්ථ ශ්‍රමය කාන්තාවන්ගේ කාල හිඟය (time poverty) ඇති කරන්නේ කෙසේදැයි සහ එය ඔවුන්ගේ වෘත්තීය ගමන්මඟ හා තීරණ ගැනීමේ හැකියාව සීමා කරන්නේ කෙසේදැයි පෙන්වයි.

තෙවනුව, ආයතන බඳවා ගැනීමේ පක්ෂග්‍රාහී ක්‍රමවේද, අවිධිමත් බල ජාලවලින් බැහැර කිරීම සහ උසස්වීම් සඳහා පවතින ව්‍යුහාත්මක බාධක හරහා ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාවය ප්‍රතිනිෂ්පාදනය කරන ආකාරය විමර්ශනය කරයි. අවසාන වශයෙන්, කාන්තාවන්ගේ හැසිරීම සමාජීය වශයෙන් නියාමනය කරන ආකාරය සලකා බලමින්, සංස්කෘතික පාලනය සහ කීර්තිනාම පාලනය අපේක්ෂිත ස්ත්‍රී භූමිකාවලින් බැහැර වන කාන්තාවන් පාලනය කිරීමේ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ යාන්ත්‍රණ ලෙස ක්‍රියා කරන ආකාරය විග්‍රහ කරයි.

මෙම සියලු මාන එකට ගත් විට, නායකත්වයේ කාන්තාවන්ගේ අඩු නියෝජනය අහම්බෙන් සිදු වූ දෙයක් නොව, ව්‍යුහාත්මකව නිර්මාණය කර පවත්වාගෙන යන තත්ත්වයක් බව පෙන්වා දෙයි.

## 4.1 නායකත්වය පිළිබඳ ස්ත්‍රී-පුරුෂ මතවාද

ශ්‍රී ලංකාවේ නායකත්වය දිගුකාලීන ස්ත්‍රී-පුරුෂ මතවාදයන් මඟින් හැඩගස්වා ඇති අතර, ඒවා පිරිමින් පොදු ක්ෂේත්‍රයේත් කාන්තාවන් පෞද්ගලික ක්ෂේත්‍රයේත්—විශේෂයෙන්ම රැකවරණය සහ ගෘහස්ථ වගකීම් සම්බන්ධයෙන්—ස්ථානගත කරයි. මෙම බෙදීම් නූතන සමාජ සම්මතයන් පමණක් නොව, ඉතිහාසය පුරාම ස්ත්‍රී-පුරුෂ අපේක්ෂාවන් ගොඩනැගූ ක්‍රියාවලීන් තුළ මුල් බැසගෙන ඇත.

De Alwis (1997) පැහැදිලි කරන පරිදි, ශ්‍රී ලංකාවේ යටත්විජිත සහ මිෂනාරි මැදිහත්වීම් "වෙන්වූ ක්ෂේත්‍ර" (separate spheres) යන සංකල්පය ආයතනික කළ අතර, එමඟින් කාන්තාවන් ක්‍රමයෙන් ගෘහයට සීමා වූ අතර පිරිමින් පොදු ලෝකය අත්පත් කර ගත්හ. ඇය සඳහන් කරන්නේ:

> "මිෂනාරිවරු සිංහල හා දෙමළ සමාජයේ දේශීය කාන්තාවන්ගේ අධ්‍යාපනය හා තත්ත්වය උසස් කිරීමට උත්සාහ කළද, ඔවුන් කාන්තාව ගෘහයටත් පුරුෂයා ලෝකයටත් සීමා කරන තවත් පිතෘමූලික සංකල්පයක් හඳුන්වා දීමට සමත් වූහ." (De Alwis, pp. 78–79)

මෙම වෙන්කිරීම තවදුරටත් ශක්තිමත් වූයේ කාන්තාවන් ස්වාධීන ක්‍රියාකාරීන් ලෙස නොව, පිරිමින්ගේ කාර්යයට සහාය දක්වන අය ලෙස ඉදිරිපත් කළ මිෂනාරි භාවිතයන් මඟිනි. De Alwis තවදුරටත් සඳහන් කරන්නේ:

> "වෙන්වූ ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳ මෙම අදහස, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භූමිකාවන් එකිනෙකට අනුපූරක නමුත් වෙනස් බවට වූ සංකල්පයක් මත පදනම් වූ අතර, එය ශ්‍රමයේ ලිංගික බෙදීමේ සිට ආර්ථික හා දේශපාලන අයිතිවාසිකම්වල

ලිංගික බෙදීම දක්වා විහිදුණු සමස්ත ආයතනික පද්ධතියකට පදනම සැපයීය..." (De Alwis, pp. 73–74)

පසුව මෙම මතවාදය ජාතිකවාදී ව්‍යාපාර තුළද ශක්තිමත් වූ අතර, කාන්තාවන් සංස්කෘතිය, සදාචාරය සහ සම්ප්‍රදාය රැකගන්නා සංකේතාත්මක භාරකරුවන් ලෙසත්, පිරිමින් දේශපාලනික සහ පොදු අරගලයේ නිරතවන අය ලෙසත් ස්ථානගත කරන ලදී.

මෙම රාමුව තුළ කාන්තාවන්ගේ අනන්‍යතාවය මව්ත්වය, ගෘහස්ථත්වය සහ සදාචාරික භාරකාරත්වය සමඟ සමීපව බැඳී ගිය අතර, නායකත්වය අධිකාරිය, තාර්කිකත්වය සහ පොදු කටයුතු සඳහා සම්බන්ධ වීම සමඟ සම්බන්ධ කරමින් ඒවා සංස්කෘතික වශයෙන් "පුරුෂ" ලක්ෂණ ලෙස නිර්මාණය කරන ලදී.

මෙම මතවාදී වෙන්කිරීම අද දක්වාම ශ්‍රී ලංකා සමාජය තුළ පවතින අතර, පීතෘමූලික සමාජ සම්මතයන් කාන්තාවන්ගේ ස්වාධීනත්වය පිළිබඳ සමාජයේ අවබෝධය තවදුරටත් හැඩගස්වයි. Satkunanathan (2020) සඳහන් කරන්නේ, කාන්තාවන්ගේ සමානාත්මතාවය මූලධර්ම වශයෙන් පිළිගන්නා බව පෙනී ගියද, ප්‍රායෝගිකව කාන්තාවන් තවමත් තමන්ට යහපත් දේ තීරණය කළ නොහැකි, ආරක්ෂාව සහ මඟපෙන්වීම අවශ්‍ය පුද්ගලයන් ලෙස සලකන බවයි.

"අපි කාන්තාවන්ගේ සමානාත්මතාවය ගැන කතා කරනවා. නමුත් ප්‍රායෝගිකව ඔවුන්ට තමන්ට හොඳ දේ දන්නේ නැහැ වගේ, ඔවුන්ව ආරක්ෂා කළ යුතු අය ලෙස සලකනවා."

මෙවැනි අදහස් නායකත්වය ස්වභාවයෙන්ම පුරුෂ ගුණාංගයක් බවට වන සංකල්පය ශක්තිමත් කරන අතර, කාන්තාවන් සමාජ හා ආයතනික ධූරාවලිය තුළ තවමත් පරායත්ත හෝ දෙවැනි පෙළේ ක්‍රියාකාරීන් ලෙස ස්ථානගත කරයි.

Kray සහ සගයන් (2025) මෙම ස්ත්‍රී-පුරුෂ මතවාද නායකත්වය ඇගයීම තුළ කෙසේ තැන්පත් වනවාද යන්න පිළිබඳ ප්‍රයෝජනවත් මනෝවිද්‍යාත්මක පැහැදිලි කිරීමක් ඉදිරිපත් කරති. ඔවුන් පෙන්වා දෙන්නේ නායකත්වය පිළිබඳ මත ගොඩනැගෙන්නේ පිරිමින් ක්‍රියාකාරීත්වය (agency) සමඟත්, කාන්තාවන් සම්බන්ධතාවය සහ අන්‍යයන් පිළිබඳ සැලකිල්ල (communion) සමඟත් සම්බන්ධ කරන ඒකාකෘති (stereotypes) මත බවයි.

ක්‍රියාකාරීත්වය හා පුරුෂත්වය සම්බන්ධ ඒකාකෘති, සාමාන්‍ය නායකයෙකු පිළිබඳ පවතින සංකල්පයට කාන්තාත්වය හා සම්බන්ධ ඒකාකෘතිවලට වඩා සමීප වන බැවින්, කාන්තාවන් නායකත්වය සඳහා නොසලකා හැරීමේ අවදානම වැඩි වන අතර පිරිමින්ට වාසියක් ලැබේ. කතුවරුන් තවදුරටත් පෙන්වා දෙන්නේ මෙම ඒකාකෘති නායකත්වයට සුදුසුකම පිළිබඳ විනිශ්චයන් කිරීමේදී "මානසික කෙටිමං" (cognitive heuristics) ලෙස ක්‍රියා කරන බවයි. එබැවින්, පැහැදිලිවම වෙනස්කම් කිරීමේ අරමුණක් නොතිබුණද, කාන්තාවන් නායකත්වයට ස්වභාවයෙන්ම අඩු සුදුසුකමක් ඇති අය ලෙස තක්සේරු විය හැකිය.

ශ්‍රී ලංකාවේ සිදුකර ඇති අධ්‍යයන ද මෙම ස්ත්‍රී-පුරුෂ මතවාද සේවා ස්ථානවල ධූරාවලි හා ආයතනික ක්‍රියාපටිපාටි තුළ ප්‍රායෝගිකව ප්‍රකාශ වන ආකාරය නිරන්තරයෙන් පෙන්වා දෙයි. කාන්තා ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය පිළිබඳ ILO අධ්‍යයනයකින් අනාවරණය වූයේ, ඇඟලුම් හා රසකැවිලි කර්මාන්ත වැනි අංශවල කාන්තා සහභාගීත්වය ඉහළ මට්ටමක පැවතුණද, ඔවුන්ගෙන් බහුතරය නිෂ්පාදන පෙළ සේවකයන් හෝ යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන් වැනි පහළ මට්ටමේ රැකියාවල නිරත වන අතර, කළමනාකරණ මට්ටමේ කාන්තාවන් ඉතා සුළු පිරිසක් පමණක් සිටින බවයි.

මෙම අධ්‍යයනයේදී කාන්තාවන් "ඉතා හැඟීම්බර", "ඉක්මනින් තීරණ ගත නොහැකි" පුද්ගලයන් ලෙස සලකන අදහස් හේතුවෙන් ඔවුන් නායකත්ව සංවර්ධන මාර්ගවලින් බැහැර කරන බව හෙළි විය. එමෙන්ම, පිරිමි සේවකයන් සංඛ්‍යාවෙන් අඩු වුවද, කාන්තාවන්ට පිරිමි සේවකයන් අධීක්ෂණය කළ නොහැකි බවටද විශ්වාසයක් පවතී.

මෙය කාන්තාවන් සහායක හෝ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ භූමිකාවන්හි සාර්ථක වුවද, "කළමනාකරණ තනතුරු සඳහා සුදුසු නොවන" අය ලෙස සලකන පුළුල් මතවාදය තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි.

මෙවැනිම රටා වෙනත් අංශවලද දක්නට ලැබේ. Satkunanathan (2020) දේශපාලන ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ සඳහන් කරන්නේ කාන්තාවන් ජනතාව සංවිධානය කිරීමේ සහ ප්‍රචාරක කටයුතුවල වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කළද, තීරණ ගැනීමේ ව්‍යුහයන්ගෙන් ඔවුන් බැහැර කරනු ලබන අතර, අපේක්ෂකයන් ලෙස පවා සලකා නොබලන බවයි. එය කාන්තාවන් තීරණ ගන්නන් ලෙස නොව "උදව්කරුවන්" ලෙස ස්ථානගත කරන ව්‍යුහාත්මක ක්‍රියාවලියක් පිළිබිඹු කරයි.

Wickramasinghe සහ Jayathilaka (2006) කාන්තා සේවිකාවන් මුහුණදෙන "ද්විත්ව අවාසිය" (double jeopardy) පිළිබඳ ද අවධානය යොමු කරති. නායකත්වයට අවශ්‍ය ලක්ෂණ නොමැති බවට සලකා ඔවුන් උසස්වීම්වලින් බැහැර කරන අතර, ඒ සමඟම දැනට ඉටු කරන සහායක කාර්යයන් ඉතා හොඳින් කරන බැවින් ඔවුන් වෙනුවට වෙනත් අය පත් කිරීම අපහසු යැයි ද සලකනු ලැබේ. එබැවින්, කාන්තාවක් සහායක භූමිකාවක දක්වන විශිෂ්ටත්වය, ඇය එම තනතුරේම රඳවා තැබීමට භාවිත කරන මතවාදී සාධාරණීකරණයක් බවට පත්වේ.

මෙම අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම් ද සාහිත්‍යයේ හඳුනාගෙන ඇති මෙම පුළුල් මතවාදී රටාවන් සමඟ ගැළපේ. නායකත්වය පිළිබඳ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සංකල්ප යනු සරල සමාජ සම්මතයන් නොව, ආයතන කාන්තා නායකත්වය පිළිගන්නා ආකාරය, සමාජය කාන්තා නායකයන්ගේ අධිකාරියට ප්‍රතිචාර දක්වන ආකාරය සහ කාන්තාවන් තමන්ගේම නායකත්ව අපේක්ෂාවන් හා ගමන්මඟ තේරුම් ගන්නා ආකාරය සක්‍රීයව හැඩගස්වන බලවේගයන් බව මෙම සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙයි.

විවිධ අංශයන්හි සහභාගී වූවන්ගේ අත්දැකීම් තුළද නායකත්වය ස්වභාවයෙන්ම පුරුෂමය දෙයක් බවට සමාජයේ පවතින විශ්වාසය නිරන්තරයෙන් ප්‍රකාශ විය. මෙම විශ්වාසය බාහිර වශයෙන් වෙනස්කම් කිරීම සහ බැහැර කිරීම හරහා පමණක් නොව,

කාන්තාවන් තමන්ට සුදුසු දේ සහ තමන්ට ළඟා විය හැකි දේ පිළිබඳ ඇති කරගන්නා අවබෝධය හරහාද ක්‍රියාත්මක වේ.

එක් සහභාගිවන්නියක් මෙසේ සඳහන් කළාය.

> "තවමත් සමාජයේ සමහර රැකියා හොඳින් කළ හැක්කේ පිරිමින්ට පමණක් කියන විශ්වාසයක් තියෙනවා. අපි පළමු පන්තියේ ප්‍රතිඵල අරගෙන උපාධිය ලබා ගත්තත්, ඒ උසස් තනතුරු බොහෝවිට දෙන්නේ පිරිමින්ට." (BC01)

මෙම අදහස මඟින් පෙනී යන්නේ, මෙය අවස්ථා අසමානතාවයක් පමණක් නොව, කාන්තාවන්ගේ හැකියාව අවතක්සේරු කිරීමක්ද වන අතර, කාන්තාවන්ගේ කුසලතාව පමණක් ස්ත්‍රී-පුරුෂ පදනම් වූ පූර්ව නිගමන ජය ගැනීමට ප්‍රමාණවත් නොවන බවයි.

මෙවැනි මතවාද බොහෝවිට පවුල් තුළම ශක්තිමත් වේ. Lupu, Spence සහ Empson (2017) මෙන්ම Chaudhary සහ Dutt (2022) පෙන්වා දෙන පරිදි, ළමා වියේදී ඇතිවන අපේක්ෂාවන් කාන්තාවන්ගේ වෘත්තීය ගමන්මඟට දිගුකාලීන බලපෑමක් ඇති කරයි.

එක් සහභාගිවන්නියක් තම පියා තමන් නායකත්ව භූමිකාවක් අරමුණු කර ගැනීම අධෛර්යමත් කළ ආකාරය මෙසේ විස්තර කළාය.

> "මගේ තාත්තා සාම්ප්‍රදායික අදහස් තිබුණු කෙනෙක්. දුවක් විදිහට මම ගුරුවරියක් වගේ ස්ථාවර රැකියාවක ඉන්න එක හොඳයි කියලා හිතුවා. ඉහළ නායකත්ව තනතුරු ඉලක්ක කරගන්න එක ඔහු කැමති වුණේ නැහැ."

මෙය ස්ත්‍රී-පුරුෂ මතවාද පරම්පරාවෙන් පරම්පරාවට ප්‍රතිනිෂ්පාදනය වන ආකාරයත්, කාන්තාවන් වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රයට පිවිසීමටත් පෙරම ඔවුන්ගේ අභිලාෂයන් සීමා කරන ආකාරයත් පෙන්වා දෙයි.

රැකියා ස්ථානය තුළ මෙම අදහස් පිරිමින් ආධිපත්‍යය දරන අංශවල කාන්තාවන්ගේ අධිකාරියට එරෙහි ප්‍රතිරෝධයක් ලෙස ප්‍රකාශ වේ (Desai & D'Souza, 2023; Dunavölgyi, 2016).

ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ ව්‍යාපාරයක් පවත්වාගෙන යන එක් සහභාගිවන්නියක් (BC01) මෙසේ සඳහන් කළාය.

> "පහළ මට්ටමේ සේවකයන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් කාන්තාවන් යටතේ වැඩ කරන්න කැමති නැහැ. ඒක සමාජයෙන් සහ සංස්කෘතියෙන් ලැබුණු හැදියාවක්."

ඒ හා සමානව, ආයතනික (Corporate) අංශයේද නායකත්වය බොහෝවිට කාන්තාවන්ගේ ගෘහස්ථ වගකීම් සමඟ නොගැළපෙන දෙයක් ලෙස පෙරනිමිතිගත කරයි.

එක් සහභාගිවන්නියක් සඳහන් කළේ,

> "ඉහළ තනතුරු බොහෝවිට පිරිමින්ට දෙනවා. මොකද කාන්තාවන්ට ගෙදර වගකීම් වැඩියි කියලා හිතනවා." (CL05)

මෙහිදී රැකියා ස්ථානයෙන් පිටත කාන්තාවන්ගේ භූමිකාව පිළිබඳ උපකල්පන, ඔවුන් රැකියා ස්ථානය තුළින් බැහැර කිරීමට සාධාරණීකරණයක් ලෙස භාවිතා වේ.

කාන්තාවන් නායකයන් ලෙස පිළිගැනීම ආයතනික මට්ටමින්ද ගැඹුරින් තැන්පත් වූ ස්ත්‍රී-පුරුෂ අපේක්ෂාවන් මගින් දුර්වල කරනු ලැබේ.

එක් ව්‍යාපාරික කාන්තාවක් (JN01) සඳහන් කළේ, රජයේ නිලධාරියෙකු තම ආයතනයේ "ප්‍රධානියා" සමඟ කතා කිරීමට නැවත නැවතත් ඉල්ලූ බවත්, එම තනතුර දරන්නේ ඇයම බව පිළිගැනීමට ඔහු අකමැති වූ බවත්ය.

මෙය නායකත්වය භාෂාමය හා මානසික වශයෙන් පුරුෂත්වය සමඟ සම්බන්ධ කර ඇති ආකාරය පෙන්වයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, කාන්තාවන්ගේ අධිකාරිය අභියෝගයට ලක් කිරීම පමණක් නොව, එය පවතින සංකල්ප තුළ "සිතාගත නොහැකි" දෙයක් බවටද පත්වේ.

මෙය Koenig සහ සගයන් (2011) විසින් ඉදිරිපත් කළ "Think Manager – Think Male" සංකල්පය සමඟ ගැළපේ. එම පර්යේෂණවලින් පෙන්වා දී ඇත්තේ, සාර්ථක කළමනාකරුවෙකුගේ ලක්ෂණ විස්තර කරන ලෙස පුද්ගලයන්ගෙන් ඉල්ලා සිටින විට, ඔවුන් සඳහන් කරන ගුණාංග බොහෝවිට පිරිමින් සමඟ සම්බන්ධ කර ඇති ගුණාංග සමඟ වඩාත් සමීප වන බවයි.

අදහස් දැක්වීමේ හැකියාව, ආධිපත්‍යය සහ තීරණාත්මක බව වැනි නායකත්වයට සම්බන්ධ ගුණාංග සංස්කෘතික වශයෙන් පුරුෂත්වය සමඟ බැඳී ඇති බැවින්, "නායකයා" යනු ස්වභාවයෙන්ම පිරිමියෙකු යන උපකල්පනය තවදුරටත් ශක්තිමත් වේ.

සමහර අවස්ථාවල මෙම ස්ත්‍රී-පුරුෂ මතවාද කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වය වැළැක්වීම සඳහා ඍජුවම භාවිතා කරයි.

දේශපාලන ක්ෂේත්‍රයේ නගර සභා මන්ත්‍රීවරියක් (BC02) සඳහන් කළේ, පිරිමින් දේශපාලනය "කාණුවක්" වැනි අපිරිසිදු, සදාචාරාත්මකව සැකසහිත ස්ථානයක් ලෙස කාන්තාවන්ට ඉදිරිපත් කරන බවයි.

ඇය මෙසේ පැවසුවාය.

"පිරිමින් දේශපාලනය අපිට වෙනස් විදිහකට පෙන්නනවා. ඒක කාණුවක් වගේ, අපිරිසිදු දෙයක් වගේ. කාන්තාවන්ට සුදුසු නැති තැනක් කියලා රූපයක් හදනවා."

මෙය De Alwis විසින් විස්තර කළ, නිවස කාන්තාවන්ගේ ක්ෂේත්‍රය සහ "අපිරිසිදු" පොදු ලෝකය පිරිමින්ගේ ක්ෂේත්‍රය ලෙස වෙන් කළ ජාතිකවාදී අදහස් සමඟ පැහැදිලිවම සමාන වේ.

ක්‍රීඩා ක්ෂේත්‍රයේද මෙවැනිම ස්ත්‍රී-පුරුෂ වෙන්කිරීම් දක්නට ලැබුණි. ක්‍රිකට් ක්ෂේත්‍රයේ නායකත්ව භූමිකාවක සිටින එක් සහභාගිවන්නියක් (JN03) සඳහන් කළේ, ඇතැම් ක්‍රීඩා කාන්තාවන්ට සුදුසු ලෙසත්, තවත් ක්‍රීඩා ස්වභාවයෙන්ම පිරිමින්ට අයත් ලෙසත් සමාජය තුළ සැලකෙන බවයි.

ඇය මෙසේ පැවසුවාය.

"ගැහැණු ළමයින්ට වඩාත් සුදුසු ක්‍රීඩාව නෙට්බෝල් කියලා හිතුවා. මමත් මුලින් ඒ මාර්ගයේ ගියා. බොහෝ දෙනෙක් ක්‍රිකට් කියන්නේ පිරිමින්ට විතරක් තියෙන ක්‍රීඩාවක් කියලා විශ්වාස කළා."

මෙම අදහස් පෙන්වා දෙන්නේ ක්‍රීඩා තේරීම පවා ස්ත්‍රී-පුරුෂ පදනම් වූ සංස්කෘතික අපේක්ෂාවන් මඟින් සීමා වන ආකාරයයි.

ආගමික සංවිධාන වැනි දැඩි ආයතනික ව්‍යුහයන් තුළ මෙම රටාවන් තවත් විධිමත් ආකාරයෙන් ක්‍රියාත්මක වේ. අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ නායකවරියක් වන සහ කන්‍යා සොහොයුරියක් ද වන එක් සහභාගිවන්නියක් (PT05), තම ආගමික සංවිධානයේ ඉහළම නායකත්ව තනතුරු සම්පූර්ණයෙන්ම පිරිමින් සඳහා පමණක් වෙන් කර ඇති බව පැහැදිලි කළාය.

ඇය මෙසේ සඳහන් කළාය.

"අපේ පල්ලියේ ඉහළම මට්ටමේ තනතුරු බිෂොප්වරුන්ට පමණයි. කාන්තාවන්ට එහි නායකත්ව භූමිකා ලබා දෙන්නේ නැහැ. සොහොයුරියන් හැමවිටම ඉන්නවා. අපි පිරිමි පූජකයන්ට යටත් අය කියලා කියන්න බැහැ. නමුත් ප්‍රායෝගිකව ක්‍රමය එහෙමයි. කිසිවෙක් ඒ ගැන කතා කරන්නේ නැහැ. හැම ප්‍රධාන තනතුරක්ම පියවරුන්ට තමයි ලැබෙන්නේ. අපට CMARS කියලා ජාලයක් තිබුණත්, ඒකත් බිෂොප් සම්මේලනය යටතේයි. වෙන රටවල වෙනස් වුණත්, මෙහෙ එහෙමයි."

මෙම විස්තරය පෙන්වා දෙන්නේ කාන්තාවන් ආයතනය තුළ සක්‍රියව සිටියද, තීරණ ගැනීමේ අධිකාරියෙන් ඔවුන් බැහැර කිරීම සාමාන්‍ය තත්ත්වයක් ලෙස පිළිගැනෙන බවයි.

Ross (2019) විසින් උපුටා දක්වන Rutherගේ ස්ත්‍රීවාදී ආගමික විග්‍රහය මෙම තත්ත්වය පැහැදිලි කිරීමට උපකාරී වේ. Ruether පෙන්වා දෙන්නේ, පල්ලියේ ඉගැන්වීමේ සහ නිල අධිකාරිය පිරිමි පූජකත්වය මත ගොඩනැගී ඇති බවත්, "අපෝස්තලික ඉගැන්වීමේ නිලය" පිරිමින්ට පමණක් හිමි බවත්ය. එබැවින් PT05ගේ අත්දැකීමෙන් පෙනී යන්නේ කාන්තාවන් ආයතනය තුළ සිටියද, පිළිගත් ඉහළම අධිකාරිය තවමත් පුරුෂ තනතුරු සමඟ බැඳී පවතින බවයි.

මෙම අධ්‍යයනයේ තවත් වැදගත් සොයාගැනීමක් වන්නේ කාන්තාවන් වෙනුවෙන් ආයෝජනය කිරීම පිළිබඳ සමාජයේ පවතින අදහස්ය. ක්‍රීඩා ක්ෂේත්‍රයේ එක් සහභාගිවන්නියක් සඳහන් කළේ, කාන්තාවන් පුහුණු කිරීම බොහෝ පිරිමින්ගේ දෘෂ්ටිකෝණයෙන් "නාස්තියක්" ලෙස සලකන බවයි.

ඇය මෙසේ පැවසුවාය.

"බොහෝ පිරිමින් හිතන්නේ ගැහැණු ළමයින්ට පුහුණුව දෙන්න එක නාස්තියක් කියලා. පිරිමි කණ්ඩායමක් නම් පුහුණු කරලා ජාතික කණ්ඩායමටත් යවන්න පුළුවන්. නමුත් ගැහැණු ළමයින්ව ඒ විදිහට

දියුණු කරන්න බැහැ කියලා හිතන නිසා ඒක කාලය නාස්ති කිරීමක් වගේ පේනවා."

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ කාන්තාවන්ගේ හැකියාව පිළිබඳ සැබෑ සාක්ෂි මත නොව, ඔවුන්ගේ අනාගතය පිළිබඳ පූර්ව නිගමන මත ඔවුන්ට සංවර්ධන අවස්ථා ප්‍රතික්ෂේප කරන ආකාරයයි.

Fink (2014) පෙන්වා දෙන පරිදි, ක්‍රීඩා ක්ෂේත්‍රයේ මෙම තත්ත්වය තනි පුද්ගල පූර්වග්‍රහයක් නොව, "ක්‍රීඩා–මාධ්‍ය–වාණිජ සංකීර්ණය" (sport–media–commercial complex) තුළ ගැඹුරින් තැන්පත් වූ සංස්කෘතික රටාවක ප්‍රතිඵලයකි. කාන්තා ක්‍රීඩිකාවන්ගේ ජයග්‍රහණ පිරිමි ක්‍රීඩකයන්ට ලැබෙන ප්‍රසිද්ධියට හා පිළිගැනීමට සාපේක්ෂව ඉතා අඩුවෙන් ආවරණය වන අතර, ඔවුන්ගේ ක්‍රීඩා දක්ෂතාවය වෙනුවට පෙනුම හෝ වෙනත් අංග මත අවධානය යොමු කිරීම සාමාන්‍ය තත්ත්වයකි. එමගින් කාන්තාවන් වෙනුවෙන් කරන ආයෝජනය අඩු ප්‍රතිලාභ ලබාදෙන දෙයක් යන විශ්වාසය තවදුරටත් ශක්තිමත් වේ.

## 4.2 රැකවරණ ආර්ථිකය සහ ද්විත්ව බර

4.1 වගන්තියේ සාකච්ඡා කරන ලද ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ මතවාද හුදෙක් විශ්වාසයන් හෝ අදහස් මට්ටමේ පමණක් නොනැවතී, කාන්තාවන්ගේ කාලය, ශ්‍රමය සහ සංචරණය සංවිධානය වන ආකාරය ප්‍රායෝගිකව හැඩගස්වයි. එමගින් නායකත්ව භූමිකාවන්හි සහභාගී වීමටත්, ඒවා දිගුකාලීනව පවත්වාගෙන යාමටත් ඔවුන්ට ඇති හැකියාවට ඍජු බලපෑම් ඇති වේ. විශේෂයෙන්ම, කාන්තාවන් ප්‍රධාන රැකවරණ සපයන්නියන් සහ ගෘහ කළමනාකරණයේ ප්‍රධාන වගකීම් දරන්නියන් ලෙස සිටිය යුතුය යන සමාජ අපේක්ෂාව, "ද්විත්ව බර" (double burden) ලෙස හැඳින්වෙන තත්ත්වය නිර්මාණය කරයි. මෙය යනු වැටුප් සහිත රැකියාවක නිරත වන අතරම, වැටුප් නොලබන ගෘහස්ථ කටයුතු සහ රැකවරණ කාර්යයන්හි අසමානුපාතික ලෙස

විශාල කොටසක් ද උසුලන පුද්ගලයන් අත්විඳින වැඩ බරයි. (Verité Research 2022) පෙන්වා දෙන්නේ මෙම බර, සාමාන්‍ය පරිදි ක්‍රියාත්මක වීම සඳහා කාන්තාවන්ගේ නොගෙවන ශ්‍රමය මත රඳා පවතින පුළුල් පීතෘමූලික සමාජ ව්‍යුහයන් තුළ තදින්ම අන්තර්ගත වී ඇති බවයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, කාන්තාවන්ගේ වැටුප් සහිත රැකියාවක නිරත වීම හුදෙක් ආර්ථික ක්‍රියාකාරකමක් පමණක් නොව, රැකවරණ වගකීම් එකවර ඉටු කළ යුතුය යන අපේක්ෂාව හේතුවෙන් අමතර ශාරීරික හා මානසික පිරිවැයක් දරන ක්‍රියාවලියක් බවට පත්වේ. මෙම පිරිවැය, නායකත්ව ගමන්මඟ ඉදිරියට ගෙන යාමට අවශ්‍ය කාලය හා ශක්තිය සෘජුවම සීමා කළ හැකිය.

(International Labour Organization 2016) විසින් සිදු කළ පෙර පර්යේෂණ ද මෙම ව්‍යුහාත්මක පැහැදිලි කිරීම තවදුරටත් තහවුරු කරයි. එම වාර්තාවට අනුව, ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන් වැටුප් නොලබන ගෘහ නඩත්තු කටයුතු සහ රැකවරණ කාර්යයන්හි වගකීම් අතිශයින්ම දරන අතර, ගෘහස්ථ කටයුතු සඳහා පිරිමින්ට වඩා දෙගුණයකට ආසන්න කාලයක්ද, රැකවරණ කටයුතු සඳහා පිරිමින්ට වඩා හතර ගුණයක් දක්වා වැඩි කාලයක්ද වැය කරති. මෙලෙස ශ්‍රමය අසමාන ලෙස බෙදී යාමට හේතුව වන්නේ, රැකවරණය සහ ගෘහස්ථ කටයුතු ප්‍රධාන වශයෙන් කාන්තාවන්ගේ වගකීමක් ලෙස සලකන දිගුකාලීන ස්ත්‍රී-පුරුෂ සම්මතයන්ය. එම සම්මතයන් මඟින් කාන්තාවන්ට තම වෘත්තීය හා නායකත්ව මාවත්වලට ඇතුළුවීමට, එහි රැඳී සිටීමට හෝ ඉදිරියට යාමට ඇති අවස්ථා සහ කොන්දේසි හැඩගස්වනු ලැබේ.

මෙම රටා "කාල දරිද්‍රතාව" (time poverty) යන සංකල්පය සමඟ සමීපව සම්බන්ධ වේ. (International Labour Organization 2016) අනුව, පුද්ගලයෙකුට "අත්‍යවශ්‍ය කටයුතු සඳහා පමණක් ඉතා සීමිත කාලයක් තිබීමත්, තමන්ගේ කැමැත්ත පරිදි භාවිත කළ හැකි කාලයක් කිසිසේත් නොතිබීමත්" කාල දරිද්‍රතාව ලෙස අර්ථ දැක්වේ. ගෘහස්ථ වැටුප් නොලබන වැඩ බොහෝ දුරට කාන්තාවන් සහ ගැහැනු ළමුන් මත පැවරෙන ස්ත්‍රී-පුරුෂ පදනම් වූ ශ්‍රම බෙදීම හේතුවෙන් ඔවුන් මෙම තත්ත්වයට විශේෂයෙන්ම ගොදුරු වන බවද එම වාර්තාව සඳහන් කරයි. තවද, කාන්තාවක් වැටුප් නොලබන කාර්යයන් සඳහා වැඩි කාලයක් වැය කරන තරමට, වැටුප් සහිත රැකියාවක

නිරත වීමට හෝ නව කුසලතා වර්ධනය කර ගැනීමට ඇයට තිබෙන කාලය අඩු වන බවද (International Labour Organization 2016) පෙන්වා දෙයි. නායකත්වයේ සන්දර්භය තුළ, මෙය වෘත්තීය ප්‍රගතිය, වෘත්තීය ජාල ගොඩනැගීම, සංචරණ හැකියාව සහ තීරණ ගැනීමේ භූමිකාවන්හි අඛණ්ඩව නිරත වීම සඳහා ඇති හැකියාව අඩු වීමක් ලෙස ප්‍රකාශ වේ.

(World Bank 2017) හි සොයාගැනීම් මෙම ගතිකත්වය තවදුරටත් තහවුරු කරයි. ඒවා අනුව, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ගෘහස්ථ භූමිකාවන්, කාල දරිද්‍රතාව, රැකවරණ වගකීම් සහ සංචරණ සීමා හරහා ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය (Labour Force Participation – LFP) සැලකිය යුතු ලෙස සීමා කරයි. 2015 දී ජාතික මට්ටමින් විවාහය හේතුවෙන් කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වයේ සම්භාවිතාව ප්‍රතිශත ලකුණු 4.4කින් අඩුවූ අතර, පිරිමින්ගේ එය ප්‍රතිශත ලකුණු 11කින් ඉහළ ගියේය. නාගරික ප්‍රදේශවලදී විවාහය කාන්තාවන්ගේ LFP ප්‍රතිශත ලකුණු 11කින් අඩු කළ අතර, පිරිමින්ගේ එය ප්‍රතිශත ලකුණු 10.3කින් වැඩි කළේය. කුඩා දරුවන් සිටීම මෙම පරතරය තවදුරටත් වැඩි කරමින්, කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වයේ සම්භාවිතාව ප්‍රතිශත ලකුණු 7.4කින් අඩු කළ අතර, පිරිමින් සම්බන්ධයෙන් සැලකිය යුතු බලපෑමක් නොපෙන්වීය. එසේම, විවාහය හේතුවෙන් කාන්තාවන් වැටුප් ලබන සේවිකාවන් බවට පත්වීමේ සම්භාවිතාව ප්‍රතිශත ලකුණු 26කින් අඩුවූ අතර, පිරිමින් සඳහා එය සුළු වශයෙන් (ප්‍රතිශත ලකුණු 2.5කින්) වැඩි විය.

සංචරණ සීමා ද මෙම තත්ත්වය තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි. විශේෂයෙන් විවාහක කාන්තාවන්, රැකියාව සඳහා දුර ගමන් කිරීම හෝ වෙනත් ප්‍රදේශවලට සංක්‍රමණය වීම සම්බන්ධයෙන් වැඩි සීමාවන්ට මුහුණ දෙන අතර, ගෘහස්ථ වගකීම් ඉටු කිරීම සඳහා නිවසට සමීපව සිටීම ඔවුන්ගෙන් බලාපොරොත්තු වේ. ඒ සමඟම, පුළුල් පවුල් ආධාරයට ඇති ප්‍රවේශය අඩුවීම රැකවරණ බර තවත් වැඩි කරයි. දරුවන් සිටින කාන්තාවන්ගෙන් සියයට 40ක්ම ශ්‍රම බලකායට එක් නොවීමට ප්‍රධාන හේතුව ලෙස ගෘහස්ථ වැඩ සහ ළමා රැකවරණය සඳහන් කරති. සමස්තයක් ලෙස මෙම

සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙන්නේ කාන්තාවන්ගේ රැකියා ප්‍රතිඵල සහ ඒ අනුව ඔවුන්ගේ නායකත්ව ගමන්මඟ තීරණය වන්නේ ශ්‍රම වෙළඳපොළේ තත්ත්වයන් මගින් පමණක් නොව, රැකවරණ වගකීම්, කාල දරිද්‍රතාව සහ සමාජය විසින් පනවනු ලබන සංවරණ සීමාවන් අතර අන්තර්ක්‍රියාව මගින්ද බවයි.

මෙහි බලපෑම් ආර්ථික සහභාගීත්වය ඉක්මවා, කාන්තාවන්ට පොදු සහ ආයතනික ජීවිතයට සක්‍රියව සහභාගී වීමේ හැකියාව දක්වා විහිදේ. ළමා රැකවරණය, ගෘහස්ථ කටයුතු සහ ප්‍රජනන කාර්යයන් පිළිබඳ මූලික වගකීම කාන්තාවන් මත පැවරී ඇති අතර, බොහෝ විට ඒවා වැටුප් සහිත රැකියාවක් සමඟ එකවර ඉටු කිරීමටද ඔවුන්ට සිදුවේ. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, නිවසින් පිටත සිදුකරන ක්‍රියාකාරකම් සඳහා—විශේෂයෙන් සවස පැවැත්වෙන හෝ දිගුකාලීන කැපවීමක් අවශ්‍ය වන රැස්වීම්, සාකච්ඡා සහ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන් වැනි කටයුතු සඳහා—ඔවුන්ට තිබෙන කාලය ඉතා සීමිත වේ (Domingo et al. 2015).

තවදුරටත් සිදුකළ පර්යේෂණවලින් පෙනී යන්නේ මෙම බර "ද්විත්ව බර" (double burden) ඉක්මවා "ත්‍රිත්ව බර" (triple burden) දක්වා ව්‍යාප්ත විය හැකි බවයි. එහිදී කාන්තාවන්ගේ නිෂ්පාදනමය (productive) සහ ප්‍රජනනමය (reproductive) ශ්‍රමයට අමතරව සංවිධානමය හෝ ප්‍රජාමය වගකීම් ද එක්වීමෙන් ඔවුන්ගේ සමස්ත වැඩ බර තවත් ඉහළ යයි. මෙක්සිකෝවේ කෝපි නිෂ්පාදනයේ නිරත කාන්තාවන් පිළිබඳ (Lyon, Mutersbaugh, and Worthen 2016) විසින් සිදුකළ අධ්‍යයනයකින් හෙළිවන්නේ, සංවිධානවලට සහභාගී වීම පවා කාන්තාවන් බොහෝවිට ශ්‍රමයේ තෙවන ස්තරයක් ලෙස අත්විඳින බවයි. මෙම පුළුල් වූ වැඩ බර, ඉහළ ආර්ථික වටිනාකමක් ඇති ක්‍රියාකාරකම්වල නිරත වීම, කුසලතා සංවර්ධනය හඹා යාම සහ නායකත්වය හා තීරණ ගැනීමේ අවකාශවලට සහභාගී වීම සඳහා කාන්තාවන්ට ඇති හැකියාව සීමා කිරීම මගින් කාල දරිද්‍රතාව තවදුරටත් තීව්‍ර කරයි (Lyon, Mutersbaugh, and Worthen 2016).

(World Bank 2017) මෙම ගැටලුව හඳුනාගැනීමෙන් ඔබ්බට ගොස්, ව්‍යුහාත්මක විසඳුම් අවධාරණය කරයි. එමගින්, පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි ළමා රැකවරණ සේවා, සේවා ස්ථාන ආශ්‍රිත දිවා සුරැකුම් මධ්‍යස්ථාන සහ ප්‍රජා මට්ටමේ රැකවරණ පද්ධති වැනි මැදිහත්වීම් හරහා රැකවරණ ආර්ථිකය (care economy) පුළුල් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය ඉස්මතු කරයි. මෙම නිර්දේශ මගින් අවධාරණය කරන්නේ කාල දරිද්‍රතාව අඩු කිරීම පුද්ගල හෝ පවුල් මට්ටමේ පමණක් විසඳිය හැකි ගැටලුවක් නොවන අතර, කාන්තාවන්ට ශ්‍රම බලකායේ සහ නායකත්ව භූමිකාවන්හි අඛණ්ඩව නිරත විය හැකි පරිදි රැකවරණ යටිතල පහසුකම් සඳහා ක්‍රමානුකූල ආයෝජන අවශ්‍ය වන ගැටලුවක් බවයි.

(Verité Research 2022) මෙම තර්කය තවදුරටත් ශක්තිමත් කරමින් පෙන්වා දෙන්නේ, කාන්තාවන්ට වැටුප් සහිත රැකියාවක නිරත වීමට ඇති හැකියාව බොහෝ දුරට අවිධිමත් ආධාරක පද්ධති—විශේෂයෙන් ළමා රැකවරණ වගකීම් භාරගත හැකි පුළුල් පවුලේ සාමාජිකයන්—වෙත ඇති ප්‍රවේශය මත රඳා පවතින බවයි. ඇත්ත වශයෙන්ම, මෙවැනි සහාය පවතින බව කාන්තාවන්ගේ රැකියා නියුක්තියට බලපාන වැදගත්ම පහසුකම් සපයන සාධකය ලෙස හඳුනාගෙන ඇත. දැරිය හැකි මිලකට, විශ්වාසදායක ළමා රැකවරණ විකල්ප නොමැති අවස්ථාවලදී, බොහෝ කාන්තාවන්ට තම ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය අඩු කිරීම හෝ සම්පූර්ණයෙන්ම රැකියාවෙන් ඉවත් වීම හැර වෙනත් ප්‍රායෝගික විකල්පයක් නොමැති අතර, එය නායකත්ව නියෝජනය සඳහා දිගුකාලීන බලපෑම් ඇති කරයි. වැටුප් සහිත රැකියාවක නිරත වීමේ ආර්ථික පිරිවැය හේතුවෙන් මෙම තත්ත්වය තවත් උග්‍ර වේ. නාගරික ප්‍රදේශවල පහළ සිට දෙවන ආදායම් පංතියට අයත් කාන්තාවන් සඳහා මාසික ළමා රැකවරණ වියදම රුපියල් 22,400 සිට 27,000 දක්වා පරාසයක පවතින අතර, එය රුපියල් 25,500ක් වන මධ්‍යස්ථ මාසික ආදායමට ආසන්න වශයෙන් සමාන වන බැවින්, බාහිර සහාය නොමැතිව රැකියාවක නිරත වීම ආර්ථික වශයෙන් ප්‍රායෝගික නොවන තත්ත්වයක් බවට පත්වේ (Verité Research 2022).

මතුපිටින් බැලූ විට පුද්ගලික තේරීමක් ලෙස පෙනෙන දේ නිවැරදිව අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා මෙම ව්‍යුහාත්මක සන්දර්භය අත්‍යවශ්‍ය වේ. (Verité Research 2022) අධ්‍යයනය පෙන්වා දෙන පරිදි, කාන්තාවන් රැකියාව, වෘත්තීය ප්‍රගතිය හෝ ශ්‍රම බලකායෙන් ඉවත් වීම සම්බන්ධයෙන් ගන්නා තීරණ බොහෝවිට නිදහසේ ඇතිවූ කැමැත්තන් නොව, දිගුකාලීන ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව සහ සීමිත අවස්ථා හේතුවෙන් ගොඩනැගුණු "අනුවර්තනීය මනාප" (adaptive preferences) පිළිබිඹු කරයි. වෙනත් වචනවලින් කිවහොත්, උසස්වීම් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම, නායකත්ව භූමිකාවන් මඟහැරීම, හෝ විවාහයෙන් හෝ දරුවෙකු ලැබීමෙන් පසු රැකියාවෙන් ඉවත් වීම වැනි තීරණ බොහෝවිට ගනු ලබන්නේ කාල දරිද්‍රතාව, රැකවරණ වගකීම් සහ ආයතනික සහාය නොමැතිකම හේතුවෙන් කළ හැකි නායකත්ව මාර්ග දැනටමත් සීමා වී ඇති පසුබිමකය.

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා විවිධ ක්ෂේත්‍රවලින් සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් කළ කාන්තා නායිකාවන්ගේ ජීවිත අත්දැකීම් තුළ මෙම ගතිකත්වය පැහැදිලිව පිළිබිඹු වේ. විශේෂයෙන්ම, දෛනික ජීවිතයේදී ද්විත්ව බර අත්විඳින ආකාරය ඔවුන්ගේ අත්දැකීම්වලින් හොඳින් දක්නට ලැබේ.

> "පවුල කළමනාකරණය කිරීම, දරුවන් රැකබලා ගැනීම, සැමියාගේ අවශ්‍යතා ඉටු කිරීම සහ ගෘහස්ථ කටයුතු පවත්වාගෙන යාම වැනි වගකීම් කාන්තාවන්ට තිබෙනවා. මෙම අමතර වගකීම් නිසා සමහර කාන්තාවන් උසස් නායකත්ව තනතුරු භාර ගැනීමට මැලි විය හැකිය."
> – JN02

> "කාන්තාවන්ට උයන්න වෙනවා, ගෙදර සියලුම වැඩ කරන්න වෙනවා, බබාව බලාගන්න වෙනවා, ඊට පස්සේ වැඩට එන්න වෙනවා, ආපහු ගෙදර ගිහින් ආයෙත් උයන්න, ගෙදර වැඩ කරන්න වෙනවා. ඒක එක රටාවක්. හැබැයි පිරිමි උදේ නැගිටිනවා, ඇඳුම් ඇඳගෙන වැඩට එනවා, වැඩ කරලා ගෙදර ගිහින් ෆෝන් එක බලලා නිදාගන්නවා. බොහෝ

පිරිමින්ගේ රටාව ඒකයි. සංසන්දනාත්මකව බලන විට කාන්තාවන් එකවර කාර්යයන් කිහිපයක් ඉටු කරනවා කියලා මම කියනවා." – CL03

"මගේ සැමියා වැඩ ඇරිලා ගෙදර ආවම [ඔහුගේ නැන්දා] ඔහුට තේ හදලා දෙනවා, එතනින් පස්සේ හැමදේම ලෑස්තියි. හැබැයි මම වැඩ ඇරිලා ගෙදර ගියාම... මට මගේ තේත්, අනිත් හැමෝටම තේත් හදන්න වෙනවා." – CL08

මෙම ප්‍රකාශයන් පෙන්වා දෙන්නේ වැටුප් නොලබන රැකවරණ කාර්යයන් හුදෙක් අමතර වගකීමක් පමණක් නොව, කාන්තාවන්ගේ කාලය භාවිත කරන ආකාරය හැඩගස්වන ව්‍යුහාත්මකව තහවුරු වූ සමාජ අපේක්ෂාවක් බවයි. (International Labour Organization 2016) විසින් කාල දරිද්‍රතාව පිළිබඳ ඉදිරිපත් කළ සොයාගැනීම් සමඟ අනුකූලව, මෙම ජීවිත අත්දැකීම් පෙන්වා දෙන්නේ ගෘහස්ථ ශ්‍රමය අසමාන ලෙස බෙදී යාම හේතුවෙන් කාන්තාවන්ට තමන්ගේ අභිමතය පරිදි භාවිත කළ හැකි කාලය අඩුවන බවත්, දිගු වැඩ පැය, නම්‍යශීලීභාවය හෝ අඛණ්ඩ කැපවීම අවශ්‍ය වන භූමිකාවන් භාර ගැනීමේ හැකියාව සීමා වන බවත්ය. එවැනි කොන්දේසි නායකත්වය සඳහා බොහෝවිට අත්‍යවශ්‍ය වේ (Hoare et al. 2009; Hyde, Greene, and Darmstadt 2020).

බොහෝ අවස්ථාවලදී, මෙම අසමතුලිතතාවය වෘත්තීය තීරණ ගැනීම සෘජුවම සීමා කරන අතර, විශේෂයෙන් වෘත්තීය ප්‍රගතිය සහ සංචරණය සම්බන්ධයෙන් එය පැහැදිලිව දක්නට ලැබේ.

"මගේ පවුල් වගකීම් සමඟ සමබරතාවය පවත්වා ගැනීම අපහසු වන නිසා මට බොහෝ අවස්ථා මඟහැරී ගියා." – TR01

"මම පිරිමියෙක් නම්, මට ළමා රැකවරණ වගකීම් අඩුවෙන් තිබුණා. එහෙම නම් විවිධ ප්‍රදේශවලට ගිහින් අලුත් තනතුරු භාරගන්නත් තිබුණා. හැබැයි දරුවන්ගේ වගකීම මට තියෙනකොට එයාලව එහෙමම

දාලා යන්න බැහැ. මේ දරුවන් හොඳ පුරවැසියන් විදියට හදලා වඩාගන්න එක රටටත් අපේ වගකීමක්. ඒ නිසා කාන්තාවන්ට ඒක අමාරුයි." – KD03

"මගේ හැකියාවන් උපරිමයෙන්ම ලබාගන්න මට ඇත්තටම ඕන. ඒත් මවක් වීම නිසා මට සමහර අවස්ථාවල නායකත්ව භූමිකාවන් සහ වෙනත් අවස්ථාවලින් පස්සට යන්න සිද්ධ වුණා. මගේ ජීවිතය මවක් වීමට පෙර සහ මවක් වූ පසු කියලා කාලරේඛා දෙකකට බෙදන්න පුළුවන්. පීඨයේ වැඩත්, මවක් ලෙස මගේ වගකීම්ත් දෙකම එකවර කළමනාකරණය කිරීම ඉතාමත් අමාරුයි. දරුවා ලැබීමට පෙර මට පැය 24 පුරාම වැඩ කරන්න පුළුවන් වුණා. ඒත් දරුවා ලැබුණු පස්සේ හැමදේම සම්පූර්ණයෙන්ම වෙනස් වුණා." – CL03

"සමහර වගකීම් මට භාරදුන්නම, පවුල් වගකීම් සමඟ සමබරතාවය පවත්වා ගැනීම අමාරු නිසා මම ඒවා භාර නොගන්න තීරණය කළා." – TR01

ඒ හා සමානව, ආයතනික (corporate) ක්ෂේත්‍රයේ එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් සඳහන් කළේ, ආරම්භයේදී ගෝලීය මට්ටමේ වෘත්තීය ගමන්මඟක් අනුගමනය කිරීමට අදහස් කළද, පවුල් සහ ළමා රැකවරණ වගකීම් හේතුවෙන් කලාපීය (regional) තනතුරක් භාර ගැනීමට නොහැකි වූ බවයි (CL05).

මෙම අත්දැකීම් උපායමාර්ගික ස්වයං-බැහැරවීමක් (strategic self-exclusion) ලෙස අවබෝධ කරගත හැකි තත්ත්වයක් පිළිබිඹු කරයි. එහිදී කාන්තාවන් නායකත්ව අවස්ථාවලින් ඉවත් වන්නේ අභිලාෂය හෝ හැකියාව නොමැති නිසා නොව, එවැනි භූමිකාවන් අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම සඳහා අවශ්‍ය ව්‍යුහාත්මක කොන්දේසි ඔවුන්ගේ රැකවරණ වගකීම් සමඟ නොගැළපෙන නිසාය. (Verité Research 2022) අවධාරණය කරන පරිදි, මෙම තීරණ හුදෙක් පුද්ගලික මනාප මත නොව, කාල

දරිද්‍රතාව සහ සංචරණ සීමා මගින් හැඩගැසෙයි. එසේම, මව්භාවයට පිවිසීම කාන්තාවන්ගේ නායකත්ව ගමන්මඟෙහි තීරණාත්මක හැරවුම් ලක්ෂ්‍යයක් බවට බොහෝවිට පත්වන බවද මෙම අත්දැකීම් පෙන්වා දෙයි. විවාහය සහ ළමා රැකවරණය කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය සහ සංචරණය සැලකිය යුතු ලෙස අඩු කරන බවට (World Bank 2017) ඉදිරිපත් කරන සොයාගැනීම් මෙයින් තවදුරටත් තහවුරු වේ. විශේෂයෙන් වැදගත් වන්නේ, මෙම සීමාවන්ට අනුවර්තනය වීමට ඇති අවශ්‍යතාව කාන්තාවන්ට තම අභිලාෂ නැවත සකස් කර ගැනීමට බොහෝවිට හේතු වන බවයි. මෙය, පෙනී යන "තේරීම්" ව්‍යුහාත්මකව සීමා කරන ලද විකල්ප මගින් හැඩගැසෙන අනුවර්තනීය මනාප (adaptive preferences) යන සංකල්පය සමඟ සමීපව ගැළපේ.

සමහර අවස්ථාවලදී, එකිනෙකට අතිච්ඡාදනය වන මෙම වගකීම් කළමනාකරණය කිරීමෙන් ඇතිවන පීඩනය බරපතළ ප්‍රතිවිපාක ඇති කරයි. වෘත්තීය සහ ගෘහස්ථ භූමිකාවන් අතර සමතුලිතතාව පවත්වා ගැනීමේ ආතතිය හේතුවෙන් තම ශරීරය අකර්මණ්‍ය වී තාවකාලික අංශභාග තත්ත්වයක් අත්විඳි බව එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් සඳහන් කළාය (GP04). මෙය ද්විත්ව බර තවදුරටත් දරාගත නොහැකි තත්ත්වයකට පත්විය හැකි පරිමාව පැහැදිලි කරයි. රැකවරණ වගකීම් සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් සලසා නොදෙන ආයතනික පරිසරයන් මගින් මෙම පීඩනය තවදුරටත් උග්‍ර වේ. උසස් අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් සඳහන් කළේ, ගර්භණී කාලයේදී හෝ දරු ප්‍රසවයෙන් පසු නිවාඩු ඉල්ලා සිටින විට "නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කරනවා" යැයි තමන්ට දොස් පැවරූ බවයි. ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවයට විශේෂිත ජෛවික අවශ්‍යතාවලට "සවන් දීමට ආයතනය අකමැති වූ" බවද ඇය සඳහන් කළාය (CL03). මෙවැනි ප්‍රතිචාර මගින් නායකත්ව භූමිකාවන් සහ රැකවරණ වගකීම් එකිනෙකට නොගැළපෙන බවට ඇති අදහස තවදුරටත් තහවුරු කරයි.

ඒ සමඟම, සම්මුඛ සාකච්ඡා සොයාගැනීම් පද්ධතිමය ළමා රැකවරණ විසඳුම්වල වැදගත්කම පෙන්වා දෙයි. බැංකු ක්ෂේත්‍රයේ නායිකාවක් සඳහන් කළේ, සේවකයින්ට "තම දරුවන් එහි තබා පසුව තම වැඩ කිරීමට" හැකි වන පරිදි සේවා ස්ථානවල දිවා

සුරැකුම් පහසුකම් පිහිටුවීම සම්බන්ධයෙන් ආයතනය තුළ සාකච්ඡා පැවැත්වූ බවයි. ඇය මෙය සේවකයින් රඳවා තබා ගැනීමේ ප්‍රධාන උපායමාර්ගයක් ලෙස හඳුනාගත්තාය (CL01). ඒ හා සමානව, රජයේ අංශයේ නායිකාවක් පුහුණු කාර්ය මණ්ඩලයකින් සමන්විත, රාජ්‍ය අනුග්‍රහය ලැබෙන ළමා සුරැකුම් පද්ධතිවල අවශ්‍යතාව අවධාරණය කළාය. එවැනි පද්ධතිවලින් රැකියාවල නිරත කාන්තාවන්ට සහාය වීමත්, රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීමත් යන දෙකම සිදු කළ හැකි බව ඇය පෙන්වා දුන්නාය (KD03). මෙම අදහස්, රාජ්‍ය-පෞද්ගලික හවුල්කාරීත්වයන් හරහා ළමා රැකවරණ යටිතල පහසුකම් පුළුල් කිරීම සහ දැනට පවතින මුල් ළමාවිය සංවර්ධන මධ්‍යස්ථාන (Early Childhood Development – ECD) පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි රැකවරණ පද්ධති ලෙස භාවිත කිරීම ඇතුළු පුළුල් ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ සමඟ ගැළපේ (World Bank 2017; Wills, Kotzé, and Kika-Mistry 2020).

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයකින් (Feminist Institutionalist lens) බැලූ විට, "ද්විත්ව බර" හුදෙක් පුද්ගලික අභියෝගයක් නොව, පුරුෂ නායකත්වයේ "ආයතනික අඛණ්ඩතාව" සහතික කරන ව්‍යුහාත්මක යාන්ත්‍රණයකි. රැකවරණ ආර්ථිකය ක්‍රියාත්මක වන්නේ වෘත්තීය ප්‍රගතිය සඳහා ඇති "පෙනී යන ලෙස මධ්‍යස්ථ" විධිමත් නීති සමඟ ගැටෙන, ගැඹුරින් මුල් බැසගත් අවිධිමත් නීති සමූහයක් ලෙසය.

ආයතන බොහෝවිට නායකත්ව තේරීම් සහ උසස්වීම් සඳහා භාවිත කරන නිර්ණායක "කුසලතා මත පදනම් වූ" සහ "ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවයෙන් නිදහස්" ඒවා ලෙස ඉදිරිපත් කරයි. එහෙත් මෙම නීති ගොඩනැගී ඇත්තේ ගෘහස්ථ වගකීම්වලින් සම්පූර්ණයෙන් නිදහස් පුද්ගලයෙකු වන "ආදර්ශ සේවකයා" (ideal worker) යන ආකෘතිය මතය. උදාහරණයක් ලෙස, "නම්‍යශීලීභාවය", "රාත්‍රී කාලයේ සේවයට සූදානම් වීම" හෝ "සීමාවකින් තොරව සංචාරය කිරීම" වැනි විධිමත් අවශ්‍යතා මධ්‍යස්ථ වෘත්තීය ප්‍රමිතීන් ලෙස ඉදිරිපත් කරයි. එහෙත් ඒවා ස්වභාවයෙන්ම ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ඒවාය. එයට හේතුව, උදාහරණයක් ලෙස කාන්තාවන් පිරිමින්ට වඩා නව ගුණයක් වැඩි කාලයක් ආහාර පිසීම සඳහා වැය කරන බව—පැය 3ක් සහ මිනිත්තු 20ක් අතර

වෙනස—වැනි අවිධිමත් යථාර්ථයන් ඒවා විසින් නොසලකා හැරීමයි (International Labour Organization 2016).

ඒ හා සමානව, උසස්වීම් සඳහා රාත්‍රී කාලයේ ගමන් කිරීම හෝ ක්ෂේත්‍ර චාරිකාවල නිරත වීම අවශ්‍ය කරන නීති "පෙනී යන ලෙස මධ්‍යස්ථ" වුවද, ප්‍රායෝගිකව කාන්තාවන්ට බාධාවක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. විවාහක කාන්තාවක් රාත්‍රී ආහාර වේල සහ දරුවන්ගේ පාසල් වැඩ සඳහා නිවසේ සිටිය යුතු බව සාකච්ඡාවකට ඉඩ නොතබන අවිධිමත් නීතියක් ලෙස සමාජ සම්මතයන් නියම කරයි. මෙම අපේක්ෂාව කඩ කිරීම බොහෝවිට "සැමියාගේ විරෝධය" හෝ ඇය "හොඳ මවක්" නොවන බවට ලේබල් කරන සමාජ පාලනයකට හේතු වේ (World Bank 2017; Verité Research 2022). නායකත්වය සඳහා භාවිත කරන "කුසලතා" නිර්ණායක ගොඩනැගී ඇත්තේ "පූර්ණකාලීන ගෘහස්ථ සහාය" ඇති බව උපකල්පනය කරන "ආදර්ශ සේවකයෙකුගේ" ආකෘතිය මතය (Hinze 2023). කාන්තාවන්ට එවැනි සහාය නොමැති බව නොසලකා හැරීමෙන් ආයතන "මධ්‍යස්ථ" නොවේ. ඒ වෙනුවට, මව්භාවය සහ රැකවරණයේ යථාර්ථයන් සමඟ ව්‍යුහාත්මකව නොගැළපෙන "බිඳීම් රහිත සේවා වාර්තාවක්" අවශ්‍ය කරන පද්ධතියක් ඒවා විධිමත් කරයි (Hinze 2023).

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදයෙන් ලැබෙන තවත් අවබෝධයක් වන්නේ, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය අනුව විවාහය නමැති ආයතනය රැකියාව නමැති ආයතනය සමඟ වෙනස් ලෙස අන්තර්ක්‍රියා කරන බවයි. මෙය අහඹු සිදුවීමක් නොව, දැනට පවතින බල ව්‍යුහයන් පවත්වාගෙන යන "ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ක්‍රියාවලියකි". ශ්‍රී ලංකාවේදී විවාහය පිරිමින්ගේ වෘත්තීය ජීවිතයට විධිමත් උත්තේජකයක් ලෙස ක්‍රියා කරන අතර, කාන්තාවන්ට ව්‍යුහාත්මක බාධාවක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. සංඛ්‍යාලේඛන පෙන්වා දෙන්නේ විවාහය කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වයේ සම්භාවිතාව ප්‍රතිශත ලකුණු 4.4කින් අඩු කරන අතර, පිරිමින්ට ප්‍රතිශත ලකුණු 11ක "වාසියක්" ලබා දෙන බවයි (World Bank 2017). තවද, බිරිඳක් ගෘහ කළමනාකරණයට ප්‍රමුඛත්වය දිය යුතු බවට ඇති අපේක්ෂාව—(International Labour Organization 2016) අධ්‍යයනයේ ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් අවම වශයෙන් සියයට 85ක් විසින් පිළිගෙන ඇති අදහසක්—

ප්‍රායෝගිකව නිවස සැමියාගේ නායකත්වයට "සහායක" අවකාශයක් බවටත්, කාන්තාවගේ නායකත්වයට "සීමාකාරී" අවකාශයක් බවටත් පත් කරයි.

"කුසලතාව" හරහා සිදුවන පද්ධතිමය අවාසිය සම්බන්ධයෙන්, තේරීම් මණ්ඩල "කැපවීම" හෝ "අඛණ්ඩ සේවා කාලය" නායකත්වය මැනීම සඳහා මධ්‍යස්ථ දර්ශක ලෙස භාවිත කරන විට, දරුවන් හදා වඩා ගැනීම හේතුවෙන් ඇතිවන, (International Labour Organization 2016) විසින් "අතරමැදි" වෘත්තීය ගමන්මඟ ලෙස හඳුන්වන තත්ත්වයන් සඳහා කාන්තාවන්ට පද්ධතිමය ලෙස දඬුවම් කරයි. රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික ආයතන සහනාධාර සහිත ළමා රැකවරණ පහසුකම් ලබා නොදෙන නිසා, එවැනි පහසුකම් "මධ්‍යස්ථ ලෙස" නොපැවතීම කාන්තාවන්ට අවිධිමත් පවුල් ජාල මත රඳා සිටීමට බල කරයි. මෙම ජාල අසාර්ථක වූ විට, කාන්තාව රැකියාවෙන් ඉවත් වීම, රැකවරණය තම විධිමත් ව්‍යුහයට ඇතුළත් කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කරන "පුරුෂ කේන්ද්‍රීය ආයතනික සැලසුමක" පුරෝකථනය කළ හැකි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස නොව, ඇයගේ පුද්ගලික තේරීමක් ලෙස සලකනු ලැබේ.

රැකවරණ ආර්ථිකය ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයෙන් විමසා බැලීමෙන් පෙනී යන්නේ, ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාවය සම්ප්‍රදාය මගින් හුදෙක් "නැවත නිෂ්පාදනය" වන දෙයක් පමණක් නොවන බවයි. ගෘහස්ථ සහ පොදු ක්ෂේත්‍ර අතර බෙදීමේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ යථාර්ථය පිළිගැනීමට අකමැති විධිමත් ආයතනික නීති මගින් එය ක්‍රියාශීලීව පවත්වාගෙන යනු ලැබේ.

## 4.3 ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාවයේ ආයතනික ප්‍රතිනිෂ්පාදනය

පෙර කොටස්වල විස්තර කළ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ සීමා හුදෙක් සමාජමය වශයෙන් නැවත නිෂ්පාදනය වන ඒවා පමණක් නොව, බඳවා ගැනීම, උසස්වීම්, තීරණ ගැනීම සහ නායකත්වයට ප්‍රවේශය හැඩගස්වන ආයතනික ව්‍යුහයන් තුළද අන්තර්ගත වී ඇත. 3 වන පරිච්ඡේදයේ ස්ථාපිත කළ ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණය යොදා ගනිමින්, වස්තුනිෂ්ඨ ලෙස පෙනෙන නීති පවා කාන්තාවන්ට පද්ධතිමය අවාසියක්

ඇති කරන ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ආයතනික තර්ක පද්ධති හරහා බඳවා ගැනීම සහ වෘත්තීය ප්‍රගතිය ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය මෙම කොටස විමර්ශනය කරයි (Mackay, Kenny, and Chappell 2010). මෙම ව්‍යුහයන් තුළ, නායකත්වයෙන් බැහැර කිරීම අහඹු සිදුවීමක් නොව, විධිමත් නීති සහ පක්ෂපාතී අවිධිමත් භාවිතයන් දෙකම හරහා ව්‍යුහාත්මකව නිර්මාණය වන තත්ත්වයකි.

බඳවා ගැනීම සහ වෘත්තීය ප්‍රගතිය සම්බන්ධයෙන්, කාන්තාවන්ගේ සේවයට සූදානම්භාවය, සංචරණ හැකියාව සහ රැකියාව සඳහා දිගුකාලීන කැපවීම පිළිබඳ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ උපකල්පන අනුව ආයතන නිතර ක්‍රියා කරයි (Hinze 2023; Utoft 2020). මෙම උපකල්පන, පිරිමින්ට පද්ධතිමය වශයෙන් වාසිදායක වන පක්ෂපාතී බඳවා ගැනීම් සහ උසස්වීම් තීරණ බවට පරිවර්තනය වේ. ආයතනික ක්ෂේත්‍රයේ එක් නායිකාවක් මෙසේ පැහැදිලි කළාය:

> “බඳවා ගැනීමේදී කළමනාකරුවන් කියන්නේ, ‘මැඩම්, අපි පිරිමි ළමයි බඳවා ගනිමු’ කියලා. ඒකට හේතුව කාන්තාවන් ගමන් කරන්නත්, රෑ වෙනතුරු වැඩ කරන්නත් කැමති නැහැ කියන අදහසයි.” – CL05

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ සේවයට සූදානම්භාවය, නම්‍යශීලීභාවය හෝ සංචාරය කිරීමට ඇති කැමැත්ත වැනි පෙනී යන ලෙස මධ්‍යස්ථ ආයතනික නිර්ණායක, ඒවා යොදා ගන්නා ආකාරයෙන් සැබවින්ම ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වන බවයි. ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයකින් බලන විට, එවැනි නිර්ණායක මධ්‍යස්ථ නොව, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ආයතනික තර්ක තුළ අන්තර්ගත වී ඇත. අඛණ්ඩ සේවා සූදානම හෝ සංචරණ හැකියාව පිළිබඳ අපේක්ෂාවන් වැනි වස්තුනිෂ්ඨ ලෙස පෙනෙන නීති පවා කාන්තාවන්ට පද්ධතිමය අවාසියක් ඇති කරමින් දැනට පවතින බල ධූරාවලිය තවදුරටත් ශක්තිමත් කළ හැකිය (Mackay, Kenny, and Chappell 2010). පාර්ලිමේන්තු ආයතනවලින් ලැබෙන සාක්ෂිද මෙය තවදුරටත් පැහැදිලි කරයි. කාන්තාවන් “ඕනෑම මොහොතක දරුවන් ලැබිය හැකි” බව හෝ ඉහළ කැපවීමක් අවශ්‍ය භූමිකාවන්ට සම්පූර්ණයෙන් කැපවිය නොහැකි බව

උපකල්පනය කරමින් තමන් ඇතැම් භූමිකාවලින් බැහැර කර ඇති බව වාර්තා කර ඇත. මෙම උපකල්පන ආයතනික පෙරහන් ලෙස ක්‍රියා කරමින්, කාන්තාවන් නායකත්ව මාර්ගවලට පිවිසීමට පෙරම බැහැර කිරීම හරහා වීදුරු සිවිලිම් ගතිකත්වය තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි.

විශේෂයෙන් කාන්තාවන්ගේ වෘත්තීය ගමන්මඟ ඇගයීමට ලක් කරන ආකාරය තුළ පවතින වෙනස් ඇගයීම් ප්‍රමිතීන් මගින් මෙම පක්ෂපාතීභාවය තවදුරටත් ශක්තිමත් වේ (Salin 2020; Andersson, Hagberg, and Hägg 2021). වෘත්තීය සහ පවුල් වගකීම් සමතුලිත කිරීමට උත්සාහ කරන කාන්තාවන්ට ආයතනික නම්‍යශීලීභාවය සහ සහාය සීමිත වූ පුළුල් සන්දර්භයක් තුළ, ඉහළ සුදුසුකම් තිබියදීත් ජ්‍යෙෂ්ඨ අධ්‍යයන තනතුරක් සඳහා තමන් ප්‍රතික්ෂේප වූ ආකාරය එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් විස්තර කළාය:

> “මම සහකාර තත්ත්ව පාලකවරියක් ලෙස මගේ වෘත්තීය ජීවිතය ආරම්භ කළා. පසුව ක්‍රමයෙන් තනතුරු කිහිපයක් හරහා ඉදිරියට ගොස් රාජ්‍ය විශ්වවිද්‍යාලයක සහකාර අධ්‍යක්ෂවරියක් ලෙස පත් වුණා. එහි මම අවුරුදු හතක් සේවය කළා. ඒත්, වැඩ සඳහා බොහෝ දුර ගමන් කරන්න සිදු වුණා. උදේ 5.30ට ගෙදරින් පිටත් වෙලා ආපහු ගෙදර එන්නේ සවස 6.30ට විතරයි. මේක පවුල් ජීවිතය සමඟ, විශේෂයෙන්ම මගේ පුතාගේ අධ්‍යාපනය සහ මගේ සැමියාගේ රැකියා වගකීම් සමඟ සමතුලිත කිරීම ඉතා අපහසු වුණා. මම ස්ථාන මාරුවක් ඉල්ලුවත්, ඒක ලබා දුන්නේ නැහැ. විශ්‍රාම යන තුරුම එහි රැඳී සිටිය යුතු බව ඔවුන් පැහැදිලිවම කිව්වා. නායකත්ව තනතුරක සිටින කාන්තාවක් ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීමට සැබෑ උනන්දුවක් තිබුණේ නැහැ වගේ පෙනුණා.
>
> පසුව මම වෙනත් රාජ්‍ය විශ්වවිද්‍යාලයක ජ්‍යෙෂ්ඨ තනතුරකට අයදුම් කළා. සම්මුඛ පරීක්ෂණයේදී, මම පෙර ආයතනය මැදින් අතහැර දමා ඇති නිසා අඛණ්ඩව සේවයේ රැඳී නොසිටිනු ඇතැයි ඔවුන් කිව්වා. මම

> මගේ තත්ත්වය පැහැදිලි කළත් ඔවුන් ඒක පිළිගත්තේ නැහැ. පළමු පන්තියේ උපාධියක් සහ ශක්තිමත් අධ්‍යයන සුදුසුකම් තිබුණත් මාව තෝරා ගත්තේ නැහැ. ඒ වෙනුවට දෙවන පන්තියේ ඉහළ සාමාර්ථයක් තිබූ පුද්ගලයෙකුට තනතුර ලබා දුන්නා. මම කාන්තාවක් නිසා මෙය සිදු වුණා කියලා මම විශ්වාස කරනවා." – BC03

මෙම ප්‍රකාශය පෙන්වා දෙන්නේ කාන්තාවන්ගේ වෘත්තීය ගමන්මඟ හැඩගස්වන සංචරණ සීමා සහ රැකවරණ වගකීම් වැනි ව්‍යුහාත්මක තත්ත්වයන් පිළි නොගෙන, "අඛණ්ඩභාවය" හෝ "කැපවීම" වැනි නිර්ණායක තුළට ආයතනික තීරණ ගැනීම ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ අපේක්ෂා ඇතුළත් කරන ආකාරයයි. විශ්වාසනීයභාවය පිළිබඳ වස්තුනිෂ්ඨ ඇගයීමක් ලෙස පෙනෙන දෙය, ප්‍රායෝගිකව වෘත්තීය විරාමයක් ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ආකාරයකින් අර්ථකථනය කිරීමකි. ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයෙන්, මෙය අඛණ්ඩ සේවය සහ භූගෝලීය නම්‍යශීලීභාවය හරහා "ආදර්ශ සේවකයා" නිර්වචනය කරන ආයතනික සම්මතයන් නිසා, විධිමත් බඳවා ගැනීමේ නිර්ණායකවල සමානාත්මතාව පවතින අවස්ථාවල පවා කාන්තාවන් ව්‍යුහාත්මකව අවාසිදායක තත්ත්වයකට පත්වන ආකාරය පිළිබිඹු කරයි.

විධිමත් ව්‍යුහයන්ට අමතරව, තීරණ ගැනීම සහ බලයට ප්‍රවේශ වීම සම්බන්ධයෙන් තීරණාත්මක භූමිකාවක් ඉටු කරන අවිධිමත් පිරිමි ජාල හරහාද බැහැර කිරීම නැවත නිෂ්පාදනය වේ. මෙම ජාල බොහෝවිට නිල ආයතනික අවකාශවලින් පිටත ක්‍රියාත්මක වන අතර, ප්‍රධාන සාකච්ඡාවලින් කාන්තාවන් සාර්ථකව පසෙකට තල්ලු කරයි.

> "පිරිමින් බොහෝවිට වැඩ සම්බන්ධ ගැටලු විසඳන්නේ රාත්‍රී සමාජ හමුවීම් හරහායි, උදාහරණයක් ලෙස බීමකට පිටතට යාම වගේ දේවල් හරහා. ඒ නිසා කාන්තාවන් මේ සාකච්ඡා සහ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන්වලින් බැහැර වෙනවා." – CL06

> “ඔවුන්ට [පිරිමින්ට] ඔවුන්ගේම කණ්ඩායම් තියෙනවා. ඔවුන් එකට බොනවා සහ එවැනි දේ කරනවා. ඒ නිසා කාන්තාවන්ට වඩා ඔවුන්ට හොඳින් සලකනවා.” – PT04

මෙම රටා තනි සේවා ස්ථානවලට පමණක් සීමා නොවී, තීරණ ගැනීම අවිධිමත් ලෙස පිරිමි ප්‍රමුඛ සමාජ අවකාශවලට ගෙන යන පුළුල් ආයතනික සංස්කෘතීන් පිළිබිඹු කරයි (Moodly 2021; Adamu 2023). විශේෂඥ දැනුමක් ඇති එක් ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නෙකු මෙසේ පැහැදිලි කළේය:

> “ඒ දේවල් හරිම සූක්ෂ්මයි. පිරිමි සහ කාන්තාවන් දෙපාර්ශ්වයම ප්‍රබල තනතුරුවල සිටින ආයතනයක වුණත්, පිරිමින්ට සවස බීමකට පිටතට යන්න පුළුවන්. සියලුම කාන්තාවන් කිව්වේ, දවස අවසානයේදී ඔවුන් බීමට ගිහින් තීරණ ගන්නවා කියලා. ඒක එක්තරා සූක්ෂ්ම සංස්කෘතික සීමා වෙන් කිරීමක්. සාම්ප්‍රදායික කාන්තාවකට ඒ සීමාව ඉක්මවා යාම හරිම අපහසුයි. විශ්වවිද්‍යාලයක වුණත් කාන්තාවක් පිරිමි පීඨාධිපතිවරයෙකුගේ හෝ උපකුලපතිවරයෙකුගේ කාමරයේ දිගු වේලාවක් සිටියොත් ඒක නුසුදුසු දෙයක් ලෙස බලනවා. ඒත් පිරිමි දෙදෙනෙක් කතා කරමින් සිටියොත් ඒක කොහොම හරි පිළිගත හැකි දෙයක් වෙනවා.” – KII01

මෙම අදහස පෙන්වා දෙන්නේ ආයතනික බැහැර කිරීම ක්‍රියාත්මක වන්නේ අවකාශවලට ප්‍රවේශය හරහා පමණක් නොව, එම අවකාශවල නීත්‍යානුකූලව සිටිය හැක්කේ කාටද යන්න පාලනය කරන ස්ත්‍රී-පුරුෂ සම්මත හරහාද බවයි. පිරිමින්ගේ අවිධිමත් සම්බන්ධතා වෘත්තීය ජීවිතයේ සාමාන්‍ය කොටසක් ලෙස පිළිගන්නා අතර, කාන්තාවන්ගේ එවැනිම හැසිරීම් සදාචාරාත්මක විමර්ශනයට ලක් වේ. එමගින් මෙම තීරණ ගැනීමේ ජාලවලට ඔවුන්ගේ සහභාගීත්වය ප්‍රායෝගිකව සීමා වේ (Horak and Suseno 2022; Fenech, Kanji, and Vargha 2021).

තීරණ ගැනීමේ අවකාශවලින් විධිමත් ලෙස බැහැර කිරීමට අමතරව, වෘත්තීය පරිසරයන් තුළ කාන්තාවන්ගේ පරිධිකරණය සාමාන්‍යකරණය කරන දෛනික අවිධිමත් භාවිතයන් හරහාද ආයතනික සංස්කෘතීන් නැවත නිෂ්පාදනය වේ (Mora and Blanco 2017; Horak and Suseno 2022). ක්‍රීඩා මාධ්‍ය ක්ෂේත්‍රයේ එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් විස්තර කළේ සාමාන්‍ය සේවා ස්ථාන පවා කථන සහ හැසිරීම් සම්බන්ධ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සම්මතයන් මගින් හැඩගස්වන ආකාරයයි:

> “පුවත්පත් කුටියේදී පිරිමි මාධ්‍යවේදීන් ප්‍රේක්ෂකාගාරයේ සිටින කාන්තාවන් ගැන අදහස් පළ කළ සිදුවීම් මට තිබුණා. එක් වරක් මාධ්‍ය කළමනාකරු මගෙන් ඇහුවා, ‘ඔයා ඉයර්ෆෝන් දාගෙන ටිකක් ඉන්නවද?’ කියලා. ඔවුන් කාන්තාවන් ගැන කතා කරමින් ඉඳලා මාව බලලා, ‘[සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් කළ තැනැත්තියගේ නම] මෙතන ඉන්න නිසා මම කිසිවක් කියන්නේ නැහැ’ කියපු අවස්ථා ගොඩක් මම අත්විඳලා තියෙනවා.” – CL07

මෙම ප්‍රකාශය පෙන්වා දෙන්නේ ආයතනික බැහැර කිරීම විධිමත් අවකාශවල නොපැවතීම හරහා පමණක් නොව, කාන්තාවන් ඒවා තුළ සිටින කොන්දේසි හරහාද ක්‍රියාත්මක වන බවයි. ඇය “ඉයර්ෆෝන් දාගෙන බලා සිටිය යුතුය” යන අපේක්ෂාවෙන් පිළිබිඹු වන්නේ, පුරුෂ කේන්ද්‍රීය සේවා ස්ථාන සංස්කෘතියට අභියෝග කරනවා වෙනුවට, කාන්තාවන් එයට අනුගත වී එය ඉවසිය යුතුය යන අලක්ෂිත නීතියකි (Kumra and Vinnicombe 2010; Martin and Barnard 2013). ඒ සමගම, කාන්තාවක් සිටින විට පමණක් කථනය පාලනය කිරීම, එම අවකාශයේ ඇය ව්‍යතිරේකයක් ලෙස සලකුණු කරන අතර, “සාමාන්‍ය” ආයතනික පරිසරය පිරිමින්ට අනුකූල එකක් බව තවදුරටත් තහවුරු කරයි (Male et al. 2017).

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයකින්, මෙවැනි අවිධිමත් සම්මත ආයතන විසින් ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව නැවත නිෂ්පාදනය කරන ආකාරයේ මූලික අංග වේ. ඒවා අවකාශයකට සැබවින්ම අයත් වන්නේ කවුද සහ අයත් නොවන්නේ කවුද යන්න

සංඥා කරන හැසිරීම් අපේක්ෂා ස්ථාපිත කරයි. මෙම අවස්ථාවේදී, ලිංගික අර්ථකථනයන් සහිත අදහස් දැක්වීම් සහ කාන්තාවක් සිටින විට පමණක් ඒවා වළක්වා ගැනීම බැහැරකාරී භාවිතයන් ලෙස පමණක් නොව, ආයතනික සංස්කෘතියම අලක්ෂිතව පුරුෂමය එකක් ලෙස නිර්වචනය කරන යාන්ත්‍රණ ලෙසද ක්‍රියා කරයි. එමඟින් පරිසරය වෙනස් කරනවා වෙනුවට එයට අනුගත විය යුතු පිටස්තරයන් ලෙස කාන්තාවන් ස්ථානගත කරයි.

මෙම ප්‍රකාශ Inter-Parliamentary Union (2025) සොයාගැනීම් සමඟද සමාන වේ. එහිදී කාන්තාවන් අවකාශමය, හැසිරීම්මය සහ සංකේතාත්මක ආකාරයෙන් බැහැර කරන පුරුෂ කේන්ද්‍රීය ආයතනික පරිසරයන් විස්තර කර ඇත. උදාහරණයක් ලෙස, එම වාර්තාවේ ප්‍රතිචාරකයින් මෙසේ සඳහන් කර ඇත:

> “පිරිමි පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරු පාර්ලිමේන්තු කොරිඩෝවල එකතු වී සිටින නිසා ගමන් කිරීමටවත් ඉඩක් නැහැ. කාන්තාවන්ට ගරු කිරීමට හෝ ඔවුන්ට ඉඩ ලබා දීමට ඔවුන් කිසිදු උත්සාහයක් ගන්නේ නැහැ.”

> “පිරිමි පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරු සමාව නොගෙන ඔබව තල්ලු කරනවා. ඒක ඔවුන්ගේ පුරුෂ වරප්‍රසාදයයි. ඒක ‘මේක පිරිමින්ගේ අවකාශයක්; මේක අපේ අවකාශය. කාන්තාවනි, ඔබලා මෙතනින් ගමන් කරමින් සිටින අය පමණයි’ කියන බල ප්‍රදර්ශනයක්.”

ඉහළ බලයක් ඇති ආයතනික අවකාශවලට ප්‍රවේශය සෘජුවම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හරහාද බැහැර කිරීම සිදු වේ.

> “සාමාන්‍යයෙන් දෙන හේතුව තමයි කාන්තාවන්ට එවැනි වගකීම් කළමනාකරණය කරන්න හැකියාවක් නැහැ කියන එක. අපිව ඇතුළත් කළොත් අපි ඔවුන්ගෙන් ප්‍රශ්න කරනවා. ඔවුන් ඒකට බයයි. ඒ නිසා තමයි කාන්තාවන්ව මුදල් කමිටුවට ඇතුළත් කරන්නේ නැත්තේ.” – BC02

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ ආයතනික බලය ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ බැහැර කිරීම හරහා ක්‍රියාශීලීව ආරක්ෂා කරන බවයි. ආයතන යනු බලය බෙදා හරින සහ පවත්වාගෙන යන ස්ථාන බව න්‍යාය අවධාරණය කරයි. මෙම අවස්ථාවේදී, බැහැර කිරීම හුදෙක් කාන්තාවන්ට හැකියාවක් නොමැති බවට ඇති අදහස පිළිබඳ නොව, දැනට පවතින පිරිමි ප්‍රමුඛ බල ව්‍යුහවලට බාධා ඇති වීම වැළැක්වීම පිළිබඳවය. තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන්ට අභියෝග කිරීමට කාන්තාවන්ට ඇති හැකියාවම ඔවුන් බැහැර කිරීමට පදනමක් බවට පත්වේ.

මෙම ගතිකත්වය විධිමත් ආයතනවලට පමණක් සීමා නොවී, පුළුල් දේශපාලන සහ සමාජ අවකාශවලටද විහිදේ. ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන් කේන්ද්‍ර කරගත් ව්‍යාපාර පවා පිරිමි ප්‍රමුඛ ආයතනික පාලනය යටතේ ව්‍යුහගත වී ඇති බව (De Alwis 1998) පෙන්වා දෙයි. පිරිමි දේශපාලන ක්‍රියාකාරීන් “න්‍යාය පත්‍රය තීරණය කළ”, උත්සව සංවිධානය කළ සහ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන් පාලනය කළ අතර, ව්‍යාපාරයේ මධ්‍යස්ථානයේ සිටියද කාන්තාවන් අවකාශමය වශයෙන් පසෙකට තල්ලු කර තිබූ බව ඇය සඳහන් කරයි. ඔවුන් බොහෝවිට “වේදිකාවේ පාමුල අසුන් ගන්වා” සිටි අතර, පිරිමි දේශපාලනඥයන්ට සාපේක්ෂව කතා කිරීමට ලැබුණු කාලය සීමිත විය. මෙය පෙන්වා දෙන්නේ මෙවැනි බලය විධිමත් අධිකාරිය හරහා පමණක් නොව, දෘශ්‍යතාව, හඬ සහ න්‍යාය පත්‍ර සැකසීම පාලනය කිරීම හරහාද ක්‍රියාත්මක වන බවයි.

බැහැර කිරීම සහ පක්ෂපාතීභාවයට අමතරව, විශේෂයෙන් වගවීම දුර්වල සන්දර්භයන් තුළ, සූරාකෑමට ලක් කරන සහ බලහත්කාරී භාවිතයන් හරහාද ආයතන අසමානතාව නැවත නිෂ්පාදනය කරයි.

> “රජය හරහා වැඩක් නිසි ලෙස කරගන්න ඕන නම්, ලිංගික අල්ලසක් දුන්නොත් ඕනෑම වැඩක් කරගන්න පුළුවන්. ඒක තමයි ඇත්ත.” – PT01

> "උසස්වීම් සිදු වුණේ පුද්ගලයන්ගේ අදහස් අනුවයි. ඔවුන්ගේ ඉහළ නිලධාරීන් තමන්ට යම් 'යෝජනා' කළ බව කාන්තාවන් මට කියලා තියෙනවා." – PT05

> "කාන්තා ක්‍රිකට් කණ්ඩායමේ ක්‍රීඩිකාවන් කණ්ඩායමට ඇතුළත් කරගැනීම සඳහා ලිංගික අනුග්‍රහ ඉල්ලා සිටින ක්‍රමයක් තිබිලා තියෙනවා." – CL07

උසස්වීමක් සඳහා අවශ්‍ය විභාගයකදී තමන්ව අවධානමට ලක්විය හැකි තත්ත්වයකට ගෙන ඒම සඳහා හිතාමතාම අසමත් කළ බව විශ්වාස කළ සිදුවීමක් එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් (KD03) විස්තර කළාය. ඉන්පසු විභාග පරීක්ෂකවරයා ප්‍රශ්න පත්‍රය නැවත ලිවීමට තනිවම තම කාර්යාලයට පැමිණෙන ලෙස ඇයට දන්වා තිබූ අතර, එහිදී ඇය ඔහු සමඟ තනි කර තිබුණි. විභාගය නැවත ලියන කාලය පුරාම දැඩි අනාරක්ෂිත බවක් දැනුණු බවත්, අවධානයෙන් සහ බියෙන් සිටි බවත්, හැකි ඉක්මනින් කාමරයෙන් පිටවීම සඳහා ප්‍රශ්න පත්‍රය ඉතා ඉක්මනින් සම්පූර්ණ කළ බවත් ඇය සඳහන් කළාය.

මෙම ප්‍රකාශ පෙන්වා දෙන්නේ අවස්ථාවලට ප්‍රවේශය සූරාකෑම්කාරී ඉල්ලීම්වලට අවනත වීම මත රඳා පැවතිය හැකි බවයි. එය ආයතනගත දොරටු පාලනයක ආකාරයකි. Inter-Parliamentary Union (2025) වාර්තාවද ආයතනික පරිසරයන් තුළ ඉහළ මට්ටමේ ලිංගික හිංසනය සහ බලහත්කාරී ක්‍රියා වාර්තා කරමින්, කාන්තාවන්ගේ දේශපාලන සහභාගීත්වය "පාලනය කිරීමට, සීමා කිරීමට සහ වැළැක්වීමට" එවැනි භාවිතයන් යොදා ගන්නා බව සඳහන් කරයි.

අවසානයේදී, විශේෂයෙන් ආරක්ෂාව සහ නවාතැන් සම්බන්ධයෙන් පවතින සැපයුම්මය සහ යටිතල පහසුකම් බාධක හරහාද ආයතනික අසමානතාව නැවත නිෂ්පාදනය වේ. සංචාරය, රාත්‍රී සේවය හෝ ස්ථාන මාරුව අවශ්‍ය භූමිකාවලින් කාන්තාවන් බැහැර කිරීම සාධාරණීකරණය කිරීමට මෙම බාධක බොහෝවිට භාවිත කරයි.

"සමහර අවස්ථාවල කාන්තාවන්ට ඇතැම් භූමිකාවලට පිවිසීමට නොහැකි තත්ත්වයක් තියෙනවා. උදාහරණයක් ලෙස, විභාග සම්බන්ධ භූමිකාවලට පිරිමින් බඳවා ගැනීමට වැඩි කැමැත්තක් දක්වනවා. ඒකට ප්‍රධාන හේතුව කාන්තාවන්ට කාලය නොමැති වීම හෝ රාත්‍රී සේවයට කැපවිය නොහැකි බවයි. අපේම දෙපාර්තමේන්තුවේ වුණත් ඇතැම් තනතුරු සඳහා කාන්තාවන් බඳවා ගැනීමට සුළු අකමැත්තක් තියෙනවා. සාමාන්‍යයෙන් විභාග කටයුතු කරන අයට දවල් රෑ කියලා වෙනසක් නැහැ. ඔවුන්ට රාත්‍රියේ රැඳී සිටින්නත්, සම්බන්ධීකරණ මධ්‍යස්ථානවල නවාතැන් ගන්නත් සිදු වෙනවා. අපට, කාන්තාවන්ට, ආරක්ෂිත නවාතැන් ලබා දිය යුතුයි. මේ නිසා අපට ඇතැම් අත්දැකීම් ලබා ගන්න බැහැ. එවැනි අවස්ථාවල අපි ටිකක් පස්සට යනවා. එහෙම වුණාම සෑම අවස්ථාවක්ම සමානව ලැබෙන්නේ නැහැ." – GP02

පෞද්ගලික බැංකුවක සේවක ස්ථාන මාරු පිළිබඳ ආයතනික ප්‍රතිපත්ති සංවරණය මත පදනම් වූ වෘත්තීය ප්‍රගතියෙන් කාන්තාවන් අලක්ෂිතව බැහැර කරන ආකාරයට ව්‍යුහගත වී ඇති බව තවත් ප්‍රතිචාරකවරියක් විස්තර කළාය. මෙහිදී, තම උපන් නගරවලින් පිටතට ස්ථාන මාරු කරන සේවකයින්ට බැංකුව නවාතැන් ලබා දෙන නමුත්, මෙම පහසුකම බොහෝවිට පිරිමි සේවකයන්ට පමණක් සීමා වේ:

"සමහර ස්ථානවල නවාතැන් පහසුකම් තියෙනවා. ඒත් ඒවා ගැහැනු ළමයින්ට නෙවෙයි. ඒවා පිරිමි ළමයින්ට විතරයි." – CL01

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ ආයතනික යටිතල පහසුකම් පවා ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් විය හැකි බවයි. පිරිමින්ගේ සංචරණය මූලික කරගෙන සහාය පද්ධති සැලසුම් කර ඇති අතර, කාන්තාවන්ගෙන් විකල්ප සැලසුම් මත රඳා සිටීම හෝ එවැනි අවස්ථා සම්පූර්ණයෙන් අතහැර දැමීම බලාපොරොත්තු වේ. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, වෘත්තීය ප්‍රගතිය සහ නායකත්වය සඳහා බොහෝවිට අත්‍යවශ්‍ය වන භූගෝලීය සංචරණය අවශ්‍ය භූමිකාවලට ප්‍රවේශය ව්‍යුහාත්මකව අසමාන වේ.

මෙම උදාහරණ පෙන්වා දෙන්නේ ආයතනික සැලසුම් කාන්තාවන්ගේ අවශ්‍යතා සලකා බැලීමට අසමත් වන අතර, එමඟින් තීරණාත්මක වෘත්තීය අත්දැකීම් ලබා ගැනීමට ඔවුන්ට ඇති ප්‍රවේශය ප්‍රායෝගිකව සීමා කරන බවයි. සියලු දෙනා ඇතුළත් කිරීම සඳහා ව්‍යුහයන් අනුවර්තනය කරනවා වෙනුවට, ආයතන බොහෝවිට කාන්තාවන් සම්පූර්ණයෙන්ම බැහැර කරමින් ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි. ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය අවධාරණය කරන පරිදි, එවැනි ප්‍රතිඵල අහඹු ඒවා නොව, ඇතැම් කණ්ඩායම්වලට වරප්‍රසාද ලබා දෙන අතර අනෙක් අය සීමා කරන ආයතනික සැකසුම් ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය පිළිබිඹු කරයි.

සමස්තයක් ලෙස ගත් විට, මෙම සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව ආයතනික පද්ධති තුළ පද්ධතිමය වශයෙන් අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යන බවයි (Tan and DeFrank-Cole 2023). ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ බඳවා ගැනීමේ භාවිතයන්, අවිධිමත් බැහැර කිරීම, තීරණ ගැනීමේ අවකාශවලට සීමිත ප්‍රවේශය, බලහත්කාරී දොරටු පාලනය සහ යටිතල පහසුකම් නොසලකා හැරීම හරහා, කාන්තාවන්ට නායකත්වයට පිවිසීමට සහ එහි ඉදිරියට යාමට හැකි කොන්දේසි ආයතන විසින් හැඩගස්වනු ලැබේ. ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයකින්, මෙම රටා කාලය පුරා ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ බල සම්බන්ධතා පවත්වාගෙන යන විධිමත් නීති සහ අවිධිමත් සම්මත අතර අන්තර්ක්‍රියාව පිළිබිඹු කරයි (Utzeri 2019, 39). එබැවින්, නායකත්වයේ පවතින අසමානතා හුදෙක් පුද්ගල තේරීම් හෝ හැකියාවන්හි ප්‍රතිඵල නොවේ. ඒවා පිරිමින්ට පද්ධතිමය වාසි ලබා දෙන අතර කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වය සීමා කරන ආයතනික පද්ධති මගින් ව්‍යුහගත කර ඇත.

## 4.4 සමාජීය සහ සංස්කෘතික පාලනය

පෙර කොටස්වල සාකච්ඡා කළ ව්‍යුහාත්මක සහ ආයතනික බාධක, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ හැසිරීම් රටා සහ පුද්ගලික ජීවිතයට අදාළ සමාජ අපේක්ෂා කෙරෙහි බලපාන සමාජීය සහ සංස්කෘතික යාන්ත්‍රණ මගින් තවදුරටත් ශක්තිමත් වන බව පෙනේ (Mavin and Grandy 2016, 388). මෙම නියාමන රාමු අවිධිමත් වුවද බලවත් පාලන පද්ධති ලෙස ක්‍රියා කරන අතර, නායකත්ව භූමිකාවන්හි සිටින කාන්තාවන් පිළිබඳ සමාජ සංජානනයට මෙන්ම ඔවුන්ගෙන් අපේක්ෂා කරන හැසිරීම් රටාවටද

බලපායි. කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය ඔවුන්ගේ හැකියාව හෝ ප්‍රතිඵල මත පමණක් ඇගයීමට ලක් නොවන අතර, බොහෝවිට නිහතමානීභාවය, සදාචාරය සහ ගෞරවනීයභාවය පිළිබඳ සංස්කෘතිකව නිර්වචනය කළ අපේක්ෂා අනුවද විනිශ්චය කරනු ලැබේ (McCluney 2017, 31).

මෙම නියාමනයේ ප්‍රධාන මානයක් වන්නේ කාන්තාවන්ගේ ශරීර සහ ඇඳුම් පැළඳුම් පාලනය කිරීමයි. ඒ හරහා කාන්තාවන්ගේ සදාචාරය දෘශ්‍යමාන, මැනිය හැකි සහ බලාත්මක කළ හැකි දෙයක් බවට පත් කරනු ලැබේ. ශ්‍රී ලාංකික සන්දර්භය තුළ, මෙම ක්‍රියාවලිය ස්ත්‍රීත්වය පිළිබඳ ජාතිකවාදී ගොඩනැගීම් තුළ ඓතිහාසිකව මුල් බැස ඇත. (De Alwis 1996) පෙන්වා දෙන පරිදි, කාන්තාවන්ගේ සදාචාරය නියාමනය කිරීම සිංහල-බෞද්ධ පුනරුද ව්‍යාපෘතියේ මූලික අංගයක් විය. අනගාරික ධර්මපාල වැනි චරිත කාන්තා ශරීරය සහ පතිවත සෘජුවම එකිනෙකට සම්බන්ධ කළහ. සිය ලේඛනවලදී, කාන්තාවන්ගේ “නිහතමානීභාවය, පතිවත සහ සුවිශේෂී ‘සිංහලත්වය’” පිළිබඳ සංකේතයක් ලෙස සාරිය ඇඳිය යුතු බව ධර්මපාල ප්‍රකාශ කළේය. කාන්තාවකගේ “කළු පාද” සම්පූර්ණයෙන්ම ආවරණය කළ යුතු බවත්, හැට්ටය මගින් පියයුරු, උදරයේ මැද කොටස, නාභිය සහ පිට ආවරණය කළ යුතු බවත් ඇතුළුව, ශරීරය ආවරණය කළ යුතු ආකාරය ඔහු සවිස්තරව නියම කළේය. මෙම අර්ථකථනය තුළ, කාන්තා ශරීරය සදාචාරමය විනය ප්‍රකාශ කරන නියාමනය කළ පෘෂ්ඨයක් බවට පත් විය.

වඩාත් පුළුල් ලෙස, විශේෂයෙන් සාරිය ඇඳීම හරහා කාන්තා ශරීරය “ජාතිකවාදී ප්‍රතිරෝධයේ වඩාත් දෘශ්‍යමාන සංකේතවලින් එකක්” ලෙස ගොඩනැගුණු බව (De Alwis 1996) තර්ක කරයි. මෙම ගොඩනැගීම (Jayawardana 1986) විසින් තවදුරටත් තහවුරු කරනු ලබයි. ඇය ලිංගික නිදහස ඇති තැනැත්තියක් ලෙස නිරූපණය කරන “බටහිර කාන්තාව” සහ යටහත්භාවය, පතිවත සහ සංයමය නිරූපණය කිරීමට අපේක්ෂා කරන ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාව අතර වෙනස පෙන්වා දෙයි. ඓතිහාසිකව මුල් බැසගත් මෙම සංස්කෘතික සංකේත අද දිනද සමාජ අපේක්ෂා හැඩගස්වයි. ඒ අනුව කාන්තාවන්ගේ පෙනුම හුදෙක් සෞන්දර්යාත්මක දෙයක් නොව, ඔවුන්ගේ සදාචාරමය නීත්‍යානුකූලභාවයේ සලකුණක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. පොදු අධිකාරිය සහ නායකත්වය සඳහා ඔවුන් සුදුසුද යන්නද එයට සාපේක්ෂව විනිශ්චය කරනු ලැබේ.

මෙම ශරීරමය නියාමනය ඓතිහාසික දෙයකට පමණක් සීමා නොවන අතර, කාන්තාවන් පොදු සහ වෘත්තීය අවකාශ හරහා සංචරණය කරන ආකාරය අදටත් හැඩගස්වයි. විශ්‍රාමික අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ නායිකාවක් සහ කතෝලික කන්‍යා සොහොයුරියක් වූ එක් ප්‍රතිචාරකවරියක්, කාන්තාවක් ලෙස සහ ආගමික ඇඳුමෙන් සැරසී බයිසිකලයක් පැදීමට ගත් තීරණය දැඩි විමර්ශනයට සහ සාමූහික නියාමනයට ලක් වූ ආකාරය මෙසේ විස්තර කළාය:

> “මම ඒ කාලයේ උගන්වපු පාසලට බයිසිකලයෙන් යනවා. මම නායකත්ව භූමිකාවකත් හිටියා. ඇත්තටම, ඒ ප්‍රදේශයේ බයිසිකලයක්

පදින්න පටන්ගත් පළමු කාන්තාව මම වෙන්න ඇති. ඒකෙන් ගොඩක් ප්‍රශ්න ඇති වුණා. මම කනායා සොහොයුරියන් සාමාන්‍යයෙන් අඳින ඇඳුම ඇඳගෙන හිටියා. බයිසිකලය පදිනකොට සමහර වෙලාවට සුළඟට ඒක ඉහළට යනවා... ඒක හේතුවක් කරගෙන ගමේ මිනිස්සු මට විරුද්ධව පෙත්සම් දෙකක් තුනක් පියතුමාට යවලා තිබුණා. මම ඇහුවා, 'අපේ කකුල් පේන එක නිසා මේ මිනිස්සුන්ට තියෙන ප්‍රශ්නය මොකක්ද?' කියලා... දිග ඇඳුමක් ඇඳගෙන බයිසිකලය පදින්න බැහැ කියලා මම කිව්වා. මගේ බයිසිකලය පැඩල් කරන එකක් නිසා ඒක හරිම අමාරු වෙනවා. අන්තිමේදී අනෙක් සහෝදරියන් එක්ක කතා කරලා මට ස්කූටරයක් හොයාගන්න පුළුවන් වුණා. ඒ වගේ ප්‍රශ්න තිබුණා; ඒවා අභියෝග වුණා." – PT05

මෙම ප්‍රකාශය පෙන්වා දෙන්නේ කාන්තාවන්ගේ ශරීර නිහතමානීභාවය පිළිබඳ සංකල්පමය සම්මත හරහා පමණක් නොව, සෘජු නිරීක්ෂණය සහ සාමූහික බලාත්මක කිරීම හරහාද පාලනය කරනු ලබන බවයි. ප්‍රායෝගික සංචරණ අවශ්‍යතාවක් වූ බයිසිකලයක් පැදීම මතභේදාත්මක වූයේ, කාන්තාවකගේ ශරීරය පොදු අවකාශයකදී පෙනී සිටිය යුතු සහ සීමා කර තැබිය යුතු ආකාරය පිළිබඳ අපේක්ෂා එය කඩාකප්පල් කළ බැවිනි. පෙත්සම් ඉදිරිපත් කිරීමෙන් පෙනී යන්නේ මෙවැනි සම්මත හුදෙක් නිෂ්ක්‍රියව පිළිගත් අදහස් නොව, ප්‍රජාවන් සහ ආයතන දෙකම විසින් සක්‍රීයව බලාත්මක කරන ඒවා බවයි.

වැදගත් ලෙස, මෙම උදාහරණය සංචරණයම ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ දෙයක් බවට පත්වන ආකාරයද පෙන්වා දෙයි. ප්‍රතිචාරකවරියට සිය නායකත්ව භූමිකාව ඉටු කිරීමට ඇති හැකියාව, ඇඳුම, ශරීරය නිරාවරණය වීම සහ ගෞරවනීයභාවය පිළිබඳ අපේක්ෂා මගින් මැදිහත් විය. එමගින් පොදු අවකාශයේ ශාරීරික සංචරණය සදාචාරමය විමර්ශනයට යටත් වන ආකාරය පැහැදිලි වේ. මේ අර්ථයෙන්, ඇඳුම් පැළඳුම් නියාමනය පෙනුම ඉක්මවා ගොස්, කාන්තාවන්ට නායකත්ව අවකාශවලට ප්‍රවේශ වීමට, ඒවා තුළ සිටීමට සහ ඒවා අතර සංචරණය කිරීමට ඇති කොන්දේසිද හැඩගස්වයි.

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් කළ අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ තවත් නායිකාවක් සමාන අත්දැකීමක් මෙසේ විස්තර කළාය:

"මගේ අත්දැකීම අනුව, මම අඳින ආකාරය නිසා මට හිරිහැර සිදු වී තිබෙනවා. සාරියක් සමඟ අත් නැති ජැකට් එකක් ඇඳීම ගැන පවා මගේ ජ්‍යෙෂ්ඨ සගයන් අදහස් පළ කළා. ඒ වගේම ඔවුන් ලිංගික අර්ථයක් ඇති වචන භාවිත කරනවා. 'ඔයා සෙක්සි වගේ පේනවා' සහ ඒ වගේ ප්‍රකාශ කරනවා." – CL03

මෙවැනි ප්‍රකාශ අහඹු අදහස් නොව, අවධානය හැකියාවෙන් පෙනුම වෙත මාරු කිරීම හරහා වෘත්තීය අධිකාරිය දුර්වල කරන ක්‍රමයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. දේශපාලන

ආයතනවලද මෙවැනි රටා ලේඛනගත කර ඇත. එහිදී විධිමත් කටයුතු අතරතුර කාන්තාවන්ගේ ඇඳුම් සහ ශාරීරික පෙනුම පිළිබඳ ප්‍රකාශවලට ඔවුන් ලක් වන බව වාර්තා කර ඇත. එක් පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියක් සඳහන් කළ පරිදි, "මම වාර්ෂික අයවැය පිළිබඳ සාකච්ඡා කරන අතරතුර පිරිමි පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරු මට 'රූ රැජිනක්' කියලා කිව්වා" (Inter-Parliamentary Union 2025). මෙවැනි භාවිතයන් මගින් කාන්තාවන් තීරණ ගන්නන් ලෙස නොව, ලිංගිකකරණය කළ හෝ සෞන්දර්යාත්මක දෘෂ්ටිකෝණයකින් නිරූපණය කරමින්, නායකත්වය තුළ ඔවුන්ගේ පැවැත්මේ නීත්‍යානුකූලභාවය දුර්වල කරයි.

පෙනුමට අමතරව, නායකත්වයේදී කාන්තාවන්ගේ හැසිරීමද ගෞරවනීයභාවය සහ සංයමය පිළිබඳ අපේක්ෂා මගින් දැඩිව නිරීක්ෂණය කර සීමා කරනු ලැබේ. තමන්ගේ ස්ථාවරය දැඩිව ප්‍රකාශ කරන හෝ අපේක්ෂිත සම්මතවලින් බැහැර වන කාන්තාවන්ට තම කීර්තියට හානි සිදුවීමේ අවදානම පවතී.

> "කාන්තාවන්ට පිරිමින් කරන දේ කළ නොහැකියි කියන ආකල්පයක් හෝ අදහසක් සමාජයේ තියෙනවා... සමහර අවස්ථාවල කාන්තාවන්ට පස්සට වෙලා ඉන්න සිදු වෙනවා. අපි ඕනෑවට වඩා ඉදිරියට ගියොත් හෝ සීමාව ඉක්මවා ගියොත්, ඒක අපේ චරිතයට නරක ලකුණක් ඇති කරන්න පුළුවන්." – GP03

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය අධිකාරිය සහ සමාජ පිළිගැනීම අතර ඉතා සීමිත මායිමක් තුළ ගමන් කිරීමේ අවශ්‍යතාව මගින් කොන්දේසිගත වන බවයි. පිරිමින්ගේ නායකත්ව ශක්තියක් ලෙස බොහෝවිට සලකන දැඩි ස්ථාවරභාවය, කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන් සදාචාරමය සීමාවක් උල්ලංඝනය කිරීමක් ලෙස නැවත අර්ථකථනය කළ හැකිය. (Satkunanathan 2020) සඳහන් කරන පරිදි, ස්ථාපිත සම්මතවලට අභියෝග කරන කාන්තාවන් "නරක සදාචාරයක් ඇති" හෝ "ඕනෑවට වඩා බටහිරකරණය වූ" අය ලෙස නිතර ලේබල් කරනු ලැබේ. මෙයින් පෙනී යන්නේ විරෝධය පාලනය කිරීමට සංස්කෘතික කථානායකයන් යොදා ගන්නා ආකාරයයි.

විශේෂයෙන් වැදගත් පාලන යාන්ත්‍රණයක් වන්නේ **චරිත ඝාතනයයි**. එය නායකත්වයේ සිටින කාන්තාවන් නිහඬ කිරීමට හෝ ඔවුන්ගේ සහභාගීත්වය සම්පූර්ණයෙන්ම අධෛර්යමත් කිරීමට භාවිත කරන මෙවලමක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. විශේෂයෙන් දෘශ්‍යමාන හෝ දේශපාලන භූමිකාවන්හි සිටින කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන්, එය අතිශයින් පුද්ගලික සහ ප්‍රසිද්ධ ස්වරූපයක් ගත හැකිය.

> "මගේ නම භාවිත කරලා, මම මුස්ලිම් පල්ලියක් හදන්න යනවා කියලා හැමෝටම පණිවිඩ යවලා තිබුණා... මම වගේ මුස්ලිම් කාන්තාවකට ඡන්දය දෙන්න එපා කියලා ඔවුන්ට කියලා තිබුණා... මම සියයට 10ක කොමිස් මුදලක් ගන්නවා කියලා අදහස් කරන මගේ කාටූනයක් පවා පළ කරලා තිබුණා." – KD05

මෙවැනි ප්‍රහාර ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූවා පමණක් නොව, වාර්ගිකත්වය සහ ආගම සමඟද අන්තර්ඡේදනය වී ඒවායේ බලපෑම තවදුරටත් වැඩි කළ හැකිය. කාන්තාවකගේ සදාචාරය, අවංකභාවය හෝ අනන්‍යතාව ඉලක්ක කිරීම මගින්, මෙවැනි කථානායකයන් ඇයගේ අධිකාරිය නීත්‍යානුකූල නොවන බවට පත් කිරීමටත් මහජන විශ්වාසය දුර්වල කිරීමටත් උත්සාහ කරයි. මාධ්‍ය සහ වෘත්තීය අවකාශවලද සමාන ගතිකත්වයන් දක්නට ලැබේ. (Senanayake 2022) විසින් මාධ්‍යවේදිනී අයිෂා නසීම් උපුටා දක්වන පරිදි, “ඕනෑවට වඩා ශබ්ද නගන හෝ කැරලිකාරී” කාන්තාවන් නරක ලෙස ලේබල් කර වෘත්තීය අවස්ථාවලින් බැහැර කිරීමේ අවදානමට ලක් වේ.

කාන්තාවන්ගේ පුද්ගලික ජීවිත නියාමනය කිරීම මගින්ද මෙම සීමා තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි. විශේෂයෙන් විවාහක තත්ත්වය විමර්ශනය සහ විනිශ්චය සඳහා පදනමක් බවට පත්වන අතර, නායකත්ව භූමිකාවන්හි කාන්තාවන් පිළිබඳ ඇති සංජානනයටද එය බලපායි.

> “කාන්තාවක් දික්කසාද වෙලා නම්, මිනිස්සු බොහෝවිට කාන්තාවටම දොස් කියනවා… මගේ සැමියාත් මට විරුද්ධව අසත්‍ය චෝදනා පැතිරුවා. ඒ චෝදනා ඇතුළත් ලිපි මගේ සගයන්ටත්, මගේ ප්‍රධාන කාර්යාලයටත් යවලා තිබුණා.” – JN01

මෙය (Inter-Parliamentary Union 2025) අධ්‍යයනය මගින් හඳුනාගත් වඩාත් පුළුල් සහ පැහැදිලි රටාවක් පිළිබිඹු කරයි. එහිදී ආයතනික පරිසරයන් තුළ පාලනය සහ අපකීර්තිය සඳහා මෙවලමක් ලෙස විවාහක තත්ත්වය සක්‍රියව භාවිත කරයි. කාන්තාවන්ගේ පුද්ගලික ජීවිත පුද්ගලික කරුණක් ලෙස නොසලකා, ඔවුන්ගේ වෘත්තීය නීත්‍යානුකූලභාවය සහ අධිකාරිය දුර්වල කිරීමට යොදා ගන්නා බව ඔවුන් වාර්තා කර ඇත (Inter-Parliamentary Union 2025). එක් පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියක් සඳහන් කළ පරිදි, “සගයන් සහ නාඳුනන පුද්ගලයන් මට අපහාසාත්මක වචන භාවිත කරලා, මගේ දික්කසාදය මට පහර දෙන්න ආයුධයක් විදියට යොදාගෙන තියෙනවා” (Inter-Parliamentary Union 2025).

මෙවැනි සන්දර්භයන් තුළ, වෘත්තීය ස්ථාවරභාවය සදාචාරමය විනිශ්චයක් ලෙස සෘජුවම නැවත අර්ථකථනය කරයි: “රැස්වීමකදී මම ඕනෑවට වඩා අධිෂ්ඨානශීලී සහ දැඩි ලෙස පෙනෙන විට මට නරක අදහස් ලැබෙනවා. ඔයා දික්කසාද වෙලා නම් අපහාස ලැබෙනවා” (Inter-Parliamentary Union 2025). අවිවාහක හෝ තනිකඩව සිටීමද පිළිගත හැකි ස්ත්‍රීත්වයෙන් බැහැර වීමක් ලෙස ගොඩනගන බව වාර්තාව තවදුරටත් පෙන්වා දෙයි. එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් සඳහන් කළ පරිදි, “තනිකඩ කාන්තාවක් වීම විවේචනයට ලක් වෙනවා, විශේෂයෙන් දේශපාලනයේදී. මගේ වෘත්තීය ජීවිතයේ ආරම්භයේදී ඒක මාව අවදානමට ලක් කළා” (Inter-Parliamentary Union 2025).

මෙවැනි කථානායකයන් සමඟ පැහැදිලි ලිංගිකකරණය කළ උපකල්පනද බොහෝවිට සම්බන්ධ වේ. ඒ අනුව අවිවාහක කාන්තාවන් "ලිංගිකව ලබාගත හැකි" අය ලෙස හෝ විවාහය සහ ප්‍රජනනය වැනි අපේක්ෂිත සමාජ භූමිකා ඉටු කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කරන අය ලෙස නිරූපණය කරයි (Inter-Parliamentary Union 2025). මේ ආකාරයෙන්, විවාහක තත්ත්වය හුදෙක් පුද්ගලික ලක්ෂණයක් ලෙස නොව, නායකත්වයේ කාන්තාවන්ගේ විශ්වසනීයභාවය, ගෞරවනීයභාවය සහ නීත්‍යානුකූලභාවය ඇගයීමට හා අභියෝගයට ලක් කිරීමට භාවිත කරන සදාචාරමය සහ දේශපාලනික ප්‍රවර්ගයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි.

අනන්‍යතාව සහ අයත්භාවය පිළිබඳ ස්ත්‍රී-පුරුෂ අපේක්ෂා තවදුරටත් ශක්තිමත් කරන දෛනික අන්තර්ක්‍රියා තුළද මෙම ගතිකත්වයන් අන්තර්ගත වී ඇත:

> "සාමාන්‍යයෙන් කවුරුත් පිරිමියෙකුගෙන් ඔහුගේ බිරිඳ කොහෙද කියලා අහන්නේ නැහැ... ඒත් මම තැන්වලට ගියාම මිනිස්සු මගෙන් මගේ සැමියා කොහෙද කියලා අහනවා... ඔයාගේ සැමියා ගැන අහලා, ඔයාගේ චරිතය සහ ඔයා 'නිසි' කාන්තාවක්ද කියලා විනිශ්චය කරන්න ඔවුන් උත්සාහ කරනවා." – JN01

මෙහිදී කාන්තාවකගේ නීත්‍යානුකූලභාවය ඇයගේ භූමිකාව තුළ ස්වභාවිකව පවතින දෙයක් ලෙස නොව, පිරිමියෙකු සමඟ ඇති සම්බන්ධතාව මත රඳා පවතින දෙයක් ලෙස සලකනු ලැබේ. විවාහක තත්ත්වය පිළිබඳ ප්‍රශ්න සමාජ නිරීක්ෂණයේ වක්‍ර යාන්ත්‍රණ ලෙස ක්‍රියා කරන අතර, කාන්තාවන්ගේ අනන්‍යතාව සහ ඒ අනුව ඔවුන්ගේ අධිකාරිය ගෘහස්ථ භූමිකාවන් තුළ මුල් බැස තිබිය යුතු බවට ඇති අපේක්ෂාව තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි.

සමස්තයක් ලෙස ගත් විට, මෙම සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාවයේ පුළුල් පද්ධතිය තුළ සමාජීය සහ සංස්කෘතික පාලනය තීරණාත්මක බලාත්මක කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් ලෙස ක්‍රියා කරන බවයි. ආයතනික බාධක නායකත්වයට ප්‍රවේශය සීමා කළ හැකි අතර, සංස්කෘතික සම්මත මගින් කාන්තාවන් එම භූමිකාවන් තුළ හැසිරිය යුතු ආකාරය නියාමනය කරමින්, අපේක්ෂිත ප්‍රමිතීන්ගෙන් බැහැර වන අයට දඬුවම් කරයි. ඇඳුම් පැළඳුම්, හැසිරීම සහ පුද්ගලික ජීවිතය පාලනය කිරීම හරහා, කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය අධිකාරියට වඩා ගෞරවනීයභාවයට ප්‍රමුඛත්වය දෙන රාමුවක් තුළ අඛණ්ඩව සාකච්ඡාවට සහ විනිශ්චයට ලක් වේ.

මේ අර්ථයෙන්, කාන්තාවන් සඳහා නායකත්වය යනු බල තනතුරක් ලබා ගැනීම පමණක් නොව, එම බලය ක්‍රියාත්මක කළ හැකි ආකාරය හැඩගස්වන සංකීර්ණ සමාජ අපේක්ෂා පරාමිතීන් අතරින් ගමන් කිරීමකි. මෙම අවිධිමත් පාලන යාන්ත්‍රණ ව්‍යුහාත්මක සහ ආයතනික බාධක සමඟ එක්ව ස්ත්‍රී-පුරුෂ ධුරාවලි පවත්වාගෙන යයි. එමගින් කාන්තාවන් නායකත්වයට පිවිසුණද, ඔවුන්ගේ අධිකාරිය කොන්දේසි සහිත සහ නිරන්තරයෙන් අභියෝගයට ලක්වන තත්ත්වයක පවතින බව සහතික කරයි.

# 5 වන පරිච්ඡේදය

# ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ ආකාර සහ අත්දැකීම්

## 5.1 වාචික හිරිහැර සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ භාෂාව

නායකත්ව අවකාශ තුළ, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය බොහෝවිට භාෂාව හරහා ක්‍රියාත්මක වේ. වාචික හිරිහැර, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ විහිළු, ප්‍රසිද්ධියේ අපහාස කිරීම සහ පහත් කොට කතා කිරීම හුදෙක් තනි පුද්ගලයන් අතර සිදුවන හුදකලා සිදුවීම් නොවේ. ඒවා කාන්තාවන්ගේ අධිකාරිය ප්‍රශ්න කිරීමට, ඔවුන්ගේ කථනය බාධා කිරීමට සහ ඔවුන් පාලනය කිරීමට භාවිත වන යාන්ත්‍රණ ලෙස ක්‍රියා කරයි (Hobgood et al. 2024; Just and Muhr 2021, 535). වෘත්තීය සහ පොදු අවකාශවලදී, නායකත්වය තුළ කාන්තාවන්ගේ පැවැත්ම තවමත් කොන්දේසි සහිත බවත්, අධිකාරියෙන් යුතුව කතා කිරීම ඔවුන්ට විහිළු, ලිංගිකකරණය හෝ චරිත ප්‍රහාර ආරාධනා කළ හැකි බවත් මතක් කර දෙන මෙවලමක් ලෙස භාෂාව ක්‍රියා කරයි.

කාන්තාවන් බුද්ධිමය වශයෙන් පහත් හෝ පොදු වගකීම් සඳහා නුසුදුසු අය ලෙස නිරූපණය කරන අපහාසාත්මක සංස්කෘතික කියමන් භාවිත කිරීම තුළ මෙය විශේෂයෙන් පැහැදිලි වේ (Benattabou 2020, 21; Bishwakarma 2020, 110).

> "එයාලා කියනවා… 'ගැහැනුන්ගේ මොළය හැන්දේ මිටේ දිග තරම් විතරයි' කියලා. ගැහැනුන්ට වැඩ කරන්න බැහැ කියලා එවැනි මෝඩ දේවල් ප්‍රසිද්ධියේ කියනවා."
> – PT04

මෙවැනි භාෂාව කාන්තාවන්ට නායකත්වය ලබා දීමේ හැකියාව සංස්කෘතිකව මුල් බැසගත් අපහාසයකට යටත් කරයි. එමගින් කාන්තාවන් බැහැර කිරීම වෙනස්කම්

කිරීමක් ලෙස නොව, සමාජ සම්මතයක් ලෙස නිරූපණය කරයි. වෘත්තීය අවකාශවලද මෙවැනිම පහත් කිරීමේ ආකාර වාර්තා වී ඇති අතර, කාන්තාවන්ගේ දක්ෂතාව කුසලතා මත ඇගයීම වෙනුවට ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ සම්මත රූප හරහා ප්‍රතික්ෂේප කර ඇත.

> "මාව දිරිමත් කරනවා වෙනුවට, මම ගෘහ විද්‍යා ගුරුවරියක් නිසා හැමෝටම උයලා දීලා ඔවුන්ව සතුටු කරලා ඇති කියලා සමහරු අධෛර්යමත් කරන අදහස් කිව්වා."
> – TR02

මෙහිදී ප්‍රතිචාරකවරියගේ වෘත්තීය සාර්ථකත්වය ගෘහස්ථ ස්ත්‍රීත්වයට සම්බන්ධ කිරීම හරහා සුළු කොට සලකනු ලැබේ. ඇයගේ දක්ෂතාව පිළිගැනීම වෙනුවට, ඇයගේ ජයග්‍රහණය කාන්තාවන් ආහාර පිසීම සහ රැකවරණය සැපයීමේ අය ලෙස සලකන ස්ත්‍රී-පුරුෂ සම්මතයක් තුළට නැවත ස්ථානගත කරයි. මෙය පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ භාෂාව කාන්තාවන්ගේ වෘත්තීය ජයග්‍රහණ "නිසි" ස්ත්‍රී භූමිකාවන් පිළිබඳ සාක්ෂි බවට පරිවර්තනය කරමින්, නායිකාවන් ලෙස ඔවුන්ගේ අධිකාරිය දුර්වල කරන ආකාරයයි.

රැස්වීම් සහ සාකච්ඡා අතරතුර කාන්තාවන් නිහඬ කිරීමට ගන්නා වඩාත් සෘජු උත්සාහයන් තුළද වාචික හිරිහැර පෙනී යයි. පිරිමින් විහිළු කිරීම, ද්විත්ව අර්ථ සහිත විහිළු, සිනාසීම හෝ හඬ උස් කිරීම භාවිත කරමින් කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වයට බාධා කරන ආකාරය ප්‍රතිචාරකවරියන් කිහිප දෙනෙකු විස්තර කළහ.

> "වැඩ සාකච්ඡාවකදී කාන්තාවක් කතා කිරීම නවත්වන්න පිරිමින්ට ඕන නම්, කාන්තාවන්ට ඒවාට සම්බන්ධ වෙන්න බැහැ කියලා දන්න නිසා ඔවුන් ද්විත්ව අර්ථ ඇති විහිළු කරනවා."
> – CL05

මෙම වාචික හිරිහැර ආකාරය කාන්තාවන් අපහසු තත්ත්වයකට පත් කරයි. ප්‍රතිචාර දැක්වීමෙන් තවදුරටත් ලිංගිකකරණයට ලක් වීමේ හෝ “ගෞරවනීයභාවය” අහිමි වීමේ අවදානමක් ඇති අතර, නිහඬව සිටීමෙන් බාධාව සාර්ථක වේ. එබැවින් එහි බලපෑම විනයගත කිරීමකි. එය කාන්තාවන්ට අපහාස කිරීම පමණක් නොව, වෘත්තීය සංවාදවලට ඔවුන් සහභාගී විය හැකි කොන්දේසිද සීමා කරයි.

පිරිමි සගයන් විසින් කාන්තාවන්ට හඬ නගා කතා කිරීමෙන් ඔවුන් නිහඬ කරන අත්දැකීම්, ආසියා-පැසිෆික් පාර්ලිමේන්තුවල ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ වෙනස්කම් සහ හිරිහැර පිළිබඳ (Inter-Parliamentary Union 2025) සොයාගැනීම් සමඟ ගැළපේ. එම සොයාගැනීම් ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ බිය ගැන්වීම් ඉස්මතු කරයි. එක් කාන්තා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියක්, තමන් පැහැදිලිවම ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ බිය ගැන්වීමක් ලෙස අවබෝධ කරගත් ආකාරයෙන් පිරිමි සගයෙකු තමන්ට හඬ නගා කතා කළ අත්දැකීම මෙසේ විස්තර කළාය:

> “මම නව පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරුන්ගෙන් එක් අයෙක් සහ අමාත්‍ය කණ්ඩායමේ එකම කාන්තාව වුණා. මට වඩා වයසින් අඩු පිරිමි සගයෙක් මාව කතා කිරීමෙන් නවත්වන්න මට හඬ නගලා බිය ගැන්වුවා. ඒක ඉතා ප්‍රචණ්ඩකාරී වුණා, ඒ වගේම පැහැදිලිවම ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය නිසා සිදු වූ දෙයක්. මම ගොඩක් බය වුණා, ඒත් කාමරයේ කිසිම කෙනෙක් ප්‍රතිචාර දැක්වුවේ නැහැ. පසුව ඔහු ලැජ්ජාවට පත් වෙලා හැමෝම ඉදිරියේ සමාව ඉල්ලුවා. ඒත් ඒ අත්දැකීම මට දැඩි කම්පනයක් ඇති කළා.”
> – IPU, 2025, p. 7

මෙම ප්‍රකාශයේ වැදගත්කම හඬ නගා කතා කිරීම තුළ පමණක් නොව, එය වටා පැවති ආයතනික නිශ්ශබ්දතාව තුළද පවතී. කාමරයේ කිසිවෙකු ප්‍රතිචාර නොදැක්වීමෙන් පෙනී යන්නේ, විශේෂයෙන් කාන්තාවන් ඉලක්ක කරගත් විට, නායකත්ව අවකාශ තුළ වාචික බිය ගැන්වීම් සාමාන්‍යකරණය විය හැකි බවයි. එම වාර්තාවම, දැඩි වාචික

ආධිපත්‍යය හරහා රැස්වීම් තුළ කාන්තාවන්ගේ අදහස් දුර්වල කරන ආකාරයද වාර්තා කරයි:

> “ඔබ කමිටුවකට හෝ සම්පූර්ණ රැස්වීමකට පැමිණෙන විට, ඔබව පිළිගන්නා බවක් දැනෙන්නේ නැහැ. පිරිමි පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරු කාන්තාවන්ගේ අදහස් අවතක්සේරු කරනවා. ඔබේ හඬ අසන්නට සලස්වන්න ඔබට හඬ නගා සහ ආක්‍රමණශීලීව කතා කරන්න සිදු වෙනවා. ඔවුන් හැමවිටම ඔබව තර්ජනයක් ලෙස බලනවා වගේ, ඔබ ඔවුන්ගේ බලය සහ තීරණ ගැනීමේ අධිකාරිය උදුරා ගන්න යනවා වගේ... මම ශක්තිමත් තර්ක ඉදිරිපත් කරන විට, මගේ පිරිමි සගයන් තමන්ගේ අධිකාරිය පෙන්වීමට බොහෝවිට තවත් හඬ උස් කරනවා.”
> – IPU, 2025, pp. 7, 11

මෙය මෙම අධ්‍යයනය සඳහා සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් කළ කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම් සමඟ ඉතා සමීපව ගැළපේ. විධිමත් අවකාශවල කතා කිරීම බොහෝවිට සාමූහික විරෝධය ඇති කරයි. දැඩිව කතා කරන කාන්තාවන් ඉන්පසු ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ චරිත විනිශ්චයට ලක්වන ආකාරය උසස් අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ එක් නායිකාවක් මෙසේ විස්තර කළාය:

> “පීය මණ්ඩල රැස්වීමකදී මම යම් කරුණක් මතු කළොත්, ඒක ඔවුන්ට කිසිම සම්බන්ධයක් නැති වුණත් කවුරුහරි ඒකට විරුද්ධ වෙනවා. අනෙක් අයත් ඉක්මනින් එකතු වෙනවා. මේ වගේ තත්ත්වයකදී පිරිමියෙකුට නිදහසේ හඬ උස් කරන්න පුළුවන්, ඒත් කාන්තාවන් ලෙස අපට ඒක කරන්න බැහැ. අපි දැඩිව කතා කළොත්, ගෙදරත් අපි හැසිරෙන්නේ මෙහෙමයි කියලා මිනිස්සු ඕපාදූප කියන්න පටන් ගන්නවා. ඒක චරිත ඝාතනයක ආකාරයක් බවට පත් වෙනවා.”
> – JN02

මෙම ප්‍රකාශය පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ භාෂාව සහ සමාජ විනිශ්චය එකට ක්‍රියා කරන ආකාරයයි. ගැටලුව කාන්තාවන්ගේ කථනයට බාධා කිරීම හෝ ඔවුන්ට විරුද්ධ වීම පමණක් නොවේ. කාන්තාවන්ගේ වෘත්තීය කථනය ඔවුන්ගේ පුද්ගලික චරිතය පිළිබඳ විවේචනයක් බවට පරිවර්තනය කරනු ලැබේ. පිරිමියෙකු හඬ උස් කරන විට, එය විශ්වාසය හෝ අධිකාරිය ලෙස සලකනු ලැබිය හැකිය. කාන්තාවක් එසේ කරන විට, එය ඇයගේ පුද්ගලික හෝ ගෘහස්ථ ජීවිතයේ අසංවිධානාත්මකභාවය පිළිබඳ සාක්ෂියක් ලෙස නැවත අර්ථකථනය කළ හැකිය. මෙය කාන්තාවන්ට ස්වයං-වාරණයකට යාමට පීඩනයක් ඇති කරයි. ඔවුන්ට තමන් කියන්නේ කුමක්ද යන්න පමණක් නොව, තමන්ගේ කථනය සදාචාරමය වශයෙන් අර්ථකථනය කරන්නේ කෙසේද යන්නද ගණනය කිරීමට සිදු වේ.

දේශපාලනයේ නිරත කාන්තාවන්ද විධිමත් අවකාශවලදී තමන්ට සිනාසීම හෝ තම අදහස් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම පිළිබඳ සමාන රටා වාර්තා කළහ.

> "බොහෝ පිරිමි සාමාජිකයන් අපි කියන දේට ගරු කරන්නේ නැහැ. සමහර වෙලාවට අපි කතා කරන විට ඔවුන් සිනාසෙනවා... කණ්ඩායම් නායකයා රැස්වීමේදී [මගේ යෝජනාව] කියවන්න පටන් ගත්තම, පිරිමි සාමාජිකයන් සිනාසුණා."
> – JN04

මෙවැනි සිනාසීම මධ්‍යස්ථ දෙයක් නොවේ. නායකත්ව අවකාශවලදී, කාන්තාවන්ගේ අදහස් සලකා බැලීමටත් පෙර ඔවුන්ගේ විශ්වසනීයභාවය අඩු කිරීමට ප්‍රසිද්ධියේ විහිළුවට ලක් කිරීම භාවිත වේ (Medina 2020). එය කාන්තාවන්ගේ දායකත්වයන් බැරෑරුම් නොවන බවට සලකුණු කරමින්, ඒවාට අර්ථවත් ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වීමට අවශ්‍ය නොවන බව අනෙක් අයට සංඥා කරයි.

විශේෂයෙන් කාන්තාවන්ගේ ශරීර සහ ඇඳුම් වෘත්තීය අදහස් දැක්වීම්වලට ඇතුළත් කරන විට, වාචික හිරිහැර ලිංගිකකරණය වූ ආකාරද ගනී. අපේක්ෂිත ඇඳුම් රටාවෙන්

සුළු වෙනසක් පවා සගයන්ගේ ලිංගිකකරණය කළ ඕපාදූපවලට ලක් වූ ආකාරය උසස් අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ එක් නායිකාවක් මෙසේ විස්තර කළාය:

> "පීඨ සාමාජිකයන් ලෙස අපි කොහොම අඳින්න ඕනද කියලා අපට දැඩි නියෝගයක් නැහැ. ශිෂ්‍යයන්ටත් තමන් කැමති දේ අඳින්න පුළුවන්. මිනිසුන් අඳින ඇඳුම් ඔවුන්ගේ නිදහසක් නිසා, ඒවායේ විස්තරවලට යන්න පීඨය කැමති නැහැ. අපි සමානාත්මතාව ගැන උගන්වනවා සහ ප්‍රචාරය කරනවා. ඒ නිසා ඒකට විරුද්ධව ගිහින් මිනිසුන් අඳින දේවල්වල විස්තර පාලනය කරන්න අපට බැහැ. ඒ නිසා නිල පීඨ සංසදයකදී ඇඳුම් ගැන කතා කරන්න බැහැ. ඒත් පුද්ගලික සාකච්ඡාවකදී ජ්‍යෙෂ්ඨ සගයෙක් මම ගැන ඕපාදූප කියලා, මම අඳින ආකාරය ගැන කතා කරලා තිබුණා. මම අඳින ආකාරය 'ගොඩක් සෙක්සි' සහ 'කථිකාචාර්යවරියකට සුදුසු නැහැ' කියලා ඔවුන් කියලා තිබුණා. මම සාරියත් එක්ක අත් නැති ජැකට් එකක් විතරයි ඇඳලා තිබුණේ."
>
> – CL03

මෙම ප්‍රකාශය පෙන්වා දෙන්නේ විධිමත් ආයතනික වටිනාකම් සමානාත්මතාවයේ මූලධර්ම ප්‍රකාශ කරන විට පවා, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ භාෂාව අවිධිමත් සන්දර්භයන් තුළ නිතර ක්‍රියාත්මක වන බවයි. ප්‍රතිචාරකවරියගේ ඇඳුම නිල වශයෙන් නියාමනය කර නොතිබුණද, පුද්ගලික සංවාද තුළ එය ලිංගිකකරණය කළ අදහස්වලට ලක් විය. විධිමත් සමානාත්මතාව සහ අවිධිමත් සමාජ පාලන යාන්ත්‍රණ අතර මෙම පරතරය වැදගත් ගැටලුවක් ඉස්මතු කරයි. ආයතන තම මූලික මූලධර්ම තුළ ප්‍රගතිශීලී බව පෙන්විය හැකි නමුත්, ඒ සමඟම අවිධිමත් නිරීක්ෂණ සංස්කෘතීන් සහ පුද්ගලයන් ලිංගිකකරණය කිරීම පවත්වාගෙන යාමට ඉඩ සැලසිය හැකිය.

කාන්තා නායිකාවන්ගේ අධිකාරිය දුර්වල කිරීම සඳහා ලිංගිකකරණය කළ හෝ පෙනුම මත පදනම් වූ ප්‍රකාශ භාවිත කිරීම ජාත්‍යන්තර නායකත්ව සන්දර්භයන් තුළද

දැකිය හැකිය. නායකත්වයේ සිටින කාන්තාවන් පිළිබඳ පර්යේෂණවලදී, Aviva සමාගමේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරිනිය වන Amanda Blanc ඉලක්ක කරගත් ප්‍රසිද්ධ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ අපහාස, ආයතනයේ වාර්ෂික මහ සභාවේදී වාර්තා කර ඇත. ඇය "මේ රැකියාවට සුදුසු පිරිමියාද" යන්න, ඇය "කලිසම් ඇඳිය යුතුද" යන්න ප්‍රශ්න කරන අදහස් සහ කාන්තා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල සාමාජිකයන් "මූලික ගෘහ පාලන කටයුතු" සමඟ සම්බන්ධ කරන ප්‍රකාශ කොටස් හිමියන් විසින් කළ බව වාර්තා විය (Mavin et al. 2023, 162). මෙම සිද්ධි අධ්‍යයනයෙන් පෙනී යන්නේ ඉහළ ධුරාවලි මට්ටම් තුළ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ භාෂාව තවදුරටත් තීව්‍ර විය හැකි බවයි. Blanc තමන්ම සඳහන් කළ පරිදි, "මම භාරගත් තනතුර වැඩි වශයෙන් ජ්‍යෝෂ්ඨ වූ තරමට, පිළිගත නොහැකි හැසිරීම් තවත් පැහැදිලි වුණා." මෙම නිරීක්ෂණය මෙම අධ්‍යයනය තුළ හඳුනාගත් රටාව තහවුරු කරයි. කාන්තාවන් නායකත්ව තනතුරු ලබාගත් පසුවද වාචික හිරිහැර අඛණ්ඩව පවතී.

ක්‍රීඩා ක්ෂේත්‍රය තුළ, සාම්ප්‍රදායිකව පිරිමි ප්‍රමුඛ අවකාශ ලෙස සීමා කර ඇති පරිසරයන්හි කාන්තාවන්ගේ නීත්‍යානුකූලභාවයට අභියෝග කිරීම හරහා වාචික හිරිහැර නිතර සිදු වේ (McCarthy 2021).

> "මට 'එයා දන්නේ මොනවද?' 'ඇයි ගැහැනු මේකට ඇතුළත් වෙන්නේ?' වගේ අදහස් අහන්න ලැබිලා තියෙනවා."
> – CL07

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයකින්, මෙවැනි අන්තර්ක්‍රියා ආයතන ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ බල සම්බන්ධතා නැවත නිෂ්පාදනය කරන අවිධිමත් භාවිතයන්ගේ කොටසක් ලෙස අවබෝධ කරගත හැකිය. ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය අවධාරණය කරන්නේ ආයතන විධිමත් නීති මගින් පමණක් නොව, "ගැඹුරින් මුල් බැස ඇති සහ කාලය පුරා පවත්වාගෙන යන" අවිධිමත් සම්මත සහ භාවිතයන් මගින්ද ව්‍යුහගත වන බවයි. ඒවා ඇතුළත් කිරීම, බැහැර කිරීම සහ බලයට ප්‍රවේශය හැඩගස්වයි (Clavero and Galligan 2020, 655; Madsen 2021). පිළිගත හැකි

හැසිරීම, සහභාගීත්වය සහ අධිකාරිය ලෙස සැලකිය යුත්තේ කුමන ආකාරද යන්න මෙම අවිධිමත් නීති නියම කරයි. එසේ කිරීමෙන් ඒවා පුළුල් ස්ත්‍රී-පුරුෂ ධුරාවලි නැවත නිෂ්පාදනය කිරීමට දායක වේ.

මෙම රාමුව තුළ, "ඇයි ගැහැනු මේකට ඇතුළත් වෙන්නේ?" වැනි වාචික ප්‍රශ්න හුදකලා ප්‍රකාශ ලෙස නොව, නීත්‍යානුකූල සහභාගීත්වයේ සීමා සංඥා කරන අවිධිමත් ආයතනික භාවිතයන් ලෙස අවබෝධ කරගත හැකිය. ඒවා කාන්තාවන්ගේ පැවැත්ම කොන්දේසි සහිත සහ නිරන්තර විමර්ශනයට යටත් බව දන්වමින්, යම් ක්ෂේත්‍රයකට අයත් විය යුත්තේ කවුද යන්න පිළිබඳ දැනට පවතින ස්ත්‍රී-පුරුෂ අපේක්ෂා තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි. නායකත්ව සන්දර්භයන් තුළ, මෙවැනි සංඥා ක්ෂේත්‍රයට පිවිසීමට පමණක් නොව, පිළිගැනීම, අධිකාරිය සහ නායිකාවක් ලෙස කාර්ය සාධනය කිරීමේ හැකියාවටද බලපෑ හැකිය.

සමහර අවස්ථාවලදී, ශරීරය ඉලක්ක කරගත් වාචික හිරිහැර කාන්තාවන් වෘත්තීය හෝ පොදු භූමිකාවලින් සෘජුවම ඉවත් වීමට හේතු විය හැකිය. තම ශරීරය පිළිබඳ වාචික හිරිහැරවලට ලක් වූ පසු තරගවලට පැමිණීම නවතා දැමූ තවත් ජ්‍යෙෂ්ඨ ක්‍රීඩිකාවකගේ අත්දැකීම ක්‍රීඩා ක්ෂේත්‍රයේ එක් නායිකාවක් මෙසේ විස්තර කළාය:

> "ඇය විනිසුරුවරියක් ලෙස පිරිමි ළමයින්ගේ තරගයකට ගිය විට, සමහර අය ඇයගේ ශරීර හැඩය ගැන අදහස් දැක්වුවා සහ විස්තර කළා. ඒ සිදුවීමෙන් පස්සේ ඇය තරගවලට යන එක සම්පූර්ණයෙන්ම නතර කළා."
>
> – JN03

මෙම උදාහරණය පෙන්වා දෙන්නේ වාචික හිරිහැර ප්‍රායෝගික බැහැර කිරීමක් ඇති කළ හැකි බවයි. එම ප්‍රකාශ හුදෙක් කථන මට්ටමේ නොනැවතී, එම කාන්තාවගේ ක්ෂේත්‍රයේ අඛණ්ඩව සහභාගී වීමට ඇති හැකියාව හෝ කැමැත්ත වෙනස් කළේය. මේ අර්ථයෙන්, විශේෂයෙන් කාන්තාවන්ගේ පැවැත්ම දැනටමත් ව්‍යතිරේකයක්

ලෙස සලකන පිරිමි ප්‍රමුඛ ක්ෂේත්‍රවලදී, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ භාෂාව දොරටු පාලනයක ආකාරයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි.

සමස්තයක් ලෙස ගත් විට, මෙම සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙන්නේ වාචික හිරිහැර සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ භාෂාව, කාන්තාවන්ගේ පොදු සහ වෘත්තීය ජීවිත තුළ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ මූලික ආකාර බවයි. ඒවා විහිළුවට ලක් කිරීම, ලිංගිකකරණය, සංස්කෘතික අපහාස, ආක්‍රමණශීලී බාධා කිරීම සහ චරිත ඝාතනය හරහා ක්‍රියා කරයි (Mugisho and Umumararungu 2024, 398; Rahmawati et al. 2025, 1101). ඒවායේ බලපෑම මානසික හානියට පමණක් සීමා නොවේ. ඒවා කාන්තාවන්ගේ අධිකාරිය දුර්වල කරයි, ඔවුන්ගේ කථනය සීමා කරයි සහ නායකත්ව අවකාශවල ඔවුන්ගේ සහභාගීත්වය අවහිර කරයි (Lewis, Roberts, and Andrews 2015, 41; Rahmawati et al. 2025, 1101). එබැවින් වාචික හිරිහැර, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ පුළුල් අඛණ්ඩ පරාසයේ කොටසක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. එය කතා කරන කාන්තාවන් පාලනය කරයි, අධිකාරිය ප්‍රකාශ කරන කාන්තාවන්ට දඬුවම් කරයි සහ නායකත්වය තවමත් පිරිමින්ගේ ක්ෂේත්‍රයක් බවට ඇති අදහස තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි.

## 5.2 ලිංගික අල්ලස් සහ දොරටු පාලනය

සම්මුඛ සාකච්ඡා පුරා නැවත නැවතත් දක්නට ලැබුණු රටාවක් වන්නේ, විශේෂයෙන් අවස්ථා, වෘත්තීය ප්‍රගතිය හෝ ආයතනික සේවාවලට ප්‍රවේශය බලධාරී තනතුරුවල සිටින පුද්ගලයන් විසින් පාලනය කරන සන්දර්භයන් තුළ, දොරටු පාලන යාන්ත්‍රණයක් ලෙස ලිංගික අල්ලස් සහ බලහත්කාරය භාවිත කිරීමයි. මෙම භාවිතයන් අහඹු සිදුවීම් නොව, බලය ක්‍රියාත්මක කර පවත්වාගෙන යන අවිධිමත් පද්ධති ලෙස ක්‍රියා කරයි.

වෘත්තීය අවස්ථා, ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීන් සමඟ පුද්ගලිකව සහ තනිව හමුවීම වැනි අන්තර්ක්‍රියා මත අලක්ෂිතව හෝ පැහැදිලිව කොන්දේසිගත කළ අවස්ථා සහභාගිවන්නන් විස්තර කළහ.

> "ඔහු දුරකථනයෙන් මට කිව්වා මතකයි, 'ඔයා ඇයි ඒ දිස්ත්‍රික්කයට ස්ථාන මාරුවක් ඉල්ලන්නේ? මම ඔයාට මේ ප්‍රදේශයේ ලොකුම පාසල දෙන්නම්... ඔයා දවසක මාව තනියම හම්බවෙන්න එන්න' කියලා."
> – PT04

> "ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරියෙක් මට සාමාන්‍යයට වඩා ටිකක් වැඩිපුර කතා කළා. ඔහු මට ඔහුට දුරකථන ඇමතුමක් දෙන්න කියලාත් කිව්වා... මම එහෙම කළේ නැහැ. ගෞරවනීය ආකාරයෙන් එවැනි අන්තර්ක්‍රියා මඟහැරියා."
> – TR01

මෙවැනි අන්තර්ක්‍රියා සාහිත්‍යය තුළ ලිංගික බලහත්කාරය හෝ ප්‍රතිලාභයක් වෙනුවෙන් ලිංගික අනුකූලතාව ඉල්ලා සිටින හිරිහැර (quid pro quo harassment) ලෙස අර්ථ දක්වන තත්ත්වය පැහැදිලි කරයි. එහිදී රැකියා, ස්ථාන මාරු හෝ උසස්වීම් වැනි වෘත්තීය ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම සඳහා ලිංගික අනුකූලතාව කොන්දේසියක් බවට පත් කරනු ලැබේ. ශ්‍රී ලංකාවේ සේවා ස්ථානවල ලිංගික හිරිහැර පිළිබඳ පර්යේෂණ මෙය හිරිහැරයේ බරපතළම ආකාරවලින් එකක් ලෙස හඳුනාගනී. එයට හේතුව, අවස්ථාවලට ප්‍රවේශය සූරාකෑමට ලක්වීමේ අවදානම සමඟ සම්බන්ධ කිරීමයි (Dewdunee and Alwis 2023).

සමහර ක්ෂේත්‍රවලදී මෙම භාවිතයන් වඩාත් පැහැදිලිව ආයතනගත වේ.

> "කාන්තා ක්‍රිකට් කණ්ඩායමේ... ක්‍රීඩිකාවන් කණ්ඩායමට ඇතුළත් කරගැනීම සඳහා ලිංගික අනුග්‍රහ ඉල්ලා සිටින ක්‍රමයක් තිබිලා

තියෙනවා.”

– CL07

මෙහිදී වෘත්තීය ප්‍රගතියට ප්‍රවේශය කුසලතාව මත නොව, සූරාකෑම්කාරී පද්ධති හරහා මැදිහත් කරනු ලැබේ. එමගින් ආයතන පාලිත ප්‍රවේශය ඇති ස්ථාන බවට පරිවර්තනය වන අතර, ඒවාට පිවිසීම සහ ඉදිරියට යාම අවිධිමත් සහ සූරාකෑම්කාරී ඉල්ලීම්වලට අවනත වීම මත රඳා පවතී.

අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයද මෙවැනි දොරටු පාලනය පිළිබඳ තවත් සාක්ෂි සපයයි.

“එක් ‘සර්’ කෙනෙක් මට ප්‍රශ්න පත්‍ර දෙන්න පුළුවන් කියලා යෝජනා කළා... මම කිව්වා, ‘සර්, මම මෙතනට ආවේ ඉගෙනගෙන ජයගන්න, කාගෙවත් වහලියක් වෙන්න නෙවෙයි’ කියලා.”

– PT05

“එක් වරක් ඔහු මාව අසමත් කරලා, තනියම කාමරයකට ගිහින් නැවත ලියන්න කිව්වා... මම බය වුණා... මම ගොඩක් අවධානයෙන් හිටියා.”

– KD03

මෙම ප්‍රකාශ පෙන්වා දෙන්නේ විභාග හෝ ලකුණු ලබාදීම වැනි ඇගයීම් ක්‍රියාවලීන් මත ඇති අධිකාරිය, බලහත්කාරයට සුදුසු තත්ත්වයන් නිර්මාණය කිරීම සඳහා අයුතු ලෙස භාවිත කළ හැකි බවයි. එවැනි අවස්ථාවල, කුසලතාව මත පදනම් වූ විධිමත් පද්ධති දුර්වල කරමින්, කාන්තාවන් අවදානමට සහ පීඩනයට නිරාවරණය කරන අවිධිමත් භාවිතයන් ක්‍රියාත්මක වේ.

මෙම සොයාගැනීම් තනි ආයතනවලින් ඔබ්බට පුළුල් පරිපාලන පද්ධති දක්වාද විහිදේ.

"රජය හරහා වැඩක් නිසි ලෙස කරගන්න ඕන නම්, ලිංගික අල්ලසක් දුන්නොත් ඕනෑම වැඩක් කරගන්න පුළුවන්. ඒක තමයි ඇත්ත."
– PT01

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ, විශේෂයෙන් නිලධාරීන්ගේ අභිමත බලය සහ ප්‍රමාදයන් සූරාකෑම සඳහා අවස්ථා නිර්මාණය කරන පරිපාලන සන්දර්භයන් තුළ, ලිංගික අල්ලස් සමාන්තර ගනුදෙනු පද්ධතියක් ලෙස ක්‍රියා කරන බවට ඇති සංජානනයයි.

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයකින්, මෙම භාවිතයන් බලයට ප්‍රවේශය ව්‍යුහගත කරන අවිධිමත් ආයතනික නීති ලෙස අවබෝධ කරගත හැකිය. විධිමත් පද්ධති කුසලතාව, විනිවිදභාවය සහ සමානාත්මතාව අවධාරණය කළද, බලහත්කාරය, තර්ජනය සහ බැහැර කිරීම වැනි අවිධිමත් භාවිතයන් ඒවා සමඟම ක්‍රියාත්මක වන අතර, ප්‍රායෝගිකව බොහෝවිට විධිමත් ක්‍රියාපටිපාටි අභිබවා යයි. සාහිත්‍යය පෙන්වා දෙන පරිදි, මෙවැනි පරිසර බොහෝවිට පිරිමි ප්‍රමුඛ සංවිධාන ව්‍යුහයන් තුළ පවත්වාගෙන යනු ලැබේ. එහිදී බලය සංකේන්ද්‍රණය වී ඇති අතර වගවීම දුර්වල බැවින්, හිරිහැර සහ සූරාකෑම අඛණ්ඩව පවතින තත්ත්වයන් නිර්මාණය වේ.

සංවිධානමය සහයෝගීත්වය සහ අවිධිමත් ආරක්ෂණ ජාල මගින් මෙම ගතිකත්වය තවදුරටත් ශක්තිමත් වේ. ශ්‍රී ලංකාවෙන් ලැබෙන සාක්ෂි පෙන්වා දෙන්නේ විධිමත් පැමිණිලි යාන්ත්‍රණ තිබුණද, ඒවා බොහෝවිට වගවීමක් ඇති කිරීමට අසමත් වන බවයි. ලේඛනගත එක් සිදුවීමකදී, මානව සම්පත් අංශය, ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරණය සහ සභාපතිවරයා ඇතුළු ආයතනික මාර්ග කිහිපයක් හරහා ලිංගික හිරිහැරයක් වාර්තා කළ කාන්තාවකට කිසිදු විසඳුමක් නොලැබුණි. ඒ වෙනුවට, තම ඉල්ලීම්වලට අවනත නොවුණහොත් ඇයගේ "ජීවිතය තවත් අමාරු කරනවා" යැයි අපරාධකරු තර්ජනය කළේය. මෙම අත්දැකීම පිළිබඳව සිහිපත් කරමින් ඇය සඳහන් කළේ, එම මට්ටමේ "පිරිමි කේතයක් (boy-code)" ක්‍රියාත්මක වූ බවයි. එයින් බලයේ සිටින පුද්ගලයන් ආරක්ෂා කළ අවිධිමත් ජාල පවතින බව පෙන්වයි.

අවසානයේදී ඇය රැකියාවෙන් ඉවත් වූ අතර, තමන් "නොකළ හෝ සැලසුම් නොකළ දෙයක් නිසා තම වෘත්තීය ජීවිතය සීමා කරමින් සිටින" බව සඳහන් කළාය (Wijesiriwardena 2020). මෙය පෙන්වා දෙන්නේ සූරාකෑම්කාරී දොරටු පාලනය තනි පුද්ගල බලහත්කාරී ක්‍රියාවන් හරහා පමණක් නොව, එවැනි හැසිරීම් ඉවසන සහ ඒවා සිදුකරන්නන් ආරක්ෂා කරන ආයතනික සංස්කෘතීන් හරහාද පවත්වාගෙන යන බවයි. මෙවැනි සන්දර්භයන් තුළ, අවස්ථාවලට ප්‍රවේශය විධිමත් නීති මගින් මෙන්ම අවිධිමත් පක්ෂපාතී සම්බන්ධතා මගින්ද හැඩගැසෙන අතර, විරුද්ධ වන කාන්තාවන් නායකත්ව මාර්ගවලින් ප්‍රායෝගිකව පිටතට තල්ලු කරනු ලැබේ.

වැදගත් ලෙස, මෙම භාවිතයන්ගේ බලපෑම තනි පුද්ගල හානියකට පමණක් සීමා නොවේ. ලිංගික අල්ලස් නායකත්වයට ඇති ව්‍යුහාත්මක බාධාවක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. අවනත වීම ප්‍රතික්ෂේප කරන කාන්තාවන්ට බොහෝවිට අවස්ථා අහිමි වන අතර, විරුද්ධ වීමට උත්සාහ කරන අය පළිගැනීම්, හුදකලා කිරීම හෝ වෘත්තීය ප්‍රගතිය නතර වීම අත්විඳිති. ශ්‍රී ලංකාවෙන් ලැබෙන සාක්ෂි තවදුරටත් පෙන්වා දෙන්නේ තර්ජන හෝ ආයතනික සහාය නොමැතිකම හමුවේ, මෙවැනි තත්ත්වයන්ට ලක්වන කාන්තාවන් අවසානයේදී තම භූමිකාවලින් ඉවත් වීමට හෝ ආයතන සම්පූර්ණයෙන්ම අතහැර යාමට ඉඩ ඇති බවයි.

ලිංගික අල්ලස්, හෙවත් **"සෙක්ස්ටෝෂන්" (sextortion)**, හුදෙක් පුද්ගල අක්‍රමිකතාවක් ලෙස නොව, කාන්තාවන්ට නීත්‍යානුකූලව හිමි සේවා ලබා ගැනීම සඳහා "හුවමාරු මාධ්‍යය ලෙස ලිංගික අනුග්‍රහ" භාවිත වන ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ දූෂණ ආකාරයක් ලෙස විශ්ලේෂණය කළ යුතුය (Paolis 2024; Mtotywa et al. 2023). මෙම භාවිතය, පීතෘමූලික ආයතන තුළ පවතින ව්‍යුහාත්මක අවදානම් සහ සම්පත් අසමතුලිතතා ප්‍රයෝජනයට ගන්නා "අවස්ථාවාදී" බලය අයුතු ලෙස භාවිත කිරීමකි (Bragagnolo and Lezama 2025; Mtotywa et al. 2023).

කාන්තා ශරීරය "ගනුදෙනු මුදල් ඒකකයක්" බවට පත් කිරීම මගින්, කාන්තාවන්ගේ වෘත්තීය ප්‍රගතිය ලිංගික යටත්වීම මත රඳා පවතින බවට අවිධිමත් නීතියක් දොරටු

පාලකයන් විසින් බලාත්මක කරයි (Bjarnegård et al. 2022). මෙය නායකත්වයට ඇති ව්‍යුහාත්මක බාධාවක් ලෙස සාර්ථකව ක්‍රියා කරයි. කීර්තිනාමයට හානි කිරීමේ තර්ජනය හරහා අපරාධකරුට ආයතනික පාලනය පවත්වාගෙන යාමට ඉඩ සලසන අතර, පීඩිතයා "අසාධාරණ ලෙස අපරාධකාරියක් බවට පත් කිරීම" හෝ අපකීර්තියට ලක් කිරීම සිදු වේ (Bjarnegård et al. 2022; Paolis 2024).

## 5.3 චරිත ඝාතනය සහ ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වය

ඩිජිටල් සන්නිවේදනය පුළුල් වීමත් සමඟ, චරිත ඝාතනය වැඩි වැඩියෙන් මාර්ගගත අවකාශ වෙත ගමන් කරමින් පවතී. එහිදී කීර්තිනාමයට එල්ල කරන ප්‍රහාර ඉතා වේගයෙන් විශාල පිරිසක් අතර පැතිරවිය හැකි අතර, ගබඩා කර තබා නැවත නැවත සංසරණය කළ හැකි බැවින්, ඒවායේ බලපෑම වහාම සම්බන්ධ ආයතනික පරිසරයෙන් ඔබ්බට විහිදේ. ශ්‍රී ලංකාවේ දේශපාලනය තුළ කාන්තාවන්ගේ දෘශ්‍යතාව වැඩි වීමත් සමඟ, ඔවුන්ට එරෙහි මාර්ගගත ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ අපයෝජනයද වැඩි වී ඇති බව (Abdul Saroor and Iqbal 2025) තර්ක කරයි. මෙම අපයෝජනය කාන්තාවන්ගේ ප්‍රතිපත්තිමය ස්ථාවරයන් හෝ කාර්ය සාධනය ඉලක්ක කර නොගෙන, ඔවුන්ගේ "පෙනුම, ඇඳුම්, පුද්ගලික ජීවිත හෝ සම්බන්ධතා" ඉලක්ක කරමින්, "කාන්තා නායිකාවන් අපහාසයට ලක් කිරීමට, නිහඬ කිරීමට සහ ඔවුන්ගේ නීත්‍යානුකූලභාවය දුර්වල කිරීමට" යොදා ගන්නා බව ඔවුන් සඳහන් කරයි.

ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වය දේශපාලන චරිත ඝාතනයක් ලෙස ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය පිළිබඳ මෑතකාලීන ශ්‍රී ලාංකික උදාහරණ කිහිපයක්ද එම ලිපිය ඉදිරිපත් කරයි. Mithilaichelvi Sripathmanathanගේ මැතිවරණ ප්‍රචාරක පත්‍රිකාවක් ප්‍රතිවාදී දේශපාලනඥයෙකු විසින් කඩා, ආහාර සමඟ මිශ්‍ර කර, එය කන බවට රඟපාමින් වීඩියෝ කර, අනුගාමිකයන් 90,000කට අධික පිරිසක් අතර බෙදා හැරීමෙන් ඇය ප්‍රසිද්ධියේ විහිළුවට ලක් කළ බව (Abdul Saroor and Iqbal 2025) සඳහන් කරයි. එසේම, TikTok සහ වෛරල් වීඩියෝ හරහා Umachandraa Pragash ව්‍යාජ ලෙස ගණිකා ව්‍යාපාරයකට සම්බන්ධ කළ බවත්, Kaushalya Ariyarathne පමණක්

හඳුනාගත හැකි ලෙස සකස් කළ අපැහැදිලි ඡායාරූපයක් යොදා ගනිමින් ඇය ව්‍යාජ ප්‍රේම සම්බන්ධතා අපකීර්තියකට ඇද දැමූ බවත් ඔවුන් පෙන්වා දෙයි. සෑම අවස්ථාවකදීම ප්‍රහාරය එම කාන්තාවගේ දේශපාලන වැඩසටහන සමඟ සම්බන්ධ නොවූ අතර, අපහාස කිරීම, ලිංගික ඉඟි කිරීම හෝ කීර්තිනාමයට හානි කරන අපකීර්තියක් හරහා ඇයගේ විශ්වසනීයභාවය බිඳ දැමීමට උත්සාහ කළේය.

මෙය මෙම අධ්‍යයනය සඳහා සම්මුඛ සාකච්ඡා කළ කාන්තා නායිකාවන්ගේ අත්දැකීම් සමඟද අනුකූල වේ. ඔවුන් මාර්ගගත හිරිහැර, වෙනත් අයෙකු ලෙස ව්‍යාජව පෙනී සිටීම සහ ලිංගිකකරණය කළ සන්නිවේදනය තම වෘත්තීය සහ පොදු පැවැත්මට නැවත නැවතත් එල්ල වන තර්ජන ලෙස විස්තර කළහ.

> “මැතකදී කෙනෙක් මට නිරුවත් ඡායාරූප සහ වීඩියෝ එව්වා, වීඩියෝ ඇමතුමක්ද ගත්තා... සමාජ මාධ්‍යවල හිරිහැර ඉතාමත් වැඩියි. මිනිස්සු බොහෝවිට අපේ ඡායාරූප අරගෙන ව්‍යාජ ගිණුම් හදනවා.” – BC01

> “දික්කසාදයෙන් පස්සේ මගේ හිටපු සැමියා සමාජ මාධ්‍යවල මට විරුද්ධව අපහාසාත්මක ප්‍රකාශ පැතිරවීමට පටන් ගත්තා... මගේ චරිතය ඝාතනය කළා. ඒ කාලයේ මම මානසිකව බිඳ වැටුණා.” – JN01

> “මම ඇමතුමට පිළිතුරු දුන්න ගමන්ම, ඒ පිරිමියා මගෙන් මගේ බ්‍රා එකේ ප්‍රමාණය මොකක්ද කියලා ඇහුවා. ඒ වෙලාවේ මම ගනුදෙනුකරුවෙකු ඉදිරියේත් හිටියා. මම වහාම දුරකථනය බිම දැම්මා, ඒත් ඔහු දිගින් දිගටම මට ඇමතුම් ගත්තා. ඒක නතර වුණේ නැහැ. ඔහු විවිධ අංකවලින් මට කතා කරන්න පටන් ගත්තා. පස්සේ මම පොලීසියට ගිහින් පැමිණිල්ලක් කළා. මම කාන්තා කාර්යාංශයටත් ගියා. එයාලා මගෙන් ඇහුවේ මොකක්ද දන්නවද? ‘එන හැම ඇමතුමකටම පිළිතුරු දෙන්නේ ඇයි?’ කියලා. මම කිව්වා, මම

ව්‍යාපාරයක් කරනවා, ඒ නිසා මට ගොඩක් ඇමතුම් එනවා. එන හැම නොදන්නා අංකයක්ම පිළිතුරු දෙන්න කලින් විමර්ශනය කරලා බලමින් ඉන්න පුළුවන්ද? මට ඒවාට පිළිතුරු දෙන්නම වෙනවා. පොලීසිය පැමිණිල්ලවත් භාරගත්තේ නැහැ. පස්සේ 'ආයෙත් වෙනවද බලමු' කියලාත්, 'ඇමතුමට පිළිතුරු දෙන්න එපා' කියලාත් විතරක් කිව්වා."

– KD01

ශ්‍රී ලංකාවේ ලිංගික සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය පිළිබඳ (UNFPA 2020) සමාලෝචනයක් හඳුනාගන්නා සයිබර් ලිංගික ප්‍රචණ්ඩත්වයේ ආකාර මෙම ප්‍රකාශවලින් පිළිබිඹු වේ. නිරුවත් ඡායාරූප හරහා ලිංගික හිරිහැර කිරීම, කරදරකාරී දුරකථන ඇමතුම්, අසභ්‍ය පණිවිඩ, වෛරී කථනය, කළුමේල් කිරීම, බලහත්කාරයෙන් මුදල් හෝ වෙනත් ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීම, සෙක්ස්ටෝෂන් සහ ලිංගික ඡායාරූප සංසරණය කිරීම හෝ එසේ කරන බවට තර්ජනය කිරීම ඒවාට ඇතුළත් වේ. මෙම ප්‍රචණ්ඩත්ව ආකාරවල වැදගත්කම වන්නේ ඒවා කීර්තිනාමයට සිදුවන හානිය භෞතික සේවා ස්ථානය හෝ දේශපාලන අවකාශයෙන් ඔබ්බට ගෙන යමින්, කාන්තාවන් පොදු සහ පුද්ගලික අවකාශ දෙකෙහිම එකවර අවදානමට ලක් කිරීමයි.

වේදිකා සහ නීතිමය ප්‍රතිචාරවල පවතින ආයතනික දුර්වලතාවද (Abdul Saroor and Iqbal 2025) ඉස්මතු කරයි. දේශීය මධ්‍යස්ථකරණ නිලධාරීන් පරිවර්තන සහ සන්දර්භය ලබා දුන් අවස්ථාවල පවා, Meta වැනි සමාජ මාධ්‍ය වේදිකා කාන්තා දේශපාලනඥයන්ට එරෙහි ප්‍රහාර ඉවත් කිරීමට බොහෝවිට අසමත් වී ඇති බව ඔවුන් සඳහන් කරයි. සිංහල සහ දෙමළ භාෂාවලින් පළවන හානිකර අන්තර්ගත මධ්‍යස්ථකරණ පද්ධති මඟහැර යා හැකි බැවින්, අපයෝජනය සහ අසත්‍ය තොරතුරු පැතිර යන අතර කාන්තාවන්ට මන්දගාමී නීතිමය ප්‍රතිකර්ම පසුපස යාමට සිදු වන බවද ඔවුන් තර්ක කරයි. මෙම මධ්‍යස්ථකරණ අසමත්භාවය හුදෙක් තාක්ෂණික ගැටලුවක් නොවේ. වෛරල් අපයෝජනයේ පිරිවැය දැරීමට සිදුවන්නේ මැතිවරණ

ව්‍යාපාරය, කීර්තිනාමය සහ මහජන විශ්වාසය හානි වන කාන්තාවට වන බැවින්, එය නායකත්වයට සෘජුවම බලපායි.

එබැවින් නායකත්වයට ඇති බලපෑම සැලකිය යුතුය. මාර්ගගත ලිංගික ප්‍රහාරවලට මුහුණ දෙන බොහෝ කාන්තාවන් තම ගිණුම් වසා දමන හෝ ඩිජිටල් අවකාශවලින් සම්පූර්ණයෙන්ම ඉවත් වන බව (Abdul Saroor and Iqbal 2025) සඳහන් කරයි. ඉලක්කගත අසත්‍ය තොරතුරු සහ ලිංගිකකරණය කළ මාර්ගගත අපයෝජනය කාන්තාවන් පොදු ජීවිතයෙන් ඉවත් කිරීමට, ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී නියෝජනය දුර්වල කිරීමට සහ කාන්තාවන්ගේ දේශපාලන සහභාගීත්වයේ අඛණ්ඩතාව බිඳ දමන "භීතිජනක බලපෑමක්" (chilling effect) ඇති කිරීමට හැකි බව මෙම සාහිත්‍යය පෙන්වා දෙයි (Abdul Saroor and Iqbal 2025; Koch, Riva, and Steinert 2025). මෙය මෙම අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම් සමඟ ඉතා සමීපව ගැළපේ. ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වය කාන්තාවන්ට මානසික හානියක් පමණක් සිදු නොකරන අතර, නායකත්වයට අත්‍යවශ්‍ය වන දෘශ්‍යතාව, සංචරණය, ජාල ගොඩනැගීම සහ පොදු නීත්‍යානුකූලභාවයද සීමා කරයි.

වඩාත් පුළුල් ලෙස, චරිත ඝාතනය ක්‍රියාත්මක වන්නේ සෘජු ප්‍රහාර හරහා පමණක් නොව, නිරන්තරයෙන් විනිශ්චයට, ලේබල් කිරීමට සහ සමාජීය වශයෙන් නැවත නිර්වචනය කිරීමට ලක් විය හැකි බවට ඇති අඛණ්ඩ අවදානම හරහාදය. එක් ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නෙකු මෙසේ පැහැදිලි කළේය:

> "ශ්‍රී ලාංකික සංස්කෘතිය තුළ බොහෝ කාන්තාවන්ට චරිතය පිළිබඳ ප්‍රමිතීන් සහ චරිත ඝාතන ගැන බියෙන් සිටීමට සිදු වෙනවා... ඔබ 'ආකර්ෂණීය' ලෙස පෙනුණොත් ඔවුන් එක් ආකාරයක දෙයක් කියනවා. ඔබ 'ආකර්ෂණීය නොවන' ලෙස පෙනුණොත් වෙනත් දෙයක් කියනවා... 'ආක්‍රමණශීලී කාන්තාව' පිළිබඳ සම්මත රූපයක්ද තියෙන නිසා කාන්තාවන් ගොඩක් මැලි වෙනවා කියලා මම හිතනවා. කෙනෙක් ඔබව ආක්‍රමණශීලී කාන්තාවක් කියලා නම් කළාට පස්සේ, ඒ

අනන්‍යතාවෙන් ඉවත් වෙන්න ගොඩක් අමාරුයි.”
– KII01

මෙම අදහස පෙන්වා දෙන්නේ “ආක්‍රමණශීලී”, “නුසුදුසු” හෝ සදාචාරාත්මකව සැක සහිත ලෙස සලකුණු වීමේ බිය, කාන්තාවන් පොදු සහ වෘත්තීය අවකාශවල කතා කරන, හැසිරෙන සහ සහභාගී වන ආකාරය හැඩගස්වන පූර්ව අපේක්ෂිත නියාමන ආකාරයක් ලෙස ක්‍රියා කරන බවයි.

මෙම රටාව පුළුල් ගෝලීය සාක්ෂි සමඟද අනුකූල වේ. (International Women’s Development Agency, n.d.) විසින් සාරාංශගත කරන ලද පර්යේෂණ පෙන්වා දෙන්නේ, පිරිමි දේශපාලනඥයන්ට සාපේක්ෂව කාන්තා දේශපාලනඥයන් සැලකිය යුතු ලෙස වැඩි මට්ටමේ මාර්ගගත අපයෝජනයකට ලක් වන බවයි. උදාහරණයක් ලෙස, Hillary Clintonට Bernie Sandersට වඩා දෙගුණයකට ආසන්න අපහාසාත්මක ට්වීට් ලැබුණු අතර, එම අපයෝජනයෙන් හතරෙන් තුනක් පිරිමින්ගෙන් පැමිණ තිබුණි. දේශපාලනයේ කාන්තාවන්ට එරෙහි ප්‍රචණ්ඩත්වය නායකත්වයට ඇති එකම බාධාව නොවුවද, එහි ප්‍රතිවිපාක “ගැඹුරු, දිගුකාලීන සහ පුද්ගලයාගෙන් ඔබ්බට විහිදෙන” බවද එම වාර්තාව සඳහන් කරයි. ප්‍රචණ්ඩත්වයට ඇති බිය කාන්තාවන් දේශපාලන ජීවිතයට පිවිසීමෙන් වළක්වා හෝ එහි අඛණ්ඩව නිරත වීමෙන් ඔවුන් පසුබැස්විය හැකිය (International Women’s Development Agency, n.d.).

චරිත ඝාතනය සහ ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වය, “සාම්ප්‍රදායික ස්ත්‍රී-පුරුෂ භූමිකා සහ සම්මත රූප උල්ලංඝනය කිරීම” සඳහා කාන්තාවන්ට දඬුවම් කිරීම අරමුණු කරගත් “භාවාත්මක විනයගත කිරීමේ” (affective disciplining) යාන්ත්‍රණ ලෙස ක්‍රියා කරයි (Austin et al. 2023). මෙම ඩිජිටල් සංවාදමය භාවිතයන්, කාන්තාවන්ගේ දේශපාලන ක්‍රියාකාරීත්වය “ස්ත්‍රී-පුරුෂ හැසිරීම් ප්‍රකාශනයේ නීති උල්ලංඝනය කරන” බවට ඇති සමාජ සංජානන තුළ ගැඹුරින් අන්තර්ගත වී ඇත (Esposito and Breeze 2022). ඡායාරූප වෙනස් කිරීම සහ ව්‍යාජ අනන්‍යතා පැවරීම මගින්,

අපරාධකරුවන් මහජන අවධානය කාන්තාවන්ගේ වෘත්තීය දක්ෂතාවෙන් ඔවුන්ගේ ශරීර සහ "ලිංගික ඉතිහාසය" වෙත යොමු කරමින්, නීත්‍යානුකූල දේශපාලන ක්‍රියාකාරීන් ලෙස ඔවුන් අයෝග්‍ය බවට පත් කිරීමට උත්සාහ කරයි (Esposito and Breeze 2022; Esposito 2022).

මෙම දෘශ්‍ය සහ සංකේතාත්මක ප්‍රචණ්ඩත්වය පැහැදිලි ආයතනික අරමුණක් ඉටු කරයි. එනම්, කාන්තාවන් පොදු අවකාශවල හැසිරිය යුතු "නිවැරදි" සහ "වැරදි" ආකාර අතර බෙදීමක් පැනවීමයි. එමගින් ඔවුන් "අසාමාන්‍ය" හෝ නායකත්වයට නුසුදුසු අය ලෙස පරිධියට තල්ලු කරනු ලැබේ (Meriläinen 2024; Austin et al. 2023).

## 5.4 ශාරීරික බිය ගැන්වීම් සහ තර්ජන

වාචික හිරිහැර සහ කීර්තිනාමයට එල්ල කරන ප්‍රහාර කාන්තාවන්ගේ විශ්වසනීයභාවය දුර්වල කරන අතර (Papadakou and Sternberg 2025, 10), ශාරීරික බිය ගැන්වීම කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය සීමා කරන වඩාත් ඍජු සහ බලහත්කාරී යාන්ත්‍රණයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි (Krook 2017). සංකේතාත්මක ප්‍රචණ්ඩත්ව ආකාරවලට වෙනස්ව, ශාරීරික තර්ජන ක්‍රියාත්මක වන්නේ ශරීර ආරක්ෂාවට ක්ෂණික අවදානම් නිර්මාණය කිරීම හරහාය (Krook and Sanín 2019, 744). එමගින් කාන්තාවන්ට වෘත්තීය, දේශපාලන සහ පොදු ජීවිතයට පූර්ණ වශයෙන් සහභාගී වීමට ඇති හැකියාව සීමා කරයි (Krook 2017).

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා පැවැත්වූ සම්මුඛ සාකච්ඡා පුරා, කාන්තා නායිකාවන් සේවා ස්ථානයෙන් ඔබ්බට ඔවුන්ගේ පුද්ගලික ජීවිත දක්වා විහිදුණු පැහැදිලි තර්ජන සහ බිය

ගැන්වීමේ ක්‍රියා පිළිබඳ අත්දැකීම් විස්තර කළහ. මෙම තර්ජන බොහෝවිට ඔවුන්ගේ නායකත්ව භූමිකා සමඟ සමීපව සම්බන්ධ වී තිබුණි. විශේෂයෙන් ඔවුන් අධිකාරියට අභියෝග කළ, අක්‍රමිකතා හෙළි කළ හෝ යුක්තිය ඉල්ලා සිටින අනෙක් අයට සහාය දුන් අවස්ථාවලදී එවැනි තර්ජන ඇති විය.

මෙයට විශේෂයෙන් පැහැදිලි උදාහරණයක් ප්‍රාදේශීය පාලන ක්ෂේත්‍රයේ නායිකාවක් වූ BC02 විසින් ඉදිරිපත් කළාය. ප්‍රජාව පදනම් කරගත් ඇයගේ නායකත්ව භූමිකාව හේතුවෙන්, අඛණ්ඩව සහ ක්‍රමයෙන් තීව්‍ර වූ බිය ගැන්වීම්වලට ඇය නිරාවරණය වී තිබුණි.

> "මට තර්ජනාත්මක දුරකථන ඇමතුම් ලැබෙනවා. සමහර වෙලාවට පුද්ගලයන් පොලීසියෙන් කතා කරනවා වගේ පෙනී සිටලා, 'අවශ්‍ය නැති කාරණාවලට' මම මැදිහත් වෙන්නේ ඇයි කියලා ප්‍රශ්න කරනවා. ඔවුන් මාව බිය ගන්වලා සමාජ ගැටලුවලට මැදිහත් වීමෙන් වළක්වන්න උත්සාහ කරනවා. සමහර අවස්ථාවල මගේ පුතාටත් තර්ජනය කරලා, ඔහුට හානියක් වෙන්න පුළුවන් කියලා ඉඟි කරලා තියෙනවා... මවක් ලෙස මේ තර්ජන මට ගැඹුරින් බලපානවා." BC02

වාර්තා කළ මෙම සිදුවීමේදී, බිය ගැන්වීමේ රටාව වාචික තර්ජනවලට පමණක් සීමා නොවී, ඇයගේ නිවස සහ පුද්ගලික ජීවන අවකාශය ඉලක්ක කරගත් පැහැදිලි ආක්‍රමණශීලී ක්‍රියා දක්වා විහිදී තිබුණි.

> "මෑතකදී මගේ ගෙදර සොරකමක් සිදු වුණා. ඒ වෙලාවේ ගෙදර හිටියේ මගේ දරුවන් සහ මම විතරයි... වටිනා භාණ්ඩ සොරකම් කරලා තිබුණා. මේ සිදුවීම මාව බිය ගන්වලා මගේ නායකත්ව ගමන අවුල් කිරීම සඳහා කළ දෙයක් කියලා මම දැඩිව විශ්වාස කරනවා." BC02

තවද, මෙවැනි ක්‍රියා ඇයගේ දෛනික සංචරණය සහ පොදු සහභාගීත්වය දක්වාද පැතිර ගොස් ඇති බව ඇයගේ ප්‍රකාශවලින් පෙනී යයි.

> "මගේ වාහනයට ගල් ගැහුවත්, මම මේ ගමන පටන් ගත්තේ ඇයි කියලා මටම මතක් කරගන්නවා."
> BC02

වාර්තා වූ බිය ගැන්වීම් ඇයගේ දරුවන් දක්වාද විහිදුණි. මෙය පෙන්වා දෙන්නේ එවැනි ආක්‍රමණශීලී ක්‍රියා පවුලේ අවදානම්කාරී තත්ත්වයන් ප්‍රයෝජනයට ගන්නා ආකාරයයි (Andrić and Milašinović 2018, 875).

> "කෙනෙක් මගේ පුතාට ගහලාත් තිබුණා... මම පොලීසියට කතා කළාම, ඒක අහම්බෙන් සිදු වූ සිදුවීමක් විතරයි කියලා ඔවුන් කිව්වා... මගේ දුව වාහනය පදවමින් සිටියදී සමහරු ඇයගේ වීඩියෝවක් පටිගත කළා... මේ වගේ දේවල් නිසා මට නීතිමය පියවර ගන්නත් බයක් ඇති වෙනවා."
> BC02

මෙය ශාරීරික බිය ගැන්වීමේ තීරණාත්මක මානයක් ඉස්මතු කරයි. එය සෘජු හානියක් සිදු කිරීම පමණක් නොව, විධිමත් ආරක්ෂණ යාන්ත්‍රණ අසාර්ථක වන පුළුල් අනාරක්ෂිත පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමද වේ. බලධාරීන් විසින් මෙවැනි සිදුවීම් නොසලකා හැරීම, කාන්තාවන් නායකත්වය ක්‍රියාත්මක කරන විට ආරක්ෂාව සඳහා ආයතනික පද්ධති මත විශ්වාසය තැබිය නොහැකි බවට ඇති අදහස තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි.

මෙවැනි රටා ගෝලීය සොයාගැනීම් සමඟද අනුකූල වේ. දේශපාලන නායකත්වයේ සිටින කාන්තාවන්ට මරණය, දූෂණය, පහරදීම හෝ පැහැරගෙන යාම පිළිබඳ තර්ජන නිතර එල්ල වන බවත්, ලොව පුරා කාන්තා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන්ගෙන් සියයට 44ක් එවැනි අත්දැකීම් වාර්තා කර ඇති බවත් (Inter-Parliamentary Union 2025)

සඳහන් කරයි. මෙම තර්ජන බැහැර කිරීමේ මෙවලම් ලෙස ක්‍රියා කරමින්, නායකත්වය කාන්තාවන්ට ආරක්ෂිත අවකාශයක් නොවන බවට පණිවිඩයක් තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි.

විශේෂයෙන් පිරිමි ප්‍රමුඛ පොදු අවකාශවලදී, දෛනික වෘත්තීය පරිසරයන් තුළද ශාරීරික බිය ගැන්වීම් පෙනී යයි. ක්‍රීඩා ක්ෂේත්‍රයේ එක් ප්‍රතිචාරකවරියක්, ක්‍රීඩා ඉසව්වලට සහභාගී වීම කාන්තාවන් දෛනික ශාරීරික උල්ලංඝනයන්ට නිරාවරණය කරන ආකාරය මෙසේ විස්තර කළාය:

> "ක්‍රිකට් තරගයකට ගිහින් සෙනඟ අතරින් එළියට එනකොට අතපත ගැමකට ලක් නොවී එන්න බැහැ... නැත්නම් අතපත ගැමකට ලක් වෙන නිසා, මම හැමෝම පිටවෙලා යනකම් පස්සට වෙලා බලාගෙන ඉන්නවා."
>
> CL07

මෙවැනි අත්දැකීම් වෘත්තීය අවකාශ තුළ කාන්තාවන්ගේ සංචරණය සීමා කරයි. එමගින් ඔවුන්ට තම හැසිරීම් වෙනස් කිරීමට, සහභාගීත්වය සීමා කිරීමට හෝ සම්පූර්ණයෙන්ම ඉවත් වීමට සිදු වේ. නායකත්වය සම්බන්ධයෙන් බලන විට, මෙය දෘශ්‍යතාව, ජාල ගොඩනැගීම සහ ප්‍රධාන පොදු අවකාශවල සහභාගීත්වය සඳහා ඇති ප්‍රවේශය අඩු කළ හැකිය.

ශාරීරික ප්‍රචණ්ඩත්වයේ තර්ජනයට ප්‍රතිචාර වශයෙන්, සමහර කාන්තාවන් ආරක්ෂාව සඳහා පිරිමි අධිකාරිය යොදා ගන්නා අවිධිමත් මුහුණදීමේ උපායමාර්ග භාවිත කරති.

> "මම දේශපාලන සම්බන්ධතා තියෙන පිරිමියෙක් හොයාගෙන... මාව ආරක්ෂා කරගන්න [ඔවුන්ට] කතා කරලා බය කරන්න කිව්වා."
>
> CL02

මෙවැනි උපායමාර්ග තාවකාලික ආරක්ෂාවක් ලබා දිය හැකි වුවද, ඒවා යටින් පවතින බල අසමතුලිතතා තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි. එහිදී ආරක්ෂාව ආයතනික පද්ධති හරහා සහතික නොවන අතර, පිරිමි ජාලවලට ප්‍රවේශ වීම මත රඳා පවතී.

ඓතිහාසික සහ සමකාලීන සාක්ෂි පෙන්වා දෙන්නේ මෙවැනි ප්‍රචණ්ඩත්ව ආකාර අලුත් දේ නොව, පුළුල් දේශපාලන පාලන රටා තුළ මුල් බැස ඇති බවයි. ශ්‍රී ලංකාවේ විරෝධතා සඳහා සහභාගී වූ කාන්තාවන් සෘජු සහ බරපතළ ශාරීරික ප්‍රචණ්ඩත්වයට ලක් වූ බව (De Alwis and Jayawardana 2002) ලේඛනගත කරයි. එවැනි එක් සිදුවීමක් සිහිපත් කරමින්, හිටපු LSSP පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රී විවියන් ගුණවර්ධන සඳහන් කළේ තමන්ව "අල ගෝනියක් වගේ කාමරය හරහා විසි කළ", පයින් පහර දුන් සහ පොලිස් නිලධාරියෙකු තම පාදය ඇයගේ බඩ මත තබා ඇයව බිමට තද කළ බවයි. පසුව පැවති වසරවලදී, ජාත්‍යන්තර කාන්තා දිනයේ විරෝධතා කළ කාන්තාවන්ට 1984, 1985 සහ 1986 වසරවලදී නැවත නැවතත් කඳුළු ගෑස් ප්‍රහාර එල්ල කර, බැටන් ප්‍රහාර කර, අත්අඩංගුවට ගත් බවද ඔවුන් සඳහන් කරයි.

ඒ හා සමානව, තම පුතාගේ ඝාතනය සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය බලධාරීන්ට ප්‍රසිද්ධියේ අභියෝග කළ වෛද්‍ය මනෝරානි සරවනමුත්තු, තම ජීවිතයට එල්ල වූ තර්ජන හේතුවෙන් රටින් පලා යාමට බල කෙරුණු ආකාරය (De Alwis 1998) විස්තර කරයි. මෙම උදාහරණ පෙන්වා දෙන්නේ පොදු සහ දේශපාලන අවකාශවලට පිවිසෙන කාන්තාවන් නිහඬ කිරීම සඳහා ශාරීරික ප්‍රචණ්ඩත්වය දිගුකාලීනව භාවිත කර ඇති බවයි.

සමකාලීන ගෝලීය සාක්ෂි මෙම රටාව තවදුරටත් තහවුරු කරයි. දේශපාලන ක්‍රියාකාරකම්වල නිරත වන කාන්තාවන් විශේෂයෙන් ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ බිය ගැන්වීම් සඳහා ඉලක්ක කරන බවත්, එවැනි තර්ජන කාන්තාවන් නායකත්ව භූමිකාවලට පිවිසීමෙන් හෝ ඒවායේ දිගටම රැඳී සිටීමෙන් වළක්වන බවත් (International Women's Development Agency, n.d.) සඳහන් කරයි. පැපුවා නිව් ගිනියාව වැනි සමහර සන්දර්භයන් තුළ, කාන්තා අපේක්ෂකයන්ට සහාය දුන් කාන්තාවන්ගේ

නිවාස ගිනි තැබීම වැනි අතිශය ප්‍රචණ්ඩ ක්‍රියා දක්වා මෙය වර්ධනය වී ඇත. එයින් පෙනී යන්නේ ශාරීරික ප්‍රචණ්ඩත්වය පුද්ගල සහ ප්‍රජා මට්ටම් දෙකෙහිම සහභාගීත්වය මර්දනය කළ හැකි බවයි.

සමස්තයක් ලෙස ගත් විට, මෙම සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙන්නේ ශාරීරික බිය ගැන්වීම ක්ෂණික තර්ජනයක් ලෙසත්, කාන්තාවන්ගේ නායකත්ව ගමන්මඟ හැඩගස්වන ව්‍යුහාත්මක කොන්දේසියක් ලෙසත් ක්‍රියා කරන බවයි. එය සංචරණය සීමා කරයි, ඉහළ අවදානමක් ඇති භූමිකාවලට සම්බන්ධ වීම අධෛර්යමත් කරයි සහ නායකත්වයේ පුද්ගලික පිරිවැය බොහෝ කාන්තාවන්ට දැරිය නොහැකි හෝ දැරීමට අකමැති මට්ටමකට ඉහළ නංවයි. එසේ කිරීමෙන්, නායකත්ව අවකාශ පිරිමින්ට වඩාත් ආරක්ෂිත සහ පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි තත්ත්වයක පවත්වාගෙන යමින්, කාන්තාවන්ට අවදානම, බිය සහ අනාරක්ෂිතභාවය සහිත පරිසරයන් හරහා ගමන් කිරීමට සිදුවන බව සහතික කරමින්, එය ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි.

මෙම පරිච්ඡේදයේ හඳුනාගත් වාචික හිරිහැර සිට ශාරීරික බිය ගැන්වීම් දක්වා වූ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ විවිධ ආකාර එකිනෙකින් වෙන්ව නොපවතී. ඒවා “වැරදි හඳුනාගැනීම” තුළ මුල් බැසගත් “ප්‍රචණ්ඩත්වයේ අඛණ්ඩ පරාසයක්” නිර්මාණය කරයි (Lewis, Roberts, and Andrews 2015). 5.1 කොටසේ විස්තර කළ පහත් කොට කතා කිරීම සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ විහිළු වැනි සංකේතාත්මක ප්‍රචණ්ඩත්වය හුදෙක් අපහාසාත්මක දෙයක් නොවේ. කාන්තාවන් නායකත්වයට අයත් නොවන බව සංඥා කිරීම මගින්, එය ඔවුන්ගේ “කාර්ය සාධනය සහ කැපවීම කෙරෙහි බලපාන” මූලික ස්තරයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි (Moodly 2021; Lewis, Roberts, and Andrews 2015).

සාමාන්‍යකරණය වූ මෙම සතුරුභාවය, වඩාත් පැහැදිලි බැහැර කිරීම් සහ ශාරීරික තර්ජන අසාමාන්‍ය සිදුවීම් ලෙස නොව, “පුරුෂමය” ආයතනික පරිසරයේ ස්වභාවික දිගුවක් ලෙස සලකන සංස්කෘතියක් නිර්මාණය කරයි (Moodly 2021).

# 6 වන පරිච්ඡේදය

# ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට බලපාන ආයතනික සහ පද්ධතිමය හේතු

## 6.1 ආයතනික අසාර්ථකත්වයන් සහ දණ්ඩමුක්තිය නිර්මාණය වීම

ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා නායිකාවන්ට එරෙහි ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය අඛණ්ඩව පැවතීම, පුද්ගල හැසිරීම්වල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස පමණක් අවබෝධ කරගත නොහැකිය. ඒ වෙනුවට, එවැනි උල්ලංඝනයන් වැළැක්වීමට,

ඒවාට ප්‍රතිචාර දැක්වීමට හෝ වරදකරුවන්ට දඬුවම් කිරීමට අසමත් වන ආයතනික පද්ධති මගින් එය සිදු වීමට ඉඩ සැලසෙන අතර අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යනු ලැබේ. මෙම අසාර්ථකත්වයන් සංවිධානමය, නීතිමය සහ දේශපාලනික යන මට්ටම් කිහිපයක් පුරා ක්‍රියාත්මක වෙමින්, වරදකරුවන් ආරක්ෂා වන, වින්දිතයන් වාර්තා කිරීමෙන් අධෛර්යමත් වන සහ වගවීම දුර්වලව පවතින පරිසරයක් නිර්මාණය කරයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය ආයතනික ජීවිතය තුළ ඇති අසාමාන්‍ය සිදුවීමක් නොව, මෙම පද්ධති ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය තුළ ව්‍යුහාත්මකව අන්තර්ගත වූ ප්‍රතිඵලයකි.

මෙම අසාර්ථකත්වයේ එක් ප්‍රධාන මානයක් වන්නේ වරදකරුවන් වගවීමෙන් ආරක්ෂා කරන අවිධිමත් බල ජාලවල ක්‍රියාකාරීත්වයයි. පවතින සාහිත්‍යය පෙන්වා දෙන පරිදි, ආයතනික පරිසර බොහෝවිට "පිරිමි කේතයක්" මගින් පාලනය වන අතර, බරපතළ චෝදනා තිබුණද බලවත් පිරිමින් එකිනෙකා ආරක්ෂා කරන දැඩිව සම්බන්ධ වූ ජාල තුළ ක්‍රියා කරති (Berdahl and Bhattacharyya 2021, 482; Moodly 2021, 10; Wijesiriwardena 2020). මෙවැනි පරිසරයන් තුළ, තම ක්‍රියාවන්ට සැලකිය යුතු ප්‍රතිවිපාක ඇති නොවන බවට ඉහළ විශ්වාසයකින් වරදකරුවන් ක්‍රියා කරන අතර, ඔවුන්ට අභියෝග කිරීමට උත්සාහ කරන පුද්ගලයන් හුදකලා කිරීම හෝ පළිගැනීම්වලට ලක් වේ (Berdahl and Bhattacharyya 2021, 482; Täuber et al. 2022, 2339). මෙම ගතිකත්වය ආයතන පාලනය ක්‍රියාත්මක වන ස්ථානවලින් තෝරාගත් පුද්ගලයන් පමණක් ආරක්ෂා කරන අවකාශ බවට පත් කරයි. එහිදී වගවීම තීරණය වන්නේ දැනට පවතින බල ව්‍යුහයන් තුළ පුද්ගලයෙකුට හිමි ස්ථානය අනුවය.

මෙම රටා, මෙම අධ්‍යයනය සඳහා සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් කළ කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම් තුළ පැහැදිලිව පිළිබිඹු විය. ඔවුන් වාර්තා කිරීමේ යාන්ත්‍රණ අකාර්යක්ෂම, ප්‍රවේශ වීමට අපහසු හෝ සක්‍රීයව අනාරක්ෂිත ඒවා ලෙස නිරන්තරයෙන් විස්තර කළහ. බොහෝ අවස්ථාවල විධිමත් පද්ධති නොපවතින අතර, පවතින අවස්ථාවල

ඒවා ප්‍රචණ්ඩත්වය නිර්මාණය කරන එම ධුරාවලි තුළම අන්තර්ගත වී ඇති බැවින් සෘජු අභිලාෂ ගැටුම් ඇති වේ. එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් මෙසේ පැහැදිලි කළාය:

> "අපට කතා කරන්න කිසිම ආයතනික යාන්ත්‍රණයක් නැහැ... විශේෂයෙන්ම ඒවා ස්ත්‍රී-පුරුෂ සංවේදී නැහැ."
> CL03

එසේම, වාර්තා කිරීමේ මාර්ග විධිමත් ලෙස තිබුණද, පළිගැනීම් සහ වෘත්තීය ප්‍රතිවිපාක පිළිබඳ බිය මගින් ඒවා දුර්වල කරනු ලැබේ:

> "වාර්තා කරන්න ඕන කොහෙටද කියලා ඔවුන් දන්නවා. ඒත්... පළිගැනීම්වලට ලක් වෙයි කියලා බය නිසා ඔවුන් ඒවා ඉදිරිපත් නොකරන්න පුළුවන්. ඒක ඔවුන්ගේ වෘත්තීය ජීවිතයට සහ ප්‍රතිරූපයට බලපාන්න පුළුවන්."
> CL01

මෙම නිරීක්ෂණය පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය වාර්තා කිරීම යුක්තිය කරා යන මාර්ගයක් ලෙස නොව, තම වෘත්තීය ජීවිතයට සහ සමාජ තත්ත්වයට ඇති අවදානමක් ලෙස බොහෝවිට සලකන පුළුල් රටාවක් පවතින බවයි. විශ්වවිද්‍යාල වැනි ධුරාවලිමය ආයතනවලදී, අධිකාරිය සහ වගවීම එකිනෙක අතිච්ඡාදනය වීම හේතුවෙන් මෙම අවදානම තවදුරටත් තීව්‍ර වන බව පෙනේ. උසස්වීම්, සේවය ස්ථිර කිරීම හෝ ස්ථාන මාරු සම්බන්ධයෙන් වගකීම දරන පුද්ගලයන් බොහෝවිට එම අක්‍රමිකතාවට සම්බන්ධ වූ හෝ එයට සම්බන්ධ පුද්ගලයන් සමඟ ජාලගත වූ අයම වේ. එවැනි තත්ත්වයන් යටතේ වාර්තා කිරීම වෘත්තීයමය වශයෙන් අනතුරුදායක විය හැකි අතර, නිහඬව සිටීම තාර්කික උපායමාර්ගයක් ලෙස තවදුරටත් ශක්තිමත් වේ.

මෙම මැලිකම හුදෙක් පුද්ගලික පසුබෑමක් නොව, පැමිණිලි යාන්ත්‍රණ සැලසුම් කර ඇති සහ ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය මගින් ව්‍යුහාත්මකව නිර්මාණය කරනු ලබයි. එක් ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නෙකු මෙසේ පැහැදිලි කළේය:

> "බොහෝ අය ඇත්තටම පැමිණිලි කරන්න කැමති නැහැ. ඔවුන් ඔබට අවිධිමත් ලෙස කියයි. ඒත් පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කරන්න කියලා කිව්වම ඔවුන් කැමති නැහැ, යාන්ත්‍රණ හරිම මන්දගාමී නිසා... කාන්තාවන් පළිගැනීම්වලට බයයි. ඒක ශාරීරික ප්‍රචණ්ඩත්වයට විතරක් නොව, උසස්වීම් නොදීම, වැටුප් වැඩිවීම් නොදීම සහ ස්ථාන මාරු නොදීම වැනි දේවල්වලටත් අදාළයි. ඒ නිසා පැමිණිලි කිරීමට ඇති මැලිකම ගැඹුරින් මුල් බැස තිබෙන්නේ පැමිණිලි කරන පුද්ගලයා ආරක්ෂා කිරීමට ව්‍යුහයන් සකස් කරලා නැති නිසා." KII04

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ ආයතනික පද්ධති ප්‍රචණ්ඩත්වයට ප්‍රතිචාර දැක්වීමට අසමත් වීම පමණක් නොව, වාර්තා කිරීම අවදානම් සහිත වන කොන්දේසි සක්‍රීයව නිර්මාණය කරන බවයි. පැමිණිලි යාන්ත්‍රණ මන්දගාමීව ක්‍රියාත්මක වන විට, දැනට පවතින ධුරාවලි තුළ අන්තර්ගත වන විට සහ ආරක්ෂාව සහතික කිරීමට නොහැකි වන විට, විධිමත් ලෙස වාර්තා කිරීමට වඩා නිහඬව සිටීම ආරක්ෂිත බවට තාර්කික ගණනය කිරීමක් ඒවා බොහෝවිට නිර්මාණය කරයි.

පැමිණිලි විධිමත් ලෙස ඉදිරිපත් කළ අවස්ථාවල පවා, ආයතනික ප්‍රතිචාර බොහෝවිට කිසිදු ක්‍රියාමාර්ගයක් නොගැනීම හෝ වගකීම වෙනත් තැනකට යොමු කිරීම මගින් ලක්ෂණගත වන බව පෙනේ. එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් රාජ්‍ය අධිකාරියකින් නැවත නැවතත් සහාය ඉල්ලා සිටියද කිසිදු ප්‍රතිඵලයක් නොලැබුණු ආකාරය මෙසේ විස්තර කළාය:

> "මම සයිබර් අපරාධ අංශයට හය වතාවකට ආසන්න ප්‍රමාණයක් පැමිණිලි කරලා තියෙනවා. ඒත් අද දක්වා කිසිම ක්‍රියාමාර්ගයක්

අරගෙන නැහැ.”
BC01

තම කීර්තිනාමය ආරක්ෂා කරගැනීම සඳහා ආයතන පැමිණිලි සක්‍රීයව යටපත් කරන ආකාරය අනෙක් අය විස්තර කළහ:

“මගේ පරිවාස කාලයේදීත්, මම ඉතා කනිෂ්ඨ නිලධාරිනියක් වූ නිසා ජ්‍යෙෂ්ඨ පුද්ගලයන් සමඟ කතා කරන්න බැහැ කියලා මට දැනුණා. ඔවුන් පද්ධතිය තුළ එකිනෙකා සමඟ සම්බන්ධව සිටින නිසා. මගේ වැඩ සම්බන්ධයෙන් ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ උල්ලංඝනයන් සිදු වෙමින් තිබුණ බව පෙන්වන්න මට සාක්ෂි තිබුණා. ඒත් පද්ධතිය මට සහාය දුන්නේ නැහැ. පීඨය ගැන නරක අදහසක් ඇතිවීම වැළැක්වීමට අනෙක් සාමාජිකයන් ජ්‍යෙෂ්ඨ පුද්ගලයා ආරක්ෂා කළා.”
CL03

මෙවැනි අවස්ථාවලදී ආයතනයේ ප්‍රමුඛතාව හානිය විසඳීමෙන් තම පොදු ප්‍රතිරූපය කළමනාකරණය කිරීම වෙත මාරු වේ. වින්දිතයන්ට “මේ ගැන නිහඬව සිටින්න” යැයි කියන අතර, සංවිධාන විසඳුමක් සොයා යාමට අසමත් වී තත්ත්වයේ බර වින්දිතයා මතට මාරු කරන ලේඛනගත රටා සමඟ මෙය ගැළපේ (Wijesiriwardena 2020). ආරක්ෂාව සපයන ස්ථාන ලෙස ක්‍රියා කරනවා වෙනුවට, ආයතන පැමිණිලි සීමා කර නිහඬ කරන යාන්ත්‍රණ බවට පත් වේ.

වගවීම අසාර්ථක වීම පුළුල් නීති පද්ධතිය තුළ ඇති ව්‍යුහාත්මක දුර්වලතා මගින් තවදුරටත් ශක්තිමත් වේ. අධික ප්‍රමාදයන්, ඉහළ සාක්ෂිමය බර සහ සැලකිය යුතු මූල්‍ය පිරිවැය නීතිමය ක්‍රියාවලීන්හි ලක්ෂණ බවත්, මේ සියල්ල වින්දිතයන් විධිමත් යුක්තිය සෙවීමෙන් වළක්වන බවත් සාහිත්‍යය පෙන්වා දෙයි (Verité Research 2023). සමහර අවස්ථාවල නීතිමය ක්‍රියාවලීන් වසර ගණනාවක් පුරා දිග හැරෙන අතර, “සාධාරණ සැකයකින් ඔබ්බට” නඩුවක් ඔප්පු කළ යුතු බවට ඇති අවශ්‍යතාව,

සාක්ෂි සීමිතව ඇති හෝ නිසි ලෙස කළමනාකරණය නොකළ සන්දර්භයන් තුළ සපුරාලීමට අපහසු ප්‍රමිතියක් නිර්මාණය කරයි (Verité Research 2023).

අධිකරණ වෛද්‍ය සහ නඩු පැවරීමේ පද්ධතිවල දුර්වලතාව මෙම තත්ත්වය තවදුරටත් උග්‍ර කරමින්, සාර්ථක ප්‍රතිඵලයක් ලැබීමේ හැකියාව අඩු කරයි. නිල දත්ත නොමැති බැවින් ඇස්තමේන්තු මත පදනම් වූ ශ්‍රී ලංකාවේ පෙර කාලවල තොරතුරු පෙන්වා දෙන්නේ ලිංගික ප්‍රචණ්ඩත්ව නඩුවලින් ඉතා සුළු ප්‍රතිශතයක්, ආසන්න වශයෙන් සියයට 3 සිට 4 දක්වා පමණක්, සාර්ථක නඩු පැවරීමකට හේතු වූ බවයි (UNFPA 2020). නීති වෛද්‍ය නිලධාරීන්ගේ ප්‍රමාණවත් පුහුණුවක් නොමැතිකම, සාක්ෂි නිසි ලෙස කළමනාකරණය නොකිරීම සහ අධිකරණ ක්‍රියාවලීන්හි අසාර්ථකත්වයන් මේ සඳහා හේතු ලෙස හඳුනාගෙන ඇත (UNFPA 2020). මෙවැනි ඉතා අඩු වගවීමේ අනුපාත, ප්‍රචණ්ඩත්වය වාර්තා කිරීමෙන් යුක්තිය ලැබීමට ඇති හැකියාව ඉතා අඩු බවට ඇති අදහස තවදුරටත් ශක්තිමත් කරමින්, වින්දිතයන් විධිමත් පද්ධති සමඟ සම්බන්ධ වීමෙන් තවත් අධෛර්යමත් කරයි.

ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව විසඳීම සඳහා නිර්මාණය කළ විශේෂිත යාන්ත්‍රණ නොපැවතීම හෝ නිසි ලෙස ක්‍රියා නොකිරීම තුළද ආයතනික අසාර්ථකත්වය පැහැදිලි වේ. ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතා මධ්‍යස්ථාන වැනි ඒකක පවතින ස්ථානවල පවා ඒවා බොහෝවිට අක්‍රියව හෝ සීමිත විෂය පථයක් යටතේ ක්‍රියා කරන අතර, කාර්ය මණ්ඩලයට වඩා ප්‍රධාන වශයෙන් ශිෂ්‍යයන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන බව ප්‍රතිචාරකයන් සඳහන් කළහ. ක්‍රීඩා වැනි අනෙකුත් ක්ෂේත්‍රවල අභ්‍යන්තර ගැටුම් හේතුවෙන් විනය පාලන ආයතන සම්පූර්ණයෙන්ම බිඳ වැටී ඇති අතර, පුද්ගලයන්ට සහන ලබාගැනීම සඳහා කිසිදු විධිමත් මාර්ගයක් ඉතිරි වී නැත. මෙවැනි සන්දර්භයන් තුළ, වින්දිතයන්ට පැමිණිලි බාහිර අමාත්‍යාංශ හෝ අධිකාරීන් වෙත ගෙන යාමට සිදු වන අතර, එහිදී ඔවුන් තවදුරටත් නොසලකා හැරීමකට හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට මුහුණ දෙති.

මෙම පද්ධතිමය අසාර්ථකත්වයන් හමුවේ, බොහෝ කාන්තාවන් සම්බන්ධ වීම වෙනුවට මඟහැරීමේ උපායමාර්ග අනුගමනය කරති. එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් මෙසේ පැහැදිලි කළාය:

> "ඒක ගැන පැමිණිලි කළාට ප්‍රශ්නය විසඳෙන්නේ නැහැ. අපිටත් මේ ක්ෂේත්‍රයේම ඉන්න ඕන, ඔවුන් සමඟ කටයුතු කරන්නත් වෙනවා."
> KD03

ආයතනික සහාය සෙවීමට උත්සාහ කිරීමේ නිෂ්ඵලභාවය තවත් ප්‍රතිචාරකවරියක් මෙසේ සඳහන් කළාය:

> "අපි කොච්චර කතා කළත්, කෑගැහුවත්, බලධාරීන් අවධානය දෙන්නේ නැහැ."
> CL09

මෙම ප්‍රතිචාර පෙන්වා දෙන්නේ පුද්ගලික නිශ්ශබ්දතාවක් ලෙස පෙනිය හැකි දෙය ආයතනික පරිසර මගින් නිර්මාණය කරන නමුත්, සැබවින්ම එය ව්‍යුහාත්මක කොන්දේසිවලට දක්වන තාර්කික ප්‍රතිචාරයක් බවයි. වාර්තා කිරීමේ යාන්ත්‍රණ අකාර්යක්ෂම, දඬුවම්කාරී හෝ අනාරක්ෂිත වන විට, ඉවත් වීම ස්වයං-ආරක්ෂණ ආකාරයක් බවට පත් වේ (DuPont 2020, 20; Fischhoff et al. 2021, 1).

ඒ සමඟම, අක්‍රමිකතාවලට ආයතනිකව ප්‍රතිචාර දැක්වීමේදී වගවීමට වඩා පරිපාලන පහසුවට බොහෝවිට ප්‍රමුඛත්වය දෙනු ලැබේ (Akrap et al. 2025, 19; Cowan et al. 2024, 479). වරදකරුවන් ඉවත් කරනවා වෙනුවට, සංවිධාන ස්ථාන මාරු වැනි ක්‍රියාමාර්ග භාවිත කළ හැකි අතර, එමගින් ගැටලුවේ මූලික හේතුව විසඳීමකින් තොරව එය වෙනත් ස්ථානයකට ගෙන යනු ලැබේ (Täuber et al. 2022; Datta 2023). එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් මෙසේ නිරීක්ෂණය කළාය:

> "ස්ථාන මාරුව එකම දඬුවම බවට පත් වෙනවා... ඒකෙන් වෙන්නේ ඔහුව ආරක්ෂා කරලා ප්‍රශ්නය වෙනත් තැනකට යවන එක විතරයි."
> BC01

මෙවැනි භාවිත යුක්තිය ලබා දීමට අසමත් වනවා පමණක් නොව, විවිධ ස්ථාන සහ ආයතන පුරා අපයෝජන රටා අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමටද ඉඩ සලසයි (Täuber et al. 2022). මේ ආකාරයෙන් ආයතනික ක්‍රියාමාර්ග ප්‍රචණ්ඩත්වය විසඳන්නේ නැත. ඒ වෙනුවට එය නැවත බෙදා හරියි (Täuber et al. 2022).

සමහර ආයතන පහසුකම් සපයන යටිතල ව්‍යුහ නොමැතිකම හරහාද අසමානතාව නැවත නිෂ්පාදනය කරයි (Khalil and Rubin 2020, 114). ක්ෂේත්‍ර කිහිපයක ආරක්ෂිත නවාතැන් හෝ ප්‍රවාහන පහසුකම් නොමැතිකම වැනි ආරක්ෂක පියවර නොපැවතීම හේතුවෙන් කාන්තාවන් ප්‍රධාන භූමිකාවලින් බැහැර කරනු ලැබේ (Megheirkouni 2014, 72; Duguma et al. 2022, 11). රජයේ අංශයේ එක් නායිකාවක් මෙසේ පැහැදිලි කළාය:

> "අපට ආරක්ෂිත නවාතැන් ලබා දිය යුතුයි. මේ නිසා අපට සමහර අත්දැකීම් ලබාගන්න බැහැ... බොහෝ වෙලාවට ඒ තනතුරු පිරිමින්ට දෙනවා."
> GP02

මෙහිදී ආයතනික සහාය නොමැතිකම ව්‍යුහාත්මක වෙනස්කම් සිදු කිරීමට හේතුවක් ලෙස නොව, කාන්තාවන් බැහැර කිරීම සාධාරණීකරණය කිරීමට යොදා ගනු ලැබේ. විශේෂයෙන් සංචාරය, ක්ෂේත්‍ර කටයුතු හෝ අක්‍රමවත් වැඩ වේලාවන් අවශ්‍ය වන, නායකත්ව ප්‍රගතිය සඳහා තීරණාත්මක භූමිකාවලට කාන්තාවන්ට ඇති ප්‍රවේශය මෙය සීමා කරයි (Liani et al. 2021, 10; Zeinali et al. 2021, 5).

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයකින්, "ආයතනික අසාර්ථකත්වය" ලෙස පෙනෙන දෙය සැබවින්ම "ආයතනික අඛණ්ඩතාව පවත්වාගෙන යන ස්ත්‍රී-පුරුෂ

භාවය මත පදනම් වූ ක්‍රියාවලියකි.” දණ්ඩමුක්තිය හුදෙක් අකාර්යක්ෂමතාවේ අතුරු ප්‍රතිඵලයක් නොව, පීතෘමූලික සම්මත වටා සැලසුම් කළ ආයතනයක ව්‍යුහාත්මක ප්‍රතිඵලයකි. රාජ්‍යය ක්‍රියා නොකිරීම දැනට පවතින බල සැකසුම් ආරක්ෂා කිරීමට ගන්නා දේශපාලන තේරීමකි. වරදකරුවන්ට නඩු නොපැවරීම මගින්, පිරිමි ආධිපත්‍යය සහ පාලනයට වාසි සලසන “බල සැකසුම” වෙනස් නොවන බව ආයතනය සංඥා කරයි.

පොලීසිය සහ අධිකරණ පද්ධතියද පවතින තත්ත්වය පවත්වාගෙන යාම සඳහා ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය ඉවසන හෝ නොසලකා හරින පීතෘමූලික සම්මත මගින් හැඩගස්වා ඇත. මෙම ඉවසීම බොහෝවිට “සුදුසුකම පිළිබඳ තර්කයක්” මගින් ආවරණය කරනු ලබයි. එහිදී නිලධාරීන් කාන්තාවගේ විධිමත් අයිතිවාසිකම්වලට වඩා “සමාජ සමගිය” හෝ “පවුල ආරක්ෂා කිරීම” සඳහා ප්‍රමුඛත්වය ලබා දෙති (Menjívar and Walsh 2017). විධිමත් නීති ප්‍රගතිශීලී වුවද, අවිධිමත් නීති සහ භාවිත මගින් ඒවායේ අරමුණ දුර්වල කරනු ලැබේ. උදාහරණයක් ලෙස, ගෘහස්ථ ආරවුල් “සමථයකට පත් කරගන්නා” ලෙස කාන්තාවන්ට පොලිස් නිලධාරීන් පීඩනය කිරීමේ පුරුද්ද, ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී රාමුව තුළ “ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය ආයතනගත කිරීම” සහතික කරන අවිධිමත් නීතියකි (Quiroga, Cárdenas-Rodríguez, and Terrón-Caro 2023; Kang and Kim 2024).

මෙහි ලේඛනගත කර ඇති “දණ්ඩමුක්තිය” සහ ආයතනික අසාර්ථකත්වයන් හුදෙක් පද්ධතිමය නොසලකා හැරීම් නොවේ. ඒවා පීතෘමූලික පවතින තත්ත්වය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ක්‍රියා කරන “අවිධිමත් නීති” ලෙස ක්‍රියා කරයි (Madsen 2021). ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයකින්, හිරිහැර වාර්තා කරන පුද්ගලයන් නායකත්වය විසින් “ප්‍රතික්ෂේප කරන” හෝ “සමාජීය වශයෙන් බැහැර කරන” විට, විධිමත් ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතා ප්‍රතිසංස්කරණ සක්‍රියව “දුර්වල කිරීමට” අවිධිමත් භාවිතයන් යොදා ගනු ලැබේ (Clavero and Galligan 2020).

මෙමගින්, විධිමත් ප්‍රතිපත්ති පැවතියද ආයතනයේ “සැඟවුණු ජීවිතය” නොවෙනස්ව පවතින බව සහතික කරයි. වාර්තා කිරීමේ පිරිවැය කාන්තාවන්ට දැරිය නොහැකි තරම් ඉහළ කිරීම මගින්, දැනට පවතින පිරිමි බල ව්‍යුහයන් කාර්යක්ෂමව පවත්වාගෙන යනු ලැබේ (Clavero and Galligan 2020; Madsen 2021).

## 6.2 රාජ්‍ය ආයතන, නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ පක්ෂපාතීභාවය සහ දේශපාලන මැදිහත්වීම

සංවිධාන සංස්කෘතීන් සේවා ස්ථාන තුළ කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම් හැඩගස්වන අතර, නීතිය ක්‍රියාත්මක කරන ආයතන, අධිකරණ පද්ධති සහ දේශපාලන ව්‍යුහයන් ඇතුළත් පුළුල් රාජ්‍ය යාන්ත්‍රණයද ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමට සහ කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය සීමා කිරීමට තීරණාත්මක භූමිකාවක් ඉටු කරයි. මෙම ආයතන ආරක්ෂාව සහ වගවීම සපයන මධ්‍යස්ථ යාන්ත්‍රණ ලෙස ක්‍රියා නොකරයි. ඒ වෙනුවට, පක්ෂපාතීභාවය, ක්‍රියා නොකිරීම සහ දැනට පවතින බල ධුරාවලි ආරක්ෂා කිරීම හරහා ඒවා බොහෝවිට ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව නැවත නිෂ්පාදනය කරයි.

සාහිත්‍යයෙන් සහ සම්මුඛ සාකච්ඡා දත්තවලින් මතුවන ප්‍රධාන ගැටලුවක් වන්නේ, නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ පද්ධති ඵලදායී සහන මාර්ග ලෙස ක්‍රියා කිරීමට අසමත් වීමයි. ඒ වෙනුවට, ඒවා නිතරම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම, බිය ගැන්වීම හෝ තවදුරටත් හානි සිදු කරන ස්ථාන ලෙස ක්‍රියා කරයි. සහාය සෙවීමට පැමිණෙන කාන්තාවන්ට එරෙහි හිරිහැරවල වරදකරුවන් ලෙස ශ්‍රී ලංකා පොලීසියටම චෝදනා එල්ල වී ඇති බව පර්යේෂණ පෙන්වා දෙයි. එමගින් පොලීසිය කාන්තාවන්ගේ “ආරක්ෂාවට ඇති විය හැකි තර්ජනයක්” බවට පත්වන අතර, පැමිණිලි කිරීමෙන් ඔවුන් අධෛර්යමත් වේ (Verité Research 2023). මෙම විශ්වාසය බිඳ වැටීම ඉතා වැදගත් වේ, මන්ද එය කාන්තාවන් යුක්තිය සෙවීමෙන් වළක්වන බැවිනි.

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා සම්මුඛ සාකච්ඡා කළ කාන්තා නායිකාවන්ගේ අත්දැකීම් තුළද මෙම රටා පිළිබිඹු වේ. ආරක්ෂාව සෙවීමට නැවත නැවතත් කළ උත්සාහ ආයතනික නොසැලකිල්ලට ලක් වූ ආකාරය එක් දේශපාලන නායිකාවක් මෙසේ විස්තර කළාය:

> "මම පොලීසියට දැනුම් දුන්නත්, යුක්තියට සහාය දෙනවා වෙනුවට ඔවුන් සම්බන්ධ පිරිමින්ට වඩාත් හිතකර ලෙස කතා කරනවා."
> BC02

තවත් අවස්ථාවක, ඇයගේ පුතාට පහර දීමක් සිදු වූ විට එම සිදුවීම සුළු කර දැක්වීය:

> "ඒක අහම්බෙන් සිදු වූ සිදුවීමක් විතරයි කියලා ඔවුන් කිව්වා."
> BC02

ඒ හා සමානව, තම දුරකථනය හරහා ලැබුණු හිරිහැර සහ ඒ සම්බන්ධයෙන් සහාය සෙවීමට ගත් උත්සාහ පිළිබඳව සිහිපත් කළ තවත් ප්‍රතිචාරකවරියක් වූ KD01, වරදකරු සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා කරනවා වෙනුවට වගකීම ඇය මතට මාරු කරන ආකාරයෙන් තමන් ප්‍රශ්න කළ බව සඳහන් කළාය:

> "එන හැම ඇමතුමකටම පිළිතුරු දෙන්නේ ඇයි?"
> KD01

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ වාර්තා කිරීමේ ක්‍රියාවලීන් වින්දිතයාට දොස් පැවරීමේ ස්ථාන බවට පත්විය හැකි බවයි. එහිදී ආයතනික ප්‍රතිචාර මගින් කාන්තාවන් අත්විඳින හිරිහැර සඳහා අලක්ෂිතව ඔවුන්ම වගකිව යුතු බවට පත් කරයි. මෙවැනි භාවිත පැමිණිලි කිරීම අධෛර්යමත් කරන අතර, රාජ්‍ය පද්ධති තුළ කාන්තාවන්ගේ ආරක්ෂාවට ප්‍රමුඛත්වයක් නොදෙන බව සංඥා කරයි.

සමහර අවස්ථාවලදී, නීතිය ක්‍රියාත්මක කරන නිලධාරීන් සමඟ ඇති අන්තර්ක්‍රියා ප්‍රතික්ෂේප කිරීම ඉක්මවා ගොස් වඩාත් ගැටලුකාරී හැසිරීම් දක්වා විහිදේ. වෘත්තීය

සම්බන්ධතා සඳහා තිබූ මාර්ග අයුතු ලෙස භාවිත කරමින් නිලධාරීන් නුසුදුසු සන්නිවේදනය ආරම්භ කළ ආකාරය එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් මෙසේ විස්තර කළාය:

> "ඔවුන් සාමාන්‍යයෙන් මට කතා කරන්නේ රෑ 9ට පස්සේ විතරයි... තොරතුරු අහන්න... ඊට අමතරව තවත් උපකාර ලබාගන්න."
> BC01

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ අපේක්ෂා සහ සූරාකෑම්කාරී ගතිකත්වයන් නිර්මාණය කිරීම සඳහා ආයතනික අධිකාරිය අවිධිමත් ලෙස භාවිත කළ හැකි බවයි. එමගින් ආරක්ෂාව සැපයීමට නියමිත පද්ධති පිළිබඳ විශ්වාසය තවදුරටත් දුර්වල වේ.

දේශපාලන ව්‍යුහයන්ද මෙම රටා තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි. සම්මුඛ සාකච්ඡා දත්ත පෙන්වා දෙන්නේ බඳවා ගැනීම්, උසස්වීම් සහ ආයතනික වගවීම සම්බන්ධ තීරණ බොහෝවිට දේශපාලන බලපෑම් මගින් හැඩගැසෙන බවයි. නායකත්ව අවස්ථා කුසලතාව මත නොව, දේශපාලන සලකා බැලීම් මත බෙදා දුන් ආකාරය එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් මෙසේ විස්තර කළාය:

> "වෙනත් ආකාරයක දේශපාලන බලපෑමක් මත ඒ පාසල වෙනත් කෙනෙකුට දීලා තිබුණා."
> TR02

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතා වැඩසටහන් දේශපාලන පද්ධති තුළ බොහෝවිට දෙවන තැනට පත් කරන පුළුල් රටාවකි. ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතා ප්‍රතිසංස්කරණ බලය සහ සම්පත් නැවත බෙදා හැරීමක් අවශ්‍ය කරන බැවින්, ඒවාට නිතර විරෝධය එල්ල වන බව සාහිත්‍යය පෙන්වා දෙයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, ප්‍රගතිශීලී ප්‍රතිපත්ති පවතින අවස්ථාවල පවා ඒවා දුර්වල ලෙස ක්‍රියාත්මක කරන හෝ කිසිසේත් බලාත්මක නොකරන අවස්ථා බහුලය (Domingo et al. 2015).

සමස්තයක් ලෙස ගත් විට, මෙම සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව හුදෙක් පුද්ගල ක්‍රියා හෝ සංවිධාන සංස්කෘතීන්හි ප්‍රතිඵල නොව, රාජ්‍ය ආයතන ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය තුළ ගැඹුරින් අන්තර්ගත වී ඇති බවයි. නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ පද්ධති පැමිණිලි කිරීම අධෛර්යමත් කරයි, අධිකරණ ක්‍රියාවලීන් වගවීම අවහිර කරයි, පරිපාලන ව්‍යුහයන් නිශ්ශබ්දතාවට ප්‍රමුඛත්වය දෙයි, සහ දේශපාලන පද්ධති දැනට පවතින බල ධුරාවලි තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි. කාන්තා නායිකාවන් සඳහා, මෙය ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ දණ්ඩමුක්තිය දෙකම ව්‍යුහාත්මකව සාමාන්‍යකරණය වූ පරිසරයක් නිර්මාණය කරයි. එමගින් නායකත්ව භූමිකාවලට පිවිසීමට, ඒවා අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමට සහ එහි ඉදිරියට යාමට ඔවුන්ට ඇති හැකියාව සැලකිය යුතු ලෙස සීමා වේ.

## 7 වන පරිච්ඡේදය

## ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ සහ නායකත්වයේ අන්තර්ඡේදනීය මානයන්

ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නායකත්වයට ඇති බාධක සියලුම කාන්තාවන්ට එකම ආකාරයෙන් බලපාන්නේ නැත. සේවා ස්ථානවල හිරිහැර සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය විවිධ ජන කණ්ඩායම් අතර සමානව අත්විඳිනු නොලබන අතර, ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්, සංක්‍රමණික සේවකයන්, තරුණයන් සහ LGBTQI පුද්ගලයන් ඇතුළු පරිධිකරණයට ලක් වූ කණ්ඩායම්වලට අසමානුපාතිකව වැඩි බලපෑමක් ඇති කරන බව පවතින සාහිත්‍යය තවදුරටත් තහවුරු කරයි (Verité Research 2023). ඒ හා සමානව, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය අනන්‍යතාවට විශේෂිත වූ ආකාර ගනී. උදාහරණයක් ලෙස, වාර්ගිකකරණයට ලක් වූ පුද්ගලයන්ට එරෙහි ජාතිවාදී අපයෝජනය, LGBTQI පුද්ගලයන්ගේ ලිංගික හෝ ස්ත්‍රී-පුරුෂ අනන්‍යතාව හෙළි කරන බවට තර්ජනය කිරීම, හෝ ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ සහායක උපකරණ ඉවත් කිරීම වැනි ක්‍රියා එයට ඇතුළත් විය හැකිය (Graaff 2021, 16; Miles-Johnson and Ball 2022, 4). (Hoare et al. 2009) සඳහන් කරන පරිදි, කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය පන්ති තත්ත්වය, කුලය, වාර්ගිකත්වය සහ අධ්‍යාපනය වැනි අසමානතාවයේ විවිධ අක්ෂ හරහා බොහෝවිට ඇගයීමට ලක් වේ. එමගින් ප්‍රබල ආයතනවල දෘෂ්ටියෙන් ඇතැම් කාන්තා කණ්ඩායම් නායකත්වයට ව්‍යුහාත්මකව "නුසුදුසු" අය ලෙස සලකනු ලැබේ. මෙම පසුබිම තුළ, විවිධ ක්ෂේත්‍ර හරහා අන්තර්ඡේදනීයත්වය ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය මෙම පරිච්ඡේදය විමර්ශනය කරයි.

ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය, නීතිය, ශාස්ත්‍රීය ක්ෂේත්‍රය සහ ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳ විශේෂඥයන් සමඟ පැවැත්වූ ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡාවලින් ලැබුණු අවබෝධය මෙම අන්තර්ඡේදනීය රාමුව තවදුරටත් තහවුරු කරයි. අන්තර්ඡේදනීයත්වය හුදෙක් අවාසිදායක තත්ත්වයට එක්වන තවත් ස්තරයක් නොව, නායකත්වයට ප්‍රවේශ විය හැක්කේ කාටද, ආයතන තුළ ආරක්ෂාව ලැබෙන්නේ කාටද සහ කිසිදු සහනයක් නොමැතිව ප්‍රචණ්ඩත්වයට නිරාවරණය වන්නේ කාටද

යන්න තීරණය කරන ව්‍යුහාත්මක කොන්දේසියක් බව මෙම සම්මුඛ සාකච්ඡා පෙන්වා දෙයි.

## 7.1 වාර්ගිකත්වය, ආගම සහ කුලය

මෙම අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙන්නේ, විශේෂයෙන් දෙමළ සහ මුස්ලිම් කාන්තාවන් ඇතුළු සුළුතර කාන්තාවන්, වාර්ගික සහ ආගමික අනන්‍යතාව හේතුවෙන් තවදුරටත් තීව්‍ර වන ආකාරවලින් ස්ත්‍රී-පුරුෂ වෙනස්කම්වලට මුහුණ දෙන බවයි. ආයතනික බැහැර කිරීම, සමාජ සම්මත රූප සහ ඉලක්කගත හිරිහැර හරහා මෙම පරිධිකරණ ආකාර එකවර ක්‍රියාත්මක වේ.

මෙය ශ්‍රී ලංකාවෙන් ලැබෙන පුළුල් සාක්ෂි සමඟද ගැළපේ. ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා දේශපාලන නායිකාවන්ට එරෙහි ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වය බොහෝවිට අන්තර්ඡේදනීය වන අතර, ආගම, වාර්ගිකත්වය, ලිංගිකත්වය සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ අනන්‍යතාව ආයුධ ලෙස භාවිත කරන බව (Abdul Saroor and Iqbal 2025) පෙන්වා දෙයි. හරිණි අමරසූරිය අග්‍රාමාත්‍යවරියගේ පෞද්ගලික ලේකම්වරිය ලෙස පත් කිරීමෙන් පසු Hasanah Cegu Issadeen WhatsApp පණිවිඩ සහ මීම් හරහා ඉලක්ක කළ ආකාරය ඔවුන් විස්තර කරයි. මුස්ලිම් විවාහ සහ දික්කසාද පනත ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම සඳහා ඇය දැක්වූ සහාය, ඉස්ලාමයට හානි කරන බවට චෝදනා බවට විකෘති කර තිබුණි. එම පනත ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමෙන් පසු Saroja Paulraj ඉස්ලාම් විරෝධී ලෙස ලේබල් කළ බවද, Ambika Samuelගේ ශරීරය, අනන්‍යතාව සහ ඇයගේ ප්‍රජාව විඳි දුක් වේදනා ලිංගිකකරණය කළ කවියක් හරහා ඇයව ඉලක්ක කළ බවද ඔවුන් සඳහන් කරයි. මෙම උදාහරණ පෙන්වා දෙන්නේ ඩිජිටල් චරිත ඝාතනය ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය හරහා පමණක් නොව, සමාජ අවදානම්වල විවිධ අක්ෂ හරහා ක්‍රියාත්මක වන බවයි.

ඒ හා සමානව, (Inter-Parliamentary Union 2025) හි කලාපීය දත්ත පෙන්වා දෙන්නේ සුළුතර පසුබිම්වලින් පැමිණෙන කාන්තා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන් තම

සමකාලීනයන්ට වඩා අසමානුපාතිකව වැඩි මට්ටමේ මානසික සහ ලිංගික ප්‍රචණ්ඩත්වයට මුහුණ දෙන බවයි. මානසික ප්‍රචණ්ඩත්වය සම්බන්ධයෙන් එම වෙනස ප්‍රතිශත ලකුණු 18ක් වන අතර, ලිංගික ප්‍රචණ්ඩත්වය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිශත ලකුණු 6කි. තම හැකියාවන් නිතර ප්‍රශ්න කරන බවත්, ජාතිවාදී සහ බැහැරකාරී භාෂාවට තමන් ලක්වන බවත් කාන්තා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන් වාර්තා කරයි. එමගින් දේශපාලන ආයතන තුළ පිටස්තරයන් ලෙස ඔවුන්ගේ තත්ත්වය තවදුරටත් ශක්තිමත් වේ. මෙම ප්‍රමාණාත්මක වෙනස්කම්වලට අමතරව, වාර්ගිකකරණය කළ සහ බැහැරකාරී කථානායකයන් හරහා සුළුතර කාන්තාවන්ගේ නීත්‍යානුකූලභාවය පද්ධතිමය ලෙස දුර්වල කරන බවද (IPU 2025) සොයා ගනී. අනන්‍යතාව මත ඔවුන්ගේ දක්ෂතාව ප්‍රශ්න කරන සහ ජයග්‍රහණ නොසලකා හරින ආකාරය සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් වූ කාන්තාවන් මෙසේ විස්තර කළහ:

> "වාර්ගික සුළුතරයකට අයත් තරුණ කාන්තාවක් ලෙස මගේ හැකියාවන් සහ ජයග්‍රහණ මිනිස්සු ප්‍රශ්න කරනවා. මට මේ පත්වීම ලැබුණේ මගේ විවිධ සම්බන්ධතා නිසා විතරයි කියලා මට කිව්වා. මම සාමාන්‍ය සම්මතයට ගැළපෙන්නේ නැහැ."

> "මම ජාතිවාදී ප්‍රහාරවලට ලක් වෙනවා. මිනිස්සු මට මිශ්‍ර ලේ ඇති කෙනෙක් කියලා කියනවා."

මෙම ප්‍රකාශ පෙන්වා දෙන්නේ සුළුතර කාන්තාවන් වැඩි මට්ටමේ ප්‍රචණ්ඩත්වයට ලක් වනවා පමණක් නොව, ආයතනික අවකාශ තුළ පිටස්තරයන් ලෙසද ස්ථානගත කරන බවයි.

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා සම්මුඛ සාකච්ඡා කළ නායිකාවන්ද සමාන අත්දැකීම් බෙදා ගත්හ. මුස්ලිම් කාන්තාවක් ලෙස තම අනන්‍යතාව දේශපාලන අවකාශ තුළ සෘජුවම තමන්ට එරෙහි ආයුධයක් ලෙස භාවිත කළ ආකාරය එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් විස්තර කළාය:

"මගේ නම භාවිත කරලා හැමෝටම පණිවිඩ යවලා තිබුණා... මුස්ලිම් කාන්තාවන්ට ඡන්දය දෙන්න එපා කියලා... [පුවත්පතක්] කාටූනයක් පෙන්වලා තිබුණා... සිංහල පන්සලකින් වට වී සිටින මුස්ලිම් කාන්තාවක් සියයට 10ක කොමිස් මුදලක් ඉල්ලනවා කියලා ඒකෙන් අදහස් කරලා තිබුණා."
KD05

මෙම සන්දර්භය තුළ දේශපාලන විරෝධය ප්‍රතිපත්තිමය මතභේදයක් ලෙස ඉදිරිපත් නොකර, ප්‍රජාමය සැකය සහ සම්මත රූප හරහා ගොඩනගනු ලැබේ. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, අනන්‍යතාව මත පදනම් වූ සාධක හරහා නායකත්වයේ නීත්‍යානුකූලභාවය දුර්වල කරනු ලැබේ.

විශේෂයෙන් උඩරට හෙවත් ඉන්දියානු දෙමළ කාන්තාවන් අතර, දෙමළ ප්‍රජාවන් තුළද වාර්ගික පරිධිකරණය පැහැදිලිව දක්නට ලැබේ. බහුතර සිංහල ආයතන තුළ මෙන්ම දෙමළ උපකණ්ඩායම් තුළද බැහැර කිරීමට මුහුණ දුන් බව ඔවුන් විස්තර කළහ:

"මම ඉන්දියානු දෙමළ ප්‍රජාවකට අයත්... මගේ වාර්ගික කණ්ඩායම නිසා සමහර නායකත්ව භූමිකා භාරගන්න මට අවස්ථාව දුන්නේ නැහැ... සුළුතරය තුළත් මම වෙනස්කම්වලට මුහුණ දුන්නා. මාව බඳවා ගන්න ඔවුන් කැමති වුණේ නැහැ. මම දෙමළ කතා කරන ආකාරය ගැනත් ඔවුන් අදහස් දැක්වුවා."
CL03

සමහර කාන්තාවන් සඳහා අන්තර්ඡේදනීයත්වය බහුතරය සහ සුළුතරය අතර බෙදීම් හරහා පමණක් නොව, සුළුතර කණ්ඩායම් තුළමද ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය මෙම ප්‍රකාශය තවදුරටත් පැහැදිලි කරයි.

බැංකු ක්ෂේත්‍රයේදීද වාර්ගිකත්වය වෘත්තීය ප්‍රගතියට බලපාන සාධකයක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත. බැංකුවල උසස්වීම් බොහෝවිට සිංහල පුද්ගලයන්ට ලබා දෙන බව එක් සහභාගිවන්නියක් වූ CL02 සඳහන් කළාය. තවද, දෙමළ කාන්තා ව්‍යාපාරිකාවක් ලෙස මූල්‍ය ආයතන මුලින් තමන්ව "විශ්වාස නොකළ" බවත්, ණය ලබාගැනීමට තිබූ ප්‍රවේශය අවහිර කළ බවත් ඇය වාර්තා කළාය.

සමහර කාන්තාවන් සඳහා මෙම ව්‍යුහාත්මක අසමානතා ඓතිහාසික ප්‍රචණ්ඩත්වය මගින් තවදුරටත් හැඩගැසී ඇත. 1983 කලබලවල උරුමය සම්මුඛ සාකච්ඡා කළ සමහර කාන්තාවන්ගේ නායකත්ව ගමන්මඟට අදටත් බලපායි. ජීවත්වම පුළුස්සා දැමීමෙන් බේරීම සඳහා කුඩා කාලයේ වැසිකිළි වළක සඟවා තැබූ බව එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් සිහිපත් කළාය. එම අත්දැකීම ඇයගේ අධ්‍යාපනය සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ හැඟීම කඩාකප්පල් කළේය (PT01). කලබල හේතුවෙන් පාසල මාරු කිරීමට සිදු වූ බව තවත් ප්‍රතිචාරකවරියක් විස්තර කළාය (CL02). වාර්ගික ගැටුම් කාන්තාවන්ගේ අධ්‍යාපනය, සංචරණය සහ නායකත්ව අවස්ථාවලට ඇති ප්‍රවේශය හැඩගස්වන දිගුකාලීන ව්‍යුහාත්මක අවාසි නිර්මාණය කරන ආකාරය මෙම අත්දැකීම් පෙන්වා දෙයි.

එතරම් විවෘතව සාකච්ඡා නොකළද, නායකත්වයේ නීත්‍යානුකූලභාවය තීරණය කරන බලවත් නමුත් බොහෝවිට නිහඬව පවතින සාධකයක් ලෙස කුලය තවදුරටත් ක්‍රියාත්මක වේ (Esler 2024, 389). දෛනික සමාජ අන්තර්ක්‍රියා තුළ කුල අනන්‍යතාව අන්තර්ගත වී ඇති ආකාරය එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් මෙසේ විස්තර කළාය:

> "මේ ප්‍රදේශයේ සාමාන්‍යයෙන් මිනිස්සු මුලින්ම අහන ප්‍රශ්න දෙක තමයි, ඔබ කොහෙන්ද සහ ඔබේ සැමියා කවුද කියන එක... ඔබ කොහෙන්ද කියලා අහලා ඔවුන්ට ඔබේ කුලය හඳුනාගන්න පුළුවන්."
> JN02

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ කුලය හුදෙක් පසුබිම් අනන්‍යතාවක් නොව, පුද්ගලයන් ඇගයීමට ලක් කරන ක්‍රියාකාරී වර්ගීකරණ පද්ධතියක් බවයි.

නායකත්ව සන්දර්භයන් තුළ කුලය ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය සමඟ අන්තර්ඡේදනය වන ආකාරය එම ප්‍රතිචාරකවරිය තවදුරටත් පැහැදිලි කළාය:

> "කාන්තාවක් නායකත්ව තනතුරක සිටින විට, සමහර වෙලාවට ඒක දුර්වලතාවක් ලෙස බලනවා. ඇය පහළ කුල පසුබිමකින් එනවා නම්, එවැනි සැලකීම්වලට ඇය තවත් අවදානම් විය හැකියි." JN02

මෙහිදී කුලය, කාන්තාවන් දුර්වල අය ලෙස සලකන ස්ත්‍රී-පුරුෂ සංජානනය තවදුරටත් තීව්‍ර කරමින්, එකිනෙකට සම්බන්ධ වූ පරිධිකරණ ආකාරයක් නිර්මාණය කරයි. පුද්ගලයා කාන්තාවක් වීම නිසා පමණක් නායකත්වය ප්‍රශ්න කරන්නේ නැත. ඇය සමාජීය වශයෙන් ප්‍රබල කුලයක් නියෝජනය නොකරන නිසාද එය ප්‍රශ්න කරනු ලැබේ.

ශ්‍රී ලාංකික සන්දර්භය තුළ, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය යනු වාර්ගිකත්වය, ආගම සහ කුලය වැනි එකිනෙක නිර්මාණය කරන සාධකවලින් වෙන්කර විශ්ලේෂණය කළ නොහැකි "අස්ථාවර ප්‍රවර්ගයකි" (Hyndman 2008). මෙහි අන්තර්ඡේදනීයත්වය "එකතුකිරීමේ" ආකෘතියක් නොවේ. එනම්, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවයට වාර්ගිකත්වය එකතු කිරීමක් වැනි සරල සම්බන්ධතාවක් නොවේ. ඒ වෙනුවට, මෙම අනන්‍යතා අක්ෂ එකිනෙක සමඟ "ගැටී බැඳී" සුවිශේෂී දෛනික යථාර්ථයන් නිර්මාණය කරන ආකාරය හෙළි කරන රාමුවකි (Perera et al. 2018).

පරිධිකරණයට ලක් වූ වාර්ගික හෝ කුල කණ්ඩායම්වලට අයත් කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන්, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය බොහෝවිට "අන්තර්වාර්ගික යුක්තිය පිළිබඳ අරගල" සහ ගැටුම්වල උරුමය මගින් හැඩගැසේ. එමගින් රාජ්‍ය අනුමත ප්‍රචණ්ඩත්වයට හෝ බැහැර කිරීමට ඔවුන් තවදුරටත් අවදානම් විය හැකිය (Hyndman 2008). මෙම අන්තර්ඡේදනය වන අනන්‍යතා හුදෙක් අවාසියේ "ස්තර" එකතු කරන්නේ නැත. ඒවා කාන්තාවන් අත්විඳින ප්‍රචණ්ඩත්වයේ ස්වභාවය සහ ඔවුන්ට ලබාගත හැකි ආයතනික ප්‍රතිචාර මූලික වශයෙන් වෙනස් කරයි. කුල

පක්ෂපාතීත්වය සහ වාර්ගික-ජාතික වෙනස්කම් බොහෝවිට විධිමත් ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතා ආරක්ෂණ අභිබවා යයි (Perera et al. 2018; Hyndman 2008).

## 7.2 ආබාධිතභාවය

මෙම අධ්‍යයනය තුළ, ආබාධ සහිත කාන්තාවන් වඩාත්ම අවදානමට ලක්වන කණ්ඩායම්වලින් එකක් ලෙස මතු වූ අතර, ඔවුන් තීව්‍ර වූ වෙනස්කම් කිරීම, සූරාකෑම සහ බැහැර කිරීමේ ආකාරවලට මුහුණ දුන්හ.

පවතින සාහිත්‍යයද මෙම සොයාගැනීම තහවුරු කරයි. සේවා ස්ථානවල හිරිහැර පරිධිකරණයට ලක් වූ කණ්ඩායම්වලට, ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් ඇතුළුව, අසමානුපාතිකව වැඩි බලපෑමක් ඇති කරන අතර, ඔවුන් වැඩි මට්ටමේ වින්දිතභාවයට මුහුණ දෙන බව එය පෙන්වා දෙයි (Verité Research 2023). (International Finance Corporation 2022) දත්ත අනුව, ආබාධ සහිත සේවකයන්ගෙන් සියයට 68ක් අවම වශයෙන් එක් ආකාරයක සේවා ස්ථාන ප්‍රචණ්ඩත්වයක් හෝ හිරිහැරයක් අත්විඳ ඇති බව වාර්තා කළ අතර, සියලුම ප්‍රතිචාරකයන් අතර එම අගය සියයට 61ක් විය. ඒ හා සමානව, ආබාධ සහිත සේවකයන්ගෙන් සියයට 68ක් සේවා ස්ථාන හිරිහැරකාරී පීඩනය අත්විඳ ඇති බව වාර්තා කළ අතර, සමස්ත ප්‍රතිචාරකයන් අතර එම අගය සියයට 59ක් විය. විශේෂිත ප්‍රචණ්ඩත්ව ආකාර වෙනස් විය හැකි වුවද, මෙම සංඛ්‍යා දත්ත වැඩි අවදානමක පුළුල් රටාවක් පෙන්වා දෙයි.

ශාරීරික ආබාධයක්ද ඇති අවිධිමත් පෞද්ගලික අංශයේ නායිකාවක් සමඟ පැවැත්වූ සම්මුඛ සාකච්ඡාවකදීද සමාන අත්දැකීමක් පිළිබිඹු විය:

> "ඔහු, ඒ ටැක්සි රියදුරා, 'නිවාඩු දවසක මෙච්චර ලස්සනට ඇඳගෙන කොහෙද යන්නේ?' වගේ දේවල් කිව්වා. මම කිව්වා, 'කොහෙවත් නෙවෙයි, මගේ කඩේට යනවා' කියලා. ඔහු කිව්වා, 'අපි රවුමක් යමු'

කියලා. මම කිව්වා, 'නැහැ, මගේ වැඩ නිසා මට ඕන තරම් ගමන් යන්න ලැබෙනවා' කියලා. මම එහෙම කිව්වේ මගේ බය හංගන්න. ඔහු කිව්වා, 'මම ඔයාව බඳින්න කැමතියි' කියලා. මම කිව්වා, 'යෝජනාවට ස්තූතියි, ඒත් මට බඳින්න කිසිම අදහසක් නැහැ' කියලා. ඔහු කිව්වා, 'මම ඔයාගේ හැම ටැක්සි ගමනක්ම නොමිලේ කරලා දෙන්නම්, සතයක්වත් එපා' කියලා. තත්ත්වයෙන් ගැලවෙන්නත්, කාලය ලබාගන්නත් මම කතා කරමින් හිටියා.

පස්සේ ඔහු ගරාජයක් ළඟ වාහනය නතර කළා. මගේ අසුන යට යකඩ කැබැල්ලක් වගේ දෙයක් තිබුණා. ඒක ගන්න යන අතරේ ඔහු මගේ කකුල අතගෑවා. මම කෙනෙකුට, මගේ ළඟ වැඩ කරන පිරිමි ළමයෙකුට, කතා කරන්න උත්සාහ කළා. ඒත් ඔහු පිළිතුරු දුන්නේ නැහැ... මම කතා කරනවා දැකලා ඔහු ඇහුවා, 'ඇයි බය වෙලා? කාටද කතා කරන්නේ?' කියලා. මම කිව්වා, 'යාලුවෙකුට' කියලා. පස්සේ ඔහු අමුත්තන්ගේ නිවාස තියෙන පාරකට වාහනය හැරෙව්වා. එක් තැනක නතර කරලා, 'අපි බහිලා ටික වෙලාවක් ඉමු' කියලා කිව්වා. මම ඇහුවා, 'මම පොලිසියට කතා කරන්නද?' කියලා. ඔහු කිව්වා, 'ඇයි? ඔයා කැමති නැද්ද? අපි ඉමු' කියලා. මම කිව්වා, 'වාහනය පදවන්න, නැත්නම් මම කෑගහනවා' කියලා. එතකොට ඔහු වාහනය පදවගෙන ගියා.

නිවාඩු දවස්වල ඒ පාරත් මිනිස්සු නැති පාරක්. ඔහු ආයෙත් ඇහුවා, 'දැන් කැමතිද?' කියලා. මම හොඳටම බය වෙලා හිටියේ. මට දුවන්න කිසිම හැකියාවක් තිබුණේ නැහැ. ඔහු මොනවට හැකියාව තියෙන කෙනෙක්ද කියලාත් මට අදහසක් තිබුණේ නැහැ. අන්තිමේදීත් ටැක්සි ගාස්තුව දෙනකොට ඔහු මගේ අත අතගෑවා. පස්සේ ඔහු මිනිස්සුන්ට කියලා තිබුණා, මම ඔහුගේ වාහනයේ විවිධ මිනිස්සු එක්ක ගිහින් තියෙන නිසා

තමයි ඔහු මට ළං වුණේ කියලා. මම වයසක පිරිමියෙකු එක්ක දෙවරක් හෝටල්වලට ගිහින් තියෙනවා කියලාත් ඔහු කිව්වා." KD01

මෙම අවස්ථාවේදී, ආබාධිතභාවය හුදෙක් අහඹු පසුබිම් සාධකයක් ලෙස නොව, සක්‍රියව සූරාකෑමට ලක් කළ තත්ත්වයක් ලෙස ඉදිරිපත් වේ. ප්‍රතිචාරකවරියට ශාරීරිකව පලා යාමට නොහැකි වීම ඇයගේ අවදානම තවදුරටත් වැඩි කළ අතර, වරදකරු හුදකලාව සහ බලහත්කාරය භාවිත කරමින් තත්ත්වය ක්‍රමයෙන් උග්‍ර කළේය.

අන්තර්ඡේදනීයත්වය නායකත්වයටම ව්‍යුහාත්මක බාධාවක් ලෙස ක්‍රියා කරන ආකාරය ඉස්මතු කරන විශේෂඥ අදහස් මගින්ද මෙම රටාව තවදුරටත් තහවුරු වේ. ජ්‍යෙෂ්ඨ විශ්වවිද්‍යාල ආචාර්යවරියක් වූ එක් ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නියක්, අන්තර්ඡේදනය වන පරිධිකරණ අනන්‍යතා ඇති කාන්තාවන් නායකත්වය තුළ සැලකිය යුතු ලෙස නොපෙනී සිටින බව මෙසේ අවධාරණය කළාය:

> "විශේෂයෙන්ම ඔබ ආබාධයක් ඇති කාන්තාවක් නම්, මම ආබාධ සහිත කාන්තාවන් කියනකොට දෘශ්‍යමාන ආබාධ පමණක් අදහස් කරන්නේ නැහැ. දෘශ්‍යමාන ආබාධ සහිත කාන්තාවන්ගේ නියෝජනය කියලා කිව්වොත්, ඒක කිසිවක් නැති තරම්. මම දන්න තරමින් අපේ පද්ධතියේ දෘශ්‍යාබාධිත කාන්තා මහාචාර්යවරියක් එක්කෙනෙක්වත් නැහැ. පිරිමි මහාචාර්යවරු දෙතුන් දෙනෙක් ඉන්නවා කියලා මම හිතනවා. ඒත් මම කවදාවත් දෘශ්‍යාබාධිත කාන්තා මහාචාර්යවරියක් දැකලා නැහැ. අංශ ප්‍රධානියක් ලෙසත් නැහැ, මහාචාර්යවරියක් ලෙසත් නැහැ, පීඨාධිපතිවරියක් හෝ උපකුලපතිවරියක් ලෙසත් කිසිසේත් නැහැ." KII01

මෙය වෙනස්කම් කිරීම පමණක් නොව, නායකත්වයට පිවිසෙන මාර්ග ව්‍යුහාත්මකව පටු කිරීමද පිළිබිඹු කරයි. නායකත්වයට ප්‍රවේශය සියලු අනන්‍යතා අතර සමානව

බෙදී නොයන අතර, ප්‍රබල වාර්ගික, භාෂාමය සහ සංස්කෘතික අනන්‍යතා සඳහා වාසි සලසන ආයතනික සම්මත හරහා එය පෙරහන් කරනු ලැබේ.

මෙම සන්දර්භය තුළ අන්තර්ඡේදනීයත්වය හුදෙක් පක්ෂපාතීභාවයේ "අමතර ස්තරයක්" නොව, විවිධ අවදානම්වල බහුමාන එකතුවකි. ආබාධ සහිත කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන්, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය බොහෝවිට ස්ත්‍රී-පුරුෂ සම්මත සහ ශාරීරික හැකියාව පිළිබඳ සම්මත දෙකම උල්ලංඝනය කිරීම සඳහා ලබා දෙන "දඬුවමක්" ලෙස ක්‍රියා කරයි (Graaff 2021). සංචරණය හෝ රැකවරණය සඳහා තමන්ට හානි කළ හැකි පුද්ගලයන් මතම රඳා සිටීමට සිදුවීමෙන් බොහෝවිට ලක්ෂණගත වන ඔවුන්ගේ "සමාජීය අනාරක්ෂිතභාවය", ආබාධ නොමැති කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම්වලට ගුණාත්මකව වෙනස් වූ "අතිශය ප්‍රචණ්ඩත්වයට විශේෂ අවදානම් සාධක" නිර්මාණය කරයි (Graaff 2021). එබැවින්, ආයතනික ආරක්ෂණ සාමාන්‍ය ප්‍රකාශවලින් ඔබ්බට ගොස්, නිශ්ශබ්දතාව සහ බැහැර කිරීම බලාත්මක කිරීම සඳහා මෙම අන්තර්ඡේදනය වන අවදානම් විශේෂයෙන් ආයුධ ලෙස භාවිත කරන ආකාරය ආමන්ත්‍රණය කළ යුතුය (Graaff 2021).

## 7.3 වෙනත් අන්තර්ඡේදන

විශේෂයෙන් ග්‍රාමීය සහ වතු ක්ෂේත්‍රවලදී, ආර්ථික අවශ්‍යතා සමාජ සම්මත අභිබවා යා හැකි බැවින්, සමාජ-ආර්ථික පරිධිකරණයද ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය සමඟ අන්තර්ඡේදනය වේ. අඩු ආදායම් පසුබිම්වලින් පැමිණෙන කාන්තාවන් අධ්‍යාපනය, පන්ති අනන්‍යතාව සහ ජාලවලට ප්‍රවේශය සම්බන්ධ අමතර බාධකවලට බොහෝවිට මුහුණ දෙති. මෙම සියලු සාධක එක්ව ඔවුන් නායකත්වයට සුදුසුද යන්න පිළිබඳ සමාජ සංජානනය හැඩගස්වයි (International Women's Development Agency 2018; Hahn 2023).

සිය සම්මුඛ සාකච්ඡාවේදී CL06 පැහැදිලි කළේ ජ්‍යෙෂ්ඨ රාජ්‍ය නිලධාරීන්ට නිල වාහන, රියදුරන් සහ ඉන්ධන දීමනා සඳහා හිමිකම ඇති බවයි. එහෙත්, සමහර

කාන්තාවන් ප්‍රවාහනය සඳහා එම පහසුකම භාවිත කරනවා වෙනුවට, වාහන දීමනාව අමතර ආදායමක් ලෙස ලබාගැනීමට තෝරා ගන්නා බව ඇය සඳහන් කළාය. එමගින් ඔවුන්ට අඩු ආරක්ෂිත ගමන් සැලසුම් භාවිත කිරීමට සිදු විය හැකිය. ප්‍රවාහන මාධ්‍යය පුද්ගලයෙකුගේ අධිකාරිය පිළිබඳ සංජානනයටද බලපාන බව ඇය ප්‍රකාශ කළාය. උදාහරණයක් ලෙස, නිල වාහනයකින් පැමිණීමට සාපේක්ෂව ත්‍රිරෝද රථයකින් පැමිණීමෙන් එම අධිකාරී ප්‍රතිරූපයම ඉදිරිපත් නොවිය හැකිය. මෙය නායකයන්ගේ සමාජ-ආර්ථික තත්ත්වයන් ඔවුන්ගේ ආරක්ෂිත සංචරණය සහ අධිකාරිය හැඩගස්වන ආකාරය පෙන්වා දෙයි.

ස්ත්‍රී-පුරුෂ අනන්‍යතාවද අවදානමේ තීරණාත්මක අක්ෂයක් ලෙස මතුවේ. ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රසිද්ධියේ තමන් සංක්‍රාන්ති ලිංගික පුද්ගලයෙකු බව හෙළි කළ පළමු මැතිවරණ අපේක්ෂිකාව වන Chanu Nimesha දිගින් දිගටම සංක්‍රාන්ති ලිංගිකත්වයට සහ සමලිංගිකත්වයට එරෙහි අපයෝජනයට මුහුණ දුන් ආකාරය (Abdul Saroor and Iqbal 2025) ලේඛනගත කරයි. සංක්‍රාන්ති ලිංගික වීම, කාන්තාවක් ලෙස පෙනී සිටීම සහ දේශපාලනිකව ක්‍රියාකාරී වීම යන තත්ත්වයන් තුනම එකවර පැවතීම නිසා, කතුවරුන් "ත්‍රිත්ව පරිධිකරණය" ලෙස හඳුන්වන තත්ත්වයක් ඇය අත්විඳියාය. මෙය බහු අනන්‍යතා ප්‍රචණ්ඩත්වයට නිරාවරණය වීම තීව්‍ර කරන ආකාරය පෙන්වා දෙයි.

අවසානයේදී, වැන්දඹුභාවය වටා පවතින සංස්කෘතික භාවිත කාන්තාවන්ගේ ස්වාධීනත්වයට බරපතළ සීමා පනවයි (Maluleke 2017, 14; Baloyi 2017, 3). වැන්දඹුභාවය අත්විඳ තිබූ CL02 සහ PT01 යන ප්‍රතිචාරකවරියන් සඳහන් කළේ වැන්දඹුවන් විශේෂිත ඇඳුම් ඇඳිය යුතු බවටත්, පොදු ජීවිතයෙන් ඉවත් විය යුතු බවටත්, "මාස හතරක් සහ දින දහයක් ගෙදර මුල්ලක සිටිය යුතු" බවටත් අපේක්ෂා පවතින බවයි. මෙවැනි අපේක්ෂා නායකත්ව භූමිකාවන් අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම සහ ආර්ථික ක්‍රියාකාරකම්වල නිරත වීම ඉතා අපහසු කරයි.

යුක්තියට ප්‍රවේශය සමාන නොවන අතර, භාෂාව, පන්තිය සහ භූගෝලීය පිහිටීම මගින් එය හැඩගැසෙන බවද මෙම අධ්‍යයනය හෙළි කරයි.

විශේෂයෙන් දෙමළ භාෂාව කතා කරන කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන්, භාෂා බාධක ආයතනික බැහැර කිරීමේ ආකාරයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි:

> "මම මඩකලපුවේ පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළා... එයාලා කියන්නේ කොළඹට යන්න කියලා. කොළඹට ගියත් හැමදේම සිංහලෙන් පැහැදිලි කරන්න ඕන. මේ වගේ අමාරුකම් නිසා ගොඩක් වින්දිතයන් පැමිණිල්ලක්වත් දාන්නේ නැහැ." BC01

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ භාෂාමය ආධිපත්‍යය හරහා රාජ්‍ය පද්ධති අසමානතාව නැවත නිෂ්පාදනය කරමින්, පැමිණිලි කිරීම ප්‍රායෝගිකව අධෛර්යමත් කරන ආකාරයයි.

ආර්ථික තත්ත්වයද තීරණාත්මක භූමිකාවක් ඉටු කරයි. වැඩි මූල්‍ය සම්පත් ඇති කාන්තාවන්ට අනාරක්ෂිත පරිසරයන් හරහා වඩා හොඳින් ගමන් කිරීමට හැකියාව ඇත (Gilow 2016; Useche et al. 2024):

> "ආර්ථිකව ස්ථාවර කාන්තාවන් සාමාන්‍යයෙන් අඩු ආකාරයේ වෙනස්කම්වලට මුහුණ දෙනවා... මම මෝටර්සයිකලයකින් ගියාම මිනිස්සු වඩා රළු ලෙස කතා කරනවා... මම කාර් එකකින් ගියාම ඔවුන් වඩා ගෞරවයෙන් කතා කරනවා." JN01

මෙහිදී පන්තිය ආරක්ෂක සාධකයක් ලෙස ක්‍රියා කරමින්, ප්‍රචණ්ඩත්වයට නිරාවරණය වීම සහ එය අවම කරගැනීමට ඇති හැකියාව යන දෙකම හැඩගස්වයි (Jensen et al. 2021).

යුක්තියට ප්‍රවේශයද සමාජ-ආර්ථික සහ අනන්‍යතා රේඛා අනුව ගැඹුරින් ස්තරගත වී ඇත (Ouma and Chege 2016; Jiménez and González 2024). පරිධිකරණයට ලක් වූ අනන්‍යතා කාන්තාවන්ට කිසිසේත් සහනයක් සෙවීමට හැකිද යන්න සෘජුවම

හැඩගස්වන බව එක් ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නෙකු වූ KII04 මෙසේ පැහැදිලි කළේය:

> "ඔබ දුප්පත් කාන්තාවක් නම්, පොලීසියට යන්නවත් ඔබ හිතන්නේ නැහැ. පද්ධතියට ප්‍රවේශ වීමට ඔබට අයිතියක් නැහැ කියලා ඔබ හිතනවා. ඔබ එතැනට ගියාම ඔවුන් ඔබට ගෞරවයෙන් සලකන්නේ නැහැ කියලාත් ඔබ හිතනවා. දුප්පත්කම මේ රාජ්‍ය ව්‍යුහයන්ගේ ඇස්වල ඔබව නොපෙනෙන තැනැත්තියක් වගේ කරනවා."
> KII04

අවිධිමත් සහ පරිධිකරණයට ලක් වූ ක්ෂේත්‍රවල සිටින කාන්තාවන් සඳහා ව්‍යුහාත්මක අවදානම විශේෂයෙන් තීව්‍ර වේ (Ogando, Roever, and Rogan 2017; Rhodes, Parvez, and Harvey 2017). එම ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නා මෙසේද සඳහන් කළේය:

> "අවිධිමත් අංශයේ, කෘෂිකාර්මික අංශයේ හෝ අඩු ආදායම් සන්දර්භවල සිටින කාන්තාවන්ට කිසිම ආරක්ෂාවක් නැහැ. ඔවුන්ට EPF නැහැ, ETF නැහැ, නිසි වැටුප් නැහැ, ආයතනික ආරක්ෂණ නැහැ. ඔවුන්ට කිසිම ආරක්ෂාවක් නැති නිසා ඔවුන් අවදානමට ලක් වෙනවා. ප්‍රචණ්ඩත්වය වඩාත් පැහැදිලිව පවතින ක්ෂේත්‍රවලින් සමහරක් ඒවා කියලා මම කියනවා."
> KII04

මෙය තවදුරටත් තහවුරු කරන්නේ සමාජ-ආර්ථික පරිධිකරණය සීමිත අවස්ථා පිළිබඳ ප්‍රශ්නයක් පමණක් නොවන බවයි. එය ප්‍රචණ්ඩත්වයට වැඩි නිරාවරණයක් සහ ආයතනික ආරක්ෂාවක් නොමැති තත්ත්වයක්ද නිර්මාණය කරයි. මෙම සාධක නායකත්වයට සහභාගී වීම සැලකිය යුතු ලෙස සීමා කරයි (International Women's Development Agency, n.d.; Hoare et al. 2009).

ප්‍රචණ්ඩත්වයට ප්‍රතිචාර දැක්වීමට හෝ එය දරාගැනීමට ඇති හැකියාවද සමානව බෙදී නොයයි (Zimmermann 2023). තවත් ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නෙකු වූ KII03 පැහැදිලි කළ පරිදි, ප්‍රචණ්ඩත්වයට කාන්තාවන් දක්වන ප්‍රතිචාර අභ්‍යන්තර සහ බාහිර බල ආකාර දෙකම මත දැඩිව රඳා පවතී:

> "ඒක තීරණය වෙන්නේ ඒ පුද්ගලයාට තියෙන වරප්‍රසාද ප්‍රමාණය, ඇයට තියෙන ආරක්ෂාව සහ තමන්ට ප්‍රතිකර්මවලට ප්‍රවේශය තියෙනවා කියලා ඇයට දැනෙනවද කියන දේ මතයි. සමහර කාන්තාවන්ට විරුද්ධව නැගී සිටීමට තරම් ආරක්ෂිත බවක් දැනෙන්න පුළුවන්. තවත් සමහරුන්ට තමන්ට කිසිම විකල්පයක් නැහැ කියලා දැනෙන්න පුළුවන්. ඒ නිසා ප්‍රචණ්ඩත්වය කාන්තාවක් නිහඬ කරනවද, නැත්නම් ඇයව ඉදිරියට තල්ලු කරනවද කියන එක මේ සාධක මත රඳා පවතී."
>
> KII03

මෙය පෙන්වා දෙන්නේ ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව හුදෙක් පුද්ගලික ගුණාංගයක් නොව, ව්‍යුහාත්මකව කොන්දේසිගත වූ තත්ත්වයක් බවයි (Nadat and Jacobs 2021; Zimmermann 2023). වැඩි ආයතනික සහාය, මූල්‍ය ආරක්ෂාව හෝ සමාජ ප්‍රාග්ධනය ඇති කාන්තාවන්ට ප්‍රචණ්ඩත්වයට විරුද්ධ වීමට හෝ එහි බලපෑම දරාගැනීමට වැඩි හැකියාවක් ඇත. අනෙක් අයට නායකත්ව අවකාශවලින් ඉවත් වීමට බල කෙරිය හැකිය (Shamieh and Bastian 2025).

අවසාන වශයෙන්, මෙම සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙන්නේ නායකත්වයේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව වෙන්වූ ගැටලුවක් ලෙස අවබෝධ කරගත නොහැකි බවයි. කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම් එකිනෙක අතිච්ඡාදනය වන බල පද්ධති මගින් හැඩගැසෙන අතර, ඒවා වෙනස් වූ අවදානම්, සීමා සහ අවස්ථා නිර්මාණය කරයි. අන්තර්ඡේදනීයත්වය හෙළි කරන්නේ අවාසිය හුදෙක් එකතු වන දෙයක් නොව, එකිනෙක සම්බන්ධ වී තීව්‍ර වන දෙයක් බවයි. වාර්ගිකත්වය, කුලය, ආබාධිතභාවය,

පන්තිය සහ භාෂාව එකිනෙක සමඟ අන්තර්ක්‍රියා කරමින් බැහැර කිරීම තීව්‍ර කරන අතර, ප්‍රචණ්ඩත්වයට නිරාවරණය වීම සහ නායකත්ව මාර්ගවලට ප්‍රවේශය යන දෙකම හැඩගස්වයි.

මෙම ගතිකත්වයන් ප්‍රතිපත්ති සඳහා සෘජු බලපෑම් ඇති කරයි. සියලුම කාන්තාවන් එකම ආකාරයේ කණ්ඩායමක් ලෙස සලකා නිර්මාණය කරන මැදිහත්වීම්, දැනටමත් සාපේක්ෂව වරප්‍රසාද ඇති කාන්තාවන්ට පමණක් වාසි ලබා දී, වඩාත්ම පරිධිකරණයට ලක් වූ කාන්තාවන් තවදුරටත් පසුපස තැබීමේ අවදානමක් දරයි. එබැවින්, ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය පවතින අසමාන භූදර්ශනය අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ අන්තර්ඡේදනීය ස්වභාවය අවබෝධ කර ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. එහිදී බාධක ව්‍යුහාත්මක පමණක් නොව, ස්තරගතද වේ.

# 8 වන පරිච්ඡේදය

# ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය කාන්තාවන්ගේ නායකත්වයට ඇති කරන බලපෑම

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා පැවැත්වූ සම්මුඛ සාකච්ඡා පුරා, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය කාන්තාවන්ගේ නායකත්ව ගමන්මඟෙහි සෑම අදියරක්ම හැඩගස්වන බලවේගයක් ලෙස මතු වේ. එය ඔවුන්ට නායකත්වයට පිවිසීමට හැකිද, එයට පිවිසීමෙන් පසු කාර්ය සාධනය කරන්නේ කෙසේද, සහ අධික වෙහෙසට පත්වීමෙන්, ඉවත් වීමෙන් හෝ බලහත්කාරයෙන් ඉවත් කරනු ලැබීමෙන් තොරව එහි රැඳී සිටීමට හැකිද යන්න කෙරෙහි බලපායි. ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය කාන්තාවන්ට ඇති තේරීම් පටු කරයි, ඔවුන්ගේ හැසිරීම් වෙනස් කරයි, සංචරණය සීමා කරයි, අධිකාරිය දුර්වල කරයි සහ නායකත්වය දැරීමට සිදුවන පිරිවැයම වෙනස් කරයි.

## 8.1 නායකත්වයට පිවිසීම

නායකත්වයට පිවිසෙන අවස්ථාවේදී, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ අපේක්ෂා දොරටු පාලන යාන්ත්‍රණ ලෙස ක්‍රියා කරයි. ඇතැම් ක්ෂේත්‍රවලට පිවිසීමෙන් කාන්තාවන් අධෛර්යමත් කරනු ලැබේ, බඳවා ගැනීමේ පක්ෂපාතීභාවය හරහා ඔවුන් බැහැර කරනු ලැබේ, පවුලේ සාමාජිකයන් හෝ සමීප සහකරුවන් විසින් ඔවුන් පාලනය කරනු ලැබේ, සහ සමහර අවස්ථාවල අවස්ථාවක් ලබා දීම වෙනුවෙන් සූරාකෑම්කාරී ඉල්ලීම්වලටද ඔවුන් නිරාවරණය වේ (McCarry et al. 2023, 226; Dutz et al. 2023). මෙය පෙන්වා දෙන්නේ කාන්තාවන් පිරිමින්ට සමාන කොන්දේසි යටතේ නායකත්වයට පිවිසෙන්නේ නැති බවයි. බොහෝවිට ඔවුන්ට පළමුව සමාජීය අවසරය, ආයතනික සැකය හෝ ලිංගිකකරණය කළ දොරටු පාලනය සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට සිදු වේ (Sommerlad 2016; Moodly 2021).

විශේෂයෙන් දේශපාලනය තුළ කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය පිළිබඳ පුළුල් සාහිත්‍යය සමඟද මෙය අනුකූල වේ (Aiuchi 2003). දේශපාලනයේ සහ පාර්ලිමේන්තුවල කාන්තාවන්ට එරෙහි ප්‍රචණ්ඩත්වය කාන්තාවන්ගේ මානව සහ දේශපාලන අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කරන අතර, දේශපාලන ජීවිතයේ සමාන නියෝජනයට ඇති ප්‍රධාන බාධාවක් ලෙස තවදුරටත් පවතින බව (Inter-Parliamentary Union 2025) සඳහන් කරයි. එය පුද්ගල සහ සාමූහික දේශපාලන සහභාගීත්වය දෙකම අධෛර්යමත් කරන බලපෑමක් ඇති කරයි. මෙවැනි ප්‍රචණ්ඩත්වය තරුණ කාන්තාවන් දේශපාලනයට පිවිසීමෙන් වළක්වා ගත හැකි අතර, දැනටමත් තනතුරුවල සිටින කාන්තාවන්ට අනතුර, වෙහෙස සහ පීඩනය තවදුරටත් දරාගත නොහැකි වීම හේතුවෙන් දේශපාලනය අතහැර දැමීමටද හේතු විය හැකි බව එම වාර්තාව තවදුරටත් සඳහන් කරයි (Inter-Parliamentary Union 2025).

ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නන් සමඟ පැවැත්වූ සම්මුඛ සාකච්ඡාද මෙම කරුණ තහවුරු කළේය. විශේෂයෙන් මැතිවරණ ප්‍රචාරක කටයුතු ඓතිහාසිකව ඉහළ මට්ටමේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සමඟ සම්බන්ධ වී ඇති නිසා, කාන්තාවන් පක්ෂ දේශපාලනයට සම්බන්ධ වීමට මැලි වීමට දේශපාලන ප්‍රචණ්ඩත්වය ප්‍රධාන හේතුවක් බව එක් විශේෂඥවරියක් විස්තර කළාය. සමහර සන්දර්භයන් තුළ ශාරීරික ප්‍රචණ්ඩත්වය දැන් අඩුවෙන් ප්‍රමුඛ විය හැකි වුවද, කාන්තාවන් ඉලක්ක කිරීමට වඩා පහසු මාර්ගයක් ලෙස ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වය වර්ධනය වී ඇති බවද ඇය සඳහන් කළාය.

> "දේශපාලනයට සම්බන්ධ ප්‍රචණ්ඩත්වය, කාන්තාවන් දේශපාලන ක්‍රියාකාරකම්වලට, විශේෂයෙන් පක්ෂ දේශපාලනයට, සම්බන්ධ වීමට මැලි වීමට බලපාන ප්‍රධාන හේතුවක්. ප්‍රචණ්ඩත්වයේ ස්වභාවය වර්ධනය වී වෙනස් වෙලා තියෙනවා. කලින් තිබුණු ශාරීරික ප්‍රචණ්ඩත්වයට සාපේක්ෂව, දැන් අපට පෙනෙන්නේ ශාරීරික ප්‍රචණ්ඩත්වය අඩු වී ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වය වැඩි වී ඇති බවයි. ඒකට හේතුව කාන්තාවන් ඉලක්ක කරන්න ඔවුන්ට වඩා පහසු ක්‍රම හමු වී

තිබීමයි.”

KII04

මෙම අධ්‍යයනයේ සම්මුඛ සාකච්ඡා දේශපාලනයෙන් පිටතද සමාන ගතිකත්වයන් පෙන්වා දෙයි. “දැඩි” හෝ පුරුෂමය ලෙස සලකන ක්ෂේත්‍රවලට පිවිසෙන කාන්තාවන්ට බොහෝවිට තම වෘත්තීය ජීවිතය ආරම්භ වීමටත් පෙර තමන් එම ක්ෂේත්‍රයට අයත් නොවන බව දැනෙන්නට සලස්වනු ලැබේ (Andersen 2024; Hersh 2021). උදාහරණයක් ලෙස, එක් කාන්තා ඉංජිනේරුවරියකගෙන් විශ්වවිද්‍යාලයේ පළමු දිනයේදීම, කාන්තාවක් ලෙස ඇය එම ක්ෂේත්‍රය තෝරා ගත්තේ ඇයිදැයි ප්‍රශ්න කර තිබුණි. මෙවැනි ප්‍රකාශ සුළු දෙයක් ලෙස පෙනිය හැකි වුවද, ඇතැම් ක්ෂේත්‍රවල කාන්තාවන්ගේ පැවැත්ම අසාමාන්‍ය බවත් එය සාධාරණීකරණය කළ යුතු බවත් පෙන්වන මුල් සංඥා ලෙස ඒවා ක්‍රියා කරයි.

සමහර අවස්ථාවලදී, වෘත්තීයමය වශයෙන් හිමි විය යුතු අයිතිවාසිකම්වලට ප්‍රවේශයද ලිංගිකකරණයට ලක් වේ (Guillén, Kakarika, and Heflick 2023; Sommerlad 2016). ස්ථාන මාරුවක් ඉල්ලා සිටි ජ්‍යොෂ්ඨ ගුරුවරියක්, තනිවම තමන් හමුවීමට පැමිණියහොත් ස්ථාන මාරුව “සකස් කර දිය හැකි” බව දේශපාලනඥයෙකු ඉඟි කළ සූරාකෑම්කාරී අන්තර්ක්‍රියාවක් විස්තර කළාය.

> “පස්සේ ඔහු කතා කරලා, ‘මම මන්ත්‍රී [නම ඉවත් කර ඇත] කතා කරන්නේ’ කියලා කිව්වා. ඔහු ‘ඔයා කොහෙද ඉන්නේ?’ වගේ විස්තර ඇහුවා. ඔහු හිතවත් වෙන්න උත්සාහ කරනවා කියලා මට දැනුණා, ඒක හොඳ දෙයක් වෙන්නේ නැහැ කියලාත් මට හිතුණා. ඔහු ‘එන්න, අපි කතා කරමු’ කියලා කිව්වා. ‘දැන් මේක සකස් කරගන්න මාව හම්බවෙන්න එන්න’ කියලාත් කිව්වා. මම ‘හරි, මම මගේ තාත්තා එක්ක එන්නම්’ කියලා කිව්වා. එතකොට ඔහු ‘නැහැ, නැහැ, මම අදහස් කළේ ඒක නෙවෙයි. ඔයා දවසක තනියම මාව හම්බවෙන්න එන්න’ කියලා කිව්වා. එතකොට තමයි ඔහු නුසුදුසු දෙයක් ඉඟි කරනවා කියලා

මට තේරුණේ. 'ඔයා හරිම ලස්සනයි' කියලාත් ඔහු මට කිව්වා." PT04

මෙම උදාහරණය පෙන්වා දෙන්නේ වෘත්තීය පද්ධතිවලට පිවිසීම හෝ ඒවා තුළ ඉදිරියට ගමන් කිරීම, බලවත් පිරිමින් වෙත ලිංගිකකරණය කළ ප්‍රවේශය හරහා මැදිහත් විය හැකි බවයි. මෙහි ගැටලුව හිරිහැර කිරීම පමණක් නොවේ. පරිපාලන අධිකාරිය සූරාකෑම්කාරී දොරටු පාලන යාන්ත්‍රණයක් බවට පරිවර්තනය කිරීමද මෙහි සිදු වේ.

ක්‍රීඩා ක්ෂේත්‍රය තුළද සමාන රටාවක් දක්නට ලැබේ. 2015 වසරේදී ජාතික කණ්ඩායමේ ස්ථාන ලබාගැනීම සඳහා කාන්තා ක්‍රිකට් ක්‍රීඩිකාවන්ගෙන් ලිංගික අනුග්‍රහ ඉල්ලා සිටි බවත්, ක්‍රිකට් නිලධාරීන්ගේ ඉල්ලීමකට අවනත වීම ප්‍රතික්ෂේප කළ අවම වශයෙන් එක් ක්‍රීඩිකාවක් කණ්ඩායමෙන් ඉවත් කළ බවත් (Vasudevan 2025) ලේඛනගත කරයි. විශ්‍රාමික ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණ විනිසුරුවරයෙකුගේ ප්‍රධානත්වයෙන් පත් කළ ත්‍රිපුද්ගල කමිටුවක්, නිලධාරීන් දෙදෙනෙකු විසින් ලිංගික හිරිහැර සිදු කළ බවට සහ තවත් නිලධාරියෙකු විසින් නුසුදුසු හැසිරීමක් සිදු කළ බවට සාක්ෂි සොයාගෙන තිබුණි. ශ්‍රී ලංකා ක්‍රිකට් ආයතනය එම නිලධාරීන් ඉවත් කළද, මෙම අපකීර්තිමත් සිදුවීම ඉහළම මට්ටමේ ක්‍රිකට් ක්‍රීඩාව හඹා යාමෙන් කාන්තාවන් අධෛර්යමත් කළ අතර, ඊළඟ දශකයේ වැඩි කොටසක් පුරා කාන්තා කණ්ඩායමේ ප්‍රගතියද අඩාල කළ බව (Vasudevan 2025) සඳහන් කරයි.

මෙය සම්මුඛ සාකච්ඡා දත්ත තුළද පිළිබිඹු වේ. කණ්ඩායම් ක්‍රීඩාවල නායකත්වයට පිවිසෙන මාර්ගයක් වන සංවිධානාත්මක ක්‍රීඩාවල කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වය බොහෝවිට බැරෑරුම් ලෙස නොසලකා හෝ නිෂ්ඵල දෙයක් ලෙස සැලකීය.

"ගැහැනු ළමයින්ගේ ක්‍රිකට් කණ්ඩායමක් ලියාපදිංචි කිරීම පවා අපට ඉතා විශාල අභියෝගයක් වුණා. සමාජයක ගැහැනු කණ්ඩායමක් ලියාපදිංචි කිරීමෙන් වැඩක් නැහැ කියලාත් සමහරු කිව්වා. ලියාපදිංචිය සඳහා අවශ්‍ය සියලුම ලේඛන සකස් කර ඉදිරිපත් කළාට පස්සෙත්,

ක්‍රියාවලිය සම්පූර්ණ වෙන්න අවුරුදු තුනකට ආසන්න කාලයක් ගියා. ඊට පස්සේ තමයි අපට නිල වශයෙන් කාන්තා ක්‍රිකට් කණ්ඩායමක් ලියාපදිංචි කර පිහිටුවන්න පුළුවන් වුණේ." JN03

මෙහිදී ආයතනික ප්‍රමාදය සහ පහත් කොට සලකන ආකල්ප එකට ක්‍රියා කරයි. බාධාව හුදෙක් නිලධාරිවාදී එකක් නොවේ. කාන්තාවන්ගේ ක්‍රීඩා සහභාගීත්වය ආයතනික ආයෝජනයකට සුදුසු නොවන බවට ඇති විනිශ්චයක්ද එය පිළිබිඹු කරයි.

පවුල සහ සමීප සම්බන්ධතාද නායකත්වයට පිවිසීම හැඩගස්වයි. එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් විශ්වවිද්‍යාලයට තෝරාගෙන තිබුණද, ඇයගේ දෙමාපියන් අධ්‍යාපනය ලැබීමට අවසර දුන්නේ ඇයගේ සහෝදරයන්ට පමණි. වසර ගණනාවකට පසු, ඇයගේ නීති විද්‍යාල විභාගය පැවති දිනයේ දියණිය අසනීප වූ බැවින්, ඇයගේ සැමියා ඇයට විභාගයට පෙනී සිටීමට ඉඩ නොදුන්නේය (CL02). තවත් ප්‍රතිචාරකවරියක් තම වෘත්තීය ජීවිතයේ මුල් අවධියේදී ප්‍රසිද්ධ ජාත්‍යන්තර රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයක තනතුරකින් ඉල්ලා අස් වූවාය. ඇයගේ පෙම්වතාගේ සැකය, මානසික පීඩනය සහ බරපතළ පුද්ගලික තර්ජන හේතුවෙන් ඇයට වෙනත් ප්‍රදේශයකට පදිංචිය මාරු කිරීමට සිදු විය.

"මේ කාලයේදී මගේ පෙම්වතා මාව සැක කරන්න සහ මගේ ගැන අවිශ්වාස කරන්න පටන් ගත්තා. මම වැඩ කළ දිස්ත්‍රික්කයේ වෙනත් සම්බන්ධතාවක් ඇති කරගෙන ඇති කියලා ඔහු හිතුවා. මේ නිසා නිතර ගැටුම් ඇති වුණා. මම ඒවා මානසික පීඩනයක් සහ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ ආකාරයක් ලෙස අත්විඳියා. ඔහු නැවත නැවතත් මට රැකියාව අතහැර මෙහෙට එන්න කියලා කිව්වා. එක් අවස්ථාවක ඔහු බරපතළ පුද්ගලික තර්ජනයක් කළා. ඒක මට තවත් පීඩනයක් සහ මානසික වෙහෙසක් ඇති කළා. අවසානයේදී මේ තත්ත්වය නිසා මම රැකියාවෙන් ඉල්ලා අස්

වෙලා මෙහෙට ආවා.”
JN01

සමීප සහකරුවෙකුගේ පාලනය කාන්තාවකගේ නායකත්ව ගමන්මඟ වර්ධනය වීමටත් පෙර එය සම්පූර්ණයෙන්ම වෙනස් කළ හැකි ආකාරය මෙයින් පැහැදිලි වේ. මෙහි අහිමි වීම පුද්ගලික එකක් පමණක් නොවේ. නායකත්ව හැකියාවක් ඇති කාන්තාවක් බලහත්කාරී මානසික පීඩනය හේතුවෙන් එම මාර්ගයෙන් ඉවත් කරනු ලබන බැවින්, එය ආයතනික සහ වෘත්තීයමය අහිමි වීමක්ද වේ.

විධිමත් කළ ස්ත්‍රී-පුරුෂ ධුරාවලිය හරහා ආගමික ආයතනද නායකත්වයට පිවිසීම ව්‍යුහගත කරයි (Yih 2023; Naidoo 2016). විශ්‍රාමික අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍ර නායිකාවක් සහ කතෝලික කන්‍යා සොහොයුරියක් වූ එක් ප්‍රතිචාරකවරියක්, කාන්තාවන් ආයතනය තුළ සිටින අතර ක්‍රියාකාරීව සම්බන්ධ වුවද, ඉහළම අධිකාරී ස්ථාන පිරිමින්ට පමණක් හිමි වන ආකාරය විස්තර කළාය.

> “අපේ දේවස්ථාන සභාවේ ඉහළම මට්ටමේ බිෂොප්වරුන් සඳහා වෙන් කළ අවකාශයක් තියෙනවා. එහි කාන්තාවන්ට නායකත්ව භූමිකා ලබා දෙන්නේ නැහැ. සහෝදරියන් හැමවිටම එහි සිටිනවා. ඔවුන් අනිවාර්යයෙන්ම පිරිමි පූජකයන්ට ‘යටත්’ කියලා කියන්න බැහැ. ඒත් ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාත්මක වෙන්නේ මෙහෙමයි. කිසිම කෙනෙක් ඇත්තටම මේ ගැන කතා කරන්නේ නැහැ. සියලුම නායකත්ව භූමිකා පියතුමන්ලා දරනවා. සෑම ප්‍රධාන තනතුරක්ම ඔවුන්ට යනවා. ‘CMARS’ කියලා අපට ජාලයක් තිබුණත්, CMARS පවා බිෂොප්වරුන්ගේ සමුළුව යටතේයි පවතින්නේ.”
> PT05

මෙයින් පෙනී යන්නේ කාන්තාවන් නායකත්වයෙන් බැහැර කිරීම සෑමවිටම අවිධිමත් හෝ සැඟවුණු දෙයක් නොවන බවයි. සමහර ආයතනික පරිසරයන් තුළ,

කාන්තාවන්ගේ යටත් නායකත්ව තත්ත්වය ආයතනික ව්‍යුහය තුළම ගොඩනගා ඇත (Yih 2023; Naidoo 2016).

ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන් දේශපාලනයට පිවිසීම ඓතිහාසිකව ඔවුන්ගේ ස්වාධීන දේශපාලන නීත්‍යානුකූලභාවය මත නොව, වැන්දඹුභාවය හෝ පිරිමි ඥාතියෙකු වෙනුවට පත් වීම හරහා හැඩගැසී ඇති බව එක් ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නෙකුද සඳහන් කළේය.

> "පාර්ලිමේන්තුවට ගිය බොහෝ කාන්තාවන් ගියේ වැන්දඹුවන් ලෙසයි. ඔවුන් වැන්දඹුවන් ලෙස හෝ පවුලේ පිරිමි සාමාජිකයා වෙනුවට පත් වීමට ගියා. ඔවුන්ට ඉදිරියට පැමිණ ඒ භූමිකාව භාරගන්න හැකි වුණේ අවාසනාවකට ඔවුන්ගේ සැමියන් මිය යාමෙන් පසුවයි." KII02

මෙම නිරීක්ෂණය වැදගත් වන්නේ, කාන්තාවන් නායකත්වයට පිවිසෙන විට පවා ඔවුන්ගේ ප්‍රවේශය බොහෝවිට පිරිමියෙකු නොමැති වීම, පවුල් උරුමය හෝ සුවිශේෂී තත්ත්වයක් හරහා මැදිහත් වන බව පෙන්වන නිසාය. එබැවින්, ස්වාධීන දේශපාලන අභිලාෂයක් ලෙස නොව, පිරිමි අධිකාරියේ අඛණ්ඩතාවක් ලෙස ඉදිරිපත් කරන විට කාන්තාවන්ගේ නායකත්වයට වඩා පහසුවෙන් අවසර ලැබේ.

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයකින්, නායකත්වයට පිවිසීම මධ්‍යස්ථ ක්‍රියාවලියක් නොව, දැනට පවතින බල සැකසුමකට එල්ල කරන අභියෝගයකි. නායකත්වය පුරුෂමය ක්ෂේත්‍රයක් බව නියම කරන "ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ සුදුසුකම පිළිබඳ තර්කයක්" අනුව ආයතන ක්‍රියා කරයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, කාන්තාවන්ගේ පිවිසීම ආයතනික පවතින තත්ත්වයට බාධාවක් ලෙස බොහෝවිට සලකනු ලැබේ (Mackay and Waylen 2009).

මෙම සන්දර්භය තුළ, විශේෂයෙන් ලිංගික අල්ලස් සහ චරිත ඝාතනය වැනි ආකාරවලින් ක්‍රියාත්මක වන ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය "දොරටු

පාලන" යාන්ත්‍රණයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. කෝටා වැනි විධිමත් නීති මගින් කාන්තාවන්ට පිවිසීමට ඉඩ ලබා දුන්නද, අවිධිමත් බල අවකාශ හරහා "නවකයන්ට එකවර අවාසිදායක තත්ත්වයක් ඇති කිරීම" මගින් ආයතනය බොහෝවිට එයට අනුවර්තනය වේ (Mackay, Kenny, and Chappell 2010). එබැවින්, පුරුෂමය සම්මතයට තර්ජනයක් වන පුද්ගලයන් බැහැර කිරීම හෝ ඔවුන්ගේ යටත්භාවය තවදුරටත් තහවුරු කරන කොන්දේසි යටතේ පමණක් ඔවුන්ට පිවිසීමට ඉඩ දීම සහතික කරන පාලන මෙවලමක් ලෙස ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය ක්‍රියා කරයි (Mackay and Waylen 2009; Mackay, Kenny, and Chappell 2010).

## 8.2 නායකත්වය තුළ කාර්ය සාධනය කිරීමට බාධාවක් ලෙස ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය

කාන්තාවන් නායකත්වයට පිවිසීමෙන් පසුවද, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය ඔවුන් අධිකාරිය ක්‍රියාත්මක කරන ආකාරය අඛණ්ඩව හැඩගස්වයි. කාන්තා නායිකාවන්ගෙන් නායකත්වයට අදාළ කාර්යයන් ඉටු කිරීම පමණක් අපේක්ෂා නොකෙරේ. තම කීර්තිනාමයට ඇති අවදානම් කළමනාකරණය කිරීම, අවිධිමත් බල ජාලවලින් බැහැර කිරීමට මුහුණ දීම සහ තම හැසිරීම පිළිබඳ නිරන්තර විමර්ශනය සමඟ කටයුතු කිරීමද ඔවුන්ට සිදු වේ (Davidson 2018; Mukherjee and Krammer 2024).

කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය පිළිබඳ (Hoare et al. 2009) සමාලෝචනය සඳහන් කරන්නේ, තීරණ ගත යුත්තේ පිරිමින්ය යන සම්මත උපකල්පනය හේතුවෙන් කාන්තා තීරණ ගන්නන්ගේ තීරණවලට බොහෝවිට ගෞරවයක් නොලැබෙන බවයි. Oxfam විසින් උපුටා දක්වන ලද එක් සමීක්ෂණයකදී, කාන්තා තීරණ ගන්නන් මුහුණ දෙන ප්‍රධානතම දුෂ්කරතාව ලෙස කාන්තාවන්ගේ තීරණවලට ගෞරවයක් නොමැතිකම කාන්තා ප්‍රතිචාරකයන්ගෙන් සියයට 70ක් හඳුනාගෙන තිබුණි. පිරිමින්ට වඩා තම හැකියාව නැවත නැවතත් ඔප්පු කිරීමට සිදුවීම, ගෘහස්ථ වගකීම් සහ

දේශපාලන පක්ෂ තුළ වෙනස්කම්වලට මුහුණ දීම අනෙකුත් දුෂ්කරතා ලෙස සඳහන් විය.

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා පැවැත්වූ සම්මුඛ සාකච්ඡා, මෙම ගෞරවය නොමැතිකම ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය පෙන්වා දෙයි. ඇතැම් ක්ෂේත්‍රවල සැබෑ තීරණ ගැනීම්වල විශාල කොටසක් සිදු වන්නේ, කාන්තාවන් සංස්කෘතික හෝ ප්‍රායෝගික හේතු නිසා බැහැර වන, රාත්‍රී කාලයේ පැවැත්වෙන මත්පැන් හමුවීම් වැනි අවිධිමත් පිරිමි ප්‍රමුඛ අවකාශවලය (Davidson 2018). එමගින් කාන්තාවන් විධිමත් තනතුරු දරන නමුත්, තීරණ වෙනත් ස්ථානවල හැඩගැසෙන තත්ත්වයක් ඇති වේ. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, තමන් අර්ථවත් ලෙස බලපෑමක් නොකළ තීරණ අනුමත කිරීමට හෝ ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඔවුන්ට සිදු වේ.

ජීවිතය සහ වෘත්තීය භූමිකාව ආරක්ෂා කරගැනීම සඳහා ආරක්ෂණාත්මක නායකත්ව ශෛලීන් අනුගමනය කිරීමට සිදුවන බව සම්මුඛ සාකච්ඡා කළ කාන්තාවන් විස්තර කළහ. සමහරු හිරිහැර කරන්නන්ට තමන්ට පහසුවෙන් ළඟා විය නොහැකි බව සංඥා කිරීම සඳහා “යකඩ කාන්තාවක්” හෝ “මට අත නොතබන්න” යන ආකාරයේ ප්‍රතිරූපයක් ගොඩනගා ගනිති. තවත් සමහරු පිරිමි සගයන් සමඟ තනිව සිටීමෙන් වැළකෙති, රැස්වීම්වලට තම සැමියන් රැගෙන යති, හෝ ඕපාදූප ඇතිවීම වැළැක්වීම සඳහා තම කථනය සහ හැසිරීම ඉතා සැලකිල්ලෙන් කළමනාකරණය කරති. මේවා හුදෙක් පුද්ගලික පෞරුෂ තේරීම් නොව, අනාරක්ෂිත සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ආයතනික පරිසරයන්ට අනුවර්තනය වීමේ ක්‍රම ලෙස සැලකිය හැකිය (Grangeiro, Silva, and Esnard 2021; Patel et al. 2020).

මෙම සමතුලිතතාව පවත්වා ගැනීමේ අවශ්‍යතාව එක් ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නියක් පැහැදිලිව විස්තර කළාය:

> “සාමාන්‍යයෙන්, කාන්තාවකට නායකත්ව තනතුරකට පැමිණීමට හැකි වීමට නම්, යම් ආකාරයකින් ඇයව කැමති කෙනෙකු හෝ ප්‍රිය කරන කෙනෙකු ලෙස සැලකිය යුතුයි කියලා මම හිතනවා. කාන්තාවකට තම

දක්ෂතාව මත පමණක් නායකත්ව තනතුරකට පැමිණීම හරිම අමාරුයි. ඔබ වටා සිටින පිරිමින් හෝ ඉහළ නිලධාරීන් ඔබට කැමතිද? ඔවුන්ට ඔබව තර්ජනයක් ලෙස දැනෙනවද? බුද්ධිමත් කාන්තාවන් නිසා පිරිමින්ට දැඩි තර්ජනයක් දැනෙනවා. ඒ නිසා පද්ධතියේ සිටින පිරිමින් අසතුටට පත් නොකරන්න නම්, කාන්තාවකට තම භූමිකාව ඉතාමත් ප්‍රවේශමෙන් ඉටු කරන්න වෙනවා. කාන්තාවන්ට පවත්වාගෙන යාමට සිදුවන යම් සමතුලිත ක්‍රියාවක් තියෙනවා." KII01

මෙයින් පෙනී යන්නේ නායකත්වයේදී කාන්තාවන්ගේ කාර්ය සාධනය, පිරිමින්ට ඇතිවන අපහසුතාව කළමනාකරණය කිරීමේ අවශ්‍යතාව මගින් හැඩගැසෙන බවයි. දක්ෂතාව පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවේ. තම දක්ෂතාව පිරිමින්ට තර්ජනයක් ලෙස පෙනෙනවාද යන්නද කාන්තාවන්ට නිරන්තරයෙන් සැලකිල්ලට ගැනීමට සිදු වේ.

ඉහළ වටිනාකමක් ඇති වෘත්තීය අත්දැකීම්වලට ඇති ප්‍රවේශය සීමා කිරීම හරහාද ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය කාර්ය සාධනයට බලපායි. රාජ්‍ය අංශයේ එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් වූ GP02 පැහැදිලි කළේ, විභාග සම්බන්ධ භූමිකාවන් සඳහා රාත්‍රී නවාතැන් සහ අක්‍රමවත් වැඩ වේලාවන් අවශ්‍ය වන අතර, ආයතන ආරක්ෂිත නවාතැන් ලබා නොදෙන බැවින් කාන්තාවන් එම භූමිකාවලින් බැහැර කරන බවයි. මෙය ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ අවදානම සහ ආයතනික අසාර්ථකත්වය එකිනෙක සමඟ ක්‍රියා කරන ආකාරය පෙන්වා දෙයි. ආරක්ෂිත පහසුකම් ලබා දෙනවා වෙනුවට, ආයතන ප්‍රායෝගික විසඳුම ලෙස කාන්තාවන් බැහැර කිරීම තෝරා ගනී. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස පිරිමින් අත්දැකීම් රැස් කරගන්නා අතර, කාන්තාවන්ට තවදුරටත් වෘත්තීය ප්‍රගතිය සඳහා අවශ්‍ය අත්දැකීම් සහ නිරාවරණය අහිමි වේ.

ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය කාන්තාවන් නායකත්ව භූමිකාවන් තුළ හැසිරෙන ආකාරයද වෙනස් කරයි. ප්‍රචණ්ඩත්වය අත්විඳි කාන්තා පාර්ලිමේන්තු

මන්ත්‍රීවරියන්ගෙන් සියයට 63ක් එයින් ගැඹුරින් බලපෑමට හා පීඩාවට පත් වූ බවත්, සියයට 50ක් තමන් හුදකලා කර අතහැර දැමූ බවක් දැනුණු බවත් (Inter-Parliamentary Union 2025) සොයාගෙන ඇත. සමහරු තම හැසිරීම වෙනස් කළ බව වාර්තා කළහ:

> "මේ හිරිහැර නිසා මම නිහඬ පුද්ගලයෙක් බවට පත් වුණා."
>
> "මම මගේ පිරිමි සගයන් සමඟ ඇති අන්තර්ක්‍රියා සීමා කරනවා. ඔවුන් සමඟ තනිව සිටීමෙන් වැළකෙනවා."

මෙය මෙම අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම් සමඟ සෘජුවම සම්බන්ධ වේ. නායකත්වයම ඔවුන්ව හිරිහැරවලට නිරාවරණය කරන බැවින්, කාන්තා නායිකාවන් ඇතැම් අන්තර්ක්‍රියා මඟහැරීම, තම කථනය පාලනය කිරීම සහ ආරක්ෂණාත්මකව හැසිරීම විස්තර කළහ. එහි ප්‍රතිඵලය මානසික හානිය පමණක් නොව, නායකත්වය ක්‍රියාත්මක කළ හැකි පරාසය පටු වීමද වේ. කාන්තාවන් තනතුරුවල දිගටම රැඳී සිටිය හැකි නමුත්, ඔවුන්ගේ අධිකාරිය ක්‍රියාත්මක වන්නේ සීමා සහිතවය.

සේවා ස්ථානවල ලිංගික හිරිහැර පිළිබඳ සාහිත්‍යයද මෙය තවදුරටත් තහවුරු කරයි. ලිංගික හිරිහැර ශාරීරික සහ මානසික සෞඛ්‍ය ප්‍රතිවිපාක, විවාහ ජීවිතයේ ගැටලු, වෘත්තීය විරාම, උසස්වීම් අවස්ථා අඩුවීම, අඩු වැටුප්, බලහත්කාරයෙන් රැකියා මාරු කිරීම, රැකියා විරහිතභාවය, අනෙක් අය සමඟ සහයෝගයෙන් වැඩ කිරීමට ඇති කැමැත්ත අඩුවීම, වැඩ මඟහැරීම සහ ඉල්ලා අස්වීම වැනි ප්‍රතිඵල ඇති කළ හැකි බව (Dewdunee and Alwis 2023) සඳහන් කරයි. මෙම බලපෑම් පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය වෘත්තීය කාර්ය සාධනය සහ ආයතනික සහභාගීත්වය යන දෙකම වෙනස් කරන බවයි.

ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය පුද්ගලික ගැටලුවක් ලෙස නොව ව්‍යුහාත්මක ගැටලුවක් ලෙස පිළිගැනීම ආයතන ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හේතුවෙන්, නායකත්ව භූමිකාවන්හි කාර්ය සාධනය කිරීමට කාන්තාවන්ට ඇති හැකියාව මූලික

වශයෙන් සීමා වේ. (Campbell, n.d.) අනුව, සේවා ස්ථානය තුළ කාන්තාවන් මුහුණ දෙන ප්‍රචණ්ඩත්වය හඳුනාගෙන එයට නමක් ලබා දීම "දේශපාලන ක්‍රියාවකි". එයට හේතුව, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවයට විශේෂිත වූ හානිය නොසලකා හරින ආයතනික යථාර්ථය පිළිබඳ මූලික අවබෝධයට එය අභියෝග කරන බැවිනි.

එවැනි ප්‍රචණ්ඩත්වය හුදකලා "ගෘහස්ථ" හෝ "පුද්ගලික" ගැටුමක් ලෙස ඉදිරිපත් කරමින් එහි දේශපාලනික ස්වභාවය ඉවත් කිරීමට ආයතන බොහෝවිට උත්සාහ කරයි. එමගින් එය විසඳීමට අවශ්‍ය පරිවර්තනීය වෙනස්කම් මගහැරීමට ආයතනවලට හැකි වේ. මෙම දේශපාලනික ස්වභාවය ඉවත් කිරීම නිසා කාන්තාවන්ට "ආරක්ෂණාත්මක අනුවර්තනයක" තත්ත්වයක ජීවත් වීමට සිදු වේ. එහිදී සමාජීය වශයෙන් අනුමත කර ඇති දණ්ඩමුක්ති පරිසරයක් තුළ නිරන්තරයෙන් ප්‍රවේශමෙන් කටයුතු කිරීමට සිදුවීම ඔවුන්ගේ නායකත්ව කාර්ය සාධනය දුර්වල කරයි. වෘත්තීය ජීවිතයේ පිළිගත හැකි අතුරු ප්‍රතිඵලයක් ලෙස මෙම ප්‍රචණ්ඩත්වය සැලකීම මගින්, ආයතනය තම පීතෘමූලික බල සැකසුම කාර්යක්ෂමව පවත්වාගෙන යයි.

## 8.3 රඳවා ගැනීම, අධික වෙහෙස සහ ඉවත් වීම

ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ බරපතළම බලපෑම වන්නේ එය නායකත්වය අපහසු කිරීම පමණක් නොව, කාන්තාවන් එයින් පිටතට තල්ලු කිරීමයි. ඉවත් වීම විවිධ ආකාර ගත හැකිය. විධිමත් ලෙස ඉල්ලා අස්වීම, නායකත්ව තරගවලින් ඉවත් වීම, උසස්වීම් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම, ස්වයං-වාරණය, පොදු දෘශ්‍යතාව මගහැරීම සහ ශාරීරික හෝ මානසික අධික වෙහෙස ඒවාට ඇතුළත් වේ.

ද්විත්ව බර සහ ආයතනික සහාය නොමැතිකම මෙම ක්‍රියාවලියේ මූලික සාධක බව සම්මුඛ සාකච්ඡා පෙන්වා දෙයි. ළමා රැකවරණය, ස්ථාන මාරු සහ සති අන්ත සේවය ඇතුළු කාන්තාවන්ගේ ගෘහස්ථ වගකීම් සඳහා පහසුකම් සැලසීමට ආයතන බොහෝවිට අසමත් වේ. තම පිරිමි සගයාට සති අන්තවල වැඩ කළ හැකි වූ නිසා ඔහු වැඩි ආදායමක් උපයාගත් නමුත්, තමන්ට එසේ කළ නොහැකි වූ බව එක්

කථිකාචාර්යවරියක් සඳහන් කළාය. කාලයත් සමඟ, සතුට ලබාගැනීම සඳහා අඩු මට්ටමේ හෝ "පහත්" රැකියාවකට සෑහීමකට පත්වීමට ඇය සලකා බැලීමට මෙය හේතු විය. මෙය අභිලාෂය නොමැතිකමක් නොව, වෘත්තීය ප්‍රගතිය අතිශයින් වෙහෙසකර සහ දිගුකාලීනව පවත්වාගෙන යා නොහැකි තත්ත්වයක් බවට පත් කරන කොන්දේසිවලට දක්වන ප්‍රතිචාරයකි.

එහි ශාරීරික බලපෑම බරපතළ විය හැකිය. වෘත්තීය වැඩ, දරුවන් තිදෙනෙකුගේ වගකීම් සහ සහාය නොලැබුණු ගෘහස්ථ පරිසරයක් දශක ගණනාවක් පුරා සමතුලිත කිරීමට උත්සාහ කිරීමෙන් පසු, ආතතිය හේතුවෙන් තාවකාලික අංශභාග තත්ත්වයක් අත්විඳි බව එක් පාසල් නායිකාවක් විස්තර කළාය (GP04). ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ කොන්දේසි යටතේ නායකත්වය දැරීමෙන් එකතුවන බර ශාරීරික හානියක් බවට පත් විය හැකි බව මෙයින් පෙනී යයි.

කීර්තිනාමයට එල්ල වන ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් තම පවුල් ආරක්ෂා කරගැනීම සඳහාද කාන්තාවන් නායකත්වයෙන් ඉවත් වෙති හෝ එයට පිවිසීමෙන් වැළකෙති. විරුද්ධවාදීන් තම චරිතයට සහ කීර්තිනාමයට ප්‍රහාර එල්ල කරනු ඇතැයි අපේක්ෂා කළ නිසා, විශ්වවිද්‍යාල අංශ ප්‍රධානියක් පීඨාධිපති තනතුර සඳහා තරග කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කළාය. තවත් නායිකාවක් දික්කසාදය අතරතුර තම සැමියා සමාජ මාධ්‍ය හරහා ඇයගේ චරිතය ඝාතනය කිරීමෙන් පසු, තම දරුවන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම සඳහා ඉල්ලා අස් වූවාය. අවස්ථා දෙකෙහිම ඉවත් වීම හුදෙක් පුද්ගලික කැමැත්තක් නොව, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ හානියෙන් ආරක්ෂා වීමට ගත් ප්‍රතිචාරයකි.

සාහිත්‍යයද මෙම රටාව තහවුරු කරයි. ජීවිතයේ අවස්ථා සහ හැකියාවන් අඩු කරන ලිංගික වෙනස්කම් කිරීමේ අඛණ්ඩ පරාසයක කොටසක් ලෙස හිරිහැර (Verité Research 2023) අර්ථ දක්වයි. හිරිහැර හේතුවෙන් සමහර කාන්තාවන් රැකියා හෝ වෘත්තීය ක්ෂේත්‍ර අතහැර දමන අතර, එමගින් ඔවුන් සමාජීය සහ ආර්ථික වශයෙන්

අවාසිදායක තත්ත්වයන්ට පත්වී තවදුරටත් ප්‍රචණ්ඩත්වයට නිරාවරණය වීමේ අවදානම වැඩි විය හැකි බවද එය සඳහන් කරයි.

ඒ හා සමානව, ශ්‍රී ලංකාවේ සේවා ස්ථානවල #MeToo ව්‍යාපාරය පිළිබඳ ලියන Fonseka (2020), රැකියා අහිමි වීමේ බිය, වින්දිතයාට දොස් පැවරීම, වෙනස්කම් කිරීම සහ නීතිමය සහනය පිළිබඳ විශ්වාසය අහිමි වීම හේතුවෙන් ලිංගික හිරිහැරවලට ලක්වන පුද්ගලයන්ට හිරිහැර කරන්නන් සමඟම එකම වහලක් යට දිගටම වැඩ කිරීමට සිදුවන ආකාරය විස්තර කරයි. එහිදී ඔවුන් "සෑම දිනකම නිහඬව පීඩා විඳිති." එමගින් සේවා ස්ථානය හැකියාව සපයන පරිසරයක් වෙනුවට අධෛර්යමත් කරන පරිසරයක් බවට පත්වන අතර, කාර්ය සාධනය අඩුවීම, කාලය අහිමි වීම, සේවක මාරුවීම් සහ නීතිමය පිරිවැය වැනි පාඩු ඇති වේ.

ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නන්ද මෙම කරුණ වඩාත් සෘජුව සඳහන් කළහ. විධිමත් ව්‍යුහයන් පීතෘමූලික සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ පක්ෂපාතී වන අතර, ඒවා වින්දිතයන් නැවතත් පීඩාවට පත් කළ හැකි නිසා, කාන්තාවන්ගේ මුහුණදීමේ උපායමාර්ග බොහෝවිට හානිය ඉවසීම හෝ ආයතනයෙන් ඉවත් වීම බව එක් විශේෂඥවරියක් සඳහන් කළාය.

> "සමහර කාන්තාවන් තමන්ටම අහිතකර ලෙස බලපාන උපායමාර්ග පවා භාවිත කරන්න පුළුවන්. උදාහරණයක් ලෙස, ලිංගික හිරිහැරවලට මුහුණ දෙන නිසා රැකියාවක් අතහැර දැමීම. සමහරු තම ජීවනෝපාය සහ වෘත්තීය ජීවිතය වැනි ජීවිතයේ අනෙකුත් අංශවලට බරපතළ ලෙස හානි කරගන්නවා. කාන්තාවන් මුහුණදීමට උත්සාහ කරන්නේ එය ඉවසීමෙන් හෝ තමන්ව එම පරිසරයෙන් ඉවත් කරගැනීමෙන්. ඉතා සුළු පිරිසක් පමණයි විරුද්ධව නැගී සිටින්නේ හෝ පැමිණිලි කරන්නේ. ඒකට හේතුව ව්‍යුහයන් පීතෘමූලික සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ පක්ෂපාතී වීමත්, වින්දිතයා බොහෝවිට නැවතත් පීඩාවට පත් කිරීමත්ය."
> KII04

ශ්‍රී ලංකාවේ #MeToo සාහිත්‍යයේ විස්තර කරන "පිරිමි කේතය", වරදකරුවන්ට ආයතනික ආරක්ෂාව ලබා දීම බලහත්කාරී ඉවත් වීමට හේතු වන ආකාරය තවදුරටත් පෙන්වා දෙයි. (Wijesiriwardena 2020) සාකච්ඡා කරන සිදුවීමේදී, ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටම්වල "පිරිමි කේතයක්" ක්‍රියාත්මක වූ බව Mihiri de Silva විස්තර කළාය. අවසානයේදී ඇය තම රැකියාවෙන් ඉවත් වූ අතර, තමන් ආදරය කළ රැකියාවක් අතහැර දමා, තමන් නොකළ දෙයක් නිසා තම වෘත්තීය ජීවිතය "සීමා කරමින්" සිටින බව පැවසුවාය. බලවත් පිරිමින්ට දණ්ඩමුක්තිය ලැබෙන සහ තම කණ්ඩායමේ පුද්ගලයන් විසින් තමන්ව ආරක්ෂා කරනු ඇතැයි විශ්වාසයෙන් සිටින සංස්කෘතියක කොටසක් ලෙස, මෙම මූලාශ්‍රය එම සිදුවීම අර්ථකථනය කරයි.

ප්‍රසිද්ධියේ අපහාස කිරීම හරහාද කාන්තාවන් ඉවත් විය හැකිය. ක්‍රීඩා ක්ෂේත්‍රයේ එක් විනිසුරුවරියකගේ ශරීර හැඩය පිළිබඳ ප්‍රේක්ෂකයන් අදහස් දැක්වීමෙන් පසු, ඇය තරගවලට සහභාගී වීම නතර කළාය (JN03). කිසිදු විධිමත් සේවයෙන් පහ කිරීමකින් තොරව හිරිහැර මගින් කාන්තාවන් වෘත්තීය අවකාශවලින් ඉවත් කළ හැකි ආකාරය මෙය පැහැදිලිව පෙන්වයි.

ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වයද ස්වයං-වාරණය හරහා ඉවත් වීම ඇති කරයි (Guntrum, Nuñez, and Reuter 2025). සමාජ මාධ්‍ය හිරිහැර දේශපාලන අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට පමණක් නොව, තම ජීවිත සහ අත්දැකීම් පිළිබඳ කථා කිරීමට කාන්තාවන්ට ඇති කැමැත්තටද බලපාන බව එක් ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නෙකු පැහැදිලි කළේය.

> "සමාජ මාධ්‍ය ගැන කතා කරනකොට අපි සාකච්ඡා කළේ ස්වයං-වාරණය ගැනයි. කලාව සහ සංස්කෘතිය තුළත් ස්වයං-වාරණය වෙනත් මට්ටමකින් ක්‍රියාත්මක වෙනවා. කාන්තාවන් තමන්ගේම ජීවිත ගැන කතා කරන්නේ නැහැ. ඔවුන්ගේ ජීවිත අත්දැකීම් සහ ස්වයං චරිතාපදාන එළියට එන්නේ නැහැ. මේ ගැටලු සමඟ තමන්ව සම්බන්ධ කරගන්න ඔවුන් කැමති නැහැ. ඒකත් ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ

ප්‍රචණ්ඩත්වයක්.”

KII02

මෙය ඉවත් වීම පිළිබඳ අවබෝධය විධිමත් ඉල්ලා අස්වීමෙන් ඔබ්බට පුළුල් කරයි. කාන්තාවන් ආයතන තුළ ශාරීරිකව රැඳී සිටිය හැකි නමුත්, තම හඬ ඉවත් කරගැනීම, දෘශ්‍යතාව අඩු කිරීම සහ අවදානම සීමා කිරීම සිදු කළ හැකිය. එබැවින් ස්වයං-වාරණය නායකත්වයට ඇති බලපෑමක් වන අතර, එය පොදු පැවැත්ම සහ දැනුම නිෂ්පාදනය සීමා කරයි.

කාන්තා නායිකාවන්ගේ අධික වෙහෙස සහ ඉවත් වීම හුදෙක් පුද්ගලික ඔරොත්තු දීමේ හැකියාවේ අසාර්ථකත්වයන් නොව, ප්‍රතිසංස්කරණයට එරෙහි “ආයතනික ප්‍රතිරෝධයේ” ප්‍රතිඵල වේ (Mackay, Kenny, and Chappell 2010). ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය අනුව, ආයතනවල මූලික පුරුෂමය සැලසුම ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ක්‍රියා කරන “ගැඹුරින් මුල් බැසගත්” ප්‍රතිනිෂ්පාදන යාන්ත්‍රණ පවතී (Mackay, Kenny, and Chappell 2010).

සතුරු පරිසරයක් හේතුවෙන් කාන්තාවන් ඉවත් වන විට, එය බොහෝවිට “ආයතනික අඛණ්ඩතාවයේ” ප්‍රතිඵලයකි. එනම්, තම ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ බල සැකසුම් නොවෙනස්ව පවත්වාගෙන යාමට පද්ධතිය භාවිත කරන ක්‍රමයකි. කාන්තාවන් ඉවත් වීමට හේතු වන ප්‍රචණ්ඩත්වය, කාන්තාවන් බලයට “නුසුදුසු” බවට පීතෘමූලික ප්‍රකාශය තහවුරු කිරීමට ආයතනික බලය පවත්වාගෙන යන පිරිමි ප්‍රභූන් විසින් භාවිත කරන ක්‍රියාකාරී මෙවලමක් බවට පත්වේ. එමගින් පවතින තත්ත්වය තවදුරටත් ශක්තිමත් වේ (Mackay and Waylen 2009).

එබැවින්, කාන්තාවන් නායකත්වයට පිවිස නැවත ඉවත් වන “භ්‍රමණ දොරටු” තත්ත්වය, සැබෑ ස්ත්‍රී-පුරුෂ පරිවර්තනයක් ඇතිවීමේ හැකියාව සීමා කිරීම සඳහා භාවිත වන, බොහෝවිට අවිධිමත් නමුත් අරමුණු සහිත ආයතනික උපායමාර්ගයක්

ලෙස සැලකිය හැකිය (Mackay and Waylen 2009; Mackay, Kenny, and Chappell 2010).

## 8.4 නායකත්ව ගමන්මගවලට ඇති ව්‍යුහාත්මක සීමාවක් ලෙස ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය

සමස්තයක් ලෙස ගත් විට, මෙම සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙන්නේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය නායකත්වයට බලපාන්නේ පුද්ගලික කම්පනය හරහා පමණක් නොව, කාන්තාවන්ගේ නායකත්ව ගමන්මගම නැවත ව්‍යුහගත කිරීම හරහා බවයි. ඇතැම් ක්ෂේත්‍රවලට පිවිසීමෙන් කාන්තාවන් අධෛර්යමත් කිරීම සහ ඔවුන් දොරටු පාලනයට නිරාවරණය කිරීම හරහා එය නායකත්වයට පිවිසීම හැඩගස්වයි. ආරක්ෂණාත්මක අනුවර්තන අනුගමනය කිරීමට ඔවුන්ට බල කිරීම සහ අවිධිමත් බලයට ඇති ප්‍රවේශය සීමා කිරීම හරහා එය කාර්ය සාධනය හැඩගස්වයි. එසේම, අධික වෙහෙස, ස්වයං-වාරණය සහ ඉවත් වීම ඇති කිරීම හරහා එය නායකත්වයේ රැඳී සිටීමද හැඩගස්වයි.

නායකත්වයේ සිටින කාන්තාවන්ට එරෙහි ප්‍රචණ්ඩත්වය, කාන්තාවන්ගේ පූර්ණ සහ සමාන සහභාගීත්වය පාලනය කිරීමට, සීමා කිරීමට හෝ වැළැක්වීමට සැලසුම් කර ඇති බව (International Women’s Development Agency, n.d.) තර්ක කරයි. දේශපාලනය තුළ, මෙවැනි ප්‍රචණ්ඩත්වය දේශපාලනිකව ක්‍රියාකාරී කාන්තාවන් බිය ගැන්වීම, දේශපාලනයට පිවිසීමට සලකා බලන කාන්තාවන් අධෛර්යමත් කිරීම සහ කාන්තාවන් පොදු ජීවිතයට සහභාගී නොවිය යුතු බවට සමාජයට පණිවිඩයක් ලබා දීමේ අරමුණින් සිදු විය හැකිය (International Women’s Development Agency,

n.d.). මෙම කරුණ වර්තමාන අධ්‍යයනයට ඉතා අදාළ වේ, මන්ද ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ බලපෑම් එයට සෘජුවම මුහුණ දෙන කාන්තාව ඉක්මවා, ඇයගේ අත්දැකීම නිරීක්ෂණය කරන අනෙක් අය වෙතද විහිදෙන බැවිනි. දැනටමත් නායකත්වයේ සිටින කාන්තාවන්ට සලකන ආකාරය දැකීමෙන් තරුණ කාන්තාවන්ගේ අභිලාෂ දුර්වල විය හැකිය.

කාන්තාවන්ගේ සංචරණයට ඇති සීමා සංස්කෘතික, නීතිමය හෝ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර පිළිබඳ බියෙන් ඇතිවූ ඒවා වුවද, රැස්වීම්, සංසද හෝ මැතිවරණ ප්‍රචාරක අවකාශ වෙත ගමන් කිරීම කාන්තාවන්ට අපහසු කරන බව (Hoare et al. 2009) ද සඳහන් කරයි. දුප්පත්කම තුළ ජීවත් වන කාන්තාවන් සඳහා, ආබාධිතභාවය, HIV සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සම්බන්ධ අවදානම් එකිනෙක එක්ව, සමානව සහභාගී වීමට ඔවුන්ට ඇති නොහැකියාව තවදුරටත් තීව්‍ර කරයි. කාන්තාවන්ගේ සංචරණය, පොදු පැවැත්ම සහ වෘත්තීය ප්‍රගතිය බිය, කීර්තිනාමය, රැකවරණ වගකීම් සහ ආයතනික නොසලකා හැරීම මගින් නැවත නැවතත් හැඩගැසෙන බව පෙන්වන මෙම අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම් සමඟ මෙය ගැළපේ.

එබැවින්, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය නායකත්වයට ඇති කරන බලපෑම සමුච්චිත වේ. එක් සිදුවීමක් වහාම හානියක් ඇති කළ හැකි නමුත්, නැවත නැවතත් එයට නිරාවරණය වීම පූර්ව අපේක්ෂිත හැසිරීම් නිර්මාණය කරයි. කාන්තාවන් රැස්වීම් මඟහැරීම, උසස්වීම් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම, සංචාරය කිරීමෙන් වැළකීම, පොදු වේදිකාවලින් ඉවත් වීම, තම කථනය මෘදු කිරීම හෝ ආයතන සම්පූර්ණයෙන්ම අතහැර යාම සිදු කරයි. මේවා හුදකලා මුහුණදීමේ උපායමාර්ග නොවේ. ඒවා ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය නායකත්ව භූදර්ශනය නැවත හැඩගස්වන යාන්ත්‍රණ වේ.

මේ අර්ථයෙන්, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය නියාමන පද්ධතියක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. නායකත්වයට පිවිසෙන්නේ කවුද, කාන්තාවන් එයට පිවිසීමෙන් පසු කාර්ය සාධනය කරන්නේ කෙසේද සහ එහි රැඳී සිටීමට හැකි වන්නේ කාටද

යන්න එය තීරණය කරයි. එහි බලපෑම ඉවත් වන කාන්තාවන් තුළ පමණක් නොව, දිවි ගලවා ගැනීම සඳහා තමන්ගේ පැවැත්ම, හඬ සහ ක්‍රියාකාරීත්වය පටු කරගනිමින් රැඳී සිටින කාන්තාවන් තුළද දෘශ්‍යමාන වේ. එබැවින්, ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය පිළිබඳ ගැටලුව විසඳීම සඳහා, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය වෙනම "ආරක්ෂාව" පිළිබඳ ගැටලුවක් ලෙස නොව, සමාන නායකත්වයට ඇති මූලික ව්‍යුහාත්මක බාධාවක් ලෙස සැලකිය යුතුය.

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයෙන්, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය "පුළුල් සමාජීය සහ දේශපාලනික ස්ත්‍රී-පුරුෂ අපේක්ෂා නැවත නිෂ්පාදනය කරන" ව්‍යුහාත්මක සීමාවක් ලෙස අර්ථ දැක්විය හැකිය (Mackay and Waylen 2009). කාන්තාවන්ගේ පොදු දෘශ්‍යතාව සඳහා ඔවුන්ට දඬුවම් කරන යාන්ත්‍රණයක් ලෙස ක්‍රියා කිරීමෙන්, කාන්තාවකගේ "නිසි ස්ථානය" පුද්ගලික සහ ගෘහස්ථ ක්ෂේත්‍රය බවට ඇති අව්‍යක්ත නීතිය එය තවදුරටත් ශක්තිමත් කරයි. එමගින් පොදු ක්ෂේත්‍රය පුරුෂ නායකත්වයට සහාය සපයන අවකාශයක් ලෙස පවතින අතර, කාන්තාවන්ගේ ක්‍රියාකාරී ස්වාධීනත්වය සීමා කරන අවකාශයක් බවට පත්වන ද්විත්ව බෙදීමක් නිර්මාණය වේ.

අවසානයේදී, නායකත්ව ගමන්මඟ තුළ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය පද්ධතිමය ලෙස භාවිත කිරීම හෝ ඉවසීම, අසාර්ථක පද්ධතියක "බලපෑමක්" පමණක් නොවේ. එය රාජ්‍ය සහ වෘත්තීය ආයතන තුළ "ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව පද්ධතිමය ලෙස ගොඩනැගීමේ" මූලික අංගයකි (Kang and Kim 2024). කාන්තාවන්ට විධිමත් අයිතිවාසිකම් ලැබුණද, "සුදුසුකම පිළිබඳ තර්කය" ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතාවයට වඩා පීතෘමූලික පාලනයට ප්‍රමුඛත්වය ලබා දෙන බව එය සහතික කරයි (Mackay and Waylen 2009).

# 9 වන පරිච්ඡේදය

## මුහුණදීමේ උපායමාර්ග සහ ප්‍රතිචාර

මෙම අධ්‍යයනයේ කාන්තා නායිකාවන් ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට එකම ආකාරයේ ප්‍රතිචාර රටාවක් නොපෙන්වයි. ඔවුන්ගේ ප්‍රතිචාර නිහඬව සිටීම, මඟහැරීම සහ උපායශීලී අනුකූලතාවයේ සිට ඍජු විරෝධය, පැමිණිලි කිරීම, සාමූහිකව සංවිධානය වීම, ආධ්‍යාත්මික ශක්තිය ලබාගැනීම සහ ප්‍රසිද්ධියේ ප්‍රතිරෝධය දැක්වීම දක්වා විහිදේ. මෙම උපායමාර්ග අතර පොදු ලක්ෂණයක් වන්නේ, සම්පූර්ණ ආරක්ෂාව හෝ ආයතනික විශ්වාසය පවතින තත්ත්වයන් යටතේ ඒවා තෝරාගනු ලබන්නේ ඉතා කලාතුරකින් වීමයි. ඒවා සාමාන්‍යයෙන් වර්ධනය වන්නේ කාන්තාවන්ව විශ්වාසදායක ලෙස ආරක්ෂා නොකරන පද්ධති තුළ ඔවුන්ට ජීවත් වීමට සිදුවන නිසාය. එබැවින්, මුහුණදීමේ යාන්ත්‍රණ අවසාන විසඳුම් ලෙස සලකා නොගත යුතුය. ඒවා බොහෝවිට කාන්තාවන්ගේ බුද්ධිය, ධෛර්යය සහ අනුවර්තනය වීමේ හැකියාව පිළිබිඹු කළද, ආයතන විසින් ආරක්ෂාව පිළිබඳ බර කාන්තාවන් මතටම මාරු කරන පරිමාවද හෙළි කරයි.

### 9.1 පුද්ගල මට්ටම

#### 9.1.1 උපායමාර්ගික නිශ්ශබ්දතාව සහ මඟහැරීම

සම්මුඛ සාකච්ඡා දත්ත විශ්ලේෂණයෙන් පෙනී යන්නේ, කාන්තාවන් මඟහැරීම නිතර භාවිත කරන්නේ නිෂ්ක්‍රියභාවයේ සලකුණක් ලෙස නොව, අනාරක්ෂිත පරිසරයන් තුළ ගණනය කළ තීරණ ගැනීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බවයි. වසා ඇති දොරවල් පිටුපස පැවැත්වෙන රැස්වීම් මඟහැරීම, සැක සහිත දුරකථන අංක අවහිර කිරීම, අධ්‍යයන විෂයන් අතහැර දැමීම, නායකත්ව තනතුරු ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හෝ හිරිහැර පිළිබඳ පැමිණිලි නොකිරීමට තීරණය කිරීම මෙයට ඇතුළත් වේ. එවැනි තීරණ ගනු ලබන්නේ පැමිණිලි කිරීමෙන් ඇතිවන ප්‍රතිවිපාක මුල් හානියට වඩා බරපතළ විය හැකි බැවිනි.

වෘත්තීය පරිසරයන් තුළ, මඟහැරීම ස්ථානමය වශයෙන් ඉතා සැලසුම් සහගත විය හැකිය. තමන් විශ්වාස නොකරන පිරිමින් සමඟ හුදකලා මුල්ලක රැස්වීම් නොපැවැත්වෙන ලෙස තම කාර්යාලය සකස් කරන ආකාරය CL05 විස්තර කළාය. ඒ වෙනුවට, ඇය රැස්වීම දොරටුවට ආසන්න ස්ථානයකට ගෙන යයි, දොර විවෘතව තබයි, සහ අවශ්‍ය නම් තවත් කාන්තාවක් කාමරයට කැඳවයි. ආයතනවලට ආරක්ෂාව සහතික කිරීමට නොහැකි නිසා, සාමාන්‍ය සේවා අවකාශ කාන්තාවන් විසින් උපායමාර්ගිකව ආරක්ෂිත පරිසර බවට නැවත සකස් කරන ආකාරය මෙයින් පැහැදිලි වේ.

CL08 සමාන භාවිතයක් මෙසේ විස්තර කළාය:

> "ඔයාගේ කාමරයට වැඩ ගැන කතා කරන්න කෙනෙක් එනවා කියලා හිතන්න. ඒත් ඔහු සමඟ ඉන්නකොට ඔයාට ටිකක් අනාරක්ෂිත බවක් දැනෙනවා නම්, මම මුලින්ම වෙන කෙනෙකුට කාමරයට එන්න කියනවා. නැත්නම් අපි කාමරයෙන් පිටවෙලා විවෘත තැනකට ගිහින් කතා කරනවා. ඒක හැමවිටම ඔහු මට යමක් කරයි කියලා හිතන නිසාම නෙවෙයි. සමහර වෙලාවට මම සහ ඔහු ගැන කතා පැතිරෙනවාට කැමති නැති නිසාත් එහෙම කරනවා."
> CL08

ප්‍රතිචාරකවරිය අවදානම් දෙකක් එකවර කළමනාකරණය කරන බැවින් මෙම නිරීක්ෂණය වැදගත් වේ. එනම්, හානියක් සිදුවීමේ හැකියාව සහ කීර්තිනාමයට හානි වීමේ හැකියාවයි. ඇයගේ සැලකිල්ල පිරිමියා කුමක් කළ හැකිද යන්න පමණක් නොව, අනෙක් අය කුමක් කියනු ඇත්ද යන්නද වේ. එබැවින්, මඟහැරීම ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ සමාජ නිරීක්ෂණය යන දෙකම කළමනාකරණය කිරීමේ උපායමාර්ගයක් බවට පත්වේ.

අධ්‍යයන පරිසරයන් තුළද, පිරිමි අධිකාරී පුද්ගලයන් අපහසුතාවක් හෝ අවදානමක් නිර්මාණය කළ විට, කාන්තාවන් ඇතැම් අධ්‍යාපනික මාර්ග මඟහැරියහ. තම ශාස්ත්‍රපති උපාධිය හදාරන අතරතුර, කථිකාචාර්යවරයෙකු තම කාමරයේදී තනිව හමුවීමට පැමිණෙන ලෙස ඉල්ලා සිටි නිසා විෂයක් අතහැර දැමූ බව TR02 විස්තර කළාය.

> “මම ශාස්ත්‍රපති උපාධිය හදාරන කාලයේදී, එක් කථිකාචාර්යවරයෙක් ඔහුගේ විෂය තෝරාගන්න කියලා මට කිව්වා. පස්සේ එක් දවසක ඔහුගේ කාමරයට තනිවම ඇවිත් ඔහුව හමුවෙන්න කියලා කිව්වා. මට ගොඩක් අපහසුතාවක් දැනුණා. ඒ නිසා මම ඒ විෂය අතහැර දැම්මා. පස්සේ පර්යේෂණයක් අවශ්‍ය නොවන විෂයක් තෝරාගෙන මගේ අධ්‍යයන කටයුතු නැවත ආරම්භ කළා. මම පර්යේෂණ විෂයක් තෝරාගත්තේ නම්, මට ආයෙත් ඔහුව හමුවෙන්න සිදු වෙනවා.”
> TR02

මෙය සුළු අධ්‍යයන වෙනස්කමක් නොවේ. හිරිහැර කිරීම හෝ හිරිහැර ඇතිවිය හැකි බවට ඇති අපේක්ෂාව කාන්තාවන්ගේ බුද්ධිමය සහ වෘත්තීය සංවර්ධනය වෙනත් මාර්ගයකට යොමු කළ හැකි ආකාරය මෙයින් පෙනී යයි (Trawalter et al. 2021; Lindquist and McKay 2018). ප්‍රතිචාරකවරිය පර්යේෂණ මාර්ගය මඟහැරියේ ඇයට හැකියාව නොතිබූ නිසා නොව, එම මාර්ගය තමන්ට ආරක්ෂිත බවක් නොදැනුණු පිරිමියෙකු සමඟ අඛණ්ඩව සම්බන්ධ වීම අවශ්‍ය කළ බැවිනි.

තම අධ්‍යයන ප්‍රගතිය පාලනය කළ විභාග පරීක්ෂකවරයෙකු සමඟ කටයුතු කළ ආකාරය KD03 ද විස්තර කළාය. ඔහු හිතාමතාම තමන්ව අසමත් කර, ඔහු සමඟ තනිව සිටීමට සිදුවන තත්ත්වයන් නිර්මාණය කිරීමට උත්සාහ කරන බව ඇයට හැඟුණි. එහෙත්, සමත් වීමට ඔහු අවශ්‍ය වූ බැවින් ඔහුට සෘජුව විරුද්ධ වීමට නොහැකි බවද ඇයට දැනුණි.

> "මට ඒකෙන් ගැලවෙන්න බැරි වුණා, මොකද මාව සමත් කරන්න ඔහුව අවශ්‍ය වුණා. ඔහු සමඟ කතා කරන්න වෙලාවට මම යාලුවෙක් එක්ක යනවා. ඔහු කරන්න උත්සාහ කරන දේ මට තේරෙන්නේ නැහැ වගේ හැමවිටම හැසිරුණා." KD03

ඇයගේ ප්‍රතිචාරය විධිමත් පැමිණිල්ලක් නොව, උපායමාර්ගිකව දිවි ගලවා ගැනීමකි. යාලුවෙකු සමඟ යාම, නොතේරෙන ලෙස හැසිරීම, අවධානයෙන් සිටීම සහ කාර්යය හැකි ඉක්මනින් සම්පූර්ණ කිරීම එයට ඇතුළත් විය. පසුව සමාන පිරිමි අධීක්ෂකවරයෙකු රාත්‍රී රැස්වීමකින් පසු ඇයව නිවසට ඇරලවීමට යෝජනා කළ විට, තවත් පිරිමි සගයෙකු ඇතුළු අනෙක් පුද්ගලයන් තමන් සමඟ යාමට ඇය සැලසුම් කළාය.

> "එක් දවසක සමාන පිරිමි අධීක්ෂකවරයෙක් රාත්‍රී රැස්වීමකින් පස්සේ මාව ගෙදරට ඇරලවන්න ඕන කියලා කිව්වා. මට බුද්ධිමත්ව ඉක්මනින් ක්‍රියා කරන්න සිදු වුණා. ඒ නිසා පිරිමි සගයෙක් ඇතුළු තවත් දෙතුන් දෙනෙකුට මාත් එක්ක එන්න කියලා කිව්වා. මම ඔවුන්ට එන්න කියන්නේ ඇයි කියලා සෘජුව කිව්වේ නැහැ. ඒක විවෘතව පිළිගැනීමත් ප්‍රශ්න ඇති කරන්න තිබුණා. ඔවුන්ට හොඳ අරමුණු නොතිබුණා නම්, මම සහ අධීක්ෂකවරයා ගැන ඕපාදූප පැතිරවීමට ඔවුන්ට හැකි වුණා." KD03

කාන්තාවන් මුහුණ දෙන දෙපාර්ශ්වික උගුල මෙයින් පෙනී යයි. නිහඬව සිටීම ඔවුන්ව ඕපාදූපවලින් ආරක්ෂා කරයි, නමුත් එම නිශ්ශබ්දතාවම පද්ධතියද ආරක්ෂා කරයි. කතා කිරීම අවදානම් සහිතය, මන්ද කාන්තාව විශ්වාස නොකිරීමට, ඇයට දොස් පැවරීමට හෝ ඇයව ලිංගිකකරණයට ලක් කිරීමට ඉඩ ඇති බැවිනි. කතා නොකිරීම ඇයට ජීවත් වීමට ඉඩ දෙන නමුත්, ඒ සඳහා පිරිවැයක් ගෙවීමට සිදු වේ. සාහිත්‍යයද මෙම අර්ථකථනය තහවුරු කරයි. කාන්තාවන්ගේ නිශ්ශබ්දතාව බිය, පන්ති තත්ත්වය, වින්දිතයාට දොස් පැවරීම සහ රැකවරණ වගකීමක් ඇති පුද්ගලයන්ගේ අසාර්ථකත්වය සමඟ සම්බන්ධ කර අවබෝධ කරගත යුතු බව Satkunanathan (2021) තර්ක කරයි. ඒ හා සමානව, ශ්‍රී ලංකාවේ #MeToo ව්‍යාපාරයේ සීමාවන් පිළිබඳ Amarasuriyaගේ අදහස් පෙන්වා දෙන්නේ, ප්‍රසිද්ධියේ කතා නොකරන කාන්තාවන් වරදකරුවන් ආරක්ෂා කරන බව උපකල්පනය නොකළ යුතු බවයි. තමන් වටා පවතින අවදානම් මත පදනම්ව, කාන්තාවන් කතා කරන්නේ කෙසේද, කොතැනද සහ ඇයිද යන්න පිළිබඳ සංකීර්ණ තීරණ ගනී.

සන්නිවේදනය අවහිර කිරීම තවත් ප්‍රායෝගික උපායමාර්ගයක් විය. නිරුවත් ඡායාරූප, වීඩියෝ සහ වීඩියෝ ඇමතුම් ඇතුළු ලිංගිකකරණය කළ ඩිජිටල් හිරිහැර ලැබීමෙන් පසු BC01 නොදන්නා දුරකථන අංකයක් අවහිර කළාය. එහෙත්, ඇය එය වාර්තා කළ විට, ඇමතුම්කරු සොයා ගැනීමට හැකි වන පරිදි එම අංකයේ අවහිර කිරීම ඉවත් කරන ලෙස පොලීසිය ඇයට දන්වා තිබුණි. තවත් ප්‍රතිචාරකවරියක් වූ CL02, තමන් අධීක්ෂණය කරන ව්‍යාපාරයේ බදු සම්බන්ධ ගැටලුවක්, ශ්‍රී ලංකාවේ ජනප්‍රිය නිවාඩු ගමනාන්තයක ඇමතුම්කරු සමඟ සති අන්තයක් ගත කළහොත් විසඳිය හැකි බවට යෝජනා කළ ඇමතුමක් ලැබීමෙන් පසු එම අංකය අවහිර කළාය. සරල ක්‍රියාවක් ලෙස පෙනුණද, ප්‍රමාණවත් හෝ ඉක්මන් ආයතනික සහායක් නොමැති සන්දර්භයන් තුළ සන්නිවේදනය අවහිර කිරීම ආරක්ෂණ පියවරක් ලෙස ක්‍රියා කරයි.

නායකත්වයම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට ගන්නා තීරණ තුළද මඟහැරීම පෙනී යයි. විශ්‍රාමික අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍ර නායිකාවක් සහ කතෝලික කන්‍යා සොහොයුරියක් වූ PT05, කන්‍යා සොහොයුරියකගේ නායකත්වය පිළිගැනීමට ප්‍රජාව සූදානම් නොවන බවත්, තමන් සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ පියතුමා අතර සම්බන්ධයක් ඇති බවට ඕපාදූප නිර්මාණය කරනු ඇති බවත් දැන සිටි නිසා නායකත්ව භූමිකාවක් ප්‍රතික්ෂේප කළ ආකාරය විස්තර කළාය.

> "මේ මධ්‍යස්ථානයේ නායකත්වය භාරගන්න මට කිව්වා. මම පියතුමාට කිව්වා, 'අනේ නැහැ, මම ඒක භාරගන්නේ නැහැ. මට පුළුවන් වුණත් මම භාරගන්නේ නැහැ' කියලා. අපේ දේවස්ථානයේ මිනිස්සු තවමත් කන්‍යා සොහොයුරියකගේ නායකත්වය පිළිගන්න සූදානම් නැහැ කියලා මම ඔහුට ඍජුව කිව්වා. ඔහුට නරක අදහසක් නොතිබුණත්, මට ඒ තනතුර දුන්නොත් අපි ගැන කතා හදන්න පුළුවන් නිසා, ඒක ඔහුටත් ලොකු ප්‍රශ්නයක් වෙනවා."
> PT05

ඉවත් වීම කීර්තිනාමය ආරක්ෂා කිරීමේ ක්‍රමයක් ලෙස ක්‍රියා කරන ආකාරය පෙන්වන බැවින්, මෙය විශේෂයෙන් වැදගත් මුහුණදීමේ ආකාරයකි. ඇයට නායකත්වය දැරීමට හැකියාවක් නොමැති බවක් මෙයින් නොපෙන්වයි. ඒ වෙනුවට, පවතින සමාජ පරිසරය ඇයගේ පත්වීම ප්‍රසිද්ධ විවේචනයේ මූලාශ්‍රයක් බවට පත් කරනු ඇති බව පෙන්වයි.

තම හිටපු සැමියා සගයන්, ප්‍රධාන කාර්යාලය, මාධ්‍ය ආයතන සහ සමාජ මාධ්‍ය වේදිකා වෙත තමන් පිළිබඳ අපහාසාත්මක ප්‍රකාශ පැතිරවීමෙන් පසු සිදු කළ ඉවත් වීමක් JN01 ද විස්තර කළාය.

> "දික්කසාදයෙන් පස්සේ මගේ හිටපු සැමියා සමාජ මාධ්‍යවල මට විරුද්ධව අපහාසාත්මක ප්‍රකාශ පැතිරවීමට පටන් ගත්තා. ඒ කාලයේ මම සාකච්ඡා වැඩසටහන්වල ආරාධිත කථිකාවක් ලෙස සහභාගී වුණා.

ඔහු ඒ මාධ්‍ය ආයතනවලට මම ගැන ලිපි යැව්වා. ඊට පස්සේ යම් කාලයක් ඔවුන් මට වැඩසටහන්වලට ආරාධනා කිරීම නතර කළා. තැන් ගොඩකදී මගේ චරිතය ඝාතනය කළා. ඒ කාලයේ මම මානසිකව බිඳ වැටුණා. මේ නිසා ටික කාලයක් නායකත්ව භූමිකාවලින් ඉවත් වෙලා, මගේ පුද්ගලික ජීවිතය සහ දරුවන් ඇති දැඩි කිරීම ගැන පමණක් අවධානය යොමු කරන්න මම තීරණය කළා." JN01

මෙහිදී මුහුණදීම උපායමාර්ගිකව සම්බන්ධතාවයෙන් ඉවත් වීමක් ලෙස ප්‍රකාශ වේ. මෙම තීරණය ආරක්ෂණාත්මක වුවද, නායකත්වය මර්දනය කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් ලෙස චරිත ඝාතනය කෙතරම් ඵලදායීද යන්නද එය පැහැදිලි කරයි.

## 9.1.2 ආරක්ෂණ භාවිතයන්

කාන්තාවන්ගේ බොහෝ මුහුණදීමේ උපායමාර්ගවලට සාක්ෂිකරුවන් නිර්මාණය කිරීම ඇතුළත් වේ. ඔවුන් දොරවල් විවෘතව තබයි, තවත් කාන්තාවක් කාමරයට කැඳවයි, හෝ සංවාද පොදු අවකාශ වෙත ගෙන යයි. මෙම උපායමාර්ග ප්‍රායෝගික වන නමුත්, ආයතන තුළ තමන්ගේම ආරක්ෂණ පද්ධති නිර්මාණය කිරීමට කාන්තාවන්ට සිදුවන ආකාරයද ඒවා පෙන්වා දෙයි.

එක් ප්‍රතිචාරකවරියක් මෙසේ සඳහන් කළාය:

"මම ප්‍රවේශම් වෙනවා. මට පිරිමි සගයෙකු හමුවෙන්න අවශ්‍ය නම්, තවත් කාන්තා සේවිකාවක් එතැන සිටිනවාට හෝ විවෘත ස්ථානයක කතා කරනවාට මම කැමතියි." TR01

තමන්ට අනාරක්ෂිත බවක් දැනෙන පිරිමියෙකු සමඟ සාකච්ඡාවක් පැවැත්වීමට සිදු වුවහොත්, පළමුව වෙනත් කෙනෙකුට කාමරයට පැමිණෙන ලෙස ඉල්ලා සිටින බව CL08 ද සඳහන් කළාය.

වැඩ සඳහා පිරිමින් සමඟ තනිව ගමන් නොකිරීම සහ පිරිමි සගයන් සමඟ පුද්ගලික කරුණු බෙදා නොගැනීම CL05 විසින් තමන් සඳහාම පිහිටුවාගත් නීතියක් විය. කාලයත් සමඟ, ඇයගේ ආයතනය තුළ ඇය "මට අත නොතබන්න" යන නාමයෙන් හැඳින්වීමට පටන් ගත් අතර, එය ආරක්ෂණ සීමාවක් ලෙස ක්‍රියා කළේය. මෙවැනි කීර්තිනාමයක් ගොඩනැගීම උපායමාර්ගිකය. එය ඇතැම් හිරිහැර ආකාර වැළැක්විය හැකි වුවද, කාන්තාවන්ට නිරන්තරයෙන් ආරක්ෂණාත්මකව සිටීමටද බල කරයි.

තර්ජනාත්මක තත්ත්වයන් තුළ වක්‍ර සන්නිවේදනය භාවිත කරන ආකාරය CL02 විස්තර කළාය. ඍජුව කතා කරනවා වෙනුවට, දේශපාලන හෝ හමුදා සම්බන්ධතා ඇති පිරිමින් ඇතුළු වෙනත් පුද්ගලයෙකුට තමන් වෙනුවෙන් කතා කරන ලෙස ඇය සමහරවිට ඉල්ලා සිටියි. මෙය ණයට ගත් අධිකාරියක ආකාරයකි. එය ක්ෂණික තත්ත්වය තුළ ඇයට ආරක්ෂාව සපයන නමුත්, කාන්තාවන්ගේම අධිකාරිය ආරක්ෂාව සහතික කිරීමට බොහෝවිට ප්‍රමාණවත් නොවන බවද හෙළි කරයි.

කාන්තාවන් නිරන්තරයෙන් රැගෙන යන දෛනික සෝදිසිය සහ ප්‍රවේශම KII04 මෙසේ විස්තර කළාය:

> "ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය පිළිබඳ බිය ලොව පුරා සෑම වයසකම කාන්තාවන් මුහුණ දෙන දෙයක්. ඒක ඔවුන්ගේ මනසේ පිටුපස හැමවිටම පවතින අතර, ඔවුන් ගන්නා බොහෝ තීරණ අවිඥානිකව වර්ණගන්වා පාලනය කරනවා. ඔබ පාරට යන්නේ කීයටද, ටැක්සියක් ගන්නවාද නැද්ද, රාත්‍රියේ ටැක්සියක් ගන්නවා නම් ආරක්ෂාව සඳහා මොනවද කරන්නේ, උදාහරණයක් ලෙස කෙනෙකුට ඔබේ ස්ථානය පණිවිඩයක් ලෙස යවනවාද යන්න වැනි දේවල් පිරිමින්

කිසිවිටෙක සිතන්නේ නැති නමුත් කාන්තාවන් කරන දේවල්." KII04

මුහුණදීම අර්බුදකාරී මොහොතවලට පමණක් සීමා නොවී, දෛනික තීරණ ගැනීම තුළද පවතින බව පෙන්වන බැවින් මෙම අදහස වැදගත් වේ. අපේක්ෂිත ප්‍රචණ්ඩත්වය මගින් කාන්තාවන්ගේ සංචරණය, පිටතට යන වේලාව, ප්‍රවාහන මාධ්‍ය, ගමන් මාර්ග සහ සන්නිවේදනය හැඩගස්වයි.

සේවා ස්ථානවල ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය පිළිබඳ (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, n.d.) මාර්ගෝපදේශයද, සේවා දුරකථන අංක හෝ විද්‍යුත් තැපැල් ලිපින වෙනස් කිරීම, වාහන හෝ පොදු ප්‍රවාහන නැවතුම් වෙත ඇවිද යාම සඳහා හවුල්කරු පද්ධති, අවශ්‍ය පහසුකම් සහ සේවා ස්ථාන ආරක්ෂණ සැලසුම් ඇතුළු ප්‍රායෝගික ආරක්ෂණ සහායන්ගේ අවශ්‍යතාව පිළිගනී. එහෙත්, සම්මුඛ සාකච්ඡාවලදී පෙනී ගියේ මෙම සහායන්ගෙන් බොහොමයක් ආයතන විසින් සපයනු නොලබන බවත්, ඒවා කාන්තාවන් විසින් පුද්ගලිකව නිර්මාණය කරගන්නා බවත්ය.

## 9.1.3 පුද්ගලික ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව

ප්‍රතිචාර දැක්වූ කාන්තාවන් අභ්‍යන්තර මුහුණදීමේ උපායමාර්ග පිළිබඳවද විස්තර කළහ. භාවනාව, යෝග, යාච්ඤාව, ස්වයං-පරාවර්තනය, අභිප්‍රේරණාත්මක මාධ්‍ය සහ ස්වයං විනය එවැනි උපායමාර්ග අතර විය. මෙම ක්‍රම මගින් කාන්තාවන්ට තම මානසික සෞඛ්‍යය ආරක්ෂා කරගනිමින් ආතතිය යටතේද කාර්යයන් ඉදිරියට ගෙන යාමට හැකි විය.

CL03 යෝග, භාවනාව, ඇවිදීම සහ ස්වයං-පරාවර්තනය භාවිත කළ ආකාරය මෙසේ විස්තර කළාය.

> "මට මානසිකව පහළට වැටුණු වගේ දැනෙන හැම වෙලාවකම මම ඇවිදින්න යනවා, ශාරීරික ක්‍රියාකාරකම් කරනවා, නැත්නම් භාවනා කරනවා. මගේ මානසික සෞඛ්‍යය සමබරව තබාගන්න මම වැඩිපුරම භාවනා කරනවා. මම යෝගත් කරනවා. ඒක මගේ මානසික සන්සුන්භාවය පවත්වාගෙන යන්න හොඳ ක්‍රමයක්." CL03

PT05 තම නායකත්වයේ ස්වාධීනත්වයට පදනම වූයේ ආගමික විචාරශීලීත්වය බව මෙසේ විස්තර කළාය.

> "මගේ තීරණ දෙවියන් වහන්සේගේ විචාරශීලී මඟපෙන්වීම මත පදනම් වන විට පමණයි මම සැබෑ ලෙස කීකරු වන්නේ කියලා මම විශ්වාස කරනවා. යම් දෙයක් නිවැරදියි, සාධාරණයි කියලා මට හැඟෙනවා නම්, මම ඒ ගැන සාකච්ඡා කරන්න උත්සාහ කරනවා. නමුත් බොහෝ වෙලාවට සංවාදයට ඉඩක් නැහැ. ඔවුන් තමන්ගේ අදහස් පටවනවා. මම සංවාදයකට යන්න උත්සාහ කළොත්, ඒක අකීකරුකමක් විදිහට සලකනවා. එවැනි අවස්ථාවල මම හිතන්නේ වරද මගේ නොවන බවයි. සාකච්ඡාවට ඉඩක් නැත්නම්, මම මගේ තීරණය අරගෙන ඒ අනුව ඉදිරියට යනවා. ඒක අකීකරුකමක් විදිහට අර්ථකථනය කළත්." PT05

මෙය විශේෂයෙන් සූක්ෂ්ම උපායමාර්ගයකි. ඇය කීකරුකම සම්පූර්ණයෙන් ප්‍රතික්ෂේප නොකරයි. ඒ වෙනුවට, හෘදසාක්ෂිය සහ විචාරශීලීත්වය මත පදනම්ව එය නැවත අර්ථකථනය කරයි. කාන්තාවකගේ ස්ථාවර අදහස් දැක්වීම අකීකරුකම ලෙස සලකන ආගමික ආයතනයක් තුළ, ආධ්‍යාත්මික තර්කනය ස්වාධීන නායකත්වය නීත්‍යානුකූල කිරීමේ මාර්ගයක් බවට පත්වේ (Manyonganise 2023). TR02 ද තම තනතුර දෙවියන් වහන්සේ විසින් භාර දුන් වගකීමක් ලෙස සලකන බවත්, සමාජයට දිගටම සේවය කිරීමට අදිටන් කරගෙන සිටින බවත් ප්‍රකාශ කළාය.

අනෙකුත් කාන්තා නායිකාවන් අභිප්‍රේරණය සහ ස්වයං-කථනය භාවිත කළහ. JN01 සාර්ථකත්ව කතා සහ අභිප්‍රේරණාත්මක වීඩියෝ නැරඹුවාය. JN03 අභිප්‍රේරණාත්මක දේශනවලට සවන් දුන් අතර, පිටතට ගොස් ආහාර ගෙන, මිතුරියකට කතා කළාය. කෙසේ වෙතත්, ආතතිය ජය ගැනීම තවමත් දුෂ්කර බවද ඇය පිළිගත්තාය.

(International Women's Development Agency 2018) විසින් සිදු කළ අධ්‍යයනයකින්ද හෙළි වූයේ, කාන්තා නායිකාවන් ස්වයං-කථනය, ධනාත්මක චින්තනය, වැරදිවලින් ඉගෙන ගැනීම, විනෝදාංශ, ශාරීරික ව්‍යායාම සහ මානසිකව තාවකාලිකව ඉවත්වීම වැනි ක්‍රම භාවිත කරමින් තමන් තුළින්ම සහාය සොයාගත් බවයි.

කෙසේ වෙතත්, ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව අතිශය උත්කර්ෂයට නැංවිය නොයුතුය. කාන්තාවන්ගේ ශක්තිය සැබෑ දෙයකි. එහෙත්, නිරන්තරයෙන් ශක්තිමත් විය යුතු බවට ඔවුන්ගෙන් අපේක්ෂා කිරීම තවත් බරක් බවට පත්විය හැකිය (Woods-Giscombé 2010; Jones et al. 2025). පුද්ගලික ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව කාන්තාවන්ට දිවි ගලවා ගැනීමට උපකාරී වන නමුත්, එය ආයතනික වගකීම වෙනුවට ආදේශ කළ නොහැකිය. තවදුරටත් පැහැදිලි කළහොත්, සහභාගිවන්නන් විස්තර කළ "අධිෂ්ඨානය" සහ "මුහුණදීමේ හැකියාව" කැපී පෙනෙන වුවද, "වින්දිතයාට දොස් පැවරීමේ" උගුලට නොවැටීම සඳහා ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව ව්‍යුහාත්මක දෘෂ්ටිකෝණයකින් නැවත අර්ථකථනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව පුද්ගලික ගුණාංගයක් ලෙස නොව, පුද්ගලයෙකුට පවතින "ද්‍රව්‍යමය, මානව, සමාජීය සහ පාරිසරික සම්පත්වල එකතුව" ලෙස සැලකිය යුතුය (Zimmermann 2023). කාන්තා නායිකාවන්ට තම භූමිකාවන් අතහැර යාමට හෝ මුහුණදීමට දැඩි අසීරුතාවකට පත්වීමට සිදු වූ විට, එය පුද්ගලික ධෛර්යයේ අඩුවක් ලෙස නොව, ආයතනික ආරක්ෂණ ජාලයේ අසාර්ථකත්වයක් සහ සම්පත් සාධාරණව බෙදා නොහැරීමක් ලෙස විශ්ලේෂණය කළ යුතුය (Zimmermann 2023). ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව සම්පත් මත රඳා පවතින තත්ත්වයක් ලෙස අර්ථකථනය කිරීමෙන්,

ජීවත්වීමට අවශ්‍ය සහායක ව්‍යුහයන් සැපයීමේ වගකීම නැවත ආයතන වෙත යොමු වේ (Zimmermann 2023).

### 9.1.4 අවිනිශ්චලභාවය සහ අවදානම ප්‍රදර්ශනය කිරීම

සමහර කාන්තාවන් හිතාමතාම ශක්තිමත්, ඇතැම් විට බිය ජනක පොදු ප්‍රතිරූපයක් ගොඩනඟා ගැනීම හරහා මුහුණ දුන්හ. BC03 සඳහන් කළේ, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය කිසිසේත් ඉවසන්නේ නැති නිසාත්, හිතාමතාම ශක්තිමත් ප්‍රතිරූපයක් ඉදිරිපත් කරන නිසාත්, මිනිසුන් ඇයව “යකඩ ගැහැනිය” ලෙස හඳුන්වන බවයි.

> “මිනිසුන් නිතරම මාව ‘යකඩ ගැහැනිය’ කියලා විස්තර කරනවා. අගෞරවනීය හෝ හිරිහැරකාරී හැසිරීම් මම කිසිසේත් ඉවසන්නේ නැහැ. මම අනිත් අයත් එක්ක කතා කරනකොට ස්ථිර හඬකින් සහ විශ්වාසයෙන් පිරුණු ශරීර භාෂාවකින් කතා කරනවා. මම හිතාමතාම ශක්තිමත් කාන්තාවක් කියන හැඟීම නිර්මාණය කරනවා. මේක මම මගේ අතීතයේ අමාරු අත්දැකීම් කිහිපයකින් ඉගෙන ගත්ත දෙයක්.”
> BC03

CL05 ද සේවා ස්ථානයේ “මට අත නොතබන්න” යන කීර්තිනාමයක් ගොඩනඟා ගත් අතර, පිරිමි සගයන් තමන්ව ස්පර්ශ කිරීමට උත්සාහ නොකරන බව ඇය සඳහන් කළාය. ඇය තවදුරටත් පැහැදිලි කළේ, පිරිමින් සමඟ පැහැදිලි සීමා තබාගන්නා බවත්, පෞද්ගලික කරුණු බෙදා නොගන්නා බවත්, වැඩ සඳහා කිසිවිටෙක පිරිමින් සමඟ තනිව ගමන් නොකරන බවත්ය.

KII03 ද මෙවැනිම උපායමාර්ගයක් “මේ තැන මගේ කියලා හිතාගෙන ඇවිදිනවා” ලෙස විස්තර කළාය.

"මම ඇවිදිනකොට, මේ තැන මගේ කියලා හිතාගෙන ඇවිදිනවා. එතකොට පිරිමින්ට අනවශ්‍ය දෙයක් කියන්න හිතුණත්, ඒ විදිහට මාව ළඟට එන්නේ නැහැ. මම මේක මගේ පුද්ගලික අවකාශය, ළඟට එන්න එපා කියන හැඟීමක් ලබා දෙනවා." KII03

මෙම උපායමාර්ගය කාන්තාවන්ට තම අවකාශය නැවත ලබා ගැනීමට සහ සීමා පෙන්වීමට උපකාරී වුවද, ආරක්ෂිතව සිටීමට ඔවුන්ට අවිනිශ්චලභාවය රඟ දැක්වීමට සිදුවන බවද පෙන්වා දෙයි. මෙහිදීත් බර පැටවෙන්නේ කාන්තාව මතය. හානියක් වළක්වා ගැනීම සඳහා ඇය ප්‍රමාණවත් තරම් විශ්වාසයෙන් යුතුව, ප්‍රමාණවත් තරම් ස්ථිරව, ප්‍රමාණවත් තරම් ප්‍රවේශම්ව සහ කිසිවෙකුට ස්පර්ශ කළ නොහැකි තරම් දෘශ්‍යමානව සිටිය යුතුය (Vera-Gray and Kelly 2020; Renehan, Barlow, and Walklate 2023).

වෙහෙස මහන්සි වී වැඩ කිරීමද ආරක්ෂණ ක්‍රමයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. JN03 විස්තර කළේ පිරිමින්ගේ ආධිපත්‍යය පැවති ක්ෂේත්‍රයකට ඇතුළුවී, කැපවීම මගින් තමන්ට වඩා පළපුරුදු පිරිමින් අභිබවා ගිය ආකාරයයි. BC03 සඳහන් කළේ වසර 10ක පළපුරුද්ද සහ අතිරේක සුදුසුකම් සමඟ තම තනතුරට පැමිණි නිසා මුල සිටම ගෞරවය හිමි වූ බවයි. GP04 පෙර අත්දැකීමක් නොමැතිව විදුහල්පතිනියක ලෙස කටයුතු කර, දැඩි කැපවීම මගින් විශාල පාසල්වලටත් වඩා හොඳ ප්‍රතිඵල ලබාගත් ආකාරය විස්තර කළාය. මෙම උපායමාර්ග කාන්තාවන්ට නීත්‍යානුකූලභාවය ලබා ගැනීමට උපකාරී වුවද, ඒවා අසමාන ප්‍රමිතීන් ද හෙළි කරයි. කාන්තාවන්ට ගෞරවය ලැබීමට පෙර බොහෝවිට අනෙක් අයට වඩා වැඩියෙන් තම හැකියාව ඔප්පු කිරීමට සිදු වේ.

කෙසේ වෙතත්, සියලුම මුහුණදීමේ උපායමාර්ග ශක්තිය ප්‍රදර්ශනය කිරීමේ ස්වරූපයෙන් නොපවතී. සමහර ඒවා උපායශීලී මෘදු බව, ආචාරශීලී බව හෝ යටහත්

පහත් බව ප්‍රදර්ශනය කිරීමෙන් සිදු වේ. KII01 මෙය “හොඳ ගැහැනු ළමයාගේ භූමිකාව” ලෙස විස්තර කළාය.

> “මම දැකලා තියෙන තවත් උපායමාර්ගයක් තමයි හොඳ ගැහැනු ළමයාගේ චරිතය රඟපාන එක. ඒකෙන් තත්ත්වයකින් ගැලවෙන්න ලේසි. ඔයා සැර කෙනෙක් වගේ හැසිරුණොත්, තත්ත්වය ගොඩක් නරක අතට හැරෙනවා. ඔයා යම් යටහත් පහත් බවක් ප්‍රදර්ශනය කරනවා. ඒකෙන් ඔයාගේ ජීවිතය ටිකක් පහසු වෙනවා. මම දැකපු බොහෝ අවස්ථාවල, ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටමේ කාන්තාවක් වුණත් සටන් කළොත්, ඇයට මුහුණ දෙන්න වෙන්නේ ගොඩක් දේවල්වලට. පද්ධතියම එවැනි කාන්තාවන්ට විරුද්ධව ගොඩනැගිලා තියෙන්නේ.”
> KII01

විවෘත විරෝධය දඬුවම් ලබන නිසා, කාන්තාවන් යටහත් පහත් බව ප්‍රදර්ශනය කළ හැකිය. මෙම උපායමාර්ගය ඉතා වියදම්කාරී එකකි. මන්ද, අසාධාරණයට මුහුණ දෙන විට පවා තම කෝපය මැඩපවත්වා ගැනීමට, සත්‍යය මෘදු කිරීමට සහ එකඟවන අයුරින් පෙනී සිටීමට ඔවුන්ට සිදු වන බැවිනි (Saße et al. 2021; Jeffrey and Stephens 2021).

තවත් කාන්තාවක් නිහඬ කරනු ලබන විට, කතා කළ යුතුද නැද්ද යන්න පිළිබඳව කාන්තාවන් ගණනය කළ තීරණ ගන්නා ආකාරයද KII01 විස්තර කළාය.

> “රැස්වීම්වලදී කාන්තාවක් නිහඬ කරනු ලැබුවොත්, තවත් කාන්තාවක් ඇය වෙනුවෙන් කතා කරන්නේ නැහැ. මොකද ඔයා කතා කළොත්, ඔයත් ‘නරක ගැහැනිය’ වෙනවා. කවුරුත් ඒකට කැමති නැහැ. මොකද පස්සේ මොකක් හරි දෙයකට අයදුම් කරනකොට ඒක ප්‍රශ්නයක් වෙනවා. ඒ නිසා මිනිස්සු කවදා ක්‍රියා කළ යුතුද, කවදා නොකළ යුතුද

කියලා ගොඩක් ගණනය කරලා තීරණ ගන්නවා.” KII01

මෙය කාන්තාවන් අතර සහයෝගීතාව පිළිබඳ අදහස වඩාත් සංකීර්ණ කරයි. කතා නොකිරීම සැලකිල්ලක් නොමැති බවක් නොපෙන්වයි. ඒ වෙනුවට, එය ආයතනික දඬුවම් පිළිබඳ දැනුවත්භාවයක් පිළිබිඹු කළ හැකිය. “කේත මාරු කිරීම” (code-switching) පිළිබඳ සාහිත්‍යය මෙම තත්ත්වය තේරුම් ගැනීමට උපකාරී වේ. (Smith and Sinkford 2022) කේත මාරු කිරීම අර්ථ දක්වන්නේ, සාධාරණ සැලකීමක්, ගුණාත්මක සේවාවක් හෝ රැකියා අවස්ථාවක් ලබා ගැනීම සඳහා, ප්‍රමුඛ කණ්ඩායම්වල පහසුව වැඩි වන අයුරින් කථනය, පෙනුම, හැසිරීම සහ ප්‍රකාශන රටාව වෙනස් කිරීම ලෙසය. පොලිසිය සමඟ ගනුදෙනු කරන අවස්ථාවලදී පවා, බියට පත් වුවත් ආචාරශීලීව හා ගෞරවාන්විතව හැසිරීමට හෝ පලා නොයා සිටීමට කාන්තාවන්ට උපදෙස් දෙන බවද ඔවුන් සඳහන් කරයි. මෙම අධ්‍යයනය තුළ, මෙවැනි කේත මාරු කිරීම විවිධ ආකාරවලින් දක්නට ලැබේ. එනම්, එකඟ වන ආකාරයෙන් හැසිරීම, නිහඬව සිටීම, හිරිහැර තේරෙන්නේ නැති බවක් පෙන්වීම, විවෘත අවකාශ භාවිත කිරීම, සාක්ෂිකරුවන් රැගෙන යාම සහ “අමාරු කෙනෙක්” ලෙස ලේබල් වීම වැළැක්වීම සඳහා තම කථනය පෙරහන් කිරීම යනාදියයි.

## 9.2 ජාලය

### 9.2.1 ආරක්ෂාවක් ලෙස පවුල

නැවත නැවතත් දක්නට ලැබුණු මුහුණදීමේ උපායමාර්ගයක් වූයේ සංචරණය, කීර්තිනාමය, ළමා රැකවරණය සහ මානසික සහයෝගය සඳහා ස්වාමිපුරුෂයන් හෝ පවුලේ සාමාජිකයන් මත යැපීමයි. මෙම සහයෝගය කාන්තාවන්ට බලගැන්වීමක් විය හැකි නමුත්, එය ආයතනික ආරක්ෂාව නොමැති බවද හෙළි කරයි.

සවස වෘත්තීය කටයුතු සඳහා තම ස්වාමිපුරුෂයා මත යැපෙන ආකාරය GP02 මෙසේ විස්තර කළාය.

> "පාසලකට යන්න කිව්වොත් මම සාමාන්‍යයෙන් මගේම වාහනයෙන් තනියම යනවා. ඒත් හවස 6.00ට පස්සේ මම තනියම යන්නේ නැහැ. පාසල් උත්සවයක් හරි රාත්‍රී වැඩසටහනක් හරි තිබුණොත් මම මගේ ස්වාමිපුරුෂයා එක්ක යනවා. ඒක සමහර වෙලාවට ඔහුටත් කරදරයක් වෙන්න පුළුවන්. ඔහුට එන්න බැරි නම්, මම ඒ උත්සවයට හෝ රැස්වීමට නොයන්නත් පුළුවන්."
> GP02

මෙම ප්‍රකාශයෙන් සංචරණ සීමාවන්ගේ පිරිවැය පැහැදිලි වේ. අඳුරෙන් පසු ඇයගේ වෘත්තීය සහභාගීත්වය රඳා පවතින්නේ ඇගේ ස්වාමිපුරුෂයාට ඇය සමඟ පැමිණිය හැකිද යන්න මතය. ඔහුට එන්න බැරි නම්, ඇයට සහභාගී වීමට නොහැකි විය හැකිය.

GP03 ද රාත්‍රී ගමන්වලදී හෝ තනියම නිවසට පැමිණීමේදී ආරක්ෂාව සහ කීර්තිනාමය රැකගැනීම සඳහා තම ස්වාමිපුරුෂයා මත යැපුණු බව සඳහන් කළාය. TR01 පැවසුවේ, තම ස්වාමිපුරුෂයා සෑම තැනකදීම තම ආරක්ෂාව තහවුරු කළ නිසා, නායකත්වයේ සිටින කාන්තාවකට මුහුණදීමට සිදුවන ගැටලු බොහෝමයක් අඩු වූ බවයි. CL06 තම ස්වාමිපුරුෂයා ප්‍රධානතම සහාය පද්ධතිය ලෙස විස්තර කළ අතර, ඔහු හමුදා නිලධාරියෙකු වීම නිසා තම භූමිකාවට අදාළ තර්ජනවලට මුහුණ දෙන විට ආරක්ෂිත බවක් දැනුණු බවද සඳහන් කළාය.

මෙම උදාහරණ හුදෙක් ධනාත්මක පවුල් සහයෝගය ලෙස පමණක් කියවිය යුතු නැත. ඒ වෙනුවට, කාන්තාවන්ගේ පොදු නායකත්ව භූමිකාවන් බොහෝවිට පුද්ගලික පිරිමි ආරක්ෂාව මත රඳා පවතින බව ඒවා පෙන්වා දෙයි. ස්වාමිපුරුෂයෙකුගේ සහභාගීත්වය තනි කාන්තාවන්ට ඉදිරියට යාමට උපකාරී වුවද, එය ව්‍යුහාත්මක ගැටලුව තවදුරටත් තහවුරු කරයි. එනම්, පිරිමි පැවැත්මකින් තොරව ආයතන සහ පොදු අවකාශ කාන්තාවන්ට තවමත් ආරක්ෂිත නොවන බවයි.

රැකවරණ වගකීම් කළමනාකරණය කරමින් අධ්‍යාපනය සහ රැකියාව කරගෙන යාමටද පවුලේ සහයෝගය කාන්තාවන්ට උපකාරී විය. කුඩා දරුවන් දෙදෙනෙකු ඇති දැඩි කරමින් ඉතා ඉල්ලුමක් ඇති පර්යේෂණ උපාධියක් සම්පූර්ණ කිරීමට තම ස්වාමිපුරුෂයා, සහෝදර සහෝදරියන් සහ දෙමාපියන් ළමා රැකවරණයෙන් සහය වූ ආකාරය CL08 විස්තර කළාය.

> "විශ්වවිද්‍යාලයේ මගේ රැකියාව තබාගන්න නම් ඉක්මනින්ම පර්යේෂණ උපාධියක් සම්පූර්ණ කරන්න ඕන කියලා මට එකපාරටම තේරුණා. ඒ වෙලාවේ පේරාදෙණිය විශ්වවිද්‍යාලයේ මට ඉගෙන ගන්න ඕන ක්ෂේත්‍රයේ අලුත් උපාධියක් පටන් ගත්තා. ඒ වෙලාවේ මගේ දරුවෝ දෙන්නම ගොඩක් පොඩියි. මගේ ස්වාමිපුරුෂයා මට සහය වුණා. සති අන්තවල මම කොළඹ ඉඳලා පේරාදෙණියට ගියා. වාසනාවකට මට වැඩිමල් සහෝදර සහෝදරියන් හතර දෙනෙක් ඉන්නවා. ඔවුන් හැමෝම ගොඩක් උදව් කළා. මගේ දෙමාපියනුත් ගොඩක් උදව් කළා. ඒ නිසා මගේ පොඩි දුව සහ අලුත උපන් පුතා ඔවුන් ළඟ තියලා මගේ සිහිනය කරා යන්න මට පුළුවන් වුණා." CL08

CL01 ද දරු ප්‍රසූතියෙන් ටික කලකට පසු නැවත දැඩි ඉල්ලුමක් ඇති බැංකු රැකියාවට යාමට තම ස්වාමිපුරුෂයා සහ දෙමාපියන් දරුවා බලාගත් නිසා හැකි වූ බව සඳහන් කළාය. CL09ගේ ක්‍රීඩා දිවිය වසර දහයකට ආසන්න කාලයක් පුරා මුදල් සහ අනෙකුත් සහය ලබාදුන් ඇගේ මව සහ සහෝදරයන් නිසාම හැකි වූ බවද ඇය පැවසුවාය.

> "මගේ සහෝදරයෝ මම වෙනුවෙන් ගොඩක් වියදම් කළා. ඔවුන් මට දුන්න නිදහස සහ කැපවීම නිසා තමයි මට අවුරුදු 10ක් ජාතික ශූරිය වෙන්න පුළුවන් වුණේ. එක් සහෝදරයෙක් මගේ හැම වියදමක්ම දැරුවා. මගේ අම්මා හම්බ කළ හැම සතයක්මත් මම වෙනුවෙන් වියදම්

කළා.”

CL09

එබැවින් පවුල නායකත්වයට ශක්තිමත් පදනමක් විය හැකිය. කෙසේ වෙතත්, පවුල් සහයෝගය සමාන ලෙස බෙදී නොමැති බැවින්, එය ප්‍රධාන මුහුණදීමේ උපායමාර්ගය ලෙස භාවිත කිරීම අසමානතාව නැවත නිෂ්පාදනය කරයි (Ule and Živoder 2023). සහයෝගය දෙන පවුල්, ආරක්ෂිත විවාහ, ආර්ථික සම්පත් හෝ පුළුල් ඥාති ජාල නොමැති කාන්තාවන් ඊට වඩා බෙහෙවින් අවදානමට ලක් වේ (Crankshaw, Freedman, and Mutambara 2023).

තවද, ප්‍රතිචාරකවරියන් ඉහත විස්තර කළ පරිදි, ශාරීරික ආරක්ෂාව සහ වෘත්තීය නීත්‍යානුකූලභාවය සඳහා ස්වාමිපුරුෂයන් මත යැපීම වැදගත් උපායමාර්ගික ප්‍රතිචාරයක් වුවද, විවේචනාත්මක විශ්ලේෂණයක් පෙන්වා දෙන්නේ මෙම උපායමාර්ග බොහෝවිට ඒවා මුහුණ දීමට උත්සාහ කරන පීතෘමූලික ධූරාවලි තවදුරටත් ශක්තිමත් කරන බවයි. ආයතනික අසාර්ථකත්වයන් මඟහැරීම සඳහා තමන්ට “පිරිමි භාරකාරත්වය” මත යැපීමට සිදුවන බව ප්‍රතිචාරකවරියන් විස්තර කළහ. උදාහරණයක් ලෙස, රාජ්‍ය නිලධාරීන්ගේ ගෞරවය ලබාගැනීමට ස්වාමිපුරුෂයාගේ නම හෝ වෘත්තීය තත්ත්වය භාවිත කිරීමට සිදුවීම, හෝ රාත්‍රියේ වැඩ සඳහා ගමන් කරන විට හෝ පොදු ස්ථානවල හිරිහැර වැළැක්වීම සඳහා ඔහුගේ භෞතික පැවැත්ම මත යැපීමට සිදුවීම සඳහන් කළහ. කෙසේ වෙතත්, මෙම තත්ත්වය මෙම ආයතනවල “ස්ත්‍රී-පුරුෂමය ස්වභාවය” තහවුරු කරයි. එනම්, කාන්තාවකගේ ආරක්ෂාව ස්වකීය අයිතියක් ලෙස නොව, පිරිමි ආරක්ෂකයෙකු සමඟ ඇති සම්බන්ධතාවයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සලකනු ලබයි (Benali and Villesèche 2023, 963). එබැවින්, මෙම මුහුණදීමේ උපායමාර්ග තනි කාන්තාවන්ට ජීවත්වීමට සහ වෘත්තීය ජීවිතය ඉදිරියට ගෙන යාමට උපකාරී වුවද, ඒවා පද්ධතිමය ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය “අභියෝගයට ලක්” නොකරයි. ඒ වෙනුවට, මෙවැනි පීතෘමූලික “ආරක්ෂක පලිහ” නොමැති කාන්තාවන්ට ආයතන මූලික වශයෙන්ම අනාරක්ෂිතව පවතින තත්ත්වය පවත්වාගෙන යමින්, පවතින ස්ත්‍රී-පුරුෂ ධූරාවලිය

තවදුරටත් ආරක්ෂා කරයි (Benali and Villesèche 2023, 963; Manyonganise 2023, 186).

### 9.2.2 සමාජීය සහ සාමූහික සහාය පද්ධති

පෞද්ගලික තත්ත්වයන් මත රඳා පවතින පවුල් සහායට වෙනස්ව, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සහ සම වෘත්තීය ජාලවලට සාමූහික ආරක්ෂාව සහ බලගැන්වීමේ ආකාර නිර්මාණය කළ හැකිය. තම අයිතිවාසිකම් අවබෝධ කරගැනීමට, ආයතන වෙත ප්‍රවේශ වීමට සහ ආත්මවිශ්වාසය වර්ධනය කරගැනීමට කාන්තා සංවිධාන සහ ප්‍රජා මූලික සංවිධාන තීරණාත්මක ලෙස උපකාරී වූ බව ප්‍රතිචාරකවරියන් කිහිප දෙනෙක් විස්තර කළහ.

ප්‍රජා මූලික සංවිධානයක් හරහා ගෘහස්ථ සීමාකරණයෙන් පොදු නායකත්වයට පැමිණි තම පරිවර්තනය PT01 මෙසේ විස්තර කළාය:

> "මට නායකත්වය භාරගැනීමට අවස්ථාව ලැබුණේ [ප්‍රජා මූලික සංවිධානය] හරහායි. කලින් මම ඇත්තටම කුස්සියේ මුල්ලකට සීමා වී සිටි කාන්තාවක්. ඒත් මට ඉදිරියට ඇවිත් කතා කරන්නත්, වැඩ කරවාගන්නත් හැකියාව තියෙනවා කියලා මට දැනුණා. දැන් මට පොලීසියට යන්න විතරක් නෙවෙයි, නීතිඥයෙකු සමඟ තර්ක කරන්නත් ධෛර්යය තියෙනවා. පොලීසියට ගිහින් ස්ථිරව සිටගෙන, 'අපේ කාන්තාවකට මෙවැනි දෙයක් සිදු වෙලා තියෙනවා, මේක වැරදියි' කියලා කියන්න මට ශක්තිය තියෙනවා." PT01

විශේෂයෙන් කාන්තාවන් මුදල් කමිටුවලින් බැහැර කර තිබූ අවස්ථාවල, ආයතනික අධීක්ෂණයට සහභාගී වීමට තම හැකියාව රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන මගින් මෙහෙයවූ ධාරිතා සංවර්ධන වැඩසටහන් හරහා ශක්තිමත් වූ බව BC02 ද පැහැදිලි කළාය.

"කාන්තාවන් මුදල් කමිටුවෙන් බැහැර කරලා තියෙන නිසා, මූල්‍ය තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන් අධීක්ෂණය කිරීමට සහ තේරුම් ගැනීමට අපට ඇති හැකියාව සීමා වෙනවා. මුලදී මේ ක්ෂේත්‍ර ගැන අපට අත්දැකීම් නොතිබුණත්, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන මගින් පවත්වන ධාරිතා සංවර්ධන වැඩසටහන් අපේ දැනුම ශක්තිමත් කරලා, වඩාත් ඵලදායීව සහභාගී වෙන්න අපට හැකියාව ලබා දුන්නා. ඒ නිසා දැන් අපට වඩා විවෘතව සහ විශ්වාසයෙන් කතා කරන්න පුළුවන්." BC02

'Women in Need' සහ 'Sooriya Development' වැනි කාන්තා සංවිධාන, කාන්තාවන් සමඟ පොලිස් ස්ථාන වෙත යාමෙන්ද ඔවුන්ට සහාය වී ඇති බව BC01 සඳහන් කළාය. මෙම උදාහරණ පෙන්වා දෙන්නේ මුහුණදීම සාමූහික ධාරිතාවක් බවට පත්විය හැකි බවයි. කාන්තා සංවිධාන මානසික සහාය පමණක් නොව, ක්‍රියාපටිපාටිමය දැනුම, සහායක ලෙස එක්ව යාම සහ ආයතන සමඟ කටයුතු කිරීමට අවශ්‍ය විශ්වාසයද සපයයි.

වෘත්තීය සම ජාලද වැදගත් වේ. දිස්ත්‍රික් මට්ටමේ කාන්තා නායිකාවන්ගේ ජාලයක් පිළිබඳ BC02 මෙසේ විස්තර කළාය:

"මම කලින් උදව් කළ ප්‍රජා කණ්ඩායම් තියෙනවා. සමහර වෙලාවට ඔවුන් මගේ පැත්තේ ශක්තිමත්ව සිටිනවා. වෙනත් ප්‍රදේශවල කාන්තා නියෝජිතවරියන්ගෙන්ද මම උපදෙස් ගන්නවා. අපි ජාලයක් වගේ වැඩ කරනවා. මේ දිස්ත්‍රික්කයේ කාන්තා නායිකාවන් 54 දෙනෙක් ඉන්නවා. මම ඔවුන් හැමෝම සමඟ සම්බන්ධතාව තබාගෙන ඉන්නවා. අපි එකට රැස්වීම් සහ සාකච්ඡා සංවිධානය කරනවා." BC02

ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්යවරුන් සමඟ ගැටලු බෙදාගැනීම සහ බහුතරය කාන්තාවන් වූ කාර්ය මණ්ඩලයට නිදහසේ කතා කළ හැකි අභ්‍යන්තර දෙපාර්තමේන්තු සංස්කෘතියක් ගොඩනැගීම පිළිබඳ TR01 ද විස්තර කළාය.

සාහිත්‍යයද මෙය තහවුරු කරයි. කාන්තා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන් සඳහා වෙන් වූ සංසදවලට ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය පිළිබඳ අවධානය යොමු කර, අපයෝජන ඉවසීම නතර කිරීමට ආයතනවලට පීඩනය කළ හැකි බව (Inter-Parliamentary Union 2025) සඳහන් කරයි. ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන්ගේ සංසදය සහ පාර්ලිමේන්තු මහලේකම්වරයා, කාන්තා කාර්ය මණ්ඩලයට එරෙහි ලිංගික හිරිහැරවලට එරෙහිව ක්‍රියා කිරීමට සහ දණ්ඩමුක්තිය අඩු කිරීමට පියවර ගෙන ඇත. කාම්බෝජයේ කාන්තා මන්ත්‍රීවරියන්ගේ සංසද මගින් කාන්තාවන්ට ප්‍රසිද්ධියේ කතා කිරීමට, වෙනස්කම්වලට අභියෝග කිරීමට සහ වැඩි වගකීම් භාරගැනීමට විශ්වාසය ලබා දුන් බව (Hoare et al. 2009) ද පෙන්වා දෙයි.

කාන්තාවන් එකට එක්වීමෙන් ඇතිවන “සහෝදරත්වය” සහ තොරතුරු බෙදාගැනීම ප්‍රායෝගික බලයක් ලෙස KII02 මෙසේ විස්තර කළාය:

> “කාන්තාවන් එකට එක්වන විට එක්තරා ආකාරයක සහෝදරත්වයක් ඇති වෙනවා. වැඩි දැනුවත්භාවයක් ඇති කාන්තාවන්, ලබාගත හැකි මෙවලම් භාවිත කරන්න අනෙක් කාන්තාවන් දිරිමත් කරනවා. ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්ව පනත වැනි මෙවලම් ඒ අතර තියෙනවා. එවැනි තොරතුරු බෙදාගන්නා ආකාරය අපට පෙනෙනවා.”
> KII02

ලිඛිත නීතියක් පවතිනවා පමණක් කාන්තාවන්ට ප්‍රයෝජනවත් නොවන නිසා, මෙවැනි සාමූහික දැනුම විශේෂයෙන් වැදගත් වේ. එය භාවිත කරන්නේ කෙසේද යන්න ඔවුන් දැන සිටිය යුතු අතර, එසේ කිරීමට සහායද තිබිය යුතුය.

විධිමත් යාන්ත්‍රණ අසාර්ථක වන විට, කාන්තාවන් අවිධිමත් ජාල සහ ඩිජිටල් උපායමාර්ගද භාවිත කරති. රහසිගත අනතුරු ඇඟවීමේ ජාල, නිර්නාමිකව අත්දැකීම් බෙදාගැනීම, "නම නොකියා ලජ්ජාවට පත් කිරීම" සහ ප්‍රසිද්ධියේ වගකීම ඉල්ලා සිටීම ඒවාට ඇතුළත් වේ (Stein, Janzen, and Haida 2023; Marganski and Melander 2021, 629).

රහසිගත අනතුරු ඇඟවීමේ ජාල දිවි ගලවා ගැනීමේ පද්ධති ලෙස KII04 මෙසේ විස්තර කළාය:

> "යම් පුද්ගලයෙක් සූරාකෑම්කාරී හෝ අනතුරුදායක පුද්ගලයෙක් කියලා දන්නවා නම්, කාන්තාවන් එකිනෙකාට රහසින් අනතුරු අඟවන ජාලයක් ක්‍රියා කරනවා. සමහරු ඇතැම් පුද්ගලයන් හමුවීම වැළැක්වීමට තම කාලසටහන් වෙනස් කරනවා. ලිංගික හිරිහැරවලට මුහුණ දෙන නිසා රැකියාව අතහැර දැමීම වගේ තමන්ටම අහිතකර උපායමාර්ග පවා සමහර කාන්තාවන් භාවිත කරනවා. කාන්තාවන් මුහුණදෙන්න උත්සාහ කරන්නේ ඒක ඉවසීමෙන් හෝ තමන්ව එම තත්ත්වයෙන් ඉවත් කරගැනීමෙන්. ව්‍යුහයන් පීතෘමූලික සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ පක්ෂපාතී නිසා, ඉතා සුළු පිරිසක් පමණයි සෘජුව විරුද්ධ වෙන්නේ හෝ පැමිණිලි කරන්නේ."
>
> KII04

රහසිගත අනතුරු ඇඟවීමේ ජාල ආරක්ෂාව සපයන නමුත්, ඒවාට සීමාවන් ඇත. ඒවා කාන්තාවන්ට අනතුරු අඟවයි, නමුත් වරදකරුවන්ට දඬුවම් නොකරයි (Cunningham, Drumwright, and Foster 2019; Johnson 2023, 10).

නිර්නාමිකව අත්දැකීම් බෙදාගැනීම වැදගත් වූයේ ඇයිද යන්න ශ්‍රී ලංකාවේ #MeToo සම්බන්ධ සාහිත්‍යය පැහැදිලි කරයි. කාන්තාවන් සමාජ මාධ්‍ය සහ නිර්නාමික අත්දැකීම් භාවිත කරන්නේ තම කථා බෙදාගැනීමට, තමන්ට සවන් දීමට අවස්ථාව

ලබාගැනීමට, අනෙක් අයට අනතුරු ඇඟවීමට හෝ මානසික හා මූල්‍ය පිරිවැය දැරීමට සූදානම් වූ පසු යුක්තිය සෙවීමට බව Satkunanathan (2021) සඳහන් කරයි. ශ්‍රී ලංකාවේ #MeToo මොහොත, අනිවාර්යයෙන්ම වරදකරුවන්ගේ නම් හෙළි නොකර, කාන්තාවන්ට එකට බෙදාගැනීමට, පරාවර්තනය කිරීමට සහ සාමූහිකව පරිවර්තනය වීමට අවකාශ නිර්මාණය කළ අවස්ථාවක් ලෙස (Wijesiriwardena 2020) ද විස්තර කරයි. මෙහිදී ප්‍රමුඛත්වය ලබා දී ඇත්තේ කාන්තාවන්ට විශාල පිරිවැයක් ඇති කළ අත්දැකීම් ගැන කතා කරන විට තමන් තනි නොවන අවකාශ නිර්මාණය කිරීමටය.

ප්‍රසිද්ධ ප්‍රතිරෝධය තවත් උපායමාර්ගයකි. චරිත ප්‍රහාර හමුවේ නිහඬ වීම ප්‍රතික්ෂේප කරන කාන්තා දේශපාලන නායිකාවකගේ උදාහරණයක් ලෙස KII02 එක් පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියක් සඳහන් කළාය:

> "ඇය හැමවිටම ඉලක්ක කරනවා. ඒත් ඇය කිසිවිටෙක නිහඬව ඉන්නේ නැහැ. ඇය හැමවිටම ප්‍රතිචාර දක්වනවා. ඒවා සමාජ මාධ්‍යවලත් බෙදාගන්නවා. ඇය තම පොදු ජීවිතය පාලනයට ගෙන තියෙනවා. නිහඬ නොවී සිටීමට අනෙක් කාන්තාවන්ටත් ඇය ආදර්ශයක් වෙලා තියෙනවා."
>
> KII02

මෙවැනි පොදු ප්‍රතිචාරයක් කථානායකය නැවත තමන් අතට ගනී. කාන්තාවන් අපහාස නිහඬව දරාගත යුතු බවට ඇති අපේක්ෂාව එය ප්‍රතික්ෂේප කරයි.

ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ වාචික අපයෝජනය සහ ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වයට තමන් දැක්වූ සමාන පුද්ගලික ප්‍රතිචාරයක් KII04 මෙසේ විස්තර කළාය:

> "මම ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ වාචික අපයෝජනයට සහ ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වයට ගොඩක් ලක් වෙලා තියෙනවා. ඒක අප්‍රසන්නයි. ඒත් කිසිම දෙයක් කිරීමෙන් හෝ කිසිම දෙයක් කීමෙන් ඒක මාව වළක්වලා

නැහැ. ඇත්තටම ඒක මාව තවත් ඉදිරියට තල්ලු කළා. ඒත් හැමෝම එහෙම නැහැ. ඒක තීරණය වෙන්නේ ඔවුන්ට කොච්චර ආරක්ෂිත බවක් දැනෙනවද, කොච්චර වරප්‍රසාද තියෙනවද, සහ ලබාගත හැකි ප්‍රතිකර්ම හෝ සම්පත් මොනවද කියන දේවල් මතයි." KII04

මෙම සීමාකරණය ඉතා වැදගත් වේ. පොදු ප්‍රතිරෝධය අතිශය උත්කර්ෂයට නැංවිය නොයුතුය. සමහර කාන්තාවන්ට තත්ත්වය, සම්පත්, ආත්මවිශ්වාසය හෝ ආයතනික ආරක්ෂාව ඇති නිසා සෘජුව ප්‍රතිචාර දැක්විය හැකිය. අනෙක් අයට එසේ කළ නොහැකි අතර, ඔවුන්ගේ නිශ්ශබ්දතාව අසාර්ථකත්වයක් ලෙස විනිශ්චය නොකළ යුතුය.

නායකත්වයේ කාන්තාවන් පිළිබඳ සාහිත්‍යයද පෙන්වා දෙන්නේ ඉහළ සමාජ තත්ත්වයක් ඇති නායිකාවන්ට තම තනතුර භාවිත කරමින් තහනම් මාතෘකා පිළිබඳ කතා කිරීමට සහ අඩු සමාජ ප්‍රාග්ධනයක් ඇති අනෙක් කාන්තාවන් ආරක්ෂා කිරීමට හැකි බවයි. සමහර නායිකාවන් තම තත්ත්වය තමන්ව ආරක්ෂා කරන නිසා විවෘතව කතා කරන බවත්, එමගින් එවැනි සම්පත් නොමැති අනෙක් අයට උපකාර කිරීමේ අරමුණක් ගොඩනැගිය හැකි බවත් Decker සහ Grandey සඳහන් කරති. තම වේදිකා භාවිත කර ප්‍රතිප්‍රහාර ප්‍රසිද්ධියේ හෙළා දැකීම සහ සාමූහික ක්‍රියාමාර්ග ඉල්ලා සිටීම හරහා කාන්තා නායිකාවන් දක්වන පොදු ස්ත්‍රීවාදී ප්‍රතිරෝධය පිළිබඳ (Mavin et al. 2023) ද සාකච්ඡා කරයි.

## 9.3 පද්ධතිය

### 9.3.1 වාර්තා කිරීම සහ සහන ලබාගැනීම

වාර්තා කිරීම තවත් ප්‍රතිචාර ආකාරයක් වුවද, එය භාවිත කිරීම ඉතා අසමාන වේ. සමහර කාන්තාවන් විධිමත් යාන්ත්‍රණ භාවිත කරන අතර, ආයතන පිළිබඳ විශ්වාසයක් නොමැති නිසා අනෙක් අය ඒවා මඟහැරෙති.

ආයතනික සහ බැංකු ක්ෂේත්‍රවල හෙළිදරව් කිරීමේ ප්‍රතිපත්ති පවතින බව ප්‍රතිචාරකවරියන් සඳහන් කළහ. කෙසේ වෙතත්, වෘත්තීය ජීවිතයට හිතාමතා හානි කිරීම සහ කීර්තිනාමයට සිදුවිය හැකි හානිය පිළිබඳ බිය හේතුවෙන් වාර්තා කිරීම දුර්වල වේ.

> “ඒ පුද්ගලයා ඔයාගේ කළමනාකරු නම්, ඔහුටම ගිහින් කියන්න බැහැ. ඒක වෙනත් කෙනෙකුට හෝ ප්‍රධාන කාර්යාලයට යන්න ඕන. ප්‍රතිපත්ති තියෙනවා. හෙළිදරව් කිරීමේ ප්‍රතිපත්තියකුත් තියෙනවා. වාර්තා කරන්න ඕන කොහෙටද කියලා ඔවුන් දන්නවා. ඒත් පළිගැනීම්වලට ලක්වෙයි කියලා බය නිසා සමහර කාන්තාවන් කතා නොකරන්න පුළුවන්. ඒක ඔවුන්ගේ වෘත්තීය ජීවිතයට සහ කීර්තිනාමයට බලපාන්න පුළුවන්.”
>
> CL01

සංචාරක ක්ෂේත්‍රයේ කාන්තාවන්ට ඉල්ලා අස්වන තුරුම නිහඬව සිටීමට සිදුවන අවස්ථා නිතර දක්නට ලැබෙන බව CL04 සඳහන් කළාය.

> “ඔවුන් නිහඬවම ඉන්නවා. ඒක දරාගෙන ඉන්නවා. වාර්තා කරන්න බයයි. අන්තිමේදී තවත් ඉවසන්න බැරි වුණාම, ඉල්ලා අස්වෙලා යනවා.”
>
> CL04

මෙය විශ්වාසයකින් තොර ප්‍රතිපත්තිවල සීමාව පෙන්වා දෙයි. යාන්ත්‍රණයක් පවතින නමුත්, එය භාවිත කිරීම අතිශයින් අනතුරුදායක බවට කාන්තාවන් තීරණය කළ හැකිය.

සමහර කාන්තාවන් පොලීසිය මඟහැර සෘජුව අධිකරණය වෙත යති. JN01 මෙසේ සඳහන් කළාය:

> "ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය සිදු වූ විට, පොලීසිය නිසි ක්‍රියාමාර්ග ගන්නේ නැහැ කියලා මම දැන සිටි නිසා පොලිස් ස්ථානයට ගියේ නැහැ. මම සෘජුවම අධිකරණයට ගිහින් දික්කසාද නඩුවක් ගොනු කළා. පසුව නඩත්තු නඩුවක්ද ගොනු කරලා දරුවන්ගේ සම්පූර්ණ භාරකාරත්වය ලබාගත්තා."
>
> JN01

පොලීසිය පිළිබඳ තම අවිශ්වාසය BC02 ද මෙසේ විස්තර කළාය:

> "නායකත්ව තනතුරකට එන්න ගොඩක් අමාරුවෙන් සටන් කළාට පස්සෙත්, කිසිම සහායක් නැතිව තනියම සටන් කරන්න සිදුවන වෙලාවල් තියෙනවා. එවැනි අවස්ථාවල මම පොලීසියට දැනුම් දුන්නත්, යුක්තියට සහාය දෙනවා වෙනුවට ඔවුන් සම්බන්ධ පිරිමින්ට වඩාත් හිතකර ලෙස කතා කරනවා. ඔවුන් අනෙක් පාර්ශ්වයට වාසි වන ආකාරයෙන් ක්‍රියා කරනවා වගේ පෙනෙන නිසා, නීතිමය පියවර ගන්නත් මට බයක් තියෙනවා."
>
> BC02

භාෂාව, භූගෝලීය පිහිටීම සහ දුර්වල සයිබර් පද්ධති ඵලදායී වාර්තා කිරීම අවහිර කරන ආකාරය BC01ගේ අත්දැකීම පෙන්වා දෙයි:

> "සමාජ මාධ්‍යවල හිරිහැර ඉතාමත් වැඩියි. මිනිස්සු නිතර අපේ ඡායාරූප අරගෙන ව්‍යාජ හැඳුනුම් හෝ ගිණුම් හදනවා. මම මඩකලපුවේ පැමිණිල්ලක් ගොනු කළා. ඒත් මෙවැනි සිදුවීම් විමර්ශනය කරන්න මෙහෙ නිසි පද්ධතියක් නැහැ. කොළඹට යන්න කියනවා. කොළඹ ගියත් හැමදේම සිංහලෙන් පැහැදිලි කරන්න ඕන. මේ වගේ අමාරුකම්

නිසා බොහෝ වින්දිතයන් පැමිණිල්ලක්වත් ගොනු කරන්නේ නැහැ. මම පෞද්ගලිකව පැමිණිලි හයක් හෝ හතක් කරලා තියෙනවා. ඒත් අදටත් වගකිවයුතු පුද්ගලයන් හඳුනාගෙන නැහැ.” BC01

රාජ්‍ය නිලධාරීන්ගෙන් සිදුවන ලිංගික බලහත්කාරය සම්බන්ධයෙන් පැමිණිලි කිරීමට නිසි යාන්ත්‍රණයක් නොමැති බවද ඇය සඳහන් කළාය. පිරිමි නිලධාරියෙකු විමර්ශනය සිදු කරන්නේ නම්, වින්දිතයන්ට සිදු වූ සියල්ල සම්පූර්ණයෙන් හෙළි නොකිරීමටද ඉඩ ඇති බව ඇය පැවසුවාය.

විශ්වවිද්‍යාල පද්ධතිය තුළ පවතින සමාන ආයතනික හිඩැසක් CL08 මෙසේ විස්තර කළාය:

“විශ්වවිද්‍යාල පද්ධතිය තුළ මෙවැනි විමර්ශනයක් නිසි ලෙස කළමනාකරණය කරන ක්‍රමයක් නැහැ. විමර්ශන කමිටුවක් පත් කරලා විමර්ශනයක් කරනවා. ඒත් කිසිම ක්‍රියාමාර්ගයක් ගන්නේ නැහැ. විශ්වවිද්‍යාලයෙන් පිටත වෙනත් මට්ටමකට පැමිණිලි කරන්න අපට බලගැන්වීමක් නැහැ. අපට ඒ ගැන අධ්‍යාපනය හෝ බලගැන්වීම නැහැ. අපේ අනන්‍යතාව හෙළි වෙයි කියලාත් අපි බයයි.” CL08

විධිමත් වාර්තා කිරීම නිතර මඟහැරෙන්නේ ඇයිද යන්න මෙම ප්‍රකාශ පෙන්වා දෙයි. වාර්තා කිරීමේ පද්ධතියම හිරිහැර, භාෂාමය බැහැර කිරීම හෝ කීර්තිනාමයට ඇති අවදානමේ ස්ථානයක් බවට පත්විය හැකිය.

කෙසේ වෙතත්, ඇතැම් කොන්දේසි යටතේ වාර්තා කිරීම සාර්ථක විය හැකිය. ක්‍රිකට් මණ්ඩලයට සෘජුව පැමිණිලි කිරීමෙන් පසුව පමණක් තමන්ට අවස්ථා ලැබීමට පටන් ගත් බව JN03 සඳහන් කළාය.

"මම ක්‍රිකට් මණ්ඩලයට පැමිණිල්ලක් කළාට පස්සේ තමයි මට අවස්ථා ලැබෙන්න පටන් ගත්තේ. මම තනියම ගිහින් ඔවුන් සමඟ කතා කළා. සාමාන්‍යයෙන් අනෙක් අය ඉදිරියට එන්නේ නැහැ, පැමිණිල්ලක් කළොත් තමන්ට ප්‍රශ්න ඇති වෙයි කියලා බය නිසා. මට සිංහල දන්න නිසා භාෂාව සම්බන්ධ කිසිම ගැටලුවක් තිබුණේ නැහැ." JN03

පැමිණිලි යාන්ත්‍රණ අර්ධ වශයෙන් ඵලදායී විය හැකි නමුත්, ඒවාට ප්‍රවේශය අසමාන බව මෙයින් පෙනී යයි. ඇයගේ සිංහල භාෂා දක්ෂතාව, ආත්මවිශ්වාසය සහ ඉහළ නිලධාරීන් වෙත ඍජුව යාමට තිබූ කැමැත්ත ප්‍රතිඵලය හැඩගැස්වීය. අනෙක් අයට එවැනි වාසි නොතිබිය හැකිය.

කාන්තා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන් ලිංගික හිරිහැර පැහැදිලිව හඳුනාගෙන, පැමිණිලි කරන බවට අනතුරු අඟවා ඍජුව විරුද්ධ වූ අවස්ථාද IPU (2025) වාර්තා කරයි. එක් මන්ත්‍රීවරියක් තම අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීමට සහ පොදු තනතුරුවලට පිවිසෙන තරුණ කාන්තාවන්ට ආදර්ශයක් තැබීමට පැමිණිල්ලක් ගොනු කළාය. මෙම උදාහරණ වැදගත් වුවද, ඒවා තත්ත්වය, ආයතනික සහාය සහ ක්‍රියාමාර්ගයක් ගනු ඇතැයි විශ්වාස කළ හැකි හැකියාව මත රඳා පවතී.

## 9.3.2 ආයතනික සහ ව්‍යාපාර මට්ටමේ ප්‍රතිචාර

මෙම පරිච්ඡේදයේ වැඩි කොටසක් කාන්තාවන්ගේ උපායමාර්ග කෙරෙහි අවධානය යොමු කළද, වගකීම තනි කාන්තාවන් මත පමණක් පැවතිය නොහැකි බව සාහිත්‍යය පැහැදිලිව පෙන්වා දෙයි. ආයතනික සහ සාමූහික ප්‍රතිචාර අත්‍යවශ්‍ය වේ (Norander and Zenk 2023).

කාන්තාවන්ට ප්‍රචණ්ඩත්වය වාර්තා කිරීමට, දිගුකාලීන මානසික සහාය ලබාගැනීමට සහ යුක්තිය සෙවීමට ආරක්ෂිත අවකාශ නිර්මාණය කළ යුතු බව (International Women's Development Agency, n.d.) අවධාරණය කරයි. කාන්තාවන්ගේ

නායකත්ව අවස්ථා හැඩගස්වන අභියෝග පිළිබඳ දේශීය කාන්තා සංවිධාන හොඳින් දන්නා බැවින්, ඒවාට සහාය සහ ප්‍රමාණවත් සම්පත් ලබා දිය යුතු බවද එය අවධාරණය කරයි. උපදේශනය, පුහුණු මඟපෙන්වීම, කාන්තා පාර්ලිමේන්තු සංසද සහ විශේෂිත සේවා ඵලදායී සහාය ආකෘති ලෙස හඳුනාගෙන ඇත.

විශේෂයෙන් මානුෂීය සහ ගැටුම්කාරී පරිසරවල සිටින කාන්තාවන් සඳහා ශක්තිමත් ක්ෂේත්‍ර-විශේෂිත සහ ගෝලීය වේදිකාවල වැදගත්කම (Patel et al. 2020) ද අවධාරණය කරයි. ජාල මගින් කාන්තාවන්ට එකිනෙකාගෙන් ඉගෙන ගැනීමට, එකිනෙකාට සහාය වීමට සහ වෙනස සඳහා පෙනී සිටීමට හැකි වේ.

ඵලදායී හඬක් සහ නායකත්වයක් සඳහා විධිමත් සහ අවිධිමත් ආයතන හා ජාල තුළ ප්‍රවේශමෙන් කටයුතු කිරීමට ඇති හැකියාව අවශ්‍ය බව (Domingo et al. 2015) තර්ක කරයි. සාර්ථක කාන්තා සන්ධාන බොහෝවිට “මෘදු ප්‍රචාරණය” භාවිත කරයි. අවිධිමත් සම්බන්ධතා, ප්‍රභූ කාන්තාවන් අතර බැඳීම් සහ උපායශීලීව කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම භාවිත කරමින් සංරක්ෂණවාදී විරෝධය මඟහැරීමට ඒවා කටයුතු කරයි (Domingo et al. 2015). සම වෘත්තීය ජාල, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන පුහුණු, මැදිහත්කරුවන් සහ උපායශීලී කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම මත රඳා සිටි මෙම අධ්‍යයනයේ කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම් සමඟ මෙය අදාළ වේ.

ස්ත්‍රීවාදී ව්‍යාපාරවලට පවා අභ්‍යන්තර වගවීම අවශ්‍ය බවට (Batiwala 2010) වැදගත් අවවාදයක් එක් කරයි. සාමාජිකයන් එකිනෙකාට සලකන ආකාරය සහ විනාශකාරී ප්‍රවණතා කළමනාකරණය කරන ආකාරය පාලනය කරන මූලික සම්බන්ධතා නීති ව්‍යාපාරවලට අවශ්‍ය බව පිළිගැනීමෙන් African Feminist Charter බිහි විය (Madunagu 2008). කාන්තාවන්ගේ අවකාශ ස්වයංක්‍රීයව ආරක්ෂිත නොවන බැවින් මෙය වැදගත් වේ. ධුරාවලිය, බැහැර කිරීම සහ හානිය වැළැක්වීම සඳහා ඒවා හිතාමතාම ව්‍යුහගත කළ යුතුය.

දැඩි ස්ථාවරභාවය සහ නායකත්ව පුහුණුව ප්‍රයෝජනවත් මැදිහත්වීමක් බව (International Labour Organization 2016) ද පෙන්වා දෙයි. අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල හෝ

ජොෂ්ය කළමනාකරණ හැකියාව ඇති කාන්තාවන් සඳහා පැවැත්වූ දැඩි ස්ථාවරභාවය සහ නායකත්ව වැඩසටහන් ධනාත්මක බලපෑම් ඇති කළ බව එම අධ්‍යයනයේ එක් ප්‍රධාන සම්මුඛ සාකච්ඡාකරුවෙකු සඳහන් කළේය. පසුව කාන්තාවන් කිහිප දෙනෙකු උසස්වීම් සහ අධ්‍යක්ෂ තනතුරු භාරගෙන තිබුණි. පුහුණුවට පමණක් ව්‍යුහාත්මක ප්‍රචණ්ඩත්වය බිඳ දැමිය නොහැකි වුවද, වගවීම සහ සහාය සමඟ ඒකාබද්ධ කළ විට ආයතන තුළ ප්‍රවේශමෙන් කටයුතු කිරීමට එය කාන්තාවන්ට උපකාරී විය හැකිය (Smith 2023, 9).

මෙම පරිච්ඡේදයේ ලේඛනගත කළ මුහුණදීමේ උපායමාර්ග කාන්තාවන්ගේ ක්‍රියාකාරීත්වය, බුද්ධිය සහ ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව පෙන්වා දෙයි. කාන්තා නායිකාවන් කාමර සකස් කිරීම, දොරවල් විවෘතව තැබීම, සාක්ෂිකරුවන් රැගෙන යාම, දුරකථන අංක අවහිර කිරීම, සූරාකෑම්කාරී පිරිමින් මඟහැරීම, ස්වාමිපුරුෂයන් මත යැපීම, සම වෘත්තීය ජාල ගොඩනැගීම, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන වෙත යාම, අවිනිශ්චලභාවය ප්‍රදර්ශනය කිරීම, ආධ්‍යාත්මිකත්වය භාවිත කිරීම, පැමිණිලි ගොනු කිරීම හෝ ප්‍රසිද්ධියේ කතා කිරීම හරහා තමන් ආරක්ෂා කරගනිති.

කෙසේ වෙතත්, මූලික සොයාගැනීම වන්නේ මුහුණදීම යුක්තියට සමාන නොවන බවයි. මඟහැරීම ක්ෂණික හානිය වළක්වා ගත හැකි නමුත්, අධ්‍යාපන සහ වෘත්තීය මාර්ග පටු කළ හැකිය. නිහඬව සිටීම පළිගැනීම්වලින් කාන්තාවන් ආරක්ෂා කළ හැකි නමුත්, වරදකරුවන්ට කිසිදු බලපෑමක් ඇති නොකරයි. පවුල් සහාය කාන්තාවන්ට ඉදිරියට යාමට උපකාරී වුවද, නායකත්වයට පිවිසීමට සහ එහි නිරත වීමට කාන්තාවන්ට ඇති නිදහස ආයතනිකව සහතික නොවන බව එය තහවුරු කරයි. අවිධිමත් සන්නිවේදන මාර්ග කාන්තාවන්ට අනතුරු අඟවන නමුත්, අපයෝජකයන් ඉවත් නොකරයි. ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව කාන්තාවන්ට ඉදිරියට යාමට උපකාරී වුවද, එය ඔවුන් මත පනවන තවත් බරක් බවට පත්විය හැකිය.

එබැවින්, මුහුණදීමේ උපායමාර්ග පවතින බව කාන්තා නායිකාවන් ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය ජයගෙන ඇති බවට සාක්ෂියක් ලෙස නොසැලකිය යුතුය. ඒ වෙනුවට, මෙම උපායමාර්ග ආයතනික අසාර්ථකත්වයේ පරිමාව හෙළි කරයි.

එබැවින්, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ කාන්තාවන්ගේ නායකත්වයට අදාළ අර්ථවත් ප්‍රතිචාරයක් ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව සැමරීමෙන් ඔබ්බට යා යුතුය. එය වගකීම තනි කාන්තාවන්ගෙන් ඉවත් කර ආයතන වෙත මාරු කළ යුතුය. ආරක්ෂිත වාර්තා කිරීමේ යාන්ත්‍රණ, විශ්වාසදායී වගවීම, විවිධ භාෂාවලින් ප්‍රවේශ විය හැකි සේවා, සේවා ස්ථාන ආරක්ෂණ සැලසුම්, මානසික සහාය, ප්‍රවාහන සහ නවාතැන් පහසුකම්, ප්‍රමාණවත් සම්පත් සහිත කාන්තා සංවිධාන, ශක්තිමත් සම වෘත්තීය ජාල සහ කාන්තාවන්ට නායකත්වය හා ආරක්ෂාව අතර තේරීමක් කිරීමට සිදු නොවන සංස්කෘතීන් ඒ සඳහා අවශ්‍ය වේ.

# 10 වන පරිච්ඡේදය

# සාකච්ඡාව සහ නිර්දේශ

## 10.1 සොයාගැනීම් පිළිබඳ සාකච්ඡාව

මෙම අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙන්නේ, ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ නායකත්ව ගමන්මඟ ව්‍යුහගත කරන මූලික යාන්ත්‍රණයක් ලෙස ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය ක්‍රියා කරන බවයි. ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය කාන්තාවන් නායකත්වයට පිවිසීමට බලපාන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ පළමු පර්යේෂණ ප්‍රශ්නය සම්බන්ධයෙන්, ප්‍රචණ්ඩත්වය බලවත් දොරටු පාලන බලවේගයක් ලෙස ක්‍රියා කරන බව අධ්‍යයනය හෙළි කරයි. නායකත්වයට පිවිසීම කුසලතාව මත පමණක් තීරණය නොවේ. ඒ වෙනුවට, ස්ථාන මාරු හෝ බඳවා ගැනීම් වැනි වෘත්තීය අවස්ථාවලට ඇති ප්‍රවේශය ලිංගික අනුග්‍රහ ඉල්ලා සිටීම සඳහා පිරිමි බලධාරීන් විසින් ආයුධයක් ලෙස භාවිත කරන, ලිංගිකකරණය කළ දොරටු පාලනය සහ සූරාකෑම්කාරී ඉල්ලීම් අතරින් ගමන් කිරීම මත එය බොහෝවිට රඳා පවතී (Bragagnolo and Lezama 2025; Paolis 2024). නායකත්වය ස්වභාවයෙන්ම පුරුෂමය ක්ෂේත්‍රයක් ලෙස නිරූපණය කරමින්, කාන්තාවන් “සහායක” භූමිකාවල ස්ථානගත කරන ගැඹුරින් මුල් බැසගත් ස්ත්‍රී-පුරුෂ මතවාද මගින් මෙම තත්ත්වය තවදුරටත් උග්‍ර කරයි. එමගින් කාන්තාවන් නායකත්ව ගමන්මඟට පිවිසීමටත් පෙර ඔවුන් පෙරහන් කර බැහැර කරනු ලැබේ (Vijeyarasa 2020, 102397; Utoft 2020).

කාර්ය සාධනය සහ නායකත්වයේ රැඳී සිටීම පිළිබඳ දෙවන පර්යේෂණ ප්‍රශ්නයට ප්‍රතිචාර වශයෙන්, කාන්තාවකට අධිකාරිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඇති හැකියාව ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය මගින් සැලකිය යුතු ලෙස දුර්වල කරන බව සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙයි. රැකවරණ ආර්ථිකය තුළ පවතින ව්‍යුහාත්මක “ද්විත්ව බර” මගින් දිගුකාලීන කාල දරිද්‍රතාවක් ඇති කර වෘත්තීය සංචරණය සීමා කරන බැවින් කාර්ය සාධනයට බාධා ඇති වේ (Lyon, Mutersbaugh, and Worthen 2016; International Labour Organization 2016). ආයතනික අවකාශ තුළ, වාචික හිරිහැර, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ භාෂාව සහ ප්‍රසිද්ධියේ විහිළුවට ලක් කිරීම හරහා කාන්තාවන්ගේ අධිකාරිය නිරන්තරයෙන් අභියෝගයට ලක් වේ. මෙම ක්‍රියා කාන්තාවන්ගේ විශේෂඥ දැනුමේ නීත්‍යානුකූලභාවය දුර්වල කරමින්, අවධානය ඔවුන්ගේ ශරීර හෝ සදාචාරමය චරිතය වෙත යොමු කරයි (Just and Muhr 2021; Hobgood et al. 2024). විශේෂයෙන් චරිත ඝාතනය සහ ඩිජිටල් ප්‍රචණ්ඩත්වය හරහා පොදු දෘශ්‍යතාවට ඇති පිරිවැය වැඩි වීමෙන්, නායකත්වයේ රැඳී සිටීම තවදුරටත් තර්ජනයට ලක් වේ (Koch, Riva, and Steinert 2025; Abdul Saroor and Iqbal

2025). මානසික සහ කීර්තිනාමය සම්බන්ධ හානිය සමුච්චිත වීම, ආයතනික දණ්ඩමුක්තිය හමුවේ කාන්තාවන් තම වෘත්තීය ප්‍රගතියට වඩා තම සහ පවුලේ ආරක්ෂාවට ප්‍රමුඛත්වය ලබා දෙන බැවින්, බොහෝවිට උපායමාර්ගිකව ඉවත් වීමට හෝ “බලහත්කාරී ඉවත්වීමකට” හේතු වේ (Abdul Saroor and Iqbal 2025; Täuber et al. 2022).

ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට කාන්තාවන් ප්‍රතිචාර දක්වන ආකාරය පිළිබඳ තුන්වන පර්යේෂණ ප්‍රශ්නය සම්බන්ධයෙන්, සතුරු පරිසරයන් තුළ ජීවත් වීම සඳහා ඔවුන් වර්ධනය කරගත් සංකීර්ණ උපායමාර්ග පරාසයක් මෙම අධ්‍යයනය ඉස්මතු කරයි. අවදානම අවම කිරීම සඳහා කාන්තාවන් තම ශාරීරික සංචරණය සහ කථනය නැවත සකස් කරන “ආරක්ෂණ කාර්යයන්” සහ, වාර්තා කිරීමෙන් ඇතිවන ප්‍රතිවිපාක මුල් හානියට වඩා බරපතළ බවට සැලකෙන විට භාවිත කරන “උපායමාර්ගික නිශ්ශබ්දතාව” ඒවාට ඇතුළත් වේ (DuPont 2020; Renehan, Barlow, and Walklate 2023). පක්ෂපාතී රාජ්‍ය සහ ආයතනික පද්ධති පිළිබඳ අවිශ්වාසය හේතුවෙන් විධිමත් වාර්තා කිරීම දුර්ලභ වුවද, තම ක්‍රියාකාරීත්වය නැවත ලබාගැනීමට සහ අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමට කාන්තාවන් සාමූහික සහාය, රහසිගත අනතුරු ඇඟවීමේ ජාල සහ රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන මගින් මෙහෙයවන ධාරිතා සංවර්ධනය මත වැඩි වැඩියෙන් රඳා සිටිති (Domingo et al. 2015; Johnson 2023). පුද්ගලික ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව ඉහළ වුවද, එය බොහෝවිට ආයතනික ආරක්ෂාව නොමැතිකමට දක්වන උපායමාර්ගික අනුවර්තනයක් බව මෙම ප්‍රතිචාර පෙන්වා දෙයි (Zimmermann 2023).

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදී දෘෂ්ටිකෝණයෙන් බලන විට, ශ්‍රී ලංකාවේ ආයතන ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව සක්‍රීයව නැවත නිෂ්පාදනය කරන අවකාශ බව මෙම ගතිකත්වයන් පෙන්වා දෙයි. එහිදී, පුරුෂ බල සැකසුම් පවත්වාගෙන යන අවිධිමත් නීති සමූහයක් ලෙස ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය ක්‍රියා කරයි (Mackay and Waylen 2009; Mackay, Kenny, and Chappell 2010). ලේඛනගත කර ඇති “ආයතනික අසාර්ථකත්වය” සහ “ක්‍රියා නොකිරීම”, දැනට පවතින බල ධුරාවලි ආරක්ෂා කරමින් නායකත්වය පිරිමින්ගේ විශේෂ හිමිකමක් ලෙස පවතින බව සංඥා කිරීම හරහා ආයතනික අඛණ්ඩතාව තහවුරු කරන ව්‍යුහාත්මක තේරීම් වේ (Clavero and Galligan 2020; Madsen 2021). රැකවරණ ශ්‍රමයේ ද්‍රව්‍යමය යථාර්ථයන් නොසලකා හැරීම සහ දෛනික හිරිහැර සාමාන්‍යකරණය කිරීම මගින්, විධිමත් ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමානාත්මතා ප්‍රතිසංස්කරණවලට වඩා පීතෘමූලික පාලනයට ප්‍රමුඛත්වය දෙන “සුදුසුකම පිළිබඳ තර්කයක්” ආයතන විසින් බලාත්මක කරනු ලැබේ (Kang and Kim 2024; Mackay and Waylen 2009).

## 10.2 ප්‍රධාන අවබෝධයන්

ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය ව්‍යුහාත්මක දොරටු පාලන යාන්ත්‍රණයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. එමගින් කාන්තාවන්ට නායකත්වයට පිවිසීමට ඇති

හැකියාව, සූරාකෑම්කාරී ඉල්ලීම් දරාගැනීමට හෝ ඒවාට අවනත වීමට ඔවුන්ට ඇති හැකියාව මත කොන්දේසිගත කරයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, නායකත්වයට පිවිසෙන මාර්ගය කුසලතාව මත නොව, අවදානමට ලක්වීමේ හැකියාව මත පෙරහන් කරනු ලැබේ (Dutz et al. 2023; Paolis 2024).

ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය මූලික වශයෙන් කොන්දේසි සහිතව පවතී. කාන්තාවක් දැඩි "ගෞරවනීයභාවයේ" නීතිවලට අනුගත වන තාක් සහ සාම්ප්‍රදායික ස්ත්‍රී-පුරුෂ ධුරාවලියට බාධා නොකරන තාක් පමණක් ඇයගේ අධිකාරියට සමාජීය අවසරය ලැබේ (Mavin and Grandy 2016; McCluney 2017).

ආයතනික ක්‍රියා නොකිරීම සහ වරදකරුවන් ආරක්ෂා කරන අවිධිමත් "පිරිමි කේන්ද්‍ර" හරහා ප්‍රචණ්ඩත්වය පද්ධතිමය ලෙස සාමාන්‍යකරණය වේ. එමගින් යුක්තිය සෙවීමේ පිරිවැය වරදකරුට වඩා වින්දිතයාට වැඩි බව සහතික කරයි (Wijesiriwardena 2020; Berdahl and Bhattacharyya 2021).

රැකවරණ ආර්ථිකය සහ එයින් ඇතිවන කාල දරිද්‍රතාව, ගෘහස්ථ යථාර්ථයන් නොසලකා හරින "ආදර්ශ සේවකයාගේ" ආකෘතියක් බලාත්මක කිරීමෙන් කාන්තාවන්ගේ සංචරණය සහ වෘත්තීය ප්‍රගතිය සීමා කරන ශාරීරික නොවන ව්‍යුහාත්මක ප්‍රචණ්ඩත්ව ආකාරයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි (Hinze 2023; Verité Research 2022).

ඩිජිටල් අවකාශ කාන්තා නායිකාවන්ගේ භාවාත්මක විනයගත කිරීම සිදු කරන ප්‍රධාන ස්ථානයක් බවට පත්ව ඇත. එහිදී වෛරල් චරිත ඝාතනය කාන්තාවන් අපහාසයට ලක් කිරීමට සහ ඔවුන්ගේ නීත්‍යානුකූලභාවය දුර්වල කිරීමට භාවිත කරයි. අවසානයේදී එමගින් ඔවුන් පොදු සහ ඩිජිටල් ජීවිතයෙන් ඉවත් වීමට බල කරනු ලැබේ (Esposito 2022; Abdul Saroor and Iqbal 2025).

## 10.3 නිර්දේශ

ප්‍රතිපත්ති සහ නීතිමය රාමු සම්බන්ධයෙන්, රැකියා ලෝකය තුළ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර විසඳීම සඳහා සවිස්තරාත්මක නීතිමය පදනමක් සැපයීමට ILO සම්මුතිය 190 ඵලදායී ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමට රාජ්‍යය ප්‍රමුඛත්වය ලබා දිය හැකිය (UN Women 2021; International Labour Organization 2016). තවද, දැනට බොහෝ කාන්තාවන්ට සහාය සෙවීම හෝ විධිමත් යුක්තිය හඹා යාම අවහිර කරන භාෂාමය බාධක ඉවත් කිරීම සඳහා, සියලුම අධිකරණ ක්‍රියාපටිපාටි, පොලිස් වාර්තා කිරීමේ යාන්ත්‍රණ සහ නීති ආධාර සේවා සිංහල සහ දෙමළ භාෂා දෙකෙන්ම ප්‍රවේශ විය හැකි ලෙස සකස් කිරීම වැදගත් වේ. තවද, තාක්ෂණය මගින් පහසුකම් සලසන ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය විශේෂයෙන් ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා නීතිමය රාමුව යාවත්කාලීන කළ යුතුය. ඩිජිටල් හිරිහැර පුද්ගලික ගැටලුවක් ලෙස නොසලකා, ස්ත්‍රී-පුරුෂ සංවේදීව ඒවා සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමට නීතිය

ක්‍රියාත්මක කරන ආයතනවලට හැකියාව සහ පැහැදිලි වගකීම ලබා දිය යුතුය (Verité Research 2023; Abdul Saroor and Iqbal 2025).

ආයතනික මට්ටමේදී, වින්දිතයන්ට එරෙහි පළිගැනීම්වල අවදානම අඩු කිරීමට සහ වරදකරුවන්ට ලැබෙන අවිධිමත් ආරක්ෂාව මඟහැරීමට, රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික සංවිධාන අභ්‍යන්තර කළමනාකරණ ධුරාවලිවලින් පිටත ක්‍රියා කරන ස්වාධීන තෙවන පාර්ශ්වීය පැමිණිලි විමර්ශන ආයතන පිහිටුවිය යුතුය (Stockman et al. 2022; Täuber et al. 2022). කාන්තා නායිකාවන් ඉලක්ක කරන මාර්ගගත ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ සම්බන්ධීකෘත අසත්‍ය තොරතුරු ව්‍යාපාරවලට වහාම ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා, ස්ත්‍රී-පුරුෂ ගැටලු පිළිබඳ විශේෂ පුහුණුව ලැබූ දේශීය භාෂා මධ්‍යස්ථකරණ නිලධාරීන් යොදවා සමාජ මාධ්‍ය වේදිකා වගකිවයුතු ආයතන ලෙසද ක්‍රියා කළ හැකිය (Abdul Saroor and Iqbal 2025). සේවා ස්ථාන සහ දේශපාලන පක්ෂ තුළ අනිවාර්ය උසස්වීම් විගණන සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සංවේදී වාර්තා කිරීමේ ක්‍රියාපටිපාටි හඳුන්වා දීමෙන්, දැනට පුරුෂ බල සැකසුම් පවත්වාගෙන යන අවිධිමත් සම්මත සහ “දොරටු පාලන” භාවිතයන් බිඳ දැමීමට උපකාරී විය හැකිය (Kang and Kim 2024; Fenech, Kanji, and Vargha 2021).

සාමූහික සහ සමාජීය මට්ටමේදී, සතුරු ආයතනික පරිසරයන් තුළ ගමන් කිරීමට කාන්තාවන්ට අවශ්‍ය සම වෘත්තීය සහාය ලබා දෙන, ක්ෂේත්‍රයට විශේෂිත නායකත්ව ගමන්මඟ සහ උපදේශක ජාල නිර්මාණය කිරීමට සිවිල් සමාජය සහ වෘත්තීය සංගම් පහසුකම් සැලසිය හැකිය (Patel et al. 2020; International Women’s Development Agency 2018). වඩාත් ගෞරවනීය පොදු සංවාදයක් වර්ධනය කිරීම සඳහා, මාධ්‍ය ආයතන කාන්තා නායිකාවන් පිළිබඳ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සම්මත රූප හෝ ඔවුන්ගේ පුද්ගලික ජීවිත කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමෙන් ඉවත් වී, ඔවුන්ගේ ප්‍රතිපත්තිමය දායකත්ව සහ වෘත්තීය ජයග්‍රහණ කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතුය (Abdul Saroor and Iqbal 2025). තවද, ප්‍රචණ්ඩත්වය සාධාරණීකරණය කරන සමාජ සම්මතවලට අභියෝග කිරීම සඳහා ප්‍රජා මට්ටමේ වැඩසටහන් මගින් පිරිමින් සහ පිරිමි ළමුන් සම්බන්ධ කරගත හැකිය. එමගින් සියලු දෙනා සඳහා ආරක්ෂාව සහ වෘත්තීය සමානාත්මතාවයෙන් ලක්ෂණගත පරිසරයක් ගොඩනැගීමේ හවුල් වගකීමක් ප්‍රවර්ධනය කළ හැකිය.

# References

Madsen , Diana Højlund. 2021. *Gendered Institutions and Women's Political Representation in Africa*. https://doi.org/10.5040/9780755637829.

Abdul Saroor, Shreen, and Nabeela Iqbal. 2025. "From Parliament to Platforms: How Sri Lanka's Women Leaders Face Digital Violence."

Adamu, Abebaw Yirga. 2023. "Barriers to Women's Participation in and Contribution to Leadership in Ethiopian Higher Education." *Education Policy Analysis Archives* 31 (September). https://doi.org/10.14507/epaa.31.7884.

Aiuchi, Masako. 2003. "Gender and American Politics." *The Annuals of Japanese Political Science Association* 54 (January):89–112. https://doi.org/10.7218/nenpouseijigaku1953.54.0_89.

Akrap, A., D. Bordelon, Subhasri Chatterjee, E. D. Dahlberg, R. P. Devaty, Sergey Frolov, Christine E. Gould, et al. 2025. "Report on Reproducibility in Condensed Matter Physics." *arXiv (Cornell University)*, January. https://doi.org/10.48550/arxiv.2501.18631.

Andersen, Rebecca K. 2024. "Challenging the Notion of the Pipeline Problem in STEM." *Impacting Education Journal on Transforming Professional Practice* 9 (3): 18–23. https://doi.org/10.5195/ie.2024.442.

Andersson, Emma, Carolina E. Hagberg, and Sara Hägg. 2021. "Gender Bias Impacts Top-Merited Candidates." *Frontiers in Research Metrics and Analytics* 6 (May). https://doi.org/10.3389/frma.2021.594424.

Andrić, Sanela, and Srđan Milašinović. 2018. "Violence against Women in the Family." *Socioloski Pregled* 52 (3): 857–85. https://doi.org/10.5937/socpreg52-16351.

Austin, Jonathan Luke, Anna Leander, Jan-Peter Voß, Nora Rigamonti, Marcela Suárez, and Jacob Watson. 2023. *Sensing Collectives*. *Transcript Verlag eBooks*. Transcript Verlag. https://doi.org/10.1515/9783839457450.

Baloyi, Gift T. 2017. "When Culture Clashes with Individual Human Rights: A Practical Theological Reflection on the Dignity of Widows." *Verbum et Ecclesia* 38 (1). https://doi.org/10.4102/ve.v38i1.1599.

Batiwala, Srilatha. 2010. "Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud."

Benali, Amira, and Florence Villesèche. 2023. "Revisiting Entrepreneurship as Emancipation: Learning from Subalternized Women in Post-Revolutionary Tunisia." *Organization Studies* 45 (7): 939–60. https://doi.org/10.1177/01708406231225043.

Benattabou, Driss. 2020. "Gender Imbalances in the Visual Discourse of Moroccan EFL Textbooks: A Critical Image Analysis." *Journal of Translation and Language Studies* 1 (1): 1–25. https://doi.org/10.48185/jtls.v1i1.20.

Berdahl, Jennifer L., and Barnini Bhattacharyya. 2021. "Four Ways Forward in Studying Sex-Based Harassment." *Equality Diversity and Inclusion An International Journal* 40 (4): 477–92. https://doi.org/10.1108/edi-03-2021-0071.

Bishwakarma, Ghanshyam. 2020. "The Role of Nepalese Proverbs in Perpetuating Gendered Cultural Values." *Advances in Applied Sociology* 10 (4): 103–14. https://doi.org/10.4236/aasoci.2020.104008.

Bjarnegård, Elin, Dolores Calvo, Åsa Eldén, and Silje Lundgren. 2022. "Sextortion: Corruption Shaped by Gender Norms." In *Edward Elgar Publishing eBooks*, 252–67. Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781802205831.00020.

Bjarnegård, Elin, Sandra Håkansson, and Pär Zetterberg. 2020. "Gender and Violence against Political Candidates: Lessons from Sri Lanka." *Politics & Gender* 18 (1): 33–61. https://doi.org/10.1017/s1743923x20000471.

Bragagnolo, Whitney, and Yaneí Lezama. 2025. "Unveiling Sextortion in Sport: A Global Inquiry into the Nexus of Sexual Violence, Abuse of Power, and Corruption for Enhanced Safeguarding." *Crime Law and Social Change* 83 (1). https://doi.org/10.1007/s10611-024-10185-3.

Campbell, Kirsten. n.d. "Violence as a Feminist Problem: Producing Knowledge on Sexual and Gender-Based Violence."

Canadian Centre for Occupational Health and Safety. n.d. "Violence and Harassment in the Workplace – Gender-Based Violence."

Chaudhary, Nabiha, and Anjali Dutt. 2022. "Women as Agents of Change: Exploring Women Leaders' Resistance and Shaping of Gender Ideologies in Pakistan." *Frontiers in Psychology* 13 (April):800334–800334. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.800334.

Clavero, Sara, and Yvonne Galligan. 2020. "Analysing Gender and Institutional Change in Academia: Evaluating the Utility of Feminist Institutionalist Approaches." *Journal of Higher Education Policy and Management* 42 (6): 650–66. https://doi.org/10.1080/1360080x.2020.1733736.

Cowan, Sharon, Vanessa E. Munro, Anna Bull, Clarissa J. DiSantis, and Kelly Prince. 2024. "Data, Disclosure and Duties: Balancing Privacy and Safeguarding in the Context of UK University Student Sexual Misconduct Complaints." *Legal Studies* 44 (3): 478–97. https://doi.org/10.1017/lst.2024.9.

Crankshaw, Tamaryn L., Jane Freedman, and Victoria M. Mutambara. 2023. "Intergenerational Trajectories of Inherited Vulnerabilities amongst Young Women Refugees in South Africa." *Comparative Migration Studies* 11 (1). https://doi.org/10.1186/s40878-023-00335-2.

Cunningham, Peggy, Minette E. Drumwright, and K. Foster. 2019. "Networks of Complicity: Social Networks and Sex Harassment." *Equality Diversity and Inclusion An International Journal* 40 (4): 392–409. https://doi.org/10.1108/edi-04-2019-0117.

Cyrille, EYEGHE NTOUTOUME Francois. 2025. "Does Women's Political Empowerment Promote Improved Access to Safe Drinking Water in Developing Countries?" *Research Square (Research Square)*, July. https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-7171690/v1.

Daily FT. 2025. "No to Silence and Impunity for Online and Offline Slander and Harassment of Women in Politics." March 11, 2025. https://www.ft.lk/opinion/No-to-silence-and-impunity-for-online-and-offline-slander-and-harassment-of-women-in-politics/14-774088.

Datta, Dipankar. 2023. "The Elephant in the Room: Addressing Sexual Exploitation and Abuse at International NGOs." *Humanities and Social Sciences Communications* 10 (1). https://doi.org/10.1057/s41599-023-01776-x.

Davidson, Sherwin. 2018. "Beyond Colleagues: Women Leaders and Work Relationships." *Advancing Women in Leadership Journal* 38 (October):1–13. https://doi.org/10.21423/awlj-v38.a339.

De Alwis, Malathi. 1996. "Sexuality in the Field of Vision. The Discursive Clothing of the Sigiriya Frescoes." In *Embodied Violence: Communalising Women's Sexuality in South Asia*. Zed Books.

———. 1997. "The Production and Embodiment of Respectability: Gendered Demeanours in Colonial Ceylon." *Sri Lanka: Collective Identities Revisited*. International Centre for Ethnic Studies.

———. 1998. "Motherhood as a Space of Protest: Women's Political Participation in Contemporary Sri Lanka." In *Appropriating Gender*. Routledge. https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203379585-14/motherhood-space-protest-malathi-de-alwis.

De Alwis, Malathi, and Kumari Jayawardana. 2002. "The Contingent Politics of the Women's Movement in Sri Lanka after Independence." In *Women in Post-Independence Sri Lanka*. Sage Publication.

Desai, Vimlesh, and Lysette D'souza. 2023. "Women Professionals in Construction Industry: Barriers and Approaches to Improve Wellbeing, Safety and Health." *Journal of Engineering Project and Production Management*, November. https://doi.org/10.32738/jeppm-2024-0013.

Dewdunee, M A N, and Chamaru De Alwis. 2023. "Breaking the Silence: Exploring the Prevalence and Effects of SH in Sri Lanka's Workplaces." *Vallis Aurea (Journal of Sustainable Development and Innovation)* 9 (1): 5–18. https://doi.org/10.2507/ijva.9.1.1.98.

Domingo, Pilar, Rebecca Holmes, Tam O'Neil, Nicola Jones, Kate Bird, Anna Larson, Elizabeth Presler-Marshall, et al. 2015. "Women's Voice and Leadership in Decision-Making Assessing the Evidence."

Duguma, Lalisa, Judith Nzyoka, Everlyne Obwocha, Peter Minang, Priscilla Wainaina, and Kennedy Muthee. 2022. "The Forgotten Half? Women in the Forest Management

and Development Discourse in Africa: A Review." *Frontiers in Forests and Global Change*. Frontiers Media. https://doi.org/10.3389/ffgc.2022.948618.

Duke, Sue. 2023. "Economic Shocks Are Wiping out Progress on Gender Equality: Global Gender Gap Report 2023." June 21, 2023. https://www.weforum.org/stories/2023/06/economics-shocks-gender-equality-linkedin/.

Dunavölgyi, Mária. 2016. "Women and Men in Senior Management – Key Recurring Themes and Questions." *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, May, 64–80. https://doi.org/10.14267/veztud.2016.05.06.

DuPont, Quinn. 2020. "Guiding Principles for Ethical Cryptocurrency, Blockchain, and DLT Research," December. https://doi.org/10.21428/58320208.a8364373.

Dutz, Regina, Sylvia Hubner, Franziska Emmerling, and Claudia Peus. 2023. "Sure You Are Ready? Gendered Arguments in Recruitment for High-Status Positions in Male-Dominated Fields." *Frontiers in Psychology* 13 (January). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958647.

Esler, Dominic. 2024. "Caste in Contemporary Sri Lanka." In *Routledge eBooks*, 383–95. Informa. https://doi.org/10.4324/9781003300991-38.

Esposito, Eleonora. 2022. "The Visual Semiotics of Digital Misogyny: Female Leaders in the Viewfinder." *Feminist Media Studies* 23 (8): 3815–31. https://doi.org/10.1080/14680777.2022.2139279.

Esposito, Eleonora, and Ruth Breeze. 2022. "Gender and Politics in a Digitalised World: Investigating Online Hostility against UK Female MPs." *Discourse & Society* 33 (3): 303–23. https://doi.org/10.1177/09579265221076608.

European Commission. n.d. "What Is Gender-Based Violence?" https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en.

Evans, Alison, and Divya Nambiar. 2013. "Collective Action and Women's Agency : A Background Paper." World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/c5de1755-7f76-50b9-afca-880ddfbc976b.

Fenech, Angel Ellul, Shireen Kanji, and Zsuzsanna Vargha. 2021. "Gender-based Exclusionary Practices in Performance Appraisal." *Gender Work and Organization* 29 (2): 427–42. https://doi.org/10.1111/gwao.12768.

Fink, Janet. 2014. "Female Athletes, Women's Sport, and the Sport Media Commercial Complex: Have We Really 'Come a Long Way, Baby'?" *Sport Management Review* 18 (3): 331–42. https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.05.001.

Fischhoff, Baruch, Barry Dewitt, Nils-Eric Sahlin, and Alex Davis. 2021. "A Secure Procedure for Early Career Scientists to Report Apparent Misconduct." *Life*

*Sciences Society and Policy*. Springer Science+Business Media. https://doi.org/10.1186/s40504-020-00110-6.

Gilow, Marie. 2016. “Travelling in Brussels and Feeling Unsafe: Women’s Perceptions and Strategies.” *Brussels Studies*, January. https://doi.org/10.4000/brussels.1277.

Graaff, Karen. 2021. “The Implications of a Narrow Understanding of Gender-Based Violence.” *Feminist Encounters A Journal of Critical Studies in Culture and Politics* 5 (1): 12–12. https://doi.org/10.20897/femenc/9749.

Grangeiro, Rebeca da Rocha, Lucas Emmanuel Nascimento Silva, and Catherine Esnard. 2021. “I Broke the Glass Ceiling, Now What? Overview of Metaphors to Explain Gender Inequality in Organizations.” *International Journal of Organizational Analysis* 30 (6): 1523–37. https://doi.org/10.1108/ijoa-07-2020-2281.

Guillén, Laura, Maria Kakarika, and Nathan A. Heflick. 2023. “Sexualize One, Objectify All? The Sexualization Spillover Effect on Female Job Candidates.” *Journal of Organizational Behavior* 45 (4): 576–94. https://doi.org/10.1002/job.2758.

Guntrum, Laura Gianna, Daniela Forero Nuñez, and Christian Reuter. 2025. “Chilling or Resisting? Exploring the Influence of Technology-Facilitated (Gender-Based) Violence on Female Feminists in Colombia and Costa Rica.” *I-Com* 24 (2): 433–55. https://doi.org/10.1515/icom-2025-0004.

Guruparan, K, R Kumar, Y Guruparan, and K Muhunthan. 2023. “Gender-Based Violence Help Desk Services at Teaching Hospital, Jaffna, Sri Lanka.” *Jaffna Medical Journal* 23 (2). http://repo.lib.jfn.ac.lk/ujrr/handle/123456789/10688.

Hahn, Lauren B. 2023. “She Should Run: Custom Candidate Recruitment Technologies and Women’s Mobilization Toward More Equal Political Representation.” *Deep Blue (University of Michigan)*, January. https://doi.org/10.7302/8256.

Herath, H.M.A. 2015. “Place of Women in Sri Lankan Society: Measures for Their Empowerment for Development and Good Governance.” *Vidyodaya Journal of Management* 1 (1). https://doi.org/10.31357/vjm.v1i1.3650.

Hersh, Marion. 2021. “Professional Ethics and Social Responsibility: Military Work and Peacebuilding.” *AI & Society* 37 (4): 1545–61. https://doi.org/10.1007/s00146-021-01238-5.

Hessami, Zohal, and Mariana Lopes da Fonseca. 2020. “Female Political Representation and Substantive Effects on Policies: A Literature Review.” *SSRN Electronic Journal*. RELX Group (Netherlands). https://doi.org/10.2139/ssrn.3573295.

Hinze, Annika Marlen. 2023. “Made for Men: Political Science Departments in the United States as Gendered Institutions,” August. https://doi.org/10.1017/s1743923x23000399.

Hoare, Joanna, Fiona Gell, Wetering van Kristie, Aurora Urgel, Gaynor Tanyang, Menh Navy, Sue Smith, et al. 2009. “Women’s Leadership and Participation.”

Hobgood, Cherri, Madeline R. Marks, Yujung Choi, Natalie M. Papini, and Claire Burke Draucker. 2024. “More Than a Joke: The Intersection of Gender-Based Humor and

Gender Inequities Experienced by Women Department Chairs in Academic Medicine.” *Journal of Women s Health* 33 (7): 948–55. https://doi.org/10.1089/jwh.2023.1006.

Horak, Sven, and Yuliani Suseno. 2022. “Informal Networks, Informal Institutions, and Social Exclusion in the Workplace: Insights from Subsidiaries of Multinational Corporations in Korea.” *Journal of Business Ethics* 186 (3): 633–55. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05244-5.

Hyde, Elizabeth, Margaret E. Greene, and Gary L. Darmstadt. 2020. “Time Poverty: Obstacle to Women’s Human Rights, Health and Sustainable Development.” *Journal of Global Health*. Edinburgh University Global Health Society. https://doi.org/10.7189/jogh.10.020313.

Hyndman, Jennifer. 2008. “Feminism, Conflict and Disasters in Post-Tsunami Sri Lanka.” *Gender Technology and Development* 12 (1): 101–21. https://doi.org/10.1177/097185240701200107.

International Labour Organization. 2016. “Factors Affecting Women’s Labour Force Participation in Sri Lanka.” https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-colombo/documents/publication/wcms_551675.pdf .

International Women’s Development Agency. 2018. “Examining Experiences of Australian Female Leaders.”

———. n.d.-a. “Our Voice: Violence Against Women Is a Barrier to Leadership.” https://iwda.org.au/resource/violence-against-women-is-a-barrier-to-womens-leadership/.

———. n.d.-b. “Violence Against Women Is a Barrier to Women’s Leadership.”

Inter-Parliamentary Union . 2025. “Sexism, Harassment and Violence against Women in Parliaments in the Asia-Pacific Region.”

IPU Parline. 2026. “Monthly Ranking of Women in National Parliaments.” 2026. https://data.ipu.org/women-ranking/?date_year=2026&date_month=04.

Jayawardana, Kumari. 1986. “Feminism in Sri Lanka in the Decade, 1975-1985.” *Voice of Women* 11.

Jeffrey, Heather, and Siân Stephens. 2021. “The Subversion of Women’s Anger in Travel Guidebooks.” *Annals of Leisure Research* 26 (3): 454–70. https://doi.org/10.1080/11745398.2020.1865174.

Jensen, Steffen, Meghan Belcher, Juancho Reyes, Cartor Temba, Nohlanhla Sibanda, and Dominique Dix Peek. 2021. “Perpetrators and Protectors: : Centering Family Relations in Addressing Violence in Poor Neighbourhoods.” *Research Portal Denmark*. Vol. 28. Technical University of Denmark. https://local.forskningsportal.dk/local/dki-cgi/ws/cris-link?src=aau&id=aau-ce137258-f488-4d01-8c5b-476a5bd552ca&ti=Perpetrators%20and%20protectors%3A%20%3A%20Centering

%20family%20relations%20in%20addressing%20violence%20in%20poor%20neighbourhoods.

Jiménez, Germán Augusto Aguirre, and Alba Yolima González González. 2024. "Procedural Law and Sustainable Development." *IUSTA*, no. 59 (June), 141–57. https://doi.org/10.15332/25005375.9654.

Johnson, Carrie. 2023. "The Purpose of Whisper Networks: A New Lens for Studying Informal Communication Channels in Organizations." *Frontiers in Communication* 8 (May). https://doi.org/10.3389/fcomm.2023.1089335.

Jones, Samantha R., Debbynie Barsh, Lillie D. Williamson, Kathleen McIntyre, and Christy J. W. Ledford. 2025. "The Consequence of the Cape: A Mixed-Methods Inquiry into the Sociocultural Stressors Impacting Black Women's Health." *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*, September. https://doi.org/10.1007/s40615-025-02636-x.

Just, Sine Nørholm, and Sara Louise Muhr. 2021. "'Almost like Female Men' : The Performative Violence of Gendered Leadership." *Research Portal Denmark*, January, 21–22. https://local.forskningsportal.dk/local/dki-cgi/ws/cris-link?src=cbs&id=cbs-99fb9dcc-763f-4fe6-acb2-59147fbf0464&ti='Almost%20like%20Female%20Men'%20%3A%20The%20Performative%20Violence%20of%20Gendered%20Leadership.

Kang, Kyunghee, and Taekyoon Kim. 2024. "5 - Institutionalizing Gender-Based Violence Within African Democracies." *Africa Development* 49 (1). https://doi.org/10.57054/ad.v49i1.5617.

Khalil, Deena, and Margot Rubin. 2020. "Urban Infrastructure and Inequality." In *Routledge eBooks*, 113–51. Informa. https://doi.org/10.4324/9781003008385-5.

Koch, Luise, Marta Carballo de la Riva, and Janina Steinert. 2025. "Technology-Facilitated Gender-Based Violence Against Politically Active Women: A Systematic Review of Psychological and Political Consequences and Women's Coping Behaviors." *Trauma Violence & Abuse*, June. https://doi.org/10.1177/15248380251343185.

Koenig, Anne M., Alice H. Eagly, Abigail A. Mitchell, and Tiina Ristikari. 2011. "Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms." *Psychological Bulletin* 137 (4): 616–42. https://doi.org/10.1037/a0023557.

Kray , Laura J. , Sonya Mishra, Charlotte H. Townsend, and Jessica A. Kennedy. 2025. "Psychological Drivers of Gender Disparities in Leadership Paths." *Trends in Cognitive Sciences*, November. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1364661325002839.

Krook, Mona Lena. 2017. "Violence Against Women in Politics." *Journal of Democracy* 28 (1): 74–88. https://doi.org/10.1353/jod.2017.0007.

Krook, Mona Lena, and Juliana Restrepo Sanín. 2019. "The Cost of Doing Politics? Analyzing Violence and Harassment against Female Politicians." *Perspectives on Politics* 18 (3): 740–55. https://doi.org/10.1017/s1537592719001397.

Kumra, Savita, and Susan Vinnicombe. 2010. "Impressing for Success: A Gendered Analysis of a Key Social Capital Accumulation Strategy." *Gender Work and Organization* 17 (5): 521–46. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00521.x.

Lewis, Colin J., Simon J. Roberts, and Hazel Andrews. 2015. "'Why Am I Putting Myself through This?' Women Football Coaches' Experiences of the Football Association's Coach Education Process." *Sport Education and Society* 23 (1): 28–39. https://doi.org/10.1080/13573322.2015.1118030.

Liani, Millicent L., Isaac K. Nyamongo, Justin Pulford, and Rachel Tolhurst. 2021. "Institutional-Level Drivers of Gender-Inequitable Scientific Career Progression in Sub-Saharan Africa." *Health Research Policy and Systems* 19 (1). https://doi.org/10.1186/s12961-021-00767-1.

Lindquist, Christine, and Tasseli McKay. 2018. "Sexual Harassment Experiences and Consequences for Women Faculty in Science, Engineering, and Medicine." https://doi.org/10.3768/rtipress.2018.pb.0018.1806.

Lupu, Ioana, Crawford Spence, and Laura Empson. 2017. "When the Past Comes Back to Haunt You: The Enduring Influence of Upbringing on the Work–Family Decisions of Professional Parents." *Human Relations* 71 (2): 155–81. https://doi.org/10.1177/0018726717708247.

Lyon, Sarah, Tad Mutersbaugh, and Holly Worthen. 2016. "The Triple Burden: The Impact of Time Poverty on Women's Participation in Coffee Producer Organizational Governance in Mexico." *Agriculture and Human Values* 34 (2): 317–31. https://doi.org/10.1007/s10460-016-9716-1.

Mackay, Fiona, Meryl Kenny, and Louise Chappell. 2010. "New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?," November. https://doi.org/10.1177/0192512110388788.

Mackay, Fiona, and Georgina Waylen. 2009. "Feminist Institutionalism." *Politics & Gender* 5 (2): 237–237. https://doi.org/10.1017/s1743923x09000178.

Madunagu, Bene E. 2008. "The Nigerian Feminist Movement: Lessons from Women in Nigeria, WIN*." *Review of African Political Economy* 35 (118). https://doi.org/10.1080/03056240802574136.

Male, Sally, Anne Gardner, Eugenia Figueroa, and Dawn Bennett. 2017. "Investigation of Students' Experiences of Gendered Cultures in Engineering Workplaces." *European Journal of Engineering Education* 43 (3): 360–77. https://doi.org/10.1080/03043797.2017.1397604.

Maluleke, Mikateko Joyce. 2017. "Culture, Tradition, Custom, Law and Gender Equality." *Potchefstroom Electronic Law Journal/Potchefstroomse Elektroniese Regsblad* 15 (1): 1–22. https://doi.org/10.17159/1727-3781/2012/v15i1a2454.

Manthri.lk. 2025. "Then & Now: Women's Representation in Parliament." 2025. https://manthri.lk/en/blog/posts/then-now-women-s-representation-in-parliament.

Manyonganise, Molly. 2023. *Daring Patriarchy? A Biblical Engagement with Gender Discourses on Political Participation in Post-Colonial Zimbabwe*. *Bible in Africa Studies*. https://doi.org/10.20378/irb-57154.

Marganski, Alison, and Lisa A. Melander. 2021. "Technology-Facilitated Violence Against Women and Girls in Public and Private Spheres: Moving from Enemy to Ally." In *Emerald Publishing Limited eBooks*, 623–41. https://doi.org/10.1108/978-1-83982-848-520211046.

Martin, Phiona, and Antoni Barnard. 2013. "The Experience of Women in Male-Dominated Occupations: A Constructivist Grounded Theory Inquiry." *SA Journal of Industrial Psychology* 39 (2). https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1099.

Mavin, Sharon, Carole Elliott, Val Stead, and Gina Grandy. 2023. "Guest Editorial: Women-in-Leadership Research and Feminist Futures: New Agendas for Feminist Research and Impact on Gender Equality." *Gender in Management An International Journal* 38 (2): 153–65. https://doi.org/10.1108/gm-04-2023-380.

Mavin, Sharon, and Gina Grandy. 2016. "Women Elite Leaders Doing Respectable Business Femininity: How Privilege Is Conferred, Contested and Defended through the Body." *Gender Work and Organization* 23 (4): 379–96. https://doi.org/10.1111/gwao.12130.

McCarry, Melanie, Emmaleena Käkelä, Cassandra K Jones, and Kallia Manoussaki. 2023. "The Sound of Misogyny: Sexual Harassment and Sexual Violence in the Music Industry." *Journal of Gender-Based Violence* 7 (2): 220–34. https://doi.org/10.1332/239868021x16784676224611.

McCarthy, Brigid. 2021. "'Who Unlocked the Kitchen?': Online Misogyny, YouTube Comments and Women's Professional Street Skateboarding." *International Review for the Sociology of Sport* 57 (3): 362–80. https://doi.org/10.1177/10126902211021509.

McCluney, Courtney L. 2017. "Blooming Where I'm Planted: A Phenomenological Investigation of Black Clergywomen's Marginality and Leadership." *Deep Blue (University of Michigan)*, January. https://hdl.handle.net/2027.42/138710.

Medina, María Clara. 2020. "Master Suppression Techniques and Gender Stereotypes as a Means to Discredit Female Leadership in the Media Representation of a President. A Case Study (Argentina 2011–2015)." *Anuario Latinoamericano – Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales* 8 (March):189–189. https://doi.org/10.17951/al.2019.8.189-208.

Megheirkouni, Majd. 2014. "Women-Only Leadership Positions in the Middle East: Exploring Cultural Attitudes towards Syrian Women for Sport Career Development." *Advancing Women in Leadership Journal* 34 (October):64–78. https://doi.org/10.21423/awlj-v34.a320.

Menjívar, Cecilia, and Shannon Drysdale Walsh. 2017. "The Architecture of Feminicide: The State, Inequalities, and Everyday Gender Violence in Honduras." *Latin American Research Review* 52 (2): 221–40. https://doi.org/10.25222/larr.73.

Meriläinen, Jari-Mikko. 2024. “The Role of Gender in Hate Speech Targeting Politicians: Evidence from Finnish Twitter.” *International Journal of Politics Culture and Society*, June. https://doi.org/10.1007/s10767-024-09476-3.

Miles-Johnson, Toby, and Matthew Ball. 2022. “Police Prosecutors and LGBTIQ Intimate Partner Violence, Victims, and Perpetrators: An Empirical Study.” *SN Social Sciences* 2 (6). https://doi.org/10.1007/s43545-022-00382-z.

Moodly, Adéle L. 2021. “Divergence of Perspectives on Women and Higher Education Leadership? In Conversation with Men in Leadership.” *South African Journal of Higher Education* 35 (5). https://doi.org/10.20853/35-5-3866.

Mora, Claudia, and Osvaldo Blanco. 2017. “The Gender Deficit: Everyday Practices of Differentiation in the Chilean Labour Market.” *Bulletin of Latin American Research* 37 (3): 291–305. https://doi.org/10.1111/blar.12672.

Mtotywa, Matolwandile Mzuvukile, Matsobane Ledwaba, Bekezela Mambo, Zenani Nkonzo, Rofhiwa Ntshagovhe, and Azwihangwisi Negota. 2023. “A Conceptual Framework of Gender-Based Violence and Femicide Drivers in South Africa.” *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)* 12 (5): 315–30. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2633.

Mugisho, Ndabuli Theophile, and Christine Kapita Umumararungu. 2024. “Exploring the Nexus of Oral Communication, Masculinity, and Gender-Based Violence in Congolese Households: A Qualitative Study.” *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)* 13 (3): 392–400. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i3.3215.

Mukherjee, Shibashish, and Sorin Krammer. 2024. “When the Going Gets Tough: Board Gender Diversity in the Wake of a Major Crisis.” *SSRN Electronic Journal*, January. https://doi.org/10.2139/ssrn.4762596.

Nadat, Yasin Tashmir, and Susanne Jacobs. 2021. “ELEMENTS THAT CONTRIBUTE TO RESILIENCE IN YOUNG WOMEN FROM A HIGH-RISK COMMUNITY.” *Social Work/Maatskaplike Werk* 57 (1). https://doi.org/10.15270/57-1-908.

Naidoo, Marilyn. 2016. “An Ethnographic Study on Managing Diversity in Two Protestant Theological Colleges.” *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 72 (1). https://doi.org/10.4102/hts.v72i1.3509.

Norander, Stephanie, and Leslie R. Zenk. 2023. “Invisible Labor for Emerging Women Leaders: A Critical Analysis of Literature in Higher Education.” *Advancing Women in Leadership Journal* 42 (February):12–22. https://doi.org/10.21423/awlj-v42.a410.

Office of the Cabinet of Ministers - Sri Lanka. 2026. “List of Cabinet Ministers.” 2026. https://www.cabinetoffice.gov.lk/cab/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=23&lang=en.

Ogando, Ana Carolina, Sally Roever, and Michael Rogan. 2017. “Gender and Informal Livelihoods.” *International Journal of Sociology and Social Policy* 37 (July):435–51. https://doi.org/10.1108/ijssp-06-2016-0077.

Ouma, Yohana, and Esther Chege. 2016. "Law Clinics and Access to Justice in Kenya: Bridging the Legal Divide." *International Journal of Clinical Legal Education* 23 (5): 107–34. https://doi.org/10.19164/ijcle.v23i5.567.

Paolis, Roberta De. 2024. "Corruption, Sextortion, Gender-Based Violence: Open Challenges for the European Union in Harmonising Substantive Criminal Rules." *New Journal of European Criminal Law* 16 (1): 3–30. https://doi.org/10.1177/20322844241293634.

Papadakou, Christiana, and Robert J. Sternberg. 2025. "A WICS-Based Model for Women's Leadership." *Frontiers in Psychology*. Frontiers Media. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1586457.

Patel, Preeti, Kristen Meagher, Nassim El Achi, Abdulkarim Ekzayez, Richard Sullivan, and Gemma Bowsher. 2020. "'Having More Women Humanitarian Leaders Will Help Transform the Humanitarian System': Challenges and Opportunities for Women Leaders in Conflict and Humanitarian Health." *Conflict and Health* 14 (1): 84–84. https://doi.org/10.1186/s13031-020-00330-9.

Perera, Dinusha, Ragnhild Lund, Katarina Swahnberg, Berit Schei, and Jennifer J. Infanti. 2018. "'When Helpers Hurt': Women's and Midwives' Stories of Obstetric Violence in State Health Institutions, Colombo District, Sri Lanka." *BMC Pregnancy and Childbirth* 18 (1). https://doi.org/10.1186/s12884-018-1869-z.

Perera, Irosha, Jani Ganeshan, and Maksim Belitski. 2021. "Underrepresentation of Women Managers in the Boardroom: Evidence from the Sri Lankan Financial Sector." *Colombo Business Journal International Journal of Theory and Practice* 12 (2): 23–52. https://doi.org/10.4038/cbj.v12i2.79.

Quiroga, Ana Fernández, Rocío Cárdenas-Rodríguez, and María Teresa Terrón-Caro. 2023. "Analysis of the Risk Factors of Gender-Based Violence and Resilence Strategies of Women in Lamu, Kenya." *iQual Revista de Género e Igualdad*, no. 6 (February), 93–117. https://doi.org/10.6018/iqual.541261.

Rahmawati, Rahmawati, Herman Herman, Sutarno Sutarno, Arwin Tannuary, Fahrus Zaman Fadhly, and Nguyen Van Thao. 2025. "SEXIST VERBAL VIOLENCE ON SOCIAL MEDIA: A PSYCHOLINGUISTIC STUDY OF ABUSIVE LANGUAGE." *English Review Journal of English Education* 13 (3): 1093–1104. https://doi.org/10.25134/mn9rje03.

Renehan, Nicole, Charlotte Barlow, and Sandra Walklate. 2023. "Self-Blame and (Becoming) the Crazy Ex: Domestic Abuse, Information Sharing and Responsibilisation." *Criminology & Criminal Justice*, October. https://doi.org/10.1177/17488958231207463.

Rhodes, Francesca, Anam Parvez, and Rowan Harvey. 2017. "An Economy That Works for Women: Achieving Women's Economic Empowerment in an Increasingly Unequal World." https://doi.org/10.21201/2017.9019.

Ross, Susan A. 2019. "Feminist Theology and the Clergy Sexual Abuse Crisis." *Theological Studies* 80 (3): 632–52. https://doi.org/10.1177/0040563919857186.

Salin, Denise. 2020. "'Competent' or 'Considerate'? The Persistence of Gender Bias in Evaluation of Leaders." *Nordic Journal of Working Life Studies*, February. https://doi.org/10.18291/njwls.v10i1.118680.

Saße, Julia, Jolien van Breen, Russell Spears, and Ernestine Gordijn. 2021. "The Rocky Road from Experience to Expression of Emotions—Women's Anger About Sexism." *Affective Science* 2 (4): 414–26. https://doi.org/10.1007/s42761-021-00081-7.

Satkunanathan, Ambika. 2020. "The Political Culture in Sri Lanka Is Misogynist."

———. 2021. "MeToo and 'Monsters': The Banality of Violence and Willful Blindness."

Senanayake, Devana. 2022. "The Limits of #MeToo in Sri Lanka."

Shamieh, Sally, and Bettina Lynda Bastian. 2025. "Resilience Reimagined: Advancing a Gender-Sensitive Framework in Entrepreneurship Studies." *Journal of Small Business Strategy* 35 (3). https://doi.org/10.53703/001c.142292.

Shiran, Myriam. 2024. "Backlash after Quotas: Moral Panic as a Soft Repression Tactic against Women Politicians." *Politics & Gender*, February, 1–27. https://doi.org/10.1017/s1743923x24000011.

Smith, Andrea. 2023. "Abolition Feminism and Jumping Scale: Transformative Justice as a Way of Life." In *IntechOpen eBooks*. IntechOpen. https://doi.org/10.5772/intechopen.110553.

Smith, Sonya G., and Jeanne C. Sinkford. 2022. "Gender Equality in the 21st Century: Overcoming Barriers to Women's Leadership in Global Health." *Journal of Dental Education* 86 (9): 1144–73. https://doi.org/10.1002/jdd.13059.

Sommerlad, Hilary. 2016. "'A Pit to Put Women in': Professionalism, Work Intensification, Sexualisation and Work–Life Balance in the Legal Profession in England and Wales." *International Journal of the Legal Profession* 23 (1): 61–82. https://doi.org/10.1080/09695958.2016.1140945.

Stein, Hannah, Sabine Janzen, and Benedikt Haida. 2023. "Anonymous Expression in an Online Community for Women in China." In *Proceedings of the ... Annual Hawaii International Conference on System Sciences/Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*. https://doi.org/10.24251/hicss.2023.256.

Stockman, Lanie, Sarah Twigg, Shabnam Hameed, Amy Luinstra, Henriette Kolb, Aarthy Arunasalam, Gayani Saumya Ranasinghe, et al. 2022. "Business Case for Creating Respectful Workplaces in Sri Lanka."

Tan, Sherylle J., and Lisa DeFrank-Cole. 2023. "Disrupting and Dismantling Invisible Systems of Exclusion." In *Edward Elgar Publishing eBooks*, 175–92. Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781800883826.00015.

Täuber, Susanne, Nancy F. Oliveri, Dora Kostakopoulou, and Morteza Mahmoudi. 2022. "Breaking the Silence around Academic Harassment." *FEBS Letters* 596 (18): 2337–44. https://doi.org/10.1002/1873-3468.14473.

Trawalter, Sophie, Jennifer L. Doleac, Lindsay Palmer, Kelly M. Hoffman, and Adrienne R. Carter-Sowell. 2021. "Women's Safety Concerns and Academia: How Safety Concerns Can Create Opportunity Gaps." *Social Psychological and Personality Science* 13 (2): 403–15. https://doi.org/10.1177/19485506211035924.

Ule, Mirjana, and Andreja Živoder. 2023. "'Good' Parenting: Parental Support in Education as a Factor in Inequality." *Studia Paedagogica* 28 (2): 11–28. https://doi.org/10.5817/sp2023-2-1.

UN Women. 2021. "Sexual Harassment at Work Keeps Women Away from the Workforce." https://www.sundaytimes.lk/211128/business-times/sexual-harassment-at-work-keeps-women-away-from-the-workforce-463023.html.

———. 2026. "Facts and Figures: Women's Leadership and Political Participation." March 11, 2026. https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation.

UNFPA. 2017. "Sexual Harassment on Public Buses and Trains." https://srilanka.unfpa.org/en/publications/sexual-harassment-public-buses-and-trains.

———. 2020. "Sexual and Gender-Based Violence in Sri Lanka: An Analysis of the Available Literature & Annotated Bibliography."

———. n.d. https://srilanka.unfpa.org/en/topics/gender-based-violence-0.

UNHCR. 2022. "What Is Gender-Based Violence?" October 17, 2022. https://doi.org/10.4324/9781003035138-7.

———. 2026. "Gender-Based Violence ." https://www.unhcr.org/what-we-do/protect-human-rights/protection/gender-based-violence.

United Nations, Sri Lanka. 2025. "Legal Frameworks That Promote, Enforce and Monitor Gender Equality - Overarching Legal Frameworks and Public Life." March 2025. https://data.sdg.lk/access/5# .

Useche, Sergio A., Natura Colomer-Pérez, Francisco Alonso, and Mireia Faus. 2024. "Invasion of Privacy or Structural Violence? Harassment against Women in Public Transport Environments: A Systematic Review." *PLoS ONE*. Public Library of Science. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296830.

Utoft, Ea Høg. 2020. "Motivation, Organisational Gender Equality Work and the Postfeminist Gender Regime: A Feminist Approach." *Research Portal Denmark*, January, 299. https://local.forskningsportal.dk/local/dki-cgi/ws/cris-link?src=au&id=au-9f174dfc-78e8-486c-9651-286736781554&ti=Motivation%2C%20organisational%20gender%20equality%20work%20and%20the%20postfeminist%20gender%20regime%3A%20A%20feminist%20approach.

Utzeri, Mounia. 2019. "The Dark Side of Gender Equality Schemes in Management – a Deep Dive into a German Auto Manufacturer." *Vezetéstudomány / Budapest Management Review* 50 (5): 38–47. https://doi.org/10.14267/veztud.2019.05.04.

Vasudevan, Estelle. 2025. “A Sports Journalist’s Journey alongside the Rise of Sri Lankan Women’s Cricket.”

Vera-Gray, Fiona, and Patrick L. Kelly. 2020. “Contested Gendered Space: Public Sexual Harassment and Women’s Safety Work.” *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice* 44 (4): 265–75. https://doi.org/10.1080/01924036.2020.1732435.

Verité Research . 2021. “Reducing the Gap in Understanding.” https://www.veriteresearch.org/wp-content/uploads/2021/06/VR_ENG_Insights_Mar2021_Reducing-the-Gap-in-Understanding-Sri-Lankas-Gender-Gap.pdf .

———. 2022. “Costs of Doing a Job for Urban Women in Sri Lanka.” Verité Research .

———. 2023a. “Sexual Harassment at the Workplace: Overcoming Barriers to Justice.”

Vijeyarasa, Ramona. 2020. “Women’s Absence in Sri Lankan Politics: Lessons on the Effectiveness and Limitations of Quotas to Address under-Representation.” *Women s Studies International Forum* 81 (May):102371–102371. https://doi.org/10.1016/j.wsif.2020.102371.

Wickramasinghe, Maithree, and Wijaya Jayathilaka. 2006. “Beyond Glass Ceilings and Brick Walls – Gender at the Workplace.” http://www. ilo.org/public//english/region/asro/colombo/ downloads/publications/ beyond.pdf.

Wijesiriwardena, Subha. 2020. “Remaking #MeToo in Sri Lanka.”

Wills, Gabrielle, Janeli Kotzé, and Jesal Kika-Mistry. 2020. “A Sector Hanging in the Balance: Early Childhood Development and Lockdown in South Africa.” https://doi.org/10.35489/bsg-rise-wp_2020/055.

Woods-Giscombé, Cheryl L. 2010. “Superwoman Schema: African American Women’s Views on Stress, Strength, and Health.” *Qualitative Health Research* 20 (5): 668–83. https://doi.org/10.1177/1049732310361892.

World Bank. 2017. “Getting to Work: Unlocking Women’s Potential in Sri Lanka’s Labor Force.” World Bank. https://documents1.worldbank.org/curated/en/151551583219126707/pdf/Getting-to-Work-Unlocking-Women-s-Potential-in-Sri-Lanka-s-Labor-Force.pdf.

———. 2025. “Sri Lanka.” 2025. https://genderdata.worldbank.org/en/economies/sri-lanka.

World Economic Forum. 2024. “Global Gender Gap Report 2024.” https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf.

———. 2026. “Global Gender Gap Report.” 2026. https://www.weforum.org/publications/series/global-gender-gap-report/.

Yih, Caroline. 2023. "Gender Disenfranchisement in Hong Kong Churches." *Asian Journal of Women s Studies* 29 (1): 28–44. https://doi.org/10.1080/12259276.2022.2164415.

Zeinali, Zahra, Kui Muraya, Sassy Molyneux, and Rosemary Morgan. 2021. "The Use of Intersectional Analysis in Assessing Women's Leadership Progress in the Health Workforce in LMICs: A Review." *International Journal of Health Policy and Management*. Kerman Medical University. https://doi.org/10.34172/ijhpm.2021.06.

Zimmermann, Nesa. 2023. "Beyond Crisis: Understandings of Vulnerability and Its Consequences in Relation to Intimate Partner Violence." *Human Rights Review* 24 (2): 193–216. https://doi.org/10.1007/s12142-023-00687-3.

# ආරක්ෂිත නව ලෝකයක් කරා:

## ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හමුවේ කාන්තා නායකත්වය


චිරණි විජේවික්‍රම


මෙම වාර්තාව ශ්‍රී ලංකාවේ දේශපාලනය, රාජ්‍ය සේවය, ආයතනික ක්ෂේත්‍රය, අධ්‍යාපනය, ක්‍රීඩා සහ අවිධිමත් පෞද්ගලික අංශය තුළ කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය මගින් හැඩගැසෙන ආකාරය විමර්ශනය කරයි. දිස්ත්‍රික්ක දහයක් පුරා පැවැත්වූ ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා මත පදනම්ව, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත ගැඹුරින් මුල් බැසගත් සම්මත, භාවිත සහ අසමානතා මගින් බලය තවදුරටත් හැඩගැසෙන ආයතන සහ අවකාශ තුළ කාන්තා නායිකාවන් මුහුණ දෙන අත්දැකීම් මෙම වාර්තාව විමර්ශනය කරයි.

තනි තනි ප්‍රචණ්ඩකාරී සිදුවීම් පිළිබඳ විග්‍රහයකින් ඔබ්බට ගොස්, කාන්තාවන්ගේ නායකත්ව ගමනේ සෑම අදියරක් පුරාම ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය ව්‍යුහාත්මක බාධාවක් ලෙස ක්‍රියා කරන බව සොයාගැනීම් පෙන්වා දෙයි. ලිංගික හිරිහැර, බිය ගැන්වීම් සහ ඩිජිටල් අපයෝජනයේ සිට ආයතනික වෙනස්කම් කිරීම, දේශපාලන දොරටු පාලනය සහ සමාජීය නියාමනය දක්වා විහිදෙන අත්දැකීම් සහභාගිවන්නියන් විස්තර කරති. මෙම ප්‍රචණ්ඩත්ව ආකාර කාන්තාවන්ට නායකත්වයට පිවිසීමට ඇති හැකියාවට පමණක් නොව, අධිකාරිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට, නායකත්ව තනතුරුවල රැඳී සිටීමට සහ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන්ට බලපෑම් කිරීමට ඇති හැකියාවටද බලපායි. ඒ සමඟම, මෙම අභියෝගවලට විරුද්ධ වීමට සහ ඒවා අතරින් ගමන් කිරීමට කාන්තාවන් භාවිත කරන ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව, උපායමාර්ග සහ සාමූහික ජාලද මෙම වාර්තාව ලේඛනගත කරයි.

ස්ත්‍රීවාදී ආයතනවාදය සහ අන්තර්ඡේදනීය දෘෂ්ටිකෝණය පදනම් කරගනිමින්, ස්ත්‍රී-පුරුෂ අසමානතාව නැවත නිෂ්පාදනය කරන ආයතනික සංස්කෘතීන්, ප්‍රතිපත්ති සහ බල ව්‍යුහයන් වහාම ආමන්ත්‍රණය කිරීමේ අවශ්‍යතාව මෙම වාර්තාව අවධාරණය කරයි. නායකත්වයට වඩාත් ආරක්ෂිත සහ සියල්ලන් ඇතුළත් කරගන්නා මාර්ග නිර්මාණය කිරීම සඳහා නියෝජනය වැඩි කිරීම පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවන බව එය තර්ක කරයි. ඒ වෙනුවට, කාන්තාවන්ට සමාන කොන්දේසි යටතේ සහභාගී වීමට, නායකත්වය ලබා දීමට සහ පොදු ජීවිතය හැඩගැස්වීමට හැකි කරන පද්ධතිමය ප්‍රතිසංස්කරණ අවශ්‍ය වේ.


INTERNATIONAL
CENTRE FOR
ETHNIC STUDIES