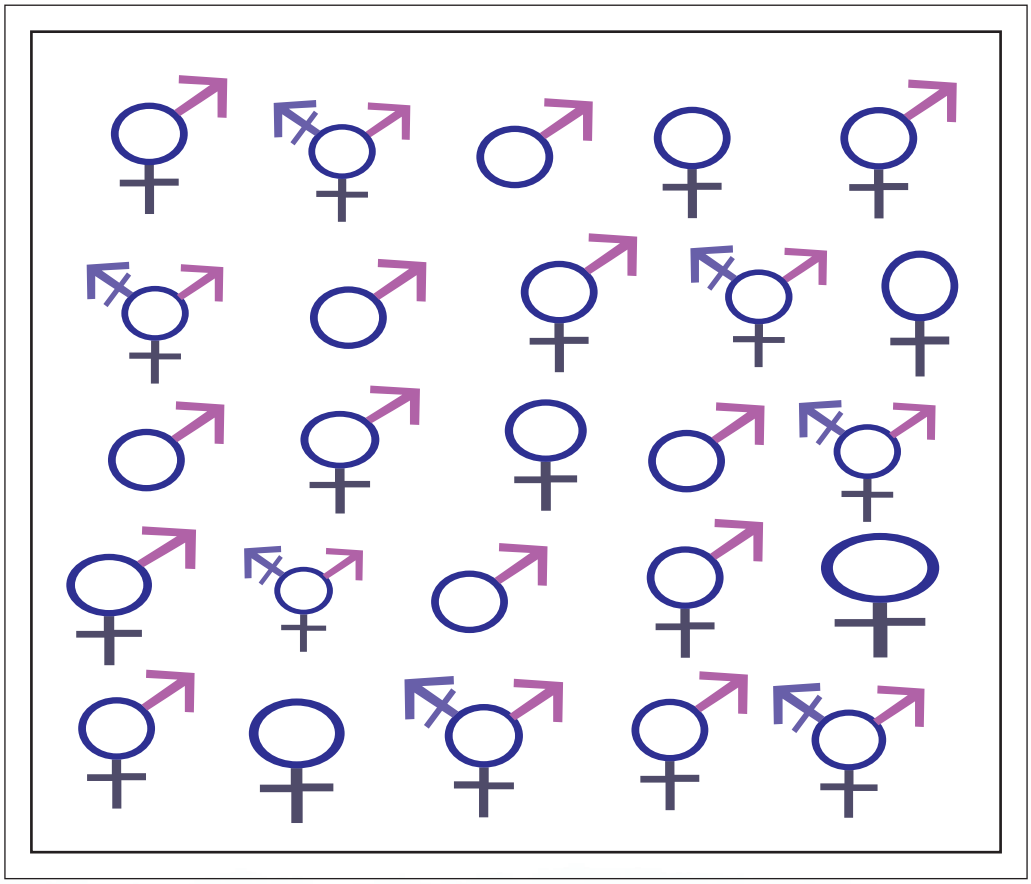
ജെൻഡർ പരിശീലന മാനുവൽ (ഭാഗം-1)

ജെൻഡർ കാഴ്ച്ചപ്പാടും പ്രാദേശിക ഭരണവും
(Gender Responsive Local Governance)



Kerala Institute of Local Administration (KILA)

ജെൻഡർ കാഴ്ച്ചപ്പാടും പ്രാദേശിക ഭരണവും
(Gender Responsive Local Governance)

ജനപ്രതിനിധികൾക്കും
ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കുമുള്ള പരിശീലനം

പരിശീലന സഹായി (ഭാഗം-1)

Editorial page

പ്രസാധനം

കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലോക്കൽ

അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ (കില)

മുളങ്കുന്നത്തുകാവ്, തൃശ്ശൂർ-680581

ഫോൺ - 2200244, 2207087 (ഓഫീസ്)

0487-2201312 (ഡയറക്ടർ)

0487-2201062 (ഫാക്സ്)

ഇമെയിൽ: info@kila.ac.in

വെബ്സൈറ്റ് : www.kila.ac.in

ജെൻഡർ പരിശീലന മാനുവൽ(ഭാഗം-1)

ജെൻഡർ കാഴ്ച്ചപ്പാടും പ്രാദേശിക ഭരണവും

തയ്യാറാക്കിയത്:

ഏലിയാമ്മ വിജയൻ
സെക്രട്ടറി, സഖി

മിനി സുകുമാർ
അസിസ്റ്റന്റ് പ്രൊഫസ്സർ
കാലിക്കറ്റ് യൂണിവേഴ്സിറ്റി

ജെൻഡർ കാഴ്ചപ്പാടും പ്രാദേശിക ഭരണവും
ജെൻഡർ പരിശീലന മാനുവൽ

ആമുഖം

അധികാര വികേന്ദ്രീകരണം ശരിയായ അർത്ഥത്തിൽ നടപ്പാക്കിയ സംസ്ഥാനമെന്ന് അഭിമാനം കൊള്ളുന്നവരാണ് കേരളീയർ. ചുമതലകളും (Functions) നിർവ്വഹണ ഉദ്യോഗസ്ഥരും (Functionaries) പണവും (Funds) തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ലഭിച്ചു കഴിഞ്ഞു. പ്രാദേശിക പ്രശ്നങ്ങളെ കണ്ടെത്തി പദ്ധതികൾ നടത്തുന്നതിനുള്ള വൈദഗ്ധ്യവും കഴിവും വളർത്തുന്നതിനായി `കില' (Kerala Institute of Local Administration-KILA) പോലുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളും പ്രവർത്തിക്കുന്നു.

കഴിഞ്ഞ 20 വർഷത്തെ വികേന്ദ്രീകൃത ആസൂത്രണ പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെ ഒട്ടേറെ നേട്ടങ്ങൾ കൈവരിക്കാനായി. കുടിവെള്ള ലഭ്യത, കക്കൂസ്, പാർപ്പിടം മറ്റ് അടിസ്ഥാന സൗകര്യ വികസനങ്ങൾ ഉല്പാദന മേഖലയ്ക്ക് ഊന്നൽ നൽകിയ പ്രവർത്തനങ്ങൾ, അവശരും ആലംബഹീനരുമായവർക്കാ യുള്ള പരിരക്ഷ തുടങ്ങി പല മേഖലകളിലും ഏറെ മുമ്പോട്ട് പോകാൻ കേരളത്തിന് കഴിഞ്ഞു. വളരെ ശ്രദ്ധേയമായ മറ്റൊരു നേട്ടം സ്വയം സഹായ സംഘങ്ങൾ, തൊഴിൽ സംരംഭങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയിലൂടെ ധാരാളം സ്ത്രീകളെ പൊതു ഇടങ്ങളിലെത്തിക്കാനും 'കുടുംബശ്രീ' എന്ന സംവിധാനത്തിലൂടെ ദൃശ്യത ഉണ്ടാക്കാനും കഴിഞ്ഞതാണ്. അതുവഴി സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട് എന്നത് തീർച്ചയാണ്. പ്രാദേശിക സ്വയം ഭരണത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ പങ്കാളിത്തം വർദ്ധിക്കുവാൻ ഇത് കാരണമായിട്ടുണ്ട്.

എന്നാൽ ജനസംഖ്യയുടെ പകുതിയിൽ കൂടുതൽ സ്ത്രീകളുള്ള കേരളത്തിൽ സ്ത്രീകൾക്ക് തുല്യപദവിയും നീതിയും ലഭ്യമാകുന്നുണ്ടോ എന്ന ചോദ്യം പ്രസക്തമാണ്. ജനസംഖ്യയിൽ സ്ത്രീകളുടെ അനുപാതം അനുകൂലമാണെങ്കിലും 06 വരെയുള്ള പ്രായവിഭാഗത്തിൽ ഇത് പ്രതികൂല മാണ്. പെൺകുട്ടികളും സ്ത്രീകളും കുടുംബങ്ങളിലും തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലും പൊതു ഇടങ്ങളിലും ഒട്ടേറെ അതിക്രമങ്ങൾക്ക് വിധേയരാകുന്നുണ്ട്. തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ 52 ശതമാനത്തിൽ കൂടുതൽ സ്ത്രീകളുണ്ടെങ്കിലും സംവരണാനുകൂല്യം ഇല്ലാത്ത നിയമസഭ, പാർലിമെൻറ് തലങ്ങളിലും മറ്റ് അധികാര സമിതികളിലും ജനസംഖ്യാനുപാതികമായ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം ഇല്ല. വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ സ്ത്രീകൾ വളരെ മുമ്പിലാണെങ്കിലും, തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത നിരക്കിൽ ദേശീയ ശരാശരിയേക്കാൾ പുറകിലാണ്. കുടുംബശ്രീ വഴിയും മറ്റും ധാരാളം സ്ത്രീകൾ തൊഴിൽ രംഗത്തേക്ക് (അസംഘടിത മേഖല) പ്രവേശിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, സ്ത്രീകൾക്ക് ആസ്തി വർദ്ധനവ് ഉണ്ടാക്കുന്നുണ്ടോ അതോ നിലനില്ക്കുന്ന ഉപഭോഗ സംസ്കാരത്തിന് അവരും വശംവദരാക്കപ്പെടുന്നുണ്ടോ? പുരുഷന്മാരുടെ വർദ്ധിച്ചു വരുന്ന മദ്യപാനാസക്തി, രോഗാതുരത, പുതിയ തൊഴിൽ മേഖലകളിൽ കൂടെയുള്ള അധ്വാനം ഇവയെല്ലാം കൂടി പാവപ്പെട്ട സ്ത്രീകളുടെ അധ്വാനഭാരം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നുണ്ടോ?

തദ്ദേശഭരണ സംവിധാനങ്ങളിൽ ലിംഗനീതിക്ക് മുൻഗണന നൽകേണ്ട കൃത്യമായ സാഹചര്യം കേരളത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്. അതിക്രമങ്ങൾ തടയാനും നേരിടാനും ആരംഭിച്ച ജാഗ്രതാ സമിതി പോലുള്ള സംവിധാനങ്ങൾക്ക് ശക്തമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിയുന്നില്ല. വരുമാനദായക തൊഴിൽ സംരംഭങ്ങൾക്ക് നിലനില്പ് (Sustainability) ഉണ്ടാകുന്നില്ല. ഇതു പോലുള്ള ഒട്ടേറെ കാര്യങ്ങളിൽ ശക്ത മായ ഇടപെടലുകൾ ആവശ്യമായിരിക്കുന്നു.

ഇന്നത്തെ സമൂഹത്തിൽ സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാരുടെ പദവി വ്യത്യസ്തമാണ്. അതുകൊണ്ട് തന്നെ ജീവിതത്തെ അവർ അനുഭവിക്കുന്നതും വ്യത്യസ്തമായിട്ടാണ്. സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാരും മറ്റ് ലിംഗ വിഭാഗ ങ്ങളും ഇവിടെ തൊഴിലെടുക്കുകയും ജീവിക്കുകയും യാത്രചെയ്യുകയും ഒക്കെ ചെയ്യുന്നുണ്ടെങ്കിലും ഒരേ അനുഭവമല്ല ഇവർക്ക് ഉള്ളത്. സ്ത്രീയിൽ നിന്നും പുരുഷനിൽ നിന്നും വ്യത്യസ്ത രീതിയിലുള്ള പെരുമാറ്റങ്ങളും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും ചുമതലകളും ആണ് സമൂഹം പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത്. അത് നിർവ്വഹിക്കാനാണ് അവരെ

പാകപ്പെടുത്തുന്നത്. ഈ ജെൻഡർ വ്യത്യസ്തതകൾ മൂലം ദൈനംദിന ജീവിതത്തെ അവർ അനുഭവിക്കുന്നതും വ്യത്യസ്തമായിട്ടാണ് എന്ന് കാണാം. പുരുഷന് മുൻകൈ ഉള്ള ഇന്നത്തെ സമൂഹത്തിൽ ഭരണ സംവിധാനവും ആസൂത്രണവും ധനവിഹിതം മാറ്റിവയ്ക്കലുമെല്ലാം ആ വീക്ഷണത്തിൽ കൂടിയാണ്. സ്ത്രീകളുടെ അനുഭവങ്ങളും കാഴ്ച്ചപ്പാടുകളും കൂടി സംതുലിതമായി സാമൂഹിക ഭരണസംവിധാനങ്ങളുടെയും ആസൂത്രണത്തിന്റെയും നിർവ്വഹണത്തിന്റെയും ഭാഗമായാൽ മാത്രമേ അവ നീതിയിലധിഷ്ഠിത മാകുകയുള്ളൂ. അപ്പോൾ മാത്രമേ യഥാർത്ഥത്തിലുള്ള 'ജനാ'ധിപത്യം സൃഷ്ടിക്കപ്പെടുകയുള്ളൂ.

കുറച്ചുകൂടി കൃത്യമായി പറഞ്ഞാൽ, എല്ലാ തലങ്ങളിലും തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുമ്പോൾ സ്ത്രീകളെ ബോധപൂർവ്വം ഉൾപ്പെടുത്തണം. വേണ്ടത്ര വിവരങ്ങൾ നൽകി, ശരിയായ തെരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ നടത്താൻ അവരെ പ്രാപ്തരാക്കുകയും വേണം. ആസൂത്രണം, പദ്ധതി രൂപീകരണം, സേവനം നൽകൽ, റോഡ് വികസനം, ശുചിത്വം, ഖരമാലിന്യ നിർമ്മാർജ്ജനം, ധനവിനിയോഗ നയങ്ങൾ, വിനോദം, ഭരണ മേൽനോട്ടം, രാഷ്ട്രീയം തുടങ്ങിയ എല്ലാ കാര്യങ്ങളിലും സ്ത്രീകാഴ്ച്ചപ്പാട് പ്രതിഫലിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ശരിയായ ഒരു ജനാധിപത്യക്രമത്തിൽ, എല്ലാ വിഭാഗം ജനങ്ങൾക്കും തുല്യ നീതിയും തുല്യ അവസരങ്ങളും ഉറപ്പുവരുത്താൻ ഭരണം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നവർക്ക് ഉത്തരവാദിത്വമുണ്ട്.

സാർവ്വദേശീയ, ദേശീയ തലങ്ങളിൽ ലിംഗ തുല്യതയ്ക്കും നീതിയ്ക്കും വേണ്ടിയുള്ള ഒട്ടേറെ നടപടികളും കരാറുകളും ഉടമ്പടികളും ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന തന്നെ, തുല്യാവകാശങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുന്നുണ്ട്. പ്രാദേശികതലത്തിൽ, തുല്യ നീതി ഉറപ്പാക്കുന്നതിലൂടെ നമ്മുടെ ഭരണഘടനയ്ക്കും ഇന്ത്യ ഒപ്പ വച്ചിട്ടുള്ള ഉടമ്പടികൾക്കും പ്രായോഗികത കൈവരുത്തുകയാണ് നാം ചെയ്യുന്നത്.

കേരളത്തിലെ തദ്ദേശ ഭരണ സംവിധാനങ്ങൾ വഴി നടക്കുന്ന എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളും ജെൻഡർ അവബോധത്തോടും (Gender Sensitivity) എല്ലാ വിഭാഗങ്ങളെയും ഉൾപ്പെടുത്തിയും (Inclusive) കൂടി ആകാൻ ലക്ഷ്യം വച്ചുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഭാഗമായി അതിന് സഹായകമാകത്തക്ക വിധത്തിൽ ഒരു കൂട്ടം വിദഗ്ദ്ധരെ പരിശീലിപ്പിക്കാൻ കില ഉദ്ദേശിക്കുന്നു. ജെൻഡർ അവബോധമുള്ളവരാകുക എന്ന് മാത്രമല്ല, തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ജനപ്രതിനിധികൾ, ഉദ്യോഗസ്ഥർ, പ്രാദേശികതലങ്ങളിലെ നേതാക്കൾ തുടങ്ങി എല്ലാവർക്കും ഈ അവബോധം പകർന്നു നൽകുകയും തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങൾ വഴിയുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ ലിംഗനീതിക്കും സാമൂഹ്യനീതിക്കും അനുസൃതമാണ് എന്ന് ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നതായിരിക്കും ഇവരുടെ ഉത്തരവാദിത്വം.

ഇതിന് സഹായകരമായി പ്രയത്നിക്കുവാൻ വൈദഗ്ധ്യമുള്ള ഒരു കൂട്ടം പ്രവർത്തകരെ വളർത്തിയെടുക്കുവാനായി മൂന്ന് ഘട്ടങ്ങളായി പത്തു ദിവസം നീണ്ടു നിൽക്കുന്ന ഒരു പരിപാടിയാണ് കില ആസൂത്രണം ചെയ്തിട്ടുള്ളത്. ആദ്യഘട്ടം 5 ദിവസം, പിന്നീട് മൂന്നും രണ്ടും (5+3+2) വീതമുള്ള രണ്ട് ഘട്ടങ്ങൾ കൂടി ഉണ്ടാകും. ഇതിന്റെ വിശദമായ രൂപരേഖ അടുത്ത ഭാഗത്ത് നൽകുന്നു.

ജെൻഡർ പരിശീലന/വിശകലന പഠന പരിപാടി-ചില പ്രത്യേകതകൾ

ഇത്തരം പരിശീലന പരിപാടികളിൽ സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും മറ്റ് ലിംഗവിഭാഗങ്ങളും തുറന്ന മനസ്സോടെയും ബഹുമാനത്തോടെയും ഇടപഴകാനും സത്യസന്ധമായി കാര്യങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കാനും പറ്റുന്ന ഒരു അന്തരീക്ഷം ഉണ്ടാക്കിയെടുക്കണം. സാമൂഹികവൽക്കരണത്തിലൂടെ നമ്മളിൽ വേരുറച്ചുപോയ മൂല്യങ്ങളും അലിഖിതങ്ങളായ ചട്ടങ്ങളും ഒക്കെ കണ്ടെത്താനും തിരിച്ചറിയാനും, അവ എങ്ങിനെയാണ് ഓരോരുത്തരേയും രൂപപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നതെന്നും നിയന്ത്രിക്കുന്നതെന്നും വിശകലനം ചെയ്യാനും ഉതകുന്ന ഒരു അന്തരീക്ഷമായിരിക്കണം. ജെൻഡർ പരിശീലനത്തിന്റെ ആത്യന്തിക ലക്ഷ്യം, സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാർ തമ്മിലുള്ള ബന്ധത്തിൽ പരിവർത്തനം വരുത്താനും, സമൂഹത്തിലും സ്ഥാപനങ്ങളിലും ഈ പരിവർത്തനം കൊണ്ടു വരാനുമാണ്. സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാരുടെ വ്യത്യസ്ത ജീവിതാനുഭവങ്ങളെയും ജീവിത അവസ്ഥകളെയും

അവർ നേരിടുന്ന വെല്ലുവിളികളെയും കണക്കിലെടുത്തുള്ള നയരൂപീകരണവും നടത്തിപ്പും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കപ്പെടണം.

ജെൻഡർ പരിശീലനത്തിൽ പിന്തുടരേണ്ടത് മുതിർന്നവരുടെ പഠനത്തിനുള്ള ആശയങ്ങളും രീതികളും (Adult learning concepts and methods) ആണ്. അനുഭവ സമ്പത്തുള്ള പരിശീലകർക്ക് ഈ പരിശീലന സഹായ പുസ്തകത്തിൽ നല്കിയിട്ടുള്ളതും അല്ലാത്തതും ആയ വിവരങ്ങളും അഭ്യാസങ്ങളും ആവശ്യാനുസരണം മാറ്റം വരുത്തി (Adapt) ഉപയോഗിക്കാവുന്നതാണ്.

ജെൻഡർ പരിശീലനം മറ്റ് പരിശീലനങ്ങളിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമാണ്. മിക്ക സംസ്കാരങ്ങളുടെയും അടിസ്ഥാന ശിലയായ ആണധികാര വ്യവസ്ഥയുടെ ഭാഗമായ പെരുമാറ്റങ്ങൾ, സമീപനങ്ങൾ, രീതികൾ എന്നിവയുടെ പരിവർത്തനം ആണ് ജെൻഡർ പരിശീലനം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്. സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാരെന്ന നിലയിൽ സാമൂഹിക മൂല്യങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും നമ്മെ സ്വാധീനിക്കുന്നുണ്ട്. ഈ സ്വാധീനങ്ങളിൽനിന്നും മാറാൻ പ്രേരിപ്പിക്കുക എന്നതാണ് പരിശീലനത്തിലൂടെ നടക്കേണ്ടത്. ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചും ലിംഗപദവി ബന്ധങ്ങളെക്കുറിച്ചും സംസാരിക്കുക എന്നത് സങ്കീർണ്ണമായ ഒരു പ്രക്രിയയാണ്. നിലവിലുള്ള പല ധാരണകളെയും അതു ചോദ്യം ചെയ്യും. പങ്കെടുക്കുന്നവർ ശക്തമായി തന്നെ പ്രതികരിച്ചുവെന്നും, തങ്ങളുടെ വികാരങ്ങൾ പ്രകടിപ്പിച്ചു എന്നും വരാം.

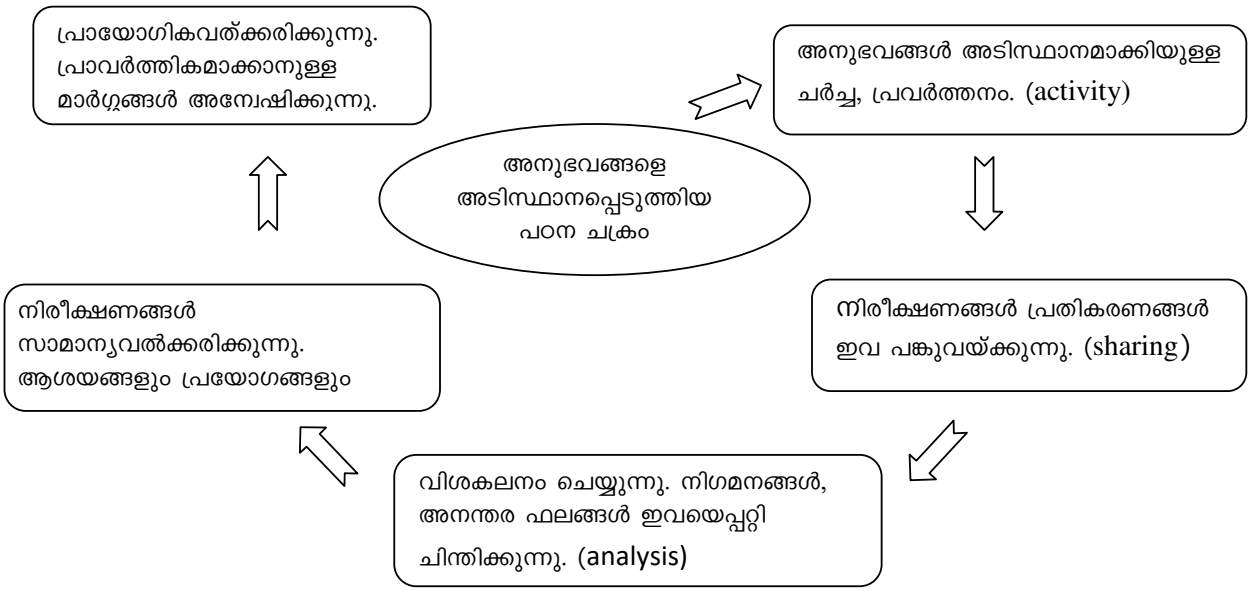
ആൺ-പെൺ അധികാര ബന്ധങ്ങളാക്കി വിശേഷിപ്പിക്കുന്നത് വൈകാരികമായ പ്രതികരണങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കിയേക്കാം. 'അധികാര'വുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചർച്ചകളിലൊക്കെ ഈ എതിർപ്പും അസ്വസ്ഥതയും പ്രകടമാകാറുണ്ട്. അതുകൊണ്ട് തന്നെ, നമ്മൾ വെളിപ്പെടുത്താനും മാറ്റം വരുത്താനും ഉദ്ദേശിക്കുന്ന അധികാര ബന്ധങ്ങളെപ്പറ്റി തികഞ്ഞ ബോധ്യത്തോട് കൂടി തന്നെ ഈ പഠനപ്രക്രിയയെ മുന്നോട്ട് കൊണ്ട് പോകാൻ പരീശീലക/ൻ ശ്രമിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

തികച്ചും ലിംഗപദവി ബന്ധങ്ങൾ നിറഞ്ഞ വിവിധ സമൂഹങ്ങളുടെ ഭാഗമാണ് നാം. നമ്മളിൽ പലരും വ്യക്തികളെന്ന നിലയിൽ ജെൻഡറുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിശേഷാനുകൂല്യങ്ങൾ അനുഭവിക്കുന്നവരായിരിക്കാം. ഇതിന്റെയൊപ്പം വർഗ്ഗം, ജാതി, ലൈംഗിക തെരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ, പ്രായം തുടങ്ങിയവയുടെയും പ്രത്യേക പ്രശ്നങ്ങളോ അവകാശങ്ങളോ അനുഭവിക്കുന്നുണ്ടാവാം. ഒരു പക്ഷെ സാമൂഹിക സ്വത്വബോധങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രതികൂലവും അഹിതകരവുമായ അനുഭവങ്ങളും നമ്മൾ നേരിട്ടിട്ടുണ്ടാകാം. ഇത്തരം അനുഭവങ്ങളാണ് ഇന്നത്തെ നമ്മളെ രൂപപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത്; മറ്റ് സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാരോടുള്ള നമ്മുടെ ബന്ധങ്ങളും ഇതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് എന്ന് കാണാം. നമ്മൾ ആരാണ്, നമ്മൾ പരിചയപ്പെടുന്ന സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും മറ്റ് ലിംഗവിഭാഗങ്ങളിൽപെടുന്നവരും ആയി നമ്മൾ ഇടപഴകുന്നത് എപ്രകാരമാണ്, നമ്മൾ എവിടെ താമസിക്കുന്നു, ജോലി ചെയ്യുന്നു; എന്തൊക്കെ അവസരങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നു; എന്തൊക്കെ തടസ്സങ്ങൾ നമ്മൾക്ക് നേരിടുന്നു, എന്തൊക്കെ വിഭവങ്ങളിൽ നമുക്ക് പ്രാപ്യത ഉണ്ട് എന്നിവയെല്ലാം അധികാരബന്ധങ്ങളെ സ്വാധീനിക്കുന്നുണ്ട്.

ജെൻഡർ പരിശീലനത്തിലൂടെ നമ്മുടെതന്നെ ജീവിതത്തെ പുതിയൊരു വീക്ഷണത്തിലൂടെ (Gender lens) പരിശോധിക്കുകയാണ് നമ്മൾ. മിക്ക സംസ്കാരങ്ങളിലും സാമൂഹിക നിയമങ്ങളാണ് സ്ത്രീ-പുരുഷ/മറ്റ് ലിംഗവിഭാഗ ബന്ധങ്ങളെ തീരുമാനിക്കുന്നത്. ഓരോ വിഭാഗങ്ങളുടെയും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും പ്രവർത്തനങ്ങളും പെരുമാറ്റ രീതികളും പ്രത്യക്ഷമായും പരോക്ഷമായും തീരുമാനി ക്കപ്പെടുന്നത് ഈ സാമൂഹ്യ ചട്ടങ്ങളിലൂടെയും നിയമങ്ങളിലൂടെയുമാണ്. പുരുഷത്വത്തിന്റെയും സ്ത്രീ ത്വത്തിന്റെയും ഇപ്രകാരമുള്ള സ്വഭാവ സവിശേഷതകളും ചുമതലകളും 'സ്വാഭാവിക'മായും'സാധാരണ'മായും 'ദൈവം അങ്ങിനെ സൃഷ്ടിച്ചു' എന്ന രീതിയിലുമൊക്കെയാണ് വ്യാഖ്യാനിക്കപ്പെടുന്നത്. അതുകൊണ്ട് തന്നെ ജെൻഡർ പരിശീലനത്തിൽ, എന്താണ് സ്വാഭാവികം? എന്താണ് 'സാമൂഹികമായി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്നത്' എന്ന ചോദ്യങ്ങൾ തന്നെ വിഭിന്നാഭിപ്രായങ്ങൾക്കും സംഘർഷങ്ങൾക്കും കാരണമാകാം. എന്നാൽ ഈ സംവാദങ്ങളിലൂടെ പരിവർത്തനങ്ങളും സംഭവിക്കുകയും ചെയ്യും. ജെൻഡർ പരിശീലനത്തിന്റെ ഉദ്ദേശം അതാണ്.

മറ്റ് വിഷയങ്ങളെക്കുറിച്ച് നടത്തുന്ന പരിശീലന പരിപാടികളിൽ നിന്നും ജെൻഡർ പരിശീലന പരിപാടി വ്യത്യസ്തമാകുന്നത്, അസ്വസ്ഥതകളും എതിർപ്പും ചോദ്യം ചെയ്യലും വളരെ ശക്തമായി ഉണ്ടാകുന്നു എന്നുള്ളതുകൊണ്ടാണ്. കാരണം മറ്റ് പരിപാടികളിൽ, മാറി നിന്ന് വസ്തു നിഷ്ഠമായി വിഷയത്തെ സമീപിക്കാൻ സാധിക്കുമെങ്കിൽ, ജെൻഡർ പരിശീലനം വളരെ ആത്മനിഷ്ഠമായ (Subjective) അനുഭവമാണ്. നാം ഓരോരുത്തരും പരുവപ്പെട്ട രീതികളെയും മൂല്യങ്ങളെയും ആണ് നമ്മൾ വിശകലന വിധേയമാക്കുന്നത്.

മുതിർന്നവർക്ക് പരിശീലനം നൽകുമ്പോൾ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ട പ്രധാനപ്പെട്ട വസ്തുത, ഇതു പൂർണ്ണമായും പങ്കാളിത്ത സ്വഭാവമുള്ളതായിരിക്കണം എന്നതാണ്. മുതിർന്ന വ്യക്തികൾ സ്വന്തം അനുഭവങ്ങളുടെ പാർശ്വാത്തലത്തിൽ അവയെ വിശകലനം ചെയ്യാനും, ബോധപൂർവ്വം അവയെ പഠനോപാധിയാക്കാനും ശ്രമിക്കുന്നു. ഈ പഠനപ്രക്രിയയെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുക, വേഗത്തിലാക്കുക, സഹായിക്കുക എന്നിവയാണ് പങ്കാളിത്ത പരിശീലനത്തിലൂടെ നടക്കേണ്ടത്.



മൂന്ന് തലത്തിലാണ് ഈ പരിശീലന പരിപാടിയിലൂടെ മാറ്റം കൈവരുത്താൻ ശ്രമിക്കുന്നത്.

1. സ്വയാന്വേഷണം (Self Exploration) അനുഭവങ്ങൾ പങ്കുവച്ചും എക്സർസൈസ് തുടങ്ങിയവ ഉപയോഗിച്ചും നമ്മുടെ ഉള്ളിലുള്ള ചിന്തകളെയും ധാരണകളെയും വിശകലനം ചെയ്യുന്നു; പരിശോധിക്കുന്നു. ആശയവ്യക്തത കൈവരുത്തുന്നു.
2. ആശയങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുന്നു. ജെൻഡർ എന്നത് സാമൂഹ്യ നിർമ്മിതിയാണ് എന്ന് തിരിച്ചറിയുന്നു. ബന്ധപ്പെട്ട ആശയങ്ങൾ (Concepts) മനസ്സിലാക്കുന്നു. ആശയപരമായ വ്യക്തത ഉണ്ടാക്കുന്നു. (Conceptual clarity) നൈപുണ്യവളർച്ച.
3. ജെൻഡർ വിശകലനം, പദവി പഠനം, ജെൻഡർ കാഴ്ച്ചപ്പാടോടുകൂടി പദ്ധതികളെയും പരിപാടികളെയും രൂപപ്പെടുത്താനുള്ള കഴിവ് (Building Skills) എന്നിവ കൈവരിക്കുന്നു.

പരിശീലന അന്തരീക്ഷം സുഗമമാക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ട ചില കാര്യങ്ങൾ.

1. ജെൻഡർ അവബോധ വിശകലന പരിശീലനത്തിനുള്ള തയ്യാറെടുപ്പുകൾ

ജെൻഡർ അവബോധ പരിശീലനം, ആർക്കു വേണമെങ്കിലും നടത്താവുന്ന ഒന്നല്ല. ഒരു നല്ല ജെൻഡർ അവബോധ പരിശീലക/ൻ:

- വിഷയം നന്നായി അറിഞ്ഞിരിക്കണം- ബൗദ്ധികതലത്തിൽ മാതമല്ല, സമീപനങ്ങളിലും മൂല്യങ്ങളിലും ജെൻഡർ സമീപനം സ്വീകരിക്കുന്ന വ്യക്തിയുമായിരിക്കണം.
- വ്യത്യസ്ത ആശയങ്ങൾ സ്വീകരിക്കാൻ തയ്യാറുള്ള വ്യക്തിയാവണം; കടുംപിടിത്തം പാടില്ല.
- ഫോക്കസ് നഷ്ടപ്പെടാതെ തന്നെ, അയവുള്ള സമീപനം സ്വീകരിക്കണം.
- പരിശീലനത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ സജീവ പങ്കാളിത്തത്തോടുകൂടി പഠനപ്രക്രിയയെ മുമ്പോട്ട് കൊണ്ട് പോകാൻ കഴിവുള്ള വ്യക്തിയായിരിക്കണം.
- പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ ഒപ്പം സഞ്ചരിക്കാൻ (Move with the pace of group) സാധിക്കണം. നമ്മുടെ മനസ്സിൽ അത്യാവശ്യമെന്ന് തോന്നുന്ന എല്ലാ കാര്യങ്ങളും കഴിയുന്നതും വേഗം പങ്കെടുക്കുന്നവരെ ബോധ്യപ്പെടുത്താമെന്ന് കരുതരുത്. ഗ്രൂപ്പിന്റെ പശ്ചാത്തലവും അന്തരീക്ഷവും മനസ്സിലാക്കി അവധാനതയോടെ മാത്രം വിഷയങ്ങൾ അവതരിപ്പിക്കുക.
- നമുക്കെല്ലാവർക്കും, ഓരോരുത്തരുടേതായ മുൻവിധികളും അനുഭവങ്ങളും താല്പര്യങ്ങളും ഉണ്ടാകും; കാണാൻ കഴിയാത്ത കാര്യങ്ങളും (Blind Spots) ഉണ്ടാകാം. നമ്മുടെ അവബോധം വളരുന്നതനുസരിച്ച്, നമുക്ക് നല്ല പരിശീലകരായി രൂപാന്തരപ്പെടാൻ കഴിയും.

കിലയുടെ ജെൻഡർ പരിശീലകരാകുന്നവർ, ഈ മാനുവൽ മുഴുവനും മനസ്സിലാക്കുകയും, ഓരോ പ്രത്യേക പരിശീലനത്തിനും വേണ്ട പ്രത്യേക ഉദ്ദേശലക്ഷ്യങ്ങളും, പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന ഫലവും (Outcome) വികസിപ്പിക്കുകയും വേണം. ഈ മാനുവൽ ഒരു തുടക്കം മാത്രമാണ്. ഓരോ പരിശീലനത്തിലും പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ ആവശ്യങ്ങൾ, പ്രതീക്ഷകൾ, പശ്ചാത്തലം തുടങ്ങിയവ രേഖപ്പെടുത്തി, അവയ്ക്കനുസരിച്ച് പരിശീലനം അനുയോജ്യമാക്കുകയും ചെയ്യാം.

സാധാരണഗതിയിൽ, പല പരിശീലകരുടെ ഒരു ടീം ആയിരിക്കും ഇതുപോലെയുള്ള പരിശീലനം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നത്. എന്നാൽ ഒരു ട്രെയിനിങ്ങ് കോ-ഓഡിനേറ്റർ തുടർച്ചയായി പരിശീലനത്തിന് പങ്കെടുക്കുന്നവരോടൊപ്പം ഉണ്ടായിരിക്കുകയും സെഷനുകളുടെ തുടർച്ചയും പരസ്പരബന്ധവും (Consistency) ഉണ്ടാക്കിയെടുക്കുകയും വേണം. ഓരോ സെഷൻ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നവരുമായി ആ സെഷന്റെ ഉദ്ദേശവും പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന ഫലവും ഏതു പരിശീലനരീതിയാണ് സ്വീകരിക്കുന്നതെന്നും കോ-ഓഡിനേറ്റർ ചർച്ച ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. പരിശീലനത്തിന് ആവശ്യമുള്ള കാര്യങ്ങൾ (Handouts, LCD Projector, Chart Paper, Pen etc) തയ്യാറാക്കിവയ്ക്കാനും ഇതു സഹായിക്കും.

ജെൻഡർ പരിശീലനത്തിൽ സാധാരണയായി രണ്ട് പേർ പരസ്പരം സഹായിച്ചുകൊണ്ട് പരിശീലനം നടത്തുന്ന രീതി (Co-facilitator) അവലംബിക്കാറുണ്ട്. അങ്ങിനെയുള്ള സാഹചര്യങ്ങളിൽ വ്യത്യസ്ത പരിശീലകർ നല്കുന്ന സന്ദേശങ്ങൾ പരസ്പര വിരുദ്ധമാകാതിരിക്കാൻ പ്രത്യേകം ശ്രദ്ധ നൽകേണ്ടതുണ്ട്. പലരുടെയും ആശയവിനിമയരീതി വ്യത്യസ്തമായിരിക്കുമെങ്കിലും, സന്ദേശങ്ങളുടെ തുടർച്ച(Consistency) ഉറപ്പുവരുത്തേണ്ടത് കോ-ഓഡിനേറ്ററുടെ ചുമതലയാണ്. അതുകൊണ്ട് തന്നെ, ഇത്തരമൊരു പരിശീലനം നടത്തുന്ന ടീം ഒരുമിച്ചൊരു പരിശീലക പരിശീലനത്തിലൂടെ (Training of Trainers) കടന്നുവരുന്നവരാകുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കും.

2. പരിശീലന ആസൂത്രണം

പങ്കെടുക്കുന്നവർ മുതിർന്നവരായതുകൊണ്ട് തന്നെ, ഒരു ക്ലാസ്സ് റൂം രീതിയ്ക്കപ്പുറം, പങ്കാളിത്ത പരിശീലന അന്തരീക്ഷം നൽകുന്ന രീതിയിൽ ഉള്ള ഒരു ഇടം തയ്യാറാക്കാൻ ശ്രമിക്കണം. ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചയ്ക്കും മറ്റ് എക്സർസൈസുകൾക്കും വേണ്ട സ്ഥലസൗകര്യം വേണം. ചാർട്ടുകൾ പ്രദർശിപ്പിക്കാൻ ഉള്ള ക്രമീകരണം ഉണ്ടായിരിക്കണം. കഴിയുമെങ്കിൽ അനുയോജ്യമായ കുറെ പോസ്റ്ററുകളും മറ്റും പതിച്ച് പഠനാന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കാം.

താഴെപ്പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ ക്രമീകരിക്കണം.

- ചാർട്ട് പേപ്പറുകൾ, പല ആകൃതിയിലുള്ള കാർഡുകൾ
- മാർക്കർ പേനകൾ
- നോട്ട് ബുക്ക്/Writing Pads
- Tape
- ബോർഡ് പിൻസ്
- LCD/Projector/Screen
- ബോർഡ്/ചോക്ക് മുതലായവ

3. പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ തെരഞ്ഞെടുപ്പ്

50 പേർ വരെയുള്ള ഗ്രൂപ്പായിരിക്കും നല്ലത്. എണ്ണം കുറഞ്ഞാൽ ഗ്രൂപ്പ് വർക്കിനെ ബാധിക്കും. കൂടിയാലും പരസ്പരം പങ്കുവയ്ക്കലും മറ്റും ബുദ്ധിമുട്ടാകും.

ആൺ-പെൺ അനുപാതത്തിലും ശ്രദ്ധിക്കണം. കഴിയുന്നതും രണ്ട് കൂട്ടരും ഒരേ അനുപാതത്തിൽ ഉള്ളതായിരിക്കും അഭികാമ്യം. ട്രാൻസ് ജെൻഡർ വിഭാഗത്തിൽപെട്ടവരെ ഉൾപ്പെടുത്താൻ ബോധപൂർവ്വംശ്രദ്ധിക്കണം. എല്ലാവരുടേയും കാഴ്ചപ്പാടുകളും അതിന്മേലുള്ള ആരോഗ്യകരമായ ചർച്ചകളും ഇത്തരം പരിശീലനത്തിന് അനിവാര്യമാണ്. എല്ലാ സ്ത്രീകളും സ്ത്രീ പക്ഷചിന്തകളുള്ളവരാണെന്നോ പുരുഷന്മാരെല്ലാവരും സ്ത്രീവിരുദ്ധ ധാരണകൾ ഉള്ളവരാണ് എന്നും ഉള്ള മുൻ വിധികൾ പരിശീലകർക്ക് ഉണ്ടാവാൻ പാടില്ല. സാമൂഹ്യസ്ഥാപനങ്ങൾ - വിദ്യാഭ്യാസം, മതം, കുടുംബം തുടങ്ങിയവ സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാരുടെ ചിന്തകളെയും പെരുമാറ്റങ്ങളെയും സ്വാധീനിക്കുന്നുണ്ട്; വ്യത്യസ്ത രീതിയിലായിരിക്കുമെന്ന് മാത്രം.

പരിശീലകർക്ക്, പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ പശ്ചാത്തലത്തെപ്പറ്റി ഏകദേശരൂപം ഉണ്ടായിരിക്കണം. രജിസ്ട്രേഷൻ സമയത്ത്, ഈ പശ്ചാത്തലവിവരശേഖരണം നടത്തി, പരിശീലക ടീമിന് കൈമാറുന്നത് പ്രയോജനപ്രദമായിരിക്കും.

4. മുന്നൊരുക്കങ്ങൾ:

- തെരഞ്ഞെടുത്തവരിൽ നിന്നും ഒരു ഫോർമാറ്റ് വഴി പരിപാടിയെ ക്കുറിച്ചുള്ള പ്രതീക്ഷകൾ കണ്ടെത്തുക; ജെൻഡറിനെക്കുറിച്ച് അവരുടെ ധാരണകൾ മനസ്സിലാക്കാൻ ഒരു പ്രീ ടെസ്റ്റ് ഫോർമാറ്റ് ഉപയോഗിക്കുക, ഒരു ഹ്രസ്വ ബയോഡേറ്റാ വാങ്ങിക്കുക.
- പരിശീലനത്തിന് എത്തുമ്പോൾ, അവർ ബന്ധപ്പെടുന്ന തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനത്തിലെ പദവി പഠന റിപ്പോർട്ട്, വനിതകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നടക്കുന്ന പദ്ധതിയുടെ വിവരങ്ങൾ എന്നിവ കൊണ്ടുവരാൻ ആവശ്യപ്പെടാം
- സ്ഥലക്രമീകരണം

  പരിശീലനത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർക്ക് സ്വസ്ഥമായി (comfortable)ഇരിക്കാനും ശ്രദ്ധിക്കാനും വായിക്കാനും പരസ്പരം ഇടപഴകാനും സൗകര്യമുള്ള വിധം പരിശീലനം നടത്തുന്ന സ്ഥലം ക്രമീകരിക്കണം. ചാർട്ടുകൾ പ്രദർശിപ്പിക്കാനും മറ്റും സൗകര്യം ഉണ്ടായിരിക്കണം. പരിശീലകർ ദൃശ്യശ്രവ്യമാധ്യമങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുന്നെങ്കിൽ അതിനുള്ള സൗകര്യവും ഉണ്ടാവണം
- ഭാഷ

  ലിംഗ/ജാതി/വർഗ്ഗ/ശാരീരിക നിന്ദയും വിവേചനവും സൂചിപ്പിക്കുന്ന പദങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കാതിരിക്കുക. ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക ഗ്രൂപ്പുകളെ നിന്ദിക്കുകയോ കളിയാക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന തമാശകളും ഒഴിവാക്കുക. ലിംഗവിവേചനത്തോടു കൂടിയ പദപ്രയോഗങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുക. ഉദാ: ചെയർമാൻ, സെയിൽസ് ഗേൾസ്. എല്ലാ വിഭാഗക്കാരേയും ഉൾപ്പെടുത്തുന്ന ചെയർപേഴ്സൺ, സെയിൽ സ്റ്റാഫ് തുടങ്ങിയവ ശീലിക്കുക. ഭാഷയിലെ ഒഴിവാക്കൽ, സമൂഹത്തിൽ പെൺകുട്ടികളെയും സ്ത്രീകളെയും ട്രാൻസ്ജെൻഡർ വിഭാഗങ്ങളിൽപ്പെടുന്നവരെയും ഒഴിവാക്കുന്നതിന്റെ തുടർച്ചയാണ്. വ്യത്യസ്ത ശേഷികളുള്ള വ്യക്തികളെ ഇപ്പോൾ 'വികലാംഗർ' എന്ന് വിളിക്കാറില്ല. വ്യത്യസ്തശേഷി ഉള്ള വ്യക്തികൾ എന്ന് പറയുന്നത് കുറച്ചു കൂടി ബഹുമാനം സ്ഫുരിപ്പിക്കും. മറ്റുള്ളവരെ അപമാനിക്കുകയോ താഴ്ത്തികെട്ടുകയോ ചെയ്യുന്ന ഭാഷ ഒഴിവാക്കുക തന്നെ വേണം.
- വാർപ്പ് മാതൃകകൾ (Sterotyping) ഒഴിവാക്കുക.

  പരിശീലനവേളയിൽ നൽകുന്ന ഉദാഹരണങ്ങളിലും മറ്റും അധികാര സ്ഥാപനങ്ങളിലും മാനേജ്മെന്റിലും ഉള്ളവർ എപ്പോഴും പുരുഷന്മാരും, സെക്രട്ടറി, പോലുള്ള ജോലികളിൽ സ്ത്രീകളും എന്ന മട്ടിലുള്ള പതിവ് സങ്കല്പങ്ങൾ ഒഴിവാക്കണം. സ്ത്രീകളെയും പുരുഷന്മാരെയും കുറിച്ചും ഇത്തരം

മുൻ വിധികൾ ഉണ്ട്. ഒരു സ്ത്രീ, ദരിദ്രയായതു കൊണ്ട് അവൾക്ക് വിദ്യാഭ്യാസമില്ല എന്നോ വിവരം ഇല്ലെന്നോ കരുതേണ്ടതില്ല.

പരിപാടിയിൽ പങ്കെടുക്കുന്ന ഓരോ വ്യക്തിയും സജീവമായി പഠനപ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കുന്നു എന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തേണ്ട കടമ പരിശീലക/ൻ യുടെതാണ്. ലിംഗ വ്യത്യാസമില്ലാതെ എല്ലാവർക്കും സജീവമായി ചർച്ചകളിൽ പങ്കെടുക്കാനുള്ള അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കണം.

- പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന ഫലം (Output)

  ജെൻഡർ സംവേദനക്ഷമത (Gender Sensitivity) ഒരു തുടർച്ചയായ പ്രക്രിയയാണ്. ജെൻഡർ പരിശീലനം അതിന്റെ തുടക്കം മാത്രമാണ്. വർഷങ്ങളിലൂടെ നീണ്ട പരുവപ്പെടുത്തൽ പ്രക്രിയയിലൂടെ ആർജ്ജിച്ചെടുത്ത കാര്യങ്ങൾ അഞ്ചോ പത്തോ ദിവസത്തെ പരിശീലനത്തിലൂടെ മാറ്റിയെടുക്കാനാവില്ല. തങ്ങളെക്കുറിച്ചും സമൂഹത്തെകുറിച്ചും വ്യത്യസ്തമായ ഒരു കാഴ്ചപ്പാടോടുകൂടി ചിന്തിക്കാനുള്ള ഒരു തുടക്കം കുറിക്കാൻ ഈ പത്ത് ദിവസം കൊണ്ട് കഴിയണം. 3 ഘട്ടങ്ങളുടെ ഇടവേളകൾ, കൂടുതൽ ചിന്തിക്കാനും വായിക്കാനും ചോദ്യങ്ങൾ ഉയർത്താനും സഹായിക്കുമെന്ന് കരുതുന്നു.

5. <u>പരിശീലനരീതി</u>

ജെൻഡർ പരിശീലനത്തിന്റെ നിർണ്ണായകമായ ഒരു സംഗതി, അതിന്റെ രീതി (Facilitation Process) യാണ്. പ്രസംഗങ്ങൾ കഴിയുന്നതും ഒഴിവാക്കണം. ചർച്ചയിലൂടെയും പരസ്പര ഇടപെടലുകളിലൂടെയും അനുഭവങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കുന്നതിലൂടെയും ഒക്കെ സ്വന്തം നിലപാടുകളും മൂല്യങ്ങളും വിശകലനം ചെയ്യാനും പുതിയവ സ്വീകരിക്കാനും കഴിയുന്ന അന്തരീക്ഷം ആണ് സൃഷ്ടിക്കേണ്ടത്. ജെൻഡർ പരിശീലനം, കേവലം ബൗദ്ധികമായ ഒന്ന് മാത്രമല്ല. ആത്മപരിശോധനയ്ക്കും പുതിയ മൂല്യങ്ങളും സമീപനങ്ങളും സ്വീകരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു വ്യക്തിത്വ നവീകരണത്തിനുമുള്ള അവസരമാണ് സൃഷ്ടിക്കേണ്ടത്. സ്ത്രീ-പുരുഷ ബന്ധങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച ആത്മനിഷ്ഠ അനുഭവങ്ങളും മൂല്യങ്ങളും സമീപനങ്ങളും വർഷങ്ങളിലെ പരുവപ്പെടുത്തലിലൂടെ വേരുറച്ചുപോയത് കൊണ്ട് ഇവയെ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുന്നത് സംഘർഷത്തിന്റെയും പ്രതിരോധത്തിന്റെയും അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിച്ചേക്കാം. ഇത് വളരെ തന്ത്രപൂർവ്വം കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ പരിശീലക ടീമിന് കഴിയണം. ചിലർ നിരന്തരം ചർച്ചകൾ തടസ്സപ്പെടുത്തിയേക്കാം; ചോദ്യങ്ങൾ ഉന്നയിച്ചേക്കാം; ചർച്ചയിൽ പറയുന്ന കാര്യങ്ങളെ നിരാകരിക്കാം ഇത്തരം പലവിധ പെരുമാറ്റങ്ങൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നത്, പരിശീലന വേളയിൽ പറയുന്ന കാര്യങ്ങളോ ഉയർത്തുന്ന ചോദ്യങ്ങളോ അവരെ സ്പർശിക്കുന്നുണ്ട് എന്നാണ്. ഇവ പരിശീലകരോടുള്ള ആക്രമണമായി കാണേണ്ടതില്ല. അവരനുഭവിക്കുന്ന ആത്മസംഘർ ഷങ്ങളുടെ വെളിപ്പെടുത്തലാണ്. കഴിയുന്നതും സമാധാനപരമായി, അത്തരം അവസരങ്ങളെ കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. സത്യസന്ധമായ ചോദ്യങ്ങൾ ആണെങ്കിൽ, ഉത്തരം നൽകാം; ഗ്രൂപ്പിലെ മറ്റാരോടെങ്കിലും ഉത്തരം നൽകാൻ ആവശ്യപ്പെടാം.

ചില ഇടപെടലുകൾ, അപ്പോൾ നടക്കുന്ന വിഷയചർച്ചയിൽ നിന്ന് വഴിമാറി പോകുന്നവയാണ് എന്ന് തോന്നുകയാണെങ്കിൽ, അവ പിന്നീട് കൈകാര്യം ചെയ്യാമെന്ന് പറയുക. ഒരു ചാർട്ട് പേപ്പർ പിൻ ചെയ്തിട്ട്, പിന്നീട് കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ട ചോദ്യങ്ങൾ അവയിൽ എഴുതിയിടാം. ഒഴിഞ്ഞു മാറുകയില്ല എന്ന സൂചന നൽകാൻ ഇതു സഹായിക്കും.

പങ്കെടുക്കുന്നവർ പങ്കുവയ്ക്കുന്ന അനുഭവങ്ങൾ ചിന്തകൾ, വികാരങ്ങൾ എന്നിവയെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ് ഇത്തരം പരിശീലനം മുമ്പോട്ട് പോകുന്നത്. എന്നാൽ എല്ലാവരും ഒരേ പോലെ തുറവിയുള്ളവരാകണമെന്നില്ല. ചിലർ വളരെ സാവധാനമേ പങ്കുവയ്ക്കാൻ തുടങ്ങൂ. അതുവരെ കാത്തിരിക്കുകയാണ് നല്ലത്. ആരെയും തുറന്ന് പറയാൻ നിർബന്ധിക്കരുത്. ചിലപ്പോൾ കാർഡുകൾ നൽകി എഴുതാൻ പറയുന്നതാണ് നല്ലത്.

തുല്യ പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പാക്കണമെങ്കിലും, അതിന്റെ അർത്ഥം എല്ലാവരും ഒരേ പോലെ സംസാരിക്കണമെന്നല്ല. ആർക്കെങ്കിലും പങ്കുവയ്ക്കണമെങ്കിൽ അതിനുള്ള അന്തരീക്ഷവും ഇടവും ഉണ്ടാകണം. ഗ്രൂപ്പിൽ പങ്കുവയ്ക്കപ്പെടുന്ന അനുഭവങ്ങൾ, മറ്റുള്ളവർ ഗൗരവമായി കാണുന്നുണ്ട് എന്നും അവ തമാശയ്ക്കോ, മറ്റൊരു വ്യക്തിയെ വിധിയ്ക്കാനോ വിലയിരുത്താനോ ഉള്ള സന്ദർഭമായി മാറ്റാതിരിക്കാനും ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

നല്ല ഫെസിലിറ്റേഷൻ നൈപുണ്യം അനുഭവങ്ങളിലൂടെ ആർജ്ജിക്കേണ്ടതാണ്.
സെഷനുകളുടെ തുടക്കത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ കലാപരമായ കഴിവുകൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് അന്തരീക്ഷം സന്തോഷപ്രദമാക്കാവുന്നതാണ്. കൂടാതെ, അവതരണങ്ങൾക്കിടയിൽ ആവശ്യമെങ്കിൽ ചെറു എക്സർസൈസുകൾ (എനർജൈസറുകൾ) ചെയ്യിക്കാം.

6. ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചകൾ എങ്ങിനെ ഫെസിലിറ്റേറ്റ് ചെയ്യാം?

ഈ പരിശീലന പരിപാടിയിൽ, പല പ്രാവശ്യം ചെറു ഗ്രൂപ്പുകളായി തിരിഞ്ഞുള്ള ചർച്ചകൾ ഉണ്ട്. ഗ്രൂപ്പുകൾക്ക് പ്രവർത്തനം നൽകി കഴിഞ്ഞാൽ, പരിശീലകർ ഗ്രൂപ്പുകൾ സന്ദർശിക്കുകയും വ്യക്തത ഇല്ലാതെ വരുന്ന വിഷയങ്ങളിൽ/ചോദ്യങ്ങളിൽ വ്യക്തത ഉണ്ടാക്കുകയും വേണം. ഏതെങ്കിലും ഗ്രൂപ്പിന്, ചർച്ച മുമ്പോട്ട് കൊണ്ട് പോകാൻ ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടെങ്കിൽ കൂടുതൽ സമയം അവരുടെ കൂടെ ചെലവഴിച്ച് ചർച്ച നേരായ വഴിയിൽ പോകുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുക.

ഗ്രൂപ്പ് തിരിക്കുന്ന രീതിയിലും മറ്റും പുതുമ കൊണ്ട് വരാം. വിവിധ പശ്ചാത്തലമുള്ളവർ ഒരു ഗ്രൂപ്പിൽ ഉണ്ടാവാൻ ശ്രദ്ധിക്കുക.വ്യത്യസ്ത വീക്ഷണങ്ങൾ ഉന്നയിച്ച് ചർച്ചയ്ക്ക് വിധേയമാക്കാൻ ഇതു വഴി സാധിക്കും. ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചയുടെ വിഷയങ്ങൾ, ഓരോ ഗ്രൂപ്പിനും എഴുതി നൽകാൻ ശ്രമിക്കുക. ചെയ്ത കാര്യങ്ങൾ പൊതുഗ്രൂപ്പിൽ അവതരിപ്പിക്കാൻ ഒരാളെ നിയോഗിക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടുക. അവതരണത്തിനായി ചാർട്ട് പേപ്പറുകളും മാർക്കർ പേനകളും ലഭ്യമാക്കാം. കഴിവതും ഓരോ പ്രാവശ്യം ഗ്രൂപ്പ് രൂപീകരിക്കുമ്പോഴും അവയിലെ ആളുകൾ മാറുന്നുണ്ട് എന്ന് ഉറപ്പാക്കണം. പങ്കെടുക്കുന്ന എല്ലാവരും തമ്മിൽ ഇടപെട്ടു പ്രവർത്തിക്കാൻ ഇത് സഹായിക്കും.

ഗ്രൂപ്പുകൾ അവതരിപ്പിച്ചതിന് ശേഷം പരിശീലക അവ ചുരുക്കത്തിൽ ക്രോഡീകരിക്കുകയും തുടർ ചർച്ചകൾ എങ്ങനെയാണ് എന്ന് സൂചിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുക.

എല്ലാ ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചകളും ഒരു പോലെ ആകണമെന്നില്ല. ചില ചർച്ചകൾ, അവതരണങ്ങളിലേക്ക് നയിക്കണമെന്നുമില്ല. പുതുമയുള്ള അവതരണരീതികളും (ലഘുനാടകം, മുദ്രാവാക്യങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ) ഉപയോഗിക്കാം.

അവതരണത്തിൽ ഉന്നയിക്കുന്ന ധാരണകളെ വെല്ലുവിളിക്കാൻ ശ്രമിക്കാതിരിക്കുക. വ്യക്തത കൊണ്ട് വരണമെന്ന് തോന്നുകയാണെങ്കിൽ, അതിന് ശ്രമിക്കാം. പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ ഇടയിൽ വ്യത്യസ്ത അഭിപ്രായങ്ങൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ, അതനുവദിക്കുക. ഒറ്റ തീരുമാനത്തിലെത്തുക എന്നതല്ല ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചയുടെ ഉദ്ദേശം.

7. ഈ മാനുവലിന്റെ ഉപയോഗം

ഈ മാനുവലിൽ വിവിധ ഉപാധികൾ, എക്സർസൈസുകൾ, വിതരണത്തിനുള്ള രേഖകൾ തുടങ്ങിയവ നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ഗ്രൂപ്പിന്റെ സ്വഭാവവും ആവശ്യമനുസരിച്ച് ഇവയെ രൂപാന്തരീകരിക്കാം. പരിശീലകർക്ക് വ്യത്യസ്തമായ മാർഗ്ഗങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കാം.

ഈ മാനുവൽ പരിശീലകരെ സഹായിക്കാനുള്ളതാണ്. പരിശീലകർ പൊതുവായി പിന്തുടരേണ്ട വിഷയങ്ങളും ആശയ വിനിമയത്തിനുള്ള ചില ഉപാധികളും ആണ് നൽകിയിരിക്കുന്നത്. മറ്റ് നൂതനവും ക്രിയാത്മകവുമായ ഉപാധികൾ പരിശീലകർക്ക് ഉപയോഗിക്കാവുന്നതാണ്.

ജെൻഡർ പരിശീലന പരിപാടിയുടെ പൊതു ലക്ഷ്യം:

- ജെൻഡർ എന്ന വിഷയത്തിൽ പ്രാഗത്ഭ്യമുള്ള 250 പേരുടെ ഒരു ടീമിനെ രൂപ്പെടുത്തുക എന്നതാണ് നമ്മുടെ ലക്ഷ്യം
- തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളിലും ജെൻഡർ കാഴ്ചപ്പാടോടുകൂടി പ്രവർത്തിക്കാൻ വേണ്ട സാങ്കേതിക/അക്കാദമിക് പിൻതുണ നൽകാൻ ശേഷിയുള്ള വിദഗ്ധരടെ ടീം രൂപപ്പെടുത്തുക.
- തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജനപ്രതിനിധികൾ ഉദ്യോഗസ്ഥർ തുടങ്ങിയവരെയും വിവിധ സംഘടനാസംവിധാനങ്ങളെയും ഈ വിഷയത്തിൽ അവബോധമുള്ളവരും വൈദഗ്ധ്യമ ഉള്ളവരും ആക്കാൻ പിൻതുണ നൽകുക.
- തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിലെ ആസൂത്രണം, ബഡ്ജറ്റിങ്, നിർവ്വഹണം, വിലയിരുത്തൽ എന്നിവ ജെൻഡർ കാഴ്ചപ്പാടോടു കൂടി രൂപപ്പെടുത്താൻ ബന്ധപ്പെട്ടവരെ പ്രാപ്തരാക്കുകയും സഹായിക്കുകയും ചെയ്യുക.
- ജെൻഡറുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രശ്നങ്ങളും അവയുടെ കാരണങ്ങളും കണ്ടെത്താനും അവ പരിഹരിക്കാൻ വേണ്ട മാർഗ്ഗങ്ങൾ അന്വേഷിക്കാനും അതിനനുസൃതമായി കർമ്മപരിപാടികൾ രൂപപ്പെടുത്താനും ശേഷിയുള്ള ടീമിനെ രൂപപ്പെടുത്തുക.

ഒന്നാം ഘട്ട പരിശീലനത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം

- ജെൻഡറുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിഷയങ്ങളിൽ ആശയവ്യക്തത വരുത്തുക
- വികസനവും ജെൻഡറും, വികസനത്തിലെ ജെൻഡർ എന്നിവയിൽ വ്യക്തത വരുത്തുക
- സാമൂഹിക വിശകലനം, സ്ത്രീ വികസനത്തിന്റെ ചരിത്രം, വികസന സമീപനങ്ങൾ എന്നിവ മനസ്സിലാക്കുക
- ലിംഗപദവി പഠനം ആശയവും രീതിശാസ്ത്രവും മനസ്സിലാക്കുക.

പരിശീലന രൂപരേഖ

ഒന്നാം ഘട്ടം

ഒന്നാം ദിവസം:

രാവിലെ :ഉദ്ഘാടനം

ആമുഖം, പരസ്പരം പരിചയപ്പെടൽ.

ഉച്ചകഴിഞ്ഞ് :1. കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകൾ : അവസ്ഥയും പദവിയും

2. ജെൻഡർ സാമൂഹികവൽക്കരണ രീതികൾ

രണ്ടാം ദിവസം:

: ജെൻഡർ- ബന്ധപ്പെട്ട ആശയങ്ങൾ

: ലിംഗപരമായ തൊഴിൽ വിഭജനം

മൂന്നാം ദിവസം:

രാവിലെ : സ്ത്രീശാക്തീകരണം

: ജീവിതചക്ര വിശകലനം

ഉച്ചകഴിഞ്ഞ് : സാമൂഹിക വിശകലനം, ഗ്രാമവിശകലനം

നാലാം ദിവസം

രാവിലെ : ലിംഗപദവി വികസനം , സമീപനങ്ങൾ

ചരിത്രപരമായ വിശകലനം

ഉച്ചകഴിഞ്ഞ് : ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം

: വിവരശേഖരണം

അഞ്ചാംദിവസം

രാവിലെ : ലിംഗപദവി പഠനം, രീതിശാസ്ത്രം പരിചയപ്പെടുത്തൽ.

ഉച്ചകഴിഞ്ഞ് :അടുത്ത ഘട്ട പരിശീലനത്തിന് വരുമ്പോൾ കൊണ്ടുവരേണ്ട ഫീൽഡുതല പ്രവർത്തനങ്ങൾ വിശദീകരിക്കുക.

: അവലോകനം, സമാപനം.

രണ്ടാംഘട്ടം:

ഒന്നാം ദിവസം:

രാവിലെ : പങ്കെടുത്തവർ കൊണ്ടുവരുന്ന Assignment

അവതരണം/വിശകലനം. (ഗ്രൂപ്പ് തിരിഞ്ഞ്)

ഉച്ചകഴിഞ്ഞ് : പ്രാദേശിക സൽഭരണക്രമവും ജെൻഡർ കാഴ്ചപ്പാടും

: ജെൻഡർ ബഡ്ജറ്റിങ്ങ് എന്ത്? എങ്ങിനെ?

രണ്ടാം ദിവസം:

രാവിലെ :ജെൻഡർ ആഡിറ്റിങ്ങ് രീതികൾ ഉപാധികൾ.

:തദ്ദേശ ഭരണ സംവിധാനം - വിവിധ പദ്ധതികളും ജെൻഡർ അവബോധ ഉൾച്ചേർക്കലും. (ഗ്രൂപ്പ് വർക്ക്)

പൊതു പദ്ധതി, WCP/ പ്രത്യേക ശ്രദ്ധ അർഹിക്കുന്ന ഗ്രൂപ്പുകൾ.

ഉച്ചകഴിഞ്ഞ് സ്ത്രീകൾ/പെൺകുട്ടികൾ നേരിടുന്ന അതിക്രമങ്ങൾ

കാരണങ്ങൾ/ പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ.

മൂന്നാം ദിവസം:

രാവിലെ കൈമാറികിട്ടിയ സ്ഥാപനങ്ങൾ/ഇവവഴി ലിംഗപദവിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ചെയ്യാവുന്ന കാര്യങ്ങൾ. (പ്രാഥമികാരോഗ്യ കേന്ദ്രം, സ്കൂളുകൾ, കൃഷിഭവൻ മുതലായവ)

ഉച്ചകഴിഞ്ഞ് അടുത്ത ഘട്ടത്തിലേക്കുള്ള Assignment.

മൂന്നാംഘട്ടം

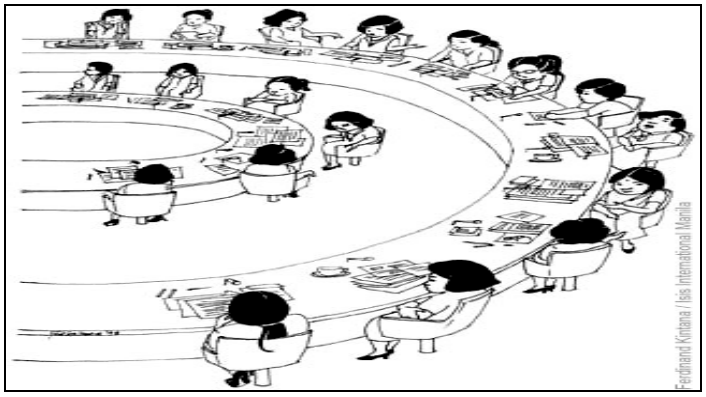
ഒന്നാം ദിവസം:

ജെൻഡർ പരിശീലനം - പ്രത്യേകതകൾ ഉപാധികൾ.

രണ്ടാം ദിവസം:

ആദ്യഘട്ട പരിശീലനങ്ങളിൽ നിന്നും ഉയരുന്ന മറ്റ് വിഷയങ്ങൾ.

സമാപനം/സർട്ടിഫിക്കറ്റ് വിതരണം.



ജെൻഡർ പരിശീലനം - ഒന്നാം ഘട്ടം
(Daily Schedule)

ഒന്നാം ദിവസം

10.00-10.30 AM	രജിസ്ട്രേഷൻ
സെഷൻ-1	
10.30AM – 1.00PM	ഉദ്ഘാടനം, ആമുഖം, പരിചയപ്പെടൽ
1.00PM - 2.00PM	ഉച്ചഭക്ഷണം
സെഷൻ-2	
2.00PM – 4.00PM	കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയും പദവിയും
4.00PM - 4.15PM	ചായ
സെഷൻ- 3	
4.15PM – 6.15PM	ജെൻഡർ- സാമൂഹ്യവൽക്കരണ രീതികൾ
6.30PM- 8.00PM	ഓപ്പൺ ഫോറം

രണ്ടാം ദിവസം

9.00AM – 9.30AM	മുൻദിവസ പരിശീലന അവലോകനം
സെഷൻ-4	
9.30AM – 11.00AM	ജെൻഡർ- അനുബന്ധ ആശയങ്ങൾ
11.00AM – 11.15AM	ചായ
11.15AM – 12.15 PM	ജെൻഡർ അനുബന്ധ ആശയങ്ങൾ തുടർച്ച...
സെഷൻ-5	
12.15PM - 01.30 PM	ലിംഗപരമായ തൊഴിൽ വിഭജനം
1.30PM – 2.15PM	ഉച്ചഭക്ഷണം
സെഷൻ- 6	
2.15PM – 3.15PM	ലിംഗതുല്യത, ലിംഗസന്തുലനം, ലിംഗനീതി
സെഷൻ-7	
3.15PM - 4.00PM	സ്ത്രീശാക്തീകരണം
4.00PM - 4.15 PM	ചായ
4.15PM – 6.15PM	സ്ത്രീശാക്തീകരണം തുടർച്ച...
6.15PM - 6.30PM	ചായ
സെഷൻ-8	
6.30PM – 8.15PM	ആണത്തം, ഫിലിം പ്രദർശനവും ചർച്ചയും

മൂന്നാം ദിവസം

9.00AM – 9.30AM	മുൻദിവസ പരിശീലന അവലോകനം
സെഷൻ- 9	
9.30AM – 11.15AM	ജീവിതചക്രവിശകലനം
11.15AM – 11.30AM	ചായ

സെഷൻ-10

11.30AM - 01.15AM	സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങളുടെ വേരുകൾ തേടി
1.15PM – 02.15PM	ഉച്ചഭക്ഷണം

സെഷൻ-11

2.15PM – 4.00PM	സാമൂഹിക വിശകലന രൂപരേഖയും ഗ്രാമവിശകലനവും
4.00PM - 4.15PM	ചായ
4.15PM – 6.00PM	സാമൂഹിക വിശകലന രൂപരേഖയും ഗ്രാമവിശകലനവും (തുടർച്ച...)
6.00PM - 6.15PM	ചായ
6.30PM - 8.00PM	കലാപരിപാടി

നാലാം ദിവസം

9.00AM – 9.30AM	മുൻദിവസ പരിശീലന അവലോകനം

സെഷൻ- 12

9.30AM –11.00AM	ലിംഗപദവിയും വികസന സമീപനവും
11.00AM – 11.15AM	ചായ
11.15AM - 12.15PM	ലിംഗപദവിയും വികസന സമീപനവും (തുർച്ച..)

സെഷൻ-13

12.15AM- 1.00PM	ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം
1.00PM – 2.00 PM	ഉച്ചഭക്ഷണം
2.00PM - 4.00PM	ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം (തുടർച്ച..)
4.00PM - 4.15PM	ചായ

സെഷൻ- 14

4.15PM - 6.15PM	വിവരശേഖരണം
6.30- 8.00 PM	ഓപ്പൺ ഫോറം

അഞ്ചാം ദിവസം

9.00 AM– 9.30AM	മുൻദിവസ പരിശീലന അവലോകനം

സെഷൻ- 15

9.30AM –11.00AM	ലിംഗപദവി പഠനം, രീതിശാസ്ത്രം
11.00AM – 11.15AM	ചായ
11.15AM - 1.00PM	ലിംഗപദവി പഠനം, രീതിശാസ്ത്രം (തുടർച്ച..)
1.00PM – 2.00PM	ഉച്ചഭക്ഷണം

സെഷൻ 16

2.00PM – 3.00PM	അടുത്ത ഘട്ട പരിശീലനത്തിന് വരുമ്പോൾ കൊണ്ടുവരേണ്ട ഫീൽഡ്തല പ്രവർത്തനങ്ങൾ വിശദീകരിക്കുക
3.00PM – 3.30PM	അവലോകനം , സമാപനം

ഒന്നാം ദിവസം

ഒന്നാം ദിവസം, പ്രധാനമായും പരസ്പരം അറിയാനും ഒരു കൂട്ടായ്മയായി രൂപപ്പെടാനും വേണ്ടിയാണ്. അതോടൊപ്പം,'സ്വയ വിചിന്തന' (Self Reflection) ത്തിനുള്ള അവസരവുമാണ്. പല ഗെയിമുകളിലൂടെയും ഗ്രൂപ്പ് പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെയും, പങ്കെടുക്കുന്നവർ, അവരുടെ വിശ്വാസങ്ങളെ കുറിച്ച് വിചിന്തനം ചെയ്യുകയും മനസ്സിലാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. സമൂഹത്തിൽ സ്ത്രീയുടെ പദവിയും അവസ്ഥയും മനസ്സിലാക്കുകയും ലിംഗ സ്വത്വബോധങ്ങൾ സാമൂഹികമായി നിർമ്മിക്കപ്പെട്ടതാണ് എന്ന് തിരിച്ചറിയുകയും ചെയ്യുന്നു.

ഒന്നാം ദിവസം

10.00-10.30 AM : രജിസ്ട്രേഷൻ

സെഷൻ1

10.30AM – 1.00 PM ആമുഖം, **പ്രാരംഭം, പരിചയപ്പെടൽ**

പരിശീലനപരിപാടിക്ക് ഒരു ആമുഖം എന്ന നിലയിലാണ് ഈ സെഷൻ സംവിധാനം ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. പരിശീലകരും പരിശീലനപരിപാടിയിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർ തമ്മിലും പങ്കെടുക്കുന്നവർ പരസ്പരവും പരിചയപ്പെടുന്നതിന് ഈ സെഷനിലൂടെ സാധിക്കും. പരിശീലന പരിപാടിയിൽ പങ്കെടുക്കുന്ന ഓരോരുത്തർക്കും ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചുള്ള കാഴ്ചപ്പാട് എന്താണ് എന്ന് മനസ്സിലാക്കുന്നതിനും ഈ സെഷൻകൊണ്ട് കഴിയും. രണ്ടു ഭാഗങ്ങളായാണ് ഈ സെഷൻ തയ്യാറാക്കിയിരിക്കുന്നത്.

ലക്ഷ്യം

- ഗ്രൂപ്പിന്റെ പൊതുസ്വഭാവം മനസ്സിലാക്കുന്നതിനു വേണ്ടി.
- ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചുള്ള അവരുടെ കാഴ്ചപ്പാട് പരിശീലകർക്ക് മനസ്സിലാക്കുന്നതിനു വേണ്ടി.(പ്രീടെസ്റ്റ്)
- പങ്കെടുക്കുന്നവർ പരസ്പരം പരിചയപ്പെടുന്നതിനും കൂടുതൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർ കോഴ്സിൽ നിന്നും എന്തു പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു എന്ന് സംഘാടകർക്ക് മനസ്സിലാക്കുന്നതിന് വേണ്ടി.

സമയം

1 മണിക്കൂർ 30 മിനിറ്റ്

ക്രമം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം (മിനിറ്റ്)	രീതി	ഉപാധികൾ
1	ഉദ്ഘാടനം, ആമുഖാവതരണം, ക്യാമ്പ് വിശദീകരണം	20	അവതരണം	
2	പരിചയപ്പെടൽ	20	അവതരണം/ഗ്രൂപ്പ്	കളർ കാർഡുകൾ, കളർ പേനകൾ, ചാർട്ട് പേപ്പർ, വൈറ്റ് ബോർഡ്, പിൻ ബോർഡ്, മാർക്കർ പെൻ, പിൻ
3	പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ പ്രതീക്ഷകൾ	10	പങ്കെടുക്കുന്നവർ വ്യക്തിപരമായി തയ്യാറാക്കൽ	
4	സോഷ്യോഗ്രാം വിശദീകരണം	30	ഗ്രൂപ്പ് ആക്ടിവിറ്റി	
5	ക്രോഡീകരണം	10	അവതരണം	

പ്രവർത്തനം

1. അവതരണം, പരിചയപ്പെടൽ, പ്രതീക്ഷകൾ

പരിശീലനപരിപാടിയിൽ പങ്കെടുക്കാനെത്തിയ പ്രതിനിധികൾക്ക് സംഘാടകർ സ്വാഗതം പറഞ്ഞശേഷം പരിശീലക/ൻ ആമുഖമായി പരിശീലനപരിപാടിയുടെ പൊതുലക്ഷ്യം, ഉള്ളടക്കം എന്നിവ ചുരുക്കി വിശദീകരിക്കണം. പ്രാദേശിക സർക്കാർ നടപ്പിലാക്കുന്ന വികസനപ്രക്രിയയിൽ ലിംഗപദവി ആസൂത്രണത്തിന്റെ പ്രാധാന്യത്തെക്കുറിച്ച് പറഞ്ഞുകൊണ്ടായിരിക്കണം ഈ സെഷൻ തുടങ്ങേണ്ടത്. ലിംഗപദവി ആസൂത്രണത്തിന്റെ ഫലപ്രദമായ നടത്തിപ്പിനെക്കുറിച്ചും, അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിവിധ വിഷയങ്ങൾ വിവിധ സെഷനുകളിലായി ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നതിനെക്കുറിച്ചും സംക്ഷിപ്തമായി ഈ ആമുഖത്തിൽ പറയേണ്ടതാണ്.

പരിചയപ്പെടുന്നതിന് പല രീതികളും ഉപയോഗിക്കാം. ഉദാഹരണമായി രണ്ട് രീതികൾ ഇവിടെ നൽകിയിരിക്കുന്നു.

1). പങ്കെടുക്കുന്നവർ സ്വയം പരിചയപ്പെടുത്തുക. പേര്, വയസ്സ്, ജോലി ചെയ്യുന്ന മേഖല, താല്പര്യമുള്ള വിഷയങ്ങൾ എന്നിവ ഓരോരുത്തരും പറയണമെന്ന് സൂചിപ്പിക്കുക.

2). പങ്കെടുക്കുന്നവരെ രണ്ടു ഗ്രൂപ്പായി തിരിക്കുക.. അതിനുശേഷം ഗ്രൂപ്പ് ഒന്നിലുള്ള എല്ലാവർക്കും ഓരോ കാർഡ് നൽകുക. അവരോട് കയ്യിൽ കിട്ടിയിരിക്കുന്ന കാർഡിൽ സ്വന്തം പേരെഴുതി അടുത്തുള്ള പെട്ടിയിൽ നിക്ഷേപിക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടുക. പിന്നീട് ഗ്രൂപ്പ് രണ്ടിൽ ഉൾപ്പെട്ട വ്യക്തികളോട് പ്രസ്തുത പെട്ടിയിൽ നിന്നും ഒരു കാർഡ് വീതം എടുക്കുവാൻ പറയുക. ഗ്രൂപ്പിലെ ഓരോ അംഗം വീതം അവരുടെ കയ്യിൽ കിട്ടിയ കാർഡിൽ എഴുതിയിരിക്കുന്ന പേരുള്ള വ്യക്തിയെ കണ്ടെത്തി ജോഡിയാവുക. അവർ പരിചയപ്പെട്ടതിനുശേഷം പൊതുഗ്രൂപ്പിൽ പരസ്പരം പരിചയപ്പെടുത്തുന്നു. പരിചയപ്പെടുത്തുമ്പോൾ പേര്, സ്ഥലം, ജോലിപരിചയം, കുടുംബവിവരങ്ങൾ എന്നീ കാര്യങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുവാൻ ശ്രദ്ധിക്കണം. ഓരോ വ്യക്തിയെയും നന്നായി പരിചയപ്പെടാൻ സഹായകരമാവണം ഈ അഭ്യാസങ്ങൾ.

2. പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ പ്രതീക്ഷകൾ

പ്രാരംഭ പരിചയപ്പെടലിനുശേഷം ഓരോരുത്തർക്കും ഓരോ കാർഡ് നൽകി കോഴ്സിനെക്കുറിച്ചുള്ള അവരുടെ പ്രതീക്ഷകൾ എഴുതിവാങ്ങാം. മൂന്ന് പ്രതീക്ഷകൾ മാത്രം എഴുതാൻ പറയുക. ഇത് ശേഖരിക്കുക. അടുത്ത എക്സർസൈസിലേക്ക് കടക്കുമ്പോൾ കോ ട്രെയിനറിന് ഇത് ഒരു ചാർട്ട് പേപ്പറിൽ പിൻ ചെയ്യാം. പരിശീലകരുടെ നിലവിലുള്ള ജെൻഡർ അവബോധം അറിയുന്നതിനായി പ്രീടെസ്റ്റ് നടത്താവുന്നതാണ്.

3. സോഷ്യോഗ്രാം വിശകലനം

ഒരു ഗ്രൂപ്പിലെ അംഗങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള പരസ്പരബന്ധം വിശകലനം ചെയ്യുന്നതിന് സാമൂഹ്യശാസ്ത്രം ഉപയോഗിക്കുന്ന ഒരു ഉപാധിയാണ് സോഷ്യോഗ്രാം. ഒരു ഗ്രൂപ്പിൽ തന്നെ സമാനമായോ വിഭിന്നമായോ ചിന്തിക്കുന്നവരെ കണ്ടെത്താനും മറ്റും ഇതുപകരിക്കും.

ഒരു പരിശീലനത്തിന്റെ ആദ്യപടി, പങ്കെടുക്കുന്നവർ തമ്മിൽ അറിയുക, അയവുള്ളതും പഠനത്തിന് അനുയോജ്യവുമായ ഒരു അന്തരീക്ഷം ഉണ്ടാക്കിയെടുക്കുക തുടങ്ങിയവയാണ്. പരിശീലന വിഷയത്തെ പരിചയപ്പെടുത്താനും ഈ എക്സർസൈസ് (ice breaking) പ്രയോജനപ്പെടുത്താം.

രീതി

കുറച്ച് വിശാലമായ ഒരു സ്ഥലം ഇതിനാവശ്യമാണ്. എല്ലാവരും എഴുന്നേറ്റ്, സ്ഥലമുള്ള ഹാളിന്റെ ഭാഗത്തേക്ക് നീങ്ങുക. എന്നിട്ട് വട്ടത്തിൽ നില്ക്കുക. പരിശീലകരും ഒപ്പം നിൽക്കണം. എന്താണ് ചെയ്യാൻ പോകുന്നതെന്ന് പരിശീലകർ വിശദീകരിക്കുന്നു. ആദ്യം താരതമ്യേന എളുപ്പമുള്ള, ചർച്ചയ്ക്ക് സഹായകമാകുന്ന ചോദ്യങ്ങൾ ഉന്നയിച്ച് പങ്കെടുക്കുന്നവരെ ചെറുഗ്രൂപ്പുകളാക്കി തിരിക്കാം.

- വിവാഹിതരായവർ/അല്ലാത്തവർ എന്നിങ്ങനെ രണ്ട് ഗ്രൂപ്പായി നിൽക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടുക. ഗ്രൂപ്പ തിരിഞ്ഞ് കഴിയുമ്പോൾ വിവാഹത്തെക്കുറിച്ച് ചില ചോദ്യങ്ങൾ ഉന്നയിച്ച് പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ സമീപനങ്ങൾ മനസസിലാക്കാം. ചോദ്യോത്തര രീതിയല്ല, മറിച്ച് ചർച്ചയാണ് ഉണ്ടാവേണ്ടത്. വിവാഹിതരെ തന്നെ, ഏതു പ്രായത്തിലാണ് വിവാഹം കഴിച്ചത് എന്ന് ചോദിച്ചു വീണ്ടു ഗ്രൂപ്പാക്കാം (20 വയസ്സിന് താഴെ, 20 നും 30 നും ഇടയ്ക്ക്, 30 ന് ശേഷം ലരേ) നാട്ടുനടപ്പ് അനുസരിച്ച് ഏതാണ് സാധാരണ വിവാഹപ്രായം? വിവാഹപ്രായത്തിന്റെ ആൺ-പെൺ അന്തരം? അവിവാഹിതരുടെ ഗ്രൂപ്പിനോട്, വിവാഹം കഴിക്കാൻ സമ്മർദ്ദങ്ങൾ ഉണ്ടോ എന്ന് ചോദിക്കാം. ആരെ വിവാഹം കഴിക്കണമെന്ന് സ്വയം തീരുമാനിച്ചവർ ഒരു ഗ്രൂപ്പും വീട്ടുകാർ തീരുമാനിച്ചവർ മറ്റൊരു ഗ്രൂപ്പുമാക്കാം. ഇത്തരം തീരുമാനങ്ങളിൽ നിർണ്ണായകമാകുന്ന കാര്യങ്ങൾ എന്തൊക്കെ എന്ന് ചർച്ച ചെയ്യാം (ജാതി, മതം, സമ്പത്ത് ലരേ) കുട്ടികളുടെ വിവാഹകാര്യത്തിൽ സ്വയം തീരുമാനമെടുക്കാൻ അവരെസമ്മതിക്കുമോ? ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട് എന്നും ചർച്ച ചെയ്യാം.
- ഭർത്താവിന് ഭാര്യയെ മർദ്ദിക്കാൻ അവകാശമുണ്ടോ എന്ന ചോദ്യം ഉന്നയിക്കാം. ഉണ്ട് എന്ന് കരുതുന്നവർ ഒരു ഗ്രൂപ്പും ഒരു കാരണവശാലും ഇല്ല എന്ന് കരുതുന്നവർ മറ്റൊരു ഗ്രൂപ്പും ആകാം. ചർച്ച നടത്താം.
- ചെയ്യണം എന്ന ആഗ്രഹിച്ച തൊഴിൽ ചെയ്യാൻ സാധിക്കുന്നവർ ഒരു ഗ്രൂപ്പും അല്ലാത്തവർ ഒരു ഗ്രൂപ്പും ആയി തിരിക്കാം. അല്ലാത്തവരോട് എന്തുകൊണ്ട് എന്ന് ചോദിക്കാം. വിദ്യാഭ്യാസകാലത്ത് , തൊഴിൽ തെരഞ്ഞെടുക്കാൻ വേണ്ട മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശം കിട്ടിയിരുന്നോ? എന്തൊക്കെ കാര്യങ്ങളാണ് ഇത്തരം തെരഞ്ഞെടുപ്പുകളെ സ്വാധീനിക്കുന്നത്? വരുമാനം ലഭിക്കുന്ന തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന എത്ര പുരുഷന്മാർ വീട്ടുജോലികളിൽ സഹായിക്കുന്നുണ്ട്? വീട്ടുജോലി തൊഴിലാണ് എന്ന് കരുതുന്നുണ്ടോ? വീട്ടിന് പുറത്ത് ജോലി ചെയ്യുന്ന എത്ര സ്ത്രീകൾക്ക് വീട്ടുജോലികളിൽ മറ്റുള്ളവരുടെ (ഭർത്താവ്, മക്കൾ) സഹകരണം കിട്ടുന്നുണ്ട്? ഇരട്ട ജോലിഭാരം, സ്ത്രീകളുടെ കരിയറിനേയും പ്രമോഷനെയും ബാധിക്കുന്നുണ്ടോ?
- പൊതുരംഗത്ത് പ്രവർത്തിച്ച് തുടങ്ങിയിട്ട് എത്രകാലമായി? 5 വർഷത്തിന് താഴെ ഒരു ഗ്രൂപ്പ്, 5 നും 10 നും ഇടയ്ക്ക്, 10 നും 20 നും ഇടയ്ക്ക്, 20 ന് മുകളിൽ . പൊതുരംഗത്ത് പ്രവർത്തിക്കുമ്പോൾ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ; രാഷ്ട്രീയമായ ഉയർച്ച സ്ത്രീക്കും പുരുഷനും ഒരുപോലെയാണോ? പൊതുരംഗത്ത് സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ.

ഇതുപോലെ ഗ്രൂപ്പിന്റെ സ്വഭാവത്തിനനുസരിച്ച് പല ചോദ്യങ്ങൾ ഉന്നയിക്കാം. വ്യക്തിപരമായി ബാധിക്കുന്ന ചോദ്യങ്ങൾ (ജാതി, വിദ്യാഭ്യാസം) ഒഴിവാക്കുക.
ലഭ്യമാവുന്ന സമയം അനുസരിച്ച് ചർച്ച ക്രമീകരിക്കുക.

ഈ ചർച്ച ഉത്തരങ്ങൾക്ക് വേണ്ടിയോ നിഗമനങ്ങളിൽ എത്താനോ അല്ല. പങ്കെടുക്കുന്നവർക്ക് പരസ്പരം മനസ്സിലാക്കാനും പൊതുവായ ചില കാഴ്ച്ചപ്പാടുകൾ മനസ്സിലാക്കാനും വേണ്ടിയാണ്.

സെഷന്റെ അവസാനം

സോഷ്യോഗ്രാം ചെയ്യുമ്പോൾ ഉയർന്നുവരുന്ന ചർച്ചകളെ പരിശീലക ക്രോഡീകരിക്കുക.

നമ്മുടെ സമൂഹത്തിൽ കുടുംബത്തിലും പുറത്തും ആൺകുട്ടികളെയും പെൺകുട്ടികളെയും രൂപപ്പെടുത്തുന്ന സമീപനം പുരുഷന് അനുകൂലമായാണ് നിലനിൽക്കുന്നത് എന്ന വസ്തുത ബോദ്ധ്യപ്പെടുത്തുന്ന വിധത്തിൽ ചർച്ച മുന്നോട്ട് കൊണ്ടുപോകുക. സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷനും അനുവദിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന അവകാശങ്ങളും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും ഏതൊക്കെയാണ് എന്ന് ചർച്ചയിലൂടെ ഉയർത്തിക്കൊണ്ടുവരിക.
ഇതിൽ നിന്നും വ്യത്യസ്ഥ ലിംഗത്തിൽപെട്ടവരോട് വ്യത്യസ്ത സമീപനമാണ് നമ്മൾ വച്ചു പുലർത്തുന്നതെന്നും അതിന്റെ യുക്തിയില്ലായ്മയെക്കുറിച്ചും സൂചിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് ഈ സെഷൻ അവസാനിപ്പിക്കാം.

സെഷൻ 2

2.00PM – 4.00 PM കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയും പദവിയും

ആമുഖം

കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ പദവി എന്തെന്ന് മനസ്സിലാക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയാണ് ഈ സെഷൻ. ലിംഗാനുപാതം, സാക്ഷരത, ആരോഗ്യം തുടങ്ങിയ മേഖലകളിൽ കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ മെച്ചപ്പെട്ട അവസ്ഥ അവരുടെ പദവിയെ ഉയർത്തുന്നതിന് പര്യാപ്തമായില്ല എന്ന വിശകലനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഈ സെഷൻ തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളത്. അവസ്ഥയും പദവിയും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസം എന്താണെന്ന് മനസ്സിലാക്കാനും ഈ സെഷനിലൂടെ സാധിക്കും.

ലക്ഷ്യം

1. കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയെയും പദവിയെയും കുറിച്ചുള്ള അഭിപ്രായങ്ങളും വാദഗതികളും മനസ്സിലാക്കുക.
2. കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുകയും വിശകലനം നടത്തുകയും ചെയ്യുക.

സമയം

2 മണിക്കൂർ

ക്ര നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം (മിനിറ്റ്)	രീതി	ഉപാധികൾ
1	ആമുഖം	5	അവതരണം	
2	പൊതുചർച്ച	40	ഗ്രൂപ്പ് എക്സർസൈസ്	കളർ കാർഡുകൾ, കളർ പേനകൾ, ചാർട്ട് പേപ്പർ, വൈറ്റ് ബോർഡ്, പിൻ ബോർഡ്, മാർക്കർ, പെൻ, പിൻ ഹാൻഡ്ഔട്ട് - അനുബന്ധം 1 കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയും പദവിയും
3	ഹാൻഡ്ഔട്ട് വായന	40	ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച	
4	ഗ്രൂപ്പ് അവതരണം	15	അവതരണം	
5	ക്രോഡീകരണം	20	അവതരണം	

പ്രവർത്തനം

നിലത്ത് അടുത്തടുത്തായി മൂന്ന് വലിയ കളങ്ങൾ വരയ്ക്കുക. ആദ്യ കളത്തിൽ യോജിക്കുന്നു എന്നും നടുവിലെ കളത്തിൽ വ്യക്തതയില്ല എന്നും എഴുതുക. പരിശീലകരും പരിശീലനപരിപാടിയിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവരും എഴുന്നേറ്റ് ഈ കളങ്ങളെ ചുറ്റി വട്ടത്തിൽ നിൽക്കുക. പരിശീലക/ൻ താഴെക്കൊടുത്തിട്ടുള്ള സ്റ്റേറ്റുമെന്റുകൾ പറയുമ്പോൾ പങ്കെടുക്കുന്നവർ അവരവരുടെ അഭിപ്രായമനുസരിച്ചുള്ള കളങ്ങളിൽ നിൽക്കണം, ഒപ്പം എന്തുകൊണ്ട് ഈ അഭിപ്രായം എന്നും പറയണം. ഓരോരുത്തരും കാരണം പറയുമ്പോൾ പരിശീലക/ൻ വൈറ്റ് ബോർഡിൽ 3 കോളങ്ങളിലായി അവ രേഖപ്പെടുത്തണം.

- കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകൾക്ക് ഇന്ത്യയിലെ മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ സ്ത്രീകളേക്കാൾ മെച്ചപ്പെട്ട അവസ്ഥയുണ്ട്.
- കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ നേർക്ക് ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ കൂടിയിട്ടുണ്ട് (ഏതു തരത്തിലുള്ള അതിക്രമങ്ങളാണ് വർദ്ധിച്ചിട്ടുള്ളത്? എന്താണ് കാരണങ്ങൾ? തുടങ്ങിയ ചോദ്യങ്ങൾ ചർച്ചയിൽ ഉയർത്താം.
- സാമ്പത്തിക സമത്വമുള്ള ഒരു സമൂഹമുണ്ടായാൽ സ്ത്രീപദവിയിൽ മാറ്റമുണ്ടാകു
- സ്ത്രീകൾക്ക് സ്വത്തവകാശം പ്രധാനപ്പെട്ടതാണ്.
- പ്രാദേശിക ഭരണരംഗത്ത് 50 ശതമാനം സ്ത്രീസംവരണം വന്നതോടുകൂടി രാഷ്ട്രീയരംഗത്തും വികസന രംഗത്തും സ്ത്രീകൾക്കനുകൂലമായ വലിയ മാറ്റങ്ങൾ ഉണ്ടായി.
- കേരളത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ സമാനമാണ് (വ്യത്യസ്ത ജാതി, മതം, വ്യത്യസ്ത കഴിവുള്ളവർ, വൃദ്ധകൾ, പെൺകുട്ടികൾ തുടങ്ങിയവരുടെ)
- സ്ത്രീ ശാക്തീകരണം മൂലമുണ്ടാകുന്ന മാറ്റങ്ങൾപുരുഷനും നേട്ടമുണ്ടാകുന്നു.

ലഭ്യമാകുന്ന സമയമനുസരിച്ച് പ്രസ്താവനകൾ കൂട്ടുകയോ കുറയ്ക്കുകയോ ചെയ്യാം.

എക്സർസൈസിന്റെ അവസാനം പരിശീലക/ൻ അത് വരെ നടന്ന ചർച്ചകളെ കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി ചുരുക്കി സംഗ്രഹിക്കുക.

തുടർന്ന് ഓരോ കളങ്ങളിൽ നിൽക്കുന്നവരെയും അത്പോലെ ഗ്രൂപ്പുകളാക്കുക. അനുബന്ധം 1 (കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയും പദവിയും) ഗ്രൂപ്പിൽ വായിച്ച് ചർച്ച ചെയ്യാൻ ആവശ്യപ്പെടുക. ഗ്രൂപ്പിലെ ഒരാൾ ചർച്ചയിൽ ഉയരുന്ന അഭിപ്രായങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തണം. തുടർന്ന് ഗ്രൂപ്പുകളുടെ അവതരണം നടത്തണം.

സെഷന്റെ അവസാനം

പരിശീലക/ൻ ചർച്ചയിൽ ഉരുത്തിരിഞ്ഞ കാര്യങ്ങൾ ക്രോഡീകരിച്ച് കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയും പദവിയും വ്യക്തമാക്കുക. പദവി, പദവിസൂചകങ്ങൾ, കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ പദവിയെ സംബന്ധിച്ച് വിവിധ മേഖലയിലെ കണക്കുകൾ കേരളത്തിലെ ലിംഗലൈംഗികന്യൂനപക്ഷങ്ങളുടെ അവസ്ഥ ചർച്ചയിൽ ജാതി, വർഗ്ഗം, പരിസ്ഥിതി തുടങ്ങിയവയുമായുള്ള ബന്ധം, ജീവചക്ര സമീപനം (Life cycle Approach) തുടങ്ങിയവ ഉൾപ്പെടുത്താൻ ശ്രദ്ധിക്കണം.

വികേന്ദ്രീകൃത ആസൂത്രണത്തിന്റെ 20 വർഷങ്ങൾ പിന്നിട്ടിരിക്കുമ്പോൾ, കേരളത്തിലെ ഒട്ടേറെ പഞ്ചായത്തുകളിൽ സ്ത്രീ പദവി പഠനം നടന്നിട്ടുണ്ടാവാം. ഈ റിപ്പോർട്ടുകൾ ചർച്ചയ്ക്ക് പശ്ചാത്തലമാക്കാം. തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിൽ നടക്കുന്ന വികസനപ്രവർത്തനങ്ങൾ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയിലാണോ പദവിയിലാണോ മാറ്റമുണ്ടാക്കിയത്. എന്ന് ചർച്ച ചെയ്യാം. എന്താണ് അവസ്ഥയും പദവിയും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസം? ഒരു സമൂഹത്തിലെ ലിംഗ പദവി എപ്രകാരം വിലയിരുത്താം.

സെഷൻ 3

4.15 -6.15 PM ജെൻഡർ സാമൂഹികവൽക്കരണ രീതികൾ

ലക്ഷ്യം

ജെൻഡർ സ്വത്വബോധങ്ങളും മൂല്യങ്ങളും ഏതൊക്കെ രീതിയിലാണ് നാം സ്വായത്തമാക്കുന്നത് എന്ന് ചിന്തിക്കുക. ഇവയ്ക്ക് കാലാകാലങ്ങളിൽ മാറ്റം സംഭവിക്കുന്നുണ്ടോ? ഇത്തരം മാറ്റങ്ങൾക്ക് ഇടയാക്കുന്ന വസ്തുതകൾ/ശക്തികൾ എന്താണ് എന്നിവ മനസ്സിലാക്കുക

സമയം

2 മണിക്കൂർ

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ഉപാധികൾ
1	ആമുഖം	5	അവതരണം	
2	സ്വത്വബോധങ്ങളുടെയും മൂല്യങ്ങളുടെയും രൂപീകരണം	30	വ്യക്തിഗത പ്രവർത്തനം, പൊതുചർച്ച	ചാർട്ട് പേപ്പർ, മാർക്കർ പേനകൾ, വൈറ്റ് ബോർഡ്
3	കുറിപ്പ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച	40	ഗ്രൂപ്പ് പ്രവർത്തനം	
4	ഗ്രൂപ്പ് അവതരണം	20	അവതരണം	
5	ക്രോഡീകരണം	25	അവതരണം	

പ്രവർത്തനം

1. വ്യക്തിഗത പ്രവർത്തനം

   പങ്കെടുക്കുന്നവരോട് എന്തുതരം സ്വാധീനങ്ങളാണ് വളർച്ചയുടെ കാലങ്ങളിൽ നിങ്ങളുടെ (ആൺകുട്ടി/പെൺകുട്ടി; സ്ത്രീ/പുരുഷൻ) പെരുമാറ്റങ്ങളെ സ്വാധീനിച്ചത് എന്നു നോട്ട് ബുക്കിൽ എഴുതാൻ ആവശ്യപ്പെടാം (കുറഞ്ഞത് മൂന്നു പോയിന്റുകൾ). ഓരോരുത്തരും ആവർത്തനം വരാതെ അവ അവതരിപ്പിക്കുമ്പോൾ ഉദാഹരണങ്ങൾ നൽകാൻ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാം. അവർ പറയുന്ന ഉത്തരങ്ങളിൽ നിന്നും ജെൻഡറുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു വരുന്ന പ്രധാന വാക്കുകൾ പരിശീലക/ൻ വൈറ്റ് ബോർഡിൽ രേഖപ്പെടുത്തുക.

രണ്ടാം ദിവസം

ആദ്യദിവസം മനസ്സിലാക്കിയ പ്രധാന കാര്യങ്ങൾ ഓർമ്മയിൽ കൊണ്ടു വരുന്നത് നന്നായിരിക്കും. ജെൻഡറും അനുബന്ധ ആശയങ്ങളും മനസ്സിലാക്കാനും സ്വാംശീകരിക്കാനും ഉള്ള സന്ദർഭമാണ്. ആദ്യ ദിവസത്തെ ചർച്ചകളിൽ നിന്നുള്ള ഉദാഹരണങ്ങൾ, ആശയപരമായ വ്യക്തത ഉണ്ടാക്കിയെടുക്കുന്നതിന് ഉപയോഗിക്കാം.

9.00AM - 9.30 AM മുൻദിവസ പരിശീലന അവലോകനം

സെഷൻ 4

9.30AM -12.15 PM : ജെൻഡർ, അനുബന്ധ ആശയങ്ങൾ

ലക്ഷ്യം

ജെൻഡർ എന്ന വാക്കുകൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത് എന്താണ്? ജെൻഡറുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ആശയങ്ങൾ പരിചയപ്പെടുത്തുക.

സമയം

2 മണിക്കൂർ 30 മിനിറ്റ്

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ഉപാധികൾ
1	സെഷന്റെ ആമുഖം	15 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
2	ജെൻഡർ ആശയങ്ങൾ	45 മിനിറ്റ്		പവർപോയിന്റ് അനുബന്ധം-2 വൈറ്റ് ബോർഡ്, മാർക്കർ പെൻ,
3	ഹാൻഡ്ഔട്ട് വായിച്ച് ചർച്ച	30മിനിറ്റ്	ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച	ഹാൻഡ്ഔട്ടുകൾ - അനുബന്ധം 3 – ജെൻഡ , അനുബന്ധ ആശയങ്ങൾ, അനുബന്ധം-4 ലിംഗഭേദവും ജീവശാസ്ത്രവും,ചാർട്ട് പേപ്പറുകൾ, മാർക്കർ പേനകൾ
4	ഗ്രൂപ്പ് അവതരണം	30 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
5	ക്രോഡീകരണം	30 മിനിറ്റ്	പങ്കാളിത്ത അവതരണം	

പ്രവർത്തനം

1. ആമുഖത്തിൽ ആദ്യ ദിവസത്തിൽ നിന്നും മനസ്സിലാക്കിയ പ്രധാന കാര്യങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്തു കൊണ്ട് തുടങ്ങാം. തുടർന്ന്, പവർ പോയിന്റ് ഉപയോഗിച്ച് ആശയങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കാം. പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ ചോദിച്ചുകൊണ്ട് അവതരണം പങ്കാളിത്തപരമാക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്.
2. പങ്കെടുക്കുന്നവരെ ഗ്രൂപ്പുകളായി തിരിക്കുക. അനുബന്ധം 3 – ജെൻഡർ , അനുബന്ധ ആശയങ്ങള്, അനുബന്ധം 4 ലിംഗഭേദവും ജീവശാസ്ത്രവും എന്നിവ ഗ്രൂപ്പിൽ ചർച്ച ചെയ്യാൻ ആവശ്യപ്പെടുക. അവരവരുടെ ധാരണ അനുസരിച്ച് യോജിക്കുന്നതും വിയോജിക്കുന്നതുമായ കാര്യങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്യണം. തുടർന്ന് ഇവ എങ്ങനെയാണ് നിലനിൽക്കുന്ന സാമൂഹ്യ വ്യവസ്ഥയിൽ ജെൻഡർ മൂല്യങ്ങൾ ഉറപ്പിക്കാനോ മാറ്റിമറിക്കാനോ സഹായിക്കുന്നത് എന്നും ചർച്ചചെയ്യുക. ചർച്ചയിൽ ഉയർന്നുവരുന്ന എല്ലാത്തരം (അനുകൂലിച്ചും പ്രതികൂലിച്ചും) അഭിപ്രായങ്ങളും ക്രോഡീകരിച്ചുവേണം ഓരോ ഗ്രൂപ്പും അവതരണം നടത്താൻ.
3. സെഷന്റെ തുടക്കം മുതൽ നടന്ന ചർച്ചകളിൽ കൂടുതൽ വ്യക്തത ആവശ്യമെന്നു തോന്നിയ കാര്യങ്ങളും പ്രത്യേകമായി രേഖപ്പെടുത്താം.

രണ്ടാം ദിവസം

ആദ്യദിവസം മനസ്സിലാക്കിയ പ്രധാന കാര്യങ്ങൾ ഓർമ്മയിൽ കൊണ്ടു വരുന്നത് നന്നായിരിക്കും. ജെൻഡറും അനുബന്ധ ആശയങ്ങളും മനസ്സിലാക്കാനും സ്വാംശീകരിക്കാനും ഉള്ള സന്ദർഭമാണ്. ആദ്യ ദിവസത്തെ ചർച്ചകളിൽ നിന്നുള്ള ഉദാഹരണങ്ങൾ, ആശയപരമായ വ്യക്തത ഉണ്ടാക്കിയെടുക്കുന്നതിന് ഉപയോഗിക്കാം.

9.00AM - 9.30 AM മുൻദിവസ പരിശീലന അവലോകനം

സെഷൻ 4

9.30AM -12.15 PM : ജെൻഡർ, അനുബന്ധ ആശയങ്ങൾ

ലക്ഷ്യം

ജെൻഡർ എന്ന വാക്കുകൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത് എന്താണ്? ജെൻഡറുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ആശയങ്ങൾ പരിചയപ്പെടുത്തുക.

സമയം

2 മണിക്കൂർ 30 മിനിറ്റ്

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ഉപാധികൾ
1	സെഷന്റെ ആമുഖം	15 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
2	ജെൻഡർ ആശയങ്ങൾ	45 മിനിറ്റ്		പവർപോയിന്റ് അനുബന്ധം-2 വൈറ്റ് ബോർഡ്, മാർക്കർ പെൻ,
3	ഹാൻഡ്ഔട്ട് വായിച്ച് ചർച്ച	30മിനിറ്റ്	ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച	ഹാൻഡ്ഔട്ടുകൾ - അനുബന്ധം 3 – ജെൻഡ , അനുബന്ധ ആശയങ്ങൾ, അനുബന്ധം-4 ലിംഗഭേദവും ജീവശാസ്ത്രവും,ചാർട്ട് പേപ്പറുകൾ, മാർക്കർ പേനകൾ
4	ഗ്രൂപ്പ് അവതരണം	30 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
5	ക്രോഡീകരണം	30 മിനിറ്റ്	പങ്കാളിത്ത അവതരണം	

പ്രവർത്തനം

1. ആമുഖത്തിൽ ആദ്യ ദിവസത്തിൽ നിന്നും മനസ്സിലാക്കിയ പ്രധാന കാര്യങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്തു കൊണ്ട് തുടങ്ങാം. തുടർന്ന്, പവർ പോയിന്റ് ഉപയോഗിച്ച് ആശയങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കാം. പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ ചോദിച്ചുകൊണ്ട് അവതരണം പങ്കാളിത്തപരമാക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്.
2. പങ്കെടുക്കുന്നവരെ ഗ്രൂപ്പുകളായി തിരിക്കുക. അനുബന്ധം 3 – ജെൻഡർ , അനുബന്ധ ആശയങ്ങള്, അനുബന്ധം 4 ലിംഗഭേദവും ജീവശാസ്ത്രവും എന്നിവ ഗ്രൂപ്പിൽ ചർച്ച ചെയ്യാൻ ആവശ്യപ്പെടുക. അവരവരുടെ ധാരണ അനുസരിച്ച് യോജിക്കുന്നതും വിയോജിക്കുന്നതുമായ കാര്യങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്യണം. തുടർന്ന് ഇവ എങ്ങനെയാണ് നിലനിൽക്കുന്ന സാമൂഹ്യ വ്യവസ്ഥയിൽ ജെൻഡർ മൂല്യങ്ങൾ ഉറപ്പിക്കാനോ മാറ്റിമറിക്കാനോ സഹായിക്കുന്നത് എന്നും ചർച്ചചെയ്യുക. ചർച്ചയിൽ ഉയർന്നുവരുന്ന എല്ലാത്തരം (അനുകൂലിച്ചും പ്രതികൂലിച്ചും) അഭിപ്രായങ്ങളും ക്രോഡീകരിച്ചുവേണം ഓരോ ഗ്രൂപ്പും അവതരണം നടത്താൻ.
3. സെഷന്റെ തുടക്കം മുതൽ നടന്ന ചർച്ചകളിൽ കൂടുതൽ വ്യക്തത ആവശ്യമെന്നു തോന്നിയ കാര്യങ്ങളും പ്രത്യേകമായി രേഖപ്പെടുത്താം.

സെഷൻ 5

12.15PM – 1.30 PM : ലിംഗപരമായ തൊഴിൽവിഭജനം

ലക്ഷ്യം

സമൂഹത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്ന തൊഴിൽ വിഭജനം സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാർ തമ്മിലുള്ള ജൈവപരമായ വ്യത്യസ്തതകൾ മൂലമാണോ അതോ ജെൻഡർ സംബന്ധമായവ ആണോ എന്ന് വ്യക്തമാക്കുക.

സമയം

1 മണിക്കൂർ 25 മിനിറ്റ്

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ഉപാധികൾ
1	സെഷന്റെ ആമുഖം	15 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
2	പൊതു ചർച്ച	45 മണിക്കൂർ	ഗ്രൂപ്പ് എക്സർസൈസ്	ചുവടെകൊടുത്തിട്ടുള്ള അഭ്യാസം
3	ക്രോഡീകരണം	25 മിനിറ്റ്	അവതരണം	പവർപോയിൻറ്

അഭ്യാസം

പരിശീലനം നടക്കുന്ന ഹാളിലോ മറ്റോ (കസേരകളുടെ തടസ്സമില്ലാതെ നടക്കാൻപറ്റുന്ന ഒരിടത്ത്) മൂന്നു കളങ്ങൾ വരയ്ക്കുക:

പുരുഷന്മാർ മാത്രം ചെയ്യുന്നത്	സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും ചെയ്യുന്നത്	സ്ത്രീകൾ മാത്രം ചെയ്യുന്നത്

എന്ന് ഈ കളങ്ങളിൽ രേഖപ്പെടുത്തുക.

പരിശീലക/ൻ ചില ജോലികളുടെ പേരുകൾ പറയുമ്പോൾ, പങ്കെടുക്കുന്നവർക്ക് അവരുടെ അനുഭവങ്ങളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ, ഏതു കളത്തിൽ വേണമെങ്കിലും കയറി നില്ക്കാം. (ജെൻഡർ മൂല്യങ്ങൾ മുൻപേ തന്നെ സ്വാംശീകരിച്ച ഗ്രൂപ്പാണെങ്കിൽ, സമൂഹത്തിന്റെ'പൊതുധാരണയനുസരിച്ച്' പങ്കെടുക്കുന്നവർ കളങ്ങൾ തെരഞ്ഞെടുക്കാൻ പറയാം.) ചിലർ വ്യത്യാസ്മായി തെരഞ്ഞെടുക്കുന്നുവെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്? തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങളെക്കുറിച്ച് പൊതുചർച്ച നടത്തുക.

പരിശീലകയ്ക്ക് പറയാവുന്ന തൊഴിലുകൾ.

- തുണി കഴുകുക
- രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തനം
- കുട്ടികളെ പരിചരിക്കുക
- ഫ്യൂസ് കെട്ടുക
- വാഹനം ഓടിക്കുക
- കുടുംബത്തിലെ മുഖ്യവരുമാനം കൊണ്ടുവരിക
- വീട്ടിലെ പാചകം ചെയ്യുക
- ഭക്ഷണം വിളമ്പുക
- കക്കൂസ് കഴുകുക
- രോഗികളെ പരിചരിക്കുക

ഓരോ സാഹചര്യങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് പറയേണ്ട തൊഴിലുകളിൽ മാറ്റം ഉണ്ടാകാം.

പൊതുചർച്ചയ്ക്ക്

- സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷന്മാർക്കുമുള്ള തൊഴിൽ വിഭജനത്തിൽ വ്യത്യാസങ്ങളുണ്ടോ?
- ഈ വ്യത്യാസങ്ങൾ എന്തുകൊണ്ടാണ്? പാചകം, ശിശുപരിചരണം, ടോയ്ലെറ്റ് വൃത്തിയാക്കുക, വീട് വൃത്തിയാക്കുക തുടങ്ങിയവ സ്ത്രീയായി ജനിച്ചതുകൊണ്ട്, നൈസർഗ്ഗികമായി സ്ത്രീയുടെ മാത്രം തൊഴിലായതാണോ?

- സ്ത്രീകൾ മാത്രം ചെയ്യുന്ന ജോലികൾ ചെയ്യാൻ സ്ത്രീകൾ ഇഷ്ടപ്പെടുന്നതു കൊണ്ടാണോ അവർ ചെയ്യുന്നത്? ആവർത്തനവിരസവും അംഗീകാരമില്ലാത്തതുമായ ഇത്തരം ജോലികൾ ചെയ്യുന്നതുകൊണ്ട്, സ്ത്രീകൾക്ക് സാമൂഹികമായ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നുണ്ടോ? (ഉദാഹരണത്തിന്, ഇരട്ടജോലിഭാരം, പൊതുപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ പങ്കെടുക്കാനുള്ള സമയക്കുറവ്, പ്രത്യേക ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങൾ)
- ഇത്തരം തൊഴിൽ വിഭജനം പുരുഷനെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുന്നുണ്ടോ? ഉദാ: ഭാരിച്ച സാമ്പത്തിക ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ, പുറത്തെ എല്ലാകാര്യങ്ങളും ചെയ്യേണ്ടിവരിക.
- തൊഴിലുകൾക്ക് മൂല്യവും വേതനവും നിശ്ചയിക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ എന്താണ്? ഇതിൽ വിവേചനം ദൃശ്യമാണോ?

ജൈവപരമായ തൊഴിൽ വിഭജനം/ലിംഗപരമായ തൊഴിൽവിഭജനം എന്നിവ വിവരിക്കുക?

അനുബന്ധം.5, 6 - ഹാൻഡ്ഔട്ട് – അധികവായനക്ക്

1. ലിംഗപരമായ തൊഴിൽ വിഭജനം
2. സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിലുകൾ-ത്രിമാന ചുമതലകൾ.

ലിംഗപരമായ തൊഴിൽ വിഭജനത്തെ വ്യക്തമാക്കാൻ സഹായിക്കുന്ന മറ്റുചില അഭ്യാസങ്ങളും താഴെ നൽകുന്നു. ഗ്രൂപ്പിന്റെ സ്വഭാവം, പരിശീലനത്തിനു ലഭിക്കുന്ന സമയം തുടങ്ങിയവ അനുസരിച്ച് യോജിച്ച അഭ്യാസം തെരഞ്ഞെടുക്കാം.

അഭ്യാസം-1

താഴെപ്പറയുന്ന വാക്കുകൾ കേൾക്കുമ്പോൾ താങ്കളുടെ ഓർമ്മയിലെത്തുന്നത് സ്ത്രീയോ പുരുഷനോ ?

പ്രവൃത്തി	പുരുഷൻ	സ്ത്രീ
വക്കീൽ		
ഗുമസ്തൻ		
ഡോക്ടർ		
ടീച്ചർ		
സർജൻ		
ചാർട്ടേഡ് അക്കൗണ്ടൻറ്		
കംപ്യൂട്ടർ ഓപ്പറേറ്റർ		
കെമിസ്റ്റ്		
റിസപ്ഷനിസ്റ്റ്		
രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തകൻ		
പൊതുപ്രവർത്തകൻ		
പോലീസ്		
ഡ്രൈവർ		
ഹോട്ടൽ പാചകം		
കൃഷിപ്പണി		
ജഡ്ജി		
മെക്കാനിക്		
പ്ലംബ്ബർ		
തെങ്ങുകയറ്റം		
നഴ്സിംഗ്		

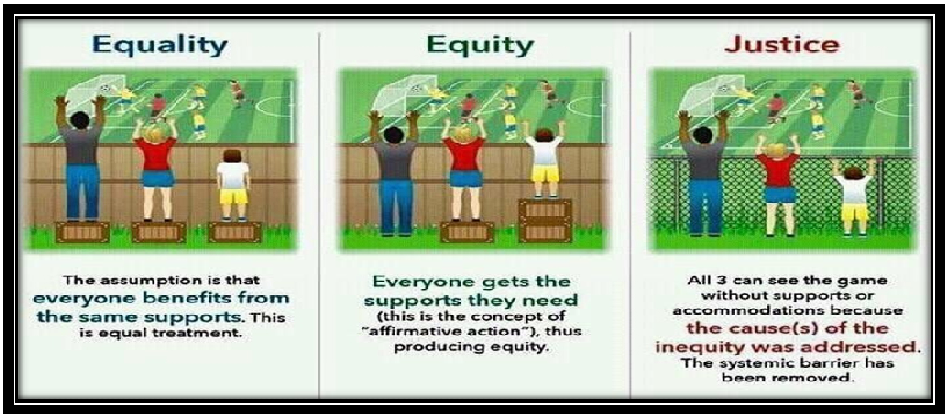
അഭ്യാസം 2

താഴെപ്പറയുന്ന ചുമതലകൾ - പ്രവർത്തനങ്ങൾ സാധാരണയായി നിർവഹിക്കുന്നത് ആരെന്ന് വ്യക്തമാക്കുക

ചുമതലകൾ	പുരുഷൻ	സ്ത്രീ	ചുമതലകൾ	പുരുഷൻ	സ്ത്രീ
1. വീട്ടിലെ ജോലി 2. കൃഷി 3.നഴ്സിങ് (പരിചരണം) 4. തയ്യൽ 5. പഞ്ചായത്ത് ഭരണം 6. ഹോട്ടൽ പാചകം 7. രാഷ്ട്രീയ നേതൃത്വം 8. കുടുംബചുമതല 9. കുടുംബത്തിലെ മുഖ്യവരുമാനം 10. മതനേതൃത്വം			11. ഭാരമുള്ള സാധനങ്ങൾ ചുമക്കുക 12. യന്ത്രങ്ങൾ പ്രവർത്തിപ്പിക്കുക 13. പാചകം ചെയ്യുക 14. കച്ചവടം 15. തയ്യൽ 16. വെള്ളം കൊണ്ടുവരിക 17. കുട്ടികളെ പഠനത്തിൽ സഹായിക്കുക 18. കടയിൽ നിന്ന് സാധനങ്ങൾ വാങ്ങുക 19. വീട്ടിലെ വരവ്-ചെലവ് കൈകാര്യം ചെയ്യുക 20. തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുക		

സെഷൻ-6

2.15PM – 3.15 PM ലിംഗ തുല്യത, ലിംഗസന്തുലനം, ലിംഗനീതി



ലക്ഷ്യം

ലിംഗ തുല്യത (Gender Equality), ലിംഗ സന്തുലനം (Gender Equity), ലിംഗനീതി (Gender Justice) എന്നിവ എന്താണ്, തുല്യ അവസരവും മനുഷ്യാവകാശവും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം തുടങ്ങിയവ മനസ്സിലാക്കാൻ

സമയം

1 മണിക്കൂർ

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ഉപാധികൾ
1	സെഷന്റെ ആമുഖം	5 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
2	ജെൻഡർ ഇക്വിറ്റി	45 മണിക്കൂർ	ഗ്രൂപ്പ് എക്സർസൈസ്	
3	ക്രോഡീകരണം	10 മിനിറ്റ്	അവതരണം	പവർപോയിൻറ്

അഭ്യാസം 1

പ്രവർത്തനരീതി

1. ഒരു ഹാളിൽ കസേരകളെല്ലാം മാറ്റി തുറന്ന ഇടത്ത് നടുക്ക് ഒരു ലൈനായി പങ്കെടുക്കുന്നവരെ നിർത്തുക. എല്ലാവരും കൈ കോർത്തു പിടിക്കണം. അവരുടെ മുമ്പിൽ അവരെ അഭിമുഖീകരിച്ച് പരിശീലകയും നിൽക്കുക. പരിശീലക ഓരോ പ്രസ്താവന വായിക്കുമ്പോഴും അതനുസരിച്ച് പങ്കെടുക്കുന്നവർ ഒരു ചുവട് മുന്നോട്ടോ പിന്നോട്ടോ നീങ്ങണം.
2. താഴെ പറയുന്ന പ്രസ്താവനകൾ ഓരോന്നായി വായിക്കുക.

- കോളേജ് വിദ്യാഭ്യാസം നേടിയ മാതാപിതാക്കളുടെ മക്കൾ ഒരു ചുവട് മുമ്പോട്ടു നീങ്ങുക.
- ഗ്രാമപ്രദേശങ്ങളിൽ താമസിക്കുന്നവർ ഒരു ചുവട് പുറകോട്ടു മാറുക.
- ജാതീയമായ പിന്നോക്കാവസ്ഥ നേരിടുന്നുണ്ടെങ്കിൽ ഒരു ചുവട് പുറകോട്ടു മാറുക.
- ഏകരാണെങ്കിൽ (single) ഒരു ചുവട് പുറകോട്ട് മാറുക.
- സ്വന്തമായി സ്ഥലമോ, ബാങ്ക് അക്കൗണ്ടോ ഉണ്ടെങ്കിൽ ഒരു ചുവട് മുമ്പോട്ടു നീങ്ങുക.

(ഇതുപോലെ ഓരോ സാഹചര്യത്തിനും ഗ്രൂപ്പിനും അനുസരിച്ച് കൂടുതൽ പ്രസ്താവനകൾ ഉണ്ടാക്കാം, ഉപയോഗിക്കാം.)

എല്ലാവരും പല ഇടങ്ങളിലായി ചിതറിക്കഴിയുമ്പോൾ, പരിശീലക അവരോട് പരിശീലകയുടെ പുറകിലുള്ള ഭിത്തി ചൂണ്ടി''ഇതാണ് വിജയത്തിന്റെ ഭിത്തി'' എന്നു പറയുക. എല്ലാവരോടും ഓടിച്ചെന്ന് ഭിത്തിയുടെ ഏറ്റവും മധ്യത്തുള്ള ഒരിടം സ്വന്തമാക്കി ഭിത്തിയോട് ചേർന്നുനിൽക്കാൻ പറയുക. തീർച്ചയായും അനുകൂല ഘടകങ്ങൾ (ഏറ്റവുമധികം മുന്നിലേക്ക് ചുവടുകൾ വച്ചവർ) ഉണ്ടായിരുന്നവർ ഭിത്തിയുടെ നടുക്കും അല്ലാത്തവർ അറ്റങ്ങളിലുമായിരിക്കും.

ചർച്ച

ഈ അഭ്യാസത്തിൽനിന്നും അവർക്കു ലഭിച്ച ഉൾക്കാഴ്ചകൾ പങ്കുവയ്ക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടുക. താഴെകൊടുത്തിരിക്കുന്ന ചോദ്യങ്ങൾ ചോദിച്ച് സംസാരിക്കാൻ പ്രേരിപ്പിക്കാം.

- ഗ്രൂപ്പിന്റെ മുമ്പിൽ/പുറകിൽ ആയിരുന്നപ്പോൾ എന്തു തോന്നി?
- ഗ്രൂപ്പിലെ അടുത്തുള്ളവരുമായി കോർത്ത കൈ വിടേണ്ടിവന്നപ്പോൾ എന്തുതോന്നി?
- നിങ്ങൾക്ക് ഭിത്തിയിൽ ഇടം കിട്ടിയോ? കിട്ടാതിരുന്നപ്പോൾ എന്തുതോന്നി?
- എല്ലാവർക്കും തുല്യ അവസരം കിട്ടാൻ എന്തുചെയ്യണം?
- തുല്യ അവസരങ്ങളും മനുഷ്യാവകാശങ്ങളും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം എന്താണ്?

കുറിപ്പ്

അവസര സമത്വം മാത്രം പോര, അവസരങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുന്നതിനുള്ള തുല്യമായ കഴിവും എല്ലാവർക്കുഉണ്ടാകണം. സമൂഹത്തിൽ ഉള്ള അവസരങ്ങൾ സ്ത്രീകൾക്കും പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവർക്കുംപ്രയോജനപ്പെടുത്താൻ കഴിയണമെങ്കിൽ, വീട്ടുജോലികൾ പങ്കിടപ്പെടണം, സാമൂഹിക സാംസ്കാരിക നിയമങ്ങൾ (Norms) അഴിച്ചു പണിയണം, ശ്രേണീബന്ധങ്ങളിൽ മാറ്റമുണ്ടാകണം.

അധിക വായനക്ക്

1. അനുബന്ധം. 7 – കുറുക്കനും കൊറ്റിയും കഥ
2. അനുബന്ധം. 8 – കഴിഞ്ഞ ദശകങ്ങളിൽ ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചുള്ള ചിന്തകളിൽ വന്ന മാറ്റങ്ങൾ

സെഷൻ 7

3.15- 6.15 AM : സ്ത്രീശാക്തീകരണം

ലക്ഷ്യം

സ്ത്രീ ശാക്തീകരണം ആശയം മനസ്സിലാക്കുക.

സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തിന്റെ സൂചികകൾ മനസ്സിലാക്കുക

സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തിന്റെ വിവിധ കാഴ്ച്ചപ്പാടുകൾ മനസ്സിലാക്കുക.

സമയം

2 മണിക്കൂർ 45 മിനിറ്റ്

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ഉപാധികൾ
1	സെഷന്റെ ആമുഖം	20 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
2	ശാക്തീകരണം - ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച	1 മണിക്കൂർ	ഗ്രൂപ്പ് എക്സർസൈസ്	ചാർട്ട് പേപ്പറുകൾ, കളർ കാർഡുകൾ, മാർക്കർ പേന കൾ, അനുബന്ധങ്ങൾ 9,10,11,12
3	4 ക്ലാസ്സുകൾ	40 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
4	റിപ്പോർട്ടിങ്	20 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
5	ക്രോഡീകരണം	25 മിനിറ്റ്	അവതരണം	പവർപോയിൻറ്

പ്രവർത്തനരീതി

1. പങ്കെടുക്കുന്നവരെ 4 ഗ്രൂപ്പുകളായി തിരിക്കുക. ഓരോ ഗ്രൂപ്പും **അനുബന്ധം9 . (**സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തിന്റെ അർത്ഥതലങ്ങൾ), **അനുബന്ധം10 . (**സ്ത്രീശാക്തീകരണ രൂപരേഖ), **അനുബന്ധം11 . (**സൂചികകൾ), **അനുബന്ധം 12. (**സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തെക്കുറിച്ചുള്ള വിവിധ കാഴ്ച്ചപ്പാടുകൾ) എന്നിവ (എല്ലാം) വായിച്ച് ചർച്ച ചെയ്ത് ഓരോ വിഷയത്തെക്കുറിച്ചും ക്ലാസ്സെടുക്കുന്നതിനുള്ള കുറിപ്പുകൾ തയ്യാറാക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടണം.
2. ഗ്രൂപ്പിലെ എല്ലാ ആളുകളും ക്ലാസ്സ് എടുക്കാൻ തയ്യാറാകണം എന്ന് തുടക്കത്തിൽ തന്നെ അറിയിക്കണം.
3. ഓരോ ഗ്രൂപ്പിൽ നിന്നും ആര് ക്ലാസ്സ് എടുക്കണം, ഏതു അനുബന്ധത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കി എന്നീ കാര്യങ്ങൾ ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചയുടെ അവസാനം പരിശീലക/ൻ നിർദേശിക്കണം. ഇതനുസരിച്ച് ഓരോ ഗ്രൂപ്പിൽ നിന്നും ഒരാൾ വീതം ക്ലാസ്സ് എടുക്കണം.
4. ചർച്ച നടക്കുമ്പോൾ, കൂടുതൽ ആശയവ്യക്തത വേണം എന്നു തോന്നിയ കാര്യങ്ങൾ, ഗ്രൂപ്പിൽ അഭിപ്രായ വ്യത്യാസം ഉണ്ടായ കാര്യങ്ങൾ, അധിക നിർദ്ദേശങ്ങൾ വന്ന കാര്യങ്ങൾ, എന്നിവ രേഖപ്പെടുത്താൻ ഓരോഗ്രൂപ്പിലും ഒരാളെ ആദ്യം തന്നെ ചുമതലപ്പെടുത്തണം. ഓരോ ഗ്രൂപ്പിന്റെയും ക്ലാസ്സ് കഴിയുമ്പോൾ ഇതു കൂടി അവതരിപ്പിക്കൻ ആവശ്യപ്പെടണം.
5. ക്ലാസ്സുകൾ അവതരിപ്പിച്ച രീതിയും അതിൽ വന്ന പോരായ്മകളും സൂചിപ്പിച്ചുകൊണ്ടും, ഗ്രൂപ്പിൽ നിന്നും പൊതുവായി റിപ്പോർട്ട് ചെയ്ത കാര്യങ്ങളിൽ വ്യക്തത വരുത്തിക്കൊണ്ടും പരിശീലക/ൻ സെഷൻ ക്രോഡീകരിക്കണം.

സെഷൻ-8

6.15 PM - 8.15 PM : ആണത്തം (Masculinity)

ലക്ഷ്യം

- ആണത്തത്തിന്റെ രൂപീകരണം, വിവിധ ആണത്തങ്ങൾ അവയ്ക്കുള്ളിലെ അധികാരങ്ങൾ വൈരുദ്ധ്യങ്ങൾ എന്നിവ ചർച്ചക്ക് വിധേയമാക്കുക

സമയം - 2 മണിക്കൂർ

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ആവശ്യമായ സാധനങ്ങൾ
1	സെഷന്റെ ആമുഖം	5 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
2	സത്യമേവ ജയതേ	1 മണിക്കൂർ	ഫിലിം പ്രദർശനം	തീയേറ്റർ
3	ചർച്ച	30 മിനിറ്റ്		
4	ക്രോഡീകരണം	25 മിനിറ്റ്	അവതരണം	പവർപോയിൻറ്

പ്രവർത്തനരീതി

1. ജെൻഡർ ഒരു സാമൂഹ്യനിർമിതിയാണ് എന്ന ആശയത്തിൽ ഊന്നികൊണ്ട് സമൂഹത്തിലെ ആണത്തത്തിന്റെ നിർമിതിയെക്കുറിച്ച് ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിനും ധാരണയുണ്ടാക്കുന്നതിനും സഹായകമായി ഒരു ഫിലിം പ്രദർശിപ്പിക്കുമെന്നും അതുകണ്ടശേഷം എങ്ങനെയാണ് ചർച്ച നടത്തേണ്ടതെന്നും ആമുഖമായി അവതരിപ്പിക്കുക.

2. സത്യമേവജയതേയുടെ എപ്പിസോഡുകൾ പ്രദർശിപ്പിക്കുക.

3. ഇതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അധികാരവും ആണത്തവുമായുള്ള ബന്ധം, ആണത്ര നിർമിതിയുടെ ദൗർബ്ബല്യങ്ങൾ എന്നിവ ചർച്ചയിൽ കൊണ്ടുവരണം. പ്രബലമായ ആണത്തങ്ങൾ (hegemonic masculinities) കൂടാതെ സമൂഹത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്ന അധസ്ഥിതമായ ആണത്തങ്ങൾ, അവയും പ്രബലമായ ആണത്തങ്ങളുമായുള്ള വൈരുദ്ധ്യങ്ങൾ, പിതൃമേധാവിത്തവും ജാതി, വർഗം, മതം എന്നീ ഘടകങ്ങളുമായുള്ള പരസ്പരബന്ധം എന്നിവ ഈ സെഷനിൽ ചർച്ച ചെയ്യാം.

മൂന്നാം ദിവസം

രണ്ടാം ദിവസം മനസ്സിലാക്കാൻ തുടക്കംകുറിച്ച് കുറേയേറെ ആശയങ്ങൾ ഉണ്ട്. ഇവ പലപ്പോഴും ധാരാളം ചോദ്യങ്ങൾ ഉയർത്തിയേക്കാം. രണ്ടാം ദിവസത്തെക്കുറിച്ച് ഹ്രസ്വമായ ഒരു ചർച്ച നടത്തിയിട്ടു വേണം മൂന്നാം ദിവസത്തിലേക്ക് പ്രവേശിക്കാൻ.

മൂന്നാം ദിവസം വിശകലനകഴിവ് (Analytical Skill) നേടുന്നതിനാണ് ഊന്നൽ. എന്തുകൊണ്ട് സ്ത്രീ-പുരുഷ ബന്ധങ്ങൾ അധികാര ബന്ധങ്ങളാകുന്നു? നിലനില്ക്കുന്ന സമൂഹത്തെ വിശകലനം ചെയ്ത്, സാമൂഹിക, സാമ്പത്തിക, രാഷ്ട്രീയ, സാംസ്കാരിക ഘടനകളുമായി ആണധികാരവ്യവസ്ഥയ്ക്കുള്ള ബന്ധം മനസ്സിലാക്കുകയാണ് മൂന്നാം ദിവസത്തിന്റെ ഊന്നൽ.

9.00 -9.30 AM മുൻ ദിവസ പരിശീലന അവലോകനം

സെഷൻ 9

9.30 – 11.15 PM : ജീവിതചക്ര വിശകലനം

ലക്ഷ്യം

സ്ത്രീകളുടെയും പുരുഷന്മാരുടെയും ജീവിതത്തിന്റെ വ്യത്യസ്ത ഘട്ടങ്ങളിൽ ജെൻഡർ റോളുകൾ എങ്ങനെ നിർമ്മിക്കപ്പെടുന്നു; എങ്ങനെ പ്രാവർത്തികമാക്കപ്പെടുന്നു എന്ന് പരിശോധിക്കുക.

സമയം

1 മണിക്കൂർ 45 മിനിറ്റ്

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ആവശ്യമായ സാധനങ്ങൾ
1	സെഷന്റെ ആമുഖം	5 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
2	ജീവിതചക്രവ്യായാമം	1 മണിക്കൂർ	ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച	ഹാൻഡ് ഔട്ട് - ജീവിതചക്രവ്യായാമം. ചാർട്ട് പേപ്പർ, കളർ പേനകൾ
3	ഗ്രൂപ്പ് അവതരണം	20 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
4	ക്രോഡീകരണം	20 മിനിറ്റ്	അവതരണം	

പ്രവർത്തനരീതി

അഞ്ചു ഗ്രൂപ്പായി തിരിക്കുക. ബാല്യം, കൗമാരം, യൗവ്വനം, യൗവനോത്തരം, വാർദ്ധക്യം എന്നീ നാലു ഘട്ടങ്ങളെ പരിശോധിക്കുകയാണ് ഉദ്ദേശ്യമെന്ന് പറയുക. ഓരോ ഘട്ടത്തിലും സ്ത്രീ-പുരുഷ-ട്രാൻസ്ജെൻഡർ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടവരിൽ താഴെപ്പറയുന്ന ഘടകങ്ങൾ എങ്ങനെ രൂപപ്പെട്ടു എന്നാണ് ചർച്ചചെയ്യേണ്ടതെന്ന് വിശദീകരിക്കുക.

- മാനസികപദവി രൂപീകരണം
- സ്വകാര്യ/കുടുംബ വിഭവങ്ങളിൽ പ്രാപ്യത
- വീട്ടിലും പുറത്തുമുള്ള തൊഴിൽവിഭജനം
- പ്രത്യുത്പാദനം, പ്രത്യുല്പാദനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചുമതലകൾ, തീരുമാനങ്ങൾ
- ലൈംഗികത, ലൈംഗികാനുഭൂതി, ലൈംഗികാവകാശങ്ങൾ
- ശാരീരികവും മാനസികവുമായ സുരക്ഷ, അതിക്രമങ്ങൾ
- ആത്മഹത്യകൾ

ഇവ ഓരോന്നിന്റെയും ഭാഗമായി എന്തൊക്കെയാണ് ചർച്ചചെയ്യേണ്ടതെന്നുള്ളത് ഹാൻഡൗട്ടിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നു. ഉദാഹരണത്തിന്, ഒന്നാമത്തെ ഗ്രൂപ്പ്, ബാല്യകാലത്ത് ആൺകുട്ടികളിലും പെൺകുട്ടികളിലും ഈ ഓരോ ഘടകവും എങ്ങനെ രൂപപ്പെട്ടു എന്ന് ചർച്ചചെയ്യുക. ഇതുപോലെ മറ്റുള്ള ഗ്രൂപ്പുകളും.

- ഓരോ ഗ്രൂപ്പിനും ചാർട്ട് പേപ്പറും പേനയും നൽകി, ചർച്ചചെയ്ത കാര്യങ്ങൾ ചാർട്ട് പേപ്പറിലാക്കി പൊതുഗ്രൂപ്പിൽ അവതരിപ്പിക്കണമെന്ന് പറയുക.
- ചർച്ച അവസാനിപ്പിച്ച് ചാർട്ടിൽ എഴുതാൻ ഓർമ്മിപ്പിക്കുക.

എല്ലാ ഗ്രൂപ്പുകളും അവരുടെ ചർച്ച പൊതുഗ്രൂപ്പിൽ അവതരിപ്പിക്കുക
വിട്ടുപോയ കാര്യങ്ങൾ കൂട്ടിച്ചേർക്കുക. പരിശീലക/ൻ ഇവ ബന്ധിപ്പിച്ച് ചർച്ച ക്രോഡീകരിക്കുക ജീവിതചക്രത്തിന്റെ ഓരോ ഘട്ടത്തിലും ജെൻഡർ എങ്ങനെ പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്ന വ്യക്തത ഉണ്ടാക്കണം.

ജീവിതചക്രവ്യായാമം

	ബാല്യം (0-10)		കൗമാരം (10-18)		യൗവ്വനം (18-40)		യൗവ്വനോത്തരം (40-60)		വാർദ്ധക്യം (60+)	
	ആൺകുട്ടി	പെൺകുട്ടി	യുവാവ്	യുവതി	പുരുഷൻ	സ്ത്രീ	പുരുഷൻ	സ്ത്രീ	പുരുഷൻ	സ്ത്രീ
മാനസികപദവി രൂപീകരണം										
സ്വകാര്യ/കുടുംബ വിഭവങ്ങളിൽ പ്രാപ്യത										
വീട്ടിലും പുറത്തുമുള്ള തൊഴിൽവിഭജനം										
പ്രത്യുത്പാദനം, പ്രത്യുല്പാദനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചുമതലകൾ തീരുമാനങ്ങൾ										
ലൈംഗികത ലൈംഗീകാനുഭൂതി ലൈംഗികാവകാശങ്ങൾ										
ശാരീരികവും മാനസികവുമായ സുരക്ഷ അതിക്രമങ്ങൾ										
ആത്മഹത്യകൾ										

സെഷൻ 10

11.30 - 1.15 PM : സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങളുടെ വേരുകൾ തേടി

ലക്ഷ്യം: സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന ചൂഷണങ്ങളുടെയും അടിച്ചമർത്തലുകളുടെയും ആഴം മനസ്സിലാക്കാനും അവയ്ക്ക് കാരണമാകുന്ന ഘടകങ്ങളുടെ പരസ്പര സ്വാധീനം തിരിച്ചറിയാനും സഹായിക്കുക

സമയം

1 മണിക്കൂർ 45 മിനിറ്റ്

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ആവശ്യമായ സാധനങ്ങൾ
1	സെഷന്റെ ആമുഖം	5 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
2	സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള ബന്ധം മനസ്സിലാക്കൽ	15 മിനിറ്റ്	രണ്ടുപേരുടെ ഗ്രൂപ്പ് പ്രവർത്തനം	വൈറ്റ് ബോർഡ്, മാർക്കർ പേനകൾ
3	സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള ബന്ധം മനസ്സിലാക്കൽ	1 മണിക്കൂർ	6-8 പേരുടെ ഗ്രൂപ്പ് പ്രവർത്തനം	മാതൃക വല ചാർട്ട്, ചാർട്ട് പേപ്പറുകൾ, മാർക്കർ പേനകൾ
4	ഗ്രൂപ്പ് അവതരണം	15 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
	ക്രോഡീകരണം	10 മിനിറ്റ്	പൊതു ചർച്ച	

പ്രവർത്തനരീതി

1. പങ്കെടുക്കുന്നവരോട് അടുത്തിരിക്കുന്ന രണ്ടു പേർ ചേർന്ന് ഗ്രൂപ്പാകാൻ പറയുക.
2. കേരളത്തിലെ പ്രധാനപ്പെട്ട സാമൂഹികപ്രശ്നങ്ങൾ ഏതൊക്കെ? എന്നു കണ്ടെത്തി നോട്ട് ബുക്കിൽ എഴുതാൻ ഓരോ ഗ്രൂപ്പിനോടും ആവശ്യപ്പെടുക. ഉത്തരങ്ങൾ ബോർഡിലെഴുതുക. ആവർത്തിച്ചു വരുന്നവയിൽ ശരി അടയാളം ഇടുക. ഇതിൽ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ടതെന്ന് തോന്നുന്ന 4-5 എണ്ണം എടുത്തെഴുതാൻ പറയുക.
3. തുടർന്ന് 6-8 പേരുള്ള ഗ്രൂപ്പുകളായി തിരിക്കുക.
4. ഓരോ ഗ്രൂപ്പും മുൻഗണന നൽകിയ പ്രശ്നങ്ങളിൽ നിന്ന് ഒരെണ്ണം തെരഞ്ഞെടുത്ത്, അതിന്റെ കാരണങ്ങൾ കണ്ടെത്താൻ ശ്രമിക്കുക. എന്തുകൊണ്ട് എന്നുമാത്രം ചോദിക്കുക. പരിഹാര മാർഗ്ഗങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്യേണ്ടതില്ല. കാരണങ്ങൾ മാത്രമാണ് അന്വേഷിക്കുന്നത്. ഉത്തരങ്ങൾ ഒരു'വല ചാർട്ടിൽ ആക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടുക (ഹാൻഡൗട്ട് ഒന്നിലെ വല ചാർട്ടിന്റെ മാതൃക കാണുക.) ഈ ചാർട്ട് പൊതുഗ്രൂപ്പിൽ അവതരിപ്പിക്കുക.
5. പൊതുചർച്ച

- വല ചാർട്ട് ചെയ്തപ്പോഴുള്ള അനുഭവം എന്തായിരുന്നു?
- കാരണങ്ങളുടെ വേരുകൾ അന്വേഷിക്കുമ്പോൾ എന്താണ് കാണാൻ സാധിക്കുന്നത്?

ചർച്ചയ്ക്കുള്ള സൂചനകൾ

സ്ത്രീകൾ അനുഭവിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ ഒറ്റപ്പെട്ടവയല്ല. അവ സമൂഹത്തിൽ നിലനില്ക്കുന്ന മൊത്ത ചൂഷണ വ്യവസ്ഥയുടെ ഭാഗമാണ്. ഓരോ സമൂഹത്തിലെയും സാമ്പത്തിക, സാമൂഹിക, സംസ്കാരിക, രാഷ്ട്രീയ വ്യവസ്ഥകളുടെ വിശകലനത്തിലൂടെ സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന ചൂഷണങ്ങളുടെയും അടിച്ചമർത്തലുകളുടെയും ആഴം മനസ്സിലാക്കാനും അവയ്ക്ക് കാരണമാകുന്ന ഘടകങ്ങളുടെ പരസ്പര സ്വാധീനം തിരിച്ചറിയാനും സഹായിക്കുക എന്നതാണ് ഈ സെഷൻ കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്.

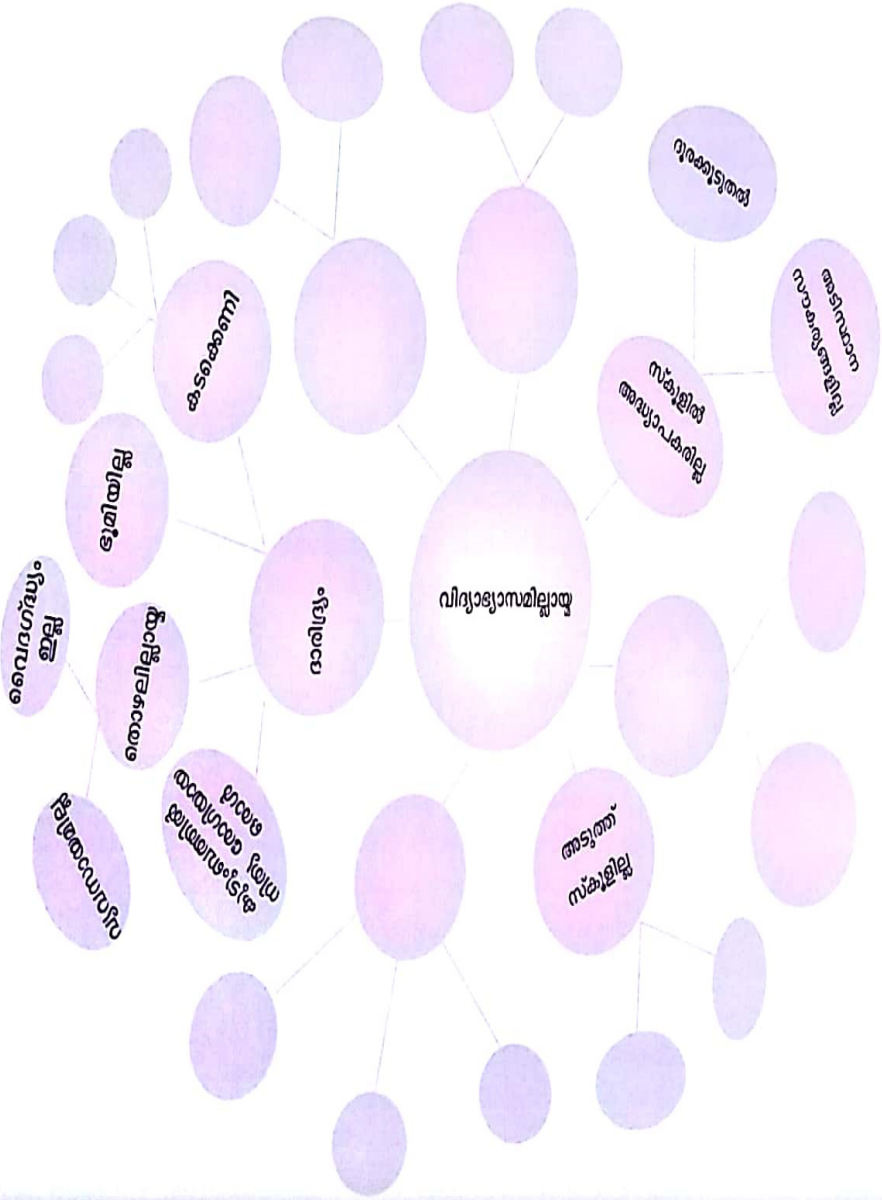
വർഗ്ഗം, ജാതി തുടങ്ങിയ വ്യവസ്ഥകൾ പോലെതന്നെ, ആണധികാര വ്യവസ്ഥയും ഒരു വ്യവസ്ഥയാണ്; സമ്പ്രദായമാണ്. എല്ലാ സാമൂഹ്യ സ്ഥാപനങ്ങളിലും ഇത് വ്യാപിച്ചു കിടക്കുന്നു. ഇതിന് കാര്യമായ ഒരു സാമ്പത്തിക അടിത്തറയും ഒരു പ്രത്യയ ശാസ്ത്രവുമുണ്ട്.

സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന വിവേചനങ്ങളും അടിച്ചമർത്തലുകളും അവസാനിപ്പിക്കണമെങ്കിൽ അവയെ സ്വാധീനിക്കുന്ന മറ്റ് സാമൂഹിക വ്യവസ്ഥകളുമായുള്ള പരസ്പര ബന്ധം മനസ്സിലാക്കുകയും വ്യവസ്ഥിതി മാറ്റത്തിനായുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഭാഗമാക്കി ലിംഗനീതിയെ കണക്കാക്കുകയും വേണം.

സാമൂഹികമോ സാമ്പത്തികമോ ആയ എല്ലാ പ്രശ്നങ്ങൾക്കും കാരണമായി ഒട്ടേറെ ഘടകങ്ങളുണ്ടാകും. ഇത് സമൂഹത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക, സാംസ്കാരിക, രാഷ്ട്രീയ, സാമൂഹിക ഘടനയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടാണിരിക്കുന്നത്. ഈ ഘടകങ്ങൾക്കെല്ലാം തമ്മിൽ ബന്ധവുമുണ്ട്. മിക്കപ്പോഴും പ്രശ്നപരിഹാരത്തിനായി നാം ശ്രമിക്കുമ്പോൾ പ്രശ്നങ്ങളുടെ കാരണങ്ങളിലേക്ക് ഇറങ്ങിച്ചെല്ലാറില്ല. ബാഹ്യമായി കാണുന്ന അടയാളങ്ങൾക്ക് (Symptoms) പ്രതിവിധി തേടാനാണ് പലപ്പോഴും നമ്മൾ ശ്രമിക്കുന്നത്. ഇത് യഥാർത്ഥ പ്രശ്നപരിഹാരമാവുന്നില്ല.

നമ്മുടെ സാമൂഹിക ഇടപെടലുകൾ അർത്ഥവത്താകണമെങ്കിൽ ശരിയായ ഒരു സാമൂഹികവിശകലന ഉപാധി (Tool) നമുക്കു വേണം. അത്തരം ഒരു രൂപരേഖ അടുത്ത പഠനഭാഗത്തിൽ നാം ചെയ്യുന്നുണ്ട്.

മാതൃകാ വല ചാർട്ട്


വിദ്യാഭ്യാസമില്ലായ്മ
ദാരിദ്ര്യം
ഭൂമിയില്ല
കുടുംബങ്ങൾ
വൈദഗ്ദ്ധ്യം ഇല്ല
തൊഴിലില്ലായ്മ
ഗ്രാമീണ തൊഴിലാളി സ്ത്രീകൾ
സ്ത്രീതൊഴിലാളി
സ്കൂളിൽ അദ്ധ്യാപകരില്ല
അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളില്ല
മുരക്കുടുതൽ
അടുത്ത് സ്കൂളില്ല

സെഷൻ 11

2.15 – 6.00 PM സാമൂഹിക വിശകലന രൂപരേഖയും ഗ്രാമവിശകലനങ്ങളും

ലക്ഷ്യം:

1. രൂപരേഖ ഉപയോഗിച്ച് സാമൂഹ്യ പ്രശ്നങ്ങളെ ക്രമമായി വിശകലനം ചെയ്യുകയും അവയുടെ കാരണങ്ങള് കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്യുക
2. സാമൂഹ്യ വിശകലന രൂപരേഖയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഗ്രാമ വിശകലനവും സ്ത്രീകളുടെ ജീവിത വിശകലനവും നടത്തുക

സമയം

3 മണിക്കൂർ 30 മിനിറ്റ്

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ഉപാധികൾ
1	സെഷന്റെ ആമുഖം	5 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
2	സാമൂഹിക വിശകലന രൂപരേഖയുടെ അവതരണം.	45 മിനിറ്റ്	അവതരണം	സാമൂഹിക വിശകലന രൂപരേഖ
3	ഗ്രാമ വിശകലനം	1 മണിക്കൂർ 30 മിനിറ്റ്		അനുബന്ധം - സാമൂഹിക വിശകലന രൂപരേഖയുടെ ഫോർമാറ്റ്, ചാർട്ട് പേപ്പറുകൾ, മാർക്കർ പേനകൾ
4	അവതരണം	40 മിനിറ്റ്		
5	ക്രോഡീകരണം	30 മിനിറ്റ്		

സാമൂഹിക വിശകലന രൂപരേഖ

ആശയം : സാമൂഹ്യ പ്രശ്നങ്ങളെ ക്രമമായി വിശകലനം ചെയ്യുകൊണ്ട് അവയുടെ കാരണങ്ങൾ കണ്ടെത്തുകയാണ് സാമൂഹിക വിശകലനത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം. സാമൂഹ്യ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുവാൻ പോംവഴികൾ കണ്ടെത്തുവാനാണ് സാമൂഹികവിശകലനം ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നത്. സമൂഹത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്ന സാമൂഹ്യമായ അസമത്വങ്ങൾ, വ്യക്തികൾക്കും സാമൂഹികമായ ചില വിഭാഗങ്ങൾക്കുമിടയിൽ പിൻതുടരുന്ന അധികാരബന്ധങ്ങൾ, അവയുടെ ഫലമായ വിവിധതരം വിവേചനങ്ങൾ, ഒഴിവാക്കലുകൾ എന്നിവ സാമൂഹ്യ വികസനത്തെ തടയുന്നു. ഇന്ത്യൻ സാഹചര്യത്തിൽ ജാതി, ജെൻഡർ, സാമ്പത്തിക അവസ്ഥ, ആചാരങ്ങൾ എന്നിവയെല്ലാം ഈ വിധത്തിൽ സാമൂഹ്യതുല്യതയെയും സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയെയും പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുന്നവയാണ്. ഒരു സമൂഹത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ നിലയും (Status) അവസ്ഥയും (Situation) മനസ്സിലാക്കുന്നതിന്, ആ സമൂഹം എങ്ങനെയാണ് ക്രമീകരിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതെന്നും അവിടെയുള്ള അധികാരബന്ധങ്ങൾ ആ സമൂഹത്തിലെ ആണധികാര വ്യവസ്ഥയെ എങ്ങനെയാണ് ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതെന്നും തിരിച്ചറിയേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്.

ഗ്രാമവിശകലനം

ആശയങ്ങൾ

സാമൂഹ്യ അസമത്വങ്ങൾ എങ്ങനെ ദാരിദ്ര്യത്തിലേക്കും പ്രാന്തവത്ക്കരണത്തിലേക്കും അധികാരമില്ലായ്മയിലേക്കും നയിക്കുന്നു എന്നു വ്യക്തമാക്കണം. ഇത് ഇന്ത്യയുടേയും കേരളത്തിൻറേയും സ്വന്തം പ്രദേശത്തിന്റെയും പശ്ചാത്തലത്തിൽ വിവരിക്കാൻ കഴിയണം. ജാതി, മതം, ജെൻഡർ , ശാരീരികമായ വെല്ലുവിളികൾ എന്നിവ എങ്ങനെയാണ് മനുഷ്യരെ കൂടുതൽ കൂടുതൽ ശക്തിഹീനരാക്കുന്നതെന്നും ആശ്രിതത്വം സൃഷ്ടിക്കപ്പെടുന്നതെന്നും വ്യക്തമാക്കുക. പരസ്പരം

ശക്തിപ്പെടുത്തുന്ന അധികാരബന്ധങ്ങളായി ഇവ നിലനിൽക്കുമ്പോൾ സ്ത്രീകൾ എത്രമാത്രം ഇതുമൂലം അടിച്ചമർത്തപ്പെടുന്നു?

പ്രവർത്തനം

1. പങ്കെടുക്കുന്നവരിൽ ഏകദേശം സമാന സാംസ്കാരിക സ്വഭാവമുള്ള പ്രദേശങ്ങളിൽ നിന്നുള്ളവർ ഒരുമിച്ചു വരുന്ന തരത്തിൽ ഗ്രൂപ്പുകളാക്കുക
2. സാമൂഹ്യവിശകലന രൂപരേഖയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്വന്തം പ്രദേശത്തിൻറെ വിശകലനം നടത്താൻ ഓരോ ഗ്രൂപ്പിനോടും ആവശ്യപ്പെടുക.
3. ഓരോഗ്രൂപ്പും അവരുടെ വിശകലനം അവതരിപ്പിക്കണം
4. അവതരണത്തിൽ ഉയർന്നു വരുന്ന കാര്യങ്ങൾ താഴെകൊടുത്തിരിക്കുന്ന പോയിൻറകൾ ഉൾപ്പെടുത്തി പരിശീലക/ൻ ക്രോഡീകരിക്കണം

ചർച്ച ചെയ്യേണ്ട വിഷയങ്ങൾ:

വിവിധ സാമൂഹ്യവിഭാഗങ്ങൾ സാമ്പത്തിക ഘടനകൾ, സാമൂഹ്യ ഉല്പാദനം, സമൂഹത്തിലെ വിവിധ തട്ടുകൾ/ശ്രേണികൾ സാമൂഹ്യ സ്ഥാപനങ്ങൾ ജാതി, വർഗ്ഗം, വർണ്ണം, രാഷ്ട്രീയ ഘടകങ്ങൾ മറ്റു സംഘടനാ രൂപങ്ങൾ ഇവ തമ്മിലുള്ള ശ്രേണീബന്ധങ്ങളും അധികാര ഘടനകളും ഇവയുടെ പരസ്പരബന്ധങ്ങളും ആണ് ക്രോഡീകരണത്തിൽ ചർച്ച ചെയ്യേണ്ടത്.

സാമൂഹ്യവിശകലനം

സമൂഹത്തിന്റെ ഭൗതിക അടിത്തറ		കൂട്ടായ ജീവിതത്തിന്റെ രൂപങ്ങൾ				പ്രതീകാത്മകരൂപങ്ങൾ
സാമൂഹ്യ സാമ്പത്തിക ഘടന/ ഘടകങ്ങൾ	സാമൂഹ്യ സാംസ്കാരിക ഘടന	രാഷ്ട്രീയ ഘടന	ഭരണകൂടം	വിദ്യാഭ്യാസം	മാധ്യമങ്ങൾ	
ഉല്പാദന ഉപാധികൾ സ്വത്ത് - ഉടമസ്ഥത മനുഷ്യാധ്വാനം വിപണി - ഉൽപ്പന്നങ്ങളുടെ ഉടമസ്ഥത ശാസ്ത്ര-സാങ്കേതിക വിദ്യ	കുടുംബത്തിൽ ജാതി/ മതസംഘടനകളിൽ വ്യത്യസ്ത സമൂഹങ്ങളിൽ	ജാതി രാഷ്ട്രീയം പാർട്ടികൾ ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ സാമൂഹ്യ സംഘടനകൾ	സംസ്ഥാന സർക്കാർ നിയമ വ്യവസ്ഥ പോലീസ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ	കോഴ്സുകൾ അദ്ധ്യാപകരുടെ മനോഭാവം നിരക്ഷർ പാഠപുസ്തകങ്ങൾ	പത്രങ്ങൾ മാസികകൾ, സിനിമ, ടി വി - ചിത്രീകരണം/ സാന്നിദ്ധ്യം മൊബൈൽ ഫോൺ വാട്സ്ആപ്പ് ഫെയ്സ്ബുക്ക്	പ്രത്യയശാസ്ത്രം കല, സംസ്കാരം വിശ്വാസം പഴഞ്ചൊല്ലുകൾ സന്മാർഗ്ഗ തത്വങ്ങൾ

6.30 PM – 08.00 PM ക്യാമ്പ് ഫയർ

നാലാം ദിവസം

മൂന്നാം ദിവസം മനസ്സിലാക്കിയ സാമൂഹ്യ വിശകലനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പഞ്ചായത്ത് തലത്തിൽ, ലിംഗപദവി ഉൾച്ചേർത്തുകൊണ്ടുള്ള ആസൂത്രണം നടക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയാണ് നാലാം ദിവസത്തെ ഊന്നൽ. കൂടാതെ ആസൂത്രണത്തിന്റെ ഘട്ടങ്ങളും, ലിംഗപദവി ആസൂത്രണത്തിന് വേണ്ട വിവരശേഖരണ മാർഗ്ഗങ്ങളും വിശദമാക്കുന്നു.

നാലാം ദിവസം

9.00-9.30 മുൻ ദിവസ പരിശീലന അവലോകനം

സെഷൻ 12

9.30 AM - 12.15 PM : ലിംഗപദവിയും വികസന സമീപനങ്ങളും

ലക്ഷ്യം

1. നിലനിലൽക്കുന്ന വികസന സമീപനങ്ങളെ ലിംഗപദവി കാഴ്ചപ്പാടിൽ വിലയിരുത്താനുള്ള കഴിവ് വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന്.
2. യഥാർത്ഥ വികസനം എന്താണെന്നു മനസ്സിലാക്കാനും, എങ്ങനെ ലിംഗപദവി കാഴ്ചപ്പാടിൽ നിന്നുകൊണ്ട് വികസനത്തെ സമീപിക്കാമെന്ന് തിരിച്ചറിയുന്നതിനും.

സമയം

2 മണിക്കൂർ 30 മിനിറ്റ്

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ആവശ്യമായ സാധനങ്ങൾ
1	സെഷന്റെ ആമുഖം	5 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
2	എന്താണ് വികസനം	10 മിനിറ്റ്	വ്യക്തിഗത പ്രവർത്തനം, അവതരണം	കളർ കാർഡുകൾ, വൈറ്റ് ബോർഡ്, മാർക്കർ പേനകൾ
3	അവതരണം	30 മിനിറ്റ്	പങ്കാളിത്താവതരണം	പവർ പോയിൻറ് അനുബന്ധം 13
4	ചർച്ച	1 മണിക്കൂർ	ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച	അനുബന്ധം 14, 15,16
5	ഗ്രൂപ്പ് അവതരണം	20 മിനിറ്റ്	അവതരണം	
6	ക്രോഡീകരണം	25 മിനിറ്റ്		

ആശയം

വികസനത്തെ എങ്ങനെ ജെൻഡർ വീക്ഷണത്തിൽ നിന്ന് മനസ്സിലാക്കാം? വികസനത്തിൽ സ്ത്രീകളെ ഉൾപ്പെടുത്തുക എന്ന ആശയത്തിൽ നിന്ന് ജെൻഡർ കാഴ്ചപ്പാടിൽ വികസനത്തെ സമീപിക്കുക (GAD) എന്ന സമീപനത്തിലേക്കുള്ള മാറ്റം; പ്രായോഗിക/നിർണ്ണായക ജെൻഡർ ആവശ്യങ്ങൾ. എന്താണ് ജെൻഡർ മുഖ്യധാരാവൽക്കരണം.

പ്രവർത്തനരീതി

1. പങ്കെടുക്കുന്നവർക്ക് നൽകുന്ന കാർഡിൽ അവരുടെ അറിവിൽ 'എന്താണ് വികസനം?' എന്ന് ഒറ്റവാക്കിലോ വാചകത്തിലോ എഴുതാൻ പറയുക.
2. ഓരോരുത്തരും അവരവർ എഴുതിയത് വായിക്കട്ടെ. അതേ സമയം പരിശീലക/ൻ അവതരംതിരിച്ച് ബോർഡിൽ എഴുതണം.

3. അവരുടെ ധാരണയിലുള്ള വികസനം, ഇന്ന് അനുവർത്തിച്ചുവരുന്ന വികസനരീതികൾ, അവയുടെ പരിമിതികൾ തുടങ്ങിയവ ചർച്ചചെയ്യുക. അതിനുശേഷം അതിനെക്കുറിച്ചുള്ള ചർച്ചകളിലൂടെ വികസനം എന്തെന്ന് വിശദീകരിക്കുക. പവർ പോയിൻറ് ഉപയോഗിച്ച് വികസനത്തിന്റെ നിർവ്വചനത്തിലേക്ക് എത്താം.

അനുബന്ധം 13: വികസനം - പവർ പോയിൻറ്

അധിക വായനക്ക്

അനുബന്ധം 14 : സ്ത്രീകളും വികസനവും - ചരിത്രത്തിലൂടെ

അനുബന്ധം15: സ്ത്രീകളും വികസനവും (WID) ലിംഗപദവിയും വികസനവും (GAD)

അനുബന്ധം 16 : സ്ത്രീകളും വികസനവും വ്യത്യസ്ത സമീപനങ്ങൾ

സെഷൻ 13

12.15PM -4.00 PM : ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം.

ലക്ഷ്യം

സർക്കാർ-സംഘടനാ തലങ്ങളിൽ നടക്കുന്ന വികസന ആസൂത്രണ പ്രക്രിയകളിൽ ജെൻഡർ പരിഗണനകൾ ഉൾച്ചേർക്കുന്നതിന്റെ പ്രാധാന്യം മനസ്സിലാക്കുക.

സമയം

2 മണിക്കൂർ 45 മണിക്കൂർ

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ആവശ്യമായ സാധനങ്ങൾ
1	പഞ്ചായത്തിരാജ് - ആശയം, ജെൻഡർ ഉൾച്ചേർക്കാനുള്ള ശ്രമങ്ങൾ, ആസൂത്രണ ഘട്ടങ്ങൾ	45 മിനിറ്റ്	പങ്കാളിത്താവതരണം	പവർപോയിന്റ്
2	ആസൂത്രണഘട്ടങ്ങളിൽ ജെൻഡർ ഉൾചേർക്കൽ	1 മണിക്കൂർ 15	ഗ്രൂപ്പ് പ്രവർത്തനം,	ചാർട്ട് പേപ്പർ, മാർക്കർ പേനകൾ, അനുബന്ധം 17 അല്ലെങ്കിൽ വിശകലനം ചെയ്യുന്നതിനു വേണ്ട പ്രൊജക്ട്,
3	ഗ്രൂപ്പ് അവതരണം	30 മിനിറ്റ്		
4	ക്രോഡീകരണം	15 മിനിറ്റ്		

പ്രവർത്തനരീതി

1. ലിംഗപദവി, വികസനംതുടങ്ങിയ മുൻ പാംഭാഗങ്ങളിലെ മുഖ്യആശയങ്ങൾ മനസ്സിലായി എന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക. (കാർഡുകൾ നൽകി എഴുതി വാങ്ങുകയോ, പറയാൻ ആവശ്യപ്പെടുകയോ ചെയ്യാം) പങ്കെടുക്കുന്നവരെ ഗ്രൂപ്പ് ആയി തിരിച്ച് ഹാൻഡൗട്ട് ചർച്ചചെയ്ത് ലിംഗപദവി ആസൂത്രണത്തിന്റെ ഘട്ടങ്ങളും രീതികളും മനസ്സിലാക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടുക.
3. തുടർന്ന്, ഓരോ ആസൂത്രണ ഘട്ടത്തിലും ലിംഗപദവി പരിഗണന ഉൾച്ചേർക്കുന്നതിനായി എന്തൊക്കെ കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യണമെന്നു ചർച്ച ചെയ്ത് അവതരിപ്പിക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടാം അല്ലെങ്കിൽ സന്ദർഭത്തിനും സാഹചര്യത്തിനും അനുസരിച്ച് ഏതെങ്കിലും സംഘടനയിലോ പഞ്ചായത്തിലോ നടപ്പിലാക്കിയ ഓരോ പ്രോജക്ടുകൾ നൽകി അവയിലെ ജെൻഡർ ആസൂത്രണ പ്രശ്നങ്ങൾ/പോരായ്മകൾ വിലയിരുത്താൻ ആവശ്യപ്പെടാം.

ഇത് പൊതു ഗ്രൂപ്പിൽ അവതരിപ്പിക്കുക.

4. പരിശീലക/ൻ പ്രാദേശികമായി സ്ത്രീപ്രശ്നങ്ങളും വികസന പ്രശ്നങ്ങളുമായുള്ള ബന്ധത്തെക്കുറിച്ചും പ്രത്യേകശ്രദ്ധ ആവശ്യമുള്ള സാമൂഹ്യവിഭാഗങ്ങളെക്കുറിച്ചും ചർച്ച ചെയ്ത് സെഷൻ ക്രോഡീകരിക്കുക..

അനുബന്ധം 17: ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം

സെഷൻ 14

4.15 - 6.15 PM വിവരശേഖരണം

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ആവശ്യമായ സാധനങ്ങൾ
1	വിവരശേഖരണം, എന്ത്, എന്തിന്, രീതിശസ്ത്രം, സമീപനം (പങ്കാളിത്തപരം)	2 മണിക്കൂർ	പങ്കാളിത്താവതരണം	അനബന്ധം 18, 19, 20 വിവരശേഖരണം പവർ പോയിൻറ്

ലക്ഷ്യം

വിവരങ്ങൾ എന്തിന് ശേഖരിക്കുന്നു? വിവരശേഖരണ ഉപാധികൾ. എന്തൊക്കെ എന്ന് മനസ്സിലാക്കുക

വിവരശേഖരണം

പ്രാദേശികതല ആസൂത്രണം ഫലപ്രദമാകണമെങ്കിൽ അതതു പ്രദേശത്തുള്ള പ്രാദേശിക പ്രശ്നങ്ങളും ആ പ്രദേശത്തിന്റെ സാധ്യതകളും മനസ്സിലാക്കേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്. ലിംഗപദവിയിലൂന്നിയ വികസന സമീപനം രൂപപ്പെടുത്തുമ്പോൾ പ്രാദേശികമായി സ്ത്രീകളുടെയും ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സിന്റെയും അവസ്ഥയും അവരുടെ സാമൂഹികസ്ഥിതിയും അവരനുഭവിക്കുന്ന പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങളും അവയുടെ കാരണങ്ങളും അറിഞ്ഞേ തീരൂ. ഇതിനായാണ് ഓരോ തദ്ദേശ സർക്കാരുകളും അവരുടെ പ്രദേശത്തെ ലിംഗപദവിയുടെ അവലോകനം നടത്തുകയും ആവശ്യമായ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിച്ച് ഒരു വിവര സഞ്ചിക രൂപപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യണം. ഇതിനായി നടത്തുന്ന പ്രവർത്തനം ഒരു ഗവേഷണ പ്രവർത്തനമാണ് എന്ന പൂർണ്ണബോധ്യത്തോടെയായിരിക്കണം നടത്തേണ്ടത്. എന്നുവച്ചാൽ, ഗവേഷണത്തിന്റെ പ്രാഥമികമായ രീതികൾ പിൻതുടർന്നുകൊണ്ടുള്ള ഒരു ഗവേഷണ രൂപരേഖ, അതിനെ നിർണ്ണയിക്കുന്ന ഒരു ആശയ/സൈദ്ധാന്തിക സമീപനം, അംഗീകൃത ഗവേഷണ രീതികൾ ഉപയോഗിച്ചുള്ള വിവരശേഖരണം, ശാസ്ത്രീയമായ വിവരശേഖരണം, ഇവയിലൂടെ തയ്യാറാക്കുന്ന അന്തിമ റിപ്പോർട്ട് എന്നീ ഘടകങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കണം. ഈ ഗവേഷണ/പഠന പ്രവർത്തനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കണം ആ പ്രദേശത്തിന്റെ വികസന മുൻഗണനകൾ തീരുമാനിക്കുകയും പദ്ധതികൾ രൂപീകരിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടത്. അതിനാൽ വിവരശേഖരണം ആസൂത്രണ പ്രക്രിയയിലെ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട ഒരു പ്രവർത്തനമാണ്.

ലിംഗപദവിയിലൂന്നിയ പ്രവർത്തനങ്ങൾ പദ്ധതികൾ രൂപീകരിക്കുവാൻ ലിംഗപദവിപ്രശ്നങ്ങൾ തിരിച്ചറിയേണ്ടതെങ്ങനെയെന്ന് നമ്മൾ മുൻ സെഷനുകളിൽ ചർച്ച ചെയ്തിരുന്നു. ഈ സെഷനിൽ വിവിധ വിവരശേഖരണരീതികൾ എങ്ങനെ ഉപയോഗിക്കണമെന്നും വിവരസഞ്ചികയിൽ ലിംഗപദവിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിവരങ്ങൾ എങ്ങനെ കണ്ടെത്തി, ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്നുമാണ് ചർച്ച ചെയ്യുന്നത്.

വിവരശേഖരണ രീതികൾ (Data Collection methods) തികച്ചും സാങ്കേതികമായ സമ്പ്രദായങ്ങളാണ്. അവ ഫലപ്രദമായി വിവരങ്ങൾ കണ്ടെത്താൻ ഒരു ഗവേഷകയെ/ആസൂത്രണ വിദഗ്ദ്ധയെ സഹായിക്കുന്നു. ലിംഗസമത്വ നിലപാടുകളിൽ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയ അന്വേഷണങ്ങൾക്കായി അവയെ ഉപയോഗപ്പെടുത്തുമ്പോൾ വിവരം ശേഖരിക്കുന്നയാളുടെ ലിംഗപദവി ക്ഷമതയാണ് പ്രധാനം.

അപ്പോഴാണ് ഒരു ശേഖരണ രീതി (Method) ലിംഗപദവിവിശകലനത്തിനുള്ള പ്രാപ്തിനേടുന്നത്. പൊതുവെ ഉപയോഗിക്കപ്പെടുന്നതും ഏറ്റവും എളുപ്പമായതുമായ ചില രീതികളാണ് ഈ സെഷനിൽ പരിചയപ്പെടുത്തുന്നത്. ഇത്തരത്തിൽ ലിംഗപദവിവീക്ഷണം ഉപയോഗിക്കുന്ന വിവിധ വിവരശേഖരണ ഉപാധികൾ ചേർന്നാണ് ഒരു ഗവേഷണത്തിന്റെ രീതിശാസ്ത്രം സൃഷ്ടിക്കുന്നത് (Methodology of research). ജെൻഡർ ബന്ധങ്ങളുടെ സൈദ്ധാന്തികതലം ഉപയോഗപ്പെടുത്തി വിവിധ വിവരശേഖരണരീതികൾ പ്രയോഗിച്ചുകൊണ്ട് സാമൂഹ്യപ്രതിഭാസങ്ങളെ വിശകലനം ചെയ്യുന്ന ഗവേഷണ പദ്ധതികളെ സ്ത്രീവാദഗവേഷണരീതിശാസ്ത്രമെന്ന് (Feminist Research Methodology) പൊതുവെ പറയുന്നു. വിവരശേഖരണരീതികളെ ഗുണാത്മക (Qualitative) രീതികളെന്നും ഗണാത്മക (Quantitative) രീതികളെന്നും രണ്ടായി വർഗീകരിക്കാം. Qualitative Research സാമൂഹ്യ പ്രശ്നങ്ങളെയും പലവിധ സാമൂഹ്യപ്രതിഭാസങ്ങളെയും വിശകലനം ചെയ്യാനും വ്യാഖ്യാനിക്കുവാനും ശ്രമിക്കുന്നു. അതിനായി അഭിമുഖങ്ങൾ, പുസ്തക വിശകലനം, എത്നോഗ്രാഫി, പങ്കാളിത്ത നിരീക്ഷണം, ഫോക്കസ് ഗ്രൂപ്പ്, PRA (പങ്കാളിത്ത ഗ്രാമവിശകലനം), ചർച്ചകൾ തുടങ്ങിയ രീതികൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്നു. Quantitative Research ആകട്ടെ നിലവിലുള്ള സ്ഥിതിവിവരങ്ങൾ ശേഖരിച്ചും, ചോദ്യാവലികൾ ഉപയോഗിച്ചും, വലിയ കൂട്ടങ്ങളെയോ, അവയുടെ പ്രതിനിധികളെയോ നേരിട്ടു സമീപിച്ചോ പ്രായോഗികമായ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള രീതിയാണ് അവലംബിക്കുന്നത്. സർവ്വേ, ചോദ്യാവലി പോലുള്ള രീതികളാണ് ഇതിൽ പൊതുവായി ഉപയോഗിക്കുന്നത്. സ്ത്രീവാദഗവേഷണപദ്ധതിയിൽ ഈ രണ്ടു രീതികളും ഉപയോഗപ്പെടുത്താറുണ്ട്. എന്നാൽ ഗുണാത്മക (Quantitative) വിവരശേഖരണ രീതികളാണ് കൂടുതൽ ഉപയോഗപ്പെടുത്താറുള്ളത്. ലിംഗപദവിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പല സംഗതികളും അത്യന്തം സങ്കീർണ്ണവും അനേകതരത്തിൽ അന്യോന്യം ബന്ധപ്പെട്ടതുമാകയാൽ അവയെ മനസ്സിലാക്കാൻ കൂടുതൽ സമയവും ഇടപഴകലുകളും ആവശ്യമാണെന്നതുകൊണ്ട് ഈ രീതികളാണ് കൂടുതൽ ഫലപ്രദമായി കാണുന്നത്. വിവരശേഖരണം എന്തിന്? എങ്ങനെ നടത്തണം? തയ്യാറെടുപ്പുകൾ എന്തൊക്കെ തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്യണം.

6.30- 8.00 PM ഓപ്പൺ ഫോറം

അഞ്ചാം ദിവസം

നാലാം ദിവസത്തെ സെഷനുകളുടെ അവലോകനത്തിന് ശേഷം, അഞ്ചാം ദിവസം ഇവയുടെ പ്രയോഗത്തിനാണ് (Application) ഊന്നൽ.

സ്ത്രീപദവി പഠനത്തിൻറെ രീതിശാസ്ത്രം മനസ്സിലാക്കാനായുള്ള സെഷനുകളും രണ്ടാം ഘട്ടത്തിലേക്ക് വരുന്നതിന് മുന്നോടിയായി ചെയ്യേണ്ട പ്രവർത്തനങ്ങളും മനസ്സിലാക്കുന്നു.

9.00 -9.30PM മുൻദിവസ പരിശീലന അവലോകനം

സെഷൻ 15

9.30 - 01.00 PM : ലിംഗപദവി പഠനം- രീതിശാസ്ത്രം

ലക്ഷ്യം

ലിംഗപദവി പഠനം എന്തിന്? എങ്ങനെ? എന്നീ കാര്യങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുക

സമയം- 3 മണിക്കൂർ 15 മിനിറ്റ്

നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ	സമയം	രീതി	ആവശ്യമായ സാധനങ്ങൾ
1	ലിംഗപദവി പഠനം എന്തിന്? എങ്ങനെ?	30 മിനിറ്റ്	പങ്കാളിത്താവതരണം	പവർപോയിന്റ് അനുബന്ധം 21, 22 (പവർപോയിന്റ്) അനുബന്ധം 23-ചോദ്യാവലി
2	വിവിധ വിശകലന ഫോർമാറ്റുകൾ ചർച്ച ചെയ്ത് മാറ്റങ്ങൾ ആവശ്യമോ എന്നു ചർച്ചചെയ്ത് രേഖപ്പെടുത്തുക	2 മണിക്കൂർ	ഗ്രൂപ്പ് പ്രവർത്തനം,	അനുബന്ധം - 23 ചാർട്ട് പേപ്പർ, മാർക്കർ പേനകൾ
3	ഗ്രൂപ്പ് അവതരണം	35 മിനിറ്റ്		
4	ക്രോഡീകരണം	10 മിനിറ്റ്		

പ്രവർത്തനരീതി

സ്ത്രീവാദ ഗവേഷണ രീതി ശാസ്ത്രം ഉപയോഗിച്ചാണ് പഠനം നടത്തേണ്ടത്.

ലിംഗപദവി പഠനത്തിന്റെ ലക്ഷ്യങ്ങൾ പ്രധാനമായും,

- സ്ത്രീകളുടെയും മറ്റ് ലിംഗവിഭാഗങ്ങളുടെയും അവസ്ഥ മനസ്സിലാക്കുക.
- വികസനപ്രക്രിയകളിൽ സ്ത്രീപങ്കാളിത്തം ഉറപ്പാക്കിക്കൊണ്ട് വിവിധ മേഖലകളിൽ സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന സവിശേഷപ്രശ്നങ്ങൾ വിലയിരുത്തുക; അത്തരം പ്രശ്നങ്ങളെക്കുറിച്ചും ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചും അവബോധം സൃഷ്ടിക്കുക.
- പങ്കാളിത്താടിസ്ഥാനത്തിൽ നടത്തുന്ന ഈ പഠനപ്രക്രിയവഴി പ്രശ്നങ്ങൾ സ്വയം തിരിച്ചറിയാനും ഇടപെടാനും സ്ത്രീകളെയും സമൂഹത്തെയും പ്രാപ്തരാക്കുക.
- അടുത്ത പദ്ധതിരൂപവത്കരണത്തിന് സഹായിക്കും വിധം പ്രശ്നങ്ങളുടെയും ആവശ്യങ്ങളുടെയും മുൻഗണനകൾ തിട്ടപ്പെടുത്തുക.

- പഞ്ചായത്തിരാജ് സംവിധാനത്തിലെ നയരൂപീകരണ നിർവഹണ പ്രക്രിയകളിൽ ഇടപെടാൻ സ്ത്രീകളെ പ്രാപ്തരാക്കുക.
- പഠനഫലമായി കിട്ടുന്ന വിവരങ്ങൾ പഞ്ചായത്തിന്റെ സ്റ്റാറ്റസ് റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കുന്നതിനും വനിതാ ഘടക പദ്ധതി തുക കാര്യക്ഷമമായി വിനിയോഗിക്കുന്നതിനുള്ള പദ്ധതികൾ രൂപീകരിക്കുന്നതിനും സഹായകമാകും.

താഴെപ്പറയുന്ന രീതികൾ ഉപയോഗിച്ച് പഠനം നടത്താം

- സർവ്വേ : സാംപ്ലിംങ്, ചോദ്യാവലി, രേഖപ്പെടുത്തൽ
- ഇൻറർവ്യൂ : ദീർഘ അഭിമുഖങ്ങൾ, വാമൊഴികൾ, ആഖ്യാനങ്ങൾ. ഇവയുടെ രേഖപ്പെടുത്തൽ
- ഫോക്കസ്ഗ്രൂപ്പ ചർച്ചകൾ
- എത്നോഗ്രഫി : ആശയം, പ്രയോഗരൂപം
- സ്ഥാപന വിശകലനങ്ങൾ
- സെക്കൻററി ഡേറ്റ

സെഷൻ 16

2.00-3.00 PM : അടുത്ത ഘട്ട പരിശീലനത്തിന് വരുമ്പോൾ ചെയ്തുകൊണ്ടു വരേണ്ട ഫീൽഡ്തല പ്രവർത്തനങ്ങൾ വിശദീകരിക്കുക.

1. ഗ്രാമ വിശകലനം (ഒരു പ്രശ്നം മാത്രം അടിസ്ഥാനമാക്കി)
2. സ്ഥാപന വിശകലനം (പലർക്കും പല സ്ഥാപനങ്ങൾ നൽകാം)
3. വികസന രേഖ വിശകലനം
4 ബഡ്ജറ്റ് വിശകലനം (ഡബ്ള്യു സി പി മാത്രം/ പൊതു പദ്ധതികൾ)

വിശകലന റിപ്പോർട്ടുകൾ തയ്യാറാക്കുമ്പോൾ, ആമുഖം, പ്രശ്നം, വിശകലനം, പ്രതിവിധി, ഉപസംഹാരം എന്നിങ്ങനെ ഒരു ഘടന ഉണ്ടാകണം.

3.00- 3.30 PM അവലോകനം

ചിലരോട് സംസാരിക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടാം, എല്ലാവരും എഴുതി തരട്ടെ.

സമാപനം

അനുബന്ധം 1

കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയും പദവിയും

സ്ത്രീ പദവി

സ്ത്രീ പദവി എന്നത് സങ്കീർണ്ണമായൊരു പരികല്പനയാണ്. ഒരു സമൂഹത്തിലെ സ്ത്രീകൾക്ക്, ഒരു സാമൂഹ്യ വിഭാഗമെന്ന നിലയിൽ സമൂഹത്തിലെ നിർണ്ണായകമായ മേഖലകളിലും സ്വകാര്യവും പൊതുവായ വിഭവങ്ങളിലും സാമൂഹ്യ പങ്കാളിത്തത്തിലുള്ള നിയന്ത്രണാധികാരങ്ങളുമായി ഇത് ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. സ്ത്രീകൾക്ക് എത്രമാത്രം ഉടമസ്ഥാവകാശമുണ്ട്? സ്വതന്ത്രമായി കൈകാര്യം ചെയ്യാനുള്ള സാധ്യതയുണ്ടോ? സ്വന്തമായി തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കാൻ സാധിക്കുമോ? എന്നിവയെല്ലാം കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ടാണ് ഒരു സമൂഹത്തിലെ സ്ത്രീപദവി കണക്കാക്കുന്നത്. സ്ത്രീ പദവി അളക്കുന്നതിനായി വിവിധതരം ശാക്തീകരണ സൂചകങ്ങൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്താറുണ്ട്.

സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥ

ദൈനംദിന ജീവിതാവസ്ഥകളുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി ഒരു പ്രദേശത്തെ സ്ത്രീകളുടെ ജീവിതത്തെ സൂചിപ്പിക്കുവാനാണ് 'സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥ' എന്നുപയോഗിക്കുന്നത്. പൊതുവിൽ പ്രായോഗീക ജീവിതാവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനാവശ്യമായ സംവിധാനങ്ങൾ, ദാരിദ്ര്യം, നിലനിൽക്കുന്ന സമൂഹ നിയന്ത്രണങ്ങൾ, സ്ത്രീകൾക്ക് ലഭ്യമായ സഞ്ചാര സ്വാതന്ത്ര്യം എന്നിങ്ങനെയുള്ള സംഗതികളുടെ ദൈനംദിന നിലയെ ഇത് സൂചിപ്പിക്കുന്നു. സ്ത്രീ പദവിയും ഈ വിഷയങ്ങൾ കണക്കിലെക്കുന്നുണ്ട്. അവയുടെ സാമൂഹ്യ – രാഷ്ട്രീയ – സാമ്പത്തിക-സാംസ്കാരിക ഘടകങ്ങളും അവ രൂപപ്പെടുത്തുവാനുള്ള ചരിത്രപരമായ കാരണങ്ങളും കൂടിച്ചേർന്ന ഒരു വിശകലനത്തിലൂടെയാണ് സ്ത്രീപദവി ചർച്ചചെയ്യപ്പെടേണ്ടത്. ഈ രണ്ട് സംഗതികളും പരസ്പര ബന്ധിതമാണ്.

സാമൂഹ്യ വികസനമേഖലയിൽ നേടിയ വമ്പിച്ച നേട്ടങ്ങളാണ് കേരളത്തെ അന്തർദ്ദേശീയ തലത്തിൽ തന്നെ ശ്രദ്ധാകേന്ദ്രമാക്കുന്നത്. ഇന്ത്യയിലെ മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് കേരളത്തിന്റെ മനുഷ്യവികസന സൂചികകൾ ഉയർന്ന നിലവാരത്തിലാണ്. വിദ്യാഭ്യാസത്തിലും ആരോഗ്യത്തിലും കേരളം കൈവരിച്ച നേട്ടങ്ങൾ വികസിതരാജ്യങ്ങളുടെ നേട്ടങ്ങൾക്കൊപ്പമാണെന്ന് പല സാമൂഹ്യഗവേഷകരും വിലയിരുത്തിയിട്ടുണ്ട്. പ്രത്യേകിച്ച്, മാതൃമരണനിരക്ക് കുറവിലും സെക്കണ്ടറി വിദ്യാഭ്യാസം നേടിയ സ്ത്രീകളുടെ എണ്ണത്തിലെ കൂടുതലിലും കേരളത്തിന്റെ നേട്ടങ്ങൾ പ്രശംസനീയമാണ്. എന്നിരിക്കിലും രണ്ടു പ്രധാന മേഖലകളിൽ സ്ത്രീകളുടെ പങ്കാളിത്ത നിരക്ക് വളരെ കുറവാണ്; അവയിൽ ഒന്ന് സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത നിരക്കും മറ്റൊന്ന് സ്ത്രീകളുടെ രാഷ്ട്രീയ പങ്കാളിത്ത നിരക്കുമാണ്. കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകൾ മറ്റു പല മേഖലകളിലും കൈവരിച്ച നേട്ടങ്ങളുമായി താരതമ്യം ചെയ്യുമ്പോൾ ഈ താഴ്ന്നനില ഒരു വിരോധാഭാസമായി/വൈരുദ്ധ്യമായി തുടരുന്നു.

കേരളത്തിലെ മൊത്തം ജനസംഖ്യയുടെ 52% വരുന്ന സ്ത്രീകളുടെ ലിംഗാനുപാതം 1000 പുരുഷന്മാർക്ക് 1084 സ്ത്രീകൾ എന്നതാണ്. ലിംഗാനുപാതത്തിലെ ദേശീയനിലവാരം 1000 പുരുഷന്മാർക്ക് 940 സ്ത്രീകൾ മാത്രമാണെന്ന് ഓർക്കണം. അതുപോലെ പട്ടികജാതി, ആദിവാസി വിഭാഗങ്ങൾക്കിടയിലും കേരളത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ എണ്ണം പുരുഷന്മാരേക്കാൾ മുന്നിൽ നിൽക്കുന്നു. സ്ത്രീകൾക്കെതിരെ വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന അതിക്രമങ്ങളാണ് കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ ജീവിതത്തെ ഏറ്റവുമധികം ദോഷകരമായി

ബാധിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന സംഗതി. വീടിനും പുറത്തും പൊതുസ്ഥലങ്ങളിലുമായി പലതരത്തിലുള്ള അതിക്രമങ്ങൾക്കു സ്ത്രീകൾ വിധേയരാകുന്നു. 2016-ലെ കണക്കുകൾ അനുസരിച്ച് ഏറ്റവുമധികം കേസുകൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നത് ഗാർഹികപീഡനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടാണ്. കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ സാമൂഹ്യ പുരോഗതിയിലുണ്ടായ നേട്ടങ്ങളുടെ തിളക്കം കെടുത്തികൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഇത്തരം സ്ത്രീവിരുദ്ധമായ ചില സംഗതികളിലേക്കു വിരൽ ചൂണ്ടുന്ന മറ്റു ചില കണക്കുകൾ കൂടി പരിശോധിക്കാം.

കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളെ സംബന്ധിച്ച് ലിംഗ സമത്വം എന്ന ലക്ഷ്യം നേടാൻ ഇനിയും ഏറെ കാര്യങ്ങളിൽ മുൻപോട്ടു പോകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു എന്നാണ് താഴെകൊടുത്തിരിക്കുന്ന സ്ഥിതി വിവര കണക്കുകളും വിവരങ്ങളും നൽകുന്ന സൂചന.

സ്ത്രീകളും തൊഴിലും

കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകൾ ഏറ്റവും വലിയ വെല്ലുവിളി നേരിടുന്നത് തൊഴിൽ രംഗത്താണ്. വിദ്യാഭ്യാസത്തിലും സാക്ഷരതയിലും കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകൾ നേടിയ പുരോഗതി അതേ രീതിയിൽ തൊഴിൽ രംഗത്ത് പ്രതിഫലിക്കപ്പെടുന്നില്ല. ഈ മേഖലയിലെ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട രണ്ട് വെല്ലുവിളികൾ ഒന്ന് സ്ത്രീകളുടെ കുറഞ്ഞുവരുന്ന തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത നിരക്കും രണ്ട് സ്ത്രീകൾ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലുകളുടെ (പ്രത്യേകിച്ച് അസംഘടിതമേഖലയിൽ) ശോചനീയമായ ഗുണനിലവാരവുമാണ്. സത്രീകൾക്ക് തൊഴിൽ രംഗത്തേക്ക് കടന്നുവരാൻ ഇപ്പോഴും ധാരാളം പ്രതിബന്ധങ്ങൾ നിലനിൽക്കുന്നു. സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത നിരക്ക് ഗ്രാമപ്രദേശങ്ങളിൽ 22.1% വും (അഖിലേന്ത്യാ നിരക്ക് 24.8) നഗരപ്രദേശങ്ങളിൽ 19.1 % വും (അഖിലേന്ത്യാ നിരക്ക് 14.7) മാത്രമാണ്. ഉയർന്ന തോതിലുള്ള തൊഴിലില്ലായ്മ നിരക്കും സ്ത്രീകൾക്കിടയിൽ കാണുന്നു. അഭ്യസ്തവിദ്യരായ തൊഴിൽ രഹിതരായ സ്ത്രീകളുടെ നിരക്ക് ഏറ്റവും ഉയർന്ന്നിൽക്കുന്നത് കേരളത്തിലാണ്. തൊഴിൽ മേഖലയിലെ സ്ത്രീപങ്കാളിത്തം പശോധിച്ചാൽ കേരളത്തിൽ തൊഴിൽ എടുക്കുന്ന സ്ത്രീകളിൽ ഭൂരിഭാഗവും അസംഘടിതമേഖലയിലെ തൊഴിലുകളിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നവരാണ്. സംഘടിതമേഖലയിൽ തന്നെ സ്ത്രീകൾ കൂടുതലും ചുരുക്കം ചില തൊഴിലുകളിൽ കേന്ദ്രീകരിച്ചിരിക്കുന്നതായും (അദ്ധ്യാപികമാർ, നേഴ്സുമാർ, സർക്കാർ ജീവനക്കാർ, സേവമേഖലയിലെ വിവിധ ജോലികൾ) കാണാവുന്നതാണ്.തൊഴിൽ സമയം സ്ത്രീകൾക്ക് അനുയൊജ്യമായ ജോലി, വീടിനടുത്തുള്ള ജോലികൾ എന്നിങ്ങനെ നിരവധി ഘടകങ്ങളുടെ സ്വാധീനം സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ ലഭ്യതയെ കാര്യമായി സ്വാധീനിക്കുന്നു. ഗാർഹിക ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളുടെ ഭാരവും വീടിനുപുറത്തു ജോലിചെയ്യുന്നതിൽ നിന്നും സ്ത്രീയെ തടയുന്നു. പലമേഖലകളിലും കൂലിയിലെ അന്തരം കുറഞ്ഞ കൂലിക്ക് പണിയെടുക്കാൻ സ്ത്രീകളെ നിർബന്ധിതരാക്കുന്നു.

2011 ലെ സെൻസസ് പ്രകാരം സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തത്തിന്റെ ദേശീയ ശരാശരി 25.63 ശതമാനമായിരിക്കുമ്പോൾ കേരളത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം 18.2 ശതമാനമാണ്. സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത റാങ്കിങ്ങിൽ കേരളത്തിന്റെ സ്ഥാനം 25 ആണ്. പണിയെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകളിൽ ഭൂരിഭാഗവും സേവനമേഖലകളിലും സ്വകാര്യ, അസംഘടിത മേഖലകളിലുമാണ്. കാർഷിക-നിർമ്മാണ മേഖലകളിലും മറ്റ് അസംഘടിത മേഖലകളിലും പണിയെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകൾക്ക് പുരുഷന്മാരോടൊപ്പം തുല്യവേതനം ലഭിക്കുന്നില്ല (ഇക്കണോമിക് റിവ്യു-2016).

തൊഴിലില്ലായ്മ

ഇന്ത്യൻ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ, ഏറ്റവും അധികം തൊഴിലില്ലായ്മ നിൽക്കുന്ന സംസ്ഥാനമാണ് കേരളം. 68 -മത് നാഷണൽ സാമ്പിൾ സർവ്വേ പ്രകാരം 15 നും 59 നും ഇടയ്ക്ക് പ്രായമുള്ളവരുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം കേരളത്തിൽ 7.4 ശതമാനമാണ്. ദേശീയതലത്തിൽ ഇത് 2.5 ശതമാനം മാത്രമാണ്. തൊഴിലില്ലായ്മയുടെ ആൺ പെൺ വ്യത്യാസം നോക്കിയാൽ പുരുഷന്മാരെ അപേക്ഷിച്ച് (11.9 ശതമാനം) സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിലില്ലായ്മ (27.4 ശതമാനം) വളരെ ഉയർന്ന് നിൽക്കുന്നു. (Economic Review 2015) എംപ്ലോയ്മെൻറ് എക്സ്ചേഞ്ച് വഴി തൊഴിൽ തേടുന്നവരുടെ എണ്ണത്തിലും സ്ത്രീകളാണ് കൂടുതലും 56%.

സ്വത്തുടമസ്ഥത

കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ സ്വത്തവകാശം താരതമ്യേന കുറവാണ്. 23.8 ശതമാനം സ്ത്രീകൾക്കു മാത്രമാണ് സ്വന്തം പേരിൽ ഭൂമി (Operational Holding) യുള്ളത് (ഇക്കണോമിക് റിവ്യു-2003). ഭൂമിയിൽ നിന്നുള്ള ആദായത്തിൽ സ്ത്രീകൾക്ക് നിയന്ത്രണവും അധികാരവും കുറവാണ്.

രാഷ്ട്രീയാധികാരം

രാഷ്ട്രീയപാർട്ടികളിലും ട്രേഡ് യൂണിയനുകളിലും രാഷ്ട്രീയാധികാരസ്ഥാനങ്ങളിലും സ്ത്രീകളുടെ കുറഞ്ഞ പ്രാതിനിധ്യം നിലനിൽക്കുന്നു. കേരള നിയമസഭയിൽ സ്ത്രീ പ്രാതിനിധ്യം ഇതുവരെ പത്ത് ശതമാനത്തേക്കാൾ കൂടിയിട്ടില്ല. കേരളത്തിൽ നിന്ന് ലോകസഭയിലേക്കുള്ള ആകെ 20 സീറ്റുകളിൽ ഏറ്റവും കൂടിയത് 2 സ്ത്രീകൾ മാത്രമാണുണ്ടായിട്ടുള്ളത്. രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളുടെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള ബഹുജനസംഘടനകളുടെ ഉന്നതാധികാര സമിതികളിലും സ്ത്രീപ്രാതിനിധ്യം വളരെ താഴെയാണ്. 50 ശതമാനം സ്ത്രീസംവരണം നിർബന്ധമാക്കിയതു കൊണ്ടു മാത്രം പ്രാദേശിക ഭരണരംഗത്ത് 50 ശതമാനത്തിലധികം സ്ത്രീ പ്രാതിനിധ്യമുണ്ട്.

ലിംഗാനുപാതം

സ്ത്രീപുരുഷ ലിംഗാനുപാതത്തിൽ സ്ത്രീകൾ മുന്നിൽ നിൽക്കുന്ന കേരളത്തിൽ 0 മുതൽ 6 വയസ്സ് വരെ പ്രായമുള്ള കുഞ്ഞുങ്ങൾക്കിടയിൽ പെൺകുട്ടികളുടെ എണ്ണം ഗണ്യമായി കുറഞ്ഞുവരുന്നു (1000:959). ലിംഗാനുപാതത്തിൽ വരുന്ന ഒരു വ്യത്യാസത്തിന്റെ കാരണങ്ങൾ പഠനവിധേയമാക്കേണ്ടതുണ്ട്.

എന്നാൽ 0-14 വരെ പ്രായമുള്ള കുട്ടികൾക്കിടയിൽ പെൺകുട്ടികൾ 48.91 ശതമാനമാണ്. ആയുർദൈർഘ്യത്തിൽ കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളാണ് രാജ്യത്ത് ഒന്നാമത്. കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ ശരാശരി ആയുർദൈർഘ്യം 76.3 വർഷമാണ്. എന്നാൽ ദേശീയ ശരാശരി 64.2 വർഷം മാത്രമാണ്. 60 വയസ്സിന് മുകളിൽ ഉള്ളവരിൽ 55.4 ശതമാനം സ്ത്രീകളാണ്. (Gender Statistics 2016-17)

വിദ്യാഭ്യാസത്തിലെ ആൺ-പെൺ പങ്കാളിത്തം

സാക്ഷരത, സ്കൂളുകളിലും (49.5%) ആട്സ് ആൻറ് സയൻസ് കോളജുകളിലും (71.54%) എൻറോൾ ചെയ്യുന്ന വിദ്യാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം എന്നീ കണക്കുകളിൽ കേരളത്തിലെ പെൺകുട്ടികൾ ഉയർന്ന നിലവാരം പുലർത്തുന്നു. അതേസമയം പ്രൊഫഷണൽ കോഴ്സുകളായ ബിടെക് (36.86%), എൻജിനിയറിംങ് (39.87%), പോളിടെക്നിക് (32.76%) എന്നിവയിൽ പെൺകുട്ടികളുടെ സാന്നിദ്ധ്യം കുറവാണ്. (ഇക്കണോമിക് റിവ്യു-2016). കേരളത്തിലെ ബി എഡ് കോളജുകളിൽ എൻറോൾ ചെയ്യുന്നത് ഭൂരിഭാഗവും പെൺകുട്ടികളാണ് എന്നതും ഇതോടു കൂട്ടിചേർത്തു വായിക്കണം.

സ്കൂൾ അദ്ധ്യാപകർക്കിടയിലെ ലിംഗാനുപാതം പരിശോധിച്ചാൽ ആകെ അദ്ധ്യാപകരിൽ 72.66 ശതമാനം സ്ത്രീകളാണ്. ഇതിൽ തന്നെ അൺ എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകളിൽ 82.78 ശതമാനം സ്ത്രീകളാണ്.

എന്നാൽ സർക്കാർ സ്കൂളുകളിൽ അദ്ധ്യാപികമാരുടെ പങ്കാളിത്തം 69.19 ശതമാനമാണ്. ശമ്പളനിരക്ക് ഏറ്റവും കുറവായ അൺഎയ്ഡഡ് അദ്ധ്യാപകർക്കിടയിലാണ് സ്ത്രീകളുടെ എണ്ണം കൂടുതൽ.

രോഗാതുരത, ജീവിതശൈലീ രോഗങ്ങൾ

മാതൃശിശു മരണനിരക്ക് ഗണ്യമായി കുറയ്ക്കാൻ കേരളത്തിനു കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ടെങ്കിലും സ്ത്രീകൾക്കിടയിൽ രോഗാതുരതയും ജീവിതശൈലീ രോഗങ്ങളായ രക്തസമ്മർദ്ദം, പ്രമേഹം, അമിതവണ്ണം, ഹൃദയസംബന്ധമായ രോഗങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയും വർദ്ധിച്ചുവരുന്നതായിട്ടാണ് കാണുന്നത്. ആരോഗ്യ നിലവാരത്തിൽ ഇന്ത്യൻ ശരാശരിയേക്കാൾ മുന്നിലാണെങ്കിലും രോഗാതുരത, അനീമിയ, അണുബാധ, മാനസിക പ്രശ്നങ്ങൾ, ആത്മഹത്യ പ്രവണത, മുതലായവ കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകൾക്കിടയിൽ കൂടി വരുന്നു. 32.3% സ്ത്രീകളും അനീമിയ ഉള്ളവരാണ്. ഇന്ത്യയിലെ സ്ത്രീകളിൽ ആത്മഹത്യാ നിരക്ക് കൂടുതലുള്ള സംസ്ഥാനം കേരളമാണ്. കേരളത്തിലെ 98% പ്രസവങ്ങളും നടക്കുന്നത് ആശുപത്രികളിലാണ്. മാതൃമരണ നിരക്കും ശിശുമരണ നിരക്കും കുറയ്ക്കാൻ ഇത് സഹായകമാകുമ്പോൾത്തന്നെ സ്ത്രീ ശരീരം അമിതമായ വൈദ്യവൽക്കരണത്തിന് വിധേയമാകുവാനും ഇത് കാരണമാകുന്നു. പൊതു അവസ്ഥ ഇതാകുമ്പോൾ തന്നെ ആശുപത്രികളുടെ പ്രാപ്യതക്കുറവും അന്ധവിശ്വാസവും ദാരിദ്ര്യവും ഭൗതിക സൗകര്യങ്ങളുടെ കുറവും മൂലം ആദിവാസി-പിന്നാക്ക വിഭാഗങ്ങൾക്കിടയിൽ മാതൃ-ശിശു മരണങ്ങൾ കൂടുകയും ചെയ്യുന്നു. ജനന നിയന്ത്രണ മാർഗ്ഗങ്ങളുടെ ഉപയോഗം, ഗർഭഛിദ്ര മാർഗങ്ങളുടെ ലഭ്യതയും പ്രാപ്യതയും പ്രത്യുല്പാദന/ലൈംഗിക അവകാശങ്ങൾ, തീരുമാനമെടുക്കൽ എന്നിവയിലും വലിയ തോതിൽ വിവേചനം നിലനിൽക്കുന്നു.

കൂടിയ ആയുർദൈർഘ്യവും പ്രശ്നങ്ങളും

സാമൂഹ്യ-സാമ്പത്തിക-ആരോഗ്യ മേഖലകളിലുണ്ടായ പുരോഗതി കേരളത്തിലെ ജനങ്ങളുടെ ആയുർദൈർഘ്യം ഏറെ വർദ്ധിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇത് മൂലം വയോജനങ്ങളുടെ എണ്ണവും വർദ്ധിച്ചിട്ടുണ്ട്. 2011 ലെ സെൻസസ് പ്രകാരം കേരളത്തിൽ പുരുഷന്മാരുടെ ആയുർദൈർഘ്യം 74.9 വയസ്സും സ്ത്രീകളുടെ ശരാശരി ആയുർദൈർഘ്യം 76.9 വയസ്സും ആണ്. സെൻസസ് റിപ്പോർട്ട് അനുസരിച്ച് 60 വയസ്സിനുമുകളിൽ പ്രായമായവരുടെ ശതമാനം ഏറ്റവും കൂടുതൽ ഉള്ളത് കേരളത്തിലാണ്. മാത്രമല്ല 60 വയസ്സിന് മുകളിൽ പ്രായം ഉള്ളവരിൽ സ്ത്രീകളാണ് പുരുഷന്മാരേക്കാൾ കൂടുതൽ (സ്ത്രീകൾ 13.3 ശതമാനവും പുരുഷൻമാർ 11.8 ശതമാനവും ആണ്). അതുകൊണ്ടു തന്നെ വിധവകളായ വയോജനങ്ങളുടെ എണ്ണവും കൂടുതലാണ്. സാമ്പത്തികമായ പരാശ്രിതത്വം, ശാരീരികവും മാനസികവുമായ ആരോഗ്യപ്രശ്നങ്ങൾ, പോഷകാഹാരക്കുറവ്, ഒറ്റപ്പെടൽ, ലൈംഗികാതിക്രമം, ഗാർഹികാതിക്രമം തുടങ്ങിയ നിരവധി സവിശേഷപ്രശ്നങ്ങൾ വൃദ്ധരായ സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്നുവെന്ന് പഠനങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു.

സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമങ്ങൾ

സ്ത്രീകളുടെ ഉയർന്ന വിദ്യാഭ്യാസ നിലവാരവും മറ്റു സാമൂഹിക വികസന സൂചികയിലെ മുന്നേറ്റവും സ്ത്രീകൾക്ക് എതിരായ അതിക്രമങ്ങൾ കുറക്കാൻ കാരണമാകുന്നില്ല എന്ന് കണക്കുകൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നു. ഗാർഹികാതിക്രമം, ബലാത്സംഗം, കൊലപാതകം, ലൈംഗിക വിൽപ്പനയ്ക്കായി പെൺകുട്ടികളെ കടത്തിക്കൊണ്ടുപോകൽ (Trafficking), തൊഴിൽസ്ഥലത്തെ ലൈംഗിക പീഡനം, യാത്രാവേളയിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ കേരളത്തിൽ കൂടിവരികയാണ്. മാത്രമല്ല സ്വഭവനങ്ങളിൽ പോലും സ്ത്രീകളും കുട്ടികളും ഇന്ന് സുരക്ഷിതരല്ല

സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമങ്ങൾ, പീഡനങ്ങൾ, കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ (കേരളം)

ക്രം നം	കുറ്റകൃത്യങ്ങളുടെയും അതിക്രമങ്ങളുടെ തരം	കുറ്റകൃത്യങ്ങളുടെ വർഷവും എണ്ണവും											
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (ജൂൺ വരെ)
1	ബലാത്സംഗം	500	548	554	617	1132	1019	1221	1347	1256	1656	1987	982
2	പീഡനം	2604	2756	2539	2939	3756	3735	4362	4367	3987	4029	4498	2345
3	തട്ടിക്കൊണ്ടുപോകൽ	166	167	171	175	221	214	485	143	192	166	200	78
4	പൂവാലശല്യം	262	255	394	539	573	498	404	257	267	328	394	204
5	സ്ത്രീധന മരണം (304(B IPC)	22	25	21	21	15	32	21	19	7	25	13	14
6	ഭർത്താവിൽ/ ഭർത്താവിന്റെ ബന്ധുക്കളിൽ നിന്നുള്ള അതിക്രമങ്ങൾ	3976	4135	3976	4788	5377	5216	4820	4919	3668	3455	2863	721
7	മറ്റ് കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ	1851	1820	1699	1702	2205	2288	2725	3463	3107	5455	4299	2318
	ആകെ	**9381**	**9706**	**9354**	**10781**	**13279**	**13002**	**13738**	**13880**	**12383**	**115114**	**14254**	**6662**

അവലംബം-സ്റ്റേറ്റ് ക്രൈം റെക്കോർഡ്സ് (2016)

അനുബന്ധം 2 (For Power points)

ലിംഗവ്യത്യാസം/ലിംഗപദവി (Sex/Gender)

1. ലിംഗവ്യത്യാസം (sex)

   സ്ത്രീപുരുഷന്മാർ തമ്മിലുള്ള ശാരീരിക വ്യത്യാസങ്ങൾ;

   മറ്റു ലിംഗവിഭാഗങ്ങൾ (ഇൻറർസെക്സ് - ട്രാൻസ് ജെൻഡർ)

2. ലിംഗപദവി (gender)

   ഒരു പ്രത്യേക സമൂഹത്തിൽ, ചരിത്രഘട്ടത്തിൽ ഒരു സ്ത്രീയോ പുരുഷനോ ആയിരിക്കുന്നതിന് സാമൂഹികമായി നിലനിൽക്കുന്ന അർത്ഥമാണ് ലിംഗപദവി. ഇത് സാമൂഹികമായും സാംസ്കാരികമായും നിർണയിക്കപ്പെടുന്നു.

ലിംഗവ്യത്യാസം (sex)	ലിംഗപദവി (gender)
ജൈവപരം	സാംസ്കാരികം
ജന്മനായുള്ളത്	സാമൂഹികവൽക്കരണത്തിലൂടെ പഠിച്ചെടുക്കുന്നത്
മാറ്റാൻ ബുദ്ധിമുട്ടാണ്	മാറ്റാവുന്നതാണ്

ലിംഗപദവി എന്നത് സാമൂഹികമായും സാംസ്കാരികമായും നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന...

സ്വാഭാവവിശേഷങ്ങൾ

ചുമതലകൾ

പ്രതീക്ഷകൾ

ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയാണ്.

ഇവ ഓരോ സമൂഹത്തിലും അവിടെ നിലനിൽക്കുന്ന സാംസ്കാരിക സമീപനങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് വ്യത്യാസ്തമായിരിക്കും. ലിംഗപദവി വ്യത്യാസങ്ങൾ എല്ലാക്കാലത്തും എല്ലാ പ്രദേശങ്ങളിലും ഒരുപോലെ ആയിരിക്കില്ല.

ലിംഗപദവി ഒരു സാമൂഹിക ബന്ധമാണ്, അധികാര ബന്ധവുമാണ്.

ലിംഗപദവി റോളുകൾ സംബന്ധിച്ച വാർപ്പുമാതൃകകൾ

സ്ത്രീ	പുരുഷൻ
മതപരം	രാഷ്ട്രീയം, അധികാരം
കുടുംബം, രക്തബന്ധങ്ങൾ നിലനിർത്തുന്നവർ	തീരുമാനമെടുക്കുന്നവർ
ചടങ്ങുകളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർ	
ശുശ്രൂഷിക്കുന്നവർ	

സ്ത്രീകൾ എന്തുകൊണ്ടാണ് സ്ത്രീകളെ അടിച്ചമർത്തുന്നു?അടിച്ചമർത്തലിന്റെ സാമൂഹിക കാരണം

അനീതി നിറഞ്ഞ വ്യവസ്ഥയിൽ ജീവിക്കുന്ന സ്ത്രീകൾ ആ വ്യവസ്ഥയുടെ എല്ലാ മൂല്യങ്ങളും സ്വാംശീകരിക്കുകയും പിന്തുടരുകയും ചെയ്യുന്നു. വിവേചനത്തെ ന്യായീകരിക്കുന്ന സിദ്ധാന്തങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുന്നു.

അടിച്ചമർത്തപ്പെട്ടവർ വിധേയത്വത്തോടുകൂടി വിവേചനങ്ങൾ സമ്മതിച്ചുകൊണ്ടാണ് ജീവിക്കുന്നു. തുടക്കത്തിൽ ബലപ്രയോഗത്തിലൂടെയും പിന്നീട് മനസ്സിനുള്ളിലേക്ക് ആശയങ്ങൾ ചെലുത്തുന്ന

തരത്തിലുള്ള ഉപദേശങ്ങളിലൂടെയും സാമൂഹികഘടനയിലെ തടസ്സങ്ങളിലൂടെയുമാണ് ഈ സമ്മതം സൃഷ്ടിച്ചെടുക്കുന്നത്.

- ജീവശാസ്ത്രപരവും സാമൂഹികവുമായ നിർമ്മിതി
- സാമൂഹികമായ പരുവപ്പെടുത്തൽ
- ലിംഗപദവി അധികാരശ്രേണിയും അധികാരത്തിന്റെ അടിത്തറ സൃഷ്ടിക്കലും

പുരുഷന്റെ പദവി (Positioning of Men)

പുരുഷനായിരിക്കുന്നതിനാൽ ലഭിക്കുന്ന കരുത്ത്
വസ്തുവകകളിൽ ഉള്ള ഉടമസ്ഥതയും സ്വത്തവകാശവും
ശാക്തീകരണത്തിനുതകുന്ന വൈദഗ്ധ്യം ധനം ഇവ ആർജ്ജിക്കൽ
പൊതുമണ്ഡലത്തിൽ പങ്കാളിയാകാനുള്ള അവസരങ്ങൾ
സാങ്കേതികവിദ്യകളോടും, കാതലായ ഉത്പാദന പ്രക്രിയകളോടും ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിൽരംഗം
വിശാലമായ ലോകമാണ് പുരുഷന്റെ സ്ഥലം
ആസൂത്രകർ, തീരുമാനമെടുക്കുന്നവർ, ആജ്ഞാപിക്കുന്നവർ എന്ന നിലയിൽ പുരുഷൻ രൂപപ്പെടുന്നു

സ്ത്രീകളുടെ പദവി (Positioning of Women)

ജീവശാസ്ത്രപരമായ പ്രത്യേകതകൾ കൊണ്ടുള്ള അവസ്ഥ.
വീട്, കൃഷി, കന്നുകാലി ഇവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മേഖലകളിലുള്ള പരിമിതമായ വൈദഗ്ധ്യവും അറിവും ,സ്വത്ത്, അറിവ്, സാങ്കേതികവിദ്യ എന്നിവയിൽ പരിമിതമായ പ്രാപ്യത ,
വീട്ടിലെ ധനകാര്യം, കൃഷിജോലി എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരിമിതമായ തൊഴിൽ ലോകം
പൊതുമണ്ഡലത്തിൽ നിയന്ത്രിതവും പ്രതീകാത്മകവുമായ പങ്കാളിത്തം

സ്ത്രീ പുരുഷ തുല്യതയില്ലായ്മ സ്ത്രീകളുടെ അധികാരമില്ലായ്മയുടെ ഫലമാണ്.

പിതൃമേധാവിത്വ സമൂഹങ്ങളിൽ സ്ത്രീകൾക്ക് താഴെപറയുന്ന കാര്യങ്ങളിൽ നിയന്ത്രണം ഇല്ല.

- ഉല്പാദനം (Productive power)
- പ്രത്യുല്പാദനം
- ശരീരം,
- ലൈംഗികത്വം
- ചലനസ്വാതന്ത്ര്യം
- അറിവ്,
- അറിവ് സമ്പാദനം
- സമയം മുതലായവ

<u>വ്യത്യസ്ത സാമൂഹികതലങ്ങളിലായാണ് ലിംഗപദവി പ്രവർത്തിക്കുന്നത്</u>

1. <u>സ്വയം തിരിച്ചറിവിന്റെ തലം</u> - ഒരു പ്രത്യേക സമൂഹത്തിൽ പുരുഷൻ അല്ലെങ്കിൽ സ്ത്രീ ആയിരിക്കുക എന്നതെന്താണെന്ന് നമ്മൾ സ്വയം മനസ്സിലാക്കുന്ന (മനസ്സിലാക്കാൻ നിർബന്ധിക്കപ്പെടുന്ന) തലം

2. സ്ഥാപനങ്ങളുടെ തലം - വിദ്യാഭ്യാസ വ്യവസ്ഥ, തൊഴിൽ കമ്പോളം, കുടുംബം, വിവാഹം (പുരുഷനെ കുടുംബം സംരക്ഷിക്കുന്ന ആളായി കണക്കാക്കുന്നു), പൊതുജീവിതം (രാഷ്ട്രീയക്കാർ = പുരുഷന്മാർ എന്ന ധാരണ) തുടങ്ങിയ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ തലത്തിൽ
3. പ്രത്യയശാസ്ത്രതലം - മത-രാഷ്ട്രീയ പ്രമാണങ്ങൾ പോലെയുള്ള ചിന്താധാരകൾ, ദേശീയ സാമൂഹിക പ്രത്യയശാസ്ത്രങ്ങൾ, ആണത്തത്തെയും പെണ്ണത്തത്തെയും കുറിച്ചുള്ള ഇവയുടെ ധാരണകൾ എന്നിവയിൽ ലിംഗപദവിയുടെ പ്രവർത്തനം വ്യക്തമാണ്.
   ഉദാ: പാരമ്പര്യത്തിന്റെയും സമൂഹ വ്യക്തിത്വത്തിന്റെയും കാവൽക്കാരാണ് സ്ത്രീകൾ എന്ന ധാരണ.
4. പ്രതീകാത്മകതലം - എല്ലാ തലത്തിലുള്ള മാതൃകകളെയും ഗുണങ്ങളെയും നന്മതിന്മകളെയും സൂചിപ്പിക്കാനുപയോഗിക്കുന്ന അടയാളങ്ങളിലും ആണത്തവും പെണ്ണത്തവും കാണപ്പെടുന്നു. (സ്വാതന്ത്ര്യം, ജനാധിപത്യം, യുക്തി, അധികാരം എന്നിവ ആണത്തത്തിന്റെ പ്രതീകങ്ങളും വികാരം, അധികാരമില്ലായ്മ തുടങ്ങിയവ പെണ്ണത്തത്തിന്റെ പ്രതീകങ്ങളുമാകുന്നു).

പിതൃമേധാവിത്ത വ്യവസ്ഥ (Patriachy)

- സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ, ലൈംഗികത, പ്രത്യുത്പാദനം, ചലനാത്മകത, സമയം തുടങ്ങിയ അവരുടെ ജീവിതത്തിലെ എല്ലാ കാര്യങ്ങളുടെമേലും പുരുഷനുള്ള നിയന്ത്രണമാണ് പിതൃമേധാവിത്ത വ്യവസ്ഥ എന്നതുകൊണ്ടുദ്ദേശിക്കുന്നത്.
- അധികാരമുപയോഗിച്ച് നിയന്ത്രിക്കാനായി സമൂഹം നിർമ്മിച്ച ഒരു വ്യവസ്ഥയാണിത്. മാത്രമല്ല, ജാതി, മതം, സമൂഹം, വർഗ്ഗം, വംശം, ദേശം, ഭിന്നലൈംഗികത(Hetero sexuality), കഴിവ്/വൈകല്യം തുടങ്ങി മേൽക്കോയ്മ നിലനിൽക്കുന്ന മറ്റ് വ്യവസ്ഥകളുമായും ഇത് ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു.
- സ്ത്രീയെക്കാൾ ഉയർന്നതായി പുരുഷനെ കരുതുന്ന ഒരു സാമൂഹികവ്യവസ്ഥയാണ്. ഇതിൽ, പുരുഷന് വിഭവങ്ങളിലും തീരുമാനമെടുക്കലിലും പൂർണ്ണനിയന്ത്രണമുണ്ട്. ഇത് ചരിത്രപരമായ നിർമ്മിതിയാണ്. അതിന്റെ ഉള്ളടക്കവും ഘടനയും വ്യാപ്തിയുമെല്ലാം സാഹചര്യത്തിനും കാലത്തിനുമനുസരിച്ച് മാറുന്നു.
- എല്ലാ സാമൂഹികവ്യവസ്ഥകളെയും പോലെ ആണധികാര വ്യവസ്ഥയ്ക്കും ഒരു പ്രത്യയശാസ്ത്രവും ഘടനയുമുണ്ട്. ഇവ പുരുഷനെ കുടുംബത്തിന്റെ തലവനും, കുടുംബപ്പേരിന്റെയും സ്വത്തിന്റെയും അവകാശിയുമാക്കുന്നു.

ലിംഗപദവി സംവേദനക്ഷമത (Gender Sensitivity)

ലിംഗഭേദ വിവേചനങ്ങളെയും പ്രശ്നങ്ങളെയും കുറിച്ചുള്ള വിമർശനപരവും വിശകലനാത്മകവുമായ അവബോധം. സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും മറ്റ് ലൈംഗിക വിഭാഗങ്ങളും നിർവ്വഹിക്കുന്ന റോളുകളും ചുമതലകളും എങ്ങിനെയാണ് സാമൂഹികമായി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്നതെന്നും, ഇവ എങ്ങിനെ സാമൂഹികബന്ധങ്ങളെ സ്വാധീനിക്കുന്നു എന്നും ഉള്ള തിരിച്ചറിവും ഇതിന്റെ ഭാഗമാണ്.

അനുബന്ധം 3 ജെൻഡർ , അനുബന്ധ ആശയങ്ങൾ

ആമുഖം

ഐക്യരാഷ്ട്രസഭ, ലോകബാങ്ക്, വിവിധ സർക്കാരുകൾ തുടങ്ങി അന്തർദ്ദേശീയ, പ്രാദേശികതലങ്ങൾ വരെ ഇപ്പോൾ സാധാരണയായി ജെൻഡർ ലിംഗനീതി, ലിംഗസമത്വം, ശാക്തീകരണം തുടങ്ങിയ വാക്കുകൾ ഉപയോഗിക്കുന്നുണ്ട്. ജനാധിപത്യപരവും ഫലപ്രദവുമായ, എല്ലാ വിഭാഗം ജനങ്ങളെയും ഉൾപ്പെടുത്തിയുള്ള ഒരു ഭരണസംവിധാനത്തിന് ലിംഗനീതി പരിഗണന ഒഴിച്ചുകൂടാനാവാത്ത ഒന്നാണ്.

എന്നാൽ മേൽപറഞ്ഞ വാക്കുകൾ ധാരാളമായി ഉപയോഗിക്കപ്പെടുന്നുണ്ടെങ്കിലും അവയുടെ അർത്ഥം എല്ലാവരും ഒരേ പോലെയല്ല മനസ്സിലാക്കുന്നത്. പലപ്പോഴും 'സ്ത്രീ' എന്നതിന് പകരമായി ജെൻഡർ ഉപയോഗിക്കപ്പെടുന്നുണ്ട്; പ്രത്യേകിച്ച് തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ. അടുത്തകാലത്തായി 'സ്ത്രീയും പുരുഷനും' ഉൾപ്പെടുന്നതാണ് ജെൻഡർ എന്നും പറയാൻ തുടങ്ങിയിട്ടുണ്ട്. 'ജെൻഡർ' എന്ന പ്രയോഗത്തിന്റെ അർത്ഥ തലങ്ങൾ അതിലും വ്യാപ്തിയും ആഴവും ഉള്ളതുമാണ്.

ഒരു പെൺകുട്ടി/സ്ത്രീ; ആൺകുട്ടി/പുരുഷൻ എന്ന ലിംഗവിഭാഗങ്ങൾക്ക് സമൂഹം നൽകുന്ന വ്യാഖ്യാനങ്ങൾ, മൂല്യങ്ങൾ, അവരിൽ നിന്നും പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന ചുമതലകൾ, അവർ തമ്മിലുള്ള ബന്ധങ്ങൾ ഇവയെല്ലാം ഉൾക്കൊണ്ടതാണ് ലിംഗപദവി (ജെൻഡർ). ഇതൊരു വിശകലന ആശയമാണ് (Analytical Concept) ഒരാൾ ഏതു ലിംഗ വിഭാഗത്തിൽ (sex) ജനിച്ചു എന്ന് നോക്കിയിട്ടല്ല മറിച്ച് സമൂഹം അതതു കാലങ്ങളിൽ നിർണ്ണയിക്കുന്നതാണ് ജെൻഡർ . കുറച്ചുകൂടി വ്യക്തമായി പറഞ്ഞാൽ ജൈവശാസ്ത്രപരമായ വ്യത്യാസങ്ങളല്ല, മറിച്ച് സാമൂഹികമായി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന വ്യത്യസ്തതകളും, ചിട്ടകളും സാംസ്കാരിക പ്രതീക്ഷകളും ഒക്കെയാണ് ജെന്ററിനെ സൂചിപ്പിക്കുന്നത്. ഓരോ സംസ്കാരത്തിലും കാലത്തിലും സ്ത്രീത്വവും പുരുഷത്വവും നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്നത് വ്യത്യസ്തമായിട്ടായിരിക്കും. സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാർ തമ്മിലുള്ള ബന്ധത്തെ വിശകലനം ചെയ്ത് സ്ത്രീക്കും പുരുഷനും എത്രമാത്രം അധികാരത്തിന് പ്രാപ്യത ഉണ്ട്? ജീവിതത്തിലെ അവസരങ്ങൾ എത്ര വ്യത്യസ്തമായിട്ടാണ് ലഭ്യമായിരിക്കുന്നത് തുടങ്ങിയവയിലൂടെയും ജെൻഡർ മനസ്സിലാക്കാം.

സാമൂഹികമായി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന ചുമതലകളും റോളുകളും അനിവാര്യമല്ല; കാലം മാറുന്നതനുസരിച്ച് സംസ്കാരികമായ ചട്ടങ്ങൾക്കും മൂല്യങ്ങൾക്കും മാറ്റം സംഭവിക്കുന്നുണ്ട്. പുരുഷ-സ്ത്രീ സങ്കല്പങ്ങളും ചുമതലകളും മാറുന്നുണ്ട്. വലിയ മാറ്റമില്ലാതെ നില്ക്കുന്നത് സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാർക്ക് നിർണ്ണയിച്ചിരിക്കുന്ന തുല്യതയില്ലാത്തതും വ്യത്യസ്തവുമായ അധികാരങ്ങളാണ്. മിക്ക സമൂഹങ്ങളിലും സ്ത്രീകൾക്ക് പുരുഷന്മാരെ അപേക്ഷിച്ച് കുറഞ്ഞ അധികാരവും അവകാശങ്ങളും നേട്ടങ്ങളും ആണ് നൽകുന്നത്. നമ്മുടെ ശാരീരിക വ്യത്യാസങ്ങളല്ല ഇതിന് കാരണം. മറിച്ച് സമൂഹചിട്ടകളും മൂല്യങ്ങളുമാണ്.

ലോകത്ത് ഇന്ന് നിലനില്ക്കുന്ന അസമത്വങ്ങൾക്കും വിവേചനങ്ങൾക്കും പുറകിൽ മറ്റ് പല സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക ഘടകങ്ങളുമുണ്ട്. വംശീയത, ജാതി, വർഗ്ഗം, പ്രായം, ഭിന്നശേഷി, ലൈംഗിക തെരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ, മതം തുടങ്ങിയവ വിവേചനങ്ങൾക്ക് കാരണമാകുന്ന ചില ഘടകങ്ങളാണ്. സ്ത്രീയുടെയും പുരുഷന്റെയും സ്വത്വബോധങ്ങൾ (Identities) ഇത്തരം പല സ്വത്വബോധങ്ങളുടെയും മധ്യേ (Intersection) ആണ് നിലനില്ക്കുന്നത്. ഇവയിൽ ചിലത് അർഹതകൾ (Privileges) നല്കുന്നവരായിരിക്കും; മറ്റ് ചിലത് വിവേചനങ്ങളും. ഉദാഹരണത്തിന് ഒരാൾ നല്ല ഒരു വ്യവസായിയായിരിക്കും എന്നാൽ അതേ സമയം ഗാർഹിക അതിക്രമങ്ങൾ നേരിടുന്ന ആളുമായിരിക്കും. ഇതിന്റെ അർത്ഥം നമ്മുടെ വിശകലനപരമായ ജെൻഡർ അവലോകനം വിശാലമാക്കുകയും മറ്റ് സാമൂഹിക ബന്ധങ്ങൾ എത്രമാത്രം നമ്മുടെ ജീവിതങ്ങളുടെ മേൽ സ്വാധീനം ചെലുത്തുന്നുണ്ട് എന്ന് കൂടി മനസ്സിലാക്കുകയും വേണം.

അതുകൊണ്ട് ജെൻഡർ വിശകലനം കുറച്ചുകൂടി വിശാലമാക്കി പല മേഖലകളുടെ ഇടകലർന്ന തലത്തിൽ (Inter sectional analysis) ഉള്ളതാകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. വിവിധ തരത്തിലുള്ള വിവേചനങ്ങൾ, മിക്ക സ്ത്രീകളുടെയും പുരുഷന്മാരുടെയും ജീവിത യാഥാർത്ഥ്യമാണ് എന്നും അവ പരസ്പരം സ്വാധീനിക്കുന്നുണ്ട് എന്നും നമ്മൾ തിരിച്ചറിയേണ്ടതുണ്ട്. ദാരിദ്ര്യത്തിന്റെയും ജാതിയുടെയും വിവേചനങ്ങൾ അനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീ, സ്ത്രീയെന്ന നിലയിലുള്ള വിവേചനം കൂടി നേരിടുമ്പോൾ, വളരെ സങ്കീർണ്ണമായ ഒരു അവസ്ഥയായിരിക്കും അവൾ നേരിടുന്നത്. അതുപോലെ ജാതീയമായ വിവേചനം നേരിടുന്ന പുരുഷന് വിദ്യാഭ്യാസം നിഷേധിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടാകാം; സാമ്പത്തിക ഭാരവും അധികമായിരിക്കും. പുരുഷൻ എന്ന നിലയിലുള്ള അധികാരസ്വത്വം സ്വന്തം കുടുംബത്തിൽ മാത്രമായിരിക്കും സാധ്യമാകുക. അതുകൊണ്ട് തന്നെ എല്ലാ സ്ത്രീകളും എല്ലാ പുരുഷനും ഒരേ തരത്തിലുള്ള ഒരേ സ്വഭാവത്തിലുള്ള ലിംഗവിവേചനങ്ങൾ അല്ല അനുഭവിക്കുന്നത്.

അതുകൊണ്ട് ജെൻഡർ വിശകലനത്തെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയ ആസൂത്രണത്തിലും ഇവ കണക്കിലെടുക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്.

ജെൻഡറിന്റെ തലങ്ങൾ

ഒരു വ്യക്തിയുടെ ലിംഗപദവി എന്നത് മൂന്ന് തലങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള സങ്കീർണ്ണമായ ഒരു പരസ്പര ബന്ധമാണ്.

- ശരീരം (body - നമ്മുടെ ശരീരം, നമ്മുടെ ശരീരത്തിനെക്കുറിച്ചുള്ള നമ്മുടെ അനുഭവം, ശരീരത്തെ എപ്രകാരമാണ് സമൂഹം ലിംഗപദവിയോട് ബന്ധപ്പെടുത്തി കാണുന്നത് (gendersour body) നമ്മുടെ ശരീരത്തെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി മറ്റുള്ളവർ നമ്മളോട് എങ്ങിനെ ഇടപെടുന്നു.
- സ്വത്വം (identity) ആഴത്തിൽ നമ്മൾക്ക് അനുഭവിക്കുന്ന ഞാൻ ആര് എന്ന ഭാവം - പുരുഷൻ/സ്ത്രീ/രണ്ടിന്റെയും കൂടിച്ചേരൽ/ അല്ലാത്ത അവസ്ഥ - അതവൻ/ൾ ആര് എന്ന സ്വയമേ ഉള്ള ചിന്ത -
- ബാഹ്യമായ പ്രകടനം (expression). നമ്മൾ പുറമെ എപ്രകാരം നമ്മളെക്കുറിച്ച് വെളിവാക്കുന്നു. സമൂഹം, സംസ്കാരം, കുടുംബം തുടങ്ങിയവർ എപ്രകാരം ഇത് മനസ്സിലാക്കി നമ്മോട് ഇടപെടുകയും നമ്മുടെ ജെൻററിനെ രൂപപ്പെടുത്താൻ ശ്രമിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ജെൻഡർ ചുമതലകളുമായി ഈ വെളിവാക്കൽ ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു; മാത്രമല്ല, നിലനില്ക്കുന്ന ജെൻഡർ രീതികളുമായി (gender norms) പൊരുത്തപ്പെട്ടു സമൂഹം ഈ ചുമതലകളെ ഉപയോഗിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

ഈ മൂന്ന് തലങ്ങളും വളരെ വ്യത്യസ്തമായ ധാരാളം സാധ്യതകളിലൂടെ വ്യാപിച്ചു കിടക്കുന്നു. ഈ മൂന്ന് തലങ്ങളും ഐക്യപ്പെടുമ്പോഴാണ് (in harmony) ഒരു വ്യക്തിക്ക് തന്റെ ജെന്ററിനെക്കുറിച്ച് comfort തോന്നുന്നത്. ഈ ഓരോ തലത്തേയും കുറച്ചുകൂടി വിശദമായി പരിശോധിക്കാം.

ശരീരം

മിക്ക സമൂഹങ്ങളും ലിഗവ്യത്യാസങ്ങളെ ആണും പെണ്ണും എന്ന ദ്വന്ദ (binary)ങ്ങളായിട്ടാണ് വീക്ഷിക്കുന്നത്. ഒരു വ്യക്തിയുടെ പ്രത്യുല്പാദന ചുമതലകളെ (ജനനേന്ദ്രിയങ്ങൾ, ക്രോമസോം, ഹോർമോൺസ്, പ്രത്യുല്പാദന ഘടനകൾ) അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ് ഇത്. പക്ഷെ ഈ ദ്വന്ദ സമീപനം, ജെൻററിന്റെ ജൈവശാസ്ത്രപരമായ തലത്തെപോലും കണക്കിലെടുക്കുന്നില്ല. മിക്ക ശരീരങ്ങൾക്കും സ്ത്രീ/പുരുഷ ജനനേന്ദ്രിയങ്ങൾ ആണ് ഉള്ളതെങ്കിലും, സ്വാഭാവികമായി ഉണ്ടാകുന്ന ഇൻറർസെക്സ്

സാഹചര്യങ്ങളും ഉണ്ട് - ജൈവവ്യത്യാസങ്ങൾക്ക് പല സാധ്യതകളും ഉണ്ട് എന്ന് ഇത് വ്യക്തമാക്കുന്നു (Spectrum of possibilities)

ഒരു വ്യക്തിയുടെ ജെൻഡറും അവരുടെ ശരീരവും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം, പ്രത്യുല്പാദന ധർമ്മങ്ങൾക്ക് ഉപരിയാണ്. പല മേഖലകളിലുള്ള (neurology,endocrinology,cellular biology) ഗവേഷണങ്ങൾ കാണിക്കുന്നത്, ഒരു വ്യക്തിയുടെയും ജെൻഡർ അനുഭവങ്ങൾക്ക് ഒരു വിശാലമായ അടിത്തറ ഉണ്ട് എന്നതാണ്. നമ്മുടെ തലച്ചോറിന്, നമ്മുടെ ഈ ജെൻഡർ അനുഭവത്തിൽ ഒരു വലിയ പങ്കുണ്ട്.

സാംസ്കാരികമായ പ്രതീക്ഷകളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ കൂടിയാണ് ശരീരങ്ങൾ ജെൻഡറായി (gendered) ബന്ധപ്പെടുത്തപ്പെടുന്നത്. ആണത്തവും സ്ത്രീത്വവും, ചില ജൈവഘടകങ്ങളുമായി സമാനപ്പെടുത്തി, ഇവ എന്തുമാത്രം ഉണ്ട് എന്നതിനെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി പുരുഷൻ/സ്ത്രീ എന്ന് നാമകരണം ചെയ്യുന്നു. നമുക്ക് നമ്മളെക്കുറിച്ച് തന്നെയുള്ള തോന്നലുകളും മറ്റുള്ളവർ നമ്മളെ എങ്ങിനെ വീക്ഷിക്കുകയും ഇടപെടുകയും ചെയ്യുന്നു എന്നുള്ളതും നമ്മുടെ ശരീരങ്ങളുടെ ഈ ജെൻഡർ യാക്കപ്പെടലുമായി ബന്ധമുണ്ട്.

സ്വത്വം (identity)

ലിംഗപദവി സ്വത്വബോധം (gender identity) ആന്തരികമായ ഒരു അനുഭവമാണ്. ജനിച്ചപ്പോൾ നൽകുന്ന ലിംഗവിഭാഗവുമായി പൊരുത്തപ്പെടുന്ന ലിംഗപദവി സ്വത്വ ബോധമുള്ളവരെ 'സിസ് ജെൻഡർ' (cisgender) എന്ന് അറിയപ്പെടുന്നു. ഉദാഹരണമായി ജനിച്ചപ്പോൾ ആൺകുട്ടി എന്ന് ജനനസർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ രേഖപ്പെടുത്തുന്ന കുട്ടി താൻ ആൺകുട്ടിയാണ് എന്ന് തിരിച്ചറിയുമ്പോൾ അയാൾ സിസ് ജെൻഡർ ആണ് (ചുരുക്കി 'സിസ്' എന്ന് പറയാറുണ്ട്) ജനിച്ചപ്പോൾ നൽകുന്ന (assign) ലിംഗവ്യത്യാസവുമായി ജെൻഡർ സ്വത്വബോധം പൊരുത്തപ്പെടാത്തവരാണ് ട്രാൻസ് ജെൻഡർ വ്യക്തികൾ. ജനന സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ ആൺകുട്ടി എന്ന രേഖപ്പെടുത്തുകയും എന്നാൽ താൻ പെൺകുട്ടിയാണ് എന്ന സ്വത്വം വെളിപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്ന വ്യക്തി ട്രാൻസ് ജെൻഡർ ആണ്. (ചുരുക്കി'ട്രാൻസ്') ആണും പെണ്ണും എന്നതാണ് സാധാരണയായ സ്വത്വബോധം. ഇവ രണ്ടും മാത്രമാണ് ജെൻഡർ സ്വത്വബോധങ്ങൾ എന്നാണ് പൊതുവേ കരുതുന്നത്. ജെൻഡർ ദ്വന്ദം (ഴലിറല്ല യശിമ്ല്യ) എന്നാണ് ഇത് അറിയപ്പെടുന്നത്.

ജെൻഡർ ഒരു സ്പെക്ട്രം ആണ്. രണ്ട് സാധ്യതകൾ മാത്രമല്ല. ആണും പെണ്ണും അല്ല എന്ന് തങ്ങളുടെ സ്വത്വം എന്ന് തിരിച്ചറിയുന്നവരുണ്ട്. ഇവ രണ്ടും ആണെന്നോ രണ്ടും അല്ലെന്നോ, തികച്ചും മറ്റൊരു വിഭാഗമാണോ എന്ന് തിരിച്ചറിയുന്നുണ്ട്. നമ്മുടെ ലിംഗവിഭാഗം ഏതാണ് എന്ന് ഏകദേശം നാലുവയസ്സാകുമ്പോഴേക്കും നമ്മൾ തിരിച്ചറിയുന്നു എന്നതാണ് ശിശുരോഗവിദഗ്ദ്ധരുടെ അമേരിക്കൻ അക്കാദമി പറയുന്നത്. ഒരു വ്യക്തിയുടെ ഭാഗമാണത്. നമ്മൾ ഉള്ളിൽ അനുഭവിക്കുന്നതാണത്. വ്യക്തികൾ തങ്ങളുടെ ലിംഗവിഭാഗം തെരഞ്ഞെടുക്കുന്നില്ല; അത് മാറ്റാൻ അവർക്ക് സാധിക്കുകയുമില്ല. അവരുടെ സ്വത്വബോധത്തെ വെളിവാക്കാൻ അവർ ഉപയോഗിക്കുന്ന പദങ്ങൾക്ക് വ്യത്യാസമുണ്ടായേക്കാം. ഇന്നത്തെ ഈ സ്വത്വബോധങ്ങളെക്കുറിച്ച് ഏറെ വിചിന്തനങ്ങൾ നടക്കുന്നുണ്ട്. ആണും പെണ്ണും എന്ന ദ്വന്ദ്വ വിഭാഗങ്ങൾക്കപ്പുറം, ഒരു വലിയ സ്പെക്ട്രം ആയി ഇതിനെ മനസ്സിലാക്കാനാണ് ഇന്ന് താല്പര്യം.

പ്രകടിതരൂപം (Expression) വെളിപ്പെടുത്തൽ (ആവിഷ്കാരം)

ജെൻഡറിന്റെ മൂന്നാമത്തെ തലം അതിന്റെ പ്രകടിതരൂപമാണ്. നമ്മുടെ ജെൻഡർ ഏതാണ് എന്ന് നമുക്ക് ചുറ്റുമുള്ള ലോകത്തോട് നമ്മൾ പ്രകടിപ്പിക്കുന്ന തലമാണ് അത്. (വസ്ത്രധാരണം, തലമുടിയുടെ സ്റ്റൈൽ, പെരുമാറ്റരീതികൾ മുതലായവയിലൂടെ) പ്രായോഗികമായി എല്ലാത്തിനും ഒരു ജെൻഡർ ബന്ധമുണ്ട്. കളിപ്പാട്ടങ്ങൾ, നിറങ്ങൾ, വസ്ത്രങ്ങൾ, പ്രവർത്തനങ്ങൾ തുടങ്ങിയ ചില ഉദാഹരണങ്ങളാണ്

ജെൻഡർ ദ്വന്ദങ്ങൾ മാത്രമാണ് പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നു എന്നുള്ളതുകൊണ്ട്, കുട്ടികൾ, 'ആണ്' 'പെണ്ണ്' എന്ന സങ്കുചിതമായ പരിമിതമായ സ്വത്വബോധങ്ങൾക്കുള്ളിൽ തങ്ങളുടെ സ്വത്വം വെളിവാക്കാൻ നിർബന്ധിതരാകുന്നു. സമൂഹത്തിന്റെ പ്രതീക്ഷകൾക്കനുസരിച്ച് എന്താണ് നമ്മൾ പ്രകടമാക്കേണ്ട സ്വത്വബോധം എന്ന് ജനനം മുതൽ നമ്മളെ പഠിപ്പിക്കുന്നു; നമ്മുടെ ജീവിതത്തിന്റെ എല്ലാ വശങ്ങൾ വഴിയും - കുടുംബം, സംസ്കാരം, സ്കൂളുകൾ, സഹപാഠികൾ, മാധ്യമം, മതം - ഈ പ്രതീക്ഷകൾ നമ്മളിലേക്ക് കൈമാറ്റം ചെയ്യുന്നു. സ്വീകാര്യമായ ജെൻഡർ പ്രതീക്ഷകൾ അത്ര അധികം നമ്മുടെ സംസ്കാരത്തിൽ ഉൾച്ചേർക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതുകൊണ്ട് മറ്റൊരു രീതി, ഭൂരിഭാഗം പേർക്കും ചിന്തി ക്കാനാവുന്നില്ല.

സാമൂഹ്യമായ പരുവപ്പെടുത്തലിന്റെയും വ്യക്തിപരമായ മുൻഗണനകളുടെയും കൂട്ടുചേരൽ വഴി മൂന്നു വയസ്സാകുമ്പോഴേക്കും മിക്ക കുട്ടികളും അവരുടെ ലിംഗവിഭാഗവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സ്വഭാവങ്ങൾ പ്രകടിപ്പിക്കുന്നു. പ്രതീക്ഷിക്കപ്പെട്ട ജെൻഡർ വെളിവാക്കലുമായി പൊരുത്തപ്പെടുന്ന വ്യക്തികൾക്ക്, തങ്ങളുടെ ജെൻററിനെപ്പറ്റി ചിന്തിക്കുകയോ ചോദ്യം ചെയ്യുകയോ ചെയ്യേണ്ട കാര്യമില്ല. ഈ സാമൂഹികമായ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന പ്രതീക്ഷകൾക്കും മറ്റും അപ്പുറം തങ്ങളുടെ ജെൻഡർ പ്രകടിപ്പിക്കുന്നവർക്ക് മറ്റൊരു അനുഭവം ആണ് ഉണ്ടാകുന്നത്. കൂടുതൽ ആണത്തം പ്രകടിപ്പിക്കുന്ന പെൺകുട്ടികളും പെണ്ണത്തം വെളിവാക്കുന്ന ആൺകുട്ടികളും ഒട്ടനവധി വെല്ലുവിളികൾ നേരിടേണ്ടിവരുന്നു. വീട്ടിൽ നിന്നുള്ള സമ്മർദ്ദം, കൂട്ടുകാരുടെ ദ്രോഹങ്ങൾ, ടീച്ചർമാർ ഉൾപ്പെടെ പൊതു സമൂഹത്തിൽ നിന്നുള്ള നിന്ദ തുടങ്ങി പല പ്രശ്നങ്ങളും അവർ നേരിടേണ്ടിവരുന്നു.

ജെൻഡർ വെളിവാക്കലിന്റെ സങ്കല്പങ്ങളും ചിട്ടകളും സമൂഹങ്ങൾ തോറും വ്യത്യസ്ത പ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. പുരുഷന്മാർ കമ്മൽ ധരിക്കുന്നത്, സ്ത്രീകൾ ടാറ്റു ചെയ്യുന്നത് തുടങ്ങിയവ കാണിക്കുന്നത് സമൂഹത്തിന്റെ പ്രതീക്ഷകളിൽ ഉള്ള വ്യത്യാസങ്ങളാണ്'പിങ്ക് പെൺകുട്ടികൾക്കും നീല ആൺകുട്ടികൾക്കും' എന്നുള്ള ആശയം പോലും അടുത്ത കാലത്ത് ഉടലെടുത്തതാണ്.

ജെൻഡർ വെളിവാക്കലിനെ സംബന്ധിച്ച് ആശയങ്ങൾ കർശനമായതുകൊണ്ട് തന്നെ, ഒരാൾ എന്തു ധരിക്കുന്നു, എങ്ങിനെ സംസാരിക്കുന്നു, ആശയവിനിമയം നടത്തുന്നു എന്നുള്ളതൊക്കെ അവരുടെ ജെൻഡർ സ്വത്വബോധത്തെയാണ് പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതെന്ന് നമ്മൾ ഊഹിക്കുന്നു. സ്വത്വബോധത്തിൽ നിന്നും വ്യത്യസ്തമാണ് പ്രകടിതഭാവങ്ങൾ. ഉദാ:- ഒരു 'സിസ്' ജെൻഡർ ആൺകുട്ടിക്ക് പാവാട ധരിക്കാനോ ഡ്രസ്സ് ഇടാനോ താല്പര്യം കണ്ടെന്നുവരാം. അത് അയാളുടെ ജെൻഡർ സ്വത്വബോധത്തെ മാറ്റുന്നില്ല. ചില സമയങ്ങളിലോ സാഹചര്യങ്ങളിലോ, അവൻ പെൺകുട്ടികളുടേതെന്ന് കരുതുന്ന വേഷം ധരിക്കാൻ ഇഷ്ടപ്പെടുന്നു എന്ന് മാത്രം.

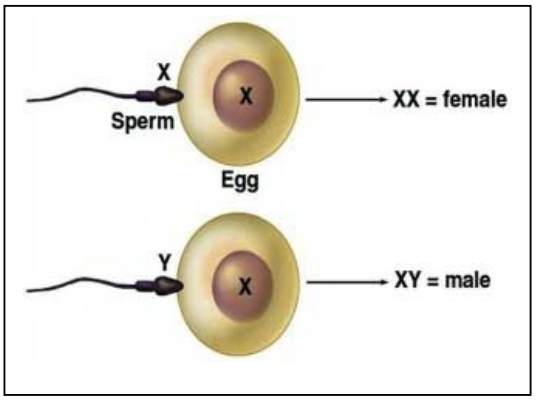
ലൈംഗിക തെരഞ്ഞെടുപ്പുകളിൽ (sexual onentation) നിന്നും വ്യത്യസ്തമാണ് ജെൻഡർ .ജെൻററും ലൈംഗികതെരഞ്ഞെടുപ്പും ഒന്നല്ല. ജെൻഡർ വ്യക്തിപരമാണ്. (ഞാൻ എങ്ങിനെ എന്നെ കാണുന്നു.) ലൈംഗിക തെരഞ്ഞെടുപ്പ് മറ്റ് വ്യക്തികളുമായുള്ള (inter personal) ബന്ധത്തിലൂടെയാണ്. (ശാരീരികമായും വൈകാരികമായും ആരോടാണ് ആകർഷണം)

അനുബന്ധം 4

ലിംഗഭേദവും ജീവശാസ്ത്രവും

പെൺകുട്ടി ജനിച്ചതിൻറെ പേരിൽ സ്ത്രീകളെ കുറ്റപ്പെടുത്തുകയോ, ഉപദ്രവിക്കുകയോ ഉപേക്ഷിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നത് നമ്മുടെ രാജ്യത്ത് സാധാരണ സംഭവങ്ങളാണ്. എന്നാൽ, കുട്ടി ഏതു വിഭാഗത്തിൽ ജനിക്കുന്നു എന്നതു തീരുമാനിക്കുന്നതിൽ ജീവശാസ്ത്രപരമായി സ്ത്രീ ശരീരത്തിനു കാര്യമായി പങ്കില്ല എന്നതാണു വസ്തുത. മനുഷ്യർ ജീവശാസ്ത്രപരമായി സ്ത്രീയോ പുരുഷനോ ആകുന്ന പ്രക്രിയ ഗർഭാവസ്ഥായുടെ ആരംഭത്തിൽ തന്നെ തുടങ്ങുന്നു. ഭ്രൂണം സ്ത്രീ ശരീരമോ പുരുഷ ശരീരമോ ആയി രൂപപ്പെടുന്ന പ്രക്രിയ സങ്കീർണ്ണമായ അനേകം ഘടകങ്ങൾ ചേർന്നതാണ്.

ബീജ സംയോജനത്തിനായി അണ്ഡവും ബീജവും കൂട്ടിമുട്ടുമ്പോൾ 23 ക്രോമസോമുകൾ രണ്ടിൽ നിന്നും ചേർന്ന് 23 ജോഡി ക്രോമസോമുകളായാണ് പുതിയൊരു ജീവനെ സൃഷ്ടിക്കുന്നത്. അതിൽ സെക്സ് ക്രോമസോമം എന്നറിയപ്പെടുന്ന 23- മത് ജോഡിയാണ് പുതിയ ജീവൻ ആണോ പെണ്ണോ എന്ന് നിർണയിക്കുന്നത്. സാധാരണയായി അമ്മയിൽ നിന്നും X ക്രോമസോമുകൾ അച്ഛനിൽ നിന്ന് X അല്ലെങ്കിൽ Y ചേർന്നാണ് ഈ ജോഡി ഉണ്ടാകുന്നത് (അണ്ഡത്തിൽ X ക്രോമസോമുകൾ മാത്രവും ചില ബിജങ്ങളിൽ X ക്രോമസോമുകളും ചിലതിൽ Y ക്രോമസോമുകളും ആണ് ഉണ്ടാവുക). രണ്ട് ഭാഗത്ത് നിന്നും X ക്രോസോമുകൾ ചേർന്ന് XX ജോഡിയാണ് ഉണ്ടാകുന്നതെങ്കിൽ കുട്ടി പെണ്ണും അച്ഛനിൽ നിന്നും Y ക്രോമസോമാണെങ്കിൽ XY എന്ന ജോഡി ഉണ്ടാകുകയും ആ കുട്ടി ആൺകുട്ടിയാവുകയും ചെയ്യും. അതായത് കുട്ടി ആണോ പെണ്ണോ എന്ന നിർണ്ണയിക്കുന്നത് അച്ഛന്റെ ഭാഗത്ത് നിന്നുള്ള ക്രോമസോമുകളാണ് അതായത്, ആൺകുട്ടികളെ പ്രസവിക്കാത്തതിന് അമ്മയെ കുറ്റപ്പെടുത്തിയിട്ട് കാര്യമില്ല.



XX, XY എന്നിങ്ങനെയല്ലാതെയും ചിലപ്പോൾ ക്രോമസോമുകൾ രൂപപ്പെടാം എന്നതാണ് പുതിയ കണ്ടുപിടുത്തങ്ങൾ. പൂർണ്ണമായി ആണോ പൂർണ്ണമായി പെണ്ണോ അല്ലാതെയുള്ള ജനനങ്ങൾക്ക് ഒരു കാരണം ഈ വ്യത്യാസമാണ്.

ആണത്തം (Masculinity) (for powerpoint)

ആണത്തമെന്നത് ആണ്/ആൺകുട്ടി എന്നതിന് സമൂഹം നൽകുന്ന നിർവ്വചനമാണ്. ഇത് ആണിന്റെ പെരുമാറ്റം, വസ്ത്രം, രൂപം, ഗുണങ്ങൾ, മനോഭാവങ്ങൾ, അധികാരങ്ങൾ, അവകാശങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയെ നിർണ്ണയിക്കുന്നു.

ആണത്തം ഒരു സാമൂഹിക - സാംസ്കാരിക നിർമ്മിതിയാണ്. അതിനാൽ അത് കാലത്തിനും ദേശത്തിനും സമുദായത്തിനും അനുസരിച്ച് വ്യത്യാസപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു...

ജനിക്കുമ്പോൾ മുതൽ ആൺകുട്ടിയെ സമൂഹം പഠിപ്പിച്ചെടുക്കുന്ന റോൾ ആണ് ആണത്തം.

കുടുംബം, മതം, വിദ്യാഭ്യാസം, മാധ്യമങ്ങൾ, നിയമങ്ങൾ, സർക്കാർ, കമ്പോളം തുടങ്ങിയ സാമൂഹിക-രാഷ്ട്രീയ സ്ഥാപനങ്ങൾ ഇതിൽ പ്രധാന പങ്കു വഹിക്കുന്നു.

ആണത്തം തുടർച്ചയായി പുനർ നിർമ്മിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കും. സാമ്പത്തികാവസ്ഥ, ദുരന്തങ്ങൾ, യുദ്ധം, കുടിയേറ്റം തുടങ്ങി അനേകം കാര്യങ്ങൾ ഇതിനെ സ്വാധീനിക്കുന്നു.

തൊഴിലാളിവർഗ്ഗ ആണത്തം, അധികാരിവർഗ്ഗ ആണത്തം, കീഴാള ആണത്തം, ബുദ്ധിജീവി ആണത്തം, നഗര ആണത്തം, ഗ്രാമീണ ആണത്തം, യൂറോപ്യൻ ആണത്തം, ഇൻഡ്യൻ ആണത്തം, അധീശ

ആണത്തം, എന്നിങ്ങനെ ആണത്തം ഒന്നിനൊന്ന് വ്യത്യസ്തമാണ്. അതിനാൽ പൊതുവെ ആണത്തങ്ങൾ എന്നു പറയുന്നതാവും ശരി.

ആണത്തം അധികാരമാണ്. അധീശ ആണത്തം, മറ്റുള്ളവരുടെ (ആണിന്റെയും പെണ്ണിന്റെയും കുട്ടികളുടെയും) മേൽ അധികാരം പ്രയോഗിക്കുകയും അവരിൽ നിന്നും അനുസരണ (കീഴടങ്ങൽ) ആവശ്യപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നു.
സമ്പത്ത്, സ്വാധീനം, വിദ്യാഭ്യാസം, വർഗ്ഗം, ജാതി, മതം തുടങ്ങിയവയെല്ലാം അധീശ ആണത്തത്തെ നിർണ്ണയിക്കുന്ന ഘടകങ്ങളാണ്.

അനുബന്ധം 5

ലിംഗപരമായ തൊഴിൽവിഭജനം

ഒരു വ്യക്തിയുടെ കഴിവുകൾക്കും താല്പര്യങ്ങൾക്കും ഉപരി ആ വ്യക്തിയുടെ ലിംഗപദവിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഏതു ജോലിയാണ് നിർവ്വഹിക്കുന്നത്, എവിടെ? എപ്പോൾ? ജോലിയുടെ കരാർ എന്താണ്? (terms of exchange) ഉപരി വേതനമാണോ, സംരക്ഷണമാണോ, കടമയാണോ തുടങ്ങിയവയൊക്കെ തീരുമാനിക്കുന്ന ശ്രേണിപരമായ സമ്പ്രദായമാണ് ലിംഗപദവി സംബന്ധമായ തൊഴിൽവിഭജനം (gender division of labour, GDOL); സംസ്കാരം, ജാതി, വർഗ്ഗം, പ്രായം, രാജ്യങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ അനുസരിച്ച് ഇതിന് മാറ്റങ്ങളുണ്ടാകാം.

ജൈവപരമായ തൊഴിൽവിഭജനം

ഗർഭധാരണം, പ്രസവം, മുലയൂട്ടൽ തുടങ്ങി ശാരീരിക ഘടന കൊണ്ടും ജീവശാസ്ത്രപരമായ പ്രത്യേകത കൊണ്ടും ചെയ്യേണ്ട ജോലികൾ ജൈവപരമായ തൊഴിൽവിഭജനത്തിൽ പെടുന്നു. ജൈവപരമായ തൊഴിൽവിഭജനത്തിന് സംസ്കാരവും ജാതിയും വർഗ്ഗവും രാജ്യവും ഒന്നുമനുസരിച്ച് വ്യത്യാസങ്ങളുണ്ടാകുന്നില്ല.

വേതനമില്ലാത്ത ജോലികളുടെ ലിംഗപരമായ വിഭജനം

- വീട്ടുജോലി
- ശിശുപരിരക്ഷ
- കുടുംബാംഗങ്ങളുടെയും സന്ദർശകരുടെയും ശുശ്രൂഷ/പരിരക്ഷ
- സാംസ്കാരികവും വൈകാരികവും ലൈംഗികവുമായ പണികൾ
- കുടുംബത്തിൻറെ അതിജീവനത്തിനുവേണ്ടി ചെയ്യുന്ന ജോലികൾ (unpaid family enterprise tasks)
- ജെൻഡർ, ജാതി, വർഗ്ഗം ഇവയനുസരിച്ചുള്ള വേതനമില്ലാത്ത ജോലികൾ
- വേതനമുള്ള ജോലികളുടെ ലിംഗപരമായ വിഭജനം
- തിരശ്ചീനമായ വിവേചനം: വിഭാഗങ്ങൾ, തൊഴിലുകൾ (tasks) തൊഴിലിൻറെ സ്വഭാവം
- ലംബമായ വിവേചനം: പല തലങ്ങളിൽജെൻഡർ, ജാതി, വർഗ്ഗം ഇവയനുസരിച്ചുള്ള വേതനമുള്ള ജോലികൾ

ലിംഗപദവി തൊഴിൽ വിഭജനത്തിൻറെ പരിണതഫലങ്ങൾ

- സ്ത്രീകൾ ചെയ്യുന്ന ജോലികൾക്ക് കുറഞ്ഞമൂല്യം
- സ്ത്രീകൾക്കു തുല്യമായ അധ്വാനവിഹിതം നൽകുന്നുണ്ടെങ്കിലും വരുമാനത്തിന്മേൽ നേരിട്ട് പ്രാപ്യതയില്ല
- സാമ്പത്തിക, രാഷ്ട്രീയ തലങ്ങളിൽ വളരാൻ, വളരെക്കുറച്ച് സമയമേ ലഭിക്കുന്നുള്ളു.
- കഠിനമായ ജോലിഭാരം സ്ത്രീകളുടെ ആരോഗ്യത്തെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുന്നു.
- സ്ത്രീകളുടെയും മറ്റു കുടുംബാംഗങ്ങളുടെയും ക്ഷേമത്തെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുന്നു.
- പദ്ധതികളുടെ/പരിപാടികളുടെ കാര്യക്ഷമതയേയും ഫലപ്രാപ്തിയേയും പ്രതികൂലമായി ബാധിച്ചേക്കാം.
- ലിംഗപദവി നിയതമായ (gender specific) തൊഴിൽജന്യരോഗങ്ങൾ

അനുബന്ധം 6

വായനക്ക്

ലിംഗപരമായ തൊഴിൽ വിഭജനം (Gender division of labour)

വ്യക്തിയുടെ കഴിവുകൾക്കും താൽപര്യങ്ങൾക്കും ഉപരിയായി ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രത്യേക ജോലികളും ചുമതലകളും തീരുമാനിക്കുന്ന സമ്പ്രദായമാണ് ലിംഗപരമായ തൊഴിൽ വിഭജനം. ചില പ്രത്യേക ജോലികൾ, ചുമതലകൾ എന്നിവ സ്ത്രീകൾ/പുരുഷന്മാർ മാത്രമാണ് ചെയ്യേണ്ടത് എന്നു സമൂഹം കരുതുന്നു. സാധാരണയായി സ്ത്രീകൾ വീട്ടുജോലി, കുട്ടികളുടെ പരിരക്ഷ, അനുബന്ധ വരുമാന പ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നിവ നടത്തുന്നു. മുഖ്യ ഉല്പാദന പ്രവർത്തനങ്ങൾ പുരുഷന്മാരാണ് ചെയ്യുന്നത്. കുടുംബത്തിൽ മാത്രമല്ല പൊതുസ്ഥാപനങ്ങളിലും വിപണിയിലുമെല്ലാം ഇത്തരം വിഭജനം കാണാനാകും. ഉദാഹരണത്തിന്, നഴ്സ് എന്ന വാക്കു കേൾക്കുമ്പോൾ സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ എന്നാണ് സമൂഹത്തിന്റെ വിവക്ഷ; പുരുഷന്മാർക്ക്, മെയിൽ നഴ്സ് എന്നു പ്രത്യേകം പറയും; നേരെ മറിച്ച്, പോലീസ് എന്നതിന് പുരുഷ പോലീസ് എന്നാണ് പൊതുവെ മനസ്സിലാക്കുന്നത്, സ്ത്രീകൾക്ക് വനിതാ പോലീസ് എന്നു പ്രത്യേകം പറയണം.

സംസ്കാരം, ജാതി, വർഗ്ഗം, പ്രായം, രാജ്യങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ അനുസരിച്ച് ഏതു ജോലി ആരു ചെയ്യണം, ജോലിയുടെ കരാർ, മൂല്യം നിശ്ചയിക്കൽ, വേതനം നൽകൽ എന്നിവയ്ക്കെല്ലാംവ്യത്യാസമുണ്ട്. ജെൻഡർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലുകൾ നിശ്ചയിക്കുന്നത് ക്രമേണ സാമൂഹികനിയമമായി മാറുന്നു. അവ സ്ത്രീ പുരുഷന്മാരിൽ വ്യത്യസ്ത കഴിവുകൾ രൂപപ്പെടുത്തുന്നു. സ്ത്രീയുടെ അധ്വാനത്തിന് ലഭിക്കുന്ന വേതനമാകട്ടെ അവളെ സ്വകാര്യ സ്വത്തായി കരുതുന്ന പുരുഷന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലും.

സ്ത്രീകൾ ചെയ്യുന്ന ജോലികൾക്ക് മൂല്യം കുറവായിരിക്കുകയെന്നതും തൊഴിൽ ജന്യരോഗങ്ങൾ ഉണ്ടാവുകയെന്നതും ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള തൊഴിൽ വിഭജനത്തിന്റെ പരിണതഫലങ്ങളിൽ ചിലതാണ്.

സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിലുകൾ - ത്രിമാന ചുമതലകൾ

സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിലുകളെ മൂന്ന് പ്രധാന വിഭാഗങ്ങളായി തരംതിരിക്കാം.

- ✓ ഉത്പാദന ജോലികൾ (Productive Work)

  ഉപഭോഗത്തിനും വിപണിക്കും വേണ്ടി സേവനങ്ങളും വസ്തുക്കളും ഉത്പാദിപ്പിക്കുന്നതിനെ ഉല്പാദനജോലികൾ എന്നു പറയാം. (ഉദാ: കൃഷി, മൽസ്യബന്ധനം, സ്വയം തൊഴിൽ തുടങ്ങിയവ). നിങ്ങൾ എന്തു ചെയ്യുന്നു എന്ന് ചോദിച്ചാൽ, മിക്കവരും ഉത്പാദനപരമെന്ന് കരുതുന്ന ജോലികളെക്കുറിച്ചാണ് പറയാറുള്ളത്. പ്രത്യേകിച്ച് വരുമാനം അഥവാ ശമ്പളം കിട്ടുന്ന തൊഴിലുകൾ. സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും ഇത്തരം ജോലികൾ ചെയ്യുന്നു. പക്ഷേ അവരുടെ ചുമതലകളും ജോലികളും ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിൽ വിഭജിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. സ്ത്രീകൾ ചെയ്യുന്ന ഉത്പാദനപരമായ തൊഴിലുകൾ പോലും അദൃശ്യവും കുറഞ്ഞ മൂല്യം നൽകുന്നവയുമാണ്.

- ✓ പ്രത്യുത്പാദന ജോലികൾ (Reproductive Work)

  കുട്ടികളെ പ്രസവിക്കുക, അവരെ പരിരക്ഷിക്കുക, ഭക്ഷണം തയ്യാറാക്കുക, വെള്ളവും വിറകും ശേഖരിക്കുക, സാധനങ്ങൾ വാങ്ങുക, വീട് വൃത്തിയായി സൂക്ഷിക്കുക, കുടുംബാംഗങ്ങളുടെ ആരോഗ്യകാര്യങ്ങൾ ശ്രദ്ധിക്കുക തുടങ്ങിയ ജോലികൾ കുടുംബത്തിന്റെ നിലനിൽപ്പിന് അത്യന്താപേക്ഷിതമാണെങ്കിലും ഇവ ഒരിക്കലും ‘തൊഴിൽ’ ആയി കണക്കാക്കാറില്ല. പാവപ്പെട്ട സമൂഹങ്ങളിൽ ഇവ മിക്കപ്പോഴും കായികാദ്ധ്വാനം ആവശ്യമുള്ളവയും വളരെ സമയം എടുക്കാറുള്ളതുമാണ്. സാധാരണയായി ഇത് സ്ത്രീകളുടെയും പെൺകുട്ടികളുടെയും മാത്രം ഉത്തരവാദിത്വമായി മാറുന്നു.

✓ സാമൂഹികമായ ജോലികൾ (Community Work)

ലിംഗപരമായ തൊഴിൽ വിഭജനത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കി നോക്കിയാൽ സാമൂഹികജോലികൾ രണ്ടു തരമുണ്ട്.

1. Community Managing Roles : കൂട്ടായ ഉപഭോഗത്തിനുവേണ്ടി വിരളമായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന വിഭവങ്ങളെ (വെള്ളം, ആരോഗ്യപരിരക്ഷ, വിദ്യാഭ്യാസം) ഉറപ്പാക്കുകയും അവയെ നിലനിർത്തുകയും ചെയ്യുന്നത് പ്രാഥമികമായും സ്ത്രീകളാണ്. വീട്ടിൽ അവർ നിർവഹിക്കുന്ന പ്രത്യുത്പാദന ജോലികളുടെ തുടർച്ചയാണിത്. ‘വെറുതെ’ ഇരിക്കുന്ന സമയത്ത്, വേതനമില്ലാതെ ചെയ്യുന്ന സന്നദ്ധപ്രവർത്തനമാണിത്.
2. Community Political Roles: ഔപചാരിക രാഷ്ട്രീയതലത്തിൽ പുരുഷന്മാർ ഏറ്റെടുക്കുന്ന സാമൂഹികമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ. ഇത് മിക്കപ്പോഴും വേതനമുള്ള പണിയാണ് - പ്രത്യക്ഷമായും പരോക്ഷമായും; പദവിയും അധികാരവും മാന്യതയും ഒക്കെ ലഭിക്കുകയും ചെയ്യും.

ഈ രണ്ടു വിഭാഗങ്ങളിലും സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും ഉൾപ്പെടുന്നുണ്ടെങ്കിലും അവരുടെ റോളുകൾ വ്യത്യാസപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. ഇന്നത്തെ സമൂഹത്തിൽ സ്ത്രീകളും വീട്ടിലേക്ക് വരുമാനം കൊണ്ടുവരുന്നുണ്ടെങ്കിലും കുടുംബത്തിന്റെ പ്രധാന സംരക്ഷകനായി പുരുഷനെത്തന്നെയാണ് കണക്കാക്കുന്നത്. ഉത്പാദന ജോലികളിൽ ഏർപ്പെടുന്ന സ്ത്രീകൾക്കും പ്രത്യുത്പാദന ജോലികളുടെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളിൽ നിന്ന് ഒഴിഞ്ഞുനിൽക്കാനാവുന്നില്ല. നേരെമറിച്ച് പുരുഷന് വ്യക്തമായ പ്രത്യുത്പാദന ജോലികളൊന്നും നിർവ്വചിച്ച് നൽകിയിട്ടില്ല. വീട്ടുകാര്യങ്ങളിൽ സഹായിക്കുന്ന പുരുഷൻമാരുണ്ടെങ്കിലും അത് സഹായം മാത്രമായാണ് കണക്കാക്കുന്നത്, ഉത്തരവാദിത്വമല്ല.

സാമൂഹികമായ ജോലികളിലും പുരുഷൻമാരും സ്ത്രീകളും ഏർപ്പെടുന്നുണ്ടെങ്കിലും അവരുടെ റോളുകളിൽ വ്യത്യാസമുണ്ട്. പുരുഷന്മാർ നേതാക്കളായും സ്ത്രീകൾ താരതമ്യേന പ്രാധാന്യം കുറഞ്ഞ പദവികളിലുമാണ് കാണപ്പെടുന്നത്. വീടിനുപുറത്ത് വേതനം കിട്ടുന്ന ജോലികളിലും വ്യക്തമായ ലിംഗവ്യത്യാസം കാണാം. പുരുഷന്മാർ വൻകിട വ്യവസായങ്ങളിലും സമൂഹത്തിൽ മാന്യത കിട്ടുന്ന തൊഴിലുകളിലും ഏർപ്പെടുമ്പോൾ സ്ത്രീകൾ വസ്ത്രനിർമ്മാണം, കരകൗശലവസ്തു നിർമാണം, ആഹാരപദാർത്ഥങ്ങളുടെ നിർമാണം തുടങ്ങിയവ ചെയ്യുന്നു. ഇത് അവരുടെ വീട്ടുജോലികളുടെ വെറും തുടർച്ച മാത്രമാണ്. അതേ സമയം തീരുമാനമെടുക്കേണ്ട, സാങ്കേതിക കഴിവു വേണ്ട ജോലികൾ, അവ പാചകം, തയ്യൽ തുടങ്ങി സ്ത്രീകളുടേതെന്നു മുദ്രകുത്തപ്പെട്ടവയാണെങ്കിൽ പോലും, നല്ല വരുമാനം ലഭിക്കുമ്പോൾ പുരുഷന്മാരാണ് ചെയ്യുന്നത്.

അനുബന്ധം- 7 കുറുക്കനും കൊറ്റിയും

ലിംഗനീതി മനസ്സിലാക്കാൻ സഹായിക്കുന്ന കഥ

പണ്ട്, സുഹൃത്തുക്കളായ കുറുക്കനുംകൊറ്റിയുമുണ്ടായിരുന്നു. ഒരു ദിവസം കുറുക്കൻ കൊറ്റിയെ തൻറെ വീട്ടിലേക്ക് അത്താഴത്തിന് വിളിച്ചു. കൊറ്റിയെ കളിയാക്കാൻ വേണ്ടി കുറുക്കൻ ഒരു പരന്ന പാത്രത്തിൽ സൂപ്പ് മാത്രമാണ് അത്താഴത്തിന് വിളമ്പിയത്. കുറുക്കൻ വളരെ വേഗം സൂപ്പ് നക്കി നക്കി അകത്താക്കി. പാവം കൊറ്റിക്ക് നീണ്ട കൊക്കിൻറെ അറ്റം ഒന്നു നനയ്ക്കാൻ മാത്രമേ പറ്റിയുള്ളു. വിശന്നു വലഞ്ഞ് കൊറ്റി പോകാനിറങ്ങിയപ്പോൾ കുറുക്കൻ കളിയാക്കി; നിനക്ക് സൂപ്പ് ഇഷ്ടപ്പെട്ടില്ലെന്നു തോന്നുന്നല്ലോ? സാരമില്ല, നീയും ഒരു ദിവസം എൻറെ വീട്ടിൽ വിരുന്നിനു വരണം, കൊറ്റി ക്ഷണിച്ചു.

പിന്നീടൊരു ദിവസം കുറുക്കൻ കൊറ്റിയുടെ വീട്ടിൽ വിരുന്നിനു ചെന്നപ്പോൾ കഴുത്തിടുങ്ങിയ നീണ്ട ജാറിലാണ് കൊറ്റി ഭക്ഷണം വിളമ്പിയത്. കൊറ്റി തൻറെ നീണ്ട കൊക്ക് ജാറിൽ കടത്തി വേഗം ഭക്ഷണം കഴിച്ചു. കുറുക്കനോ, ജാറിൻറെ വക്കിലിരുന്ന വറ്റൊന്നെ നക്കിയെടുത്ത് തൃപ്തിപ്പെടേണ്ടിവന്നു. ഇതുകണ്ട് കൊറ്റി പറഞ്ഞു, ചീത്ത പ്രവൃത്തിക്കുള്ള ഫലം ഒരിക്കൽ തിരിച്ചു കിട്ടുക തന്നെ ചെയ്യും

അനുബന്ധം 8

കഴിഞ്ഞ ദശകത്തിൽ, ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചുള്ള ചിന്തകളിൽവന്ന മാറ്റങ്ങൾ

വികസനരംഗത്ത്, ജെൻഡർ വിശകലനം അത്യാവശ്യമാണെന്ന ചിന്ത അംഗീകരിക്കാൻ തുടങ്ങിയിട്ട് ഏതാണ്ട് ഒരു ദശകത്തോളമായി. ഈ കാലഘട്ടത്തിനിടയിൽ, ലിംഗപദവി എന്ന ആശയത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ധാരണകളിൽ ക്രമാനുഗതമായ മാറ്റം ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്.

- ലിംഗപദവി ബന്ധങ്ങളെ ഒറ്റപ്പെട്ടുമാത്രം പരിഗണിച്ചിരുന്ന സമീപനത്തിൽനിന്നും വിശാലമായ സാമൂഹികബന്ധങ്ങളുടെ ഘടനയ്ക്കുള്ളിൽ ഒന്നുമാത്രമാണ് എന്ന വീക്ഷണം പ്രത്യക്ഷപ്പെട്ടുതുടങ്ങി. പ്രായോഗികമായി, സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാർ തമ്മിലുള്ള അധികാരബന്ധങ്ങളെ മാത്രമല്ല, വംശീയത, ജാതി, വർഗ്ഗം, വിവാഹപദവി, പ്രായം തുടങ്ങിയ സാമൂഹികബന്ധങ്ങളും ലിംഗപദവിയും പരസ്പരം പ്രവർത്തിച്ച് സാമൂഹികമായും സാമ്പത്തികമായും ഓരത്തിലാക്കപ്പെട്ടവരെ എങ്ങനെ അടിച്ചമർത്തൽ സാഹചര്യങ്ങളിൽ തളച്ചിട്ടിരിക്കുന്നു എന്നും പരിശോധിക്കുന്നു. ഇതിന്റെ അർത്ഥം പാവപ്പെട്ടവരും പ്രാന്തവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവരുമായ സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന അനീതിയുടെ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട, എന്നാൽ ഒരു അച്ചുതണ്ട് മാത്രമാണ് ലിംഗപരമായ അനീതി എന്നു വ്യക്തമാകുന്നു.
- സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും തമ്മിലുള്ള അധികാരബന്ധം മാത്രമല്ല ലിംഗപദവി എന്നും, മിറച്ച് സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും, സ്ത്രീകളും സ്ത്രീകളും, പുരുഷന്മാർ തമ്മിലും ഉള്ള ഏതു ബന്ധത്തിലും ഒരു ഗ്രൂപ്പിന്റെമേൽ മറ്റൊരു ഗ്രൂപ്പിന് അധികാരം നൽകുന്ന സാമൂഹിക പരുവപ്പെടുത്തലാണ് ഉണ്ടാകുന്നതെങ്കിൽ, അതും ലിംഗപദവി അധികാരബന്ധങ്ങളായി കണക്കാക്കണമെന്നുള്ള കാഴ്ചപ്പാട് ഉണ്ടായി. അങ്ങനെ നോക്കുമ്പോൾ ഭാര്യയും ഭർത്താവും പുരുഷനായ ഉദ്യോഗസ്ഥമേലധികാരിയും സ്ത്രീയായ ഉദ്യോഗസ്ഥയും തമ്മിൽ മാത്രമല്ല ജെൻഡർ തുല്യതയില്ലായ്മ നിലനിൽക്കുന്നത്; മറിച്ച് അമ്മയും മകളും തമ്മിലും അമ്മായിഅമ്മയും മരുമകളും തമ്മിലും ഉയർന്ന ജാതിയിൽപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥമേലധികാരിയും സ്ത്രീ ജീവനക്കാരിയും തമ്മിലും ഈ അധികാരബന്ധങ്ങൾ കാണാം. സ്ത്രീകൾ തമ്മിൽ വർഗ്ഗ, ജാതി അടിസ്ഥാനത്തിലും ബന്ധങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലും ശക്തമായ ശ്രേണീബന്ധം നിലനിൽക്കുന്ന തെക്കനേഷ്യാരാജ്യങ്ങളിൽ, സ്ത്രീകളെയും പെൺകുട്ടികളെയും ശാക്തീകരിക്കണമെങ്കിൽ വിശാലമായ ഈ നിർവ്വചനം ആവശ്യമാണ്.
- പുരുഷന്മാരെ കുറ്റപ്പെടുത്തുന്ന പ്രവണതയിൽനിന്നും, പുരുഷത്വത്തിന്റെ സാമൂഹികനിർമ്മിതി, പുരുഷന്മാരുടെ അമാനവീകരണത്തിന് (സ്ത്രീകൾ അനുഭവിക്കുന്ന തോതിൽ അല്ലെങ്കിൽ പോലും) വഴിതെളിക്കുന്നു എന്ന ചിന്ത ഉയർന്നുവന്നു. എയിഡ്സ്, പുരുഷ രോഗാതുരത/മരണകാരണങ്ങൾ, വിദ്യാഭ്യാസം (പല സ്ഥലങ്ങളിലും സ്കൂളിൽ നിന്നുള്ള കൊഴിഞ്ഞുപോക്ക് പെൺകുട്ടികളേക്കാൾ കൂടുതൽ ആൺകുട്ടികളിലാണ്) തുടങ്ങിയവയ്ക്ക് പുരുഷത്വത്തിന്റെ സാമൂഹികനിർമ്മിതിയുമായുള്ള ബന്ധം അടുത്ത കാലത്തായി പഠനവിധേയമാകുന്നുണ്ട്. കരയരുതെന്നുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ, കുട്ടികളുടെ പരിരക്ഷയിൽ കർക്കശക്കാരനാകാനുള്ള കുടുംബത്തിന്റെ/സമൂഹത്തിന്റെ സമ്മർദ്ദം തുടങ്ങിയവ അവരിൽ ഉണ്ടാക്കുന്ന വൈകാരിക പ്രത്യാഘാതങ്ങളും പ്രത്യേക ശ്രദ്ധ അർഹിക്കുന്നു.
- ലിംഗപരമായ അനീതിയുടെ മുഖ്യഉറവിടം കുടുംബമാണ് എന്ന ചിന്ത മാറി, മറ്റ് സാമൂഹിക സ്ഥാപനങ്ങളുടെ (ആഗോളസ്ഥാപനങ്ങൾ, ഭരണകൂടം, വിപണി, മതങ്ങളുടെ മൗലിക വ്യാഖ്യാനങ്ങൾ, സമൂഹം) അതുപോലെതന്നെ പ്രധാനപ്പെട്ടതും പരസ്പരം ഊട്ടിയുറപ്പിക്കുന്നതുമായ പങ്കിനെപ്പറ്റിയുള്ള ധാരണ, മറ്റ് സാമൂഹിക അനീതികൾക്കൊപ്പം ലിംഗപദവിയുടെയും സ്ഥാപനപരമായ പശ്ചാത്തലത്തെക്കുറിച്ച് ധാരാളം പഠനങ്ങൾ നടക്കുന്നുണ്ട്.
- വികസനത്തിൽ സ്ത്രീപുരുഷന്മാരെ ഉൾച്ചേർക്കണം എന്ന ധാരണയിൽനിന്നും, ആഗോള സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിൽ തുല്യമല്ലാത്ത രീതിയിലാണെങ്കിലും സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും ഉൾച്ചേർക്കപ്പെട്ടുകഴിഞ്ഞു എന്ന ധാരണയിലേക്ക് മാറി. കൂടാതെ സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാരുടെ വ്യത്യസ്ത

ഗ്രൂപ്പുകൾ - വിദ്യാഭ്യാസമുള്ളവർ, ഇല്ലാത്തവർ, പട്ടണവാസികൾ/ഗ്രാമവാസികൾ, ഉന്നതജാതിക്കാർ/ഭാഗമാക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്. തന്മൂലം വികസനവും ലോകവ്യാപാരസംഘടനാ നിബന്ധനകളും സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാരെ എങ്ങനെ ബാധിച്ചിരിക്കുന്നു എന്ന് ലിംഗപദവി കാഴ്ച്ചപ്പാടിൽ പരിശോധിക്കുന്നതു കൂടാതെ വ്യത്യസ്ത ഗ്രൂപ്പുകൾ നേരിടുന്ന വ്യത്യസ്തങ്ങളായ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ പ്രത്യേകിച്ച് മനസ്സിലാക്കേണ്ടതാണ്.

തുല്യത (Equality) എന്ന ആശയത്തിൽനിന്നും സന്തുലിതം (Equity) എന്ന ആശയത്തിലേക്കുള്ള മാറ്റം.

തുല്യതയ്ക്കു വേണ്ടിയുള്ള ശ്രമത്തെ പലപ്പോഴും വീക്ഷിക്കുന്നത്, വിഭവങ്ങളുടെമേൽ പുരുഷന്മാരെപ്പോലെ തുല്യമായ പ്രാപ്യത എന്നുള്ളതു മാത്രമല്ല;പുരുഷനെപ്പോലെ ആവുക എന്നാണ്. തുല്യതയെക്കുറിച്ചുള്ള സംവാദത്തിന്റെ പുറകിലുള്ള മറ്റൊരു വിശ്വാസം. തുല്യ അവസരങ്ങൾ ഉണ്ടായതുകൊണ്ടുമാത്രം ആയില്ല എന്നതാണ്. ഈ രണ്ടു കാഴ്ച്ചപ്പാടുകളും കഴിഞ്ഞദശകത്തിൽ വെല്ലുവിളിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷന്മാർക്കും തുല്യപ്രാപ്യത മാത്രമല്ല ഉണ്ടാകേണ്ടതെന്നും, ഒരു പ്രത്യേക സമൂഹത്തിൽ സാമൂഹികമായി നിർമ്മിക്കപ്പെടുന്ന പുരുഷത്വത്തിന്റെയും അനുകൂലഘടകങ്ങൾ സമന്വയിപ്പിച്ചു കൊണ്ടുള്ള പുതിയ വ്യക്തിത്വം (personhood) ആണ് നിർവ്വചിക്കപ്പെടേണ്ടതെന്നും ഉള്ള ചിന്ത ഇപ്പോൾ ശക്തമാകുന്നുണ്ട്. അവസരസമത്വം മാത്രം പോരാ, അവസരങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുന്നതിനുള്ള തുല്യമായ കഴിവും ഉണ്ടാകണം.

സമൂഹത്തിൽ ഉള്ള അവസരങ്ങൾ സ്ത്രീകൾക്ക് പ്രയോജനപ്പെടുത്താൻ കഴിയണമെങ്കിൽ, വീട്ടുജോലി പങ്കിടപ്പെടണം, സാമൂഹിക സാംസ്കാരിക നിയമങ്ങൾ (norms) അഴിച്ചു പണിയണം. ശ്രേണീബന്ധങ്ങളിൽ മാറ്റമുണ്ടാകണം.

അനുബന്ധം 9

ശാക്തീകരണം

വ്യക്തിപരമോ കൂട്ടായതോ ആയ നന്മയ്ക്കുവേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള വൈദഗ്ധ്യവും കഴിവും വ്യക്തികൾ വികസിപ്പിച്ചെടുക്കുന്ന പ്രക്രിയയാണ് ശാക്തീകരണം

സ്ത്രീശാക്തീകരണം

സ്വന്തം ജീവിതസാഹചര്യങ്ങളെ വിമർശനാത്മകമായി വിലയിരുത്താനുള്ള ശരിയായ സമീപനവും വൈദഗ്ധ്യവും അറിവും സ്ത്രീകളും പെൺകുട്ടികളും നേടിയെടുക്കുകയും അതുവഴി ജീവിതത്തിന്റെ എല്ലാ തലങ്ങളെയും നിയന്ത്രിക്കാൻ കഴിവുണ്ടാക്കുകയും ചെയ്യുന്ന പ്രക്രിയയാണ് സ്ത്രീശാക്തീകരണം.
ഇത് താഴെ നിന്നും ആരംഭിക്കുന്ന (bottom up) പ്രക്രിയയാണ്. ഇത് ലിംഗവിഭാഗങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള അധികാരബന്ധത്തിൽ വേരൂന്നിയിരിക്കുന്നു.

ശാക്തീകരണത്തിന്റെ പ്രധാന സൂചികകൾ

- കുടുംബത്തിനുള്ളിലും പുറത്തുമുള്ള വിഭവങ്ങളിന്മേൽ പ്രാപ്യതയും നിയന്ത്രണവും.
- സ്വന്തം തൊഴിലിന്മേലും വരുമാനത്തിന്മേലുമുള്ള നിയന്ത്രണം.
- സ്വന്തം ശരീരത്തിലും ലൈംഗികതയിലും പ്രത്യുത്പാദനത്തിലുമുള്ള നിയന്ത്രണം.
- ചലനസ്വാതന്ത്ര്യം
- രാഷ്ട്രീയ ഇടങ്ങളുടെ പ്രാപ്യതയും നിയന്ത്രണവും, കുടുംബത്തിനുള്ളിലും പുറത്തും തീരുമാനം എടുക്കാനുള്ള അധികാരം.
- അറിവ്, വിവരം എന്നിവയിലുള്ള പ്രാപ്യതയും നിയന്ത്രണവും
- നിയമകാര്യങ്ങളിലും നീതിതേടുന്നതിലുമുള്ള പ്രാപ്യത
- ആത്മവിശ്വാസം, ആത്മാഭിമാനം എന്നിവ കൂടുന്നു
- വീട്ടുപണികളിലും കുട്ടികളെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിലും പ്രായമായവരെയും രോഗികളെയും ശുശ്രൂഷിക്കുന്നതിലും പുരുഷന്മാരുടെ പങ്ക് കൂടുന്നു.
- പ്രത്യുത്പാദനം, ലൈംഗികത, ശാരീരികസുരക്ഷിതത്വം എന്നിവയിൽ പുരുഷന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം കൂടുന്നു.
- ആണത്തം, പെണ്ണത്തം, സ്ത്രീ/പുരുഷലൈംഗികത എന്നിവയെക്കുറിച്ചുള്ള ധാരണകളും വാർപ്പുമാതൃകകളും തകരുന്നു.
- സാംസ്കാരിക-മതപരമായ കീഴ്വഴക്കങ്ങൾ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയുള്ള വിവേചനം കുറയുന്നു.

മാറ്റത്തിന്റെ തലങ്ങൾ

സ്ത്രീ ശാക്തീകരണത്തിന് പല തലങ്ങളിലുള്ള മാറ്റം ആവശ്യമാണ്.

- വ്യക്തിപരമായ കർത്തൃത്വം, നേട്ടം
- സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന നിയമനങ്ങളിലും രീതി കളിലും
- സ്ത്രീ - പുരുഷ അധികാര ബന്ധങ്ങളിൽ

വിവിധതരം അധികാരങ്ങൾ

മറ്റുള്ളവരുടെമേൽ അധികാരം (Power over others)

മേധാവിത്വ/വിധേയത്വ ബന്ധം. അധികാരമുള്ളവരും ഇല്ലാത്തവരും തമ്മിൽ നേരിട്ടുള്ള ഏറ്റുമുട്ടലിലൂടെയും സംഘർഷത്തിലൂടെയും നേടുന്നത്. ഇത് നിലനിർത്താൻ നിരന്തരം ജാഗകരൂകരാകണം. എപ്പോഴും എതിർപ്പ് ഉണ്ടാകും.

എന്തെങ്കിലും ചെയ്യാനുള്ള അധികാരം (Power to)

കഴിവ് നേടിയും പഠിച്ചും നേതൃത്വകഴിവുകൾ വികസിപ്പിച്ചും, നൈപുണ്യം, പിന്തുണ എന്നിവയിലൂടെയും നേടുന്നത്. തീരുമാനമെടുക്കാനുള്ള അധികാരം; പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കാനുള്ള ശക്തി; ക്രിയാത്മകം

അധികാരം പങ്കിടുക (power with)

സാമൂഹിക സംഘാടനം (social mobilisation)

കൂട്ടായ്മകളും സഖ്യങ്ങളും രൂപപ്പെടുത്തികൊണ്ടൺ.

അവരവരിൽ തന്നെയുള്ള അധികാരം (Power within)

ആത്മബോധവും ആത്മാഭിമാനവും ആത്മവിശ്വാസവും വളർത്തിക്കൊണ്ടൺ;

സംഘടനാപരമായ വിശ്വാസത്തിലൂടെയും അവബോധത്തിലൂടെയും

.

സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തിന്റെ അർത്ഥതലങ്ങൾ

വികസനത്തിന്റെ മേഖലയിൽ, പ്രത്യേകിച്ച് സ്ത്രീകളുക്കുറിച്ച് പരാമർശിക്കുന്നിടത്ത് 80 കളിൽ പ്രചാരംനേടിയ ഒരു ആശയമാണ് ശാക്തീകരണം (empowerment). അടിസ്ഥാനതല പരിപാടികളിൽ മുതൽ നയങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള ചർച്ചകളിൽവരെ ക്ഷേമം, സ്ത്രീകളെ ഉദ്ധരിക്കുക, സാമൂഹികപങ്കാളിത്തം, ദാരിദ്ര്യനിർമ്മാർജ്ജനം തുടങ്ങി വികസനത്തിന്റെ ലക്ഷ്യങ്ങളും ഇടപെടലുകളും വിവരിക്കാൻ ഉപയോഗിച്ചിരുന്ന വാക്കുകൾക്കു പകരം ഇപ്പോൾ ഉപയോഗിക്കുന്നത് ശാക്തീകരണം എന്ന പദമാണ്. വ്യാപകമായി ഇത് ഉപയോഗിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും സാമൂഹിക, സാമ്പത്തിക, രാഷ്ട്രീയ തലങ്ങളിൽ എന്താണ് സ്ത്രീകളുടെ ശാക്തീകരണം ലക്ഷ്യംവയ്ക്കുന്നത് എന്നതിനെക്കുറിച്ച് ഇന്നും പല ആശയക്കുഴപ്പങ്ങളും നിലനിൽക്കുന്നു.

സമഗ്രവികസനം, സ്ത്രീകളുടെ വികസനം, പങ്കാളിത്തം, ബോധവൽക്കരണം തുടങ്ങിയ മുൻകാല സമീപനങ്ങളോട് ശാക്തീകരണം എങ്ങനെ ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു അല്ലെങ്കിൽ വ്യത്യാസപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു എന്നതും വ്യക്തമല്ല.

എന്നിരുന്നാലും ബൃഹത്തായ പല പദ്ധതികളും ഇന്നാരംഭിക്കുന്നത്, പാവപ്പെട്ടവരെയും പ്രത്യേകിച്ച് സ്ത്രീകളെയും, 'ശാക്തീകരിക്കുക' എന്ന പ്രത്യക്ഷ ഉദ്ദേശ്യത്തോടുകൂടിയാണ്. ഉയർന്ന ജനസംഖ്യാനിരക്ക്, പരിസ്ഥിതിനാശം, സ്ത്രീകളുടെ താഴ്ന്നപദവി തുടങ്ങി എല്ലാ സാമൂഹികതിന്മകൾക്കും ഒരു മറുമരുന്നായാണ് ശാക്തീകരണത്തെ വീക്ഷിക്കുന്നത്.

തെക്കനേഷ്യൻ രാജ്യങ്ങളിൽ അടിസ്ഥാനതലങ്ങളിൽ നടക്കുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ നിന്നും ലഭിച്ച ഉൾക്കാഴ്ചകളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ, സ്ത്രീശാക്തീകരണം എന്താണെന്നും അതിന്റെ ഘടകങ്ങളും ഘട്ടങ്ങളും എന്താണെന്നും നിർവ്വചിക്കാനാണ് ഇവിടെ ശ്രമിക്കുന്നത്.

ശാക്തീകരണം എന്ന ആശയം

ലോകമൊട്ടാകെയുള്ള സ്ത്രീപ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെ, പ്രത്യേകിച്ച് മൂന്നാംലോക ഫെമിനിസ്റ്റുകളുടെ പല സംവാദങ്ങളുടെയും നിരൂപണങ്ങളുടെയും പരിണത ഫലമാണ് ശാക്തീകരണം എന്ന ആശയം. ലത്തീൻ അമേരിക്കയിൽ 1970 (Walters 1991) കളിൽ വികസിച്ച ജനകീയ വിദ്യാഭ്യാസം എന്ന ആശയവും ഫെമിനിസവും തമ്മിലുള്ള പരസ്പരപ്രവർത്തനത്തിൽ നിന്നാണ് ഇത് ഉടലെടുത്തതെന്നു പറയാം. പൗളോ

ഫ്രെയറുടെ ബോധവൽക്കരണ സിദ്ധാന്തത്തിൽ ആണ് ജനകീയ വിദ്യാഭ്യാസമെന്ന ആശയത്തിന്റെ വേരുകൾ. ഇത് ജെൻഡർ വിവേചനത്തെ പൂർണ്ണമായും അവഗണിച്ചു. നീതിപൂർവ്വവും വിവേചനരഹിതവുമായ ഒരു വ്യവസ്ഥ സൃഷ്ടിക്കാൻ സമൂഹത്തിലും സ്ഥാപനങ്ങളിലും പങ്കാളിത്തസംവിധാനങ്ങൾ ആവശ്യമാണെന്ന ഗ്രാംഷിയൻ ചിന്തകൾ മേൽപ്പറഞ്ഞ ചിന്താധാരകളെ സ്വാധീനിച്ചിട്ടുണ്ട് (Forgaes 1988; Freire 1973).

ഫെമിനിസ്റ്റ് വിശകലനത്തിലും ജനപ്രിയവിദ്യാഭ്യാസത്തിലും മുൻഗണന ലഭിച്ചവയാണ് ലിംഗ വിവേചനവും ജെൻഡറിന്റെ സാമൂഹികനിർമ്മിതിയും. ഫെമിനിസ്റ്റ് വിദ്യാഭ്യാസ സമീപനം അതിന്റേതായ വ്യത്യസ്തമായ സമീപനമാണ് സ്വീകരിച്ചത്. ബോധവൽക്കരണം നടത്തുക മാത്രമല്ല, മാറ്റത്തിനുവേണ്ടി പോരാടാൻ ദരിദ്രരെ സംഘടിപ്പിക്കുകകൂടി ചെയ്തു. താഴെപ്പറയുന്ന രീതിയിലാണ് അവരുടെ ലക്ഷ്യങ്ങൾ അവർ നിർവ്വഹിച്ചത്.

- അസന്ദിഗ്ധമായി സ്ത്രീപക്ഷ നിലപാട് സ്വീകരിക്കുക.
- ലിംഗപദവി എന്നത് സാമൂഹികമായി എങ്ങനെ നിർമ്മിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു എന്ന് സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാർക്ക് കാണിച്ചുകൊടുക്കുക.
- എങ്ങനെ അവ പരിവർത്തിപ്പിക്കാമെന്നും വർഗ്ഗം, ജാതി, മതം, സംസ്കാരം എന്നിവയിലൂടെ സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും എങ്ങനെ ലിംഗപദവി സങ്കല്പങ്ങൾക്കനുസൃതമായി സ്വാധീനിക്കപ്പെടുന്നു എന്നും പങ്കെടുക്കുന്ന ആളുകളുടെ ജീവിതാനുഭവങ്ങളിൽ നിന്നുതന്നെ മനസ്സിലാക്കിക്കൊടുക്കുക.
- ലിംഗപദവി , വർഗ്ഗം, ജാതി എന്നിവ പരസ്പരം എങ്ങനെ പ്രതിപ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്നും ഈ ബന്ധങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള കൂട്ടായ ധാരണ ആഴപ്പെടുത്താനുമായി കൂട്ടായിത്തന്നെ ഇവയെക്കുറിച്ചു പഠിക്കുക.
- ലിംഗപദവി ബന്ധങ്ങൾക്ക് കൂട്ടായ ബദൽ കാഴ്ചപ്പാടുകൾ രൂപപ്പെടുത്തുക. സ്ത്രീപദവിയെപ്പറ്റിയും അതിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തെക്കുറിച്ചും കൂട്ടായ വിശകലനം പ്രാദേശിക, ദേശീയ സാർവ്വദേശീയ മാനങ്ങൾ, വിശകലന ഉപാധികൾ വികസിപ്പിക്കുക, സ്ത്രീകളുടെ തന്ത്രപരമായ താല്പര്യങ്ങൾ (Strategic interests) നേടിയെടുക്കുന്നതിന് വികസന സമീപനങ്ങൾ എത്രമാത്രം സഹായകരമാകുന്നു എന്നന്വേഷിക്കുക, വ്യക്തിപരവും സംഘടനാപരവുമായ ജീവിതത്തിൽ മാറ്റം ഉണ്ടാക്കുക.
- തങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങൾ സ്ഥാപിച്ചെടുക്കാനുള്ള (assertive) നൈപുണ്യം സ്ത്രീകളിൽ വികസിപ്പിക്കുക, അടിച്ചമർത്തൽ പെരുമാറ്റങ്ങളെ വെല്ലുവിളിക്കാൻ സാധിക്കുക, ദേശീയ-സാർവ്വദേശീയ തലത്തിൽ സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാരുടെ ശൃംഖലകൾ രൂപപ്പെടുത്തുക, ജനാധിപത്യസമൂഹവും തൊഴിൽസംഘടനകളും രൂപപ്പെടുത്തുക, മാറ്റത്തിന് സമ്മർദ്ദംചെലുത്താൻ ശക്തമായ ഒരു പൗരസമൂഹം കെട്ടിപ്പടുക്കുക (Wallers 1991)

സ്ത്രീകളുടെ പദവിയിൽ ഗണ്യമായ മാറ്റംവരുത്താൻ സഹായകരമാകാതിരുന്ന വികസനതന്ത്രങ്ങളെക്കുറിച്ച് സ്ത്രീപക്ഷവാദികളുടെ വിമർശനം 80 കളിൽ ഉയർന്നുവരാൻ തുടങ്ങി. ക്ഷേമം, ദാരിദ്ര്യനിർമ്മാർജ്ജനം, കാര്യക്ഷമത തുടങ്ങി ദരിദ്രസ്ത്രീകളുടെ ചൂഷണത്തിനെയും വിവേചനത്തെയും നിലനിർത്തുന്ന അടിസ്ഥാനഘടനാപരമായ പ്രശ്നങ്ങളെ വിശകലംചെയ്യാത്ത, സമീപനങ്ങൾ സ്വീകരിച്ചതാണ് പരാജയകാരണം എന്ന് അവർ വിലയിരുത്തി (Moser1989). സ്ത്രീകളുടെ**അവസ്ഥ** (condition) യും പദവി (staus) യും തമ്മിൽ യാതൊരു വ്യത്യാസവും മേൽപറഞ്ഞ സമീപനങ്ങളിൽ

സ്വീകരിച്ചുകണ്ടില്ല Young 1988). അവസ്ഥ എന്നത് സ്ത്രീകൾ ജീവിക്കുന്ന ഭൗതികസാഹചര്യമാണ് - താഴ്ന്ന വേതനം, പോഷകാഹാരക്കുറവ്, വിദ്യാഭ്യാസം, ആരോഗ്യപരിരക്ഷ തുടങ്ങിയവയ്ക്കുള്ള പ്രാപ്യതയില്ലായ്മ മുതലായവ. പുരുഷന്മാരുമായി താരതമ്യപ്പെടുത്തുമ്പോൾ, സ്ത്രീകൾക്കുള്ള സാമൂഹിക, സാമ്പത്തിക അവസ്ഥയാണ് പദവി. സ്ത്രീകളുടെ ദൈനംദിന നിലനില്പിന്റെ അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള ഊന്നൽ, അടിച്ചമർത്തലിന്റെയും അനീതിയുടെയും അദൃശ്യവും ശക്തവും ആഴത്തിലുള്ളതുമായ ഘടകങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള അവരുടെ അവബോധത്തെയും അതിനെതിരെ പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള തയ്യാറെടുപ്പിനെയും പരിമിതപ്പെടുത്തുന്നു എന്ന് കേറ്റ് യങ് (Kate Young) വാദിക്കുന്നു.

സ്ത്രീയുടെ പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങളുംതന്ത്രപരമായ താല്പര്യങ്ങളും എന്ന രീതിയിൽ സമാനമായൊരു വേർതിരിവാണ് മോളിനെക്സ് (Moly Neux 1985) മുന്നോട്ടുവച്ചത്. ഭക്ഷണം, വെള്ളം, ഊർജ്ജം, വിദ്യാഭ്യാസം, മെച്ചപ്പെട്ട സാങ്കേതികവിദ്യ തുടങ്ങിയ പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റപ്പെടേണ്ടതു തന്നെയാണ്. പക്ഷെ അത് ആത്യന്തികമായ ലക്ഷ്യമാവാൻ പാടില്ല. തങ്ങളുടെ ദീർഘകാലാടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള തന്ത്രപ്രധാനമായ ആവശ്യങ്ങളെ നിറവേറ്റാൻ സ്ത്രീകൾ ഒന്നിച്ചുവരുകയും സംഘടിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. സ്ത്രീകളുടെ അടിച്ചമർത്തലിനെക്കുറിച്ചുള്ള വിശകലനം ഇതിനാവശ്യമാണ്. നിലവിലുള്ളതിനുപകരം കുറച്ചുകൂടി തൃപ്തികരമായ, ബദൽ ക്രമീകരണങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തണം. ഉദാ: ലിംഗപരമായ തൊഴിൽ വിഭജനത്തിൽ മാറ്റമുണ്ടാക്കുക; വീട്ടുജോലിയുടെയും ശിശുപരിചരണത്തിന്റെയും ഭാരം കുറയ്ക്കുക; സ്ഥാപനവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട വിവേചനരൂപങ്ങളെ ഇല്ലാതാക്കുക; പ്രത്യുത്പാദന കാര്യങ്ങളിൽ തെരഞ്ഞെടുക്കാനുള്ള അവകാശം, രാഷ്ട്രീയപരമായ തുല്യത; സ്ത്രീകൾക്കുമേലുള്ള പുരുഷനിയന്ത്രണവും അതിക്രമങ്ങളും ഇല്ലാതാക്കാനുള്ള വഴികൾ (Moly Neux 1985).

ഈ അടിസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നാണ് ശാക്തീകരണത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ധാരണ വളർന്നതും 1985 ൽ Dawn എന്ന ഗ്രൂപ്പ് ശാക്തീകരണസമീപനം വ്യക്തമാക്കിയതും (Sen and Grown 1985). ഈ കാഴ്ചപ്പാടിൽ നിയമം, സ്വത്തവകാശം എന്നിവപോലെ പുരുഷമേൽക്കോയ്മ ഊട്ടിയുറപ്പിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും ഘടനകളുടെയും പരിവർത്തനത്തിൽക്കൂടി മാത്രമേ ശാക്തീകരണം സംഭവിക്കൂ. 1990 കളായപ്പോഴേക്കും, വികസനസംവാദങ്ങളിലെ മറ്റു പദങ്ങൾക്കെല്ലാം പകരം ഉപയോഗിക്കുന്ന ഒരു വാക്കായി ശാക്തീകരണം മാറി. ഇതൊരു മന്ത്രംപോലെയായപ്പോൾ, ആ വാക്ക് ആവിർഭവിച്ചപ്പോൾ ഉണ്ടായ കാഴ്ചപ്പാടിൽ വെള്ളം ചേർക്കപ്പെട്ടു. (ഇതിന്റെ പരിണതഫലം വ്യക്തമാക്കേണ്ടതുണ്ട്.)

സ്ത്രീകളുടെ പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങളോടുള്ള സമീപനം (അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്താൻ) എങ്ങനെയാണ് തന്ത്രപരമായ താൽപ്പര്യങ്ങൾ നേടാനുള്ള (പദവി മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള) ശ്രമങ്ങളെ ബാധിക്കുന്നത്?

സ്ത്രീകളുടെ പ്രത്യുത്പാദന അവകാശങ്ങളുടെ കാര്യത്തിൽ, ഈ ചോദ്യത്തിന് വളരെ സാംഗത്യമുണ്ട്. ഗർഭധാരണം, സ്ത്രീകളുടെ പ്രത്യുല്പാദനം എന്നിവയോടുള്ള ഇന്നത്തെ സമീപനം ഊന്നൽ കൊടുക്കുന്നത് ഗർഭനിരോധനത്തിനുവേണ്ടി മെച്ചപ്പെട്ട സാങ്കേതികവിദ്യയും അതിന്റെ വിതരണവും, പ്രസവത്തിനുമുമ്പും ശേഷവുമുള്ള സേവനം, ഗർഭനിരോധനം തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങളിലാണ്. എന്നാൽ വളരെ അടിസ്ഥാനപരമായ പല ചോദ്യങ്ങളും ഉന്നയിക്കപ്പെടുന്നേയില്ല. ഉദാഹരണത്തിന് ഭക്ഷണം, ആരോഗ്യപരിരക്ഷ എന്നിവയിൽ സ്ത്രീകളും പെൺകുട്ടികളും നേരിടുന്ന വിവേചനം, ലൈംഗിക ബന്ധങ്ങളിലുള്ള ആൺമേൽക്കോയ്മ, തങ്ങളുടെ ലൈംഗികതയുടെമേൽ സ്ത്രീകൾക്ക് നിയന്ത്രണമില്ലാത്ത അവസ്ഥ, പല സംസ്കാരങ്ങളിലും ഭാരംചുമക്കുന്ന കഴുതകളെപ്പോലെ സ്ത്രീകളെ ആക്കിത്തീർക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള ലിംഗപരമായ തൊഴിൽവിഭജനം, നിലനിൽക്കുന്നു. എത്രകുട്ടികൾ ഉണ്ടാവണം എന്നു തീരുമാനിക്കാനുള്ള അവകാശം സ്ത്രീക്ക് നിഷേധിക്കുന്ന സമൂഹങ്ങൾ ഉണ്ട്. ഇവയെല്ലാം സ്ത്രീയുടെ പദവിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ്. ജനനനിരക്ക് കുറയുന്നതോ, സ്ത്രീകളുടെ ആരോഗ്യം മെച്ചപ്പെടുന്നതോ, ഇതിനെ ബാധിക്കണമെന്നില്ല. ശാക്തീകരണപ്രക്രിയ കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ട ഒരു വൈരുദ്ധ്യമാണിത്.

എന്താണ് ശാക്തീകരണം?

ശാക്തീകരണം എന്ന പദത്തിൽത്തന്നെ ശക്തി, അധികാരം എന്നീ ആശയങ്ങൾ ഉണ്ട്. പൊതുവായി ഭൗതിക ആസ്തികൾ, ബൗദ്ധികവിഭവങ്ങൾ, പ്രത്യയശാസ്ത്രം എന്നിവയുടെ മേലുള്ള പ്രാപ്യത എന്നിവയെല്ലാം ഇതിൽപ്പെടും. ബൗദ്ധികവിഭവങ്ങളിൽ വിജ്ഞാനം, വിവരം, ആശയങ്ങൾ എന്നിവ ഉൾപ്പെടും. ഒരു നിശ്ചിത കൂട്ടം വിശ്വാസങ്ങൾ, മൂല്യങ്ങൾ, സമീപനങ്ങൾ, പെരുമാറ്റങ്ങൾ, എന്നിവയെ ഉത്പാദിപ്പിക്കാനും വ്യാപിപ്പിക്കാനും നിലനിർത്താനും സ്ഥാപനവൽക്കരിക്കാനും ഉള്ള കഴിവാണ് പ്രത്യയശാസ്ത്രനിയന്ത്രണം എന്നു വിവക്ഷിക്കുന്നത്. ഒരു നിശ്ചിത സാമൂഹിക, സാമ്പത്തിക, രാഷ്ട്രീയ ചുറ്റുപാടുകളെ ആളുകൾ എങ്ങനെ തിരിച്ചറിയുന്നു; അതിനുള്ളിൽ എങ്ങനെ പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്നുള്ള തീരുമാനമാണ് ഇത്.

പൊതു-സ്വകാര്യ ജീവിതത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന സാമൂഹികബന്ധങ്ങളെ ക്രമീകരിക്കുന്ന പ്രത്യയശാസ്ത്രം, വിജ്ഞാനം, ഭൗതികവിഭവങ്ങളുടെ വിതരണം എന്നിവയെ സ്വാധീനിക്കാനോ നിയന്ത്രിക്കാനോ കഴിയുന്നവർക്ക് അധികാരമുണ്ട് എന്നുപറയാം. ഏതൊക്കെ വിഭവങ്ങളിന്മേൽ, എത്രമാത്രം നിയന്ത്രണമുണ്ട് എന്നതിനെ ആശ്രയിച്ചാണ് വ്യക്തികളുടെയും ഗ്രൂപ്പുകളുടെയും അധികാരത്തിന്റെ തോത്. സാമൂഹികമായും മതപരവും രാഷ്ട്രീയവുമായി നിലനിൽക്കുന്ന പ്രത്യയശാസ്ത്രങ്ങളെ നിലനിർത്താനുള്ള കഴിവും എന്തുമാത്രം അധികാരമുണ്ട് എന്നതിന്റെ മാനദണ്ഡമാണ്. ഈ നിയന്ത്രണസാധ്യതയാണ്, തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കാനുള്ള അധികാരം നൽകുന്നത്.

തെക്കനേഷ്യയിൽ, വിഭവങ്ങളുടെമേലും തീരുമാനമെടുക്കുന്ന പ്രക്രിയകളിലും ഒട്ടുതന്നെ നിയന്ത്രണമില്ലാത്ത സ്ത്രീകൾ, പ്രത്യേകിച്ച് പാവപ്പെട്ട സ്ത്രീകൾ തീർത്തും അധികാരമില്ലായ്മ അനുഭവിക്കുന്നവരാണ്. അവർക്ക് കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ ലഭിക്കുന്ന പരിമിതങ്ങളായ വിഭവങ്ങൾ - കുറച്ചു ഭൂമി, അടുത്തുള്ള വനം, സ്വന്തം ശരീരം, അധ്വാനശേഷി, നൈപുണ്യം ഇവ പോലും അവരുടെ നിയന്ത്രണത്തിലല്ല. മറ്റുള്ളവർ എടുക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾ അവരുടെ ദൈനംദിനജീവിതത്തെ ബാധിക്കുന്നു.

ഇതിന്റെ അർത്ഥം സ്ത്രീകൾ, എപ്പോഴും എല്ലാകാലത്തും തീർത്തും അധികാരമില്ലാത്തവരാണ് എന്നല്ല; നൂറ്റാണ്ടുകളായി കുടുംബത്തിനുള്ളിൽ തങ്ങളുടെ അധികാരം പ്രയോഗിക്കാൻ സ്ത്രീകൾ ശ്രമിച്ചിട്ടുണ്ട് (Nelson 174; Stacey&Price 1981). സമൂഹം പ്രാപ്യത നൽകിയിരിക്കുന്ന വിഭവങ്ങളുടെമേൽ അവർ നിയന്ത്രണം ഏറ്റെടുത്തിട്ടുണ്ട്. അവർക്കു സാധിക്കുമ്പോൾ പൊതുവിഭവങ്ങളുടെ നിയന്ത്രണത്തിനായി അവർ കൂട്ടായി ശ്രമിച്ചിട്ടുണ്ട് - ഇന്ത്യയിലെ ചിപ്കോപ്രസ്ഥാനം, കെനിയയിലെ ഗ്രീൻബെൽറ്റ് മൂവ്മെൻറ് എന്നിവ ഉദാഹരണങ്ങളാണ്. അവരുടെ വ്യവസ്ഥാപിത ചുമതലകളായ തൊഴിലാളി, അമ്മ, ഭാര്യ എന്നീ നിലകളിൽ തങ്ങളുടെ ഏറ്റവും അടുത്ത ചുറ്റുപാടുകളെ സ്വാധീനിക്കാനും തങ്ങളുടെ ഇടങ്ങൾ (space) വിപുലപ്പെടുത്താനും അവർ ശ്രമിക്കുന്നുണ്ട്. വിധേയത്വം, ത്യാഗം, അനുസരണ, നിശബ്ദസഹനം തുടങ്ങിയവയെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന പിതൃമേധാവിത്വ പ്രത്യയശാസ്ത്രം, ദൃഢതയോടെ കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യാനും വിഭവങ്ങളുടെ പങ്ക് ആവശ്യപ്പെടാനുമുള്ള സ്ത്രീകളുടെ ശ്രമങ്ങൾക്ക് തുരങ്കംവയ്ക്കുന്നു.

നിലനിൽക്കുന്ന അധികാരബന്ധങ്ങളെ വെല്ലുവിളിക്കാനും അധികാര സ്രോതസ്സുകളിന്മേൽ കൂടുതൽ നിയന്ത്രണങ്ങൾ സ്ഥാപിച്ചെടുക്കാനും ശ്രമിക്കുന്ന പ്രക്രിയയെ ശാക്തീകരണം എന്ന് വിശേഷിപ്പിക്കാം. തങ്ങളുടെ സവിശേഷ സാഹചര്യങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് ഈ നിർവ്വചനത്തെ സ്ത്രീപ്രവർത്തകർ മെച്ചപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

വ്യക്തികളുടെ സ്വയം സമർത്ഥിക്കൽ (self assertation) തുടങ്ങി അധികാരബന്ധങ്ങളെ വെല്ലു വിളിക്കുന്ന കൂട്ടായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ, പോരാട്ടങ്ങൾ തുടങ്ങിയ ഒരുകൂട്ടം പ്രവർത്തനങ്ങളെയാണ് ശാക്തീകരണം എന്നു പറയുമ്പോൾ ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്. വ്യക്തികൾക്കും ഗ്രൂപ്പുകൾക്കും വർഗ്ഗം, ജാതി, വംശം, ജെൻഡർ തുടങ്ങിയവയ്ക്കും, വിഭവങ്ങളുടെയും അധികാരത്തിന്റെയും പ്രാപ്തി നിശ്ചയിക്കുന്നിടത്ത്, തങ്ങളെ അടിച്ചമർത്തുന്ന അനുക്രമമായ ശക്തികളെ തിരിച്ചറിയുകയും നിലനിൽക്കുന്ന അധികാരബന്ധങ്ങളെ പരിവർത്തിപ്പിക്കാൻ തുടങ്ങുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ ശാക്തീകരണം ആരംഭിച്ചു എന്നുപറയാം. ഒരു നിശ്ചിത സാഹചര്യത്തിൽ സ്ത്രീകളെയും മറ്റു പിന്നോക്കക്കാരാക്കപ്പെട്ടവരെയും പ്രാന്തവൽക്കരിക്കുന്ന ഘടനാപരമായ

ശക്തികളുടെ ദിശയേയും സ്വഭാവത്തേയും മാറ്റാൻ ശ്രമിക്കുന്ന പ്രക്രിയയാണ് ശാക്തീകരണം (sharma 1991-92).

ശാക്തീകരണം എന്നത് അങ്ങനെ ഒരു പ്രക്രിയയും ആ പ്രക്രിയയുടെ ഫലവുമാണ്. രാജ്യങ്ങൾ തമ്മിലോ, വർഗ്ഗങ്ങൾ തമ്മിലോ, ലിംഗവിഭാഗങ്ങൾ തമ്മിലോ, വ്യക്തികൾ തമ്മിലോ ഉള്ള അധികാരത്തിന്റെ പുനർവിതരണമാണത്. സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം പിതൃമേധാവിത്വ പ്രത്യയശാസ്ത്രത്തെ വെല്ലാവിളിക്കുകയെന്നതാണ് (ആൺമേൽകോയ്മയും സ്ത്രീകളുടെ വിധേയത്വവും); മാത്രവുമല്ല ജെൻഡർ വിവേചനത്തെയും സാമൂഹിക അനീതികളെയും നിലനിർത്തുകയും ഊട്ടിയുറപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന ഘടനകളെയും സ്ഥാപനങ്ങളെയും (കുടുംബം, ജാതി, വർഗ്ഗം, മതം, വിദ്യാഭ്യാസപ്രക്രിയ, സ്ഥാപനങ്ങൾ, മാധ്യമം, ആരോഗ്യരീതികളും സംവിധാനങ്ങളും, നിയമം, രാഷ്ട്രീയപ്രക്രിയകൾ, വികസന മാതൃകകൾ, സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങൾ) പരിവർത്തിപ്പിക്കുക; ഭൗതികവും വിജ്ഞാന സംബന്ധവുമായ വിഭവങ്ങളുടെമേൽ പ്രാപ്യതയും നിയന്ത്രണവും ലഭ്യമാകാൻ പാവപ്പെട്ടവരെ സഹായിക്കുക എന്നിവയും ശാക്തീകരണത്തിന്റെ ലക്ഷ്യങ്ങളാണ്. തന്മൂലം ശാക്തീകരണപ്രക്രിയ എന്നത് എല്ലാ പ്രസക്തമായ ഘടനകളെയും അധികാര ഉറവിടങ്ങളെയും സംബോധന ചെയ്യേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

സ്ത്രീകളുടെ താഴ്ന്നപദവിയുടെയും നീതിപൂർവ്വമല്ലാത്ത ജെൻഡർ ബന്ധങ്ങളുടെയും കാരണം, മതം, ചരിത്രം, സംസ്കാരം, സ്വത്വത്തെക്കുറിച്ചുള്ള മനഃശാസ്ത്രം, നിയമം, നിയമ സംവിധാനങ്ങൾ, രാഷ്ട്രീയസ്ഥാപനങ്ങൾ, സാമൂഹികസമീപനങ്ങൾ എന്നിവയിൽ ആഴത്തിൽ വേരൂന്നിയിരിക്കുന്നതുകൊണ്ട്, സ്ത്രീകളുടെ പദവിയും ജീവിതത്തിന്റെ ഭൗതികസാഹചര്യങ്ങളും മാറണമെങ്കിൽ, പരിഹാരങ്ങളും അത്രയും ആഴത്തിൽ ചെന്നെത്തേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. (Kadirgammar Rajasingham1992 ്).

അധികാരത്തിന്റെ ഉറവിടം ഏതെങ്കിലുമൊരു സംവിധാനമോ ഘടനയോ ആണെന്ന് കണ്ടെത്തുന്ന സിദ്ധാന്തങ്ങൾ (ഉദാഹരണത്തിന്, സാമ്പത്തിക ഘടകങ്ങളാണ് അധികാരരാഹിത്യത്തിന്റെയും അനീതിയുടെയും കാരണമെന്നു പറയുന്ന) ആ ഒരു തലത്തിന്റെ അഭിവൃദ്ധി അധികാര പുനർവിതരണ ത്തിലെത്തുമെന്ന് സൂചിപ്പിക്കുന്നു. സാമ്പത്തികമായി മെച്ചപ്പെട്ട സ്ത്രീകളുള്ള ഇടങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന വർക്ക് അതുകൊണ്ടുമാത്രം അവർക്ക് പദവി ലഭിക്കുന്നില്ലെന്ന് അറിയാം. സ്ത്രീകളുടെ സാമ്പത്തികനില മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നത്. പല കാരണങ്ങളാലും അനുകൂലമാണെങ്കിലും അവരുടെ മറ്റു ഭാരങ്ങൾ കുറയ്ക്കാനോ, മറ്റു രീതിയിലുള്ള അടിച്ചമർത്തൽ ഇല്ലാതാക്കാനോ സാധിക്കുന്നില്ലെന്നുള്ളതിന് ധാരാളം തെളിവുകൾ ഉണ്ട്; വാസ്തവത്തിൽ മിക്കപ്പോഴും ഇത് കൂടുതൽ ഭാരമായി മാറുന്നതായാണ് കാണാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുള്ളത് (Brydon&Chant 1989; Gupta&1987; Sen and Grown 1985); അതുപോലെതന്നെ, മെച്ചപ്പെട്ട ഭൗതികപദവിയും വെള്ളം, ഊർജ്ജം, ആരോഗ്യപരിരക്ഷ, വിദ്യാഭ്യാസം തുടങ്ങിയ അടിസ്ഥാന വിഭാഗങ്ങളിന്മേലുള്ള പ്രാപ്യതയും സ്ത്രീകളുടെ പദവിയിൽ അടിസ്ഥാനമാറ്റങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നില്ല. അങ്ങനെയായിരുന്നെങ്കിൽ ഉയർന്ന വിദ്യാഭ്യാസവും നല്ല ശമ്പളവുമുള്ള വേണ്ടത്ര പോഷകാഹാരവും ആരോഗ്യപരിരക്ഷയും ലഭിക്കുന്ന മധ്യവർഗ്ഗ സ്ത്രീകൾ, ഭാര്യാമർദ്ദനത്തിന്റെയും സ്ത്രീപീഡനങ്ങളുടെയും ഇരകളാവില്ലായിരുന്നു.

സ്ത്രീകളുടെ ശാക്തീകരണം, പുരുഷന്മാരുടെ അധികാരം കവർന്നെടുക്കുന്നതിലേക്കാണോ ചെന്നെത്തുക എന്നതിനെ സംബന്ധിച്ച് വ്യാപകമായ ആശങ്കയും ആശയക്കുഴപ്പവും ഉണ്ട് വിഭവങ്ങളുടെ ലഭ്യതയെയും നിയന്ത്രണത്തെയും കുറിച്ച് പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, പാവപ്പെട്ട പുരുഷന്മാർ ആ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട സ്ത്രീകളുടെ അത്രയുംതന്നെ അധികാരമില്ലാത്തയരാണ്. അതുകൊണ്ടുതന്നെയാണ്, കുടുംബത്തിലേക്കും സമൂഹത്തിലേക്കും അത്യാവശ്യമായ വിഭവങ്ങൾ കൊണ്ടുവരാൻ സ്ത്രീകളെ സഹായിക്കുന്ന അവരുടെ ശാക്തീകരണപ്രക്രിയയെ പാവപ്പെട്ട പുരുഷന്മാർ പിന്തുണയ്ക്കുന്നത്; രണ്ടു ലിംഗവിഭാഗത്തിലും പെട്ടവരെ ചൂഷണംചെയ്യുന്ന, അടിച്ചമർത്തുന്ന, അധികാരഘടനകളെ വെല്ലുവിളിക്കുന്ന സ്ത്രീശാക്തീകരണപ്രക്രിയയേയും അവർ അനുകൂലിക്കുന്നു.

പൊതുതലത്തിൽ (Public Sphere) അധികാരത്തിനുവേണ്ടി സ്ത്രീകൾ മത്സരിക്കുമ്പോഴും, കുടുംബത്തിനകത്ത് പുരുഷന്മാർക്ക് അവിഹിതമായി ലഭിക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങളും അവകാശങ്ങളും

അധികാരങ്ങളും (പിതൃമേധാവിത്വ കുടുംബബന്ധങ്ങളെ സ്ത്രീകൾ വെല്ലുവിളിക്കുമ്പോൾ) സ്ത്രീകൾ ചോദ്യം ചെയ്യുമ്പോഴും എതിർപ്പ് ഉണ്ടാകുന്നു. വാസ്തവത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ ജീവിതത്തിലേക്ക് അധികാരപ്പെടുത്തൽപ്രക്രിയ എത്രമാത്രംഎത്തിയിട്ടുണ്ട് എന്നതിന്റെ ഒരു തെളിവാണിത്.

അധികാര ബന്ധങ്ങളുടെ മാറ്റം ഉണ്ടാവേണ്ട അവസാനത്തെ കോട്ടയാണ് കുടുംബം. ശാക്തീകരണം നടന്നിട്ടുണ്ട് എന്ന് നമുക്കറിയാൻ പറ്റുന്നത്, അത് കുടുംബത്തിന്റെ ഉള്ളിലേക്കുള്ള പടി കടക്കുമ്പോഴാണ് (Kannabiran 1993).

സ്ത്രീശാക്തീകരണപ്രക്രിയ, പുരുഷമേധാവിത്വബന്ധങ്ങളെ വെല്ലുവിളിക്കണം, ഇത് സ്ത്രീകളുടെ, പ്രത്യേകിച്ച് കുടുംബത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെമേലുള്ള വ്യവസ്ഥാപിതനിയന്ത്രണങ്ങളിൽ മാറ്റമുണ്ടാക്കും. അത്തരം മാറ്റങ്ങൾ ഉണ്ടായ സമൂഹങ്ങളിൽ പുരുഷന്മാർക്ക് സ്ത്രീകളുടെ ശരീരം, ലൈംഗികത, ചലനസ്വാതന്ത്ര്യം (mobility) എന്നിവയുടെമേൽ ഇനിമേൽ നിയന്ത്രണങ്ങളില്ല; വീട്ടുജോലി, ശിശുപരിരക്ഷ എന്നിവയിൽ അവർക്ക് ഉത്തരവാദിത്വം എടുത്തേ എറ്റു. ശിക്ഷാഭയമൊന്നുമില്ലാതെ സ്ത്രീകളുടെമേൽ ബലപ്രയോഗംനടത്താൻ സാധിക്കില്ല; ചെലവിന് കൊടുക്കാതെ അവരെ ഉപേക്ഷിക്കാനോ വിവാഹമോചനം നടത്താനോ ആവില്ല; ഒന്നിലേറെ ഭാര്യമാരെ സ്വീകരിക്കാനാവില്ല; കുടുംബത്തെ മുഴുവൻ ബാധിക്കുന്ന കാര്യങ്ങളിൽ ഏകപക്ഷീയമായ തീരുമാനമെടുക്കാനാവില്ല. പിതൃമേധാവിത്വം പുരുഷന് നൽകുന്ന അനർഹമായ ആനുകൂല്യങ്ങൾ, സ്ത്രീശാക്തീകരണംവഴി തീർച്ചയായും അവർക്ക് നഷ്ടപ്പെടും.

എന്നാൽ സാധാരണ വിട്ടുപോകുന്ന ഒരു കാര്യം, സ്ത്രീശാക്തീകരണം ഭൗതികതലത്തിലും മാനസികമായും പുരുഷന്മാരെയും മോചിപ്പിക്കുകയും ശക്തിപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്നു എന്നതാണ്. പുരുഷന്മാർക്ക് മേധാവിത്വമുള്ള രാഷ്ട്രീയ പ്രസ്ഥാനങ്ങളെ തങ്ങളുടെ എണ്ണംകൊണ്ടു മാത്രമല്ല, പുതിയ ഊർജ്ജം, ഉൾക്കാഴ്ച, നേതൃത്വം, അടവുകൾ എന്നിങ്ങനെ പലതും നൽകി സ്ത്രീകൾ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നു. ഭൗതികവിഭവങ്ങളും വിജ്ഞാനവും സ്വായത്തമാക്കാനുള്ള സ്ത്രീസംഘങ്ങളുടെ പോരാട്ടങ്ങൾ പുതിയ ആശയങ്ങളും മെച്ചപ്പെട്ട ജീവിതനിലവാരവും വഴി അവരുടെ സമൂഹത്തിലേയും കുടുംബങ്ങളിലേയും പുരുഷന്മാർക്ക് പ്രത്യക്ഷമായി നേട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നു. സ്ത്രീകളുടെപോലെതന്നെ, പുരുഷന്മാരെയും ആത്മാവിഷ്കാരവും വ്യക്തിവികാസവും പരിമിതപ്പെടുത്തുന്ന' ചൂഷകൻ ,അടിച്ചമർത്തുന്നവൻ എന്നീ ജെൻഡർ വാർപ്പുമാതൃകകളിൽ നിന്ന് മോചിതരാകുന്നു. ലോകത്തിന്റെ പല ഭാഗങ്ങളിൽ നിന്നുമുള്ള അനുഭവങ്ങൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നത്, ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയയും പങ്കിടുന്നതുമൂലം പുരുഷന്മാർക്കും വൈകാരികമായ സംതൃപ്തി ലഭിക്കുന്നുവെന്നാണ്; മാത്രമല്ല വ്യവസ്ഥാപിതമായ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കൊപ്പം ക്ലേശങ്ങളും (burdens) കൈയൊഴിയാൻ സാധിക്കുന്നുവെന്നാണ്.

തെറ്റായ മൂല്യവ്യവസ്ഥകളിൽനിന്നും അടിച്ചമർത്തലിന്റെ പ്രത്യയശാസ്ത്രത്തിൽനിന്നും സ്ത്രീശാക്തീകരണപ്രക്രിയ പുരുഷന്മാരെ മോചിതരാക്കണം. കുറച്ചുകൂടി മാനുഷികമായ ഒരു സമൂഹം കെട്ടിപ്പടുക്കാൻ ലിംഗഭേദമില്ലാതെ തങ്ങളുടെ മുഴുവൻ സാധ്യതകളും പ്രയോജനപ്പെടുത്താനും, ഓരോരുത്തരും പൂർണ്ണ വ്യക്തിത്വമുള്ളവരായി മാറുവാനും ഉള്ള സാഹചര്യം സൃഷ്ടിക്കണം(Akhtar 1922).

ശാക്തീകരണപ്രക്രിയ

തങ്ങളുടെ അടിച്ചമർത്തലിനെ വെല്ലുവിളിക്കാൻ സ്ത്രീകൾക്ക് സാധിക്കണമെങ്കിൽ പുരുഷമേധാവിത്വത്തെ ന്യായീകരിക്കുന്ന പ്രത്യയശാസ്ത്രത്തെ തിരിച്ചറിയുകയും അത് എങ്ങനെയാണ് വിവേചനത്തെ നിലനിർത്തുന്നതെന്ന് മനസ്സിലാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. മിക്ക സ്ത്രീകളും തങ്ങളുടെ ബാല്യം മുതൽ സ്വായത്തമാക്കിയ മൂല്യങ്ങളും സമീപനങ്ങളും - ലോകവീക്ഷണം തന്നെ - കീഴ്മേൽ മറിച്ചാലേ ഈ തിരിച്ചറിവ് സാധ്യമാകൂ. മതപരമായ വിലക്കുകളുടെ സങ്കീർണ്ണമായ ചങ്ങലകൾ, കുടുംബത്തിനുള്ളിലെ സ്ത്രീകൾ തമ്മിൽ നിലനിൽക്കുന്ന ശ്രേണീബന്ധങ്ങൾ, പെരുമാറ്റ പരിശീലനം, ഒറ്റപ്പെടുത്തൽ, (seclusion) പർദാ, ചലനസ്വാതന്ത്ര്യം നിഷേധിക്കൽ, ഭക്ഷണത്തിലും മറ്റ് കുടുംബ വിഭവങ്ങളിലും ഉള്ള വിവേചനം, ലൈംഗികത്വത്തിന്മേലുള്ള നിയന്ത്രണം തുടങ്ങി ഒട്ടേറെ സങ്കീർണ്ണമായ രീതികളിലൂടെ തങ്ങളുടെതന്നെ

അടിച്ചമർത്തലിൽ സ്ത്രീകളെ പങ്കാളികളാക്കിയിരിക്കുകയാണ്. പുരുഷന്മാർ തങ്ങളുടെ ചുമതല ഉപേക്ഷിക്കുകയോ കുടുംബത്തിൽ ഇല്ലാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന അസാധാരണ സന്ദർഭങ്ങളിൽ മാത്രമാണ്, സ്വയം ചിന്തിച്ച് തീരുമാനമെടുക്കാനും തങ്ങളുടെ തെരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ (choice) ക്കനുസരിച്ച് ജീവിക്കാനും സ്ത്രീകൾ അനുവദിക്കപ്പെടുന്നത്. ചോദ്യം ചെയ്യൽ അംഗീകരിക്കപ്പെടാത്തതുകൊണ്ട്, ഈ സാഹചര്യം ന്യായമായും സ്വാഭാവികമാണെന്ന ചിന്തയിലാണ് മിക്ക സ്ത്രീകളും വളരുന്നത്.

അതുകൊണ്ട്, കീഴാള അവസ്ഥയിൽനിന്ന് മാറ്റത്തിനുവേണ്ടിയുള്ള ആവശ്യം സ്വമേധയാ ഉണ്ടാവില്ല. നിലനിൽക്കുന്ന സാമൂഹികാവസ്ഥ അനീതിപരവും അസ്വാഭാവികവുമാണെന്ന് ബോധ്യമുള്ള, മാറ്റപ്പെട്ട അവബോധമുള്ള ശക്തികൾ പുറമെനിന്ന് പ്രേരിപ്പിച്ചാലേ ശാക്തീകരണപ്രക്രിയ തുടങ്ങുകയുള്ളൂ.മറ്റു സ്ത്രീകളുടെ അവബോധം മാറ്റാൻ പ്രവർത്തകർ ശ്രമിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു; അവരുടെ അവകാശങ്ങളെയും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളെയും പറ്റിയുള്ള വിശ്വാസങ്ങളും സ്വന്തം പ്രതിഛായയും പരിവർത്തിപ്പിക്കാൻ സ്ത്രീകളെ സഹായിക്കണം, മറ്റ് സാമ്പത്തിക രാഷ്ട്രീയ സാമൂഹിക വസ്തുതകൾപോലെ ജെൻഡർ വിവേചനവും അവരിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്ന ബോധ്യം സൃഷ്ടിക്കണം, ജനനംമുതൽ മുദ്രകുത്തപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന അപകർഷതാ ബോധത്തെ ചോദ്യം ചെയ്യാനും സ്ത്രീകളെ പ്രേരിപ്പിക്കണം. കുടുംബത്തിനും സമൂഹത്തിനും രാജ്യത്തിനും സ്ത്രീകളുടെ അധ്വാനത്തിന്റെയും സംഭാവനകളുടെയും യഥാർത്ഥ മൂല്യം എന്താണെന്ന തിരിച്ചറിവ് കൊണ്ടുവരാൻ ശ്രമിക്കണം. തുല്യത, ആത്മാഭിമാനം, നീതി എന്നിവയ്ക്കുള്ള ജന്മാവകാശത്തെപ്പറ്റി ബോധ്യമുള്ളവരാക്കണം.

ശാക്തീകരണത്തിനു വേണ്ട ബാഹ്യകാരണങ്ങൾ പല രൂപത്തിലായിരിക്കും. ഒരു മദ്യപാനി ചാരായഷാപ്പിൽനിന്നും മടങ്ങുംവഴി കിണറ്റിൽവീണു മരിച്ച സംഭവം, ഒരു സാക്ഷരതാ പുസ്തകത്തിൽ നിന്നും മനസ്സിലാക്കിയ നവസാക്ഷരരായ ഒരുകൂട്ടം സ്ത്രീകളാണ് ആന്ധ്രപ്രദേശിലെ നെല്ലൂരിൽ നടന്ന (1992-93) പ്രസിദ്ധമായ ചാരായവിരുദ്ധസമരത്തിന് തുടക്കംകുറിച്ചത്. മദ്യത്തിൽനിന്ന് വൻവരുമാനം നേടുന്ന സർക്കാരിന് ഈ സമരം വലിയ രാഷ്ട്രീയ-സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധി സൃഷ്ടിച്ചു.

സ്ത്രീകളുടെ സ്വയം പ്രതിഛായയിലും അവബോധതലത്തിലും മാറ്റമുണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള പുതിയ ഒരുകൂട്ടം ആശയങ്ങളും അറിവും നൽകുക എന്നതു മാത്രമല്ല പുറമെനിന്നുള്ള ഒരു പ്രവർത്തകയുടെ ചുമതല. പ്രവർത്തനപരിപാടികളും പ്രോത്സാഹിക്കപ്പെടണം. ഇത് വളരെ സജീവമായ ഒരു വിദ്യാഭ്യാസ പ്രക്രിയയാണ്. ചരിത്രപരമായി നോക്കിയാൽ, നമ്മുടെ രാജ്യങ്ങളിലെ പാവപ്പെട്ടവർ, പ്രത്യേകിച്ച് സ്ത്രീകൾ ഔപചാരിക വിദ്യാഭ്യാസസംവിധാനങ്ങൾക്കു പുറത്തായിരുന്നു; അതുകൊണ്ടുതന്നെ അവരുടേതായ പഠനസമ്പ്രദായങ്ങൾ അവർ വികസിപ്പിച്ചു. കൃഷി, സസ്യങ്ങൾ, വന്യജീവിതം, വനകഥകൾ, നെയ്ത്ത്, കെട്ടിടനിർമ്മാണം, മത്സ്യബന്ധനം, തദ്ദേശീയ ചികിത്സാരീതികൾ തുടങ്ങി ഒട്ടേറെ ജീവസന്ധാരണ കഴിവുകൾ തലമുറകളായി കൈമാറ്റം ചെയ്യപ്പെടാനായി വിലപ്പെട്ട വാച്യ (oral) പ്രായോഗിക പാരമ്പര്യങ്ങൾ ഉരുത്തിരിഞ്ഞു. എന്നാൽ ഇത്തരം പാരമ്പര്യ അറിവുകളും നൈപുണ്യങ്ങളും ഒരു നിശ്ചിത പ്രത്യയശാസ്ത്ര-സാമൂഹിക ചട്ടക്കൂട്ടിലാണ് വികസിപ്പിച്ചത്. അത്തരം അറിവുകളിലും പ്രായോഗങ്ങളിലും മിക്കപ്പോഴും സ്ത്രീവിരുദ്ധമായ വിലക്കുകളും (taboos) അന്ധവിശ്വാസങ്ങളും കടന്നുകൂടിയിരിക്കുന്നതായി കാണാം. ഉദാഹരണത്തിന്, ആർത്തവമുള്ള സ്ത്രീകളെ പുസ്തകങ്ങൾ, പണി ആയുധങ്ങൾ എന്നിവ സ്പർശിക്കുന്നതിൽ നിന്നും വിലക്കുക; ജാതിപരമായ വിവേചനങ്ങൾ മുതലായവ.

ശാക്തീകരണംവഴി സ്ത്രീകൾ അറിവിന്റെ പുത്തൻ ലോകത്തേക്ക് പ്രവേശിക്കുകയും തങ്ങളുടെ വ്യക്തി-പൊതുജീവിതത്തിൽ അറിവിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിനുള്ള തീരുമാനങ്ങളെടുക്കാൻ പ്രാപ്തിനേടുകയും ചെയ്യുന്നു. ഇത് ചില സ്ത്രീകളിൽമാത്രം ഒതുങ്ങിനില്ക്കുകയാണെങ്കിൽ അത്തരം അടിസ്ഥാനപരമായ മാറ്റങ്ങൾ നിലനിൽക്കുകയില്ല. കാരണം വ്യവസ്ഥാപിത അധികാരഘടനകൾ ഇവരെ ഒറ്റപ്പെടുത്താനും അകറ്റിനിർത്താനും ശ്രമിക്കും. വലിയൊരുവിഭാഗം സ്ത്രീകൾ മാറ്റത്തിനുവേണ്ടി സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തിയാലേ സാമൂഹികമാറ്റം ഉണ്ടാകൂ. അതുകൊണ്ടുതന്നെ വ്യക്തിപരമായ ഒറ്റപ്പെടുത്തലുകളിൽനിന്നും മുക്തിനേടി, ഒരുമിച്ചുവന്ന് തങ്ങളുടെ അടിച്ചമർത്തലിനെ വെല്ലുവിളിക്കാൻ സ്ത്രീകളെ സംഘടിപ്പിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

സംഘങ്ങളുടെയും കൂട്ടായ്മകളുടെയും സഹായത്തോടെ, തങ്ങളുടെ ജീവിതത്തെ വിമർശനബുദ്ധ്യാ വിലയിരുത്താനും, അധികാരത്തിന്റെയും അടിച്ചമർത്തലിന്റെയും ഘടനകളെയും സ്രോതസ്സുകളെയും തിരിച്ചറിയാനും, തങ്ങളുടെ ശക്തി കണ്ടെത്താനും കർമ്മപരിപാടികൾ ആരംഭിക്കാനും സ്ത്രീകൾക്ക് സാധിക്കും.

അങ്ങനെ ശാക്തീകരണപ്രക്രിയ എന്നത് സ്തൂപമായി (spiral), മാറുന്ന അവബോധപ്രക്രിയ ആണ്. പരിവർത്തിപ്പിക്കേണ്ട തലങ്ങൾ കണ്ടെത്തുക, അടവുകൾ ആസൂത്രണംചെയ്യുക, പ്രവർത്തിക്കുക, പരിണതഫലം വിശകലനം ചെയ്യുക, തന്മൂലം ഉയർന്ന അവബോധതലങ്ങളിലേക്ക് എത്തുക; ഇങ്ങനെ മെച്ചപ്പെട്ട, നന്നായി നടപ്പിലാക്കാവുന്ന തന്ത്രങ്ങളിലെത്തുക എന്നിങ്ങനെ പടിപടിയായുള്ള പ്രക്രിയയാണിത്. ശാക്തീകരണസ്തൂപം അതിൽ ഉൾപ്പെട്ടുനിൽക്കുന്ന എല്ലാവരേയും സ്പർശിക്കുന്നു - വ്യക്തി, പ്രവർത്തക, കൂട്ടായ്മ, സമൂഹം. തന്മൂലം ഇത് മുകളിൽനിന്ന് താഴേക്കോ ഒറ്റദിശയിലോ ഉള്ള ഒരു പ്രക്രിയ അല്ല.

പുതിയ അവബോധത്തോടെയും കൂട്ടായ ശക്തിയുടെ പിൻബലത്തോടെയും വിഭവങ്ങൾ (തങ്ങളുടെ ശരീരം ഉൾപ്പെടെ) നിയന്ത്രിക്കാനുള്ള അവകാശത്തിനായും കുടുംബത്തിലും സമൂഹത്തിലും തീരുമാനങ്ങളിൽ തുല്യമായിപങ്കെടുക്കാനായും സ്ത്രീകൾ ദൃഢതയോടെ മുമ്പോട്ട് വന്നുതുടങ്ങും. പുറമെനിന്നുള്ള ഒരാൾക്ക് അവരുടെ മുൻഗണനകൾ ഒരുപക്ഷെ വളരെ അതിശയിപ്പിക്കുന്നതായിരിക്കും. 1991-ൽ ബംഗ്ലാദേശിലുണ്ടായ ചുഴലിക്കൊടുങ്കാറ്റിൽ എല്ലാം നഷ്ടപ്പെട്ട സ്ത്രീകളുടെ ആദ്യത്തെ ഡിമാൻറ്, സ്കൂൾകെട്ടിടം പുതുക്കിപ്പണിയുകയും കുട്ടികൾക്ക് പാഠപുസ്തകങ്ങൾ നൽകുകയും ചെയ്യുമെന്നായിരുന്നു. ഇതിന് കടകവിരുദ്ധമായി അവിടത്തെ പുരുഷന്മാർ ആവശ്യപ്പെട്ടത് വീടും വിത്തുകളും വായ്പയുമായിരുന്നു (Akhtar 1992).തെക്കെ ഇന്ത്യയിലെ ഒരു ഗ്രാമത്തിലെ മഹിളാസമാജം പ്രവർത്തകരുടെ ആവശ്യം ഒരു പുതിയ ശ്മശാനമായിരുന്നു; ദളിതരായിരുന്ന അവർക്ക് ഗ്രാമത്തിലെ പൊതുശ്മശാനം ഉപയോഗിക്കാൻ അനുവാദമില്ലായിരുന്നു. ഈ സംഭവങ്ങളിലെല്ലാം, അവരുടെകൂടെ പ്രവർത്തിച്ചിരുന്നവർപോലും കണക്കാക്കിയിരുന്ന മറ്റ് അത്യാവശ്യകാര്യങ്ങളിൽ നിന്നും വിഭിന്നമായിരുന്നു സ്ത്രീകൾ ഉന്നയിച്ച ഈ ആവശ്യങ്ങൾ.

പരമ്പരാഗതമായി സ്ത്രീകൾ പല തെരഞ്ഞെടുപ്പുകളും (choices) നടത്തിയിട്ടുണ്ട്. പക്ഷെ കർശനമായ സാമൂഹികനിയന്ത്രണങ്ങൾക്കുള്ളിലായിരുന്നു ഇവ. ഉദാഹരണത്തിന് സ്ത്രീധനം നൽകി മകളെ വിവാഹം കഴിപ്പിച്ചയയ്ക്കാം അല്ലെങ്കിൽ അവൾ അവിവാഹിതയായിനിന്ന് കുടുംബത്തിന് ഭാരമാകും; തന്റെ ഉർവ്വരത തെളിയിക്കാൻ കുറെ കുട്ടികൾക്ക്, പ്രത്യേകിച്ച് ആൺകുട്ടികൾക്ക് ജന്മം നൽകാം; ഭർത്താവിന്റെയും കുടുംബാംഗങ്ങളുടെയും തിരസ്കാരവും നിന്ദയും ഏറ്റുവാങ്ങാം. തീവ്രദാരിദ്ര്യവും അമിതജോലിഭാരവും പേറുന്ന പാവപ്പെട്ട സ്ത്രീകളുടെയിടയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നവർ പലപ്പോഴും കടുത്ത ആശയക്കുഴപ്പത്തിൽപെടാറുണ്ട്. സ്ത്രീകളുടെ ആവശ്യങ്ങളോട് പ്രതികരിച്ചുകൊണ്ട് അവരുടെ പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റി, അവരുടെ അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന് സേവനങ്ങൾ ഏർപ്പാടാക്കണമോ? അല്ലെങ്കിൽ പ്രശ്നത്തിന് കാരണമാകുന്ന ഘടനാപരമായ ശക്തികളുടെ വേരുകൾ കണ്ടെത്താൻ സഹായിക്കുന്ന, സമയമെടുക്കുന്ന, അവബോധമുണർത്തൽ പ്രക്രിയ നടത്തി, സർക്കാരിൽനിന്ന് വിഭവങ്ങളും സേവനങ്ങളും ആവശ്യപ്പെടണമോ? സംഘടിച്ച് അവരുടെയും സർക്കാരിന്റെയും വിഭവങ്ങളുപയോഗിച്ച് സേവനങ്ങൾ സംഘടിപ്പിക്കാനും മാനേജ്ചെയ്യാനും സ്ത്രീകളെ പ്രാപ്തരാക്കണോ?

അധികാരത്തെക്കുറിച്ച് ഒരു പുതിയ ധാരണ.

അധികാരത്തെക്കുറിച്ച് പുതിയ ധാരണകൾ സൃഷ്ടിക്കാനും ശാക്തീകരണം വഴി കഴിയണം. ശ്രേണീപരവും പുരുഷമേധാവിത്വവുമായ സമൂഹങ്ങളിൽ ഉരുത്തിരിഞ്ഞവയാണ് ഇന്ന് നിലനിൽക്കുന്ന അധികാരത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ധാരണകൾ. വിഭജനത്തിന്റെയും നാശത്തിന്റെയും അടിച്ചമർത്തലിന്റെയും മൂല്യങ്ങളെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയവയാണ് അവ. സ്ത്രീകൾ അധികാരം ഏറ്റെടുത്ത്, അതേ ചൂഷണപരവും അഴിമതിരീതിയിലും ഉപയോഗിക്കുക എന്നുള്ളതല്ല ശാക്തീകരണം കൊണ്ടുദ്ദേശിക്കുന്നത്. അധികാര

ത്തെക്കുറിച്ച് ഒരു പുതിയ ധാരണയും, അധികാരം ജനാധിപത്യ വൽക്കരിക്കുകയും പങ്കിടുകയും ചെയ്യുന്ന പുതിയ പരീക്ഷണങ്ങളും ഇതിന്റെ ഫലമായി ഉരുത്തിരിയണം; കൂട്ടുത്തരവാദിത്വത്തിനും തീരുമാന മെടുക്കലിനും പുതിയ സംവിധാനങ്ങൾ രൂപപ്പെടണം.

അതുപോലെ, വിഭവങ്ങളുടെമേൽ സ്ത്രീകൾക്ക് നിയന്ത്രണമുണ്ടാകുമ്പോൾ, പുരുഷമേധാവിത്വ മുതലാളിത്ത സമൂഹങ്ങളിൽ ചെയ്യുന്നതുപോലെ താൽക്കാലിക ലാഭക്കാഴ്ചപ്പാടിൽ, പരിസ്ഥിതിക്ക് വിനാശകരമായ രീതിയിൽ അവയെ ഉപയോഗിക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല, ആഗോളപ്രശ്നങ്ങളെയും ആശങ്കകളെയും - പരിസ്ഥിതിനാശം, കാലാവസ്ഥ വ്യതിയാനം, അതിക്രമങ്ങൾ, യുദ്ധം, പട്ടാളഭരണം, മതം, ഭാഷ, വംശീയത, ജാതി, മൗലികവാദം, ജനസംഖ്യ - കണക്കിലെടുത്തു വേണം ശാക്തീകരണം നേടിയ സ്ത്രീകളും പുതിയ പുരുഷസമൂഹവും പ്രവർത്തിക്കാൻ.

ഒരു ഗ്രാമത്തിന്റെയോ അയൽക്കൂട്ടത്തിന്റെയോ സ്ത്രീസംഘങ്ങൾക്ക് മാത്രമായി അത്ര അടിസ്ഥാനപരമായ മാറ്റം കൊണ്ടുവരാനാവില്ല. വ്യക്തിപരമായ വെല്ലുവിളികൾ അടിച്ചമർത്തപ്പെട്ടു ന്നതുപോലെതന്നെ, വളരെ ശക്തവും ആഴത്തിൽ വേരുകളുള്ളതുമായ സാമൂഹിക സാമ്പത്തിക രാഷ്ട്രീയശക്തികൾക്ക് ചെറിയതും പ്രാദേശികവുമായ സംഘങ്ങളുടെ പോരാട്ടങ്ങളെ അട്ടിമറിക്കാനാവും. അവസാന വിശകലനത്തിൽ, സാമൂഹികമായ മാറ്റം ഉണ്ടാവണമെങ്കിൽ, സ്ത്രീകളുടെ ശാക്തീകരണം ഒരു രാഷ്ട്രീയശക്തിയാവണം; അതായത് നിലനിൽക്കുന്ന അധികാരഘടനകളെ വെല്ലുവിളിക്കുകയും പരിവർത്തി പ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന ബഹുജനപ്രസ്ഥാനം ആകണം. ശാക്തീകരണംവഴി പ്രാദേശികവും ദേശീയവും സാർവ്വദേശീയവുമായി ദരിദ്രസ്ത്രീകളുടെ ബഹുജനപ്രസ്ഥാനങ്ങൾ രൂപപ്പെടണം. അങ്ങനെമാത്രമേ, സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയിലും പദവിയിലും മെച്ചമുണ്ടാകുകയും അവരുടെ പ്രായോഗികവും തന്ത്രപരവുമായ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റപ്പെടുകയും ചെയ്യുകയുള്ളൂ. ദരിദ്രരുടെ മറ്റു സംഘടനകളുമായി - യൂണിയനുകൾ, കർഷകസംഘടനകൾ - കണ്ണിചേർന്ന്, മാറ്റത്തിനുള്ള പ്രക്രിയകളിൽ പുരുഷന്മാരെ ഉൾപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യാം.

തെക്കനേഷ്യയിലെ വിവിധ സംഘടനകളുടെ സമീപനങ്ങളെ പരിശോധിച്ചപ്പോൾ മൂന്നുതരം പ്രവർത്തനങ്ങളാണ് കാണാൻ കഴിഞ്ഞത്. (1) സമഗ്രവികസന പരിപാടികൾ (2) സാമ്പത്തിക വികസനം (3) അവബോധം ഉണർത്തലും സംഘടിപ്പിക്കലും. ഇവ മൂന്നും പരസ്പരം ബന്ധമില്ലാതെ വേറിട്ടുനിൽക്കുന്ന വിഭാഗങ്ങളല്ല. സ്ത്രീകളുടെ അധികാരരാഹിത്യത്തിന്റെ കാരണങ്ങളെ വിശകലനം ചെയ്യുന്ന വ്യത്യസ്ത വ്യാഖ്യാനങ്ങളെയും അവ ആസ്പദമാക്കി ശാക്തീകരണത്തിന് സ്വീകരിക്കുന്ന ഉപാധികളെയും മനസ്സിലാക്കാൻ ഈ തരംതിരിവ് സഹായിക്കും.

സ്ത്രീകളുടെ ദാരിദ്ര്യവും വിദ്യാഭ്യാസം, ആരോഗ്യപരിരക്ഷ എന്നിവയിലുള്ള വിവേചനവും, അതിജീവനത്തിനുവേണ്ട വിഭവങ്ങളുടെ അഭാവവും അവരുടെ അധികാരരാഹിത്യത്തിന് കാരണമാകുന്നുവെന്ന് സമഗ്രവികസന സമീപനം വിലയിരുത്തുന്നു. സാമ്പത്തിക കഴിവ് വർദ്ധിപ്പിക്കാനുള്ള സേവനങ്ങൾക്കാണ് ഊന്നൽ. ചിലർ ബോധവൽക്കരണത്തിനും പ്രാധാന്യം നൽകുന്നു. അതിജീവന - ജീവസന്ധാരണ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റിക്കൊണ്ട് സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്തുകയാണ് ഈ സമീപനം ചെയ്യുന്നത്.

സാമ്പത്തികവികസന സമീപനത്തിന്റെ ഇടപെടൽ സ്ത്രീകളുടെ, തൊഴിലാളികൾ എന്ന നിലവിലുള്ള ശക്തിപ്പെടുത്തലും അവരെ സംഘടിപ്പിക്കലും (യൂണിയൻ/സംഘടന) പിൻതാങ്ങൽസേവനങ്ങൾ നൽകലുമാണ്. തീർച്ചയായും ഇത് സ്ത്രീകളുടെ സാമ്പത്തികപദവിയും അവസ്ഥയും മെച്ചപ്പെടുത്തും. പക്ഷെ അവരുടെ ജീവിതത്തിന്റെ മറ്റു തലങ്ങളിൽ ഇത് എത്രകാരം അവരെ ശാക്തീകരിക്കുന്നു എന്നു തീർച്ചയില്ല. അവബോധമുണർത്തൽ, സംഘടനപ്രക്രിയ എന്നിവ ജെൻഡർ ബന്ധങ്ങളെയും സ്ത്രീകളുടെ പദവിയേയും കുറിച്ചുള്ള കുറച്ചുകൂടി സങ്കീർണ്ണമായ ധാരണയെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ്. അധികാരരാഹിത്യത്തിന്റെ കാരണം, പിതൃമേധാവിത്വത്തിന്റെ പ്രത്യയശാസ്ത്രവും പ്രയോഗവും സമൂഹത്തിന്റെ എല്ലാഘടനകളിലും സമ്പ്രദായങ്ങളിലുമുള്ള നീതിയില്ലായ്മയുമാണ് എന്ന് തിരിച്ചറിയുന്നുണ്ട്, സ്വകാര്യ-പൊതു തലങ്ങളിൽ,

അവരുടെ ജീവിതത്തിന്റെ എല്ലാ മേഖലകളിലും നിലനിൽക്കുന്ന ജെൻഡർ -വർഗ്ഗ സംബന്ധിയായ വിവേചനങ്ങളെ തിരിച്ചറിയാനും വെല്ലുവിളിക്കാനും ഊന്നൽനൽകുന്ന തന്ത്രങ്ങളാണ് സ്വീകരിക്കുന്നത്. വിഭവങ്ങളുടെമേൽ കൂടുതൽ പ്രാപ്യതയുണ്ടാവാൻ വേണ്ടി സ്ത്രീകളെ സംഘടിപ്പിക്കുന്നു; അല്ലാതെ സേവനങ്ങളും പദ്ധതികളും നൽകുകയല്ല. അവരുടെ പ്രായോഗിക, തന്ത്രപരമായ ആവശ്യങ്ങളെ കൈകാര്യംചെയ്യാൻ ഈ സമീപനം സഹായിക്കും. ഉടനെയുള്ള ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റാൻ അതു ഫലപ്രദമായിരിക്കില്ല.

സ്ത്രീശാക്തീകരണതന്ത്രങ്ങൾക്കുള്ള പാഠങ്ങൾ

ശാക്തീകരണത്തിന് ഒരു മാജിക്ക് സൂത്രമോ പരാജയമുണ്ടാകാത്തവിധം സുരക്ഷിതമാക്കിയ രൂപരേഖയോ ഇല്ല. എന്നാൽ അനുഭവങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കുന്നത്, സ്ത്രീകളുടെഅവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള ശ്രമങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുന്നതിനോടൊപ്പംതന്നെ പദവി പരിവർത്തിപ്പിക്കാനുള്ള ശ്രമങ്ങളും നടത്തണമെന്നാണ്. പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങളും തന്ത്രപരമായ താല്പര്യങ്ങളും ഒരേസമയത്ത് കൈകാര്യം ചെയ്യണം. ഈ പേപ്പറിന്റെ ആദ്യഭാഗത്ത്, ആശയവികസനം നടത്തിയപ്പോൾ, പല ഘടകങ്ങളും അത്യാവശ്യമെന്ന് സൂചിപ്പിച്ചു. പിതൃമേധാവിത്വപ്രത്യയശാസ്ത്രത്തെ വെല്ലുവിളിക്കാനും ഭൗതികവും വിജ്ഞാനത്തിന്റേതുമായ വിഭവങ്ങൾക്കുമേൽ കൂടുതൽ പ്രാപ്യതയും നിയന്ത്രണവും കൈവരുത്താൻ പ്രാപ്തരാക്കാനും രൂപപ്പെടുത്തിയതാണവ. ഈ ഘടകങ്ങൾ താഴെ സൂചിപ്പിക്കുന്നുണ്ട്. അവ നൽകിയിരിക്കുന്ന ക്രമത്തിൽതന്നെ ഉപയോഗിക്കണമെന്നില്ല. സാഹചര്യങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് മാറ്റംവരുത്താം.

സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തിൽ താൽപ്പര്യമുള്ള പഞ്ചായത്തുകൾ ആദ്യം ചെയ്യേണ്ടത്, തങ്ങളുടെ പ്രദേശത്തുള്ള ഏറ്റവും ദരിദ്രരും അടിച്ചമർത്തപ്പെട്ടവരുമായ സ്ത്രീകളെ കണ്ടെത്തുകയാണ്. പ്രവർത്തകരെ തെരഞ്ഞെടുക്കുകയും പരിശീലിപ്പിക്കുകയും വേണം. തീവ്രമായ പ്രാരംഭപരിശീലനം ആവശ്യമാണ്. അധികാരസ്രോതസ്സുകളെപ്പറ്റിയും അവയുടെ ഘടനകളെക്കുറിച്ചും, പ്രത്യേകിച്ച് ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചും ബോധ്യമുണ്ടാക്കണം. സ്ത്രീകളെ സംഘടിപ്പിക്കാനുള്ള നൈപുണ്യം വളർത്തുമ്പോൾ, അവരിൽനിന്ന് പഠിക്കാനും തയ്യാറാകണം. സ്ത്രീകൾക്ക് പെട്ടെന്ന് അടുക്കാനും പ്രശ്നങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കാനും സ്ത്രീകൾ തന്നെ പ്രവർത്തകരാകുന്നതാണ് നല്ലത്.

പ്രവർത്തനമേഖലയിൽ പ്രത്യേകിച്ച് ഒരിടവും, കുറച്ച് സമയവും തങ്ങൾക്കായി നീക്കിവയ്ക്കാൻ സ്ത്രീകളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കണം - പദ്ധതികളുടെയും സേവനങ്ങളുടെയും നിഷ്ക്രിയരായ സ്വീകർത്താക്കൾ എന്നതിലുപരി, തങ്ങളുടെ സാഹചര്യങ്ങളെ ചോദ്യം ചെയ്യാനും, വിമർശനപരമായ ചിന്ത വളർത്താനും പറ്റിയ സാഹചര്യമാണ് സൃഷ്ടിക്കേണ്ടത്. ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെൻററുകൾ ഇതിനായി ഉപയോഗിക്കണം.

വ്യക്തികളുടെ ഒരു കൂട്ടം എന്ന നിലയിൽനിന്നും ഒരു കൂട്ടായ്മയായി വളരാൻ ഇത്തരം വേദികൾ സ്ത്രീകളെ സഹായിക്കണം. അവരെത്തന്നെയും അവരുടെ ചുറ്റുപാടുകളെയും പുതിയൊരു വെളിച്ചത്തിൽ വീക്ഷിക്കാനും അവരവരെക്കുറിച്ച് അനുകൂലമായ പ്രതിഛായ രൂപപ്പെടുത്താനും, അവരുടെ ശക്തികൾ കണ്ടെത്താനും, ലൈംഗികവ്യത്യാസത്തെ മുൻനിർത്തിയുള്ള തെറ്റായ ധാരണകൾ വെളിച്ചത്തുകൊണ്ടുവരാനും ഈ കൂട്ടായ്മകൾ സഹായകരമാകണം. പുതിയ അറിവുകളും വിജ്ഞാനവും നേടുക, ജെൻഡർ സംബന്ധമായ പ്രത്യയശാസ്ത്രങ്ങളെക്കുറിച്ച് വിമർശനപരമായ ധാരണ ഉണ്ടാക്കുക, അവ നിലനിൽക്കുകയും ഊട്ടിയുറപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളെയും സമ്പ്രദായങ്ങളെയും തിരിച്ചറിയുക, തങ്ങളുടെ ജീവിതത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന അധികാരഘടനകൾ കണ്ടെത്തുക എന്നതിനെല്ലാം പ്രവർത്തകർ സ്ത്രീകളെ സഹായിക്കേണ്ടതുണ്ട്. തങ്ങളുടെ അവസ്ഥയിൽ നിന്നുംപദവിയിലേക്കുള്ള സ്ത്രീകളുടെ ബോധ്യം വിപുലപ്പെടുത്തുന്ന പ്രക്രിയയാണിത്.

വളരുന്ന അവബോധത്തിന്റെയും കൂട്ടായ്മയുടെയും വെളിച്ചത്തിൽ, അവർ പരിഹരിക്കേണ്ട പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് മുൻഗണനാക്രമം നൽകാൻ സ്ത്രീകൾക്ക് സാധിക്കണം. കുടുംബത്തിനകത്തും പുറത്തും ഉള്ള അടിച്ചമർത്തൽ സാഹചര്യങ്ങളോടും ആചാരങ്ങളോടും ഏറ്റുമുട്ടാൻ സ്ത്രീകൾക്ക് കഴിയും. മിക്കപ്പോഴും ഇത്

തങ്ങളുടെ പെൺകുട്ടികളോട് പെരുമാറുന്ന രീതിയിലും തങ്ങളുടെ ലൈംഗിക, പ്രത്യുത്പാദന അവകാശങ്ങൾ ദൃഢതയോടെ സ്ഥാപിച്ചെടുക്കുന്നതിലും പ്രകടമാകും, വ്യക്തിപരവും കൂട്ടായതുമായ പോരാട്ടങ്ങളിലൂടെ കൂട്ടായ തീരുമാനമെടുക്കാനും പ്രവർത്തിക്കാനും ഉത്തരവാദിത്വമെടുക്കാനും വേണ്ട നൈപുണ്യം അവർ നേടിയെടുക്കുന്നു. അടിച്ചമർത്തപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങളുടെ മറ്റു സംഘങ്ങളുമായിസഖ്യം ഉണ്ടാക്കുക, ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങളോട് അനുഭാവം കാണിക്കുന്ന സ്വന്തം സമൂഹത്തിൽപ്പെട്ട പുരുഷന്മാരെ ഉൾപ്പെടുത്തുക തുടങ്ങിയ പുതിയ രീതികളും അടവുകളും അവർ പഠിച്ചെടുക്കുന്നു. തൊഴിൽ വൈദഗധ്യം, കൈകാര്യംചെയ്യൽ ശേഷി, സാക്ഷരത, സ്വന്തമായി വിവരശേഖരണം നടത്തുന്നതിനുള്ള സങ്കേതങ്ങൾ തുടങ്ങി അവരുടെ സ്വതന്ത്രത (autonomy) യും അധികാരവും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്ന വൈദഗ്ധ്യവും അവർക്ക് നേടാൻ കഴിയും.

പിന്നീട് അവർ പൊതുസേവനങ്ങളുടെയും വിഭവങ്ങളുടെയും പ്രാപ്തിക്കുവേണ്ടി സ്വതന്ത്രമായി ആവശ്യപ്പെടാൻ തുടങ്ങും. നിയമപരിഷ്കാരം, ബാങ്കുകൾ, സർക്കാർ വകുപ്പുകൾ തുടങ്ങിയവരുമായുള്ള കൂടിയാലോചന, സേവനങ്ങൾ നൽകുന്നവരോട് കണക്ക് ചോദിക്കുക തുടങ്ങിയ പ്രക്രിയകളും ആരംഭിക്കും. ബദൽ സേവനങ്ങൾ - ശിശുപരിരക്ഷാകേന്ദ്രങ്ങൾ, ബാങ്കുകൾ, സ്കൂളുകൾ - തുടങ്ങി പല സേവനങ്ങളും സ്വയമേ ആരംഭിക്കുകയും മാനേജ് ചെയ്യുകയും ചെയ്യും. പ്രാദേശിക കൂട്ടായ്മകൾ വിശാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ സഖ്യങ്ങൾ രൂപീകരിക്കുകയും ഉന്നതാധികാരഘടനകളെ ഫലപ്രദമായി വെല്ലുവിളിക്കാനുള്ള ശക്തി ആർജ്ജിക്കുകയും ചെയ്യും.

ഉപസംഹാരം

1980 കളിൽ ശാക്തീകരണശ്രമങ്ങൾ അടിസ്ഥാനതലത്തിൽ ആരംഭിച്ചിട്ടുണ്ട്. പക്ഷെ അവയ്ക്ക് ഇനി ഏറെ ദൂരം മുമ്പോട്ട് പോകാനുണ്ട്. ജനാധിപത്യപരമായ സാഹചര്യങ്ങൾ പല രാജ്യങ്ങളിലും ഇല്ല എന്നുള്ളത് ഒരു കാരണമായിരിക്കും. എതിർപ്പിനും പോരാട്ടത്തിനും ഉള്ള ജനാധിപത്യ ഇടം ഇല്ലെങ്കിൽ മുൻപറഞ്ഞ ശാക്തീകരണപ്രക്രിയ നടക്കില്ല. മതകേന്ദ്രീകൃതമോ, പട്ടാളഭരണമോ മറ്റ് ഏകാധിപത്യക്രമങ്ങളോ സ്ത്രീകളുടെ ശാക്തീകരണത്തിനായുള്ള പ്രസ്ഥാനങ്ങളെ നിലനിർത്താനും പ്രവർത്തിക്കാനും സമ്മതിക്കില്ല. തന്മൂലം തെക്കനേഷ്യയിൽ, ശാക്തീകരണത്തിനുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ പ്രത്യക്ഷമായ രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തനം ഒഴിവാക്കുന്നു.

രണ്ടാമത്തേതും എന്നാൽ വളരെ വ്യാപകവുമായ മറ്റൊരു പ്രശ്നം, ശാക്തീകരണമെന്ന ആശയത്തേയും പ്രക്രിയയേയും കുറിച്ചുള്ള ശരിയായ ധാരണയുടെ അഭാവമാണ്. അധികാരത്തിന്റെ സ്വഭാവം, പിതൃമേധാവിത്വം, ജെൻഡർ എന്നിവയെക്കുറിച്ചുള്ള ധാരണകളും അപൂർണ്ണമാണ്. പുരുഷമേധാവിത്വം, ജെൻഡർ വിവേചനം തുടങ്ങിയ യാഥാർത്ഥ്യങ്ങളെ അമിതമായി ലളിതവൽക്കരിക്കുന്നു. ബാലികാ വിവാഹം, സ്ത്രീധനം, ഭാര്യാമർദ്ദനം, ബഹുഭാര്യാത്വം, ഭക്ഷണത്തിലുള്ള വിവേചനം, വിദ്യാഭ്യാസം, ചലനസ്വാതന്ത്ര്യമില്ലായ്മ എന്നിങ്ങനെ വളരെ ദൃശ്യമായ അടിച്ചമർത്തൽ പ്രക്രിയകളുമായി പിതൃമേധാവിത്വത്തെ തുല്യപ്പെടുത്തുന്നു. തന്മൂലം സ്ത്രീകളുടെ പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങൾക്കാണ് വീണ്ടും ഊന്നൽ കിട്ടുന്നത്. ബോധവൽക്കരണ, സംഘടനപ്രക്രിയകൾ ശാക്തീകരണത്തിനു വേണ്ടിയുള്ള സമഗ്ര തന്ത്രങ്ങളോട് അടുത്തെത്തുന്നുണ്ടെങ്കിലും, ലിംഗപദവിയുടെ സാമൂഹിക നിർമ്മിതിയുടെ സങ്കീർണ്ണതകളെ - സ്ത്രീകളുടെ അടിച്ചമർത്തൽ നിലനിർത്തുന്ന മറ്റു ഘടകങ്ങളായ കുടുംബം, വർഗ്ഗം, ജാതി, മതം തുടങ്ങിയവയുമായി പ്രതിപ്രവർത്തിക്കുന്ന രീതി - അനാവരണം ചെയ്ത്, മാറ്റം വരുത്തുന്നതിനു മുമ്പ്, മാർഗ്ഗങ്ങളുടേതായ പല പ്രശ്നങ്ങളും പരിഹരിക്കേണ്ടതുണ്ട്

അനുബന്ധം 10.

സ്ത്രീശാക്തീകരണ രൂപരേഖ (Longwe Empowerment Framework)

1988 ൽ ലോങ്വി വികസിപ്പിച്ച ഈ ജെൻഡർ വിശകലന രൂപരേഖയനുസരിച്ച് ലിംഗപരമായ അനീതിയെ തിരിച്ചറിയുന്നതിനും ചെറുക്കുന്നതിനും വേണ്ട പ്രക്രിയയ്ക്ക് അഞ്ചുതലങ്ങളിലുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളാണുള്ളത്. ക്ഷേമം, പ്രാപ്യത, ബോധവൽക്കരണം, സംഘാടനം, നിയന്ത്രണം എന്നിവ.

ക്ഷേമം, വിഭവങ്ങളുടെമേലുള്ള പ്രാപ്യത എന്നീ തലങ്ങളിൽ ലീംഗപദവി വിവേചനം ഇല്ലാതാക്കുന്ന പ്രക്രിയയിലൂടെ വിവേചനത്തെയും അതിന്റെ ഘടകങ്ങളെയും സംബന്ധിച്ച് തിരിച്ചറിവും അവബോധവും ഉണ്ടാകും. ഇത്തരം വിവേചനപരമായ പ്രയോഗങ്ങളെ മറികടക്കാൻ, സ്ത്രീകളുടെ വർദ്ധിച്ച പങ്കാളിത്തവും സംഘടിപ്പിക്കലും (mobilization) നടക്കും. ഇത് വിഭവങ്ങളുടെമേൽ നിയന്ത്രണം ഉണ്ടാകുന്ന വിധത്തിൽ കൂടുതൽ പങ്കാളിത്തത്തിലേക്ക് നയിക്കും. അങ്ങനെ സ്വന്തം ക്ഷേമത്തിലും (Well being) കൂടുതൽ നിയന്ത്രണം കൈവരും. ഈ ബന്ധത്തെ ഒരു രേഖാചിത്രരൂപത്തിൽ ഇങ്ങനെ അവതരിപ്പിക്കാം.

സ്ത്രീശാക്തീകരണ രൂപരേഖ

തുല്യതയുടെ തലങ്ങൾ	വർദ്ധിച്ച തുല്യത	വർദ്ധിച്ച ശാക്തീകരണം
നിയന്ത്രണം (Control)	⇧	⇧
സംഘാടനം (Mobilization)		
അവബോധം (conscientization)	⇧	⇧
പ്രാപ്യത (access)		
ക്ഷേമം (welfare)		

അനുബന്ധം 11

സ്ത്രീപദവിയിലുണ്ടാകുന്ന പുരോഗതി വിലയിരുത്തുന്ന സൂചികകൾ

സ്ത്രീകൾക്ക് വർദ്ധിച്ച സ്വാതന്ത്ര്യം

⇩

വിഭവങ്ങൾ കൂടുതൽ നേടിയെടുക്കുന്നു,

⇩

കൂടുതൽ നിയന്ത്രണം ഉണ്ടാകുന്നു

⇩

മെച്ചപ്പെട്ട സാമൂഹികപദവി

കൂടുതൽ ശാക്തീകരിക്കപ്പെടുന്നു.

സ്വയം ശാക്തീകരണം	സഹായകരമാകേണ്ട ചുറ്റുപാടുകൾ
അവകാശങ്ങൾക്കുവേണ്ടി പോരാടുന്നു	നിയമപരം
നൈപുണ്യങ്ങൾ/കഴിവുകൾ പ്രകടമാക്കുന്നു	രാഷ്ട്രീയം
വിശകലനാത്മക ചിന്ത	സാമ്പത്തികം
അവബോധം	സാമൂഹികം
സ്വന്തംപ്രതിഛായ	കുടുംബപരം

↑ ↑ ↑

സാമൂഹികപ്രവർത്തനത്തിനുവേണ്ട തന്ത്രങ്ങൾ

അനുബന്ധം 12

സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തെക്കുറിച്ചുള്ള വിവിധ കാഴ്ചപ്പാടുകൾ

1995 ലെ മാനവ വികസന റിപ്പോർട്ട്, ശാക്തീകരണമെന്നത് പങ്കാളിത്തമാണെന്നതിന് ഊന്നൽ നൽകുന്നു. വികസനം ജനങ്ങളാൽ തന്നെ (by people) ആകണം; അവർക്കു വേണ്ടി (for them) ആകരുത്. തങ്ങളുടെ ജീവിതം രൂപപ്പെടുത്തുന്ന പ്രക്രിയകളിലും തീരുമാനങ്ങളിലും ജനങ്ങൾ സജീവമായി പങ്കെടുക്കണം. സ്ത്രീകളുടെ കഴിവ് വർദ്ധിപ്പിക്കാനുള്ള ശ്രമങ്ങളും സ്വയം തെരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ നടത്താൻ അവരെ ശാക്തീകരിക്കുന്നതും അതിൽതന്നെ വിലപ്പെട്ടതാണ്. സാമ്പത്തിക വളർച്ചയ്ക്കും സമഗ്രവികസനത്തിനും ഇത് നിശ്ചയമായും സഹായകരമാകും.

ശാക്തീകരണം എന്നത് അടിച്ചമർത്തലിനെയും അനീതിയെയും വെല്ലുവിളിക്കുന്നതാണ്. തങ്ങളുടെ മനുഷ്യാവകാശങ്ങളും നീതിയും നിഷേധിക്കുന്ന വിധത്തിൽ സമൂഹത്തിൽ വഹിക്കേണ്ടിവരുന്ന ചുമതലകളുടെ അടിച്ചമർത്തൽ രീതികളെ ചെറുക്കാൻ സാധിക്കുന്നതാണ് ശാക്തീകരണം.

സ്ത്രീപക്ഷവാദികൾ ഊന്നിപറയുന്നത്, ഒരുതരം മേധാവിത്വ അധികാരത്തിനു പകരംവയ്ക്കുന്ന മറ്റൊന്നല്ല ശാക്തീകരണം. സ്ത്രീ ശാക്തീകരണം, പുരുഷന്മാരെ അവരുടെ തെറ്റായ മൂല്യവ്യവസ്ഥിതികളിൽ നിന്നും അടിച്ചമർത്തൽ പ്രത്യയശാസ്ത്രങ്ങളിൽ നിന്നും മോചിപ്പിക്കണം, ലിംഗഭേദമന്യേ ഓരോരുത്തർക്കും പൂർണ്ണവ്യക്തിത്വമുള്ളവരാകാനുള്ള സാഹചര്യത്തിലേക്ക് നയിക്കണം. എല്ലാവർക്കുംവേണ്ടി കുറച്ചുകൂടി മനുഷ്യത്വപരമായ സാമൂഹിക നിർമ്മിതിക്കുവേണ്ടി തങ്ങളുടെ മുഴുവൻ സാധ്യതകളും വിനിയോഗിക്കാൻ കഴിയണം (Akhtar, 1992, quoted in Batliwala 1994).ശാക്തീകരണം താഴെനിന്നുള്ള ഒരു പ്രക്രിയയാണ് (bottom up process). ആർക്കും ആരെയും ശാക്തീകരിക്കാനാവില്ല. പുറമെ നിന്നുള്ള ഒരു പ്രൊഫഷണലിന് ശാക്തീകരണത്തിന്റെ പരിണത ഫലങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കാൻ പറ്റില്ല. (rowlands, 1995).

സ്ത്രീശാക്തീകരണം എങ്ങനെ?

വ്യക്തികളുടെയും സംഘടനകളുടെയും പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെയും ശാക്തീകരണത്തിന് ചില മുൻഉപാധികൾ ആവശ്യമാണ്. വിഭവങ്ങൾ (പണം, വിജ്ഞാനം, സാങ്കേതികവിദ്യ), നൈപുണ്യപരിശീലനം, നേതൃത്വരൂപീകരണം എന്നിവ ഒരുവശത്ത്, ജനാധിപത്യപ്രക്രിയ, സംവാദം, നയരൂപീകരണത്തിലും തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയയിലും പങ്കാളിത്തം, സംഘർഷങ്ങൾ പരിഹരിക്കാനുള്ള ഉപാധികൾ എന്നിവ മറുവശത്ത്.

'.....സംഘടനകളിൽ സ്ത്രീകൾ പങ്കെടുക്കുന്നതിന്റെ ഫലമായി അവർ കുടുംബത്തിൽനിന്നും, സമൂഹത്തിൽനിന്നും നേരിടേണ്ടിവരുന്ന സമ്മർദ്ദങ്ങളെ അതിജീവിക്കാൻ ഉറന്നതും ജനാധിപത്യപരവുമായ പ്രക്രിയകൾ ആവശ്യമാണ്. സംഘടനയുടെ ദീർഘകാല നിലനിൽപ്പും, തങ്ങളുടെ ജീവിതത്തിനുമേൽ സ്ത്രീകൾ നേടുന്ന നിയന്ത്രണവും സ്വതന്ത്രതയും പരസ്പരം ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. ഇത് സംഘടനയ്ക്കുള്ളിൽ തന്നെയുള്ള കൂട്ടുത്തരവാദിത്വവുമായും കൂട്ടായ തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയയുമായും ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു' (Sen & Grown 985: 82).

മുഖ്യധാരാ വികസനപ്രക്രിയകളിൽ സ്വീകാര്യത ലഭിച്ചതോടെ ശാക്തീകരണത്തിന്റെ അർത്ഥം തന്നെ മാറിയതായി കാണാം. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ സ്ത്രീകളെ അടിച്ചമർത്തുന്ന അധികാരഘടനകളെ ചെറുക്കുന്ന കൂട്ടായ്മയ്ക്കുപകരം കേവലം വ്യക്തിപരമായ ഒന്നായി കാണുകയും വ്യവസായ/കച്ചവട സംരംഭകത്വം (entreprenuership), സ്വാശ്രയത്വം എന്നിവയ്ക്ക് ഊന്നൽ നൽകുകയും ചെയ്യുന്നു.

മുതലാളിത്തത്തിന്റെയും വിപണിശക്തികളുടെയും തത്വങ്ങൾക്ക് അനുസരിച്ചാണിത്. ക്ഷേമ-സേവന -തൊഴിൽ മേഖലകളിൽനിന്ന് ഭരണകൂടം പിന്മാറുന്ന സാഹചര്യത്തിലും ഈ വ്യക്തിഗത സമീപനത്തിന് പ്രാധാന്യമേറുന്നു. വ്യക്തികളുടെ അവകാശത്തിനും, തെരഞ്ഞെടുപ്പുവഴി തീരുമാനമെടുക്കലിന് ലഭിക്കുന്ന പങ്കാളിത്തത്തിനും പ്രാധാന്യം നൽകുന്ന ജനാധിപത്യത്തെക്കുറിച്ച് നവ-ഉദാര സമീപനങ്ങൾക്കും അനുപൂരകമാണിത്.

അനുബന്ധം 13 വികസനം പവർ പോയിൻറ്

വികസനം

മനുഷ്യന്റെ അടിസ്ഥാനാവശ്യങ്ങളായ ഭക്ഷണം,വസ്ത്രം, പാർപ്പിടം, ആരോഗ്യസംരക്ഷണം, വിദ്യാഭ്യാസം, ജോലി, തങ്ങളെ ബാധിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങളിൽ പങ്കെടുക്കാനുള്ള അവകാശം തുടങ്ങി അന്തസ്സോടെ ജീവിക്കാൻ വേണ്ട എല്ലാ കാര്യങ്ങളും ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന പ്രക്രിയയാണ് വികസനം എന്നു പൊതുവായി പറയാം. മനുഷ്യരുടെ അസ്തിത്വം, സുരക്ഷിതത്വം, സ്വാതന്ത്ര്യം തുടങ്ങിയ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റാനും അവരുടെഎല്ലാ സാധ്യതകളും വികസിപ്പിക്കാനും പ്രയോജനപ്പെടുത്താനും കഴിയുന്ന പ്രക്രിയയാവണം വികസനം.അതു തുല്യതയോടുകൂടിയ, പങ്കാളിത്തമുള്ള, ചുറ്റുപാടുകളെ സംരക്ഷിച്ചുകൊണ്ടുള്ള വളർച്ചയാണ്.

യഥാർത്ഥ വികസനം

- എല്ലാ മനുഷ്യർക്കും ഭക്ഷണം, വസ്ത്രം, പാർപ്പിടം, വിദ്യാഭ്യാസം, തൊഴിൽ തുടങ്ങി എല്ലാ അടിസ്ഥാന ആവശ്യങ്ങളും നിറവേറ്റുന്ന പ്രക്രിയയെ വികസനം എന്നു പറയാം.
- തീരുമാനമെടുക്കുന്ന പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ എല്ലാവർക്കും അവസരം ഉണ്ടാകണം.
- സ്വാഭിമാനത്തോടെയുള്ള ജീവിതം എല്ലാവർക്കും സാധ്യമാകണം.
- മനുഷ്യരുടെ സാധ്യതകളും കഴിവും വികസിപ്പിക്കാനും പ്രയോജനപ്പെടുത്താനും കഴിയണം.
- സുരക്ഷിതവും, സ്വതന്ത്രവും, ഉത്തരവാദിത്വപൂർണവുമായഒരു ജീവിതം നയിക്കുക എന്ന ആഗ്രഹം സഫലീകരിക്കാൻ സാധ്യമാകുന്നതാകണം.
- അടിസ്ഥാന ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റാൻ കഴിഞ്ഞാൽ മാത്രം പോര. നമുക്കുതന്നെ അവ ഉൽപാദിപ്പിക്കാനും, ഉപയോഗിക്കാനും അതിജീവനം ഉറപ്പാക്കാനും കഴിയണം- (വരുമാനം/തൊഴിൽ)
- പാരിസ്ഥിതിക നിലനിൽപ്പ്- പരിസ്ഥിതിവിഭവങ്ങൾ ഭാവിതലമുറയ്ക്കുവേണ്ടി പുനഃസ്ഥാപിക്കാൻ കഴിയുന്നുണ്ടോ.
- രാഷ്ട്രീയപങ്കാളിത്തം നിർണായകമാണ്- വികസനസമീപനങ്ങളെ സ്വാധീനിക്കുന്ന മുഖ്യഘടകം.

സ്ത്രീകൾ വികസനത്തിൽ - വ്യത്യസ്ത സമീപനങ്ങൾ

1. ക്ഷേമസമീപനം- സ്ത്രീകളെ നല്ല അമ്മമാരും കുടുംബിനികളുമാക്കുക.
2. ദാരിദ്ര്യനിർമാർജ്ജനസമീപനം
   അടിസ്ഥാന ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റാനുള്ള സഹായം- വരുമാനദായക തൊഴിലുകൾ, നിക്ഷേപ-വായ്പാപദ്ധതികൾ മുതലായവ
3. കാര്യക്ഷമതാസമീപനം-വികസനത്തിൽ സ്ത്രീകളെക്കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തിയാൽ വികസനംകാര്യക്ഷമമാകും.
4. തുല്യതാസമീപനം- സ്ത്രീകൾക്ക് സ്വത്തിലും അറിവിലും തുല്യപ്രാപ്തി ഉണ്ടാകണം

ശാക്തീകരണസമീപനം

- അടിച്ചമർത്തലുകളെ ചോദ്യംചെയ്യാൻ കഴിയണം.
- ആത്മവിശ്വാസം സൃഷ്ടിക്കണം.
- കൂട്ടായ പ്രവർത്തനം.
- സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെട്ടാൽ പോര, പദവിയിലുംവ്യത്യാസം ഉണ്ടാവണം
- സ്വത്തവകാശം.
- രാഷ്ട്രീയപ്രക്രിയകളിൽ പങ്കെടുക്കണം
- ചലനസ്വാതന്ത്ര്യം
- വീട്ടുജോലി, ശിശുപരിചരണം എന്നിവയിൽ പുരുഷ പങ്കാളിത്തം.

സ്ത്രീകൾ വികസനത്തിൽ - ലിംഗപദവിയും വികസനവും

- സ്ത്രീകൾ വികസനത്തിൽ (WID) സ്ത്രീകളെ വികസനത്തിൽഉൾച്ചേർക്കുക, അതായത് സാമ്പത്തിക സാമൂഹികരാഷ്ട്രീയവളർച്ചയിലും മാറ്റങ്ങളിലും സ്ത്രീകളെക്കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തുക.
- സ്ത്രീകളും വികസനവും (WAD) വികസനപ്രക്രിയയുംസ്ത്രീകളും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം പരിശോധിക്കുകയും സ്ത്രീകൾസാമ്പത്തിക പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ മുഖ്യപങ്കുവഹിക്കുന്നു എന്ന് അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്യുക.
- ലിംഗപദവിയും വികസനവും (GAD) സമഗ്രമായ ഒരു കാഴ്ചപ്പാടിനെ അടിസ്ഥാന മാക്കിയാണ് ഈ സമീപനം ആരംഭിക്കുന്നത്. സാമൂഹിക രാഷ്ട്രീയ സാമ്പത്തികഘടനകളിൽ സ്ത്രീപുരുഷ
- അധികാരബന്ധം എങ്ങനെ പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്നു വിശകലനം ചെയ്യുകയും സമഗ്രമാറ്റത്തിനു വേണ്ട സമീപനങ്ങൾ സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യുക.

വികസനം സാമ്പത്തികവളർച്ച മാത്രമല്ല

- വ്യക്തിത്വവികസനം, ആത്മവിശ്വാസം, സ്വത്വബോധം, കൂട്ടായ്മയിൽ വിശ്വാസം, പ്രാതിനിധ്യസ്വഭാവം, പങ്കാളിത്തം, സജീവത, കാര്യക്ഷമത ഇവയുടെ സംഘടിതരൂപങ്ങൾ.
- ഘടനാപരമായ മാറ്റം- സർക്കാർ, സ്വകാര്യസ്ഥാപനങ്ങളെ ജനങ്ങളോട് ഉത്തരവാദിത്വമുള്ളതാക്കി മാറ്റുക.
- മത-ലിംഗവ്യത്യാസങ്ങളില്ലാത്ത ശ്രേണീപരമല്ലാത്തസംവിധാനങ്ങൾ
- പാരിസ്ഥിതിക സമതുലിതാവസ്ഥ ഭാവിയെ അപകടപ്പെടുത്താത്തവിധം വിഭവങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുക.
- സാംസ്കാരിക വൈവിധ്യത്തെ മാനിക്കുക, നിലനിൽക്കത്തക്ക ജീവിതരീതിയും പരസ്പര ഇടപെടലുകളും രൂപപ്പെടുത്തുക.

നിലനിൽക്കുന്ന വികസനം സ്ത്രീകളുടെ

ഭൗതികസാഹചര്യം - അവസ്ഥ (condition) മെച്ചപ്പെടുത്തിയേക്കാം. കൂടുതൽ കൂലി, പോഷകാഹാരം, തൊഴിൽപരിശീലനം എന്നിവ ലഭിക്കാം. എന്നാൽ,
സ്ത്രീകളുടെ പദവിയിൽ (status) വ്യത്യാസമുണ്ടാകുന്നില്ല. പുരുഷന്മാരുമായി താരതമ്യം ചെയ്യുമ്പോൾ, സ്ത്രീകളുടെപദവി മോശമായി തുടരുന്നു.

അനുബന്ധം 14

സ്ത്രീകളും വികസനവും - ചരിത്രത്തിലൂടെ

സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനുമുമ്പ് - സാമൂഹിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ, സതി, ബാലികാവിവാഹം മുതലായവ നിർത്തലാക്കൽ; വിധവാ പുനർവിവാഹം.

ദേശീയപ്രസ്ഥാനം സ്ത്രീകളെ പോരാട്ടങ്ങളുടെമുൻനിരയിലേക്ക് കൊണ്ടുവന്നു.

സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനുശേഷം സ്ത്രീകളുടെ പങ്ക് കുടുംബത്തിലാണ് എന്ന് കണക്കാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള സാമ്പത്തികവളർച്ചയ്ക്ക് ഊന്നൽ.

1952 : സാമൂഹികവികസന പദ്ധതികൾ, മഹിളാസമാജങ്ങൾ

1953 : കേന്ദ്ര സോഷ്യൽവെൽഫയർ ബോർഡ്സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ടു.

1974 : ഇന്ത്യൻ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയെപ്പറ്റിപഠിക്കാൻ കമ്മീഷൻ - തുല്യതയിലേക്ക്എന്ന റിപ്പോർട്ട്

1981 : നാഷണൽ സാമ്പിൾ സർവ്വേ 32- റൗണ്ട്1981 സെൻസസ് - വിവിധ തൊഴിലുകളിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന ധാരാളംസ്ത്രീകളുണ്ടെന്ന് കണ്ടെത്തി.

1988 : ശ്രംശക്തി റിപ്പോർട്ട് - അസംഘടിതതൊഴിൽമേഖലയിൽ പണിയെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകൾക്ക് ദൃശ്യത, സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് സ്ത്രീകൾ നൽകുന്ന സംഭാവനഅംഗീകരിക്കപ്പെടുന്നു.
സ്ത്രീകൾക്കുവേണ്ടി ദേശീയപരിപ്രേക്ഷ്യം -
വികസനത്തിൽ സ്ത്രീകളെ അംഗീകരിക്കുകയുംഉൾച്ചേർക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ടുള്ള സമീപനം

1970 കളിൽ ധാരാളം സ്വതന്ത്രസ്ത്രീസംഘടനകൾരൂപമെടുക്കുന്നു. പിതൃമേധാവിത്വ അധികാരത്തെ വെല്ലുവിളിക്കുന്നു.

1980 കളിൽ ഗ്രാമീണ അടിസ്ഥാനതലങ്ങളിൽനിരവധി ഗ്രൂപ്പുകൾ. മഹിളാസമാജങ്ങൾ, ജലഉപയോഗ കമ്മിറ്റികൾ, സഹകരണസംഘങ്ങൾ,ക്രെഡിറ്റ് യൂണിയനുകൾ മുതലായവ.- അത്തരംശ്രമങ്ങളെയും താത്വികസമീപനങ്ങളെയുംപിന്തുണയ്ക്കുന്ന ധാരാളം ഐക്യരാഷ്ട്രതല സ്ത്രീസമ്മേളനങ്ങൾ.

1975 : മെക്സിക്കോ സമ്മേളനം ; സാർവ്വദേശീയ വനിതാവർഷം

1975-85 : വനിതാദശകമായി ആചരിക്കാൻ യു.എൻആഹ്വാനം.

1977 : മാർച്ച് 8 സാർവ്വദേശീയ വനിതാദിനമായിപ്രഖ്യാപിക്കുന്നു.

1980 : കോപ്പൻഹേഗൻ സമ്മേളനം

1985 : നെയ്റോബി - 2000 ആണ്ടിലേക്കുള്ളപരിപ്രേക്ഷ്യം (Forward looking strategies for women 2000)

1995 : ബീജിംഗ് സമ്മേളനം - പ്രവർത്തനപരിപാടി (PFA)

- ○ സ്ത്രീകൾ പ്രധാന സാമ്പത്തികശക്തി എന്നയാഥാർത്ഥ്യത്തിന് ഊന്നൽ
- ○ ശാക്തീകരണത്തിന് സാമ്പത്തികവിഭവങ്ങളിന്മേൽ പ്രാപ്യത; തീരുമാനമെടുക്കലിൽപ്രാപ്യത.
- ○ ജെൻഡർ വിശകലനം
- ○ മഹിളാസമഖ്യ പോലെ പല സംസ്ഥാനങ്ങളിലും സ്ത്രീശാക്തീകരണ പരിപാടികൾ - രാജസ്ഥാൻ, ബീഹാർ, ഗുജറാത്ത്, കേരളം തുടങ്ങിയവ.
- ○ സ്ത്രീപഠനകേന്ദ്രങ്ങൾ, വിമൻസ് സെൻററുകൾ, പ്രത്യേക പരിശീലനപരിപാടികൾ

1991 : ദേശീയ വനിതാകമ്മീഷൻ, 2001 ൽ ദേശീയ വനിതാനയം

6,7,9,10ാ പഞ്ചവത്സര പദ്ധതികളിൽ സ്ത്രീ ശാക്തീകരണ സമീപനം പടിപടിയായി കൊണ്ടുവന്നു. 73, 74 ഭരണഘടനാഭേദഗതിയോടെ പ്രാദേശിക സ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിൽ സ്ത്രീകൾക്ക് 33 ശതമാനം സംവരണം

കേരളം ചരിത്രത്തിലൂടെ

19-ാം നൂറ്റാണ്ടിന്റെ അവസാനദശകങ്ങളിലും 20-ാംനൂറ്റാണ്ടിന്റെ ആദ്യദശകങ്ങളിലും കേരളമാകെ ശക്തമായി പ്രവർത്തിച്ച സാമൂഹ്യ പരിഷ്കരണ പ്രസ്ഥാനങ്ങൾ കേരള സമൂഹത്തെ നവീകരിക്കുന്നതിന് ശക്തമായ സ്വാധീനം ചെലുത്തി. ഈ പരിഷ്കരണശ്രമങ്ങൾ സ്ത്രീകളുടെ വിദ്യാഭ്യാസം, വികസനം, വീടിന് പുറത്ത് പുതിയ ഉദ്യോഗങ്ങൾ സ്വീകരിക്കൽ, കൂട്ടുകുടുംബങ്ങളിൽ നിന്ന് അണുകുടുംബങ്ങളിലേക്കുള്ള മാറ്റം, പിൻതുടർച്ചാവകാശങ്ങളിലെ മാറ്റം എന്നിവയിലൂടെ സ്ത്രീകൾക്കിടയിൽ വലിയ തോതിലുള്ള മാറ്റങ്ങൾ കൊണ്ടുവന്നു.

- ഇക്കാലങ്ങളിൽ ശക്തിപ്രാപിച്ച സ്വാതന്ത്ര്യസമരം, ഇടതുപക്ഷ രാഷ്ട്രീയ പ്രസ്ഥാനങ്ങൾ, സാമുദായിക പ്രസ്ഥാനങ്ങൾ, വിദ്യാഭ്യാസ പ്രവർത്തനങ്ങൾ, സാമൂഹ്യ പുനർനിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ, തൊഴിലാളി സംഘടനകൾ, വിവിധ സർവ്വീസ് സംഘടനകൾ, പ്രസാധനം തുടങ്ങിയ രംഗങ്ങളിൽ സ്ത്രീകളുടെ ശക്തമായ പങ്കാളിത്തം ഉണ്ടായിരുന്നു.
- കേരളസംസ്ഥാനം രൂപം കൊണ്ടതിനുശേഷം നടപ്പാക്കിയ വിവിധ ക്ഷേമപ്രവർത്തനങ്ങളുടെയും നയപരിപാടികളുടെയും ഫലമായി കേരളം മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് സാമൂഹ്യ വികസനത്തിൽ വലിയ പുരോഗതി കൈവരിച്ചു. കേരളവികസന മാതൃകയെന്നും ലോകമാകമാനം അറിയപ്പെട്ട നമ്മുടെ വികസന സമീപനത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ ആരോഗ്യം, വിദ്യാഭ്യാസം, ജീവിതദൈർഘ്യം, സാക്ഷരത തുടങ്ങിയ പുരോഗമന വികസന സൂചികകൾ ഏറ്റവും ശ്രദ്ധേയമായ രീതിയിൽ ഉയർന്നു നിന്നു.
- എന്നാൽ സമൂഹത്തിൽ ഈ സൂചികകൾ ഉയർന്നു നില്ക്കുമ്പോഴും സ്ത്രീകളുടെ സാമൂഹ്യപങ്കാളിത്തം, തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത നിരക്ക് എന്നിവ കുറഞ്ഞു വരികയും സ്ത്രീകൾക്കെതിരായി വീടിനകത്തും പുറത്തും നടക്കുന്ന അതിക്രമങ്ങളുടെ തോത് വർധിക്കുകയും സ്ത്രീധനം പോലുള്ള സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ സംഗതികൾ വ്യാപകമാകുകയും ചെയ്യുന്ന തരത്തിലുള്ള പ്രതിലോമ പ്രവണതകൾ ദൃശ്യമാകുന്നതായുള്ള വിമർശനം ആയിരത്തിത്തൊള്ളായിരത്തി എൺപതുകളിൽ ശക്തിപ്രാപിച്ചു. നിരവധി സ്ത്രീ സംഘടനകളും വ്യക്തികളും ഗവേഷകരും മാധ്യമപ്രവർത്തകരും നയരൂപീകരണ വിദഗ്ദ്ധരും ഈ വിരോധാഭാസം ഉന്നയിക്കുവാൻ തുടങ്ങി.
- ആയിരത്തിത്തൊള്ളായിരത്തി എൺപതുകളിൽ രൂപമെടുത്ത സ്ത്രീസ്വാതന്ത്ര്യ പ്രവർത്തനങ്ങളും തുടർന്നു വന്ന സമ്പൂർണ്ണ സാക്ഷരതായജ്ഞവും സ്ത്രീകളുടെ പങ്കാളിത്തത്താൽ ശ്രദ്ധേയമായിരുന്നു.
- 1996-ൽ 33% സ്ത്രീ സംവരണത്തോടെ നിലവിൽ വന്ന തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ഇക്കാര്യത്തിൽ നേതൃത്വപരമായ ഇടപെടലുകൾക്കു തുടക്കമിടാൻ സാധിച്ചു.
- കേരള സമൂഹത്തിന്റെ സ്ത്രീപക്ഷവിമർശനം ഉൾകൊണ്ടു കൊണ്ടാണ് 1996-ൽ ജനകീയാസൂത്രണ പ്രസ്ഥാനം ആരംഭിച്ചത്. തുടക്കം മുതൽ തന്നെ സമൂഹത്തിലെ സ്ത്രീ വിരുദ്ധ പ്രവണതകളെ മനസ്സിലാക്കാനും ആസൂത്രണ വികസന പ്രക്രിയയിലൂടെ മുൻഗണന നൽകികൊണ്ട് ഈ പ്രശ്നങ്ങളെ പരിഹരിക്കാനുള്ള ശ്രമങ്ങൾക്കു തുടക്കമിടാനും വികേന്ദ്രീകൃതാസൂത്രണം ശ്രദ്ധിച്ചിരുന്നു. വികേന്ദ്രീകൃതാസൂത്രണത്തിൽവനിതാഘടകപദ്ധതി നിർബന്ധമാക്കി.
- 10% നിർബന്ധിത നീക്കിവെയ്ക്കലിലൂടെ നിലവിൽ വന്ന വനിത ഘടകപദ്ധതി, എല്ലാതലത്തിലുമുള്ള നയരൂപീകരണം, തീരുമാനമെടുക്കൽ സമിതികളിലെ സ്ത്രീപങ്കാളിത്തം, സ്ത്രീകൾക്കായുള്ള പ്രത്യേക

പ്രോജക്ടുകൾ, പൊതു പ്രോജക്ടുകളിലെ സ്ത്രീ പരിഗണന എന്നീകാര്യങ്ങൾ വികേന്ദ്രീകൃതാസൂത്രണ പ്രക്രിയയിലെ സുപ്രധാന ചുവടുകളാണ്.

- 1998-ൽ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ വകുപ്പിനുകീഴിൽ ദാരിദ്ര്യ ലഘൂകരണവും സ്ത്രീശാക്തീകരണവും ലക്ഷ്യമിട്ടുകൊണ്ട് 'കുടുംബശ്രീ' മിഷൻ പ്രവർത്തനം ആരംഭിച്ചു. ഇന്ന് കേരളം മുഴുവൻ പടർന്നു കിടക്കുന്ന അതിസൂക്ഷമായ വേരുകളുള്ള സ്ത്രീകളുടെ ഏറ്റവും വലിയ സംഘടനാ സംവിധാനമായി കുടുംബശ്രീ വളർന്നിരിക്കുന്നു.
- സംസ്ഥാന വനിതാകമ്മീഷന്റെ പ്രാദേശികതല സംവിധാനമായ ജാഗ്രതാസമിതികൾ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു പ്രവർത്തിക്കുന്ന രീതിയിൽ സംഘടിപ്പക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു.
- സംസ്ഥാന ബഡ്ജറ്റിൽ, ജെൻഡർ ബഡ്ജറ്റിംഗ് തത്വങ്ങൾ ഉൾചേർത്തുകൊണ്ട് ജെൻഡർ ബഡ്ജറ്റിംഗും ജെൻഡർ ഓഡിറ്റിംഗും നടപ്പാക്കിയിരിക്കുന്നു. ഈ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിക്കുവാനും മോണിറ്ററിംഗ് നടത്തുവാനുമായി സംസ്ഥാനതലത്തിൽ ജെൻഡർ അഡ്വൈസറി ബോർഡ് പ്രവർത്തിക്കുന്നു. തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ 50% സ്ത്രീ സംവരണം നടപ്പാക്കി വിവിധ സർക്കാർ വകുപ്പുകളിലും പദ്ധതികളിലുമായി നടന്നുവരുന്ന സ്ത്രീകൾക്കും കുട്ടികൾക്കുമായുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിക്കുവാനും നൂതനമായ പദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിച്ചു നടപ്പാക്കുന്നതിനുമായി 2017-ൽ വനിത ശിശുവികസനവകുപ്പ് രൂപീകരിച്ചിരിക്കുന്നു.
- 2015-ൽ ട്രാൻസ്ജെൻഡർ പോളിസി അംഗീകരിച്ചു. 2017-ൽ ട്രാൻസ്ജെൻഡർ ബോർഡ് നിലവിൽ വന്നു.

അനുബന്ധം 15

സ്ത്രീകളും വികസനവും (WID) ലിംഗപദവിയും വികസനവും (GAD)

മനുഷ്യരുടെ അടിസ്ഥാനാവശ്യങ്ങളായ ഭക്ഷണം, വസ്ത്രം, പാർപ്പിടം, ആരോഗ്യ സംരക്ഷണം, വിദ്യാഭ്യാസം, ജോലി, തങ്ങളെ ബാധിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങളിൽ പങ്കെടുക്കാനുള്ള അവകാശം തുടങ്ങി അന്തസ്സോടെ ജീവിക്കാൻ വേണ്ട എല്ലാ കാര്യങ്ങളും ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന പ്രക്രിയയാണ് വികസനം എന്ന് പൊതുവായി പറയാം. മനുഷ്യന്റെ അസ്തിത്വം, സുരക്ഷിതത്വം, സ്വാതന്ത്ര്യം തുടങ്ങിയ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റപ്പെടാനും അവന്റെ/അവളുടെഎല്ലാ സാദ്ധ്യതകളും പ്രയോജനപ്പെടുത്താനും കഴിയുന്ന പ്രക്രിയയാവണം വികസനം. അത് തുല്യതയോടുകൂടിയ, പങ്കാളിത്തമുള്ള, ചുറ്റുപാടുകളെ

സംരക്ഷിച്ചുകൊണ്ടുള്ള വളർച്ചയാണ്.എന്നാൽ ഇത്തരത്തിലൊരു വികസനം ഇന്ത്യയുടെ ചരിത്രത്തിലെവിടെയും നമുക്ക് കണ്ടെത്താനാവില്ല എന്നതാണ് യാഥാർത്ഥ്യം. സമൂഹത്തെ,വർഗ്ഗ, ജാതി, മത, ലിംഗ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ധ്രുവീകരിക്കുന്ന വികസനമാണിവിടെ നടക്കുന്നത്.ലാഭവും ഉല്പാദനക്ഷമതയും മാത്രം അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയ വികസന രീതികൾ പരിസ്ഥിതിയെയുംപ്രകൃതി വിഭവങ്ങളെയും അമിതമായി ചൂഷണംചെയ്യുന്നതിലാണെത്തി നിൽക്കുന്നത്. സ്വാതന്ത്ര്യാനന്തരം ആധുനികവൽക്കരണത്തിലൂടെയും യന്ത്രവൽക്കരണത്തിലൂടെയും ഉള്ള വികസനത്തിന്ഊന്നൽ നൽകിയ ഭരണകൂടങ്ങൾ 90 കളിലെആഗോളവൽക്കരണ ഉദാരവൽക്കരണ പ്രക്രിയകളിൽ കൂടി സാമ്പത്തിക - സാമൂഹിക - രാഷ്ട്രീയമേഖലകളിൽ നിലനിന്നിരുന്ന ധ്രുവീകരണം വർദ്ധിപ്പിക്കുകയാണ് ചെയ്തത്. സമ്പന്നരും ദരിദ്രരുംതമ്മിലും വ്യക്തികൾ തമ്മിലും രാജ്യങ്ങൾതമ്മിലും എല്ലാ ഈ ധ്രുവീകരണം നിലനിൽക്കുന്നു. ഏറ്റവും അടിസ്ഥാനപരമായ സാമൂഹികബന്ധങ്ങളുടെ സ്ത്രീ-പുരുഷബന്ധങ്ങളുടെ തലത്തിലുംഇത്തരം സങ്കീർണ്ണതകളും അസമത്വങ്ങളും നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്. സ്വന്തം അടിസ്ഥാനാവകാശങ്ങളെ മനുഷ്യാവകാശങ്ങളായി കണക്കാക്കി കിട്ടാനുള്ളപോരാട്ടത്തിലാണ് 21-ാം നൂറ്റാണ്ടിലും സ്ത്രീകൾ. ഒന്നാം വികസന ദശകത്തിനു ശേഷം 1970കളുടെ തുടക്കത്തിലാണ് സാമ്പത്തിക - സാമൂഹികഘടകങ്ങളെ ബന്ധിപ്പിച്ചുകൊണ്ടുള്ള പുതിയ വികസന അവബോധം രൂപപ്പെടുന്നത്. ഇത് വികസനത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ പങ്കിന് പ്രാധാന്യം കൊടു ക്കുന്ന വിവിധ സമീപനങ്ങൾ രൂപപ്പെടാൻ കാരണമായി.

1. **സ്ത്രീകൾ വികസനത്തിൽ(Women in Development -WID)**

1970 കൾക്കു മുമ്പ് നടന്ന സാമ്പത്തിക-സാമൂഹികവികസനപ്രവർത്തനങ്ങൾ സ്ത്രീകൾക്ക് കാര്യമായ പ്രയോജനം ചെയ്തില്ല എന്നതിന്റെ പ്രതികരണമായാണ് 70 കളിൽ സ്ത്രീകൾ വികസനത്തിൽ((Women in Development) എന്ന വികസനസമീപനം ഉയർന്നുവന്നത്. 1975 നെ വനിതാവർഷമായും 85വരെയുള്ള ഒരു ദശകത്തെ വനിതാദശകമായുംഐക്യരാഷ്ട്രസഭ പ്രഖ്യാപിച്ചത് ഈ സമീപനത്തിന് കൂടുതൽ പ്രാധാന്യം നേടിക്കൊടുത്തു.സ്ത്രീകൾ വെറും ഭാവിതലമുറയെ സൃഷ്ടിക്കുന്നവരും വികസനത്തിന്റെയും ക്ഷേമ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെയും ഗുണഫലമനുഭവിക്കുന്നവരും മാത്രമല്ലെന്നും ഉത്പാദനത്തിന്റെയും സാമ്പത്തിക വികസനത്തിന്റെയും ഉത്തരവാദിത്വം ഏറ്റെടുക്കാൻ കഴിവുള്ള സാമ്പത്തികശക്തി (Economic Agents)ആണെന്നും തിരിച്ചറിയപ്പെട്ടു. അതുകൊണ്ടുതന്നെഈ സമീപനം സ്ത്രീകളുടെ ഉത്പാദക കഴിവിന്ഊന്നൽ നൽകുന്നു. വികസനപ്രക്രിയകൾ സ്ത്രീകളെക്കൂടി ലക്ഷ്യം വയ്ക്കണമെന്ന് WID നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. സ്ത്രീകളെ അവരുടെ പാരമ്പര്യറോളുകളിൽ തന്നെ നിലനിർത്തിക്കൊണ്ട് അവരുടെ കാര്യശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കാനായി കൂടുതൽ വിഭവങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കി, നിലനിൽക്കുന്ന വികസനപ്രക്രിയയിൽ അവരെ ഉൾച്ചേർക്കുന്ന സമീപനമാണ് ഇത്. ഇത് അഞ്ച് വ്യത്യസ്തരീതിയിലുണ്ട്. ക്ഷേമസമീപനം, ശാക്തീകരണസമീപനം, കാര്യക്ഷമതാസമീപനം, ദാരിദ്ര്യനിർമാർജനസമീപനം, തുല്യതാസമീപനം എന്നിവയാണ് അവ.

2. **സ്ത്രീകളും വികസനവും(Women and Development-WAD)**

1970 കളുടെ രണ്ടാംപാദത്തിൽ ഉയർന്നുവന്നസമീപനമാണ് സ്ത്രീകളും വികസനവും (WAD) എന്നത്. പെട്ടെന്ന് സാമ്പത്തിക സാമൂഹികരംഗങ്ങളിലേക്ക് കടന്നുവന്നവരല്ല സ്ത്രീകളെന്നും മറിച്ച്,അവർ എല്ലായ്പ്പോഴും വികസനപ്രക്രിയയുടെ ഭാഗമായിരുന്നുവെന്നുമുള്ള നിലപാടാണ് ഈ സമീപനത്തിന്റേത്. സ്ത്രീകളെ വികസനവുമായി ബന്ധിപ്പിക്കുക എന്ന ആശയം മൂന്നാംലോകരാജ്യങ്ങൾക്ക്, പ്രത്യേകിച്ച് ആഫ്രിക്കൻ രാജ്യങ്ങൾക്ക്,വ്യാവസായികരാഷ്ട്രങ്ങളോടുള്ള സാമ്പത്തികാശ്രയത്വം നിലനിർത്താനുള്ള ശ്രമത്തിന്റെ ഭാഗമാണെന്ന അഭിപ്രായം 70 കളുടെ മദ്ധ്യത്തിൽ ഉയർന്നുവന്നു. എന്നാൽ ഇതുവഴി സ്ത്രീകളെ വികസനവുമായി ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന തന്ത്രങ്ങളാവിഷ്കരിക്കുന്നതിനേക്കാളുപരി സ്ത്രീകളും വികസനപ്രക്രിയയുംതമ്മിലുള്ള ബന്ധം വർദ്ധിപ്പിക്കാനാണ് ശ്രമിച്ചത്.സ്ത്രീകൾ സമൂഹത്തിന്റെ സാമ്പത്തികവികസനത്തിൽ പ്രധാന പങ്കുവഹിക്കുന്നുണ്ട്. കുടുംബത്തിനുള്ളിലും പുറത്തും സ്ത്രീകൾ ചെയ്യുന്ന ജോലികൾ സമൂഹത്തിനാവശ്യമാണ്. അതേസമയം ഇത് സമൂഹത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്ന അസമത്വങ്ങളെ അതേപടി തുടരാൻ സഹായിക്കുകയാണ് ചെയ്യുന്നത്. മൂന്നാംലോകരാജ്യങ്ങളിലെ പുരുഷന്മാരും ഈ അസമത്വങ്ങൾ, പ്രത്യേകിച്ച് വർഗ്ഗപരമായവ, നേരിടുന്നുവെന്നാണ് കരുതപ്പെടുന്നത്. പക്ഷേ വിവിധ വർഗ്ഗങ്ങളിലെ സ്ത്രീപുരുഷപദവി ബന്ധങ്ങളെക്കുറിച്ച് ഇത് പരാമർശിക്കുന്നതേയില്ല.

സ്ത്രീകളുടെ സമൂഹത്തിലെ സ്ഥാനത്തെക്കുറിച്ച് ആദ്യത്തെ സമീപനം വിശകലനം ചെയ്യുന്നതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ വിമർശനങ്ങൾ ഈ സമീപനം നൽകുന്നുണ്ട്. പിതൃമേധാവിത്വവും ഉത്പാദനരീതികളും തമ്മിലും സ്ത്രീകളുടെ അടിമത്തവും അടിച്ചമർത്തലും തമ്മിലുമെല്ലാമുള്ള ബന്ധങ്ങളെ വിശകലനംചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടു. മാത്രമല്ല, ഈ രണ്ടു സമീപനങ്ങളും ഒരുപോലെഒഴിവാക്കിയ മറ്റൊരു മേഖല, സ്ത്രീകളുടെ ജീവന്റെ ഉത്പാദനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സേവനങ്ങളാണ്. ജീവൻെറ ഉത്പാദന പരിപാലന ജോലികൾ, വീട്ടുജോലികൾ, പ്രായമായവരുടെ പരിചരണംതുടങ്ങിയവയ്ക്ക് യാതൊരു മൂല്യവും കൽപ്പിക്കപ്പെടുന്നില്ല.

3. ലിംഗപദവിയും വികസനവും(gender and development-GAD)

സോഷ്യലിസ്റ്റ് ഫെമിനിസത്തിലൂന്നിയ സൈദ്ധാന്തിക അടിത്തറയാണ് ഈ സമീപനത്തിന്റേത്. മാത്രമല്ല, ഉത്പാദനവും ജീവന്റെ ഉത്പാദനവും തമ്മിലുള്ള ബന്ധമുൾപ്പെടെസ്ത്രീജീവിതത്തിന്റെ എല്ലാ മേഖലകളെയും കണക്കിലെടുക്കുന്ന സമീപനമാണ് ഇത്.

സ്ത്രീകൾ ചെയ്യുന്ന വീട്ടുജോലികളെ മൂല്യമില്ലാത്തതാക്കുന്ന പൊതു/സ്വകാര്യ വേർതിരിവുകൾ ഈ സമീപനം തള്ളിക്കളയുന്നു. ''സ്വകാര്യം''എന്നുകരുതി വിമർശനങ്ങൾക്കതീതമായി നിലനിൽക്കുന്ന കുടുംബത്തിൽ, സ്ത്രീകൾ അടിച്ചമർത്തപ്പെടുന്നതിനെയും ഈ സമീപനം വിശകലനം ചെയ്യുന്നു.സമൂഹത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള ഉത്തരവാദിത്വം ഭരണകൂടത്തിനുണ്ടെന്ന്ഈ സമീപനം ഓർമ്മിപ്പിക്കുന്നു. വികസനത്തിന്റെ നിശബ്ദ ഗുണഭോക്താക്കളെന്നതിനുപരി സ്ത്രീകൾ സമൂഹത്തിൽ മാറ്റമുണ്ടാക്കാൻ കഴിവുള്ളവരാണെന്നും ലിംഗപദവിയും വികസനവും അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. അതുകൊണ്ടു തന്നെ അവർ സംഘടിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയും ഈ സമീപനംഊന്നിപ്പറയുന്നു. മറ്റു രണ്ടു സമീപനങ്ങളെക്കാളും ഒരുപടി കടന്ന് ഈ സമീപനം സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക-രാഷ്ട്രീയഘടനയിൽ നിലനിൽക്കുന്ന ധാരണകളെ ചോദ്യംചെയ്യാൻ തയ്യാറാകുന്നുണ്ട്.

വർഗ്ഗവിവേചനത്തെ എതിർക്കുന്ന സോഷ്യലിസ്റ്റ് ഗവൺമെൻറുകൾ നിലനിന്ന പ്രദേശങ്ങളിൽ പോലും, സ്ത്രീ-പുരുഷപദവി വിവേചനം അവസാനിപ്പിക്കാൻ സഹായിക്കുന്ന ലിംഗപദവി സമീപനം യഥാർത്ഥ രീതിയിൽ നടപ്പിലാക്കാൻ ഭരണകൂടങ്ങൾ ശ്രമിച്ചിട്ടില്ല. അതുകൊണ്ടുതന്നെ ഈസമീപനം ഭാഗികമായിമാത്രം പ്രതിഫലിപ്പിക്കുന്ന വികസനസമീപനമാണെന്ന് പറയേണ്ടിവരും.

GAD യുടെ പ്രാധാന്യം

നിലവിലുള്ള സാഹചര്യങ്ങളിൽ വികസനപദ്ധതികൾ തയ്യാറാക്കുമ്പോൾ ആസൂത്രകർകാണാതെ പോകുന്ന ചില യാഥാർത്ഥ്യങ്ങളുണ്ട്. കുടുംബം എന്നത് ഭാര്യയും ഭർത്താവും ഒന്നോരണ്ടോ മക്കളും അടങ്ങിയതാണെന്ന മുൻധാരണയാണ് മിക്കവർക്കും. പുരുഷൻ കുടുംബത്തലവൻ എന്ന നിലയിൽ പുറത്ത് വരുമാനം ലഭിക്കുന്ന തൊഴിലിൽ ഏർപ്പെടുന്നുവെന്നും, കുടുംബത്തിനകത്തെ ജോലികളും പ്രത്യുല്പാദന ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും സ്ത്രീകൾ ചെയ്യേണ്ടവയാണെന്നും അവർ വിശ്വസിക്കുന്നു. കുടുംബത്തിനകത്ത് വിഭവങ്ങളുടെ നിയന്ത്രണത്തിലും തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയയിലും പുരുഷന്മാർക്കാണ് അധികാരമെന്നും അവർ വിശ്വസിക്കുന്നു. ലിംഗപരമായ തൊഴിൽവിഭജനം സ്വാഭാവികമായി കരുതുകയും വിദ്യാഭ്യാസസ്ഥാപനങ്ങളും മാധ്യമങ്ങളും ഈ വിശ്വാസങ്ങളെ ഊട്ടിയുറപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. യാഥാർത്ഥ്യങ്ങളെ മനസ്സിലാക്കാനും വിശകലനം ചെയ്യാനും ശ്രമിച്ചാലേ ഈ മുൻവിധികൾ മാറുകയുള്ളൂ.

അനുബന്ധം 16

സ്ത്രീകളും വികസനവും വ്യത്യസ്ത സമീപനങ്ങൾ

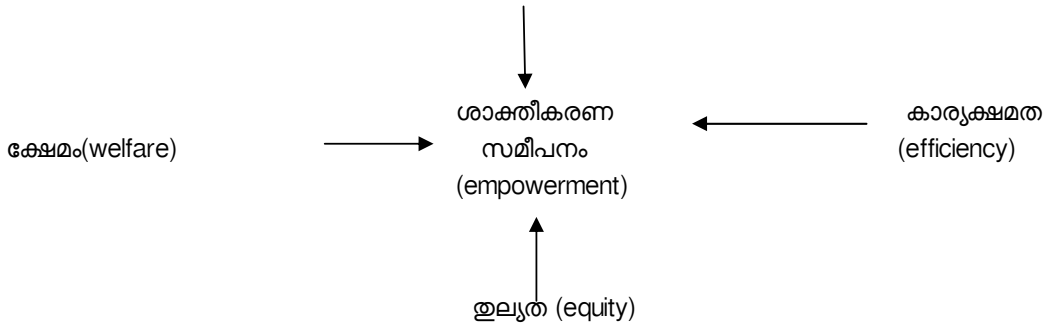
മനുഷ്യ വികസനത്തെക്കുറിച്ചുള്ള നാല് പ്രധാന ആശയങ്ങൾ - ഉത്പാദനപരത, നീതി, സ്ഥായിയായത്, ശാക്തീകരണം (productivity, equity, sustainability and empowerment) എന്നിവ - സംഭവിക്കണമെങ്കിൽ ജെൻഡർ ഒരു പ്രധാന വികസനപ്രശ്നവും മനുഷ്യാവകാശ പരിഗണനയുമാകണം. ഇതിന് നിർബന്ധിക്കുന്ന കാരണം:- വികസനം ലിംഗനീതിക്കനുസൃതമല്ല എങ്കിൽ അത് അപകടത്തിലാണ് (development, if not engendered is endangered); എല്ലാ മനുഷ്യരുടെയും സാധ്യതകൾ പൂർണ്ണമായി വിനിയോഗിക്കപ്പെടുമ്പോൾ, മാത്രമേ, ശരിയായ വികസനത്തെക്കുറിച്ച് നമുക്ക് സംസാരിക്കാൻ സാധിക്കൂ 1995 ലെ മനുഷ്യ വികസന റിപ്പോർട്ട്).

കഴിഞ്ഞ ഒന്നരണ്ടു ദശകങ്ങളായി പിന്നോക്കാവസ്ഥയിൽ കഴിയുന്ന സ്ത്രീകളെ സഹായിക്കാനായി ഒട്ടേറെ പരിപാടികളും പദ്ധതികളും ആസൂത്രണം ചെയ്യുകയും നടപ്പിലാക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. സ്ത്രീകളുടെ നിലവിലുള്ള അവസ്ഥയെ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനും, പ്രശ്നങ്ങളെ പരിഹരിക്കുന്നതിനും ഇവ എത്രമാത്രം സഹായകരമായി എന്നു മനസ്സിലാക്കണമെങ്കിൽ, ഇത്തരം വികസനസമീപനങ്ങളുടെ കാഴ്ചപ്പാടും അവയുടെ പുറകിലുള്ള ന്യായീകരണങ്ങളും എന്താണെന്ന് അന്വേഷിച്ചറിയേണ്ടതുണ്ട്. മൂന്നാം ലോക രാജ്യങ്ങളിൽ ഉരുത്തിരിഞ്ഞുവന്ന, വികസനത്തെക്കുറിച്ച് പൊതുവേയുള്ള സമീപനങ്ങളുമായി വളരെ ബദ്ധപ്പെട്ടുതന്നെയാണ് സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ഇത്തരം സമീപനങ്ങൾ രൂപപ്പെട്ടത്. അതുകൊണ്ട് ആ പശ്ചാത്തലത്തിൽതന്നെ അവ വിലയിരുത്തപ്പെടേണ്ടതുണ്ട്.

സ്ത്രീകളും വികസനവുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി, അഞ്ചുസമീപനങ്ങളാണ് ഇവിടെ അവതരിപ്പിക്കുന്നത്. ബുവിനിക് (buvinic 1983), മോസർ (1989) എന്നിവരുടെ വിശകലനത്തെയാണ് ഇതിന്

അടിസ്ഥാനമാക്കിയിട്ടുള്ളത്. ഇവ അഞ്ചായി തരംതിരിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ഇവ ഒന്നുകഴിഞ്ഞ് മറ്റൊന്ന് എന്ന രീതിയിൽ മാറിവന്നതോ, ഓരോന്നും വ്യത്യസ്തമായി നിൽക്കുന്നതോ ആണ് എന്നർത്ഥമില്ല. പല രാജ്യങ്ങളിലും സാഹചര്യങ്ങളിലും ഇവയെല്ലാം പരസ്പരം ബന്ധപ്പെട്ടും ഇടകലർത്തിയുമാണ് പ്രയൊഗിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്

ദാരിദ്ര്യ നിർമ്മാർജ്ജനം (anti poverty)



വ്യത്യസ്ത വികസനസമീപനങ്ങൾ താഴെ പറയുന്നവയാണ്;

1. ക്ഷേമസമീപനം (welfare approach)
2. തുല്യതാ സമീപനം (equity approach)
3. ദാരിദ്ര്യവിരുദ്ധസമീപനം (anti poverty approach)
4. കാര്യക്ഷമതാസമീപനം (efficiency approach)
5. ശാക്തീകരണസമീപനം (empowerment approach)

ഇവ ഓരോന്നിനെക്കുറിച്ചും വിശദമായി പ്രതിപാദിക്കാം.

1. ക്ഷേമസമീപനം (welfare approach)

വ്യത്യസ്ത കാലഘട്ടങ്ങളിൽവികസനത്തെക്കുറിച്ച് വ്യത്യസ്ത സമീപനങ്ങൾ നിലനിന്നിട്ടുണ്ട്. 1950-60 കളിൽ വികസനമെന്നത് ആസൂത്രണപദ്ധതികൾ വഴിയുണ്ടാകുന്ന സാമ്പത്തികവളർച്ചയും തന്മൂലമുണ്ടാകുന്ന മൊത്തം ദേശീയോത്പാദനവളർച്ചയുമായിരുന്നു. ഇങ്ങനെയുണ്ടാകുന്ന വളർച്ചയുടെ ഫലങ്ങൾ കുറെശ്ശെയായി താഴെക്കിടയിൽ എത്തുമെന്നും (trickle down theory) അങ്ങനെ ദരിദ്രരുടെ അടിസ്ഥാനാവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റപ്പെടുമെന്നുമായിരുന്നു പ്രതീക്ഷ. പ്രത്യുത്പാദന ഉത്തരവാദിത്വത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ മാത്രമാണ് സ്ത്രീകൾ പരിഗണിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്. ഭാര്യ, അമ്മ, എന്നീ നിലയിലുള്ള സ്ത്രീകളുടെ കടമകൾ കാര്യക്ഷമതമയാടെ നിർവ്വഹിക്കുന്നതിന്, അവരെ പ്രാപ്തരാക്കാനുതകുന്ന പരിപാടികൾ വിഭാവനം ചെയ്യപ്പെട്ടു. പുരുഷന്മാരാണ് അന്നദാതാക്കളും കുടുംബത്തലവരും എന്ന സങ്കല്പം മൂലം വികസനസംരംഭങ്ങളെല്ലാം അവരെ ലക്ഷ്യംവച്ചുകൊണ്ടുള്ളതായിരുന്നു. കുട്ടികൾക്കും സ്ത്രീകൾക്കും വേണ്ടിയുള്ള ക്ഷേമപദ്ധതികൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി കേന്ദ്രസാമൂഹികക്ഷേമസമിതിയും (central social welfare board) മറ്റും രൂപംകൊണ്ടത് ഇക്കാലത്താണ്. ക്ഷേമസമീപനങ്ങൾ ഇന്നും സർക്കാർ നയങ്ങളേയും പരിപാടികളെയും സ്വാധീനിക്കുന്നു. സാമൂഹ്യനീതി നിഷേധിക്കപ്പെടുന്നവരുടെയും അവശവിഭാഗങ്ങളുടെയും സ്ത്രീകളുടെയും ഒക്കെ അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ക്ഷേമസമീപനം പ്രധാനമായും മൂന്നു ധാരണകളെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ്.

1. സ്ത്രീകൾ വികസനപ്രക്രിയയുടെ സജീവ പങ്കാളികളല്ല; മറിച്ച് നിഷ്ക്രിയരായ പ്രയോക്താക്കളാണ്.
2. സമൂഹത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ മുഖ്യ ഉത്തരവാദിത്വം മാതൃത്വമാണ്.
3. സാമ്പത്തികവികസനത്തിന്റെ എല്ലാ തലങ്ങളിലും സ്ത്രീകൾക്ക് ചെയ്യാനാവുന്നത് ശിശു പരിരക്ഷയാണ് (പുതിയഅധ്വാനശക്തിയെ വളർത്തുക). ചരക്കുത്പാദന പ്രക്രിയയിൽ പുരുഷന് പ്രാധാന്യം കല്പിക്കുന്നു; സ്ത്രീക്ക് ജീവന്റെ ഉത്പാദനപ്രക്രിയയിലും.

സ്ത്രീകൾക്കുവേണ്ടിയുള്ള ക്ഷേമപദ്ധതികൾ പലതും മേൽപറഞ്ഞ ധാരണകളെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ്. മാതൃശിശു ആരോഗ്യപരിപാടികൾ (mother and child health), പോഷകാഹാരപരിപാടികൾ (nutrition programmes) ഇവയൊക്കെ ഉദാഹരണങ്ങളാണ്. 1970 കൾക്കുശേഷം ജനസംഖ്യാനിയന്ത്രണപരിപാടികൾകൂടി ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നടപ്പിലാക്കാൻ തുടങ്ങി. കുടുംബാസൂത്രണത്തിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം പൂർണ്ണമായും സ്ത്രീകളിൽ നിക്ഷിപ്തമാക്കുന്ന സമീപനങ്ങൾ വ്യാപകമായി.

സ്ത്രീകളുടെ മാതൃത്വപദവിക്കുമാത്രം ഊന്നൽനൽകുന്ന ഇത്തരം സമീപനങ്ങൾ അവളുടെ പിന്നോക്കാവസ്ഥയെ ചോദ്യംചെയ്യാനോ അതിനെ മറികടക്കാനോ അവളെ സഹായിക്കുന്നില്ല. സൗജന്യക്ഷേമപരിപാടികൾ കൂടുതൽ ആശ്രിതത്വം വർദ്ധിപ്പിക്കാനേ ഇടയാക്കൂ. എങ്കിലും ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള തൊഴിൽവിഭജനത്തെ ചോദ്യം ചെയ്യാത്തതുകൊണ്ട്, ഈ സമീപനം രാഷ്ട്രീയതലങ്ങളിലും മറ്റും അംഗീകരിക്കപ്പെടുന്നു.

ക്ഷേമസമീപനങ്ങളുടെ അപര്യാപ്തതയെയും പരാജയത്തെയും കുറിച്ചുള്ള വിമർശനങ്ങളുടെ ഫലമായി മറ്റു പല സമീപനങ്ങളും സ്ത്രീകളുടെ വികസനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടു. ഐക്യരാഷ്ട്രസംഘടന ആഹ്വാനം ചെയ്ത വനിതാദശകത്തിലാണ് (1975-85) ഇത്തരം സമീപനങ്ങൾ ഉയർന്നുവരുന്നത്.

ഇവയേതൊക്കെ എന്നു പരിശോധിക്കാം.

2. **തുല്യതാ സമീപനം (Equity Approach)**

കർഷകമേഖലയിലും മറ്റു ഭക്ഷ്യോത്പാദന പ്രവർത്തനങ്ങളിലും സ്ത്രീകൾ നിർണ്ണായക പങ്കു വഹിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും ദേശീയ കണക്കുകളിലോ ആസൂത്രണ-നയ സമീപനങ്ങളിലോ പദ്ധതി നടത്തിപ്പുകളിലോ ഇത് പ്രതിഫലിക്കുന്നില്ല എന്ന് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്ന പല പഠനങ്ങളും എഴുപതുകളിൽ ഉണ്ടായി (എസ്തേർ ബോസ്റപ്പ്-1970). മാത്രവുമല്ല, ആധുനിക കൃഷിരീതികളും സാങ്കേതികവിദ്യകളും പല പാരമ്പര്യ മേഖലകളിൽനിന്നും സ്ത്രീകളെ പുറംതള്ളുകയും ഭക്ഷ്യോത്പാദന പദവിയും അധികാരവും വരുമാനവും നഷ്ടപ്പെടാൻ ഇടയാക്കുകയും ചെയ്തു. മുതലാളിത്ത വികസന സമീപനങ്ങൾ സ്ത്രീപുരുഷന്മാർ തമ്മിലുള്ള തുല്യതയില്ലായ്മ വർദ്ധിപ്പിക്കാനിടയാക്കുന്നു എന്ന വിമർശനം ശക്തമായി. സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയിൽ സ്ത്രീകളെക്കൂടി ഉൾച്ചേർത്തു കൊണ്ട്, അവരുടെ പദവി ഉയർത്തുന്ന പദ്ധതികൾക്ക് സഹായം നൽകുക എന്ന സമീപനം പല വികസിതരാജ്യങ്ങളും സ്വീകരിച്ചു.

തങ്ങളുടെ ഉത്പാദന-പ്രത്യുത്പാദന ചുമതലകൾ നിറവേറ്റുക വഴി സ്ത്രീകൾ വികസന പ്രക്രിയയിൽ സജീവ പങ്കാളികളാണെന്നും, സാമ്പത്തികവളർച്ചയിൽ അവർ നിർണ്ണായക പങ്കുവഹിക്കുന്നുണ്ട് എന്നും തുല്യതാസമീപനം അംഗീകരിക്കുന്നു. ഇതുവരെയുള്ള വികസനസമീപനത്തിൽ സ്ത്രീകൾ അവഗണിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ജോലിസാധ്യതകൾ സൃഷ്ടിച്ചും മറ്റും അവരെ മുഖ്യധാരയിലേക്കു കൊണ്ടുവരണം എന്ന ചിന്ത ശക്തിപ്പെട്ടു. മാത്രവുമല്ല, പൊതു-സ്വകാര്യ മേഖലകളിൽ സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക വ്യത്യാസമില്ലാതെ സ്ത്രീപുരുഷന്മാർ തമ്മിൽ നിലനിൽക്കുന്ന തുല്യതയില്ലായ്മ പരിഹരിക്കാൻ സ്ത്രീകളുടെ സാമ്പത്തിക സ്വാശ്രയത്വം ഇടയാക്കുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുകയും ചെയ്തു.

തുല്യത, വികസനം, സമാധാനം എന്ന സാർവ്വദേശീയ വനിതാവർഷത്തിലെ വിഷയ തെരഞ്ഞെടുപ്പിൽ ഈ സമീപനം പ്രതിഫലിച്ചു. സ്ത്രീകളെ വികസനപ്രക്രിയയിൽ ഉൾച്ചേർക്കുക എന്ന സമീപനം സർക്കാരുകളും മറ്റു വികസന സംഘടനകളും കൈക്കൊള്ളത്തക്ക രീതിയിലാണ് വനിതാവർഷ പ്രവർത്തന പരിപാടികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്തത്. ഈ കാര്യപരിപാടി വ്യാഖ്യാനം ചെയ്യപ്പെട്ടത് പലവിധത്തിലായിരുന്നു. സ്ത്രീകളെ വികസനപ്രക്രിയയിൽ ഉൾച്ചേർക്കുക (integrate), അവരുടെ പങ്കാളിത്തം വർദ്ധിപ്പിക്കുക (improve) തുടങ്ങി വികസനത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ ഉൾച്ചേരൽ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുതകുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുക(ലോകബാങ്ക് 1980) എന്നുവരെയുള്ള പല ഭാഷ്യങ്ങളും പിന്നീടുണ്ടായി.

തുടക്കത്തിൽതന്നെ തുല്യതയെ ലക്ഷ്യംവച്ചുള്ള പരിപാടികൾക്ക് പല പ്രശ്നങ്ങളും ഉണ്ടായി. സ്ത്രീകളുടെ പദവിയെ സംബന്ധിച്ച, അംഗീകാരമുള്ള ഒരു സൂചികയുടെ അഭാവത്തിലും നിലവിലുള്ള സാമൂഹികരാഷ്ട്രീയ സാമ്പത്തിക പദവിയെ സംബന്ധിച്ച അടിസ്ഥാനവിവരങ്ങളുടെ അഭാവത്തിലും ഈ പദവി മെച്ചപ്പെട്ടോ എന്ന് അളക്കുകതന്നെ ബുദ്ധിമുട്ടായി. പല മൂന്നാം ലോകരാജ്യങ്ങളിലും പാശ്ചാത്യഫെമിനിസ്റ്റ് സമീപനമായി ഇതിനെ കാണുകയും ഇതിൽ താല്പര്യമെടുക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്തു. അടിസ്ഥാനസൗകര്യങ്ങൾ (വെള്ളം, ഭവനം, ഭക്ഷണം) ഇല്ലാത്ത സ്ത്രീകളോട് സ്ത്രീപുരുഷസമത്വത്തെപ്പറ്റി എങ്ങനെയാണ് പറയുക എന്ന സമീപനം ഇവിടങ്ങളിലെ സാമൂഹികപ്രവർത്തകരും ഉയർത്തി.

പല കോണുകളിൽ നിന്നുയർന്ന വിമർശനംമൂലം ഔദ്യോഗിക പരിപാടികളിൽനിന്നും തുല്യതാസമീപനം ഉപേക്ഷിച്ചുവെങ്കിലും നിയമപരമായ തുല്യതയ്ക്കുവേണ്ടിയുള്ള നീക്കങ്ങൾ പലയിടങ്ങളിലും ഫലപ്രദമായി നടന്നു; വിവാഹമോചനത്തിനുള്ള അവകാശം, കുട്ടികളുടെ കസ്റ്റഡി, സ്വത്തവകാശം, മറ്റ് പൗരാവകാശങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയെങ്കിലും കുറഞ്ഞപക്ഷം അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടു.

അതേസമയം നിയമപരമായി ഇവ നേടിയെടുത്ത സ്ഥലങ്ങളിലും അവിടെ നിലനിൽക്കുന്ന ആചാരങ്ങൾ (custom) മൂലം ഇവ നടപ്പിലാക്കാൻ സാധിക്കുന്നില്ല. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയിൽ വാഗ്ദാനംചെയ്ത തുല്യ അവസരവും മറ്റും ഉറപ്പാക്കുന്ന വിധത്തിൽ 6-ാം പദ്ധതിക്കുശേഷമുള്ള പദ്ധതിരേഖകളിൽ സ്ത്രീകളുടെ താല്പര്യങ്ങളെക്കൂടി ഉൾച്ചേർത്തുകവെങ്കിലും, അവ പ്രായോഗിക തലത്തിൽ അനുഭവവേദ്യമാകുന്നതിന് സ്ത്രീകളുടെ സംഘടിതശക്തിയുടെ സമ്മർദ്ദം ആവശ്യമാണ്.

3. ദാരിദ്ര്യവിരുദ്ധസമീപനം (Anti poverty Aprroach)

ദേശീയവരുമാനം വർദ്ധിപ്പിക്കുകവഴി താഴെക്കിടയിൽ അതിന്റെ നേട്ടങ്ങൾ ചെന്നെത്തുമെന്ന ആധുനികവൽക്കരണത്തിന്റെ തത്വങ്ങൾ മൂന്നാംലോകരാജ്യങ്ങളിലെ ദാരിദ്ര്യവും തൊഴിലില്ലായ്മയും ദൂരീകരിക്കാൻ ഒട്ടുംപര്യാപ്തമാകുന്നില്ല എന്ന ചിന്ത എഴുപതുകളിൽ ശക്തമാകാൻ തുടങ്ങി. ദരിദ്രരുടെ അടിസ്ഥാനസൗകര്യങ്ങളായ ഭക്ഷണം, വസ്ത്രം, പാർപ്പിടം, ഊർജ്ജം എന്നിവയും സാമൂഹികാവശ്യങ്ങളായ വിദ്യാഭ്യാസം, മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ, തൊഴിൽ, രാഷ്ട്രീയ ഇടപെടൽവഴി സാമൂഹികജീവിതത്തിലുള്ള പങ്കാളിത്തം തുടങ്ങിയവയും നേടുന്നതിന് സഹായിക്കുന്ന പദ്ധതികൾക്ക് പ്രാമുഖ്യം കൈവരികയും പലതും ആരംഭിക്കുകയും ചെയ്തു. നിലനില്ക്കുന്ന സാമൂഹികസാഹചര്യങ്ങളിൽ ദാരിദ്യം കൂടുതൽ ബാധിക്കുന്നത് സ്ത്രീകളെയാണെന്നും, അവരെ ലക്ഷ്യംവച്ചുള്ള പ്രത്യേകപദ്ധതികൾ, സ്ത്രീകൾക്ക് സംവരണം തുടങ്ങിയവ ആവശ്യമാണെന്നും ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെട്ടു. സ്ത്രീകൾക്കായുള്ള പല പദ്ധതികളും ഒന്നിച്ചുകൊണ്ടുവന്ന് 1980-ൽ ഗ്രാമീണമേഖലയിലെ സ്ത്രീകളുടെയും കുട്ടികളുടെയും വികസനം (DWCRA), ടൈസം തുടങ്ങിയ പദ്ധതികൾ ആരംഭിച്ചു. ഇങ്ങനെ ആരംഭിച്ച വൈദഗ്ധ്യപരിശീലന-വരുമാന പരിപാടികൾ മിക്കതും സ്ത്രീകളുടെ കുടുംബത്തിലെ തൊഴിലുകളുടെ ഒരു തുടർച്ചമാത്രവും വരുമാനം കുറവുള്ളവയുമാണ്. ഉദാ-ഭക്ഷ്യസംസ്കരണം, തയ്യൽ, കൈവേലകൾ തുടങ്ങിയവ. ലിംഗപരമായ തൊഴിൽവിഭജനത്തെ മറികടക്കാൻ സഹായിക്കുന്നവയല്ലാത്തതുകൊണ്ട്, കുടുംബത്തിനകത്ത് സ്ത്രീപുരുഷന്മാർ തമ്മിൽ നിലനിൽക്കുന്ന അധികാര സമീപനങ്ങളെയും പരിവർത്തിപ്പിക്കാൻ ഇവയ്ക്ക് കഴിയുമോ എന്ന സംശയം നിലനിൽക്കുന്നു.

ദാരിദ്ര്യനിർമ്മാർജ്ജനത്തെ ലക്ഷ്യമാക്കിയുള്ള തൊഴിൽ പരിപാടികൾ സ്ത്രീകൾക്ക് വരുമാനം നൽകുമെങ്കിലും, അത് അവരെ കൂടുതൽ സ്വാശ്രയത്വത്തിലേക്ക് നയിച്ചില്ലെങ്കിൽ സ്ത്രീകളെന്ന നിലയിലുള്ള പിന്നോക്കാവസ്ഥയെ മറിക്കടക്കാനാവില്ല. കുടുംബത്തിലെ സാമ്പത്തികകാര്യങ്ങളുടെ നിയന്ത്രണം പുരുഷന്റെ കൈകളിൽത്തന്നെയാകുമ്പോൾ അത്യാവശ്യകാര്യങ്ങൾക്കു മിച്ചംപിടിക്കാൻ (savings) പോലും സ്ത്രീകൾ ബുദ്ധിമുട്ടേണ്ടിവരുന്നു. സ്വന്തമായി സമ്പത്ത് (Asset) ഇല്ലാത്തതുകൊണ്ട് ബാങ്കുകളിൽ ഈടുനൽകി (collateral) വായ്പ വാങ്ങി സ്വയംതൊഴിൽസംരംഭങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്താൻപോലും പാവപ്പെട്ട സ്ത്രീകൾക്ക് കഴിയാറില്ല. മാത്രവുമല്ല, സ്ത്രീകളുടെ ഉത്പാദനപങ്കാളിത്തത്തിന് ഊന്നൽ നൽകുമ്പോൾ കുടുംബത്തിലെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളിൽനിന്ന് ഒട്ടും മോചനം ലഭിക്കാത്തതുകൊണ്ട് ഇരട്ടജോലിഭാരം പേറേണ്ടിവരുന്നു. തൊഴിൽപരിപാടികളോടൊപ്പം തന്നെ, കുടുംബ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ ലഘൂകരിക്കാനും പങ്കിടപ്പെടാനുള്ള സംരംഭങ്ങൾ അവർക്ക് കൂടുതൽ ലാഭമാകുകയേയുള്ളൂ എന്നും അനുഭവങ്ങൾ പഠിപ്പിക്കുന്നു.

4 കാര്യക്ഷമതാസമീപനം (Efficiency Approach)

ജനസംഖ്യയുടെ പകുതിയോളം വരുന്ന സ്ത്രീകൾ വികസനപ്രക്രിയയിൽ ഉൾപ്പെടാതെ വരുന്നതുമൂലം വികസനത്തിന് പ്രയോജനപ്പെടേണ്ട വിലപ്പെട്ട മനുഷ്യശേഷി പാഴായിപ്പോകുന്നു എന്ന ചിന്തയാണ് മേൽപറഞ്ഞ സമീപനത്തിന്റെ പുറകിലുള്ളത്. സ്ത്രീകളുടെ സാമ്പത്തികപങ്കാളിത്തം വർദ്ധിക്കുന്ന തോതിൽ അവർക്ക് തുല്യത ലഭിക്കും എന്ന് അവകാശപ്പെടുന്ന ലോകബാങ്ക്, USAID തുടങ്ങിയ ഏജൻസികൾ കാര്യക്ഷമതയെയും തുല്യതയെയും പരസ്പരം ബന്ധപ്പെടുത്തി കാണുന്നു. ഈ സമീപനം വ്യാപകമായി പരാമർശിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. ലോകസാമ്പത്തിക വ്യവസ്ഥയിലുണ്ടായ പ്രതിസന്ധിയും കാര്യക്ഷമതയെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയ ഈ സമീപനവും ഒരേസമയത്താണ് ഉദയംചെയ്തതെന്നത് യാദൃച്ഛികമല്ല. 1970 കളിൽ ലാറ്റിൻ അമേരിക്ക, ആഫ്രിക്ക പോലുള്ള രാജ്യങ്ങളിൽ സാമ്പത്തികമാന്ദ്യത്തോടൊപ്പം കയറ്റുമതി വിലയിടിവ്, കടക്കെണി തുടങ്ങിയ പ്രശ്നങ്ങൾ രൂക്ഷമായി. ലോകബാങ്കിന്റെയും അന്താരാഷ്ട്ര നാണ്യനിധിയുടെയും സാമ്പത്തികക്രമീകരണ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പാലിച്ചുകൊണ്ട് പ്രതിസന്ധി തരണംചെയ്യാൻ പല ദേശീയസർക്കാരുകളും ശ്രമിച്ചു.

ഉയർന്ന കാര്യക്ഷമതയും ഉത്പാദനക്ഷമതയും ഘടനാപരമായ ക്രമീകരണനയങ്ങളുടെ പ്രധാന ലക്ഷ്യങ്ങളാണ്. വേതനം നൽകേണ്ട ഔദ്യോഗിക സാമ്പത്തികമേഖലയിൽ നിന്നും, വേതനമില്ലാതെ സ്ത്രീകളുടെ അധ്വാനവും സമയവും ഉപയോഗിക്കുന്ന അസംഘടിതമേഖലയിലേക്ക് സാമൂഹികക്ഷേമ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ നീക്കപ്പെടുന്നു എന്നതാണ് വാസ്തവത്തിൽ സംഭവിക്കുന്നത്. മനുഷ്യവികസനം ലോകബാങ്കിന്റെ നാണ്യനിധിനയങ്ങളുടെ ഭാഗമല്ല. വിദ്യാഭ്യാസം, ആരോഗ്യം, സാമൂഹിക ക്ഷേമപ്രവർത്തനങ്ങൾ, ഭക്ഷ്യസബ്സിഡി തുടങ്ങിയ മേഖലകളിലെല്ലാം സർക്കാർ ചെലവുകൾ വെട്ടിക്കുറയ്ക്കുന്നു. ഭക്ഷണം സ്വയം ഉത്പാദിപ്പിക്കുകയും അവ വാങ്ങുകയും ഉപഭോഗംചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്ന ശീലങ്ങൾ മാറ്റിയും സ്ത്രീകളുടെ അധ്വാനം ചെലവഴിക്കുന്ന രീതികളിലൂടെ ഇത്തരം നയങ്ങളുടെ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ ലഘൂകരിക്കാൻ സർക്കാരുകൾക്ക് കഴിയുന്നു. ഘടനാപരമായ ക്രമീകരണനയങ്ങൾ ദരിദ്രവിഭാഗങ്ങളിൽപ്പെടുന്ന സ്ത്രീകളുടെയും കുട്ടികളുടെയും വികസനസാദ്ധ്യതകളെയാണ് വളരെ പ്രതികൂലമായി ബാധിച്ചിരിക്കുന്നത്. വിദ്യാഭ്യാസച്ചെലവ് വർദ്ധിക്കുമ്പോൾ പെൺകുട്ടികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസ സാദ്ധ്യതയ്ക്കു മങ്ങലേല്ക്കുന്നു. കുടുംബത്തിനകത്ത് ഭക്ഷണ ഉപയോഗരീതികളിൽ വരുന്ന വ്യത്യാസവും സ്ത്രീകൾക്കാണ് പ്രശ്നം സൃഷ്ടിക്കുന്നത്. സാമ്പത്തികഭാരം കൂടുന്തോറും മാനുഷികസാമൂഹികബന്ധങ്ങളിലും വിള്ളലുണ്ടാകും. കുടുംബത്തിനുള്ളിലെ പ്രശ്നങ്ങൾ വർദ്ധിക്കുന്നു. ഭർത്താക്കന്മാർ ഉപേക്ഷിക്കുന്നതുകൊണ്ടോ, തൊഴിൽ തേടിപ്പോകുന്നതുകൊണ്ടോ സ്ത്രീകൾ തലവരായിട്ടുള്ള കുടുംബങ്ങളുടെ എണ്ണവും വർദ്ധിക്കുന്നു.

5 ശാക്തീകരണസമീപനം (Empowerment Approach)

ഈ സമീപനം ഔദ്യോഗികമായി രേഖപ്പെടുത്തുകയോ അംഗീകരിക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്യുന്ന ഒന്നല്ല. തുല്യതാസമീപനവുമായിട്ട് ഇതിനെ പലപ്പോഴും താരതമ്യപ്പെടുത്തുണ്ടെങ്കിലും, ഇവയുടെ തുടക്കവും ഉൾപ്രക്രിയകളും സ്ത്രീപ്രശ്നങ്ങളോടുള്ള വിശകലന സമീപനങ്ങളും മാറ്റത്തിനുവേണ്ടി പ്രചരിപ്പിക്കുന്ന തന്ത്രങ്ങളുമൊക്കെ വ്യത്യസ്തങ്ങളാണ്.

അവികസിതരാജ്യങ്ങളിലെ ഫെമിനിസ്റ്റ് പഠനങ്ങളുടെയും അനുഭവങ്ങളുടെയും വെളിച്ചത്തിൽ ഉരുത്തിരിഞ്ഞുവന്ന ഒരു സമീപനമായി ഇതിനെ കാണാം. മൂന്നാംലോകരാജ്യങ്ങളിലെ ദേശീയ പ്രസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നും തൊഴിലാളിവർഗ്ഗ-കർഷക പോരാട്ടങ്ങളിൽനിന്നും ഉയിർക്കൊണ്ട വയാണിത്. ശാക്തീകരണസമീപനം സ്ത്രീപുരുഷന്മാർ തമ്മിലുള്ള തുല്യതയില്ലായ്മ തിരിച്ചറിയുകയും സ്ത്രീകളുടെ അടിച്ചമർത്തലിന്റെ ആരംഭം കുടുംബത്തിലാണ് എന്ന് അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അവരുടെ വംശം, വർഗ്ഗം, ജാതി, രാജ്യങ്ങളുടെ ചരിത്രം, സാർവ്വദേശീയ സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയിലെ സ്ഥാനം തുടങ്ങിയ ഘടകങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങളും വ്യത്യസ്തങ്ങളായിരിക്കും എന്ന് ഇവർ പറയുന്നു.

ആദ്യം പറഞ്ഞ സമീപനങ്ങൾ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയിരുന്ന അധികാരവും വികസനവും തമ്മിലുള്ള പരസ്പരബന്ധത്തെ ശാക്തീകരണസമീപനം ചോദ്യംചെയ്യുന്നു. സ്ത്രീകളുടെ ശക്തി വർദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ടെങ്കിലും, അത് മറ്റുള്ളവരുടെമേൽ മേധാവിത്വം ചെലുത്തിയിട്ടില്ല, മറിച്ച് സ്ത്രീകളുടെ സ്വാശ്രയത്വവും ആന്തരികശക്തിയും വർദ്ധിപ്പിച്ചിട്ടാണ് എന്നതാണ് ഈ സമീപനത്തിന്റെ കാതൽ ഭൗതികവും ഭൗതികേതരവുമായ വിഭവങ്ങളുടെമേൽ നിയന്ത്രണം കൈവരിക്കുന്നതിലൂടെ മാറ്റത്തിന്റെ ഗതിയെ സ്വാധീനിക്കാനും ജീവിതത്തിലെ പ്രധാനകാര്യങ്ങൾ തിരഞ്ഞെടുക്കാനും ഉള്ള അവകാശമായി ഇതിനെ കണക്കാക്കുന്നു. സമൂഹത്തിനുള്ളിലും സമൂഹങ്ങൾ തമ്മിലും ഉള്ള അധികാര പുനർക്രമീകരണം വഴി സ്ത്രീകളെ ശക്തിപ്പെടുത്താൻ കഴിയുമെന്ന് ഈ സമീപനത്തിന്റെ വക്താക്കൾ കരുതുന്നു.

1985-ൽ നൈറോബിയിൽ നടന്ന സ്ത്രീകളുടെ സമ്മേളനത്തിന് മുമ്പ് കുറെ സ്ത്രീകളും സ്ത്രീസംഘടനകളും ചേർന്നു രൂപം കൊടുത്ത ഒരു സംഘടനയാണ് ഡോൺ (ഭാവികാലഘട്ടത്തിനുവേണ്ടി സ്ത്രീകളുമായി ചേർന്ന് ബദൽവികസനം -Develoment alternatives with women for a new Era Dawn).

ഭാവിസമൂഹത്തെക്കുറിച്ചുള്ള അവരുടെ കാഴ്ചപ്പാടുകൾ താഴെപ്പറയുന്നു.

രാജ്യങ്ങൾ തമ്മിലോ വർഗ്ഗം, ലിംഗം, വംശം എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലോ ഉള്ള തുല്യതയില്ലായ്മ നിർമ്മാർജ്ജനം ചെയ്ത ഒരു ലോകത്തെയാണ് ഞങ്ങൾക്കാവശ്യം. അടിസ്ഥാനാവശ്യങ്ങളായ ദാരിദ്ര്യവും ഒരുതരത്തിലുള്ള പീഡനങ്ങളും ഇല്ലാത്ത ഒരു ലോകത്തെയാണ് ഞങ്ങൾ വിഭാവനംചെയ്യുന്നത്. ഓരോ വ്യക്തിക്കും അവരുടെ മുഴുവൻ സൃഷ്ടിപരതയും സാധ്യതകളും വികസിപ്പിക്കാനുള്ള അവസരം ഉണ്ടായിരിക്കും. സ്ത്രീകളുടെ മൂല്യങ്ങളായ പരിരക്ഷയും (nurturance) ഐക്യദാർഢ്യവും (solidarity) എല്ലാ മനുഷ്യബന്ധങ്ങളെയും സ്വാധീനിക്കും. ആ ഭാവിലോകത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ പ്രത്യുത്പാദനപദവി പുനർനിർവ്വചിക്കും; കുട്ടികളുടെ പരിരക്ഷ പുരുഷനും സ്ത്രീയും സമൂഹം മുഴുവനായും പങ്കിടും. തുല്യതയും വികസനവും സാമാധാനവും തമ്മിലുള്ള പരസ്പരബന്ധങ്ങൾ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിലൂടെ മാത്രമേ ദരിദ്രരുടെ അടിസ്ഥാനാവകാശങ്ങളും സ്ത്രീകളെ അടിച്ചമർത്തുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പരിവർത്തനവും വളരെയധികം കെട്ടുപിണഞ്ഞുകിടക്കുന്നു എന്ന് മനസ്സിലാക്കിക്കൊടുക്കാൻ കഴിയൂ. സ്ത്രീകളുടെ ശാക്തീകരണംവഴി ഒരുമിച്ച് ഇത് സാധ്യമാക്കാം.

കാലം മാറ്റത്തിന്റെ സൂചികയായി എടുത്തുകൊണ്ട് ഡോൺ റിപ്പോർട്ട് ദീർഘകാല-ഹ്രസ്വകാല തന്ത്രങ്ങളെക്കുറിച്ച് സംസാരിക്കുന്നുണ്ട്. സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാർ തമ്മിലും രാജ്യങ്ങൾ തമ്മിലും വർഗ്ഗങ്ങൾ തമ്മിലും ഉള്ള തുല്യതയില്ലായ്മയുടെ ഘടനകളെ തകർക്കണമെങ്കിൽ ദീർഘകാലതന്ത്രങ്ങൾ ആവശ്യമാണ്. ഇതിന് അടിസ്ഥാനമായി വേണ്ടത്, കൊളോണിയൽ മോധാവിത്വങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള മോചനം, കയറ്റുമതി ലക്ഷ്യമാക്കിയുള്ള കൃഷിരീതികളിൽ വ്യതിയാനം, ബഹുരാഷ്ട്രകുത്തകകളുടെ മേൽ നിയന്ത്രണം എന്നിവയാണ്. ഹ്രസ്വകാലതന്ത്രങ്ങളായി കാണുന്നത്, ആനുകാലിക പ്രതിസന്ധികളെ തരണം ചെയ്യാനുള്ള മാർഗ്ഗങ്ങൾ കണ്ടുപിടിക്കുക എന്നതാണ്. കാർഷികാടിത്തറ വൈവിധ്യപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് സ്ത്രീകളെ ഭക്ഷ്യോത്പാദനത്തിൽ സഹായിക്കുക. സംഘടിത-അസംഘടിതമേഖലകളിൽ തൊഴില വസരങ്ങൾ നേടുക മുതലായവ അവയിൽ ചിലതാണ്.

ഈ സമീപനം ലക്ഷ്യം വയ്ക്കുന്ന മറ്റൊന്ന് സ്ത്രീകളുടെ അടിച്ചമർത്തൽ നിലനിർത്തുന്ന നിയമം, സിവിൽകോഡ്, സ്വത്തവകാശരീതികൾ, സാമൂഹിക-നിയമസ്ഥാപനങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയുടെ മാറ്റമാണ്. ഈ മാറ്റം ഉണ്ടാകുന്നത് മുകളിൽ നിന്നല്ല, മറിച്ച് സ്ത്രീകളുടെ സംഘടിതശ്രമങ്ങളിലൂടെയാണ്. ബഹുജനരാഷ്ട്രീയനീക്കങ്ങൾ, അവബോധമുണർത്തൽ വിദ്യാഭ്യാസം തുടങ്ങിയവയും ഇത്തരം സംഘടിതശ്രമങ്ങളുടെ ഭാഗമാണ്. തങ്ങളുടെ അടിച്ചമർത്തൽ സാഹചര്യങ്ങളെ വെല്ലുവിളിക്കുകയും അതിനിടയാക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളെ സംഘടിതനീക്കങ്ങളിലൂടെ പരിവർത്തിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നതാണ് ഇവിടെ സംഭവിക്കുന്നത്.

സ്ത്രീകൾ സംഘടിച്ച ശക്തരാകുക എന്ന പ്രക്രിയ ലോകമൊട്ടാകെ നടന്നുവരുന്ന ഒന്നാണ്. ഇത്തരം സംഘടനകൾ പലതരത്തിലുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾ ഉന്നയിക്കുകയും, പരസ്പരം ബന്ധപ്പെടുകയും (networking) ഒക്കെ ചെയ്തുകൊണ്ട് നിഷേധിക്കാനാവാത്ത ഒരു ശക്തിയായി മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു.

ഉപസംഹാരം

സ്ത്രീകളെ വികസന പ്രക്രിയയിൽ ഉൾച്ചേർക്കുക എന്നതിൽ വ്യത്യസ്ത ധാരണകളാണ് സർക്കാരിനും സാമ്പത്തിക സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും സ്ത്രീസംഘടനകൾക്കും ഒക്കെ ഉള്ളതെന്ന് ഈ വിശകലനത്തിലൂടെ നമുക്ക് മനസ്സിലാക്കാൻ കഴിയും. ആസൂത്രകരെയും നയങ്ങൾ രൂപീകരിക്കുന്നവരെയും സ്വാധീനിക്കുന്ന പ്രത്യയ ശാസ്ത്ര ചിന്തകൾക്കനുസൃതമായിട്ടായിരിക്കുമല്ലോ അവർ വിഭാവനംചെയ്യുന്ന പദ്ധതി സമീപനങ്ങൾ. സ്ത്രീകളുടെ പ്രയോഗികവും തന്ത്രപരവുമായ ആവശ്യങ്ങളെ മനസ്സിലാക്കി, അതിനെ അടിസ്ഥാന പ്പെടുത്തിയുള്ള വികസനസമീപനങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളാൻ അവരെ പ്രേരിപ്പിക്കാനും സ്വാധീനിക്കാനും സ്ത്രീസംഘടനകൾക്ക് കഴിയണം. സ്ത്രീസംഘടനകളുടെയും പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെയും പദ്ധതികളിലൂടെയും

പരിപാടികളിലൂടെയും, ആസൂത്രണത്തിൽ ജെൻഡർ സമീപനമുണ്ടോ, സ്ത്രീകളെ ശാക്തീകരിക്കുന്ന പ്രക്രിയകളായി അവ മാറുന്നുണ്ടോ എന്ന് വിശകലനംചെയ്യാനും ഈ അവലോകനം നമ്മെ സഹായിക്കും. കരോളിൻ മോസറിന്റെ Gender Planning in third world എന്ന ഗവേഷണ പ്രബന്ധത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കി എഴുതിയത്.

അനുബന്ധം 17

ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം

ആസൂത്രണ പ്രക്രിയയുടെ വിവിധ ഘട്ടങ്ങളിൽ ജെൻഡർ പരിഗണനകൾ എങ്ങിനെ ഉൾച്ചേർക്കാംഎന്ന് വിശകലനം ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. സ്ത്രീപുരുഷ അധികാരബന്ധങ്ങളെക്കുറിച്ചും ഇത് സമൂഹത്തിന്റെ വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ എങ്ങിനെ പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്നതിനെക്കുറിച്ചും വ്യക്തമായ അറിവ് ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ, ഇപ്രകാരമൊരു ഉൾച്ചേർക്കൽ സാധ്യമാവൂ.

സമൂഹത്തിലെ എല്ലാ പ്രശ്നങ്ങളും സ്ത്രീകളുടെയും പ്രശ്നങ്ങളാണ്. ഓരോ പ്രശ്നവും ഓരോ വികസന ഇടപെടലും സ്ത്രീയേയും പുരുഷനേയും ബാധിക്കുന്നതും വ്യത്യസ്തമായിട്ടാണ്. വികസന ഇടപെടലുകളുടെ ഫലങ്ങളോ നേട്ടങ്ങളോ സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാർ അനുഭവിക്കുന്നതും വ്യത്യസ്തമായിട്ടാണ്. അതുകൊണ്ട് തന്നെയാണ് പദ്ധതികളും പരിപാടികളും ആസൂത്രണം ചെയ്യുമ്പോഴും ഈ വ്യത്യസ്തതകൾ കണക്കിലെടുക്കേണ്ടത്.

ലിംഗപദവി ആസൂത്രണ ഘട്ടങ്ങൾ

1. വിവരശേഖരണം
2. പ്രശ്നത്തെ നിർവ്വചിക്കുക.
3. തന്ത്രങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തുക (formulating the strategy)
4. പദ്ധതി ലക്ഷ്യം വയ്ക്കുന്നവരെ (Target group) കണ്ടെത്തുക
5. സ്ഥാപനപരമായ ചട്ടക്കൂടുകൾ രൂപപ്പെടുത്തുക.
6. ലക്ഷ്യങ്ങൾ കൃത്യമായി നിർവ്വചിക്കുക, ഫലപ്രാപ്തിയുടെ സൂചകങ്ങൾ
7. പ്രവർത്തനങ്ങൾ, നല്കുന്ന വിവരങ്ങൾ (inputs) പരിണതഫലങ്ങൾ (output) ഇവ നിർവ്വചിക്കുക
8. മോണിറ്ററിങ്ങ്, റിപ്പോർട്ടിങ്ങ് നടപടികൾ

1. വിവരശേഖരണം-

നിലനിൽക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങളും ആവശ്യങ്ങളും എന്താണെന്ന് മനസ്സിലാക്കാനും അവയുടെ കാരണങ്ങൾ കണ്ടെത്താനും പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ തേടാനും വിവിധ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ജെൻഡർ റോളുകൾ, ആവശ്യമെങ്കിൽ, പ്രത്യക്ഷവും, പരോക്ഷവുമായ ജെൻഡർ വിവേചനങ്ങളുടെ തോത്, സ്വഭാവം തുടങ്ങിയവയെപ്പറ്റി വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുക.

2. പ്രശ്നത്തെ നിർവ്വചിക്കുക.

- ലഭിക്കുന്ന വിവരങ്ങൾ ഭൂപ്രകൃതിയുടെ സ്വഭാവം, സാമൂഹ്യവിഭാഗങ്ങൾ, ജെൻഡർ എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വേർതിരിക്കാൻ ശ്രമിക്കുക.
- പദ്ധതി രൂപീകരണത്തിന്റേയും നയരൂപീകരണത്തിന്റെയും ആദ്യഘട്ടങ്ങളിൽ തന്നെ, സ്ത്രീകളുടെയും പുരുഷന്മാരുടെയും വ്യത്യസ്ത ചുമതലകൾ, റോളുകൾ, തുടങ്ങിയവ വിശകലനത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുക (stakeholder analysis).
- സ്ത്രീപങ്കാളിത്തത്തിന് വരാവുന്ന തടസ്സങ്ങൾ, പദ്ധതി/പരിപാടിയിൽ നിന്ന് ലഭിക്കാൻ സാധ്യതയുള്ള നേട്ടങ്ങൾ ഇവയും വിലയിരുത്തുക.
- ജെൻഡർ വിശകലനം നടത്തുക.
- ജെൻഡർ വിശകലനം നടത്തുമ്പോൾ, സ്ത്രീകളുടെ ചുമതലകളുടെയും ആവശ്യങ്ങളെയും പറ്റി എന്തൊക്കെ മുൻധാരണകളാണ് പ്രത്യക്ഷമാക്കിയത്, വിശകലനം നടത്തുന്നവരുടെ കാഴ്ചപ്പാടുകൾ എന്താണ്? ഇവ നിലനിൽക്കുന്ന വാർപ്പു മാതൃകകൾക്കനുസരിച്ചാണേ. യാഥാർത്ഥ്യബോധത്തോടെ ഉള്ളതാണോ? സാഹചര്യത്തിന് അനുയോജ്യമാണോ എന്നൊക്കെ പരിശോധിക്കുക.

- ഈ ഘട്ടത്തിൽ, പദ്ധതി ആരെ ഉദ്ദേശിച്ചാണോ ആ വിഭാഗത്തിലെ സ്ത്രീകളെയും പുരുഷന്മാരെയും ഈ വിശകലനത്തിൽ പങ്കെടുപ്പിക്കുക. സ്ത്രീകൾക്ക് തങ്ങളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്താനും തുറന്നു പറയാനും മുൻഗണനകൾ തീരുമാനിക്കാനും ഉള്ള അന്തരീക്ഷവും സാഹചര്യവും ഉണ്ടെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുക. അവർ നേരിടുന്ന ബുദ്ധിമുട്ടുകളും പരിമിതികളും ചർച്ച ചെയ്യുക.
- ? ഏറ്റെടുക്കാൻ പോകുന്ന പരിപാടികൾ ഫലപ്രദമാക്കുന്നതിന് സ്ത്രീകളുടെയും അവരുടെ സംഘടനകളുടെയും പങ്കാളിത്തം പരിപാടിയിലും പ്രോജക്ട് രൂപരേഖയിലും (മുൻഗണനകൾ തീരുമാനിക്കുന്നതുൾപ്പടെ) ഉറപ്പാക്കുക.
- ? ജെൻഡർ പരിഗണനകൾ, ആവശ്യങ്ങൾ ഇവ പരിഹരിച്ച് പരിചയമുള്ള സംഘടനകൾ/വിദഗ്ദർ തുടങ്ങിയവരെ പങ്കെടുപ്പിക്കുക.
- ? ഒരു പരിപാടി/പദ്ധതിയ്ക്കാവശ്യമായ ഇത്തരം വിവരങ്ങൾ ലഭ്യമല്ലെങ്കിൽ, പദ്ധതി രൂപരേഖയിൽ തന്നെ ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള വിവരശേഖരണം പദ്ധതിയുടെ ആദ്യഘട്ടമായി ചെയ്യാനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുക. അല്ലെങ്കിൽ പദ്ധതി ആരംഭിക്കുന്നതിന് മുമ്പ പ്രത്യേകമായി ഇപ്രകാരം വിവരശേഖരണം സാധ്യമാണോ എന്നന്വേഷിക്കുക.

3. തന്ത്രങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തുക

- എല്ലാ മുഖ്യധാര പദ്ധതികളിലും പരിപാടികളിലും ലിംഗനീതി പരിഗണന ഉണ്ടെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക, സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷന്മാർക്കും പ്രയോജനം ലഭിക്കുന്ന തന്ത്രങ്ങൾ/നടപടികൾ രൂപപ്പെടുത്തുക.
- പുരുഷന്മാരെ അപേക്ഷിച്ച് സ്ത്രീകൾ വളരെ പിന്നോക്കം നിൽക്കുന്ന മേഖലകളിൽ/തലങ്ങളിൽ സ്ത്രീകളെ മാത്രം ലക്ഷ്യംവച്ചുള്ള പദ്ധതികൾ ആലോചിക്കാം.
- ജെൻഡർ വിശകലനത്തിന്റെ നിഗമനങ്ങൾ, തന്ത്രങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തുന്ന വേളയിൽ ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നു എന്നുറപ്പ് വരുത്തുക.
- സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷന്മാർക്കും പരിപാടിയിൽ/പദ്ധതിയിൽ എങ്ങിനെ ഒരുപോലെ പങ്കെടുക്കാം/ഒരു പോലെ നേട്ടങ്ങൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്താം എന്ന് കണ്ടെത്തുക. ലിംഗനീതി ഉറപ്പാക്കാൻ പ്രത്യേകമായ ഇടപെടലുകളോ സഘടനാ സംവിധാനങ്ങളോ ആവശ്യമാണോ എന്ന് പരിശോധിക്കുക. ഉദാ:- സ്ത്രീകൾ വിദ്യാഭ്യാസപരമായി പുറകിലായതുകൊണ്ട്, പ്രത്യേക പരിശീലനം ലഭിച്ച വനിതാ പ്രവർത്തകരെ നിയോഗിക്കേണ്ടതുണ്ടോ? യോഗങ്ങളുടെ സമയം, സ്ഥലം തുടങ്ങിയവ സ്ത്രീകളുടെ പങ്കാളിത്തത്തിന് വിഘാതമാകുന്നുണ്ടോ?

ഏതു തരത്തിലുള്ള യന്ത്രങ്ങളാണ് രൂപപ്പെടുത്തേണ്ടത് എന്നുള്ളത് പദ്ധതി/പരിപാടിയുടെ വ്യാപ്തി അനുസരിച്ചായിരിക്കും. എന്നിരുന്നാലും പലരുടെയും അനുഭവങ്ങളിൽ നിന്ന് പൊതുവായചില തത്വങ്ങളും പ്രായോഗിക നടപടികളും രൂപപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

- ? ഭാഷാപരമായ മുൻവിധികൾ/വാർപ്പുമാതൃകകൾ എന്നിവ ഒഴിവാക്കുക.
- ? സമഗ്രവും എല്ലാ തലങ്ങളെയും കണക്കിലെടുക്കുന്നതുമായ സമീപനം സ്വീകരിക്കുക
- ? പ്രായോഗികവും തന്ത്രപരവുമായ ആവശ്യങ്ങളോട് പ്രതികരിക്കുന്ന നടപടികൾ ഉൾപ്പെടുത്തുക.
- ? അവബോധ വളർച്ചയ്ക്കും ജെൻഡർ ബോധവൽക്കരണത്തിനും പ്രത്യേക ശ്രദ്ധ നൽകുക.
- ? സ്ത്രീകളുടെയും അവരുടെ സംഘടനകളുടെയും സജീവ പങ്കാളിത്തത്തിന് ആവശ്യമായ സ്ഥാപനപരമായ സംവിധാനങ്ങൾ ഒരുക്കുക/സ്ത്രീകളുടെ കൂട്ടായ്മയെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുക.
- ? ഏത് പുതിയ ശ്രമങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമ്പോഴും അത് നിലനിർത്തുന്നതിന് പ്രത്യേക ശ്രദ്ധ നൽകുക.
- ? ആവശ്യത്തിന് വേണ്ട മാനുഷികവും ഭൗതികവുമായ വിഭവങ്ങൾ നൽകുക.

സാർവ്വദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ ഉടമ്പടികൾ, സീഡോ (CEDAW) ബീജിംഗിൽ നടന്ന ഐക്യരാഷ്ട്ര സഭയുടെ നാലാം ലോകവനിതാ സമ്മേളനത്തോടനുബന്ധിച്ച് പാസ്സാക്കിയ കർമ്മപരിപാടി (platform for action) ദേശീയ വനിതാ നയം തുടങ്ങിയവയ്ക്കനുസൃതമാണ് പദ്ധതികളും പരിപാടികളും എന്നുറപ്പ് വരുത്തുക. സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ എല്ലാ തരം വിവേചനങ്ങളും അവസാനിപ്പിക്കാനും തുല്യവേതനം ഉറപ്പാക്കാനും, കുടുംബജോലികൾ പങ്കിടപ്പെടേണ്ടതാണെന്നും, സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമങ്ങൾ മനുഷ്യാവകാശ ലംഘനങ്ങളാണെന്നുമൊക്കെ മേൽപറഞ്ഞ രേഖകൾ സമർത്ഥിക്കുന്നു.

4. പദ്ധതി ലക്ഷ്യം വയ്ക്കുന്നവരെ കണ്ടെത്തുക.

- പദ്ധതി ആരെ ലക്ഷ്യം വയ്ക്കുന്നു എന്നുള്ളത് വ്യക്തമായി പ്രസ്താവിക്കണം. സംഘടിതമേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾ, ഗ്രാമീണ ദരിദ്രർ തുടങ്ങിയ പൊതുപ്രയോഗങ്ങൾ ഒഴിവാക്കണം. പദ്ധതി/പരിപാടി ലക്ഷ്യം വയ്ക്കുന്ന വിഭാഗത്തിലെ ഇന്ന സ്ത്രീകൾ, ഇന്ന പുരുഷന്മാർ എന്ന് വ്യക്തമായി പറയുക.
- അവരുടെ മുഖ്യ സ്വഭാവ വിശേഷതകൾ വ്യക്തമാക്കുക - ലിംഗവിഭാഗം, തൊഴിൽ പദവി, സാമ്പത്തികവിഭാഗം, സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക പദവി, വംശീയ/സമൂഹം സ്രോതസ്സ്, പ്രായം..
- പദ്ധതി ഗുണഭോക്താക്കൾ (beneficiaries) ഏകതാനമായ വിഭാഗമാണോ? അവരുടെ ഇടയിൽ വ്യത്യസ്തതകളുണ്ടോ എന്ന് വിലയിരുത്തുക.
- പദ്ധതിയുടെ നേട്ടങ്ങളായ പരിശീലനത്തിനുള്ള അവസരം, വായ്പ ലഭ്യത, മറ്റ് സേവനങ്ങൾ നിലനിൽക്കുന്ന സ്ത്രീപുരുഷ അനുപാതത്തിലാണ് നൽകുന്നതെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക. ഇതുവരെ സ്ത്രീകൾക്ക് പ്രാതിനിധ്യവും പദ്ധതികളുടെ നേട്ടവും ലഭിച്ചത് വളരെ കുറവായിരുന്നെങ്കിൽ, ഇത് പരിഹരിക്കാൻ എന്തുനടപടികൾ എടുക്കാം എന്നാലോചിക്കുക.
- ചില പരിപാടികളുടെ പ്രത്യക്ഷ ഗുണഭോക്താക്കൾ സ്ത്രീകളാണെങ്കിലും പരോക്ഷമായി കുടുംബത്തിലും സമൂഹത്തിലും ഉള്ള പുരുഷന്മാർക്കും കുട്ടികൾക്കും പ്രയോജനമുണ്ടാകുന്നുണ്ട് എന്ന് ചൂണ്ടികാണിക്കുക.

5. സ്ഥാപനപരമായ ചട്ടക്കൂടുകൾ രൂപപ്പെടുത്തുക.

- പദ്ധതി നടപ്പാക്കുന്ന ഏജൻസി/സംഘടന/സ്ഥാപനത്തിന്റെ അതിനുള്ള കഴിവും സ്ത്രീ പുരുഷന്മാരുടെ ആവശ്യങ്ങളെ കൈകാര്യം ചെയ്യാനുള്ള പ്രാപ്തിയും വിലയിരുത്തുക, ആവശ്യമെങ്കിൽ പരിശീലനം നൽകുക, ഉള്ള കഴിവുകളെ ശക്തിപ്പെടുത്തുക.
  താഴെ പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ വിശകലനം ചെയ്യുക.
- സംഘടന/സ്ഥാപനം ഏത് വിധത്തിലുള്ളതാണ്? അവരുടെ പ്രധാന ഇടപെടൽ ഏതൊക്കെ മേഖലകളിലുള്ളതാണ്? പരിപാടികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്ത് നടപ്പിലാക്കിയുള്ള മുൻപരിചയം എന്താണ്.
- ജെൻഡർ വിശകലനത്തിനുള്ള അനുഭവം, സംഘടനാ നയങ്ങൾ
- സംഘടനയുടെ ഘടന ജെൻഡർ സംവേദനപരമാണോ? ജീവനക്കാരിൽ സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാരുടെ എണ്ണം ഓരോരുത്തരുടെയും ജീവനക്കാർക്കുള്ള പിന്തുണ സംവിധാനങ്ങൾ, തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികപീഡനം തടയാനുള്ള കമ്മിറ്റി പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ടോ?
- ജെൻഡർ യുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രശ്നങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് വിവിധ തലങ്ങളിലുള്ള ജീവനക്കാരുടെ കാഴ്ചപ്പാട്, ഇതവരുടെ ജോലിയെ എങ്ങിനെ സ്വാധീനിക്കുന്നു.
- സ്ത്രീകളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ ബഹുമുഖമായതുകൊണ്ട്, സ്ത്രീകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വിവിധ തലങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന പരമാവധി സംഘടനകളുടെ/ ഏജൻസികളുടെ പിന്തുണയും സഹകരണവും ഉറപ്പാക്കുക, ഉപദേശകസമിതി, സ്റ്റിയറിങ്ങ് കമ്മറ്റി എന്നിങ്ങനെ വിവിധ സമിതികൾ വഴി ഈ പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പാക്കാം.

- പ്രാദേശിക തലത്തിലെ പല സംഘടനകളിലും മിക്കപ്പോഴും പ്രാമുഖ്യം ഉള്ളത് പുരുഷന്മാർക്കായിരിക്കും. ഇവർക്ക് സ്ത്രീപക്ഷ കാഴ്ചപ്പാട് ഉണ്ടെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക, ഇല്ലെങ്കിൽ അതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുക.
- പദ്ധതി നടത്തുന്ന സംഘടന/സ്ഥാപനം/വകുപ്പ് ഇവരുടെ മേലധ്യക്ഷന്മാർക്ക്, നയരൂപീകരണ രംഗത്തെ വ്യക്തികൾക്ക് തുടങ്ങിയവർക്ക് ലിംഗനീതിയെക്കുറിച്ച് മനസ്സിലാക്കാൻ വേണ്ട അവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുക.
- നിർവ്വഹണ ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക്/ജീവനക്കാർക്ക്, ജെൻഡർ പരിശീലനം നൽകുക.

6. ലക്ഷ്യങ്ങൾ കൃത്യമായി നിർവ്വചിക്കുക, ഫലപ്രാപ്തിയുടെ സൂചകങ്ങൾ

- ലക്ഷ്യങ്ങളിൽ ലിംഗനീതി കൃത്യമായും പ്രത്യക്ഷമായും വികസിപ്പിക്കുക, അവതരിപ്പിക്കുക; സ്ത്രീകളുടെ മുൻഗണനകൾ ലക്ഷ്യങ്ങൾ പ്രതിഫലിക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുക.
- പരിപാടിയുടെ ഭാഗമായുള്ള സ്ഥാപന വികസന (institutional development)പദ്ധതിയിൽ, സ്ത്രീകൾക്ക് നേരിട്ട് പ്രയോജനം ലഭിക്കാൻ പരിശീലനം ആവശ്യമെന്ന് കണ്ടാൽ, ഇതും ലക്ഷ്യത്തിൽ കൃത്യമായി നിർവ്വചിക്കണം.
- പദ്ധതിയുടെ നേരിട്ടുള്ള പിന്തുണയിൽ നൽകുന്ന സേവനങ്ങൾ സ്ത്രീകളിൽ എത്തുന്നു എന്നുറപ്പാക്കാൻ, പ്രത്യേകനടപടികളോ ക്രമീകരണങ്ങളോ ആവശ്യമെങ്കിൽ, അവയും ലക്ഷ്യങ്ങളുടെ ഭാഗമാക്കുക.
- സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാർക്ക് തുല്യമായ അവസരങ്ങളും നേട്ടങ്ങളും ലഭിക്കുന്ന വിധത്തിലാണോ പദ്ധതി മുമ്പോട്ട് പോകുന്നതെന്ന് പരിശോധിക്കാൻ, പുരോഗതി വിലയിരുത്തുന്ന സൂചികകൾ വികസിപ്പിക്കുക.
- സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷന്മാർക്കും ലഭിക്കുന്ന നേട്ടങ്ങളുടെ തോത്, സ്വഭാവം തുടങ്ങിയവ അളക്കാനും സൂചികകൾ ഉണ്ടാക്കുക.
- പദ്ധതി തുടങ്ങുന്നതിന് മുമ്പുള്ള സ്ത്രീ പദവി സംബന്ധമായ അടിസ്ഥാന വിവരങ്ങൾ (gender specific baseline data) ശേഖരിക്കേണ്ടതുണ്ടോ? ലഭ്യമാണോ എന്ന് പരിശോധിക്കുക. പദ്ധതിയുടെ അവസാനം, വസ്തുതകൾ വിലയിരുത്താൻ ഈ വിവരങ്ങൾ ആവശ്യമാണ്.
- പദ്ധതിയുടെ പ്രയോജനം സ്ത്രീ-പുരുഷന്മാർക്ക് എപ്രകാരം ലഭ്യമായി എന്നറിയുന്നതിനും ആവശ്യമായ വിവരങ്ങൾ ഓരോ ഘട്ടത്തിലും കൃത്യമായി ശേഖരിക്കുക.
- മോണിറ്ററിങ്ങ്, വിലയിരുത്തൽ ഘട്ടങ്ങളിൽ പദ്ധതി ഇടപെടൽ വഴി സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷന്മാർക്കും വ്യത്യസ്തമായി അനുഭവപ്പെട്ട നേട്ടങ്ങൾ, പരിണിതഫലങ്ങൾ വിശകലനം ചെയ്ത്, തുടർ നടപടികൾ പ്ലാൻ ചെയ്യുക.

7. പ്രവർത്തനങ്ങൾ, നൽകുന്ന വിവരങ്ങൾ, പരിണതഫലങ്ങൾ ഇവ നിർവ്വചിക്കുക

- പദ്ധതി നേട്ടങ്ങൾ നിർവ്വചിക്കുമ്പോൾ, കൃത്യമായിരിക്കുക, ജെൻഡർ വ്യത്യാസങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുക.
- എത്ര പുരുഷന്മാർ, എത്ര സ്ത്രീകൾ, പരിപാടിയിൽ പങ്കെടുക്കും, ഏത് രീതിയിൽ, ഓരോ പ്രവർത്തനങ്ങളിലും പങ്കെടുക്കുന്ന സ്ത്രീപുരുഷന്മാർ.
- പദ്ധതിയുടെ സ്ഥാപനവികസന ഘടകപരിപാടികളിൽ - ഉദ്ദേശിച്ച ഗുണഭോക്താക്കളിൽ സ്ത്രീ-പുരുഷാനുപാതം ആസൂത്രണം ചെയ്തതു പോലെ ഉണ്ടോ എന്ന് പരിശോധിക്കുക. പ്ലാൻ ചെയ്ത ഇടപെടലുകളിൽ നിന്ന് തുല്യമായ നേട്ടം രണ്ട് കൂട്ടർക്കും ലഭ്യമാകുന്നതിന് എന്തൊക്കെ പ്രത്യക്ഷനടപടികൾ കൈകൊള്ളാമെന്ന് തീരുമാനിക്കുക. ലിംഗനീതി പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിന്

വേണ്ട പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്താൻ സ്ഥാപനത്തിന്റെ ശേഷി ഏതൊക്കെ തലത്തിൽ പരിപോഷിപ്പിക്കണമെന്ന് തീരുമാനിക്കുക.

- പരിപാടിക്ക് നേരിട്ടുള്ള സഹായം-ലിംഗനീതി നടപ്പാക്കുന്നതിന് പരിപാടിയുടെ ലക്ഷ്യമാണെന്നുള്ളതിന്റെ ന്യായീകരണം വ്യക്തമാക്കാൻ നിർദ്ദിഷ്ട സമൂഹത്തിൽ/ തൊഴിൽസ്ഥലത്ത് ബോധവൽക്കരണ പരിപാടികൾ നടത്തുക. സ്ത്രീഗുണഭോക്താക്കൾക്ക് പ്രാപ്യമാകുന്ന വിജ്ഞാനവ്യാപന രീതികൾ ഉപയോഗിക്കുക.
- ഗവേഷണ ഘടകത്തിൽ-ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിൽ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുക. കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യം സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷന്മാർക്കും ഉള്ള അവസരങ്ങൾ, തടസ്സങ്ങൾ ഇവയെപ്പറ്റി വ്യക്തമായ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുക, ഏറ്റവും അർഹിക്കുന്നവരുടെ വിവരങ്ങൾക്ക് പ്രത്യേക പരിഗണന.
- പരിശീലനത്തിൽ - ഗുണഭോക്താക്കളിൽ എത്ര പുരുഷന്മാർക്ക്/എത്ര സ്ത്രീകൾക്ക് ഏതു വിഷയത്തിൽ, ഏതു തലത്തിൽ, എത്ര നാളത്തെ പരിശീലനം നൽകുമെന്ന് വ്യക്തമാക്കുക. വിദ്യാഭ്യാസക്കുറവ്, ആത്മവിശ്വാസക്കുറവ് തുടങ്ങിയതുകൊണ്ട് സ്ത്രീകളായ ഗുണഭോക്താക്കൾക്ക് കൂടുതൽ പരിശീലനം ആവശ്യമാണോയെന്നന്വേഷിക്കുക. പരിശീലന രേഖകളിൽ, സ്ത്രീവിരുദ്ധഭാഷയും മുൻവിധികളും ഇല്ലെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക.പരിശീലന പരിപാടികളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നത് സാധ്യമാക്കുന്നതിന് വേണ്ടി, ശിശുപരിചരണം തുടങ്ങിയ പ്രത്യേക സംവിധാനങ്ങൾ ആവശ്യമാണോ എന്നന്വേഷിക്കുക.
- നയപരമായ കാര്യങ്ങൾ - സ്ത്രീകളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ, ചുമതലകൾ പങ്കാളിത്തം, പ്രത്യേകമായ പരിമിതികൾ ഇവയെല്ലാം കണക്കിലെടുക്കണം. സ്ത്രീകളുടെ തുല്യപങ്കാളിത്തത്തിന് അനുകൂലമായ സാഹചര്യമൊരുക്കാൻ, കൂടുതൽ എന്തെങ്കിലും നടപടികൾ ആവശ്യമാണോ എന്ന് പരിശോധിക്കുക. ഉദാ:- നിയമപരമായ തടസ്സങ്ങൾ, സാംസ്കാരിക, സാമൂഹിക പരിമിതികൾ.
- പ്രവർത്തന പരിപാടികൾ സംഘടിപ്പിക്കുമ്പോൾ, സ്ത്രീഗുണഭോക്താക്കൾക്ക്, പുരുഷന്മാരോടൊപ്പം പങ്കെടുക്കാനും സഹകരിക്കാനും താല്പര്യമുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കുക.
- പ്രവർത്തനങ്ങൾ എപ്പോൾ, എവിടെ, എത്ര സമയത്തേക്ക് എന്നിവ സ്ത്രീകാഴ്ചപ്പാടിൽ പരിഗണിക്കുക. വീട്ടിലെ ഇരട്ടി ജോലിഭാരവും കൂടി പേറുന്ന സ്ത്രീകൾക്ക്, വളരെ കുറച്ച് ഒഴിവു സമയമേ ഉണ്ടാവൂ. വീട്ടിൽ നിന്ന് അധികം മാറി നിൽക്കാനും പറ്റില്ല.
- സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും ഒരുമിച്ചുള്ള ഗ്രൂപ്പിൽ, സ്വതന്ത്രമായി സംസാരിക്കാൻ സ്ത്രീകൾക്ക് ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, പ്രത്യേക യോഗം, പരിശീലനം എന്നിവ നടത്തുക, അവരുമായി ആശയവിനിമയം നടത്താൻ വനിതാ ജീവനക്കാരെ നിയോഗിക്കുക.
- സ്ത്രീകൾക്ക് പങ്കെടുക്കാൻ അനുവാദം ലഭിക്കത്തക്ക രീതിയിൽ ഭൗതികസൗകര്യങ്ങൾ ക്രമീകരിക്കുക (സമയദൈർഘ്യം, യാത്രാക്രമീകരണം, താമസസൗകര്യം, സാനിട്ടറി സൗകര്യങ്ങൾ, ശിശുപരിരക്ഷ സൗകര്യങ്ങൾ മുതലായവ.
- പരിപാടിയുടെ സാമൂഹികമായ സുസ്ഥിരത പരിഗണിക്കുക പരിപാടിയിൽ പങ്കെടുക്കുക വഴി സ്ത്രീകളുടെ ആത്മവിശ്വാസവും സ്വാശ്രയത്വവും വളരുമെങ്കിൽ, പദ്ധതി തീർന്നാലും സ്ത്രീകൾ തുടർന്നും ഇടപെടുകയും പരിപാടികളിൽ നിന്ന് പ്രയോജനം നേടുകയും ചെയ്യും.
- പരിപാടിയുടെ ജെൻഡർ ഘടകത്തിന് ആവശ്യമായ സാമ്പത്തിക വിഭവങ്ങളും ആളുകളെയും ലഭ്യമാകുന്നു എന്നുറപ്പ് വരുത്തുക.
- ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിൽ വിഭവങ്ങൾക്ക് കോട്ടാ നിശ്ചയിക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണോ എന്ന് തീരുമാനിക്കുക.
- പദ്ധതി നടത്തിപ്പുകാരിൽ ജെൻഡർ വിദഗ്ധർ ആവശ്യമുണ്ടോയെന്ന് നിജപ്പെടുത്തുക.
- ഇത് കൃത്യമായി തൊഴിൽ വിവരണത്തിൽ രേഖപ്പെടുത്തുക.

- ലിംഗനീതി ഉറപ്പാക്കുന്നതിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം എല്ലാ നിർവ്വഹണ ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും നൽകുകയും ഇതവരുടെ തൊഴിൽ വിവരണത്തിൽ കൃത്യമായി രേഖപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുക.
- ഉദ്യോഗസ്ഥരിൽ/പ്രവർത്തകരിൽ കഴിയുന്നതും തുല്യ അനുപാതം നിലനിർത്തുക. തുല്യജോലിക്കു തുല്യമൂല്യമുള്ള വേതനം നൽകുക.

8. മോണിറ്ററിങ്ങ്, റിപ്പോർട്ടിങ്ങ് നടപടികൾ

- സാധാരണ നടത്തുന്ന മോണിറ്ററിങ്ങ്, വിലയിരുത്തൽ, റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യൽ നടപടികളുടെ ഭാഗമായി ശേഖരിക്കുന്ന വിവരങ്ങൾ, ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിൽ തന്നെ വേണമെന്ന് സൂചിപ്പിക്കുക.
- സ്ത്രീകളുടെ സംഭാവനകൾ, അവർക്ക് ലഭിക്കുന്ന നേട്ടങ്ങൾ എന്നിവ പ്രതിഫലിപ്പിക്കുന്നതിന് പ്രത്യേക സൂചകങ്ങൾ വികസിപ്പിക്കുക.

പ്രത്യേകമായി ഓർമ്മിക്കേണ്ടത്

1. പദ്ധതി/പരിപാടിയുടെ നടത്തിപ്പുകാരായ എല്ലാവർക്കും സ്ത്രീപുരുഷ തുല്യത കൈവരിക്കുന്നതിന് വേണ്ട കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യാൻ ഉത്തരവാദിത്വമുണ്ട്. ഇത് ജെൻഡർ വിദഗ്ദ്ധരുടെ മാത്രം കാര്യമല്ല.
2. തങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ജെൻഡർ പരിഗണന ഉൾച്ചേർക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ അവബോധവും സാങ്കേതിക വൈദഗ്ധ്യവും ജീവനക്കാർക്ക് നൽകുക.
3. പദ്ധതി ആസൂത്രണത്തിന്റെയും നടത്തിപ്പിന്റെയും വിലയിരുത്തലിന്റെയും എല്ലാ ഘട്ടങ്ങളിലും ജെൻഡർ പരിഗണനകൾ ഉൾച്ചേർക്കുക.

അനുബന്ധം- 18

- എന്താണ് ഡാറ്റാ (വിവരം)

ഒരുപ്രത്യേക ആവശ്യത്തിന് വേണ്ടി ശേഖരിക്കുന്ന സ്ഥിതിവിവരകണക്കുകളാണ് ഡാറ്റാ

- എന്തിനാണ് ഡാറ്റാ

ഒരുവിഷയത്തിന്റെ.....

- ❑ അവസ്ഥ അറിയുന്നതിന്
- ❑ വികസനവിടവുകൾ കണ്ടെത്തുന്നതിന്
- ❑ വികസനനയം രൂപീകരിക്കുന്നതിന്
- ❑ വികസനതന്ത്രങ്ങൾ ആവിഷ്കരിക്കുന്നതിന്
- ❑ പ്രൊജക്ട് ആശയങ്ങൾ സ്വരൂപിക്കുന്നതിന്

- ശാസ്ത്രീയഅടിത്തറ

- ❑ പൊതുനയം –ചിന്തയിൽനിന്ന് ഉരുത്തിരിയുന്നതല്ല.
- ❑ തെളിവുകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി, ശാസ്ത്രീയ നിഗമനങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ച് തീരുമാനിക്കപ്പെടുന്നു.
- ❑ വിവരശേഖരണം–ശാസ്ത്രീയരീതിയാണ്.(പ്രാഥമികം, ദ്വിതീയം)
- ❑ ശേഖരിക്കുന്ന ഡാറ്റയുടെ അപഗ്രഥനം വഴി സൃഷ്ടിക്കുന്നതാണ്–അറിവ് (information)
- ❑ ഡാറ്റ വഴി ലഭ്യമായ വിവരങ്ങൾ -സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്കൽ അപഗ്രഥനം–സൂചകങ്ങൾ അഥവാ ഇന്റിക്കേറ്റർ ആയി രൂപപ്പെടുത്തുന്നു.
- ❑ സൂചകങ്ങൾ (indicator) പ്രശ്നങ്ങൾപ്രതിഫലിപ്പിക്കും
- ❑ തിരിച്ചറിവ് (identify)
- ❑ ശ്രദ്ധ (Attention)
- ❑ പരിഹാരം (solution)

- ഡാറ്റയില്ലാതെ പ്ലാനിംഗ് സാധ്യമല്ല

- ❑ ലക്ഷ്യപ്രാപ്തി
- ❑ കാര്യക്ഷമത
- ❑ സാമൂഹ്യനീതി

- വിവരങ്ങൾ രണ്ട് തരം

1. പ്രാഥമികം- നേരിട്ട് ശേഖരിക്കുന്നത്
2. ദ്വിതീയം- ശേഖരിച്ചിട്ടുള്ളത്

- വിവരശേഖരണ രീതികൾ രണ്ട് തരം

1. ഗണാത്മകം (Quantitative)
2. ഗുണാത്മകം (Qualitative)

അനുബന്ധം- 19 വിവരശേഖരണ രീതികൾ

വിവരശേഖരണ രീതികൾ

1. അഭിമുഖം (സർവ്വേ)- സാമ്പ്ലിംഗ് രീതി
2. ഫോക്കസ്ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചകൾ (FG D)
3. വിവിധ വിശകലനങ്ങൾ - സ്ഥാപനം, സംഘടന, പദ്ധതി, _ബജറ്റ്, ചരിത്രം...
4. എത്നോഗ്രഫി

ഫോക്കസ്ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചകൾ (FG D)

ഒരു പ്രാഥമിക സർവ്വേയിൽ സ്ഥിതി വിവര കണക്കിലൂടെ ലഭ്യമാകാൻ കഴിയാത്ത ഗുണപരമായ വിവരങ്ങൾ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഒരു പ്രത്യേക വിഭാഗം ആളുകളുടെ ഗ്രൂപ്പിൽ പങ്കാളിത്തപരമായ ഒരു ചർച്ച നടത്തി റെക്കോർഡ് ചെയ്ത് രേഖപ്പെടുത്തി ക്രോഡീകരിച്ച് വിവരശേഖരണം നടത്തുന്ന പഠന രീതിയാണ് ഫോക്കസ് ഗ്രൂപ്പ് ഡിസ്ക്ഷൻ **(FGD).** ആശയ വിനിമയത്തിന് ഒരു ബലവത്തായ മാർഗം.

തയ്യാറെടുപ്പുകൾ

- വിഷയ സംബന്ധമായ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾ നേരത്തെ തിരിച്ചറിയണം.
- അഞ്ചോ ആറോ ചോദ്യങ്ങൾ സൂക്ഷ്മമായി തയ്യാറാക്കണം.
- ചർച്ച മുന്നോട്ടു കൊണ്ടുപോകാൻ ആസൂത്രണം വേണം.
- ഓരോ പ്രത്യേക ഗ്രൂപ്പിലേക്കുമുള്ള പങ്കാളികളെ നേരത്തെ നിശ്ചയിച്ചു അറിയിപ്പ് കൊടുക്കണം

- സമയം ക്രമീകരണം
- റിഫ്രഷ്മെൻറ്
- **FGD** രീതി എന്താണെന്നു പറഞ്ഞു കൊടുക്കണം
- റെക്കോർഡ് ചെയ്യാനുള്ള സൗകര്യങ്ങൾ ഒരുക്കണം
- വിഷയവുമായി ബന്ധപെട്ട ഒരു ചെറിയ ആമുഖം
- അവതരിപ്പിക്കാനുള്ള അടിസ്ഥാന വിവരങ്ങൾ മുൻകൂട്ടി ശേഖരികണം.

അടിസ്ഥാന നിയമങ്ങൾ

- ആശയങ്ങൾ വ്യക്തമായും സംക്ഷിപ്തമായും പറയുക.
- മറ്റുള്ളവർ പറയുന്നത് ശ്രദ്ധിക്കുക.
- മറ്റൊരാൾ സംസാരികുമ്പോൾ തടസപ്പെടുത്തരുത്
- വിഷയത്തിനു അനുയോജ്യമായ കാര്യങ്ങൾ മാത്രം പറയുക.
- വിമർശനങ്ങൾ സംയമതോടെ സ്വീകരിക്കുക.
- ഒരു നിഗമനത്തിലെത്താൻ സഹായിക്കുക

- ഒരു മോഡറേറ്റർ ആമുഖം അവതരിപ്പിക്കുന്നു
- അംഗങ്ങൾ ഓരോരുത്തരായി സംസാരിപ്പിക്കുക
- 10 നും 15 നും ഇടക്ക് അംഗങ്ങൾ അഭികാമ്യം
- രണ്ടു പേർ ചർച്ച രേഖപെടുതുകയും ഓഡിയോ /
- വീഡിയോ റിക്കോഡിംഗ് നടത്തുകയും ചെയ്യുക.
- എല്ലാവരും പങ്കെടുക്കണം

ഗുണങ്ങൾ

- ✓ കുറെ പേരുടെ അഭിപ്രയങ്ങൾ
- ✓ കുറഞ്ഞ സമയത്തിൽ കുറഞ്ഞ ചിലവിൽ
- ✓ പുതിയ ആശയങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നു
- ✓ ചർച്ചകളെ ത്വരിതപ്പെടുത്തുന്നു
- ✓ പഠന സർവ്വേയിൽ ഉൾപ്പെടുത്താവുന്ന
- ✓ പുതിയ ചോദ്യങ്ങൾ ലഭ്യമാകുന്നു
- ✓ സാമൂഹ്യ സ്വഭാവം

പരിമിതികൾ

- പങ്കാളികൾക്കനുസരിച്ച് വിത്യസ്ത സ്വഭാവങ്ങൾ (സംഭാഷണ പ്രിയർ, നിശബ്ദർ, ശോക സ്വഭാവമുള്ളവർ)
- വിഷയത്തിൽ നിന്ന് വഴി മാറിപോയേക്കാം.
- ലജ്ജാശീലർ
- മുന്നേറി കീഴടക്കുന്ന ചിലർ
- ലക്ഷ്യം വെയ്ക്കുന്ന സമൂഹ വിഭാഗത്തെകുറിച്ച് പൊതു ധാരണയാകാം
- തുറന്ന സംഭാഷണ രീതിയിലാണ് ചർച്ച
- നിരീക്ഷകന്റെ രേഖപെടുത്തലിനെ ആശ്രയിക്കപ്പെട്ടിരികുന്നു
- ക്രോഡീകരിക്കാൻ ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടായെക്കാം
- പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങൾ കണ്ടെത്താനും ബുദ്ധിമുട്ടാവാം

പ്രാഥമിക വിവരശേഖരണം- വിശകലനങ്ങൾ

സ്ഥാപനം വിശകലനം മുന്നൊരുക്കങ്ങൾ

- പഞ്ചായത്തിലെ സ്ഥാപനങ്ങൾ ലിസ്റ്റ് ചെയ്യൽ
- സ്ഥാപന മേധാവിക്ക് പഞ്ചായത്ത് പ്രസിഡന്റിന്റെ കത്ത്
- ടീം അംഗങ്ങളെ തീരുമാനിക്കൽ, തീയതികളും സമയവും ഉറപ്പാക്കൽ
- പഠനത്തിന്റെ ആവശ്യകത ബോദ്ധ്യപ്പെടുത്തൽ

ഒരു സ്ഥാപനത്തിൽ ചെന്ന് കഴിഞ്ഞാൽ

- ഭൗതിക സാഹചര്യങ്ങൾ നിരീക്ഷിക്കുക (കെട്ടിടം, വിശ്രമസ്ഥലം, ടോയ് ലറ്റ്, പരിസരം)
- സേവന കാംക്ഷികൾക്ക് ആവശ്യമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ കൊടുക്കുന്ന ബോർഡ് ഉണ്ടോയെന്ന് നോക്കണം
- ജീവനക്കാരുടെ ഇടപെടൽ
- സേവനത്തിനായി സമീപിക്കുന്നവരോടും ജീവനക്കാർ പരസ്പരവും ഉള്ള ഇടപെടൽ

സാമൂഹിക വിശകലനം എവിടെയെല്ലാം

- രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടി സംഘടനകളിൽ
- ലൈബ്രററികൾ, ക്ലബുകൾ
- പൊതു ഇടങ്ങൾ

എന്തെല്ലാം

- സംഘടനയിലെ /കമ്മിറ്റികളുടെ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം
- കമ്മിറ്റികളുടെ സമയം സ്ത്രീ സൗഹൃദമാണോ
- സ്ത്രീകളുടെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ കഴിവുകൾക്ക് അനുസൃതമാക്കണോ

എങ്ങിനെയെല്ലാം

- നിരീക്ഷണത്തിലൂടെ
- അഭിമുഖത്തിലൂടെ
- ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചകളിലൂടെ

വനിതാ ഘടക പദ്ധതി വിശകലനം -മുന്നൊരുക്കങ്ങൾ

- പദ്ധതിരേഖ, വികസനരേഖ
- ബന്ധപ്പെട്ട ഫോറങ്ങൾ, സാമ്പത്തികരേഖ തുടങ്ങിയവയുടെ ലഭ്യത ഉറപ്പാക്കുക

എന്തെല്ലാം

- നടപ്പിലാക്കിയ പ്രോജക്ടുകൾ
- നീക്കിവെച്ച തുക/ചിലവാക്കിയ തുക
- പദ്ധതി പൂർത്തീകരിച്ചോ

നേട്ടങ്ങൾ വിശകലനം ചെയ്യുമ്പോൾ

- സ്ത്രീകളുടെ സാമ്പത്തികവും സാമൂഹികവുമായ ശാക്തീകരണം സാദ്ധ്യമായോ
- സ്ത്രീകളുടെ പദവിയിൽ മാറ്റമുണ്ടോ
- വികസന പ്രക്രിയയിൽ ഇടപെടുന്നതിനുള്ള സ്ത്രീകളുടെ ആത്മവിശ്വാസം വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ കഴിഞ്ഞോ

വിശകലനത്തിന്റെ രീതികൾ

- റിക്കാർഡുകൾ രേഖകൾ പരിശോധിക്കുക
- ഗുണഭോക്താക്കളോട് നേരിട്ട് സംസാരിക്കുക
- നിർവ്വഹണ ഉദ്യോഗസ്ഥനുമായി ചർച്ച ചെയ്യുക

അനുബന്ധം 20

പ്രാഥമിക വിവരശേഖരണം

- സാമ്പിൾ സർവ്വേ രീതിയിൽ
- റാൻഡം സാംപ്ലിങ്
- സൈസ് ഓഫ് സാമ്പിൾ
- സ്ത്രീ ജനസംഖ്യയുടെ 3%
- വാർഡ് തല എണ്ണം നിശ്ചയിക്കണം

purposive sampling

↓ ↓ ↓

age cast class

1-ാം ഗ്രൂപ്പ്	15 മുതൽ 18 വയസ്സുവരെ	കൗമാരപ്രായക്കാർ	10%
2-ാം ഗ്രൂപ്പ്	19 മുതൽ 45 വയസ്സുവരെ	പ്രത്യുല്പാദന വയസ്സിലുള്ളവർ	50%
3-ാം ഗ്രൂപ്പ്	45 മുതൽ 60 വയസ്സുവരെ	ആർത്തവവിരാമ പ്രായത്തിലുള്ളവർ	30%
4-ാം ഗ്രൂപ്പ്	60 വയസ്സിന് മുകളിലുള്ളവർ	വാർദ്ധക്യത്തിൽ നിൽക്കുന്നവർ	10%

- മുന്നൊരുക്കങ്ങൾ
- പഠന സംഘം
- ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികളുടെ അനുവാദം
- ചോദ്യാവലി
- സാംപ്ലിങ്
- അഭിമുഖ രീതികൾ

ദ്വിതീയ വിവര ശേഖരണം

ദ്വിതീയ വിവരങ്ങളുടെ സ്രോതസ്സുകൾ

- ❑ സെൻസസ്റിപ്പോർട്ട്
- ❑ ആരോഗ്യകേന്ദ്രം
- ❑ വിദ്യാഭ്യാസസ്ഥാപനങ്ങൾ
- ❑ പോലീസ്സ്റ്റേഷൻ
- ❑ കൃഷിഓഫീസ്
- ❑ ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് ഓഫീസ്
- ❑ അങ്കണവാടികൾ
- ❑ ജാഗ്രതാസമിതികൾ
- ❑ MGNREGS
- ❑ വികസനരേഖ

അനുബന്ധം21

?	ഒരു പ്രദേശത്തെ സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങളും ആവശ്യങ്ങളും തിരിച്ചറിയുക
?	അവയുടെ കാരണങ്ങളും പരിഹാര മാർഗ്ഗങ്ങളും കണ്ടെത്തുക
?	തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പദ്ധതികളിലൂടെയും മറ്റു പരിപാടികളിലൂടെയും കണ്ടെത്തുകയും, കണ്ടെത്തിയ പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് പരിഹാരങ്ങൾ നടപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുന്ന പ്രക്രിയയാണ് ജെൻഡർ സ്റ്റേറ്റസ് സ്റ്റഡി
?	ജനകീയമായി
?	പൊതു ജനങ്ങളുടെ പങ്കാളിത്തത്തോടെ

?	പ്രദേശത്തെ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥ മനസ്സിലാക്കുക
?	വിവധ മേഖലകളിൽ സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന സവിശേഷ പ്രശ്നങ്ങൾ വിലയിരുത്തുക
?	പദ്ധതി രൂപവൽക്കരണത്തിനായി സ്ത്രീകളുടെ ആവശ്യങ്ങളും മുൻഗണനകളും ജന പങ്കാളിത്തത്തോടെ തീരുമാനിക്കുക
?	പ്രാദേശിക വികസനത്തിൽ ഇടപെടാൻ സ്ത്രീകളെ പ്രാപ്തരാക്കുക
?	ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചും ലിംഗപദവി പ്രശ്നങ്ങളെക്കുറിച്ചും പൊതു സമൂഹത്തിൽ അവബോധം സൃഷ്ടിക്കുക.
?	തുടങ്ങിയവയാണ് ജെൻഡർ സ്റ്റേറ്റസ് സ്റ്റഡി എന്ന പ്രക്രിയകൊണ്ട് ലക്ഷ്യമിടുന്നത്

- സ്വയം പഠന പ്രവർത്തനം
- സംഘം ചേർന്നുള്ള പ്രവർത്തനം
- ബോധവൽക്കരണം
- മനോഭാവ നിർമ്മിതി
- വികസന പ്രക്രിയയുടെ ഘട്ടം

73-74 ഭരണഘടനാ ഭേദഗതിയോടെ വികേന്ദ്രീകൃതാസൂത്രണം നടപ്പായത് കേരളത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ വികസനത്തിന് കാരണമായി

?	പൊതുരംഗത്തെ സ്ത്രീകളുടെ സാന്നിദ്ധ്യം ഏറി
?	തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഭരണത്തിൽ 33% വും തുടർന്ന് 50% വും വനിതാ പ്രാതിനിദ്ധ്യം
?	വനിതാ വികസനത്തിന് പ്രത്യേകം വർക്കിങ് ഗ്രൂപ്പ്
?	ജനറൽ ഗ്രാമ സഭയിൽ പ്രത്യേകം വനിതാ ഗ്രൂപ്പ്
?	വനിതകൾക്കായി പ്രത്യേക ഗ്രാമസഭ
?	അംഗൻവാടികൾ - വനിതാ കേന്ദ്രങ്ങൾ
?	കുടുംബശ്രീ
?	വളരെ സാദ്ധ്യതയുള്ള 10% വനിതാ ഘടക പദ്ധതി

എന്നാൽ

? പദ്ധതി ആസൂത്രണം വിവരാധിഷ്ഠിതമാകാത്തതിന്റെ പരിമിതികൾ

? സ്ത്രീകളുടെ ദീർഘകാലാവശ്യങ്ങൾ തിരിച്ചറിയാനാകാത്തത്

ഈ പരിമിതികൾ മിറകടക്കാൻ ജെൻഡർ സ്റ്റേറ്റസ് സ്റ്റഡി

ഭരണ സമിതി

↓

 ക്ഷേമ കാര്യ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി

↓

 ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ടീം ➡ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ്

↓

ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പ്

↓

പഠന സംഘം

അനുബന്ധം 22

ലിംഗപദവി പഠന ഘട്ടങ്ങൾ

പഞ്ചായത്ത്/മുനിസിപ്പാലിറ്റി/കോർപ്പറേഷൻ:
വാർഡ്:
കുടുംബങ്ങളുടെ എണ്ണം:
സർവ്വേ നടത്തുന്ന കുടുംബങ്ങളുടെ എണ്ണം:

പ്രവർത്തനം	പൂർത്തീകരിക്കുന്ന തീയതി	വിശദീകരണം
പഠനസംഘം രൂപീകരണം		
പഞ്ചായത്ത് മേലധികാരികളുടെ അനുവാദം വാങ്ങൽ		
ചോദ്യാവലികൾ തയ്യാറാക്കൽ (പ്രിൻറ് ഔട്ട് അടക്കം)		
സാമ്പ്ലിംഗ് പൂർത്തീകരണം		
അഭിമുഖം/വിവരശേഖരണം	ജൂലൈ 2018	
രേഖപ്പെടുത്തൽ		
വിശകലനം		
റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കൽ		

അനുബന്ധം-23

വിവിധ വിശകലന ഫോർമാറ്റുകൾ

സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമങ്ങൾ - പോലീസ് സ്റ്റേഷൻ

പരാതികൾ	ആകെ ലഭിച്ച പരാതികൾ	ഒത്തുതീർപ്പാക്കിയവ	എഫ്.ഐ ആർ രജിസ്റ്റർ ചെയ്തവ	കോടതിയിൽ കൊടുത്തവ
പൊതുഇടം (ഐപിസി 354, 509, പോലീസ് ആക്ട് 119)				
ഗാർഹികം (ഐപിസി 498 (എ), ഡി.വി ആക്ട്)				
തൊഴിലിടം (പോഷ് ആക്ട്)				
ബലാത്സംഗം (ഐപിസി 376 എല്ലാം)				

സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമങ്ങൾ - ജാഗ്രതാ സമിതി

എന്തു തരം പരാതി	ആകെ ലഭിച്ച പരാതികൾ	ഒത്തുതീർപ്പാക്കിയവ	മേൽ നടപടിക്കായി എവിടേക്ക് റഫർ ചെയ്തു

സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമങ്ങൾ - കുടുംബശ്രീ സംവിധാനങ്ങൾ

ജൻഡർ കോർണർ/സ്നേഹിത/ കമ്മ്യൂണിറ്റി കൗൺസിലിങ് തുടങ്ങിയവ

എന്തു തരം പരാതി	ആകെ ലഭിച്ച പരാതികൾ	ഒത്തുതീർപ്പാക്കിയവ	മേൽ നടപടിക്കായി എവിടേക്ക് റഫർ ചെയ്തു

സ്ഥാപനങ്ങളുടെ സ്ത്രീ പുരുഷപദവി വിശകലനം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള മാർഗരേഖ

സ്ഥാപനങ്ങൾ

1. സർക്കാർ എൽ.പി.സ്കൂൾ
2. പ്രാഥമിക ആരോഗ്യ കേന്ദ്രം
3. കൃഷിഭവൻ
4. പഞ്ചായത്ത് ഓഫീസ്
5. പൊതുമേഖല, സ്വകാര്യ മേഖല സ്ഥാപനങ്ങൾ

വിശകലനത്തിനായി പോകുന്നവർ, പഞ്ചായത്ത് പ്രസിഡൻറ് സ്ഥാപന മേധാവിയോട് സഹകരണം ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ട് എഴുതിയ കത്ത് കൂടി കൊണ്ടുപോകേണ്ടതാണ്.

രീതികൾ

1. നിരീക്ഷണം
2. അവശ്യമായ രജിസ്റ്ററുകൾ പരിശോധിക്കുക
2. സ്റ്റാഫ്, സന്ദർശകർ എന്നിവരുമായി സംസാരിക്കുക
3. അദ്ധ്യാപകർ, അനദ്ധ്യാപകർ, MPTA, PTA പ്രതിനിധികൾ, കുട്ടികളുടെ പ്രതിനിധികൾ എന്നിവരുമായി സംസാരിക്കുക.

സംസാരത്തിന്റെ അവസാനം, സ്ഥാപനം കൂടുതൽ ലിംഗപദവി സൗഹൃദമാക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൽ ചോദിച്ച് രേഖപ്പെടുത്താം.

സർക്കാർ എൽ.പി. സ്കൂൾ

1. അധ്യാപകരുടെ എണ്ണം - ജെൻഡർ തിരിച്ച്
2. കുട്ടികളുടെ എണ്ണം - ജെൻഡർ ർതിരിച്ച്
3. കൊഴിഞ്ഞുപോകുന്നവരുടെ എണ്ണം- ജെൻഡർ തിരിച്ച്
4. കായിക വിനോദ മത്സരങ്ങളിലെ പങ്കാളിത്തം, സ്കോളർഷിപ്പ്, പരീക്ഷ, ക്വിസ് മത്സരം എന്നിവയിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ എണ്ണം - ജെൻഡർ തിരിച്ച്
5. ക്ലാസ് മുറി അടിച്ചുവാരൽ, വരാന്ത അടിച്ചുവാരൽ ആരാണ് സ്ഥിരമായി ചെയ്യുന്നത്?
6. ക്ലാസുമുറിക്കകത്ത് കുട്ടികൾ പര്സ്പരം ഇടപഴകുന്നുണ്ടോ? ഇരിക്കുന്നുണ്ടോ? എന്നിവ
7. പുരുഷ/സ്ത്രീ അധ്യാപകർ ആരോടാണ് ആദ്യം ചോദ്യം ചോദിക്കുന്നത്?
8. പുരുഷ അധ്യാപകർ പരസ്പരവും അധ്യാപികമാർ പരസ്പരവും പെരുമാറുന്നത്, സംസാരിക്കുന്നത് ഏതു രീതിയിലാണ്? എന്തെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള അധികാരം ഉപയോഗിക്കുന്നുണ്ടോ? ഇവർ തമ്മിലുള്ള സംസാരത്തിലും പെരുമാറ്റത്തിലും സ്ത്രീ പുരുഷ വ്യത്യാസം പ്രകടമായി കാണുന്നുണ്ടോ?
9. സ്റ്റാഫ് മീറ്റിംഗ് ഉണ്ടാവാറുണ്ടോ? എപ്പോൾ?
10. MPTA, PTA എന്നിവയിൽ വേർതിരിച്ച് അമ്മമാരുടെ എണ്ണം?
11. PTAയിൽ അമ്മമാർ സംസാരിക്കാറുണ്ടോ? ഏതൊക്കെ കാര്യങ്ങളിലാണ് അഭിപ്രായം പറയുന്നത്?
12. കളിസ്ഥലങ്ങളിൽ ആൺകുട്ടികളെയും പെൺകുട്ടികളെയും ഒരേപോലെ അനുവദിക്കുന്നുണ്ടോ?
13. ആൺകുട്ടികൾക്കും, പെൺകുട്ടികൾക്കും പ്രത്യേകം മൂത്രപ്പുരകൾ ഉണ്ടോ? വെള്ളം, കതക് എന്നിവയുണ്ടോ? ഇത് വൃത്തിയാക്കുന്നത് ആരാണ്?
14. സ്കൂളിൽ ശിക്ഷിക്കുന്ന രീതി എങ്ങനെയുള്ളതാണ്?

കൃഷിഭവൻ

1. സ്റ്റാഫിന്റെ എണ്ണം - ജെൻഡർ തിരിച്ച്
2. സ്റ്റാഫിന്റെ ഘടന (ഘടനയിൽ സ്ത്രീ പുരുഷ വ്യത്യാസം ഉണ്ടോ?)
3. ഓഫീസിൽ തീരുമാനമെടുക്കുന്നത് ആരാണ്? (ഔദ്യോഗികവും അനൗദ്യോഗികവും)
4. പരസ്പരം പെരുമാറുന്ന രീതി ഏതു തരത്തിലുള്ളതാണ്?
5. കൃഷിഭവനിൽ ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള കമ്മിറ്റി ഉണ്ടോ? ഈ കമ്മിറ്റികളിലുള്ള സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം എങ്ങനെയാണ്?
6. കൃഷിഭവന് പഞ്ചായത്തുമായുള്ള ബന്ധം എന്താണ്? പഞ്ചായത്തിന്റെ വികസന പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കൃഷിഭവന്റെ പങ്ക് എന്താണ്?
7. ഗ്രാമസഭ, പഞ്ചായത്ത് കമ്മിറ്റി എന്നിവയിൽ കൃഷിഭവനിൽ നിന്ന് ആരാണ് പങ്കെടുക്കാറ്?

പഞ്ചായത്ത് ഓഫീസ്

1. സ്റ്റാഫിന്റെ എണ്ണം - ജെൻഡർ തിരിച്ച്
2. സ്റ്റാഫിന്റെ ഘടന (ഘടനയിൽ സ്ത്രീ പുരുഷ വ്യത്യാസം ഉണ്ടോ?)
3. പഞ്ചായത്ത് ഓഫീസിൽ വരുന്ന സ്ത്രീകളോട് ഏതു രീതിയിലാണ് പെരുമാറ്റം? (പുരുഷന്മാർ വരുമ്പോഴോ?)
4. പഞ്ചായത്ത് ഓഫീസിൽ ഏതെങ്കിലും ഉദ്യോഗസ്ഥ/ൻ വന്നില്ലെങ്കിൽ എങ്ങനെയാണ് അറിയുക. അതിന്റെ സംവിധാനം എന്താണ്?

പ്രാഥമികാരോഗ്യകേന്ദ്രം

1. സ്റ്റാഫിന്റെ എണ്ണം - ജെൻഡർ തിരിച്ച്
2. സ്റ്റാഫിന്റെ ഘടന (ഘടനയിൽ സ്ത്രീ പുരുഷ വ്യത്യാസം ഉണ്ടോ?)
3. തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയ എങ്ങനെയാണ്? ആരാണ് തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുന്നത്?
4. പഞ്ചായത്ത് മീറ്റിംഗ്, ഗ്രാമസഭ എന്നിവയിൽ ഈ സ്ഥാപനത്തിൽ നിന്നും ആരാണ് പങ്കെടുക്കാറ്? പ്രാഥമികാരോഗ്യകേന്ദ്രവും പഞ്ചായത്തും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം എന്താണ്?
5. പ്രാഥമികാരോഗ്യകേന്ദ്രത്തിന്റെ വികസനത്തിനായി എന്തെങ്കിലും കമ്മിറ്റി ഉണ്ടോ? ഈ കമ്മിറ്റിയിൽ സ്ത്രീപങ്കാളിത്തം എങ്ങനെയാണ്?
6. ജനങ്ങൾ എന്തെല്ലാം ആവശ്യങ്ങൾക്കാണ് പ്രാഥമികാരോഗ്യ കേന്ദ്രത്തിൽ വരുന്നത്? പുരുഷന്മാരാണോ സ്ത്രീകളാണോ കൂടുതൽ വരുന്നത്?
7. സ്ത്രീരോഗികൾക്ക് സ്വകാര്യതയുണ്ടോ?
8. എന്തൊക്കെ തരത്തിലുള്ള അറിയിപ്പുകളാണ് ഇവിടെനിന്നും കൊടുക്കുന്നത്?

ഭൗതിക സാഹചര്യങ്ങൾ	ജീവനക്കാർക്ക്		സന്ദർശകർക്ക്	
	പുരുഷന്മാർക്ക്	സ്ത്രീ സൗഹൃദം	പുരുഷന്മാർക്ക്	സ്ത്രീ സൗഹൃദം
ടോയ്ലറ്റ്				
കാത്തിരിക്കുന്നതിനുള്ള സൗകര്യം				

വനിതാഘടകപദ്ധതി
വിശകലനംചെയ്യുന്നതിനുള്ള മാർഗരേഖ

അഭിമുഖം 1

- തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ജനപ്രതിനിധികൾ (കഴിഞ്ഞ പഞ്ചായത്ത്/ഈ പഞ്ചായത്ത് സമിതി.)
- നിർവ്വഹണ ഉദ്യോഗസ്ഥ/വനിത വികസന വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ് ചെയർപേഴ്സൺ
- സി.ഡി.എസ്. ചെയർപേഴ്സൺ

അഭിമുഖത്തിന്റെ ഊന്നൽ

- ഏതുതരത്തിലുള്ള മാർഗനിർദ്ദേശമാണ് വനിതാഘടക പദ്ധതിയിൽ വരുന്ന പ്രോജക്ടുകൾ ഉണ്ടാക്കാൻ ഉപയോഗിക്കുന്നത്?
- വ്യക്തിയെന്നനിലയിൽ നിങ്ങളുടെ പങ്കെന്താണ്?
- സ്ത്രീകളുടെ ഏതു തരത്തിലുള്ള ആവശ്യങ്ങൾക്കാണ് വനിതാ ഘടകപദ്ധതിയിൽ ഊന്നൽ കൊടുക്കുന്നത്?
- വനിതാഘടകപദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിക്കുന്നതിനുമുമ്പ് സ്ത്രീകളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ അറിയുന്നതിനായി ഏതൊക്കെ തരത്തിലുള്ള മീറ്റിംഗുകൾ, ചർച്ചകൾ, സർവേകൾ എന്നിവയാണ് നടത്തിയിരിക്കുന്നത്?
- ഈ പഞ്ചായത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ ഉന്നമനത്തിനായി ഏതൊക്കെ തരത്തിലുള്ള പ്രോജക്ടുകൾ വയ്ക്കാം? അവ എങ്ങനെ നടപ്പിലാക്കാം?

അഭിമുഖം 2

- വനിതാഘടകപദ്ധതിയിൽനിന്ന് ആനുകൂല്യം ലഭിച്ച സ്ത്രീകൾ
- വനിതാഘടകപദ്ധതിയിൽനിന്ന് ആനുകൂല്യം ലഭിച്ച സ്ത്രീ സംഘങ്ങൾ

അഭിമുഖത്തിന്റെ ഊന്നൽ

വ്യക്തി

- എന്തിനു വേണ്ടിയാണ് ആനുകൂല്യം ലഭിച്ചത്?
- ലഭിച്ച ആനുകൂല്യം ഫലവത്തായി ഉപയോഗിക്കാൻ കഴിഞ്ഞോ?
- ഉണ്ടെങ്കിൽ എങ്ങനെ കഴിഞ്ഞു?
- ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ടു കഴിഞ്ഞില്ല?

സംഘം

- ഏതുതരം സംരംഭത്തിനാണ് ആനുകൂല്യം ലഭിച്ചത്?
- സംഘത്തിൽ എത്രപേരുണ്ട്?
- എത്ര രൂപ ലഭിച്ചു?
- സംരംഭത്തിൽ എത്രപേരുണ്ട്?
- സംരംഭം നടത്തിക്കൊണ്ടു പോകാൻ കഴിയുന്നുണ്ടോ?

- ഉണ്ടെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്?
- ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്? സംരംഭത്തിൽ ഏർപ്പെടുന്നതുകൊണ്ട്
- വരുമാനവർദ്ധനവ് ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടോ? ജോലിഭാരം വർദ്ധിച്ചിട്ടുണ്ടോ?

ചോദ്യങ്ങൾ

1. വനിതാഘടകപദ്ധതിയിൽ (1998-2005ൽ) നടപ്പിലാക്കിയ പ്രോജക്ടുകൾ (പേര്, ഗ്രൂപ്പാണോ വ്യക്തിഗതമാണോ?)
2. 1998ൽ 2005 വരെയുള്ള ഓരോ വർഷത്തേക്കും വനിതാഘടക പദ്ധതിക്കുവേണ്ടിയും പൊതുവികസനപദ്ധതിക്കുവേണ്ടിയും വകയിരുത്തിയ തുക (വർഷം, പദ്ധതി, തുക), ഓരോ വർഷത്തിലും മൊത്തം എത്ര ഗുണഭോക്താക്കൾ?
3. വനിതാഘടകപദ്ധതിയിൻകീഴിൽ ഉണ്ടായ പ്രോജക്ടുകൾ
    - ഭൗതികസാഹചര്യം മെച്ചപ്പെടുത്തൽ
    - സാമ്പത്തികപരിപാടികൾ
    - സാമൂഹികപരിപാടികൾ
    - സാംസ്കാരികപരിപാടികൾ
4. വനിതാഘടകപദ്ധതിക്കു കീഴിലുള്ള പ്രോജക്ടുകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നത് എങ്ങനെയാണ്?
    - പ്ലാനിങ്ബോർഡിൽനിന്നും എന്തെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഉണ്ടോ?
    - പഞ്ചായത്ത് സ്വന്തമായി നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുണ്ടോ?
5. വനിതാഘടകപദ്ധതിയിൻകീഴിൽ വരുന്ന സ്ത്രീഗുണഭോക്താ ക്കളുടെ പങ്കാളിത്തം പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കുന്നതിൽ ഉണ്ടാവാറു ണ്ടോ?
6. വനിതാഘടകപദ്ധതിയിൻകീഴിൽ വരുന്ന സ്ത്രീ ഗുണഭോക്താ ക്കളെ എങ്ങനെയാണ് കണ്ടെത്തുന്നത്?
7. സ്ത്രീകളുടെ എന്തുതരത്തിലുള്ള ആവശ്യത്തെയാണ് വനിതാ ഘടകപദ്ധതിയിലൂടെ ഊന്നൽ കൊടുക്കുന്നത്?
8. ഏതു വിഭാഗത്തിലെ സ്ത്രീകൾക്കാണ് ഈ പദ്ധതികൊണ്ട് നേട്ടമുണ്ടാവുന്നത്? എന്തു നേട്ടമാണ് ഉണ്ടായത്?
9. പദ്ധതികളുടെ നേട്ടത്തിന് സഹായിച്ച ഘടകങ്ങൾ?
10. പരാജയത്തിലേക്ക് നയിച്ച ഘടകങ്ങൾ?
11. പദ്ധതി നടത്തിപ്പിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം ആർക്കാണ് (Implementing Officer)?
12. ഇപ്പോൾ സ്വയംസഹായസംഘത്തിനുവേണ്ടി, ഏതെല്ലാം ആവശ്യങ്ങൾക്ക്, എത്ര രൂപ വകയിരുത്തുന്നു?
13. പൊതുവികസനപദ്ധതിയിൽ എത്ര സ്ത്രീപദ്ധതികൾ ഉണ്ട്? അവ ഏതൊക്കെ?
14. കൃഷി, അടിസ്ഥാനവികസനം എന്നിവയിൽ സ്ത്രീപ്രാതിനിധ്യ പ്രോജക്ടുകൾ (95-2005) ഉണ്ടോ?
15. വനിതാവികസനപദ്ധതികളിൽ വർക്കിംഗ്ഗ് ഗ്രൂപ്പുകളുടെ പ്രവർത്തനം ഫലപ്രദമായിരുന്നോ? അവർ എങ്ങനെയാണ് പ്രോജക്ടുപീകരണത്തിനും മറ്റും പ്രവർത്തിക്കുന്നത്?
16. വനിതാഘടകപദ്ധതിയുടെ മോണിറ്ററിംഗ് സംവിധാനം എന്താണ്?
    - അതിനായി നിങ്ങളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ
17. വനിതാപദ്ധതികൾക്കുവേണ്ടി ഗുണഭോക്തൃസമിതി പ്രവർത്തിച്ചിട്ടുണ്ടോ? ഉണ്ടെങ്കിൽ അവരുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ എങ്ങനെയൊക്കെയാണ്?

പ്രോജക്റ്റ് വിശകലനം

നം	പ്രോജക്ടുകൾ	വനിതാ ഘടക പദ്ധതി/ജനറൽ	വകയിരുത്തിയ തുക									വിനിയോഗിച്ചത്								
												വികസനഫണ്ട്								
			എസ്.സി	എസ്.റ്റി	ജനറൽ	കേന്ദ്രം	ബാങ്ക്	ജില്ല/ ബ്ലോക്ക്	കുടുംബശ്രീ	തനത്	ആകെ	എസ്.സി	എസ്.റ്റി	ജനറൽ	കേന്ദ്രം	ബാങ്ക്	ജില്ല/ ബ്ലോക്ക്	കുടുംബശ്രീ	തനത്	ആകെ

പ്രോജക്റ്റിന്റെ പ്രധാന ലക്ഷ്യങ്ങൾ	പ്രധാന നേട്ടങ്ങൾ	ലക്ഷ്യം പൂർണ്ണമായി കൈവരിക്കാൻ സാധിച്ചോ?	സാധിച്ചെങ്കിലും ഇല്ലെങ്കിലും എന്തുകൊണ്ട്?

അനുബന്ധം-24 – ചോദ്യാവലി

തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപന തല സ്ത്രീപദവിപഠനം
മാതൃകാചോദ്യാവലി

ജില്ല :
തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനത്തിന്റെ പേര് :
വാർഡ് നമ്പർ :
വാർഡിന്റെ പേര് :

അഭിമുഖം നടത്തുന്ന വ്യക്തികളുടെ പേരും ഫോൺനമ്പറും:

I. വ്യക്തിപരമായ വിവരങ്ങൾ

1. വയസ്സ് 1. 18-25 2. 25-45 3. 45-60 4. 60-80 5. 80ന് മുകളിൽ
2. മതം 1. ഹിന്ദു 2. മുസ്ലീം 3. ക്രിസ്ത്യൻ 4. മറ്റു മതങ്ങൾ 5. മതമില്ല
3. ജാതി 1. മുന്നോക്ക വിഭാഗം 2. പട്ടികജാതി/വർഗ്ഗം
   3. മറ്റു പിന്നോക്ക വിഭാഗങ്ങൾ 4. ജാതിയില്ല
4. വിവാഹപദവി
   1. വിവാഹിത 2. അവിവാഹിത 3. വിധവ 4. ഉപേക്ഷിച്ച 5. വേർപിരിഞ്ഞു
   6. വിവാഹമോചനം നേടി 7. വിവാഹം കഴിക്കാതെ ഒന്നിച്ചു താമസിക്കുന്നു
   8. പുനർ വിവാഹിത 9. അവിവാഹിതയായ അമ്മ
5. ഭർത്താവിൻറെ പ്രായം
   1. 18-25 2. 25-45 3. 45-60 4. 60-80 5. 80ന് മുകളിൽ
6. ഭർത്താവിൻറെ വിദ്യാഭ്യാസം
   1. 8-ാം ക്ലാസ്സിൽ താഴെ 2. 10-ാം ക്ലാസ്സ് വരെ 3. പ്രീ ഡിഗ്രി/ +2 വരെ
   4. ഡിപ്ലോമ 5. ബിരുദം 6. ബിരുദാനന്തര ബിരുദം 7. മറ്റു യോഗ്യതകൾ (വിശദമാക്കുക)
7. ഭർത്താവിൻറെ തൊഴിൽ
   1. പ്രൊഫഷണൽ 2. സർക്കാർ സർവീസ് 3. സർക്കാരിതര സേവനം (സ്വകാര്യമേഖല)
   4. ബിസിനസ്സ് (കച്ചവടം) 5. സ്വയംതൊഴിൽ 6. പാരമ്പര്യ തൊഴിൽ 7. കൂലിപ്പണി
8. സാങ്കേതിക തൊഴിൽ 9. വിദേശരാജ്യം 10.തൊഴിൽ രഹിതൻ

II .കുടുംബപരമായ വിവരങ്ങൾ

9. കുടുംബം
   1. അണുകുടുംബം 2. കൂട്ടുകുടുംബം 3. തനിച്ചു താമസിക്കുന്നു
   4. ഭർത്താവിൻറെ / ഭാര്യയുടെ അച്ഛനമ്മമാർ ഒപ്പം താമസിക്കുന്നു.
10. കുടുംബം നയിക്കുന്നത് ആരാണ്?
   1. സ്ത്രീ 2. പുരുഷൻ 3. ട്രാൻസ്ജൻറർ
11. കുടുംബത്തിലെ അംഗങ്ങളുടെ എണ്ണം
12. വീട്
   1. സ്വന്തം 2. വാടക 3. പാട്ടം 4. കുടികിടപ്പ് 5. ഭർത്താവിൻറെ കുടുംബവീട്
   6. ഭാര്യയുടെ കുടുംബവീട് 7. സഹോദരങ്ങൾക്കൊപ്പം

13. വീട് സ്വന്തമെങ്കിൽ ആരുടെ പേരിൽ?

1. സ്വന്തം 2. ഭർത്താവിൻറെ 3. രണ്ടുപേരുടെയും 4. മക്കളുടെ 5. മറ്റു കുടുംബാംഗങ്ങളുടെ

14. കക്കൂസ്

1. സ്വന്തം 2. ഷെയറിംഗ് 3. പൊതുവായത് 4. ഇല്ല

15. കുടിവെള്ളത്തിൻറെ സ്രോതസ്സ്

1. സ്വന്തം കിണർ 2. പൊതുകിണർ 3. പൊതുപൈപ്പ് 4. സ്വന്തം പൈപ്പ് കണക്ഷൻ 5. കുളം
6. പുഴ 7. മഴവെള്ളം സംഭരിച്ചത് 8. അയൽ വീട്(കൾ)

16. ഇലക്ട്രിസിറ്റി കണക്ഷൻ

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

17. പാചക ഇന്ധനം

1. വിറക് 2. ഗ്യാസ് 3. മണ്ണെണ്ണ 4. ഇലക്ട്രിസിറ്റി 5. ബയോഗ്യാസ്

III. തൊഴിൽ

18. കുടുംബത്തിനകത്തെ ജോലികൾക്കായി ഒരു ദിവസം ശരാശരി എത്ര മണിക്കൂറുകൾ ചെലവഴിക്കുന്നു?

1. 1 - 3 മണിക്കൂർ 2. 4-8 മണിക്കൂർ 3. 9-12 മണിക്കൂർ 4. 13- 16 മണിക്കൂർ
5. 17മണിക്കൂറിൽ കൂടുതൽ

19. കുടുംബത്തിനകത്തെ ജോലികൾ നിങ്ങളുമായി ആരെങ്കിലും പങ്കിടുന്നുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

20. ഉണ്ടെങ്കിൽ ആരൊക്കെ?

1. ഭർത്താവ് 2. ആൺമക്കൾ 3. പെൺമക്കൾ
4. വീട്ടിലെ മറ്റു പുരുഷന്മാർ 5. വീട്ടിലെ മറ്റു സ്ത്രീകൾ 6. വേതനം നൽകി ആളെ വച്ചിരിക്കുന്നു.

21. നിങ്ങൾ കുടുംബത്തിനു വെളിയിൽ പോയി ജോലിചെയ്യുന്നുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

22. ഉണ്ടെങ്കിൽ എന്തു ജോലിയാണ് ചെയ്യുന്നത്?

1. പ്രൊഫഷണൽ 2. സർക്കാർ സർവീസ് 3. സർക്കാരിതര സേവനം (സ്വകാര്യ മേഖല)
4. ബിസിനസ്സ് (കച്ചവടം) 5. സ്വയംതൊഴിൽ 6. പാരമ്പര്യതൊഴിൽ 7.കൂലിപ്പണി
8. സാങ്കേതിക തൊഴിൽ 9. വിദേശരാജ്യം 10. തൊഴിലുറപ്പ്

23. ഇല്ല എങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്

1. താൽപര്യമില്ല 2.വീട്ടിലെ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ കാരണം
3. ഭർത്താവ് അനുവദിക്കുന്നില്ല 4. മറ്റു കുടുംബാംഗങ്ങൾക്ക് ഇഷ്ടമല്ല 5. ആരോഗ്യ പ്രശ്നം കാരണം

24. വീട്ടിൽത്തന്നെ കുടുംബച്ചെലവിന് സഹായിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ജോലികളിൽ ഏർപ്പെടുന്നുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

25. ഉണ്ടെങ്കിൽ എന്ത് ജോലി?

1. തയ്യൽ 2. കോഴി വളർത്തൽ 3. മൃഗ പരിപാലനം
4. ഭക്ഷണ സാധനങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കി വിൽക്കൽ 5. മറ്റുള്ളവ

IV. വരുമാനം/നിക്ഷേപം/കടം

26. (സ്വന്തമായി വരുമാനമുള്ളവർക്ക്) നിങ്ങൾക്ക് കിട്ടുന്ന വരുമാനം ആരെയെങ്കിലും ഏൽപ്പിക്കാറുണ്ടോ?
    1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല
27. നിങ്ങൾക്ക് പണം മിച്ചംപിടിക്കാൻ സാധിക്കുന്നുണ്ടോ?
    1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല
28. എന്തിനുവേണ്ടിയാണ് ഇങ്ങനെ പണം സമാഹരിക്കുന്നത് (നിക്ഷേപം)?
    1. കുട്ടികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസത്തിന് 2. സ്വർണ്ണം വാങ്ങാൻ 3. വീടു പണിയാൻ
    4. വിവാഹാവശ്യത്തിന് 6. സ്ഥലം വാങ്ങാൻ 7. വാർദ്ധക്യകാലരക്ഷയ്ക്ക് 8 ചിട്ടി
29. നിങ്ങളുടെ കുടുംബവരുമാനത്തിൻറെ കൂടുതലും എന്തിനുവേണ്ടിയാണ് ചെലവാക്കുന്നത്?
    1. ഭക്ഷണം 2. കുട്ടികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസം 3. ചികിത്സ 4. കടംവീട്ടാൻ 5. മദ്യപാനം
30. നിങ്ങളുടെ വീട്ടിൽ കടമുണ്ടോ?
    1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല
31. ഉണ്ടെങ്കിൽ എന്തിനുവേണ്ടി എടുത്തതാണ്?
    1. ചികിത്സയ്ക്ക് 2. വിവാഹാവശ്യങ്ങൾക്ക് 3. മക്കളുടെ വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്
    4. സ്ത്രീധനം നൽകാൻ 5. വീടുപണിയാൻ 6. സ്ഥലം വാങ്ങാൻ
    7. വീട്ടിൽ ഉപകരണങ്ങൾ വാങ്ങാൻ 8. തൊഴിലുപകരണങ്ങൾ വാങ്ങാൻ
    9. തൊഴിൽസംബന്ധമായ വിദേശയാത്രയ്ക്ക് 10. വാഹനങ്ങൾ വാങ്ങാൻ
32. എവിടെനിന്നാണ് കടം എടുത്തത്?
    1. ബാങ്ക് 2. സ്വയംസഹായസംഘം 3. സ്വകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങൾ
    4. സുഹൃത്തുക്കൾ 5. ബന്ധുക്കൾ

33. ഈ കടം തിരിച്ചടയ്ക്കാനുള്ള ബാധ്യത നിങ്ങളുടെ വ്യക്തിപരമായ ഉത്തരവാദിത്വത്തിൽ പെട്ടതാണോ?
    1. അതെ 2. അല്ല

V. വിദ്യാഭ്യാസം

34. നിങ്ങൾ പഠിച്ചിട്ടുണ്ടോ?
    1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല
35. നിങ്ങളുടെ വിദ്യാഭ്യാസം?
    1. 8-ാം ക്ലാസ്സിൽ താഴെ 2. 10-ാം ക്ലാസ്സ് വരെ 3. പ്രീ ഡിഗ്രി/ +2 വരെ
    4. ഡിപ്ലോമ 5. ബിരുദം 6. ബിരുദാനന്തര ബിരുദം 7. മറ്റു യോഗ്യതകൾ (വിശദമാക്കുക)
36. തുടർ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനു താൽപര്യമുണ്ടോ?
    1. ഉണ്ട് 2. സമയമില്ല 3. ഭർത്താവ് സമ്മതിക്കില്ല 4. നാണക്കേടാണ് 5. ഇല്ല
37. ഉണ്ടെങ്കിൽ ഏതു വിഷയം? (വിശദമാക്കുക)

VI. വിവാഹം

38. നിങ്ങളുടെ (വിവാഹം കഴിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ) വിവാഹസമയത്തെ പ്രായം

39. ഈ പ്രായത്തിൽ നിങ്ങൾക്ക് വിവാഹം കഴിക്കാൻ താത്പര്യം ഉണ്ടായിരുന്നോ?
    1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല
40. നിങ്ങളുടെ വിവാഹം കഴിയുമ്പോൾ നിങ്ങളുടെ ഭർത്താവിൻറെ പ്രായം എത്രയായിരുന്നു

41. വിവാഹം എപ്രകാരമായിരുന്നു

1. സ്വയം തെരഞ്ഞെടുത്തത് 2. വീട്ടുകാർ കണ്ടെത്തിയത്

42. വിവാഹം വിദ്യാഭ്യാസത്തെ എത്തരത്തിൽ ബാധിച്ചു

1. ആഗ്രഹിച്ചത്ര പഠിച്ചതിനു ശേഷമായിരുന്നു വിവാഹം 2. പഠനം നിർത്തേണ്ടിവന്നു

3. വിവാഹശേഷം പഠിച്ചു

43. വിവാഹം തൊഴിലിനെ എത്തരത്തിൽ ബാധിച്ചു

1. വിവാഹശേഷമാണ് തൊഴിലിനു പോകുന്നത് 2. വിവാഹത്തിനുമുൻപ് ലഭിച്ച തൊഴിൽ തുടർന്നു

3. വിവാഹത്തിനുമുൻപ് ലഭിച്ച തൊഴിൽ ഉപേക്ഷിച്ചു

VII. ആരോഗ്യം

44. നിങ്ങൾക്ക് സ്ഥിരമായി മരുന്നു കഴിക്കേണ്ട ആരോഗ്യപ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

45. ഉണ്ടെങ്കിൽ ഏതൊക്കെ?

1. പ്രമേഹം 2. രക്തസമ്മർദ്ദം 3. ഹൃദയസംബന്ധമായ 4. ശ്വാസകോശസംബന്ധമായ

5. ഉദരസംബന്ധമായ 6. മൂത്രാശയരോഗങ്ങൾ 7. ക്യാൻസർ

8. എല്ല്, സന്ധിവേദന 9. ജനനേന്ദ്രിയ രോഗങ്ങൾ

46. നിങ്ങളുടെ രോഗത്തിന് എവിടെയാണ് സാധാരണ ചികിത്സിക്കാറുള്ളത്?

1. ഗവൺമെൻറ് ആശുപത്രി 2. നാട്ടുവൈദ്യം 3. പ്രൈവറ്റ് ആശുപത്രി 4. ഹോമിയോ

5. ആയുർവേദം 6. സിദ്ധചികിത്സ 7. പ്രകൃതിചികിത്സ

47. പ്രാഥമിക ആരോഗ്യകേന്ദ്രത്തിൽ എന്തെങ്കിലും ആവശ്യങ്ങൾക്ക് പോകാറുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

48. ഉണ്ടെങ്കിൽ എന്തിന്?

1. കുട്ടികൾക്ക് പ്രതിരോധ കുത്തിവയ്പ്പിന് 2. പനിപോലുള്ള സാധാരണ രോഗങ്ങൾക്ക്

3. കുത്തിവയ്പ്പെടുക്കാൻ 4. ഗർഭസമയത്തെ ചെക്കപ്പിന് 5. കുട്ടികളുടെ രോഗത്തിന്

49. ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്?

1. ദൂരം കൂടുതൽ 2. മരുന്നില്ല 3. നല്ല ഡോക്ടറില്ല 4. കിടത്തി ചികിത്സിക്കാൻ സൗകര്യമില്ല

5. ആവശ്യത്തിന് സ്റ്റാഫില്ല 6. അടുത്ത് സ്വകാര്യ ആശുപത്രിയുണ്ട്

50. നിങ്ങൾക്ക് ഗർഭപാത്രം നീക്കംചെയ്യുന്ന ശസ്ത്രക്രിയ നടത്തിയിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

51. ഭർത്താവിന് താഴെപ്പറയുന്ന ഏതെങ്കിലും ശീലങ്ങൾ ഉണ്ടോ?

1. മദ്യപാനം 2. പുകവലി 3. വെറ്റില മുറുക്ക് 4. മയക്കുമരുന്ന് 5. പാൻപരാഗ്

6. മറ്റുള്ളവ (വിശദമാക്കുക)

52. ഈ ശീലങ്ങൾ മൂലം പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നുണ്ടോ?

1. കുടുംബത്തിൽ സാമ്പത്തിക പ്രശ്നം 2. ഭർത്താവിന് ആരോഗ്യ പ്രശ്നം

3. കുടുംബത്തിൽ സമാധാനമില്ലായ്മ 4. നിങ്ങൾക്ക് മാനസിക സമ്മർദ്ദം

5. കുട്ടികൾക്ക് പഠിക്കാനാകുന്നില്ല 6. പ്രശ്നങ്ങളില്ല

53. ഭക്ഷണത്തിനുള്ള പച്ചക്കറികൾ എവിടുന്നാണ്?

1. കടയിൽ നിന്നും വാങ്ങുന്നു 2. സ്വന്തമായി കൃഷിചെയ്തുണ്ടാക്കുന്നു 3. രണ്ടും

54. കുടുംബത്തിൽ ഭിന്നശേഷിക്കാരുണ്ടോ

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

55. കുടുംബത്തിൽ കിടപ്പുരോഗികളുണ്ടോ

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

56. ഉണ്ടെങ്കിൽ ഇവരുടെ പരിചരണം ആരുടെ ഉത്തരവാദിത്തമാണ്?

1. എന്റെ 2. ഭർത്താവിന്റെ 3. രണ്ടാളുടെയും 4. പണം കൊടുത്ത് ആളെ വച്ചിരിക്കുന്നു

57. ആർത്തവസമയത്ത് എന്താണ് ഉപയോഗിക്കാറ്?

1. തുണി 2. പാഡ്/നാപ്കിൻ 3. മെൻസ്ട്രുവൽ കപ്പ്

57എ. (ഉത്തരം 2 പറഞ്ഞവരോട് മാത്രം) ഉപയോഗശേഷം പാഡ്/നാപ്കിൻ എങ്ങനെയാണ് നശിപ്പിക്കുന്നത്?

1. ക്ലോസറ്റിൽ നിക്ഷേപിക്കും 2. അതേപോലെ കത്തിച്ചുകളയും

3. കഴുകി വൃത്തിയാക്കി കത്തിച്ചുകളയും

4. കഴുകി വൃത്തിയാക്കി പൊതിഞ്ഞ് മറ്റു പ്ലാസ്റ്റിക് വെയിസ്റ്റുകളുടെ കൂടെ കളയും

5. മറ്റു രീതി (വ്യക്തമാക്കുക)

VIII. രാഷ്ട്രീയം

58. നിങ്ങൾ ഏതെങ്കിലും പാർട്ടിയിൽ അംഗമാണോ?

1. അതെ 2. ഇല്ല

59. നിങ്ങൾ വോട്ട് ചെയ്യാറുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

60. നിങ്ങൾ ഏതെങ്കിലും സംഘടനയിൽ അംഗമാണോ?

1. അതെ 2. അല്ല

61. ഏതെല്ലാം സംഘടനകളിൽ?

1. മതസംഘടനകളിൽ 2.തൊഴിൽസംഘടനകളിൽ 3. രാഷ്ട്രീയസംഘടനകളിൽ

4. സഹകരണസംഘം 5. സ്വയംസഹായകസംഘം 6. മഹിളാസമാജം

7. സാംസ്കാരികസംഘടനകൾ

62. നിങ്ങൾ അംഗമായിട്ടുള്ള സംഘടനകളുടെ മീറ്റിംഗിൽ പങ്കെടുക്കാറുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

63. ഗ്രാമസഭയിൽ പങ്കെടുത്തിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

64. ഗ്രാമസഭയിൽ പങ്കെടുത്തപ്പോൾ എപ്പോഴെങ്കിലും നിങ്ങളുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ പറയാൻ അവസരം ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

65. സ്വയംസഹായസംഘത്തിൽ അംഗമായതുകൊണ്ട് നിങ്ങൾക്കുണ്ടായ നേട്ടങ്ങൾ?

1. വീടിനു വെളിയിൽവന്ന് ഒരുമിച്ചു പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിഞ്ഞു

2. സമ്പാദ്യശീലമുണ്ടായി

3. സ്വകാര്യപണമിടപാടുകാരുടെ ഉയർന്ന പലിശയിൽനിന്നും രക്ഷപ്പെട്ടു

4. സ്വയം വളരാൻ കഴിഞ്ഞു 5. കടംവീട്ടാൻ സാധിച്ചു

66. വികേന്ദ്രീകൃതാസൂത്രണപ്രക്രിയ ആരംഭിച്ചതിനുശേഷം നിങ്ങളുടെ പഞ്ചായത്തിൽ നേട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടായതായി നിങ്ങൾ കരുതുന്നുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല 3. അറിയില്ല

IX. ചലനസ്വാതന്ത്ര്യം

67. എന്തൊക്കെ കാര്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടിയാണ് നിങ്ങൾ പുറത്തുപോകാറ്?

1. ജോലിസംബന്ധം 2. കുടുംബകാര്യം 3. സൗഹൃദസന്ദർശനം 4. യോഗങ്ങളിൽ പങ്കെടുക്കാൻ
5. മതപരമായ കാര്യങ്ങൾക്ക് 6. സിനിമയ്ക്ക് 7. ഉല്ലാസയാത്രകൾക്ക്

68. വാഹനങ്ങൾ ഓടിക്കാറുണ്ടോ?

1. സൈക്കിൾ 2. സ്കൂട്ടർ/ബൈക്ക് 3. ഓട്ടോറിക്ഷ
4. കാറ് 5. ട്രക്ക് ലോറി 6. ജീപ്പ് 7. ഇല്ല

69. ലൈസൻസ് ഉണ്ടോ?

1. ടൂ വീലർ ഗിയർ ഇല്ലാത്തത് 2. ടൂ വീലർ ഗിയർ ഉള്ളത്
3. എൽ എം വി 4. ഹെവി 5. ഇല്ല

70. വീട്ടിൽ വാഹനം ഉണ്ടെങ്കിൽ ആരുടെ പേരിലാണ്?

1. എന്റെ 2. ഭർത്താവിന്റെ 3. ബന്ധുവിന്റെ

71. വീടിനു വെളിയിൽ യാത്രചെയ്യുമ്പോൾ തനിച്ചാണോ പോകുന്നത്?

1. അതെ 2. അല്ല

72. യാത്രാവേളയിൽ നിങ്ങൾക്ക് ശാരീരികപീഡനം ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

73. യാത്രാവേളയിൽ നിങ്ങൾക്ക് കമൻറടി, തുറിച്ചുനോട്ടം തുടങ്ങിയതരം ശല്യങ്ങൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

74. പഞ്ചായത്തിൻറെ ഏതെങ്കിലും സ്ഥലങ്ങളിൽ സഞ്ചരിക്കുമ്പോൾ അസുഖകരമായി (uncomfortable) തോന്നാറുണ്ടെങ്കിൽ ഏതൊക്കെ സ്ഥലങ്ങൾ?

X. അതിക്രമങ്ങൾ/നിയമനീതിസംവിധാനങ്ങൾ

75. വീട്ടിനുള്ളിൽ പീഡനങ്ങൾ അനുഭവിക്കുന്ന ആരെപ്പറ്റിയെങ്കിലും നിങ്ങൾക്കറിയാമോ?

1. അറിയാം 2. ഇല്ല

76. അറിയാമെങ്കിൽ അവർ ആരാണ്?

1. ബന്ധുക്കൾ 2. അയൽപക്കക്കാർ 3. സുഹൃത്തുക്കൾ 4. സഹപ്രവർത്തകർ

77. നിങ്ങളുടെ ജീവിതത്തിൽ എപ്പോഴെങ്കിലും ശാരീരികമായ പീഡനങ്ങൾ നേരിടേണ്ടിവന്നിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

78. ഉണ്ടെങ്കിൽ ഏതുവിധം?

1. മർദ്ദനം (അടി/ഇടി/തൊഴി) 2. തല ഭിത്തിയിൽ ഇടിച്ചു 3. വയറിൽ ചവിട്ടി
4. തീ കൊളുത്താൻ ശ്രമിച്ചു 5. കൊല്ലുമെന്നു ഭീഷണിപ്പെടുത്തി
6. പാത്രങ്ങൾ പൊട്ടിച്ചു 7. ഭക്ഷണം നശിപ്പിച്ചു 8. വസ്ത്രം നശിപ്പിച്ചു

79. അതിക്രമങ്ങൾ ആരിൽനിന്നാണ് അനുഭവിക്കേണ്ടി വന്നത്?

1. അച്ഛൻ 2. അമ്മ 3. സഹോദരൻ 4. ഭർത്താവ് 5. സഹോദരി 6. ഭർത്താവിൻറെ അച്ഛൻ
7. ഭർത്താവിൻറെ അമ്മ 8. ഭർത്തൃസഹോദരൻ 9. ഭർത്തൃസഹോദരി 10. അയൽപക്കം
11. മറ്റു ബന്ധുക്കൾ

80. നിങ്ങളുടെ ജീവിതത്തിൽ എപ്പോഴെങ്കിലും മാനസികമായ പീഡനങ്ങൾ നേരിടേണ്ടിവന്നിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

81. ഉണ്ടെങ്കിൽ ഏതുതരം?

1. കുടുംബാംഗങ്ങളുടെ /മറ്റുള്ളവരുടെ മുമ്പിൽവച്ച് അപമാനിച്ചു
2. എപ്പോഴും സംശയം 3. കുട്ടികളെ മാറ്റിനിറുത്തി

82. ആരുടെ ഭാഗത്തുനിന്നാണ് ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടായത്?

1. അച്ഛൻ 2. അമ്മ 3. സഹോദരൻ 4. ഭർത്താവ് 5. സഹോദരി
6. ഭർത്താവിൻറെ അച്ഛൻ 7. ഭർത്താവിൻറെ അമ്മ 8. ഭർത്തൃസഹോദരൻ
9. ഭർത്തൃസഹോദരി 10. അയൽപക്കം 11. മറ്റു ബന്ധുക്കൾ

83. നിങ്ങളുടെ ജീവിതത്തിൽ എപ്പോഴെങ്കിലും സാമ്പത്തികമായ പീഡനങ്ങൾ നേരിടേണ്ടിവന്നിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

84. ഏതുവിധത്തിലായിരുന്നു ഇത്?

1. പണം ധൂർത്തടിച്ചു 2. കടം ഉണ്ടാക്കി 3. നിരന്തര മദ്യപാനം
4. കുടുംബചെലവുകൾക്കു പണം തന്നില്ല
5. വ്യക്തിപരമായ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് പണം തരാതെ ബുദ്ധിമുട്ടിച്ചു
6. ജോലിക്ക് പോകില്ല 7. എന്നെ ജോലിക്കു പോകാൻ വിടില്ല
8. എൻറെ ശമ്പളം മുഴുവൻ പിടിച്ചുവാങ്ങും

85. ആരുടെ ഭാഗത്തുനിന്നാണ് ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടായത്?

1. അച്ഛൻ 2. അമ്മ 3. സഹോദരൻ 4. ഭർത്താവ് 5. സഹോദരി 6. ഭർത്താവിൻറെ അച്ഛൻ
7. ഭർത്താവിൻറെ അമ്മ 8. ഭർത്തൃസഹോദരൻ 9. ഭർത്തൃസഹോദരി

86. നിങ്ങളുടെ ജീവിതത്തിൽ എപ്പോഴെങ്കിലും ലൈംഗികപീഡനങ്ങൾ നേരിടേണ്ടി വന്നിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

87. ഏതുതരത്തിലുള്ള പീഡനമാണ് നേരിട്ടത്?

1. അനാവശ്യ ലൈംഗികസ്പർശം
2. ലൈംഗികമായി ബന്ധപ്പെടാൻ നിർബന്ധിച്ചു (ബലാൽസംഗം)
3. എനിക്കു താത്പര്യമില്ലാത്ത ലൈംഗികപ്രവൃത്തികൾ ചെയ്യാൻ നിർബന്ധിച്ചു
4. നിർബന്ധിച്ച് അശ്ലീലചിത്രങ്ങൾ കാണിച്ചു

88. ആരുടെ ഭാഗത്തുനിന്നാണ് ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടായത്?

1. അച്ഛൻ 2. അമ്മ 3. സഹോദരൻ 4. ഭർത്താവ് 5. സഹോദരി 6. ഭർത്താവിൻറെ അച്ഛൻ
7. ഭർത്താവിൻറെ അമ്മ 8. ഭർത്തൃസഹോദരൻ 9. ഭർത്തൃസഹോദരി

89. അതിക്രമങ്ങൾ അനുഭവിക്കേണ്ടിവന്നപ്പോൾ പരിഹാരത്തിനായി ആരെയെങ്കിലും സമീപിച്ചിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

90. ഉണ്ടെങ്കിൽ എന്തു നടപടിയാണ് സ്വീകരിച്ചത്?

1. കുടുംബാംഗങ്ങളുമായി സംസാരിച്ചു 2. ബന്ധുക്കളുമായി സംസാരിച്ചു
3. നിങ്ങളുടെ അയൽക്കാരുടെ സഹായം തേടി 4. പൊതുപ്രവർത്തകയുടെ/ൻറെ സഹായം തേടി
5. സ്ത്രീസംഘടനകളെ സമീപിച്ചു 6. ജാഗ്രതാസമിതിയിൽ പരാതി കൊടുത്തു
7.പോലീസിനെ സമീപിച്ചു

91. ഗർഭകാലത്ത് എപ്പോഴെങ്കിലും പീഡനമേൽക്കേണ്ടിവന്നിട്ടുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

92. ഭർത്താവിന് ഭാര്യയെ തല്ലാൻ അവകാശമുണ്ടെന്നു നിങ്ങൾ കരുതുന്നുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

XI. വിശ്രമം/ വിനോദം/ അറിവ് നേടൽ

93. എന്തൊക്കെ വിനോദങ്ങളാണുള്ളത്

1. യാത്ര 2. ചിത്രം വരക്കൽ 3. കായിക വിനോദങ്ങൾ 4. കലകൾ

94. നിങ്ങൾ എല്ലാ ദിവസവും പത്രം വായിക്കാറുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

95. ഏതു വാർത്ത വായിക്കാനാണ് നിങ്ങൾക്കു താത്പര്യം?

1. രാഷ്ട്രീയം 2. സാമൂഹികം 3. കാർട്ടൂൺ 4. സിനിമ

5. മരണം, വിവാഹം 6. പാചകം 7. പരസ്യങ്ങൾ

96. റേഡിയോ കേൾക്കാറുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

97. ഉണ്ടെങ്കിൽ ഏതൊക്കെ പരിപാടികളാണ് സാധാരണ ശ്രവിക്കാറ്?

1. ചലച്ചിത്രഗാനങ്ങൾ 2. റേഡിയോ നാടകങ്ങൾ

3. കാർഷികപരിപാടികൾ 4. വാർത്തകൾ 5. വിദ്യാഭ്യാസപരിപാടികൾ

98. ടെലിവിഷൻ കാണാറുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

99. ഏതെല്ലാം പരിപാടികൾ?

1. സീരിയൽ 2. സിനിമ 3. വാർത്തകൾ 4. മറ്റു വിനോദപരിപാടികൾ 5. സ്പോർട്സ്

6. മതപരമായ പരിപാടികൾ 7. വിദ്യാഭ്യാസപരിപാടികൾ 8. കാർഷികപരിപാടികൾ

100. ടിവി സീരിയലുകളിലെ ഉള്ളടക്കം യത്ഥാർഥ ജീവിതത്തിൽ സംഭവിക്കുന്നവയാണോ?

1. അതെ 2. വളരെയധികം 3. വളരെ കുറച്ച് 4. അല്ല

101. വീടിനു പുറത്ത് മറ്റു വിനോദ പരിപാടികളിൽ പങ്കെടുക്കാൻ സൗകര്യം ലഭിച്ചാൽ ടിവി സീരിയലുകൾ ഒഴിവാക്കാനാകുമോ

1. സാധിക്കും 2. ഇല്ല

102. ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്

1. ആ സമയത്ത് പുറത്തു പോകാൻ സാധിക്കില്ല 2. മറ്റു വിനോദങ്ങൾ താൽപര്യമില്ല

3. വീട്ടുകാർക്ക് ഇഷ്ടമല്ല 4. ഇരുട്ട് ഭയമാണ് 5. സുരക്ഷാഭയം

103. പത്രങ്ങളല്ലാതെ മാസികകളോ പുസ്തകങ്ങളോ വായിക്കാറുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

104. ലൈബ്രറിയിൽ അംഗത്വമുണ്ടോ

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

105. പുസ്തകമെടുക്കാൻ ലൈബ്രറിയിൽ പോകാറുണ്ടോ

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

106. ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്?

1. ദൂരക്കൂടുതൽ 2. നല്ല പുസ്തകങ്ങൾ ഇല്ല

3. അവിടെ മറ്റു സ്ത്രീകൾ ഇല്ല 4. അസുഖകരമായ (uncomfortable) ചുറ്റുപാട്

5. മറ്റു കാരണം (വ്യക്തമാക്കുക)

107. സ്വന്തമായി മൊബൈൽ ഫോൺ ഉണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

108. കമ്പ്യൂട്ടർ ഇൻറർനെറ്റ് ഉപയോഗിക്കാറുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

109. സാമൂഹ്യ മാധ്യമങ്ങൾ (ഫേസ്ബുക്ക്, വാട്സ് ആപ്പ്, ട്വിറ്റർ...) ഉപയോഗിക്കാറുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

XII. പദവി കാഴ്ചപ്പാട്

110. കൂടുതൽ സ്ത്രീകൾ അധികാരത്തിൽ വന്നാൽ അത് മറ്റു സ്ത്രീ കൾക്കു ഗുണം ചെയ്യുമെന്നു കരുതുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

111. സമൂഹത്തിലും കുടുംബത്തിലും സ്ത്രീകൾക്ക് സ്ഥാനവും ബഹുമാനവും ലഭിക്കാത്തത് എന്തുകൊണ്ടാണെന്നാണു നിങ്ങൾ കരുതുന്നത്?

1. ദൈവം അങ്ങനെയാണ് മനുഷ്യനെ സൃഷ്ടിച്ചിരിക്കുന്നത്
2. ബുദ്ധിപരമായി സ്ത്രീകൾ പുറകിലാണ്
3. ശാരീരിക വ്യത്യാസങ്ങൾ മൂലം
4. സ്ത്രീകൾക്കു സ്വന്തമായി സ്വത്തും വരുമാനവും ഇല്ല
5. സമൂഹത്തിൽ എല്ലാം നിയന്ത്രിക്കുന്നത് പുരുഷന്മാരാണ്
6. പുരുഷമേൽക്കോയ്മ

112 കുടുംബഭദ്രത നിലനിർത്താൻ സ്ത്രീകൾ ഒന്നു താഴ്ന്നുകൊടുക്കണം എന്ന് നിങ്ങൾ കരുതുന്നുണ്ടോ?

1. ഉണ്ട് 2. ഇല്ല

ജെൻഡർ പരിശീലന മാനുവൽ (ഭാഗം-1)

ജെൻഡർ കാഴ്ച്ചപ്പാടും പ്രാദേശിക ഭരണവും

പ്രസാധനം

കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലോക്കൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ (കില)

മുളങ്കുന്നത്തുകാവ്, തൃശൂർ680 581

ഫോൺ (ഓഫീസ്) (0487) 2207000, (ഡയറക്ടർ) 2201312, ഫാക്സ് :0487 2201062

ഇ-മെയിൽ : info@kila.ac.in

വെബ്സൈറ്റ് : www.kila.ac.in