ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ

(Gender Resource Centre)

ജെൻഡർ സൗഹൃദ തദ്ദേശഭരണം

കൈപ്പുസ്തകം

കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലോക്കൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ (കില)

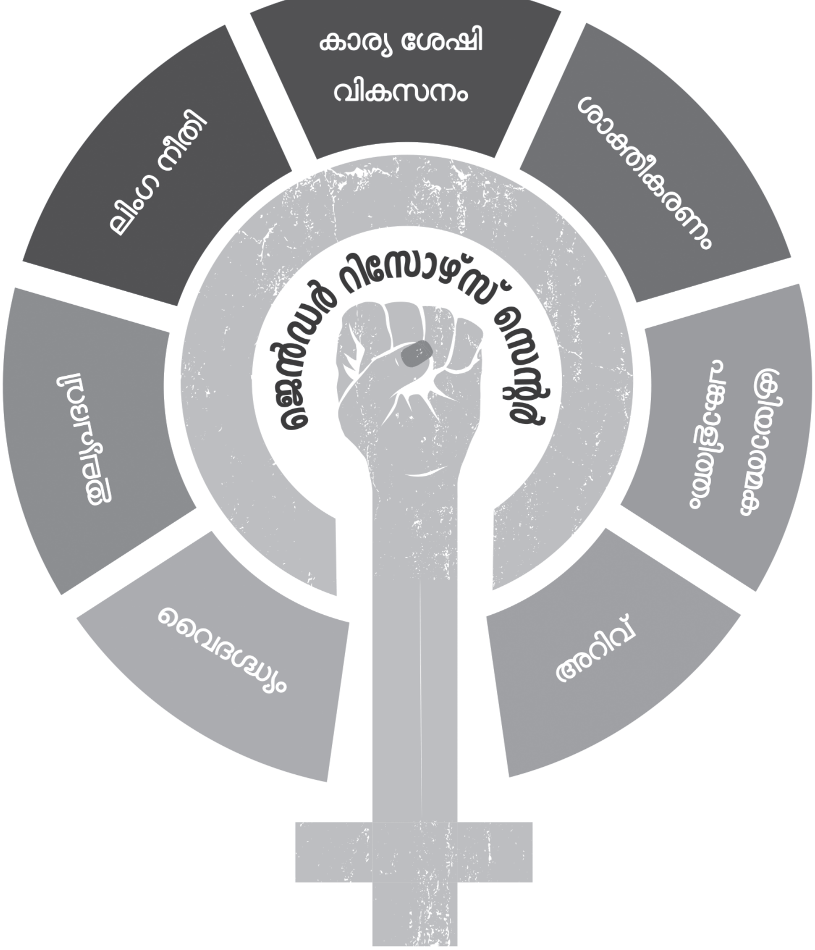
മുളകുന്നത്തുകാവ്.പി.ഒ, തൃശ്ശൂർ-680581

ഡിസംബർ 2018

ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ

(Gender Resource Centre)

ജെൻഡർ സൗഹൃദ തദ്ദേശഭരണം



കൈപ്പുസ്തകം

കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലോക്കൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ (കില)
മുളകുന്നത്തുകാവ്.പി.ഒ, തൃശ്ശൂർ-680581
ഡിസംബർ 2018

Editorial page

Gener Resource Centre	ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ
(Handbook)	(കൈപ്പുസ്തകം)
Chief Editor	**ചീഫ് എഡിറ്റർ**
Dr.Joy Elamon	ഡോ.ജോയ് ഇളമൺ
Director, KILA	ഡയറക്ടർ, കില
Prepared by	**തയ്യാറാക്കിയത് :**
Dr.K.P.N.Amrutha	ഡോ.കെ.പി.എൻ.അമൃത
Dr.Amruthraj R M	ഡോ.അമൃത് രാജ്. ആർ.എം
Shihab T M	ടി.എം.ഷിഹാബ്
Moyi V	വി.മോയി
Sasikala K G	കെ.ജി.ശശികല
Vineetha.M	വിനീത.എം
Editorial Support	**എഡിറ്റോറിയൽ സഹായം**
Rismiya R I	റിസ്മിയ.ആർ.ഐ
DTP & Cover Designing	**ഡി.ടി.പി & കവർ ഡിസൈനിംഗ്**
Srilatha S	ശ്രീലത.എസ്
Published by:	**പ്രസിദ്ധീകരണം:**
Kerala Institute of Local Administration (KILA)	കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലോക്കൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ (കില)
Mulamkunnathukavu, Thrissur–680581	മുളങ്കുന്നത്തുകാവ്, തൃശ്ശൂർ-680581
Ph. 2200244, 2207087 (Office)	ഫോൺ - 2200244, 2207087 (ഓഫീസ്)
0487-2201312 (Director)	0487-2201312 (ഡയറക്ടർ),
0487-2201062 (Fax)	0487-2201062 (ഫാക്സ്)
Email Id: info@kila.ac.in	ഇമെയിൽ: info@kila.ac.in
Website : www.kila.ac.in	വെബ്സൈറ്റ് : www.kila.ac.in
Printed at	**അച്ചടി**
Oruma Printers & Publishers,	ഒരുമ പ്രിൻറേഴ്സ് ആൻറ് പബ്ലിഷേഴ്സ്,
Chiyyaram, Thrissur	ചിയ്യാരം, തൃശ്ശൂർ

ഉള്ളടക്കം

		പേജ് നം
അദ്ധ്യായം-1	ലിംഗപദവിയും വികസനവും	3
അദ്ധ്യായം-2	ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം	9
അദ്ധ്യായം-3	ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ	15
അദ്ധ്യായം-4	ലിംഗപദവി പഠനം	24
അദ്ധ്യായം-5	വനിതാഘടക പദ്ധതി	31
അദ്ധ്യായം-6	ജാഗ്രതാ സമിതി	36
അദ്ധ്യായം-7	ജെൻഡർ ബജറ്റിംഗ്, ഓഡിറ്റിംഗ്	45
അദ്ധ്യായം-8	LGBTQIA	49
അദ്ധ്യായം-8	ജെൻഡർ സൗഹൃദ തദ്ദേശഭരണം	51

അനുബന്ധങ്ങൾ

സർക്കാർ ഉത്തരവുകൾ

1) സ.ഉ (എം.എസ്)80/2017 തസ്വഭവ തിരുവനന്തപുരം .3.4.2017 53

2) സ.ഉ (എം.എസ്)22/2018 തസ്വഭവ തിരുവനന്തപുരം .14.2.2018 55

3) സ.ഉ (എം.എസ്)72/2018 തസ്വഭവ തിരുവനന്തപുരം .21.5.2018 58

ആമുഖം

കേരളത്തിൽ നടപ്പിലാക്കി കൊണ്ടിരിക്കുന്ന അധികാരവികേന്ദ്രീകരണ പ്രക്രിയയും ജനകീയാസൂത്രണവും ഒട്ടേറെ നൂതന മാതൃകകൾ സൃഷ്ടിച്ചു കൊണ്ട് ലോക ശ്രദ്ധ പിടിച്ചു പറ്റിയിട്ടുള്ളതാണ്.വനിതകൾ അടക്കമുള്ള പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവരുടെ സമഗ്ര വികസനത്തിനായി ഒട്ടേറെ ഇടപെടലുകൾ ഇതിന്റെ ഭാഗമായി നടത്തി കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. പ്രാദേശിക ഭരണത്തിലും വികസന പ്രക്രിയയിലും വനിതകളുടെ ക്രിയാത്മക പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായി നിരവധി സംഘടനാ സംവിധാനങ്ങൾ ഇതിന്റെ ഭാഗമായി രൂപപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ ലിംഗപദവി കാഴ്ച്ചപ്പാടിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നതിൽ മേൽ സംവിധാനം ഇനിയും ഒട്ടേറെ മുന്നേറാനുണ്ട്. കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ മെച്ചപ്പെട്ട ജീവിതാവസ്ഥയും അവരുടെ സമൂഹത്തിൽ ഇന്ന് നിലനിൽക്കുന്ന രണ്ടാം പദവിയും വിശകലനം ചെയ്യപ്പെടേണ്ടതുണ്ട്. മാത്രമല്ല ട്രാൻസ് ജെൻഡറുകളുടെ ജീവിക്കാനുള്ള അവകാശത്തേയും സംരക്ഷിക്കേണ്ടതുണ്ട്. മേൽ പരിമിതികൾ മറി കടക്കുന്നതിനായി പതിമൂന്നാം പദ്ധതി മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശ പ്രകാരം തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾ ആരംഭിക്കാവുന്നതാണ്. പ്രാദേശിക ഭരണ സംവിധാനത്തെയും പ്രക്രിയകളെയും ജെൻഡർ സൗഹാർദപരമാക്കുന്നതിനും സാമൂഹ്യനീതിയിലധിഷ്ഠിതമായ സുസ്ഥിരവികസനം സാധ്യമാക്കുന്നതിനും തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് കഴിയേണ്ടതുണ്ട്. ഓരോ പ്രദേശത്തെയും പ്രത്യേകതകൾക്കനുസരിച്ച് ഫലപ്രദമായ രീതിയിൽ തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങൾ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾ രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്. ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകളുടെ നടത്തിപ്പിന് ഈ കൈപ്പുസ്തകം സഹായകരമാകുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.

ഡോ.ജോയ് ഇളമൺ
ഡയറക്ടർ, കില

1

ലിംഗപദവിയും വികസനവും

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/അവളുടെ എല്ലാ സാദ്ധ്യതകളും പ്രയോജനപ്പെടുത്താനും കഴിയുന്ന പ്രക്രിയയാവണം വികസനം. അത് തുല്യതയോടുകൂടിയ, പങ്കാളിത്തമുള്ള, ചുറ്റുപാടുകളെ സംരക്ഷിച്ചു കൊണ്ടുള്ള വളർച്ചയാണ്. എന്നാൽ സമൂഹത്തെ, വർഗ്ഗ, ജാതി, മത, ലിംഗ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ധ്രുവീകരിക്കുന്ന വികസനമാണിവിടെ നടക്കുന്നത്. ലാഭവും ഉല്പാദനക്ഷമതയും മാത്രം അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയ വികസന രീതികൾ പരിസ്ഥിതിയെയും പ്രകൃതി വിഭവങ്ങളെയും അമിതമായി ചൂഷണം ചെയ്യുന്നതിലാണെത്തി നിൽക്കുന്നത്. സ്വാതന്ത്ര്യാനന്തരം ആധുനികവൽക്കരണത്തിലൂടെയും യന്ത്രവൽക്കരണത്തിലൂടെയും ഉള്ള വികസനത്തിന് ഊന്നൽ നൽകിയ ഭരണകൂടങ്ങൾ 90 കളിലെ ആഗോളവൽക്കരണ ഉദാരവൽക്കരണ പ്രക്രിയകളിൽ കൂടി സാമ്പത്തിക – സാമൂഹിക - രാഷ്ട്രീയ മേഖലകളിൽ നിലനിന്നിരുന്ന ധ്രുവീകരണം വർദ്ധിപ്പിക്കുകയാണ് ചെയ്തത്. സമ്പന്നരും ദരിദ്രരും തമ്മിലും വ്യക്തികൾ തമ്മിലും രാജ്യങ്ങൾതമ്മിലും എല്ലാം ഈ അസമത്വം നിലനിൽക്കുന്നു. ഏറ്റവും അടിസ്ഥാനപരമായ സാമൂഹികബന്ധങ്ങളുടെയും പ്രത്യേകിച്ച് സ്ത്രീ-പുരുഷബന്ധങ്ങളുടെ തലത്തിലും ഇത്തരം സങ്കീർണ്ണതകളും അസമത്വങ്ങളും നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്. സ്വന്തം അടിസ്ഥാനാവകാശങ്ങളെ മനുഷ്യാവകാശങ്ങളായി കണക്കാക്കി കിട്ടാനുള്ള പോരാട്ടത്തിലാണ് 21-ാം നൂറ്റാണ്ടിലും സ്ത്രീകൾ. ഒന്നാം വികസന ദശകത്തിനു ശേഷം 1970കളുടെ തുടക്കത്തിലാണ് സാമ്പത്തിക - സാമൂഹികഘടകങ്ങളെ ബന്ധിപ്പിച്ചു കൊണ്ടുള്ള പുതിയ വികസന അവബോധം രൂപപ്പെടുന്നത്. ഇത് വികസനത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ പങ്കിന് പ്രാധാന്യം കൊടുക്കുന്ന വിവിധ സമീപനങ്ങൾ രൂപപ്പെടാൻ കാരണമായി.

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 വനിതാദശകമായും ഐക്യരാഷ്ട്രസഭ 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. അതുകൊണ്ടുതന്നെ ഈ സമീപനം സ്ത്രീകളുടെ ഉത്പാദക കഴിവിന് ഊന്നൽ നൽകുന്നു. വികസനപ്രക്രിയകൾ സ്ത്രീകളെക്കൂടി ലക്ഷ്യം വയ്ക്കണമെന്ന് WID നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. സ്ത്രീകളെ അവരുടെ പാരമ്പര്യറോളുകളിൽ തന്നെ നിലനിർത്തിക്കൊണ്ട് അവരുടെ കാര്യശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കുവാനായി കൂടുതൽ വിഭവങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കി, നിലനിൽക്കുന്ന വികസനപ്രക്രിയയിൽ അവരെ ഉൾച്ചേർക്കുന്ന സമീപനമാണ് ഇത്. ഇത് അഞ്ച് വ്യത്യസ്തരീതിയിലുണ്ട്. ക്ഷേമസമീപനം, ശാക്തീകരണ സമീപനം, കാര്യക്ഷമതാസമീപനം, ദാരിദ്ര്യനിർമാർജനസമീപനം, തുല്യതാസമീപനം എന്നിവയാണ് അവ.

സ്ത്രീകളും വികസനവും (Women and Development-WAD)

1970 കളുടെ രണ്ടാം പാദത്തിൽ ഉയർന്നു വന്ന സമീപനമാണ് സ്ത്രീകളും വികസനവും (WAD)എന്നത്. പെട്ടെന്ന് സാമ്പത്തിക സാമൂഹികരംഗങ്ങളിലേക്ക് കടന്നുവന്നവരല്ല സ്ത്രീകളെന്നും മറിച്ച്, അവർ എല്ലായ്പ്പോഴും വികസനപ്രക്രിയയുടെ ഭാഗമായിരുന്നുവെന്നുമുള്ള നിലപാടാണ് ഈ സമീപനത്തിന്റേത്. സ്ത്രീകളെ വികസനവുമായി ബന്ധിപ്പിക്കുക എന്ന ആശയം മൂന്നാം ലോകരാജ്യങ്ങൾക്ക്, പ്രത്യേകിച്ച് ആഫ്രിക്കൻ രാജ്യങ്ങൾക്ക്, വ്യാവസായിക രാഷ്ട്രങ്ങളോടുള്ള സാമ്പത്തികാശ്രയത്വം നിലനിർത്താനുള്ള ശ്രമത്തിന്റെ ഭാഗമാണെന്ന അഭിപ്രായം 70 കളുടെ മദ്ധ്യത്തിൽ ഉയർന്നുവന്നു. എന്നാൽ ഇതുവഴി സ്ത്രീകളെ വികസനവുമായി ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന തന്ത്രങ്ങൾ ആവിഷ്കരിക്കുന്നതിനേക്കാളുപരി സ്ത്രീകളും വികസനപ്രക്രിയയും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം വർദ്ധിപ്പിക്കാനാണ് ശ്രമിച്ചത്. സ്ത്രീകൾ സമൂഹത്തിന്റെ സാമ്പത്തികവികസനത്തിൽ പ്രധാന പങ്കു വഹിക്കുന്നുണ്ട്. കുടുംബത്തിനുള്ളിലും പുറത്തും സ്ത്രീകൾ ചെയ്യുന്ന ജോലികൾ സമൂഹത്തിനാവശ്യമാണ്. അതേസമയം ഇത് സമൂഹത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്ന അസമത്വങ്ങളെ അതേപടി തുടരാൻ സഹായിക്കുകയാണ് ചെയ്യുന്നത്. മൂന്നാം ലോകരാജ്യങ്ങളിലെ പുരുഷന്മാരും ഈ അസമത്വങ്ങൾ, പ്രത്യേകിച്ച് വർഗ്ഗപരമായവ, നേരിടുന്നുവെന്നാണ് കരുതപ്പെടുന്നത്. പക്ഷേ വിവിധ വർഗ്ഗങ്ങളിലെ സ്ത്രീപുരുഷപദവി ബന്ധങ്ങളെക്കുറിച്ച് ഇത് പരാമർശിക്കുന്നതേയില്ല.

ലിംഗപദവിയും വികസനവും (GAD)

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

GAD യുടെ പ്രാധാന്യം

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

വികസനവും സ്ത്രീകളും – വ്യത്യസ്ത നയസമീപനങ്ങൾ- ഒരവലോകനം

കഴിഞ്ഞ ഒന്ന് രണ്ട് ദശകങ്ങളായി പിന്നോക്കാവസ്ഥയിൽ കഴിയുന്ന സ്ത്രീകളെ സഹായിക്കാനായി ഒട്ടേറെ പരിപാടികളും പദ്ധതികളും ആസൂത്രണം ചെയ്യുകയും നടപ്പിലാക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. സ്ത്രീകളുടെ നിലവിലുള്ള അവസ്ഥയെ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനും പ്രശ്നങ്ങളെ പരിഹരിക്കുന്നതിനും ഇവ എത്രമാത്രം സഹായകരമായി എന്ന് മനസ്സിലാക്കണമെങ്കിൽ ഇത്തരം വികസന സമീപനങ്ങളുടെ കാഴ്ച്ചപ്പാടും അവയുടെ പുറകിലുള്ള ന്യായീകരണങ്ങളും എന്താണെന്ന് അന്വേഷിച്ചറിയേണ്ടതുണ്ട്. മൂന്നാം ലോകരാജ്യങ്ങളിൽ ഉരുത്തിരിഞ്ഞു വന്ന , വികസനത്തെക്കുറിച്ച് പൊതുവേയുള്ള സമീപനങ്ങളുമായി വളരെ ബന്ധപ്പെട്ട് തന്നെയാണ് സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ഇത്തരം സമീപനങ്ങൾ രൂപപ്പെട്ടത്.

സ്ത്രീകളും വികസനവുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി, അഞ്ചു സമീപനങ്ങളാണ് ഇവിടെ അവതരിപ്പിക്കുന്നത്. ബുവിനിക് (Buvinic 1983), മോസർ (1989) എന്നിവരുടെ വിശകലനത്തെയാണ് ഇതിന് അടിസ്ഥാന മാക്കിയിട്ടുള്ളത്. ഇവ അഞ്ചായി തരംതിരിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, ഇവ ഒന്ന് കഴിഞ്ഞ് മറ്റൊന്ന് എന്ന രീതിയിൽ മാറി വന്നതോ ഓരോന്നും വ്യത്യസ്തമായി നിൽക്കുന്നതോ ആണ് എന്നർത്ഥമില്ല. പല രാജ്യങ്ങളിലും ഇവയെല്ലാം പരസ്പരം ബന്ധപ്പെട്ടും ഇടകലർത്തിയുമാണ് പ്രയോഗിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്.

ക്ഷേമ സമീപനം

ക്ഷേമസമീപനം പ്രധാനമായും മൂന്ന് ധാരണകളെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ്.

1. സ്ത്രീകൾ വികസന പ്രക്രിയയുടെ സജീവ പങ്കാളികളല്ല. മറിച്ച് നിഷ്ക്രിയരായ പ്രയോക്താക്കളാണ്.
2. സമൂഹത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ മുഖ്യ ഉത്തരവാദിത്വം മാതൃത്വമാണ്
3. സാമ്പത്തിക വികസനത്തിന്റെ എല്ലാ തലങ്ങളിലും സ്ത്രീകൾക്ക് ചെയ്യാനാവുന്നത് ശിശു പരിരക്ഷയാണ്. (പുതിയ അധ്വാനശക്തിയെ വളർത്തുക). ചരക്കുല്പാദന പ്രക്രിയയിൽ പുരുഷന് പ്രാധാന്യം കല്പിക്കുന്നു: സ്ത്രീക്ക് ജീവന്റെ ഉല്പാദനപങ്കിലും.

തുല്യതാ സമീപനം (Equity Aprroach)

തങ്ങളുടെ ഉല്പാദന-പ്രത്യുല്പാദന ചുമതലകൾ നിറവേറ്റുക വഴി സ്ത്രീകൾ വികസന പ്രക്രിയയിൽ സജീവ പങ്കാളികളാണെന്നും , സാമ്പത്തിക വളർച്ചയിൽ അവർ നിർണ്ണായക പങ്ക് വഹിക്കുന്നുണ്ട് എന്നും തുല്യതാ സമീപനം അംഗീകരിക്കുന്നു. ഇതുവരെയുള്ള വികസന സമീപനത്തിൽ സ്ത്രീകൾ അവഗണിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ജോലി സാധ്യതകൾ സൃഷ്ടിച്ചും മറ്റും അവരെ മുഖ്യധാരയിലേക്ക് കൊണ്ട് വരണം എന്ന ചിന്ത ശക്തിപ്പെട്ടു. മാത്രവുമല്ല, പൊതു-സ്വകാര്യ മേഖലകളിൽ സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക വ്യത്യാസമില്ലാതെ സ്ത്രീപുരുഷന്മാർ തമ്മിൽ നിലനിൽക്കുന്ന തുല്യതയില്ലായ്മ പരിഹരിക്കാൻ സ്ത്രീകളുടെ സാമ്പത്തിക സ്വാശ്രയത്വം ഇടയാക്കുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുകയും ചെയ്തു.

ദാരിദ്ര്യ വിരുദ്ധ സമീപനം

നിലനിൽക്കുന്ന സാമൂഹിക സാഹചര്യങ്ങളിൽ ദാരിദ്ര്യം കൂടുതൽ ബാധിക്കുന്നത് സ്ത്രീകളാണെന്നും അവരെ ലക്ഷ്യം വച്ചുള്ള പ്രത്യേകപദ്ധതികൾ, സ്ത്രീകൾക്ക് സംവരണം തുടങ്ങിയവ ആവശ്യമാണെന്നും ചൂണ്ടികാണിക്കപ്പെട്ടു. ദാരിദ്ര്യനിർമ്മാർജ്ജനത്തെ ലക്ഷ്യമാക്കിയുള്ള തൊഴിൽപരിപാടികൾ സ്ത്രീകൾക്ക് വരുമാനം നൽകുമെങ്കിലും അത് അവരെ കൂടുതൽ സ്വാശ്രയത്വത്തിലേക്ക് നയിച്ചില്ലെങ്കിൽ സ്ത്രീകളെന്ന നിലയിലുള്ള പിന്നോക്കാവസ്ഥയെ മറികടക്കാനാവില്ല. കുടുംബത്തിലെ സാമ്പത്തിക കാര്യങ്ങളുടെ നിയന്ത്രണം പുരുഷന്റെ കൈകളിൽ തന്നെയാകുമ്പോൾ അത്യാവശ്യങ്ങൾക്ക് മിച്ചംപിടിക്കാൻ (SAVINGS) പോലും സ്ത്രീകൾ ബുദ്ധിമുട്ടേണ്ടി വരുന്നു. സ്വന്തമായി സമ്പത്ത് (Asset) ഇല്ലാത്തതുകൊണ്ട് ബാങ്കുകളിൽ ഈടുനൽകി (collateral) വായ്പ വാങ്ങി സ്വയംതൊഴിൽസംരംഭങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്താൻപോലും പാവപ്പെട്ട സ്ത്രീകൾക്ക് കഴിയാറില്ല. അത് മാത്രവുമല്ല, സ്ത്രീകളുടെ ഉത്പാദനപങ്കാളിത്തത്തിന് ഊന്നൽ നൽകുമ്പോൾ കുടുംബത്തിലെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളിൽനിന്ന് ഒട്ടും മോചനം ലഭിക്കാത്തതുകൊണ്ട് ഇരട്ടജോലിഭാരം

പേറേണ്ടിവരുന്നു. തൊഴിൽപരിപാടികളോടൊപ്പം തന്നെ, കുടുംബ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ ലഘൂകരിക്കാനും പങ്ക് ഇടപ്പെടാനുള്ള സംരംഭങ്ങൾ അവർക്ക് കൂടുതൽ ലാഭമാകുകയേയുള്ളൂ എന്നും അനുഭവങ്ങൾ പഠിപ്പിക്കുന്നു.

കാര്യക്ഷമതാസമീപനം (Efficiency Approach)

ജനസംഖ്യയുടെ പകുതിയോളം വരുന്ന സ്ത്രീകൾ വികസനപ്രക്രിയയിൽ ഉൾപ്പെടാതെ വരുന്നതുമൂലം വികസനത്തിന് പ്രയോജനപ്പെടേണ്ട വിലപ്പെട്ട മനുഷ്യശേഷി പാഴായിപ്പോകുന്നു എന്ന ചിന്തയാണ് മേൽപറഞ്ഞ സമീപനത്തിന്റെ പുറകിലുള്ളത്.

ഉയർന്ന കാര്യക്ഷമതയും ഉത്പാദനക്ഷമതയും ഘടനാപരമായ ക്രമീകരണനയങ്ങളുടെ പ്രധാന ലക്ഷ്യങ്ങളാണ്. വേതനം നൽകേണ്ട ഔദ്യോഗിക സാമ്പത്തികമേഖലയിൽ നിന്നും, വേതനമില്ലാതെ സ്ത്രീകളുടെ അധ്വാനവും സമയവും ഉപയോഗിക്കുന്ന അസംഘടിതമേഖലയിലേക്ക് സാമൂഹികക്ഷേമ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ നീക്കപ്പെടുന്നു എന്നതാണ് വാസ്തവത്തിൽ സംഭവിക്കുന്നത്. 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.

ശാക്തീകരണസമീപനം (Empowerment Approach)

അവികസിതരാജ്യങ്ങളിലെ ഫെമിനിസ്റ്റ് പഠനങ്ങളുടെയും അനുഭവങ്ങളുടെയും വെളിച്ചത്തിൽ ഉരുത്തിരിഞ്ഞുവന്ന ഒരു സമീപനമായി ഇതിനെ കാണാം. മൂന്നാംലോകരാജ്യങ്ങളിലെ ദേശീയ പ്രസ്ഥാനങ്ങളിൽനിന്നും തൊഴിലാളിവർഗ്ഗ-കർഷക പോരാട്ടങ്ങളിൽനിന്നും ഉയിർക്കൊണ്ടവയാണിത്. 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 ചെലുത്തിയിട്ടല്ല, 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 തമ്മിലുള്ള അധികാര പുനർക്രമീകരണം വഴി സ്ത്രീകളെ ശക്തിപ്പെടുത്താൻ കഴിയുമെന്ന് ഈ സമീപനത്തിന്റെ വക്താക്കൾ കരുതുന്നു.

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.

കേന്ദ്രീകൃതഭരണത്തിന്റെ പരിമിതികൾ മറിക്കടക്കുന്നതിനായി സ്വാതന്ത്ര്യാനന്തര രാജ്യത്തിൽ നടന്ന നിരവധി ഇടപെടലുകളുടെ തുടർച്ചയായാണ് 1992 ൽ 73, 74 ഭരണഘടനാ ഭേദഗതി പാർലമെന്റിൽ അവതരിപ്പിച്ചത്. ഈ ഭേദഗതിയോട് കൂടിയാണ് ഭരണഘടന പിൻബലമുള്ള പ്രാദേശിക സർക്കാരുകൾ രൂപപ്പെട്ടു വന്നത്. കേന്ദ്ര, സംസ്ഥാന ഭരണസംവിധാനങ്ങൾക്ക് പുറമെ 73 മത് ഭേദഗതി പ്രകാരം ഗ്രാമ, ബ്ലോക്ക്, ജില്ലാതല ഭരണസംവിധാനവും 74 മത് ഭരണഘടന ഭേദഗതിയോടെ മുനിസിപ്പൽ, കോർപ്പറേഷൻതല ഭരണസംവിധാനവും നിലവിൽ വന്നു. 1995 ൽ ആണ് കേരളത്തിൽ ഭരണഘടന പിൻബലമുള്ള പ്രാദേശിക ഭരണസമിതികൾ ആദ്യമായി നിലവിൽ വന്നത്. ഭരണഘടനാ ഭേദഗതിയുടെ സാധ്യത ഉപയോഗപ്പെടുത്തി ഒമ്പതാം പഞ്ചവത്സര പദ്ധതി കാലത്ത് ആസൂത്രണം വികേന്ദ്രീകരിക്കാൻ തീരുമാനിക്കുകയും അതിനായി ജനകീയാസൂത്രണ പ്രസ്ഥാനം ആരംഭിക്കുകയും ചെയ്തു.

കേരളത്തിൽ അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തിന്റെ ഭാഗമായി നടത്തിയ ശ്രദ്ധേയമായ ശ്രമങ്ങളിൽ ഒന്നായിരുന്നു സ്ത്രീകളുടെ മുഖ്യധാരാവൽക്കരണം.

വികസനപ്രക്രിയയിൽ സ്ത്രീകളുടെ പങ്കാളിത്തം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് ബോധപൂർവ്വമായ ഒട്ടേറെ ഇടപെടലുകൾ ഇതിന്റെ ഭാഗമായി നടത്തുകയുണ്ടായി.

- 50% വനിതാസംവരണം (ഭാരവാഹിത്വത്തിലുൾപ്പടെ)
- വനിതാ ഘടകപദ്ധതി
- ഗ്രാമസഭ- ഗ്രാമസഭകളിൽ പ്രത്യേക ഗ്രൂപ്പ്
- കുടുംബശ്രീ
- ജാഗ്രതാസമിതി
- വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പുകളിൽ വനിതാ പ്രാതിനിധ്യം
- വനിത വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ്
- അങ്കണവാടികൾ സ്ത്രീശാക്തീകരണ കേന്ദ്രങ്ങൾ
- ആശാ വർക്കർമാർ
- പദ്ധതിരേഖയിലും വികസനരേഖയിലും പ്രത്യേക അദ്ധ്യായങ്ങൾ
- ജെൻഡർ പ്ലാനിംഗ്
- ജെൻഡർ ബജറ്റിംഗ്
- ജെൻഡർ ഓഡിറ്റിംഗ്
- സ്ത്രീ പദവി പഠനം

20 വർഷത്തെ അനുഭവത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ ഈ മേഖലയിൽ ഒട്ടനവധി നേട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാൻ സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ പ്രധാന ലക്ഷ്യങ്ങളായി നാം കണ്ടിരുന്ന സ്ത്രീകളുടെ സ്വാശ്രയത്വം, വ്യക്തിസ്വാതന്ത്ര്യം, സുരക്ഷ, തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയയിൽ സ്വന്തമായ ഇടം, സഞ്ചാരസ്വാതന്ത്ര്യം, സ്വത്തവകാശം തുടങ്ങിയ മേഖലകളിലൊന്നും ഉദ്ദേശിച്ച ലക്ഷ്യം കൈവരിക്കാൻ സാധിച്ചിട്ടില്ല. ജനകീയാസൂത്രണത്തിന്റെ ഭാഗമായി രൂപപ്പെട്ട് വന്ന സംഘടനാസംവിധാനങ്ങളിലും പ്രക്രിയകളിലും ലിംഗാവബോധത്തോടു കൂടിയുള്ള സമീപനം വേണ്ടത്ര ഉണ്ടായിട്ടില്ല.

വനിതകളെയും ട്രാൻസ് ജെൻഡർ അടക്കമുള്ള മറ്റ് പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവരെയും വികസന പ്രക്രിയയിൽ പ്രയോക്താക്കളാക്കി മാറ്റുന്നതിന് നിലവിലുള്ള അനുകൂല സാഹചര്യങ്ങൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്തി കൂടുതൽ തെളിമയോടെ മുന്നോട്ട് പോവേണ്ടതുണ്ട്. ഇതിന് നേതൃത്വപരമായ പങ്ക് വഹിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു കേന്ദ്രമായാണ് ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിനെ വിഭാവനം ചെയ്യുന്നത്. ലിംഗസൗഹൃദമായി തദ്ദേശഭരണം സാധ്യമാക്കുന്നതിനായി നിലവിലുള്ള പ്രക്രിയകൾ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിനും പങ്കാളികളാവുന്നവരുടെ കാര്യശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനും മറ്റ് പിന്തുണ സംവിധാനങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനും വേണ്ടിയുള്ള ഒരു റിസോഴ്സ് സെന്റർ ആയി പ്രവർത്തിക്കുകയാണ് ജി.ആർ.സി യുടെ പ്രധാന ലക്ഷ്യം. നാം ജീവിക്കുന്ന സമൂഹത്തെ കൂടുതൽ കൂടുതൽ ജനാധിപത്യവൽക്കരിക്കാനുള്ള ശ്രമങ്ങളാൽ എല്ലാ വിഭാഗം ജനങ്ങളെയും പങ്കാളികളാക്കാനുള്ള ശ്രമത്തിൽ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ സജീവ ഇടപെടൽ ഉണ്ടാകേണ്ടതുണ്ട്.

2

ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം

ആസൂത്രണ പ്രക്രിയയിലെ ഒരു സമീപനമാണ് ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം.നമ്മുടെ സമൂഹത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്ന സ്ത്രീ-പുരുഷ പദവിയിലെ അസമത്വങ്ങളെ മനസ്സിലാക്കി പരിഹരിക്കുന്നതിനായി വികസന സമീപനങ്ങളിലും പ്രക്രിയകളിലും ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ട ആശയങ്ങളും പ്രവർത്തനങ്ങളുമാണ് ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം. സ്ത്രീക്കും പുരുഷനും വ്യത്യസ്തമായ ചുമതലകളും ആവശ്യങ്ങളുമാണ് സമൂഹ നിഷ്കർഷിക്കുന്നത്. ഈ യാഥാർത്ഥ്യത്തെ അംഗീകരിച്ച് കൊണ്ട് ഭരണഘടന ഉറപ്പ് നൽകുന്ന സ്ത്രീ പുരുഷ തുല്യതയും സ്ത്രീകൾക്ക് തുല്യനീതിയും വികസനത്തിൽ ഉറപ്പ് വരുത്തുക എന്നതാണ് ലിംഗപദവി ആസൂത്രണത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം.

ലിംഗപദവി ആസൂത്രണം -പ്രത്യേകതകൾ

1. സാമൂഹ്യവും, സാമ്പത്തികവും സാംസ്കാരികവുമായി നിലനിൽക്കുന്ന അസമത്വങ്ങളെ തിരിച്ചറിഞ്ഞ് പരിഹാരം കാണാൻ സഹായിക്കുന്നു.
2. സ്ത്രീകൾ, അനുഭവിക്കുന്ന ചൂഷണം, വിവേചനം, അടിച്ചമർത്തൽ തുടങ്ങിയ പ്രശ്നങ്ങളെ കണ്ടെത്തി അതിജീവിക്കാൻ സഹായിക്കുന്നു.
3. നിലനിൽക്കുന്ന ലിംഗവിവേചനത്തിലധിഷ്ഠിതമായ വാർപ്പ് മാതൃകകളെ പൊളിച്ചെഴുതാൻ സഹായിക്കുന്നു
4. വികസന ആവശ്യങ്ങളുടെ കൃത്യമായ മുൻഗണന നിശ്ചയിച്ച് നടപ്പിലാക്കാൻ സഹായിക്കുന്നു
5. സ്ത്രീകളുടെ പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങളും നിർണ്ണായക ആവശ്യങ്ങളും തിരിച്ചറിഞ്ഞ് മുൻഗണന ക്രമത്തിൽ ഇടപെടാൻ സാധിക്കുന്നു
6. വികസന പ്രക്രിയയിൽ സ്ത്രീകളുടെ ക്രിയാത്മക പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പുവരുത്താൻ സഹായിക്കുന്നു.
7. വികസന പദ്ധതികളുടെ ആസൂത്രണത്തിലും നടത്തിപ്പിലും മേൽനോട്ടത്തിലും സ്ത്രീകൾക്ക് നിയന്ത്രണവും പ്രാപ്യതയും ഉറപ്പ് വരുത്താൻ സഹായിക്കുന്നു.
8. പൊതുസമൂഹത്തിന് സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് തിരിച്ചറിവുണ്ടാവാൻ സാധിക്കുന്നു.

ആസൂത്രണത്തിലെ മുൻകാല സമീപനങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള വ്യത്യസ്തകൾ

മുൻകാല സമീപനം	ലിംഗപദവി സമീപനം
1. സ്ത്രീകൾ ആസൂത്രണപ്രക്രിയയിലെ ഒരു ഉന്നം മാത്രം (Target)	സ്ത്രീകളുടെ പങ്കാളിത്തവും നിയന്ത്രണവും ഉറപ്പുവരുത്തുക
2. സ്ത്രീകളെ, വീട്ടമ്മ, മാതൃത്വം, അനുബന്ധ വരുമാനം തുടങ്ങി ലിംഗപദവി റോളുകളുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തിയത്	അധികാരബന്ധങ്ങളെ പരിഗണിക്കുകയും നീതി നിഷേധങ്ങളും വ്യത്യസ്തതളെയും കണക്കിലെടുക്കുകയും ചെയ്യുന്നു
3. സ്ത്രീകൾ നിർജീവ ഗുണഭോക്താക്കൾ മാത്രം	സ്ത്രീകൾ സജീവ പങ്കാളികൾ

മുൻകാല സമീപനം	ലിംഗപദവി സമീപനം
4. പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങൾക്ക് മാത്രം മുൻഗണന	പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങൾക്കൊപ്പം നിർണായക ആവശ്യങ്ങൾക്കും മുൻഗണന
5. പൊതുവികസനത്തിന്റെ ഭാഗമായി മാത്രം പരിഗണിക്കുന്നു.	സ്ത്രീകളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ പ്രത്യേകം പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നു
6. ക്ഷേമ സമീപനം മാത്രം	ശാക്തീകരണ സമീപനം
7. സ്ത്രീകളെ മാത്രം കേന്ദ്രീകരിച്ചുള്ള പ്രവർത്തനം	പൊതുസമൂഹത്തിന്റെ മനോഭാവമടക്കം ലക്ഷ്യം
8. ആസൂത്രണം, നിർവഹണം, മേൽനോട്ടം തുടങ്ങിവയ്ക്ക് സംഘടനാസംവിധാനമുണ്ടായിരുന്നില്ല	ആസൂത്രണം, നിർവഹണം, മേൽനോട്ടം തുടങ്ങിവയ്ക്ക് സ്ത്രീകളുടെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള സംഘടനാസംവിധാനങ്ങൾ
9. ലിംഗപദവി ആവശ്യങ്ങൾ പരിഗണിക്കപ്പെട്ടില്ല	സ്ത്രീകൾക്കിടയിലുള്ള വ്യത്യസ്ഥത, ലിംഗപദവി ആവശ്യങ്ങൾ കൂടി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നു.

ലിംഗവ്യത്യാസവും ലിംഗപദവിയും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസം

ലിംഗവ്യത്യാസം (Sex)	ലിംഗപദവി (Gender)
1. ജൈവപരമായ വ്യത്യാസം	സാമൂഹിക സാംസ്കാരിക നിർമ്മിതി
2. മാറ്റാൻ ബുദ്ധിമുട്ടുള്ളത്	മാറ്റാൻ കഴിയും
3. കാണാൻ കഴിയും	കാണാൻ കഴിയില്ല
4. എല്ലാ കാലത്തും എല്ലായിടത്തും ഒരു പോലെ	കാല, ദേശ വ്യത്യാസങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്

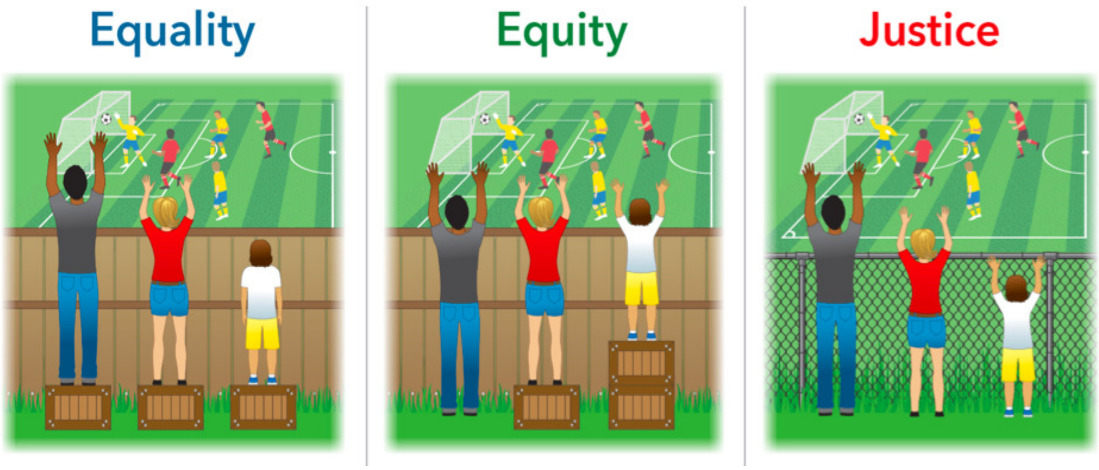
ലിംഗസമത്വം

ജൈവപരമായ വ്യത്യാസങ്ങൾ നിലനിൽക്കെ തന്നെ അവസരങ്ങൾ, അവകാശങ്ങൾ, ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ, ചുമതലകൾ, സുരക്ഷിതത്വം മുതലായവയിലൊന്നും സ്ത്രീയായത് കൊണ്ട് മാത്രം വ്യത്യാസം വരാൻ പാടില്ലാത്ത സാഹചര്യത്തെയാണ് ലിംഗസമത്വം എന്നത് കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്. സ്ത്രീയും പുരുഷനും ഒരു പോലെയാവുക എന്നതല്ല മറിച്ച് സ്ത്രീയായി കൊണ്ട് തന്നെ ഒരേ പോലെ അവകാശങ്ങളും അവസരങ്ങളും സാധ്യതകളും ലഭിക്കുക എന്നതാണ് തുല്യത. നയങ്ങളിലും നിയമങ്ങളിലും പരിപാടികളിലും എല്ലാവർക്കും തുല്യപരിഗണന ലഭ്യമാവുക, കുടുംബത്തിലെയും സമൂഹത്തിലെയും വിഭവങ്ങളിലും സേവനങ്ങളിലും തുല്യ പ്രാപ്യതയും നിയന്ത്രണവും (access and control) ഉണ്ടാവുകയെന്നത് ലിംഗസമത്വത്തിന്റെ പ്രത്യേകതയാണ്.

ലിംഗനീതി

സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷന്മാർക്കും സമൂഹത്തിൽ തുല്യസ്ഥാനവും വിഭവങ്ങളിൽ തുല്യപ്രാപ്യതയും ലഭ്യമാകുന്ന സാഹചര്യത്തിലേക്കെത്തുന്നതിനായി സ്ത്രീകളെയും പുരുഷന്മാരെയും നീതിപൂർവ്വമായി പരിഗണിക്കുന്ന

തിനെയാണ് ലിംഗനീതി എന്ന് പറയുന്നത്. എല്ലാവരെയും ഒരു പോലെ പരിഗണിക്കുക എന്നതല്ല മറിച്ച് ഓരോരുത്തരുടേയും പ്രത്യേകതകൾ തിരിച്ചറിഞ്ഞ് ആവശ്യത്തിനനുസരിച്ചുള്ള ഇടപെടലും പിന്തുണയും ലഭ്യമാക്കുക എന്നതാണ്. ലിംഗനീതി ഉറപ്പ് വരുത്തണമെങ്കിൽ പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവർക്ക് പ്രത്യേക പരിഗണന നൽകുന്ന ഇടപെടലുകൾ ഉണ്ടാവേണ്ടതുണ്ട്. നിയമങ്ങളിലും പരിപാടികളിലും വിഭവങ്ങളിലും സേവനങ്ങളിലും നീതിപൂർവ്വമായ വിതരണം ഉറപ്പ് വരുത്തണം. ബസ്സുകളിലെ സീറ്റ് സംവരണം മുതൽ പ്രാദേശിക സർക്കാരിലേക്കുള്ള വനിതാസംവരണവും പെൺകുട്ടികൾക്കുള്ള വിദ്യാഭ്യാസ ഫീസിളവുകളും സ്കോളർഷിപ്പുകളുമെല്ലാം ഇത്തരത്തിലുള്ള ഇടപെടലിന്റെ ഭാഗമാണ്



EQUALITY TO EQUITY AND JUSTICE

ആണധികാര വ്യവസ്ഥ (PATRIARCHY)

സ്ത്രീയുടെ മേൽ ആധിപത്യം സ്ഥാപിക്കുന്നതിന് പുരുഷൻ ഉപയോഗിക്കുന്ന അധികാര ബന്ധമാണ് ആണധികാര വ്യവസ്ഥ. കുടുംബം, ഭരണകൂടം, വിദ്യാഭ്യാസം, മാധ്യമം, മതം, നിയമം തുടങ്ങിയ എല്ലാ സാമൂഹ്യസ്ഥാപനങ്ങളും പുരുഷമേധാവിത്തപരമായാണ് പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. സ്ത്രീ ജീവിതത്തിലെ എല്ലാ കാര്യങ്ങളിലും പുരുഷന് നിയന്ത്രണമുള്ള സാമൂഹ്യവ്യവസ്ഥയാണിത്. ഈ സാമൂഹ്യ വ്യവസ്ഥിതിയിൽ ജീവിക്കുന്ന സ്ത്രീകളും ഇതേ മൂല്യങ്ങൾ ആർജ്ജിക്കുന്നു.

പുരുഷത്വം (MASCULINITY)

ഒരു സമൂഹത്തിൽ പുരുഷനായിരിക്കുക എന്നതിന് സമൂഹം കൽപ്പിക്കുന്ന അർത്ഥമാണ് പുരുഷത്വം (MASCULINITY). പുരുഷൻ എങ്ങനെ പെരുമാറണം, എന്ത് തരം ജോലി സ്വീകരിക്കണം, എന്ത് തരം വസ്ത്രം ധരിക്കണം തുടങ്ങി എന്തെല്ലാം അധികാരങ്ങളും അവകാശങ്ങളും അവനുണ്ട് എന്നത് ഉൾപ്പടെയുള്ള കാര്യങ്ങൾ പുരുഷത്വത്തിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്നു. പുരുഷത്വം ഒരു ഉയർന്ന പദവിയായാണ് സമൂഹം പൊതുവേ കണക്കാക്കിയിട്ടുള്ളതെങ്കിലും അതിൽ തന്നെ വേർതിരിവുകളുണ്ട്.

സ്ത്രീത്വം (FEMINITY)

ഒരു പ്രത്യേക സമൂഹത്തിലോ സാഹചര്യത്തിലോ സ്ത്രീ എങ്ങനെയായിരിക്കണമെന്ന് സമൂഹം കല്പിച്ചു നൽകുന്ന വാർപ്പ് മാതൃകയാണ് സ്ത്രീത്വം. പുരുഷത്വത്തിന് വിപരീതമായ സ്വഭാവവിശേഷങ്ങളെയാണ് സ്ത്രീത്വമായി പരിഗണിക്കുന്നത്. ഉദാ- സ്നേഹം, ക്ഷമ, വിധേയത്വം, സഹനം തുടങ്ങിയവ സ്ത്രീകൾക്ക് അഭിലഷണീയമായ ഗുണങ്ങളായി സമൂഹം കണക്കാക്കുന്നു.

പ്രായോഗിക ലിംഗപദവി ആവശ്യങ്ങൾ (PRACTICAL GENDER NEEDS)

സ്ത്രീകളുടെയും പുരുഷന്മാരുടെയും ജീവിതത്തിലെ പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങളെയാണ് പ്രായോഗിക ലിംഗപദവി ആവശ്യങ്ങൾ എന്നത് കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്. ഇത് സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയുമായും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളുമായും ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. (ഉദാ:വീട്, കക്കൂസ്, കുടിവെള്ളം, പാചക ഇന്ധനം, തുടങ്ങിയ പൊതു ആവശ്യങ്ങൾ)

നിർണായക ലിംഗപദവി ആവശ്യങ്ങൾ (STRATEGIC GENDER NEEDS)

സ്ത്രീകളുടെ സാമൂഹ്യപദവി ഉയർത്തുന്ന തരത്തിലുള്ള ആവശ്യങ്ങളെയാണ് നിർണായക ലിംഗപദവി ആവശ്യങ്ങൾ എന്ന് പറയുന്നത്.

- കുടുംബത്തിനകത്തെ ജോലിഭാരം പങ്കിടുക
- സ്ത്രീകളുടെ പൗരാവകാശം സംരക്ഷിക്കുക
- ലിംഗപരമായ തൊഴിൽവിഭജനം ഇല്ലാതാക്കി സ്ത്രീകൾ പാരമ്പര്യേതര തൊഴിലുകളിൽ ഏർപ്പെടുന്ന സാഹചര്യം ഉണ്ടാവാൻ
- സാമൂഹ്യസ്ഥാപനങ്ങളിലെ സ്ത്രീപുരുഷ വിവേചനം ഒഴിവാക്കാൻ
- സ്ത്രീകളുടെ സഞ്ചാരസ്വാതന്ത്ര്യം
- കുടുംബത്തിനകത്തും പുറത്തുമുള്ള അതിക്രമങ്ങൾ തടയുക
- ഒരേ ജോലിക്ക് തുല്യവേതനം
- കുടുംബവും സമൂഹവും സ്ഥാപനങ്ങളും സ്ത്രീസൗഹൃദമാക്കുക

സ്ത്രീ ശാക്തീകരണം (WOMEN EMPOWERMENT)

സ്വന്തം ജീവിതത്തിന്റെ അവസ്ഥ തിരിച്ചറിഞ്ഞ് വിശകലനം ചെയ്യാനും ആ അവസ്ഥയെ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനോ മറികടക്കുന്നതിനോ വേണ്ടിയുള്ള അറിവ്, വൈദഗ്ധ്യങ്ങൾ, അവകാശബോധം എന്നിവ സ്ത്രീകൾ ആർജ്ജിച്ചെടുക്കുന്ന പ്രക്രിയയാണ് സ്ത്രീ ശാക്തീകരണം.

സ്വന്തം കഴിവുകളെ സ്വതന്ത്രമായി വികസിപ്പിക്കാനും പരിധികളില്ലാതെ തെരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിനും സ്ത്രീകൾ പ്രാപ്തരാകേണ്ടതുണ്ട്. സ്ത്രീകളുടെ സ്വാശ്രയത്വവും ആന്തരികശക്തിയും വർദ്ധിപ്പിച്ച് സ്വത്തിലും വിഭവങ്ങളിലും അവർക്ക് നിയന്ത്രണമുണ്ടാവുകയും സ്വന്തം ജീവിതത്തിന്റെ എല്ലാ മേഖലകളെയും നിയന്ത്രിക്കാൻ കഴിവുണ്ടാവുകയും ചെയ്യുന്ന അവസ്ഥയാണ് ഇത്.

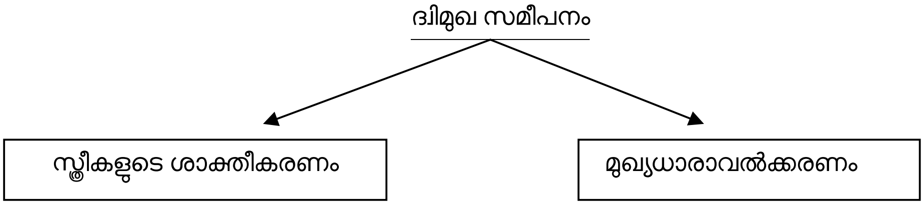
ലിംഗപദവി സമീപനം

പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവരുടെ വികസനത്തിൽ പ്രധാനമായും രണ്ട് തരത്തിലുള്ള സമീപനം ആവശ്യമാണ്.

(1) പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവരുടെ ശാക്തീകരണം

(2) മുഖ്യധാരാവൽക്കരണം

ലിംഗപദവി മുഖ്യധാരാവൽക്കരണവും ശാക്തീകരണവുമാണ് ലിംഗപദവി ആസൂത്രണത്തിന്റെ കാതൽ.



പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട സ്ത്രീകളുടെ ശാക്തീകരണം നടക്കുന്നതോടൊപ്പം പൊതുസമൂഹത്തിന്റെ കാഴ്ച്ചപ്പാടിലും മനോഭാവത്തിലും മാറ്റം വരുത്തി മുഖ്യധാരാവൽക്കരണം കൂടി നടത്തേണ്ടതുണ്ട്. സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ സമൂഹത്തിന്റെ പ്രശ്നങ്ങളായി ഉൾക്കൊള്ളാനും അവ പരിഹരിക്കാനും പൊതുസമൂഹത്തെ പ്രാപ്തരാക്കുക എന്ന ഉത്തരവാദിത്തം കൂടി നടത്തേണ്ടതുണ്ട്.

ലിംഗപദവി ആസൂത്രണത്തിന്റെ പ്രധാന തത്വങ്ങൾ

1. സുതാര്യത- ആസൂത്രണ പ്രക്രിയയുടെ ഓരോ ഘട്ടവും സുതാര്യമായ രീതിയിൽ ആയിരിക്കണം വിവരശേഖരണം, വിശകലനം, നയവും തന്ത്രവും രൂപപ്പെടുത്തൽ, ലക്ഷ്യം നിർണയിക്കൽ, ഗുണഭോക്താക്കളെയും , പ്രവർത്തനങ്ങളും നിശ്ചയിക്കൽ തുടങ്ങി ഓരോ ഘട്ടവും സുതാര്യത ഉറപ്പ് വരുത്തേണ്ടതാണ്.

2. പങ്കാളിത്തം

   വികസന പ്രക്രിയയിൽ സ്ത്രീകളുടെ ക്രിയാത്മക പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പവരുത്തേണ്ടതുണ്ട്. അതിനായി പദ്ധതി രൂപീകരണം, തീരുമാനമെടുക്കൽ, നടപ്പിലാക്കൽ, വിലയിരുത്തൽ തുടങ്ങിയ എല്ലാ ഘട്ടങ്ങളിലും പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പാക്കണം.

3. വിവേചനം ഇല്ലാതാക്കൽ

   വിവേചനം പ്രധാനമായും രണ്ട് തരത്തിലുണ്ട്.

   1) DIRECT 2) INDIRECT

   - വികസനപ്രക്രിയകളിൽ നിന്ന് സ്ത്രീകളെ നേരിട്ട് ഒഴിവാക്കുന്നതാണ് DIRECT വിവേചനം.

- നേരിട്ട് ഒഴിവാക്കാതെ സ്ത്രീകൾക്ക് പങ്കെടുക്കാൻ സാധിക്കാത്ത സാഹചര്യമുണ്ടാക്കുന്നതാണ് INDIRECT വിവേചനം

4. പ്രാപ്യതയും നിയന്ത്രണവും

വിഭവങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കാനുള്ള സാധ്യതയാണ് പ്രാപ്യത. വിഭവങ്ങളുടെ ഉപയോഗത്തെക്കുറിച്ച് നിർവ്വചിക്കാനും തീരുമാനമെടുക്കാനുമുള്ള കഴിവും സാധ്യതയുമാണ് നിയന്ത്രണം.

വിഭവങ്ങൾ പല തരത്തിലുണ്ട്

1) ഭൗതിക വിഭവങ്ങൾ

സ്വത്ത്, ഭക്ഷണം, തൊഴിൽ, ശിശുസംരക്ഷണ സൗകര്യങ്ങൾ, ഗാർഹിക ജോലിക്കുള്ള സൗകര്യം, പാർപ്പിടം തുടങ്ങിയവ

2) രാഷ്ട്രീയ വിഭവങ്ങൾ

നേതൃത്വപദവികൾ, സമയഭേദമില്ലാതെ പൊതുഇടങ്ങളിലെ ദൃശ്യത സ്വാധീനിക്കാനുള്ള കഴിവ്, ആശയവിനിമയത്തിനുള്ള കഴിവ്, തർക്ക പരിഹാരം, ആശയ സമവായം മുതലായവ

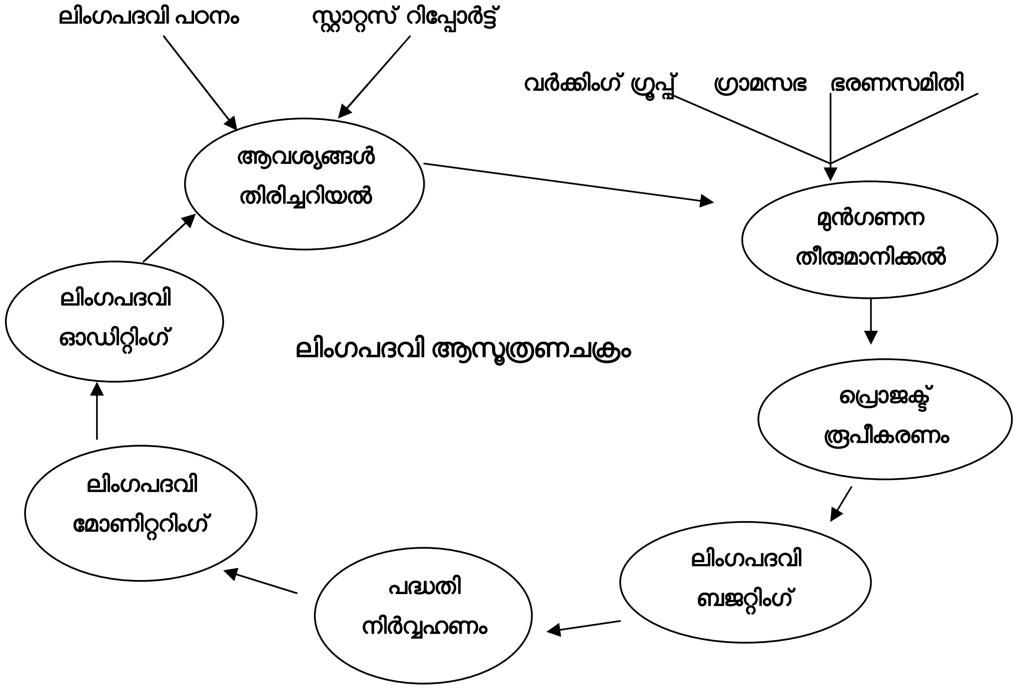
3) വിദ്യാഭ്യാസ/വിജ്ഞാന വിഭവങ്ങൾ

വിവരലഭ്യത, ഔപചാരിക അനൗപചാരിക വിദ്യാഭ്യാസം, വിജ്ഞാനം, അഭിപ്രായങ്ങൾ എന്നിവ കൈമാറ്റം ചെയ്യാനുള്ള അവസരങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ

4) അദൃശ്യവിഭവങ്ങൾ

ആത്മവിശ്വാസം, സ്വാഭിമാനം, സ്വന്തം താൽപര്യങ്ങൾ പ്രകടിപ്പിക്കൽ തുടങ്ങിയവ, എല്ലാ തരം വിഭവങ്ങളിലും നിയന്ത്രണവും പ്രാപ്യതയും ഉറപ്പ് വരുത്തൽ

ലിംഗപദവി ആസൂത്രണ ചക്രം



3

ജെൻഡർ റിസോഴ്സ്സെന്റർ

കേരളത്തിൽ 20 വർഷക്കാലമായി നടന്നു വരുന്ന അധികാരവികേന്ദ്രീകരണ പ്രക്രിയയുടെ ഭാഗമായി സ്ത്രീകളെ സമൂഹത്തിന്റെ മുഖ്യധാരയിലേക്ക്കൊണ്ടുവരുന്നതിനും, സ്ത്രീകളുടെ ക്ഷേമവും വികസനവും ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനും ഒട്ടനവധി ശ്രമങ്ങൾ നടന്നിട്ടുണ്ട്. കേരള പഞ്ചായത്ത് രാജ് നിയമം പ്രാദേശികമായി ലിംഗനീതിയിലധിഷ്ഠിതമായി സദ്ഭരണം ഉറപ്പാക്കുന്നവിധത്തിലുള്ളതാണ്. നിലവിലുള്ള സാമൂഹ്യസ്ഥിതിയിൽ സ്ത്രീകളും ലൈംഗിക ന്യൂനപക്ഷങ്ങളും നേരിടുന്ന സവിശേഷ പ്രശ്നങ്ങൾ കണ്ടെത്തുന്നതിനും പരിഹരിക്കുന്നതിനും അവരുടെ സാമൂഹ്യ-സാമ്പത്തിക പദവി ഉയർത്തുന്നതിനുമായി തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനതലങ്ങളിലും സംസ്ഥാനസർക്കാരിന്റെ വിവിധവകുപ്പുകളിലുമായി നടക്കുന്ന പ്രവർത്തങ്ങളെ കുറേക്കൂടി കാര്യക്ഷമമാക്കേണ്ടതുണ്ട്. മാത്രമല്ല, സമൂഹത്തിൽ ഇന്ന് നിലനിൽക്കുന്ന മേൽ സവിശഏഷ പ്രശ്നങ്ങളിൽ പ്രാദേശികമായി ഇടപെടേണ്ടതുമുണ്ട്. ഈ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഏകോപനവും സംയോജനവും ഏറെ പ്രധാനമാണ്. ഇതുവരെ നടന്ന പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ നിന്ന് കുറേക്കൂടി മുന്നോട്ട് പോകുന്നതിനും ലിംഗസമത്വത്തിലധിഷ്ഠിതമായ ഒരു സാമൂഹ്യക്രമം കൊണ്ടുവരുന്നതിന് വേണ്ടി ബോധപൂർവ്വമായ ഇടപെടൽ നടത്തുന്നതിനുമുള്ള ഒരു പുതിയ സംവിധാനമാണ് ജെൻഡർ റിസോഴ്സ്സെന്റർ.

തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിൽ സ്ത്രീകളുടെ വികസനം ലക്ഷ്യമിട്ട കൊണ്ട്നടത്തുന്ന എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കും മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശവും പിന്തുണയും നൽകുന്ന ഒന്നാണ് ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ. വനിതാപദ്ധതികളുടെ ആസൂത്രണത്തിലും നിർവ്വഹണത്തിലും തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് തുടർച്ചയായ സഹായം നൽകൽ ഈ സംവിധാനം കൊണ്ട് ലക്ഷ്യമിടുന്നു.

1) ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെൻറർ (സർക്കാർമാർഗ്ഗരേഖ)

പതിമൂന്നാം പഞ്ചവത്സര പദ്ധതിയിലെ 2017-22 വാർഷിക പദ്ധതിയുടെ മാർഗ്ഗരേഖയിൽ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നിർദ്ദേശങ്ങളുണ്ട്.

1) സ.ഉ (എം.എസ്)80/2017 തസ്വഭവ തിരുവനന്തപുരം .3.4.2017 (അനുബന്ധം 1)
2) സ.ഉ (എം.എസ്)22/2018 തസ്വഭവ തിരുവനന്തപുരം .14.2.2018 (അനുബന്ധം 2)
3) സ.ഉ (എം.എസ്)72/2018 തസ്വഭവ തിരുവനന്തപുരം .21.5.2018 (അനുബന്ധം 3)

മേൽ നിർദ്ദേശിച്ച മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ അനുസരിച്ച് പഞ്ചായത്ത്/മുനിസിപ്പാലിറ്റി/കോർപ്പറേഷൻ എന്നീ തലങ്ങളിൽ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ്സെന്ററുകൾ രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

ജില്ലാതല ജെൻഡർ റിസോഴ്സ്സെന്റർ

പഞ്ചായത്തുകളിലെ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾക്ക് പിന്തുണ നൽകുന്ന കേന്ദ്രമാണ് ജില്ലാതല ജെൻഡർ റിസോഴ്സ്സെന്റർ.

ലക്ഷ്യങ്ങൾ

- ✓ വികസനത്തിൽ ലിംഗനീതി ഉറപ്പാക്കുക

- ✓ ലിംഗനീതിയിലധിഷ്ഠിതമായ സദ്ഭരണത്തിനായി തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും സഹായങ്ങളും നൽകുക
- ✓ ജില്ലാ ആസൂത്രണരേഖയിൽ ജെൻഡർ പരിഗണന ഉറപ്പാക്കുന്നതിനാവശ്യമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആവിഷ്ക്കരിച്ച് നടപ്പാക്കുക
- ✓ തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളുടെ പദ്ധതികൾ ജെൻഡർ വിശകലനം നടത്തി ആവശ്യമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകാനും അംഗീകരിക്കാനും ഡി.പി.സിയെ സഹായിക്കുക
- ✓ ജില്ലാതല വൈദഗ്ദ്ധ്യപരിശീലന/ ശേഷിവികസനകേന്ദ്രമായി പ്രവർത്തിക്കുക
- ✓ പഠനകേന്ദ്രമായി നിലകൊള്ളുക

ചുമതലകളും പ്രവർത്തനങ്ങളും

1) വികസനത്തിലെ ലിംഗനീതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രവർത്തനങ്ങൾ (വനിതാഘടകപദ്ധതി, പൊതുപദ്ധതികളിലെ സ്ത്രീപരിഗണന) വിഭാവനം ചെയ്യുന്നതിനും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുമുള്ള പിന്തുണയും ഉപദേശവും നൽകുക
2) തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളും ഘടകസ്ഥാപനങ്ങളും സ്ത്രീസൗഹൃദമാക്കുന്നതിന് വേണ്ടിയുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ഉപദേശം നൽകുക
3) ഇതിനാവശ്യമായ വിവരശേഖരണം, ഗവേഷണം, പരിശീലനം എന്നിവ നടത്തുന്നതിനുള്ള രീതിശാസ്ത്രവും പ്രക്രിയയും വികസിപ്പിക്കുക
4) ജില്ലയിലെ തദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ലിംഗനീതിയും തുല്യതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരിപാടികൾ , (വനിതാ ഘടക പദ്ധതികൾ , പൊതു പദ്ധതികളിലെ സ്ത്രീ പരിഗണന) ഘടക സ്ഥാപനങ്ങളും സംവിധാനങ്ങളും സ്ത്രീ സൗഹൃദമാക്കുക തുടങ്ങിയവ വിഭാവനം ചെയ്യുന്നതിനും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും ആവശ്യമായ രീതിശാസ്ത്രവും പ്രക്രിയയും വികസിപ്പിക്കുക, വേണ്ട പിന്തുണയും ഉപദേശവും നൽകുക.
5) ഇതിനാവശ്യമായ വിവരശേഖരണം, ഗവേഷണം, പരിശീലനം എന്നിവ നടത്തുന്നതിനുള്ള രീതിശാസ്ത്രവും പ്രക്രിയയും വികസിപ്പിക്കുക
6) ജില്ലാ പദ്ധതി ആസൂത്രണത്തിന് സഹായകരമാകുന്ന, ജില്ലാതല സ്ത്രീ പദവി പഠനം നടത്തുക.
7) ജില്ലാ ജെൻഡർ പ്ലാൻ ജനകീയമായി രൂപപ്പെടുത്താൻ സഹായിക്കുക
8) ജില്ലാ ജാഗ്രതാ സമിതിയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് വേണ്ട പിന്തുണ നൽകുക.
9) ജാഗ്രതാ സമിതികളുടെ ഭാഗമായി ജില്ലയിലെ സ്ക്കൂളുകളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ജെൻഡർ ഡെസ്ക്കിനായി, കൗമാര വിദ്യാഭ്യാസത്തിനും മറ്റ് പരിശീലനങ്ങൾക്കും ആവശ്യമായ പരിശീലന മൊഡ്യൂളുകൾ തയ്യാറാക്കുക, ഇവ ജെൻഡർ ഡസ്ക്കുകൾക്ക് ലഭ്യമാക്കുക.
10) ജെൻഡർ മോണിറ്ററിങ്, ഇവാല്വേഷൻ, ഓഡിറ്റിങ് എന്നിവക്കുള്ള പൊതുവായ രീതിശാസ്ത്രം വികസിപ്പിച്ച് പരിശീലക ടീമിനെ രൂപീകരിക്കുകയും പഞ്ചായത്തുതല ജി.ആർ.സിക്ക് ലഭ്യമാക്കുകയും ചെയ്യുക.
11) തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങളുടെ സഹകരണത്തോടെ വനിതകൾ നടത്തുന്ന തൊഴിൽ സംരംഭങ്ങൾക്ക് കുടുംബശ്രീയുമായി സഹകരിച്ച് ആവശ്യമായ മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശങ്ങളും പിന്തുണയും നൽകുക, ജില്ലാതല സംരംഭകത്വ പരിശീലനങ്ങൾ സംഘടിപ്പിക്കുക
12) ലിംഗനീതിയും തുല്യതയുമായി ബന്ധപ്പട്ട് ജില്ലാതലത്തിൽ നടക്കുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഡോക്യുമെന്റേഷൻ ചെയ്യുക.
13) ജില്ലാതല സ്ഥാപനങ്ങളിലെ സർക്കാർ ജീവനക്കാരുൾപ്പെടയുള്ളവർക്ക് ജെൻഡർ പരിശീല

നങ്ങൾ നടത്തുക, അതിനായി ഒരു സ്ഥിരം സംവിധാനത്തതിന് രൂപം നൽകുക.

14) പത്തു പേരിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലും തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗിക പീഡന നിരോധന നിയമം 2013 അനസരിച്ചുള്ള ഇന്റേണൽ കംപ്ലെയിൻസ് കമ്മിറ്റികളുടെ രൂപീകരണവും ഫലപ്രദമായ നടത്തിപ്പും ഉറപ്പാക്കുക.

15) പഞ്ചായത്തുതല ജി.ആർ.സി കളുടെ അരവർഷ/ഒരു വർഷ റിപ്പോർട്ടുകൾ ശേഖരിച്ച് ക്രോഡീകരിക്കുക.

16) എല്ലാ വർഷവും ലിംഗ തുല്യത പെർഫോമൻസ് റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുക.

ജില്ലാ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ ടീം

ഡി.പി.സി തലത്തിൽ എല്ലാ ജില്ലയിലും 15 പേരിൽ കവിയാത്ത ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ടീമിന് രൂപം നൽകണം. അതിന്റെ ഘടന താഴെ പറയും പ്രകാരമായിരിക്കും

ഘടന -ഔദ്യോഗിക,അനൗദ്യോഗിക അംഗങ്ങളടങ്ങിയ 15പേരുടെ ടീമാണ് ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ ടീം.

- ✓ അദ്ധ്യക്ഷ- ഡി.പി.സി തീരുമാനിക്കുന്ന വനിത ഡിപിസി മെമ്പർ
- ✓ കൺവീനർ- വനിതാ പ്രൊട്ടക്ഷൻ ഓഫീസർ
- ✓ മെമ്പർമാർ-
    - സി.ഐ വനിതാസെൽ
    - ലീഗൽ സർവ്വീസ് അതോറിറ്റി പ്രതിനിധി
    - വനിത വികസന ഓഫീസർ
    - ജെൻഡർ സ്റ്റഡീസ്/വിമൺ സ്റ്റഡീസ് വിഷയങ്ങൾ ഐശ്ചിക വിഷയമായി പഠിച്ചവർ
    - ഈ വിഷയങ്ങളിൽ റിസർച്ച് നടത്തിയവർ
    - ജെൻഡർ,വിമൺ എന്നീ വിഷയങ്ങളിൽ പ്രവർത്തനപരിചയമുള്ളവർ
    - വികേന്ദ്രീകൃത ആസൂത്രണത്തിൽ പരിജ്ഞാനമുള്ളവർ

ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ

- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കാവശ്യമായ നയപരമായ തീരുമാനങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളുക.
- പരിപാടികളുടെ ആസൂത്രണം, അംഗീകാരം എന്നിവയുടെ നടപ്പാക്കൽ.
- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന് ആവശ്യമായ പിന്തുണയും മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശവും നൽകുക
- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന് ആവശ്യമായ പിന്തുണയും സഹായവും പ്രാദേശിക സർക്കാരിൽ നിന്ന് ലഭ്യമാക്കുക
- മറ്റ് വകുപ്പുകൾ, ഏജൻസികൾ, എൻ.ജി.ഒ എന്നിവയുമായുള്ള ഏകോപനങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുക

- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ പ്രവർത്തനങ്ങൾ സമയബന്ധിതമായും കൃത്യമായും നടപ്പാക്കുന്നു എന്ന് ഉറപ്പാക്കുകയും മാസം തോറുമുള്ള അവലോകനം നടത്തുകയും ചെയ്യുക.

പഞ്ചായത്ത്തല ജെൻഡർ റിസോഴ്സ്സെന്റർ

തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടേയും വിവിധ വകുപ്പുകളുടേയും സ്ഥാപനങ്ങളുടേയും ഏകോപനത്തിലൂടെ പ്രവർത്തിക്കുന്ന കേന്ദ്രമായിരിക്കണം പഞ്ചായത്ത്തല റിസോഴ്സ് സെന്റർ. പ്രാദേശികമായി ലിംഗനീതിയും തുല്യതയും ഉറപ്പുവരുത്തലാണ് ഇതിന്റെ പ്രധാന ഉദ്ദേശ്യം.

ലക്ഷ്യങ്ങൾ

- വികസനത്തിൽ ലിംഗനീതി ഉറപ്പാക്കുക
- ലിംഗനീതിയിലധിഷ്ഠിതമായ സദ്ഭരണത്തിനായി ഭരണസമിതിക്ക്സഹായം നൽകുക
- വനിതാഘടകപദ്ധതി ആസൂത്രണവും നടത്തിപ്പും കാര്യക്ഷമമാക്കാൻ തദ്ദേശസ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനത്തെ സഹായിക്കുക; പൊതുപദ്ധതികളിൽ ജന്റർ പരിഗണന ഉറപ്പുവരുത്തുക.
- വൈദഗ്ധ്യപരിശീലന/ശേഷിവികസനകേന്ദ്രം
- തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനത്തിനും, വനിതകൾക്കും, ഈ രംഗത്ത്പ്രവർത്തിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ, സംഘടനകൾ, വ്യക്തികൾ എന്നിവർക്കും ആവശ്യമായ വിവരശേഖരണവും വിതരണവും നടത്തുക.
- പഠനകേന്ദ്രം
- സ്ത്രീകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏത് പ്രശ്നങ്ങൾക്കും ആശ്രയിക്കാവുന്ന ഒരിടം
- ജാഗ്രതാസമിതിയുടെ പ്രവർത്തനം കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിനുള്ള സഹായം നൽകുക

ചുമതലകളും പ്രവർത്തനങ്ങളും

പഞ്ചായത്ത്തല ജന്റർ റിസോഴ്സ്സെന്ററിന്റെ മുഖ്യലക്ഷ്യം ലിംഗനീതിയും തുല്യതയും ഉറപ്പുവരുത്തുക എന്നതാണ് ഇതിനായി താഴെപ്പറയുന്ന ചുമതലകൾ നിർവ്വഹിക്കേണ്ടതുണ്ട്:

- പഞ്ചായത്തിലെ വനിതാഘടകപദ്ധതി ഉൾപ്പെട്ട ലിംഗനീതിയും തുല്യതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരിപാടികൾ രൂപകൽപ്പന ചെയ്യുന്നതിനും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും വേണ്ട പിന്തുണയും ഉപദേശവും നൽകുക
- ഇതിനാവശ്യമായ വിവരശേഖരണം, പരിശീലനം എന്നിവ നടത്തുന്നതിന് നേതൃത്വം നൽകുക.
- അത്തരം പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ തുടർമേൽനോട്ടം (മോണിറ്ററിംഗ്), വിലയിരുത്തൽ, ജന്റർ ഓഡിറ്റിങ് എന്നിവക്ക്നേതൃത്വം നൽകുക.
- സ്ത്രീപദവിപഠനം നടത്തുക, എല്ലാ അഞ്ചുവർഷം കൂടുമ്പോൾ പദവിപഠന റിപ്പോർട്ട്നവീകരിക്കുക. സ്ത്രീകളുടെ പദവിയിൽ വന്ന മാറ്റങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കി അടുത്തവർഷത്തേക്കുള്ള കർമ്മപരിപാടി തയ്യാറാക്കാൻ പഞ്ചായത്തിനെ സഹായിക്കുക.
- കണ്ടെത്തുന്ന പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി കണ്ടെത്തുന്ന പ്രശ്നങ്ങളുടെ മുൻഗണനാ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി ചില ലക്ഷ്യങ്ങൾ തീരുമാനിക്കുക. ഉദാഹരണത്തിന്, 'അടുത്ത ഒരു വർഷം കൊണ്ട് പഞ്ചായത്തിലെ പല ഇടങ്ങളും സ്ത്രീ സൗഹൃദമാക്കുന്നതാണ്', 'സ്ത്രീകൾക്കു നേരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങൾ ഇല്ലാത്ത പഞ്ചായത്ത് ആക്കുന്നതാണ്' തുടങ്ങിയവ. ഇത്തരം ലക്ഷ്യങ്ങൾ നേടാൻ പഞ്ചായത്തിനെ സഹായിക്കുക.
- മറ്റ് ഏജൻസികൾ (ഐസിഡിഎസ്, പിഎച്ച്സി തുടങ്ങിയവ) ശേഖരിക്കുന്ന വിവരങ്ങൾ ജി ആർ സി യിൽ ലഭ്യമാക്കുക.

- ജാഗ്രതാ സമിതിയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് (പരിശീലനം, ബോധവൽക്കരണം, കൗൺസലിങ്, ലീഗൽ സപ്പോർട്ട് തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങളിൽ) വേണ്ട പിന്തുണ ഉറപ്പുവരുത്തുക.
- ജാഗ്രതാ സമിതികൾക്ക് അദാലത്തുകൾ സംഘടിപ്പിക്കാനുള്ള സഹായം നൽകുക
- ജാഗ്രതാ സമിതിയുടെ ഭാഗമായി സ്കൂളുകളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ജന്റർ ഡസ്കിനെ, കൗമാര വിദ്യാഭ്യാസവും മറ്റു പരിശീലനങ്ങളും നടത്തുന്നതിന് സഹായിക്കുക.
- ജാഗ്രതാ സമിതിയുടെ പഞ്ചായത്തുതല സെന്ററായി പ്രവർത്തിക്കാം.
- ഗ്രാമസഭകളുടെയും വികസന സെമിനാറിന്റെയും നടത്തിപ്പിന് ആവശ്യമായ പിന്തുണ ഉറപ്പുവരുത്തുക.
- ജില്ലാതല ജി.ആർ.സിയുടെ സഹായത്തോടെ ജന്റർ മോണിറ്ററിംഗ്, ഇവാല്യുവേഷൻ, ഓഡിറ്റിങ് എന്നിവക്കുള്ള പരിശീലനങ്ങളും ജന്റർ മോണിറ്ററിംഗ്, ഓഡിറ്റിങും നടത്തുക.
- സ്ത്രീകളുടെയും പെൺകുട്ടികളുടെയും കലാ-കായികശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ ഉതകുന്ന തരത്തിൽ പരിശീലനങ്ങൾക്കും ട്രൂപ്പുകൾ /ടീമുകൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനും നേതൃത്വം നൽകുക
- പഞ്ചായത്തിലെ സ്ത്രീകൾക്ക് ആവശ്യമായി വരാവുന്ന പിന്തുണാ സംവിധാനങ്ങളുടെ ഡയറക്ടറി ഉണ്ടാക്കുക.
- ഗ്രാമസഭകളിൽ ക്രിയാത്മകമായി പങ്കടുക്കുന്നതിന് സ്ത്രീകളെ സജ്ജരാക്കുക
- ലിംഗ നീതിയും തുല്യതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഡോക്യുമെന്റേഷൻ ചെയ്യുക.
- പഞ്ചായത്തിലെയും അനുബന്ധ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യനീതിയും തുല്യതയും ഉറപ്പു വരുത്താനുള്ള പരിശീലനങ്ങൾ വിഭാവനം ചെയ്യുക, അതിനായി ഒരു സ്ഥിരം സംവിധാനത്തിന് രൂപം നൽകുക.
- ട്രാൻസ് ജെന്റേഡറുകളും മറ്റ് ലിംഗ/ലൈംഗിക വിഭാഗങ്ങളും നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ പഠിക്കുകയും പരിഹാര നിർദ്ദേശങ്ങൾ സ്വരൂപിക്കുകയും അവ പദ്ധതികളാക്കാൻ മുൻകൈ എടുക്കുകയും ചെയ്യുക.
- പത്തു പേരിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലും തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗിക പീഡന നിരോധന നിയമം 2013 അനസരിച്ചുള്ള ഇന്റേണൽ കംപ്ലെയിൻസ് കമ്മിറ്റികൾ രൂപീകരിക്കുന്നുണ്ട് എന്ന് ഉറപ്പാക്കുക.
- എല്ലാ വർഷവും ലിംഗ തുല്യത പെർഫോമൻസ് റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുക.
- മുൻവനിതാ ജനപ്രതിനിധികളുടെ അറിവു കഴിവു വികസന പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ സഹായകമാകും വിധം, രാഷ്ട്രീയ/മത/ജാതി വ്യത്യാസങ്ങളില്ലാതെ അവരുടെ കൂട്ടായ്മ ഉണ്ടാക്കാൻ മുൻകൈ എടുക്കാം.
- സ്ത്രീകളുടെ നാട്ടറിവുകൾ നാടിന്റെ വികസനത്തിൽ പ്രയോജനപ്പെടുത്താനുള്ള സാഹചര്യം സൃഷ്ടിക്കണം.
- പഞ്ചായത്തിലെ സ്ത്രീ ചരിത്രം രേഖപ്പെടുത്തണം മറ്റു പഞ്ചായത്തുകളിലേക്ക് പഠനയാത്രകൾ സംഘടിപ്പിക്കാം. വിവര വിനിമയത്തതിനായി ന്യൂസ് ലൈറ്റർ പ്രസിദ്ധീകരിക്കാം. ലൈബ്രറി, കമ്പ്യൂട്ടർ , ഇന്റർനെറ്റ് സൗകര്യം, പ്രിന്റർ തുടങ്ങിയ സൗകര്യങ്ങളുള്ള ഒരു സ്ത്രീ സൗഹൃദ ഇടം ഒരുക്കാം.

പഞ്ചായത്ത് തല ജെൻഡർറിസോഴ്സ് സെന്റർ ടീം

ഘടന

- ✓ അദ്ധ്യക്ഷൻ-ക്ഷേമകാര്യസ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി ചെയർപേഴ്സൺ
- ✓ കൺവീനർ-അസിസ്റ്റന്റ് സെക്രട്ടറി
- ✓ മെമ്പർമാർ
  - ഐ.സി.ഡി.എസ്സ് സൂപ്പർവൈസർ
  - സി.ഡി.എസ് ചെയർപേഴ്സൺ
  - രണ്ട് വനിതാമെമ്പർമാർ
  - സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരായ വനിതകൾ
  - വിദഗ്ദ്ധർ

ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ

- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കാവശ്യമായ നയപരമായ തീരുമാനങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളുക.
- പരിപാടികളുടെ ആസൂത്രണം, അംഗീകാരം എന്നിവയുടെ നടപ്പാക്കൽ.
- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ ഭാഗമായി വരുന്ന പദ്ധതികളുടെ വിലയിരുത്തലും അംഗീകാരവും.
- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ ആവശ്യമായ പിന്തുണയും മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശവും നൽകുക
- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന് ആവശ്യമായ പിന്തുണയും സഹായവും പ്രാദേശിക സർക്കാരിൽ നിന്ന് ലഭ്യമാക്കുക
- മറ്റ് വകുപ്പുകൾ, ഏജൻസികൾ, എൻ.ജി.ഒ എന്നിവയുമായുള്ള ഏകോപനങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുക
- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ പ്രവർത്തനങ്ങൾ സമയബന്ധിതമായും കൃത്യമായും നടപ്പാക്കുന്നു എന്ന് ഉറപ്പാക്കുകയും മാസം തോറുമുള്ള അവലോകനം നടത്തുകയും ചെയ്യുക
- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കാവശ്യമായ വിഭവസമാഹരണം നടത്തുക
- വരുമാനത്തിന് അനുസൃതമായി ആവശ്യമായ ജീവനക്കാരെ നിയമിക്കുന്നതിന് തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളുടെ അംഗീകാരത്തോടെ വേണ്ട നടപടി സ്വീകരിക്കുക
- വിവിധ സബ് കമ്മിറ്റികൾ ആവശ്യാനുസരണം രൂപീകരിക്കുക

ജന്റർ റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പ്

തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനതലത്തിൽ പ്രവർത്തനങ്ങളും പരിപാടികളും നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒരു അക്കാദമിക ഗ്രൂപ്പായി നിന്ന് പ്രവർത്തിക്കുന്നതിലേക്കായി ഒരു ജന്റർ റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പ് രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്

ഘടന.

- കുടുംബശ്രീ ജന്റർ റിസോഴ്സ് പേഴ്സൺ, കമ്മ്യൂണിറ്റി കൗൺസിലേഴ്സ്, ജന്റർ വിദഗ്ധർ തുടങ്ങിയവർ ഉൾപ്പെടുന്ന 15 പേരിൽ കുറയാത്ത ഒന്നാകണം ജന്റർ റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പ്
- വിവിധ വകുപ്പുകളിലെ പ്രതിനിധികൾ, എൻ.ജി.ഒ പ്രവർത്തകർ എന്നിവരെയും ടീമിൽ ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്
- ഈ മേഖലയിലെ പ്രവർത്തി പരിചയവും അനുഭവ സമ്പത്തും കണക്കിലെടുത്ത് പ്രാദേശികമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിയുന്നവരെ ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ

- ഭരണസമിതിയുടെ മേൽനോട്ടത്തിൽ ആസൂത്രണം ചെയ്യുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുക
- വിവിധ മീറ്റിംഗുകൾ, പരിപാടികൾ എന്നിവയുടെ സംഘാടനം
- സ്ത്രീപദവി പഠനം നടത്തുക
- സ്ത്രീകൾക്കും കുട്ടികൾക്കും എതിരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങളെ ചെറുക്കുന്നതിനാവശ്യമായ പ്രവർത്തന പരിപാടികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്ത് നടപ്പിലാക്കുക
- തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിലെ വാർഷിക പദ്ധതികളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിനാവശ്യമായ (സ്ത്രീ പദവി ഉയർത്തുന്നതിനുതകുന്ന) പദ്ധതികൾ രൂപീകരിച്ച് സമർപ്പിക്കുക, വനിത ഘടക പദ്ധതികൾ രൂപീകരിക്കുക
- പ്രതിമാസ അവലോകനവും വിവിധ പ്രവർത്തന പരിപാടികളുടെ റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കുക
- ഓരോ മേഖലകളിലെയും ആവശ്യങ്ങളും അവസ്ഥയും കണ്ടെത്തി വേണ്ട ഇടപെടലുകൾ നടത്തുക. സംരംഭം, കാർഷിക, വിദ്യാഭ്യാസ, ആരോഗ്യ, തൊഴിൽ മേഖലകളിലെല്ലാം സ്ത്രീക്ക് ആവശ്യമായ പിന്തുണയും സഹായവും ഉറപ്പാക്കുക

ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ ടീം -കാലാവധി

അംഗങ്ങളുടെ കാലാവധി സംബന്ധിച്ച് സർക്കാർ മാർഗ്ഗരേഖയിൽ കൃത്യമായ നിർദ്ദേശങ്ങളില്ല. ക്ഷേമകാര്യ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി ചെയർപേഴ്സൺ(അദ്ധ്യക്ഷ/), അസിസ്റ്റന്റ് സെക്രട്ടറി (കൺവീനർ), ഐ.സി.ഡി.എസ്സ് സൂപ്പർവൈസർ, ,സി.ഡി.എസ് ചെയർപേഴ്സൺ ,രണ്ട് വനിതാ മെമ്പർമാർ (മെമ്പർമാർ) എന്നിവർ ഔദ്യോഗിക സ്ഥാനം ഒഴിയുന്നതനുസരിച്ച് ജന്റർ റിസോഴ്സ് ടീമിലെ അംഗമല്ലാതാകും. മേൽപറഞ്ഞ സ്ഥാനം കൊണ്ട് അംഗങ്ങളാകുന്നവർ ഒഴികെ മറ്റുള്ളവരുടെ കാലാവധി 5 വർഷമായിരിക്കും.

മരണം, രാജി, തുടർച്ചയായ 3 മീറ്റിംഗുകളിൽ പങ്കെടുക്കാതിരിക്കൽ, ക്രിമിനൽ കേസിൽ പ്രതി സ്ഥാനത്ത് വരിക എന്നിവ അംഗത്വം നഷ്ടപ്പെടാനുള്ള കാരണങ്ങളായി പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്.

കമ്മ്യൂണിറ്റി വുമൺ ഫെസിലിറ്റേറ്റർ (CWF)

ഓരോ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനത്തിനും ജാഗ്രതാ സമിതി പ്രവർത്തനങ്ങൾ കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിന് എം.എസ്.ഡബ്ല്യു യോഗ്യതയോ അതിന് തുല്യമായ വിമൻസ് സ്റ്റഡീസ്, സൈക്കോളജി, സോഷ്യോളജി എന്നീ വിഷയങ്ങളിലെ ബിരുദാനന്തര ബിരുദ യോഗ്യതയോ ഉള്ള (റെഗുലർ ബാച്ചിൽ പഠിച്ച് ബിരുദാനന്തര ബിരുദം നേടിയിട്ടുള്ള) ഒരു വനിതയെ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയോഗിക്കാവുന്നതും വേതനം നൽകാവുന്നതുമാണ്. ഇവരുടെ പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തത വരുത്തി അവലോകനം ചെയ്യുന്നതിനും ജില്ലയ്ക്കാകെ ബാധകമായ നടപടിക്രമം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും ഉള്ള ഉത്തരവാദിത്തം ജില്ലാ ജെൻറർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിനാണ്. ഇവർക്ക് പ്രതിമാസം 15,000/- രൂപയിൽ അധികരിക്കാതെ വേതനം വനിതാഘടക പദ്ധതിയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി നൽകാവുന്നതാണ്. പ്രതിമാസ അവലോകനം തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനതലത്തിലും ജില്ലാതലത്തിലും നടത്തി പ്രവർത്തന പുരോഗതി ഉറപ്പാക്കേണ്ടതും മിനിട്സ് സൂക്ഷിക്കേണ്ടതുമാണ്. എല്ലാ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും പ്രോജക്ട് ഏറ്റെടുക്കാവുന്നതുമാണ്.

ചുമതലകൾ

- അതത് തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനതലത്തിലും ജില്ലയിൽ പൊതുവെയും സ്ത്രീ ശാക്തീകരണ വുമായി ബന്ധപ്പെട്ടും സ്ത്രീ സാമൂഹ്യ പദവി ഉയർത്തുന്നതിന് സഹായകവുമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിച്ച് നടത്തുക
- സ്ത്രീ പദവി പഠനം നടത്തിയിട്ടില്ലാത്ത തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ അത് നടത്തുകയും സ്ത്രീ പദവി പഠനം നടത്തി രേഖ തയ്യാറാക്കിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അത് പരിഷ്കരിച്ച് സമകാലീന മാക്കുകയും ചെയ്യുക.
- സ്കൂളുകളിലെയും തൊഴിൽ ശാലകളിലെയും ജെൻറർ ഡസ്കിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ ഏകോപിപ്പിക്കുക.
- ജാഗ്രതാ സമിതി പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ച റിപ്പോർട്ട് പീരിയോഡിക്കലായി ഭരണസമിതിക്ക് നൽകുക
- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ നെടുന്തുണായി പ്രവർത്തിക്കുക
- രജിസ്റ്ററുകൾ, മറ്റ് രേഖകൾ എന്നിവ കാലാനുസൃതമാക്കുക
- വനിതാ വികസനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തദ്ദേശസ്വയം ഭരണസ്ഥാപനങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ കോർഡിനേഷൻ നിർവ്വഹിക്കുക
- മുൻകാലങ്ങളിലെ വനിതഘടകപദ്ധതികൾ വിശകലനം ചെയ്ത് റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കുക
- വനിതാ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ് പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് വേണ്ട സഹായം നൽകുക.

ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ ഭൗതിക സംവിധാനം

- ഓഫീസിനാവശ്യമായ കെട്ടിടം
- ഫർണീച്ചർ (ആവശ്യമായ മേശ, അലമാര, ഫയൽറാക്ക്, കസേരകൾ)രജിസ്റ്റർ ഫയലുകൾ
- കമ്പ്യൂട്ടർ, ഇന്റർനെറ്റ് സംവിധാനം
- കൗൺസിലിംഗിനുള്ള സൗകര്യം
- ലൈബ്രറി
- സന്ദർശകർക്കുള്ള ഇരിപ്പിടം
- ലഭ്യമാവുന്ന സേവനങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള ബോർഡ്.

തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങൾ (പഞ്ചായത്ത്/മുനിസിപ്പാലിറ്റി/ കോർപ്പറേഷനു കൾക്കാണ് ഇവ ലഭ്യമാക്കുന്നതിനുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം. കുടുംബശ്രീ സി.ഡി.എസ്, ഐ.സി.ഡി.എസ് എന്നിവരുടെ സഹകരണത്തോടെ ഇതിന്റെ ദൈനംദിന പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആസൂത്രണം ചെയ്ത് നടപ്പാക്കാവുന്നതാണ്.

ഉപസംഹാരം

പ്രാദേശിക വികസന പ്രക്രിയയിലും ഭരണനിർവ്വഹണത്തിലും ലിംഗനീതിയും തുല്യതയും ഉറപ്പാക്കുന്നതിനും സ്ത്രീകൾക്കും കുട്ടികൾക്കും നേരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങളെ ചെറുക്കുന്നതിനുമുള്ള ഒരു കേന്ദ്രമായി മാറാൻ ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾക്ക് കഴിയും. മറ്റ് വകുപ്പുകളും സ്ഥാപനങ്ങളുമായി ഏകോപനത്തിലൂടെ ജി.ആർ.സി ക്ക് വിവിധ മേഖലകളിൽ ഇടപെടുന്നതിനും ബാധിക്കും. എല്ലാ മേഖലകളിലെയും ലിംഗപദവി വിശകലനവും അതിലൂടെയുള്ള പ്രവർത്തനാസൂത്രണവും സ്ത്രീകളുടെ എല്ലാവിധ ആവശ്യങ്ങളെയും ഉൾക്കൊള്ളുന്ന പദ്ധതികൾക്ക് രൂപം നൽകാനാവും. ലിംഗപദവി, സ്ത്രീ ശാക്തീകരണം തുടങ്ങിയ വിഷയങ്ങളിൽ മേലുള്ള ഗവേഷണം, പഠന പ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നിവയും സമൂഹത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ പൊതു ഇടങ്ങൾ സാമൂഹ്യ-സാംസ്കാരിക-വിദ്യാഭ്യാസ-രാഷ്ട്രീയ മേഖലകളിൽ ഉറപ്പാക്കുന്നതിനും ഈ കേന്ദ്രത്തിലെ പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെ സാധ്യമാകും.

4

ലിംഗപദവി പഠനം

ഒരു പ്രദേശത്തെ ലിംഗസൗഹൃദമാക്കുന്നതിന് നടത്തേണ്ടുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങൾ തിരിച്ചറിയുന്നതിനും സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങളും ആവശ്യങ്ങളും കണ്ടെത്തി പരിഹാര മാർഗ്ഗങ്ങൾ ജനകീയമായി നേടാനും പൊതു സമൂഹത്തെക്കൂടി അക്കാര്യങ്ങൾ ബോധ്യപ്പെടുത്തി ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ വിഭജിച്ച് നിർവ്വഹിക്കാനും സഹായകമായ പ്രക്രിയയാണ് ലിംഗപദവിപഠനം. സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന പല പ്രശ്നങ്ങളും അദൃശ്യമാണ്. അത് കൊണ്ട് തന്നെ നിലവിലെ വികസന പ്രക്രിയകളിൽ ഇവ പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നില്ല. വിശദമായ ഒരു പഠനത്തിലൂടെ സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന യഥാർത്ഥ പ്രശ്നങ്ങൾ കണ്ടെത്തി പരിഹരിക്കുന്നതിന് വേണ്ടിയാണ് ലിംഗപദവി പഠനം നടത്തുന്നത്.

ഈ പ്രക്രിയയിൽ പങ്കാളികളാവുന്ന ജനപ്രതിനിധികൾ, ഉദ്യോഗസ്ഥർ, പൊതുപ്രവർത്തകർ മുതലായവരുടെ മനോഭാവത്തിൽ മാറ്റം വരുത്തി സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ മുഖ്യ അജണ്ടയാക്കി കൊണ്ടു വരിക എന്നതും ഈ പഠനത്തിന്റെ ലക്ഷ്യമാണ്. പഠന റിപ്പോർട്ട് ജനകീയ ചർച്ചക്ക് വിധേയമാക്കുന്നത് വഴി ഇതൊരു സാമൂഹ്യപ്രശ്നമായി ഉൾക്കൊള്ളാനും കൂട്ടായി പരിഹരിക്കാനും പൊതുസമൂഹത്തെ സജ്ജരാക്കുന്നതിനും ഈ പഠനം സഹായിക്കും.

ലിംഗപദവി പഠനം എന്തിന്?

- സ്ത്രീകൾ അനുഭവിക്കുന്ന ശാരീരികവും മാനസികവും ഭൗതികവുമായ പ്രശ്നങ്ങൾ തിരിച്ചറിഞ്ഞ് സ്ത്രീകളുടെ ഇന്നത്തെ അവസ്ഥ മനസ്സിലാക്കുക.
- പദ്ധതി രൂപീകരണത്തിൽ സഹായിക്കുംവിധം സ്ത്രീകളുടെ ആവശ്യങ്ങളും മുൻഗണനകളും തിരിച്ചറിയുക
- സമൂഹത്തിൽ വിവിധ വിഭാഗം ജനവിഭാഗങ്ങളുടെ ഇടയിൽ സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന സവിശേഷ പ്രശ്നങ്ങളെക്കുറിച്ച് അവബോധം സൃഷ്ടിക്കുക
- ജനപ്രതിനിധികൾ, ഉദ്യോഗസ്ഥർ എന്നിവർ സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ നേരിട്ട് ബോധ്യപ്പെടാനും തീരുമാനമെടുക്കൽ സുഗമമാക്കാനും സഹായകമാവുക.
- സ്ത്രീകൾക്ക് അവരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ സ്വയം തിരിച്ചറിയാനും മാറ്റത്തിന് വേണ്ടി ശ്രമിക്കാനും സഹായകമാവുക
- സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നത്തെ ഒരു സാമൂഹ്യ പ്രശ്നമായി കണ്ട് ഇടപെടാനും പരിഹരിക്കാനും വേണ്ട കൂട്ടായ്മകളും കർമ്മപദ്ധതികളും ആവിഷ്കരിക്കാനും കഴിയുന്നു.
- വനിതാഘടക പദ്ധതി കാര്യക്ഷമവും ഫലപ്രദവുമാക്കി മാറ്റാൻ കഴിയുന്നു.
- പഞ്ചായത്ത് തലത്തിൽ സ്ത്രീകളെക്കുറിച്ചുള്ള വിവരശേഖരണം തയ്യാറാക്കുക
- ഇതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജെൻഡർ ആസൂത്രണം, ജെൻഡർ ബഡ്ജറ്റിംഗ്, ജെൻഡർ ഓഡിറ്റിംഗ് എന്നിവ സാധ്യമാവുന്നു.
- പഞ്ചായത്ത് രാജ് സംവിധാനത്തിലെ നയരൂപീകരണ നിർവ്വഹണ പ്രക്രിയകളിൽ ഇടപെടാൻ സ്ത്രീകളെ പ്രാപ്തരാക്കുന്നു.

- സമൂഹത്തിലെ വിവിധ വിഭാഗം ജനങ്ങളുടെ ഇടയിൽ സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന സവിശേഷ പ്രശ്നങ്ങളെക്കുറിച്ചും ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചും അവബോധം സൃഷ്ടിക്കുക.

സംഘടനാ സംവിധാനം

ലിംഗപദവി സംബന്ധിച്ച വളരെ വിപുലമായ ഒരു പഠന പ്രവർത്തനം എന്നുള്ള നിലയിൽ ഈ പ്രവർത്തനം മുന്നോട്ട് കൊണ്ട് പോകുന്നതിന് ചിട്ടയായ സംഘടനാ സംവിധാനം അനിവാര്യമാണ്. പഠനത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്ന എല്ലാവർക്കും ലിംഗപദവി സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തതയും ധാരണയും ഉണ്ടാവണം. തദ്ദേശസ്വയം ഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജനപ്രതിനിധികളെയും ഉദ്യോഗസ്ഥരെയും ഈ പഠനത്തിൽ പങ്കാളികളാക്കുക വഴി പഠനത്തോടൊപ്പം പ്രശ്നങ്ങൾ സ്വയം ബോധ്യപ്പെടാനും തീരുമാന പ്രക്രിയ സുഗമമാക്കാനും പ്രശ്നപരിഹാര സാധ്യതകൾ കണ്ടെത്താനും സഹായകരമാകും. ഇതിനെല്ലാം സഹായകരമാവുന്ന രീതിയിലുള്ള സംഘടനാസംവിധാനമാണ് രൂപപ്പെടുത്തേണ്ടത്.

1) **ഭരണസമിതി**

   ഈ പഠനത്തിന് നേതൃത്വം നൽകേണ്ടത് പഞ്ചായത്ത് ഭരണസമിതിയാണ്. സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റികളെ പ്രത്യേകിച്ച് ക്ഷേമകാര്യസ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിയെ ഇതിന്റെ പ്രധാന ചുമതലയിലേക്ക് കൊണ്ടുവരേണ്ടതുണ്ട്. ലിംഗപദവി പഠനം നടത്തുവാൻ തീരുമാനിക്കുന്ന ഭരണസമിതി യോഗത്തിൽ വെച്ച് തന്നെ ഒരു പഠന സംഘത്തെ നിശ്ചയിക്കണം.

2) **ക്ഷേമകാര്യ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി**

   പഠനത്തിന് നേതൃത്വം നൽകേണ്ടത് ക്ഷേമകാര്യ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിയാണ്.

ക്ഷേമകാര്യ സ്റ്റാന്റിംഗ് ചുമതലകൾ

- പഠന പ്രവർത്തനത്തിന് നേതൃത്വം കൊടുക്കുക
- പുരോഗതി അവലോകനം ചെയ്ത് പ്രതിമാസം ഭരണസമിതിയെ അറിയിക്കുക
- വനിത വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പിനെ സജീവമാക്കുക
- ജാഗ്രതാസമിതികളെ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഭരണസമിതിയെ സഹായിക്കുക
- അക്കാദമിക്ക് സ്ഥാപനങ്ങളെ പഠനപ്രവർത്തനങ്ങളുമായി ബന്ധിപ്പിക്കുക
- പഠന വിശകലനം ചർച്ച ചെയ്യാൻ പ്രത്യേക ഗ്രാമസഭ വിളിക്കാൻ വേണ്ട സംവിധാനം ഒരുക്കുക
- പഠനത്തിൽ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ ഉടൻ ഇടപെട്ട് പരിഹരിക്കുക

3) **വനിതാവർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ്**

   ലിംഗപദവി പഠനത്തിന്റെ കൃത്യമായ നടത്തിപ്പിന് ഭരണസമിതിയെ സഹായിക്കാനുള്ള പൂർണ ഉത്തരവാദിത്തം വനിതാ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പിനുണ്ട്. അതിനനുസരിച്ച് ആവശ്യമായ വിദഗ്ധരെ കൂടി വനിതവികസന വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതും, ആവശ്യമായ പരിശീലനങ്ങൾ നൽകേണ്ടതുമാണ്.

   ചുമതലകൾ

   - സമയബന്ധിതമായി പഠനപ്രവർത്തനം പൂർത്തീകരിക്കുന്നതിനായി ഒരു പഠന പ്രവർത്തന കലണ്ടർ തയ്യാറാക്കുക

- വിദഗ്ധരെയും സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരെയും കണ്ടെത്താൻ സഹായിക്കുക
- പഠനസംഘം, രൂപീകരണ മീറ്റിംഗ് വിളിച്ച് ചേർക്കാൻ സഹായിക്കുക
- ദ്വിതീയ വിവരശേഖരണം നടത്തുക
- സാമൂഹ്യസംഘടനകളിൽ ലിംഗപദവി സംബന്ധിച്ച് ചർച്ചകൾ സംഘടിപ്പിക്കുക
- പഠനപ്രവർത്തനങ്ങളും പ്രക്രിയകളും അപ്പപ്പോൾ രേഖപ്പെടുത്തി ഭരണസമിതിയെ അറിയിക്കുക
- പ്രത്യേക ഗ്രാമസഭ നടത്താൻ സഹായിക്കുക
- ഗ്രാമസഭകളിൽ പഠനറിപ്പോർട്ട് അവതരിപ്പിക്കുക

ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ (ജി.ആർ.സി)

പദവി പഠനം നടത്തുന്നതിനുള്ള വിദഗ്ധസംഘമായും സംഘാടക സമിതിയായും പ്രവർത്തിക്കേണ്ട ചുമതല ജി.ആർ.സി കൾക്കാണ്.

- സ്ത്രീകളുടെ പദവി അളക്കുന്നതിനുള്ള സൂചികകൾ ചർച്ച ചെയ്ത് അന്തിമമാക്കുക
- ചോദ്യാവലി തയ്യാറാക്കി ഭരണസമിതി വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ്, പഠനസംഘം എന്നിവരുമായി ചർച്ച ചെയ്ത് അന്തിമമാക്കുക
- പഠനത്തിന് അവലംബിക്കേണ്ടുന്ന രീതി ശാസ്ത്ര സംവിധാനങ്ങൾ മുതലായവ സംബന്ധിച്ച വ്യക്തത ഉണ്ടാക്കുക
- പഠന സംഘത്തിന് അവ്യക്തതയുള്ള കാര്യങ്ങൾക്ക് കൂടുതൽ വ്യക്തത ഉണ്ടാക്കാനായി കൂടുതൽ ചർച്ച നടത്തുക
- പഠനത്തിനിടയിലുണ്ടാവുന്ന തടസ്സങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുന്നതിനുള്ള ഉപദേശകസമിതി പ്രവർത്തിക്കുക
- വിവരശേഖരണം, ക്രോഡീകരണം, റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കൽ മുതലായവ ഉൾപ്പടെ പഠനപ്രവർത്തനങ്ങൾക്കാവശ്യമായ അക്കാദമിക്ക് പിന്തുണ നൽകുക
- ഓരോ ഘട്ടത്തിലും ആവശ്യമായ പരിശീലനങ്ങൾ നൽകുക

പഠനസംഘം

ഫീൽഡിൽ പോയി അഭിമുഖത്തിലൂടെ പഠനപ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുന്നതിന് ഒരു വാർഡിൽ നിന്ന് 3 വനിതകളെ ഉൾപ്പെടുത്തി പഠനസംഘം രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

ചുമതലകൾ

- സാമ്പിളിംഗ് രീതിയിലൂടെ തെരഞ്ഞെടുത്ത സ്ത്രീകളുമായി അഭിമുഖം നടത്തൽ
- ഫോക്കസ് ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചകൾ നടത്തൽ
- മുൻവർഷങ്ങളിലെ വനിതാഘടക പദ്ധതികളുടെ വിവരശേഖരണം
- സാമൂഹ്യസംഘടനകളുടെ വിവരശേഖരണം, ചർച്ച
- ഘടകസ്ഥാപനങ്ങൾ സന്ദർശിച്ച് വിവരശേഖരണം നടത്തൽ
- പഠനത്തിനിടയിൽ കണ്ടെത്തുന്ന സ്ത്രീ പ്രശ്നങ്ങൾ ജാഗ്രതാസമിതിയുടെയും ഉപസമിതിയുടെയും ശ്രദ്ധയിൽ കൊണ്ടുവരിക
- വിവരങ്ങൾ ക്രോഡീകരിക്കാൻ സഹായിക്കൽ
- പഠന റിപ്പോർട്ട് അന്തിമമാക്കാൻ സഹായിക്കൽ

പഠനസംഘത്തെ തിരഞ്ഞെടുക്കുമ്പോൾ

- ബിരുദധാരികളായിരിക്കണം
- പഞ്ചായത്ത് പ്രദേശത്തുള്ളവരായിരിക്കണം
- അറിവ്, കഴിവ്, സന്നദ്ധത, സമയം എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ആളുകളെ നിശ്ചയിക്കണം
- പട്ടികജാതി, പട്ടികവർഗ്ഗം, ന്യൂനപക്ഷം തുടങ്ങി എല്ലാ വിഭാഗങ്ങളുടെയും പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പാക്കണം
- ഫലപ്രദമായ ആശയവിനിമയശേഷി ഉണ്ടായിരിക്കണം
- കഴിവതും 20-45 പ്രായപരിധിയിൽ ഉൾപ്പെട്ടവരായിരിക്കുന്നത് അഭികാമ്യം
- പരിശീലന പരിപാടികളിൽ പങ്കെടുക്കാൻ തയ്യാറുള്ളവരും ജെൻഡർ വീക്ഷണമുള്ളവരുമാകണം.

രീതിശാസ്ത്രം

ലിംഗപദവി പഠനം വെറുമൊരു പഠനമല്ല മറിച്ച് ഇതൊരു പഠനബോധവൽക്കരണ പ്രവർത്തനമാണ്. പഠനത്തിൽ കണ്ണികളാവേണ്ട മുഴുവൻ പേരെയും കോർത്തിണക്കാൻ ഉതകുന്ന തരത്തിലാവണം പഠന പ്രകിയ നടത്തേണ്ടത്. അതിൽ പങ്കാളികളാവുന്ന മുഴുവൻ പേരെയും സ്വയം പഠനത്തിന് സഹായിക്കുന്ന തരത്തിലുമാവണം. പ്രാദേശിക സർക്കാരുകളുടെ തിരക്കേറിയ മറ്റ് പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കിടയിൽ ഇത് കാര്യക്ഷമമായി നിർവഹിക്കാൻ കഴിയുന്ന രീതിശാസ്ത്രവും സംഘടനാ സംവിധാനവും അനിവാര്യമാണ്.

വിവരശേഖരണം

വിവരശേഖരണം രണ്ട് തരത്തിലാണുള്ളത്

- പ്രാഥമിക വിവരശേഖരണം
  വിവിധ രീതികളിലൂടെ ആവശ്യമായ വിവരങ്ങൾ നേരിട്ട് ശേഖരിക്കുന്നതാണ് പ്രാഥമിക വിവരശേഖരണം
- ദ്വിദീയ വിവരശേഖരണം
  വിവിധ ഇടങ്ങളിൽ ശേഖരിച്ച് വച്ചിട്ടുള്ള വിവരങ്ങളിൽ പഠനത്തിന് ആവശ്യമുള്ളതിനെ ശേഖരിക്കുന്നതാണ് ദ്വിദീയ ശേഖരണം

പ്രാഥമിക വിവരശേഖരണം

1 **അഭിമുഖം**

അഭിമുഖത്തിനായി റാന്റം സാമ്പ്ലിംഗിൽ കൂടി തെരഞ്ഞെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകളുമായി ചോദ്യാവലിയുടെ സഹായത്തോടെ സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ ബോധ്യപ്പെടുന്നതിനായി അഭിമുഖം നടത്താം.

സാമ്പ്ലിംഗ് രീതി

ഒരു പഞ്ചായത്തിലെ സ്ത്രീ ജനസംഖ്യയുടെ 3 ശതമാനം പേരെയാണ് അഭിമുഖത്തിനായി തെരഞ്ഞെടുക്കേണ്ടത്. എളുപ്പത്തിൽ ചെയ്യാൻ കഴിയുന്ന ഒരു റാന്റം സാമ്പ്ലിംഗ് മാതൃക ചുവടെ കൊടുക്കുന്നു.
ഓരോ വാർഡിന്റേയും പ്രധാന ജംഗ്ഷനിലിറങ്ങി ഇടത് വശത്തേക്ക് നടക്കുമ്പോൾ ഓരോ അഞ്ചാമത്തെ വീടുകളും തെരഞ്ഞെടുക്കാം.

- ✓ റാന്റം സാമ്പിളിനകത്ത് താഴെ പറയുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിച്ച് വിവിധ പ്രായത്തിലും വിഭാഗത്തിലും പെട്ടവർ അഭിമുഖത്തിൽ ഉൾപ്പെട്ടു എന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തേണ്ടതാണ്.
  - ❖ 15-18 വയസ്സ് –കൗമാരക്കാർ - 10%
  - ❖ 19-45 വയസ്സ് – പ്രത്യുത്പാദന വയസ്സ്- 50%
  - ❖ 45-60 വയസ്സ് – ആർത്തവ വിരാമ പ്രായം - 30%
  - ❖ 60 ന് മുകളിൽ വാർദ്ധക്യത്തിൽ നിൽക്കുന്നവർ - 10%

  (ഉദാഹരണമായി 400 വീട്ടുകളിൽ അഭിമുഖം നടത്തുന്ന ഒരു പഞ്ചായത്തിൽ കൗമാര പ്രായക്കാരായ 40 പേരോടും പ്രത്യുത്പാദന വയസ്സിലുള്ള 200 പേരുമായും ആർത്തവ വിരാമപ്രായത്തിലുള്ള 120 പേരോടും വാർദ്ധക്യത്തിലെത്തിയ 40 പേരോടുമാണ് അഭിമുഖം നടത്തേണ്ടത്)

ഒരു വീട്ടിൽ നിന്ന് ഒരു സ്ത്രീയെ മാത്രമേ അഭിമുഖത്തിന് തെരഞ്ഞെടുക്കാവൂ

അഭിമുഖം-ശ്രദ്ധിക്കേണ്ട കാര്യങ്ങൾ

- ➢ അഭിമുഖത്തിന് മുമ്പായി മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും ചോദ്യാവലിയും കൃത്യമായി വായിച്ച് മനസ്സിലാക്കണം
- ➢ ചോദ്യങ്ങൾ ചോദിക്കുന്ന രീതിയല്ല മറിച്ച് സൗഹൃദ സംഭാഷണത്തിലൂടെ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുകയാണ് വേണ്ടത്.
- ➢ അഭിമുഖം നടത്തുന്നത് രണ്ട് പേരടങ്ങുന്ന ടീമായിരിക്കണം. ഒരാൾ സംഭാഷണരൂപത്തിൽ ചോദ്യങ്ങൾ ചോദിക്കുമ്പോൾ മറ്റേയാൾ യോജിച്ച കോഡ് ഫോറത്തിൽ മാർക്ക് ചെയ്യണം.
- ➢ ഫോറത്തിൽ തന്നിരിക്കുന്ന ഉത്തരം അല്ല പറഞ്ഞതെങ്കിൽ കൈയിൽ കരുതുന്ന വിവരശേഖരണ ഡയറിയിൽ എഴുതേണ്ടതാണ്.
- ➢ ചോദ്യാവലിയിൽ തന്നിട്ടുള്ള ഉത്തരങ്ങൾ എടുത്ത് ചോദിക്കരുത്
- ➢ അവരുടെ സമയവും സൗകര്യവും നോക്കി അവർക്ക് സുരക്ഷിതമായ സ്ഥലത്ത് വച്ചാണ് അഭിമുഖം നടത്തേണ്ടത്
- ➢ അഭിമുഖം മറ്റാരും കേൾക്കുന്നില്ല എന്ന ഉറപ്പ് വരുത്തണം
- ➢ യാതൊരു കാരണവശാലും അഭിമുഖം ചെയ്യപ്പെട്ട വ്യക്തി ഒഴിച്ച് (അവരുടെ ചോദ്യാവലി മാത്രം) വേറൊരാൾക്കും പൂരിപ്പിച്ച ചോദ്യാവലി കാണിച്ച് കൊടുക്കരുത്
- ➢ അഭിമുഖം നടക്കുമ്പോൾ വ്യക്തി വൈകാരികമായി പ്രതികരിച്ചേക്കാം. അവർക്ക് പറയാനുള്ള സമയവും സാവകാശവും കൊടുക്കുക
- ➢ അവരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ കേൾക്കുക, ഉപദേശിക്കരുത്. അവരെ മാനിക്കുക.നിങ്ങളുടെ അഭിപ്രായം ചോദിച്ചാൽ അഭിമുഖം കഴിഞ്ഞതിന് ശേഷം മാത്രം ഉത്തരം നൽകുക
- ➢ വ്യക്തികളുടെ അഭിപ്രായം അതേപടി രേഖപ്പെടുത്തണം. ഇവിടെ നിങ്ങളുടെ ആശയങ്ങൾക്കും ചിന്തകൾക്കും പ്രസക്തിയില്ല.

2. **ഫോക്കസ് ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചകൾ (FGD)**

അഭിമുഖത്തിലൂടെയും ദ്വിദീയ വിവരശേഖരണത്തിലൂടെയും ലഭ്യമാവാത്തതും ക്വാളിറ്റേറ്റീവായിട്ടുള്ളതുമായ (ഗുണപരം) വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുന്നതിനുള്ള ഉപാധിയാണ് FGD.

- ❖ സ്ത്രീകളുടേയും പുരുഷന്മാരുടെയും പ്രത്യേകം പ്രത്യേകം ചർച്ചയാണ് നടത്തേണ്ടത്.
- ❖ ഒരു ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചയിൽ 10 മുതൽ 15 വരെ അംഗങ്ങൾ ആകാം

- ഏതെങ്കിലും വിഷയത്തെക്കുറിച്ച് ബോധപൂർവ്വം നടത്തുന്ന ചർച്ചയാണിത്. പങ്കെടുക്കുന്ന വരിൽ നിന്നും വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുന്നു
- സമാന രീതിയിലുള്ള ആളുകളാവണം ഗ്രൂപ്പിലുണ്ടാവേണ്ടത്
- ചർച്ച നയിക്കുന്നവരുടെ ഇടപെടാനുള്ള കഴിവ് പ്രധാനമാണ്
- സൗഹാർദപരമായ അന്തരീക്ഷത്തിലായിരിക്കണം ചർച്ച നടത്തേണ്ടത്
- വിവാഹം, വിദ്യാഭ്യാസം, ആരോഗ്യം, സേവനം, പ്രത്യുത്പാദന ആരോഗ്യം ജനന നിയന്ത്രണം, ലൈംഗികത, സഞ്ചാര സ്വാതന്ത്ര്യം, തൊഴിൽ, വരുമാനം/സമ്പാദ്യം, അതിക്രമം, മാധ്യമങ്ങളിന്മേലുള്ള പ്രാപ്യത, രാഷ്ട്രീയം/സംഘടനാ പ്രവർത്തനം, ഗ്രാമസഭ, കുടുംബശ്രീ, പദവി കാഴ്ച്ചപ്പാട് മുതലായ വിഷയങ്ങളെ പറ്റിയുള്ള വിവരങ്ങളാണ് ശേഖരിക്കേണ്ടത്.

3. വനിതാഘടക പദ്ധതി വിശകലനം

തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനത്തിന്റെ കഴിഞ്ഞകാല വനിതാവികസന പദ്ധതികളുടെ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കേണ്ടതാണ്. പൂർത്തീകരിച്ച അവസാന പഞ്ചവൽസര പദ്ധതികാലത്തേയും നടപ്പ് പഞ്ചവത്സര പദ്ധതിയിലെ വാർഷികപദ്ധതികളുടേയും വിശകലനവും ഭൗതികനേട്ടവും, നിർവഹണരീതികളും ഇപ്പോഴത്തെ അവസ്ഥയും മോണിറ്ററിംഗും അടക്കം സൂക്ഷ്മ വിശകലനം നടത്തേണ്ടതാണ്.

4. സ്ഥാപനവിശകലനം

തദ്ദേശസ്ഥാപനപരിധിയിലുള്ള സർക്കാർ/സർക്കാരിതര പൊതുസ്ഥാപനങ്ങളുടെ വിശകലനം നടത്തണം. ജീവനക്കാരുടെ, ഭൗതികസൗകര്യങ്ങൾ, തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയ, സേവനത്തിന്റെ ഗുണമേന്മയും സമയനിഷ്ഠയും ഓരോരുത്തർക്കുമുള്ള പ്രാപ്യതയും നിയന്ത്രണവും മുതലായവ വിശകലന വിധേയമാക്കണം.

- സ്ഥാപന സന്ദർശനം
- നിരീക്ഷണം
- ചോദിച്ച് മനസ്സിലാക്കൽ
- രേഖകൾ കാണൽ

മുതലായ രീതികൾ അവലംഭിക്കാവുന്നതാണ്.

5. സാമൂഹ്യ സംഘടനകളുടെ വിശകലനം

പ്രദേശത്ത് നിലവിലുള്ള സാമൂഹ്യസംഘടനകളുടെ വിശകലനം നടത്തുന്നതിനായി അവരുടെ ഒരു യോഗം വിളിക്കാം. തയാറാക്കി നൽകുന്ന ചോദ്യാവലിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ചില വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കാം. ഉദ്യേശ ലക്ഷ്യങ്ങൾക്ക് അനുസരിച്ചാണോ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുന്നത്, ഭാരവാഹികളിലെ ജെൻഡർ പരിഗണ, തീരുമാനമെടുക്കൽ, പ്രവർത്തന രീതി, സമയ ക്രമീകരണം, സ്ത്രീ പ്രാതിനിധ്യത്തിന്റെ കുറവിന് കാരണം, പ്രാപ്യതയും നിയന്ത്രണവും തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങളിൽ വിവരം ശേഖരിക്കാം.

മറ്റ് രീതികൾ

ഓരോ പ്രദേശത്തിന്റേയും സാധ്യതയും പ്രത്യേകതകളും പരിഗണിച്ച് ആവശ്യമെങ്കിൽ ചരിത്ര വിശകലനം, പ്രധാന വ്യക്തികളുമായി അഭിമുഖം, പഠന വിശകലനം, ഗ്രാമസഭ അവലോകനം, സോഷ്യോഗ്രാം വിശകലനം തുടങ്ങിയ രീതികൾ ഉപയോഗിച്ച് ആവശ്യമായ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കാവുന്നതാണ്.

റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കലും അംഗീകാരവും

ശേഖരിച്ച് വിവരങ്ങൾ ശാസ്ത്രീയമായ വിശകലനത്തിന് വിധേയമാക്കി പഠനസംഘം കൂടിയിരുന്നു കണ്ടെത്തിയ അവസ്ഥയും പ്രശ്നങ്ങളും പരിഹാരങ്ങളും ഉൾപ്പെടുത്തി കരട് റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കണം. ഈ

റിപ്പോർട്ട് ഗ്രാമസഭ, വിദഗ്ദ്ധർ, ഭരണസമിതി തുടങ്ങി വിവിധ തലങ്ങളിൽ ചർച്ച ചെയ്യുകയും ആവശ്യമായ ഭേദഗതികളോടെ അന്തിമമാക്കി അംഗീകരിക്കുകയും വേണം.

ദ്വിതീയ വിവരശേഖരണം

- പദവിപഠനത്തിന്റെ ഭാഗമായി ആ പ്രദേശത്തെ സ്ത്രീകളുടെ പദവി സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾക്കായി സെൻസസ് റിപ്പോർട്ട്, വികസനരേഖ, ആരോഗ്യകേന്ദ്രങ്ങൾ പോലീസ് സ്റ്റേഷൻ, വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങൾ, കൃഷി ഓഫീസ്, ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് ഓഫീസ്. അങ്കണവാടികൾ, ജാഗ്രതാസമിതികൾ, തൊഴിലുറപ്പ് മുതലായ ഇടങ്ങളിൽ നിന്ന് ലഭ്യമാവുന്ന കണക്കുകളാണ് ശേഖരിക്കേണ്ടത്. പ്രാദേശികമായി ലഭ്യമാവുന്ന മറ്റ് സോഴ്സുകളിൽ നിന്നും വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കാവുന്നതാണ്.
- ശേഖരിക്കേണ്ട വിവരങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തത ഉണ്ടാക്കുകയും മുൻകൂട്ടി ലിസ്റ്റ് ചെയ്യുകയും ആവശ്യമായ ഫോർമാറ്റുകൾ തയ്യാറാക്കിയാണ് ഡാറ്റ ശേഖരിക്കേണ്ടത്.
- തയ്യാറാക്കിയ ഫോർമാറ്റുകൾ പ്രസിഡണ്ടിന്റെ കത്തോട് കൂടി ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനം മേധാവിക്ക് നൽകേണ്ടതും നിശ്ചിത ദിവസത്തിനകം തിരികെ കൈപ്പറ്റേണ്ടതുമാണ്.
- ശേഖരിച്ച വിവരങ്ങൾ നിശ്ചിത ഫോർമാറ്റിൽ ക്രോഡീകരിക്കേണ്ടതാണ്
- ദ്വിതീയ വിവരശേഖരണം പൂർത്തിയാക്കി ക്രോഡീകരിക്കപ്പെട്ട് കഴിഞ്ഞാൽ മാത്രമേ തുടർന്നുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്താൻ പാടുള്ളൂ.എന്തെന്നാൽ തുടർന്ന് നടക്കുന്ന ചർച്ചകളിൽ ഇവ കൂടി അവതരിപ്പിക്കേണ്ടത് അനിവാര്യമാണ്.

5

വനിതാ ഘടക പദ്ധതി

ജനകീയാസൂത്രണ പദ്ധതിയുടെ നയങ്ങളിൽ അതിപ്രാധാന്യമർഹിക്കുന്നത് പ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസനം, സാമൂഹ്യനീതി, സേവനഗുണമേന്മ വർദ്ധിപ്പിക്കൽ, സദ്ഭരണം എന്നിവയാണ്.

സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന വികസന പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള ആസൂത്രിതമായ ഇടപെടലിന്റെ ഭാഗമായാണ് വനിത ഘടക പദ്ധതി (WCP) രൂപം കൊണ്ടത്. ഒമ്പതാം പഞ്ചവത്സര പദ്ധതി മുതലാണ് തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ലഭിക്കുന്ന പദ്ധതി വിഹിതത്തിന്റെ പത്ത് ശതമാനം തുക ഇതിനായി വകയിരുത്തണം എന്ന നിർദ്ദേശം ഉണ്ടാകുന്നത്.

വനിത ഘടക പദ്ധതി (WCP)എന്തിന്?

വനിതാഘടക പദ്ധതിയുടെ ഉദ്ദേശം ഹ്രസ്വ-ദീർഘകാല അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ തന്ത്രപരമായ ആവശ്യങ്ങൾ സാക്ഷാത്ക്കരിക്കുകയാണ്. ഇത് വഴി സ്ത്രീകളുടെ സമഗ്രമായ ശാക്തീകരണമാണ് നടക്കേണ്ടത്. എന്നാൽ കഴിഞ്ഞ കാലങ്ങളിൽ ഈ രംഗത്ത് ഗണ്യമായ മാറ്റങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. സ്ത്രീകളുടെ പരാധീനതകൾ ലഘൂകരിക്കുന്നതിനും ശാക്തീകരണത്തിനും ഈ പദ്ധതി സാരമായ സംഭാവനകൾ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഇതോടൊപ്പം സ്ത്രീകളുടെ തദ്ദേശഭരണ പരിപാടികളിലെ ജനകീയ പങ്കാളിത്തത്തിനും ഇത് ആക്കം കൂട്ടി.

എന്നിരുന്നാലും സ്ത്രീകളുടെ രണ്ടാംകിട പദവിക്ക് കാരണമാകുന്ന നിർണായക ആവശ്യങ്ങളെ കണ്ടെത്തുകയും അവക്കുള്ള പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ വനിതാ ഘടകപദ്ധതിയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്ന തരത്തിൽ മാറേണ്ടതുണ്ട്.

വനിതാഘടക പദ്ധതി ആസൂത്രണത്തിന്റെ എല്ലാ ചട്ടങ്ങളും പാലിക്കേണ്ടതാണ്. ആവശ്യമായ മുഴുവൻ പഠനങ്ങളും നടത്തി വിവര വ്യൂവാധിഷ്ഠിത ആസൂത്രണത്തിലേക്ക് കടന്നാൽ മാത്രമേ ആത്യന്തികമായ ലക്ഷ്യങ്ങൾ കൈവരിക്കാനാവൂ.

1. സ്ത്രീകളുടെ നിർണ്ണായക ആവശ്യങ്ങൾ കണ്ടെത്തി പരിഹരിക്കുന്നതിന്
2. വനിതകളുടെ സാമൂഹ്യ – സാമ്പത്തിക പദവി ഉയർത്തുന്നതിന്
3. വികസന പ്രക്രിയയിൽ സ്ത്രീകളെ ഉൾച്ചേർക്കുന്നതിന്
4. സ്ത്രീകളുടെ വികസന പ്രശ്നങ്ങൾ പൊതു സമൂഹത്തിന്റെ ശ്രദ്ധയിൽ കൊണ്ടുവരുന്നതിന്
5. പ്രാദേശികമായി കണ്ടെത്തുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹാരമുണ്ടാക്കുന്നതിന്

സാധ്യതകൾ

1. പദ്ധതി വിഹിതത്തിന്റെ പത്ത് ശതമാനത്തിൽ കുറയാത്ത തുക എല്ലാ വർഷവും നിർബന്ധിതമായി വകയിരുത്തപ്പെടുന്നു.
2. വനിതാ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പിന്റെ രൂപീകരണം വഴി പദ്ധതി പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കാര്യമായ ഇടപെടൽ സാധ്യമാകുന്നു.
3. വനിതകളുടെ പ്രത്യേക ഗ്രാമസഭ ചേരുന്നത് വഴി പ്രശ്നങ്ങളും ആവശ്യങ്ങളും ആഴത്തിൽ ചർച്ച ചെയ്യപ്പെടുന്നു.
4. പൊതു ശ്രദ്ധയിൽ കൊണ്ടു വരുന്നതിന് സാധ്യമാകുന്നു.

നിലവിലെ പരിമിതികൾ

1. സ്ത്രീകളുടെ സാമൂഹ്യ പദവി ഉയർത്തുന്നതിന് വേണ്ടിയുള്ള പദ്ധതികൾ വേണ്ടത്ര ഉണ്ടായില്ല.
2. പത്ത് ശതമാനം തുക വകയിരുത്തിയെങ്കിലും അതിൽ പകുതി തുകയേ വിനിയോഗിച്ചിട്ടുള്ളൂ.
3. സ്ത്രീകൾക്ക് യഥാർത്ഥത്തിൽ പ്രയോജനം ലഭിക്കുന്ന പദ്ധതികൾക്കായി രണ്ട് ശതമാനം തുകയേ ചിലവഴിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളൂ.[1]
4. വകയിരുത്തലിന് വേണ്ടി മാത്രം പദ്ധതി തയ്യാറാക്കുകയും ഭേദഗതി ഘട്ടങ്ങളിൽ അവ ഒഴിവാക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നു.
5. സാങ്കേതികമായും സാമ്പത്തികമായും വിജയപ്രദമല്ലാത്ത പദ്ധതികൾ പ്രാധാന്യത്തോടെ യല്ലാതെ തയ്യാറാക്കപ്പെടുന്നു.
6. യഥാർത്ഥ പ്രശ്നങ്ങൾ തിരിച്ചറിയാതെ പദ്ധതിക്ക് രൂപം നൽകുന്നു.
7. കൃത്യമായ സ്ഥിതി വിവര കണക്കില്ലാതെ പദ്ധതികൾ തയ്യാറാക്കുന്നു.
8. അർഹരായ ആളുകളിലേക്ക് സേവനം പൂർണ്ണമായും എത്തിക്കാൻ സാധിച്ചില്ല.
9. ആസൂത്രണ പ്രക്രിയയുടെ വിവിധ ഘട്ടങ്ങളിൽ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം കൂടുതലാണെങ്കിലും തീരുമാനമെടുക്കലിൽ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം ഇല്ലാതെ വരുന്നു.
10. ലിംഗപദവി വീക്ഷണമോ, ലിംഗാവബോധമോ ഇല്ലാത്ത ആസൂത്രണം

രൂപീകരണഘട്ടങ്ങൾ

- വനിതാ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പിലേക്ക് കഴിവും, അറിവും, സമയവും സന്നദ്ധതയുമുള്ളവരെ ഉൾപ്പെടുത്തി വനിതാ വർക്കിംഗ്ഗ് ഗ്രൂപ്പ് പുന:സംഘടിപ്പിക്കുക. ആവശ്യമായ പരിശീലനം നൽകുക
- വനിതാ വർക്കിംഗ്ഗ് ഗ്രൂപ്പ് സ്പെഷ്യൽ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പായി ചേരുകയും അതിൽ ഉരുത്തിരിയുന്ന സ്ത്രീപക്ഷ പ്രവർത്തനങ്ങൾ എല്ലാ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പിലും ഉൾപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുക
- മറ്റെല്ലാ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പിലേക്കും വിദഗ്ധരായിട്ടുള്ള സ്ത്രീകളെ ഉൾപ്പെടുത്തുക
- സ്റ്റാറ്റസ് റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കൽ
- സ്ത്രീ പദവി പഠനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്റ്റാറ്റസ് റിപ്പോർട്ട് കാലികമാക്കുക
- കരട് പ്രൊജക്ട് നിർദ്ദേശങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്യുന്ന ഗ്രാമസഭയിൽ വനിതാ വികസനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഫെസിലിറ്റേറ്റർമാരെ പങ്കെടുപ്പിക്കുക.
- വികസന സെമിനാറിന് വിഷയ ഗ്രൂപ്പുകളിൽ പങ്കെടുത്ത് വനിതാ ഘടക പദ്ധതിയുടെ ആവശ്യകതയും യുക്തിയും ബോധ്യപ്പെടുത്തുക.
- വനിതാഘടക പദ്ധതിയിൽ സാങ്കേതികമായും സാമ്പത്തികമായും വിജയപ്രദമായ പ്രൊജക്ടുകൾ തയ്യാറാക്കുക.

---

[1] അവലംബം: AG റിപ്പോർട്ട് 2018

- ➢ പ്രൊജക്ടുകൾ തയ്യാറാക്കുമ്പോൾ, ലക്ഷ്യങ്ങൾ, നിർവ്വഹണത്തിനുള്ള രീതികൾ സംഘടനാ സംവിധാനം, പ്രവർത്തനങ്ങൾ, ധനകാര്യ വിശകലനം, വിലയിരുത്തൽ സംവിധാനം തുടങ്ങി എല്ലാ ഘടകങ്ങളും വിശദമായി എഴുതി തയ്യാറാക്കിയിട്ടുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുക
- ➢ സ്ത്രീകളുടെ നിർണ്ണായക ലിംഗപദവി ആവശ്യങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള പരിഹാര നിർദ്ദേശങ്ങൾ പ്രോജക്ടുകളിൽ വന്നിട്ടുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുക
- ➢ വിവിധ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പുകൾ തയ്യാറാക്കുന്ന വനിത ഘടക പദ്ധതിയിലെ പ്രൊജക്ടുകൾ സ്ത്രീകൾക്ക് യഥാർത്ഥത്തിൽ ഗുണകരമായ പ്രോജക്ടാണെന്ന് വനിതാ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ് ഉറപ്പ് വരുത്തുക
- ➢ പൊതു പ്രോജക്ടുകൾ ജന്റർ കാഴ്ച്ചപ്പാടോട് കൂടി തയ്യാറാക്കുന്നതിനുള്ള ഇടപെടലുകൾ നടത്തുക.
- ➢ വനിതാഘടക പദ്ധതിയിലെ പ്രോജക്ടുകൾ സമയബന്ധിതമായി അംഗീകാരം നേടുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുക.
- ➢ പ്രോജക്ടുകളുടെ ഓരോ ഘട്ടങ്ങളും ഘടകങ്ങളും നിർവ്വഹണ ചുമതലകളും ഉൾപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ നിർവ്വഹണ കലണ്ടർ തയ്യാറാക്കുക. ഈ കലണ്ടർ അനുസരിച്ച് പ്രവർത്തനം നടക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുക
- ➢ വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പിനെ മോണിറ്ററിംഗ് കമ്മറ്റിയായി പ്രവർത്തിപ്പിക്കുക. ഇതിനായി നിർവ്വഹണ ഉദ്യോഗസ്ഥന് പകരം മറ്റൊരു ഉദ്യോഗസ്ഥനെ കൺവീനറായി നിശ്ചയിക്കുക.
- ➢ ഗുണഭോകതൃ തെരഞ്ഞെടുപ്പ്, സാധനങ്ങൾ വാങ്ങൽ, സാങ്കേതികാനുമതി, എഗ്രിമെന്റ് വെക്കൽ, നിർവ്വഹണത്തിനുള്ള സംഘടനാ സംവിധാനമുണ്ടാക്കൽ, തുടങ്ങിയ നിർവ്വഹണവുമായ ബന്ധപ്പെട്ട പ്രവർത്തനങ്ങൾ കലണ്ടർ പ്രകാരം സമയബന്ധിതമായി നടക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുക.
- ➢ നിർവ്വഹണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഉണ്ടാകുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ അപ്പപ്പോൾ തന്നെ പരിഹരിച്ച് മുന്നോട്ട് പോവുക.
- ➢ പദ്ധതിനിർവ്വഹണത്തിൽ പങ്കാളിത്തവും സുതാര്യതയും സാമൂഹ്യനീതിയും, അക്കൗണ്ടബിലിറ്റിയും ഉറപ്പ് വരുത്തുന്നതിനുള്ള ബോധപൂർവ്വമായ ഇടപെടലുകൾ നടത്തേണ്ടതാണ്. ഓരോ പ്രൊജക്ടും പരമാവധി ജനപങ്കാളിത്തത്തോടെയും ലിംഗപദവി കാഴ്ചപ്പാടോടെയും നടത്തേണ്ടതാണ്.
- ➢ പദ്ധതി നിർവ്വഹണത്തിന് സഹായകരമായ രീതിയിൽ നിർവ്വഹത്തോടൊപ്പം മോണിറ്ററിംഗും നടക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുക.

വനിതാ ഘടക പദ്ധതി പ്രോജക്ട് ആശയങ്ങൾ

- ജന്റർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ രൂപീകരിച്ച് പ്രവർത്തിപ്പിക്കുക
- ജാഗ്രതാ സമിതി (പഞ്ചായത്ത്തലം, വാർഡ്തലം) രൂപീകരിച്ച് പ്രവർത്തന സജ്ജമാക്കൽ
- കമ്മ്യൂണിറ്റി വുമൺ ഫെസിലിറ്റേറ്ററെ നിയമിക്കൽ
- സ്ത്രീ പദവി പഠനം
- ജെൻഡർ ഡസ്ക്
- കൗമാര പ്രായക്കാർക്കുള്ള കൗൺസലിംഗ്
- പ്രീ മാര്യേജ് കൗൺസലിംഗ്
- ദമ്പതിമാർക്കുള്ള കൗൺസലിംഗ്
- തൊഴിൽ സംരംഭങ്ങൾ (ഉൽപാദന സേവന മേഖലകളിൽ)
- വിപണന സംവിധാനങ്ങൾ

- സംരംഭ കേന്ദ്രങ്ങൾ, മൂല്യവർദ്ധിത ഉല്പന്നങ്ങൾ
- ലേബർ ബാങ്ക്, കാർഷിക കർമ്മസേന
- ക്ലിനിക്കൽ ലബോറട്ടറികൾ
- ക്രൈം മാപ്പിംഗ്
- പ്രതിരോധ പരിശീലന പരിപാടികൾ (ജൂഡോ, കരാട്ടെ, യോഗ.....)
- നാപ്കിൻ വെൻഡിംഗ് യൂണിറ്റുകൾ, നാപ്കിൻ ഇൻസിനേറ്ററുകൾ സ്കൂളുകളിലും, പൊതു സ്ഥലങ്ങളിലും.
- മുലയൂട്ടൽ കേന്ദ്രം
- പൊതുസ്ഥലങ്ങളിൽ ലേഡീസ് ഫ്രണ്ട്ലി ടോയ്ലറ്റുകൾ
- സ്ത്രീകളുടെ കായിക ക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനും ജീവിതശൈലീ രോഗം കുറച്ചുകൊണ്ടുവരുന്നതിലും ദൈനംദിന വ്യായാമത്തിനുള്ള പൊതു സംവിധാനങ്ങൾ
- പെൺകുട്ടികൾക്കുള്ള കായിക പരിശീലനങ്ങൾ (ഫുട്ബോൾ, വോളിബോൾ, കബഡി, ക്രിക്കറ്റ്, ഷട്ടിൽ തുടങ്ങിയവ)
- പഞ്ചായത്ത്തല യുവജന ക്യാമ്പുകളുടെ നേതൃത്വത്തിൽ വനിതകളുടെ ഗെയിംസ് ടീമുകൾ രൂപീകരിക്കുക.
- സ്ത്രീകളിലെ വായന പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നത് ലൈബ്രറികളെയും കുടുംബശ്രീയെയും ഉപയോഗപ്പെടുത്തി വനിതാവേദി, മൊബൈൽ ലൈബ്രറികൾ, ചർച്ചാ ക്ലാസ്സുകൾ, കരിയർ ഗൈഡൻസ് എന്നിവ സംഘടിപ്പിക്കുക.
- വനിതാ തിയറ്റർ
- ഷീ ടാക്സി/ഷീ ഓട്ടോ
- സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ പൊതു സമൂഹത്തിന്റെ കൂടി പ്രശ്നമായി മാറ്റുന്നതിനായി വിവിധ ബോധവത്ക്കരണ പരിപാടികൾ

    1. കുടുംബത്തിനകത്തെ തൊഴിൽഭാരം.
    2. പ്രത്യുൽപാദനം, ആരോഗ്യ, വിദ്യാഭ്യാസം
    3. അതിക്രമങ്ങൾ
    4. മത, രാഷ്ട്രീയ, സാംസ്കാരിക മേഖലയിലെ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം
    5. മദ്യം, മയക്ക് മരുന്ന് ഉപയോഗം
    6. സ്ത്രീ ശാക്തീകരണം
    7. സ്ത്രീകളും, കുട്ടികളും നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ
    8. ഇഫക്ടീവ് പാരന്റിംഗ്
    9. സൈബർ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ
    10. സ്ത്രീകളുടെ സഞ്ചാര സ്വാതന്ത്ര്യം/ലൈംഗികത
    11. ഗാർഹിക പീഢന നിരോധന നിയമം
    12. തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ

- ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസമുള്ളവരും എന്നാൽ വീട്ടമ്മമാരായി ഒതുങ്ങിക്കൂടുന്നവരുമായ വനിത കൾക്കായി മത്സരപരീക്ഷകളിൽ പങ്കെടുക്കുവാനുള്ള പിന്തുണയും പരിശീലനവും നൽകുക. (PSC, UPSC, വിവിധ കമ്പനികൾ, ബോർഡുകൾ, പ്രൈവറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങൾ.....)
- അഭ്യസ്ഥവിദ്യരായ യുവതികൾക്ക് അനുയോജ്യമായ തൊഴിൽ ലഭ്യമാക്കൽ (ഉദാ: ട്യൂഷൻ സെന്ററുകൾ, ലാബ്, അക്കൗണ്ടിംഗ്, സിവിൽ എഞ്ചിനീയറിംഗ് ഗ്രൂപ്പ്, കമ്പ്യൂട്ടർ, ഓൺലൈൻ സേവനങ്ങൾ, ബിസിനസ്, ഫാഷൻഡിസൈനിംഗ്, ...)
- വൈദഗ്ധ്യ പോഷണ പരിശീലനങ്ങൾ
- ആശുപത്രികളിൽ വനിതകൾക്ക് പ്രത്യേക സൗകര്യങ്ങൾ ഒരുക്കൽ
- പഞ്ചായത്തിലെ വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ വനിതകൾക്ക് ആവശ്യമായ സൗകര്യങ്ങൾ ഒരുക്കൽ
- സ്ത്രീകൾ കൂട്ടതലായി എത്തിച്ചേരുന്ന സ്ഥലങ്ങളിൽ ശുചിത്വപൂർണ്ണമായ വിശ്രമകേന്ദ്രങ്ങൾ
- ഷോർട്ട് സ്റ്റേ ഹോമുകൾ
- വനിതാ ഹോസ്റ്റൽ

6

ജെൻഡർ ബഡ്ജറ്റിംഗ്, ഓഡിറ്റിംഗ്

ജെൻഡർ ബഡ്ജറ്റിംഗ്

സർക്കാരുകളുടെ പദ്ധതികളുടെ സാമ്പത്തിക നടത്തിപ്പിന് വേണ്ടി തയ്യാറാക്കുന്ന ബഡ്ജറ്റിൽ പണം വകയിരുത്തുമ്പോൾ മുഴുവൻ സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷന്മാർക്കും മറ്റ് ലിംഗവിഭാഗങ്ങൾക്കും നീതിപൂർവ്വമായി വിഹിതം ലഭിക്കുന്നതിനുള്ള ധനകാര്യ ആസൂത്രണമാണ് ലിംഗപദവി ബഡ്ജറ്റിംഗ്.

ലിംഗപദവി ബഡ്ജറ്റിംഗ് ഒരു പ്രത്യേക ബഡ്ജറ്റ് അല്ല. ബഡ്ജറ്റ് പ്രക്രിയയിൽ സ്ത്രീകളുടെ ആവശ്യങ്ങളും മുൻഗണനകളും ഉൾച്ചേർത്ത് കൊണ്ട് ആളുകളുടെ മനോഭാവമാറ്റത്തിലൂടെ സാമൂഹിക മാറ്റത്തിനും സ്ത്രീപുരുഷ തുല്യത, ഉറപ്പ് വരുത്തുന്നതിനും വേണ്ടിയുള്ള ഇടപെടലാണ് ഇത്.

ലക്ഷ്യങ്ങൾ

- ധനവിഭവ വിതരണത്തിൽ സ്ത്രീപുരുഷ തുല്യതയും സ്ത്രീകൾക്ക് തുല്യനീതിയും ഉറപ്പ് വരുത്തുക
- സ്ത്രീകൾക്കിടയിൽ തന്നെയുള്ള ദുർബല വിഭാഗങ്ങളെയും പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവരുടെയും വികസനക്ഷേമപ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ഊന്നൽ നൽകുക
- ധനവിഭവങ്ങളിലുള്ള പ്രാപ്യതയും നിയന്ത്രണവും ഉറപ്പ് വരുത്തി അസമത്വം അവസാനിപ്പിച്ച് സ്ത്രീശാക്തീകരണം സാധ്യമാക്കുക

ലിംഗപദവി ബഡ്ജറ്റിംഗ് എന്തിന്?

- സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തിനും സർക്കാരുകളുടെ സാമൂഹികവും സാമ്പത്തികവുമായ മുൻഗണനകളിൽ ലിംഗനീതി പ്രതിഫലിപ്പിക്കുന്നതിനും
- നയരൂപീകരണവും പ്രഖ്യാപനവും ലിംഗപദവി തുല്യതക്ക് അനുകൂലമാക്കുന്ന രീതിയിൽ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന്
- ബജറ്റിന്റെ ഓരോ ഘട്ടത്തിലും സുതാര്യത, പങ്കാളിത്തം, സാമൂഹ്യനീതി, അക്കൗണ്ടബിലിറ്റി മുതലായവ ഉറപ്പ് വരുത്താൻ

എങ്ങനെ നടപ്പിലാക്കും

- എന്താണ് നിലവിലെ ഏറ്റവും പിന്നോക്കാവസ്ഥ എന്ന് കണ്ടെത്തണം
- വിശദമായ പഠനം വേണം
- പിന്നോക്കം നിൽക്കുന്നത് ആര്?എന്ത്?എവിടെ എന്നതിനെ സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തത വേണം
- ഡാറ്റയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ എന്താണ് പ്രശ്നം എന്ന് ആലോചിക്കണം
- പിന്നോക്കം നിൽക്കുന്നവരിൽ പിന്നോക്കം നിൽക്കുന്നവരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ എന്ത് എന്ന് ആലോചിക്കണം. (വിധവ, വയോജനം, പട്ടികജാതി/വർഗ്ഗം, ഭിന്നശേഷി)
- പങ്കാളിത്തപരമായിരിക്കണം

- പണം ഉപയോഗിച്ച് ചെയ്യാനുള്ളവയും പണം ഇല്ലാതെ ചെയ്യാൻ പറ്റുന്നവയും പ്രത്യേകമായി കാണണം
- സമൂഹത്തിന്റെ മൊത്തം വികസനത്തെപ്പറ്റിയും അതിനകത്തെ മുഴുവൻ ലിംഗവിഭാഗങ്ങളെയും കുറിച്ചും ചിന്തിക്കണം.
- ഓരോ ദുർബല വിഭാഗത്തെപ്പറ്റിയും ആലോചിക്കണം അതോടൊപ്പം അതിനകത്തെ സ്ത്രീകളെ പ്പറ്റിയും ചിന്തിക്കണം.

മുന്നൊരുക്കം

സാധാരണ ബജറ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ ശ്രദ്ധയും വൈദഗ്ദ്ധ്യവും ആവശ്യമുള്ള ഒന്നാണ് ജെൻഡർ ബജറ്റിംഗ്. ധനകാര്യ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി കൂടിയിരുന്ന് പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യണം. പ്രാദേശികമായി ലഭ്യമാവുന്ന വിദഗ്ധർ, ആസൂത്രണസമിതി അംഗങ്ങൾ എന്നിവരെ ഉൾപ്പെടുത്തി വിദഗ്ധരുടെ യോഗം ആസൂത്രണത്തിനായി വിളിച്ച് ചേർക്കാവുന്നതാണ്. ആവശ്യമെങ്കിൽ ഇതിനായി ഒരു ഉപസമിതി രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്. വിവരശേഖരണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ക്ഷേമകാര്യസ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിയും ആസൂത്രണച്ചുമതല വികസന സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിയും ഏകോപിപ്പിക്കണം.

പ്രചരണവും പങ്കാളിത്തവും ഉറപ്പാക്കൽ

ഇതിന്റെ ഓരോ ഘട്ടങ്ങളിലും മുഴുവൻ പ്രവർത്തനങ്ങളും എല്ലാ ജനങ്ങളിലുമെത്തിക്കാൻ പരിപാടി തയ്യാറാക്കണം. ബജറ്റും പദ്ധതിയും ഒന്നിച്ച് വരേണ്ടത് കൊണ്ട് പദ്ധതി ആസൂത്രണ നടപടിക്രമങ്ങളും പാലിച്ച് പോവുന്നത് നന്നായിരിക്കും.

പരിശീലനങ്ങളും വിവിധ കൂടിയിരുപ്പുകളും

ജനപ്രതിനിധികൾ, ഉദ്യോഗസ്ഥർ, സന്നദ്ധപ്രവർത്തകർ തുടങ്ങിയവർക്ക് ജെൻഡർ ബജറ്റിംഗിന്റെ ആവശ്യകത, പ്രാധാന്യം , രീതിശാസ്ത്രം മുതലായവ സംബന്ധിച്ച് പരിശീലനം നൽകണം. കൂടാതെ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഓരോ ഘട്ടങ്ങളിലും കാര്യങ്ങൾക്ക് വ്യക്തത വരുത്തുന്നതിനായി ആവശ്യമായ കൂടിയിരുപ്പുകൾ നടത്തേണ്ടതാണ്.

പ്രവർത്തനങ്ങൾ

- വിവരശേഖരണം
- വിഷയ മേഖലാടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള അവസ്ഥ
- വിശകലനം നടത്തണം
- മുൻവർഷത്തെ ബജറ്റ്
- വാർഷിക പദ്ധതി
- വികസനരേഖ
- പദ്ധതി രേഖ
- എ.എഫ്.എസ് (ആന്വൽ ഫിനാൻസ് സ്റ്റേറ്റ്മെന്റ്)
- ഡി.സി.ബി (ഡിമാന്റ്, കളക്ഷൻ, ബാലൻസ്)

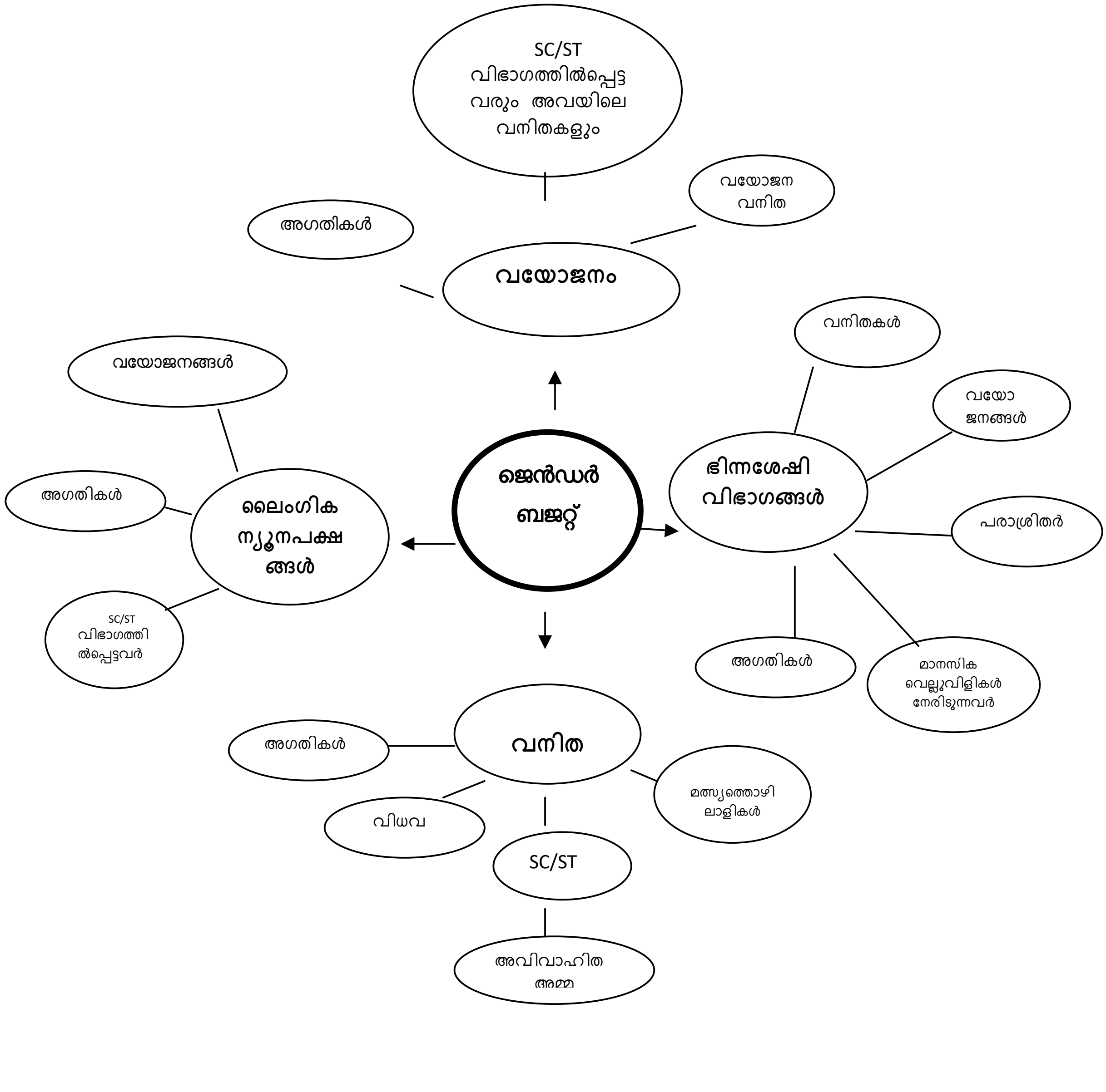
- ഓഡിറ്റ് റിപ്പോർട്ടുകൾ (പെർഫോമൻസ്, സ്റ്റേറ്റ്) മുതലായ ഔദ്യോഗിക രേഖകൾ പരിശോധിക്കണം
- ഗുണഭോക്താക്കളായ സ്ത്രീകളുമായുള്ള ചർച്ച
- സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റികളിലെ ചർച്ച
- നിർവ്വഹണ ഉദ്യോഗസ്ഥരുമായുള്ള ചർച്ച
- വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ് യോഗത്തിൽ ചർച്ച
- വിദഗ്ധരുമായുള്ള ചർച്ച
- തത്പരകക്ഷികളുമായുള്ള ചർച്ച
- ഓരോ വിഷയമേഖലയിലും ഇടപെടുന്ന സ്ത്രീകളുമായി പ്രത്യകം ചർച്ചകൾ
- നയവും തന്ത്രവും തീരുമാനിക്കൽ
- ഗ്രാമസഭകളിലും പ്രത്യേകഗ്രാമസഭകളിലുമുള്ള ചർച്ച
- ബജറ്റ് സമ്മേളനം

ലിംഗപദവി ബഡ്ജറ്റിംഗ്-ഘട്ടങ്ങൾ

ക്രമ നം	പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഘട്ടങ്ങൾ	പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഘടകങ്ങൾ	ചുമതല
1	ലിംഗപദവി ആവശ്യങ്ങൾ തിരിച്ചറിയൽ	• വിവരശേഖരണം – ലിംഗപദവി പഠനം – സ്റ്റാറ്റസ് റിപ്പോർട്ട് – വിവിധ വിശകലനങ്ങൾ – ചർച്ചകൾ • ആവശ്യങ്ങൾ തരം തിരിക്കൽ, മുൻഗണന തീരുമാനിക്കൽ • സ്ഥാപന വിശകലനങ്ങളും ചർച്ചകളും	• ഭരണസമിതി • ക്ഷേമകാര്യ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി • വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ്
2	വികസന ആവശ്യങ്ങളും വിടവുകളും കണ്ടെത്തൽ	• സ്റ്റേറ്റ് ഹോൾഡേഴ്സുമായുള്ള ചർച്ചകൾ • മുൻവർഷ പദ്ധതികളുടെ വിശകലനം • സ്റ്റാറ്റസ് റിപ്പോർട്ട് കാലികമാക്കൽ	• ബന്ധപ്പെട്ട സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റികൾ
3	നയരൂപീകരണം	• വികസനത്തിലെ ലിംഗപദവി കാഴ്ച്ചപ്പാട് ഉറപ്പ് വരുത്തൽ • വിഷയമേഖല/പ്രാദേശിക നയരൂപീകരണം	• ഭരണസമിതി
4	ബജറ്റ് തയ്യാറാക്കൽ	• വിഭവസമാഹരണം • ലിംഗപദവി പരിഗണനയോടെ തുക വകയിരുത്തൽ • പൊതുപദ്ധതികളിൽ സ്ത്രീ പരിഗണന ഉറപ്പാക്കൽ • സ്ഥാപനങ്ങളും പൊതു ഇടങ്ങളും ലിംഗപദവി സൗഹൃദമാക്കൽ	ധനകാര്യ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി

വഭവസമാഹരണം

- മുൻവർഷങ്ങളിൽ ലഭ്യമായ വിഭവങ്ങൾ ഉറപ്പ് വരുത്തൽ
- വിവിധ വകുപ്പുകൾ ചിലവഴിക്കുന്ന തുകയുടെ ഏകോപനം
- പ്രാദേശികമായി സംഘടിപ്പിക്കാൻ കഴിയുന്ന സന്നദ്ധപ്രവർത്തനം, സംഭാവനകൾ, വിവിധ ഏജൻസികളുടെ ഫണ്ടുകൾ തുടങ്ങിയവയുടെ ഏകോപനം
- കേന്ദ്ര സംസ്ഥാന ബ്ലോക്ക് ജില്ല വിഹിതങ്ങൾ
- പരിഗണിക്കേണ്ടുന്ന വിഭാഗങ്ങൾ
- ജെൻഡർ ബജറ്റിംഗിൽ സാമൂഹ്യനീതി ഉറപ്പ് വരുത്തുന്നതിനായി ദുർബലവിഭാഗങ്ങളെയും പ്രത്യേകം പരിഗണിക്കണം.



ജെൻഡർ ഓഡിറ്റിംഗ്

എന്താണ് ലിംഗപദവി ഓഡിറ്റിംഗ്

ലിംഗപദവി കാഴ്ചപ്പാടിൽ നിന്ന് കൊണ്ട് ഭരണസംവിധാനത്തിന്റെ വരുമാനത്തെയും ചെലവിനേയും വിശകലനം ചെയ്യുകയും നിയമനിർമ്മാണം, മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ, നികുതികൾ,സാമൂഹിക പദ്ധതികൾ എന്നിവയടക്കമുള്ള വികസന പ്രവർത്തനങ്ങളെയും വിശകലനം നടത്തുന്നതാണ് ജെൻഡർ ഓഡിറ്റിംഗ്. പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഫലപ്രാപ്തി വിലയിരുത്തുന്നതിൽ ഉപരി ലിംഗപദവി തുല്യതയും ശാക്തീകരണവും കൈവരുത്തുവാനായി ഒരു സ്ഥാപനം എത്രമാത്രം സാഹചര്യങ്ങളൊരുക്കി എന്നതിന്റെ പരിശോധന കൂടിയാണ് ജെൻഡർ ഓഡിറ്റിംഗ്.

പൊതു നയങ്ങൾ വളരെ വ്യത്യസ്ഥമായിട്ടാണ് സ്ത്രീകളെയും പുരുഷന്മാരെയും ബാധിക്കുന്നത് എന്ന അടിസ്ഥാനവീക്ഷണത്തിൽ നിന്നു കൊണ്ടാണ് ലിംഗപദവി ഓഡിറ്റിംഗ് നടത്തുന്നത്. ലിംഗപദവിയെയും സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തെയും കുറിച്ച് വ്യക്തികളിലും സമൂഹത്തിലും സ്ഥാപനങ്ങളിലും നിലനിൽക്കുന്ന മുൻവിധികളും/മുൻധാരണകളും കണ്ടെത്തുകയും ലിംഗപദവി അവബോധത്തോടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ മുമ്പോട്ട് കൊണ്ടുപോകത്തക്ക സാഹചര്യങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കാൻ വേണ്ട ഇടപെടലുകൾ നടത്തുന്നതിനും ജെൻഡർ ഓഡിറ്റിന്റെ ഫലമായി സാധിക്കും.

ലക്ഷ്യങ്ങൾ

- നയങ്ങൾ, തന്ത്രങ്ങൾ, പ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നിവയുടെ ചിട്ടയായ പരിശോധന നടത്തുക
- ലിംഗപദവിയെ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ എല്ലാ ഘടകങ്ങളിലേക്കും കൊണ്ടുവരുന്നതിന് വേണ്ടിയുള്ള ഉചിതമായ നയങ്ങൾ, തന്ത്രങ്ങൾ, പ്രവർത്തനങ്ങൾ മുതലായവ സർക്കാരുകൾക്ക് ശുപാർശ ചെയ്യുക
- പിന്നോക്കാവസ്ഥയിലുള്ള സ്ത്രീകളുടെ പ്രായോഗികവും നിർണ്ണായകവുമായ ആവശ്യങ്ങളെയും മുൻഗണനകളെയും ഉൾപ്പെടുത്തി നിലവിലുള്ളതും വരാനിരിക്കുന്നതുമായ പരിപാടികളുടെ നയങ്ങൾ,പദ്ധതികൾ, പ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നിവയിൽ ലിംഗനീതി കൊണ്ടുവരുന്നതിനുള്ള പ്രായോഗിക മാർഗ്ഗങ്ങൾ ശുപാർശ ചെയ്യുക
- ഭരണപ്രക്രിയയിൽ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയെയും സ്ഥാനത്തേയും മുൻനിർത്തി ശാക്തീകരണത്തിന്റെ തോത് വിലയിരുത്തുക
- ഓരോ വികസന പ്രവർത്തനങ്ങളും തുല്യനീതിയിലേക്ക് വ്യക്തിയെയും സമൂഹത്തെയും സ്ഥാപനത്തെയും നയിക്കുന്നതാണെന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുക

ജെൻഡർ ഓഡിറ്റിന്റെ പ്രസക്തി

കണക്കുകളും രേഖകളും പരിശോധിക്കുന്ന സാമ്പ്രദായിക ഓഡിറ്റ് രീതിയിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി വികസന പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ സ്വന്തം അഭിപ്രായങ്ങളുയർത്താനും പ്രവർത്തനങ്ങളെ വിലയിരുത്താനും ഏറ്റവും പിന്നോക്കം നിൽക്കുന്നവർക്ക് ജെൻഡർ ഓഡിറ്റിംഗിലൂടെ സാധിക്കുന്നു

ഒരു പദ്ധതി അല്ലെങ്കിൽ ഒരു നയം ആ സമൂഹത്തിലെ സ്ത്രീകളെയും പുരുഷന്മാരെയും എങ്ങനെയാണ് ബാധിച്ചിട്ടുള്ളത് എന്ന് മനസ്സിലാക്കി ലിംഗപദവി തുല്യത എന്ന ലക്ഷ്യത്തിലെത്താൻ അത് സഹായകമായിട്ടുണ്ടോ എന്ന് ശാസ്ത്രീയമായി വിശകലനം ചെയ്യുന്നു.

തലങ്ങൾ	വിശദാംശങ്ങൾ	രേഖകളുടെ വിശകലനം (documentation review)	രീരീതിശാസ്ത്ര
നയങ്ങളുടെ തലം (Policy level)	വനിതാനയം	• വനിതാനയം • സ്ത്രീപദവി പഠനറിപ്പോർ ട്ട് • സർക്കാർ നിർദ്ദേശങ്ങൾ • മാർഗ്ഗരേഖകൾ • വികസന രേഖകൾ • വികസന റിപ്പോർട്ട് • വാർഷിക പദ്ധതി രേഖകൾ	• ഉള്ളടക്കം വിശകലനം ചെയ്യുക • ബന്ധപ്പെട്ട മേഖലകളി ലുള്ളവർ, ജനപ്രതിനിധികൾ , സെക്രട്ടറി, വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ് അംഗങ്ങൾ തുടങ്ങിയവർ പങ്കെടുക്കുന്ന ഫോക്കസ് ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച
പദ്ധതിതലം (Plan level)	പ്രാദേശിക സർക്കാരുകളുടെ പദ്ധതികളുടെ എണ്ണം വിശകലനം	• ലിംഗപദവി തുല്യതയ്ക്ക് വേണ്ടിയുള്ള ആകെ പ്രോജക്ടുകളുടെ എണ്ണം • സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തതിനുവേണ്ടി യുള്ള ആകെ പ്രോജക്ടു കളുടെ എണ്ണം	ഓരോ മേഖലയ്ക്കുമുള്ള ബഡ്ജറ്റ് നീക്കിവയ്ക്കൽ പരിശോധിക്കുക. അനുബന്ധരേഖ, പദ്ധതിരേഖ എന്നിവ വിശകലനം ചെയ്യുക
	പ്രോജക്ടുകളുടെ ആഴത്തിലുള്ള കേസ് സ്റ്റഡി വിശകലനം	• ദാരിദ്ര്യനിർമ്മാർജ്ജനം • സ്ഥായിയായ ഉപജീവനമാർഗ്ഗ ങ്ങൾക്കു വേണ്ടിയുള്ള പ്രോജക്ടു കൾ • ആരോഗ്യം • ചെറുകിട വ്യവസായം	• ഫീൽഡ് സന്ദർശനം ഗുണ ഭോക്താകൾ, നിർവഹണ ഉദ്യോഗസ്ഥർ എന്നിവരുമായി ഫോക്കസ് ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച • ലിംഗപദവി നേട്ടകോട്ട വിശകലനം (gendered cost benefit analysis)
സ്ഥാപനത്തി ന്റേതായ തലം (Institutional level)	സ്ത്രീകൾക്കനുകൂലമായ അന്തരീക്ഷം, എത്ര സ്ത്രീകൾ ,എത്ര പുരു ഷന്മാർ,ഏതൊക്കെ സ്ഥാനങ്ങളിൽ സ്ത്രീകളുണ്ട്, എത്ര ഒഴിവു നികത്തപ്പെടാതെയുണ്ട് തുടങ്ങിയവ കണ്ടെത്തുക	1. സ്ത്രീകൾക്ക് വേണ്ട അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ സ്ഥാപന ങ്ങളിലുണ്ടോ 2. സ്ത്രീസൗഹാർദ്ദപരമായ അന്തരീക്ഷമുണ്ടോ 3. ലൈംഗികപീഡനത്തിനെതിരായു ള്ള കമ്മിററി ഉണ്ടോ 4. സ്റ്റാഫിനിടയിലെ ലിംഗപദവി ബോധനിലവാരം എന്താണ് 5. ലിംഗപദവി തുല്യതക്ക് വേണ്ടിയുള്ള നവീന പ്രോജക്ടുകളെക്കുറിച്ചുള്ള അറിവും വിവരങ്ങളും ജീവനക്കാർക്ക് ഉണ്ടോ 6. നിയമന നയങ്ങൾ പ്രമോഷൻ,	• നിരീക്ഷണം • ഫോക്കസ് ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച • ഗ്രാമസഭകളിൽ/വാർഡ്സഭക ളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർ, വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ് അംഗങ്ങൾ, ജനപ്രതിനിധികൾ എന്നിവരുമായി • റെക്കോർഡ് പരിശോധനയും ക്രോസ് ചെക്കിംഗും • ഹാജർ ബുക്ക്, റിപ്പോർട്ടുകൾ

		ട്രാൻസ്ഫർ എന്നിവ ഏത് അടിസ്ഥാനത്തിലാണ്	
4. ഘടനകളുടെ തലം (Structural level)	പ്രാദേശിക സർക്കാരിന്റെ ഘടനകൾ , എണ്ണത്തിലും ഗുണത്തിലുമുള്ള തലങ്ങൾ എന്നിവ വിശകലനം ചെയ്യുക 1. ഗ്രാമസഭ/വാർഡ്സഭ 2. വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പുകൾ 3 സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റികൾ 4 ഭരണസമിതി	പങ്കാളിത്തം, ഇടപെടൽ ചർച്ചകളിലും തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിലും സ്ത്രീകൾക്കുള്ള സ്ഥാനവും പങ്കും	നിരീക്ഷണം, വിവിധ യോഗങ്ങളുടെ മിനിറ്റ്സ് ബുക്ക് പരിശോധന, ഫോക്കസ് ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച
പ്രക്രിയകളുടെ തലം (Process Level)	അധികാരവികേന്ദ്രീകരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ പ്രക്രിയകളുടെയും വിശകലനം 1) ആസൂത്രണം 2) നടപ്പിലാക്കൽ 3) മോണിറ്ററിംഗ് 4) അവലോകനം	പങ്കാളിത്തം റോൾ ചുമതലകൾ തീരുമാനമെടുക്കൽ	• പ്രക്രിയകളുടെ ഡോക്യുമെന്റേഷൻ വിശകലനം • ഭരണസമിതി അംഗങ്ങളു മായി ചർച്ച • ഗ്രാമസഭയിലെ അംഗങ്ങളുമായി ചർച്ച • നിർവ്വഹണ ഉദ്യോഗസ്ഥരുമായി ഫോക്കസ് ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച • മോണിറ്ററിംഗ് കമ്മിറ്റി അംഗങ്ങളുമായി ഫോക്കസ് ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ച

ലിംഗപദവി ഓഡിറ്റിംഗ് നടത്തുതിന് മേഖലാടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള സൂചികകൾ

ഉല്പദനമേഖല

പദ്ധതികളിൽ സ്ത്രീകളുടെ സജീവ പങ്കാളിത്തം ഉണ്ടോ?

- സ്ത്രീകൾക്ക് വരുമാനം, വൈദഗ്ധ്യം, അറിവ്, വിലപേശൽശേഷി, സംഘാടനശേഷി, തൊഴിൽ സംരംഭകത്വശേഷി എന്നിവ വർദ്ധിച്ചുവോ?
- സ്ത്രീകൾക്ക മാത്രമായി ഉല്പാദനമേഖലയിൽ (പൊതു പദ്ധതിയിലുള്ള വനിതാഘടകപദ്ധതിയിലുള്ള) എത്ര പദ്ധതികൾ ഉണ്ടായിരുന്നു?
- സ്ത്രീകൾക്ക് പുരുഷന്മരോടൊപ്പം തുല്യവേതനം ലഭിച്ചിരുന്നോ?
- സ്ത്രീകളുടെ അദ്ധ്വാനസമയം കണക്കാക്കപ്പെട്ടിരുന്നോ?
- പാരമ്പര്യേതരമായ തൊഴിലുകളിൽ പ്രവശിക്കാനുള്ള വൈദഗ്ധ്യം ആർജ്ജിക്കാനുള്ള എത്ര പദ്ധതികൾ സഹായിച്ചിട്ടുണ്ട്? അവ ഏതൊക്കെ?
- ഓരോ പദ്ധതിക്കും ആവശ്യമായ പിന്തുണാ സംവിധാനങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുകയും അതുവഴി ഉല്പാദനം,

46

സംഭരണം, വിപണനം, അറിവു വൈദഗ്ധ്യവും കൈമാറി ,അടിസ്ഥാനസൗകര്യങ്ങളുടെ ഉപയോഗം, വരുമാനം, സമ്പാദ്യം വർദ്ധിപ്പിക്കുക എന്നിവയിലൂടെ സ്ഥായിയായ ഉപജീവനമാർഗ്ഗം ഉണ്ടാക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ടോ?

സേവനമേഖല

- വിദ്യാഭ്യാസമേഖലയിൽ പെൺകുട്ടികൾക്ക് (വിശേഷിച്ച് ദളിത്, ആദിവാസി, മറ്റ് പിന്നോക്ക ന്യൂനപക്ഷ വിഭാഗങ്ങളിലെ) ഉയർന്ന അവസരങ്ങളും നേട്ടങ്ങളും കൈവരിക്കാൻ സാധ്യമാകുന്ന പദ്ധതികൾ കൂടുതൽ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടോ? ഇതിനായി എത്ര പണം ചെലവഴിച്ചിട്ടുണ്ട്?
- വിദ്യാഭ്യാസസ്ഥാപനങ്ങളിൽ പെൺകുട്ടികൾക്ക് ആവശ്യമായ അടിസ്ഥാനസൗകര്യങ്ങൾ (വെള്ളം, ശുചിത്വം, സാനിറ്ററി നാപ്കിൻ ഡിസ്പോസൽ തുടങ്ങിയവയടക്കം) സൃഷ്ടിക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ടോ?
- വൊക്കേഷണൽ, സാങ്കേതിക, പ്രൊഫഷണൽ വിദ്യാഭ്യാസത്തതിന് മുൻഗണനാ മാനദണ്ഡങ്ങളനുസരിച്ച് പെൺകുട്ടികൾക്ക് അവസരം ലഭിക്കാനുള്ള പിന്തുണസംവിധാനങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന പദ്ധതികൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടോ ?
- സ്ത്രീകൾക്കും പെൺകുട്ടികൾക്കും ലൈംഗിക, പ്രത്യുൽപാദനപരമായ ആരോഗ്യസേവനങ്ങൾക്കു വേണ്ടി എത്ര പദ്ധതികൾ ഉണ്ട്? എത്ര തുക ചെലവഴിച്ചു?
- സ്ത്രീകൾക്കും പെൺകുട്ടികൾക്കും വേണ്ടി ആരോഗ്യ കേന്ദ്രത്തിൽ അടിസ്ഥാനസൗകര്യങ്ങൾക്കു വേണ്ടി എത്ര തുക ചെലവഴിച്ചോ? അടിസ്ഥാനസൗകര്യങ്ങൾ പര്യാപ്തമാണോ?

ഉദാഹരണത്തിനായി എച്ച്.ഐ.വി./എയ്ഡ്സ് ബാധിതരായ സ്ത്രീകളുടെ എണ്ണം കൂടിയോ കുറഞ്ഞോ? ആത്മഹത്യകൾ കുറയ്ക്കാൻ /തടയാൻ സാധിച്ചിട്ടുണ്ടോ? മാതൃമരണത്തിന്റെ എണ്ണം കുറയ്ക്കാൻ / തടയാൻ സാധിച്ചിട്ടുണ്ടോ? 0-6 പ്രായത്തിലുള്ള പെൺകുട്ടികളുടെ ലിംഗാനുപാതം കൂടിയിട്ടുണ്ടോ?/ കുറഞ്ഞിട്ടുണ്ടോ? (പദവിപഠന റിപ്പോർട്ട്, മറ്റ് പഠനങ്ങൾ , റിപ്പോർട്ടുകൾ എന്നിവ അടിസ്ഥാന വിവരങ്ങളെ ആസ്പദമാക്കി താരതമ്യം ചെയ്യാവുന്നതാണ്)

- കൗമാരപ്രായത്തിലുള്ള പെൺകുട്ടികളുടെ പോഷകാഹാരം, ലൈംഗികാരോഗ്യം എന്നിവയ്ക്കു വേണ്ടിയുള്ള പദ്ധതികൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടോ ? പദ്ധതിയുടെ ഗുണഫലം എത്ര പെൺകുട്ടികൾക്ക് ലഭിച്ചു? എത്ര തുക ചെലവഴിച്ചു?
- കുടുംബാസൂത്രണ ഉപാധികളും വന്ധ്യംകരണ ശസ്ത്രക്രിയയും പുരുഷന്മാരുടെ ഉത്തരവാദിത്വത്തതിലാക്കുന്ന ഏതെങ്കിലു പരിപാടികൾ /പദ്ധതികൾ നടന്നിട്ടുണ്ടോ? കഴിഞ്ഞ ആസൂത്രണ വർഷത്തതിൽ എത്ര സ്ത്രീകൾ വന്ധ്യകരണത്തതിന് വിധേയമായി? എത്ര പുരുഷന്മാർ വന്ധ്യകരണത്തതിന് വിധേയമായി?
- സ്ത്രീകൾക്കു നേരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങൾ തടയുന്നതിന്/ ഇല്ലാതാക്കുന്നതിനുള്ള പദ്ധതികൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടോ? അതിക്രമത്തതിന്റെ തോത് കുറഞ്ഞിട്ടുണ്ടോ? ജാഗ്രതാസമിതിയിൽ എത്ര കേസുകൾ രജിസ്റ്റർ ചെയ്യപ്പെട്ടു? എന്തുതരം പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങളാണ് നൽകിയത്? സ്വന്തം ജീവിതത്തെ സംബന്ധിച്ച് തീരുമാനമെടുക്കാൻ എത്ര സ്ത്രീകളെ ഈ പദ്ധതി സഹായിച്ചിട്ടുണ്ട്? അതിനുവേണ്ടി നൽകിയ സഹായകസംവിധാനങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?
- ആസൂത്രണത്തിൽ സൂചിപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതുപോലെ മുൻഗണനാ മാനദണ്ഡങ്ങളിലുള്ള എത്ര സ്ത്രീകൾക്ക് വീട് ലഭിച്ചു? വീടിന്റെ ഉടമസ്ഥത എത്ര സ്ത്രീകളുടെ പേരിലുണ്ട്? വീടിന് അടിസ്ഥാനസൗകര്യങ്ങൾ

(ഉദാ: ഉറപ്പുള്ള ചുമരുകൾ, കക്കൂസ്, മേൽക്കൂര) ഉണ്ടോ? വീടിന്റെ രൂപകല്പനയിലുള്ള നിർമ്മാണത്തിലുള്ള സ്ത്രീകളുടെ പങ്ക് എന്തായിരുന്നു?

- സുസ്ഥിരമായ ശുദ്ധമായ കുടിവെവള്ള ലഭ്യതയ്ക്കുവേണ്ടിയുള്ള പ്രോജക്റ്റുകൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടോ? സ്ത്രീകളുടെ അദ്ധ്വാനഭാരവും ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങളും തീർത്തും പരിഹരിക്കാൻ ഈ പദ്ധതികൾ എത്രമാത്രം സഹായിച്ചിട്ടുണ്ട്?
- സാംസ്കാരികരംഗത്ത് സ്ത്രീകൾക്ക് വേണ്ടി എത്ര പദ്ധതികൾ നടന്നിട്ടുണ്ട്? എത്ര തുക ചെലവഴിച്ചിട്ടുണ്ട്? എത്ര സ്ത്രീകൾക്ക് ഏതൊക്കെ ഗുണം ലഭിച്ചിട്ടുണ്ട്?
- വിദ്യാഭ്യാസം, ലിംഗാനുപാതം, ആരോഗ്യം, തൊഴിൽ തുടങ്ങിയ എല്ലാ മേഖലകളിലു സ്ത്രീപുരുഷന്മാരുടെ വേർതിരിച്ച (Gender disaggregated data) വിവരങ്ങളും കണക്കുകളും ശേഖരിച്ച് രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടോ?
- സ്ത്രീകൾക്ക് വരാനു വിവിധ പ്രവർത്തനങ്ങൾ സംഘടിപ്പിക്കാനും (സംവാദം, ചർച്ച , പഠനങ്ങൾ , വായന മുതലായവ) ഏറ്റവും പുതിയ വിവരങ്ങൾ ലഭിക്കാനും കഴിയുന്ന ഇടം ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടോ? എത്ര സ്ത്രീകൾക്ക് ഇതിന്റെ ഗുണങ്ങൾ നേരിട്ട് ലഭിക്കുന്നുണ്ട്?
- അടിസ്ഥാനസൗകര്യങ്ങൾക്കു വേണ്ടിയുള്ള പദ്ധതികൾ സ്ത്രീകൾക്ക് ഗുണകരമായിട്ടുണ്ടോ? എത്ര സ്ത്രീകൾ ഇതിൽ പങ്കാളികളാണ്? സ്ത്രീകൾക്കു വേണ്ടി ഏതൊക്കെ തരത്തിലുള്ള അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്?

7

ജാഗ്രതാ സമിതി

കുറഞ്ഞ സാമ്പത്തിക വികസനവും ആളോഹരി വരുമാനവുമുള്ള കേരളം സാമൂഹിക വികസനത്തിലൂടെ നേടിയെടുത്ത മെച്ചപ്പെട്ട ജീവിത നിലവാരം പൊതുവേ സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥയിലും നല്ല മാറ്റങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഉയർന്ന ലിംഗാനുപാതം, സാക്ഷരതാ നിരക്ക, ആയുർദൈർഘ്യം വിവാഹപ്രായം തുടങ്ങിയ മേഖലകളിൽ കേരളം മാതൃകാപരമായ നേട്ടങ്ങൾ കൈവരിച്ചിട്ടുണ്ട്. സംവരണത്തിലൂടെ പ്രാദേശികഭരണ പ്രക്രിയയിൽ 50% ത്തിലധികം സ്ത്രീകൾ എത്തിച്ചേരുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങൾ, സാമൂഹിക അരക്ഷിതത്വം തുടങ്ങിയവ ദിനംപ്രതി വർദ്ധിച്ചു വരികയാണ്.

സ്ത്രീകൾക്കും കുട്ടികൾക്കും എതിരെ ഉണ്ടാകുന്ന അതിക്രമങ്ങൾ, പീഡനങ്ങൾ, അവകാശ ലംഘനം തുടങ്ങിയവ ഉണ്ടായാൽ അതിൽ ഇടപെട്ട് കൊണ്ട് സ്ത്രീകളുടെയും കുട്ടികളുടെയും പക്ഷത്ത് നിന്ന് കൊണ്ട് അവരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് പരിഹാരം കാണുന്നതിനും ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങൾ അവർക്ക് ഉണ്ടാവാത്ത തരത്തിലുള്ള സാമൂഹ്യ അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനും വേണ്ടിയാണ് ജാഗ്രതാസമിതികൾ. 1990 ൽ കേന്ദ്ര സർക്കാർ പാസ്സാക്കിയ വനിത കമ്മീഷൻ നിയമത്തിനനുസൃതമായി 1995 ൽ കേരള നിയമസഭ സംസ്ഥാന വനിത കമ്മീഷൻ നിയമം പാസ്സാക്കി. 1996 ൽ സംസ്ഥാന വനിതാ കമ്മീഷൻ രൂപീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. വനിത കമ്മീഷന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ പ്രാദേശികതലത്തിൽ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള സംവിധാനമെന്ന നിലയിലാണ് ജാഗ്രതാ സമിതികൾ രൂപീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്. ജാഗ്രതാസമിതികളുടെ പ്രവർത്തന മാർഗ്ഗരേഖ 2007 ൽ (സ.ഉ (എം.എസ്)37/2007/ സ.ക്ഷേ.വ തീയതി 23.6.2007) ഉത്തരവായി പ്രസിദ്ധീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. ജാഗ്രതാസമിതികൾ പീഡനകേസുകൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുമ്പോൾ മാത്രം പ്രവർത്തിക്കേണ്ടവയല്ല.

ലക്ഷ്യങ്ങൾ

- സ്ത്രീകൾക്കും കുട്ടികൾക്കും എതിരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങൾ അവകാശ നിഷേധം എന്നിവ ഉണ്ടാകാതിരിക്കാനുള്ള സാമൂഹ്യ അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുക
- സ്ത്രീകളുടെയും കുട്ടികളുടെയും അവകാശ സംരക്ഷണത്തിനുള്ള ശക്തമായൊരു ജാഗ്രതാ സംവിധാനമായി പ്രവർത്തിച്ച് അവർക്കെതിരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങൾ പീഡനങ്ങൾ തടയുക
- സ്ത്രീകളും കുട്ടികളും കക്ഷികളായിട്ടുള്ള ഏത് പരാതിയും സ്വീകരിക്കുക, പരിഹാരം കാണുക
- അതിക്രമമോ പീഡനമോ ഉണ്ടായാൽ ഇരകളാവുന്നവർക്ക് വേണ്ട എല്ലാ സംരക്ഷണവും സഹായവും പിന്തുണയും നൽകുക
- അതിക്രമങ്ങൾക്കും പീഢനങ്ങൾക്കും ഇരയാവുന്നവർക്ക് നിയമസഹായവും സാമൂഹ്യപിന്തുണയും നൽകി മുഖ്യധാരയിലേക്ക് കൊണ്ടു വരിക
- തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങളുടെ സ്ത്രീപക്ഷ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് സഹായവും നിർദ്ദേശവും പിന്തുണയും നൽകുക
- സ്ത്രീകളുടേയും കുട്ടികളുടേയും അന്തസ്സും അഭിമാനവും സുരക്ഷിതത്വവും സ്വാതന്ത്ര്യവും ഉറപ്പാക്കുക
- ലക്ഷ്യപ്രാപ്തിക്കായി വിവിധ തരം കൂട്ടായ്മകൾ സൃഷ്ടിക്കുക. ജനകീയ സംവിധാനങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുക

ഘടന

ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് തല ജാഗ്രതാസമിതി

അദ്ധ്യക്ഷൻ - 1) ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് പ്രസിഡണ്ട്
കൺവീനർ - 2) ഐ.സി.ഡി.എസ് സൂപ്പർവൈസർ
അംഗങ്ങൾ : 3) ഒരു വനിതാ ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് മെമ്പർ
4) ഒരു വനിതാ വക്കീൽ
5) സ്ഥലം സർക്കിൾ ഇൻസ്പെക്ടർ/സബ്ബ് ഇൻസ്പെക്ടർ
6) എസ്.സി /എസ്.ടി വിഭാഗത്തിലെ ഒരു സാമൂഹിക പ്രവർത്തക
7) പി.എച്ച്.സി യിലെ ഡോക്ടർ
8) സി.ഡി.എസ് ചെയർപേഴ്സൺ
9) വാർഡുതല ജാഗ്രതാസമിതി കൺവീനർമാരിൽ നിന്നും തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെടുന്ന ഒരാൾ

വാർഡ്തല ജാഗ്രതാസമിതി

ഓരോ വാർഡ്തല ജാഗ്രതാസമിതിക്കും ഒരു പൊതുസമിതിയും ഒരു നിർവാഹക സമിതിയും ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

പൊതുസമിതി അംഗങ്ങൾ

പൊതുസമിതിയിൽ 30 മുതൽ 40 വരെ അംഗങ്ങൾ ഉണ്ടാകാം.താഴെപ്പറയുന്നവരായിരിക്കും പൊതുസമിതിയിലെ അംഗങ്ങൾ

- വാർഡ് മെമ്പർ
- വാർഡിലെ എ.ഡി.എസ്സ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് അംഗങ്ങൾ - 7 പേർ
- പട്ടികജാതി, പട്ടികവർഗ്ഗത്തിൻറെ പ്രതിനിധികളായി 2 പേർ വീതം (ഓരോരുത്തർ വനിതകൾ)
- വാർഡിലെ അങ്കണവാടി പ്രവർത്തകർ
- രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത ക്ലബ്ബുകൾ, ഗ്രന്ഥശാലകൾ, വായനശാലകൾ, മഹിളാ സമാജങ്ങൾ, സന്നദ്ധ സംഘടനകൾ തുടങ്ങിയവയിൽ നിന്നും ഓരോ പ്രതിനിധികൾ
- വിവിധ സമിതികളുടെ ഓരോ പ്രതിനിധി, (പാടശേഖര സമിതി, കേര കർഷക സമിതി, പൗരസമിതി, റസിഡൻസ് അസ്സോസിയേഷൻ)
- അംഗീകാരമുള്ള രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളിൽ നിന്നും 2 പേർ വീതം (ഒരു സ്ത്രീയും ഒരു പുരുഷനും)
- വാർഡിൽ സ്ഥിതിചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പ്രതിനിധികൾ

(പൊതുസമിതി തീരുമാന പ്രകാരം റിട്ടയേർഡ് ഉദ്യോഗസ്ഥരേയും ആരോഗ്യപ്രവർത്തകർ/ പ്രേരക്മാർ എന്നിവരുടെ പ്രതിനിധികളെയും ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.)

വാർഡ്തല ജാഗ്രതാസമിതിയുടെ നിർവ്വഹണ സമിതി (എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബോഡി)

പൊതുസമിതിയിൽ നിന്നും തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെടുന്ന 9 പേരുടെ സമിതിയാണ് വാർഡ് ജാഗ്രതാ സമിതിയുടെ നിർവ്വഹണ സമിതി. ഈ സമിതിയാണ് വാർഡ്തല ജാഗ്രതാസമിതിയായി പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. സ്ത്രീകൾക്കും കുട്ടികൾക്കും സംരക്ഷകരായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന തൊട്ടടുത്ത് നിൽക്കുന്ന സമിതിയായി പ്രവർത്തിക്കാൻ ഈ സമിതിക്ക് കഴിയണം.

നിർവ്വഹണ സമിതി അംഗങ്ങൾ

- വാർഡ് മെമ്പർ-ചെയർപേഴ്സൺ
- എ.ഡി.എസ്സിൽ നിന്നുള്ള 2 പേർ (ഇതിൽ ഒരാൾ വൈസ് ചെയർപേഴ്സണായിരിക്കും)
- ഒരു അങ്കണവാടി വർക്കർ-കൺവീനർ
- രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളിൽ നിന്ന് ഒരു പ്രതിനിധി (സ്ത്രീ/പുരുഷൻ)
- ക്ലബ്ബ്/സന്നദ്ധ സംഘടനകൾ/മഹിളാ സമാജങ്ങൾ തുടങ്ങിയവരെ പ്രതിനിധീകരിച്ച് ഒരു
- വനിത
- എസ്.സി/എസ്സ്.ടി വിഭാഗത്തിൽ നിന്നും സാമൂഹ്യ പ്രവർത്തകയായ ഒരു വനിത
- ആരോഗ്യപ്രവർത്തകരെ പ്രതിനിധീകരിച്ച് ഒരു പ്രതിനിധി (സ്ത്രീ/പുരുഷൻ)
- സ്ഥാപനങ്ങളെ പ്രതിനിധീകരിച്ച് ഒരാൾ

മുനിസിപ്പാലിറ്റിതല ജാഗ്രതാസമിതി

മുനിസിപ്പാലിറ്റിതല ജാഗ്രതാസമിതിയിൽ താഴെപ്പറയും പ്രകാരം 11 അംഗങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

ചെയർപേഴ്സൺ	- മുനിസിപ്പൽ ചെയർപേഴ്സൺ
കൺവീനർ	- സാമൂഹ്യക്ഷേമവകുപ്പ് ഉദ്യോഗസ്ഥ/ഉദ്യോഗസ്ഥൻ (സി.ഡി. പി.ഒ/എ.സി.ഡി.പി.ഒ /ഐ.സി.ഡി.എസ്സ്. സൂപ്പർവൈസർ)
അംഗങ്ങൾ	- ഒരു വനിതാ കൗൺസിലർ
	- സ്ഥലത്തെ സർക്കിൾ ഇൻസ്പെക്ടർ/ സബ് ഇൻസ്പെക്ടർ,
	- എസ്.സി/ എസ്.ടി വിഭാഗത്തിലെ ഒരു സാമൂഹ്യപ്രവർത്തക
	- ഒരു വനിതാ ഡോക്ടർ
	- വാർഡുതല ജാഗ്രതാസമിതി കൺവീനർമാരിൽ നിന്നും ഒരാൾ
	- സി.ഡി.എസ് ചെയർപേഴ്സൺ
	- ഒരു സാമൂഹ്യപ്രവർത്തക
	- ക്ഷേമകാര്യ സ്റ്റാൻറിംഗ് കമ്മിറ്റി ചെയർപേഴ്സൺ
	- ഒരു വനിതാ വക്കീൽ

മുനിസിപ്പാലിറ്റി വാർഡ്തല ജാഗ്രതാസമിതി

ഓരോ വാർഡിലും വാർഡ്തല ജാഗ്രതാസമിതി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്. വാർഡ്തല ജാഗ്രതാസമിതിക്ക് പൊതുസമിതിയും നിർവ്വഹണസമിതിയും ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടതാണ്.

വാർഡ്തല പൊതുസമിതി (ജനറൽ ബോഡി)

- വാർഡ് കൗൺസിലർ
- എ.ഡി.എസ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് കമ്മിറ്റി അംഗങ്ങൾ
- എസ്.സി/ എസ്.ടി വിഭാഗങ്ങളിൽ നിന്നും 2 പേർ (ഒരാൾ വനിത)
- ആ വാർഡിലെ അങ്കണവാടി വർക്കർ
- അതത് വാർഡിലെ രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളിൽ നിന്ന് ഓരോ പ്രതിനിധി വീതം
- അതത് വാർഡിലെ ക്ലബ്ബ്/സന്നദ്ധ സംഘടനകൾ/മഹിളാ സമാജങ്ങൾ/വായനശാലകൾ എന്നിവയിൽ നിന്നുള്ള ഓരോ പ്രതിനിധികൾ

മുനിസിപ്പൽ വാർഡ്തല നിർവ്വഹണ സമിതി (എക്സിക്യൂട്ടീവ് കമ്മിറ്റി)

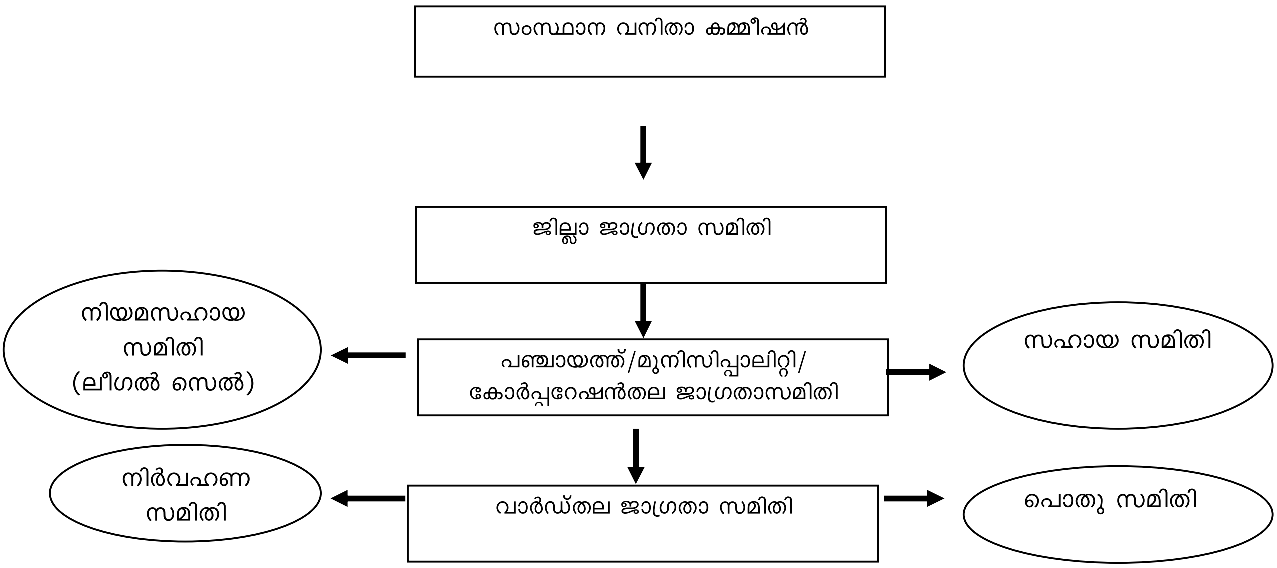
- വാർഡിലെ കൗൺസിലർ - ചെയർപേഴ്സൺ
- അങ്കണവാടി വർക്കർ - കൺവീനർ
- എ.ഡി.എസ്സ് എക്സിക്യൂട്ടീവിൽ നിന്നും 2 പേർ
- വാർഡിലെ കർഷകസമിതികൾ, ഗ്രന്ഥശാലകൾ, സമാജങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയെ പ്രതിനിധീകരിച്ച് രണ്ടുപേർ (ഇതിൽ ഒരാൾ സ്ത്രീ ആയിരിക്കണം)
- രാഷ്ട്രീയപാർട്ടികളെ പ്രതിനിധീകരിച്ച് രണ്ടുപേർ (ഒരാൾ സ്ത്രീയായിരിക്കണം)
- പൊതു സമ്മതരായ (റിട്ടയേർഡ് ഡോക്ടർ/അദ്ധ്യാപകർ/വക്കീൽ തുടങ്ങിയവരിൽ നിന്ന്) രണ്ടുപേർ (ഒരാൾ സ്ത്രീ ആയിരിക്കണം)
- ആ വാർഡിന്റെ ചുമതലയുള്ള ജൂനിയർ പബ്ലിക് ഹെൽത്ത് നേഴ്സ് (ജെ.പി.എച്ച.എൻ)/ ജൂനിയർ പബ്ലിക് ഹെൽത്ത് ഇൻസ്പെക്ടർ (ജെ.എച്ച്.ഐ)

ഇങ്ങനെ 11 പേരടങ്ങിയ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കമ്മിറ്റിയാണ് വാർഡ്തല ജാഗ്രതാസമിതിയായി പ്രവർത്തിക്കുന്നത്.

കൂടാതെ ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത്/ മുനിസിപ്പാലിറ്റിതലത്തിൽ സഹായസമിതിയും നിയമസഹായ സമിതിയും രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

കോർപ്പറേഷൻതലത്തിൽ ജാഗ്രതാസമിതിക്ക് സഹായസമിതി നിയമസഹായസമിതി എന്നിവ ഉണ്ടായിരിക്കുകയില്ല. എന്നാൽ വാർഡ്തലത്തിൽ സഹായകസമിതികൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

<u>ജാഗ്രതാ സമിതി സംവിധാനം</u>



8

LGBTQIA ....- ജെൻഡർ-വിവിധ ലിംഗ വിഭാഗങ്ങൾ

ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചുള്ള പഠനത്തിൽ സാമൂഹികനിർമ്മിതിയുടെ ഫലമായുള്ളതാണ് ആൺ, പെൺ വിഭജനമെന്നും, സ്ത്രീ , പുരുഷൻ എന്ന ദ്വന്ദ്വത്തിൽ ഉൾപ്പെടാത്ത മറ്റ് ലിംഗ വ്യത്യാസങ്ങൾ നമ്മുടെ സമൂഹത്തിൽ ഉണ്ടെന്നും അവഗണന അനുഭവിക്കുന്ന എന്നുള്ള അവബോധം ഉണ്ടാകേണ്ടതുണ്ട്. ഒരു വ്യക്തിയുടെ പ്രത്യുല്പാദന ചുമതലകളെ (ജനനേന്ദ്രീയങ്ങൾ, ക്രോമസോം, ഹോർമോൺസ്, പ്രത്യുല്പാദനഘടനകൾ) അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ് ഇത്. ഈ ദ്വന്ദ്വസമീപനം ജെൻഡറിന്റെ ജൈവശാസ്ത്രപരമായ തലത്തെപ്പോലും കണക്കിലെടുക്കുന്നില്ല. മിക്ക ശരീരങ്ങൾക്കും സ്ത്രീ/പുരുഷ ജനനേന്ദ്രിയങ്ങൾ ആണ് ഉള്ളതെങ്കിലും സ്വാഭാവികമായി ഉണ്ടാകുന്ന ഇന്റർ സെക്സ് ആയ സാഹചര്യങ്ങളും ഉണ്ട്. ജൈവവ്യത്യാസങ്ങൾക്ക് പല സാധ്യതകൾ ഉണ്ടെന്നും ആൺ/പെൺ ദ്വന്ദങ്ങൾക്ക് പുറമെ മറ്റ് വൈവിധ്യങ്ങൾ (Spectrum of Possibilities) കണക്കിലെടുത്തും മാത്രമേ ലിംഗപദവിയെക്കുറിച്ചുള്ള ചർച്ച, അവബോധം പൂർണ്ണമാകൂ. പ്രത്യുല്പാദന ധർമ്മങ്ങൾക്കുപരിയായി ഒരു വ്യക്തിയുടെ ജെൻഡറും ശരീരവും തികച്ചും വ്യക്തി സ്വാതന്ത്ര്യമാണ്.

ജനനത്തിൽ തന്നെ ആൺ/പെൺ എന്ന വിഭജനം മറ്റ് ജൈവികമായി ശാരീരികമായ വ്യത്യാസങ്ങളെ ലൈംഗികവ്യതിയാനങ്ങളായും അതിലൈംഗികതയായും (deviants) സങ്കല്പിക്കുന്ന പൊതുബോധവുമാണുള്ളത്.

ലെസ്ബിയൻ	ഒരു സ്ത്രീക്ക് മറ്റൊരു സ്ത്രീയോട് ശാരീരികമായും മാനസികമായും ആകർഷണം തോന്നുന്ന അവസ്ഥ
ഗേ	ഒരു പുരുഷന് മറ്റൊരു പുരുഷനോട് ശാരീരികമായും മാനസികമായും ആകർഷണം തോന്നുന്ന അവസ്ഥ
ബൈസെക്ഷ്വൽ	സ്ത്രീകളോടും പുരുഷന്മാരോടും ശാരീരികമായും മാനസികമായും ആകർഷണം തോന്നുന്ന സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും
ട്രാൻസ് ജെൻഡർ	ആണായി ജനിച്ച് പെണ്ണായി മാറാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നവരും പെണ്ണായി ജനിച്ച് ആണായി മാറാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നവരും ആൺ-പെൺ ദ്വന്ദങ്ങളിൽ ഒതുങ്ങാത്തവരും
ഇന്റർസെക്സ്	ലൈംഗിക പ്രത്യുൽപാദന അവയവങ്ങളിൽ പൂർണ്ണമായി സ്ത്രീയുടെയോ പുരുഷന്റേയോ അല്ലാത്തതായോ അവ രണ്ടും ചേർന്നതോ വ്യത്യസ്തങ്ങളായ ക്രോമസ്സോം ഉള്ളവരോ ആയി ജനിച്ചവരോ
ക്വിയർ	ലൈംഗിക ലിംഗത്വ ന്യൂനപക്ഷങ്ങളെ ഒന്നായി സൂചിപ്പിക്കാൻ ഉപയോഗിക്കുന്ന പദം
അസെക്ഷ്വൽ	ലൈംഗിക ചോദനകൾ തീരെ ഇല്ലാത്തവരോ വളരെ കുറച്ചുമാത്രം ഉള്ളവരോ ആയ ന്യൂനപക്ഷം

ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സിന്റെ ദൃശ്യത കുറ്റകൃത്യമോ, വൈകല്യമോ ആയി കാണുകയും അവരെ നേരെയാക്കൽ പ്രക്രിയയ്ക്ക് വിധേയമാക്കുകയാണ് മെഡിസിൻ, സൈക്യാട്രി, പോലീസ് സംവിധാനം, നീതിന്യായം മറ്റ് ഭരണസംവിധാനങ്ങൾ പൊതുബോധത്തിന്റെ ഭാഗമായി ചെയ്യുന്നത്. എന്നാൽ ട്രാൻസ് ജെൻഡർ പോളിസി, 2015 ജെൻഡർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വിവേചനം ഇല്ലാതാക്കുക, ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സിന് തുല്യതയും സംരക്ഷണവും ഭരണഘടനപരമായി ഉറപ്പ് വരുത്തുക എന്ന് ആവശ്യപ്പെടുന്നു. ഒരു വ്യക്തിയുടെ ലിംഗപദവി (identified gender or gender identity) പ്രകടിപ്പിക്കാനുള്ള അവകാശം ഭരണഘടന ഉറപ്പ വരുത്തണം.

ഭരണകൂടം ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സിന്റെ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുകയും അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്യണം.

- ഗവൺമെന്റ് വിഭാഗങ്ങൾ, പബ്ലിക്ക് അതോറിറ്റീസും ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സിനും മറ്റ് ലൈംഗിക വിഭാഗങ്ങൾക്കുമെതിരെ വിവേചനമില്ല എന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുക.
- തടസ്സമില്ലാത്ത വിദ്യാഭ്യാസം, public transport, ആരോഗ്യം , സാമൂഹിക സുരക്ഷ, റിസർവേഷൻ, മറ്റ് സേവനങ്ങൾ ഉറപ്പ് വരുത്തുക.
- പൊതു ഇടങ്ങളിലുള്ള ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സിന്റെ തുല്യമായ പങ്ക് (Accessibility) Government agencies, LSGs ഉറപ്പ് വരുത്തണം.
- ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സ് , മറ്റ് ലൈംഗികവിഭാഗങ്ങൾ അവർക്കെതിരെയുള്ള Stigma, വിവേചനം, ആക്രമണം എന്നിവയെ അഡ്രസ്സ് ചെയ്യുക
- വിഭിന്നമായ വസ്ത്രധാരണം, സ്വഭാവം, എന്നിവയുടെ പേരിൽ ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സും, മറ്റ് ലൈംഗിക വിഭാഗങ്ങളും ആക്രമിക്കപ്പെടുന്നില്ല എന്ന് ഉറപ്പാക്കുക
- ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സിന്റെ ജനസംഖ്യ, വിവരങ്ങൾ സംബന്ധമായ ഔദ്യോഗികരേഖകളുടെ അഭാവം, പഠനങ്ങളുടെ കുറവ് എന്നിവ പരിമിതികളാണ്.
- ഏതൊക്കെ മേഖലകളിൽ എങ്ങനെയൊക്കെ ട്രാൻസ് ജെൻഡർ പോളിസികൾ നടപ്പിലാക്കാമെന്ന്, ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സിന്റെ പങ്കാളിത്തത്തോടെ ആലോചിക്കുകയും നടപ്പിൽ വരുത്തുകയും വേണം.
- ലിംഗപദവി പഠനങ്ങളിൽ ലിംഗദ്വന്ദ്വങ്ങളിൽ നിന്ന് ലൈംഗികവൈവിധ്യങ്ങളിലേക്ക് (spectrum) കാഴ്ചപ്പാട് മാറേണ്ടതുണ്ട്.
- സ്ത്രീ സൗഹാർദവും ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സ്, മറ്റ് ലൈംഗികവിഭാഗ സൗഹാർദവും ആകേണ്ടതുണ്ട്.
- സ്ത്രീ സൌഹൃദവും മറ്റ് ലിംഗലൈംഗിക വിഭാഗ സൗഹൃദവും ആക്കുന്നതിന് വേണ്ട പ്രവർത്തനങ്ങൾ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന് ഏറ്റെടുക്കാവുന്നതാണ്.

9

ലിംഗപദവി സൗഹൃദ തദ്ദേശഭരണം
(Gender Friendly Local Governance)

അധികാരവികേന്ദ്രീകരണവും പഞ്ചായത്ത് രാജ് സംവിധാനവും ലിംഗപദവി തുല്യതയിലധിഷ്ഠിതമായ ഭരണനിർവ്വഹണത്തിന് വഴിയൊരുക്കുകയുണ്ടായി. പ്രാദേശിക ഭരണ സംവിധാനത്തിൽ ലിംഗപദവിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അർഹമായ പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പ് വരുത്താനും വിഭവങ്ങൾ വകയിരുത്തുന്നതിലും വിനിയോഗത്തിലും സ്ത്രീകളെയും മറ്റ് അവശതയനുഭവിക്കുന്നവരെയും പരിഗണിക്കുന്നതിന് സഹായകമായ സാഹചര്യം സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനും കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്.

ലിംഗപദവി സൗഹാർദപരമായ ഒരു ഭരണക്രമം രൂപ്പെടണമെങ്കിൽ സമൂഹത്തിൽ കാലാകാലങ്ങളായി സ്ത്രീകൾ ഉൾപ്പടെയുള്ളവർ അനുഭവിക്കുന്ന വിവേചനത്തിന്റേയും ചൂഷണത്തിന്റേയും കാരണങ്ങൾ വിശകലനം ചെയ്യുകയും ഇതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കണ്ടെത്തുന്ന കാരണങ്ങളുടെ വേരുകൾ ഇല്ലാതാക്കാനും തുല്യതയിലും നീതിയിലും അധിഷ്ഠിതമായ സ്ത്രീ പുരുഷ ബന്ധങ്ങൾ ആവിഷ്കരിക്കപ്പെടാനും കഴിയണം.

പ്രാദേശികഭരണ സംവിധാനത്തിന്റെ അധികാരപരിധിക്കുള്ളിൽ നിന്ന് കൊണ്ട് ഈ ലക്ഷ്യം നേടണമെങ്കിൽ ലിംഗപദവി അടിസ്ഥാനമാക്കിയ ആസൂത്രണ രീതികൾ അവലംബിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഒരു തദ്ദേശഭരണം ലിംഗപദവി സൗഹാർദപരമാണോ എന്ന് പരിശോധിക്കുന്നതിന്

- ❖ സുതാര്യമായ ഭരണക്രമം രൂപപ്പെടണം- തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നടക്കുന്ന ഏതൊരു പ്രവർത്തനങ്ങളും മറ്റ് കാര്യങ്ങളും ഏറ്റവും പിന്നോക്കം നിൽക്കുന്ന ആളുകൾ ഉൾപ്പടെ അവർ ചോദിക്കാതെ തന്നെ അറിയുന്നതിനും ബോധ്യപ്പെടുന്നതിനുമുള്ള സാഹചര്യവും സംവിധാനവുമുണ്ടായിരിക്കണം
- ❖ വ്യക്തിപരവും കുടുംബപരവും സാമൂഹികവുമായ വികസനത്തിൽ തുല്യതയോടെ സ്ത്രീകൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സാഹചര്യം ഉണ്ടാവണം
- ❖ തീരുമാനമെടുക്കാനും അഭിപ്രായപ്രകടനത്തിനും അവസര തുല്യതക്കും സാധ്യമാകുന്ന വിധത്തിൽ സ്ത്രീകൾക്ക് പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പ് വരുത്തുന്ന രീതിയിലായിരിക്കണം ഏത് പ്രവർത്തനങ്ങളും
- ❖ പൊതുസ്ഥലങ്ങൾ, ഓഫീസുകൾ മുതലായ ഇടങ്ങളിൽ സ്ത്രീകൾക്കും മറ്റ് പ്രയാസം അനുഭവിക്കുന്നവർക്കും അനുകൂലമായ അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കണം
- ❖ പൊതുതലത്തിൽ സ്ത്രീകൾക്ക് ദൃശ്യത കൈവരണം
- ❖ സ്ത്രീകൾക്ക് നേരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങൾ ഇല്ലാത്ത സാഹചര്യം ഉണ്ടാക്കുകയും വിവേചനങ്ങളും മുൻവിധികളും ചൂഷണങ്ങളും ഇല്ലാതാവുകയും വേണം.
- ❖ വ്യക്തി എന്ന നിലയിൽ ഏതൊരാൾക്കും സ്വന്തം കഴിവുകൾ മറ്റ് തടസ്സങ്ങൾ ഇല്ലാതെ വികസിപ്പിക്കാനുള്ള അന്തരീക്ഷവും സാഹചര്യവും ഉണ്ടാവണം
- ❖ ഏതൊരാൾക്കും കുടുംബത്തിനകത്തും സമൂഹത്തിലും അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യം, തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയ, ചലനസ്വാതന്ത്ര്യം, സ്വത്തവകാശം, വരുമാനം കൈകാര്യം ചെയ്യൽ, അവസര സമത്വം മുതലായ കാര്യങ്ങളിൽ തുല്യത ഉറപ്പ് വരുത്തണം

- ❖ പൊതു ഇടങ്ങൾ, ഓഫീസുകൾ എന്നിവിടങ്ങളിൽ നിന്ന് ലഭിക്കേണ്ടുന്ന സേവനങ്ങൾ, ഗുണമേന്മയോടെ സമയബന്ധിതമായി ഏതൊരാൾക്കും ലഭ്യമാകുന്ന സാഹചര്യവും സംവിധാനവും ഉണ്ടാവണം.
- ❖ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ എല്ലാ കാര്യങ്ങളിലും സുതാര്യത, പങ്കാളിത്തം, സാമൂഹ്യനീതി, നഷ്ടോത്തരവാദിത്തം എന്നീ തത്വങ്ങൾ ഉറപ്പ് വരുത്തൽ.

ഈ ലിസ്റ്റ് പ്രാദേശിക സാഹചര്യത്തിനനുസരിച്ച് ഇനിയുമിനിയും വിപുലീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

ജെൻഡർ സൗഹൃദ പ്രാദേശികഭരണം സാധ്യമാകണമെങ്കിൽ ജനപ്രതിനിധികൾ, ഉദ്യോഗസ്ഥർ, ജനങ്ങൾ തുടങ്ങിയ എല്ലാവരുടെയും മനോഭാവത്തിലടക്കമുള്ള മാറ്റം അനിവാര്യമാണ്. നിലവിലുള്ള ഭരണ പ്രക്രിയയിലും അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളിലുമെല്ലാം സമഗ്രമായ മാറ്റം ഉണ്ടാവണം.

പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങളുടെ ഭരണഘടന ഉറപ്പ് നൽകുന്ന അവകാശങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുക എന്നത് ഭരണകൂടത്തിന്റെ ചുമതലയാണ്.

(അനുബന്ധം 1)

സ.ഉ (എം.എസ്) 80/2017 തസ്വഭവ തിരുവനന്തപുരം .3.4.2017

30. വനിതാ വികസനം

ജാഗ്രതാ സമിതികളുടെ പ്രവർത്തനം കാര്യക്ഷമമാക്കലും ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ, ജെൻഡർ ഡെസ്ക് (Gender Desk) രൂപീകരണവും.

30.1. ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെൻറർ:-

1. ജില്ല തലത്തിൽ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെൻററിന് രൂപം നൽകണം. ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത്/നഗരഭരണ സ്ഥാപനതലത്തിലുള്ള എല്ലാ സ്കൂളുകളിലും ജെൻറർ റിസോഴ്സ് സെൻററിലൂടെ മറ്റ് സ്ഥാപനതലങ്ങളിലെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കുള്ള വൈദഗ്ധ്യം, പിന്തുണ, ഏകോപനം എന്നിവ ഉറപ്പാക്കുക.
2. പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ആവശ്യമായ പരിശീലനം, തയ്യാറാക്കുന്ന പ്രോജക്ടുകൾക്ക് വേണ്ട സാങ്കേതിക സഹായം, നൂതന ആശയങ്ങൾ വികസിപ്പിക്കൽ, ജാഗ്രതാസമിതി, ജെൻറർ ഡെസ്ക് തുടങ്ങിയവയുടെ പരിശീലനം, പിന്തുണ, തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജെൻറർ പരിശിലനം മോഡ്യുൾ തയ്യാറാക്കൽ.
   - നൂതനമായ പ്രോജക്ടുകൾ തയ്യാറാക്കി തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങളെ പരിചയപ്പെട്ടു ത്തുക, പ്രചാരണം നൽകുക.
   - DPC തലത്തിൽ എല്ലാ ജില്ലയിലും 15 പേരിൽ കവിയാത്ത ഒരു ജൻറർ റിസോഴ്സ് ടീമിന് രൂപം നൽകണം. ഇതിൽ ഡി.പി.സി. തീരുമാനിക്കുന്ന വനിത ഡി.പി.സി മെമ്പർ അദ്ധ്യക്ഷയും വനിത പ്രൊട്ടക്ഷൻ ഓഫീസർ കൺവീനറും, ജൻറർ സ്റ്റഡീസ്/വിമൺ സ്റ്റഡീസ് എന്നീ വിഷയങ്ങൾ ഐശ്ചിക വിഷയമായി പഠിച്ചവർ, ഈ വിഷയങ്ങളിൽ റിസേർച്ച് നടത്തിയവർ, ജെൻഡർ, വിമൺ എന്നി വിഷയങ്ങളിൽ പ്രവർത്തന പരിചയമുള്ളവർ, വികേന്ദ്രീകൃത ആസൂത്രണത്തിൽ പരിജ്ഞാനമുള്ളവർ സി.ഐ വനിതാസെൽ, ലീഗൽ അതോറിറ്റി പ്രതിനിധി, വനിതാ വികസന ഓഫീസർ എന്നിവർ അംഗങ്ങളായുള്ള സമിതിയായിരിക്കണം.
3. ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് തലത്തിൽ ക്ഷേമകാര്യസ്റ്റാറ്റിങ്ങ് കമ്മിറ്റി ചെയർപേഴ്സൺ അദ്ധ്യക്ഷൻ, അസിസ്റ്റൻറ് സെക്രട്ടറി, കൺവീനർ, ഐ.സി.ഡി.എസ് സൂപ്പർവൈസർ, സി.ഡി.എസ്, ചെയർപേഴ്സൺ,ര് വനിത മെമ്പർമാർ,സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരായ വനിതകൾ,വിദഗ്ദ്ധർ, അടക്കം 15 പേർ ജെൻറർ റിസോഴ്സ് സെൻററിൻറെ ആവശ്യത്തിനായി രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്.
4. സ്ത്രീകളുടെ സാമൂഹ്യപദവി പഠനം പൂർത്തിയാക്കാത്ത തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിൽ അത് പൂർത്തിയാക്കുകയും, പൂർത്തിയാക്കിയ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനത്തിൽ അത് കാലാനുസൃതമാക്കാവുന്നതുമാണ്.
5. പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് 2 ലക്ഷം രൂപയിൽ അധികരിക്കാത്ത പ്രോജക്ട് ഓരോ സ്ഥാപന ത്തിലും തയ്യാറാക്കാവുന്നതാണ്.
6. ഓരോ തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനത്തിൻറെയും വരും വർഷങ്ങളിലെ വനിതാ ഘടകപദ്ധതി യുക്തിഭദ്രമായ അടിത്തറയിൽ തയ്യാറാക്കുകയും പ്രദേശത്തെ സ്ത്രീകളുടെ സാമൂഹ്യപദവി ഉയർത്തുകയാണ് പ്രധാന ലക്ഷ്യം.
7. കൗമാരക്കാരായ പെൺകുട്ടികളുടെ കൗൺസിലിംഗിന് നിയോഗിക്ക ന്നവരുടെ പ്രതിമാസ അവലോകനയോഗം ചേരേണ്ടതും റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കി തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനത്തിന് നൽകി തുടർ നടപടി സ്വീകരിക്കേണ്ടതുമാണ്.

8. തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനവും അവയുടെ എല്ലാ ഘടക സ്ഥാപനങ്ങളും സ്ത്രീ സൗഹൃദമാക്കുന്നതിനും പൊതു ഇടങ്ങളിലെ സ്ത്രീസുരക്ഷയും സൗകര്യങ്ങളും ഉറപ്പാക്കു ന്നതിനും ആവശ്യമായ നിർദ്ദേശങ്ങളും ഇടപെടലുകളും നടത്താവുന്നതാണ്.
9. ഒരോ വർഷാവസാനവും സ്ത്രീ വികസനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അവസ്ഥാവിശകലന റിപ്പോർട്ടും ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പെർഫോമൻസ് അവലോകന റിപ്പോർട്ടും പ്രസിദ്ധീകരിക്കേണ്ടതാണ്.
10. തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനം ജെൻഡർ ഓഡിറ്റ് നടത്തേണ്ടതാണ്.

30.2 ജാഗ്രതാ സമിതി:-

1. ഗ്രാമ/ജില്ല/നഗരഭരണ സ്ഥാപനതലത്തിലുള്ള ജാഗ്രതാ സമിതി/വാർഡ് ജാഗ്രതാ സമിതികളുടെ പ്രവർത്തനം കാര്യക്ഷമമാക്കുക.
2. ജാഗ്രതാ സമിതിയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ വിദ്യാർത്ഥി നികളുടെ സുരക്ഷയ്ക്കും പരാതി പരിഹാരത്തിനും, കൗൺസിലിംഗിനും, മാനസികാരോഗ്യത്തിന് സഹായകരമായ വിധത്തിൽ സ്കൂളുകളിൽ ജെൻഡർ ഡെസ്ക് സ്ഥാപിക്കുക.
3. ജാഗ്രതാസമിതി പ്രവർത്തനത്തിനും ജൻഡർ റിസോഴ്സ് സെൻഡർ പ്രവർത്തനത്തിനും കൂടി കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ യോഗ്യതയുള്ള ഒരു വനിതയെ നിയോഗിക്കാവുന്നതാണ്. ടി ചിലവ് ഈ പ്രോജക്ടിലൂടെ നടത്താവുന്നതാണ്.

30.3 ജെൻഡർ ഡെസ്ക്

വിദ്യാർത്ഥിനികളുടെയും വനിതകളുടെയും സുരക്ഷ യ്ക്ക് പരാതിപരിഹാരത്തിനും കൗൺസിലിംഗിനും സഹായകമായ വിധത്തിൽ ജെൻഡർഡെസ്ക് രൂപീകരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കാവുന്നതാണ്.

30.4 ഷീ ലോഡ്ജ് ശൃംഖല

സ്ത്രീ ശാക്തീകരണത്തിന് സഹായകമായ പ്രധാന ഘടകങ്ങളിൽ ഒന്ന് അവർക്ക് സ്വതന്ത്രമായ സഞ്ചാരസൗകര്യം ഉറപ്പാക്കുകയാണ്. ആത്മവിശ്വാസത്തോടുകൂടിയ സഞ്ചാരത്തിന് സുരക്ഷിതമായ താമസസൗകര്യം അത്യാവശ്യമാണ്. സംസ്ഥാനതലത്തിൽ വിശ്വസ്ഥതയുള്ള ഒരു സ്ഥാപനത്തിന്റെ ആഭിമുഖ്യത്തിൽ രാത്രികാലങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടെ എല്ലാ സമയവും പ്രവർത്തിക്കുന്നതും പ്രാഥമിക സ്റ്റേഷനറി സാധനങ്ങളും ക്യാന്റീനും ഉള്ള ഒരു ലോഡ്ജിംഗ് സൗകര്യമാണ് ഷീ ലോഡ്ജിംഗിലൂടെ വിഭാവന ചെയ്യുന്നത്. സംസ്ഥാനത്തെ വലിയ നഗരസഭകളിലും കോർപ്പറേഷൻ തലങ്ങളിലും ആദ്യഘട്ടമായി ആരംഭിക്കാം. ഇവ തമ്മിൽ പരസ്പരബന്ധം ഉണ്ടാകണം. സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ഏത് ഭാഗത്തുനിന്നുമുള്ള സ്ത്രീകൾക്ക് ഓൺലൈനായി മുറി ബുക്ക് ചെയ്ത് ഉപയോഗിക്കാവുന്ന വിധത്തിലാകണം നടപ്പാക്കേണ്ടത്. നഗരസഭ/കോർപ്പറേഷൻ അധീനതയിൽ നിലവിലുള്ള കെട്ടിടങ്ങളോ, വാടകയ്ക്ക് എടുക്കുന്ന കെട്ടിടങ്ങളോ ഉപയോഗിച്ച് പ്രവർത്തനം ആരംഭിക്കാം. ഇതിനാവശ്യമായ തുക വികസന ഫണ്ടിൽ നിന്നും വകയിരുത്താവുന്നതാണ്. സ്ത്രീ സൗഹൃദം, മാനേജ്മെൻറ് വൈദഗ്ധ്യം തുടങ്ങിയ ഘടകങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്ത് വനിതാ ഗ്രൂപ്പിനെ നടത്തിപ്പ് ചുമതല ഏല്പിക്കാം. കുടുംബശ്രീയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ ജീവനക്കാർക്ക് ആധുനിക പരിശീലനം നൽകുന്നതാണ്.

അനുബന്ധം 2

സ.ഉ (എം.എസ്) 22/2018 തസ്വഭവ തിരുവനന്തപുരം .14.2.2018

7.4.1. ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെൻററ്:-

1. ജില്ല തലത്തിൽ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെൻററിന് രൂപം നൽകണം. ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത്/നഗരഭരണ സ്ഥാപനതലത്തിലുള്ള എല്ലാ സ്കൂളുകളിലും ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെൻററിലൂടെ മറ്റ് സ്ഥാപനതലങ്ങളിലെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കുള്ള വൈദഗ്ദ്ധ്യം, പിന്തുണ, ഏകോപനം എന്നിവ ഉറപ്പാക്കുക.
2. പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ആവശ്യമായ പരിശീലനം, തയ്യാറാക്കുന്ന പ്രോജക്റ്റുകൾക്ക് വേണ്ട സാങ്കേതിക സഹായം, നൂതന ആശയങ്ങൾ വികസിപ്പിക്കൽ, ജാഗ്രതാസമിതി, ജെൻഡർ ഡെസ്ക് തുടങ്ങിയവയുടെ പരിശീലനം, പിൻതുണ, തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജെൻഡർ പരിശിലനം മോഡ്യൂൾ തയ്യാറാക്കൽ.
   - നൂതനമായ പ്രോജക്ടുകൾ തയ്യാറാക്കി തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങളെ പരിചയപ്പെട്ടു ത്തുക, പ്രചാരണം നൽകുക.
   - DPC തലത്തിൽ എല്ലാ ജില്ലയിലും 15 പേരിൽ കവിയാത്ത ഒരു ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ടീമിന് രൂപം നൽകണം. ഇതിൽ ഡി.പി.സി. തീരുമാനിക്കുന്ന വനിത ഡി.പി.സി മെമ്പർ അദ്ധ്യക്ഷയും വനിത പ്രൊട്ടക്ഷൻ ഓഫീസർ കൺവീനറും, ജൻഡർ സ്റ്റഡീസ്/വിമൺ സ്റ്റഡീസ് എന്നീ വിഷയങ്ങൾ ഐശ്ചിക വിഷയമായി പഠിച്ചവർ, ഈ വിഷയങ്ങളിൽ റിസേർച്ച് നടത്തിയവർ, ജെൻഡർ, വിമൺ എന്നി വിഷയങ്ങളിൽ പ്രവർത്തന പരിചയമുള്ളവർ, വികേന്ദ്രീകൃത ആസൂത്രണത്തിൽ പരിജ്ഞാനമുള്ളവർ സി.ഐ വനിതാസെൽ, ലീഗൽ അതോറിറ്റി പ്രതിനിധി, വനിതാ വികസന ഓഫീസർ എന്നിവർ അംഗങ്ങളായുള്ള സമിതിയായിരിക്കണം.
3. ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് തലത്തിൽ ക്ഷേമകാര്യസ്റ്റാറ്റിങ്ങ് കമ്മിറ്റി ചെയർപേഴ്സൺ അദ്ധ്യക്ഷൻ, അസിസ്റ്റൻറ് സെക്രട്ടറി, കൺവീനർ, ഐ.സി.ഡി.എസ് സുപ്പർവൈസർ, സി.ഡി.എസ്, ചെയർപേഴ്സൺ, വനിത മെമ്പർമാർ, സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരായ വനിതകൾ,വിദഗ്ദ്ധർ, അടക്കം 15 പേർ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെൻററിൻറെ ആവശ്യത്തിനായി രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്.
4. സ്ത്രീകളുടെ സാമൂഹ്യപദവി പഠനം പൂർത്തിയാക്കാത്ത തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിൽ അത് പൂർത്തിയാക്കുകയും, പൂർത്തിയാക്കിയ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനത്തിൽ അത് കാലാനുസൃതമാക്കാവുന്നതുമാണ്.
5. പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് 2 ലക്ഷം രൂപയിൽ അധികരിക്കാത്ത പ്രോജക്ട് ഓരോ സ്ഥാപന ത്തിലും തയ്യാറാക്കാവുന്നതാണ്.
6. ഓരോ തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനത്തിൻറെയും വരും വർഷങ്ങളിലെ വനിതാ ഘടകപദ്ധതി യുക്തിഭദ്രമായ അടിത്തറയിൽ തയ്യാറാക്കുകയും പ്രദേശത്തെ സ്ത്രീകളുടെ സാമൂഹ്യപദവി ഉയർത്തുകയാണ് പ്രധാന ലക്ഷ്യം.
7. കൗമാരക്കാരായ പെൺകുട്ടികളുടെ കൗൺസിലിംഗിന് നിയോഗിക്കുന്നവരുടെ പ്രതിമാസ അവലോകനയോഗം ചേരേണ്ടതും റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കി തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനത്തിന് നൽകി തുടർ നടപടി സ്വീകരിക്കേണ്ടതുമാണ്.
8. തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനവും അവയുടെ എല്ലാ ഘടക സ്ഥാപനങ്ങളും സ്ത്രീ സൗഹൃദമാക്കുന്നതിനും പൊതു ഇടങ്ങളിലെ സ്ത്രീസുരക്ഷയും സൗകര്യങ്ങളും ഉറപ്പാക്കു ന്നതിനും ആവശ്യമായ നിർദ്ദേശങ്ങളും ഇടപെടലുകളും നടത്താവുന്നതാണ്.

9. ഒരോ വർഷാവസാനവും സ്ത്രീ വികസനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അവസ്ഥാവിശകലന റിപ്പോർട്ടും ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഫെർഫോമൻസ് അവലോകന റിപ്പോർട്ടും പ്രസിദ്ധീകരിക്കേണ്ടതാണ്.
10. തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനം ജെൻറർ ഓഡിറ്റ് നടത്തേണ്ടതാണ്.

7.4.2 ജാഗ്രതാ സമിതി:-

1. ഗ്രാമ/ജില്ല/നഗരഭരണ സ്ഥാപനതലത്തിലുള്ള ജാഗ്രതാ സമിതി/വാർഡ് ജാഗ്രതാ സമിതികളുടെ പ്രവർത്തനം കാര്യക്ഷമമാക്കുക.
2. ജാഗ്രതാ സമിതിയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ വിദ്യാർത്ഥി നികളുടെ സുരക്ഷയ്ക്കും പരാതി പരിഹാരത്തിനും, കൗൺസിലിംഗിനും, മാനസികാരോഗ്യത്തിന് സഹായകരമായ വിധത്തിൽ സ്കൂളുകളിൽ ജെൻറർ ഡെസ്ക് സ്ഥാപിക്കുക.
3. ജാഗ്രതാസമിതി പ്രവർത്തനത്തിനും ജൻറർ റിസോഴ്സ് സെൻറർ പ്രവർത്തനത്തിനും കൂടി കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ യോഗ്യതയുള്ള ഒരു വനിതയെ നിയോഗിക്കാവുന്നതാണ്. ചിലവ് ഈ പ്രോജക്ടിലൂടെ നടത്താവുന്നതാണ്.
4. കമ്മ്യൂണിറ്റി വുമൺ ഫെസിലിറ്റേറ്റർ (CWF)
ഓരോ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനത്തിനും ജാഗ്രതാ സമിതി പ്രവർത്തനങ്ങൾ കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിന് എം.എസ്.ഡബ്ല്യൂ യോഗ്യതയോ അതിന് തത്തുല്യമായ വിമൻസ് സ്റ്റഡീസ്, സൈക്കോളജി, സോഷ്യോളജി എന്നീ വിഷയങ്ങളിലെ ബിരുദാനന്തര ബിരുദ യോഗ്യതയോ ഉള്ള (റെഗുലർ ബാച്ചിൽ പഠിച്ച് ബിരുദാനന്തര ബിരുദം നേടിയിട്ടുള്ള) ഒരു വനിതയെ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയോഗിക്കാവുന്നതും വേതനം നൽകാവുന്നതുമാണ്. ജില്ലാ ജെൻറർ റിസോഴ്സ് സെൻറർ ഇവരുടെ പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തത വരുത്തി അവലോകനം ചെയ്യുന്നതിന് ജില്ലയ്ക്കാകെ ബാധകമായ നടപടിക്രമം നിശ്ചയിക്കേണ്ടതും അതത് തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനതലത്തിലും ജില്ലയിൽ പൊതുവെയും സ്ത്രീശാക്തീകരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടും സ്ത്രീ സാമൂഹ്യ പദവി ഉയർത്തുന്നതിന് സഹായകവുമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിച്ച് നടത്തേതുമാണ്. സ്ത്രീപദവി പഠനം നടത്തിയി ട്ടില്ലാത്ത തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങളിൽ അത് നടത്തുകയും സ്ത്രീപദവി പഠനം നടത്തി രേഖ തയ്യാറാ ക്കിയിട്ടുങ്കിൽ അത് പരിഷ്കരിച്ച് സമകാലീനമാക്കാവുന്നതുമാണ്. ഇതിനായി കിലയിൽ നിന്നും പരിശീലനം ആവശ്യമുള്ള തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ രേഖാമൂലം ആവശ്യപ്പെടേണ്ടതുമാണ്. എല്ലാ സ്കൂളുകളിലും തൊഴിൽ ശാലകളിലും ജെൻഡർ ഡസ്ക് രൂപീകരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കേതുമാണ്. ഇവർക്ക് പ്രതിമാസം 15,000/- രൂപയിൽ അധികരിക്കാതെ വേതനം വനിതാഘടക പദ്ധതിയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി നൽകാവുന്നതാണ്. പ്രതിമാസ അവലോകനം തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനതല ത്തിലും ജില്ലാതലത്തിലും നടത്തി പ്രവർത്തന പുരോഗതി ഉറപ്പാക്കേണ്ടതും മിനിട്സ് സൂക്ഷിക്കേണ്ടതുമാണ്. എല്ലാ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും പ്രോജക്ട് ഏറ്റെടുക്കാവുന്നതുമാണ്.

7.4.3 ജെൻറർ ഡെസ്ക്:-

വിദ്യാർത്ഥിനികളുടെയും വനിതകളുടെയും സുരക്ഷ യ്ക്ക് പരാതിപരിഹാരത്തിനും കൗൺ സിലിംഗിനും സഹായകമായ വിധത്തിൽ ജെൻറർഡെസ്ക് രൂപീകരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കാവുന്നതാണ്.

7.4.4 കൗമാരക്കാരയ പെൺകുട്ടികൾക്ക് കൗൺസിലിംഗ്:-

കൗമാരക്കാരായ പെൺകുട്ടികൾക്ക് കൗൺസിലിംഗ് നൽകുന്നതിന് നിർദ്ദിഷ്ട യോഗ്യ തയുള്ള കൗൺസിലർമാരെ കരാറടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയോഗിക്കാവുന്നതാണ്. ഒരു തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപന ത്തിലെ സർക്കാർ/എയ്ഡഡ് എച്ച്.എസ്/എച്ച്.എസ്.എസ് സ്കൂള കളിലെ പെൺകുട്ടികളുടെ

എണ്ണത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പരമാവധി രണ്ടോ മൂന്നോ സ്കൂളുകളെ ഒരു യൂണിറ്റായി കണക്കാക്കി ഒരു സ്കൂൾ കൗൺസിലർക്ക് ചുമതല നൽകാവുന്നതാണ്. സാമൂഹ്യനീതി വകുപ്പും വിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പും നിയോഗിച്ചിട്ടുള്ള സ്കൂൾ കൗൺസിലേഴ്സിനെ കൂടി കണക്കാക്കി ജില്ലയിലെ എല്ലാ ഹൈസ്കൂൾ, ഹയർസെക്കറി സ്കൂളുകളിലും കൗൺസിലറുടെ സേവനം കിട്ടത്തക്കവണ്ണം ക്രമീകരിക്കണം. ഇങ്ങനെ ക്രമീകരിക്കുമ്പോൾ കൗൺസിലറെ അധികമായി വേണ്ടി വരികയാണെങ്കിൽ നിർദ്ദിഷ്ട യോഗ്യതയുള്ള കൗൺസിലർമാരെ കരാറടിസഥാനത്തിൽ ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന്/ നഗരസഭകൾക്ക് നിയോഗിക്കാവുന്നതും 10 മാസത്തേയ്ക്ക് വേതനം നൽകാവുന്നതുമാണ്. സാമൂഹ്യനീതി വകുപ്പിലെ മാനദണ്ഡപ്രകാരം യോഗ്യതയും, വേതനവും നിശ്ചയിക്കാവുന്നതാണ്. കൗൺസിലർമാരുടെ പ്രവർത്തനം കാര്യക്ഷമമാക്കാനും പ്രതിമാസ പ്രവർത്തന പുരോഗതി വിലയിരുത്തുന്നതിനും ചുവടെ ചേർക്കുന്നവർ അംഗങ്ങളായ മോണിറ്ററിംഗ് സമിതി രൂപീകരിക്കേതാണ്.

ചെയർപേഴ്സൺ:- ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് പ്രസിഡൻറ്

കൺവീനർ:- ജില്ലാ സാമൂഹ്യനീതി വകുപ്പ് ഓഫീസർ അംഗങ്ങൾ

1) വിദ്യാഭ്യാസ ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടർ
2) ജില്ലാ വനിതാ ക്ഷേമ ഓഫീസർ
3) സാങ്കേതിക വൈദഗ്ധ്യമുള്ള ഒരു സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകൻ
4) പഞ്ചായത്ത് ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടർ
5) ജില്ലാ മെഡിക്കൽ ഓഫീസർ

തിരുവനന്തപുരം ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് നടത്തിവരുന്ന ഉണർവ് പരിപാടി അവലംബക്കാവുന്നതാണ്. എല്ലാ ജില്ലാ പഞ്ചായത്തുകളും/നഗരസഭകളും പ്രോജക്ട് ഏറ്റെടുക്കേണ്ടതാണ്

അനുബന്ധം 3

സ.ഉ (എം.എസ്)72/2018 തസ്വഭവ തിരുവനന്തപുരം .21.5.2018

കേരള സർക്കാർ

സംഗ്രഹം

തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ വകുപ്പ് - കുടുംബശ്രീ - ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ മാർഗ്ഗരേഖ അംഗീകരിച്ച ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നു.

തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ (ഐ.എ) വകുപ്പ്

സ.ഉ.(എം.എസ്) നം.72/2018/തസ്വഭവ. തിരുവനന്തപുരം, തീയതി: 21/05/2018

പരാമർശം:- 1. 03/04/2017-ലെസ.ഉ(എം.എസ്)80/2017/തസ്വഭവ ഉത്തരവ്

2. കുടുംബശ്രീ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടറുടെ 27.04.2018-ലെ 4887/എൽ/12/കെ.എസ്.എച്ച്.ഒ നമ്പർ കത്ത്

ഉത്തരവ്

തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ വനിതാ വികസന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ആവശ്യമാ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശവും വൈദഗ്ധ്യ പിന്തുണയും പരിശീലനവും നല്കുന്നതിനുള്ള സംവിധാനമായ ജെൻഡ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾ ആരംഭിക്കുന്നതിന് സൂചന (1) ഉത്തരവിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ളതിനാൽ തദ്ദേ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുമായി സഹകരിച്ച് കുടുംബശ്രീ സിഡിഎസ്സുകൾ മുഖേന ആരംഭിക്കു ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകളുടെ പ്രവർത്തന മാർഗ്ഗരേഖ അംഗീകരിച്ച് ഉത്തരവുണ്ടാകണമെന്ന പരാമർശം (2) കത്ത് പ്രകാരം കുടുംബശ്രീ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ സർക്കാരിനോ അഭ്യർത്ഥിക്കുകയുണ്ടായി.

(2) സർക്കാർ ഇക്കാര്യം വിശദമായി പരിശോധിച്ചു. തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളി കുടുംബശ്രീ സി.ഡി.എസ്സുകൾ മുഖേന ആരംഭിക്കുന്ന ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകളുടെ, ഇതോടൊപ്പ അനുബന്ധമായി ചേർത്തിട്ടുള്ള, പ്രവർത്തന മാർഗ്ഗരേഖ സർക്കാർ അംഗീകരിച്ച് ഉത്തര പുറപ്പെടുവിക്കുന്നു.

(ഗവർണറുടെ ഉത്തരവിൻ പ്രകാരം

ശ്രീകല സി.എസ്.
ഗവൺമെന്റ് ഡെപ്യൂട്ടി സെക്രട്ടറി

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ, കുടുംബശ്രീ,, തിരുവനന്തപുരം
മെമ്പർ സെക്രട്ടറി, സംസ്ഥാന ആസൂത്രണ ബോർഡ്
പഞ്ചായത്ത് ഡയറക്ടർ, തിരുവനന്തപുരം
നഗരകാര്യ ഡയറക്ടർ, തിരുവനന്തപുരം
സാമൂഹ്യനീതി വകുപ്പ് ഡയറക്ടർ,തിരുവനന്തപുരം
എല്ലാ ജില്ലാ കളക്ടർമാർക്കും
എല്ലാ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപന സെക്രട്ടറിമാർക്കും (കുടുംബശ്രീ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ മുഖാന്തിരം
പ്രിൻസിപ്പൽ അക്കൗണ്ടന്റ് ജനറൽ.(ആഡിറ്റ്), കേരളം, തിരുവനന്തപുരം
പ്രിൻസിപ്പൽ അക്കൗണ്ടന്റ് ജനറൽ (എ&ഇ) കേരളം, തിരുവനന്തപുരം
എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ, ഇൻഫർമേഷൻ കേരള മിഷൻ, തിരുവനന്തപുരം
കരുതൽ ഫയൽ/ഓഫീസ് കോപ്പി

ഉത്തരവിൻ പ്രകാരം

സെക്ഷൻ ഓഫീസർ

ഉള്ളടക്കം

നം	വിഷയം	പേജ് നമ്പർ
1	ആമുഖം	3
2	ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ എന്ത്?	4
3	ലക്ഷ്യങ്ങൾ	4
3.1	സമീപന ലക്ഷ്യം	5
4	ജില്ലാ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ	5–6
5	പഞ്ചായത്ത് തല ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ	6
5.1	ഘടന- പഞ്ചായത്ത് തലം	6–7
5.2	ഭരണസമിതിയുടെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ	7
6	ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പ	8
6.1	ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ	8–9
7	ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിലെ ഭൗതിക സംവിധാനം	9
8	സേവനങ്ങളും സാധ്യതകളും	9–11
9	ഏകോപനം	11
10	വിഭവസമാഹരണം	12
10.1	സാമ്പത്തികം	12–13
10.2	മാനവവിഭവശേഷി	13
11	ഉപസംഹാരം	14

1. ആമുഖം

ഇന്ത്യയിലെ ഇതര സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് കഴിഞ്ഞ രണ്ടു പതിറ്റാണ്ടു കാലമായി
അധികാര വികേന്ദ്രീകരണം നടപ്പിലാക്കിയ സംസ്ഥാനമാണ് കേരളം . അടിസ്ഥാന വിക
സനം, ആരോഗ്യ-വിദ്യാഭ്യാസ സൗകര്യങ്ങളുടെ കാര്യക്ഷമത, വിവിധ സേവനങ്ങൾ ജന
ങ്ങളിൽ എത്തിക്കുക എന്നിങ്ങനെ പഞ്ചായത്ത് രാജ് നിയമത്തിന്റെ പിൻബലത്തോടെ
വനിതകളുടെ ക്ഷേമവും വികസനവും ലക്ഷ്യം വച്ചുകൊണ്ടുള്ള ശ്രമങ്ങൾ നടന്നിട്ടുണ്ട്.

തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാനങ്ങളിൽ 50% പ്രാതിനിധ്യം, സ്റ്റാൻഡിംഗ് കമ്മിറ്റികളിൽ
അദ്ധ്യക്ഷ, അദ്ധ്യക്ഷൻമാരിൽ 50% സ്ത്രീ സംവരണം, ഗ്രാമസഭകളിലും വികസന
സെമിനാറിലും പ്രത്യേക വനിതാഗ്രൂപ്പ്- വനിത വർക്കിങ്ങ് ഗ്രൂപ്പ്, പൊതു പദ്ധതികളിലെ
സ്ത്രീ പരിഗണന, പഞ്ചായത്ത് വികസന രേഖയിൽ പ്രത്യേക അദ്ധ്യായം, പ്രത്യേക
വനിതാ ഘടക പദ്ധതി(10%) കുടുംബശ്രീ സ്വയം സഹായസംഘങ്ങൾ, ജാഗ്രതാസമിതി
കൾ തുടങ്ങി തുല്യ നീതി ലക്ഷ്യമായുള്ള നിരവധി പരിശ്രമങ്ങൾക്കാണ് കേരളം
സാക്ഷ്യം വഹിച്ചത്. ഇത്തരം പ്രവർത്തനങ്ങൾ സ്ത്രീകളെ മുഖ്യധാരയിലെത്തിക്കാൻ
ഏറെ സഹായിച്ച ഘടകങ്ങളാണ്.

എന്നാൽ ദൈനം ദിന ചുറ്റുപാടുകളിൽ സ്ത്രീകളും പെൺകുട്ടികളും അഭിമുഖീകരി
ക്കുന്ന. നിരവധി പ്രശ്നങ്ങൾ ഇനിയും പരിഹരിക്കപ്പെടേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്. കേരളത്തിന്റെ
അഭിമാനമായി ഉയർത്തികാട്ടുന്ന സ്ത്രീകളുടെ ഉയർന്ന സാക്ഷരതയും വിദ്യാഭ്യാസ
നേട്ടങ്ങളും അവകാശപ്പെടുമ്പോൾ തന്നെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തനിരക്ക് കേരളത്തിൽ 18%
മാത്രമാണ്. പരമ്പരാഗതതൊഴിൽ മേഖലകളായ കൈത്തറി, കുട്ടനെയ്ത്ത്, കശുവണ്ടി
തുടങ്ങിയ മേഖലകളിലെ തകർച്ചയും പ്രകൃതി വിഭവങ്ങായ ഭൂമി, വനം, ജലാശയങ്ങൾ
എന്നിവയുടെ സ്വകാര്യവൽകരണം എന്നിവ വരുമാനം കുറഞ്ഞ ചൂഷണം നില
നിൽക്കുന്ന തൊഴിലുകൾ സ്വീകരിക്കാൻ സ്ത്രീകളെ നിർബന്ധിതരാക്കുന്നു.

പൊതുമണ്ഡലങ്ങളിൽ പ്രത്യേകിച്ച് പഞ്ചായത്ത് രാജ് സംവിധാനങ്ങളിൽ സ്ത്രീകളുടെ
പങ്കാളിത്തം കൂടുകയും പ്രാദേശിക വികസന പ്രക്രിയയിൽ ഇവരുടെ സജീവ
സാന്നിധ്യം ഉണ്ടാവുകയും ചെയ്യുന്നു. എന്നാൽ ഭരണ പ്രക്രിയയിൽ സജീവമായി ഇട
പെടുന്നതിന് വേണ്ട തുടർ പിൻതുണയും ലിംഗപദവി പ്രശ്നങ്ങളിലെ ഇടപെടലുകളും
പ്രധാന ശ്രദ്ധ നൽകേണ്ടതായി വരുന്നു. പ്രാദേശിക സർക്കാരുകളുടെ പദ്ധതി രൂപികര
ണത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ പദവിയുടെ വിശകലനാടിസ്ഥാനത്തിൽ പദ്ധതികൾ സൃഷ്ടിക്ക
പ്പെടേണ്ടതുണ്ട്. സ്ത്രീകളുടെ സാമൂഹ്യവൽകരണത്തിനും ശാക്തീകരണത്തിനും
സ്ത്രീവിരുദ്ധ ആശയങ്ങൾക്കെതിരായ പ്രതിരോധത്തിനും കഴിയുന്ന സ്ത്രീപക്ഷ വിക
സന കാഴ്ചപ്പാടിന് രൂപം നൽകാൻ കഴിയുന്ന വിധത്തിൽ സർക്കാർ
ഉത്തരവുകൾക്കനുസരിച്ച് (2017-18 ലെ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പദ്ധതി
ആസൂത്രണത്തിനായുള്ള , സർക്കാർ മാർഗ്ഗരേഖ (സ.ഉ.(എം എസ്)നമ്പർ 80/2017

3

തസ്വഭവ,തീയതി (03.04.2017) പ്രകാരം തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾ രൂപീകരിക്കണം.

2. എന്താണ് ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ ? (ജി ആർ സി)

തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ വിവിധ സംവിധാനങ്ങൾക്കും സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും വനിതാ വികസന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ആവശ്യമായ മാർഗ നിർദ്ദേശവും വൈദഗ്ധ്യവും പിന്തുണയും പരിശീലനവും നൽകുന്നതിനുള്ള സംവിധാനമാണ് ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ (ജി.ആർ.സി). ജില്ലാ തലം, പഞ്ചായത്ത്/മുനിസിപ്പാലിറ്റി/കോർപ്പറേഷൻ എന്നീ തലങ്ങളിലാണ് ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾ രൂപീകരിക്കുന്നത്. ഭരണ സംവിധാനത്തിലും സമൂഹത്തിലെ വിവിധ മേഖലകളിലും സ്ത്രീകളുടെ അർത്ഥ പൂർണ്ണമായ പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പ് വരുത്തുന്നതിനുള്ള കേന്ദ്രമായി ഇതിനു വർത്തിക്കാം. തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന കുടുംബശ്രീ സംഘടനാ സംവിധാനത്തിലെ സി ഡി എസ്(കമ്മ്യൂണിറ്റി ഡവലപ്മെന്റ് സൊസൈറ്റി)ക്ക് കീഴിൽ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾ ആരംഭിക്കാവുന്നതാണ്. കുടുംബശ്രീയുടെ ശക്തമായ സംഘടന സംവിധാനം ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകളുടെ പ്രവർത്തനത്തിന് സഹായകമാവും. വിവിധ വകുപ്പുകളുടെയും ഈ മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും പ്രവർത്തനങ്ങളെ ഏകോപിപ്പിച്ച് ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന് പ്രവർത്തിക്കാവുന്നതാണ്. ഇതിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി വിവിധ ഉപസമിതികൾ അനിവാര്യമാണ്.

3. ലക്ഷ്യങ്ങൾ

- തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ പ്രദേശത്തെ വിവിധ സ്ത്രീശാക്തീകരണ- ലിംഗ നീതി ഉറപ്പാക്കൽ പ്രവർത്തന പരിപാടികൾക്ക് പിന്തുണ നല്കുന്ന ഒരു കേന്ദ്രം
- പ്രാദേശിക വികസനത്തിൽ ലിംഗ സമത്വവും ലിംഗനീതിയും ഉറപ്പാക്കുക
- ഭരണ ക്രമത്തിലും തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയയിലും സ്ത്രീകളുടെ പങ്കാളിത്തവും നേതൃത്വവും പരിപോഷിപ്പിക്കുകയും പ്രാപ്തി വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുക
- സ്ത്രീകൾക്കും കുട്ടികൾക്കും നേരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങളെ ചെറുക്കുന്നതിനും വിധേയരാക്കപ്പെട്ടവർക്ക് എല്ലാ പിന്തുണയും നൽകുക
- തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പദ്ധതി രൂപീകരണത്തിൽ ആവശ്യമായ സഹായം നൽകുക, വനിത ഘടക പദ്ധതികളുടെ രൂപീകരണത്തിനും നടപ്പിലാക്കലിനും വേണ്ട നേതൃത്വം നൽകുക

4

- സ്ത്രീപദവി പഠന പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുക
- ജാഗ്രതാ സമിതിയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് വേണ്ട പിന്തുണ നൽകുക

3.1- സമീപന ലക്ഷ്യം

സ്ത്രീകളും കുട്ടികളും നേരിടുന്ന വിവിധ വെല്ലുവിളികളെയും പ്രദേശത്ത് നില നിൽക്കുന്ന അരക്ഷിതാവസ്ഥയേയും കണ്ടെത്തി അവയെ ഇല്ലാതാക്കുന്നതിനും, അതി ക്രമങ്ങളെ പ്രതിരോധിക്കുന്നതിനും, അതിക്രമത്തിന് വിധേയരായവർക്കാവശ്യമായ പിന്തുണ നൽകുന്ന ഒരു കേന്ദ്രമായും ഇത് നിലകൊള്ളേണ്ടതാണ്. ഉപജീവനം അതി ജീവനം സുരക്ഷ തുടങ്ങിയവയ്ക്കായി ആവശ്യക്കാർക്ക് മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം നല്കുന്ന ഒരു കേന്ദ്രമാകണം ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾ. പ്രാദേശിക വികസന പ്രക്രിയ യിൽ അർത്ഥപൂർണ്ണമായ പങ്ക് വഹിക്കുന്നതിനും ഭരണ പ്രക്രിയയിൽ പങ്കാളിത്തം ഉറ പ്പാക്കുന്നതിനും സ്ത്രീകളെ പ്രാപ്തരാക്കാൻ കഴിയുന്ന വിഭവങ്ങളും പിന്തുണയും നൽകാവുന്ന ഒരു കേന്ദ്രമായിരിക്കണം ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ . സ്ത്രീകൾക്ക് ഏത് സമയത്തും സമീപിക്കാൻ കഴിയുന്ന സ്ത്രീ സൗഹൃദ ഇടമാവണം ഈ കേന്ദ്രം . ജെന്റർ വികസന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കാവശ്യമായ സാങ്കേതിക സഹായം നൽകുക, ആവ ശ്യമായ വിവരങ്ങളും സേവനങ്ങളും ഏ്കോപിപ്പിച്ച് ആവശ്യമായവരിലേക്ക് എത്തിക്കു ക എന്നതും ഒരു പ്രധാന ലക്ഷ്യമാണ്. ഒന്നിന്റെയും മുകളിൽ നിൽക്കുന്ന ഒരു കേന്ദ്രമാ യല്ല ഇതിനെ കാണേണ്ടത് മറിച്ച് എല്ലാ സേവനങ്ങളും ഏകോപിപ്പിച്ച് എല്ലാവരിലും എത്തിക്കുക എന്നതാണ് ഇതിലൂടെ ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്.

4. ജില്ലാ തല ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ

പഞ്ചായത്തുകളിൽ ആരംഭിച്ച ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾക്ക് പിൻതുണ നൽകുന്ന കേന്ദ്രമാണ് ജില്ലാതല ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾ. ജില്ലാ പഞ്ചാ യത്ത് തലത്തിലുള്ള മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങൾ സ്കൂളുകൾ വകുപ്പുകൾ എന്നിവയുടെ പിൻതു ണയിലൂടെയും ഏകോപനത്തിലൂടെയും ഇതിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ മുൻപോട്ട് കൊണ്ട് പോകാവുന്നതാണ്.

ഡി. പി സി തലത്തിത്തിൽ എല്ലാ ജില്ലയിലും 15 പേരിൽ കവിയാത്ത ഒരു ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ടീമിന് രൂപം നൽകണം .ഇതിൽ ഡി പി സി തീരുമാനിക്കുന്ന വനിത ഡി പി സി മെമ്പർ അദ്ധ്യക്ഷയും വനിത പ്രൊട്ടക്ഷൻ ഓഫീസർ കൺവീനറും ജെൻഡർ സ്റ്റഡീ

5

സ്- വിമൺ സ്റ്റഡീസ് എന്നീ വിഷയങ്ങൾ ഐഛിക വിഷയമായി പഠിച്ചവർ,ഈ വിഷയങ്ങളിൽ റിസേർച്ച് നടത്തിയവർ, ജെൻഡർ വിമൺ എന്നീവിഷയങ്ങളിൽ പ്രവർത്തന പരിചയമുള്ളവർ, വികേന്ദ്രീകരണ ആസൂത്രണത്തിൽ പരിജ്ഞാനമുള്ളവർ, സി ഡെ വനിത സെൽ, ലീഗൽ അതോറിറ്റി പ്രതിനിധി, വനിതാ വികസന ഓഫീസർ എന്നിവർ അംഗങ്ങളായുള്ള സമിതി ആയിരിക്കണം

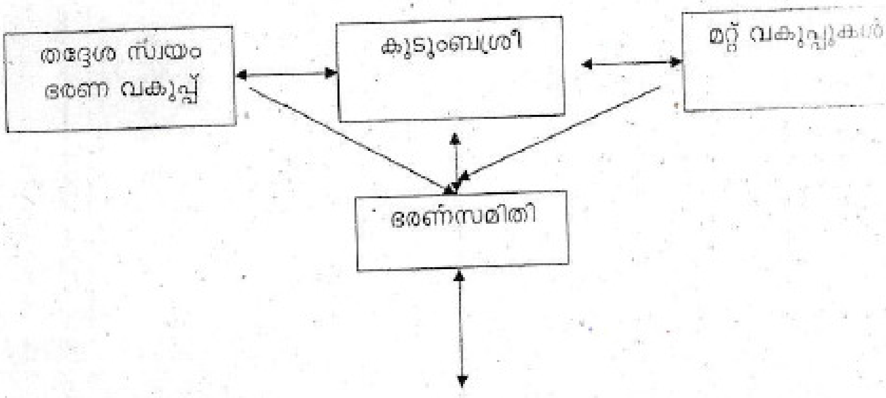
കുംടുംബശ്രീ ജില്ലാമിഷൻ പ്രതിനിധിയെ ജില്ലാ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ടീമിൽ ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതാണ് . കുടുംബശ്രീ സ്നേഹിത ജെൻഡർ ഹെൽപ്പ് ഡെസ്കുകളെ ജില്ല ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റ കുടിയായി ഉപയോഗപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

5. പഞ്ചായത്ത് തല ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ

തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും വിവിധ വകുപ്പുകളുടെയും സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും സംഘടനയുടെയും ഏകോപനത്തിലൂടെ പ്രവർത്തിക്കുന്ന കേന്ദ്രമായിരിക്കണമിത്. ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ടീമും ഭരണ സമിതിയും രൂപീകരിച്ചാണ് കേന്ദ്രത്തിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിക്കേണ്ടത്.

5.1- ഘടന -പഞ്ചായത്ത് തലം

തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപന പരിധിയിൽ അല്ലെങ്കിൽ ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് തലത്തിൽ ആണ് ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾ പ്രവർത്തിക്കുക. പ്രാദേശിക സർക്കാർ കുടുംബശ്രീ എന്നിവയുടെ ഏകോപനത്തിലൂടെ ഇതിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ മുമ്പോട്ട് കൊണ്ട് പോകാവുന്നതാണ്. പ്രാദേശിക സർക്കാരിനെ ഇതിന്റെ ഭൗതിക സൗകര്യം ഒരുക്കുകയും പ്രവർത്തനത്തിനാവശ്യമായ മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഭരണസമിതിക്ക് നൽകാവുന്നതാണ്.



6

ജെൻഡർ
റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പ്

ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് തലത്തിൽ ക്ഷേമകാര്യ സ്റ്റാൻഡിംഗ് കമ്മിറ്റി ചെയർപേഴ്സൺ അദ്ധ്യക്ഷ/അദ്ധ്യക്ഷൻ, അസിസ്റ്റന്റ് സെക്രട്ടറി കൺവീനർ, സി ഡി എസ്സ് ചെയർ പേഴ്സൺ, ഐ സി ഡി എസ്സ് സൂപ്പർ വൈസർ, രണ്ട് വനിത മെമ്പർമാർ, സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരായ വനിതകൾ, വിദഗ്ദ്ധർ അടക്കം 15 പേർ അടങ്ങുന്ന കമ്മിറ്റി ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ ആവശ്യത്തിനായി രൂപികരിക്കാവുന്നതാണ്. ഈ കമ്മിറ്റി ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ ഭരണസമിതിയായി വർത്തിക്കാവുന്നതാണ്

5.2 ഭരണസമിതിയുടെ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ

- ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കാവശ്യമായ നയപരമായ തീരുമാനങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളുക
- പരിപാടികളുടെ ആസൂത്രണം, അംഗീകാരം എന്നിവയുടെ നടപ്പിലാക്കൽ
- ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ ഭാഗമായി വരുന്ന പദ്ധതികളുടെ വിലയിരുത്തൽ അംഗീകാരം
- ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിനാവശ്യമായ പിന്തുണയും മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശങ്ങളും നൽകുക
- ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ നടത്തിപ്പിനാവശ്യമായ പിന്തുണയും സഹായവും പ്രാദേശിക സർക്കാരിൽ നിന്ന് ലഭ്യമാക്കുക
- മറ്റ് വകുപ്പുകൾ, ഏജൻസികൾ, എൻ ജി ഒകൾ എന്നിവയുമായുള്ള ഏകോപന പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുക
- ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ പ്രവർത്തനങ്ങൾ സമയ ബന്ധിതമായും കൃത്യമായും നടക്കുന്ന എന്ന് ഉറപ്പാക്കുകയും മാസം തോറുമുള്ള അവലോകനം നടത്തുകയും ചെയ്യുക
- ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്റർ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കാവശ്യമായ വിഭവസമാഹരണം നടത്തുക.
- വരുമാനത്തിനനുസൃതമായി ആവശ്യമായ ജീവനക്കാരെ നിയമിക്കുന്നതിന് തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളുടെ അംഗീകാരത്തോടെ വേണ്ട നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുക.
- വിവിധ സബ്കമ്മിറ്റികൾ ആവശ്യാനുസരണം രൂപീകരിക്കുക.

7

6. ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പ്

തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണതലത്തിൽ പ്രവർത്തനങ്ങളും പരിപാടികളും നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒരു അക്കാഡമിക്ക് ടീമായി നിന്ന് പ്രവർത്തിക്കേണ്ട ഉത്തരവാദിത്വം ജെന്റർ റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പിന് ഉണ്ട്. കുടുംബശ്രീ ജെന്റർ റിസോഴ്സ് പേഴ്സൺ, കമ്മ്യൂണിറ്റി കൗൺസിലേഴ്സ്, ജെന്റർ വിദഗ്ദ്ധർ തുടങ്ങിയവർ ഉൾപ്പെടുന്ന 15 പേരിൽ കുറയാത്ത ഒരു ടീമിനെ തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണതലത്തിൽ രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്. വിവിധ വകുപ്പുകളിലെ പ്രതിനിധികൾ, എൻ ജി ഒ പ്രതിനിധികൾ, എന്നിവരേയും ടീമിൽ ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്. ഈ മേഖലയിലെ പ്രവർത്തി പരിചയവും അനുഭവ സമ്പത്തും കണക്കിലെടുത്ത് പ്രാദേശികമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ തയ്യാറുള്ളവരെ ഉൾപ്പെടുത്തി ടീം രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

6.1- ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ

- ഭരണസമിതിയുടെ മേൽനോട്ടത്തിൽ ആസൂത്രണം ചെയ്യുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുക
- വിവിധ മീറ്റിംഗുകൾ, പരിപാടികൾ എന്നിവയുടെ സംഘാടനം
- സ്ത്രീപദവി പഠനം നടത്തുക
- സ്ത്രീകൾക്കും കുട്ടികൾക്കും എതിരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങളെ ചെറുക്കുന്നതിനാവശ്യമായ പ്രവർത്തന പരിപാടികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്ത് നടപ്പിലാക്കുക
- തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ വാർഷിക പദ്ധതികളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിനാവശ്യമായ (സ്ത്രീ പദവി ഉയർത്തുന്നതിനുതകുന്ന) പദ്ധതികൾ രൂപീകരിച്ച് സമർപ്പിക്കുക, വനിത ഘടക പദ്ധതികൾ രൂപികരിക്കുക
- പ്രതിമാസ അവലോകനവും വിവിധ പ്രവർത്തന പരിപാടികളുടെ റിപ്പോർട്ടുകളും തയ്യാറാക്കുക
- ഓരോ മേഖലകളിലെയും ആവശ്യങ്ങളും അവസ്ഥയ കണ്ടെത്തി വേണ്ട ഇടപെടലുകൾ നടത്തുക. സംരഭം, കാർഷിക, വിദ്യഭ്യാസ, ആരോഗ്യ, തൊഴിൽ മേഖലകളിലെല്ലാം സ്ത്രീക്ക് ആവശ്യമായ പിന്തുണയും സഹായവും ഉറപ്പാക്കുക.

8

- വർഷം തോറും സ്ത്രീ വികസനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അവസ്ഥാ വിശകലന റിപ്പോർട്ടും ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പെർഫോമൻസ് അവലോകന റിപ്പോർട്ടും തയ്യാറാക്കി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുക
- തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനത്തിന്റെ ജെന്റർ ഓഡിറ്റ് നടത്തുന്നതിനാവശ്യമായ ക്രമീകരണങ്ങളും പ്രവർത്തനങ്ങളും നടത്തുക .
- വിവിധ മോഡ്യൂളുകൾ തയ്യാറാക്കൽ, ചെറിയ ഗവേഷണങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കാൻ എന്നിവയും ഈ ഗ്രൂപ്പിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തവമാണ്
- ആവശ്യമായ മേഖലകളിലും, വ്യക്തികൾക്കും കൗൺസിലിംഗ് നൽക്കുക

7. **ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിലെ ഭൗതിക സംവിധാനം**

- ഓഫീസിനാവശ്യമായ കെട്ടിടം
- ഫർണിച്ചർ (ആവശ്യമായ മേശ,അലമാര, ഫയൽറാക്ക്, കസേരകൾ), രജിസ്റ്റർ, ഫയലുകൾ
- കമ്പ്യൂട്ടർ, ഇന്റർനെറ്റ് സംവിധാനം
- കൗൺസിലിംഗിനുള്ള സൗകര്യം
- ലൈബ്രറി
- സന്ദർശകർക്കുള്ള ഇരിപ്പിടം
- ലഭ്യമാവുന്ന സേവനങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള ബോർഡ്

തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ(പഞ്ചായത്ത്/മുൻസിപ്പാലിറ്റി/കോർപ്പറേഷൻ) ക്കാണ് ഇവ ലഭ്യമാക്കുന്നതിനുള്ള ഉത്തരവാദിത്വം. കുടുംബശ്രീ സി ഡി എസ്സ്, ഐ സി ഡി എസ്സ് എന്നിവരുടെ സഹകരണത്തോടെ ഇതിന്റെ ദൈനം ദിന പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആസൂത്രണം ചെയ്ത് നടപ്പാക്കാവുന്നതാണ്.

8. **സേവനങ്ങളും സാധ്യതകളും**

- തദ്ദേശസ്വയം ഭരണ പ്രദേശത്ത് നടക്കുന്ന ലിംഗ പദവി വികസന- സ്ത്രീശാക്തീകരണ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഏകോപനം
- തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ വിവിധ പദ്ധതി രൂപീകരണത്തിൽ (പ്രത്യേകിച്ച് വനിതകൾക്കായുള്ള)സങ്കേതിക സഹായം.

9

- സ്ത്രീകളുടെ നൈപുണ്യ വികസനത്തിനും വിദഗ്ദ്ധ തൊഴിൽ മേഖലകളെ കണ്ടെത്തി അവരെ പരിശീലിപ്പിക്കുന്നതിനും സഹായിക്കുക
- സ്ത്രീകൾക്കും കുട്ടികൾക്കും നേരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങളെ പ്രതിരോധിക്കുന്നതിനുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആസൂത്രണം ചെയ്ത് നടപ്പാക്കുക
- അതിക്രമങ്ങൾക്കോ ചൂഷണങ്ങൾക്കോ വിധേയരായ സ്ത്രീകൾക്കു വേണ്ട പിന്തുണ മറ്റ് സേവനദാതാക്കളുമായി സംയോജിച്ച് നൽകുക
- കൗൺസിലിംഗ് ആവശ്യമായവർക്ക് (വ്യക്തിഗതവും ഗ്രൂപ്പ് കൗൺസിലിങ്ങും) നൽകുന്നതിനായി കൗൺസിലിംഗ് വൈദഗ്ദ്ധ്യമുള്ള ഒരു പാനൽ രൂപീകരിക്കുക.
- ജാഗ്രതാ സമിതി, കുടുംബശ്രീ വിജിലന്റ് ഗ്രൂപ്പ് എന്നിവരുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് വേണ്ട പിന്തുണ നൽകുക.
- തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ജെന്റർ ഓഡിറ്റിങ്ങ്, ജെൻഡർ ബഡ്ജറ്റിംഗ് എന്നിവ നടത്തുന്നതിന് സഹായിക്കുക.
- അക്കാഡമിക് സ്ഥാപനങ്ങൾ ഗവേഷണ കേന്ദ്രങ്ങൾ എന്നിവയുമായി സഹകരിച്ച് വിവിധ കോഴ്സുകൾ(സർട്ടിഫിക്കറ്റ് കോഴ്സ്) പഠന പ്രവർത്തനങ്ങൾ, ഗവേഷണങ്ങൾ എന്നിവ നടത്തുക.
- സർക്കാർ നല്കുന്ന വിവിധ സേവനങ്ങൾ, വിവിധ വകുപ്പുകളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നിവയെ കുറിച്ചുള്ള വിവരങ്ങൾ ആവശ്യക്കാർക്ക് നൽകാൻ പറ്റുന്ന ഒരു കേന്ദ്രമായി പ്രവർത്തിക്കാം.
- സ്ത്രീപദവി പഠനം നടത്തുന്നതിനാവശ്യമായ രീതിശാസ്ത്രം വികസിപ്പിക്കുക. അതിനായി തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളെ സഹായിക്കുക
- വിവിധ വകുപ്പുകളിൽ ഉള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും ജനപ്രതിനിധികൾ കുടുംബശ്രീ സംഘടനാസംവിധാനത്തിലെ പ്രതിനിധികൾ തുടങ്ങി പല മേഖലകളിൽ ഉള്ളവർക്ക് ജെൻഡർ അവബോധ പരിശീലനം നൽകുക
- സ്ത്രീശാക്തികരണ ജെന്റർ അവബോധ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഡോക്യുമെന്റേഷൻ കൃത്യമായി നടക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക.
- ആവശ്യങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് വിവിധ പരിശീലനങ്ങൾക്കുള്ള പഠന സഹായി, രീതിശാസ്ത്രം എന്നിവ ഉണ്ടാക്കി ലഭ്യമാക്കുക

10

- വനിതകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പദ്ധതികൾ രൂപീകരിച്ച് നടപ്പിലാക്കാൻ സഹായിക്കുക. ഡോക്യുമെന്റ് ചെയ്യുക.
- ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിലെ ഭരണ സമിതിയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ മറ്റ് വകുപ്പുകൾ ഏജൻസികൾ എന്നിവയ്ക്ക് നൽകാനായി തയ്യാറാക്കപ്പെടുന്ന പ്രപ്പോസൽ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ അനുമതിയോടെയായിരിക്കണം സമർപ്പിക്കപ്പെടേണ്ടത്.

9. <u>ഏകോപനം</u>

- തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ, വിവിധ വകുപ്പുകൾ, സ്ഥാപനങ്ങൾ, സന്നദ്ധ സംഘടനകൾ, വനിതാ വികസനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു പ്രവർത്തിക്കുന്ന വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങൾ അക്കാഡമിക്ക് കേന്ദ്രങ്ങൾ എന്നിവയെല്ലാമായി ഉള്ള ഏകോപനത്തിലൂടെ വിവിധ പ്രവർത്തങ്ങൾ പരിപാടികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്ത് നടപ്പിലാക്കാൻ ജി ആർ സിക്കു കഴിയും
- വിവിധ പരിശീലന വൈദഗ്ദ്ധ്യ വികസന സ്ഥാപനങ്ങളുമായി സഹകരിച്ച് വിവിധ പദ്ധതികൾക്ക് രൂപം നൽകാനാവും
- പോലീസ് സ്റ്റേഷൻ, ലീഗൽ അതോറിറ്റി, ചൈൽഡ് വെൽഫയർ കമ്മിറ്റി, ചൈൽഡ് റൈറ്റ് കമ്മീഷൻ, വനിത കമ്മീഷൻ തുടങ്ങിയ സേവന സഹായ കേന്ദ്രങ്ങളുടെ പിന്തുണ ഉറപ്പാക്കാവുന്നതാണ്. ഇവരുമായി ചേർന്ന് അദാലത്തു പോലെയുള്ള വിവിധ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആസൂത്രണം ചെയ്ത് നടപ്പാക്കാവുന്നതാണ്.
- കുടുംബശ്രീ സംഘടനാ സംവിധാനം കമ്മ്യൂണിറ്റി കൗൺസിലേഴ്സ്, ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് പേഴ്സൺമാർ, വിജിലന്റ് ഗ്രൂപ്പുകൾ എന്നിവയുടെ സേവനം കേന്ദ്രത്തിന്റെ പ്രവർത്തനത്തിനായി ഉപയോഗിക്കാവുന്നതാണ്.
- പഞ്ചായത്തിന്റെ സഹായത്തോടെ മാനേജ്മെന്റ് കമ്മിറ്റിയ്ക്ക് ഈ ഏകോപന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കുള്ള തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കാവുന്നതാണ്.
- കുടുംബശ്രീ കമ്മ്യൂണിറ്റി കൗൺസിലറുടെ സേവനം കേന്ദ്രത്തിൽ ആഴ്ചയിൽ 2 ദിവസം ലഭ്യമാക്കാവുന്നതാണ്.

11

10. വിഭവ സമാഹരണം

ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കാവശ്യമായ വിഭവങ്ങൾ വ്യത്യസ്തമായ രീതിയിലും വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നും സ്വരൂപിക്കാവുന്നതാണ്.

10.1– സാമ്പത്തികം

- 13 –ാം പഞ്ചവത്സര പദ്ധതിയിലെ മാർഗ്ഗ രേഖയിൽ(സ. ഉ. (എം എസ്) നമ്പർ 90/2017/ത .സ്വ. ഭ. വ , തീയ്യതി 03/04/2017) പറയും പ്രകാരം ഉള്ള തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള തുക

- വിവിധ വകുപ്പുകൾ, സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവ ജെൻഡർ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള തുക ഏകോപന പരിപാടിക്കായി കണ്ടെത്താം
- ജില്ലാ –ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്തുകളുടെ വിവിധ പദ്ധതികളിൽ മേലുള്ള സഹായം
- കുടുംബശ്രീയുടെ വിവിധ പരിശീലനങ്ങൾ കൗൺസിലിംഗ് പ്രവർത്തനങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയ്ക്കായി ഉപോയോഗിക്കാവുന്ന തുക ജി ആർ സിയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി ഏകോപന പ്രവർത്തനത്തിലൂടെ ഉപയോഗിക്കാവുന്നതാണ്.
- വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങളിലേക്ക്, ദേശിയ, അന്തർദേശിയ സ്ഥാപനളിലേക്ക് പ്രൊജക്റ്റുകളും പ്രൊപ്പോസലുകളും നൽകി വിഭവസമാഹരണം നടത്താവുന്നതാണ്.
- കേന്ദ്രത്തിലൂടെ ചെറിയ (ഷോർട്ട് ടേം) കോഴ്സുകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിലൂടെ കോഴ്സ ഫീസ് ഈടാക്കാനാവും
- വിദഗ്ദ്ധ പരിശീലനം –ജെന്റർ അവബോധം പരിശീലനം എന്നിവയ്ക്ക് ഫണ്ട് വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ സഹകരണത്തോടെ കണ്ടെത്താം.

12

സാമ്പത്തിക വിനിയോഗം സംബന്ധിച്ച തീരുമാനങ്ങൾ ഭരണസമിതി കൈക്കൊണ്ട് നടപ്പിലാക്കേണ്ടതാണ്. ഇതിനുമാത്രമായി ഒരു പ്രത്യേക അക്കൗണ്ട് രൂപീകരിച്ച് സാമ്പത്തിക വിനിമയം നടത്തേണ്ടതാണ്.

10.2– മാനവവിഭവശേഷി

- കേന്ദ്രത്തിന്റെ ദൈനം ദിന പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ മേൽനോട്ടവും അവലോകനവും ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിലെ ഭരണസമിതിയാണ് നിർവഹിക്കേണ്ടത്.
- ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് ഗ്രൂപ്പുകളുടെ സേവനം പഠനസഹായി വികസനത്തിനും വനിതാവികസനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരിശീലനങ്ങൾക്കും ഉള്ള വിദഗ്ധ സഹായം,ഗ്രാമസഭകളുടെ നടത്തിപ്പിനും വനിതാ വികസനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പദ്ധതി രൂപികരണത്തിനും നൽകാനാവും.
- കുടുംബശ്രീ സി ഡി എസ്സ് , റിസോഴ്സ് പേഴ്സൺമാർ എന്നിവരുടെ സേവനം വിവിധ മേഖലകളിൽ ലഭ്യമാക്കാനാവും.
- കുടുംബശ്രീ കമ്മ്യൂണിറ്റി കൗൺസിലേഴ്സിന്റെ സേവനം കൗൺസിലിംഗിനായി ഉപയോഗപ്പെടുത്താം.
- ആഴ്ചയിൽ രണ്ടു ദിവസം എല്ലാ സെന്ററുകളിലും കുടുംബശ്രീ കമ്മ്യൂണിറ്റി കൗൺസിലറുടെ സേവനം ലഭ്യമായിരിക്കും. ഈ ദിവസങ്ങളിൽ ഇവരുടെ ഹോണറേറിയം ടി എ ഇനത്തിലുള്ള തുക അനുവദിക്കുന്നത് കുടുംബശ്രീ മിഷനായിരിക്കും.
- ഐ സി ഡി എസ്സ് അംഗൻവാടി, ആശാവർക്കർമാർ തുടങ്ങിയവരുടെ സേവനങ്ങൾ വിവിധ പഠനങ്ങൾക്കും പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കും ആയി ലഭ്യമാക്കാം.
- ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി ഒരു വനിതയെ നിയമിക്കാവുന്നതാണ്. (13 –ാം പഞ്ചവത്സര പദ്ധതിയിലെ മാർഗ്ഗ രേഖയിൽ(സ. ഉ. (എം എസ്) നമ്പർ 80/2017/ത .സ്വ. ഭ. വ , തീയ്യതി 03/04/2017) പേജ് നമ്പർ അൻപത്തിയെട്ട്)

13

11. ഉപസംഹാരം

പ്രാദേശിക വികസന പ്രക്രിയയിലും ഭരണ നിർവ്വഹണത്തിലും ലിംഗനീതിയും തുല്യതയും ഉറപ്പാക്കുന്നതിനും, സ്ത്രീകൾക്കും കുട്ടികൾക്കും നേരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങളെ ചെറുക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു കേന്ദ്രമായി മാറാൻ ജെൻഡർ റിസോഴ്സ് സെന്ററുകൾക്ക് കഴിയും. മറ്റ് വകുപ്പുകളും, സ്ഥാപനങ്ങളുമായി ഏകോപനത്തിലൂടെ പ്രവർത്തിക്കുമ്പോൾ ജി ആർ സിയ്ക്ക് വിവിധ മേഖലകളിൽ ഇടപെടുന്നതിനും ബാധിക്കും . എല്ലാ മേഖലകളിലെയും ലിംഗപദവി വിശകലനവും അതിലൂടെയുള്ള പ്രവർത്തനാസൂത്രണവും സ്ത്രീകളുടെ എല്ലാവിധ ആവശ്യങ്ങളെയും ഉൾക്കൊള്ളുന്ന പദ്ധതികൾക്ക് രൂപം നൽകാൻ ആവും. ലിംഗ പദവി, സ്ത്രീ ശാക്തീകരണം തുടങ്ങിയ വിഷയങ്ങളിൻ മേലുള്ള ഗവേഷണം , പഠന പ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നിവയക്കും, സമൂഹത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ പൊതു ഇടങ്ങൾ സാമൂഹ്യ-സാസ്കാരിക -വിദ്യാഭ്യാസ -രാഷ്ട്രീയ മേഖലകളിൽ ഉറപ്പാക്കുന്നതിനും ഈ കേന്ദ്രത്തിലെ പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെ സാധ്യമാകും.

References

1. Gender & Decentralised Planing –Kerala, India, Aleyamma Vijayan, et.al.Report by Sakhi Womens resource Centre, 2004
2. Operational Manual for Gender Resource Centre by Sakhi Womens Resource Centre , 2007
3. AG Report 2018
4. Gender Responsive Local Governance - Training Manual, Kerala Institute of Local Administration (KILA), 2018
5. Gender Budget Manual for Lcoal Self Government Institutions, Kerala, Kerala Institute of Local Administration (KILA), 2017
6. ലൈംഗിക-ലിംഗത്വന്യൂനപക്ഷങ്ങളെ കുറിച്ചുള്ള കൈപ്പുസ്തകം- തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങൾക്കായി (തദ്ദേശസ്വയംഭരണഗവേഷണ യൂണിറ്റ്, സെന്റർ ഫോർ ഡവലപ്പ്മെന്റ് സ്റ്റഡീസ്, തിരുവനന്തപുരം, മെയ് 2018)

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