

රැකියා ස්ථානයේදී, මව්කිරි දීම සම්බන්ධයෙන් සිදුවන වෙනස්කොට සැලකීම් සහ පීඩාවට පත් කිරීම පිළිබඳ වූ අත්පත්‍රිකාව

ලුසීගේ කතාව

ලුසී දස දෙනෙකුටත් වඩා අඩු සේවකයින් සිටින කුඩා ආයතනයක ලිපිකාරිණියක් ලෙස සේවය කරයි. දරුවා බිහිකර ප්‍රසූත නිවාඩු අවසන් වී ඇය නැවත සේවයට පැමිණියාය. ඇය, දරුවාට මව්කිරි ලබාදිය යුතුය යැයි ලැබුණු වෛද්‍ය උපදේශ අනුව, දිවා ආහාර වේලාවේ දී කාර්යාලයේ කාමරයක් තුළ මව්කිරි දෙවීම සඳහා ආයතනයෙන් අවසර ඉල්ලා සිටියාය. අවස්ථානුකූලව සේවා දායකයින් සමඟ පැවැත්වෙන සාකච්ඡා වලදී හැර, බොහෝ අවස්ථාවල මෙම කාමර වෙනත් කිසිදු කටයුත්තකට භාවිතා නොවේ. කෙසේ වුවද ආයතන ප්‍රධානියා විසින් ලුසීගේ ඉල්ලීම ප්‍රතික්ෂේප කරන ලදී. එයට හේතුව වශයෙන් ඔහු සඳහන් කළේ ලුසී විසින් කාමරය අපවිත්‍ර කිරීමට ඉඩ ඇති බවත් එම කාමර සේවාදායකයින් සමඟ සාකච්ඡා පැවැත්වීමට පමණක් යොදා ගත යුතු බවත් ය. නමුත් ඇයගේ සහෝදර සේවක සේවිකාවන් එම කාමර තුළ දිවා ආහාරය පවා ගන්නා ආකාරය ඇය දැක තිබේ. කෙසේ වෙතත් ආයතනය තුළ දී කිරි දෙවීමට සුදුසු ස්ථානයක් නොලැබී යාම හේතුවෙන් දරුවාට මව්කිරි දීම ඇය විසින් නවතා දැමුවා ය.

ප්‍රශ්නය

1. කාන්තාවන් තමන් සේවය කරන ආයතනය තුළ දී මව්කිරි දෙවීම සම්බන්ධයෙන් වෙනස්කමකට සහ පීඩාවට ලක් නොවෙන පරිදි ආරක්ෂා කර තිබේද ?
2. ආයතනයේ කාමරයක් තුළ මව්කිරි දෙවීමට අවස්ථාව ලබා නොදීමෙන් ලුසීගේ ආයතන ප්‍රධානියා ඇයට වෙනස්කමක් කරන්නේ ද ?

2021 ජූනි 19 සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි, ලිංගිකත්වය මත වෙනස්කම් කිරීම් වලට සහ පීඩා කිරීම්වලට භාජනය වීම පිළිබඳ ආඥාපනත විසින්, (SDO) හොංකොං රටෙහි රැකියා සහ අනෙකුත් විවිධ අංශ වලට අයත් සියලුම කාන්තාවන්, මව්කිරි දීම සම්බන්ධයෙන් සිදු වන කුමන හෝ වෙනස්කම් කිරීමකට ලක් නොවීම පිණිස ආරක්ෂා කර ඇත. මෙම නීතියට අනුව, ආයතන ප්‍රධානියෙක් විසින්, “මව්කිරි දීම” යන කරුණ මුල් කරගෙන කාන්තා සේවිකාවකට අඩු සැලකිල්ලක් දැක්වීම හෝ ඇය මව් කිරි දීම නිසා පීඩාවට පත් කිරීම නීති විරෝධී වේ.

මව්කිරි දීම අර්ථ දැක්වීම

ලිංගිකත්වය මත වෙනස්කම් කිරීම් වලට භාජනය වීම පිළිබඳ ආඥාපනත (SDO) යටතේ මව්කිරි දීම මෙසේ හඳුන්වයි.

- තමාගේ හෝ තමාගේ නොවන දරුවකුට මව්කිරි දීමේ යෙදෙන කාන්තාවක්.
- දරුවා වෙනුවෙන් මව්කිරි දොවා තබන ක්‍රියාවෙහි යෙදෙන කාන්තාවක්.
- දරුවෙකුට මව්කිරි ලබා දී පෝෂණය කරන කාන්තාවක් නමුත්, වෙනස් කොට සැලකීමට ලක් වන අවස්ථාවේ එම කාර්යයෙහි (මව්කිරි දීමෙහි) නොයෙදී සිටින කාන්තාවක්.

මෙම නීතිය මගින් ආරක්ෂා කර ඇත්තේ කවුද ?

දැනට සේවයේ නියුතු සහ බඳවා ගැනීමට සිටින සියලු සේවකයින් (ගෘහ සේවක/ සේවිකාවන් ඇතුළුව), මව්කිරි දීම සම්බන්ධයෙන් සිදුකරන වෙනස්කම් කිරීම් සහ පීඩා කිරීම්වලට ලක්වීමෙන් ආරක්ෂා කර ඇත.

මීට අමතරව පහත දැක්වෙන පුද්ගලයින් ද මෙම නීතිය මගින් ආරක්ෂා කර ඇත.

- කොන්ත්‍රාත්කරුවන් සහ උපකොන්ත්‍රාත්කරුවන්.
- කොමිස් ඒජන්තවරු.
- හවුල් ආයතන වල හවුල්කරුවන් (හවුල්කරුවන් හයකට වඩා වැඩි විය යුතුයි).
- අධි නීතිඥවරුන්ගේ කුටියක සිටින අධිනීතිඥවරු, ශිෂ්‍යයන්, සහ කුලී නිවැසියන්
- රැකියා නියෝජිත ආයතන වල සේවාව ලබා ගන්නන්.
- මව් කිරි දීමේදී පීඩාවට පත් කිරීම සම්බන්ධව පොදු රැකියා ස්ථානයක වැඩ කිරන නිශ්චිත පුද්ගලයන්

මව්කිරි දීම මත පදනම්ව වෙනස්කොට සැලකීම, පීඩාවට ලක් කිරීම සහ පළිගැනීම යනු කුමක්ද?

මව්කිරි දීම මත පදනම්ව වෙනස්කොට සැලකීම, පීඩාවට ලක් කිරීම සහ පළිගැනීම විවිධ ආකාර වලින් සිදු විය හැකියි.

සෘජුව සිදුවන වෙනස් කොට සැලකීම - මෙයින් අදහස් වන්නේ විවිධ අවස්ථාවලදී මව්කිරි ලබාදෙන සේවිකාවන් අනෙකුත් සේවක සේවිකාවන් (පිරිමින් හෝ මව්කිරි නොදෙන කාන්තාවන්) හා සසඳා බැලීමේදී අඩු සැලකිල්ලකට ලක්වීමයි.

උදාහරණය

ඉහත සඳහන් කරන ලද ලුසීමේ අත්දැකීම මව්කිරි දීම සම්බන්ධයෙන් සිදු කරන ලද සෘජු වෙනස්කම් කිරීමකි. මක්නිසාදයත්, අනෙකුත් සේවකයින්ට කාර්යාල කාමර වෙතත් අවශ්‍යතාවලට භාවිත කිරීමට ඉඩ දුන්නත් ලුසීම මව්කිරි දෙවීම සඳහා ලබා නොදීම නිසාය. මේ අනුව අනිකුත් සේවකයන් හා සංසන්දනය කිරීමේ දී ඇයට අඩු සැලකිල්ලක් ලබා දී ඇති බව පැහැදිලිය.

වක්‍රාකාරයෙන් සිදුවන වෙනස් කොට සැලකීම - මෙයින් අදහස් කෙරෙන්නේ මව්කිරි දෙනවාද නොදෙනවාද යන්න නොසලකා සියලුම පුද්ගලයන්ට අදාල වන පරිදි අවශ්‍යතාවයක් හෝ කොන්දේසියක් ලෙස පැනවීමයි. නමුත්;

- මේ සඳහා අනුගත විය හැකි මව්කිරි දෙන කාන්තාවන්ගේ අනුපාතය මේ සඳහා අනුගත විය හැකි මව්කිරි නොදෙන කාන්තාවන්ගේ අනුපාතයට වඩා සැලකිය තරම් අඩුය.
- අවශ්‍යතාවයන් හා කොන්දේසි පිළිබඳ යුක්ති සහගත සාධාරණීය කාරණයක් නොමැති වීම. එමෙන්ම;
- මෙම අවශ්‍යතාවයන් හා කොන්දේසින් මව්කිරි දෙන කාන්තාවන්ට අනුගත නොවිය හැකි ඒවා බැවින්, මව්කිරි ලබාදෙන කාන්තාවන්ට මෙයින් හානියක් වේ.

උදාහරණය:

නැන්සි, සතියකට දින 5 ක් උදේ 9 සිට 6 දක්වා ඇසුරුම් කිරීමේ ආයතනයක වැඩ කරයි. දිවා ආහාරය සඳහා පැයක විවේකයක් ලැබේ. වැඩ කරන කාලය තුළ, උදේ සහ සවස මිනිත්තු 20 බැගින් ගෙන තම මාස හයක් වයසැති බිලිදාට කිරි දොවා තබයි. ආයතනය විසින් මෑතකදී හඳුන්වාදෙන ලද නව ප්‍රතිපත්තියකට අනුව සියලුම සේවකයින් දිනකට පැය අටක් වැඩ කිරීම අනිවාර්යය කරන ලදී. එසේ නොමැති අයට වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනාව නොලැබේ. මෙම ප්‍රතිපත්තියට අනුව නැන්සිට මව්කිරි දොවා තැබීම සඳහා කාලයක් නොලැබේ. එසේ නැතහොත් ඒ සඳහා යන කාලය ආවරණය කිරීම සඳහා වැඩිපුර කාලයක් වැඩ කිරීමට ඇයට සිදු වේ. නැතිනම් ඇයට ප්‍රසාද දීමනාව නොලැබේ. මෙම අවශ්‍යතාවය පිළිබඳව සාධාරණ කරුණු දැක්වීමක් ආයතනයෙන් නොකලේ නම්, ආයතනයේ මෙම ප්‍රතිපත්තිය නැන්සිට හා අනෙකුත් මව්කිරි දීමේ යෙදෙන සේවිකාවන්ට වක්‍රාකාරයෙන් මව්කිරි දීම පිළිබඳව සිදුවන නීති විරෝධී වෙනස්කම් කිරීමකි.

මව් කිරි දීමේදී පීඩාවට පත් කිරීම- මව් කිරි දෙන කාන්තාවන් පීඩාවට පත් කිරීම ආකාර දෙකකින් සිදු වේ. කාන්තාවක් පහත පදනම මත මව් කිරි දෙමින් සිටින විට යම් පුද්ගලයකු ඇයව පීඩාවට පත් කරන විට මෙය අදාළ වේ:

- **මව් කිරි දෙන කාන්තාව නොපිළිගන්නා සුලු ආකාරයෙන් හැසිරීම**

යම් සාධාරණ පුද්ගලයකු සියලු කරුණු සලකා බැලූ විට එම හැසිරීම නිසා කාන්තාව ලජ්ජාවට පත් වන බව තීරණය කළ හැකි ආකාරයේ නොපිළිගන්නා සුලු ආකාරයේ හැසිරීමක නිරත වීම.

- **එදිරිවාදී සහ බලපෑම් ඇති කරන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම**

යම් පුද්ගලයකු වෙනත් අයද සමග කාන්තාව කෙරෙහි එදිරිවාදී සහ බලපෑම් ඇති කරන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම.

මෙවන් හැසිරීමකට යම් කාන්තාවක් වෙත ප්‍රකාශයක් කිරීම, ඇය ඉදිරිපිට යම් ප්‍රකාශයක් කිරීම ඇතුළත් වන අතර එම ප්‍රකාශය ලිඛිත හෝ වාචික එකක් විය හැක.

නිදසුන: හොංකොංහි සමාගමක් සිය කාර්ය මණ්ඩලයේ මව් කිරි දෙන කාන්තා සේවිකාවන්ට වඩාත් පවුල් මිතුරු පහසුකම් තිබෙන බවට වග බලා ගනු පිණිස සිය කාර්යාලයේ හෙද කාමරයක් ස්ථාපනය කිරීමට තීරණය කරයි. සමාගම සිය සැලසුම පිළිබඳ කාර්ය මණ්ඩල රැස්වීමේදී හෙළි කරයි. රැස්වීමේදී එක් පිරිමි සේවකයෙක් කාමරය පිටුපස සිට එය කාර්ය මණ්ඩලයේ සිටින සියලු එළඳෙනුත් සඳහා වන 'එළඳෙනුන්ගේ කිරි දෙන කාමරය' ලෙස නම් කළ යුතු බවට විනිලුවක් කරයි. මව් කිරි දෙන කාන්තා සේවිකාවන්ට මෙය ඇසෙන අතර එයින් ඔවුන් බලපෑමට සහ කම්පනයට පත් වන බවක් දැනේ. මෙය එදිරිවාදිකම් ඇති කරන පරිසරයක් නිර්මාණය කර මව් කිරි දෙන සේවිකාවන් නීති විරෝධී ලෙස පීඩාවට ලක් කිරීමක් ලෙස දැකිය හැක.

හිංසනයට ලක්වීම

වින්දිතයා විසින් තමන්ට හෝ වෙනත් අයෙකුට පහත දැක්වෙන ආකාරයෙන් ක්‍රියාවන් සිදුකර ඇතැයි හෝ, සිදු කිරීමට අදහස් කලේ යැයි හෝ, සිදු කරන ලද බවට සැක කර

හෝ, සිදු කරනු ඇතැයි යන සැකයෙන් යම් පුද්ගලයෙකු විසින් (වෙනස්කම් කරන තැනැත්තා) වින්දිතයාට අන් පුද්ගලයන්ට සාපේක්ෂව අඩු සැලකිල්ලක් ලැබෙන සේ ක්‍රියා කිරීම මෙයින් අදහස් වේ.

- වෙනස්කම් කරනු ලැබූ පුද්ගලයාට හෝ වෙන යම් පුද්ගලයකුට SDO යටතේ නීතියට පටහැනි ආකාරයෙන් මවිකිරී ලබාදීම සම්බන්ධයෙන් කරන ලද වෙනස්කමක් හෝ පීඩාවට පත් කිරීමක් සම්බන්ධව වෝදනා කිරීම;
- වෙනස්කම් කරනු ලැබූ පුද්ගලයාට හෝ වෙන යම් පුද්ගලයෙකුට SDO යටතේ මවිකිරී දීම සම්බන්ධයෙන් කරන ලද වෙනස්කම් හෝ පීඩාවට පත් කිරීම් කරණ කොටගෙන ඔහුට/ඇයට විරුද්ධව නීතිමය පියවර ගැනීම;
- SDO යටතේ, මවිකිරී දීම මුල් කොට ගෙන වෙනස්කොට සැලකීම සම්බන්ධයෙන් වෙනස් කොට සැලකූ හෝ පීඩාවට පත් කළ තැනැත්තාට හෝ වෙනත් පුද්ගලයෙකුට එරෙහිව ඕනෑම පුද්ගලයකු විසින් ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ගයකට සාක්ෂි හා තොරතුරු ලබා දීම; හෝ,
- මවිකිරී දීම මුල් කොට ගෙන වෙනස්කොට සැලකීම හෝ පීඩාවට පත් කිරීමක් සම්බන්ධයෙන් එසේ කළ තැනැත්තාට විරුද්ධව SDO යටතේ වෙනත් කිසියම් ක්‍රියාමාර්ගයක් ගෙන තිබීම.

උදාහරණය:

බාබරා හොංකොං වල කුඩා ආයතනයක ගණකාධිකාරීවරියක් වශයෙන් කටයුතු කරයි. ප්‍රසූත නිවාඩුවෙන් පසු ආයතනයට පැමිණ ඇය තම දරුවාට මවිකිරී දෙවා තැබීම පිණිස දිනකට මිනිත්තු 20 බැගින් විවේක කාල දෙකක් ලබාදෙන මෙන් ඉල්ලා සිටියාය. මවිකිරී දෙන සේවිකාවන් අනිකුත් සේවකයන් මෙන් නියමිත පැය ගණන වැඩ කළ යුතුයැයි ද එසේ නොමැතිනම් සේවයෙන් අස් විය යුතුයි යැයි ද පවසා වැඩ පරීක්ෂක විසින් ඇයගේ ඉල්ලීම ප්‍රතික්ෂේප කරන ලදී. මෙය මවිකිරී දීම සම්බන්ධයෙන් සිදුකරන ලද සෘජු හෝ වක්‍රාකාර වෙනස් කමක් බව සලකා, ඇය විසින් වැඩ පරීක්ෂකවරයාට එරෙහිව ආයතනයට සහ සම අයිතීන් පිළිබඳ කොමිෂන් සභාවට පැමිණිලි කරන ලදී. මෙම පැමිණිලි කිරීම හේතුවෙන් ඇයව වහාම සේවයෙන් පහ කරන ලදී. මෙය බොහෝ දුරට නීති විරෝධී අයුරින් වින්දිතයෙකු බවට පත් කරනු ලැබීමක් විය හැක.

වෙනස් කොට සැලකීමේ සහ පීඩා කිරීමේ අවස්ථා

දැනට රැකියාවේ නියුතු සහ බඳවා ගැනීමට සිටින සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ මවිකිරී දීම සම්බන්ධයෙන් වෙනස් කොට සැලකීමේ සහ පීඩා කිරීමේ අවස්ථා පහත දැක්වේ:

- රැකියාවට බඳවා නොගැනීම හෝ අවාසි සහගත අයුරින් කොන්දේසි පැනවීම.
- උසස්වීම් සහ පුහුණු වැඩමුළු සඳහා අවස්ථාවක් නොදීම.
- තනතුරෙන් පහත් කිරීම හෝ අවාසි සහගත මාරුකිරීමකට භාජනය කිරීම.
- මවිකිරී දීම හෝ මවිකිරී දෙවීම සඳහා අවශ්‍ය කරන පහසුකම් නොලැබීම.
- මවි කිරී දීමේදී හෝ කිරී දෙවීමේදී පීඩාවට පත් වීම.
- රැකියාව නමාශීලී කිරීම හෝ අර්ධකාලීන කිරීම වැනි සේවා කොන්දේසි වෙනස් කිරීම සඳහා ඉල්ලීම ප්‍රතික්ෂේප වීම.

- අනෙකුත් සේවකයන්ට සාපේක්ෂව සුළු පඩි වැඩි වීම් සහ ප්‍රසාද දීමනා අඩුවෙන් ගෙවීම් හෝ පඩි අඩු කිරීමකට පවා භාජනය වීම.
- දැනට රැකියා ස්ථානයේ කරන කාර්යභාරය සෞඛ්‍යය ගැටළු වලට හේතු වන අවස්ථාවකදී, එම කාර්යය භාරයන් තාවකාලිකව වෙනස් කර දෙන මෙන් කරන ලද ඉල්ලීම් ප්‍රතික්ෂේප වීම.
- සේවයෙන් පහ කිරීමට හෝ වෙනත් අගතියකට ලක්වීම.

සේවායෝජකයන්ගේ හා ප්‍රධානියාගේ වගකීම : සේවායෝජකයන් විසින් සේවකයන් හට තම අනුදැනුමකින් යුතුව හෝ තොරව රැකියා කාලසීමාව තුළ සිදුවන වෙනස්කොට සැලකීම් පිළිබඳව නීත්‍යානුකූලව වගකිව යුතුය. සේවකයකු විසින් කරනු ලබන වෙනස් කොට සැලකීම් වලට සේවාදායකයා වගකිව යුතු නමුත්, සේවකයෙක් විසින් කරනු ලබන වෙනස්කම් කිරීම් මැඩලීමට සේවාදායකයා විසින් පියවර ගත්තේ නම් හෝ එය ඔප්පු කළ හැකි නම් එහිදී සේවාදායකයා වගකිව යුතු නොවේ.

එසේම ආයතනයක බලයලත් ප්‍රධානියාගේ නියෝජනයකු විසින් වුවද බලධාරියාගේ අනුමැතිය මත යම් වෙනස් කොට සැලකීමක් සිදුවේ නම් (ප්‍රකාශ කිරීමක් හෝ ඇඟවීමක් /පූර්වාදර්ශයක් හෝ පෙර නිමිත්තක්) එය බලධාරියා විසින් සිදු කළා යැයි සැලකේ.

වෙනස් කොට සැලකීම සඳහා කරන උපදේශනය හා පෙළඹවීම : පුද්ගලයෙකු විසින් මවිකිරී දීම මුල් කරගෙන වෙනස්කොට සැලකීමට තවත් පුද්ගලයකුට උපදෙස් දීම හෝ තවත් පුද්ගලයකු ඒ සඳහා පෙළඹවීම නීති විරෝධී ය.

නීති විරෝධී ක්‍රියාවන්ට සහාය වීම : පුද්ගලයකු හිතාමතාම, තවත් පුද්ගලයෙකුට මවිකිරී දීම සම්බන්ධයෙන් නීති විරෝධී ක්‍රියාවන් කිරීමට උපකාර කරයි නම් එම පුද්ගලයා හෝ කාන්තාව නීතිවිරෝධී ක්‍රියාවක් සිදු කළා යැයි SDO යටතේ සැලකේ.

මවිකිරී දීම සම්බන්ධයෙන් සිදුවන වෙනස් කොට සැලකීමේ සහ හිංසා කිරීමේ ක්‍රියාවන් වලක්වා ගැනීම සඳහා සේවා යෝජකයන්ට ගත හැකි යහපත් ක්‍රියාමාර්ග.

සේවා යෝජකයන් මවිකිරී දෙන සහ අනෙකුත් සේවක/සේවිකාවන් සමඟ යහපත් සන්නිවේදනයක් ගොඩනගා ගත යුතුය. එමෙන්ම ඔවුන්, මවිකිරී ලබාදීමේ යෙදෙන කාන්තාවන්ගේ දක්ෂතා, කාර්යක්ෂමභාවය සහ කැපවීම ගැන අනුමාන කිරීමෙන් වැළකීමට වගබලා ගත යුතුයි. මීට අමතරව, සේවායෝජකයින් විසින් තමන්ගේ සහ මවිකිරීදීමේ යෙදෙන සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් සහ වගකීම් පිළිබඳව මනා අවබෝධයකින් සිටිය යුතු අතර තමන් SDO සහ රැකියා පනතේ විධිවිධාන වලට අනුකූලව කටයුතු කරන බවට වගබලා ගත යුතුයි.

මවිකිරී දීම ආයතනයක ඵලදායිතාවයට බාධාවක් නොවේ. එමෙන්ම එය පුහුණු ශ්‍රමිකයන් රඳවා ගැනීමට ද උපකාර වේ. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සඳහන් කරන පරිදි මවිකිරී දීමට හෝ දොවා තැබීමට පහසුකම් සලසන ආයතනවල කාන්තාවන් එම ආයතන වල බොහෝ කාලයක් රැඳී සිටීමට කැමැත්තක් දක්වන බව ඒ පිළිබඳව කරන ලද පරීක්ෂණයකින් ද තහවුරු වී ඇත. සේවිකාවන්ට ඒ සඳහා අවශ්‍ය වන කාලය සහ යටිතල පහසුකම් අනුව ගත්කල ඒ සඳහා පහසුකම් සැපයීමට සේවායෝජකයාට වැයවන්නේ සීමාසහිත වියදමකි.

මවිකිරි දීම සම්බන්ධයෙන් සිදුවන වෙනස්කොට සැලකීමේ සහ පීඩා කිරීමේ ක්‍රියාවන් වලක්වා ගැනීම සඳහා සේවා යෝජකයන්ට ගත හැකි පියවරයන්

1. ලිඛිත ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම.

සියලු සේවකයින් සමඟ සාකච්ඡා කර මවිකිරි දීම පිළිබඳ පහත සඳහන් කරුණු ඇතුළත් ලිඛිත ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම.

- සේවා ස්ථානයේදී මවිකිරි දීම සඳහා සහයෝගය ලබා දීම පිළිබඳ ආයතනයේ ස්ථාවරය සහ මවිකිරි දීම පිළිබඳ ව සිදු වන වෙනස් කොට සැලකීමේ සහ පීඩා කිරීමේ ක්‍රියාවක් කිසිලෙසකින්වත් අනුමත නොකරන බව;
- මවුකිරි දීමට හෝ දොවා තැබීමට ඉල්ලීම් කිරීම සහ එම ඉල්ලීම් ඉටු කරන ආකාරය පිළිබඳව අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියාපටිපාටිය;
- රැකියාවේ කාර්යභාරය වෙනස් කිරීම සඳහා කරන ඉල්ලීම් සලකා බලන ආකාරය සහ කුමන අන්දමේ වෙනස් කිරීම් සලකා බලන්නේ ද යන්න;
- කාර්යභාරයේ වෙනස් කිරීම්, වේතනයට හෝ අනෙකුත් දීමනා වලට කෙසේ බලපාන්නේද/බලනොපාන්නේද යන වග;
- මවිකිරි දෙවීම හෝ මවිකිරි දොවා තැබීම සඳහා සේවිකාවන්ට ලැබෙන්නාවූ පහසුකම් මොනවාද යන්න.

2. ප්‍රතිපත්තිය සේවකයන්ට සන්නිවේදනය කිරීම

සකස් කරන ලද ප්‍රතිපත්තිය රැකියා ස්ථානයේ සෑම ස්ථරයකටම අයත් සියළුම නිලධාරීන් අතර බෙදාහැරීම. එමෙන්ම මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාවෙහි යෙදවීමට වගකීම් පවරා ඇති සේවකයින්ට නියමිත පුහුණුව ලබා දීම.

3. මවිකිරි දෙන සේවිකාවන්ට අවශ්‍ය කරන පහසුකම් සැලසීම.

මේ යටතේ යෝග්‍ය පහසුකම් මොනවාදැයි සලකා බලා සම්පාදනය කිරීම; පෞද්ගලික කාමරයක් , හේත්තු විය හැකි පුටුවක්, මේසයක් සහ ශීතකරණයක් වැනි දේ. මෙවැනි පහසුකම් නොමැති නම් හෝ මේ සඳහා අවශ්‍ය කරන ඉඩ පාඩු නොමැති නම් ළඟම ඇති ඒ සඳහා වෙන්වූ ප්‍රජා සත්කාර මධ්‍යස්ථාන වලට යාම සඳහා පහසුකම් ලබා දීම වැනි විකල්ප ක්‍රියාමාර්ග මාර්ග වලට යොමු විය යුතුයි.

4. රැකියාවේ වාතාවරණය වෙනස් කිරීම සඳහා කරන ඉල්ලීම් ප්‍රවේශමෙන් සලකා බැලීම

සේවකයන් විසින් කරනු ලබන, මවිකිරි දොවා තැබීම සඳහා අමතර විවේක කාලයක් හෝ විවේක කාලය දික් කිරීමක්, රැකියාව පටන් ගන්නා සහ අවසන් කරන වේලාවන් වෙනස් කිරීමක්, පූර්ණකාලීන රැකියාව අර්ධකාලීන කිරීමක් හෝ තමාට සහ දරුවාට සෞඛ්‍යය ගැටලු ඇතිවිය හැකි බැවින් රැකියාවේ කාර්යභාරය වෙනස් කිරීමක් වැනි ඉල්ලීම් සේවායෝජකයා විසින් ප්‍රවේශමෙන් සලකා බැලිය යුතුයි.

ප්‍රශ්න සහ පිළිතුරු

ප්‍ර : මවිකිරි දෙවීම සඳහා දිනකට විවේක කාල කීයක් ලැබේද?

පි: විවේක කාල කීයක් ද යන වග SDO හි සඳහන් කර නැත. සෞඛ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවේ විධිවිධාන වලට අනුව සේවායෝජකයා විසින් පැය අටක වැඩ කරන දිනයක් තුළ විනාඩි 30 ක විවේක කාල දෙකක් හෝ පැයක් ලබාදීම සඳහා සලකා බැලිය යුතුයි.

ප්‍ර: මවිකිරි දීම සඳහා වැය කරන කාලය, පඩි සහිත වැඩකරන පැය ගණනට ඇතුළත් වේද ?

පි : සෞඛ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවේ විධිවිධානවලින් මෙම කාලය වැඩ කරන පැය ගණනට ඇතුළත් විය යුතු බවටත් පඩි සහිත විය යුතු බවටත් නිර්දේශ කර ඇත. මෙම කාලය සඳහා පඩි අඩු කිරීමක් කළ නොහැක. එමෙන්ම සේවකයින්ගේ පාර්ශවයෙන් ද මෙම කාර්යය සඳහා කාලය වැය වෙන පූර්ව සූදානමක් නොවිය යුතුයි. කෙසේ වෙතත් සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා මෙම මවිකිරි දෙවීමේ කාලයන් වෙන්කර ගැනීමට ප්‍රථම සාකච්ඡා කර එකඟතාවයකට පැමිණීම සුදුසුය.

ප්‍ර : මවිකිරි දෙවීමේ විවේක කාලය කොපමණ කාලයක් දක්වා ලබා දෙන්නේ ද? අවුරුද්දකට වඩා වැඩි කාලයක් තිස්සේ මවිකිරි දෙන කාන්තාවක් නම් ඇයට ඒ සඳහා දී ඇති කාලය අඩු කිරීමට හෝ නවතා දැමීමට සේවායෝජකයාට හැකියාවක් තිබේද ?

පි: මවිකිරි දීම සම්බන්ධයෙන් ඇතිවන වෙනස්කම් කිරීමවලින් කාන්තාවන් ආරක්ෂා කර ගැනීමේදී, මෙයට කාලසීමාවක් SDO තුළ නියම කර නැත. දරුවන් විසින් දෛනිකව බොන කිරි ප්‍රමාණය සහ මවිකිරි දීමේ වාර ගණන දරුවාගේ වැඩිමත් සමග අඩුවන නමුත් තම දරුවාට කොතරම් කාලයක් මවිකිරි ලබා දෙනවාද යන්න අදාළ මව විසින් තීරණය කළ යුතුය. මෙහිදී සේවායෝජකයා විසින් ඒ ඒ කාරණයට අනුව අඛණ්ඩව හෝ විශේෂ අවස්ථා යටතේ මවිකිරි දීම සඳහා පහසුකම් සැලසීමට නම්‍යශීලී ප්‍රතිපත්තියකින් සලකා බැලිය යුතුය.

ප්‍ර : මම සීමිත සම්පත් සහිත කුඩා ආයතනයක් පවත්වාගෙන යන කෙනෙක් වෙමි. කාර්යාලයේ මවිකිරි දෙවීමට සුදුසු අන්දමේ පෞද්ගලිකත්වයක් සහිත කාමරයක් සාදාගැනීමට අවශ්‍ය ඉඩ ප්‍රමාණය නැත. මෙම කරුණ නීතිය කඩ කිරීමක් සහ මවිකිරි දීම සම්බන්ධයෙන් වෙනස් කොට සැලකීමක් වේ ද ?

පි : සමහර කුඩා ආයතන, මවිකිරි දෙවීම සඳහා අවශ්‍ය ඉඩ සහ පහසුකම් ලබාදීමට තරම් සම්පත් ඇති ඒවා නොවන බව පිළිගත් සත්‍යයකි. මෙවැනි අවස්ථාවලදී සේවායෝජකයින් විසින් විකල්ප ක්‍රමවේද සලකා බැලිය යුතුය. මෙහිදී සේවිකාවන්ට ළඟම ඇති ප්‍රජා ළදරු සෞඛ්‍ය පහසුකම් ඇති ස්ථාන වලට හෝ ආසන්නයේ ජීවත්වන අය නම් නිවෙස් වලට ගොස් මවිකිරි ලබාදී පැමිණීම සඳහා අවසර දීම හෝ කල හැක. ආයතනයේ ඇති වැසිකිළි සහ නාන කාමර මේ සඳහා භාවිතා කළ නොහැකි බව සේවායෝජකයන් විසින් සිහි තබාගත යුතුය. මේ පිළිබඳව සේවායෝජකයා සහ සේවකයා සාකච්ඡා කර එකඟතාවයකට පැමිණීම ඉතා වැදගත්ය.

ප්‍ර : මවිකිරි දෙන කාන්තාවකට රැකියාවේ සමහර කාර්යභාරයන් ඉටු කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කල හැකිද?

පි: රැකියාවේ කාර්යභාරය අදාළ මවටත් ඇගේ දරුවාටත් සෞඛ්‍යමය අවදානම් තත්ත්වයක් ඇති කරන අවස්ථාවලදී (උදා: විකිරණශීලීතාවයන් ට නිරාවරණය වීම) මවිකිරි දීමේ කාල සීමාව තුළ තාවකාලිකව වෙනත් කාර්යයක් එම කාන්තාවට පැවරීම සඳහා සේවායෝජකයා විසින් සලකා බැලිය යුතුය.

මව්කිරි දීම සඳහා හිතකර වූ රැකියා ස්ථානයක් නිර්මාණය කර ගැනීමට උපකාරී වන සම්පත්

- රැකියා සහ අදාළ අංශ (EOC) තුළ මව්කිරි දීම පිළිබඳ උපදේශනය.
- භාණ්ඩ, පහසුකම් සහ සේවා සැපයීම් අංශ තුළ මව්කිරි දීම පිළිබඳ උපදේශනය.
- සේව්‍යෝජකයන්ගේ උපදෙස් මාලාව - මව්කිරි දීම සඳහා හිතකර රැකියා ස්ථානයක් බිහි කරගැනීම. සෞඛ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුව ([An Employer’s Guide to Establishing Breastfeeding Friendly Workplace, Department of Health](#))
- සේවකයන්ගේ උපදෙස් මාලාව - මව්කිරි දීම රැකියාව සමග බද්ධ කිරීම. සෞඛ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුව ([An Employee’s Guide to Combining Breastfeeding with Work, Department of Health](#))

ඔබ රැකියා ස්ථානයේ මව්කිරි දීම සම්බන්ධයෙන් වෙනස් කම් කිරීම් හෝ පීඩා කිරීම්වලට ලක්වීමෙන් පීඩා විඳිනවා නම් කළ යුත්තේ කුමක්ද?

යම්කිසිවෙකුට තමන් මව්කිරි දීම නිසා වෙනස්කොට සැලකීමකට හෝ පීඩා කිරීමකට ලක්වෙනවා යැයි හැඟුණොත් EOC වෙත ලිඛිත පැමිණිල්ලක් පහත මාධ්‍යයන් හරහා කළ හැක:



තැපැල් මගින්



EOC වෙබ් පිටුව හරහා ([Online form on the EOC website](#))



ෆැක්ස්



EOC කාර්යාලයට පැමිණීමෙන්

ප්‍රති-වෙනස්කොට සැලකීමේ ආඥා පනත පිළිබඳ විමසීම්: [On-line Enquiry Form](#)
 ප්‍රති-වෙනස්කොට සැලකීමේ ආඥා පනත පිළිබඳ පැමිණිලි: [On-line Complaint Form](#)
 EOC සේවයන් පිළිබඳ විමසීම් සහ පැමිණිලි : [On-line Form](#)

වැඩිදුර තොරතුරු සඳහා සම්බන්ධ වීමට:

සම අවස්ථා පිළිබඳ කොමිසම

දුරකථන: (852) 2511 8211 (සාමාන්‍ය විමසීම් සඳහා පමණි)

ෆැක්ස්: (852) 2511 8142

ලිපිනය: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong.

විද්‍යුත් තැපෑල: eoc@eoc.org.hk (සාමාන්‍ය විමසීම් සඳහා පමණි)

කෙටි පණිවිඩ සේවාව: 6972566616538 (ශ්‍රවණාබාධිත හෝ භාෂණයේ දුෂ්කරතා ඇති පුද්ගලයින් විසින් සිදු කරන විමසීම් සඳහා පමණි)

(වෙනස් කොට සැලකීමට අදාළ විමසීම් හා පැමිණිලි සඳහා ඉහත අන්තර්ජාල පෝරම භාවිතා කිරීමට සැලකිලිමත් වන්න)



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

April 2021

සටහන: මෙම පත්‍රිකාව නිර්දේශයක් පමණක් වන අතර කිසියම් වූ ආකාරයක නීති උපදේශයක් සඳහා ආදේශයක් ලෙස භාවිතා නොකල යුතුය.