

## පොදු සේවා ස්ථාන වලදී ලිංගිකත්වය මත, මව් කිරි දීම මත, ආබාධිත තත්වය මත හා ජාතිකත්වය මත සිදුවන අතවර වලින් ආරක්ෂාව සැපයීම

වෙනස් කොට සැලකීම පිළිබඳ නීතිගත කිරීමේ (විවිධ සංශෝධන) ආඥාපනත, 2020 ජූනි මස 19වන දින සිට බලාත්මක විය. මෙම ආඥාපනත මගින් ලිංගිකත්වය මත වෙනස් කොට සැලකීමට එරෙහි පනත (SDO), ආබාධිත තත්වය මත වෙනස් කොට සැලකීමට එරෙහි පනත (DDO), ජාතිකත්වය මත වෙනස් කොට සැලකීමට එරෙහි පනත (RDO), සඳහා විවිධ සංශෝධන ඉදිරිපත් කර ඇත. එමගින්, පොදු සේවා ස්ථාන වලදී (රැකියාවක් හෝ ඒ හා සමාන කාර්ය සම්බන්ධතාවක් නැති අවස්ථාවලදී වුවද) ලිංගිකත්වය මත, ආබාධිත තත්වය මත හා ජාතිකත්වය මත සිදුවන අතවර වලින් ආරක්ෂාව සැපයීම සිදු කරයි. මීට අමතරව 2021 ලිංගිකත්වය මත වෙනස් කොට සැලකීමේ (සංශෝධන) ආඥා පනත මගින් සේවා නියුක්තය සහ පොදු සේවා ස්ථාන ඇතුළු අංශ ගණනාවකදී මව් කිරි දෙන කාන්තාවන් පීඩා වලින් ආරක්ෂා කිරීමට SDO හි විධි විධාන සංශෝධනය කරන ලදී. පොදු සේවා ස්ථානවලදී මව් කිරි දීමට පීඩා කිරීමෙන් ආරක්ෂාව සඳහා වූ විධිවිධාන 2021 ජූනි 19 දින සිට ක්‍රියාත්මක වනු ඇත.

**මෙම නීතියෙන් පැවසෙන්නේ කුමක්ද?**

SDO හි 23A බාණ්ඩය යටතේ, සේවා ස්ථානයේ සහභාගිවන පුද්ගලයෙක් විසින් එම සේවා ස්ථානයේම සහභාගිවන වෙනත් පුද්ගලයෙකුට ලිංගික අතවර සිදු කිරීම හෝ මව් කිරි දෙන කාන්තාවකට පීඩා කිරීම නීති විරෝධී වේ.

DDO හි 22A බාණ්ඩය යටතේ, සේවා ස්ථානයේ සහභාගිවන පුද්ගලයෙක් විසින් එම සේවා ස්ථානයේම සහභාගිවන අබාධිත පුද්ගලයෙකුට එම තත්වය හේතු කරගෙන අතවර සිදු කිරීම නීති විරෝධී වේ.

RDO හි 24A බාණ්ඩය යටතේ, සේවා ස්ථානයේ සහභාගිවන පුද්ගලයෙක් විසින් එම සේවා ස්ථානයේම සහභාගිවන වෙනත් ජාතියකට අයත් පුද්ගලයෙකුට ඔහුගේ ජාතිය හේතු කරගෙන අතවර සිදු කිරීම නීති විරෝධී වේ.

### සේවා ස්ථානය යනු?

- පුද්ගලයෙක් තම රැකියාව කරන ස්ථානය; හෝ
- තමන් වෘත්තීය මට්ටමෙන් සහභාගි වන්නෙකු ලෙස ක්‍රියා කරන ස්ථානය, සේවා ස්ථානය ලෙස අර්ථ දක්වා ඇත.

සේවා ස්ථාන ලෙස හඳුනා ගත හැකි ස්ථාන සඳහා උදාහරණ:

- ආයතනයක ඇති, පුද්ගලයන් සීමාවාසික පුහුණුව ලබන කාර්යාලයක්,
- පුද්ගලයෙක් ශිෂ්‍යයෙක් ලෙස කටයුතු කරන අධ්‍යාපන ආයතනයක කුටියක්,
- පුද්ගලයෙකු ඇති, පහසුකම් බෙදා ගනිමින් භාවිතා කරන පුද්ගල කාර්යාලයක්,
- විවිධ ආයතන වල සේවකයන් සහභාගිවන පොදු සේවා අවකාශයක්,
- සුපිරි වෙළඳසැල් වල විවිධ නිශ්පාදන ප්‍රවර්ධන සමාගම් මගින් පිහිටුවා ඇති, එම සමාගම් වල සේවකයින් සහභාගිවන ප්‍රවර්ධන කුටි,
- තොග සේවකයින් විසින්, තොග වෙළඳසැල් වල පිහිටුවා ඇති වෙළඳ කුටි හා

- පුද්ගලයින් ස්වේච්ඡා සේවයේ යෙදෙන පුණ්‍යාධාර හෝ රාජ්‍ය නොවන ආයතන වල ඇති සේවා මධ්‍යස්ථාන.

**සේවා ස්ථානයේ සහභාගීවන පුද්ගලයෙක් යනු කවරෙක්ද?**

සේවා ස්ථානයේ සහභාගීවන පුද්ගලයෙක් විසින් එම සේවා ස්ථානයේම සහභාගීවන වෙනත් පුද්ගලයෙකුට ලිංගිකව හිංසනය කිරීම හෝ ඔහුගේ ලිංගිකත්වය, ආබාධිත තත්වය හෝ ජාතිය හේතු කරගෙන අතවර සිදු කිරීම SDO, DDO හා RDO යටතේ නීති විරෝධී වේ. සේවා ස්ථානයේ සහභාගී වන්නෙක් යන්නෙහි අර්ථ දැක්වීම පහතින් වේ.

- සේවා යෝජකයෙක්,
- සේවකයෙක්,
- කොන්ත්‍රාත් සේවකයෙක්,
- කොන්ත්‍රාත් සේවකයෙකුගේ ප්‍රධානියෙක්,
- කොමිස් නියෝජිතයෙක්,
- කොමිස් නියෝජිතයෙකුගේ ප්‍රධානියෙක්,
- ආයතනයක කොටස් කරුවෙක්,
- සීමාවාසික පුහුණුව ලබන්නෙක්,
- ස්වේච්ඡා සේවකයෙක්.

**ස්වේච්ඡා සේවකයෙක් යනු** - සේවා යෝජකයෙකුගේ හෝ සේවකයකුගේ කාර්යභාරයෙන් තොර වූ ස්වේච්ඡාවෙන් සේවයේ යෙදෙන පුද්ගලයෙකු.

**සීමාවාසිකයෙක් යනු** - සීමාවාසික පුහුණුවක් සඳහා වෙනත් අයෙකු සමග කටයුතු කරන නමුත් එම පුද්ගලයාගේ සේවකයෙකු නොවන අයෙක්.

**සීමාවාසික පුහුණුව යනු** - ශිෂ්‍යත්වයක් ද ඇතුළත්ව වෘත්තීය හෝ අධ්‍යාපන පුද්ගලයෙකු ලබා ගැනීම සඳහා නිශ්චිත කාලසීමාවක් තුළ සේවය කිරීමක් හෝ සීමාවාසික පුහුණුවක් ලෙස විස්තර කෙරෙන වෙනත් කාලසීමාවක්.

**ලිංගික අතවර යනු කුමක්ද?**

ලිංගික අතවර ආකාර දෙකකි.

- (1) පුද්ගලයෙකුට ඔහුගේ හෝ ඇයගේ කැමැත්තකින් තොරව සිදු කරන අතවර.
  - පුද්ගලයෙකු විසින් තවත් පුද්ගලයෙකුට ඔහුගේ හෝ ඇයගේ අකමැත්තෙන් කරන ලිංගික බලපෑම්, ලිංගික වාසි ලබාගැනීම සඳහා කරන ඉල්ලීම්; හෝ
  - සියලුම අවස්ථා සලකා බැලීමෙන් පසු සාධාරණ පුද්ගලයෙකුට වැටහෙන පරිදි, එම ක්‍රියාව අනෙකා හට පිළිකුල් සහගතවන, නින්දාවට පත්වන හෝ තැනිගන්වන ආකාරයේ අනෙකාගේ අකමැත්තෙන් සිදු කරන ලිංගික ස්වභාවයේ ක්‍රියා මෙම ගණයට අයත් වේ.
- (2) ලිංගිකත්වය හා සම්බන්ධ තැනිගන්වන ආකාරයේ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම.

පුද්ගලයෙක් තනිවම හෝ පිරිසක් සමග තවත් පුද්ගලයෙකුට ලිංගික ස්වභාවයේ ක්‍රියා සිදු කිරීම මගින් තැනිගැනීම හෝ බිය උපදවන සුලු ආකාරයේ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම මේ යටතට ගැනේ. මෙවැනි ක්‍රියා, ලිංගික ස්වභාවයේ විහිළු හෝ අශෝභන ඡායාරූප පෙන්වීම වැනි ආකාර වලින් සිදුවිය හැක.

ලිංගික අතවරයන්ට ලක්වන පුද්ගලයා හෝ අතවරය සිදු කරන පුද්ගලයා ස්ත්‍රී වුවද පුරුෂ වුවද එම ක්‍රියාව නීති විරෝධී වේ.

**උදාහරණ: තොග සේවකයෙකුට සිදු වන ලිංගික අතවර**

ඩේසි, විශාල සිල්ලර කඩයක, තොග අංශයේ විදුලි උපාංග ප්‍රවර්ධන කටයුතු වල යෙදෙයි. ඇය ප්‍රවර්ධන සමාගම යටතේ සේවය කරනු ලබයි. සිල්ලර කඩයෙහි සේවකයෙකු වන හෙන්රි ද ඩේසි අයත් අංශයේ ම සේවය කරනු ලබයි. කිහිප අවස්ථාවකම හෙන්රි විසින් ඩේසි වෙත පිළිකුල් සහගත ආකාරයේ හා තැනි ගන්වන සුලු අයුතු ලිංගික බලපෑම් එල්ල කළේය. මෙවන් ක්‍රියා පොදු සේවා ස්ථානයක සිදු වන නීති විරෝධී ලිංගික අතවර ගණනයට අයත් වේ.

**මවකිරි දීමේදී පීඩා කිරීම යනු කුමක්ද?**

මවකිරි දීම පීඩාවට පත් කිරීම මවකිරි දෙන කාන්තාවන් පීඩාවට පත් කිරීම දෙආකාරයකින් සිදු වේ. කාන්තාවක් පහත පදනම මත මව කිරි දීමේදී යමකු විසින් පීඩාවට පත් කරන විට මෙය සිදු විය හැක.

**(1) මව කිරි දෙන කාන්තාව නොපිළිගන්නා සුලු ආකාරයෙන් හැසිරීම**

සාධාරණ පුද්ගලයෙක් විසින් කාන්තාව ලජ්ජාවට පත් වන ලෙස, වරදකාරී බවට පත් වන ලෙස හෝ බලපෑමට ලක් වන ලෙස අවස්ථානුකූලව දකින නොපිළිගන්නා සුලු හැසිරීමක්

**(2) විරුද්ධකාරී හෝ බලපෑම් ඇති කරන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම**

යම් පුද්ගලයකු වෙනත් අයද සමග කාන්තාව වරදකාරී බවට පත් වන ලෙස හෝ බලපෑමට ලක් වන ලෙස හැසිරීමක් ඇති වන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම

මෙම හැසිරීමට වාචිකව හෝ ලිඛිතව කාන්තාව ඉදිරිපිට යම් ප්‍රකාශයක් කිරීම ඇතළත් වේ.

**නිදසුන: පොදු සේවා ස්ථානයකදී මව කිරි දෙන කාන්තාවක් පීඩාවට පත් කිරීම**

යෑං-චිං පොදු සේවා ස්ථානයක් සඳහා කාර්යාල ඉඩ කුලියට දෙන සමාගමක සේවිකාවකි. යෑං-චිං සිය ළදරුවාට මවකිරි වැඩ කරන වේලාවේදී දෙවීමට සිය සේව්‍යෝජකයා සමග එකඟ වන ලදී. මවකිරි ලෙස නම් කර එය කාර්යාල මුලුතැන්ගෙයී දැමීමට යෑං-චිංට හැකි බව සේව්‍යෝජකයා එකඟ විය. ටැක්-හිං යනු පොදු සේවා ඉඩෙහි වෙනත් සමාගමක් වෙනුවෙන් කොන්ත්‍රාත් කරන සේවකයෙකි. මුලුතැන්ගෙය එම ගොඩනැගිල්ලේ එම මහල කුලියට ගන්නා සියලු සමාගම්වලට පොදු ඉඩකි. සේවා ස්ථානයෙහි වැඩ කරන ටැක්-හිං මුලුතැන්ගෙයී ශීතකරණයේ ඇති මව කිරි දැක යෑං-චිං සහ වෙනත් පුද්ගලයන් ඉදිරිපිට විහිලු කරයි. ඒ මෙසේ කියමිනි. “එළකිරිවලට වඩා සෑහෙන්න රස ඇති.” මෙවැනි හැසිරීමක් නිසා යෑං-චිං ලැජ්ජාවට, බලපෑමට, සහ නින්දාවට පත් විය හැකි අතර එමනිසා පොදු සේවා ස්ථානයක මව කිරි දීමට එරෙහිව සිදු කරන ලද නීති විරෝධී ලෙස හිංසාවක් ලෙස සැලකිය හැක.

**ආබාධිත තත්වය හෝ වර්ගවාදය මත සිදු වන අතවර යනු කුමක්ද?**

ආබාධිත තත්වය මත සිදු වන අතවර යනු, සියලුම අවස්ථා සලකා බැලීමෙන් පසු සාධාරණ පුද්ගලයෙකුට වැටහෙන පරිදි, එම ක්‍රියාව ආබාධිත පුද්ගලයා හට පිළිකුල් සහගතවන, නින්දාවට පත්වන හෝ තැනිගන්වන ආකාරයේ මෙන්ම එම පුද්ගලයාගේ අකමැත්තෙන් ඔහුගේ හෝ ඇයගේ ආබාධිත තත්වය හේතු කරගෙන සිදුවීණි නම් එම අතවර මෙම ගණයට අයත් වේ. එම

පුද්ගලයාගේ ආබාධිත තත්වය අලලා කරන නින්දා සහගත ප්‍රකාශ හෝ පිළිකුල් සහගත විහිලු මේ සඳහා උදාහරණ ලෙස දැක්විය හැක.

වර්ගවාදය මත සිදුවන අතවර ආකාර දෙකකි.

- (1) සියලුම අවස්ථා සලකා බැලීමෙන් පසු සාධාරණ පුද්ගලයෙකුගේ වැටහෙන පරිදි, එම ක්‍රියාව අදාළ පුද්ගලයා හට පිළිකුල් සහගතවන, නින්දාවට පත්වන හෝ තැතිගන්වන ආකාරයේ එම පුද්ගලයාගේ අකමැත්තෙන් ඔහුගේ හෝ ඇයගේ ජාතිය මත පදනම්ව සිදු විණි නම් එම අතවර මෙම ගණයට අයත් වේ.
- (2) වර්ගවාදය හේතුවෙන් තැතිගන්වන ආකාරයේ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම.  
පුද්ගලයෙක් තනිවම හෝ පිරිසක් සමග තවත් පුද්ගලයෙකුට ඔහුගේ ජාතිය හේතුවෙන් තැතිගැනීම හෝ බිය උපදවන සුලු ආකාරයේ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම මේ යටතට ගැනේ.

**උදාහරණ: ස්වේච්ඡා සේවකයෙකුට ඔහුගේ ආබාධිත තත්වය මත සිදුවන අතවර**

එක්තරා පුණ්‍යායතනයක් විසින්, දානපතියන් විසින් පරිත්‍යාග කළ ආහාර ද්‍රව්‍ය අඩු ආදායම් ලාභී පවුල් සඳහා බෙදාදෙනු ලබයි. මෙම ආයතනය විසින්, ආහාර ද්‍රව්‍ය වර්ග කිරීම් වැනි කාර්යන් සඳහා නිරන්තරයෙන් ස්වේච්ඡා සේවකයින් සහභාගී කර ගනු ලබයි. සුන් මහතා යනු, දෙපා පණ නැති නමුත් රෝද පුටුවක් භාවිතා කරමින් , වසරක පමණ කාලයක් තිස්සේ මෙම ආයතනය සමග සම්බන්ධවී ක්‍රියාකරණ එවන් ස්වේච්ඡා සේවකයෙකි. එනමුත් එම මහතා සහ ආයතනය අතර කිසිදු රැකියා ගිවිසුමක් නැත. මෙතුමා කාර්යාලයේ සේවය කරන අතරතුර කිහිප වතාවකම එහි සිටින තවත් සේවකයෙකු වන වොන්ග් විසින්, සුන් මහතාගේ ආබාධිත තත්වය අලලා දැඩි නින්දා සහගත ප්‍රකාශ නිකුත් කරන ලදී. “අපි මොන හේතුවකටද මෙවැනි ආබාධිත මනුස්සයෙක් එක්ක වැඩ කරන්නේ. මොහුගෙන් කිසිම ප්‍රයෝජනයක් නැහැ” වැනි උපහාසාත්මක ප්‍රකාශ වලට අමතරව “සුන් මහත්මයා, ඔබ රෝද පුටුවක ඉන්න ආබාධිතයෙක් නිසා, ඔබට කිසිම යහලුවෙක් ඉන්න විදියක් නැහැ” වැනි ප්‍රකාශද සිදු කර ඇත. මෙවැනි ක්‍රියා, පොදු සේවා ස්ථානයක අබාධිත පුද්ගලයින් හට සිදු වන නීති විරෝධී අතවර ගණයට අයත් වේ.

**උදාහරණ: තොග භාණ්ඩ ප්‍රවර්ධන සේවිකාවකට ඇයගේ ජාතිය මත සිදුවන අතවර.**

පිලිපීන ජාතික කාන්තාවක් වන දියෙගෝ මහත්මිය, විශාල සිල්ලර කඩයක සෞඛ්‍ය නිශ්පාදන ප්‍රවර්ධන නිලධාරීන්ගේ ලෙස ක්‍රියා කරයි. ඇය සෞඛ්‍ය නිශ්පාදන සමාගම යටතේ සේවය කරන අතර සිල්ලර කඩයෙහි සේවිකාවක් නොවේ. ඒන ජාතික කාන්තාවක් වන වෙන් මහත්මියද දියෙගෝ මහත්මිය අයත් අංශයේම මුදල් අයකැමිවරියක් ලෙස කටයුතු කරයි. නිතරම වාගේ වෙන් මහත්මිය විසින් “පිලිපීන කාන්තාවන් සුදුසු ගෘහ සේවයට පමණයි”, “ඔවුන් හැම දෙනාම හොරු”, “ බොහෝ වෙලාවට පිලිපීන කාන්තාවන් වෙනත් කාන්තාවන්ගේ සැමියන් සමග අනියම් සබන්ධතා පවත්වනවා” වැනි උපහාසාත්මක ප්‍රකාශ නිකුත් කරනු ලබයි. ඇය මෙවැනි ප්‍රකාශ සිදු කරන්නේ දියෙගෝ මහත්මිය ඉදිරියේදී වන අතර ඇය පිලිපීන කාන්තාවක් බව වෙන් මහත්මිය හොඳින්ම දන්නා කරුණකි. මෙවැනි ප්‍රකාශ හේතුවෙන් දියෙගෝ මහත්මිය බොහෝ අවමානයට පත්විය. මෙවැනි ක්‍රියා, පොදු සේවා ස්ථානයකදී පුද්ගලයන් හට තම ජාතිය නිසා සිදුකරන නීති විරෝධී අතවර ගණයට අයත් වේ.

**සීමාවාසිකයින් හෝ ස්වේච්ඡා සේවකයන් බඳවා ගන්නා අයගේ වගකීම**

SDO, DDO හා RDO යටතේ නීති සංකල්පයක් වන පරාර්ථකෘත වගකීම (Vicarious Liability) යන්න මෙහිදී යෙදේ. එනම්, තමා දැනුවත්ව හෝ නොදැනුවත්ව තම සේවකයෙක් විසින් තවත් පුද්ගලයෙකු අරහයා ලිංගිකත්වය මත, මව් කිරි දීම මත, ආබාධිත තත්වය මත හෝ ජාතිය මත සිදු කරනු ලබන සියලු අතවරයන් සඳහා වන වගකීම, එම සේවකයාගේ ස්වාමියා හෝ ප්‍රධානියා විසින්

බාර ගත යුතුය. මෙවැනි ක්‍රියා වැලැක්වීම සඳහා තමන් විසින් සාධාරණ හා ප්‍රායෝගික ක්‍රියාමාර්ගයක් ගත්තේ යැයි සාක්ෂි සහිතව ඔප්පු කළ හැකිනම් සේවායෝජකයාට (Employer) මෙවැනි අවස්ථාවක යම් සහනයක් ලබා ගත හැක. නමුත්, සේවක ප්‍රධානියෙකුට (Principal) මෙවැනි අවස්ථාවක කිසිදු සහනයක් නොලැබේ.

ඉහත සංකල්පයම සීමාවාසිකයින් හෝ ස්වේච්ඡා සේවකයන් බඳවා ගන්නා අය සඳහාද අදාළ වේ. SDO, DDO හා RDO මගින් ඉදිරිපත් කර ඇති සංශෝධන යටතේ, සීමාවාසිකයෙක් විසින් සීමාවාසික කාලසීමාව තුළදී කරනු ලබන ඉහත සඳහන් නීති විරෝධී ක්‍රියා, එම සීමාවාසිකයා විසින් මෙන්ම ඔහුව බඳවාගත් තැනැත්තා විසින්ද (ඔහු දැනුවත්ව හෝ නොදැනුවත්ව ) සිදුකර ඇති බවට සලකනු ලබයි.

ස්වේච්ඡා සේවකයෙකු විසින් කරනු ලබන ඉහත සඳහන් නීති විරෝධී ක්‍රියා, එම ස්වේච්ඡා සේවකයා විසින් මෙන්ම ඔහුව බඳවාගත් තැනැත්තා විසින්ද (ඔහු දැනුවත්ව හෝ නොදැනුවත්ව ) සිදුකර ඇති බවට සලකනු ලබයි.

සීමාවාසිකයා හෝ ස්වේච්ඡා සේවකයා විසින් හෝ සීමාවාසික පුහුණුව හෝ ස්වේච්ඡා සේවය සිදු කරන අතරදී සිදුකරන ලද මෙවැනි ක්‍රියාවන් වැලැක්වීම සඳහා හෝ පොදුවේ මෙවැනි ක්‍රියා සිදුවීම වැලැක්වීම සඳහා තමන් විසින් සාධාරණ හා ප්‍රායෝගික ක්‍රියාමාර්ගයක් ගත්තේ යැයි සාක්ෂි සහිතව ඔප්පු කළ හැකිනම් සීමාවාසිකයින් හෝ ස්වේච්ඡා සේවකයන් බඳවා ගන්නා ලද පුද්ගලයාට මෙවන් අවස්ථාවක යම් සහනයක් ලබා ගත හැක. අවසානයේදී, සියලුම අවස්ථා හා සාක්ෂි සලකා බලා, සීමාවාසිකයා හෝ ස්වේච්ඡා සේවකයා බඳවා ගත් පුද්ගලයා විසින් ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග ප්‍රමාණවත්දැයි අධිකරණය විසින් තීරණය කරනු ලබයි.

## සේවා ස්ථානයේ සිදුවන අතවර වැලැක්වීමට ගතහැකි යහපත් පියවර

### වැලැක්වීමේ ක්‍රමවේද

- සේවා ස්ථානය තුළ රැකියා ගිවිසුම් නැති පුද්ගලයින්ද ආවරණය වන පරිදි, අතවර වලට එරෙහි ආයතන ප්‍රතිපත්ති නිර්මාණය හෝ සංශෝධනය කිරීම
- ආයතන සේවකයින්, කොන්ත්‍රාත් සේවකයින්, තොග සේවකයින්, සීමාවාසිකයින් හා ස්වේච්ඡා සේවකයින් තම සේවය ඇරඹීමට පෙර, නව නීති හා ආයතන ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම
- සේවා ස්ථානය තුළ සේවය කරන්නන් හට වෙන්වූ, තමන්ට සිදුවන අතවර ගැන පැමිණිලි කළ හැකි මාර්ගයක් විවෘත කිරීම සහ ඒ පිළිබඳව සේවකයින් දැනුවත් කිරීම
- යාවත්කාලීන කළ අභ්‍යන්තර ප්‍රතිපත්ති හා නීති පිළිබඳව ආයතන සේවකයින් නිරන්තරයෙන් දැනුවත් කිරීම සහ පුහුණුව ලබා දීම.

### පිලියම්

- අතවර හා සම්බන්ධ පැමිණිලි නිවැරදිව හා කඩිනමින් විමර්ශනයට ලක් කිරීම;
- පැමිණිලිකරුට තව දුරටත් අතවර නොවන ආකාරයෙන් සේවා ස්ථානයේ තාවකාලික වෙනස්කම් සිදු කිරීම
- චෝදනාව සාක්ෂි සහිතව ඔප්පු වූ විට, අතවර කළ පුද්ගලයා හට අනතුරු හැඟවීමක් හෝ චෝදනාව බරපතල නම් සේවයෙන් පහ කිරීම වැනි සුදුසු දඬුවමක් ලබාදීම
- අනාගතයේදී නැවත එවන් වැරදි සිදු නොවන ආකාරයට සේවා ස්ථානය තුළ අවශ්‍ය වෙනස්කම් සිදු කිරීම
- අතවර වලට එරෙහි ආයතන ප්‍රතිපත්ති, පැමිණිලි සලකාබැලීම් හා වැරදි වැලැක්වීමේ ක්‍රමවේද ආදිය පිළිබඳ නිරන්තරයෙන් සමාලෝචනය කිරීම.

**අතවර වැලැක්වීමේ යහපත් ක්‍රමවේදයකට උදාහරණ**

වියපත් පුද්ගලයින් වෙනුවෙන් පිහිටුවා ඇති සමාජ සේවා ආයතනයක් මගින්, වියපත් පුද්ගලයින් බැහැරැකීම, ඔවුන්ගේ නිවෙස් පිරිසිදු කිරීම වැනි කාර්යන් ඉටු කිරීම සඳහා අනිරන්තරයෙන් ස්වේච්ඡා සේවකයින් බඳවා ගනු ලබයි. මෙම ආයතනය විසින්, ආයතනය තුළ සේවය කරන පුරුණ කාලීන, අර්ධ කාලීන, සහයක හා ස්වේච්ඡා සේවකයන් ආවරණය වන පරිදි අතවර වලට එරෙහි වීමේ පුළුල් ප්‍රතිපත්ති මාලාවක් ඉදිරිපත් කර ඇත. ඒ අනුව, ස්වේච්ඡා සේවකයින් තම සේවාව ලබා දීමට ප්‍රථම, ආයතන කාර්ය මණ්ඩලය විසින් ලබාදෙන කෙටි පුහුණුවට සහභාගී විය යුතුය. එයට අමතරව, ආයතනයේ හා ස්වේච්ඡා සේවකයාගේ කාර්යභාරය හා වගකීම්, ආයතන ප්‍රතිපත්ති හා පැමිණිලි කල හැකි මාර්ග පිලිබඳ තොරතුරු ඇතුලත් අත්පොතක් ස්වේච්ඡා සේවකයින් හට ලබාදෙනු ලබයි. තම සේවය ලබාදීමට ප්‍රථම, ස්වේච්ඡා සේවකයා විසින් මෙම අත්පොත කියවා එම නීති රෙගුලාසි වලට යටත් වන බව සඳහන්, ආයතනය විසින් ලබාදෙන එකගතා ගිවිසුම අත්සන් කල යුතුය.

**අගතියට පත් හෝ අතවරයකට ලක් වූ පුද්ගලයෙක් කුමක් කල යුතුද?**







මම දෙවන වසර නීති විද්‍යාව හදාරන සිසුවියක් වන අතර, මාගේ අත්දැකීම් වර්ධනය කර ගැනීම සඳහා, සති 10 ක සීමාවාසික පුහුණුවක් ස්ථිර කර ගැනීමට මට හැකි විය. එනමුත් මෙම සීමාවාසික පුහුණුව සඳහා මා හට කිසිදු ගෙවීමක් සිදු නොකරන අතර ආයතනය සමග කිසිදු රැකියා ගිවිසුමක් ද නොමැත. පුහුණුව අරඹා දෙවන සතියේදී, එහි සේවය කරන නීතිඥයෙක් ආයතනයේ හෝඡනාගාරයේ දී මාගේ බඳු පෙදෙසින් අල්ලා මා ඉතා සිත් ඇදගන්නා සුළු බවක් මා හට පිරිපුන් සිරුරක් ඇති බවක් පැවසීය. ඔහු සමග රාත්‍රී හෝඡනය සඳහා පිටතට එන ලෙසත්, එසේ කලොත් ඔහු හට පුද්ගලිකව මා පුහුණු කල හැකි බවක් සේවාදායකයින් සතුවූ කරන ආකාරය ගැන ඉඹි ලබාදිය හැකිබවක් ඔහු තව දුරටත් පැවසීය. මෙය ලිංගික අතවරයක්ද? මා කුමක් කල යුතුද?

නීතිඥයා විසින් ඉහත කල ක්‍රියාව ලිංගික අතවර ගණයට අයත් වේ.

- ✓ SDO හි සංශෝධන වලට අනුව, සීමාවාසිකයෙකු හට (ආයතනය සමග රැකියා ගිවිසුමක් නොමැති වුවද) පොදු සේවා ස්ථානයකදී සිදුවන ලිංගික අතවර නීති විරෝධී ලිංගික අතවර ගණයට අයත් වේ.
- ✓ ලිංගික අතවර විවිධාකාර වේ. සියලුම අවස්ථා සලකා බැලීමෙන් පසු සාධාරණ පුද්ගලයෙකුට වැටහෙන පරිදි, එම ක්‍රියාව අනෙකා හට පිළිකුල් සහගතවන, නින්දාවට පත්වන හෝ තැතිගන්වන ආකාරයේ තම අකමැත්තෙන් සිදු කරන කායික ස්පර්ශයන්, පුද්ගලයෙකු දෙස හෝ එම අයගේ ශරීර අංග දෙස එක එල්ලේ දිගු වේලාවක් බලා සිටීමක්, ඔහුගේ හෝ ඇයගේ ශරීරය පිලිබඳ ප්‍රකාශ නිකුත් කිරීමක් හෝ ලිංගික බලපෑම් එල්ල කිරීමක් ලිංගික අතවර ගණයට අයත් වේ.
- ✓ එවැනි අතවරයක් සිදු කරන අවචාවල ඔබ එම ක්‍රියාවට තරයේම විරුද්ධ විය යුතුය.
- ✓ අතවරයකට මුහුණ පෑ පසු, එය විස්තර සහිතව, එනම් අතවර කල පුද්ගලයාගේ නම, එය සිදු වූ දිනය, වේලාව, ස්ථානය, ඇසින් දුටුවන් පිලිබඳ විස්තර ලියා තැබිය යුතුය.
- ✓ එම සිද්ධිය පිලිබඳව ඔබගේ අධීක්ෂක, විශ්ව විද්‍යාල උපදේශක හෝ විශ්වාසය තැබිය හැකි අයෙක් දැනුවත් කල යුතුය.
- ✓ ඔබ සේවය කරන නීති සමාගමට පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කල යුතු අතර එම පැමිණිල්ල අපක්ෂපාතීව හා සාධාරණ ලෙස විභාග කරන ලෙස ඉල්ලිය යුතුය.
- ✓ සම අවස්ථා පිලිබඳ කොමිසම (EOC) වෙත පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කිරීම, නීති ප්‍රකාරව කටයුතු කිරීම හෝ දිස්ත්‍රික් උසාවියෙහි අයිතිවාසිකම් නඩුවක් ගොනු කිරීම කල යුතුය.

**අගතියට පත් හෝ අතවරයට ලක් වූ පුද්ගලයෙක් EOC වෙත පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කරන්නේ කෙසේද?**

මෙම ආඥාපනත් වල දක්වා ඇති කරුණු යටතේ ඕනෑම අයෙකුට, තමන් වෙනස් කොට සැලකීමකට, අතවරයකට හෝ අපවාදයකට ලක් වී ඇතැයි හැඟේ නම්, ඒ පිළිබඳ පැමිණිල්ලක් EOC වෙත ලිඛිතව පහත ඕනෑම ආකාරයකින් ඉදිරිපත් කළ හැක.

-  තැපැල් මගින්
-  EOC වෙබ් පිටුව හරහා ([Online form on the EOC website](#))
-  ෆැක්ස්
-  EOC කාර්යාලයට පැමිණීමෙන්
-  දුරකතනය මගින් (විමසීම් සඳහා පමණි)
-  කෙටි පණිවිඩ සේවාවෙන් (ග්‍රවණාධාරිත හෝ භාෂණයේ දුෂ්කරතා ඇති පුද්ගලයින් විසින් සිදු කරන විමසීම් සඳහා පමණි)

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

**සම අවස්ථා කොමිසම විසින් පැමිණිලි සම්බන්ධව ක්‍රියාකරන්නේ කෙසේද?**

පැමිණිල්ල ලැබුණු පසු EOC විසින් එම පැමිණිල්ලේ වලංගු භාවය නිර්ණායක තුනක් යටතේ සලකා බලයි. එම නිර්ණායක තුන නම්, පැමිණිල්ල ලිඛිතව ඉදිරිපත් කර ඇතිද, පැමිණිල්ල භාර දී ඇත්තේ අගතියට පත් පුද්ගලයා විසින් හෝ ඔහු විසින් බලය පවරන ලද නියෝජිතයෙකු විසින්ද යන්න හා පැමිණිල්ලේ අඩංගු වෝදනා, වෙනස් කොට සැලකීම පිළිබඳ ආඥාපනතේ නීතිවිරෝධී ක්‍රියාද යන්නයි.

ඉදිරිපත් කළ පැමිණිල්ල, ඉහත නිර්ණායක සපුරන්නේනම්, එම පැමිණිල්ල EOC විසින් වලංගු පැමිණිල්ලක් ලෙස ගොනු ගත කරනු ලබන අතර ඒ හා සම්බන්ධව කටයුතු කිරීමට නිලධාරියෙක් පත් කරනු ලබයි. EOC විසින් වින්දිතයා කේන්ද්‍රීය ප්‍රවේශයක් ගනු ලබන අතර, පැමිණිල්ල විභාග කිරීම සාධාරණ හා අපක්ෂපාතී ලෙස සිදු කරනු ලබයි. පැමිණිල්ල විමර්ශනය කිරීමේදී EOC විසින් සියළුම කරුණු සලකා බලන අතර පැමිණිල්ල හා සම්බන්ධ සියලුම පාර්ශව සඳහා කරුණු ඉදිරිපත් කිරීමේ අවදානම සලසා දෙනු ලබයි. සම්මුතියකට එළඹීමට සුදුසු නම් EOC විසින් සියලුම පාර්ශව වලට එසේ කරන ලෙස දිරිමත් කරන අතර තීරණය එම පාර්ශව සතු වේ.

එසේ සම්මුතියකට එළඹීමට අපොහොසත් වුවහොත්, පැමිණිලි කාර පාර්ශවයට සිවිල් නඩුකරයක් ගොනු කිරීම සඳහා EOC හරහා නීති සහය ලබා ගැනීම සඳහා ඉල්ලුම් කළ හැක. ස්ථාපිත ප්‍රතිපත්ති වලට අනුකූලව මෙම නීති සහය ලබාදීමේ තීරණය ගනු ලබන්නේ EOC හි නීති හා පැමිණිලි කමිටුව විසිනි.

## EOC අමතන්න

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](mailto:eoc@eoc.org.hk) (සාමාන්‍ය විමසීම් සඳහා පමණි)

කෙටි පණිවිඩ සේවාව: 6972566616538 (ග්‍රවණාබාධිත 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)

## සම අවස්ථා පිළිබඳ කොමිසම

**April 2021**

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