ජාතිය අනුව වෙනස්කොට සැලකීම පිළිබඳ ආඥාපනත සහ මම

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

(සිංහල)

අර්ථකථනය සහ නිදසුන්

1. ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත යනු කුමක්ද? (RDO)

RDO යනු ජන වර්ගය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහිවූ 2008 ජූනි මාසයේ කෙටුම්පත් කරන ලද නීතියකි. එමගින් කෙනෙකුගේ ජාතිය සලකා වෙනස්කම් කිරීම දැඩිලෙස හිරිහැර කිරීම, අයුතු ලෙස චෝදනා කිරීම ආදිය වැලැක්විය. ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි අඥාපනත අනුව කෙනෙකුගේ ජාතිය සලකා වෙනස් කම් කිරීම, හිරිහැර කිරීම හෝ අයුතු ලෙස චෝදනා කිරීම නීතිවිරෝධිය. ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත ක්‍රියාත්මක වූයේ 2009 ජූලි මස 10දා සිටය.

2. අපට ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනතක් අවශ්‍ය ඇයි RDO?

දැනට පවතින තත්වය අනුව හොංකොං රටේ ජනගහනයෙන් 5% ක් පමණ සුළු ජාතීන්ගේ න් සමන්විත වේ. අනෙක් අයගේ සිරිත් විරිත් ගැන අවබෝධයක් නොතිබීම සහ ජාතීන්ගේ වනෙස් සංස්කෘතින් හා භාෂාව ආදිය මගින් අගති සහගත දේ මෙන්ම අනෙකුත් ජාතිවලට අයත් කණ්ඩායම්වල මිනිසුන්ට එරෙහි දැඩිමත ඇති වියහැකිය. සමහරවිට මෙම අගති සහගත හැඟීම් හේතුවෙන් වෙනස් කම් කිරීම, හිරිහැර කිරීම හා අයුතු ලෙස චෝදනා කිරීම ආදිය සිදුවේ.

සෑම අන්දමකම ජාතිය වශයෙන් වෙනස් කම් කිරීම් ඉවත් කිරීම සහ ඒවා තහනම් කිරීම සදහා ජාත්‍යන්තර සම්මුතින්ට අනුව හොංකොං රාජ්‍යය බැඳී සිටී. එසේම ආර්ථික සමාජීය සංස්කෘතික අයිතින් පිළිබඳ ජාත්‍යාන්තර සම්මුතිය (ICESCR) අනුවද සම්මුතියේ සඳහන් අයිතිවාසිකම් කිසිදු වෙනසක් කිරීමකින් තොරව ක්‍රියාත්මක කර සහතික කිරීමට හොංකොං රාජ්‍යය බැඳී සිටී.

එතරම්ම තදින් නොවූවද ජාතිය වශයෙන් කෙරෙන හිරිහැර කිරීම හා අයුතු ලෙස චෝදනා කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත වලංගුව තිබෙන තාක් විවිධ ජාතීන්ට අයත් පුද්ගලයන්ට එකතුවී එක් ප්‍රජාවක් ලෙස කටයුතු කිරීමට හැකිවන අතර, ඒ හේතුවෙන් හොංකොං රාජ්‍යයේ සංස්කෘතිය වඩාත් පොහොසත් වී ජාත්‍යාන්තර තලයේ ඒ රටේ තරගකාරිත්වය තවත් වැඩි දියුණු වී තිබේ.

---

1. ICESCR සම්මුතිය HKSAR වලට පරිච්ඡේදය 39 මූලික නීතිය යටතෙන් අදාල වේ.
2. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO 8 වන කොටස සහ RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයෙ 2 වන පරිච්ඡේදය බලන්න.
3. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO 8 වන කොටස සහ RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයෙ 2 වන පරිච්ඡේදය බලන්න.

3. ජාතිය යනු කුමක්ද?

ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත අනුව, ජාතිය යනු පුද්ගලයකුට සම්බන්ධ කර බැලූ විට ජාතිය, වර්ණය, පෙළපත,ජාතික හෝ ජාතිය පිළිබඳ ප්‍රභවය ලෙස සැලකිය හැකිය [1].

නීතිය අනුව කණ්ඩායම් යනු ජාතියට වර්ණයට පෙළපතට අනුව පුද්ගලයෙකුගේ ජාතිය පිලිබඳ හෝ ජනවාර්ගික සම්භවයයි. වාර්ගික කණ්ඩායම යනු ජාති, වර්ණ, පෙළපත, ජාතික හෝ ජනවාර්ගික කණ්ඩායමට අයත් පුද්ගල සමුහයයි.පුද්ගලයෙකුගේ වාර්ගික කණ්ඩායම යනුවෙන් හැඳින්වෙන්නේ පුද්ගලයෙකු අයත්වන වාර්ගික කණ්ඩායමයි [2].

4. ජාතිය අනුව වෙනස්කොට සැලකීමට එරෙහි ආඥාපනත යටතේ ''ජාතිය'' යන්නට අයත් නොවන්නේ කුමක්ද?

ආගම යනු ජාතියක් නොවේ. ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත යටතේ ආගම සම්බන්ධ පුද්ගල කණ්ඩායමක් මගින් අර්ථ කථනය කරනු ලබන ආගමට සම්බන්ධ අය වාර්ගික කණ්ඩායමක් නොවේ. ආගම අනුව වෙනස්කම් කරනු ලබන කණ්ඩායමක් ජාතිය අනුව වෙනස් කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත මගින් වෙනස්කම් කරනු ලැබීමට අදාල නැත. කෙසේ වෙතත් ආගමට අවශ්‍ය සමහර අවශ්‍යතා හෝ තත්වයන් සමහර වාර්ගික කණ්ඩායම් වලට එරෙහිව අනියම් ලෙස වෙනස් කම් කරනු ලැබීමට ඉඩ ඇති අතර එය එසේ වූ විට ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත අදාලවේ [3].

5. ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කරනු ලැබීම යනු කුමක්ද?

සාමාන්‍යයෙන් සලකනවිට ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීම යනු කෙනෙකුගේ ජාතිය අනුව ඔහුට අඩුවෙන් සැලකීමයි.

ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීම ක්‍රම දෙකක් තිබේ. එනම් කෙලින්ම හා අනියම් ලෙස වෙනස්කම් කිරීමයි.[4]

කෙළින්ම වෙනස්කම් කිරීම

කෙළින්ම වෙනස්කම් කිරීම යනු ඔහුගේ /ඇයගේ හෝ ඔහුගේ /ඇයගේ සමීප ඥාතියෙකුගේ ජාතිය අනුව කෙනෙකුට අඩුවෙන් සැලකීමයි. ඔහුගේ/ඇයගේ ජාතිය පදනම් කරගෙන පුද්ගලයෙකුට වෙන්කොට සැලකීම කෙළින්ම වෙනස්කම් කිරීමකි. නිදසුන්ඃ පාකිස්ථානු සම්භවයක් ඇති පුද්ගලයෙක් චතුර ලෙස කැන්ටනිස් භාෂාව කථා කරන අතර චීන ජාතික නමක් භාවිතා කරයි. ඔහු වෙළඳ සේවක තනතුරකට දුරකථනය මගින් අයැදුම් කළ විට සම්මුඛ පරීක්ෂණයට කැඳවනු ලබයි. නමුත් ඔහුගේ පෙනුම පාකිස්ථාන ජාතිකයෙකු මෙන් වූ නිසා සම්මුඛ පරීක්ෂණයේදී ඔහුට බොරුවක් කියා අදාල තනතුරට දැනටමත් කෙනෙකු තෝරාගෙන ඇති හෙයින් සම්මුඛ පරීක්ෂණය නොකරයි. පාකිස්ථානු සම්භවයක් ඇති අයෙකු නොවන කෙනෙකු එම තනතුර ප්‍රතික්ෂේප නොකළ හොත් එය වූ කලී ජාතිය අනුව අඩුවෙන් සැලකීමකි. මේ වූ කල ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත යටතේ නීත්‍යානුකූල නොවන ක්‍රියාවකි. RDO.

අනියම්ලෙස වෙනස්කම් කිරීම

අනියම්ලෙස වෙනස්කම් කිරීම යනු ජාතිය අනුව නොවන තත්වයන් යටතේ එකම අවශ්‍යතාව(නීතිය, ප්‍රතිපත්තිය,පරිචය නිර්ණායක හෝ ක්‍රියාපිළිවෙල) හෝ තත්වය යන කරුණු ජාතිය අනුව නොවන තත්වයන් යටතේ සාධාරණීකරණය කළ නොහැකි විට විවිධ ජාතීන් සම්බන්ධයෙන් එක සමාන ලෙස සැලකීමේදී කිසියම් විශේෂ කණ්ඩායමකට අසාධාරණයක් සිදුවේ. මක්නිසාද යත්,

(1) අනෙකුත් ජාතීන්ට අයත් ජනතාවගෙන් ඉතා සුළු සංඛ්‍යාවකට පමණක් අවශ්‍යතාවන් සපුරා ලිය හැකිවන හෙයිනි, නැතහොත් (11) අනෙක් කණ්ඩායමේ අයට අවශ්‍යතා සපුරාලිය නොහැකි නිසා ඔවුන්ට අසාධාරණයක් වන හෙයිනි. නිදසුන් ලෙස, සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂක හේතූන් සලකා යටිරැවුල වැවීම හැම දෙනාටම තහනම් කර ඇති නීතියක් ඇති ආහාර සැකසුම් කර්මාන්ත ශාලාවක එවැනි නීතියක් තිබීමේ අවශ්‍යතාව හෝ කොන්දේසියක් තිබීම එක් ජාතිකත්ව කණ්ඩායමකට වෙනත් ජාතීන් හා සමාන කරන විට 'සික්' ජාතිකයන්ට (යටි රැවුල වැවීම ඔවුන්ගේ චාරිත්‍රයකි) කරනු ලබන අසාධාරණයකි. එය වඩාත් අසාධාරණ වන්නේ සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂක කරුණු සැලකිල්ලට ගත් විට මුහුණු ආවරණ යෙදීමෙන් ඊට පිළියමක් යොදා ගත හැකි වන හෙයිනි.

4. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණාකර RDO 4 වන කොටස සහ RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයෙ 6 වන පරිච්ඡේදය බලන්න.

අයුතු බලපෑම්වලට යටත් කිරීමෙන් වෙනස්කම් කිරීම

කිසියම් පුද්ගලයෙක් සෙසු පුද්ගලයන්ට වඩා අසාධාරණ ලෙස කෙනෙකුට සලකයි නම් එමගින් ද වෙනස්කම් කිරීම සිදුවේ. මක්නිසාද යත් එම පුද්ගලයාට හෝ තුන්වෙනි පුද්ගලයෙකු විසින් ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත යටතේ ආරක්ෂාව ලබාදී ඇති ක්‍රියාවක් ඔහු විසින් කරනු ලැබුව හොත් හෝ ජාතීන් අනුව වෙනස්කම් කිරීම ගැන පැමිණිල්ලක් කිරීමට ඔහු සූදානම් වුවහොත් හෝ නීත්‍යානුකූලව ක්‍රියා කිරීමට සූදානම් වුවහොත් හෝ ජාතීන් අනුව වෙනස්කම් කෙරෙන නඩුවකට සාක්ෂි දීමට හෝ එසේ කිරීමට වෙනත් අයෙකුට උදව් කළහොත් එසේ සිදුවන බැවිනි. නිදසුනක් වශයෙන් නේපාල සම්භවයක් ඇති කළමණාකරුවෙකුට අයුතු බලපෑම් කිරීමක් වශයෙන් ඔහුට වෙනස්කම් කළහොත් එනම් චීන සම්භවයක් ඇති කළමණාකරුවෙකුට වඩා අඩුවෙන් වාර්ෂික බෝනස් මුදල් ඔහුට ගෙවීමෙන් ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමක් කළහොත් හා එසේ පැමිණිලි කිරීම නිසා ඔහු රැකියාවෙන් නෙරපාහැරීම.[5]

6. ජාතිය අනුව තාඩන පීඩන කිරීම

කිසියම් පුද්ගලයෙකු විසින් තවත් පුද්ගලයෙකුගේ/ඔහුගේ ළඟම නෑදැයෙකුගේ ජාතිය හේතුවෙන් ඔහුට අප්‍රසන්න, අපහසාත්මක, නින්දාසහගත ලෙස හා සිත් වේදනාකාරී ලෙස අපහාස කරන්නේ නම් හා එමගින් ඔහුට තර්ජන කිරීමක් කරන ලදැයි හෝ අවමානයට පත්කරන ලදැයි හෝ සිත් වේදනා කාරී ලෙස කථාකරණ ලදැයි හැඟේ නම් එය ජාතිය අනුව තාඩන පිඩන කිරීමක් වේ. ජාතිය සලකා තාඩන පීඩන කිරීම විවිධාකාර විය හැකිය.ශාරීරික ලෙස පෙනෙන ආකාරයට, වාචිකව හෝ වාචික නොවන ආකාරයෙන්ද එසේ කළ හැකි අතර හුදෙක් තනි ක්‍රියාවක් වුවද ජාතිය අනුව අපහාස කිරීමක්වේ. කෙනෙකුගේ හෝ ඔහුගේ ඥාතියෙකුගේ ජාතිය සලකා ජාතිය අනුව විරුද්ධව යම් සිද්ධියක් ඇති කළ හොත් එය ද ජාතිය අනුව තාඩන පීඩන කිරීමක් වෙයි. ජාතිය අනුව එදිරිවාදිකම් කිරීම නීතිය යටතේ වරදකි. නිදසුන්ඃ කිසියම් ජාතියක මිනිසුන්ට සිත් වේදනා ඇතිවන ලෙස එක් එක් නමින් කතාකිරීම, නැතහොත් අවමාන ගෙනදෙන හෝ සිත්වේදනා කරවන ලෙස ජාතිය ඇදගෙන කථා කිරීමද ජාතිය අනුව පීඩා කිරීමකි.[6]

5. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO 6 වන කොටස සහ RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයේ 6 වන පරිච්ජේදය බලන්න.
6. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO 7 වන කොටස සහ RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයේ 6 වන පරිච්ජේදය බලන්න.

7. ජාතිය අනුව සතුරු ආකල්පයකින් ක්‍රියාකිරීම යනු කුමක්ද?

කෙනෙකු කරන වැඩවලට බාධා කරමින් අශෝභන ලෙස හා ජාතිය ගැන කියමින් පක්ෂපාති කමින් තොරව ඔහුට හිරිහැර කිරීමද සතුරු ආකල්පයකින් ක්‍රියා කිරීමකි. එසේ සතුරු ලෙස හැසිරීම කෙලින්ම හෝ දැනුවත්ව කෙනෙකු ඉලක්ක කර කථා කිරීම අවශ්‍ය නැත. නිදසුනක් වශයෙන් කෙනෙකු සම්බන්ධ විකට චිත්‍ර ඇඳීම හෝ උද්යෝග පාඨ කීම හා යම් යම් ජාතීන්ට අයත් කණ්ඩායම් වලට සිත් වේදනා ගෙනදෙන ලෙස කටයුතු කිරීමද සතුරු ආකල්පයකින් ක්‍රියාකිරීමකි.[7]

8. ජාතිය සඳහන් කරමින් අපවාද කිරීම යනු කුමක්ද?

කෙනෙකුගේ ජාතිය මතක් කරමින් වෛරය උද්දීපනය කරන දැඩි ලෙස හෙලා දැකීම හෝ බැන වාදීම මහජනයා ඉදිරියේ කරන වරදකි.පුද්ගලයන්ට හෝ ඔවුන්ගේ දේපොල හෝ ගෙවල් දොරවල් වලට භෞතික ලෙස අලාභහානි කිරීම දරුණු අපරාධයක් වන අතර ඒ සඳහා ඩොලර් 100,000 ක දඩයක් ගැසීම හෝ උපරිම වශයෙන් අවුරුදු දෙකක සිර දඬුවමක් නියම කළ හැකිය.[8]

විෂය පථය

9. ජාතිය අනුව වෙනස් කම් කිරීමට එරෙහි අඥාපනතින් ආවරණය වන ක්ෂේත්‍ර මොනවාද?

ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි පනත මගින් පහත දැක්වෙන කරුණු ඇතුළුව ක්ෂේත්‍ර ගණනාවකට ආරක්ෂාව ලැබේ: [9]

- රැකියාව
- අධ්‍යාපනය
- භාණ්ඩ, පහසුකම් හා සේවාවන් සැපයීම
- පරිශ්‍රයන් ඉවත දැමීම හෝ කළමණාකරණය
- මහජන ආයතන වල පැවැත්වෙන මැතිවරණ වලදි ඡන්දය දීමට හා ඡන්දය ඉල්ලීමට සුදුසු කම් ලැබීම
- බැරිස්ටර් වරයෙකුගේ කුටියක ශිෂ්‍යභාවය හෝ බද්දට දීමට ඉදිරිපත් වීම
- සමාජ ශාලාවලට සහභාගිවීම

---

7. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO 7 වන කොටස සහ RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයේ 6 වන පරිජ්ජේදය බලන්න.
8. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO 45 සහ 46 වන කොටස් සහ RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයේ 6 වන පරිජ්ජේදය බලන්න.
9. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO 10,15,17-22, 24-29, 34-36, 38-39 වන කොටස් සහ RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයේ 3 වන පරිජ්ජේදය බලන්න.
10. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO 11-14, 23, 30-33, 37, 40 වන කොටස් සහ RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයේ 6 වන පරිජ්ජේදය බලන්න.

10. හොංකොං රටේ සියළුම සේවකයන් ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනතින් අවරණය වෙත්ද?

ඔව්, හොංකොංවල සියළුම සේව්‍යයන්ට එම ආඥාපනත බලපාන නමුත් සේවකයන් වශයෙන් හෝ ප්‍රධාන වශයෙන් හොංකොංවලින් පිටත සීමිත අවස්ථාවන් හීදී එසේ බලපාන්නේ නැත.

11. ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත යටතේ ඊට අයත් නොවන අවස්ථා මොනවාද?

මෙම ආඥාපනත මගින් පහත දැක්වෙන ව්‍යාතිරේකයන් සලසන අතර ඒ යටතේ ජාතිය මත බලපෑමක් සිදුවීම නිසා හෝ ඒ නිසා ජාතිය අනුව කටයුතු කිරීම නීති විරෝධි නැත [10].

- අවශ්‍ය රැකි රක්ෂා සඳහා සුදුසුකම්
- හොංකොං වලින් පිටත පාවිච්චිය සඳහා නිපුනතා පිළිබඳ පුහුණුව
- විශේෂ නිපුනතා, දැනුම සහ පළපුරුද්ද අනුව පුද්ගලයන් සේවයේ යෙදවීම
- දැනට පවතින දේශිය හා විදේශීය රැකියා කොන්දේසි
- සුසාන භූමි, ආදාහනාගාර හෝ පරෙවි කූඩුව
- විශේෂ පිළියම්

නිශ්චිත නිදසුන්

12. මා චීන භාෂාව කියවිය නොහැකි පිලිපීන ජාතිකයෙකු නම් මට රැකියාවක් සඳහා සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් දීම හෝ ඔහුගේ /ඇයගේ ආයතනයේ රැකියාවක් දීම ප්‍රතික්ෂේප කළ හැකිද?

යම්කෙනෙකුගේ ජාතිය නිසා ඔහුට/ඇයට රැකියාවකට සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් දීම හෝ රැකියාවක් දීම ප්‍රතික්ෂේප කළ නොහැක. චීන භාෂාව කථා කිරීමේ හැකියාව සාධාරණ අවශ්‍යතාවක් බව සේවකයා විසින් ඔප්පු කළ යුතුයි. නැතිනම් එය වෙනස්කම් කිරීමක් වන්නේය.

13. මගෙ ජාතිය නිසා සේවා සපයන්නෙකුට හෝ අධ්‍යාපනික ආයතනයක් විසින් මට සේවාවක් සැලසීම හෝ පහසුකම් ලබාදීම ප්‍රතික්ශේප කළ හැකිද?

පුද්ගයෙකුගේ ජාතිය නිසා සේවා සපයන්නෙකු විසින් භාණ්ඩ ලබාදීම සේවා සැපයීම හෝ පහසුකම් සැලසීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම නීති විරෝධී ක්‍රියාවකි. පුද්ගලයෙකුගේ ජාතිය සලකා අධ්‍යාපන ආයතනයකට ඇතුළු කර ගැනීම හෝ ආයතනයෙන් නෙරපීම නීති විරෝධී ක්‍රියාවකි.[11]

14. සේවා සපයන්නෙකුට හෝ මගේ සේව්‍යයාට කියා කිසියම් තොරතුරක් මගේ භාෂාවෙන් ලබාදෙන මෙන් මට ඉල්ලා සිටිය හැකිද?

තොරතුරු පත්‍රිකා ආදිය කිසියම් සුළු ජාතිකයෙකුගේ භාෂාවෙන් ලබාදිය යුතුයැයි අවශ්‍යතාවක් නීතිය යටතේ නැත. කෙසේවෙතත් ජාතින් අතර සමගිය පතා සේවා සපයන්නන් හා සේව්‍යයන් විසින් සන්දේශනය පිළිබඳ සාර්ථක ක්‍රමයක් ක්‍රියාත්මක කළ යුතු අතර එමගින් සෑම දෙනාටම සමාන සැලකීමක් දැක්විය යුතුයි. ඔවුන්ගේ සේවා ලාභීන්/සේවකයන් චීන භාෂාව කථා නොකරන ප්‍රජාවන්ගෙන් යුක්ත නම් හා ඒ හේතුවෙන් අත්‍යාවශ්‍ය වන සමහර තොරතුරු පරිවර්ථනය කළයුතු නම් (සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව වැනි කරුණු)එසේ කළයුතු වෙයි.

15. මගෙ සේවකයන්ට හෝ ශිෂ්‍යයන්ට හිස්වැස්මක් නොපැළඳිය යුතුයයි ඉල්ලීමක් කිරීමට මට හැකිද?

සියළු සේවකයන් හා ශිෂ්‍යයන් විසින් හිස්වැස්මක් නොපැළඳිය යුතුය යන අවශ්‍යතාව අනියම් ලෙසින් 'සික්' ජාතින්ට කෙරෙන වෙනස්කමක් ලෙස පෙනිය හැක. මක්නිසාද යත් තමන්ට හිස් වැසුමක් පැළඳිමට ඉඩ නොදීම තම අනන්‍යතාව නැති කිරීමක් ලෙස සලකන හෙයින් ඔවුන්ට එය ක්‍රියාත්මක කළ නොහැක. කෙසේ වෙතත් සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ අළුත් වැඩියා කිරීමේ වැඩ පොල වලදී හා ඉදිකිරීමේ වැඩ පොල හො වෘත්තීය අධ්‍යාපන පුහුණු පන්තිවලදී ආරක්ෂාව පතා ආරක්ෂක හිස්වැස්මක් පැළඳීමට සිදුවන හෙයින් හා තුවාල වීමෙන් ආරක්ෂා වනු සඳහා එසේ කිරීමට සිදුවීම වෙනස්කම් කිරීමක් විය නොහැකිය [12].

16. මට යහපත් සේව්‍යයෙක් වීමට අවශ්‍යය ජාතීන්ගේ සමානතාව ආරක්ෂා කිරිම සඳහා මවිසින් මගේ සේවකයන්ට සැලසිය යුතු විධිවිධාන කවරේද?

ජාතිය අනුව වෙනස්කම් කිරීමට එරෙහි ආඥාපනත යටතේ රැකියාව පිළිබඳව ජාතීන් අතර සමානතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා කර ඇති පරිචයන් පිළිබඳ ව්‍යවස්ථාව මගින් කරන ලද නිර්දේෂ ක්‍රියාත්මක කරන මෙන් ඔබට අනුබල දෙනු ලැබේ [13].

---

11. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO 26-27 වන කොටස් බලන්න.
12. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයේ 6 වන පරිච්ඡේදයේ 12 වන රූප සටහන බලන්න.
13. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණා කර RDO යටතේ ඇති වෘත්තීය භාවිත සංග්‍රහයේ 5 වන පරිච්ඡේදය බලන්න.

පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කිරීම

17. කිසියම් ජාතියකට අයත් පුද්ගලයෙකු වශයෙන් මට වෙනස් කම් කිරීම, තාඩන පීඩන කිරීම හා චෝදනා අපවාද කිරීම කළහොත් මවිසින් කළ හැක්කේ කුමක්ද?

ඔබට පහත දැක්වෙන ක්‍රියාමාර්ග වලින් එකක් හෝ කිහිපයක් ගත හැකිය.

- එය අධ්‍යාපනයට හෝ භාණ්ඩ සැපයීමට හෝ සේවා සහ පහසුකම් සැපයීමට සම්බන්ධ කරුණක් නම් ඔබට අදාල අධ්‍යාපනික ආයතනයට හෝ සේවා සපයන්නාට පැමිණිලි කළ හැක.
- එය රැකියාව හා සම්බන්ධ කරුණක් නම් කළමණාකාරීත්වයට පැමිණිලි කළ හැක.
- සමාන අවස්ථා කොමිසමට EOC පැමිණිලි කළ හැක.
- ඔබ විසින් හෝ ඔබේ නීතිඥයා මගින් උසාවියට ඉදිරිපත් කළ හැක.

ඔබ පැමිණිල්ලක් කිරීමට හෝ නීතිමය ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට අපේක්ෂා කරන්නේ නම්, එහි නිරවද්‍යතාව හා එහි ශක්තිය ආරක්ෂා කරනු සඳහා කාරණය සිදුවූ වහාම විස්තර වශයෙන් පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

18. සමාන අවශ්‍යතා කොමිසමට පැමිණිලි කරන්නේ කෙසේද?

පැමිණිල්ල ලිඛිතව ඉදිරිපත් කළ යුතුය. එය සමාන අවශ්‍යතා කොමිසමට ඉදිරිපත් කළ යුතුයි. පැමිණිලි 'ඔන්ලයින්' හෝ ඊමේල්, ෆැක්ස් මගින්,විද්‍යුත් තැපෑල මගින් හෝ පුද්ගලිකව ඉදිරිපත් කළ හැක. අනන්‍යතාව සහතික කර ගැනීම සඳහා අගතියට පත් පුද්ගලයා හෝ ඔහුගේ නියෝජිතයෙකු විසින් ඔහුගේ ඇයගේ හැඳුනුම් පතේ පිටපත් EOC ආයතනයට ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

පැමිණිලි පෝරමය පිරවීමට ඔබට සහයක් අවශ්‍ය නම් 2511 හෝ 8211 හදිසි ඇමතුම් අංකය ඇමතීම හෝ EOC වෙතට complaint@eoc.org.hk වලට ඊමේල් කරන්න

19. පැමිණිල්ලක් කළ හැක්කේ කාටද?

ඔබට හෝ ඔබ වෙනුවෙන් ඔබේ නියෝජිතයෙකුට පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ හැක. එය තනි තනිව හෝ කණ්ඩායම් වශයෙන්ද ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

20. පැමිණිල්ලක් කිරීමට ඇති අවසන් මොහොත කුමක්ද?

අදාල කාරණය සිදුවී මාස 12 ක් ඇතුළත ඔබට EOC වෙත පැමිණිල්ලක් කිරීමට අවශ්‍යනම් ඒ සඳහා ඉඩ කඩ තිබේ. ඒ සඳහා දිස්ත්‍රික් උසාවියේ නඩුවක් දැමීමට නම් අවුරුදු 2 ක කාලයක් ගත හැකිය.

21. පැමිණිල්ලට ඇතුලත් කළයුතු කරුණු මොනවාද?

පැමිණිල්ලට පහත කරුණු ඇතුලත් විය යුතුයි

- කාරණය සම්බන්ධ විස්තර හා සිදුවූ දිනය
- නම, සම්බන්ධ කර ගැනීමේ විස්තර, හැඳුනුම්පත් අංකය ආදී පුද්ගලික තොරතුරු
- වග උත්තර කරුගේ නම සහ සම්බන්ධ කර ගැනීමේ තොරතුරු
- කිසියම් ජාතියකට අයත් වීමේ හේතුව නිසා වෙනස්කම් කිරිම, හිංසා කිරීම හා නින්දා අපහස කිරීම සනාථ කෙරෙන සාක්ෂි.
- වෙස්කම් කිරිමේ හේතුව නිසා ඔබට සිදුවූ පාඩුව හෝ චිත්ත වේගීය හිරිහැර සලබඳ විස්තරය
- සාක්ෂි (කරුවන්) පිළිබඳ විස්තර

පරීක්ෂණ හා සමගි වීම

22. EOC ආයතනය විසින් පැමිණිල්ලක් විභාග කරන්නේ කෙසේද?

පැමිණිල්ලක් ලැබුණු පසු EOC ආයතනය විසින් පැමිණිල්ල සම්බන්ධ හෝ වග උත්තර කරුවන්ට දන්වනු ලැබේ. එයින් ලැබෙන ප්‍රතිචාර පැමිණිලි කරුට දැනුම් දෙනු ලැබේ. සාක්ෂි කරුවන්ගේ ප්‍රකාශ පරීක්ෂා කිරීමෙන් පසුව පැමිණිල්ල සමාදාන කරන වාද නැතහොත් විමර්ශන නවතා දමනවාදැයි තීරණය කෙරේ. විමර්ශන වලදී ලබාගත් සියළු තොරතුරු රහසිගතව තබාගන්නා නමුත් උසාවියට අවශ්‍ය වූ විට ඉදිරිපත් කරෙ.

23. සමාදාන කිරීම යනු කුමක්ද?

සමාදාන කිරීම යනු විවිධ පාර්ශව කරුවන් එක් ස්ථානයකට කැඳවා මතභේද නිරාකරණය කළ හැකි මාර්ග සොායා බැලීමයි. සමාදාන කිරීම මගින් දෙපාර්ශවයටම එකඟ විය හැකි කරුණු සොයා බලා දෙපාර්ශවයටම මතභේදයෙන් ඔබ්බට ගොස් දෙපාර්ශවයටම සතුටට පත් විය හැකි මාර්ග සොයා බැලේ. සමාදාන ක්‍රියාවලියේදී දෙපාර්ශවයටම සිය අදහස් ප්‍රකාශකිරීමට අවස්ථාව සැලසේන හෙයින් එක් පක්ෂයකට අනෙක් පක්ෂය ගැන හොඳ අවබෝධයක් ලබාගැනීමේ මං විවර වේ. මේ මගින් අසත්‍ය සහ වැරදි සහගත හැඟීම් නිසා ඇතිවන වරදවා තේරුම් ගැනීම් ඉවත් කර ගැනීමටත් එමගින් ආකල්ප වල නිසි වෙනසක් ඇතිකර ගැනීමටත් කරුණු සැලසේ. සමාදාන ක්‍රියාවලියේදී එක්රැස්කරගන්නා සියළු තොරතුරු උසාවි විමර්ශන සඳහා දෙනු නොලැබේ. සමාදාන ක්‍රියාවලිය ස්වේච්ඡා සමගි සමුහ ක්‍රියා දාමයකි.

24. EOC ආයතනය විසින් පැමිණිල්ලක් සමාදාන කරන්නේ කෙසේද?

සාමාන්‍යයෙන් EOC ආයතනයේ නිළධාරියෙක් සාම විනිසුරු වශයෙන් ක්‍රියා කරයි. ඔහු විසින් පැමිණිල්ලට හේතුවූ සියළු කරුණු හෙලිකර ගැනීමට දෙපාර්ශවයටම උදව් කරයි. ඒ අනුව එකඟ විය හැකි කරුණු හඳුනාගෙන මතභේද නිරාකරණය කළ හැකි ආකාරය ගැන සාකච්ඡා කරයි. සමතයකට පත් කිරීමේ ගිවිසුම කොන්ත්‍රාත්තුවකට සමාන වන අතර එය නීත්‍යානුකූල බැඳීමකි. සමාදාන කිරීම හුදෙක්ම ස්වේච්ඡා ක්‍රියාවලියක් වන අතර EOC ආයතනය දෙපක්ෂයෙන් කවර පක්ෂයකට හො නීතිඥයෙකු ලෙස කටයුතු නොකරයි. EOC ආයතනය පාර්ශව කරුවන්ට සමගි සන්ධානයකට පැමිණිම සඳහා පමනක් අපක්ෂපාතීව මග සලසයි. සමථය සිදුවන්නේ මතභේදයේ ස්වභාවය අනුවයි.මතභේදය සමහරවිට නැවත රැකියාවට පත්කිරීම, සේවා උසස්වීමක් ලබාදීම, ස්ථාන මාරුවක් ලබාදීම, සමාව ඉල්ලීමේ ලිපියක් ඉදිරිපත් කිරීම,සමාන අවස්ථා ලබාදීමේ ප්‍රතිපත්තියක් කෙටුම්පත් කිරීම හෝ මුදල් ගෙවීමේ කරුණක් විය හැකිය. මේ පිළිබඳව වැඩි විස්තර සඳහා EOC ආයතනයේ ප්‍රකාශනයක් වූ 'සමාදාන කිරීම යනු කුමක්ද' යන පත්‍රිකාව කියවන්න.

25. EOC ආයතනය මගින් සියළුම පැමිණිලි සමාදාන කරයිද?

EOC සංවිධානය මගින් කරනු ලබන්නේ නීත්‍යානුකූලව පැමිණිල්ල විභාග කිරීමයි.කිසියම් නඩු ආදි දේවල් සමාදාන කිරීම රඳාපවතින්නේ පරීක්ෂණයේ ප්‍රතිඵල අනුවයි. පහත දැක්වෙන කරුණු අනුව EOC ආයතනය විසින් පරීක්ෂණයක් නොපැවැත්වීම හෝ පරීක්ෂණ නවතා දැමීම තීරණය කරනු ලබයි

- RDO ප්‍රඥප්තිය යටතේ පැමිණිලි කළ කරුණ නීතිවිරෝධී නොවේ.
- අගතියට පත් පාර්ශ්වය නඩුව ගෙනයාමට අකමැතිය.
- කාරණය සිදුවී මාස 12 කට වඩා ගතවී තිබේ.
- පැමිණිල්ල නියෝජිත පැමිනිල්ලක් වශයෙන් නිසි පරිදි ගෙනයා නොහැක.

26. සමාදාන කිරීම අසාර්ථක වුවහොත් ඇති විකල්ප මොනවාද?

සමාදාන කිරීම අසාර්ථක වුවහොත් පැමිණිලි කරුට EOC ආයතනය අමතා එම ප්‍රශ්නය උසාවියට ගෙනයාම සඳහා නීති ආධාර ඉල්ලා සිටිය හැක. නීති ආධාර වලට නෛතික උපදෙස් දීම, EOC ආයතනයේ නීතිඥයන් නඩුවට පෙනීසිටීම හෝ සුදුසු යැයි EOC ආයතනය සලකන වෙනත් ක්‍රියාමාර්ගයක් ගත හැක. සහය දිය යුතුද නැද්ද යන්න EOC ආයතනයේ කමිටුවක් විසින් තීරණය කෙරේ. අනෙක් අතින් පැමිණිලිකරුවන්ට සිය දුක්ගැනවිලි තමන්ටම උසාවියට ඉදිරිපත් කර නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග ගත හැකිය.

වැඩි විස්තර සඳහාල කරුණාකර පහත ආයතනය අමතන්න

Equal Opportunities Commission (සමාන අවස්ථා කොමිසම)

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

දුරකථනය: 2511 8211

කෙටි පණිවිඩ සේවාව: 6972566616538 (ශ්‍රවන සහ කථන දොෂ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා)

ඊමේල්: eoc@eoc.org.hk

වෙබ් අඩවිය: http://www.eoc.org.hk (ජංගම දුරකථන යෙදුම් අයිකන)

කාර්යාල වේලාව: පෙ.ව. 8:45 සිට ප.ව. 5:45 දක්වා

(භාෂා පරිවර්තකයින් සිටින ප්‍රමාණය අනුව, ඔබගේ ඉල්ලීම මත අර්ථ නිරූපන සේවාව ලබාගත හැකිය.)

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

Enquires & Complaints Hotline: (852) 2511 8211

市民可於平機會手機應用程式獲取平機會工作的資訊
EOC කාර්යයන් පිළිබඳ තොරතුරු පහත
EOC ජංගම යෙදුම් මගින් ඔබට ලබාගත හැකිය:

ANDROID APP ON Google play
Download EOC Android App

Download on the App Store
Download EOC iPhone App