

ප්‍රතිය අනුව වෙනස් කොට සඳලකීමේ ආයුධපතන අවබෝධ කරගැනීම

විදේශය ගාහ සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ යෝජකයින් සඳහා වන මාර්ගෝපදේශය



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

(සිංහල පරිවර්තනය)
(Translation in Sinhalese)

ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආදාපනත අවබෝධ කරගැනීම

විදේශීය ගෘහ සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ සේවා යෝජකයින් සඳහා මාර්ගෝපදේශය

- ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආදාපනත (RDO) 602 වගන්තිය ඔබට අදාළ වන ආකාරය ඔබ දැන්හවාද?
- RDO යටතේ ඔබේ අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම් ඔබ දැන්හවාද?
- ඔබේ නිවසේ සාමාජිකයින්ටන් RDO අදාළ වන බව ඔබ දැන්හවාද?
- ජාතිය අනුව ඔබේ ගෘහ සේවකයා තෝරා ගැනීමට ඉඩ දෙනවාද?
- ආගමන්, භාෂාවන් හේතුකොටගෙන වෙනස් මෙස සලකන අවස්ථාවලටන් RDO අදාළ වනවාද?

පෙරවලදන

හොංකොංහි සුළු ජන කොටස්වලින් භාගයකටත් වඩා වැඩි කොටසක් ගැහ සේවකයින් ලෙස සේවය කරති. හොංකොංහි වෙනස් කොට සැලකීමේ ආයුධපනත් - මිංගිකහවය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආයුධපනත, 480 වන වගන්තිය, පවුලේ තත්ත්වය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආයුධපනත, 527 වන වගන්තිය, ආටාධිකහවය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආයුධපනත, 487 වන වගන්තිය, සහ ජාතිය නිසා වෙනස් කොට සැලකීමේ ආයුධපනත, 602 වන වගන්තිය - ඔවුන් රැඳු සිටින කාලයේ සහ රැකියාවේ යෙදු සිටින කාලයේ මිංගිකහවය, විවාහකභාවය, ග්‍රෑහනිභාවය, පවුලේ තත්ත්වය, ආටාධිකභාවය හෝ ජාතිය තේරුකොටගෙන ඔවුන්ට වෙනස් කොට සැලකීමෙන් ආරක්ෂාව ඔවුන්ට ලබාදූදී.

මෙම පොත් පිළිව මගින් RDOත් දැඟ විශ්ලේෂණයක් සහ සේවා යෝජකයින්ට සහ ගෘහ සේවකයින්ට බලපාන පරිදි අඩාල ප්‍රතිපාදන සපයයි. එසේම එමගින් RDO ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සමාන අවස්ථා කොමිෂන් සභාවේ (EOC) කාර්යභාරය පිළිබඳව විස්තර කරනු ලබයි. මෙම පොත් පිළිව මගින් අපේක්ෂා කෙරෙනුයේ මාර්ගෝපදේශයක් ලෙස කටයුතු කිරීම පමණකි. RDO හෝ වෙනත් වෙනස් කොට සැලකීමේ ආයුධපනත් පිළිබඳව කිසියම් නිශ්චිත අදහසක් පිළිබඳව පැහැදිලි කිරීමක් හෝ අර්ථකමනයක් අවශ්‍ය වුවහොත් EOC වෙතින් විමසන ලෙස හෝ ස්වාධීන නීති උපදෙස් ලබා ගන්නා ලෙස සේවා යෝජකයින් සහ ගැහ සේවකයින් උනන්ද කරනු ලැබේ.

පටුන

පෙරවිදුන	2
1 වන පරිවිශේෂය: ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ප්‍රධාන සංකල්ප සහ අර්ථකරණ	5
1.1 ජාතිය යනු කුමක්ද?	5
1.2 ආගම හෝ භාෂාව අනුව සිදු කෙරේන වෙනස් කොට සැලකීම RDO යටතේ ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමක් ලෙස සලකනු බෙහෙන්ද?	5
1.3 RDO හි අදාළත්වය කුමක්ද?	6
1.4 වෙනස් කොට සැලකීම යනු කුමක්ද?	6
1.5 ජාතිවාදය නිසා හිරිහැර කිරීම යනු කුමක්ද?	7
1.6 අයුතු බලය යොදා පිඩාවකට පත් කිරීමෙන් වෙනස් කොට සැලකීම	9
1.7 ජාතිවාද හෙළුඳකීම	10
1.8 සේවා යෝජකයාගේ වගකීම කුමක්ද?	10
2 වන පරිවිශේෂය: එදිනෙනු පීවිතයේ ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආදාළුපනත	12
2.1 RDO යොදා ගැනීම පිළිබඳව	12
2.2 වැටුප පිළිබඳව	13
2.3 විවික දින/නිවාතු දින පිළිබඳව	15
2.4 ආගම පිළිබඳව	17
2.5 රෝහලට යාම පිළිබඳව	18
2.6 ඉදම්-නිවුම් පිළිබඳව	19
2.7 වගකීම පිළිබඳව	19
2.8 කොන්ත්‍රාත්ත්ව අවසන් කිරීම පිළිබඳව	22
2.9 රැකියා ඒප්න්සිය සම්බන්ධයෙන්	23

3	වත පරිවිශේදය: සංඝ වෙත පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීම	25
3.1	EOC වෙත මම පැමිණිල්ලක් ගොනු කරන්නේ කෙසේද?	25
3.2	පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ හැක්කේ කාටද?	25
3.3	පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට කාල සීමාවක් තිබේද?	26
3.4	පැමිණිල්ලේ ඇතුළත් කළ දුන්නේ කුමක්ද?	26
3.5	වහාම හොංකොංවලින් පිටත්වීමට මට සිදුවුවහොත්, තවමත් පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ හැකිද?	26
3.6	EOC පැමිණිල්ල වහාග කරන්නේ කෙසේද?	27
3.7	සමටයකට පත් කිරීම යනු කුමක්ද?	27
3.8	EOC පැමිණිල්ල සමටයකට පත් කරන්නේ කෙසේද?	28
3.9	සමටයකට පත් කිරීම අසාර්ථක වුවහොත් මට ඇති විකල්ප මොනවාද?	28
4	වත පරිවිශේදය: ජ්‍යෙනි සමගිය නිවසේ පවත්වා ගැනීම සඳහා හොඳ පුරුදු	29
4.1	සේවයේ යෙදුවීමට පෙර ඔබේ අවශ්‍යතා එකිනෙකාට පැහැදුම්ව සන්නිවේදනය කිරීම	29
4.2	වඩාන් හොඳින් එකිනෙකාගේ සංයෝගීය අවබෝධ කර ගැනීම 30	30
4.3	ගැහ දේවිකාවගේ ආගමික අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම	30
4.4	ජ්‍යෙන්ඩේක අපහාස සහ අනෙකාගේ ජ්‍යෙන්ඩේක විවෘතය කිරීම වැළැක්වීම	31
4.5	RDO පිළිබඳ නිවසේ සාමාජිකයන් දැනුවත් කිරීම සහ නිවසේ ජ්‍යෙන්ඩේක සමානාත්මකවය සහ සමගිය ඇති කිරීම	31
4.6	සැපු සන්නිවේදනය පවත්වා ගැනීම	31
4.7	සේවා යෝජකයාගේ අවශ්‍යතා සහ තම දේවිකාවගේ සංයෝගීයික, ජ්‍යෙන්ඩේක සහ ආගමික අවශ්‍යතා අතර සම්බුද්ධතාවයක් පවත්වා ගැනීම	32
	අතිරේක විස්තර කාරිතය	34

1 වන පර්විතේදය

ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ප්‍රධාන සංකල්ප සහ අර්ථකථන

ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආයුෂ්පන්ත

ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආයුෂ්පන්ත (RDO) ක්‍රියාත්මක වුයේ 2009 ජූලි මාසයේදීය. එය වෙනස් කොට සැලකීමට එරෙහි පනතක් වන අතර එයින් කෙහෙකුගේ ජාතිය මත පදනම්ව වෙනස් කොට සැලකීම, නිංසා කිරීම සහ හෙළුදැකීම තහනම් කරනු ලබයි. එයින් මාරු මැයිස්ප්‍රා කොමිෂන් සභාව (EOC) වෙත එවැනි වෙනස් කොට සැලකීමක්, නිංසා කිරීමක් සහ හෙළුදැකීමක් තුර්න් කිරීමේ කාර්යනාරය පවත්න අතරම විවිධ ජාතින් අතර සමාජතාවය සහ සම්ගිය ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ කාර්යනාරය පවරා නිබේ.

1.1. ජාතිය යනු කුමක්ද?

පුද්ගලයෙක් සම්බන්ධයෙන් ජාතිය යනු වින හෝ ඉහේදියානු යනාදිය, එම පුද්ගලයාගේ වර්ණය වන කාලී, දුම්ප්‍රා හෝ සුද යනාදිය, පුද්ගලයාගේ පෙළපත, එනම් ඔහුගේ හෝ අයගේ කුළය, සහ උරුම වී ඇති තත්ත්‍ය හෝ සමාජ ස්ටරීටෙන්, 'ම්‍රි ලාංකික' වැනි පුද්ගලයාගේ ජාතික සම්භවය, හෝ 'දුට්ඩ්' වැනි පුද්ගලයාගේ ජනවාර්ගික මූල්‍ය වන්නේය.

1.2. ආගම හෝ භාෂාව අනුව සිදු කෙරෙන වෙනස් කොට සැලකීම RDO යටතේ ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමක් ලෙස සලකනු ලබන්නේද?

ආගම හෝ භාෂාව මත පමණක් සිදු කෙරෙන වෙනස් කොට සැලකීම RDO යටතේ ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමක් ලෙස සලකනු නොලැබේ. කොසේවතත්, ආගම සහ/හෝ භාෂාව හා සම්බන්ධ කිසියම් අවශ්‍යතාවයක් හෝ විධිවිධානයක්, වකුව වෙනස් කොට සැලකීමකට හේතු විය හැක. විස්තරාත්මක පැහැදිලි කිරීම සඳහා 1.4 වන ප්‍රශ්නය බලන්න.

1.3. RDO හි අදාළත්වය කුමක්ද?

විදේශීය ගැහ සේවකයින්ගේ සේවා යෝජකයින් ඇතුළු සියලුම සේවා යෝජකයින් සඳහා RDO අදාළ වන්නේය. සේවා යෝජකයින්ට ප්‍රතිය අනුව විදේශීය ගැහ සේවකයින් තෙව්‍ය ගැනීමට RDO මගින් ඉඩ සඳස්වයි. RDO හි අනෙකුත් විධිවිධාන අදාළ වනුයේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්ත්ව ක්‍රියාත්මක වූ පසුව වන අතර, එය සේවකයින් හොංකොං වෙත ඇතුළු වන විට (සේවකයාට ඔහුගේ/අයගේ සේවය සඳහා අවස්ථා විසා බැබෙහ තෙක් හොංකොං රටින් බැහැරව රැදි සිරීමට සිදු වන අවස්ථාවේදී), නැතහැත් ආගමන දෙපාර්තමේන්තුව මගින් රැකියා කිරීම සඳහා අනුමතිය බව දුන් විට (ආගමන දෙපාර්තමේන්තු අධික්ෂණ වෙතින් අනුමතිය අප්‍රේක්ෂාවන් සිරින සේවකයාට හොංකොං රටින් බැහැර වීම අවශ්‍ය නොවන අවස්ථාවේදී) අදාළ වන්නේය.

සේවකයාට ඔහුගේ / අයගේ රාජකාරී කෙටි කාලයකට හොංකොං රටින් බැහැරව සිදු ඉටු කිරීමට සිදු වූ විට, එහිම සේවා යෝජකයා සේවකයා රැගෙන නිවාඩුවක් සඳහා යන විට පවා RDO අදාළ වන්නේය.

1.4. වෙනස් කොට සැලකීම යනු කුමක්ද?

තමාගේ ජාතිය හේතුකාටගෙන ඔහුට/ඇයට අඩු සැලකීල්ලක් දැක්වුවහොත් RDO යටතේ කිසියම් පුද්ගලයෙකුට වෙනස් කොට සැලකීමට එරෙහිව නිමිකම් ඉල්ලා සිරීය හැක. මෙය සාපු වෙනස් කොට සැලකීම ලෙස හැඳින්වේ.

වතු වෙනස් කොට සැලකීම ඇති වනුයේ සේවා යෝජකයා සේවකයින් හට ඔවුන්ගේ ජාතිය කෙරෙහි නොසලකා සැමට බලපාන පරදි අවශ්‍යතාවයක් පැහැවීමේදීය. කෙසේවතන්, මෙම අවශ්‍යතාවය හේතුකාටගෙන කිසියම් ජාතියකට ප්‍රායන් මිනිස් කත්ත්වායමකට අඩු වර්ප්පසාද නිමි වන අතර (අනෙකුත් ජාතින්වල සිරින සේවකයින් හා සාපේක්ෂව ගත් කළ එවැනි අවශ්‍යතාවයක් අනුගමනය කළ හැක්කේ එම ජාතියේ සිටන පිරිස්වලින් ඉතා කුඩා අනුපාතයකට විය හැකි බැවැනි) එවැනි අවශ්‍යතාවයක් පැහැවීම සඳහා සේවා යෝජකයාට සාධාරණ හේතුවක් නොමැත. නිදසුනක් ලෙස, වෙනත් විකල්ප ආභාරයක් සකස් නොකර ඔහුගේ/ අයගේ ගැහ සේවකයාට උරු මස් අනුහුත කරන ලෙස නියම කළහොත්, මෙය බහුතරයක් මුස්ලිම් භක්තිකයන් වන ඉත්දුනිසියානු ගැහ සේවකයින් සඳහා ගැටළුවක් ඇති කරවනු ඇත. ඔවුන්ට තම රැකියාවන් අස්ථිමට පවා මෙම තත්ත්වය බලපානු ඇත.

ගැහ සේවකයාට ඔහුට/අදයට වෙනස් කොට සැලකීමට එරෙහිව හිමිකම් ඉල්ලා සිටිය හැකිය:

- (1) තමා අඩු සැලකීල්ලක් ලබුවහාත්, නා
- (2) එම සැලකීල්ලට හේතුව තමාගේ ප්‍රතිචාර බව විශ්වාස කිරීමට කාර්ණා තිබේ නම්.

1.5. ප්‍රතිචාර නිසා නිරිහර කිරීම යනු කුමක්ද?

ප්‍රතිචාර නිසා නිරිහර කිරීම යනු යම්කිසි පුද්ගලයෙකුගේ ප්‍රතිචාර හේතුකොටගෙන එම පුද්ගලයා කෙටෙනි අඩුය ලෙස සැලකීල්ලක් දැක්වීමය: ප්‍රතිචාර අනුව නිසා කිරීම දෙයාකාර්යකට සිදුවේ:

(1) අඩුය ලෙස සැලකීල්ලෙන් වන නිරිහරය

RDO නි 24(12) වගන්තිය මගින් ගැහ සේවකයාගේ ප්‍රතිචාර අනුව අඩුය ලෙස සැලකීල්ලක් දැක්වීම සේවා යෝජකයාට හෝ ප්‍රවුල් අනික්ත් සාමාජිකයින්ට තහවුරු කරනු ලබයි. එවැනි ක්‍රියාවකට නිදුසුන් පහත දැක්වේ:

- පරිභාෂාමක අදහස් හෝ නින්දා සහිත වාචික හෝ ලිඛිත ප්‍රකාශයක්,
- ප්‍රතිචාර වහිලු, සරදම්, උපහාස කිරීම හෝ අනුම්පද කිම
- කිසියම් ජනවර්ගයකට පුද්ගලයෙක් අයන් වන නිසා, ඔවුන් සමග අදහස් නුවමාරු කර ගැනීමේදී අප්‍රසන්න හඩකින් කාරා කිරීම,
- කිසියම් ජන වර්ගයකට පුද්ගලයෙක් අයන් වන නිසා, තොරාබේරා ඔවුන්ට අධික වැඩ දීම,
- අපහාස කිරීමේ අරමුණින් නම් යෙදීම
- කිසියම් විශේෂීත ජන කණ්ඩායමකට අයන් පුද්ගලයින්ගේ වැරදි අනවශ්‍ය ලෙස සෙවීම.

(2) වෙටරයකින් පිරී වාතාවරණයක් තුළ හිරිහැර කිරීම

සේවා යෝජකයා තනිව හෝ තවත් පුද්ගලයින් සමග, ගැහ සේවකයාට ඔහුගේ/අයගේ ජාතිය අනුව බිඟ වැද්දීමකට හේතු වන ආකාරයේ පරිසරයක් ඇති කිරීම. නිදුසුනක් ලෙස, ගැහ සේවකයාගේ ජාතිය පිළිබඳ අවමන් සහගත අදහස් සහිත පෝස්ටරයක් හෝ පුවත්පනක උපටනයක් දැමීමට සේවා යෝජකයා නිවසේ අන් අයට ඉඩ දීම. තමන්ගේ ගැහ සේවකයාට විරුද්ධීව වරදක් කිරීමට හෝ බිඟ වැද්දීමට සේවා යෝජකයා හෝ නිවසේ අන් අය අදහස් තොකළත් මෙයින් ඔවුන්ගේ ගැහ සේවකයාට විරුද්ධීව වරදක් වීමට හෝ බිඟවීමට හේතු විය හැකිය.

සැලකිල්ලට ගත සූත්‍ර කාරුණිකා

ජාතිවාදී හිංසනයක්ද, අදාළ ක්‍රියාව හිංසාවක් කිරීමේ අදහසක් ඇතිව හෝ නැතිව සිදු කළ හැක. සාධාරණ පුද්ගලයෙකු ගැහ සේවකයාට වරදක් වන බව හෝ ඉජීරා සහගත හෝ බිඟවද්දන සූල් හැරීමක් ඇති විය හැකි යයි ඇල්පේක්ෂා කරන තත්ත්වයක්ද, කිසියම් ගැහ සේවකයෙකුට කිසියම් ක්‍රියාවක් මත ඔහුගේ/අයගේ ජාතිය මත වරදක් හෝ නින්දාත්මක හැරීමක් ඇතිවුවහොත්, එය ජාතිවාදී හිංසනයක් ලෙසට සැලකේ.

1.6. අයුතු බලය යොදා පිඩාවකට පත් කිරීමෙන් වෙනස් කොට සඡළකීම

ගැහ සේවකයා පහත සඳහන් දේ සිදු කර ඇති විට හෝ, සිදු කිරීමට අදහස් කරන විට හෝ, සිදු කර ඇතැයි හෝ සිදු කිරීමට අදහස් කර ඇතැයි සංකීර්ණ හෝ සේවා, යෝජකයා හෝ ඔහු/ඇයගේ පවුලේ අය ගැහ සේවකයට අඩුවෙන් සලකන අවස්ථාවේදී, අයුතු බලය යොදා පිඩාවකට පත් කිරීමෙන් වෙනස් කොට සඡළකීම සිදු වන්නේ:

1. RDO යටතේ පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීම
2. RDO යටතේ වහ පැමිණිල්ලක් සම්බන්ධයෙන් තොරතුරු හෝ සාක්ෂි දීම
3. කිසියම් තැනැත්තෙක RDO ට පටහැනි දෙයක් සිදු කර ඇති බවට වේදනා කිරීම (වේදනාව සාවදා සහ හොඳ පර්මාප්‍රයෙන් තොරව සිදු කර ඇති අවස්ථා හැර)

පහත දැක්වෙන නිදුසුන අයුතු බලය යොදා පිඩාවකට පත් කිරීමෙන් වෙනස් කොට සඡළකීමක් විය හැක. සේවා යෝජකයාගේ පවුලේ සමාජිකයෙක් විසින් තමාට ජාතිවාදී පරිහාවයන් සිදු කරමින් ඇයට නිරිහාර කර ඇති බව ගැහ සේවකාවක් ඇයගේ සේවා යෝජකයාට පැමිණිලි කර, එම ක්‍රියාවන් තොනැවත්තේවහාන් ඇය EOC වෙත පැමිණිලි කරන බවට දැනුම් දෙයි. එහි ප්‍රතිච්චයක් ලෙස සේවා යෝජකයා සේවකාවගේ කොන්ත්‍රාන්ත්ව අවසන් කිරීමට නිර්ණය කරයි. එවැනි තහවුරුකිදී, නම සේවා යෝජකයා විසින් ඇයට අයුතු බලය යොදා පිඩාවකට පත් කිරීමෙන් වෙනස් කොට සඡළක් බවට නිමිකම් කිවහැක.

1.7 ජාතිවාදී හෙළුදැකීම

RDO හි 45වන වගන්තිය මගින්, කිසියම් පුද්ගලයෙකු ජාතිය මත පදනම්ව තවත් කෙනෙකුට වෙවරය, දුරුණු අවමානය හෝ ප්‍රබල හෙළුදැකීමක් හැරවෙන කිසියම් ක්‍රියාවක් ප්‍රසිද්ධියේ සිදු කිරීම නිනි විටෝදී වෙයි. කිසියම් ආකාරයකට ප්‍රසිද්ධියේ සිදු කෙරෙන අදහස් න්‍යාමාරුවක් හෝ, මහජනය දැකීය හැකි හැසිරීමක් හෝ, පොදු ක්‍රියාවකට ඇතුළත් වහ්නේය.

නිදුසුහක් ලෙස, කිසියම් සේවා යෝජකයෙකු ප්‍රසිද්ධියේ ගෘහ සේවකයා සම්බන්ධයෙන් කොප වී ඇතාගේ ජාතිය පිළිබඳව ගබඳ නාගා දොස් පවර්න අතර, එම ප්‍රකාශයේ සේවකයා පිළිබඳ දුරුණු අවමාන හෝ ප්‍රබල හෙළුදැකීමක් නිඩු විට මෙය ජාතිවාදී හෙළු දැකීමක් ලෙස සැලකිය හැක. කිසියම් කෙනෙකුගේ ජාතිය සම්බන්ධයෙන් වෙවරය, දුරුණු අවමානය හෝ ප්‍රබල හෙළුදැකීමක් ඇති විය හැකි ප්‍රකාශක් මහජනයාට බ්ලාගන හැකි සේවානයක් වහ වෙබ් අන්තර් ජාලයේ (ඉන්ටර්නෙට්) පළ කිරීමද ජාතිවාදී හෙළු දැකීමක් ලෙස සැලකනු බවයි.

1.8 සේවා යෝජකයාගේ වගකීම කුමක්ද?

RDO යටතේ සේවා යෝජකයින් තම ක්‍රියාවලටත්, තමාගේ සේවකයින්ගේ නිනිවිටෝදී ක්‍රියාවලටත් වගකීව යුතුයි. සේවා යෝජකයාගේ අනුබලය ඇතුව හෝ දැනුවත්ව නිවසේ අන් සාමාජිකයින් ගෘහ සේවකයාට පිළින ඇති කිරීමට ඉඩ දීමෙන් (සේවා යෝජකයා හෝ සේවා යෝජකයාට තම විසින්ම හිංසා කිරීමෙන් නිරත හොටුවත්) ගෘහ සේවකයා සම්බන්ධව යෝජකයා වගකීව යුතුය. එවැනි සිදුවේම වැළැක්වීම සඳහා, විශේෂයෙන්ම සේවකයාට හිංසා කිරීම පිළිබඳව සේවා යෝජකයාගේ අවධානයට ගොමු කර ඇති අවස්ථාවේදී, සේවා යෝජකයා එවැනි ක්‍රියා වැළැක්වීම සඳහා සාධාරණ ප්‍රායෝගික පියවර ගෙන යුතුය.

කොන්ත්‍රාත්තුමය අධිකියට වඩා අඩු දිමනා බව සේවය කිරීමට කැමති කිසියම් ජාතියකට අයත් සේවකයෙකු බලවා ගැනීමට සේවා යෝජකයා රැකියා ඒජන්සියකට බලය දෙන්නේ නම් සේවා යෝජකයා වෙනස් කොට සැලකීමේ කියාවකට වගකිව යුතුය. RDO මගින් සේවා යෝජකයන්ට ජාතිය මත පදනම්ව නම සේවකයින් තෝරා ගැනීමට ඉඩ දෙන අතර, සේවකයාගේ ජාතිය මත පදනම්ව වෙනස් නියමයන් හා කොන්දේසි සැලසීම සේවා යෝජකයාට තහනම් වන්නේය. එමනිසා RDO සටහේ, වෙනත් ජාතියකට අයත් කිසියම් ජාතියකට වඩා අඩු වැටුපක් ගෙවීමට හැකි වන පරිදි වෙනත් සේවකයෙකු සොයා දෙන ලෙස නියෝජිතයාට උපදෙස් බව දීම නිති විරෝධී වේ. එවැනි නිතිවිරෝධී කියාවකට, එනම් ගැහ සේවකයෙකට ඔහුගේ / ඇයගේ ජාතිය හේතුකොටගෙන අඩු සේවා දිමනාවන් දීමට ඉදිරිපත් වන සේවා යෝජකයාට උනුවන්ව උපකාර කරන නියෝජිතයන්ද වගකිව යුතුය.

සැලකිල්ලට ගත යුතු කරුණු

RDO හි 24(12) වන වගන්තිය අනුව කිසියම් ස්ථානයක පිටත් වන තැනැත්තෙකු එහි සේවයෙහි යොදවා සිටින තවත් පුද්ගලයෙකුට හිංසා කිරීම තහනම්ය.

RDO බාල වයස්කරුවනට අදාළ වන්නේය. නම් පවුල් සාමාජිකයන්ට ජාතිමය සමාජතාව සහ RDO හා අනුකූල වීමේ වැදගත්කම තේරුම් ගන්නා ලෙස ලෙස සියලු සේවා යෝජකයින් අපි දීමන් කරමු.

2 වන පරිවිෂ්දය

එදිනෙදා ජීවිතයේ ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ
ආගේ පහත

2.1. RDO යොදා ගැනීම පිළිබඳව

සේවා යෝජකයින් සඳහා



මට තායි ජාතික සේවකයෙකු සොයා දෙන ලෙස මගේ
සේවානියුක්තික ආයතනයෙන් ඉල්ලා සිටීමට මට පූඩ්වන්ද?



ඒවි පූඩ්වන්. ජාතිය අනුව සේවකයින් තෝරා ගැනීමට RDO
ඉඩි දැන්නේය.



මගේ ගැහ සේවකයා කෙළුන්ම තායිලන්තයෙන්ම ලබා ගැනීමට
හා ඇය සමග කොන්ත්‍රාත්ත්වක් අත්සන් කිරීමට මම තීර්ණය
කළුම්. පසුව මම ඒ අදහස වෙනස් කළ අතර ඒ වෙනුවට
මට රිලිපිනෝ සේවකාවක් ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය විය. මට එය
කළ හැකිද?



RDO අදාළ වනුයේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්ත්ව ක්‍රියාත්මක වූ
පසුය. ඔබේ සේවකාව ඔබට සේවය කිරීම අදරුම්වන් පෙර
මෙය සිදු විය හැක. එමනිසා කොන්ත්‍රාත්ත්ව ක්‍රියාත්මක වූ
පසුව ජාතිය මත පදනම්ව ඔබේ සින වෙනස් කිරීමට ඔබට
නොහැක.

2.2. වැටුප පිළිබඳව

සේවායෝජකයින් සඳහා



මට මගේ ශ්‍රී ලංකික සේවකාවට තිබුණින් සේවකාවට වඩා අඩු වැටුපක් ගෙවීය හැකිද?



පුරුණයෙන්, නොංකොං රජය විදේශීය ගෘහ සේවකයන් සඳහා ගෙවීය හැකි අවම වැටුපක් නියම කර ඇති අතර, එය නොගෙවීමෙන් ඔබ නියමය විරුද්ධව කරන වරදක් වනු ඇත. එමකිනා අවම වැටුපට වඩා අඩු වැටුපක් ඔබ විසින් ඔබේ කිසිම සේවකයෙකුට නොගෙවීය යුතුය. දෙවෙනුව ජාතිය සැලකිල්ලට ගෙන එක් සේවකයෙකුට අනෙක් සේවකයාට වඩා වැඩි වැටුපක් නොගෙවීය යුතුය. අත්දැකීම්, සුදුසුකම්, යුතියා අවශ්‍යතාව ආදි ජාතිවාදී නොවන කරුණු මත පමණක් වෙනස් වැටුපක් ගෙවීමට පුළුවන. ඔහුට/අයට අඩුවෙන් ගෙවනු බඛන්නේ තාමාගේ ජාතිය නිසා නොවන බව වැටෙහෙන පිණිස, අඩු වැටුපක් ලැබෙන සේවකයාට ඔබේ හේතු පැහැදිලි කර ඇදහස් තුවමාරු කර ගැනීම ඉතා සුදුසුය.



මට ජාතින් දෙකකට අයන් සේවකයින් සිටිනි. එයින් එක් අයෙකු ඉතාමත් නොසැලකිමුවන්ය. ඇය මගේ නිවසේ බඩු කිහිපයක් කඩා ඇත. එමකිනා මම බඩුවල වියදුම ඇගේ වැටුපෙන් අඩු කිරීම නිර්තාය කළුම්. සේවායෝජකයකු ලෙස මගේ අයිතිවාසිකම් පමණක් ක්‍රියාත්මක කළ විට මා ජාතිය අනුව ඇයට වෙනස් කොට සැලකු බව ඇය පැවසුවාය. මේ සම්බන්ධයෙන් RDO කුමක් කියන්නේද?



සේවකයින්ගේ ක්‍රියාකාරීතිය අනුව ඔවුන්ට විනයනුකූල පියවර ගත හැක. ඒහෙමත්, A ජනවර්ගයට අයන් සේවකයාගේ වැටුපෙන් අඩු කරන නමුත්, B ජනවර්ගයට අයන් අතින් සේවකයා විසින් A ජනවර්ගයට අයන් සේවකයාගේ වරදය සමාන වරදක් සිදු කළ විට කිසිවෙක මුහුර්ගේ/අයගේ වැටුපෙන් අඩු නොකරන්නේ නම, මෙම ක්‍රියාව සාප්‍ර වෙනස් කොට සැලකිමක් ලෙස හා එය RDO උල්ලම්හය කිරීමක් ලෙස සැලකිය හැක. වැටුපේ අඩු කිරීම පිළිබඳව විශේෂ විධිවිධාන රැකිරීම්පා ආයුර්පතනෙන් ඇත. මෙය සම්බන්ධව කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රකාශන බලන්න.

ගැහ සේවකයින් සඳහා



මගේ සේවා යොෂ්පකයා මට අවම වැටුපට වඩා අඩු වැටුපක් ගෙවීන්නේ නම් මා කුමක් කළ යුතුද?



මධ්‍යී ජාතිය හේතුකොටගෙන ඔබට ගෙවිය යුතු වැටුපට වඩා අඩු වැටුපක් ලැබෙන බව ඔබ සිනන්නේ නම්, ඔබට EOC වෙතින් විමසා භා/හෝ RDO යටතේ පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ හැක. මෙම අවස්ථාවේදීම අඩුවෙන් ගෙවීම පිළිබඳව කමිකරු දුපාර්මේන්තුවට වාර්තා කළ හැක. මේ පිළිබඳව ඔබට පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට අවශ්‍ය නම් රාජ්‍ය නොවන ආයතනවලින්, අදාළ තානාපති කාසීයාලයෙන් හෝ කමිකරු සම්විව්ලින් උපකාරයක් සේවිය හැක.



මගේ සේවයට මා ලබන්නේ අවම වැටුපක් යුතුත්, එම වැටුප මා සමග සේවය කරන අනෙක් සේවකයාට වඩා අඩු වැටුපක් නම් ඒ සම්බන්ධයෙන් මා කුමක් කළ යුතුද?



මධ්‍යී සේවා යොෂ්පකයාට කට්ටා කර, අනිත් සේවකයාට වඩා අඩු වැටුපක් ඔබේ සේවා යොෂ්පකයා ඔබට ගෙවීමට හේතුව සොයා බැලිය යුතුය. අඩුවෙන් ගෙවීම සඳහා ඔබ සේවා යොෂ්පකයාට සාධාරණ හේතුවක් තිබිය යුතුය. සතුවුදායක හේතුවක් නොමැති නම සහ මෙම වෙනස සඳහා ඔබේ ජාතිය හැර වෙනත් හේතුවක් සොයා ගැනීමට නොහැකි නම්, RDO යටතේ පැමිණිල්ලක් කිරීමට EOC වෙතින් විමසිය හැක.

2.3. විවේක දින/නිවාඩු දින පිළිබඳව

සේවා යෝජකයින් සඳහා



ඉන්දුනීසියානු ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දින 3ක් වන මුදලම් උත්සව දිනය, අල්ත් අවුරුදු දිනය හා තිදහස් දිනය වෙනුවෙන් ඇගේ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු අන්තර්මටට ඉන්දුනීසියානු සේවකයා කැමති වනු ඇති හෙයින් රිලිපිනෝ සේවකයෙකු වෙනුවට ඉන්දුනීසියානු සේවකයෙකු තෝරා ගන්නා ලෙස සේවා නියුත්ත ආයතනය මට යෝජනා කළේය. සේවා නියුත්ත ආයතනය යෝජනා කළ ලෙස මට කළ හැකිද?



මබේ ඉන්දුනීසියානු සේවකයාට රැකිරීස්‍යා ආලුපනතේ 57 වන වගකීයේ සඳහන් ඉතිරි ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දින 9 වෙනුවට එම දින 3 නිවාඩුව දෙන කොන්දේසිය මත නිවාඩු දිමෙන්, ඔබ විසේ කරන්නේ එම සේවකයා ඉන්දුනීසියානු ජාතිකයක් නිසා වන අතර, එමස රිලිපිනෝ සේවකයෙකුට නොකරන්නේ ජාතිය හේතුකාටගෙන බැවින් එය සැපු වෙනස් කොට සැලකීමක් ලෙස සැලකිය හැක. තවද ඔබ විසින් රැකිරීස්‍යා ආලුපනත කඩ කිරීමක්ද සිදුවිය හැක.



මගේ සේවකයා ඔහුගේ/ඇයගේ විවේක දිනය ඔහුගේ/ඇයගේ ආගමික, සංස්කෘතික හෝ ජාතික දිනයක් සැමරීම සඳහා හෝ ඔහුට/ඇයට වැදගත් වෙනත් උත්සවයකට සහනාගි වීම සඳහා වැඩ කරන දිනයක ගැනීමට ඉල්ලීමක් කළ විට මට එය ප්‍රතිස්ථාප කළ හැකිද?



එවන් දිනක ඔබේ සේවකයා වැඩ කිරීම අත්‍යවශ්‍ය නම් සහ වෙනත් ප්‍රායෝගික විකල්පයක් නොමැති නම්, එම ඉල්ලීමට ඉඩ දීමට නොහැකි වන හේතු ඔබේ සේවකයාට පැහැදුළු කර දිය යුතුයි. එසේ නමුත් නොද සේවා යෝජකයෙකු ලෙස සම්බුද්ධියක් පවත්වාගෙන පාර්ශ්වයන් දෙකටම විසඳුම් ලැබෙන ආකාරයේ විකල්ප සේවීමට අපි ඔබට උනන්ද කරන්නෙමු.

ගෙහ සේවකයින් සඳහා



මගේ සේවා යෝජකයා මගේ විවේක නිවාඩු දිනය වූ ඔහුගේ/ඇයගේ සංස්කෘතික නිවාඩු දිනක මට වැඩ කිරීමට පවතා ඇති අතර, මගේ විවේක දිනය මගේ සංස්කෘතික නිවාඩු දිනය සමඟ මාරු කරගැනීමට ඉඩ නොදැන්නේ නම් එය වෙනයේ කොට සැලකීමක්ද?



ඔබේ සේවා යෝජකයා විසින් ඔබේ සංස්කෘතික නිවාඩු දිනයේ හෝ ඔහුගේ/ඇයගේ සංස්කෘතික නිවාඩු දිනය බා දීමට ප්‍රතිස්ථාප කිරීම හේතුකාටගෙන අනිවාර්යයෙන් වෙනස් කොට සැලකීමේ ක්‍රියාවක් සිදු වී ඇති බව කිව නොහැක. මෙය රඳා පවතින්නේ එවැනි ඉල්ලීමක් නොදැමට ඔහුගේ/ඇයගේ හේතු මතය. ඔබේ සේවා යෝජකයාගේ තිරණය පදනම් වුයේ ඔබේ ජාතිය මත බව විශ්වාස කිරීමට ඔබට හේතු ඇත්තාම්, ඔබට EOC වෙතින් විමසිය හැක.

2.4. ආගම පිළිබඳව

සේවා යෝජකයින් සඳහා



පූ.4.1 මට ඉන්ද්‍රියානු මුස්ලිම් සේවකයෙකු සිටී. මා ඇය සේවයට බඳවා ගන්නා විට ඇයට ද්‍රව්‍යකට පස් වනාවක් යාචිකු කිරීමට අවශ්‍ය බව මම නොදැන සිටියෙම්. යාචිකු නොකරන ලෙස මට ඇයගෙන් ඉල්ලා සිටිය හැකිද?



RDO යටතේ, ආගම යනු ජාතියක් නොවන්නේය. එහෙතුත්, ආගම් හා බැඳුණු යම් යම් අවශ්‍යතා මගින් වතු ලෙස වෙනස් කොට සැලකීමක් සැකසීමට පුළුවන. නිදුසුනක් ලෙස මෙම අවස්ථාවේදී, (i) ඔබ යාචිකු නොකරන ලෙස ඔබේ සේවකයාට නියම කරයි නම්, (ii) එවඟි නියමයක් පැනවීමට කිසිදු සාධාරණ ගේනුවක් ඔබට නොමැති නම්, (iii) ඔබේ නියමයෙන් වැඩි බලපෑමක් ඇත්තේ ඉන්ද්‍රියානු සේවකයෙන්ට මහැදු අනෙක් ජාතින්ට සාපේෂ්‍යව ඉන්ද්‍රියානු ජාතිකයින්ගෙන් බහුතරයක් මුස්ලිම් හක්රිකයන් වන නිසා සහ (iv) මෙම නියමය හේතුවෙන් ඔබේ සේවකයා අවාකියකට මුදුණු දෙන්නේ නම්. එහෙතු ඇයට ඇගේ රැකියාවන් ඉවත් වීමට බලපෑමක් ඇතිවේ නම්, මෙයින් වතුව වෙනස් කොට සැලකීමක් ඇති විය හැකිය.



මගේ මුස්ලිම් සේවකයාට නිවසේදී නිස් වැස්මක් නොපළදින ලෙස මට ඉල්ලීමක් කළ හැකිද?



නිස්වැස්ම (පර්දාව) යනු මුස්ලිම් කාන්තාවන්ගේ දෙනික ඇඳුමේ කොටසකි. පූ.4.1 නි පැහැදිලි කළ මූලධර්මය මෙම අවස්ථාවේද අවාළ වන්නේය. රැකියා කරන විට එමගින් ඇගේ ආරක්ෂාවට තර්ජනයක් ඇති වන්නේ නම් එය කොට කරන ලෙස ඔබට ඉල්ලීමක් කළ හැක. එහෙතුත්, සාධාරණ ගේනු නොමැතිව, ඔබේ සේවිකාවට නිවසේදී ඇගේ නිස්වැස්ම නොපළදින ලෙස ඉල්ලීමක් නොකළ යුතුයි.

2.5. රෝහලට යාම

සේවකයින් සඳහා



මට වෛද්‍යවරයකු මුණුගැසීමට හෝ රෝහලට යාමට අවශ්‍ය නම් මගේ සේවා යෝජකයා මා කැටුව යාමට මට බල කර සිටියි. වෛද්‍යවරයා / හෙදිය සාමාන්‍යයෙන් මගේ සේවා යෝජකයාට කෙළුන්ම කතා කරන අතර වෛද්‍යවරයා මට පවසන්නේ කුමක්ද කියා සමහර විට මගේ සේවා යෝජකයා මට පැහැදිලි කරන්නේ නැත. මෙය වෙනස් කොට සැලකීමක්ද? මට මේ ගෙන කළ හැක්කේ කුමක්ද?



ඔබේ සේවා යෝජකයා ඔබ සමග රෝහලට යන ලෙස කරන ඉල්ලීම ඡාතිය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමක් ලෙස සැලකිය නොහැක. එසේ නමුත්, ඔබේ වෛද්‍ය පරිභාෂායට සේවා යෝජකයා පෙනී සිටීමට පෙර ඔහු / අභයට ඔබේ අවසරය අවශ්‍ය වන්නේය. රෝහලයෙහි වෛද්‍යයෙහි වෛද්‍යවරයකු මගින් වෛද්‍යවරයට හෝ හෙදියට ඔබේ සෞඛ්‍ය තත්ත්වය සම්බන්ධව අන් අය ඉදිරියේ නොව, ඔබට කෙළුන් විස්තර කරන ලෙස ඉල්ලා සිටීම ඔබේ අධිකියයි. ඔබට කතා කරන හාජාව නොමැත්තනවා නම් හාජා පරිවර්තකයෙකු සපයන ලෙස රෝහලෙන් ඉල්ලා සිටිය හැක, හෝ දුරකථන අංක 3106 3104 අමතා, ප්‍රතා හාජා පරිවර්තක සේවයට කතා කර දුරකථනය හරහා හාජා පරිවර්තන සේවාවක් ඉල්ලා සිටිය හැකිය.

2.6. ඉංග්‍රීසු-නිවුම් පිළිබඳව

සේවා යෝජකයන් සඳහා



මගේ දියතිය අපේ ගැහ සේවිකාව සමග එක කාමරදේ නිදා ගැනීමට අකමැතිය. මගේ ගැහ සේවිකාවට සාලයේ නිදා ගන්නා ලෙස පැවසීම නීති විරෝධිය?



අයට සාලයේ නිදා ගන්නා ලෙස පැවසන්නේ ඇගෙෂ ජාතිය නිසා බව ගැහ සේවිකාව සලකයි නම් ඔබ ඇයට ජාතිය අනුව වෙනස් කොට සලකන බව ඇයට සිතිය හැක. තවද ඔබේ සේවිකාවගේ රැකිය කොන්ත්‍රාත්තුවේ කොටසක් වන හේවාසික භා ගැහ සේවා උපලේඛනය සඳහන් කර ඇති ලෙස, ඔබේ ගැහ සේවිකාවට සුදුසු ඉංග්‍රීසු පිළිබඳව බො දීමට ඔබ වග බල ගත යුතුයි.

2.7. වගකීම පිළිබඳව

සේවා යෝජකයන් සඳහා



මම වැඩි සහ ගමන් බ්‍රිතාන්ත්වල නීති යෙදෙන නිසා කාර්ය බහුල බැවතින් දෙනීක පදනමක් මත මගේ සේවිකාව සමග කටයුතු කරන මෙන්, එහම් ඇගෙෂ රාජකාරී සම්බන්ධව උපදෙස් දීම, ඇගෙෂ වැටප ඇයට භාර දීම වැනි කාශීයන් කරන මෙන් මගේ මවගෙන් ඉල්ලා සිටියෙමි. එන වාර්ගික අපහාසයක් කරමින් මගේ මව ඇයට ජාතිය අනුව නිංසා කළ බව මගේ සේවිකාව වර්ක් මට පැමිණිලි කළාය. මගේ සේවිකාවගේ වෝද්‍යාව සත්‍ය නම් මගේ මව RDO කඩ කර නිබැඳු? මගේ මවගේ ක්‍රියාවට මම වග කිව යුතුද?



කතාබහ කරන විට ජාත්‍යවාර්ගික අපහාසයක් කිරීම ජාතිය අනුව නිංසා කිරීමක් ලෙසන් RDO උල්ලංසනයක් ලෙසන් සැලකිය හැක. සැම විටම ජාත්‍යවාර්ගික අපහාස, සමවිව්ල් හෝ වෙනිලු කිරීමෙන් අප වැළකිය යුතාය. එමනිසා ඔබේ මව සේවිකාව සමග කතාබහ කරන විට වැරදි අරමුණකින් හෝ එසේ නොවුවන්, ජාත්‍යවාර්ගික අපහාසයක් කර ඇත්තාම් ඇය ඔබේ සේවිකාවට ජාතිය අනුව නිංසාවක් කර නිබිය හැකිය. එම අවස්ථාවේදී ඔබේ මව ඇගේ ක්‍රියාවට වගකීව යුතුයි. මේ පිළිබඳ සේවිකාව ඔබට පැවසු විට තහවුරු නිවෘත්දී කිරීමට

ඔබ විසින් නිසි පියවර නොගතහාත් ජ්‍යෙන් පැහැදුම් අපහාස කිරීම දිරිමන් කිරීමෙන් හෝ දැන දැනම ඒවාට ඉඩ දිමෙන් ඔබේ සේවකාවට එදිරිවාදිකම් සහිත හෝ බියවද්දන පරිසරයක් ඇති කිරීම සඳහා ඔබ වග කිව යුතුය.



කෙරේ නිවාඩුවකට අපි විනයට (මෙන්ලන්ඩ් විසිනා) ගිය අවස්ථාවකදී මගේ එක් යුතියකු මගේ සේවකාවට ජාතිය අනුව නිංසා කිරීම පිළිබඳ මම වග කිව යුතුද?



ඔබ නොංකාංචලින් පිට කෙරේ නිවාඩුවක් සඳහා ගිය විටද RDO අදාළ වන්නේය. ඔබ එම නිංසාව නතර කිරීමට සුදුසු ක්‍රියා මාර්ගයක් නොගත හාන්, එම නිංසනය දිරිමන් කිරීමෙන් හෝ රට ඉඩ දිමෙන් ඔබේ යුතින්හා එක්ව ඔබේ සේවකාවට එදිරිවාදිකම් සහිත හෝ බියවද්දන පරිසරයක් ඇති කිරීම පිළිබඳව වගකීමට ඉඩ ඇත.



මාගේ අනින් සේවකයා ඇයට ජ්‍යෙන් පැහැදුම් තිංසාවක් කළ බව මාගේ සේවකයා කිවහාන් මා කුමක් කළ යුතුද? මාගේ අනින් සේවකයාගේ ක්‍රියාවලට මා වගකිව යුතුද?



ඔබේ සේවකයා එසේ කිරීම නතර කිරීමට ඔබ සාධාරණ ප්‍රායෝගික ක්‍රියා මාර්ග නොගතහාන්, ඔබේ සේවකයා (සේවකයින්) ඔබේ අනින් සේවකයාට (සේවකයින්ට) ජාතිය නිංසා වෙනස් කොට සළකන විට හෝ නිංසා කරන විට සේවා යෝජකයෙකු ලෙස ඔබ වගකිව යුතුයි. ඔබේ සේවකයාගේ පැමිණිල්ල මත ක්‍රියා කිරීම ඔබගේ වගකීමකි.

ගැහ සේවකාවන් සඳහා



මගේ සේවා යෝජකයාගේ අනෙක් සේවකයා මට ප්‍රතිය අනුව හිංසා කළපාත් මා කුමක් කළ යුතුද?



මධ්‍යී සහ-සේවකයා ප්‍රතිය අනුව ඔබට හිංසා කළහොත් ඒ බව ඔධ්‍යී සේවා යෝජකයාට ඔබ කිව යුතුයි. එවැනි සිද්ධියක් නැවත ඇති නොවන පිණිස ප්‍රතිය ඔධ්‍යී සේවා යෝජකයා විසින් ගත යුතුයි. ඔබ EOCහි පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට අදහස් කරයි නම් ප්‍රයෝගනවත් වන හෙයින්, සිදුවීම පිළිබඳ විස්තරන් සිදුවූ වේලාවන් ඔබ විසින් සටහන් තබා ගත යුතුයි. ප්‍රතිය හේතුකොටගෙන ඔබට හිංසා කිරීම සම්බන්ධව අනෙක් ගැහ සේවකයාට විරෝධීව පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ හැක. සේවා යෝජකයා ඔධ්‍යී සහ-සේවකයාගේ ක්‍රියාවට වගකිව යුතු හෙයින්, එසේ නොකරන ලෙස සහ-සේවකයාට විරෝධීව නිසි ප්‍රතිය ඔධ්‍යී සේවා යෝජකයා නොගතහොත්, සේවා යෝජකයාට විරෝධීව ඔබට පැමිණිල්ලක් කළ හැක.

සැලකිය යුතු කරගතු

පහ වාර්ගික හිංසනයකදී හිංසා කිරීමේ අරමුණාක් ඇතිව හෝ නැතිව ක්‍රියාව සිදුවිය හැක. සාධාරණ පුද්ගලයකුට සේවකාව හිංසාවට ලක්වූ, අපකිරීතියට ලක්වූ හෝ බිඟවද්දාන බව සිතෙන යම් ක්‍රියාවක් මගින් ගැහ සේවකයාට ඔහුගේ/ඇයගේ ප්‍රතිය මත හිංසාවට ලක්වූ හෝ පරිහවයට ලක්වූ බවක් හැගේ නම් එම ක්‍රියාව ජන වාර්ගික හිංසනයක් ලෙස සලකනු ලැබේ.

2.8. කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීම

සේවා යෝජිතයන් සඳහා



මට වෙනස් ජනවාර්ගික පසුබීම්වලින් පැවතෙන ගහ සේවකයින් දෙදෙනෙකු සිටිති. ඔවුන් එකිනෙකා නුරුද්සේයති. එමනිසා මම එක් සේවකයෙක් ඉවත් කර මා තබා ගන්නා සේවකයාගේම ජන වර්ගයේ කෙනෙකු බඳවා ගැනීමට තීර්ණය කළම්. මට එය කිරීමට අවසර තිබේද?



එකු එක් සේවකයෙකුගේ සේවය අවසන් කර ජන ව්‍යුහික හේතු මත අන් සේවකයා රඳවා ගන්නේ නම්, මෙය RDO උල්ලංසනයයි. එකු සේවකයාගේ ක්‍රියාකාරිත්වය හෝ ප්‍රේශ්‍රාලික ගෙශුණු වැනි වෙනස් ජන ව්‍යුහික නොවන පදනමක් මත සේවය අවසන් කළහාත්, එය RDO යටතේ වෙනස් කොට සැලකීමක් ලෙස සැලකිය නොහැක.



මෙය් අනෙක් සේවකයා ඔහුට/අයට ජන වර්ගවාදී හිංසා කරන බවට මෙය් එක් සේවකයු නිතර පැමිණිලි කිරීම මත ඔහුගේ/අයගේ කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කළහාත් මට ජනවාර්ගික වෙනස් කොට සැලකීම සඳහා වෝදනා කළ හැකිද?



එකු A සේවකයා තමාට ජන ව්‍යුහික ජේතු මත B සේවකයා හිංසා කරන බව හෝ වෙනස්කම් කරන බව පැමිණිලි කළහාත්, ඔබ A සේවකයාගේ පැමිණිලි හේතුවෙන් A සේවකයාගේ කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීමට තීර්ණය කළහාත්, මෙය හිංසාවට පත් කිරීමෙන් වෙනස් කොට සැලකීමක් ලෙස සැලකිය හැක. RDO යටතේ හිංසාවට පත් කිරීමෙන් වෙනස් කොට සැලකීම හිති විරෝධීය.

2.9. රුකියා ඒපන්සිය සම්බන්ධයෙන්

සේවා යෝජනයන් සඳහා



මට ඉන්ද්‍රනීසියානු, ශ්‍රී ලංකික, ඉන්දියානු සහ නොපාල ජාතිකයන් බඳවා ගෙන, නියම කර ඇති අවම වැටුපට වඩා අඩුවෙන් ඔවුන්ට ගෙවිය හැකි බව මගේ සේවා යෝජන නියෝජිත ආයතනය මට පැවසිය. මගේ නියෝජිත ආයතනයේ යෝජනාව පිළිගතහාත් මම RDO යටතේ වර්දනක් කර තිබේද?



මධ්‍යි ඔබ ඔබගේ රුකියා ඒපන්සියේ යෝජනාව මත ඔබ ක්‍රියා කළත්, පුද්ගලයකගේ ප්‍රතිය මත පදනම් වෙමින් වෙනස් සේවා කොන්දේසි පැහැවීම RDO යටතේ නිති විරෝධ වන්නේය. ඔබගේ සේවකයන්ට ඔහුගේ/ඇයගේ ප්‍රතිය මත අඩුවෙන් ගෙවීම කළහාන් ඔබ කරන්නේ වර්දනි. මීට අමතරව ඔබ රුකිර්ණා අවම වැටුප් පහත කිහි කරන අතර ඔබට විරෝධව නඩු පැවරිය හැක. මෙය සම්බන්ධව කමිකරු දෙපාර්මේන්තුවේ ප්‍රකාශන කරුණාකර බලන්න.



මගේ සේවකාවගේ කොන්ත්‍රාන්ත්‍රව අලුත් කිරීම සඳහා මගේ රුකියා ඒපන්සියේ ගාස්තුව ගෙවීමට මට සිද විය. මෙම ගාස්තුවෙන් අඩික් මගේ සේවකාව සමග බෙදා ගන්නා ලෙස රුකියා ඒපන්සිය විසින් මට කියන ලදී. මෙය පිළිගත හැකිද?



යම් නිශ්චිත ප්‍රතියකට අයත් ගෘහ සේවකාවන් සඳහා මෙය සාමාන්‍ය පුරුද්දක් වහ බව පවසා ඔබේ ඒපන්සිය ඔබට සපයන අවවාද මත එම මුදුලන් කොටසක් ගෙවන ලෙස ඔබගේ සේවකාවගේ ප්‍රතිය හේතුකොටගෙන කරන වෙනස් කොට සැලකීමක් විය හැකි අතර, එය RDO කඩ කිරීමක්ද වන්නේය.

ගැහ සේවකයින් සඳහා



රුකියා ඒප්පේසිය මට කොන්ත්‍රාත්තුව අලුත් කිරීමේ ගාස්තුව ගෙවන ලෙසත්, අඩු වැටුපකට වැඩි කරන ලෙසත්, කොන්ත්‍රාත්තුවේ සඳහන් දින ගණනට වඩා අඩු විවේක දින ගණනක් හාර ගන්නා ලෙසත් මට නියම කළහාන් මට කළ හඳුන්දේ කුමක්ද?



මධ්‍යී ජාතිය හේතුකාටගෙන වෙනස් නියමයන් සහ කොන්දේසි ඔබට යෝජනා කිරීමට ඔබට රුකියා ඒප්පේසිට තොහැකිය. ඔබට සේවා යෝජකයාටද එසේ කිරීම තහනමිය. ඔබට ජාතිය හේතුවෙන් ඔබට අවාසි වන වෙනස් සේවා කොන්දේසි පහවා ඇති බව විශ්වාස කිරීමට කාරණා ඇත්නම් ඔබට EOC ආයතනයෙන් වීමසිය හැක. රුකිරුණා නිති කඩ කිරීම් පිළිබඳව කම්කරු දෙපාර්මේන්තුවෙන්ද වීමසිය හැක.

සැලකිය ගුණු කරනු:

ගැහ සේවකයාට ඔහු/අය වෙනස් කර සැලකීමකට ලක්වී ඇති බව කිය සිටිය හැක්කේ:

1. අවාසිදායක, අඩු සැලකිල්ලක් ලබමෙනාත්, හා
2. සලකන ආකාරය වෙනස් වී ඇත්තේ තමාගේ ජාතිය නිසා බව විශ්වාස කිරීමට හේතුවක් නිබේ නම්.

ජාතිය මත තම සේවකයන්ට වෙනස් කොට සැලකීමෙන් වැලකි සිටිම සඳහා "මා මෙසේ මගේ සේවකයාට සලකන්නේ ඔහු/අය විශ්වාස ජාතියකට අයන් නිසාද? ඔහු/අය වෙනත් ජාතියකට අයන් නම් මා ඔහුට/අයට වෙනස් ආකාරයකින් සලකයිද?" යන පූර්ණ ඔබගේ න්ම අසම් නිතරම ආත්ම යෝජිසියක යෙදෙන ලෙස අපි සේවා යෝජකයන්ට නිර්දේශ කරමු.

3 වන පරිවිෂ්දය

EOC වෙත පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීම

3.1. EOC වෙත පැමිණිල්ලක් ගොනු කරන්නේ කෙසේද?

පැමිණිල්ල ලිඛිතව EOCට ඉදිරිපත් කළ යුතු ලෙස නිතියෙන් නියම කර ඇත. පැමිණිල් ජාලස්ථාව (ඉන්ටර්-නොට් මාගියෙන්), තැපැල් මගින්, ටක්ස් මගින් ඊමේල් මගින් හෝ පුද්ගලිකව කළ හැක. EOC සපයන දෙ පැමිණිල් පෝරමය ඔබට භාවිතා කළ හැක.

පැමිණිල්ල ලිවීමේදී ප්‍රශ්න ඇත්තම්, හෝ වෙනස් කොට සැලකිමේ ආදාළාපනත හෝ පැමිණිල් ක්‍රියා පිළිවෙළ සම්බන්ධව ප්‍රශ්න ඇත්තම් පැමිණිලිකරට EOC වෙතට ආ හැක. සහය අවශ්‍ය නම් EOC සෘතික ඇමතුම් අංකය වන 2511 8211 ඇමතීම හෝ complaint@eoc.org.hk ලිපිනයට ඊමේල් කළ හැක. ඔබට භාජා ප්‍රශ්නයක් ඇත්තම්, ඔබේ ඉල්ලීම මත භාජා පරිවර්තනයකුද බො දීමට අපට හැකියාව ඇත.

3.2. පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ හැක්කේ කාවද?

ඔබටම පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කළ හැකි අනත් ඔබ වෙනුවෙන් ඉදිරිපත් වීමට නියෝජිතයෙකු පත් කිරීමද ඔබට කළ හැක.

3.3. පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට කාල සීමාවක් තිබේද?

EOC වෙත පැමිණිල්ලක් කිරීමට බලාපොරොත්තු වන්නේ නම් එම සිදුවීමෙන් මාස 12 ක කාලයක් ඇතුළත ඔබ එය කළ යුතුය. ඔබ දිකා අධිකරණයේ නඩු කටයුතු ආරම්භ කිරීමට තීරණය කළහොත් ව්‍යේඛ දෙකක් ඇතුළත එය කළ යුතුය.

3.4. පැමිණිල්ලේ ඇතුළත් කළ යුත්තේ කුමක්ද?

පැමිණිල්ලේ ඇතුළත් විය යුත්තේ:

- සිද්ධිය වූ දිනය සහ විස්තර
- නම සහ සබඳතා තොරතුරු වැනි පුද්ගලික තොරතුරු
- වගේත්තරකරුවන්ගේ නම සහ සබඳතා තොරතුරු
- නිතිවිරෝධ ක්‍රියා සම්බන්ධව ඔබේ වෝද්‍යාව තහවුරු කිරීමට විස්තර
- වෙනස් කොට සැලකීමේ ක්‍රියාව හේතුවෙන් ඔබට සිදුවී ඇති භානිය හෝ පාඨුව සහ මානසික පිඩිනය
- සාක්ෂිකරු(වන්) පිළිබඳ විස්තර සහ ඔවුන්ගේ සබඳතා තොරතුරු

3.5. වහාම හොංකොංවලින් පිටත්වීමට මට සිදුවුවහොත්, තවමත් පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ හැකිද?

ඔබ හොංකොං රටේ නොසිරියන්, ඔබට අප සමග පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ හැක. ඔබේ මව් රටේ සිට ඔබට පුද්ගලිකව අප සමග පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ හැකි අතර, ලිපි මාර්ගයෙන්, ඊමේල් මාර්ගයෙන්, දුරකථනයෙන්, හෝ වෙනත් සුදුසු මාර්ගයකින් අප ඔබ සමග කනා බස් කරනු ලැබේ. ඔබේ මිතුරුකුට හෝ, ග්‍රානියෝකුට හෝ, වෘත්තීය සම්බන්ධ කෙහෙකුට හෝ, අන් නියෝජිතයෙකුට පැමිණිල්ල සම්බන්ධව ඔබ වෙනුවෙන් පෙනී සිටින ලෙස ඔබට බලය දිය හැක. එනමුත්, පසු කාලයකදී ඔබ හොංකොං රටේ පෙනී සිටීමට අවශ්‍ය විය හැක.

3.6. EOC පැමිණිල්ල විභාග කරන්නේ කෙසේද?

පැමිණිල්ල ලැබූ විට පළමුව EOC විසින් සිද්ධිය තක්සේරු කරන අතර, (අමතර තොරතුරු ඉල්ලා සිටීමට ඉඩ ඇත) ඉන්පසු වගුන්තරකරු(වන්)ට පැමිණිල්ල පිළිබඳ දැනුම දෙන ලැබේ. EOC විසින් වගුන්තරකරු(වන්)ට පැමිණිල්ලට පිළිතුරු දෙන මෙසත් පැමිණිල්ලේ අදාළ තොරතුරු හෝ සාක්ෂි සහ ඔවුන්ගෙන් අසා ඇති ප්‍රශ්නවලටත් පිළිතුරු වීමසනු ලැබේ. ඉන්පසු බව ගන් මෙම විස්තරවල සත්‍ය අසත්‍යය බව තහවුරු කිරීම සඳහා පැමිණිලි කරුට බවාදෙනු ලැබේ. අනතුරුව සාක්ෂි ප්‍රකාශන බව ගන්නා අතර නඩුව සමටයකට පත් කරනවාද, අත්හරිනවාද යන්න තීර්ණය කිරීමට අදාළ කරුණු එකතු කරනු ලැබේ. පරිසෘඩා අදියලේ එකතු කරන සියලු තොරතුරු තුන්වන පාර්ශවයන්ට රහස්‍ය තබා ගන්නා අතර එම තොරතුරු නඩු කටයුතුවලද භාවිතා කළ නැක. පැමිණිල්ලක් විමර්ශන කිරීමට EOC ගන්නා කාලය දියා අධිකරණයේ තීර්ණය පියවර ගැනීමේ වසර දෙකේ කාල සිමාවට ගෙනු ගන්නේ නැත.

3.7. සමටයකට පත් කිරීම යනු කුමක්ද?

සමටයකට පත් කිරීම ස්වේච්ඡාවන් කරන ක්‍රියාවක් වන අතර, එය ආරාවුවට විසඳුමක් සොයන පිණිස විවිධ පාර්ශවයන් එක් කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි. සමටයකට පත් කිරීමේදී පාර්ශවයන් දෙකටම ආරාවුවලන් පසු ඉදිරියට කටයුතු කළ නැකි වන පරිදි පාර්ශවයන් දෙකම නැප්තියට පත් වන ලෙස කරුණු විසඳා දීමට පොදු ප්‍රස්ථාමක් සකස් කිරීමට උත්සාහ දුරනු ලැබේ. සමටයකට පත් කිරීමේ ක්‍රියාවලියේදී ආරාවුවට පානු වූ පාර්ශව දෙකටම සිය අදහස් දැක්වීමට ඉඩ දෙන හෙයින් පාර්ශවයන් දෙකටම අනෙකාගේ තත්ත්‍ය පිළිබඳ වඩා නොද අවබෝධයක් ඇති කර ගෙන නැක. මෙමගින් සාවද්‍ය අනුමානයන් හෝ තොරතුරු හේතුවෙන් ඇති කර ගන්නා අනවබෝධයන් තුරන් කර ආකල්පවල සැබා වෙනසක් ඇතිකර ගැනීමටද උදුව් වනු ඇත. සමටයකට පත් කර ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේදී එකතු කරන සියලු තොරතුරු රහස්‍ය වන අතර අධිකරණ කටයුතු සඳහා භාවිතා කරනු නොලැබේ.

3.8. EOC පැමිණිල්ල සමර්යකට පත් කරන්නේ කෙසේද?

සාමාන්‍යයෙන් මද්දිහත්කරු වශයෙන් EOC නිලධාරියෙකු ක්‍රියා කරන අතර ඔහු පැමිණිල්ල ඇති විමට හේතු වූ කරුණු පරීක්ෂා කිරීමටත්, එකග විය හැකි කරුණු හදානා ගැනීමට හා ආරාවුල සමර්යකට පත් කිරීමට සාකච්ඡා කිරීමටත් උපකාරී වනු ඇත. සමර්යකට පත් කිරීමේ ගිවිසුම කොහොතුන්තුවකට සමාන වන අතර ගෙනික බැඳීමකින් යුත්තය. පාර්ශවයන්ට සිය ගැටුලු විසඳු ගැනීමට උදාව කරීම සඳහාද මද්දිහත්කරු ඉතා අපැහැරාතිව ක්‍රියා කරයි. නිර්වුල් කිරීමේ කොහොදේසි ආරාවුලේ ස්වභාවයන් පාර්ශවයන්ගේ අනෙක්නය අවබෝධනය් මත රුප පවතිනු ඇත. එය නැවත සේවයට බඳවා ගැනීමක්, කණාගාවුව ප්‍රකාශ කිරීමේ ලිපියක් හෝ තුළසමය සමතයක් විය හැකිය. අමතර තොරතුරු සඳහා "සමර්යකට පත් කිරීම යනු ක්‍රමකිද?" යන EOC පොත් පිංචය කරනු කර කියවන්න.

3.9. සමර්යකට පත් කිරීම අසාර්ථක ව්‍යවහාර් මට ඇති විකල්ප මොනවාද ?

සමර්යකට පත් කිරීම අසාර්ථක ව්‍යවහාර් පැමිණිලිකරුට ගෙනික සහාය සඳහා EOC වෙත ඉල්ලීමක් කළ හැක. ගෙනික සහායට ගෙනික උපදෙස්, EOC නිතියුදින්ගේ හෝ බාහිර නිතියුදින්ගේ නියෝජනය, සහ EOC විසින් සුදුසු යැයි සලකන වෙනත් යම් සහයක් ඇතුළත් විය හැක. ගෙනික සහය සඳහා වන ඉල්ලීම් EOC ගෙනික සහ පැමිණිලි කමිටුව විසින් සලකා බලනු ලැබේ. විකල්පයක් ලෙස නමන් විසින්ම නඩුව අධිකරණයට ගෙනිය හැක, නැතහාත් හොංකොං විශේෂ පරිපාලන ප්‍රාග්ධනයේ ආන්ත්‍රික නිති ආධාර දෙපාර්තමේන්තුව වෙතින් සහය ඉල්ලා ගෙ හැක.

4 වන පරිවිෂ්දය

ජ්‍යෙනවාර්ගික සමගිය නිවසේ පවත්වා ගැනීම සඳහා භෞදු පුරුදු

විදේශීය ගෘහ සේවකාවක නිවසෙහි සේවයට යොදුවා ගැනීම හොංකොංහි සාමාන්‍ය පුරුදුදුකි. ගෘහ සේවකාවන් නිවස අභ්‍යන්තර සේවයේ නිරතව සිටියත්, ඔවුන්ද සේවකයන් වන අතර සියලු අවස්ථාවලදී යහපත් සේවා සම්බන්ධතා පවත්වා ගත යුතුය. ඔබට අපගේ අවවාදය නිවසේදී ජ්‍යෙනවාර්ගික සමගිය පවත්වා ගැනීමට නම්:-

4.1. සේවයේ යොදුවීමට පෙර ඔබේ අවශ්‍යතා එකිනෙකාට පැහැදිලිව සන්නිවේදනය කිරීම

සමහර ගෘහ යොවා වේ තම ආගම හේතුවෙන් උරු මසින් නිපදවන කැම වර්ග හෝ උරු මස් අනුහාව නොකරනි. ඒ නිසා එවැනි කැම පිසිම සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමට සේවා යොළකයා විසින් මුස්මිල් ගෘහ යොවාවකට නියම කිරීමට අදහස් කරයි නම් එය සේවය පටන් ගැනීමට පෙරම පැහැදිලිව ප්‍රකාශ කළ යුතුය. අනෙක් අතට සේවා යොළකයාට මුස්මිල් ගෘහ සේවකාවගේ යාච්‍යා, අදුම්වල හෝ හිස් වැස්මේ වර්තුය පිළිබඳ ගාරුවක් තිබේ නම්, එය ගෘහ සේවකාව සේවයේ යොදුවීමට පෙර සාකච්ඡා කළ යුතුය. නිවාඩු, නිඛු ගන්නා වේලාව, වැඩි කරන වේලාව, ඇඳුම් පැළදුම් ආදිය ගැනු එපරිදිම සාකච්ඡා කළ යුතුය. ඇයගෙන්/ ඔහුගෙන් අපේක්ෂා කරුණ්නේ කුමක්දුයි යන්න ගෘහ යොවාවට තරියටම දැන ගත හැකි වන පරිදි, තමාගේ පුරුදු හෝ බලාපාරාත්ත්තු වන දේ සේවා යොළකයා ගෘහ සේවකාව සමග කතා කිරීමද සූදුසුය.

4.2. වඩාත් නොදුන් එකිනෙකාගේ සංස්කෘතිය අවබෝධ කර ගැනීම

ගිණිකොනා දිග ආසියානු රටවල බොහෝ අය තම සේවා යෝජකයාට කතා කිරීමේදී ඔහුගේ ඇස් දෙස කෙළුන්ම බැඳීම ආචාරයිලි නොමැති දෙයක් ලෙස සලකනි. එමනිසා මෙම ප්‍රදේශවලින් පැමිණෙන ගැහ සේවිකාවේ තම සේවා යෝජකයා සමග කතාකිරීමේදී බිම බ්ලාගෙන එසේ කරනු ඇත. සේවිකාවගේ අදුහස එසේ නොවුවත්, සේවා යෝජකයා මෙය නිගරුවක් ලෙස සරලකීමට ඉඩ ඇත.

එමෙසම ගිණිකොනා දිග ආසියානු රටවල අය තුන් වේලම බත් කැමට කැමතිය. එමෙන්ම යමක් තමාගේ හිසෙන් ඇඟලීම, ඇඟලීල හෝ පා ඇඟලී දික් කිරීම අගෙන්හන දෙයක් ලෙස සරලකිය හැකිය. එමනිසා සේවා යෝජකයාගේ මිතුළිලි ඉරියවිවක්ද අපහාසයක් ලෙසින් සරලකීමට ඉඩ ඇත. තායි පාරිකායන් තම හිස ගේරයේ ප්‍රජාතිය වස්තූවක් වශයෙන් සලකනි. එමනිසා තම හිසට ඉහළින් යමක් එල්ලීමෙන් ඔවුනු අපහසුවට පත් වෙති. සමහර වින සේවා යෝජකයෝ බොහෝ ගැහ සේවිකාවන් යාචිකා කිරීම සඳහා භාවිතා කරන සුදු වර්තුය පැසුහ වර්තුයක් ලෙස දිකිති. එමනිසා අනෙක්හස අවබෝධය ඇති කර ගැනීම සඳහා එකිනෙකාගේ සංස්කෘතිය හඳුරුන මෙන් අපි සේවා යෝජකයන්ගේන් සහ විදේශීය ගැහ සේවිකාවන්ගේන් ඉල්ලා සිටිමු.

4.3 ගැහ සේවිකාවගේ ආගමික අවශ්‍යතා හැඳුනා ගැනීම

ත්‍රිස්තියානු ගැහ සේවිකාවක් ඉරිඳා දිනයේ පළුළු යාමට අපෝෂණා කළ හැකිය. බොද්ධ හෝ හින්දු ගැහ සේවිකාවන්ට කාලයෙන් කාලයට පත්සල් යාමට අවශ්‍ය විය හැකිය. මුද්‍රිම ගැහ සේවිකාවක්ට හිස් වැස්මක් පැලුද දිනකට පස් වනාවක් යාචිකා කිරීමටත්, රාමුන් සමයේදී උපවාස කිරීමටත් (ආහාර ගැනීම සහ පාහය කිරීම හිරු උපවාස පෙර සහ පසුව පමණක් සිදු කරන සුහ කාලයකි) සමුහ යාචිකාවලට සහනාගි වෙමින් සහ මිතුයන් සහ ගුළුනින් හමු විමෙන් මුද්‍රිම් උත්සව සැමරීමටත් අවශ්‍ය විය හැකිය.

ගැහ සේවිකාවට යාචිකා කිරීමට අවශ්‍ය කාමරය, යාචිකා කිරීමේදී හිස් ආවර්ත්තය / අදුම්වල වර්තුය, ඉරිඳා පළුළුයට යාමට හෝ පන්සලට යාමට හෝ මූස්ලිම උත්සව සමයේදී යාචිකා කිරීම ආදියට විකල්ප වැඩ පිළිවෙළක් ආදිය, වැඩ ආර්මහ කිරීමට පෙර ගැහ සේවිකාවන් සමග සාකච්ඡා කිරීමට, අපි සේවා යෝජකයන් දිරීමත් කරමු.

සමහර සේවා යෝජකයන්ද ආගමට ලබාදිය. එමතිසා තම ආගමික අවශ්‍යතා සහ පුරුදු තම ගැහ සේවිකාවන්ට පැවසීමට අපි සේවා යෝජකයන් දිරිමත් කරමු.

4.4. ජන වාර්ගික අපහාස සහ අනෙකාගේ ජනවර්ගය පිළිබඳ විවේචනය කිරීම වැළැක්වීම

කිසීම අවස්ථාවක ජනවාර්ගික අපහාස හෝ අනෙකාගේ ජාතිය, ආගම, සංස්කෘතිය හෝ පුරුදු පිළිබඳ විවේචනය නොකරන ලෙස සේවා යෝජකයන්ට සහ ගැහ සේවිකාවන්ට අවවාද කරනු ලැබේ.

4.5. RDO පිළිබඳ තිවසේ සාමාජිකයන් දැනුවත් කිරීම සහ තිවසේදී ජනවාර්ගික සමානාන්තමතාව සහ සම්ගිය ඇති කිරීම

තිවසේදී ජාතිය අනුව වෙනස් කර සැලකීම හෝ තිංසා කිරීම වැළැක්වීමට සිය ගැහයේ සාමාජිකයන්ට RDO අනුව කටයුතු කිරීමේ වැදගත්කම අවධාරණය කරන ලෙසන්, තිවසේදී ජනවාර්ගික සමානත්වය සහ සම්ගිය ඇති කරන ලෙසන්, සේවා යෝජකයන්ට උපදෙස් දෙනු ලැබේ. ගැහයේ යේව්යේ යොදී සිටින ගැහ සේවිකාවන්ද ඇතුළුව සියලු සාමාජිකයන් RDO යටතේ තමාට ඇති වගකීම අවබෝධ කර ගැනීම වදාගත්ය.

4.6. සංප්‍ර සන්නිවේදනය පවත්වා ගැනීම

තමාට අඩු සැලකීම් ලැබෙන බව දැනුනොත් හෝ සේවය කිරීමේදී තිංසාවට ලක් වන බව දැනුනොත් තම සේවා යෝජකයාට පැමිණිලි කළ හැකි වන පරදි ගැහ සේවිකාවන් සමග සංප්‍ර සන්නිවේදනයක් පවත්වා ගැනීමට සේවා යෝජකයන්ට උපදෙස් දෙනු ලැබේ. තමාට අඩු සැලකීම් දැක්වූව බව දැනුනොත්, සේවා යෝජකයාට ගැටුව විසඳීමට පහසු වන පරදි තම සේවා යෝජකයන් සමග සන්නිවේදනය කිරීමට අපි ගැහ සේවිකාවන් දිරිමත් කරමු. අනවබෝධයන් මග හරිනු පිතිස තම ගැහ සේවිකාව සමග කනා කිරීමේදී සරුල භාෂාවක් භාවිතා කරන ලෙස සේවා යෝජකයන්ගෙන් අපි ඉල්ලා සිටීමු.

- 4.7. සේවා යෝජකයාගේ අවශ්‍යතා සහ තම සේවකාවගේ සංස්කෘතික, ජනවාරීතික සහ ආගමික අවශ්‍යතා අතර සම්බුද්ධතාවයක් පවත්වා ගැනීම

තමාගේ අවශ්‍යතා සහ ඔවුන්ගේ සේවකාවගේ අවශ්‍යතා අතර සම්බුද්ධතාවයක් පවත්වා ගැනීම ලෙස සේවා යෝජකයාට උපදෙස් දෙනු ලැබේ. නිශ්චිත සේවා ගැටු සම්බන්ධයෙන් තමා වෙත එන විවිධ තම සේවකාවගේ ගැටුවලට පිළියම් යොදන ලෙස ඔවුන්ට උපදෙස් දෙනු ලැබේ. එකිනෙකාට ගරු කිරීම මත පදනම්ව රැකියා තත්ත්වයක් ඇති කිරීමෙන් දීර්ශ කාලන සුම්භිර රැකියා සම්බන්ධතා ඇති කර දෙපාර්ශවයටම සාර්ථකත්වය ගෙන දෙන්නේය.

දූහට පටවින නොයෙක් වෙනස් කොට සැලකීමේ ආදාළුපනත්, එනම් ලිංගිකත්වය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආදාළුපනත, ආඩායිකත්වය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආදාළුපනත හා පවුල් තත්ත්වය අනුව වෙනස් කොට සැලකීමේ ආදාළුපනත, යටතේ ඔවුන්ගේ අයිතිවිසිකම් හා වගකීම් තේරේම් ගැනීමා ලෙස සේවා යෝජකයන්ට හා විදේශීය ගැහ සේවකයන්ට උපදෙස් දෙන්නේය. යම් ක්‍රියාවන්, වෙනස් කොට සැලකීමේ ආදාළුපනත් යටතේ කොටසක් උල්ලාසනය කරයි තියා ඔබට සැකයෙක් ඇත්තම් ඔබට උපදෙස් ලබා ගන්නා පිණිස ඔබට අපේ සැම්ලික දුරකථනයට (පහත සඳහන් කර ඇති) ඇමතිය හැක. අපේ නිලධාරීන් විසින් ඔබේ ප්‍රශ්නවලට පිළිතරු සපයනු ලබයි. තවද ඔබට අපේ කාසීයාලය වෙත පැමිණා අපේ නිලධාරීන් හමුව ඔබේ ප්‍රශ්න සම්බන්ධව කාඩා කළ හැක.

EOC සමානාත්මකාවය වෙනුවෙන් හා වෙනස් කොට සැලකීමට විරුද්ධීව ප්‍රමුඛස්ථානය ගෙන කුයා කරන ආයතනයකි. හොංකොංහි වෙනස් කොට සැලකීමට විරුද්ධීව ඇති ආරුප්‍රහනත් යටතේ ඔබේ අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධව, EOC හා එම ආයතනය පැමිණිලි විභාග කරන ආකාරය සම්බන්ධව ඔබට වැඩි විස්තර අවශ්‍ය නම්, කරුණාකර අමතන්න:

Equal Opportunities Commission (සමාන අවස්ථා කොමිෂන් සභාව)

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

ක්‍රේතික අභ්‍යන්තර අංකය: 2511 8211

තැක්ස්: 2511 8142

ඊ මේල්: eoc@eoc.org.hk

ගුවන ආඩංඡ හෝ කනා කිරීමේ අපහසුතා ඇති අයට කෙටි පත්‍රවිඩ (SMS) මගින් විමසීමේ සේවාවන්. 6972566616538

වෙබ් අඩවිය: <http://www.eoc.org.hk>

කාශීයාල වේලාව: සඳහා සිට සිකුරාලා දක්වා උදෑසන 8:45 සිට සවස 5:45 දක්වා.

ඔබගේ ඉල්ලීම පරිදි, හැකි අවස්ථා වල දී නාජා පරිවර්තන සේවාවන් සැපයීම.

අතිරේක විස්තර කරනය

මෙම අන්පොත රාජ්‍ය කර ඇත්තේ ජනවාරික සමාඟනාවය සහ ජන වාරික සමගය ඇති කිරීමේ ප්‍රධාන පර්මාර්ටයෙනි. මෙම පොත් සඳහන් සමඟ කරුණු වෙනත් නිති සහ නියෝග මගින්ද කටයුතු කරුණ ලැබිය හැක. නිදුසුනක් ලෙස ආගමන ආදාළාපනත 115 වන වගන්තිය සහ රැකිරීමා ආදාළාපනත 57 වන වගන්තිය දැක්වීය හැකිය. වෙනත් නිති සහ නියෝග අදාළ වන විටද මෙම පොත අදාළ බලධාරීන්ගේ නිති, නියෝග සහ නිර්දේශයන්ට යටත්ව කියවිය යුතුය. මෙම නිති නියෝග සම්බන්ධව ආගමන දෙපාර්තමේන්තුව හා කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුව ඇමතිමටද ඔබට හැක.



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

地址Address : 香港黃竹坑香葉道41號16樓
16/F., 41 Heung Yip Road,
Wong Chuk Hang, Hong Kong

電話Tel : (852) 2511 8211

傳真Fax : (852) 2511 8142

網址Website : www.eoc.org.hk

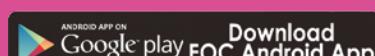
短訊查詢服務 SMS Enquiry Service: 6972566616538
(供聽障/有語言障礙人士使用 For people with hearing impairment/speech difficulties)

Information about the work of the EOC can be accessed via the EOC's mobile apps:

EOC පාගම දුරකථන Apps මගින් EOC සේවාවන් පළබඳ තොරතුරු දැනගැනීම.



iPhone සඳහා EOC App එක බාගා කරගත් (Download)



Android EOC App එක බාගා කරගත් (Download)

