



ශ්‍රී ලංකා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන්ගේ සංඝදාය
සහ
ලමුන්, කාන්තාවන් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිලිබඳ
ආංශික අධීක්ෂණ කාරක සභාව



ඔබේ
අයිතීන්
දැනගන්න

රැකියා ස්ථානයේ ලිංගික නිරීහැර වැළැක්වීම

මෙම වාර්තාව සකස් කිරීම සඳහා ඇමරිකානු ජනතාවගේ මූල්‍ය සහයෝගය, එක්සත් ජනපදයේ ජාත්‍යන්තර සංවර්ධනය සඳහා වූ නියෝජිත ආයතනය (USAID) හරහා ප්‍රදානය කරන ලදී. මෙම වාර්තාවේ අන්තර්ගතය ශ්‍රී ලංකාවේ නවවැනි පාර්ලිමේන්තුවේ පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන්ගේ සංසදයේ සහ ළමයින්, කාන්තාවන් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ආංශික අධීක්ෂණ කමිටුවේ සම්පූර්ණ වගකීම වන අතර, එය කිසිසේත්ම USAID ආයතනයේ හෝ එක්සත් ජනපද රජයේ අදහස් පිළිබිඹු නොකරයි.





ඔබේ අයිතීන් දැනගන්න

රැකියා ස්ථානයේ ලිංගික හිරිහැර වැළැක්වීම

ශ්‍රී ලංකා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරයන්ගේ සංසදයේ
සහ

ලමුන්, කාන්තාවන් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිලිබඳ
ආංශික අධීක්ෂණ කාරක සභාවේ මූලාරම්භයකි

මෙය USAID ආයතනයෙහි මූල්‍ය අනුග්‍රහය සහිතව
ජාතික ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ආයතනයෙහි සහය ඇතුළුව
ක්‍රියාත්මක වූ කට්තව්‍යයකි



පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන්ගේ සංසදයේ සභාපතිතුමියගේ පණිවිඩය

ගරු. වෛද්‍ය. සුදර්ශනී ප්‍රනාන්දුපුල්ලේ මැතිණිය

ශ්‍රී ලංකාවේ සැමට, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන් සඳහා, ආරක්ෂිත සහ සෞඛ්‍ය සම්පන්න සේවා පරිසරයක් සඳහා කරන කැඳවීමක් ලෙස මෙම පොත දියත් කෙරේ. මෙය ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලබන්නේ “ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් හිංසනයට (GBV) එරෙහිව පවත්වන දින 16 ක්‍රියාකාරීත්වය” නිමිත්තෙන් වේ. එම දින 16, කාන්තාවන්ට එරෙහි හිංසනය (VAW) තුරන් කිරීමේ ජාත්‍යන්තර දිනය වන නොවැම්බර් මස 25 වන දින ආරම්භ වී දෙසැම්බර් මස 10 වන දින යෙදෙන මානව හිමිකම් දිනයෙන් අවසන් වේ. මෙය 9 වන ශ්‍රී ලංකා පාර්ලිමේන්තුවෙහි, පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන්ගේ සංසදයෙහි සහ ළමුන්, කාන්තාවන් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ආංශික අධීක්ෂණ කාරක සභාවෙහි මූලපිරීමකි. මෙයට USAID ආයතනය විසින් මූල්‍ය අනුග්‍රහය දක්වනු ලබන අතර ජාතික ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ආයතනය විසින් සහය දක්වා ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි.

සේවා ස්ථානයේ සිදුවන ලිංගික හිංසනය පිළිබඳව සියලු දෙනා දැනුවත් කිරීමේ අරමුණින් සහ කම්කරුවන්, සේවකයින්, සේවා යෝජකයින් සහ ව්‍යවසායකයින්ගේ ප්‍රයෝජනය සඳහා මෙම පොත ප්‍රකාශයට පත් කරමි. මෙම පොතෙහි මූලික අරමුණ, පාඨකයා දැනුවත් කිරීම සහ ප්‍රවණ්ඩත්වයට සහ ලිංගික හිංසනයට එරෙහිව ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ රාජකාරියේ යෙදෙන විට පවතින බැඳීම් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා දීම වේ. තවද, සේවා ස්ථානයක් තුළ සිටින සියලුම පුද්ගලයන්ගේ ගෞරවය ආරක්ෂා කිරීම සේවා යෝජකයන්ගේ වගකීමක් බව මෙයින් අවධාරණය කරයි.

ශ්‍රී ලංකා රජය, විවෘත රාජ්‍ය හවුල්කාරිත්වයේ (OGP) ශ්‍රී ලංකා ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම පරිදි, කාන්තාවන්ට එරෙහි සියලු ආකාරයේ වෙනස් කොට සැලකීම් තුරන් කිරීම පිළිබඳ කමිටුවේ (CEDAW) නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කරමින්, විධිමත් හා අවිධිමත් රැකියාවල නියුතු කාන්තාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහ ඔවුහු කිසිදු ආකාරයක වෙනස් කොට සැලකීම් වලට භාජනය නොකිරීම සඳහා ක්‍රියා කිරීමට කැපවී සිටී. මෙම කැපවීම මෙම පොත හරහා පුනරුච්චාරණය කරන අතරම, මෙයින් ඇති කරන ලද දැනුවත්භාවය ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ට ආරක්ෂිත සේවා පරිසරයක් තුළ සමානාත්මතාවය හුක්ති විදිය හැකි අනාගතයක් පිළිබඳ ඇති අපේක්ෂාව කෙරෙහි අපව එක් පියවරක් සමීප කරනු ඇතැයි අපි විශ්වාස කරමු.

“සමානාත්මතාවය යනු සමාන අවස්ථා පමණක් නොවේ. ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදයකින් තොරව සෑම පුද්ගලයෙකුටම සමාද්ධිමත් වීමට බලගැන්වීම එහි අරමුණ වේ. ඒ නිසා, රැකියා ස්ථානයේ ලිංගික හිංසනය මැඩපවත්වා හරයාත්මක සමානාත්මතාවය පවත්වා ගැනීමට අපි එකට වැඩ කරමු!”



ලමුන්, කාන්තාවන් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිලිබඳ ආංශික අධීක්ෂණ කාරක සභාවේ සභාපති තුමියගේ පණිවුඩය

ගරු තලතා අතුකෝරල මැතිණිය

ශ්‍රී ලංකාවේ 9 වැනි පාර්ලිමේන්තුවේ ළමා, කාන්තා සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිලිබඳ ආංශික අධීක්ෂණ කාරක සභාවේ (SOCCWG) ජනවරමට අනුකූලව සහ එහි සභාපතිනිය ලෙස, SOCCWG සහ ශ්‍රී ලංකා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරියන්ගේ සංසදය (WPC) හි සහයෝගී ප්‍රයත්නයක් වන මෙම පොත ඉදිරිපත් කිරීමට මම සතුටු වෙමි. මෙය ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාවය සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා අප උත්සහ කරන ප්‍රගතියට බාධා කරමින්, අපගේ සේවා ස්ථානවල දිගින් දිගටම පීඩා දෙමින් ව්‍යාජන ගැටළුවට, එනම් ලිංගික හිංසනයට, එරෙහිව සටන් කිරීමේ සාමූහික ප්‍රයත්නයකි.

අපගේ සේවා ස්ථාන, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය නොසලකා සෑම අයෙකුටම ආරක්ෂිත, ගෞරවනීය සහ ඔවුන්ගේ දායකත්වය සඳහා අගයක් දැනෙන අවකාශයන් විය යුතු බව අපි විශ්වාස කරන්නෙමු. මෙය සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා, කිසිදු ආකාරයක හිරිහැරයක් නොඉවසන සංස්කෘතියක් අප විසින් පෝෂණය කළ යුතුය. ලිංගික හිංසනය හුදු පුද්ගලික සීමාවන් උල්ලංඝනය කිරීමක් නොවන අතර එය හුදෙක් කාන්තාවන්ට පමණක් බලපාන්නේ නැත. එය අපේ සමාජයේ මූලික පදනම වන සමානාත්මතාවයේ සහ ගෞරවයේ මූලධර්මවලට අපහාස කිරීමකි. මේ අනුව, අපගේ යුතුකම වන්නේ වින්දිතයින්ට සහය දක්වන සහ අපරාධකරුවන්ට වගකියන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම සහ එවැනි හැසිරීම් වල මූල හේතූන් මැඩපැවැත්වීම සඳහා පියවර ගැනීම වේ.

ඉහත සඳහන් කළ වගකීම ඉටු කිරීම සඳහා අත්‍යාවශ්‍ය ප්‍රතිසංස්කරණ, විශේෂයෙන්ම නීති අංශය තුළ, උපදේශනය කිරීමට SOCCWG කැපවී සිටී. රැකියා ස්ථානයේ ලිංගික හිංසනය සම්බන්ධයෙන් නිශ්චිත දේශීය නීති නොමැති වුවද, මෙම ගැටළු සඳහා ඵලදායී විසඳුම් සේවීම සඳහා පවතින විධිවිධාන අර්ථකථනය කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර උපකරණ මග පෙන්වීමක් ලෙස භාවිතා කළ හැකි බව අධිකරණ ක්ෂේත්‍රයේ මෑත කාලීන ක්‍රියාකාරකම් වලින් පෙන්නුම් කර ඇත. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සී 190 වන සම්මුතියට -- ප්‍රවණ්ඩත්වයෙන් හා හිරිහැරවලින් තොර සේවා ස්ථානයක් සඳහා සෑම කෙනෙකුටම ඇති අයිතිය පිළිගැනීමේ පළමු ජාත්‍යන්තර ගිවිසුම -- ශ්‍රී ලංකාව අත්සන් තබා ඇති අතර එය අනුමත කිරීමට ආසන්නව සිටී. එය බොහෝ දේ කරා අවශ්‍ය සංක්‍රාන්තියට තීරණාත්මක පියවරක් සනිටුහන් කරයි. මේ අනුව, සමානාත්මතාවය සංකල්පයක් පමණක් නොව යථාර්ථයක් වන සේවා ස්ථානයක් කරා ආරෝපණය කිරීමට අපි සූදානම්ව සිටිමු.

“සාධාරණ සමාජයක අත්තිවාරම පවතින්නේ සෑමට යුක්තිය තහවුරු කිරීමට කැපවන හිත තුළ වේ. එය ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදයකින් තොරව සෑම පුද්ගලයෙකුටම සමානව සහ සාධාරණව සලකන බව සහතික වන විට වේ.”



පාර්ලිමේන්තුවේ මහ ලේකම් තුමියගේ පණිවුඩය

කුෂාණී රෝහණධීර මිය

ලිංගික හිංසනය කිසිම ආකාරයකින් පිළිගත නොහැකිය. එය නිශ්ශබ්දතාවයේ, හීනියේ සහ අපසහායකත්වය යන සෙවනැලි තුළ වර්ධනය වේ. එය බොහෝ විට අසමානුපාතික ලෙස පීඩාවට පත්වන පුද්ගලයන්ගේ, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන්ගේ, මූලික අයිතිවාසිකම් වලට හානි කරයි. එය අපගේ වෘත්තීය පරිසරයට අඳුරු පැල්ලමක් වන අතර, එය තවදුරටත් නොසලකා හැරීමට අපට ඉඩ දිය නොහැක. එබැවින්, අපගේ සමාජය තුළ සිටින සියලුම පුද්ගලයින්ගේ ආරක්ෂාව, අභිමානය සහ සමානාත්මතාවය සහතික කිරීම අපගේ වගකීමක් බව අපි විශ්වාස කරමු.

අපගේ සමාජයේ සෑම අයෙකුටම රැකියාවේදී ආරක්ෂාව සහ අගනාකමක් ඇති බව සහතික කිරීම සඳහා ආරක්ෂිත, ගෞරවනීය සහ සියළු දෙනා අන්තර්ගත වූ සේවා පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම ප්‍රමුඛතාවයකි. මේ අනුව, ශ්‍රී ලංකාව රැකියා ස්ථානයේ ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ ලිංගික හිංසනය අවිවාදයෙන්ම තහනම් කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර උපකරණ, ප්‍රමිතීන් සහ හොඳම භාවිතයන් සලකා බැලීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. සෑම සේවා ස්ථානයකම කිසිම ආකාරයක ලිංගික හිංසනයන් නොඉවසීමේ දැඩි ප්‍රතිපත්තියක් අනුගමනය කිරීම අනිශ්චය වැදගත් බව අපගේ විශ්වාසයයි.

පාර්ලිමේන්තුවේ මහලේකම්වරිය වශයෙන්, සෑම කෙනෙකුටම, ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදයකින් තොරව ඔවුන්ගේ ගෞරවය සහ ඔවුන්ගේ දායකත්වය අගය කළ හැකි ආරක්ෂිත අවකාශයක් බවට ශ්‍රී ලංකා පාර්ලිමේන්තුව සහතික කිරීමට මම අධිෂ්ඨාන කරගෙන සිටිමි. මෙය සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා, කිසිදු ආකාරයක හිරිහැරයක් නොඉවසන සංස්කෘතියක් පෝෂණය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වන අතර, යම් ආකාරයක සිදුවීමක් සිදු වුවහොත් එය නොසලකා නොහැරීමට වග බලා ගත යුතු වේ.

ස්ථාවරයක් ගැනීමට පෙර කෙනෙකුගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳව දැනුවත් වීම සහ ඒවා වෙනුවෙන් සටන් කරන්නේ කෙසේද යන්න තේරුම් ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය බව අපි විශ්වාස කරමු. එබැවින්, මෙම පොත ලිංගික හිංසනය සම්බන්ධයෙන් මහජනතාව දැනුවත් කිරීම, වැළැක්වීම පිළිබඳ සහ එවැනි සිදුවීම් සිදු වූ අවාසනාවන්ත අවස්ථාවකදී ගත යුතු පියවර පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශ ලබා දෙනු ඇතැයි අප විශ්වාස කරන්නෙමු. මෙම සම්පත වින්දිතයින් පමණක් නොව සමස්ත සමාජයම ලිංගික හිංසනයන් අවිවාදයෙන්ම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට දිරිමත් කරන අතර, එය නිහඬව ඉවසා සිටිනවාට වඩා එහි පැවැත්ම පිළිගැනීමේ වැදගත්කම අවධාරණය කරයි.

“ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සමාජයක, අන්‍යෝන්‍ය ගෞරවයෙන් හා අභිමානයෙන් යුත් පරිසරයක් පෝෂණය කරමින් සැමට සමාන පදනමකින් සලකන ආදර්ශ ආයතනයක් ලෙස පාර්ලිමේන්තුව කටයුතු කළ යුතුයි. ලිංගික හිංසනය සඳහා පාර්ලිමේන්තුවෙහි සහ වෙනත් ස්ථාන වල ඉඩ නොදෙන බවට ප්‍රබල සහ පැහැදිලි පණිවිඩයක් යැවීම සඳහා වූ මෙම හවුල් ප්‍රයත්නයට එක්වන ලෙස මම සියලු දෙනාගෙන් ඉල්ලා සිටිමි.”

අරමුණ :

මහජනතාව,

ආරක්ෂිත සහ සාධාරණ සේවා ස්ථානයක් සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ යුතුකම් පිළිබඳ මහජනතාව දැනුවත් කිරීම සඳහා.

තමන් හෝ තමන් හඳුනන අයෙකු රැකියා ස්ථානයේ ලිංගික හිංසනයට මුහුණ දෙන්නේ නම් අනුගමනය කළ යුතු පටිපාටිය දැනුවත් කිරීම සඳහා.

ලිංගික හා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් හිංසනය (SGBV) ඇතුළුව ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් හා හිංසනයෙන් තොර සේවා ස්ථානයකට සෑම කෙනෙකුටම ඇති අයිතිය පිළිගන්නා ගෝලීය මිණුම් ලකුණක් වන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) සි 190 වන සම්මුතිය යටතේ සේවා යෝජකයන් බැඳී සිටින යුතුකම් සහ බැඳීම් පිළිබඳ මහජනතාව දැනුවත් කිරීම සඳහා.

ලිංගික හිංසනය හඳුනා ගන්න

ලිංගික හිංසනය යනු කුමක්ද?

ILO සංවිධානය විසින් ලිංගික හිංසනය නිර්වචනය කරන්නේ එය යම් අයෙකු අකැමැති සහ පිළිකුල් සහගත, ලිංගිකත්වය පදනම් කරගත් හැසිරීමක් ලෙසය.

එය දෙයාකාර විය හැකිය ¹ :

1. **Quid Pro Quo:** යම් ආකාරයක ලිංගික හැසිරීමක නියැලීමට එකඟ වීම මත පදනම් වූ වැටුප් වැඩිවීමක්, උසස්වීමක් හෝ සන්නත රැකියාවක් වැනි රැකියා ප්‍රතිලාභයක්; හෝ
2. යම් අයෙකුගේ කල්කියාවෙන් වින්දිතයාට බිය උපදවන හෝ නින්දා සහගත තත්වයන් නිර්මාණය කරන වැඩ පරිසරයක්.

1 රැකියා ස්ථානයේ වැඩ කිරීමේදී මූලික මූලධර්ම සහ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ප්‍රකාශය-
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf මෙහිදී ලබා ගත හැකිය

හෞතික - ශාරීරික හිංසනය, ස්පර්ශ කිරීම, අනවශ්‍ය සම්පත්වය හා සමාන හැසිරීම්



වෘ්තීක - පෙනුම, ජීවන රටාව සහ ලිංගික දිශානතිය පිළිබඳ අදහස් සහ ප්‍රශ්න, සහ අප්‍රසන්න දුරකථන ඇමතුම් ආදිය



වාචික නොවන - විසිල් කිරීම (සිවුරුහන් පෑම), ලිංගිකව යෝජනා කරන අභිනයන්, ලිංගික ද්‍රව්‍ය ප්‍රදර්ශනය කිරීම, රහසින් පසුපස යෑම හෝ ලුහුබැඳීම සහ කෙනෙකු අපහසුතාවයට පත් කරන හැසිරීම්



ලිංගික හිංසනයෙන් දිවි ගලවා ගත් තැනැත්තන්ගේ හඬ

"මගේ සේවා ස්ථානයේ තරණ කාර්යාල සහයක යෙක් සිටින අතර ඔහු හිතර මා වර්ණනා කරයි. ඇතැම් විට ඔහු මට රස කැවිලි ගෙනැවිත් දෙයි. මා එය එතරම් ගණනකට ගත්තේ නැත. දිනක් ඔහුගේ උපන් දිනය වෙනුවෙන් ඔහු මා හට මල් කළඹක් ගෙනැවිත් දුනි. අනෙක් සියල්ලන්හට කේක් දුන් ඔහු මට පමණක් වෙනත් පුද්ගලයකු අත මල් කළඹක් එවා තිබුණි. එය මා තුළ කුකුසක් ඇති කළ හෙයින් එම මල් කළඹ රැගෙන ආ පුද්ගලයා අත ම මා එය තැවෙන ඔහු වෙත යැවීම්. එදිනෙන් පසු මා ඔහු මඟැරේ අතර ඔහුගේ මුහුණ බැලීම පවා තනර කළෙමි. එහෙත් ඔහු විවිධ ස්ථාන වල සිට මා දෙස ඇස් කොතින් බැලීම මා අපහසුතාවයට පත් කරයි. මා හට සෑම විටම ඔහු මඟැරේය නොහැකිය. මා ඔහු සමග යෝජානයේ ගමන් කරන්නේද නැත. මා ඔහු පිලිබඳව මාගේ මිතුරියකට පැවසූ විට ඇය කීවේ ඔහු එසේ කරන්නේ හිතවත් කමට කියාය. මා හට ඒ පිලිබඳව පැමිණිල්ලක් හෝ කළ නොහැක්කේ පැමිණිලි කිරීමට තරම් විශේෂයක් මා හට මල් කළඹක් එවීම හෝ මා ලස්සනයි කීම තුළ නොමැති බැවිනි. එබැවින් මා, මිත්පසු ඔහු කිසිවක් නොකරනු ඇතැයි සිතා හිතමව සිටියෙමි. මා මේ පිලිබඳ පැමිණිලි කරනවාද, එසේත් නැත්නම් මෙය හාර පවුස්සන්ගේ නොමැතිව ප්‍රසන්නව හෝ සුහදව කටයුතු කරනවාද, යන විකල්ප දෙක අතර මා සිටිමි."

"මාගේ රැකියා ස්ථානයේ සමීපතමයෙක් හදිසියේ මා පිලිබඳ උනන්දුවක් දක්වන්නට වූ අතර මා එය ප්‍රතික්ෂේප කලෙමි. අප සමීප මිතුරන් වීම නිසාත් අපගේ කණ්ඩායම කුඩා හෙයින් අපට සමීපව කටයුතු කිරීමට සිදුවීම නිසාත් මා ඔහු සමඟ මිතුරියක ලෙස කටයුතු කලෙමි. දිනක්, රාත්‍රී වැඩ මුර්භ අවසන් වීමෙන් පසුව ඔහු මා දුම්රිය පොළට අරමුණේ ඒ අවස්ථාවේ තනියම ගමන් කිරීම අනතුරුදායක බැවිනි. මා ඔහු විශ්වාස කලෙමි. එක්වරම පාඨ ස්ථානයකදී ඔහු මා සිප ගැනීමට සැරපයුණු අතර මා ඔහු පසෙකට තල්ලු කොට දැමීමෙමි. මා තිවසට ගොස් ඔහු අමතා එය සිදු නොවිය යුතුව තිබූ දෙයක් බව පැවසීමි.

සම්බන්ධතාවයක් ඇති කර ගැනීම වෙනුවෙන් ඔහු නිතර ඇවිටිලි කළ නමුත් මා එය පිට පිට ප්‍රතික්ෂේප කලෙමි. ඉන් පසු ඔහු කාර්යාලය තුළ දුක්ඛියු මුහුණින් යුතුව කාලය ගත කරන්නට වූ අතර එය කාර්යාලයේ අන් අයගේද වීමනියට හේතුවක් විය. මෙය මා හට රැකියාවට යෑම එපා කළ අතර, ඔහු විසින් සිදුවූ සියල්ල කාර්යාලයේ සහයන් හට පැවසීම සහ ඔහු සමඟ එකට වැඩ කිරීම යන සිතුවිලි මා හට පිලිකල් සහගත වුණි. මින්පෙර මා ඉතා කලාතුරකින් නිවාඩු ලබා ගන්නද දැන් දැන් මා නිතර නිවාඩු ලබා ගන්නෙමි. මම ඔහුගේ අංකය මාගේ විට්ස්ඇප් මාධ්‍යයෙන් ඉවත් කලෙමි. මා එසේ කලේ මා සිත තුළ තිබූ බිය නිසාය. ඇතිවූ සිද්ධිය පිලිබඳව කාර්යාලයේ කිහිප දෙනෙකු සමඟ සාකච්ඡා කොට තිබූ ඔහු මා පිලිබඳව ඔහු තුළ ආදර්ශයක් ඇතිව පවසා තිබුණි. මාගේ ඇතැම් මිතුරන් ඔහුගේ පැත්ත ගෙන මා සමඟ ආහාර ගැනීම තහනම් කලේය. එහෙත් මා ඒ පිලිබඳව පැමිණිලි නොකලේ එමගින් ඔහුගේ රැකියාවට ගැටලුවක් වන නිසාත් එසේ වුවහොත් ඔහුට ඔහුගේ පවුල නැතිවූ කිරීමට නොහැකි වන නිසාත්ය. නමුත් පසුව ඔහු මා හට තර්ජනය කරන්නට වූ විට මා එය ඔහුගේ ඉහල නිලධාරීන්ට දැන්වූ අතර ඔහු සම්බන්ධයෙන් දරුණු තීරණයන් නොගන්නා ලෙස ඉල්ලා සිටියෙමි. මා කළ පැමිණිල්ල පිලිබඳව දැනගත් ඔහු මා හට කරදර කිරීම නැවැත්වීය. මා විසින් ඔහු පෙළඹියැයි ඔහු මා හට චෝදනා කරන්නට විය. මා මාගේ මිතුරු කණ්ඩායම මාරු කලෙමි. කෙසේ වෙතත් තවමත් ඔහු ඉදහිට රැකියා ස්ථානයේදී මා පසුපසින් පැමිණේ"

1. ප්‍රධාන පණිවිඩය :

රැකියා ස්ථානයේ සිදුවන ලිංගික හෝ වෙනත් ඕනෑම හිංසනයක් පිටුදැකීමට ව්‍යවස්ථාපිත පියවර ගැනීම සේවා යෝජකයාගේ වගකීමකි

ආරක්ෂිත සහ සාධාරණ වැඩ බිමකට අයිතිය

- අපි හැමෝටම අයිති වේ
- මානව හිමිකමකි
- සේවා යෝජකයාගේ වගකීමකි



නොසලකා හරින්න එපා! නරඹන්නෙකු වෙන්න එපා)



රැකියා ස්ථානවල, නිවසේ සහ පොදු ස්ථානවල නිංසනයට “එපා” කියන්න පුරුදු වෙමු



ලිංගික නිංසනය = වෙනස්කම් කිරීමක් වේ

ලිංගික නිංසනය කිසිසේත් ඉවසන්න එපා

රැකියා ස්ථානවල කාන්තාවන්ගේ ගෞරවය ආරක්ෂා කරමු

හිරිහැර නිසා නිශ්ශබ්ද වන්න එපා !

ඔබ සහ අන් සියල්ලන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින්න !

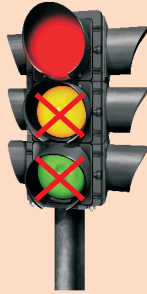
ඔබේ කතාව කියන්න බිය නොවන්න

නිශ්ශබ්දතාව = වැරදිකරුවන් පැත්ත ගැනීම

2. පරිපාටිය : ප්‍රවණ්ඩත්වයට සහ ලිංගික හිංසනයට ප්‍රතිචාර දක්වන්නේ කෙසේද?

ඔබ එයට අකමැති බව ඔහුට/ඇයට දන්වන්න

ඔවුන්ට “එපා” කියන්න



එය දිගටම පවතී නම්,
මිතුරෙකුට කියන්න



හිංසකයාට අනතුරු අඟවා ඔබේ අධීක්ෂක වෙත හිංසනය වාර්තා කරන්න



- * ලිඛිතව වාර්තා කරන්න
- * ඔබට හිරිහැර කිරීම නිර්නාමිකව වාර්තා කළ හැකිය
- * ඔබට සාමූහික ක්‍රියාමාර්ග ගත හැකිය
- * වෘත්තීය සමිති තිබේ නම් ඒවා වෙත යන්න
- * අභ්‍යන්තර පරීක්ෂණයක් ඔබම ඉල්ලුම් කරන්න
- * අභ්‍යන්තර ක්‍රියාමාර්ග නොගන්නේ නම්, රජයේ බලධාරීන්/අධිකාරීන් වෙත ප්‍රවේශ වන්න, නැතහොත් නීතිමය සහය පතන්න



2.1 පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කළ හැකි ස්ථාන:



1. පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරයන්ගේ සංසදය
011-2777229 / විද්‍යුත් තැපෑල : info@slwpc.org ²
011-2777100 / විද්‍යුත් තැපෑල : legis_com@parliament.lk ³

2. කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව
පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කරන්න :
<https://cms.labourdept.gov.lk/new-register>

කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්
බී.කේ. ප්‍රහාන් චන්ද්‍රකීර්ති මහතා
011-2581998

කාන්තා හා ළමා කටයුතු අංශය
විද්‍යුත් තැපෑල: wca@labourdept.gov.lk

කම්කරු කොමසාරිස්
එන්. එම්. චයි. තුෂාරි මහත්මිය
Tel: 011-2587315 / 071-5335962

2 පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරයන්ගේ සංසදය වෙබ් අඩවිය: <https://slwpc.org/contact-us/>

3 ශ්‍රී ලංකා පාර්ලිමේන්තුවේ වෙබ් අඩවිය:
<https://www.parliament.lk/en/component/committees/committee/showCommittee?id=398>

නියෝජ්‍ය කමිකරු කොමසාරිස්තුමිය

එන්.ආර්. රණවක මිය

Tel: 011-2369800 / 071-8047510⁴

2. පොලිස් ළමා හා කාන්තා කාර්යාංශය

පොලිස් : 011-2444444 / විද්‍යුත් තැපෑල : cwbureau@police.lk

3. ජාතික කාන්තා කමිටුව

(NCW - කාන්තා හා ළමා කටයුතු සහ සමාජ සවිබල ගැන්වීම්
අමාත්‍යාංශය යටතේ) - 1938

විද්‍යුත් තැපෑල: secncwsl@gmail.com

4. ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව

011-2505575

5. ශ්‍රී ලංකා නීති ආධාර කොමිෂන් සභාව

011-2433618

6. ඔබේ ප්‍රදේශයේ පොලිස් ළමා සහ කාන්තා ඒකක

7. ඔබට ප්‍රවේශ විය හැකි ඇතැම් සිවිල් සමාජ සංවිධාන (CSOs):

• **Women in Need (WIN)**

උපදේශන සඳහා ක්ෂණික ඇමතුම් අංකය : 077-5676555

නීතිමය ක්ෂණික ඇමතුම් අංකය : 076-8686555

දෛමළ ක්ෂණික ඇමතුම් අංකය : 077-5646555

විද්‍යුත් තැපෑල : connect@winsl.net

• **ශාන්ති මාර්ගම් - 071-7639898**

• **iProBono (නොමිලේ නීති ආධාර)**

විද්‍යුත් තැපෑල : <https://i-probono.com/contact-us/>

4 කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවිය

2.2 සලකා බැලිය යුතු වෙනත් වැදගත් සාධක:

සෑම දෙයක්ම සාක්ෂි සහිතව ලේඛනගත කිරීමට උත්සාහ කරන්න

- සෑම දෙයක්ම ලිවීමට උත්සාහ කරන්න
- අදාළ දුරකථන ඇමතුම් පටිගත කරන්න
- ඊමේල් මකන්න එසා
- හැකි නම් වීඩියෝ කරගන්න
- සාක්ෂිකරුවන් තබා ගැනීමට උත්සාහ කරන්න

නීතිඥයෙකු සමඟ කතා කරන්න

අපරාධ නීතිය යටතේ -

දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 345 වගන්තිය යටතේ ඔබට ක්‍රියා කළ හැක ⁵

ලිංගික අල්ලස් යනු quid pro quo ආකාරයේ හිරිහැරයකි.

එබැවින්, අල්ලස් පනත යටතේ රජයේ සේවකයන්ට අධිකරණ ක්‍රියාමාර්ග ගත හැක ⁶

සිවිල් නීතිය යටතේ -

කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ ඔබට ක්‍රියා කළ හැකිය ⁷

5 1995 අංක 22 දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ (සංශෝධිත) පනතේ 345 වගන්තිය මෙසේය :

“පහර දීමෙන් හෝ සාපරාධී බලය භාවිතා කිරීමෙන්, වෙනත් පුද්ගලයෙකුට ලිංගික හිරිහැරයක් හෝ වචන හෝ ක්‍රියාවක් භාවිතා කිරීමෙන්, එවැනි වෙනත් පුද්ගලයෙකුට ලිංගික හිරිහැරයක් හෝ හිරිහැරයක් ඇති කරන කවරෙකු හෝ ලිංගික හිරිහැර කිරීමේ වරදක් කර ඇති අතර, වරදකරු මුළුමනින්ම ඔහුට සිර දඬුවම් නියම කළ යුතුය. වසර පහක් දක්වා දීර්ඝ කළ හැකි හෝ දඩයක් හෝ දෙකම සහිතව දීර්ඝ කළ හැකි කාල සීමාවක් සඳහා විස්තරය සහ එවැනි පුද්ගලයෙකුට සිදු වූ තුවාල සඳහා වරද සිදු කළ පුද්ගලයාට අධිකරණය විසින් තීරණය කරනු ලබන මුදලක වන්දියක් ගෙවීමට ද නියෝග කළ හැකිය.”

6 2018 අංක 22 දරන අල්ලස් (සංශෝධන) පනතෙහි චෝදනා විමර්ශනය සහ නඩු පැවරීමේ 19 ආ) වගන්තිය මෙසේය:

“රාජ්‍ය සේවකයෙකු වශයෙන්, තමා විසින් යම් නිල ක්‍රියාවක් සිදු කිරීම හෝ කිරීමෙන් වැළකී සිටීම හෝ එවැනි කඩිනම් කිරීම, ප්‍රමාද කිරීම, බාධා කිරීම, වැළැක්වීම, උපකාර කිරීම හෝ අනුග්‍රහය දැක්වීම සඳහා කිසියම් තෘප්තියක් ඉල්ලා හෝ පිළිගන්නා ඕනෑම පුද්ගලයෙකු”

7 කාර්මික ආරවුල් පනත නො. 43 of 1950

ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව මගින් සහතික කර ඇති සමානාත්මතාවය සඳහා
ඔබේ මූලික අයිතිය ඉල්ලා සිටින්න⁸



අධිකරණ ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේදී නීතිමය කාල සීමාවන් ගැන සැලකිලිමත් වන්න

විකල්පයක් ලෙස

ඔබට කිසිවක්ම නොකර සිටීමට ද හැකිය

එය ඔබගේ තේරීම හෝ කැමැත්ත අනුව වේ

⁸ රාජ්‍ය අංශය තුළ සිදුවන ලිංගික හිංසනය ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 12 (2) වගන්තිය උල්ලංඝනය කිරීමක් ලෙස සැලකිය හැකිය. “කිසිම පුරවැසියෙකු වර්ගය, ආගම, භාෂාව, කුලය, ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදය, දේශපාලන මතය හෝ උපන් ස්ථානය යන හේතු මත හෝ ඉන් කවර වූ හේතුවක් මත හෝ වෙනස්කමකට හෝ විශේෂයකට හෝ හාජන නොවිය යුත්තේය.”

ILO C190 යනු කුමක්ද?

- එය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ (ජා.ක.ස) හිංසනය සහ අඩත්තේට්ටම් පිළිබඳ සම්මුතිය ලෙස හැඳින්වෙන අංක සී190 වන සම්මුතිය වේ.
- එය 2021 ජූලි මස 25 වන දින බලාත්මක වූ ජාත්‍යන්තර ගිවිසුමකි.
- එය ලිංගික හා ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් හිංසනය (SGBV) සහ අඩත්තේට්ටම් වලින් තොර රැකියා ස්ථානයක් සඳහා සෑම පුද්ගලයකු හට ඇති අයිතිය පිලිගන්නා සහ ලොව පුරා සෑම ස්ථානයකම වඩාත් ආරක්ෂාකාරී සහ අන්තර්කරණයෙන් යුත් සේවා ස්ථාන ඇති කිරීම සම්බන්ධයෙන් සැලකිය යුතු ඉදිරි පියවරක් තබන ලදී.
- සේවා ස්ථානය තුළ සිදුවන හිංසනය සහ අඩම්තේට්ටම් කිරීම් මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය කිරීමක් බවත් එය සමාන අවස්ථා ලබා ගැනීමට ඇති තර්ජනයක් බවත් උක්ත සම්මුතිය පිලිගනී.
- ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් හිංසනය (GBV) සහ වෙනත් ආකාරයේ හානිකර වර්ගවත් ඇතුළත් සියලු ආකාරයේ හිංසන සහ අඩත්තේට්ටම් කිරීම් වැලැක්වීම සහ මුලිනුපුටා දැමීම සඳහා රජයට, සේවා යෝජකයින්ට හා සේවකයන්ට අවශ්‍ය රාමුවක් සපයයි.
- එය හිංසනය සහ අඩත්තේට්ටම් කිරීම් වලක්වාලමින් මනුෂ්‍යයින්ගේ අන්‍යතෝන්‍ය ගරුත්වය හා අභිමානය පදනම් කොටගත් සංස්කෘතියක වැදගත්කම අවධාරණය කරන අතර ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සුලුතරයන් ආදී විවේචනයට හෝ අනතුරුවලට භාජනය විය හැකි සහ ආන්තිකරණයට ලක්ව ඇති කණ්ඩායම් ආරක්ෂා කිරීම කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු කරයි.
- එම සම්මුතිය හිංසනය සහ අඩත්තේට්ටම් කිසිසේත්ම නොඉවසන පරිසරයක් ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ වගකීම පිළිබඳව සඳහන් කරන අතර, රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ සියලු ක්‍රියාධරයින් විසින් හිංසනය සහ අඩම්තේට්ටම් කිරීම් වැලැක්වීමට සහ ඒවා ආමන්ත්‍රණය කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගත යුතුයැයි කියා සිටී.
- හිංසනය සහ අඩම්තේට්ටම් කිරීම් පුද්ගලයකුගේ මානසික, ශාරීරික සහ ලිංගික සෞඛ්‍යයට, අභිමානයට සහ පවුල් සහ සමාජීය පරිසරයට බලපෑම් එල්ල කරන බව එය පිලිගනී.
- එහි කාන්තාවන් සහ ගැහැණු ළමුන් හට ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් හිංසනය (GBV) අසමානුපාතික ලෙස බලපාන බව පිලිගන්නා අතර, රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ තුළ හිංසනය සහ අඩම්තේට්ටම් කිරීම් තුරන් කිරීම

සඳහා අන්තර්කරණයෙන් යුත්, ඒකාබද්ධ සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට සංවේදී ප්‍රවේශයක් ඉල්ලා සිටී.

- එය සාමාජික රාජ්‍යයන් විසින් සේවා ස්ථාන තුළ සිදුවන හිංසන සහ අඩම්තේට්ටම් වැලැක්වීමට, ඒවා නිසි ලෙස ආමන්ත්‍රණය කිරීමට, වින්දිතයන් හට සහාය ලබා දීමට සහ මෙම කරුණු පිලිබඳ දැනුම හා අවබෝධය ප්‍රවර්ධනය කිරීමට දිරිගන්වයි.
- සී190 යටතේ සේවා යොජකයන් වගවීමට ලක් කළ හැකිය. එබැවින් පියවර නොගැනීම හෝ නොසැලකිලිමත් භාවය යන කරුණු මත ඔබට සේවා යොජකයන්ට එරෙහිව නඩු පැවරිය හැකිය.
- සී190 යටතේ පිලිගෙන ඇති ගෝලීය මට්ටම් වලට අනුකූලව ස්වකීය නීති හැඩගස්වා ගැනීමට ශ්‍රී ලංකාව මේ වන විට කැපවී සිටී.

ILO C190 වෙබ් අඩවියට සබැඳිය :
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1100_ILO_CODE:C190

දේශීය නීතිය නොමැති වුවද ජාත්‍යන්තර නීතිය මග පෙන්වීමක් ලෙස යොදා ගත හැකිය

විශාකා සහ වෙනත් අය එදිරිව භාජස්තාත් ප්‍රාන්තය සහ වෙනත් අය⁹ මෙය ඉන්දියාව තුළ ලිංගික හිංසනය සම්බන්ධයෙන් වන හිනි හැසිරීමේදී සම්බන්ධයෙන් ප්‍රබල තුමිකාවක් ඉටු කළ නමුත්කර්මයක් වන අතර එහි හිතදුටු තුළ "කාන්තාවන් හට සේවා ස්ථාන තුළදී සිදුවන ලිංගික හිංසනය තම් ගැටලුව පරීක්ෂාවට ලක් කිරීම සඳහා දේශීය හිනි නොමැතිනම් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සමානාත්මතාවය සහ අභිමානයෙන් යුතුව සේවයේ නියැලීමට ඇති අයිතිය තහවුරු කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර සම්මුති සහ සම්මතයන් අර්ථ නිරූපනය කළ යුතුය"¹⁰ යනුවෙන් දක්වා ඇත. 2013 වසරේ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණ හිතදුටුවෙන් පසුව ඉන්දීය රජය විසින් සේවා ස්ථානය තුළ කාන්තා ලිංගික හිංසනය (වැළැක්වීම, තහනම් කිරීම සහ ඊට විලියම් යෙදීම) පහත සම්මත කරන ලදී.

9 (1997) 6 SCC 241
 10 14 වන ඡේදය

ශ්‍රී ලංකාවේ අල්ලස් පනත විසින් ලිංගික අල්ලස් හඳුනා ගනී.

කනුකිදීන් එදිරිව ශ්‍රී ලංකා රජය¹¹ නැඹුටුවීදී අධිකරණය කියා සිටියේ පවතින හිතිය යටතේ ලිංගික අල්ලස් ලබා ගැනීම දැඹුවම් ලෙඹිය යුතු වරදක් බවයි. මෙම නැඹුටුවීදී අල්ලස් පනතේ¹² 90 වන වගන්තිය තුළ ඇති අල්ලස් ලබා ගැනීම යන පදය අර්ථ නිරූපනය කළ අධිකරණය ලිංගික සංසර්ගය ඊට ඇතුළත් වන බව පැවසූ අතර අල්ලසක් ලෙස සැකකර වියින් ලිංගික සංසර්ගයේ යෙදීමට උත්සාහ කිරීමේ වරදට වරදකරු වන බව පෙන්වා දුන්නේය.

ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව මගින් තහවුරු කොට දී ඇති මූලික අයිතිවාසිකම් රජයේ නිලධාරීන් හට බලපාන ආයතනික සංග්‍රහය මගින් සීමා කළ නොහැකිය.

මනෝහාරී පැලකැටිය එදිරිව එච්. එම්. ගුණසේකර සහ තවත් අය¹³ යනු රැකියා ස්ථානයේ කාර්තවතයන් විශේෂයෙන්ම රාජ්‍ය අංශයේ, ආරක්ෂාව පිලිබඳ ප්‍රබල බලපෑමක් ඇති කළ ශ්‍රී ලාංකික නැඹුටුම්. තම දුක්ගැහැවිලි පිලිබඳව මාධ්‍ය වෙත සම්මුඛ සාකච්ඡාවක් ලබාදෙමින් පෙන්වීමකාරීය ආයතන සංග්‍රහයට පටහැනිව ක්‍රියා කර ඇති බව විනිතිකාර පාර්ශවය අධිකරණයට ඉදිරිපත් කළ අවස්ථාවේදී අධිකරණය ප්‍රකාශ කළේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙන් සහතික කර ඇති මූලික අයිතිවාසිකම් ආයතන සංග්‍රහය විසින් සීමා කිරීමට හෝ හීන කිරීමට නොහැකි බවයි.

11 [1998] 3 Sri LR 107
12 (සංශෝධන) අංක 20 දරණ 1994 පනත
13 SC/FR/No. 76/2012

3 සේවා යෝජකයින්ගේ සහ සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම්:

3.1 සේවා යෝජකයින්ගේ වගකීම්

රැකියා ස්ථානයේ ලිංගික සහ වෙනත් හිරිහැර නොඉවසීමේ ප්‍රතිපත්තියක් සකසන්න

ආචාර ධර්ම පද්ධතියක් හඳුන්වා දෙන්න

එකිනෙකාට ගරු කිරීමේ සංස්කෘතියක් ඇති කරන්න

ලිංගික හෝ වෙනත් සේවා ස්ථානයේ සිදු විය හැකි හිංසනය වැළැක්වීම සඳහා වැදගත්කමක් ලබා දෙන්න



සෑම තරාතිරමකම සිටින සියලුම සේවකයින් දැනුවත් කරන්න

සියලුම කාර්ය මණ්ඩලය විසින් සම්පූර්ණ කළ යුතු වන සේවා ස්ථානයේ ලිංගික සහ වෙනත් හිංසනය වැළැක්වීම පිළිබඳ අනිවාර්ය පාඨමාලා සැසි සැලසුම් කරන්න

ලිංගික හිංසනය පිළිබඳ ගැටළු විසඳීමට යාන්ත්‍රණයක් සකසන්න

සේවා ස්ථානවල ලිංගික හිංසනය වැළැක්වීම සහ එය ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා ILO සහ ශ්‍රී ලංකා සේවා යෝජකයන්ගේ සම්මේලනය විසින් හඳුන්වා දෙනු ලැබූ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහය සහ මාර්ගෝපදේශ වෙත යොමු වන්න :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/--ilo-colombo/documents/publication/wcms_525537.pdf

අභ්‍යන්තර පරීක්ෂණ සඳහා ක්‍රියාවලියක් පිහිටුවීමට වහා පියවර ගන්න

රැකියා ස්ථානයේ සිදුවන ලිංගික හිංසනය වැළැක්වීමේ පියවර ගැනීමට සහ ලිංගික සහ වෙනත් ආකාරයේ හිංසන පිළිබඳ පැමිණිලි ගොණු කිරීමට සහ ඒවා විසඳීමට කේන්ද්‍රස්ථාන පත් කරන්න

දේශීය නීති, පිළිගත් ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් සහ අභ්‍යන්තර ප්‍රතිපත්ති හෝ මාර්ගෝපදේශවල දක්වා ඇති ක්‍රියා පටිපාටිවලට අනුකූලව අපක්ෂපාති අභ්‍යන්තර පරීක්ෂණ පවත්වන්න.

පහත පරිදි වැරදිකරුවට එරෙහිව සුදුසු පියවර ගන්න :

- වැරදිකරුගේ රැකියාව අත්හිටුවීම
- වැරදිකරු වෙතත් රැකියා ස්ථානයකට මාරු කිරීම
- සේවකයින්ට ලබා දී ඇති උසස්වීම්, බෝනස් සහ/හෝ වෙනත් දිරිගැන්වීම් සහ අවස්ථා වැරදිකරුට අහිමි කිරීම
- කාර්ය සාධන ඇගයීම් අතරතුර එවැනි හැසිරීම් සැලකිල්ලට ගෙන ඒ පිළිබඳව වාර්තා කිරීම
- වෙනත් සම්බාධක පැනවීම හෝ විකල්ප ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම

පහත පරිදි වින්දිතයින්ට සුදුසු සහන සලසන්න:

- මානසික සහ ශාරීරික පීඩා හෝ දුක් වේදනා සඳහා වන්දි ලබා දීම
- නැතිවූ වැටුප් ඇත්නම් ඒ සඳහා වන්දි ලබා දීම
- බලහත්කාරයෙන් රැකියාවෙන් ඉවත් කර හෝ තාවකාලිකව සේවය අත්හිටුවා ඇත්නම් නැවත සේවයේ පිහිටුවීම
- අනාගතයේදී මෙවැනි තත්වයන් වළක්වා ගැනීමට ප්‍රතිපත්ති සහ/හෝ පවතින භාවිතයන් වෙනස් කිරීම

ලිංගික හිංසනයට ලක් වූ අයගේ හඬ

"මම ඊජිප්ටයේ අරාබි ජනතාවගේ සේවය කළ කාලයේදී, මගේ අංශයට අනුයුක්ත කර තිබූ කාර්යාල සහකාර නරඹායෙක් සිටියා. ඔහු සමහර විට මා අසලින් යන විට ගීත ගායනා කරා. කිසිවෙකු නොබලන විට මට අසීරු ගැසා හෝ දිව දිගු කරනවා. එයා මගේ ශරීරය දෙස බලා සිටින ආකාරයට මම දැඩි අපහාසාත්මකව පත් වුණා. මම මේක විකක් ඉවසගෙන හිටියද, පසුව එයාට දැක්කම බයටත් අපහාසාත්මකවත් පත් වුණා. මම ඒ ගැන මගේ ඊජිප්ටයේ සහෝදරයාට කිව්වා. අය කිව්වා මම වැඩ කරමින් සිටින විට එයා කිරීමට අදහස් නොකරන නිසා නිහඬව සිටීම හොඳම බව. නමුත්, මම මේ සඳහා යමක් කිරීමට තීරණය කරා. මම අපේ අංශයේ ප්‍රධානියාට මේ ගැන පැවසීමට කලා. අය ඉතා සහයෝගයෙන් කටයුතු කළ අතර මගේ ආරක්ෂාව ගැන මට සහතික වුණා. ඔහුට අවවාද කරමින් මාගේ අංශයට මාරු කලා. ඉන් පසුව මම ඔහුට නැවත කිසි දිනක දැක නැත."

3.2. සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම්

- ආරක්ෂිත සහ සාධාරණ වැඩ බිමක් සඳහා ඇති අයිතිය
- සේවා ස්ථානයේදී සමානාත්මතාවයට සහ ලිංගික සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය මත පදනම්ව වෙනස් කොට සැලකීමෙන් නිදහස් වීමට ඇති අයිතිය
- රැකියා ස්ථානයේදී ලිංගික සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් නිදහස් වීමට ඇති අයිතිය
- සමාන අවස්ථා සඳහා ඇති අයිතිය
- ඔබගේ සේවා ස්ථානයේ ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳව දැනුවත් වීමට ඇති අයිතිය
- අධිකරණයක් ඉදිරියේ පෙනී සිටීමට ඇති අයිතිය
- අපක්ෂපාතී පරීක්ෂණයකට ඇති අයිතිය
- සාමූහික ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට ඇති අයිතිය
- “එපා” කීමට ඇති අයිතිය



3.3. සේවකයින්ගේ වගකීම්

- රැකියා ස්ථානයේ ලිංගික හිංසනයට සහභාගි නොවී සිටීමේ සහ උදව් නොකිරීමේ වගකීම
- එවැනි හැසිරීමක් වාර්තා කිරීමේ වගකීම
- වින්දිතයින්ට උපකාර කිරීමේ වගකීම

ලිංගික හිංසනයට ලක් වූ අයගේ හඬ

"සේවා ස්ථානයේදී සිදුවන ලිංගික හිංසනයන් පිළිබඳ පුළුල් දැනුවත් කිරීම් සඳහා සැසි පවත්වා විධිමත් වාර්තාකරණ යාන්ත්‍රණයක් සැපයූ ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටමක අංශයේ සමාගමක් විසින් යොග්‍ය ගන්නා ලද්දේ ඔවුන්ගේ සේවා ගිවිසුමෙහි ලිංගික හිංසන විරෝධී ප්‍රතිපත්තියක් අත්සන් කරන ලෙස පමණක් සේවකයන්ගෙන් ඉල්ලා සිටි කාලයට යාපේක්ෂව පැමිණිලි සංඛ්‍යාව බොහෝ ලෙස ඉහළ ගොස් ඇති බවයි. වාර්තා වැඩි වීම අනිවාර්යයෙන්ම තර්ක දෙයක් නොවේ. එයින් බොහෝ විට පෙන්නුම් කරන්නේ සත්‍ය සිදුවීම් වැඩි වී ඇති බවට වඩා වින්දිතයින් හට වාර්තා කිරීමෙහිලා වැඩි විශ්වාසයක් ගොඩ නැගී ඇති බවයි."



මුල් අනුග්‍රහය



සහයෝගය

