



ශ්‍රී ලංකා මානව තිමිකම් කොමිෂන් සභාව
කිලස්කෙ මණිත ඉරිමයක්ල මූණෙක්කුමු
Human Rights Commission of Sri Lanka



සේවා ස්ථානයේදී කිදුවන ලිංගික හිරිහැර පිටු දැකීම් පිළිබඳව වන ප්‍රතිපත්ති මාලාව
වෛශෝත්තාත්ත්වීල් එෂ්ටම්බරුම් පාලියාල බ්‍රාන්ඩ් බ්‍රාන්ඩ් බ්‍රාන්ඩ් බ්‍රාන්ඩ් බ්‍රාන්ඩ් බ්‍රාන්ඩ්
POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT IN THE WORK PLACE

සේවා ස්ථානයෙහි සිදුවන ලීංගික තිරිපෑර පිටු දැකීම පිළිබඳව වන ප්‍රතිපත්ති මාලාව

සේවාගෝෂකයන් සඳහා මාර්ගෝපදේශ

ලීංගික හිරිහැරයන්ට ලක්වන්නනට සහනයන් පතා ඉදිරිපත් විය තැකි අනුමත් සිය අමාත්‍යාංශ, දෙපාර්තමේන්තු හා රාජ්‍ය ආයතනයන් ලීංගික හිරිපෑර තුරන් තිරිමේ ප්‍රතිපත්තියක් අනුගමනය කළ යුතුය. මෙය ප්‍රතිපත්ති මාලාව තිරිපෑර පත්වන පුද්ගලයාගේ සේවා තත්ත්වයන්ට එනම්, සේවක බඳවා ගැනීම්, උසස්වීම් ආදියේදී බලපෑමක් සිදුවීයාකි බවට සාධාරණ විශ්වාසයක් ඇතිවිය තැකි මෙනම නොසැලකා හැරීමකට ලක්වීම හෝ අිතිකර යැකිය පරිසරයක් ද නිරමාණය යුතුය.

එය තදුනාගතනෙන් කෙසේද ?

එයට ලක්වන්නාට එයට අකමත්වීම සහ එය පිළිනාගැනීම

පැමිණිල්ලක් ගොනුකරනනෙන් කෙසේද ?

ලීංගික හිරිහැරයන් ව විරුද්ධිව කරනු ලබන පැමිණිල්ලක් ලබන දූටරුම් ප්‍රකාශයක් ලෙස පැමිණිල් කරන්නාගේ අත්සන සහිතව සිද්ධිය සිදුවී එක් මාසයක කාලයක් අනුමත ලීංගික හිරිහැර පිළිබඳ ව්‍යවසාය ක්‍රිව වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය. පහත

සඳහන් කරනු එම පැමිණිල්ලක් අන්තර්ගත විය යුතුය.

- පැමිණිල්කරුගේ සම්පූර්ණ නම සහ ලිපිනය
- විත්තිකරුගේ සම්පූර්ණ නම සහ ලිපිනය
- බොද්දනාව හෝ බොද්දනා පිළිබඳ විස්තරයක්
- අදාළ කරනු ඒවා පිළිබඳ සාරාඹිගත ප්‍රකාශයක්

ලීංගික තිරිපෑර ව්‍යවසාය කමුවාව

- ස්ථ්‍රී පුරුෂ සමාන නිශ්චිතනයක් තිබුය යුතුය. අවම වශයෙන් සමාජිකයන් දෙදෙනෙක් කාන්තාවන් විය යුතුය
- කළමනාකරණ අංශයෙන් එක් නිශ්චිතයෙන් ද යොක් වෘත්තිය සම්බන්ධ නිශ්චිතයෙන් ද සහ කළමනාකරණයන් සහ වෘත්තිය සම්බන්ධ එක්ගතාවයන් පත්කරගත් පිට්සතර පුද්ගලයෙකුගෙන් සමන්විත විය යුතුය.
- කමුටු සමාජිකයන් ලීංගික හිරිහැර පිළිබඳ සිංවේදිනාවය අනුකූලීමේ ප්‍රතිඵ්‍යුවක් ලබ යුතුය.

කම්පුංචි ශ්‍රීලංකාරකම්

- පැමිණිල් තාරු ගැනීම, විමර්ශනය සහ මූංගික හිරිහර පිළිබඳ පැමිණිල් වලට සවන් දීමත් එම කරුණෙන් පිළිබඳ වාර්තා තා අදාළ නිරදුය ඉදිරිපත් කිරීම.
- මූංගික හිරිහර සම්බන්ධ සිද්ධීම් වැළැකීමට සහ ඒ පිළිබඳ අවබෝධ වර්ධනය කිරීමට නිලධාරීන්, සේවායාරකායන්, ප්‍රජාත්‍යුවන්නන් තා ආධ්‍යාත්මිකයන් සමඟ රැස්පිල පැවතිවීම.
- සේවා ස්ථානය සඳාවාරත්මක හැකිරීම සම්බන්ධ තිනි ප්‍රවාරය පත් කිරීමෙ
- එක් එක කම්පු සාමාජිකයන්ගේ නම් වගකීම සේවා ස්ථානය දුරකථන ආෂාය ආදිය පිළිබඳ විස්තර වරින්වර නොවන්වා සේවකයන් අතර බෙදාහැරීම. මෙහිලා එවන් විස්තර අවශ්‍ය වන සේවාදායකයන්හිට සිය අන්තර්භාවය හේලිදුර්විච්චී අවදානමකින් ආරක්ෂා වීමේ පැහැදුව සැලැස්.

පැමිණිල් සම්බන්ධ පැව්පාටිය

පැමිණිල් පැව්පාටියේ පෙන් සඳහන් මුළුක කරුණෙන් අඩියු විය යුතුය

- සියලු විශ්වරෝගන්ට සුදුසු කාලයීමාවන් ලැබෙන පරිදි පැමිණිල් පැරික්තා කිරීම සහ වාර්තා කිරීම සියවෘත් විශ්වරෝග සිදු කිරීම. මෙම සම්පූර්ණ පැව්පාටිය සහ මුක්ක කාල පරාසයක් තුළ අවසන් කිරීම.
- විමර්ශන පැව්පාටියක් සකස කිරීම.
- විමර්ශන පුත්ත්ලයන්ගෙන් නොසුරුව පත් පාර්ශවයන්ට ඉහළ අධිකාරීයට අනිකාවනය කළ හැකි අන්දමේ අනිකාවන පැව්පාටියක් සකසීම.

දුනුවම් පිළිබඳ ලේඛනය

මූංගික හිරිහර සම්බන්ධ වැරදි සම්බන්ධයෙන් පහත සඳහන් දුනුවම් තුම තියාත්මක කළ හැකිය.

- වරදකාර සේවාදායකයාගේ පොදුගලුක ලේඛනෙනුව පැමිණිලට පසුව ගෙන් විශ්වරෝගන් පිළිබඳ මේන් වාර්තාවක් ඇතුළත් කිරීම.
- මෙම වාර්තාවේ කරනු ලබ වරද් සේවාවය, කරන දද තරව්වාව කවරද් ගනු ලදු විනය තියාමාරුග කවරද් සහන ඇතුළත් කළ යුතුය.

පහරදීම් සහ දුෂ්ඨය

යොවයෙන් පහකිරීම සහ පොලුසියට වාර්තා කිරීම මෙහි ප්‍රවීණව විය හැක.

සහද සේවකයාගෙන් සිද්ධවන අනෙකුත් ලිංගික හිරිහරයන් -

පහරදීමක් හෝ දුෂ්ඨයක් නොවන වෙනත් අන්දමේ මූංගික හිරිහරයක් සිදුකළයාත් එම වරද් සේවාවය හෝ බරපතනළාවය මත පදනම්ව මේන් අවබාද කිරීමක්, තාවකාලික යොවා තහනමක් හෝ එම යොවයෙන් පහකිරීමක් සිදු කිරීම.

එකටව් කිරීමක ලෙස සිද්ධකරන ප්‍රශ්නයේ

මූංගික හිරිහරයක් අරුයා කරනු ලදු පැමිණිල් සේවාවන් ගැමැනු පැලිගැනීමක් සිදුකරයි නම් එමදී විනයානුකූල තියාමාරුගයක් නොවන මේන් උපදෙස් බෙදුම්. අදාළ පාර්ශවය ප්‍රශ්නයේ තවදුරටත් සිදුකරයි නම් යොවා තහනම් කළ යුතුය.



வேலைத்தளத்தில் இடம்பெறும் பாலியல் தொந்தரவிற்கு எதிரான கொள்கை

அரசதுறை நிறுவனங்களிற்கான வழிகாட்டல்கள்

வேலைத்தளங்களில் பாலியல் தொந்தரவினை முற்றாக இல்லாதொழிப்பதிற்கும் பாலியல் தொந்தரவிற்காளானவர்களிற்கு உரிய நடவடிக்கைகளையும் பரிகாரங்களையும் வழங்குவதற்கும் சகல அரசதுறை நிறுவனங்களும் பாலியல் தொந்தரவிற்கு எதிரான கொள்கையினை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும். இக்கொள்கையானது சகல அரசதுறை நிறுவனங்களிலும் பாலியல் தொந்தரவு சம்பந்தமான விடயங்களை தீர்மானித்து கொள்வதற்குரிய செயற்குழு ஒன்று அமைக்கப்படல் வேண்டும் என்பதையும் உள்ளடக்குகின்றது.

பாலியல் தொந்தரவு என்றால் என்ன ?

பாலியல் தொந்தரவானது பாரபட்சத்தின் ஒர் அம்சமாக இருக்கின்றது. இலங்கையில் பாலியல் தொந்தரவானது குற்றவியல் குற்றமாக-வே கருதப்படுகின்றது. வரவேற்கத்தகாத

பாலியல் நோக்குடனான நடத்தை, உடலியல் நீதியான தொடுகையும் அதற்கு மேலானவையும், பாலியல் சாயமுட்டப்பட்ட குறிப்புக்கள். ஆபாச படங்களை காண்பித்தல், வார்த்தைகளாகவோ அல்லது செய்கையாலான பாலியல் கோரிக்கை போன்றவற்றை பாலியல் தொந்தரவு உள்ளடக்குகின்றது. இவ்வாறான நடத்தை சுயமரியாதையை காயப்படுத்துவதுடன் உடல் நலம் மற்றும் பாதுகாப்பு பிரச்சனைகளையும் தோற்றிவிக்கலாம். மேலும் தொந்தரவுக்கு ஆளானவர்களுக்கு ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பதவி உயர்வு போன்ற விடயங்களில் தாக்கம் ஏற்படும் என்ற நியாயமான அடிப்படை எழலாம் அதேவேளை பாரபட்சத்திற்கும் இட்டுச்செல்லக்கூடியதாக இருப்பதுடன் வேலைத்தளத்தில் அசெளகரியமான தழும் தோன்றவும் வாய்ப்பு இருக்கும்.

எவ்வாறு முறைப்பாடுகளை செய்வது ?

இது தொடர்பான முறைப்பாடானது எழுத்து மூலம் செய்யப்படல் வேண்டும் அத்துடன் அவரது சொந்தக் கையெழுத்துடன் கூடியதான் சத்தியலையினை பாலியல் தொந்தரவின் புலன் விசாரணைக்காக சம்பவம் நிகழ்ந்து ஒரு மாத காலத்திற்குள் செயற்குழுவிடம் சமர்பித்தல் வேண்டும்.

முறைப்பாடானது பின்வரும் விபரங்களை உள்ளடக்கியிருத்தல் வேண்டும்.

- முறைப்பாட்டாளரின் முழுப்பெயரும் முகவரியும்
- பிரதிவாதியின் முழுப்பெயரும் முகவரியும்
- குற்றச்சாட்டு அல்லது குற்றச்சாட்டின் விபரங்கள்
- சம்பவம் தொடர்பான சுருக்கமான வாக்குமூலம்

பாலியல் தொந்தரவினை புலன் விசாரணை செய்யும் செயற்குழு

- இது ஆண் பெண் பிரதிநிதித்துவத்தினை நியாயமான அளவில் உள்ளடக்கியிருத்தல் வேண்டும். குறைந்தபட்சம் இரண்டு பெண் அங்கத்தவர்களை உள்ளடக்கியிருத்தல் வேண்டும்.
- இச்செயற்குழுவானது முகாமைத்துவத்துறை பிரதிநிதியையும் தொழிற்சங்கங்களின் பிரதி நிதியையும் முகாமைத்துவத்தினையும் தொழிற்சங்கத்தினது சம்மதத்துடன் வெளியார் ஒருவரையும் உள்ளடக்கியிருத்தல் வேண்டும்.
- செயற்குழு அங்கத்தவர்கள் கட்டாயமாக பால்நிலை உணர்திறன் சம்பந்தமான பயிற்சியை பெற்றுக்கொள்ளல் வேண்டும்.

செயற்குழுவின் தொழிற்பாடு

- பாலியல் தொந்தரவு சம்பந்தமான முறை-ப்பாடுகளைப் பெற்றுக்கொள்ளல். புலனாய்வு செய்தல் மற்றும் விசாரணை செய்தலுடன் பொருத்தமான பரிந்துரைகளுடன் கூடியதான் அறிக்கையினைச் சமர்ப்பித்தல்.
- பாலியல் தொந்தரவு தொடர்பான சம்பவங்களை தடுத்தல் மற்றும் அதிகாரிகள், ஊழியர்கள், பயிலுள்ளர்கள், புதிதாகச் சூட்சேர்க்கப்பட்டுள்ளவர்களுடன் பாலியல் தொந்தரவு தொடர்பாக அவர்களின் அறிவினை விருத்தி செய்ய சந்திப்புக்களை ஒழுங்கு செய்தல்.
- வேலைத்தளத்தில் சிறந்த பண்புகளையும் மரியாதையையும் பேணுவதற்குரிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்கு விதிகள் சம்பந்தமான அறிவுறுத்தல்களை வழங்குதல்.
- ஒவ்வொரு செயற்குழு அங்கத்தவர்களின் பொறுப்புக்கள், வேலைத்தளம் மற்றும் தொலைபேசி இலக்கம் போன்ற தகவல்களை வேலையாட்களிற்கு வழங்குவதுடன் பாலியல் தொந்தரவு சம்பந்தமான தகவல்களை வழங்குவர்கள் சம்பந்தமான விடயங்களை பிற வேலையாட்களிற்கு வெளிப்படுத்தாமல் இரகசியத்தன்மையை பேணல்.

முறைப்பாடு செய்யும் முறை

முறைப்பாட்டினை மேற்கொள்ளும் போது பின்வரும் அடிப்படை விடயங்கள் உள்ளடக்கப்பட்டிருத்தல் வேண்டும்.

- முறைப்பாட்டினை புலனாய்வு செய்வதி-ற்கும் அறிக்கையிடுவதற்குமான சகல படிமுறைகளுக்கும் போதுமான கால அவகாசம் வழங்கப்படுதல் வேண்டும். சகல படிமுறைகளும் முறைப்பாடு கிடைக்கப்பெற்று ஆறு மாத காலத்தினுள் நிறைவு செய்தயப்படல் வேண்டும்.
- புலனாய்வு படிமுறைகளுக்குரிய விதிகள் அமைக்கப்படல் வேண்டும்.
- புலனாய்வு விசாரணைகளின் வெளிப்பாட்டில் திறத்தவர்கள் திருப்தியடையாத விடத்து மேலான அதிகாரசபையிடம் மேன் முறையிடுவதற்கான மேன்முறையீட்டுப் படிமுறையை தயார் செய்தல்.

தண்டனைகள் பதிவேடு

எவ்வளவும் ஆளொருவர் பாலியல் தொந்தரவிற்கு பொறுப்பானவரினால் கண்டுபிடிக்கப்பட்டால் பின்வரும் தண்டனைகள் கொடுக்கப்படலாம்.

- முறைப்பாட்டிற்கு பின்னர் எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகளின் எழுத்தாலான அறிக்கையையைப்படையெடுத்து வேண்டும்.

கயானது குற்றத்தினை புரிந்தவரின் பிரத்தி-யேக கோவையில் இணைக்கப்படல்.

- இவ் அறிக்கையானது குற்றத்தின் தன்மை, கண்டிப்பு மற்றும் எடுக்கப்பட்ட ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகளையும் உள்ளடக்குதல் வேண்டும்.
- கடுமையான தாக்குதல் மற்றும் கற்பழிப்பாயின் வேலையிலிருந்து இடைநிறுத்தலும் பொலிலிக்கு அறிக்கையிடலும்.
- கடுமையான தாக்குதல் தவிர்ந்த ஏனைய பாலியல் தொந்தரவுகளிற்கு எழுத்து மூலமான எச்சரிக்கை, தற்காலிக பணி நீக்கம் அல்லது குற்றத்தின் தன்மை மற்றும் அதன் கடுமைக்கு அமைவாக அவனை / அவளை வேலையிலிருந்து இடை நிறுத்தல்.
- பழிவாங்குதல் - சிலவேளையில் முறைப்பாட்டாளர் மீது பாலியல் தொந்தரவு சம்பந்தான முறைப்பாடு செய்த காரணத்தினால் பழிவாங்கும் நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படுமாயின் வாய்மூல அறிவுறுத்தல்கள் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்போதுமானதாக அமையாது. திறத்தவரால் மேலும் இதனை தொடர்ந்தால் திறத்தவர் பணி நீக்கம் செய்யப்படல் வேண்டும்.



POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT IN THE WORK PLACE

Sexual Harassment Policy

All state sector institutions should adopt a policy of eradicating sexual harassment in the workplace and should take measures to provide a remedy to victims of sexual harassment. This policy should include the setting up of a Committee in all state sector institutions to determine cases of sexual harassment.

What is sexual harassment?

Sexual harassment is one aspect of discrimination. It is also considered as a criminal offence in Sri Lanka. Sexual harassment includes unwelcome

sexually determined behaviour such as a physical contact and advances, sexually coloured remarks, showing pornography and sexual demand, whether by words or actions. Such conduct can be humiliating and may constitute a health and safety problem; it is discriminatory when the person has reasonable grounds to believe that such person's objection would disadvantage such person in connection with such person's employment, including recruitment or promotion, or when it creates a hostile working environment.

How to lodge a complaint?

A complaint in this connection should be lodged in writing and it should be submitted to the committee to investigate sexual harassment along with an affidavit under the signature of the complainant within a period of one month from the date of the incident. This complaint should contain the following particulars.

- Full name and address of the complainant.
- Full name and address of the respondent.
- The charge or details of the charges
- A summarized statement of the relevant matters.

Committee on Investigating Sexual Harassment.

- It should consist of a fair balance of representation of men and women. At least two members must be women.
- This Committee should comprise a representative from the management sector, a representative of the trade unions of employees and an outsider appointed in agreement

- with the management and the trade unions.
- The members of the Committee should undergo gender sensitive training.

Functions of the Committee

- Entertaining, investigating and inquiring into complaints of sexual harassment and submitting reports along with relevant recommendations.
- Prevention of incidents in connection with sexual harassment and conducting meetings with officers, employers, trainees and recruits for the improvement of their knowledge of sexual harassment.
- Providing instructions on rules and regulations pertaining to maintenance of due respect and

courtesy at work place. Information relating to responsibilities of each committee member, work place and telephone number, should be constantly provided to the employees to enable an employee to seek such information without his/her identity being disclosed to all other employees at the work place.

Complaint Procedure

The following basic matters should be included in the procedure:

- Investigating and reporting complaints so as to provide sufficient time for all steps. This whole procedure should be completed within a period of 6 months of receipt of complaints.
- Rules setting out the investigations procedure.

- Preparation of procedures for appeals enabling the parties dissatisfied with outcome of investigations to appeal to a higher authority.

Penalties Register

The following penalties can be imposed against any one who is found responsible for sexual harassment.

- A written report on steps taken after the complaint should be attached to the personal file of the employee who committed the offence.
- This report should contain the nature of offence, reprimand and disciplinary action taken.





ප්‍රධාන කාර්යාලය

තහවුමක් කාරියාලයට

Head Office

:- අංක 165, කිනසි පාර, කොළඹ - 08.

:- ඩිල 165, කිනසි වේති, කොළඹ - 08.

:- No 165, Kynsey Road, Colombo - 08.

Tele : +94-11- 2694925, 2685980, 2685981 Fax : +94 11 2694924

E-Mail : sechrc@sltmet.lk, Web : www.hrcsl.lk

සේච්‍රේ ආයත්‍රී
1996