



ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් කොමිෂන්
இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு
Human Rights Commission of Sri Lanka

இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு
பொது வழிகாட்டுகல்களும் பரிந்துரைகளும்

இயலாமையுடைய நபர்களை உள்ளடக்கியதான வேலை
வாய்ப்புக்கள் வழங்குவதற்கும் அவர்களுக்கான நட்புறவு வேலை
சூழலை உறுதிபடுத்துவதற்குமான வழிகாட்டுதல்கள் (வரைவு)

2024 மார்ச்சு 10

உள்ளடக்கம்

	பக்கம்
1.0 அறிமுகம்	01
2.0 பொது வழிகாட்டுதல்கள்	06
3.0 திட்டவட்டமான வழிகாட்டிகள்	08
வழிகாட்டி 1: ஆட்சேர்ப்பு திட்டம்	08
வழிகாட்டி 2: விண்ணப்பங்களை கோரல்	09
வழிகாட்டி 3: விண்ணப்பங்களை சீராய்வு செய்தல்	12
வழிகாட்டி 4: பரீட்சைக்கு தயார்படுத்தல்	13
வழிகாட்டி 5: வினாத்தாள்களை திருத்தலும் பெறுபேறுகளை வெளியிடுதலும்	16
வழிகாட்டி 6: நேர்முகப்பரீட்சைக்கு அழைத்தல்	17
வழிகாட்டி 7: தெரிவு மற்றும் நியமனக் கடிதங்கள்	18
வழிகாட்டி 8: மருத்துவ மதிப்பீடு	19
வழிகாட்டி 9: இயலாமையுடைய நபர்கள் உள்ளடங்கிய பணிச்சூழலை உறுதி செய்தல்	20
4.0 முடிவு	23
5.0 பரிந்துரை	24

இயலாமையுடைய நபர்களை உள்ளடக்கியதான வேலை வாய்ப்புக்கள் வழங்குவதற்கும் அவர்களுக்கான நட்புறவு வேலை சூழலை உறுதிப்படுத்துவதற்குமான வழிகாட்டுதல்கள்

1.0 அறிமுகம்

அனைத்து மனிதப்பிறவியினர் சுதந்திரமாக பிறப்பதுடன் கௌரவம் மற்றும் உரிமைகளில் சமமானவர்கள்; பகுத்தறிவு மற்றும் மனசாட்சி உள்ளவர்கள், அவர்கள் ஒருவரையொருவர் சகோதரத்துவ உணர்வுடன் நடத்த வேண்டும்." என்பதனை அனைத்துலக மனித உரிமைகள் பிரகடனத்தின் (UDHR) உறுப்புரை 1 வலியுறுத்துகிறது. மேலும், "இயலாமை என்ற அடிப்படையிலான பாரபட்சம் உள்ளடங்கலாக எந்தவொரு வடிவிலான பாகுபாடும் இல்லாது எல்லா நபர்களும் உரிமைகள் மற்றும் சுதந்திரங்களை அனுபவிக்கத் தகுந்தவர்கள்" என்ற பாரபட்சமற்ற கோட்பாட்டை UDHR மற்றும் சிவில் மற்றும் அரசியல் உரிமைகளிற்கான சர்வதேச பொருத்தனையில் (ICCPR) மேலும் வலியுறுத்தி வெளிப்படுத்துகின்றது. இயலாமை உடையவர்களுக்கிடையேயான தொடர்புகள் மற்றும் மனப்பான்மை மற்றும் சுற்றுச்சூழல் தடைகள் மற்றவர்களைப்போல் சமமான அடிப்படையில் சமூகத்தில் அவர்களின் முழுமையான மற்றும் பயனுள்ள பங்கேற்பைத் தடுக்கின்றன. நிலையாதார அபிவிருத்திக்கு இயலாமை உடையவர்களின் பிரச்சினைகளை முன்னிலைப்படுத்துவதானது பொருத்தமான உத்திகளின் ஒருங்கிணைந்த பகுதியாக முக்கியமாகவுள்ளது.

ஒரு ஒருங்கிணைந்த மற்றும் பன்முகத்தன்மை கொண்ட சமூகத்தை மேம்படுத்துவதற்கு இயலாமை உடையநபர்கள் திறனை அங்கீகரிப்பது அவசியம். அவர்களின் ஒட்டுமொத்த நல்வாழ்வு மற்றும் பன்முகத்தன்மையில் அவர்கள் வகிக்கும் முக்கிய பங்கை அங்கீகரிப்பது மிகவும் நியாயமான உலகத்தை நோக்கிய ஒரு முக்கியமான படியாகும். இயலாமை உடையநபர்கள், அவர்களின் மனித உரிமைகள் மற்றும் அடிப்படை சுதந்திரங்களை முழுமையாக அனுபவிப்பதை ஊக்குவிப்பது நீதிக்கான ஒரு விடயம் மட்டுமல்ல, அவர்களின் சமூக உரிமைகளைப் புரிந்துகொள்வது அல்லது மேம்படுத்துவதும் ஆகும். இயலாமை உடையநபர்களின் பங்கேற்பு அனைவருக்கும் நன்மையளிக்கும் வலுவான, பன்மைத்துவ மற்றும் சமத்துவமான சமூகத்திற்கு வழிவகுக்கும்.

இயலாமை உடையநபர்களுக்கு வலுவூட்டுதல் அவர்களின் உரிமைகள் மற்றும் சுதந்திரங்களை முழுமையாக உணர்ந்துகொள்ளக்கூடியதாக இருக்கும். இதனால் அவர்கள் தேசிய பொருளாதாரத்திற்கு குறிப்பிடத்தக்க பங்களிப்பை வழங்க முடியும். இயலாமை உடையநபர்களுக்கு வலுவூட்ட அரசு முன்னுரிமை அளிக்காதபோது, அவர்களின் சேமநலனுக்காக கணிசமான வளங்களைச் ஒதுக்குவதில் பெரும்பாலும் முடிவடைகிறது. எனவே, அனைத்துக் கொள்கைகள்

மற்றும் திட்டங்கள் மூலம் இயலாமை உடையநபர்களின் மனித உரிமைகள் பாதுகாப்பு மற்றும் ஊக்குவிப்பை உறுதி செய்வது அரசின் கடப்பாடாகும். அத்துடன், இயலாமை உடையநபர்களுக்கான குறிப்பிட்ட சட்டங்கள் மற்றும் சட்ட கட்டமைப்புகளை உருவாக்குவதன் மூலம் அரசுக்கான அவர்களின் பங்களிப்பை மேலும் மேம்படுத்த முடியும். மேலும், அனைத்து நபர்களும் சட்டத்தின் முன் இயல்பிலேயே சமமானவர்கள் என்றும், எந்தவித பாகுபாடும் இல்லாமல், அவர்கள் சமமான பாதுகாப்பு மற்றும் சட்டத்தின் அதே பலன்களைப் பெறுவதற்கு உரிமையுடையவர்கள் என்றும் அரசுகள் அங்கீகரித்தல் வேண்டும்.

இயலாமை உடையநபர்களின் உரிமைகள் சர்வதேச சமவாயத்தின் உறுப்புரை 27, இயலாமை உடையநபர்கள் மற்றவர்களுடன் சமமான அடிப்படையில் பணியாற்றுவதற்கான உரிமையை அங்கீகரிக்கிறது. தொழிலாளர் சந்தையில் சுதந்திரமாக தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட அல்லது ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட வேலைகள் மற்றும் இயலாமை உடையநபர்கள் திறந்த, ஒருங்கிணைந்த மற்றும் அணுகக்கூடிய பணிச்சூழலின் மூலம் வேலைவாய்ப்பைப் பெறுவதற்கான வாய்ப்பு ஆகியவையும் இதில் அடங்கும். இச்சமவாயத்தின் உறுப்புரை 27(எ) குறிப்பாக "பொதுத்துறையில் இயலாமை உள்ளநபர்களை வேலைக்கமர்த்துவதின் முக்கியத்துவத்தை" வலியுறுத்துகிறது.

இலங்கையின் அரசியலமைப்பின் உறுப்புரை 12(1) கீழ் "சகலரும் சட்டத்தின் முன் சமம் மற்றும் சட்டத்தின் கீழ் சமனான பாதுகாப்பை பெற உரித்துடையவர்கள்" என உறுதிப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. மேலும், உறுப்புரை 12(4) "இந்த உறுப்புரையில் உள்ள எந்த விடயமும், இயலாமையுடைய நபர்களுக்கான முன்னேற்றத்திற்காக சட்டம், துணைப் சட்டம் அல்லது நிறைவேற்றத்துறை செயற்பாடுகளை, சிறப்பு ஏற்பாடுகளை உருவாக்கப்படுவதைத் தடுப்பதில்லை எனக்குறிப்பிடுகின்றது.

எந்த ஒரு இயலாமையுடைய நபரும், வேலைக்கு அல்லது அலுவலுக்கு ஆட்சேர்ப்பு அல்லது எந்த கல்வி நிறுவனத்தில் அனுமதி பெற்றுக் கொள்ளும் போதோ அவருடைய இயலாமையின் அடிப்படையில் பாரபட்சம்காட்ட முடியாது." என 1996 ஆம் ஆண்டின் 28 ஆம் இலக்க இயலாமையுடைய நபர்களிகளிற்கான பாதுகாப்பு சட்டத்தின் பிரிவு 23(1) குறிப்பிடுகின்றது. மேலும், 2006 அக்டோபர் 17 இன் அமைச்சின் வர்த்தமானி இல. 1467/15 சட்டத்தின்படி அணுமுறை ஒழுங்குவிதிகளை அறிமுகப்படுத்தியது. மேலும், உயர் நீதிமன்ற உத்தரவு SCFR இல. 221/2009 மற்றும் SCFR இல. 273/ 2018 ஆகியவை கட்டிடங்களுக்கான அணுகுமுறை தேவைகள் குறித்து கூடுதல் விளக்கங்களை வழங்குகின்றன.

1988 இன் பொது நிர்வாக சுற்றறிக்கை இல 27/88 மற்றும் 1999 இன் பொது நிர்வாக சுற்றறிக்கை இல 01/99 ஆகியவை இந்த வழிகாட்டுதல்களுக்கு இணங்க பொது சேவை மற்றும் பொது நிறுவனங்களில் உள்ள வெற்றிடங்களை நிரப்புவதற்கான சூழலை வழங்குகின்றன. இந்த சுற்றறிக்கையில் இயலாமையுடைய

நபர்களுக்கான வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான இரண்டு முதன்மையான நெறிப்படுத்தல்கள் உள்ளன, அதாவது,

- (1) இதுபோன்ற வெற்றிடங்களில் மூன்று வீதம் (3%) தேவையான கல்வித்தகமையுடைய மற்றும் அவர்களது இயலாமையினால் பணிகளை செய்ய தடை ஏற்படாது என்ற இயலாமையுடைய நபர்களினால் நிரப்பப்படல் வேண்டும்.
- (2) அவர்கள் நியமனம், அங்கீகாரப் பெற்ற ஆட்சேர்ப்புத்திட்டம் / சேவை பிரமாணக்குறிப்பிற்கு ஏற்ப அமைய வேண்டும்

பொது நிர்வாக சுற்றறிக்கை இல 27/88 இன் முதல் வழிகாட்டுதலின்படி, பொதுத்துறை வேலை வெற்றிடங்களில் மூன்று சதவீதம் தகுதியுடைய இயலாமையுடைய நபர்களிற்கு ஒதுக்கப்பட வேண்டும். இந்த நெறிப்படுத்தல் இயலாமையுடைய நபர்களின் திறன்கள் மற்றும் சமமான மற்றும் நியாயமான வாய்ப்புகளுக்கான அவர்களின் உரிமையை அங்கீகரிக்கும் அதே வேளையில், இது சமத்துவம் மற்றும் பணியாட்தொகுதியில் சேர்ப்பதற்கான ஒரு முக்கிய படியாகும், இருப்பினும், இந்த ஏற்பாடு அவர்களின் பொறுப்புகளை தடை செய்யாது என குறிப்பிடுவதன் மூலம் பாகுபாட்டிற்கு வழிவகுக்கின்றது

இயலாமையுடைய நபர்களிற்கு பயனுள்ள வேலை செயல்திறனை உறுதி செய்வதை நோக்கமாகக் கொண்ட இந்த குறிப்பிட்ட தேவை நடைமுறையில் பாகுபாடுகளுக்கு வழிவகுக்கும். இது முக்கியமாக இயலாமையுடைய நபர்களின் செயல்திறனுக்கு தடையாக இருக்குமா என்பது பற்றிய அகநிலை மதிப்பீட்டைப் பொறுத்தது. இத்தகைய மதிப்பீடுகள் ஒருவரிடமிருந்து மற்றொருவருக்கு பரவலாக மாறுபடும் மற்றும் ஒரு நபரின் உண்மையான திறன்களை ஆற்றல்களை மற்றும் சாத்தியக்கூறுகளை சரியாக மதிப்பீடு செய்ய முடியாது. மேலும், இது வேலைக்கு இயலாமை உடைய நபர்களை தேர்வு செய்வதில் தொழில்துறைகளால் தடுத்துக் கொள்ளக்கூடும், ஏனெனில், இயலாமை ஒரு "தடுக்குமா" என்பதைக் கணிக்கக் கஷ்டமாகவும், அபாயகரமாகவும் இருக்கலாம், இதனால் அவர்கள் வேலைக்கு முன்வருவதில் தடையளிக்கலாம். அதன் விளைவாக, இது அரசு துறையில் இயலாமை உடைய நபர்களின் குறைந்த பிரதிநிதித்துவத்திற்கு வழிவகுக்கலாம் மற்றும் இயலாமைக்கு எதிரான அடிப்படைகள் நிலையாகத் தொடர்ந்துகொள்ளலாம்.

ஒரு நியாயமான அணுகுமுறை என்பது, அங்கீகாரம், திறமைகள், ஆற்றல்கள் மற்றும் வேலை தொடர்பான திறன்களை மதிப்பீடு செய்வதில் இருக்க வேண்டும்; இது இயலாமையுடைய நபர்களின் முடிவுகளை பாதிக்க வாய்ப்பு உள்ள கருத்துக்களை எதிர்மறையாக மதிப்பீடு செய்வதைத் தவிர்க்க வேண்டும். நாங்கள் நியாயம் மற்றும் பாகுபாட்டின்மையின் கோட்பாடுகளை பராமரிக்க, நமக்கு உட்பட்ட நபர்களை அவர்களின் திறன்கள் மற்றும் குணாதிசயங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு மதிப்பீடு செய்வதன் மூலம், சமமான மற்றும் பங்குதரும் வேலை வாய்ப்பு சூழலை உருவாக்க வேண்டும். இயலாமையுடைய

நபர்களிற்கு மற்ற சகோதரர்களைப் போலவே வாய்ப்புகள் இருக்க வேண்டும், மற்றும் அவர்களின் வேலைக்கு உகந்த தன்மையை மதிப்பீடு செய்வது, மற்ற பணியாளர்களைப் போலவே அவர்களின் திறன்களால் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும்.

இந்த சுற்றறிக்கையானது சுற்றறிக்கையின் உண்மையான நோக்கத்தையும் செயலாற்றலையும் வெளிப்படுத்தவில்லை. எனவே, இயலாமை உடையநபர்கள் பகிரங்கதுறையில் வேலை வாய்ப்புகளைப் பெறுவதில் சிக்கல்கள் மற்றும் சவால்களை எதிர்கொள்கின்றனர். மேலும், இந்த சுற்றறிக்கை கடமைநிறைவேற்றுகளிற்கு இயலாமை உடையவர்கள்மீது சாதகமற்ற முடிவுகளை எடுக்க வாய்ப்புகளை அல்லது இடத்தை வழங்குகிறது. எனவே, பணியாட்தொகுதியில் அவர்களின் உள்வாங்களை கருதிலெடுக்கப்படல் வேண்டும் என்ற நோக்கை வெளிப்படுத்தவும் இயலாமையுடைய நபர்களுக்கு வேலை வாய்ப்புகளை பெற்றுக்கொள்ளவும் இந்த வழிகாட்டுதல்கள் வழிப்படுத்துகின்றன. இயலாமையுடைய நபர்களுக்கான வேலை வாய்ப்புகள் சமூக பொறுப்பை மிஞ்சிய ஒன்றல்ல; மிகுந்த முக்கியத்துவம் வாய்ந்த மனித உரிமைகளின் அடிப்படைக் கொள்கைகள் தேசிய மற்றும் சர்வதேச சட்டங்களில் உறுதிப்படுத்தியுள்ளன. சர்வதேச சமூகம், இயலாமை உடையநபர்கள் யாரும், தங்கள் பங்களிப்புகளையும், தனிப்பட்ட மற்றும் தொழில்முறை வளர்ச்சியையும் மதிக்கும் சூழலில் வேலை செய்யும் உரிமையை உடையவர்கள் என ஒப்புக்கொள்கிறது. இது இலங்கையின் அரசியலமைப்பின் உறுப்புரை 4(ஈ) மூலம் உறுதிப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. இலங்கையின் அரசியலமைப்பின் உறுப்புரை 4(ஈ) இல் சகல அரசாங்க அங்கங்களினால் அரசியலமைப்பினால் வெளிப்படுத்தி அங்கிகரிக்கப்பட்ட அடிப்படை உரிமைகளை மதிப்பளித்து பாதுகாத்து முன்னேற்ற வேண்டுமெனக்குறுப்பிடுவதுடன் அதை குறைக்க, கட்டுப்படுத்த அல்லது மறுக்க கூடாது எனவும் வலியுறுத்துகின்றது.

இயலாமையுடைய நபர்களின் உரிமைகளிற்கான சர்வதேச சமவாயத்தின் பிரிவு 27 (அ), (உ), (எ) மற்றும் (ஐ) வேலையின் நிபந்தனைகள் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் வேலைவாய்ப்பு நடைமுறைகள் உட்பட அனைத்து வகையான வேலைகள் தொடர்பான அனைத்து விடயங்களிலும் இயலாமையின் அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்டுவதை தடை செய்கிறது. இச்சமவாயத்தின் பிரிவு 27 (i) நியாயமான வசதி ஏற்பாடுகளை வேலைச் சூழலை வழங்குகிறது, இது ஒரு இயலாமையுடைய நபர்களின் விண்ணப்பம் அல்லது ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறை, வேலை செய்யப்படும் விதம் அல்லது செயல்திறன் ஆகியவற்றில் எல்லா நேரங்களிலும் சமமான வேலை வாய்ப்புகளை அனுபவிக்க அனுமதிக்கிறது. நியாயமான வசதி ஏற்பாடுகளை இலங்கையில் வரையறுக்கப்படவில்லை. இருப்பினும், 2014 ஆம் ஆண்டின் தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம் பற்றிய தேசியக் கொள்கை, " இயலாமையுடைய நபர்களிற்கு நியாயமான வசதி ஏற்பாடுகளை வழங்குவதற்கு பங்குதாரர்களுடன் இணைந்து அரசாங்கம் சிறப்புத் திட்டங்களை உருவாக்கி செயல்படுத்தும்" என்று குறிப்பிடப்படுகிறது.

மேலும், மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுச் சட்டத்தின் பிரிவு 10(இ), மனித உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதற்கும் முன்னெடுப்பதற்காகவும் சட்டங்களையும், நிர்வாக நெறிமுறைகளையும் நடபடிமுறைகளையும் உருவாக்குவதற்கு அரசாங்கத்திற்கு ஆலோசனை வழங்குவதற்கும் உதவுவதற்கும் ஆணைக்குழுவிற்கு அதிகாரத்தை உத்தரவாதப்படுத்தியுள்ளதாக குறிப்பிடுகின்றது.

இந்த பொது வழிகாட்டுதல்களில், தேசிய மற்றும் சர்வதேச மனித உரிமைகள் தரநிலைகள் மற்றும் சட்டங்களுக்கு இணங்க தொழில்வழங்குனர்கள் இயலாமையுடைய நபர்களை உள்வாங்கிய பணியிடத்தை உருவாக்குவதற்குரிய அடிப்படைக் கோட்பாடுகளை வெளிப்படுத்துகின்றது.

இந்த வழிகாட்டுதல்களைப் புரிந்துகொள்வது, நெறிமுறை மற்றும் சட்டப்பூர்வ கடமைகளுக்கான அர்ப்பணிப்பை வெளிப்படுத்தும் அதே வேளையில், பலதரப்பட்ட பணியாளர்களின் பரந்த திறன்களைப் பயன்படுத்துவதற்கு தொழில்துறையினருக்கு உதவுகிறது. இது, அவர்களின் நிறுவனங்களை புத்தாக்கம், படைப்பாற்றல் மற்றும் மனித அனுபவத்திலிருந்து அதிகம் ஊக்குவிக்கிறது.

இந்த வழிகாட்டிகள் ஒழுக்க மற்றும் சட்டப் கடப்பாடுகளின் அர்ப்பணிப்பை வெளிப்படுத்துவது மட்டுமல்லாமல், பலதரப்பட்ட வேலைபடையை உருவாக்க உதவுகிறது. இதன் மூலம், புத்தாக்கம், படைப்பாற்றல் மற்றும் மனித அனுபவத்தின் ஆழமான புரிதலை அவர்களின் நிறுவனங்களில் அதிகரித்துக்கொள்ளலாம்.

2.0. பொது வழிகாட்டுதல்கள்

1. சகல அதிகாரவமைப்புக்களும் இயலாமை என்ற அடிப்படையில் எந்தவிதமான பாரபட்சங்களும் இல்லாமல் அனைத்து இயலாமையுடைய நபர்களும் சகல மனித உரிமைகள் மற்றும் அடிப்படை சுதந்திரங்களை முழுமையாக உணர்வதற்கு உறுதிப்படுத்தலையும் மேம்படுத்தலையும் எடுத்தல் வேண்டும்.

2. சகல அதிகாரவமைப்புக்களும் இயலாமையுடைய நபர்களின் உள்ளார்ந்த கௌரவத்தை, தனிநபர் தன்னாட்சி மற்றும் சுயாதீனத்தை மதித்தல் வேண்டும்.

3. சகல அதிகாரவமைப்புக்களும் பொது துறை வேலைவாய்ப்பில் முழுமையான மற்றும் வினைத்திறனான பங்கேற்பு, சம வாய்ப்பு, மற்றும் உள்ளடங்களை உறுதி செய்தல் வேண்டும்.

4. சகல அதிகாரவமைப்புக்களும் இயலாமையுடைய நபர்களை மனிதத்துவ பல்வகைமையின் ஒரு பகுதியாக மாற்றம் மற்றும் ஏற்றுக்கொள்ளலை மதிக்க வேண்டும்.

5. சகல அதிகாரவமைப்புக்களும் இயலாமையுடைய நபர்கள், அவர்கள் தங்கள் வேலைகளை திறமையாகச் செய்யும் அளவுக்கு நியாயமான வசதி ஏற்பாடுகளை உறுதி செய்தல் வேண்டும்.

6. சகல அதிகாரவமைப்புக்களும் வேலை இடத்தில் கொடுமான, மனிதாபிமானமற்ற, அல்லது இழிவான நடத்தை அல்லது தண்டனைகளை தவிர்த்தல் வேண்டும்.

7. சகல அதிகாரவமைப்புக்களும் இயலாமை உடைய ஒவ்வொரு நபருக்கும் பணியிடத்தில் உள்ள மற்றவர்களைப் போலவே அவரது உடல் மற்றும் மன ஒருமைப்பாட்டுக்கு மரியாதை செலுத்தும் உரிமை உண்டு என்பதை கருத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

8. சகல அதிகாரவமைப்புக்களும் இயலாமை உடையவர்கள் மற்றவர்களுடன் சமமாக கருத்து மற்றும் வெளிப்படுத்தும் உரிமையை, உட்பட அவர்கள் தேர்ந்தெடுத்த அனைத்து தொடர்பு முறைகளின் மூலம் தகவல்களைத் தேட, பெற, மற்றும் பரிமாறுவதற்கான உரிமையை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு அனைத்து பொருத்தமான நடவடிக்கைகளையும் எடுக்க வேண்டும்.

9. இயலாமையின் அடிப்படையில் வேலைவாய்ப்புடன் தொடர்புடைய அனைத்து அம்சங்களிலும், வேலைவாய்ப்பு நிலை, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணியில் தொடர்தல், தொழில்வாய்ப்பு முன்னேற்றம் மற்றும் பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான வேலைநிலைகள் ஆகியவற்றிலும் பாரபட்சத்தினை தடை செய்ய வேண்டும்.

10. இயலாமை உடைய நபர்கள் மற்றவர்களுடன் சமமாக, நியாயமான மற்றும் நலமான வேலைநிலைகளை, சம வாய்ப்புகளை மற்றும் சம மதிப்புள்ள வேலைக்கு சம ஊதியம், பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான வேலைநிலைகள், உட்பட தொந்தரவு இல்லாத வேலைநிலைகள் மற்றும் முறைப்பாடுகளுக்கு தீர்வு பெறுதல் ஆகியவற்றுக்கு உரிமையுள்ளவர்களை பாதுகாக்க வேண்டும்.

11. இயலாமை உடைய நபர்கள் மற்றவர்களுடன் சமமாக அவர்களின் தொழிலாளர் மற்றும் தொழிற்சங்க உரிமைகளை நடைமுறைப்படுத்த வேண்டும்.

12. இயலாமை உடைய நபர்கள் பொதுவான தொழில்நுட்ப மற்றும் தொழில்வழிகாட்டுதல் திட்டங்கள், வேலைவாய்ப்பு சேவைகள், மற்றும் தொழில்முறை மற்றும் தொடர்ந்து பயிற்சி அளிப்பதில் விளைவான அணுகலைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

3.0 திட்டவட்டமான வழிகாட்டிகள்

வழிகாட்டி 1: ஆட்சேர்ப்பு திட்டம்

1.1. தாபனவிதிக் கோவையின் இரண்டாம் அத்தியாயம் II, 2:1 இற்கு அமைவாக ஆட்கள் ஆட்சேர்ப்பு திட்டமென்பது, பதவியின் சம்பள அளவுத்திட்டம், தேவையான தகமைகள், வயது வரையறை மற்றும் ஏனைய தொடர்புடைய விவரங்கள் திணைக்களங்களால் வரையப்பட்டு, 2:2 முதல் 2:5 வரை உள்ள பிரிவுகளின் படி அனுமதி பெற்றதாகும்.”

ஆட்சேர்ப்பு திட்டத்தை தயாரிக்கும் பொழுது, பொறுப்புடைய அதிகாரவமைப்புக்கள் இயலாமையுடைய நபர்கள் உள்வாங்கப்படுதலை முன்னுரிமையாகக் கருத வேண்டும் மற்றும் தகமைகள், வயது வரையறை மற்றும் தொடர்புடைய விவரங்கள் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய ஆட்சேர்ப்பு ஆவணங்கள் மற்றும் செலவுகள் போன்றவற்றையும் கருதுதல் வேண்டும். இயலாமையுடைய நபர்களின் அனுபவங்கள் மற்றும் திறன்கள் அதிக தகமைகளாக இருக்க முடியும். அத்துடன், , அதிகாரவமைப்புக்கள் வயதை கருத்திற்கொள்ளும் போது நெகிழ்வித்தன்மையை கடைப்பிடித்தல் வேண்டும் ஏனெனில் சில இயலாமையுடைய நபர்கள் உரிய வயதில் கல்வி வாய்ப்புகளைப் பெற முடியாதுள்ளமையினாலாகும். பொதுத்துறையில் இயலாமையுடைய நபர்கள் பொருத்தமான பதவிகளுக்கு விண்ணப்பிக்க போதிய வசதிகளை உருவாக்குதல் வேண்டும்.

1.2. இலங்கையின் சேவை பிரமாணக்குறிப்பு என்பது அரசாங்கத்தின் கொள்கைகள் மற்றும் வழிகாட்டிகள் ஆகும், மேலும் இது பொதுத் நிர்வாகத்தின் பல்வேறு அம்சங்களுக்கான கட்டமைப்பை வழங்குகிறது. இயலாமையுடைய நபர்கள் தொடர்பில், சேவை பிரமாணக் குறிப்பு அவர்களை உள்வாங்குதலை ஊக்குவிக்கும் அரசாங்கத்தின் உறுதிப்பாட்டினை குறிப்பிடுவதில் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன, மேலும் இயலாமையுடைய நபர்கள் சேவைகள் மற்றும் வாய்ப்புக்களை சமமாக அணுகுவதற்கான உறுதிப்பாட்டினை வழங்குகின்றது. இவை பொதுவாக அணுகக்கூடிய சூழல்களை உருவாக்குதல், கல்வி மற்றும் தொழில் சார்ந்த வாய்ப்புகளை வழங்குதல், மற்றும் இயலாமையுடைய நபர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை மேம்படுத்துவதற்கான ஆதரவு சேவைகளை வழங்குதல் ஆகியவற்றில் கவனம் செலுத்துகின்றன.

1.3. தாபன விதிக் கோவையின், குறிப்பாக 2:1:3, இல் “ ஆட்சேர்ப்பு திட்டம் ஒரு சேவையை நிர்வகித்தலை சேவைப்பிரமாணக்குறிப்பில் உள்ளடக்கியிருக்கலாம், உதாரணமாக, இலங்கை நிர்வாக சேவையின் பிரமாணக்குறிப்பு அமைச்சரவை அமைச்சர்களின் அதிகாரத்தில் வழங்கப்படும்.” சேவைப் பிரமாணக்குறிப்புக்களை தயாரிக்கும்பொழுது, இயலாமையுடைய நபர்கள் உள்வாங்குதல் கருத்திற்கொள்ளுதல் முக்கியமானதாக இருத்தல் வேண்டும்.

1.4. அத்துடன், தாபனவிதிக்கோவையின் 2:4 இல் குறிப்பிடப்பட்டபடி, “ஆட்சேர்ப்பு திட்டத்தில், அமைச்சின் செயலாளர் மற்றும் அமைச்சரவை அமைச்சர்களுக்கு இடையே உடன்பாடுகள் இல்லாத நிலைமையின்போது ஆட்சேர்ப்பு திட்டத்தில் மாற்றங்களை மேற்கொள்ள முடியும். தாபனவிதி பணிப்பாளர் அமைச்சரவை அனுமதிக்காக திட்டத்தை சமர்ப்பிக்கலாம்.” இந்த செயல்முறை தாபனவிதி பணிப்பாளர், செயலாளர் மற்றும் அமைச்சரவை அமைச்சர்களை உள்ளடக்கியதுடன் அவர்கள் இயலாமையுடைய நபர்கள் உள்வாங்குதலை கருத்திற்கொள்ளும் அதிகாரத்தையும் கொண்டுள்ளனர்.

1.5. தாபனவிதிக்கோவையின் 2:7 இல் ஆட்சேர்ப்பு திட்டத்தில் இருந்து விலகிச் செல்வதற்குரிய சாத்தியப்பாடுகளை குறிப்பிட்டுள்ளது. “இது தகுதி வாய்ந்த நபர்களின் குறைவு போன்ற தற்காலிக பிரச்சினைகளுக்காக திட்டம் மாற்றப்பட கூடாது எனக் குறிப்பிடுகிறது. இந்த போன்ற சந்தர்ப்பங்களில், செயலாளர் தாபனவிதிப் பணிப்பாளரின் அனுமதியைப்பெற்று ஆட்சேர்ப்பு திட்டத்தில் இருந்து விலகி விசேட ஆட்சேர்ப்புக்களைச் செய்யலாம்.”

1.6. இயலாமையுடைய நபர்கள் தொடர்பான சேவை பிரமாணக்குறிப்பை கடைப்பிடிப்பதன் மூலம், இயலாமையுடைய நபர்கள் முழுமையாக பங்குகொள்ளவும், நாட்டின் வளர்ச்சிக்கு பங்களிக்கவும், அவர்களின் உரிமைகளை உறுதிப்படுத்தவும் மற்றும் அவர்களின் ஒட்டுமொத்த நல்வாழ்வை மேம்படுத்தவும் கூடிய ஒரு உள்ளடக்கிய சமுதாயத்தை கட்டியெழுப்புவதில் இலங்கை அரசாங்கம் தீவிரமாக செயல்பட முடியும்.

வழிகாட்டி 2: விண்ணப்பங்களை கோரல்

2.1 அணுகக்கூடிய விண்ணப்ப முறைமையை தாபிப்பதற்கு, இயலாமையுடைய நபர்கள் உள்ளடங்கலாக சகல நபர்களுக்கும் வேலைவாய்ப்பு விண்ணப்ப நடவடிமுறை பரந்துபட்டதாக இருப்பதை உறுதி செய்வதே எங்கள் முதன்மை குறிக்கோளாகும். தாபனவிதிக்கோவையின், அத்தியாயம் II, பிரிவு 3 இல், “பொது சேவையில் உள்ள அனைத்து வேலைவாய்ப்புகளும் நியமன அதிகாரியால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட ஆட்சேர்ப்பு திட்டங்களிற்கு அமைவாக விளம்பரப்படுத்தப்படல் வேண்டும்” எனக் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. இது விண்ணப்ப செயல்முறையில் வெளிப்படைத்தன்மையும் நீதியும் உறுதிப்படுத்துகிறது. அதற்கமைவாக, அத்தியாயம் II, பிரிவு 5 இல், நியமனங்கள் தொடர்பான 5:2:3 என்னும் பிரிவில், “நியமன அதிகாரி அரசு வர்த்தமானியில் பதவியை விளம்பரப்படுத்த வேண்டும்” என்று குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. அனைத்து விளம்பரப் பதவிகளும் இயலாமையுடைய நபர்களுக்கு அணுகத்தக்கவாறு செய்வது முக்கியம் என்பதை அரசு அதிகாரவமைப்புக்கள் கருத்திற்கொள்ளல் மிகமுக்கியமானதாகும்.

2.2 பார்வை குறைபாடு, கேட்கும் குறைபாடு, பேசும் குறைபாடு மற்றும் உடல் குறைபாடுகள் உள்ளவர்களுக்கு சம மற்றும் நியாயமான வாய்ப்புகளை வழங்கக்கூடியதும் அவர்களை உள்ளடக்கியதானதுமான வேலைவாய்ப்பு விண்ணப்ப செயல்முறையை தாபித்தல் வேண்டும். இயலாமையுடைய நபர்களிடமிருந்து வேலைவாய்ப்பு விண்ணப்பங்களை கோரும் போது, அணுகக்கூடியதான, நியாயமான மற்றும் உள்வாங்கலைக்கொண்ட ஆட்சேர்ப்பு முறைமைக்கமைவான சகல விண்ணப்பதாரர்களும் விண்ணப்பிக்கக்கூடிய விண்ணப்ப செயல்முறை வடிவமைக்கப்படல் வேண்டும்.

2.3 பாரம்பரிய முறைகளான பத்திரிகை விளம்பரங்கள் போன்றவை இயலாமையுடைய நபர்களிற்கு சென்றடையாது குறிப்பாக பார்வை குறைபாடு உள்ளவர்கள் அனுக முடியாதுள்ளது. அதற்குப் பதிலாக, வேலைவாய்ப்பு விண்ணப்பப் படிவம் இணையத்தளங்களில் வெளியிடுவது திரையில் வாசிப்பவர்களுக்கு முழுமையான வசதியாக இருக்கும், குரல் கட்டளை மென்பொருள் மற்றும் பிற உதவிப் தொழில்நுட்பங்கள் பரந்துபட்ட விண்ணப்பதாரர்கள் அனுகுவதற்கு வாய்ப்பாக அமையும், சகல எழுத்துகளும் உருவங்களில் தெளிவுபடுத்தப்பட்டிருத்தல் மற்றும் பொத்தான்கள் உள்ளடக்கப்பட்டிருத்தல் திரையில் வாசிப்பவர்களுக்கு காட்சி உள்ளடக்கத்தை வினைத்திறனாக விளங்குதலாகிறது. இந்த நடவடிக்கைகள் அனைத்து விண்ணப்பதாரர்களின் விசேட தேவைகள் மற்றும் ஆற்றல்களைக் கருத்தில் கொண்டு, உள்ளீட்டுத்தன்மையை மற்றும் பயனர் நட்பு தன்மையைக் கொண்ட விண்ணப்ப செயல்முறையினை அதிகரிக்கின்றது.

2.4 தகவல்தொடர்பு அணுகலை உறுதிப்படுத்த, சைகை மொழி கானொளி அறிவுறுத்தல் அல்லது குற்றெழுத்தில் காட்சிப்படுத்தல் உள்ளிட்ட மாற்று வடிவிலான விண்ணப்ப பொருட்களை அறிமுகப்படுத்துவது அவசியம்.

2.5 அறிவாற்றல் குறைபாடுகள் உள்ள விண்ணப்பதாரர்கள் அல்லது மொழி தடைகளுக்கு முகங்கொள்பவர்கள் அணுகல்தன்மையை உறுதிப்படுத்த, விண்ணப்பப் படிவங்களில் தெளிவான, சுருக்கமான மற்றும் எளிய மொழியை பயன்படுத்துவது முக்கியமாகும். விண்ணப்பப் படிவங்களில் பொருளற்ற விளம்பல் அல்லது சிக்கலான செயல்முறைகளை சேர்ப்பதை தவிர்ப்பது நல்லது, ஏனெனில் இவை குழப்பத்தை ஏற்படுத்தி, விண்ணப்பதாரர்களுக்கு தேவையற்ற சவால்களை உருவாக்கலாம். எளிய மற்றும் புரியக்கூடிய மொழி அணுகுமுறையை ஏற்றுக்கொள்வதன் மூலம், பரந்துபட்ட விண்ணப்பதாரர்களுக்கு அதிகளவில் உள்ளீட்டுத்தன்மை மற்றும் பயனர் நட்பு தன்மையை ஏற்படுத்தும் விண்ணப்ப செயல்முறையாக அமையும்.

2.6 இணையத்தள படிவங்கள், மின்னஞ்சல் சமர்ப்பிப்புகள் அல்லது எழுதப்பட்ட விண்ணப்பங்கள் உள்ளீட்டங்களாக பல்வேறுபட்ட விண்ணப்பதாரர்களின் விருப்பங்களைப் பொருத்து பல்வேறு விண்ணப்ப முறைகளை வழங்க வேண்டும். சில இயலாமையுடைய நபர்கள் அவர்களின் குறிப்பிட்ட தேவைகள்

மற்றும் ஆற்றல்களை கருத்தில் கொண்டு ஏனைய முறைகளை விட அணுகக்கூடியதான ஒரு முறையை தெரிவு செய்ய முடியும். அனைத்து வகை இயலாமையுடைய நபர்களும் விண்ணப்பங்களை அணுகுவதற்கும் பூர்த்தி செய்வதற்கும் சம வாய்ப்புகள் வழங்கப்படுவதை உறுதிசெய்வது மிகவும் முக்கியமானது, மேலும் உள்ளடக்கிய மற்றும் சமமான ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறையை உறுதி செய்தல் வேண்டும்.

2.7 விண்ணப்ப செயல்முறையில் பயன்படுத்தப்படும் கானொளிகளுக்கு உபதலைப்புக்கள் அல்லது உரை வடிவங்கள் போன்ற அணுகல்தன்மை அம்சங்களை உட்படுத்துவது கேட்கும் குறைபாடுடைய விண்ணப்பதாரர்களிற்கு முழுமையான அணுகல்தன்மையை உறுதிப்படுத்தக்கூடியதாகவிருக்கும்.

2.8 இயலாமையுடைய நபர்கள் விண்ணப்ப செயல்முறையின் போது உதவியை தேவைப்படுவதாக இருந்தால், இணையதள வழிசெலுத்தல் அல்லது வேலை தேவைகளை விளங்குவதற்கு தொடர்புடைய 24 மணி நேர உதவி சேவையை உறுதிப்படுத்த வேண்டும். இந்த அணுகல்தன்மை மற்றும் ஆதரவை உறுதிப்படுத்துவது உங்கள் பல்வேறு வகை விண்ணப்பதாரர்களை ஏற்கும் அர்ப்பணிப்பை காட்டுகிறது மற்றும் தனிநபர்களின் தேவைகள் அல்லது சூழ்நிலைகளைப் பொருட்படுத்தாமல் சமவாய்ப்புகளை உறுதிப்படுத்துகிறது.

2.9 எந்தவொரு பதவிக்கும் விண்ணப்பிக்கும் போது, விண்ணப்பதாரர்கள் போட்டித் தேர்வு அல்லது நேர்முகப்பரீட்சையின் போது அல்லது ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறையில் சேர்க்கைக்கான நடைமுறைத் தேர்வின் போது தங்கள் விண்ணப்பத்தின் மூலம் தேவையான தொழில்நுட்ப ஆதரவு வசதிகளுக்கு விண்ணப்பிக்க வாய்ப்பு வழங்கப்பட வேண்டும், மேலும் பொருத்தமான சந்தர்ப்பங்களில் அத்தகைய வசதிகளை ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும் அதனை வழங்க வேண்டும்.

2.10 அடிப்படை தகுதிக்கான தெரிவு செய்தலில் இயலாமையுடைய நபர்களை விலக்குவதற்கு இரண்டு முக்கிய காரணிகள் உள்ளன. அவற்றுள் ஒன்றாக, நாட்டின் எந்த இடத்திலும் பணிபுரிய வேண்டும் என்ற நிபந்தனையும் உடல் மற்றும் மனநலம் சீராக இருக்க வேண்டும் என்ற நிபந்தனையும் உள்ளடங்கியிருப்பதால், இயலாமையுடைய நபர்களை வேலைக்குச் சேர்க்காததற்குரிய காரணமென சில அதிகாரிகள் விளக்கம் அளிக்கின்றனர். இதுபற்றிய சரியான விளக்கம் சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினரால் செய்யப்பட வேண்டும் மற்றும் இந்த பிரிவின் விளக்கத்தில், இயலாமையுடைய நபர்கள் வேலைவாய்ப்பில் சேர்ப்பதை ஊக்குவிக்கும் வகையில் அது செய்யப்பட வேண்டும்.

2.11 பொதுத் துறை பதவிகளில், விண்ணப்பதாரர்களுக்கான விண்ணப்பங்களை ஏற்றுக்கொள்ளும் போது அதிகபட்ச வயது எல்லை 35 ஆண்டுகள் என்பது இயலாமையுடைய விண்ணப்பதாரர்களை வெற்றிடங்களை நிரப்பும்

செயல்முறையிலிருந்து விலக்கும் மற்றொரு தடையாகும். முடிந்தவரை, ஆட்சேர்ப்பு செய்யப்படும் பதவிகளுக்கான வயது வரம்பு நியாயமான அடிப்படையில் நெகிழ்வாக இருக்க வேண்டும் மற்றும் கல்வித் தகமைகள் மற்றும் பிற தகுதிகளுக்கு முன்னுரிமை அளிப்பது முக்கியமாகும்.

வழிகாட்டி: 3 விண்ணப்பங்களை சீராய்வு செய்தல்

3.1 தாபனவிதிக் கோவையின் பிரிவு 5:2:4 இல் வேலைக்கான விண்ணப்படிவங்களை சீராய்வு செய்வதற்கான விதிகளை வழங்கியுள்ளது. "நியமன அதிகாரவமைப்பு விண்ணப்பங்களை பெறுவது, ஒவ்வொரு விண்ணப்பத்தையும் சீராய்வு செய்வது, விண்ணப்பதாரர்களின் தகுதிகளை பரிசீலிப்பது, விண்ணப்பங்களை அட்டவணைப்படுத்துவது மற்றும் எந்தவொரு தேர்வுக் குழுவிற்கான ஆட்சேர்ப்பு திட்டத்திற்கு அமைவாக ஏற்பாடுகளைச் செய்தல். இயலாமையுடைய நபர்களின் விண்ணப்பங்களை சீராய்வு செய்வதில் ஒரு நேர்மையான மற்றும் உள்ளடங்கல் அணுகுமுறையை பின்பற்றுவது முக்கியம். இயலாமையுடைய நபர்களின் விண்ணப்பங்களை சீராய்வு செய்வதற்கான சில குறிப்பிட்ட வழிகாட்டுதல்கள் இங்கு கொடுக்கப்பட்டுள்ளன:

3.2 நியமன அதிகாரவமைப்பு இயலாமையுடைய நபர்களால் அனுப்பப்பட்ட அனைத்து விண்ணப்பங்களும் உரிய முறையில் பெற்றுக் கொள்ளப்பட்டு தரவுத்தளத்தில் சேர்க்கப்படுவதை உறுதி செய்யுங்கள். தொடர்ச்சியான அணுகலை உறுதிசெய்ய டிஜிட்டல் தளங்கள் தொடர்ந்து சோதிக்கப்பட்டு புதுப்பிக்கப்பட வேண்டும். விண்ணப்பதாரர்கள் தேவையான வசதிகளை பதிவு செய்வதற்கும் நிர்வகிப்பதற்கும் ஒரு அமைப்பை பராமரிக்க வேண்டும்.

3.3 நியமன அதிகாரவமைப்பு இயலாமையுடைய நபர்களால் அனுப்பப்பட்ட விண்ணப்பங்களை வாசிப்பதற்கு குற்றெழுத்து மொழிபெயர்ப்பாளர் அல்லது தொழில்நுட்ப உதவியைப் பயன்படுத்த ஏற்பாடுகளைச் செய்தல் வேண்டும்.

3.4 இயலாமையுடைய நபர்களின் விண்ணப்பங்களை பாகுபாடின்றி அல்லது முன் ஊகங்களின்றி சீராய்வு செய்தல் வேண்டும்.

3.5 விண்ணப்பங்கள் அவர்களின் இயலாமை அல்லது தப்பெண்ணத்தின் அடிப்படையில் அவர்களின் திறன்களை முன்னிறுத்தாமல், அவர்களின் இயலாமையைக் காட்டிலும் அவர்களின் திறன்கள், ஆற்றல்கள் மற்றும் வாய்ப்புகளைக் கருத்தில் கொண்டு மதிப்பாய்வு செய்யப்படல் வேண்டும்.

3.6 இயலாமையுடைய நபர்கள் வேலையில் சேர்க்க முழுமையான ஆற்றலுள்ளவர் மற்றும் பணியாட்தொகுதிக்கு பங்களிப்புச் செய்வார்கள் என்ற மனநிலையில் விண்ணப்பம் சீராய்வு செய்யப்படல் வேண்டும்.

3.7 இந்த பார்வையை மிகவும் உள்ளடங்கியதான மற்றும் நியாயமான மதிப்பீட்டு செயல்முறையாக ஏற்றுக்கொள்ளப்படல் வேண்டும். விண்ணப்பச் செயல்பாட்டில், இயலாமையுடைய நபர்கள் தங்கள் இயலாமையின் விளைவாக எதிர்கொள்ளும் தனித்தவமான கல்வி சவால்களை நீங்கள் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும் மற்றும் இந்த சவால்கள் அவர்களுக்கு பாதகமாக இல்லை என்பதை உறுதிப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும்.

3.8 பட்டங்கள், டிப்ளோமாக்கள் மற்றும் சான்றிதழ்கள் போன்ற கல்வித் தகமையை மதிப்பீடு செய்யும் போது அடைவதற்கான குறித்தொதுக்கப்பட்ட மார்க்கத்திற்கு பதிலாக நடைமுறை அறிவு மற்றும் திறன்கள் மீது கவனம் செலுத்துதல் வேண்டும் எடுத்துக்காட்டாக, சாதாரண விண்ணப்பதாரர்கள் உயர்ந்த கல்வித் தகமைகளை இயலாமையுடைய நபர்களிலும் பார்க்க கொண்டிருக்கலாம் ஏனெனில் இயலாமையுடைய நபர்கள் அவர்களின் தகமைகளை முடிப்பதில் தாமதம் ஏற்படுவதாலாகும்,

3.9 வேலை விபரத்தில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள அத்தியாவசியமான வேலைப்பணிகளை அவர்கள் புரிவதற்கு ஆற்றல் உள்ளது என்பதை கருதுதல் வேண்டும். இயலாமையை ஒரு தடையாகக் கருதுவதற்குப் பதிலாக ஒட்டுமொத்த பணிச்சூழலை மேம்படுத்த அவர்கள் வேலைதளத்திற்கு கொண்டு வரும் பல்வேறு கண்ணோட்டங்கள் மற்றும் ஆற்றல்களை அங்கீகரிக்க வேண்டும்.

3.10 இணையவழி படிப்புகள், தொலைதூரக் கல்வி அல்லது பல்வேறு ஏனைய முறைகள் மூலம் அவர்களின் கல்வித் தகுதிகள் அல்லது திறன்களை பெற்றுக்கொள்வதை அங்கீகரிப்பதுடன் அவர்களிற்குள்ள உள்ள சவால்கள் மற்றும் தடைகளையும் கருத்திற் கொள்ளல் வேண்டும்.

வழிகாட்டி 4: பரீட்சைக்கு தயார்படுத்தல்

4.1 இயலாமையுடைய நபர்கள் உட்பட அனைவரும் தங்கள் அறிவு மற்றும் திறமைகளை வெளிப்படுத்த சம மற்றும் நியாயமான வாய்ப்புகளை பெறுவதை உறுதிசெய்யக்கூடியதான உள்ளடங்களைக் கொண்டதான பரீட்சை நடைமுறைகளை நிறுவுவது மிகமுக்கியமானதாகும்.

4.2 பார்வையற்ற, செவிப்புலனற்ற, பேச்சுத்திறனற்ற அல்லது உடல் இயலாமையுள்ள போன்ற இயலாமையுடைய விண்ணப்பதாரர்களின் குறிப்பிட்ட தேவைகளை பரீட்சை அதிகாரவமைப்புக்கள் அடையாளம் காண வேண்டும்.

4.3 பரீட்சை வடிவங்கள், தொடர்பாடல் மற்றும் பௌதீக அணுகல் போன்ற இயலாமையுடைய நபர்களின் தேவைகளை பரீட்சை அதிகாரவமைப்புக்கள் கருத்திற் கொள்ளல் வேண்டும்.

4.4 பரீட்சை அதிகாரவமைப்புக்கள் பரீட்சை இடங்களுக்கான விண்ணப்பதாரர்களின் விருப்பங்களையும் தேவைகளையும் தீர்மானிக்க திறந்த மற்றும் மரியாதையான தகவல் பரிமாற்றத்தில் ஈடுபட வேண்டும், மேலும் அவர்களுக்குத் தேவையான வசதிகள் குறித்து விசாரிக்க வேண்டும். இது மிகவும் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட மற்றும் பயனுள்ள ஆதரவு அமைப்பை உறுதிசெய்து, பரீட்சைகளில் சிறந்த முறையில் செயற்பட அனுமதிக்கிறது.

4.5 இயக்கத்திறன் குறைபாடுகள் உள்ள பரீட்சாத்திகளுக்கு அனுமதி அட்டைகளை வழங்கும் இடம் முழுமையாக அணுகக்கூடியதாக இருப்பதை உறுதி செய்வது அவசியம். பரீட்சை மையங்களின் பொருத்தமான இடத்தை அடையாளம் காண்பது, சம்பந்தப்பட்ட இடத்திற்கு தடையின்றி அணுகலை வழங்குதல் மற்றும் உதவியாளருடன் வருவதற்கு அல்லது தேவைப்பட்டால் தனிப்பட்ட போக்குவரத்தை ஏற்பாடு செய்வதற்கான வாய்ப்பை வழங்க வேண்டும். பெளதிக அணுகலுக்கான பொறுப்பானது ஒழுக்கரீதியான பொறுப்புடைமை மட்டுமல்ல; இது அடிப்படை மனித உரிமைகளை நிலைநிறுத்துவதற்கும் உள்வாங்குகின்றகான அதிகாரவமைப்புக்களின் அர்பணிப்பையும் வெளிப்படுத்துகின்றது.

4.6 பரீட்சை அதிகாரவமைப்புக்கள் சாய்வாவான அணுகல் தளங்கள், மின் உயர்த்திகள் மற்றும் வாகன நிறுத்துமிடங்கள் இருப்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும், மேலும் தேவையற்ற இடையூறுகளை அகற்றுவதற்கு பரீட்சை அதிகாரவமைப்புக்கள் நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும். மேலும், சக்கர நாற்காலிகளைப் பயன்படுத்துபவர்கள் உட்பட, இயக்கம் குறைபாடுள்ள பரீட்சாத்திகளுக்கு தேவையான வசதிகள் மற்றும் பரீட்சை சூழலை மேல் தளங்களை பரீட்சை மையங்களாகப் பயன்படுத்துவதற்கு பதிலாக கீழ் தளத்தில் வழங்குவதன் மூலம் பரீட்சை அதிகாரவமைப்புக்கள் பன்முகத்தன்மை மற்றும் சமத்துவத்திற்கான தமது அர்ப்பணிப்புக்கான தெளிவான செய்தியை வழங்குகின்றது.

4.7 இயலாமை உடைய நபர்களுக்கு திரை வாசிப்பாளர், குற்றெழுத்து பொருட்கள், சைகை மொழி மொழிபெயர்ப்பாளர்கள் அல்லது பேச்சு-எழுத்து மென்பொருள் போன்ற பொருத்தமான உதவித் தொழில்நுட்பங்கள் மற்றும் கருவிகளை பரீட்சை அதிகாரவமைப்புக்கள் வழங்க வேண்டும்.

4.8 பரீட்சாத்திகளின் தனிப்பட்ட விருப்புக்களையும் தேவைகளையும் கணக்கில் எடுத்துக்கொண்டு, அவர்களின் தேவை மற்றும் ஆற்றலுக்கு மிகவும் பொருத்தமான வடிவத்தை அணுகுவதை உறுதிசெய்ய பரீட்சை அதிகாரவமைப்புக்கள் எப்போதும் விருப்பங்களில் நெகிழ்வுத்தன்மையை வடிவமைப்பு மேற்கொள்ளல் வேண்டும். பார்வையற்ற பரீட்சாத்திகளின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய குற்றெழுத்து, பெரிய அச்சு, இலத்திரனியல் எழுத்துரு மற்றும் ஒலிப்பதிவுகள் போன்ற பல்வேறு வடிவங்களில் பரீட்சைகள் நடாத்தப்படல் வேண்டும். மேலும், பார்வைக் குறைபாடு உள்ளவர்கள் அல்லது

கை அசைவதில் சிரமம் உள்ளவர்களுக்கு வாய்மொழியாக பதில் அளிக்க தேவையான வசதிகளை வழங்குவதற்கு கணினிகள் அல்லது நவீன தொழில்நுட்ப உபகரணங்கள் வழங்கப்படும் பரீட்சை மையங்களாக பயன்படுத்தப்படலாம்.

4.9 அனைத்து பரீட்சைப் பொருட்களிலும் எளிய மொழியைச் சேர்ப்பது மற்றும் பரீட்சாத்திகள் தெளிவுபடுத்துதல்களைப் பெறுவதற்கு தெளிவான தகவல்தொடர்புகளை வழங்குதல் அல்லது தேவைக்கேற்ப தங்குமிடங்களைக் வழங்குதல், வசதியான மற்றும் உள்ளடங்கலான பரீட்சைச் சூழலை வழங்குதலும் வேண்டும்.

4.10 பரீட்சாத்திகளிற்கான அனுமதி அட்டைகளை தயாரிக்கும்போது, அனைத்து பரீட்சாத்திகளுக்கும், குறிப்பாக இயலாமையுடைய நபர்களின் உட்புகுத்தலை அனுகுதலையும் உறுதிசெய்ய வேண்டும். அனுமதி அட்டைகள் திரைவாசிப்பாளர்கள் மற்றும் உதவி தொழில்நுட்பங்களுடன் இணங்கக்கூடிய வகையில் வடிவமைக்கப்பட வேண்டும். அனுகக்கூடிய மின்னணு வடிவங்களில், குறிப்பாக PDF உடனான குறிச்சொற்கள் உள்ளடக்குதல் ஒழுக்கமான கட்டாயமாகும்.

4.11 பார்வையற்றவர்களின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் எழுத்துரு, அளவு மற்றும் வண்ண மாறுபாடு போன்ற குற்றெழுத்து வெளிப்படுத்தல்களை அனுமதி அட்டைகளில் உறுதிசெய்தல் மற்றும் படங்களுக்கு மாற்று உரையை உள்ளடக்குவதுடன் குறித்த ஆவணம் அறிவை வழங்கும் பாலமாக அமையவேண்டுமேயொழிய தடையாக அமையக்கூடாது.

4.12 தெளிவான தலைப்புகள் மற்றும் தர்க்கரீதியான கட்டமைப்புகளை வகுப்பதில் திரைவாசிப்பாளர்கள் பயன்படுத்தும் நபர்களைக் கருத்தில் கொள்வது, அனைத்து பரீட்சாத்திகளும் தங்கள் தடையற்ற வழிசெலுத்தலை எளிதாக்குவதன் மூலம் அனுமதிச் செயல்முறையை சமமான நிலையில் அனுகுவதை உறுதி செய்யும்.

4.13 கேட்க முடியாத பரீட்சாத்திகளுக்கு சைகை மொழி விளக்கத்தைக் கோருவதற்கான விருப்பத்தை வழங்குவது நியாயமான விடயம் மட்டுமல்ல; இது அவர்களின் அடிப்படை மனித உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதற்கான இன்றியமையாத நடவடிக்கையாகும். அனைத்து தனிநபர்களின் பல்வேறு தேவைகளை அங்கீகரித்து இடமளிப்பதன் மூலம் உள்ளடங்குதல் தொடங்குகிறது.

4.14 வினாத்தாள்களைத் தயாரிப்பதில், நுண்ணறிவுத் தேர்வுகள் அல்லது பகுத்தறியும் திறன் போன்ற கணிதச் சிக்கல்களை உள்ளடக்கும் போது, பார்வையற்றவர்களுக்கு ஏற்றவாறு எளிமையான விளக்கங்களைச் சேர்க்கலாம் அல்லது அவர்களுக்கான வினாத்தாளை வழங்கலாம்.

4.15 இயலாமையுடைய நபர்கள் மற்றும் இயலாமையுடைய நபர்கள் அல்லாதவர்களுக்கு ஒரே நேரத்தில் ஒரே வினாத்தாளில் பதிலளிப்பது நியாயமானதல்ல. அவ்வாறு செய்வதால் ஏற்படும் தப்பெண்ணத்தை குறைக்க, நியாயமான வழக்குகளை பரிசீலிக்க இடமளிக்கும் வகையில் பரீட்சைகளை நடத்தும் அதிகாரவமைப்புக்கள் செயல்பட முடியும், அதற்கு தேவையான ஏற்பாடுகள் அரசியலமைப்பின் உறுப்பரை 12(4) இல் உத்தரவாதப்படுத்தப்பட்டுள்ளது.

4.16 மேலும், மதிப்பீட்டின் போது கூடுதல் நியாயமான மற்றும் போதுமான நேரத்தை அனுமதிப்பதன் மூலம், ஒவ்வொரு பரீட்சாத்திகளுக்கும் அவர்களின் திறன்கள் மற்றும் ஆற்றல்களை வெளிப்படுத்த நியாயமான வாய்ப்பு வழங்கப்படுவதை உறுதி செய்வதன் மூலம், செயலாக்கத் தாமதம் உள்ளவர்களுக்கு இடமளிப்பதன் முக்கியத்துவத்தை அங்கீகரிக்க வேண்டும்.

வழிகாட்டி 5: வினாத்தாள்களை திருத்தலும் பெறுபேறுகளை வெளியிடுதலும்

5.1 இயலாமையுடைய நபர்கள் உட்பட பரீட்சாத்திகளின் விடைத்தாள்களை மதிப்பீடு செய்வதிலும் முடிவுகளை வெளியிடுவதிலும் நியாயம், ஒருங்கிணைத்தல் மற்றும் சட்ட ஒழுங்குவிதிகளுக்கு இணங்குதல் ஆகிய கோட்பாடுகளைப் பின்பற்றுவது அவசியம்.

5.2 இயலாமையுடைய நபர்களின் வேலைவாய்ப்பில் சமத்துவக் கொள்கைகளைச் சேர்ப்பதை ஊக்குவிக்கும் அர்ப்பணிப்பில், விடைத்தாள்களை மதிப்பீடு செய்வதிலும் முடிவுகளை வெளியிடுவதிலும் அனைத்து பரீட்சாத்திகளின் இயலாமையையும் பொருட்படுத்தாமல் அனைத்து பரீட்சாத்திகளுக்கும் சமமான மற்றும் நியாயமான வாய்ப்புகளை வழங்குவதற்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கப்படும். பொதுத்துறை தனது ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறையை இயலாமையுடைய நபர்களிற்கு முழுமையாக திறந்த மற்றும் வெளிப்படையானதாக மாற்ற வேண்டும் மற்றும் அவர்களின் செயலில் பாங்கேற்பதை ஊக்குவிக்க வேண்டும்.

5.3 மாற்று மதிப்பீட்டு முன்மொழிவு செயல்முறையை பொதுத் துறையானது, விடைத்தாள் மதிப்பீட்டு செயல்முறையின் மூலம் ஒரு இயலாமையுடைய பரீட்சாத்திகளின் நன்மைகளை பகுப்பாய்வு செய்வதோடு, ஒவ்வொரு இயலாமையுடைய பரீட்சாத்திகளின் தனிப்பட்ட தேவைகள் மற்றும் பலம் ஆகியவற்றை ஒப்புக்கொண்டு, வெளியிடப்பட்ட முடிவுகளையும் மேற்கொள்ள வேண்டும்.

வழிகாட்டி 6: நேர்முகப்பரீட்சைக்கு அழைத்தல்

6.1 இயலாமை உடையவர்கள் நேர்முகத் தேர்வுகளை நடத்தும்போது, குறிப்பாக கேட்கும் திறன், பார்வை, பேச்சு அல்லது உடல் குறைபாடுகள் உள்ளவர்களுக்கு, அவர்களின் தனித்துவமான தேவைகளை உணர்ந்து, சமமான மற்றும் உள்வாங்குதல் உள்ள செயல்முறையை உறுதிப்படுத்துவது முக்கியம். தாபனவிதிக்கோவை (5:2:6) படி, “நேர்முகத் பரீட்சைக்கு அழைக்கும்போது, தேர்வுக் குழுவில் பொதுவாக ஐந்து அரசுப் பணியாளர்கள் இருப்பதுடன் அதில் ஒருவர் குழுத் தலைவராக இருக்க வேண்டும். ஆட்சேர்ப்பு முறைமையில் குறிப்பிட்டுத் தெரிவிக்கப்படாவிட்டால், குறைந்தபட்சம் ஒரு உறுப்பினர் துறைசார் அமைச்சகம் அல்லது துறை ஒன்றில் இருந்து இருக்க வேண்டும்.” குழு உறுப்பினர்கள் இயலாமையுடைய நபர்களின் உரிமைகள் பற்றிய அறிவுடன் இருக்க வேண்டும் மற்றும் இயலாமையுடைய நபர்களை சந்திக்கவும் உதவவும் தயார் ஆக இருக்க வேண்டும்.

6.2 நேர்முகத் பரீட்சைகள் அல்லது மதிப்பீடுகளின் போது, ஒவ்வொரு பரீட்சாத்திகளும் தங்கள் திறன்கள் மற்றும் அறிவைப் பகிர்ந்து கொள்ள உதவுவதற்கு தேவையான முறைகள் மற்றும் கருவிகளைப் பற்றிப் பேசுவதில் திறனாகவும் அவர்களின் குறிப்பிட்ட தேவைகளை ஏற்கும் வகையில் திறந்த மனதுடன் இருக்கவும் வேண்டும்.

6.3 தெளிவான தொடர்பு உருவாக்க திறமையான குற்றெழுத்து மொழிபெயர்ப்பாளர்களை வழங்குங்கள், கண் தொடர்பை பராமரிக்கவும், மற்றும் நேர்முகத் தேர்வின் போது காட்சிப் படங்களைப் பயன்படுத்துங்கள், இது விளக்கம் மற்றும் தொடர்பு வலுப்படுத்த உதவும். மாற்று தொடர்பு முறைகள் போன்று எழுத்து மூலம் பதில்கள் அல்லது கருவிகள் ஆகியவற்றைப் பயன்படுத்தும் வசதியைக் கொடுங்கள். கூடுதல் நேரத்தை கொடுக்கவும் மற்றும் வாய்மொழி தொடர்பு இல்லாமல் தகுதிகள் மற்றும் திறன்களை மதிப்பீடு செய்ய முதுன்மை அளிக்கவும்.

6.4 தடையற்ற நேர்முகப்பரீட்சை அனுபவத்தை உறுதி செய்வதற்காக, இயலாமை உடையவர்கள் -நட்பு நேர்முகப்பரீட்சை இடம் தேர்வு செய்யப்படல் வேண்டும், மேலும் சாய்வான தள அணுகல் மற்றும் மின் உயர்த்தி அணுகல் வசதிகள், அத்துடன் நேர்முகப்பரீட்சை அறைகளுக்குள் நகரக்கூடியதான உபகரணங்களைக் கையாள போதுமான இடவசதியும் இருத்தல் வேண்டும்.

6.5 இயலாமை உடையவர்களுக்கான உள்வாங்கும் மற்றும் மரியாதைக்குரிய நேர்முகப்பரீட்சை சூழலை உறுதிப்படுத்த, குறிப்பிட்ட தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதுடன், அணுகல் மற்றும் அவர்களின் கௌரவத்தை மேம்படுத்துவதும் முக்கியமானதாகும்.

6.6 நேர்முகப்பரீட்சை கேள்விகள் எந்தவிதமான சங்கடத்தையும் தவிர்க்கும் வகையில் உணர்திறனுடன் உருவாக்கப்பட வேண்டும் மற்றும் அதன் மூலம் இயலாமை உடையநபர்களின் கௌரவத்தைப் பாதுகாக்க வேண்டும். குற்றெழுத்து அல்லது சைகை மொழி விளக்கம் போன்ற அணுகக்கூடிய ஊடகங்களின் பயன்பாடு தெளிவான மற்றும் பயனுள்ள தகவல்தொடர்புக்கு முக்கியமானதாகும்.

6.7 பரீட்சாத்திகளின் தனிப்பட்ட தேவைகளுக்கு ஏற்ப நெகிழ்வுத்தன்மையாக திட்டமிடுதல் வேண்டும். ஒட்டுமொத்தமாக, ஒவ்வொரு பரீட்சாத்திகளின் தனிப்பட்ட தேவைகளைக் கண்டறிந்து கவனம் செலுத்துவது மற்றும் நேர்முகப்பரீட்சை செயல்முறை முழுவதும் அவர்கள் மிகவும் வசதியாகவும் மரியாதையாகவும் உணர்கிறார்கள் என்பதை உறுதிப்படுத்துவது அனைவருக்கும் சிறந்த மற்றும் அதிக வினைத்திறனான அனுபவத்தை உருவாக்க உதவுகிறது.

6.8 நேர்முகப்பரீட்சை கேள்விகள் இயலாமையுடைய பரீட்சாத்திகளை சங்கடப்படுத்தாத வகையிலும், இயலாமை உடையவர்களுக்களின் உள்ளார்ந்த கௌரவத்தை உறுதி செய்யும் வகையிலும் உணர்திறனுடன் வடிவமைக்கப்பட வேண்டும், மேலும் குற்றெழுத்து அல்லது சைகை மொழி மொழிபெயர்ப்பாளர் போன்ற அணுகக்கூடிய ஊடகங்களை வழங்குவதன் மூலம் தெளிவான மற்றும் பயனுள்ள தகவல் தொடர்பு அவசியம். நேர்முகப்பரீட்சை குழு, இயலாமையைப் பற்றி விசாரிக்காத வகையில் தயாராக இருப்பதை உறுதிசெய்த பிறகு, இயலாமையுடைய நிலையைப் பற்றி விசாரிக்காதவாறு கவனமாக இருக்க வேண்டும். அவர்கள் மருத்துவப் பரிசோதனைக் குழுவாகச் செயல்படாமல், கல்வித் தகமைகள், நடைமுறைத் திறன்கள், ஒதுக்கப்பட்ட பொறுப்புகள் மற்றும் பாத்திரம் தொடர்பான கடமைகளைச் செயல்படுத்த போதுமான திறன் உள்ளதா என்பதைச் சரிபார்ப்பது முக்கியம். இயலாமை உடையவர்களுக்கான நேர்முகப்பரீட்சை அந்தந்த நிறுவனங்களே நடத்துவதில் நேர்முகப்பரீட்சை குழு பின்பற்ற வேண்டிய நெறிமுறைகளை அரசு தயாரித்து அதை சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரிகள் செயல்படுத்த வேண்டும்.

6.9 நேர்முகப்பரீட்சை அல்லது நடைமுறைத் பரீட்சையில் பங்கேற்பதற்கு முன், இயலாமையுடைய பரீட்சாத்திகளின் இயலாமையை சரிபார்க்க ஒரு அமைப்பு நிறுவப்படல் வேண்டும். அதன்படி, அரசு நியமனங்களை வழங்குவதில் உள்ள அனைத்து தரப்பினரும் இயலாமை உடையநபர்களின் இயலாமையை சரிபார்க்க அமைப்பு மற்றும் தொடர்புடைய சட்டக் கொள்கைகளை மறுபரிசீலனை செய்து தயாரிக்க வேண்டும்.

வழிகாட்டி 7: தெரிவு மற்றும் நியமனக் கடிதங்கள்

7.1 நியமன அதிகாரம் பொது நிர்வாக அமைச்சின் சுற்றறிக்கையின் அடிப்படையில் ஆட்சேர்ப்பு செய்கின்றது. 1988 ஆம் ஆண்டின் பொது நிர்வாக சுற்றறிக்கை இல. 27/88 மற்றும் 1999 ஆம் ஆண்டின் பொது நிர்வாக சுற்றறிக்கை

இல. 01/99 இன் படி, பொது சேவை மற்றும் பொது நிறுவனங்களில் வெற்றிடங்களை நிரப்புவதற்கான வழிகாட்டுதல்கள் இவ்வாறு குறிக்கப்படுகின்றன. இயலாமையுடைய நபர்களுக்கான வேலைவாய்ப்பில் இரண்டு முக்கியமான அறிவுறுத்தல்கள் கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளது:

(1) பணி செய்யும்போது இயலாமையினால் தடை ஏற்படாத, தகுதியுள்ள இயலாமையுடைய நபர்களை முன்று சதவித (3%) பணியிடங்களில் நியமிக்க வேண்டும்.

* பொது சேவையிலோ அல்லது பொது நிறுவனங்களிலோ உள்ள முழு பணியிடங்களுக்கான 3% பங்கினை பயன்படுத்துவதற்கு பதிலாக, ஒவ்வொரு தனிப்பட்ட பிரிவு, துறை, அல்லது அலகும் தங்களுடைய 3% பணியிடங்களை இயலாமையுடைய நபர்களால் நிரப்ப வேண்டும் என்பதைக் காட்டுகிறது. இது, மொத்த அளவிலேயே மட்டுமே அல்லாமல் ஒவ்வொரு குறிப்பிட்ட பகுதிக்குள்ளும் அந்தக் ஒதுக்கீடு பொருந்துகிறது என்பதைக் குறிக்கிறது.

* ஒவ்வொரு பிரிவும் அல்லது துறையும் தங்களின் ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகள் 3% தேவைமையைச் சம்மதிக்கின்றன என்பதை உறுதிப்படுத்த வேண்டும். இதனால், ஒரு பிரிவில் ஒரு குறிப்பிட்ட எண்ணிக்கையிலான திறந்த பதவிகள் இருந்தால், அந்த பதவிகளில் 3% இயலாமையுடைய நபர்களுக்கு ஒதுக்கப்பட்டிருப்பதை உறுதிப்படுத்த வேண்டும்.

மேலும்

(2) அவர்களது ஆட்சேர்ப்பு, ஒப்புதல் அளிக்கப்பட்ட ஆட்சேர்ப்பு திட்டங்கள் / சேவை பிரமாணக் குறிப்புப் படி இருத்தல் வேண்டும்.

7.2 இயலாமையுடைய நபர்களின் தேவைகளிற்கு ஏற்றாற்போல் நியமனக் கடிதங்கள் தயார் செய்யப்படல் வேண்டும்.

7.3 எழுத்துத் தொடர்பு, மின்னஞ்சல் அல்லது குறுஞ்செய்திகள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் திறம்பட தொடர்புகொள்வதற்கு, தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பரீட்சாத்திகளுக்குத் தெரிவிக்கப்பட வேண்டும் மற்றும் நிலை, நன்மைகள் மற்றும் தொடக்க தேதி உட்பட தேவையான அனைத்து தகவல்களையும் எழுதப்பட்ட ஆவணங்களை வழங்க வேண்டும். பார்வைக் குறைபாடுள்ள விண்ணப்பதாரர்களுக்கு, குற்றெழுத்து அல்லது திரை வாசிப்புக்கு இணக்கமான டிஜிட்டல் வடிவங்கள் மூலமாகவும் எழுதப்பட்ட ஆவணங்கள் வழங்கப்பட வேண்டும்.

வழிகாட்டி 8: மருத்துவ மதிப்பீடு

8.1 மருத்துவக் சபையின் பங்கு இந்த செயல்முறையில் முக்கியமானது. இது பாகுபாட்டின்மை கொண்டு செயல்பட வேண்டும், மற்றும் இயலாமையுடைய நபர்களின் தனித்துவமான தேவைகள் மற்றும் திறன்களைப் புரிந்துகொள்வதில்

ஆழ்ந்த கூர்உணர்வுடன் இருக்க வேண்டும்.

8.2 "இயலாமையுடைய நட்பு மருத்துவ மதிப்பீடு" வழங்குதல் என்பது சபையின் பொறுப்பாகும். இது பரீட்சாத்திகளை அவர்களுடைய இயலாமையை கண்டுகொள்ளாமல், வேலையை திறம்படச் செய்வதற்கான அவர்களின் ஒட்டுமொத்த திறனையும் மதிப்பீடு செய்வதாகும்.

8.3 மருத்துவ சபை வேலை தொடர்பான கேள்விகளைக் கேட்க வேண்டும் மற்றும் இயலாமை உணர்வின் அடிப்படையில் பொருத்தமற்ற கேள்விகளைத் தவிர்க்க வேண்டும்.

8.4 இயலாமையை உறுதிப்படுத்துதல் இயலாமையுடைய நபர்களின் தனிப்பட்ட மதிப்பீட்டைப் பெறுவது விரும்பத்தக்கது. எனவே, மருத்துவ நிலை (Medical Condition - உடல் அல்லது மன நிலை) மற்றும் இயலாமை (Functional Condition / Level - தினசரி வேலை செய்யும் திறன் மற்றும் உடல் அல்லது மன குறைபாடு காரணமாக கடமை தொடர்பான வேலை) இரண்டும் மதிப்பீடு செய்யப்படல் வேண்டும். அதன்படி, அரசு அங்கீகாரம் பெற்ற மருத்துவர் அல்லது மருத்துவக் குழுவினால் வழங்கப்படும் மருத்துவச் சான்றிதழின் மூலம் அந்தந்த இயலாமை குறித்து உறுதி செய்யப்பட வேண்டும். மேலும் அவரது அன்றாட செயற்பாட்டை மதிப்பிடுவதற்கு, சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரத்தில் உள்ள இயலாமை பற்றிய நல்ல புரிதலும் அனுபவமும் உள்ள ஒரு குழுவால் பரிசோதனை செய்யப்பட வேண்டும். இதற்காக, சேவை பிரமாணக் குறிப்பு, அனைத்து ஆவணங்கள் மற்றும் சட்ட விதிகள் திருத்தப்பட வேண்டும்.

வழிகாட்டி 9: இயலாமையுடைய நபர்கள் உள்ளடங்கிய பணிச்சூழலை உறுதி செய்தல்

9.1 இயலாமை உடையவர்களுக்கு பணியிட வசதிகளை வழங்குவது, உள்ளடங்குதலுடனான வேலை சூழலை உருவாக்குவதில் முக்கியமான அம்சமாகும்.

9.2 நியாயமான இடவசதியுடன் கூடிய பணியிடத்தை வழங்குதல் என்பது, இயலாமையுடைய நபர்கள் தங்கள் வேலைகளை திறம்பட மற்றும் வினைத்திறனாக செய்வதற்கும், பணிச்சூழலில் மாற்றமின்றி, தங்கள் சக ஊழியர்களுடன் சமமான அடிப்படையில் பணியாளர்களில் பங்கேற்கவும் உதவும் கொள்கைகள் ஆகும். இந்த தேவைகள் சக்கர நாற்காலிகளுக்கான சாய்வு தளங்கள் மற்றும் சாய்வுகள் போன்றவை சரிசெய்தல் முதல் திரை வாசிப்பு மற்றும் குரல் அங்கீகார மென்பொருள் போன்ற தொழில்நுட்ப உதவிகள் வரை இவை பல வடிவங்களை எடுக்கலாம். சைகை மொழி மொழிபெயர்ப்பாளர்கள் மற்றும் நிகழ்நேர தலைப்புகள் உள்ளிட்ட நெகிழ்வான பணி ஏற்பாடுகள் மற்றும் தகவல் தொடர்பு ஆதரவு என்பன பணியாளர்கள் தங்கள் வேலைக் கடமைகளை தடையின்றி திறம்படச் செய்ய முடியும் என்பதை உறுதி செய்யும்.

9.3 பணியிடத்தின் சட்டக் கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகளில் ஏற்படும் மாற்றங்கள் இயலாமையுடைய நபர்களின் தேவைகளுக்கு இடமளிக்கலாம். பணியாளரின் கோரிக்கையுடன் தொடங்கும் ஒரு இடையியல் செயல்முறையானது, தொழில் தருனருடனான வெளிப்படையான தொடர்புக்கு வழிவகுக்கும் தீர்வுகள் தனிநபரின் குறிப்பிட்ட தேவைகளுக்கு ஏற்ப வடிவமைக்கப்படுவதை உறுதி செய்கிறது.

9.4 வழங்கல் செயல்முறையின் வழக்கமான மதிப்பீடு, அது திறம்பட செயல்படுவதையும், இயலாமையுடைய நபர்களின் வளர்ந்து வரும் தேவைகளை தொடர்ந்து பூர்த்தி செய்வதையும் உறுதிசெய்ய உதவுகிறது.

9.5 இயலாமை உடையவர்களுக்கு உள்ளடக்கமான வேலை சூழலை உருவாக்கும்போது, அவர்களது இயலாமையின் பல்வகைநிலையை அங்கீகரிக்கரித்தலும் மதிப்பளித்தலும் முக்கியமானதாகும். ஒவ்வொருவரின் இயலாமை தனிப்பட்டது என்பதால் அவர்களின் தனிப்பட்ட தேவைகள், வரம்புகள் மற்றும் திறமைகளுக்கு ஏற்ப வடிவமைக்கப்பட வேண்டும்.

9.6 இயலாமையுடைய நபர் மற்றொரு ஊழியரைப் போன்று ஒரே அளவுக்கு மதிப்பீடு, கவனம் மற்றும் தொழில்முறைமையாக நடத்துவது மிகவும் முக்கியமாகும். அவர்களது தனித்துவத்தை ஒப்புக்கொள்வதன் மூலம், இயலாமையுடைய நபர்கள் தங்கள் திறமைகளை மற்றும் திறமைகளை செயல்திறனான முறையில் பங்களிக்கவும் ஆர்வம் காட்டும் சூழலை அமைப்புகள் உருவாக்கலாம், இது உண்மையில் பல்வகைத் தன்மையையும் உள்ளடக்கத்தையும் கொண்ட வேலைச் சூழலை மேம்படுத்துகிறது.

9.7 இயலாமை உடையவர்களுக்கான உள்ளடக்கமான பணியிடத்தை உருவாக்குவதில் பாகுபாடு இல்லாதது அடிப்படையாகும். அவர்களின் இயலாமை காரணமாக அவர்களை வித்தியாசமாக நடத்தக்கூடாது. உள்வாங்கல் என்பது அவர்களுடன் நட்பாக இருப்பது, திட்டங்களில் ஒத்துழைப்பது மற்றும் மற்ற குழு உறுப்பினருடன் நீங்கள் செய்வது போல் பழகுவது. ஒன்றாகச் சாப்பிடுவது, பணி அனுபவத்தைப் பகிர்ந்துகொள்வது மற்றும் சொந்தம் என்ற உணர்வை உருவாக்குவது அவர்களின் ஒற்றுமையை மேம்படுத்துவதோடு மட்டுமல்லாமல், ஒட்டுமொத்த பணிச்சூழலையும் மேம்படுத்துகின்றது. அவர்களின் இயலாமைகளில் கவனம் செலுத்துவதை விட அவர்களின் பங்களிப்புகள் மற்றும் திறன்களை மதிப்பிடுவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் அனைத்து ஊழியர்களின் மாறுபட்ட திறமைகளைப் பயன்படுத்தி, அனைவருக்கும் இணக்கமான, நியாயமான மற்றும் பயனுள்ள பணியிடத்தை உறுதி செய்ய முடியும்.

9.8 இயலாமை உடையவர்களுக்கு, தங்களின் சக ஊழியர்களுடன் சமமான அடிப்படையில் பயிற்சியளிப்பதற்கான வாய்ப்புகளை வழங்குவது, உள்ளடக்கமான வேலை சூழலை மேம்படுத்துவதற்கு முக்கியமாகும். சமமான

அடிப்படையில் பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டிற்கான வாய்ப்புகளை வழங்குவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் இயலாமை உடையவர்களுக்கு அவர்களின் தனிப்பட்ட வளர்ச்சிக்கும் நிறுவனத்தின் ஒட்டுமொத்த செயல்திறனுக்கும் பங்களித்து, அவர்களின் பாத்திரங்களில் சிறந்து விளங்கத் தேவையான திறன்கள் மற்றும் அறிவைப் பெறுவதற்கு அதிகாரம் அளிக்கிறது.

9.9 வேலை நேரத்தில் இயலாமையில் ஏற்படும் உடல் அசௌகரியத்தை நிர்வகிப்பதற்கு இயலாமையுடைய ஊழியர்களுக்கான அலுவலகத் தடைகள் (சக்கர நாற்காலிகளைப் பயன்படுத்துபவர்கள் நீண்ட நேரம் உட்கார்ந்திருப்பதால் ஏற்படும் பக்கவிளைவுகளை நிர்வகித்தல், தேவையான மருத்துவ சேவையைப் பெறுதல், விடுமுறை வழங்குதல் போன்றவை) மற்றும் திருத்தம் சட்ட விதிகள் குறிப்பாக இது ஒவ்வொரு இயலாமையுடைய நபர்கள் அவரவர் இயலாமைக்கு ஏற்ப தீர்மானிக்கப்படுவதால், மேலே குறிப்பிட்டுள்ள மருத்துவ மற்றும் செயல்பாட்டு மதிப்பீட்டின் மூலம் அடையாளம் காணப்பட்ட விடயங்களின்படி தீர்மானிக்க முடியும்.

9.10 இயலாமையுடைய ஊழியர்களின் மென்மையான திறன்களை வளர்ப்பதற்காக, அந்தந்த இயலாமையின் தன்மையை கணக்கில் எடுத்துக்கொண்டு, அவர்கள் தங்கள் கடமைகளையும் பொறுப்புகளையும் திறம்பட மற்றும் திறமையாக செய்ய முடியும்.

9.11 இயலாமையுடைய ஊழியர்களின் நீண்டகால உடல், மன, அறிவுசார் அல்லது உணர்ச்சி இயலாமைகள் (Peer Support) மற்றும் போக்குவரத்து போன்ற பணியிடத்தில் சிக்கல்களை நிர்வகித்தல் ஆகியவற்றால் ஏற்படும் குழப்பம் அல்லது சமநிலையின்மை சூழ்நிலைகளை நிர்வகிக்க மாற்று தீர்வுகளை அறிமுகப்படுத்துதல். இயலாமையுடைய நபர்களுக்கு போக்குவரத்து வசதிகள் அல்லது போக்குவரத்து கொடுப்பனவை வழங்குதல், பணியிடத்திற்கு அருகாமையில் தங்குமிட வசதிகளை வழங்குதல் மற்றும் இயலாமை காரணமாக ஏற்படும் உடல்நலப் பிரச்சினைகளை நிர்வகிப்பதற்கு விடுப்பு வாய்ப்புகளை வழங்குதல் போன்ற நடவடிக்கைகள் இயலாமையுடைய ஊழியர்களின் திறமையான மற்றும் தரமான சேவை பங்களிப்பை உறுதிப்படுத்த முடியும்.

9.12 வேலை தொடர்பான பதவி உயர்வுகள் அல்லது செயல்திறன் மதிப்பீடுகளில் இயலாமையுடைய நபர்களுக்கு இடமளிப்பதற்கும் தேவையான வசதிகளை நிர்வகிப்பதற்கும் ஏற்பாடு செய்தல்.

9.13 இயலாமையுடைய பெண்களை வேலைக்கு சேர்ப்பதில், அவர்கள் இயலாமை மற்றும் சமூக அந்தஸ்து ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்டப்படாமல் பார்த்துக் கொள்ள வேண்டும். அதன்படி, மேற்கூறிய வழிகாட்டுதல்கள் இல 1-8 இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள வேலைகளுக்கான ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறையின் போது இயலாமையுடைய பெண்களை

உணர்வுபூர்வமாக நடாத்தபடல் வேண்டும். மேலும், அவர்களின் சுகாதாரம் மற்றும் அலுவலக சூழலில் நியாயமான இடம் போன்ற பிற வசதிகளுடன் பணிச்சூழலை உருவாக்குவது உறுதி செய்யப்பட வேண்டும்.

4.0 முடிவு

இயலாமையுடையவர்களுக்கான ஒருங்கிணைந்த மற்றும் அணுகக்கூடிய பணிச்சூழலை உருவாக்க வேண்டிய கட்டாயம் நெறிமுறை மற்றும் சட்டரீதியான கருத்தாய்வுகளுக்கு அப்பாற்பட்டது மற்றும் மிகவும் நியாயமான மற்றும் முற்போக்கான சமூகத்தை நோக்கிய ஒரு முக்கிய படியாகும். நியாயமான இடத்தை வழங்குதல், சம வாய்ப்புகளை உறுதி செய்தல் மற்றும் இயலாமையுடைய நபர்களின் தனிப்பட்ட கௌரவத்திற்கு மதிப்பளித்தல் ஆகியவை நிறுவனங்களுக்குள் பன்முகத்தன்மை மற்றும் புதுமைகளில் செழித்து வளரும் பணியிடத்தை உருவாக்குகிறது.

மேலும், இயலாமையுடைய நபர்களுக்கு பொதுத்துறை வெற்றிடங்களில் 3% இடஒதுக்கீடு செய்வதன் முக்கியத்துவத்தை அங்கீகரிப்பது அவசியமானதாகும். இந்த உருமாற்றப் பயணம் பணியிடத்தில் இயக்கவியலை மேம்படுத்துவது மட்டுமல்லாமல், ஒவ்வொரு நபரும், அவர்களின் இயலாமையைப் பொருட்படுத்தாமல், அதிகாரம் அளிக்கப்பட்டு, அனைவரின் மேம்பாட்டிற்காக அவர்களின் தனித்துவமான திறமைகளை முழுமையாக பங்களிக்க ஊக்குவிக்கும் ஒரு உலகத்தை அனுமதிக்கும்.

மேலும், இயலாமையுடைய நபர்களுக்கு ஏற்ற பணிச்சூழலில் வேலை மற்றும் வேலைக்காக விண்ணப்பிக்கவும், தோன்றவும் மற்றும் பெறவும் உரிமையை உறுதி செய்வதற்கு பொதுத்துறை நேரடியாக பொறுப்பாகும். மேலும், தனியார் துறை வேலைகளை ஆட்சேர்ப்பு செய்வதில் அந்தந்த நிறுவனங்களை மேற்பார்வையிடும் அதிகாரவமைப்புகள், இந்த உரிமையை உறுதி செய்வதற்கான வழிமுறைகளையும் விதிகளையும் தனியாருக்குத் தயாரிக்க வேண்டும். இயலாமையுடைய ஊழியர்களின் உரிமைகள் சான்றளிக்கப்படல் வேண்டும்.

5.0. பரிந்துரைகள்

இலங்கையின் 1978 அரசியலமைப்பின் உறுப்புரை 12(4) இல், சட்டம் அல்லது துணைச் சட்டங்கள் அல்லது நிறைவேற்று நடவடிக்கை மூலம் இயலாமையுடைய நபர்களின் முன்னேற்றத்திற்கு சிறப்பு ஏற்பாடுகளை செய்வதற்கு இந்த அரசியலமைப்பில் முற்றிலும் தடை இல்லை என்பதை வலியுறுத்துகிறது. அதன்படி, இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு பின்வரும் பரிந்துரைகளை முன்வைக்கிறது.

1. 1998 இன் பொது நிர்வாக சுற்றறிக்கை இல. 27/88 மற்றும் 1999 இன் பொதுச் சுற்றறிக்கை இல. 01/99, ஆகியவற்றை சர்வதேச தரங்களும் மற்றும் தேசிய சட்டங்களும் இணங்குமாறு திருத்திக்கொண்டு, இயலாமையுடைய நபர்களுக்கான வேலைநிலையத்தில் தேவையான சீரமைப்புகள் மற்றும் சலுகைகளை வழங்குவதற்கான குறிப்பிட்ட தேவைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டதாக மாற்ற வேண்டும்.
2. பொது மற்றும் தனியார் துறைகளில் இயலாமையுடைய நபர்களை ஒருங்கிணைப்பதற்கான சட்ட, கொள்கை மற்றும் நிறுவன தடைகளை அகற்ற, திருத்தம் மற்றும் புதுப்பித்தல் சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினரால் மேற்கொள்ளப்பட்டு செயல்படுத்தப்பட வேண்டும். சேவை பிரமாணக் குறுப்புக்கள், தாபனவிதிக்கோவை, தொழிலாளர் சட்டங்கள் போன்றவையை குறிப்பிடலாம்.
3. தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம் குறித்த தேசியக் கொள்கையை மதிப்பாய்வு செய்வதில் (ஜூன் 2014), பணியிடத்தில் நியாயமான தங்குமிடம் தெளிவாக வரையறுக்கப்பட வேண்டும். இயலாமையுடைய நபர்களுக்கு நியாயமான தங்குமிடங்களை வழங்குவதற்கு பங்குதாரர்களுடன் கலந்தாலோசித்து புதிய வழிகாட்டுதல்களை உருவாக்க வேண்டும்.
4. 1,400,000 க்கு அண்மையமான இயலாமையுடைய நபர்களின் மக்கள் தொகையைக் கருத்தில் கொண்டு, தொழில்துறையில் அணுகல்திறனை மேம்படுத்தும் தொழில்நுட்ப முன்னேற்றங்களையும் நோய்கள் மற்றும் விபத்துகள் காரணமாக இயலாமையுடைய நபர்களின் வீதம் அதிகரிப்பையும் கருத்தில் கொண்டு, இயலாமையுடைய நபர்கள் தங்கள் வேலை செயல்பாட்டில் தடைகள் இல்லாத சான்றிதழ் பெற்றவர்கள், வேலைவாய்ப்புகளில் மூன்று சதவீதம் (3%) ஒதுக்கீட்டை என்ற தற்போதைய வேலைவாய்ப்பு சதவீதத்தை பரிசீலிக்கவும் அதிகரிக்கவும் பரிந்துரைக்கப்படுகிறது.

5. பணியிட பாதுகாப்பு மற்றும் இயலாமையுடைவர்களுக்கான ஆதரவை உறுதி செய்வதற்கான விரிவான வழிகாட்டுதல்களை செயல்படுத்துவது குறித்து தனியார் துறைக்கு ஆலோசனை வழங்குவதில் தொழிலாளர் துறை செயல்பட வேண்டும்.
6. இயலாமையுடைய நபர்களை ஆட்சேர்ப்பு செய்வதற்கான வழிகாட்டுதல்களை பரீட்சை துறை மற்றும் மருத்துவ துறை போன்ற தொடர்புடைய துறைகளின் சட்டவாக்க கட்டமைப்பிற்குள் ஒருங்கிணைப்பது ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறையை மேலும் உள்ளடக்கியதாகவும் நியாயமானதாகவும் மாற்றும். இந்த அணுகுமுறை இயலாமையுடைய விண்ணப்பதாரர்களுக்கு வேலை வாய்ப்புகளுக்கான நியாயமான அணுகல் இருப்பதையும், வழிகாட்டுதல்கள் அனைத்து தொடர்புடைய துறைகளிலும் திறம்பட செயல்படுத்தப்படுவதையும் உறுதி செய்யும்