



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

වර්ෂා ධර්ම සංග්‍රහය

මැයි 2026

වර්ෂා ධර්ම සංග්‍රහය

1. හැඳින්වීම

- 1.1. ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව 1996 අංක 21 දරණ ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභා පනත මගින් ස්ථාපිත කරන ලද ස්වාධීන ආයතනයකි.
- 1.2. ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභා පනත, ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ මෙන්ම මානව හිමිකම් විශ්ව ප්‍රකාශය ඇතුළුව ශ්‍රී ලංකාව පාර්ශ්වයක් වන අනෙකුත් ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් සම්මුති විධිවිධානයන්ට අනුකූලව ශ්‍රී ලංකාව තුළ මානව හිමිකම් ආරක්ෂා කිරීම හා ප්‍රවර්ධනය කරයි.
- 1.3. ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව විසින් කොමසාරිස්වරුන් ඇතුළු සියළුම සාමාජිකයින්, සේවකයින්, කාර්ය මණ්ඩලය, සිවිල් සංවිධාන නියෝජිතයන් සහ කොමිෂන් සභාව සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කරන සියළු තැනැත්තන් විසින් පිළිපැදිය යුතු වර්ෂා ධර්ම සංග්‍රහයක් මෙමගින් ප්‍රකාශයට පත් කරයි. මෙකී සියළු පුද්ගලයන් මින් මතුවට මෙම වර්ෂා ධර්ම සංග්‍රහයේ 'සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය' ලෙස හඳුන්වනු ලබනු ඇත.
- 1.4. මෙම වර්ෂා ධර්ම සංග්‍රහය, පළමු උපලේඛනය හා දෙවන උපලේඛනය මගින් රාජ්‍ය සේවකයින් විසින් සිදුකළ හැකි වරදවල් සහ පළමු අනුලේඛනය මගින් අක්‍රමවත්කම, අසමත්කම, නොසැලකිලිමත්කම, අඛණ්ඩතාවයේ අස්ථාවරතාවය, අනිසි හැසිරීම සහ අසංයමය ඇතුළුව රාජ්‍ය සේවකයන් විසින් සිදු කළ හැකි වරදවල් අසම්පූර්ණ ලැයිස්තුවක් සහිත ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සමාජවාදී ජනරජයේ 1999 ආයතන සංග්‍රහයට අතිරේක වේ.
- 1.5. කොමිෂන් සභාවේ ආචාර ධර්ම පිළිබිඹු කිරීම සඳහා කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන්ගේ සහ කාර්ය මණ්ඩලයේ හැසිරීම්, නිපුණතා සහ කාර්යසාධනයේ ඉහළ ප්‍රමිතියක් අපේක්ෂා කෙරේ. සාමාජිකයන්ට සහ කාර්ය මණ්ඩලයේ සියළු දෙනා වෙත කොමිෂන් සභාවේ ඉලක්ක සඳහා දායකත්වය දීමට වගකීමක් ඇති අතර සිය ක්‍රියාකලාපය මෙම සංග්‍රහයේ වර්ෂා ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වන බවට වගබලා ගත යුතුය.
- 1.6. කොමිෂන් සභාවේ කීර්ති නාමයේ පදනම ආචාර ධර්ම වන බැවින් සඳාචාර සම්පන්න ලෙසත් වෘත්තීමය ලෙසත් හැසිරීමට සියළු මට්ටම් වල සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලයට වගකීමක් පවතින අතර, ඒ

පිළිබඳව බැරෑරුම්ව සැලකිය යුතුය. තමන්ගේ හැසිරීම මෙම ආචාර ධර්ම අනුව කටයුතු කිරීමට සියළුම සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය මෙම සංග්‍රහය පිළිබඳ දැනුම්වත් වීම සහ තේරුම් ගැනීම ඉතා වැදගත් වේ.

1.7.කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය විසින් මුහුණ පෑමට හැකි සියළුම සදාචාරාත්මක අභියෝග ලේඛනගත කිරීම මෙම සංග්‍රහයෙන් අරමුණු නොකරයි. යම් ක්‍රියාවකින් හෝ තීරණයකින් ඇති විය හැකි ප්‍රතිඵල වෙත නිසි සැලකිල්ලක් දක්වමින් සාමාජිකයන්ගේ සහ කාර්ය මණ්ඩලයේ හැසිරීම සම්බන්ධයෙන් එය මාර්ගෝපදේශයක් ලෙස පමණක් ක්‍රියාකරයි.

1.8.කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය ඔවුන් විසින්ම මෙම වර්ග ධර්ම සංග්‍රහය පිළිබඳව දැනුම්වත් විය යුතුය. තම ක්‍රියාවන්හි ප්‍රතිඵල සඳහා තමන් වගකිව යුතු බවට සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලයට මෙයින් මතක් කර සිටින අතර මෙම ආචාර ධර්ම පද්ධතියේ ප්‍රමිතීන්ට අනුව කටයුතු කිරීම ඔවුන්ගේ වගකීමක් වේ.

2. ආචාරධර්ම කාර්ය භාරය සහ මූලධර්ම

2.1.කොමිෂන් සභාවේ කර්තව්‍ය සහ බලතල කොමිෂන් සභා පනතේ 10 සහ 11 වගන්ති මඟින් ප්‍රකාශ කර ඇත. එම කර්තව්‍ය සහ බලතල භාවිත කළ යුත්තේ මෙම සංග්‍රහයේ ඇති ආචාරධර්ම කාර්ය භාරය සහ මූලධර්ම වෙත නිසි සැලකිල්ලක් දක්වමින්ය.

2.2.කොමිෂන් සභාවේ ආචාරධර්ම කාර්ය භාරය

ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ කීර්තිනාමය සදාචාරාත්මක සහ වෘත්තීය හැසිරීම පවත්වා ගැනීම සඳහා වූ සාමූහික උත්සහයන්ගේ ප්‍රතිඵලයකි. ආයතනික මට්ටමින් තම නාමය සහ කීර්තිය සුරැකීමට කොමිෂන් සභාව පහත කාර්ය භාරයන් සඳහා කැපවේ:

(අ) මෙම වර්ග ධර්ම සංග්‍රහයට මුළුමනින්ම අනුගත වීම සහ අනුගත වීම තහවුරු කිරීම;

(ආ) ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටමින් සදාචාරාත්මක හැසිරීම් තුළින් ආදර්ශ සැලසීම;

(ඇ) කොමිෂන් සභාවේ ඉලක්ක වෙත සාමාජිකයන්ගේ සහ කාර්ය මණ්ඩලයේ පුද්ගලික දායකත්වය පිළිබඳ දැනුම්වත් වීම.

(ඇ) මෙම වර්ගයා ධර්ම සංග්‍රහය ප්‍රකාශයට පත් කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ යාවත්කාලීන කිරීම සහ එහි භාවිතය, ඔවුන්ගේ වගකීම, කාර්ය භාරය සහ අයිතීන් පිළිබඳ මෙන්ම අවශ්‍ය විට සහාය ලබා ගැනීම පිළිබඳ සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය දැනුවත් කිරීම;

(ඉ) දැනට සේවය කරන සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා සඳාචාර සම්පන්න හැසිරීම් පිළිබඳ පුහුණු වැඩමුළු සංවිධානය කිරීම සහ ඊට සහභාගී වන බවට සහතික කිරීම, සහ නව සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය ඒ සම්බන්ධව මූලික හඳුන්වාදීමේ වැඩසටහන් වලදී දැනුවත් කිරීම;

(ඊ) කොමිෂන් සභාව සමඟ කටයුතු කරන සියළු පාර්ශවයන් මෙම සංග්‍රහය පිළිබඳ සහ ඊට ඔවුන්ගේ වගකීම් හා බැඳීම් පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම සහ සංග්‍රහයේ පිටපතක් ඔවුන්ට ලබා දීම;

(උ) කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් හට කොමිෂන් සභාවේ විෂයපථය පිළිබඳ නිශ්චිත ගැටළු සම්බන්ධව ඔවුන්ගේ ඉල්ලීම මත උපදෙස් සහ මාර්ගෝපදේශ ලබා දීම;

(ඌ) යම් වරදක් සම්බන්ධව පැමිණිලි කිරීමේදී අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියා පිළිවෙත, අපේක්ෂිත හැසිරීම, සහ ප්‍රතිචාර පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම;

(එ) කොමිෂන් සභාවේ ආචාර ධර්ම කඩකිරීම් වෝදනා සම්බන්ධව කාලානුරූපීව ප්‍රතිචාර දැක්වීම;

(ඒ) ගැටළු විසඳීම සඳහා අපක්ෂපාතී යාන්ත්‍රණ භාවිතා කිරීම;

(ඔ) යහපත් චේතනාවෙන් වරදක් යැයි සැක සහිත ක්‍රියාවන් වාර්තා කරන පුද්ගලයින් පළිගැනීමට ලක් වීම වැළැක්වීමටත්, වංක චේතනාවෙන් කරන ලද බවට තහවුරු වූ ක්‍රියාවන් වරදක් ලෙස සැලකීමටත් ක්‍රියා කිරීම;

(ඕ) වෝදනාවට ලක් වූ කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන්ට විවෘත තර්ජනාත්මක නොවන පරිසරයක් තුළ පිළිතුරු දීමට සාධාරණ අවස්ථාවක් ලබා දීම;

(ක) වංක චේතනාවෙන් කරන ලද වෝදනා බවට තහවුරු වූ ක්‍රියාවන්ට එරෙහිව විනය ක්‍රියාමාර්ග ඇතුළුව පරිපාලනමය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම

2.3.කාර්ය මණ්ඩලයේ සහ සාමාජිකයින්ගේ කාර්ය භාරය

කොමිෂන් සභා කාර්ය මණ්ඩලය පහත කාර්යභාරයන් පිළිපැදිය යුතුය:

(අ) මානව හිමිකම් විශ්ව ප්‍රකාශයේ, සිවිල් සහ දේශපාලන අයිතීන් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතියේ සහ ආර්ථික, සමාජ සහ සංස්කෘතික අයිතීන් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතියේ සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය ශ්‍රී ලංකාව කොටස්කරුවන් වන සම්මුතියේ අයිතීන් පිළිබඳ ඇති මානව හිමිකම් ප්‍රතිපත්ති

පිළිපැදීම;

(ආ) වින්දිතයින්, සාක්ෂිකරුවන් සහ වගඋත්තරකරුවන්ගේ මානව හිමිකම් සහ ඔවුන්ගේ ගරුත්වය රැකෙන අයුරින් සැලකීමට වෙනස්කමකට ලක් නොවන අයුරින් ක්‍රියා කිරීම;

(ඇ) කාර්යක්ෂමතාවය, නිපුණතාවය සහ සඳාචාරාත්මක භාවය පිළිබඳ ඉහළ ප්‍රමිතීන් පවත්වා ගැනීම;

(ඈ) ස්වාධීනත්වය යන අදහස සාමාජිකයන්ගේ සහ කාර්ය මණ්ඩලයේ තත්ත්වයට සහ කොමිෂන් සභාවේ විෂයපථයට අනුකූලව මානව හිමිකම් ගැටළු නිරීක්ෂණය කිරීමේ නිදහස හා බැඳී පවතින අතර ස්වාධීනව ක්‍රියා කිරීම සහ පාර්ශවකරුවන් වන හෝ නොවන ඕනෑම පාර්ශවයක කිසිම හේතුවක් මත සාප්‍ර හෝ වක්‍ර බාහිර බලපෑමකින්, පීඩනයකින්, තර්ජනයකින් හෝ මැදිහත්වීමකින් තොරව සහ ජාත්‍යන්තරව පිළිගත් මානව හිමිකම් ප්‍රතිපත්ති මත පදනම්ව වෘත්තීයමය ලෙස අපක්ෂපාතී කරුණු සලකා බැලීමකින් පසු තම පැවරුම් කාර්ය භාරයට අනුකූලව තම කර්තව්‍ය සහ බලතල භාවිතා කිරීම;

(ඉ) සාවද්‍යභාව, පක්ෂපාතීභාව සහ ස්වාධීනත්වය යන කොමිෂන් සභාවේ පැවරුම් කාර්ය භාරයේ මූලික වගකීම් පිළිබඳ සිහිතබා ගනිමින් එම කාර්ය භාරය ඉටු කිරීම;

(ඊ) ව්‍යවස්ථාපිත කර්තව්‍ය සහ බලතල භාවිතයේදී කිසිදු පුද්ගලයකුගෙන් හෝ ආයතනයකින් හෝ බලපෑම් කණ්ඩායම්වල උපදෙස් පැතීම හෝ පිළිපැදීම සිදුනොකිරීම

(උ) තම රාජකාරියේ සහ වගකීමේ වැදගත්කම පිළිබඳ මෙන්ම කොමිෂන් සභාවේ විෂය පථය පිළිබඳ සැලකිලිමත්ව විශ්වාසනීය බව සුරැකෙන අයුරින් හැසිරීම;

(ඌ) මූල්‍යමය සහ පරිපාලන පද්ධතියේ මෙන්ම තීරණ ගැනීමේ යාණ්ත්‍රණ සහ කොමිෂන් සභාවේ මූල්‍යමය කටයුතු පිළිබඳ ඉහලම විනිවිදභාවයක් තබා ගැනීම;

(එ) කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයින්, ඉහළ කළමනාකාරීන් සහ මධ්‍ය මට්ටමේ කළමනාකාරීන් ගෙන් උපදෙස් ලබා ගැනීම;

(ඒ) වරදක් පිළිබඳ සැක පවතින්නේ නම් වහා වාර්තා කිරීම.

2.4.කොමසාරිස්වරුන්ගේ, අධ්‍යක්ෂකවරුන්ගේ සහ අධීක්ෂක නිලධාරීන්ගේ කාර්ය භාරය

කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයින්, ඉහළ කළමනාකාරීත්වය සහ මධ්‍ය මට්ටමේ කළමනාකාරීත්වය

කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයන් සහ/හෝ අධීක්ෂණ මට්ටමේ කාර්ය මණ්ඩලය සහ කොමසාරිස්වරුන් කොමිෂන් සභාවේ ආචාර ධර්ම ආරක්ෂා කරමින් සහ ආරක්ෂිත සහ සෞඛ්‍ය සම්පන්න රාජකාරී පරිසරයක්

නිර්මාණය කරමින් සේවා ස්ථානයේ එකී සංස්කෘතිය ප්‍රවර්ධනය කිරීමෙහිලා වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටු කරයි.

යහපත් චේතනාවෙන් වැරදි ක්‍රියාවන් වාර්තා කළ හෝ විගණන හෝ නිරීක්ෂණ සඳහා සහය වූ කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්ගෙන් පළිගැනීමෙන් වැළැක්වීම ඇතුළුව තම යටත් නිලධාරීන් කෙරෙහි ඇති වගකීම් සරලව නොගත යුතුය.

කොමිෂන් සභාවේ කොමසාරිස්වරුන්, අධ්‍යක්ෂකවරුන් සහ අධීක්ෂක නිලධාරීන් ආදර්ශමත් ලෙස කටයුතු කළ යුතු මෙන්ම:

(අ) සෑම විටකම 1996 අංක 21 දරණ ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභා පනත සහ ජාතික මානව හිමිකම් ආයතන පිළිබඳ පැරිස් මූලධර්මයන් පිළිපැදිය යුතුය;

(ආ) ගරුත්වය, සමානතාවය, වෙනස් කොට නොසැළකීම සහ සාධාරණත්වය යන මූලධර්මයන්ට ගරු කළ යුතුය;

(ඇ) ප්‍රතිපත්තිගරුක භාවයේ ආදර්ශයක් ලෙස ක්‍රියා කරමින්, මානව හිමිකම් ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලව හැසිරිය යුතුය

(ඈ) ඔවුන්ගේ ක්‍රියා සම්බන්ධව වගකීම් සහගත වෙමින් ඔවුන්ගේ කණ්ඩායම් ඉලක්ක සම්පූර්ණ කරන බවට සහතික කළ යුතුය;

(ඉ) තමා යටතේ රාජකාරී කරන පුද්ගලයින්ගේ කාර්ය සාධනය පිළිබඳ ව සාධාරණ සහ සත්‍ය ඇගයීම් ලේඛනගත කර ප්‍රවර්ධනය කළ යුතුය;

(ඊ) බාහිර හෝ අභ්‍යන්තර පීඩන නොතකමින් සාධාරණ සහ සත්‍ය ඇගයීම් මත පදනම්ව තීරණ ගත යුතුය;

(ඉ) තම කාර්ය මණ්ඩලයට ඔවුන්ගේ අයිතීන්, වගකීම් සහ බැඳීම් පිළිබඳ උපදෙස් සහ මාර්ගෝපදේශ ලබා දීමට මෙම වර්ගයා ධර්ම සංග්‍රහයේ ප්‍රතිපාදන හොඳින් වටහා ගත යුතුය;

(උ) ආචාර ධර්ම ගැටළු පිළිබඳ කතිකාවන් දිරිමත් කළ යුතු අතර ඒ සම්බන්ධ ගැටළු ඉදිරිපත් කිරීමට අවස්ථාව ලබා දිය යුතුය;

(ඌ) වංචා, නොසැළකිලිමත් බව හෝ අගරු හැසිරීම් වැනි වැරදි ක්‍රියා වාර්තා කිරීම දිරිමත් කරමින් එවැනි වැරදි ක්‍රියා පිළිබඳ කඩිනම් ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය;

(එ) සදාචාරාත්මක ගැටළු ඉදිරිපත් කරන කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් සඳහා අවශ්‍ය සහාය ලබා දී ඔවුන් පළිගැනීමට ලක් වීමෙන් ආරක්ෂා කළ යුතුය;

(ඒ) අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසය මත පදනම් වූ සෞඛ්‍ය සම්පන්න කණ්ඩායම් වාතාවරණයක් සහ පරිසරයක් ඇති කළ යුතුය;

(ඔ) සඳාචාරාත්මක සහ කාලානුගතීකත්වය ඇතුළුව වෘත්තීයමය හැසිරීම් පිළිබඳ තම වැටහීම වැඩි කර ගැනීමට කාර්ය මණ්ඩලය උනන්දු කළ යුතුය; සහ

(ඔ) කාර්ය මණ්ඩලයේ යහපැවැත්ම පිළිබඳ සොයා බැලිය යුතු අතර පූර්ව මතයකින් තොරව ඔවුන්ට සවන් දීම සිදු කළ යුතුය.

2.5.අගෞරව නොකිරීම

(අ) අන් අය සමඟ ක්‍රියා කිරීමේදී පැවතිය යුතු අවම ආචාරශීලී බව සහ අන් අය කෙරෙහි ගරුත්වයක් නොමැති හැසිරීමක්, හෝ කෙනෙකුට අපහාස කරන, අපකීර්තියට පත් කරන, නිගා කරන, ලැජ්ජාවට පත් කරන හෝ ඔවුන්ගේ මානව වටිනාකම් අවතක්සේරු කරන නුසුදුසු හැසිරීම්, අදහස් දැක්වීම් හෝ ක්‍රියා, කොමිෂන් සභාවේ ආචාර ධර්ම මූලධර්ම උල්ලංඝනය කිරීමකි. එසේම මෙම උල්ලංඝනය විනය වරදක් කරා යොමු වීමේ අවස්ථා ද ඇති විය හැක.

(ආ) පුද්ගල විවිධත්වය සහ වටිනාකම පිළිබඳ පොදු ප්‍රකාශ හෝ ආකල්පයන් අගෞරවය යන්නට ඇතුළත් වන අතර පුද්ගලයින්ගේ රාජකාරිවලට අගෞරව කිරීම, මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවට, එහි පැවරුම් කාර්ය භාරයට සහ අරමුණු වලට අගෞරව කිරීමද ඊට ඇතුළත් වේ.

2.6.වෙනස් කොට නොසැලකීම සහ අයථා පක්ෂපාතකම් නොකිරීම

(අ) ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ලිංගිකත්වය, වර්ගය, ආගම හෝ ඇදහීම, ජාතිය, ජනවාර්ගිකත්වය හෝ සමාජභාවය, වයස, ලිංගික දිශානතිය, වෛවාහකත්වය, ආබාධ තත්ත්ව හෝ වෙනත් පෞද්ගලික තත්ත්වයන් මත වෙනස් කොට සැලකීම නොකළ යුතු බව සහ එය ප්‍රතික්ෂේප කළ යුතු බව මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ ස්ථාවරය වේ. වෙනස් කොට සැලකීම යන්නට, පුද්ගලයන්ට හෝ කණ්ඩායම්වලට අසාධාරණ ලෙස හෝ අකටයුතු ලෙස සැලකීම අරමුණු කරගත් හෝ එවැනි ප්‍රතිඵලයක් ඇති වන වෙනස්කම් හෝ පූර්ව මතයන් මත පදනම් වූ සෘජු හෝ වක්‍ර ක්‍රියාවන් ඇතුළත් වේ.

(ආ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය පුද්ගල විවිධත්වයට ගරු කළ යුතුය. කොමිෂන් සභාවේ ආචාර ධර්ම, ඔවුන්ගේ පුද්ගලික සම්භවයන්, ඇදහිලි, අදහස්, මනාප හෝ පුරුදු අභිබවා සිටී. එසේම, කොමිෂන් සභා සාමාජිකයින් සහ කාර්ය මණ්ඩලය තම පුද්ගලික තත්ත්වයන් හෝ මනාප මත

පදනම්ව, විශේෂයෙන් බඳවා ගැනීම්වලදී හා සේවා ලබා ගැනීම්වලදී, ඇතැම් පාර්ශව වලට අනෙකුත් පාර්ශව වලට වඩා පක්ෂපාතීඛවක් නොදැක්විය යුතුය.

2.7.අධිකාරිය හෝ බලය අවභාවිතා නොකිරීම

(අ) අධිකාරිය හෝ බලය අවභාවිතා කිරීම යනු බලපෑමක් ඇති, හෝ බලයක් හෝ අධිකාරියක් ඇති තනතුරක් අන් අයට එරෙහිව අනිසි ලෙස භාවිතා කිරීමකි. එවැනි අපයෝජනයක් වඩාත් බරපතල වන්නේ වූදින ඔහුගේ හෝ ඇයගේ බලපෑම් බලය හෝ අධිකාරිය භාවිතා කර අනෙකුත් පුද්ගලයින්ගේ වෘත්තීය හෝ රැකියා තත්ත්වයන්ට (පත්වීම්, පැවරුම්, කොන්ත්‍රාත් අලුත්කිරීම්, කාර්ය සාධනය ඇගයීම්, උසස් වීම් ඇතුළුව නමුත් ඊට සීමා නොවී) අහිතකර ලෙස බලපෑම් කරන විටය.

(ආ) බලය අවභාවිතය එක් වරක් පමණක් සිදු වූ සිදුවීමක් හෝ සිදුවීම් දාමයක් විය හැක. ඊට විරුද්ධවදී හෝ නුසුදුසු රාජකාරී පරිසරයක් නිර්මාණය කරන හැසිරීම් වලින් ද සමන්විත විය හැකි අතර, එයට බිය ගැන්වීම්, තර්ජන, බියගැන්වීම් හෝ බලහත්කාරකම් භාවිතා කිරීම ඇතුළත් වන නමුත් ඒවාට පමණක් සීමා නොවේ.

2.8.හිරිහැර නොකිරීම

(අ) හිරිහැර කිරීම යනු හඳුනාගත් පුද්ගලයකු ඉලක්ක කර එම පුද්ගලයාගේ ගෞරවය උල්ලංඝනය කිරීමට හෝ එම පුද්ගලයා බිය ගැන්වීමේ හෝ විරුද්ධවදී, අවමන් සහගත, නින්දා සහගත හෝ අහිතකර පරිසරයක් නිර්මාණය කරන හෝ එසේ කිරීමේ අරමුණින් සිදු කරන අනවශ්‍ය හැසිරීම්ය. එය එම පුද්ගලයාට තම රාජකාරිය ඉටු කිරීමට බාධාවක් වන අතර විරුද්ධවදී හෝ නුසුදුසු රාජකාරී පරිසරයක් නිර්මාණය කරයි.

(ආ) හිරිහැර:

(i) තනි සිදුවීමක් හෝ අඛණ්ඩ, ආක්‍රමණශීලී හැසිරීමක් විය හැකිය;

(ii) කණ්ඩායමක් සහ එක් පුද්ගලයකු අතර ඇති විය හැකිය;

(iii) වෙනත් පුද්ගලයෙකු බිය ගැන්වීම, තර්ජනය කිරීම, අපයෝජනය කිරීම, පහත් කොට සැලකීම, බිය ගැන්වීම, පහත් කොට සැලකීම හෝ පුද්ගලික නින්දාව, අපහසුතාවය හෝ විත්තවේගීය පීඩාවට පත් කරන වචන, අභිනයන් හෝ වෙනත් ක්‍රියාවක ස්වරූපය ගත හැකිය;

(iv) මුහුණට මුහුණලා හෝ ලිඛිත සන්නිවේදන ක්‍රම, විද්‍යුත් තැපැල්, දුරකථන හරහා හෝ අධීක්ෂණ ක්‍රම හරහා හෝ සිදු විය හැකිය;

(v) හිරිහැර කිරීමේ ස්වරූපය ගත් කල, එය බල අසමතුලිතතාවයකින් සහ නැවත නැවතත් හෝ පුරුද්දක් ලෙස බලය, ශාරීරික සහ/හෝ චිත්තවේගීය ප්‍රචණ්ඩත්වය හෝ අන් අය බිය ගැන්වීමට හෝ ආධිපත්‍ය දැරීමට බලහත්කාරයෙන් භාවිතා කිරීම මගින් නිරූපනය වේ.

2.9.ලිංගික හිරිහැර හෝ අපයෝජන නොකිරීම

(අ) ලිංගික හිරිහැර යනු ඉතා බරපතල හිරිහැර කිරීමකි. ලිංගික හිරිහැර යනු වෙනත් පුද්ගලයකුට අපහාස කරන, අවමන් කරන හෝ බිය ගන්වන හෝ එසේ විය හැකියැයි සාධාරණ ලෙස අපේක්ෂා කළ හැකි හෝ වටහා ගත හැකි ඕනෑම අනිසි ඉල්ලීමක්, අවසරයකින් තොරව සහ අනෝන්‍ය නොවූ, ලිංගික යෝජනා, ලිංගිකා සබඳතා ඉල්ලා සිටීම, වාචික හෝ ශාරීරික හැසිරීමක් හෝ ලිංගික ස්වභාවයේ අහිනයක් හෝ ලිංගික ස්වාභාවයේ වෙනත් ඕනෑම හැසිරීමක් (කාමුක දර්ශන සහ ලිංගික ප්‍රකාශ ඇතුළුව) ලෙස අර්ථ දැක්වේ.

(ආ) ලිංගික හිරිහැර වලට එක් සිදු වීමක් හෝ සිදු වීම් දාමයක් ඇතුළත් විය හැකිය. එය විරුද්ධ ලිංගික හෝ සම ලිංගික පුද්ගලයින් අතර සහ රාජකාරී වෙලාවන් සහ රාජකාරී ස්ථානයෙන් පිටදීද සිදු විය හැකිය.

(ඇ) ලිංගික අපයෝජනය යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ වෙනත් කෙනෙකුගේ ලිංගික සුරාකෑමෙන් මූල්‍යමය, සමාජීය හෝ දේශපාලනික වශයෙන් ලාභ ලැබීම ඇතුළු වන නමුත් ඒවාට පමණක් සීමා නොවී, ලිංගික අරමුණු සඳහා අවදානමට ලක්විය හැකි, අවකල බලයක් හෝ විශ්වාසයක් ඇති තනතුරක් අවභාවිතා කිරීම හෝ උත්සාහ කිරීම. ‘ලිංගික අපයෝජනය’ යන්නෙන් බලහත්කාරයෙන් හෝ අසමාන හෝ බලහත්කාර තත්ත්වයන් යටතේ ලිංගික ස්වභාවයේ සැබෑ හෝ තර්ජනාත්මක භෞතික ආක්‍රමණශීලී ක්‍රියා අදහස් කරයි.¹

(ඈ) ලිංගික අපයෝජන විශ්වීය ලෙස පිළිගත් මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය කිරීමකි. මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව එය සේවයෙන් පහ කිරීම සහ අපරාධ නඩු පැවරීම ඇතුළු විනය ක්‍රියාමාර්ග සඳහා හේතු විය හැකි බරපතල විෂමාවාරයක් ලෙසට සලකයි.

¹ එක්සත් ජාතීන්, *Conduct in Field Missions* ‘ශබ්ධකෝෂය’

2.10. ළමා ආරක්ෂාව

(අ) එක්සත් ජාතීන්ගේ ළමා අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ සම්මුතිය ප්‍රකාරව ‘ළමයා’ යනු වයස අවුරුදු 18ට අඩු පුද්ගලයෙකි. සිවිල් සහ දේශපාලන අයිතීන් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුති පනතේ 5(2) වගන්තිය ප්‍රකාරව ‘රාජ්‍ය අංශයේ සහ පුද්ගලික අංශයේ හෝ සමාජ සුබසාධන ආයතන, අධිකරණ, පරිපාලන බලධාරීන් හෝ ව්‍යවස්ථාදායක මණ්ඩල යන කවරක් හෝ විසින් ළමයින්ට අදාළ වන යම් කාරණයක් බාර ගනු ලැබූ විට, ඒ සියළු කාරණයකදීම ළමයාගේ උපරිම සුභසිද්ධියට ප්‍රමුඛස්ථානය දෙනු ලැබිය යුතුය’

(ආ) ඒ අනුව ළමුන්ගේ ආරක්ෂාව සහ සුභසිද්ධිය සුරැකීමට මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව මත ව්‍යවස්ථාපිත වගකීමක් ඇත. ළමුන් සම්බන්ධ සෑම තීරණයකදීම, ඔවුන්ගේ සුභසිද්ධිය ප්‍රමුඛස්ථානය ගත යුතුය. එම සැලකිලිමත් වීමේ යුතුකමට සිතා මතා සිදු කරන හෝ එසේ නොමැතිව සිදු වන ළමුන් හානිවලින් ආරක්ෂා කිරීම ඇතුළත් වේ.

2.11. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාව

(අ) ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාව සහ සෑම ලිංගික දිශානතියන් සහිත පුද්ගලයන්ට ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතා අනුකූලව සාධාරණ ලෙස සැලකීමට මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව කැප වී සිටියි.

(ආ) ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාව යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ සියළුම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයන්හි පුද්ගලයන්ගේ විවිධ හැසිරීම්, අභිලාෂයන් සහ අවශ්‍යතා සමානව සලකා බැලීම, අගය කිරීම සහ සලසාදීම සහ එකී මානව විවිධත්වය පිළිගනිමින් ඔවුන්ගේ අයිතීන්, වගකීම් සහ අවස්ථාවන් සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ද සමානව සලකනු ලැබීමයි.

(ඇ) අයිතිවාසිකම්, ප්‍රතිලාභ, බැඳීම් සහ වෘත්තීය අවස්ථා සම්බන්ධයෙන් මූලික ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාව පිළිගත්තද, සියළු ලිංගික දිශානතියන්ට අයත් පුද්ගලයන්ගේ සමාන සහභාගීත්වය සක්‍රීය කිරීම සඳහා වෙනස් නමුත් අවශ්‍ය යැයි සැලකෙන සැලකීම් ද ඇතුළත් විය හැකිය.

2.12. පර්යේෂණ පැවැත්වීම

කොමිෂන් සභාව සදාචාරාත්මක පර්යේෂණ සඳහා කැපවී සිටින අතර, සදාචාරාත්මක විශේෂඥයින් විසින් සමාලෝචනය කරන ලද, කාර්යක්ෂම, ප්‍රවේශ විය හැකි, විනිවිදභාවෙන් යුතු, සියුම් ලෙස නිරීක්ෂණය

කරන ලද සහ දැඩි ලෙස ඇගයීමට ලක් කරන ලද උසස් තත්ත්වයේ පර්යේෂණ ප්‍රවර්ධනය කිරීමට කටයුතු කරයි.

3. රාජකාරී රීති

3.1. උද්යෝගී බව

කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය

(අ) සෑම අවස්ථාවකදීම විශ්වාසනීය මූලාශ්‍ර මඟින් ලබා ගත හැකි සහ මනා ලෙස නැවත පරීක්ෂා කරන ලද විෂය මූලික, විශ්වාසනීය තොරතුරු මත පදනම්ව කරුණු තහවුරු කළ යුතුය;

(ආ) කොමිෂන් සභාව විසින් කලින් කලට අනුමත කරන සම්මත මෙහෙයුම් ක්‍රියා පටිපාටි අනුගමනය කළ යුතුය;

(ඇ) කොමිෂන් සභා විෂයපථයට අදාළ සියලු තොරතුරු සවිස්තරාත්මකව සහ කාලෝචිත ආකාරයකින් සැලකිල්ලට ගත යුතුය; සහ

(ඈ) ජාත්‍යන්තරව පිළිගත් මානව හිමිකම් ප්‍රමිතීන්ට සහ ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන්ට අනුකූලව ලැබුණු සියළු තොරතුරු අධීක්ෂණය කළ යුතුය.

3.2. තොරතුරු මූලාශ්‍ර

තොරතුරු රැස්කිරීමේදී කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය විසින්,

(අ) ප්‍රවේශ්‍යතාවය, ඵලදායීතාවය, කාර්යක්ෂමතාව, අපක්ෂපාතීත්වය සහ විවෘතභාවය යන මූලධර්ම පිළිපැදිය යුතුය;

(ආ) අදාළ පාර්ශවයන්ට හානියක් සිදු විය හැකි නම් සාක්ෂි වල මූලාශ්‍ර පිළිබඳ රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කළ යුතුය; සහ

(ඇ) වාර්තා සහ නිගමන අධිකරණමය නොවන ස්වභාවයට සුදුසු සාක්ෂි ප්‍රමිතීන් මත පදනම් වූ අභිප්‍රාය සහ විශ්වාසදායක කරුණු මත පදනම් විය යුතුය.

3.3. සාධාරණ හා විනිවිද ප්‍රසම්පාදන

(අ) සියලුම කොමිෂන් සභා ප්‍රසම්පාදන සඳහා සමස්ත මාර්ගෝපදේශක අරමුණ වන්නේ මුදලට උපරිම වටිනාකම ලබා ගැනීමයි, එනම්, මිල, ගුණාත්මකභාවය, බෙදාහැරීමට ගත වන කාලය, පාරිසාරික කාර්ය

සාධනය, සමාජීය හා කම්කරු සම්මතයන්ට අනුකූල වීම යන සාධක මත පදනම් වූ වඩාත්ම වාසිදායක ලංසුව.

(ආ) මුදලට හොඳම වටිනාකම ලබා ගැනීම සහතික කිරීම සඳහා, දීමනා ඉල්ලා සිටීමේ සහ කොන්ත්‍රාත්තුවක් තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය

(i) තරඟකාරීත්වය දිරිමත් කළ යුතුය,

(ii) අපක්ෂපාතී සහ පුළුල් ඇගයීම් ක්‍රියාවලිය සහතික කළ යුතුය,

(iii) යෝජනා සඳහා වන ඉල්ලීමේ හෝ ආරාධනාවේ සඳහන් කර ඇති කොමිෂන් සභාවේ අවශ්‍යතා සපුරාලීමට වඩාත් ප්‍රායෝගික ගැලපෙන සහ සුදුසු යෝජනාව තෝරා ගැනීම සහතික කළ යුතුය.

3.4. නිල කාලය සහ කාර්යාල දේපළ භාවිතය

(අ) පරිගණක, දුරකථන උපකරණ සහ වාහන ඇතුළු මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ සම්පත් කොමිෂන් සභාවේ කාර්යයන් සඳහා භාවිතා කරන බව සහතික වීම සඳහා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය වගකිව යුතුය. මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ නිල කටයුතු කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමට අවශ්‍ය වූ විට සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය බාහිර කටයුතුවල නිරත නොවිය යුතුය.

(ආ) කාර්යාල උපකරණ විශේෂයෙන්ම අන්තර්ජාලය, විද්‍යුත් තැපෑල සහ දුරකථන වැනි ඕනෑම පෞද්ගලික භාවිතයක් අවම මට්ටමක තබා ගත යුතු අතර එය කොමිෂන් සභාවේ අවශ්‍යතා වලට පටහැනි නොවිය යුතුය.

3.5. වාර්තාවල නිරවද්‍යතාවය

(අ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය සියලුම ක්‍රියාකාරකම් හා වාර්තා තැබීම ස්ථාපිත ක්‍රියා පටිපාටිවලට අනුකූලව වාර්තා කර නිවැරදි හා සම්පූර්ණ වාර්තා සකස් කළ යුතුය.

(ආ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩල කාලය සහ දිනය සාවද්‍ය ලෙස සටහන් නොකළ යුතුය, ව්‍යාජ හෝ හිතාමතා නොමඟ යවන හිමිකම්පෑම් ලබානොදිය යුතුය, නැතහොත් කිසිදු නිල ලේඛනයක් ව්‍යාජ ලෙස සකස් නොකළ යුතුය.

3.6. තොරතුරු, ප්‍රකාශන සහ මාධ්‍ය භාවිතය

(අ) කොමිෂන් සභාව වෙත ලැබෙන මෙන්ම එතුළින් ජනනය වන රහස්‍ය තොරතුරු ආරක්ෂා කිරීමට කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන්ට සහ කාර්ය මණ්ඩලයට වගකීමක් ඇත. අනවසරයෙන් එවැනි තොරතුරු පිටතට යෑම වැළැක්වීම සඳහා කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය එම තොරතුරු භාවිතා කිරීමේදී දැඩි අවධානයෙන් කටයුතු කළ යුතුය.

(ආ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය තම රාජකාරී අතරතුර ලැබෙන තොරතුරු කිසිවක් තම පෞද්ගලික වාසියට යොදා නොගත යුතුය. තම රාජකාරිය හේතුවෙන් අනෙකුත් සාමාජිකයින්ගේ සහ කාර්ය මණ්ඩලයේ තොරතුරු පිළිබඳව දැනුවත් වන සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය එකී තොරතුරු අදාළ තැනැත්තන්ගේ පෞද්ගලිකත්වයට ගරු කරමින්, සුපරික්ෂාකාරීව සහ රහස්‍ය ලෙස එකී දත්ත හැසිරවීමේ යුතුකමක් පවතී.

3.7. බුද්ධිමය දේපළ සහ ප්‍රකාශන

(අ) තම නිල රාජකාරිවල කොටසක් ලෙස සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය විසින් නිර්මාණය කරන ඕනෑම ලේඛනයක බුද්ධිමය දේපළ අයිතිය මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව සතු වේ.

(ආ) එවැනි ලේඛන ප්‍රකාශයට පත් කිරීමට හෝ ප්‍රකාශයට පත් නොකිරීමට මෙන්ම එය වෙනස් කිරීමට හෝ මුලින් අදහස් කළ ආකාරයට වඩා වෙනස් ආකාරයකින් එකී ලේඛනය භාවිතා කිරීමට මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවට හිමිකමක් පවතී.

4. පුද්ගලික වර්යාව

4.1. කොමිෂන් සභා සාමාජිකයින්ගේ සහ කාර්ය මණ්ඩලයේ පුද්ගලික ජීවිතය ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික කාරණාවක්ය. කෙසේ වෙතත්, නිල රාජකාරියට අදාළ නොවුනද ඔවුන් පුද්ගලික ජීවිතයේ හැසිරීම් කොමිෂන් සභාවට බලපෑ හැකි අවස්ථා ඇත. එමනිසා, තම ක්‍රියාකලාපය තමන්ගේ කීර්ති නාමයට මෙන්ම කොමිෂන් සභාවේ කීර්තියටද බලපෑ හැකි බවට අවබෝධයෙන් යුතුව ක්‍රියා කිරීමට වගබලාගනිමින් කොමිෂන් සභාවේ ආචාර ධර්ම සහ මූලධර්මවලට අනුකූලව හැසිරිය යුතුය.

4.2. ජාතික නීතීන්ට ගරු කිරීම

(අ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයින් සහ කාර්ය මණ්ඩලය සෑම විටම ජාතික නීති වලට ගරු කළ යුතු මෙන්ම කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය ලෙසට හිමි වරප්‍රසාද සහ මුක්තීන් මඟින් එය අවභාවිතා කරන බවට හැඟෙන අයුරින් ක්‍රියා නොකළ යුතුය.

(ආ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයින් සහ කාර්ය මණ්ඩලය:

- 1) තම පුද්ගලික නෛතික බැඳීම් සපුරාලිය යුතුය;
- 2) බැංකු ගිණුම්, මුදල් ගනුදෙනු, බදු, මෝටර් රථ මිලදී ගැනීම සහ ඉවත් කිරීම, රථවාහන නීති උල්ලංඝනය කිරීම්, ආනයන/අපනයන සහ ගෘහ සේවකයින්ගේ රැකියා සම්බන්ධයෙන් අදාළ නීති සහ ප්‍රමිතීන් කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු කර ඒවාට අනුකූල විය යුතුය.

4.3. රාජකාරී ස්ථානයේ ප්‍රවණත්වය සහ මත්පැන්, මත්ද්‍රව්‍ය භාවිතය

(අ) ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව එහි සියලුම සාමාජිකයින් සහ කාර්ය මණ්ඩලයට ආරක්ෂිත රාජකාරී පරිසරයක් සැපයීමට උත්සහ කරන අතර කාර්යාල පරිශ්‍රයේ හෝ වෙනත් තැනක සිදු කරන ලද කිසිදු ආකාරයක ප්‍රවණත්ව ක්‍රියාවක් හෝ ප්‍රවණත්ව තර්ජන නොඉවසයි. ඕනෑම ප්‍රවණත්ව ක්‍රියාවක් හෝ ප්‍රවණත්ව තර්ජනය කිරීමක් විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට හේතු වේ.

(ආ) ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව මත්පැන් සහ මත්ද්‍රව්‍යයෙන් තොර සේවා ස්ථානයක් කිරීමට කැප වී ඇත.

(ඇ) තම රාජකාරියට හෝ අනෙක් අයට අගතියක් හෝ බාධාවක් නොවන ලෙසට මනා පැවැත්මකින් යුතුව ක්‍රියා කිරීම, කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයින් සහ කාර්ය මණ්ඩලයෙන් අපේක්ෂා කරයි.

(ඈ) ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ ප්‍රධාන කාර්යාලය සහ ප්‍රාදේශීය/උප කාර්යාල ප්‍රවණත්වයෙන්, මත්පැන් සහ මත්ද්‍රව්‍ය වලින් තොර කලාපයක් විය යුතුය.

4.4. රාජකාරී ස්ථානයේ පෞද්ගලික සබඳතා

කොමිෂන් සභාවේ සේවය කරන දෙදෙනෙකු අතර පුද්ගලික හෝ සමීප සබඳතා ඇති විය හැකි බවට කොමිෂන් සභාව පිළිගත් කරුණකි. ඥාතියකු, හෝ සහකරුවකු හෝ සමීප මිතුරකු කොමිෂන් සභාවේ

රාජකාරි කිරීම නිසාම ලැදියාවන් පිළිබඳ ගැටුමක් වන්නේ නැත. කෙසේ වෙතත්, එවැනි පෞද්ගලික සහ සමීප සබඳතා රැකියාවට බාධාවක් නොවිය යුතු අතර එකී සම්බන්ධතාවය හේතුවෙන් අනෙකුත් කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් හට අපහසුතාවයක් හෝ වෘත්තීයමය වශයෙන් අවාසි සහගත බවක් දැනිය හැකි පරිසරයක් නිර්මාණය නොකළ යුතුය.

4.5.ගෘහස්ථ නිංසනය සහ සමීප සහකරුවන් අතර ප්‍රචණ්ඩත්වය

(අ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් හා කාර්ය මණ්ඩලය මුහුණ පාන ගෘහස්ථ නිංසනය සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය පෞද්ගලික ගැටළුවකට පමණක් සීමා නොවේ. එය මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ ආචාර ධර්ම වලට පටහැනි වන අතර කොමිෂන් සභාවට අපකීර්තියකි. ඉන් ගෞරවනීය සහ සෞඛ්‍ය සම්පන්න පරිසරයක් සඳහා වූ කොමිෂන් සභාවේ කැපවීම අඩපණ කරයි.

(ආ) ගෘහස්ථ නිංසනය සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව බරපතල අපරාධක් ලෙස සලකන අතර, එහි සාමාජිකයින් සහ කාර්ය මණ්ඩලය විසින් සිදු කරන එවැනි ක්‍රියා ඉවසනු නොලැබේ.

(ඇ) පවුලේ සාමාජිකයන් හෝ නිවසේ සාමාජිකයන් අතර හෝ සැලකිය යුතු සම්බන්ධතාවක් ඇති පුද්ගලයින් අතර සිදුවන ගෘහස්ථ අපයෝජන සහ ප්‍රචණ්ඩත්වයට පහත අංග ඇතුළත් වන නමුත් ඒවාට පමණක් සීමා නොවේ:

- (i) වෙනත් අයකුට ශාරීරික හෝ චිත්තවේගී හානියක් (ලිංගභේදය නොසලකා) කිරීමේ අභිප්‍රායක් පෙන්නුම් කරන බවට සාධාරණ ලෙස වටහා ගත හැකි ප්‍රකාශ හෝ ක්‍රියා;
- (ii) වෙනත් පුද්ගලයකුට ශාරීරික හානියක් සිදු කරන ඕනෑම ශාරීරික හෝ ලිංගික ප්‍රචණ්ඩකාරී ක්‍රියාවක් හෝ තර්ජනයක්;
- (iii) ලිංගික අපයෝජන;
- (iv) බිය ගැන්වීම හෝ වාචික හිරිහැර කිරීම, චිත්තවේගීය හා වාචික අපයෝජන හෝ තර්ජන; සහ
- (v) දේපළ විනාශ කිරීම.

4.6. ලැදියාවන් පිළිබඳ ගැටුම්

(අ) මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයකුට හෝ කාර්ය මණ්ඩල කොමිෂන් සභාවේ අවශ්‍යතා සහ පැවරුම් කාර්ය භාරයට අනුකූලව අපක්ෂපාතීව කටයුතු කිරීමට, ඔවුන්ගේ රාජකාරී හා කාර්යයන් ඉටු කිරීමට සහ ඔවුන්ගේ හැසිරීම නියාමනය කිරීමට ඇති හැකියාවට පුද්ගලික අවශ්‍යතා බාධාවක් වන විට හෝ බාධාවක් විය හැකි බවට පෙනෙන විට ලැදියාවන් පිළිබඳ ගැටුම් ඇති වේ.

(ආ) ලැදියාවන් පිළිබඳ ගැටුමක් යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ අදාළ පුද්ගලයා හට සැබවින්ම ගැටුමක් ඇති වන බව නොවේ; ලැදියාවන් පිළිබඳ ගැටුමක් පිළිබඳ විභවය පමණක් සෘණාත්මක ප්‍රතිරූපයක් නිර්මාණය කළ හැකිය. සිදු විය හැකි හානිකර ප්‍රතිවිපාක වළක්වා ගැනීම සඳහා ලැදියාවන් පිළිබඳ ගැටුම නොපමාව වාර්තා කිරීම සහ කළමනාකරණය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

(ඇ) පනතේ 3(1) වගන්තියේ ඇති කරුණු වලට අමතරව, මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් හට අමාත්‍යාංශ ප්‍රධානී හෝ සාමාජික, පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රී, පළාත් පාලන ආයතනයක හෝ පළාත් සභා සාමාජික, දේශපාලන පක්ෂයක නායකත්ව තනතුරක් හෝ ව්‍යවස්ථාදායක සභාවක සාමාජික තනතුරක් වැනි නොගැලපෙන තනතුරු දැරිය නොහැක.

(ඈ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයින් පාර්ලිමේන්තු, පළාත් සභා හෝ පළාත් පාලන ආයතන මැතිවරණ සඳහා අපේක්ෂකයන් ලෙස ඉදිරිපත් වීම හෝ ඔවුන්ගේ ධුර කාලය අවසන් වී වසරක් ගතවන තුරු කිසිදු දේශපාලන තනතුරක් නොදැරිය යුතුය.

4.7. පළාත් පාලන ආයතන සමඟ සබඳතා පැවැත්වීම සහ දේශපාලන ක්‍රියාකාරකම්

(අ) පනතේ විධිවිධානවලට යටත්ව, කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය කිසිදු අවස්ථාවකදී කිසිදු රජයේ නිලධාරියකුගෙන් හෝ කොමිෂන් සභාවෙන් පිටත වෙනත් අධිකාරියකින් උපදෙස් හෝ සහාය ලබා නොගත යුතුය, විශේෂයෙන්;

- (i) මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ අභ්‍යන්තර සාකච්ඡා හෝ ප්‍රතිපත්තිමය දිශානතියට බාධා කිරීමට උත්සාහ කිරීමේදී;
- (ii) හිතකර හෝ අහිතකර ක්‍රියාවක් හෝ තීරණයක් වෙනස් කිරීමට උත්සාහ කිරීමේදී; හෝ
- (iii) උසස්වීමක්, ප්‍රතිලාභයක් හෝ වෙනත් ඕනෑම ආකාරයක වාසියක් ලබා ගැනීමට උත්සාහ කිරීමේදී.

(ආ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය ප්‍රවණත්වය උත්කර්ෂයට නැංවීමෙන් හෝ ජනවාර්ගිකත්වය, කුලය, ආගම, ලිංගික අන්‍යයතාවය, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ලිංගික දිශානතිය, දේශපාලන මතය හෝ ඒ හා සමාන ඕනෑම පදනමක් මත සමාජයේ නිශ්චිත කණ්ඩායම්වලට එරෙහිව වෛරය ප්‍රවර්ධනය කිරීමෙන් වැළකී සිටිය යුතුය.

4.8. රාජ්‍ය නොවන ආයතන සමඟ සබඳතාවයන්

රාජ්‍ය ආයතන සමඟ වැඩ කිරීමට අමතරව, මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව රාජ්‍ය නොවන ක්‍රියාකාරීන්, එනම් රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, පෞද්ගලික අංශයේ ආයතන, දානපති පදනම් සහ අධ්‍යාපන ආයතන සමඟ ද සම්බන්ධ වේ. එවැනි රාජ්‍ය නොවන ක්‍රියාකාරීන් සමඟ සබඳතා වර්ධනය කිරීමේදී, කොමිෂන් සභාවේ සදාචාරාත්මකභව, ස්වාධීනත්වය, විශ්වාසනීයත්වය සහ කීර්තිය සෑම විටම සහතික කළ යුතුය.

4.9. රැස්වීමේ නිදහස

කාර්ය මණ්ඩල ක්‍රියාකාරකම් සංවර්ධනය කිරීම සහ සේවා ප්‍රතිපත්ති සහ කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් කොමිෂන් සභාව වෙත යෝජනා සහ නියෝජනයන් ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා විධිමත් සංවිධානයකට සම්බන්ධ වීමට කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන්ට සහ කාර්ය මණ්ඩලයට අයිතියක් ඇත.

කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය දේශීය, කලාපීය හෝ ජාත්‍යන්තර කිසිදු දේශපාලන කණ්ඩායමක හෝ දේශපාලන පක්ෂයක ක්‍රියාකාරී සාමාජිකයන් නොවිය යුතුය. ඔවුන් කොමිෂන් සභාව හා සම්බන්ධ වීමට පෙර කණ්ඩායමක හෝ පක්ෂයක සාමාජිකයකු වී සිටියේ නම්, ඔවුන් කොමිෂන් සභාව හා සම්බන්ධ වී සිටින කාලය තුළ ඔවුන්ගේ සාමාජිකත්වය අත්හිටුවිය යුතුය.

4.10. තෑගි, ප්‍රසාදන, සිහිවටන සහ ගෞරව පිළිගැනීම

(අ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය කිසි විටෙකත් ඔවුන්ගේ නිල රාජකාරී සම්බන්ධයෙන් තෑගි හෝ අනුග්‍රහයන් ඉල්ලා නොසිටිය යුතුය. පිරිනමනු ලබන තෑගි නුසුදුසු හෝ පක්ෂග්‍රාහී බවක් පෙනෙන්නේ නම් හෝ කොමිෂන් සභාවේ ස්වාධීනත්වය සහ කීර්ති නාමය ප්‍රශ්න කළ හැකි ආකාරයක් වේ නම් ඒවා පිළිනොගත යුතුය.

(ආ) සංකේතාත්මක තැග්ගක් ප්‍රතික්ෂේප කිරීමෙන් ලැජ්ජාවක් ඇති විය හැකි විට, විශේෂයෙන් තැග්ග මිල අඩු සහ විශේෂිතව සාදන ලද විට එය පිළිගැනීම සුදුසු වේ.

4.11. මාධ්‍ය සමඟ සබඳතා සහ මහජන ප්‍රකාශ

(අ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයින් සහ කාර්ය මණ්ඩලය ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික දේශපාලන මතයන් ඔවුන්ගේ රාජකාරී ඉටු කිරීමට අගතියක් නොවන බව සහතික කිරීමේ අවශ්‍යතාවය මතක තබා ගත යුතු අතර මානව හිමිකම් ගැටළු පිළිබඳ විෂය බද්ධ කරුණු මත ඔවුන්ගේ නිගමන සහ නිර්දේශ පදනම් කර ගත යුතුය.

(ආ) තම විශේෂිත විෂය ක්ෂේත්‍රයේ මාතෘකාවක් මත මාධ්‍යයට ප්‍රකාශ ලබා දීමේදී, කොමිෂන් සභා සාමාජිකයින් හෝ කාර්ය මණ්ඩලය තමා කොමිෂන් සභාව වෙනුවෙන් කතා කරන බවත්, තම ක්ෂේත්‍රයේ පුද්ගලයෙකු, ශාස්ත්‍රාලියෙකු හෝ ස්වාධීන විශේෂඥයකු ලෙස නොවන බවත් සිහි තබා ගත යුතුය.

(ඇ) කොමිෂන් සභාව බොහෝ විට වින්දිතයන්, සාක්ෂිකරුවන් සහ වගඋත්තරකරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම්වලට බලපාන සංවේදී සහ රහසිගත තොරතුරු සමඟ කටයුතු කරයි. එබැවින් කොමිෂන් සභා කාර්ය මණ්ඩලය කොමිෂන් සභා මණ්ඩලයෙන් උපදෙස් නොගෙන මාධ්‍යයට අදාළ කිසිදු තොරතුරක් ලබා නොදිය යුතුය.

(ඈ) කොමිෂන් සභාවේ සභාපතිවරයා සහ කොමිෂන් සභාවේ මාධ්‍ය ප්‍රකාශකවරයා පමණක් මාධ්‍ය සමඟ කටයුතු කළයුතුය. ඊට පරිභාහිරව මාධ්‍ය වෙත ප්‍රකාශ නිකුත් කිරීම ඇතුළුව මාධ්‍ය ක්‍රියාකාරකම් සිදුවන්නේනම් එය සභාපතිවරයාගේ පූර්ව අවසරය මත සිදුවිය යුතුය.

4.12. සාමාජිකත්වයෙන් පසු සහ සේවා බැඳීම

කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකත්වයෙන් හෝ සේවයෙන් ඉවත් වූ පසු, නිල කටයුතු සම්බන්ධයෙන් රහස්‍යභාවය පවත්වා ගැනීමට කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයකුට ඇති වගකීම අවසන් නොවේ. විශේෂයෙන්, සාමාජිකයින් සහ කාර්ය මණ්ඩලය ඔවුන්ගේ පෙර තනතුර හේතුවෙන් ඔවුන් දන්නා කිසිදු තොරතුරක් කිසිදු පුද්ගලයකුට සන්නිවේදනය නොකළ යුතු අතර, ඔවුන් කිසිදු ආකාරයකින් එවැනි තොරතුරු ඔවුන්ගේ පුද්ගලික වාසියට භාවිතා නොකළ යුතුය.

4.13. විද්‍යුත් තැපැල් සහ සමාජ මාධ්‍ය

(අ) අන්තර්ක්‍රියාකාරී සන්නිවේදනය සහ සහයෝගීතාවය සක්‍රීය කිරීමට සහ සම්බන්ධ වීමට පහසුකම් සැලසීමට ඊමේල් සහ සමාජ මාධ්‍ය (උදාහරණයක් ලෙස බ්ලොග් සහ සමාජ මාධ්‍ය ඇතුළුව) භාවිතා කළ යුතුය.

(ආ) පුද්ගලිකව සහ වෘත්තීයමය වශයෙන් විද්‍යුත් තැපැල් සහ සමාජ මාධ්‍ය අනිසි ලෙස භාවිතා කිරීම කොමිෂන් සභාව පහත අවදානම් වලට (ඒවාට පමණක් සීමා නොවී) නිරාවරණය කරයි,

(i) අසත්‍ය තොරතුරු ප්‍රචාරය වීම

(ii) අන් අයගේ බුද්ධිමය දේපළ අයිතීන් උල්ලංඝනය වීම; සහ

(iii) මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ කීර්තිය, ස්වාධීනත්වය සහ විශ්වාසනීයත්වය බිඳවැටීම.

(ඇ) කොමිෂන් සභා සාමාජිකයන් සහ කාර්ය මණ්ඩලය:

(i) ඔවුන්ගේ විද්‍යුත් තැපැල් හෝ සමාජ මාධ්‍ය ක්‍රියාකාරකම් කොමිෂන් සභාවේ අරමුණු කෙරෙහි ඇති කළ හැකි බලපෑම් පිළිබඳ කල්පනාකාරී විය යුතුය;

(ii) වරදක් සිදු කිරීමෙන් හෝ ඊමේල් හෝ සමාජ මාධ්‍ය හරහා රහසිගත, ප්‍රකාශයට පත් නොකළ හෝ තහනම් කරන ලද තොරතුරු හෙළි කිරීමෙන් වැළකිය යුතුය; සහ

(iii) කොමිෂන් සභා කාර්ය මණ්ඩලය, හවුල්කරුවන් සහ මහජනතාව කිසිදු ආකාරයකින් නොමඟ යැවීමෙන් හෝ ධ්වටීමෙන් වැළකිය යුතුය.