



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

ஒழுக்கக் கோவை

மே 2026

1. அறிமுகம்

- 1.1. இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக் குழு என்பது, 1996 ஆம் ஆண்டின் 21 ஆம் இலக்க இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுச் சட்டத்தின் மூலம் நிறுவப்பட்ட ஒரு சுயாதீன நிறுவனமாகும்.
- 1.2. இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக் குழு, இலங்கை சனநாயக சோசலிசக் குடியரசு அரசியலமைப்பு மற்றும் மனித உரிமைகளுக்கான உலகளாவிய பிரகடனம் உள்ளிட்ட இலங்கை ஒரு தரப்பாக இருக்கும் ஏனைய சர்வதேச மனித உரிமைகள் சாசனங்களின் ஏற்பாடுகளுக்கிணங்க இலங்கையில் மனித உரிமைகளைப் பாதுகாத்து ஊக்குவிக்கின்றது.
- 1.3. இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக் குழுவினால் அதன் உறுப்பினர்கள், ஊழியர்கள், பணியாட்குழு, சங்கப் பிரதிநிதிகள் மற்றும் ஆணைக்குழுவுடன் நடவடிக்கை மேற்கொள்ளுகின்ற அனைத்து நபர்களும் கடைப்பிடிக்க வேண்டிய ஒழுக்கக் கோவை விளக்குகின்றன. இந்த அனைத்து நபர்களும் இதன் பின்னர் இந்த ஒழுக்கக் கோவைகளில் “உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு” என்று குறிப்பிடப்படுவார்கள்.
- 1.4. இவ்வொழுக்கக் கோவை இலங்கை ஜனநாயக சோசலிச குடியரசின் தாபன விதிக்கோவையை குறைநிரப்புச் செய்யும் ஒன்றாகும். தாபன விதிக்கோவையின் அட்டவணைகள் ஒன்று மற்றும் இரண்டு அரச அலுவலர்களால் செய்யப்படக்கூடிய குற்றங்கள் பட்டியலிடப்பட்டு உள்ளன. மேலும் இணைப்பு (1999) இல் அரச அலுவலர்களால் செய்யப்படும் குற்றங்களின் பட்டியல் வழங்கப்பட்டுள்ளதுடன் அதில் வினைத்திறன் இன்மை, தகுதியின்மை, அலட்சியம், நேர்மையின்மை, ஒழுங்கற்ற நடத்தை மற்றும் ஒழுக்கக்குறைவு ஆகியவை அடங்குகின்றன.
- 1.5. ஆணைக்குழுவின் ஒழுக்கநெறிகளை பிரதிபலிக்கும் வகையில் அதன் உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினரின் உயர் தரமான நடத்தைகள், திறன்கள் மற்றும் தரமான செயலாற்றுகை எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது. உறுப்பினர்களுக்கு மற்றும் பணியாட்குழுவின் அனைவர் மீதும் ஆணைக்குழுவின் இலக்குகளை அடைந்துகொள்வதற்கு ஒத்துழைப்பு வழங்குவதற்கான பொறுப்புக் காணப்படுவதுடன் தமது செயற்பாடுகள் இந்தக் கோவையின் நடத்தை தராதரங்களுடன் ஒத்துப்போகின்றன என்பதை உறுதிப்படுத்தும் பொறுப்பையும் கொண்டுள்ளனர்.
- 1.6. ஆணைக்குழுவின் நற்பெயர் ஒழுக்கநெறிமுறைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டிருப்பதால், அனைத்து மட்டங்களிலும் உள்ள உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினர் பண்பாடு மற்றும் வாண்மைத்துவ

முறையில் நடந்துகொள்ள வேண்டிய பொறுப்பைக் கொண்டுள்ளனர், மேலும் இந்தப் பொறுப்பை இலகுவாக எடுத்துக் கொள்ளக்கூடாது. எனவே, அனைத்து உறுப்பினர்களும் பணியாட்குழுவினரும் இந்த ஒழுக்கக் கோவையினை அறிந்திருப்பதும் புரிந்துகொள்வதும் முக்கியமாகும்;

1.7. ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்களும் பணியாட்குழுவினரும் முகங்கொடுக்கின்ற ஒழுக்க ரீதியிலான சவால்களை பட்டியலிடுவதனை இந்தக் கோவை மூலம் எதிர்பார்க்கப்படவில்லை. ஏதேனுமொரு செயற்பாடு அல்லது தீர்மானத்தினால் ஏற்படக்கூடிய விளைவுகள் மீது உரிய கவனத்தைச் செலுத்தி உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினரின் நடத்தை தொடர்பான வழிகாட்டியாக மாத்திரம் பயன்படுத்திக்கொள்ளப்படுவதனை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது.

1.8. ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்களும் பணியாட்குழுவினரும் இந்த ஒழுக்கக்கோவை பற்றி அறிந்திருத்தல் வேண்டும். தனது செயற்பாடுகளின் விளைவுகளுக்கு தான் பொறுப்புக்கூற வேண்டுமென உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினருக்கு இதனுடாக நினைவூட்டப்படுகின்றது.

2. ஒழுக்கம் சார்ந்த பொறுப்புகள் மற்றும் கோட்பாடுகள்

2.1. ஆணைக்குழுவின் பணிகள் மற்றும் அதிகாரங்கள்; ஆணைக்குழுச் சட்டத்தின் 10 மற்றும் 11 ஆம் பிரிவுகள்; ஊடாக வெளியிடப்பட்டுள்ளன. அந்த பணிகள் மற்றும் அதிகாரங்களை இந்தக் கோவையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஒழுக்கம் சார்ந்த பொறுப்புகள் மற்றும் கோட்பாடுகள் மீது உரிய கவனத்தைச் செலுத்தியே பயன்படுத்துதல் வேண்டும்.

2.2. ஆணைக்குழுவின் ஒழுக்கம் சார்ந்த பொறுப்புகள்

இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின் நற்பெயர் மற்றும் கீர்த்தியானது ஒழுக்கம் மற்றும் வாண்மைத்துவம் சார்ந்த நடத்தையைப் பேணுவதற்கான கூட்டு முயற்சிகளின் பிரதிபலிப்பாகும். நிறுவன மட்டத்தில் அதன் பெயரையும் கீர்த்தியையும் பாதுகாப்பதற்கு ஆணைக்குழு பின்வருவனவற்றுக்கு தன்னை அர்ப்பணித்துள்ளது:

(m) இந்த ஒழுக்கக்கோவைக்கு அமைய முழுமையாக செயற்படல் மற்றும் செயற்படுவதனை உறுதி செய்தல்;

(ஆ) சிரேஷ்ட மட்டங்களில் முன்மாதிரியான ஒழுக்க நடத்தைகள் வெளிப்படுத்தல்;

(இ) ஆணைக்குழுவின் இலக்குகளை அடைந்துகொள்வதற்கு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவின் பங்களிப்பை இனங்கண்டுகொள்ளல்;

(ஈ) இந்த ஒழுக்கக்கோவையை வெளியிடுதல், ஊக்குவித்தல் மற்றும் இற்றைப்படுத்தல் மற்றும் அதன் பயன்பாடு, அவர்களின் பொறுப்புகள், பணிகள் மற்றும் உரிமைகளைப் போன்றே தேவைப்படும் போது உதவியைப் பெற்றுக்கொள்ளல் தொடர்பாக உறுப்பினர்கள் மற்றும் ஊழியர்களுக்கு அறிவுறுத்தல்;

(உ) தற்போது பணியாற்றுகின்ற உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவுக்கு ஒழுக்க ரீதியிலான நடத்தைகள் பற்றிய பயிற்சி பட்டறைகளை ஏற்பாடு செய்தல் மற்றும் அவற்றில் பங்கேற்பதை உறுதி செய்தல் மற்றும் இது தொடர்பாக புதிய உறுப்பினர்கள் மற்றும் ஊழியர்களுக்கு அவர்களின் தொடக்க நிலை பயிற்சிகளின் போது அறிவுறுத்துதல்

(ஊ) ஆணைக்குழுவுடன் தொடர்புகளை மேற்கொள்ளும் அனைத்து தரப்பினருக்கும் இந்த விதிக் கோவை மற்றும் அது தொடர்பான அவர்களின் பொறுப்புகள் குறித்து தெரிவித்தல் மற்றும் கோவையின் பிரதிகளை அவர்களுக்கு வழங்குதல்;

(எ) ஆணைக்குழுவின் விடயப் பரப்பு தொடர்பான சிக்கல்கள் குறித்து பணியாட்குழு ஊழியர்களுக்கு அவர்களின் கோரிக்கைக்கிணங்க ஆலோசனை மற்றும் வழிகாட்டல்களை வழங்குதல்

(ஏ) ஏதேனுமொரு தவறு தொடர்பாக முறைப்பாடு செய்யும் போது பின்பற்ற வேண்டிய நடைமுறைகள், எதிர்பார்க்கப்படும் நடத்தை மற்றும் துலங்கல் குறித்து அவர்களுக்கு அறிவுறுத்தல்;

(ஐ) ஆணைக்குழுவின் நெறிமுறைகளை மீறுவதாகக் கூறப்படும் குற்றச்சாட்டுகளுக்கு சரியான நேரத்தில் பதிலளித்தல்;

(ஓ) பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க பக்கச் சார்பற்ற வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்துதல்.

(ஔ) தவறொன்று எனச் சந்தேகத்திற்கிடமான செயற்பாடுகளை நல்லெண்ணத்துடன் அறிவிக்கின்ற நபர்களுக்கு எதிரான பழிவாங்கலைத் தடுப்பதற்கும், தீய எண்ணத்துடன் செய்யப்பட்டதாக நிரூபிக்கப்பட்ட அறிக்கைகளை தவறுகளாகக் கருதி நடவடிக்கை மேற்கொள்ளல்;

(ஐ) குற்றச்சாட்டுகளுக்கு ஆளான பணியாட்குழு அங்கத்தவர்களுக்கு வெளிப்படையான மற்றும் அச்சுறுத்தல் இல்லாத சூழலில் பதிலளிப்பதற்கு நியாயமான வாய்ப்பை வழங்குதல்;

(க) தீய எண்ணத்துடன் செய்யப்பட்டதாக நிரூபிக்கப்பட்ட குற்றச்சாட்டுகளுக்கு எதிராக ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகள் உள்ளிட்ட நிருவாக ரீதியிலான நடவடிக்கைகளை எடுத்தல்;

2.3. பணியாட்குழு மற்றும் உறுப்பினர்களின் கடமைகள்

ஆணைக்குழுவின் பணியாட்குழுவினர் பொதுவாக கீழுள்ள கடமைகளை மேற்கொள்ளல் வேண்டும்:

(அ) மனித உரிமைகளுக்கான உலகளாவிய பிரகடனம், சிவில் மற்றும் அரசியல் உரிமைகள் தொடர்பான சர்வதேச சாசனம் மற்றும் பொருளாதார, சமூக மற்றும் கலாசார உரிமைகள் தொடர்பான சர்வதேச சாசனம் ஆகியவற்றில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள மனித உரிமைகள் கொள்கைகளை கடைப்பிடித்தல்;

(ஆ) பாதிக்கப்பட்டவர்கள், சாட்சிகள் மற்றும் பிரதிவாதிகளின் மனித உரிமைகள் மற்றும் கண்ணியத்திற்கு உரிய மரியாதையளித்து நடவடிக்கை மேற்கொள்ளல்;

(இ) வினைத்திறன், திறன் மற்றும் நேர்மை தொடர்பாக மிக உயர்ந்த தரங்களைப் பேணிவரல்;

(ஈ) சுதந்திரம் என்ற கருத்தானது உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவின் நிலைமை மற்றும் ஆணைக்குழுவின் விடயப் பரப்புக்கு ஏற்ப மனித உரிமைகள் தொடர்பான பிரச்சினைகளைக் கண்காணிக்கும் சுதந்திரத்துடன் இணைந்து காணப்படுவதுடன், எந்தவொரு தரப்பினதும் நேரடியான அல்லது மறைமுகமான எந்தவொரு செல்வாக்கின் அடிப்படையிலும் அழுத்தம், அச்சுறுத்தல் அல்லது குறுக்கீடு இல்லாமல் சுயாதீனமாக செயல்படவும், சர்வதேச அளவில் அங்கீகரிக்கப்பட்ட மனித உரிமைகள் கொள்கைகளின் அடிப்படையில் தொழில்முறை மற்றும் பாரபட்சமற்ற முறையில் விடயங்களைப் பரிசீலித்ததன் பின்னர் தனக்கு ஒப்படைக்கப்பட்டுள்ள கடமைகளுக்கிணங்க கடமைகள் மற்றும் அதிகாரங்களைப் பயன்படுத்துதல்;

(உ) உண்மை, பாரபட்சமற்ற தன்மை மற்றும் சுதந்திரம் ஆகிய ஆணைக்குழுவின் கடமைகளுக்குரிய அடிப்படைப் பொறுப்புகளை கருத்தில் கொண்டு ஆணைக்குழுவின் கடமைகளை நிறைவேற்றுதல்;

(ஊ) சட்டப்பூர்வமான கடமைகள் மற்றும் அதிகாரங்களைப் பயன்படுத்தும்போது எந்தவொரு நபர் அல்லது நிறுவனம் அல்லது அழுத்தக் குழுக்களிடமிருந்தும் அறிவுறுத்தல்களைப் பெற்றுக்கொள்ளாதிருத்தல்;

(எ) தனது கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புகளின் முக்கியத்துவத்தையும், ஆணைக்குழுவின் விடயப் பரப்பையும் கருத்திற் கொண்டு, நம்பகத்தன்மையைப் பாதுகாக்கும் வகையில் நடந்து கொள்ளுதல்;

(ஏ) நிதிசார் மற்றும் நிர்வாக முறைமையைப் போன்றே முடிவெடுக்கும் பொறிமுறைகளில் மற்றும் ஆணைக்குழுவின் நிதிசார் அலுவல்கள் பற்றிய மிக உயர்ந்த அளவிலான வெளிப்படைத்தன்மையைப் பேணிவரல்;

(ஐ) ஆணையாளர்கள், பணிப்பாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வை உத்தியோகத்தரிடமிருந்து ஆலோசனைகளைப் பெற்றுக்கொள்ளல்;

(ஓ) தவறான செயற்பாடுகளென சந்தேகித்தால் காலதாமதமின்றி அறிவித்தல வேண்டும்.

2.4. ஆணையாளர்கள் பணிப்பாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வை உத்தியோகத்தர்களின் கடமைகள்

ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்கள் மற்றும் அல்லது மேற்பார்வை மட்டத்திலான பணியாட்குழு மற்றும் ஆணையாளர்கள் ஆணைக்குழுவின் நெறிமுறைகளைப் பாதுகாத்து ஆரோக்கியமான பணிச்சூழலை உருவாக்குவதன் மூலம் பணியிட கலாசாரத்தை மேம்படுத்துவதில் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றனர்.

நல்லெண்ணத்துடன் தவறான செயற்பாடுகளை அறிக்கைப்படுத்திய அல்லது விசாரணைகளின்போது ஒத்துழைப்பு வழங்கிய பணியாட்குழு அங்கத்தவர்களைப் பழிவாங்குவதைத் தவிர்த்தல் உட்பட, தங்களுக்கு கீழ் பணியாற்றும் ஊழியர்கள் மீதான பொறுப்புகளை கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

ஆணைக்குழுவின் ஆணையாளர்கள், பணிப்பாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வை உத்தியோகத்தர்கள் முன்மாதிரியாக நடவடிக்கை மேற்கொள்ள வேண்டும். அவ்வாறே;

(அ) சகல சந்தர்ப்பங்களிலும், 1996 ஆம் ஆண்டின் 21 ஆம் இலக்க இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு சட்டம் மற்றும் தேசிய மனித உரிமை நிறுவனங்களின் நிலை தொடர்பான பாரிஸ் கோட்பாடுகளுக்குக் கீழ்படியுங்கள்;

(ஆ) சமத்துவம் பாகுபாடு காட்டாமை மற்றும் நியாயத்தன்மை ஆகிய கொள்கைகளை மதிக்கவும்;

(இ) நேர்மைக்கு உதாரணமாக செயற்படுவதுடன் மனித உரிமைகள் தரநிலைகளுக்கிணங்க நெறிமுறைப்படி நடந்து கொள்ள வேண்டும்;

(ஈ) தனது செயற்பாடுகளுக்கான பொறுப்புக்களை ஏற்க வேண்டுமென்பதோடு, தனது குழுவின் இலக்குகளை அடைவதற்கு நடவடிக்கை மேற்கொள்ள வேண்டும்;

(உ) தமது மேற்பார்வையின் கீழ் பணிபுரிபவர்கள் பற்றி நியாயமான மற்றும் நேர்மையான மதிப்பீடுகளை அவர்களுக்குக் கீழ் பணிபுரிபவர்கள் பற்றி நியாயமான மற்றும் நேர்மையான மதிப்பீடுகளை ஆவணப்படுத்தி ஊக்குவித்தல் வேண்டும்;

(ஊ) வெளிவாரியான அல்லது உள்வாரியான அழுத்தங்களைப் பொருட்படுத்தாமல், நியாயமான மற்றும் நேர்மையான மதிப்பீடுகளின் அடிப்படையில் தீர்மானங்களை எடுத்தல் வேண்டும்;

(எ) தனது பணியாட்குழுவுக்கு ஆலோசனை மற்றும் வழிகாட்டுதலை வழங்குவதற்கு ஏற்றவகையில் ஒழுக்க கோவையின் ஏற்பாடுகளை சிறப்பாகப் புரிந்து கொள்ளல் வேண்டும்;

(ஏ) ஒழுக்க நெறிகள் தொடர்பான பிரச்சினைகள் பற்றிய உரையாடலை ஊக்குவித்தல் வேண்டுமென்பதுடன் அது தொடர்பான அக்கறை மற்றும் தேவைகளை வெளிக்கொணர்வதற்கு வாய்ப்பளித்தல் வேண்டும்;

(ஐ) ஊழல், அலட்சியம் அல்லது மரியாதையற்ற நடத்தை போன்ற தவறான நடத்தைகள் தொடர்பாக முறைப்பாடு செய்வதனை ஊக்குவித்து அத்தகைய முறையீடுகள் தொடர்பாக உடனடி நடவடிக்கை எடுத்தல் வேண்டும்;

(ஓ) ஒழுக்க நெறிமுறை சார்ந்த சிக்கல்களை வெளிக்கொணரும் பணியாட்குழு அங்கத்தவர்களுக்குத் தேவையான உதவியை வழங்கி அவர்களை பழிவாங்கல்களிலிருந்து பாதுகாத்தல் வேண்டும்;

(ஔ) பரஸ்பர நம்பிக்கையின் அடிப்படையில் ஆரோக்கியமான குழு சூழ்நிலையையும் சூழலையும் உருவாக்க வேண்டும்;

(஑) நேரந்தவறாமை உட்பட நெறிமுறை மற்றும் தொழில்முறை நடத்தைகள் பற்றிய தனது புரிதலை அதிகரித்துக்கொள்வதற்கு பணியாட்குழு அங்கத்தவர்களை ஊக்குவித்தல் வேண்டும்;

(க) பணியாட்குழுவின் நலன் தொடர்பாக விசாரித்தறிந்து, பாரபட்சமில்லாது அவர்களுக்கு செவிமடுத்தல் வேண்டும்.

2.5. அவமரியாதை செய்யாதிருத்தல்

(அ) மற்றவர்களுடன் இடைவினை மேற்கொள்ளும்போது குறைந்தபட்ச பணிவு மற்றும் அவமரியாதையுடனான நடத்தை, அல்லது ஒருவரை அவமதிக்கும், அவமானப்படுத்தும், வெட்கப்படச் செய்யும், சங்கடத்திற்குள்ளாக்குகின்ற அல்லது அவர்களின் பெறுமதியை மதிப்பிழக்கச் செய்யும் பொருத்தமற்ற நடத்தைகள், கருத்துத் தெரிவித்தல் அல்லது செயல்கள், ஆணைக்குழுவின் ஒழுக்க நெறிமுறைக் கோட்பாடுகளை மீறுவதாகும். ஆவ்வாறான மீறல்கள் ஒழுக்காற்று தண்டனைகளுக்கு இட்டுச்செல்லலாம்.

(ஆ) அவமரியாதை என்பது மனிதர்களின் பன்முகத்தன்மை மற்றும் மதிப்பு பற்றிய எதிர்மறையான மனப்பாங்குகளை வெளிப்படுத்துவதாகும். மேலும், தனிநபர்களின் கடமைகளை அவமதித்தல் மற்றும் மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவுக்கு மற்றும் அதன் ஆணையை மற்றும் நோக்கங்களை அவமதிப்பதும் இதில் அடங்கும்.

2.6. பாகுபாடு காட்டாமை மற்றும் சலுகை காட்டாமை

(அ) பாலின சமூக நிலை, பாலினம், சாதி, மதம் அல்லது மத நம்பிக்கை, தேசியம், இனம் அல்லது சமூக நிலை, வயது, பாலியல் நோக்குநிலை,

திருமண நிலை, இயலாமை அல்லது ஏனைய தனிப்பட்ட நிலைகள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்டுதல் முதலானவற்றை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு தடை செய்துள்ளது. பாகுபாடு காட்டுதல் என்பது தனிநபர்கள் அல்லது குழுக்களுக்கு எதிராக நியாயமற்ற வகையில் அல்லது பாகுபாடு காட்டும் நோக்கம் கொண்ட அல்லது அவ்வாறான விளைவுகளை ஏற்படுத்துகின்ற மாற்றங்கள் அல்லது தப்பெண்ணங்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட செயல்களை நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ உள்ளடக்கியதாகும். அத்தகைய செயல்கள் ஒன்றாகவோ அல்லது தொடராகவோ இருக்கலாம்.

(ஆ) ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்களும் பணியாட்குழு ஊழியர்களும் மனித பன்முகத்தன்மையை மதித்தல் வேண்டும். ஆணைக்குழுவின் ஒழுக்க நெறிமுறைகள் அவர்களின் தனிப்பட்ட தோற்றம், மத நம்பிக்கைகள், கருத்துக்கள், விருப்பங்கள் அல்லது பழக்கவழக்கங்களை தாண்டியதாகும். அத்துடன் ஆணைக்குழு உறுப்பினர்களும் ஊழியர்களும் அவர்களின் தனிப்பட்ட சூழ்நிலைகள் அல்லது விருப்பங்களின் அடிப்படையில் குறிப்பாக ஆணைக்குழுவுடன் இணைந்து செயற்படும்போதும், ஆட்சேர்ப்புக்களின்போதும் சில குழுக்களுக்கு முன்னுரிமை அளிக்கக் கூடாது.

2.7. அதிகாரம் அல்லது வலுவாண்மையை (Authority or Power) துஷ்பிரயோகம் செய்யாதிருத்தல்

(அ) அதிகாரம் அல்லது வலுவாண்மையை துஷ்பிரயோகம் செய்தல் என்பது செல்வாக்குள்ள அல்லது அதிகாரத்தைக் கொண்ட பதவியை ஏனையோருக்கு எதிராக முறையற்ற விதத்தில் பயன்படுத்துவதாகும். குற்றம் சாட்டப்பட்ட குற்றவாளி தனது அதிகாரத்தை அல்லது வலுவாண்மையை பயன்படுத்தி ஏனைய நபர்களின் தொழில்முறை அல்லது வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளுக்கு (நியமனங்கள், பணிகள், ஒப்பந்த புதுப்பித்தல்கள், செயலாற்றுகை மதிப்பீடுகள், பதவி உயர்வுகள் உட்பட ஆனால் அவை மட்டும் அல்ல) தீமை பயக்கும் வகையில் பாதிக்கும்போது அத்தகைய துஷ்பிரயோகம் முக்கியமாக பாத்திரமானவை ஆகும்.

(ஆ) அதிகார துஷ்பிரயோகம் ஒரு தடவை மாத்திரம் அல்லது தொடர்ச்சியாக மேற்கொள்ளப்பட்ட விடயமாகவோ செயலாகவோ இருக்கலாம். இது எதிரான அல்லது தீமை பயக்கும் பணிச்சூழலை உருவாக்கும் நடத்தைகளையும் உள்ளடக்கியிருக்கலாமென்பதோடு, மிரட்டல்கள், பயமுறுத்தல்கள், அச்சுறுத்தல்கள் அல்லது பலாத்காரம் ஆகியவற்றைப் பயன்படுத்துவதையும் உள்ளடக்கியதாகும். ஆனால் அவற்றுக்கு மாத்திரம் வரையறுக்கப்படவில்லை.

2.8. துன்புறுத்தாதிருத்தல்

(அ) துன்புறுத்தல் என்பது அடையாளம் காணப்பட்ட ஒரு நபரை இலக்காகக்கொண்டு அந்த நபரின் கண்ணியத்தை மீறும் வகையில் அல்லது

அந்த நபருக்கு அச்சுறுத்தும், எதிர்மறையான, அவமானகரமான, இழிவான அல்லது தீமை பயக்கின்ற சூழலை உருவாக்கும் நோக்கத்துடன் மேற்கொள்ளப்படும் தேவையற்ற நடத்தைகளாகும். அது அந்த நபரின் கடமைகளைச் செய்வதற்குத் தடையாக இருப்பதுடன் எதிர்மறையான அல்லது தீமை பயக்கின்ற பணிச்சூழலை உருவாக்குகிறது.

(ஆ) துன்புறுத்தலானது:

(1) சம்பவமொன்று அல்லது தொடர்ச்சியான, பரவலான நடத்தைகளை உள்ளடக்கியிருக்கலாம்;

(2) ஒரு குழுவிற்கும் ஒரு தனிநபருக்கும் இடையில் நிகழலாம்;

(3) பிறிதொரு நபரை பயமுறுத்தல், அச்சுறுத்தல், துஷ்பிரயோகம் செய்தல், இழிவுபடுத்தல், மிரட்டல், அவமானப்படுத்தல், கீழ்த்தரமாக நடத்துதல் அல்லது தனிப்பட்ட அவமானம், அசௌகரியம் அல்லது உணர்ச்சி பூர்வமான துயரத்தை ஏற்படுத்தும் வார்த்தைகள், சைகைகள் அல்லது ஏனைய செயல்களாக இருக்கலாம்;

(4) நேருக்கு நேர் அல்லது எழுத்துப்பூர்வமான தொடர்பாடல் முறைகள், மின்னஞ்சல், தொலைபேசி ஊடாக அல்லது கண்காணிப்பு முறைகள் மூலம் நிகழலாம்;

(5) துன்புறுத்தலின் தன்மையைக் கொண்டிருக்கலாம். அதாவது வலுச்சமநிலையின்மை, தொடர்ச்சியாக அல்லது வழக்கமாக கட்டாயப்படுத்தல், உடல்ரீதியான மற்றும்/அல்லது மனவெழுச்சி ரீதியான ஆக்கிரமிப்பு அல்லது பயமுறுத்தல் அல்லது கட்டாயப்படுத்தலாக இருக்கலாம்.

2.9. பாலியல் துன்புறுத்தல், சுரண்டல் அல்லது துஷ்பிரயோகம் மேற்கொள்ளாதிருத்தல்

(அ) பாலியல் ரீதியான துன்புறுத்தல் என்பது மிகவும் கடுமையான துன்புறுத்தலாகும். பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பிறிதொரு நபரை அவதூறு செய்கின்ற, அவமானப்படுத்துகின்ற அல்லது அவ்வாறு ஏற்படலாமென நியாயமாக எதிர்பார்க்கக்கூடிய அல்லது அவ்வாறு உணரக்கூடிய எந்தவொரு விரும்பத்தகாத, பரஸ்பரம் விருப்பமில்லாத பாலியல் சார்ந்த கோரிக்கைகள், உடலுறவுக்கான கோரிக்கைகள், வாய்மொழி அல்லது உடல் ரீதியான நடத்தை, பாலியல் சார்ந்த சைகைகள் அல்லது பாலியல் தன்மையைக் கொண்ட வேறு எந்தவொரு நடத்தை (ஆபாச படங்கள் மற்றும் பாலியல் சார்ந்த வெளியீடுகள் உட்பட) என வரையறுக்கப்படுகிறது.

(ஆ) பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது ஒரு சம்பவமாக அல்லது தொடர்ச்சியான சம்பவங்களாக இருக்கலாம். இது எதிர் அல்லது ஒரே பாலினத்தைச் சேர்ந்த நபர்களிடையே நிகழலாமென்பதோடு, கடமை நேரத்திற்கு அப்பாலும் கடமை இடத்திற்கு வெளியேயும் நிகழலாம்.

(இ) பாலியல் துஷ்பிரயோகம் என்பது, பிறிதொருவரின் பாலியல் சுரண்டல் மூலம் நிதி சார்ந்த, சமூகம் சார்ந்த அல்லது அரசியல் ரீதியிலான இலாபம் உட்பட (ஆனால் அவற்றுக்கு மாத்திரம் வரையறுக்கப்படாமல்) பாலியல் நோக்கத்திற்காக பதவியை துஷ்பிரயோகம் செய்தலையும் குறிக்கும். “பாலியல் துஷ்பிரயோகம்” என்பது வலுக்கட்டாயமாகவோ அல்லது சமமற்ற அல்லது கட்டாய சூழ்நிலைகளின் கீழ் பாலியல் இயல்பின் உண்மையான அல்லது அச்சுறுத்தப்பட்ட பௌதிக ரீதியிலான ஆக்கிரமிப்பு எனக் கருதப்படுகிறது. (intrusion).

(ஈ) பாலியல் துஷ்பிரயோகம் என்பது உலகளாவிய ரீதியில் அங்கீகரிக்கப்பட்ட மனித உரிமை மீறலாகும். இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு அதனை கடுமையான தவறான நடத்தை என்று வரையறுத்துள்ளதுடன், இதனால் பணி நீக்கம் மற்றும் குற்றவியல் வழக்குத் தாக்கல் உள்ளிட்ட ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகளை எடுப்பதற்கு காரணமான பாரிய குற்றச் செயல் எனவும் கருதுகிறது¹.

2.10. சிறுவர் பாதுகாப்பு

(அ) ஐக்கிய நாடுகள் அமைப்பின் சிறுவர் உரிமைகள் தொடர்பான சாசனத்தின் பிரகாரம், “சிறுவர்” என்பது 18 வயதுக்கு கீழான ஒருவரைக் குறிக்கின்றது. சிவில் மற்றும் அரசியல் உரிமைகள் தொடர்பான சர்வதேச சாசன சட்டத்தின் 5(2) பிரிவின் பிரகாரம் “அரசு அல்லது தனியார் துறையில் அல்லது சமூக நலனோம்புகை நிறுவனங்கள், நீதி மன்றங்கள், நிர்வாக அதிகாரிகள் அல்லது சட்டமன்ற அமைப்புகளாக இருந்தாலும், சிறுவருடன் தொடர்புடைய ஏதேனுமொரு விடயமாக இருந்தால் சிறுவரின் அதியுயர்நலன்களுக்கு முன்னுரிமை வழங்குதல் வேண்டும்.”

(ஆ) அதற்கமைய, இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு சிறுவர்களின் பாதுகாப்பு மற்றும் நலனோம்புகையை பாதுகாக்கும் சட்ட ரீதியிலான பொறுப்பைக் கொண்டுள்ளது. சிறுவர்களுடன் தொடர்புடைய அனைத்து தீர்மானங்களின்போதும் அவர்களின் சிறந்த நலன்களுக்கு முன்னுரிமை வழங்குதல் வேண்டும். இந்தக் கடமையில் குழந்தைகள் வேண்டுமென்றே ஏற்படுத்திக்கொள்கின்ற அல்லது அவ்வாறில்லாமல் ஏற்படுகின்ற பாதிப்புக்களிலிருந்து சிறுவர்களை பாதுகாத்தலும் உள்ளடங்குகின்றது.

2.11. பாலின சமத்துவம்

(அ) பாலின சமத்துவத்திற்கும், அனைத்து பாலினத்தவர்களையும் அவர்களின் தேவைகளுக்கு ஏற்ப நியாயமாக நடத்துவதற்கும் இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு உறுதிபூண்டுள்ளது.

(ஆ) பாலின சமத்துவம் என்பதிலிருந்து அனைத்து பாலினத்தவர்களின் வெவ்வேறு நடத்தைகள், அபிலாஷைகள் மற்றும் தேவைகள் சமமாகக் கருதப்படல், மதிக்கப்படல், ஏற்றுக்கொள்ளப்படல் மற்றும் அவர்களின்

¹ United Nations, ‘Glossary’ in *Conduct in Field Missions*, <https://conduct.unmissions.org/glossary>.

உரிமைகள், பொறுப்புகள் மற்றும் வாய்ப்புகள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் அவர்கள் சமமாக நடத்தப்படுவதைக் குறிக்கிறது.

(இ) அடிப்படை பாலின சமத்துவத்தில் உரிமைகள், நன்மைகள், பொறுப்புகள் மற்றும் தொழில்முறை வாய்ப்புகள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் அனைத்து பாலினத்தவர்களின் சமமான பங்கேற்பை செயற்படுத்துவதற்காக வேறுபட்ட ஆனால் அவசியமெனக் கருதுகின்ற கவனிப்பும் உள்ளடக்கப்படுவதற்கு முடியும்.

2.12. ஆராய்ச்சிகளை மேற்கொள்ளல்

ஆணைக்குழு ஆராய்ச்சி நெறிமுறைகளுக்காக அர்ப்பணிப்புடன் செயற்படுவதுடன், நெறிமுறையுடன் நிபுணர்களால் மதிப்பாய்வுக்குட்படுத்தப்பட்ட, வினைத்திறன்மிக்க, அணுகக்கூடிய, வெளிப்படையான, கவனமாக கண்காணிக்கப்பட்ட மற்றும் கடுமையாக மதிப்பீட்டுக்குட்படுத்தப்பட்ட உயர் தர ஆராய்ச்சிகளை ஊக்குவிக்கின்றது.

3. கடமை சார்ந்த நெறிமுறைகள் (working protocols)

3.1. உத்வேகம்

ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினர்,

(அ) எல்லா சந்தர்ப்பங்களிலும், நம்பகமான மூலாதாரங்களில் இருந்து பெற்றுக்கொள்ள முடியுமான உச்சளவில் மீண்டும் பரீட்சிக்கப்பட்ட அடிப்படையிலான நம்பகமான தகவல்களின் அடிப்படையில் விடயங்களை உறுதிப்படுத்தல் வேண்டும்;

(ஆ) அவ்வப்போது ஆணைக்குழுவினால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட செயற்பாட்டு நடபடிமுறைகளைப் (SOP) பின்பற்ற வேண்டும்;

(இ) ஆணைக்குழுவின் விடயப் பரப்புடன் தொடர்புடைய அனைத்து தகவல்களையும் விரிவான மற்றும் சரியான நேரத்தில் கவனத்திற்கொள்ள வேண்டும்;

(ஈ) சர்வதேச அளவில் அங்கீகரிக்கப்பட்ட மனித உரிமைகள் தராதரங்கள் மற்றும் சர்வதேச சாசனங்களுக்கமைய பெறப்பட்ட அனைத்து தகவல்களையும் மதிப்பிடல் வேண்டும்.

3.2. தகவல்களின் மூலாதாரங்கள்

தகவல்களைச் சேகரிக்கும்போது ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினர்,

(அ) அணுகுதல், விளைதிறன், வினைத்திறன், பாரபட்சமற்ற தன்மை மற்றும் வெளிப்படாத தன்மை ஆகிய கோட்பாடுகளைக் கடைப்பிடித்தல் வேண்டும்;

(ஆ) சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினருக்கு தீங்கு ஏற்பட முடியுமாயின் சாட்சிகளின் மூலாதாரம் பற்றிய இரகசியத்தன்மையை பாதுகாத்தல் வேண்டும்; மற்றும்

(இ) அறிக்கைகள் மற்றும் முடிவுகளில் நீதித்துறை அல்லாத தன்மைக்கு பொருத்தமான சாட்சிகள் தரநிலைகளின் அடிப்படையில் புறவயம் மற்றும் நம்பகமான உண்மைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்க வேண்டும்;

3.3. நியாயமான மற்றும் வெளிப்படையான பெறுகைகள் (கொள்வனவு)

(அ) ஆணைக்குழுக்கான அனைத்துப் பெறுகைகளுக்கும் (கொள்வனவுகளுக்கும்) வழிகாட்டும் நோக்கம், விலைக்கேற்ற சிறந்த பெறுமதியைப் பெற்றுக்கொள்வதாகும். அதாவது விலை, தரம், சரியான நேரத்தில் வழங்கல், சுற்றுச்சூழல் செயல்திறன் மற்றும் சமூக மற்றும் தொழிலாளர் தரநிலைகளுடன் இணங்கியொழுதுதல் உள்ளிட்ட காரணிகளின் கலவையை அடிப்படையாகக் கொண்ட மிகவும் நன்மை பயக்கும் ஏல விலையைப் பெற்றுக்கொள்வதாகும்.

(ஆ) பணத்திற்கு சிறந்த பெறுமதி பெறப்படுவதை உறுதிசெய்வதற்காக கொடுப்பனவுகளைக் கோருதல் மற்றும் ஒப்பந்தப் பணியை தேர்ந்தெடுப்பதற்கான செயல்முறையானது,

(i) போட்டித் தன்மையை ஊக்குவிக்க வேண்டும்.

(ii) பாரபட்சமற்ற மற்றும் விரிவான மதிப்பீட்டு முன்மொழிவுகளை உறுதி செய்தல் வேண்டும்.

(iii) முன்மொழிவுகளுக்கான கோரிக்கையில் அல்லது அழைப்பில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளபடி ஆணைக்குழுவின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்கு மிகவும் நடைமுறைச் சாத்தியமான மற்றும் பொருத்தமான விலையைத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவதை உறுதி செய்தல்.

3.4. அலுவலக நேரம் மற்றும் அலுவலகச் சொத்துக்கள் பயன்பாடு

(அ) கணினிகள், தொலைபேசி உபகரணங்கள் மற்றும் வாகனங்கள் உள்ளிட்ட மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின் வளங்கள் ஆணைக்குழுவின் நோக்கங்களுக்காகப் பயன்படுத்தப்படுவதை உறுதி செய்வதற்கு இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்கள் பொறுப்புக்கூற வேண்டும். இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின் அதிகாரப்பூர்வ நடவடிக்கைகள் மீது கவனம் செலுத்த வேண்டிய தேவையேற்படும் போது உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினர் வெளிவாரியான நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடக்கூடாது.

(ஆ) அலுவலக உபகரணங்கள், குறிப்பாக இணையம், மின்னஞ்சல் மற்றும் தொலைபேசி போன்ற எந்தவொரு தனிப்பட்ட பயன்பாடும் ஆகக் குறைந்தளவில் இருத்தல் வேண்டுமென்பதோடு, அது இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின் நடவடிக்கைகளுக்கு முரணானதாக இருத்தல் கூடாது.

3.5. ஆவணங்களின் துல்லியம் (Accuracy)

(அ) இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்கள் அனைத்து செயற்பாடுகளையும் அறிக்கைப்படுத்தி நிறுவப்பட்ட நடைமுறைகளின் படி துல்லியமான மற்றும் முழுமையான அறிக்கைகளைத் தயாரித்தல் வேண்டும்.

(ஆ) இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்கள் நேரத்தையும் தேதியையும் தவறாகப் பதிவு செய்யக் கூடாது. பொய்யான அல்லது வேண்டுமென்றே தவறாக வழிநடாத்தும் உரிமைக் கோரிக்கைகளைப் பெற்றுக்கொடுக்கக் கூடாது. அல்லது எந்தவொரு அதிகாரப்பூர்வ ஆவணத்தையும் பொய்யான வகையில் தயாரித்தல் கூடாது.

3.6. தகவல்கள், வெளியீடுகள் மற்றும் ஊடகங்களின் பயன்பாடு

(அ) ஆணைக்குழுவுக்கு கிடைக்கப்பெறுகின்றதனைப் போன்றே அதனூடாக உருவாக்கப்படும் இரகசியத் தகவல்களைப் பாதுகாக்கும் பொறுப்பு ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்களுக்கும் பணியாட்குழுவுக்கும் உண்டு. ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினர் அத்தகைய தகவல்களைப் பயன்படுத்தும் போது அவை அனுமதியின்றி வெளியில் செல்வதனைத் தடுப்பதற்கு கவனமாக நடவடிக்கை மேற்கொள்ள வேண்டும்.

(ஆ) ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினர் தங்கள் கடமைகளின் போது பெறப்படும் எந்தத் தகவலையும் தங்கள் தனிப்பட்ட இலாபத்திற்காகப் பயன்படுத்தக்கூடாது. தங்கள் கடமைகள் காரணமாக ஏனைய உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினர்களின் தகவல்கள் பற்றி அறிந்துகொள்ளும் உறுப்பினர்கள் மற்றும் ஊழியர்கள் அவர்களின் தனிப்பட்ட தகவல்களை மதிப்பதற்கும் தகவல்களை கவனமாகவும் இரகசியத்தன்மையுடனும் கையாளவும் கடமைப்பட்டுள்ளனர்.

3.7. புலமைசார் (Intellectual) சொத்துக்கள் மற்றும் வெளியீடுகள்

(அ) உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினர் தங்கள் அதிகாரப்பூர்வ கடமைகளின் ஒரு பகுதியாக உருவாக்கிய எந்தவொரு ஆவணத்திலும் உள்ள புலமைசார் சொத்துரிமை இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவுக்குச் சொந்தமாகும்.

(ஆ) அத்தகைய படைப்பை வெளியிடவோ வெளியிடாமல் இருக்கவோ, அதில் மாற்றங்களைச் செய்யவோ அல்லது முதலில் கருதிய விதத்தினைப் பார்க்கிலும் மாற்றமான விதத்தில் படைப்பைப் பயன்படுத்தவோ இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவுக்கு உரிமை உண்டு.

4. தனிப்பட்ட நடத்தை

4.1. ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்களின் தனிப்பட்ட வாழ்க்கை அவர்களின் தனிப்பட்ட விடயமாகும். இருப்பினும், அவர்களின் தனிப்பட்ட வாழ்க்கை, அதிகாரப்பூர்வ கடமைகளுடன்

தொடர்புடையதாக இல்லாவிட்டாலும், ஆணைக்குழுவை பாதிக்கக்கூடிய சந்தர்ப்பங்கள் உள்ளன. எனவே, அவர்களின் செயற்பாடுகள் அவர்களின் நற்பெயரையும் ஆணைக்குழுவின் நற்பெயரையும் பாதிக்கலாம் என்பதைக் கருத்தில் கொண்டு அவர்கள் ஆணைக்குழுவின் ஒழுக்க நெறிமுறைகள் மற்றும் கோட்பாடுகளுக்கு இணங்க நடந்துகொள்ளல் வேண்டும்.

4.2. தேசிய சட்டங்களுக்கு மதிப்பளித்தல்

(அ) ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்களும் பணியாட்குழு ஊழியர்களும் எல்லா நேரங்களிலும் தேசிய சட்டங்களை மதிக்க வேண்டுமென்பதோடு, ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினர் என்ற வகையில் உரித்தாகின்ற சலுகைகள் மற்றும் விலக்களிப்புக்களுக்கு பாதகம் ஏற்படும் வகையில் செயற்படக்கூடாது.

(ஆ) ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழுவினர்:

- 1) தங்கள் தனிப்பட்ட சட்ட ரீதியான பொறுப்புக்களை நிறைவேற்ற வேண்டும்;
- 2) வங்கிக் கணக்குகள், பணக் கொடுக்கல்வாங்கல்கள், வரிகள், மோட்டார் வாகனங்கள் கொள்வனவு மற்றும் அகற்றுதல், போக்குவரத்து சட்ட மீறல்கள், இறக்குமதி, ஏற்றுமதி மற்றும் வீட்டுப் பணியாளர்களின் வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான பொருந்தக்கூடிய சட்டங்கள் மற்றும் தரநிலைகளுக்கு குறிப்பாக கவனம் செலுத்தி இணங்க வேண்டும்.

4.3. பணி புரியுமிடத்தில் வன்முறை மற்றும் மது மற்றும் போதைப்பொருள் பாவனை

(அ) இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு அதன் அனைத்து உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்களுக்கும் பாதுகாப்பான பணிச்சூழலை வழங்குவதற்கு முயற்சிப்பதுடன், அலுவலக வளாகத்திலோ அல்லது வேறு இடத்திலோ மேற்கொள்ளப்பட்ட எந்தவொரு வன்முறை அல்லது வன்முறை அச்சுறுத்தலையும் பொறுத்துக்கொள்ளாது. எந்தவொரு வன்முறை அல்லது வன்முறை அச்சுறுத்தலும் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைக்கு காரணமாகலாம்.

(ஆ) இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு மதுபானம் மற்றும் சட்டவிரோதமான போதைப்பொருள் இல்லாத பணியிடமாக்குவதற்கு அர்ப்பணித்துள்ளது.

(இ) தங்கள் கடமைக்கு அல்லது ஏனையோருக்கு பாதிப்பு இல்லாமல் நடவடிக்கை மேற்கொள்வதற்கான பொறுப்பை ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்களும் பணியாட்குழுவினரும் கொண்டுள்ளனர்.

(ஈ) ஆணைக்குழுவின் தலைமைக்காரியாலயம் மற்றும் பிராந்திய காரியாலயங்கள் வன்முறை, மதுபானம் மற்றும் போதைப்பொருள்களிலிருந்து விடுபட்ட வலயமாக பராமரிக்கப்படல் வேண்டும்.

4.4. பணியிடத்தில் தனிப்பட்ட உறவுகள்

ஆணைக்குழுவில் பணிபுரியும் இரண்டு நபர்களுக்கிடையில் தனிப்பட்ட அல்லது நெருக்கமான உறவுகள் ஏற்படக்கூடும் என்பதை ஆணைக்குழு ஏற்றுக்கொள்கின்றது. ஒரு உறவினர், வாழ்க்கைத் துணை அல்லது நெருங்கிய நண்பர் ஆணைக்குழுவில் பணியாற்றுதல் என்பது உறவுகள் காரணமான மோதலாகாது. இருப்பினும், அத்தகைய தனிப்பட்ட மற்றும் நெருக்கமான உறவுகள் பணியில் தடையாக இருத்தலாகாது. உறவு காரணமாக ஏனைய ஊழியர்களுக்கு சங்கடமாக உணரும் அல்லது உறவின் விளைவாக தொழில்முறை பாதகமாக இருக்கும் சூழலை உருவாக்கக்கூடாது.

4.5. குடும்ப துஷ்பிரயோகம் மற்றும் நெருக்கமான துணையின் வன்முறை

(அ) குடும்ப துஷ்பிரயோகம் மற்றும் உள்வீட்டு வன்முறை ஆகியவை தனிப்பட்ட பிரச்சினை அல்ல. அவை இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின் நெறிமுறைகளுக்கு முரணானவை மற்றும் ஆணைக்குழுவுக்கு அவப்பெயரை ஏற்படுத்துகின்றன. அவை மரியாதைக்குரிய மற்றும் ஆரோக்கியமான சூழலுக்கான ஆணைக்குழுவின் உறுதிப்பாட்டைக் குறைமதிப்பிற்கு உட்படுத்துகின்றன.

(ஆ) குடும்ப துன்புறுத்தல் மற்றும் வன்முறையை இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு கடுமையானவைகளாக கருதுவதுடன், அதன் உறுப்பினர்கள் மற்றும் ஊழியர்களின் அத்தகைய செயல்களைப் பொறுத்துக்கொள்ளாது.

(இ) குடும்ப உறுப்பினர்கள் அல்லது வீட்டு உறுப்பினர்களுக்கிடையில் அல்லது ஒரு குறிப்பிடத்தக்க உறவில் உள்ளவர்களுக்கு இடையே நிகழும் உள்வீட்டு துஷ்பிரயோகம் மற்றும் வன்முறையில் பின்வரும் கூறுகள் அடங்குகின்றன. ஆனால் அவற்றுடன் மாத்திரம் வரையறுக்கப்படவில்லை:

(ஈ) மற்றொரு நபருக்கு உடல் ரீதியாகவோ அல்லது உணர்ச்சி ரீதியாகவோ தீங்கு விளைவிக்கும் நோக்கத்தைக் குறிக்கும் வகையில் நியாயமாகப் புரிந்துகொள்ளக்கூடிய அறிக்கைகள் அல்லது செயல்கள் (பாலினம் முக்கியமல்ல);

(உ) மற்றொரு நபருக்கு உடல் ரீதியாகவோ அல்லது பாலியல் ரீதியாகவோ தீங்கு விளைவிக்கும் எந்தவொரு செயல் அல்லது அச்சுறுத்தல்;

(ஊ) பாலியல் துஷ்பிரயோகம்

(எ) மிரட்டல் அல்லது வார்த்தைகளால் துன்புறுத்தல், உணர்ச்சி ரீதியான அல்லது வாய்மொழியான துஷ்பிரயோகம் அல்லது அச்சுறுத்தல்கள்; மற்றும்

(ஏ) சொத்துக்களை அழித்தல்

4.6. நலன்கள் சார் முரண்பாடு

(அ) தனிப்பட்ட தேவைகள் இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர் அல்லது பணியாட்குழு அங்கத்தவர் ஒருவருக்கு பாரபட்சமின்றி நடவடிக்கை மேற்கொள்வதற்கு, அவர்களின் கடமைகள் மற்றும் அலுவல்களை நிறைவேற்றுவதற்கு மற்றும் இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின் தேவைகள் மற்றும் வரம் தொடர்பாக அவர்களின் நடத்தையை கட்டுப்படுத்துவதற்கான ஆற்றல் மீது தலையிடும்போது அல்லது தலையிடுவதாகத் தோன்றும்போது நலன்சார் முரண்பாடு எழுகிறது.

(ஆ) நலன்சார் முரண்பாடு என்பதிலிருந்து, சம்பந்தப்பட்ட நபருக்கு உண்மையில் மோதல் இருப்பதாக கருதப்படுவதில்லை. நலன் முரண்பாடு ஏற்படுவதற்கான சாத்தியக்கூறுகள் மட்டுமே எதிர்மறையான பிம்பத்தை உருவாக்கக்கூடும். தீங்கு விளைவிக்கும் விளைவுகளைத் தவிர்ப்பதற்கு மோதல் தொடர்பாக உடனடியாக அறிக்கைப்படுத்தல் மற்றும் முகாமைப்படுத்தல் அவசியமாகும்.

(இ) சட்டத்தின் பிரிவு 3 (1) பிரிவில் உள்ள தகைமைகளுக்கு மேலதிகமாக, மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்கள் அமைச்சின் பிரதானி அல்லது அங்கத்தவர், பாராளுமன்ற உறுப்பினர், உள்ளூராட்சி சபைகள் அல்லது மாகாண சபை உறுப்பினர், அரசியல் கட்சியின் தலைவர் அல்லது சட்டமன்றத்தின் உறுப்பினர் போன்ற எந்தவொரு பொருந்தாத பதவியையும் வகிக்கக்கூடாது.

(ஈ) ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் பாராளுமன்றம், மாகாண சபைகள் அல்லது உள்ளூராட்சி சபைகளுக்கான தேர்தல்களுக்கு வேட்பாளர்களாக போட்டியிடக்கூடாது. மேலும் அவர்களின் பதவிக்காலம் முடிவடைந்த ஒரு வருடம் வரை எந்த அரசியல் பதவியையும் வகிக்கக்கூடாது.

4.7. உள்ளூராட்சி சபைகளுடனான தொடர்புகள் மற்றும் அரசியல் செயற்பாடுகள்

(அ) சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்குட்பட்டு, ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்கள் எந்தவொரு சந்தர்ப்பத்திலும் ஆணைக்குழுவுக்கு வெளியிலுள்ள எந்தவொரு அரச அதிகாரி அல்லது ஏனைய அதிகார நிறுவனமொன்றிடமிருந்து ஆலோசனை அல்லது உதவியைப் பெற்றுக்கொள்ளக் கூடாது. குறிப்பாக,

- i. மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின் உள்ளக கலந்துரையாடல்கள் அல்லது கொள்கை சார்ந்த நோக்குநிலைக்கு இடையூறு விளைவிப்பதற்கு முயற்சிக்கும்போது;
- ii. சாதகமான அல்லது பாதகமான நடவடிக்கை அல்லது தீர்மானமொன்றை மாற்றுவதற்கு முயற்சிக்கும் போது; அல்லது

iii. பதவி உயர்வு, அனுகூலமொன்று அல்லது வேறு எந்த வகையான நன்மையையும் பெற்றுக்கொள்வதற்கு முயற்சிக்கும் போது.

(ஆ) ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்கள் வன்முறையைத் தாண்டுவதனூடாக அல்லது இனம், சாதி, மதம், பாலினம், பாலின அடையாளம், பாலின நோக்குநிலை, அரசியல் கருத்து அல்லது இதே போன்ற காரணங்களின் அடிப்படையில் சமூகத்தில் குறிப்பிட்ட குழுக்களுக்கு எதிராக வெறுப்பை ஊக்குவிப்பதை தவிர்த்தல் வேண்டும்.

4.8. அரசு சார்பற்ற நிறுவனங்களுடனான தொடர்புகள்

இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு, அரசு நிறுவனங்களுடன் பணியாற்றுவதற்கு மேலதிகமாக அரசு சார்பற்ற நிறுவனங்கள், தனியார் துறை நிறுவனங்கள், தொண்டு நிறுவனங்கள் மற்றும் கல்வி நிறுவனங்கள் போன்ற அரசு சார்பற்ற நிறுவனங்களுடனும் தொடர்புபடுகின்றது. அத்தகைய நிறுவனங்களுடன் தொடர்புகளை மேற்கொள்ளும்போது ஆணைக்குழு எல்லா நேரங்களிலும் அதன் கண்ணியம், சுதந்திரம், நம்பகத்தன்மை மற்றும் நற்பெயரை எப்போதும் உறுதி செய்தல் வேண்டும்.

4.9. ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரம்

பணியாட்குழு அங்கத்தவர்களின் செயற்பாடுகளை மேம்படுத்தல் மற்றும் கொள்கைகள் மற்றும் சேவை சார்ந்த கொள்கைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் தொடர்பாக ஆணைக்குழுவுக்கு முன்மொழிவுகள் மற்றும் பிரதிநிதித்துவங்களை சமர்ப்பிப்பதற்கு ஒரு முறையான அமைப்பில் இணைந்து பணியாற்றுவதற்கு ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்களுக்கு உரிமை உண்டு.

ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்கள் உள்நாட்டு, பிராந்திய அல்லது சர்வதேச ரீதியில் எந்த அரசியல் குழு அல்லது அரசியல் கட்சியின் தீவிரமான உறுப்பினர்களாக இருக்கக்கூடாது. அவர்கள் ஆணைக்குழுவுடன் தொடர்புபடுவதற்கு முன்னர் ஒரு குழு அல்லது கட்சியின் ஒரு பகுதியாக இருந்திருந்தால், ஆணைக்குழுவுடன் அவர்கள் தொடர்புபட்டிருக்கும் காலப் பகுதியில் அவற்றுடனான அவர்களின் அங்கத்துவத்தை இடைநிறுத்துதல் வேண்டும்.

4.10. பரிசுகள், விருதுகள், பதக்கங்கள் மற்றும் கௌரவங்களை ஏற்றுக்கொள்ளல்

(அ) ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்கள் தங்களுடைய உத்தியோகபூர்வ கடமைகள் தொடர்பாக ஒருபோதும் பரிசுகள் அல்லது அனுசரணைகளை கோரக்கூடாது. வழங்கப்படும் பரிசுகள் பொருத்தமற்றதாகவோ அல்லது பாரபட்சமாகவோ தோன்றினால் அல்லது அவை ஆணைக்குழுவின் சுயாதீனம் மற்றும் நற்பெயரைக்

கேள்விக்குள்ளாக்கும் வகையில் இருந்தால் அவற்றை ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடாது.

(ஆ) ஒரு அடையாளப் பரிசை நிராகரிப்பதனால் பரிசில் தருபவர்களுக்கு சங்கடமாக இருந்தால் குறிப்பாக பரிசு விலை குறைந்ததாகவும் உங்களுக்காக தயாரிக்கப்பட்டதாகவும் இருந்தால் அதை ஏற்றுக்கொள்ளுதல் உகந்ததாகும்.

4.11. ஊடகங்களுடனான உறவுகள் மற்றும் பொது அறிக்கைகள்

(அ) ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்கள் தங்களுடைய தனிப்பட்ட அரசியல் கருத்துக்கள் தங்கள் கடமைகளின் செயல்திறனை பாதிக்காது என்பதை உறுதி செய்வதன் அவசியத்தை கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும். அத்துடன் பிரச்சினையான விடயங்களில் தங்கள் முடிவுகளையும் பரிந்துரைகளையும் புறவயமான அடிப்படையில் மேற்கொள்ள வேண்டும்.

(ஆ) தங்களுடைய சிறப்பு விடயத் துறையின் தலைப்பின் அடிப்படையில் ஊடகங்களுக்கு அறிக்கைகளை வெளியிடும்போது, ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் அல்லது பணியாட்குழு ஊழியர்கள் தாங்கள் ஆணைக்குழு சார்பாகப் பேசுவதாகவும், தனியாள், கல்வியாளர் அல்லது சுயாதீன நிபுணர் என்ற அடிப்படையில் அல்ல என்பதை மனதில் கொள்ள வேண்டும்.

(இ) பாதிக்கப்பட்டவர்கள், சாட்சிகள் மற்றும் பிரதிவாதிகளின் உரிமைகளைப் பாதிக்கும் உணர்ச்சி பூர்வமான மற்றும் இரகசியத் தகவல்களுடன் ஆணைக்குழு பெரும்பாலும் நடவடிக்கை மேற்கொள்கின்றது. எனவே ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியாட்குழு ஊழியர்கள் ஆணைக்குழுச் சபையை கலந்தாலோசிக்காமல் ஊடகங்களுக்கு எந்தவொரு தகவலையும் வழங்கக்கூடாது.

(ஈ) ஆணைக்குழுவின் தவிசாளர் மற்றும் ஆணைக்குழுவின் ஊடக பேச்சாளர் மட்டுமே ஊடகங்களுடன் தொடர்புகொள்ள வேண்டும். ஊடகங்களுக்கு வழங்கப்படும் அறிக்கைகள் உட்பட ஏதேனும் பிற ஊடக தொடர்புகளுக்கு தவிசாளரின் முன்கூட்டிய அனுமதி அவசியமாகும்

4.12. பதவி காலத்துக்குப் பின்னர் மற்றும் தொழில்சார் கடப்பாடுகள்

ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர் பதவி அல்லது சேவையை விட்டு வெளியேறியதன் பின்னர், உத்தியோகபூர்வ அலுவல்கள் சார்ந்த விடயங்கள் தொடர்பாக இரகசியத்தன்மையைப் பேணுவதற்கான ஒரு ஊழியரின் கடமை அத்துடன் நின்றுவிடாது. குறிப்பாக, உறுப்பினர்களும் ஊழியர்களும் தங்கள் முந்தைய பதவியின் காரணமாகத் தெரிந்த எந்தத் தகவலையும் எந்தவொரு நபருக்கும் தெரிவிக்கக்கூடாதென்பதோடு, அத்தகைய தகவல்களை எந்த வகையிலும் தங்கள் தனிப்பட்ட நன்மைக்காகப் பயன்படுத்திக்கொள்ளக் கூடாது.

4.13. மின்னஞ்சல் மற்றும் சமூக ஊடகங்கள்

- i. மின்னஞ்சல் மற்றும் சமூக ஊடகங்கள் (உதாரணமாக, வலைப்பதிவுகள் மற்றும் சமூக ஊடக தளங்கள் உட்பட) ஊடாடும் (இடைத்) தொடர்பாடல் மற்றும் ஒத்துழைப்பை செயற்படுத்துவதற்கு மற்றும் தொடர்பு கொள்வதனை எளிதாக்கவும் பயன்படுத்தப்படல் வேண்டும்.
- ii. தனிப்பட்ட மற்றும் தொழில்முறை ரீதியாக மின்னஞ்சல் மற்றும் சமூக ஊடகம் ஆகியவற்றை தவறாகப் பயன்படுத்துவதானது ஆணைக்குழுவை பின்வரும் ஆபத்துக்களுக்கு (அவற்றுக்கு மாத்திரம் வரையறுக்கப்படவில்லை) ஆளாக்குகிறது:
 - iii. பொய்யான தகவல்களைப் பரப்புதல்.
 - iv. மற்றவர்களின் புலமைசார் சொத்துரிமைகளை மீறுதல் மற்றும்
 - v. இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின் நற்பெயர், சுயாதீனத் தன்மை மற்றும் நம்பகத் தன்மையை இல்லாமலாக்குதல்.
 - vi. ஆணைக்குழு உறுப்பினர்கள் அல்லது பணியாட்குழு ஊழியர்கள்:
 - vii. அவர்களின் மின்னஞ்சல் அல்லது சமூக ஊடக நடவடிக்கைகள் ஆணைக்குழுவின் நோக்கங்கள் மீது ஏற்படுத்தக்கூடிய தாக்கம் தொடர்பாக கவனம் செலுத்த வேண்டும்.
- viii. ஒரு குற்றத்தைச் செய்வதையோ அல்லது மின்னஞ்சல் அல்லது சமூக ஊடகங்கள் மூலம் இரகசியமான, வெளியிடப்படாத அல்லது தடைசெய்யப்பட்ட தகவல்களை வெளியிடுவதையோ தவிர்த்தல் வேண்டும். மற்றும்
- ix. ஆணைக்குழுவின் பணியாட்குழு ஊழியர்கள், பங்குதாரர்கள் மற்றும் பொதுமக்களை எந்த வகையிலும் தவறாக வழிநடத்துவதையோ அல்லது ஏமாற்றுவதையோ தவிர்த்தல் வேண்டும்.