



# වැඩ කරන ලේකයේ ප්‍රවත්ත්ධිත්වය සහ නිරහාර

පහසුකම් සපයන්නන්ගේ  
මාර්ගෝපදේශය

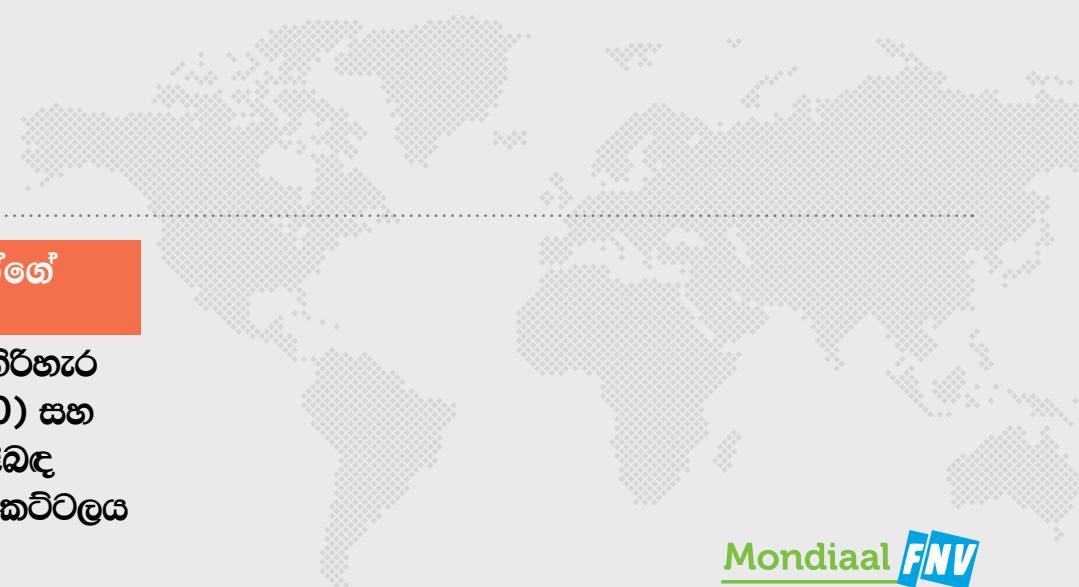
ILO හි ප්‍රවත්ත්ධිත්වය සහ නිරහාර  
කිරීමේ සම්මුතිය (අංක 190) සහ  
නිර්දේශය (අංක 206) පැවතිලද  
ප්‍රහානුකරුවන්ගේ මෙවලම් කට්ටලය  
ප්‍රහානු කරන්නග



# වැඩ කරන ලේකයේ ප්‍රවත්ත්ධිත්වය සහ නිරහැර

පහසුකම් සපයන්නන්ගේ  
මාර්ගෝපදේශය

ILO හි ප්‍රවත්ත්ධිත්වය සහ නිරහැර  
කිරීමේ සම්මුතිය (අංක 190) සහ  
නිර්දේශය (අංක 206) පිළිබඳ  
ප්‍රහාරණකරුවන්ගේ මෙවලුම් කට්ටලය  
ප්‍රහාරණ කරන්නග



Mondiaal **FNV**

මෙම මෙවලුම් කට්ටලය Mondiaal FNV

නි මූල්‍ය අනුග්‍රහය ඇතිව සංවර්ධනය කරන ලදී

ප්‍රකාශන දිනය: 2021 ජූනි

සැංස්ක්‍රිත සහ පිරිසැලුම: [www.northcreative.ch](http://www.northcreative.ch)

“

සම්මුතිය සම්මත වූ වට, මගේ දෙවියනි! වය  
විජිත්ව ද්‍රව්‍යක්! අප ගායනා කළ, තැබුවා. අපට  
බඩිනි දැනුත්තේ නැත - අයි? මක්නිසාද  
යන් කම්කරුවන් සහ කාණ්ඩාවන් ආරක්ෂා  
කිරීමට අපට උපකාර වහ ප්‍රාථ්‍රී ජාත්‍යන්තර  
ප්‍රමිතියක් අප සතුව ඇති බව අප විජිත්ව දැන  
සිටි බැවති. අප අත්වදින දේ සහ අපගේ සේසු  
කාණ්ඩාවන් වදින දෙයින, මෙය පිනිමත්  
මොහොතුක්, සතුටික්, මොහොතුක් වය  
නිර්තනය, සැමරීමට මොහොතුක්..

රෝස් ඔමාමෝ, ප්‍රධාන ගේකම්,  
කෙන්කාවේ ලේඛන සේවකයන්ගේ එකාඩ්ද සංගමය  
(AUKMW), කෙන්කාව

මෙම මෙවලම් කට්ටුවය වක්සන් රාජ්‍යාංශයේ මැන්වේස්ටර් හි Global Labour Institute ys Georgia Montague-Nelson සහ Dave Spooner විසින් සකස් කරන ලද අතර, ජාත්‍යන්තර වාත්තිය සම්මිත වන්පාර්ය සඳහා සම්පතක් ලෙස ජාත්‍යන්තර වාත්තිය සම්මිත සම්මේලනය (ITUC) සමඟ ගෝඳීය කොන්ලේඩ්හේන් විකුමුනුවක් විසින් පත් කරන ලද

## පිළිගැනීම්

වන්පාර්ය සම්බන්ධිකරණය කිරීම සම්බන්ධියෙන් ගෝඳීය කාර්මික සංගමය Industrial Global Union හි වැඩසටහන් සහ සේවු පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධිකාරක වන Armelle Seby yg GLI ට ස්තූරිය පුද කිරීමට කෙමත්තෙමු

- අධ්‍යාපන පාස්, ජාත්‍යන්තර දේශීය කම්කරු සම්මේලනය
- අයිතා බහදුර්, අන්තර්පාලික ගොධිනැගිලු කම්කරු
- ඇතා පෝලා මෙල්, අන්තර්පාලික ගොධිනැගිලු කම්කරු
- විජිතා ඩේව්ලා, ප්‍රාථ්‍රී ජාත්‍යන්තර සංගමය
- මධ්‍යිලින් කොන්ඩ්, අධ්‍යාපන ජාත්‍යන්තරය
- මාරුය සිර්ත්හොතාකි, ජාත්‍යන්තර වාත්තිය සම්මිත සම්මේලනය
- මිල් සුවටෙල්, ජාත්‍යන්තර වාත්තිය සම්මිත සම්මේලනය
- මාන්‍රා ඔවෝවා, UNI ගෝඳීය සංගමය
- නොනා ප්‍රකාශ්, ජාත්‍යන්තර ප්‍රාථ්‍රී කම්කරු සම්මේලනය
- පමෙල මෙරිනියර්, ජාත්‍යන්තර මාධ්‍යවේදීන් සම්මේලනය
- වෝලා ඕසිටටෙලු, ජාත්‍යන්තර වාත්තිය සම්මේලනය
- වෙරෝනිකා ගාර්නැඩ් මෙන්ඩිස්, UNI ගෝඳීය සංගමය
- වෙරෝනිකා මොන්ටුවාර්, රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර රට අමතරව, පෝට්‍රා බිරාත්මලක් ට ස්තූරිය ( කාර්මික ගෝඳීය සංගමය ) Dr' රාත් පිලිත්ගේ සහ සිලුය මතර්

මෙම මෙවලම් කට්ටුවයේ භාවිත කරන ලද දුවන සම්මුත සාකච්ඡා කිරීමට හෝ බෙදා ගැනීමට අතුවත්, එකාග්‍ර වූ සියලුම දෙනාට ස්තූරියි

- අනා ගැපෙර්ස් ත්‍රානෝලෝජිස්, FSC-CCOO, ස්පාඤ්‍යන්දුය
- ඇත්ත්විය ප්‍රිවිට්, ITF ඇමරිකාව
- ඇත්ත්රා වෙස්ට්‍රිත්, කොමිෂනල්, ස්වේනය
- බනානි දෙකා, PSI
- කැමිල් රෝන්ට්, DWU, නවසිල්ගය
- කැමිල් සිම්මුලන්, AMOSUP, පිලිපිනය
- කාර්න් ශ්‍රීලංකාන්, DWU, නවසිල්ගය
- කැරෙලානා මුසාකා, KUSPAW, කෙන්කාව
- Carrie Budahn, SEIU, USA
- ඩේනා සයින්ස්, USW, උතුරු ඇමරිකාව
- පරිමා අගුවාර්ඩ් සුයියිලෝ, FSC-CCOO, ස්පාඤ්‍යන්දුය
- මැන්න්ඩ්බ්‍රාස්, UNTMRA, උතුරුවේ
- මිල් මිල්, IDWF
- ඩැසි මොරා බිරින්ක්, SINTRASEB, බුසියය
- පිනා මැකෝ, CUPE, කැනඩාව
- ඉයන් ලුවිස්, යුම්බිට් තියර්, වික්සන් අමෙරිකාන් ජනපදය
- අදරින් තුමාලෝ, SDNU, ස්වේන්ල්ගය/Eswatini
- ජයෝම් ගැබර්බි, AMOSUP, පිලිපිනය
- ඇමුලා ගොක්ස්, SDA, ඕසිට්ලුවාව
- ප්‍රිලියට තුවියාව්ලානා, NUCMAW, උගැන්ඩාව
- කාට්ඩ් බ්‍රැන්ඩ්, ඕසිට්ලුවාව
- ඩිලි රෝජ්, IDUL, දුනුවූ අමුකාව
- මැයි රාත්කානේ, IDUL, දුනුවූ අමුකාව
- මැයි රාත්කානේ, MSTKS, ඉත්දියාව
- සෘං ඔමාමෝ, AUKMW, කෙන්කාව
- සරස්වති රිජ්ල්, ITWAN, ගේජාය
- ගිලා නායික්වාබි, MSTKS, ඉත්දියාව
- සර්ලු බොරස්මන්ඩ්, FIQ-Santé, කැනඩාව

## ගෝලීය සංගම් සම්මේලනය සහ ප්‍රතිඵල වාත්තීය සම්බන්ධතා සම්බැජ්නයේ එකාබද්ධ ප්‍රකාශය

ප්‍රතිඵල කමිකරු සංවිධානයේ (ILO) සම්මුතිය 190 සහ වයි ලේඛයේ ප්‍රවන්ඩිච්චය සහ හිරුහැර පිළිබඳ තිරිදේශ 206 සම්මත කිරීම වාත්තීය සම්බන්ධතා ව්‍යාපාරයේ ප්‍රයුහනායකි. මෙවා සම්මත කර ගැනීම මෙවලම යනු වාත්තීය සම්බන්ධතා ව්‍යාපාරයේ සාක්ෂාත් වාත්තීය සම්බන්ධතාවන් විසින් ගෝලීය වශයෙන් කාන්තා ගුම්කයන්ගෙන් වෙනස් කොට්ඨාසික්ම් සහ ප්‍රවන්ඩිච්චය පිළිබඳ වාත්තාන්තරයේ දක්ම සහ අත්දැකිම් මත ගෙ චිනිඡූනු වසර ග්‍රහණවක ප්‍රවාරණයේ සහ බලපෑම්වල උච්චතම අවස්ථාවයි. මෙම ප්‍රතිඵල කමිකරු ප්‍රමිතින් අනුගමනය කිරීමෙන්, ILO හි සමාජාරික රෘවල් සහ සම්කරුවන්ගේ සහ සේවා ගෝලීය සම්බන්ධතාව සහ හිරුහැර තවදුරටත් ඉවසිය නොහැකි අතර ස්ථිර ප්‍රරූප සමාජාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්ඩිච්චය සහ හිරුහැර කෙරෙන විශේෂ අවධානය ගොමු කළ යුතුය.

සම්මුතිය 190 (C190) සහ තිරිදේශ 206 (R206) යන දෙකම ක්‍රියාත්මක කිරීම අඟ්‍යන් වශයෙන්ම කමිකරුවන්ගේ දෙදිනික පිවිතයේ වෙනසක් අති කළ හැකිය. උදාහරණයක් ලෙස, සිත්තන් ලිංකික තිරුහැර සම්බන්ධයෙන් සාමූහිකව සාකච්ඡා කළ වැළඳාක්මේ ප්‍රතිඵලත්තියක් ප්‍රමාණවත් සහනයක් සහිතව, තමාගේ සේවා ස්ව්‍යභාෂ්‍ය ව්‍යාපාරයේ එවලදී ලෙස ක්‍රියාත්මක වන බව ඇය දහ්නා නිසා සේවකයෙනු තවදුරටත් රැකියාවට ගෙවා බිජ නොහැකි ගෙයෙන් ගෙනිදි සැහෙළුගෙන් හෝ උසක් තිබුනු යොදාගැනීමෙන් තමාර සිදුවන ජිනම ලිංකික තිරුහැරයක් ගැන කාන්තා කළ හැකි බව ඇය දිනි, මහ්ද ඇයට සහය ලැබෙනු ඇති අතර සේවා පරිසරය තුළ ප්‍රවන්ඩිච්චය සහ හිරුහැර ‘රැකියාවේ තොටසක්’ නොවන බව ඇය දිනි. ගාහස්ත ප්‍රවන්ඩිච්චය අත්විද අති සේවකාවකට තම සේවායෝගකා, වාත්තීය සම්බන්ධතාවන්ගේ සහය ගැනීමට හඳු වන්නේ කොයේදැයි සිතා බවෙන්න. තම ප්‍රධානීය, ගෙනුදෙනු කරුවන්ට, රෝහීන්ට හෝ වෙනත් තුන්වන පාරුණ්‍යයන්ට රාර්තනය කිරීමට හෝ හිරුහැර කිරීමට අයිතියක් නැති බවත්, රැකියාවේද ඔහුට ආරක්ෂා බවත් දැනීය හැකිවනු ඇතුළත් නැති බවත් දහ්නා සේවකයෙනුට ලැබෙන සහනය ගැන සිතා බවෙන්න. තමන් අවධාරණ කිරීමට එවත් අසාධාරණයක් හා ත්‍රේන් කිරීමට රාස්ස බලධාරීන්ට අයිතියක් නැති බව දහ්නා විදි සේවකයෙනුට තම ව්‍යාපාරය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රවන්ඩිච්චය සිතා බවෙන්න. .

මෙම ප්‍රමිතින් එවලදී ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම ඔවුන්ගේ සේවා පරිසරය පිළිබඳ සේවකයින්ගේ අවබෝධය කෙරෙනි සැලුකිය යුතු බලපෑමක් අති කළ හැකිය. වයි ලේඛයේ ප්‍රවන්ඩිච්චය සහ හිරුහැර වාත්තීය සම්බන්ධතා හිරුහැරවලට වාත්තීය සම්බන්ධතා ව්‍යාපාරයේ සාක්ෂාත් වාත්තීය සම්බන්ධතා සාමූහික ප්‍රකාශය සම්බන්ධතාවන් භදුනා ගෙනු ඇති පිවිත තාත්ත්වය කෙරෙනි සැලුකිය යුතු බලපෑමක් අති කළ හැකිය. සිංහ රෘවලම, සිංහ අංශයකම සහ සිංහ සම්බන්ධතාවකම ප්‍රවන්ඩිච්චයෙන් හා හිරුහැරවලින් කොර වයි ලේඛයේ හැඩැගක්වීමෙන් “190 සම්මුතියට එවත් වෙනස් කළ හැකිය”.

සම්මුතිය සහ තිරිදේශය මගින් රාජ්‍යයන්, නියෝජිත සේවා ගෝලීය සම්කරු

සංවිධාන සම්ග සකච්ඡා කර, රැකියා ලේඛයේ ප්‍රවන්ඩිච්චය සහ හිරුහැර වැළඳාක්ම් සහ තුරන් කිරීම සඳහා අනුළත්, එකාබද්ධ සහ ස්ථිර ප්‍රරූප සමාජභාවයට ප්‍රතිවාර්තා දක්වන ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කිරීම අවශ්‍ය වේ. C190 සහ R206 හිසිවැනු පසුපස නොයි..

කාන්තා ගුම්කයන් හෝ කන්ඩායම සහ අවධාරණ තාත්ත්වයන් තුළ සිටින ප්‍රදානයක්ට නිශ්චිත ආරක්ෂණයන්ගෙන් ප්‍රතිවාර්තා ලැබෙනු ඇත. ස්ථිර ප්‍රරූප සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්ඩිච්චය සහ හිරුහැර වයි ලේඛයේ බහුලව පවතින තාත් ස්ථිර ප්‍රරූප සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්ඩිච්චය සමාජභාවය යවාර්ථයක් බවට පත් කිරීම සඳහා ප්‍රධාන වේ..

වාත්තීය සම්බන්ධයෙන්, මෙම සම්මුතිය සහ තිරිදේශය දුදුව හැඳුවාසි මත රැදිනොසිට ක්‍රියාවක් බවට පරිවර්තනය වීම සහතික කිරීම සඳහා වැදගැහැරයක් ලුටු කිරීමට අපට ඇත. C190 සහ R206 අනුමත කිරීම සහ ව්‍යාපාරවලට නායකත්වය දෙයි, විවිධ මෙම ප්‍රමිතින් ප්‍රකාශ හිතිවලට එකාබද්ධ වේ. මෙවලම ලේඛයේ ප්‍රවන්ඩිච්චය සහ හිරුහැර තුරන් කිරීමේ අරගලයේද ද කමිකරුවන් සඳහා ප්‍රධාන මෙවලමක් ලෙස සාමූහික කේවිල් කිරීම ප්‍රවර්ධනය කරන අතර ඇතුළත් වන සහ ස්ථිර ප්‍රරූප සමාජභාවයට ප්‍රතිවාර්තා දක්වන ප්‍රවේශයක් සම්ග අභ්‍යන්තර /වාත්තීය සම්බන්ධතාවක් මුද්‍රිත පත්‍ර කරයි..

C190 සහ R206 පිළිබඳ අවබෝධය සහ ගෝලීය හාවිතය ඉහළ නැංවීමට සහ වාත්තීය සම්බන්ධතා සඳහා ගෙකිමත් සහයෝගයක් ලබා දීම සඳහා ගෝලීය සංගම් මෙම උපක්‍රම හාවිතා කිරීම් පසු විකින් සියා කරයි.

C190/R206 “ප්‍රහුතුවන්න් ප්‍රහුතු කිරීම” මෙවලම කට්ටුවයක් ඉදිරිපත් කිරීමට ලැබීම ගැන අපි ආධිමධ්‍ය වෙමු, විය වාත්තීය සම්බන්ධතාව සහ සේවක නියෝජිත සංවිධාන විසින් ප්‍රමිත් ලෙස සිතා බවිතා කරනු ඇතැයි අපි බලපොරුවන්නු වෙමු.

ස්ථිර ප්‍රරූප සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්ඩිච්චය සහ හිරුහැර අභ්‍යන්තර රැකියා ලේඛයේ ප්‍රවන්ඩිච්චයට සහ හිරුහැරවලට නිත තාක්මීමට ලෙව පුරු වාත්තීය සම්බන්ධතාවයට සිටින ප්‍රමිති. වික්සන්, අපට පිතා මූලික පද්ධති බිංදු දැමීමට, සමාන, අනුළත්, ආරක්ෂා සහ ව්‍යාපාරක්ෂාතා සහ සාධාරණ සම්බන්ධතාවක් ගොඩනැගීමට විවෘත විය වේ. සාධාරණ සම්බන්ධතාවය සහ හිරුහැර ව්‍යාපාරය සිතා වැළඳාක්ම් සිටින විට වැඩිහිටි විය වේ.

# පටුන

නැඳින්වීම

අක්නම සහ කෙටි සටහන

පදමාලව

2

3

4

## 1 වැඩ කරන ලේකයේ ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ නිර්හර

පටුව 6

1.1 ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ නිර්හර යනු කුමක්ද?

7

1.2 ස්ථීර පරිභෑෂ සමාජ්‍යවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ නිර්හර යනු කුමක්ද?

11

1.3 ලොකුම අවධානම ඇත්තේ කුවද?

20

1.4 තව ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතීන් සාක්ෂාත් කරගත්තේ කෙසේද?

30

1.5 ILO සමෘතිය 190 සහ තීර්ණය 206

32

1.6 සහතික කිරීම

40

## 2 වාත්තීය සම්මි කියාමාර්ගය

පටුව 42

2.1 ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ නිර්හර පිළිබඳ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති සංවර්ධනය කිරීම

42

2.2 වාත්තීය ආරක්ෂාව සහ සොඛනයට ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ නිර්හර ඒකාබද්ධ කිරීම

47

2.3 වාත්තීය සම්මි ප්‍රශ්නයක් ලෙස ගාහස්වී ප්‍රවණ්ඩත්වය

51

2.4 වැඩ ලේකයේ ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ නිර්හර පිළිබඳ පැමිණුම් හැකිරීම්

57

2.5 වැඩ ලේකයේ ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ නිර්හර ගැන සාමූහික කේවල් කිරීම

58

2.6 C190 අනුමත කිරීම සඳහා උද්දේශීල්‍ය

67

## 3 C190 සහ R206 සඳහා අයදුම් කිරීම

අපේම සංවිධාන

පටුව 70

3.1 අපලේ වාත්තීය සම්මි ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම

71

3.2 සංවිධානය කිරීම, අධ්‍යාපනය සහ බලමුල ගැන්වීම

78

වෛඩි සම්පත්

84

සම්බන්ධතා

96

උපෙන්වී

97

උපෙන්වී: C190 හි සම්පූර්ණ පාධය

97

උපෙන්වීය රී: R206 හි සම්පූර්ණ පාධය

103

## නැඳින්වීම

රැකියා ලේෂකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීම සමඟ අංශයකම, වාත්තින්හි සහ වැඩි විධිවධානවල සිටින මිලියන සංඛ්‍යාත කම්කරුවන්ට දෙශීක යට්ටුර්වයයි. ස්ථීර ප්‍රරූප සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර යනු කාන්තාවන්ට අසමානුපාතික ලෙස බිඟාන, රැකියා ලේෂකයේ වඩාත්ම පැනිරුණු ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැරයයි.

ILO හි ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීමේ සම්මුතිය 190 (C190) සහ ප්‍රත්‍යාග්‍යතර කම්කරු සම්මේලනය විසින් 2019 දී හිරුදේ 206 (R206) වේතිනාසිකව සම්මත කර ගැනීම ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ හිරිහැරයට එරෙහි සටහේ - ස්ථීර ප්‍රරූප සමාජනාවය මත පදනම් වූ වැඩි ලේෂකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීම් ඇතුළුව - නව ජවයක් හිරිමානාය කර ඇත.

## මෙම මෙවලම් කට්ටලය භාවිතා කරන අධිකාපනයෙහි සඳහා සටහනක්

මෙවලම් කට්ටලය තිර්මානාය කර ඇත්තේ:

- රැකියා ලේෂකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර සහ ස්ථීර ප්‍රරූප සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය පිළිබඳ සාකච්ඡාව දීර්මත් කරයි
- ILO C190, ඒ සමඟ ඇති තිරුදේ ගැන R206 සහ කම්කරුවන් සඳහා - විශේෂයෙන් කාන්තා කම්කරුවන් සඳහා විජ වැදගත්කම පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම
- C190 අනුමත කිරීම සහ R206 ව අනුකූලව එය එමුදායි ලෙස කුයාන්මක කිරීම සඳහා උද්‍යෝගනය කිරීමට ලොව ප්‍රථ වාත්තිය සම්මි දීර්මත් කරන්න.
- වාත්තිය සම්මි කේවල් කිරීමේ නෙය පත්‍රයට C190 එකාබද්ධ කිරීමට මෙම උපකරණ භාවිතා කිරීමට වාත්තිය සම්මි දීර්මත් කරන්න
- ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් හා හිරිහැරවලින් තොර වැඩි ලේෂකයක් සඳහා අපගේ අයිතිවාසිකම් තහවුරු කිරීමට කම්කරුවන්ට හැකි වන පරිදි ගැක්මිලත් වාත්තිය සම්මි ගොඩනගන්න.

මෙම අත්පාත මූලික වශයෙන් කම්කරුවන්ගේ අධිකාපනයෙහි සහ පහසුකම් සපයන්නත් සඳහා මෙන්ම වාත්තිය සම්මි කාර්ය මණ්ඩලය සහ නියෝජිතයෙන් සඳහා, වාත්තිය සම්මි කාර්ය මණ්ඩලය, නායකයින්, නියෝජිතයෙන් හෝ සාමාජිකයින් සඳහා ප්‍රහාන වැඩිසටහන් සංවර්ධනය කිරීම සඳහා වේ.

## මෙම මෙවලම් කට්ටලය භාවිතා කරන්නේ කෙයේද

මෙවලම් කට්ටලය පහසුකම් සපයන්නත්ගේ මාර්ගෝපදේශය සහ ක්‍රියාකාරකම් වැඩිපොත සමන්විත වේ. එය නමුජිල් ස්ථීර සම්පත් ස්ථීර විමට අදහස් කෙරේ. පහසුකම් සපයන්නත්ගේ මාර්ගෝපදේශය සහ උපකාරක ක්‍රියාකාරකම් වැඩිපොත හරහා ක්‍රියාකාරකම් විය සම්පූර්ණයෙන්ම භාවිතා කළ හැක. නැතහොත් දැනට පවතින ඉගෙනුම් වැඩිසටහන් සඳහා සහාය වීමට ඔබට මෙවලම් කට්ටලයේ ව්‍යවහාර කොටස් භාවිතා කළ හැකිය, නැතහොත් දේශීය සහ ප්‍රදේශ අවශ්‍යතා මත පදනම් නිශ්චිත වැඩිසටහන් සංස්කීම් කරන්න.

පහසුකම් සපයන්නත්ගේ මාර්ගෝපදේශයෙහි අඩංගු වන්නේ:

- ප්‍රධාන ගැටුව පිළිබඳ කෙටි විස්තර
- අනෙකුත් වාත්තිය සම්මි විසින් වර්ධනය කරන ලද තොර සිරින් සහ භාෂාව පිළිබඳ උදාහරණ
- අමතර තොරතුරු සහ ඉගෙනිම සඳහා ප්‍රයෝගනවත් විය හැකි තවත් සම්පත්.

ක්‍රියාකාරකම් වැඩිපොතෙහි අඩංගු වන්නේ:

- පහසුකම් සපයන්නත්ගේ සටහන්, අරමුණු විස්තර කිරීම, අලේක්ෂිත ප්‍රතිච්ච සහ ක්‍රියාකාරකම් ක්‍රියාත්මක කරන ආකාරය පිළිබඳ උපදෙස්
- සහභාගිතයන්නත්ගේ ක්‍රියාකාරකම් පත්‍රක
- සැසිය සඳහා ප්‍රයෝගනවත් විය හැකි තවත් සම්පත්.

## අක්තම සහ කෙටි කිරීම

AFL-CIO	අමරිකානු කමිකරු සම්මෙලනය සහ කාර්මික සංවිධාන සම්මෙලනය
AFW	පිළිපින කමිකරුවන්ගේ සංවිධානය
BME	කළ සහ පුළුල් වාර්ෂික
BWI	බ්ලේඩින් වර්කර්ස් ඉන්වර්නැශනල්
C190	හිංසනය සහ තිරහැර සම්මුතිය 190
CBA	සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිෂුම
CLC	කැනේෂ්චිනානු කමිකරු සම්මෙලනය
DWU	කිරීම් කමිකරු සංගමය
EI	අධ්‍යාපන ජාත්‍යන්තරය
EU	පුරෝගා සංගමය
GBVH	ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්ධිතවය සහ තිරහැර
GFA	ගොලිය රාමුවේ ගිවිෂුම
GUF	ගොලිය සම්නි සම්මෙලනය
IDUL	ස්වාධීන ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සංගමය ලෙසේක් නි.
IDWF	ජාත්‍යන්තර ගාන සේවක සම්මෙලනය
IFJ	ජාත්‍යන්තර මාධ්‍යවේදීන්ගේ සම්මෙලනය
ILC	ජාත්‍යන්තර කමිකරු සමූල්ව
ILO	ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය
ITF	ජාත්‍යන්තර පුවාහන සේවක සම්මෙලනය
ITUC	ජාත්‍යන්තර වාත්තිය සම්නි සම්මෙලනය

IUF	ජාත්‍යන්තර ආහාර සේවකයන්ගේ සංගමය
LGBTI+	ලෙස්බියන්, සමල්ංගික, ද්වීල්ංගික, සංක්‍රාන්ති ලිංගික, අන්තර් ලිංගික +
MSTKS	මහාරාජ්ට්‍රී ප්‍රාන්ත පුවාහන Kamgar Sanghatana
OSH	වාත්තිය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යය
PSI	රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර
R206	හිංසනය සහ තිරහැර තිරිදේශ 206
SACCAWU	දැනුණු අමුකානු වාණිජ, ආහාර සැපයුම් සහ අනුබද්ධ සේවක සංගමය
SDA	සාපේෂුල්, බෙඳුහැරමේ සහ අනුබද්ධ සේවක සංගමය
SEIU	සේවක ජාත්‍යන්තර සංගමය
TNC	අන්තර්ජාතික සංස්ථා
TUC	වාත්තිය සම්නි සම්මෙලනය
UK	වික්සත් රජධානිය
UN	වික්සත් ජාගිත්තේ සංවිධානය
Uni	UNI ගොලිය සංගමය
USA	අමරිකා වික්සත් ජනපදය
USDAW	බෙඳුහැරමේ සහ අනුබද්ධ කමිකරුවන්ගේ සාපේෂු සංගමය
VAW	කාන්තාවන්ට විරෝධ හිංසනය

WHO ලේක සෞඛ්‍ය සංවිධානය

සංස්කේෂ්න සඳහා යතුරු



කතන්දර



උපුවා දැක්වීම්



පැහැදිලි කිරීමේ පෙටවී සහ ප්‍රයෝගනවත් තොරතුරු



හොඳ භාවිතය සහ භාජාව



මග පෙන්වම

## පදමාලාව

<b>වර්ණදේශ</b>	සියලුම මිනිසුන් සතුව ඇති ජාති විකුත්වී.
<b>සමූහය</b>	නිහැකුව බඳී ඇති පාත්‍රත්වය තිබුණුවක්
<b>ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය</b>	සමාජය වශයෙන් ගොඩිනා ඇති සහ උගත් පිරිමින්ගේ සහ කාන්තාවන්ගේ සම්මතයන්, හයුරුම් සහ තුමිකාවන් ඇතුළු ලක්ෂණ.
<b>ලිංග ප්‍රකාශනය</b>	පුද්ගලයෙකුගේ ලිංගහේද අන්තර්භාවය සහ/හෝ අන්තර්භාවයේ විසින් වටා ගන්නා දේ ප්‍රකාශ කිරීම.
<b>ලිංග අන්තර්භාවය</b>	පුද්ගලයෙකුගේ ලිංගහේදය පිළිබඳ අවබෝධය හෝ අන්දකීම, උපතේදී ඔවුන්ට පවරා ඇති ලිංගිකත්වයට අනුරූප විය හැකි හෝ නොවීමට ඉඩ ඇති අතර, ඔවුන්ගේ ගරුරය පිළිබඳ භාෂීම (ගරුරයේ පෙනුම/ත්‍රියාකාරිත්වය වෙනස් කිරීම ඇතුළත් විය හැකිය) සහ ඇඳුම, කතාව ඇතුළු ලිංගයේ වෙනත් ප්‍රකාශන, සහ හයුරුම්.
<b>ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජනාවය බලපෑම් රාක්සේරු කිරීම</b>	ව්‍යුහයන්, ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාවන් ස්ත්‍රී පුරුෂ අසමානතා අඩු කරන්නේද, තහවුරු කරන්නේද, වැඩි කරන්නේද යන්න වශේෂුණුය කිරීම.
<b>ස්ත්‍රී පුරුෂ සම්මතයන්</b>	පිරිමින්ට සහ කාන්තාවන්ට සුදුසු යැයි සැලකෙන සම්මතයන්.
<b>ස්ත්‍රී පුරුෂ වැඩුප් පරාතරය</b>	කාන්තාවන්ට පිරිමින්ට වඩා අඩු වැවුප්.
<b>ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජනාවය පිළිබඳ එකාකාරී</b>	පිරිමින්ට සහ කාන්තාවන්ට ගිවිය යුතු ලක්ෂණ සහ තුමිකාවන් අදහස්.
<b>ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජනාවය මත ඔවුන්ගේ ලිංගිකත්වය හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හෝ යම් ලිංග පදනම් වූ ප්‍රව්‍යාචිත්වය සහ යක හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවයක පුද්ගලයන්ට අසමාන ලෙස බලපාන ප්‍රව්‍යාචිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම.</b>	ඕවුන් ලිංගිකත්වය හෝ සුදුසු යැයි සැලකෙන සම්මතයන් වෙත පිරිමින්ට වඩා අඩු වැවුප් පිරිමින්ට වඩා ඉඩක් ඇති අසමානතා පිළිබඳ සැලකෙන නිර්මිත සහ පිළිකාරී පද්ධතිය.
<b>ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජනාවය මත ඔවුන්ගේ ලිංගිකත්වය හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හෝ යම් ලිංග පදනම් වූ ප්‍රව්‍යාචිත්වය සහ යක හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවයක පුද්ගලයන්ට අසමාන ලෙස බලපාන ප්‍රව්‍යාචිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම.</b>	බලය, භායකත්වය, අධිකාරය සහ වරප්‍රකාද වැනි තනතුරු දරමට පිරිමින්ට වඩා ඉඩක් ඇති සමාජය වශයෙන් නිර්මිත සහ පිළිකාරී පද්ධතිය.
<b>ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජනාවය මත ඔවුන්ගේ ලිංගිකත්වය හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හෝ යම් ලිංග පදනම් වූ ප්‍රව්‍යාචිත්වය සහ යක හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවයක පුද්ගලයන්ට අසමාන ලෙස බලපාන ප්‍රව්‍යාචිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම.</b>	ව්‍යුහ, භායකත්වය, අධිකාරය සහ වරප්‍රකාද වැනි තනතුරු දරමට පිරිමින්ට වඩා ඉඩක් ඇති සමාජය වශයෙන් නිර්මිත සහ පිළිකාරී පද්ධතිය.

<b>නො සමාජය විදුරු/අවදානම</b>	කළමනාකරණය හෝ සංවිධානයේ ඕනෑම දෙයක් රැකියවට සම්බන්ධ ආනතිය සහ ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර කිරීමේ අවදානම වැඩි කරන වැඩි සැලසුම්.	<b>ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම</b>	ස්ථී පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම ඇතුළුව ගාර්ඩක, මානසික, ලිංගික හෝ ආස්ථික හානියක් ඇති කිරීමට ඉලක්ක කරන, ප්‍රතිච්ලයක් හෝ ප්‍රතිච්ලයක් විමර්ශන ඉඩ ඇති හැසිරීම්, භාවිතයන් හෝ තරජන, වික් වරක් හෝ නැවත නැවත සිදු වේ..
<b>සහතික කිරීම</b>	ජාත්‍යන්තරව විකාග වූ ප්‍රමිතියක අන්තර්ගතය ජාතික නිවියට සහ හාවිතයට ඇතුළත් කිරීමට රජයන් විකාග වන විය වැය බැඳීමක් (අනිවාර්ය) වේ.	<b>විරාමික හිතිකාව</b>	ආගන්තුක හෝ අමුතු යැයි පෙනෙන දෙයට බිඟ හෝ වෛටරය.
<b>නිරද්‍යුණය</b>	රජයන්ට වැඩුගත් මග පෙන්වීමක් බව දෙන සහ ව්‍යාපාර සහ සාකච්ඡා සඳහා වැදුගත් මෙවලම් වන තොංඩි මාර්ගෝපදේශ.		
<b>ලිංගිකත්වය</b>	ප්‍රවත්තිත්වය සහ විවෘත විවෘත ලක්ෂණ.		
<b>ලිංගික ලක්ෂණ</b>	පුද්ගලයෙකුගේ වර්ණදේහ, ගෝනඩ්ල් සහ ව්‍යුහ ව්‍යුහන්මක ලක්ෂණ.. මෙවාට ප්‍රජනක අවයව සහ ලිංගිත්සිය, වර්ණදේහ සහ හෝමෝන වැනි ප්‍රාව්‍යික ලක්ෂණ සහ මාංශ පේරී, හිසකෙක් ව්‍යාප්තිය, පියුයුරු සහ/හෝ හොඹික ව්‍යුහ වැනි ද්වීතීයියක ලක්ෂණ ඇතුළත් වේ.		
<b>ලිංගික අපයෝගනය</b>	මෙය සිදුවන්නේ යමෙකු ඔහුගේ/අයෙකුගේ අධිකාරයෙන් ලැබෙන සේවාවන් සඳහා යමෙකු ඔහුගේ සුරුකාමට තම බලය අනිසි ලෙස හාවිතා කරන විය.		
<b>ලිංගික දිගානකිය</b>	වෙනත් පුද්ගලයින් කෙරෙනි පුද්ගලයෙකුගේ ගාර්ඩක, ආදර සහ/හෝ විත්තවේගිය ආකර්ෂණය.පොදු දිගානතිකට කාඩ්තා සමුංගික, සමුංගික, සාපු/ විෂමමුංගික, ද්වීලුංගික ඇතුළත් වේ.		
<b>සංස්කීර්ණ ලිංගිකයන්</b>	ලිංගික සහ/හෝ ස්ථී පුරුෂ අන්තර්භාවය හෝ පෙනුම උපයෝගී බව දුන් ලිංගිකත්වයට වඩා වෙනස් වූ පුද්ගලයෙකි.		
<b>වින්දිතයා-භෞක් කිම</b>	අපරාධකරණවාට වඩා වින්දිතයා වගකීමෙන් තබා ගැනීම.		

# වැඩි ලේකයේ ප්‍රවත්තීය වශය සහ හිරිහැර

රැකියා ලේකයේ ප්‍රවත්තීය සහ හිරිහැර සියලු රටවල්, අංක, වාත්තීන් සහ වැඩි ව්‍යුහානවලට බලපාන අතර විය සියලු මිනිසුන්ගේ අනිමානය, ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය සහ යහපැවත්මට තර්පනයක් වේ.

2019 ජූති මාසයේදී, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO) රැකියා ලේකයේ ප්‍රවත්තීය සහ හිරිහැර පිළිබඳ නව ජාත්‍යන්තර උපකරණ දෙකක් - ප්‍රවත්තීය සහ හිරිහැර කිරීමේ සම්මුතිය (අංක 190) සහ ප්‍රවත්තීය සහ හිරිහැර කිරීමේ කිරීදේශය (අංක 206) සම්මත කර ගනිමන් ඉතිහාසගත විය.

## ILO යනු කුමක්ද?

ILO යනු කමිකරු ගැටුවේ සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන වික්සන් පාතින්ගේ (UN) විශේෂ ආයතනයයි.. විහි ප්‍රධාන වගකීම වන්නේ ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතින් සඡලසුම් කිරීම, සම්මත කිරීම සහ අධික්ෂණය කිරීමයි.. මෙම වැදුගත් හිතිමය උපකරණ වැඩි කිරීමේදී මූලික මූලධාර සහ අයිතිවාසිකම දැක්වා ඇත.

කමිකරු සංවිධාන (ස්වාධීන වාත්තීය සම්මත විසින් නියෝජනය කිරීමට සහ රජයන් සහ සේවා යෝජකයන් සමග සමාන පදනමක් මත සාකච්ඡා කිරීමට අයිතිවායක් ඇති වැකම වික්සන් පාතින්ගේ ආයතනය ILO වේ. ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතින් කමිකරුවන්ගේ, ආත්මවාල සහ සේවා යෝජකයන්ගේ නියෝජනයන් විසින් ILO ට අනෙකු වූ 'ගෙවාරුග්‍රෑමික' ව්‍යුහයක් තුළ සාකච්ඡා කර සම්මත කර ගැනී. මෙයින් අදහස් කරන්නේ හාම්පුන් සහ ආත්ම් සම්ඟ කමිකරුවන්ට වෙසයෙන් ආසන්නයක් ඇති බවයි. කමිකරුවන් සහ සේවා යෝජකයන් ජ්‍යෙන්ද විශිෂ්ට 25% බැඩින් සමානව නියෝජනය වේ. ඉතිරි 50% රජය සඳහා මෙයින් අදහස් කරන්නේ නව ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතින් දිනා ගැනීම සඳහා වාත්තීය සම්මත වැදුගත් ක්රේයාරෘයක් ඉටු කරන බවයි.

ILO විසින් කමිකරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම සහ යහපත රැකියා අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ සමාජ සංවාදය දිරිගැනීවීම සඳහා ව්‍යුහානවලත් ද ස්ථාපිත කරයි.. වාත්තීය සම්මත සංවිධානය සහ නියෝජනය වර්ධනය කිරීම සඳහා ප්‍රහුණුව සහ වෙනත් ආකාරයේ තාක්ෂණික සභාය ද විය සපයයි.

- ➔ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සම්මේලනය (ILC) යනු ILO හි ප්‍රධාන තීරණ ගැනීමේ ආයතනයයි. විය ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතින්ට වැකග වන අතර ILO හි මූල්‍යාලික දිගාන්තිය සකසයි, සාමාජයයෙන් සහි දෙකක් සඳහා සැම වසරකම පිළිවා හි රැස්වේ. විය ප්‍රධාන සමාජ සාධාරණයෙන් සහ කමිකරු ප්‍රශ්න පිළිබඳ සාකච්ඡා කිරීමේ සංස්දෙශයි. ජාතික වාත්තීය සම්මත මධ්‍යස්ථානය විසින් නම් කරන ලද රජයේ අම්තාවරණ් සහ/හේ සිවිල් සේවකයින්, සේවා යෝජකයන්ගේ නියෝජනයන් සහ වාත්තීය සම්මත නියෝජිත කන්ඩායමක් ඇවේමට සැම රටකටම නිමිකම් ඇත.
- ➔ පාලක මණ්ඩලය යනු ILO හි විධාන සභාවයි. විය වසරකට තුන් වතාවක් පිළිවාගිනි රැස්වේ. විය ILO ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳ තීරණ ගැන්නා අතර ව්‍යුහානවලත් සහ අයවාය ස්ථාපිත කරයි, විය සම්මත කිරීම සඳහා සමුළුවට ඉදිරිපත් කරය.
- ➔ ජාත්‍යන්තර කමිකරු කාර්යාලය ILO හි ස්ථීර ලේකම් කාර්යාලයය. විය පාලක මණ්ඩලයේ සහ අධිසක්ෂ ජනරාල්වරයෙකුගේ නායකත්වය යටතේ ILO හි සමස්ත ක්‍රියාකාරකම සඳහා කේත්ත්ස්ථානය වේ.

පාලක මණ්ඩලයේ සහ කාර්යාලයේ කාර්යාලය ප්‍රධාන කාර්මාන්ත ආවරණය වන ගෙවාරුග්‍රෑමික කම්ටු මගින් ආධාර ලැබේ. වාත්තීය ප්‍රහුණුව, කළමනාකරණ සංවර්ධනය, වාත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය, කාර්මික සඩ්දනා, කමිකරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය සහ කාන්තාවන්ගේ සහ තරුණු කමිකරුවන්ගේ විශේෂ ගැටුව වැඩි කරණු සම්බන්ධයෙන් විශේෂජා කම්ටු මගින් ද සභාය ලැබේ.

ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතින් ILC හි සැම වසරකම වැකග වේ. මෙම ප්‍රමිතින්ට අනුබෑඳ දෙන සුවිශේෂී අධික්ෂණ පද්ධතියක් මගින් රටවල් ඔවුන් විසින් අනුමත කරන (වැකග වන) සම්මුතින් ක්‍රියාත්මක කිරීම සහතික කිරීමට උපකාර වේ. ILO විසින් සාමාජික රටවල ප්‍රමිතින් ව්‍යුහාන හොඳුන් යෝජා හැකි ක්ෂේත්‍ර යෝජන කිරීම සඳහා එවා තීරණ පරීක්ෂා කරයි.. ගැටුව ඇති තනු, ILO සමාජ සංවාදය සහ තාක්ෂණික සභාය හරහා විම රටවලට උපකාර කරයි.

ILO හි 2019 දී එකග වූ නව ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීමේ සම්මුතිය අංක 190, ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් හා හිරිහැරවලුත් තොර එය අවසන් කිරීම සඳහා වැඩ ලේකයක වැඩ කිරීමේ වශ්වය අයිතිය පිළිගන්නා ඇතර පහසුදීලි රාමුවක් ද සකසන විවැනි ආකාරයේ පළමු ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතිය වේ.

**“ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ රැකියාවේදී හිරිහැරයට විරෝධ සුවිශේෂ සම්මුතිය මෙම නව ගේලිය ප්‍රමිතිය සඳහා වූ සුවිශේෂ ව්‍යාපාරයක කුටුෂාප්තිය වන අතර, එය රැජයන් විසින් අනුමත කර ක්‍රියාවට නැවා ඇති බව සහතික කිරීම සඳහා දැන් උත්සාහයන් යොමු වනු ඇත.**

**ඁරන් බිරේ, ප්‍රධාන ලේකම,  
ජාත්‍යන්තර වාත්තිය සම්බන්ධතාව (ITUC)**

## 1.1

### ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර යනු කුමක්ද?

ILO සම්මුතිය C190 හි ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැරය නිර්වචනය කරන්නේ “කාසික, මානසික, ලිංගික හෝ ආර්ථික හානියක් සිදු කිරීමට ඉලක්ක කරන, ප්‍රතිඵලයක් හෝ ප්‍රතිවලයක් විමට ඉඩ ඇති, වික් සිදුවීමක් හෝ නැවත නැවත සිදු වුවද, පිළිගත නොහඳි හැකිරීම් සහ හානියන් හෝ එහි තර්ජන පරාසයක් ලෙස ය. සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර ද එයට අයුළුත් වේ.”

ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර විවිධ ආකාර ගතී. පහත සඳහන් දේ වියට අයුළුත් විය හැකිය:

- ▶ පහරදීම්, ගාරීක හිංසනය, සහ මිනිමැරුම් අභුත් ගාරීක හිංසනය
- ▶ ඉහුබැඳීම, බිය ගැන්වීම්, තර්ජන, වාචික අපයෝගනය සහ සතුරා හැකිරීම අභුත් මත්විද්‍යාත්මක ප්‍රචණ්ඩත්වය (වාචික සහ වින්තාවේගිය අපයෝගනය)
- ▶ තර්ජන, අපහාස, අපවාදුත්මක අදහස, සයිබර් හිරිහැර කිරීම්, සයිබර් ස්විල්කිං, තොල් කිරීම, වෛර් ප්‍රකාශ, අපවාදුත්මක අදහස, සහ අසහන පින්තුර යානීම අභුත් තාක්ෂණය සහ අන්තර්ජාලය හරහා මාර්ගත ප්‍රචණ්ඩත්වය
- ▶ අනවශ්‍ය ලිංගික දියුණුව, ස්පර්ශය, අවධානය සහ දුෂ්චරණය අභුත් ලිංගික හිරිහැර

- ▶ හිරිහැර කිරීම සහ මැර ප්‍රහාර
- ▶ සම්පත් හෝ යේවා ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හෝ අනිසි ලෙස හානියා කිරීම, ආර්ථික වගකීම්වලට අනුකූල නොවීම සහ සාමාන්‍යමක ආර්ථික ප්‍රතිච්චා අභුත්ව ආර්ථික ප්‍රචණ්ඩත්වය
- ▶ කාසික, මානසික, ලිංගික හෝ ආර්ථික හානියට තුළ දෙන අනිසි වැඩ පිළිවෙත, කොන්දේසි සහ විධිව්‍යාභාෂාධිතාව.
- ▶ ගාහස්ථානික හිංසනය.

ප්‍රච්චත් බිත්වය සහ තීරණය කිරීම් හොතික සේවා ස්ථානයේ, පුද්ගලික සහ/හෝ පොදු ස්ථානවල මෙන්ම රැකියාවට අදාළ සිදුවීම් සහ ක්‍රියාකාරකම් වලදී සිදු වය හැක.

ප්‍රච්චත් බිත්වය සහ තීරණය මුළු බැසු ඇත්තේ බලය සහ පාලන පදනම් තුළ ය. අපරාධකරුවන් වින්දිතයාට / දිව් ගෙවා ගත් තැනැත්තාට හානියක් කිරීමට සහ නරක ලෙස සැලකීමට බලය සහ පාලනය හාවිතා කරයි. විය තහි හෝ බහු උදෙනෑම වන අසම්මතයට තිසා ඇති විය හැක. සම් අවස්ථාවකදීම ප්‍රච්චත් බිත්වය සිදු කරන අපරාධකරුවෙකු සහ වින්දිතයෙකු හෝ දිව් ගෙවා ගත් අය ද සිටි.



ප්‍රච්චත් බිත්වයට සහ තීරණයට මූහුණු දුන් පුද්ගලයන් විස්තර කිරීමට “වංචාවකට අසුඩු තැනැත්තා” සහ “ගැලවුණු තැනැත්තා” යන යෙදුම් දෙකම හාවිතා වේ. දෙකම සුදුසු විය හැකි නමුත් එවා විවිධ සන්දර්භයන් තුළ හාවිතා කළ හැකිය. වින්දිතය සාමාන්‍යයෙන් අපරාධ, අධිකරණ සහ වෙළඳු පදනම් තැනැත්තාට හාවිතා වන අතර විය තීරිය යටතේ සම් අයිතිවා සිකිම් බුඩා දෙන බවත් ප්‍රශ්නවත් වේ. නමුත් සමහර අය දිව් ගෙවා ගත් යෙදුමට වැඩි තැබැත්තක් දක්වන්නේ, විය සවිබුල ගැන්වීම සහ වඩා බහාත්මක අර්ථයන් ඇති බවති.

වැඩි කරන ලේකය තුළ, වැඩි කිරීමේ ක්‍රියාවලියේ බුදාවලි සංවිධානය තුළ කම්කරුවන්ට ඇති විවිධ අම්බාවන් විසින් තීර්මාණය කරන ලද සභාදාතා පදනම් යෙක් පවතී. මෙම විවිධ භූමිකාවන් දැඩ්ඟා තැබාත්තෙන් සමහර කම්කරුවන්ට වැඩි බලයක් ඇති බවත් අනෙක් අයට අඩු බලයක් ඇති බවත්ද. වෙනස්කම් බලයෙකු - බුදාවලි හෝ ස්ථීර පුරුෂ හාවය, පානිය හෝ ප්‍රතිඵ්‍ය මත පදනම් වුවද විය අසම්මතයට වෙයි මිශ්‍රණයෙන් පාදනයි.

එක් හෝ වැඩිදුර හේතුවක් නිසා කම්කරුවන් වෙනස් කොට සැලකීම හෝ අසම්මතයාට අත්විදා විට, ඔවුන් බහුවිධ හා ජේදනය වන වෙනස්කම් වලුන් පිඩා විදිනි. මෙය ප්‍රච්චත් බිත්වයේදී සහ තීරණය කිරීමේ අවදානම වැඩි කරන අසම්මතයාට තවත් තටුවක් තීර්මාණය කරයි. (වැඩිදුර තොරතුරු සඳහා 1.3 වගක්තිය බලුණ්න.)

අපරාධකරුවන් බොහෝ විට සංවිධානයේ කොටසකි - සේවා ගෝරකයන්, කළමනාකරුවන්, අධික්ෂකවරයන්, සම වයසේ මිතුරුන්, සහ සායනයන්. පාරිභෝගිකයන්, ගුනදෙනුකරුවන්, රෝගීන්, ව්‍යාපරුක සම්බන්ධාතා, සේවා සපයන්නන් සහ මහජනතාට අනුව තුන්වන පාර්ශ්ව - සංවිධානයෙන් පෙනා සිටින අය විසින් ද ප්‍රච්චත් බිත්වය සහ තීරණය සිදු කරයි. ප්‍රවාහනය, සිල්ලර වෙළඳම, ආගත්තා සහ්යාරාය, සෞඛ්‍යය, අධ්‍යාපනය සහ විශේෂ්‍යවාදය වැනි අංශවල සේවකයින්ට මෙය පොදු වන අතර විශිෂ්ට බුවන් පාරිභෝගිකයන්, රෝගීය හෝ මහජනතාට වුහුණ දෙන භූමිකාවන්හි සේවය කරන්නේය. රාජ්‍ය අධිකාරින්ගේ අවධිමත් සේවකයන් ද විය තීර්මාණයේදී සේවය හාවිතා කරන්නේය.

සේවා ස්ථාන පරිසරය, වැඩි සංවිධානය කරන ආකාරය සහ සේවකයින්ට සලකන ආකාරය - දුර්වල සේවා ස්ථාන වැළැක්වීමේ සහ ආරක්ෂණ පිළිවරයන්, පැහැදිලි පැමින්ලි සහ වාර්තා කිරීමේ ගන්තුතායන් නොමැතිකම සහ වාත්තිය සම්බන්ධ වෙමට ඇති බැඩි ඇතුළුව - බොහෝ දුරට ප්‍රච්චත් බිත්වය සහ තීරණය කිරීම් කොන්දේසි තීර්මාණය විමෝශ බොහෝ දුරට සිදුවීමට ඉඩ ඇති.

අතිසි වැඩි පිළිවෙන් හෝ කොන්දේසි රැකියාව ආක්‍රිත ආනතිය සහ මහෝ සමාජය උවදුරු මෙන්ම ගෙරීරක හිංසනයන් ඇතිවිමේ අවදානම වැඩි කරයි. විවැනි අපයෝගන ක්‍රියවන්ට ඇතුළුත් වන්නේ:

- ▶ අවනිශ්චිත වැඩි විධිවිධාන
- ▶ කම්කරුවන්ට විවිධ ගැනීමට කාලයක් බුඩා නොදීම
- ▶ කම්කරුවන් භූද්‍යකාල කිරීම
- ▶ තොරතුරු රඳවා තබා ගැනීම
- ▶ තැකියාවන්ට නොගැලුපෙන කාර්යයන් පැවරීම
- ▶ කළ නොහැකි ඉලක්ක සහ කාල සීමාවන් බුඩා දීම
- ▶ අධික ලෙස අධික්ෂණය කිරීම හෝ අධික ලෙස තීරණය කිරීම
- ▶ අනවශේ ලෙස සමාජය නොවන පැය ගුණාක් වැඩි කිරීමට කම්කරුවන්ට බල කිරීම, විය රැකියාවට/වින ගමන අනතුරුවායක විය හැක
- ▶ සේවකයින්ට අනවශේ ලෙස ගමන් කිරීමට බල කිරීම
- ▶ මානාත්වය/ඇබිජේනීම් තීරණය (ගැඹුන් කාන්තාවන් සඳහා සාධාරණ ගැලපීම් බුඩා නොදීම, ගැඹුන් කාන්තාවන් භූද්‍යකාල කිරීම, ඔවුන්ට පහත් කාර්යයන් බුඩා දීම ඇතුළුව)
- ▶ වැසිකිලිය හාවිතා කිරීම වළක්වා ඇත
- ▶ විදේශ ගමන් බලපත්‍ර වැනි ගමන් මියකියවිලි රඳවා තබා ගැනීම (සංකුම්නික ගාහ සේවකයින් සඳහා පොදු)

**“** මට විවෙක ගැනීමට දුම්රියේ ඇඳුක් තැන. මට වැසිකිලිය අසල කිදු ගැනීමට සිදුවේ, මගින් සහ මා අතර වෙන් කිරීම සඳහා ඇඳුක් තිරයෙක් ලෙස හාටින කරයි. කාන්තා දුම්රිය උපස්ථිරිකාව, බැංකොක්

**□** ඉන්දියාවේ, මහාරාශ්‍රා ප්‍රාන්ත ප්‍රවාහන කමිශර් සංගමාන (MSTKS) සංගමය විසින් කරන ලද සමික්ෂණයකින් හෝල වූයේ බස් කාන්ලොස්තරවරුන් ලෙස සේවය කරන ගරුහනි කාන්තාවන්ගේ 60% කට වඩා දුෂ්කර යේවා තත්ත්වයන් ගේ තුවල් ග බිජාවිම්වලට ලක්ව ඇති බවයි. ගර්හනී IUFදේ කාන්තාවන් සඳහා සැහැලුවු මේස රාජකාරී දින ගැනීමට උත්සාහ කිරීම සඳහා වාත්තීය සම්බන්ධ මාධ්‍ය ආවරණය ඇතුළු උපදේශන ව්‍යාපාරයක් ගෙන ගියෙය. මෙය අසාර්ථක වූවත, දිගුකාලීන මාතා නිවාඩු සම්බන්ධ දින ගත්තේය.

**“** ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල මැරිග තත්ත්වය බොහෝ වට ඉතා අඛණ්ඩය. බොහෝ කාන්තා සේවකාවන් ගමන් ගන්නා බස්රාවල, දවස පුරා හිටිගෙන සිටීමට සිදුවීමෙන් ග බිජාවිම්වලට ලක් වය. සමික්ෂණය පැවත්වීමෙන් පසු...පසු...සේවකාවන් සඳහා මාස තේ අමතර ප්‍රසුත නිවාඩුවක් සඳහා සාකච්ඡා කිරීමට සංගමයට හැකි වය. විය අප ලැබූ විශාල රුග්‍රහනයකි... මෙය කළ හැකි වූයේ කාන්තාවන් ප්‍රග්‍රහ දායාමාන කරන ඉතා ගක්නිමත් රාලයක් හිර්මානය කළ බැවති.

ශේල නායිකාවේ, උප සහායතා, මහාරාශ්‍රා ප්‍රාන්ත ප්‍රවාහන කමිශර් සංගමාන (MSTKS), ඉන්දියාව

කමිකරුවන් ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීම් “රැකියාවේ කොටසක්” ලෙස පිළිගෙන විය වාර්තා නොකිරීම සාමාන්‍ය දෙයක. නිදුෂුතක් වශයෙන්, වික්සන් රාජධානියේ, සාංප්‍රදායික බෙළඹරුමේ සහ අනුබද්ධ සේවකයින්ගේ සංගමය (USDAW) සොයා ගත්තේ රැකියාවේදී ප්‍රචණ්ඩත්වය අත්වදීන සාංප්‍රදායික සේවකයින්ගේ 56% ක් විය තම සේවායෝජකයාට වාර්තා නොකළ බවයි.<sup>1</sup>

මේ සඳහා බොහෝ ගේනු නිවෙක. කමිකරුවන්ට තම රැකියාව අනිම් වේ යයි හෝ වාත්තීය අවස්ථා අනිම් වේ යයි විය හැකිය. සමහර විට විය රැකියාව ලබා ගැනීමේ හෝ තබා ගැනීමේ නොවැළැක්වය හැකි කොටසක් ලෙස සලකනු ලැබේ. බොහෝ විට, සේවකයින්ට ආරක්ෂාව වාර්තා කිරීමට සහ ඔවුන්ගේ න්‍යුත සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමට විශ්වාස කළ හැකි ප්‍රමාණාවන් යේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති නොමැත. වියේන් නැතිනම් සේවායෝජකයා විය බැරුරුම් ලෙස නොකළකනු ඇතු, තැනහොත් හිනා වෙමත් විය අමතක කරනු ඇතු. කමිකරුවන් අවිශ්වාස කරන්නේ තම හෝ අනිතයේ තත්ත්වය වෙනස් කිරීමට කර නොමැති නම්, කමිකරුවන් පැමිණිටු වාර්තා කිරීම තැවත්වීමය හැකි අතර, ඔවුන් තුළ බිඳ උග්‍රීමක් ඇති කරයි.

1 Surveys of violence and abuse against shop staff, USDAW (2017) <https://www.usdaw.org.uk/CMSPages/GetFile.aspx?guid=ac12525f-fdc6-4b3b-b6cf-69f6529c4178>



ප්‍රේරිතය්ධිත්වය සහ කිරීගැර කිරීම මිනිසුන්ගේ සොබනයට බරපතල සාමාන්‍යමක ප්‍රේරිතවක ඇත.

### මත්‍යෝධ්‍යාත්මක

- කොළඹ, කාංසාව, කම්පනය, බිඟ සහ ආතරිය
- පශ්චාත් කම්පන ආතරි ආබාධ, මානසික අවපිධිනය සහ කාංසාව ඇතුළු මානසික සොබන ගැටෙලු
- අනිප්‍රේරණය, විත්ත දෙව්‍යය, සහ විලඳුයි විමට ඇති ආකාව අභිජිත විම
- ආත්ම විශ්වාසය සහ ආත්ම අනිමානය නැතිවිම, භුදුකලා විමේ හැරිම්

### සොබන

- තින්ද කැළඳීම්, හිසරදය සහ ඉරුවාරදය, හාද රෝග ඇතිවිමේ අවදුනම වැඩි විම, ආහාර දුරවිමේ ආබාධ, ගාර්ඩක ගක්කිය ඇතුළුව සහ මාංග පේශී පැමිණිල, සියලුම කාංසාව සහ ආතරිය සම්බන්ධයයි
- ටිංංකික හා ප්‍රරූප සොබන ගැටෙලු
- ගාර්ඩක පහරදීම්, දුෂ්චාර හෝ සියලුව් තාක්ෂණීය නිසා ක්ෂේත්‍රීක ගාර්ඩක තුවාල, සහ පිවිත පවා අභිජිත විම

### වැඩි/සමාර

- රැකියාවට ආපසු යාමේ අපහසුතාව, වැඩි කරන දින අභිජිත විම, රැකියා කාර්ය සාධනය අඩු විම, උනත්දුව නැති විම
- වැඩි කරන සශයන්, මිතුරුන් සහ පවුල් වලින් සමාර භුදුකලා විම
- ගනුදෙනුකරුවන්ට හෝ මහජනතාවට ඇති බිඟ
- ආදායම සහ වෘත්තීය ප්‍රගතිය සහ සොබයෙන් පහකිරීම් කොරේන් සාමාන්‍යමක බලපෑම
- රැකියා සශයන් ද ආතරියට හා බිඟට පත් විය භැකිය. සොබයෙනු තොපැමිණෙන්සේ නම් අඩු කාර්ය සාධනයක් ඇති නම්, සශයන්ට ඉහළ වැඩි බරක් සමඟ කටයුතු කිරීමට සිදු විය හැක.

ප්‍රචාරණය්ධිත්වය සහ කිරීගැර කිරීම හේතුවෙන් සොබා ගෝරකයන්ට පිරිවැයක් දැරීමට සිදුවේ.

### මෙය සොබා ගෝරකයන් සමඟ සාකච්ඡා කිරීමේදී භාවිත කිරීමට හොඳ තර්කයකි.

- ඉහළ කාර්ය මත්‍යෝධ්‍යාත්මක පිරිවැයුම, සොබක තොපැමිණීම, අස්ථිප තිවාකු භාවිතය සහ දිගුකාලීන ආබාධිත පිරිවැය
- දේශ සහ අනුරුද වැඩි විමේ අවදුනම
- විත්ත දෙව්‍යය, කාර්ය සාධනය, නැති වූ විලඳුයිතාව සහ අනිප්‍රේරණය අඩු විය
- විමර්ශන, වගකීම් සහ නඩු තිරාකරණය ඇතුළුව නිතිමය වියදම්
- කිරීමාම පිරිවැය සහ අඩු ගුණාත්මක සොබාවක් අත්විදිග සොබායකයින්

විය රාජ්‍ය සහ පොදුගලුක සොබාවන්හි ගුණාත්මක භාවයට ද පිශිනයක් ඇති කරයි.

### රෝගට බලපෑම් කිරීමේදී මෙය භාවිත කිරීමට හොඳ තර්කයකි

- දිවි ගෙවා ගත් අය සඳහා දිගුකාලීන ප්‍රතිරැක්ෂාපන වියදම්
- වැශිකියාව සහ සුඛ්‍යාධන ප්‍රතිලූහ සහ නැවත ප්‍රහුණු කිරීම
- ශේෂික හා අපරාධ වියදම්
- සොබන රැකිවරණය සහ උපදේශකය
- වැටුප් සහිත රැකියාවන් අතුරුදහන් වූ කම්කරුවන්ගේ දළ දේශීය නිෂ්පාදිතය අභිජිත විම

## 1.2

### ස්ථී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගෙන් ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර යනු කුමක්ද?

ස්ථී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර (GBVH) යනු "මුළුන්ගේ ලිංගිකත්වය හෝ ස්ථී පුරුෂ භාවය හේතුවෙන් පුද්ගලයන් වෙත ව්‍යුත් කරන ලද ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර, හෝ යම් ලිංගයක හෝ ස්ථී පුරුෂ භාවයේ පුද්ගලයන්ට අසමාන ලෙස බිඟාන" වේ. කාන්තාවන් නිසා කාන්තාවන්ට සිදුවන හිංසනය සහ හිරිහැර GBVH වේ. සාම්ප්‍රදායික ක්‍රමයට තොගැලුපෙන, හෝ යැයි සැලකෙන පුද්ගලයන්ට විරෝධ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර ස්ථී පුරුෂ සමාජභාවය ද GBVH වේ.

#### ලිංගිකත්වය සහ ලිංගහේදය අතර වෙනස කුමක්ද?

ලිංගිකත්වය සහ ස්ථී පුරුෂ භාවය බොහෝ විට විකිනෙකට වෙනස් ලෙස භාවනා කර ඇත, ඒව ව්‍යුත්මක නියතිවාදය (අපගේ හැසිරිම අපගේ පිට ව්‍යුතාව මගින් පාලනය වන බව) පිළිබඳ අදහස් සමඟ යටත් පවතී. කෙසේ වෙතත්, ලිංගිකත්වය සහ ස්ථී පුරුෂ භාවය වෙනස් සංක්‍රේප දෙකක් ලෙස දැන් පොදුවේ වටහාගෙන ඇත.

→ **ලිංගිකත්වය යනු පිට ව්‍යුතාත්මකව තීරණය වන ලක්ෂණ වේ.**

අපගේ ලිංගිකත්වය තීරණය වන්නේ අපගේ වර්ණදේහ (මිනිසුන් සතුව ඇති ප්‍රති එකතුව): සාමාජිකයේන් පිරිම (XY වර්ණදේහ) හෝ ගැහැණු (XX වර්ණදේහ). විය උපගේදී පවතින අපගේ ප්‍රාථමික ලිංගික ලක්ෂණ සහ වැඩිවිය පැවත්තාමේදී වර්ධනය වන ද්‍රීඩියක ලිංගික ලක්ෂණ මගින් වෙන්කර හඳුනාගත හැකිය.<sup>2</sup>

→ **ලිංග යනු සමාජය වශයෙන් ගොඩනගන ලද සහ උගත් ලක්ෂණ වේ.**

අපගේ ලිංගහේදය සාමාජිකයේන් පුරුෂත්වය සහ ස්ථීත්වය අනුව ප්‍රකාශ වන අතර සංස්කෘතික, ආර්ථික සහ වේශිභාසික සංඛ්‍යා මගින් හඳුනාගැසී ඇත. මෙම සාධක 'ලිංග හේදය' තීර්මාණය කරයි 'ල්කාකාරි', පිරිමින්ට සහ කාන්තාවන්ට තිබිය යුතු ලක්ෂණ සහ තුමිකාවන් පිළිබඳ සාමාජිකරණය වූ අදහස්: සෑම 'ලිංගයක්' ම පිරිමියෙකු සහ කාන්තාවක් විම යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද යන්න පිළිබඳ අපේක්ෂා සමූහයක් සමඟ පැමිණේ. පොදු ස්ථී පුරුෂ ල්කාකාරි වලට බෝනික්කන් සමඟ සෙල්ලම් කිරීම වැනි ගැහැණු ප්‍රකාශනය ඇතුළත් වේ, පිරිමි පැමිණ් පාපත්ද වලට වැඩි කැමැත්තක් දක්වයි; කාන්තාවන් ගෝන්නය සහ මාදුං, පිරිමින් ආනුමණයීම් සහ ගෙක්මිමත් ය; කාන්තාවන් විත්තවේශිය, පිරිමි තොවය යුතුය.

නමුත් මෙම ස්ථී පුරුෂ ල්කාකාරි ස්ථාවර තොවේ: ඒවා අප ක්වුරැන්ද යන්නට තොගැලුපේ නම් හෝ තීමට අවශ්‍ය නම් අපට ඒවා අනුගමනය කිරීමට අවශ්‍ය නැත. ස්ථී පුරුෂ භාවය දුව වන අතර වර්ණවාදියක් මත පවතී. යමෙකු හඳුනා ගෙන්න ස්ථී පුරුෂ භාවය ඔවුන්ට උපගේදී බෙහෙදු දැන් ලිංගයට තොගැලුපෙන අතර අපගේ ලිංග අනිජනාවය (අපගේම ලිංගහේදය පිළිබඳ පුද්ගලක හැකි) ප්‍රකාශ කළ හැකි බොහෝ කුම තිබේ.



**ලිංගිකත්වය සහ ස්ථී පුරුෂ භාවය වෙනස් සංක්‍රේප දෙකක් ලෙස වටහා ගැනීම දැන් තව ප්‍රාථමිකයේන් ඇත. ව්‍යුතාත්මක පැව්‍යේපකයන් පෙන්වන දෙන්නේ ලිංගිකත්වයේ ප්‍රතිච්චුවයක් ලෙස පෙනෙන සමහර ලක්ෂණ ඇත්ත වශයෙන්ම සමාජ සාධක නිසා ඇති විය හැකි බවය (ලභ: කාන්තාවන් සාමාජිකයේන් ඉඩා වන්නේ ඔවුන්ට ඔවුන්ට වේශිභාසිකව පිරිමින්ට වඩා අඩු ප්‍රේරින් උගේ ඇති බවයි).**

## ස්ථීර පුරුෂ සමාජාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ හිරුහැරට මූලික හේතු මොනවාද?

ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරුහැර සිනෑම කෙනෙකුට බලපෑ හැකිය. නමුත් කාන්තාවන්ට වැඩි අවදුනමක් ඇත. මෙයට හේතුව සමාජය තුළ ඔවුන්ගේ අසමාන තත්ත්වයයි. මේ නිසා GBVH සමහර වට කාන්තාවන්ට විරෝධ හිංසනය (VAW) ලෙස හැඳින්වේ. ලේක සෞඛ්‍යය සංවිධානය (WHO) වාර්තා කරන්නේ සෑම කාන්තාවන් 3 දෙනෙකුන්ම 1 දෙනෙකුම තම ජීවිත කාලය තුළ ගාර්ඩික සහ/හෝ උංකික හිංසනය අත්වැදින බවයි<sup>3</sup> සිද්ධීන් අඩවෙන් වාර්තා කිරීම යනු සත්‍ය සංඛ්‍යාලේඛනය බොහෝ සෙයින් වැඩි විය හැකි බවයි.

GBVH යනු ස්ථීරීන් හා පුරුෂයන් අතර අසමානතාවයට හේතුවක් මෙන්ම පුරුෂිවාකයකි.

GBVH හැඟන්නේ අසමාන ස්ථීර පුරුෂ තුමිකාවන් සහ සමාජයේ ස්ථීරීන් හා පුරුෂයන් අතර ඇති බෙදා සම්බන්ධිත හේතුවයි. මෙම අසමානතාවය ඇති වන්නේ පුරුෂිවාකය හිංසය - සමාජය වශයෙන් තිරිම්ත සහ පිළිකාරී තුම්පයක් වන අතර එම බලය, භායකන්වය, අධිකරය සහ වර්ප්පයාද වැනි තනතුරු දැරුමට පිරිමින්ට වැඩි ඉඩික් ඇත. මෙමගින් හානිකර ලෙස පවත්වාගෙන යන සමාජ සම්මතයන් මගින් ගක්මිලත් කරන දෙ ස්ථීර පුරුෂ සමාජාවය තුමිකාවන් සහ සඩානු ආක්‍ර්‍මා, එකාකාරී, හැසිරීම් සහ වෙනස්කම් සිරිමේ ජේන්ටිය ආකාර ස්ථීරීය පිරිමින් තේරේ.

ව්‍යුහාත්මක අසමානතාවයන් යනු සාමාජියයෙන් ස්ථීරීය පුරුෂ තුමිකාවන් සහ එකාකාරී අඩුව වැඩි කටයුතු පිරිමින් සහ කාන්තාවන් අතර බෙදී ඇති බවයි. හානිකර එකාකාරීවලුත් අදහස් වන්නේ සමහර වැඩි කාන්තා වැඩි ලෙස සැලැකිමයි. මෙය වාත්තීයමය වශයෙන් වන්නේ කිරුමට හේතු වේ. සමාජය කාන්තාවන්ගේ තුමිකාවන් දැකින ආකාරය මත පදනම්ව කාන්තාවන් රැකිය වල පොකුරු වී ඇත. මෙම රැකිය සඳහා අවශ්‍ය තිප්පාතා කාන්තාවන්ට ‘ස්වාභාවක’ ලෙස සැලකුණ බෙන අතර විම නිසා අඩු කුසැලතා සහ අවතක්සේරු කර ඇත. විම ප්‍රතිව්‍යුතුකක් වශයෙන්, කාන්තාවන් සාමාජියයෙන් අඩු අවස්ථා පහත් තත්ත්වයේ රැකිය වල අවසන් වන අතර සාමාජියයෙන් පිරිමින්ට වඩා අඩු වැටුපක් බැඩි. විකම හේ සමාන රැකියාවක් කරන විට පවතා, කාන්තාවන්ට තවමත් අඩු වැටුපක් ලැබේ. මෙය ස්ථීර පුරුෂ වැටුප පරාතරයක් ඇති කරයි..

මිට අමතරව, කාන්තාවන් දෙරුණුයක් බරකට මූහුණ දෙයි - නිවිසින් පිවන වැටුප සහිත රැකියට ඉහළින් වැටුප තොගින ගාහස්වී හා රැකිබලා ගැනීමේ වැඩි බොහෝයක් සිදු කරයි.

 ලෙව පුරා, ගාහ සේවය සාමාජියයෙන් ‘නිසි රැකියාවක්’ ලෙස ඇගයිමට ලක් නොකෙරේ, නැතැහැත් ක්මිකරු නිතියේ විසේ පිළිගැනීන්නේ නැත, මේද අවශ්‍ය කුසැලතා - මුම් පිහුම්, පිරිසිදු කිරීම සහ රැකිබලා ගැනීම - කාන්තාවන් සඳහා ‘ස්වාභාවක’ ලෙස සැලැකියේ. මේ නිසා ගාහ සේවකාවන් - බ්‍රහ්මරයක් කාන්තාවන් - අඩුම වැටුප් සහ සේවා කොන්දේසි කිහිපයක් ඇති අතර සමහරක් වැටුපක් ලබා ගැනීමට පවතා අරගල කරයි; කොහො හරි තිබු ගැනීමට සහ ආභාර ගෙවීමේ ආකාර ලෙස හාවිතා කළ හැකිය.

 අපයෝග්‍රහය, හේ වනි තරුණය නිසා, අපව වැඩිපුර පැය ගෙවනක් වැඩි කිරීමට, කිසිදු හේ ඉතා අඩු වැටුප් පිළිගැනීමට සහ භායකන කාර්යයන් කිරීමට අපව පෙළුවයි. අප බලාපොගේත්ත සුන් වෙනවා, අප රිදෙනවා, හානි වෙනවා, සමහර වට කැඩි යනවා. ගාහ සේවය අද ලේකයේ වහුල්හාවය බහුලව පවතින වක් ර කියවකි. අදේ සමහර අය විහෙමයි අප සේවයේ තියුණු නිවෙස්වලින් පිටව ගාමට කිසිවෙකත් ඉඩ නොතැන උද, අපෙන් සමහරක් දුෂ්පායට, වධනිසාවලට සහ මිනිමරුමට ගොදුරු වේ..

Novelita V. Palisoc, විධායක කම්ටු සාමාජික, IDWF, Asia<sup>4</sup>

මෙම අසමානතාවයන් කාන්තාවන්ට රැකියාවේදී සහ සමාජය තුළ කේවළ් කිරීමේ බලයක් සහ නියෝජිතාගතනයක් තොමැනි අතර, ඔවුන් ප්‍රචණ්ඩත්වයට හා හිරුහැරවලට ගොදුරු වීමේ වැඩි අවදුනමක් ඇත. වඩාත්ම අවධිමත් සහ වැඩි කරන වට අස්ථීර රැකිය - කාන්තාවන් බහුතරයක් සිටින තැන මෙය විශේෂයෙන්ම සහත් වේ.

ස්ථීර පුරුෂ බල අසමානතාවයන් පිරිමින්ට සහ කාන්තාවන්ට සුදුසු යැයි සැලකෙන හැසිරීම් සහ සම්මතයන් ද ස්ථීරීය පිරිමින් තේරේ. ත්‍රිකාණීම්, ගක්මිලත්, බලවත්, පාලනය සහ ආභාමණීම් වීම පිරිමින් දීර්මත් කරනු ලැබේ. දුර්වල, උංකිත, යටහන් පහත්, පෝෂණය සහ සංවේදී වීමට කාන්තාවන්ට උග්‍රීවනු ලැබේ.

මේ අතර, කාන්තාවකගේ වටිනාකම බොහෝ වට ඇගේ අලංකාරය සහ ගර්රය තුළ සැනුපෙන බව පෙනේ. සමාජව හා ගොරුවන්වත් සැලකිමේ පැයිතිය ඇති මත්‍යාන්තියන්ට වඩා ස්ථීරීන් වස්තු හේ වස්තුවක් ලෙස දැකියාවේදී ගැනීමට ඔවුන් උනත්දු කරනු ලැබේ.

3 කාන්තාවන්ට විරෝධ හිංසනය - තොරතුරු පාලිකාව, WHO (2017) <https://www.who.int/news-room/detail/violence-against-women>

4 ගාහ සේවකාවන්ට විරෝධ ස්ථීර පුරුෂ සමාජාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරුහැර - ආසියාවේ සිද්ධී කිහිපාවෙන් සිදු කරයි. IDWF (2020) [https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1)

**“2019 දැනග්නී රඟය ”මිස් කරවි“ රුපලුවන් තරගයක් සමඟ රටේ සංවාරක කරමාන්තය ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ සැලැස්ක්මක ගෝරනා කළ අතර උන්නෑවේ ආකර්ශනික ස්ථාන ලැයිස්තුගත කරන තොරතුරු ඇදුනා ”වංශ සහ සරාගි කාන්තාවත්“ විස් කිරීමට ගෝරනා කළේය.**

මෙම ස්ථූ පුරුෂ සමාජවාය ස්ථූ පුරුෂ දෙපාර්තමේන්තු හානිකර ය: එවා ස්ථූ පුරුෂ අසමානතාවයන් ගෙක්කිමත් කරන අතර විෂ සහිත පුරුෂාධිපත්‍ර සංස්කෘතියක් නිර්මාණය කරයි. ස්ථූ පුරුෂ සමාජවාය සම්මතයන් මින් කාන්තාවන්ට අපගෝරුණය කිරීමට පුරුෂ හිමිකම තහවුරු කරන අතර කාන්තාවන්ගේ සිරුරු මත ආධිපත්‍රය දැරුමට පිරිමින් අයිතියක් ඇති කරයි. මෙම එකාකාරිය අනුගමනය නොකරන පිරිමින් නිතර වෙනස්කම්වලට මුහුණ දෙනි.

GBVH යනු බලය සහ පාලනය පිළිබඳ ගැටුවක් වන අතර, විශේෂයෙන්ම ඔවුන් බලය සඳහා මිලික පාලමට උන්සාහ කරන විට, කාන්තාවන් අසමාන ස්ථූතියක තබා ගැනීමේ මාර්ගයක් ලෙස භාවිත කරයි. සාම්ප්‍රදායික නොවන් කාන්තා රැකියාවලට හෝ උසස් තහවුරුවලට කාන්තාවන් ඇතුළු වූ වට ඔවුන් නිතර ප්‍රචණ්ඩත්වයට හා හිරිහැරවලට මුහුණ දෙන බව සාක්ෂිවලින් පෙනී යයි.

කාන්තාවන් ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීම් වාර්තා කරන විට, ඔවුන් නිතරම හිජඬ කරනු ලැබේ. එවා නොසැකු හැරුමට හෝ විශ්වාස නොකළ හැකිය; ප්‍රහාරයේ බැරපතලකම අවම කළ හැකි; නැතෙහාන් විය ‘විනිව්වක්’ හෝ ‘ප්‍රශනක්වක්’ ලෙස ගන්නා ලෙස ඔවුන්ට පැවසිය හැකිය.

මෙය විය වාර්තා කිරීමට ඔවුන් බිඟට පත් කරයි. කාන්තාවන්, විශේෂයෙන්ම වඩාත් අවද්‍යුතමට ගැනීම හැකි රැකියා පිහිටීම තුළ සිටින අය, පළිගැනීම්, ඔවුන්ගේ රැකියාව අනිම විම හෝ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර වඩාත් හරක අතර හැරෙනු ඇතැයි බිඟ විය හැකිය. සමහර අවස්ථාවලදී, පැමිණිලි කරන අයට ගෙවිදුරුව නොකිරීමේ ගිවිසුමක් අත්සන් කිරීමට සිදු විය හැකි අතර, විමුණ් ඔවුන් කතා කිරීමේ තවදුරටත් හිජඬ වේ. GBVH ‘සමාජය’ හෝ ‘රැකියාවේ කොටසක්’ ලෙස දැකිය හැකි.

පංතිය, ජාතිය, වියස, සංග්‍රහක තත්ත්වය හෝ ආඛාධිත තත්ත්වය වැනි විවිධ වෙනස්කම්වලට මුහුණ දෙන කාන්තාවන් ප්‍රචණ්ඩත්වයට හා හිරිහැරවලට ගොදුරු විමේ වැඩි අවද්‍යුතමක් ඇති අතර ඔවුන්ට අවශ්‍ය සහාය ලබා ගැනීමේ දුෂ්කරතා ද අත්වදිය හැකිය.

“බොහෝ අවස්ථාවලදී විය සැහැල් ඇත්තේ, ව්‍යුදිනයාගේ දැංචි කොළඹයේ, ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ ඇතේ රැකියාව අනිම විමේ අවද්‍යනම ගැන කතා කිරීමට වඩා ඇතේ රැකියාව සහ ඇගේ ආභ්‍යම ඉතිරි කිරීම වඩා හොඳ බැවති. ප්‍රචණ්ඩත්වය පොලොව සටට ගෙන යයි.

පැවුම්පා නයිමත්, ජාතික ස්ථූ පුරුෂ සම්බන්ධිකාරක, දකුණු අඩුකානු වාණිජ, ආනාර සැපයුම් සහ අනුබද්ධ සේවක සංගමය (SACCAWU), දකුණු අඩුකාව

“අපගේ කාන්තා සාමාජිකයින් රැකියාවේදී හිරිහැර හා ප්‍රචණ්ඩත්වයට මුහුණ දෙයි. බොහෝ විට ඔවුන් තම රැකියාව අනිම වේ ගැඩ බිඟ නිසා හෝ ඒ ගැන විවාතව කතා කිරීමට ලැඡ්පා වන නිසා ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම උල්ලංකනය කිරීම ගැන පැමිණුම් කිරීමට බිඟ වෙත...

ත්ව්‍යීක්‍රියා බඩිහවින්, තියෙෂ්‍ය සහායතා, තිදහස් වෙළඳ සම්මේලනය යුක්සේනයේ ව්‍යාභිතිය සම්භා යුක්සේනය්<sup>5</sup>

“වහුදානික උතුල් සමාජමක කාන්තා වාත්තිය සම්මි හායිකාවක් ඇතේ පිරීම සැයැන්ගෙන් ආනුමණයිලි වාවිත අපයේරනයකට ලක් විය. ඇයගේ ප්‍රධානියෙකු විසින් ඇයට ලිංගික අතවර ද සිදු විය. ඇය පැමිණිලි කිරීමෙන් පසු තවත් කාන්තාවක් විවැනීම වෝදාව වාර්තා කළය. සමාජම කිසිවක් කළේ හැකි.”

පතල් අංශය, කොළඹමධ්‍යිකාව

“මොරෝක්කොවේ අභ්‍යවකාශ අංශයේ සේවය කරන තරුණියක් තම පිරීම අධික්ෂකවරයා විසින් ලිංගික අතවරයකට ලක් වූ බව වාර්තා විය. සමාජම ඇයට වෝදාව කළේ කතාව ගොනාගෙන පැමිණිල්ල ඉවත් කරන ලෙස ඇයට බැඳුවාම් කළ බවයි. එය සමාජමේ කිරිහැර මැයියට අමිත්‍යකර ලෙස බැඳුවාන ව්‍යව මුහුණ ඇයට පැවුම්හ. කාන්තාවට හිරිහැර කළ බවට කිසිදු සාක්ෂියක් නොකිවූ නිසා, සමාජම කිසිවක් නොකළ අතර අවසානයේ ඇය රැකියාවේන් ඉවත් විය.<sup>6</sup>

අභ්‍යවකාශ අංශය, මොරෝක්කොවේ

5 ILO සම්මුතිය 190, EI (2019) අනුමත කරන්න <https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ>list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2\_LdQ9sqvtOz2)index=4

6 කාන්තාවන්ට විරෝධ සේවා ස්ථාන නිසානයේ සංගමුවනු අත්මදය, කාල්මික ගොජුය සංගමය (2017) <http://www.industriall-Union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

7 කාන්තාවන්ට විරෝධ සේවා ස්ථාන නිසානයේ සංගමුවනු අත්මදය, කාල්මික ගොජුය සංගමය (2017) <http://www.industriall-Union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

වින්දිතයා දේශාරෝපනය කිරීම (අපරාධකරුව වඩා වින්දිතයා වගකිව දුනු විම) ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවයේ අසමානතාවයේ තවත් ප්‍රතිචලනයකි. බොහෝ විට කාන්තාවන් ප්‍රචාරණයේ සහ තිරිහැර කිරීම වාර්තා කරන විට ඔවුන්ගේ ත්‍රිකාවන් හෝ හැසිරීම් වලට දෙන් පටවරු ලැබේ: ඔවුන් ඇද සිට හෝ කියන දේ, ඔවුන් ‘අවධානය දිරීමන්’ කිරීම් හෝ ‘විය ඉල්ලා සිරීම්’ හෝ ඔවුන් අපයෝගනයට විරැද්‍යා නොවීමය. ඔවුන්ගේ හැසිරීම වෙනස් කිරීමට සහ ඔවුන්ගේ ආරක්ෂාව සහතික කිරීම සඳහා යම් තීත් රිත් අනුගමනය කිරීමට ඔවුන්ට පැවසිය හැකිය. ව්‍යාපි වින්දිතයන්-භාස් සීම තවමත් අපේම වාත්තිය සම්ඟ තුළ ද සිදු වේ.

හමුත් ප්‍රචාරණයේ සහ තිරිහැර කිරීම කිසිවක් සාධාරණීකරණය නොකරන අතර, කාන්තාවන්ගේ හැසිරීම කිසිවෙතෙකත් අසාධාරණ ලෙස සැලුම් සඳහා අනුමැතිය ලෙස ගෙනැහැක. නොදැනුමෙන් අපි ගැහැනිකට දෙන් තියන වට්, අපි ස්ථීර පුරුෂ අසමානතා ගැක්මීමන් කරන්නෙමු. අවධානය ගොමු කළ දුන්ගේ අපරාධකරුගේ හැසිරීමයි. සිහුලේ/ඇයගේ හැසිරීම් සහ සූයාවන් වෙනස් කිරීමට වශයෙන් ගෙන දුන්ගේ අපරාධකරුවාය. වින්දිතයින්ට දෙන් පැවරීම මුළු ගැටුවු සම්ග කටයුතු කිරීමෙන් අපව හටත්වයි - හානිකර ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවය පිළිබඳ සම්මතයන් සහ අසමානතා GBVH වෙත ගොමු කරන ආකාරය මෙයයි.

**“ රැකිය ස්ථානයේදී හෝ තිවයේදී කාන්තාවන්ට අසාධාරණයට හා තිරිහැරවලට ලක්වන වට ඔවුන් සිත්තන්ගේ තමන් අතින් වරදන් සිදුව ඇති බවයි. අපි එකට කොහොමේද දැමීමා. මම උන්හේ මම ම බිජින් ගෙන්නා, මගේ මොකක් හර වැරුද්දක් වෙන්න ඇති එකකි මට විනෙම වුන් තියලා. ”**

හර්හල පටිල, බස් කොන්දෙන්තර, ඉත්දියාව

GBVH අසමානුපාතිකව කාන්තාවන්ට බලපාහ පැවතීන්, ප්‍රචාරණයේ සහ තිරිහැර ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවයේ අසමානතාවය ගැක්මීමන් කරයි. රැකියා ලේකයට අනුව වන කාන්තාවන් අඩු විම (කාන්තාවන්ගේ ගුම බලකායේ සහභාගිත්වයේ පරානරය වැඩි විම) සහ කාන්තාවන්ට පරීමන්ට වඩා අඩු වැටුපක් (ස්ථීර පුරුෂ වැටුප පරානරය වැඩි විම) වැඩින් අදහස් විය හැකිය. වැඩින් අදහස් වැන්න් කාන්තාවන් අඩු වැටුප සහිත අංශවල සහ අඩු තැන්වයේ රැකියා වල (වාත්තිය වෙත් කිරීම) දැඟම වැඩි කිරීමයි.

## ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචාරණයේ වර්ග

### ▼ ලිංගික අතරවරය

ලිංගික තිරිහැර යනු ලිංගික සම්බන්ධ හැසිරීම් සහ අන්වයන, අකෘමැති, ආපසු නොපැමිණෙනු, සහ අනිතකර හානාවක් වන අතර විය හානියක් සිදු කරයි.<sup>8</sup> අපරාධකරුගේ අනිප්‍රාය තුමක් ව්‍යත්, වැදගත් වත්තේ ව්‍යම හැසිරීම වින්දිතයට හෝ දිවි ගෙවා ගත් පුද්ගලයට අභි කරන බලපැමයි. විය බිඟ ගැන්වීමට හා පහත් කිරීමට අදහස් කරන බලයේ සහ පාලනයේ ප්‍රකාශනයයි.

විය සයන්, අධික්ෂණවරයෙන්, යටත් තිබුදාරන් සහ ගෙවන පාර්ශවයෙන් අනුව පුළුල් පරාසයක පුද්ගලයන් විසින් සිදු කළ හැකිය. විය අන්විදින පුද්ගලයට මෙන්ම සක්ෂිකරුවන්ට සහ සම සේවකයින්ට අනාරක්ෂිත සහ සැරුරා දේවා පරිසරයක් ඇති කරන අතර බරපතල පුද්ගලක, සොබන, ආර්ථික සහ සමාජය වියදීම් ඇති කළ හැකිය.

කාන්තාවන් ලිංගික හිංසනයෙන් අසමාන ලෙස පිඩාවට පත් වේ. මෙයට හේතුව ස්ථීරීන් හා පුරුෂයන් අතර පවතින බල අසමානතාවයන් නිසා වන අතර විසින් අදහස් වන්නේ කාන්තාවන්ගේ ගැරුණ ලිංගිකව වාස්ත්වික වී ඇති බවයි. සුරෝලිය සංගමයේ (EU) සම්ධිෂ්ඨයකින් පෙන්වුම් කළේ යුරෝපා සංගමයේ කාන්තාවන්ගේන් 40% හෝ 50% ත් අතර ප්‍රමාණයක් අන්වය ලිංගික ආක්‍රමණය, ගැරුණ සම්බන්ධිතා රැකියාවේදී සහ ඉන් පිටත තිරිහැර කිරීම් ඇතුළුව වන්න් ආකාරයේ ලිංගිකවේය අන්විද ඇති බවයි.<sup>9</sup> ඒ හා සමානව ප්‍රජාතාන්ත්‍රික ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සම්බන්ධිතා පෙනුම් සැරුරා විසින් පෙනුම් වෙන්න් පෙනුම් කරන්නේ කාන්තාවන්ගේන් 30-40%ක් රැකියාවේදී ලිංගික අතවරවලට ලක්ව ඇති බවයි.<sup>10</sup>

➔ *Quid pro quo* යනු ලිංගික හිංසනය යනු රැකියාවේ වාසියක් වෙනුවෙන් සේවකයෙකුගේ ලිංගික අනුග්‍රහයක් ඉල්ල සිටීමයි. විශේෂයෙන් අවධිමත් සහ අස්ථීර වැඩි කරන ක්මිකරුවන් මුහුණ දෙන GBVH හා වැඩි වැඩියෙන් පොදු ආකාරයක් ලෙස ‘sexortion’ වැඩින පිළිගැනීමක් පවත්වන්න.

8 වැඩි විසින් සඳහා බලුත්: රැකියා ලේකයේ ලිංගික තිරිහැර, ILO [https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)

9 කාන්තාවන්ට විරෝධ ප්‍රචාරණය: EU පුරා සම්ධිෂ්ඨයක්, EU මුළු අධික්වාසිකම් ජ්‍රේන්සිය (2014) <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

10 කාන්තාවන්ට සහ ගැහැනු මෙන්ම විරෝධ හිංසනය පිළිබඳ සංඛ්‍යාලේඛන, UN කාන්තාවන් <https://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

11 රැකියා ලේකයේ කාන්තාවන්ට සහ පිරීමන්ට විරෝධ ප්‍රචාරණය සහ තිරිහැර - වාත්තිය සම්ඟ ඉදිරි ද්‍රාග සහ ව්‍යාපි, ILO (2017) [https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

“සේවා යොරකෝක සිත්තේ රැකියාවක් කිරීමට අවස්ථාවක් බඩා ගැනීම සඳහා ඔහුට ඕනෑම ලිංගික නිර්හැර කළ හැකි බවයි. බොහෝ කාන්තාවන් බොහෝ විට තම පටුව පෝෂණය කිරීම සඳහා යම් රැකියාවක් සහ මුදල් බඩා ගැනීමට හැකි වන පරදි එයට විකාර වේ. “මියා මගේ පෙම්වතිය වූතොත් ඔහුට මගේ කාර් වික විලුවන්හි ප්‍රාථමික, විශේෂත් නැත්තම්... ඔහුට ඔහුගේ විශේෂ වැඩි කරගෙන යන්න ප්‍රාථමික” සියලා ලෙළුකා යියපු අවස්ථා අවට තියෙනවා.

Agnes Mwongera, මාර්ගෙන රියලුරු, කොන්යාවේ ප්‍රවාහන සේවක සංගමය (TAWP), කොන්යාව

“මෙවති, බොහෝ කාන්තාවන් පවසන්නේ තමන්ට නිර්හැර කර ඇති තමන් වය වාර්තා කරන්නේ කොනැඩටදැයි ඔවුන් නොදැන්න බවයි. ලිංගික නිර්හැර බොහෝ විට කිදුවන්නේ දේරුදතාවයෙන් ප්‍රශ්නේෂන ගැනීමට යමෙකු තම බලය හාවතා තිරිමෙනි. කළමනාකරුවන් සහ සුපරක්ෂකවරුන් වැනි බලවත් පරිමන් ඔවුන්ගේ කොන්ත්රාන්තුව අලුත් කර ගැනීමට කැමති කාන්තාවන්ට නිර්හැර කිරීමට ඔවුන්ගේ තහනුරු හාවතා කරයි. මෙම පරිමන් ලිංගිකත්වය ‘රැකියාවේ කොටසක්’ ලෙස හාවතා කරයි. බොහෝ දුර්පත් කාන්තාවන් සඳහා, ඔවුන්ගේ විවෘතම් අලුත් කර ගැනීමට අවශ්‍ය නම්, ඔවුන් ලෙළුකා සමග ලිංගිකව හැසිරය යුතුය. ගැහැනු ලමයින් අස්ථිර රැකියාවක නිර්ත වන විට මෙය විශේෂයෙන්ම සන්න වේ. ලෙළුකාන් බොහෝ ගැහැනු ලමයින් සමග තිබූ ගනී. මෙය HIV/Aids ද පැවත්තෙන අතර දාර්දතාවයේ ව්‍යුහ තරක අතට හැරේ.

Zione Leah Pakulantanda, ව්‍යාපාති නිලධාරී, නොට්‍ර් ආභාර සංගමය (HFPCWU), මොන්

→ සතුරු වැඩි පරිසරය යනු සේවකයාට විය උපද්‍රව, සතුරු හැසිරීම හෝ භාජාව තින්දු සහගත පරිසරයක් තිර්මානය කරයි.

… තිරිහැර කරන්නා මගේ කාර්යාලයේ පේන්ඡේ ක්‍රිඩ්‍රිඩ් හැඳවුරුයා වය. එක පටින් ගත්තේ වැඩි වෙළාවන් පස්සේ ඔහුගේ විශේෂ ප්‍රශ්නයක් කතා කරන්න හියලු...වැඩින් පස්සේ වියාව මුණුගැහැන්න විඛා දියා තිද්දාසට කරනු තියන්න හැඳවත් විය මාව හම්බිවත්න් විදිහක් හොඳාගෙන්න.... මට ලිංගික තිර්හැරවලට ලක් වුණා. වය වේදාකාරී වූ අතර මගේ මිතුර්න් හෝ කාර්යාලයේ මගේ සඟයන් සමග මගේ කතාව බෙදා ගැනීමට මට නොහැකි වය... ආතරිය තිසා මගේ රැකියාවෙන් ඉවත් වෙමට මට සිදු වය. ඔහු දැඟටම මාව සොය ගැනීමට උත්සාහ කළ අතර තවමත් ඔහු සමග ප්‍රවාත්ති කාමරායේ වැඩි කරන මගේ සම්පූර්ණ මිතුර්න් සමග පට්‍රා ඔහු පසු විපරම් කළේය... වම අත්දැකීම මගේ ආත්ම විශ්වාසය නැති කර දමා මාගේ බලපාරුත්තා සුන් වී ඇත.

කාන්තා මාධ්‍යවේදිනියක්, ජකරා, ඉන්දුනිසියාව

ලිංගික නිර්හැර විවිධ ආකාරවලින් ගත හැකිය:

- **හොතික:**අකමත්ත සහ අනවශ්‍ය ගාර්ඩික ස්පර්ශය, ආදරය, සොහොස, වැළඳග තීම හෝ සිපගැනීම, ගාර්ඩික පෙරාලිම්, අනවශ්‍ය සම්පත්වය;
- **වාවික:** ලිංගිකව යොජනා කරන හෝ අනිතකර ප්‍රකාශ, අපහාස, විනිව්, උසිගැන්වීම්, හෝ පොදුගැලීක ජීවිතය, ගාර්ඩික පෙනුම, ස්ට්‍රී පුරුෂ හාවය හෝ ලිංගික දිගානතිය පිළිබඳ ප්‍රශ්න; නුසුදුසු ලිංගික ආරාධිතා හෝ ඉල්ලුම්;
- **වාවික නොවන:** නුසුදුසු බැඳුමක් හෝ නැඹුරු වෙමින් ඇලුවීම; පිළිකුද් සහගත, ලිංගිකව අසහ්‍ය පින්තුර හෝ තැං ලැබීම හෝ පෙන්වීම; අනෙකුතන තිරාවරණය; ලිංගික අර්ථයක් ඇති සිහිම අතිනය;
- **සඩැනු ප්‍රච්චරිතව්ය:** අනවශ්‍ය, අනිතකර, ලිංගිකව අසහ්‍ය රීමේල් හෝ පාණිවිධ ලැබීම; අතටිය රැස්වීම් වේදිකා හාවතා තිරීම අනුවාත අත්තර්ජාලය හරහා නුසුදුසු දියුණුව..

**“** මම කාර්යාලයේ හත්තල් සාදයේ සිටියදී සමාගමේ අධ්‍යක්ෂවරයා මට නුසුදු ලෙස ස්පර්ශ කළ. මම පොලුජියට පැමිණුලුක් කිරීමට උත්සාහ කළ නමුත් ඔවුන් කිවේ ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි නොමැති බවයි. සහයෝග් මට කිව්වා ඔහු ඇයටත් වෙනම කළ කියලා.

#### කාන්තා සේවක, විදුලිබල අංශය, ස්වේච්ඡනය

විදිනොලු ල්‍රිංඩික තිංසන සංස්කෘතියක් රුකියා ස්ථාන ඇතුළු පොදු සහ පොදුගැඹික ස්ථානවල පැවතීම සාමාන්‍ය දෙයකි. වය බොහෝ විට විස්තර කර ඇත්තේ ‘රුකියාවේ කොටසක්’ ලේඛිනි හෝ ‘විනිෂ් කිරීම’. තොරතුරු හෝ සහය නොමැතිව බොහෝ කාන්තාවත් එය වාර්තා නොකරයි. වික්සන් රාජ්‍යාධියේ සම්ක්ෂණයකින් හෙළ වුයේ වයස අවුරුදු 18-24 අතර කාන්තාවත්ගේ 85% ක් පොදු ස්ථානවල අනවශ්‍ය ල්‍රිංඩික අවධානයක් අන්විද ඇති අතර 45% ක් අනවශ්‍ය ල්‍රිංඩික ස්පර්ශයන් අන්විද ඇති.<sup>12</sup>

**■** විශ්වවිද්‍යාලයක සේවය කරන කාන්තාවත් අමතා අධ්‍යයන උප සහායතාවරයා ඇයට උබ්බූලී තමා ඇය ඇත් උත්ත්සුවත් දක්වන බවයි. ඇය කැමති තැනි බව ඔහුට පන්තිමට උත්ත්සාහ කළ තුළු ඇයට සහ ඇත්තේ ඇයට ඇය සම්ම සිටිමට ඇවශය බව පවස්මින් ඇයට හිරුහැර කිරීමට පවත් ගෙන්සේය. ඉදිළුම පිළිගැනීමට ඇයට බල කිරීමට ඔහු තම සහයත් දීර්ඝත් කිරීමට ඔහුගේ තැනිමට ඇයට බල සැපයීම් සහ ඇත්තුම් යවා, ඇයට වැටුප් ගෙවම ප්‍රතික්ෂේප කළ අතර, මරණ තරුණ පවතා කළේය.<sup>13</sup>

#### ඉරියෝරියානු ගුරු සංගමය (ETA), ඉරියෝරියාව

## ▼ හොඳික ප්‍රචණ්ඩත්වය

ගාරුක ප්‍රචණ්ඩත්වය සහු ගාරුක, ල්‍රිංඩි හෝ මානසික හානියක් සිදුකිරීමේ වේතනාව ඇති හෝ විනි ප්‍රතිව්‍යුත් ලෙස හෝ ප්‍රතිව්‍යුත් විමට ඉඩ ඇති හොඳික බලය හාවතා කිරීමයි. එයට පහර දීම, පහර දීම, පසින් ගැසීම, තල්ල කිරීම, ආණ ගැසීම ඇතුළු ගාරුක පහරදීම සහ අපයෝගනයේ ඇතුළත් වේ. ආන්තික අවස්ථාවනිනිද වය මිනිමරුමට හේතු විය හැක.

**■** මොරෝක්කොළුවේ ඇගුලුම් සේවකාවන් ඇණ ගැසීම් සහ කම්මුල් පනරවල් ඇතුළු ගාරුක හා වාවිත අපයෝගනයේ වාර්තා කරයි. ඇතැමුත් ප්‍රමාණවත් තරම වෙග ගෙන් වැඩි නොකරන බව සැලකුවහොත් ඔවුන් සාදා ඇදුම් වැඩිත් පවතා පහර දෙනු ලැබේ.<sup>14</sup>

#### ඇගුලුම් අංශය, මොරෝක්කොළුව

**■** මුරිනි (ඇයගේ සැකිරීම් හා නොවේ) ඉත්දුනිසියාවේ ගැහෙන්මිර රකර්නා හි අවුලක සේවය කළේය. ඉතුම් පිහුම්, පිරිසිදු කිරීම සහ රේදී සේදීමේ වගකීම ඇය සතු විය. ඇයගේ පාමිපුතා ඇයට කිහිදු වැඩුපාඨ තොගෙවා, ඇයට ප්‍රමාණවත් ආහාර දුඩා තොළු නිවැසින් පිටවීම තවත්වා, ඔවුන් ඇරු වෙනත් ඇයට සම්බන්ධ කර ගිරීමින් ඉතා අපවාසුරුමක විය. ඇයගේ සේවායෝගකයා ඇයට හොඳික වස්තුන්ගෙන් පනර දී උතු වැඩුර වත් කර සකනියා ප්‍රවිස්සා, එන්ම ප්‍රතිරෝධයක් දරුණු ලෙස සැලුම්ට තැඩි බවට ඇයට තරුණ කළේය. දික්ක, මුරිනිගේ සේවායෝගකයා ඇයේ ස්වාමිපුරුෂයා කොරෝන් උනක්දුවක් දුන්වන බවට ඇයට එළුදාව කළේය. ඇය මුරිනි දැඩිවම් කළේ ඇයේ ඇදුම් ගෙඹා ඇයේ සේවකාවන් දෙළඳුනෙනුව ද බල කළයා. තවත් අවස්ථාවකදී, ඇය මුරිනිට බිජු මිළුව අනුහාව කිරීමට බල කළ අතර, මුරිනිට ස්වාධීය වැඩුදීමට ගෙනු විය. ඇයේ සේවායෝගකයා ඇයේ මුහු තොස්සින් දරුණු ලෙස තුවාල කළ පත්‍ර, මුරිනි රුපවාහිනී කේබිලයෙන් බිජා පැන ගියේය. ඇය කෙළිවම දිව ගියේ අකළුවයි පොලිස් මුරුපොළටය. ඇය අතිශය මැදුපොළුණයේ පෙනවු අතර බර කි.ගුණ 25කි.<sup>15</sup>

12 ල්‍රිංඩික තිරිහැර පිළිබඳ කාන්තා අත්දැකීම් පිළිබඳ සම්ක්ෂණ ප්‍රතිව්‍යුත්, කාන්තාවත්ව විරෝධී ප්‍රචණ්ඩත්වය අවසන් කිරීම (2016) <https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2016/03/08/third-women-groped-public>

13 පාසල් ආමුත ස්ත්‍රී ප්‍රරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගෙන් ප්‍රචණ්ඩත්වය අවසන් කිරීම, EI (2019) [https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrgbv\\_english\\_hires?fr=sYTK1OTE1NDg3ODM](https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrgbv_english_hires?fr=sYTK1OTE1NDg3ODM)

14 කාන්තාවත්ව විරෝධී සේවා ස්ථාන ගිණුකළේ සැලකුවා අරුවුදය, කාර්මික ගෝලුය සංගමය (2017) <http://www.industrial-Union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

15 ගාහ සේවකාවන්ට විරෝධී ස්ත්‍රී ප්‍රරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තිරිහැර - ආසියාවේ සිද්ධි කරී, IDWF (2020) [https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@/display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@/display-file/attachment_1)

## ▼ මහෝච්චාත්මක අපයෝජනය

මහොච්චාත්මක අපයෝජනය යනු වින්දිතයාට / දිව් ගලවා ගත් තැනැයෑතාට සාමාන්තමක මානසික ප්‍රතිච්චාක ඇති කිරීමට වෙතතා ඇති, හෝ විෂි ප්‍රතිච්චාකයක් හෝ ඇති වීමට ඉඩ ඇති බලය හාවතා කිරීමයි. වියට පුළුල් පරායකය වාචික සහ වාචික නොවන අපයෝජන, මානසික සහ ප්‍රාතික හිරිහැර, හිරිහාර කිරීම්, මැරකාම්, විය ගැස්වීම් සහ තැප්පන සහ ඉහුබැඳීම් අනුළත් වේ. වියට උංගික හෝ ස්ත්‍රී උංගික අදහස්, ස්ත්‍රී දුෂ්චරණ තරේපන විය හිරිහැර කිරීම්, තරේපන සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ හාවය මත පදනම් වූ විය ගැස්වීම් අනුළත් වේ.

**“** මෛව හෝ නිත්ත් සහගත අන්තර්ගතයන් සහිත විමිව හෝ අදහස්... උංගික, පානිවාද, ස්ත්‍රී උංගික, විෂාගික ප්‍රකාශන... ඉතා සුහු වේ.

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentina

ම්‍රරියම් ලෙසට්සි තිදහස් මාධ්‍යවේදියෙක් සහ බේල්පියම් ලේඛකයෙකි. ඇය අන්තර්ජාලය හරහා සයින්සිර ස්ට්‍රීකිං, ප්‍රචණ්ඩ අපහාස සහ ස්ත්‍රී දුෂ්චරණ හා මරණ තරේපනවලට ගොඳුරු ප්‍රචාරකයායි.

**“** දහස් ගෙවීන් ස්ත්‍රී දුෂ්චරණ කිරීම් අපහාස සහ තරේපන, සිය ගණනාධින් සම විවෘත උංගික අර්ථයක් සමඟ මරණ තරේපන. මගේ මුහුණේ දැනුවු සහ තැග්‍රම වුත් වැසි ඇති ජ්‍යාර්ථ, මගේ හිස තිරුවත් මෙ සිරුරකට ඇඟර ගනාදය... මම දිගටම වැඩ කරමින් සමාජ මාධ්‍යවල හැසිරුනේ කිසිවක් සිදු තොටුවක් මෙන්, අවම වැඩයෙන් මේ සියලුම මට බලපාන්නේ තැනැයි මට්ටම්කි. මුහුබැඳ යන්නක්ට තමන් දිනු බවට සංයුත්වක් දුමට තොටුවේ. නමුත් පොදුසිය මගේ හිටු ඉදිරිපිට මුද සංවාරයේ යෙදී සිටියෙක්, ආරක්ෂක තිබුණියෙකු මා සමග වැඩිව ගෙයෙක්, මම වැඩිවාගෙන මගේ කිවසින් පිටව ගෙයෙක්, සහ... මම වියට පත් විම්...

මගේ බොහෝ සායන් මගේ “මාව” සැලකුවේ “ඇය විය ඉල්ලා සිටිය” යන කොළඹයෙන්. මෙම කතාවේ විභාග කැපී පෙනෙන දේ කිසිවෙකු මා වෙනුවෙන් ඉදිරිපත් කළේ නැතු: ප්‍රහාරවල ස්ත්‍රී උංගික මානය. ඔවුන්ගේ ඇඳුනිය නොහැකි ප්‍රචණ්ඩත්වය... (මිනින් අවමානයෙන් මා හිහැක කරමින්) සහ ඒවා සියලුල ප්‍රායෝගිකව මිනිසුන්ගේ වැඩ බව...<sup>16</sup>

මිරියම් ලෙරෝදේ, මධ්‍යවේදීන්ගේ සංගමය (AJP), බෙල්පියම

හිරිහැර කිරීම යනු හානියක් කිරීමට බලය, බල කිරීම, බිය ගැන්වීම, හැඳුළු කිරීම, ආධිපතිය හෝ තරේපනය කිරීම ය. විය තනි තනිව හෝ කළුව්ඩායුම් හිංසනය විය හැකිය. කම්බරුවන් පිරිසක් පුද්ගලයෙකු ඉලක්ක කර ගැනීම සඳහා ගාරීරක හා විත්තවේගිය හිංසනයන් සහ හිරිහැර කිරීම් හාවතා කරන විට විය හඳුන්වනු ලබන්නේ ‘මැරණයීම්’ ලැබුසින්.

## ▼ ආර්ථික ප්‍රචණ්ඩත්වය

ආර්ථික ප්‍රචණ්ඩත්වය යනු පුද්ගලයෙකුගේ අනුමතියකින් තොරව යම් පුද්ගලයෙකුගේ මූල්‍ය සම්පත් පාලනය කිරීම හෝ විම සම්පත් අනිසි ලෙස හාවතා කිරීමයි. පුද්ගලයෙකුට ආර්ථික හානියක් සිදු කරන තිහැම ක්‍රියවත් හෝ හැසිරීමක් වියට අනුළත් වේ. නිදසුනක් විගයෙන්, මූල්‍ය සම්පත්, අධ්‍යාපනය හෝ ඉම වෙළඳපාල වෙත ප්‍රවෙශය සිමා කිරීම හෝ පීවිතාන්තය වැනි ආර්ථික වශයෙන්මටට අනුකූල තොටුව වැනි ස්වර්ශපයක් ගත හැකිය. විය බොහෝ විට ගාහස්පි හිංසනයේ තොටුයි. ගැඹුයා ස්ථානයේ දී විය උංගික දියුණුව සඳහා ප්‍රතිචාර දැක්වීම් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හිසා තොගෙකු සේවයෙන් පහ කිරීම හෝ උංගික හෝ වෙනස් තොටු සැලකීමේ හෝ ඉ මත කොගෙකු ප්‍රව්‍යාධනය කිරීම හෝ පහත හෙදුම වැනි ස්වර්ශපයක් ගත හැකිය.

නිදසුනක් විගයෙන්, ගාහ සේවකාවන් සාමාන්‍යයෙන් හාම්පුන්හේගේ ආර්ථික ප්‍රචණ්ඩත්වයට ගොඳුරු වේ. සේවා ගෝරකයන්ට ප්‍රමාණවත් වන්දියක් තොමැතිව කිසිදු හෝ ඉතා අඩු වැටුපයක් ගෙවීම, වැටුප ගෙවීම කළේ දැමීම හෝ අධික වැඩ කරන වෙළුවන් හෝ අදික වැඩිව බල කිරීම වැනි දේ සේවා ගෝරකයන්ගේ පාලනය සටහේ වැවත්වාගෙන යයි. ආර්ථික සහ උංගික ප්‍රචණ්ඩත්වය බොහෝ විය විම සම්බන්ධ වන්නේ උංගික බිඳුක්මේල් ස්වර්ශපයෙන්, විනම් ඇය උංගික සේවා සපයන්ගේ තැන්නම් ගාහ සේවකාවක් සේවයෙන් පහ කරන වැඩට සේවා ගෝරකයෙකු තරේපනය කරන වියය. මෙය සංකුමණීක සේවකයින් සඳහා ද පොදු වේ - ඔවුන්ගේන් බොහෝ දෙනෙක් ගාහ සේවකාවන් වේ.

## ▼ ගාහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය

ගාහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය GBVH හි වඩාත් ව්‍යාපෘත්‍ය ස්වරූපයයි. ලෙව පුරු කාන්තාවන්ගේ 35%ක් පමණ තම රේඛිත කාලය තුළ ගාර්ංක සහ/හෝ ලිංගික සම්පූර්ණ සහකරු ප්‍රචණ්ඩත්වය හෝ හැඳුව්ල් නොවන ලිංගික හිංසනය අත්විදු ඇත. බොහෝ විට සම්පූර්ණ සහකරුගේ හිංසනයයි. සමහර ප්‍රතික අධ්‍යාපනයේන්දී මෙම අයය 70%ක් තරම් ඉහළ අගයක් විය හැක.<sup>17</sup>

- ▶ ගාහස්ථ සියානු කමිකරු කොංශ්‍රකය (CLC) විසින් කරන ලද අධ්‍යාපනයක දී ප්‍රතිචාර දැක්වූවන්ගේ 33% ක් ගාහස්ථ හිංසනය වාර්තා කළේ සම්පූර්ණ සහකරුවෙකුගේ වන අතර, පිරිමින්ට වඩා කාන්තාවන් විය අත්විදුවට ඉඩ ඇත. ගාහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය අත්විදුන අයගේ 38% ක් කියා සිටියේ විය ඔවුන්ගේ රු කියවට යාමේ හැකියාවට බලපෑ බවයි, සහ 82% ක් කියා සිටියේ විය ඔවුන්ගේ කාර්ය සාධනයට අනිතකර ලෙස බලපෑ බවයි.<sup>18</sup>
- ▶ ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මේලනයේ (ITF) අනුබද්ධ ආයතන විසින් කරන ලද අධ්‍යාපනයකින් හෙළි වූයේ සම්ක්ෂණයට ඉත් කරන ලද කමිකරුවන් 15,561 ක් 75% ක් (ඉන් 98% කාන්තාවන්) ගාහස්ථ හිංසනය පිළිබඳ සාපු (47%) හෝ වනු (28%) අත්දැකීම් ඇති බවයි. ගාහස්ථ හිංසනය පිළිබඳ පුද්ගලික අත්දැකීම් ඇති අයගේ 92% ක් වාර්තා කළේ විය ඔවුන්ගේ වැඩි කිරීමේ හැකියාවට බලපෑ බවයි.<sup>19</sup>

ගාහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය සාමාජිකයන් හෝ ගාහස්ථ ඒකකය අතර සිදුවන ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තීරණයයි. විය හිටපු හැඳුව්කරුවන් විසින් ද සිදු කළ හැකිය. ගාහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය 'ගාහස්ථ හිංසනය', 'රුවුල් හිංසනය' හෝ 'සම්පූර්ණ සහකරු ප්‍රචණ්ඩත්වය' ලෙසද හැඳින්වේ.

විය ඇතුළුව බොහෝ ආකාර ගත හැකිය:

- ▶ ව්‍යුහභාර පාලනය: භාණි කිරීමට, දැනුම් කිරීමට හෝ බිය ගැන්වීමට භාවිතා කරන පහරදීම, ලිංගික බලහන්කාරකම්, තර්ජන, අවමන් කිරීම සහ බිය ගැන්වීම ත්‍රියාවක්/ආකාරයක්
- ▶ මානසික/ව්‍යුත්වේශීලි අපයෝගනය: හින්දුව, තර්ජන, බිය ගැන්වීම, නම ඇමතිම ඇතුළුව
- ▶ ගාර්ංක හිංසනය: පහර දීම, පයින් ගැසීම, කළේපහර දීම, තර්ලු කිරීම, මුෂ්ටි පහර දීම, පයින් ගැසීම ඇතුළුව
- ▶ ලිංගික අපයෝගනය: දුෂ්ඨය, බලහන්කාර ලිංගික ත්‍රියාවකම්, ලිංගික ලෝද්‍යා, බලහන්කාරයෙන් ගැඩි ගැනීම ඇතුළුව හෝ ගැඩි ගැනීම අවසන් කිරීම
- ▶ ආර්ථික/මූල්‍ය ප්‍රචණ්ඩත්වය: පුද්ගලයෙකුට රැකියවක් ලබා ගැනීම වැළැක්වීම, මූල්‍ය පාලනය ඇතුළුව ඔවුන්ගේ මුදුල් ගැනීම
- ▶ හිරුහාර කිරීම සහ ඉහුවදීම
- ▶ සඩ්ඩි අපයෝගනය: තර්ජන ඇතුළුව, සමාජ මාධ්‍යවල සංවේදී හෝ සම්පූර්ණ තොරතුරු බෙදාගැනීම

එන්සම කොනෙකුට ගාහස්ථ හිංසනය අත්විදු හැකිය. තමුත් කාන්තාවන්ට ගොඳරු වීමට/ශැලවී ගිය අය වීමට වැඩි ඉඩක් ඇති අතර පිරිමින් ප්‍රධාන විකෘතියක් අපරාධකරුවන් වේ. මෙයට ශේෂව ගාහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය බලපෑ සහ පාලනය පිළිබඳ ප්‍රශ්නයක් වන අතර කාන්තාවන් සහ පිරිමින් අතර අසමානතාවයන් තුළ මුළු බැස ඇති බැවති.

ගාහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය කායික හා මානසික සොයිභයට මෙන්ම කාන්තාවන්ට ආර්ථික ප්‍රතිච්චිතාක්වලට විනාශකාරී බලපෑම ඇති කරයි.

ගාහස්ථ හිංසනය ආරම්භ වන්නේ තිව්ව තුළ වුවද, විය රැකිය ලේකයට බලපෑම් කළ හැකිය. භාතියට පත් වූවන්ට යටා තත්ත්වයට පත්වීම සඳහා රැකියවත් පිට කාලය ගත කිරීමට සිදුවනු ඇත. අපරාධකරුවන්, වින්දියන් / දිවි ගෙවා ගත් අය ඔවුන්ගේ සේවා ස්ථානවලට/විවිධ ඔවුන්ගේ ඉහුවදීමට හැකිය. වින් ප්‍රතිච්චිතාක්වලට යාම වැළැක්වීමට හෝ ඔවුන්ගේ ඉහුයේම් අත්හිටුවීමට හැකිය. වින් ප්‍රතිච්චිතාක්වලට සේවකයන් රැකියවට ප්‍රමාද විම, වැඩි අතපසු විම හෝ ඔවුන්ගේ කාර්ය සාධනයට අනිතකර ලෙස බලපෑ හැකිය. මෙය ඔවුන්ගේ ඔවුන්ගේ රැකිය අනිම වීමට හෝතු විය හැක, විය ඔවුන්ට විනාශකාරී ය: රැකියවක් ලබා දෙන ආර්ථික ස්වාධීනත්වය තොමතිව, ඔවුන්ට ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් ගැලවිය තොහැක.

17 කාන්තාවන්ට වියෙනි හිංසනය අවසන් කිරීම - කරුණු සහ සංඛ්‍යා උග්‍රීතා, UN Women <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 තිව්ව තොමති විට ආර්ථිකතාව වැඩි කළ හැකිය - සම්ක්ෂණ සොයිභයීම්, CLC (2014) [http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada\\_survey\\_report\\_2014\\_EN\\_0.pdf](http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf)

19 ඉත්දියාවේ රැකිය ස්ථානවල ගාහස්ථ හිංසනයේ බලපෑම, ITF (2020) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

ගාහස්ථ්‍රීන්ගේ ප්‍රචණ්ඩත්වය කම්කරුවෙකුගේ සශයෝග්‍ර ද බලපෑම් කළ හැකිය. අපරාධකරුවන් රැකියා ස්වාධායේ සශයෝග්‍ර තර්ජනය කිරීමට හෝ තුවාල කිරීමට හැකිය. ගාහස්ථ්‍රී හිංසනයෙන් පෙළෙන පුද්ගලයෙකු නොපැමිණීමට හෝ වෙනෙසට පත් වය හැකි අතර වය කිරීමේදී අවදියෙන් ඔවුන් අඩු පිඛනයකට ලක් වය හැකිය. මෙය ඔවුන් සහ/හෝ ඔවුන්ගේ සශයෝග්‍ර සඳහා වාත්තිය සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂණ අවදානම හිර්මාණය කළ හැකිය. විසේ නැගිනම් ඔවුන් තම සශයෝග්‍ර කෙරෙනි වැඩි පිඛනයක් ඇති කරමින් අඩු එමුදායි වය හැකිය.

#### ගාහස්ථ්‍රී හිංසනයට සම්බන්ධ පිරිම් අපරාධකරුවන් සමග ITF විසින් 2019 අධ්‍යයනයෙහින් හෙළි වූයේ<sup>20</sup>

- පිරිමින්ට තම පවුල තුළ කාන්තාවන් සහ දුරුවන් පාලනය කිරීම සඳහා පිතාමුලික සම්මතයන් මගින් පිඛනයක් දැනේ.
- පිරිමින් බොහෝ වට ගාහස්ථ්‍රී හිංසනය, බලය සහ පාලනය ඔවුන්ගේ ත්‍රියාවන් සාධාරණීකරණය කිරීමට උත්සාහ කරති.
- පිරිමින් බොහෝ වට ගාහස්ථ්‍රී හිංසනය සම්බන්ධ කරන්නේ කායික හා වාචික ස්වර්ශපයන් සමග පමණි.
- ගාහස්ථ්‍රී ප්‍රචණ්ඩත්වය ගේනුවෙන් පිරිම් සේවකයන් රැකියාවේදී අනිතකර රෙස බලපායි.
- පිරිම් වගාලත්තරකරුවන් විසින් ගාහස්ථ්‍රී හිංසනය සිදු කිරීම නිසා ඇති වන සේවා ස්වාධා අනුරුද මගින්ගේ සහ සේවකයින්ගේ ආරක්ෂාව අවදානමට ලක් කරන අතර සේවා යෝජකයාට සැලකිය යුතු පිරිවයෙක් දුරකි.
- පිරිම් ප්‍රතිචාර දැක්වන්න්ට ඔවුන්ගේ ගැටළු බෙදා ගැනීමට, ඔවුන්ගේ අර්දුකීම් ගැන කානා කිරීමට සහ ගාහස්ථ්‍රී හිංසනයට සම්බන්ධ වීම අවම කර ගැනීමට වාත්තිය උපදේශන සහාය ඉඩා ගැනීමට රැකියා ස්වාධායේ ආරක්ෂා ඉඩා අවශ්‍ය වේ.

විය රැකියා ලේකයට ඇති කරන විගාල බලපෑමක් තිබියදීත්, ගාහස්ථ්‍රී හිංසනය රැකියා ස්වාධායේ ගෙවුදෙනු නොකළ යුතු පුද්ගලික ප්‍රශ්නයක් බව බොහෝ දෙනා දිගටම වශ්වාස කරති. නමුත් ගාහස්ථ්‍රී හිංසනය පුද්ගලික ප්‍රශ්නයක් නොවේ. විය සමාජ ප්‍රශ්නයෙන්.

**“** විය වැදගත් වන්නේ විනි සිංහම ආකාරය ප්‍රචණ්ඩත්වය රැකියා ලේකයට ද බලපාන බැවති, නිවැස්ද ප්‍රචණ්ඩත්වය ඇත්වින කාන්තාවකට තම ගැටළු රැකිවට ගෙන කාම වළක්වා ගෙන තොහැක, විඛිවින් සේවා ස්වාධායේ පියවර ගැනීම වැදගත් වේ.

Ana Sanchez Navarro, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC- CCOO), ස්පාඤ්‍යය

 කොට්ඨාස -19 වසංගතය තුළ ගාහස්ථ්‍රී ප්‍රචණ්ඩත්වය නාට්‍යකාරා ලෙස ඉහළ ගොස් ඇති අතර, ගාහස්ථ්‍රී ප්‍රචණ්ඩත්වය ‘සේවනාලු වසංගතය’ ලෙස හැඳින්වේ.<sup>21</sup> සහකරුවෙකු සමග නිවසේ සිමා වී සිටීම, ප්‍රව්‍රේවලට මූලය සහ වෙනත් ආතරිය සහ පිඛනය එකතු කිරීම සහ වැඩි විම. දුරස්ථ්‍රී වැඩි වියින් අදහස් කරන්නේ බොහෝ කම්කරුවන්ට තිව්‍ය ආරක්ෂණ ස්වාධායක් නොවන බවයි. දැන්, වෙන ක්වර්ඩකටත් වඩා, ගාහස්ථ්‍රී හිංසනය වැඩි කිරීමේ ගැටුවකි.

20 ගාහස්ථ්‍රී හිංසනය සහ සේවා ස්වාධාය: පිරිමින් සමග ගුණාත්මක අධ්‍යයනයක්, ITF (2019)

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

21 කොට්ඨාස -19 කාන්තාවන් සහ ගැනැනු ලමයින් එරෙනි ප්‍රචණ්ඩත්වය අවසන් කිරීම, එක්සත් ජාතීන්ගේ PNUන්තා (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

## 1.3

### ලෙකුම අවදානම අත්තේ කටයුතු?

රැකියා ලේකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිරිහැරවලින් සැම කොනෙකුම පිඩාවට පත් විය හැකි නමුත්, ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිරිහැර කිරීමේ අවදානම රැකියා අංශය, රැකියාව සහ/හෝ වැඩි විධිවිධාන අනුව වෙනස් විය හැක.



#### තුන්වන පාර්ශවයන් සමග වැඩි කිරීම

මුත්තේ රැකියාවේ කොටසක් ලෙස තෙවන පාර්ශවයන් සමග අභාරක්ෂිත අන්තර්ක්‍රියා ඇති කමිකරුවන් ඉහළ අවදානමකට ලක් වේ. උදාහරණයක් ලෙස සිල්ලර හා සේවා අංශයේ පාරින්ශ්කයන්ගේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තර්ජන බහුලව දැක්නට ලැබේ.

ශිෂ්ටවේල්ලියාවලේ කාංප්‍රේ, බෙදාහැරමේ සහ අනුබද්ධ සේවක සංගමය (SDA) සිල්ලර, ක්ෂේත්‍රික ආභාර සහ ගබඩා කර්මාන්තවල පාරින්ශ්කයන්ගේ අපවාර සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය තුරන් කිරීම සඳහා ප්‍රවාරක කිහිපයා කරමින් සිටි. 2017 දී කරන ලද සම්ක්ෂණයක දී, සම්ක්ෂණයට ලක් කරන ලද සිල්ලර හා ක්ෂේත්‍රික ආභාර සේවකයින් 6,000 න් 85% ක්ම සේවා ස්ථානයේ ගනුදෙනුකරුවන්ගේ අපයෝග්‍යයන්ට ලැක්ව ඇති බව සොයා ගන්නා ලදී<sup>22</sup> අපවාලුත්මක සහ ප්‍රචණ්ඩිකාර හැකිරීම් වලට ගුණභු ඉවයිමේ ප්‍රවේශයක් ගැනීමට හා විය වාර්තා කිරීමට කුම සැපයීමට හාමිපුතුන් වෙනුවෙන් සටන් කිරීම.

<https://national.sda.com.au/sdaw/>

**“** අපගේ කාමාරිකයන් මහරනතාවගෙන් නිතර අපයෝග්‍යනයන්ට ලක් වේ.

අපයෝග්‍යනය සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය ඉවත් කිරීමට සේවා ගේප්කයන් කැපවීමට අපට අවශ්‍යය. මෙය දිගු කාලීනව කර්මාන්තයේ ගැටලුවක් ලෙස කාවද්දීමට සහ අඛණ්ඩ පදනම් විය විසඳුමට තුළ තුළ බව සහතික කිරීම සඳහා අප සේවා ගේප්කයින් සමග විලුඩී ලෙස සම්බන්ධ වි සිටිමු... අප පාරින්ශ්ක අපයෝග්‍යන සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය පිළිබඳ කර්මාන්ත පූහුණුව සංවර්ධනය කර ක්‍රියාවට හංචා ඇති අතර විය සහතික මට්ටමේ පූහුණුවක් බවට පත්වේ... තත්ත්වයන් උත්සන්න කිරීමට උපකාර කිරීම සඳහා කළමනාකරුවන් සඳහා පූහුණු කිරීම ද වැදගත් මෙවලමක් වේ. අපගේ කාමාරිකයින්ගේ පොදු තේමාවක් නම්, ඔවුන් පාරින්ශ්කයෙනු විශිෂ්ට විවෘත ප්‍රචණ්ඩත්වය සේවා ගේප්කයින්ගේ අපයෝග්‍යනයට සහ සේවයට හේතු වේ. එම පස්සේ කාමාරිකයන් කළමනාකරුව කතා කළම කළමනාකරු පාරින්ශ්කයට සටන් වැනවා...

එක අපේ කාමාරිකයන්ගේ විශාල පැමිණිල්ලක්. ඔවුන් අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කරන බවත්, මෙම අපයෝග්‍යන සියලුළු පාලනය කරන බවත්, පසුව කළමනාකරු ඔහුට සටන් වැනි බවත්, ගැටුව සහ ඔවුන්ගේ ප්‍රතිපත්ති මෙට ප්‍රාගක වන ආකාරය ගෝරැම් ගැනීමට ඔවුන්ට උපකාර කිරීමට අප සේවා ගේප්කයින්ට කතා කළමු.

මුත්තේ ප්‍රතිලභ ප්‍රතිපත්ති වැනි දේවල් සැලක බැඳුමට අප සේවා ගේප්කයින් දිරුමත් කළමු. අපගේ කාමාරිකයින්ගේ ප්‍රතිපෝෂණය නම්, ප්‍රතිලභ ප්‍රතිපත්තිය ඔබ කොපමතා අපයෝග්‍යනයකට මූහුණ දෙනවාද සහ්ත බලපෑ අනුව බවයි. ඔබට සේවා ගැනීමත් ප්‍රතිලභ ප්‍රතිපත්තියක් තිබේ නම්, ඔබට ගනුදෙනුකරුවන්ට බොහෝ දේ එපා යැයි පැවසීමට සිදුවේ... මෙය ගනුදෙනුකරුවන්ගේ අපයෝග්‍යනයට සහ සේවයට හේතු වේ. එම පස්සේ කාමාරිකයන් කළමනාකරුව කතා කළම කළමනාකරු පාරින්ශ්කයට සටන් වැනවා... එක අපේ කාමාරිකයන්ගේ විශාල පැමිණිල්ලක්. ඔවුන් අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කරන බවත්, මෙම අපයෝග්‍යන සියලුළු පාලනය කරන බවත්, පසුව කළමනාකරු ඔහුට සටන් වැනි බවත්, ගැටුව සහ ඔවුන්ගේ ප්‍රතිපත්ති මෙට ප්‍රාගක වන ආකාරය ගෝරැම් ගැනීමට ඔවුන්ට උපකාර කිරීමට අප සේවා ගේප්කයින්ට කතා කළමු.

උම්ලියා ගොක්ස්, පාතික සහකාර ලේකම්, SDA, ශිෂ්ටවේලියාව

තුත්වන පාර්ශ්වයන්ගේ සිදුවන ප්‍රච්ඡාත්වය සහ නිර්හැර පාලනය කිරීම වඩා දූෂ්කර වන අතර, අපරාධකරු වෙනත් සේවකයෙකු නම්, විය සමඟ කටයුතු තොකරන ආකාරයෙන් (හෝ කම්බරුවන්ට විය සිදු තොටුව ඇතැයි හිතෙනු ඇත) කටයුතු තොකල හැකිය. මෙය සංවාරක වන්පාරුය, හෝට්ල්, ආපනාගාලු, කැසිනෝ සහ බාර යන අංශවල බිජුලට දක්නට ගැඹෙන අතර විනිදි පාර්නෝෂිකය සැමව්වම තිවරදිය. යන අදහස, පාර්නෝෂිකයෙන් මත්පෑන් පානය කිරීම සහ විෂ කිරීම යන සියලුම අවබ්‍රනම වැඩි කිරීමට දායක වේ. මෙම අංශවල රැකියා බොහෝ විට ප්‍රමිතයෙන් තොර සහ අවතිශ්වීත වන අතර විය අවබ්‍රනම තවදුරටත් වැඩි කරයි.

**□ කාම්ප්‍රෝලයේ තොම් පෙත් හි ඩානා වර්ල්ඩ් කැසිනෝ ගාලුවේ කම්කරුවන් ගැර්රක්ව පහරදීම්, ලිංගික නිර්හැර කිරීම සහ උණුසුම් බීම මුහුණට දමා ඇති චව වාර්තා කරයි. අපයෝගන පාර්නෝෂිකයෙන් සඳහා ප්‍රතිච්චා තොමැසි...  
කළමනාකාරීත්වය කම්කරුවන්ට පවසන්ගේ කිවිත කළ තොහැනි බවයි.. කම්කරුවන් තමන් අපයෝගනය කරන අමුෂ්තත්වයේ සමාව ඉශ්මෙන් ඇයුද රැකියාවට යාමට බලුපොරුත්තු වේ.<sup>23</sup>**

වික්සත් රාජධානීයේ, යුහුයිට් ද යුහුයින් විසින් සොයා ගෙනු ලැබුවේ ආගන්තුක සත්කාර කාර්ය මත්ඩලයෙන් 10 දෙනෙකුගෙන් 9 දෙනෙකු රැකියාවේදී ලිංගික නිර්හැරවලට ලක්ව ඇති බවයි. ලිංගික නිර්හැරවලට ලක් වූ බව වාර්තා කළ අයගෙන් 50% කට වඩා වැඩි පිරිසක් කියා සිටියේ අපරාධකරුවන් මහජන සාමාජිකයන් බවයි. නිර්හැරයට ලක් වූ බොහෝ ඇය පාවසුවේ විය තම රැකියාවෙන් තුවත් විමට අවශ්‍ය වූ බවත්, රැකියාවේදී අනාර්ථිත බවත් සහ විශ්වාසයක් නැති බවත්ය.<sup>24</sup>

අමරිකා වික්සත් ජනපදයේ විකාගේ හි, UNITE HERE හි හෝට්ල්වල සහ කැසිනෝ ගාලුවල කම්කරුවන් 1 දෙනෙකු විසින් කරන ලද සම්ක්ෂණයකින් හෙළි වූයේ කම්කරුවන් ප්‍රධාන වශයෙන් පිරීම් අමුත්තන්ගෙන් ඉහළ මට්ටමේ ලිංගික නිර්හැරවලට මුහුණ දෙන බවයි. හෝට්ල් සේවකයින්ගෙන් 58% ක් සහ කැසිනෝ සේවකයින්ගෙන් 77% ක් සම්ක්ෂණයට ලක් කර ඇත අමුත්තනුගෙන් ලිංගික නිර්හැරයට ලක්ව ඇත. සම්ක්ෂණයට ගැන් කරන ලද ගාහ සේවකාවන්ගෙන් අධිකත ආයතන ප්‍රමාණයක් (49%) ඔවුන් තොරට පිළිතුරු දෙන විට, තමන්ව තිරාවරණය කරන විට හෝ ඔවුන්ව දැඟ්ලවන විට අමුත්තෙකු නිරුවත් කර ඇත.<sup>25</sup>

**“ අය සේවකාවක් නිසා සේවකයා භංඩ නොතිබු හැකිය, සහ... කියමතට අනුව, ‘පාර්නෝෂිකය සැමව්වම තිවරදි’. මෙවත් පද්ගලයන් ඉලක්ක කරගනු ලබන්නේ ඔවුන්ට තම අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට භංඩ නොමැති බවති... වාත්තිය සම්ම වශයෙන්, අප විවෘත අවබ්‍රනමට ලක්වය හැකි ජන කණ්ඩායම් ආරක්ෂා කරන ලිංගික නිංසන ප්‍රතිපත්ති වෙනුවෙන් පෙනී සිටිමු. මේ ප්‍රතිපත්තිවලට වාර්තා තිරමේ ක්‍රියා පටිපාටි සහ අපරාධකරුවන්ට විරෝධීව විනය ක්‍රියාමර්ග ඇතුළත් විය සුතුය... වාත්තිය සම්ම විසින් රැකියා ලේකයේ නිර්හැරවලින් කම්කරුවන් ආරක්ෂා කරන වශයෙන් CBAs තුළ ද ඇතුළත් කරනු ඇත.**

කැරෙලා ලුයින් බුසකා, කෙන්සාවේ සිනි වන කම්කරුවන්ගේ සංගමය (KUSPAW), කෙන්සාව

අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය තුළ ගුරුවරුන් ද ප්‍රසැලේදී සිසුන්ගෙන් වාචක, කායික හා මානසික හිංසනයන්ට මුහුණ දෙනි. ඔවුන්ට සාමාජිකයන් ලැබෙන්නේ අපහාසාත්මක අදහස්, තුෂ්ඨසු හැසිරුම් පිළිබඳ වේදා ය සිසුන් සම්ග, ලිංගික හා පාර්නෝෂික, සහ මරණ තර්ජන වියට ඇතුළත් වේ.

ප්‍රවාහන ක්ෂේත්‍රය තුළ, විශේෂයෙන්ම ප්‍රවේශපාතා පරක්ෂා කිරීමට සහ ගාස්තු මගහැරම භැවැත්වීමට වශයෙන් දුනු සේවකයන්ට මහජනතාවගෙන් වාචක අපයෝගන සහ ලිංගික නිර්හැර ද බහුලව සිදුවේ.

**“ මගේ සායන්ට කම්මුල් පහරක් විශ්ලේෂණ කර ඇත, ඔවුන්ගේ නිසාකේස් ඇද ඇත, පහර දී ඇත. අපට දැනුවමත් පද්ධතිය තුළ මියයිය පිරීම සායන්කේ සිටියේය. නියාමන ආයතන විසින් ගන්නා ලද පිළිවර එලුදු නොවේ.**

කාන්තා විකාරී විකාගාර්ජන කොමිෂන්බිකාව

23 නාග ලේක හෝට්ල් කැසිනෝ කම්කරුවන්, IUF (2019) <https://www.IUF.org/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

24 මෙහුවේ තැන - Unite Survey, Unite the Union (2018) <https://Unitelive.org/14506-2/>

25 කළයාම අතහරත්න - විකාගේ හි ආගන්තුක සත්කාර කරමාන්තයේ ලිංගික නිර්හැර, UNITE HERE Local 1 (2016) <https://www.hands off pantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

**“** සේවාභාගයයේ... මම තිවසට රුගෙන ගම්න් සිටියෙම්, ඉදිරිපස අසුන් වැඩි වි ඔහුගේ කඩුල් උපකරණ ප්‍රවරුව මත ඔබන්න. මම ඒවා ඉවත් කරන ලෙස ඔහුගේ ත් ඉල්ල සිටි විට... ඔහු පැවතුවේ ඔහු ගෙන සඳහා මුදල් ගෙවා ඇති බවත්, ඒ නිසා ඔහුට අවශ්‍ය පරදී වැඩි විය හැකි බවත්ය. විය මගෙන් අභ්‍යවා මම මෙව්වර උස්සන තොශන කෙනෑක් වෛද්‍ය ඇය මම රියදුරුක් විදියට වැඩි කළේ කියලා. එට පස්සේ විය මගේ ඇතු අළුමන්න හැදුවා. විය බිජිසුතු විය. මම කෙදුන්ම පොලිස් ස්ථානයට ගොස් විය වාර්තා කළෙම්... උසාවිය හරහා දිඩියක් ගෙවා මිනිනාට යන්නට සිදු විය. මෙක මට මානසිකව බලපෑවා... මට ඒ රුපය ඔහුවෙන් ඇයින් කරගැනීන බැරු නා...”

Agnes Mwongera, මාර්ගත රියදුරු, කෙනෑයාවේ ප්‍රචාරක සේවක සංගමය(TAWU), කෙනෑයාව

කම්කරුවන් වට්නා භාණ්ඩ, මුදල් හෝ ග්‍යාෂය හසුරුවන් වට රැකියා වඩාත් අවඳුනම් විය හැක.

**“** මුදල් සංවාර නිසා ගිනි අවි පෙන්වා මංකොලුකාමට දක් වූ පුද්ගලයන් දිස දෙනෙකුට වඩා දැනටමත් අප සඳහා ඇතා... මුදල් සංවාර නිසා දුෂ්‍යතායට ලක් වූ කාන්තා Uber රියදුරුන් ද ඇත. මුදල් ගොනෙනු නතර කිරීමට පෙර කි දෙනෙක් දුෂ්‍යතාය කර මරා දාමා පහර දිය යුතුද?

Uber Drivers Guild නියෝජිතය

සෞඛ්‍ය ක්ෂේත්‍රය වැනි - මත් ද්‍රව්‍ය අනිසි භාවිතය පිළිබඳ ගැටළු හෝ ග්‍යාෂය මත - අසිනිය, පිඩිවට පත් වූ සේවාභාගයයින්ට හෝ රෝගීන්ට රැකවරණය සැපයීම ද ප්‍රචණ්ඩත්වයේ අවඳුනම වැඩි කරයි. සෞඛ්‍ය සේවකයින් ඉහළම මට්ටම් ප්‍රචණ්ඩත්වය කිහිපයක් වාර්තා කරය. රෝගීන්ගෙන් සහ අමුත්තාන්ගෙන් වාචක ආගුමණ, ගැබීරු නිංසනය සහ ල්‍රිංඩි නිර්හැර පොදු වේ. ප්‍රමාණවත් පුහුණුවක් සහ කාරුය මන්ධිල සංඛ්‍යාව නොමැතිකම නිසා තත්ත්වය වඩාත් නරක අතට හැරේ. වික්සන් රාජ්‍යාධියේ වාත්තිය සම්මි සම්මේලනය (TUC) විසින් කරන ලද අධ්‍යයනයකින් හෙළි වුයේ පුද්ගලයන් 8 දෙනෙකුගෙන් 1 දෙනෙකු රැකියාවේදී ප්‍රචණ්ඩත්වය අත්විද ඇති අතර වෙළුන සහ සෞඛ්‍ය සේවකයින් විය ලැබුම කණ්ඩායම මෙය වාර්තා කරන බවයි (22%).<sup>26</sup>

**“** සෞඛ්‍ය අංශයේ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ ආකාර නම් - රෝගීන් සහ කළමනාකාරිත්වය විසින් වාචික අපයෝගනය කිරීම... මහජනය විසින් ගොදුරු කර ගැනීම, සයිඛර ප්‍රහාර කම්කරුවන් විසින් ද අත්විනු ලැබේ. ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිර්හැර මානසික බලපෑමක් ඇති කරයි... මානසික අවපිඩිතය, නින්ද නොයාම, විලුඩිතාව අඩුවම, ඉහළනොපැමින්මේ මට්ටම් කිහිපයක් කිරීමට නම...”

Irene Khumalo, නියෝජිත සහාය, සේවකයන්ත ප්‍රතාත්ම්‍යවාදී හෙද සංගමය(SDNU), සේවකයන්තය / Eswatini

සේවකයෙකුට ඉල්ලීම් පුතික්ෂේප කිරීමට හෝ පුද්ගලයන්ගේ නිදහස සිලා කිරීමට සිදු වූ වර ප්‍රචණ්ඩත්වයේ සහ නිර්හැර කිරීමේ අවඳුනම ද වැඩි වේ. වැඩි කිරීමේ වගකීම්වල කොටසක් ලෙස රිහස්‍ය තොරතුරු සමඟ කුඩාතු කිරීම ද අවඳුනම වැඩි කරයි. මෙය රාජ්‍ය අංශය තුළ ඉතාපෙළය.

## ▼ තහිකම වැඩි කරනවා

සාක්ෂිකරුවන් නොමැතිව තතිව හෝ භුද්‍යකළව වැඩි කිරීම ද අවඳුනම් සාධකයකි. මෙයට උප කොළඹාත් සහ බැහිරින් බ්‍රා ගෙන් වැඩිවාට සිටින අය, සේවා යොළඹකයෙන්ගේ හෝ සේවාලුහින්ගේ නිවේස්වර වැඩි කරන අය, භුද්‍යකළ ඒකකවිල, හෝ රාජ්‍ය වැඩි වෙනත් සේවකයක් කිහිප දෙනෙක් අවට සිටින පැය වැළඳ අවඳුනම් වැඩි විය හැකය.

නිදහසනක් වශයෙන්, සමාජ සත්කාරක සේවකයින් - ඔවුන්ගේ කාරුයයේ පොදු ස්වභාවය සහ බොහෝ දුරට කාන්තාවන් සහ වාර්ගික සේවකයින් ව්‍යුත් හේතුවෙන් දැනෙටමත් අවඳුනමට තැක්ව ඇත - විවිධ තත්ත්වයන් හෝ තුවාල හේතුවෙන් ඔවුන්ගේ හැසිරීම පාලනය කිරීමට නොහැකි විය හැකි පුද්ගලයන්ගේ සමාගම පොදුවේ වැඩි කරයි. මෙයින් අදහස් කරන්නේ ඔවුන් නිර්හැරවලට මූහුණ දෙන බවයි.

සත්කාර සේවකයින් නියෝජිතය කරන වික්සන් රාජ්‍යාධියේ GMB විසින් කරන ලද සම්ක්ෂණයකින් හෙළි වුයේ, පසුතිය ව්‍යසර පහ තුළ, සත්කාර සේවකයින් 6,000කට වඩා ප්‍රචණ්ඩ ප්‍රහාරවලට ගොදුරු වූ බවයි. 83% ක් බරපත තුවාල මුළු ඇති අතර ඔවුන්ට අවම වශයෙන් දින හතක් වැඩි හිටාඩු ලබා ගැනීමට සිදු විය.<sup>27</sup>

26 පුද්ගලයක් අව දෙනෙකුගෙන් එක් අයෙක් රැකියාවේදී ප්‍රචණ්ඩත්වය අත්විද, TUC (2016) <https://www.TUC.org.uk/news/one-eight-people-experience-violence-work-says-TUC>

27 රැකබල ගත්තන් රැකියා සේවානයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය හේතුවෙන් බරපත තුවාල 6,000 ක් සිදුවය, GMB (2019) <https://www.gmb.org.uk/news/carers-suffer-6000-serious-injuries-violence-work>

ගාහ සේවකාවන් භුද්‍යලා වේ ප්‍රදීගලික නිවාසවල ඉතා අඩු වැටුරේ සඳහා දිගු පැය ගණනක් වැඩි කරන්. එහි ප්‍රතිච්‍රිතයක් ලෙස බිඟ ගැන්වීම්, ප්‍රජාපෝෂණයක් සහ මිංගික නිර්හැර කිරීම බහුලව සිදු වේ. ලින් ඇමරිකාවේ ජාත්‍යන්තර ගාහ සේවක සම්මෙළුනය (IDWF) විසින් සොයා ගෙවු ලබුවේ ගාහ සේවකාවන් 10 දෙනෙකුගෙන් 8 දෙනෙකු රැකියාවේදී යම් ආකාරයක ප්‍රචාරක්තිත විය වේ.

**■ නිකරණවාටේ සිට සංඛ්‍යාතික ගාහ සේවකාවක් වන අභ්‍යිඥිය කොස්ටරිකාවේ දේශපාලනයායෙකුගේ සේවය කරමින් සිටියාය. හාම්ප්‍රතාගේ පුතුය මත්ද්‍රව්‍යවලට අධිකාරී වූවතු වූ අතර බොහෝ විට අභ්‍යිඥිය සමඟ ද්‍රව්‍ය මුවල්ගේම තත්ව සිටියේය. පුතුය බොහෝ විට ප්‍රචාරකාරී සහ ආත්‍යත්වයේ වූ අතර අභ්‍යිඥිය වෙත තසුදු ලිංගික ප්‍රකාශනයක් සහ ආත්‍යත්වය ද සිදු කළේය.**

ද්‍රව්‍යක් ප්‍රතා ගෙදරේන් එමුණය විභාගෙනු. ඔහු දැකි කොෂපයට පත් විය. ඔහු අනුද්‍ර්‍ය විමට සමත් චිවිට, ඔහු අභ්‍යිඥිය වෙත ආත්‍යත්වයාලී විය. ඔහු පිශියක් ගෙන ඇතෙන් උගුරට තැබුවේ අයට ඇඳුම් ගෙවෙන ලෙස බලකාරකියි. අභ්‍යිඥිය පිශිය ඉවතට ග්‍රැන් ලෙස ඔහුගේන් අයදු සිටියද, ඔහු අයට අතට ගැනීමට බැඳ කළේය අයට අපානය කරමින් ක්‍රියාත්මක ඇතෙන් දුන්නිය. ඔහුව ඔහු ස්වයං වින්දුනයේ යෙදී අයේත් මේවි බැඳුම්ය, ඔබ කිසිවකට වට්තනේ ගැන, ඔබ ගාහ සේවකාවක් පමණින් ඔබ අභ්‍යරිසිදු සංඛ්‍යාතිකයෙක්. අනුද්‍ර්‍ය තම් අම්තන අතරතුරුය. ඔහු විට් අභ්‍යිඥියගේ මුහුණ පුරා සහ තිරුවතින් උශ්‍යක පුරා ඇතුළුව පිටි විය.

ඇතෙන් හාම්ප්‍රතාන් විට, ඔවුන් අයට කිසිත් තොමැතිව සේවයෙක් පහ කළහ වන්දී වෙවා ඇය පැමිණිල්ලක් කළහෙත් බුදුවහුල් කරන බවට තර්තනය කළේය. ප්‍රතා මරණ තර්තන් කළ. අභ්‍යිඥිය සම්පූර්ණයෙක්ම හිඳියට හා කිමිපනායට පත් වූ අතර, බල රැකි සහ අසර්න වටත් දැනුම්. අදව්ත්, ඇය තම හාම්ප්‍රතාන් වැනි මේවිට රැකික් දුටු විට, ඇය කළුබුයට හා කාංසාවට ඉක් වේ.

ප්‍රචාරක ක්ෂේත්‍රය තුළ, නැව් සේවකයින් මූහුදේ භුද්‍යලා වීම ගේතුවෙන් ආන්තික ප්‍රචාරක්තිත වූහුණ දෙයි.

නැවෙහි, ඔවුන් බොහෝ විට ජාතික හෝ ජාත්‍යන්තර ආරක්ෂාවක් තොමැතිව සිටින අතර, වැඩි මුරයකින් පසු රැකිය ස්විභයෙන් පිට්වීමට තොහැකි විමෙන් නිර්හැර වැඩින් නරක අතට භැඳේ.

“මූහුදේ ගාහා කළ පසු රක්ෂකන් බවට පත්වන අය තවමත් සිටින්. භුද්‍යලාව සාධකයක් විය භැඳිය... හැටක් සිංහල ක්ෂේත්‍රීක උපකාරයකින් සැතපුම් සිය ගණනක් දුරන් පිශිටා ඇති අතර වැඩාත් ගොරුද වූ තැනැත්තා විඩාත් අසරන් වේ... සම්බන්ධ සහ සේවකයට ප්‍රසාදය සිටින් සහ සේවකයාට ප්‍රසාදය කළ විට කිහිපාත් වෙත වාර්තා කළ අවස්ථාවක් විය. කිහිපාත් විස වසා දාමා කාර්යාලයට වාර්තා කළේ නැතැ. මෙය සාමාන්‍ය සිද්ධිවලකි... ප්‍රසාදයට ප්‍රසාදය ඇති බිඟ සිය සේවකයන්ට නිලුගෙන ගොදුන් වැඩ කළ හොඟකේ... අවසානයේ ඔවුන් සම්බන්ධ හැර සහ අතර ප්‍රහාරකය වම ආයතනයේම දිගුවම සේවය කරයි...”

Jasmin C. Labarda, කාන්තා කම්ටු නිලධාරකි, ආම්ත හාවක පිළිපිනයේ නිලධාරක් සහ භාවිතයින්ගේ සංගමය (AMOSUP), පිළිපිනය

## ඡන්ලයින් වැඩ

අන්තර්ජාලය භරානා පෙනී සිටින කම්කරුවින් - උදාහරණයක් ලෙස, මාධ්‍යවේදීන් වැනි මාධ්‍ය අංශයේ කම්කරුවින් - සකස්බරු නිර්හැර කිරීම්, මාරුගෙන ප්‍රචාරක්තිත සහ නිර්හැර කිරීමේ වැඩි අවද්‍යනමක් ඇත. කාන්තා මාධ්‍යවේදීනියාගේන් තැනෙන් දෙකකට ආසන්න ප්‍රමාණයක් අන්තර්ජාලය භරානා ප්‍රසාදයා ප්‍රසාදයට ලැබේ ඇති IFJ සොයා ගෙන ඇති. <sup>28</sup>

“කාන්තා පාපන්ද ක්‍රිඩාව නැංශුල් කරමින් මට කමෙන්ට ලැබූනා, ඒක මාධ්‍යවේදී මට්ටමින් ආවරණය කරපු ගෙනු මෙය ප්‍රසාදයා ප්‍රශ්න දෙන්න සින්, ඒක භැවේවීම වැඩියින් තැනි දෙයක්, ගෙනු පූරිවෙළු ගෙන්න දෙන්න නිස කියලු... විනකොට විහෙම වැනි. මට කෙළුවීම ප්‍රසාදයා කරමින් පටන්ගෙන්තා... “අස්සය”, “මෝඩියා”, “ගෙම්නාසියා” සිට “ගෙන්කාව” සහ “ක්ලීමඩියාව” දැක්වා... දැන් මම මගේ සමාජ මාධ්‍යවල බෙදාගෙන්න දේවැන් ගැන ව්‍යාත් ගොදුන් දැනීම්... මම මගේ මූහුණ් නො මගේ පවුලේ අය සහ මිතුර්ගේන් ජායාරූප පළ තොකරම්. මම හැකිතාක් නිර්හැර විමට උත්සාහ කරම්... මෙම ප්‍රහාර ප්‍රචාරක්තිත සහගරදීම් ලෙස හෝ ගාර්ඩක නිර්හැර ලෙසින් සැබුකිය යුතුය. වෙළෙන්ම මාධ්‍යවේදීන් සම්බන්ධයෙන් ඔවුන් ව්‍යාත් ආරක්ෂා විය යුතුය; අපට ත්‍රේතනය කළහෙත් අපට තිද්‍යාක් ප්‍රවත්තන් කළවක් කළ නොහැක.

ලේඛා තොස්පේ, මාධ්‍යවේදීනියාක්, ස්පාං්ජුය

**“** මම ඉත්දුනිසියාලේ ප්‍රසිද්ධ ප්‍රවාත්ති කාමරුයක කිහිපිය වාර්තාකරුවෙකු ලෙස සිමාවාසිකට සිවියදී, මගේ වැක් ඉලුගුයකින් මට තීරණය සිදු විය. මම ඔහුව සම්මුඛ පරුන්හුණුයට සම්බන්ධ කරගෙනා... අපි අවසන් වූ පසු, ඔහු WhatsApp නැහු කිහිප වතාවක්ම මා භා සම්බන්ධ වී ලිංගික අනුග්‍රහය ඉංශ්ලා සිටියේය. මට වාර්තා කිරීමට මට සාකච්ඡා තිබුණේ භාජා සහ කාර්යාලයට තීරණය කරන්නා සමඟ ග නුදෙනු කිරීමට හැකි යැනුණුයක් මගේ ප්‍රවාත්ති කාමරුයට තිබේදයි සිතන්න. මම ඒ වෙළුවේ වෙන කාටයුත් සිද්ධිය කිවිලේ තැනැ. මම කළ එකම දෙය තීරණය කරන්නාගේ අංකය අවතිර කිරීමයි.

Female Journalist, Jakarta, Indonesia

## ▼ වැඩි කරන ලේකයේ සහ ස්ථානය

රැකියාව යාය සහ පිටතට එම - විශේෂයෙන් රාඩියෝ සහ දුරස්ථී ස්ථානවලට - කම්කරුවන් ප්‍රවන්තිතයට හා තීරණයට විත්වා ප්‍රවාහනය කළ හැකිය. කිහිපාදා පිහිනයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සේවකාලෝක්නේ තොරට අතිකාලුවලට මුහුණ දෙන ගේලිය සැපයුම් දාමයේ පහළම කම්කරුවන්ට මෙය විශේෂීත ගැටුවකි.

**“** සාමූහික කේවල් කිරීමේ වෙළුමට අනුව කළමනාකරු විසින් අවශ්‍ය ප්‍රවාහනය බෙ තොඳුන් අතර කාන්තාවට රාඩියෝදී තමන්ගේම ප්‍රවාහන නිවසක් සංවිධානය කිරීමට සිදු වූ සිද්OSHක් තිබුණි. ඇය නිවසට රැශෙන යාමට කුල් රාඩි ව්‍යුහාරු බල සිටියදී ඇය අම්බුලික ලෙස දුනුණුයට ලැබ්ව ඇති.

Patricia Nyman, ජාතික ස්ත්‍රී පුරුෂ සම්බන්ධිකාරක, දකුණු අම්ප්‍රකාශ වාත්ෂී, ආනාර සැපයුම් සහ අනුඩ්ද සේවක සංගමය (SACCAWU), දකුණු අම්ප්‍රකාව

## ▼ අවධිමත් සහ අවධිමත් වැඩි

අස්ට්‍රීර සහ අවධිමත් රැකියා ද අවළුතම් සාකච්ඡකි. දුර්වල තත්ත්වයන්, සීමිත ආරක්ෂාව සහ ආර්ථික අවධානම යන්නේන් අභ්‍යන්තර වන්නේ කම්කරුවන් සාමාන්‍යයන් ප්‍රවන්තිතයට සහ තීරණයට මුහුණ දෙන අතර බොහෝ විට ඔහුන්ගේ රැකියා අනිම වූ විට වාර්තා කිරීමට අවශ්‍ය තොවන බවයි. බොහෝ අවධිමත් සේවකයින් වැඩි කරන්නේ පුද්ගලික තීරණය සහ සාකච්ඡාව විභාග විසින් ප්‍රවන්තිතයක් තොමැග්වලද මුහුණ දෙනි.

උප කොහොතුන් සහ බාහිරණ් බෙ ගේ සේවකයින්ට පැහැදිලිව අව්‍යාප්‍ය දක්වා ඇති සේවා ගෙෂ්පකයෙකු තොමැති අතර විසින් අදහස් වන්නේ ඔවුන්ගේ ආරක්ෂාව සඳහා වගකිව යුත්තේ කුවරුන්ද යන්න අපහැදිලි බවයි. මෙය බොහෝ රැකියා අස්ට්‍රීර හෝ අවධිමත් වන අංශ වන ගොඩනැගිලු සහ ලි වයි, කාමිකාර්මික සහ ගාහාශ්‍රීන වැඩි වලදී බහුලව දක්නට ලැබේ. මෙම සේවකයින්ගේ බොහෝ දෙනෙක් සංඛුමත්කයන් ද වේ - තීරණය ආරක්ෂාවක් හෝ කම්කරු තීරණ ආවරණයක් තොමැතිව කම්කරුවන් ර්‍රවත් වයි අවළුතමට ලක් වේ.

**“** අවධිමත් සේවකයෙකු විම - අපට විය වාර්තා කිරීමට කිසිවෙක් තැනැ. ප්‍රවාහන සම්ගම් ප්‍රවාහනවා අපි සේවායින කොහොතුන් කරුවන් තොමැතිව යුතු තැනැ. බොහෝ විට අපට අපගේ දුක්ෂීයාවෙහි තියුවමට ඉක්මන් විමට හෝ පැමිණිලි කිරීමට කිසිවෙකු තැනැ.

Agnes Mwongera, කේන්යාවේ ප්‍රවාහන සේවක සංගමය (TAWU), කේන්යාව

## ▼ පිරිම් ආධිපත්‍ය දරන අංශ

කාන්තාවන්ට එරෙහි තිස්සනය සහ තීරණය බොහෝ විට පිරිම් ආධිපත්‍ය දරන අංශවල වඩාත් නරත ය. සාම්ප්‍රදායිකව ‘පිරිම්’ රැකියාවට ඇතුළු විම කාන්තාවන්ට දක්වාම් කිරීමට හෝ අධේර්යමත් කිරීමට පිරිමින් සමඟර විට ප්‍රවන්තිතයක් සහ තීරණ හාවතා කරයි, මත්ද රැකියා ස්ථානයේ සම්ප්‍රදායික බල ව්‍යුහයන්ට ඔවුන් ඔවුන්ව දිනිනතර්පතයක් බැවුනි. කම්කරුවන් සාම්ප්‍රදායික ස්ථ්‍රී පුරුෂ තුමිකාවන්ට අනුකූල තොවන විට, ඔවුන් වෙනස් කොට සැලකීමට ද මුහුණ දිය හැකිය.

මෙව් සංස්කෘතියක් ඇති සේවා ස්ථානවල, අවළුතම ර්‍රවත් වයි වැඩි ය.

නිදුස්‍යනක් වශයෙන්, පත්‍රල් කැළීම් සහ ගොඩනැගිලු සහ දැව වකි කිරීමේ කර්මාන්ත සිදු කරන ලද තොරික කාර්යය තිස් පුරුෂන්විය සමඟ සම්බන්ධ වේ. කාන්තා ඉම්කියින් මෙම සංස්කෘතියට ඇතුළු කරන විට - නිසි අධ්‍යාපනයක් තොමැතිව පිරිම් කම්කරුවන්, හෝ ගැස්තිමත් සේවා ස්ථාන ප්‍රතිඵල්ති - විශේෂයෙන් ඔවුන් තුශ්‍රතට භුද්‍යාලු වී සිටින බැවුන් ඔවුන් මිශ්‍රාත්‍යාලු ආක්‍ර්‍යාලුවට සහ සිතින පුරුෂන්ධිපත්‍යයට මුහුණ දෙයි.

**“** ඇරේ අපි පොලට සටට සන්න කුඩාව ඇතුළුට සන තොමැහැන්ම අපිට තීරණය කරන්න පටන් ගෙන්නවා. පිරිම් සැයන් අපට සේවක තීරණ හෝ අපගේ පියුහුර බුඩුවේ බින්තිවුලට විරෙහිව තැංශු කිරීමට සුඩා ඉඩ ප්‍රයෝගනයට ගැනී. අපි පැමිණිලි කරන විට කළමනාකරණය ආපට සිනාසේයි.

පත්‍රල් කම්කරු කාන්තාව, දකුණු අම්ප්‍රකාව

## ▼ කාන්තා අංශය

අඩු වැටුප් සහිත ඉම බලකායෙන් වැඩි ප්‍රමාණයක් කාන්තාවන් සිටින ක්ෂේත්‍රවල ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තීරණය කිරීම් ද සාමාන්‍ය වේ, නමුත් අධික්ෂණවරුන් සහ කළමනාකරණවන් පිරිමින් වන අතර, කම්කරුවන්ට මිංගින තීරණය කිරීමට තම බලතල භාවිතා කළ නැතිය. කේතුළු තීරණ බලය තොටෝව, කම්කරුවන් ඔවුන්ගේ අඛණ්ඩ රු කියාව සඳහා කොන්දේසියක් ලෙස ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තීරණයන් වටහා ගෙ හැකිය.

උදුහරණයක් ලෙස ඇගැලුම් අංශයේ මෙම බල ඇසමතුලිතතාවය බහුලව දක්නට ලැබේ. ගොලිය පින්ස් තීම්පාදක Nien Hsing සතු කරුණුන්තාගාලු පිළිබඳ Lesotho හි සිදු කරන ලද අධ්‍යාපනයක් හෙළ වූයේ සම්මුඛ පර්ක්ෂණයට ලක් වූ කාන්තාවන්ගේ තුනෙන් දෙකක් පමණ මිංගින තීරණයවලට හෝ අපයෝගනයන්ට ලක් වූ බවට වාර්තා වී ඇති බව හෝ රට මුහුණ දුන් සම සේවකයින් දැන සිටි බවයි.<sup>29</sup> (වැකිදුර තොරතුරු සඳහා 3.2 වගන්තිය බලුත්තා)

**“** අපට වැඩික් තියෙදේදීත් අපේ සුපවසිසර්ලා අපට කි ගහලා බැහෙලා ව්‍යෙනට මෙහෙට අත් කරනවා. අපට බුරුවන්ට වගේ සැලකනවා, අපේ වැඩ තොද නෑ තියලා, අප සාහකාරය ගියාම පාලනය කරනවා, ගැවිනි කාන්තාවන්ට වෙවාදා භමුවීම්වලට යන්න දෙන්නේ නැහැ.

රේඛිල සේවක කාන්තාවක්, පේරු

## ▼ කාරුයයේ දුරාවලියේ සංවිධානය

කාරුයයේ දුරාවලියේ සංවිධානය අපයෝගන වැඩි පිළිවෙන් සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ උසස් අයගෙන් තීරණය කිරීම් අවදානම වැඩි කරයි. ගොලිය සැපයුම් දාමගේ පහළ ගොන්වල කම්කරුවන් තීම්පාදන ඉලක්ක සපුරාදීම සඳහා පිහිටි මුහුණ දෙයි දුර්වල සේවා කොන්දේසි වැනි පිඩි විදිනි. මෙය තීම්පාදන හා ආහාර තීම්පාදන අංශයන්ගි බහුලව දක්නට ලැබේ.

**“** ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තීරණය කිරීම... දුරාවලි කම්කරු සබඳතාවල අසමානතාවය තුළ සහ දෙන්ගේවර තීම්පාදන ආකාරයේ කම්කරුවන්ගේ ව්‍යුහාත්මක අවදානම තුළ ගෙන්තිමත් කර ඇත.

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), ආර්ථිකවාටාව

**“** අධික්ෂණ අපට නාන කාමරුයට යාමට ඉඩ නොදෙයි. අප ප්‍රමාණවන් තරම් වේගයෙන් වැඩි කරන්නේ නැතැයි ඇය සිතා විට, ඇය අපට පහර දී මධ්‍ය ශැයි. වරක් ඇය මා හඳුන ඇඟුලමන් මට පහර දුන්නාය.

කාන්තා ඇගැලුම් සේවකාව, මොරෝක්කොව

## ▼ වැඩි වෙනස් වන ලේකය

ක්ෂේත්‍රවල, පොල්ගැලුකරණය, ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීම සහ අනියම්කරණය වැඩි සංවිධානය කරන ආකාරය වෙනස් කිරීමට හේතු වී ඇත. සේවකයින්ට අඩු කාරුය මණ්ඩල සහ සේවා මට්ටම්, දුර්වල වැඩි කිරීම ඉහළ යාම සහ තීම්පාදන ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සඳහා වැඩිනා පීඩිනය සමග කිරුයුතු කිරීමට සිදු වේ. මෙම සියලු වෙනස්කම් ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තීරණය කිරීමේ අවදානම වැඩි කර ඇත.

දුරකථන සේවා සඳහා පහසුකම් සැලකීම සඳහා ක්ලූබි සහ වෙත පාදක යෙදුම් ඇතුළුව නව භාක්ෂණයන් වැඩි වශයෙන් භාවිත කාවිතා කිරීම සහ සේවකයින්ගේ ව්‍යුහකාරිත්වය තීරක්ෂණය කිරීම් තීම්පාදන තීරණය ද වැඩි වන ආතරිය, පීඩිනය, සහ ඉහළ මට්ටමේ තීරණය කිරීම්. මිට අමතරව, දුරකථන සේවා වැඩි වීම - විශේෂයෙන් කොට්ඨාස 19 ව්‍යෙනස් ව්‍යෙනස් ප්‍රතිච්ඡලයක් ලෙස - වැඩි අවදානමක් ඇති කරයි. සයිබ්බා තීරණය කිරීම සහ තීරණය කිරීම.<sup>30</sup>

## ▼ මත්ත් සමාරිය උවදුර සහ අවදානම්

දුර්වල වැඩි සැලකුම්, වැඩි සංවිධානය, කළමනාකරණය, සේවා කොන්දේසි සහ කම්කරු සබඳතා තුළ දක්නට ලැබෙන මත්ත් සමාරිය උවදුර මගින් රැකියාවට අදාළ ආතරිය තීරණය වේ. වැඩි ආශ්‍රිත ආතරිය ද ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තීරණය (මත්ත් සමාරිය අවදානම් ලෙස හැඳුන්වේ) අවදානම වැඩි කළ නැතිය. ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තීරණය ගාර්රක හා මානසික යොපැවැඳ්ම කොරෝනි ද ප්‍රතිච්ඡලය ඇති කළ නැතිය අතර ආ තති මට්ටම් වැඩි කළ නැතිය.

29 Nien Hsing Textile (Lesotho) වාර්තාව, කම්කරු අයිතිවාසිකම් සම්මේලනය (2019)

<https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

30 ඩිප්ල්මොකරණය කරන ඉද වැඩිවලදී ගැරිරික හා මත්ත් සමාරිය තිස්සනය සහ තීරණය තරඟනය, ILO (2018)

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_617062.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf)

මතෙන් සමාජය උවදුරුවලට ඇතුළත් විය හැකිය:

- රැකියා ඉල්ලීම්: අධික වැඩි බර, කළ තොහඳු ඉලක්ක, හැකියාවන්ට තොගැලුපෙන කාර්යයන්
- රැකියා පාලනය: වැඩි සහ තීරණ ගැනීම සම්බන්ධයෙන් අඩු පාලනයක් තිබීම, රැකියා අනාරක්ෂිත බව
- වැඩි සැලසුම් කිරීම: අඩු තීව්‍යවයකින් යුත් කාර්යයන් කම්මෙලුකමට, තහිව වැඩි කිරීමට, තදබෑදයට හේතු වේ
- වැඩි කරන කාලය: දිගු වැඩි කරන පැය, ස්වේච්ඡාවෙන් තොරව අතිකාල, දෙශීක පදනම්න් ගෙවුම් වේලුවට වඩා වැඩි කිරීම, වෛශෝකයක් සඳහා කාලයක් තොමැන තොමැනිකම
- රැකියා හෝ තුම්කාවත් වටා තුම්කාව පැහැදිලි තොමැනිකම
- රැකියා ස්ථානයේ සඩහා: වෛශෝක, ගැටුම්, සහයෝගය තොමැනිකම, සන්නිවේදනය තොමැනිකම
- දුර්වල නායකත්වය සහ/හෝ නරක කළමනාකරණ විලුසාය
- ආයතනික යුක්තිය: සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තිවල අඩුපාඩු හෝ දුර්වල ලෙස යෙදුවීම, සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති කෙරෙන විශ්වාසයක් තොමැනිකම, තීරණ ගැනීමේ අසාධාරණය, රැකියා ස්ථානයේ ව්‍යුහමාවාර දුර්වල කළමනාකරණය, ප්‍රචණ්ඩත්වය වැළැක්වීමේ සැලසුමක් තොමැනිකම
- ආයතනික කළමනාකරණ වෙනසකම්: තාක්ෂණික වෙනසකම්, ප්‍රිතිවිදුහගත කිරීම, වැඩි ක්‍රිමවල වෙනසකම්, බාහිරන් සේවකයින් ලබා ගැනීම, වේගවත් කාර්ය මත්බුල පිරවැවුම, තාවකාලික සහ අතියම් සේවකයින් වැඩි කිරීම
- ජයනිසර්ක අදාරන නිඛිසරදඩ්පැඩල්: උපකරණ සහ පහසුකම් සැලසුම් කිරීම සහ නඩත්තු කිරීම, අන්තරායකර තියෝපිනයින්ට තිරාවරණය වීම, අධික ගබඳ මට්ටම්
- ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර ඉවසන වැඩි පර්සරය සහ සංස්කාතිය
- සේවක සංවර්ධනය සඳහා ආයෝජන තොමැනිකම අභ්‍යාවත්ව ප්‍රහුණුව හෝ තොරතුරු තොමැනිකම.

“ රෝගීන්ගේ පැයෙනෙන් වාචක හා කායික තිංසන රාජීයක්... ගුණාත්මක සත්කාර සැපයීමට කාලය තොමැනිකමට හේතු වන කාර්ය මත්බුලයේ හිගය ගැන සඳහන් තොකර, වැඩි අධික විම රෝගීන් සහ ඔවුන්ගේ ප්‍රවුද්වල අනාප්තියට හේතු වේ.

කළමනාකරණයෙන් හිරිහැර ද සාමාජික දෙයකි... සෞඛ්‍ය සේවකයින්ට අතිකාල වැඩි කරන ලෙස කළමනාකරණයෙන් බල කරයි... සඟයන් විකිනෙකාට විරෝධීව අවුරු කරමින්... සර්පන්කය් ඇරිය කරයි... දුර්පත් සෞඛ්‍ය සේවකාවක් හරදම්... ඇයට තම රෝගීන්ට ලබා දිය යුතු සියලු සත්කාර ලබා දීමට තොහඳු තිසා හඩා වැට්ටි. විය මානසිකත්වයක් ප්‍රචණ්ඩත්වය... විය සේමෙන් ඇයට මානසිකව විනාශ කරයි.

Shirley Dorismond, Fédération Interprofessionnelle de la Santé du Québec (FIQ), කැනඩාව

## ▼ කමිකරුවන්ගේ සහ කත්ඩායම්වල අවබුතමට ලක්වය හැකි කත්ඩායම් අවබුතම් තත්ත්වයක් තුළ

පුද්ගලික ලක්ෂණ නිසා වෙනස් කොට සැලකීම් සහ අසමානතාවයන් අන්විදින නිසා සමහර සේවකයින්ට වැඩි අවබුතමක් ඇත. බොහෝ රටවල ඔවුන්ගේ අධිකිවාසිකම් උල්ලුණකය වහා වේ ඔවුන්ට හිතිමය රැකවරණයක් හෝ පුද්ගලිය ප්‍රතික්ෂේප වය හැකිය.

වාර්තික සහ/නො සුවී රාමික කමිකරුවන් වර්ගවාදය, සංස්කාරික සහ ව්‍යුහාත්මක වෙනස්කම් කිරීම් අන්විදින්. ඔවුන්ගේ අසමානතාවය නිසා, ඔවුන් දැනටමත් ව්‍යාපිත් අනාරක්ෂිත වැඩිවල පෙකුරුව වේ සිටින අතර, හිරිහැර කිරීම්, වාවික අපයේශනයන්, පාතිචාද ක්‍රියාවලට මූහුණු දිය හැකිය. අදහස් සහ විනිම්, ගාර්ඩක හිංසනය සහ සඟයන්, අධික්ෂකවරුන් සහ කළමනාකරුවන් විසින් අධික ලෙස හිරික්ෂණය කිරීම, අවස්ථා ප්‍රතික්ෂේප කිරීම සහ අස්ථිරණ විනය වැනි අස්ථිරණ සැලකීම්. සංස්කාරිත හා විනයන් හා සම්බන්ධ වෙනස්කම්වලට හා හිරිහැරවලටද ඔවුන් මූහුණු දිය හැකිය. වික්සත් රාජධානීයේ TUC විසින් කරන දැන සම්ක්ෂණයකින් හෙළ වූයේ 37% කි තහවුරු සහ සුවී වාර්තික කමිකරුවන් ඔවුන්ගේ සේවායේශක්කාගෙන් හිරිහැරයට, අපයේශනයට හෝ වාර්තික වෙනස්කම්වලට ලක්ව ඇත. <sup>32</sup>

වෙනස් කොට සැලකීමේ ආක්ල්ප සහ බාධික, සමාජ භූද්‍යලුව සහ සහයෝගය සඳහා ඇත් ඇය මත යැපිල හේතුවෙන් ආබාධ සහිත කමිකරුවන්ට වැඩි අවබුතමක් ඇත. ඔවුන්ට බිජ ගැන්වීම්, උශ්‍රීක හිරිහැර, ගාර්ඩක හිංසනය සහ වාවික අපයේශන (විනිම් සහ ණම් ඇමරීම ඇතුළුව) මූහුණු දිය හැක. බොහෝ විව්‍ය ඔවුන්ගේ ඔවුන්යින්ට පිළිබඳ හිජේධාන්මක සංරානය සමග සම්බන්ධ වේ ඇතර, කමිකරුවන් අධික ලෙස හිජේධාන්ය සහ සැලකුවන්ට විවිධ ප්‍රතිසරයට විවුත් ඇතුළුව වෙනස් කොට සැලකීමේ සේවා ස්ථාන පිළිවෙත්වලට මූහුණු දෙයි. <sup>33</sup>

ගැහැනු සම්උෂික, පිටිම සම්උෂික, දුව්ලිංංංික, සංත්‍යාන්ති ලිංංංික සහ අන්තර් ලිංංංික (LGBTI+) කමිකරුවන් හිතර සම්උෂික සහ සංත්‍යාන්ති හිතිකාවට ප්‍රවත්ත්වාය සහ හිරිහැර අන්විදින්. ඔවුන් වාවික, කායික සහ මානසික අපයේශන, සහ භූද්‍යලුව විම ඇතුළුව සතුරු සහ වෙනස් කොට සැලකීමේ වැඩිහිටිව මූහුණු දිය හැකිය. වෙනස් පිළිබඳව සහ ඉදිරියට සැලකීමේ වැඩිහිටිව සතුරු සහ ඔදිරියට යාමට අපහසු වය හැකිය. ඔවුන්ගේ උංගිතය සහ සේවා ප්‍රරුෂ හා විවාහ පිළිබඳව විවාහිත සඳහා දීමනා ලබා තොදීම මෙයට ඇතුළත් විය හැකිය. ගැඹිනි කාන්තාවන් ගැහැනු සේවා හිතිකාවට වැඩිහිටිව සැලකීම් හිතිකාරවලට හා හිරිහැරවලට මූහුණු දෙයි. ගැඹිනි කමිකරුවන්ගේ මෙන්ම මාතා හිවාඩු විමූහ් ආපසු පැමිණුන කාන්තාවන්ටද සඟයන්, අධික්ෂකවරුන් සහ කළමනාකරුවන්ගේ හිතිකාර ඇත්වීදිය හැකිය. මෙකිරී දීමේ විශික හෝ පැවුල් හිතිකාම් වැඩිහිටිව සැඳහා දීමනා ලබා තොදීම මෙයට ඇතුළත් විය හැකිය. ගැඹිනි කාන්තාවන් ගැහැනු සේවා හිංසනයට ගොදුරු වීමේ වැඩි අවබුතමකට ද මූහුණු දෙයි.

“ සංත්‍යාන්ති, ද්වීමය නොවන සහ සේවා ප්‍රරුෂ විවිධ්‍යවයෙන් යුත් සේවකයින් (පළපුරුද්දු)… සහ හිරිහැර සේවා ස්ථාන ව්‍යුහයන් තුළ මූල බැඩ ඇත. පුද්ගලයෙනු අයදුම් පරුවයක් ප්‍රරුෂ වාග මොහාගේ සේවා ප්‍රවත්ත්වාය පවතින, මත්ද අප සේවා ප්‍රරුෂ හාවය ගෙන කතා කරන ආකාරය අවම කරන බවිති. වය පිරිම හෝ ගැහැනු විට අතර, වර්ණවලියේ හැඳුනාගත හැකි බොහෝ පුද්ගලයින්ට විරෝධ වෙනස් කොට සැලකුයේ. ව්‍යුහයන් එවා ව්‍යාපිතයෙන් ඇත් සාමාජිකයින් සිටින අතර ප්‍රධාන ප්‍රශ්නය වන්තේ වැසිකිලියට ගාමන් ඔවුන්ට ආරක්ෂිත බවට දැනැන්හේ හැකි නිසා මුද්‍රාගයේ ආසාදන සඳහා අසනීප දින ගෙ විමයි...”

Gina McKay, කැනෙක්සියානු රාජ්‍ය සේවක සංගමය (CUPE), කැනෙබිව

සංත්‍යාන්ති ලුමිකයන් බොහෝවිට හිතිමය රැකවරුවයක් තොමතිව සේවය කරයි. බොහෝ විට වඩාත්ම අනාරක්ෂිත රැකියාවල තියුක්තාව සිටින ඔවුන් ඔවුන් ප්‍රවත්ත්වායට හා හිරිහැරයට සහ විශේෂයන්ම ජාවාරම්කරුවන්ගේ සහ දුමින කමිකරු නියෝගිතායන්ගේ ඉතා ඉහළ අවබුතමක් ඇත. ඔවුන්ගේ බලය තොමතිකම සහ සංත්‍යාන්තා තත්ත්වය - බොහෝ දෙනෙක් ‘ලේඛනගත’ නැත - එයින් අදහස් සහිත සැරුනු ඔවුන්ට ප්‍රවත්ත්වායට ව්‍යාභා හිරිමට තොහැකි බවයි. වෙනස් කොට සැලකීමේ ආක්ල්ප (විජ්‍යික හිතිකාව ඇතුළුව). ප්‍රරුෂයිකාවය සහ සංත්‍යාන්තා තත්ත්වය තවදුරටත් අවබුතමක් ඇති කරයි.

ගැඹිනි කාන්තාවන් රැකියාවේද භූද්‍යලු කිරීම, වාවික, මානසික සහ ගාර්ඩක හිංසනයන් මෙන්ම අස්ථිරණ සේවයන් පහතික්ම ඇතුළුව වෙනස්කම්වලට හා හිරිහැරවලට මූහුණු දෙයි. ගැඹිනි කමිකරුවන්ගේ මෙන්ම මාතා හිවාඩු විමූහ් විමූහ් ආපසු පැමිණුන කාන්තාවන්ටද සඟයන්, අධික්ෂකවරුන් සහ කළමනාකරුවන්ගේ හිතිකාර ඇත්වීදිය හැකිය. මෙකිරී දීමේ විශික හෝ පැවුල් හිතිකාම් වැඩිහිටිව සැඳහා දීමනා ලබා තොදීම මෙයට ඇතුළත් විය හැකිය. ගැඹිනි කාන්තාවන් ගැහැනු සේවා හිංසනයට ගොදුරු වීමේ වැඩි අවබුතමකට ද මූහුණු දෙයි.

වැකිහිටි කමිකරුවන්ට සාපේක්ෂව තරඟන කමිකරුවන්ට ඇඩ බලයක් ඇත: ඔවුන් ඇධිකාරී තත්තුරු වල සිටිමට ඇති ඉඩක් අඩුය, අඩු රැකියා හෝ රැකියා වර්ණිත වීමට වැඩි ඉඩක් ඇත්තේ, කොර සේවා කායික සහ වාත්රිය සම්රියක කොටසක් වීමට ඇති ඉඩක් අඩුය. ඔවුන් ප්‍රසිද්ධියේදී මූහුණු දෙනී හැඳුනා ස්ථාන විවාහිත සැඳහා දීමනා ලබා තොදීම මෙයට ඇතුළත් විය හැකිය. ගැඹිනි කාන්තාවන් ගැහැනු සේවා හිංසනයට ගොදුරු වීමේ වැඩි අවබුතමකට ද මූහුණු දෙයි.

32 එච්චාව ඇත්තා? TUC (2017) <https://www.TUC.org.uk/sites/default/files/Is%20Racism%20Real.pdf>

33 වකි විස්තර සඳහා බලන් රැකිය ලේකයේ ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ට විරෝධ හිංසනය සහ හිරිහැර, ILO [https://www.ILO.org/wcms5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738118.pdf](https://www.ILO.org/wcms5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf)

අවධිමත් කමිකරුවන් නීති, සමාජ ආරක්ෂණ තොළ ප්‍රතිලාභවලින් ආවරණය නොවන අතර අනාරක්ෂිතභාවයට මූහුණ දෙයි. මෙය ප්‍රචාරක සහ තීරණය කිරීමේ අවබ්‍රූහම වැඩි කරන අතර ව්‍යාපෘති, විශේෂයෙන්ම ඔවුන්ට නීතිමය ආරක්ෂාව සඳහා ප්‍රවේශය නොමැති විට අවබ්‍රූහම තාත්ත්වයකට පත් කරයි. ඔවුන් අඩු සහ අභුමත් ඉඟයීම් හරහා කාසික, වාචික, ලිංගික සහ මානසික හිංසනයට මෙන්ම ආරෝක්‍ය ප්‍රචාරක ස්ථිරත්වයට මූහුණ දෙන අතර, වැඩි සඳහා සම්පත් සහ ප්‍රවේශ විමර්ශ තියන ඉඩකඩ වැළඳාක්වය හැකිය.

**“** ප්‍රචාරක සහ තීරණයට විරෝධව නීති රාජියක් ඇත... නමුත් වම තීතිවලට ප්‍රවේශ විය හැක්සේ විධිමත් රුකියාවක නිශ්චිත අයට පමණි. අවධිමත් සේවකයින් සඳහා... විය පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය නොහඳි අතර ව්‍යාපෘති ලෙස කියත්මක නොවේ. අපි තීතිම ගාරිජක හා මානසික හිංසනයට මූහුණ දෙනාවා, රෝචාන පොලිසිය පවා තීරණය කරනා අපට. ඔවුන් කාන්තා රියුදුරුත් සහ කොන්ඩ්‍රස්ටර්වරුන් හවතා... ඔවුන්ට උස්සුම් විසුලු කරති, ඔවුන්ගේ දුරකථන අංක ඉල්ල සිටි, සම්හර විට ඔවුන් තොටුයට තැබූවීමට පවා උත්සාහ කරති... අවධිමත් කාන්තා සේවකාවන් දෙවන පත්තියේ පුරවැසියන් ලෙස සැලකේ... සරස්වති රිජාල්, තේපාලයේ ස්වාධීන ප්‍රවාහන සේවක සංගමය (ITWAN), තේපාලය

අත්තර තේදුනය වෙනස් කොට සැලකීම්: සමහර කමිකරුවන් වික් තේදුවක් නිසා වෙනස් කොට සැලකීම් ඇත්විදිනි. විවිධ ලුක්ෂණ වලු ව්‍යක්තුවක් අසමානතාවයේ තවත් ස්ථිරයක් තීර්මාණය කළ හැකි අතර, ඔවුන්ගේ ප්‍රචාරක සහ තීරණය කිරීමේ අවබ්‍රූහම ද තවත් වැඩි කරයි. එසේම, බ්‍රහ්ම හා තේදුනය වන අසමානතාවයේ ඇත්විදින අයට ප්‍රචාරක ස්ථිරයෙන් මිදිම සඳහා සහාය බ්‍රහ්ම ගැනීමට වැඩි බාධා ව්‍යාපෘති විට මූහුණ දිය හැකිය. ස්ත්‍රී පුරුෂ අසමානතාවයෙන් පසුබහින කාන්තාවන් මෙන්ම, උදාහරණයක් ලෙස, LGBTI+ අන්තර්ජාතික ප්‍රචාරක ස්ථිරත්වයට වැඩි අවබ්‍රූහමක් ඇත. ආබාධ සහිත LGBTI+ පිරිමියෙක වැනි තේදුනය වන වෙනස්කම් ව්‍යාපෘති මූහුණ දිය හැක.

## ▼ ගොලිය අර්ඩු සහ ප්‍රචාරක

ගොලිය අර්ඩු කාලවලදී, යටිතල පහසුකම් බිඳවැටීම සහ අස්ථාවර්ත්වය ඉහළ යාමෙන් ප්‍රචාරක ස්ථිරත්වය වැඩි කරයි. සෑම විටම කාන්තාවන් සහ අවබ්‍රූහමට ලක්විය හැකි කණ්ඩායම් මත බෙදාහැරීම් අසමාන ලෙස වැට්ටේ.

ගැටුම් කළුපවල, අත්‍යවශ්‍ය හඳුසි සේවා සපයන පෙරටුගාම් සෞඛ්‍ය සහ මානුෂීය සේවකයන් පහර කිරීමට, සිරිගත කිරීමට, මිනින අතවරවලට, දුෂ්ඨායට හෝ මරා දැමීමට පවා අවබ්‍රූහමක් ඇත. සිවිල් දේශපාලන අස්ථාවර්ත්වය යනු කමිකරුවන් බොහෝ විට ගැටුමක දෙපැන්තම් සේවා සැපයීම අවස්ථා වන අතර, ඔවුන්ගේ ප්‍රචාරක ස්ථිරත්වයේ අවබ්‍රූහම වැඩි කරයි.

ඒ අතරම, ගොලිය දේශගුණික අර්ඩුය හේතුවෙන් ප්‍රවන්ගාය සඳහා වන විනාශය දුරදුනාවය තීවු කරමින් අසමානතාවය නරක අතට හැරෙමින් තිබේ. අවතැන් වූ සහ තම නිවෙස් හා රුකියා හැර යාමට බෙදාහැරීම කොරෙන කමිකරුවන් සුරුකාසමේ හා ප්‍රචාරක ස්ථිරත්වයේ වැඩි අවබ්‍රූහමක් ඇත.

අනාරක්ෂිත බව බොහෝ විට කමිකරුවන්ට තම මව රිවවලින් පළ යාමට සහ ජාත්‍යන්තරයක සංකුමණය ව්‍යාපෘති බෙදාහැරී. සංකුමණික සේවකයින් සහ සරණාගතයින් අතිශයින් අවබ්‍රූහමට උක්ව ඇත. බොහෝ විට අන්ත දිලිඳ සහ තීතිමය රුක්වරුණයක් නොමැතිව, කමිකරුවන් පාවාරමිකරුවන්ගේත් සුරුකාසමේ අවබ්‍රූහමක් ඇති අතර ගමනාන්තර රාවල ජාතිවාදී අපයෝග්‍යනයේට ද මූහුණ දෙයි.

මෙයට ඉහළින්, සංස්කෘතික හා ආරෝක්‍ය අනාරක්ෂිතභාවය ගොලිය වශයෙන් අන්ත දැක්කිතා නායකයින්, ආන්ත්‍රික සහ අධිකාර්වාදයේ හැඳුම අවස්ථායින් හේදුකාරී සහ වෙනස් කොට සැලකීම් නාහාව, බොහෝ විට ස්ත්‍රී දරෝපී, විශාලික සහ ජාතිවාදී ස්වර්යයෙන්, අවබ්‍රූහමට ලක්විය හැකි කණ්ඩායම්වලට ව්‍යාපෘති ප්‍රචාරක ස්ථිරත්වය නරක අතට හැරෙමින් තිබේ.

ලියන අවස්ථාව වන විට, ලේකය කොට්ඨාස-19 වසංග්‍රහයේ බෙදාහැරීමට මූහුණ දෙමින් සිටී. පෙරටුගාම් සේවකයින් වැඩි පිඩිනයකට, දිගු වැඩි කරන පැය ගෙවා සාමාන්‍ය දියිතියේ කාර්ය මණ්ඩල සංඛ්‍යාවකට මූහුණ ද සිටිති. කාර්මාන්තන කඩා වැටෙමින් පවතින අතර කමිකරුවන් ද කඩා වැටෙමින් තීබේ දුරදුනාවයට තැලු කිරීම. සමාජ හා සෞඛ්‍ය සේවාවන් බිඳවැටීමේ ලක්ෂණයක් දක්වා විභිජ්‍ය

වසංගතය අතරතුර පෙරටුගාමී කමිකරුවන්ට විරෝධ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර පිළිබඳ වාර්තා වැඩි වේ ඇති අතර ඔවුන්ගේ බොහෝ දෙනෙක් කාන්තාවන් ය. සිල්ලර, ප්‍රචාන සහ සෞඛ්‍ය සේවා අභ්‍යාවත් මහජනතාව සමඟ අන්තර් ක්‍රිය කරන කමිකරුවන්, තහළ මට්ටමේ ගාර්ටික ආමුණුවලට සහ වාචික අපයෝගනයන්ට මුහුණ දෙයි. විශේෂයන්ම සෞඛ්‍ය සහ සමාජ සන්කාර අංශයේ - ගොලිය වශයෙන් කමිකරුවන්ගේ 70% ක් කාන්තාවන් වනි<sup>34</sup> - කමිකරුවන් සටනේ පෙරමුණේ සිටින නමුත් මුහුණ දෙන්නේවත් පාර්ශවය ප්‍රචණ්ඩත්වයේ වැඩි අවදානමක් ඔවුන්ට ඇත.

**“** වසංගතය පුරාම අපි වැදගත් වෙදා සේවා සපයන අතර වැඩි කරමින් සිටිමු. අප වැඩි කරන පුරාවේ සාමාජිකයින් තිහිප දෙනෙකු විසින් අපට ග්‍රේ ප්‍රහාර විළුද කර ඇත... නමුත් අපි තවමත් රූපය ද්‍රව්‍ය ගියෙමු, මන්ද විය අත්සන් කළේ අපි...

ප්‍රජා සෞඛ්‍ය සේවකයා, ඉන්දියාව<sup>35</sup>

**“** හෝට්ල ක්ෂේත්‍රයේ සේවය කරන කාන්තාවන් දෙවාට දමා... කාන්තාවන් දුක් විදිනි... ආදායම මාර්ගය අනිම් වූ සැයේන් ඔබට පැවුල් තනු අනිම් වේ... ඔබ යැපෙන්නේ ඔබේ සැමියාගේන්. සමහර විට ඔබේ සේවාම්පුරුෂයා ද විම තත්ත්වයන් පෙළෙනවා විය හැකිය, සමහර විට ඔහුට රැකියාව අනිම් වී ඇතා, වැඩෙන් මානසික අතරිය ඉහළ මට්ටමක පවති. විවිධ විය බොහෝ ප්‍රචණ්ඩත්වයට සමාන වේ.

කැරෝලඩින් බුසකා, කෙන්යාවේ සිනි වතු කමිකරුවන්ගේ වසංගමය (KUSPAW), කෙන්යාව

පැවුල් සාමාජිකයන් ආතරියට ලක්වීම සහ සම්පාද ඒවුන් විම නිසා ගාහසුරී හිංසන අනුපාතය ඉහළ ගොස් ඇත. බොහෝ රටවල ගාහසුරී හිංසනය පිළිබඳ වාර්තා සහ උපකාරක දුරකථනවලට ඇමුණුම් වැඩි වෙමින් පවතී. නිසුදුතක් වගයෙන්, ප්‍රජායේ, වසංගත අඹුල දාම්ප්‍රාග්‍රහණය ඇත්තේ සිද්ධීන් 30% කින් වැඩි වී ඇත.<sup>36</sup> බොහෝ මිනිසුන් දැන් නිවසේ තුදුකළා වී ඇති හෙයින්, අපයෝගනයන්ට හැඳුළුකරුවන් බිඟ ගැන්වීමට සහ පාලනය කිරීමට නව අවස්ථා තිබේ. ආධාරකයෙන් තුදුකළා විම පාල - සේවා සේවකය අභ්‍යාවත - ඉහළ අවදානමක් සමඟ පැමිණේයි.

දුරක්ෂාව සහ දුරකථන සේවා වෙත මාරුවීම සයිඩර් හිරිහැර කිරීම් වැනි තාක්ෂණ සාක්ෂිය හිරිහැර කිරීමේ වැඩි අවදානමකට ද දායක වී ඇත.<sup>37</sup> තම පිරීම් නාම්පුරුන් නිවසේ සිට් වැඩි කරන බැවෙන් ගාහ සේවකාවන් ද උංගික හිංසනයන් වැඩි වගයෙන් වාර්තා කර ඇත.<sup>38</sup>

**“** එක හරුම අමාරුයි... මොකද අපි වැඩි කාලයක් ව්‍යකට ඉදාල පුරුදු තැනි නිසා... මම කොවිඩ්-19 ගෙදර ගොන්වා සියලු ඔහු (මගේ සැමියා) මට අපයිරියියට පත් කරන නිසා මම විත්තවෙශීය කම්පනයකට ලක් වෙනවා... මට අනවශ්‍ය පෙස බණ්ඩින්වා... මම අම්මා කොහොස් ව්‍යක ව්‍යක අයට හැම කොහොකුගේම අවශ්‍යතා බලාග ත්‍රේන සැම අතින්ම උත්සාහ කරන්න ඕනෑම්, ඔවුන්ගේ සහස්සුල්ල දුරු කිරීමට සහ සියලුද නොදින් සිදුවන බවට ඔවුන්ට සහතික වීමට ඔවුන්ට සහාය වීමට උත්සාහ කරන්න ඕනෑම්, නමුත් කිසිවෙකු මගේ ආතරිය ගැන නොසුලකයි...

Irene Khumalo, තියෙෂ්‍ය සහායතා, සේවකීලන්ත ප්‍රජාත්‍රාවාදී හෙද සංගමය (SDNU), සේවකීලන්තය / Eswatini<sup>39</sup>

34 සෞඛ්‍ය ප්‍රාථමික බලකායේ කාන්තාවන්, WHO <https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

35 දතුතු අසියාමේ ප්‍රජා සෞඛ්‍ය සේවක ව්‍යාපාරය පිළිබඳ වැඩි විස්තර සඳහා බලුත්ත: <https://publicservices.international/campaigns/commUnity-health-work-is-work?id=11393> lang=en

36 කොවිඩ්-19 සහ කාන්තාවන්ට විරෝධ හිංසනය අවසන් කිරීම සහ ගැහැනු ලමඳින්, වික්සත් ජාතියේ කාන්තා (2020) [https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-සහ-කාන්තා-සහ-ගැහැනු\\_ලමඳින්ට\\_විරෝධ\\_ප්‍රචණ්ඩත්වය-en.pdf?la=en&vs=5006](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-සහ-කාන්තා-සහ-ගැහැනු_ලමඳින්ට_විරෝධ_ප්‍රචණ්ඩත්වය-en.pdf?la=en&vs=5006)

37 කොවිඩ්-19 සහ ගැහැනු හිංසනය, UNI Global Union (2020) [https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/වැන්තකම් කිරීම/violencia\\_en.jpg](https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/වැන්තකම් කිරීම/violencia_en.jpg)

38 කොවිඩ්-19 තුළ ගැහැන්ව හිංසනය පිළිබඳ වැඩි විස්තර සඳහා බලුත්ත: DV@Work COVID-19 කොට්ඨාස (2020) <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

39 කොවිඩ්-19 තුළ කාන්තාවකගේ සෞඛ්‍ය සේවක අත්දැනීම, PSI (2020) <https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809> lang=en fbclid=IwAR1BStY8x-SEjEXObMBDo6sHIMkzf43c3KW0gSyqJr2f9oH9tYoQ-tnoEyk

## 1.4

### නව ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතින් සාක්ෂාත් කරගත්තේ කෙසේද?

C190 සහ R206 සම්මත කිරීම ILO ව්‍යුහයට සහ තිරණ ගැනීමේ වාත්තීය සම්බන්ධ සහායාගේත්වය පිළිබඳ සාක්ෂියකි.

ILO නව ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතියක් වර්ධනය කිරීම සඳහා, ILO හි පාලක මණ්ඩලය ගැටුවක් පවතින අතර විය විසඳුය යුතු බවට විකාශ විය යුතුය. මෙම ක්‍රියාවලිය සාමාජිකයෙන් ආරම්භ වන්නේ ආන්ත්‍රිකවලට නව නිරි හඳුන්වා දීමට අවශ්‍ය කමිකරුවන් මූලුන දෙන ප්‍රධාන ජාත්‍යන්තර ගැටුව විසඳුම සඳහා වාත්තීය සම්බන්ධ සහායාගෙන ILO වෙත බලපෑම් කිරීමේ.

ගෝලීය වාත්තීය සම්බන්ධ ව්‍යුහාරය දිගු කළක් රැකියා ලේකයේ ස්ථීර පුරුෂ සාමාජිකයා වෙත පදනම් තු ප්‍රවත්තිත්වය සහ නිර්හාර නැවත්වීම සඳහා ILO සම්මුතියක් සඳහා උද්ධේශීලිය කරම්ත් සිටි. සියලුම Global Union Federations (GUFs) අතර සභාගයක් ගොඩනගා ඇත. ජාත්‍යන්තර වාත්තීය සම්බන්ධ සම්මේලනය (ITUC), සහ රැකියා ලේකයේ ප්‍රවත්තිත්වය සහ නිර්හාර පිළිබඳ නව ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතින් වර්ධනය කිරීමට සහාය විම සඳහා ඔවුන් දීරුමත් කිරීම සඳහා බලපෑම් කිරීමට ආන්ත්‍රිකවලට අනුවර්තන් - ILO තිර්දේශයක් මෙන් පර්පුරානුය කරන ලද ILO සම්මුතියකි.

අවසානයේ ඉද්දේශීලිවලට සවිත දුන්නා. 2015 දී, වින් 325 වන සැසිවාරයේදී, ILO පාලක මණ්ඩලය 'වැඩි ලේකයේ කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට විරෝධ ප්‍රවත්තිත්වය' පිළිබඳ විසර දෙකක ප්‍රමිත සැකසීමේ සාකච්ඡාවකට විකාශ විය. විය මත තබා අඟ 2018 සහ 2019 වාර්ෂික ILC හි භාජ පාවුදු.

සම්බන්ධ ආන්ත්‍රික ආරම්භයේ සිටීම සම්මුතියකට සහය දුන්නද, අනෙක් එවාට වඩා ඒත්තු ගැනීම්මට අවශ්‍ය වූ අතර භාම්ප්‍රත්‍යාපන්ගේ කණ්ඩායම සම්පූර්ණයෙන්ම විරුද්ධ විය. නව ප්‍රමිතින් ආමත්තුණුය කිරීමට අවශ්‍ය ප්‍රධාන ගැටුව ඉන්මතු කිරීමට කමිකරුවන්ගේ අත්දැකීම් බෙදා ගැනීමට වාත්තීය සම්බන්ධ වික්ව කටයුතු කළයා. නව කමිකරු ප්‍රමිතින් සඳහා ඔවුන්ගේ සහයෝගය ක්‍රියාකාරව ප්‍රකාශ කිරීමට දීරුමත් කිරීම සඳහා ඔවුන් ව්‍යුහාර ගොඩනගා ඇත.

C190 සහ R206 සම්මත කිරීම සඳහා විසර හතරක උපදේශන ගත විය. 2016 දී, පාලක මණ්ඩලය විසින් ගැටුව කරන ලද, ILO විසින් ගැටුව පිළිබඳ වඩා නොදු අවබෝධනයක් බව දීම සඳහා විශේෂයුදින්ගේ තොපාර්ශ්වක ගැස්වීමක් සංවිධානය කරන ලදී. ඒ සඳහා කළ යුතු දේ පිළිබඳ මග පෙන්වීම. ප්‍රවත්තිත්වයට සහ තිරහැරවලට සම්බන්ධ නිතිමය ආරක්ෂාවන්හි ඇති කිඛිස් පිළිබඳව විශේෂයුදෙක් අවධානය ගොමු කළ යුතු අතර එවා විසඳු ගත යුතුව ඇතුළු.

නව ILO උපකරණ සඳහා සාකච්ඡාව 2018 දී ආරම්භ විය. ඉන් පසුව, වාත්තීය සම්බන්ධ ප්‍රතිවා සාකච්ඡා කිරීම සඳහා පසු විවරම් රැස්වීම් පවත්වා රැස්වන්ට බලපෑම් කරම්ත් මහජනතාව දැනුවත් කිරීම සඳහා උද්ධේශනය ගොඩනගීමට අවත්විව ක්‍රියාකාර සැලැස්මක් ගොඩනගීමට වික්ව කටයුතු කළයා.

**C190/R206 සම්මත කර ගැනීමට සහයෝගය දැක්වීමේ අවශ්‍යතාවය පැහැදිලිව ගෙන එම සඳහා අපි කමිකරුවන්, ඩේවා ගෝපක කණ්ඩායම් සහ රැපයේ ආයතන සහ අනෙකුත් අදාළ පාර්ශ්වකරුවන් වෙත දැනුවත් සංවේදී කිරීමක් සිදු කළෙමුව විබැවත් සම්මත කරන අවස්ථාවේ දී සම්මුතිය බව දීම පුදුමයක් නොවේ. දැනුවත් සහයෝගයක්, උගෙන්ඩාව ප්‍රධාන දුම්කාවක් ගෙනි.**

ප්‍ර්‍රේරි ක්‍රියාකාර්යාලය, සමුපකාර ව්‍යුහාරයේ ප්‍රාතික සංගමය සහ අනුබ්දිය සේවකයන් (NUCMAW), උගෙන්ඩාව

2019 දී, කෙටුම්පත සම්මුතිය සහ තිර්දේශය දෙවන වර්ටත් සාකච්ඡා කර ඒවායේ පාඨ අවසන් කරන ලදී. බොහෝ මතගේද ඇති නමුත් විශාල සාර්ථකත්වයන් ද ඇත!

2019 දින 21 දහ, ප්‍රවත්තිත්වය සහ නිරහැර කිරීමේ සම්මුතිය (C190) සහ තිර්දේශය (R206) අනිමහන් බහුතර ජන්දායකින් සම්මත කර ගැනීම් වැඩි ලේකයේ නායකයින් ඉතිනාසගත විය: සඳහා - 439, විරෝධිව - 7, සහ වැළකි සිටීම - 30.මෙය සිදු කිරීමෙන්, ගෝලීය ප්‍රජාව අවසානයේ පැහැදිලි කළේ රැකියා ලේකයේ ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරහැරවලට ඉඩ නොදෙන බවයි.



ජාත්‍යන්තර වාත්‍යීය සම්බිජින් වන්පාරයට සමගාමීව, අනෙකුත් කාන්තා ආයිතිවාසිකම් වන්පාර ගැටලුවේ හැඳිනාවය ගැනීමට කිරීමට සහ මෙම ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතින් යෝජිතයක් බවට පත් කිරීමට උපකාරී වය, විශේෂයෙන්:

#goinnamenos(වකක් අඩු නොවේ): ක්ලාපය පුරු පැවතිරූ ඒපයකින් හිංසනයට වියේදය දක්වන උතින් ඇමරිකානු ස්ත්‍රීවලි වන්පාරයක්; 2015 සිට, වය අසමානතාවය, ස්ත්‍රී කාන්තා සහ ලිංකින තිරිපෑර සම්බන්ධයෙන් පියවර ගත්තා ලෙස ඉල්ලා පෙළපාලි පවත්වයි.

#MeToo වන්පාරය: 2017 දී පුවැල් ලෙස පැවතිර හිංස ලිංකින අතවර සහ පහරදීම්වලට එරෙහි ගෝලීය වන්පාරය, ලිංකින අතවරවලට ලක් වූ කාන්තාවන්ගේ කට්‍රා දායාරාත්‍යාත්මක කළේය.

Rose Omamo යනු කෙන්යාවේ ලේඛන කමිකරු සංගමයේ (AUKMW) ඒකාබද්ධ සංගමයේ ප්‍රධාන උපකම් වන අතර ILC නි ප්‍රමිති සැකක්ෂීමේ කාකවිජාවල කමිකරු තියෝලිනවරයි.

“ අපට අවශ්‍ය වූ වැදගත්ම ප්‍රශ්නය වූයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තිරිපෑර සඳහා තනි තිරිවවනයකි. කමිකරුවන්, විධිමත් හෝ අවධිමත් ලෙස කොතැනක සිටියත්, ආරක්ෂා කළ යුතු වන පරිදු, වැඩ ගෝලීය පෙළවල පුවැල් තිරිවවනයක් ද අපට අවශ්‍ය වය. ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තිරිපෑර වෙනම තිරිවවන දෙකක් ලෙස නොව වර්ණාවලයක් ලෙස අර්ථ දක්වා ඇත... ”

කාකවිජා අතරතුර, අපට අප්‍රිකානු ක්ලාපවිලින් රුපයන්ට බිලපැම කිරීමට, බ්‍රිත්‍යන් සම්බන්ධ කර ගැනීමට සහ ඕවුන්ගේ සහාය බඩා ගැනීමට වග බලා ගැනීමට අපට සිදු වය... කමිකරුවන් ලෙස අපගේ ස්ථාවරය රුපයන්ට අවබෝධ කර දම වැදගත් වය. මෙම සම්මුතිය අවශ්‍යයි... අපට බොහෝ මාධ්‍ය ප්‍රවාරණයක් කිරීමට සිදු වය, එවැනි තුළුන් සිටින් මිනින්දො සහ සියලුම අයිතිවාසිකම් සියලුම අයිතිවාසිකම් අවබෝධ කිරීමට උපකාරී වන පුවැල් ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතියක් අප සංඛ්‍යාත ඇති බව. අප අන්විධින දේ සහ අපගේ සේසු කාන්තාවන් අන්විධින දේ සමග, මෙය ප්‍රතියෝ මොහොතක්, සංඛ්‍යාත මොහොතක්, තවත්නට මොහොතක්, සැමරීමට මොහොතක් වය.

සම්මුතිය සම්මත වූ වට මගේ දෙව්යනි! වැඩා තම තියම ද්‍රව්‍යක්!... කාකවිජා ඉවර වෙද්දී අප කි ගැනුවා, නැවුවා, වැඩා අපට කන්න සිහ තියන විභ පවා අමතක වුණා, වැඩා සතුව අපේ බඩ පිරුණු තියා, අපට බඩගින දැනුගේවන් නත - අයි? මොකද අප වැඩා දැනුගෙන හිටියා අපගේම රිටවල, කමිකරුවන් සහ කාන්තාවන් ආරක්ෂා කිරීමට අපට උපකාරී වන පුවැල් ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතියක් අප සංඛ්‍යාත ඇති බව. අප අන්විධින දේ සහ අපගේ සේසු කාන්තාවන් අන්විධින දේ සමග, මෙය ප්‍රතියෝ මොහොතක්, සංඛ්‍යාත මොහොතක්, තවත්නට මොහොතක්, සැමරීමට මොහොතක් වය.

TC190 සහ R206 ජාග්‍රහණය කිරීම මේ සඳහා දීර්ඝ කාලයක් තියේසේ අරගම කරන වාත්‍යීය සම්බිජින් සහ කාන්තා සේවක සේවකාවන්ගේ ජාග්‍රහණයයි. ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තිරිපෑර තිරිදේශය (R206) සම්මුතිය අතිරේකව හට ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතින් තියාත්මක කිරීමට රුපයන්ට මාර්ග සියියමක් සකස් කරයි.

“ විය ඉතිහාසගා දිනයක්... කාලයාගේ ඇවශ්‍යමෙන් තැනි සිටින, ILO නි මිලග ගෙනරුලේය වෙත අපට ඉදිරියට ගෙන සහ අනාගත වැඩි ලේකයේ අනියෝගවලට මුහුණ දෙන ප්‍රමිතියක් කෙටුවිලත් කිරීමට අප සුදානම් වෙමු... මෙම උපකරණ හැඳුනා ගැනී. කව්‍යවත් තැනි දේවල් ගුණන මිට පෙර සිනෑම ILO උපකරණවල පිළිගෙන ඇත - හට අයිතියක්, ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් හා තිරිපෑරවලත් තොර වැඩි කරන ලද ගෝලීය සේවකාවන් සඳහා අයිතියක්... මෙය කම්මුවෙනි සම්මත වූ විට කමිකරුවන්ගේ, විශේෂයෙන් අවධිමත් කමිකරුවන්ගේ සහ රුපයන්ගේ කාමරය තුළ බිඳුගෙන යාම... පෙර නොවූ විරුද්. කාන්තාවන් ගිනි, නැවුම්වලට කඩා වැදි සියලුම් ඔවුන් සමග ඇඟිල් නැතු අද ගැනී. නමුත් රුපයන් විකට වැඩි කරපු අමතක නොවන අවස්ථාව තියෙනවා... මට මෙනෙය අපි දුන්න සිහ අපි අත් අයගේ සපන්තුවේ සිටිම්... අපි රුපයන්ගේ ඉල්ලා සිටියේ වය සිදු කරන ලෙසයි... වැකිනෙකා සමග කතා කර වැඩි කරන්නේ තුමක්දායි සොයා බෙලන ලෙසයි, සැම කොනොකුම විකම තැනක නොකිවන බව හදානාගෙන... සියිවෙතු ඉතිරි නොවූ යුතු අතර අපි සියලුම් බැවැන් විකට වැඩි කළ යුතුය. මෙම උපකරණ සැබැවෙන්ම ස්‍රියා කරන බවට වග බලා ගැනීමට.

මාරි ක්ලාක් වෝකර්, මාරි ක්ලාක් වෝකර්, කැනේස්ඩිනානු කමිකරු කොංග්‍රස (CLC), කැහුඩාව

## 1.5

### ILO සම්මුතිය 190 සහ වැඩි ලේකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිර්හැර පිළිබඳ තීර්දේශ 206

ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිර්හැර පිළිබඳ නව ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතින් (C190) සම්මුතියක් සහ තීර්දේශයකි.

සම්මුතින් වඩාත් වැදගත් නිතිමය උපකරණ වේ. විම ජාත්‍යන්තර ගිවිත නිත්‍යානුකූලව ඔවුන් බැඳී සිටිනවා. මූගන අවස්ථාව වන වට, ILO සම්මුතින් 190 ක් ඇති අතර, එවායින් වඩාත්ම මැත්තකාලීන වන්නේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිර්හැර සම්මුතියයි, 2019 (අංක 190).

ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිර්හැර කිරීමේ සම්මුතිය (C190) යනු (R206) හි අතිරේක තීර්දේශය වේ.

තීර්දේශ යනු රැසෙන්ට වැදගත් මග පෙන්වීමක් බුඩා දෙන සහ ප්‍රවාරණ සහ සාකච්ඡා සඳහා වැදගත් මෙවලුම වන තොඛඳි මාර්ගෝපදේශ වේ. ඒවා සාමාන්‍යයෙන් තිබුන් කරනු ලබන්නේ රාජ්‍ය ක්‍රියාමාර්ගය බෙහෙවින් වෙනස් වන වට, විෂය සම්මුතියකින් හැසිරවීමට නොහැකි තරම් තාක්ෂණික වූ වට, සම්මුතියකින් දැනටමත් ආවරණය කර ඇති විෂයක් වඩාත් විස්තරත්මකව ආමත්තුණුය කිරීමට අවශ්‍ය වූ වට හෝ යම් ගැටළුවක් සඳහා සම්මුතියක් දුදු බව සේවා යෝජනයන්ට සහ රැසෙන්ට ඒන්තු ගැන්වීම හෝ සම්මුතියේ පාධය තුළ වැදගත් යෝජන කිහිපයක් ඇතුළත් අවශ්‍ය වීම වට හෝ වාත්තීය සම්මුති අසමත් වූ විටය. සාමාජික රටවල් තම රැසෙයා අවධානයට තීර්දේශ ගෙන තීමට ද බැඳී සිටී.

(R206) හි ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිර්හැර තීර්දේශය C190 ක්‍රියාවට තැබූව යුතු ආකාරය පිළිබඳ වඩාත් සංවස්තරත්මක මග පෙන්වීමක් බුඩා දෙයි. ජාතික නිතිය සහ ක්‍රියාමාර්ගය සහ රැසෙයා වැඩිසටහන් වෙනස් කිරීම පිළිබඳ යෝජන තිබේ රැකියා ලේකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිර්හැර වැළැක්වීමට සහ විස්තර උපකාර වන්නේ.



R206 මගින් බුඩා දෙන තවත් මාර්ගෝපදේශ මොහොයුදායි බැඳුමට මෙම කොටස පුරු තැක්මි පෙටවා යොයන්න.



### ජාත්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතියක් අනුගමනය කරන්නේ කෙසේද?

සම්මුතින් යනු ආයතනගත පත්ති අරගලයක ප්‍රතිච්ලියකි, සාමාන්‍යයෙන් අපගේ වාත්තිය සම්මි නියෝජනයින් යෝජනාවක් ඉදිරිපත් කරන වට, සේවා යෝජකයින් (සාමාන්‍යයෙන්) අන්තර්ගතය සම්බන්ධයෙන් විකාර නොවීම හෝ රුණ්ඩු වන අතර, පසුව දෙපාර්තමේන්තු තම ස්ථාවරය විවුහය දීමට ප්‍රමාණවත් ආණ්ඩු සංඛ්‍යාවක් එන්තු ගැන්වීමට උත්සාහ කරති.

කමිකරුවන්නේ නියෝජනයින් පද්ධිතිය හරඟ ගැවුලුව සාකච්ඡා කිරීමට සාර්ථක නම් සහ පාලක මත්ස්‍යෙන් විකාරගතාව බුඩා ගැන්නේ නම්, ඔවුන්ට ILC හි න්‍යාය පැනුය මත සම්මුතියක් සඳහා වූ යෝජනාව තැබිය නැතිය. මෙය දිර්ණ ක්‍රියාවලියක් වාර්තා කිරීම සහ උපදෙස් බුඩා ගැනීමටත් අදහස් දැක්වීම සඳහා මැතිවරණ කොට්ඨාස තුනක්, කොට්ඨාස සම්මුතියක් බැඳු භැංමට පසු සිදු කෙරේ. ඉන්පසු කොට්ඨාස තී අනුව සංශෝධනය කෙරේ. ILC හි දෙවන සාකච්ඡාවක් ඇති අතර, පසුව සම්මුතිය සංශෝධනය කර සම්මත කර ගැනීමට යෝජනා කෙරේ. සම්මුතින් බහුතර ජ්‍යෙෂ්ඨ තුනක් දෙකකින් සම්මත විය යුතුය. සම්පූර්ණ ක්‍රියාවලිය වසර ගණනාවක් ගත විය නැතියයි.

ගෙන්මින්ත ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතින් සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ජාත්‍යන්තර වාත්තිය සම්මි ව්‍යාපාරය සහ විෂ්‍ය සහවරයින් විසින් සැලැකිය යුතු ප්‍රවාරක උත්සාහයක් අවශ්‍ය වේ. බොහෝ ආණ්ඩු පිළිබඳ වෙත තම දුන පිරිස ගැනීමට පෙර යෝජිත සම්මුතින් පිළිබඳ මතයකට විළැඳු ඇත. සම්මුතින්තුනුයේ සාකච්ඡා ආරම්භ වීමට පෙර වාත්තිය සම්මි ජාතික මට්ටම් බැඳුම් කර උදෑස්කීමනය කළ යුතුය. ILC හි කමිකරු නියෝජනයින් සම්මුතියේ කොට්ඨාස බැඳුමටත් සිරීමට හැකිවන පරිදි සුදුසු ජාතික වාත්තිය සම්මි මධ්‍යස්ථානයට බැඳුම් කිරීම මේ සඳහා අවශ්‍ය විය නැතියයි.

## C190 සහ R206 පටසන්නේ තුමක්ද?

සියලුම ILO සම්මුතින් නිනිමය භාජාවෙන් මිය ඇත - උපග්‍රහණවල C190 සහ R206 සහ දෙකෙකිම සම්පූර්ණ පායිය බෙහෙන - තමුත් ප්‍රධාන කරණවුවලට ඇතුළත් වන්නේ:

### ▼ අර්ථ දැක්වම්

- ➔ C190 හි ප්‍රචිත්තිත්වය සහ නිර්හැර කිරීම අර්ථ දැක්වන්නේ “කායික, මානසික, ලිංගික හෝ ආර්ථික ප්‍රතිවශයක් විමර්ශ ඉඩ ඇති තනි සිදුව්මක් හෝ තැබෙන භාවිත පදනම් වූ වුවද, පිළිගෙන නොහැකි හැසිරීම් සහ භාවිතයන් හෝ ස්ථූති පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචිත්තිත්වය සහ නිර්හැර”. භාවිතයක් අරමුණු කරගත්, ප්‍රතිවශයක් ලෙස හෝ විශිෂ්ටතා පර්සයක් ලෙසය.

වැඩ ලේකයේ ප්‍රචිත්තිත්වය සහ නිර්හැර පිළිබඳ රාජ්‍යත්වත්ව විකාශ වූ පළමු නිර්වචනය මෙයයි. විය පුළුල් නිර්වචනයකි, ප්‍රචිත්තිත්වය සහ නිර්හැර ඔවුන් අතර රේඛාවක් ඇදීමට වඩා “පර්සයක්” ලෙස අර්ථ දැක්වයි. මෙය වැදගත් වන බැවිනි ප්‍රචිත්තිත්වය යනු තුමක්ද සහ නිර්හැර කිරීම යනු තුමක්ද යන්න අතර රේඛාව බොහෝ විට බොදු වේ. හැසිරීමේ හෝ භාවිතයේ අපේක්ෂිත, විය භාකි හෝ සැබෑ බෙලපාම අර්ථ දැක්වීමේ වැදගත් කොටසකි.

 **ප්‍රතික නිනි සහ රෝගාධි තුළ, ආන්ත්‍රිකවුව ප්‍රචිත්තිත්වය සහ නිර්හැර කිරීම තනි සංක්‍රාපයක් ලෙස අර්ථ දැක්වය හැකිය, තැනහොත් එවා වෙන් වෙන් වශයෙන් බේදිය හැකිය. අපේ රේඛා මෙය සම්මත කර ගන්නා ලෙස අපි උද්‍යෝගාතා කරන විට, විය එක් නිර්වචනයක් ලෙස පවතිනු සඳහා සාකච්ඡා කළ යුතුය.**

- ➔ මෙම සම්මතය ස්ථූති පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ දැන්වීමෙන්නයකින් ප්‍රචිත්තිත්වය සහ නිර්හැරයට ප්‍රවේශ වන අතර රැකියා ලේකයේ ප්‍රචිත්තිත්වය සහ නිර්හැර කිරීම හේතුවෙන් කාන්තාවන් අසම්බුදාතික ලෙස පිඩාවට පත්වන බව පිළිගෙනි. විය ස්ථූති පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචිත්තිත්වය සහ නිර්හැර කිරීම “පුද්ගලයන් හෝ ලිංගිකන්නේ ස්ථූති පුරුෂ භාවය හේතුවෙන් හෝ යම් ලිංගයක හෝ ස්ථූති පුරුෂ භාවයක් අසම්බුදාතික ලෙස බෙලපාන පුද්ගලයන් වෙත විශ්ලේෂණ ප්‍රචිත්තිත්වය සහ නිර්හැර” ලෙස අර්ථ දැක්වයි.

### ▼ ආරක්ෂා වන්නේ කවුද්ද?

ප්‍රචිත්තිත්වයෙන් හා නිර්හැරවලුත් තොර වැඩ ලේකයක් සඳහා අප සැමට අයිතියක් ඇති බවත් කිසිවෙතු ප්‍රචිත්තිත්වයට හා නිර්හැරවලුට ලක් තොවිය යුතු බවත් C190 පිළිගෙනි. වැඩ ලේකයේ සැම දෙනාම ආරක්ෂා වේ.

- ➔ රැකියා ලේකයේ සියලුම පහත කියවන පරිදි පුද්ගලයින් ආවරණය කර ඇත, ඇතුළුව්:

- ප්‍රතික නිනි සහ භාවිතය මින් අර්ථ දැක්වා ඇති සේවකයින්
- ඔවුන්ගේ කොත්තුත් තන්ත්වය නොසළකා වැඩි කරන පුද්ගලයින් (මෙයට තාවකාලික නියෝගීතායෙන් සේවකයින්, නිදහස් සේවකයින්, වේදිකා ව්‍යාපාර හරහා තුළුයි ගත් ක්මිකරුවන්, උප කොත්තුත් සහ බාහිරින් මඟ ගත් සේවකයින් ඇතුළත් වේ)
- සීමාවාසිකයින් සහ අදුනිකයන් ඇතුළුව පුහුණුව ලබන පුද්ගලයින්
- රැකියාව අවසන් කර ඇති කම්කරුවන්
- සේවීතා සේවකයන්
- රැකියා සෞයන්ත් සහ රැකියා අයදුම්කරුවන්
- සේවා කොරකයෙකුගේ අධිකාරිය, රාජකාරී හෝ වගකීම් ත්‍රියාන්මක කරන පුද්ගලයින්.

- ➔ C190 සියලුම අංශ සඳහා අදාළ වේ - රාජ්‍ය සහ පොදුගලික අංශ, ග්‍රාමීය සහ තාගරික පුද්ගල, විධිමත් සහ අවධිමත් ආර්ථිකය තුළද. කිසිවෙත් ඉතිරි ව තැන!

 තුළ වෙළඳේදත්, වෙළඳපාල වෙළඳේදත් හෝ අපද්‍රව්‍ය අනුරූපන්හේ වැනි පොදු අවකාශයන්හි සහ ගාහ සේවකයෙන්, සමාජ සං්කාරක සේවකයින් සහ ගාහ ආභ්‍යන්තර සේවකයින් වැනි පුද්ගලයික අවකාශයන්හි අවධිමත් ආර්ථිකයේ සේවය කරන අයට මෙය විශ්ලේෂණයන් අදාළ වේ. මෙම කම්කරුවන් බොහෝ විට කම්කරු නිනියෙන් ආවරණය නොවේ.

► C190 රැකියා ලේකයේ ප්‍රච්චත් බිත්වය සහ හිරිහැරවලටත් සෑම කොළඹටම පිඩාවට පත් විය හැකි බව පිළිගෙනි, නමුත් සමහර කම්කරුවන් අත්වදීමේ අවබ්‍රහම වැඩි විය හැකි අතර ප්‍රච්චත් බිත්වය සහ හිරිහැරවලටත් අසමානුපාතික ලෙස පිඩාවට පත් වේ. මෙයට කාන්තාවත්, අවබ්‍රහමට ලක්වය හැකි කත්ත්‍යාම් සහ අවබ්‍රහම් තත්ත්වයන් තුළ සිටින කත්ත්‍යාම් සහ සමහර අංශ, වාත්තීන් සහ වැඩි විධිවිධාන ඇතුළත් වේ.



**R206:** අවබ්‍රහමට ලක්වය හැකි කත්ත්‍යාමක් හෝ අවබ්‍රහම් තත්ත්වයක සිටින කත්ත්‍යාමක් අදාළ ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතින්ට සහ මානව හිමිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර උපකරණවලට අනුකූලව අර්ථකරනය කළ යුතුය. නිර්දේශයේ නිශ්චිතව දක්වා නැති නමුත්, මෙයට ආදිවාසීන්, ආඩාඩිත පුද්ගලයන්, කාන්තා සම්බ්‍රිත, පිරිම සම්බ්‍රිත සහ සංග්‍රහාන්ති ලිංගික පුද්ගලයන් ඇතුළත් වය හැකිය. ජාතිය, වර්ණය, සම්හවය, ජාතික හෝ වාර්ෂික සම්හවය සහ සංග්‍රහාන්තික කම්කරුවන් යන හේතු මත වෙනස් කොට සැලකීමට ලක් වූ පුද්ගලයන් ද මෙයට ඇතුළත් වේ. ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් ගිවිෂුම් කිහිපයකම ගැඹුනි කාන්තාවන් ද “අවබ්‍රහම් ලක්වය හැකි කත්ත්‍යාමක්” ලෙස පිළිගෙන්. නිර්දේශය විශේෂයෙන් සංග්‍රහාන්තික ගුම්කඩින්, සම්හවය, සංග්‍රහාන්තික ගෙන්නාභ්‍රත රෝගීන් මෙයෙන් ප්‍රතිඵලු, විශේෂයෙන් කාන්තා සංග්‍රහාන්තික සේවකයින්ගේ ආරක්ෂාව ගැන සඳහාත් කරයි. ඔවුන්ගේ සංග්‍රහාන්තික තත්ත්වය කුමක් වුවත්. මෙයින් අදහස් කරන්නේ වෙනස් කොට සැලකීමේ ජේද්‍යානය වන ආකාරවලින් පිඩා විදින අය ආරක්ෂා වන බවයි. (13 ජේද්‍යා)

රාජ්‍ය වැඩි, තුදුකළා වැඩි, සෞඛ්‍ය, ආගන්තුක සර්කාර, සමාජ සහ හඳුසි සේවා, ගාහ සේවය, ප්‍රවාහනය, අධ්‍යාපනය සහ විනෝදාස්වාදය ඇතුළත් ප්‍රච්චත් බිත්වයට හා හිරිහැරවලට ගොදුරු විමේ වැඩි අවබ්‍රහමකට කම්කරුවන් තිරාවරණය කළ හැකි විධිවිධාන අංශ, වාත්තීන් සහ වැඩි ද R206 හඳුනා ගනි. (9 වන ජේද්‍යා). (9 වන ජේද්‍යා)

## ▼ වය ආවරණය කරන්නේ කුමක්ද?

► සම්මුතිය කාර්යයේ විවිධ හා වෙනස්වන ස්වභාවය පිළිගෙනි. වය හොඳික සේවා ස්වාධායට වඩා පුත්‍රු සංක්ලේෂණයක් වන වැඩි ලේකය ආවරණය කරයි. වය රැකියාව අතරතුරු, සම්බ්‍රිත වූ හෝ පැන නින් ප්‍රච්චත් බිත්වයට සහ හිරිහැරවලට අභ්‍යා වේ. වැඩි ලේකයට අනුළත් වන්නේ:

- පොදු අවකාශයන් (විශේෂයෙන් අවධිමත් ආර්ථිකයේ කම්කරුවන් සඳහා වදාගත්)
- පුද්ගලික අවකාශයන් (ගාහක්ව සහ ගාහ මූලික සේවකයන්ට සහ ඩිජිටල් අවකාශයේ වැඩි කරන අයට වදාගත් වේ)
- වයි ආක්‍රිත සිදුවීම් සහ ක්‍රියාකාරකම්, පිටතින් ඇති රැස්වීම් සහ පුහුණුව, වැඩි ආක්‍රිත වාර්කා සහ සංවාර, සහ සාද වැනි සමාජ ක්‍රියාකාරකම් ඇතුළත්ව
- රැකියාවට ගාම සහ පිටතට ගා වට්
- සේවකයා වැටුප් බැංත, විවේකය් හෝ ආකාර වේලක් ගන්නා හෝ සහිපාරක්ෂක, සේදීම සහ වෙනස් කිරීමේ පහසුකම් හාවතා කරන ස්වාධාවට
- ගාහ සේවකාගාර හෝ ආමර ඇතුළත් සේවායේරකයා විසින් සපයනු බැංත භවාන්න් වල
- වැඩි සම්බ්‍රිත සන්නිවේදනයන් (තොටතුරු සහ සන්නිවේදන තාක්ෂණය හරහා): මෙයින් අදහස් කරන්නේ සයිබර් හිරිහැර කිරීම සහ සබඳ ප්‍රච්චත් බිත්වය ආවරණය වන බවයි.

► ප්‍රච්චත් බිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම තෙවන පාර්ශවයන්ගේන් (සේවාලාභකයින්, පාරිනොශීකයින්, සේවා සපයන්න්, පර්‍රිලුකයින්, රෝගීන් සහ මහජනතාව වැනි) පැමිණිය හැකි බව සම්මුතිය පිළිගෙනි. සෞඛ්‍ය, ආගන්තුක සර්කාරය, විනෝදාස්වාදය, සිල්ලර වෙළඳුම, අධ්‍යාපනය, ප්‍රවාහනය සහ අනෙකුත් පාරිනොශීකයන්, සේවාලාභකයා සහ මහජන මූණුන් දෙන සේවා වැනි අංශවල සේවකයින් සඳහා මෙය විශේෂයෙන් වදාගත් වේ.

▶ **ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් තුළ ප්‍රථිම වතාවට - ගාහස්ට් ප්‍රචණ්ඩත්වය රැකියා ලේකයට බලපෑම් කළ හැකි බව සම්මුතිය පිළිගති. C190 සහන් කරන්නේ ගාහස්ට් හිංසනය රැකියා, එලෙඳිතාවය සහ සෞඛ්‍යයට හා ආරක්ෂාවට බලපෑම් කළ හැකි බවයි. රැකියා ලේකය තුළ ගාහස්ට් හිංසනයේ බලපෑම් හඳුනා ගැනීමට, ප්‍රතිවාර දැක්වීමට සහ ජ්‍යෙවට විසඳුම් සෙවීමට රුරුයන්ට, සේවා යෝජකයන්ගේ සහ කම්කරු සංවිධානවලට සහ ඉම වෙළඳපොල ආයතනවලට සහය වය හැකි බව පැහැදිලිය.**



**●** නව සම්මුතිය තුළ ගාහස්ට් ප්‍රචණ්ඩත්වයේ බලපෑම රැකියා ලේකයට ඇතුළු කිරීම වාහනීය සම්නිවෘත ප්‍රධාන ඉදිමින් වූ අතර විශේෂයෙන් ද්‍රේකර සටහන් විය. ගාහස්ට් ප්‍රචණ්ඩත්වයේ අපරාධකරණන් සශයන් වය හැකිය, විනිදී හවුල්කරණන් එකම සේවායෝජකය සඳහා සේවය කරයි. ඔවුන්ගේ සේවා ස්ථානයේ ඔවුන්ගේ හවුල්කරණන් අනුගමනය කිරීම හෝ පසුපස හඩා යන අපරාධකරණන් ද වය හැකිය. ගාහස්ට් ප්‍රචණ්ඩත්වය අත්වදීන කම්කරණවන්ට තොපැමිනීම සහ එකාගුතාවය සහ අනිප්‍රේරණය අනිම් වම තිකා ඔවුන්ගේ රැකියා අනිම් වය හැකි. වැඩ ලේකයට එහි බලපෑම හඳුනාගෙන සහය ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් කම්කරණවන්ට තම රැකියාව පවත්ව ගෙන හැකි බව සහතික කළ හැකිය. ගාහස්ට් ප්‍රචණ්ඩත්වයේ බලපෑම අවම කිරීම් ප්‍රධානගම මැදිහත් විමක් වැඩ ලේකය බව C190 පිළිගති. R206 හි 18 වන රේදය රුරුයන්ට සහ සේවා යෝජකයන්ට කළ හැකි දේ යෝජන කරයි.

## ▼ **භූමිකාවන් සහ වගකීම්**

C190 වැඩ ලේකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර වැළැක්වීමට සහ ආමන්තුණාය කිරීමට රුරුයන්ට වගකීමක් ඇති බව පැහැදිලිය. ඔවුන් කම්කරණවන්ගේ සහ සේවා යෝජකයන්ගේ සංවිධාන සම්ග සහයෝගයෙන් සහ උපදේශන අනුව මේ පිළිබඳව කටයුතු කළ යුතුය.

▶ **ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් හා හිරිහැරවලින් තොර රැකියා ලේකයක් සඳහා සැම කෙනෙකුගේම අයිතියට රුරුයන් ගැරේ කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ අවබෝධ කර ගෙන යුතු අතර මෙය සිදු කිරීම සඳහා ඇතුළුත්, එකාබද්ධ සහ ස්ථ්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වන ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කළ යුතුය. (4 වනි වගකීමිය )**

## **\* 'අතුළත්, එකාබද්ධ සහ ස්ථ්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වන ප්‍රවේශයක්'**

**අතුළත්:** ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් හා හිරිහැරවලින් තොර වැඩ ලේකයක් සඳහා සැම කෙනෙකුටම අයිතියක් ඇතා යන පදනම මත රුරුයන් ප්‍රවිෂ්ට පරාසයක ආරක්ෂාවක් සැපයිය යුතුය.

**එකාබද්ධී:** ඔවුන් ඉමය සහ රැකියාව, සමාජාත්මකාවය සහ වෙනස් කොට සැලකීම, සංගමණය, වාත්තීය සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව සහ සාපරාධිත්වය පිළිබඳ නීති සහ භාවිතයන් හරහා ක්‍රියා කළ යුතුය.

**ස්ථ්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වීම:** ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කාන්තාවන්ට අසමාන ලෙස බලපාන ක්‍රියාමාර්ග ආමන්තුණාය කළ යුතු අතර, අසමාන ස්ථ්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ බල සම්බන්ධතා ඇතුළු මූලික හේතු පරිවර්තනය කිරීමට ක්‍රියා කළ යුතුය ස්ථ්‍රී පුරුෂ එකාකාත්, මෙන්ම අන්තර් ජේදනය අසමානතා.

- ▶ රජයන් “වැඩි කිරීමේද මූලික මූලධර්ම සහ අධිකිවාසිකම්වලට ගරු කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ සාක්ෂාත් කළ යුතුය”, සංගමයේ නිදහස සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය ද වැඩෙන්ය. (5 වැනි වගන්තිය)

 **R206:** ප්‍රවත්තිත්වයට හා තිරිහැරවලට වඩාත් තිරුවරණය වන අංශ, වාත්තින් සහ වැඩි විධිඛාන අභ්‍යාවත සියලුම කමිකරුවන් සහ සේවා යෝජකයන් මෙම අධිකිවාසිකම් සම්පූර්ණයෙන්ම තුළුත් විදුමට රජයන් සහතික විය යුතුය. (3 වන ජේදය)

- ▶ “රැකියාවේ සහ රැකියාවේ සමානාත්මකාවයට සහ වෙනස් කොට සැලකීමට අඳි අධිතිය සහතික කිරීම සඳහා රජයන් නිති, රේගුලයි සහ ප්‍රතිපත්ති අනුගමනය කළ යුතුය.” මෙයට කාන්තා කමිකරුවන් සඳහා මෙන්ම අවබ්‍යන්මට ලක්විය හැකි කන්ඩ්‍යාම් හෝ අවබ්‍යන්ම තාත්ත්වයන් තුළ කන්ඩ්‍යාම් ඇතුළත් වේ. (6 වන වගන්තිය)

 **R206:** ILO හි සමානාත්මකාවය සහ වෙනස්කම් නොකිරීමේ උපකරණ සැලකිළුවට ගනිමින්, ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර වැළැක්වීමේ පියවරයන් කාන්තාවන් සහ අවබ්‍යන්මට ලක්විය හැකි කන්ඩ්‍යාම් වැනි සමඟ පුද්ගලයින් නිශ්චිත රැකියා, අංශ හෝ රැකියාවලින් සීමා කිරීම හෝ බැහැර කිරීම සිද නොවන බවට රජය සහතික විය යුතුය. (5 වන ජේදය)

ප්‍රවත්තිත්වයට හා තිරිහැරවලට විරෝධිව ආරක්ෂා කිරීමට සහ වැළැක්වීමට රජයන් පියවර ගත යුතුය.

- ▶ ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම රජය විසින් තිබුණු තහනම් කළ යුතුය. (7 වැනි වගන්තිය)
- ▶ අවධිමත් සේවකයින්ට විරෝධි හිංසනය සහ තිරිහැර වැළැක්වීමට රාජ්‍ය බලධාරන් සහාය විය යුතුය. අවධිමත් සේවකයින්ට බොහෝ විට සාකච්ඡා කිරීමට සේවා යෝජකයෙකු නොමැති තිසා මෙය ප්‍රධාන වේ. (8 වන වගන්තිය)

 **R206:** අවධිමත් ආරක්ෂායේ ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර වැළැක්වීම සහ ආමත්තුණු කිරීම සඳහා අවධිමත් ආරක්ෂා සේවකයින්, සේවා යෝජකයින් සහ ඔවුන්ගේ සංගම් සඳහා රජයන් සහාය දිය යුතුය. (11 ජේදය)

- ▶ ප්‍රවත්තිත්වය වැඩි කරන ලේකයේ ඇතැම් කන්ඩ්‍යාම්වලට දැකි ලෙස පහර දෙන බැවිත්, රජයන් විසින් කමිකරුවන් ප්‍රවත්තිත්වයට හා තිරිහැරවලට වැඩියෙන් තිරුවරණය වන අංශ, වාත්තින් සහ වැඩි විධිඛාන හඳුනාගෙන ඔවුන් ආරක්ෂා කිරීමට පියවර ගත යුතුය. (8 සහ 12 වගන්තිය)

 **R206:** විශේෂයෙන්ම සංකුමණික සේවකයන් ඇතුළුව මෙම සේවකයන් ආරක්ෂා කිරීමට රජයන් පියවර ගත යුතුය. නිශ්චිත රැකියා, අංශ හෝ වාත්තින්ගේ සහනාගින්වයෙන් දිසිවතු, විශේෂයෙන් කාන්තාවන් සහ අවබ්‍යන්මට ලක්විය හැකි කන්ඩ්‍යාම් සීමා කිරීම හෝ බැහැර කිරීම ස්ථිරමාර්ගවල ප්‍රතිව්‍යක් නොවය යුතුය. (9, 10, 12 ජේදය)



අවිනිශ්චිත වැඩ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර කිරීමේ අවබුහම වැඩි කරයි. C190 අවිනිශ්චිත සේවකයින් ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් සහ හිරිහැරවලුන් ආරක්ෂා කිරීම සහතික කිරීම සඳහා රජයට රාජකාරී බව දෙයි. විය අවිනිශ්චිත ද අභ්‍යන්තර වැඩ විධිවිධානයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැරවල මූල හේතුවලට විසඳුම් බව දෙන ලෙස රජයන්ගේ ඉල්ලා සිටි.

රජයන් විසින් බලාත්මක කිරීමේ ගාන්තුණ හඳුන්වා දිය යුතු අතර ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා ප්‍රතිකර්ම/සහාය සඳහා ප්‍රවේශය සහ ඒවා නැවත සිදු නොවන බව සහතික කිරීමට උපකාර කළ යුතුය.

▶ **ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීමවලට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා රජයන් බලාත්මක කිරීමේ සහ අධීක්ෂණ ගාන්තුණයන් ස්ථාපිත කර ගෝරීමන් කළ යුතු අතර ප්‍රතිකර්ම සඳහා ප්‍රවේශය සහතික කළ යුතු අතර සහාය සහ සම්බාධක බව දිය යුතුය. ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ හිරිහැරවලට ගොදුරු වුවන්ට / දිවි ගලුවා ගත් අයට ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වන, ආරක්ෂා, සහ ව්‍යුත්‍යාපිත සහ ප්‍රතිකර්ම, සහ ආරමුල් විසඳුමේ ගාන්තුණ, සහාය, සේවා සහ ප්‍රතිකර්ම, සහ අනුරුදුයක සේවා තත්වයන්ගේ ඉවත් වෘත්ත කම්කරුවන්ට අයිතිය ද ඇත. (10 වැනි වගන්තිය)**



**R206:** ප්‍රතිකර්මවලට වින්දිනයින්ට/ දිවි ගලුවා ගත් අයට වන්දි සමග ඉල්ල අස්ථිමට, ඔවුන්ගේ රැකියාවේ නැවත පිහිටුවීමට හෝ හානි සඳහා සුදුසු වන්දි බව ගැනීමට අයිතිය ඇතුළත් විය හැකිය; හැසිරීම නැවතැන්වීමට හෝ ප්‍රතිපත්ති හෝ හාවතයන් වෙනස් කිරීමට වහාම ගත යුතු ත්‍රියාමාර්ග සහ වන්දිනයින්/ දිවි ගලුවා ගත් අය සඳහා හිරිමය ගාස්තු සහ වියදුම් සඳහා ප්‍රතිපූරණය කිරීම සඳහා රජයන්ට තියෙළ තිකුත් කළ යුතුවේ. (14 ජේදය)

පැමිණිලු සහ ආරමුල් විසඳුමේ ගාන්තුණයන්ට තිශ්චිත විශේෂඥතාවක් සහිත උසාවී ඇතුළත් විය හැකිය, කාලනුරුදී හා කාර්යක්ෂමව සකසීම, තීරි උපදෙස් සහ සහාය, ප්‍රවේශ විය හැකි මාර්ගෝපදේශ, සහ ඔප්පු කිරීමේ හාරය මාරු කිරීම. (16 ජේදය)

කම්කරුවන් නැවත ඉම වෙළඳපොළට ඇතුළු වීමට උපකාර කිරීම, උපදේශන සහ තොරතුරු සේවා, පැය 24 පුරා ක්ෂේත්‍රීක දුරකථන, හඳුසි සේවා, වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර, සහ ප්‍රතිකාර, තවාතයේ ඇතුළු අර්ථඩ මධ්‍යස්ථාන, විශේෂ පොලිස් එකක හෝ විශේෂ පුහුණුව ලත් තිබුණින්ට සහාය, සේවා සහ ප්‍රතිකර්ම ද ඇතුළත් විය හැකිය. (17 ජේදය)

- ▶ ගාහස්ත ප්‍රච්චත්ධිත්වයේ ප්‍රතිච්චාක රුපයන් හඳුනාගෙන රැකියා ලේකයට එකිනෙක බලපෑම අවම කළ යුතුය. (10f වගන්තිය)

 **R206:** නිවාසී, නමුෂණී වැඩි විධිවිධාන සහ ආරක්ෂාව සහ සේවයෙන් පහ කිරීමට වශේෂ තාවකාලික ආරක්ෂාව වැනි ක්‍රියාලාර්ග සඳහා තීති සම්පාදනය කිරීම මෙයට ඇතුළත් වේ. ගාහස්ත ප්‍රච්චත්ධිත්වය ද සේවා සේවානයේ අවබුහුම් තක්සේරු කිරීම්වලට ඇතුළත් කළ යුතු අතර, මහජනතාව අවම කිරීමේ ක්‍රියාලාර්ග සඳහා යොමු කිරීමේ තුම්යක් තිබිය යුතු අතර, ගාහස්ත ප්‍රච්චත්ධිත්වය රැකියා ලේකයට බලපාන ආකාරය පිළිබඳව රුපයන් විභාග් දැනුවත් කළ යුතුය. (18 ජේදය)

- ▶ ප්‍රච්චත්ධිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම් එමඟුද ලෙස පර්ක්ෂා කර විමර්ශනය කළ හැකි බවට රුපයන් සහතික විය යුතුය. (10h වගන්තිය)

 **R206:** බලාත්මක කිරීම සහ ප්‍රතිකර්ම සඳහා වගකිව යුතු අයට (උඳු, කමිකරු පරීක්ෂකවරුන්, පොලිසිය සහ අධිකරණය) රැකියා ලේකයේ ප්‍රච්චත්ධිත්වය සහ තිරිහැර හඳුනා ගැනීමට සහ ඒවාට විසඳුම් සේවීමට හැකි වන පරිදි සේවා පුරුෂ සමාජාවය පිළිබඳ ප්‍රතිච්චාක ප්‍රහාරුවක් සහ මූර්ගෝපදේශ ලබා ගත යුතුය. (20 වන ජේදය, සහ 23b ආ ජේදය)

- ▶ ප්‍රච්චත්ධිත්වය සහ තිරිහැර සම්බන්ධයෙන් අදාළ ප්‍රතිච්චාක රුප විසින් සහතික කළ යුතුය. ඔවුන් ප්‍රච්චත්ධිත්වය සහ තිරිහැර වැළඳක්වීමට සහ ආමත්තුණය කිරීමට මෙවලම්, මග පෙන්වීම, අධ්‍යාපනය, ප්‍රහාරුව සහ දැනුවත් කිරීම් ද දියුණු කළ යුතුය. (11 වැකි වගන්තිය)

 **R206:** රුප විසින් අරමුදල්, සංවර්ධනය, ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ ප්‍රච්චත්ධිත්වය සහ තිරිහැර කිරීමේ සම්භාවනාව වැඩි කරන සාධක ආමත්තුණය කිරීම සඳහා වැඩිසාහැනත් බෙදා හැරම, ආදර්ශ ප්‍රායෝගික සංග්‍රහ සහ අවදානම් තක්සේරු කිරීමේ මෙවලම්, ප්‍රච්චත්ධිත්වය සහ තිරිහැර පිළිගත නොහැකි බව පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ ව්‍යාපාර සහ වෙනස් කොට සැලැකිමේ ආක්‍රේප සහ අපක්රීතිය, සේවා පුරුෂ සමාජාවයට ප්‍රතිච්චාර දක්වන විෂයමාලා සහ උපදේශන ද්‍රව්‍ය, මාධ්‍ය සඳහා ද්‍රව්‍ය, සහ ආරක්ෂිත, සෞඛ්‍ය සම්පත්න සහ සුහළ සේවා සේවාන පෝෂණය කිරීම සඳහා මහජන ව්‍යාපාර. (23 ජේදය)

**සේවා ගෝරක්කන්ට - වාත්තිය සම්ඟ සම්ග සහයෝගයෙන් -** වැඩි ලේකයේ ප්‍රච්චත්ධිත්වය සහ තිරිහැර වැළඳක්වීමට සහ ඒවාට විසඳුම් සේවීමට ද යුතුක්මක් ඇත. හාමිපුතුන් ලෙස රුපයන්ට වශේෂ ඇති විව මෙහෙ තබා ගෙන්ත.

- ▶ රැකියා ලේකයේ ප්‍රච්චත්ධිත්වය සහ තිරිහැර වැළඳක්වීම සඳහා - කමිකරුවන් සහ වාත්තිය සම්ඟ සම්ග වික්ව - ක්‍රියාලාර්ග සංවර්ධනය කිරීම සඳහා සේවා ගෝරක්කන් මත දිඹාන්මක රාජකාරී පත්‍රව ඇති තීති සහ රේඛාලයි අනුගමනය කිරීමට රුපයන් අපේක්ෂා කෙරේ. (9 වන වගන්තිය) මෙයට ඇතුළත් වේ:

- රැකියා සේවානයේ ප්‍රතිච්චාකයක්

 **R206:** මෙහි ඉන්න ඉවසීමේ ප්‍රකාශයක් සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තිරිහැර වැඳෙක්වමේ ක්‍රියාලුමය සම්බන්ධ සහිතිවෙදුනයන් නිසි රෙස සළකා බලා ක්‍රියා කරන බවට කැපවීම, පැමිණිලි සහ විමර්ශන ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳ තොරතුරු, සහ පෝද්ගලිකත්වයට අඟි අසිතිය සහ එම ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳව කමිකරවන්ගේ අසිතිවාසිකම් සහ වගකීම් සහ සේවා ගෝරකාය වසින් පැහැදිලි කරන දද වැඳෙක්වමේ වැඩිසටහන, වින්දිනයන් හෝ පැහැදිලි වලින් ආරක්ෂා වෘත්තී ආOSH ඇතුළත් වේ. (7 වන ජේදය)

- ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තිරිහැර සහ එම ආස්‍රිත මනෝ සමාජය අවබුනම් සැලකිල්වට ගැනීම සඳහා වාත්තිය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය කළමනාකරණ පද්ධති
- උපද්‍රව හඳුනා ගැනීමට සහ ප්‍රචණ්ඩත්වයේ අවබුනම තක්සේරු කිරීමට පද්ධති සහ තිරිහැර කිරීම සහ එවා වැඳෙක්වම් සහ පාලනය කිරීම සඳහා පියවරයන් අනුගමනය කිරීම

 **R206:** තක්සේරුවේදී සාධක සැලකිල්වට ගත යුතුය ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තිරිහැර කිරීමේ සම්භාවනාව වක්‍රී කිරීම, මනෝ සමාජය උවදුරු සහ අවබුනම් ඇතුළත්, පැහැ භගිනි එවා ඇතුළත්: සේවා කොන්දේසි සහ විධිවාහා, වැඩි සංවිධානය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය; තෙවන පාර්ශවයන් සම්බන්ධ වන උපද්‍රව සහ අවබුනම්; සහ වෙනස් කොට සැලකිම, බල සම්බන්ධනා අනිසි රෙස හාවතා කිරීම සහ ස්ථූති පුරුෂ හාවය, ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ තිරිහැරයට අනුබල දෙන සංස්කෘතික හා සමාජය සම්මතයන්. (8 ජේදය)

- උපද්‍රව සහ අවබුනම්, වැඳෙක්වම් සහ ආරක්ෂක පියවර, සහ අදාළ සේවකයින්ගේ සහ අනෙකුත් අයගේ අසිතිවාසිකම් සහ වගකීම් ඇතුළු තොරතුරු සහ පුහුණුව්.
- ➔ ගාහස්ත ප්‍රචණ්ඩත්වයේ බලපෑම් හඳුනා ගැනීමට, එවාට ප්‍රතිචාර දැක්වීමට සහ ආමන්තුණය කිරීමට හාමුදුන්ට සහ සේවක සංවිධානවලට උපකාර කළ භාෂිතය.

 **R206:** සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම් සහ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තිවලට අඇතුළත් කිරීමට සාකච්ඡා කිරීමේ හාමුදුන්ට සහ වාත්තිය සම්බන්ධව ගාහස්ත ප්‍රචණ්ඩත්වය අත්වැදින සේවකයන්ට උපකාර කළ භාෂිතය: ගාහස්ත ප්‍රචණ්ඩත්වයේ වින්දිනයින් / දිවි ගෙවා ගත් අය සඳහා තිවාඩා, නම්ජලි වැඩිවිධාන සහ ආරක්ෂාව සහ ගාහස්ත ප්‍රචණ්ඩත්වය හරහා වින්දිනයින් සේවයෙන් පහකිරීමෙන් තාවකාලික ආරක්ෂාව. සේවා ගෝරකයින් සහ වාත්තිය සම්ති වසින් ගාහස්ත තිංසනය රැකියා ස්ථානයේ අවබුනම් තක්සේරු කිරීම්වල අඇතුළත් කර ඇති බවට සහතික විය යුතු අතර, ගාහස්ත තිංසනය සඳහා පොදු අවම කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග වෙත සේවකයින් ගොමු කිරීම (එවා තිබේ නම්) සහ ගාහස්ත තිංසනයේ බලපෑම් පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම. (18 ජේදය)



මුහුණ්ගේ දැනුම හා පළපුරුද්ද සම්භාන්, වාත්තිය සම්ති වඩාත් අවබුනමට ලක්ව සේවන සේවකයින් හඳුනා ගැනීම, ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තිරිහැර වැඳෙක්වම් සහ තුරන් කිරීම සඳහා ගොදුම කුම හඳුනා ගැනීම, ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ පුහුණුව්ම් සහ දැනුවත් කිරීම සිදු කිරීම ප්‍රධාන වේ. හාමුදුන්ගේ සහ කමිකරු සංවිධාන ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ තිරිහැර වැඩකීම සහ ආමන්තුණය කරන තිනි සහ ප්‍රතිපත්ති සංවිධානය කිරීමට, ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහ අධික්ෂණය කිරීමට ද උද්‍යුම් කළ යුතුය.

## 1.6

## සහතික කිරීම

දැන් C190 සම්මත කර ඇති බැවත්, ILO සාමාජික රටවල් සම්මුතිය ‘අනුමත කිරීම’ හෝ නොකිරීමට තීරණය කළ යුතුය. රුපයක් අනුමත කිරීමට තීරණය කරන්නේ නම්, සම්මුතිය බඳා (අතිවාර්ය) වන අතර විය විනි අන්තර්ගතය විම රටේ පාතික තීරණය සහ හාටිතයට අනුළත් කළ යුතුය. සම්මුතින් රටවල්වල විවිධ පාතික සහ්දේශයන් පිළිබිඳූ කරන අතර මෙය කිරීමට තරම් නම්වා වේ. සම්මුතියක් අනුමත කරනවාද නද්ද යන්න තීරණය කිරීමට රුපයක්ට වසර ග්‍ර්‍යාවක් ගත විය හැක. සාමාජික රටවල් දෙකක් විය අනුමත කර විසරකට පසුව සම්මුතියක් තීරණය වේ.

රුපයන් ප්‍රවීමයෙන් C190 ඔවුන්ගේ පාතික අධිකාරයට (සාමාජිකයෙන් පාර්ශ්වීන්තුවට) ඉදිරිපත් කළ යුතුය. ඔවුන් මෙය කිරීමට ගෙන ඇති පියවර ILO වෙත පැවසිය යුතුය. ඔවුන් වාත්තීය සම්මිත හා හාම්පුත්වද දෙනුවත් කර යුතුය.

ILO ව්‍යවස්ථාවේ 19 වැනි වශයෙන් යටතේ, ILO විසින් සම්මුතින් බලාත්මක කිරීමේද ඔවුන් බව ඇති ප්‍රගතිය පැහැදිලි කරමින් එවා වාර්තා කරන ලෙස රුපයන්ගේන් ඉල්ල සිටිය හැකිය.

- ▶ පාතික තීරණ දැන්වමන් සම්මුතිය තරම් නොද නම්, සම්මුතිය අනුමත කිරීමට රුපය නිර්දේශ කළ හැකිය.
- ▶ පාතික තීරණ සම්මුතියට නොඟෙලේ නම්, රුපයට නව තීරණ සකස් කිරීමට හෝ පවතින තීරණ සංශෝධනය කිරීමට හැකිය. රුපයන් ඔවුන්ගේ තීරණ ප්‍රතිසංස්කරණය කර පසුව අනුමත කරනු ඇත, නැතහොත් ඔවුන්ගේ තීරණ අනුමත කර ප්‍රතිසංස්කරණය කරනු ඇත.
- ▶ සම්හර ආන්ත්‍රික අනුමත නොකිරීමට තීරණය කරයි.

සම්මුතින් අනුමත කිරීමට තම රුපය දිරිමත් කිරීම සඳහා වාත්තීය සම්මිත සාමාජිකයෙන් විශාල ව්‍යාපාරයක් ගොඩනගා ගත යුතුය. අනුමත කිරීම යන්නේ අදහස් වන්නේ රුපයන් ILO වෙත වශයෙන් ඔවුන් තම රට තුළ සම්මුතිය කොට්ඨාස හෝ ඔවුන්ගේ නොදින් හියාත්මක වෙද යන්න පිළිබඳව ILO වෙත තැවත වාර්තා කළ යුතුය.

නමුත් අනුමත කිරීම අරගලයේ ආරම්භය පමණින් විම අයිතින් නිසි ලෙස තීරණ සියාත්මක වන තුරු තාක්ෂණීක ප්‍රමාණයක් ප්‍රවත්තනයේ අනුපාත බහුතරයක් වන තාක්ෂණීක සඳහා වැඩි වේ. වාත්තීය මට්ටම්න්... අපගේ පාසල් අනුළත් බවට පත් කිරීමට උපකාර කිරීම අවශ්‍ය පෙළ ගැසෙමු ආරක්ෂා ඉගෙන්වීම් සහ ඉගෙන්ම... සහ සියලුම සේවකයන්ට ලැබෙය යුතු සාධාරණ සේවා පර්සරයක් තීර්මානය කිරීමට උත්සාහ කරන්න. <sup>40</sup>

තම රට විසින් අනුමත කරන දැන දැන සම්මුතියක කමිකරු ප්‍රමිතින් තම රුපය විසින් නිසි ලෙස තීරණ සාමාජික නොකිරීමට බව වාත්තීය සම්මුතිවාට වැටහෙන්ගේ නම්, ඔවුන්ට ILO අධික්ෂණ පද්ධතිය හරහා පැමිණුම් කළ හැකිය. මේ ක්‍රමය හරහා රටවල් සම්මුතින් තීරණය කිරීමට ILO වග බලා ගති. ඔවුන්ට විකිණීයුතු කළ හැකි ක්ෂේෂ්‍ය පෙන්වා දීම සඳහා රුපයන් ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතින් යොදුන්හේ කොළඹයේ ILO තීරණ පරිස්ථා කරයි.

කමිකරු ප්‍රමිතින්ට ගරු නොකරන රුපයන්ට විරෝධීව හාටිනා කිරීමට ILO හට නිශ්චිත යාන්ත්‍රණයක් නොමැති. ඔවුන්ට බලපෑම් කිරීමට රාජ්‍ය තාක්ෂණික සම්බාධක මත විශ්වාසය තැබිය යුතුය. නමුත් ILO යනු විනින වැඩි සඳහා අරගලයේ වැදගත් සංවිධානයක් වන අතර රුපයන් සම්ග සාකච්ඡා කිරීමේද වනි අධිකාරය වැදගත් වේ.

“ කැඹාබාවේ, ගුරුවරුන් ඔවුන්ගේ සිසුන්ගෙන්... ප්‍රචාරක ව්‍යාපාරය මූහුණ දී ඇත... බොහෝ විට විය වැවිව්‍යන්මක සම්පත් සහ අධ්‍යාපක තීරණයක් සම්ග සම්බෑන්ද වේ... ගුරුවරුන් අත්වලින ප්‍රවත්තින්වයේ අනුපාත බහුතරයක් වන තාක්ෂණීක සඳහා වැඩි වේ. වාත්තීය මට්ටම්න්... අපගේ පාසල් අනුළත් බවට පත් කිරීමට උපකාර කිරීම අවශ්‍ය පෙළ ගැසෙමු ආරක්ෂා ඉගෙන්වීම් සහ ඉගෙන්ම... සහ සියලුම සේවකයන්ට ලැබෙය යුතු සාධාරණ සේවා පර්සරයක් තීර්මානය කිරීමට උත්සාහ කරන්න. <sup>40</sup>

*Shelley Morse, සහාපති, කැඹාබා ගුරුවරුන්ගේ සම්මේලනය (CTF/FCE), කැඹාබාව*



## C190 මෙතරම් ගුගා වත්තේ අයදී?

**“** 2019 ජූනි 21 වන දින දක්වා, රැකියා ස්ට්‍රීනයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර ආමන්තුණය කරන, රැකියා ලේකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර නිර්වචනය කළ හෝ වය තුරන් කිරීමට උත්සාහ කළ හෝ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර තුරන් කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව ILO රාජ්‍ය පාර්ශවයන්ට මග පෙන්වෙමෙන් බ්‍රඩ් ජාත්‍යන්තර හිතිම උපකරණයක් නොතිබුණි. වැඩවත් වැඩ ලේකයේ, මෙම සම්මුතිය ක්‍රිඩා වෙනස් කරන්නේද බවට පමණක් සිමා කර ඇත.

ප්‍රමුණයි කුටියාඩිවනා, සමුපකාර ව්‍යාපාරයේ පාතික සංගමය සහ අනුබද්ධ සේවකයන් (NUCMAW), උග්‍යාඩිව

- ✓** ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් හා හිරිහැරවලුන් තොර වැඩ ලේකයක් සඳහා ඇති අයිතිය ජාත්‍යන්තර විවිධ පිළිගත් පළමු අවස්ථාව වියයි. ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීම රැකියාවේ කොටසක් නොවන බව මෙයෙන් පැහැදිලිවම පෙන්වුම් කරයි.
- ✓** වය ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර පිළිබඳ පළමු ජාත්‍යන්තරව විකාශ තු තනි නිර්වචනය සපයයි, වය ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ හිරිහැරවලුට විරෝධව සටන් කිරීමට වාත්තිය සම්ම සඳහා පදනම් සකසයයි.
- ✓** වය වෙනසක් සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ක්‍රියාව ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා පැහැදිලි, ඇතුළත් සහ එකාබද්ධ රාමුවක් සපයයි.
- ✓** වය රැකියා ස්ට්‍රීන පමණක් නොව රැකියා ලේකය ප්‍රචණ්ඩත්වය කරයි. වය වැඩ ලේකයේ වෙනස්වන ස්වභාවය පිළිගන්නා අතර, ඒම හිකා කාලය පිළිබඳ පර්ක්ෂණයට මුහුණු දිය යුතුය.
- ✓** වය ස්ථීර පුරුෂ අසමාන බල සඩුදානා මෙන්ම ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ හිරිහැරයට අනුබල දෙන අනෙකුත් සමාජ සම්මතයන් විසින් ඉටු කරනු ලබන සාමාන්‍යමක තුම්කාව තදනා ගන්නා අතර ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ ප්‍රවේශයක් ගැනීමට සියලු දෙනා දිරීමත් කරයි.
- ✓** ගාහයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය රැකියා ලේකයේ ප්‍රශ්නයක් බවත් වනි බලපෑම අවම කිරීම සඳහා රැකියාවේද පියවර ගන හැකි බවත් වය පිළිගත්.

**✓** අවිධිමත් සේවකයින් ඇතුළත් වේ. ඔවුන් වේතිභාසිකව බැහැර කර ඇති/ආවරණය තොකළ බැවින් මෙය ප්‍රධාන ඉදිරි පියවරකි.

**✓** C190 හි වධිවිධාන පාතික නිති, සාමුහික කේවල් කිරීමේ විවිධම් සහ ස්ට්‍රීන ප්‍රතිපාදනයේ අතුළත් කළ හැකිය. මෙය වාත්තිය සම්ම සඳහා පොලොවේ වෙනසක් කිරීමට හාවතා කළ යුතු ප්‍රධාන මෙවලමකි.

**✓** වය විස්තීර්ණ සහ ඇතුළත් ආරක්ෂණ යොදුමක් අනුගමනය කිරීමෙන් පවතින නිති සම්පාදනයේ හිදැස් පුරුවයි.

**“** 190 සම්මුතියේ සැබැම පෙරලිකාර දෙය නම්, පාරිම වනාවර, වය ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් හා හිරිහැරවලුන් තොර වැඩ කරන ප්‍රචණ්ඩයක් ගෙ කිරීමට සැම කෙනෙකුවම ඇති අයිතිය පිළිගෙන තිබුමයි. වය බොහෝ වට මූලික ආරක්ෂාවත්තෙන් බැහැරව සිටින කම්කරවත් ආවරණය කරයි. අවිධිමත් ආවරිකය, හෝ අස්ථිර හෝ අනාර්ථික රැකියා වල සිටින කම්කරවත් ආවරණය කරයි. බොහෝ වට නිශ්චිඛිව සිටීමට බල කරන අය, තැනෙහාත් ඔවුන් ඔහා කළහාත් රැකියාව අනිම වනු ඇත. සහ ඉම බලකායට අවශ්‍ය සම්බන්ධ වන අය: ආදුනිකයින් සහ සිමාවාසිකයින්. ඔවුන් විශේෂයෙන් අවධානමට ලක්වය හැකි බව අපි දැනිමු... වය සැබැ රැකියා ස්ට්‍රීනයේ සිදු කරන දේවල් පමණක් නොව, රැකියාවට යන අතරමයි සිදුවන හිරිහැර හෝ ඉලුලෙක්ටෝනිකව හෝ සහ සමහර වට වැඩ කරන වේලාවෙන් පිටත සිදුවය හැකිය.<sup>41</sup>

Amanda Brown, පාතික අධ්‍යාපන සංගමය (NEU), UK

## 2

## වාත්තීය සම්බන්ධිත ත්‍රියාමාර්ගය

## 2.1

### Developing Workplace Policies on Violence and Harassment



සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති මගින් සංවිධානයක අනුසත්තර ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටි ගෙන හැර දක්වයි. ඔවුන් සාමාන්‍යයෙන් යම් ගැටුවක් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා සැලැස්මක් සහ එය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටි සකස් කරයි. ඔබේ සේවායෝජකයා සමඟ ගෙක්මිලත් සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති සාකච්ඡා කිරීම ප්‍රවණ්ඩිත්වයෙන් හා හිරිහැරවලුත් තොර සේවා ස්ථානයක් සහතික කිරීමට උපකාරී වන එමඟුදී ක්‍රමයකි.

C190 ව අනුව, සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ වාත්තීය සම්බන්ධිත නියෝජනයින් එක්ව ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම් අනුතුල් ප්‍රවණ්ඩිත්වය සහ හිරිහැර පිළිබඳ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තියක් අනුගමනය කර ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය.

## සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති පිරික්ෂූම් ලැයිස්තුව

R206 ට අනුව, සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තියකට අභ්‍යුලත් විය යුත්තේ:

- ප්‍රවණ්ධිතවය සහ තිරිහැර නොදුවකන බවට ප්‍රකාශයක්
- අරමුණු සහිත ප්‍රවණ්ධිතවය සහ තිරිහැර වැළැක්වීමේ වැඩසටහන් ස්ථාපිත කිරීම
- පැහැදිලිව අර්ථ දක්වා ඇති සේවායේ ජ්‍යෙෂ්ඨකාගේ සහ සේවක වගකීම්
- ප්‍රවණ්ධිතවය සහ තිරිහැර තුරන් කිරීම, කළමනාකරණය කිරීම සහ වැළැක්වම සඳහා වන ක්‍රියාලාර්ග, අභ්‍යුලව:
  - පැමිණිලු සහ විමර්ශන පටිපාටි පිළිබඳ නොරහුරු
  - සියලු ප්‍රවණ්ධිතවය සහ තිරිහැර කිරීම සලකා බලා ක්‍රියා කරන බව සපය දෙන්න
  - සම්බන්ධ ව්‍යවන්ගේ පොදුගැලුකත්වය ආරක්ෂා කිරීම සහ පැමිණිලිකරුවන් සහ සාක්ෂිකරුවන් සඳහා රහස්‍යභාවය ලබා දීම
  - පැමිණිලිකරුවන්, වින්දිතයන් සහ සාක්ෂිකරුවන් වින්දිතයන්ට හෝ පළිගැනීම්වලට විරෝධව ආරක්ෂා කරන්න.

නමුත් මතක තබා ගන්න, ප්‍රතිපත්ති අභ්‍යුලත් කළ යුතු අවම අගය මෙය වන අතර වාත්රීය සමිති විසින් තවදුරටත් ඉදිරියට යන සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති ගෙන සාකච්ඡා කළ යුතුය. ප්‍රතිපත්තිවලට ද අභ්‍යුලත් විය හැයකි:

- ප්‍රවණ්ධිතවය සහ තිරිහැර කිරීම පිළිබඳ සවස්තරාත්මක නිර්වචනයක්
- විශේෂයෙන් අවදානමට ඉක්වය හැකි කණ්ඩායම් සහ අවිනිශ්චිත කම්කරුවන් අභ්‍යුලව සියලුම කම්කරුවන් ආවරණය කරන්න
- නොතික සේවා ස්ථානය පමණක් නොව රැකියා ලේෂ්කය ආවරණය කරන්න
- ආරක්ෂා විසඳීම සහ බලාත්මක කිරීමේ ආයතන
- වින්දිතයින් / දිවි ගෙවා ගත් අය සඳහා සම්බාධක, පිළියම් සහ සහාය
- ක්‍රියාත්මක කිරීම අධික්ෂණය කිරීම සඳහා ඒකාබද්ධ කම්ටු
- කම්කරුවන්, අධික්ෂකවරුන් සහ කළමනාකරුවන් සඳහා ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳ ප්‍රහුණුව සහ දැනුවත් කිරීම
- ප්‍රතිපත්තිය එමෙලුසි බව සහතික කිරීම සඳහා බලාත්මක කිරීම, අධික්ෂණය සහ අභ්‍යුලීම.

පවතින සිනම ප්‍රතිපත්ති ගාවත්කාලීන කිරීම සහ මෙම පිරික්ෂූම් ලැයිස්තුවේ ඇති සියලුම එවා ආවරණය වන බවට වග බලා ගැනීම සඳහා නව වගන්ති ඒකාබද්ධ කිරීම වැඳගත් වේ.

සියලුම සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දක්වන ප්‍රවේශයක් ද ගත යුතුය. මෙයින් අදහස් කරන්නේ, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන්ට බලපාන ගැහුරින් මුළු බැස ඇති අසමානතා භාදුනාගෙන එවා විසඳීමට පියවර සහ ප්‍රතිපත්ති සකස් කළ යුතු බවයි.

- සිනම ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාලාර්ග සැලැසුම් කිරීමේදී කාන්තාවන් සම්බන්ධ විය යුතුය.
- ප්‍රතිපත්ති මෙහේ ප්‍රවණ්ධිතවයේ සහ තිරිහැරයේ ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් වූ ස්වභාවය පිළිගෙන යුතු අතර කාන්තාවන් - සහ ඒදානය වන අසමානතා ඇති අය - අසමානුපාතික ලෙස බලපානු ඇති බව පිළිගෙන යුතුය.
- වැළැක්වීමේ පියවරයන් අසමානතාවය සඳහා ගත යුතු අතර ප්‍රවණ්ධිතවයේ සහ තිරිහැර කිරීමේ අවදානම වැඩි කරන සාධකවලට ප්‍රතිචාර දක්වය යුතුය.<sup>42</sup>
- ප්‍රතිපත්තිය - විවිධ ආකාරයේ ප්‍රවණ්ධිතවය සහ තිරිහැර ආවරණය කිරීම අභ්‍යුලත් විය යුතුය.<sup>43</sup>

42 ලිංග තිරිහැර සහ ගාහස්ව හිංසන ප්‍රතිපත්ති, UN කාන්තාවන් (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

43 ලිංග තිරිහැර සහ ගාහස්ව හිංසන ප්‍රතිපත්ති, UN කාන්තාවන්(2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

මතක තබා ගේත්ත, සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති වාත්තිය සම්ති සහ සේවා යෝජනයන් අතර සාකච්ඡා කළ යුතු අතර සමාගම විසින් පැනවිය යුතු නොවේ. ඔබේ සමාගමට හෝ සේවා යෝජනයට දැනගමෙන් ප්‍රතිපත්ති තිබිය භාජා, නමුත් මෙවා අවම ආරක්ෂාවක් පමණක් බො දීමට ඉඩ ඇත. ප්‍රතිපත්තියක් හැඩිගැස්වීමට වාත්තිය සම්ති සම්බන්ධ වී නොමැති නම් කමිශරුවන්ට විය මත විශ්වාසය තබාය නොහැක. ප්‍රවත්තිවය සහ හිරුහැරයට පිළිබඳ ඕනෑම සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තියක් හෝ ආවාර ධ්‍රීම පදන්ධතියක් වාත්තිය සම්ති සහ සේවා යෝජනයන්ගේ කැපවීම මතහවුරු අවබෝධයකින් තිබිය යුතුය.

- ▶ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති මගින් ප්‍රවත්තිවය සහ හිරුහැර ආමත්තුණය කළ හැකිය සාමාන්‍යයෙන් හෝ වික් ආකාරයක ප්‍රවත්තිවය සහ හිරුහැර කිරීම ආමත්තුණය කළ හැකිය.
- ▶ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මකවය පිළිබඳ පූල්ල් සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තියක කොටසක් ලෙස සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති ප්‍රවත්තිවය සහ හිරුහැර, විවිධත්වය, වෙනස්කම් නොකිරීම, හිරුහැර කිරීම හෝ යහපැවැත්ම ආමත්තුණය කළ හැකිය.
- ▶ සේවා ස්ථානයේ ප්‍රතිපත්ති ද කොටසක් ලෙස සමානතා සැලැස්ම, හෝ CBAs නි අවශ්‍යතාවයක් ලෙස සාකච්ඡා කළ හැකි.

## සමඟ ආදර්ශ පාධ



Unite the Union in UK සතුව ආදර්ශ සේවා ස්ථාන හිරුහැර කිරීම, වෙනස්කම් කිරීම සහ හිරුහැර කිරීම ප්‍රතිපත්තියක් ඇත. <sup>44</sup>

සේවා යෝජනය සහ විකලුතු සංගමය සියලුම පුද්ගලයින්ට හිරුහැර කිරීම, වෙනස්කම් කිරීම හෝ හිරුහැර කිරීමක් තොර රැකියා සේවීමට, ඔබ ගැනීමට සහ රඳවා ගැනීමට ඇති අයිතිවාසිකම් සහ අවස්ථාවන්ට පුර්ණ සහාය දක්වයි.

සේවා යෝජනයේ ප්‍රතිපත්තිය වන්නේ හිරුහැර කිරීම, වෙනස් කොට සැලැකීම්, බිය ගැනීම්ම්, හිරුහැර කිරීම සහ ගොදුරු බවට පත්කිරීම්වලින් තොර එලඹුයි සේවා පරිසරයක් සැපයීමයි. සේවකයින් සහ සේවකයින් බව සහතික කිරීමට සේවා යෝජනය කැපවී සිටි ගොරවයෙන් හා ගොරවයෙන් සළකනු ලැබේ.

සැගකු හෝ කළමනාකාරීන්ට වෙශ්‍ය තියෙළුම්කාරු හෝ වේවා, සාපුව හෝ තියෙළුම්කාරීන් හෝ උප කොන්තුන් හෝ සේවකයෙකු විසින් පුද්ගලයෙකුට සේවයේ යෙදී සිටියන්, හිරුහැර කිරීම සිති විරෝධීය.

ඩිංජින්වය, රැකවරනු වශයෙන්, ගේඛනිහාවය, ව්වාහක තත්ත්වය, ජාතිය, වර්ණය, ජනවාරිකී හෝ ජාතික සම්භවය, ආබාධිතභාවය, ලිංගික දිගානතිය, වයස, ස්ත්‍රී පුරුෂ හාවය, සම්බන්ධ හිරුහැර වැළැක්වීම සඳහා සේවා යෝජනය ඔවුන්ගේ හිතීමය වශයෙන් හඳුනා ගති. ආගම හෝ අධ්‍යනීල්ල සහ රැකියා ස්ථානයේ වාත්තිය සම්ති සාමාජිකත්වය, සහ පැන තින් ඕනෑම පැමණිල්ලක් සමඟ කාර්යක්ෂමව හා ඉක්මනින් කටයුතු කිරීම අවශ්‍ය වේ.

තවද, පාතිය, ගාර්ඩක ලක්ෂණ, රැකියා තත්ත්වය සහ හිටු වැරදිකරුවන්ට හිරුහැර කිරීම හෝ හිරුහැර කිරීම අනුවාව රැකියාවේ සමානාත්මකවයට වල කාන ඕනෑම ආකාරයක හිරුහැරයක් වැළැක්වීමට සේවා යෝජනය කැඳවී සිටි. <sup>45</sup>

44 සේවා ස්ථානය, හිරුහැර කිරීම, වෙනස් කොට සැලැකීම සහ හිරුහැර කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය, Unite the Union <https://UnitetheUnion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 ආදර්ශ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති සහ හාඤාව පිළිබඳ තවත් ගොදු උදාහරණ සඳහා බලන්න:

නියැදි ලාංඡල හිංසන ප්‍රතිපත්තිය, ILO [https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/-/ro-bangkok/-/ILO-suva/documents/policy/wcms\\_407364.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/-/ro-bangkok/-/ILO-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf)

ලිංගික හිරුහැර කිරීම සේවා ස්ථානයේ ගැවැලුවක - මාර්ගෝපදේශ සහ ආදර්ශ ප්‍රතිපත්තිය, UNISON (2020) <https://www.Unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

රැකියා ලේඛනයේ කාන්තාවන්ට විටෙන හිංසන සහ හිරුහැර ආමත්තුණය කිරීම, ETF (2020)

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

රැකියා ස්ථානයේ ආරක්ෂා, තිව්වේ සුරක්ෂා, ETUC (2017) <https://www.eTUC.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

රැකියා ස්ථානයේ ලිංගික හිරුහැර සහ ප්‍රවත්තිවය වැළැක්වීම සහ ආමත්තුණය කිරීම - ප්‍රායෝගික උපය මාර්ග, ILO [https://gbv.itcILO.org/assets/pdf/ResourceKit\\_PART\\_B.pdf](https://gbv.itcILO.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf)

රැකියා ලේඛනයේ කාන්තාවන්ට සහ පිරීම්ත්ව විටෙන ප්‍රවත්තිවය සහ හිරුහැර - වාත්තිය සම්ති ඉල්ල උරුණ සහ ක්‍රියාව, ILO (2017)

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_dialogue/-/actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_dialogue/-/actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)



කැංස්චිකානු පොදු සේවක සංගමය (CUPE) අමතයිරිකිය ස්ථානයේ ප්‍රවත්තිත්වය හරහා ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම වැළැක්වීමේ ප්‍රතිපත්තිය සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව කෙරෙන් අවධානය යොමු කර ඇති.<sup>46</sup>

(සේවායේරකය ඇතුළු කරන්න) නි සියලුම කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා ආරක්ෂා සේවා පරිසරයක් සැපයීමට අපි කැපවී සිටුම්. රැකිය ස්ථානයේ ප්‍රවත්තිත්වය ගාර්තක හා වින්තලේගිය හානියක් ඇති කළ හැකි වාත්රිය සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂා අනතුරක් බව කළමනාකරණයේ සියලුම මට්ටම පිළිගි. අපි රැකිය ස්ථානයේ ප්‍රවත්තිත්වය හෝ ප්‍රවත්තිත්වයේ තර්ජන පිළිගත නොහැකි ලෙස සළකමු. ප්‍රවත්තිත්වය වැළැක්වීමේ වැඩිසටහන යටතේ, තිරිත්තර උපදූට තක්සේරු කිරීම සහ සේවා ස්ථාන අනතුර/සිදුවීම් වාර්තා කිරීම තුළින් පුද්ගලික තුවාල ඇති විය හැකි, ප්‍රවත්තිත්වයේ අපේක්ෂා කළ හැකි උපදූටයන් හඳුනාගෙන ඒවා ඉවත් කිරීමට කළමනාකරණය්වය උත්සාහ කරනු ඇති. කම්කරුවන් මූහුණ දිය හැකි ප්‍රවත්තිත්වය උවදුරු සහ සෞඛ්‍ය සම්පත්න සහ ආරක්ෂා සේවානයක් සහාරික කිරීම සඳහා ගෙ යුතු පියවර පිළිබඳව ඔවුන් දැනුවත් බව සහතික කිරීම සඳහා අවශ්‍ය සම්පත් සහ අධ්‍යාපනය අපි බො දෙන්නෙමු. සංවධානයක් ලෙස, (සේවා ගෝරකයාගේ නම) සේවා ස්ථානයේ ප්‍රවත්තිත්වය වැළැක්වීම ඇතුළු හිංසනය වැළැක්වීමට කැපවී සිටින අතර අවසානයේ සේවකයාගේ සෞඛ්‍ය ත්‍රීඳාරක්ෂාව සහ සියලු අංශ සඳහා වගකිව යුතුය.



ලි වැඩි අංශයේ ඉතාම් වාත්රිය සම්බන්ධ අමතයිරිකිය (Feneal-UIL, Filca-CISL සහ Fillea-CGIL) රැකිය ස්ථානයේ තිරිහැර කිරීම සහ මැර ප්‍රහාරයන් විසැඳුම සඳහා සේවායේරක සම්මේලනය FederlegnoArredo සම්ග ආංගික විවිෂුමක් ඇත්ස් කළහ. ලිංගික තිරිහැර සහ මැර කළේ සම්බන්ධ ආචාර බිරීම පද්ධතියක් විවිෂුමට අමුණා ඇති. ඉන් ඉවසිලේ ප්‍රකාශනයක් විවිෂුමට ඇතුළත් වේ.<sup>47</sup>

ඩිනසම ලිංගික තිරිහැරයක් හෝ මැර හැසිරීමක් පිළිගත නොහැකිය. පිරීම සහ කාන්තා කම්කරුවන් ගොරවයෙන් සැලකීමට හිමිකම් ඇති අතර ඔවුන්ගේ පොදුගැඹුක තිද්‍යුනසට ගරු කළ යුතුය.

සමානාත්මකාවය සහ අනෙක්නෑ ගොරවය යන මුලධරීම මත පදනම්ව, සැම කෙනෙකුගේම අභිජානයට ගරු කරන සහ ඇන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා දිරීමන් කරන සේවා පරිසරයක් ප්‍රවත්ති ගැනීමට පිරීම සහ කාන්තා කම්කරුවන් සහ සමාගම් දෙකම දායක විය යුතුය.

46 සේවා ස්ථාන හිංසනය වැළැක්වීමේ ප්‍රතිපත්තිය, CUPE <https://cupe.ca/developing-workplace-violence-prevention-policy>

47 රැකිය ස්ථානයේ සුරක්ෂා, නිවසේ සුරක්ෂා, ETUC (2017) <https://www.eTUC.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>



## තොරතුරු සහ පුහුණුව

ප්‍රවිත්තින්වය සහ හිරිහැර අවම කිරීම සඳහා ඕනෑම උපාය මෝගයකට තොරතුරු සහ පුහුණුව අත්‍යවශ්‍ය වේ. ප්‍රතිපත්ති කිරීමාණය කළ පසු, ඒවා නිරතුරුව යෙදිය යුතු අතර අදාළ සියලු පර්ශ්ව වෙත දැනුවත් කිරීම සඳහා විලඳුදී ලෙස සන්නිවේදනය කළ යුතුය.

C190 හි 9d වගන්තිය යටතේ, ඒවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තිය යටතේ සේවකයින්ගේ, අධික්ෂකවරුන්ගේ සහ කළමනාකරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම් පැලඹුව මූන් දැනුවත් කිරීම සඳහා ඒවා ගෝපකයින් විසින් ප්‍රවේශ වය හැකි තොරතුරු සහ පුහුණුව කම්කරුවන්ට බඩා දිය යුතුය. ඒවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තිය සහ විය ත්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳ පුහුණුව සහ තොරතුරු තව සේවකයින් අභ්‍යාවත සියලුම කම්කරුවන්ට, අධික්ෂකවරුන්ට සහ කළමනාකරුවන්ට - වර්ත් වර හෝ අධ්‍යාපිත බඩා දිය යුතුය. විය ස්ථීර පුරුණ සමාජනාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වය යුතු අතර, රැකියාවේද සහ පුහුණුව සහ තොරතුරු වෙත ප්‍රවේශ වීමේද කාන්තාවන් මුහුණ දෙන අසමානතා පිළිගැනී. පුහුණුව සහ තොරතුරු සංවර්ධනය සඳහා කාන්තාවන් සම්බන්ධ වය යුතුය.

කම්කරුවන්, කළමනාකරුවන් සහ අධික්ෂකවරුන් පුහුණු කළ යුතු අතර ඒවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳ පහත සඳහාන් තොරතුරු ඇතුළත් සැපයිය යුතුය:

- රැකියා ලේකයේ ප්‍රවිත්තිවය සහ හිරිහැර පිළිබඳ තොරතුරු
- භූමිකාවන් සහ වගකීම්
- ප්‍රවිත්තිවය වැළැක්වීමේ පියවර
- ප්‍රවිත්තිවය සහ හිරිහැර කිරීම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම ඇතුළත් පැමිණි සහ විමර්ශන ත්‍රියා පටිපාටි
- වන්දියින් / දිවි ගලවා ගත් අය සඳහා ඕනෑම සම්බාධක, පිළියම් සහ ආධාර.

## 2.2

### වාත්තිය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යයට ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හි හිරිහැර සමඟ එකාබද්ධ කිරීම

රැකියා ලේඛනේ ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරිහැර කමිකරුවන්ගේ සෞඛ්‍යයට අනිතකර ලෙස බලපෑ හැකිය. ප්‍රමාණවත් නොවන සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති සහ උපදුව සහ අවදානම් ප්‍රවන්ඩිත්වයට සහ හිරිහැරවලට නිරාවරණය වීම වැඩි කළ හැකිය.

රැකියාවේදී සිදුවන ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරිහැර විලුඩායි ලෙස වැළැක්වීම සහ ආමත්තුණය කිරීම සඳහා, විය C190 සහ R206. ට අනුකූලව වාත්තිය සුරක්ෂිතතා සහ සෞඛ්‍ය (OSH) කළමනාකරණයට එකාබද්ධ කළ යුතුය.<sup>48</sup>

OSH ප්‍රවේශය සියලු කමිකරුවන්ගේ මූලික අයිතිවාසිකම් තුනක් මත පදනම් වේ:

- සෞඛ්‍යයට සහ ආරක්ෂාවට බලපාන තීරණ වලට සහනාගි වීමේ අයිතිය
- සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ කරණු දැනගැනීමේ අයිතිය
- තමන්ගේ සහ අන් අයෝගේ සෞඛ්‍යයට සහ ආරක්ෂාවට බලපාන වැඩ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ අයිතිය.

අලුතින් සම්මත කරන ලද උපකරණ (C190 සහ R206) මෙම අයිතිවාසිකම් ඇතුළත් වේ.

### සහනාගි වීමට අයිති අයිතිය

සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තිය (C190 හි 9අ වගන්තිය) සැලුසුම කිරීම, ත්‍රිකාල්මක කිරීම සහ අධික්ෂණය කිරීම සඳහා සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ නියෝගීතයින් සහනාගි වන බවට සේවා යෝජකයින් සහනික විය යුතුය. OSH (C190 හි 9ආ වගන්තිය) කළමනාකරණයේ දී ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම සහ ඒ ආක්‍රිත මතේ සමාජය අවදානම් ද සේවා යෝජකයින් විසින් සැලකිල්ලට ගෙ යුතු අතර, උපදුව හඳුනා ගැනීමට, තක්සේරු කිරීමට කමිකරුවන් සම්බන්ධ වන බවට ද ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරිහැර වල අවදානම සහ ඒවා වැළැක්වීමට සහ පාලනය කිරීමට පියවර ගැනීමට ද (C190 හි 9ඇ වගන්තිය) සහනික විය යුතුය.

48 OSH කළමනාකරණ තාච්‍යයේ ගොදු උදාහරණ සඳහා බලන්න:

කාමිකාර්මික අංශයේ ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය පිළිබඳ ප්‍රහානු සංග්‍රහය ඉංගින හිරිහැර ආවරණය වන අතර ආදර්ශ ඉංගින තිංසන ප්‍රතිපත්තියක් ඇතුළත්, ILO (2010) [https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_159457.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf)

රැකියා ලේඛනේ කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට විරෝධ ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරිහැර ආමත්තුණය කිරීම, UN Women ) ILO (2019) <http://www.world-PSI.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>



## අවදුනම් තක්සේරු කිරීම්

සේවා ස්ථානයේ අවදුනම් තක්සේරුවක්<sup>49</sup> වැඩි ලේඛයේ OSH තත්ත්වයන් වැකිදියුණු කිරීම සඳහා ඉතා වැදගත් වේ. විය ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වයේ සහ තිරිහැර කිරීමේ සම්භාවනාව වැඩි කළ හැකි කාධික හඳුනා ගත යුතු අතර, පසුව මෙම අවදුනම් තක්සේරු කළ යුතුය. මෙයට මතෙන් සමායික උපදුව ඇතුළත් වේ, විය සැලුසුම්, කළමනාකරණය හෝ රැකියාවට සම්බන්ධ ආතරිය සහ ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර කිරීමේ අවදුනම වැඩි කරන වැඩි සංවිධානය කිරීම.

R206 පරාඨ හි 8 අවවාද කරන්නේ අවදුනම් තක්සේරු කිරීම් ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර කිරීමේ සම්භාවනාව වැඩි කරන උපදුව සහ අවදුනම් අංශ තුනක් කෙරෙනි විශේෂ අවධානයක් ගොමු කරන බවයි:

1. වැඩි සංවිධානය කර ඇති ආකාරයෙන්, සේවා කොත්තේයි, විධිවිධාන හෝ සේවකයින් - හෝ අනාගත සේවකයින් ද - කළමනාකරණයට ඇතුළත් වේ.

උද්‍යහරණයක් ලෙස මෙයට ඇතුළත් විය හැකිය: වැඩි කරන වේලාවන් සහ කාර්යයන් පිළිබඳ සීමිත පාලනය, භූදැකුලා හෝ අනාරක්ෂිත පහසුකම්වල වැඩි කිරීම, දුරවල උපකරණ සමඟ වැඩි කිරීම, ප්‍රමාණවන් නොවන සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති හෝ ක්‍රිය පටිපාඨ, විශේෂයෙන් කාන්තා කමිකරුවන් මුහුණ දෙන අවදුනම් පිළිබඳ දැනුවත්තාවය හෝ ප්‍රහුණුව නොමැතිකම. [වැකිදුර තොරතුරු සඳහා 1.3 වගන්තිය බලන්න]

2. කෙටි පාර්ශවයන් සම්බන්ධ වන විය

උද්‍යහරණයක් ලෙස මෙයට ඇතුළත් විය හැකිය: පාරිනෝෂිකයන් මුහුණ දෙන තුමිකාවන්, වටිනා දුව්‍ය හැසිරවීම, මුදුල් හෝ මූශප, ආරක්ෂක පියවරයන් නොමැතිකම (උදු: සන්තුෂ්‍ය බොත්තමක්), ආරක්ෂක පියවරයන් නොමැතිකම (උදු: ආරක්ෂක කැමරා, තිසි ආලෝකය), ප්‍රමාණවන් වාර්තාකරණ පද්ධති හෝ ප්‍රහුණුව. [වැකිදුර තොරතුරු සඳහා 1.3 වගන්තිය බලන්න]

3. වෙනස් කොට සැලැකීමල වල සම්බන්ධතා අතිසි ලෙස කාවිත කිරීම සහ ස්ථීරුණු භාවයෙහි සංස්කෘතිය හා සමාජීය සම්මුළුවයෙන් හිසා ඇති වන රේඛාය.

උද්‍යහරණයක් ලෙස මෙයට ඇතුළත් විය හැකිය: වාත්තිය වෙන් කිරීම හෝ ස්ථීරුණු ප්‍රව්‍ය්‍යිත් පරාතය, අඩු වැටුප් සහිත ඉම බලකායෙන් වැඩි ප්‍රමාණයක් කාන්තාවන් වන නමුත් සුපරක්ෂකවරණ/කළමනාකරණවන් කිරීම් වන ස්ථීරුණු රැකිය ස්ථාන, මහා සංස්කෘතියක් සහිත ප්‍රව්‍ය්‍යිත් ආධිපතිය සහිත සේවා ස්ථාන, උද්දනය වෙනස් කොට සැලැකීම, සෞඛ්‍ය ප්‍රතිපත්ති ප්‍රමාණවත් නොවීම හේතුවන් කාන්තා සෞඛ්‍යයට ඇති අවදුනම්. [වැකිදුර තොරතුරු සඳහා බලන්න වගන්තිය 1.2]

ගාහස්ව තිංසනය ද අවදුනම් තක්සේරු කිරීම්වලට ඇතුළත් කළ යුතුය (R206 හි 18) වගන්තිය).<sup>50</sup>

එනිම සේවා ස්ථානයක OSH වැඩිසටහනක සාර්ථකත්වය රඳු පවතින්නේ උපදුව හඳුන ගැනීමට සහ අවදුනම් තක්සේරු කිරීමට සේවකයින්ගේ සහ සේවා ගෝරකයන්ගේ සහයෝගිතාවය මත ය. රැකියාවේදී අවදුනම් කළමනාකරණය සඳහා සේවා ගෝරකයින් වගකිව යුතු නමුත් වාත්තිය සම්බන්ධව සහනාගි විමට අයිතියක් ඇති අතර, හඳුනා ගැනීමට සහ තක්සේරු කිරීමට උපකරි වන ප්‍රයෝගනවත් දැනුමක් ඇත අවදුනම්. බොහෝ රිටවල තිශියෙන් අවශ්‍ය වන සහ ILO OSH සම්මුත්ව කොටසක් වන ඒකාබද්ධ සේවා ස්ථාන OSH කම්ටු හරහා සේවක සහනාගිත්වය සහනික කිරීම සඳහා ව්‍යුහයි තුමුදු වේ.<sup>51</sup> කාන්තාවන් සහ අවදුනමට ලක්වය හැකි කණ්ඩායුම් මෙම කම්ටු තුළ තිසි තියෝගනයක් තිබිය යුතුයි: කාන්තාවන් සඳහා ආසන වෙන් කිරීම ප්‍රයෝගනවත් විය හැක. මෙය කුම්ත් මග හැරණු/නොකළකා හරහා ඉද අවදුනම් හඳුනා ගැනීමට මෙන්ම, කාන්තා සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව අවශ්‍යතා න්‍යාය ප්‍රතිඵල ඉහළින් තැබීමට උපකාරී වේ.

49 අවදුනම් තක්සේරු කිරීම සිදු කිරීම පිළිබඳ වැඩි විස්තර සඳහා බලන්න: සේවා ගෝරකයන්, කමිකරුවන් සහ ඔවුන් සඳහා 5-පියවර මත්ගේපදේශය සේවා ස්ථාන අවදුනම් තක්සේරු කිරීම පිළිබඳ තියෝගනයක්, ILO (2013) [https://www.ILO.org/safework/info/publications/WCMS\\_232886/lang--en/index.htm](https://www.ILO.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm)

50 C190 අවදුනම් තක්සේරු කිරීම්වලට එකාබද්ධ කිරීම සහ අවදුනම් සාක්ෂිවරාත්මක පිළිබඳ සාක්ෂිවරාත්මක වැඩිහිටි තොරතුරු සඳහා බලන්න: රැකිය ලේඛයේ කාන්තාවට්ට එරෙහි තිංසනය සහ තිරිහැර ආම්ත්වුණු කිරීම, ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

51 වාත්තිය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යය පිළිබඳ ත්‍රැත්ස්තර කමිකරු ප්‍රමිත, ILO <https://www.ILO.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

අවබුහුම් හඳුනා ගැනීමට බොහෝ ක්‍රිම තිබේ:

- ▶ සේවා ස්ථානයේ හොරික සැකකැස්ම සහ ආයතනික ලක්ෂණ විගණනය කිරීම
- ▶ විශේෂයෙන්ම කාන්තා ගුම්කයින් අතර සහ සුදුසු අවස්ථාවලදී, තෙවන පාර්ශවයන්ගේ කමිකරුවන් ඇතුළුව සේවක සම්ක්ෂණය
- ▶ ගාහස්ත ප්‍රවත්තිත්වය පිළිබඳ සේවකයින්ගේ අත්දැකීම සහ සේවා ස්ථානයෙන් පිටත ප්‍රවත්තිත්වය පිළිබඳ වෙනත් අත්දැකීම පිළිබඳ සම්ක්ෂණ උදා. රැකියාවට යාම/ පිටවෙන වට
- ▶ සහනාගින්ව පියවර, සාපුවම කාන්තාවන් සම්බන්ධ කිරීම, උදා. ආරක්ෂාව පිළිබඳ ගැටුව ඇයිමට කිත්ත්වයම් සාකච්ඡා, සහ ප්‍රවත්තිත්වය සහ නිර්හැර සිදු වීමට වැඩි ඉඩක් ඇති පුදේශ හඳුනාගෙන සිතියම් ගෙ කිරීම සඳහා ආරක්ෂා ඇවේදීම් සහ විගණන
- ▶ පවතින යම් පරාතරය හඳුනා ගැනීම සඳහා පවතින වැළැක්වීමේ පියවරයන් ඇගයිම.

මතක තබා ගන්න: ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවත්තිත්වයට සහ නිර්හැරවලට කාන්තාවන් වැඩි අවබුහුමක් ඇති අතර විධැවන් වැළැක්වීම් OSH කළමනාකරණය ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවයට ප්‍රතිචාර දක්වන ප්‍රවේශයක් ගෙ යුතුය. සැම අදියරක්දීම කාන්තාවන්ගේ උඩු ගෙ යුතු අතර ඇතුළත් කළ යුතුය, අවබුහුම් රක්ෂේර කිරීම මගින් පිරිම සහ කාන්තා සේවකයින් මුහුණු දෙන විවිධ අවබුහුම් දැඟෙමාත කළ යුතුය. වෙනස් කොට සැලකීම සහ අවබුහුම් තක්සේරුව සිදු කරන අයට ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවයට ප්‍රතිචාර දක්වීමේ මුහුණුවක් තිබා යුතුය.<sup>52</sup>

## ▼ වැළැක්වීමේ සහ ආරක්ෂණ පියවර

කමිකරුවන් මුහුණු දෙන අවබුහුම් හඳුනා ගැනීමෙන් පසු, ඔවුන් තන්සේරු කර ක්‍රියා කළ යුතුය. සුදුසු වැළැක්වීමේ සහ ආරක්ෂණ පියවරයන් සංවර්ධනය කිරීම සහ ක්‍රියාලාංග කිරීම සඳහා සේවකයින් සහ කමිකරුවන් වික්ව කටයුතු කළ යුතුය. මෙම ක්‍රියාලාංග ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවයට ප්‍රතිචාර දක්වන, එමඟින් ගෙය සැම දෙනාම ආරක්ෂා කරන, ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවයේ තුම්කාවන්, හැකිරීම් සහ අවශ්‍යතා සම්බාධා බලා, අසමාන හෝ වෙනස් කොට සැලකීමේ ආක්ෂ්‍රේ රුය ගැනීමට ක්‍රියා කළ යුතුය සහ සමාජ සම්මුළු සැලකීම් - සහ විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන් - සියලු පියවරයන් සංවර්ධනය කිරීමට සම්බන්ධ වය යුතු අතර OSH කම්ටු නියෝගනය කළ යුතුය.

ILO<sup>53</sup> ව අනුව, එමඟින් වැළැක්වීමේ උපාය මාර්ගවලට ඇතුළත් වය හැකිය:

- රැකිය ස්ථානයේ හොරික ලක්ෂණ වෙනස් කිරීම උදා. අගුණ, අනුරුද ඇගෙවීම්, ආරක්ෂක කැමරා, අමුත්තන් සඳහා පුරුනය වීමේ ක්‍රියා පටිපාටි
- වැඩ පරිසරය වෙනස් කිරීම/මාර්ග වැඩ සංවිධානය කර ඇත උදා. වැඩ බැර ලිහිල් කිරීම, පුහුණුව බො දීම
- බල සම්බන්ධතා ආමත්තුණය කිරීම උදා. ඩින්ම් කැමරා භායකයින් වීමට කළමනාකරුවන් සහ අධීක්ෂකවරුන් දිරීමත් කිරීම සඳහා පුහුණු කිරීම, සහය සහ උපදේශනය, තොද කළමනාකරණ භාවිතයන්
- වැළැක්වීමේ වාර්තාකරණය, පැමිණිලි සහ ආරවුල් විසඳුමේ ගාන්ත්‍රිණයන් සංවර්ධනය කිරීම
- පැමිණිලිකරුවන් සහ සාක්ෂිකරුවන් සඳහා ආරක්ෂාව (C190 හි 10 වගන්තියට සහ R206 හි 70 ගේදුයට අනුකූලව)

52 OSH කළමනාකරණය ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවයට ප්‍රතිචාර දක්වීමේ පිළිබඳ වැඩි විස්තර සඳහා බලන්න:

වාත්රීය සොබඳ සහ ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් කාන්තාවන් දැඟෙමාන කිරීම, IUF (2019) <https://www.IUF.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

වාත්රීය ආරක්ෂාව පිළිබඳ ස්ථීර පුරුෂ ණවය, TUC (2017) <https://www.TUC.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

රැකිය ස්ථානයේ කාන්තා සොබඳය, ආරක්ෂාව සහ යහපැවත්ම - සාකච්ඡාකරුවන්ගේ මාර්ගේ උඩු දුනියෝ (2012)

<https://UnitetheUnion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-Unite-guide.pdf>

53 ප්‍රවත්තිතයෙන් හා නිර්හැරවලින් තොර ආරක්ෂා සහ සොබඳ සම්පත්ති සේවා පරිසරයක්, ILO (2020)

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf)

නිර්මාණය කළ පසු, OSH ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාමාර්ග පැහැදිලිව පුද්ගලය කළ යුතුය, නිසි ලෙස ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය, සහ නිතිපතා අඟයිලට ලක් කළ යුතුය. මූල්‍යවල කාර්යක්ෂමතාවය තක්සේරු කිරීමට සහ තව අවදුනම් සාධක හඳුනා ගැනීමට සැම්ක්ෂණ සහ ඇගයිම් උපකාර වේ. ස්ථි පුරුෂ හා ව්‍ය ප්‍රතිච්ච මැතිම සඳහා සංවේදී දේශක හා ව්‍ය කළ යුතුය.

### දැනගැනීමේ අයිතිය: තොරතුරු සහ පුහුණුව

වැළඳීමේ පියවරයන් නිර්මාණය කළ පසු, එවා අදාළ සියලු පාර්ශ්වයන් වෙත වැළඳී ලෙස සන්නිවේදනය කළ යුතුය. ඕනෑම වැළඳී OSH උපාය මාර්ගයක් සඳහා තොරතුරු සහ පුහුණුව අනුව ගැනීම් විසින් සහ පුහුණුව උපදාව සහ අවදුනම් සහ වැළඳීමේ සහ ආරක්ෂණ පියවරයන් පිළිබඳව කම්කරුවන් දැනුවත් කිරීම සඳහා ප්‍රවේශ විය හැකි තොරතුරු සහ පුහුණුව ලබා දෙන අනර කම්කරුවන්, අධික්ෂකවරුන් සහ කළමනාකාරුන්වය නිසි ලෙස පුහුණු කරන අතර OSH අවදුනම් සහ වැළඳීමේ පියවර පිළිබඳව අදාළ තොරතුරු සැපයීම සේවා ගෝපකයින්ට අවශ්‍ය කරනුකූල වේ. පුහුණුව සහ තොරතුරු ස්ථි පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දැක්විය යුතු අතර, කාන්තාවන් අවදුනම්වලට වෙනස් ලෙස තිරාවරණය වන ආකාරය සහ එම අවදුනම් සහ උපදාවයන් ආමන්තුණය කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම. පුහුණුව සහ තොරතුරු සංවර්ධනය සඳහා කාන්තාවන් සම්බන්ධ විය යුතුය.

කම්කරුවන්, කළමනාකරුවන් සහ අධික්ෂකවරුන් පුහුණු කළ යුත්තේ:

- අවදුනම් සහ උපදාව සහ ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යයට ප්‍රවන්ඩන්වය සහ නිරිහාර වල බලපෑම
- ප්‍රවන්ඩන්වය සහ නිරිහාර කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය සහ එය ක්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳ විස්තර
- වැළඳීමේ සහ ආරක්ෂණ පියවර
- ප්‍රවන්ඩන්වය සහ නිරිහාර වාර්තා කරන්නේ කෙසේද සහ වාර්තා කළමනාකරණය කළ යුතු ආකාරය
- සේවකයින්, කළමනාකරුවන් සහ සේවා ගෝපකයින්ගේ යුතුකම් සහ වගකීම්.

### ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ අයිතිය

C190 හි 10ව වගන්තිය ගැවත්, ප්‍රවන්ඩන්වය සහ නිරිහාර කිරීම පේනුවෙන් පිළිනයට, සෞඛ්‍යයට හෝ ආරක්ෂාවට ආසන්න සහ බරපතල අනතුරක් නියෝජනය කරන බව ඔවුන් විශ්වාස කරන සේවා තත්ත්වයෙන් ඉවත් විමව කම්කරුවන්ට අයිතියක් ඇත. එහි ප්‍රතිච්චයක් ලෙස කම්කරුවන් පැලිගැනීම්වලට ලක් තොවිය යුතුය. අනතුර වාර්තා කිරීම සඳහා කළමනාකාරුන්වයට දැනුම දීමේ යුතුකමක් කම්කරුවන්ට ද ඇත. මෙය සිදු කිරීමට හැකි වන පරදී ක්‍රියා පටිපාටි ස්ථානික කළ යුතුය. සියලුම සේවකයින් තමන්ව ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහා මෙම ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳව දැනුවත් කළ යුතුය.

## 2.3

### ව්‍යුත්තීය සමිති ගැටුවක් ලෙස ගාහස්ථ් තිංසනය

ගාහස්ථ් ප්‍රවන්ධිත්වය සංවාත දොරවල් පිටුපස සිදු වය හැකි අතර බාහිර ලේඛයෙන් වසන් කළ හැකි නමුත් වියට දුරදිග යන ප්‍රතිච්චාක ඇත. එය කමිකරුවන්ගේ සෞඛ්‍ය, ආරක්ෂාව සහ පූර්ණීමිතනාවය කෙරෙනි බලපාන අතර, පොදු ලේඛයට කාන්ද විම, විශාල සමාජ පිරිවයක් ඇති කළ හැකි අතර අපගේ වැඩි කරන ඒවායට සාම්‍යාත්මක බලපෑමක් ඇති කරයි. නමුත් ගාහස්ථ ප්‍රවන්ධිත්වයේ බලපෑම අවම කිරීම සඳහා වැඩි ලේඛය වැදගත් ස්ථානයක් වය හැකිය. ගාහස්ථ ප්‍රවන්ධිත්වයේ බලපෑම හඳුනා ගැනීමට සහ ඒවාට විසඳුම් සේවීමට උපකාර කිරීමේද හාම්පුන්ව සහ ව්‍යුත්තීය සමිතිවලට වැදගත් කාර්යාලයක් ඇත.

C190 භාවතා කරමිත්, ව්‍යුත්තීය සමිති විසින් CBAs සහ/හෝ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තිවල (OSH, සමාජාත්මකාවය, සෞඛ්‍ය සහ යහපැවත්ම) හෝ සේවාධින ගාහස්ථ ප්‍රවන්ධිත්ව ප්‍රතිපත්ති තුළ ගාහස්ථ ප්‍රවන්ධිත්වයේ බලපෑම ආමන්ත්‍රාණය කිරීම සහ හඳුනාගැනීමේ වගන්ති සාකච්ඡා කළ යුතුය.<sup>54</sup>

54 තවත් ආදර්ශ භාෂාව සඳහා බලන්න:

ගාහස්ථ තිංසනය සහ අපයෝගනය: ව්‍යුත්තීය සමිති ගැටුවක්, UNISON (2017) <https://www.Unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

'ගාහස්ථ ප්‍රවන්ධිත්වය සහ සේවා ස්ථානය - කේවල් කිරීමේ මර්ගෝපදේශකය්', UFCW කැනඩාව

[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwnca/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN\\_V4.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwnca/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf)

Domestic Violence Guide, UNI Global Union [http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf)

පුවු සහ ගාහස්ථ ප්‍රවන්ධිත්වය ආදර්ශ වගන්තිය, ව්‍යුත්තීය සමිති ක්‍රියාලය, ACTU

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

ආදර්ශ ගාහස්ථ අපයෝගන ප්‍රතිපත්තිය, UCU (2016) [https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic\\_abuse\\_model\\_policy.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf)

## ගැහස්වී ප්‍රවණ්ඩත්වය පිරික්ෂූම් ලැයිස්තුව

ගැහස්වී හිංසනය පිළිබඳ වගන්තිවලට අභ්‍යාශ්‍ය විය යුතුය:

- ගැහස්වී හිංසනය පිළිබඳ නිර්වචනයක්
- ගැහස්වී ප්‍රවණ්ඩත්වය රැකියා ලේඛනයට අභ්‍යාශ්‍ය කරන බලපෑම හඳුනා ගැනීම
- සේවායෝජකයාගේ වගකීම
- R206 හි තේදිය 18 අ) සිට උ) දක්වා ආධාරක විධිවිධාන අභ්‍යාශ්‍යව:
  - ගැහස්වී හිංසනයට ගොදුරු වූවන් සඳහා (ගෙවූ හෝ තොගෙවූ) නිවාඩු
  - නම්භාගිල් වැඩි විධිවිධාන
  - වින්දිතයින් සඳහා සේවයෙන් පහ කිරීමට විරෝධීව තාවකාලික ආරක්ෂාව
  - රැකියා ස්ථානයේ අවදානම් තක්සේරු කිරීම්වලට ගැහස්වී හිංසනය අභ්‍යාශ්‍ය කිරීම
  - ගැහස්වී හිංසනය සඳහා මහජන අවම කිරීමේ පියවරයන් වෙත ගොමු කිරීමේ පද්ධතිය.

අතිරේක පියවර සහ විධිවිධාන ද අභ්‍යාශ්‍ය විය හැකිය:

- රුහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කිරීම
- ආරක්ෂක සැලස්මක්, ආරක්ෂක උපදෙස් සහ ආරක්ෂක පියවරයන් සංවර්ධනය කිරීම
- සේවා ස්ථාන ගැලපීම් (උදා. සේවකයින් මාරු කිරීම/නැවත ස්ථානගත කිරීම, රැකියාව නැවත සැරසුම් කිරීම හෝ වෙනස් කිරීම, රාජකාරී, පැය හෝ වැඩි ප්‍රමාණය, දුරකථන/රුමේල් මිශ්‍යනය මාරු කිරීම හෝ වෙනස් කිරීම)
- අතිරේක ආධාරක පියවර (උදා: මුල්‍ය, තව්‍යාන්, ලමාරක්ෂක, නිවාස, සහ මත්‍යෝධ්‍යාන්මක සභාය, විශේෂයෙන් සභාය පිළිබඳ තොරතුරු, උපදේශනය සඳහා ප්‍රවේශය)
- ගැහස්ත හිංසනය පිළිබඳ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම සඳහා සේවා ගෝජකයන් සඳහා අවශ්‍යතා
- ප්‍රහුණු කිරීම සහ දැනුවත් කිරීම
- ප්‍රහුණු සම සභාය නියෝගීතයින්.

## ▼ ගෙවන ලද තිවාඩු

ගාහස්ව හිංසනයට ගොදුරු මූල්‍ය / දිව්‍ය ගෙවා ගත් අය සඳහා වැටුප් සහිත තිවාඩු බව දීම සඳහා වාත්තිය සම්බන්ධ සේවා යෝජකයන් සමග සාකච්ඡා කළ හැකිය. මෙය වින්දිනයින්ට / දිව්‍ය ගෙවා ගත් අයට අපයෝජන තත්ත්වයක් සමග කටයුතු කිරීමට / අත්හරුමට කාලය උබ දෙමුන් රැකියා ලේඛනයේ ගාහස්ව ප්‍රව්‍යාධිත්වයේ බලපෑම අවම කිරීමට තුළඹයි තුළයකි. වාත්තිය සම්බන්ධ තිතියෙන් සහ/හෙත් රාජ්‍ය අරමුදල් සහිත සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා තුම්බලන් ආවරණය වන පරිදි වැටුප් සහිත තිවාඩු සඳහා රාජ්‍ය සමග සාකච්ඡා කළ හැකිය.

- ★ → පිළිපිනයේ, තිතිය මගින් ගාහස්ව හිංසනයට ගොදුරු මූල්‍ය / දිව්‍ය ගෙවා ගත් අය සඳහා දින 10 ක වැටුප් සහිත තිවාඩු බව දෙයි. අවශ්‍ය නම් දීර්ඝ කළ හැකිය. විය කමිකරුවන්ට උපකාර කරන සායන් ද ආරක්ෂා කරයි.
- සිස්ටුලියාවේ, පැවුම් සහ ගාහස්ව ප්‍රව්‍යාධිත්වය අත්විදින සියලුම කමිකරුවන්ට පවුල් සහ ගාහස්ව ප්‍රව්‍යාධිත්වයේ බලපෑම සමග කටයුතු කිරීමට යමක් කිරීමට තිතියෙන් දින 5 ක වැටුප් රිනිත තිවාඩු බව දෙයි.
- කැන්ඩාවේ, ගාහස්ව ප්‍රව්‍යාධිත්වය පිළිබඳ සිද්ධීන් සඳහා තිවාඩු (ගෙවන සහ නොගෙවූ) බව දෙන තිතියක් සියලුම පළාත්වලට ඇතේ. කැන්ඩාවේ ගෙවිරු උරු විසින් කැන්ඩාවේ කමිකරු සංග්‍රහය සංශෝධනය කර ඇත්තේ ගෙවිරු උරු විසින් කැන්ඩාවේ තිවාඩු අභ්‍යුතන් කිරීමට ය.
- තවසිලෙන්තයේ, තිතියෙන් දින 10 ක වැටුප් සහිත තිවාඩු බව දේ. වින්දිනයන් / දිව්‍ය ගෙවා ගත් අය සාක්ෂි සැපයීමට අවශ්‍ය නොවන අතර ඔවුන්ගේ ආරක්ෂාවට පහසුකම් සැලුයීම සඳහා නම්‍යායිලු වැඩිවිධාන සඳහා ප්‍රවේශ ඇති හැකිය.

වාත්තිය සම්බන්ධ සඳහා සාකච්ඡා කරන විට, ජයග්‍රහණය කළ දින ගණන තත්ත්වය අනුව වෙනස් වේ, වේවා ගත හැකි ආකාරය මෙන්ම: දින මාලාවක් ලෙස, තනි දින ලෙස හෝ දිනක කොටසක් ලෙස ඉඩාගත හැක. වාත්තිය සම්බන්ධ අවම වශයෙන් දින 10 ක් සඳහා සේවුල් කළ යුතුයපවතින තිවාඩු විධිවිධානවලට අමතරව වසරකට වැටුප් සහිත තිවාඩු, සුවිශේෂී තත්ත්වයන් යටතේ දීර්ඝ කිරීමට. වැටුප් සහිත තිවාඩු සඳහා සේවා යෝජකයින් විකාර නොවන්නේ නම්, වැටුප් රිනිත තිවාඩු විකුණුපායක් වේ.

ගාහස්ව හිංසනය පිළිබඳ වශයෙන් ආරම්භ මූල්‍ය වියේ සිස්ටුලියාවෙනි. ව්‍යවහාර පළමු වශයෙන් 2010 දී අත්සන් කරන ලදී - සේවා සංගමයේ වික්ටෝරියානු අධිකාරීන් සහ සේවා ගාබාව සහ සංග්‍රහ කේස්ට් ඡායා කුවුන්සිලය අතර. වෙනත් දේ අතර, වශයෙන් දින 20 ක් දක්වා වැටුප් සහිත තිවාඩු සපයයි..



කැන්ඩාවේ කමිකරු සාකච්ඡා (CLC) වාත්තිය සම්බන්ධ සඳහා භාවිතා කිරීම සඳහා ආදර්ශ වැටුප් සහිත තිවාඩු භාජාවක් සකස් කර ඇත. <sup>55</sup>

1. සේවකයින් සමහර විට ඔවුන්ගේ පොදුගැලික පීවිතය තුළ මුහුණ දෙන ප්‍රව්‍යාධිත්වය හෝ අපයෝජන තත්ත්වයන් විය හැකි බව සේවායෝජකය හඳුනා ගත් විය ඔවුන්ගේ පැමිණීම සහ රැකියාවේ කාර්ය සාධනය කොටේ බලපායි.
2. ගාහස්ව ප්‍රව්‍යාධිත්වය අත්විදින කමිකරුවන්ට වෛද්‍ය පත්වීම්, තිතිය ක්‍රියාදාමයන් සහ වෙනත් අවශ්‍ය ක්‍රියාකාරකම් සඳහා පැමිණීම සඳහා (x) වැටුප් සහිත තිවාඩු සඳහා ප්‍රවේශ විමට හැකි වේ. මෙම තිවාඩුව දැනැටි පටතින තිවාඩු හිමිකම්වලට අමතරව වන අතර පුරුව අනුමතියකින් නොරව අඛණ්ඩව හෝ තනි දින ලෙස හෝ දිනක කොටසක් ලෙස ගත හැකි.



## ▀ තමන්සිල් වැඩිවිධාන

ගාහස්ව ප්‍රව්‍යාධිත්වයෙන් පෙළෙන අය සඳහා නම්‍යායිලු වැඩිවිධාන සැපයීම සඳහා සේවා යෝජකයන් සඳහා වාත්තිය සම්බන්ධ තිතියෙන් සාකච්ඡා කළ හැකිය. තිදුෂුනක් වශයෙන්, වැටුප්වල අත්තිකාරමක් හෝ තිවාඩුවට නොපැමිණීමෙන් පසු පුරුණ කාලීන රැකියාවට තුළානුකුලුව නැවත පැමිණීම මෙයට ඇතුළත් විය හැකිය.

## ▼ ආරක්ෂාව

ගාහස්ථ්‍යාච්ච්‍රයට සහ වහි බලපෑම්වලට සම්බන්ධ සේවකයින් සේවයෙන් පහ කිරීමට විරෝධිත තාවකාලික ආරක්ෂාව සඳහා වාත්තීය සම්බන්ධ සාකච්ඡා කළ යුතු අතර, අනිතකර ක්‍රියාවන්, පලිගැනීම් හෝ වෙනස් කොට සැලකීම් වලින් ආරක්ෂා විම ගාහස්ථ්‍යාච්ච්‍රය පිළිබඳ ඔවුන්ගේ හෙළිදාරව කිරීම්, පළපුරුද්ද හෝ දැනගත් අන්දුකීම් පදනම සහ ඔවුන්ගේ රහස්‍යනාවය ආරක්ෂා කිරීම සඳහාය.

### වෙනස හා අනිතකර ක්‍රියා වැළින් ආරක්ෂා විම

ගාහස්ථ්‍යාච්ච්‍රය අන්වදිමේ ප්‍රතිච්චායක් ලෙස සේවකයාගේ පැමිණිම හෝ රු කියාවේ කාර්ය සාධනය දැක්වූ මින්නේ නම් ඔහුට විරෝධිව කිසිදු අනිතකර ක්‍රියාලාරයක් තොගත්තා බවට සේවායෝගිකය විකාර වේ.

### රහස්‍යනාවය

ගාහස්ථ්‍යාච්ච්‍රය සම්බන්ධ සියලුම පුද්ගලික තොරතුරු අදාළ නීති සම්පාදනයට අනුකූලව රහස්‍යනාව තබා ගෙවා ඇත. සේවකයාගේ ක්‍රියා අවසරයකින් තොරව ඔහුගේ පුද්ගලික ලිපිගොනුවහි වශෙන කිසිදු තොරතුරක් තොගක්ද ඇත. (කැනේෂ්‍යනු කමිකරු කොංග්‍රසය)

## ▼ සේවා ස්ථාන ගැලපීම්

කමිකරුවන් වෙනත් දෙපාර්තමේන්තුවකට හෝ ස්ථානයකට මාරු කිරීම, රුකියාව ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීම, රාජකාරී වෙනස් කිරීම, පැය ගෙළඟ හෝ මුර රටා වෙනස් කිරීම හෝ වැඩි බර අඩු කිරීම ඇතුළු අමතර ක්‍රියාලාරය සඳහා වාත්තීය සම්බන්ධ සාකච්ඡා කළ හැකිය.

### තත් පුද්ගල ආධාරක

පහත සඳහන් දා සඳහා ගාහස්ථ්‍යාච්ච්‍රය අන්වදින සේවකයෙකුගෙන් සිහැම සාධාරණ ඉල්ලුමක් සේවායෝගිකය අනුමත කරයි:

- ඔවුන්ගේ වැඩි කරන වේලාවන් හෝ මාරුවේමේ ආකාරය වෙනස් කිරීම;
- රුකියා භාවන සැලැසුම් කිරීම, රාජකාරී වෙනස් කිරීම හෝ වැඩි බර අඩු කිරීම;
- වෙනත් ස්ථානයකට හෝ දෙපාර්තමේන්තුවකට ගැකිය මාරු කිරීම;
- නිරහාර කිරීම සහ සම්බන්ධතා වළක්වා ගැනීම සඳහා ඔවුන්ගේ දුරකථන අංකය, රේමේල් ලිපිනය හෝ ඇමතුම වෙනස් කිරීම
- පවුල් නිනාකාම් සහ නම්ජ්‍යලි වැඩි විධින සඳහා පවතින ප්‍රතිපාදන යටතේ පවතින ත්වා ඇතුළුව වෙනත් ඕනෑම සුදුසු පියවරක්..(කැනේෂ්‍යනු කමිකරු කොංග්‍රසය)

සම්හර සේවා යෝජකයින් මෙම අයිතිවාසිකම් වෙන පුවේ විම සඳහා ගාහස්ථ්‍යාච්ච්‍රය සංවිධාන, සභායක පුද්ගලයින්, වාත්තීය සම්බන්ධ තියෙළිතයින් හෝ වෙවුදුවරුන්ගේ ගාහස්ථ්‍යාච්ච්‍රය පුද්ගලික පිළිබඳ සාක්ෂි ඉල්ල සිටිය හැක. විසේ නම්, සාමාජික සරුඛ බව වාත්තීය සම්බන්ධ සහතික කළ යුතුය සේවා පර්‍යායයකින් සාපයන උද සාක්ෂි ඇතුළත් කිරීමට නම්ජ්‍යලි වේ.

## ▼ සේවා ස්ථාන ආරක්ෂණ උපාය මාරුග

වාත්තීය සම්බන්ධ සේවා ස්ථාන ආරක්ෂණ උපාය මාරුග සාකච්ඡා කළ යුතුය. ගාහස්ථා හිංසනය සේවා ස්ථාන අවදානම් තක්සේරු කිරීම් සහ වැඩාකුවේමේ වැඩාකුවහින්වලට ඇතුළත් කිරීම මෙයට ඇතුළත් වේ. රුකියා ස්ථානයේ අපරාධකරුවෙකුගේ ක්ෂේත්‍රීක අවදානම් තක්සේරුවක් සිදු කිරීම සඳහා සේවා යෝජකය සමග වාත්තීය සම්බන්ධ සාකච්ඡා කළ යුතු අතර, විනි ප්‍රතිච්චායක් ලෙස සේවා ස්ථානයේ ආරක්ෂක සැලැස්මක්, ආරක්ෂක උපදෙස් සහ/හෝ ආරක්ෂක පියවරයන් ගත යුතුය. මෙය තත්වය වෙනස් වෙනකොට නිසි ලෙස සාවත්කාලික කළ යුතුය. ක්‍රියාලාරුවලට වාහන නැවතැව්වීමේ ආරක්ෂක පියවර, රුකියාවට සහ ඉන් පිටතට ගමන් කිරීම, සත්ත්‍රාසක අනුරුද ඇගැවීම් සැපයීම, ව්‍යුහන් ආලෙක්කකරණය, බහිර කැමරා හෝ CCTV සහ ඇතුළත්වීම් සඳහා අවතිර කිරීම් ද ඇතුළු විය හැකිය.

## ▼ ආධාරක පියවර

මෙයට නවාතන්, ලමා රැකවරණය, මූල්‍ය සහ මතොව්ද්‍යාත්මක සහාය, විශේෂජලු සහාය සපයන ප්‍රාදේශීය සාම්බන පිළිබඳ තොරතුරු සහ සේවා යෝජකයා විසින් ගෙවන උද උපදේශන සඳහා ප්‍රවේශය ඇතුළත් විය හැකිය. වෙනත් මූල්‍ය ආධාරවලට වැටුළා අත්තිකාරම් හෝ හඳුනී මූල්‍ය ආධාර ඇතුළත් විය හැකිය.

නිති ආධාර සේවා, විශේෂජලු ගාහස්ථී හිංසන සේවා, පොලිස් වාර්තා, ආරක්ෂණී නියෝග හෝ උස්ස් වාර්තා, සුහුණාධනය වැනි ගාහස්ථී හිංසනය සඳහා මහරන අවම කිරීමේ පියවරයන් වෙත ප්‍රවේශය බො ගැනීමට කම්කරුවෙන්ට ද ප්‍රතිලාභ, තාවකාලික නවාතන් සඳහා ප්‍රවේශය, වෙනත් අය අතර උපකාර කළ යුතුය.

## ▼ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තිය

සේවා ස්ථාන ගාහස්ථී හිංසන ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම සඳහා සේවා යෝජකයන් සඳහා වාත්තිය සම්බන්ධ සාකච්ඡා කළ හැකිය.

සේවා යෝජකයා විසින් සේවා ස්ථානයේ ගාහස්ථී හිංසනය වැළැක්වීම සහ ආමත්තුනාය කිරීම පිළිබඳ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කරනු ඇතු. ප්‍රතිපත්තිය සියලුම සේවකයින්ට ප්‍රවේශ විය හැකි අතර වාර්ෂිකව සමාග්‍රීවනය කරනු ලැබේ. සේවකයෙකු ගාහස්ථී හිංසනය වාර්තා කළහෙනාත් හෝ ගාහස්ථී හිංසනය සිදු කරන අවස්ථාවකදී ගත යුතු සුදුසු තියාමාර්ග පැහැදිලි කළ යුතුය, වාර්තා කිරීමේ ක්‍රියාවලුය හඳුනා ගැනීම, අවදානම් තක්සේරු කිරීම සහ ආරක්ෂාව සැලසුම් කිරීම. සියලු දෙකාටම සේවා ස්ථානයේ ආරක්ෂාව සහතික කරන අතරම සේවකයින්ගේ රහස්‍යනාවය සහ පොදුගැලීකර්වය බො ගත හැකි සහාය සහ ආරක්ෂා කිරීම. (කැනේෂියානු කම්කරු කොංග්‍රසය)

## ▼ ප්‍රහුණු කිරීම සහ දැනුවත් කිරීම

ගාහස්ථී ප්‍රවේශීත්වය, රැකියා ලේඛකයට විභි බලපෑම, නඩු හැසිරවිය යුතු ආකාරය සහ සාකච්ඡා කරන උද ගාහස්ථී ප්‍රවේශීත්ව ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව ජ්‍යෙෂ්ඨ කාර්ය මණ්ඩලය ඇතුළු සියලුම සේවකයින් සඳහා ප්‍රහුණු කිරීම සහ දැනුවත් කිරීම ඉතා වැදගත් වේ.

සේවා යෝජකයා විසින් ගාහස්ථී හිංසනය සහ සේවා ස්ථානයට විභි බලපෑම පිළිබඳව දැනුවත් කිරීමේ ප්‍රහුණුවක් සියලුම සේවකයින්ට බො දෙනු ඇත.

ගාහස්ථී ප්‍රවේශීත්වය සහ ප්‍රද්‍රේශීකත්ව ගැටිල පිළිබඳව ප්‍රහුණු කරන ලබන [මානව සම්පත්/කළමනාකරණය] තුළ සම්බන්ධතාවක් සේවා යෝජකයා විසින් හඳුනා ගෙනු ඇත, උස්සනර්තායක් ලෙස ගාහස්ථී ප්‍රවේශීත්වය අවදානම තක්සේරු කිරීම සහ අවදානම් කළමනාකරණය පිළිබඳ ප්‍රහුණුව. විම සේවා යෝජකයා විසින් නම් කරන උද ගාහස්ථී හිංසනය සම්බන්ධයේ නම සියලුම සේවකයින්ට ප්‍රවාරණය කරනු ඇත. (කැනේෂියානු කම්කරු කොංග්‍රසය)

## ▼ සම සහය නියෝගීතයන්

'කාත්තා නිශේෂයින්' හෝ 'පළමු ප්‍රතිවාර දක්වීත්තින්' වැනි ප්‍රහුණු වාත්තිය සම්බන්ධ විසින් මෙහෙයුවන උද සම සහායක නියෝගීතයින් පිළිගැනීම සහ සහාය දැක්වීම සඳහා වාත්තිය සම්බන්ධ ඔවුන් සමග සාකච්ඡා කිරීමට අවශ්‍ය විය හැකිය. මෙය ගාහස්ථී හිංසනය පිළිබඳ ගැටිල ඇති සේවකයින්ට සහාය සඳහා ය හැකි විශේෂයෙන් ප්‍රහුණු කරන උද සේවා ස්ථාන නියෝගීතයන් වේ. සම්හරක් වාත්තිය සම්බන්ධ විසින්ම ප්‍රහුණුව බො දිය හැකි අතර අනෙක් අය හාමුපුතුන් සමග ව්‍යුත්ව වැඩ කරනි.

▶ නවසිලුන්තයේ කිරී නිෂ්පාදන සේවක සංගමයේ (DWU) වාත්තිය සම්බන්ධ නියෝගීතයන් Fonterra කිරී නිෂ්පාදන සමාගම සමග සහයෝගයෙන් ගාහස්ථී හිංසනයට ප්‍රවේශ ප්‍රතිවාර දැක්වීමේ ප්‍රහුණුව බො ඇත. සුදුසු පළමු සංවාදයක් පැවතීවීම, වන්දිතයන්/ දිව්‍ය ලෙවා ගත් අය විශේෂජලුයින් වෙත ගොමු කිරීම, කළමනාකරණවන් සමග සංවාද වුද්‍ය බුවන්ට සහාය වීම සහ නඩු හැසිරවිමේදී කළමනාකරණවන්ට සහාය වීම ඇතුළත් ගාහස්ථී ප්‍රවේශීත්වය ඇත්විදින සේවකයින්ට හොඳම සහාය බො දෙනා ආකාරය ඉගෙන ගැනීමට සාමාජිකයින්ට මෙයින් හැකියාව

ආචාර්ය දෙශී.

- ▶ කැනකිවේ, Unifor විසින් කාන්තා උපදේශක වැඩසටහනක් සකස් කර ඇති අතර විලිං විශේෂයෙන් පුහුණු වූ, සේවා යෝජකයින් විසින් පිළිගත් සේවා ස්ථාන නියෝජිතයෙන් හා හිරිහැරවලින් පිඩිවට පත් වූ කාන්තාවන් සඳහා සහාය ලබා දේ. මෙම කාන්තා නිරිඥයින් තොරතුරු සඳහා ගාහස්ථි හිංසනය ඇතුළත්, සියලු වර්ගවල GBVH සඳහා සහාය සහ කමිකරුවන් කොමු කිරීම සම්බන්ධ කර ගත හැක. නිරිඥයින්ට සේවායෝජකයා විසින් ගෙවනු ලබන වාත්තිය සම්බන්ධ හරහා විශේෂ පුහුණුවක් ලැබේ. සංගමය මෙය සාමූහික ගිවිසුම්වල අවශ්‍යතාවයක් ලෙස කාර්යක්ව කැනකිවා කර ඇති අතර දැන් කැනකිවා පුරු කාන්තා නිරිඥවරියන් 400කට අධික සංඛ්‍යාවක ජාලයක් ඇත. <sup>56</sup>



විස්සත් රාජ්‍යාධිකයේ UNISON ගාහස්ථි හිංසනය පිළිබඳ ආදර්ශ සේවා ස්ථාන හිටුමක්<sup>57</sup> සකස් කර ඇත. වියට ඇතුළත් වන්නේ:

- කළමනාකරුවන් සහ සේවකයින් සඳහා පුහුණු කිරීම සහ සුදුසු පුහුණුවක් සහිත මානව සම්පත් කාර්ය මත්ස්‍යු නම් කිරීම
- විශේෂ වැටුප් සහිත නිවාතු, සහ වැටුප් අත්තිකාරම් ලබා ගැනීමේ හැකියාව
- වැඩි කරන කාලයෙහි තාවකාලික හෝ ස්ථීර වෙනස්කම් සහායාකාරය, විනව සම්බන්ධතා වළක්වා ගැනීම සඳහා නිශ්චිත රාජ්‍යාධික වෙනස්කම් අපයෝජකයෙහු සම්ග සහ නැවත ස්ථානගත කිරීම හෝ නැවත ස්ථානගත කිරීම සුදුසු
- ආරක්ෂිත වැඩි පර්සරයක් සහතික කිරීමට පියවර උදා. දුරකථන අංක වෙනස් කිරීම; උපදේශක සහ උපකාරක සේවා සඳහා ප්‍රවේශය ගෙවන ලද වැඩි කරන කාලය
- ගාහස්ථි දිවි ගෙවා ගත් අයට උපකාර කිරීම සඳහා සංවර්ධනය කරන ලද පාධිමාලා සඳහා ප්‍රවේශය.

### සාකච්ඡා වලුදී භාවිතා කළ යුතු තර්ක

- ✓ ගාහස්ථි හිංසනය පුද්ගලික හෝ පුද්ගලික ප්‍රශ්නයක් නොවේ; විය රැකිය ස්ථානයේ ගැවැලුව සහ මානව හිමිකම් උල්ලංකනය කිරීමක්. ගාහස්ථි පුහුණුවින්වයේ ප්‍රතිච්චාක රැකිය ලේඛකයට දැනේ. සේවා යෝජකයින් වග කිමිවලුට ගෙවී කිරීම, ආරක්ෂා කිරීම සහ ඔවුන්ගේ රාජ්‍යාධික ඉටු කළ යුතුය.
- ✓ ගාහස්ථි හිංසනය කමිකරුවන්, සායනත්, පවුල්, ව්‍යාපාර සහ ආර්ථිකයට යහපැවත්මේ අනිතකර ලෙස බලපායි.
- ✓ රැකියාවේදී කාන්තාවන් GBVH මගින් අසමාන ලෙස පිඩිවට පත් වේ. ආර්ථික විශේෂ සහිත සංවර්ධනයක් හා සංවේදනයක් එතා කර ගත හැකියාවෙන් පිරිමින්ට සහ කාන්තාවන්ට ව්‍යුතුයි හා ගුණාත්මක රැකියා සඳහා ඇති බාධා ඉවත් කළගෙන් පමණි.
- ✓ අනියම් සඩහනාවයකින් මිළමට කාලය හා මුදුල් වැය වේ. ගෙවා ඇති ගාහස්ථි පුහුණුවින්වය තිවාතු පිටවීම සහ කොටු විම අතර රේඛාව අදින්හ පුළුවන්. විය අපයෝජන වෙනුය අවසන් කළ හැකිය.
- ✓ ගෙවන ගාහස්ථි හිංසන තිවාතු අනෙකුත් වැටුප් සහිත නිවාතු හිමිකම්වලට සමාන විශේෂ අයිතිවාසිකමක් විය යුතුය.
- ✓ වසංගත අර්ථාදය තුළ, බොහෝ දෙනෙකුට තිව්‍ය රැකිය ස්ථානය බවට පත්ව ඇත. මෙය පුහුණිවින්වයේ වැඩි අවදානමක් සම්ග පැමිණේ. දැන්, වෙන කව්‍යකටත් වඩා, ගාහස්ථි හිංසනය වැඩි කිරීමේ ගැවැලුවකි.

<sup>56</sup> යුතිගොස් කාන්තා නිරිඥයින්, DV@WorkNet (2020) [http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Unifor%20Women\\_s%20Advocates\\_revised.pdf](http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Unifor%20Women_s%20Advocates_revised.pdf)

<sup>57</sup> ගාහස්ථි හිංසනය සහ අපයෝජනය: වාත්තිය සම්බන්ධ හැවැලුවක්, UNISON (2017) <https://www.Unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

## 2.4

### වැඩි ලේකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිර්හැර පිළිබඳ පැමිණ්ටිලි හැකිරීම්

බොහෝ විට කම්කරුවන් ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිර්හැර වාර්තා නොකරන්නේ ඔවුන්ගේ පැමිණ්ටිල් බැරුරුම් ලෙස සමකනු ඇතැයි ඔවුන් සැක කරන බැවති. නැතහොත් ඔවුන් ලැංඡ්පාවට, හෝ තින්දාවට හෝ සේවයෙන් පහ කිරීමට පවා බිඟ වෙති. ගාහස්ථ් ප්‍රචණ්ඩත්වය සම්බන්ධයෙන්, ප්‍රශ්නය වඩාත් සංවේදී වය හැකිය. පමිණ්ටි සහ විමර්ශන පද්ධති සඳහා එමඟ්ගේපදේශ/ක්‍රියා පටිපාටි ස්ථාපිත කිරීමට සහ සහතික කිරීමට වාත්තිය සම්බන්ධ වෙ. මෙම ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳ තොරතුරු සේවා ස්ථාන පිළිපත්තියට ඇතුළත් කර ඇති බව වාත්තිය සම්බන්ධ පැසුව තොරතුරු සහ ප්‍රහුණුව ලබ දීමෙන් දුක්ශීනෙහිවලි යාන්ත්‍රුණයන් පිළිබඳව කම්කරුවන් දැනුවත් කළ යුතුය.<sup>58</sup>

සැම සේවා ස්ථානයක් සඳහාම ක්‍රියා පටිපාටි වෙනස් වේ, නමුත් මතක තබා ගත යුතු සමඟර පොදු මූලධර්ම නම්:

- ★ **ගැවැටුව හැඳුනා ගත්තා:** එක් සේවකයෙකු හෝ වැඩි ගණනකගේ හැකිරීම්, පෙනුම හෝ කාර්ය සඳහා භාෂිතයේ හඳුස් සහ/හෝ පැහැදිලි කළ තොහැකි වෙනස්කම් සොයෙන්න. සේවා ස්ථානය තුළ ප්‍රචණ්ඩත්වය ඔබ දුටුවහොත්, කතා කර එය වාර්තා කරන්න.
- ★ **ඉක්මනිත් හා බිජෝරෘම් ලෙස පිළිබාර දැක්වත්තා:** යමෙකු ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ නිර්හැර කිරීම් හෙළුදුරුව් කරන්නේ නම්, වය බැරුරුම් ලෙස සැලකිල්ලට ගෙන ක්‍රියා කළ යුතුය. ස්ථාපිත කාල රාමු තුළ වාර්තා සමඟ කටයුතු කළ යුතුය. පැහැදිලි අවධිමත් සහ විධිමත් ක්‍රියා පටිපාටි සකස් කර තිබීම වැදුගත්ය.
- ▶ **පැමිණ්ටිල් සම්බන්ධයෙන් අවධිමත් ලෙස කටයුතු කිරීමට සේවකයාර වකී හැකියාවක් දැනෙන්නට ප්‍රත්වන්. විධිමත් පැමිණ්ටිල්ක් කිරීමට ඔවුන්ට බල තොකළ යුතුය.**
- ★ **සහතික කිරීම:** සේවකයින්ට සහයෝගය දැනෙන බවට සහ ඔවුන්ට ලබා ගත හැකි සහය ගෝරුවී ගැනීමට වග බලා ගන්න.
- ★ **යොමු කරන්න:** මෙම තත්ත්වය පිළිබඳ සේවායෝගකයා/තැමහාකරු දැනුවත් කළ යුතු ප්‍රහුණුව ලේ සම්බන්ධතා දුර්ගාලයාට හෝ HR වෙතින් කොහොඳුව පැමිණ්ටිල් යොමු කරන්න. ගාහස්ථ් ප්‍රචණ්ඩත්වය සම්බන්ධයෙන්, දුර්ගාලයා පටිතින දින්ම උපකාරක සේවාවකට යොමු කළ යුතුය. වෙනත් අවස්ථාවලදී, පර්ක්සන්යක් ආරමුන කිරීම ඇතුළුව විකාර වූ විධිමත් ක්‍රියාවලිය අනුගමනය කළ යුතුය.
- ★ **ස්ථානාව සහ සාධාරණත්වය:** සම්බන්ධ වන සැම කොහොඳුගේම රහස්‍යභාවය පවත්වා ගෙන යන බවට වග බලා ගන්න. පක්ෂග්‍රැනී විම වළක්වා ගැනීම සඳහා ක්‍රියාවලිය පුරාම සැම කොහොඳුව අපක්ෂපාතිව සැලකිය යුතුය.
- ★ **සහය:** ක්‍රියාවලිය, කාලරුමුව, අපේක්ෂාවන් සහ ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට හේතුව පිළිබඳ සියලුම පාර්ශ්වයන් දැනුවත් කළ යුතු අතර, බ්‍රඩ ගත හැකි සහයෝගය කුමක් දැයි පැවසිය යුතුය.
- ★ **ආරක්ෂාව:** පැමිණ්ටිලිකරුවන්, වින්දිතයන්, සාක්ෂිකරුවන් සහ අනාවරණ කරන්නන් වින්දිතයේට හෝ පැමිණ්ටිල්වලට එරෙහිව ආරක්ෂා කිරීමට පියවර ඇතුළත් කළ යුතුය.
- ★ **වාර්තාව:** විනිවිද පෙනෙන සහ ස්ථානාව සාක්ෂි සහ වෙන් කළ (පිරීම සහ ගැහැණුන් පිළිබඳ වෙන වෙනම එකතු කරන ලද දැන්ත) වාර්තා තබා ගත යුතුය.
- ★ **ස්ථානිවේදක කරන්න:** ගුන බෙන ක්‍රියා පටිපාටි සහ තීරණ පැහැදිලි වය යුතු අතර සම්බන්ධ වන සියලුම පාර්ශ්වයන්ට දැනුම් දිය යුතුය.

58 දැක්ශීනෙහි සහ විමර්ශන ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳ නොද උද්‍යරණත් සඳහා බලන්න:

රැකියාවේද ලැංඩි නිර්හැර තතර කිරීම, වාත්තිය සම්බන්ධ මාර්ගෝපදේශයක් (ITUC) [https://www.iTUC-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ENG\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.iTUC-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)

ලැංඩි නිර්හැර සහ නිර්හැර කිරීමේ දැක්ශීනෙහි ක්‍රියා පටිපාටි, SDA (2016) <https://sdaea.sharepoint.com/:b/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8Ix-gwBhCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

Zero Tolerance – Dignity at Equality at Work <https://UnitetheUnion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

නියෝජිත මාර්ගෝපදේශයකෙට නිර්හැර කිරීම, PCS <https://www.pcs.org.uk/your-Union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-aarක්ෂාව/අවදානම්-සහ-සොබනය-ඏ-14>

රැකියා ස්ථානයේ නිර්හැර විමර්ශනය කිරීම සහ විසඳුම, Unifor (2013) [https://www.Unifor.org/sites/default/files/documents/document/red\\_book\\_-english-36619-\\_harassment\\_investigation\\_guide.pdf](https://www.Unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf)

## 2.5

### වැඩි ලේකයේ ප්‍රවත්ත්බන්ධය සහ හිරිහැර ගැන සාමූහික කේවල් කිරීම

ව්‍යවසායු ආංශික සහ ජාතික මට්ටම් සාමූහික කේවල් කිරීම

C190 යනු රජය අනුමත කිරීම පිළිබඳ සාකච්ඡා සඳහා ප්‍රයෝගන් පමණක් නොව සේවා යෝජකයන් සමඟ සාකච්ඡා කිරීමේදී හාඩිනා කිරීමට ප්‍රධාන මෙවලමකි. රජයන් C190 අනුමත කරන්නේ හම්, සේවා යෝජකයින් ඔවුන්ගේ ප්‍රතිපත්ති නව ජාතික නීතිය සමඟ පෙළගැසිය යුතුය. හමුන් විය අනුමත කර ඇතත් නැතත්, C190 හි විධිවිධාන වැඩි ලේකයේ ප්‍රවත්ත්බන්ධය සහ හිරිහැරවලට මුහුණ දීම සඳහා කැපවීම් සකස් කිරීම සහ අධික්ෂණය කිරීම සඳහා සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම්වලට එකාබද්ධ කළ හැකිය.



**සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම (CBAs)** යනු වාත්තීය සම්බන්ධ සහ සේවා යෝජකයන් අතර සාකච්ඡා (සාමූහික කේවල් කිරීම) තුළින් වන සේවා කොන්දේසි සහ සේවා කොපෝදේසි කිරීමා කරන ලිඛිත ගිවිසුම් වේ. රැකිය ලේකයේ ප්‍රවත්ත්බන්ධය සහ හිරිහැර වැළැක්වීම් සහ ආමත්තුණය කිරීම සාමූහික කේවල් කිරීම වාත්තීය සම්බන්ධ සඳහා වඩාත්ම එමුදුයි මෙවලමයි. සාමූහික කේවල් කිරීම ජාතික මට්ටම් සිදු විය හැකි අතර, විනිදී වාත්තීය සම්බන්ධ සඳහා සාකච්ඡා මෙවලයි. විට මෙම ගිවිසුම් සම්බන්ධ කර ගැනීමට හෝ ප්‍රාදේශීය මට්ටම් සඳහා ගිවිසුම් ගැන සාකච්ඡා කිරීමට දීර්ඝ හෝ බැඳු සිටී. වාත්තීය සම්බන්ධ සහ සේවා යෝජකයන්ගේ සංවිධාන අතර ආංශික මට්ටම් වෙතන් පුවත් එවා සම්බන්ධ කර ඇත. වාත්තීය සම්බන්ධ සහ සාමාගම් අතර සමාගම්/කම්හිල් මට්ටම් ද එවා එකා විකාර විය හැකිය.

C190 රැකිය ලේකයේ ප්‍රවත්ත්බන්ධය සහ හිරිහැර වැළැක්වීම සහ ආමත්තුණය කිරීම සඳහා සාමූහික කේවල් කිරීමේ වැදගත්කම ඉස්මතු කරන අතර සාමූහික ගිවිසුම් හරහා අදාළ සම්මුතිය ප්‍රවර්ධනය කරයි. C190 හි විධිවිධාන සහ හාඩිනා හාඩිනා කරම්න්, වාත්තීය සම්බන්ධ සහ හාඩිනා හෝ හාඩිනා එකාබද්ධ කිරීම් පවතින ගිවිසුම් සංගේධිනය කිරීමට හැකිය. පියවරයන් වගයෙක් R206 හි යෝජිත ආරක්ෂාව, බලාත්මක කිරීම, පිළියාම, සහාය සහ දැනුවත් කිරීම ද උපකාර විය හැක.

ඒවා ගිවිසුම් දැනැම්මන් ප්‍රවත්ත්බන්ධය සහ හිරිහැර ගැන සඳහන් විය හැක, හමුන් ඔබ දැන් එවා C190 ව අනුකූල බව සහතික කර ගැනීමට එවා සංගේධිනය කළ යුතුය.

- සාප්පු හාරකරුවන්ගෙන් සහ මිනින්දෝරු සාමාජිකයින්ගෙන් විමසා ගැටුවෙම් තරම ගේරැම් ගන්න.
- ඕවෑ කේවල් කිරීමේ භාය පත්‍රයේ ප්‍රමුඛතාවයක් ගෙස ප්‍රවත්ත්බන්ධය සහ හිරිහැර හඳුනා ගන්න.
- සාමූහික කේවල් කිරීමේ විවිධ මට්ටම්වල සහ විවිධ අංශ සඳහා, වාත්තීය සම්බන්ධ සහ සාමාජිකයින් සහ සාප්පු හාරකරුවන් සමඟ සාකච්ඡා කර අනුවර්තනය කළ හැකි සහ එකාබද්ධ කළ හැකි ප්‍රවත්ත්බන්ධය සහ හිරිහැර පිළිබඳ නියැදි වගන්ති සහ හාඩිනා කෙටුම්පත් කරන්න.

ඡැබේ සංගමය නව සාමූහික ගිවිසුමක් සාකච්ඡා කිරීමට හෝ සාකච්ඡා කරන ලද අනෙකුත් ක්‍රියාලාර්ගවල කොටසක් ලෙස ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරිහැර පිළිබඳ වගන්ති ඇතුළුව පවතින ගිවිසුම සංශෝධනය කළ හැකිය. හාජාට පොදුවේ ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම හෝ විම සමාගම/අංශයේ කම්කරුවන් විසින් මූණුනා දෙන සිදු කරනු ලබන ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරිහැර වල නිශ්චිත ආකාරයන් කෙරෙනි අවධානය යොමු කළ හැකිය.

ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරිහැර සහ ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරිහැර සාමූහික කේවල් කිරීමේ දී සාපේක්ෂව නව ගැටිව වේ. මෙයින් අදහස් කරන්නේ ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වන සාමූහික කේවල් කිරීමේ හාජාට පිළිබඳ ප්‍රබඳ උදාහරණ බොහෝමයක් නොමැති විවධි. ඒක CBA වෙත ඒකාබද්ධ කළ හැකි ගක්රීමන් ආදර්ශ වගන්ති සකස් කිරීම මගින් වාත්තිය සම්බන්ධයෙන් විවෘත විසඳුමට වැදගත් වේ.<sup>59</sup>



**මතක තහවුරු ගන්න:** සියලුම සාමූහික ගිවිසුම ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වම, යටින් පවතින අසමානතා හැඳුනා ගැනීම සහ ආමත්තුණාය කිරීම විය යුතුය. පවතින ගිවිසුම්වල ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවයේ බලපෑම තක්සේරු කිරීම වහි නියෝග පරානාය (විමගින් ස්ථීර පුරුෂ අසමානතා අඩු කිරීම, හඩිත්තු කිරීම හෝ වැකි කිරීම සඳහා ගිවිසුම විශ්ලේෂණය කිරීම) හැඳුනා ගෙන හැකි වේ.

එවිට හාජාට විසින් කාන්තාවන්ට සිදුවන ප්‍රවන්තිත්වයේ හා හිරිහැරයේ අසමාන බලපෑම හැඳුනාගෙන අසමානතා විසඳුමට පියවර හැඳුන්වා දිය යුතුය.

### සාමූහික කේවල් කිරීමේ පිරික්සුම් ඉයිස්තුව

C190 ට අනුකූලව ප්‍රවන්තිත්වය සහ තිංසනය විලුදායි ලෙස ආමත්තුණාය කරන CBAs හි වගන්තිවලට ඇතුළත් වය යුත්තේ:

- ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම පිළිබඳ අත්‍ය දැක්වම
- ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරිහැර සිදුවීම තැවතෝවමට පායෝගික ක්‍රියාලාර්ග
- ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරිහැර සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටි සහ ප්‍රතිඵල්ති
- විධිවධා සහ ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳ ප්‍රහාණුව සහ දැනුවත් කිරීම
- අධික්ෂණය සහ ඇගයීම.

මතක තහවුරු ගන්න, සාමූහික ගිවිසුම තුළ හාජාට උපරිමයෙන් හැඳුන්වා දීම සඳහා විලුදායි කේවල් කිරීමේ උපාය මාර්ගයක් විර්දනය කිරීම වැදගත් වේ.

59 ආදර්ශ සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම සහ හාජාට පිළිබඳ ගොද උදාහරණ සඳහා බලන්න:

රැකියා ස්වාධායේ ආරක්ෂා, තිවයේ දුරක්ෂා, ETUC (2017) <https://www.eTUC.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

රැකියා ස්වාධායේ පිළික හිරිහැර සහ ප්‍රවන්තිත්වය වැළැක්වීම සහ ආමත්තුණාය කිරීම - ප්‍රායෝගික උපාය මාර්ග, ILO [https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit\\_PART\\_B.pdf](https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf)

රැකියා ලේඛනයේ කාන්තාවන්ට සහ කිරීම්ත්ව වරෙනි ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරිහැර - වාත්තිය සම්බන්ධ ඉදිරි උපාය සහ ක්‍රියාව, ILO (2017) [https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed\\_dialogue/-/-actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_dialogue/-/-actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

## ▼ අර්ථ දැක්වම

රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරුහැර පිළිබඳ ප්‍රඛිල තිර්වචනයක්. විය GBVH පිළිබඳ නිශ්චිත අවධානයක් ඇතුළත් විය යුතුය. කම්කරුවන් මූහුණ දෙන විශේෂ ආකාරයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරුහැර ද වියට ඇතුළත් විය හැකිය.

 බොමිනිකන් ජනරජයේ Vista Sol Punta ව්‍යවසායයේ (2014-2017) අත්සන් කරන ලද සාමූහික ගිවිසුමක ලිංගික හිරුහැර වැළැක්වම සහ සම්බාධක පිළිබඳ වගන්තියක් අඩංගු වන අතර කාන්තාවන්ට ලිංගික හිරුහැරවල අසමාන බලපෑම හඳුනා ගැනී.

ලිංගික හිරුහැර කිරීම යනු පුද්ගලයාගේ අනිමානයට පහර දීමක් විය බලපාන්තේ කාටයු, සහ ව්‍යවසාය ව්‍යුද්‍යිතාවයට බාධාවක් විය සේවා කොන්දේසි සහ අපේක්ෂාවන් පිරිසිමට ලක් කරයි විශ්දිනයාගේ රැකියාව සහ උසස් කිරීම; විය බලපාන බැවත් වාත්තීය සුරක්ෂිතාව සහ සෞඛ්‍ය, සහ ලිංගික හිරුහැර කිරීම සාමාන්‍යයන් කාන්තා සේවකාවන්ට විරෝධව ක්‍රියාත්මක වන ප්‍රචණ්ඩත්වයේ ස්වර්ෂපයක් වන බැවත්, වනාම සේවයෙන් පහ කිරීම සහ නිඩු ව්‍යාපෘති ගෙන ඒම ඇතුළුව ව්‍යුද්‍යි ආකාරයෙන් ලිංගිකතිංසනය වැළැක්වම සහ ව්‍යවසායයේ විනිෂම සේවකයෙකුට විරෝධව සටහෝ කිරීම සාදා පරිසරයක් රැකියා කිරීමට අවශ්‍ය සියලු ක්‍රියාලාරාග අනුගමනය කිරීමට කටයුතු කරයි.<sup>60</sup>

## ▼ ප්‍රායෝගික ක්‍රියා/වැළැක්වමේ උපාය මාරුග

CBA හි කම්කරුවන් ආරක්ෂා කිරීමට සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරුහැර තිරීම නැවත්වීමට වැළැක්වමේ උපාය මාරුග ද ඇතුළත් කළ යුතුය. මෙයට පැහැදිලිව අප්‍රේ දක්වා ඇති සේවා ගෝරකාගේ වැළැක්ම සහ ගත යුතු ප්‍රායෝගික ක්‍රියාලාරාග ඇතුළත් විය යුතුය.

 නිව් ගෝරකාගේ හෝටල් සහ මෝටොල් වෙළඳ ක්‍රියාලාරාග සියලුම හෝටල් ගාහ සේවකාවන් සාදා කළබඳ බොත්තම් අවශ්‍ය වන කර්මාන්තය පුරා සාමූහික ගිවිසුමක් සාදා වගන්තියක් සාකච්ඡා කර ඇත.

### 70 (A) සේවකයින් ආරක්ෂා කිරීම සාදා සේවාගෝරකාගේ පොදු වැළැක්ම

සේවා ගෝරකාගා සේවකයින්ගේ ආරක්ෂාව බව නැවත තහවුරු කරයිප්‍රාන් සැලකිල්ල සහ හෝටල් අමුත්තන්ගේ හිරුහැරවලින් ආරක්ෂාව ඇතුළත් වේ. නූඩ්ලු ආගන්තුක අත්තිකාරම්, හිරුහැර කිරීම සහ තර්ජන ආමන්තුණය කිරීමට සේවාගෝරකාගා සාධාරණ පියවර ගත යුතු අතර වැඩි සිදුවීම් සිදු වුවහොත් ස්ථානිකව හා ප්‍රමාණවත් ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වය යුතුය.

### (B) උපාංග

මෙම ගිවිසුමේ දින සිට වසරක් (1) ඇතුළත, සේවාගෝරකාගා විසින් කාමර සහායකයින්, ගාහ පාලක සහායකයින්, මිනිබර් සහායකයින්, කාමර සේවා සේවාදායකයින් සහ ඔවුන්ගේ පුද්ගලයින් මත රැගෙන යා යුතු උපාංග සමග වාඩ්ලාගෙන සිටින අමුත්තන්ගේ කාමරයකට ඇතුළු විමට අවශ්‍ය ඕනෑම සේවකයෙකු සන්නද්ධ කරනු ඇත. ඔවුන්ගේ ස්ථානයට ක්‍රියාත්ම සහය ව්‍යුද්‍යි ලෙස කැඳවීමට ඔවුන්ට ඉක්මනීන් සහ පහසුවෙන් සාක්‍ය කළ හැකි රැකියාවේදී, විවිධ ප්‍රමාණය හා හොඳින සැකස්ම් නිසා බව හඳුනාගෙන ඇතැව්ත් හෝටලයේ, විවිධ හෝටල් සාදා විවිධ උපාංග සුදුසු විය හැක.<sup>60</sup>

## ▼ ශ්‍රී ලංකා පරිපාලි සහ ප්‍රතිපත්ති

ප්‍රවන්ධිත්වය සහ හිරහැර සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති සහ ශ්‍රී ලංකා පරිපාලි, ප්‍රවන්ධිත්වය සහ හිරහැර කිරීම වාර්තා කිරීම සහ ප්‍රතිචාර දැක්වීම සහ අපරාධකරුවන්ට විරෝධව සම්බාධක ඇතුළත් කළ යුතුය. විත්දිනයන් / දින ගත් අය සඳහා ආධාර හෝ පිළියාම් සඳහා ප්‍රතිපාදන මෙටි ඇතුළත් වය හැකිය. පැහැදිලිව නිර්වචනය කරන ලද සේවකයෙකු ද සිටිය යුතුය සහ සේවා ගෝපකයාගේ අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම්. සමාජාත්මක නියෝජිතයෙකු සම්බන්ධ කර ගැනීම අවශ්‍ය වන වගකීම් ඇතුළත් කිරීම වමර්ණයන් ස්ථූ පුරුෂ සමාජනාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සහතික කිරීම සඳහා ව්‍යුහය තුළයි.

පැමිණිලි වමර්ණය කිරීම සහ ගොරවනීය සේවා ස්ථානයක් නිර්මාණය කිරීමට උපකාර කිරීම සඳහා ගොරවනීය සේවා ස්ථාන කම්ටුවක් පිළිවුවමට සමාගම සහ සංගමය එකඟ වෙති. මෙම කම්ටුව සේවා ගෝපකයා සහ සේවා ගෝපකයා විසින් තොරා ගත්තා ලද සමාජ නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාවකින් (2) සමන්වත වේ. මෙම කම්ටුවේ සැම පැත්තකින්ම අවම වශයෙන් එක් (1) සාමාජිකයෙකු කාන්තාවක් වය යුතුය. නියෝජිතයන් ස්වභාවිත වය යුතු අතර විනය නිර්ණ ගැනීම සම්බන්ධයෙන් වගකිව යුතු නොවන බව පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.<sup>61</sup>

## ▼ ප්‍රහානු කිරීම සහ දැනුවත් කිරීම

වධිවධාන සහ ශ්‍රී ලංකා පරිපාලි පිළිබඳව ප්‍රහානු කිරීම, දැනුවත් කිරීම සහ වැටහිම ඇති කිරීම මෙන්ම ප්‍රවන්ධිත්වය සහ හිරහැර කිරීම හඳුනා ගැනීම, ප්‍රතිචාර දැක්වීම සහ වමර්ණය කිරීම පිළිබඳ වධිවධාන පිළිබඳ වගකීමයක් තිබිය යුතුය.

 2019 දී ප්‍රේමතියේ Deutsche Bahn AG විසින් '(මිංගික) හිරහැර කිරීම සහ වෙනසකම් වූව විරෝධව සමාජ සංගමිම සහ ආරක්ෂාව' පිළිබඳ සමාගම ගිවිසුමකට කළමනාකරුවන් සහ සේවකයින් සඳහා ප්‍රහානු සඡි සඳහා පියවර, කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා බාතිර උපකාරක දුරකථන මෙන්ම කාන්තාවන් සටහා ප්‍රහානුව ඇතුළුව තුන්වන පාර්ශ්වයේ ප්‍රවන්ධිත්වයෙන් ආරක්ෂා කිරීම.

61 රැකිය ස්ථානයේ හිරහැර ආදර්ශ භාෂාව, Unifor (2014)

[https://www.Unifor.org/sites/default/files/documents/document/Unifor\\_workplace\\_harassment\\_model\\_language\\_-march\\_14.pdf](https://www.Unifor.org/sites/default/files/documents/document/Unifor_workplace_harassment_model_language_-march_14.pdf)

## ▼ ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ අධික්ෂණය

මින්මත සාකච්ඡා ව්‍යාපෘතිය සාර්ථකත්වය රඳු පටවින්නේ එලුදායි ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ අධික්ෂණය මත ය. මින්මත කැපවීමක් ක්‍රියාවට නාවන බවට ව්‍යාපෘතිය සම්බන්ධ සහිත විය යුතුය. එකාබද්ධ ව්‍යාපෘතිය සම්බන්ධ සේවා ගෝරක කම්ටු අභ්‍යුත්ව අනුකූලතාවය සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම නිර්ක්ෂණය කිරීම සඳහා ක්‍රියා පටිපාටි සහ කම්ටු පත් කිරීම සඳහා ව්‍යාපෘතිය සම්බන්ධ කළ යුතුය.



නොගෙනහිර ආලුතාවේ උද්‍යාන ව්‍යුහ ක්ෂේත්‍රයේ කම්කරුවන්ගේ 70%ක් කාන්තාවන් වන අතර ඔවුන්ට විරෝධව ලිංගික අතවර කිරීම් බහුවා සිදුවේ. එම අතර උද්‍යාන ව්‍යුහ සහ අනුබද්ධ සේවක සංගමය (UHAWU) සහ උගේන්ඩා මල් අපනයනකරුවන්ගේ සංගමය (UFEA) අතර 2010 දී අත්සන් කරන ලද ආංගික සාමූහික විවිධාන ව්‍යුහයේ පවතින ලිංගික හිංසනයට විසඳුම් සෙවිමට පියවර ද අභ්‍යුත්ව වේ. විවිධාන අනුව, සමාගම් විසින් ලිංගික හිංසන ප්‍රතිපත්තියක් ස්ථාපිත කළ යුතු අතර සේවා ස්ථානයේ ලිංගික හිංසනයන් තුරන් කිරීමට සහ වැළක්වීමට පියවර ගෙ යුතුය. මෙම විවිධාන ප්‍රතිපත්තියක්, ව්‍යුහ ක්‍රියා පටිපාටියක්, සේවකයින් 25කට වඩා වැඩි සංඛ්‍යාවක් සේවයේ ගොදුවන්නේ නම් ලිංගික හිරුහැර වැළක්වීමට පියවර ගැනීමට සේවා ගෝරකයන්ගේ බැඳීම් සහ දුක්ගැනවීම් පටිපාටිය අභ්‍යුත්ව විය යුතුයි. වහි ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජයට ප්‍රතිවාර දැක්වීමේ ප්‍රවේශයේ කොටසක් ලෙස, අධික්ෂණය සහ කිරීදේ ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා එකාබද්ධ ස්ත්‍රී පුරුෂ හාවය සහ සමාජාත්මක අනුකම්වක් පිළිවීම විවිධාන ප්‍රතිපත්තියක් යුතු යුතුයේ.

## ▼ වෙනස් කොට සැලැකීම සහ සමාජාත්මකවය

වෙනස් කොට සැලැකීමට විරෝධ හෝ වෙනස් කොට සැලැකීම් නොවන වගන්තියක් අභ්‍යුත් කිරීමෙන් CBAs හට වෙනස්කම් කොටුම සහ සමාජාත්මකවය ප්‍රවර්ධනය කළ හැකිය.

"වෙස අභ්‍යුත්ව නමුත් එයට සීමා නොවී හේතුවක් මත කිසියම් සේවකයෙකුට හෝ රු කියා සඳහා අයදුම්කරුවෙකුට වෙනස් කොට සැලැකීම, ඇගිල් ගැසීම, සීමා කිරීම්, කිරීහර කිරීම් හෝ බලකිරීම් සිදු නොකළ යුතු බවට සේවායෝජකයා විකාර වේ. ජාතිය; අදහිල්ල; වර්ණ; සම්භවය ස්ථානය; වාර්ශික සම්භවය; පුරුවයිනාවය; පර්මිපරාව; දේශපාලන හෝ ආංශික සම්බන්ධකම්, විශ්වාසයන් හෝ ක්‍රියාකාරකම්; ලිංගිකත්වය; ලිංග ප්‍රකාශනය හෝ ලිංග අන්තර්භාවය; සංත්‍රාන්ති ලිංගික/සංත්‍රාන්ති ලිංගික හඳුනාගැනීම; ලිංගික මනාපය, දිගානයිය හෝ හඳුනාගැනීම; ව්‍යාහක අවවාහක බව; පැවැරේ තන්ත්වය; මාලිය තන්ත්වය; යැපෙන්නන් සාධියාව; පත්තිය; ස්ථානය පදිංචිය; හොරික පෙනුම; විශ්වාසවන්න රුකිය සුදුසුකම් සම්බන්ධව හරු වැරදි වාර්තා; අන්තර් කරගේ ප්‍රතිශක්ති උගතා සින්ඩ්බුලය (ඒසිස්), එසිස් ආමුන රෝග, බිභාෂ්මක මානව ප්‍රතිඵල්නී උගතා වියිරස (HIV) පර්ක්ස්ජ්‍යය සහ වෙනත් ඕනෑම රෝගභාවයක් හෝ ආබාධයක්, මානසික, කායික හෝ වෙනත් ආබාධිත තන්ත්වයන්, එය කරුය සාධනය සැලැකිය යුතු ලෙස අඩා නොවන තාක් කළේ. තනුතුර; ව්‍යාපෘතිය සම්බන්ධ සාමාජිකාත්වය හෝ ක්‍රියාකාරකම්; මෙම විවිධාන අධිංශු කිසිදු අධික්ෂණයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම හේතුවන් නොවේ."<sup>62</sup>

### ආදර්ශ ලිංගික හිරහැර වගන්තිය: ITUC<sup>63</sup>

- (a) හැඳුන්වීම. වාත්තීය සම්බන්ධිත සහ සේවායේරකයා රැකිය ස්ථානයේ ලිංගික හිරහැර සිදුවිය හැක බව හඳුනාගෙන විය වැළක්වීමට සහ අවසන් කිරීමට කැපවී සිටිය. ලිංගික අතවර කිරීම ද විනාශකුල වරදකි.
- (b) අර්ථ දැක්වීම. ලිංගික හිරහැර කිරීම අනවශ්‍ය, අකැමැති සහ නොඉල්ලීම - ලිංගික ස්වභාවයේ හැකිරීමකි. විය වික් වරක් හෝ පුළුල් සිදුවීම් මාලාවක් ලෙස සිදුවිය හැක. ලිංගික හිරහැර බලන්ත්කාරයෙන් සහ එකතුවාශ්වික වන අනර එයට පිරිමි සහ ගැහැණු යන දෙපිරිසටම ගොදුරු විය හැකිය.
- (c) ක්‍රියාව. හිරහැරයට ගොදුරු වූවෙකුට සමාගම සම්ග විකශ්‍රාතාවයකින් වාත්තීය සම්බන්ධිත විසින් නම් කරන ඉද විශ්වාසවන්ත පුද්ගලයෙකු වෙත හිරහැර පිළිබඳ පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය. ගෝගේ ලෙස පුහුණු කරනු ලබන විශ්වාසවන්ත පුද්ගලයන්, ඕනෑම හිරහැර පැමිණිල්ලක්, තියෙන් වේලවට සහ රහස්‍යගත පදනමක් මත විමර්ශනය කළ යුතුය. සේවා ස්ථානයේ හිරහැර කිරීම් වේද්දනා කරන සේවකයෙකුට, විශ්වාසවන්ත පුද්ගලයාට දැනුම් දීමෙන් පසු, පැමිණිල්ල පිළිබඳ පරික්ෂණයක් පවත්වන තුරු වැටුප්, අයිතිවාසිකම් හෝ ප්‍රතිලාභ අමිම නොව සේවා ස්ථානයෙන් පිටව යාමට සහ සේවා ස්ථානයට ආපසු ගම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට අයිතිව ඇති. සහනය බ්‍රැගීම් හිරහැර කිරීමේ නඩුවේ බරපතලුකම පිළිබඳ විය යුතුය. විය සමාව ඉල්ලීමක්, වෙනත් දෙපාර්තමේන්තුවකට මාරු කිරීමක් හෝ දෙවාරු හැකිය නොව හිරහැර කරන්නා ඔහුගේ හෝ අයෙගේ තියෙන් හිරහැර විශ්වාසවන්ත ප්‍රතිච්චාක විදිය යුතුය. සේවායේරකයා විසින් සමාගම කාලය තුළ නව සේවකයින් සඳහා විනිදිගතිය තුළ අනිවාර්ය ලිංගික හිරහැර විරෝධී පුහුණුව ඇතුළත් කරනු ඇත.

### ගොදුරු සංස්ථා සමග සාමූහික කේවල් කිරීම

CBAස වැකිදියුණු කිරීමට අමතරව, සම්බන්ධිත සහ නිර්දේශය ජාත්‍යන්තර සංස්ථා (TNCs) සමග ව්‍යාපාර සහ සාකච්ඡා වලදී ප්‍රබල මෙවලම් ලෙස හැකිය. සමහර වාත්තීය සම්නි දැනටමත් ප්‍රවත්ත්විතයට සහ හිරහැරවලට විරෝධීව උද්ධේශනය කිරීමට ජාතික දේශසීමාව තුළ TNC වල විකට වැඩි කරනවා.

ඇමරිකා වික්සත් රැනපදායේ සහ කැහැබාවේ සේවා සේවක ජාත්‍යන්තර සංගමය (SEIU), උදාහරණයක් ලෙස, ආනාර සේවකයින්ගේ රාත්‍යන්තර සංගමය, බුසිලියානු වාත්තීය සම්නි මධ්‍යස්ථානය සිද්ධි සහ ලෙව පුරා අනෙකුත් වාත්තීය සම්නි සම්ග වික්ව කිටුවා කිරීමෙන් මැක්බානල්ඩ්ස් අවන්හල්වල ලිංගික හිංසනයන් විසඳුමට පිළිවර ග්‍රැන්නා ලෙස ඉල්ල සිටියන්වා. මැක්බානල්ඩ්ස් ගොදුරු කළමනාකාරීවය ලිංගිකව හිරහැර කිරීම ආමන්තුණය කිරීමට අසමත් විම ඉස්මතු කරන පන්ති ක්‍රියාකාර නඩු සහ එකාබද්ධ පැමිණිලි වාත්තීය සම්නි විසින් ගොනු කර ඇත. (වැකිදුර නොරතුරු සඳහා 3.2 වගන්තිය බලන්න)

**“** සමාගම තුළ ඉහළ සිට පහළට විනිදෙන ලිංගික හිරහැර සහ නුසුදු නැසිරීම් සංස්කාරිතයක් ඇතේ... කාන්තාවන් සහ LGBTQ+ සේවකයන් විශ්වාසයන් අවබුනමට ලක් වේ. ඔවුන් පැමිණිලි කරන විට, කිසිවක් සිදු නොවේ...

MeToo ව්‍යාපාරය සිදුවීමන් සම්ග අඩ විය දුටුවේ කම්කරු පන්ති ව්‍යාපාරය තුළ විම පුළුනා ඉස්මතු කිරීමට සහ ලිංගික හිංසනය පිළිබඳ පුළුනා ඉස්මතු කිරීමට සුදුසු අවස්ථාවක් ලෙසයි. අඩු වැටුප් සේවා ආර්ථිකය ගනු ලිංගික හිංසනය ප්‍රලේඛ පැනිරි ඇති බවයි... මැක්බානල්ඩ්ස් නොදු පද්ධතියක් ඇති බවට ප්‍රකාශ කරයි, නමුත් ඔවුන්ගේ දම්වැල් බලයලත් බැවෙන් කිසිදු වශයෙන් ද නොකියයි. අපි තර්ක කර ඇත්තේ නිල ඇදුම් සහ හැමිබරුග්‍රැට්, ඔවුන් වශයෙන් යුතු නම් විවිධ ඔවුන් ලිංගික හිරහැර සඳහා ද වශයෙන් යුතුය.

නිවේලක් ඇලෙන්, සේර්විටස් ව්‍යුත්ලේඛ්ස් ඉන්වෙර්නට්වනල් යුතියින් (SEIU), ඇමරිකා වික්සන් ජාත්‍යනාය USA

අඩුකාවේ, ආසියාවේ සහ පැයිලික් කළාපයේ, යුරෝපයේ සහ ඇමරිකාවේ මැරයට හෝටල්වල යුතියන් සාමාජිකයින් විස්ව කර්මාන්තයට පිඩා කරන ආචෙවුනු ලුණික හිරහැරවුලින් කම්කරුවන් අරක්ෂා කිරීමට ගෝලිය ක්‍රියාලාරුග ඉළුලා සිටිති. ආගත්තික සත්ත්කාර සේවකයින්ගේ විකාර බහුතරයක් - සමහර රටවල 89% දක්වා - ඔවුන්ගේ වැඩ කරන ජීවිතයේ යම් අවස්ථාවක රැකියාවේදී ලිංගික හිරහැරවුලට මූහුණා දී ඇති බව සම්ක්ෂණවලුන් පෙන්වා දී ඇත. වික්ව ප්‍රවාරක ව්‍යාපාරයක් කරමින්, වාත්තිය සම්බන්ධ ගෝලිය සහයෝගීකාව ගොඩනගා ඇති අතර, ප්‍රශ්නය පිළිබඳව දැනුවත් කිරීමට සමාගම සාකච්ඡා මෙසයට පැමිණීමට සහ බලපෑම් කිරීමට උපකාරී විය.

**“** මෙම ව්‍යාපාරයේ නරඟ වූයේ කාමර පිරිසිදු කරන්නන් සඳහා සන්නුසාය බොත්තම් සපයන ස්ථාන ප්‍රාලුල් කිරීම සහ බලන්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් දැකි ස්ථාවරයක් ගැනීමට සමාගම් තැලු කිරීමයි... මේමද ව්‍යාපාරයේ මතුවීම රට සම්පාත වීම අපගේ වාසනාවකි. විය සාකච්ඡාව කේත්ද කර ගත් අතර කළමනාකරණය, සාමාජිකයින් සහ පොදු රනතාව විම සංස්කාරිය සම්බන්ධ සංස්කාරිය මාරු කිරීමට උපකාරී විය... මැරයට වෙත අවධානය යොමු කිරීම හිසා තරග අවක මැරයට සමාගම් සාමුහික කේවල් කිරීම් ගිවිසුම්වල භාෂාව දිනා ගැනීමට අපට හැකි වි තිබේ. අපි භාෂාව දියුණු කර ඇති අතර විය පසුව වෙනත් සමාගම්වල භාවිතය සඳහා සම්මත විය... අනෙකුත් වාත්තිය සම්බන්ධ විමෙන් අපි ගෝලිය ව්‍යාපාරයේ ගොඩනගා ඇත්තෙමු. මිට අමතරව, අපි විනි ප්‍රතිච්චයක් ලෙස දැනස් ගෙන්නක් නව සාමාජිකයින් දිනා ගත්තෙමු... වැදගත් ලෙස, අපි ගෝලිය ආකාරයෙන් මිනිසුන්ට අරගෙ කරන්නට හා ආපසු සටන් කිරීමට මෙවලම් ලබා දෙනවා.

ඉයන් ලුවස්, UNITE HERE දේශීය 2, ඇමරිකා විස්සත් රනපද

## ▼ ගෝලිය රාමු ගිවිසුම් (GFAs)

සමහර TNCs GUF විකක් හෝ කිහිපයක් සමග ගිවිසුම් හෝ ඒකාබද්ධ ප්‍රකාශනයන් අත්සන් කර ඇති අතර, විය සේවා කොන්දේසි, ස්මූ පුරුෂ සමානාත්මකාවය සහ වාත්තිය සම්බන්ධයෙන් සඳහා අවම ප්‍රමිතින් සකසා ඇත. මේවායින් සමහරක් දැන් රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රවන්ඩ්වය සහ හිරහැර පිළිබඳ ගැටුව ඇතුළත් වේ.

2016 දී බහුජාතික සමාගමක් වන Unilever, 64 IUF සහ Industrial Global Union කාර්මක ගෝලිය සංගමය ලිංගික හිරහැර වැළැක්වීමට සහ ව්‍යාවර විරෝධිව කිරීමට කළමනාකරණය සහ වාත්තිය සම්බන්ධ වැඩ වැඩ සිරමට හිසා පටිපාටි සකසන ඒකාබද්ධ කැපවිකිව අත්සන් කරන ලදී. ව්‍යාපිත්වම පදනම් වී ඇත්තේ ලිංගික හිරහැර විනයානුකූල වරදක් බවට වන ප්‍රධාන මූලධරීම මත වන අතර, ලිංගික හිරහැර පිළිබඳ සිද්ධීන් රහස්‍යගතව විමර්ශනය කරනු ලබන අතර, සම්බන්ධ පුද්ගලයින්ගේ රහස්‍යනාවය සහරික වන පරිදි සහ දැකි කාල සීමාවන් තුළ හැකිරෙනු ඇත; සහ ලිංගික හිරහැර කිරීම වැඩිහිටි අවස්ථාවලද නැවත සේවයේ යොදුවීම සිදු කරනු ලබන්නේ අපරාධකරු මස පැමිණුල්ල කරන පුද්ගලයා නොවේ.

ගිවිසුමට අනුව යුතිලිවර්:

- ඒ ගටතේ ඇති ඔවුන්ගේ වගකීම් සහ ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව සියලුම කාර්ය මණ්ඩලය සහ කළමනාකරණයන් පුහුණු කරයි
- monitor cases of sexual harassment to identify where further action might be appropriate
- සින්ම ආකාරයක ලිංගික හිංසනයකට අදාළ ගැටුව හැඳුනාගෙන මතු කරන හෝ පැමිණුල් ඉදිරිපත් කරන සහ/හෝ කළමනාකාරිත්වය සමග සාපුව හෝ තනි පුද්ගල හෝ සාමුහික දැක්ශීලුවී හිසා පටිපාටි හරහා වෝදනා කරන ලිංගික හිංසනයට අදාළ සින්ම හිසාවලුයකට සහනාගේ වන සේවකයින්ට විරෝධිව පැලිගැනීම හෝ වින්දිනයන් ඉවසන්නේ ඇත.

ප්‍රාදේශීය මට්ටම්ක්, ගුනිලුවර් මෙහෙයුම් පුරාවට, දේශීය කළමනාකාරීන්ට සහ වාත්තිය සම්බන්ධී ලිංගීක පැහැදිලි දේශීය ප්‍රතිපත්තියක් සහ ජාත්‍යන්තර ප්‍රම්තින් සහ පාතික නෙතික මත පදනම්ව, ආර්ථූල් වික්දීම / දුක්ශීනාවු හැසිරිම සඳහා වන පැමිණිලි ක්‍රියා පටිපාටි සහ ගාන්ත්‍රික සඳහා විකාර වී සාමුහික කේවල් කිරීමේ නිතිය සහ භාවිතය ලේඛනගත කළ යුතු බවට විකාර විය.

නිවෙසුම් මෙයේ සඳහන් වේ:

- ලිංගීක අතවර සිද්ධි හසුරුවන්නේ නිශ්චිත පුහුණුවක් ඇති විශ්වාසවන්ත පුද්ගලයන් විසිනි
- ලිංගීක නිර්හාර සම්බන්ධ සියලුම පැමිණිලි ආරක්ෂාතාව, කඩිනම්ව සහ රහස්‍යගතව විමර්ශනය කළ යුතුය.
- පැමිණිලි විමර්ශනය කිරීම ස්වාධීන පුද්ගලයන්/ව්‍යුහයන් විසින් සිදු කළ යුතුය
- සම අවස්ථාවකදීම පැමිණිලිකරුවන්ට ඔවුන්ගේ නිමිත්‍ය අයිතිවාසිකම් පිළිබඳව දැනුම් දිය යුතුය
- පැමිණිලි විමර්ශනයේ ප්‍රතිචලුය විධිමත් මෙස සටහන් කර පැමිණිලිකරු වෙත සත්ත්වීමෙදානය කර සමාලෝචනය කරන ලදී
- ලිංගීක අතවරවල නිර්ත වූවන් සම්බන්ධයෙන් සම්බාධික පැහැදිලිවම නියම කර ඇත
- ක්‍රියාවලිය සහ විෂ ප්‍රතිචලුය පුරාවට ලිංගීක නිර්හාරවලට ගොදුරු වූවන්ට පුර්ණ ආරක්ෂාව සහ සහාය ලබා දෙනු ලැබේ.

නිවෙසුම් වැඩි අවදුනම් සහිත ක්ෂේත්‍ර ඇති බව පිළිගැනී, උඩ. බොහෝ තාවකාලික ක්මිකරුවන් සේවයේ ගොදාව ඇති වූකරයේ සහ පිරිමින් බිඟුතරයකගේ ඇඩික්ෂණය යටතේ කාන්තාවන් වැඩි සංඛ්‍යාවක් සිටින තැන්වල. මෙම තැන්වයන් තුළ, නිශ්චිත දැනුවත් කිරීම් සහ පුහුණු පියවර කළමනාකරණය සහ වාත්තිය සම්බන්ධ විකාර වී යොදුවය යුතුය.

C190 සම්මත කිරීම GFA වලට වැදගත් නව වගන්ති විකාර කිරීමට නව අවස්ථා සපයයි. සමහර ගොදුය වාත්තිය සම්බන්ධ දැන්වන් මෙය කර ඇත.

2019 දී, UNI Global Union විළුම් සංදේශ සමාගමක් වන බේඛවා සම්ග ගොදුය නිවෙසුමක් අත්සන් කරන ලදී.<sup>65</sup> නිවෙසුම මිනින් සමාගම ස්ථීර පුරුෂ සමාජයාත්මකවයට කැප වන අතර නිවෙසුමේ මූලධර්ම බලාත්මක කිරීමට කමිකරුවන්ට බුදු ලබා දෙයි. වැදගත් පෙනෙ නිවෙසුම විශ්වාසෙන්ම C190 සම්ග සම්පාදන වේ:



“මිනින්පේ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානයේ මහා සම්මේලනය විසින් සම්මත කරන ලද රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රවත්තිත්වය සහ නිර්හාර තුරන් කිරීම පිළිබඳ සම්මුතියට අනුකූල වේ. 2019 ජූනි 21...”

නිවෙසුම් 4 වන පරිවිෂේෂයේ 7 සහ 8 වගන්තිවල විශ්වාසෙන් අවධානය ගොමු කරන්නේ වෙනස් කොට සැලකීම සහ ප්‍රවත්තිත්වයට වෑරෙනිව සටහන් කිරීම.8 වැනි වගන්තියේ මෙයේ සඳහන් වේ:



“කායික, ලිංගීක සහ/හෝ මානසික, සේවා ස්වාධායේ එදිනෙහි ප්‍රවත්තිත්වය සහ ඕනෑම ආකාරයක නැඹුදු හැසිරීම් විය හැකි සංම් ආකාරයකම ලිංගීකන්වය සහ නිර්හාරවලට වැශිත සටහන් කිරීමට සමුහා විශ්වාසෙන් හෝ පිරිමින්ගේ ගොරවයට බලපාන ඕනෑම හැසිරීමක් හෝ විය උපදාවන, සැනුරු, අවමන් සහගත, නින්දා සහගත හෝ පිළිකුරු සහගත පරිසරයක් නිර්මාණය කරන, පුද්ගලය, ඔරේන්පිශේ මූලික විනාකම්වලට පටහැනියි සැම කොනොකුම්වල ලැබා යුතු ගොරවය යටපත් කරයි.”

- ප්‍රවත්තිත්වය සහ නිර්හාර කිරීම සම්බන්ධ අවස්ථාවල් වැශික්වීම, හැඳුනා ගැනීම සහ ආමන්ත්‍රාණය කිරීමට නිවෙසුම සමාගමට බැඳු සිටි.
- C190 ට අනුකූලව, ගාහස්ව තිංසනයට ගොදුරු වූවන් / දිවි ගලවා ගත් අය සඳහා වැඩිදියුණු කළ සහාය ඇතුළත් වේ. සමාගම සහ වාත්තිය සම්බන්ධ විශ්වාසෙන් වැඩි කාල විධිවානි, නැවත ස්වාධාය කිරීම, හඳුසි හවාතයේ ආධාර, හඳුසි ආර්ථික සහය මෙන්ම බාහිර සංවිධාන වෙත ද ගොමු කරයි.
- මෙම නිවෙසුම ප්‍රාදේශීය මට්ටම්ක් එහි ක්‍රියාත්මක කිරීම අන්තර්ගතය සඳහා සමාජ සංවාදය සහ සාමුහික කේවල් කිරීම අවධාරණය කරයි. සේවා ස්වාධාය සමාජයාත්මකවය පිළිබඳ ප්‍රාදේශීය ක්මිටු මෙන්ම සේවාන්වල සමාජයාත්මක තිබුණින්ගේ ජාලයක් පිළිවුවීම සඳහා ද යිය විධිවාන සපයයි.

## ප්‍රවත්තිත්වය සහ නිර්ඝර කිරීම සම්බන්ධයෙන් දැනුවත් කිරීම සඳහා ගෝලීය ගුණිකත් සම්මේලනයේ වන්පාර

UNI ගෝලීය  
සංගමය

→ <http://en.breakingthecircle.org>

ITUC

→ <https://www.iTUC-csi.org/GBV>

කාර්මික ගෝලීය  
සංගමය

→ <http://www.industrial-Union.org/violence-against-women-not-in-my-Union-not-in-my-workplace>

PSI

→ <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676> lang=en

IDWF

→ <https://idwfed.org/en/updates/gender-based-violence>

අය්තත්ත්වත්තික  
ගොඩනැගිලි  
කම්කරු

→ <https://www.bwint.org/cms/gender-equality-44>

IUF

→ <https://www.IUF.org/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

EI

→ <https://www.ei-ie.org/en/detail/16557/ratifyC190-mobilising-for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment>

ITF

→ <https://www.itfglobal.org/en/campaigns/un-day-elimination-violence-against-women-and-girls-2019>

IFJ

→ <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html>

## 2.6

### C190 අනුමත කිරීම සඳහා වූ ව්‍යාපාරය

2019 දෙසැම්බර් 17 වන දින උරුණුවේ C190 අනුමත කළ පළමු රට බවට පත්වය.

**“** C190 සම්මත කර ගැනීමෙන් පසු, පසුගිය රෝග තොපාර්ශ්වක රැස්වීමක් සඡැවූ අතර විෂ්ද PIT-CNT හි කාන්තා නියෝජිතයින් විය ඉත්මනින් නිරි සම්පාදනය කිරීම සහතික කිරීමට තුළ කළන. Vázquez ආන්ඩ්‍රු කමිකරු ව්‍යාපාරය සමඟ වික්ව වියට පක්ෂව ජන්දය දුන් අතර හාමිප්‍රතාන් ජන්දය දීමෙන් වැඳකි සිටියන. PIT-CNT සම්මුඛයේ අන්තර්ගතය සහ වාත්තිය සම්ම විය මෙවලමක් ලෙස කාවතා කිරීම වැදගත් වන්නේ මන්දුයි පැහැදිලි කිරීමට වැඩිමුළු සංවිධානය කළේය...

Marcelo Abdala, ප්‍රධාන ලේකම්, Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), උරුණුවේ

වාත්තිය සම්ම විසින් වසර ගණනාවක් තිස්සේ උදෑස්කේෂණය කිරීම සහ තීරියේ ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා බලපෑම් කිරීම මෙම සහතික කිරීම සඳහා අඩ්‍යාම දැඳීය. උරුණුවේ වාත්තිය සම්ම දැනටමත විය C190 මගින් ආවරණය කරන ලද ගැටළී කිහිපයක් විස්මීම සඳහා තීරි පැහැවැමට සාර්ථක ලෙස බලපෑම් කර තිබීම ජයග්‍රහණයට උපකාරී විය. මෙයට රැකියා ස්ථානයේ ලිංගික තීරණය, වැලැක්වීම සහ දුම්වීම පිළිබඳ අංක 18561 දරන නිරිය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ පුවත්ත්වන්වය පිළිබඳ නිරිය අංක 19580 ද ඇතුළත් විය. මේ මෙහෙමකට වාත්තිය සම්ම, කමිකරු අමාත්‍යාංශය, රෝග, සහ කාන්තා සංවිධානත් උද්වී කළ.

ශ්‍රීපසුව, ඒපි ඒකමතිකව අනුමත කිරීමට ජන්දය දුන් අතර C190 තිල වශයෙන් 2020 ප්‍රති 25 වන දින එහි සම්මත කරන ලදී. 2020 දෙසැම්බර් 9 වන දින හැම්බියාව ද විය අනුමත කළේය. එබැවින්, අවම වශයෙන් රටවල් දෙකක අනුමැතිය සහිතව, සම්මුඛය දැන් තිල වශයෙන් ඇතුළු වනු ඇත 2021 ප්‍රති 25 දින සිට බලාත්මකව (නිශ්චානුකූලව බැඳී ඇත).

ලිපි හි, සන්ධාන ගොඩනැගීම සහතික කිරීමේ ව්‍යාපාරයේ වැදගත් මෙවලමක් විය. වාත්තිය සම්ම, ස්ත්‍රීවාදී ව්‍යාපාර, කාන්තා අයිතිවාසිකම් සංවිධාන සහ සිව්වූ සමාජ සංවිධාන සහයෝගීතාව ගොඩනැගීම සඳහා විකාට විකානු විය. ප්‍රධාන පාර්ශවකරුවන් සම්ග, කැඳානා ගොඩනැගීම සාක්ෂි මත පදනම් වූ බලපෑම් කිරීම සහ දැනුවත් කිරීමේ ව්‍යාපාර එලුදායි බව ඔව්පු විය.

**“** ප්‍රතිසංස්කරණ සහ විවුම් අනුමත කිරීම සඳහා බලපෑම් කිරීමට සාක්ෂි මත පදනම් වූ උපදේශනය සැමවටම ප්‍රධාන උපාය මාර්ගය වී ඇත... පාතික, කළයුම් සහ ගේල්ය සහයෝගීතාව අවශ්‍ය වේ... FWRM හි බිම මට්ටමේ සිරි පාතික මට්ටම දැක්වා පෙනී සිටීම හරඟ, කාන්තා හඩ අර්ථවත් ලෙස ඇතුළත් කිරීම සහතික කිරීම සහ සවන්දුවට අත්‍යවශ්‍ය වේ.... ස්ත්‍රීවාදී සහ කාන්තා ව්‍යාපාරවල ප්‍රබල සාමුහික හඩක් වාසිය ඉල්ලා සිටීම සහ දහාන්මක වෙනස්කම් ප්‍රවර්ධනය කරන්න ද අවශ්‍ය වේ.

නැහුණ සිං, ඒපි කාන්තා අයිතිවාසිකම් ව්‍යාපාරය (FWRM), ඒපි

මෙව පුරු වැඩිවන ආන්ඩ්‍රු ගණනාවක් C190 අනුමත කිරීමට ඔවුන්ගේ අනිප්‍රාය ප්‍රකාශ කරයි.

#### සංගමයේ උපාය මාර්ග

- ▶ අනුමත කිරීම සඳහා සාර්ථකව තළුලු කිරීම සඳහා සාමාන්‍යයෙන් විශාල මෙවැයක් සහ වාත්තිය සම්මුඛ උපදේශන ව්‍යාපාරයක් අවශ්‍ය වේ. සැම වාත්තිය සම්මුඛ සඳහාම උපාය මාර්ගය වෙනස් වනු ඇත, නමුත් සලකා බැලිය යුතු වැදගත් කරනු කිහිපයක් නම්:
- ▶ වාත්තිය සම්ම පුහුණුව සඳහා C190 ප්‍රධාන ප්‍රවාහය මගින් දැනුවත් කිරීම සහ කමිකරුවන් ජ්‍යෙගය කිරීමට හැකිය.
- ▶ විධිමත් සහ අවධිමත් ව්‍යුහයන් ගොඩ නැඟීම උපදේශන ව්‍යාපාරයට උපකාරී වේ.
- ▶ වවනය ප්‍රවාහය කිරීමෙන් මහජන සහයෝගය ගොඩනාග ගෙ හැකි අතර ක්‍රියාලාර්ග ගැනීමට රැස්කන්ට බලපෑම් කළ හැකිය. C190 හි වැදගත්කම ගැන කතා කිරීමට වාත්තිය සම්ම නායකයින් දැනුවත් කිරීම, දැනුවත් කිරීම සහ C190 පැහැදුම් කිරීම සඳහා සමාජ මාධ්‍ය ප්‍රවාහන, රැස්වීම්, වැඩිමුළු, සංසද සහ C190 මත දුවන තිශ්පාදනය කිරීම සහ බෙදු ගැනීම සහ සිදුවීම් මෙයට ඇතුළත් විය හැකිය.

- ▶ කතන්දර එකතු කිරීම සහ බෙදාහැනීම මගින් අනුමත කිරීම හඳුනී අවශ්‍යක් වින්නේ මත්දැයි යතු පෙන්විය හැක.
- ▶ පර්යෝශන සිදු කිරීම සටන සාධාරණීකරණය කිරීමට, වාත්තීය සම්බන්ධ උපාය මාර්ග ගොඩනගා ගැනීමට සහ සාකච්ඡා සඳහා උපකාර කළ හැකිය.



නිකරුවාවේ, the Federación de Mujeres Trabajadoras Domésticas y de Oficios Varios de Managua (FETRADOMOV) සමාජ මාධ්‍ය හරහා තොරතුරු බෙදා හැරීම, අනෙකුත් වාත්තීය සම්බන්ධ සම්ග සන්ධින ගොඩනගා ගැනීම සහ ස්ථූ පුරුෂ සමාජනාවය පදනම් කරගත් ප්‍රව්‍ය්චිතවය පිළිබඳ අධ්‍යාපනික වැඩුමුල් පවත්වමින් සිටි. වඩාත්ම ක්‍රියාකාරී වාත්තීය සම්බන්ධ සාමාජිකයින් වන්නේ සංඛ්‍යාත් කාන්තා ගාහ සේවක සංගමයේ (SITRADOTRANS) ග. ව්‍යාපාරයේ ඔවුන්ගේ තුම්කාව සාම්ප්‍රදායික පුරුෂ ආධිපත්‍යය දැරන නායකත්වය බිඳ දැමීමට උපකාරී වී ඇති අතර විය සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා බලමුලු ගැන්වීමේ ක්‍රියාවලියට සඳහා ඇතුළත් කිරීම අනුමත කිරීම සහ සහයෝගීතාවය දීර්ඝමන් කර ඇත.

අප්‍රිකානු වාත්තීය සම්බන්ධ "C190" සටන් පාධිය යටතේ රැස්වීම් සහ සේවා ස්ථාන පුහුණුව්ම් සංවිධානය කර ඇත් විය පිවිත වෙනස් කළ හැකිය. සංවිධානය කරන්න. දැනුවත් කරන්න. ක්‍රියාත්මක කරන්න".

මාර්ග අවහිර කිරීම සහ අවකාශය නැවත ලබා ගැනීම - කාන්තාවන්, වාත්තීය සම්බන්ධ සහ බලය යන සටන් පාධිය නාවතා කිරීම ස්ථූ පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රව්‍ය්චිතවය අවසන් කරන තෙසු ඉල්ලා ආසියා පැසිරික් කළපයේ වාත්තීය සම්බන්ධ විදි බැස ඇත.

## ▼ දේශපාලන උපාය මාර්ගය

C190 සම්බන්ධ කිරීමේදී අපගේ රැස්වන් සහ සේවා ගෝරකයින් ජන්දය දුන් ආකාරය දැන ගැනීම වැදගත්ය. මේ ආකාරයෙන් අපට අපගේ සහවරයින් ක්‍රියාත්මක සහ අපට ජය ගත යුත්තේ ක්‍රියාත්මක යන්න දැක ගත හැකිය.<sup>66</sup>

මෙයින් පසු, උපාය මාර්ගයට මෙසේ ඇතුළත් විය හැකිය:

- ▶ සම්මුතිය අනුමත කිරීම සඳහා පෙත්සමක් නිර්මාණය කිරීම
- ▶ අනුමත කිරීම සඳහා සහාය ඉල්ලා ආණ්ඩු වෙත මිවිම<sup>67</sup>
- ▶ අභ්‍යල අමාත්‍යාංශය අමතා C190 සහිත කිරීම වැදගත් වන්නේ මත්දැයි සාකච්ඡා කිරීමට රැස්වමක් ඉල්ලා සිටිම
- ▶ කම්කරුවන්ගේ/කාන්තා ප්‍රශ්නවලට සහාය දක්වන මිතුණිල් දේශපාලනයෙන් සම්බන්ධ කර ගැනීම සහ අනුමත කිරීමට සහාය විම සඳහා ඔවුන්ගේම දේශපාලන පක්ෂය තුළ බලපෑම් කිරීමට ඔවුන් දීර්ඝමන් කිරීම.

**“** අපි ගත් පළමු පියවර වූයේ කම්කරු අමාත්‍යවරය සහ කෙන්යාවේ භාම්ප්‍රතාන්ගේ සම්මෙළනය සහ කම්කරුවන් සිටි තෙළුපාරිග්‍ර්‍යාව රැස්වීමක් කැඳවීමයි. මත්දැයිව සම්මුතිය ගෙවන්න අපි අමාත්‍යාංශයට ආරාධිනා කළ විට කම්කරුවන් සහ සේවා ගෝරකයින් ඩීම සහ අමාත්‍යාංශය දැනුගත්තා සංම වශේන් ප්‍රශ්නයක්ම නියෝග්‍රනය කරන්නේ කුමක් සඳහාද... අපි නියෝග්‍රන කම්කරු කොමසාරස්වරයා සමඟ ද රැස්වීම් පවත්වමින්, අපගේ ජාතික තීති අතර ඇති පර්තරය සහ මෙම සම්මුතිය සඳහා අනුමත කිරීම සඳහා තළ්පු කිරීමට අවශ්‍ය දේ බෙදාහැනු ගන්නෙමු.

Rose Omamo, ප්‍රධාන ලේකම්, කෙන්යානු ලේඛන කම්කරු සංගමයේ (AUKMW), Kenya

66 ඔබේ රැස්වන් සහ සේවා ගෝරකයින්ගේ සංවිධාන ජන්දය දුන් ආකාරය ඔබට මෙම පරික්ෂා කළ ගැන: <https://www.ILO.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm>

67 මෙහි ආදර්ශ ලිපියක් බලන්න: [https://www.iTUC-csi.org/IMG/docx/model\\_letter\\_C190\\_ratification\\_eng.docx](https://www.iTUC-csi.org/IMG/docx/model_letter_C190_ratification_eng.docx)

## C190 අනුමත කිරීමට තොද හේතු

- රැකියාවේදී ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ නිරහැර කිරීම් තවමත් පූඩ්ල් ලෙස ඉවසා සිටියි. C190 සඳහා වෙනසක් සඳහා අවස්ථාවක්.
- ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ නිරහැර කාන්තාවන්ට අසමාන ලෙස බලපායි. C190 ස්වී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවේශයක් ගෝනා අතර විය GBVH ඇති කරන යටත් පවතින අසමානතාවයන් සමඟ කටයුතු කරයි.
- ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ නිරහැර මිනිසුන්ගේ සෞඛ්‍යයට, ගොරවයට සහ යහපැවත්තේ බලපෑම් කරයි. මෙය පමණක් තොටි, විය සේවා ශේරකාන්ට විශාල පිරිවයක් දරයි සහ පොදු සේවාවන් කෙරෙනි ද පිඩිනයක් ඇති කරයි.
- වැඩිවන අනාරක්ෂිතතාවය සහිත පශ්චාත්-වසංගත ලේඛනේ, C190 යනු ප්‍රවණ්ඩත්වයෙන් සහ නිරහැරවලින් සෑම කෙනෙකුම ආරක්ෂා කිරීමට ප්‍රබඳ මෙවලමකි.
- C190 ඒකාබද්ධ ප්‍රවේශයක් ගෙනි. පාතික නීතිය, රෙගුලසි සහ ප්‍රතිපත්ති සහ සමාගම් සහ සේවා ස්ථාන විවුතුම් වලදී - ගැටුවුව විසැඳුමට අප සියලු දෙනා විස්ව කටයුතු කළ යුතුය.

## ▼ | නිති උපායමාර්ගය<sup>68</sup>

C190 අනුමත කිරීම සඳහා, සම්මුතියේ විධිව්‍යාන භාවිතා කරම්ත් රුපයන් පාතික නීති සහ ප්‍රතිපත්ති සංශෝධනය කළ යුතුය. පවතින නිති සෑම පෙළේවනය කිරීමට සහ පර්තය ඇති තැන ඉස්සුමතු කිරීමට කොමිෂන් සහා ක්‍රියාත්මක කිරීමට වාත්තිය සම්බන්ධව ව්‍යාපාරයක් කළ නැතිය. මතක තබා ගන්න: විය දැනටමත් ආධාරක නීති ක්‍රියාත්මක කර නිවිමෙන උරුණුවෙහි අනුමත කිරීමේ ක්‍රියාත්මක ප්‍රාග්ධනය සිදු කළ යුතුය.



අයෙන් වශයෙන්ම, C190 සියලුම ආවරණය තොකරයි. C190 හි ප්‍රතිපාදන අප ඉශේක කළ යුතු අවම ප්‍රමිතින් වේ. පාතික නීති තව දුරටත් ඉදිරියට යාමට සහන් කිරීම සහ සාකච්ඡා කිරීම වැදගත් වේ. R206 හි තිරේදේශීලි විධිව්‍යාන භාවිතා කිරීම මෙයට ඇතුළත් වේ.



## ස්වීඩනය ගොඩනැගීම

සාර්ථක සහතික කිරීමේ ව්‍යාපාර සඳහා වාත්තිය සම්බන්ධ ප්‍රාග්ධනය, පාතික, කළපිය සහ ගොඩුය මටිවිම් ස්වීඩනය ගොඩනැගීමට අවශ්‍ය වේ. අපගේ ඒකාබද්ධ බලය සාර්ථක විමෙට ඇති අවස්ථා ගක්නිමත් කරයි. අනෙකුත් වාත්තිය සම්බන්ධ ස්ට්‍රීවාදී ව්‍යාපාර, LGBTI සංවිධාන, කම්කරු ආධාර සංවිධාන, සංඛුම්තිකයන් සමඟ වික්ව කටයුතු කිරීමක්ද, රාජ්‍ය තොටි සංවිධාන සහ අනෙකුත් සිව්ල් සමාජ හිතවතුන් මෙහේ විද්‍යාත්‍යන් සහ ප්‍රවිත්තයන් ව්‍යාපාරය ඉදිරියට ගෙන යාම සඳහා ප්‍රබඳ මෙවලමක් විය නැතිය. ඔබට විකට වැඩි කරන්නේ කොසේද, ඒකාබද්ධ ක්‍රියා සංවිධානය කරන්නේ කොසේද සහ ප්‍රවිත්ත පිරිසක් සම්බන්ධ කර ගැනීම සඳහා පොදු පණ්ඩි ව්‍යාපාරය කරන්නේ කොසේද යන්න සාකච්ඡා කිරීමට සහනවරියින්ට ආරාධනා කරන්න.



මතක තබා ගන්න: මේවා ගොඩින අදහස් කිහිපයක් පමණි අනුමත කිරීම සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා සියලුම ‘වික ප්‍රමාණයට- ‘හෝ’ නති මාර්ගයක් තොමතා. වික් වික් වාත්තිය සම්බන්ධ සඳහා වඩාත් තොදින් ක්‍රියා කරන නිවැරදි උපය මාර්ගය සොයා ගැනීම සාමාන්‍යයන් බොහෝ ගවේෂණයන් සහ අත්හැඳ බැඳුම් සිදු කරනු ඇතේ. වඩාත් වැදගත් දෙය නම්, කාන්තාවන්, අවධිමත් සහ අවිනිශ්චිත කම්කරුවන් වැනි වඩාත් අව්‍යාහාර මෙයි සිටින අය ඇතුළුව, කම්කරුවන් සහතික කිරීමේ ප්‍රයෝගවල කොළඹස්ථානයේ සිටිමයි.

68 Public Services International (PSI) විසින් පාතික නීති සහ කළපිය සම්මුතින් පිළිබඳ තොටුරු සපයන කළපිය අධ්‍යයන තුනක් ප්‍රකාශයට පත් කර ඇත:

අපිකාව: <https://publicservicesinternational/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676> lang=en

අත්තර්-අමරිකා: <https://publicservicesinternational/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853> lang=en

යුරෝපය: <https://publicservicesinternational/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861> lang=en

# 3

## අපගේම ආයතන සඳහා C190 සහ R206 යොදෙවීම

රැකියා ලේඛකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරහැර අවසන් කිරීම සඳහා එලඹුදී ක්‍රියාමාර්ගයක් සඳහා ගක්තිමත් සහ වඩාත් අනුළත් වාත්තීය සම්බ්ධ අවශ්‍ය වේ. විනෝන් අපගේන් බොනෝ දෙනෙක් අභ්‍යන්තර සංස්කාතින් හා විශ්‍යාත්‍යන් සමඟ අරගල කරන ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් වැඩිම අවඹුනුමක් අභ්‍යන්තර සේවකයන්ගේ ක්‍රියාකාර මැදිහත්වීම ඇයෙකුමත් කරන්න. වාත්තීය සම්බ්ධ තුළම කමිකරුවන්ට ප්‍රචණ්ඩත්වයට හා හිරහැරවලට ගැනීම නරකම අවස්ථාවයි.

ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ හිරහැරවලට අභ්‍යන්තර කිරීමට හැකි සංඛ්‍යාත්‍ය අනුළත් සහ නියෝජිත සංගමයක් ගෙවීමෙන්ම සඳහා, ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරහැර කිරීම් පිළිබඳව වඩාත් දැනුවත් වීමට කමිකරුවන් බලමුලු ගැනීමට අවශ්‍ය වේ. අපගේ අභ්‍යන්තර ව්‍යුහයන් වඩා අනුළත් සහ නියෝජිත වාත්තීය සම්බ්ධ ගක්තිමත් වාත්තීය සම්බ්ධ වේ සහ සංස්කාතිය ප්‍රතිසංස්කරණය කර මිනිසුන් අරගලයට සම්බන්ධ කරගන්න.

අපගේ වාත්තීය සම්බ්ධ තුළ වෙනස් කොට සැබුකීමේ හා විතයන් සහ සංස්කාතිය දැනුවත් කිරීමට, බලමුලු ගැනීමට සහ අභ්‍යන්තර කිරීමට මෙන්ම විනි අභ්‍යන්තර මිනිසු ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරහැර වැළැක්වීමට සහ ආරක්ෂා කිරීමට ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටි ස්ථාපිත කිරීමට C190 සහ R206 යන වැදගත් මෙවලම් වේ.

### 3.1

## අපගේ වාත්තීය සමිති ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම

සමාන සහ අභ්‍යුලත් වූ වාත්තීය සමිති නොමැතිව, අපට රැකියා ලේකයේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැරවෙළට විලඳායි ලෙස ආමන්තුණය කළ නොහැක. තමුත් අප සමාජයේ දෙකින අසමානතාවය අවාසනාවන්ත ලෙස බොහෝ විට සංගමය තුළ දක්නට ලැබේ. වාත්තීය සමිති වේතිහාසිකව ආධිපත්‍යය දැරැවේ කාර්මික කමිකරුවන් - සාමාන්‍යයෙන් පිරිමින් විසිනි. අදවිත්, වාත්තීය සමිතිවල සාමාජිකත්වය සහ නායකත්වය බොහෝ විට පිරිමින් විසින් ආධිපත්‍යය දරන අතර වාත්තීය සමිති සංස්කාරිය, විශ්වාසයන් සහ ව්‍යුහයන් තුළ අසමානතාවය මුළු බිසු ඇත.

විශේෂයෙන්ම නායකත්ව තනතුරුවල කාන්තාවන් අඩුවෙන් තියෝරිත්‍ය විමට මෙය ගේතු වී ඇත. අද වාත්තීය සමිති නායකයෙකු විම තවමත් කාන්තාවන් සඳහා අරගුණයක් වන අතර, නායකත්ව තනතුරුවලට පත් වූ පසු, කාන්තාවන් දිගින් දිගිම වෙනස් කොට සැබුම් මට හා මුදකල විමට මුහුණ දෙයි. අපේම වාත්තීය සමිති ඇතුළුවේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැර දිග විම සිංචන බව ද මෙයින් අදහස් වේ. වැහැත්, සේවා යෝජකයන් ලෙස, C190 අපගේම වාත්තීය සමිති සඳහා ද අඩු වේ. අපගේම සංවධන සහ මෙහෙයුම් ද ප්‍රවත්ත්බිත්වයෙන් හා හිරහැරවූන් තොර බව සහතික කිරීමට අප පියවර ගත යුතුය.

**“** වෙනයෙන් පමණක් නොව ක්‍රියාවන් ද ස්ථීර පුරුෂ සාමාජිකතාවය ඉදිරියට ගො සහ ව්‍යුහයන් විය යුත්තේ අපේ වාත්තීය සමිති ය. අප ප්‍රාගෝරික ආද්‍යාගය පෙන්වය යුතුයි. අප යමක් දියනවා නම, අපි කරනවා. කොතැනකවත් වෙනස්කම් කිරීම ගැන අපි තිහැබ සිටිය යුතු තැනෑ.

Natalya Levytska, යුත්තේනයේ පතල් කමිකරුවන්ගේ ස්වාධීන වාත්තීය සංගමය (KVPU), යුත්තේනය

රැකියා ලේකයේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැර අවසන් කිරීම සඳහා “ලිංගික ඒකාකාරී, බිහුවිධ සහ ජේදනය වන වෙනස්කම් කිරීම් සහ අසමාන ස්ථීර පුරුෂ සාමාජිකතාවය මහ පදනම් වූ බව සම්බන්ධිත ඇතුළුව යටත් පවතින ගේතු සහ අවබුනම් සාධක සමඟ කටයුතු කරන, අභ්‍යුලත්, ඒකාබද්ධ සහ ස්ථීර පුරුෂ සාමාජිකතාවයට ප්‍රතිචාර දක්වන ප්‍රවේශයක් අවශ්‍ය වේ.” (C190) මෙය අපගේ වාත්තීය සමිතිවලට ද අදාළ වේ. අපගේම ව්‍යුහයන් සහ සංස්කාරිත් තුළ පවතින ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැර සඳහා අවබුනම් සාධක ආමන්තුණය කරන ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාලාරා අනුමතනය කිරීමට අපගේ වාත්තීය සමිති අනුඛත්තරව බැබුය යුතුය.

### අවබුනම් තක්සේරු කිරීම

අපගේ වාත්තීය සමිති විසින් කළ යුතු පළමු දෙය නම්, ප්‍රවත්ත්බිත්වයේ සහ හිරහැර කිරීමේ සම්භාවනාව වැඩි කරන අපගේම ව්‍යුහයන් තුළ ඇති අවබුනම් සාධක සහ උපද්‍රව හඳුනා ගැනීමට උපකාර කිරීම සඳහා අවබුනම් තක්සේරුවක් (C190 හි 9 වැනි වග ත්‍යියට අවශ්‍ය පරඩි) සිදු කිරීමයි. වෙනස්කම් කිරීම, අපයෝගනය කිරීම බල සඩහා, සහ ප්‍රවත්ත්බිත්වයට සහ හිරහැරයට අනුබල දෙන ස්ථීර පුරුෂ සාමාජිකතාවය, සංස්කාරික සහ සමාජ සම්මතයන්” (R206 හි 8 ටේය). පවත්නා වාත්තීය සමිති ප්‍රතිපත්ති, භාවිතයන් සහ ක්‍රියාවන් අසමානතාවය ගැනීම්ත් කරන ආකාරය හඳුනා ගැනීමෙන්, ත්ව වැළැක්වීමට සහ පාලනය කිරීමට සහ අනාගත සියලු විධිකටු යුතු ඉලක්ක කර ඇතුළතා පාලනය පාලනය ගැනීමට අපට පියවර ගත හැක. C190 ව අනුකූලව, මෙය කිරීමට අපගේ වාත්තීය සමිතිවලට ගත හැකි පියවර තිබේ.



## අභ්‍යන්තර ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටි

(C190 හි 9 වගන්තියට සහ R206 හි 7 වන ජේදයට අනුකූලව) අපි අපගේම අභ්‍යන්තර ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටි සමාග්‍රීවනය කළ යුතු අතර ප්‍රවත්ත්ධිත්වය සහ නිරහැර පිළිබඳ තව ප්‍රතිපත්ති අනුගමනය කර ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය. ප්‍රවේශය සහ විමර්ශනය සඳහා පැහැදිලි ක්‍රියා පටිපාටියක් අනුළත් කරන්න පැමිණිලි සියලුම ප්‍රතිපත්ති ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වය යුතු බව මතක තබා ගන්න. සේවා ගෝපකයන් ලෙස වාත්තිය සම්ති සඳහා ආදර්ශවත් ආදර්ශයක් තැබීම මෙන්ම, ප්‍රවත්ත්ධිත්වය සහ නිරහැර පිළිබඳ එමඩුයි සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තියක් අනුළත් වය යුතු දේ පිළිබඳව ද මෙය දැනුවත් කළ හැකිය. ප්‍රතිපත්ති වාත්තිය සම්ති කාර්ය මණ්ඩලය පමණක් නොව - සියලුම වාත්තිය සම්ති ක්‍රියාකාරකම් සහ සිදුවීම සියලුම ආවරණය වන බවට වාත්තිය සම්ති වග බලා ගෙනුතුය.



අමරිකා වික්සන් ජනපදයේ, AFL-CIO විනි අනුබද්ධ වාත්තිය සම්ති සඳහා වෙනස් කොට සැලුකීම සහ නිරහැර කිරීම විටෝධී ප්‍රතිපත්තියක් අනුගමනය කර ඇත. පුද්ගල ලුක්ෂණ මත පදනම්ව වෙනස් කොට සැලුකීමෙන් ප්‍රතිපත්තිය තිබාරින් සහ කාර්ය මණ්ඩලය ආරක්ෂා කරයි. විමෙන්ම මූලික අතවර අනුළත් නිරහැරවාලින් තිබාරින් සහ කාර්ය මණ්ඩලය ආරක්ෂා කරයි. වියට ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයක්, නිරවන සහ පැමිණිලි සහ විමර්ශන ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳ විස්තර අනුළත් වේ.



## ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය

එනි සියලුම සේවකයන්ට වෙනස් කොට සැලුකීමෙන් හා නිරහැරවාලින් කොට සේවා ස්ථානයක් බව දීමට කුදාපත ගෙවීමෙන්ත්/මධ්‍යම කම්කරු කවුන්සිලයේ තම අභ්‍යන්තර කරන්න%කිපෙවී සිටි. [...] සේවකයාගේ රාතිය, වාර්ශිකාත්වය, ආගම, වර්ණය, ස්ථීර පුරුෂ හා වය, වයස, පාතික සම්භවය, මූලික දිගානතිය, ආඩ්ඩිත්හාවය, ස්ථීර පුරුෂ හා වය හෝ ප්‍රකාශනය, විංගය, ගැඩි ගැනීම හෝ මත පදනම්ව කිසිදු සේවකයෙකුට නිරහැර කිරීමට වෙනස් ලෙස සැලුකීමට හෝ ඉඩ නොදේ. නිරියෙන් තහනම් කරන උද වෙනත් පදනමක් හෝ වෙනස් කොට සැලුකීමට විරෝධ පුදුවේ සේවකයාගේ ආරක්ෂා ක්‍රියාකාරකම් මත පදනම්ව (වනම්, තහනම් වෙනස් කොට සැලුකීමට විරෝධ වීම හෝ ව්‍යවස්ථාපිත පැමිණිලි ක්‍රියාවලුයට සහනාගි වීම). සේවා ස්ථානය, වෙළෙන්දෙක, උපදේශකයෙකු, හෝ අනුබද්ධ ආයතනයක සේවකයෙකු හෝ තිබාරියෙකු වැනි සුපළරක්ෂකයෙකු, තිබාරියෙකු, සම-සේවකයෙකු හෝ සේවකයෙකු නොවන අය විසින් වෙනස් කොට සැලුකීම හෝ නිරහැර කිරීම සිද කරන්නද යන්න නොසැලුකා [...] -අනුළාභය දක්වන ක්‍රියාකාරකමකට ආරක්ෂා ක්‍රියාලිම සිදුවීම හෝ රැස්වීම. තිබාරි ආකාරයක් වෙනස් කොට සැලුකීම හෝ නිරහැර කිරීම නොමැති බව [...] මෙම තහනම මින් සින්සම වෙනස් කොට සැලුකීමක් හෝ නිරහැරයක් ආවරණය කරයි.<sup>69</sup> කාර්ය මණ්ඩලය නොවන අය අනුළත්ව, මධ්‍යම ආයතනයක සේවා ස්ථානය, මෙන්ම මධ්‍යම සමුහයේ ක්‍රියාකාරකමකට, සිදුවීමකට හෝ රැස්වීමකට සංගමය විසින් සම්ත කරන ලදී. AFL-CIO ප්‍රතිපත්තිය සහ කේතය අනුග මතය කිරීමට විනි අනුබද්ධ වාත්තිය සම්ති සඳහා සමාජාත්මකාවය සඳහා පැහැදිලි කිපෙවීමක් පෙන්වීමට සහ සංගමය තුළ නිරහැර කිරීම් සහ වෙනස්කම් කිරීම් තුරන් කිරීම සඳහා ආදර්ශ සමාජාත්මකා වගන්තිය<sup>71</sup> යටතේ වික්සන් රාජ්‍යාධිනියේ, TUC විසින් සකස් කර ඇත.

69 වෙනස් කොට සැලුකීම සහ නිරහැර කිරීම විටෝධී ප්‍රතිපත්තිය, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 වර්යාධීම සංග්‍රහය, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 ආදර්ශ සමාජාතා වගන්තිය, TUC <https://www.TUC.org.uk/research-analysis/reports/TUC-equality-audit-2018?page=3>



### සංගමයේ අරමුණුවලට ඇතුළත් වන්නේ:

a) සියලුමට සමානත්මකවය ප්‍රවර්ධනය කිරීම ඇතුළත්::

- (i) සාමූහික කේවල් කිරීම, ප්‍රවාරක ද්‍රව්‍ය සහ ප්‍රවාරණය, තියෙශ්පතය, වාත්තිය සම්ඟ සංවිධානය සහ අධිකාපන විෂයාත්, සහ ප්‍රහුණු කිරීම, සංවිධානය කිරීම සහ බැඳුව ගැනීම, සියලුමන්ම සැපයීම වෙනත් සේවා සහ ප්‍රතිලාභ සහ අනෙකුත් සියලුම ක්‍රියාකාරකම (සස) සංගමයේ ම රු කිය නාවිතයන්.
- (ii) සංගමයේ ම රුකියා රිතියන්.

b) සියලු ආකාරයේ තිරිහැර කිරීම, ලිංගිකත්වය, ජාතිය, යන ගේනු මත අසාධාරණ වෙනස්කම කිරීම වාර්ගික හෝ ජාතික සම්භවය, ආගම, වර්ණය, පන්තිය, සැක්කුල්ල වශයෙන්, ව්‍යවහාර තත්ත්වය, ලිංගිකත්වය, ආබාධිතකාවය, වෘෂය හෝ වෙනත් තත්ත්වය හෝ පොදුගැලික ලක්ෂණ අග්‍රිය සහ ක්‍රියාකාරීව විරද්ධී වීම.

**“** ජාතික මට්ටමන් වසර 17 ක් තිස්සේ, කොටස් කම්ටු සහ ප්‍රජාවන්ගේ සාමාජිකයින් ලේසයට ගැන විමට බලපෑම් කරමින් සිටිමු... අපි තවමත් අපගේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගෙන නැත, නමුත් අපගේ මීගු සමුළුවෙදී වහි යාමට අධිත්තින කරගෙන සිටිමු... ‘අපි ගැන දිසිවක් නැත, අපෙන් තොටව අපට’... සඩාන් සම්ඟන් අප තුළු කර ඇති වික් රුහුණුයක් තම්, අපි අපගේ සම්මේලන මහලේ සිටින පුද්ගලයින් අමතත වට්, අපි ස්ත්‍රී පුරුෂ නාවිය ඇතුළත් වන නාමාව නාවිත කරමු. අපි සහෝදර සහෝදරයන් සහ මිතුරුන් නඩුගෙන තියෙනවා... එක හරිම ප්‍රාගෝරික කැඳුලක් අපි වඩාත් ඇතුළත් විම දෙසට මාරු වෙමින් සිටින බව දිවෙය... අප සංතුති පුද්ගලයන් මෙගි සාදරයන් පිළිගෙනු යන සංඛ්‍ය පුවරු ද තිර්මාණය කළේම. මෙය සම්මත්වනු ගාලුවේ වළ්ලා තිබිනි ඒ වගේම හැම වොළු රුම් විකාම එකකම ඒ තොන් තිබුණා. වය ඔබට සාදරයන් පිළිගෙනා ආකාරයකි.

Gina Mckay, කැනෝඩිකානු රාජ්‍ය සේවක සංගමය (CUPE), කැනඩාව



### තොරතුරු සහ ප්‍රහුණුව

අවදානම් සහ උපදා පිළිබඳ මෙන්ම අභ්‍යන්තර ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳව (C190 හි 9d වගන්තියට අනුකූලව) ප්‍රවේශ වය හායි තොරතුරු සහ ප්‍රහුණුව සම් කෙශෙකුවම ලබා දිය යුතු ය. සාමාජිකයින්ට උපදෙස් දීමට වාත්තිය සම්ත තිලඩිර්ත් ප්‍රහුණු කිරීම, ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර හඳුනා ගැනීමට සහ ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර පිළිබඳ සම්බන්ධතා සහ ජ්වාර ප්‍රතිචාර දැක්වීමට සහ විශේෂිත ප්‍රහුණු කිරීම ද මෙයට ඇතුළත් වේ:

- OSH හි ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර ඇතුළත් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානත්මක ප්‍රහුණුව ද මෙයට ඇතුළත් වේ.
- තිලඩිර්ත්, භාරකරුවන් සහ තියෙශ්පතයින් ඔවුන්ගේ කාර්යාලයන් සහ වගකීම් පිළිබඳව දැනුවත් බව සහතික කිරීම.
- ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර සම්බන්ධයෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වන වාත්තිය ආරක්ෂාව සහ යොඩා අවදානම් කළමනාකරණ වැඩියෙන් සැකයිමට වාත්තිය සම්ත ලිංග විශේෂජායින් සහ OSH විශේෂජායින් සමග වැඩා කිරීම.

C190 ‘ඇතුළත්, එකාබද්ධ සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වන ප්‍රවේශයක්’ බව මතක තබා ගෙන්න. අපගේ වාත්තිය සම්ත තුළ ප්‍රවත්තිත්වයේ සහ තිරිහැර කිරීමේ සම්භාවනාව වැඩි කරන අපගේ ව්‍යුහය තුළ යටින් පවතින ගැඹුරු මුළු බිඡියෙන් අසාමාන්‍ය ද අප හඳුනාගෙන යුතුය. බොහෝ වට්, මිනිසුන් විසින් මිනිසුන් සඳහා තිර්මාණය කරන ලද ව්‍යුහයන් තුළ කාන්තාවන් තම සංගමය අනුගත වීමට අපේක්ෂා කරයි. අපගේ සාමාජිකයින්ගේ ව්‍යුහයන් පිළිබඳව සැකයින් පිළිබඳව ස්ත්‍රී පුරුෂ සාක්ෂාත් සාමාජිකයින්ගේ ව්‍යුහයන් සහ පරිසරයන් බවට පත් කිරීම සඳහා අපගේ වාත්තිය සම්ත පරවර්තනය කිරීමට අප කටයුතු කළ යුතුය.

වාත්තිය සම්ත ප්‍රතිචාර, ක්‍රියා, තිරණ, ව්‍යුහයන් සහ CBAs පිළිබඳ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය බලපෑම් තක්සේපෑරුවක් (ව්‍යුහයන්, ප්‍රතිචාර සහ ක්‍රියා විශේෂජායින් කිරීම ස්ත්‍රී පුරුෂ අසාමාන්‍ය අඩංගු කරන්නේද හෝ වැඩි කරන්නේද යන්න සොය බැලේම) මෙය කිරීමට ව්‍යුහයන් තුළ මුදයකි.

## ▼ සාමූහික කේවල් කිරීම

ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ඉදිරි දුරශහැයක් සහ C190 හි වධිවිධාන වාත්තීය සම්මිත කේවල් කිරීමේ න්‍යායභාවවලට ප්‍රධාන ප්‍රවාහය කළ යුතු අතර, ප්‍රව්‍ය්‍යාච්‍යාවට සහ තිරිහැරවලට තුළ දෙන අසමානතාවයේ යටත් පවතින තේතුත් හිටුම් ආමත්තුණුය කරන බවට සහතික විය යුතුය. මේවා කාන්තා ප්‍රශ්න නොව සැමට ගනුදෙනු කළ යුතු වාත්තීය සම්මිත ප්‍රශ්න ය.

## ▼ කම්ටු සහ ජාල

සංගමයේ සියලුම තීරණ ගැනීමේ ව්‍යුහයන්, ප්‍රතිපත්ති, ශ්‍රී ලංකා පරිපාලි සහ ත්‍රියාකාරකම්වලට ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිචාරයන් එකාබද්ධ කර ඇති බවට සහතික කර ගැනීමට අපට අපගේ වාත්තීය සම්මිත ව්‍යවස්ථා සංගේධාය කළ හැකිය. විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන් සඳහා වාත්තීය සම්මිත ව්‍යුහයන් කාන්තාවන්ට ඔවුන්ගේ අදහස් සහ ව්‍යුහය වර්ධනය කර ගැනීමට ආරක්ෂිත ස්ථාන ලෙස අවශ්‍ය වන අතර, වාත්තීය සම්මිත තුළ ද ඇතුළුව ප්‍රව්‍ය්‍යාච්‍යාවට සහ තිරිහැර පිළිබඳ අරගල සහ අත්දැකීම් සඳහා සහාය බව ගැනීම අවශ්‍ය වේ.

දකුණු අප්‍රිකානු වානිජ, ආහාර සැපයුම් සහ පැනුවදී සේවක සංගමයට (SACCAWU) GBVH ආමත්තුණුය කිරීමට දිගුකාලීන කැපවීමක් ඇත. විය වාත්තීය සම්මිත යුතුණු සහ අධ්‍යාපන වධිසටහන් හරහා එකාබද්ධ වේ. සේවා ස්ථානයේ තිංසනය සහ තිරිහැර සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා සංගමය විසින් කාන්තා කම්ටු ද පිහිටුවා ඇත. කම්ටු දැනුවන් කිරීම සඳහා උපදේශන ව්‍යුහාර ගෙධිනාග, ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රව්‍ය්‍යාච්‍යාව පිළිබඳ ගැවුම් අවධාරණය කිරීමට තොරතුරා ද්‍රව්‍ය සැපයීම සහ කම්කරුවන්ට උපකාර ලබා ගත හැකි ආකාරය ද පැවසයි.

“ තේපාලය පිතාමුලික සහ පුරුෂ ආධිපතිය සම්මිත සංස්කෘතියක් ඇති රටක් බැවත්, මෙය සමහර විට වාත්තීය සම්මිතයේ ඉහළ මට්ටම්වල සිටිමට අනියෝගවලට මුහුණු දෙයි... රට කාන්තාවන්ට විරෝධ ප්‍රව්‍ය්‍යාච්‍යාව සහ තිරිහැර පිළිබඳ ගැටුව සම්බන්ධයෙන් අපට වාත්තීය සම්මිත නායකත්වයෙන් වැඩි සහයෝගයක් අවශ්‍ය වේ... අපේ ප්‍රශ්න පැන්තකින් තියුලු... ”

අපි තීරණය කළ මේ ගැන ගමක් කරල මූලිකත්වය ගන්න ඕන කියලා. අපි සංගමයේ ව්‍යවස්ථාව වෙනස් කිරීමට බොහෝ දේ කළ අතර ව්‍යවස්ථාවේ සංගේධායක් වික් කිරීමට ද අපට හැකි විය. දැක් මධ්‍යම කාරක සහාවේ සහ තීරණ ගැනීමේදී කාන්තාවන්ට ස්ථානයක් සහතික කර ඇත... කාන්තාවන්ගේ ව්‍යුහය ගොඩනැගීමට සහ කාන්තා ප්‍රශ්නවලට ප්‍රමුඛත්වය දීමට අපි කටයුතු කරමින් සිටින්නේ විය අපට ඉතා වැදගත් සහ අපට උපකාර වන දෙයක් ලෙස අපට හැදෙන බැවති. මේ පවතින යුද්ධිය අනාගතයේදී ප්‍රයුහනුය කිරීමට හැකිවේ... ”

සම්මිත පිළිබඳ සංරාතනය තිස්සැකවම වැකිදියුණු වේ ඇත. දැක්, මම කාන්තා ප්‍රශ්න ගැන වැඩසටහනක් කරන්න ඕනෑම කිව්වම, පිරිම් එකා වෙනවා... ”

අපි කාන්තාවන් ලෙස අපට කළ හැකි දේ ඔවුන්ට පෙන්වය යුතුයි. අනෙක් කාන්තාවන්ට ඔවුන්ගේ සැබැං හැකියාවන්, ඔවුන්ට කළ හැකි දේ, ඔවුන්ට විය කළ හැකියාවන් කොසේද යන්න අවබෝධ කර ගැනීමට අපි උපකාර කළ යුතුයි. අපට කාන්තාවන්ට අවශ්‍ය වන්නේ ව්‍යුහය ව්‍යුහය හැරීමක්, ඔවුන්ට අවශ්‍ය දේ කිරීමට සහ ඔවුන්ට අවශ්‍ය දේ කිරීමට ය. ”

සරස්වතී රිජාල්, මධ්‍යම කාරක සම්මිත, තේපාලයේ ස්වාධීන ප්‍රවාහන සේවක සංගමය (ITWAN), තේපාලය

සංගමය තුළ ඔවුන්ගේ තුමිකාව ගක්තිමත් කිරීම සඳහා කාන්තා ජාලයන් ගොඩනගා ගැනීමට සහ ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් සඳහා සටන් කිරීමට පොදු තන්ත්‍ර පත්‍රයක් සහ උපාය මාර්ගයක් ගොඩනගේමට ඔවුන්ට හැකි වේ.

 ඉවාතමාලාවේ සහ කොස්ටාරිකාවේ වාත්තිය සම්බිජිත කාන්තාවන්ට අත්දැකීම් බෙදා ගැනීමට, සවිබුල ගැන්වීමට සහ ස්ථීර පුරුෂ සමාජාත්මකවය සඳහා සටන් කිරීමට පොදු තන්ත්‍ර පත්‍රයක් ගොඩනගා ගැනීමට අවකාශයක් ලෙස ජාලයක් පිහිටුවා ඇත.

 “**කාන්තාවන් වගයෙන්, අපගෙන් බොහෝ දෙනෙකුට තොරතුරු නොමැති අතර අපට විශ්වාසයක් නැත. අපි කාන්තාවන් සවිබුල ගැන්වය යුතු අතර, අප කොතරම් වට්නා සහ බුද්ධිමත්ද යන්න පෙන්වීමට කාලය පැමිණ ඇති අතර විය ඉදිරියට ගාමට පිරිමියෙකු අවශ්‍යයෙන්ම අවශ්‍ය නොවේ. අපි කාන්තාවන්, අපි ගක්තිමත්, දෙක ගණනාවක් තියේස් පිරිමින් විසින් මෙහෙයුවන ඉද මෙම පදනම් වෙනස් කිරීමට සහ අප ගෙනම ඇති බිඟ වෙනස් කිරීමට අපට ඉගෙන ගැනීමට බොහෝ දේ ඇත.**

කාන්තාවන් අවබෝධ කර ගෙන යුතු පුද්ගලනම දෙය භම් තමන් තිංසනයට ලැබූමට සුදුසු තැනි බවත් පහරක්, අවමානයක් නො මානසික අපගෝර්නයකට ලක් වුවහොත් ඔවුන්ට උපකාර කිරීමට කොස්ටාරිකාවේ කාන්තා ජාලයක් සිටින බවත් ඔවුන් දහ්නා බවයි. කාන්තාවන් පාලනය කිරීම ඉතා වැදගේ වේ...

**Dania Obando Castillo, "Sindicato de Trabajadores de la Palma (SITRAPA), Costa Rica හි පුදාන ලේකම්**

## ▼ සමාජයේවය, කොට්ඨාසී, ඉලක්ක සහ ආයතන

වාත්තිය සම්බිජිත ව්‍යුහයන් සහ තීරණ ගැනීමේ ආයතනවල කාන්තා සහ අනෙකුත් අවදානමට තෙක්විය හැකි කණ්ඩායම්වල තියෙළුනය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා ආයතන වෙත් කිරීමට හෝ කොට්ඨාසී, ඉලක්ක හෝ අවම ප්‍රතිඵත තියම කිරීමට අපට ව්‍යවස්ථාපය සංශෝධන කළ හැකිය. අපගේ සාකච්ඡාවලදී කාන්තාවන් නිසි ලෙස තියෙළුනය වන බවට අප වග බලා ගෙ යුතු කණ්ඩායම්, විශේෂයෙන්ම GBVH පිළිබඳ ඔවුන්ගේ ඉදිරිදැරූගන විෂ නිර්පත්‍යය කෙරේ.

අභ්‍යන්තර සමාජාත්මක වගනුයය වැනි වාත්තිය සම්බිජිත තුළ සමාජාත්මකවය නිර්ම්ණය කිරීම සඳහා ත්‍රිකාමල්ග ද අපට හඳුන්වා දිය හැකිය. කොට්ඨාසී උපාය මාර්ග යක් ලෙස මෙය වෙනස්වන ව්‍යුහයන් වෙනස් කිරීමට බල කිරීමට ව්‍යුහය විය හැක.

2002 දී, PSI ලේක සම්මේලනය ලෙට පුරා සාකච්ඡානයේ සියලුම පාලන ආයතනවල ස්ථීර පුරුෂ සමාජාත්මකවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියක් අනුමත කරන ලදී. මෙමින් පසුව වසර 19 පුරාවට සමාන සහනයාගේවයක් ඉඩ ගැනීමට හැකි වේ ඇත.

2010 සිට, UNI ගොඩිය සංගමය වාත්තිය සම්බිජිත තුළ තීරණ ගැනීමේ තනතුරුවල කාන්තා සහ පිරිමින්ගේ තියෙළුනය සම බෙදා කිරීමට සටන් කරයි. සංගමය විසින් 40 සඳහා 40 ව්‍යාපාරයක් දියන් කරන ලද අතර විය විෂ ව්‍යුහය තුළ විඩි හොඳ තියෙළුනයක් බො ගැනීම අරමුණු කර ගෙන ඇත, විශේෂයෙන් සියලුම UNI ව්‍යුහයන් සහ තීරණ ගැනීමේ ආයතනවල කාන්තා තියෙළුනය 40% හිත් වැඩි කිරීම. ඒ ප්‍රවාරණයේ ප්‍රතිව්‍යුතුක් ලෙස, UNI තීරණ ගැනීමේ තනතුරු වල කාන්තාවන් 17.3% සිට 43%.72 දක්වා ඉහළ ගොස් ඇති.<sup>72</sup>

එම් ව්‍යුහයන් තුළ කොට්ඨාසී භාඛුන්වා දීමෙන් පසුව, සැම්බිය ජාතික ගුරු සංගමය (ZNUT) එහි ව්‍යුහයේ සහ සංස්කෘතියේ විගාල වෙනස්කම් අත්වද ඇත. 2014 දී සංගමයේ තෝරා පත් වූ තනතුරුවලින් 10% ක් කාන්තාවන් සතු විය. වසර පහකට පසු, තෝරා පත් වූ තනතුරුවලින් 35% ක් කාන්තාවන් සතු විය. දැන් වැඩි කාන්තාවන් පිරිසක් තෝරා පත් විමර්ශනයේ වාත්තිය සම්බිජිත තනතුරු සඳහා, සහ තවත් පිරිමින් කාන්තා අපේක්ෂකයින් සඳහා සක්‍රියව පෙනී සිටිමින් සහ සහාය දක්වයි.



## කාන්තා බාරතාව ගොඩනැගීම

වාත්තිය සමිනියේ වධිමත් නියෝගනය සෑම වටම පුරුණ සහභාගිත්වය ස්වයාංක්‍රීයව සහතික නොවේ. කාන්තාවන් සාමාජිකයන් වූ පසු, ක්‍රියාකාර්ව සම්බන්ධ විමට ඔවුන්ට විශ්වාසය හා දැනුම අවශ්‍ය වේ. ප්‍රවිත්තිත්වය සහ තිරිහැර සම්බන්ධයෙන් ස්ථිර පුරුණ සාමාජිකයට ප්‍රතිචාර දක්වන ප්‍රවිශ්‍යකක් ක්‍රියාත්මක කිරීමේද වාත්තිය සමිනිවල කාන්තාවන්ගේ බාරතාව ගොඩනැගීම සහ බලුගැනීම ඉතා වැදගත් වේ. වාත්තිය සම්ම තුළ කාන්තාවන්ගේ ක්‍රියාකාර් සහභාගිත්වය සඳහා පුහුණුව ද මුළුක වේ.

කාන්තා හේතු, උපදේශන වැඩසටහන්, නායකත්ව පුහුණුව, සාකච්ඡා කරන්නන් සඳහා පුහුණුව සහ කාන්තා රාශනයේ කාන්තාවන්ගේ බාරතාව ගොඩනාග ගැනීමට, අත්දැකීම් බෙඳුනුදා ගැනීමට සහ විකාර උපාය මාර්ග සැකකිමට හැකි වේ. විය කාන්තාවන්ට ද පෙන්වුම් කරදීපගේ වාත්තිය සම්ම තුළ ක්‍රියාකාර් හා වැදගත් තොටසක් ඉට කිරීමට නිවේ. මෙය අවසානයේ සංවිධායකයින්, සාකච්ඡාකරුවන් සහ නායකයින් ලෙස පුමුව තුම්කාවන් හාර ගැනීමට කාන්තාවන්ට විශ්වාසයක් ඇති කර ගෙන හැකිය. වැකිනිට හා වඩා පළපුරුද කාන්තා නායිකාවන් සහ වාත්තිය සම්ම සාමාජිකයින්ගේ උපදේශනය ද එමඟිය මෙවලුමකි. තිරුණ ගැනීමේ තනතුරුවල වැඩි කාන්තාවන් සිටීම ද බායක වනු ඇත ප්‍රවිත්තිත්වයෙන් හා තිරිහැරවලුන් තොර පර්සරයක්.

**“** ... මම ප්‍රවිත්තිත්වයේ ගොදුරක් විය. මාව ගෙදර තිර කරා. නමුත් වසර හතක් තිස්සේ මම සංගමයේ ක්‍රියාකාර තුම්කාවක් ඉට කළ. විය මට විනාග වර්ධනයක් සහ දැනුමක් ලබා දී ඇති අතර, මගේ අයිතිවාසිකම් පමණක් නොව මගේ සහේදරයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ද ආරක්ෂා කිරීමට ඕනෑම අයෙකු ඉදිරියේ ම වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමට ඇද මට හැකි වියේ.

Ana Maria Millacares, Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET), විල්

වසර ගණනාවක් තිස්සේ, සංගමය තුළ බල අසමානතා හේතුවෙන් ඉත්දියාවේ මහාරාජ්‌ටු ප්‍රාන්ත ප්‍රවාහන කමිශර් සංඛ්‍යාතා (MSTKS) සංගමයේ කාන්තා සාමාජිකයින්ගේ ගැබී සහ ගැටෙම් - විශ්වාසයෙන් ලිංගික හොඳුව නොවනු ලැබේ.

2016 දී, MSTKS හි කාන්තා අංශය ‘නිර්හය (විය රහිත) අධිකිතියු කම්ටුවක්’ පිහිටුවන ලදී. කම්ටුව විසින් ස්ථිර පුරුණාභය සහ ස්ථිර පුරුණ හාවය පිළිබඳ පුහුණු කිරීම් ඇතුළුව් කාන්තාවන් සඳහා ස්ථිර ගැනීමේ ක්‍රියාකාරකම් සාම්බන්ධ හාවය තරඟෙන් හා කාන්තාවන් සඳහා අවකාශයක් නිර්මාණය කිරීමට උපකාරී වී ඇති අතර කාන්තාවන්ට හායතාත්ව තනතුරු සඳහා සහාය වී ඇත. විහි ප්‍රතිච්ලුයක් ලෙස තරඟා අංශය සංගමයේ ලිංගික නිංසන කම්ටු සහ ප්‍රවිත්තිත්වයෙන් තොර සේවා ස්ථාන ඇතුළුව - පුමුතා කාරණා සම්බන්ධයෙන් කාන්තාවන්ට දැන් ක්‍රියාකාර්ව සහාය දැක්වයි. MSTKS විසින් සිද කරන ලද කාර්ය කාන්තාවන්ට ඔවුන්ගේ ප්‍රවිත්තිත්වය පිළිබඳ අත්දැකීම් බෙදා ගැනීමට ආරක්ෂා අවකාශයක් ද නිර්මාණය කර ඇත.

**Sheela Naikwade** ඉන්දියාවේ MSTKS සංගමයේ උප සහායතිනිය වන අතර කාන්තා පක්ෂව වෙනුවෙන් කළා කිරීම හරහා වෙනසක් සඳහා සටන් වැදිමේ පෙරමුණ ගෙන සිටී.

**“** ප්‍රවාහනය සහ පිරීම් ආධිපත්‍යය දුරන අංශයකි - මෙම අංශයේ සේවය කරන කාන්තාවන් ඉතා ස්වේච්ඡා යායා මෙයින් පිරීම් අදහස් කරන්නේ කාන්තා තුම්කායි පුමුත්වය ලෙස සළකන්නේ කළඹුරුකිනි. කාන්තාවන් රැකියා ස්ථානයේ නිංසනය හා තිරිහැරවලට ගොදුරු වේ. අපි තිර්හය (නිර්හය) කම්ටුව ගොඩනැගුවේ කම්කරුවන්ගේ අයිතින් සඳහා සටන් කිරීමට සහ නායකයින් ලෙස කාන්තා කුසළතා ගොඩනැගීමෙ... බිම මට්ටමේ සිට සංගමයේ සෑම තරාතිරුමකම කාන්තාවන් ඇතුළත් කිරීමට අපි තැල්ල කර ඇත්තේ.

එබැවින් දැන් කාන්තා නායිකාවන් විහි සිටින අතර, වාත්තිය සම්ම ක්‍රියාකාරකම් සඳහා ඔවුන්ගේ සහභාගිත්වය දීර්ඝ කිරීම සඳහා අපි කාන්තා සේවකයින් සඳහා කාන්තා උපදේශන පුහුණු වැඩසටහනක් පාරමිත කළේමු. ගැටෙම් හඳුනා ගන්නේ ගොසේද, සහාය ගොඩනාග ගන්නේ ගොසේද, කළමනාකාරිත්වය සමඟ සාකච්ඡා කරන්නේ ගොසේද සහේද පිළිබඳව විය කාන්තා සේවකයින් පුහුණු කර ඇත... අපි මෙම ගැටෙම් පිළිබඳව වැඩමුව සහ සම්මත්වා පැවත්වූ අතර කාන්තා නායිකාවන් පැවත්වූ අතර කාන්තා නායකත්වයේ කුසළතා වැඩනය කිරීම සඳහා අපි රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සමග සම්බන්ධතා ගොඩනාග ඇත්තේ. නිසා, ගෙමෙන් කෙමෙන් මෙ කාන්තාවන් වාත්තිය සම්ම ක්‍රියාකාරකම් කොරේනි උන්දු වී දැන් ඔවුන් හැකි සිට තම අයිතිවාසිකම් ඉල්ල සිටිනි. දැන් ලිංගික අතවරවලට විරෝධිව කම්ටුවක් ඇති අතර විය ක්‍රියාකාරව ක්‍රියාත්මක වේ. විය ක්‍රියාත්මක මත පමණක් නොවේ. අපි ඉල්ල සිටින්නේ කාන්තාවන් තම සේවා ස්ථානයේ ආරක්ෂා විවෘත සිටින් පුහුණු බවත් ප්‍රවිත්තිත්වය සාමාජිකරණය නොකළ යුතු බවත් විස් නොවා යුතු බවත් අප වැනි පිරීම් ආධිපත්‍යය ඇති අංශවල රැකියාවේ කොටසක් ලෙස පිළිගනු ලැබේ.

බොහෝ GUF වාත්තිය සම්ත් ව්‍යුහයන්හි කාන්තා සංචිතය සහ තියෙළනය ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමට සහ වැකියුතු කිරීමට උපකාර කිරීම සඳහා අනුබද්ධ ආයතනවලට සහය ද සපයයි.

UNI Global Union සඳහා උපදේශක වැඩසටහනක් ඇති අතර විය නායකත්ව කුසලතා ගොඩනැගීම, තොරතුරු භූමාරු කර ගැනීම සහ සැපයීම මගින් වාත්තිය සම්ත් සහ තිරුණ ගැනීමේ ආයතනවල කාන්තා සහ තරෙණියන්ගේ සමබර තියෙළනයක් සාක්ෂාත් කර ගැනීම අරමුණු කරයි. උපදේශකයින් සමග වාත්තිය සම්ත් සාමාජිකයින්. මෙම වැඩසටහන 2013 දී ආරම්භ වූ එහි රටවල් 51 ක කාන්තාවන් 700 කට අධික සංඛ්‍යාවක් ප්‍රහුණු කර ඇත. අද රටව පුරා රටවල් 42 කට අධික සංඛ්‍යාවක වැන්ඩම් 300 කට වඩා වැඩි කරයි. මෙම වැඩසටහන අනෙකුත් කාන්තාවන් වාත්තිය සම්තිවලට බැඳීමට පෙළඳී ඇත. මෙය වඩා හොඳ උංගන්දයක් දිරීමත් කර ඇත පිරිම ආධිපත්‍යය දරන වාත්තිය සම්තිවල සමතුලිතතාවය. නායකත්ව තනතුරුවල කාන්තාවන් වැඩි සංඛ්‍යාවක් සමග, වාත්තිය සම්තිවලට වඩා හොඳ ස්ථීර පුරුෂ භාවය ඉදිරිදේශකයක් ඇති අතර GBVH ව විරෝධ සටහ අනුවාද කම්කරුවන්ගේ අවශ්‍යතාවලට තිසි ලෙස ප්‍රතිචාර දක්වීමට ද හැකි වේ.

 Laila Ben Hazem, පුදුනිසියාවේ General Labour Union (UGTT) වැඩි කරන අතර මැද පෙරදි සහ උතුරු අඩුකානු කළාපයේ UNI උපදේශක වැඩසටහන් සම්බන්ධිකාරක වේ.

 උපදේශක වැඩසටහනට සහභාගී වන තරෙණියන්ට සංගමයට සම්පූර්ණ සහ වඩා හොඳ තියෙළනයක් දැනෙනු ඇත, එමතින් තරෙණු වාත්තිය සම්තිකරුවන්ට සාපේෂ්ඨව ගුණ සිරිමේ බැපැම්දී ඇති කිරීමට ඔවුන්ගේ හැකියාවන් වැඩිනය වනු අනෙකු වගකීම් සහිත තනතුරුවල කාන්තාවන් වැඩි සංඛ්‍යාවක් සිටීම කාන්තාවන් උකාබද්ධ කිරීමට වැඩි දුරගැනීමක් වනු ඇත. වාත්තිය සම්තිවල හොඳින් සූඩ්‍යානම් වූ කාන්තාවන්ගේ වැඩි ප්‍රතිගෘහයක් බොහෝ වාත්තිය සම්තිවල අවශ්‍ය ස්ථීර පුරුෂ සමතුලිතතාවය ලබා දෙනු ඇත පිරිමින් බහුතරයක් සිටින තැන... වැඩසටහන අරම්භයේදී දුරක්ෂා ගස්වීමේදී කතා කිරීමට පවතා තිර්හිත තොටු බොහෝ කාන්තාවන්ට වෙනස්කම් පැහැදිලිව පෙනෙන්නට තිබුණි පළමු වසර 2 තුළ ඕවුන් ලැබූ වාත්තිය සම්ත් ප්‍රහුණුව වාත්තිය සම්තිවල සැම තරාතිරුමකම තිරුණ ගැනීමේ තනතුරු සඳහා තරුණ කිරීමට ඔවුන් දුරමත් කිරීමට ප්‍රධාන වත්කමක් විය... විශ්වාසනිය වාත්තිය සම්තියක් පාතිය, ස්ථීර පුරුෂ භාවය, මිංකිකත්වය මත පදනම් කිසිදු බැහැර කිරීමක් තොටුව සියලුම කම්කරුවන් තියෙළනය කළ යුතුය. දිගානතිය, දේශපාලන දිගානතිය, ආගම... අපි විකටරේක්මත්!!

2014 දී, ජාත්‍යන්තර වාත්තිය සම්ත් සම්මේලනය (ITUC) Count Us In! ITUC අනුබද්ධිත ආයතනවලතින් 80%කගේ ඉලක්කය වුයේ ඔවුන්ගේ තිරුණ ගැනීමේ ආයතනවල කාන්තාවන් 30%ක් කිරීමය. 30% ඉලක්කයට කැප වූ වාත්තිය සම්ත් ද කාන්තා සාමාජිකත්වය 5% වැඩි කර ගැනීම ඉලක්ක කර ගෙන යුතු විය. මෙම ව්‍යුහය ලෙව පුරා බොහෝ වාත්තිය සම්තිවල තිරුණ ගැනීමේ තනතුරුවල කාන්තා තියෙළනය වැඩි දියුණු කිරීමට උපකාර වී ඇත. 2015 දී CUT බුසිලය වහි තිරුණ ගැනීමේ ආයතනවල ස්ථීර පුරුෂ සමාජාත්මකතාවය හැඳුන්වා දුන් පළමු ජාතික වාත්තිය සම්ත් සම්මේලනය බවට පත්වය.

පේරු නි, රෙදුපිළි සහ ඇගලුම් කර්මාන්තය ස්ථීර පුරුෂ භාවය අනුව බෙදී ඇත (රෙදුපිළි පිරිමි, ගැහැණු පාර්ශවයට ඇඟුම් පැලැලුම්). වසර දහයකට පෙර, FNTTP රෙදුපිළි සංගම පිරිම ආධිපත්‍යය දැරුණ අතර, සූරුකීම පුළුල්ව පැනිර සිය ඇගලුම් කර්මාන්තයේ පාහේ සාමාජිකයින් සිටීයේ නැත. විනකොට සංගමයේ පිරිම නායකයේ හඳුවාකාන්තාවන් සංචිතය කිරීම ආරම්භ කිරීමට තිරුණය කළ. සංචිතයේ සහ තිරුණ ගැනීමේ ආයතනවල සහ ගොඳ පත් වූ නායකත්වයේ කාන්තාවන්ට ඉඩක් ලබා දීම තිරුණය විය. එහි පුරිවාදය ලෙස දැන් ඔවුන්ගේ ජාතික විධානයෙන් අවම වශයෙන් 40%ක් කාන්තාවන් වින අතර මැකකදී තරෙණු කාන්තා තායිකාවක් මහලේකම් ලෙස ගොඳ පත්ව ඇත.

 මම 2012 දී සංගමයට බැඳුණු... මගේ කම්කරු අයිතිවාසිකම ගැන මම කිසිවක් දැන සිටීයේ නැහැ. මගේ ජීවිතය නාවකාකාර ලෙස වෙනස් වුයේ මට කම්කරු අයිතිවාසිකම් ඇති බව දැනගත් තිසා සහ ඒවා ආරක්ෂා කිරීමට තුමෙක් ඇති බව දැනගත් බැවති. මම විකතු වූ විට, මට යම් බැලෙක් ඇති බවත්, මෙම බලය සම්තිවාදය බවත් මට වැටහේ.

Lorena Chavera Cáceres, ප්‍රධන ලේකම්, Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Perú (FNTTP), පේරු

## 3.2

### සංචිතානය කිරීම, අධ්‍යාපනය සහ බලමුල ගැන්වීම

C190 හාටිනා කරමින් සහතික කිරීම සහ ගිවිසුම් සාකච්ඡා කිරීම සඳහා උද්‍යෝගීතානය කිරීමට, අපගේ වාත්තීය සම්තිවලට විසේ කිරීමට බලමුල ගැන්වීමේ හැකියාවද අවශ්‍ය වේ. ප්‍රව්‍යීඩිත්වය සහ හිරහැර කිරීම දේශපාලන, ආර්ථික සහ සමාජීය ප්‍රශ්න වේ. මෙයින් අදහස් කරන්නේ ප්‍රව්‍යීඩිත්වය සහ හිරහැර වැඳැක්වීම සහ ආමත්තුණාය කිරීම සඳහා සෑම කොනොකුවම කාර්යභාරයක් ඉටු කළ යුතු බවයි. වයඹ ලේකයේ ප්‍රව්‍යීඩිත්වයට සහ හිරහැරවලට විරෝධීව ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට කමිකරුවන්, ක්‍රියාකාරීන් සහ සාමාජිකයින් දැනුවත් කිරීමට සහ බලමුල ගැන්වීමට අපට C190 සහ R206 හාටිනා කළ හැකිය.



#### ප්‍රධාන ප්‍රවාහය C190 සහ R206 හරහා වාත්තීය සම්ති ප්‍රහුණුව සහ අධ්‍යාපනය

කමිකරුවන් ඒ පිළිබඳව නිසි ලෙස ප්‍රහුණු වූ පසු ගැටුවකට සම්බන්ධ වීමට වයි ඉඩක් ඇත. C190 සහ R206 ප්‍රහුණු හා අධ්‍යාපනයට ප්‍රධාන ප්‍රවාහය සහ වාත්තීය සම්ති ප්‍රව්‍යීඩිත්වයට තොරතුරු ව්‍යාපාරයන් දැනුවත් කිරීම සහ එවා ප්‍රව්‍රේධනය කිරීම සඳහා ධර්කාව ගොඩනැගීමට හැකිය. ප්‍රව්‍යීඩිත්වය සහ හිරහැර යුතු තුමස්ද වියට ගේතු සහ ප්‍රතිච්ඡාක, C190 සහ R206 ති ප්‍රතිච්ඡාන සහ එවා ප්‍රවාරණය සහ හාටිනා කරන්නේ කොසේද යන්න පිළිබඳ ප්‍රහුණුව සහ දැනුවත් කිරීම මෙයට ඇතුළත් වය හැකිය.

ප්‍රව්‍යීඩිත්වය සහ හිරහැර බොහෝ වට අපගේ වාත්තීය සම්ති තුළ සැගෙවී ඇත. ගැටුවේ අඩු දැඟැනාව මෙන්ම ප්‍රතිච්ඡාක පිළිබඳ හිතිය, අඩු වාර්තාකරණයේ සැලකිය යුතු ගැටුවකට දායක වෙමින් කමිකරුවන් විය වාර්තා කිරීමට මැලි විය හැක. C190 සහ R206 අවට ප්‍රහුණු කිරීම සහ දැනුවත් කිරීම, අපකිරීතියට අනියෝග කිරීමට වැදගත් මෙවලමක් විය හැකිය. ඔවුන්ගේම අත්දැකීම් ගෙන කතා කිරීමට වශ්වාසය, සහ වාත්තීය සම්තිය තුළම වියට අනියෝග කිරීමට ඕවුන් දීර්මත් කිරීම.

ප්‍රව්‍යීඩිත්වය, විශේෂයෙන් ගාහස්ථ ප්‍රව්‍යීඩිත්වය පිළිබඳ ම්‍රිජවන් සහ ඇගතින් බිඳ දැමීම සඳහා අපගේ වාත්තීය සම්ති කාන්තා කමිකරුවන්, අවබුනමට දක්වා හැකි කණ්ඩායම් සහ හිරීම් කමිකරුවන් සඳහා අවධිමත් සාකච්ඡා සහ වයිමුල් පැවත්විය යුතුය. මෙය කමිකරුවන්ට ද උපකාර කළ හැකිය ප්‍රව්‍යීඩිත්වය සහ හිරහැර ව්‍යාපාර හරක අතට හැරෙන හාටිනා ප්‍රතිච්ඡාක සහ වෙනස් කොට සැලකීමේ මංසන්ධියන් වඩා හොඳුන් අවබෝධ කර ගැනීම සහ දිවි ගෙවා ගත් අයට සහය බව ගැනීමට හැකි වන විනිශ්චය තොවන පර්සරයක් කිරීමාණාය කිරීමට උපකාර වේ. මෙය තවදුරටත් බලමුල ගැන්වා හැකිය කමිකරුවන් සංග මෙයට බැඳීමට සහ C190 යථාර්ථයක් බවට පත් කිරීමට බලමුල ගැන්වීමයි.

බොහෝ වාත්තීය සම්ති දැනුවත් ප්‍රහුණු කිරීම් වර්ධනය කරමින් සිටින අතර කතා කිරීමට කමිකරුවන් දීර්මත් කරති. කතා කිරීම කාන්තාවන්ගේ විශ්වාසය ගොඩනැගීමට ද ප්‍රබල මෙවලමකි.

**“** අලේ සංගමයේ අපි නගරයේ ප්‍රව්‍යීඩිත්වය ගැන තොරතුරු පා ගමනක් කළ. යමක් සිදු වූ වට ඔබට යමෙකු සමග කතා කළ හැකි බව බොහෝ කාන්තාවන් තොදනිනි. අපි කරන්නේ චටුම වට්ටි හේතුවාට මෙහෙම ව්‍යාම අපිට ආරක්ෂාව තියෙනවා කිසුල දැනුම් දෙන වකයි... ව්‍යක්තාව ගොඩික් අය අපි පැවත්වා ප්‍රව්‍යීඩිත්වය නවැන්වීමට ගැන යුතු වියටර මොනවාද කිසුල අහන්ත්.

අප මුහුණ දෙන ප්‍රශ්නවලට වාත්තීය සම්තිට උපකාර කළ හැකි බව පෙන්වය යුතුය... වැකුමුල් සහ සම්මුළුතුන් පැවත්විමෙන් අපට උපකාර කළ හැකිය... විසේම, ලිංකික අතවර ගැන කතා කිරීමට කාන්තාවන් දීර්මත් කළ යුතුය. මම ඒ ගැන තිහිඛිව සිටියෙන්, මගේ ලෙක්කා මට හෝ වෙනත් පුද්ගලයින්ට අතවර කර බලය තබා ගැනීමට හිරහැර කරයි. නමුත් මම ව්‍යුහයට හේතු ඒ ගැන කතා කළාත්, සමහර වට විය සමග කටයුතු කළ හැකි අතර විය සිදුවීම නතර කළ හැකිය...

Agnes Mwongera, කොන්යාවේ ප්‍රවාහන සේවක සංගමය(TAWU), කොන්යාව

ආර්ථන්වීනාවේ උක් රට රියලුර්හේන්ගේ සංගමයක a (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires) හිසෙනය සහ තිරිහැර පිළිබඳව දැනුවත් කිරීමට සහ ප්‍රවත්ත්වත්වය අත්විදින ඇය කතා කිරීමට සහ රැකියාවේදී තිරිහැර වලට මූහුණුපාන කම්කරුවත් දීරුමත් කිරීමට ප්‍රහුණු වැඩසටහනක් සකස් කර ඇත. කම්කරුවත් ප්‍රවත්ත්වත්වය සහ තිරිහැර අත්විදින වට - ඔවුන් වාත්තිය සම්ඟ සාමාජිකයින් වුවද නිතර් - ප්‍රවත්ත්වත්වය හඳුනා ගැනීමට සහ ඔවුන්ට සහාය ලබා දීමට සාර්පු හාරුකරුවත් ප්‍රහුණු කරනු ලැබේ. විති ප්‍රිතිවලයක් ලෙස ප්‍රහුණුව්ම්, රැකියා ස්ථානයේ ප්‍රවත්ත්වත්වයට සහ තිරිහැරවලට මූහුණ දෙන වට සේවකයින් දැන් උපකාර ඉල්ලා සිටින අතර ව්‍යුතින් වාත්තිය සම්ඟයේ ප්‍රතිලුහ දැකීමට සේවකයින්ට හැකි වී ඇති අතර එවාට සාම්බන්ධ වීමට ඔවුන් දීරුමත් කර ඇත.

**“** සාමාජිකයෙන් ප්‍රශ්නය වෙන්තේ ගෙනු ඇත්තේ විදින දේ කියන්න, තමුන් සමහර වෙළුවට අපිට ඒ නඩු කියන්න අවශ්‍ය වෙළුවට ඒ අයට ලැබේපාවක් දැනෙන නිසා කතා කරවන්න අමාරැයි. අප විසින් ප්‍රවත්තන දෙ සියලුම රැස්වීමෙන්ට ස්තුතිවන්න වන්නට, මෙම කම්කරුවන් දැන් කතා කරම්න සහ සහයෝගය ලබා දෙන අතර, නඩු ද දැන් වාර්තා කරන්න.

Marcos Vidal, Shop Steward, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires (Camioneros), ආර්ථන්වීනාව

**“** ප්‍රහුණු සැසි සම්ග, අප ඔවුන්ට පැහැදිලි කරන්නේ ඔවුන් ලැබේපා විය යුතු නැති බවත්, වම ගැටුවු සම්ග අපට උපකාර කළ හැකි බවත්ය. ඔවුන්ට උපකාර ලබා ගෙ හැකි විශ්වාසවන්න ස්ථානයකට ඔවුන්ට ගෙන ගා හැකියි. වික් රාඩියෝදී දේවල් වෙනස් කිරීම වතරම් පහසු නැත. සාර්පු හාරුකරුවත් ප්‍රවත්ත්වත්වයේ විනව සිද්ධියක් අනාවරණය කරගත් වට අප මැයිජන් වෙමු...

Laura Cordoba, කාන්තා උශ්‍රේම් කාර්යාලය, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Camioneros), ආර්ථන්වීනාව

ප්‍රවත්ත්වත්වයට සහ තිරිහැරවලට විරෝධ සටහේදී ප්‍රකිද්ධ ව්‍යාපාර තරඟා කතා කිරීමට සාමාජිකයින් බලමුලු ගැන්වීමේ ගක්කිය ද වාත්තිය සම්ඟ සොයාගෙන ඇත. සාමාජ ව්‍යාපාර, කාන්තා ක්න්ඩ්ඩායි සහ ප්‍රාදේශීය සම්ග සන්ධිය ගොඩ නැතීම සහ ව්‍යාප්තිය ප්‍රජාව ප්‍රශ්නය මත ගෙන්තාවය ගොඩනැගීමේ ප්‍රධාන මෙවලුමක් වී ඇත. ව්‍යුතින් කම්කරුවත්වයේ අත්දැකීම්වලට සම්බන්ධ වීමට වාත්තිය සම්ඟවලට හැකියාව ලබා ඇති අතර, වාත්තිය සම්ඟ ඔවුන්ට සටහේ දෙන බව ද කම්කරුවත්ට පෙන්වා ද ඇත.

අධරකා වික්සන් රැනපදයේ SEIU වාත්තිය සම්ඟ සංවිධායකයින් NGO සම්ග සන්ධාන ගෙය ගිනිගා ගෙන ඇත්තේ දීවි ගෙවා ගත් අය ඔවුන්ගේ ලිංගික තිරිහැර පිළිබඳ අත්දැකීම් ගෙන කතා කිරීමට දීරුගත්වීම හඳුනා ගා. දීවි ගෙවා ගත් කාන්තාවන් අරගෙලයේ ඉදිරියෙන්ම සිටිම වැදුගත් මෙවලුමක් වී ඇත මෙම ප්‍රශ්නය කොතරම් ප්‍රාගුල්ව පැනිර් අභ්ද යන්න පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම සහ මක්ක්ඩ්ඩ්සිස් හි ප්‍රවත්ත්වත්වය සහ තිරිහැර මකිඩ්ලේමේ ව්‍යාපාරය ඇතුළුව ඔවුන්ගේ අත්දැකීම් ගෙන කතා කිරීමට අන්තර් දීරුමත් කර ඇත. (වැකිදුර තොරතුරු සඳහා බලන්න 2.5 වගන්තිය).

**“** Carie Budahn, SEIU වෙතින් වන අතර දීවි ගෙවා ගත් අය සම්ග ඔවුන්ගේ විශ්වාසය ගොඩනිගා ගැනීමට සහ නැති සිටිමට සහ කතා කිරීමට ඔවුන්ට ගක්කියක් ඇති බව දැනීමට ඔවුන් සම්ග වැඩ කිරීමට ඔවුන් සිටිම වී ඇත.

**“** ඔවුන්ගේ විශ්වාසය සහ නායකත්ව කුසැලතා ගොඩනැගීම හඳුනා අප විවිධ නැගරවල කාන්තා කම්කරු පිළිබුව ඇත. කම්කරුවත් වික්නොකාට සහයෝගය දැක්වීමට සහ ව්‍යාපාරය වර්ධනය කිරීමට විකුතු වේ. නඩු වලදී වික්නොකාට සහයෝගය දැක්වීමට ව්‍යාපාර දීවි ගෙවා ගත් අය ලිංගික තිරිහැර පිළිබඳ ප්‍රහුණුව්ම් ද කරන් - කාන්තාවන්ට පමණක් තොව; ඔවුන් කාමරයේ පිරිමින් ද සිටිනු ඇත. ප්‍රහුණුවෙන් පසු ඔවුන් ක්න්ඩ්ඩායි වශයෙන් පිරිම සහ ගැහැණු ලෙස බෙළු ඇති අතර විජි සිදුවන දේ සාකච්ඡා කරනිරැකියා ස්ථානය සහ ප්‍රවත්ත්වත්වය හඳුනාගෙන ඒවා සම්ග කටයුතු කරන්නේ කොස්ද... අප මක්ක්ඩ්ඩ්සිස් කතා කරන හෝ රැස්වීම් ප්‍රවත්තන ස්ථානය ද සොයා ගනිමු, විවිධ අපගේ කාන්තාවන් ගොස් ඔවුන්ගේ කතාවලින් ඔවුන්ගේ රැස්වීමෙන්ට බාධා කරන්.

ලෙසේන් නි, ලෙසේන් හි ස්වාධීන ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සංගමය (IDUL) වසර ගණනාවක් රිස්සේ Nien Hsing Textile සතු කළමාන්තාගාලවල GBVH සම්බන්ධ සහිත කරයි. මැත කාලීන අධ්‍යායෝගිකින් තෙහි වූයේ කළමනාකරුවන් සහ අධික්ෂකවරුන් සහ පත්‍ර දේ සඳහා කාන්තා සේවකාවන් ලිංගික සම්බන්ධතාවලට බල කිරීම වැනි භායානක සේවා කාන්දේසි උල්ලාංශනයන් ය. වෘත්තිකරුවන්ට විරෝධව කිසිදු විනාය ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට කළමනාකරුවය අපොහොසත් වූ අතර, බොහෝ කාන්තාවන්ට අපයෝගන ඉවසීමක් සහ උල්ලාංශනයන් වාර්තා කිරීමට බිඟක් ඇති කළේය.

IDUL විසින් කරන උද කාර්යාල වන්නාරයක් තිරිහැර අවසන් කිරීමේ වැඩසටහනක් ස්ථාපිත කරන සමාගම සම්බන්ධ ඇති විවුමකට තුළු දී ඇත. වැඩසටහන C190 හි විධිවාහා මත පදනම් වේ. ගිවුම්මේ කොටසක් ලෙස, ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම තුළු විනාග කිරීම සඳහා ස්වාධීන ආයතනයක් පිශිවා ඇත. උල්ලාංශනය කිරීම වාර්තා කිරීම සඳහා කමිකරුවන්ට භාවිතා කළ හැකි නිදහස් තොරතුරු මාර්ගයක් ඇත, ස්වා විමර්ශන සහ තීත්දු සඳහා ගොමු කෙරේ. කමිනලෙන් මිලදී ගන්නා වෙළඳ නාම විනි වගකීම් ඉටු කිරීමට අපොහොසත් ව්‍යවහාර අනුවම් කාප හැරීමට බඳු සිටින ගිවුමක් තිබේ. ලිංගික තිරිහැර පිළිබඳ අධ්‍යාපනය සහ ප්‍රහාරුව යනු කළමාන්තාගාලා සේවකයින්, සුපරික්ෂකවරුන් සහ කළමනාකරුවන් සඳහා ද සිදු වේ.

**“** මේ වන වට, වැඩුම් පවත්වා, කාර්පු හාරකරුවන් ප්‍රහාරු කර ඇති අතර, වාත්තිය සම්බන්ධ දැන් සමාගම්වල සේවය කරන කමිකරුවන් 11,700 ක් ප්‍රහාරු කරයි. විය තවමත් විනි මුළු දිනවල පැවතියද, දැනටමත් අවස්ථාවන් 276 ක් වාර්තා වී ඇත. මෙම වැඩසටහන කෙතරම් ව්‍යුත්තාසිදු යන්න මෙයින් පැහැදිලි වේ... අපි කාන්තාවන් සහ පිරිමින් ඉලක්ක කර ගනිමින් පැවුල් ද සම්බන්ධ කර ගනිමින් සිටිමු. ගැටුව පිළිබඳ සැම දෙකාම දැනුවත්ව සිටින බවටත්, ඒ සම්බන්ධයෙන් අපට කළ හැකි දේ ගැනන් අපි සහයින් වෙමු... කළමාන්තා ගාලාවල සේවක අයිතින් සහ යහපැවත්ම ආරක්ෂා කිරීමටත්, කාන්තා සේවකාවන්ට දැනීම සහතික කිරීමටත් සහ ආරක්ෂා, විවිත සහ සවිබුල පැවතීමටත් අපි කැපවී සිටිමු. එමය වඩා තොද සේවා තත්ත්වයන් සඳහා ඉදිරි ගෙවා වන අතර සේවා ගෝපකයන්ගේ පැවතීම් ගැනීම්වලින් සැම්මුවන් දැනුවත් ඇත්තා ලෙස අනුබද්ධ වාත්තිය සම්බන්ධ තොවා ඇත්තා සැම්මුවලින් ඉල්ලා සිටි. ප්‍රතිඵ්‍යුව මුද්‍රණය කර සේවා ස්ථානයේ හෝ වාත්තිය සම්බන්ධ කාර්යාලවල ප්‍රදර්ශනය කිරීමට අනුබද්ධයන් දැනීමත් කරන ලැබේ. ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර පිළිබඳ ප්‍රාදේශීය වන්නාර ආරම්භ කිරීමට සහ අනුබද්ධ ආයතන ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර ඔවුන්ගේ න්‍යාය පැවුදු සේවක ගැනීමක් ගැනීමට අනුබද්ධ ආයතනවලට මෙම වන්නාරය කාර්යාල මෙවලමක් වී ඇත.<sup>74</sup>

මැයි රාත්‍රීන්, නියෝජ්‍ය ප්‍රධාන උශ්‍රීම්, ලෙසේන් ස්වාධීන ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සංගමය (IDUL), ලෙසේන්

පිළිපිනයේ, හෙදියන් මුහුන දෙන ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර ආමත්ත්‍රණය කිරීම සඳහා පිළිපින කමිකරු සංඛ්‍යානය (AFW) උපදේශන වන්නාර ගොඩනගා ඇත. AFW හි සාමාජිකත්වයෙන් අධිකර වඩා හෙදියන් වේ. 2017 දී AFW විසින් පිළිබඳ උද ලියාපදිංචි නෙද කාර්ය සාධක බලකාය. PSI සහ SEIU සම්බන්ධ වින්ව වැඩි කරමින්, කාර්ය සාධක බලකාය, හෙදියන්ගේ බලමුලු ගැන්වීමේ බලය ගක්තිමත් කිරීම සහ කමිකරුවන් බලවා ගිමෙන් සේවා ස්ථානයේ ප්‍රවත්තිත්වය තිරිහැර සම්බන්ධ - සාවිධාන්‍යාලෝක උපය මාර්ගයක් සකස් කරන ලදී. AFW තායකයින් සේවා ස්ථානවල ප්‍රවත්තිත්වය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට ප්‍රහාරු කර ඇති අතර, අසමානතාවය, වෙනස් කොට සැලුකිම සහ සේවා ස්ථානවල ප්‍රවත්තිත්වය - විශේෂයෙන් ලිංගික තිරිහැර සංගමය විසින් සාකච්ඡා කර ඇත.

උපය මාර්ගයේ කොටසක් ලෙස, කාර්ය සාධක බලකාය රට පුරා ගොස් සවන්දීමේ වාර්කා පැවතීයේය. මෙමත් හෙදියන්ට - වාත්තිය සම්බන්ධ සහ වාත්තිය සම්බන්ධ නොවන සාමාජිකයින්ට - රැකිය ස්ථානයේ ප්‍රවත්තිත්වය පිළිබඳ ඔවුන්ගේ අන්දකීම් බෙඳාහැඳු ගැනීමට ඉතින් සළයා දෙන ලදී. එය ගැටුව පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම පළමුක් නොවේ, කතා කිරීමට ද කමිකරුවන් දීර්ම අතර, තවත් කමිකරුවන් වාත්තිය සම්බන්ධ බැඳීමට දීර්මත් කර ඇත.

කාර්මික ගොඩුය සංගමය කාන්තාවන්ට එරෙහි ප්‍රවත්තිත්වයට එරෙහිව සටන් කිරීමට සහ එහි කැපවීම ක්‍රියාවල තැබවීමට ක්‍රියාකාර් පියවර ගැනීමට ප්‍රතිඵ්‍යුවක් ගන්නා ලෙස අනුබද්ධ වාත්තිය සම්බන්ධ තොවා ඇත්තා සැම්මුවලින් ඉල්ලා සිටි. ප්‍රතිඵ්‍යුව මුද්‍රණය කර සේවා ස්ථානයේ හෝ වාත්තිය සම්බන්ධ කාර්යාලවල ප්‍රදර්ශනය කිරීමට අනුබද්ධයන් දැනීමත් කරන ලැබේ. ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර පිළිබඳ ප්‍රාදේශීය වන්නාර ආරම්භ කිරීමට සහ අනුබද්ධ ආයතන ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර ඔවුන්ගේ න්‍යාය පැවුදු සේවක ගැනීමක් ගැනීමට අනුබද්ධ ආයතනවලට මෙම වන්නාරය කාර්යාල මෙවලමක් වී ඇත.

## ▼ පරිභේගන් සහය

ප්‍රවත්ත්බිත්වයට සහ හිරහැරවලට විරෝධ මෙම සියලු ක්‍රියාලාර්ග සඳහා පිරිම් වාත්තීය සම්බන්ධතාවෙන්, සාකච්ඡා කරන්නන් සහ සාමාජිකයින්ගේ සහාය අවශ්‍ය වේ. විය බොහෝ වට ‘කාන්තා ප්‍රශ්නයක්’ ලෙස සංලක්ෂණ වුවද, ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැර කිරීම් බොහෝමයක් සිදුකරන්නන් පිරිම් වන අතර, පිරිම් සහ කාන්තා අතර අසමානතාවය හිසා GBVH හටගන්නේය. මෙයින් අදහස් කරන්නේ විය පිරිම්වද ආමන්තුනාය කිරීමට ගැලුවක් තියන බවයි. ඒ අතරම ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැර කිරීම් හිසා පිරිම්වද භානි සිදුවය හැකිය. බහුතරයක් ලෙස අපගේ වාත්තීය සම්බුද්ධී ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැර එමලදී ලෙස ඉවත් කිරීම සඳහා අපගේ වාත්තීය සම්බුද්ධ සහ භානිකයින්, පිරිම්ගේ ගැපවීම සහ අවබෝධය අත්‍යවශ්‍ය වේ. ප්‍රවත්ත්බිත්වය ගැන කතා කරන පිරීම වාත්තීය සම්බන්ධතාවෙන් සහ ක්‍රියාකාරන් සහ ක්‍රියාකාරන් සිටිම සහ හිරහැර කිරීම වෙනුවට හිරහැර කිරීම ප්‍රවත්ත්බිත්වයට සහ හිරහැරයට අනියෝග කිරීමට ප්‍රබල මෙවලමක් විය හැකිය. පිරිම් වෙනසෙහි කොටසක් වන අතර විය පර්වර්තනය කිරීම සහ අන් අයව පර්වර්තනය කිරීමට උපකාර කිරීම ද ඔවුන්ගේ වගකීමකි.

ස්ක්‍රී පුරුෂ සමාජනාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ ගැනීමේදී, ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැර කිරීම පවත්වාගෙන යන පිරිම් සහ කාන්තාවන් අතර ඇති හානිකර සම්බන්ධතාවෙන්, ලිංගික ආකළුප සහ සාර්ථක බල සඩුදානා විසංයෝගනය කිරීමට අපගේ වාත්තීය සම්බන්ධතාව ගැනීම යුතුය.

C190 හාටා කිරීමට මිනිසුන් ප්‍රහුණු කිරීම සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීම තුළින් ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැරයට විරෝධ සටන් උපදේශකයින් සහ සහවරියින් විමට ඔවුන්ගේ දිරීමත් කරනු ඇත. පිරිම් ඉලක්ක කරගෙන දැනුවත් කිරීමේ වහාපාර මඟින් ඔවුන්ගේ ප්‍රවත්ත්බිත්වයේ ලිංග හේදාත්මක ස්වභාවය සහ C190 වැදගත් වන්නේ මත්දැය වඩා හොඳින් අවබෝධ කර ගැනීම නැති වේ.

“ ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ සියලුම ස්ක්‍රීවාදය විශාල සාක්ෂියක් විකෘත, පිරිම් ස්ක්‍රීවාදයේ හැකියාව වර්ධනය කර ගැනීම හැර, ඔවුන් අප සමග මෙම ගමන්, දෙපැන්තේන් ගමන් කරන බව සහතික කිරීම සහ සියලු වෛද්‍යාවල අප වෙනුවෙන් වාත්තීය සම්බන්ධතාව මෙම අන්තර ගැනීම සමාජව අළුලා ගැනීනා බව සහතික කිරීම හැර වෙනත් විකුලුපයක් අපට නැති.

Anna Fernebro, Industrifacket Metall (IF Metall), Sweden

ස්ක්‍රී පුරුෂ සමාජනාවය පිළිබඳ දැනුවත්හාවය, සමාජන්මතාවය සහ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැර කිරීමේ ප්‍රහුණුව තුළින් අවබෝධය ගොඩනගීම සඳහා අවකාශය වට්ට කිරීම, ප්‍රවත්ත්බිත්වයට සහ හිරහැරයට ගේතු වන හානිකර ආකළුප සහ හැකිරීම හැඳුනා ගැනීමට සහ වෙනස් කිරීමට පිරිම්ගේ උපකාර කළ හැකිය. ප්‍රවත්ත්බිත්වයට හා හිරහැරවලට හේතුව ගැනීමේ ගැනීමට විය ඔවුන්ට උපකාර කළ හැකිය. ප්‍රවත්ත්බිත්වයේ විය පිරිම්ගේ වගකීම ද වේ. පුරුෂයාධිකයිය, අසමානතාවයේ මයන්දී සහ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරහැර කිරීම පිළිබඳ ඔවුන්ගේ අවබෝධය ගැවෙෂණය කිරීමට පිරිම් දීර්මත් කිරීමට පිරිම්ගේ පමණක් වැඩි කරන කණ්ඩායම් උපකාරක මෙවලමක් විය හැකිය. මෙය GBVH වෙත ගුන් ඉවසීමේ ප්‍රවේශයක් ගැනීමට පිරීම සාමාජිකයින් දීර්මත් කළ හැක.

“ පිරීම ස්ක්‍රීවාදය වර්ධනය කිරීමේ හැකියාව ගොඩනගා ගැනීමට අප වග බල ගැනුතුය. අපගේ පිරිම්ගේ හාද සාක්ෂිය විකෘත, පිරිම් ස්ක්‍රීවාදයේ හැකියාව වර්ධනය කර ගැනීම හැර, ඔවුන් අප සමග මෙම ගමන් ගමන් කරන බව සහතික කිරීම සහ සියලු වෛද්‍යාවල අප වෙනුවෙන් වාත්තීය සම්බන්ධතාව සමාජව අළුලා ගැනීනා බව සහතික කිරීම හැර වෙනත් විකුලුපයක් අපට නැති.

Bonita Loubsier, දකුණු අප්‍රිකානු අභ්‍යුම් සහ රේඛිලි කමිකරු සංගමය (SACTWU), දකුණු අප්‍රිකාව

ଆර්ථන්විකාවේ උක් රට රියලුර්න්ගේ සංගමය (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires) රැකියා ස්ථානයේ ප්‍රවන්ඩිත්වයට තුළ දෙන ගැටළු සහගත ආක්‍රේප සහ හැසිරීම් ගෙවීම් කරන අධිකාපතික මෙවලමක් ලෞක - කමිකරුවන් විසින්ම රාගපාන කෙටි විනුපට තිපදවා ඇත. මිනිසුන්ගේ අත්දැකීම් වඩා හොඳුන් අවබෝධ කර ගැනීමට උපකාර කිරීමේද ඔවුන් වැදගත් කාර්යතාරයක් ඉටු කර ඇත, ඔවුන් විසින්ම අපගාධකරන්වන් වී කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම හඳුනා ගැනීමට ඔවුන්ට හැකි වය. එක් ප්‍රතිච්ලියක් ලෞක පිරිම් කමිකරුවන්ගේ ආක්‍රේපවල වෙනස්කම් දැනටමත් සංගමය විසින් දැක ඇත.

**“** පිරිම් සේවකයන්ගේ ප්‍රතිච්චාරය ඇත්තේන්ම විශිෂ්ටයි. ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් තමන් යම් යම් නොගැලුපෙන දේවල් කරන බව නොදැන සිටියන. ඔවුන්ගේ ප්‍රවුල් පුරුද සහ ඔවුන් හැඳි වැඩුණු ආකාරය හිසා ඔවුන්ට මෙම ක්‍රුදු පුරුජ ස්වේච්ඡමවාද ආක්‍රේපය තිබුණි මෙම පුහුණුවේම් හරහා... පිරිම් තමන් ප්‍රවන්ධිකාර බව හෝ ඔවුන්ගේ හැසිරීම වෙනස් කිරීමට අවශ්‍ය බව හෝ ඔවුන් මෙම තුළුදු හැසිරීම් වල තිරන වන බව පිළිගෙන්නේය. ඔබ ඉහෙන ගේ හැසිරීම ඉවත් කිරීම ඉතා අපහසුය.

Lorena Bayarres, Shop Steward, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Camioneros, Argentina

පිරිම් සහ කාන්තා සාමාජිකයින් අතර සහයෝගිතාවය ප්‍රවේශනය කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග ගරහ කාන්තාවන් මුහුරු දෙන ගැටළු සහ සටනට සංශ්‍යුත්ව සහාය දිය හැකි ආකාරය වඩා හොඳුන් අවබෝධ කර ගැනීමට පිරිම්ට උපකාර කිරීමේ තවත් තුමයකි. මෙයට කාන්තා වැඩි කන්ඩ්ඩා හෝ කාන්තා කම්ටු තුළ පිරිම් සම්බන්ධ කර ගත හැක.

**“** අපි කාන්තා කම්ටුවලට පිරිම් ඇතුළත් කර ඇති හිසා අපි ප්‍රශ්න සාකච්ඡා කරන වට පිරිම්ටද සහභාගි වය හැකියාව ඔබ ලිංගික අතවර වැනි ප්‍රශ්න සාකච්ඡා කරන්හේ නම්, බොහෝ අවස්ථාවලද පිරිම් ප්‍රවුන්හේ ‘ඒ කාන්තාවන්ගේ තුමය’ හිසායි. හැසිරීම්, හෝ ‘කාන්තාවක් අදින ආකාරය’, වය පිරිම් තුළ තුළ ඇති කරයි. නමුන් ඔබ කළ යුතු දෙය නම් මිනිසෙකු තම ගැරුරුය සහ හැඟීම් පාලනය කළ යුතු බව ගෝරැම් ගැනීමට ඔවුන්ට උපකාර කිරීමයි. ඉතින්, ඔහුට පෙනෙන තරම් කාන්තාවක් ඇතුළු සිටින ආකාරයමුහුර ආයවනා හොඳිරීම හෝ ඔහුට තුළ කිරීම, තමාව පාලනය කර ගැනීම ඔහුට හාරයි... ආරම්භයේද ඔවුන්ට ඒත්තු ගැන්වීම දූෂ්කර ය, නමුත් පුහුණුවේම් අවසානයයේද, ඔවුන් ඔබව ගෝරැම් ගෙන පන්විය පටා ලබා දෙයි. වෙනත් වය ඔබේ මොලයේ ඇති දෙයක් බවත් වය ඉවත් කිරීම ඔබට අයිති දෙයක් බවත් ඔවුන් අනෙක් පිරිම්ට, මිනිසුන්ට ගෝරැම් කරයි.

Caroline Busaka, Kenyan Union of Sugar Plantation Workers (KUSPAW), Kenya

UNI ගොඹිය සංගම ති ‘Break the Circle’ ව්‍යාපාරය ප්‍රවන්ඩිකාර ආක්‍රේප සහ ක්‍රියාවන් පිළිබඳව දැනුවත් කිරීමට සහ පුද්ගල සහ සමාජ මට්ටම්ත් ඒවාට විසඳුම් සෙවීමට තුම සොය ගැනීමට උත්සාහ කරයි. මම ප්‍රමාණවත් මිනිසෝක් ව්‍යාපාරය ප්‍රවන්ඩිත්වය පිළිබඳ සංග්‍රහය ඇතියෙළා සෙල්ස් ස්ට්‍රියකෙන් ප්‍රශ්නයක් විම සහ GBVH යනා ස්ට්‍රී පුරුජ දෙපාර්ත්මේන්තුවම බලපාන ගැටුවත් බව දැනුවත් කිරීම අරමුණු කර ගෙන ඇති අතර, පිරිම්ටද වෙනස් වීමේ තියෙළිනයන් වය හැකියය.<sup>75</sup>

කැනඩාවේ, United Steelworkers (USW) 'Be More than Bystander' නම් වැඩසටහනකට සම්බන්ධ වී ඇති අතර වය පිරිම් නායකයින් GBVH ගෙන කතා කිරීමට සහ විය සිදුවීමට ඉඩ භාරිමට වඩා මදිහත් විමට සම්බන්ධ කර ගැනීම අරමුණු කරයි. මෙම වැඩසටහන ආරම්භ වූයේ ව්‍යුතාන්ත කොලොම්බයාවේ ප්‍රවත්ත්බන්වය අවසන් කිරීමේ සංගමය (BC) සහ BC Lions පාපන්ද කණ්ඩායම අතර හුවුල්කරුත්වයක් ලෙස වන අතර විනිදු පාපන්ද ත්‍රිඛකයින් ස්ථීර පුරුෂ සමාජයට පදනම් කරගත් හිංසනය සහ කැමත්ත පිළිබඳව සිදු සමග කතා කිරීමට පුහුණු කරන දේ. වම වැඩසටහනේ සාර්ථකත්වයෙන් පසු, ප්‍රාදේශීය වාත්තිය සම්මි සාමාජිකයින්ට සහ සේවා ස්වාධාවලට කතා කිරීමට පුහුණුවක් ඇති කිරීමට සම්බන්ධ සංගමය සමග හුවුල් වී වැඩ කළ:

- කාන්තාවන්ට විරෝධ ප්‍රවත්ත්බන්වය, කාන්තාවන් මුහුණ දෙන ප්‍රවත්ත්බන්වයට හේතු, පැතිරීම සහ වර්.
- ලිංගිකත්වය සහ ස්ථීර දුරෝගීකම ඇතුළු ප්‍රවත්ත්බන්වයට ප්‍රතිචාර දක්වන්නේ කෙසේද?
- නරඹන්නන්ගේ මදිහත්වීම සහ මදිහත් වී කතා කරන ආකාරය

පිරිම් වාත්තිය සම්ඟිකරුවන් GBVH වලට මුහුණ දීම සම්බන්ධයෙන් අනෙකුත් සාමාජිකයින් පුහුණු කිරීමට යයි. වය සංගමයේ පිරිමින්ගේ සංඡාන සහ ආක්ල්‍ය අනියෝගාත්මක ලෙස විශාල බලපෑමක් ඇති කර ඇත.

**“** වැඩසටහන ඔවුන්ගේ මනය විවාහ කළේය. තියම විකාශ තියෙනවා සැයිවාරයෙන් පසුව සිදු වන සංඡාන, විශේෂයෙන් කාමරය තරමක් විවධාකාර හම් සහ කාමරයේ කාන්තාවන් සිටි නම්. බලපෑම නම් පිරිමින්ට වැඩිපුර දේවල් කිරීමට අවශ්‍ය විම, තවන් ඉදුරුපත් කිරීම අවශ්‍ය වම සහ අට සේවා යෝජකයන් සමගහුවුල්කරුත්වයන් මත වැඩ කරමින් සිටුමු... අපි අපගේ පිරිමින් පුහුණු කරමින් සිටින අතර, වාඩි විසින්, නැරඹීම සහ සටන් දීම සහ හැසිරීම් දැකිම වෙනුවට. සිදුවේ, අපි ඔවුන්ට නැති සිටීමේ කුසලතා ලබා දෙනවා... වය හර නැතැදි පවසන අතර, යමක් මදිහත් වීමට සිදු වූ වට... පිරිමින් අනෙක් පිරිමින් පුහුණු කරමින් සිටින්ගේ "අපිට පොරාන්දුවට අත්සන් කළ හැකියි, නමුත් අපට අවශ්‍යයි වැඩි යමක් කිරීමට සහ වගකීම හාර ගැනීමට. වය යම් සහෞදුරයෙන් පමණක් වගකීමක් නොවේ.”

Dayna Sykes, අධ්‍යාපන සම්බන්ධිකාරක, United Steelworkers (USW), උතුරු අමුරිකාව

සහ ප්‍රවත්ත්බන්වය සහ හිරිහැර කිරීම C190 වටා ඇති පොදු විෂාපාර, වය ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාවල නාවන්නේ කේසේද යන්න ස්ථීර පුරුෂ දෙපාරුණවය සම්බන්ධ කර ගැනීම් හුවුල් සහයෝගීතාව ගොඩනැගීමට හිරිහැර කිරීම සහ ප්‍රවත්ත්බන්වයට විරෝධ සටන ගැනීම් කිරීමට ප්‍රභා මෙවලමක් විය හැකිය.

අමුරිකා වික්සන් ජනපදයේ විකාගේ හි, UNITE HERE රටේ වික්කෙනෙක් විකාගේ හි හෝට්ටුල සහ කැසින් ගාලවල සේවකයන්ට සිදුවන හිරිහැරවලට විසඳුම් සේවීමට සටන් කර ඇත. 2016 දී සංගමය විසින් සත්කාරක සේවකයින් 487 දෙනෙකුගේ සම්ක්ෂණයක් සිද කරන දේ. ගාහ සේවකාවන්ගේ 49% ක් අමුත්තන් තමන්ව හිරුවරණය කිරීම, ඔවුන්ට දැඟ්ල්ව හෝ අත්දැකීම් ඇති බව විසින් නොලි විය හිරුවතින් දෙරට පිළිතුරු දීන් අතර හෝට්ටු සේවකයින්ගේ 58% කර අමුත්තන්ගේ හිරිහැර පිළිබඳ යම් අත්දැකීමක් නිවේ. මෙම ගැටුව විසඳුමට අවශ්‍ය බව සංගමය වටහා ගේ අතර, 2016 දී විෂාපාරයක් දියත් කළේය.<sup>76</sup>

සංගමය මහජන රුස්ස්ම් පැවතෙන්විය, නගර සහ සාමාජිකයින්ට බලපෑම කිරීම සහ ප්‍රවාරක දුවිජ සකස් කිරීම, ලිංගික හිංසනය ඩැඳුක් කාන්තා ප්‍රශ්නයක් ලෙස නොව කම්කරු ප්‍රශ්නයක් සහ සොඩිජ හා ආරක්ෂාව පිළිබඳ ප්‍රශ්නයක් ලෙස ඉදිරිපත් කළේය. කාන්තා හිංසනයට සහ ලිංගික හිංසනයට විරෝධ දැඩි ස්වාධාවයක් ගැනීමට සංගමයේ මිනිස් බලමුලු ගන්වන ලදී. කාන්තා හෝට්ටු සේවකාවන් අත්විදින ප්‍රවත්ත්බන්වය සහ හිරිහැර පිළිබඳ සාක්ෂි කියවමට ඔවුන්ගේ ඉල්ලා සිටි වට, වම කට්ට ඇත්ත වැඩයෙන්ම පිරිමින් කම්පනයට පත් කළේය. කාන්තාවන්ට විරෝධ හිංසනය සහ හිරිහැර නතර කිරීමට ඔවුනු ප්‍රසිද්ධියෙය් ප්‍රතිශ්‍යා දීන්හ. UNITE HERE රටවැසි 1 වික් සහ විකාගේ කම්කරු සංගමයේ ප්‍රයත්තව ප්‍රතිව්‍යුතුයක් ලෙස, 2017 දී විකාගේ නගර සහාව විසින් 'Hands Off Pants On' ආභ්‍යාපනය සම්මත කරන දේ. විකාගේ හෝට්ටු සේවකයින් ලිංගික හිංසනයෙන් ආරක්ෂා කරන්න, වය නිරි සම්පාදනය කළේ:

1. සියලුම හෝට්ටු සේවා යෝජකයන් අමුත්තන්ගේ කාමර සහ විවේක කාමර තුළ තත්ත්වම පිරිසිදු කිරීම සංඡන හිංසන-වියෝධ ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම, නඩුත්ත කිරීම සහ එව්වාට අනුතුල විය යුතුය;
2. සියලුම හෝට්ටු සේවා යෝජකයන් ලිංගික හිංසන-වියෝධ ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම, නඩුත්ත කිරීම සහ එව්වාට අනුතුල විය යුතුය;
3. අමුත්තන් විසින් ලිංගික හිංසනය වාර්තා කරන විට හෝට්ටු සේවකයින් පැවැත්ති වුත් ආරක්ෂා වේ.

## වෙබ් සම්පත්

ILO පිළිබඳ තොරතුරු පත්‍රිකා කළ හැකසොයාගත හැකිය: [www.ILO.org](http://www.ILO.org)

සියලුම සම්මුතින් සහ නිර්දේශවල පාධය සහ කුමන රටවල් මේ වන විට කුමන සම්මුතිය අනුමත කර ඇත්ද යන්න පිළිබඳ තොරතුරු ILOLEX දත්ත ගෙඩ්බාවෙන් සොයාගත හැකිය: [www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO](http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO)

### ▼ ILO C190 AND R206

C190 -ILO හි ප්‍රවන්ඩත්වය සහ නිර්හර කිරීමේ සම්මුතිය, 2019 (අංක.190)

මෙය මූල් C190 සම්පූර්ණ පාධයයි.

[https://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

R206 - ILO හි ප්‍රවන්ඩත්වය සහ නිර්හර නිර්දේශ, 2019 (අංක.206)

මෙය මූල් R206 හි සම්පූර්ණ පාධයයි.

[https://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

විඩියෝ: C190 යනු කුමක්ද?, පොදු GUF ව්‍යාපාරය

මෙය සම්මුතියේ ඉමුක කරයුතු කිහිපයක් පැහැදිලි කරන විඩියෝවකි.

<https://www.dropbox.com/s/gqbque68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

C190 සහ R206 පිළිබඳ කුඩා මාර්ගෝපදේශය, ප්‍රතිඵලිත වාත්තීය සම්බන්ධ සම්මේලනය (ITUC)

මෙය කුඩා මාර්ගෝපදේශය C190 සහ R206 හි ව්‍යාපාර වැදගත් කොටස කිහිපයක් ඉස්මතු කරයි.

[https://www.iTUC-csi.org/IMG/pdf/C190\\_mini\\_guide\\_en.pdf](https://www.iTUC-csi.org/IMG/pdf/C190_mini_guide_en.pdf)

C190 සහ R206, ප්‍රතිඵලිත වාත්තීය සම්බන්ධ සම්මේලනය (ITUC)

පිළිබඳ නිතර අසන ප්‍රශ්න මෙම දේශීල්‍ය C190 සහ R206 පිළිබඳ නිතර අසන බෙන ප්‍රශ්න කිහිපයකට පිළිතුරු සපයයි.

[https://www.iTUC-csi.org/IMG/pdf/C190\\_faqs\\_en.pdf](https://www.iTUC-csi.org/IMG/pdf/C190_faqs_en.pdf)

ප්‍රතිඵලිත වාත්තීය සම්බන්ධ සම්මේලනය (ITUC)

විසින් නිෂ්පාදනය කරන ලද කුඩා පැහැදිලි කිරීමේ කාධිපත්සිවිල් තේ මුද්‍රණය කිරීමට සැබුසුම් කර ඇති අතර මුහුණාව මුහුණා අධ්‍යාපන ත්‍රියකාරකම් වලදී කටවුටු ලෙස හාවිනා කරයි.

<https://trellio.com/c/ZIDADOZn/100-explainer-cards-english>

ILO ප්‍රතිපත්ති සංකීම්පෑතය. ILO හි ප්‍රවන්ඩත්වය සහ නිර්හර කිරීමේ සම්මුතිය අංක.190 සහ නිර්දේශ අංක.206,

ප්‍රතිඵලිතයකම්කර සංවිධානය (ILO), 2020

මෙම ප්‍රතිපත්ති කෙටුයෙන් සම්මුතිය සහ නිර්දේශය පිළිබඳ දළ විශ්ලේෂණයක් සපයයි.

[http://www.ILO.ch/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms\\_749786.pdf](http://www.ILO.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf)

ප්‍රතිඵලිතයේ වැඩි කරන ලේකයේ කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට විරෝධ නිංසනය පිළිබඳ විශ්ලේෂණයන්ගේ රැක්වීමේ ප්‍රතිච්චයකම්කර සංවිධානය (ILO), 2016

මෙම වාර්තාව කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට විරෝධ වැඩි ලේකයේ ප්‍රවන්ඩත්වය පිළිබඳ විද්‍යාත්මක්ගේ පළමු රැක්වීමෙන් තොරතුරු සපයයි.

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf)

රැකියා ලේඛයේ කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට විරෝධ හිංසනය සහ තිරිහැර අවසන් කිරීම - වාර්තාව V(1), ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO), 2018  
මෙය C190 හි සම්මත සැකසුම් ක්‍රියාවලුයේ කොටසක් වූ සුදු වාර්තාවයි.

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_553577.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf)

රැකියා ලේඛයේ කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට විරෝධ හිංසනය සහ තිරිහැර අවසන් කිරීම - ILO වාර්තාව V(2), ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO), 2018  
මෙය C190 හි සම්මත සැකසුම් ක්‍රියාවලුයේ කොටසක් වූ කහ වාර්තාවයි.

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_619730.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619730.pdf)

රැකියා ලේඛයේ කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට විරෝධ හිංසනය සහ තිරිහැර අවසන් කිරීම - ILO වාර්තාව V(1), ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO), 2019  
මෙය C190 හි සම්මත සැකසුම් ක්‍රියාවලුයේ කොටසක් වූ දූෂ්‍රණ වාර්තාවයි.

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_637108.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf)

සම්මුතිය අංක.190 සහ තිරිදේශ අංක.206 බඳු බැඳුම්ව, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO), 2020

මෙම අත් පත්‍රිකාව C190 සහ R206 හි ප්‍රධාන අංශ පිළිබඳ දළ විශ්ලේෂණයක් ලබා දෙයි.

[https://www.ILO.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_738114/lang--en/index.htm](https://www.ILO.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738114/lang--en/index.htm)

ILO සම්මුතිය මාධ්‍යවේදින්ට දෙනාත්මකව බලපාන ආකාරය, ජාත්‍යන්තර මාධ්‍යවේදින්ගේ සම්මේලනය (IFJ)

C190 කාන්තා මාධ්‍යවේදිනියන්ට දෙනාත්මකව බලපාන ආකාරය මෙම තොරතුරු විස්තරය ඉස්මතු කරයි.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/ILO-convention-190-it-can-change-lives.html>

සෞඛ්‍ය අංශයේ ප්‍රවත්තිත්වය පාලනය කිරීම, රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර (PSI), 2018

මෙය රැකියා ලේඛයේ කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට විරෝධ හිංසනය මැකිලිම සඳහා වාත්තිය සම්මි ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳ වාර්තාවකි.

<http://www.world-PSI.org/en/node/9513>

වැඩ ලේඛයේ ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර පිළිබඳ කළුපිය අධ්‍යයනය, රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර (PSI), 2020

මෙම වාර්තාව ලතින් ඇමරිකාවේ ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර පිළිබඳ නිති සම්පාදනය සහ භාවිතයන් පිළිබඳ උදාහරණ සපයයි.

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853> lang=en

ශ්‍රේර්පයේ GBVH වෙතින් කමිකරුවන් ආරක්ෂා කිරීම, Public Services International (PSI), 2020

මෙය රැකියාවේදී ප්‍රවත්තිත්වය සහ තිරිහැර ආමත්තුණය කරන ඡ්‍රේර්පය උපකරණවල සංස්ඨ්ධාත්මක විශ්ලේෂණයකි.

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861> lang=en

'ප්‍රවත්තිත්වයෙන් හා තිරිහැරවලුත් තොර වැඩ ලේඛයක් සඳහා, රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තරය' (PSI), 2020

C190 රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයින් සඳහා වැදගත් වන්නේ මත්දැයි මෙම වෙබ් පැවුවෙන් ඉස්මතු කරයි.

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676> lang=en

## පොදු GUF ප්‍රවාරක දච්ච

IndustriALL Global Union, UNI Global Union, the International හා සේවක සංගමය (IDWF), Public Services International (PSI) සහ ජාත්‍යන්තරමාධ්‍යවේදින්ගේ සම්මෙළුනය (IFJ) ලාජණයක්, පොදුවරයක් සහ ප්‍රතිකාවක් අනුබද්ධ ආයතන විසින් හාඩා කිරීම C190 සහ R206 හි පොදු ප්‍රවාරක දච්ච නිර්මාණය කර ඇත.

ප්‍රතිකාව: <https://www.IUF.org/wp-content/uploads/2020/08/ILO190flyer-e.pdf>

පොදුවරය: [https://IUF.org/wp-content/uploads/2021/02/poster\\_ILO\\_convention\\_190\\_en.pdf](https://IUF.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ILO_convention_190_en.pdf)

C190 ලාජණය: <https://IUF.org/wp-content/uploads/2021/02/ILO190EN-scaled.jpg>



## ප්‍රවාන්තික සහ කිරීම

ස්ථූ පුරුෂ හාවය වෙන් කිරීම පිළිබඳ පොඩිකාස්ට්, ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මෙළුනය (ITF), 2020

මෙම පොඩිකාස්ට් ප්‍රවාහන ක්රීමාන්තයේ ස්ථූ පුරුෂ හාවය වෙන් කිරීමේ ගැටුව ගැවෙෂණය කරයි.

<https://www.itfglobal.org/en/news/podcast-boys-and-girls-jobs>

විධියේ: මාධ්‍ය තුළ කාන්තාවන්ට විරෝධ ප්‍රවාන්තිකත්වය, UNI Global Union, 2015

මෙම විධියේව මාධ්‍ය තුළ කාන්තාවන් නිර්පෙනුය කිරීමේ අසමානතාවය සහ මෙය GBVH වෙන දායක වන ආකාරය දෙස බලයි.

<https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

සාකච්ඡා මාර්ගෝපදේශය: මාධ්‍ය තුළ කාන්තා හිංසනය, UNI Global Union

මෙම මාර්ගෝපදේශය ස්ථූන් සහ පිරිමින් මාධ්‍ය තුළ නිර්පෙනුය කරන්නේ කෙසේද යන්න ගැන සිතිමට පිරිම් සහ කාන්තා වාත්තිය සම්බන්ධවන් දිරීමත් කිරීමට ප්‍රශ්න මතු කරයි.

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA\\_Uni\\_violencia\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_Uni_violencia_en.pdf)

කාන්තාවන්ට විරෝධ හිංසනය වැළඳීම් සඳහා වූ ආර්ථික තත්ත්වය, ප්‍රයිංච්වේර්සුවක් කුපර්ස් (PwC), 2015

මෙම වාර්තාව කාන්තා හිංසනය වැළඳීම් පිරිවැය සහ ප්‍රතිලාභ අයිත්තමේන්තු කරයි.

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

කාන්තා ප්‍රවාහන සේවකයන්ට විරෝධ ප්‍රවාන්තිකත්වය: සාරාංශ වාර්තාව, ගුරෝපීය ප්‍රවාහන සේවක සම්මෙළුනය (ETF), 2017

ගුරෝපයේ ප්‍රවාහනයේදී කාන්තා සේවකාවන්ට විරෝධ ප්‍රවාන්තිකත්වය පිළිබඳ ETF විසින් කරන උද සමික්ෂණයක ප්‍රධාන සොයාගැනීම් මෙම වාර්තාව සාරාංශ කරයි.

[https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport\\_EN.pdf](https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf)

කාන්තා ප්‍රවාහන සේවකයන්ට විරෝධ ප්‍රවාන්තිකත්වය: පරිපූරණ වාර්තාව, ගුරෝපීය ප්‍රවාහන සේවක සම්මෙළුනය (ETF), 2017

මෙම පරිපූරණ වාර්තාව ETF හි සමික්ෂණයට ප්‍රතිචාර දැක්වූ කාන්තා ප්‍රවාහන සේවකයින්ගේ ලේඛන අදහස් විස් කරයි.

[https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport\\_EN.pdf](https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf)

විධියේ: නයිලෝඩ් පොදු ප්‍රවාහන සේවයේ සේවය කරන කාන්තාවන්ගේ කනත්දර, ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මෙළුනය (ITF), 2018

මෙම විධියේවේ, කාන්තාවන් නයිලෝඩ් හි Matatu කුඩා බස් රෙව්වාදී තමන් මුහුණ දෙන අපයෝගනයන් ගැන කතා කරයි.

<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K2500-A>

විජියෝ: වැඩි කිරීමේදී ප්‍රවන්ඩිත්වය UNI ගෝල්ය සංගමය, 2010

මෙම විජියෝව කම්කරවන් මුහුණ දෙන ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරිහැරවලට හේතු සහ වර්ග පැහැදිලි කරයි.

<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

සාකච්ඡා මාර්ගෝපදේශය: 'වැඩි කිරීමේදී ප්‍රවන්ඩිත්වය', UNI ගෝල්ය සංගමය

මෙය 'වැඩි කිරීමේදී ප්‍රවන්ඩිත්වය' විජියෝව පිළිබඳ පරාවර්තනය දිරුමත් කිරීම සඳහා වන සාකච්ඡා මාර්ගෝපදේශයකි

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

විජියෝ: ප්‍රවන්ඩිත්වය යනු කුමක්ද?, UNI Global Union, 2013

මෙම විජියෝව ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවන්ඩිත්වයට හේතු සහ එය කම්කරවන්ගේ පිටත කෙරෙහි ඇති කරන බුපූරුෂ ගැවෙෂණය කරයි.

<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

සාකච්ඡා මාර්ගෝපදේශය: 'ප්‍රවන්ඩිත්වය යනු කුමක්ද?', UNI Global Union

මෙම මාර්ගෝපදේශය 'ප්‍රවන්ඩිත්වය යනු කුමක්ද' විජියෝව පිළිබඳ සාකච්ඡාව දිරුමත් කිරීමට ක්‍රියාකාරකම් යෝජනා කරයි'.

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia\\_discu\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf)

මාධ්‍යවේදීන් සහ ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවන්ඩිත්වය, රාජ්‍යන්තර මාධ්‍යවේදීන්ගේ සම්මෙළුනය (IFJ)

IFJ හි මෙම සම්ක්ෂණයේ ප්‍රතිච්‍රිත පෙන්වුම් කරන්නේ සැම මාධ්‍යවේදීනියන් දෙදෙනෙකුගෙන් වත් අයෙකු රැකියාවේදී ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්ඩිත්වයට ගොදුරා වූ බවයි.

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ifj-survey-one-in-two-women-journalists-suffer-gender-based-violence-at-work.html>

කාන්තා සේවකයෙන්ගේ සාක්ෂි, රජමාධ්‍යවේදීන්ගේ ජාත්‍යන්තර සම්මෙළුනය (IFJ), 2017

මුළුන්ගේ #Don'tTroll ව්‍යාපාරයේ කොටසක් ලෙස, IFJ විසින් සභාදී ප්‍රවන්ඩිත්වය අත්වදින කාන්තාවන්ගේ කට්‍යා විකරු කර ඇත.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

විජියෝ: 'ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරිහැර පිළිබඳ කම්කර තුවන් ගෝල්ය සංගමය, 2017

මෙය ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්ඩිත්වයට ලක් වූ කාන්තාවන්ගේ උප්‍රයා දැක්වීම් ලබා දෙන විජියෝවකි.

<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY>

කාන්තා සෞඛ්‍ය සේවකයෙන් සහ ඔවුන් මුහුණ දෙන අනියෝග, රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර (PSI), 2020

PSI ලේක කාන්තා කම්ටු සාමාජිකයින් ඔවුන්ගේ රෙවල, නිවයේ සහ රැකියා සේවානයේ, කාන්තා සෞඛ්‍ය සේවකයින්ට සහ සියලුම කාන්තාවන්ට ඇති අනියෝග ගැන කතා කරයි

<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670> lang=en

කාන්තා සෞඛ්‍ය සේවකයෙන් සහ ඔවුන් මුහුණ දෙන අනියෝග, රාජ්‍ය සේවා ජීංසුනය (WHO), 2017

මෙම කරුණු පැවැත්‍රාව කාන්තා හිංසනය පිළිබඳ සංඛ්‍යාල්බන කිහිපයක් ලබා දෙයි.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

කාන්තාවන්ට විරෝධ හිංසනය අවසන් කිරීම - කරුණු සහ සංඛ්‍යා ලේඛන, UN Women

මෙම කරුණු පරිභාව කාන්තා හිංසනය පිළිබඳ සංඛ්‍යාලේඛන කිහිපයක් ලබා දෙයි.

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

සෞඛ්‍ය සේවාවන්හි සේවා ස්ථානයේ ප්‍රවන්තිත්වය - කරුණු පරිභාව, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංචිතය (ILO), 2003

මෙම වාර්තාව සෞඛ්‍ය ක්ෂේත්‍රයේ කමිකරුවන් මූහුණ දෙන ප්‍රවන්තිත්වය පිළිබඳ දළ විශ්වේෂණයක් සපයයි.

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_161953.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf)

කොවිඩ් -19 සහ කාන්තාවන්ට සහ ගැහැණු ලමයින්ට විරෝධ හිංසනය අවසන් කිරීම, UN Women, 2020

මෙම කොවිඩ් -19 වසංගතය කාන්තාවන්ට සහ ගැහැණු ලමයින්ට ඇති කරන බලපෑම ඉස්මතු කරයි.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

ප්‍රතිපත්ති මූහුදු සටහන්: විනෝදාස්වාද කර්මාන්තයේ ලිංගික හිරුහැර, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංචිතය (ILO), 2020

මෙම කොවිඩ් විනෝදාස්වාද ක්ෂේත්‍රයේ ලිංගික හිරුහැර පිළිබඳ ප්‍රවනාතා සහ රඛ පිළිබඳ දළ විශ්වේෂණයක් සපයයි.

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_761947.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf)



## ලිංගික අතරවරය

රැකිය ලේඛනයේ ලිංගික හිරුහැර, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංචිතය (ILO)

මෙම අන් පරිභාව රැකිය ලේඛනයේ ලිංගික හිරුහැර, වහි හේතු, බලපෑම තීර්ණවනය කරන අතර එය වළක්වා ගැනීමට වාත්තීය සම්මිත තියු කළ හැකි ආකාරය යොරුකා කරයි..

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)

ඩීඩියෝ: 'ලිංගික හිරුහැර', UNI ගොල්ය සංගමය, 2018

මෙම විභින්වේ සේවකයින් ඔවුන්ගේ ලිංගික හිරුහැර පිළිබඳ අත්දැකීම් කියයි.

<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>

පැන විසෘද්ධි: 'ලිංගික හිරුහැර', UNI ගොල්ය සංගමය

මෙම ප්‍රශ්නවලිය කමිකරුවන්ට රැකියවේදී සිදුවන ලිංගික හිරුහැර පිළිබඳ ඔවුන්ගේ දැනුම පිළිබඳව තමන්වම පරික්ෂා කර බැඳුමට හැකියාව ලබා දේ.

<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

<https://www.TUC.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

කමුසම අතහරන්න - විකාගෝ හි ආගන්තුක සත්කාර කර්මාන්තයේ ලිංගික හිරුහැර, ප්‍රාදේශීය 1, 2016

මෙහි එක්වන්න මෙම වාර්තාව ආගන්තුක සත්කාර කර්මාන්තයේ ලිංගික හිරුහැර පිළිබඳ සම්ක්ෂණයක් සාරාංශ කරයි.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>



## ගාහස්ත ප්‍රවණ්ඩත්වය

ප්‍රවාරක මෙවලම් කට්ටලය: ගෙවන ගාහ නිවාතු, රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර (PSI)

මෙම මාර්ගෝපදේශය වත්මන් ප්‍රතිපත්ති හු දැරූනය අනුව ගෙවන ගාහස්ථ ප්‍රවණ්ඩ නිවාතු පිළිබඳ තොරතුරු, ප්‍රවාරක කටයුතුවලදී හාවතා කිරීමට හොඳ තර්ක කිහිපයක් සහ සාකච්ඡා සහ නියැදි වගන්ති.

<http://www.world-PSI.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

'මධ්‍යී සායා නිවයේදී අපයෝගනය ලක් වුවහොත්', 3F, 2010

මෙම අත්පෙන ගාහස්ත ප්‍රවණ්ඩත්වය, විය සේවා සේවානය බලපාත්තේ ඇයි සහ කෙසේදී, ගාහැමුව කටයුතු කිරීම සඳහා උපාය මාර්ග සකස් කිරීම සඳහා අදහස් සපයයි, ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ රැකියා සේවානයේ ගාහස්ථ නිංසනය සමඟ කටයුතු කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ හොඳම හාවතායේ උදාහරණ රෙස සලකිය යුතුයි.

[http://fiu-ligestilling.dk/en/tools\\_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/](http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/)

ගාහස්ථ නිංසනය අත්විදින කමිකරුවන් සඳහා තොරතුරු', UNI ගේලුය සංගමය

මෙම මාර්ගෝපදේශය ගාහස්ථ නිංසනය පිළිබඳ තොරතුරු සහ ගාහස්ථ නිංසනය අත්විදින සේවකයින් සඳහා මාර්ගෝපදේශ සපයයි.

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf)

විධියේ: ගාහස්ථ ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ සේවා සේවානය, ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මෙශෙනය (ITF)

මෙම විධියේවේ, කමිකරුවෙක් ගාහස්ථ නිංසනය පිළිබඳ ඔවුන්ගේ කතාව කියයි.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sd741ed3d54f04b5b856f0fe8d7bab76f>

විධියේ: 'ගාහස්ථ ප්‍රවණ්ඩත්වය වැඩිව එන විට', ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මෙශෙනය (ITF)

මෙම විධියේව ගාහස්ථ නිංසනය රැකියා ලේඛායා අති කරන බලපාම ගැවෙශනය කරයි.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s83f73537e20e4c37932e6e40cdbebb83>

ගාහස්ථ ප්‍රවණ්ඩත්වය අවදානම් සාධක, ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මෙශෙනය (ITF)

මෙය ගාහස්ථ නිංසනය සඳහා අවදානම් සාධක පිළිබඳ තොරතුරු පරිකාවකි.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

ගාහස්ථ නිංසන ආරක්ෂණ සැලසුම් ඉඟි, ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මෙශෙනය (ITF)

මෙම අත් පරිකාව ගාහස්ථ නිංසනයෙන් දිවි ගෙවා ගෙත් අය සඳහා ආරක්ෂණ සැලසුම් ඉඟි සපයයි.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

ගාහස්ථ ප්‍රවණ්ඩත්වය ආරක්ෂණ සැලසුම් සැකිල්ල, ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මෙශෙනය (ITF)

මෙම අත් පරිකාව මගින් රැකියා සේවානයේ ගාහස්ථ නිංසන ආරක්ෂණ සැලසුම් යෝජන කරයි.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>

<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fcfa58c03a866d9b1b5>

ගාහස්ථ්‍රීවත්වය සහ සේවා ස්ථානය: පිරිමින් සමග ප්‍රමාණාත්මක අධ්‍යාපනයක් ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මේලනය (ITF), 2019

ගාහස්ථ්‍රීවත්වය සම්බන්ධ පිරිම් අපරාධකරුවන් සමඟ ITF සමික්ෂණයක ප්‍රතිච්ච මෙම වෛව විස්තර කරයි.

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

ගාහස්ථ්‍රීවත්වය පිළිබඳ අනතුරු ඇගැවීමේ සංයුත්, ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මේලනය (ITF)

මෙම ලේඛනය ගාහස්ථ්‍රීවත්වයට තොරතු වුවත් ගැන සොයා බැඳු යුතු අනතුරු ඇගැවීමේ සංයුත් යෝජන කරයි.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sff21092173fe4dacb5f0392a676b93c7>

ගාහස්ථ්‍රීවත්වය: සේවා ස්ථානයක් සහ වාත්තීය සම්මිත ගැටුවක්, ආහාර සේවකයන්ගේ ජාත්‍යන්තර සංගමය (IUF), 2020

ගාහස්ථ්‍රීවත්වය වාත්තීය සම්මිත සහ සේවා ස්ථානවල ප්‍රශ්නයක් වන්තේ මත්දැයි මෙම කොට්ඨාස පැහැදිලි කරන අතර වාත්තීය සම්මිවලට ගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග රාජියක් යොජනා කරයි.

<https://www.IUF.org/wp-content/uploads/2020/11/Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-Union-issue.pdf>

DV@Work COVID-19 කොට්ඨාස, dv@worknet, 2020

කොට්ඨාස-19 අර්බුදය තුළ ගාහස්ථ්‍රීවත්වය මේ සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති සහ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිච්ච කොට්ඨාස යොජනා කරයි.

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

විඩියෝ: ගාහස්ථ්‍රීවත්වය වාත්තීය සම්මිත ප්‍රශ්නයක්, කාර්මික ගොඳුය සංගමය, 2020

ගාහස්ථ්‍රීවත්වය වාත්තීය සම්මිත ප්‍රශ්නයක් වන්තේ මත්දැයි මෙම විඩියෝව අවබාර්තනය කරයි.

<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/>

ගාහස්ථ්‍රීවත්වය සහ අපයෝගනය: වාත්තීය සම්මිත ගැටුවක්, UNISON, 2017

මෙම මාර්ගෝපදේශය සේවා ස්ථානයේ ගාහස්ථ්‍රීවත්වය සහ ගාහස්ථ්‍රීවත්වය සහ අපයෝගනය පිළිබඳ ආදර්ශ සේවා ස්ථානයේ ගිවිසුමක් සපයයි.

<https://www.Unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

නිවස නොමති විට, වෘක් ආරක්ෂිත විය හැක - සම්ක්ෂණ සොයාගැනීම්, කැනෙක්සියානු කමිකරු සම්මේලනය (CLC), 2014

මෙම වාර්තාව රැකියා ලේඛනයේ ගාහස්ථ්‍රීවත්වය සහ අපයෝගනය පිළිබඳ තොරතුරු සහ සංඛ්‍යාල්‍රේඛන සපයයි.

[http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada\\_survey\\_report\\_2014\\_EN\\_0.pdf](http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf)

ඉන්දියාවේ සේවා ස්ථානවල ගාහස්ථ්‍රීවත්වය සහ ප්‍රවාහන සේවක සම්මේලනය (ITF), 2020

මෙම වාර්තාව රැකියා ලේඛනයේ ගාහස්ථ්‍රීවත්වය සහ ප්‍රවාහන සේවක සම්මේලනය සපයයි.

<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

ගාහස්ථ්‍රීවත්වය සහ සේවා ස්ථානය - කේවල් කිරීමේ මාර්ගෝපදේශක වික්සන් ආහාර සහ වාණිජ සේවක සංගමය (UFCW) කැනඩාව

මෙම මාර්ගෝපදේශය කැනඩාව පුරු සාමූහික ගිවිසුමවල සාකච්ඡා කර ඇති ගාහස්ථ්‍රීවත්වය සඳහා ආදර්ශ හාභාවක් ඇත.

[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN\\_V4.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf)

ගාහස්ව හිංසන මාර්ගෝපදේශය, UNI ගොලිය සංගමය

මෙම මාර්ගෝපදේශය UNI අනුබද්ධීත වාත්තීය සම්බන්ධ සඳහා ගාහස්ව හිංසනය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති සඳහා තොද උදාහරණ යෝජන කරයි.

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf)

ගාහස්ව අපයෝගීතය සහ කොරෝනා වයිරෝස්, වාත්තීය සම්බන්ධ සම්මෙශෙනය (TUC), 2020

ගාහස්ව ප්‍රවත්තීත්ත්වයට ගොදුරු වය හැකි අයට සහාය සහ උපදෙස් ඉඩ දීම සඳහා දැනුවත්හාවය සහ තුසුලතා වර්ධනය කිරීමට මෙම මාර්ගෝපදේශය ක්‍රියාකාරීන්ට උපකාර කරයි.

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

ආදර්ශ ගාහස්ව හිංසන භාෂාව, කැනේෂ්චියානු කම්කරු සම්මෙශෙනය (CLC)

සාමූහික කේවල් කිරීම සඳහා ගාහස්ව හිංසනය පිළිබඳ යෝජන සංවර්ධනය කිරීමට වාත්තීය සම්බන්ධ හාවතා කළ හැකි යෝජන භාෂාව සඳහා ආදර්ශ වගන්ති මෙම සම්පතෙහි අභ්‍යන්තරයෙන් අනුගමනය කිරීමෙන් අනුමත කළ ඇත.

<http://canadianlabour.ca/model-language>

පවුල සහ ගාහස්ව ප්‍රවත්තීත්වය ආදර්ශ වගන්තිය, සිස්ට්‍රුම්‍යානු වාත්තීය සම්බන්ධ කම්කරු (ACTU)

මෙය පවුල් සහ ගාහස්ව හිංසනය පිළිබඳ ACTU හි ආදර්ශ වගන්තියකි.

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

ආදර්ශ ගාහස්ව අපයෝගීතය ප්‍රතිපත්තිය, විශ්වවිද්‍යාල සහ විද්‍යාල සංගමය (UCU), 2016

මෙය ගාහස්ව හිංසනය සඳහා ආදර්ශ වගන්තියකි.

[https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic\\_abuse\\_model\\_policy.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf)



## LGBTI+ වෙනස් කිරීම

LGBTI+ වෙනස් කොට සැලකීමට එරෙහි මාර්ගෝපදේශය, UNI Global Union

මෙම මාර්ගෝපදේශය LGBTI+ සේවකයන් මුහුණ දෙන අනියෝග පිළිබඳ පසුබිම් තොරතුරු සපයන අතර ගැටුව් විසඳුමට වාත්තීය සම්බන්ධ ගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශ සපයයි.

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/Uniguide%20LGBTI\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/Uniguide%20LGBTI_en.pdf)

යෝග්‍යකාරනා මුළුධේම

මෙය මානව හිමිකම් වෙනුවෙන් ජාත්‍යන්තර රැස්වීමක ප්‍රතිච්චයක් ලෙස ප්‍රකාශයට පත් කරන ඉද මිංතික දිගානතිය සහ ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවය යන ක්ෂේත්‍රවල ජාත්‍යන්තර මානව අධික්‍රිත සියලුම සාම්ප්‍රදායකි.

[http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5\\_yogyakartaWEB-2.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf)



## වාත්තිය සම්බන්ධ ක්‍රියාමාර්ග, සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති සහ සාමූහික කේටුව් කිරීම

රැකියා ලේඛයේ කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට විරෝධී ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරහැර වාත්තිය සම්ති ඉදිරිදැරුණු සහ ක්‍රියාව, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO), 2017 මෙම වාර්තාව රැකියා ලේඛයේ ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරහැර වැළැක්වීමට සහ ආමත්තුණය කිරීමට වාත්තිය සම්ති දායක වී ඇති ආකාරය පිළිබඳ උදාහරණ සපයයි.

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

රැකියා ලේඛයේ කාන්තාවන්ට විරෝධී ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරහැර කිරීම්, වික්සත් ජාතිය්ගේ කාන්තා (UN Women), සහ ජාත්‍යන්තර ඉමය පිළිබඳ අන්පොතසංවිධානය (ILO), 2019 මෙම අන්පොත රැකියා ලේඛයේ ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරහැරවලට විරෝධී සටහේදී තොදු ප්‍රතිපත්ති, නාවතයන් සහ උදාහරණ ගෙන වියි.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

නිවයේ සුරක්ෂිතව, රැකියාවේදී සුරක්ෂිතව: රැකියා සේවානයේ හිරහැර සහ කාන්තාවන්ට විරෝධී නිංසනය වැළැක්වීම, සහ ඉවත් කිරීම කළමනාකරණය සඳහා වාත්තිය සම්ති උපාය මාර්ග. යුරෝපීය වෙළඳ යුතියන් කන්ගොඩ්සේප්න් (ETUC), 2017

මෙම වාර්තාව ස්ථීර පුරුෂ සමාජාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ රැකියා සේවානයේ හිරහැර කිරීම් පිළිබඳ යුරෝපීය මට්ටමේ වාත්තිය සම්ති වර්ධනයන් පිළිබඳ සාක්ෂි වික් කරයි.

<https://www.eTUC.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

ගොළය සැපයුම් දාමයේ ස්ථීර පුරුෂ සමාජාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්ඩිත්වය. ITC-ILO - සම්පත් කට්ටලය, රේන් පිළුන්ගර් සහ පේ මොරස්, 2016

මෙම සම්පත් කට්ටලය රැකියා සේවානයේ ස්ථීර පුරුෂ සමාජාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්ඩිත්වය විසඳුම සඳහා ප්‍රාග්ධික උපාය මාර්ග සපයයි.

<https://gbv.itcilo.org>

අන්තර්ජාලය හරහා සිදුවන හිරහැරවලට විරෝධීව සටහේ කිරීම සඳහා මාධ්‍ය සහ වාත්තිය සම්ති සඳහා මාර්ගෝපදේශ මාධ්‍යවේදිත්ගේ ජාත්‍යන්තර සම්මේලනය (IFJ) ප්‍රවන්ඩිත්වයෙන් හා හිරහැරවලින් තොර වැඩි ලේඛකයක් සහාතික කිරීම සඳහා මාධ්‍ය අංශයේ කමිකරුවන් නියෝජනය කරන වාත්තිය සම්තිවලට කළ හැකි ඉල්ලුම් මෙම සම්පත ගෝජන කරයි.

[https://www.ifj.org/fileadmin/user\\_upload/guidelines\\_EN\\_final.pdf](https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_EN_final.pdf)

පියවර ගන්න මෙවලම් කට්ටලය, ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මේලනය (ITF), 2017

ප්‍රවාහන සේවකයින් නියෝජනය කරන වාත්තිය සම්තිවලට ප්‍රවන්ඩිත්වයට සහ හිරහැරවලට විරෝධීව ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට හාවතා කළ හැකි ප්‍රාග්ධනවත් සම්පත් සහ ද්‍රව්‍යයන් සංවර්ධනය කරන ලද මෙම මෙවලම් කට්ටලය සපයයි.

[https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday\\_en\\_takeactiontoolkit\\_v2.pdf](https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_en_takeactiontoolkit_v2.pdf)

'සේවා සේවානයේ ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරහැර වැළැක්වීම', කැනේඩියානු රුපයේ සේවක සංගමය (CUPE), 2018

සාමූහික කේටුව් කිරීමේ තිව්පුම් හරහා වාත්තිය සම්තිවලට ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ හිරහැර වැළක්වා ගත හැකි ආකාරය පිළිබඳ ගෝජන මෙම මාර්ගෝපදේශය ඉදිරිපත් කරයි.

<https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0#section29>

නියැදි ලිංජික නිංසන ප්‍රතිපත්තිය, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO)

මෙය ලිංජික හිරහැර පිළිබඳ ආදර්ශ සේවා සේවා ප්‍රතිපත්තියකි.

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ILO-suva/documents/policy/wcms\\_407364.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ILO-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf)

ලිංගික නිරහැර සේවා ස්ථානයේ ගැටලුවකි - මාර්ගෝපදේශ සහ ආදර්ශ ප්‍රතිපත්තිය, UNISON, 2020

මෙම ලේඛනය රැකියා ලේඛනයේ ලිංගික නිරහැර සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා මාර්ගෝපදේශ බඩා දෙන අතර, භාවිතා කිරීමට ආදර්ශ භාජාව යෝජනා කරයි.

<https://www.Unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

රැකියා ලේඛනයේ කාන්තාවන්ට එරෙහි ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ නිරහැර ආමත්තුණය කිරීම, යුරෝපීය ප්‍රවාහන සේවක සම්මේලනය (ETF), Jane Pillinger, 2020

මෙම ලේඛනය ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ නිරහැර ආමත්තුණය කරන සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තිය ඇතුළත් කළ යුතු දේ පිළිබඳ යෝජනා සපයයි.

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>



## දුක්ඡැනවලි ක්‍රියා පටිපාටි

රැකියා සේවා ස්ථානයේ ලිංගික නැවතෝවම, වාත්තිය සම්ත මාර්ගෝපදේශයක්, ජාත්‍යන්තර වාත්තිය සම්ත සම්මේලනය (ITUC)

මෙය රැකියාවේදී ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ නිරහැර කිරීමේ පැමිණිලි සමග එවුම් වැඩුණු කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ යෝජනා සපයයි.

[https://www.ITUC-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ENG\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ITUC-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)

ලිංගික නිරහැර සහ නිරහැර කිරීමේ දුක්ඡැනවලි ක්‍රියා පටිපාටි, සාප්පු, බෙඳාහැරමේ සහ අනුබද්ධ සේවක සංගමය (SDA), 2016

මෙම ලේඛනය රැකියාවේදී ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ නිරහැර පිළිබඳ ගැටුව විසඳුම සඳහා මාර්ගෝපදේශ සපයයි.

<https://sdaea.sharepoint.com/:b/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8Ix-gwBHcCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

ඇත්ත ඉවසීම - රැකියාවේදී සමානාන්ත්‍රණය ගොරවය, සංගමය සමග එක්සත් කරන්න

මෙම මාර්ගෝපදේශය රැකියාවේදී නිරහැර කිරීම්, වෙනස්කම් කිරීම් සහ නිරහැර කිරීම් සමග කටයුතු කිරීම පිළිබඳ තොරතුරු අනුළත් වේ.

<https://UnitetheUnion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

නියෝජිත මාර්ගෝපදේශකයෙකුට නිරහැර කිරීම, මහජන සහ වාත්ති සේවා සංගමය, PCS

මෙම මාර්ගෝපදේශය රැකියාවේදී නිරහැර කිරීම් සහ නිරහැර කිරීම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන ආකාරය යෝජනා කරයි.

<https://www.pcs.org.uk/your-Union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

රැකියා සේවා ස්ථානයේ නිරහැර විමර්ශනය කිරීම සහ විසඳුම, UNIFOR, 2013

මෙම මාර්ගෝපදේශය රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ නිරහැර කිරීම සම්බන්ධයෙන් පියවරේ උපදෙස් බඩා දෙයි.

[https://www.Unifor.org/sites/default/files/documents/document/red\\_book\\_-english-36619-\\_harassment\\_investigation\\_guide.pdf](https://www.Unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf)



## වාත්තිය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යය

ප්‍රවීත්බිත්වයෙන් හා හිරිහැරවලුන් තොර ආරක්ෂා සහ සෞඛ්‍ය සම්පත්ති සේවා පරිසරයක්, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO), 2020

OSH පියවරයන් හරහා ප්‍රවීත්බිත්වය සහ හිරිහැර කළමනාකරණය කළ හැකි ආකාරය පිළිබඳව මෙම වර්තාව අවධානය ගොමු කරයි.

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf)

වාත්තිය සුරක්ෂා සහ සෞඛ්‍ය තුළ කාජ්‍යතාවන් දැනුහාන කිරීම, ආනාර සේවකයින්ගේ ජාත්‍යන්තර සංගමය (IUF), 2019

මෙම මාර්ගෝපදේශය වාත්තිය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය ලිංගයේදායට ප්‍රතිචාර දක්වන ආකාරය පිළිබඳ යෝජන කරයි.

<https://www.IUF.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

කාෂිකාර්මික අංශයේ ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය පිළිබඳ නිති සංග්‍රහය, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO), 2010

කාෂිකාර්මික අංශයේ ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය පිළිබඳ මෙම පුහුණු සංග්‍රහය ලිංගික හිරිහැර ආවරණය කරන අතර ආදර්ශ ලිංගික හිංසන ප්‍රතිපත්තියක් ඇතුළත් වේ.

[https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_159457.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf)

රැකිය ස්වීන අවදානම් තක්සේරු කිරීම සඳහා මාර්ගෝපදේශය, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO), 2013

මෙම 5-පියවර මාර්ගෝපදේශය සේවා යෝජකයන්, කමිකරුවන් සහ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයින් සඳහා ස්වීන අවදානම් තක්සේරු කිරීම පිළිබඳ තොරතුරු සපයයි.

[https://www.ILO.org/safework/info/publications/WCMS\\_232886/lang--en/index.htm](https://www.ILO.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm)

වාත්තිය ආරක්ෂාව පිළිබඳ ස්ථූ පුරුෂ හා වය, වාත්තිය සම්බන්ධ සම්මේලනය (TUC), 2017

මෙම මාර්ගෝපදේශය OSH ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රිය ස්ථූ පුරුෂ සමාජනාවයට ප්‍රතිචාර දක්වන ආකාරය යෝජන කරයි.

<https://www.TUC.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

රැකිය ස්වීනයේ කාජ්‍යතා සෞඛ්‍යය, ආරක්ෂාව සහ යහපැවත්ම - සාකච්ඡාකරණවන්ගේ මාර්ගෝපදේශය, යුතියිට් ද යුතියන්, 2012

මෙම සාකච්ඡා මාර්ගෝපදේශය රැකිය ස්වීනයේ සිටින කාජ්‍යතාවන්ගේ සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂාව වැඩිදියුණු කිරීම පිළිබඳ තොරතුරු සපයයි.

<https://UnitetheUnion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-Unite-guide.pdf>



## කේරීමත් වාත්තිය සම්බන්ධ ගොඩනැගිම

සමාජන්තමනාවය සඳහා මෙවලම්, UNI ගොඩිය සංගමය

මෙම මාර්ගෝපදේශය වාත්තිය සම්බන්ධ සංගමය තුළ සමාජ අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා තොරතුරු සපයයි.

[https://UniglobalUnion.org/sites/default/files/imce/2-tools\\_for\\_equality\\_en.pdf](https://UniglobalUnion.org/sites/default/files/imce/2-tools_for_equality_en.pdf)

යුතියන් සංස්කෘතියේ සමාජන්තමනාවය - ප්‍රායෝගික මාර්ගෝපදේශය, UNI ගොඩිය සංගමය

මෙම මාර්ගෝපදේශය වාත්තිය සම්බන්ධ සංගමය තුළ ස්ථූ පුරුෂ සමාජනාවය ප්‍රතිචාර දක්වීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා මෙවලම් සහ උපකරණ පිරිනමයි.

[https://UniglobalUnion.org/sites/default/files/imce/3\\_booklet\\_on\\_equality\\_en.pdf](https://UniglobalUnion.org/sites/default/files/imce/3_booklet_on_equality_en.pdf)

පුතියන් සංස්කාතියේ සමානාත්මකාවය - සහඟත් පිළිවෙත්, UNI ගොලිය සංගමය

මෙම ගුත්වාකය වාත්තීය සම්බන්ධ සංවිධාන තුළ ස්ථිර පුරුෂ සමානාත්මකාවය ඒකාබද්ධ කිරීම පිළිබඳ නොද භාවිතයන් සපයයි.

[https://UniglobalUnion.org/sites/default/files/imce/4\\_-booklet\\_on\\_goodpractices\\_en.pdf](https://UniglobalUnion.org/sites/default/files/imce/4_-booklet_on_goodpractices_en.pdf)

ස්ථිර පුරුෂ සමානාත්මකා මාර්ගෝපදේශය, UNI ගොලිය සංගමය

සමානාත්මකාවය පුවරුදහනය කිරීම සඳහා වාත්තීය සම්බන්ධ පුහුණු සයයි, රැස්ට්‍රික් සහ විවාද වළදී හාවතා කිරීමට තොරතුරු සහ ක්‍රියාකාරකම් මෙම මාර්ගෝපදේශයට අනුළත් වේ.

[https://UniglobalUnion.org/sites/default/files/imce/1-guide\\_for\\_delegates\\_en\\_0.pdf](https://UniglobalUnion.org/sites/default/files/imce/1-guide_for_delegates_en_0.pdf)

‘කාන්තා’ගොලිය උපදෙශන වැඩිසටහන, ජාත්‍යන්තර පුවාහන සේවක සම්මේලනය (ITF), 2019

මෙම විඛියෝග්‍ය ඉත්දියාව මහාරාජුවූ ප්‍රාත්ත පුවාහන කමිජ්‍ර සංක්තාතා (MSTS) සංගමයේ කාන්තාවන්ගේ සමානාත්මකාවය සඳහා වහා අරගලයේ කතාව කියයි.

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

විඛියෝග්: ‘පිනාමුලිකන්වය පිරිමින්වත් බලපානවා’, ජාත්‍යන්තර පුවාහන සේවක සම්මේලනය (ITF), 2019

මෙම විඛියෝග්වෙන්, MSTS හි පිරිමි නායකයින් පිනාමුලිකන්වය සහ සංගමය තුළ ස්ථිර පුරුෂ සමානාත්මකාවයේ වැදගත්කම සාකච්ඡා කරයි.

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

ප්‍රශ්නවලිය: ‘සමානාත්මකාවය සම්බන්ධ තුළට සිතියම්ගත කිරීම’, UNI Global Union

මෙම ප්‍රශ්නවලිය වාත්තීය සම්බන්ධ වහාත් සමාන කරන්නේ කොස්ඳ යන්න ගැන සිතන වට සාකච්ඡා කිරීමට ප්‍රශ්න යෝජන කරයි.

<https://UniglobalUnion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-en.pdf>

විඛියෝග්: ‘මධ ප්‍රිමානුවත් තරම් මිනිනෝක් ද’, UNI Global Union, 2013

මෙය ස්ථිර පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ පුවන්ධිත්වය ස්ථිර පුරුෂ දෙපාර්ශ්වයටම බලපාන ගැවැලුවක් ලෙස දැනුවත් කිරීමට සහ වෙනස් කිරීමේ නියෝජනයන් විමට පිරිමන් දිරුමන් කිරීමේ විඛියෝග්වකි.

<https://youtu.be/GBFwwcQcD4>

## සම්බන්ධතා

ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය (ILO):  
[www.ILO.org](http://www.ILO.org)

### ▼ ගෝලීය ගුතියක් ගෙවීමේ හේතු

ජාත්‍යන්තර ගාන සේවක සම්මේලනය  
<https://idwfed.org/en>

අන්තර්ජාලීක ගොඩනැගිලි කමිකරු  
<https://www.bwint.org/>

ආහාර සේවකයන්ගේ ජාත්‍යන්තර සංගමය  
<https://www.IUF.org>

අධ්‍යාපන ජාත්‍යන්තරය  
<https://www.ei-ie.org/>

ජාත්‍යන්තර වාන්තීය සම්බන්ධතා සංගමය  
<https://www.iTUC-csi.org/>

UNI ගෝලීය සංගමය  
<https://www.UniglobalUnion.org/>

ජාත්‍යන්තර ප්‍රවාහන සේවක සම්මේලනය  
<https://www.itfglobal.org/en>

මාධ්‍යවේදීන්ගේ ජාත්‍යන්තර සම්මේලනය  
<https://www.ifj.org/>

රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර  
<https://publicservices.international>

කාර්මික ගෝලීය සංගමය  
<http://www.industrial-Union.org/>

# උපගුන්වී

උපගුන්වී A:

C190 හි සම්පූර්ණ පාධය

උපගුන්වී B:

R206 හි සම්පූර්ණ පාධය

## ▼ උපගුන්වී: ත190 හි සම්පූර්ණ පාධය

### පූර්විකාව

ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානයේ මහා සම්මෙලනය,

ජාත්‍යන්තර කමිකරු කාර්යාලයේ පාලක මණ්ඩලය විසින් පිළිවාගිදි කැදුව ඇති අතර, 2019 ජූනි 10 වැනි දින විනි 108 වැනි (සියවස සංවත්සර) සැසිවාරයේදී රැස්වී, සහ

පිළිබඳ්සිය ප්‍රකාශය මගින් ජාති, ආමේ තොශ් ස්ථීර පුරුෂ ශේෂයකින් තොටම සියලුම මිනිසුන්ට තම හොඳික යහපැවැන්ම සහ ඔවුන්ගේ අධිනාත්මක සංවර්ධනය යන දෙකම තිදුනීම් හා අනිමානයෙන්, ආර්ථික සුරක්ෂිතකාවය සහ සමාන අවස්ථා යන කොන්දේසි යටතේ හඳු යාමට අයිතිය ඇති බව තහවුරු කරන බව සිහිපත් කරයි.

ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානයේ මූලික සම්මුතින්හි අදාළත්වය නැවත තහවුරු කිරීම සහ

මානව හිමිකම් පිළිබඳ විශ්ව ප්‍රකාශනය, සිව්ල් හා දේශපාලන අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය, ආර්ථික, සමාජීය සහ සංස්කෘතික අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය, සියලු ආකාරයේ වාර්ෂික වෙනසකම් කිරීම් තුරන් කිරීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය, සම්මුතිය වනි අනෙකුත් අදාළ ජාත්‍යන්තර උපකරණ සිහිපත් කිරීම. කාන්තාවන්ට විරෝධ සියලු ආකාරයේ වෙනසකම් කිරීම් ඉවත් කිරීම, සියලුම සංතුමතික සේවකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පැවුල්වල සාමාජිකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ සම්මුතිය, සහ

ස්ථීර පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ පුවත්තින්වය සහ නිරහැර ඇතුළුව පුවත්තින්වයෙන් හා නිරහැරවලින් තොර රැකියා ලේඛනයක් සඳහා සම් කෙනෙකුම ඇති අයිතිය පිළිගැනීම, සහ

රැකියා ලේඛනයේ පුවත්තින්වය සහ නිරහැර කිරීම මානව හිමිකම් කඩිකරුමක් තොශ් අපයෝගනයක් වය හැකි බවත්, පුවත්තින්වය සහ නිරහැර සමාන අවස්ථා වලට තැපනයක් බවත්, පිළිගත තොහැකි සහ විනිත රැකියාවට තොගැලුපෙන බවත්, සහ

පුවත්තින්වය සහ නිරහැර වැළැක්වීම සඳහා මිනිසාගේ අනෙක්නෑ ගෞරවය සහ අනිමානය මත පදනම් වූ වැඩ සංස්කෘතියක වැදගත්කම හඳුනා ගැනීම සහ

ඹන්ඡ ඉවසීමේ සාමාන්‍ය පරිසරයක් පුවර්ධනය කිරීමට සාමාජිකයින්ට වැදගත් වශයෙන් ඇති බව සිහිපත් කරමින්වැනි හැසිරීම් සහ හාවිතයන් වැළැක්වීමට පහසුකම් සඳහා පුවත්තින්වය සහ නිරහැර කිරීම සහ සියලුම ත්‍රිය කරන්නන් වැඩ ලේඛන තුළ පුවත්තින්වය සහ නිරහැරවලින් වැළකි සිටීම, වැළැක්වීම සහ ආමන්තුනය කළ යුතුය, සහ

රැකියා ලේඛනයේ පුවත්තින්වය සහ නිරහැර පුද්ගලයාගේ මානසික, ගාර්ඩක හා බලපාන බව පිළිගැනීමලිංගික සොබඳය, ගෞරවය සහ පවුල් සහ සමාජ පරිසරයට හානි වම, සහ

ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම රාජ්‍ය හා පොදුගැලුක සේවාවන්හි ගුණාත්මක හාවයට ද බලපාන බව පිළිගැනීම සහ පුද්ගලයන්, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන්, ඉම වෙළඳපොලට ප්‍රවේශ වීම සහ රැඳූ සිටීම සහ ඉදිරියට යාම වැළඳක්වය හැකිය

ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම නිර්සාර ව්‍යවහාරයන් ප්‍රවර්ධනයට නොගැලුපෙන බවත්, රු කියා සංවිධානයට, සේවා ස්ථාන සඩහාවලට, සේවක තියැලුමට, ව්‍යවහාරය කිරීමට සහ විමුද්‍යිතාවට අනිතකර ලෙස බලපාන බවත්,

ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර බව පිළිගැනීම කාන්තාවන්ට සහ ගැහැනු පමණින්ට අසමානුපාලික ලෙස බලපාන අතර, ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවයේ එකාකාති, බහු සහ ජේදිනය වන ආකාති ඇතුළුව යටත් පවතින හේතු සහ අවදුනම් සාධක සම්ග කටයුතු කරන ඇතුළත්, එකාබද්ධ සහ ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දක්වන ප්‍රවේශයක් බව හඳුන ගැනීම වෙනස් කොට සැලුකීම සහ අසමාන ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ බල සම්බන්ධතා, රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර අවසන් කිරීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය වේ, සහ

ගාහස්ත ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය රැකියාවට, එමුදුදිතාවට සහ සෞඛ්‍යයට සහ ආරක්ෂාවට බලපාන හැකි බවත්, රාජ්‍යන්, සේවා යෝජකයින්ගේ සහ කම්කරු සංවිධාන සහායස්ත තියැනයේ බලපාන හැඳුනු ගැනීමට, එවාට ප්‍රතිචාර දක්වීමට සහ ආමන්තුනාය කිරීමට ඉම වෙළඳපාන ආයතනවලට වෙනත් ක්‍රියාමාර්ගවල කොටසක් ලෙස උපකාර කළ හැක

සැකියේ ත්‍යාග පත්‍රයේ පස්වන අයිතිමය වන වැඩි ලේඛනයේ ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර සම්බන්ධ ඇතැම් යෝජනා සම්මත කර ගැනීම පිළිබඳව තීරණය කර, සහ

මෙම යෝජනා ජාත්‍යන්තර සම්මුතියක ස්වර්ශපය ගන්න බව තීරණය කර,,

2019 හි ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර කිරීමේ සම්මුතිය ලෙස දැක්වය හැකි පහත සඳහන් සම්මුතිය දෙනුයේ දහනව වසරේ ප්‍රති මස විසිවිත්වන දින සම්මත කරයි:

## I. අර්ථ දැක්වීම්

### 1 වන වගන්තිය

- මෙම සම්මුතියේ අරමුණ සඳහා:

- (a) රැකියා ලේඛනයේ “ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර” යන යෙදුමෙන් අදහස් කරන්නේ, එක් සිදුමෙන් හෝ ප්‍රහාරවර්තනය වීම, ඉලක්ක කරන්, ප්‍රතිචාරයක් ලෙස හෝ විමි ප්‍රතිචාරයක් වීමට ඉඩ ඇති, පිළිගත නොහැකි හැසිරීම් සහ හාවයන් හෝ විමි තරේන මාලවකි, මානසික, ලිංගික හෝ ආර්ථික හානිය, සහ ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර ඇතුළත්;
- (b) “ස්ථීර පුරුෂ හාවය පදනම් කරන් ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර” යන යෙදුමෙන් අදහස් වන්නේ, ඔවුන්ගේ ලිංගිකත්වය හෝ ස්ථීර පුරුෂ හාවය හේතුවෙන් පුද්ගලයන් වෙත ව්‍යුත් කෙරෙන ප්‍රව්‍ය්‍යිත්වය සහ තිරිහැර, හෝ යම් ලිංගික හෝ ස්ථීර පුරුෂ හාවයේ පුද්ගලයන්ට අසමාන ලෙස බලපාන අතර, ලිංගික තිරිහැර ඇතුළත් වේ.

- මෙම වගන්තියේ 1 වන ජේදයේ (a) සහ (b) උප ජේදවලට අගතියකින් තොරව, ජාතික නිරිත් සහ රැකියා රෙගුලාසි වල අර්ථ දැක්වීම් තහි සංක්ලේෂණයක් හෝ වෙනම සංක්ලේෂණය සඡෙන් හැකිය

## II. විෂය පරිය

### වගන්තිය

- මෙම සම්මුතිය මගින් ජාතික නිරිත් සහ හාවය මගින් තීර්වවනය කර ඇති සේවකයින් ඇතුළුව කම්කරුවත් සහ සේවා ලේඛනයේ අනෙකුත් පුද්ගලයින් මෙහේ ඔවුන්ගේ කොන්තුරුත්ත තත්ත්වය තොසලකා සේවය කරන පුද්ගලයින්, සීමාවාසිකයින් සහ ආදුනිකයින් ඇතුළුව ප්‍රහුණුව ලබන පුද්ගලයින්, රැකියාව කර ඇති කම්කරුවන් ආරක්ෂා කරයි. අවසන් කරන උදා ස්වේච්ඡා සේවකයන්, රැකියා සොයන්නන් සහ රු කියා අයදුම්කරුවන්, සහ සේවා යෝජකයෙකුගේ අධිකාරිය, ගුණුකම් හෝ වගකීම් ක්‍රියාත්මක කරන පුද්ගලයින්.
- මෙම සම්මුතිය පොදුගැලුක හෝ රාජ්‍ය වේවා, වධිමත් හා අවධිමත් ආර්ථිකයේ සහ ණාගර්ක හෝ ග්‍රාමීය පුද්ගලවල වේවා, සියලුම අංශවලට අදාළ වේ.

### වගක්තිය 3

මෙම සම්මුතිය රැකියා ලේඛකයේ සිදුවන ප්‍රව්‍යීන්වයට සහ නිරහැරවලට අදාළ වන්නේ, රැකියාව සමඟ සම්බන්ධ වී තේ රැකියාවෙන් පැහැ නැති අතරතුරු:

- (a) ඔවුන් සේවා ස්ථානයක් වන පොදු සහ පොද්ගැලික අවකාශයන් ඇතුළුව සේවා ස්ථානයේ;
- (b) සේවකයාට වැඩුප් ගෙවන, විවේකයක් නො ආහාර වෙළඳ ගත්තා නො සහිපාරක්ෂක, සේදීමේ සහ වෙනස් කිරීමේ පහසුකම් භාවිත කරන ස්ථානවල;
- (c) රැකියාවට අදාළ ගෙන්, ගෙන් කිරීම, ප්‍රහුණුව, සිදුවීම නො සමාජ ක්‍රියාකාරකම් අතරතුරු;
- (d) තොරතුරු සහ සන්නිවේදන තාක්ෂණයන් මෙන් සහිය කර ඇති ඒවා ඇතුළුව වැඩි ආක්‍රිත සන්නිවේදනයන් හරහා;
- (e) සේවායෝජකයා විසින් සපයනු ලබන තවානැන් වල; සහ
- (f) රැකියාවට වන විට සහ පිටතට යන විට.

### III. මූලික මූලධාරීම

#### වගක්තිය 4

1. මෙම සම්මුතිය අනුමත කරන සෑම සාමාජිකයෙකුම ප්‍රව්‍යීන්වයෙන් හා නිරහැරවලින් තොර වැඩි ලේඛකයාට සෑම කෙනෙකුටම ඇති අධිකියට ගැඹු කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ අවබෝධ කර ගත යුතුය.
2. සෑම සාමාජිකයෙකුම, ජාතික තීතිය සහ තත්ත්වයන්ට අනුකූලව සහ නියෝජිත සේවා යෝජකයින්ගේ සහ කම්කරු සංවිධාන සමඟ සාකච්ඡා කර, වැඩි ලේඛකයේ ප්‍රව්‍යීන්වය සහ නිරහැර වැළැක්වීම සහ තුරන් කිරීම සිදු ආදාළත්, වේකාඩ්ඩිය සහ ස්ථානයක් ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කළ යුතුය. එවතින් ප්‍රවේශයක් ප්‍රව්‍යීන්වය සැලකිල්ලට ගත යුතුය සහ තොර ප්‍රාග්ධනයන් සම්බන්ධ නිරහැර, අදාළ වන විට, සහ ඇතුළත් වන්නේ:
  - (a) තීතියේ ප්‍රව්‍යීන්වය සහ නිරහැර කිරීම තහනම් කිරීම;
  - (b) අදාළ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රව්‍යීන්වය සහ නිරහැර ආමන්ත්‍රණය කරන බව සහතික කිරීම;
  - (c) ප්‍රව්‍යීන්වය සහ නිරහැර වැළැක්වීමට සහ ඒවාට විරෝධව සටන් කිරීමට

පියවර ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ප්‍රතිඵල් උපාය මාරුගෝපයක් අනුගමනය කිරීම;

- (d) බලත්මක කිරීමේ සහ අධික්ෂණ යාන්ත්‍රණ ස්ථානික කිරීම නො ගැක්කීමත් කිරීම;
  - (e) වින්දිනයින් සඳහා පිළියම් සහ සහාය සඳහා ප්‍රවේශය සහතික කිරීම;
  - (f) සම්බාධක සඳහා සැපයීම;
  - (g) සුදුසු පරිදි ප්‍රවේශ වය හැකි ආකාරවලින් මෙවලම්, මග පෙන්වීම, අධ්‍යාපනය සහ ප්‍රහුණුව සංවර්ධනය කිරීම සහ දැනුවත් කිරීම; සහ
  - (h) කමිකරු පර්කිජකවරුන් නො වෙනත් නිසි ආයතන හරහා ප්‍රව්‍යීන්වය සහ නිරහැර කිරීමේ සිද්ධින් පර්ක්ෂා කිරීම ද ඇතුළුව ව්‍යුත්‍යානය කිරීමේ විලුවී මාධ්‍යයක් සහතික කිරීම.
3. මෙම වගන්තියේ 2 වන ඒළේදයේ දැක්වා ඇති ප්‍රවේශය අනුගමනය කිරීමේදී සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී, වික් වික් සාමාජිකය ඒවායේ විවිධ ස්වභාවය සහ ප්‍රමාණය සැලකිල්ලට ගැනීම් රෝගන්, සේවා යෝජකයින් සහ කමිකරුවන් සහ අදාළ වගකීම් සංවිධානවල විවිධ සහ අනුපුරක කාර්යාලයන් සහ කාර්යාලයන් හඳුනා ගත යුතුය.

#### 5 වැඩි වගක්තිය

වැඩි කරන ලේඛකයේ ප්‍රව්‍යීන්වය සහ නිරහැර වැළැක්වීම සහ තුරන් කිරීමේ අරමුණින්, වික් වික් සාමාජිකයා වැඩි කිරීමේදී මූලික මූලධාරීම සහ අධික්වාසිකම්වලට ගරු කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ සාක්ෂාත් කළ යුතුය, විනම් සංගමයේ තිදිනය සහ සාමූහික කේවුල් කිරීමේ අධිකිය ව්‍යුත්‍යානය සැලකිල්ලට ගෙස පිළිගැනීම, ඉවත් කිරීම සියලුම ආකාරයේ බලන්ත්කාර නො ඇතිවාර්ය ඉමහත, අමා ඉමහත ව්‍යුත්‍යානය සැලකිල්ලට ගෙස අභ්‍යන්තර කිරීම සහ රැකියාව සම්බන්ධයෙන් වෙනස්කම් කිරීම ඉවත් කිරීම මෙන්ම යහපත් රැකියාවක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම.

#### 6 වැඩි වගක්තිය

සෑම සාමාජිකයෙකුම, කාන්තා සේවකයාට සඳහා මෙන්ම, කම්කරුවන් සහ වික් අයෙකුට ඇති වෙනත් පුද්ගලයින් සඳහාද, සමාජාත්මකතාවය සහ රැකියා සහ රැකියාවෙනි වෙනස්කම් නොකිරීමේ අධිකිය සහතික කරන තීති, රෙගුලසි සහ ප්‍රතිපත්ති අනුගමනය කළ යුතුය. රැකියා ලේඛකයේ ප්‍රව්‍යීන්වය සහ නිරහැර කිරීම ගේතුවෙන් අසමාන ගෙස බලපෑමට ලක්වන අවබ්‍යන්මට ලක්වය හැකි කණ්ඩායම් නො ක්‍රියාත්මක ඇතුළත්.

## I. ආරක්ෂාව සහ වැළැක්වීම

### 7 වැකි වගක්තිය

වන වගක්තියට අගිතයකින් තොරව සහ අනුකූලව, සෑම සාමාජිකයෙකුම ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරුහැර ඇතුළුව රැකියා ලේඛයේ ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරුහැර හිරුවනය කිරීමට සහ තහනම් කිරීමට නිති සහ රෙගුලයි අනුගමනය කළ යුතුය.

### 8 වැකි වගක්තිය

සෑම සාමාජිකයෙකුම වැඩ ලේඛයේ ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරුහැර වැළැක්වීම සඳහා සුදුසු ක්‍රියාලාර්ග ගත යුතුය:

- අවධිමත් ආරක්ෂා සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය අධිකාරීන්ගේ වැදගත් කාර්යභාරය හඳුනා ගැනීම;
- අදාළ සේවා ගෝරකයන්ගේ සහ සේවක සංවිධාන සමග සාකච්ඡා කර වෙනත් ක්‍රම මගින්, කම්කරුවන් සහ අදාළ පුද්ගලයින් ප්‍රවන්තිත්වයට හා හිරුහැරවලට වැඩි වශයෙන් නිරාවරණය වන අංශ හෝ වාත්තින් සහ වැඩි ව්‍යවිධාන හඳුනා ගැනීම; සහ
- ව්‍යවහාරික පුද්ගලයන් විශ්වාසී ලෙස ආරක්ෂා කිරීමට පියවර ගැනීම.

### 9 වැකි වගක්තිය

සෑම සාමාජිකයෙකුම ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරුහැර ඇතුළුව සේවා ලේඛයේ ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරුහැර වැළැක්වීම සඳහා සේවා ගෝරකයන්ට ඔවුන්ගේ පාලන මට්ටමට සරුනා පරිදි සුදුසු පියවර ගැනීමට අවශ්‍ය වන නිති සහ රෙගුලයි අනුගමනය කළ යුතුය, සහ වශේෂයන් සාධාරණ ලෙස ප්‍රායෝගික විය හැකි තාක් දුරට:

- කම්කරුවන් සහ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් සමග සාකච්ඡා කර, ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරුහැර පිළිබඳ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තියක් සම්ඟ කර ක්‍රියාත්මක කිරීම;
- වාත්තිය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය කළමනාකරණය කිරීමේදී ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරුහැර සහ ආශ්‍රිත මගින් සමාජය අවදානම් සැඹුකිල්ලේ ගැනීම;
- සේවකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන්ගේ සහනාගින්වයෙන් උපදාව හඳුනාගෙන ප්‍රවන්තිත්වයේ සහ හිරුහැර කිරීමේ අවදානම් තක්සේරු කිරීම සහ එවා වැළැක්වීමට සහ පාලනය කිරීමට පියවර ගැනීම; සහ

- (d) (i) මෙම මුළුයේ (ආ) උප ඒදායේ සඳහන් ප්‍රතිපත්තියට අදාළව ප්‍රවන්තිත්වයේ සහ හිරුහැරයේ හඳුනාගේ උපදාවයන් සහ අවදානම් සහ සේවකයින්ගේ සහ අදාළ පුද්ගලයින්ගේ අධිකාරීක්ෂණී සහ වගක්ම් ඇතුළුව එළා ආශ්‍රිත වැළැක්වීමේ සහ ආරක්ෂණ පියවරයන් පිළිබඳව සුදුසු පරිදි ප්‍රවේශ විය හැකි ආකාරිවලින් කම්කරුවන්ට සහ අදාළ පුද්ගලයින්ට තොරතුරු සහ ප්‍රහුණුව ලබා දීම.

## V. බලාත්මක කිරීම සහ පිළියම්

### 10 වැකි වගක්තිය

සෑම සාමාජිකයෙකුම සුදුසු පියවර ගත යුත්තේ:

- රැකියා ලේඛයේ ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරුහැර සම්බන්ධයෙන් ජාතික නිති සහ රෙගුලයි නිර්ක්ෂණය කිරීම සහ බලාත්මක කිරීම;
- රැකියා ලේඛයේ ප්‍රවන්තිත්වය සහ හිරුහැර කිරීම්වලදී සුදුසු සහ වැළැඳියි පිළියම් සහ ආරක්ෂණ, සාධාරණ සහ වැළැඳියි විශ්වාසී සාකච්ඡා නිරුත්තු සහ පැවතාට සඳහා පහසු ප්‍රවේශ සහතික කිරීම, විනම්:

  - පැමිණිල් සහ විමර්ශන ක්‍රියා පැවතාට මෙන්ම, කොනිදුරුකියා ස්ථානයේ මට්ටම් සුදුසු, ආරවුල් විසඳීමේ ගාන්තුණුයන්;
  - රැකියා ස්ථානයෙන් පිටත ආරවුල් විසඳීමේ ගාන්තුණුයන්;
  - අධිකරණ හෝ විනිශ්චය සහ;
  - (සඩ) හිංසනායට හෝ පැලිගැනීමෙන් ආරක්ෂා විම්පැමිණිලිකරුවන්, වින්දිතයන්, සාක්ෂිකරුවන් සහ රහස්‍ය හෙළි කරන්නන්; සහ
  - පැමිණිලිකරුවන් සහ වින්දිතයන් සඳහා නිතිමය, සමාජය, වෙළුළු සහ පර්පාලුනමය ආධාරක පියවර;
  - (උ) හැකිනාක් සහ සුදුසු පරිදි සම්බන්ධ වී සිටින පුද්ගලයන්ගේ පොදුගැලුකත්වය සහ රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කිරීම සහ පොදුගැලුකත්වය සහ රහස්‍යභාවය සඳහා වන අවශ්‍යතා අනිසි ලෙස හාවතා නොවන බවට සහතික වීම;

- (d) රැකියා ලේඛයේ ප්‍රව්‍ය්‍යීත්වය සහ නිර්හැර කිරීම සම්බන්ධයෙන් සුදුසු අවස්ථාවලදී සම්බාධක සඳහා විධිවාන සැලුසීම;
- (e) රැකියා ලේඛයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රව්‍ය්‍යීත්වයට සහ නිර්හැරවලට ගොඳුර වූවන්ට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දක්වන, ආරක්ෂණ සහ එලඹුදී පැමිණුම් සහ ආරමුළු විසඳුමේ ගාන්තුණු, සඟාය, සේවා සහ පිළියම් සඳහා එලඹුදී ප්‍රවේශයක් ඇති බව සැපයීම;
- (f) ගානක්ව ප්‍රව්‍ය්‍යීත්වයේ ප්‍රතිචාරක හඳුනා ගැනීම සහ සාධාරණ තෙක් ප්‍රාග්ධීකාව කළ හායි තාක් දුරට, රැකියා ලේඛය තුළ විනි බලපෑම අවම කිරීම;
- (g) ප්‍රව්‍ය්‍යීත්වය සහ නිර්හැර හේතුවෙන් පිවිතයට, සෞඛ්‍යයට හෝ ආරක්ෂාවට ආසන්න සහ බරපතල අනතුරක් ඇති බව විශ්වාස කිරීමට සාධාරණ සාධාරණීකරණයක් ඇති, පලිගනීම් හෝ වෙනත් අනවශය ප්‍රතිචාරක නොවැමුව කම්මිකරණයක් ඇති, පැමිණුම් හෝ වෙනත් අනවශය ප්‍රතිචාරක ඇති බව සහතික කිරීම සහ කළමනාකරණයට දැනුම් දීමේ යුතුතම; සහ
- (h) කම්මිකරණ පරික්ෂකවරණක් සහ අනෙකුත් අදාළ බලධාරක්, වැඩි ලේඛයේ ප්‍රව්‍ය්‍යීත්වය සහ නිර්හැර සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමට අවශ්‍ය බලය ලබා දී ඇති බව සහතික කිරීම, ක්ෂේත්‍ර ව්‍යාත්මක කිරීමේ බලය සම්ග පියවර අවශ්‍ය කරන නියෝග නිතුත් කිරීම සහ ආසන්න අවස්ථාවක වැනි හතර කිරීමට නියෝග නිතුත් කිරීම පිවිතයට, සෞඛ්‍යයට හෝ ආරක්ෂාවට අනතුරක්, අධිකරණ හෝ පරිපාලන අධිකාරියකට අනියවනා කිරීමේ ඕනෑම අයිතියකට යටත්ව නිරියෙන් සපයා තිබීම.

## VI. මාරුගෝපදේශය, පුහුණුව සහ දැනුවත් කිරීම

### 11 වැනි වගන්තිය

සැම සාමාජිකයෙකුම, නියෝගීත සේවා යෝජකයින්ගේ සහ සේවක සංවිධාන සම්ග සාකච්ඡා කර, විය සහතික කිරීමට උත්සාහ කළ යුතුය:

- (a) වාත්තීය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යය, සමාජාත්මකාවය සහ වෙනස්කම් නොකිරීම සහ සංඛ්‍යාත්‍යාය වැනි අදාළ පාතික ප්‍රතිපත්ති තුළ රැකියා ලේඛයේ ප්‍රව්‍ය්‍යීත්වය සහ නිර්හැර ආමත්තුණාය කෙරේ;
- (b) සේවා යෝජකයන්ට සහ කම්මිකරණයන්ට සහ ඔවුන්ගේ සංවිධානවලට සහ අදාළ බලධාරක්ට, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රව්‍ය්‍යීත්වය සහ නිර්හැර කිරීම ඇතුළුව රැකියා ලේඛයේ ප්‍රව්‍ය්‍යීත්වය සහ නිර්හැර සම්බන්ධයෙන් සුදුසු පරදී ප්‍රවේශ විය හායි ආකාරවලුත් මග පෙන්වීම, සම්පත්, පුහුණුව හෝ වෙනත් මෙවැම් සපයනු ලැබේ.; සහ
- (c) දැනුවත් කිරීමේ ව්‍යුපාර ඇතුළු මූලිකරීම සිදු කරන ලැබේ.

## VII. අයුදුම් කිරීමේ තුම

### 12 වැනි වගන්තිය

මෙම සම්මුතයේ විධිවාන පාතික නිති සහ රේඛුලයි මගින් මෙන්ම ප්‍රව්‍ය්‍යීත්වය සහ නිර්හැර කිරීම ආවරණය කිරීම සඳහා පවතින වාත්තීය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය පියවරයන් අවශ්‍ය තැන්වල දීර්ණ කිරීම හෝ අනුවර්තනය කිරීම ඇතුළුව පාතික හාවිතයට අනුකූල වන සාමූහික තිව්‍යම් හෝ වෙනත් ව්‍යාමාර්ග මගින් ඇතුළුව විය යුතුය.

### VIII. අවසාන ව්‍යවස්ථාවක අභ්‍යුත්ත් තියෙශ

#### 13 වැනි වගන්තිය

මෙම සම්මුළුයේ විධිමත් සහතික කිරීම් ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කමිකරු කාර්යාලයේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙත දැනුම් දෙනු ලැබේ.

#### 14 වැනි වගන්තිය

- මෙම සම්මුළුය බැඳී ඇත්තේ ජාත්‍යන්තර කමිකරු කාර්යාලයේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්ට්වරයාගේ සහතික කිරීම් ලියාපදිංචි කර ඇති ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානයේ සාමාරිකයින්ට පමණි.
- සාමාරිකයින් දෙදෙනෙකුගේ සහතික කිරීම මත අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්ට්වරයා සමග ලියාපදිංචි කර ඇති දින සිට මාස බෞජනකට පසුව එය බලාත්මක විය යුතුය.
- ඉත්පසුව, මෙම සම්මුළුය විනි සහතිකය ලියාපදිංචි කළ දින සිට මාස බෞජනකට පසුව සිංහම සාමාරිකයෙකු සඳහා බලාත්මක විය යුතුය.

#### 15 වැනි වගන්තිය

- ලියාපදිංචි සඳහා ජාත්‍යන්තර කමිකරු කාර්යාලයේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙත දක්වා ඇති පනතක් මගින් මෙම සම්මුළුය අනුමත කර ඇති සාමාරිකයෙකුට සම්මුළුය ප්‍රවීම වරට බලාත්මක වන දින සිට වසර දහයක් ඉකුත්වීමෙන් පසුව එය හෙළු දැකිය හැක. විවැනි හෙළුදැකීමක් ලියාපදිංචි කළ දින සිට වසරක් ගතවන තුරු බලාත්මක නොවේ.
- මෙම සම්මුළුය අනුමත කර ඇති සහ පෙර තේදේයේ සඳහන් කළ වසර දහයක කාලයීමට අවසන් වීමෙන් පසුව වසර ඇතුළත, මෙම වගන්තියේ දක්වා ඇති හෙළුදැකීමේ අයිතිය ක්‍රියාත්මක නොකරන සෑම සාමාරිකයෙකුම, තවත් වසර දහයක කාල සීමාවකට බැඳී සිටී. ඉත් පසුව, මෙම වගන්තියේ සපයය ඇති නියමයන් යටතේ වසර දහයක සෑම නව කාලයීමටත් තුළ එන පළමු වසර තුළ මෙම සම්මුළුය හෙළු දැකිය හැක.

#### 16 වැනි වගන්තිය

- ජාත්‍යන්තර කමිකරු කාර්යාලයේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් විසින් ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානයේ සියලුම සාමාරිකයින්ට සංවිධානයේ සාමාරිකයින් විසින් සහතිවේදනය කරන ලද සියලුම සහතික කිරීම් සහ හෙළුදැකීම් ලියාපදිංචි කිරීම පිළිබඳව දැනුම් දිය යුතුය.

- සහතිවේදනය කරන ලද දෙවන සහතිකය ලියාපදිංචි කිරීම පිළිබඳ සංවිධානයේ සාමාරිකයින්ට දැනුම් දීමේදී, අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් විසින් සම්මුළුය බලාත්මක වන දිනය සංවිධානයේ සාමාරිකයින්ගේ අවධානය යොමු කළ යුතුය.

#### 17 වැනි වගන්තිය

ජාත්‍යන්තර කමිකරු කාර්යාලයේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් විසින් වක්සන් ජාතින්ගේ ප්‍රෘතිප්‍රතියේ 102 වැනි වගන්තියට හා පෙර ලිපිවල විධිවිධානවලට අනුකූලව ලියාපදිංචි කර ඇති සියලුම සහතික කිරීම් සහ හෙළුදැකීම් පිළිබඳ සම්පූර්ණ තොරතුරු ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා වක්සන් ජාතින්ගේ මහැලේකම්වරයාට දැනුම් දිය යුතුය.

#### 18 වැනි වගන්තිය

අවශ්‍ය යැයි සළකන විවැනි අවස්ථාවන්හිදී, ජාත්‍යන්තර කමිකරු කාර්යාලයේ පාලක මණ්ඩලය මෙම සම්මුළුයේ ක්‍රියාකාරන්වය පිළිබඳ වාර්තාවක් මහා සම්මේලනයට ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර තැබීමේ යෝග්‍යතාවය පර්ක්හා කළ යුතුය. සම්මත්තුණුයේ හානිය පත්‍රයේ විය සම්පූර්ණයෙන් හෝ අර්ථ වගන්ති සංශෝධනය කිරීමේ ප්‍රශ්නය.

#### 19 වැනි වගන්තිය

- මෙම සම්මුළුය සංශෝධනය කරමින් සම්මේලනය නව සම්මුළුයක් සම්මත කර ගත යුතුද, විසේ නම්, නව සම්මුළුය වෙනත් ආකාරයකින් සපයන්නේ නම් මිය:
  - ඉහත 15 වැනි ව්‍යවස්ථාවේ විධිවිධාන තොරතු, නව සංශෝධන සම්මුළුය බලාත්මක වුයේ නම් සහ කවදා හෝ මෙම සම්මුළුය වනාම හෙළු දැකිම ඇතුළත් වේ;
  - නව සංශෝධන සම්මුළුය බලාත්මක වන දින සිට, මෙම සම්මුළුය සාමාරිකයින් විසින් අනුමත කිරීම සඳහා ව්‍යාහා වීම නතර කළ යුතුය.
- මෙම සම්මුළුය සිංහම අවස්ථාවක විය අනුමත කර ඇති නමුත් සංශෝධන සම්මුළුය අනුමත නොකළ සාමාරිකයින් සඳහා වහි සංඛ්‍යා ස්වර්ශපයෙන් සහ අන්තර්ගතයෙන් බලාත්මකව පවතී.

#### 20 වැනි වගන්තිය

මෙම සම්මුළුයේ පෙළෙනි ඉංග්‍රීසි සහ ප්‍රංග අනුවාද සමානව බලධාරී වේ.

## ▼ පෙරෙන්ව රු: R206 හි සම්පූර්ණ පාඨෙය

### පුරුෂීකාව

ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංඝත්තනයේ මහා සම්මේලනය,

ජාත්‍යන්තර කමිකරු කාර්යාලයේ පාලක මණ්ඩලය විසින් පිළිචාලි කැදාවා ඇති අතර, 2019 ජූනි 10 වැනි දින එහි 108 වැනි (සියවස සංවත්සර) සඡිසිවාරයේදී රැස්වී, සහ

ප්‍රවත්තින්වය සහ නිර්හැර කිරීමේ සම්මුතිය සම්මත කරගෙන, 2019, සහ

සඡිසියේ න්‍යාය පත්‍රයේ පස්වන අධිනමය වන වැඩි ලේඛයේ ප්‍රවත්තින්වය සහ නිර්හැර සම්බන්ධ ඇතැම් යෝජනා සම්මත කර ගැනීම පිළිබඳව තීරණය කර, සහ

මෙම යෝජනා 2019 හි ප්‍රවත්තින්වය සහ නිර්හැර කිරීමේ සම්මුතියට අතිරේක නිර්දේශක ස්වර්ෂය ගත යුතු බව තීරණය කර,

2019 හි ප්‍රවත්තින්වය සහ නිර්දේශය ලෙස දැක්වය හැකි පහත නිර්දේශය දෙනු ලැබුව විසින් දැනු මස විසින් මෙම දින සම්මත කරයි:

1. මෙම නිර්දේශයේ විධිවධාන 2019 හි ප්‍රවත්තින්වය සහ නිර්හැර කිරීමේ සම්මුතියේ (මෙතැන් සිට "සම්මුතිය" ලෙසින් හඳුන්වනු ලැබේ) ඒවාට අනුපූරක වන අතර ඒවා සමග ඒකාබද්ධව සම්මත බැලුය යුතුය.

### I. මූලික මූලධර්ම

2. ඇතුළත්, ඒකාබද්ධ සහ සම්මුතියේ 4 වැනි වගන්තියේ, 2 වන පේදයේ සඳහන් වන ස්ථීර පුරුෂ සමාජභාව ප්‍රතිචාරයේ මත ප්‍රවේශය, සාමාජිකයින් විසින් කමිකරු හා රැකියා, වාත්තිය සුරුක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍ය, සාමාජාත්මකාවය සහ වෙනස් කොට සැබුකිම් නොකිරීමේ තීරණය සහ අපරාධ තීරණ තුළ, රැකියා ලේඛයේ ප්‍රවත්තින්වය සහ නිර්හැර කිරීම් ආමත්තුණුය කළ යුතුය.
3. ප්‍රවත්තින්වයට හා නිර්හැරවලට වඩා වැඩි වශයෙන් තීරාවරණය වන අංශ, වාත්තින් සහ වැඩිවිධාන ඇතුළුව සියලුම කමිකරුවන් සහ සේවා ගෝපකයින්, ආම්ත නිදහස සම්පූර්ණයෙක්ම තුක්ත විද්‍යාව සාමාජිකයින් සහතික වය යුතුය. 1948 (අංක 87) සම්මුතිය, 1949 (අංක 98) සංඝත්තනය නිරීමේ අධිනිය සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ සම්මුතියට අනුකූලව සාමූහික කේවල් කිරීමේ අධිනිය ව්‍යුහය රෙස පිළිගැනීම සහ සංඝත්තනය නිරීමේ අධිනිය ආරක්ෂා කිරීම.
4. සාමාජිකයින් විසින් සුදුසු පිශාවර ගත යුත්තේ:
  - (a) ප්‍රවත්තින්වය සහ නිර්හැර වැළැක්වීමේ සහ ආමත්තුණුය කිරීමේ මාධ්‍යකක් ලෙස සැම තරාතිරුමකම සාමූහික කේවල් කිරීමේ අධිනිය ව්‍යුහය රෙස පිළිගැනීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ නැංවා තාක් දුරට, රැකියා ලේඛයේ ගාහස්වී ප්‍රවත්තින්වයේ බලපෑම අවම කිරීම; සහ
  - (b) සාකච්ඡා තුළ සාමූහික සහ සාමූහික ගිවිසුම්වල අන්තර්ගතය සම්බන්ධයෙන් අදාළ ප්‍රවත්තන සහ යහපත් තාවත්‍යයන් පිළිබඳ තොරතුරු රැස් කිරීම සහ බෙඳා භාර්ත හර්ම හර්හා ව්‍යවහාර සාමූහික කේවල් කිරීම සඳහා සාක්ෂිය විම.
5. ජාතික තීරණ, රෙගුලාසි සහ ප්‍රතිපත්තිවල ප්‍රවත්තින්වය සහ නිර්හැර පිළිබඳ විධිවධාන සමාඟන වැටුප් සම්මුතිය (අංක 100) සහ නිර්දේශය (අංක 90) ඇතුළුව ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංඝත්තනයේ සමාජාත්මකාවය සහ වෙනස්කම් නොකිරීමේ උපකරණ සැබුක්ෂුව ගන්නා බවට සාමාජිකයින් සහතික වය යුතුය.), 1951, සහ වෙනස්කම් කිරීම (රැකියා සහ රැකියාව) සම්මුතිය (අංක 111) සහ නිර්දේශය (අංක 111), 1958, සහ අනෙකුත් අදාළ උපකරණ.

## II. රාජ්‍යාච්‍යාව සහ වැළැක්වීම

6. ජාතික නීති, රෙගුලයි සහ ප්‍රතිපත්තිවල ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම පිළිබඳ වාත්තිය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය විධිවධාන, 1981 (අංක 155) වැනි වාත්තිය සුරක්ෂිතතා සහ සෞඛ්‍ය සම්මුතිය වැනි ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවධානයේ අදාළ වාත්තිය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය උපකරණ සැලකිල්ලට ගත යුතුය. සහ වාත්තිය ආරක්ෂාව සඳහා වන ප්‍රවර්ධන රාමුව සහ සෞඛ්‍ය සම්මුතිය, 2006 (අංක 187).
7. සම්මුතියේ 9(ආ) වගන්තියේ දක්වා ඇති සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්තිය සැලකුම් කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ අධික්ෂණිය කිරීම සඳහා කමිකරුවන් සහ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් සහනාගේ විය යුතු බවට සාමාජිකයින් විසින් සුදුසු පරිදි නීති සහ රෙගුලයිවල සඳහන් කළ යුතු අතර, එම ප්‍රතිපත්තිය:
  - (a) ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ තිරිහැර නොඹුවසන බව ප්‍රකාශ කරන්න;
  - (b) සුදුසු නම්, මැතිය හැකි අරමුණු සහිත ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ තිරිහැර වැළැක්වීමේ වධිකටභන් සේවා පිත කිරීම;
  - (c) කමිකරුවන්ගේ සහ සේවා ගෝපකයාගේ අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම් සඳහන් කරන්න;
  - (d) පැමිණිලු සහ විමර්ශන පටිපාටි පිළිබඳ තොරතුරු අඩංගු වේ;
  - (e) ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම සම්බන්ධ සියලු අන්තර්තර හා බාහිර සහ්යිවෙදනයේ නිසි ලෙස සාක්‍රාන්තික බලු සුදුසු පරිදි ක්‍රියා කරන බවට සාපයා දීම;
  - (f) සම්මුතියේ 10 (ආ) වගන්තියේ දක්වා ඇති පරිදි පුද්ගලයන්ගේ පොදුගැලිකත්වයට සහ රහස්‍යනාවයට ඇති අයිතිය සඳහන් කරන අතරම, සියලු උපද්‍රවයන් පිළිබඳව කමිකරුවන්ට දැන ගැනීමට ඇති අයිතිය සම්බුද්‍ය කිරීම; සහ
  - (g) පැමිණිලුකරුවන්, වින්දිතයන්, සාක්ෂිකරුවන් සහ විස්ත්‍රී-විලුවර වින්දිතයන් හෝ පැලිගැනීම්වලට විරෝධිව ආරක්ෂා කිරීමට පියවර ඇතුළත් වේ.
8. සම්මුතියේ 9(ආ) වගන්තියේ දක්වා ඇති සේවා ස්ථාන අවධානම් තක්සේරුව, මතේ සමාජය උවදුරු සහ අවධානම් ඇතුළු ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ තිරිහැර කිරීමේ සම්භාවිතාව වකි කරන සාධික සැලකිල්ලට ගත යුතුය. පහත සඳහන් අන්තර්ගත් සහ අවධානම් පිළිබඳව විශේෂ අවධානය ගොමු කළ යුතුය:
  - (a) සුදුසු පරිදි සේවා කොන්දේසි සහ විධිවධාන, වධි සංවධානය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙන් පැන නිඟි;
  - (b) සේවාදායකයින්, ගෙවුදෙනුකරුවන්, සේවා සපයන්නාග්, පරිශීලකයින්, රෝගීන් සහ මහජනතාව වැනි තොවන පාර්ශවයන් සම්බන්ධ කර ගැනීම; සහ
  - (c) වෙනස් කොට සැලකිම, බල සම්බන්ධතා අනිසි ලෙස හාවතා කිරීම සහ ප්‍රවන්ඩිත්වයට සහ තිරිහැරයට අනුබල දෙන ස්ත්‍රී පුරුෂ හාවය, සංස්කෘතික සහ සමාජය සම්මතයන්ගේන් පැන නිඟි.
9. රාජ්‍ය වධි, භූක්‍රානු වධි, සෞඛ්‍ය, ආගත්තුක සත්කාර, සමාජ සේවා, හැඳිසු සේවා, ගාහ සේවා, ප්‍රවාහනය අධින්පතය හෝ විනෝද්‍යාස්වාදය වැනි ප්‍රවන්ඩිත්වයට හා තිරිහැරවලට නිරාවරණය වීමට වැඩි ඉතින් ඇති අංශ හෝ වාත්තින් සහ වධි විධිවධාන සඳහා සාමාජිකයින් සුදුසු ක්‍රියාලාර්ග අනුගමනය කළ යුතුය.
10. සංකුම්ඩික තත්ත්වය, සම්භාවය, සංකුම්ඩි සහ ගමනාන්තරය යන රටවල සුදුසු පරිදි රැකියා ලේඛකයේ ප්‍රවන්ඩිත්වයෙන් හා තිරිහැරවලුත් සංකුම්ඩික ප්‍රමිකයන්, විශේෂයෙන්ම කාන්තා සංකුම්ඩික සේවාවන් ආරක්ෂා කිරීමට සාමාජිකයින් සිටිමය හෝ වෙනත් ක්‍රියාලාර්ග ගත යුතුය.
11. අවධිමත් ආර්ථිකයේ සිං විධිමත් ආර්ථිකයට සංකුම්ඩි වීමට පහසුකම් සැලයිමේදී, අවධිමත් ආර්ථිකය තුළ සිදුවන ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ තිරිහැර වැළැක්වීමට සහ ආමත්තුණු කිරීමට සාමාජිකයින් අවධිමත් ආර්ථික සේවකයන්ට සහ සේවා ගෝපකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ සංගම් සඳහා සම්පත් සහ ආධාර සැපයිය යුතුය
12. ප්‍රවන්ඩිත්වය සහ තිරිහැර වැළැක්වීමේ ක්‍රියාලාර්ග සම්මුතියේ 6 වැනි වගන්තියේ සඳහන් කාන්තාවන් සහ කණ්ඩායම් නිශ්චිත රැකියා, අංශ හෝ වාත්තින් සහනාගේත්වය සීමා කිරීමක් හෝ ඉන් ඔවුන් බැජැර කිරීමක් සිදු නොවන බවට සාමාජිකයින් සහනික විය යුතුය.
13. සම්මුතියේ 6 වැනි වගන්තියේ අවධානම් තත්ත්වයන් තුළ අවධානමට ලක්විය හැකි කණ්ඩායම් සහ කණ්ඩායම් වෙත ගොමු කිරීම අංශ රාජ්‍යන්තර කමිකරු ප්‍රමිතින් සහ මානව නිමිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර උපකරණවලට අනුකූලව අර්ථ දැක්වීය යුතුය.

### III. බලාත්මක කිරීම, පිළියම් සහ සහාය

14. සම්මුතියේ 10(ආ) වගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිකරීමවලට අභ්‍යුත් විය හැක්කේ:

- (a) වන්ද සමග ඉල්ලා ඇස්වීමේ අයිතිය;
- (b) නවත පිළිවුම්;
- (c) භාති සඳහා සුදුසු වන්ද;
- (d) අයම් හැසිරීම් තැවතෙන්වීම හෝ ප්‍රතිපත්ති හෝ නාවිතයන් වෙනස් කිරීම සහතික කිරීම සඳහා වහාම ක්‍රියාත්මක කිරීමේ බලය සහිත පියවර ගත යුතු තියෙන්; සහ
- (e) ජාතික හිටිය සහ නාවිතය අනුව සිතිමය ගාස්තු සහ වියදම්.

15. රැකිය ලේකයේ ප්‍රවන්තිත්වයට සහ තිරිහැරවලට ගොදුරු වූවන්ට වැඩි කිරීමට ගොහඹියාව අයති කරන මතේ සමාජය, ගාරුක හෝ වෙනත් තුවාල හෝ රෝග බාධවලද වන්ද බව ගැනීමට ප්‍රවේශය තිබිය යුතුය.

16. සම්මුතියේ 10(උ) වගන්තියේ සඳහන් ස්ථී පුරුෂ සමාජනාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවන්තිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම සඳහා වන පැමිණි සහ ආරමුළු විසඳුමේ යාන්ත්‍රණවලට මෙවති පියවර අභ්‍යුත් විය යුතුය:

- (a) ස්ථී පුරුෂ සමාජනාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවන්තිත්වය සහ තිරිහැර කිරීම සම්බන්ධයෙන් වශේෂයෙන් දැනුමක් අයති උස්වී;
- (b) කාලෝචිත හා කාර්යක්ෂම සකසුම්;
- (c) පැමිණිකරුවන් සහ වන්දිතයන් සඳහා තීති උපදෙස් සහාය;
- (d) රට තුළ බහුලව කනා කරන භාෂාවලින් බව ගත හැකි සහ ප්‍රවේශ විය හැකි මාර්ගෝපදේශ සහ අනෙකුත් ගොරනුරු සම්පත්; සහ
- (e) සාපරාධි ක්‍රියාදාමයන් හැර වෙනත් ක්‍රියාදාමයන්හිදී සුදුසු පරදි ඔර්ප කිරීමේ හාරය මාරු කිරීම.

17. සම්මුතියේ 10(B) වගන්තියේ සඳහන් ස්ථී පුරුෂ සමාජනාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවන්තිත්වයට සහ තිරිහැරවලට ගොදුරු වූවන් සඳහා වන සහාය, සේවා සහ ප්‍රතිකරීමවලට මෙවති පියවර අභ්‍යුත් විය යුතුය.

- (a) වන්දිතයින්ට නැවත ඉම වෙළඳපොලට අභ්‍යුත් වීමට උපකාර කිරීම;
- (b) උපදේශන සහ ගොරනුරු සේවා, සුදුසු පරදි ප්‍රවේශ විය හැකි ආකාරයෙන්;
- (c) පැය 24 ක්ෂේත්‍රීක දුරකාථ;
- (d) හඳුසි සේවා;
- (e) වෙළඳ සත්කාර සහ ප්‍රතිකාර සහ මත්ස්වෙන් සහාය;
- (f) නවතැන් අභ්‍යුත් අර්ථාද මධ්‍යස්ථාන; සහ
- (g) විපතට පත් වූවන්ට උපකාර කිරීම සඳහා වශේෂීත පොලිස් එකක හෝ විශේෂ පුහුණුව ලත් නිලධාරීන්.

18. සම්මුතියේ 10(f) වගන්තියේ දක්වා අයති රැකිය ලේකය තුළ ගාහස්වී තිංසනයේ බලපෑම් අවම කිරීම සඳහා සුදුසු ක්‍රියාමාර්ගවලට අභ්‍යුත් විය හැක්කේ:

- (a) ගාහස්වී තිංසනයට ගොදුරු වූවන් සඳහා නිවාඩී;
- (b) ගාහස්වී තිංසනයට ගොදුරු වූවන් සඳහා නමන්දිලි වැඩි විධිවාන සහ ආරක්ෂාව;
- (c) ගාහස්වී තිංසනයට සම්බන්ධ ගොවන හේතු සහ වන ප්‍රතිච්චා හැර, සුදුසු පරදි ගාහස්වී තිංසනයට ගොදුරු වූවන් සේවයෙන් පහ කිරීමට එරෙහිව නාවකාලික ආරක්ෂාව;
- (d) රැකිය ස්වානයේ අවඛානම් තක්සේරු කිරීම්වලට ගාහස්වී තිංසනය අභ්‍යුත් කිරීම;
- (e) ගාහස්වී තිංසනය සඳහා මහජන අවම කිරීමේ පියවරයන් සඳහා යොමු කිරීමේ පද්ධතියක්, උවා පවතින තැන; සහ
- (f) ගාහස්වී තිංසනයේ බලපෑම් පැල්බඳව දැනුවත් කිරීම.

19. ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර නැවත අභිජිත වැළැක්වීම සහ සුදුසු අවස්ථාවලදී ඔවුන් නැවත සේවයට විස්ත්වමට පහසුකම් සැලකීමේ අරමුණින්, රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම් සිදු කරන්නන් වගකිව යුතු අතර, සුදුසු අවස්ථාවලදී උපදේශන හෝ වෙනත් ක්‍රියාමාර්ග සඡපයිය යුතුය.
20. මතෝ සමාජීය උවදුරු සහ අවධානම්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර අභුත්‍ර රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර විශේෂත කම්කරු කණ්ඩායම්වලට වෙනස් කොට සැලකීම හඳුනාගෙන ත්වරා විසඳුම් සෙවීමේ අරමුණින් කම්කරු පරීක්ෂකවරුන් සහ අනෙකුත් නිසි බලධාරීන්ගේ නිලධාරීන් සුදුසු පරදී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ පුහුණුවක් බුඩ ගත යුතුය.
21. ගුම පරක්ෂාව, වාත්තිය සුරක්ෂිතනාව සහ සෞඛ්‍යය, සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවන්මතාවය අභුත්‍ර සමාජභාවන්මතාවය සහ වෙනස් කොට සැලකීම සඳහා වගකිව යුතු ජාතික ආයතනවල වරුම, වැඩි ලේඛනයේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර ආවරණය කළ යුතුය.
22. සම්මුතියේ 6 වැනි වගන්තියේ දක්වා අභි කණ්ඩායම්වලට අදාළව, මූංජිකන්වය, ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම සහ ආර්ථික ක්‍රියාකාරකම් අංශයෙන් වෙත් කරන ලද රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර පිළිබඳ සංඛ්‍යාලේඛන විකුතු කර ප්‍රකාශයට පත් කිරීමට සාමාජිකයින් උත්සාහ කළ යුතුය.

#### I. මාර්ගෝපදේශනය, පුහුණුව සහ දැනුවත් කිරීම

23. සාමාජිකයින් සුදුසු පරදී අරමුදල්, සංවර්ධනය, ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ බෙදා හැරම කළ යුතුය:

- (a) වෙනස් කොට සැලකීම, බල සඩහා අනිසි ලෙස නාවතා කිරීම සහ ප්‍රවත්ත්බිත්වයට සහ හිරිහැරයට අනුබල දෙන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය, සංස්කෘතික සහ සමාජ සම්මතයන් අභුත්‍ර රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර අභිජිත සම්භාවනාව වැඩි කරන සාධක ආමත්තුණාය කිරීම අරමුණු කරගත් වැඩිසටහන්;
- (b) රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ වරම ඉටු කිරීමේදී වනිශ්චයකරුවන්, කම්කරු පරීක්ෂකවරුන්, පොලිස් නිලධාරීන්, ගඩු පවර්තන්න් සහ අනෙකුත් රාජ්‍ය නිලධාරීන් සහය වීම සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දක්වන මාර්ගෝපදේශ සහ පුහුණු වැඩිසටහන් සහ රැකියා ලේඛනයේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර වැළැක්වීම සහ ආමත්තුණාය කිරීමේදී ඔවුන්ගේ සංවිධාන කළ යුතුය;
- (c) 6 වැනි වගන්තියේ දක්වා අභි කණ්ඩායම්වලට අයත් කම්කරුවන්ගේ සහ

අනෙකුත් පුද්ගලයින්ගේ විශේෂත තත්ත්වයන් සැලකිල්ලට ගනිමින්, සමාජය හෝ අංශ-විශේෂත, සේවා ලේඛනයේ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර පිළිබඳ ආදර්ශ නිති සහුග සහ අවධානම් තක්සේරු මෙවලම් සම්මුතිය;

- (d) ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම්, විශේෂයෙක්ම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම් පිළිගත නොහැකි බව ප්‍රකාශ කරන, රැවෙන වෙසෙන සංකුමුණික සේවකයන් අභුත්‍ර රටේ විවිධ හාජාවලින් මහජනතාව දැනුවත් කිරීමේ ව්‍යාපාර වෙනස් කොට සැලකීම ආක්ෂ්ප්‍ර ආමත්තුණාය කිරීම පැමිණුම්කරුවන්, සාක්ෂිකරුවන්ගේ සහ රහස් හෙළි කරන්නත් සහ වැළැක්වීම වින්දිනයන් අපකිරීතියට පත් කිරීම;
- (e) ජාතික නිරියට සහ තත්ත්වයන්ට අනුකූලව, අධ්‍යාපනයේ සහ වාත්තිය පුහුණුවේ සම් තරුනිරෝමකම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර අභුත්‍ර ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර කිරීම් පිළිබඳ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට ප්‍රතිචාර දක්වන ව්‍යාපාල සහ උපදේශන ද්‍රව්‍ය;
- (f) මාධ්‍යවේදින්ට සහ අනෙකුත් මාධ්‍යවේදින්ට ඔවුන්ගේ ස්වාධීනත්වයට සහ ප්‍රකාශනයේ තිදිහසට නිසි ගොරවයක් අභිව, විනි මූලික හේතු සහ අවධානම් සාධක අභුත්‍ර, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවත්ත්බිත්වය සහ හිරිහැර පිළිබඳ තොරතුරු; සහ
- (g) ප්‍රවත්ත්බිත්වයෙන් හා හිරිහැරවලින් තොර ආරක්ෂා, සෞඛ්‍ය සම්පත්න් සහ සුහු සේවා ස්ථාන පෝෂණය කිරීම අරමුණු කරගත් පොදු ව්‍යාපාර.



## Global Labour Institute

The Global Labour Institute in Manchester (GLI Network Ltd) is a not-for-profit company providing research and education for the international trade Union movement. GLI is a member of the GLI Network, an alliance of organisations promoting international solidarity among trade Unions and other organisations and movements of civil society. Alongside GLI Manchester are GLI Geneva, ReAct (GLI Paris), the Praxis Center (GLI Moscow) and City University of New York School of Labor and Urban Studies (GLI New York).

### Global Labour Institute

541 Royal Exchange,  
Manchester M2 7EN, UK

[gli-uk@global-labour.net](mailto:gli-uk@global-labour.net)

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>  
GLI Network: <http://gli-network.net/>