

ලිංගික සුරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර වැළැක්වීම පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය

ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය

ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටර්නැෂනල් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය (TISL) ඕනෑම ආකාරයක ලිංගික සුරාකෑමකින්, අපයෝජනකින් සහ හිරිහැරයකින් තොර සේවා පරිසරයක් පවත්වා ගෙන යෑමට මෙන්ම එහි සියලු ක්‍රියාකාරකම් වලදී එවැනි අවස්ථා වළක්වා ගැනීමට කැපවී සිටී.

එම කැපවීම පෙන්නුම් කරමින්, TISL විසින් ලිංගික සුරාකෑම, අපයෝජනය, හිරිහැර කිරීම් හෝ වෙනත් නීති විරෝධී හැසිරීම් පිළිබඳ වෝදනා වාර්තා කිරීම, විමර්ශනය කිරීම සහ ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා ක්‍රියා පටිපාටි ස්ථාපිත කර ඇත.

එය අදාළ වන පුද්ගලයින් සහ අවස්ථා

මෙම ප්‍රතිපත්තිය අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල සාමාජිකයින්ට, කළමනාකරුවන්ට, අධීක්ෂකවරුන්ට, සේවකයින්ට සහ අනුබද්ධ අයට (උදාහරණ: අයදුම්කරුවන්, හවුල්කරුවන්, සේවලාභීන්, වෙළෙන්දන්, සීමාවාසික පුහුණුව ලබන්නන්, උප ප්‍රදානය කරන්නන්, උපදේශකයින්, සම්පත් දායකයින් සහ ස්වාධීන කොන්ත්‍රාත්කරුවන් යනාදියට) අදාළ වන නමුත් ඔවුන්ට පමණක් සීමා නොවේ.

ලිංගික සහ වෙනත් ආකාරයේ හිරිහැර සහ අපයෝජනයන්ගෙන් තොර සේවා ස්ථානයක් සඳහා දායක වීම සේවකයින්ගේ සහ TISL හා සම්බන්ධ ඕනෑම අයෙකුගේ පරම වගකීමකි.

මේ සඳහා සේවකයින් සහ අනුබද්ධ අය අහිතකර හෝ වැරදි හැසිරීම් වල නොයෙදීමත් ඔවුන් එවැනි හැසිරීම් පිළිබඳ සිදුවීම් වාර්තා කිරීමත් අවශ්‍ය වේ. මෙම ප්‍රතිපත්තිය TISL පරිශ්‍රය, ක්‍රියාකාරකම්, සිදුවීම්, වැඩමුළු සහ TISL මෙහෙයුම් හා සම්බන්ධ ඕනෑම අවස්ථාවක පැවැත්වීම සඳහා අදාළ වේ.

නිර්වචන

ලිංගික සුරාකෑම

මුදල් හෝ වෙනත් සමාජ, ආර්ථික හෝ දේශපාලන වාසි වැනි දේ ලබා දීමෙන් ලිංගික අනුග්‍රහය ලබා ගැනීමට කෙනෙකුගේ අවදානම් තත්ත්වය, අසමාන බලය හෝ විශ්වාසය අයුතු ලෙස භාවිත කිරීම හෝ භාවිත කිරීමට උත්සාහ කිරීම.

ලිංගික අපයෝජනය

බලහත්කාරයෙන් හෝ අසමාන තත්වයන් යටතේ සිදු කරන ලිංගික ස්වභාවයක භෞතික ආක්‍රමණය හෝ එවැනි තර්ජන.

ස්ත්‍රී දූෂණයට තැත් කිරීම (මුඛ සංසර්ගයේ යෙදීමට බල කිරීමේ උත්සාහයන් ඇතුළත්ව) සහ ලිංගික අතවර (එකඟත්වයෙන් තොරව සිදු වන සිපගැනීම් සහ ස්පර්ශ කිරීම් ඇතුළත්ව) ඇතුළුව, නමුත් ඒවාට පමණක් සීමා නොවන, ලිංගික වැරදි අදාළ වේ.

කැමැත්ත ලබා දීමේ වයස පිළිබඳ පවතින නීතියට අනුව, වයස අවුරුදු 16ට අඩු අයෙකු සමඟ පවත්වන ලිංගික ක්‍රියාකාරකම් ද අයත් වේ. අවුරුදු 18ට අඩු ඕනෑම අයෙකු මෙම ප්‍රතිපත්තිය යටතේ ළමයෙකු ලෙස සැලකේ.

ලිංගික හිරිහැර ¹

යම් පුද්ගලයෙකුට කරදරයක් හෝ අවමානයක් ඇති විය හැකි යැයි සාධාරණ ලෙස අපේක්ෂා කළ හැකි හෝ වටහා ගත හැකි ලිංගික ස්වභාවයේ නොසුදුසු වාචික, වාචික නොවන හෝ ශාරීරික හැසිරීමක් හෝ ලිංගික ස්වභාවයේ වෙනත් හැසිරීමක් මෙයින් අදහස් කෙරේ.

එවැනි හැසිරීම් හෝ ක්‍රියා කලාපයන් පුද්ගලයෙකුගේ කාර්ය සාධනයට බාධා කරන විට, රැකියා කොන්දේසියක් බවට පත් කරන විට හෝ බිය ගන්වන, සතුරු හෝ අප්‍රසන්න වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කරන විට එය ලිංගික හිරිහැරයක් ලෙස හඳුනා ගනියි.

ලිංගික හිරිහැර විවිධ ආකාරවලින් සිදුවිය හැකිය. එය ඉතා පැහැදිලි ලෙස සිදු වන්නක් හෝ වක්‍ර ලෙස සිදු වන්නක් විය හැක. ලිංගික අන්‍යායවය කුමක් වුවද සිදු විය හැක. එය ශාරීරික හෝ වාචික විය හැක, නැවත නැවත සිදු වන හෝ එක් වරක් පමණක් සිදු වූ දෙයක් විය හැක. ලිංගික හිරිහැර වැරදි ප්‍රතිලාභීන්ට, ප්‍රජා සාමාජිකයින්ට, පුරවැසියන්ට මෙන්ම කාර්ය මණ්ඩලයට එරෙහිව සිදු විය හැකිය.

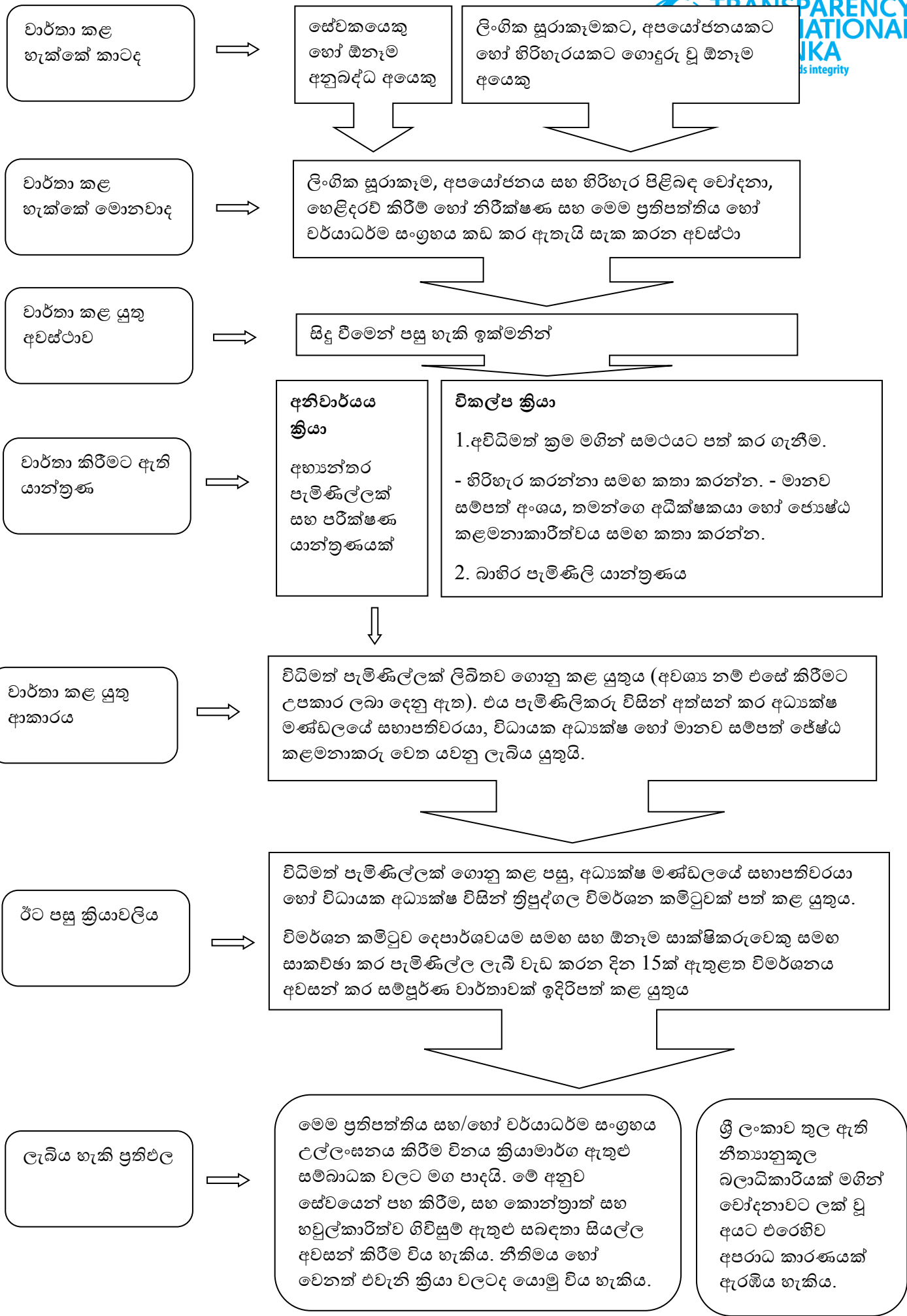
හිරිහැර

තනි පුද්ගලයෙකු හෝ ඔහුගේ/ඇයගේ ඥාතීන්, මිතුරන් හෝ ආශ්‍රිතයන් පහත් කොට සැලකීමක් හෝ සතුරුකමක් පෙන්වන ඕනෑම අප්‍රසන්න වාචික, ශාරීරික හෝ දෘශ්‍ය හැසිරීමක් මෙහිදී අදහස් වේ. පුද්ගලයෙකුගේ කාර්ය සාධනයට බාධා කිරීමේ අරමුණ සහිතව බිය උපදවන, සතුරු හෝ අප්‍රසන්න සේවා පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම හෝ වෙනත් ආකාරයකින් පුද්ගලයෙකුගේ රැකියා තත්ත්වයට හෝ අවස්ථාවන්ට බලපෑම් කිරීම ද හිරිහැරයක් ලෙස සැලකෙයි.

පැමිණිලි සහ විමර්ශන යාන්ත්‍රණය (අභ්‍යන්තර සහ බාහිර)

- වාර්තා කරන ආකාරය පිළිබඳ ගැලීම් සටහන

¹ වැඩිදුර පැහැදිලි කිරීම සඳහා ඇමුණුම 1 පරිශීලනය කරන්න.



වාර්තා කළ හැක්කේ කාටද

සේවකයෙකු හෝ ඕනෑම අනුබද්ධ අයෙකු

ලිංගික සුරාකෑමකට, අපයෝජනයකට හෝ හිරිහැරයකට ගොදුරු වූ ඕනෑම අයෙකු

වාර්තා කළ හැක්කේ මොනවාද

ලිංගික සුරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර පිළිබඳ වෝදනා, හෙළිදරව් කිරීම් හෝ නිරීක්ෂණ සහ මෙම ප්‍රතිපත්තිය හෝ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහය කඩ කර ඇතැයි සැක කරන අවස්ථා

වාර්තා කළ යුතු අවස්ථාව

සිදු වීමෙන් පසු හැකි ඉක්මනින්

වාර්තා කිරීමට ඇති යාන්ත්‍රණ

අනිවාර්යය ක්‍රියා
අභ්‍යන්තර පැමිණිල්ලක් සහ පරීක්ෂණ යාන්ත්‍රණයක්

විකල්ප ක්‍රියා
1. අවිධිමත් ක්‍රම මගින් සමථයට පත් කර ගැනීම.
- හිරිහැර කරන්නා සමඟ කතා කරන්න. - මානව සම්පත් අංශය, තමන්ගේ අධීක්ෂකයා හෝ ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකාරිත්වය සමඟ කතා කරන්න.
2. බාහිර පැමිණිලි යාන්ත්‍රණය

වාර්තා කළ යුතු ආකාරය

විධිමත් පැමිණිල්ලක් ලිඛිතව ගොනු කළ යුතුය (අවශ්‍ය නම් එසේ කිරීමට උපකාර ලබා දෙනු ඇත). එය පැමිණිලිකරු විසින් අත්සන් කර අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සභාපතිවරයා, විධායක අධ්‍යක්ෂ හෝ මානව සම්පත් ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරු වෙත යවනු ලැබිය යුතුයි.

ඊට පසු ක්‍රියාවලිය

විධිමත් පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ පසු, අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සභාපතිවරයා හෝ විධායක අධ්‍යක්ෂ විසින් ත්‍රිපුද්ගල විමර්ශන කමිටුවක් පත් කළ යුතුය. විමර්ශන කමිටුව දෙපාර්ශවයම සමඟ සහ ඕනෑම සාක්ෂිකරුවෙකු සමඟ සාකච්ඡා කර පැමිණිල්ල ලැබී වැඩ කරන දින 15ක් ඇතුළත විමර්ශනය අවසන් කර සම්පූර්ණ වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය

ලැබිය හැකි ප්‍රතිඵල

මෙම ප්‍රතිපත්තිය සහ/හෝ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහය උල්ලංඝනය කිරීම විනය ක්‍රියාමාර්ග ඇතුළු සම්බාධක වලට මග පාදයි. මේ අනුව සේවයෙන් පහ කිරීම, සහ කොන්ත්‍රාත් සහ හවුල්කාරිත්ව ගිවිසුම් ඇතුළු සබඳතා සියල්ල අවසන් කිරීම විය හැකිය. නීතිය හෝ වෙනත් එවැනි ක්‍රියා වලටද යොමු විය හැකිය.

ශ්‍රී ලංකාව තුළ ඇති නීත්‍යානුකූල බලාධිකාරියක් මගින් වෝදනාවට ලක් වූ අයට එරෙහිව අපරාධ කාරණයක් ඇරඹිය හැකිය.

මෙම ප්‍රතිපත්තිය යටතේ ලිංගික සුරාකෑමකට, අපයෝජනයකට හෝ හිරිහැර කිරීමකට ලක් වූ වින්දිතයෙකු එම සිදුවීම පිළිබඳව අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සභාපති, විධායක අධ්‍යක්ෂ හෝ මානව සම්පත් හා සංවර්ධන ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකාර වෙත වාර්තා කිරීම අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවයකි. (අභ්‍යන්තර විධිමත් පැමිණිලි සහ විමර්ශන යාන්ත්‍රණය බලන්න.)

කෙසේ වෙතත්, වින්දිතයා කැමති නම්, ඔහුට හෝ ඇයට අවිධිමත් ලෙස ප්‍රශ්නය සමථයකට පත් කර ගැනීමට එකඟ විය හැකි නමුත් එසේ කිරීම අවශ්‍යතාවයක් නොවේ. වින්දිතයෙකුට නීතිය බලාත්මක කිරීමේ බලධාරීන් වෙත ස්වාධීනව පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට ද හිමිකම ඇත. අපරාධයක් සිදුවී ඇති බව TISL විශ්වාස කරන්නේ නම්, වින්දිතයාගෙන් විමසිය යුතු නමුත් අපරාධය වාර්තා කළ යුතුය.

- අවිධිමත් විසඳුමකට යාම

හිරිහැර කරන්නාට කතා කිරීම:

ආයතනික සේවකයින් හෝ වින්දිතයා අදාළ පුද්ගලයාට ඔහුගේ/ඇයගේ හැසිරීම පිළිගත නොහැකි බවත් නැවත සිදු නොවිය යුතු බවත් පැහැදිලිව සහ සෘජුව දැක්විය යුතුය. එසේ කතා කරන විට සාක්ෂිකරුවෙකු ළඟ තබා ගෙන සිටින ලෙසත්, දිනය, වේලාව සහ ස්ථානය පිළිබඳ වාර්තාවක් තබා ගන්නා ලෙසත් සේවකයින්ට හෝ වින්දිතයින්ට උපදෙස් දෙනු ලැබේ. සේවකයින් හෝ වින්දිතයා ලිපියක් හෝ සටහනක් මගින් එය සන්නිවේදනය කරන්නේ නම්, එහි පිටපතක් තබා ගත යුතුය.

මානව සම්පත් අංශය, තමන්ගේ අධීක්ෂක හෝ කළමනාකාරීත්වයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ සාමාජිකයෙක් සමඟ කතා කිරීම:

ලිංගික සහ වෙනත් නීති විරෝධී හිරිහැරවලින් තොර සේවා පරිසරයක් සැපයීමටත්, එවැනි තත්වයක් ඇති වුවහොත් නිවැරදි කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමටත් සියලුම කළමනාකරුවන් සහ අධීක්ෂකවරුන් බැඳී සිටී.

සේවකයින්ට හෝ වින්දිතයාට මානව සම්පත් අංශය, අධීක්ෂකයා, හෝ කළමනාකාරීත්වයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ සාමාජිකයෙකු සමඟ සාකච්ඡා කර තත්වයට පිළියමක් සෙවිය හැකිය.

- අභ්‍යන්තර පැමිණිලි සහ විමර්ශන යාන්ත්‍රණය

හිරිහැර කරන්නාට එරෙහිව පියවර ගැනීම ප්‍රතිපත්තිය අනුව අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවයක් බව අධීක්ෂකවරුන් සහ කළමනාකරුවන් විසින් සේවකයාට හෝ වින්දිතයාට පැහැදිලි කළ යුතුයි. පැමිණිල්ලේ ස්වභාවය පිළිබඳ තක්සේරුවකට යටත්ව, සාකච්ඡා මාර්ගයෙන් ගැටලුව විසඳීමට උත්සාහ කිරීම හෝ විධිමත් පරීක්ෂණයක් ආරම්භ කිරීම කළ හැකිය.

අභ්‍යන්තර සහ පිටස්තර පැමිණිලිකරුවන් යන දෙපාර්ශවයටම පහත සඳහන් අභ්‍යන්තර පැමිණිලි සහ විමර්ශන යාන්ත්‍රණය භාවිතා කළ හැක. මෙම ප්‍රතිපත්තියට අනුකූල නොවීම

පිළිබඳ විධිමත් පැමිණිල්ලක් හෝ වාර්තාවක් අදාළ සිද්ධියෙන් පසු හැකි ඉක්මනින් ලිඛිතව ගොනු කළ යුතුය. අවශ්‍ය නම් පැමිණිලිකරුට වාර්තාව ලිවීමට උපකාර කිරීම වාර්තාව ලබා ගන්නා පුද්ගලයාගේ වගකීම වේ. පැමිණිලිකරු විසින් අත්සන් කර, අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සභාපති, විධායක අධ්‍යක්ෂ හෝ මානව සම්පත් ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරු වෙත පැමිණිල්ල "රහස්‍ය" ලෙස සලකුණු කර යැවිය යුතුය.

- වින්දිතයා යම් අනතුරක සිටින බව පැමිණිල්ල භාර ගන්නා සිතන්නේ නම්, එම පුද්ගලයාව ආරක්ෂිත ස්ථානයකට ගෙන යෑමටත් විය හැකි හානිය අවම කර ගැනීමටත් කඩිනම් ක්‍රියාමාර්ග ගත හැකිය.

-TISL ආයතනය හා එයට සම්පත් පරිත්‍යාග කරන්නන් අතර පවතින ගිවිසුම් අනුව අවශ්‍ය වන්නේ නම් ලැබෙන පැමිණිලි ඔවුන්ට ද වාර්තා කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත.

-පැමිණිලිකරුට අවශ්‍ය නම්, පැමිණිල්ල නිර්නාමිකව ගොනු කළ හැකිය.

- විධිමත් පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ පසු අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සභාපතිවරයා හෝ විධායක අධ්‍යක්ෂක විසින් ත්‍රිපුද්ගල විමර්ශන කමිටුවක් පත් කළ යුතුය.

-අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සභාපතිවරයා හෝ විධායක අධ්‍යක්ෂවරයා විමර්ශන කමිටුව නියෝජනය කළ යුතු අතර, එම දෙපාර්තමේන්තුවේම සේවය නොකරන පිරිමි සහ කාන්තා කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්ගෙන් එය සමන්විත විය යුතුය.

-වූදිතයාට පැමිණිල්ලේ ස්වභාවය දන්වන්නේ කෙසේද යන්න විමර්ශන කමිටුව විසින් තීරණය කරනු ඇත.

-සිද්ධියට සම්බන්ධ පාර්ශ්වයන් දෙක සහ සාක්ෂිකරුවන් සමඟ විමර්ශන කමිටුව කතා කළ යුතුයි. එහිදී පාර්ශ්වයන් දෙකටම ආයතනික සහයෙක් හෝ තවත් ආධාරකරුවෙකු සමඟ සහාය වීමට අයිතියක් ඇත.

-පැමිණිල්ල ලැබී වැඩ කරන දින 15ක් ඇතුළත විමර්ශකයින් විසින් විමර්ශනය අවසන් කර සම්පූර්ණ වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. වාර්තාව ප්‍රමාද වන්නේ නම් විමර්ශනය ආරම්භ කරන්නාට දැනුම් දිය යුතුය.

-විමර්ශන කමිටුව විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද වාර්තාව ලැබී වැඩ කරන දින 10ක් ඇතුළත, අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සභාපතිවරයා හෝ විධායක අධ්‍යක්ෂවරයා මානව සම්පත් ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරු සමඟ සාකච්ඡා කර, වාර්තාවේ සොයාගැනීම් මත පදනම්ව, ගත යුතු ක්‍රියාමාර්ග මොනවාද යන්න තීරණය කරනු ඇත (විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම අවශ්‍ය නම් එවාද ඇතුළත්ව).

-ගනු ලබන තීරණය සහ ඒ සඳහා පදනම් වූ හේතු විමර්ශනය අදාළ වූ දෙපාර්ශ්වයට සහ විමර්ශන කමිටුවට ලිඛිතව දැනුම් දිය යුතුය.

- බාහිර පැමිණිලි යාන්ත්‍රණය

ශ්‍රී ලංකාවේ නීතියෙන් ස්ථාපිත ඕනෑම නීත්‍යානුකූල අධිකාරියකට පැමිණිල්ලක් කිරීමට වින්දිතයෙකුට අයිතියක් ඇත.

- වින්දිතයාට ලැබෙන සහාය සහ උපකාර

මෙම ප්‍රතිපත්තිය අනුව වින්දිතයින්ට සහය වීමට සහ උපකාර කිරීමට අවශ්‍ය පියවර TISL ආයතනයට ගත හැක.

- චෝදනාවකට ලක්වූවෙකුට තිබිය යුතු අයිතින්

මෙම ප්‍රතිපත්තිය යටතේ යම් චෝදනාවකට ලක්වූවෙකුට,

- තමන්ට එරෙහිව පැමිණිල්ලක් ගොනු කර ඇති බවත් එම පැමිණිල්ලේ ස්වභාවයත් දැන ගැනීමට අයිතියක් ඇත.
- චෝදනා වලට පිළිතුරු දීමේ අයිතියක් ඇත.
- විමර්ශනය සඳහා සහයකයෙකු කැඳව යාමට අයිතියක් ඇත.
- තමන්ට එරෙහිව යම් ක්‍රියාමාර්ගයක් ගනු ලබන්නේ නම් එම තීරණය සහ ඊට හේතු පිළිබඳව ලිඛිතව දැන ගැනීමට අයිතියක් ඇත.
- අදාළ කාරණය උපදේශකයෙකු සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට අයිතියක් ඇත.
- චෝදනාවකට ලක්වූවෙකුගේ පුද්ගල අනන්‍යතාවය හෙළි නොකර සිටීමට විමර්ශනය ආරම්භ කරන්නාට තීරණය කළ හැක.

- ලිඛිත වාර්තා පවත්වාගෙන යාම

මානව සම්පත් අංශය විසින් සියලු වාර්තා, ලේඛන, සාක්ෂි හෝ පැමිණිල්ලට අදාළ වෙනත් ලියවිලි, පරීක්ෂණවල සොයාගැනීම් සහ ගන්නා ලද ක්‍රියාමාර්ග ඇතුළත්ව, "රහස්‍ය" ලෙස සලකුණු කර තොරතුරු දැනගැනීමේ අයිතිය පිළිබඳ නීතියට අනුකූල වන පරිදි පවත්වාගෙන යා යුතුය.

- ප්‍රතිපත්තිය උල්ලංඝනය කිරීම

විනය පටිපාටි සහ එළඹී ඇති ගිවිසුම්වලට අනුව මෙම ප්‍රතිපත්ති කඩකිරීම් පිළිබඳව විමර්ශනය කෙරේ. සුදුසු යැයි හැඟෙන්නේ නම්, රටේ නීතිය යටතේ අපරාධ විමර්ශනය සඳහා අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත ආයතනවල බලධාරීන් වෙත යොමු කළ හැකිය.

මෙම ප්‍රතිපත්තිය කඩකිරීම හේතුවෙන් විනය ක්‍රියාමාර්ග ඇතුළු සම්බාධක පැනවිය හැකිය. එය සේවයෙන් පහ කිරීමට, කොන්ත්‍රාත් සහ හවුල් ගිවිසුම් ඇතුළු සියලු සබඳතා අවසන් කිරීමට සහ නෛතික හෝ එවැනි වෙනත් ක්‍රියාමාර්ග වලට හේතු විය හැක.

- පළිගැනීම සහ ප්‍රතිප්‍රහාර එල්ල කිරීම

තමන් දන්නා හෝ සැක කරන හිරිහැරයක් වාර්තා කරන සේවකයෙකුට එරෙහිව කිසිදු පළිගැනීමක් හෝ ප්‍රතිප්‍රහාරයක් එල්ල කිරීමට TISL ආයතනය ඉඩ නොදෙයි. එමෙන්ම, ලිංගික සහ වෙනත් ආකාරයේ නීති විරෝධී හිංසන චෝදනාවක් මත කිසියම් විමර්ශනයක් හෝ ක්‍රියාමාර්ගයක් ආරම්භ කිරීම හෝ එයට සහාය වීම නිසා පළිගැනීම TISL ආයතනය විසින් නොඉවසනු ඇත.

තහනම් කරන ලද පළිගැනීම් ක්‍රියා පහත දැක්වේ, නමුත් ඒවාට පමණක් සීමා නොවේ.

- නිලය හෝ තත්වය පහල හෙලීම.
- සේවය අත්හිටුවීම.
- සේවයට බඳවා නොගැනීම හෝ ඒ සඳහා නොසලකා සිටීම.
- රාජකාරී තීරණ ගැනීමේදී සමාන සැලකිල්ලක් දැක්වීමට අපොහොසත් වීම.
- රාජකාරී නිර්දේශ කිරීම් වලදී අපක්ෂපාතී ලෙස කටයුතු කිරීමට අපොහොසත් වීම.
- වැඩ කරන පරිසරයට අහිතකර ලෙස බලපෑම් කිරීම හෝ පුද්ගලයෙකුට කිසියම් රැකියා ප්‍රතිලාභයක් අහිමි කිරීම.

ලිංගික සහ වෙනත් ආකාරයේ අනීතික හිරිහැර කිරීම් පිළිබඳ අසත්‍ය චෝදනා මගින් නිර්දේශිත පුද්ගලයෙකුට බරපතල බලපෑමක් ඇති කළ හැකි බව TISL පිළිගනියි. වේතනාන්විතව හෝ නොසැලකිලිමත් ලෙස බොරු චෝදනා නැඟීම විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට හේතු විය හැක.

- ආයතනයට සම්පත් පරිත්‍යාග කරන්නන් වෙත වාර්තා කිරීම

TISL ආයතනයට සම්පත් පරිත්‍යාග කරන්නන්ගේ අවශ්‍යතාවය අනුව ඔවුන්ට ද වාර්තා කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත.

- බඳවා ගැනීම සහ පරීක්ෂා කිරීම

සේවකයින්ගේ සුපිළිපන්න බව තහවුරු කර ගැනීමට TISL විසින් අවශ්‍ය පියවර ගනු ඇත. සේවකයින් බඳවා ගැනීමේදී අප සංවිධානය විසින් පහත ක්‍රියාවලිය අනුගමනය කරයි.

- ප්‍රධාන තේරීම් නිර්ණායක, කාර්යයන් සහ වගවීම් මොනවාද යන්න ඇතුළත් කරමින් ඒ ඒ තනතුර සඳහා අදාළ රැකියා විස්තරයක් පළ කරනු ලැබේ. අදාළ තනතුර හොඳවන්නාට ළමයින් හෝ ප්‍රජාව සමඟ සෘජු සම්බන්ධතා පැවැත්වීමට සිදු වන්නේ නම් ඒ බව මෙහි සටහන් කරනු ඇත.
- අයදුම්කරුවන් ඔවුන්ගේ පසුබිම පිළිබඳ විස්තර, කරන ලද රැකියා (දින වකවානු සහිතව), අධ්‍යාපන සුදුසුකම් සහ අනෙකුත් විශේෂිත කරුණු ඇතුළත් කර ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍ය වේ.

- අයදුම්කරුවෙකුගේ පසුබිම් පරීක්ෂාව අවසන් වීමට පෙර TISL විසින් කිසිදු පත්වීමක් සිදු නොකෙරේ.
 - තෝරා ගන්නා අපේක්ෂකයින් සඳහා අවම වශයෙන් වාචික නිර්දේශ කිරීම දෙකක් පරීක්ෂා කිරීම අවශ්‍ය වේ. කෙටි කාලීන සහ දිගු කාලීන තනතුරු වලට තෝරා ගන්නන්, සීමාවාසිකයින්, ස්වේච්ඡා සේවකයන් සහ උපදේශකයින් යන සියල්ලට මෙය අදාළ වේ. නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරන දෙදෙනාගෙන් අයෙකු රැකියා අපේක්ෂකයාගේ වඩාත්ම මෑතකාලීන සේවයෝජකයා/අධීක්ෂක විය යුතුය.
 - සියලුම අයදුම්කරුවන් තමන්ට කිසියම් අපරාධ වාර්තාවක් හෝ විනය සම්බාධක ඇති නම් (සුළු රචවාහන වැරදි හැර) ඒ බව හෙළි කිරීම අවශ්‍ය වේ. මෙම තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීමට අපොහොසත් වන අපේක්ෂකයින්ට රැකියා අවස්ථා ලබා නොදේ. ලිංගික සූරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර පිළිබඳ කිසියම් ක්‍රියාවකට අදාළව සාවද්‍ය හෝ අසම්පූර්ණ තොරතුරු සැපයීම විෂමාවාරයක් ලෙස TISL සලකයි. ලිංගික සූරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර පිළිබඳ ක්‍රියාවන් සම්බන්ධයෙන් අසත්‍ය තොරතුරු අයදුම්කරු විසින් සපයා ඇති බව පෙනී ගියහොත් ඕනෑම රැකියා දීමනාවක් ඉල්ලා අස්කර ගැනීමට හෝ ගිවිසුම්ගත බැඳීමක් අවසන් කිරීමට TISL හට අයිතිය ඇත.
 - සියලුම කාර්ය මණ්ඩලය තම සුදුසුකම් වලට අදාළ සහතික හා අන්‍යන්‍යතාව තහවුරු කිරීමට උප්පැන්න සහතිකය, ගමන් බලපත්‍රය, හෝ රියදුරු බලපත්‍රය ඉදිරිපත් කළ යුතුයි.
 - ලිංගික සූරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර වැළැක්වීම පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය සහ ළමා ආරක්ෂණ ප්‍රතිපත්තියට අනුකූල නොවීම සම්බන්ධයෙන් ඇති දඬුවම් රැකියා ගිවිසුම් තුළ පැහැදිලි කරනු ඇත.
 - සියලුම සේවකයින් සිය කොන්ත්‍රාත්තුවේ කාල සීමාව අනුව පරිවාස කාලයකට යටත් වේ.
 - ‘ලිංගික සූරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර’ සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ නීත්‍යානුකූල අධිකාරියක් විසින් වරදකරුවන් කරන ලද හෝ දැනට සිටින හෝ හිටපු සේවා යෝජකයෙකු විසින් විනය පියවරක් හෝ සම්බාධකයක් පනවා ඇති කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්ගේ වාර්තාවක් TISL විසින් පවත්වාගෙන යනු ඇත.
- පුහුණුව

ලිංගික සුරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර වැළැක්වීමට ආයතනය දරණ උත්සාහයේ කොටසක් ලෙස මෙම ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව TISL අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල සාමාජිකයින් සහ සේවකයින් දැනුවත් කිරීමත් වාර්ෂික පුහුණුවක් ලබා දීමත් සිදු කෙරේ. TISL සමඟ අනුබද්ධ අය සඳහා කොන්ත්‍රාත්තුව අත්සන් කරන අවස්ථාවේදී සහ ඉල්ලීම මත දැනුවත් කිරීමක් සහ/හෝ පුහුණුවක් ලැබෙනු ඇත.

මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාවට නැංවීමේ වගකීම, බැඳීම සහ ක්‍රියාවලිය ගැන පුහුණුව අතරතුරදී සාකච්ඡා කෙරේ. වත්මන් ප්‍රතිපත්තියේ සඳහන් සඳාචාරාත්මක වටිනාකම් පිළිබඳව කාර්ය මණ්ඩලයට සහ අනුබද්ධිත ආයතනවලට දැනුවත් වීමට මෙම පුහුණුව උපකාරී වනු ඇත.

ලිංගික සුරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර පිළිබඳ සැකසහිත තත්ත්වයන් මෙන්ම එවැනි අවස්ථා පිළිබඳ සලකුණු හඳුනාගැනීමට පුහුණුවේදී අවධානය යොමු කරනු ඇත. ළමා සුරාකෑම් වලට හෝ අපයෝජනයට ලක් වූ වින්දිතයින්ට උපකාර කරන ආකාරය පිළිබඳව ප්‍රායෝගිකව වැදගත් වන තොරතුරු සැපයීම ද මෙහිදී සිදු කෙරේ.

▪ අවදානම මත පදනම් වූ ප්‍රවේශයක් ගැනීම

ආරක්ෂිත ලෙස වැඩසටහන් පැවැත්වීම සහ අවදානම් කළමනාකරණය සඳහා TISL කැපවී සිටී. TISLහි කාර්යයන් වලදී ප්‍රජා සහ තරුණ සහභාගීත්වය කෙරෙහි මූලික අවධානයක් යොමු කරයි. අවදානම් පුද්ගල කාණ්ඩ වලට අනපේක්ෂිත හානියක් සිදු වීමේ හැකියාව මේ සමඟ සැමවිටම පාහේ පවතී.

මෙම අවදානම් තත්වයන් අවම කර ගැනීම සඳහා TISL විසින් පහත ක්‍රියාමාර්ග ගෙන ඇත.

-වැඩසටහන් මට්ටමින්/ශාඛා මට්ටමින් අවදානම් තක්සේරු කිරීම වලදී ආරක්ෂාව පිළිබඳව සැමවිටම සලකා බැලීම.

- ලිංගික සුරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය ඇතුළුව ප්‍රධාන ආරක්ෂණ සහ අවදානම් තත්වයන් වලට අදාළ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳ තක්සේරුවක් හවුල්කරුවන්ගේ ධාරිතා තක්සේරු කිරීම වලට ඇතුළත් කිරීම.

-බඳවා ගැනීම් සහ පිරික්සීමේ ක්‍රියාවලීන් හරහා අවදානම් තත්වයන් අඩු කර ගැනීමට කටයුතු කරනු ලබයි.

▪ සන්නිවේදනය

TISL විසින් මෙම ප්‍රතිපත්තිය තම වෙබ් අඩවියේ සහ කාර්යාල පරිශ්‍රයේ ප්‍රසිද්ධියට පත් කරනු ලබයි. එමෙන්ම, විවිධ ප්‍රජාවන් සහ තරුණයින් සමඟ වැඩසටහන් පවත්වන විට මෙම ප්‍රතිපත්තිය විස්තර කර, ඕනෑම ගැටළුවක් වාර්තා කළ හැක්කේ කාටද යන්න පැහැදිලි කරනු ඇත.

වර්ගයාධර්ම සංග්‍රහය

කාර්ය මණ්ඩලය සහ TISL සමඟ වැඩ කරන අනෙකුත් පුද්ගලයින් හෝ වෙනත් ආකාරයකින් සම්බන්ධිත අය සඳහා ඔවුන්ගේ වෘත්තීය ජීවිතය තුළ, සහ සමහර විට ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික ජීවිතය තුළ, සදාචාරාත්මක තීරණ ගැනීමේදී නිදර්ශන මාර්ගෝපදේශයක් ලෙස භාවිතයට ගැනීම මෙම වර්ගයාධර්ම සංග්‍රහයේ අදහසයි.

එය නීතිමය බලයක් නොමැති ආචාරධර්ම සංග්‍රහයකි. එය සැලසුම් කර ඇත්තේ කාර්යමණ්ඩලයට සහ TISL සඳහා සේවය කරන හෝ වෙනත් ආකාරයකින් සම්බන්ධ වී සිටින පුද්ගලයින්ට ඔවුන්ගේ හැසිරීම මත පනවා ඇති බැඳීම වඩා හොඳින් අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා ය.

මම TISL වර්ගයාධර්ම සංග්‍රහය කියවා ඇති අතර එහි විස්තර කර ඇති ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලව හැසිරීම මවෙතින් බලාපොරොත්තු වන බව තේරුම් ගෙන සිටිමි.

නම:

තනතුර:

දිනය:

ලිංගික සුරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර කිරීම් කාර්යාලය තුළදී සහ සංවිධානයෙන් පිටත ක්‍රියාකාරකම් වලදී සිදුවිය හැකි බව TISL ආයතනය පිළිගනියි. එබැවින්, ඕනෑම ආකාරයක ලිංගික සුරාකෑමක්, අපයෝජනයක් හෝ හිරිහැරයකින් තොර සේවා පරිසරයක් ඇති කිරීමටත්, සංවිධානයෙන් පිටත සිදු කරන සියලු ක්‍රියාකාරකම් වලදී එවැනි ක්‍රියා වැළැක්වීමටත් TISL කැපවී සිටියි.

- TISL හි සේවකයින් සහ TISL හා සම්බන්ධ ඕනෑම අයෙකු ලිංගික සුරාකෑම, අපයෝජනය සහ හිරිහැර වළක්වන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමට සහ පවත්වා ගෙන යාමටත්, මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත් බැඳී ඇත.
- TISL හි සේවකයින් සහ TISL හා සම්බන්ධ ඕනෑම අයෙකු විසින් ලිංගික සුරාකෑමකට හෝ අපයෝජනයකට අදාළ ක්‍රියාවක් කිරීම බරපතල විෂමාවාර ක්‍රියාවක් වන අතර, රැකියා හෝ කොන්ත්‍රාත්තුව/ගිවිසුම අවසන් කිරීමට එය හේතු වේ. TISL හි සේවකයින් සහ TISL සමඟ අනුබද්ධ ඕනෑම අයෙකු විසින් ලිංගික හිරිහැර කිරීම සේවයෙන් පහ කිරීම දක්වා වන විනය ක්‍රියාමාර්ග වලට හේතු වේ.
- ලිංගික ක්‍රියා සඳහා කැමැත්ත ලබා දෙන වයස පිළිබඳව වන දේශීය හෝ වෙනත් පිළිගැනීම් කෙසේ වුවත්, වයස අවුරුදු 18 ට අඩු ළමුන් සමඟ ලිංගික ක්‍රියාකාරකම් තහනම් වේ. දරුවාගේ වයස වැරදියට වටහා ගෙන සිටීම නිදහසට කරුණක් නොවේ. [insert link for Child Protection policy]
- TISL හි සේවකයින් සහ TISL හා සම්බන්ධ ඕනෑම අයෙකු විසින් ලිංගික ක්‍රියාවන් (ලිංගික අනුග්‍රහයන් හෝ වෙනත් ආකාරයේ අවමන් සහගත, පහත් කොට සලකන හෝ සුරාකෑමේ හැසිරීම් ඇතුළුව) සඳහා මුදල්, රැකියාව, භාණ්ඩ හෝ සේවා හුවමාරු කිරීම සෑම විටම තහනම් වේ.
- TISL හි සේවකයින් හෝ TISL හා අනුබද්ධ ඕනෑම අයෙකු සහ ප්‍රතිලාභීන් අතර ලිංගික සබඳතා තහනම් වේ.²
- TISL හි සේවකයෙකුට හෝ TISL සමඟ සම්බන්ධ වී සිටින ඕනෑම අයෙකුට, ආයතනික සගයෙකු විසින් TISL පරිශ්‍රයෙහි හෝ ඉන් පිටත සිදු කරන ලද ලිංගික අපයෝජනය, සුරාකෑම හෝ ලිංගික හිරිහැර කිරීම් පිළිබඳ ගැටළු හෝ සැකයන් වර්ධනය වූ විට, ඔහු හෝ ඇය ස්ථාපිත කර ඇති වාර්තාකරණ යාන්ත්‍රණයන් හරහා එම තොරතුරු වහාම වාර්තා කළ යුතුය.

² මෙම ප්‍රතිපත්තියෙන් TISL හි සේවකයින් හෝ එයට අනුබද්ධ පුද්ගලයින් විසින් අන්‍යෝන්‍ය එකඟත්වයෙන් ඇති කර ගන්නා ලද සම්බන්ධතාවයන් සීමා නොකෙරේ. කෙසේ වෙතත්, එවැනි සම්බන්ධතාවයක් රේඛීය කළමනාකරුට හෝ ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරුවන්ට දන්වා සිටීමට දිරිගන්වනු ලැබේ.

දරුවන්ට අපයෝජනයෙන් හා සුරාකෑමෙන් ආරක්ෂා වීමට අයිතියක් ඇති බව ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටර්නැෂනල් ශ්‍රී ලංකා (TISL) ආයතනය තරයේ විශ්වාස කරයි. මෙම ප්‍රතිපත්තිය එම විශ්වාසය තහවුරු කිරීමට වන අතර ළමුන් ආරක්ෂා කිරීමට ආයතනයේ විෂය පථය තුළ සියලුම මට්ටම්වලදී උත්සාහ කරයි.

ළමා ආරක්ෂණ ප්‍රතිපත්තිය අදාළ වන ඕනෑම අයෙකු පහත සඳහන් ‘පිළිගත හැකි හැසිරීම්’ ලෙස දක්වා ඇති දේ පිළිපැදිය යුතු අතර ‘පිළිගත නොහැකි හැසිරීම්’ වලින් සෑම විටම වැළකී සිටිය යුතුය.

දරුවන් සමඟ වැඩ කිරීමේදී පිළිගත හැකි හැසිරීම්

- ජාතිය, වර්ණය, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ලිංගික අන්‍යෝන්‍යතාවය, වයස, ස්වදේශිකත්වය, ජාතිකත්වය, වාර්ගිකත්වය, භාෂාව, ආගම, දේශපාලන හෝ වෙනත් මත, ආබාධිතභාවය, දේපළ, අවතැන්වීම්, කුලය, දරිද්‍රතාවය, පංතිය හෝ සමාජ-ආර්ථික තත්ත්වය නොසලකා දරුවන්ට ගෞරවයෙන් සලකන්න.
- දරුවන් සමඟ කරන සියලු ගනුදෙනුවලදී TISL ආයතනයේ ඔබ නියෝජනය කරන තනතුරට සුදුසු ආකාරයෙන් හැසිරෙන්න.
- දරුවාගේ ආරක්ෂාව හෝ යහපැවැත්ම පිළිබඳ ප්‍රශ්න සහගත තත්වයන් TISL ආයතනයේ පවතින වාර්තා කිරීමේ ක්‍රියාපටිපාටියට අනුකූලව වහාම මතු කරන්න. එවා පිළිබඳ තීරණ ගැනීමේ දී අනුගමනය කරන කාර්ය පටිපාටියේ සාධාරණත්වය නිරීක්ෂණය කරන්න.
- දරුවන් සමඟ වැඩ කරන විට ඔවුන්ට පෙනෙන ලෙස ඉන්න. ඒ අසල තවත් වැඩිහිටියෙකුත් සිටින බවට හැකි සෑම විටම වග බලා ගන්න.
- දරුවන්ට ඇහුම්කන් දෙන්න. ඔවුන්ට බලපාන තීරණ ගැනීමේදී ඔවුන්ගේ අදහස් විමසන්න.
- අදාළ TISL ක්‍රියා පටිපාටිවලට අනුකූලව ළමා අපචාර පිළිබඳ ගැටළු හෝ චෝදනා වහාම වාර්තා කරන්න.
- ළමා ශ්‍රමය සම්බන්ධ නීති ඇතුළුව ශ්‍රී ලංකාවේ අදාළ සියලුම නීතිවලට අනුකූල වන්න.
- ළමා සුරාකෑම සහ අපයෝජනයට අදාළව, ඔබ TISL සමඟ සම්බන්ධ වීමට පෙර හෝ පසු සිදු වූ වරදක් ඇත්නම් ඒ සියලු තොරතුරු සහ චෝදනා වහාම හෙළි කරන්න.

දරුවන් සමඟ වැඩ කිරීමේදී පිළිගත නොහැකි හැසිරීම්

- දරුවන් වෙත ඔවුන්ට නොගැලපෙන, හිරිහැරයක් වන, අපවාදාත්මක, ලිංගිකව ප්‍රකෝපකාරී, අවමන් වන හෝ සංස්කෘතිකමය වශයෙන් නුසුදුසු භාෂාවක් හෝ හැසිරීමක් භාවිතා කිරීම.
- ළමුන්ට අවමන් සහගත, අපහාසාත්මක, ලිංගික ප්‍රකෝපකාරී, අපවාදාත්මක හෝ සංස්කෘතිකමය වශයෙන් නුසුදුසු හෝ සංවේදී නොවන ඕනෑම ආකාරයක ක්‍රියාකාරකමකට ඔවුන් සම්බන්ධ කර ගැනීම.
- ලිංගික සේවා හෝ ලිංගික ක්‍රියා සඳහා ගෙවීම ඇතුළුව ඕනෑම ආකාරයක ලිංගික ක්‍රියාකාරකමක ළමුන් යෙදවීම.
- තනිව සිටින දරුවන්ට තම නිවසට එන ලෙස ආරාධනා කිරීම (ඔවුන්ට තුවාල වීමේ හෝ වෙනත් ශාරීරික අනතුරක ක්ෂණික අවදානමක් නොමැති විටදී).
- භාරකාරයෙකුගේ අධීක්ෂණය යටතේ නොසිටින දරුවන් අසල නිදාගැනීම. (එසේ කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වන අවස්ථාවක අදාළ භාරකරුගේ අවසරය ලබා ගත යුතු අතර, හැකි නම් වෙනත් වැඩිහිටියෙකු සිටින බවට සහතික විය යුතුය.)
- තෑගි හෝ අනවශ්‍ය අවධානයක් ලබා දීමෙන් යම් දරුවෙකුට විශේෂ අනුග්‍රහ දැක්වීම.
- දරුවෙකු සමඟ ප්‍රකෝපකාරී ලෙස හෝ නොගැලපෙන ලෙස හැසිරීම.
- පරිගණක, ජංගම දුරකථන, හෝ වීඩියෝ කැමරා සහ ඩිජිටල් කැමරා නුසුදුසු ලෙස භාවිතා කිරීම. ළමයින් සුරාකෑමට හෝ හිරිහැර කිරීමකට ලක් වන පරිදි හෝ ළමුන් යොදා ගන්නා ලද අසහාය දර්ශන වෙත ප්‍රවේශ වීමට එවා භාවිතා කිරීම. (‘රාජකාරී කටයුතු සඳහා ළමා පින්තූර භාවිතා කිරීම’ යන කොටස ද පරිශීලනය කරන්න.)
- දරුවන්ට ශාරීරික දඬුවම් ලබා දීම.
- ළමුන්ගේ වයස හෝ සංවර්ධන අවධිය අනුව නොගැලපෙන, ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපනය සහ විනෝදාස්වාද ක්‍රියාකාරකම් සඳහා ඇති කාලය සීමා කරන හෝ ඔවුන් තුවාල වීමේ සැලකිය යුතු අවදානමක් ඇති වන ලෙස ගෘහස්ථ ශ්‍රමය හෝ වෙනත් ශ්‍රම දායකත්ව කටයුතු සඳහා ළමුන් බඳවා ගැනීම.

ළමයින්ගේ රූප භාවිතයේදී අදාළ වන ඡායාරූප ප්‍රතිපත්තිය

රාජකාරී කටයුතු සඳහා ළමයෙකුට ඡායාරූප ගත කිරීමේදී හා රූගත කිරීමේදී පහත කරුණු ගැන සැලකිලිමත් වන්න.

- ළමයෙකුගේ ඡායාරූපයක් ගැනීමට හෝ රූගත කිරීමට පෙර ඒ සම්බන්ධයෙන් ප්‍රාදේශීයව පවතින සම්ප්‍රදායන් හා සීමාවන් තක්සේරු කර ඒවාට අනුකූල වන්න.
- දරුවෙකු ඡායාරූප ගත කිරීමට හෝ රූගත කිරීමට පෙර, එම දරුවාගෙන් සහ දරුවාගේ දෙමව්පියන්ගෙන් කෙනෙකු හෝ භාරකරුවෙකුගෙන් කැමැත්ත ලබාගෙන, ඡායාරූපය හෝ චිත්‍රපටය භාවිතා කරන ආකාරය ද පැහැදිලි කරන්න.
- ඡායාරූප, චිත්‍රපට, වීඩියෝ සහ DVD තැටි සඳහා දරුවන් යොදා ගැනීමේදී ඔවුන්ගේ අභිමානය හා ගෞරවය රැකෙන බවට වග බලා ගන්න. ළමයින් ප්‍රමාණවත් ලෙස ඇඳ පැළඳ සිටිය යුතු අතර ලිංගික උත්ප්‍රේරණයක් ඇති වන ඉරියව්වලින් නොසිටිය යුතුය.
- රූප භාවිතයේදී එවා අදාළ අවස්ථාවන් සහ කරුණු පිළිබඳ අවංක නිරූපණයන් බවට සහතික වන්න.
- පින්තූර පළ කිරීමේදී හෝ ඉලෙක්ට්‍රොනිකව පින්තූර යැවීමේදී දරුවාගේ අනන්‍යතාවය පිළිබඳ තොරතුරු හෙළි වන ලෙස ලේබල් කිරීම හෝ විස්තර කිරීම නොකරන්න.
- පොදු භාවිතය සඳහා දරුවන්ගේ පින්තූර පළ කිරීමේදී හෝ ඉලෙක්ට්‍රොනිකව යැවීමේදී ද දරුවා පිළිබඳ හඳුනාගැනීමේ තොරතුරු හෙළි නොකරන බවට වග බලා ගන්න.
- අවදානමට ලක්විය හැකි සහ අවදානම් සහිත දරුවන්ගේ අනන්‍යතාවය සභවන්න. අවදානමට ලක්විය හැකි දරුවෙකුගේ මුහුණ නොපෙන්වන්න. හඳුනා ගැනීමට හැකි කිසිම ආකාරයකින් ඔවුන්ව ඉදිරිපත් නොකරන්න.
- ලිංගික සුරාකෑමට, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට හෝ අපයෝජනයට ලක් වූවන් ලෙස දරුවන් හැඳින්වීමෙන් වළකින්න.
- HIV, ක්ෂය රෝගය හෝ වෙනත් බරපතල රෝග තත්වයන් සමඟ ජීවත් වන දරුවන්ගේ එම තත්වයන් ලිඛිත අවසරයකින් තොරව හෙළි නොකරන්න.

ඇමුණුම 1

තහනම් වන හිරිහැර ක්‍රියා පහත පරිදි වේ, නමුත් එවාට පමණක්ම සීමා නොවේ.

- ඕනෑම ආකාරයක ලිංගික හෝ ලිංගික නොවන වද දීම, අපහාසාත්මක භාෂාවක් භාවිතය, බිය ගැන්වීම්, අවමන් කිරීම් හෝ තර්ජනාත්මක හැසිරීම්.
- ලිංගික, ලිංගික හැඟවීම් සහිත, හෝ බිය උපදවන ප්‍රකාශ හෝ හැසිරීම්.
- අනවශ්‍ය ලිංගික යෝජනා. මෙයට උදාහරණ පහත පරිදි වේ.
 - අසභ්‍ය විහිළු හෝ ලිංගික උපමා හෝ ඉහි
 - නොහික්මුණු ලිංගික අභිනයන්
 - නොමනා ස්පර්ශ කිරීම්
 - අනවශ්‍ය ඇමතූම්, ලිපි, හෝ ඊමේල්
 - පසුගිය ලිංගික අත්දැකීම් පිළිබඳ ප්‍රශ්න
 - ලිංගික කැමැත්ත හෝ ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳ විහිළු
 - යමක් හඟවන ලෙස හෝ යෝජනා වන ලෙස බලා සිටීම
 - ලිංගිකව නුසුදුසු පින්තූර හෝ වීඩියෝ යැවීම
 - පුද්ගලයෙකුගේ ඇඳුම් පැළඳුම්, පෙනුම හෝ ශරීර කොටස් පිළිබඳ නුසුදුසු අදහස් දැක්වීම්
 - ලිංගික අනන්‍යතාව පිළිබඳ අනවශ්‍ය අදහස් දැක්වීම්
 - ලිංගිකව නැඹුරුවක් සහිත උසුළු විහිලු කිරීම් හෝ ප්‍රායෝගික විහිළු
- විවෘත ලිංගික යෝජනා
- ලිංගික ක්‍රියා හෝ අනුග්‍රහ සඳහා වන ඉල්ලීම් (බලහත්කාරය, පොරොන්දු, හෝ අන්‍යෝන්‍ය අනුග්‍රහය හෝ ක්‍රියා පිළිබඳ තර්ජන සහිතව හෝ රහිතව)
- අසභ්‍ය හෝ අශ්ශීල භාෂාව හෝ අභිනයන්
- පින්තූර, සුබපැතුම් පත්, ලිපි, පොත්, සඟරා, ඡායාරූප, හෝ කාටූන් ඇතුළුව අසභ්‍ය, අශ්ශීල හෝ ලිංගික පෙන්වුම් කිරීම් සහිත මුද්‍රිත හෝ දෘශ්‍ය ද්‍රව්‍ය ප්‍රදර්ශනය කිරීම
- ශරීරයට තට්ටු කිරීම, කොනින්තීම හෝ හිතාමතාම ඇතිල්ලීම වැනි ශාරීරික ස්පර්ශයන්

- ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ස්ත්‍රී පුරුෂ විශේෂිත ගතිලක්ෂණ, වයස, ජාතිය, වර්ණය, ජාතික සම්භවය, ආගම, ලිංගික අන්‍යෝන්‍යතාවය හෝ ආබාධිතභාවය සම්බන්ධයෙන් අවමන්, විහිළු, හෝ පහත් කොට සලකන අදහස් දැක්වීම්

ලිංගික හිරිහැර නොවන දේ

අදාළ සියලු පාර්ශ්වයන්ට පිළිගත හැකි සාමාන්‍ය සංවාදයක් ලිංගික හිංසනයක් ලෙස නොගැනේ. බිය ගන්වීමකින් හෝ බලකිරීමකින් තොරව නිදහසේ ඇති කර ගන්නා කාර්යාල සබඳතා ද මින් අදහස් නොවේ.