



රයිට් ටු ලයිෆ් මානව හිමිකම් මධ්‍යස්ථානය  
ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීමේ  
ආයතනික ප්‍රතිපත්තිය

පෙබරවාරි 2016

## පටුන

1	ප්‍රකාශය හා අරමුණ	3
2	බැඳීම හා වගකීම	3
3	ප්‍රතිපත්ති පසුබිම	4
4	ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සමානාත්මතාව පිළිබඳ ආයතනික අගයන්	4
5	ආයතනික සන්දර්භය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සමානාත්මතා අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම	4
6	ආයතනික වැඩසටහන්	5
7	අපගේ වැඩසටහන් සහ උද්දේශන ක්‍රියාකාරීත්වයන් තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීම	7
8	අපගේ ආයතනය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීම	9
9	අර්ථ දැක්වීම්	12

## **ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීමේ ආයතනික ප්‍රතිපත්තිය**

### **1 ප්‍රකාශය හා අරමුණ**

රයිට් ටු ලයිෆ් මානව හිමිකම් මධ්‍යස්ථානයේ අපි සියලුම මානව හිමිකම් මූලධර්මයන්ට ගරු කරන අතරම එක් මූලධර්ම මත පදනම්ව අපගේ සියලු කාර්යභාරයන් තුළින් ප්‍රජාවේ හිමිකම් ආරක්ෂාකර දීමට හා තහවුරු කිරීමට බැඳී සිටිමු. ආයතනයක් ලෙස අපි සමානාත්මතා අගයන් තරයේ විශ්වාස කරන අතරම ජාති, ආගම්, කුල, ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, ලිංගික හැඩගැස්ම, වයස හා වෙනත් පුද්ගල විවිධත්වයන්ට ගරු කරමින්, එක් විවිධත්වය මත පිහිටා, කිසිදු අයෙකු අවතක්සේරුවකට ලක්වීමට ඉඩකඩ නොසලසන අතර, සමානාත්මතා අගයන් තවදුරටත් ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ හිසැලි සිටින්නෙමු.

අප සමාජයේ ස්ත්‍රීන් හා පුරුෂයන් අතර අයිතිවාසිකම් තුක්ති විඳීමට පවතින ප්‍රවේශයන් හා අවස්ථාවන්හි අසමානත්වය සලකා, පුරුෂයින්ට මෙන්ම ස්ත්‍රීන්ටද සමාන අයිතිවාසිකම් තුක්තිවිඳීමේ අවස්ථා හා ප්‍රවේශයන් පුළුල් කිරීම සඳහා, සමසාධාරණ ප්‍රවේශයක් තුළින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාව ප්‍රගාකර ගැනීමේ අවශ්‍යතාව ආමන්ත්‍රණය කිරීමට අපි උත්සාහ කරන්නෙමු. ඒ අනුව අපේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය, කාර්ය මණ්ඩලය, ස්වේච්ඡා සාමාජිකයින් හා ප්‍රතිලාභීන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සමානාත්මතාව පිළිගැනීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ අපේ සියලුම වැඩසටහන්, උද්දේශන ව්‍යාපාර සහ ආයතනික නාවිතාවන් තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීම මුල්බැස ඇති බව තහවුරු කිරීමට අපි ප්‍රයත්න දරන්නෙමු.

මෙම ප්‍රතිපත්තියේ **ප්‍රධාන අරමුණ** වන්නේ මානව හිමිකම් සුරක්ෂිත කිරීමට බැඳී සිටින ආයතනයක් ලෙස ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සමානාත්මතාව සඳහා වන අපගේ ස්ථාවරය හා දැක්ම පිළිබඳ පැහැදිලි අවබෝධයක් තුළින් එය තවදුරටත් තීව්‍ර කිරීමයි.

මෙම ප්‍රතිපත්තිය අප ආයතනය තුළ හා වැඩසටහන් තුළදී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සමානාත්මතාව සුරක්ෂිත කිරීමට මාර්ගෝපදේශයක් වේ.

### **2 බැඳීම හා වගකීම**

ආයතනය නියෝජනය කරන අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය, කාර්ය මණ්ඩලය, ස්වේච්ඡා සාමාජිකයින් හා ප්‍රතිලාභීන් යන විවිධ පාර්ශවයන්ට මෙය අදාලවන අතර, එය තවදුරටත් ක්‍රියාවේ නංවමින් ආයතනය විශ්වාස කරන හා බැඳී සිටින අගයන් සඳහා වගකීමට ඉහත සඳහන් සියලුමදෙනා විවිධ අයුරින් බැඳී සිටී.

### 3 ප්‍රතිපත්ති පසුබිම

2013 වසරේ ජූලි මසදී අප සංවිධානයේ සියලුදෙනාගේ සහභාගීත්වයෙන් සිදු කරන ලද ආයතනික ස්වයං ඇගයීමේදී ආයතනය තුළ හා ක්‍රියාත්මක කරන වැඩසටහන් තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීමේ අවශ්‍යතාව හඳුනාගන්නා ලදී. එයට පිළියමක් ලෙස වෘත්තීමය හා ආයතනික ධාරිතා වර්ධනය සඳහා සහයෝගිතා ව්‍යාපෘතියේ [Support for Professional and Institutional Capacity Enhancement (SPICE) project] තාක්ෂණික සහාය සමඟින් පවත්වන්නට යෙදුණු සාකච්ඡා වට ගණනාවකදී සාකච්ඡා කරන ලද කරුණු හා එකඟතා අනුසාරයෙන් මෙම ලේඛණය සකස් කරන ලදී. අපගේ වැඩ තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීම වඩාත් දියුණු කිරීමට අප දරන ප්‍රයත්නයන් හා සමගාමීව මෙය තවදුරටත් කාලීනව සංශෝධනය කළ හැකිය හා කළ යුතුය.

### 4 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සමානාත්මතාව පිළිබඳ ආයතනික අගයන්

- කාන්තාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් මානව හිමිකම් වේ.
- තීන්දු තීරණ ගන්නා ස්ථරයන්හිදී කාන්තාවන් හා පිරිමින් දෙපාර්ශවයේම සමාන නියෝජනය, අවශ්‍යතා පිළිගැනීම හා ඒ වෙනුවෙන් කටයුතු කිරීම.
- අප සමාජයේ ස්ත්‍රීන්ට හා පුරුෂයින්ට වෙන්වූ විවිධ අවශ්‍යතා හඳුනාගෙන, සමානාත්මතාව සඳහා යන ගමන සමසාධාරණීය කිරීම.
- ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම්ව සිදුවන හිංසනයන් හා වෙනස්කම් පිටුදැකීම සමානාත්මතාවට ළඟාවීමට ප්‍රධාන රුකුලක්වන බව පිළිගැනීම.
- ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීම හා කාන්තා සවිබල ගැන්වීම තුළින් සමානාත්මතාව ළඟාකර ගැනීමට අපේක්ෂා කෙරේ.

### 5 ආයතනික සන්දර්භය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සමානාත්මතා අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම

#### අප වැඩ කරන සන්දර්භය ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සංවේදී කෝණයකින්

අප සංවිධානය විසින් දැනට ප්‍රධාන වශයෙන් කටයුතු කරන වධහිංසාවට එරෙහි ක්‍රියාකාරීත්වයන්වලදී ස්ත්‍රීන් හා පුරුෂයින්ගේ දායකත්වය පිළිබඳව අවධානය යොමු කළ යුතුය. වධහිංසාවලට ලක්වූවන් සම්බන්ධයෙන් දැනට ලැබෙන පැමිණිලි බොහෝමයක් පිරිමි පුද්ගලයින් සම්බන්ධයෙන්වන අතර ඒ පැමිණිලි පිළිබඳව කටයුතු කිරීමේදී බහුතරයක් හිංසාවන්ට ලක්වූවන්ගේ ආදරණීය බිරිහිදුවරුන්, මව්වරුන් සමඟ සංවිධානය ඉතා ළඟින්ම කටයුතු කරයි. මෙවැනි කණ්ඩායම් සමඟ කටයුතු කිරීමේදී ඔවුන්ට මුහුණදීමට සිදුවී ඇති ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ගැටළු පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් තිබීම තුළින් වඩා අර්ථකාරී ලෙස ප්‍රවේශයන්

හඳුනාගැනීමටත්, ක්‍රියාත්මක කිරීමටත්, එමඟින් ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් ලබාදීමට ගන්නා ක්‍රියාවන් පහසුවීමත් සිදුවේ.

මෙහිදී ආයතනයක් ලෙස අප දැනට සමාජයේ විශේෂයෙන්ම ස්ත්‍රීන්ගේ මානව හිමිකම් කඩවීම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේදී පවතින අනාරක්ෂිත බව හා සමාජයේ ආර්ථික, දේශපාලනික හා සමාජීය තත්ත්වයන් පිළිබඳ ප්‍රයෝගික අවබෝධය ලබා ගැනීමට ඇති ඉඩකඩ සීමාවීම විශාල ලෙස ඔවුන්ගේ ක්‍රියාකාරී සහභාගිත්වයට බලපායි. තවද, අප සමාජය තුළ සැමියා මියයෑම හෝ අතුරුදහන්වීම තුළ ස්ත්‍රීයකට මුහුණදීමට සිදුවන ගැටළු මෙන්ම, ඒවාට එරෙහිව ස්ත්‍රීන් ක්‍රියාත්මක වීමේදී ඇතිවන ගැටළු සහ අභියෝග, එම ගැටළුවලට පමණක් සීමා නොවන බව මනාසේ වටහාගත යුතුය.

අප සංවිධානය ප්‍රමුඛ ලෙස කටයුතු කරන අංශයන් දෙස වැඩි අවධානයක් යොමු කිරීමේදී පහත සඳහන් සමාජ කරුණු පිළිබඳවද අවධානය යොමුවිය යුතුය. එනම්;

- 1 වධහිංසාවලට ලක්වුවන් ගැන ක්‍රියා කිරීමේදී ප්‍රජාවන් අතර සිටින වධහිංසාවලට ලක්වීමේ අවදානම්පත්‍රිකාවයෙන් වැඩි සමර්පි ප්‍රජාවේ හා ලිංගික වෘත්තික සේවකයින් පිළිබඳව
- 2 ස්ත්‍රීන්ට ස්ත්‍රීන්වීම හේතුකොටගෙන අත්අඩංගුවේදී හෝ රැඳවීම් භාරයේදී සිදුවිය හැකි ලිංගික වධහිංසා

මෙවැනි අවදානම් කණ්ඩායම්වලට මානව අයිතිවාසිකම් ලබාගැනීමේදී මුහුණදීමට සිදුවන ගැටළු, අභියෝග හා බාධාවන් අන් අයට වඩා බැරැරැමිය.

මෙම සන්දර්භය තුළ රයිට් ටු ලයිෆ් මානව හිමිකම් මධ්‍යස්ථානය ලෙස අපි අයිතිවාසිකම් පාදක ප්‍රවේශයක් හරහා පීච්තයට ඇති ගරුත්වය සුරකින පුරවැසි සමාජයක් ගොඩනැංවීමට කටයුතු කරන්නෙමු. තවද, 1979 කාන්තාවන්ට එරෙහි සියලුම ආකාරයේ වෙනස්කොට සැලකීම් තුරන් කිරීම සඳහා වූ ප්‍රඥප්තියද ඇතුළත්ව (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women - CEDAW), එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය විසින් නිර්වචනයකර ඇති බොහොමයක් අන්තර්ජාතික ප්‍රඥප්තීන්හි සඳහන් අයිතිවාසිකම් පිළිගනිමින් ඒවාට අනුකූලව කටයුතු කරයි.

**6 ආයතනික වැඩසටහන්**

අප විසින් වසර 3ක් සඳහා වූ උපායශීලී න්‍යාය පත්‍රයක් (2015 - 2018) නිර්මාණය කරන ලදී. මෙහිදී සියලුම වැඩසටහන් සහ උද්දේශන ව්‍යාපාරයන් තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීම වැදගත් සහ අවධානය යොමු කළ යුතු ක්‍ෂේත්‍රයක් ලෙස හඳුනාගන්නා ලදී.

**ආයතනික දුර්වලතා**

ඛන වාර්ගික හා ඛන ආගමික සාධාරණත්වය, සමානාත්මතාවය, ජීවිතයට ඇති ගරුත්වය සුරකින පුරවැසි සමාජයක්

**මෙහෙවර**

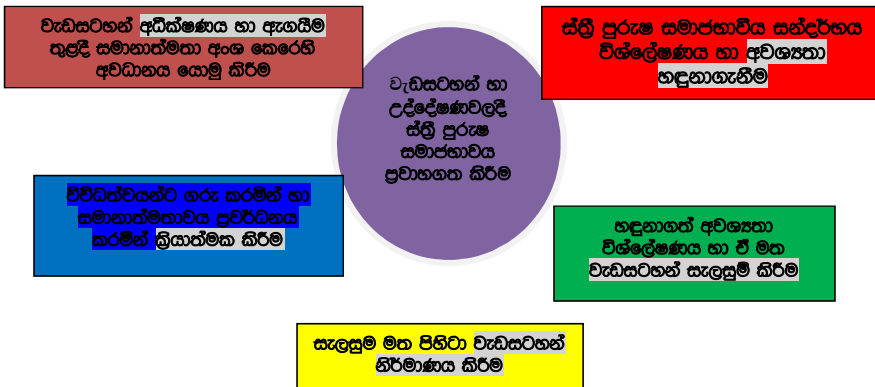
වධහිංසාව, හිතවිරෝධී ඝාතන ඇතුළු මූලික අයිතිවාසිකම් කඩකිරීම්වලට වරෙන්, ජාතික සමගිය සහ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ප්‍රතිසංස්කරණ වෙනුවෙන් පෙනී සිටින සමාජයක් ස්ථාපිත කිරීම සඳහා ක්‍රියාකාරී මධ්‍යස්ථානයක් ලෙස ස්ථානගත වීම

**උපාය මාර්ගික අරමුණු**



**7 අපගේ වැඩසටහන් සහ උද්දේශන ක්‍රියාකාරිත්වයන් තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීම**

අපගේ සෑම වැඩසටහනකම හා උද්දේශන ක්‍රියාකාරිත්වයකම අවශ්‍යතාව හඳුනාගැනීමේදීත්, සැලසුම් කිරීමේදීත්, නිර්මාණය කිරීමේදීත්, ක්‍රියාත්මක කිරීමේදීත්, අධීක්ෂණ හා ඇගයීම් තුළදීත්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සංවේදීතාවකින් කටයුතු කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ.



**අ) විවිධ කණ්ඩායම් තුළින් අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම**

ව්‍යපෘතියක් හෝ වැඩසටහනක් නිර්මාණය කිරීමේදී ඒ හරහා ආමන්ත්‍රණය කිරීමට බලාපොරොත්තුවන ගැටළුව පිළිබඳ මනා වැටහීමක් ලබා ගැනීමට නම් විවිධ කණ්ඩායම්වල අත්දැකීම් හා අවශ්‍යතාවන් හඳුනාගැනීමට විවිධ ක්‍රමවේදයන් භාවිත කළ හැකිය. ඒ අතරින් විවිධ ප්‍රතිලාභී හා හවුල්කාර කණ්ඩායම්වල ස්ත්‍රීන් හා පුරුෂයින්ගෙන් වෙන වෙනම ලබා ගන්නා තොරතුරු වැදගත් වේ. ඊට අමතරව වින්දිතයින්, මානව හිමිකම් සුරක්ෂිතයින්, කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්, විශේෂ දැනුමැති අයගේ අදහස් ලබා ගැනීමේදී පවා ස්ත්‍රී, පුරුෂයින් හා අනිකුත් සමාජ විවිධත්ව කණ්ඩායම්වල නියෝජනය අනුව අදහස් ලබා ගැනීම වැදගත් වේ.

හඳුනාගත් ගැටළු සම්බන්ධයෙන් ආයතනය හා අනිකුත් ආයතන සතුව ඇති ස්ත්‍රී පුරුෂ හා අනිකුත් විවිධත්වයන් පදනම්ව එක් කරන ලද දත්තයන් (Sex disaggregated data) පිළිබඳවද, අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීමේදී අවධානය යොමුකළ යුතුය. ආයතනයේ පසුගිය ඇගයීම් වාර්තාවන්හි නිර්දේශ තුළින්ද කරුණු විකර්ෂකරගත හැකිය.

**ආ) විශ්ලේෂණය (Analysis)**

විකතුකර ගන්නා ලද අදහස්, දත්ත, හා වාර්තා මත සිදුකරන විශ්ලේෂණය ස්ථි පුරුෂ සමාජභාවීය කෝණයකින් බැලිය යුතු වේ.

**ඇ) වැඩසටහන් නිර්මාණය කිරීම (Designing)**

වැඩසටහන් තුළින් ළඟාකර ගැනීමට අපේක්ෂා කරන අරමුණ, එම අරමුණට ළඟාවීමට අපේක්ෂිත ක්‍රියාකාරකම්, ඒ සඳහා අනුගමනය කරන ක්‍රමවේදයන් හා කාල රාමුව ඇතුළු සියලු අදියරයන් දෙස ස්ථි පුරුෂ සමාජභාවීය දෘෂ්ටි කෝණයකින් බැලිය යුතුවේ. සෑම වැඩසටහනක්ම අධීක්ෂණය හා ඇගයීම් සිදු කිරීම සඳහා ස්ථි පුරුෂ සමාජභාවීය දර්ශකද ඇතුළත් කළ යුතු වේ.

වැඩසටහන් ක්‍රියාවට නැංවීම සඳහා කාර්ය මණ්ඩල හා ස්වේච්ඡා සේවක කණ්ඩායම් යෝජනා කිරීමේදී, සැලසුම් කරන ලද ක්‍රියාකාරකම් වෙත අවධානය යොමු කරමින්, ඒවා ස්ථි පුරුෂ සමාජභාවීය සංවේදීතාවකින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට හැකි කණ්ඩායමක් හඳුනාගත යුතුය.

**ඈ) වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම (Program implementation)**

වැඩසටහන් ක්‍රියාවට නැංවීමේදී ස්ථි පුරුෂ සමාජභාවීය සන්දර්භය හා අවශ්‍යතා පිළිබඳ මනා සංවේදීත්වයකින් කටයුතු කළ යුතුය. වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී හමුවන විවිධ කණ්ඩායම්වල පවතින විවිධත්වයන්ට ගරු කරමින්, ඔවුන්ව ඇතුළත්කර ගනිමින් ක්‍රියා කිරීම. වැඩසටහන් අතරමඟදී පැන නැඟිය හැකි ස්ථි පුරුෂ සමාජභාවීය ගැටළු ආමන්ත්‍රණය කිරීමේ හැකියාවද අප සතු විය යුතු වේ. මේ සඳහා නිරන්තරයෙන්ම වැඩසටහන් අතරතුර පැන නැඟෙන වෙනත් ගැටළු යොමු කිරීම සඳහා ඒ පිළිබඳ විශේෂ අවධානය යොමු කරමින් කටයුතු කරන ආයතන හා පුද්ගලයින්ද හඳුනාගත යුතු වේ.

**ඉ) අධීක්ෂණය (Monitoring)**

වැඩසටහන් ආරම්භයේදී හඳුනාගත් ස්ථි පුරුෂ සමාජභාවීය දර්ශක හා අනෙකුත් දර්ශක තුළින් ප්‍රතිලාභ විවිධ කණ්ඩායම්වලට බෙදීයාමේ රටාව අවබෝධකරගත හැකි අතර එය බලාපොරොත්තුවූ ආකාරයට සිදුවේද යන්න සොයා බැලීම අපේක්ෂා කෙරේ. අධීක්ෂණය තුළදී යම් ස්ථි පුරුෂ සමාජභාවීය අසමානාත්මතා ලක්ෂණ පෙන්නුම් කෙරේ නම් හෝ සමානාත්මතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීමට අහියෝග දැකිය හැකිනම් ඒවා ආමන්ත්‍රණය වඩා වැදගත් වේ. වැඩසටහන් තුළ එලොඟි ලෙසින් සමානාත්මතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීමට හැකි පරිදි වෙනස් කළ යුතු වේ නම් ඒ සඳහාද යුතුසුළු විය යුතුය.

**ඊ) වාර්තාකරණය හා ඇගයීම් (Reporting and evaluation)**

සෑම වැඩසටහනකම වාර්තාකරණයේදී ස්ථි පුරුෂ හා වෙනත් විවිධත්වයන්ට අනුව දත්ත රැස් කිරීම වැදගත් අතර එමඟින් වැඩසටහන්හි ප්‍රතිලාභ විවිධ කණ්ඩායම්වලට ලැබී ඇති අයුරු



අගයීමට පහසු වේ. තවද වාර්තාකරණය තුළින් විවිධ කණ්ඩායම් සඳහා වැඩසටහන් බලපෑ අයුරු සිද්ධි අධ්‍යයන මගින්ද සටහන් කළ හැකිය. උගත් පාඩම් ඒකරාශී කිරීම තුළින්ද ඉදිරි වැඩසටහන් මනා ලෙස සමානාත්මතාව පිළිබිඹුවන අයුරින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට අත්වැලක් සැපයේ.

**8 අපගේ ආයතනය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීම**

ආයතනය තුළ හා වැඩ කරන පරිසරය තුළ පවතින හා පැන නැඟිය හැකි ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ගැටළු හා විෂමතා ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා සමානාත්මතා මුලධර්ම හා ඊට අදාල ප්‍රායෝගික සම්මතයන් ක්‍රියාවට නැංවීමට හැකිවනසේ එකඟ වූ ප්‍රතිපත්තිමය එකඟතාවන් කිහිපයක් මෙහි දැක්වේ.

***මෙහි සඳහන් ප්‍රතිපත්තින් ආයතනය තුළ දැනටමත් ක්‍රියාත්මකවන පරිපාලන සහ මානව සම්පත් අත්පොතෙහි සඳහන් කරුණුවලට අමතර කරුණුසේ සැලකේ.***

**අ) රැකියාවට බඳවා ගැනීම්, වැටුප්, උසස්වීම් හා වෙනත් ලැබීම්**

- මේ සඳහා කිසිවිටෙක ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය හෝ වෙනත් විවිධත්වයක් හෝ මත පිහිටා කිසිදු අයෙකු අඩු තක්සේරුවකට ලක් නොකරයි. එය හුදෙක්ම රැකියාවට අදාල විෂය දැනුම, කුසලතා, ආයතන අගයන් හා දැක්මට සංවේදී බවට සීමාවේ.
- රැකියා ලබාදීමේදී, උසස් වීම් හා වෙනත් ලැබීම්වලදී සමානවූවන්ට සමාන අවස්ථා ලබාදෙන අතරම, විවිධත්වයන් සැලකිල්ලටගෙන අඩු අවස්ථා හා ප්‍රවේශයන් පවතින ක්‍ෂේත්‍රයන් හා කණ්ඩායම් සඳහා වැඩි අවස්ථා හා ප්‍රවේශයන් ලබාදීම.
- මෙහිදී කාන්තාවන්ගේ ධාරිතාව වැඩි කිරීම තුළින් ඔවුන් සාම්ප්‍රදායිකව නියෝජනය නොකරන ක්‍ෂේත්‍රයන් වෙත යොමුවීමට ඉඩ ප්‍රස්ථා ලබාදිය යුතු අතර ඒ සඳහා අවශ්‍ය සහන සැලසීම සහ බිම් මට්ටමේ වැඩසටහන් සඳහා කාන්තාවන් බලමුළු ගැන්වීම අපගේ සම සාධාරණ ප්‍රවේශයකි.
- සමාන රැකියා තත්ත්වයන් සඳහා සමාන වැටුප් ලබාදිය යුතු අතර එය රට තුළ නීත්‍යානුකූල අවම වැටුපට අඩු නොවිය යුතු මෙන්ම ජීවත්වීමට සරිලන වැටුපක් විය යුතුයි.

**ආ) වැඩ හා පෞද්ගලික ජීවිතය අතර මනා කළමනාකරණය**

- සෑම සේවිකාවකටම සෑම දරු ප්‍රසූතියක් සඳහාම වැඩ කරන දින 84ක මාතෘ නිවාඩුද, දරුවාට මාස 6ක් පිරිනතුරු කිරීමේ විවේකයක්ද හිමිවන අතර සෑම සේවකයෙකුටම සෑම දරු උපතකදීම වැඩ කරන දින 5ක පීතෘ නිවාඩු හිමිවේ.
- මීට අමතරව සාප්පු හා කාර්යාල පණත ප්‍රකාරව සියලු නිවාඩු වෙනස්කමකින් තොරව හිමිවේ.
- දරුවන්ගේ හා පවුලේ හදිසි අවස්ථාවලදී ලිහිල් රැකියා කාල සීමාවන් ලබාදීම කෙරේද ආයතනය සැලකිල්ලක් දක්වයි.

- ධාරිතා වර්ධනය සඳහා සැමට අවස්ථා ලබාදෙන අතර කාන්තා සේවිකාවන්ට එම අවස්ථා උපයෝගීකර ගැනීමට ආයතනික සහායද ලබාදේ.

**ඇ) සෞඛ්‍ය සුරක්ෂිතභාවය හා හිංසනයන්ගෙන් තොර වැඩ පරිසරයක් තහවුරු කිරීම**

- ආයතනය තුළ හා ප්‍රජාවන් සමග කටයුතු කිරීමේදී සිදුවිය හැකි කිසිදු ආකාරයක වාචික, ශාරීරික හෝ ලිංගික අතවරයන්/හිංසනයන් සුළුකොට නොතකන අතර එවැනි අතවරයන් හෝ හිංසනයක් වාර්තාවීමක් හෝ දැනගැනීමට ලැබුණු සැණින්, ඒ පිළිබඳව ක්ෂණිකව පියවර ගැනීමට ආයතනය බැඳී සිටී. (Zero tolerance for sexual harassment.)
- එම විල්ල කරන චෝදනාව රටේ නීතිය යටතේ අපරාධයක් නම් ඒ සඳහා නීතියේ පිහිට පැනීමටද අගතියට පත් පාර්ශ්වය දිරිමත් කෙරේ.
- කාන්තාවන්ටම ආවේණිකවූ ගැටළු ඉදිරිපත් කිරීමට සෑම වැඩ කරන තලයකදීම සංවේදී කාන්තාවක් හඳුන්වාදීම.
- කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයෙකු ගෘහස්ථ ප්‍රවණ්ඩත්වයට ලක්වන්නේ නම් ඒ සඳහා අවශ්‍ය මැදිහත් වීම සහ අවශ්‍ය යොමු කිරීම් සිදු කිරීම.
- ආයතනයේ සියලුම කාර්ය මණ්ඩල සාමාජික සාමාජිකාවන්ගේ සෞඛ්‍යාරක්ෂාව ගැන සංවේදී විය යුතුය.
- කාර්ය මණ්ඩලයේ සුරක්ෂිතභාවය වෙනුවෙන් රාත්‍රී කාලයේදී කාර්යයන්හි නිරත වන්නේ නම්, ආරක්ෂිත ප්‍රවාහන පහසුකම් ලබාදීමට ආයතනය උත්සුක වේ. මෙම ප්‍රවාහන පහසුකම් අවස්ථානුකූලව ලබාදෙන අතර කාන්තාවන් සඳහා ප්‍රමුඛතාව දෙනු ඇත.
- රැකියා සුරක්ෂිතභාවය තහවුරු කිරීම වෙනුවෙන් ආයතනය තුළ හා පිටතදී (ආයතනය නියෝජනය කරමින්) කිසිදු ආකාරයක මත්පැන් භාවිතය අනුමත නොකෙරේ.

**Commented [A1]:** Do you want to include a specific time, or leave it as it is?

**ඈ) කළමනාකරණය හා පාලනය**

- කළමනාකරණය හා පරිපාලන වගකීම් ලබාදීමේදී අඩු නියෝජනයක් පවතින කණ්ඩායම් සඳහා වැඩි අවස්ථා ලබාදීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කෙරේ.
- පවතින තත්ත්වය සලකා බලා, තීරණ ගන්නා ස්ථරයන් තුළ කාන්තා නියෝජනය වැඩි කිරීම සඳහා දැඩි සැලකිල්ලක් දක්වයි.

**ඉ) නායකත්වය, විනිවිදභාවය හා වගඵල**

- ආයතන නායකත්වය සමානාත්මතා අගයන් විශ්වාස කරමින්, එය ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් අන් අයට ආදර්ශමත් විය යුතු අතරම, ඒවා පවත්වාගෙන යාම සඳහා ගතහැකි සියලු ප්‍රවේශයන් ගතයුතුය.
- සමානාත්මතා අගයන් හා ක්‍රියාපටිපාටිය සම්බන්ධයෙන් කරුණු විමසීමට ආයතනයේ සෑමදෙනාටම ඇති අයිතිය පිළිගත යුතු අතර, එයට පිළිතුරු ලබාදීමේ වගකීම නායකත්වය සතු වේ.

- සමානාත්මතා අගයන් රැකීමේ ක්‍රියාපටිපාටීන් විහිවිද්‍යාවයෙන් හා වගවීමෙන් සමන්විත වේ.

**ඊ) ප්‍රජාව සමඟ ගනුදෙනු කිරීම**

- ප්‍රජාව සමඟ වැඩ කිරීමේදී සමානාත්මතා අගයන් තම ක්‍රියාවන් හා හැසිරීම් තුළින් පිළිබිඹු කිරීමට ආයතනය නියෝජනය කරන සියලුදෙනා බැඳී සිටින අතර එම අගයන් ප්‍රජාවේ ප්‍රවර්ධනය කළ යුතු වේ.
- එහිදී අඩු ප්‍රවේශයන් හා අවස්ථාවන් ඇති කණ්ඩායම් සඳහා වැඩි අවස්ථා හා ප්‍රවේශයන් ලබාදීම, ඔවුන් බලසතු කිරීම මෙන්ම සියලු ආකාරයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය අවතක්සේරු කිරීම්, වෙනස්කොට සැලකීම් හා නිංසනයන් පිටුදැකීමට ප්‍රජාවට සහාය විය යුතුය.
- සියලු ප්‍රජා කටයුතුවලදී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සංවේදීතාවකින් වැඩ කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.
- ප්‍රජාව සමඟ සම්බන්ධවීමේදී කිසිදු ආකාරයක ලිංගික හෝ වෙනත් අල්ලසක් ලබා නොගැනීම. මේ සම්බන්ධයෙන් ආයතනයට හෝ කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයෙකුට පැමිණිල්ලක් ලැබුණු විට ආයතනය විසින් එය හැකි ඉක්මණින් විභාග කිරීමට බැඳී සිටී.
- තම කළමනාකරුගේ අනුදැනුම හා අනුමැතිය යටතේ පමණක් ප්‍රජාව සමඟ ගනුදෙනු කිරීම.
- ප්‍රජාව සම්බන්ධවන වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීමේදී ඔවුන්ගේ රැකියා වේලාවන්, ආගමික හා ජාතික උත්සව ආදිය පිළිබඳව සංවේදී විය යුතුය.

**උ) මාධ්‍ය හා සන්නිවේදනය**

- ප්‍රජාවගේ ජායාරූප හෝ ඔවුන් පිළිබඳ විස්තර ප්‍රසිද්ධියට පත් කරන්නේ නම් ඒ සඳහා ඔවුන්ගේ කැමැත්ත ලබා ගැනීම. මේ සඳහා එම විස්තර අදාල ගිවිසුමක් හෝ විවැනි ලේඛණයක් ඔවුන් සමඟ අත්සන් කිරීම.
- ජායාරූප ගැනීමේදී පෞද්ගලිකත්වයට හා අනන්‍යතාවට හානි නොවන පරිදි කටයුතු කිරීමට සෑම විටම වගබලාගත යුතුය. සමාජ මාධ්‍ය ජාල තුළ ජායාරූප භාවිතයේදී ඒවා නැවත යොදාගැනීම හෝ අවභාවිත නොවන ආකාරයට සුරක්ෂිත ලෙස කටයුතු කළ යුතුය.
- සෑම අවස්ථාවන්හිදීම වින්දිතයාගේ ආරක්ෂාව ප්‍රමුඛ විය යුතුය.

**ඌ) ජාලගතවීම**

- ජාලගතවීමටදී ආයතනයේ දැක්ම නියෝජනය කරන කණ්ඩායම් සමඟ ජාලගතවනවා මෙන්ම, විශේෂයෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ අසමානත්වයන්ට විරුද්ධව කටයුතු කරන ජාලයන් හඳුනාගෙන, ඒ සමඟ සම්බන්ධවී, සම්පත් හා දැනුම බෙදාහදා ගැනීම තුළින් ආයතනයේ සමානාත්මතා ස්ථාවරය වැඩි දියුණුකර ගැනීම හා ප්‍රජාවේ සංවර්ධනය ළඟාකර ගැනීම.
- ජාලගතවී සිටින කිසියම් සංවිධානයක් හෝ නායකයින් සමානාත්මතා සංකල්පවලට එරෙහිව ක්‍රියා කරන්නේ නම්, ඒ වෙනුවෙන් හඬක් නැඟීමටත්, විරුද්ධව කටයුතු කිරීමටත්, එම ජාලවලින් ප්‍රසිද්ධියේ ඉල්ලා අස්වීමටත් ක්‍රියා කරන්නෙමු.

## 9 අර්ථ දැක්වීම්

### ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය (Gender)

යම් අයෙකුගේ ලිංගික වෙනස්කම් (ජීව විද්‍යාත්මක වෙනස්කම්) සඳහා දෙනු ලබන සමාජීය / සංස්කෘතික අර්ථය සහ වටිනාකම් වේ. නැතහොත් ලිංගික වෙනස මත පදනම්ව සමාජය හා සංස්කෘතිය විසින් ස්ත්‍රීන් හා පුරුෂයන්ට අසමාන වූ වර්තන ලක්ෂණ, සම්ප්‍රදායන්, භූමිකා, අපේක්ෂා, හැසිරීම් රටා, භාෂා හා ඒකාකාරී නිර්මාණයකරදී එය ඔවුන්ට ආරෝපණය කර තිබේ. ඒ අනුව සමාජීයව හා සංස්කෘතිකමය වශයෙන් නිර්ණය කෙරෙන පිරිමින්ගේ හා කාන්තාවන්ගේ වර්තන ලක්ෂණ විස්තර කිරීම සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය යොදා ගැනේ. මෙම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අනන්‍යතාව පුද්ගලයාගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ බවට ආරෝපණය කරන ගති ලක්ෂණ මගින් පුද්ගලයා විසින්ම මෙන්ම දෙමව්පියන්, පවුල, ඥාතීන්, මිතුරන්, පාසල, ප්‍රජාව, ජාතිය, ආගම, බාහිර සමාජය, ජන මාධ්‍ය ආදී පුද්ගලයා වටා ඇති බලපෑම් මගින්ද නිර්මාණය වේ.

### සමානාත්මතාවය (Equality)

සියලුම මිනිස් ජීවීන්ට සමාන ගෞරවය, අයිතීන්, සැලකිලි, පිළිගැනීම් හා වරප්‍රසාද ලැබිය යුතුය යන්න සමානාත්මතාවය යන්නෙන් අදහස් කෙරේ. එසේම සියලුම දෙනාට සම්පත් හා ඉඩ ප්‍රස්ථා සාධාරණව, අපකෂපාතීව හා සමානව බෙදිය යුතුය.

### ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සමානාත්මතාවය (Gender equality)

ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපක්ෂය ජීව විද්‍යාත්මකව වෙනස් වුවද සමාන මිනිස් ජීවීන් ලෙස සමානව උපත ලද හිසා ඔවුන්ගේ පැවැත්ම, ගෞරවය, අනන්‍යතාවය හා පුද්ගල වර්ධනයට සමාන ඉඩ ප්‍රස්ථා, අයිතිය හා නිදහස හිමිය.

### ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රවාහගත කිරීම (Gender mainstreaming)

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ධාරිතා වර්ධනය හා වගවීම මගින් ආයතනික ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාකාරකම් තුළට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය දෘෂ්ටි කෝණයක් ගෙනවීමේ ආයතනික උපායමාර්ගයකි.

### සමාජානුයෝජනය (Socialization)

ගැහැණු හා පිරිමි වර්තන මේ ආකාර විය යුතුය, ඔවුන් මෙසේ හැසිරිය යුතුය, මේ කාර්යයන් ඉටුකළ යුතුය, මේ සම්ප්‍රදායන්ට අනුව හැඩ ගැසිය යුතුය යනාදීද උගන්වා එතුළින් ආකල්ප, විශ්වාස හා සාරධර්ම නිර්මාණය කරන්නේ සමාජයයි. මෙම ක්‍රියාවලිය සමාජානුයෝජනය හෝ

සමාජගත කිරීම ලෙස හඳුන්වන අතර එය ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපක්ෂයේ හැසිරීම් හා කාර්යයන්ට බලපෑම් කරයි.

**ස්ත්‍රී පුරුෂ ශ්‍රම විභජනය (Gender division of labour)**

සෑම සමාජයකම ස්ත්‍රී පුරුෂ බව අනුව පිරිමින්ට හා කාන්තාවන්ට කාර්යයන්, ක්‍රියාකාරකම් හා වගකීම් පවරනු ලැබේ. ස්ත්‍රී පුරුෂ බව අනුව ශ්‍රම විභජනය එක් එක් සමාජ හා සංස්කෘතීන් අතර මෙන්ම එක් එක් සංස්කෘතිය තුළද වෙනස් වේ. මක්නිසාදැයිත් බොහෝ සමාජයන්හි ස්ත්‍රී පුරුෂ බල සබඳතා පිරිමින්ට වැඩි වාසිදායක අන්දමින් සැකසී ඇතිවා මෙන්ම, පිරිමින්ගේ කාර්යයන්ට හා කාන්තාවන්ගේ කාර්යයන්ට වෙනස් වටිනාකම් ලබාදී ඇති බැවිනි.

**ශ්‍රම විභේදනයේ අංග**

නිෂ්පාදන කටයුතු, ගෙවීම් ලබන කටයුතු, ප්‍රජනන කටයුතු, ප්‍රමාරක්ෂණය ආදී ගෘහාශ්‍රිත කටයුතු, වැඩිහිටි රැක බලා ගැනීම, සහ ප්‍රජා කටයුතු ආදී නිවසෙන් පරිබාහිරව ප්‍රජාවේ සිදු කරන කටයුතු