ශ්‍රී ලංකාවේ නිදහස් වෙළඳ කලාප කම්කරු අයිතීන් සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති යෝජනාවලිය

இலங்கையின் சுதந்திர வர்த்தக வலயங்களில் தொழிலாளர் உரிமைகள் தொடர்பான கொள்கை முன்மொழிவுகள்

Policy Briefs on Labour Rights of Free Trade Zones in Sri Lanka

ප්‍රතිපත්ති යෝජනාවලිය:
සේවකයන්ට සේවා ස්ථානයේ හිරිහැර කිරීම් සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධ ගැටළු (කාන්තාව සහ LGBTIQ+ ප්‍රජාව)

கொள்கைச் சுருக்கம்:
துன்புறுத்தல் மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான பிரச்சினைகள் (ெணெ்கள் மற்றும் LGBTIQ+)

POLICY BRIEF:
HARASSMENT AND GENDER-RELATED ISSUES (WOMEN AND LGBTIQ+)

LAW & SOCIETY TRUST
නීතිය හා සමාජ භාරය
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

FORUM-ASIA

ප්‍රතිපත්ති යෝජනාවලිය:

සේවකයන්ට සේවා ස්ථානයේ හිරිහැර කිරීම් සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධ ගැටළු (කාන්තාව සහ LGBTIQ+ ප්‍රජාව)

කර්තෘ: චතුරි ජයවර්ධන

සංස්කාරක: සඳුන් තුඩුගල
ප්‍රාර්ථනා රාඕ
සකුණ එම් ගමගේ

පර්යේෂණ කණ්ඩායම: චතුරි ජයවර්ධන
සකුණ එම් ගමගේ

ඡායාරූප ශිල්පී: සකුණ එම් ගමගේ

දේශීය සහකාර: අශිලා නිරෝෂිනී දන්දෙණිය,
චමිලා තුෂාරි,
සුගත් රාජපක්ෂ,
චන්ද්‍ර දේවනාරායන,
විජේපාල වීරකෝන්

පිටු සැකසුම: එම්. කන්දරූබන්

© නීතිය හා සමාජ භාරය 2025

මෙම පඨිතයේ අන්තගතය හෝ එහි කොටස් වාණිජ්‍යය නොවන පරමාථයන් සඳහා පමණක් උපුටා ගැනීම හා පිටපත් කිරීමට ලේඛණය හා එහි ප්‍රකාශන නියමාකාරයෙන් හඳුන්වා දීමෙන් අනතුරුව සිදු කිරීමට අවසර ඇත.

LAW & SOCIETY TRUST
නීතිය හා සමාජ භාරය
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

නීතිය හා සමාජ භාරය
අංක 102/3,
බාර්න්ස් පෙදෙස,
කොළඹ 07,
ශ්‍රී ලංකාව
Tel: +94 (0) 11 268 48 45
Fax:+94 (0) 112 268 68 43
Web : www.lstlanka.org

හැඳින්වීම

ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟලුම් කර්මාන්තයේ ශ්‍රම බලකායෙන් 85% ක් ම කාන්තාවන් වේ (රාජපක්ෂ, 2018). එබැවින්, ඇඟලුම් කර්මාන්තය තුළ සිදුවන හිරිහැර කිරීම් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධ ගැටළු කෙරෙහි දැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතු වේ. ශ්‍රී ලංකාව කාන්තාවන්ට එරෙහි වෙනස්කොට සැලකීම තුරන් කිරීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය අනුමත කර ඇති රටකි. ඒ අනුව, ශ්‍රී ලංකාවේ රජය නිදහසේ රැකියාවක් තෝරා ගැනීම සඳහා ඇති අයිතිය ආරක්ෂා කිරීම, සමාජ ආරක්ෂණය හා රැකියාවේ සුරක්ෂිතභාවය ප්‍රවර්ධනය කිරීම, සහ සෞඛ්‍යය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ඇති අයිතිය සහ 'ප්‍රජනන කාර්යය ආරක්ෂා කිරීම ඇතුළුව සේවා තත්ත්වයන් තුළ ආරක්ෂාව සඳහා ඇති අයිතිය' ආරක්ෂා කිරීම පිණිස සේවා ස්ථානය තුළ සිදුවන හිංසනයට එරෙහිව පියවර ගැනීමට බැඳී සිටියි 11(1)ඇ,ඉ,ඊ වෙනි වගන්ති.

ශ්‍රී ලංකාවේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 12 වෙනි ව්‍යවස්ථාව මගින් ජනවර්ගය, ආගම, භාෂාව, කුලය හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදය ආදිය මත පදනම්ව සිදුකරනු ලබන වෙනස් කොට සැලකීම්වලට එරෙහිව සමාන අයිතිවාසිකම් සඳහා විධිවිධාන සලසා ඇත. කෙසේ වෙතත්, මූලික අයිතිවාසිකම් නඩු ගොනු කළ හැක්කේ විධායකයේ සහ පරිපාලන ආයතනවල සහ නිලධාරීන්ගේ ක්‍රියාවන්ට එරෙහිව පමණක් වන බැවින් පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයින්ට 12 වෙනි ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිළියම් ඉල්ලා සිටිය නොහැක. ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීතිය තුළ රැකියා ස්ථානයේ සිදුවන හිරිහැර කිරීම් සම්බන්ධයෙන් සෘජුව ම කටයුතු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය විධිවිධාන සලසා නැත. එසේ වුවත්, රැකියා ස්ථානයේ දී සිදුවන හිරිහැර කිරීම්වලදී විසඳුම් ලබා ගැනීම සඳහා අපරාධ සහ සිවිල් නීතිවල ඇති විධිවිධාන ගණනාවක් භාවිතා කළ හැක. දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 345 වෙනි වගන්තියට අනුව, "අඩන්තේට්ටම් කිරීම හෝ සාපරාධී බලය පාවිච්චි කිරීම මගින් වෙනත් පුද්ගලයෙකුට ලිංගික හිරිහැරයක් සිදු කරන, හෝ වචන හෝ ක්‍රියාවන් භාවිතයෙන් වෙනත් පුද්ගලයෙකුට ලිංගික හිරිහැරයක් හෝ අතවරයක් සිදුකරන යම් පුද්ගලයෙක් ලිංගික හිංසනය නැමති වරද සිදු කරන්නේ ය". ලිංගික හිංසනයක් සිදු වූ විට ඒ සම්බන්ධයෙන් පොලිසියට පැමිණිලි කළ යුතු වීම සහ ඉන් පසු දීර්ඝ අධිකරණ ක්‍රියාදාමයකට (සාමාන්‍යයෙන් අවුරුදු 10 ක්) භාජනය වීම හේතුවෙන් සේවකයන් නීතියෙන් පිළියම් සෙවීමට පසුබට වන බැවින් ලිංගික හිංසනයට එරෙහිව අපරාධ නීතිය යටතේ ඇති නීති ප්‍රතිපාදන අකාර්යක්ෂම වී තිබේ.

අල්ලස් ලෙස ලිංගිකත්වය ඉල්ලා සිටීම අල්ලස් පනත (1954 අංක 11 දරන) යටතේ දඬුවම් කළ හැකි වරදක් බව නඩු විභාග වලදී (ශ්‍රී ලංකා ජනරජය එදිරිව රෂාක් කුතුබ්දීන්) අධිකරණය විසින් තීන්දු කර ඇත. කෙසේ වෙතත්, මෙම නීතිය මගින් ආවරණය වන්නේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන් පමණකි. 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනත මගින් රැකියා සම්බන්ධ ආරවුල් වලට සේවා ස්ථානයේ සිදුවන ලිංගික හිංසනයන් ද ඇතුළත් කිරීමට අවසර දී ඇතත්, මෙම නීතිය යටතේ මේ දක්වා පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත්වී නැත.

1942 අංක 45 දරන කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත අනුව, අනෙකුත් නියමයන් අතර, සේවා යෝජකයන් කර්මාන්තශාලාවල රාත්‍රී සේවයේ යෙදෙන කාන්තාවන්ට ප්‍රවාහන පහසුකම් සැපයිය යුතු අතර, කාන්තාවන් අතිකාල සේවයේ යෙදවීම ඔවුන්ගේ සෞඛ්‍යයට බලපෑමක් ඇති නොකරන බවට සහතික කළ යුතු ය. කෙසේ වෙතත්, අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවකයන්ට මුහුණ දීමට සිදුවන ලිංගික හිංසනය සම්බන්ධ සිදුවීම්වලින් බහුතරයක්

---

1 යාපා, ටී. සහ තවත් අය (2002), ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය අනුව වෙනස්කොට සලකන ආකාරයේ කම්කරු නීති සහ ශ්‍රම බලාකාය තුළ කාන්තා සහභාගීත්වය, ඇඩ්වොකාටා: කොළඹ□ https://static1.squarespace.com/static/55697ab8e4b084f6ac0581ef/t/622620555b386e1d3b955569/1646665849826/Freedom+For+Her+Gender+Discriminatory+Labour+Laws+in+Sri+Lanka+and+Female+Labour+Force+Participation.pdf.

2 ශ්‍රී ලංකා රජය එදිරිව අබ්දුල් රශාක් කුතුබ්දීන්, B839/93.

3 රොද්‍රිගුඑස් සහ වෙජ්නර්ට්, ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාව සමානාත්මතාවය බලදායී කිරීම: ගෝලීය ලෝකයේ අනාගත පරම්පරාවන්: (එමරල්ඩ් ගෘප් ප්‍රකාශන□ 2015)□ https://books.google.lk/books? id=1y7HsgEACAAJ&source=gbs_book_other_versions_r&redir_esc=y (accessed 12 September 2021).

සිදුවන්නේ ඔවුන් රැකියාව සඳහා ගමන් කිරීමේ දී සහ සේවා ස්ථානයේ දී බව අධ්‍යයන වලින් පෙන්නුම් කර ඇත. පාදඩ ආඥාපනත (1841 අංක 4 දරන) වැනි යල්පැන ගිය වික්ටෝරියානු යුගයේ නීති ප්‍රතිපාදන සහ දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 365, 365(අ), සහ 399 වෙනි වගන්ති තවමත් ක්‍රියාත්මක වන අතර, එම නීති **LGBTIQ+** පුද්ගලයන්ව මර්දනය කිරීම සඳහා යොදා ගනු ලැබේ.

වෘත්තීය සමිති නායකයින්, කම්කරු අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන නීතිඥයින්, සහ සේවිකාවන් සහ **LGBTIQ+** ප්‍රජාවට අයත් සේවකයන් සමග සිදු කරන ලද ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා පදනම් කර ගෙන මෙම ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂේපය මගින් අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවකයින් අත්විඳින හිරිහැරවල සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධ ගැටළුවල ස්වභාවය ගවේෂණය කර, අපනයන සැකසුම් කලාපවල සන්දර්භය තුළ සිදුවන හිරිහැර කිරීම් සම්බන්ධ ගැටළුව සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධ ගැටළු විසඳීම සඳහා පාර්ශ්වකරුවන්ට නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරයි.

සොයාගත් කරුණු

1

සේවිකාවන් තම සේවයේ යෙදී සිටින විට සහ සේවා ස්ථානයට සහ සේවා ස්ථානයේ සිට ආපසු ගමන් කරන අතරතුර දී ඔවුන්ගේ අධීක්ෂකයින්, ආරක්ෂක නිලධාරීන්, මානව සම්පත් නිලධාරීන්, කළමනාකරුවන්, කාර්මික ශිල්පීන් සහ රියදුරන් ගෙන් සිදුවන කායික හා මානසික හිරිහැරවලට මුහුණ දෙති. පොදු ප්‍රවාහනයේදී හිරිහැර සිදුවීම ඉතා සුලභ ය. එමෙන්ම, සේවිකාවන් වෙළෙඳසල් හිමියන්ගේ, නවාතැන්පළ හිමිකරුවන්ගේ සහ ගෘහ ජීවිතයේදී ඔවුන්ගේ සහකරුවන්ගේ හිරිහැර වලට ලක්වන අවස්ථා තිබේ. සේවිකාවන් රැකියා ස්ථානයේ දී, ප්‍රවාහනයේ දී, පොදු ස්ථානවල දී, තාවකාලික නවාතැන්පළ වලදී සහ ඔවුන්ගේ ගෘහ පරිසරය තුළ දී මෙම විවිධ වූ වැරදිකරුවන් විසින් සිදු කරනු ලබන විවිධාකාර කායික හා මානසික හිංසනයන්ට ගොදුරු වන බව මෙයින් පැහැදිලිව පෙනී යයි. **LGBTIQ+** අනන්‍යතාවය සහිත සේවකයින් සේවා ස්ථානයේ දී අත්විඳින හිරිහැර කිරීම් විශේෂයෙන් ම අවමන් සහගත සහ පහත් ආකාරයේ හිංසනයන් වේ.

2

බොහෝ ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාවල ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියක් හෝ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධ ගැටළු පිළිබඳව කටයුතු කිරීම සඳහා පත්කළ පුද්ගලයෙක් නැත. කළමනාකරුවන් සහ මානව සම්පත් අංශ බහුතරයක් ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධ ගැටළු වලට සංවේදී නැත. ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙකුට ඇතැම් ක්‍රියාවන් හිරිහැර ලෙස හඳුනා ගැනීමේ හැකියාව නැත. චිත්තවේගීය ප්‍රචණ්ඩත්වය සාමාන්‍ය දෙයක් බවට පත්වී ඇති අතර, එය කිසිසේත්ම හිරිහැරයක් ලෙස හඳුනාගනු නොලැබේ.

3

ලිංගික හිංසනය සම්බන්ධ සිද්ධීන් පිළිබඳව කටයුතු කිරීම සඳහා පොලීසියට නිසි පුහුණුවක් නැත. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, ලිංගික හිංසනවල වින්දිතයන් / එවැනි හිංසන වලින් නොනැසී සිටින්නන් පොලීසිය හේතුවෙන් සිදුවන ද්විතියික වින්දිතභාවයට පත්වීම වළක්වා ගැනීමේ අපේක්ෂාවෙන් පොලිසියට පැමිණිලි කිරීමට මැලි වෙති. ඇතැම්විට පොලිස් පරීක්ෂණ මගින් අවධානය යොමු කරනු ලබන්නේ ශාරීරික හානි පිළිබඳව පමණි. පැහැදිලිව පෙනෙන්නට තිබෙන ශාරීරික හානි කිසිවක් නොමැති නම්, අදාළ ක්‍රියාව කැමැත්ත ඇතිව සිදුවී ඇති බවට පොලිස් නිලධාරීන් පහසුවෙන් නිගමනය කරති. වින්දිතයන් / නොනැසී සිටින්නන් සහ අපරාධකරුවන් අතර පවතින අසමතුලිත බල සම්බන්ධතා සැලකිල්ලට ගත යුතු යැයි ඔවුන් නොසලකති. එබැවින්, ලිංගික හිංසනවලට අදාළ අසමතුලිත බල සම්බන්ධතා (බලය අනිසි ලෙස භාවිතා කිරීමට තුඩු දෙන කරුණක් වන) හඳුනා ගැනීමට පොලිසියට නොහැකි වේ.

---

4 පෙරේරා, එම්. 1997, නිදහස් වෙළඳ කලාපවල සේවකයන්ගේ ආරක්ෂාව පිළිබඳ අධ්‍යයනය, මාර්ග ආයතනයː කොළඹ.

4 තමන්ට ලබා ගැනීමට තිබෙන උපදේශන සහ මනෝවිද්‍යාත්මක සහාය පිළිබඳව වින්දිතයන් / නොනැසී සිටින්නන් අය සතු දැනුවත්භාවය ඉතා අඩු ය. අනෙක් අතට, වෘත්තීයමය වශයෙන් පුහුණුව ලබා ඇති උපදේශකවරුන් සිටින්නේ ද ඉතා අඩු පිරිසකි. උපදේශකවරුන් තුළ සංවේදීතාවය සහ දැනුවත්භාවය නොමැතිකම හේතුවෙන් අතවරවල වින්දිතයන් / නොනැසී සිටින්නන් උපදේශකවරුන් හමුවේ ද්විතියික වින්දිතභාවයට ගොදුරු වන අවස්ථා ද තිබේ.

5 ඇතැම් කර්මාන්තශාලාවල කළමනාකාරිත්වය යම් යම් උපත් පාලන ක්‍රම භාවිතා කරන ලෙස සේවිකාවන්ගෙන් ඉල්ලා සිටි අවස්ථා ද තිබෙන අතර, ගර්භණීභාවය වළක්වා ගැනීම සඳහා ඒවා භාවිතා කළ බවට සාක්ෂි සපයන ලෙස ද ඉල්ලා තිබේ. කර්මාන්තශාලාවට හදිසි ඇණවුම් ලැබුණු කාලවලදී සේවිකාවන්ගේ ඔසප් වීම ප්‍රමාද කිරීම සඳහා ඔවුන් අතර බෙහෙත් පෙති බෙදා දුන් බවට ද හෙළිවූ එක් වාර්තාවක් තිබේ.

6 **LGBTIQ+** අනන්‍යතාවය සහිත සේවකයන් මානව සම්පත් අංශයේ නිලධාරීන්ගේ විවිධ හිරිහැරකිරීම් වලට මුහුණ දෙති. කටුනායක ඇඟලුම් කර්මාන්ත ශාලාවක හෙදියක් සංක්‍රාන්ති ලිංගික අනන්‍යතාවය සහිත සේවකයෙකුට එම කර්මාන්තශාලාවේ රැකියාව ලබා දීමට පෙර එම සේවකයාගේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය අනාවරණය කර ගැනීම සඳහා එම සේවකයාගේ ඇඳුම් ඉවත්කර පෙන්වන ලෙස ඉල්ලා සිට, පසුව එම සේවකයාට ප්‍රසිද්ධියේ නින්දා කර එතැනින් ඉවත්ව යන ලෙස එම සේවකයාට දැනුම්දීමේ සිද්ධියක් පිළිබඳව සේවකයින් ප්‍රකාශ කළහ.

7 සේවිකාවන් සංක්‍රාන්ති ගැහැණුන් සමග වැසිකිළි බෙදා ගැනීමට අකමැති බවට තර්ක කරමින් බොහෝ කර්මාන්තශාලා සංක්‍රාන්ති ගැහැණුන් සේවයට බඳවා ගැනීමට කැමැත්තක් නොදක්වයි (එක් ඇඟලුම් කර්මාන්ත ශාලාවක පමණක් සංක්‍රාන්ති ලිංගික අනන්‍යතාවය සහිත සේවකයන් සඳහා වෙනම ම වැසිකිළියක් වෙන් කර ඇති බව සේවකයින් සම්මුඛ සාකච්ඡාවලදී සඳහන් කර ඇත.) මෑන්පවර් සේවකයින් කර්මාන්ත ශාලාවලින් පිටව යන විට එම කර්මාන්තශාලාවල ආරක්ෂක නිලධාරීන් ඔවුන්ගේ ශරීරය සෝදිසි කිරීමට ලක් කරන අතර, එවිට එම ආරක්ෂක නිලධාරීන්ට මහත් සැකයක් ඇතිවන බැවින් සංක්‍රාන්ති ලිංගික අනන්‍යතා සහිත සේවකයින් බඳවා ගැනීමට මෑන්පවර් සමාගම් අකමැත්තක් දක්වයි. මෙය සංක්‍රාන්ති ලිංගික අනන්‍යතා සහිත සේවකයන් වඩාත් අවදානම් සහගත රැකියා සොයා යාමට හේතුවක් වී තිබේ.

නිර්දේශ

1. ශ්‍රී ලංකා රජය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසාකිරීම පිළිබඳ සම්මුතිය (C190) අනුමත කළ යුතු ය. පවතින කම්කරු නීති හරහා හිංසා කිරීම් පිළිබඳ ප්‍රශ්නය වක්‍රාකාරයෙන් ආමන්ත්‍රණය කරනවා වෙනුවට ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීතියට ලිංගික හිංසනය පිළිබඳ විශේෂ නීති අන්තර්ගත කළ යුතු ය. ඔස්ට්‍රේලියාවේ ලිංගිකත්වය මත වෙනස්කොට සැලකීම පිළිබඳ පනත, ප්‍රංශයේ කම්කරු නීති සංග්‍රහය, ඉන්දියාවේ රැකියා ස්ථානයේ දී කාන්තාවන්ට සිදුවන ලිංගික හිංසන පිළිබඳ (වැළැක්වීමේ, තහනම් කිරීමේ සහ සහන සැලසීමේ) පනත, ජර්මනියේ පොදු සමානාත්මතාවයෙන් සැලකීම පිළිබඳ පනත සහ ස්විට්සර්ලන්තයේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාව සමානාත්මතාවය පිළිබඳ ෆෙඩරල් පනත වැනි වෙනත් රටවල නීති වලින් එවැනි නීති සම්පාදනයක් සඳහා මග පෙන්වීමක් ලබා ගත හැක.

2. සමලිංගිකත්වය සාපරාධීකරණය කිරීම නොකළ යුතු ය. පාදඩ ආඥාපනත වැනි යල්පැනගිය නීති මගින් හිංසනය යන්නෙහි අර්ථය සඳහා 'අශික්ෂිත සහ නොහික්මුණු හැසිරීම්', 'දැඩි ලෙස අශෝභන ක්‍රියා' සහ 'අශීලාචාර පුද්ගලයන් සමග අයාලේ සැරිසැරීම' වැනි නොපැහැදිලි පාරිභාෂික යෙදුම්වලට ඉඩ ලබා දෙයි. දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 399 වෙනි වගන්තිය ('වෙනත් පුද්ගලයෙකු ලෙස පෙනී සිටීම') යටතේ LGBTIQ+ පුද්ගලයන්ව හිංසනයට ලක් කිරීම / අත්අඩංගුවට ගැනීම නවත්වන ලෙසට අධිකරණ අමාත්‍යංශය පොලීසියට නියෝග නිකුත් කළ යුතු ය.

3. සිවිල් සමාජයේ සහාය ඇතිව අධිකරණ අමාත්‍යාංශය විසින් අපනයන සැකසුම් කලාප පිහිටා ඇති ප්‍රදේශ වැනි ශ්‍රමිකයන් සංකේන්ද්‍රණය වී සිටින ප්‍රදේශවල පිහිටි පොලිස් ස්ථානවල සිටින සියලු ම නිලධාරීන් සඳහා ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ පුහුණුවක් සපයා දිය යුතු ය. සියලුම විමර්ශන නිලධාරීන්ට ලිංගික හිංසන සිද්ධීන් පිළිබඳව විමර්ශන සිදු කිරීම සම්බන්ධ විශේෂ පුහුණුවක් ලබා දිය යුතු ය. ශ්‍රම බලකායෙන් අතිමහත් බහුතරයක් කාන්තාවන් වන බැවින්, අපනයන සැකසුම් කලාප පිහිටි ප්‍රදේශවල පොලිස් ස්ථානවල සිටින පොලිස් නිලධාරීන්ගෙන් අවම වශයෙන් 50% ක් වත් කාන්තා නිලධාරීන් විය යුතු අතර, සියලු ම නිලයන්හි කාන්තා නිලධාරීන් සිටිය යුතු ය.

4. සිවිල් සමාජයේ සහාය ඇතිව සමාජ සවිබල ගැන්වීමේ සහ සුබසාධන අමාත්‍යාංශය විසින් හිංසනයන්හි වින්දිතයන්ට / නොනැසී සිටින්නන්ට පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි වන පරිදි අපනයන සැකසුම් කලාප වල මනා පුහුණුව ලත් වෘත්තීය උපදේශකයින් සහිත උපදේශන සේවාවක් ස්ථාපනය කළ යුතු ය. හිංසනයන්හි වින්දිතයන්ගේ / නොනැසී සිටින්නන්ගේ පෞද්ගලිකත්වය ආරක්ෂා කරමින්, ඔවුන්ව උපදේශන සේවා වෙත යොමුකිරීම සඳහා පොලිස් ස්ථාන, රෝහල්, කර්මාන්තශාලා කළමනාකාරීත්වය, වෘත්තීය සමිති සහ සුබසාධන සංවිධාන වලට හැකියාව ලබා දිය යුතු ය.

5. සියලුම කර්මාන්තශාලා සඳහා ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියක් හඳුන්වාදීම සහ ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා වෙනම ම නිලධාරියෙක් පත් කිරීම රජය විසින් අනිවාර්ය කළ යුතුය. මානව සම්පත් අංශ වලට ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳව පුහුණුව ලබා දිය යුතු අතර, ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධ ගැටළු පිළිබඳව සියලුම කාර්ය මණ්ඩලය දැනුවත් කළ යුතු ය. ලිංගික හිංසනයන් සහ ලිංගික අල්ලස් සම්බන්ධයෙන් සේවකයින්ට සෘජුව ම පැමිණිලි කළ හැකි වන පරිදි සෑම අපනයන සැකසුම් කලාපයක් තුළ ම විශේෂ ඒකකයක් ස්ථාපනය කළ යුතු ය.

6. කර්මාන්තශාලා විසින් විශේෂයෙන් ම රාත්‍රී සේවා මුර වලින් පසුව ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය අනුව වෙන් කරන ලද ප්‍රවාහන සේවා හඳුන්වා දිය යුතු ය.

7

වෘත්තීය සමිති, සුහසාධක සංවිධාන සහ අනෙකුත් සිවිල් සමාජ සංවිධාන විසින් ලිංගික හිංසනයන් සහ ලිංගික අල්ලස් සම්බන්ධ සිදුවීම් වලදී සේවකයින් සතු අයිතිවාසිකම් සහ ඒ සම්බන්ධයෙන් තිබෙන ප්‍රතිකර්ම පිළිබඳව සේවකයින් දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්විය යුතු ය. ඔවුන් ලිංගික හිංසනය සහ ලිංගික අල්ලස් සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියාකාරීව සහාය දැක්වීම සහ මැදිහත්වීම සිදු කළ යුතු අතර, වින්දිතයන්ට / නොනැසී සිටින්නන්ට අවශ්‍ය සහාය ලබා දිය යුතු ය. මෙවැනි සහාය සේවා සපයාදීම සඳහා මෙම සංවිධානවල නායකයින්ට තවදුරටත් පුහුණුව ලබා දිය යුතු ය.

கொள்கைச் சுருக்கம்: துன்புறுத்தல் மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான பிரச்சினைகள் (பெண்கள் மற்றும் LGBTIQ+)

எழுத்தாளர்	:	சத்துரி ஜயவர்தன
தொகுப்பாளர்கள்	:	சந்துன் துடுகல பிராத்தனா ராவோ சகுன எம்.கமகே
ஆய்வுக்குழு	:	சத்துரி ஜயவர்தன சகுன எம்.கமகே
புகைப்படக் கலைஞர்	:	சகுன எம்.கமகே
உதவியாளர்கள்	:	அஷிலா நிரோஷினி தந்தேனிய, சமிலா துஷாரி சுகத் ராஜபக்ஷ சந்திர தேவநாராயண விஜேபால வீரகோன்
பக்க வடிவமைப்பாளர்	:	எம். கந்தரூபன்

© சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை 2025

இந்நூலின் உள்ளடக்கங்களை அல்லது அதன் பகுதிகளை வியாபார நோக்கமற்ற குறிக்கோள்களுக்காக பிரதி எடுப்பதற்கு மற்றும் ஆவணம் செய்வதற்கு அதன் வெளியீட்டாளரின் பொருத்தமான அறிமுகத்தின் பின்னர் மட்டுமே அனுமதிக்கப்படுகிறது.

LAW & SOCIETY TRUST
නීතිය හා සමාජ භාරය
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை
102/3,
பார்ன்ஸ் பிளேஸ்,
கொழும்பு 07
இலங்கை
Tel: +94 (0) 11 268 48 45
Fax:+94 (0) 112 268 68 43
Web : www.lstlanka.org

அறிமுகம்

இலங்கையின் ஆடைக் கைத்தொழிற் துறையிலுள்ள 85% தொழிற்படையினர் பெண்களாவர் (ராஜபக்ஷ, 2018). ஆகவே, ஆடைக் கைத்தொழிற் துறையிலுள்ள துன்புறுத்தல்கள் மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான பிரச்சினைகள் மீது தீவிர கவனம் தேவைப்படுகின்றது. இலங்கை, பெண்களுக்கு எதிரான பாரபட்சத்தை ஒழித்தல் மீதான சமவாயத்தை (CEDAW) ஏற்றுறுதி செய்துள்ள நாடு ஒன்றாகும். அதன் பிரகாரம், தொழில் வாய்ப்பிற்கான சுதந்திரமான தெரிவிற்கான உரிமை, சமூக மற்றும் தொழில் பாதுகாப்பினை மேம்படுத்தல், மற்றும் சுகாதாரப் பாதுகாப்பிற்கான உரிமை அத்துடன் ‘இனப்பெருக்கத் தொழிற்பாட்டைப் பாதுகாத்தல் உள்ளடங்கலாக தொழில் சூழ்நிலைகளில் பாதுகாப்பிற்கான உரிமை’ ஆகியவற்றைப் பாதுகாப்பதற்காக வேலைத்தளத்தில் வன்முறையை எதிர்த்துப் போராடுவதற்கான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கு இலங்கை அரசு கடப்பாட்டினைக் கொண்டுள்ளது (உறுப்புரை 11 (1) இ, உ, ஊ).

இலங்கை அரசியலமைப்பின் 12 ஆம் உறுப்புரை, இனம், மதம், சாதி, அல்லது பால்நிலை என்பவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்ட ஓரங்கட்டுதலுக்கு எதிரான சமமான உரிமைகளை ஏற்பாடு செய்கின்றது. ஆயினும், ஆட்சித்துறையின், நிர்வாக அமைப்புகளின் மற்றும் அலுவலர்களின் நடவடிக்கைகளுக்கு எதிராக மாத்திரமே அடிப்படை உரிமை வழக்குகள் தொடுக்கப்பட முடியும் என்பதால், தனியார் துறையிலுள்ள தொழிலாளர்கள் 12 ஆம் உறுப்புரையின் கீழ் பரிகாரங்களை நாட முடியாது. இலங்கையின் தொழிற் சட்டத்தில் வேலைத்தளங்களில் நிகழும் துன்புறுத்தல்களை நேரடியாகக் கையாளும் ஏற்பாடுகள் எவையும் இல்லை. ஆயினும், வேலைத்தளங்களில் நிகழும் துன்புறுத்தல்கள் மீதான வழக்குகளில் பரிகாரங்களைப் பெற்றுக்கொள்வதற்குப் பல்வேறு குற்றவியல் மற்றும் குடியியல் சட்ட ஏற்பாடுகள் பயன்படுத்தப்பட முடியும். குற்றவியல் சட்டக்கோவையின் 345 ஆம் பிரிவின் பிரகாரம், “தாக்குதல் அல்லது குற்றவியல் பலத்தின் பிரயோகத்தினால், பாலியல் ரீதியாக வேறொரு நபரைத் துன்புறுத்தலை, அல்லது சொற்கள் அல்லது செயல்களின் மூலமான, பாலியல் ரீதியான தொல்லை அல்லது துன்புறுத்தலை அத்தகைய வேறு நபருக்கு ஏற்படுத்துபவர் பாலியல் துன்புறுத்தல் என்னும் தவறினை இழைக்கின்றார்”. பொலிசுக்கு முறைப்பாடு மேற்கொள்ள வேண்டும் என்னும் தேவைப்பாடு மற்றும் நீண்ட நீதிமன்ற நடவடிக்கைமுறைகள் (சராசரியாக 10 வருடங்கள்) என்பவற்றின் காரணமாக சட்டப் பரிகாரங்களை நாடுவதற்குத் தொழிலாளர்கள் தயங்குவதால் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான குற்றவியல் சட்டத்தின் கீழான சட்ட ஏற்பாடுகள் பயனற்றவையாக ஆகியுள்ளன).

இலஞ்சமாக உடலுறவைக் கோருதலை இலஞ்சச் சட்டத்தின் (1954 ஆம் ஆண்டின் 11 ஆம் இலக்கச் சட்டம்) கீழ் தண்டிக்க முடியுமென நீதிமன்ற வழக்குகள் (இலங்கைக் குடியரசு எ. ரஸாக் குதுப்தீன்) தீர்மானித்துள்ளன. ஆயினும், அரச துறையிலுள்ள ஊழியர்கள் மாத்திரமே இந்தச் சட்டவாக்கத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளனர். தொழில் தொடர்பான பிணக்குகளுள் வேலைத்தளத்தில் இடம்பெறும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை உள்ளடக்குவதற்கு 1950 ஆம் ஆண்டின் 43 ஆம் இலக்க கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டம் அனுமதிக்கின்றபோதும், தற்போதுவரை இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் எந்தவொரு முறைப்பாடும் மேற்கொள்ளப்படவில்லை.

1 Yapa, T. et al. (2022). Gender Discriminatory Labour Laws in Sri Lanka and Female Labour Force Participation, Advocata: Colombo, https://static1.squarespace.com/static/55697ab8e4b084f6ac0581ef/t/622620555b386e1d3b955569/1646665849826/Freedom+For+Her+Gender+Discriminatory+Labour+Laws+in+Sri+Lanka+and+Female+Labour+Force+Participation.pdf.

2 Republic of Sri Lanka v. Abdul Rashak Kuthubdeen, B839/93.

3 Rodriguez and Wejnert, Enabling gender equality: future generations of the global world, (Emerald Group Publication, 2015), https://books.google.lk/books? id=1y7HsgEACAAJ&source=gbs_book_other_versions_r&redir_esc=y (accessed 12 September 2021).

1942 ஆம் ஆண்டின் 45 ஆம் இலக்கத் தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச்சட்டத்தின் பிரகாரம், தொழிற்சாலைகளில் இரவுப் பணிகளை மேற்கொள்ளும் பெண்களுக்குத் தொழில் வழங்குநர்கள் போக்குவரத்து வசதிகளை ஏற்பாடு செய்தல் வேண்டும் என்பதுடன் ஏனைய தேவைப்பாடுகளின் மத்தியில், மேலதிக நேரப் பணியானது பெண் ஒருவரின் ஆரோக்கியத்தைப் பாதிக்காதிருப்பதை உறுதி செய்தலும் வேண்டும். ஆயினும், ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் (நீஇவ) பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் அனுபவிக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான பெரும்பான்மையான சம்பவங்கள் பயணம் செய்யும்போது மற்றும் வேலைத்தளங்களில் இடம்பெறுவதாக ஆய்வுகள் வெளிப்படுத்தியுள்ளன. (1841 ஆம் ஆண்டின் 4 ஆம் இலக்க) தெருச்சுற்றல் கட்டளைச்சட்டம் மற்றும் குற்றவியல் சட்டக்கோவையின் 365, 365 (அ) மற்றும் 366 ஆம் பிரிவுகள் போன்ற பழமையான, விக்டோரிய யுகத்திற்குரிய சட்ட ஏற்பாடுகள் தற்போதும் தொழிற்பாட்டில் இருப்பதுடன் LGBTIQ+ நபர்களை ஒடுக்குவதற்கும் இவை பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள், தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் தொடர்பில் பணியாற்றும் சட்டத்தரணிகள், அத்துடன் பெண் தொழிலாளர்கள் மற்றும் LGBTIQ+ தொழிலாளர்கள் ஆகியோருடன் மேற்கொள்ளப்பட்ட விரிவான நேர்காணல்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு, ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் உள்ள தொழிலாளர்கள் அனுபவிக்கும் துன்புறுத்தல்கள் மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான பிரச்சினைகளின் இயல்பினை இந்தக் கொள்கைச் சுருக்கம் ஆராய்வதுடன் ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களின் சூழமைவில் துன்புறுத்தல்கள் மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான பிரச்சினைகள் என்னும் விடயத்தை நிவர்த்தி செய்வதற்குப் பங்கீடுபாட்டாளர்களுக்கு விதப்புரைகளையும் முன்வைக்கின்றது.

கண்டறிதல்கள்

1 பெண் தொழிலாளர்கள் தொழிலில் ஈடுபடும்போதும் மற்றும் வேலைத்தளத்திற்குப் பயணிக்கும்போது மற்றும் அங்கிருந்து திரும்பும்போதும் தங்களது மேற்பார்வையாளர்கள், பாதுகாப்புப் பணியாளர்கள், மனித வள உத்தியோகத்தர்கள், முகாமையாளர்கள், திருத்துநர்கள் மற்றும் ஓட்டுநர்கள் ஆகியோரினால் உடல்ரீதியான மற்றும் உள ரீதியான துன்புறுத்தலை அனுபவிக்கின்றனர். பொதுப் போக்குவரத்தில் துன்புறுத்தல் என்பது மிகவும் வழமையானதாகும். கடை உரிமையாளர்கள், அவர்கள் தங்கும் விடுதியின் உரிமையாளர்கள், மற்றும் குடும்பச் சூழலில் தங்களின் இணையர் போன்றோரால் பெண் தொழிலாளர்கள் துன்புறுத்தப்படும் சந்தர்ப்பங்கள் காணப்படுகின்றன. வேலைத்தளம், போக்குவரத்து, பொது இடங்கள், தற்காலிக வதிவிடங்கள், மற்றும் தங்களது குடும்பக் கட்டமைப்பு போன்ற வேறுபட்ட சந்தர்ப்பங்களில் பல்தரப்பட்ட குற்றமிழைப்போரால் பல்வகையான உடல்ரீதியான மற்றும் உளரீதியான துன்புறுத்தலுக்கு பெண் தொழிலாளர்கள் ஆளாகின்றனர் என்பதை இவை தெளிவாக வெளிக்காட்டின. வேலைத்தளத்தில், டுபுடீவுஜஞ அடையாளத்தைக் கொண்டுள்ள தொழிலாளர்களின் துன்புறுத்தல் அனுபவங்கள் குறிப்பாக அவமானத்தை ஏற்படுத்துபவையாகவும் தரம் தாழ்த்துபவையாகவும் காணப்பட்டன.

2 பெரும்பாலான ஆடைத் தொழிற்சாலைகள் பால்நிலைக் கொள்கை ஒன்றினை அல்லது பால்நிலை கவனக்குவிப்பு மையம் ஒன்றினைக் கொண்டிருப்பதில்லை. பெரும்பான்மையான முகாமையாளர்களும் மனித வளத் திணைக்களங்களும் பால்நிலைசார் பிரச்சினைகள் குறித்த கூருணர்வுடன் காணப்படுவதில்லை. இவர்களில் பெரும்பாலானோர் சில செயல்களைத் துன்புறுத்தல்கள் என அடையாளம் காண்பதற்கான கொள்திறனைக் கொண்டிருப்பதில்லை. உளரீதியான வன்முறை சாதாரணமயமாக்கப்பட்டுள்ளதுடன் அது துன்புறுத்தலாகவே அங்கீகரிக்கப்படுவதில்லை. 03. பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகளைக்

4 Perera, M 1997, Study on safety of Free Trade Zone workers', Marga institute: Colombo.

3 கையாள்வதற்கான முறையான பயிற்சி பொலிசிடம் காணப்படவில்லை. அதன் விளைவாக, பொலிசாரினால் இரண்டாந்தரப் பாதிப்பிற்கு உள்ளாவதைத் தவிர்க்கும் வகையொன்றில் பொலிசில் முறைப்பாடு மேற்கொள்வதற்குப் பாதிக்கப்பட்டோர்/ பாதிப்பிலிருந்து மீண்டோர் தயங்குகின்றனர். சில வேளைகளில் உடல்ரீதியான பாதிப்புகளில் மாத்திரமே பொலிஸ் விசாரணைகள் கவனம் செலுத்துகின்றன. குறிப்பிடத்தக்க உடல்ரீதியான பாதிப்புகள் காணப்படாவிடின், அச்செயலுக்கான சம்மதம் பெறப்பட்டுள்ளது என்னும் முடிவினைப் பொலிஸ் அலுவலர்கள் இலகுவாக எட்டிவிடுகின்றனர். பாதிக்கப்பட்டோருக்கும் / பாதிப்பிலிருந்து மீண்டோருக்கும் குற்றமிழைத்தோருக்கும் இடையேயான சமமற்ற அதிகார உறவுமுறை கணிசமானதாகக் கருதப்படுவதில்லை. அதன் விளைவாக, பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பில் (அதிகாரத் துர்ப்பிரயோகத்திற்கு வழிவகுக்கும்) சமமற்ற அதிகார உறவுகளை அங்கீகரிப்பதற்குப் பொலிஸ் இயலாதுள்ளது.

4 பாதிக்கப்பட்டோருக்கு / பாதிப்பிலிருந்து மீண்டோருக்குக் கிடைக்கப்பெறும் உளவள ஆலோசனை மற்றும் உளவியல் ஆதரவு பற்றிய அவர்களின் விழிப்புணர்வு மிகவும் குறைந்த அளவிலேயே காணப்படுகின்றது. மறுபுறத்தில், தொழில்ரீதியாகப் பயிற்றப்பட்ட உளவள ஆலோசகர்கள் ஒரு சிலரே காணப்படுகின்றனர். உளவள ஆலோசகர்களின் கூருணர்வின்மை மற்றும் விழிப்புணர்வின்மையின் காரணத்தினால் துன்புறுத்தலினால் பாதிக்கப்பட்டோர் / பாதிப்பிலிருந்து மீண்டோர் அவர்களால் இரண்டாந்தரப் பாதிப்பிற்கு உள்ளாக்கப்படும் சந்தர்ப்பங்களும் காணப்படுகின்றன.

5 சில தொழிற்சாலை முகாமைத்துவங்கள், பெண் தொழிலாளர்கள் கர்ப்பமடைவதைத் தவிர்ப்பதற்காக குறிப்பிட்ட கருத்தடை முறைமைகளைப் பயன்படுத்துமாறு அவர்களைக் கோரியதுடன் அவற்றைப் பயன்படுத்தியமைக்கான சான்றினை வழங்குமாறும் அவர்களைக் கோரிய சந்தர்ப்பங்களும் காணப்படுகின்றன. தொழிற்சாலையில் அவசரக் கட்டளைகள் காணப்பட்டபோது மாதவிடாயைத் தாமதிக்கச் செய்வதற்காகப் பெண் தொழிலாளர்களிடையே மாத்திரைகள் விநியோகிக்கப்பட்டமை பற்றிய ஓர் அறிக்கை காணப்பட்டது.

6 மனித வளத் திணைக்களங்களின் உத்தியோகத்தர்களால் LGBTIQ+ அடையாளத்தைக் கொண்டுள்ள தொழிலாளர்கள் பல்வகையான துன்புறுத்தல்களுக்கு ஆளாகின்றனர். கட்டுநாயக்கவில் உள்ள ஆடைத் தொழிற்சாலை ஒன்றிலுள்ள தாதி ஒருவர், மாற்றுப் பாலின அடையாளத்தைக் கொண்டுள்ள தொழிலாளர் ஒருவருக்குத் தொழில் வாய்ப்பினை வழங்குவதற்கு முன்னர் அவரது பால்நிலையை உறுதி செய்வதற்காக அவரின் ஆடைகளைக் களையுமாறு கோரியதுடன் அதன் தொடர்ச்சியாக அவரைப் பகிரங்கமாக அவமானப்படுத்திய பின்னர் வெளியேறுமாறு கோரிய சம்பவம் ஒன்றைத் தொழிலாளர்கள் பகிர்ந்து கொண்டனர்.

7 பெரும்பாலான தொழிற்சாலைகள் ஆண்களாக இருந்து பெண்களாக மாறிய மாற்றுப் பாலினத்தவர்களான தொழிலாளர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்வதற்கு விரும்புவதில்லை. அவர்களுடன் ஓய்வறைகளைப் பகிர்ந்து கொள்வதற்குப் பெண் தொழிலாளர்கள் தயங்குகின்றனர் என அவர்கள் வாதிடுகின்றனர் (நேர்காணல்களில், ஒரேயொரு தொழிற்சாலை மாத்திரமே மாற்றுப் பாலினத்தவர்கள் என்னும் அடையாளத்தைக் கொண்டுள்ளோருக்குத் தனியான ஓய்வறை ஒன்றை ஒதுக்கியமையைத் தொழிலாளர்கள் குறிப்பிட்டனர்). மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலையை விட்டு வெளியேறும்போது தொழிற்சாலையின் பாதுகாப்பு உத்தியோகத்தர்களினால் உடற்பரிசோதனைக்கு உட்படுத்தப்படுகின்றனர் என்பதுடன் மாற்றுப் பாலினத்தவர்கள் என்னும் அடையாளத்தைக் கொண்டுள்ள தொழிலாளர்களை இவ்வாறு உடல்ரீதியான பரிசோதனைக்கு உட்படுத்தும்போது அப்பாதுகாப்பு உத்தியோகத்தர்களுக்கு தடுமாற்ற நிலையை ஏற்படுத்துகின்றது என்பதனால் மனிதவலுக் கம்பனிகள் அத்தொழிலாளர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்வதற்குத் தயங்குகின்றன. இது, மாற்றுப் பாலின அடையாளத்தைக் கொண்டுள்ள தொழிலாளர்கள் பாதிப்புறு நிலையிலுள்ள தொழில் வாய்ப்புக்களை நாடிச் செல்லும் நிலைக்கு வழிவகுத்துள்ளஹஹது.

விதப்புரைகள்

1 சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் சமவாயத்தை (C 190) இலங்கை அரசு ஏற்றுறுதி செய்தல் வேண்டும். தற்போதுள்ள தொழிற் சட்டங்களின் ஊடாக துன்புறுத்தல் பிரச்சினையை மறைமுகமாக நிவர்த்தி செய்வதற்குப் பதிலாக பாலியல் துன்புறுத்தல் மீதான விசேட சமவாயம் இலங்கையின் தொழில் சட்டத்துடன் கூட்டிணைக்கப்படுதல் வேண்டும். இத்தகைய சட்டவாக்கத்திற்கு, அவுஸ்திரேலியாவின் பால்நிலை பாரபட்சச் சட்டம், பிரான்ஸ் நாட்டின் தொழிற் கோவை, இந்தியாவின் வேலைத்தளத்தில் பெண்கள் மீதான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தவிர்ப்பு, தடுப்பு மற்றும் நிவாரண) சட்டம், ஜேர்மனியின் பொதுவான சமமான நடத்துகைச் சட்டம், மற்றும் சுவிட்சர்லாந்து நாட்டின் பால்நிலை சமத்துவம் மீதான சமஷ்டிச் சட்டம் போன்ற ஏனைய நாடுகளின் சட்டவாக்கங்கள் வழிகாட்ட முடியும்.

2 ஓரினச் சேர்க்கை குற்றமற்றதாக ஆக்கப்படுதல் வேண்டும். தெருச்சுற்றிகள் கட்டளைச்சட்டம் போன்ற பழமையான சட்டவாக்கங்கள், ‘கலவரத்தை ஏற்படுத்தும் மற்றும் ஒழுங்கற்ற நடத்தை’, ‘கண்ணியமற்ற நிலைமை’, மற்றும் ‘ஒழுக்கமற்ற நபர்களுடன் உலாவித் திரிதல் போன்ற தெளிவற்ற சொற்பிரயோகங்களுடன் துன்புறுத்தலை ஏற்றுக்கொள்கின்றன. குற்றவியல் சட்டக்கோவையின் 399 ஆம் பிரிவின் கீழ் (‘ஆள்மாறாட்டத்தினால் ஏமாற்றுதல்’) LGBTIQ+ நபர்களைத் துன்புறுத்தல்/ கைது செய்தலை நிறுத்துமாறு பொலிசாருக்கு நீதி அமைச்சு பணிப்புரை விடுத்தல் வேண்டும்.

3 ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்கள் போன்ற தொழிற் கூட்டுக்கள் அமைந்துள்ள பிரதேசங்களில் காணப்படும் பொலிஸ் நிலையங்களைச் சேர்ந்த அலுவலர்கள் அனைவருக்கும் சிவில் சமூகத்தின் உதவியுடன் பால்நிலை குறித்த பயிற்சியை நீதி அமைச்சு நடத்துதல் வேண்டும். புலனாய்வு அலுவலர்களுக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றி விசாரணை செய்தல் மீதான விசேட பயிற்சி வழங்கப்படுதல் வேண்டும். தொழிற்படையில் அதிக பெரும்பான்மையினராகப் பெண்கள் காணப்படுவதனால், ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் உள்ள பொலிஸ் நிலையம் ஒன்றில் உள்ள பொலிஸ் அலுவலர்களில் ஆகக்குறைந்தது 50% ஆனோர் பெண்களாக இருத்தல் வேண்டும் என்பதுடன் அனைத்துப் பதவிநிலைகளும் பெண்களைக் கொண்டிருத்தலும் வேண்டும்.

4 துன்புறுத்தலினால் பாதிக்கப்பட்டோருக்கு / பாதிப்பிலிருந்து மீண்டுள்ளோருக்கு இலகுவான அணுகலை வழங்கும் பொருட்டு, சிறப்பாகப் பயிற்றப்பட்ட தொழில்வாண்மையாளர்களான உளவள ஆலோசகர்களைக் கொண்ட உளவள ஆலோசனைச் சேவை ஒன்றினை ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் சிவில் சமூகத்தின் ஆதரவுடன் சமூக வலுவூட்டல் மற்றும் நலன்புரி அமைச்சு தாபித்தல் வேண்டும். பாதிக்கப்பட்டோரின்/ பாதிப்பிலிருந்து மீண்டுள்ளோரின் அந்தரங்கத்தன்மையைப் பாதுகாக்கும் அதேவேளை அத்தகைய நபர்களை உளவள ஆலோசனைச் சேவைகளுக்கு ஆற்றுப்படுத்துவதற்குப் பொலிஸ் நிலையங்கள், வைத்தியசாலைகள், தொழிற்சாலை முகாமைத்துவம், தொழிற்சங்கங்கள், மற்றும் நலன்புரி அமைப்புகள் ஆகியவை இயலுமானவையாக ஆக்கப்படுதல் வேண்டும்.

5 பால்நிலைக் கொள்கை ஒன்றினை அறிமுகம் செய்தல் மற்றும் பால்நிலைக் கவனக்குவிப்பு மையம் ஒன்றினை அமைத்தல் ஆகியவற்றை அரசு அனைத்துத் தொழிற்சாலைகளுக்கும் கட்டாயமாக்குதல் வேண்டும். மனிதவளத் திணைக்களங்களுக்கு பால்நிலை குறித்த பயிற்சி வழங்கப்பட வேண்டும் என்பதுடன் பால்நிலை தொடர்பான பிரச்சினைகள் குறித்து அனைத்துப் பணியாட்தொகுதியினருக்கும் அறிவூட்டுதலும் வேண்டும். பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் பாலியல் இலஞ்சம் பற்றித் தொழிலாளர்கள் நேரடியாக முறைப்பாடு செய்யும் வகையில் ஒவ்வோர் ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயத்திலும் ஒரு விசேட அலகு தாபிக்கப்படுதல் வேண்டும்.

6 தொழிற்சாலைகள், விசேடமாக இரவுப் பணி நேரங்களின் பின்னர், பால்நிலை அடிப்படையில் வேறுபடுத்தப்பட்ட போக்குவரத்துச் சேவைகளை அறிமுகம் செய்தல் வேண்டும்.

7 தொழிற்சங்கங்கள், நலன்புரி அமைப்புக்கள், மற்றும் ஏனைய சிவில் சமூக அமைப்புக்கள் ஆகியவை, பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் பாலியல் இலஞ்சம் என்பவற்றிற்கு எதிரான ஊழியர்களின் உரிமைகள் மற்றும் கிடைக்கப்பெறும் பரிகாரங்கள் ஆகியவை பற்றிய விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை அவர்களுக்கு நடத்துதல் வேண்டும். பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் பாலியல் இலஞ்சம் சம்பந்தப்பட்ட சந்தர்ப்பங்களில் அவை துடிப்பான ஆதரவை வழங்கி அவற்றில் தலையீடுகளை மேற்கொள்ள வேண்டும் என்பதுடன் அவற்றினால் பாதிக்கப்பட்டோருக்கு/ பாதிப்பிலிருந்து மீண்டுள்ளோருக்கு அவசியமான ஆதரவையும் வழங்குதல் வேண்டும். இத்தகைய ஆதரவுச் சேவைகளை வழங்குவதற்கு இந்த அமைப்புகளின் தலைமைத்துவத்தில் உள்ளோருக்கு மேலும் பயிற்சிகள் அளிக்கப்படுதல் வேண்டும்.

POLICY BRIEF: HARASSMENT AND GENDER-RELATED ISSUES (WOMEN AND LGBTIQ+)

Author: Chathuri Jayawardena

Editors: Sandun Thudugala
Prarthana Rao
Sakuna M Gamage

Research Team: Chathuri Jayawardena
Sakuna M Gamage

Photographer: Sakuna M Gamage

Local Assistants: Ashila Niroshini Dandeniya,
Chamila Thushari,
Sugath Rajapakse,
Chandra Devanarayana,
Wijepala Weerakoon

Designer: M. Kandarooban

© Law & Society Trust 2025

The Content or any part of this publication may be freely cited or reproduced fornon-commercial purposes with due acknowledgement of this publication and publisher.

LAW & SOCIETY TRUST
නීතිය හා සමාජ භාරය
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

Law & Society Trust
103/2, Barnes Palce,
Colombo 07,
Sri Lanka
Tel: +94 (0) 11 268 48 45
Fax:+94 (0) 112 268 68 43
Web : www.lstlanka.org

Introduction

85% of the labour force in the apparel industry in Sri Lanka are women (Rajapakse, 2018). Therefore, harassment and gender-related issues in the apparel industry require serious attention. Sri Lanka is a country that has ratified the Convention on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW). Accordingly, the Sri Lankan State is obliged to take steps to combat violence in the workplace to protect the right to free choice of employment, promotion of social and job security, and the right to protection of health and 'right to safety in working conditions, including the safeguarding of the function of reproduction' (Article 11 (1) c,e,f).

Article 12 of the Constitution of Sri Lanka provides equal rights against discrimination based on race, religion, language, caste, or sex. However, employees in the private sector cannot seek remedies under Article 12, as fundamental rights cases can only be filed against the actions of the executive and administrative bodies and officers. Sri Lankan labour law has no provisions that directly deal with workplace harassment. However, several criminal and civil law provisions can be used to seek remedies in cases of workplace harassment. According to section 345 of the Penal Code, "assault or use of criminal force, sexually harasses another person, or by the use of words or actions, causes sexual annoyance or harassment to such other person commits the offense of sexual harassment." Legal provisions under criminal law against sexual harassment have become ineffective as workers are hesitant to seek legal remedies due to the requirement of complaining to the Police and lengthy court proceedings (average 10 years).

Court cases (Republic of Sri Lanka v. Rashak Kuthubdeen) have decided that demanding sex as bribery can be penalized under the Bribery Act (Act No. 11 of 1954). However, only public sector employees are covered by this legislation. Although the Industrial Disputes Act No. 43 of 1950 allows work-related disputes to include sexual harassment in the workplace, no complaint has yet been made under this law.

According to Factories Ordinance No. 45 of 1942, employers must provide transport to women who do night work in factories and ensure that the overtime work does not affect a woman's health, among other requirements. However, studies have shown that the majority of incidents related to sexual harassment experienced by workers of Export Processing Zones (EPZs) occur during their traveling and at the workplace. Archaic Victorian-era legal

---

1 Yapa, T. et al. (2022). Gender Discriminatory Labour Laws in Sri Lanka and Female Labour Force Participation, Advocata: Colombo, https://static1.squarespace.com/static/55697ab8e4b084f6ac0581ef/t/622620555b386e1d3b955569/1646665849826/Freedom+For+Her+Gender+Discriminatory+Labour+Laws+in+Sri+Lanka+and+Female+Labour+Force+Participation.pdf.

2 Republic of Sri Lanka v. Abdul Rashak Kuthubdeen, B839/93.

3 Rodriguez and Wejnert, Enabling gender equality: future generations of the global world, (Emerald Group Publication, 2015), https://books.google.lk/books? id=1y7HsgEACAAJ&source=gbs_book_other_versions_r&redir_esc=y (accessed 12 September 2021).

provisions such as the Vagrants Ordinance (No. 4 of 1841) and sections 365, 365 (A), and 399 of the Penal Code are still in operation and being used to suppress LGBTIQ+ persons. Based on in-depth interviews conducted with trade union leaders, lawyers working on worker's rights, and female and LGBTIQ+ workers, this policy brief explores the nature of the harassment and gender-related issues experienced by workers in the EPZs and makes recommendations to stakeholders to address the issue of harassments and gender-related issues in the context of EPZs.

Findings

1. Female workers experience both physical and mental harassment from their supervisors, security guards, human resource officers, managers, mechanics and drivers during their work and traveling to the workplace and returning. Harassment in public transport is very common. There are instances where the female workers are being harassed by the shop owners, boarding house owners and in the domestic sphere by their partners. These clearly showed that female workers are subject to diverse physical and mental harassment varying in the workplace, transport, public places, temporary residences, and their domestic sphere by diverse perpetrators. Experiences of harassment of workers of LGBTIQ+ identity in the workplace were particularly humiliating and degrading.

2. Most garment factories do not have a gender policy or a gender focal point. The majority of the managers and human resource departments are not sensitive to gender issues. Most of them lack capacity to identify certain acts as harassment. Emotional violence has become normal and is not recognized as harassment at all.

3. Police does not have a proper training to handle cases of sexual harassment. Consequently, victims/survivor are hesitant to complain to the Police driven by a desire to avert secondary victimization by the Police. Sometimes Police investigations focus only on the physical damages. If there are no prominent physical damages, Police officers are easily drawn to the conclusion that there was consent for the act. The unbalanced power relations between the victims/survivors and perpetrators are not considered as substantial. Consequently, the Police are unable to recognize unbalanced power relations (which leads to abuse of power) in relation to sexual harassment.

4 Perera, M 1997, Study on safety of Free Trade Zone workers', Marga institute: Colombo.

4. Victims/survivors' awareness of the counseling and psychological support available to them is very low. On the other hand, there are very few professionally trained counselors available. There are instances where harassment victims/survivors experience secondary victimization by the counselors due to their lack of sensitivity and awareness.

5. There are instances where certain factory managements have demanded female workers to use certain birth control methods and demanded them to provide evidence of using them to avoid pregnancy. There was one report of tablets being distributed among female workers to delay menstruation during the factory's urgent orders.

6. Workers of LGBTIQ+ identity are facing diverse harassment from the officers of the human resource departments. Workers shared an incident where a nurse in a garment factory in Katunayake had requested a worker of transgender identity to undress to ascertain their gender prior to offering a job and subsequently requesting to leave after publicly shaming them.

7. Most of the factories are not willing to recruit transgender workers of male-to-female, arguing that female workers are hesitant to share washrooms with them (in the interviews, workers mentioned only one garment factory had reserved a separate washroom for transgender identities). Manpower companies are hesitant to recruit them as manpower workers are body searched by factory security when they leave the factory and causes a dilemma to the latter when conducting body searches on workers of transgender identities. This has led workers of transgender identity to seek more vulnerable employment.

Recommendations

1. The Sri Lankan State should ratify the Violence and Harassment Convention (C190) of the International Labour Organization. Special legislation on sexual harassment should be incorporated into the labour law of Sri Lanka instead of addressing the issue of harassment through existing labour laws indirectly. Legislations in other countries, such as the Sex Discrimination Act of Australia, the Labour Code of France, The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act of India, the General Equal Treatment Act of Germany, and the Federal Act on Gender Equality of Switzerland, could guide such legislation.

2. Homosexuality should be decriminalized. Archaic legislation such as the Vagrants Ordinance accommodates harassment with its vague terminology such as 'riotous and disorderly behavior,' 'gross indecency,' and 'wondering with immoral persons.' Ministry of Justice should issue directions to the Police to cease harassing/ arresting LGBTIQ+ persons under section 399 ('cheating by personation') of the Penal Code.

3. Ministry of Justice with the support of civil society should conduct gender training for all the officers in Police stations in areas where labour enclaves, such as EPZs, are located. Special training on investigating sexual harassment should be given to all the investigating officers. Since an overwhelming majority of the workforce is female, at least 50% of the Police officers in a Police station in EPZs should be female, and all ranks should have female officers.

4. Ministry of Social Empowerment and Welfare with the support of civil society should establish a counseling service with well-trained professional counselors in EPZs in order for victims/survivors of harassment to easily access them. Police stations, hospitals, factory management, trade unions, and welfare organizations should be capacitated to refer victims/survivors for counseling services while protecting the privacy of such persons.

5. The State should make it compulsory for all factories to introduce a gender policy and appoint a gender focal point. Gender training should be given to human resource departments, and all staff should be educated on gender-related issues. A special unit should be established in every EPZ to which employees can directly complain about sexual harassment and sexual bribery.

6. Factories should introduce sex disaggregated transport services, especially after the night shifts.

7

Trade unions, welfare organizations, and other civil society organizations should conduct awareness programs for employees on their rights against sexual harassment and sexual bribery and available remedies. They should actively support and intervene in cases of sexual harassment and sexual bribery and provide the necessary support for the victims/survivors. The leadership of these organizations should be further trained to provide this support service.