ප්‍රතිපත්ති නාමය	සමාන අවස්ථා සහ හිංසනයට එරෙහි ප්‍රතිපත්තිය
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්
ප්‍රතිපත්ති දිනය	**2018** ජූනි
අනුමත කළේ	**MAS** ඇපරල් මණ්ඩලය
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	**2025** මාර්තු

MAS
CHANGE IS COURAGE

සමාන අවස්ථා සහ හිංසනයට එරෙහි ප්‍රතිපත්තිය

අන්තර්ගතය

1.0 අරමුණ 2

2.0 විෂය පථය 2

3.0 වෙනස්කොට සැලකීම සහ හිංසනය පිළිබඳ අවබෝධය 2

4.0 අනුකූල නොවීම් කළමනාකරණය 6

5.0 වගකීම 9

6.0 අර්ථ දැක්වීම් 11

මෙම ලේඛනයේ අඩංගු සියලුම පෙළ, රූප සහ අනෙකුත් කරුණු MAS හෝල්ඩින්ග්ස් (පුද්ගලික) සමාගම සතු තනි අයිතිවාසිකම් සහිත සහ වටිනා බුද්ධිමය දේපළ වේ. MAS හෝල්ඩින්ග්ස් (පුද්ගලික) සමාගමේ පූර්ව ලිඛිත අනුමැතියකින් තොරව මෙම අන්තර්ගතයන්හි කිසිදු කොටසක් නැවත ප්‍රතිනිෂ්පාදනය කිරීම, සම්ප්‍රේෂණය කිරීම හෝ වෙනත් කිසිදු ආකාරයකින් ප්‍රසිද්ධ කිරීම නොකළ යුතුය. තවද, MAS හෝල්ඩින්ග්ස් (පුද්ගලික) සමාගමෙන් පූර්ව අනුමැතියක් ලබාගෙන සහ අදාළ අන්තර්ගතය සඳහා නිසි පරිදි මූලාශ්‍රය සඳහන් කර (ස්තුතිය පළකර) ඇති විටකදී හැර, සෙසු අවස්ථාවන්හිදී මෙය භාවිත කළ යුත්තේ නීතියෙන් අවසර දී ඇති සීමාවන්ට යටත්ව පමණි. අවසරයකින් තොරව සිදුකරන සියලුම අනුපිටපත් කිරීම් හෝ වෙනත් ඕනෑම ආකාරයක අන්තර්ගතයන් භාවිත කිරීම් MAS හෝල්ඩින්ග්ස් (පුද්ගලික) සමාගමේ බුද්ධිමය දේපළ අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීමක් ලෙස සලකනු ලබන අතර, ඒ සම්බන්ධයෙන් වන නෛතික අයිතිවාසිකම් උපරිම අයුරින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට MAS හෝල්ඩින්ග්ස් (පුද්ගලික) සමාගමට පූර්ණ බලය හිමිවේ.

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

ප්‍රතිපත්ති නාමය	**සමාන අවස්ථා සහ හිංසනයට එරෙහි ප්‍රතිපත්තිය**
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	**අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්**
ප්‍රතිපත්ති දිනය	**2018 ජූනි**
අනුමත කළේ	**MAS ඇපරල් මණ්ඩලය**
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	**2025 මාර්තු**

MAS
CHANGE IS COURAGE

1.0 අරමුණ

1.1 සියලුම පුද්ගලයන් සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගැනීමේදී, එය ව්‍යාපාරික අවශ්‍යතා, රැකියා සුදුසුකම් සහ පුද්ගල කුසලතා මත පමණක් පදනම් වන, වෙනස්කොට සැලකීම්වලින් සහ හිංසනයෙන් තොර පරිසරයක් ප්‍රවර්ධනය කිරීමට MAS ආයතනය කැපවී සිටියි.

1.2 අන් අයට ගෞරවාන්විතව සහ අන්‍යෝන්‍ය ගරුත්වයෙන් යුතුව සැලකීම මඟින්, වෙනස්කොට සැලකීම්වලින් සහ හිංසනයෙන් තොර සේවා පරිසරයක් පවත්වාගෙන යාමට සියලුම පුද්ගලයන් බැඳී සිටී. වෙනස්කොට සලකන ආකාරයේ හැසිරීම්වල හෝ හිංසනයෙහි නිරත වන පුද්ගලයන්ට එරෙහිව, සේවයෙන් පහ කිරීම දක්වා වූ සහ සේවයෙන් පහ කිරීම ද ඇතුළත් විනයානුකූල පියවර ගනු ලැබිය හැකිය.

2.0 විෂය පථය

2.1 මෙම ප්‍රතිපත්තිය සියලුම MAS සේවකයන්, පුහුණුවන්නන්, සේවාස්ථ පුහුණුවන්නන් (Interns), රැකියා අයදුම්කරුවන්, උපදේශකයන්, පාරිභෝගිකයන්, සැපයුම්කරුවන්, උපායමාර්ගික හවුල්කරුවන් සහ අමුත්තන් සඳහා, ඔවුන් MAS ආයතනය වෙනුවෙන් රාජකාරී ඉටු කරන අතරතුර හෝ ආයතන පරිශ්‍රය තුළ සහ ඉන් පිටතදී MAS ආයතනය සමඟ කටයුතු කරන අවස්ථාවලදී අදාළ වේ.

3.0 වෙනස්කොට සැලකීම සහ හිංසනය පිළිබඳ අවබෝධය

3.1 වෙනස්කොට සැලකීම යනු කුමක්ද?

3.1.1 වෙනස්කොට සැලකීම යනු යම් පුද්ගලයකුගේ හෝ කණ්ඩායමකගේ රැකියාවට අදාළ නොවන සුවිශේෂී ලක්ෂණ මත පදනම්ව, ඔවුන්ට අසාධාරණ ලෙස සහ/හෝ අවාසිදායක ලෙස සැලකීම හෝ එලෙස සැලකීමට අදහස් කිරීම/යෝජනා කිරීමයි.

3.1.2 එවැනි සුවිශේෂී ලක්ෂණ සඳහා පහත කරුණු ඇතුළත් විය හැකි නමුත්, ඒවා මේවාට පමණක් සීමා නොවේ; එනම්: ජාතිය, සමේ පැහැය, ජාතිකත්වය, ආගමික විශ්වාසයන්, සමාජ තත්ත්වය, ස්ත්‍රී/පුරුෂ භාවය (Gender), ස්ත්‍රී/පුරුෂ අනන්‍යතාව සහ/හෝ ප්‍රකාශනය (Gender identity and/or expression), ලිංගික නැඹුරුව (Sexual orientation), වයස, විවාහක හෝ සහකරු/සහකාරිය සමඟ ඇති සහවාසී තත්ත්වය, ගැබ්ගැනීම්, වෛද්‍යමය තත්ත්වය, පවුලේ වෛද්‍ය ඉතිහාසය හෝ ජානමය තොරතුරු, පවුල් හෝ දෙමාපිය තත්ත්වය, ආබාධිතභාවය, බාහිර පෙනුම, අතීත හෝ වර්තමාන මිලිටරි/හමුදා සේවය, දේශපාලන මතය හෝ ආයතනය තුළ දරන තනතුරයි. මෙම ලක්ෂණ මෙයින් පමණක් අවසන් නොවන අතර, MAS ආයතනය ක්‍රියාත්මක වන රටවලට අදාළ දේශීය සහ ජාත්‍යන්තර නීතිවලට අනුකූලව මේවාට තවත් කරුණු එකතු කළ

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

හැකිය.

3.1.3 වෙනස්කොට සැලකීම සෘජුව හෝ වක්‍රව සිදු විය හැකිය:

a. **සෘජුව – සුවිශේෂී ලක්ෂණයක් හේතුවෙන් පුද්ගලයකුට හෝ කණ්ඩායමකට අසාධාරණ ලෙස හෝ අවාසිදායක ලෙස සැලකීම.**

උදා: කිසියම් ජාතිකයකුගේ භාෂා උච්චාරණ විලාසය (Accent) හේතුවෙන් ඔහුව/ඇයව අවමානයට ලක් කිරීම, හෝ සේවකයකුගේ ආගමික විශ්වාසය නිසා ඔහුට/ඇයට තනතුරු උසස්වීමක් ලබා නොදීම

a. **වක්‍රව - සුවිශේෂී ලක්ෂණ සහිත පුද්ගලයන්ට අවාසිදායක විය හැකි ආකාරයේ අසාධාරණ අවශ්‍යතාවක් පැනවීම හෝ එවැනි ක්‍රියාපටිපාටියක් අනුගමනය කිරීම.**
උදා: හිරිමි පුද්ගලයන්ට පවුල් වගකීම් අඩු යැයි උපකල්පනය කරමින්, එමඟින් ඔවුන්ට බාධාවකින් තොරව දිගු වේලාවක් සේවය කළ හැකි යැයි සලකා, ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී (CEO) තනතුරු සඳහා හිරිමි පාර්ශවය පමණක් උසස් කිරීම.

3.2හිංසනය යනු කුමක්ද?

3.2.1 භෞතික, වාචික හෝ දෘශ්‍ය ආකාර මඟින් පුද්ගලයෙකු අපහසුතාවයට පත් කරන ආකාරයෙන් හෝ වෙනස් කොට සැලකීමකට හෝ නොකැමැත්තෙන් සැලකීමකට ලක් කිරීම සහ එමඟින් අපහාසාත්මක, සතුරු හෝ බියගන්වන සුළු සේවා පරිසරයක් නිර්මාණය වන විට හිංසනය සිදු වේ. හිංසනයට, එක් වරක් සිදු වූ හෝ නැවත නැවතත් සිදු වන, ශාරීරික, මානසික, ලිංගික හෝ ආර්ථික හානියක් අරමුණු කරගත්, එහි ප්‍රතිඵලයක් වන හෝ එවැන්නක් සිදු වීමට ඉඩකඩ ඇති පිළිගත නොහැකි හැසිරීම් සහ ක්‍රියාකාරකම් මාලාවක් හෝ ඒ පිළිබඳ තර්ජනයන් ඇතුළත් විය හැකි අතර, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය පදනම් කරගත් ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනය ද මෙයට ඇතුළත් වේ.

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

3.2.2 හිංසනය විවිධ ආකාරවලින් සිදු විය හැකි අතර, ඒවාට පහත සඳහන් දෑ ඇතුළත් විය හැකි නමුත් ඒවාට පමණක් සීමා නොවේ:

(අ) පහත දැක්වෙන වැනි වාචික හැසිරීම්;

I. සේවකයෙකු වෙත සෘජුවම හෝ වෙනත් සේවකයින්ට එම සේවකයා පිළිබඳව සිදු කරනු ලබන නොකැමැති, අනවශ්‍ය, අවකල්පිත හෝ නුසුදුසු සුරතල් නම් භාවිත කිරීම්, විහිළු, අදහස් දැක්වීම්, ප්‍රශ්න ඇසීම්, අපහාසාත්මක ප්‍රකාශ, ආරාධනා, උපහාස කිරීම් හෝ බලපෑම් කිරීම්

II. කෝප ගැන්වීම්, හිරිහැර කිරීම් (bullying) හෝ ලැජ්ජාවට පත් කිරීම්

III. කටකතා, ඕපාදූප හෝ අපහාස කිරීම් මඟින් පුද්ගලයෙකුගේ පෞද්ගලික හෝ වෘත්තීය කීර්තිනාමයට හානි වන අයුරින් ක්‍රියා කිරීම

IV. දිගින් දිගටම සිදු කරනු ලබන සහ අසාධාරණ වාචික අපයෝජන, බියගැන්වීම් හෝ තර්ජන

V. භෞතිකව බියගැන්වීම්, පහරදීම්, නොකැමැති හෝ නුසුදුසු ශාරීරික ස්පර්ශයන් වැනි භෞතික හැසිරීම්

VI. අවකල්පිත, අවමන්සහගත හෝ සතුරු සන්නිවේදනයන් ප්‍රදර්ශනය කිරීම හෝ ප්‍රචාරය කිරීම වැනි දෘශ්‍ය හැසිරීම්

VII. ඊමේල් (emails), සමාජ මාධ්‍ය පණිවිඩ, කෙටි පණිවිඩ (text messages) හෝ වෙනත් ඕනෑම ලිඛිත සන්නිවේදන ක්‍රමයක් හරහා අවමන් සහගත භාෂාවක්, පින්තූර හෝ දෘශ්‍ය දෑ, බියගැන්වීම් හෝ තර්ජන ඇතුළත් ලිඛිත අපයෝජන

VIII. පසුපසින් ලුහුබැඳ යාම

IX. බලය හෝ අධිකාරිය අනිසි ලෙස භාවිත කිරීම

X. වලංගු හේතුවක් නොමැතිව අසාධාරණ ලෙස කොන් කිරීම හෝ වගකීම් ඉල්ලා අස්කර ගැනීම

XI. පුද්ගලයෙකු පුහුණු කිරීමට, ඇගයීමට, සහාය වීමට හෝ ඔහු සමඟ වැඩ කිරීමට අකමැත්තක් දැක්වීම

XII. කණ්ඩායම් වශයෙන් හිරිහැර කිරීම

XIII. MAS හි පාර්ශවකරුවන්ට (stakeholders) අදාළව, සේවා ස්ථානයේ හෝ ඉන් පිටතදී බියගන්වන සුළු සහ සතුරු පරිසරයක් නිර්මාණය කරන ක්‍රියාවන් හෝ හැසිරීම්

MAS හි පාර්ශවකරුවන්ට (stakeholders) අදාළව, සේවා ස්ථානයේ හෝ ඉන් පිටතදී බියගන්වන සුළු සහ සතුරු පරිසරයක් නිර්මාණය කරන ක්‍රියාවන් හෝ හැසිරීම්

3.2.3 ප්‍රතිඵලනක ක්‍රියා

MAS විසින් ප්‍රමුඛ වශයෙන් පිරිමින් විසින් කරනු ලබන රැකියාවක කාන්තාවන් නිරත වීම වැනි, සුළුතර පාර්ශවයන් අඩු ප්‍රතිශතයකින් සේවයේ නියුතු රැකියා කාණ්ඩ හඳුනා ගැනීම සඳහා සිය සේවක මණ්ඩලය නිරන්තරයෙන් සමාලෝචනය කරනු ලබයි. සම්පත් ඌන-භාවිතයක් MAS ආයතනය විසින් හඳුනා ගනු ලබන අවස්ථාවන්හිදී, අදාළ රැකියා කාණ්ඩ සඳහා බඳවා ගැනීම් සහ ප්‍රවේශ වීමේ

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

උත්සාහයන් කේන්ද්‍ර කර ගනිමින් ස්ථාපන ඉලක්ක (placement goals) සකස් කරනු ලැබේ. MAS 'Women Go Beyond' වැඩසටහන සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ව සේවයේ යෙදවීම සහ 'Women in Leadership' ප්‍රවර්ධනය කිරීම අරමුණු කරගත් අනෙකුත් වැඩසටහන්, එවැනි ප්‍රවේශ වීමේ උත්සාහයන් සඳහා උදාහරණ කිහිපයකි. එබැවින්, ඇතැම් සුළුතර පාර්ශවයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම අරමුණු කරගත් එවැනි ප්‍රතිඥානක ක්‍රියා , වෙනස් කොට සැලකීමක් ලෙස නොසැලකේ.

3.3 ලිංගික හිංසනය

ලිංගික හිංසනය යනු භෞතික, වාචික, ලිඛිත, වාචික නොවන හෝ දෘශ්‍ය ආකාරවලින් සිදු විය හැකි, අපහාසාත්මක, අවමන් සහගත හෝ සතුරු පරිසරයක් නිර්මාණය කරන, ලිංගික ස්වභාවයක් ගන්නා ඕනෑම අනවශ්‍ය හෝ නොකැමැති හැසිරීමකි.

එවැනි හැසිරීම්වලට පහත සඳහන් දෑ ඇතුළත් විය හැකි නමුත් (ඒවාට පමණක් සීමා නොවේ)

3.3.1 ශාරීරික කල් ක්‍රියා

(අ) ශරීරයේ ඇතිල්ලීම, ස්පර්ශ කිරීම, තට්ටු කිරීම, කෙනිත්තීම, තදින් ඇල්ලීම (stroking), ලිංගිකව ඇල්ලීම (fondling),, සිපගැනීම සහ වැළඳගැනීම ඇතුළු ශාරීරික ස්පර්ශයන්

(ආ) ලිංගික අතවර කිරීම් හෝ ලිංගික හිංසනයන් (molestation) ඇතුළු ශාරීරික ප්‍රචණ්ඩත්වයන්

(ඇ) මඟ ඇහිරීම් හෝ කොන් කිරීම්

3.3.2 වාචික කල් ක්‍රියා

(අ) අශිෂ්ට අදහස් දැක්වීම්, කතාන්දර, විහිළු හෝ අපහාසාත්මක ලෙස නම් පටබැඳීම්

(ආ) ඕනෑම සමාගම් ක්‍රියාකාරකමකදී රැකියා නියුක්තිය, උසස්වීම්, විභාග හෝ පුද්ගල ඇගයීම් සඳහා හිලව් වශයෙන්, සෘජුව හෝ වක්‍රව ලිංගික අනුග්‍රහයන් ඉල්ලා සිටීම හෝ බලපෑම් කිරීම

(ඇ) ලිංගික අර්ථයක් හෝ ස්වරූපයක් සහිත, අවමන් සහගත හෝ අපයෝජනාත්මක ප්‍රකාශ

(ඈ) කාමුක ඉඟි, ආරාධනා, හෝ අදහස් දැක්වීම (ආදරණීය සබඳතා හෝ ශාරීරික සබඳතා සඳහා නැවත නැවත හා අනවශ්‍ය ලෙස ආරාධනා කිරීම වැනි)

(ඉ)සේවකයෙකුගේ පෙනුම, ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය, ලිංගික නැඹුරුව, වයස, පෞද්ගලික ජීවිතය ආදිය පදනම් කරගෙන කරනු ලබන අදහස් දැක්වීම් හෝ අපහාස කිරීම්

(ඊ) කාමුක හෝ අසභ්‍ය අදහස් දැක්වීම්

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

3.3.3 වාචික නොවන, දෘශ්‍ය සහ වෙනත් ආකාරවල කල් ක්‍රියා

(අ)දුරකථනය, ඊමේල් හෝ වෙනත් ඕනෑම මාධ්‍යයක් හරහා ලිංගිකව ප්‍රකාශිත (sexually explicit) පණිවිඩ යැවීම

(ආ) රාවුම් බලා සිටීම , ලුහුබැඳීම , විසිල් කිරීම , කාමුක වශයෙන් යටැසින් බැලීම , කාමුක වශයෙන් ඇස් කොනින් බැලීම හෝ වෙනත් ඕනෑම ආකාරයක කාමුකත්වය මුසු වූ අභිනයක්

(ඇ) ලිංගික ක්‍රියාකාරකම් අඟවන සංඥා භාෂාව හෝ හස්ත සංඥා භාවිතය

(ඈ)අසභ්‍ය (pornographic) ද්‍රව්‍ය හෝ ලිංගික ස්වභාවයක් ගන්නා වෙනත් දෑ භාවිත කිරීම හෝ ප්‍රදර්ශනය කිරීම

(ඉ)අසභ්‍ය ඊමේල් පණිවිඩ සංසරණය කිරීම හෝ කාමුක විලාසයක් සහිත ඕනෑම ආකාරයක ඩිජිටල් සන්නිවේදන ක්‍රියාකාරකම් ද ඇතුළුව අන්තර්ජාලය අනිසි ලෙස භාවිතා කිරීම.

(ඊ) දිගින් දිගටම ආලවන්ත පෑම් (flirting) කිරීම

(උ)පුද්ගලයෙකුගේ පෞද්ගලිකත්වයට අනිසි ලෙස ඇඟිලි ගැසීම (බලපෑම් කිරීම)

3.3.4 සේවා ස්ථානයේදී ලිංගික හිංසනය ආකාර දෙකකින් සිදු වේ:

(අ) Quid Pro Quo (යමක් වෙනුවට යමක් ලබාදීම)

මෙම වර්ගයේ ලිංගික හිංසනය සේවා ස්ථානයේදී සිදු වන්නේ බලතල සහිත තනතුරක සිටින පුද්ගලයෙකු විසින් කරනු ලබන සෘජු තර්ජනයක් හෝ ලිංගික කේවල් කිරීමක් මාර්ගයෙනි. එම තර්ජනය හෝ ගනුදෙනුව පහත සඳහන් දෑ සමඟ සම්බන්ධ වේ:

I. සේවා නියුක්තියේ නියමයන් සහ කොන්දේසි (සේවයට බඳවා ගැනීම, ස්ථීර කිරීම, ස්ථාන මාරුවීම්, උසස්වීම්, සේවයේ රඳවා ගැනීම ආදිය)

II. සේවා ස්ථානයේ අනාගත ප්‍රගතිය/ප්‍රතිලාභ (පුහුණු අවස්ථා ඇගයීම, කාර්ය සාධන ඇගයීම්, ප්‍රසාද දීමනා ආදිය). බලතල සහිත තනතුරේ සිටින පුද්ගලයාට අදාළ සේවකයා විසින් ලිංගික අනුග්‍රහයන් ලබා දීම මත හෝ ඒ මත පදනම්ව මෙවැනි නියමයන් සහ කොන්දේසි හෝ අනාගත ප්‍රගතිය සහ ප්‍රතිලාභ පිරිනැමීම සහ/හෝ ලබා දීම මෙහිදී සිදු වේ. ලිංගික හිංසනයට ලක්වන පුද්ගලයාට එම අවස්ථාවේදී වෙනත් විකල්පයක් නොමැති විට හෝ එම ඇරයුම ප්‍රතික්ෂේප කළහොත් ඇති විය හැකි අහිතකර ප්‍රතිවිපාක පිළිබඳව බිය වීමට හේතු ඇති විට, එම ගනුදෙනුව හුදෙක් ඇසුරු කිරීමේ හෝ සමාජීය අන්තර්ක්‍රියා සීමාවෙන් ඔබ්බට ගොස් බියගැන්වීමේ සහ ආක්‍රමණශීලීත්වයේ මාවතකට අවතීර්ණ වී ඇත.

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

III. අසමාන බලතල සහිත සබඳතාවයක සිටින පුද්ගලයන් දෙදෙනෙකු අතර (උදා: කළමනාකරු සහ යටත් සේවකයා) කැමැත්තෙන් සහ ස්වේච්ඡාවෙන් සිදුවන බව පෙනෙන්නට තිබෙන ලිංගික , ආදර හෝ සමීප ස්වාභාවයේ සබඳතා පවා, කැමැත්තෙන් හා ස්වේච්ඡාවෙන් තිබෙන ලෙස පෙනෙන්නට තිබුණද, බලහත්කාරකමක්, බලය අනිසි ලෙස භාවිත කිරීමක් හෝ පෞද්ගලික වාසි ලබා ගැනීමක් තහවුරු කළ හැකි නම්, එය ද ලිංගික හිංසනයක් ලෙස සැලකිය හැකිය.

(ආ) සතුරු දායක රැකියා පරිසරය

මෙයින් අදහස් කරන්නේ ඉහළ නිලධාරීන්, සම-සේවකයින් හෝ යටත් සේවකයින්ගෙන් එල්ල වන, අපයෝජනාත්මක/සතුරු දායක රැකියා පරිසරයක් නිර්මාණය වීමට හේතු විය හැකි, ලිංගික ස්වභාවයක් ගන්නා ඕනෑම නොකැමැති හෞතික ප්‍රවේශයන්, කතාබහ, සංඥා හෝ හැසිරීම් ය. සේවා පරිසරයක සීමාවන් හෞතික පිහිටීම මත පමණක් තීරණය නොවේ. MAS සමාගම් පරිශ්‍රය තුළදී මෙන්ම ඉන් පිටතදී ද, සමාගම වෙනුවෙන් රාජකාරී ඉටු කිරීමේදී හෝ සම්බන්ධ වීමේදී ලිංගික හිංසනය සිදු විය හැකිය. තමාගේ හෝ හිංසනය සිදු කරන්නාගේ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය කුමක් වුවත්, ඕනෑම අයෙකු ලිංගික හිංසනයේ ගොදුරක් විය හැකිය. විවිධ ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවයන් සහිත පුද්ගලයන් අතර හෝ එකම ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය සහිත පුද්ගලයන් අතර ද ලිංගික හිංසනය සිදු විය හැකි බව MAS ආයතනය පිළිගනී.

4.0 අනුකූල නොවීම් කළමනාකරණය කිරීම

4.1 ඔබ යම් වෙනස්කොට සැලකීමකට හෝ හිංසනයකට ලක්වුවහොත්, පහත සඳහන් පියවර ගන්න:

4.1.1 එසේ කිරීම ආරක්ෂිත යැයි හැඟෙන්නේ නම්, අදාළ චෝදනා ලත් පුද්ගලයාට ඔහුගේ / ඇයගේ හැසිරීම ඔබට අප්‍රියජනක (නොකැමැති) බව පවසා එය වහාම නතර කරන ලෙස දන්වන්න (මෙම පියවර නිර්දේශ කරනු ලබන අතර අනිවාර්ය නොවේ; විශේෂයෙන්ම අසමාන බලතල සහිත සබඳතාවලදී ඔබේ පුද්ගලික ආරක්ෂාව පිළිබඳ හේතූන් මත මෙය තීරණය කළ හැකිය).

4.1.2 සිදුවීම් පිළිබඳ වාර්තාවක් (දිනයන්, වේලාවන්, ස්ථාන, සාක්ෂිකරුවන් විය හැකි පුද්ගලයින්, සිදු වූ දේ සහ ඔබ ඊට දැක්වූ ප්‍රතිචාරය) තබා ගන්න. පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමේදී කරුණු සහ සාක්ෂි ඉතා වැදගත් වේ. එවැනි වාර්තාවක් මඟින් ඔබේ පාර්ශවය ශක්තිමත් කරන අතර, කාලයත් සමඟ සිදුවීම්වල සියුම් තොරතුරු මතක තබා ගැනීමට ද උපකාරී වේ.

4.1.3 සහාය ලබා ගැනීම සඳහා ඔබේ මානව සම්පත් (HR) නියෝජිතයා හෝ කේත නිලධාරියා (Code Officer) සමඟ සාකච්ඡා කරන්න, සහ/හෝ මාර්ගගත (Online) පද්ධතිය හෝ ක්ෂණික ඇමතුම් අංකය (Hotline) හරහා අදාළ සිදුවීම් වාර්තා කරන්න.

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

ප්‍රතිපත්ති නාමය	**සමාන අවස්ථා සහ හිංසනයට එරෙහි ප්‍රතිපත්තිය**
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	**අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්**
ප්‍රතිපත්ති දිනය	**2018 ජූනි**
අනුමත කළේ	**MAS ඇපරල් මණ්ඩලය**
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	**2025 මාර්තු**

4.0 ළඟ බලා සිටින්නන්ගේ මැදිහත්වීම

4.0.1 ළඟ බලා සිටින්නන්ගේ මැදිහත්වීම (Bystander intervention) යනු සහ සේවකයෙකු මුහුණ දී සිටින අපහසුතාවයට පත් විය හැකි තත්ත්වයක් හඳුනාගෙන, එම අපහසුතා සහගත අන්තර්ක්‍රියාව බිඳ දැමීමට හෝ වෙනතකට යොමු කිරීමට හැකි වන පරිදි ක්‍රියාත්මක වීම සහ ප්‍රතිචාර දැක්වීමයි.

උදා: ඔබ සමාගමේ සාදයක සිටින අවස්ථාවක, කාන්තා සේවිකාවක් තමාට වඩා ජ්‍යෙෂ්ඨ පිරිමි සේවකයෙකු සමඟ සංවාදයක යෙදී සිටිනු ඔබ දකියි. එහිදී එම පිරිමි සේවකයා ඇගෙන් පුද්ගලික ප්‍රශ්න කිහිපයක් අසන බව ඔබට ඇසෙන අතර ඇය පැහැදිලිවම අපහසුතාවයට පත්ව සිටින බව පෙනෙන්නට තිබේ. එවිට ඔබ එම සංවාදයට මැදිහත් වී, ඔවුන්ට පානයක් හෝ කෑමට යමක් අවශ්‍යදැයි විමසමින්, අදාළ ජ්‍යෙෂ්ඨ පිරිමි සේවකයා සමඟ වෙනත් මාතෘකාවක් ඔස්සේ සංවාදයක් ආරම්භ කිරීමට තීරණය කරයි. මෙයින් එම අපහසුතා සහගත අන්තර්ක්‍රියාව බිඳ වැටෙන අතර, අදාළ කාන්තා සේවිකාවට එතැනින් සුහදව ඉවත් වීමට අවස්ථාව සැලසේ.

4.0.2 ළඟ බලා සිටින්නන්ගේ මැදිහත්වීම (Bystander interventions) යනු සේවකයින්ට කැමැත්ත පරිදි සිදු කළ හැකි වෛකල්පිත හෝ ස්වේච්ඡා පියවර වේ. ළඟ බලා සිටින්නන්ගේ මැදිහත්වීම වුවද නැතද, සියලු ආකාරයේ හිංසනයන් සම්බන්ධයෙන් චෝදනා ලත් පුද්ගලයන්ට එරෙහිව නිසි පියවර ගනු ලැබේ.

4.0.3 ළඟ බලා සිටින්නෙකු (bystander) පීඩාවට පත් පාර්ශවය වෙනුවෙන් හෝ නිරීක්ෂකයෙකු ලෙස වෙන්ව, සමාගමේ දැනගැනීම පිණිස මානව සම්පත් (HR) කණ්ඩායමට, කේත නිලධාරීන්ට (Code Officers) හෝ MAS DNA Helpdesk හෝ Hotline හරහා පැමිණිල්ලක් කළ හැකිය. (ළඟ බලා සිටින්නෙකු පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා පීඩාවට පත් පාර්ශවයේ කැමැත්ත අනිවාර්ය නොවන නමුත්, ලිංගික හිංසනය පිළිබඳ විධිමත් පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීම සඳහා ඔවුන්ගේ කැමැත්ත අවශ්‍ය වේ)

4.1 පහත සඳහන් නාලිකා (Channels) අතුරින් එකක් හරහා වෙනස්කොට සැලකීම් හෝ හිංසනයන් වාර්තා කරන්න:

4.1.1 ඔබේ SBU (උපායමාර්ගික ව්‍යාපාරික ඒකකය), අංශය (Divisional) හෝ සමූහ කේත නිලධාරියා (Group Code Officer) හෝ මානව සම්පත් (HR) නියෝජිතයා සමඟ සාකච්ඡා කරන්න.

4.1.2 DNA Helpdesk / DNA Hotline හරහා පැමිණිල්ලක් ගොනු කරන්න.

a. masdnahelpdesk.ethicspoint.com වෙබ් අඩවියට පිවිසෙන්න

4.2 වෙනස්කොට සැලකීමක් හෝ හිංසනයක් පිළිබඳ පැමිණිල්ලක් මධ්‍යම DNA කණ්ඩායම (Central DNA team), අදාළ කේත නිලධාරියා (Code Officer) හෝ මානව සම්පත් (HR) අංශය වෙත වාර්තා වූ විට, ඔවුන් විසින් පහත පියවර ගනු ඇත:

4.2.1 දිනයන්, වේලාවන් සහ සිදුවීමට/සිදුවීම්වලට අදාළ කරුණු ඇතුළත්ව එම ගැටලුව වහාම වාර්තාගත කරගන්නා අතර, පැමිණිලිකරුගෙන් ලිඛිත ප්‍රකාශ ලබා ගනු ඇත.

4.2.2 පීඩාවට පත් පුද්ගලයාගේ අදහස් සහ ඔවුන් අපේක්ෂා කරන ප්‍රතිඵලය කුමක්දැයි තහවුරු

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

කරගනු ඇත. පීඩාවට පත් පුද්ගලයාගේ කැමැත්ත සහ තේරීමට සෑම විටම ගරු කරනු ලැබේ.

4.2.3 පීඩාවට පත් පුද්ගලයා සමාගමේ ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳව නිසි ලෙස වටහාගෙන ඇති බවත්, ඒ සඳහා එකඟ වන බවත් තහවුරු කරගනු ඇත (පරීක්ෂණ ක්‍රියාවලියේ ඕනෑම අවස්ථාවක, පැමිණිලිකරු/පීඩාවට පත් පාර්ශවය එම පැමිණිල්ල ඉදිරියට ගෙන යාමට අකමැති වුවහොත්, ඒ පිළිබඳව පැමිණිලිකරුගෙන් ලිඛිත ප්‍රකාශයක් ලබා ගනු ලැබේ.)

4.2.4 පීඩාවට පත් පුද්ගලයා, චෝදනා ලත් පුද්ගලයා සහ අනෙකුත් පාර්ශවයන් වෙන වෙනම ප්‍රශ්න කර (සම්මුඛ සාකච්ඡා පවත්වා) ඔවුන්ගෙන් ලිඛිත ප්‍රකාශ ලබා ගනු ඇත.

4.2.5 පරීක්ෂණය පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක වාර්තාවක් සකස් කරන්න.

4.2.6 පරීක්ෂණ වාර්තාව මත පදනම්ව, වාර්තා වී ඇති හිංසනය/වෙනස්කොට සැලකීමේ සිදුවීම හෝ සිදුවීම්, එම සිද්ධිය ඉදිරියට ගෙන යාම සඳහා ප්‍රථම දෘෂ්ටියෙන්ම (prima facie) ප්‍රමාණවත් කරුණු සහිත නඩුවක් ද යන්න පරීක්ෂණ කණ්ඩායම විසින් තීරණය කරනු ඇත.

4.2.7 ප්‍රථම දෘෂ්ටියෙන්ම (prima facie) කරුණු සහිත නඩුවක් පවතින බව පෙනී යන්නේ නම්, චෝදනා ලත් පුද්ගලයා වෙත හේතු දැක්වීමේ ලිපියක් (Show cause letter) නිකුත් කරනු ඇත.

4.2.8 පීඩාවට පත් පුද්ගලයා වෙනුවෙන් කිසියම් තාවකාලික පිළියම් හෝ අතිරේක ආරක්ෂණ පියවරයන් ගත යුතුද යන්න තීරණය කරනු ලබන අතර, එය පීඩාවට පත් පුද්ගලයා සමඟ සාකච්ඡා කර සිදු කරනු ඇත (උදාහරණයක් ලෙස: පීඩාවට පත් පුද්ගලයා කැමති නම්, ඔහුගේ/ඇයගේ සේවා විධිවිධාන වෙනස් කිරීම).

4.2.9 හේතු දැක්වීමේ ලිපියට (Show cause letter) චෝදනා ලත් පුද්ගලයාගෙන් ලැබෙන පැහැදිලි කිරීම මත පදනම්ව, දේශීය පරීක්ෂණයක් (Domestic inquiry) හෝ වැඩිදුර පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීම අවශ්‍යද යන්න තීරණය කරනු ඇත. (චෝදනා ලත් පුද්ගලයා තමන්ට එල්ල වී ඇති චෝදනා සම්පූර්ණයෙන්ම ප්‍රතික්ෂේප කර ඇති විට හෝ නිකුත් කරන ලද කරුණු දැක්වීමේ ලිපියේ අඩංගු චෝදනාවලට අදාළව කොන්දේසි සහිතව වරද පිළිගෙන ඇති විට, දේශීය පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීම නිර්දේශ කරනු ලැබේ).

4.2.10 පරීක්ෂණ අවසන් වීමෙන් පසුව, MAS ප්‍රතිවිපාක කළමනාකරණ රාමුවට (MAS Consequence Management Framework) අනුකූලව පියවර ගත යුතුය (උදාහරණයක් ලෙස: අවසාන නිවේදනය/අවවාදය නිකුත් කිරීම, අභිමතය පරිදි ගෙවන දීමනා අත්හිටුවීම, සේවයෙන් පහ කිරීම).

4.2.11 නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කර ඇති බවත්, නුසුදුසු හැසිරීම් නතර වී ඇති බවත්, පීඩාවට පත් පුද්ගලයා ලැබුණු ප්‍රතිඵලය පිළිබඳව සතුටට පත්වන බවත් තහවුරු කරගැනීම සඳහා පසු විපරම් (Follow-up) කරනු ඇත.

4.2.12 සියලුම සාකච්ඡා සහ ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳ වාර්තාවක් තබා ගන්නා අතර, එම වාර්තාවල රහස්‍යභාවය සුරක්ෂිත කිරීමට පියවර ගනු ඇත.

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

4.2.13 කිසිදු අනවශ්‍ය ප්‍රමදයකින් තොරව, ප්‍රායෝගිකව හැකි ඉක්මනින් විනය ක්‍රියාමාර්ග පටිපාටිය සම්පූර්ණ කිරීමට පියවර ගනු ඇත.

4.3 කිසිදු හේතුවක් හෝ තත්ත්වයක් යටතේ පැමිණිලි ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හෝ සුළුවෙන් තකා බැහැර කිරීම සිදු නොකෙරේ. මධ්‍යම MAS DNA කණ්ඩායම (Central MAS DNA Team), අදාළ කේත නිලධාරීන් (Code Officers), මානව සම්පත් (HR) අංශය සහ අනෙකුත් වගකිවයුතු පාර්ශවයන් විසින් පැමිණිල්ල වාර්තාගත කිරීමේ සහ පරීක්ෂණ පැවැත්වීමේ ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධ සියලුම පාර්ශවයන්ගේ රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කරනු ඇත.

4.4 මධ්‍යම MAS DNA කණ්ඩායමේ (Central MAS DNA Team) සාමාජිකයෙකු, අදාළ කේත නිලධාරියෙකු (Code Officer) සහ/හෝ මානව සම්පත් (HR) අංශය විසින් ඔබව සම්බන්ධ කරගනු ලැබුවහොත්, විවෘතව, අවංකව කටයුතු කරමින් සහ රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කරමින් දැනට පවතින පරීක්ෂණ සඳහා සහයෝගය ලබා දීම ඔබේ වගකීමකි.

4.5 පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කිරීම හෝ ඉදිරිපත් කිරීමට උත්සාහ කිරීම, පීඩාවට පත් පුද්ගලයෙකුට සහයෝගය දැක්වීම හෝ පරීක්ෂණ සඳහා සහභාගී වීම හේතුවෙන් කිසියම් පුද්ගලයෙකුට එරෙහිව පළිගැනීමේ චේතනාවෙන් කටයුතු කිරීම (Retaliation), 'MAS DNA' (ආචාර ධර්ම පද්ධතිය) සහ මෙම ප්‍රතිපත්තිය උල්ලංඝනය කිරීමක් ලෙස සැලකේ. අදාළ වරද ශ්‍රී ලංකා දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය (Penal Code of Sri Lanka) යටතට ගැණෙන අවස්ථාවලදී, ඒ සඳහා දණ්ඩනීය අභිචෝදනා/දඩුවම් අදාළ විය හැකිය.

4.6 කීර්තිනාමයට කැළලක් ඇති කිරීමේ අනිෂ්ට චේතනාවෙන්, පදනම් විරහිත අසත්‍ය චෝදනා ඉදිරිපත් කිරීම 'MAS DNA' උල්ලංඝනය කිරීමක් ලෙස සැලකේ.

4.7 මෙම ප්‍රතිපත්තිය උල්ලංඝනය කිරීම් සම්බන්ධයෙන්, MAS ප්‍රතිවිපාක කළමනාකරණ රාමුවේ (MAS Consequence Management Framework) දක්වා ඇති මාර්ගෝපදේශ මත පදනම්ව මධ්‍යම MAS DNA කණ්ඩායම, අදාළ කේත නිලධාරීන් (Code Officers) සහ/හෝ මානව සම්පත් (HR) අංශය විසින් පියවර ගනු ඇත. ප්‍රතිපත්තිය උල්ලංඝනය කර ඇති බවට තහවුරු වන පුද්ගලයන්ට එරෙහිව සේවයෙන් පහ කිරීම දක්වා වූ සහ සේවයෙන් පහ කිරීම ඇතුළු විනය ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබේ.

5.0 වගකීම

වගකිවයුතු පාර්ශවය	ක්‍රියාමාර්ග
MAS ඇහලුම් මණ්ඩලය	• අනුමැතිය සහ අත්සන් තැබීම
අධ්‍යක්ෂ - MAS සමූහ මානව සම්පත්	• හිමිකාරිත්වය සහ සංශෝධන සිදු කිරීමේ බලය
MAS පාලන ව්‍යුහය	• අනුකූල නොවීම්/ප්‍රතිපත්තිය උල්ලංඝනය කිරීම් සම්බන්ධයෙන් පියවර ගැනීම

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

ප්‍රතිපත්ති නාමය	**සමාන අවස්ථා සහ හිංසනයට එරෙහි ප්‍රතිපත්තිය**
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	**අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්**
ප්‍රතිපත්ති දිනය	**2018 ජූනි**
අනුමත කළේ	**MAS ඇපරල් මණ්ඩලය**
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	**2025 මාර්තු**

කේත නිලධාරීන් (Code Officers) / මානව සම්පත් (HR) අංශය	**<u>අනුකූලතාව නිරීක්ෂණය කිරීම</u>** • අදාළ අංශය/ඒකකය මෙම ප්‍රතිපත්තියට අනුකූලව කටයුතු කරන බව තහවුරු කිරීම සහ අවශ්‍යතාවය පරිදි වැඩිදුර සහය ලබා දීම. **<u>අනුකූල නොවීම් කළමනාකරණය කිරීම</u>** • **හිංසනය** පිළිබඳ සිද්ධියක් ඉදිරිපත් කළ විට, ඔබ එම සිද්ධිය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම පිළිබඳව ඔහු/ඇය කැමැත්තෙන් (පහසුවෙන්) පසුවන බව තහවුරු කර ගැනීම. • විමර්ශන කණ්ඩායමට අවම වශයෙන් පීඩාවට පත් පුද්ගලයාගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවයට (Gender) අයත් එක් අයෙකුවත් ඇතුළත් වන බව තහවුරු කිරීම. • සියලුම ප්‍රතිපත්ති උල්ලංඝනය කිරීම් කඩිනමින් වාර්තාගත කිරීම සහ විමර්ශනය කිරීම. **<u>තිරසාරත්වය</u>** • සමූහ මානව සම්පත් (Corporate Group HR) කණ්ඩායම විසින් සපයනු ලබන සම්පත් උපයෝගී කරගනිමින්, සමාන අවස්ථා සහ හිංසනයට එරෙහි ප්‍රතිපත්තිය (Equal Opportunity and Anti-Harassment Policy) පිළිබඳව අදාළ අංශ/ඒකක තුළ නීතිපතා සන්නිවේදනය කිරීම සහ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම තහවුරු කිරීම. • නව බඳවා ගැනීම් සිදු කරන ලද සේවකයින් හට මෙම ප්‍රතිපත්තිය පුහුණු වීමේ සහ ඊට අනුකූල වීමේ වැදගත්කම පිළිබඳ අනිවාර්ය අධ්‍යාපනයක්/දැනුවත් කිරීමක් ලැබෙන බව තහවුරු කිරීම සඳහා මානව සම්පත් (HR) අංශය සමඟ එක්ව කටයුතු කිරීම. • සමූහ මානව සම්පත් (Group HR) අංශය සමඟ සම්බන්ධ වෙමින්, policyinfo@masholdings.com හරහා මෙම ප්‍රතිපත්තිය සහ ක්‍රියාවලිය පිළිබඳව නීතිපතා ප්‍රතිපෝෂණ (Feedback) ලබා දීම.

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

ප්‍රතිපත්ති නාමය	සමාන අවස්ථා සහ හිංසනයට එරෙහි ප්‍රතිපත්තිය
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්
ප්‍රතිපත්ති දිනය	**2018** ජූනි
අනුමත කළේ	**MAS** ඇපරල් මණ්ඩලය
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	**2025** මාර්තු

සෘජු කළමනාකරුවන්	**<u>දැනුවත් කිරීම</u>** • සමාන අවස්ථා සහ හිංසනයට එරෙහි ප්‍රතිපත්තිය (Equal Opportunity and Anti-Harassment Policy) පිළිබඳව ඔබේ කණ්ඩායම දැනුවත් කිරීම. **<u>අනුකූලතාව</u>** • ඔබේ කණ්ඩායම මෙම ප්‍රතිපත්තියට අනුකූලව කටයුතු කරන බව නිරන්තර අවධානයෙන් පසුවීම. • රැකියාවට අදාළ නොවන බාහිර ලක්ෂණ මත පදනම්ව කිසිදු පුද්ගලයෙකු වෙනස්කොට සැලකීමෙන් වැළකී සිටීම. **<u>සාකච්ඡා කිරීම</u>** • මෙම ප්‍රතිපත්තියට අනුකූල වීමේ වැදගත්කම අවධාරණය කරමින් ඔබේ කණ්ඩායම සමඟ වාර්ෂිකව වසර මැද සාකච්ඡාවක් (Mid-year discussion) පැවැත්වීම. **<u>අනුකූල නොවීම් කළමනාකරණය කිරීම</u>** • හිංසනයක් හෝ වෙනස්කොට සැලකීමක් සිදු වන බව ඔබ දුටුවහොත් සහ/හෝ ඒ පිළිබඳව ඔබව දැනුවත් කරනු ලැබුවහොත්, වහාම ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එය SBU / අංශීය (Divisional) / සමූහ කේත නිලධාරියෙකුගේ (Group Code Officer) අවධානයට යොමු කිරීම හෝ DNA උපකාරක පීඨය (DNA help desk) වෙත දැනුම් දීම තහවුරු කිරීම.
සේවකයින්, උපදේශකයින්, පාරිභෝගිකයින්, සපයන්නන්, උපායමාර්ගික හවුල්කරුවන් සහ අමුත්තන්	**<u>අනුකූලතාව</u>** • සමාන අවස්ථා සහ හිංසන විරෝධී ප්‍රතිපත්තිය කියවා, වටහාගෙන, එයට අනුකූලව කටයුතු කිරීම. • සෑම කෙනෙකු කෙරෙහිම එක හා සමානව විශ්වාසය තැබීමට සහ අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් ගරු කිරීමට මතක තබා ගැනීම. • හිරිහැර කිරීම්, හිංසා කිරීම් හෝ කිසිවෙකුට අසාධාරණ ලෙස සැලකීමෙන් වැළකී සිටීම. **<u>අනුකූල නොවීම් කළමනාකරණය</u>** • MAS සමාන අවස්ථා සහ හිංසන විරෝධී ප්‍රතිපත්තියට අනුකූල නොවිය හැකි ඕනෑම ක්‍රියාවක්, අදාළ SBU/ අංශීය/ සමූහ කේත නිලධාරියෙකු (Code Officer) වෙත හෝ DNA උපකාරක කවුළු වෙබ් අඩවිය (DNA Help Desk Website) හෝ DNA ක්ෂණික ඇමතුම් අංකය (DNA Hotline) හරහා වාර්තා කිරීම. • ක්‍රියාත්මක වන විමර්ශනයකට සහාය වන ලෙස ඔබෙන් ඉල්ලා සිටින අවස්ථාවකදී; විමර්ශනය සාර්ථකව සිදු කිරීම සඳහා විවෘතව, අවංකව කටයුතු කිරීම සහ එහි රහස්‍යභාවය සුරැකීම. • ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව කිසියම් සැකයක් පවතී නම්, policyinfo@masholdings.com ඔස්සේ සමූහ මානව සම්පත් අංශය (Group HR) සම්බන්ධ කර ගැනීම.

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings

ප්‍රතිපත්ති නාමය	**සමාන අවස්ථා සහ හිංසනයට එරෙහි ප්‍රතිපත්තිය**
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	**අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්**
ප්‍රතිපත්ති දිනය	**2018 ජූනි**
අනුමත කළේ	**MAS ඇපරල් මණ්ඩලය**
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	**2025 මාර්තු**

MAS
CHANGE IS COURAGE

6.0 අර්ථ දැක්වීම්

උපදේශකයින්	බාහිර උපදෙස්කරුවන්, විධායක නොවන අධ්‍යක්ෂවරුන් සහ උපදේශක මණ්ඩල සාමාජිකයින්
පාරිභෝගිකයින්	සියලුම MAS පාරිභෝගිකයින් සහ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයින්.
සේවකයින්	ගිවිසුම්ගත කොන්දේසි හෝ පත්වීම් ලිපි (Letters of Engagement) යටතේ MAS සමාගම සමඟ සම්බන්ධ වී සිටින ස්ථිර සේවකයින් (පූර්ණ කාලීන, අර්ධ කාලීන සහ අනියම්) සහ ස්ථිර නොවන සේවකයින් (උදා: පරිවාස කාල සීමාවේ පසුවන්නන්, උපදෙස්කරුවන්, ආධුනිකයින් සහ පුහුණු වන්නන්).
ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවය හඳුනාගැනීම සහ ප්‍රකාශනය	පුද්ගලයෙකු උපතේදී නිර්ණය කරන ලද ස්ත්‍රී-පුරුෂ භාවයට අනුරූප වුවද නැතද, තමන් පුරුෂ, ස්ත්‍රී හෝ වෙනත් අනන්‍යතාවයකින් යුක්තව හඳුනාගැනීම සහ එය ප්‍රකාශනය කිරීම.
MAS	MAS Holdings (Private) Limited සමාගම සහ එහි අනුබද්ධ සමාගම්, අනුබද්ධිත ආයතන මෙන්ම ඒකාබද්ධ ව්‍යාපාරික සමාගම්.
MAS උපායමාර්ගික ව්‍යාපාරික ඒකකය (SBU)	අදාළ ව්‍යාපාරික ඒකකය ලියාපදිංචි නීතිමය ආයතනයක් වුවද නැතද, ව්‍යාපාරික කටයුතු සිදු කරනු ලබන MAS සමාගමට අයත් අනුබද්ධ සමාගමක් හෝ අනුබද්ධිත ආයතනයක්.
MAS පාර්ශවකරුවන්	MAS පාර්ශවකරුවන් යනු MAS සමාගමේ කොටස්කරුවන්, සේවකයින්, පාරිභෝගිකයින් සහ සපයන්නන් වේ.
පුද්ගලයා / පුද්ගලයින්	සේවකයින්, උපදේශකයින් සහ බාහිර පාර්ශවයන් (තෙවන පාර්ශවයන්).
සපයන්නන්	MAS සමාගම ගනුදෙනු කරනු ලබන සියලුම සපයන්නන්, සෘජු සහ වක්‍ර සේවා සපයන්නන්, අනුකොන්ත්‍රාත්කරුවන් මෙන්ම ඔවුන්ගේ නියෝජිතයින්.
අමුත්තන්	MAS පරිශ්‍ර වෙත පැමිණෙන සියලුම ව්‍යාපාරික සහ පුද්ගලික අමුත්තන්.
MAS පාලන ව්‍යුහය	මධ්‍යම DNA කණ්ඩායම (The Central DNA Team), පත් කරන ලද SBU, අංශීය සහ සමූහ ආචාර ධර්ම නිලධාරීන් (Code Officers)

අපව සම්බන්ධ කරගන්න

මෙම ප්‍රතිපත්තිය සම්බන්ධයෙන් ඔබට කිසියම් ගැටළුවක් හෝ ප්‍රශ්නයක් ඇත්නම්, කරුණාකර ඔබගේ SBU, අංශීය හෝ සමූහ කේත නිලධාරීන් (Code Officers) හෝ DNA උපකාරක පුවරුව (DNA Helpdesk) සම්බන්ධ කරගන්න. ඔබට සහාය වීමට අපි සතුටින් බැඳී සිටිමු!

- *masdnahelpdesk.ethicspoint.com* වෙත පිවිසෙන්න

© ප්‍රකාශන හිමිකම 2018 MAS Holdings