



ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව  
මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව  
Human Rights Commission of Sri Lanka

## ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව පොදු මාර්ගෝපදේශ හා නිර්දේශ

---

**[කෙටුම්පත්]** ආබාධ සහිත තැනැත්තන් සඳහා රැකියා අවස්ථා සැපයීම සහ හිතකර රැකියා පරිසරයක් සහතික කිරීම පිළිබඳ පොදු මාර්ගෝපදේශ හා නිර්දේශ

2024 දෙසැම්බර් 10

## පටුන

01.	හැඳින්වීම .....	2
02.	පොදු මාර්ගෝපදේශය .....	5
03.	විශේෂිත මාර්ගෝපදේශය .....	6
	මාර්ගෝපදේශය 1: බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමය.....	6
	මාර්ගෝපදේශය 2: අයදුම්පත් කැඳවීම.....	7
	මාර්ගෝපදේශය 3: අයදුම්පත් පරීක්ෂා කිරීම.....	9
	මාර්ගෝපදේශය 4: විභාගය සඳහා සුදානම් කිරීම. ....	10
	මාර්ගෝපදේශය 5: පිළිතුරු පත්‍ර ඇගයීම සහ ප්‍රතිඵල නිකුත් කිරීම.....	12
	මාර්ගෝපදේශය 6: සම්මුඛ සාකච්ඡා කැඳවීම.....	12
	මාර්ගෝපදේශය 7: තේරීම් සහ පත්වීම් ලිපි.....	14
	මාර්ගෝපදේශය 8: වෛද්‍ය වාර්තා හා ආබාධිතභාවය පිළිබඳ තක්සේරුව.....	15
	මාර්ගෝපදේශය 9: ආබාධ සහිත තැනැත්තන් අන්තර්කරණ වූ වැඩ පරිසරයක් සහතික කිරීම .....	15
04.	නිගමනය .....	18
05.	පොදු නිර්දේශ .....	18

**[කෙටුම්පත්] ආබාධ සහිත තැනැත්තන් සඳහා රැකියා අවස්ථා සැපයීම  
සහ හිතකර රැකියා පරිසරයක් සහතික කිරීම පිළිබඳ  
පොදු මාර්ගෝපදේශ හා නිර්දේශ**

**01. හැඳින්වීම**

“සියලුම මනුෂ්‍යයන් නිදහස් මෙන්ම එක හා සමාන ගෞරවයෙන් හා අයිතිවාසිකම්වලින් යුක්තව උපත ලබා ඇත. තාර්කික ස්වභාවයෙන් හා හෘද සාක්ෂියෙන් සම්පන්න ඔවුන්, ඔවුනොවුන්ට සැලකිය යුත්තේ සහෝදරත්වය පිළිබඳ හැඟීමෙනි.” එය මානව හිමිකම් පිළිබඳ විශ්ව ප්‍රකාශනයේ (UDHR) 1 වැනි වගන්තියේ අවධාරණය කර ඇත එම ප්‍රකාශනයෙහි සහ සිවිල් සහ දේශපාලන අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය (ICCPR) මගින් වෙනස්කොට නොසැලකීමේ මූලධර්මය යටතේ ප්‍රකාශ කර අවධාරණය කර ඇත්තේ “ආබාධිතභාවය මත පදනම්ව වෙනස් කොට සැලකීම ඇතුළුව කිසිදු ආකාරයක වෙනස්කම් කිරීමකින් තොරව සියලුම පුද්ගලයින්ට ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ නිදහස සඳහා හිමිකම් ඇත.” යන්නයි. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් අතර අන්තර් ක්‍රියා සහ ආකල්පමය සහ පාරිසරික බාධක නිසා අන් අය හා සමාන පදනමක් මත සමාජය තුළ ඔවුන්ගේ පූර්ණ හා ඵලදායී සහභාගිත්වයට බාධාවක් වේ. තිරසාර සංවර්ධනය සඳහා අදාළ උපාය මාර්ගවල අනිවාර්ය අංගයක් ලෙස ද ආබාධ සහිත තැනැත්තන්ගේ ගැටලු ප්‍රධාන ධාරාවට යොමු කිරීම වැදගත් වේ.

ආබාධ සහිත තැනැත්තන් තුළ පවත්නා හැකියාවන් හඳුනා ගැනීම අන්තර්කරණය වූ සහ විවිධත්වයකින් යුත් සමාජයක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය වේ. ඔවුන්ගේ සමස්ත යහපැවැත්ම සහ විවිධත්වය වෙනුවෙන් ඔවුන් ඉටු කරන වැදගත් කාර්යභාරය පිළිගැනීම වඩාත් සාධාරණ ලෝකයක් කරා යන තීරණාත්මක පියවරකි. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ පූර්ණ භුක්තිය, ඔවුන්ගේ මානව හිමිකම් සහ මූලික නිදහස ප්‍රවර්ධනය කිරීම යුක්තිය පිළිබඳ කාරණයක් පමණක් නොව, ඔවුන්ගේ සමාජීය අයිතිය වටහාදීම නැතොත් වැඩි දියුණු කිරීම සිදු කරනු ලබයි. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ සහභාගිත්වය සෑම කෙනෙකුටම ප්‍රතිලාභ ලබා දෙන ශක්තිමත්, වඩා විවිධ වූ සහ සාධාරණ ප්‍රජාවකට මග පාදනු ඇත.

ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සවිබල ගැන්වීම ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ නිදහස පූර්ණ ලෙස සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ඉතා වැදගත් වන අතර එමගින් ජාතික ආර්ථිකයට සැලකිය යුතු දායකත්වයක් ලබා දිය හැකිය. රාජ්‍යය පාර්ශවය ආබාධ සහිත තැනැත්තන් සවිබල ගැන්වීමට ප්‍රමුඛත්වය නොදෙන විට, එය බොහෝ විට අවසන් වන්නේ ඔවුන්ගේ සුබසාධනය සඳහා සැලකිය යුතු සම්පත් වෙන් කිරීමෙන් පමණි. එබැවින්, සියලුම ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් හරහා ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ මානව හිමිකම් ආරක්ෂා කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ සහතික කිරීම රාජ්‍ය පාර්ශවයේ වගකීම වේ. මීට අමතරව, ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා නිශ්චිත ව්‍යවස්ථාවන් සහ නීති රාමු නිර්මාණය කිරීමෙන් රාජ්‍යයට ඔවුන්ගේ දායකත්වය තවදුරටත් වර්ධනය කළ හැකිය. එසේම, නීතිය ඉදිරියේ සියලු පුද්ගලයින් සහජයෙන්ම සමාන බව රාජ්‍යය තහවුරු කරන අතර කිසිදු ආකාරයක වෙනස්කම් කිරීමකින් තොරව, ඔවුන්ට සමාන ආරක්ෂාවක් සහ නීතියේ එකම ප්‍රතිලාභ හිමි වේ.

ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ සම්මුතියේ 27 වැනි වගන්තිය ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ට අන් අය සමග සමාන පදනමක් මත වැඩ කිරීමට ඇති අයිතිය පිළිගනී. ශ්‍රම වෙළඳපොලක නිදහසේ තෝරාගත් හෝ පිළිගත් රැකියා සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට විවෘත, අන්තර්කරණය වූ සහ ප්‍රවේශ විය හැකි සේවා පරිසරයක් හරහා රැකියා ලබා ගැනීමේ අවස්ථාව මෙයට ඇතුළත් වේ. 27 වැනි වගන්තිය මගින් " ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් රාජ්‍ය අංශයේ සේවයේ නියුක්ත කිරීමේ වැදගත්කම" විශේෂයෙන් අවධාරණය කරයි.

ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 12(1) ව්‍යවස්ථාව යටතේ "සියලුම පුද්ගලයන් නීතිය ඉදිරියේ සමාන වන අතර නීතිය යටතේ සමාන ආරක්ෂාවක් ලැබීමට හිමිකම් ඇත" යනුවෙන් සහතික කර තිබේ. තවද, 12(4) වගන්තියෙහි සඳහන් වන්නේ "ආබාධ සහිත තැනැත්තන්ගේ ප්‍රගතිය සඳහා නීතියෙන් හෝ අනුනීතිවලින් හෝ විධායක ක්‍රියාමාර්ගයෙන් හෝ විශේෂ විධිවිධාන සැලැස්වීම මේ ව්‍යවස්ථාවෙන් කිසිසේත්ම අවහිර නොමැති බවයි.

1996 අංක 28 දරන ආබාධ සහිත තැනැත්තන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීමේ පනතේ 23(1) වගන්තියේ සඳහන් වන්නේ "කිසිදු රැකියාවකට හෝ කාර්යාලයකට බඳවා ගැනීමේදී හෝ කිසියම් අධ්‍යාපනික අංශයකට ඇතුළත් කිරීමේදී එවැනි ආබාධිතභාවයක් ඇති තැනැත්තෙකුට වෙනස් කොට සැලකීම නොකළ යුතු බවයි". තවද, 2006 ඔක්තෝබර් 17 දින අංක 1467/15 දරන අමාත්‍යාංශ ගැසට් පත්‍රය මගින් පනතට අනුකූලව ප්‍රවේශතා රෙගුලාසි හඳුන්වා දෙන ලදී. මීට අමතරව, ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණ නියෝගය SCFR අංක 221/2009 සහ SCFR අංක 273/ 2018 මගින් ගොඩනැගිලි සඳහා ප්‍රවේශවීමේ අවශ්‍යතා පිළිබඳ වැඩිදුර පැහැදිලි කිරීම් සපයයි.

1988 අංක 27/88 දරන රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛය සහ 1999 අංක 01/99 දරන රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛය මෙම මාර්ගෝපදේශයන්ට අනුකූලව රාජ්‍ය සේවයේ සහ රාජ්‍ය සංස්ථාවල පුරප්පාඩු පිරවීමේ සන්දර්භය දක්වා ඇත. ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා රැකියා සම්බන්ධ මූලික නියෝග දෙකක් චක්‍රලේඛයට ඇතුළත් වේ, එනම්,

- i. එවැනි පුරප්පාඩුවලින් සියයට තුනක් (3%) පිරවිය යුත්තේ අවශ්‍ය සුදුසුකම් ඇති සහ ඔවුන්ගේ ආබාධ සහිත භාවය ඔවුන්ගේ රාජකාරි ඉටු කිරීමට බාධාවක් නොවන ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් විසිනි.

සහ

- ii. ඔවුන්ගේ බඳවා ගැනීම් ද, අනුමත බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රම / සේවා ව්‍යවස්ථාවට අනුකූල විය යුතුය.

රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 27/88 හි පළමු මාර්ගෝපදේශය මගින් රාජ්‍ය අංශයේ රැකියා පුරප්පාඩුවලින් සියයට තුනක් ආබාධිතභාවය ඔවුන්ගේ රැකියා කාර්ය සාධනයට බාධාවක් නොවන සුදුසුකම් ලත් ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා වෙන් කළ යුතුය. මෙම විධානය ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ හැකියාවන් සහ සමාන මෙන්ම, සාධාරණ අවස්ථා සඳහා ඔවුන්ට ඇති අයිතිය පිළිගැනීම ශ්‍රම බලකාය තුළ සමානාත්මතාවය සහ ඇතුළත් වීමේ ප්‍රමුඛ පියවරක් වන අතර, එසේ වුවද, මෙම විධිවිධානය නොදැනුවත්ව ම වෙනස් කොට සැලකීම පවත්වාගෙන යයි.

ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා එලදායි රැකියා කාර්ය සාධනයක් සහතික කිරීම අරමුණු කරගත් මෙම විශේෂිත අවශ්‍යතාවය ප්‍රායෝගිකව ම වෙනස්කම් කිරීමට හේතු විය හැක. එය අත්‍යවශ්‍යයෙන්ම ආබාධිත පුද්ගලයන්ට ඔවුන්ගේ කාර්ය සාධනයට බාධාවක් විය හැකිද යන්න පිළිබඳ ආත්මීය තක්සේරු මත රඳා පවතී. එවැනි ඇගයීම් එක් පුද්ගලයෙකුගෙන් තවත් පුද්ගලයෙකුට පුළුල් ලෙස වෙනස් විය හැකි අතර පුද්ගලයෙකුගේ සැබෑ හැකියාවන් සහ විභවයන් නිවැරදිව මැනිය නොහැක. එපමණක් නොව, ඔවුන් ආබාධිතභාවය "බාධාවක්" ද යන්න තීරණය කිරීම පුළුල් ලෙස වටහාගෙන එය ඔවුන්ට රැකියාවක් කිරීමට බාධාවක් ලෙස අවබෝධ කරගැනීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් බඳවා ගැනීමට සේවයෝජකයින් අධෛර්යමත් වී ඇත. මෙය රාජ්‍ය අංශයේ ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් අඩුවෙන් නියෝජනය කිරීමට හේතු විය හැකි අතර ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ට සිදුකරන අගෞරවයක් ලෙස සැලකිය හැක.

වඩාත් සාධාරණ ප්‍රවේශයක් වනුයේ ආබාධ සහිත පුද්ගලයෙකුගේ සුදුසුකම්, කුසලතා, හැකියාවන් සහ රැකියා ආශ්‍රිත හැකියාවන් හා රැකියා වෙළඳපොළට ගැලපෙන රැකියා තක්සේරු කිරීමය. එනම්

ඔවුන්ගේ ආබාධිතභාවය නිසා ඇතිවිය හැකි බාධාවන් සම්බන්ධයෙන් පූර්ව නිගමනය, පූර්ව සාණාත්මක තක්සේරුව, හෝ ආත්මීය විනිශ්චයන් මත විශ්වාසය තැබීමට වඩා අපේක්ෂකයින් ඔවුන්ගේ කුසලතා සහ සුදුසුකම් මත පදනම් ව ඇගයීමය. මෙමගින් සමානාත්මතාවය සහ වෙනස් කොට නොසැලකීමේ මූලධර්මය තහවුරු කළ හැකි අතර වඩාත් සාධාරණ සහ වඩාත් ඵලදායී අන්තර්කරණ රැකියා පරිසරයක් නිර්මාණය කළ හැකිය. ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට, වෙනත් ඕනෑම අපේක්ෂකයෙකුට සමාන අවස්ථා තිබිය යුතු අතර, රැකියා භූමිකාවක් සඳහා ඔවුන්ගේ කුසලතාවය මෙන් ම යෝග්‍යතාවය ද වෙනත් ඕනෑම සේවකයෙකු මෙන් ඔවුන්ගේ හැකියාවන් අනුව තීරණය කළ යුතු ය.

මෙම චක්‍රලේඛයේ සැබෑ අභිප්‍රාය සහ විෂය පථය ප්‍රකාශ නොකරයි. එබැවින් ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් රාජ්‍ය අංශයේ රැකියා ලබාගැනීමේ දී ප්‍රායෝගික දුෂ්කරතා හා අභියෝගවලට මුහුණ දීමට සිදු වී ඇත. එසේම මෙම චක්‍රලේඛය මගින් ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සම්බන්ධයෙන් අහිතකර තීරණ ගැනීමට රාජකාරි කරන්නන්ට අවස්ථා හෝ අවකාශය සලසා දී ඇත. මෙම චක්‍රලේඛය විසින් සලසා ඇති විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීම, අවස්ථා ලබාදීම හෝ අර්ථකථනය කිරීම ආයතන ප්‍රධානීන්ගේ අභිමතය පරිදි සිදුවන නිසා ආබාධ සහිත තැනැත්තන් රැකියා වලට ඇතුළත් කර ගැනීමට වඩා ඔවුන් ආබාධිතභාවය නිසා ප්‍රතික්ෂේප කිරීම සිදු වන බව නිරීක්ෂණය වේ. එබැවින් ආබාධ සහිත තැනැත්තන් සඳහා රැකියා අවස්ථා සඳහා පහසුකම් සැලසීම සඳහා වන මෙම මාර්ගෝපදේශ මගින් ඔවුන් ශ්‍රම බලකායට ඵලදායී ලෙසින් ඇතුළත් කිරීම සම්බන්ධ ගැටලු විසඳීම අරමුණු කර ගෙන ඇත. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා රැකියා අවස්ථා හුදු සමාජ වගකීමක් පමණක් නොවේ; ඒ වෙනුවට, ඒවා ජාතික සහ ජාත්‍යන්තර නීති යන දෙආකාරයෙන්ම තහවුරු කෙරෙන මානව හිමිකම් පිළිබඳ මූලික මූලධර්ම තුළ ගැඹුරින් මුල් බැසගත් සංකල්ප ලෙස සැලකේ. ඔවුන්ගේ ආබාධ සහිත තත්ත්වය නොතකා, ඔවුන්ගේ දායකත්වය රටේ සංවර්ධන ක්‍රියාවලියට දායක කර ගැනීම සහ පුද්ගලික සහ වෘත්තීය වර්ධනය අගය කරන පරිසරයක වැඩ කිරීමට අයිතිය ඇති බව ජාත්‍යන්තර ප්‍රජාව පිළිගනී. මෙය ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 4 (ඇ) වගන්තියෙන් ද මෙය සහතික කර ඇත. ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 4(ඇ) ව්‍යවස්ථාවේ සඳහන් වන්නේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙන් ප්‍රකාශිත සහ පිළිගත් මූලික අයිතිවාසිකම් රජයේ සියලුම ආයතන විසින් ගරු කරනු ලැබිය යුතු, සුරක්ෂිත කළ යුතු සහ දියුණු කළ යුතු බවත්, ඒවා හැර සංක්ෂිප්ත කිරීම, සීමා කිරීම හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම නොකළ යුතු බවයි.

UNCRPD හි 27 (අ), (ඉ), (උ) සහ (i) වගන්තිය අනුව බඳවා ගැනීමේ කොන්දේසි මෙන්ම බඳවා ගැනීමේ සහ රැකියා පටිපාටි ඇතුළුව සියලු ආකාරයේ රැකියා වලට අදාළ සියලු කරුණු සම්බන්ධයෙන් ආබාධිත භාවය මත වෙනස් කොට සැලකීම තහනම් කර තිබේ. සාධාරණ නවාතැන් පිළිබඳ 27 (i) වගන්තිය අයදුම්පත්‍ර කැඳවීම හෝ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ දී, රැකියාව සිදු කරන ආකාරය හෝ රැකියාව සඳහා සුදුසුකම් ඇති ආබාධිත පුද්ගලයෙකුට එම රැකියාවේ අත්‍යවශ්‍ය කාර්යයන් ඉටු කිරීමේ දී යන සියලු අවස්ථාවලදී සමාන රැකියා අවස්ථා භුක්ති විඳීමට ඉඩ සලසන වැඩ පරිසරයක් තිබීම පිළිබඳ අදහස් කෙරේ. ශ්‍රී ලංකාව තුළ සාධාරණ නවාතැන් පහසුකම් අර්ථ දක්වා නැත. කෙසේ වෙතත්, 2014 වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍ය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තියේ සඳහන් වන්නේ "ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා සාධාරණ නවාතැන් පහසුකම් සැපයීම සඳහා රජය පාර්ශ්වකරුවන් සමඟ එක්ව විශේෂ වැඩසටහන් සංවර්ධනය කර ක්‍රියාත්මක කරන" බවයි.

එසේම, ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභා පනතේ 10(C) වගන්තිය මගින් මූලික අයිතිවාසිකම් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ ආරක්ෂා කිරීම සඳහා නීති සම්පාදනය සහ පරිපාලන නියෝග සහ ක්‍රියා පටිපාටි සැකසීමේ දී රජයට උපදෙස් දීමට සහ සහාය වීමට කොමිෂන් සභාව සතු බලය සහතික කරයි.

මෙම සාමාන්‍ය මාර්ගෝපදේශ තුළ, ජාතික සහ ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් ප්‍රමිතීන් සහ නීතිවලට අනුකූලව ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා ඵලදායී අන්තර්කරණ සේවා ස්ථානයක් නිර්මාණය කිරීමට සේවා යෝජකයන් සඳහා වන මූලික මූලධර්ම ඇතුළත් කර තිබේ.

මෙම මාර්ගෝපදේශ අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා රාත්‍රීමක සහ නීතිමය බැඳීම් සඳහා කැපවීමක් පෙන්වීම කරන අතරම, විවිධ ශ්‍රම බලකායේ පුළුල් හැකියාවන් උපයෝගී කර ගැනීමට සේවා යෝජකයන්ට හැකියාව ලැබේ. මෙය, ඔවුන්ගේ සංවිධාන නව්‍යකරණයෙන්, නිර්මාණශීලීත්වයෙන් සහ මානව අත්දැකීම් වලින් වඩාත් ප්‍රවර්ධනය කරයි.

**02. පොදු මාර්ගෝපදේශය**

- අ. ආබාධ සහිත තත්වය මත කිසිදු ආකාරයක වෙනස්කම් කිරීමකින් තොරව සියලු ම ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා සියලු මානව හිමිකම් සහ මූලික නිදහස සම්පූර්ණයෙන් සාක්ෂාත් කර ගැනීම සහතික කිරීම සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සියලුම රාජ්‍ය බලධාරීන් කටයුතු කළ යුතු ය.
- ආ. සියලු ම රාජ්‍ය අධිකාරීන් ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ ආත්ම ගෞරවය, පුද්ගල ස්වාධීනත්‍වය සහ ස්වාධීනත්වයට ගරු කළ යුතු ය.
- ඇ. සියලු ම රාජ්‍ය අධිකාරීන් පූර්ණ සහ ඵලදායී සහභාගීත්වය, සමානාත්මතාවය සහ රාජ්‍ය අංශයේ රැකියාවලට ඇතුළත් කිරීම සහතික කළ යුතු ය.
- ඈ. සියලු ම රාජ්‍ය අධිකාරීන් මානව විවිධත්වය මනුෂ්‍යත්වයේ කොටසක් ලෙස සලකා ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ වෙනස්කම් හා පිළිගැනීම්වලට ගරු කළ යුතු ය.
- ඉ. සියලු ම රාජ්‍ය අධිකාරීන් වැඩ පරිසරය තුළ ආබාධ සහිත තැනැත්තන්ට අවශ්‍ය සාධාරණ ඉඩකඩ සහතික කරන අතර එමඟින් ඔවුන් තම කාර්යය ඉටු කිරීමට දක්ෂ බව සහතික කළ යුතු ය.
- ඊ. සියලුම රාජ්‍ය බලධාරීන් රැකියා ස්ථානයේ වෙනස් කොට සැලකීම, කුරිරු, අමානුෂික හෝ අවමන් සහගත සැලකිලි හෝ දඬුවම් මග හැරීමට වගබලා ගත යුතු ය.
- ඔ. ආබාධ සහිත සෑම පුද්ගලයෙකුට ම සේවා ස්ථානයේ සිටින අනෙක් අය හා සමානව ඔහුගේ හෝ ඇයගේ ශාරීරික හා මානසික ඒකාග්‍රතාවයට ගරු කිරීමට අයිතියක් ඇති බව සියලුම රාජ්‍ය බලධාරීන් විසින් සලකා බැලිය යුතුය.
- ඕ. අන් අය සමඟ සමාන පදනමක් මත සහ ඔවුන් කැමති සියලු ආකාරයේ සන්නිවේදනයන් හරහා තොරතුරු සහ අදහස් සෙවීමට, ලැබීමට සහ ලබා දීමට ඇති නිදහස ඇතුළුව ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමේ සහ අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමේ අයිතිය ක්‍රියාත්මක කළ හැකි බව සහතික කිරීම සඳහා සියලු ම රාජ්‍ය බලධාරීන් විසින් සියලු සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතු ය.
- එ. බඳවා ගැනීමේ කොන්දේසි, බඳවා ගැනීමේ පටිපාටි සහ රැකියා කොන්දේසි, රැකියා අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම, වෘත්තීය කුසලතා දියුණුව, උසස් වීම් ලබා ගැනීම සහ ආරක්ෂිත සහ සෞඛ්‍ය සම්පන්න සේවා කොන්දේසි ඇතුළුව සියලු ම ආකාරයේ රැකියා සම්බන්ධ සියලු කාරණා සම්බන්ධයෙන් ආබාධ සහිත භාවය මත වෙනස්කම් කිරීම තහනම් කළ යුතු ය.
- ඒ. ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ අයිතිවාසිකම් අන් අය සමඟ සමාන පදනමක් මත, සාධාරණ සහ හිතකර සේවා කොන්දේසි සඳහා, සමාන අවස්ථා සහ සමාන වටිනාකමක් ඇති රැකියා සඳහා සමාන වෛතනයක් ද හිරිහැරවලින් ආරක්ෂා වීම සහ දුක්ගැන්විලි විසඳීම ඇතුළු ආරක්ෂිත සහ සෞඛ්‍ය සම්පන්න සේවා කොන්දේසි මෙන් ම සහාය තාක්ෂණික පහසුකම් ඇතුළුව අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කළ යුතු ය.

කේ. ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට ඔවුන්ගේ කම්කරු සහ වෘත්තීය අයිතිවාසිකම් අත් අය සමඟ සමාන පදනමක් මත ක්‍රියාත්මක කිරීමට හැකි බව සහතික කිරීම.

එල්. ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට සාමාන්‍ය තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වැඩසටහන්, ස්ථානගත කිරීමේ සේවා සහ වෘත්තීය සහ අඛණ්ඩ පුහුණුව සඳහා ඵලදායී ප්‍රවේශයක් ලබා ගැනීමට හැකියාව ලබා දීම.

**03. විශේෂිත මාර්ගෝපදේශය**

**මාර්ගෝපදේශය 1: බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමය**

1.1. ආයතන සංග්‍රහණයේ දෙවන පරිච්ඡේදය, 2.1 වගන්තිය අනුව “බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමය, එම තනතුරේ වැටුප් පරිමාණය, අවශ්‍ය සුදුසුකම්, වයස් සීමාවන් සහ අනෙකුත් අදාළ තොරතුරු, අදාළ දෙපාර්තමේන්තුව විසින් වගන්තිය 2.2 සිට 2.5 අනුව සකස් කර අනුමත කර ඇත. බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමයක් සකස් කිරීමේ දී, වගකිවයුතු අධිකාරීන් ආබාධිත පුද්ගලයින් ඇතුළත් කිරීමට ප්‍රමුඛත්වය දිය යුතු අතර සුදුසුකම්, වයස් සීමාවන් සහ වෙනත් අදාළ තොරතුරු මෙන්ම ඊට සම්බන්ධ ඕනෑම බඳවා ගැනීමේ ලියකියවිලි සහ වියදම් වැනි සාධක සලකා බැලිය යුතු ය. ආබාධිත අත්දැකීම් සහ කුසලතා ඇති පුද්ගලයෙකුට බොහෝ සුදුසුකමක් විය හැකි ය. එසේම, ඇතැම් ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට සුදුසු වයසේ දී අධ්‍යාපන අවස්ථා ලබා ගැනීමට නොහැකි වීම නිසා බලධාරීන් නම්‍යශීලීව වයස සලකා බැලිය යුතු ය.

1.2. ශ්‍රී ලංකාවේ සේවා ව්‍යවස්ථාව යනු සේවා සහ වැඩසටහන් ඇතුළු රාජ්‍ය පරිපාලනයේ විවිධ අංශ සඳහා රාමුවක් සපයන රජයේ ප්‍රතිපත්ති සහ මාර්ගෝපදේශ වේ. ආබාධිත පුද්ගලයින්ගේ සන්දර්භය තුළ, ඇතුළත් කිරීම් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා සේවා සහ අවස්ථා සඳහා සමාන ප්‍රවේශය සහතික කිරීම සඳහා රජයේ කැපවීම ගෙනහැර දැක්වීමේ දී සේවා ව්‍යවස්ථාව තීරණාත්මක කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. මෙම ප්‍රතිපත්ති බොහෝ විට අවධානය යොමු කරන්නේ ප්‍රවේශ විය හැකි පරිසරයන් නිර්මාණය කිරීම, අධ්‍යාපනික සහ වෘත්තීය අවස්ථා ලබා දීම සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ ජීවන තත්ත්වය ඉහළ නැංවීම සඳහා උපකාරක සේවා සැපයීම ය.

1.3. ආයතන සංග්‍රහණය දෙවන පරිච්ඡේදය, විශේෂයෙන් 2:1:3 වගන්තිය අනුව, සේවාවන් පාලනය කරන සේවා ව්‍යවස්ථාව තුළ අන්තර්ගත කළ හැක. උදා. අමාත්‍ය මණ්ඩලයේ අධිකාරිය යටතේ නිකුත් කෙරෙන ශ්‍රී ලංකා පරිපාලන සේවය පිළිබඳ ව්‍යවස්ථාව අනුමැතිය සඳහා සේවා ව්‍යවස්ථා කෙටුම්පත් කිරීමේ දී, ආබාධ සහිත තැනැත්තන් ඇතුළත් කිරීම් සැලකිල්ලට ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

1.4. අතිරේකව, 2:4 හි දක්වා ඇති පරිදි, “අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්වරයා සහ අමාත්‍ය මණ්ඩලය අතර මතභේද ඇති වූ විට, විශේෂයෙන් බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමයක සැලකිය යුතු වෙනස්කම් සම්බන්ධයෙන්, ආයතන අධ්‍යක්ෂවරයාට යෝජනා ක්‍රමය අනුමැතිය සඳහා කැබිනට් මණ්ඩලයට ඉදිරිපත් කිරීමට නිර්දේශ කළ හැක.” මෙම ක්‍රියාවලියට ආයතන අධ්‍යක්ෂවරයා, ලේකම්වරයා සහ කැබිනට් අමාත්‍යවරුන් සම්බන්ධ වන අතර, ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් ඇතුළත් කර ගැනීම සම්බන්ධයෙන් සලකා බැලීමට ඔවුන්ට බලය ඇත.

1.5. පවතින බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමයෙන් බැහැර වීමේ හැකියාව ආයතන සංග්‍රහයේ 2:7 හි සඳහන් කර ඇත. “සුදුසුකම් ලත් පුද්ගලයන්ගේ හිඟය වැනි තාවකාලික ගැටළු සඳහා යෝජනා ක්‍රමය වෙනස් නොකළ යුතු බව එහි සඳහන් වේ. එවැනි අවස්ථාවන්හි දී යෝජනා ක්‍රමයෙන් බැහැර වීම සඳහා ලේකම්වරයා ආයතන අධ්‍යක්ෂවරයාගේ අනුමැතිය ලබා ගත යුතු ය.

1.6. ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට අදාළ සේවා ව්‍යවස්ථාව පිළිපැදීමෙන්, ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට පූර්ණ වශයෙන් සහභාගී වී ජාතියේ සංවර්ධනයට දායක විය හැකි, ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් තහවුරු කර ඔවුන්ගේ සමස්ත යහපැවැත්ම වැඩිදියුණු කළ හැකි වඩාත් ඇතුළත් සමාජයක් ගොඩනැගීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා රජයට ක්‍රියාකාරීව කටයුතු කළ හැකි ය. .

**මාර්ගෝපදේශය 2: අයදුම්පත් කැඳවීම**

2.1 ආබාධ සහිත තැනැත්තන්ට පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි අයදුම් කිරීමේ ක්‍රියාවලියක් ස්ථාපිත කිරීම සඳහා, අපගේ මූලික අවධානය යොමු විය යුත්තේ රැකියා අයදුම් කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් ඇතුළු සියලු ම පුද්ගලයින් සඳහා විවෘත බව සහතික කිරීමයි. ආයතන සංග්‍රහයේ II පරිච්ඡේදයේ 3 වැනි වගන්තියේ “රාජ්‍ය සේවයේ සියලු ම රැකියා පුරප්පාඩු අනුමත බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමයට අනුව පත්වීම් බලධාරියා විසින් ප්‍රචාරය කළ යුතු ය. මෙය අයදුම් කිරීමේ ක්‍රියාවලියේ විනිවිදභාවය සහ සාධාරණත්වය සහතික කරයි. ඒ අනුව, පත්වීම්වලට අදාළ II පරිච්ඡේදයේ, 5 වැනි වගන්තිය හා 5:2:3 වන වගන්තිය, එහි “පත්වීම් අධිකාරිය රජයේ ගැසට් පත්‍රයේ තනතුර ප්‍රචාරය කරන බව සඳහන් කරයි”. සියලු ම ප්‍රචාරණය කරන ලද තනතුරු ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට ප්‍රවේශ විය හැකි බවට පත් කිරීම වැදගත් බව රජයේ බලධාරීන් විසින් සලකා බැලිය යුතු ය.

2.2 දෘෂ්‍යාබාධ, ශ්‍රවණබාධ, කථන දුර්වලතා සහ චලනාබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා රැකියා අයදුම් කිරීමේ ක්‍රියාවලින් ස්ථාපිත කිරීම සියලු ම අයදුම්කරුවන්ට සමාන සහ සාධාරණ අවස්ථා සහතික කිරීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය වේ. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගෙන් රැකියා සඳහා අයදුම්පත් කැඳවීමේ දී, අයදුම් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය සැලසුම් කර ඇත්තේ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ ප්‍රවේශ්‍යතාව, සාධාරණත්වය සහ ඇතුළත් කර ගැනීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා වන අතර, සියලු ම අපේක්ෂකයින් සඳහා සමාන මට්ටමේ සහ සාධාරණ ඉඩකඩ සහිත රැකියා පරිසරයක් නිර්මාණය කරයි.

2.3 පුවත්පත් දැන්වීම් වැනි සාම්ප්‍රදායික ක්‍රමවේද හරහා ආබාධ සහිත සියලු ම අයදුම්කරුවන් වෙත, විශේෂයෙන්ම දෘෂ්‍යාබාධිත පුද්ගලයන් වෙත ළඟා නොවිය හැක. ඒ වෙනුවට, රැකියා ඉල්ලුම්පත්‍රය පුළුල් පරාසයක අපේක්ෂකයින්ට ප්‍රවේශ විය හැකි පරිදි තිර කියවනය, හඬ විධාන මෘදුකාංග, සහ වෙනත් සහායක තාක්ෂණයන් සමඟ සම්පූර්ණයෙන් ම අනුකූල වන මාර්ගගත ක්‍රමවේදයන් සැපයිය යුතු ය. රූප සහ බොත්තම් සඳහා විස්තරාත්මක විකල්ප පෙළ ඇතුළත් කිරීම මගින් තිර කියවනය භාවිතා කරන පුද්ගලයන්ට දෘශ්‍ය අන්තර්ගතය එදහා ලෙස අවබෝධ කර ගැනීමට හැකියාව ලැබේ. මෙවැනි ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කිරීම මගින් ඔවුන්ගේ ආබාධ සහිත තත්ත්වය සහ අපහසුතාවයන් නොසලකා සියලුම අයදුම්කරුවන් සඳහා අයදුම් කිරීමේ ක්‍රියාවලියේ ඇතුළත් වීමට සහ පරිශීලක-හිතකාමී බව සහතික කරමින් සම භූමියක් ලෙස වැඩි දියුණු කරයි.



2.4 සන්නිවේදන ප්‍රවේශ්‍යතාව සහතික කිරීම සඳහා එවැනි පහසුකම් අවශ්‍ය තැනැත්තන් සඳහා සංඥා භාෂා විධියේ උපදෙස් හෝ බ්‍රොෆ් සංදර්ශක ඇතුළුව යෙදුම් ද්‍රව්‍ය සඳහා විකල්ප සන්නිවේදන ක්‍රමවේද හඳුන්වා දීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

2.5 සංජානන ආබාධ සහිත අපේක්ෂකයින් සඳහා හෝ භාෂා බාධකවලට මුහුණ දෙන අය සඳහා ප්‍රවේශ්‍ය සහතික කිරීම සඳහා අයදුම් පත්‍රවල පැහැදිලි, සංකීර්ණ සහ සරල භාෂාවක් භාවිතා කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. අයදුම්කරුවන්ට ව්‍යාකූල සහ අනවශ්‍ය අභියෝග ඇති කළ හැකි බැවින්, අයදුම් පත්‍රවල භාෂාව හෝ සංකීර්ණ ක්‍රියාවලීන් ඇතුළත් කිරීමෙන් වැළකී සිටීම සුදුසුය. සරල සහ තේරුම්ගත හැකි භාෂා ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කිරීමෙන්, පුළුල් පරාසයක අපේක්ෂකයින් සඳහා අයදුම් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය තුළට අන්තර්කරණය කර ගැනීම සහ පරිශීලක-හිතකාමී බවට පත් කළ හැකිය.

2.6 ඩිජිටල් ප්‍රවේශ හරහා මාර්ගගත ආකෘති පත්‍ර, විද්‍යුත් තැපෑල ඉදිරිපත් කිරීම හෝ ලිඛිත අයදුම්පත් ඇතුළු විවිධ අපේක්ෂක අවශ්‍යතා සඳහා විවිධ යෙදුම් ක්‍රම ඉදිරිපත් කිරීම. ඇතැම් ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට ඔවුන්ගේ විකල්ප සන්නිවේදන අවශ්‍යතා සහ හැකියාවන් හේතුවෙන් අනෙක් ඒවාට වඩා ප්‍රවේශ්‍ය පහසු විය හැකි එක ක්‍රමයක් තිබිය හැක. වඩාත් අන්තර්කරණ සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියක් සහතික කරමින්, සියලු ම ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට අයදුම්පත් වෙත ප්‍රවේශ වීමට සහ සම්පූර්ණ කිරීමට සමාන අවස්ථා ලබා දීම සහතික කිරීම ඉතා වැදගත් වේ.

2.7 ශ්‍රවණාබාධ සහිත අපේක්ෂකයින් සඳහා සම්පූර්ණයෙන්ම අන්තර්කරණ සහ ප්‍රවේශ විය හැකි බව සහතික කිරීම සඳහා, උපසිඳැසි හෝ පිටපත් වැනි අයදුම්පත් ක්‍රියාවලියේ දී භාවිත කරන විධියේ ප්‍රවේශ්‍යතා විශේෂාංග වලට ඇතුළත් කිරීම වැදගත් වේ.

2.8 අයදුම් කිරීමේ ක්‍රියාවලියේ දී සහාය අවශ්‍ය විය හැකි ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා, එය වෙබ් අඩවියේ සංවලනය හෝ රැකියා අවශ්‍යතා අවබෝධ කර ගැනීම සම්බන්ධව පැය 24ක සහය ලබා ගත හැකි බව සහතික කළ යුතු අතර එය, පුද්ගල අවශ්‍යතා හෝ තත්වයන් නොසලකා, විවිධ පරාසයක අයදුම්කරුවන්ට සහ අවස්ථා සඳහා සමාන ප්‍රවේශයක් සහතික කිරීමට ඔබේ කැපවීම පෙන්නුම් කරයි.

2.9 යම්කිසි තනතුරක් සඳහා අයදුම් කිරීමේ දී, බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට ඇතුළත් වීම සඳහා අයදුම්කරුවන්හට තරඟ විභාගයේ දී හෝ සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී හෝ ප්‍රායෝගික පරීක්ෂණයේ දී හෝ ඒ සඳහා අවශ්‍ය සහායක තාක්ෂණික පහසුකම් සිය අයදුම්පත්‍රය හරහා ඉල්ලුම් කිරීමට අවස්ථාව ලබා දිය යුතු අතර, අදාළ අවස්ථාවන් වල දී එම පහසුකම් සපයා දීමට කටයුතු කිරීම.

2.10 මූලික සුදුසුකම් පරීක්ෂා කිරීමේ දී ආබාධ සහිත තැනැත්තන් බැහැර වන ප්‍රධාන කරුණු දෙකක් නිරීක්ෂණය වේ. ඉන් එක් කරුණක් ලෙස දිවයිනේ ඕනෑම ස්ථානයක සේවය කළ හැකි මනා කායික හා මානසික සෞඛ්‍ය තත්වයකින් යුක්ත විය යුතු වීම ඇතුළත් කර ඇති නිසා ඇතැම් නිලධාරීන් එය ආබාධ සහිත තැනැත්තන් රැකියාවට ඇතුළත් කර නොගැනීමට හේතුවක් ලෙස අර්ථකථනය කරනු ලැබේ. මේ පිළිබඳ නිවැරදි පැහැදිලි කිරීමක් අදාළ පර්ශවය විසින් සිදු කළ යුතු අතර මෙම වගන්තිය අර්ථකථනය කිරීමේ දී ආබාධ සහිත තැනැත්තන් රැකියා සඳහා ඇතුළත් කිරීමට දිරි ගන්වන පරිදි සිදු කිරීම කළ යුතු වේ.

2.11 රාජ්‍ය අංශයේ තනතුරු සඳහා පුරප්පාඩු පිරවීමේ දී අයදුම්පත් භාර ගන්නා විට අපේක්ෂකයින් උපරිම වයස අවුරුදු 35 ක් ලෙස දක්වා තිබෙන අතර එය ආබාධ සහිත අපේක්ෂකයින්

පුරප්පාඩු පිරවීමේ ක්‍රියාවලියෙන් බැහැර වන තවත් බාධාවකි. හැකි සෑම අවස්තාවක දීම බඳවා ගනු ලබන තනතුරු සඳහා වයස සීමාව සලකා බැලීමේ දී සාධාරණ හේතු මත නම්‍යශීලී විය යුතු අතර අධ්‍යාපනික සුදුසුකම් හා අනෙකුත් සුදුසුකම් සඳහා ප්‍රමුඛතාවය ලබා දීම වැදගත් වේ.

**මාර්ගෝපදේශය 3: අයදුම්පත් පරීක්ෂා කිරීම**

- 3.1 ආයතන සංග්‍රහයේ 5:2:4 වගන්තිය මගින් රැකියා ඉල්ලුම්පත්‍ර පරීක්ෂා කිරීම සඳහා නීති රීති සපයා ඇත. “අයදුම්පත් භාරගැනීම, එක් එක් අයදුම්පත්‍ර පරීක්ෂා කිරීම, අයදුම්කරුවන්ගේ සුදුසුකම් පරීක්ෂා කිරීම, අයදුම්පත් කාලසටහන්ගත කිරීම සහ බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමයේ අවශ්‍ය පරිදි ඕනෑම තේරීම් මණ්ඩලයක වාඩිවීම සඳහා අවශ්‍ය කටයුතු සම්පාදනය කිරීම පත්කිරීම් බලධාරියාගේ වගකීම වේ. ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ රැකියා ඉල්ලුම්පත්‍ර පරීක්ෂා කිරීමේ දී සාධාරණ සහ අන්තර්කරණ ප්‍රවේශයක් පවත්වා ගැනීම වැදගත් වේ.
- 3.2 පත්කිරීමේ බලධාරියා ආබාධ සහිත අයදුම්කරුවන් විසින් එවන ලද සියලුම අයදුම්පත් ලැබී ඇති බව හා ඒවා දත්ත ගබඩාවකට ඇතුළත් කර ඇති බවට වග බලා ගත යුතුය. අඛණ්ඩ ප්‍රවේශ්‍යතාව සහතික කිරීම සඳහා ඩිජිටල් වේදිකා නීතිපතා පරීක්ෂා කර යාවත්කාලීන කළ යුතුය. අයදුම්කරුවන්ට අවශ්‍ය පහසුකම් පිළිබඳ සටහන් කිරීම සහ එම පහසුකම් කළමනාකරණය කිරීම සඳහා ක්‍රමවේදයක් පවත්වාගෙන යා යුතු ය.
- 3.3 ආබාධිත පුද්ගලයා විසින් යොමුකරන ලද අයදුම්පත් කියවීම සඳහා ඉවුල් පරිවර්තකයින්ගේ හෝ තාක්ෂණික සහාය සහිත ව කියවන බවට පත් කිරීමේ අධිකාරිය විසින් සහතික කළ යුතු ය.
- 3.4 ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ අයදුම්පත් පක්ෂග්‍රාහී හෝ අගතියකින් තොර ව සමාලෝචනය කරන බවට සහතික විය යුතු ය.
- 3.5 ඔවුන්ගේ ආබාධ මත ඔවුන්ගේ හැකියාවන් ගැන උපකල්පන හෝ සෘණාත්මක ආකාශයන් පූර්ව නිගමනය නොකර ඔවුන්ගේ ආබාධිතභාවයට වඩා ඔවුන්ගේ හැකියාවන්, කුසලතාවන් සහ අවස්ථාවන් සලකා බලා අයදුම්පත් සමාලෝචනය කළ යුතු ය.
- 3.6 ඉල්ලුම්පත්‍රය පරීක්ෂා කළ යුත්තේ ආබාධිත පුද්ගලයන්ට රැකියාවේ නියුතු වීමට, ශ්‍රම බලකායට දායක වීමට හා රටේ සංවර්ධන ක්‍රියාවලියට දායක කළ හැකි පූර්ණ හැකියාවක්, කුසලතාවයක් මෙන් ම ධාරිතාවක් ඇති යන මානසිකත්වය තුළ විය යුතු ය.
- 3.7 මෙම ඉදිරි දර්ශනය වඩාත් අන්තර්කරණ සහ සාධාරණ ඇගයීම් ක්‍රියාවලියක් ලෙස පිලිගැනීම. අයදුම් කිරීමේ ක්‍රියාවලියේ දී, ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට ඔවුන්ගේ ආබාධ හේතුවෙන් මුහුණ දීමට සිදු වූ ආවේණික අධ්‍යාපනික අභියෝග සලකා බලා මෙම අභියෝග නිසා ඔබ ඔවුන්ට අවාසියක් නොවන බවට වග බලා ගත යුතු ය.
- 3.8 අධ්‍යාපන සුදුසුකම් ලබා ගැනීමේ නිශ්චිත මාර්ගයට වඩා ලබාගත් ප්‍රයෝගික දැනුම, අත්දැකීම සහ ප්‍රායෝගික කුසලතා කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් උපාධි, ඩිප්ලෝමා සහ සහතික කිරීම් වැනි සුදුසුකම් ඇගයීම. නිදසුනක් වශයෙන්, ආබාධ සහිත අයදුම්කරුවන්ට සුදුසුකම් සම්පූර්ණ කිරීමට ඇති විය හැකි ප්‍රමාදයන් හේතුවෙන් ආබාධ සහිත අයදුම්කරුවන්ට වඩා උසස් අධ්‍යාපන මට්ටමක් සාමාන්‍ය අයදුම්කරුවන්ට තිබිය හැකිය.

3.9 ඔවුන්ගේ ආබාධ සහිත බව, බාධාවක් ලෙස සලකනවා වෙනුවට රැකියා විස්තරයේ දක්වා ඇති පරිදි අත්‍යවශ්‍ය රැකියා කාර්යයන් හා වගකීම් ඉටු කිරීමට ඔවුන්ට ඇති හැකියාව හා ධාරිතාව සලකා බැලිය යුතු ය. ඔවුන් සේවා ස්ථානයට ගෙන එන විවිධ ඉදිරි දර්ශන සහ හැකියාවන් හඳුනා ගැනීම මගින් සමස්ත වැඩ පරිසරය ඵලදායී කර ගත හැක.

3.10 මාර්ගගත පාඨමාලා, දුරස්ථ ඉගෙනුම් හෝ වෙනත් විවිධ ක්‍රම හරහා ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපන සුදුසුකම් හෝ කුසලතා පිළිගැනීමට ඇති අභියෝග සහ බාධක සලකා බැලිය යුතුය.

**මාර්ගෝපදේශය 4: විභාගය සඳහා සූදානම් කිරීම.**

4.1 ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් ඇතුළු සියලුම පුද්ගලයන්ට තම දැනුම, බුද්ධි පරීක්ෂණය, සහ කුසලතා ප්‍රදර්ශනය කිරීමට සමාන අවස්ථා ඇති බව සහතික කිරීම සඳහා ඇතුළත් විභාග පරිචයන් ඇති කිරීම ඉතා වැදගත් වේ.

4.2 දෘශ්‍යාබාධ, ශ්‍රවණාබාධ, කථන ආබාධ හෝ වලනාබාධ සහිත තැනැත්තන් ඇතුළු ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ ආබාධ මත ඔවුන්ගේ හැකියාවන් ගැන පූර්ව නිගමනය නොකර අපේක්ෂකයින් විසින් ඉල්ලා ඇති හෝ ඔවුන්ට සුවිශේෂී වන අවශ්‍යතා, පහසුකම් සහ සාධාරණ ඉඩකඩක් විභාග අධිකාරිය විසින් හඳුනා ගත යුතු ය.

4.3 විභාග අධිකාරිය විසින් විභාග ප්‍රශ්න පත්‍ර ලබාදෙන ආකෘති, පිළිතුරු සැපයීමට ප්‍රමාණවත් කාලය වේලාවක් ලබාදීම, පිළිතුරු සැපයීමේ ක්‍රමවේදය (වාචික, සභායකයකු හරහා ඩිජිටල් තාක්ෂණය ඔස්සේ නවීන යෙදුම් භාවිතය ආදිය) සන්නිවේදනය (විභාග පැවැත් වෙන ස්ථාන පහසුවෙන් හඳුනා ගැනීම සහ නිවැරදි මගපෙන්වීම් ආදිය) සහ භෞතික ප්‍රවේශ පහසුකම් (විභාග ශාලාවල පිවිසුම සහ සනීපාරක්ෂක පහසුකම්) අනුව ආබාධ සහිත අයදුම්කරුවන්ගේ අවශ්‍යතා සලකා බැලිය යුතුය.

4.4 විභාග අධිකාරිය, විභාග ස්ථාන සඳහා අපේක්ෂකයින්ගේ කැමැත්ත සහ අවශ්‍යතා තීරණය කිරීම සඳහා විවෘත හා ගෞරවනාත්මක සන්නිවේදනයක යෙදිය යුතු අතර, ඔවුන්ට අවශ්‍ය පහසුකම් පිළිබඳ විමසා බැලීම සිදු කළ යුතු ය. එමඟින් වඩාත් පුද්ගලාරෝපිත සහ ඵලදායී ආධාරක පද්ධතියක් සහතික කරන අතර විභාගවලදී ඔවුන්ගේ උපරිමයෙන් මුහුණ දීමට ඉඩ සලසයි.

4.5 ප්‍රවේශ පත්‍ර නිකුත් කරන ස්ථානය සංවලතා දුර්වලතා ඇති අපේක්ෂකයින් සඳහා සම්පූර්ණයෙන්ම ප්‍රවේශ විය හැකි බවට සහතික වීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. විභාග මධ්‍යස්ථානවල අදාළ ස්ථානය හඳුනා ගැනීම බාධාවකින් තොරව අදාළ ස්ථානය වෙත පිවිසීම සහ අවශ්‍ය අවස්ථාවල දී සභායකයකු කැටුව යාමට හෝ පෞද්ගලික ප්‍රවාහන පහසුකම් සලසා ගැනීමට අවස්ථාව ලබාදිය යුතු ය. භෞතික ප්‍රවේශය සඳහා වූ මෙම කැපවීම සඳාචාරාත්මක වගකීමක් පමණක් නොවේ; එය අන්තර්කරණය සහ මූලික මානව හිමිකම් තහවුරු කිරීම සඳහා බලධාරීන්ගේ කැපවීම පෙන්නුම් කිරීමකි.

4.6 විභාග බලධාරීහු බැවුම් සහිත ප්‍රවේශ මාර්ග, සෝපාන සහ වාහන නැවැත්වීමේ ඉඩකඩ ඇති බව සහතික යුතු අතර, වලනාබාධ සහිත අපේක්ෂකයින්ගේ සහභාගීත්වයට වෙනත් ආකාරයකින් බාධාවක් විය හැකි අත්‍යවශ්‍ය බාධා විභාග බලධාරීන් විසින් ඉවත් කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය. තවද ඉහළ මහල, විභාග මධ්‍යස්ථාන ලෙස භාවිත කිරීමේ දී රෝද පුටුභාවිත කරන තැනැත්තන් ඇතුළු වලනාබාධිත අයදුම්කරුවන්ට පහත මහලයක අවශ්‍ය පහසුකම් සහ විභාග

පරිසරයක් සකස් කර දීම වැනි දෑ සිදු කිරීමෙන්, විවිධත්වය සහ සමානාත්මතාවය සඳහා කැපවීම භෞතික අවකාශයන් දක්වා විහිදෙන බවට විභාග අධිකාරිය පැහැදිලි පණිවිඩයක් ලබා දෙයි.

4.7 ආබාධ සහිත අපේක්ෂකයින්ට සහාය වීම සඳහා විභාග අධිකාරිය විසින් තිර කියවනය, බ්ලේ මාධ්‍ය පහසුකම්, සංඥා භාෂා පරිවර්තක, හෝ කථනයෙන් පෙළ මෘදුකාංග වැනි සුදුසු උපකාරක තාක්ෂණයන් සහ නවීන යෙදවුම් හා මෙවලම් සැපයිය යුතු ය.

4.8 විභාග අධිකාරිය සෑම විටම ආකෘති විකල්පවල නම්‍යශීලී බව පවත්වා ගෙන යන අතර අපේක්ෂකයින්ගේ අවශ්‍යතා සහ හැකියාවන්ට වඩාත් ගැලපෙන ආකෘතියට ප්‍රවේශය ඇති බව සහතික කිරීම සඳහා අපේක්ෂකයින්ගේ පුද්ගල අවශ්‍යතා සැලකිල්ලට ගනී. දෘශ්‍යාබාධ සහිත අපේක්ෂකයින්ගේ අවශ්‍යතා සපුරාලීම සඳහා බ්ලේ, විශාල මුද්‍රණය, විද්‍යුත් පෙළ සහ ශ්‍රව්‍ය වැනි විවිධ ආකෘතිවලින් විභාග පැවැත්විය යුතුය. තවද, දෘශ්‍යාබාධ සහිත තැනැත්තන් හෝ දැක්වල වලන අපහසුතා සහිත තැනැත්තන්ට වාචික ව පිළිතුරු ලබා දීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සලසන අවස්ථාවල දී පරිගණක හෝ නවීන තාක්ෂණ උපකරණ ඇතුළත් ස්ථාන ද විභාග මධ්‍යස්ථාන ලෙස භාවිත කිරීමට අවකාශය යෙදිය හැකි ය.

4.9 සියලුම විභාග ද්‍රව්‍යවල සරල භාෂාවක් ඇතුළත් කිරීම සහ අයදුම්කරුවන්ට පැහැදිලි කිරීම් ලබා ගැනීමට හෝ අවශ්‍ය පරිදි පහසුකම් ඉල්ලා සිටීමට පැහැදිලි සන්නිවේදන මාර්ග ලබා දීම, සුවපහසු සහ අන්තර්කරණ පරීක්ෂණ පරිසරයක් සැපයීමට හේතු වේ. කථන හෝ ශ්‍රවණාබාධ ඇති අය කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින්, උපදෙස්, ප්‍රශ්න සහ අන්තර්ගතය පැහැදිලි සහ ප්‍රවේශ විය හැකි භාෂාවෙන් සන්නිවේදනය කරන බවට සහතික විය යුතුය.

4.10 අපේක්ෂකයින් සඳහා ප්‍රවේශ පත්‍ර සකස් කරන අතරතුර, සියලුම අපේක්ෂකයින් සඳහා ප්‍රවේශ්‍යතාව සහ අන්තර්කරණය සහතික කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. විශේෂයෙන්, ප්‍රවේශ පත්‍ර සැලසුම් කළ යුත්තේ තිර කියවීම් සහ අනෙකුත් සහායක තාක්ෂණයන් සඳහා අනුකූල වන ආකාරයටය. ඇමුණුම් PDF ලෙස ඉදිරිපත් කරමින් (ටැග් කළ අන්තර්ගතය සහිත PDF) ප්‍රවේශ විය හැකි ඩිජිටල් ආකෘති භාවිතා කිරීම වැනි ක්‍රියාමාර් හුදෙක් පහසුව පිළිබඳ කාරණයක් නොවේ; එය අන්තර්කරණය කිරීමේ දී පවතින සදාචාරාත්මක අවශ්‍යතාවයකි.

4.11 දෘශ්‍යාබාධිත පුද්ගලයන්ගේ අවශ්‍යතා සපුරාලන අකුරු වර්ගය, ප්‍රමාණය සහ වර්ණ වෙනස වැනි ප්‍රවේශ පත්‍රවල බ්ලේ සංදර්ශක සහතික කිරීම සහ පින්තූර සඳහා විකල්ප පෙළ ඇතුළත් කිරීම සිදු කළ හැක.

4.12 පැහැදිලි මාතෘකා සහ තාර්කික ව්‍යුහයන් නිර්මාණය කිරීමේදී තිර කියවනය භාවිතා කරන පුද්ගලයන් පිළිබඳ ද අවදානයට ලක් කිරීම ඔවුන්ට බාධාවකින් තොරව සංවලනය සඳහා පහසුකම් සැපයීම මඟින් සියලුම අයදුම්කරුවන්ට සමාන පදනමක් මත ඇතුළත් වීමේ ක්‍රියාවලියට යොමු විය හැකි බව සහතික කරයි.

4.13 ශ්‍රවණාබාධිත අයදුම්කරුවන්ට සංඥා භාෂා පරිවර්ථනය ඉල්ලීමේ විකල්පය ලබාදීම සාධාරණත්වය පිළිබඳ කාරණයක් පමණක් නොවේ; එය ඔවුන්ගේ මූලික මානව හිමිකම් ආරක්ෂා කිරීමේ අත්‍යවශ්‍ය පියවරකි. එය ඇතුළත් කිරීම ආරම්භ වන්නේ සියලු පුද්ගලයන්ගේ විවිධ අවශ්‍යතා හඳුනාගෙන ඒවාට අනුගත වීමෙනි.

4.14 ප්‍රශ්න පත්‍ර සකස් කිරීමේ දී බුද්ධි පරීක්ෂණ හෝ තර්කන හැකියාව පරීක්ෂා කිරීම වැනි ගණිත ගැටලු ඇතුළත් කිරීමේ දී දෘශ්‍යාබාධ සහිත තැනැත්තන්ට ගැලපෙන ලෙස සරල පැහැදිලි කිරීම්

ඇතුළත් කිරීම හෝ වෙනත් ඔවුන් වෙනුවෙන් ප්‍රශ්න පත්‍රයක් අදාළ කාල සීමාව තුළ පිළිතුරු ලබාදිය හැකි වන සේ ලබාදිය හැකි ය.

4.15 ආබාධ සහිත අයදුම්කරුවන්ට හා අනාබාධිත අයදුම්කරුවන්ට ඒක සමාන ප්‍රශ්න පත්‍රයක් ඒකම වෙලාවක දී පිළිතුරු ලබා දීම යුක්ති සහගත කරුණක් නොවේ. ඒසේ කිරීම තුළින් සිදුවන අගතිය අවම කර ලීම වෙනුවෙන් විභාග පවත්වන අධිකාරිය විසින් සාධාරණ අවස්ථාවන් සලකා දීමට ඉඩකඩ සැලසීමට ක්‍රියා කළ හැකි වන අතර ඒ සඳහා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යස්ථාවේ 12(4) අනු ව්‍යවස්ථාවෙන් ද අවශ්‍ය ප්‍රතිපාදන සලසා ඇත.

4.16 තවද, එක් එක් අපේක්ෂකයාට ඔවුන්ගේ හැකියාවන් සහ කුසලතා ප්‍රදර්ශනය කිරීමට සාධාරණ අවස්ථාවක් ලබා දී ඇති බව සහතික කරමින්, ඇගයීම් අතරතුර අමතර සාධාරණ හා ප්‍රමාණවත් කාලයක් ලබා දීමෙන්, සැකසුම් ප්‍රමාදයන් ඇති පුද්ගලයින්ට අවශ්‍ය පහසුකම් ලබා දීමේ වැදගත්කම හඳුනාගත යුතුය.

**මාර්ගෝපදේශය 5: පිළිතුරු පත්‍ර ඇගයීම සහ ප්‍රතිඵල නිකුත් කිරීම**

5.1 ආබාධ සහිත අපේක්ෂකයින් ඇතුළු අයදුම්කරුවන් සඳහා පිළිතුරු පත්‍ර ඇගයීම සහ ප්‍රතිඵල නිකුත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සාධාරණත්වය, අන්තර්කරණය කිරීම සහ නීති රෙගුලාසිවලට අනුකූල වීම යන මූලධර්ම අනුගමනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

5.2 ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ සේවා නියුක්තියේ දී සමානාත්මතාවයේ මූලධර්මයන් ඇතුළත් කිරීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමට කැපවීමේ දී, පිළිතුරු පත්‍ර ඇගයීම සහ ප්‍රතිඵල නිකුත් කිරීමේ දී ඔවුන්ගේ ආබාධිතභාවය නොසලකා සියලු ම අයදුම්කරුවන්ට සමාන හා සාධාරණ අවස්ථා ලබා දීමට අවධාරණය කළ යුතුය. රාජ්‍ය අංශය විසින් තම බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා ද සම්පූර්ණයෙන්ම විවෘත හා විනිවිදභාවයකින් යුතුව දන්වා තිබිය යුතු අතර ඔවුන් ක්‍රියාකාරී සහභාගීත්වයක් සඳහා දිරිමත් කළ යුතුය.

5.3 ආබාධ සහිත සෑම අපේක්ෂකයෙකුගේ ම අන්‍ය අවශ්‍යතා සහ ශක්තීන් පිළිගන්නා පරිදි පිළිතුරු පත්‍ර ඇගයීමේ ක්‍රියාවලිය මෙන්ම නිකුත් කරන ප්‍රතිඵලය හරහා ආබාධිත අපේක්ෂකයකුගේ වාසි විශ්ලේෂණය කරන විකල්ප තක්සේරුවක් යෝජනා ක්‍රියාවලියක් සංවිධානය කිරීමට රාජ්‍ය අංශය කැපවිය යුතුය.

**මාර්ගෝපදේශය 6: සම්මුඛ සාකච්ඡා කැඳවීම**

6.1 ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා, විශේෂයෙන්ම ශ්‍රවණාබාධ, දෘශ්‍යාබාධ, කථනාබාධ හෝ වලනාබාධ සහිත අයදුම්කරුවන් සඳහා සම්මුඛ පරීක්ෂණ පවත්වන විට, ඔවුන්ට අන්‍ය අවශ්‍යතා සඳහා සාධාරණ සහ අන්තර්කරණ ක්‍රියාවලියක් සහතික කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. ආයතන සංග්‍රහයේ 5.2.6 වගන්තියට අනුව, සම්මුඛ පරීක්ෂණ සඳහා කැඳවීමේ දී තේරීම් මණ්ඩලය සාමාන්‍යයෙන් සභාපතිවරයා ඇතුළු රාජ්‍ය නිලධාරීන් පස් දෙනෙකුගෙන් සමන්විත විය යුතු බවත් බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමයේ වෙනත් ආකාරයකින් දක්වා නොමැති නම්, මණ්ඩලයේ අවම වශයෙන් එක් සාමාජිකයෙකු පුරප්පාඩුව පවතින අමාත්‍යාංශයෙන් හෝ දෙපාර්තමේන්තුවකින් වෙනස් විය යුතු බවත් දක්වා ඇත. සියලු ම තේරීම් මණ්ඩල

සාමාජිකයින් ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳව දැනුවත් වීම ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සමඟ ක්‍රියා කිරීමට සහ සහාය වීමට උපකාරී වෙයි.

6.2 සම්මුඛ පරීක්ෂණ හෝ ඇගයීම් හෝ ප්‍රායෝගික පරීක්ෂණ අතරතුර, එක් එක් අපේක්ෂකයාට අවශ්‍ය පරිදි ඔවුන්ගේ නිපුණතා සහ දැනුම ප්‍රදර්ශනය කිරීමේ දී, ඔවුන්ගේ නිශ්චිත අවශ්‍යතාවලට සරිලන ක්‍රම, අනුවර්තන සහාය තාක්ෂණික සහ මෙවලම් සාකච්ඡා කිරීමට නමාශීලී සහ විවෘත විය යුතුය.

6.3 අපේක්ෂකයන්ගේ සුවිශේෂී අවශ්‍යතා සහ පහසුකම් අවබෝධ කර ගැනීම සහ ඔවුන් සමග කටයුතු කිරීම ඵලදායී ලෙස සිදු කිරීම සඳහා පැහැදිලි මෙන්ම නිවැරදි සන්නිවේදනය, දක්ෂ හා පළපුරුදු සංඥා භාෂා පරිවර්තකයන් ගේ සහාය ලබා ගැනීම, අක්ෂි සම්බන්ධතා පවත්වා ගැනීම සහ සම්මුඛ පරීක්ෂණය හෝ ප්‍රායෝගික පරීක්ෂණය අතරතුර දායක ආධාරක භාවිතා කිරීම වැදගත් වේ. ලිඛිත ප්‍රතිචාර හෝ උපාංග වැනි විකල්ප සන්නිවේදන ක්‍රමවලට ඉඩ දීමත් අමතර කාලයන් ලබා දීමත් සහ වාචික සන්නිවේදනයට වඩා සුදුසුකම් සහ කුසලතා ඇගයීමට ප්‍රමුඛත්වය දීමත් සිදු කළ යුතු ය.

6.4 බාධක රහිත සම්මුඛ පරීක්ෂණ අත්දැකීමක් සහතික කිරීම සඳහා බැවුම් සහිත ප්‍රවේශ මාර්ග සහ සෝපාන සහිත ප්‍රවේශ වීමට අවශ්‍ය පහසුකම් ඇති මෙන්ම සම්මුඛ පරීක්ෂණ කාමර තුළ සංවලන උපකරණ හැසිරවීම සඳහා ප්‍රමාණවත් ඉඩකඩක් සහිත ආබාධිත හිතකර සම්මුඛ පරීක්ෂණ ස්ථානයක් තෝරා ගනිමින් කටයුතු කළ යුතු ය.

6.5 ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා අන්තර්කරණ සහ ගෞරවනීය සම්මුඛ පරීක්ෂණ පරිසරයක් සහතික කිරීම සඳහා, ප්‍රවේශ්‍යතාව සහ ඔවුන්ගේ අභිමානය ප්‍රවර්ධනය කරමින්, ඔවුන්ට නිශ්චිත අවශ්‍යතා සැපයීම ඉතා වැදගත් වේ.

6.6 සම්මුඛ පරීක්ෂණ ප්‍රශ්න කිසිදු අපහසුතාවයක් ඇතිවීම වළක්වාලමින් සංවේදීතාවයෙන් යුතුව සකස් කළ යුතු අතර එමගින් ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ ගෞරවය ආරක්ෂා විය යුතුය. වඩාත් පැහැදිලි හා ඵලදායී සන්නිවේදනයක් සඳහා බ්‍රේල් හෝ සංඥා භාෂා පරිවර්තන වැනි ප්‍රවේශ මාධ්‍ය භාවිතය වැදගත් වේ.

6.7 උපලේඛනගත කිරීමේ නමාශීලීභාවය අපේක්ෂකයින්ගේ පුද්ගලික අවශ්‍යතා සපුරා ගැනීමට හේතු වේ. සමස්තයක් වශයෙන්, එක් එක් අපේක්ෂකයාගේ අන්‍යතා අවශ්‍යතා හඳුනා ගෙන ඒ කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම සහ සම්මුඛ පරීක්ෂණ ක්‍රියාවලිය පුරාම ඔවුන්ට වඩාත් පහසු සහ ගෞරවනීය හැඟීමක් ඇති බව සහතික කිරීමත්, සියල්ලන්ටම වඩාත් සාධාරණ සහ ඵලදායී අත්දැකීමක් නිර්මාණය කිරීමටත් එමගින් හැකියාව ලැබේ.

6.8 අපේක්ෂකයන් අපහසුතාවයට පත් නොවන අයුරින් හා ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ නොසර්ගික ගෞරවය සහතික කරන අයුරින් සම්මුඛ පරීක්ෂණ ප්‍රශ්න සංවේදීව සකස් කළ යුතු අතර ඉවුල් හෝ සංඥා භාෂා පරිවර්තකයන් වැනි ප්‍රවේශ විය හැකි මාධ්‍ය සපයමින් පැහැදිලි සහ ඵලදායී සන්නිවේදනය සිදු කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. ආබාධිතභාවය පිළිබඳ විමසා සිටීමේ දී ආබාධ සහිත තත්ත්වය පිළිබඳ විමසීමට කැමැති ද යන්න වග විමසා සිටීමෙන් පසු ඒ පිළිබඳ විමසීමට සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය සැලකිලිමත් විය යුතු ය. ඔවුන්ට වෛද්‍ය පරීක්ෂණ මණ්ඩලයක් ලෙස නොව අධ්‍යාපන සුදුසුකම්, ප්‍රායෝගික කුසලතාවය, රාකාරියට අදාළ පැවරෙන වගකීම් හා කාර්යය භාර්යයන් ඔවුන් සිදු කිරීමට ප්‍රමාණවත් ධාරිතාවයක් පවතින්නේ ද යන්න පිළිබඳ පරීක්ෂා කිරීමට වගබලා ගැනීම වැදගත් වේ. ඒ ඒ ආයතන විසින් ආබාධ සහිත තැනැත්තන් සම්මුඛ පරීක්ෂණය සිදු කිරීමේ දී සම්මුඛ

පරීක්ෂණ මණ්ඩලය විසින් අනුගමනය කළ යුතු ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයක් රජය අදාළ බලධාරීන් විසින් සකස් කර ඒය අනුමතය කිරීමට කටයුතු කළ යුතු ය.

6.9 සම්මුඛ පරීක්ෂණයට හෝ ප්‍රායෝගික පරීක්ෂණයට සහභාගී වීමට පෙර ආබාධ සහිත අයදුම්කරුවන්ගේ ආබාධ සහිතභාවය සනාථ කර ගැනීම සඳහා ක්‍රමවේදයක් ස්ථාපිත කිරීම කළ යුතුය. ඒ අනුව රාජ්‍ය පත්වීම් ලබා දීමේ සියලු පාර්ශවයන් විසින් ආබාධ සහිත අයදුම්කරුවන්ගේ ආබාධ සහිතභාවය සනාථ කර ගැනීම සඳහා ක්‍රමවේදයක් හා අදාළ නෛතික ප්‍රතිපත්ති සංශෝධනය කර සකස් කර ගත යුතු ය.

**මාර්ගෝපදේශය 7: තේරීම් සහ පත්වීම් ලිපි**

7.1 රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් නිකුත් කරන ලද චක්‍රලේඛය මත පදනම්ව පත්වීම් අධිකාරිය බඳවා ගැනීම 1988 අංක 27/88 දරන රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛය සහ 1999 අංක 01/99 දරන රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛය අනුව, මෙම මාර්ගෝපදේශ රාජ්‍ය සේවයේ සහ රාජ්‍ය සංස්ථාවල පුරප්පාඩු පිරවීමේ සන්දර්භය තුළ දක්වා ඇත. ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා රැකියා සම්බන්ධ මූලික නියෝග දෙකක් චක්‍රලේඛය ඇතුළත් වේ, එනම්:

I. එවැනි පුරප්පාඩුවලින් සියයට තුනක් (3%) පිරවිය යුත්තේ අවශ්‍ය සුදුසුකම් ඇති සහ ඔවුන්ගේ ආබාධිතභාවය ඔවුන්ගේ රාජකාරි ඉටු කිරීමට බාධාවක් නොවන ආබාධිත පුද්ගලයන් විසිනි.

• රාජ්‍ය සේවයේ හෝ සමස්තයක් ලෙස රාජ්‍ය සංස්ථාවල රැකියා පුරප්පාඩු සඳහා 3% කෝටාව යොදනවා වෙනුවට, සෑම අංශයක්ම, දෙපාර්තමේන්තුවක් හෝ ඒකකයක් විසින්ම තමන්ගේම පුරප්පාඩුවලින් 3% ක් ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගෙන් පුරවා ඇති බවට සහතික විය යුතු බව විධානය නියම කරයි. මෙයින් අදහස් කරන්නේ කෝටාව සමස්ථ මට්ටමකින් නොව එක් එක් විශේෂිත ඒකක තුළ ම ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් ඇතුළත් කළ යුතු බවයි.

• සෑම අංශයක්ම හෝ දෙපාර්තමේන්තුවක්ම ඔවුන්ගේ බඳවා ගැනීමේ පරිචයන් 3% අවශ්‍යතාවයට අනුකූල වන බව සහතික කිරීම සඳහා වගකීම දරයි. මෙයින් අදහස් කරන්නේ එක් කොට්ඨාසයකට විවෘත තනතුරු ගණනාවක් ඇති විට, එම තනතුරුවලින් 3% ආබාධ සහිත සුදුසුකම් ලත් පුද්ගලයින්ට වෙන් කිරීමට වග බලා ගත යුතු බවයි.

සහ

II. ඔවුන්ගේ බඳවා ගැනීම් ද, අනුමත බඳවා ගැනීමේ / සේවා ව්‍යවස්ථාවට අනුකූල විය යුතුය.

7.2 ආබාධ සහිත එක් එක් පුද්ගලයාගේ අවශ්‍යතා අනුව පත්වීම් ලිපි සකස් කළ යුතුය

7.3 ලිඛිත සන්නිවේදනය, විද්‍යුත් තැපෑල හෝ කෙටි පණිවිඩ වැනි නියමයන් ඵලදායී ලෙස සන්නිවේදනය කිරීමට තෝරාගත් අපේක්ෂකයින්ට දැනුම් දිය යුතු අතර තනතුර, ප්‍රතිලාභ සහ ආරම්භක දිනය ඇතුළුව අවශ්‍ය සියලු තොරතුරු ගෙනහැර දක්වන ලිඛිත ලේඛන සැපයිය යුතුය. දායකත්වය අපේක්ෂකයින් සඳහා, බ්‍රේල් හෝ තිර කියවනයට අනුකූල ඩිජිටල් ආකෘති හරහා ලිඛිත ලේඛන ද සැපයිය යුතුය.

**මාර්ගෝපදේශය 8: වෛද්‍ය වාර්තා හා ආබාධිතභාවය පිළිබඳ තක්සේරුව**

- 8.1 මෙම ක්‍රියාවලියේදී වෛද්‍ය මණ්ඩලයේ කාර්යභාරය ප්‍රධාන වේ. එය මධ්‍යස්ථ ස්ථාවරයකින්, අගතියෙන් තොර, සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ අද්විතීය අවශ්‍යතා සහ හැකියාවන් කෙරෙහි ගැඹුරු සංවේදී හැඟීමකින් ක්‍රියා කළ යුතුය.
- 8.2 වෛද්‍ය මණ්ඩලයේ වගකීම වන්නේ “ආබාධිත හිතකාමී වෛද්‍ය තක්සේරුවක්” සැපයීමයි. මෙයින් අදහස් වන්නේ අපේක්ෂකයින් ඔවුන්ගේ ආබාධිතභාවය මත පමණක් නොව, කාර්යය ඵලදායී ලෙස ඉටු කිරීමට ඔවුන්ගේ සමස්ත හැකියාව මත තක්සේරු කිරීමයි.
- 8.3 වෛද්‍ය මණ්ඩලය විසින් රැකියාවට අදාළ ප්‍රශ්න ඇසිය යුතු අතර ආබාධිත සංජානනය පදනම් වූ අදාළ නොවන ප්‍රශ්න මඟ හැරිය යුතුය.
- 8.4 ආබාධ සහිත භාවය සනාථ කර ගැනීම ආබාධ සහිත තැනැත්තාගේ තනි තනි ව තක්සේරුවක් ලබාගැනීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ. මේ අනුව වෛද්‍ය තත්ත්වය (Medical Condition - ශාරීරික හෝ මානසික පවතින වෛද්‍ය විද්‍යාමතක තත්ත්වය) සහ ආබාධ සහිත භාවය නිසා ඔහුගේ/ඇයගේ ක්‍රියාකාරීත්වය (Functional Condition / level - ශාරීරික හෝ මානසික උණුසුම් නිසා දෛනික වැඩකටයුතු හා රාජකාරියට අදාළ වැඩකටයුතු කිරීමට ඇති සක්‍යතාවය) යන දෙයාකාරයෙන් ම තක්සේරු කළ යුතු වේ. ඒ අනුව ඒ ඒ ආබාධ සහිත තත්ත්වය පිළිබඳ රජයේ පිළිගත් වෛද්‍යවරයකු හෝ වෛද්‍ය මණ්ඩලයක් විසින් නිකුත් කරනු ලබන වෛද්‍ය සහතිකය හරහා ඒය තහවුරු කර ගත යුතු ය. අතර ඔහුගේ හෝ ඇයගේ දෛනික ක්‍රියාකාරීත්වය තක්සේරු කිරීම සඳහා අදාළ අධිකාරිය තුළ ආබාධ සහිතභාවය පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් හා අත්දැකීම් ඇති යම්කිසි කමිටුවක් හරහා පරීක්ෂණයක් කළ යුතු වේ. මේ සඳහා සේවා ව්‍යවස්ථාව ඇතුළු සියලු ම ලේඛන හා නෛතික ප්‍රතිපාදන සංශෝධනය කිරීමට කටයුතු කළ යුතු වේ.

**මාර්ගෝපදේශය 9: ආබාධ සහිත තැනැත්තන් අන්තර්කරණ වූ වැඩ පරිසරයක් සහතික කිරීම**

- 9.1 ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා සේවා ස්ථානය තුළ අවශ්‍ය පහසුකම් සැපයීම අන්තර්කරණ රැකියා පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමේ තීරණාත්මක අංගයකි.
- 9.2 සාධාරණ ඉඩකඩක් සහිත රැකියා ස්ථානයක් සැලසීම යනු සේවා පරිසරයේ වෙනස් කිරීම් වලින් තොර වූ ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට ඔවුන්ගේ රැකියා ඵලදායී ලෙස කාර්යක්ෂමව ඉටු කිරීමට සහ ඔවුන්ගේ සගයන් සමඟ සමාන පදනමක් මත ශ්‍රම බලකායට සහභාගී වීමට හැකි ප්‍රතිපත්ති වේ. මෙම අවශ්‍යතා රෝද පුටු සඳහා බැවුම් සහ වැඩබිම් නවීකරණය වැනි භෞතික ගැලපීම්වල සිට තිර කියවනය සහ හඬ හඳුනාගැනීමේ මෘදුකාංග වැනි තාක්ෂණික ආධාරක දක්වා විවිධ ආකාර ගත හැක. සංඥා භාෂා පරිවර්තකයන් සහ තත්‍ය කාලීන සිරස්තල (Real-Time Captioning) ඇතුළු නම්‍යශීලී වැඩ විධිවිධාන සහ සන්නිවේදන සහාය, සේවකයින්ට බාධක වලින් තොරව ඔවුන්ගේ රැකියා රාජකාරි ඵලදායී ලෙස ඉටු කළ හැකි බව සහතික කරනු ඇත.
- 9.3 සේවා ස්ථාන නීති ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටි ගැලපීම් මගින් ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ අවශ්‍යතා සඳහා අවශ්‍ය සේවා සැපයිය හැක. සේවකයාගේ ඉල්ලීමෙන් ආරම්භ වන අන්තර් ක්‍රියාකාරී ක්‍රියාවලියක්, පසුව සේවා යෝජකයා සමඟ විවෘත සන්නිවේදනයක් කරා ගෙන



යාම තුළින් පුද්ගලයාගේ නිශ්චිත අවශ්‍යතාවලට ගැලපෙන විසඳුම් ලැබෙන බව සහතික කරයි.

9.4 පහසුකම් සැපයීමේ ක්‍රියාවලියේ නිත්‍ය ඇගයීම එය ඵලදායීව පවතින බව සහතික කිරීමට සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ විකාශනය වන අවශ්‍යතා අඛණ්ඩව සපුරාලීමට උපකාරී වේ.

9.5 ආබාධ සහිත තැනැත්තන් සඳහා අන්තර්කරණ සේවා පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමේ දී, ඔවුන්ගේ ආබාධවල විවිධ ස්වභාවයන් හඳුනාගෙන ඒවාට ගරු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. එක් එක් පුද්ගලයාගේ ආබාධිතභාවය විශේෂිත වන අතර, නවාතැන් ඔවුන්ගේ නිශ්චිත අවශ්‍යතා, සීමාවන් සහ හැකියාවන් අනුව සකස් කළ යුතුය. මෙහිදී කාර්යය මණ්ඩලවල සහ ආයතන ප්‍රධානීන්ගේ ආකල්ප සංවර්ධනය සහ සහකම්පනය වැඩි කිරීම සඳහා සංවේදීකරණ පුහුණු වැඩසටහන් පැවැත්වීම කළ යුතු ය. රැකියා අවස්ථාවලට බඳගැනීමේ දී හෝ ආයතන තුළ පැමිණෙන සියලු ම නවක නිලධාරීන්ගේ ආබාධිතභාවය සහ සංවේදීකරණය, සංඥා භාෂාව ආදී පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම රාජ්‍ය පාර්ශවයේ වගකීමක් බව පෙන්වා දෙනු ලැබේ.

9.6 ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට වෙනත් ඕනෑම සේවකයෙකුට සමාන ගෞරවය, සැලකීම සහ වෘත්තීයභාවයෙන් සැලකීම සිදු කළ යුතු ය. ඔවුන්ගේ පෞද්ගලිකත්වය පිළිගැනීමෙන් සහ අගය කිරීමෙන් ද විවිධත්වය සහ ඇතුළත් කිරීම් අගය කෙරෙන සහ ඔවුන්ගේ කුසලතා බලගැන්වීම සහ කුසලතා ඵලදායී ලෙස දායක කිරීමට යොමු වන සේවා පරිසරයක් ඇති කිරීමට ආයතනවලට ක්‍රියාත්මක විය හැකිය.

9.7 ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා ඇතුළත් සේවා ස්ථානයක් නිර්මාණය කිරීමේ දී වෙනස්කම් නොකිරීම මූලික වේ. ඔවුන්ගේ ආබාධිතභාවය නිසා පමණක් ඔවුන්ට වෙනස් ලෙස සැලකිය යුතු නොවේ. ඇතුළත් කිරීම යනු ඔවුන් සමඟ මිතුරන් ලෙස කටයුතු කිරීම, ව්‍යාපෘති සඳහා සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීම සහ වෙනත් ඕනෑම කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු සමඟ ක්‍රියා කරන ආකාරයට සමාජගත වීමයි. එකට ආහාර ගැනීම, සේවා පළපුරුද්ද බෙදාගැනීම සහ තමන් අයත් බවට හැඟීමක් ඇති කිරීම ඔවුන්ගේ ඒකාබද්ධතාවය වැඩි දියුණු කරනවා පමණක් නොව සමස්ත සේවා පරිසරය ම ඵලදායී කරයි. ඔවුන්ගේ ආබාධිත තත්ත්වයන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරනවාට වඩා ඔවුන්ගේ දායකත්වයන් සහ හැකියාවන් ඇගයීමෙන්, ආයතනවලට සියලු සේවකයන්ගේ විවිධ කුසලතා උපයෝගී කර ගත හැකි අතර, සෑම කෙනෙකුටම සුසංයෝගී, සාධාරණ හා ඵලදායී සේවා ස්ථානයක් සහතික කරයි.

9.8 ආබාධ සහිත සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ මිතුරන් සමඟ සමාන පදනමක් මත පුහුණු කිරීම සඳහා අවස්ථා ලබා දීම අන්තර්කරණ සේවා ස්ථානයක් ඇති කිරීම සඳහා උපකාරී වේ. සමාන පදනමක් මත පුහුණු හා සංවර්ධන සඳහා අවස්ථා ලබා දීමෙන්, ආයතන විසින් ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික වර්ධනයට සහ සමාගමේ සමස්ත ඵලදායීතාවයට දායක වෙමින් ඔවුන්ගේ භූමිකාවන්හි විශිෂ්ටත්වය දැක්වීමට අවශ්‍ය කුසලතා සහ දැනුම ලබා ගැනීමට බල ගන්වයි.

9.9 ආබාධ සහිත සේවකයින්ට රාජකාරී කාලසීමාව තුළ ආබාධිතභාවය නිසා ඇති වන ශාරීරික අපහසුතා (රෝද පුටු භාවිත කරන තැනැත්තන්ට දීර්ඝ වේලාවක් වාඩිවී සිටීම නිසා ඇතිවන අතුරු ආබාධ කළමනාකරණය කර ගැනීම, අවශ්‍ය වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර ලබා ගැනීම, විවේක වේලාවක් ලබාදීම, ආදී) කළමනාකරණය කර ගැනීම සඳහා ඇති කාර්යාලීය බාධක සහ තෛතික විධිවිධාන සංශෝධනය කිරීම. විශේෂයෙන් ම ඒ ඒ ආබාධ සහිත තැනැත්තාට සිය ආබාධ සහිත තත්ත්වය අනුව මෙය තීරණය වන බැවින් ඉහත සඳහන් කර ඇති වෛද්‍ය හා ක්‍රියාකාරී තක්සේරුව හරහා හඳුනාගන්නා දෑ අනුව ඒය තීරණය කිරීමට හැකි විය යුතු ය.

9.10 ආබාධ සහිත සේවකයින්ගේ මෘදු කුසලතා සංවර්ධනය සඳහා ඔවුන්ගේ ඒ ඒ ආබාධ තත්ත්ව වල ස්භාවය සැලකිල්ලට ගනිමින් ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් ඔවුන් ඵලදායී මෙන්ම කාර්යක්ෂමව රාජකාරියට අදාළ වගකීම හා කාර්යභාරය ඉටු කිරීමට අවස්ථාව උදා වනු ඇත.

9.11 ආබාධ සහිත සේවකයින්ගේ දීර්ඝ කාලීන කායික, මානසික, බුද්ධිමය හෝ ඉන්ද්‍රිය උනන්දුවෙන් (දුර්වලතා) නිසා ඇති වන ව්‍යාකූල හෝ අසමතුලිතාවය තත්ත්වයන් කළමනාකරණය ගැනීම සඳහා ඇති විකල්ප විසඳුම් ක්‍රමවේද හඳුන්වාදීම (සම්ප්‍රදේශ සහාය හරහා Peer-support) සහ රැකියා ස්ථානයේ පවතින ගැටලු කළමනාකරණය කිරීම එනම් ප්‍රවාහන අපහසුතා සහිත ආබාධ සහිත තැනැත්තන්ට ප්‍රවාහන පහසුකම් හෝ ප්‍රවාහන දීමනාවක් ලබාදීම, සේවා ස්ථානයට ආසන්න නවාතැන් පහසුකම් ලබාදීම සහ ආබාධිතභාවය නිසා ඇති සෞඛ්‍ය ගැටලු කළමනාකරණය කර ගැනීමට නිවාඩු අවස්ථා ලබාදීම වැනි ක්‍රියාමාර්ග මගින් ආබාධ සහිත සේවකයින්ගේ කාර්යක්ෂම සහ ගුණාත්මක සේවා දායකත්වයක් ලබා ගත හැකිය.

9.12 රැකියාවට අදාළ උසස් වීම් වල දී හෝ කාර්යක්ෂමතා කඩ ඉම් විභාග පැවැත් වීමේ දී ආබාධ සහිත තැනැත්තන්ට ගැලපෙන ආකාරයෙන් පැවැත්වීම සහ අවශ්‍ය පහසුකම් කළමනාකරණය කර ගැනීමට වැඩ පිලිවෙලක් සකස් කිරීම.

9.13 ආබාධ සහිත කාන්තාවන් රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේ දී, ආබාධ සහිත භාවය මෙන්ම සමාජ භාවය මත පදනම්ව වෙනස්කොට සැලකීමිචලට ලක් නොවීමට වග බලා ගත යුතුය. ඒ අනුව ඉහත මාර්ගෝපදේශ අංක 1-8 යන සියලු අවස්ථාවන්වල සඳහන් වන රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේදී ආබාධ සහිත කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන් සංවේදීව කටයුතු කල යුතුය. තවදුරටත්, කාර්යාල පරිසරය තුළදී ඔවුන්ගේ සනිපාරක්ෂාව සහ සාධාරණ ඉඩකඩ යනාදී අනෙකුත් පහසුකම් සහිත වැඩ පරිසරයක් ඇති කිරීමට වග බලා ගත යුතුය.

**04. නිගමනය**

ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා අන්තර්කරණය වූ සහ ප්‍රවේශ විය හැකි රැකියා පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමේ අත්‍යවශ්‍ය සදාචාරාත්මක සහ නීතිය සලකා බැලීමවලින් ඔබ්බට විහිදෙන අතර එය වඩාත් සාධාරණ හා ප්‍රගතිශීලී සමාජයක් සඳහා වන ප්‍රධාන පියවරක් නියෝජනය කරයි. සාධාරණ ඉඩකඩක් සැපයීම, සමාන අවස්ථා සහතික කිරීම සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ පුද්ගලාන්තර අභිමානයට ගරු කිරීම මගින් ආයතන තුළ විවිධත්වය සහ නව්‍යකරණයන් මත වර්ධනය වන වැඩබිමක් ඇති කරයි.

මීට අමතරව, රාජ්‍ය සේවයේ විවිධත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ ප්‍රත්‍යක්ෂ කැපවීමක් වන ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා රජයේ අංශයේ පුරප්පාඩුවලින් 3% ක් වෙන් කිරීමේ වැදගත්කම හඳුනා ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. මෙම පරිවර්තනීය ගමන රැකියා ස්ථාන තුළ ගතිකත්වය වැඩි දියුණු කිරීමට පමණක් නොව, සෑම පුද්ගලයෙකුගේම ආබාධ සහිත බව නොසලකා, ඔවුන්ගේ අද්විතීය දක්ෂතා සියල්ලන්ගේම අභිවෘද්ධිය සඳහා උපරිමයෙන් දායක කිරීමට එම දක්ෂතා සවිබල ගැන්වෙන හා දිරිමත් දිරිමත් කරවන ලෝකයකට ඉඩ හසර ලැබේ.

තවද රැකියා අවස්ථාවන් වෙත ඉල්ලුම් කිරීම, රැකියා අවස්ථාවන් සඳහා පෙනී සිටීම මෙන් ම රැකියා ලබා ගැනීම සහ ආබාධිත හිතකර වැඩ පරිසරයක් තුළ සේවය කිරීමට ඇති අයිතිය තහවුරු කිරීමට රාජ්‍ය අංශය සෘජුව ම බැඳී සිටිනු ලැබේ. තවද පෞද්ගලික අංශයේ රැකියා තුළට බඳවා ගැනීමේ දී ඒ ඒ ආයතන අධීක්ෂණය කරනු ලබන රාජ්‍ය යාන්ත්‍රණ විසින් මෙම අයිතිය තහවුරු කිරීමට අදාළ පෞද්ගලික අංශයට උපදෙස් හා නීති රීති සකස් කර දීම කළ යුතු අතර අධීක්ෂණය හා නියාමන කටයුතු කිරීමේ දී ආබාධ සහිත සේවකයින්ට සුවදායක මෙන් ම අයිතිවාසිකම් සුරක්ෂිත වැඩ පරිසරයක් සහතික කිරීමට බැඳී සිටිනු ඇත.

**05. පොදු නිර්දේශ**

1978 ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 12(4) වගන්තියෙහි මඟින් ආබාධ සහිත තැනැත්තන්ගේ ප්‍රගතිය සඳහා නීතියෙන් හෝ අනුනීතිවලින් හෝ විධායක ක්‍රියාමාර්ගයෙන් හෝ විශේෂ විධිවිධාන සැලැස්වීම මේ ව්‍යවස්ථාවෙන් කිසිසේත්ම අවහිරයක් නොමැති බව අවධාරණය කෙරේ.

ඒ අනුව ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව විසින් පහත නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරනු ලබයි.

1. 1998 අංක 27/88 දරන රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛය සහ 1999 අංක 01/99 දරන මහජන චක්‍රලේඛය, ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා සාධාරණ සහ ආබාධ සහිත තැනැත්තන් වඩාත් ඵලදායී ආකාරයෙන් අන්තර්කරණය කර ගැනීම සඳහා ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් සහ ජාතික නීති යන දෙකට ම අනුකූල වන පරිදි සංශෝධනය කළ යුතුය.
2. රාජ්‍ය මෙන් ම පෞද්ගලික අංශයට ආබාධ සහිත තැනැත්තන් අන්තර්කරණය කර ගැනීම සඳහා ඇති නෛතික, ප්‍රතිපත්තිමය හා ආයතනික බාධක ඉවත් කර ගැනීම සඳහා සංශෝධනය හා යාවත්කාලීන විය යුතු කරුණු අදාළ පාර්ශව විසින් සිදු කර ක්‍රියාත්මක කිරීම. උදාහරණ ලෙස සේවා ව්‍යවස්ථා, ආයතන සංග්‍රහය, කම්කරු නීතිය, ආදිය.
3. වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍ය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය (2014, ජුනි) සමාලෝචනය කිරීමේදී සේවා ස්ථානයේ සාධාරණ ඉඩකඩ පිළිබඳ පැහැදිලිව නිර්වචනය කළ යුතුය. ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා සාධාරණ ඉඩකඩ සැපයීම සඳහා පාර්ශවකරුවන් සමඟ සාකච්ඡා කර නව මාර්ගෝපදේශ සකස් කළ යුතුය.

4. ලංකාවේ වත්මන් රැකියා කෝටාව අනුව පුරප්පාඩුවලින් සියයට තුනක් (3%) අවශ්‍ය සුදුසුකම් ඇති සහ ඔවුන්ගේ රැකියා කාර්ය සාධනයට බාධාවක් නොවන ආබාධිත පුද්ගලයන් සඳහා වෙන් කළ යුතුය. දැනට ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් පුද්ගලයින් 1,400,000 ක් පමණ වන ජනගහනය, සේවා ස්ථානවලට ප්‍රවේශ වීමේ හැකියාව වැඩි දියුණු කරන තාක්ෂණයේ දියුණුව සහ රෝග හා අනතුරු හේතුවෙන් ආබාධිත අනුපාත වැඩිවීම සැලකිල්ලට ගනිමින් මෙම රැකියා කෝටා ප්‍රතිශතය සමාලෝචනය කර වැඩි කිරීම නිර්දේශ කෙරේ.
5. ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට සේවා ස්ථානයේ ආරක්ෂාව සහ සහාය ලබා දීම සහතික කිරීම සඳහා, විස්තීරණ මාර්ගෝපදේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් පුද්ගලික අංශයට උපදෙස් දීම සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව ක්‍රියාකාරී කාර්යභාරයක් ඉටු කළ යුතුය.
6. විභාග දෙපාර්තමේන්තුව සහ වෛද්‍ය මණ්ඩල වැනි අදාළ දෙපාර්තමේන්තුවල ව්‍යවස්ථාදායක රාමුව තුළට ආබාධිත පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීම පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශ ඒකාබද්ධ කිරීම මගින් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය වඩාත් ඇතුළත් සහ සාධාරණ වනු ඇත. මෙම ප්‍රවේශය ආබාධිත අපේක්ෂකයින් හට රැකියා අවස්ථා සඳහා සාධාරණ ප්‍රවේශයක් ඇති බව සහතික කරනු ඇති අතර අදාළ සියලු ක්ෂේත්‍ර හරහා මාර්ගෝපදේශ ඵලදායී ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ.