



ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂේපය

ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ
සමාජභාවී සංවේදීතාව සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ
සමාජභාවී ප්‍රතිචාරීත්වය

ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂේපය

ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ
සමාජභාවී සංවේදීතාව සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ
සමාජභාවී ප්‍රතිචාරීත්වය

කාන්තා පර්යේෂණ කේන්ද්‍රය (සෙන්ට්‍රෝ)

ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂේපය:

ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ

සමාජභාවී සංවේදීතාව සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ප්‍රතිචාරක්‍රමය

© එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවර්ධන වැඩසටහන,

ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රී ලංකාවේ එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවර්ධන වැඩසටහන (යූ.එන්.ඩී.පී.) විසින්
2019 වර්ෂයේදී ප්‍රකාශයට පත් කරන ලදී.

අධ්‍යයන කණ්ඩායම

රමණී ජයතිලක

ආශා අබේසේකර

ලීලාංගි වනසුන්දර

සුජාතා විජේතිලක

කාන්තා පර්යේෂණ කේන්ද්‍රය (සෙන්ට්‍රෝ)

225/4 බර්නාඩ් සොයිසා පාර (කිරුළ පාර), කොළඹ 05.

දුරකථන අංක: 94-11-2369530 / 94-11-2502153

විද්‍යුත් තැපැල් ලිපිනය: cenworsrilanka@gmail.com

වෙබ් අඩවිය: www.cenwor.lk

වගකීම නොදරන බවට ප්‍රකාශය

මෙම ප්‍රකාශනයේ අන්තර්ගතය මඟින් එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවර්ධන වැඩසටහනේ හෝ එහි දායක සංවිධානයන්හි අදහස් හෝ ප්‍රතිපත්ති පිළිබිඹු නොවන අතර එමඟින් කවර හෝ අදහස් අනුමත කෙරෙන බව ගම්‍ය නොවේ. මෙම ප්‍රකාශනයේ යොදා ගෙන ඇති නාම ආදිය හා එය තුළ ඉදිරිපත් කෙරෙන කරුණු හා ආකාරය මඟින් යම් රටක, භූමි ප්‍රදේශයක හෝ නගරයක, එහි බලධාරීන්ගේ හෝ එහි දේශසීමා හෝ මායිම් තීරණය පිළිබඳව නෛතික තත්ත්වය සම්බන්ධයෙන් එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවර්ධන වැඩසටහනේ පාර්ශවයෙන් කවර හෝ මතයක්, ස්ථාවරයක් හෝ පිළිගැනීමට ලක් කිරීමක් ප්‍රකාශනය වන බව ගම්‍ය නොකෙරේ.

මෙම ප්‍රකාශනය අන්තර්ජාලය ඔස්සේ පිවිසිය හැකි සම්බන්ධකය: <http://www.lk.undp.org/>

ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සංවේදීතාව (Gender Sensitivity) සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ප්‍රතිචාරීත්වය (Gender Responsiveness) පිළිබඳ ඇගයීමක්

හැඳින්වීම - කාන්තාවන් සහ ළමුන්ගේ ආරක්‍ෂාව සහ සුරක්‍ෂිතභාවය

ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ට සහ ළමුන්ට එරෙහිව සිදුවන ප්‍රචණ්ඩත්වය, පවුල, වැඩ බිම මෙන්ම ප්‍රජාව තුළද අඛණ්ඩව දැකිය හැකි තත්ත්වයකි. එම ප්‍රචණ්ඩත්වය ශාරීරික, ලිංගික සහ මානසික වශයෙන් භෞතික පරිසරය තුළ මෙන්ම සයිබර් අවකාශය තුළ ද සිදුවේ. කාන්තාවන්ගේ සහ ළමුන්ගේ යහපැවැත්ම සහ සමාජීය ජීවිතයේ සහභාගීත්වය වෙනුවෙන් ඔවුන්ගේ ආරක්‍ෂාව සහ සුරක්‍ෂිතභාවය තහවුරු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. ඔවුන්ගේ සමාජය සහ පෞද්ගලික ජීවිත ආරක්‍ෂා කිරීමේ වගකීම බොහෝ මහජන ආයතනවලට පැවරෙන අතර ඒ අතරින් පොලිස් සේවාව ඉන් ප්‍රධාන වේ. ඕනෑම රටක කාන්තාවන්ගේ සහ ළමුන්ගේ භෞතික ආරක්‍ෂාව සහ සුරක්‍ෂිතභාවය තහවුරු කිරීමේ වගකීම එරට පොලිස් සේවාව වෙත පැවරේ. ආරක්‍ෂාව හා සුරක්‍ෂිතභාවය, කාන්තාවන් හා ළමුන් සතුව ඇති අයිතිවාසිකමක් වන අතරම ඔවුන් සතු අනෙකුත් අයිතිවාසිකම් ලබාගැනීමේදී එය අත්‍යවශ්‍යම පූර්ව සාධකයක් බවට ද පත් වේ. එමනිසා කාන්තාවන්ගේ මෙන්ම ළමුන්ගේ යහපැවැත්ම සහ ඔවුන් සතු අයිතිවාසිකම් ආරක්‍ෂා කිරීමේදී පොලිසියට වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කළ හැකිය.¹

මෙම වාර්තාව ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවාව තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සංවේදීතාව සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ප්‍රතිචාරීත්වය පිළිබඳව ඇගයීමේ මූලික අරමුණ ඇතුළුව 2018 වර්ෂයේ සිදු කරන ලද අධ්‍යයනයේ සංක්‍ෂිප්ත ප්‍රතිපත්ති වාර්තාව වේ. මෙම පර්යේෂණ අධ්‍යයනය කොටස් දෙකකින් යුක්ත වේ. පළමු පර්යේෂණ අධ්‍යයනය (Study A) ළමා හා කාන්තා අපයෝජන නිවාරණය සම්බන්ධයෙන් පිහිටුවා ඇති කොට්ඨාශ කාර්යාංශ පිළිබඳව ඇගයීමකි. එහිදී එම අධ්‍යයනය තුළින් එම කොට්ඨාශ කාර්යාංශ ඉටු කරන සේවාවන් පිළිබඳව ඇගයීමක් සිදු කිරීමට අමතරව රට පුරා පිහිටුවා ඇති පොලිස් කාන්තා හා ළමා ඒකක වලට අනුයුක්ත නිලධාරීන් පිළිබඳව අධ්‍යයනය කරනු ලැබීය.

දෙවන පර්යේෂණ අධ්‍යයනය (Study B) ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවාවේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව පිළිබඳව ඇගයීමක් ඇතුළත් විය. මෙම අධ්‍යයනය තුළින් ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවාවෙහි ව්‍යුහය, ක්‍රියාවලීන් සහ යාන්ත්‍රණයන් තුළ මෙන්ම ඵදිනෙදා කටයුතු වලදී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම්ව සිදුවන වෙනස් කොට සැලකීම් (gender discrimination) කොතෙක් දුරට මුල් බැස ඇත්දැයි විග්‍රහ කරනු ලැබීය.

ඇගයීම - සමානාත්මතාව ආරක්‍ෂා කරගැනීම සහ යහපැවැත්ම ප්‍රවර්ධනය කිරීම

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සංවේදීතාව සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ප්‍රතිචාරීත්වයක් දක්වන පොලිස් සේවාවක් යනු “පුරුෂයින්, ස්ත්‍රීන්, පිරිමි දරුවන් සහ ගැහැණු දරුවන්ගේ විශේෂිත සහ වෙනස්වන ආරක්‍ෂාව හා යුක්තිය පිළිබඳ අවශ්‍යතා සපුරාලීම සහ පුරුෂයින් හා ස්ත්‍රීන්ගේ පූර්ණ සහභාගීත්වය සනිටුහන් කරන්නකි”.² ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානතාවය පිළිබඳ කතිකාව තුළ කාන්තාවන්ට සහ පුරුෂයින්ට අදාළව සුවිශේෂ වූණු සමාජමය අවශ්‍යතා ඇති බව තහවුරු කර ඇත. එසේ වුවද ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ අන්ධ දක්මක් හෝ උක්ත කාරණය පිළිබඳව උදාසීන යාන්ත්‍රණය යන ක්‍රියාවලීන් ඉදිරියේ බොහෝ අවස්ථාවලදී කාන්තාවන්ගේ අවශ්‍යතා අවධානයෙන් ගිලිහී යෑමට හෝ වෙනස්කොට සැලකීමට ලක්වීම ද සිදුවේ.

ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවාවේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සංවේදීතාව සහ ප්‍රතිචාර දැක්වීම ඇගයීමේදී එකිනෙකට සම්බන්ධ වූ ප්‍රවීණයන් තුනක් උපයෝගී කරගනු ලැබීය.

1. ප්‍රජාවේ කාන්තාවන් සහ ළමුන් මුහුණදෙන ගැටලුවලට ප්‍රතිචාර දැක්විය හැකි විශේෂිතව සැකසුණු සංවේදී සේවාවන් සහ යාන්ත්‍රණයන් තිබීම.

1 UNDP and UNIFEM 2007. Gender Sensitive Police Reform in Post Conflict Societies. Policy briefing paper. New York : United Nations Development Programme and United Nations Development Fund for Women.
2 Bastick, Megan 2011. Gender Self - Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector. Geneva : DCAF.

2. පොලිස් සේවාව තුළ සිටින කාන්තාවන් ගණන.
3. පොලිස් සේවා ආයතනයන්හි අභ්‍යන්තර ව්‍යුහයන් ක්‍රියාවලීන් සහ යාන්ත්‍රණයන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව පිළිබඳ මූලධර්ම සහ ඇගයුම් උදෙසා කැපවීම.

ඇගයීම උදෙසා ඇති ඉහත පුළුල් උපායන් තුන එකිනෙකට සම්බන්ධ වේ. පොලිස් සේවාවකට පුරවැසියන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී අවශ්‍යතා ඉදිරියේ ඵලදායී ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වීමට නොහැකි වන්නේ,

- කාන්තා සහ ළමුන්ගේ අවශ්‍යතා සපුරාලීමට පොලිස් ස්ථානවල කාන්තා ඒකක වැනි සුවිශේෂ වූ සේවාවන් හා යාන්ත්‍රණ ස්ථාපිත කර නොමැති නම් හෝ කාන්තාවන්ගේ පෞද්ගලික ජීවිතය හා පොදුවේ 'සමාජ අවමානයට' ලක්වීමට ඉඩ ඇතැයි සිතන ගෘහස්ථ ප්‍රවණත්වය වැනි සිද්ධීන් පැමිණිලි කළ විට ඊට පොලිස් නිලධාරීන් අසංවේදී වීම හෝ ප්‍රතිචාර නොදක්වා සිටීම නිසාය.
- ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව පිළිබඳ මූලධර්මය රැකගැනීම, ඇගයීම හෝ ප්‍රවර්ධනය කිරීමක් පොලිස් සේවාව තුළ සිදු නොවීම නිසාය. කාන්තාවන් ලේඛන ආශ්‍රිත රාජකාරී වැඩ කිරීමට වඩාත් හොඳ බවත් හෝ පොලිස් සේවයේ මුල්පෙළ වැඩ කිරීමට ඔවුන් අසමත් බවත් යන ඒකාකෘතීන් (Stereotypes) සහ කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන් පවතින ප්‍රතිශේධනාත්මක ආකල්පවලට සෘජුවම එරෙහි වීම මින් අදහස් කරනු ලැබේ. තවද ප්‍රතිපත්ති ඇසුරෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව සක්‍රීය ලෙස ප්‍රවර්ධනය කිරීමද මීට ඇතුළත් වනු ඇත.
- පොලිස් සේවා තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව පිළිබඳ මූලධර්මය ආරක්‍ෂා කරගැනීමට නොහැකි වන්නේ කාන්තා නිලධාරීන් ප්‍රමාණාත්මක නොවීම නිසා ය.

පොලිස් සේවාව තුළ කාන්තාවන් අනුයුක්තව සිටීම සම්බන්ධ තාර්කික ප්‍රවේශය

පොලිස් සේවාව තුළ කාන්තාවන් අනුයුක්තව සිටීම සම්බන්ධයෙන් මෙම අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම් මෙන්ම පවතින අන්තර්ජාතික සාහිත්‍යය තුළද පැහැදිලිව පෙන්වුම් කර දී ඇත්තේ පොලිස් සේවාවට අවශ්‍ය මූලික ශක්‍යතාවන් පුරුෂයින් මෙන්ම ස්ත්‍රීන් සතුව ද ඇති බවය. මීට ඇතුළත් වනුයේ සම්ප්‍රදායික ලෙස සලකනු ලබන 'පුරුෂයාම' සතු ලෙස සලකන ශක්‍යතාවන් වන ආයුධ හැසිරවීම, ශාරීරික හැකියා යනාදිය කාන්තාවන්ද සතු බවය. මහජනතාවගේ විශ්වාසය තහවුරු කරගැනීම උදෙසා වඩාත් හොඳ පොලිස් සේවා ශෛලයක් කාන්තාවන් යොදා ගනු ලබන බව මීට ඉහත ඒ සම්බන්ධව කරන ලද අධ්‍යයනය තුළින් පෙන්වා දී ඇති අතර මෙම අධ්‍යයනයෙන් ද ඒ බව තහවුරුව තිබේ. කාන්තා නිලධාරීන් මහජනතාව හා කටයුතු කිරීමේදී උපයෝගී කරගනු ලබන එළඹුම තුළ ගැටුම්කාරී තත්ත්වයන් ඇති කරගැනීමේ ප්‍රවණතාවය පහළ අගයක් ගනී. මින් අදහස් වනුයේ ආධිපත්‍යය වැරදි ආකාරයෙන් භාවිතා කිරීමේ ප්‍රවණතාවය කාන්තාවන් තුළ අඩු මට්ටමකින් පවතින බවය.

කාන්තා නිලධාරීන් පොලිස් සේවාව තුළ ප්‍රජා අවශ්‍යතාවන් වඩාත් හොඳින් වටහා ගන්නා අතර, ඔවුන්ගේ ප්‍රතිචාරද පිරිමි නිලධාරීන්ට වඩා වෙනස් වේ. මෙම ස්වරූපය පිරිමි නිලධාරීන් තුළින් නිකුත් කරන 'නොරුස්සන' ස්වරූපයට වඩා වෙනස් වේ. එලෙසම කාන්තා නිලධාරීන් පිරිමි නිලධාරීන්ට වඩා වංචාවෙන් හා දූෂණයෙන් බැහැරව ඇති බවට ද සමාජය තුළ පිළිගැනීමක් තිබේ. ප්‍රජා පොලිස් සේවාවක් සහ පුළුල් ප්‍රජාව සමග සහයෝගීතාවක් ගොඩ නගා ගැනීමට මෙම අංග ඉතාමත්ම වැදගත් වේ.

අධ්‍යයනය තුළ ඉහත මූලිකාංග ඉදිරිපත් කරනු ලැබුවේ, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ඒකාකෘතීන් (Gender Stereotypes) දිගින් දිගටම පවත්වා ගැනීමේ අභිලාශයෙන් නොව කාන්තා නිලධාරීන්ට සමාජයේ ඇති පිළිගැනීම ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවාව තුළ විදහාපෑමක් නොමැති බව පෙන්වා දීමටය.

ඇගයීම උදෙසා වන කාර්යක්ෂමතාවය

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ලෙස සංවේදී සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ලෙස ප්‍රතිචාරීත්වයක් දැක්විය හැකි පොලිස් සේවාවක් තුළින් කාන්තාවන් හා පිරිමින්, පිරිමි දරුවන් සහ ගැහැණු දරුවන්ට සුවිශේෂ වූණු ආරක්ෂාව සහ සුරක්ෂිතභාවය යන අවශ්‍යතා සඳහා ඵලදායී ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වීමට හැකි විය යුතුය. එසේ කිරීමේදී වෙනස් කොට සැලකීමෙන් තොරව පුරවැසියන් තුළ පවතින විවිධත්වය වටහාගෙන සියලුම පුරවැසියන්ට වගකිව හැකි ලෙස පොලිස් ආයතන ගොඩනැංවීමට කැප විය යුතුය. එසේ වුවහොත් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ලෙස සංවේදී වන සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ප්‍රතිචාරීත්වයක් දක්වන පොලිස් සේවාවක් රටේ නීතිය ආරක්ෂා කිරීමේ පොලිස් සේවාවෙහි අත්‍යවශ්‍යම කාර්යභාරය වඩාත් හොඳින් ඉටු කිරීමට සමත් වනු ඇත.³

රටක සියලුම පුරවැසියන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ යහපැවැත්ම රැකගැනීමට නම් කාන්තාවන් සහ ළමුන්ගේ සුවිශේෂ වූ, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ආරක්ෂාව සහ සුරක්ෂිතභාවය යන අවශ්‍යතා ඉටු කරලීම වැදගත් වේ. එසේ කිරීමට නම් සේවාවන් තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී යාන්ත්‍රණ සහ ක්‍රියාවලීන් තිබීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. පොලිස් ආයතනීය ධුරාවලිය තුළ කාන්තා නියෝජනයක් නොමැති නම් සමාජයේ කාන්තාවන් හා ළමුන්ගේ අවශ්‍යතා සහ ඉල්ලීම් ඵලදායී ලෙස ඉටු කරදීමට නොහැකි වනු ඇත. කාන්තා නිලධාරීන් ද තම ජීවිතය තුළ දී යම් ආකාරයකින් හෝ අයුක්තිය, අසමානත්වය, වෙනස් කොට සැලකීම, හිංසනය සහ ප්‍රචණ්ඩත්වයට මුහුණ දී තිබීමට ඉඩ ඇත. එවැනි පසුබිමක සෙසු කාන්තාවන්ගේ සහ ගැහැණු දරුවන්ගේ ආරක්ෂාව සහ රැකවරණ අවශ්‍යතා කෙරෙහි කාන්තා නිලධාරීන් වඩාත් සංවේදී වීම තුළින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී අවශ්‍යතා විශේෂයෙන්ම ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වයට ඔවුන්ට වඩාත් ඵලදායී ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වීමට හැකිවනු ඇත.

එසේ වුවද ආයතනය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය හා සම්බන්ධ මූලධර්ම උදෙසා කැපවීමේදී පොලිස් සේවාව තුළ කාන්තා නිලධාරීන් සංඛ්‍යාව ඉහළ දැමීම පමණක්ම ප්‍රමාණවත් නොවේ. කාන්තාව සතු බලය සහ සමාජ තත්ත්වය තීරණය වනුයේ සමාජය විසින් නිර්මාණය කරන ලද ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ධර්මතා සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ කාර්යභාරයන් තුළිනි. පුරුෂයා සහ කාන්තාව අතර පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සම්බන්ධතා කෙරෙහි බලපාන අසමාන බල ගතිකයන් ඉදිරියේ බොහෝවිට කාන්තාව අයුක්තියට සහ ප්‍රචණ්ඩත්වයට ගොදුරු විය හැක. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ලෙස සංවේදී සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ප්‍රතිචාරීත්වයක් දක්වන ප්‍රතිපත්තීන් නම් “කාන්තාවන් තුළ තම ආරක්ෂාව තහවුරු වී ඇති බවටත්, සතුටු විය හැකි බවටත්, විශ්වාසයක් ඇති බවටත් යන හැඟීම ඇතිවන ආකාරයට ඵලදායී, විනිවිද සහ විශ්වාසනීය පොලිස් සේවාවක් තුළින් යුක්තිය සහ ආරක්ෂාව සැපයීමේ සේවාවක් ලබාදිය හැකි වන ආකාරයේ යාන්ත්‍රණයන් උපයෝගී කරගන්නා ආයතනික උපාය මාර්ගයක් වනු ඇත.”⁴ එවැනි ප්‍රතිපත්තීන් ‘වෙනස්කොට සැලකීමකින් තොරව, පුරවැසියන් අතර ඇති විවිධත්ව සඳහා නියමාකාරයෙන් ප්‍රතිචාර දැක්විය හැකි මෙන්ම පුරවැසියන්ට වගකිව හැකි පොලිස් ආයතනයන් ගොඩනැංවීම සඳහා දායක වේ. එසේ කිරීම තුළින් රටක පවතින නීතිය රැකගැනීමේ මූලික කාර්යභාරය පොලිස් සේවාවට වඩාත් හොඳින් ඉටු කිරීමට හැකි වේ.’⁵

මීට අමතරව එක්සත් ජාතීන්ගේ ආරක්ෂණ කවුන්සලයේ ප්‍රතිපත්ති අංක 1325 ට අනුව, සාම ක්‍රියාවලියේ විශේෂයෙන්ම ගැටුම් පවතින සහ පශ්චාත් ගැටුම් සංදර්භයන් තුළ කාන්තා සහභාගීත්වය පිළිගැනීමට ලක් කළ යුතු අතර එය වර්ධනය කළ යුතුය. එසේ කළ යුත්තේ “ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී යහපාලනය, ගැටුම් නිරාකරණය හා ආර්ථික ක්‍රියාකාරකම් තුළ කාන්තාවන් සහභාගී කරගැනීම පශ්චාත් ගැටුම් සංදර්භයක තිරසාර සාම ක්‍රියාදාමයක මූලිකාංග”⁶ වීම නිසාය.

3 UNDP and UNIFEM 2007. Ibid.
4 UK. Department for International Development 2015 quoted in Nair, N. Sreekumaran, Shrinivas, Darak, Bhumika, T. V. Trupti Darak, Maria Mathews, L. Dayashwori Devi, Ratheebhai V, and Anjali Dave. 2017. Gender - responsive policing initiatives designed to enhance confidence, satisfaction in policing services and reduce risk of violence against women in low and middle income countries - A systematic review. London : EPPI-Centre, Social Science Research Unit, UCL Institute of Education, University College London, p. 19.
5 UNDP and UNIFEM 2007. Ibid.
6 Ibid

පසුගිය දශක කිහිපය තුළ සමස්ථ පොලිස් සේවාවන්හි ස්වරූපය වෙනස් වී තිබේ. අතීතයේ දී නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීම යන්නෙන් වටහාගෙන තිබුණේ බලය සහ ආධිපත්‍යය ක්‍රියාත්මක කිරීම ලෙසය. එම නිසා, ශක්තිමත්භාවය, උස, බර වැනි ශාරීරික ගුණාංග වලට පොලිස් සේවාව තුළ ප්‍රමුඛත්වයක් දෙනු ලැබීය. එහෙත් 'ප්‍රජා පොලිස් සේවාවක්' සඳහා විතැන්වීම තුළ පොලිස් සේවයේ ස්වරූපය ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමකට ලක් වී ඇත. මෙම වෘත්තීය තුළ ශාරීරික යෝග්‍යතාවය ඉහළ මට්ටමකින් පැවතීම තවමත් අවශ්‍ය වුවද ආචාර ධර්ම වලට අනුකූලව හැසිරීම, ඉතා හොඳ අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා ගොඩනැගීම, ගැටුම් විසඳීම හා නිරාකරණය කිරීමේ කුසලතාවන් වඩාත් වැදගත් හා ප්‍රමුඛතාවයකින් යුතුව සලකනු ලැබේ. මෙම ගති ලක්ෂණ 'පුරුෂ' හෝ 'කාන්තා' වශයෙන් වෙන් කර දැක්විය නොහැක. එසේ වුවද, සිදු කරන ලද පර්යේෂණ තුළින් පෙන්වා දී ඇත්තේ නීතිය සහ සාමය රැකගැනීමේ කාර්යයන්හි දී පුරුෂයන්ට වඩා කාන්තාවන් මෙම ගුණාංග විදහා දැක්වීමට සමත් වී ඇති බවය.

ඇගයීමේ අරමුණු

ඇගයීම කොටස් දෙකකින් සිදු කරන ලදී

පළමු අධ්‍යයනය (A අධ්‍යයනය) ශ්‍රී ලංකා පොලීසිය තුළ ස්ථාපිත කරන ලද ළමා හා කාන්තා අපයෝජන නිවාරණ කොට්ඨාශ කාර්යාංශ තුළ ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳ ගැඹුරු අවබෝධයක් ලබාගැනීම උදෙසා සැලසුම් කරන ලදී. මෙම අධ්‍යයනයේ සමස්ථ අරමුණ වූයේ කාන්තාවන් හා ළමුන්ගේ අවශ්‍යතා කෙරෙහි සංවේදීව සහ සේවාවන් ලබාගැනීමට පැමිණෙන වින්දිතයන් හට කිසිම ආකාරයක හිරිහැරයකට භාජනය නොවන ආකාරයටත්, යළි යළිත් වින්දිතයන් අපයෝජනයට භාජනය නොවන ආකාරයට ප්‍රතිචාර දැක්වීමට මෙම කොට්ඨාශ කාර්යාංශ කොතෙක් දුරට සමත්ද යන්න ඇගයීමය.

A අධ්‍යයනයේ සුවිශේෂ අරමුණු වූයේ කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල ව්‍යුහය, කෘතීන් සහ කාර්යය මණ්ඩලය සටහන් ගත කිරීම, පවතින යාන්ත්‍රණය සහ එය ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය හඳුනාගැනීම, සම්පත් ලබාදී ඇති ආකාරය විමර්ශනය කිරීම, සපයනු ලබන සේවාවන්හි ගුණාත්මක භාවය ඇගයීම, ලංකාව පුරාම පිහිටුවා ඇති පොලිස් ස්ථානවල කාන්තා හා ළමුන් ඒකකවලට නිලධාරීන් අනුයුක්ත කර ඇති ආකාරය විශ්ලේෂණය කිරීම යනාදියයි.

පර්යේෂණයේ දෙවන කොටස (B අධ්‍යයනය) සැලසුම් කරනු ලැබූයේ ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවාවෙහි කාන්තා නිලධාරීන්ගේ තත්ත්වය සහ ඔවුන් තම රාජකාරී කටයුතු ඉටු කිරීමේදී මුහුණදෙනු ලබන අභියෝග විග්‍රහ කිරීම උදෙසාය. මෙම අධ්‍යයනයේ සමස්ථ අරමුණ වූයේ ශ්‍රී ලංකා පොලිස් ව්‍යුහය තුළ, ක්‍රියාවලීන් තුළ, යාන්ත්‍රණවල මෙන්ම දෛනික ක්‍රියාකාරකම් තුළ කොතෙක් දුරට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී වෙනස්කොට සැලකීමේ ක්‍රියාදාමයන් (gender discriminatory practices) මුල් බැස ඇති දැයි විග්‍රහ කිරීමය.

B අධ්‍යයනයේ සුවිශේෂ අරමුණ වූයේ ආයතන ධුරාවලියේ කාන්තා නිලධාරීන්ගේ නියෝජනය හඳුනාගැනීම, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාවට වටිනාකමක් නොදී සිටීමට හේතුවන ප්‍රතිපත්තින්, ක්‍රියාවලීන් සහ යාන්ත්‍රණ තුළ පවතින අඩුපාඩු / හිඬැස් හඳුනාගැනීම සහ කාන්තාවන්ට වෙනස් කොට සැලකීමේදී (gender discrimination) ක්‍රියාත්මක වන ක්‍රියාදාමයන් ඇගයීමට ලක් කිරීමය.

පර්යේෂණ ක්‍රම

අධ්‍යයනයේ පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය කොටස් දෙකකින් සමන්විත විය. එනම් (1) ලේඛන / සාහිත්‍ය විමර්ශනය (2) ප්‍රාථමික දත්ත එක්රැස් කිරීම හා විශ්ලේෂණය කිරීම. ඒ අතරින් ලේඛන / සාහිත්‍ය විමර්ශනය කොටස් දෙකකින් යුක්ත විය. (i) ගැසට් දැනුම් දීම්, රාජ්‍ය ලේඛන, වාර්ෂික වාර්තා, ක්‍රියා පටිපාටි (manuals of operation) සහ අනෙකුත් අදාළ අභ්‍යන්තර ලේඛන ඇතුළත් රාජ්‍ය හා අභ්‍යන්තර ප්‍රතිපත්තින් විශ්ලේෂණය කිරීම (ii) ප්‍රකාශනයට පත් කර ඇති ශාස්ත්‍රීය පර්යේෂණ, පර්යේෂණ වාර්තා, ක්‍රමානුකූල විමර්ශන, ඇගයීම්, ප්‍රතිපත්ති සටහන් සහ අනිකුත් සාහිත්‍යය විශ්ලේෂණය කිරීම.

ප්‍රාථමික දත්ත - ගුණාත්මක හා ප්‍රමාණාත්මක දත්ත දෙවර්ගයම පොලිස් නිලධාරීන්, රාජ්‍ය හා රාජ්‍ය නොවන සේවා සපයන්නන්, සිවිල් සංවිධාන, කාන්තා ක්‍රියාධරයින්, වින්දිතයන් සහ ප්‍රජා සාමාජිකයන් වැනි විවිධ පාර්ශවකරුවන්ගෙන් එක්රැස් කරගන්නා ලදී.

ශ්‍රී ලංකාවේ පළාත් 9 යේ පිහිටුවා ඇති සියලුම පොලිස් කොට්ඨාශ කාර්යාංශ (42) ම ආවරණය වන ආකාරයට නියැදි දෙකක් A සහ B වශයෙන් තෝරාගන්නා ලදී. A නියැදිය තෝරාගැනීමේදී පහතින් දැක්වෙන නිර්ණායක උපයෝගී කරගන්නා ලදී. එනම් පළාත් 9 ම නියෝජනය වන ආකාරයට පොලිස් ස්ථාන 10 ට වඩා වැඩි පොලිස් කොට්ඨාශ 2 බැගින් ගෙන දිවයිනෙන්ම කොට්ඨාශ කාර්යාංශ 15 ක් තෝරාගන්නා ලදී. ඒවා නම් මරදාන, ගම්පහ, මාතර, තංගල්ල, මොණරාගල, රත්නපුර, කුරුණෑගල, නිකවැරටිය, අනුරාධපුරය, මහනුවර, නුවරඑළිය, අම්පාර, මඩකලපුව, යාපනය සහ වවුනියාව යන කොට්ඨාශ කාර්යාංශ වේ. මෙම කොට්ඨාශ කාර්යාංශ භාරව වැඩ කරන ස්ථානාධිපතිවරුන් සහ එම කොට්ඨාශ කාර්යාංශයන්ට අනුබද්ධ එක් නිලධාරියෙකු බැගින් ව්‍යුහගත ප්‍රශ්නාවලියක් ඇසුරෙන් සම්මුඛ සාකච්ඡාවකට භාජනය කරන ලදී.

ඉතිරි කොට්ඨාශ කාර්යාංශ (27) B නියැදියට අඩංගු විය. එනම් මෙම කොට්ඨාශ කාර්යාංශ භාරව වැඩ කරන ස්ථානාධිපතිවරුන් සහ එම කොට්ඨාශ කාර්යාංශවලට අනුබද්ධ එක් නිලධාරියෙකු බැගින් තෝරාගෙන වැඩ මුළු ආශ්‍රයෙන් තොරතුරු රැස් කරගන්නා ලදී. මෙම වැඩ මුළු කොළඹ, කුරුණෑගල, හබරණ, නුවරඑළිය සහ යාපනය යන ප්‍රදේශයන්හි පවත්වනු ලැබීය.

මීට අමතරව පහත සඳහන් විවිධ පාර්ශවකරුවන්ගෙන් ද තොරතුරු රැස් කෙරිණ. (i) ශ්‍රී ලංකා පොලිසියේ ඉහළ නිලයන්වල ජ්‍යෙෂ්ඨ පිරිමි සහ කාන්තා නිලධාරීන් එනම් පොලිස් පරීක්ෂක (IP) සිට පොලිස් අධිකාරීන් දක්වාත් (SP) සහ නියෝජ්‍ය පොලිස්පතීන් (DIG); අධ්‍යක්ෂවරුන් සමග කරන ලද ගැඹුරු ගුණාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා, (ii) අදාළ ආයතනවල ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීන්, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සහ කාන්තා ක්‍රියාකාරීන් සමග සම්මුඛ සාකච්ඡා (iii) ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශවල රාජ්‍ය ආයතනවල නිලධාරීන් සමග ඉලක්ක ගත සම්මුඛ සාකච්ඡා (iv) ප්‍රජා සාමාජිකයන් සමග ඉලක්ක ගත සමූහ සාකච්ඡා (v) A නියැදියට තේරුණ පොලිස් කොට්ඨාශවල ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ප්‍රවණත්වය හා අපයෝජනයට ලක්වූ වින්දිතයන් සමග සමීක්ෂණය (vi) පොලිස් සේවාවන් ලබාගත් වින්දිතයින් හෝ වින්දිතයන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන් සමග ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා (vii) කොට්ඨාශ කාර්යාංශ සහ කාන්තා ඒකක නිරීක්ෂණය කිරීම (viii) ශ්‍රී ලංකා පොලිසියේ කණිෂ්ඨ නිලතල දරන (කොස්තාපල්, සැරයන් හා උප පොලිස් පරීක්ෂක) සමග සමීක්ෂණය යනාදී පර්යේෂණ ක්‍රම තුළින් ප්‍රාථමික දත්ත එක්රැස් කරගත්හ.

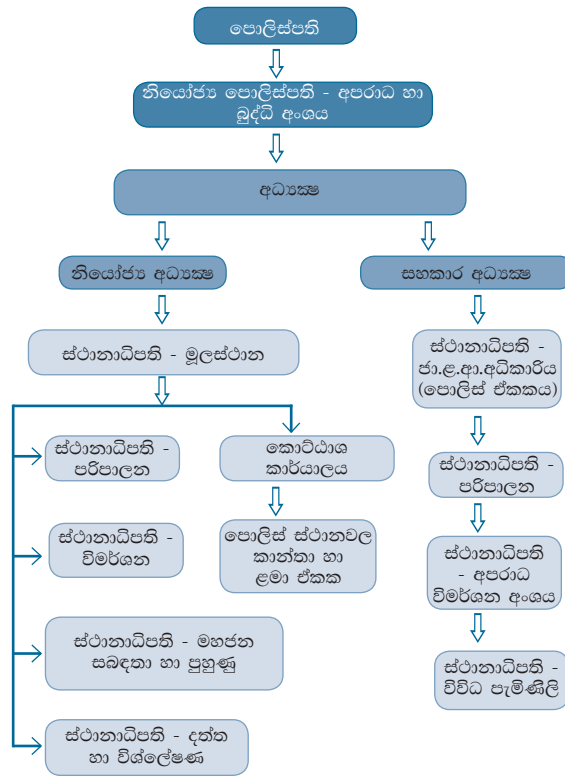
වින්දිතයින් 75 දෙනෙකු සමග ප්‍රශ්නාවලියක් ඇසුරෙන් සම්මුඛ සාකච්ඡා කළ අතර ඊට අමතරව ඉන් 15 දෙනෙකු සමග ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා පවත්වන ලදී. තෝරාගත් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශ 15 ක රාජ්‍ය ආයතනවල නිලධාරීන් සමග ඉලක්ක ගත සම්මුඛ සාකච්ඡා 15 ක් ද එම කොට්ඨාශවල ප්‍රජා සාමාජිකයන් සමග ඉලක්ක ගත සම්මුඛ සාකච්ඡා 15 ක් ද පවත්වන ලදී. ප්‍රධාන දත්ත දායකයින් (Key Informants) 19 දෙනෙකු ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡාවන්ට භාජනය කරන ලදී.

අධ්‍යයනයේ මූලික සොයාගැනීම්: කාන්තාවන් හා ළමුන් අපයෝජන නිවාරණ කොට්ඨාශ කාර්යාංශයන්හි සංවේදිතාව හා ප්‍රතිචාරීත්වය

ඇගයීමේ ප්‍රථම කොටස වන A අධ්‍යයනය තුළින් ලබාගත් සොයාගැනීම් ශක්තීන්, දුර්වලතා, අවස්ථා, තර්ජන යන SWOT රාමුව උපයෝගී කරගනිමින් විශ්ලේෂණය කර ඇත.

ළමුන් සහ කාන්තාවන් අපයෝජනයට භාජනය වීම නිවාරණය කිරීමේ කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල සංවිධාන ව්‍යුහයේ රූපසටහන පහතින් දැක්වේ. ශ්‍රී ලංකා පොලිස් දුරාවලිය තුළ කොට්ඨාශ කාර්යාංශයේ මූලස්ථානය ස්ථානගත වී ඇති ආකාරය මෙම රූප සටහනින් දැක්වා ඇත.

ලමුන් හා කාන්තාවන් අපයෝජනයට භාජනය වීම නිවාරණය කිරීමේ මූලස්ථානයේ ව්‍යුහය



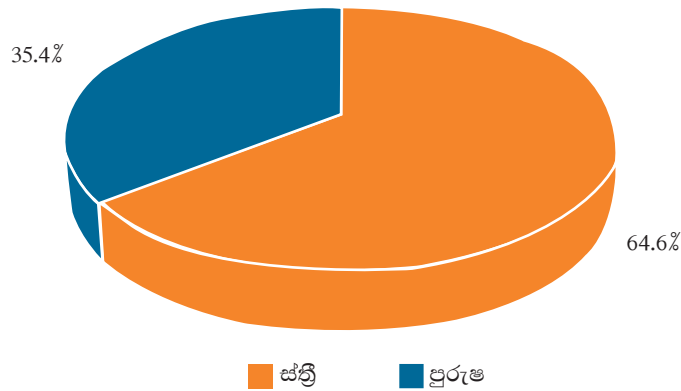
මූලාශ්‍රය :- මූලස්ථානය - ළමා හා කාන්තා අපයෝජන නිවාරණ කාර්යාංශය

ගැටළු

- කාන්තාවන් හා ලමුන්ට මුහුණදීමට සිදුවන අපයෝජනයන් නිවාරණය සඳහා පිහිටුවා ඇති මූලස්ථාන කාර්යාංශය අපරාධ හා බුද්ධි අංශයේ නියෝජ්‍ය පොලිස්පතිතුමා යටතේ පාලනය වන අතර වර්තමානයේ මෙම මූලස්ථානයේ අධ්‍යක්ෂක ධුරය කාන්තා නිලධාරියකු විසින් හොබවයි.
- ශ්‍රී ලංකාවේ සියලු පළාත් හා දිස්ත්‍රික්ක ආවරණය වන ලෙස කාන්තාවන් හා ලමුන් මුහුණදෙන අපයෝජනයන් නිවාරණය සඳහා කොට්ඨාශ කාර්යාංශ (42) ක් පිහිටුවා තිබේ. එක් කොට්ඨාශ කාර්යාංශයක් හැරුණු විට අනෙකුත් සියලුම කොට්ඨාශ කාර්යාංශයන්හි ස්ථානාධිපති ධුරය කාන්තාවන් විසින් හොබවනු ලබයි.
- කොට්ඨාශ කාර්යාංශ සහ ළමා හා කාන්තා ඒකකයන්හි සේවයේ නියුතු බහුතරය කාන්තාවන් වේ. (කෙසේ වුවද දකුණු පළාත තුළ කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල සේවක සංයුතියේ කාන්තාවන් හා පුරුෂයින් එක සමානව සිටී. උතුරු පළාතේ කාන්තාවන්ට වඩා පුරුෂයන් සංඛ්‍යාව වැඩිය.)
- මෙම කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල ස්ථානාධිපති තනතුර හොබවන්නේ පොලිස් පරීක්ෂක හෝ උප පොලිස් පරීක්ෂක නිලධාරීන් වේ.
- රටේ පවතින පොලිස් ස්ථාන 491 න් 481 ක කාන්තා හා ළමා ඒකක පිහිටුවා තිබේ.
- කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල සේවයේ නියුතු වූ නිලධාරීන් වින්දිතයින් කෙරෙහි සංවේදී වන අතරම ඔවුන් හට සහය වීමේ උනන්දුවක් ද ඒ අය තුළ තිබෙනු පෙනේ.
- සේවාදායකයන්ට පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි ආරක්ෂිත ස්ථානවල කොට්ඨාශ කාර්යාංශ පිහිටා තිබේ.

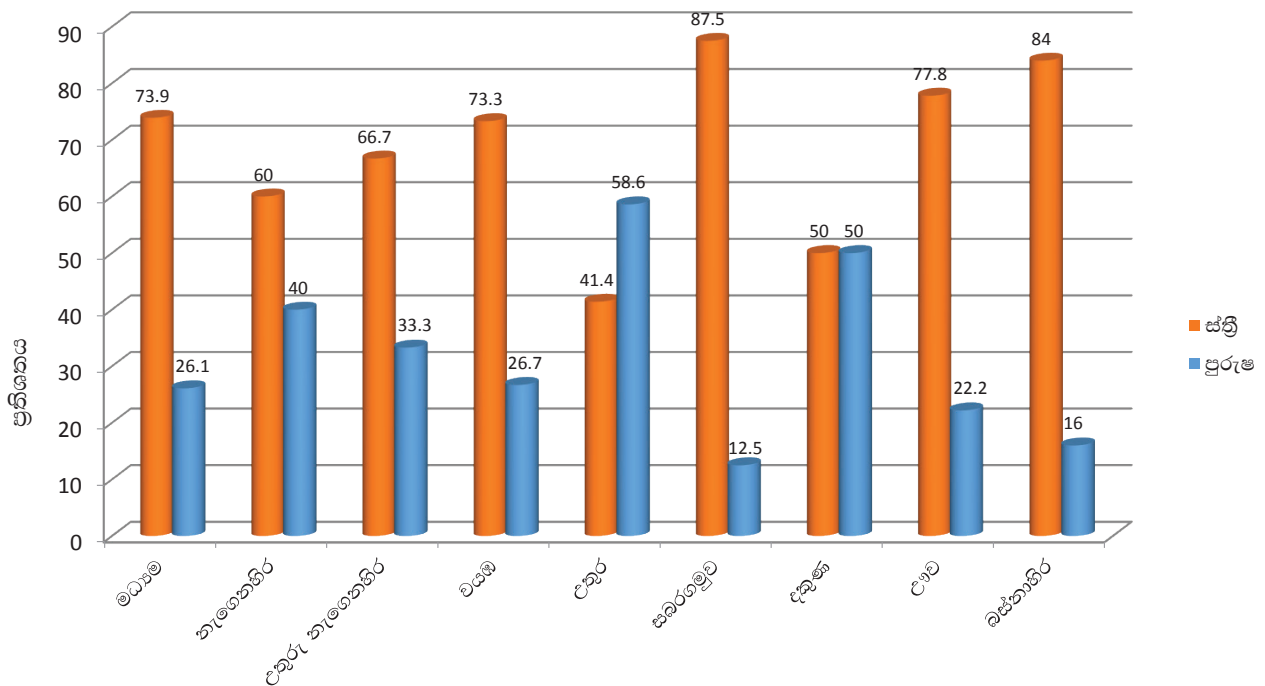
- මූලික හා සේවස්ථ පුහුණු පාඨමාලා තුළට මානව අයිතිවාසිකම් හා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ මාතෘකා අන්තර්ගත කර තිබේ.

කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල සේවක මණ්ඩලයේ ස්ත්‍රී/පුරුෂ නියෝජනය 2018



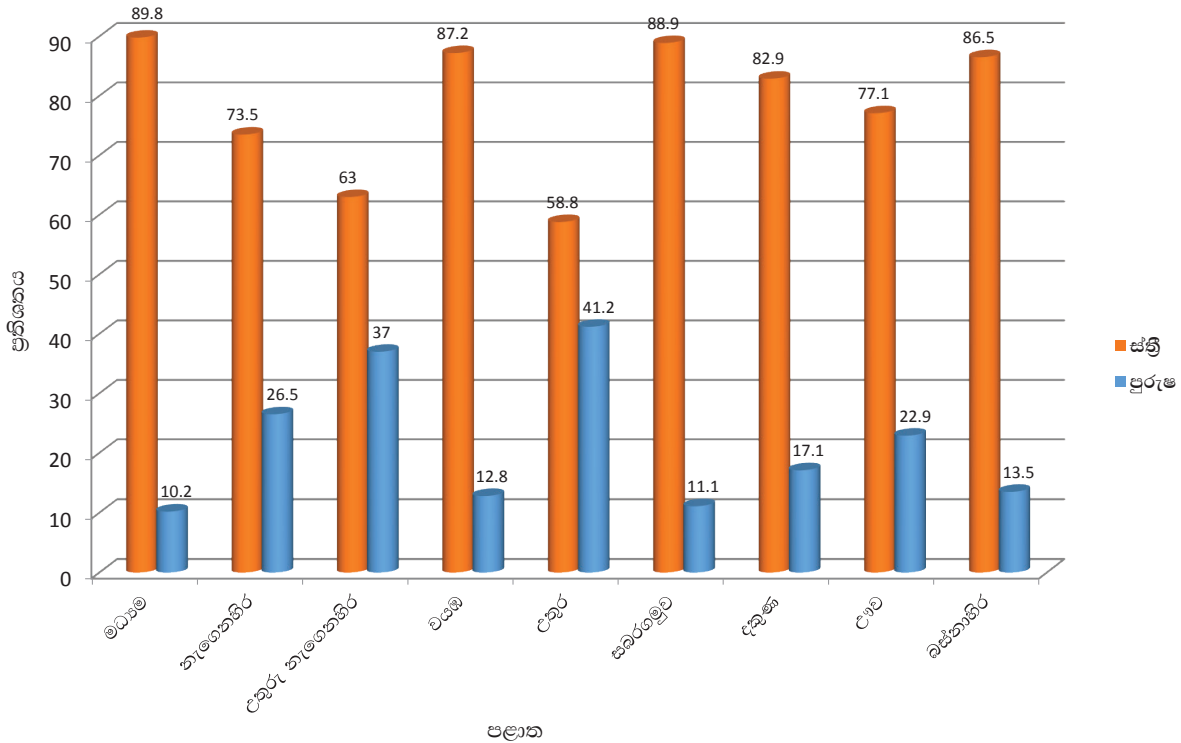
මූලාශ්‍රය :- මූලස්ථානය - ළමා හා කාන්තා අපයෝජන නිවාරණ කාර්යාංශය

පළාත් මට්ටමෙන් කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල කාර්යය මණ්ඩලයේ ස්ත්‍රී/පුරුෂ නියෝජනය ප්‍රතිශත (2018)



මූලාශ්‍රය :- මූලස්ථානය - ළමා හා කාන්තා අපයෝජන නිවාරණ කාර්යාංශය

පළාත් මට්ටමේ කාන්තා හා ළමා ඒකක වල කාර්ය මණ්ඩලයේ ස්ත්‍රී/පුරුෂ නියෝජනය ප්‍රතිශත (2018)



මූලාශ්‍රය :- මූලස්ථානය - ළමා හා කාන්තා අපයෝජන නිවාරණ කාර්යාංශය

දුර්වලතා

- මූලස්ථාන කාර්යාංශයේ අධ්‍යක්ෂවරයාට කොට්ඨාශ කාර්යාංශයන්හි කටයුතු පිළිබඳ පරිපාලනමය අධිකාරී බලයක් නැත. එයට හේතු වන්නේ කොට්ඨාශ කාර්යාංශ, කොට්ඨාශ පොලිස් අධිකාරීන්ගෙන් හෝ ජ්‍යෙෂ්ඨ පොලිස් අධිකාරීවරයෙකුගේ අධිකාරියට යටත් වන හෙයිනි.
- මෙහිදී නිවාඩු, මාරුවීම්, අරමුදල් ලබාදීම ආදී සියලු කාරණා අදාළ පොලිස් අධිකාරීවරයාගේ යටතේ පවතී.
- අපරාධ වක්‍රලේඛ අංක 19/2012, දින 2012-08-15 මගින් අනුමත සේවක මණ්ඩලය කොට්ඨාශ කාර්යාංශ හා ළමා හා කාන්තා ඒකක වලට අනුයුක්ත කර නැත. අදාළ වක්‍ර ලේඛයට අනුව සෑම කොට්ඨාශ කාර්යාංශයකට නිලධාරීන් 9 දෙනෙකු සිටිය යුතු වුවද මෙම තත්ත්වය පූර්ණ කර ඇත්තේ කාර්යාංශ 42 න් 4 ක පමණි.
- පොලිස් සේවයේ සෙසු අංශ වලට සමගාමී ලෙස කොට්ඨාශ කාර්යාංශ ශ්‍රේණිගත වී නොමැත. මෙම හේතුවෙන් මෙම කාර්යාංශවල සහ ඒකකවල සේවය කරන නිලධාරීන්ට අදාළ සේවා උසස් වීම් ලබාදීමේ දී කාර්යාංශවල සහ ඒකකවල ඉටු කරන සේවාව පිළිගැනීමට ලක් නොවේ.
- ශ්‍රී ලංකාවේ ජනවාර්ගික සංයුතිය ශ්‍රී ලංකා පොලිසියේ කාර්යය මණ්ඩලය තුළ නිරූපණය නොවේ.
- ද්‍රවිඩ භාෂාව සහ ද්වී භාෂා භාවිතා වන පොලිස් කොට්ඨාශ වල ද්‍රවිඩ භාෂාව කථා කරන නිලධාරීන් නොමැතිවීම සේවාවන්හි ඵලදායීතාවට බලපෑමක් වන අතරම සියලු ජන කණ්ඩායම් වල අයට සේවාවන් වෙත ප්‍රවේශ වීමට ඇති හැකියාවටද බලපෑමක් වේ.
- සිංහල නිලධාරීන් හට ද්‍රවිඩ භාෂා නිපුණත්වයක් මෙන්ම ද්‍රවිඩ නිලධාරීන් හට සිංහල භාෂා නිපුණත්වයක් නොතිබීම.

- කොට්ඨාශ කාර්යාංශ සහ ළමුන් හා කාන්තා ඒකකවලට අනුයුක්ත නිලධාරීන්ට ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන්, ශ්‍රී ලංකා නීතීන් සහ ස්ත්‍රීන්, නව යොවුන් ගැහැණු දරුවන් සහ ළමුන් හට බලපාන සයිබර් අවකාශයේ සිදුවන අපරාධ පිළිබඳව ප්‍රමාණවත් දැනුමක් නොතිබීම.
- භෞතික, ද්‍රව්‍යාත්මක සහ මූල්‍ය සම්පත් ප්‍රමාණාත්මකව නොතිබීම.
- හදිසි අවස්ථාවක වින්දිතයන් හට අවශ්‍ය වන කෑම බීම, බස් ගාස්තු, ඇඳුම් පැළඳුම් වැනි අවශ්‍යතා සපයා දීමට හදිසි අවශ්‍යතා / සුබසාධක අරමුදලක් කොට්ඨාශ කාර්යාංශ වලට නොතිබීම.
- කොට්ඨාශ කාර්යාංශ බහුතරයක් වින්දිතයන්ගේ පුද්ගලිකත්වය ආරක්ෂා වන පරිදි සකස්ව නොතිබීම සහ ළමා මිතුරු පරිසරයක් දක්නට නොමැති වීම.
- සාමාන්‍යයෙන් කොට්ඨාශ කාර්යාංශ පස්වරු 4.30 ට වසනු ලැබේ. එම නිසා රාත්‍රී කාලයේ මහජනයාට ඊට ප්‍රවිශ්ට වීමට නොහැක. රාත්‍රී කාලයේ දී හදිසි පැමිණිල්ලක් ලද විට කාන්තා නිලධාරිනියන් කැඳවනු ලබන නමුත් එවැනි කැඳවීමකදී ගමනාගමන දුෂ්කරතා වැනි ගැටළුවලට ඔවුන්ට මුහුණ පෑමට සිදුවේ.
- රාත්‍රී කාලයේ වින්දිතයා සමග රැඳී සිටීමට පොලිස් කාන්තාවක් නොමැති වූ විට ඒ වෙනුවට ප්‍රජාවෙන් තෝරාගෙන ඇති පාලිකාවකගේ සේවය ලබාගැනීම සතුටුදායක විකල්ප විසඳුමක් ලෙස හැඳින්විය නොහැක. එසේ වනුයේ බොහෝවිට රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා වීමට බාධාවක් විය හැකිය. මීට අමතරව පාලිකාවගේ සේවයට දෙනු ලබන අඩු ගෙවීම් හේතුවෙන් ද එම සේවාව නිසියාකාරව ලබාගැනීම දුෂ්කර වී ඇත.
- දත්ත වාර්තා කිරීම සහ කළමනාකරණයේදී හඳුන්වා දී ඇති VPN පද්ධතිය ඵලදායී සහ කාර්යක්ෂම ලෙස භාවිතා කිරීමට නොහැකි වී ඇත. එසේ වනුයේ විශේෂයෙන්ම ප්‍රමාණවත් පරිදි පරිගණක, අන්තර්ජාල පහසුකම් නොමැති වීම නිසාය.
- දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ සහ අනෙකුත් නීති තුළට සීමාවී අපරාධ වර්ගීකරණය කිරීම තුළින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ප්‍රචණ්ඩත්ව නිසි ආකාරයෙන් වාර්තා ගත නොවේ. ප්‍රචණ්ඩත්ව ලක්ෂණ සහිත පවුල් ආරවුල් බොහෝ විට පොලිසිය තුළ දී සමථයට පත් කරන අතර ඒවා උසාවියට යොමු නොවේ. එම නිසා පොලිස් අපරාධ සංඛ්‍යාත වල පවුල් ආරවුල් අදාශ්‍යමාන වේ. එසේ වනුයේ පවුල් ආරවුල් ශ්‍රී ලංකා අපරාධ වර්ගීකරණය තුළ නිර්වචනය නොවීමය.
- ශ්‍රී ලංකාවේ සයිබර් අවකාශයේ සිදුවන අපරාධ හා සම්බන්ධ නීතියක් නොමැති වීමෙන් ස්ත්‍රීන් සහ ළමුන් කෙරෙහි වන එවැනි අපරාධ කොට්ඨාශ කාර්යාංශ සංඛ්‍යා ලේඛන වලට ඇතුළත් නොවේ.
- නැවත නැවත සාක්ෂි විමසීම සහ පොලිස් නිලධාරීන් නිල ඇඳුමින් වින්දිතයන් සමග පොදු ස්ථානවලට යෑම වැනි අසංවේදී ක්‍රියාදාම තුළින් නැවත නැවතත් වින්දිතයන් වින්දිත භාවයට ලක් වීම.
- වින්දිතයන්ගේ යහපතට එරෙහිව යන ආකාරයේ ආකල්ප පොලිස් නිලධාරීන් සතුව තිබීම. නිදසුනක් වශයෙන් පවුල් ඒකකය සහ විවාහ බැඳීම් සඳහාම පමණක් ප්‍රමුඛත්වය දැක්වීම.
- ළමා වින්දිතයන්ගේ පැමිණිලි සටහන් කරගැනීමට කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල විඩියෝ පටිගත කිරීමේ පහසුකම් නොමැති වීම. මෙම පහසුකම් පවතිනුයේ කොළඹ පීටීටී ජාතික ළමා ආරක්ෂණ අධිකාරියේ පොලිස් ඒකකය තුළ පමණි.
- වින්දිතයන්ගේ ආරක්ෂාව සපයන මධ්‍යස්ථාන (crisis centres) සහ ආරක්ෂණ යාන්ත්‍රණයන් නොමැති වීම.

ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂේපය

- ආයතනගත සම්බන්ධීකරණය වූ යොමු කිරීම් පද්ධතියක් ස්ථාපනය කර නොමැති වීම.
- විමර්ශනය සහ නීතිය ක්‍රියා කිරීමේ ක්‍රියාවලිය තුළ සිදුවන ප්‍රමාදයන් හේතුවෙන් වින්දිතයන් සඳහා යුක්තිය ඉටු නොවීම.

අවස්ථා

- ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව සනිටුහන් කිරීම සඳහා ජාතික පොලිස් කොමිසමේ ඇති උනන්දුව හා කැපවීම.
- පොලිස් සේවය තවදුරටත් වැඩිදියුණු කිරීමට දරන කාලීන ප්‍රයත්නය.
- එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධාන, ජාත්‍යන්තර සහ ජාතික රාජ්‍ය නොවන සංවිධානවල සහය තිබීම.
- පළාත් හා ප්‍රාදේශීය මට්ටමේදී වඩාත් අසරණභාවයට පත්වූවන් සඳහා රාජ්‍ය සේවය ලබාදීමට නිලධාරීන් සංඛ්‍යාවක් සිටීම.
- කොට්ඨාශ කාර්යාංශය මඟින් ලබාදෙන සේවය පිළිබඳ ඇති ප්‍රජා පිළිගැනීම.
- ශ්‍රී ලංකා පොලීසිය තුළ ප්‍රජා පොලිස් සේවය කෙරෙහි ඇති අවධානය.

තර්ජන

- ස්ත්‍රී/පුරුෂ සමාජභාවී සංවේදීතාව හා ළමා ආරක්ෂණය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තින් ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ පවත්වා ගැනීම සඳහා ප්‍රමාණවත් ආකාරයේ දේශපාලන කැපවීමක් නොමැති වීම.
- කාන්තාවන් හා ළමුන් කෙරෙහි වන අපරාධ හා අපයෝජනයන් පිළිබඳ වාර්තාකරණයේ දී මාධ්‍ය අංශයේ ඇති අසංවේදීභාවය.
- කාන්තාවන්, තරුණ ගැහැණු දරුවන් සහ ළමුන් වෙත එල්ලවන සයිබර් අවකාශය හරහා කරන අපරාධ සංඛ්‍යාත්මක වශයෙන් ඉතා පැහැදිලි ලෙස වර්ධනය වීම.
- නඩු කටයුතු ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී නීතිපති දෙපාර්තමේන්තුවෙන් සිදුවන ප්‍රමාදය.
- කාන්තාවන් හා ළමුන් ප්‍රවණ්ඩත්වයට භාජනය කරනු ලබන අපරාධකරුවන් හා සම්බන්ධ අධිකරණ වෛද්‍ය සාක්ෂි එක්රැස් කිරීමට අවශ්‍ය වන සෞඛ්‍ය සේවාවේ අනුයුක්ත අධිකරණ වෛද්‍ය නිලධාරීන්ගේ අඩු පාඩුව.

අධ්‍යයනය මගින් සොයාගන්නා ලද මූලික කරුණු : ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව ළඟා කරගැනීම

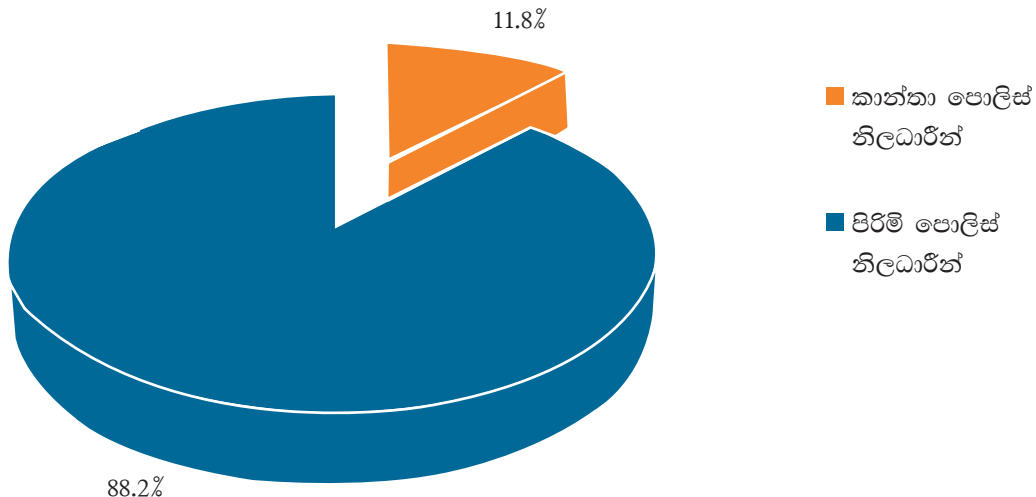
ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී වෙනස් කොට සැලකීම පිටුදැකීම හා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව ස්ථාපිත කිරීම උදෙසා කරන ලද ඇගයීම, එනම් අධ්‍යයනයේ දෙවන කොටස (B අධ්‍යයනය) සඳහා පහතින් දැක්වෙන ප්‍රශ්න උපයෝගී කරගන්නා ලදී.

- ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව කුමන ආකාරයෙන් ප්‍රවර්ධනය කළ හැකිද?
- ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවය තුළ ඓතිහාසිකව සිදුවන කාන්තාවන්ට වෙනස් කොට සැලකීම (historical discrimination) පිටුදැකීම සඳහා ගතයුතු ක්‍රියාමාර්ග මොනවාද?

ආයතනික ව්‍යුහය තුළ කාන්තාවන්ගේ තත්ත්වය

ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවාව තුළ කාන්තා නිලධාරීන් 8,878 සිටී. මින් 8,099 (91.2%) ක්ම සිටින්නේ රාජ්‍ය නිවේදිත නොවන (non-gazetted) නිලධාරීන් වශයෙන් කොස්තාපල් සහ සැරයන් යන තනතුරු වලය (සමස්ථ කාර්යය මණ්ඩලයෙන් 10.7%). රාජ්‍ය නිවේදිත (gazetted) නිලධාරීන් 779 න් 769 දෙනෙකුම සිටින්නේ ප්‍රධාන පොලිස් පරීක්ෂක, පොලිස් පරීක්ෂක හා උප පරීක්ෂක යන කනිෂ්ඨ රාජ්‍ය නිවේදිත නිලධාරීන් වශයෙනි (සමස්ථ සේවක සංඛ්‍යාවෙන් 1%). එලෙසම ජ්‍යෙෂ්ඨ රාජ්‍ය නිවේදිත තනතුරු වන සහකාර පොලිස් අධිකාරී (ASP) සහ පොලිස් අධිකාරී (SP) තනතුරුවල අනුයුක්තව ඇත්තේ කාන්තා නිලධාරීන් දස දෙනෙකු පමණි (සමස්ථ සේවක සංඛ්‍යාවෙන් 0.01%). කිසිම කාන්තාවක් ජ්‍යෙෂ්ඨ පොලිස් අධිකාරී (SSP) තනතුරට ඉහළින් උසස්වීමක් ලබා නොමැත. පොලිස් සේවාව තුළ මුළු කාර්යය මණ්ඩලයෙන් අවම වශයෙන් කාන්තාවන් 15% සිටිය යුතු යැයි නිර්දේශ කර ඇති නමුදු වර්තමානයේ අනුයුක්තව සිටිනුයේ 11.77% පමණි.

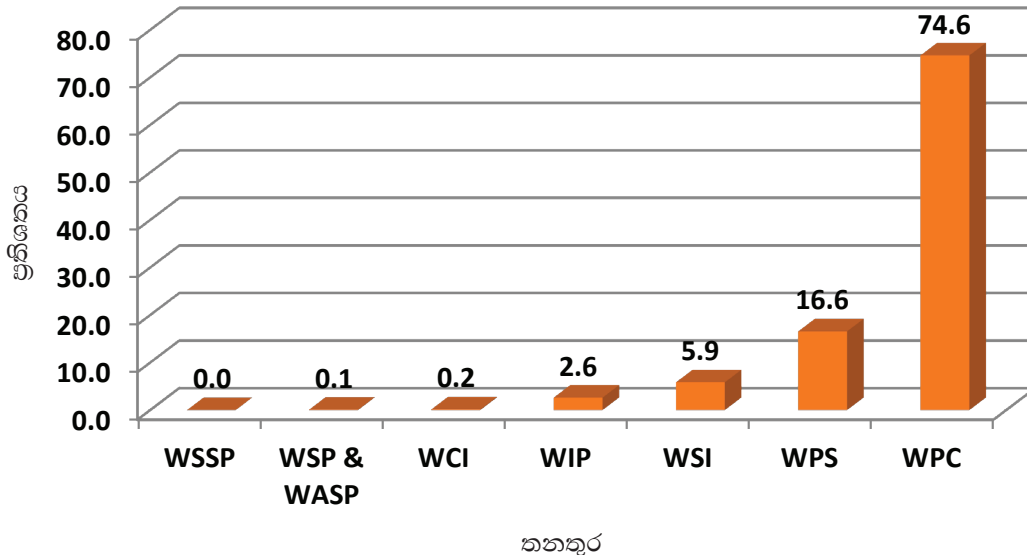
පොලිස් සේවයේ සමස්ථ කාර්ය මණ්ඩලයෙන් කාන්තා නිලධාරීන්ගේ ප්‍රතිශතය 2018



මූලාශ්‍රය : ජාතික පොලිස් කොමිසම

කාන්තාවන් පොලිස් සේවයට බැඳෙනු ලබන්නේ වෙනත් රැකියා සඳහා විකල්පයක් නොතිබෙන අවස්ථාවක සහ ඔවුන්ගේ අවසාන තේරීමක් වශයෙන් බවටත් යන අදහසක් සමාජයේ පවතී. ඉහළ අධ්‍යාපන සුදුසුකම් ඇති කාන්තාවන් පොලිස් සේවාවට වඩා සමාජයේ පිලිගැනීමක් ඇති රැකියාවන් සහ කාන්තාවන්ටම සුදුසු යැයි සැලකෙන රැකියාවන් වෙත නැඹුරු වීමට වැඩි කැමැත්තක් දක්වන බවට ද සමාජයේ අදහසක් පවතී. එනමුත් මෙම අධ්‍යයනයේ සොයා ගැනීම්වලට අනුව 70% ටත් වඩා කාන්තාවන් පොලිස් සේවාවට බැඳී ඇත්තේ තම තමන්ගේ පුද්ගලික කැමැත්ත උඩය. එබැවින් ඉහත දැක්වූ අදහස් දෙකම අභියෝගයට පත් කරනු ඇත.

තනතුරු අනුව කාන්තා නිලධාරීන් (ප්‍රතිශතය) 2018



මූලාශ්‍රය : ජාතික පොලිස් කොමිසම

ආයතනික වශයෙන් වෙනස් කොට සැලකීම ආකල්ප, විශ්වාස සහ ක්‍රියාදාමයන්

ආයතනික වශයෙන් පොලිසිය තුළ කාන්තාවන් පිළිබඳව වැරදි මතයක් ගොඩනැගී ඇත. එනම් කාන්තාවන්ට ඉදිරිපෙළ (frontline) රාජ්‍ය කාර්යයන් පිළිබඳ අත්දැකීම් නොමැතිවීම, භයානක අපරාධ විමර්ශන පැවැතීමට නොහැකියාව, ඔවුන් හට පැවරී ඇති සමාජීය කාර්යභාරය සහ පොලිස් සේවාවට ලබාදිය යුතු කැපවීම නොතිබීම යන සාධක උඩ කාන්තාවන්ට පොලිස් සේවාවේ ඉහළ තනතුරු හෙබවීමට නොහැකි බවය. එහෙත් කාන්තා නිලධාරීන්ගේ මෙම වැරදි මතවලට පටහැනිව විරුද්ධ අදහස් ප්‍රකාශ කරනු ලබයි. එනම් කාන්තාවන්ද දීර්ඝ පැය ගණන් රාජකාරී වල යෙදෙන බව, රාත්‍රී සේවයේ යෙදෙන බව, ඉදිරි පෙළ (frontline) රාජ්‍ය කාර්යයවල යෙදෙන සහ ඊට කැමැත්ත ඇති බව සහ අපරාධ විමර්ශනය වැනි පොලිස් සේවාවේ සියලුම රාජ්‍ය කාර්යය කිරීමට උනන්දුවක් ඇති බවය. එසේ වුවද බොහෝ විට කාන්තාව 'පුරුෂයන්ගේ' වැඩ වශයෙන් සැලකෙන රාජ්‍ය කාර්යය කිරීමට උනන්දු නොකරන අතර ඔවුන් කාර්යබද්ධ අංශ (functional divisions) වල ලිපි ලේඛන කටයුතුවලට අදාළ කාර්යයන්හි යොදවනු ලැබේ.

පොලිස් සේවාවට කාන්තාවන් බඳවා ගන්නා විට පුරුෂයින්ට මෙන්ම කාන්තාවන්ටද ශාරීරික ඔරොත්තු දීමේ පරීක්ෂණය (endurance test) ඇතුළුව එකම සමාන පරීක්ෂණයකට භාජනය විය යුතුය. කෙසේ වුවද, කොස්තාපල් සහ උප පරීක්ෂක (SI) තනතුරුවලට බඳවා ගැනීමේ දී උස සම්බන්ධයෙන් නියම කර ඇති නිර්ණායකය කාන්තාවන්ට සහ පුරුෂයින්ට වෙනස් වේ. එහෙත් සහකාර පොලිස් අධිකාරී (ASP) තනතුරට බඳවා ගැනීමේදී එකම උසක් එනම් 5' 6" උසක් නියම කර ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ගේ සාමාන්‍ය උස හා සැසඳූවිට පහවා ඇති මෙම නිර්ණායකය කාන්තාවන් හට වෙනස් කොට සැලකීමට භාජනය කර ඇති අතර සුදුසුකම් ඇති කාන්තාවන්ට එම තනතුරට අයදුම් කිරීමට සහ උසස් වීමක් ලබාගැනීමට ඇති හැකියාවට ක්‍රමානුකූල බාධාවක් වී තිබේ.

කොස්තාපල් වරයෙක් වශයෙන් පොලිසියට බැඳෙන අවස්ථාවේදී පුරුෂයින් සහ කාන්තාවන් මූලික සහ අනිවාර්ය පුහුණුවකට භාජනය විය යුතුය. මෙම පුහුණුව තුළට අවි ආයුධ පිළිබඳ පුහුණුව ඇතුළුව ශාරීරික ඔරොත්තු දීමේ පුහුණු ඇතුළත් වේ. එය කෙසේ වුවද කාන්තාවන්ට ජ්‍යෙෂ්ඨ පොලිස් අධිකාරී තනතුරට ඉහළ තනතුරුවලට උසස්වීම් ලබාදීමෙන් වැළකීමට මෙම මුල් ශාරීරික ඔරොත්තු දීමේ පුහුණුවක දී පෙන්වන ලද හැකියාව හේතුවක් වශයෙන් පෙන්වා දී ඇත.

කාන්තාවන් කාර්යබද්ධ අංශවල (functional divisions) සංකේන්ද්‍රණය වීමට හේතු වී ඇත්තේ ව්‍යුහාත්මක සහ ආයතනික වශයෙන් කාන්තාවන්ට වෙනස් කොට සැලකීම තුළිනි. එසේ වීමට හේතු වී ඇත්තේ කාන්තාවන්ට වඩා හොඳ හැකියාවක් ඇත්තේ ලිපි ලේඛන සම්බන්ධව පරිපාලන කටයුතුවලට බව යන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ඒකාකාරීත්ව (gender stereotypes) අනුවය. පොලිස් කොට්ඨාශ 10 කට කාන්තා පොලිස් පරීක්ෂකවරියන් (IP) නොමැත. කාන්තා පොලිස් පරීක්ෂක 234 දෙනාගෙන් 84 දෙනෙක්ම අනුයුක්ත වී ඇත්තේ කොළඹ කොට්ඨාශයේ කාර්ය බද්ධ අංශ (functional divisions) වලය. ප්‍රධාන පොලිස් පරීක්ෂකවරියන් 15 දෙනෙකු සිටින අතර ඉන් 11 දෙනෙක්ම රාජ්‍ය කාර්යය කරනු ලබන්නේ කොළඹ කොට්ඨාශය තුළය. සියලුම උප පොලිස් අධිකාරී (ASP) සහ පොලිස් අධිකාරී (SP) නිලධාරිනියන් දස දෙනාම රාජකාරී කටයුතු කරන්නේ කොළඹය.

ජ්‍යෙෂ්ඨ පිරිමි නිලධාරීන් කාන්තා නිලධාරිනියන් පිළිබඳව දක්වන කරුණු තුළින් ශ්‍රී ලංකා පොලිසිය තුළ ආයතනගතව වෙනස් කොට සැලකීම (institutional discrimination) විදහා දක්වයි. කාන්තා නිලධාරිනියන් පිළිබඳව ජ්‍යෙෂ්ඨ පිරිමි පොලිස් නිලධාරීන් තුළ දෙවර්ගයක ආකල්ප ඇත. එක පැත්තකින් එය පිරිමි අණසක පැතිරවීමකි. තවත් විදියකට එය නිග්‍රහ කිරීමකි. සාමාන්‍ය වශයෙන් කාන්තාව සලකනු ලබන්නේ ඉදිරිපෙළ (frontline) රාජ්‍ය කාර්යය කටයුතු කිරීමට අකමැති, වෘත්තීය වගකීම්වලට වඩා පවුල් යුතුකම්වලට ප්‍රමුඛත්වයක් දක්වන ඉදිරියට යෑමට උනන්දුවක් නොදක්වන දුර්වල අය ලෙස ය. එම නිසා වැඩට ප්‍රමාද වී එන, කලින් පිටත් වී යන, රාත්‍රී වැඩ කිරීමට අකමැති හෝ ඉදිරිපෙළ රාජ්‍ය කාර්යය වැඩ කිරීමට අකමැති අය ලෙස කාන්තා නිලධාරීන්ව දකිනු ඇත.

තවද කාන්තා නිලධාරිනියන් කාර්යබද්ධ අංශවල (functional divisions) ලේඛන කටයුතුවලට සීමා වූණු පරිපාලන වැඩ කටයුතු කිරීමට වැඩි කැමැත්තක් ඇති අය ලෙස දකිනු ලැබේ. සමාජීය ව්‍යුහාත්මක වෙනස් කොට සැලකීම තුළ (structural discrimination) කාන්තාවන්ට තම රාජ්‍ය කාර්යය වැඩ මෙන්ම පවුලේ මූලික රැකවරණය (Caregiver) සපයන්නා සහ ගෘහය කළමනාකරණය කරන තැනැත්තා වශයෙන් බහුවිධ කාර්යයන් පැවරී ඇති බැවින් ඔවුන්ව කන්තෝරුවකට සීමාවුණු ලිපි ලේඛන වැඩ කටයුතු කිරීමට තල්ලු කර ඇත. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ඒකාකාරීත්ව (gender stereotypical) සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී කාර්යභාර වශයෙන් වෙන් කර දීම (gender - role allocations) හේතුවෙන් කාන්තාවන්ගේ වැඩ පිළිබඳව ජ්‍යෙෂ්ඨ පිරිමි නිලධාරීන් තුළ පවතින සංජාන (perceptions) කාන්තා නිලධාරිනියන්ව තවදුරටත් වෙනස් කොට සැලකීමට භාජනය කරති. කාන්තා නිලධාරිනියන් ලිපි ලේඛන වැඩ කිරීමට වඩා කැමති වීමෙන් පරිපාලන වැඩ කටයුතු වල නියැලීම පමණක්ම නොව ඔවුන් පොලිස් ඉදිරිපෙළ වැඩ කිරීමට අසමත් බවත් ජ්‍යෙෂ්ඨ පිරිමි පොලිස් නිලධාරීන්ගේ දැක්ම වේ.

තවත් පැත්තකින්, කාන්තා නිලධාරිනියන් සපයනු ලබන පවුලේ රැකවරණ සේවාවන්ද, දරුවන්ගේ අධ්‍යාපන අවශ්‍යතාද සැලකිල්ලට ගෙන ශ්‍රී ලංකා පොලිසිය නිලීය සහ නිලීය නොවන විශේෂිත පහසුකම් (special provisions) කාන්තා නිලධාරිනියන්ට ලබාදී ඇත. වයස අවුරුදු 18 ට අඩු දරුවන් සිටින විවාහක කාන්තා නිලධාරිනියන්ට ඉරු දින වැඩ වලට අනුයුක්ත නොකර සිටීම, දරුවන් ඇති විවාහක පොලිස් නිලධාරීන්ට පිරිමි නිලධාරීන්ට වඩා දරුවන් සමග එකම කොට්ඨාශයේ හෝ දිස්ත්‍රික්කයේ දිගු කාලයක් වැඩ කිරීම අවස්ථාව ලබාදීම සහ කලින් විශ්‍රාම ගැනීමට හැකිවීම යනාදිය මෙම විශේෂිත පහසුකම්වලට ඇතුළත් වේ. මෙම විශේෂිත පහසුකම් දෙපැති කඩුවක් (double - edged sword) ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ. උසස් නිලයන් වල රාජකාරී කටයුතු ඉටු කිරීමට අනිවාර්ය ලෙස සැලකෙන පුළුල් අත්දැකීම් කාන්තාවන්ට ලබාගැනීමට නොහැකි වීමෙන් උසස් නිලතල වලට ඉල්ලුම් කරන කාන්තා නිලධාරීන් හට මෙය අවාසිදායක තත්ත්වයක් වේ.

කාන්තා නිලධාරිනියන්ට රාත්‍රී වැඩ වලට නියුක්ත කිරීම පිළිබඳව නොපැහැදිලි (ambivalence) තත්වයක් ඇත. සමහර පොලිස් ස්ථාන හා කොට්ඨාශවල කාන්තා නිලධාරිනියන්ට රාත්‍රී වැඩ වලින් සාමාන්‍ය වශයෙන් නිලීය සහ නිලීය නොවන ලෙස නිදහස් කර ඇත. කෙසේ වුවද බොහෝ කාන්තා පොලිස් කොස්තාපල්වරියන් කියා සිටියේ ඒ අය රාත්‍රී වැඩ සඳහා අනුයුක්ත කරන බවද ඔවුන්ගෙන් ඉල්ලුම් කරන විට එම වගකීම සපුරන බවත්ය. සමහර කාන්තා නිලධාරීන්ට අනුව රාත්‍රී වැඩ මුරයේ කටයුතු කිරීමේදී අවශ්‍ය පහසුකම් එනම් ඇඳුම් මාරු කිරීමට කාමරයක් සහ සනීපාරක්ෂක කටයුතු සපුරා ගැනීමට ස්ථානයක් පොලිස් ස්ථානවල නොමැති වීමෙන් රාත්‍රී වැඩ කිරීමට නොහැකි වන බවය. තවද බොහෝ පොලිස් ස්ථානවලට කිට්ටුවෙන් ඇති පොලිස් බැරැක්කවල කාන්තාවන් සඳහා පහසුකම් සලසා දී නොමැති නිසා ඒවා කාන්තාවන්ට නුසුදුසු සේ සලකනු ලැබේ.

කාන්තා නිලධාරිනියන් වැදගත්කමකින් අඩු රාජකාරී ඉටුකරන සහ අඩුවෙන් වැඩ කරන අය ලෙස සංජානනය වුවද කාන්තා නිලධාරිනියන් කියා සිටියේ පොලිසිය තුළ සියලුම ලිපි ලේඛන කටයුතු සිදු කිරීමත් දත්ත කළමනාකරණය කිරීමත් යන වගකීම් පැවරීම තුළින් ඔවුන් හට විශාල බරක් ඉසිලීමට ඇති බවය. තවද සමහර කාන්තා නිලධාරිනියන් අඩු පැය ගණනක් වැඩ කළ ද, කාන්තා නිලධාරිනියන් බහුතරයක් තමන්ගේ වැඩ මුරවලට එහා ගිය දිගු පැය ගණනක සේවයේ යෙදෙනු ඇත. බොහෝ විට කාන්තා නිලධාරිනියන් ප්‍රජාවේ අවශ්‍ය පුද්ගලයන්ට තම දුරකථන අංක දී ඇති බැවින් වැඩ මුරවලට සීමා නොවී එම දුරකථන පණිවුඩවලට ද ක්‍රියාත්මක වනු ඇත.

උසස්වීම් : පසාරු කළ යා නොහැකි කොන්ක්‍රීට් සිවිලිම

බොහෝ කාන්තා නිලධාරිනියන්, රාජ්‍ය නිවේදිත නොවන (non - gazetted) සහ කනිෂ්ඨ සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ රාජ්‍ය නිවේදිත (gazetted) නිලධාරිනියන් උසස්වීම් ලබාගැනීමට ඇති නොහැකියාව පිළිබඳව සැලකිලිමත් වේ. උසස්වීම් පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීමේදී වෙනස්වුණු ගැටලු දෙකක් වශයෙන් දැක්වීම අවශ්‍ය වේ.

- 1) කනිෂ්ඨ සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ රාජ්‍ය නිවේදිත නිලධාරිනියන්ගේ උසස් වීම්.
- 2) රාජ්‍ය නිවේදිත නොවන නිලධාරිනියන්ගේ උසස් වීම.

අනුමත (Sanctioned) සහ අනුයුක්ත (Actual) කාන්තා කාර්යය මණ්ඩලය (Cadre) 2018

තනතුර	අනුමත කාර්යය මණ්ඩලය	අනුයුක්ත කාර්යය මණ්ඩලය	අනුයුක්ත කාන්තා කාර්යය මණ්ඩලයෙන් ප්‍රතිශතය	සමස්ථ අනුයුක්ත කාර්යය මණ්ඩලයෙන් ප්‍රතිශතය (N=75,372)
WSSP	1	0	0.00	0.00
WSP & WASP	20	10	0.11	0.01
WCI	66	15	0.17	0.02
WIP	266	234	2.64	0.31
WSI	642	520	5.86	0.69
WPS	1,800	1,472	16.58	1.95
WPC	8,468	6,627	74.65	8.79
Total	11,263	8,878	100.00	11.78

මූලාශ්‍රය : ජාතික පොලිස් කොමිසම

රාජ්‍ය නිවේදිත නිලධාරිනියන්ගේ කාලීන උසස්වීම් ලබාගැනීමට අසීරු වීමට බලපානු ලබන එකිනෙකට බැඳුණු ක්‍රියාවලියක් දෙකක් ඇත. ඉන් පළමුවැන්න නම් 'කාන්තා නිලධාරිනියන්' වෙතම කාර්ය මණ්ඩලයක් (women's cadre) ලෙස නිලීය නොවන ආකාරයෙන් ගොඩනගා තිබීම තුළින් 'පිරිමි නිලධාරීන්' වශයෙන් ගොඩනගා ඇති කාර්ය මණ්ඩලයෙන්, (male cadre) වෙනස් කොට දක්වයි. උසස්වීම් සඳහා වක්‍රලේඛ නිකුත් කරනු ලබන යම් යම් අවස්ථාවලදී එම උසස්වීම් පිරිමි නිලධාරීන්ට පමණක් විවෘත බව කාන්තා නිලධාරිනියන් හට දැනුම් දී ඇත. මෙම වෙන් කිරීම තුළින් එකිනෙක නිලතලවලට කාන්තා නිලධාරිනියන්ට උපරිම සංඛ්‍යාවක් අනුමත වී ඇත. එම නිසා කාන්තාවන් පිරිමි නිලධාරීන් මෙන්ම සුදුසුකම් ලබා ඇති නමුදු ඔවුන්ගේ හැකියාවන්ට අදාළව ඇගයීමකට භාජනය නොවේ. බොහෝවිට මින් සිදු වී ඇත්තේ පිරිමි නිලධාරීන් කාන්තා නිලධාරිනියන්ට, ප්‍රථමයෙන් උසස්වීම් ලබාගැනීමට සමත් වී ඇති බවය. මෙම "අනුමත කරන" ලද කාර්ය මණ්ඩලය (sanctioned cadre) ජ්‍යෙෂ්ඨ කාන්තා නිලධාරිනියන් තුළ කාංසාවට හා ඉවිභංගත්වයට පත් කර ඇත. ජ්‍යෙෂ්ඨ පොලිස් අධිකාරී තනතුරට අනුමත කර ඇත්තේ එක් කාන්තා නිලධාරිනියක් බැවින් පොලිස් අධිකාරී නිලධාරිනියන් දසදෙනා අතුරෙන් උසස්වීම් ලබාගැනීමට හැකි වනුයේ එක් නිලධාරිනියකට පමණි. ජ්‍යෙෂ්ඨ කාන්තා නිලධාරිනියන් වැඩි වශයෙන්ම කතා කිරීමට යෙදුණේ යුක්ති සහගත හේතුවක් නොමැතිව ඒ අයට වුවමනාවෙන්ම උසස්වීම් නොදී සිටීම පිළිබඳව ය. උසස්වීම් වලට අමතරව කාර්ය බද්ධ අංශ (functional division) වල කාන්තා නිලධාරිනියන්ට සුදුසුකම් හා හැකියාව තිබුණ ද ඒ අයට 'අධ්‍යක්ෂක' තනතුරු දීමෙන් වැළකී ඇත. බොහෝ විට කාන්තා නිලධාරිනියන්ට සහකාර අධ්‍යක්ෂක තනතුරු ලබාදී ඇත. ඒ අයට සුදුසුකම්වලින් අඩු හෝ සමාන සුදුසුකම් ඇති පිරිමි නිලධාරීන් යටතේ වැඩ කිරීමට අනිවාර්ය කර ඇත. උසස් නිලතල වල සිදුවන මෙවැනි ප්‍රකටව සිදුවන කාන්තාවන්ට වෙනස් කොට සැලකීම සම්බන්ධයෙන් උසාවියේ ගොනු කර ඇති මූලික අයිතිවාසිකම් පැමිණිල්ල ප්‍රතිචාරයක් ලෙස පෙන්විය හැක. දෙවැන්න වනුයේ ඉහත දී සාකච්ඡා කරන ලද කාන්තා නිලධාරීන්ට උසස්වීම් ලබාගැනීමට අවශ්‍යවන නිර්ණායක සපුරාගැනීමට අපොහොසත් වීමය.

කාන්තා පොලිස් කොස්තාපල් සහ සැරයන් නිලධාරිනියන් බොහෝ දෙනෙකුට නියමිත උසස්වීම් ලබාගැනීමට අසමත් වී ඇත. එය එසේ වුවද මෙම ප්‍රමාද වීම් සහ ඉවිභංගත්වය කාන්තා නිලධාරිනියන්ට පමණක් සීමා වූවක් නොවන අතර මෙම නිලතලම දරන පිරිමි නිලධාරීන්ටද තම උසස්වීම් ලබාගැනීමට අපොහොසත් වී ඇත. කාන්තා නිලධාරිනියන් කියා සිටියේ වර්තමානයේ පවතින උසස්වීම් සඳහා ඇති ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව අසතුටු වුවද සුවිශේෂ ලෙස අඩු වාසි ලබන තත්ත්වයක් තමන්ට අත් වී නොමැති බවය. එසේ වනුයේ සාමාන්‍යයෙන් පොලිසිය තුළ රාජ්‍ය නිවේදිත නොවන පහළ නිලතලවල පිරිමි සහ කාන්තා නිලධාරීන් දෙපාර්ශවයම උසස්වීම්වලට ලක් කිරීමක් සිදු නොවන නිසාය.

කාන්තා නිලධාරිනියන්ගේ තවත් වෝදනාවක් වූයේ විදේශීය පුහුණු හා විශේෂිත පුහුණු ලබාදීමේ දී ඔවුන්ව නොතකා හැර ඇති බවයි. බොහෝවිට කොට්ඨාශ ප්‍රධානීන් කාන්තා නිලධාරිනියන් එවැනි පුහුණු වැඩසටහන්වලට සුදුසුකම් නැති බව වාචික ලෙස කියා සිටීමෙන් එම වැඩසටහන් වලට ඉල්ලුම් කිරීමට කාන්තා නිලධාරිනියන්ව අධෛර්යමත් කර ඇත.

හිංසනය සහ උසුළු විසුළු කිරීම

කාන්තා නිලධාරීන් ලිංගික හිංසනය පිළිබඳව වැඩිපුර සාකච්ඡා කිරීමට මැලිබවක් දක්වන ලදී. එසේ මැලිවීමට ප්‍රධාන හේතුවක් වූයේ එවිට මෙම අධ්‍යයනයෙන් කාන්තාවන්ට සිදුවන වෙනස් කොට සැලකීමට (discrimination) වඩා වැදගත්කමක් ලිංගික හිංසනයට ලැබීමට ඉඩ ඇති බව ඔවුන් හට හැඟී යෑමය. කාන්තාවන්ට සිදුවන වෙනස් කොට සැලකීම වර්තමානයේ කාන්තාවන් මුහුණදෙන ප්‍රධානම ගැටළුවකි. ජ්‍යෙෂ්ඨ කාන්තා නිලධාරිනියන් තමන් මුලින්ම පොලිස් සේවාවට බැඳුණු අවස්ථාවේ දී වයසින් වැඩි පිරිමි නිලධාරීන් තමුන්ව වාචික හිංසනයට ලක් කර ඇති බව කියා සිටියහ. එනමුත් තම වයසේ හෝ තරුණ පිරිමි නිලධාරීන් එවැනි ක්‍රියාවල යෙදෙන්නේ නැති බව කාන්තා නිලධාරීන්ගේ හැඟීම විය.

සමලිංගික කාන්තා නිලධාරීන් ලෙස සලකනු ලැබූ නිලධාරීන් පිරිමි නිලධාරීන්ගේ හිංසාවට ලක් වන අවස්ථා ඇති බව ප්‍රකාශ විය. ඊට හේතුව වූයේ එවැනි කාන්තාවන්ගේ බාහිර ස්වරූපය සහ හැසිරීම හේතු කොටගෙන (defacto) 'පිරිමි' ලෙස සැලකීමෙන් පිරිමි නිලධාරීන් ඔවුන් ඉදිරියේදී වඩාත් පරුෂ වචන භාවිතා කිරීමට

යෙදෙන අතර ලිංගිකත්වය පදනම්ව (sexualized) විහිළ තහළ කිරීම්ද කරනු ලැබේ. සමහර අවස්ථාවලදී පිරිමි නිලධාරීන්ගේ සතුට සඳහා ඔවුන් ඉදිරියේ ලිංගික ක්‍රියාකාරකම් විස්තර කිරීමට සිදු වී ඇත. ඉදිරියට යෑමට (ambition) කැමති ශක්තිමත් කාන්තාවන් ‘සමලිංගිකයින්’ වශයෙන් ලේබල් කිරීමද සිදුවේ. ‘සමලිංගික’ ලෙස හඳුන්වනු ලබන කාන්තා නිලධාරීන් වින්දිතයින් හා සමග තනියම සිටීමෙන් වළක්වනු ලබයි. ඔවුන් වඩාත් ගෞරෝසු (harsh) වීම පහත් කොට සලකනු ලබයි. එහෙත් පිරිමි නිලධාරීන්ගේ ගෞරෝසු හැසිරීම් පොලිස් සේවාවට අවශ්‍යම අංගයක් ලෙස සැලකුවද කාන්තාවන් තුළ එවැනි හැසිරීමක් සතු වුවහොත් එය ප්‍රතිශේධනාත්මක (negative) ගති ලක්ෂණයක් ලෙස සලකනු ලබයි.

කොට්ඨාශ ළමා හා කාන්තා අපයෝජන නිවාරණ කාර්යාංශයේ සේවාවන් වඩාත් සංවේදී කිරීමට හා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ප්‍රතිවාරිත්වය වඩාත් දියුණු කිරීම සඳහා වන යෝජනා

A අධ්‍යයනය (ළමා හා කාන්තා අපයෝජන නිවාරණය සම්බන්ධයෙන් පිහිටුවා ඇති කොට්ඨාශ කාර්යාංශ පිළිබඳව ඇගයීම) සඳහා දෙනු ලබන යෝජනා

කොට්ඨාශ ළමා හා කාන්තා අපයෝජන නිවාරණ කාර්යාංශවල සේවාවන්හි ඵලදායිතාවය වැඩිදියුණු කිරීම උදෙසා ය. එම යෝජනා තුළ, නිසි ආකාරයෙන් සේවකයින් බඳවා ගැනීම සහ ඔවුන් කොට්ඨාශ කාර්යාංශවලට අනුයුක්ත කිරීම, සම්පත් ලබාදීම සහ අනිකුත් පරිපාලන සාධක කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇත.

සමස්ථ යෝජනා	
කෙටිකාලීන යෝජනා	යෝජන ක්‍රියාකාරකම්
<p>භාෂා නිපුණත්වය</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ද්‍රවිඩ හා මුස්ලිම් කාන්තා නිලධාරීන් බඳවා ගැනීම. ■ කාර්යය මණ්ඩලයේ භාෂා නිපුණත්වය වැඩිදියුණු කිරීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ සුළු ජන කොටස්වල කාන්තාවන් සේවයට බඳවා ගැනීම උදෙසා ඔවුන්ව අභිප්‍රේරණය කරන ආකාරයෙන් සංස්කෘතික සංවේදීතාවකින් යුක්තව හොඳින් සකසාගත් සැලැස්මක් නිර්මාණය කිරීම. ■ නිශ්චිත කාල පරාසවලදී ද්‍රවිඩ භාෂාව පිළිබඳ සංස්කරණ පුහුණුව (refresher training) ලබාදීම. ■ සුළු ජාතීන් ජීවත්වන පොලිස් කොට්ඨාශ වෙත පොලිස් නිලධාරීන් කාලානුරූපිත ලෙස මාරු කිරීම සහ එලෙසම ද්‍රවිඩ නිලධාරීන් සිංහල භාෂාව මූලිකව භාවිතයට ගන්නා ප්‍රදේශවලට මාරු කිරීම.

<p>දැනුම</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල නියුක්ත නිලධාරීන් හට අන්තර්ජාතික සම්මුතීන්, ජාතික නීතිය හා අන්තර්ජාල භාවිතයෙන් සිදුකරන අපරාධ පිළිබඳ දැනුම කාලීන ලෙස ලබාදීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ අදාළ පොලිස් කොට්ඨාශයේ පොලිස් අධිකාරී විසින් තම සේවා කණ්ඩායම් සඳහා කාලීන පුහුණු වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීම. ■ මූලස්ථාන කාර්යාංශයේ අධ්‍යක්ෂ විසින් කාල සැලසුමක් සහිතව පුහුණුකරුවන් පුහුණු කිරීමේ වැඩසටහන් Training of Trainers (TOT) පැවැත්වීම. අදාළ පුහුණුවට පුහුණුකරුවන් ලෙස කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල ස්ථානාධිපති / ස්ථානාධිපතිනියන් හට පුහුණුව ලබාදී ඔවුන් හරහා තම සේවක කණ්ඩායම් වෙත පුහුණු හා දැනුම ලබාදීමේ වගකීම පැවරීම.
<p>යොමු කිරීමේ පද්ධතිය (Referral System)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමේ සේවා සපයන්නන් සහ සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය එක්ව වඩාත් කාර්යක්ෂම යොමු කිරීමේ පද්ධතියක් ආයතනගත කිරීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ යොමු කිරීමේ පද්ධතිය වඩාත් විධිමත් කිරීම උදෙසා අදාළ අමාත්‍යාංශ සමග සහයෝගී සහ නිසි සම්බන්ධීකරණයක් ඇති කිරීම.
<p>දැනුවත් කිරීම් හා ප්‍රජා පොලිස් සේවය</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශ මඟින් පවත්වන දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් හා ප්‍රජා පොලිස් ක්‍රියාකාරකම් සඳහා අදාළ ප්‍රදේශයන්හි තරුණ ප්‍රජාව සහභාගි කරවා ගැනීම. ■ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අවශ්‍ය සම්පත් ලබාදිය යුතුය. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ කොට්ඨාශ මූලස්ථාන හා කොට්ඨාශ කාර්යාංශ මඟින් කරනු ලබන දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් වලදී ප්‍රාදේශීයව හඳුනාගන්නා තරුණ කවයන් හා සම්බන්ධ විය යුතු අතර දේශීය හා විදේශීය වශයෙන් ක්‍රියාත්මක වැඩසටහන් (campaigns) සමග සම්බන්ධ කිරීම. ■ ළමුන් හා කාන්තාවන්ට එරෙහි ප්‍රචණ්ඩත්වය වැළැක්වීම සඳහා තරුණ කොටස්වල සහභාගිත්වය ඇතුළු ආරක්ෂක කමිටු පිහිටු වීම. ■ කොට්ඨාශ මූලස්ථාන හා කොට්ඨාශ කාර්යාංශ මඟින් ක්‍රියාත්මක කරන දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් සඳහා වන සම්පත් අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම හා ශ්‍රී ලංකා පොලිසියෙන් හා අමාත්‍යාංශයෙන් සම්පත් ලබාගැනීම සඳහා වන සැලැස්මක් නිර්මාණය කිරීම.

කෙටිකාලීන සිට මධ්‍යකාලීන යෝජනා	යෝජිත ක්‍රියාකාරකම්
<p>සම්පත්</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශ සඳහා වෙන් කර ඇති මුදල් ප්‍රතිපාදන පිළිබඳව විශ්ලේෂණයක් සිදු කර, එම කාර්යාංශවලට වෙනමම මුදලක් වෙන් කළ යුතුය. එම මුදල කොට්ඨාශ කාර්යාංශ සහ පොලිස් ස්ථානවල පිහිටුවා ඇති ළමා හා කාන්තා ඒකකවල වැඩි දියුණුව සඳහා උපයෝගී කරගත යුතුය. ■ කාර්යාංශ සඳහා වන මූලික ප්‍රාග්ධනය හා එදිනෙදා කාර්යයන් සඳහා වන වැය ශීර්ෂය ඉහළ දැමීම (වාහන, පරිගණක හා ලිපිද්‍රව්‍ය) ■ වින්දිතයන් සඳහා භාවිතයට සුභ සාධන / හදිසි අවශ්‍යතා සඳහා අරමුදලක් ස්ථාපනය කිරීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල අවශ්‍යතා පිළිබඳ ඇගයීමක් කර මූල්‍ය සහ අනෙකුත් සම්පත් සඳහා සුදුසු සැලසුමක් නිර්මාණය කිරීම. ■ කොට්ඨාශ මූලස්ථානය හා කොට්ඨාශ කාර්යාංශ සඳහා වන වැය ශීර්ෂ වෙනුවෙන් අවශ්‍ය මුදල්මය ප්‍රතිපාදන භාණ්ඩාගාරයෙන් හා නීතිය හා සාමය සඳහා වන අමාත්‍යාංශයෙන් ලබාගැනීම. ■ දේශීය හා අන්තර්ජාතික රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, බැංකු හා වාණිජ ක්ෂේත්‍රයන්ගෙන් ලබාගත හැකි උපකාර පිළිබඳ විමසීම.
<p>ප්‍රවේශය</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ කාන්තා නිලධාරීන්ට රාත්‍රී සේවයේ යෙදීමට හැකිවන ලෙස පොලිස් බැරැක්ක වැඩි දියුණු කිරීම. ■ කාන්තා නිලධාරීන්ට නේවාසික පහසුකම් ලබාදීමට හැකි වනතුරු ප්‍රජාවෙන් පත් කර ගන්නා පාලිකාවන්ට ලබාදෙන දීමනාව ඉහළ නැංවීම. ■ නව ගොඩනැගිලි නිර්මාණය කිරීමේ දී කාන්තා නිලධාරීන් හට රාත්‍රී කාලයේ දී සේවා සැපයිය හැකි ආකාරයට නවාතැන් පහසුකම් (සනීපාරක්ෂක, මුළුතැන්ගෙයක්) ඊට ඇතුළත් විය යුතුය. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ කාන්තා නිලධාරීන්ට රාත්‍රී සේවයේ යෙදීමට පහසුවන සේ බැරැක්කවල පහසුකම් වැඩි දියුණු කිරීම. ■ ප්‍රජාව තුළින් පත් කරන කාන්තා පාලිකාවන්ගේ වේතනය වැඩි කිරීම සඳහා නීතිය හා සාමය අමාත්‍යාංශයෙන් අදාළ ප්‍රතිපාදන ලබාගැනීම. ■ නව ගොඩනැගිලි නිර්මාණ සැලසුම් වලදී, කාන්තා නිලධාරීන්ගේ නේවාසික පහසුකම් සලකා බලා අදාළ අංශ ඇතුළත් කිරීම.
<p>කාන්තාවන් හා ළමුන් කෙරෙහි ප්‍රතිචාරීත්වය</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ සැමවිටම 'කාන්තාවන්ගේ හා ළමුන්ගේ යහපතට' යන මූලධර්මය අනුගමනය කළ යුතුය. ■ වින්දිත තත්ත්වයට පත්වූවන් නැවත වරක් වින්දිත තත්ත්වයට පත්වීමට හැකි අවස්ථා වැළැක්විය යුතුය. ■ ළමුන් හා කටයුතු කිරීමේ දී අපරාධයක් සිදුවූ ස්ථානවලට යාමේදී සහ ළමුන්ව එකිනෙක ස්ථානවලට රැගෙන යාමේදී පොලිස් නිලධාරීන් සිවිල් ඇඳුමෙන් යා යුතුය. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ළමා වින්දිතයන් සමග පොදු ස්ථානවලට යෑමේදී පොලිස් නිලධාරීන්ට සිවිල් ඇඳුමින් සැරසී යාමට නිර්දේශ කිරීම. ■ සිද්ධි සම්මන්ත්‍රණ (Case Conference) පැවැත්වීම අනිවාර්ය කිරීම. ■ පොලිස් නිලධාරීන්ට ලබාදෙන පුහුණුවට, මනෝ සමාජීය කුසලතා ඇතුළත් කිරීම.

<ul style="list-style-type: none"> ■ වින්දිතයන් සමග කටයුතු කිරීමේදී පොලිස් නිලධාරීන් හා අනෙකුත් සේවා සපයන්නන්ට එකට වාඩි වී සාකච්ඡා කිරීමට හැකි යාන්ත්‍රණයක් විධිමත් ආකාරයෙන් නිර්මාණය කළ යුතුය. ■ පොලිස් නිලධාරීන් තම සේවාවට අදාළ සේවාවන් සැපයීමේදී අවශ්‍ය වන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සංවේදිතාව හා අනෙකුත් පුද්ගලයාව හොඳින් අවබෝධ කරගැනීම යනාදී මනෝ සමාජීය කුසලතා පොලිස් නිලධාරීන් තුළ වර්ධනය කළ යුතුය. ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශ වල නිලධාරීන් සමග එකට වැඩ කිරීම සඳහා පුහුණු සමාජ වෘත්තිකයන් බඳවා ගත යුතුය. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශවලට අනුයුක්තව ක්‍රියා කිරීම සඳහා වෘත්තීය වශයෙන් පුහුණුව ලැබූ සමාජ වෘත්තිකයන්ගේ සේවක වෘත්තිකයන්ගේ කාර්යය මණ්ඩලයක් (Cadre) ස්ථාපනය කිරීම.
<p>මාධ්‍ය කාලීන යෝජනා</p>	<p>යෝජිත ක්‍රියාකාරකම්</p>
<p>කාර්ය මණ්ඩලය අනුයුක්ත කිරීම</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ අපරාධ වක්‍ර ලේඛ අංක 19/2012, 2012-08-15 දරන වක්‍ර ලේඛනය ක්‍රියාත්මක කිරීම. එම වක්‍ර ලේඛනයට අනුව කොට්ඨාශ කාර්යාංශයකට නිලධාරීන් 9 දෙනෙකුත්, ළමා හා කාන්තා ඒකකයකට නිලධාරීන් 4 දෙනෙකුත් වශයෙන් අනුමත කරන ලද සේවක සංඛ්‍යාව අනුයුක්ත කිරීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ කොට්ඨාශ කාර්යාලවල සහ ළමා හා කාන්තා ඒකකවල සිටින නිලධාරීන් සංඛ්‍යා පිළිබඳ ඇගයීමක් කිරීම. ■ අපරාධ වක්‍ර ලේඛ අංක 19/2012, 2012-08-15 දරන වක්‍ර ලේඛනයට අනුව නිලධාරීන් අනුයුක්ත කිරීම සඳහා විවිධ අංශවල අනුයුක්ත කර ඇති නිලධාරීන් යළි බෙදා හැරීමකට භාජනය කිරීම.
<p>දත්ත හා තොරතුරු එකතු කිරීම හා බෙදාහැරීම</p> <ul style="list-style-type: none"> • VPN පද්ධතිය සාර්ථක ලෙස උපයෝගී කරගැනීම සඳහා අන්තර්ජාල පහසුකම් හා සෙසු සම්පත් ලබාදීම. ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශ හා ළමා හා කාන්තා ඒකක මගින් දත්ත එක්රැස් කිරීම හා වාර්තා කිරීමේදී අනුගමනය කරන කාලය වැය වන භෞතික ක්‍රියාවලීන් (manual processes) වලින් බැහැර වීම. ■ කොට්ඨාශ මූලස්ථානයේ සංඛ්‍යාන අංශයට අවශ්‍ය සේවක සංඛ්‍යාව, උපකරණ හා අවශ්‍ය ඉඩ සපයාදීමෙන් එය ශක්තිමත් කිරීම. ■ ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුවෙන් අනුයුක්තනය කරනු ලබන (seconded) සංඛ්‍යා ලේඛනඥයෙකුගේ සේවය ලබාගැනීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ශ්‍රී ලංකා ටෙලිකොම් (SLT) ආයතනය හා සම්බන්ධ වී දුරකථන හා අන්තර්ජාල පහසුකම් ලබාගැනීම. ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශයෙහි දැනට ක්‍රියාත්මක වන දත්ත එක්රැස් කර ගැනීම සහ වාර්තා කිරීම සඳහා භාවිතා කරන භෞතික ක්‍රියාවලිය වෙනුවට, පරිගණක ආධාරයෙන් දත්ත රැස් කිරීම හා වාර්තා කිරීමට අවශ්‍ය වන පරිගණක ලබාදීම. ■ කොට්ඨාශ මූලස්ථානයේ සංඛ්‍යාන හා විශ්ලේෂණ අංශයට අවශ්‍ය සේවක මඩුල්ලක් හා සම්පත් ලබාදීම. ■ ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුවෙන් සංඛ්‍යා ලේඛනඥයකුගේ සහය ලබාගැනීමට ඇති හැකියාව සොයා බැලීම.

<ul style="list-style-type: none"> ■ අපරාධ පිළිබඳව වන ජාතික මට්ටමේ සංඛ්‍යා ලේඛනයට ප්‍රවණ්ඩත්ව අංග ඇති පවුල් ආරවුල් ඇතුළත් කිරීම. • SLCERT ආයතනය හා අදාළ සෛසු ආයතනය හා සම්බන්ධව කටයුතු කර අන්තර්ජාලය හා සම්බන්ධ සයිබර් අවකාශයේ අපරාධ වර්ගීකරණය කර එම අපරාධ ජාතික අපරාධ සංඛ්‍යානවලට ඇතුළත් කිරීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ අන්තර්ජාලය හරහා සිදුවන අපරාධ පිළිබඳව ක්‍රියාත්මක වීම සඳහා පනතක් ගෙන ඒමට SLCERT හා සෛසු නීතිමය ආයතන සමග කටයුතු කිරීම. ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශ හා පොලිස් ස්ථානවල ඒකකවල සේවයේ නියතු නිලධාරීන්ට අවශ්‍ය අන්තර්ජාලය හරහා සිදුවන සයිබර් අවකාශයේ අපරාධ පිළිබඳව දැනුවත් වීමට අවශ්‍ය මූලික තාක්ෂණික දැනුම ලබාදීම.
<p>මධ්‍යකාලීන සිට දිගුකාලීන යෝජනා</p>	<p>යෝජිත ක්‍රියාකාරකම්</p>
<p>පරිපාලනය</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ කොට්ඨාශ මූලස්ථානයේ අධ්‍යක්ෂකවරයන්ට වැඩි පරිපාලන බලතල පැවරීම. එසේ කිරීම තුළින් අධ්‍යක්ෂවරයාට කොට්ඨාශ කාර්යාංශ වල නිලධාරීන් සම්බන්ධයෙන් යම් පරිපාලන අධිකාරයක් ලබා ගැනීමට හැකි වන අතර ඒ තුළින් එතුමියගේ අධීක්ෂණ කාර්යභාරය වඩාත් හොඳින් ඉටු කිරීමට හැකි වේ. ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශ ශ්‍රේණිගත කිරීම. එසේ කිරීමෙන් අදාළ කාර්යාංශ හා එහි නිලධාරීන්ට පිළිගැනීමක් ලබාදීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ පවතින ව්‍යුහය පිළිබඳව යම් විශ්ලේෂණයක් සිදු කොට දැනට සිදුකරන පොලිස් සේවයේ ප්‍රතිව්‍යුහ කරණයට අදාළව අවශ්‍ය වෙනස්කම් සිදු කිරීම.
<p>ලබුන් දෙන සාක්ෂි විධියෝගත කිරීම</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ විධියෝ දර්ශන උපයෝගී කරගත හැකි රාගම හා ගාල්ල මධ්‍යස්ථාන විවෘත කිරීම. ■ සියලු පළාත්වල අවම වශයෙන් සාක්ෂි විධියෝගත කිරීමේ පහසුකම් ලබාදිය හැකි එක් මධ්‍යස්ථානයක් ස්ථාපිත කිරීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ රාගම හා ගාල්ල මධ්‍යස්ථාන විවෘත නොකිරීමට හේතු විමසා අවශ්‍ය සම්පත් හා පහසුකම් ලබාදීම. ■ සියලුම පළාත් තුළ සාක්ෂි විධියෝ ගත කිරීමට හැකි මධ්‍යස්ථානයක් ස්ථාපිත කිරීමට අවශ්‍ය මුදල් ප්‍රතිපාදන හා සම්පත් නීතිය හා සාමය පිළිබඳ අමාත්‍යාංශයෙන් ලබාගැනීම.
<p>රැකවරණ ක්‍රියා මාර්ග</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ සෑම පළාතකම (crisis centre) රැකවරණ මධ්‍යස්ථානයක් පිහිටුවීම. ■ රාජ්‍ය නොවන අංශය වන අන්තර්ජාතික හා රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, වාණිජ අංශය හා බැංකු ක්ෂේත්‍ර වලින් ආපදා මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවීමට ලබාගත හැකි සහය සොයා බැලීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ රැකවරණ මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවීමට අවශ්‍ය මුදල් ප්‍රතිපාදන ලබාගැනීම හා එම මධ්‍යස්ථාන පවත්වාගැනීමට අවශ්‍ය සම්පත් අඛණ්ඩව ලබාගැනීම. ■ ආපදා මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවීම සඳහා අදාළ සෛසු අමාත්‍ය වලින්ද සහය ලබා ගැනීම

<ul style="list-style-type: none"> ■ මෑත කාලයේ පනවන ලද වින්දිතයන් හා සාක්ෂිකරුවන්ට පහසුකම් සපයන හා රැකවරණය සැපයීමේ 2015, අංක 4 නම් පනත පිළිබඳව කොට්ඨාශ කාර්යාංශවල නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ මෙම මධ්‍යස්ථානය පිහිටුවීමට දේශීය විදේශීය රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන හා වාණිජ ක්ෂේත්‍රයේ සහය ලබාගැනීම. ■ වින්දිතයන්ට පහසුකම් හා රැකවරණය සැපයීමේ 2015 අංක 4 පනත පිළිබඳව කොට්ඨාශ කාර්යාංශ නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම.
---	---

ඉදිරි සම්කෂණ

- පොලිස් ස්ථානවල පිහිටුවා ඇති ළමා හා කාන්තා ඒකක සම්බන්ධයෙන් ඇගයීමක් කිරීම.
- නිශ්චිත කාල පරාසයන් තුළදී කොට්ඨාශ කාර්යාංශ හා ළමා හා කාන්තා ඒකක පිළිබඳව අගය කිරීමක් කිරීම (අවුරුදු 5-10 අතර).

B අධ්‍යයනය (ශ්‍රී ලංකා පොලිස් සේවාවේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව පිළිබඳව ඇගයීම) සඳහා දෙනු ලබන යෝජනා

ශුභවාදී වෙනස්කම් කිරීම උදෙසා ගන්නා ක්‍රියාමාර්ග (affirmative actions) ප්‍රවර්ධනය කිරීම උදෙසා යෝජනා දීමේ දී පහත දැක්වෙන ප්‍රශ්න කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී.

1. පවුලේ මූලික රැකවරණය සපයන්නා යන කාර්යභාරය ඉසිලීමත්, ගෘහය කළමනාකරණය කරන පුද්ගලයා ලෙසත් කාන්තාව සමාජයට කරන දායකත්වය පිළිගැනීමට සහ අගය කිරීමට ලක් කර, කාන්තා නිලධාරීන්ගේ සේවාව අගය කරනුයේ කෙසේද? විශේෂයෙන්ම කාන්තාවකට පවුලේ රැකවරණ කාර්යභාරය ඉටු කිරීමේදී වැය වන කාලයත්, මාතෘ නිවාඩු ලබාගැනීමට සිදුවීමත් යන හේතු මත සේවාව තුළ ඉහළ යෑමට ඇති අවස්ථාවට එම හේතු බාධාවක් විය යුතුද?
2. ශුභවාදී වෙනස්කම් උදෙසා ගන්නා සහනදායී ක්‍රියාමාර්ග (affirmative actions) උපයෝගී කරගෙන ඓතිහාසිකව පවතින වෙනස් කොට සැලකීම (historical discrimination) යන ගැටලුවට කෙසේ කටයුතු කළ හැකිද? විශේෂයෙන්ම කාන්තා නිලධාරීන් මුල්පෙළ සේවාවන්හි යෙදීමෙන් හා නායකත්ව කාර්යභාරයන් ඉසිලීමෙන් වළක්වා සිටීමෙන් හෝ අධෛර්යමත් කිරීමට භාජනය කිරීමක් වුවද ඔවුන්ගෙන් පොලිස් සේවාවට ඉටුවන දායකත්වය පිළිගැනීමට සාධාරණ හා එක සමාන යාන්ත්‍රණයක් නිර්මාණය කරනුයේ කෙසේද?
3. කාන්තාවන්ට ඉහළ නිලතලවල සේවය කිරීමට අවශ්‍ය පුළුල් අත්දැකීම් ලබාගැනීමට හැකිවන ආකාරයෙන් දී ඇති විශේෂිත ප්‍රතිපාදන කොතෙක් දුරට ප්‍රති නිර්මාණය කර හැකිද? විශේෂයෙන්ම පොලිස් සේවාවට පිටස්තරින් පවතින සමාජීය ව්‍යුහාත්මක ගැටලු වන කාන්තාවන්ගේ ආරක්ෂාවට ඇති තර්ජන හා දරුවන්ට ඇති අඩු අධ්‍යාපනික පහසුකම් ඉදිරියේ කාන්තා නිලධාරීන්ට රාත්‍රී කාලයේ වැඩ කිරීමටත් රටේ විවිධ ප්‍රදේශවල සේවයට යෙදීමට අනුයුක්ත කළ හැක්කේ කෙසේද?

සමස්ථ යෝජනා	
කෙටිකාලීන සිට මධ්‍යකාලීන යෝජනා	යෝජිත ක්‍රියාකාරකම්
<p>ලිංග හේදයකට පදනම් නොවී පිරිමි සහ ගැහැණු එකම සේවක කාර්යය මණ්ඩලයක් (Cadre) වශයෙන් සැලකිය යුතුය.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ පොලිස් සේවාව තුළ කාන්තා නිලධාරීන් ගණනයට වැටෙන කාර්යය මණ්ඩලයක් (women's cadre) වශයෙන් වෙන් කිරීම අවලංගු කළ යුතුය. ■ පොලිස් සේවයේ තනතුරු පිරිනැමීමේදී නිලතල හඳුන්වා දීමට යෙදෙන කෙටි යෙදුම් වල 'W' වශයෙන් දැක්වීම අවලංගු කළ යුතුය. (උදා : WPC, WSP) ■ යෝජිත අනුමත නිලධාරීන් සංඛ්‍යාව බඳවා ගැනීම සිදු නොවීම පිළිබඳ හේතු වලට ක්‍රියාත්මක විය යුතුය. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ඤාණිකව බලාත්මක වන ලෙස වක්‍ර ලේඛනයක් මඟින් 'කාන්තා' නිලධාරීන් වශයෙන් හැඳින්වීම නවතාලිය යුතු අතර එයට අදාළ බැඳී, සංකේතවලින්ද ඉවත් කළ යුතුය. ■ කම්ටුවක මාර්ගයෙන් පොලිස් සේවාව තුළ සෘජුව හෝ වක්‍ර ලෙස උසස්වීම් සම්බන්ධව කාන්තාවන්ට වෙනස් කොට සැලකීමට තුඩු දෙන සියලුම නිර්ණායක ඇගයීමට භාජනය කළ යුතුය. ■ කාන්තාව සම්බන්ධව පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ඒකාකෘතීන් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී කාර්යභාරයන් මත පදනම්ව ඇති වෙනස්වුණු කාර්යභාරයන් හා වගකීම් සම්බන්ධව සංසන්දනාත්මක ඇගයීම් පද්ධතියක් කම්ටුවක් මඟින් කෙටිකාලීනව සිට මධ්‍යකාලීන වශයෙන් නිර්මාණය කළ යුතුය.

<ul style="list-style-type: none"> ■ පොලිස් සේවාව තුළ කාන්තාවන්ගේ උසස්වීම් හා පිළිගැනීම් කෙරෙහි දිගුකාලීන වශයෙන් බලපෑමක් විය හැකි විශේෂිත ප්‍රතිපාදන හා අවස්ථාවන් ඇගයීමකට ලක් කළ යුතුය. (උදා : රාත්‍රී සේවය, ඉරිදා සේවා මුරය) කෙසේ වුවද මාතෘ නිවාඩු හා ධාරණ පහසුකම් වැනි රජයෙන් පිළිගෙන ඇති නීති පිටු නොදැකිය යුතුය. ■ කාන්තාවන්ට දී ඇති විශේෂ ප්‍රතිපාදන අනිවාර්ය නොකර වුවමනා නම් පමණක් ලබාගැනීමට හැකි වන ආකාරයෙන් ලබාදිය යුතුය. එවිට තම වෘත්තියේ උන්නතියක් ලබාගැනීමට උනන්දු කාන්තාවන්ට ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලතලවලට අවශ්‍ය අත්දැකීම් අත්පත් කරගත හැකි වේ. ■ කෙටිකාලීන හා මධ්‍යකාලීනව උසස්වීම් සඳහා පරිපාටියක් නිර්මාණය කළ යුතුය. මෙහිදී කාන්තා නිලධාරීන්ට උසස්වීම් ලබාගැනීමට මෙතෙක් බාධාවක් වුණු ඓතිහාසික හා ආයතනගත වෙනස්කොට සැලකීම් හා දෙනු ලබන විශේෂිත ප්‍රතිපාදන කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතුය. ■ පොලිස් සේවාවේ ඉහළ තනතුරුවලට විශේෂ සහ කාර්යබද්ධ අංශ (functional aspects) වල විශේෂ දැනුමක් ඇති පිරිමි මෙන්ම ස්ත්‍රීන්ද බඳවා ගත හැකි ආකාරයේ හමුදාවන්හි මෙන් නව නිර්ණායක හඳුන්වා දිය යුතුය. (නිදසුන් වශයෙන් බුද්ධි, රහස් පරීක්ෂක, ළමා සහ කාන්තා අපයෝජන නිවාරණය සහ සයිබර් අවකාශයේ අපරාධ යනාදිය) ■ බඳවාගැනීම් තුළින් ඇති පුරප්පාඩු පිරවීම. ■ දැනට භාවිතයේ පවතින, කාන්තා ඉහළ නිලධාරීන්ට බලපාන නිර්දේශිත උපරිම කෝටාවන් ඉවත් කිරීම. (උදා : අනුමත/යෝජිත සේවක සංඛ්‍යාව) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ වර්තමානයේ පොලිස් සේවාවෙහි නියුක්තව සිටින කාන්තා නිලධාරීන්ට උසස්වීම් සඳහා විශේෂිත නිර්ණායකයන් ඇතිව සාධාරණ ඇගයීමේ ක්‍රමයක් නිර්මාණය කළ යුතුය. විවිධ හේතු මත සමහරවිට කාන්තාවන්ට උසස්වීම් සඳහා අවශ්‍යවන ලකුණු ප්‍රමාණය ලබාගැනීමට අසමත් වේ. උදා : කාන්තාවන් ක්‍ෂේත්‍රයේ හෝ මුල් පෙල කාර්යයන් සඳහා නොයෙදවීම. කාන්තා පොලිස් නිලධාරීන් මූලික වශයෙන් ලේඛන කටයුතු වලට යෙදවීම, පොලිස් ස්ථානවල ස්ථානාධිපති නිලය කිසිදු අවස්ථාවක කාන්තාවට නොදී සිටීම. ■ ඇගයීම් පද්ධතිය තුළ කාන්තාවන් සමාජයට කරන දායකත්වය එනම් දරුවන් බිහි කිරීමට හා දරුවන් රැක බලා ගැනීම වැනි කාර්යභාරයන් ඉටු කිරීමට යෑමේදී රාජකාරී කටයුතුවලින් බැහැරව ගත කරනු ලබන කාලය උසස්වීම් හා වැඩ බෙදා දීමේදී සැලකිල්ලට ගැනීම. ■ පොලිසිය තුළ කාන්තාවන්ට දිගුකාලීනව උසස්වීම් හා පිළිගැනීමට ඇති අවස්ථාවන්ට බාධාවක් විය හැකි දැනට ක්‍රියාත්මක වන විශේෂ ප්‍රතිපාදන හෝ අවස්ථාවන් පිළිබඳ ඇගයීමක් කමිටුවක් මඟින් කිරීම. ■ කමිටුවක් මඟින් විශේෂ සහ කාර්යබද්ධ අංශවල සේවාවේ යොදවා ඇති කාන්තා පොලිස් නිලධාරීන්ගේ උසස් වීම් ලබාගැනීමට හැකි ආකාරයෙන් උසස්වීම් සඳහා නිර්ණායක නිර්මාණය කිරීම. ■ ඉහතින් සඳහන් කළ සියලු කරුණු සැලකිල්ලට ගැනීම සඳහා කමිටුවක් පත් කිරීම. අදාළ කමිටුවට ජාතික පොලිස් කොමිසම, ඉහළ කාන්තා නිලධාරීන් (SP හා ASP) වගේම කතිෂ්ඨ රාජ්‍ය නිවේදී නිලධාරීන් ලෙස (C1, 1P, S1) සහ ඉහළ නිල භොබවන පුරුෂ නිලධාරීන්ද ඇතුළත් විය යුතුය. (DIG සහ SDIG) ■ උසස් වීම් සම්බන්ධයෙන් අලුතෙන් නිර්මාණය කරනු ලබන නිර්ණායක ඇගයීමේ පරිපාටියට ඇතුළත් කිරීම.
--	---

<ul style="list-style-type: none"> ■ ශ්‍රී ලංකා පොලීසිය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියක් හඳුන්වා දිය යුතුය. ඒ තුළින් ශ්‍රී ලංකා පොලීසිය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී වෙනස් කොට සැලකීම නැතිකර ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව තහවුරු කරන පරිසරයක් ගොඩනැංවීමට සමත් වේ. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ඉහළ පොලිස් නිලධාරීන් (කාන්තා/පුරුෂ) ශාස්ත්‍රඥයින් හා විශේෂඥයන්ගෙන් සුසැදි කමිටුවක් මඟින් ස්ත්‍රී/පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව සඳහා ප්‍රතිපත්තියක් නිර්මාණය කිරීම, එම ප්‍රතිපත්තියට ප්‍රවණිකත්වය, හිංසනය අඩත්තේට්ටම් හා ලිංගික හිංසනය යන අංශ ඇතුළත් විය යුතුය.
<ul style="list-style-type: none"> ■ ලිංගික හිංසනය පිටුදකීම සඳහා වන ප්‍රතිපත්තියක් හඳුන්වාදීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ පොලිස් සේවාව තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ වැඩි අවබෝධයක් හා අවධානයක් ලබාගැනීම සඳහා වැඩසටහන් නිර්මාණය කිරීම.
<p>දිගුකාලීන යෝජනා</p>	<p>ක්‍රියාකාරකම්</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ ශ්‍රී ලංකා පොලීසිය තුළ ඉහළ නිලතල වලට කාන්තාවන්ට ප්‍රවේශ විය හැකි සියලු බාධා ඉවත් කළ යුතුය. (SP, SSP, DIG, IGP) ■ දිගුකාලීන වශයෙන් කුසලතා පදනම් වූණු (merit based) උසස් වීම් පටිපාටියක් පිරිමි සහ කාන්තා නිලධාරීන්ට හඳුන්වාදිය යුතුය. පොලිස් සේවාවෙහි කාන්තා නිලධාරීන් අඩුම වශයෙන් 15% සිටීම සඳහා අවම කෝටා ක්‍රමයක් හඳුන්වා දිය යුතුය. ■ එහෙත් උපරිම කෝටා ක්‍රමය අහෝසි කළ යුතුය. එසේ කිරීමෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාවකින් යුක්තව කුසලතා පදනම් වූණු බඳවා ගැනීම් හා උසස් කිරීම් උදෙසා පද්ධතියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම, ඇගයීම, පසු විපරිමට භාජනය කිරීම සහතික කළ හැකි වේ. ■ සියලු නිලතලවල රාජ්‍ය කාර්යය කටයුතු ඉටු කිරීම සම්බන්ධයෙන් (performance) වාර්ෂික ඇගයීමක් හඳුන්වාදීම. ■ පොලිස් සේවාව තුළ පිරිමි සහ කාන්තාවන් දෙපාර්ශවයටම උසස් වීම් නොලැබීම හෝ මන්දගාමී ලෙස ලැබීමෙන් ඇතිවෙන ඉවහිඟුත්වය කෙරෙහි සැලකිලිමත් වීම උදෙසා විශේෂ සේවා ත්‍යාග හා විශේෂ සාධන නිලිණ හඳුන්වා දිය යුතුය. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ අවම කෝටා ක්‍රමයක සිට කුසලතා පදනම් වූ බඳවා ගැනීම්, මාරු කිරීම් හා උසස් කිරීම් සිදු කළ හැකි ආකාරයේ පද්ධතියක් ඇති කිරීම උදෙසා දිගුකාලීනව උපාය මාර්ග සැලැස්මක් නිර්මාණය කළ යුතුය. ඉහතින් දැක්වූ කොටසෙහි සාකච්ඡා කරන ලද කමිටුවේ ඉදිරිපත් කරන නිර්දේශ අනුව මෙය නිර්මාණය කළ හැක. ■ ඉහතින් දැක්වූ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානාත්මතාව පදනම් කොටගෙන උසස්වීම් සඳහා නිර්මාණය කරන ලද නිර්ණායක ක්‍රියාත්මක කිරීම, විපරිම හා අගය කිරීම සිදු කිරීම. ■ උපාය මාර්ග සැලැස්ම එදායක ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය විශේෂිත නිලධාරීන් හා අංශ හඳුනා ගැනීම. ■ උපාය මාර්ග සැලැස්ම එදායක ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමට කෙටිකාලීන, මධ්‍යකාලීන හා දිගුකාලීන අරමුණු සහ පාදක සටහන් (bench marks) ගොඩනගා ගැනීම. ■ උපාය මාර්ග සැලැස්ම එදායක ක්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳව පොලිස් කොමිසම මඟින් පසු විපරිමට ලක් කිරීම. ■ නිලතල වලට අදාළ රාජ්‍ය කාර්යය කටයුතු ඉටු කිරීම සම්බන්ධ (performance) ඇගයීමට හා ත්‍යාග ලබාදීමට අවශ්‍ය යාන්ත්‍රණයක් නිර්මාණය කිරීම.

විශේෂ යෝජනා	
බඳවාගැනීම	
<ul style="list-style-type: none"> ■ කාන්තාවන් පොලිස් සේවයට බැඳීමේ ලාබාධකාරී විය හැකි නිර්ණායකයන් හා ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ විමසීම. ■ මුස්ලිම් හා ද්‍රවිඩ කාන්තාවන් පොලිස් සේවයට බඳවා ගැනීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ සියලු සුළු ජන කොට්ඨාශවල කාන්තාවන් පොලිස් සේවයට බැඳීමට උනන්දු කිරීම සඳහා ප්‍රචාරණ වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීම. ■ ඉහත සඳහන් ප්‍රචාරාත්මක වැඩසටහන මාධ්‍ය තුළ සේම, පාසල්, ප්‍රජාව හා විශේෂයෙන් පොලිස් සේවය පිළිබඳ ධනාත්මක ආකල්ප දරණා ප්‍රදේශවල ප්‍රවර්ධනය කිරීම. ■ මෙම ප්‍රචාරාත්මක වැඩසටහන් වල පහත දක්වා ඇති කරුණු ඉස්මතු කළ යුතුය. ■ පොලිස් සේවාවෙන් සපයන සේවාවන්, විශේෂයෙන් ළමුන් හා කාන්තාවන් සඳහා වන සේවාවන්. ■ පශ්චාත් යුධ අවධියේ කාන්තාවගේ අවශ්‍යතාවය හා රටේ නීතිය හා සාමය රැකීමට ඔවුන්ගේ දායකත්වය. ■ පොලිසිය යනු කාන්තාවන් ගක්තිමත් හා ආත්ම විශ්වාසයකින් යුක්ත නායකයින් ලෙස බිහිකිරීමට හැකි ස්ථානයක් වීමය.
උසස් වීම	
<ul style="list-style-type: none"> ■ කෙටිකාලීන හා මධ්‍ය කාලීන යෝජනාවන් ලෙස පොලිස් සේවයේ පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී අසමතුලිතතාවයට අවධානය යොමු කිරීම උදෙසා සියලු නිලතල සඳහා 15% විශේෂිත කෝටාවක් කාන්තාවන් සඳහා වෙන් කිරීම. ■ කාලානුරූපීව උසස් වීම ලබාදෙන පසුබිමක් සැකසීම. ■ දැනට සේවයේ යෙදී සිටින නිලධාරීන්ට සාධාරණයක් ඉටු වන ලෙස SI සහ SP තනතුරුවල උසස්වීම් නිර්ණායක විමර්ශනය කිරීම. ■ කාන්තා සහ පිරිමි නිලධාරීන්ගෙන් එකම අවස්ථාවකදී උසස් වීම සඳහා ඉල්ලුම් පත් කැඳවීම කළ යුතුය. එසේ කිරීම තුළින් සුදුසුකම් ඇති කාන්තාවන්ගේ කාර්ය සාධනයට (performance) හා අභිප්‍රේරණයට බලපෑම් කළ හැකි ඉවිෂාභංගත්වය මඟ හරවා ගත හැකිය. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ විනිවිද හා සාධාරණ උසස් කිරීමේ ක්‍රියාවලියක් ඇති කිරීම තුළින් උසස් වීම් සඳහා අයදුම් කිරීම සඳහා කාන්තාවන් උනන්දු කිරීම. ■ උසස්වීම් සඳහා අයදුම් කිරීමේදී කාන්තාවන්ට ඇති කරන අවිධිමත් බලපෑම පිටුදකීමට පියවර ගැනීම. උදා : උසස්වීම් සඳහා අයදුම් කිරීමට ඇති උනන්දුව ■ කාන්තා හා ළමා කාර්යාංශ ශ්‍රේණිගත කිරීම. එවිට ස්ථානාධිපති තනතුරේ කාර්යාංශයේ සිටීමෙන් ලබාගත් අත්දැකීම් උසස්වීම් සඳහා ඉදිරිපත් කළ හැකිය. ■ කොට්ඨාශ කාර්යාංශ සහ ළමා හා කාන්තා ඒකකවල සේවයේ නියුක්ත වූ කාන්තා නිලධාරීන්ව වෙනස්කොට සැලකීම දුරලීමට 'සාම්ප්‍රදායික' පොලිස් වැඩවලට හා සැසඳිය හැකි ආකාරයේ ශ්‍රේණිගත කිරීමක් නිර්මාණය කිරීම.

<p>අනුයුක්ත කිරීම, කාර්යයන් බෙදාදීම හා මාරු වීම</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ උසස් වීම් සඳහා ඇති නිර්ණායක විමර්ශනය කිරීමේදී කාන්තාවගේ සමාජමය දායකත්වය එනම් පවුලේ රැකවරණය සැපයීමේ කාර්යය භාරය පිළිගැනීමට ලක් කළ යුතුය. ■ කාන්තා පොලිස් නිලධාරියන්ට සහය වීම සඳහා ධාරකාගාර පහසුකම් ඇති කළ යුතුය. ■ ඉරිදා දින නිවාඩු සැලකීමේදී මෙම නිලධාරියන්ගේ රැකවරණ වැඩ කටයුතු (care work) සැලකිල්ලට ගත යුතුය. ■ කාන්තාවන්ට රාත්‍රී සේවය හා සති අන්තවල සේවය කිරීමට අවස්ථාව ලබාදීම සඳහා වැඩමුරු ලැයිස්තුවක් (roster) හඳුන්වා දිය යුතුය. ■ ස්ත්‍රී හා පුරුෂ නිලධාරීන් අතර සමාන ලෙස රාජකාරී වගකීම් බෙදාදීම. ■ කාන්තා නිලධාරියන්ට සියලුම නිල තානාන්තරවල හා සියලු අංශවල හා සියලු දිස්ත්‍රික්කවල සේවය කිරීමට අවස්ථාව ලබාදීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ සම්ප්‍රදායික ලෙස පුරුෂ පක්ෂයට පමණක් සුදුසුයැයි සලකා වෙන් වූ කාර්යභාරයන් සඳහා ස්ත්‍රීන් හා පුරුෂ නිලධාරීන් මිශ්‍ර කණ්ඩායම් ලෙස යෙදවීම. උදා. රාත්‍රී සේවය, පෙළපාලි, කැරලි මර්දනය, අපරාධ විමර්ශන, මත්ද්‍රව්‍ය සඳහා වන වැටලීම්. ■ 'ශ්‍රී ලංකා පොලිසියේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ප්‍රතිපත්තියක්' නිර්මාණය කිරීමේ දී දැනට පවතින සාම්ප්‍රදායික පිළිගැනීම් හා ප්‍රවේශයන් අභියෝගයට ලක් කිරීම. ■ ඉහළ තනතුරුවල කාන්තාවන්ට (ප්‍රධාන පරීක්ෂා තනතුරට ඉහළ) සියලු අංශ දෙපාර්තමේන්තු හා දිස්ත්‍රික්වලට සමාන ලෙස බෙදා හැරීම.
<p>පුහුණුව</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ දේශීය හා විදේශීය පවත්වන සියලු පුහුණු පාඨමාලාවල අවම කෝටාවක් කාන්තා පොලිස් නිලධාරියන් වෙනුවෙන් වෙන් කිරීම. ■ දේශීය හා විදේශීය පුහුණු සඳහා පුද්ගලයන් තෝරාගැනීමේදී ඒ සඳහා යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ ක්‍රියාවලියක් හඳුන්වා දීම. ■ නේවාසික පුහුණු වැඩසටහන්වලට සහභාගී වීමට කාන්තාවන්ට ඇති බාධක ඉවත් කිරීම. උදා : නේවාසික පහසුකම් නැතිවීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ පුහුණුව සඳහා පුද්ගලයන් තෝරාගැනීමේදී ඒ සඳහා සාධාරණ හා විනිවිද භාවයෙන් යුතු ක්‍රියාවලියක් භාවිත කිරීම තුළින් කාන්තා නිලධාරීන් දිරිගැන්වීම. ■ පුහුණු මධ්‍යස්ථාන තුළ කාන්තාවන්ට නේවාසිකව පුහුණුව ලැබීමට හැකිවන ලෙස නේවාසික පහසුකම් දියුණු කිරීම.
<p>මාර්ගෝපදේශනය (Mentoring)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ කාන්තාවන්ට එරෙහි ප්‍රචණ්ඩත්වය හා ලිංගික හිංසනය පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීම උදෙසා කාන්තාවන් හට මාර්ගෝපදේශන වැඩ පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ කාන්තා අධිකාරීන් (SP) අවම වශයෙන් මසකට වරක් හෝ අදාළ කොට්ඨාශවලට යෑම සහතික කිරීම. ■ නවක පොලිස් කාන්තා නිලධාරීන් තමන් මුහුණ දෙන ගැටලු පිළිබඳව තම ඉහළ කාන්තා නිලධාරීන් සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට ඉඩ සැලසෙන යාන්ත්‍රණයක් නිර්මාණය කිරීම.

In Patnership with:



Government of Sri Lanka



European Union



Norwegian Embassy

Implemented by:



Empowered Lives.
Resilient Nations.

Supported by:

