GENDER POLICY
FOR
PRATHIBA MEDIA NETWORK

ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලය සදහා වන
ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය

PMN
PRATHIBA MEDIA NETWORK

<u>ආයතනික දැක්ම සහ මෙහෙවර</u>

ප්‍රජා සංවර්ධනය උදෙසා නිවැරදි මාධ්‍ය භාවිතයෙන් බලගැන්වුණු සමාජයක්

දැක්ම

බහුවිධ මාධ්‍ය ප්‍රවේශයන් භාවිතයෙන්, සංවර්ධනය හමුවේ වරප්‍රසාද නොලත් ප්‍රජාවගේ සැබෑ හඬට අවස්ථාව ලබාදෙමින් ඔවුන් ධනාත්මක පරිවර්තනයකට ලක්කිරීම උදෙසා දැනුම, කුසලතා හා ආකල්ප වර්ධනය කරලීම සඳහා අවශ්‍ය පහසුකරණය සැපයීම.

මෙහෙවර

අන්තර්ගතය

- හැඳින්වීම

01. ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිමය විෂය පථය හා ප්‍රවේශයන්

02. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයට අවශ්‍ය වන්නේ ඇයි

03. ප්‍රතිපත්තියේ පරමාර්ථය හා මෙහෙයුම් මූලධර්ම

04. ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිමය නිර්ණායක

❖ හැඳින්වීම

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ මාතෘකාව සමාජයේ විවෘතව කතාබහට ලක්විය යුතු මාතෘකාවක් වුවත් ප්‍රසිද්ධියේ හෝ විවෘතව කතා නොකිරීම විවිධාකාර වූ බරපතල ගැටළු ඇතිකිරීමට හේතුවී ඇත. කෙසේ වෙතත් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳව නූතනයේ බොහෝ පිරිස් අවබෝධ කර ගන්නේ වෙනස් ආකාරයට වේ. සමාජය තුළ පවතින ඇතැම් නිර්වචන අනුව පිරිමිබව, ගැහැණුබව යන්න ලිංගිකත්වය මත පමණක් පදනම් වන අතර එය sex ලෙස ද හැඳින් වේ. එසේම පිරිමිකම සහ ගැහැණුකම යන්න ලිංගිකත්වය මත පදනම් කරගනිමින් පුද්ගලයින්ට සමාජයෙන් ලබාදෙන සමාජීය හැඳින්වීම වල අතර එය Gender ලෙස නිර්වචනය කරයි. නමුත් මෙවන් පටු නිර්වචනයන් ඔස්සේ පුළුල් සමාජ සන්ධර්භයට අන්තර්ගත නොවන පිරිස විශාල වේ. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සමාජයේ එක් කොටසකට සීමා නොවිය යුතු අතර එය පිරිමි, ගැහැණු, සංක්‍රාන්තික ලිංගිකයන්ට මෙන්ම ඒ හා සබැඳි තවත් විවධවූ කණ්ඩායම් වලටද එකසේ අයත් වුවක් විය යුතුවේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 12 වන වගන්තිය ඔස්සේ කිසිදු පුද්ගලයෙකුට කිසිදු කරුණක් මත වෙනස් කොට සැලකීමට ලක් නොකළ යුතු බවත්, සෑම පුද්ගලයෙකුටම නිත්‍යානුකූලව රැකියාවක් කිරීමේ නිදහසත් සහතික කර තිබේ. තවද ශ්‍රී ලංකාව මේ සම්බන්ධ කරුණුවලට ජාත්‍යන්තරව අත්සන් කළ රටක් බැවින් මෙරට ආයතන තුළ ස්ත්‍රී, පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය නිරූපණය හා නියෝජනය තිබිය යුතුය.

ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ (PMN) ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියක් ස්ථාපිත කිරීමෙන් අදහස් කරනුයේ ආයතනයේ සියලු දෙනාගේම අයිතිවාසිකම් එකසේ තහවුරු කිරීමයි. මෙම ප්‍රතිපත්තිය ඔස්සේ PMN සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අවශ්‍ය වන්නේ ඇයිද? යන්න පිළිබඳව ද සාකච්ඡා කෙරේ. තවද ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිමය විෂය පථය හා ප්‍රවේශය සඳහන් වන අතර ප්‍රතිපත්තියේ පරමාර්ථය හා අරමුණු ද සඳහන් වේ.ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ මෙහෙයුම් මූළධර්ම හා එම ප්‍රතිපත්තියේ සාර්ථකත්වය මැනෙනු ලබන නිර්ණායනද සඳහන් වේ.

1. ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිමය විෂය පථය හා ප්‍රවේශයන්

ආයතනයක් වශයෙන්, විශේෂයෙන්ම ප්‍රජා සංවර්ධනය අරමුණු කරගනිමින් සමාජය සමඟ නිරන්තරව කටයුතු කරන ප්‍රජා මාධ්‍ය ආයතනයක් වශයෙන් ප්‍රතිභා මීඩියා ආයතනය සිය ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනයේදී ප්‍රධාන කණ්ඩායම් දෙකක් ඉලක්ක කරගනු ලබයි. එනම්; ආයතනය තුළ හා විවිධ ආකාරයෙන් ආයතනික කටයුතු වලට සම්බන්ධවන කෙටි හෝ දිගුකාලීන සේවකයන් සහ ආයතනය හරහා ඍජුව හෝ වක්‍රව සේවාවන් ලබාගන්නා පුද්ගලයින් වේ.

ඒ අනුව අප ආයතනය තුළ එකඟත්වයට පත්කර ගනු ලබන මෙම ප්‍රතිපත්තිය හරහාද මෙම කණ්ඩායම් ද්විත්වයම ආවරණය කරනු ලබන හෙයින් මෙම ප්‍රතිපත්තිය;

- ආයතනික මට්ටම සහ
- සේවා මට්ටම වශයෙන් පරාසයන් ද්විත්වයක් තුළ සිය විෂයපථය තීරණය කරනු ලබයි.

මෙම පරාසයන් ද්විත්වයම වඩා ඵලදායී ලෙස ආවරණය කිරීම සඳහා අපගේ මධ්‍ය ජාලයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය ප්‍රධාන වශයෙන් තුන්වැදෑරුම් ප්‍රවේශයක් ගනු ලබයි;

01) ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය කෙරෙහි සංවේදී ප්‍රවේශය
02) ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ බලගැන්වීමේ ප්‍රවේශය
03) ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ පරිවර්තනීය ප්‍රවේශය

2. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියක් ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයට අවශ්‍ය වන්නේ ඇයි

- PMN මාධ්‍ය භාවිතා කරමින් ප්‍රජා සංවර්ධන කාර්යේ නියැලෙන ස්වේච්ඡා සංවිධානයක් වන නිසා

- ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලය බිම් මට්ටමේ ප්‍රජාවත් සමඟ ඉතා සමීපව කටයුතු කරන හා සියළුම ජන කොටස්වලට ලිංගිකත්වයකින් තොරව ඔවුන්ගේ හඩට පොදු සමාන අවස්ථාවන් ලබා දෙන මාධ්‍ය සංවිධානයක් වන නිසා

- සමාජය තුළ වෙසෙන කොන් කරන ලද සහ නොසලකා හරින ලද ආන්තික ජන කොටස් (සංක්‍රාන්තික ලිංගිකයින් මෙන්ම ඒ හා සබැදි තවත් විවිධ කණ්ඩායම්) වල අයිතිවාසිකම් සුරක්ෂිත කිරීම සඳහා වැඩි දායකත්වයක් ලබා දීම සඳහා

- සෑම අවස්ථාවකම මිනිස් අයිතිවාසික හා යුතුකම්වලට ගරු කරන සංවිධානයක් වන හේතුවෙන්
- PMN තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමසමානාත්මතාව හා සමසාධාරණත්වය නිරන්තරයෙන් බහුල ලෙස යොදා ගැනීම සඳහා.

- සංක්‍රාන්තික ලිංගිකයින් මෙන්ම ඒ හා සබැදි තවත් විවිධ කණ්ඩායම් සඳහා වැඩි වශයෙන් මාධ්‍යයන් වෙත ප්‍රවේශය වීමට වැඩි අවස්ථාව සලසා දීම උදෙසා

- ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබද නිශ්චිතව පිළිගත් ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රඥප්තියක් PMN තුළ දක්නට නොලැබීම සහ ඒ පිළිබද ප්‍රතිපත්තිමය කාරණාවන් පිළිබද නිසි අවබෝධයක් සේවකයන් සතු නොවීම හේතුවෙන්.

- අප ආයතනය තුළ සේවය කරන සේවකයින්ගේ පුද්ගලිකත්වය හා අයිතිවාසිකම් ඔවුන්ගේ ලිංගිකත්වය හෝ ඒ හා සබැදි කිසිදු කරුණක් මුල්කරගනිමින් උල්ලංඝනය හෝ කප්පාදු නොවන බව තහවුරු කරගැනීම සඳහා

- PMN සමඟ එක්ව කටයුතු කරන සිවිල් සංවිධාන ප්‍රතිලාභීන්ගේ සහ අනෙකුත් බාහිර ප්‍රතිලාභීන්ගේ අයිතිවාසිකම් හා පුද්ගලිකත්වය උල්ලංඝනය හෝ කප්පාදු නොවන බව තහවුරු කිරීම උදෙසා.

- ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයට සතුව පවතින දස අවුරුදු ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම සාර්ථක කර ගැනීමට සහ විධිමත් කාර්ය මණ්ඩල පරිපාලනයක් පවත්වා ගෙන යෑම සඳහා.

- සමාජයේ සියලූම ස්ථරයන් වෙත ආයතනයෙන් ලැබෙන ප්‍රතිලාභ සමසේ බෙදී යාම සඳහා

3. ප්‍රතිපත්තියේ පරමාර්ථ හා මෙහෙයුම් මූලධර්ම

ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියේ පරමාර්ථය වනුයේ, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයේ සමානාත්මතාවය සහ කාන්තාවන් හා LGBTQ පුද්ගලයන් බල ගැන්වීමත් තම සියළු වැඩ කටයුතු හා මූල පිරීම්වලට ඒකාබද්ධ කර ගැනීම සඳහාත්, ස්ත්‍රීන්, පුරුෂයින් හා LGBTQ පුද්ගලයන්ගේ අයිතිවාසිකම් හා එකිනෙකට වෙනස් අවශ්‍යතාවන් වෙනුවෙන් මාධ්‍ය අවකාශය හිමිකර දීමයි. **මෙම පරමාර්ථය සාක්ෂාත් කර ගැනීම උදෙසා පහත සඳහන් මෙහෙයුම් මූලධර්ම අනුගමනය කළ යුතු වේ.**

I. **ආයතනය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය කෙරෙහි සංවේදීතාව**

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියේ තිබිය යුතු ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්තිමය නිර්ණායකය ලෙස මෙය සැලකිය හැකිය. එනම් ආයතනය තුළ පුරුෂයන්ගේ හෝ ස්ත්‍රීන්ගේ පමණක් වූ ඒකාධිකාරයක් නොතිබිය යුතුය.

a) **PMNහි ඉලක්ක සාක්ෂාත් කර ගැනීමට එම ආයතනයේ සෑම පුද්ගලයෙකුගේම සහය අත්‍යවශ්‍ය වේ. එබැවින් PMN තුළ ලිංගවාදී භාෂාව හෝ කාන්තාවන් සහ සංක්‍රාන්තිකයින් අපහසුතාවයට පත්වන සුළුකොට දක්වන හෝ අපකීර්තියට පත්වන භාෂාවක් භාවිතා නොකළ යුතුය.**

b) **ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධ ඒකාකෘති අවධාරණය වන පරිදි වාර්තාකරණය සිදු නොකළ යුතු අතර නිරූපණය යථා ස්වරූපයෙන් සිදු කළ යුතුය. ඔවුන්ගේ වෙනස්කම්වලට ගරු කළ යුතුය.**

c) **PMN වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී වන සාමාජිකයන්ගේ කැමැත්තෙන් තොරව ඔවුන්ගේ පුද්ගල අනන්‍යතාව සඳහන් නොකළ යුතුය. ප්‍රතිලාභීන්ගේ පවත්නා වෙනස්කම් වලට ගරු කළ යුතුය.ගුවන් විදුලි වැඩසටහන්වලදී ප්‍රශ්නාවලියක් ලබා දී ගන්නා තොරතුරුවලදී අනන්‍යතාව එහි සඳහන් නොකරයි.**

d) **අප විසින් ප්‍රචණ්ඩත්වයට ලක් වූ කාන්තාවන් හා LGBTQ පුද්ගලයන් ඔවුන්ගේ අනන්‍යතාව සඳහන් නොවන අයුරින් වාර්තා කළ යුතුය.**

II. **ආයතනයේ සම සමානාත්මතාවය තහවුරු කිරීම.**

a) **ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ උපදේශක මණ්ඩලය හා අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය පත් කර ගැනීම හා පවත්වා ගෙන යාම.**

සංවිධානයේ උපදේශන මණ්ඩලයට පත් වීමට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයෙන් තොරව එම ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ විද්වත් දැනුම ඇති දක්ෂ පළපුරුද්ද සහිත පුරවැසියන්ට අවස්ථාව ඇත.මෙහිදී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳව මෙන්ම LGBTQ පුද්ගලයන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින උපදේශකවරයකු සිටිය යුතු වේ.අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ තනතුරුවලට පත් වීම

සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයකින් තොරව සුදුසුකම් සහිත ඕනෑම පුද්ගලයකුට අවස්ථාව හිමි වේ.අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ තනතුරු සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙයංශය සම්බන්ධ විය යුතුය.

b) ජනතාවගේ මාධ්‍ය ආයතනයක් වන ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලය තුළ ලිංග භේදයකින් තොරව සියලුම වරප්‍රසාද ලබා දේ. නව කාර්ය මණ්ඩලය බඳවා ගැනීමේදී ක්‍රියාපටිපාටියකට අනුව විනිවිදභාවයකින් යුතුව බඳවා ගත යුතුය.

- පළමුව අයදුම් පත්‍ර කැඳවනු ලැබේ.(ආයතනයේ පවතින පුරප්පාඩු පිළිබඳව පුවත්පත් , අන්තර්ජාලය හෝ වෙනත් ක්‍රමවේද ඔස්සේ ප්‍රචලිත කරනු ලැබේ.)
- එම අයදුම්පත් අතරින් සුදුසුකම් සපිරිවූවන්ගේ අයදුම්පත්‍ර තෝරාගත යුතුය.
- සංවිධානයේ අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන් තිදෙදෙකුගෙන් යුක්ත (ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපාර්ශවයම සම්බන්ධ) කමිටුවක් මඟින් අයදුම්කරුවන්ට සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් පවත්වනු ලබයි.
- එහිදී ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපාර්ශවයම නියෝජනය වන පරිදි සුදුසු වූවන් කාර්ය මණ්ඩලයට බඳවා ගනී
- මෙහිදී LGBTQ (සංක්‍රාන්තික) පුද්ගලයන්ටද සුදුසුකම් අනුව ආයතන හා සම්බන්ධ විය හැකිය.

c) ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලය තුළ උසස්වීම් ලබා දීමේදී පුරුෂයින්ට පමණක් සීමා නොවේ. එහීදී සුදුසුකම්, වෘත්තීය පලපුරුද්ද, කුසලතා හා නායකත්වය ආදී කරුණු කෙරෙහි ප්‍රධාන වශයෙන් අවධානය යොමු කරමින් ලිංගිකත්වයකින් තොරව උසස්වීම් ලබා දිය යුතුය. කාන්තාවන්ට මෙන්ම LGBTQ වූවද නායකත්වය හිමි වි යුතුයි.

d) ආයතනයේ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී හා පවත්වා ගෙන යාමේදී

PMNහි පවත්වනු ලබන ව්‍යාපෘති වැඩසටහන් වලදී සිවිල් සංවිධාන සම්බන්ධ කරගත යුත්තේ එක් ආයතනයකින් ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපාර්ශවයම (එක් පාර්ශවයකින් 50%) නියෝජනය වන පරිදි වේ. ගුවන් විදුලි වැඩසටහන්වලදී සිදු කරනු ලබන කාර්යන්වලදී ද ස්ත්‍රීන්, පුරුෂයින් හා LGBTQ වශයෙන් බෙදීම් සිදු නොකළ යුතුය.

e) PMN හි මූල්‍ය හා පරිපාලන කටයුතුවලදී

මෙහිදී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය හෝ ලිංගිකත්වය මත පදනම් වී වරප්‍රසාද හෝ වැටුප් ලබා නොදිය යුතුය. සේවයට හා දක්ෂතාවය මත සුදුසුකම් අනුව වැටුප් ලබා දිය යුතු වේ. ඔවුන්ගේ රාජකාරී ජීවිතය පමණක් සලකා බැලිය යුතු අතර පෞද්ගලික ජීවිතයට හා අයිතිවාසිකම් වලට බලපෑම් නොවිය යුතුය.

III. ආයතනයේ පිහිටීම සහ කාර්යෙහි නියුතු පරිසරය සුදුසු බව

a) ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ පිහිටීම

PMN හි ආයතන කාර්යන් සඳහා භාවිතා කළ යුත්තේ ස්ත්‍රී, පුරුෂ දෙපාර්ශවයටම කිසිදු ගැටළුවකින් තොරව, විවෘතව කාර්යන් සිදු කළ හැකි පරිසරයකි. එහිදී සේවකයන්ට ආයතනය සනීපාරක්ෂක පහසුකම් සහිත සමකාමී සුදුසු පරිසරයක පිහිටා තිබිය යුතුය.

b) ආයතනයෙන් පරිබාහිරව වැඩසටහන් හා ක්‍රියාකාරකම් පැවතීම.

ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ ගුවන් විදුලි වැඩසටහන් සඳහා මෙන්ම අනෙකුත් පරිබාහිර වැඩසටහන් සඳහා ද සංස්කෘතික මෙන්ම ලිංග භේදයකින් තොරව ප්‍රතිලාභීන් සම්බන්ධ කර ගත යුතුය. ඔවුන්ට අවශ්‍ය සනීපාරක්ෂක පහසුකම් ඇති සමකාමී පරිසරයක් නිරන්තරයෙන් තෝරා ගත යුතුය.

c) PMN හි ආයතනයෙන් බාහිර වැඩසටහන්වලදී පහත සඳහන් ගමනාගමන ප්‍රතිපත්තිට අනුව කටයුතු කළ යුතය.

- සියලුම සේවකයන්ට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයෙන් තොරව සමාන පහසුකම් සහිතව, ආරක්ෂාකාරීව අවශ්‍ය ගමනාන්ත කෙරෙහි යාමට අවස්ථාව සලසා දිය යුතුය.

- කිසියම් සේවාවක් සඳහා ආයතනයේ සේවකයින් ආයතනයෙන් දුරබැහැර ප්‍රදේශයක සිටිනවා නම් සවස 6.00 පසුව, පසු දින උදෑසන 5.00 දක්වා ගමනාගමන කටයුතු වලින් වැළැකී සිටිය යුතුය.

- ආයතනයෙන් බාහිරව පවත්නා වැඩසටහන් සඳහා සම්බන්ධ වීමේදී සේවකයන්ට ගමනා ගමනය උදෙසා ආරක්ෂාකාරී සුදුසු වාහනයක් ලබාදිය යුතුය. විශේෂයෙන්ම ආයතනයේ සම්බන්ධවන ස්ත්‍රීන්ගේ ආරක්ෂාව අනිවාර්ය වේ.

IV. PMNහි ආයතනය තුළ මෙහෙයුම් ආචාරධර්ම පද්ධතියක් පැවතීම

මෙමගින් ආයතනයේ සියලු දෙනා තුළ සමානාත්මතාවය ඇති කළ යුතුය. තවද, ආයතනය හා සම්බන්ධ වන සෑම සේවකයකුම මේ පිළිබඳව දැනුවත් කළ යුතු වේ.ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ පොදු ක්‍රියාවලිය පිළිබඳ සේවකයින්ට පුහුණුවක් හා අවබෝධයක් ලබා දිය යුතුය. ආයතනයට සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමේදී මෙන්ම ඔවුන් ගිවිසුම් ගත කිරීමේදී මෙම ආචාරධර්ම පද්ධතිය පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම් අප ආයතනය හරහා සිදු කළ යුතුයි. එමගින් ආයතනය පිළිබඳ විශ්වාසයක්ද සාමාජිකයන් තුළ ඇති වේ.විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන් බල ගැන්වීමේදී හා LGBTQ පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීමේදි මෙහෙයුම් ආචාරධර්ම පද්ධතියක් අත්‍යවශ්‍යයෙන් තිබිය යුතුය.

V. ලිංගික හිංසනය පිටු දැකීම.

ලිංගික හිංසනය ලංකාවේ මෙන්ම ලෝකයේ බොහෝ රටවලට අනුව අපරාධමය වරදකි.ජනතාව වෙනුවෙන් පෙනී සිටින මාධ්‍ය ආයතන ලිංගික හිංසනයට එරෙහි ප්‍රතිපත්ති අනුගමනය කළ යුතුය. සේවා ස්ථානයේ දී මෙන්ම රාජකාරී අතරවාරයේදී යම් ලිංගික හිංසනයක් සිදු වුවහොත් හෝ සිදු වන්නක් දුටුවහොත් එයට එරෙහිව ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය. එහිදී,

- PMN ආයතනයේ සේවකයින් මෙම ප්‍රඥප්තිය පිළිබඳව දැනුවත් කිරීමේදී ලිංගික හිංසනය එරෙහි වීම පිළිබඳවද දැනුවත් කළ යුතුය.
- අප ආයතනය ඔස්සේ ලිංගික හිංසනයට එරෙහි වීම පිළිබඳ පුහුණුවීම් හා දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් සිදු කළ යුතුය.
- රාජකාරී අතරවාරයේදී ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලය තුළ යම් ලිංගික හිංසන චෝදනාවක් යම් සේවකයකුට එල්ල වුවහොත් ඒ පිළිබඳව විනිවිද ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාත්මක කළ හැකි ආයතනික විනය පටිපාටියට අකූව ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය.

❖ සමරිසි (LGBTQ) පුද්ගලයන් පිළිබඳ වාර්තාකරණය

LGBTQ සංකල්පය **1970** දශකයෙහි ආරම්භ විය. මේ පිළිබඳව මුලින්ම **1984** මානව අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ විශ්ව ප්‍රකාශනයෙහි **29** වන වගන්තියෙහි ඇතුලත්ව ඇත. **LGBTQ** යන්නෙන් ස්ත්‍රී සමලිංගික, පුරුෂ සමලිංගික, ද්වි ලිංගික, සංක්‍රාන්තික සමාජභාවීය පුද්ගලයන් හා ප්‍රශ්නාර්ත සහිත පුද්ගලයන් හැඳින්වීමයි. සෑම වසරකම ඔක්තොම්බර් **11** වන දින ලෝක **LGBTQ** දිනය සමරයි. යුරෝපීය සංස්කෘතිය තුළ මෙම සංකල්පය සාමාන්‍ය වන බැවින් ඔවුන්ට ආයතන තුළදී ගැටළු ඉස්මතු නොවේ.නමුත් ශ්‍රී ලංකාවේ සංස්කෘතික ක්‍රමයත් සමඟ ඔවුන්ට බොහෝ ආයතන තුළ ඉඩ ප්‍රස්ථාවක් නොමැත. ප්‍රජාවගේ මාධ්‍ය ආයතනයක් වන ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලය තුළ මොවුන්ට ඉඩ ප්‍රස්ථාව හිමි වේ.

- **LGBTQ** පුද්ගලයන්ට අප ආයතනය හා එක්ව කටයුතු කිරීමටත්, ඔවුන්ගේ ගැටළු අප මාධ්‍ය හරහා වාර්තා කිරීමටත් හැකි වේ.

- සමලිංගික, ද්විලිංගික සහ සංක්‍රාන්තික ලිංගික ආදි **LGBTQ** පුද්ගලයන් සමඟ සාධාරණව, අවංකභාවයෙක් සහ ගරුත්වයෙන් යුතුව කටයුතු කළ යුතු අතර ඔවුන් අපහසුතාවයට පත්වන අයුරින් කතා කිරීම හෝ හැසිරීම සිදු නොකළ යුතුය.

- සමරිසි පුද්ගලයන් සිය වැඩසටහන්වලටද සම්බන්ද කරගත යුතුය.ඔවුන් වෙනුවෙනු කතා කිරීමට මෙන්ම පෙනී සිටීමට **PMN** තුළ ඉඩ ප්‍රස්ථාව හිමි විය යුතුය. *නිදසුන් ලෙස අප ආයතනයේ සැබෑ හඩ ටෙලිවිෂන් වැඩසටහන තුළ ඔවුන්ට අවස්ථාව හිමි වේ.*

- ඔවුන්ට සමාන අවස්ථා, සමාන හිමිකම් හිමිවන අතරම ප්‍රතිභා මීඩියා තුළ ඔවුන් නොසලකා හරිනු නොලබයි. ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ වැඩසටහන් තුළ ඔවුන්ට අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට අවස්ථාව හිමි විය යුතුය.

LGBTQ සේවකයකුට ආයතනය තුළ යම් අපහසුතාවයක් සිදු වේනම් ඒ පිළිබඳව PMN පරිපාලන අංශයට දැනුම් දිය හැකිය. ඔවුන්ගේ අනන්‍යතාව ආරක්ෂා කිරීමට ආයතනය බැඳී සිටිය යුතුයි. ආයතනය තුළ ඔවුන් අපහසුතාවයට පත්වන අයුරින් යම් සේවකයකු ක්‍රියා කරයි ද එම පුද්ගලයා වෙනුවෙන් ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ විනය පටිපාටියට අනුව විනය ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතු වේ.

4. ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිමය නිර්ණායක

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී එහි ප්‍රතිපත්තිමය මූලධර්මවල සාර්ථකභාවය මැන බැලීම සඳහා පහත සඳහන් නිර්ණායක යොදා ගත යුතුය.

- මාස තුනකට වරක් ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ විධායක අධ්‍යක්ෂකතුමා විසින් ONE TO ONE MEETING ඔස්සේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධව පුද්ගලිකත්වය සුරකිමින් සාකච්ඡා කිරීම.මෙහිදී ඔවුන්ගේ පවත්නා ප්‍රගතියන් පිළිබඳව මෙන්ම දුර්වලතා පිළිබඳව සාකච්ඡා කළ යුතුය.තවද, ඔවුන්ට ආයතනය තුළ පවත්නා ගැටළු සම්බන්දව සාකච්ඡා කළ යුතුය.

- ප්‍රතිපත්තියේ පරමාර්ථය හා අරමුණු ඉටු කර ගැනීම සම්බන්ධව ප්‍රගතිය නිරීක්ෂණය අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය මඟින් සිදු කිරීම .PMN හි ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය නිවැරදිව ක්‍රියාත්මත කිරීමේ වගකීම අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය සතු වීමක් වන බැවින් ඔවුන් නිසි අයුරින් මෙය ක්‍රියාත්මක තළ යුතුය. මෙම ප්‍රතිපත්තිය යම් ලෙසකින් කිසි අයුරින් ඉටු නොවන්නේ නම් ඊට අවශ්‍ය උපදෙස් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ PMN හි උපදේශකවරයාගෙන් ලබා ගෙන ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය.

- ව්‍යාපෘති සඳහා ප්‍රතිලාභීන් සම්බන්ධ කර ගැනීමේදී එහි වගකීම ව්‍යපෘති නිලධාරින් සතු වේ.ඔවුන් ඒ සම්බන්ධව අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයට වගකිව යුතුය.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබ ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ එහි පරමාර්ථ ඉටු කර ගැනීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිභා මාධ්‍යජාලයේ සියලූම සේවකයන් වගකිව යුතුය. වගවිය යුතුය.ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී තමන් ඉටු කළ යුතු කාර්යභාරයන් අවබෝධ කර ගන්නා බවත්,ප්‍රතිභා මාධ්‍ය ජාලයේ වැඩ කටයුතු වලදී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයේ සමානාත්මතාවය සහ බල ගැන්වීමට අවශ්‍ය කරන නිපුණතා හා ආත්ම විශ්වාසයන් තමන් සතු බවත් සහතික කරන ලෙස ඉල්ලා සිටින බැවින් මෙම ප්‍රතිපත්තිය PMN සියලු සේවකයන්ට අදාළ වේ.

••••••

Corporate vision and mission

VISION

A society empowered by the use of right media for community development

Mission

To facilitate the development of knowledge, skills and attitudes to bring about a positive transformation of the underprivileged community in the face of development through the use of multimedia approaches.

Contents

- Introduction

01. Pratibha Media Network's Gender Policy Scope and Approaches

02. Why does Pratibha Media Network need gender policy?

03. OBJECTIVE AND OPERATING PRINCIPLES OF THE POLICY

04. Policy Criteria on Gender in Pratibha Media Network

❖ Introduction

Although the topic of gender relations is a topic that should be discussed openly in society, the lack of public or open discussion has led to various serious problems. However, many people in modern times understand gender differently. According to certain definitions in society, masculinity and femininity are based only on sex and it is also known as sex. Also, maleness and femaleness are defined as gender among the social introductions given to people by the society based on sex. But through such narrow definitions, the people who are not included in the wider social context are large. Gender equality should not be limited to one section of society and it should belong equally to men, women, transsexuals, and related disadvantaged groups.

Article 12 of the Constitution of Sri Lanka guarantees that no person shall be discriminated against on any grounds and that every person has the right to work legally. And since Sri Lanka is a country that has signed internationally to these matters, there should be a representation of the policy of gender equality in the institutions of this country.

Establishing a gender policy at Prathiba Media Network (PMN) means ensuring the equal rights of everyone in the organization. It also discussed why is gender mainstreaming is required for PMN through this policy? Furthermore, the gender policy scope and approach of Prathiba Media Network are mentioned and the purpose and objectives of the policy are also mentioned. Prathiba Media Network's operational principles of gender equality and the criteria used to measure the success of the policy are also mentioned.

1. Pratibha Media Network's Gender Policy Scope and Approaches

As an institution, especially as a community media institution that regularly works with society with the aim of community development, Prathiba Media Institute targets two main groups in its policy formulation. That is; Short-term or long-term employees who are involved in the organization's activities in various ways within the organization and people who receive services directly or indirectly through the organization.

Accordingly, both of these groups are covered through this policy which is agreed upon in our organization, and this policy;

- Institutional level and
- In terms of service level, its scope is determined in two ranges.

In order to more effectively cover both of these ranges, our core network's gender policy mainly takes a three-pronged approach;

1) Gender sensitive approach
2) Gender empowerment approach
3) A transformative approach to gender

2. Why Prathiba Media Network needs a Gender Policy

- Because PMN is a voluntary organization engaged in community development work using media
- Prathiba Media Network is a media organization that works closely with the grassroots community and provides equal opportunities to all sections of the population without gender discrimination.
- To contribute more towards securing the rights of marginalized and neglected marginalized groups (Transgenders and other related groups) in society.
- Being an organization that respects human rights and duties at all times
- To consistently and widely apply gender equality and equity within PMN.
- To provide greater access to media for transgender and other related groups.
- Since there is no recognized policy charter on gender in PMN and the employees do not have a proper understanding of the policy issues.
- To ensure that the privacy and rights of employees working in our organization are not violated or curtailed based on their gender or any other related matter.
- Civil organizations work with PMN to ensure that the rights and privacy of beneficiaries and other external beneficiaries are not violated or curtailed.
- Prathiba Media Network has a ten-year action plan to succeed and maintain a streamlined staff administration.
- For equal distribution of the benefits of the institution to all strata of the society

3. Objectives and Operating Principles of the Policy

The objective of Prathiba Media Network's Gender Policy is to; To integrate gender equality and the empowerment of women and LGBTQ people into all of its work and initiatives, and to own the media space for the rights and diverse needs of women, men and LGBTQ people. To achieve this objective, the following operational principles should be followed.

I. Gender sensitivity in the organization

This can be considered the main policy criterion that should be in the gender policy. That is, there should not be a monopoly of only men or women in the institution.

a) The support of every person in the organization is essential to achieve the goals of PMN. Therefore, PMN should not use sexist language or language that makes women and trans people feel uncomfortable or stigmatized.

b) Reporting should not emphasize gender stereotypes and portrayals should be truthful. Their differences should be respected.

c) Members participating in PMN programs should not be identified without their consent. The existing differences between the beneficiaries should be respected. In the radio programs, the questionnaire does not mention the identity in the information given.

d) We must report victims of violence anonymously to women and LGBTQ people

II. Ensuring equality in the institution.

a) Appointing and maintaining Pratibha Media Network's Advisory Board and Board of Directors.
The advisory board of the organization has the opportunity to be appointed to the advisory board of the organization regardless of gender. Skilled and experienced citizens with scholarly knowledge about the field. There should be an advisor who advocates for LGBTQ people as well as gender issues.

Any qualified person, regardless of gender, has the opportunity to be appointed to the positions of the Board of Directors.

b) Pratibha Media Network, a media organization of the people, provides all privileges regardless of gender. New staff should be recruited with a transparent recruitment process.

- Applications are invited first.

  (Vacancies available in the institution will be publicized through newspapers, the internet, or other methods.)
- The applications of the qualified candidates should be selected from among those applications
- Applicants will be interviewed by a three-member (both gender) committee of the organization's board of directors.
- Where both sexes are represented, those who are suitable are recruited to the staff

Here, LGBTQ (transgender) people can also join the eligible institutes.

c) Promotions in Pratibha Media Network are not limited to men. In that case, promotions should be given without gender, focusing mainly on qualifications, professional experience, skills, and leadership. Women and LGBTQ should have leadership.

d) In implementing and maintaining the programs of the institution

In the project programs conducted by PMN, civil organizations should be involved in such a way that both genders (50% from each party) are represented by one organization. There should also be no division between women, men, and LGBTQ in the work done in radio programs.

e) In finance and administration of PMN
Here, privileges or salaries should not be given based on gender or sexuality. Salary should be given based on merit. Only their professional life should be considered and their personal life and rights should not be affected.

III. The location of the organization and the work environment are suitable

a) Location of Prathiba media network

PMN's institutions should use an environment where both men and women can work openly without any problems. When, the institution should be located in an environment suitable for the employees with sanitary facilities.

b) Existence of programs and activities outside the institution
Prathiba Media Network's radio programs as well as other external programs should involve beneficiaries irrespective of culture and gender. They should always choose a balanced environment with the necessary sanitary facilities.

c) PMN must institution to the following travel policies for off-site programs.

- All workers, regardless of gender, should be allowed to travel safely to their desired destinations with equal facilities.

- If the company's employees are in an area away from the company for any service, after **6.00** p.m., they should refrain from traveling until **5.00** a.m. the next day.

- Employees must be provided with a safe and suitable vehicle for travel when joining programs outside the organization**.** Especially the safety of women involved in the organization is mandatory.

IV. Existence of an operational code of ethics within the institution of PMN

This should create equality for everyone in the organization. Furthermore, every employee who comes into contact with the institution should be informed about this. Employees should be given training and an understanding of the general process of Pratibha Media Network. We should make awareness about this code of ethics through our organization while recruiting members to the organization as well as making them contract. It also creates trust in the organization among the members. Especially when it comes to empowering women and hiring LGBTQ people, it is essential to have an operational code of ethics.

V. Avoiding sexual harassment

Sexual violence is a serious criminal offense in Sri Lanka as well as in many countries of the world. Media organizations that advocate for the people should follow policies against sexual violence. Actions should be taken against sexual harassment in the workplace as well as in the course of duty.
Therefore,

- Employees of PMN should also be informed about sexual harassment while informing them about this statute.

- We should conduct training and awareness programs on combating sexual violence through our institution.

- If an employee is accused of sexual harassment in the Prathiba media network during duty, action should be taken following the corporate disciplinary procedure that can be implemented transparently and practically.

❖ Reporting on LGBTQ people

The LGBTQ concept originated in the 1970s. This is first included in Article 29 of the 1984 Universal Declaration of Human Rights. LGBTQ refers to lesbian, gay, bisexual, transgender, and questioning people. World LGBTQ Day is celebrated on October 11 every year. As this concept is common in European culture, they do not have problems in institutions, but with Sri Lanka's cultural system, they do not have a place in many institutions. They have the opportunity to get space in the Prathiba media network, which is a media organization of the community.

- **LGBTQ people can work with our organization and report their issues through our media.**

- **LGBTQ people, such as gay, bisexual and transgender people, should be treated fairly, honestly, and with respect and should not be treated in a way that makes them feel uncomfortable.**

- **LGBTQ people should also be included in their programs. They should be given space within the PMN to speak for and be represented. For example, they have the opportunity in our company's real voice television program.**

- **They are given equal opportunities, and equal rights and are not neglected in Prathiba Media. They should have the opportunity to express themselves in the programs of Prathiba Media Network.**

If an LGBTQ employee experiences any discomfort in the organization, they can report it to the PMN Administration Department. The institution should be obliged to protect their identity. Even if an employee acts in a way that makes them uncomfortable in the organization, disciplinary action should be taken for that person according to the disciplinary procedure of Prathiba Media Network.

4. Policy Determinants of Gender in Prathiba Media Network

The following criteria should be used to measure the success of the policy principles in the implementation of the gender policy.

- Once in three months, the Executive Director of Prathiba Media Network will hold a ONE-TO-ONE MEETING to discuss gender issues confidentially. In Here, their current progress as well as weaknesses should be discussed. Also, they have to discuss the problems in the organization.

- The Board of Directors will monitor the progress related to the achievement of the objective and objectives of the policy. The Board of Directors is responsible for the proper implementation of PMN's gender policy, so they should implement it properly. If this policy is not met in any way, the necessary advice should be taken from PMN's gender advisor and implemented.

- Project Officers are responsible for engaging the beneficiaries for the projects. They are responsible to the Board of Directors.

All employees of Prathiba Media Network must be responsible and accountable for the implementation of the gender policy and the achievement of its objectives. This policy applies to all PMN employees as they are asked to ensure that they understand their roles in implementing the policy and that they have the skills and confidence to promote gender equality and empowerment in Prathiba Media Network's work.

• • • • • •