

WE
CAPTURE
WHAT
MOVES

 MANE

CODE OF ETHICS



පටුන

I.	සභාපතිතුමාගේ වචනය	2
II.	ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය කා සඳහා ද?	3
III.	ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය බෙදා හැරීම සහ තේරුම් ගැනීම	3
	1. පරිවර්තනය සහ පුහුණුව	3
	2. අධීක්ෂකවරුන්ගේ කාර්යභාරය	4
IV.	අපේ මූලධර්ම	4
	1. විනිවිද භාවය	4
	2. නීති සහ රෙගුලාසි පිළිගැනීම	5
	3. මානව අයිතිවාසිකම්වලට ගෞරව කිරීම	5
	4. කම්කරු නීති පිළිගැනීම	5
	a. රැස්වීමේ නිදහස හා සාමූහික තරුච්චි කිරීමේ අයිතිය	5
	b. සියළු ආකාරයේ බලහත්කාර සහ අනිවාර්ය ශ්‍රමය තුරන් කිරීම	6
	c. ළමා ශ්‍රමය	6
	d. වෙනස්කම් කිරීම	6
	e. සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂාව	7
	5. අනෙක් අය ගෞරවය සමඟ එකට වැඩ කිරීම	7
	6. පරිසරයට ගරු කිරීම	8
	7. දේපල හිමිකම්වලට ගරු කිරීම සහතික කිරීම	8
	8. රහස්‍යභාවය	9
	9. දූෂණ විරෝධී බව	9
	10. උන්දුව පිළිබඳ ගැටුම	10
	11. තරඟ නීතියට අනුකූල වීම	11
V.	වෘත්තීය ආචාර ධර්ම අනතුරු ඇඟවීමේ	11
	1. අර්ථ දැක්වීම	11
	2. වාර්තා සැකසීමේ ක්‍රියාපටිපාටි සහ ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග	12
	3. ආචාර ධර්ම වාර්තාවේ කොටසක් ලෙස එකතු කරන ලද පුද්ගලික දත්ත සැකසීම	13



I. සභාපතිතුමාගේ වචනය



මාන් සදාචාරාත්මක හැසිරීම පිළිබඳ පළමු හා මූඛ්‍ය වශයෙන් වගකිව යුතු සමාගමකි. අවංකකම, සම්පූර්ණත්වය හා සාධාරණත්වය යනු අප දෛනික පදනම මත ව්‍යාපාර කරන ආකාරය සංලක්ෂිත කරන මූලික සාරධර්ම තුනකි.

සාරධර්ම පද්ධතියේ සංකේතය අපගේ රාමුවයි. එය සැලසුම් කර ඇත්තේ ඔබගේ තීරණ සහ ක්‍රියාවන් මත ඔබට මග පෙන්වීම සඳහා ය. ඔබ සෑම කෙනෙකුම මෙම මාර්ගෝපදේශකත්වයේ දක්වා ඇති මූලධර්ම අනුගමනය කළ යුතු අතර ඒවා සමූහයේ සහ හවුල්කරුවන්ගේ ප්‍රතිලාභය සඳහා යොදා ගත යුතුය.

මගේ මතය අනුව වර්තමාන ආචාර ධර්ම විද්‍යාවේ සංකේතය අප හවුලේ භුක්ත විදින සාර්ථකත්වයේ අත්‍යවශ්‍ය අංගයක් බවය. එය අපගේ අඛණ්ඩතාවය සහතික කරන අතරම අප අවට සිටින අය කෙරෙහි විශ්වාසය ඇති කරමින් තිරසාර සංවර්ධනය සඳහා අපගේ ප්‍රවේශය ගොඩනගා ඇති පදනම වේ. එබැවින් එය දැඩි ලෙස බලාත්මක කරන බවට වග බලා ගැනීම සඳහා මම ඔබ කෙරෙහි විශ්වාසය තබමි.

ජෝන් එම්. මාන්
මාන් සමූහයේ සභාපති



II. ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය කා සඳහා ද?

මාන් ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය සැලසුම් කර ඇත්තේ සියළුම සමූහ සේවකයින්ට සහ සමූහය වෙනුවෙන් වැඩ කරන ඕනෑම ආයතනයකට මග පෙන්වීමක් ලෙසය.

සමූහ ව්‍යාපාර කරන කුමන රටකට වුවද මාන් ආචාර ධර්ම හැසිරීමේ ක්‍රියාවලිය දැඩි ලෙස කැපවී සිටී.

සමූහ ආචාර ධර්ම පද්ධතිය සියළු සේවකයින්ගේ වෘත්තීය හැසිරීම සඳහා පොදු රාමුවක් සපයයි.

සමූහ ක්‍රියාකාරකම් පාලනය කරන හැසිරීම් සහ ආචාර ධර්ම පිළිබඳ මූලික මූලධර්ම එහි විස්තර කෙරෙන අතර සෑම සේවකයෙකුම තීරණ ගැනීමේදී සහ සමූහය තුළ සහ ඉන් පිටත අන් අය සමග ඔහුගේ/ ඇගේ අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්වය දෛනික පදනම මත අයදුම් කිරීමට බැඳී සිටී.

මෙම ලේඛනයේ විස්තර කර ඇති මූලධර්ම කිසිදු තත්වයක් යටතේ සමූහය ව්‍යාපාර කරන විවිධ රටවල ක්‍රියාත්මක වන නීති සහ රෙගුලාසි ප්‍රතිස්ථාපනය නොකරයි.

III. ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය බෙදා හැරීම සහ තේරුම් ගැනීම.

1. පරිවර්තනය සහ පුහුණුව

සෑම සේවකයෙකුටම ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය තේරුම් ගත හැකි බව සහතික කිරීම සඳහා මෙම ලේඛනය අරාබි, චීන, ඉංග්‍රීසි, ප්‍රංශ, ජර්මන්, ගුජරාටී, හින්දි, ඉන්දුනීසියන්, ඉතාලි, ජපන්, කැනඩා, කසාක්, කොරියන්, මැලේසියන්, මරාතී, පොලිෂ්, පාකුගීසි, රෝමන්, රුසියන්, ස්පාඤ්ඤ දෙමල, තෙල්ගු තායි, තුර්කි, යුක්රේනයන් සහ වියට්නාම් ඇතුළු භාෂා කීපයකට පරිවර්ථනය කර ඇත.

මාන් ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය මාන් ආයතනික වෙබ් අඩවියේ ද ප්‍රකාශයට පත් කර ඇති අතර එබැවින් මහජනතාවට ප්‍රවේශ විය හැකිය.

මාන් සේවකයින් මෙම ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයට අමුණා ඇති ප්‍රකාශය අත්සන් කළ යුතු අතර මෙම ලේඛනයේ දක්වා ඇති සදාචාරාත්මක මූලධර්ම අනුගමනය කළ යුතුය. මෙය සිදු කිරීමට ඔවුන්ට උපකාර කිරීම සඳහා විද්‍යුත් ඉගෙනුම් පුහුණු පාඨමාලාවක් ලබා දී ඇත. මෙම පාඨමාලාව ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය



උල්ලංඝණය කළ හැකි ඇතැම් ආකාරය හැසිරීම් පිළිබඳව දැනුවත් කරන අතර සදාචාරාත්මක ගැටළු තත්වයන් ඉදිරිපත් කරන අවස්ථාවන්හි දී මාන් සේවකයින්ට මග පෙන්වීමක් සපයයි. සමූහයේ ආයතනික සමාජ වගකීම කැපවීමිවල කොටසක් ලෙස, සියලුම සේවකයින් මෙම පුහුණුව සම්පූර්ණ කර ප්‍රශ්නාවලිය ලබා ගත යුතුය.

පුහුණු ලිපිගොනු ගෙයා පොත්වී ආයතනික සමාජ වගකීම අපගේ ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය මත ඇත.

මාන් සේවකයින් ඔවුන්ගේ රැකියා සහ ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතා විෂය පථය තුළ සෘජුවම අදාළ වන විශේෂිත අවශ්‍යතා පිළිබඳව හොඳින් පුරුදු වීම සඳහා නීතිපතා මෙම කේතය වෙත යොමු කිරීමට දිරිමත් කරනු ලැබේ. සැකයක් ඇත්නම්, සේවකයින් පළමුව ඔවුන්ගේ සෘජු අධීක්ෂකගෙන් උපකාර ලබා ගත යුතුය.

2. අධීක්ෂකවරුන්ගේ කාර්යභාරය

ඔවුන්ගේ රාජකාරී හා වගකීම්වලට අනුකූලව, මාන් අධීක්ෂකවරුන් සේවාස්ථානයේ මාන් ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය ප්‍රවර්ධනය කර බෙදාහැරිය යුතුය.

ආචාර ධර්ම සම්බන්ධයෙන්, අධීක්ෂකවරුන් කළ යුත්තේ,

- දිනපතා ඔවුන්ගේ හැසිරීම් වලින් ආදර්ශයක් තබන්න.
- නව සේවකයින්ට මාන් ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයේ දක්වා ඇති මූලධර්ම ඉගැන්වීම සහ පැහැදිලි කිරීම.
- විශේෂයෙන්ම පුහුණු පාඨමාලාව හරහා නව සේවකයින් මෙම මූලධර්ම තේරුම් ගෙන ඇති බවත්, ඒවා අදාළ කර ගැනීමට ඔවුන්ට හැකියාව ඇති බවත් සහතික කර ගන්න.
- සදාචාරාත්මක ප්‍රශ්න සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ කණ්ඩායමට සහාය හෝ උපදෙස් ලබාදීම.

කළමනාකරුවන්ට සහ අධ්‍යක්ෂවරුන්ට තීරණ ගැනීමේ කාර්යභාරයක් ඇති බවත්, මානව හිමිකම්, දේශගුණික විපර්යාස සහ කෙටි, මධ්‍ය කාලීන සහ දිගු කාලීන පාරිසරික බලපෑම් වැනි කරුණු ඇතුළුව තීරණාත්මක සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ තීරණවල ප්‍රතිවිපාක සැලකිල්ලට ගත යුතුය.

IV. අපේ මූලධර්ම

1. විනිවිද භාවය

සමාජයට හා පරිසරයට බලපෑමක් ඇති කරන කවර හෝ තීරණයක් ගැනීමේ දී විනිවිද භාවය සහතික කිරීමට සමූහය කැපවී සිටියි.



තවද, තොරතුරු සඳහා වන ඉල්ලීම් සඳහා සුදුසු සහ අදාළ තොරතුරු දැක්වීමට සමූහය බැඳී සිටියි.

2. නීති සහ රෙගුලාසි පිළිගැනීම

ව්‍යාපාර කටයුතු කරන සෑම රටකම ක්‍රියාත්මක වන නීති, රෙගුලාසි සහ වෙනත් නෛතික බැඳීම් විශේෂයෙන්ම මානව ධර්ම හා පාරිසරික හා කම්කරු නීති පිළිගැනීමට මෙම සමූහය කැපවී සිටියි.

සෑම සේවකයෙකුම ඔහුගේ / ඇයගේ වෘත්තීය ක්‍රියාකාරකම් රාමුව තුළ අවංකකම ප්‍රදර්ශන කළ යුතු මෙන්ම ගැලපෙන නීති සහ රෙගුලාසි පිලිපැදිය යුතුය.

3. මානව අයිතිවාසිකම්වලට ගෞරව කිරීම

මානව හිමිකම් පිළිබඳව විශ්ව ප්‍රකාශය මගින් ලබාදී ඇති අයිතිවාසිකම් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සමූහය ගරු කරන අතර එහි බලපෑම ද භාවිතයට ගනියි. එපමණක් නොව සියළු රටවල්, සංස්කෘතීන් සහ භවයන් තුළ විශ්ව මානව හිමිකම් පිළිබඳ මූලධර්මය මෙම සමූහය විසින් හඳුනාගෙන තිබේ.

මේ අයුරින් සමූහය එහි කිසිදු අනුබද්ධිත ආයතනයක් මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය කිරීම් වලට සහභාගී නොවන බවට සහතික වෙයි. සියළුම සේවකයින් සිය විෂය පථය තුළ මානව හිමිකම් සම්මත කර ගැනීම, සහාය දීම හා බලාත්මක කිරීම මෙම සමූහය අපේක්ෂා කරයි.

4. කම්කරු නීති පිළිගැනීම

(a) රැස්වීමේ නිදහස හා සාමූහික තැරැව් කිරීමේ අයිතිය

සියළුම සේවකයින්ට වෘත්තීය සමිති පිහිටුවීමට සහ සංවිධානය කිරීමට ඇති අයිතියට මෙම සමූහය ගරු කරයි. ඔවුන්ට කැමති සමිතියකට අයත් විය හැකි අතර සාමූහිකව තැරැව් කිරීමට ද හැකිය.

වෘත්තීය සමිති පිහිටුවීම හෝ වෘත්තීය කටයුතු වලට සහභාගී වීම හේතුවෙන් සේවක සංගම් පිහිටුවන සියළුම සේවක නියෝජිතයින් සහ කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් හට වෙනස් කොට සැලකීම, හිරිහැර කිරීම, බියගැන්වී හෝ පිළිගැනීමකට භාජනය නොවන බව සහතික වීමට මෙම සමූහය කැපවී සිටියි. සැක සහිත නියෝජිතයන්ට සේවා ස්ථානයේ සාමාජිකයන් සම්බන්ධ කර ගත හැකිය.



(b) සියළු ආකාරයේ බලහත්කාර සහ අනිචාර්ය ශ්‍රමය තුරන් කිරීම

බලහත්කාර සහ අනිචාර්ය ශ්‍රමයට සම්බන්ධ වීම හෝ දිරිගැන්වීම නොකරන බවට සමූහය පොරොන්දු වේ.

(c) ළමා ශ්‍රමය

අවම වයස් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කමිතරු සංවිධාන නිර්දේශයේ අංක 146 විධිවිධාන වලට අනුකූලව ළමා ශ්‍රමයට සම්බන්ධ වීම හෝ දිරිගැන්වීම නොකරන බවට සමූහය පොරොන්දු වේ.

ළමා ශ්‍රමය යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ වයස අවුරුදු 15ට අඩු දරුවකු විසින් සිදු කරනු ලබන කාර්යයකි. ප්‍රාදේශීය නීති මගින් වැඩ සඳහා හෝ අවම අධ්‍යාපනයක් සඳහා අවම වයස් සීමාවක් නියම කර ඇති විට හැර අන් සෑම අවස්ථාවකදීම එය පවතින්නේ ඉහළ වයසකි.

ආන්තරාදයක කටයුතු සඳහා සහ රාත්‍රියේ වැඩ කිරීම සඳහා වයස අවුරුදු 18ට අඩු ළමයින් බඳවා ගැනීම මෙම සමූහයේ ස්වේච්ඡාවෙන් වැලකී සිටියි.

(d) වෙනස්කම් කිරීම

සේවකයින්, සැපයුම්කරුවන්, ගනුදෙනුකරුවන් හෝ වෙනත් සම්බන්ධතා වෙනස්කොට සැලකීමට ලක් නොවන බවට සමූහය සහතික කරයි.

වෙනස්කොට සැලකීම යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ යමක තර්කනයේ නීත්‍යානුකූල හේතුවක් වෙනුවට අගතිය මත පදනම් වූ උසස්කම, බැහැර කිරීම හෝ වැඩි සැලකිල්ලට වන අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සමාන අවස්ථා හෝ සැලකිල්ල යටපත් වේ.

වෙනස්කොට සැලකීම සඳහා පදනම් වර්ගිත හේතු අතර ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, වයස, සම්භවය, ආගම, ලිංගික හැඩගැස්ම, ශාරීරික පෙනුම, ගර්භනී භාවය, අවලංගු භාවය සහ වෘත්තීය සම්බන්ධ සාමාජිකත්වය වේ.

සමාගමේ විවිධත්ව ප්‍රාප්තියකට ද සමූහය අත්සන් තබා තිබේ. බඳවා ගැනීම, පුහුණුව හා වෘත්තීය කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් සියලු ආකාරයේ වෙනස්කම් කිරීම් වලට එරෙහිව සටන් කිරීමට මෙම සමූහය කැපවී සිටියි.



(e) සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂාව

සිය වැඩ හා සම්බන්ධ සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂක ප්‍රතිපත්තියේ රාමුව තුළ සිට එක් වැඩ බිමක සේවය කරන සියලුම සමාගම්, බාහිර සමාගම් සේවකයින් සඳහා සෞඛ්‍ය සම්පන්න හා ආරක්ෂිත සේවා පරිසරයක් ලබා දීමට කටයුතු කරයි.

තම වැඩ බිමක වැඩ කරන සේවකයින්ගේ වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සනීපාරක්ෂාව පිළිබඳ නීතිරීති හා ප්‍රමිතීන්ට දැඩි ලෙස ගරු කිරීම සමූහයේ අපේක්ෂාවයි.

5. අන්‍යෝන්‍ය ගෞරවය සමඟ එකට වැඩ කිරීම

සියලුම මාන් සේවකයින් සගයන් සමඟ වෘත්තීයමය ලෙස හැසිරීමට සහ අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසය, ගෞරවය සහ මානව ගරුත්වය මත වෘත්තීය සබඳතා ඇති කර ගැනීමට අපේක්ෂා කෙරේ. මෙම සමූහය රැකියා ස්ථානයේ සහ විශේෂයෙන්ම ඕනෑම ආකාරයක නිරිහැර කිරීම් සහ ප්‍රචණ්ඩත්වය හෙළාදැකී:

- වාචිකව හෝ ලිඛිතව
- මානසික, ශාරීරික සහ / හෝ ලිංගික ස්වභාවයකින්
- සගයන්, සුපරීක්ෂකවරුන් සහ යටත් නිලධාරීන්, සේවකයින් සහ නීතිපතා සමාගමෙහි සේවය කරන තෙවන පාර්ශවයන් අතර

සියලුම මාන් සේවකයින් ඔවුන්ගේ සේවා විෂය පථය තුළ සිදු වන ගනුදෙනුකරුවන්, සැපයුම්කරුවන් සහ අනෙකුත් පාර්ශවකරුවන් සමඟ ඔවුන්ගේ අන්තර් ක්‍රියාවල දී මෙම ආචාර ධර්ම පද්ධතියට ගරු කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ.

නිරිහැර කිරීම යනු වෙනත් පුද්ගලයෙකු, කණ්ඩායමක් හෝ ප්‍රජාවක් වෙත යෙමු කෙරෙන වාචික හෝ ශාරීරික හැසිරීම් පිළිගත නොහැකි හැසිරීමකි. මෙම හැසිරීම ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, වාර්ගික සම්භවය, ජාතිකත්වය, සමේ වර්ණය, ආගමික විශ්වාසයන්, ලිංගික දිශානතිය, ශාරීරික පෙනුම හෝ ආබාධිත භාවය සම්බන්ධයෙන් කරදරකාරී, කලබලකාරී, තර්ජනයක් හෝ සැලකිය යුතු විත්ත වේගීය පීඩාවක් ඇති කළ හැකිය.



6. පරිසරයට ගරු කිරීම

පරිසරය ආරක්ෂා කිරීම මාන් සමූහයේ ප්‍රධාන ප්‍රමුඛතාවයකි. එහි ව්‍යාපාරික ක්‍රියාකාරකම් වල පාරිසරික බලපෑම අවම කිරීම සමූහයේ කළමනාකරණ උපාය මාර්ගයේ අනිවාර්ය අංගයකි.

එහි නිරසාර සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය හැඩගැස්වීමේ කැපවීම් මත සහ දේශීය නීති සමග ඒකාබද්ධව, සමූහය කැපවී සිටින්නේ :

- නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ සහ නිෂ්පාදන ජීවන චක්‍රයේ සෑම අදියරකදීම සම්පත් ජලය, බල ශක්තිය, ජෛව විවිධත්වය, ද්‍රව්‍ය - සාධාරණ සහ නිරසාර භාවිතය සහතික කිරීම.
- ජෛව විවිධත්වය ආරක්ෂා කිරීම සහ වන විනාශය වැළැක්වීමට උපකාර කිරීම.
- හරිතාගාර වායු විමෝචනය අඩු කිරීමෙන් දේශගුණික විපර්යාස වලට එරෙහි සටනට දායක වන්න.
- නිෂ්පාදනය අපද්‍රව්‍ය, දූෂණය, කාන්දුවීම් - හේතුවෙන් සිදුවන පාරිසරික බලපෑම් අවම කිරීම.

සියළුම සමූහ සේවකයින් තම ඵදිනෙදා රාජකාරි වලදී මෙම පාරිසරික කැපවීම් ආරක්ෂා කිරීමට සහ පාරිසරික බලපෑම අවම කිරීම අරමුණු කරගත් ඔවුන්ගේ විශේෂඥතාවේ ක්ෂේත්‍රය තුළ නව්‍ය විසඳුම් සෙවීමට නම කොටස කළ යුතුය.

7. දේපල හිමිකම්වලට ගරු කිරීම සහතික කිරීම

දේපල අයිතිවාසිකම්, ඉඩම් අයිතිවාසිකම් සහ අනෙකුත් භෞතික දේපල. ජේටන්ට් බලපත්‍ර, දැනුම, නිෂ්පාදන රහස් සහ වෙනත් කාර්මික දේපල අතුළු භෞතික හා බුද්ධිමය දේපල ආවරණය කරයි. සාම්ප්‍රදායික දැනුම විශේෂිත කණ්ඩායම් ලෙස (නිදසුනක් ලෙස ස්වදේශීය නිෂ්පාදන) හෝ සේවකයින් හෝ වෙනත් පුද්ගලයින්ගේ බුද්ධිමය දේපල වැනි පුළුල් අර්ථයකින් දේපල හිමිකම් ද ඔවුන්ට ඇතුළත් කළ හැකිය.

මෙම සමූහය අන්‍යයන්ගේ දේපල අයිතිවාසිකම්වලට ගරු කිරීමට කැපවී සිටින අතර එහි සේවකයින් මෙම අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කරන ක්‍රියාවල නිරත නොවන බවට සහතික වේ.

සෑම තත්වයක් තුළම සමූහයේ අවශ්‍යතා හා අතට දැනෙන හා නොදැනෙන වත්කම් ආරක්ෂා කිරීම මගින් සේවකයින් මාගේ දේපල අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කරන ක්‍රියාවල නිරත නොවන බවට සහතික වේ.



8. රහස්‍යභාවය

ඔහුගේ/ඇයගේ රාජකාර විෂය පථය තුළ, ඕනෑම සේවකයෙකුට ආර්ථික හෝ උපාය මාර්ගික වටිනාකමක් ඇති සමූහයේ අතට නොදැනෙන වත්කම් වලින් සමන්විත සංවේදී හා රහස්‍ය, තොරතුරු පුද්ගලික විය හැකිය.

ඔහුගේ / ඇගේ වෘත්තීය අවශ්‍යතා රාමුව තුළ තොරතුරු ලබා ගැනීම සහ නිල වශයෙන් ප්‍රසිද්ධියට පත් කර නොමැති ඕනෑම දෙයක් රහස්‍ය යැයි සැලකේ. මෙම තොරතුරු ස්වභාවයෙන් විද්‍යාත්මක, තාක්ෂණික හෝ ව්‍යාපාර සම්බන්ධව විය හැකිය. එය මූල්‍ය ප්‍රතිඵල, ව්‍යාපාර උපාය මාර්ග, ගනුදෙනුකරුවන් හෝ සැපයුම්කරුවන් පිළිබඳ සංවේදී ව්‍යාපාරික තොරතුරු, මානව සම්පත් තොරතුරු හෝ පුද්ගලික දත්ත, නව නිෂ්පාදන හා සම්බන්ධ තොරතුරු, නිෂ්පාදන සූත්‍ර, නිෂ්පාදන රහස් හෝ සමූහය විසින් සංවර ධනය කරන ලද දැනුම, ආදිය ඊට ඇතුළත් නමුත් ඒවාට සීමා නොවේ.

සියළුම තත්ව යටතේ රහස්‍ය තොරතුරු බාරදී ඇති හෝ ප්‍රවේශ වී ඇති සේවකයින් එය තෙවන පාර්ශවයක් සමඟ බෙදා ගැනීම හෝ බෙදා නොගැනීම හෝ සමූහය තුළ සහ ඉන් පිටත අනවසරයෙන් භාවිතා නොකිරීම සහතික කළ යුතුය.

රහස්‍ය තොරතුරු ආරක්ෂා කිරීම සඳහා සේවකයින් විසින් රහස්‍ය ලියකියවිලි ආරක්ෂිත ස්ථානයක තබා ඇති බවටත්, ඒවා අපද්‍රව්‍ය කඩදාසි කුඩයක, මේසයක් මත හෝ රැස්වීම් කාමරයක විවෘතව තබා නොගන්නා බවටත් සහතික විය යුතුය.

9. දූෂණ විරෝධී බව

සමූහය සිය ව්‍යාපාරික ගනුදෙනු වලදී ඕනෑම ආකාරයක දූෂණයක් හෙළාදැකී. ජාතික සහ ජාත්‍යන්තර මට්ටමින් නීති සහ රෙගුලාසි වලට අනුකූල වන සමාගමක් ලෙස, මාන් හට එහි ව්‍යාපාරික හවුල් කරුවන් ඒකබද්ධ ව්‍යාපාර හවුල්කරුවන්, නිලධාරීන්, බෙදාහරන්නන්, නියෝජිත හා කාර්යාල, සේවා සපයන්නන් සහ සැපයුම් කරුවන් - දූෂණ විරෝධී රෙගුලාසි වලට අනුකූල වීම ක්‍රියාත්මක වන ප්‍රතිපත්ති අවශ්‍ය වේ.

දූෂණය යනු බලය අයුතු ලෙස භාවිත කරමින් තම බලපෑම පුද්ගලික වාසියට යොදා ගැනීමකි. දූෂිත ක්‍රියාවක් යනු පුද්ගලයෙකු නම් රාජකාරයේ විෂය පථයට අයත් ක්‍රියාවක් ක්‍රියාත්මක කිරීමට හෝ ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් වැළකී සිටීමට ඕනෑම ආකාරයක ත්‍යාග, පිරිනැමීම් හෝ වාසි ඉල්ලා සිටින හෝ පිළිගන්නා ඕනෑම හැසිරීමකි. අල්ලස් දෙන පුද්ගලයාගේ ක්‍රියාකාරී අල්ලස් - සහ අල්ලස් ලබන පුද්ගලයාගේ නිෂ්ක්‍රීය අල්ලස් - ක්‍රියාවන් දූෂණ ක්‍රියා වේ.



කෙසේ වෙතත්, එක් රටකින් තවත් රටකට වෙහස් වන දේශීය සිරිත් විරිත් සහ සම්ප්‍රදායෙන් මත පදනම්ව හෝ ආචාරශීලීත්වය මත පදනම්ව, සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ කාර්ය භාරය තුළ, සමහර විට මිල අඩු සංකේත තැනි හෝ දිවා ආහාර ආරාධනා පිළිගත හැකි බව පැහැදිලිය. ප්‍රාදේශීය මාන් කළමනාකරුවන් මේ කාරණය සම්බන්ධයෙන් සේවකයින්ට පැහැදිලි උපදෙස් ලබාදිය යුතුය.

පහසුකම් ගෙවීම් යනු ක්‍රියාපටිපාටි ක්‍රියත්මක කිරීමට පහසුකම් සැලසීමට හෝ කඩිනම් කිරීමට හෝ රේගු නිෂ්කාශනය වැනි ඇතැම් නීත්‍යානුකූල පරිපාලන විධිවිධාන සඳහා ගෙවනු ලබන නිල නොවන ගෙවීම් නීත්‍යානුකූල සහ නිල රාජකාරී සහ බදු වලට ප්‍රතිවිරුද්ධව වේ. අදාළ සේවකයාගේ සෞඛ්‍යය හෝ ආරක්ෂාව අනතුරේ හෙළන බලගතු හේතුවක් හැරෙන්නට මාන් සමූහය පහසුකම් ගෙවීම් පිළි නොගනී.

කිසිම සේවකයෙකු තම කාර්යයේ සාධාරණත්වයට බලපෑම් කළ හැකි මුදල්, තැනි හෝ වෙනත් වාසි ලෙස ගෙවීම පිළිගත යුතු හෝ සෘජුව හෝ වක්‍රව යෝජනා නොකළ යුතුය.

10. උන්දුව පිළිබඳ ගැටුම

ඔවුන්ගේ රාජකාරී අතරතුර මාන් සේවකයින් එක් හි හොඳම අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් ක්‍රියා කළ යුතු අතර, ඔවුන්ගේ ස්වාධීන විනිශ්චයට හෝ තීරණවලට බලපෑම් කළ හැකි පුද්ගලික සහ/ හෝ පවුල් අවශ්‍යතා සම්බන්ධයෙන්, විභව ගැටුම් ඇති විය හැකි ඕනෑම තත්වයක් හෝ ක්‍රියාකාරකමක් වළක්වාගත යුතුයි. මාන් සමූහයේ ඔවුන්ගේ වැඩ කටයුතු සමග ගැටිය.

මාන් සේවකයින් ස්වයං ගනුදෙනුවල නිරත නොවිය යුතුය. ස්වයං ගනුදෙනු කරන ගනුදෙනුවක් යනු යම් පුද්ගලයෙකු ගනුදෙනුවක නම් ස්ථානයෙන් ලාභ ලබන අතර ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතා සඳහා ක්‍රියා කිරීමයි.

මාන් සේවකයින් උනන්දුව අතර ගැටුමක් ඇති කිරීමට ඉඩ ඇති ඕනෑම තත්වයක් ගැන ඔවුන්ගේ සෘජු අධීක්ෂක වෙත වහාම දැනුම් දිය යුතුය. මෙම තත්වයේ සිටින සේවකයින්ට නිශ්චිත උනන්දුවක් දක්වන ගැටුම් පිළිබඳ ප්‍රකාශයක් ලේඛනගත කර ගෙන කිරීමට ඉල්ලා සිටියි. (Global Documentary System, Q.S.E.E. BSL Intranet fyda Sharepoint Mane CORP > ආයතනික සමාජ වගකීම් හි ඇති FO-RSE-022 fyda FO-RSE-025 බලන්න > අපගේ ආචාර ධර්ම පද්ධතිය). මෙම ප්‍රකාශය සේවකයාගේ ආසන්න අධීක්ෂක වෙත සහ ආචාර ධර්ම කමිටුව වෙත විද්‍යුත් තැපෑලෙන් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. ethics@mane.com



11. තරඟ නීතියට අනුකූල වීම

මිල ගිවිසුම් සහ ලංසු තැබීම ඇතුළුව තරඟකාරී විරෝධී භාවිතයක් තහනම් කිරීම සහ විවෘත හා සාධාරණ තරඟකාරීත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීම අරමුණු කරගත් දේශීය නීති සහ රෙගුලාසිවලට ගරු කිරීමට සමූහය සහ එහි සේවකයින් කටයුතු කරයි.

V. වෘත්තීය ආචාර ධර්ම අනතුරු ඇඟවීමේ

1. අර්ථ දැක්වීම

ආචාර ධර්ම වාර්තාකරණ පද්ධතියක් යනු වාර්තාකරණ ව්‍යුහය, සේවක නියෝජිත ආයතන සහ මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව වැනි සෑම රටකට අදාළ නීතිරීතිවලට අනුව සම්මත අභ්‍යන්තර සන්නිවේදන නාලිකා ප්‍රතිස්ථාපනය කිරීමට අදහස් කරන අතිරේක පද්ධතියකි.

සුවිශේෂී ලෙස, මාන් සේවකයෙකු විය හැකි ආචාරධර්ම උල්ලංඝනයක් ගැන සැලකිලිමත් වන්නේ නම් සහ ඉහත සඳහන් කළ සම්භාව්‍ය වාර්තාකරණ නාලිකා හරහා යාමට නොහැකි නම්, ඔවුන් සඳහා වෛරයෙන්, උනන්දුවක් නොදක්වන ආකාරයෙන් සහ පුද්ගලික දැනුමෙන් පියවර ගන්නේ නම්, ඔවුන්ට ආචාර ධර්ම වාර්තාකරණ පද්ධතිය භාවිතා කළ හැකිය. ඔවුන් වාර්තාකරන ක්‍රියා සාමාන්‍යයෙන්, මාන් ආචාරධර්ම සංග්‍රහය දන්නා හෝ උපකල්පිත උල්ලංඝනය කිරීමක්, ක්‍රියාත්මක වන නීති සහ රෙගුලාසි උල්ලංඝනය කිරීමක් හෝ මහජන යහපතට බරපතල තර්ජනයක් හෝ තර්ජනයක් පිළිබඳ දැනුමක් ඇති ඕනෑම පුද්ගලයෙකු හැකි ඉක්මන් ආචාරධර්ම වාර්තාකරණ පද්ධතිය භාවිතා කිරීමට බැඳී සිටී. විද්‍යුත් තැපෑලෙන්, ethics@mane.com

විස්ල් බ්ලොවර්ස් සන්නිවේදනය කළ යුත්තේ ඔවුන් වාර්තාකරන දෙයට සෘජු සම්බන්ධයක් ඇති පුද්ගලික තොරතුරු පමණි. අවශ්‍ය නම්, ආචාර ධර්ම වාර්තාකිරීමේ පද්ධතිය නිර්නාමිකව භාවිතා කළ හැකිය. ආචාර ධර්ම වාර්තා කිරීම සුදුසු යැයි සැලකෙන උදාහරණ කිහිපයක්,

- පහත සඳහන් ඕනෑම උල්ලංඝනයක්:
 - දූෂණ විරෝධී නීති
 - තරඟ නීතිය
 - බැංකු සහ ගිණුම්කරණ නීතිය
- සමන්විත විය හැකි පහත් :
 - අභ්‍යන්තර හෝ බාහිර වංචාව
 - සඳුරාත්මක හෝ ලිංගික හිරිහැර
 - පුද්ගලික සෞඛ්‍යය හෝ ආරක්ෂාව පිළිබඳ අවදානම්
 - විභව හෝ තහවුරු කළ පාරිසරික අවදානම්



ethics@mane.com වෙත වාර්තාවන ඕනෑම සදාචාරවත්මක උල්ලංඝනයක් මාන් සමූහ සභාපතිගේ සෘජු අධීක්ෂණය යටතේ ක්‍රියාකරන ආචාර ධර්ම කමිටුවක් විසින් දැඩි ලෙස රහසිගතව සලකනු ලැබේ.

2. වාර්තා සැකසීමේ ක්‍රියාපටිපාටි සහ ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග

ආචාර ධර්ම කමිටුවට වාර්තාවක් ලැබුණු විට, එහි සභාව තහවුරු කිරීම සඳහා එය කඩිනමින් පරීක්ෂණයක් දියත් කරයි. දින හතක් ඇතුළත, වාර්තාව ලැබුණු බව තහවුරු කරන විද්‍යුත් තැපෑලක් විස්ල් බ්ලෝවර් වෙත යවනු ලැබේ. තවද, වාර්තාව ලැබීමෙන් පසු මාස තුනක් නොඉක්මවන සාධාරණ කාල සීමාවක් තුළ, ක්‍රියාවන් පිළිබඳ තොරතුරු හෙළි කරන්නාට දැනුම් දෙනු ලැබේ.

¹අර්ථ දැක්වීම: විස්ල්-බ්ලෝවර් යනු සද්භාවයෙන් සහ සෘජු මූල්‍ය වන්දි නොමැති විට, අපරාධයකට හෝ වරදකට අදාළ තොරතුරු, මහජන යහපතට තර්ජනයක් හෝ තර්ජනයක්, උල්ලංඝනයක් හෝ උත්සාහයක් වාර්තාකරන හෝ හෙළි කරන ස්වභාවික පුද්ගලයෙකි. ප්‍රංශ රජය විසින් නීත්‍යානුකූලව අනුමත කරන ලද හෝ අනුමත කරන ලද ජාත්‍යන්තර ගිවිසුමක් උල්ලංඝනය කිරීමක් හෝ එවැනි ගිවිසුමක පදනම මත සිදු කරන ලද ජාත්‍යන්තර සංවිධානයක ඒකපාර්ශ්වික ක්‍රියාවක් සභාවන්ත, යුරෝපීය සංගමයේ නීතිය, නීති හෝ රෙගුලාසි' තොරතුරු නොතිබුණේ නම් 2016 දෙසම්බර් 9 වැනි දින ප්‍රංශ නීතියේ 2016-1691 වගන්තියේ 8 වැනි වගන්තියේ සඳහන් වන වෘත්තීය රාජකාරි විෂය පථය තුළ ලබාගෙන ඇති අතර, වාර්තාකරන ලද චෝදනාපිළිබඳ තොරතුරු හෙළි කරන්නාට පුද්ගලික දැනුමක් තිබිය යුතුය.

චෝදනාවල සත්‍යතාව තීරණය කිරීමට සහ අවශ්‍ය නම්, චෝදනාවල පරමාර්ථය සහ ඒවාට පිටුපසින් ඇති හේතු සම්බන්ධයෙන් විසඳුමක් සෙවීමට ගෙන හෝ ගැනීමට සැලසුම් කර ඇත.

විමර්ශනය අවසානයේ දී, වාර්තාව නිර්නාමිකව සිදු කළේද නැද්ද යන්න නොසලකා, ආචාර ධර්ම කමිටුව චෝදනා නිවැරදි යැයි සලකන්නේ නම්, හඬුව අපරාධකරුගේ සෘජු අධීක්ෂක වෙත සහ කණ්ඩායම් සභාපති වෙත වාර්තා කරනු ලැබේ. මාන් විසින් ක්‍රියාත්මක වන නීති සහ රෙගුලාසිවලට අනුකූලව වාර්තාව ඵලදායී ලෙස හැසිර වීමට අවශ්‍ය සුදුසු සහ සමානුපාතික විනය පියවර සහ / හෝ වෙනත් ක්‍රියාමාර්ග හරහා චූදිත අපරාධකරුවන්ට ඵරෙහිව වහා පියවර ගත යුතුය. වරදෙහි බරපතලකම අනුව, මාන් සේවකයෙකු විසින් මාන් ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයේ මූලධර්ම උල්ලංඝනය කිරීම සේවයෙන් පහ කිරීම සඳහා හේතු විය හැක.



චාරිතාව නිර්නාමිකව ඉදිරිපත් කර තිබේද නැද්ද යන්න නොසලකා එම චෝදනාව රහස් හෙළි කරන්නන්ගේ ආරක්ෂාවට අදාළ කොන්දේසි සපුරා නොමැති බව විමර්ෂනය අවසානයේ ආචාර ධර්ම කමිටුව තීරණය කරන්නේ නම්, ආචාර ධර්ම කමිටුව විසින් රහස් හෙළි කරන්නාට විද්‍යුත් තැපෑලෙන් එවනු ලැබේ. ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග හෝ නඩුව අවසන් කර ඇති බව ඔවුන්ට දන්වන්න.

මාන් ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයේ දන්නා හෝ සැක සහිත උල්ලංඝනයක් සද්භාවයෙන් වාර්තා කරන ඕනෑම අයෙකුට, උල්ලංඝනයක් වාර්තා කිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සේවා ස්ථානයේ පලිගැනීම්, නිර්හැර කිරීම් හෝ වෙනස්කම් කිරීම් සිදු නොවන බවට මාන් සමූහය සහතික විය යුතුය. කෙසේ වෙතත්, ක්‍රියාපටිපාටිය අනිසි ලෙස භාවිතාකරන ඕනෑම අයෙකු උදාහරණයක් ලෙස, යමෙකුට හානි කිරීම සඳහා ද්වේෂ සහගත ලෙස අසත්‍ය හෝ අපහාසත්මක චෝදනා වාර්තා කිරීමෙන් විනය පියවරයන්ට යටත් වේ.

ඊට ප්‍රතිවිරුද්ධව, චෝදනා පදනම් විරහිත බව ඔප්පු වුවහොත් හෝ වැඩිදුර ක්‍රියාමාර්ග නොගැනීම නිසා සද්භාවයෙන් ක්‍රියා කරන රහස් හෙළි කරන්නන් විනය ක්‍රියාමාර්ග වලට හෝ නඩු පැවරීමට යටත් නොවනු ඇත.

3. ආචාර ධර්ම වාර්තාවේ කොටසක් ලෙස එකතු කරන ලද පුද්ගලික දත්ත සැකසීම

ආචාර ධර්ම වාර්තාව මගින් ආචාරණය වන ක්ෂේත්‍රවලට දැඩි ලෙස සීමා වූ දත්ත පමණක් සැකසිය හැකි බව ආචාර ධර්ම කව සහතික කරයි, එනම් රහස් හෙළි කරන්නාගේ අනන්‍යතාව, පිහිටීම හා සම්බන්ධතා තොරතුරු, චෝදනාවල වස්තුව සහ එකතු කිරීමට සම්බන්ධ පුද්ගලයින්, හෝ

වාර්තාව සැකසීම, චෝදනාකරන ලද ක්‍රියා එකතු කරන ලද තොරතුරු විමර්ශන සාරාංශ වාර්තාව සහ ගෙන ඇති ක්‍රියා මාර්ග වාර්ගික සම්භවය හෝ ඊනියා වාර්ගික සම්භවය පිළිබඳ දත්ත වැනි

සංවේදී දත්ත සැකසීම සම්බන්ධයෙන් කමිටුව වඩාත් සුපරීක්ෂාකාරී වනු ඇත; දේශපාලන අදහස්, ආගමික හෝ දාර්ශනික විශ්වාසයන්; වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය; ජාන දත්ත; ජෛවමිතික දත්ත; සෞඛ්‍ය දත්ත, කෙනෙකුගේ ලිංගික ජීවිතය හෝ ලිංගික දිශානතියට අදාළ දත්ත, සහ ස්වභාවික පුද්ගලයන් සම්බන්ධයෙන් වැරදි, වැරදි සහ ආරක්ෂක පියවර සම්බන්ධ දත්ත,

විස්ලේ - බ්ලොව්බ්ග් අනන්‍යතාවය දන්නේ නම්, මෙම තොරතුරු ආචාර ධර්ම කමිටුව විසින් දඩි ලෙස රහස්‍ය ලෙස සලකනු ලැබේ.



මෙම පුද්ගලික තොරතුරු ලබාගත හැක්කේ ආචාර ධර්ම වාර්තාකරණ පද්ධතියේ රාමුව තුළ ආචාර ධර්ම උල්ලංඝනය කිරීමේ වාර්තාව හැසිරවීමට භාර දී ඇති බලයලත් පුද්ගලයින්ට පමණි.

පුද්ගලික දත්ත අඛණ්ඩව ආරක්ෂා කිරීම සහතික කිරීම සඳහා, මෙම පුද්ගලික දත්ත යුරෝපීය සංගමයෙන් පිටත කණ්ඩායම් සංවිධාන වෙත මාරු කිරීම 44 වැනි වගන්තිවල නිශ්චිත විධිවිධානවලට යටත් වන අතර GDPR (EU රෙගුලාසි 2016/679 යුරෝපීය පාර්ලිමේන්තුවේ සහ යුරෝපීය කවුන්සිලය 27 අප්‍රේල් 2016)

පුද්ගලික දත්ත රඳවාගත හැකිම කාල සීමාව ආචාර ධර්ම උල්ලංඝනය කිරීමේ වාර්තාවෙන් පසුව ආචාර ධර්ම කමිටුව විසින් ගනු ලබන ක්‍රියාමාර්ග මත රඳාපවතී.

- වාර්තාව ආචාර ධර්ම වාර්තාකරණ පද්ධතියේ විෂය පථයට අයත් නොවේ නම්, සැකසූ පුද්ගලික දත්ත ප්‍රමාදයකින් තොරව විනාශ කරනු ලැබේ හෝ නිර්නාමික කරනු ලබයි.
- වාර්තාව ආචාරධර්ම වාර්තාකරණ පද්ධතියේ විෂය පථයට අයත් වන නමුත් වැඩිදුර ක්‍රියාමාර්ග නොගන්නේ නම්, විරෝධය අවසන් වී මාස දෙකක් ඇතුළත සැකසූ පුද්ගලික දත්ත විනාශ කිරීම හෝ නිර්නාමික කිරීම
- වාර්තාවේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස විනය ක්‍රියාමාර්ගවලට එළඹෙන්නේ නම් හෝ චෝදනාවට ලක්වූ පුද්ගලයාට හෝ හෙළිදරව් කරන්නාට එරෙහිව නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග ආරම්භ කරන්නේ නම්, වාර්තාව කරන විශ්වාසයකින් සිදු කර ඇත්නම්, පුද්ගලික දත්ත ක්‍රියාපටිපාටිය අවසන් වන තෙක් හෝ අභියාචනය සඳහා වන සීමාවෙන් ප්‍රඥප්තිය දක්වා ගබඩාකර ඇත.

වැඩිදුර ක්‍රියා මාර්ග නොගන්නා අවස්ථාවන්හිදී හැර, ආචාර ධර්ම කමිටුව විසින් එකතු කරන ලද දත්ත රහස්‍ය තොරතුරු සපයන්නාගේ ආරක්ෂාව සහතික කිරීම සඳහා හෝ අනාගතයේ සිදු විය හැකි වැරදි සම්බන්ධයෙන් අධීක්ෂණය සක්‍රීය කිරීම සඳහා අනර්මදී ලේඛනාගාරයේ ගබඩා කළ හැක. මෙම රඳවා ගැනීමේ කාලසීමාව අනුගමනය කරන ලද අරමුණු සඳහා දැඩි ලෙස සීමා කළ යුතු අතර, කල්තියා තීරණය කර, අදාළ පුද්ගලයින්ගේ අවධානයට යොමු කළ යුතුයි.



පිළිගැනීමේ ප්‍රකාශ පත්‍රය

මම මාන් ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය උල්ලංඝනය කිරීමට මට බල කරන කිසියම් සත්‍ය හෝ විභව උනන්දුවක් ඇති ගැටුමක් ගැන මම හොඳහම්. පසු දිනක උනන්දුව අතර ගැටුමකට තුඩු දිය හැකි තත්වයකට මා සම්බන්ධ වන්නේ නම්, මාන් ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයේ (iv) 10 ඡේදයේ විස්තර ක කර ඇති ක්‍රියාපටිපාටියට අනුකූලව එය වහාම මගේ සාප්‍ර අධීක්ෂක වෙත වාර්තා කිරීමට මම භාර ගනිමි.

අත්සන් කරන්නාගේ මුල් නම සහ අවසාන නම :.....

තනතුර :.....

මාන් ආයතනය :.....

දිනය :.....

අත්සන :.....