

## नस्लीय समानता को बढ़ावा देने के लिए प्रशासनिक मार्ग निर्देश

### 1. परिचय

1.1 यह दिशानिर्देश एक मार्गदर्शन के रूप में काम करती है और संबंधित ब्यूरो, विभागों और अन्य सरकारी प्राधिकरण (संग्रहित रूप में इसके बाद “संबंधित सार्वजनिक प्राधिकरण” के नाम से सूचीबद्ध है) जैसे अनुच्छेद 1.5 में सूचीबद्ध है, नस्लीय समानता और प्रमुख क्षेत्रों में सार्वजनिक सेवाओं तक का प्रवेश साधन सुनिश्चित करने को बढ़ावा देने के लिए, और इसको सही मायने में कार्यान्वयन और संबंधित नीतियों और उपायों की समीक्षा करने के लिए। संबंधित सरकारी अधिकारियों को इन मार्गदर्शनों को लागू करने के लिए कदम उठाने चाहिए।

### नस्लीय समानता पर सरकार की नीति

1.2 नस्लीय अल्पसंख्यकों के लिए जातिगत विभेदीकरण के उन्मूलन और उनके लिए समान अवसरों को विकसित करने के लिए सरकार वचनबद्ध है। बुनियादी कानून हांगकांग बिल आफ राईट्स (कैप 383) और जाति भेदभाव अध्यादेश (कैप 602) कानूनी रूपरेखा प्रदान करने हैं जिससे कि जाति के आधार पर भेदभाव पर प्रतिबंध लगाया जा सके। (देखें अनुग्रक समीक्षा के लिए जो सार्वजनिक सेवाओं के प्रावधान से संबंधित प्रावधानों पर है।

1.3 कानूनी जरूरतों के अनुपालन के अतिरिक्त सरकार जातीय समानता के उत्थान के लिए, जिससे कि विभिन्न जाति के लोगों को समान अवसर, सुविधायं, संसाधन और उपलब्धता जो कि समाज में हासिल है, उन्हें प्राप्त कराने के लिए प्रयत्न कर रही है। यह सार्वजनिक शिक्षा और प्रचारक गतिविधियों के जरिये उपलब्ध की जाती है और इससे अल्पसंख्यक जातीय समूहों को मजबूत समर्थन मिलता है। इस उद्देश्य की पर प्रशासकीय मार्गदर्शन एक और कदम है।

### मार्ग दर्शन का उद्देश्य और क्षेत्र

1.4 ये दिशा निर्देश संबंधित सार्वजनिक प्राधिकरण को निर्देशान प्रदान

करती है ताकि वे जातीय समानता को बढ़ावा देने के लिए संबंधित नीतियों और उपायों की समीक्षा, निर्माण और क्रियान्वयन करने के लिए अच्छे अभ्यास अपनाए। उन्हें प्रयत्न करने और उनके विशिष्ट परिस्थितियों के तहत उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए पहल करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है।

1.5            ये मार्ग दर्शन उन महत्वपूर्ण सार्वजनिक सेवाओं से संबंधित है जो अल्पसंख्यक जातियों की विशेष जरूरतों को पूरा करने और समुदाय में उनके एकीकरण को सुगम बनाने के लिए, विशेषकर, मेडिकल, शिक्षा, व्यावासायिक प्रशिक्षण, रोजगार और महत्वपूर्ण समुदाय सेवाओं में। ये संबंधित सार्वजनिक प्राधिकरण हैं शिक्षा ब्यूरो, भोजन और स्वास्थ्य ब्यूरो, स्वास्थ्य विभाग, श्रम विभाग, सामाजिक कल्याण विभाग, गृह मामले विभाग, अस्पताल अधिकारी, व्यावासायिक प्रशिक्षण परिषद, कर्मचारी पुनःप्रशिक्षण बोर्ड, संरचना उद्योग परिषद, सरकारी प्रधान सूचना अधिकारी का कार्यालय, टेलीविजन और मनोरंजन लायसेन्सिंग अधिकारी, दूरसंचार अधिकारी कार्यालय और अनुसंधान और तकनीकी आयोग। प्रशासन मार्ग निर्देश के क्षेत्रों को समीक्षा के अन्तर्गत रखेगा।

1.6            रोजगार के क्षेत्र में जातीय समानता के उत्थान पर मार्ग निर्देश आरडीओ के अन्तर्गत रोजगार पर कोड आफ प्रैक्टिस प्रदान किया गया है जो समान अवसर आयोग द्वारा जारी किया गया है। संबंधित सार्वजनिक प्राधिकारियों को रोजगार मामलों पर मार्ग दर्शन के लिए, इस कोड की मदद लेनी होगी।

### **समन्वयन**

1.7            द कान्स्टिट्यूशनल ऐन्ड मेन्लैन्ड अफैयर्स ब्यूरो (CMAB) कि जिम्मेदारी है की संपूर्ण रूप में प्रशासन की समन्वय और देखरेख करके समीक्षा करना और दिशानिर्देश के अनुसार नियम अमल करना। सहित, लागू दिशानिर्देश पर निगरानी रखना, तथा उचित जानकारी इकट्ठा करके जनता के लिए योग्य जानकारी का विज्ञापन करना। संबंधित सरकारी प्राधिकरण कि जिम्मेदारी होती है कि अपनी नीति और कार्यक्रम क्षेत्रों के अन्तर्गत दिशानिर्देश लागू करना।

## 2. निर्देशन सिद्धांत

2.1 नस्ली समानता को बढ़ावा देने में संबंधित सरकारी अधिकारियों के प्रयासों की निर्देशन सिद्धांत हैं:

- (a) प्रासंगिक सरकारी अधिकारियों के नीतियों और उपायों से उत्पन्न होने वाली नस्लीय भेदभाव को समाप्त करने के लिए कदम उठाए जाने चाहिए; और
- (b) निर्माण, कार्यान्वयन और संबंधित नीतियों और उपायों की समीक्षा के दौरान अल्पसंख्यक जातियों के लिए सार्वजनिक सेवाओं के बराबर का प्रवेश साधन ध्यान में रखा जाना चाहिए।

2.2 इन सिद्धांतों एक दूसरे के पूरक हैं। उदाहरण के लिए, सार्वजनिक सेवाएं प्रदान करने के लिए नस्लीय समानता कारक के प्रति जागरूक विचार संबंधित सरकारी अधिकारी को नस्लीय भेदभाव उत्पन्न करने वाले उपाय से बचने के लिए मदद कर सकते हैं।

2.3 इन सिद्धांतों के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए और नीति के उद्देश्य को पूरा करने के लिए प्रासंगिक सरकारी अधिकारियों को सुविधा देने के लिए निर्देशन एक व्यवस्थित विधि प्रदान करते हैं।

2.4 अनुभाग 33 से 44 में ऊपर दिए हुए निर्देशन सिद्धांतों पर प्रकाश डालेंगे। उद्देश्य प्राप्त करने के लिए अनुभाग 5 प्रशिक्षण की आवश्यकताओं पर निर्देशन प्रदान करता है। निर्देशन के कार्यान्वयन के संबंध में रिपोर्टिंग के व्यवस्था पर अनुभाग 6 विस्तृत करता है।

### 3. नस्ली समानता पर कानूनी आवश्यकताओं के अनुपालन

#### कानूनी ढांचे

3.1 सरकार बुनियादी कानून और HKBORO के तहत जाति के आधार सहित, भेदभाव के सभी रूपों को निषेध करने के लिए दायित्वों का निर्वाह करता है।

3.2 बुनियादी कानून के अनुच्छेद 25 प्रदान करता है कि "सभी हांगकांग निवासियों कानून के समक्ष समान होगा"। नागरिक और राजनीतिक अधिकार (ICCPR) पर अनुच्छेद 26 इसी तरह प्रदान करता है कि "सभी व्यक्ति कानून के समक्ष समान हैं और किसी भेदभाव के बिना कानून के संरक्षण का हकदार हैं"। ICCPR के रूप में हांगकांग के लिए बुनियादी कानून लागू में निहित है। साथ ही HKBORO के तहत स्थानीय स्तर कार्यान्वित किया जाता है। सरकारी अधिकारी द्वारा HKBORO का नस्लीय भेदभाव का अधिनियम उल्लंघन होने पर कोर्ट में चुनौती दी जा सकती है।

3.3 RDO विस्तार रूप में अनुबंध करता है कि क्या गैरकानूनी नस्ली भेदभाव का गठन करता है। RDO प्रदान करता है कि रोजगार, शिक्षा, माल की व्यवस्था, सुविधाओं, सेवाओं और परिसर सहित यह विशिष्ट क्षेत्रों में जाति के आधार पर भेदभाव करना गैर कानूनी है। इन क्षेत्रों में दूसरे व्यक्ति को नस्ली परेशान करना गैर कानूनी है (यानी अप्रीय आचरण में संलग्न, परिस्थितियों जिसमें एक उचित व्यक्ति पहले से सोच रखता कि अन्य व्यक्ति उस आचरण से नाराज, अपमानित वा भयभीत होगा)।

3.4 समान अवसर आयोग (EOC) RDO के प्रवर्तन अधिकार है। भेदभाव के उन्मूलन की दिशा में और विभिन्न जातीय समूहों के व्यक्तियों के बीच अवसर और सद्भाव की समानता को बढ़ावा देने के लिए यह RDO के तहत कार्य और शक्तियों के साथ सौंपा हुआ है। नस्लीय भेदभाव के संबंध में, RDO अनुभाग 64 के अंतर्गत इसे औपचारिक जांच का संचालन करने की शक्ति है, और RDO के 66 अनुसार जानकारी प्राप्त करने की। EOC नीतियों और प्रक्रियाओं में परिवर्तन के लिए सरकारी अधिकारी को सिफारिशें कर सकते हैं, या इसकी औपचारिक जांच में

निष्कर्षों के प्रकाश में मुख्य सचिव को प्रशासन के लिए कानून में परिवर्तन या अन्यथा पर सिफारिशें कर सकते हैं।

### **कानूनी आवश्यकताओं के अनुपालन**

3.5 संबंधित कानूनी प्रावधानों के अनुसार उनकी नीतियों और उपायों के निर्माण और कार्यान्वयन में कोई नस्लीय भेदभाव घटित न हो यह सुनिश्चित करने के लिए सरकार जिम्मेवार हैं। संबंधित सरकारी अधिकारियों को अपने कर्मचारियों की इस तरह के दायित्वों साथ ही EOC की प्रासंगिक भूमिकाओं और शक्तियों का उचित समझ पाने के लिए उपयुक्त उपायों पर विचार करना चाहिए।

3.6 इस पर जोर दिया जाना चाहिए कि इन निर्देशों का उद्देश्य महत्वपूर्ण सेवा क्षेत्रों में नस्ली समानता को बढ़ावा देने और नस्लीय समानता के महत्व के बारे में जागरूकता बढ़ाने में मदद करने के लिए प्रासंगिक सरकारी निकायों के लिए अच्छा व्यवहार प्रदर्शन करना है। RDO के तहत कानूनी आवश्यकताओं के अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए संबंधित सरकारी अधिकारियों को अलग उपाय लेना चाहिए। अगर RDO के कार्यान्वयन के बारे में कोई प्रश्न हैं, तो वे न्याय विभाग या (EOC) से सलाह ले सकते हैं।

## 4. नीतियों और उपायों का निरूपण

### सिंहावलोकन

4.1 कानूनी आवश्यकताओं के अनुपालन के साथ साथ, संबंधित सरकारी अधिकारियों को विभिन्न जातियों के लोगों को सार्वजनिक सेवाओं के समान प्रवेश साधन प्राप्त हैं ये सुनिश्चित करने के लिए प्रासंगिक नीतियों और उपायों बनाने और लागू करने के विभिन्न चरणों में विभिन्न जातीय समूहों की जरूरत, संवेदनशीलता और चिंताओं ध्यान में रखना चाहिए।

### महत्वपूर्ण कदम

4.2 संबंधित सरकारी अधिकारियों को मौजूदा और नई नीतियों और उपायों के संबंध में निम्नलिखित कदम उठाने पर विचार करना चाहिए:

- (a) मुख्य सार्वजनिक सेवाओं से संबंधित नीतियों और उपायों जो अल्पसंख्यक जातियों की जरूरतों के लिए सबसे प्रासंगिक हैं उसकी पहचान;
- (b) आकलन करना कि क्या और किस हद तक ये नीतियों और उपायों नस्लीय समानता या मुख्य सार्वजनिक सेवाओं के समान प्रवेश साधन को प्रभावित करता हैं, और इस प्रक्रिया में उचित रूप से प्रासंगिक हितधारकों से संपर्क करें;
- (c) विचार करें कि क्या मौजूदा या प्रस्तावित नीतियों और उपायों में कोई परिवर्तन निश्चित हैं, और इस तरह के बदलाव को अपनाने के उपाय करें;
- (d) बदलाव के क्रियान्वयन की निगरानी; और
- (e) समय समय पर संबंधित नीतियों और उपायों की समीक्षा करें।

4.3 निम्नलिखित अनुभाग चरणों की व्याख्या और अधिक विस्तार से

व्याख्या करेगा।

(I) प्रासंगिक नीतियों और उपायों

4.4 प्रासंगिक नीतियों और उपायों की पहचान करने के लिए, प्रासंगिक सरकारी अधिकारियों को उन पर विशेष ध्यान देना चाहिए जो:

- (a) विभिन्न तरीकों से विभिन्न जातीय समूहों को प्रभावित कर सकते हैं;
- (b) अल्पसंख्यक जातियों के महत्वपूर्ण सार्वजनिक सेवाएँ समावेश करें; और
- (c) नस्लीय भेदभाव पर चिंता पैदा कर सके।

(II) मूल्यांकन और परामर्श

4.5 मूल्यांकन के लिए कि क्या कोई नीतियाँ और उपाय नस्लीय समानता या सार्वजनिक सेवाओं सबको बराबर पहुँचाने के प्रावधान को प्रभावित कर सकती है, निम्नलिखित कारकों को ध्यान में रखा जाएगा:

- (a) कैसे अलग-अलग जातीय समूह नीति या उपायों से प्रभावित हैं;
- (b) क्या कोई नीति या उपाय अल्पसंख्यक जातीय को लाभ देते हैं या क्या यह नस्लीय समानता पर एक प्रतिकूल प्रभाव डालता है। उदाहरण के लिए, क्या कही वह जातीय समूहों को नुकसान पहुँचाते हैं, या तो सीधे या परोक्ष रूप से; तथा
- (c) क्या नीति या उपाय अल्पसंख्यक जातीय की जरूरतों को पूरा करती है।

4.6 जहाँ आवश्यक हो, संबंधित सरकारी प्राधिकरण को इनके आंकलन को आसान बनाने के लिए उचित कदम उठाने चाहियें। उठाये गये कदमों में उपयुक्त सूचना और आंकड़ों का संग्रह, उपयुक्त हितधारकों से सलाह-मशविरा करना और अन्य उपयुक्त उपाय सहित हो सकते हैं।

4.7 आम तौर पर, संबंधित सार्वजनिक अधिकारियों पर निर्भर करता है कि सलाह-मशविरा करने के लिए वह कौन सी संस्था, दल, और/या व्यक्तियों को विशेष रूप से विशेष मुद्दों पर विचार देने के लिए महत्वपूर्ण समझती है। अगर जातीय अल्पसंख्यक प्रभावित होने की संभावना है तो, ऐसे मामले में विशेष रूप से उन लोगो से विचार लेने चाहिए जो अपने नजरिए से मुद्दे के रूप में जहाँ तक संभव हो सराहना कर सकते हैं।

### (III) परिवर्तनों को ध्यान में रखते हुए

4.8 अगर मूल्यांकन यह दर्शाये कि उक्त नीतियां या उपाय का वास्तव में जातीय समानता या सार्वजनिक सेवाओं में समान अवसर उपलब्धता पर एक प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा तो संबंधित सार्वजनिक प्राधिकरण, को यह निर्णय लेना होगा कि किस तरह निति या उपाय में परिवर्तन लाये जाने चाहियें। निम्नलिखित प्रश्न प्रासंगिक हो सकते है:

- (a) प्रतिकूल प्रभाव के क्या कारण हो सकते हैं और उनको किस प्रकार से संबोधित करा जा सकता है;
- (b) प्रतिकूल प्रभाव से बचने के लिए कौन से कदम उठाए जा सकते हैं , और
- (c) नीतिगत उद्देश्यों की प्राप्ती के लिए के लिए कौन से विकल्प नीति या उपायों के लिए उपलब्ध हैं ।

### (IV) परिवर्तनों को लागू करना और उनकी निगरानी करना

4.9 कार्यान्वयन के लिए पहचाने गए परिवर्तनों को लागू करने के लिए, संबंधित सरकारी अधिकारियों को इस बात के लिए प्रोत्साहित किया जाता है कि वे इन कार्यान्वयन उत्थान को मद्देनज़र रखें, जिनमें इन परिवर्तनों के प्रभाव शामिल हैं, जिससे कि यह मूक्यांकन कर सके कि क्या उन लोगों ने इच्छित परिणाम प्राप्त कर लिया है ।

4.10 संबंधित सरकारी अधिकारियों को इस संबंध में पारदर्शिता बढ़ाने के लिए उपयुक्त उपायों पर विचार करना चाहिए। इसको प्राप्त करने के लिए इनमें से एक उपाय है कि उपायों की एक चेकलिस्ट बनाई जाए और उसका प्रचार किया जाए जो कि मुख्य सरकारी सेवा सेवाओं के लिए जातीय समान्यता और समान्य अवसर देने में सहायता करेगा। चेकलिस्ट में इस तरह के सिद्धांत शामिल हो सकते हैं:

- (a) जातीय समानता से संबंधित नीतियां और उपाय और सार्वजनिक सेवा सेवाओं में समान उपलब्धता;
- (b) मौजूदा या नई योजना बनाई गई नीतियों और उपायों में परिवर्तन करना या योजना बनाना;
- (c) परिवर्तनों के कार्यान्वयन के लिए की जाने वाली कार्यवाहियां; और
- (d) कार्यान्वयन की प्रगति की निगरानी के लिए व्यवस्था।

4.11 जनता द्वारा आकलन की सुविधा के लिए, प्रासंगिक ब्यूरो, विभागों और सार्वजनिक अधिकारियों को प्रोत्साहित किया जाता है कि वे संकेतकों और/या उपयुक्त लक्ष्यों के रूप में स्थापना करे। संकेतकों और लक्ष्य निर्धारित करने के लिए उद्देश्य कर सकते हैं:

- (a) अवैध नस्लीय भेदभाव समाप्त करने के लिए उपायों को बढ़ावा देना;
- (b) नस्ली समानता को बढ़ावा देने के लिए उपायों के कदम उठाना;
- (c) जातीय अल्पसंख्यकों द्वारा सार्वजनिक सेवाओं के उपयोग में वृद्धि; और
- (d) किए गए उपायों के प्रभावों का अनुमान लगाना।

#### (V) रिकॉर्ड और प्रचार

4.12 संबंधित सरकारी अधिकारियों को मूल्यांकन और एक परिणाम के रूप में किये गये सुधारों की उचित रिकॉर्ड रखने चाहिए। यह निगरानी के लिए और

भविष्य की समीक्षा के उद्देश्य से उपयोगी होगा। उन्हें इस बात पर भी विचार करके उचित प्रचार की व्यवस्था करनी चाहिए जिससे सार्वजनिक को अपने नस्ली समानता को बढ़ावा देने के लिए की गई कार्यवाही को समझने में सुविधा हो।

## 5. कर्मचारी प्रशिक्षण

5.1 निर्देशनों के कार्यान्वयन में कर्मचारियों के प्रशिक्षण एक महत्वपूर्ण पहलू है। प्रासंगिक ब्यूरो, विभागों और सार्वजनिक अधिकारियों को प्रोत्साहित किया जाता है उचित मार्गदर्शन और प्रशिक्षण प्रदान करने पर विचार करने के लिए जिससे संबंधित कर्मचारियों के बीच दिशा निर्देशों की समझ की सुविधा प्रदान की जाए।

5.2 प्रासंगिक ब्यूरो, विभागों और सार्वजनिक अधिकारियों को प्रोत्साहित किया जाता है कि वे सामान्य तौर में कर्मचारियों के संवेदनशीलता को बढ़ाने और सांस्कृतिक भिन्नता में उनके धारणा के साथ जातीय संबंधित मुद्दों तथा कर्मचारियों को संवेदनशीलता और जाति से संबंधित मुद्दों की समझ बढ़ाने के लिए प्रशिक्षण देने पर विचार करें।

5.3 CMAB ने समान अवसर आयोग (EOC) और सिविल सेवा ब्यूरो के सिविल सेवा के प्रशिक्षण और विकास संस्थान (CSTDI) से मिलकर प्रासंगिक सार्वजनिक प्राधिकारी के कर्मचारियों के लिए जातीय संवेदनशीलता और सांस्कृतिक भिन्नता के बारे में उचित प्रशिक्षण प्रदान करते हैं जो RDO, इनके दिशानिर्देशों को और प्रासंगिक मुद्दों को समझने में उनकी मदद करेगी। प्रासंगिक सार्वजनिक प्राधिकारी को सम्बन्धित कर्मचारियों को प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों में भाग लेने के लिए प्रेरित करना चाहिए।

5.4 प्रासंगिक सार्वजनिक प्राधिकारी उचित रूप में अपने कर्मचारियों के लिए ज़रूरत के मुताबिक प्रशिक्षण पाठ्यक्रम के लिए EOC या CSTDI से संपर्क कर सकता हैं।

5.5 प्रासंगिक सार्वजनिक प्राधिकारी द्वारा प्रदान की गई जानकारी के अनुसार, CMAB अनुभव बांटने की व्यवस्था के लिए सुविधा प्रदान करता है इस क्रम के अनुसार कि एक दूसरे के अनुभवों के माध्यम से सीखकर प्रशासन नस्ली समानता को बढ़ावा देने के लिए समग्र रूप में लाभ प्राप्त कर सके।

## 6. दिशा निर्देशों के कार्यान्वयन

6.1 प्रासंगिक सार्वजनिक प्राधिकारी नस्ली समानता को बढ़ावा देने के लिए, सार्वजनिक सुविधाओं तक बराबर का प्रवेश साधन सुनिश्चित करने के लिए प्रमुख क्षेत्रों में अपनी नीति/कार्यक्रम क्षेत्रों में निर्देशन को क्रियान्वयन करने के लिए जिम्मेवार है। उन लोगों को क्रियान्वयन की प्रगति को समीक्षा के अन्तर्गत रखने की व्यवस्था करने के लिए विचार करना चाहिए।

6.2 प्रासंगिक सार्वजनिक प्राधिकारी जातीय समानता को प्रबर्धन और सम्बद्ध मुख्य क्षेत्रों में दी जा रही सार्वजनिक सुविधाओं तक बराबर का प्रवेश साधन सुनिश्चित करने के लिए प्रमुख क्षेत्रों में आवश्यकता अनुसार साधन उपयोग करने के उपायों का क्रियान्वयन करना चाहिए। यदि किसी स्थिति में अतिरिक्त संसाधनों की आवश्यकता के मामले में वह संसाधन जो प्रासंगिक सार्वजनिक प्राधिकारी द्वारा अवशोषित नहीं किया जा सकता है, विचार की स्थापना की प्रक्रिया के अनुसार अतिरिक्त संसाधनों के प्रावधान के लिए बोली लगाने के लिए दि जानी चाहिए।

6.3 CMAB सम्पूर्ण रूप में प्रशासन में निर्देशनों के क्रियान्वयन के बारे में समन्वयन करने का अवलोकन करता है। यह निर्देशनों की क्रियान्वयन पर निगरानी रखता है और प्रासंगिक सार्वजनिक प्राधिकारी से प्रासंगिक जानकारी प्राप्त करता है, जैसा की दिखायी गयी चेकलिस्ट के तहत उल्लास 4.10 में बताया गया है।CMAB ने कार्यान्वयन प्रगति पर विधान परिषद के संवैधानिक मामलों पर मंडल को अवगत करेगा कि वह संबंधित सूचना को जैसे उचित लगे, विज्ञापन करेगा।

6.4 प्रासंगिक सार्वजनिक प्राधिकारी अपनी विशेष नीति और सेवा क्षेत्रों के अन्तर्गत किये जाने वाले उपायों और सुधारों में अतिरिक्त प्रचार के प्रयास पर विचार करना चाहिए।

6.5 सम्बद्ध सार्वजनिक अधिकारोंको उनके संगठनके अन्दर निर्देशन क्रियान्वयनमें समन्वयकेलिए एक अधिकारीको मनोनित करना परता है। ये अधिकारियों, सान्दर्भिक नीति तथा आन्तरिक व्यवस्था देखने और अन्दर सम्पर्क व्यक्तिको कार्य करने के लिए जिम्मेवार होते है।

कांस्टेबुलसल और मैन्लुंद अफेयर्स ब्यूरो  
अप्रेल 2010

**जाति भेदभाव अध्यादेश के सार्वजनिक सेवाओं के प्रावधान के लिए प्रासंगिक  
प्रावधान**

रेस भेदभाव अध्यादेश (RDO) (कैप 602) विस्तार में यह बताता है कि गैरकानूनी नस्ली भेदभाव में क्या शामिल है।

2. “RDO के तहत "जाति" को एक व्यक्ति की जाति, रंग, वंश, राष्ट्रीय या जातीय मूल (कृपया कानूनी प्रावधानों के लिए RDO के अनुभाग 8 को देखें) के तौर पर परिभाषित किया गया है।

3. RDO ये बताते हैं कि कुछ विशिष्ट क्षेत्रों जैसे कि रोजगार, शिक्षा, माल की व्यवस्था, सुविधाओं और परिसरों के प्रावधान, चुनाव और नियुक्ति संबंधी मामले जो सार्वजनिक निकायों से हैं, उदाहरण के लिए क्लबों की सदस्यता और बैरिस्टरों के संबंध में प्रबंधन आदि। किसी भी अन्य व्यक्ति पर जाति के आधार पर उत्पीड़न करना (उदाहरण के लिए, किसी ऐसे अशोभीय आचरण में लिप्त होना कि अन्य व्यक्ति को बुरा लगे, अपमानित हो या आचरण द्वारा धमकाया जाए) गैरकानूनी है।

4. RDO के तहत भेदभाव में निम्न शामिल हैं:

(a) "प्रत्यक्ष" भेदभाव: जब एक व्यक्ति ("भेदभाव करने वाला") किसी दूसरे व्यक्ति (पीड़ित) के साथ उसकी जाति की वजह से अन्य व्यक्तियों की तुलना में बुरे तरीके से व्यवहार करता है (RDO की अनुभाग 4 (1) (a) देखें); और

(b) "अप्रत्यक्ष" भेदभाव: भले ही सभी व्यक्तियों के लिए जाति की परवाह किए एक जैसी आवश्यकताओं या स्थितियों को लागू किया गया हो लेकिन अगर ऐसे व्यवहार का किसी एक विशेष जातीय समूह पर प्रतिकूल प्रभाव हो या एक अलग नुकसान हो मगर उसे जाति के बावजूद उचित नहीं दिखाया जा सकता, तो भी अप्रत्यक्ष भेदभाव

पैदा हो सकता है। (कानूनी परिभाषा के लिए RDO का अनुभाग 4 (1) (ख) और 44(2) देखें)

क्या प्रतिकूल विपरीत प्रभाव या नुकसान विभिन्न जातीय समूहों के लोगों, जो कि आवश्यकता या शर्तों की पालना करते हैं, की अनुपात की तुलना द्वारा तय तो नहीं होता है। यदि एक विशेष जातीय समूह में लोगों की अनुपात अन्य समूहों से छोटी हैं तो आवश्यकता या शर्त अप्रत्यक्ष भेदभाव हो सकती है, जब तक कि आवश्यकता या शर्त एक वैध उद्देश्य की पूर्ति की सेवा लिए दिखाई जा सकती है और उद्देश्य के साथ एक तर्कसंगत और आनुपातिक संबंध हो।

5. "नस्ली उत्पीड़न" RDO की धारा 77 के तहत परिभाषित किया गया है। इसके अधीन जातीय के आधार पर, अप्रिय व्यवहार (मौखिक और लिखित कथन सहित) जिसके तहत किसी व्यक्ति को तंग, अपमानित या धमकाया जाए, या ऐसा व्यवहार जिसकी वजह से किसी व्यक्ति के लिए शत्रुतापूर्ण या डरावना वातावरण बन जाए, को शामिल किया है। .

6. सरकार के बहुत सारे काम ऊपर पैरा 3 में उल्लेख किए गए RDO के तहत निर्दिष्ट क्षेत्रों के अंतर्गत आते हैं। माल के प्रावधान के क्षेत्र, सुविधाओं, सेवाओं और परिसर ज़रूरी सार्वजनिक सेवाएं प्रदान करने वाले अधिकारियों के बहुत महत्वपूर्ण हैं। अनुभाग धारा 27 के अन्तर्गत यह स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया है कि सरकार के कोई भी विभाग की सेवाएं या कोई भी प्राधिकरण जो सरकार द्वारा हो वो एस भारा में बताई गयी सेवाओं और सुविधाओं की उदाहरण है। इसके परिणामस्वरूप पीड़ितों को सेवा प्रदान करने से इन्कार करना और भेदभाव करना और साथ ही अन्य लोगों की तुलना में कम अच्छी सेवाएं प्रदान करना गैरकानूनी होगा।

7. सरकारी अधिकारियों का यह दायित्व है कि वे यह सुनिश्चित करें कि संबंधित कानूनी प्रावधानों के अनुसार नीतियों और उपायों के निर्माण और कार्यान्वयन में कोई जातीय भेदभाव या जातीय उत्पीड़न ना हो। उन्हें ये सुनिश्चित

करने के लिए उपाय करने होंगे उनका स्टाफ को कानूनी जिम्मेदारियों को अच्छी तरह से समझे।

8. अगर कानूनी ढांचे के बारे में और किसी विशिष्ट नीति का नस्लीय भेदभाव और उत्पीड़न के खिलाफ कानूनी प्रावधानों का उल्लंघन करने में संदेह हो तो कानूनी सलाह लेनी चाहिए।

9. RDO का उल्लंघन करने वाली नीतियां और उपाय गैर कानूनी होंगे। उन्हें कानूनी तौर पर जिला न्यायालय द्वारा की जाने वाली कार्रवाई के रूप में चुनौती दी जा सकती है।

10. RDO के अन्तर्गत जनता के पास सार्वजनिक समान अवसर आयोग (EOC) जो कि RDO की संपादन अथारिटी है, के पास शिकायत करके निवारण तंत्र का एक अतिरिक्त अवसर है। EOC को भेदभाव कम करने और विभिन्न जातीय समूहों के और अन्य लोगों के बीच समान्यता के अवसरों और सद्भाव को बढ़ावा देने की दिशा में काम करने के लिए कार्यों और शक्तियों की जिम्मेदारी सौंपी गई है। जातीय भेदभाव के संबंध में इसके पास RDO अनुभाग 78 और 79 के अन्तर्गत गैर कानूनी मसलों पर शिकायतों को संभालने का, समाधान करने का और सहायता प्रदान करने का, की RDO के अनुभाग 64 के अन्तर्गत औपचारिक जांच करवाने का, और RDO के अनुभाग 66 के अनुसार जानकारी प्राप्त करने का अधिकार है। EOC नीतियों और प्रक्रियाओं में परिवर्तन के लिए सार्वजनिक अधिकारी को और प्रमुख कानून में परिवर्तन या अन्य के लिए प्रशासन के मुख्य सचिव को सिफारिशें कर सकता है।