

## जातीय समानताको प्रबर्धनका लागि प्रशासनिक निर्देशनहरू

### 1. परिचय

1.1 यी निर्देशनहरू, अनुच्छेद 1.5 मा सूचीबद्ध, ले सम्बन्धित ब्यूरो, विभागहरू र अन्य सार्वजनिक अधिकारीहरू (यस पछाडि संयुक्त रूपमा “सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरू” बाट उद्द) लाई जातीय समानताको प्रबर्धन गर्न, सार्वजनिक सेवाहरू मुख्य रहेको सम्बन्धित क्षेत्रहरूमा समान पहुँचको सुनिश्चित गर्न, र सम्बन्धित नीतिहरू तथा उपायहरूको निर्माण, क्रियान्वयन र समीक्षा गर्दा यसलाई विचार गर्नुपर्छ। यी निर्देशनहरूलाई क्रियान्वयन गर्न सम्बन्धित अधिकारीहरूले उचित कदमहरू लिएको हुनु पर्दछ।

### जातीय समानताका सम्बन्धमा सरकारी नीति

1.2 सरकार जातीय भेदभाव हटाउन र अल्पसंख्यक जातीयहरूका लागि समान अवसरहरू प्रबर्धन गर्न प्रतिबद्ध छ। आधारभूत कानून, हडकड अधिकारी अध्यादेशको विधेयक (HKBORO) (धारा 383) र जातीय भेदभाव अध्यादेश (RDO) (धारा 602) ले जातिको आधारमा गरिने भेदभावलाई निषेध गर्न कानूनी संरचना प्रदान गर्दछ (सार्वजनिक सेवाहरूको व्यवस्थासँग सम्बन्धित व्यवस्थाहरूको अवलोकनका लागि परिशिष्ट हेर्नुहोस्) ।

1.3 कानूनी आवश्यकतालाई स्वीकृतिको अतिरिक्त विभिन्न जातिका मानिसहरूको समाजमा उपलब्ध संसाधन र अवसरहरू समान पहुँच सुनिश्चित गर्ने उदेश्यले जातीय समानतालाई प्रबर्धन गर्न, सरकारले उपायहरू पनि अपनाएको छन्। सार्वजनिक शिक्षा र प्रबर्धन गर्ने गतिविधिहरू अनि अल्पसंख्यक जातीयहरूलाई सहयोग सेवाहरू बलियो बनाएर यी प्राप्त हुन्छ। यी प्रशासनिक निर्देशनहरूको परिचय यस तर्फको एउटा अधिल्लो कदम हो।

### निर्देशनहरूको उदेश्य र सीमा

1.4 यी निर्देशनहरूले सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूलाई निर्देशन

दिन्छ कि सम्बन्धित नीति र उपायहरू तयार गर्दा, कार्यान्वयन र समीक्षा गर्दा जातीय समानताको प्रोत्साहन गर्न कार्यको एउटा अभिन्न विस्तार हो भन्ने विचारको राम्रो अभ्यासलाई अँगाल्न हो। उनीहरूले आफ्नो प्रासंगिक परिस्थितिहरू याद राखी लक्ष्यलाई हासिल गर्न उचित उपायहरू र उपक्रम लिनु पर्छ।

1.5 निर्देशनहरूले अल्पसंख्यक जातीयहरूसित सम्बन्धित विशेष आवश्यकताहरूलाई पूरा गर्न र तिनीहरूको समुदायमा एकीकरण सजिलो बनाउने मुख्य सार्वजनिक सेवाहरू अर्थात स्वास्थ्य, शिक्षा, पेशागत तालिम, रोजगार अनि मुख्य समुदाय सेवाहरूलाई समेट्छन्। सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरू हुन्- शिक्षा ब्यूरो, खाद्य तथा स्वास्थ्य ब्यूरो, स्वास्थ्य विभाग, श्रम विभाग, सामाजिक कल्याण विभाग, गृह मामिला विभाग, अस्पताल अधिकारी, पेशागत तालिम परिषद, कर्मचारी पुनर्प्रशिक्षण बोर्ड, निर्माण उद्योग परिषद, मुख्य सरकारी सूचना अधिकारी कार्यालय, टेलिभिजन तथा मनोरन्जन लाइसेन्सिङ अधिकारी, दूरसंचार अधिकारी कार्यालय र अविस्कार तथा प्रविधि आयोग। प्रशासनले निर्देशनहरूको सीमालाई समीक्षा अन्तर्गत राख्दछ।

1.6 समान अवसर आयोग (EOC) द्वारा RDO अन्तर्गत जारी गरिएको रोजगारको आचरण संहितामा, रोजगार क्षेत्रमा जातीय समानताको प्रबर्धनको लागि निर्देशन दिइएको छ। सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीले रोजगार मामिलाको लागि निर्देशन संहिता हेर्न सक्छन्।

### **समन्वयन**

1.7 कन्स्टीट्युश्रल र मैनल्याण्ड अफैर्स ब्यूरो (CMAB) एउटा सम्पूर्ण रूपमा प्रशासनमा निर्देशन क्रियान्वयन विवरणको संयोजन र निर्वाह गर्न जिम्मेवार हो, अनि यसमा निर्देशनको क्रियान्वयनको निगरानी, उचित जानकारीहरू जम्मा गर्नु र त्यो जानकारीहरू जनताहरूको लागि प्रकाशित गर्नु समावेश गरिएका छन्। सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरू आफ्ना सम्बन्धित नीति र संचालन क्षेत्रमा निर्देशन क्रियान्वयनका लागि जिम्मेवार हुन्छन्।

## 2. निर्देशित सिद्धान्तहरू

2.1 जातीय समानता प्रबर्धनमा सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूका प्रयासहरूलाई निर्देशित गर्ने सिद्धान्तहरू हुन्:

- (a) सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूका नीति तथा उपायहरूबाट उठ्ने जातीय भेदभावलाई मेटाउने उपायहरू गर्नु पर्दछ; र
- (b) सम्बन्धित नीति र उपायहरूको तयारी, कार्यान्वयन र समीक्षा गर्दा अल्पसंख्यक जातीयहरूको सार्वजनिक सेवाहरूमा समान पहुँच हुनुपर्छ भन्नेमा ध्यान राख्नु पर्दछ।

2.2 यी सिद्धान्तहरू एक अर्कालाई पूरक गर्छन्। उदाहरणको लागि, सार्वजनिक सेवाहरू उपलब्ध गर्दा जातीय समानता कारकहरूको बारेमा सचेत भएर विचार गर्यो भने सार्वजनिक अधिकारीहरूलाई जातीय भेदभाव हुन सक्ने उपायहरूलाई हटाउन मद्दत गर्न सक्छ।

2.3 निर्देशनहरूले, यी सिद्धान्तहरूको जागरूकता बढाउनलाई श्रृंखलाबद्ध माध्यम र नीतिका लक्ष्यहरू प्राप्त गर्नमा सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूलाई सुविधा प्रदान गर्दछन्।

2.4 धारा 3 र 4 ले माथि दिइएका निर्देशित सिद्धान्तहरूको क्रमानुसार वर्णन गर्दछन्। धारा 5 मा, लक्ष्य प्राप्तिको लागि आवश्यक प्रशिक्षण बारेमा निर्देशन उल्लेखित गरिएको छ। धारा 6 ले, निर्देशनहरूको कार्यान्वयनको सन्दर्भमा सूचना तन्त्रको व्याख्या गरेको छ।

### 3. जातीय समानतामा कानूनी आवश्यकताको पालना

#### कानूनी संरचना

3.1 जातीय लगायत सबै प्रकारका भेदभाव रोकने दिशामा सरकारका आधारभूत कानून र HKBORO अन्तर्गतका कर्तव्यहरू छन्।

3.2 आधारभूत कानून धारा 25 अनुसार “हडकडका सबै निवासीहरू कानून अघि समान हुन्”। धारा 26 को निजामति तथा राजनीतिक अधिकारीहरूको अन्तरराष्ट्रीय सम्झौता (ICCPR) ले भन्छ “सबै व्यक्तिहरू कानून अघि समान हुन् र कानूनको समान संरक्षणमा उनीहरूप्रति कुनै भेदभाव हुनु हुँदैन”। आधारभूत कानून अनुसार ICCPR को हडकडसित प्रयुक्त भएको व्यवस्थाहरू लागू रहनेछ, साथै HKBORO अन्तर्गत स्थानीय क्षेत्रहरूमा क्रियान्वित गरिएको छ। सरकारी अधिकारीले HKBORO को उल्लंघन हुने जातीय भेदभावको कुनै काम गरेमा अदालतमा चुनौती दिन सकिन्छ।

3.3 RDO ले, गैरकानूनी जातीय भेदभाव के-के हुन् भन्ने विस्तारमा निर्दिष्ट गर्दछ। RDO ले रोजगार, शिक्षा, सामानको व्यवस्था, सुविधाहरू, सेवा तथा परिसरहरू लगायतका निर्दिष्ट क्षेत्रहरूमा जातिको आधारमा गरिएको भेदभावलाई गैर कानूनी ठहर गर्नेछन्। यो क्षेत्रहरूमा अन्य व्यक्तिप्रति जातीय भेदभाव गर्नु पनि गैर कानूनी हो (अर्थात्, अयोग्य स्वागत आचरण, यस्ता परिस्थिति जहाँ एक सामान्य व्यक्तिले अर्को व्यक्तिमाथि दुख दिने, अपमान गर्ने वा धम्काउने कार्य भएको बुझ्न सक्छ) ।

3.4 EOC, RDO को प्रचलन अधिकारी हो। भिन्दा भिन्दै जातीय समूहका व्यक्तिहरूबीच भेदभाव मेटाउन र समान अवसर तथा सद्भाव प्रबर्धन तर्फका क्रियाकलाप र कार्य गर्ने क्षमता RDO अन्तर्गत समावेश छन्। जातीय भेदभावको सम्बन्धमा RDO को धारा 78 र 79 अन्तर्गत गैर कानूनी कामहरूको शिकायतहरू सम्भाल्ने अधिकारी, मेलमिलाप संचालन गर्ने र त्यो अनुसार सहयोग दिने; RDO को धारा 64 अन्तर्गत नियमानुसार छानवीन गर्ने; र RDO को धारा 66 अन्तर्गत सूचना हासिल गर्ने अधिकार छ। आफ्नो नियमानुसार छानवीनमा प्राप्त तथ्यहरूको

आधारमा EOC ले एउटा सरकारी अधिकारीलाई नीति र प्रक्रियाहरूमा फेरबदल गर्ने सुझाव, वा प्रशासनिक मुख्य सचिवलाई कानूनमा परिवर्तन वा अरु केही गर्न सुझाव दिन सक्छ।

### कानूनी आवश्यकताहरूको पालना

3.5 सम्बन्धित कानूनी व्यवस्था अनुसार सरकारले आफ्ना नीति र उपायहरूको निर्माण तथा कार्यान्वयनमा जातीय भेदभाव नहोस् भनी सुनिश्चित गर्न तिनीहरूको दायित्व हो। सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले यस्ता दायित्वहरू, साथै EOC को सम्बन्धित भूमिका तथा अधिकारको बारेमा उनीहरूको कर्मचारीहरूले उपयुक्त ज्ञान प्राप्त गर्न सहयोगको लागि उचित उपायहरू विचार गर्नुपर्छ।

3.6 यो निर्देशनहरूको उद्देश्य सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूका राम्रो आचरण स्थापित गरेर मुख्य सेवा क्षेत्रहरूमा जातीय समानता प्रबर्धन गर्नु हो र जातीय भेदभावको महत्त्वको बारेमा सचेत बढाउन सहयोगमा जोड दिनु हो। सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीले RDO अन्तर्गतका कानूनी आवश्यकताको पालन सुनिश्चित हुने गरी छुट्टै उपायहरू अपनाउनु पर्दछ। RDO को कार्यान्वयन सम्बन्धमा उनीहरूको कुनै शंका छ भने न्याय विभाग वा समान अवसर आयोग (EOC) को सल्लाह लिन सक्छन्।

## 4. नीति तथा उपायहरूको निर्माण

### अवलोकन

4.1 थप कानूनी आवश्यकताको पालन गर्नु भन्दा, सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले, सार्वजनिक सेवाहरूमा विभिन्न जातिका मानिसहरूको समान पहुँच सुनिश्चित गराउनको लागि विभिन्न चरणका सम्बन्धित नीति तथा उपायहरूको निर्माण तथा कार्यान्वयनको क्रममा विभिन्न जातीय समूहका माँग, संवेदनशीलता तथा सरोकारहरूलाई ध्यानमा राख्न पर्छ।

### मुख्य कदमहरू

4.2 विद्यमान तथा नयाँ नीति र उपायहरूको सम्बन्धमा सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले निम्न कदमहरूमा विचार गर्नु पर्छ:

- (a) अल्पसंख्यक जातीयहरूको अधिकतम सम्बन्धित माँग भएका मुख्य सार्वजनिक सुविधाहरू सँग सम्बन्धित नीति र उपायहरूको पहिचान गर्नु;
- (b) यो नीति तथा उपायहरूले जातीय समानता वा मुख्य सार्वजनिक सुविधाहरूमा समान पहुँचको व्यवस्थालाई असर वा कति असर पार्न सक्छन् भन्ने मूल्याङ्कन गर्नु, र यो प्रक्रियामा उचित सम्बन्धित सरोकारवालाहरू सँग सल्लाह गर्नु;
- (c) विद्यमान वा प्रस्तावित नीति र उपायहरूमा फेरबदलको आवश्यकता छ कि छैन विचार गर्नु, र यस्ता परिवर्तनको लागि उपायहरू अपनाउनु;
- (d) क्रियान्वयन गरिएको परिवर्तनको अनुगमन गर्नु; र
- (e) समय-समयमा सम्बन्धित नीति तथा उपायहरूको समीक्षा गर्नु।

4.3 तल दिइएको धाराले यी चरणहरूको विस्तारमा वर्णन गर्छ।

(I) सम्बन्धित नीति तथा उपायहरू

4.4 सम्बन्धित नीति तथा उपायहरूको पहिचान गर्दा, सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले ती क्षेत्रमा विशेष ध्यान दिनु पर्छ जसले:

- (a) विभिन्न जातीय समूहहरूलाई विभिन्न तरिकाले असर पार्न सक्छ;
- (b) अल्पसंख्यक जातीयहरूलाई आवश्यक सार्वजनिक सेवाहरू समावेश छ; र
- (c) जातीय भेदभावमाथि चिन्ता उत्पन्न गराउन सक्छ।

(II) मूल्याङ्कन तथा परामर्श

4.5 नीति तथा उपायहरूले जातीय समानता वा मुख्य सार्वजनिक सुविधाहरूमा समान पहुँचको व्यवस्थालाई असर पार्न सक्छन् कि भन्ने मूल्याङ्कनका लागि निम्न तथ्यहरूलाई ध्यान दिनु पर्छ:

- (a) नीति वा उपायद्वारा विभिन्न जातीय समूहहरूलाई कसरी असर हुन्छ;
- (b) के नीति वा उपायले अल्पसंख्यक जातीयहरूको हित गरेको छ वा जातीय समानतामा यसको प्रतिकूल प्रभाव छ। उदाहरणको लागि, के यसले कतिपय जातीय समूहहरूलाई प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा असुविधा पुराएको छ; र
- (c) के नीति वा उपायले अल्पसंख्यक जातीयहरूको आवश्यकताहरू पूरा गरेको छ।

4.6 उनीहरूको मूल्याङ्कन सजिलो बनाउनलाई सम्बन्धित अधिकारीहरूले उचित कदमहरू विचार गर्नु पर्दछ। यी कदमहरूमा सम्बन्धित जानकारी र सांख्यिकी जम्मा गर्ने, सम्बन्धित हितधारकहरूसित परामर्श र अन्य उचित उपायहरू समावेश हुन सक्छन्।

4.7 सामान्यतया, विशेष मुद्दामा कुनै संगठन, पक्ष र/ वा व्यक्ति विशेषसँग

परामर्श गर्नु पर्छ भन्ने विचार गर्नु, सम्बन्धित ब्यूरो, विभाग र सरकारी अधिकारीको कार्य हो। अल्पसंख्यक जातीयहरू प्रभावित हुने संभावना भएमा, जति संभव आफ्नो विचारबाट यो मुद्दालाई जसले बुझ्दछ, ती व्यक्तिहरूको परामर्श लिनमा विशेष ध्यान दिनु पर्दछ।

### (III) परिवर्तनमा गर्नु पर्ने विचार

4.8 यदि मूल्याङ्कनले, नीति वा उपायले जातीय समानता वा सार्वजनिक सेवाहरूमा समान पहुँचलाई वास्तवमै प्रतिकूल असर पारेको देखायो भने सम्बन्धित सरकारी अधिकारीहरूले नीति वा उपायमा परिवर्तन गर्नु पर्छ कि पर्दैन वा कसरी गर्ने भन्नेमा विचार गर्नु पर्छ। निम्न प्रश्नहरू सम्बन्धित हुन सक्छन्:

- (a) प्रतिकूल असरको कारण के हो र त्यसको सम्बोधन कसरी गर्न सकिन्छ;
- (b) प्रतिकूल असरलाई रोक्न कस्ता उपायहरू गर्न सकिन्छ; र
- (c) नीतिका लक्ष्यहरू हासिल गर्नका लागि प्रश्नको घेरामा आएका नीति वा उपायहरूको कुनै विकल्प छन् भने, के र कस्ता छन्।

### (IV) परिवर्तनको कार्यान्वयन र अनुगमन

4.9 कार्यान्वयनको लागि पहिचान भएका परिवर्तनहरूको लागि, सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूलाई निर्धारित परिणाम प्राप्त भयो कि भएन भन्ने मूल्याङ्कन गर्न, यस्ता परिवर्तनहरूको प्रभाव लगायत कार्यान्वयनको प्रगतिलाई ध्यानमा राख्न पर्दछ।

4.10 सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले यस सम्बन्धमा पारदर्शितालाई बढाउनको लागि उचित उपायहरू विचार गर्नुपर्छ। जातीय समानता र मुख्य सार्वजनिक सेवाहरूमा समान पहुँचको प्रबर्धनमा सघाउने उपायहरूको एउटा जाँच-सूची बनाउनु र प्रचार गर्न, प्राप्तिको एउटा साधन हो। जाँच-सूचीमा यी तत्वहरू सामेल हुन सक्छन्, जस्तै:

- (a) जातीय समानता र सार्वजनिक सेवाहरूमा समान पहुँच सँग सम्बन्धित नीति र उपायहरू;
- (b) विद्यमान वा नयाँ नीति तथा उपायहरूमा गरिएको वा योजना गरिएको परिवर्तन;
- (c) परिवर्तनलाई क्रियान्वित गर्न उठाइने कदमहरू; र
- (d) कार्यान्वयनको प्रगति अनुगमनको लागि व्यवस्था।

4.11 जनताद्वारा मूल्याङ्कनलाई सरल बनाउनको लागि, सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले उचित लागे झैं सठीक सूचक/ वा लक्ष्य बनाउन विचार गर्नु पर्छ। यसरी बनाइएका सूचक र लक्ष्यहरूले निम्नलिखित एउटा वा धेरै उद्देश्यहरू मिलाउनु कोशिश गर्नुपर्छ:

- (a) गैर कानूनी जातीय भेदभाव निर्मूल पार्ने उपायहरूको प्रबर्धन गर्नु;
- (b) जातीय समानता प्रबर्धनको लागि उपायहरूको निर्माण;
- (c) अल्पसंख्यक जातीयहरू द्वारा सार्वजनिक सेवाहरूमा पहुँचलाई बढावा दिनु; र
- (d) अपनाइएको उपायहरूको प्रभावकारी अनुमान।

#### (V) अभिलेख र प्रचार

4.12 सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले मूल्याङ्कन र त्यसको फलस्वरूपले गर्दा बनाइएको सुधारहरूको उचित अभिलेख राख्नु पर्छ। अनुगमन तथा भविष्यको समीक्षाहरूमा यो उपयोगी हुन सक्छ। जातीय समानता प्रबर्धनको लागि गरिएका उपायहरूलाई जनताले बुझ्नको निम्ति तिनीहरूले उचित प्रचार व्यवस्थाहरूको बारेमा विचार गर्नुपर्छ।

## 5. कर्मचारीलाई तालीम

5.1 निर्देशनहरूको क्रियान्वयनमा कर्मचारीको तालीम एउटा महत्वपूर्ण दृष्टीकोण हो। सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले सम्बन्धित कर्मचारीहरूको बीच निर्देशनहरू बुझ्न सजिलो बनाउन उचित निर्देशन र तालिम दिन विचार गर्नुपर्छ।

5.2 सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले आफ्नो कर्मचारीहरूको संवेदनशीलता बढाउन र साधारण रूपमा जाति-सम्बन्धित मुद्दाहरू बुझ्न साथै सांस्कृतिक भिन्नताको सम्मान गर्न र अल्पसंख्यक जातीयका सदस्यहरूको विशेष आवश्यकताहरूमा उनीहरूको जागरूकता बढाउन तालिम दिने विचार गर्नुपर्छ।

5.3 CMAB ले सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूका कर्मचारीहरूलाई जातीय संवेदनशीलता र सांस्कृतिक भिन्नतामा उचित तालीम दिन समान अवसर आयोग (EOC) र निजामति सेवा ब्यूरोको निजामति सेवा तालिम तथा विकास संस्था (CSTDI) सित सम्पर्क गर्नेछ जसले गर्दा कर्मचारीहरूलाई, यी RDO को निर्देशनहरू अनि सम्बन्धित विषयहरूको बारेमा बुझ्नु सजिलो हुनेछ। सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले सम्बन्धित कर्मचारीलाई प्रशिक्षण सत्रहरूमा भाग लिन प्रोत्साहन गर्नुपर्छ।

5.4 सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले EOC अथवा CSTDI लाई आफ्नो कर्मचारीहरूको लागि विशेष रूपले बनाएको तालीम पाठ्यक्रमहरू व्यवस्था गर्नुको लागि सहयोग माग्न सम्पर्क पनि गर्न सक्छन्।

5.5 सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले प्रदान गरिएको जानकारीको आधारमा, CMAB ले, एक अर्काको अनुभव मार्फत सिकेर प्रशासनद्वारा जातीय समानताको प्रवर्धनमा सम्पूर्ण लाभ ल्याउनुकोलागि अनुभव बाँड्ने व्यवस्थाहरू सजिलो बनाउने छ।

## 6. निर्देशनहरूको क्रियान्वयन

6.1 सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरू जातीय समानताको प्रबर्धन र सम्बन्धित मुख्य क्षेत्रहरूमा रहेका सार्वजनिक सुविधाहरूमा समान पहुँच सुनिश्चित गर्नकोलागि आफ्नो नीति/ कार्यक्रम क्षेत्र भित्र निर्देशनको क्रियान्वयन गर्न जिम्मेवार छन्। उनीहरूले क्रियान्वयनको प्रगतिलाई समीक्षा अन्तर्गत राख्न उचित व्यवस्थाहरू पनि विचार गर्नु पर्छ।

6.2 सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले जातीय समानता प्रबर्धन गर्न र सम्बन्धित मुख्य क्षेत्रहरूमा रहेका सार्वजनिक सेवाहरूमा समान पहुँच सुनिश्चित गर्नकोलागि आवश्यकता अनुसार संसाधनहरू उपयोग गर्ने उपायहरू क्रियान्वयन गर्न विचार गर्नुपर्छ। यदि अतिरिक्त संसाधनहरूको आवश्यकता भएमा अनि सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले संसाधनको प्रबन्ध गर्न नसकेमा, स्थापित कार्य-विधि अनुसार अतिरिक्त संसाधनहरूको व्यवस्थाको लागि लिलाम गर्ने विचार गर्नु पर्दछ।

6.3 सम्पूर्ण रूपमा CMAB ले प्रशासनमा निर्देशनहरूको क्रियान्वयन बारे समन्वयन गरी अवलोकन गर्दछ। यसले निर्देशनहरू क्रियान्वयन गर्दा अनुश्रवण गर्छ र सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूबाट अनुच्छेद 4.10 मा उल्लेख गरिएको परीक्षण सूची जस्तै सम्बन्धित सूचना संकलन गर्दछ। CMAB ले कार्यान्वयन प्रगतिमा वैधानिक परिषदको संवैधानिक मामिला प्यानललाई अवगत गराउने छ र सम्बन्धित सूचनालाई उचित लागे झैं प्रकाशन गर्ने छ। CMAB ले निर्देशनहरूको समीक्षा राख्ने छ।

6.4 सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूले आफ्ना विशेष नीति र सेवा क्षेत्रहरू अन्तर्गत लिएका उपायहरू र सुधारहरूमा अतिरिक्त प्रचारको प्रयासबारे विचार गर्नु पर्छ।

6.5 सम्बन्धित सार्वजनिक अधिकारीहरूलाई आफ्ना संगठन भित्र निर्देशनको क्रियान्वयनमा समन्वयको लागि एउटा अधिकारीलाई मनोनित गर्नु पर्छ। यी अधिकारीहरू, सम्बन्धित नीति तथा आन्तरिक व्यवस्था हेर्न र प्रशासन भित्र

सम्पर्क गर्ने कार्य को लागि पनि जिम्मेवार हुन्छन्।

कन्स्टीट्युश्रल एण्ड मैन्ल्याण्ड अफैर्स ब्यूरो  
अप्रैल 2010

सार्वजनिक सेवाहरूको व्यवस्थामा सम्बन्धित  
जातीय भेदभाव अध्यादेशका व्यवस्थाहरू

जातीय भेदभाव अध्यादेश (RDO) (धारा 602) ले गैर कानूनी जातीय भेदभाव कसरी हुन्छ भन्ने विस्तारमा बताउँछ।

2. RDO अन्तर्गत “जाति” व्यक्तिको जाति, रङ्ग, वंश, राष्ट्रिय वा जातीय मूल हो (कानूनी व्यवस्थाहरूका लागि RDO को अनुभाग 8 हेर्नुहोस्)।

3. RDO मा, रोजगार, शिक्षा, खाद्य व्यवस्था, सुविधाहरू, सेवा र परिसरहरू, सरकारी निकायका चुनाव र नियुक्ति मामिलाहरू इत्यादि, वकीलहरू र क्लबका सदस्यताको सम्बन्धमा व्यवस्थापन लगायत विशेष क्षेत्रहरूमा भेदभाव गर्नु गैर कानूनी ठहरिन्छ। यो क्षेत्रहरूमा अर्को व्यक्तिलाई उसको जातिलाई लिएर उत्पीडन गर्नु पनि गैर कानूनी हो (जस्तै, अयोग्य स्वागत आचरण, यस्ता परिस्थिति जहाँ एउटा सामान्य व्यक्तिले अर्को व्यक्तिमाथि दुख दिने, दबाउने वा धम्काउने कार्य भएको बुझिन्छ)।

4. RDO अन्तर्गत “भेदभाव” ले निम्नलाई समेट्छ :

(a) “प्रत्यक्ष ” भेदभाव : यसले त्यो मामिलालाई दर्शाउँछ जहाँ एउटा (“भेदभाव गर्ने व्यक्ति”)ले अर्को व्यक्ति (“पीडित व्यक्ति”) लाई उसको जातिको आधारमा अरु व्यक्तिहरू भन्दा कम्ती अनुकम्पा देखाउँछ (RDO को धारा 4(1)(a) हेर्नुहोस्); र

(b) “परोक्ष ” भेदभाव : सबै व्यक्तिहरू, चाहे उनीहरू जुनै जातिका होस्, उनीहरूमा एउटै माँग वा शर्त लागू भएता पनि, यदि यस्तो आचरणले विशेष जातीय समूहका मानिसहरूमा भिन्न असुविधा उत्पन्न गर्छ तर कुनै पनि जातिको लागि न्यायोचित हो भनी प्रमाण गर्न सकिन्न भने त्यो

“परोक्ष” भेदभाव हुन सक्छ (कानूनी व्याख्याको लागि RDO को धारा 4(1)(b) र 4(2) हेर्नुहोस्)।

“भिन्न” प्रतिकूल असर वा असुविधा भयो वा भएन भन्ने निर्णय, आवश्यकता वा शर्तको पालना गर्न सक्ने विभिन्न जातीय समूहका मानिसहरूको अनुपातलाई तुलना गरेर लिइन्छ। यदि विशेष जातीय समूहका मानिसहरूको अनुपात अन्य समूहको भन्दा निकै कमती भयो भने, माँग वा शर्तको एउटा कानूनी उद्देश्य छ भनी र यो उद्देश्यको एउटा सरल तथा समानुपातिक सम्बन्ध छ भनी प्रमाण नभएसम्म यो परोक्ष भेदभाव हुन सक्छ।

5. “जातीय उत्पीडन” लाई RDO को धारा 7 अन्तर्गत परिभाषित गरिएको छ। जातिको आधारमा, अयोग्य स्वागत जसले (मौखिक तथा लिखित निवेदन सहित) जुन द्वारा एउटा व्यक्ति युक्तिपूर्वक असन्तुष्ट, अपमानित वा डराई-धम्काईमा पर्न जान्छ अथवा एउटा व्यक्तिमाथि वैरपूर्ण वा भयभित वातावरणको चरित्र हुने सृजनाको कार्यलाई समेट्छ।

6. माथिको अनुच्छेद 3 मा उल्लेख गरिएको अनुसार, RDO अन्तर्गतका विशेष क्षेत्रहरूमा असंख्य सरकारी क्रियाकलापहरू आउँछन्। सामानको व्यवस्था, सुविधा, सेवाहरू तथा परिसरहरूको क्षेत्र, मुख्य सार्वजनिक सेवाहरू उपलब्ध गराउने विशेष रूपमा सार्वजनिक अधिकारीहरूको लागि सम्बन्धित छन्। सरकारको कुनै पनि विभागको सेवाहरू वा कुनै पनि सरकारी उपक्रमहरू सुविधाहरू तथा सेवाहरूका उदाहरण हुन् भनि, धारा 27 को भागमा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको छ। फलस्वरूप, पीडितलाई सेवा दिन अस्वीकार गरि भेदभाव गर्नु, वा पीडितलाई गुणवत्ता जस्ता सेवाहरू उपलब्ध गर्न अस्वीकार गर्नु, पीडितलाई एउटै आचरण र एउटै शर्त प्रदान नगरी समाजका अन्य मानिसहरूको दाँजोमा भेदभाव गर्नु गैर कानूनी हुन जान्छ।

7. सम्बन्धित कानूनी व्यवस्था अनुसार, सरकारी अधिकारीहरूले

उनीहरूका नीति र उपायहरूको निर्माण तथा कार्यान्वयनमा कुनै जातीय भेदभाव वा जातीय उत्पीडन नहोस् भनी सुनिश्चित गर्न जिम्मेवार हुन्छन्। उनीहरूको कर्मचारीहरूले कानूनी उत्तरदायित्वको बारेमा पुरै तरिकाले बुझोस् भनी सुनिश्चित गर्न, केहि कदमहरू लिनु पर्छ।

8. कानूनी संरचनाको सम्बन्धमा कुनै शंका भएमा र जातीय भेदभाव र उत्पीडन विरुद्धका कुनै विशेष नीति वा कानूनी प्रावधानहरू अन्तर्गत भएनन् भने कानूनी परामर्श लिनु पर्दछ।

9. RDO का नीति र उपायहरूको उल्लंघन गर्नु गैर कानूनी हुन जान्छ। यसलाई जिल्ला अदालतमा उल्लंघन भएको भन्दै कानूनी रूपमा चुनौती दिन सकिन्छ।

10. RDO अन्तर्गत, सार्वजनिकहरू सँग समान अवसर आयोग सित (EOC), जुन चै RDO को प्रवतन अधिकारी हो निवारण तंत्रको शिकायत गर्नु को लागि एउटा अतिरिक्त अवसर छ। EOC लाई भेदभाव निर्मूल पार्ने र साधारण रूपमा विभिन्न जातीय समूहका व्यक्तिहरूमा, एक अर्का बिचमा समान अवसर र सुझावका कार्यको वृद्धि गर्ने लगायतका अधिकारहरू सुम्पी दिएको छ। जातीय भेदभावको सम्बन्धमा, यसलाई RDO को धारा 78 र 79 अन्तर्गत गैर कानूनी कामहरूको शिकायतहरू सम्भाल्ने अधिकार, मेलमिलाप संचालन गर्ने र त्यो अनुसार सहयोग दिने र RDO को धारा 64 अन्तर्गत नियमानुसार छानवीन गर्ने, र RDO को धारा 66 अन्तर्गत सूचना हासिल गर्ने अधिकार प्राप्त छ। EOC ले आफ्ना औपचारिक तथ्यहरूको आधारमा एउटा सार्वजनिक अधिकारीलाई नीति र प्रक्रियाहरूमा परिवर्तन गर्ने सुझावहरू दिन सक्छ, तथा कानून वा अन्य केहीमा परिवर्तनको लागि प्रशासनको मुख्य सचीवलाई सुझावहरू दिन सक्छ।