

विषय-वस्तु

बारबरा रोश (Barbara Roche) द्वारा प्रस्तावना	2
1 अंतर्दृष्टि	4
2 अब समानता	5
3 समानता संस्थानों की भूमिका और योगदान	8
4 आगामी मार्ग	11
5 अब तक का परामर्श	12
6 अन्तर्राष्ट्रीय परिदृश्य	14
7 भविष्य की संरचनाओं के लिए विकल्प	19
एक सकल समानता निकाय	
• जोखिम और चुनौतियां	
• एक सकल समानता निकाय की संरचना	
8 वर्तमान संरचनाओं पर आधारित विकल्प	24
• एक एकल प्रवेशद्वार	
• एक मुख्य आयोग	
• अन्य विकल्प	
9 परस्पर संबद्ध मुद्दे	28
• समानता और मानवाधिकार	
• स्काटिश और वेल्श आयाम	
• स्थानीय और क्षेत्रीय आयाम	
• लागू करने और बढ़ावा देने के काम	
10 नए विषयों के लिए 2002-3 से प्रबन्ध	34
11 नए प्रयास	36
12 टिप्पणी कैसे करें ¹	37

¹ इस परामर्श के लिए उत्तर की समय सीमा 21 फरवरी 2003 है।

प्रस्तावना

मई में मैंने यह घोषित किया कि हम एक शताब्दी के चौथाई से अधिक भाग में समानता की सबसे ज्यादा महत्वपूर्ण समीक्षा करने जा रहे हैं, जो ग्रेट ब्रिटेन में समानता मशीनरी के लिए लम्बी अवधि के विकल्पों को देखने पर केन्द्रित है, जिसमें एक एकल समानता आयोग की स्थापना पर विचार करना भी सम्मिलित हैं।

इससे उन दोनों सिद्धान्तों पर एक जोरदार बहस छिड़ गई है, जो हमारी समानता की व्यवस्था और हमें उपलब्ध संगठनात्मक विकल्पों के आधार हैं। मैं आगे के सर्वोत्तम मार्ग पर विचार करने के समय अंशधारकों (स्टेकहोल्डर्स) और रूचि रखने वाले अन्य पक्षों को इसमें सम्मिलित करना जारी रखना चाहती हूँ।

हमने समानता और विविधता की ओर (*Towards Equality and Diversity*) में पिछले वर्ष यह कहा कि हमने एक एकल आयोग के पक्ष में तर्क देखे। हम अपने समानता संस्थानों के लिए कुछ विशेष संरचनात्मक विकल्पों और इस विषय पर आपके विचार जानने के लिए आज यह दस्तावेज प्रकाशित कर रहे हैं कि किस प्रकार किसी भविष्य के संगठनों को अपनी कुछ सबसे प्रमुख प्राथमिकताओं का पालन करना चाहिए।

समानता और विविधता : इसे सम्भव बनाना (*Equality & Diversity : Making it Happen*) में उन बातों पर विचार किया गया है जिनका समानता संस्थान, ग्रेट ब्रिटेन और विदेशों में आज तक के अनुभव के आधार पर, समानता के अवसरों और समानता के व्यवहार को प्रत्येक व्यक्ति के लिए एक वास्तविकता बनाकर, योगदान कर सकते हैं, इसमें उन क्षेत्रों की पहचान की गई है, जहां भविष्य में और अधिक बल दिए जाने की जरूरत है, जैसे सारे समूहों की आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए एक एकीकृत तरीके से समानता को बढ़ावा देना। हमें इस विचार से आगे जाने की जरूरत है कि भेदभाव कानून केवल अल्पसंख्यक समूहों की रक्षा करने के लिए है, हालांकि यह महत्वपूर्ण है। अब यह प्रत्येक को रक्षा प्रदान करने के लिए है – उदाहरण के लिए, हम अनुच्छेद 13 जाति और रोजगार दिशानिर्देशों (*Article 13 Race and Employment Directives*) के तहत प्रस्तुत किए जा रहे आयु विनियमों के अन्तर्गत आ जाएंगे।

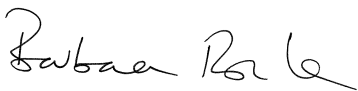
इस परामर्श पत्र में उन लाभों, जो कोई समानता आयोग ला सकता है, और अन्य विकल्पों का उल्लेख किया गया है। इसमें उस महत्त्व पर भी बल दिया गया है, जो हम यह सुनिश्चित करने पर देते हैं कि जो भी व्यवस्थाएं लागू की जाएं, वे सारे लोगों की जरूरतों को पूरा करती हों, चाहे वे ग्रेट ब्रिटेन में कहीं भी रहते हों। इस बात को सुनिश्चित करना कि हम भविष्य में अपने समानता संस्थानों के लिए सर्वोत्तम दृष्टिकोण और संरचना चुनें, कोई ऐसा काम नहीं है, जो सरकार का स्वयं करना चाहिए। वर्तमान आयोग – समान

अवसर आयोग, (Equal Opportunities Commission) जातीय समानता आयोग (Commission for Racial Equality) और अपंगता अधिकार आयोग (Disability Rights Commission) – और विभिन्न आयु, धर्म और लैंगिक प्रवृत्ति के लोगों का प्रतिनिधित्व कर रहे समूह और व्यक्ति यह सुनिश्चित करने के लिए हमारे साथ काम करते रहे हैं कि हम अपनी विचारधारा को विकसित करते हुए यथासम्भव सीमा तक दृष्टिकोणों को अपने ध्यान में रखें। पर हमें आज आरम्भ किए गए इस परामर्श के माध्यम से संवाद को जारी रखने की आवश्यकता है।

इस परामर्श दस्तावेज का उत्तर देना इस बात पर अपने विचार देने के लिए आपका अकेला अवसर नहीं होगा कि हमें कैसे आगे बढ़ना चाहिए। हम आगामी महीनों में पूरे देश में कई कार्यक्रम आयोजित करेंगे, जिससे हम अधिक से अधिक विविध प्रकार के विचार सुन सकें। विशेष रूप से हम इस बारे में सुनना चाहते हैं कि लोगों का इस बारे में क्या विचार है कि कैसे वर्तमान समानता व्यवस्था को उनकी आवश्यकताओं को बेहतर ढंग से पूरा करने के लिए विकसित किया जा सकता है।

मुझे पता है कि हमारी योजनाओं को यथाशीघ्र निश्चितता देना महत्वपूर्ण होगा। हम इस परामर्श के परिणामों को प्रकाशित करना चाहते हैं और अगले वर्ष के वसन्त में अपनी योजनाओं के बारे में आगे की घोषणा करना चाहते हैं। मैं अब यह कह सकती हूँ कि मैं ऐसा नहीं सोचती कि कोई नई संरचनाएं 2006 से पहले लागू होंगी। इसी बीच हम बेशक जाति और समानता दिशानिर्देशों को लागू करने के लिए काम करना जारी रख रहे हैं और हम एक साथी दस्तावेज समानता और विविधता : आगे की राह (*Equality and Diversity : The Way Ahead*) प्रकाशित कर रहे हैं जिसमें उस प्रस्तावित कानून की मुख्य विशेषताओं का उल्लेख है जो हम लाने जा रहे हैं। हम ब्रिटेन को काम करने और रहने के लिए एक बेहतर और बढ़िया स्थान बनाने के लिए वचनबद्ध हैं, जहां हर कोई अपनी सम्भावना को पूरा कर सके। हमें इसे सम्भव बनाने के लिए सही संरचना की जरूरत है। आपके विचार हमारे लिए महत्वपूर्ण हैं।

हम आपके विचारों की प्रतीक्षा कर रहे हैं।



बारबारा रोश (Barbara Roche)

महिला मंत्री (Minister for Women)

उप प्रधान मंत्री कार्यालय (Office of The Deputy Prime Minister)

भाग 1 : अंतर्दृष्टि

- 1.1 सरकार का लक्ष्य एक ऐसा समान सम्मिलित समाज है जहां हर किसी के साथ सम्मान का व्यवहार किया जाता हो और जहां सभी के लिए अवसर हो। प्रत्येक व्यक्ति को सामाजिक और आर्थिक जीवन में अपनी पूरी भूमिका निभा सकना चाहिए। हमें भाग लेने की कठिनाइयों को दूर करना है और संस्कृति में परिवर्तन करना है जिससे समान अवसर और समान व्यवहार सभी के लिए एक प्राथमिकता बन जाए।
- 1.2 हम एक ऐसा ब्रिटेन देखना चाहते हैं जहां आर्थिक शक्तिप्रदता की मुख्य भूमिका के साथ, सारे समूहों की शक्ति बढ़ाई जाती हो ; जहां उन व्यवहारों और पूर्वाग्रहों को दूर किया जाए जो व्यक्तियों और समूहों की प्रगति को प्रभावित करते हैं ; जहां सांस्कृतिक, जातीय और सामाजिक विविधता का सम्मान हो और लोग इसकी प्रशंसा करें ; जहां समुदाय परस्पर सम्मान और सहिष्णुता के साथ रहें और जहां व्यक्तियों के विरुद्ध भेदभाव का मजबूती से सामना किया जाए।
- 1.3 समानता कानून के लिए प्रभावशाली आधुनिक संस्थागत सहायता इस लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए बहुत महत्त्वपूर्ण है। मई में, सरकार ने सांविधिक समानता व्यवस्था, विशेष रूप से ग्रेट ब्रिटेन के लिए एक सकल समानता आयोग का गठन करने की व्यवहार्यता के लिए, भविष्य की संरचनाओं का अध्ययन आरम्भ किया। इससे जोरदार बहस छिड़ गई है।
- 1.4 इस दस्तावेज में समानता के लिए प्राथमिकताओं और भविष्य की चुनौतियों का मूल्यांकन किया गया है। इसमें इस बात पर विचार किया गया है कि समानता व्यवस्था हमारे समानता के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए क्या योगदान कर सकती है, और इसमें सम्भावित संरचनाओं पर विचार आमंत्रित किए गए हैं। इसमें समानता और मानवाधिकारों के लिए संस्थागत सहायता के बीच संबंधों का उल्लेख किया गया है। अन्त में, इसमें इस परामर्श के बाद अगले कार्य दिए गए हैं, जिनमें यह भी सम्मिलित है कि कोई निर्णय कैसे और कब लिया जाएगा।

भाग 2 : अब समानता

- 2.1 हमें ज्यादा समान समाज की तरफ ले जाने के लिए काफी कुछ हो चुका है। 1970 के दशक के बाद से, समानता के कानून के काम करने के माध्यम से व्यक्तियों के विरुद्ध भेदभाव में कमी करने के लिए काफी प्रगति की गई है। विविधता के विचार की स्वीकृति बढ़ रही है – संगठन किन्हीं विशेष समूहों की जरूरतों का अधिक से अधिक समाधान करने पर ध्यान दे रहे हैं, चाहे वे कर्मचारी हों, ग्राहक हों या कोई और हों। यह व्यवसाय के लिए और अपने आप में अच्छी बात है। हमें इसे सांस्कृतिक परिवर्तन को आगे बढ़ाने की जरूरत है – इसके लिए पहले भेदभाव को दूर करने और इसके बाद सकारात्मक कार्रवाई पर ध्यान देना होगा।
- 2.2 समानता पूरे ब्रिटेन में एक मुद्दा है। समान अवसरों पर **GB** (जी बी) कानून वेस्टमिंस्टर में यु के की संसद के लिए एक मुद्दा बना हुआ है। पर हमें स्कोटिश संसद और वेल्स की राष्ट्रीय असेम्बली के संवैधानिक परिवर्तन और स्थापना पर पूरा ध्यान देना चाहिए।
- 2.3 सरकार ने अपनी नीतियों और कानूनी परिवर्तन के माध्यम से एक ज्यादा समान समाज को सक्रिय रूप से बढ़ावा दिया है। अपंगता अधिकार आयोग (**Disability Rights Commission - DRC**) की स्थापना एक महत्वपूर्ण प्रयास था। इसी प्रकार जाति संबंध संशोधन अधिनियम 2000 (**Race Relations Amendment Act 2000**) ने 40,000 से अधिक सार्वजनिक निकायों पर जाति की समानता और अच्छे जाति संबंधों के बढ़ावा देने का कर्तव्य सौंपते हुए परिवर्तन के प्रति एक शक्तिशाली वचनबद्धता का संकेत दिया। सरकार ने हमारी लोकतांत्रिक संस्थाओं में लिंग की असमानता का समाधान करने सकारात्मक कार्रवाई करने हेतु राजनीतिक पार्टियों को अनुमति देने के लिए हाल ही में एक कानून बनाया है। इसने समलैंगिक (**Gay**) लोगों और इतरलैंगिक (**Heterosexuals**) लोगों के लिए सहमति की आम आयु लागू की है। यह अपंग लोगों के लिए शिक्षा में नए अधिकार लाया है।
- 2.4 सरकार के कार्यक्षेत्र से संबंधित नीतियों और कार्यक्रमों का लक्ष्य है नुकसान में रह रहे समूहों के लिए परिणामों में सुधार करना और उनकी विविध जरूरतों को पूरा करना। न्यू डील कार्यक्रम और राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी ने रोजगार को फ़ैलाने और आयों की असमानता कम करने के लिए कार्य किया है। वर्किंग फ़ैमिलीज़ टैक्स

क्रेडिट (The Working Families Tax Credit) ने यु के में 1,300,000 से अधिक परिवारों को सहायता प्रदान की है। नेशनल चाइल्डकेअर स्ट्रेटजी यानी राष्ट्रीय बाल देखभाल कार्यनीति से इंग्लैंड और वेल्स में 70,000 बच्चों के लिए स्थान जुटाए गए हैं। स्काटिश चाइल्डकेअर स्ट्रेटजी यानी स्काटिश बाल देखभाल कार्यनीति, स्काटिश कार्यकारी द्वारा आगे बढ़ाई जा रही है। “न्यू डील 50 प्लस” वर्तमान में, नए काम पर आधारित प्रशिक्षण अवसरों का विकास कर रहा है, जो बड़ी आयु के लोगों को विशेष रूप से ऐसे क्षेत्रों में प्रशिक्षण देने के लिए तैयार किए गए हैं, जो बड़ी आयु के लोगों की भर्ती करने में हिचकिचाहट दिखाते रहे हैं। जाबसेंटर प्लस (Jobcentre Plus) कई प्रकार के कार्यक्रम तैयार करता है जिनका उद्देश्य अपंग व्यक्तियों को अपंगता रोजगार सलाहकारों से विशेषज्ञ सहायता के साथ वेतन वाला काम प्राप्त करने और इसे बनाए रखने में सहायता प्रदान करना है। उत्कृष्टता चुनौती (Excellence Challenge) कार्यक्रम इंग्लैंड और वेल्स में नुकसान की पृष्ठभूमि के युवा विद्यार्थियों के लिए उच्चतर शिक्षा प्राप्त करने के लिए सुधार के तरीकों की खोज करता रहा है। इसी प्रकार, स्काटिश ऐक्जीक्यूटीव यानी कार्यकारी, उच्चतर शिक्षा तक पहुँच में सुधार के कई प्रकार के उपायों के लिए वचनबद्ध है।

- 2.5 स्काटलैंड और वेल्स में स्काटिश कार्यकारी और वेल्स की राष्ट्रीय असेम्बली ने समानताओं को नीतियों और पद्धतियों के विकास में लाने में अग्रणी भूमिका निभाई है।
- 2.6 हाल ही में प्रकाशित पब्लिक सर्विस एग्रीमेंट्स यानी लोक सेवा करारों में लिंग, अपंगता और जाति से संबंधित नुकसान का समाधान करने के लिए, विभागों द्वारा लक्ष्यों का व्यवस्थित रूप से निर्धारण किया गया है। ये कठोर जवाबदेह लक्ष्य हैं। हम सार्वजनिक नियुक्तियों – और कुल मिलाकर अपने संस्थानों में कम प्रतिनिधित्व वाले समूहों के हिस्सों का सुधार करने के लिए काम कर रहे हैं।
- 2.7 हम आर्थिक रूप से शक्ति प्रदान करने के संबंध में काम कर रहे हैं। पुरुषों और महिलाओं के बीच वेतन का अन्तर अभी भी बहुत अधिक है। अपंग लोगों को कार्य से बाहर रहने की बहुत ज्यादा सम्भावना है और वे गैर-अपंग व्यक्तियों से अधिक लाभ मांग रहे हैं। अल्पसंख्यक जनजातीय कर्मचारियों की श्रम बाजार में भेदभाव का सामना करने की अधिक सम्भावना है और अपने श्वेत साथियों की तुलना में, उनके बेरोजगार और पिछड़े रहने की ज्यादा सम्भावना है। लोगों की काम पाने में सहायता करना और सामाजिक और सामुदायिक जीवन में उनको शामिल करना समानता की तरफ बढ़ने के लिए एक स्पष्ट प्रयास है। यह न्यू डील कार्यक्रमों

(New Deal Programmes) राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी और डिसेबलड पर्संसज टैक्स क्रेडिट यानी अपंग व्यक्ति कर उधार जैसे उपायों के माध्यम से, इस सरकार की सर्वोच्च प्राथमिकता रही है।

- 2.8 यूरोप में, सरकार ने समानता के लिए ढांचा तैयार करने में अग्रणी भूमिका निभाई। इसे वास्तविकता बनाने के लिए योजनाओं पर पहले ही अच्छी तरह कार्रवाई की गई है। यु के में अपंगता भेदभाव अधिनियम के क्षेत्र में वृद्धि करने के लिए हम लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म और आयु के बारे में नए उपाय लागू करेंगे। 2006 तक काम की तलाश कर रहे, नौकरी कर रहे और प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे व्यक्तियों की इन नए आधारों और जाति, लिंग और अपंगता के आधारों पर भेदभाव से रक्षा की जाएगी। इस प्रलेख के साथ संलग्न समानता और विविधता : आगे के मार्ग में इस नए कानून के लिए सरकार के प्रस्तावों का सारांश दिया गया है। मसौदा विनियमों की प्रतियां www.dti.gov.uk/er/equality से डाउनलोड की जा सकती हैं।
- 2.9 कुल मिलाकर हमारे प्रस्ताव समानता के कानून को और अधिक संगत और उपयोग में आसान बनाने के लिए तैयार किए गए हैं। हम, उदाहरण के लिए, सभी आधारों पर उत्पीड़न के विरुद्ध सुनिश्चित रक्षा प्रदान करेंगे और वहां इस तथा दूसरी महत्वपूर्ण धारणाओं को परिभाषित करने के लिए इसी शब्दावली का उपयोग करेंगे। हम वर्तमान कानून में अपवाद की संख्या कम करेंगे जिससे उन लोगों के लिए रक्षा अधिक सामान्य तरीके से लागू हो सके जो काम की तलाश कर रहे हैं, नौकरी में हैं और प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे हैं। और हम उस तरीके में कुछ परिवर्तन करेंगे जिसमें कानून लागू किया जाता है ताकि शिकायतों का और अधिक तेजी से समाधान किया जा सके। ये प्रयास व्यक्तियों और नियोक्ताओं के हित में होंगे। सर्वोत्तम नियोक्ताओं को यह पहले ही पता है कि निष्पक्षता और उत्पादकता का निकट संबंध है।
- 2.10 हम अगले चार वर्षों में इन परिवर्तनों को अलग-अलग चरणों में प्रस्तुत करेंगे। जब हम ऐसा करते हैं, तब अनुभव का उपयोग करना उचित है – उदाहरण के लिए सार्वजनिक निकायों (Public Bodies) को रेस रिलेशंस अमेंडमेंट ऐक्ट यानी जाति संबंध संशोधन अधिनियम 2000 द्वारा लागू किए गए अवसर की समानता बढ़ाने का कर्तव्य सौंपना – और सुपुर्द प्रशासनों को ऐसे ही कर्तव्य सौंपना। परिणाम सामने आ रहे हैं जिनसे हम आगामी मार्ग पर विचार करते हुए सीख सकते हैं।

भाग 3 : समानता संस्थानों की भूमिका और योगदान

- 3.1 समानता संस्थान ज्यादा समान समाज की स्थापना करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। तीन समानता आयोगों – कमिशन फॉर रेश्यल इक्वालिटी यानी जातीय समानता आयोग (CRE), ईक्वल औपरच्युनिज़ कमिशन यानी समान अवसर आयोग (EOC) और डिसेबिलिटी राइट्स कमिशन यानी अपंगता अधिकार आयोग (DRC) ने अपनी स्थापना के बाद से उत्कृष्ट योगदान दिया है। CRE और EOC ने पिछले 25 वर्षों में ब्रिटेन के चेहरे को बदलने में मदद की है। केवल 2000 में स्थापित DRC ने वास्तविक प्रभाव उत्पन्न किया है और इसे प्रगति के महत्वपूर्ण कार्य करने हैं।
- 3.2 पर यह समानता की व्यवस्था की आगामी भूमिका पर गड़राई से देखने का समय है, जिससे यह आने वाले वर्षों की अपेक्षाओं और जरूरतों को पूरा करे।
- 3.3 समानता अब हर किसी का काम है। संगठन यह बढ़-चढ़ कर मानते हैं कि उन्हें एक एकीकृत दृष्टिकोण के माध्यम से समानता को बढ़ावा देना चाहिए। भेदभाव का सामना कर रहे व्यक्तियों की समस्या का समाधान करना अब भी सबसे अधिक महत्वपूर्ण है, पर अब चुनौती पूरे समाज में समानता का समर्थन करने और इसे बढ़ावा देने की है।
- 3.4 लोग उस समान व्यवहार की और ज्यादा प्रतीक्षा कर रहे हैं जो पहचानों के कई पहलुओं का आदर करता है। हर किसी की पहचान के कई पक्ष हैं, जैसे उदाहरण के लिए, उनका लिंग, आयु, जातीयता और अन्य विशेषताओं के साथ-साथ धार्मिक आस्थाएं। लोग ब्रिटेन द्वारा विविधता से ली जाने वाली शक्तियों की प्रशंसा करते हैं, इसलिए वे इसके प्रति और ज्यादा सजग हो रहे हैं। कुछ पहचानों और पहचानों के समूह, अतीत में नुकसान और भेदभाव से जुड़े रहे हैं – उदाहरण के लिए अल्पसंख्यक महिला होना नुकसान का दोहरा स्रोत हो सकती है। समानता की नीतियों को इसका उत्तर देना चाहिए – जो विस्तृत आधार के दृष्टिकोण का एक अन्य कारण है।

3.5 हम यह मानते हैं कि वर्तमान आयोग के कार्य और शक्तियां भविष्य की किसी भी व्यवस्था के मध्य में रहेंगी। भेदभाव का सामना करना कई बातों पर निर्भर करता है – व्यक्तियों, व्यवसायों और लोगों के बीच समानता अधिकारों की चेतना फैलाने के लिए प्रभावशाली उपाय करना ; व्यक्तियों को सलाह और सूचना देना ; व्यवसाय और सलाह देने वाले संगठनों को सलाह और दिशानिर्देश देना ; व्यवसाय और अन्य संगठनों के बीच अच्छी पद्धति को बढ़ावा देना ; भेदभाव की शिकायत वाले लोगों की सहायता करना ; जहां लागू हो, वहां जांच-पड़ताल करना और जहां जरूरत हो, वहां लागू करने की कार्रवाई करना।

3.6 पर हमारा यह विश्वास है कि निम्न पर नए बल की जरूरत है

- व्यापक रूप से देखते हुए और अलग-अलग समूहों की चिंताओं से परे जाते हुए ज्यादा समान समाज की मुख्य कठिनाइयों के बारे में चेतना जाग्रत करना और बहस छेड़ना। तर्क को हर कहीं जनता और निर्णय लेने वाले व्यक्तियों के पास ले जाना। ऐसा इस बात की गहरी समझ के साथ करना कि असमानताएं किस प्रकार आज स्वयं को आज के समाज में प्रकट करती हैं और किस प्रकार इनका सामना किया जा सकता है। साक्ष्य आधार में सुधार करना जिससे कार्य और नीतियां सुरक्षित हों और प्रभावशाली हों।
- मुख्यधारा में लाना – सारे समानता विषयों को ध्यान में रखते हुए एक विस्तृत मोर्चे पर समानता के मुद्दों को नीतियों और पद्धतियों में बदलना। नीतियों और कार्यक्रमों के दायरे और इन्हें लागू करने के लिए सरकार और सार्वजनिक सेवा प्रदानकर्ताओं के साथ जुड़ना, जिससे विविध जरूरतें पूरी हो सकें। और व्यवसाय तथा स्वयंसेवी क्षेत्र को संस्कृति में परिवर्तन का समर्थन करना चाहिए;
- उन नियोक्ताओं और सेवा प्रदानकर्ताओं को सलाह और दिशानिर्देश प्रदान करना जो अपनी सारी समानता बाध्यताओं का निर्वाह कर रहे हैं ;
- व्यक्तियों को उनके समानता अधिकारों के बारे में जानकारी देना तथा उनकी मदद करना ;
- सुलह और विवाद सुलझाने की अन्य आधुनिक तकनीकों पर और अधिक बल देते हुए लागू करने के बारे में लचीले दृष्टिकोण ;
- विविध भेदभाव के मामलों का सामना करने के लिए प्रभावशाली उपाय ;

- मजबूत स्थानीय नेटवर्क उत्पन्न करना जिससे असमानता की समस्याओं का स्रोत पर ही समाधान हो जाए ;
- अनेक प्रकार के अंशधारकों के साथ भागीदारी में काम करना और सबके साथ खुलापन रखना, और ;
- संसाधनों का सर्वोत्तम उपयोग करते हुए प्रभावशाली, सुव्यवस्थित प्रबंध।

प्रश्न 1 :

क्या ऊपर दिए गए पैराग्राफ में वर्णित प्राथमिकताएं, समानता की व्यवस्था के लिए महत्वपूर्ण प्राथमिकताएं हैं ? कृपया इस प्रलेख में सम्मिलित अलग फार्म में उत्तर दें।

भाग 4 : आगे का मार्ग

- 4.1 जैसा कि 15 मई को घोषित किया गया था, सरकार आने वाले वर्षों के लिए समानता मशीनरी की संरचना के लिए विकल्पों पर विचार कर रही है। यह समानता कानून द्वारा कवर किए गए उन सारे पक्षों के लिए मजबूत, लम्बी अवधि की प्रभावशाली संस्थागत सहायता प्रस्तुत करने के लिए वचनबद्ध है, जो वर्तमान कानून द्वारा और हमारे द्वारा रोजगार और जाति दिशानिर्देशों को लागू करने पर लाए जा रहे नए विषयों द्वारा कवर होते हों। मई से समानता व्यवस्था के सिद्धांतों और विशेष संगठनात्मक सम्भावनाओं पर जोरदार बहस रही है। इससे मुद्दों को स्पष्ट करने और एक व्यापक बहस के लिए आधार तैयार करने में मदद मिली है।
- 4.2 अब सरकार भविष्य की संरचनाओं के लिए मत लेने के लिए उत्सुक है। इसने नीचे धारा 7 और 8 में टिप्पणी के लिए अनेक विकल्प निर्धारित किए हैं। निम्न दो धाराओं में आगू की पृष्ठभूमि दी गई है। धारा 5 में सरकार के अब तक के निष्कर्ष दिए गए हैं, जबकि धारा 6 में एकल समानता निकायों वाले अन्य देशों में अनुभव का वर्णन किया गया है।

भाग 5 : अब तक का किया गया परामर्श

- 5.1 समानता पहलों की इस समीक्षा को आगे ले जाते हुए DTI की महिला और समानता इकाई ने रुचि रखने वाले संगठनों, विशेष रूप से CRE, EOC और DRC के साथ वार्ताएं की हैं। इन्होंने मामलों को विस्तार से समझने और चिंता के क्षेत्रों की पहचान करने में अत्यधिक योगदान दिया है। हम इन रचनात्मक योगदानों के लिए आभारी हैं।
- 5.2 एकल समानता निकाय धारणा पर अब तक किए गए काम के भाग के रूप में DTI की महिला और समानता इकाई ने रुचि रखने वाले ज्यादा में ज्यादा संगठनों से मत प्राप्त करने के लिए जुलाई में एक संगोष्ठी आयोजित की। 120 संगठनों के 180 से अधिक लोगों ने इसमें भाग लिया। इनमें नियोक्ता, ट्रेड यूनियन, स्वैच्छिक क्षेत्र, वर्तमान आयोग, वर्तमान समानता कानून और नए विषयों द्वारा कवर होने वाले पक्षों के अनेक प्रतिनिधि समूह, शैक्षिक और अनुसंधान निकाय सम्मिलित थे। संगोष्ठी में पूर्ण अधिवेशनों के साथ महत्वपूर्ण मुद्दों से संबंधित कार्यशालाएं सम्मिलित थीं, जैसे समानता व्यवस्था की संरचना ; कैसे नियोक्ताओं और सेवा प्रदानकर्ताओं की जरूरतों को पूरा किया जा सकता है ; व्यक्तियों की सहायता करना ; संवर्धन और लागू करने के कार्यों के बीच संबंध, हस्तान्तरण, और क्षेत्रीय और स्थानीय मुद्दे। अगली कार्यशालों में छः विषयों से संबंधित मुद्दों पर विचार विमर्श किया गया। संगोष्ठी से बहुत मूल्यवान जानकारी और कई उपयोगी सूचनाएं मिलीं।
- 5.3 भाग लेने वालों की आम राय यह थी कि एकल समानता निकाय से कई लाभ प्राप्त होंगे बशर्ते इसे प्रभावी आधार पर स्थापित किया जाए। यह कुल मिलाकर समानता पर विजय प्राप्त कर सकता है, व्यक्तियों और संगठनों को एकीकृत सलाह प्रदान कर सकता है और विविध प्रकार के भेदभाव का समाधान करने के लिए और अधिक प्रभावशाली साधन उपलब्ध करवा सकता है। यह संस्थागत भेदभाव का सामना करने में एक मजबूत शक्ति होगा। पर इसकी रचना समानता के शक्तिशाली लक्ष्य में की जानी चाहिए। इसके पास प्रभावशाली शक्तियां होनी चाहिए और इसे उचित संसाधन प्राप्त होने चाहिए और योजना बनाने के लिए स्पष्ट समय सारणी और पर्याप्त समय होना चाहिए। कई व्यक्तियों ने समानता कानून को संगत करने की आवश्यकता पर बल दिया जिसमें एकल निकाय पूरी तरह कार्य कर सके;

और यह कि अलग-अलग विषयों की जरूरत पर बल दिए जाने में कोई कमी नहीं होनी चाहिए, जिसकी विविधता का सम्मान किया जाना चाहिए।

- 5.4 जो अन्य मुद्दे उठाए गए वे ये थे कि हालांकि लागू करने की सारी शक्तियों की जरूरत होगी, फिर भी सुलह और अन्य वैकल्पिक विवाद समाधान तकनीकें, भविष्य के लिए एक मूल्यवान उपकरण हो सकती हैं ; कि एकल निकाय की संरचना पर बहुत ध्यानपूर्वक विचार-विमर्श की जरूरत होगी ; कि संवर्धन और लागू करने के काम एक दूसरे से करीबी से जुड़े हैं और ये एकीकृत आधार पर किए जाने चाहिए; और यह कि कई प्रकार के उपायों के माध्यम से समानता की व्यवस्था को स्थानीय और क्षेत्रीय स्तरों पर स्वयं को अनुभव कराना चाहिए।

भाग 6 : अन्तर्राष्ट्रीय परिदृश्य

- 6.1 हमने कई अन्य देशों और उत्तरी आयरलैंड में अपनाई गई व्यवस्थाओं को देखा है, जहां भेदभाव के विरुद्ध कानूनी रक्षा प्राप्त सभी समूहों को कवर करने के लिए 1999 में एक एकल निकाय (उत्तरी आयरलैंड समानता आयोग) की स्थापना की गई थी।
- 6.2 अन्य देशों में व्यवस्थाएं बहुत अलग हैं और उनकी राजनीतिक और कानूनी परम्पराएं दर्शाती हैं। यूरोप में कई देशों के पास समानता का समर्थन करने के लिए औपचारिक व्यवस्था नहीं है, हालांकि अधिकांश में विभिन्न रूपों में कानूनी संस्थान हैं।
- 6.3 नीदरलैंड्स, आयरलैंड, उत्तरी आयरलैंड, न्यूजीलैंड, आस्ट्रेलिया, कनाडा और अमरीका में एकल कानूनी संरचना समर्थक समानता और भेदभाव विरोधी अधिकार हैं और कुछ उदाहरणों में मानवधिकार भी हैं। उदाहरण के रूप में, आस्ट्रेलिया, न्यूजीलैंड और कनाडा के निकायों की मुख्य विशेषताएं अगले पृष्ठों पर बक्सों में दी गई हैं। इनमें समय बीतने के साथ संबंधित देशों की विशेष – जरूरतों को पूरा करने और विभिन्न कानूनी ढांचों, सम्मिलित अधिकारों के दायरों, नीतिगत प्राथमिकताओं और आन्तरिक संगठन के माडलों को व्यक्ति करने के लिए विकास हुआ है। बहरहाल, हाल के अध्ययन यह बताते हैं कि वे एकीकृत दृष्टिकोण के माध्यम से लाभ प्रदान करने में प्रभावशाली रही हैं – उदाहरण के लिए समानता की कार्यसूची में अच्छी पद्धति को बढ़ावा देना, विविधता की रूपरेखा में वृद्धि करना और अपने द्वारा सेवा प्रदान किए जाने वाले विशेष समूहों की आवश्यकताओं को पूरा करना जारी रखते हुए एकीकृत परामर्श प्रदान करना। ये अध्ययन उन कारकों का भी संकेत देते हैं जिनसे सफलता प्राप्त होती है, जैसे कि स्पष्ट नैगम मूल्य, पर्याप्त स्वतंत्रता और संसाधन और एक काम करने योग्य संरचना।

- 6.4 हम इस बात को मान्यता देते हुए अन्य देशों में अनुभव की खोज जारी रखेंगे कि इसके सामान्यीकरण में सावधानी की जरूरत है – और यह कि ब्रिटेन के भविष्य के समानता संस्थान, हमारी विशेष आवश्यकताओं और परिस्थितियों को पूरा करने के लिए स्थापित किए जाने चाहिए।

मामला अध्ययन (Case Studies)

कनाडा

1977 से कनाडा में एक मानव अधिकार आयोग है, जो संघीय स्तर पर कार्य करता है। यह आयोग द्वारा संचालित एक शिकायत प्रक्रिया के माध्यम से मानव अधिकारों को बढ़ावा देने और गैर-भेदभाव कानून को लागू करने का काम करता है। यह संगठन अनिवार्य रूप से लागू करने वाली और विवाद का समाधान करने वाली एक एजेन्सी है ; यह आमतौर पर किसी भेदभाव की शिकायत वाले व्यक्ति के लिए सम्पर्क करने का पहला स्थान है, और प्रत्येक शिकायत पर पूरी तरह कार्रवाई होती है। इस प्रकार संगठन के काम में मध्यस्थता के काम द्वारा उच्च प्राथमिकता के उपयोग से विवाद समाधान प्रक्रियाओं ने आयोग के काम पर प्रभुत्व कायम किया है। हाल के कानून के बाद, आयोग के बढ़ावा देने के कामों और सामुदायिक समूहों तक पहुंच पर अब ज्यादा बल दिया जा रहा है।

आठ लोगों तक को आयुक्तों के रूप में नियुक्त किया जा सकता है और इसमें औपचारिक 'विशेषज्ञ कार्यो' वाले आयुक्त नहीं है। इसकी बजाए, पुरुषों और महिलाओं के बीच संतुलन के साथ एक क्षेत्रीय और विषय स्तर का रखरखाव किया जाता है। आयोग कार्यो द्वारा व्यवस्थित होता है जिसके चार मुख्य स्तम्भ हैं :

- कानूनी सेवाएं ;
- रोजगार समानता (जो रोजगार समानता जांच के लिए उत्तरदायी है) ;
- कार्य (वैकल्पिक विवाद समाधान, जांच-पड़ताल, वेतन समानता और निपटान शाखाएं) और ;
- नैगम प्रबंधन (नीति और अन्तर्राष्ट्रीय कार्यक्रम, और नियोजन की शाखाओं सहित)।

न्यूजीलैंड

1977 से, न्यूजीलैंड में एक मानव अधिकार आयोग है, जिसका कार्य सामान्य रूप से मानव अधिकारों को कायम रखना और इन्हें बढ़ावा देना और भेदभाव के कानून को लागू करना है, जिसमें अब लिंग, वैवाहिक स्थिति, धार्मिक या जनजातीय विश्वास, आयु, अपंगता, राजनीतिक राय और लैंगिक प्रवृत्ति तथा जाति के आधार भी सम्मिलित हैं। ह्युमन राइट्स अमंडमेंट ऐक्ट यानी मानव अधिकार (संशोधन) अधिनियम 2001 के आने तक, संरचना आमतौर पर विषय-विशिष्ट आधारों पर थी और जाति, बच्चों, स्वास्थ्य और अपंगता और गोपनीयता के लिए अलग कार्यालय थे। कनाडा की भांति, मानव अधिकार आयोग का प्रमुख केन्द्र बिन्दु जांच-पड़ताल करना, समाधान करना और मामले लेना था।

संवर्धन और शिक्षा पर ज्यादा बल देते हुए 2001 का अधिनियम समानता के लिए परस्पर-विषय दृष्टिकोण लाया, जो संगतता में वृद्धि करने और संसाधनों का बेहतर उपयोग करने के लक्ष्य के साथ व्यक्तिगत शिकायत कार्रवाई के विरुद्ध था। जाति संबंध आयुक्त के पास अभी भी न्यूजीलैंड में जाति समानता मुद्दों के महत्त्व को प्रकट करने के लिए विशेष उत्तरदायित्व और कार्य हैं। एक समान अवसर आयुक्त की भी नियुक्ति की गई है। इससे आगे आयुक्त सदस्य सभी सामान्यवादी हैं। आयुक्त के स्तर से नीचे, संगठन में कार्यात्मक और विशेषज्ञ इकाइयां होती हैं। अलग कार्यालय अभी भी मौजूद हैं जिसपर बच्चों के अधिकारों, स्वास्थ्य और अपंगता सम्पर्क और गोपनीयता का दायित्व है।

लागू करने के संबंध में, हालाँकि आयोग मध्यस्थता पर बल देता है, जब कोई मामला इस तरीके से नहीं सुलझाया जा सकता, इसके बाद शिकायतकर्ता मानव अधिकार कार्यवाहियों के कार्यालय से सहायता के लिए आवेदन कर सकता है, जो पूर्ण रूप से स्वतंत्र और पूर्ण है। निदेशक का यह निर्णय करने में आयोग से स्वतंत्रता है कि उसे किन मामलों का समर्थन करना है।

उत्तरी आयरलैंड

जुलाई 1998 में एकल समानता आयोग को अपनाने का निर्णय लिया गया, जिससे वर्तमान संगठनों – उत्तरी आयरलैंड समान अवसर आयोग (NIEOC), उत्तरी आयरलैंड जातीय समानता आयोग (NICRE), निष्पक्ष रोजगार आयोग और राष्ट्रीय अपंगता परिषद का स्थान लिया जा सके और एक संगठन का गठन किया जा सके जिसके अधिकार पिछले निकायों से अधिक हों। इसमें समानता और अवसर को बढ़ावा देने के लिए सार्वजनिक प्राधिकरणों पर कानूनी शुल्क लागू करने के लिए उत्तरी आयरलैंड अधिनियम के तहत उत्पन्न किया गया उत्तरदायित्व सम्मिलित है। आयुक्तों की नियुक्ति अगस्त 1999 में की गई और एकल समानता आयोग की स्थापना अक्टूबर 1999 में की गई।

एक आरंभिक संरचना तैयार की गई, जिससे उत्तरी आयरलैंड समानता आयोग को “कार्य करने” में समर्थ बनाया जा सके, जब पिछले आयोगों के काम को सम्मिलित करते हुए एक नई संरचना तैयार करने के लिए काम को आगे बढ़ाया गया। आरंभ में संयुक्त नैगम सेवाओं की सहायता से विषय दृष्टिकोण का रखरखाव किया गया। अपंगता कानून के तहत ऐसी नई जिम्मेदारियों, जो आयोग को अप्रैल 2000 में सौंपी गई थीं, विशेष रूप से अपंगता इकाई के माध्यम से निभाई गई।

एक कार्य आधारित संरचना की धीरे-धीरे-शुरुआत की गई जिस संरचना में अब तीन प्रभाव हों ; नीति और जन मामले; कानूनी नीति और सलाह और प्रचालन तथा नैगम सेवाएं। जाति और अपंगता से संबंधित छोटी विशेषज्ञ इकाईयां मुख्य रूप से नीतिगत विकास के लिए रखी जाती हैं, जबकि उनके संचालन के कार्य, ऊपर वर्णित इकाईयों के साथ मिला दिए गए हैं।

आस्ट्रेलिया

आस्ट्रेलियाई मानव अधिकार और समान अवसर आयोग की स्थापना 1986 में की गई थी और इसके काम मानव अधिकारों को बढ़ावा देने तथा विवाद के समाधान द्वारा भेदभाव-विरोधी कानून को लागू करना थे। आयोग में एक अध्यक्ष होता है और पांच विशेषज्ञ पूर्णकालिक आयुक्त होते हैं जिनकी विशेष विषयों के लिए जिम्मेदारी होती है : मानव अधिकार, लिंग भेदभाव, अपंगता, जाति और आदिवासी अधिकार। इन्हें जनता से बहुत अधिक सम्पर्क करना होता है। प्रत्येक आयुक्त को एक समर्पित इकाई द्वारा मदद पहुँचाई जाती है, जो संबंधित विषय के लिए कार्यनीतियां और पहलें तैयार करती हैं। इन्हें इनके बदले पूरे, सगठन को सेवा प्रदान करने वाली सामान्य कार्यात्मक इकाइयों द्वारा कार्यरूप दिया जाता है। आयुक्तों के पास बजटों, कर्मचारियों, नीतियों और कार्यक्रमों के आबंटन के संबंध में पर्याप्त स्वायत्तता होती है। आयोग का मुख्य कार्यकारी अधिकारी आयोग के दिन-प्रतिदिन का काम देखता है।

इस संरचना में पिछली संरचनाओं से विकास हुआ है जिन्होंने आयुक्तों को बहुत ज्यादा स्वायत्तता दी। वर्तमान संरचना विभिन्न क्षेत्रों में दृष्टिकोण के अत्यधिक भिन्नता को कम करने, बजट आबंटन प्रक्रिया में सुधार करने और आयोग के लिए कुल मिलाकर बढ़ी हुई संगतता प्रदान करने के लिए अपनाई गई थी।

7. समानता संस्थानों की भविष्य की संरचना के लिए विकल्प

7.1 हमने अगले पृष्ठों में समानता की व्यवस्था के लिए तीन विकल्पों का उल्लेख किया है। ये हैं एक सकल समानता निकाय और दो ऐसे विकल्प जो तीन वर्तमान आयोग की संरचनाओं पर आधारित हैं। हम इन विकल्पों पर विचार प्राप्त करने के लिए उत्सुक हैं।

एक नया दृष्टिकोण – एक एकल समानता निकाय

7.2 परामर्श प्रलेख – समानता और विविधता की ओर में यह कहा गया है कि सरकार ने एक ऐसे सकल कानूनी समानता आयोग के पक्ष में तर्क देखे हैं, जो व्यक्तियों और व्यवसायों को एकीकृत दिशानिर्देश और सहायता प्रदान करेगा और समानता के मुद्दों के बारे में तुरन्त संगत दृष्टिकोण सुनिश्चित करेगा।

7.3 जो कोई भी संगतता और एकीकरण के लाभ प्रदान करेगा, उसे निम्न के लिए क्षमता की जरूरत होगी :

- समानता के प्रति सारी कठिनाइयों और समानता कानून द्वारा कवर किए गए सारे समूहों की जरूरतों को ध्यान में रखते हुए समानता को बढ़ावा देना ; सरकार, लोक सेवा प्रदानकर्ताओं और व्यवसाय के साथ काम करके, परिवर्तन को प्रेरित करके और जनता के साथ चर्चा करके ; भेदभाव की आम बातों को समझने और उनका तुरन्त समाधान करने की कार्यनीतियों का विकास करके और इन्हें बढ़ावा देकर एकीकृत आधार पर समानता का बढ़ावा देना।
- व्यवसायों, सेवा प्रदानकर्ताओं और अन्यो के बीच उनके कार्यों में समानता लाने के लिए अच्छी पद्धतियों को बढ़ावा देना। व्यवसाय अपने लोग प्रबन्धन और व्यापक व्यावसायिक कार्यनीतियों में विविधता के सारे पक्षों का और ज्यादा समाधान कर रहे हैं। समानता की व्यवस्था का इस संबद्ध दृष्टिकोण से तालमेल होना चाहिए और सांस्कृतिक परिवर्तन करने के लिए मजबूत भूमिका निभानी चाहिए।
- ग्राहकों को निम्न प्रदान कर उन्हें सेवाएं प्रदान करना :

- व्यक्तियों के लिए अनुबंधों का एकल संपर्क केंद्र जिसमें उनके समानता अधिकारों के बारे में पूरी सूचना, सलाह और दिशानिर्देश दिए गए हों – इसमें उनके वास्तविक जीवन के अनुभव को व्यक्त किया गया हो।
 - सारे भेदभाव आधारों को समाहित करते हुए नियोक्ताओं और सेवा प्रदानकर्ताओं को परामर्श का एक एकल संपर्क केंद्र ; और परामर्श प्रदान कर रहे अन्य संगठनों को सहायता और भागीदारी।
 - भेदभाव, विशेष रूप से अनेक आधारों पर भेदभाव का सामना कर रहे व्यक्तियों के लिए ज्यादा प्रभावशाली सहायता।
 - जमीन से जुड़े मुद्दों पर आधारित स्थानीय नेटवर्कों को प्रोत्साहित करने के लिए बेहतर आधार।
- विशेषज्ञ अनुसंधान और कानूनी क्षमताओं का सर्वोत्तम उपयोग करते हुए व्यापक ज्ञान और विशेषज्ञता का केन्द्र बनना ; एक सीखने वाला संगठन बनना जो सफलता के नए विचार अपनाने, संचालित करने और सफलता को बढ़ावा दे सकता हो और नई चुनौतियों का उत्तर देने में लचीला हो।
 - सभी प्रकार के संबंधित मुद्दों का काम देख रहे सभी अंशधारकों और गैर सरकारी संगठनों के साथ काम करने की योग्यता रखना और भागीदार से काम को एक महत्वपूर्ण रास्ता बनाना।

7.4 हमारे मत में, समानता कानून द्वारा रक्षित सारे लोगों को कवर करने वाले उचित कार्य और संसाधन वाले एकल समानता निकाय में इन मांगों को प्रभावशाली तरीके से और किसी ऐसी अन्य संरचना की तुलना में और अधिक कुशलता से मांगों को पूरा करने की क्षमता है, जो आरम्भ से ही संबद्ध दृष्टिकोण पर आधारित नहीं है। एकीकृत संरचना के बिना सांस्कृतिक परिवर्तन को बढ़ावा देना या जातीय समानता के मुद्दों को सुलझाना कठिन होगा। किसी एकल निकाय को कार्य करने के लिए धन एकत्र करने के अनुपात को बढ़ाने और संगठनों के बीच कार्यों के दोहराव को रोकने के माध्यम से संसाधनों का और अधिक प्रभावशाली उपयोग करना चाहिए। विशेष रूप से कोई, एकीकृत संगठन उन लोगों की जरूरतों को अच्छी तरह पूरा

करेगा, जो रोजगार दिशानिर्देश के तहत लैंगिक प्रवृत्ति, आयु या धर्म के आधार पर भेदभाव के विरुद्ध रक्षा प्राप्त करेंगे।

- 7.5 किसी एकीकृत निकाय के पास समानता के मामलों में ब्रिटेन की अग्रणी भूमिका को महत्त्व देते हुए, राष्ट्रीय प्रभाव और प्राधिकार होना चाहिए और उसे अन्तरराष्ट्रीय रूप से प्रभावशाली होना चाहिए।

एकल समानता निकाय – जोखिम और चुनौतियां

- 7.6 किसी नई संस्था की स्थापना से जोखिम और चुनौतियां उत्पन्न होंगी। अधिक एकीकृत संरचना के प्रभाव के बारे में कुछ सम्भावित चिंताएं व्यक्त की गई हैं।
- समानता कानून द्वारा कवर होने वाले किसी भी समूह या 'विषयों' की जरूरतों पर ध्यान देने में कमी नहीं होनी चाहिए। किसी भी नए निकाय को विषयों के बारे में प्रभावशाली ढंग से कार्रवाई करनी चाहिए। उनकी जरूरतों को पूरा करने के लिए विशेषज्ञ विज्ञता को नए संगठन में कुशलतापूर्वक प्राप्त करने की आवश्यकता होगी।
 - वर्तमान आयोगों में जारी महत्त्वपूर्ण कार्य संबंधी कार्यक्रमों को किसी नए निकाय में सफलतापूर्वक ले जाने की जरूरत होगी। उदाहरण के लिए अपंगता भेदभाव अधिनियम और शिक्षा क्षेत्रों में इसके प्रभाव को प्रभावशाली रूप से और अधिक लागू करने को सुनिश्चित करने वाला **DRC** का कार्यक्रम ; विशेष रूप से यह सुनिश्चित करना कि अपंग व्यक्ति स्वयं, व्यवसाय और शिक्षा प्रदानकर्ता – सभी यह समझें कि उनके संबंधित अधिकार और उत्तरदायित्व क्या हैं। **CRE** के काम पर भी यही लागू होता है। और **40,000** से अधिक सार्वजनिक क्षेत्र निकाय जाति समानता को बढ़ावा देने के कर्तव्य को लागू करने में लगे हैं।

- लाभ पहुँचाए जाने वाले सभी समूहों के हितों का वजन बराबर होना चाहिए। किसी भी समूह के लिए दूसरों की तुलना में प्रबल होना या उपेक्षित होना बिल्कुल गलत होगा। किसी भी नए संगठन के उद्देश्य, संरचना और प्रक्रियाओं को इस तरह से तैयार करने की जरूरत होगी, जिससे ये जोखिम कम हो सकें।
- किसी नए निकाय को अनेक प्रकार के अंशधारकों के साथ जिनमें कम मुखर और कम दिखाई देने वाले सम्मिलित हैं, निष्पक्ष और खुले रूप से काम करना होगा।
- नई व्यवस्थाओं तक व्यावहारिक संक्रमण की एक मजबूत और सुव्यवस्थित प्रक्रिया की जरूरत होगी। यह वर्तमान आयोगों के कर्मचारियों और उनके आश्रितों के प्रति खुली, व्यावसायिक और पूरी तरह संवेदनशील होनी चाहिए।
- नए संस्थानों को स्काटिश संसद और वेल्स की राष्ट्रीय असेम्बली की स्थापना को ध्यान में रखना होगा।

7.7 इनमें से कुछ जोखिम और चुनौतियां, विशेष रूप से ऊपर दिए गए पहले तीन जोखिम और चुनौतियां किसी एकल निकाय के लिए वर्तमान संरचनाओं पर आधारित विकल्पों की तुलना में ज्यादा तीक्ष्ण हो सकती हैं। हम यह मानते हैं कि इनका सफलतापूर्वक समाधान किया जा सकता है और अंशधारकों का विश्वास बनाए रखा जा सकता है। अन्य देशों में अनुभव इन मुद्दों पर मूल्यवान जानकारी देता है।

7.8 इसके अलावा सरकार यह स्वीकार करती है कि किसी भी नए निकाय के पास उचित संसाधन होने चाहिए और उसे उचित जवाबदेही के अनुरूप अधिकतम स्वतंत्रता दी जानी चाहिए।

एकल समानता निकाय की संरचना

7.9 हालांकि यह परामर्श, विचार किए जा रहे किसी भी विकल्प के विस्तृत आन्तरिक संगठन पर गौर नहीं करता, फिर भी उस प्रकार की संरचना में अत्यधिक रूचि प्रकट की गई है, जो उस दशा में एकल समानता निकाय के लिए उपयुक्त होगी, यदि यह अपनाई गई अंतिम पसन्द हो। जैसा कि भाग 6 में अन्य देशों में एकीकृत समानता निकायों की हालत से स्पष्ट है, कई प्रकार के संगठनात्मक विकल्प सम्भव

होंगे। दो मुख्य विकल्प हैं – मुख्य रूप से कार्यात्मक आधार पर कोई संगठन (जिसमें इकाइयां अलग-अलग सेवा या काम पर आधारित हों, जैसे नीति विकास या नैगम सेवाएं) या विशेष विषयों पर आधारित होकर जहां इकाई के भीतर ज्यादातर काम करती हों। दोनों दृष्टिकोणों को मिश्रित किया जा सकता है और प्रबल कार्यात्मक संगठन वहां एक या दो विषयों के लिए समर्पित इकाइयां रख सकता है, जहां इसके लिए अच्छे कारण हों। चाहे कोई भी अग्रणी सिद्धांत चुना जाए, किसी भी ऐसे निकाय को संगठन में संगतता के लिए आवश्यकता को सन्तुलित करने की जरूरत होगी, जिससे प्रत्येक विषय पर उचित ध्यान देने की जरूरत के साथ समानता के प्रति एक एकीकृत दृष्टिकोण प्रस्तुत किया जाए। जबकि संरचना अंशधारकों के लिए अत्यधिक रुचि का मामला है, सरकार का यह विश्वास है कि सिद्धांत के रूप में किसी भी एकल निकाय के आयुक्त और मुख्य कार्यकारी को सरकार द्वारा अपने संगठन के लिए उद्देश्यों और लक्ष्य को देखते हुए, अपने संगठन के लिए निर्णय लेने के लिए स्वतंत्र होना चाहिए।

प्रश्न 2 :

क्या आप ऐसा सोचते हैं कि ग्रेट ब्रिटेन के लिए कोई एकल समानता निकाय अच्छा दृष्टिकोण है ?

प्रश्न 3 :

क्या आप इससे सहमत हैं कि किसी एकल समानता निकाय की स्थापना की जानी चाहिए, आपके विचार में इसके पास क्या शक्तियां होनी चाहिए ?

भाग 8 : वर्तमान संरचनाओं पर आधारित विकल्प

8.1 विकल्पों के लिए कई प्रस्ताव प्रस्तुत किए गए हैं, जो वर्तमान आयोगों के बीच सहयोग उत्पन्न करेंगे। इसका उद्देश्य किसी भी नए संगठन की स्थापना करने की मांग के बिना और अधिक संगतता प्राप्त करना होगा।

कोई अकेला प्रवेशद्वार

8.2 यह माडल व्यवसाय और व्यक्तियों दोनों के लिए समानता और विविधता मुद्दों पर सूचना और परामर्श के लिए सम्पर्क का एकल मुद्दा प्रदान करने पर ध्यान केंद्रित करेगा। इसके बाद, आयोग अपना स्वयं का प्रबंध, नीतियां और प्राथमिकताएं रखेंगे।

8.3 वर्तमान आयोगों द्वारा दी जाने वाली विभिन्न सेवाओं और नए विषयों के लिए जरूरी सेवाओं को कोई एकल प्रवेशद्वार प्रदान किया जा सकता है। प्रवेश द्वार समान ब्रान्ड का उपयोग करते हुए सम्पर्क केन्द्र सेवा हो सकता है। यह पुस्तिकाओं और तथ्य पत्रों के माध्यम से और ई-मेल तथा वेब द्वारा विविधता पर स्पष्ट परामर्श प्रदान करेगा। जहां सम्भव हो, वहां इस सेवा को जोड़ने की जरूरत होगी। नए आधारों के लिए विकसित क्षमता के साथ वर्तमान आयोगों में मौजूद दूसरी श्रेणी की सेवा को और अधिक जटिल विषय के मुद्दे भेजने की जरूरत होगी। प्रभावशाली निर्देश सफलता की कुंजी होंगे। इसका उद्देश्य यह होगा कि व्यक्ति एक ही संगठन के साथ व्यवहार करने का अनुभव प्राप्त कर सके।

8.4 आयोगों द्वारा संसाधनों को एकत्र करने की जरूरत होगी जिससे समान अनुबन्धों और, जहां लागू हो वहां, सूक्ष्म कामकाज और संयुक्त वित्तपोषण के लिए धन व्यय किया जा सके, उदाहरण के लिए जनचेतना उत्पन्न करना और प्रेस कार्यालय के काम।

8.5 जबकि व्यक्तियों और व्यवसायों के लिए अच्छी तरह जुड़ी हुई परामर्श सेवा में मूल्य होगा, वहीं यह दृष्टिकोण किसी एकीकृत दृष्टिकोण के व्यापक लाभ प्राप्त करने में सफल नहीं होगा। इससे आयोग के अन्य कामों में केवल सीमित संगतता आएगी और यह समानता का एकीकृत संवर्धन केवल आंशित रूप से ही प्रदान कर सकेगा। यह नए विषयों की जरूरतों को प्रकट करने में भी सफल नहीं होगा, जिनके पास वर्तमान विषयों को परामर्श से परे उपलब्ध सहायता प्राप्त नहीं होगा। इसलिए यह समानता कानून द्वारा कवर सभी व्यक्तियों – वर्तमान कानून और नए

विषयों द्वारा कवर होने वाले व्यक्तियों के लिए लम्बी अवधि की प्रभावशाली संस्थागत सहायता प्राप्त करने के लिए सरकार की वचनबद्धता के साथ आसानी से मेल खाने योग्य नहीं हैं ; देखें (4.1)। न ही यह किसी एकल निकाय की बढ़ी हुई लागत संबंधी प्रभावशीलता प्रदान करेगा। पर यह और ज्यादा एकीकृत संरचना की ओर बढ़ने के लिए एक मूल्यवान माध्यम प्रदान कर सकता है। प्रवेशद्वार सेवा भविष्य के निर्णयों के बारे में सूचित करने के लिए और अधिक प्रमाण एकत्र करना सम्भव बनाएगी।

प्रश्न 4 :

क्या आप यह समझते हैं कि कोई एकल प्रवेशद्वार संरचना एक अच्छा दृष्टिकोण होगी ?

प्रधान आयोग

8.6 इस माडल का उद्देश्य आयोगों के बीच निकट सम्पर्क स्थापित करना और संसाधनों के साझे उपयोग के माध्यम से प्रभावकारिता में वृद्धि करना है। इसकी मुख्य विशेषता एक नई प्रमुख प्रबंधात्मक संरचना होगी, जो महत्वपूर्ण प्राथमिकताओं और दिशा को निर्धारित करेगी और बजट आबंटनों के बारे में मुख्य निर्णय लेना होगा। प्रधान आयोग को, जिसमें प्रत्येक विषय का एक प्रतिनिधि होगा, प्रत्येक विषय के लिए उस बोर्ड द्वारा सहायता प्रदान की जा सकती है, जो उस विषय की प्राथमिकताओं को निर्धारित करता है। इन बोर्डों में कुछ विषय विशिष्ट आयुक्त हो सकते हैं जो प्रधान बोर्ड के प्रति जवाबदेह होंगे। प्रधान बोर्ड और विषय विशिष्ट बोर्डों की संबंधित भूमिकाओं के लिए ध्यानपूर्वक विचार की जरूरत होगी। हमें इसपर विचार करने की भी जरूरत है कि ब्रिटेन के सभी भागों को नई संरचना में किस प्रकार दर्शाया जा सकता है।

8.7 यह माडल आयोग के बीच सहयोग की गति को बढ़ाएगा और उनके काम में और अधिक संगतता और निरन्तरता लाएगा। यह उस स्थिति में ज्यादा प्रभावशाली संसाधन ला सकता है, यदि यह सेवाओं, उदाहरण के साझे प्रावधानों की ओर नेतृत्व करे। यह ऊपर वर्णित एकल प्रवेशद्वार का घटक भी सम्मिलित कर सकता है। यह विषय विशिष्ट कार्य के लिए वित्तपोषण (Funding) की कुछ प्रभावशाली निगरानी की व्यवस्था करते हुए, प्राथमिकताओं और वित्तपोषण के सहमत प्राथमिकता निर्धारण अनुमति दे सकता है। यह पूर्ण स्तर के संस्थागत परिवर्तन में बाधा पहुँचाए बिना और ज्यादा संगतता ला सकता है। यह और अधिक एकीकृत संरचना की तरफ सम्भावित रूप से बढ़ने के लिए आरम्भिक सहायता प्रदान कर

सकता है। यह वैकल्पिक पहलों और दृष्टिकोणों को संचालित करेगा, जिसके परिणाम भविष्य के एकीकरण के बारे में निर्णय सूचित कर सकते हैं।

- 8.8** पर यह देखना कठिन है कि नई संरचनाओं को उत्पन्न किए बिना परिणामस्वरूप किसी नए संस्थान की स्थापना से विषयों को किस प्रकार प्रदर्शित किया जा सकता है। इसके अलावा, अगर संयुक्त कार्यनीति विकास को सार्थक होना है, तो यह तर्कनीय रूप से एक पूरी तरह एकीकृत संगठन द्वारा सर्वोत्तम ढंग से प्रदान किया जाता है। जब तक प्रधान निकाय का बहुत उच्च स्तर का नियन्त्रण न हो, तब तक विषय विशिष्ट इकाइयों के बीच या उनके और प्रधान बोर्ड के बीच, तनाव सम्भावित रूप से उस चीज को सीमित कर देंगे, जिसे प्राप्त किया जा सकता है। और शीर्ष स्तर पर और अधिक मशीनरी का होना, संसाधनों को डिलिवरी पर केन्द्रित करने के विरुद्ध काम कर सकती है।

प्रश्न 5

क्या आप ऐसा सोचते हैं कि प्रधान आयोग पर आधारित संरचना एक अच्छा दृष्टिकोण होगी ?

प्रश्न 6

क्या आप ऐसा सोचते हैं कि क्या कुछ ऐसे अन्य संगठनात्मक माडल हैं, जो ऊपर दिए गए माडलों जैसे या इनसे बेहतर काम कर सकते हैं ?

अन्य विकल्प

- 8.9 ऐसे अनेक विकल्पों का प्रस्ताव किया गया है जिनके बारे में हमारा यह मानना है कि उनपर आगे विचार नहीं किया जाना चाहिए। इनमें छः आयोगों, प्रत्येक विषय के लिए एक-एक की सम्भावना और ऐसे तीन नए विषयों के लिए एक नए स्थायी आयोग की स्थापना करना सम्मिलित हैं, जो वर्तमान आयोगों के साथ काम करेंगे। ये सभी विषयों के बीच अलगाव को कायम रखेंगे और किसी अतिरिक्त संगठन के रखरखाव के ऊपरी खर्चों के कारण, संसाधनों का कम लागत कुशल उपयोग करेंगे। यह भी सुझाव दिया गया है कि नए विषयों के बीच सामंजस्य की कठिनाइयां हैं ; और यह माडल एकीकरण का बहुत सीमित माप भी प्रदान करेगा।

भाग 9 : परस्पर संबद्ध मुद्दे

- 9.1 चाहे भविष्य की कौसी भी मशीनरी का चुनाव किया जाए, फिर भी कई मुद्दों का समाधान करने की जरूरत होगी।

समानता और मानव अधिकार

- 9.2 मई में घोषित व्यवहार्यता अध्ययनों के विचारार्थ विषयों ने हमें “समानता को बढ़ावा देने के लिए सम्भावित नई व्यवस्थाओं तथा और ज्यादा व्यापक रूप से मानव अधिकारों को बढ़ावा देने और इनकी रक्षा करने की व्यवस्थाओं के बीच संबंधों ” पर विचार करने के लिए प्रेरित किया। मानव अधिकार संबंधी संयुक्त संसदीय समिति, जो मानव अधिकार आयोग के लिए मामले में अपनी जांच के लिए इन मुद्दों पर ध्यान दे रही है, ने अपनी हाल की अन्तरिम रिपोर्ट² में इसके विचार की आवश्यकता पर बल दिया।
- 9.3 समानता और मानव अधिकारों की पूरक प्रकृति, सरकार के सभी के लिए निष्पक्ष और समान व्यवहार और प्रत्येक व्यक्ति के सम्मान और मूल्य के लिए आदर पर आधारित समाज के लक्ष्य में झलकती है। ये सिद्धांत समानता और मानव अधिकार कानून—दोनों के आधार हैं। इन समान तत्त्वों के दो क्षेत्रों से संबंधित किन्हीं, संस्थागत सहायता प्रबंधों के लिए निहितार्थ हैं। सरकार आगामी महीनों में इन मुद्दों पर और अधिक विचार करेगी।
- 9.4 पूर्व में, मानव अधिकारों का क्षेत्र मूलभूत नागरिक और राजनीतिक अधिकारों पर केन्द्रित रहा है ; जैसे निष्पक्ष मुकदमे, अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता, धर्म की स्वतंत्रता और संबद्धता की स्वतंत्रता के अधिकार¹ ये वैयक्तिक अधिकारों की राज्य के प्राधिकार के साथ उसके संबंध में रक्षा करने और यह सुनिश्चित करने के लिए तैयार किए गए हैं कि उन अधिकारों के संबंध में प्रत्येक व्यक्ति के साथ निष्पक्ष और उचित व्यवहार किया जाए। इसके विपरीत, ग्रेट ब्रिटेन का समानता कानून सामाजिक और आर्थिक रक्षा, विशेष रूप से रोजगार और शिक्षा, वस्तुओं और सेवाओं के प्रावधान में भेदभाव से रक्षा करने, पर केन्द्रित है। वर्तमान समानता आयोगों का काम इस ध्यान दिए जाने को व्यक्त करता है, उदाहरण के लिए काम में महिलाओं और पुरुषों के बीच वेतन का अन्तर कम करना, रोजगार में अल्पसंख्यक जातियों के प्रतिनिधित्व में वृद्धि करना और वस्तुओं और सेवाओं के

² बाईसवीं रिपोर्ट, द केस फॉर ह्युमन राइट्स कमिशन – अंतरिम रिपोर्ट, 2 सितम्बर, 2000 को प्रकाशित।

लिए अपंग व्यक्तियों की पहुँच में सुधार करना।

- 9.5 बहरहाल, भेदभाव कानून व्यक्तियों के बीच के संबंधों को नियंत्रित करने से परे जाने की तैयारी कर रहा है ; उदाहरण के लिए जाति संबंध संशोधन अधिनियम 2000 ने अपने सभी कार्यों में सभी जातियों के लिए अवसर की समानता को बढ़ावा देने के लिए सार्वजनिक प्राधिकरणों पर बाध्यताएं रखीं। इसने संस्थागत जातिवाद को दूर करने के लिए सरकार की वचनबद्धता को प्रकट किया।
- 9.6 इसी प्रकार, मानव अधिकार अधिनियम का एक अन्य उद्देश्य, सार्वजनिक प्राधिकरण पर बाध्यताएं रखते हुए पर व्यक्तियों पर भी इन्हें बढ़ाते हुए, सांस्कृतिक परिवर्तन करना है। हाल के मामलों ने माता-पिता पर शारीरिक दंड के संबंध में और नियोक्ताओं पर कार्य के स्थान में धार्मिक और लैंगिक प्रवृत्ति की सहिष्णुता के बारे में जिम्मेदारी डाली है।
- 9.7 हमें संस्थागत सहायता के लिए सम्भावनाओं पर कई विभिन्न मतों के बारे में पहले से ही पता है, विशेष रूप से उनके बारे में जो मानव अधिकार संबंधी संयुक्त समिति को इसके हाल के साक्ष्य सत्रों में व्यक्त किए गए थे और जिनका उनकी रिपोर्ट में उल्लेख किया गया है। इन मुद्दों पर विचार किया जाना जटिल है और इनके लिए और अधिक विस्तृत काम की जरूरत होगी। इसके लिए यु के की सरकार और सुपुर्द प्रशासनों के बीच उत्तरदायित्वों के वितरण को प्रकट करने की जरूरत नहीं होगी। उत्तरी आयरलैंड मानव अधिकार आयोग की स्थापना बेलफास्ट करार के अनुसरण में 1999 में की गई थी। स्काटिश कार्यकारी ने हाल ही में यह घोषित किया है कि इसकी स्काटिश मानव अधिकार आयोग को स्थापित करने की मंशा है।
- 9.8 सरकार इन मुद्दों पर ध्यान देना जारी रखेगी।

स्काटिश और वेल्श आयाम

- 9.9 नई समानता संरचनाओं को, स्काटिश और वेल्स जरूरतें और हित व्यक्त करने चाहिए, स्काटिश और वेल्स लोगों को पहले दर्जे की सेवा उपलब्ध करानी चाहिए और उनके मतों और आकांक्षाओं को प्रकट करना चाहिए।
- 9.10 सरकार का यह विचार है कि यु के और स्काटिश संसदों और वेल्स की राष्ट्रीय असेम्बली को शक्तियों के वितरण के अनुरूप पूरे ग्रेट ब्रिटेन के लिए कोई भी नई संरचना स्थापित की जानी चाहिए जिसके तहत मुख्य समानता कानून एक सुरक्षित मामला है। समान रूप, से किसी भी नई मशीनरी के पास स्काटलैंड और वेल्स में मजबूत, प्रभावशाली उपस्थिति होनी चाहिए। इसके लिए स्काटलैंड और वेल्स में अच्छे-संसाधन वाले कार्यालयों की जरूरत होगी और प्रेषित धनराशियां स्पष्ट रूप से स्काटिश और वेल्स की जरूरतों के अनुरूप होनी चाहिए। इससे स्काटलैंड और वेल्स में CRE, EOC और DRC के बीच लम्बी अवधि के निकट सहयोग में वृद्धि होगी और नए विषयों के लिए नई क्षमता प्राप्त होगी। उनकी विस्तृत भूमिका और संगठन का सारे महत्वपूर्ण हितों के सहयोग से विकास करने की जरूरत होगी।
- 9.11 स्काटिश संसद और वेल्स की राष्ट्रीय असेम्बली समानता के मुद्दों में बहुत अधिक रुचि लेते हैं। स्काटिश संसद में एक समान अवसर समिति है और वेल्स की राष्ट्रीय असेम्बली में अवसरों की समानता संबंधी समिति है। दोनों प्रशासनों के पास समान अवसरों को बढ़ावा देने की शक्ति है। समान अवसरों पर बल देने के माध्यम से वे आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य और अन्य क्षेत्रों में सार्वजनिक सेवा प्रावधान में जोरदार तरीके से समानता पर कार्रवाई कर रहे हैं। किसी भी नए समानता निकाय को सुपुर्द प्रशासनों और कानूनी संस्थाओं के साथ अच्छी तरह कार्रवाई करने की जरूरत होगी।
- 9.12 अच्छे संसाधनों वाले कार्यालयों के अलावा, यह सुनिश्चित करने के लिए प्रस्ताव आगे रखे गए हैं कि एक नया समानता निकाय, स्काटलैंड और वेल्स के प्रति जवाबदेह होगा। उदाहरण के लिए, एक सुझाव यह है कि एक 'लाइट टच' का केन्द्रीय निकाय हो सकता है, जो इंग्लैंड, स्काटलैंड और वेल्स में तीन कार्यकारी पक्षों का समन्वय करे। ऐसी संरचना को वर्तमान सुपुर्दगी, समझौतों के अधीन काम करना होगा। हमें यह विचार करने की जरूरत होगी कि किस प्रकार क्षेत्रीय निकायों की स्वायत्तता का केन्द्रीय निकाय की पूर्ण जवाबदेही के साथ तालमेल बिठाया जा सकता है। इसके अलावा, हमें यह सुनिश्चित करना होगा कि स्काटलैंड

और वेल्स में पक्षों द्वारा यु के संसद के लिए आरक्षित मामलों (उदाहरण के लिए, रोजगार अधिकार कानून को पूरी तरह ध्यान में रखा जाए)। इस बात को सुनिश्चित करने के लिए तीनों कार्यकारी पक्षों के बीच, निकट रूप से काम करने की जरूरत होगी कि अनुभव का आदान-प्रदान किया जाए।

प्रश्न 7

सरकार सुपुर्दगी समझौते को व्यक्त करते हुए पूरे ग्रेट ब्रिटेन के लिए किसी नई समानता मशीनरी की स्थापना करने की मंशा रखती है। स्काटलैंड और वेल्स में विशेष आर्थिक, राजनीतिक, कानूनी और सांस्कृतिक परिस्थितियों को पूरा करने के लिए कौन सी व्यवस्थाएं लागू होनी चाहिए ?

स्थानीय और क्षेत्रीय आयाम

- 9.13 समानता मशीनरी, सारे सम्भावित प्रयोक्ताओं के लिए सुलभ होनी चाहिए और इसे व्यापक रूप से सर्वोत्तम सेवा प्रदान करनी चाहिए। हम यह सुनिश्चित करना चाहते हैं कि वर्तमान आयोगों में वर्तमान अच्छी प्रक्रिया किसी भी नई व्यवस्था में प्रभावशाली रूप से स्थापित की जाए। सेवाओं को अनेक स्तरों पर सुलभ बनाया जा सकता है।
- 9.14 सेवाओं को अनेक स्तरों पर सुलभ बनाया जा सकता है। हेल्पलाइनें और वेबसाइटें वर्तमान आयोगों द्वारा प्रदान की जा रही सलाह, सहायता और दिशानिर्देश के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण प्रवेश द्वार हैं। पर, इसपर भी विचार किया जाना चाहिए, कि मशीनरी को किस प्रकार के 'आवरण' की जरूरत है।
- 9.15 ऐसे कई प्रकार की कार्य भूमिकाएं और हैं, जिन्हें अन्य प्रयोक्ताओं के लिए सलाह और सहायता के लिए सुलभता को बढ़ाने के लिए स्थानीय और क्षेत्रीय स्तर पर इस्तेमाल किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, नई मशीनरी में विशेष क्षेत्रों की खास चिंताओं की पहचान करने और इन्हें दूर करने के लिए कम लागत वाले स्थानीय कार्यालय सम्मिलित हो सकते हैं।
- 9.16 वैकल्पिक रूप से, कोई भी नया संगठन ऐसे वर्तमान संगठनों के साथ मिलकर कार्य कर सकता है जिसकी स्थानीय उपस्थिति हो। आयरलैंड गणराज्य में समानता प्राधिकरण अपनी बराबर की संस्था – नागरिक परामर्श ब्यूरो के साथ कुछ काम कर रहे हैं, जिससे प्राधिकरण की भूमिका और कार्यों के बारे में जनचेतना उत्पन्न की जा सके और इसे सूचित किया जा सके। इस काम में सलाहकारों को समानता

प्रशिक्षण भी दिया जाता है जिससे ज्ञान और सर्वोत्तम पद्धति का विस्तार किया जा सके।

प्रश्न 8

हम स्थानीय और क्षेत्रीय स्तर पर प्रदान किए जाने के लिए आवश्यक सेवाओं के प्रकार पर उसके विचारों का स्वागत करेंगे :

- व्यक्तियों को सलाह और दिशानिर्देश ?
- व्यवसायों को सलाह और दिशानिर्देश ?
- किसी भी नई समानता मशीनरी के काम में 'प्रवेशमार्ग' या महत्त्वपूर्ण स्थल ?
- स्थानीय नियोक्ताओं और सेवा प्रदानकर्ताओं को समानता का बढ़ाना ?

लागू करने और बढ़ावा देने के काम

9.17 यह तर्क दिया गया है, कि व्यावसायिक दृष्टि से, भविष्य में अलग संगठनों को लागू करने और बढ़ावा देने के उत्तरदायित्व सौंपने में लाभ होगा। कुछ कम्पनियां ऐसी हालत में आयोग से अपनी पद्धतियों में सुधार करने के संबंध में सलाह लेने में आयोग के साथ खुलकर सम्पर्क करने में कठिनाई का अनुभव कर सकती हैं, जब वह निकाय लागू करने के लिए भी उत्तरदायी है।

9.18 फिर भी बढ़ावा देने और लागू करने के कामों को एक ही संगठन में रखने के लिए मजबूत तर्क हैं। अलग संगठन रखने से सीखे गए सबकों को, एक तरफ लागू किए जाने के बीच और दूसरी तरफ बढ़ावा देने और दिशानिर्देश के कार्यों के बीच, बहने से रोकेगा। दोनों कार्यों को एक दूसरे को सूचित करना चाहिए। अलगाव से विशेषज्ञता का नुकसान होगा और प्रयासों को दोहराया जाएगा। अंतिम उपाय के रूप में, कानूनी उपचारों के बिना इस निकाय को व्यवसाय द्वारा कम गम्भीरता से लिया जा सकता है और इससे इसकी प्रभावकारिता में व्यवधान पड़ सकता है। अगर परामर्श और लागू करने के कामों और निकाय के आन्तरिक संगठन (अर्थात् 'चीनी दीवार') में उनके अलगाव के बीच उचित सन्तुलन हो, तो सारे ग्राहकों के सन्तोषजनक ढंग से किसी तनाव की व्यवस्था करना सम्भव होगा।

प्रश्न 9

क्या आप इस बात से सहमत हैं कि नए संगठन को बढ़ावा देने और लागू करने दोनों प्रकार के काम करने चाहिए ?

भाग 10 : नए विषयों के लिए 2002-3 में व्यवस्थाएं

- 10.1 इस परामर्श प्रक्रिया के साथ, सरकार लैंगिक स्थिति और धर्म के आधारों पर रोजगार में भेदभाव से रक्षा करना आरम्भ करने के साथ, रोजगार दिशानिर्देशों के तहत विनियमों को लागू करने में सहायता के लिए विशेष व्यवस्थाएं करेगी। ये दिसम्बर 2003 से लागू होंगी।
- 10.2 इन विषयों पर कार्रवाई करने वाला कोई कानूनी आयोग नहीं है, इसलिए यह सुनिश्चित करने के लिए काम करना सरकार की प्राथमिकता होगी कि व्यक्ति और नियोक्ता – सार्वजनिक और निजी क्षेत्रों दोनों में – नए कानून के तहत अपने अधिकारों और उत्तरदायित्वों को समझें। समानता और विविधता : आगे का मार्ग उस प्रक्रिया का पहला भाग है (www.dti.gov.uk/er/equality)। इसमें विभिन्न सलाह कार्यों के परिणामों का वर्णन किया गया है और इस तरह सरकार की कानूनी योजनाओं को संक्षेप में प्रस्तुत किया गया है जो विभिन्न प्रकार के लोगों के लिए पढ़ने योग्य हैं। इस पुस्तिका में जनचेतना उत्पन्न करने, कानूनी सहायता के लिए जमीन से जुड़े परामर्श, और व्यावहारिक सलाह देने के संबंध में सरकार की योजनाओं का उल्लेख है। हम ACAS, समानता आयोगों और अन्य संगठनों – स्वैच्छिक क्षेत्र के संगठनों सहित – जिन्होंने संगत ज्ञान और विशेषज्ञता का विकास किया है – के सहयोग से ऐसा करेंगे।
- 10.3 EOC, CRE और DRC में ऐसी कई अन्य शक्तियां हैं, जैसे भेदभावपूर्ण कार्यों की जांच करने की योग्यता, जिनसे व्यापक समूहों के लिए सकारात्मक परिणाम निकल सकते हैं। आयोग मुफ्त कानूनी सलाह और प्रतिनिधित्व के माध्यम से कुछ व्यक्तियों की सहायता भी करते हैं, जिसका मामला कानून (Case Law) के विकास पर आमतौर पर महत्वपूर्ण प्रभाव होता है, जिससे इनसे व्यापक लाभ होते हैं।
- 10.4 हम ऐसा नहीं सोचते कि लैंगिक स्थिति और धर्म के लिए छोटी अवधि में इन कामों को दोहराना उचित होगा। आंशिक रूप से यह इस तथ्य को प्रकट करता है कि जांच-पड़ताल और कानूनी सहायता द्वारा महत्वपूर्ण मूल्य जोड़े जाने से पहले कानून को सलाह और दिशानिर्देश की सहायता से जमने में कुछ समय लगता है। इसके अतिरिक्त, हम ऐसा नहीं सोचते हैं कि एक ऐसे समय पर, जब सरकार

समानता संस्थानों के भविष्य के बारे में खुले तौर पर सलाह ले रही है, तब नए संगठनों की स्थापना करना या वर्तमान आयोगों के कर्तव्यों में बहुत अधिक वृद्धि करना उचित होगा।

- 10.5 लैंगिक प्रवृत्ति और धर्म संबंधी कानून को बेशक अन्य समानता कानूनों के तरीकों से लागू किया जाएगा : यानि रोजगार ट्रिब्यूनल सेवा और न्यायालयों के माध्यम से। और केवल इन आधारों पर जो व्यक्ति शिकायत करते हैं, वे अपने मामले में विशेष रूचि वाले स्वैच्छिक संगठनों, मित्रों, और अपनी ट्रेड यूनियन का समर्थन प्रस्तुत कर सकेंगे। व्यक्ति अपने स्थानीय नागरिक परामर्श ब्यूरो में फोन भी कर सकते हैं, जहां उस हालत में मुफ्त कानूनी सलाह और प्रतिनिधित्व उपलब्ध होगा, अगर उस क्षेत्र में भेदभाव की शिकायतें आम हैं।
- 10.6 इंग्लैंड और वेल्स में हमने यह सुनिश्चित करने के लिए सामुदायिक कानूनी सेवा (Community Legal Service-CLS) स्थापित की है ताकि लोग अपने कानूनी अधिकारों के बारे में जानकारी प्राप्त कर सकें और यह समझ सकें कि इसे कैसे लागू करना है। CLS के भीतर कई संगठन कुछ या सारी सेवाएं मुफ्त प्रदान करते हैं, जैसा कि कानूनी केन्द्र (Law Centres) और प्रो बोनो ग्रुप्स (Pro Bono Groups) करते हैं। हम यह सुनिश्चित करने के लिए इन संगठनों और अनेक प्रकार के सलाहकार नेटवर्कों के साथ काम करेंगे ताकि उन्हें और अन्धों को नए कानून की विस्तृत जानकारी हो और वे सहायता के लिए अनुरोध करने के लिए सकारात्मक तरीके से उत्तर दें।
- 10.7 स्काटलैंड में, स्काटिश कार्यकारी में उपप्रथम मंत्री ने कानूनी सलाह और सूचना के प्रावधान पर सिफारिशें करने के लिए एक कार्यदल की स्थापना की। दल ने पिछले वर्ष अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की और स्काटिश मंत्रियों ने विकास के काम के कार्यक्रम की घोषणा की है। सरकार यह सुनिश्चित करने के लिए स्काटलैंड में उपयुक्त सलाहकार नेटवर्कों और स्वैच्छिक संगठनों के साथ काम करेगी कि भेदभाव संबंधी नया कानून, व्यापक रूप से समझा जाए।

भाग 11 : अगले कार्य

- 11.1 इस परामर्श का उद्देश्य ऊपर दिए गए प्रश्नों पर आपकी राय लेना है। अगर हम ब्रिटेन की भविष्य की समानता मशीनरी के बारे में कोई निर्णय लेने जा रहे हैं, तो आपकी राय लेना महत्वपूर्ण है। इसे ठीक करना ब्रिटेन को एक निष्पक्ष और समान समाज बनाने के लिए हमारी आकांक्षाओं के लिए महत्वपूर्ण है।
- 11.2 हमें एक व्यापक और गहन बहस की जरूरत है। पहले ही उच्च गुणवत्ता के कई योगदान किए जा चुके हैं तथा हम और ज्यादा प्रतीक्षा कर रहे हैं। हम राय प्राप्त करने के लिए इन प्रस्तावों का व्यापक रूप से प्रचार-प्रसार करेंगे और ग्रेट ब्रिटेन के विभिन्न भागों में कार्यक्रम आयोजित करेंगे।
- 11.3 इस परामर्श का पालन करने के बाद सरकार का यह अनुमान है कि वह वसन्त में नई व्यवस्थाओं के व्यापक आकार पर सैद्धान्तिक निर्णय पर पहुँच जाएगी। इसके बाद, हम आगे की टिप्पणी के लिए आधार के रूप में नई संरचना के लिए प्रस्तुत होने वाले प्रस्तावों पर कार्रवाई करेंगे। इस दौर में, विस्तृत शक्तियों, कार्यों और किसी भी नई व्यवस्था के संगठन पर बल दिया जाएगा।

नई संरचनाओं की स्थापना करना

- 11.4 जब कोई सैद्धान्तिक निर्णय लिया जाता है, तब अगला काम, किसी भी भविष्य की मशीनरी के चुने गए विकल्प के कामों, शक्तियों और संरचना को स्पष्ट करना और विस्तृत योजना तैयार करना होगा। हम आयोगों और अंशधारकों को सम्मिलित करते हुए पसन्दीदा विकल्प का खुले रूप से, विस्तारपूर्वक और सहयोग के साथ विकास करेंगे। हम यह मानते हैं कि जिन व्यक्तियों को नई व्यवस्थाओं से लाभ होगा, उन्हें अपनी प्राथमिकताओं और डिजाइन को व्यक्त करना चाहिए।
- 11.5 हम यह सुनिश्चित करेंगे कि आमतौर पर आयोगों, उनके कर्मचारियों और कर्मचारियों के प्रतिनिधियों और अंशधारकों के सहयोग से काम करते हुए नई व्यवस्थाओं तक व्यावहारिक संक्रमण पूरी तरह से खुले और व्यावसायिक तरीके से किया जाए। व्यवधान को कम करना और आयोगों को अंतरिम काल में प्रभावशाली ढंग से काम जारी रखने की अनुमति देना महत्वपूर्ण होगा।

भाग 12 : टिप्पणी कैसे करें

उत्तर कैसे दें

12.1 इस पैक के भाग के रूप में एक प्रश्नावली संलग्न है। यदि आप इसे भर सकते हैं तो इसे भरने में समय लगाएं। इसे फार्म में दिखाए गए पते पर वापस किया जाना चाहिए। इसकी जगह, आपको महिला और समानता इकाई की वेबसाइट – www-womenandequalityunit.gov.uk से फार्म को डाउनलोड करके भरने और इसे equality.consultation@cabinet-office.x.gsi.gov.uk को ई-मेल द्वारा वापस भेजने में आसानी हो सकती है। यदि आप देखने में असमर्थ हैं और मौखिक रूप से जवाब देना चाहते हैं, तो कृपया 020 7273 8828 पर टेलीफोन करें।

परामर्श की समय-सीमा

12.2 परामर्श की प्रक्रिया की अंतिम तारीख 21 फरवरी 2003 है। कृपया हमें अपने जवाब इससे पहले दें।

परामर्श के बारे में प्रश्न

12.3 यदि आप ऐसा सोचते हैं कि इस प्रलेख में कुछ भी अस्पष्ट है और आप स्पष्टीकरण चाहते हैं तो परियोजना दल (Project Team) को 020 7273 8828 पर फोन करें।

सूचना और वैकल्पिक आरूपों (Formats) की उपलब्धता

12.4 यह प्रलेख इस बात को सुनिश्चित करने के लिए अनेक प्रकार के आरूपों में उपलब्ध है ताकि हमारे प्रस्ताव रुचि रखने वाले व्यक्तियों को आसानी से उपलब्ध हों। अगले पृष्ठ पर दी गई तालिका में विकल्पों और इसका उल्लेख किया गया है कि मुफ्त प्रति कैसे प्राप्त करें। यदि आपको कोई अपंगता है और आपको जानकारी एक अलग आरूप में चाहिए तो कृपया हमें 020 7273 8828 पर फोन करके सूचित करें।

इस प्रलेख की और अधिक प्रतियों के लिए कैसे आदेश दें

12.5 यह प्रलेख इस बात को सुनिश्चित करने के लिए अनेक प्रकार के आरूपों में उपलब्ध है ताकि हमारे प्रस्ताव रुचि रखने वाले व्यक्तियों को आसानी से उपलब्ध हों। इंटरनेट की उपलब्धता के अलावा, इस प्रलेख की और अधिक मुद्रित प्रतियां अगले पृष्ठ पर दी गई तालिका में दिए अनुसार, प्रकाशन के आदेश से प्राप्त की जा सकती हैं। नीचे दी गई तालिका में प्रत्येक प्रकार के आरूप दिए गए हैं और इसके साथ इस बात का ब्यौरा दिया गया है कि अपनी मुफ्त प्रति कैसे प्राप्त करें। यदि आपको कोई अपंगता है और सूचना किसी अन्य आरूप में चाहते हैं, तो कृपया हमें 020 7273 8828 पर फोन करके सूचित करें।

और अधिक प्रलेखों का आदेश देना

मुख्य प्रलेख	संदर्भ	फोन
<u>समानता और विविधता : इसे सम्भव बनाना</u>		
• अंग्रेजी में	02/1353	0870 1502 500
• वेल्स में	02/1355	0870 1502 500
• अरबी में	02/1357	0870 1502 500
• चीनी में	02/1358	0870 1502 500
• गुजराती में	02/1360	0870 1502 500
• हिन्दी में	02/1359	0870 1502 500
• ब्रेल में	02/1369	0870 1502 500
• आडियो टेप पर (सार)	02/02/CAS7	0870 1502 500
• बड़े प्रिंट में		0800 028 8078
• 3.5" डिस्क पर		0800 028 8078

मुख्य प्रलेख	संदर्भ	फोन
<u>समानता और विविधता : आगे का मार्ग</u>		
• अंग्रेजी में	02/1164	0870 1502 500
• वेल्स में	02/1367	0870 1502 500
• अरबी में	02/1216	0870 1502 500
• चीनी में	02/1217	0870 1502 500
• गुजराती में	02/1219	0870 1502 500
• हिन्दी में	02/1218	0870 1502 500
• ब्रेल में	02/1220	0870 1502 500
• आडियो टेप पर (सार)	02/CAS5	0870 1502 500
• बड़े प्रिंट में		0800 028 8078
• 3.5" डिस्क पर		0800 028 8078

विनियम और व्याख्यात्मक टिप्पणियां	संदर्भ	निम्न से
• अपंगता	02/1369	0870 1502 500
• समान वेतन	02/1370	0870 1502 500
• जाति	02/1371	0870 1502 500
• धर्म	02/1373	0870 1502 500
• लैंगिक प्रवृत्ति	02/1372	0870 1502 500

परामर्श प्रक्रिया पर टिप्पणी करना

12.6 अगर आपको उस तरीके के बारे में विचार प्रकट करने हैं, जिसमें हमने यह परामर्श प्रक्रिया चलाई है, या भविष्य के कामों के लिए सुझाव देना हैं तो कृपया इन्हें लिखें: Philip Martin, Regulatory Impact Unit, Department of Trade and Industry, 1 Victoria Street, London SW1H 0ET.