

## અનુક્રમણિકા

આમુખ - બાર્બરા રોચ (Barbara Roche)	2
1 ભવિષ્ય નિરૂપણ	4
2 હાલની સમાનતા	5
3 સમાનતા માટેની સંસ્થાઓની ભૂમિકા અને ફાળો	8
4 આગે કદમ	11
5 અત્યા- સુધીની મંત્રણા	12
6 આંત-રાષ્ટ્રીય પરિસ્થિતિનો ખ્યાલ	14
7 ભવિષ્યની -ચનાઓ માટે વિકલ્પો	19
સમાનતા માટેની એક જ સંસ્થા	
• જોખમો અને પડકાર-	
• સમાનતા માટેની એક જ સંસ્થાની -ચના	
8 મોજૂદ -ચનાઓ ઉપ- આધારિત વિકલ્પો	24
• એક જ પ્રવેશદ્વાર-	
• બધું આવની લેતો આયોગ (કમિશન)	
• બીજા વિકલ્પો	
9 એકબીજા પ- લાગુ થઈ શકતા મુદ્દાઓ	28
• સમાનતા અને માનવતાના હક્કો	
• સ્કોટિશ અને વેલ્શ પરિમાણો	
• સ્થાનિક અને પ્રાંતીય પરિમાણો	
• અમલ અને પ્રોત્સાહનનાં કાર્યો	
10 નવા દો-નેની 2002 થી 2003 ની ગોઠવણો	34
11 હવે પછી લેવાનાં પગલાં	36
12 અભિપ્રાય કેવી રીતે આપવો <sup>1</sup>	37

<sup>1</sup> આ મંત્રણા માટે અભિપ્રાય આપવાની આખની તારીખ 21 ફેબ્રુઆરી 2003 છે.

## આમુખ

મે મહિનામાં મેં એ જાહે- કર્યું હતું કે ૨૫ વર્ષના તબક્કામાં સમાનતાનું સૌથી મહત્વનું અર્થપૂર્ણ નિ-નીક્ષણ અમે હાથ ધ-વાના છીએ, જે ગ્રેઈ બ્રિટનમાં સમાનતાના વ્યવસ્થા તંત્રના લાંબા ગાળાના વિકલ્પો ત-ફ ધ્યાન કેન્દ્રિત ક-શે, જેમાં એક જ સમાનતાના આયોગના નિર્માણની શક્યતાનો પણ સમાવેશ છે.

આથી બન્ને, સમાનતાની વ્યવસ્થા ચણત-ના સિદ્ધાંતો અને આપણી સમક્ષ ખુલ્લા એવા વ્યવસ્થાત્મક વિકલ્પો, ઉપ- ચેતનવંતી વાટાઘાટોને ઉત્તેજના મળી છે. આપણે આગે કદમના ઉત્તમ માર્ગની ચર્ચા ક-નીએ ત્યા- તેમાં ભાગ લેના-ં અને બીજાં -સ ધ-વતાં લોકોને સંડોવવાનું ચાલુ -ખવા માટે હું ઉત્સુક છું.

ગયા વર્ષે અમે ટુવર્ડસ ઇકવોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી - (સમાનતા અને વિવિધતા ત-ફ) - માં કહેલું કે અમને એક જ આયોગ માટે પસંદગીની દલીલો જોવા મળી હતી. આજે અમે આ દસ્તાવેજ અમા-ની સમાનતાની સંસ્થાઓના ખાસ -ચનાત્મક વિકલ્પો ઉપ- અને ભવિષ્યની સંસ્થા તેની સૌથી મહત્વપૂર્ણ અગ્રતાઓનો કેવી-તે ઉકેલ ક-શે તેના ઉપ- તમા-ં મંતવ્યો પૂછવા માટે પ્રકાશિત ક-નીએ છીએ.

ઈકવોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી : મેઈકીંગ ઇટ હેપન - (સમાનતા અને વિવિધતા : સાકા- બનાવવી) - એ જુએ છે કે સમાન હક્કો અને સમાન વર્તણૂક સૌને માટે અસ્તિત્વ ધ-વે તેના માટે આજ સુધીના ગ્રેઈટ બ્રિટન અને દ-િયાપા-ના દેશોના અનુભવોના આધા- સમાનતા માટેની સંસ્થાઓનું પ્રતિદાન શું હોઈ શકે, ભવિષ્યમાં જેના ઉપ- વધુ મહત્વની જ-ૂ- છે તેવા વિસ્તા-ને, જેવા કે બધા જ સમૂહોની જ-ૂ-િયાતો ધ્યાનમાં લઈને સમાનતાને એકત્રતાપૂર્વક પ્રોત્સાહન આપે, તેની ઓળખ આપે છે. ભેદભાવનો કાયદો ફક્ત લઘુમતી સમૂહોનાં -ક્ષણ માટે છે એ મહત્વપૂર્ણ હોવા છતાં આપણે એ વાતથી આગળ વધવાની જ-ૂ- છે. આ કાર્ય હવે ઘણું ક-નીને દ-ેકને -ક્ષણ પ્રદાન ક-વા માટેનું છે દા.ત. (Article 13 Race and Employment Directives) વર્ણ અને -ેજગા-ની વિષેના આદેશોની કલમ 13 હેઠળ ઉમ-ના જે નિયમો લાગુ ક-વામાં આવી -હ્યા છે તે આપણને બધાંને આવ-ની લેશે.

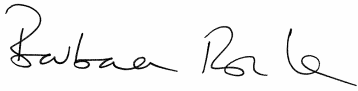
આ મંત્રણા દસ્તાવેજ એક જ સમાનતાના આયોગના ફાયદાઓને અને બીજા વિકલ્પોના ફાયદાઓને પણ નોંધપાત્ર બનાવે છે. જે કોઈ પણ યોજનાઓ ગોઠવાઈ છે તે ગ્રેઈટ બ્રિટનમાં ગમે ત્યાં -હેતાં હોય તે બધાં લોકોની જ-ૂ-િયાતો પૂ-ની પાડે છે તેની ખાત-ની સાથે અમે જે મહત્વ જોડીએ છીએ તેની પણ આ છાપ પાડે છે. આપણે ભવિષ્યમાં આપણી સમાનતાની સંસ્થાઓ માટે ઉત્તમ માર્ગ અને -ચના પસંદ ક-નીએ એની ખાત-ની ક-વાનું કામ સ-કા- એકલા હાથે ન જ ક-ની શકે. હાલના આયોગો - ધ ઇક્વલ ઓપ-ચ્યુનિટીઝ કમિશન, ધ કમિશન ફો- -શિયલ ઇકવોલિટી અને ધ ડિસએબિલિટી

-ઇટ્સ કમિશન - સાથેસાથે એવા સમૂહો જે જુદી જુદી ઉમર, ધર્મ અને જાતીય વલણનું પ્રતિનિધિત્વ ધરાવે છે અને અમે અમાની વિચારો વિકસાવીએ તે સમયે બને તેટલા અભિપ્રાયો અપનાવીએ તેની ખાતરી નાખવા વ્યક્તિગત લોકો અમાની સાથે કામ કરી જ -છાં છે. પણ અમે આજે આ મંત્રણાની શરૂઆત દ્વારા આ સંવાદ ચાલુ નાખવા માગીએ છીએ.

અમે કેવી રીતે આગળ વધીએ તેને માટે તમાની અભિપ્રાયો આપવા માટે આ મંત્રણા દસ્તાવેજનો જવાબ જ એક મોકો નહીં હોય, અમે બને તેટલા વિસ્તૃત અભિપ્રાયો સાંભળી શકીએ તે માટે અમે આવતા મહિનાઓ દરમિયાન દેશ ભરમાં કાર્યક્રમો ગોઠવીશું ખાસ કરીને અમે લોકોના વિચારો જણાવવા માગીએ છીએ કે તેમની જરૂરિયાતોને પૂરી પાડવા હાલનું સમાનતા વ્યવસ્થા તંત્ર કેવી રીતે વિકસાવી શકાય.

હું જાણું છું કે અમાની યોજનાની પૂરેપૂરી ખાતરી કરી શકાય એટલી જલદી પ્રદાન કરવી જરૂરી નહીં. અમે આ મંત્રણાના નતીજા પ્રકાશિત કરવાની અને આવતા વર્ષની વસંત ઋતુની અમાની યોજનાની વધુ ઘોષણા કરવાની ઇચ્છા ધરાવીએ છીએ. હું એ હમણાં જ કહી શકું છું કે કોઈપણ નવી યજનાઓ 2006 પહેલાં શરૂ થાય તેવી મને આશા નથી. આ દરમિયાન અમે અલબત્ત વર્ણ અને સમાનતાના આદેશો લાગુ કરવાનું કામ ચાલુ નાખીએ છીએ અને એને બંધ બેસતો નવો દસ્તાવેજ ઇકવોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી : ધ વેય અહેડ - (સમાનતા અને વિવિધતા : આગે કદમ) પ્રકાશિત કરીએ છીએ જેમાં અમે જે આગળ લાવવાના છીએ તે સૂચિત કાયદાના મુખ્ય મુદ્દાઓ આલેખેલા છે. અમે હેવા અને કામ કરવા માટે ઓટનને વધુ સાની અને અનુકૂળ જગ્યા બનાવવા માટે બંધાયેલાં છીએ, જ્યાં દે-ક પોતાની સંભાવના પૂર્ણ કરી શકે છે. આ સાકા- કરવા માટે અમાને ઉચિત યજનાની જરૂર છે. તમાની અભિપ્રાયો અમાને માટે મહત્વના છે.

અમે તમાની જવાબની આશા નાખીએ છીએ.



બાર્બરા -શેશ

મિનિસ્ટર- ફો- વિમેન - સ્ત્રીઓ માટેનાં પ્રધાન

ઓફિસ ઓફ ધ ડેપ્યુટી પ્રાઈમ મિનિસ્ટર-

## ભાગ 1 : ભવિષ્ય નિરૂપણ

- 1.1 સ-કા-નું ભવિષ્ય નિરૂપણ એક સમાન અને એકબીજામાં સમાઈ ગયેલા સમાજનો છે, જ્યાં દે-કની ત-ફ માનભર્યું વર્તન થતું હોય અને જ્યાં બધાં માટે મોકા હોય. દે-કેદ-ક જણ સામાજિક અને આર્થિક જીવનમાં પૂ-પૂ-ને હિસ્સો લઈ શકતા હોવા જોઈએ. આપણે ભાગ લેવા સામેના અંત-યોનો ઉકેલ લાવવાની જૂ- છે અને પ-પ-નગતથી ચાલી -હેલી સંસ્કૃતિને બદલવાની જૂ- છે જેથી સમાન તક અને સમાન વર્તન સૌને માટે અગ્ર બની -હે.
- 1.2 અમે એવા બ્રિટનની આશા -ાખીએ છીએ જ્યાં બધા જ સમૂહોની વધુ સત્તા હોય, જેમાં આર્થિક નીતે સશક્ત બનવું એક મુખ્ય લક્ષ્ય હોય, જ્યાં વ્યક્તિગત અને સમૂહોની પ્રગતિને નેકતાં વલણો અને પૂર્વગ્રહોનો ઉકેલ થતો હોય જ્યાં સાંસ્કૃતિક, જાતીય, અને સામાજિક વિવિધતાને માન અપાતું હોય અને તે ઉજવાતાં હોય, જ્યાં સમાજે એકબીજા સાથે એકબીજા પ્રત્યેનાં માન અને સહિષ્ણુતા સાથે -હી શકે, અને જ્યાં વ્યક્તિગત ભેદભાવનો જોમપૂર્વ ઉકેલ થતો હોય.
- 1.3 આ ભવિષ્ય નિરૂપણને સાકા- ક-વા માટે એ મહત્વનું છે કે સમાનતાના વિધાનને અસ-કા- અને અદ્યતન સંસ્થાકીય ટેકો મળે. મે મહિનામાં, સ-કા- કાયદાવા- સમાનતાના વ્યવસ્થા તંત્રની -ચનાના અધ્યયનની શુરૂઆત ક-ની, ખાસ ક-નીને ગ્રેઈટ બ્રિટનમાં સમાનતાનો એક જ આયોગ સર્જવાની શક્યતા. આથી ઉત્સુક વાટાઘાટોને ઉત્તેજન મળ્યું છે.
- 1.4 આ દસ્તાવેજ અમા-ની અગ્રતાઓની આકા-ણી અને સામે ઊભેલા પડકા-ને પ્રદર્શિત ક- છે. આ સમાનતા વ્યવસ્થાતંત્ર અમા-ની સમાનતાના ભવિષ્ય નિરૂપણને સાકા- ક-વામાં શું ફાળો આપી શકે તેનું અવલોકન ક- છે અને શક્ય -ચના ઉપ-નાં મંતવ્યોને આવકા- છે. તે સમાનતા માટેના સંસ્થાકીય ટેકાના અને માનવતાના અધિકા-ને વચ્ચેના સંબંધોની નોંધ લે છે. અંતમાં, આ મંત્રણાને અનુસ-તાં આગળ લેવાનાં પગલાં પ્રદર્શિત ક- છે, જેમાં કેવી નીતે અને ક્યા- નિર્ણય ઉપ- પહોંચાશે તેનો સમાવેશ થાય છે.

## ભાગ 2 : હાલની સમાનતા

- 2.1 આપણને વધુ સમાન સમાજ ત-ફ લઈ જવા માટે ઘણું બધું થયું છે. વ્યક્તિ સામેના ભેદભાવો ઓછા ક-વામાં 1970 થી શરૂ ક-યેલા સમાનતાના કાયદાઓના કામ દ્વાન ઘણી પ્રગતિ થઈ છે. વિવિધતાની કામની યાદીનો વધુ ને વધુ સ્વીકાર થઈ -હ્યો છે - કર્મચા-ઓ, ઘ-કો, અથવા બીજાં કોઈ પણ લોકોના વિશિષ્ટ સમૂહોની જૂ-નિયાતો ત-ફ સંસ્થાઓ વધુ ને વધુ ધ્યાન આપે છે. આ ધંધા માટે સારું હોવાની સાથે સાથે તેમની જ અવધિ માટે સાચું પણ છે. આપણે આ સંસ્કૃતિમાં ફે-ફા-ને આગળ વધા-વાની જૂ- છે - પહેલાંનાં કેન્દ્રોનાં અભિવાદનમાં પહેલાં ભેદભાવના ઉકેલ ઉપ- અને પછી વાસ્તવિક પગલાં ઉપ-.
- 2.2 સમાનતા એ ઓટનભ-માં વાદનો વિષય છે. વેસ્ટમિન્સ્ટ- ખાતે યુકેની પાર્લામેન્ટ સમાન હક્કો ઉપ-નો જીબી કાયદો એક મુદ્દાનો વિષય બની -હ્યો છે. પ-ન્તુ આપણે -જયના બંધા-ણના ફે-ફા-નો અને સ્કોટિશ પાર્લામેન્ટની સ્થાપનાનો અને નેશનલ એસેમ્બલી ફો- વેઈલ્સ નો પૂ-પૂ-નો ખ્યાલ નાખવો જોઈએ.
- 2.3 સ-કા- પોતાની નીતિઓ અને કાયદાવા- ફે-ફા-ને દ્વાન વધુ સમાન સમાજને સક્રિયતાથી આગળ વધાર્યું છે. ડિસએબિલિટી નઈટ્સ કમિશન (DRC) ની સ્થાપના એક મહત્વનું પગલું હતું. તે જ નીતે 40,000 થી પણ વધા- સાર્વજનિક સંસ્થાઓ ઉપ- જાતીય સમાનતા અને સા- જાતીય સંબંધોની ફ-જ મૂકીને 'સ ડિલેશન્સ એમેન્ડમેન્ટ એક્ટ 2000 એ ફે-ફા- ક-વા માટે જો-દા- જવાબદારીનો સંકેત કર્યો છે. તાજેત-માં જ આપણી લોકશાહી સંસ્થાઓમાંના જાતિ વિષેના અસમતોલપણને નિવા-વા નજીકીય પક્ષો ચોક્કસ પગલાં લઈ શકે તેની પ-વાનગી માટે સ-કા- કાયદો ઘડ્યો છે. તેણે ગેય (સમલિંગાકાંક્ષી) લોકો અને હેટ-નેસકસ્યુઅલ્સ (પ-લિંગાકાંક્ષી) લોકો માટે સંમતિની સ-ખી જ ઉમ- દાખલ કરી છે. શિક્ષણ વિભાગમાં અસમર્થ લોકો માટે નવા હક્કો દાખલ કર્યા છે.
- 2.4 સ-કા-ના વિસ્તૃત વિભાગોને આવ-ની લેતી કાર્ય પદ્ધતિઓ અને પ્રોગ્રામો ગે-ફાયદેમંદ સમૂહો માટેના નતીજામાં સુધા- અને વિવિધ જૂ-નિયાતો પ્રત્યેની પ્રતિક્રિયા લાવવા માટેનું ધ્યેય સેવે છે. ન્યૂ ડીલ પ્રોગ્રામો અને નેશનલ મિનિમમ વેજ દ્વાન નેજગા-ની વિસ્તૃત બની છે અને કમાણીની અસમાનતા ઓછી થઈ છે. વર્કિંગ ફેમિલિઝ ટેક્સ ક્રેડિટ દ્વાન યુકે ભ-માં 1,300,000 થી પણ વધા- કુટુંબોને મદદ મળી છે. નેશનલ ચાઈલ્ડકે- સ્ટ્રેટેજ દાખલ ક-વાથી ઇંગ્લેન્ડ અને વેઈલ્સમાં 700,000 બાળકો માટે જગાનું નિર્માણ થયું છે. સ્કોટિશ એગ્ઝેક્યુટિવ દ્વાન સ્કોટિશ ચાઈલ્ડકે- સ્ટ્રેટેજ ને પણ આગળ વધા-ઈ -હી છે. ન્યૂ ડીલ 50 પ્લસ હાલમાં પ-પક્વ લોકોને ફ-ની તાલીમ મેળવવામાં મદદરૂપ થાય તેવા કામ

ઉપ- મળતી તાલીમના મોકાને વિકસાવે છે, ખાસ કરીને એવા વિભાગોમાં જ્યાં પિ-પક્વ લોકોને કામ આપવા માટે નાખુશી દેખાતી હોય. જોબસેન્ટ- પ્લસ ઇનિશિએટિવ વિવિધ પ્રકારના પ્રોગ્રામો પ્રદાન કરે છે જે અસમર્થ લોકોને કામ મેળવી આપવામાં અને ડિસએબિલિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ એડ્વાઇઝર્સના ખાસિયત ધરાવતા ટેકાને લીધે પગા- મળતાં કામને ટકાવી રાખવામાં મદદરૂપ થવાનું ધ્યેય રાખે છે. એક્સિલન્સ ચેલેન્જ ઇંગલેન્ડ અને વેઈલ્સમાંના પ્રતિકૂળ પરિસ્થિતિમાંથી આવતા યુવાન વિદ્યાર્થીઓ માટે ઉચ્ચ શિક્ષણ માટે જગા મેળવવાની નીતો ત-ફ નજ- માંડે છે. તેવી જ નીતે સ્કોટિશ એગ્ઝક્યુટિવ ઉચ્ચ શિક્ષણ માટે જગા મેળવવા માટે ઘણા બધા ઉપાયોને સુધારવા માટે કટિબદ્ધ છે.

- 2.5 સ્કોટલેન્ડ અને વેઈલ્સમાં સ્કોટિશ એગ્ઝક્યુટિવ અને નેશનલ એસેમ્બલી ફો- વેઈલ્સ નીતિઓ અને કાર્ય પદ્ધતિઓના વિકાસમાં સમાનતાને મુખ્યવહેણ બનાવવામાં આગળ પડતા છે.
- 2.6 તાજેત-માં પ્રકાશિત થયેલા પબ્લિક સર્વિસ એગ્રીમેન્ટ્સમાં લિંગ, અસમર્થતા અને વર્ણને લગતી પ્રતિકૂળતા સુધારવા ડિપાર્ટમેન્ટો દ્વારા પદ્ધતિસનો લક્ષ્યાકાર પ્રદર્શિત થયો છે. આ કડક જવાબદારી- લક્ષ્યો છે. અમાની સાર્વજનિક નિમણૂકોમાં - અને અમાની સમગ્ર સંસ્થાઓમાં ઓછા પ્રમાણમાં ચૂંટાયેલા સમૂહોનો હિસ્સો વધારવાના સુધારા માટે અમે કામ કરી રહ્યાં છીએ.
- 2.7 અમે આર્થિક નીતે સશક્ત બનવા માટે કામ કરી રહ્યાં છીએ. પુરુષ અને સ્ત્રી વચ્ચેના પગા-નું અંત- હજીપણ ઘણું મોટું છે. સમર્થ લોકો કરતાં અસમર્થ લોકો બેકા- હોય અને બેનિફિટો લેતાં હોય તેવી ઘણી વધારે સંભાવના છે. કામકાજ શોધનાંઓની બજારમાં લઘુમતી કોમના કર્મચારીઓને ભેદભાવનો સામનો કરવો પડે એવી ઘણી વધારે સંભાવના છે અને તેમના બેકા- હોવાની પણ સંભાવના વધારે છે અને તેમનાં ગો-નાં સાગનીદો કરતાં તેમને બઢતી માટે કાચની છત જેવી સીમાને ઓળંગવી પડે છે. લોકોને કામે ચડાવવાનું કાર્ય સમાનતા ત-ફનું - અને સામાજિક અને સમાજ જીવનમાં ઓતપ્રોત થવાનું દેખીતું પગલું છે. ન્યુ ડીલ પ્રોગ્રામ્સ, નેશનલ મિનિમમ વેજ અને ડિસએબલ્ડ પર્સન્સ ટેક્સ ક્રેડિટ જેવાં પગલાં દ્વારા સ-કારની આ ઉચ્ચતમ અગ્રતા રહી છે.
- 2.8 યુ-પમાં, સ-કાર સમાનતાના માળખાની વાટાઘાટોમાં આગળ પડતો ભાગ ભજવ્યો છે. તેને સાકાર બનાવવાની યોજનાઓ ઘણી આગળ વધી ગઈ છે. યુકેમાં ડિસએબિલિટી ડિસ્ક્રિમિનેશન એક્ટના ક્ષેત્રને વિસ્તૃત કરવાની સાથે સાથે, અમે જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉમ- માટેનાં પગલાં પણ દાખલ કરીશું. 2006 થી, જે લોકો કામ શોધી રહ્યાં હશે, જેઓ કામ કરી રહ્યાં હશે અને જેઓ તાલીમ લઈ રહ્યાં હશે તેઓને આ નવા નિયમોને લીધે અને વર્ણ, લિંગ અને અસમર્થતાના નિયમોને લીધે ભેદભાવમાંથી રક્ષણ મળશે. ઇકવોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી : ધ વેય અહેડ, જે આ દસ્તાવેજની સાથે છે, તે આ સ-કારનાં

સૂચનોનો સા- આપે છે. ઇન્ટર્નેટ [www.dti.gov.uk/er/erquality](http://www.dti.gov.uk/er/erquality) ઉપ-થી તમે આ ખ-ડામાં અલેખાયેલા નિયમોની કોપીઓ ઉતા-ની શકશો.

- 2.9 બધું આવ-ની લેતાં, અમા-ની દ-ખાસ્તો સમાનતાના વિધાનને વધુ બંધબેસતી અને સહેલાઈથી ઉપયોગમાં લઈ શકાય તે -ીતે ઘેડલી છે. દા. ત અમે બંધા જ કા-ણોસ-ની પજવણી સામે નિશ્ચિતપણે -ક્ષણ મેળવવાનું દાખલ ક-ીશું અને જ્યાં જ્યાં યોગ્ય હશે ત્યાં ત્યાં આની અને મુખ્ય વિચા-ોની વ્યાખ્યા ક-વા માટે તેવા જ શબ્દો વાપ-ીશું. અમે હયાત વિધાનમાંના અપવાદોની સંખ્યામાં ઘટાડો ક-ીશું. જેથી ક-ીને કામ શોધતાં લોકો માટે, કામ ક-તાં લોકો માટે અને તાલીમ લેતાં લોકો માટે બહુ સાધા-ણ -ીતે -ક્ષણ લાગુ પડી શકે. અને અમે કાયદો અમલમાં મૂકવાની -ીતમાં પણ થોડાક ફે-ફા- ક-ીશું. જેથી ક-ીને ફિ-યાદોનો વધુ ઝડપથી નિવેડો લાવી શકાય આ વિકાસ બન્ને વ્યક્તિગત અને કામ આપના-ંઓના હિત માટે હશે. સૌથી સા-ન કામ આપના-ંઓ એ જાણે છે કે વાજબીપણું હોય ત્યાં ઉત્પાદકતા પણ હોય.
- 2.10 અમે આવતાં ચા- વર્ષ દ-મિયાન આ ફે-ફા-ો દાખલ ક-ીશું એ ક-તી વખતે એ વાજબી છે કે અનુભવો ઉપ- પ-વર્તન થાય - દા.ત. 'સ ડિલેશન્સ એમેન્ડમેન્ટ એક્ટ 2000 ઢા-ન મોકા માટેની સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવા સાર્વજનિક સંસ્થાઓ ઉપ- મૂકવામાં આવેલી ફ-જ - અને સોંપાયેલા વહીવટો ઉપ-ની તેવી જ કાયદાવા- ફ-જો સાથે પિ-ણામો દેખા દે છે જેમાંથી અમે આગળનો -સ્તો વિચા-વા માટે ઘણું શીખી શકીએ.

## ભાગ ૩ : સમાનતા માટેની સંસ્થાઓની ભૂમિકા અને ફાળો

- ૩.૧ સમાનતાની સંસ્થાઓ વધુ સમાન સમાજ વિકસાવવાને માટે ખાસ ભાગ ભજવે છે. સમાનતાના ત્રણ આયોગો, ધ કમિશન ફો- 'શિયલ ઇકવોલિટી (CRE), ધ ઇક્વલ ઓપ-ચૂનિટીઝ કમિશન (EOC) અને ધ ડિસેમ્બિલિટી -ઈટ્સ કમિશન (DRC) એ તેમની સ્થાપના થઈ ત્યા-થી જ આગળ પડતો ફાળો આપ્યો છે. CRE અને EOC એ પચીસ વર્ષ દ-મિયાન બ્રિટનનું બાહ્ય સ્વરૂપ બદલવામાં મદદ કરી છે. DRC, જે 2002 માં જ સ્થાપિત થયો છે, તેણે ખ-ની છાપ પાડી છે અને તેણે મહત્વનું કામ હજુ પ્રદાન કરવાનું છે.
- ૩.૨ પ-ન્તુ સમાનતાના વ્યવસ્થાતંત્રના ભવિષ્યની ભૂમિકા ત-ફ ઊંડાણથી જોવાનો સમય આવી ગયો છે, જેથી કરીને એ આવતાં વર્ષો માટે અપેક્ષાઓ અને જ-ૂ-િયાતો નભાવી શકે
- ૩.૩ સમાનતા હવે બધાંનો ઘંઘો થઈ ગયો છે. સંસ્થાઓ એનો વધુ ને વધુ સ્વીકાર-ક- છે કે તેમણે પોતાના વર્તુળમાં એકત્રિત નીતે કામ હાથ ધ-વાની પદ્ધતિ દ્વા- સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવાનો પ્રયત્ન કર-વો જોઈએ. જે વ્યક્તિઓ ભેદભાવનો શિકાર- બનેલી છે તેમને માટે નિવા-ણ પ્રદાન કર-વાનું સર્વોત્તમ નીતે મહત્વનું છે, પ-ન્તુ હવે પડકાર- એ છે કે આપણા આખા સમાજમાં સમાનતાને ટેકો અને પ્રોત્સાહન મળે.
- ૩.૪ લોકો પોતાની ઓળખના ઘણાં પાસાંને માન આપે તેવું સમાન વર્તન તેમને મળી-હે તેવું વધુ ને વધુ ઇચ્છી-હ્યાં છે. દ-કની ઓળખનાં બહુમુખિ પાસાં છે, દા.ત. બીજી ખાસિયતો વચ્ચેથી લિંગ, ઉમ-, વંશ અને ધાર્મિક જોડાણોને તા-વી કાઢીએ. જેમ જેમ લોકો એ જાણી-હ્યાં છે કે બ્રિટન વિવિધતામાંથી કેટલી શક્તિ મેળવી-હ્યું છે, તેમ તેમ તેઓ આ બાબતથી વધુ સજાગ બની-હ્યાં છે. અમુક ઓળખો, અને ઘણી બધી ઓળખોનો મેળ, ભૂતકાળમાં ગે-ફાયદા અને ભેદભાવો સાથે જોડવામાં આવ્યાં છે - દા. ત. લઘુમતી જાતિની સ્ત્રી બે જાતના ગે-ફાયદાનું મૂળ હોઈ શકે છે. સમાનતાની નીતિઓએ આનો પ્રત્યુત- વાળવો જ જોઈએ - કામ હાથ ધ-વાની બહોળી પદ્ધતિનું એ એક બીજું કારણ.
- ૩.૫ અમે એમ માનીએ છીએ કે હાલના આયોગોનાં કર્તવ્યો અને સામર્થ્ય ભવિષ્યના કોઈપણ સમાનતાના વ્યવસ્થા તંત્રનું મધ્યબિન્દુ બની-હેશે ભેદભાવનો ઉકેલ વ્યક્તિ, ધંધા અને પ્રજાને સમાનતાના હકકોની જાણકારી ફેલાવવાના, દ-ક વ્યક્તિને સલાહ અને માહિતી આપવાના, ધંધા અને સલાહ આપતી સંસ્થાઓને

સલાહ અને માર્ગદર્શન આપવાના, ધંધા અને બીજી સંસ્થાઓ વચ્ચે સાની કાર્ય પદ્ધતિને પ્રોત્સાહન આપવાના, ભેદભાવની ફરિયાદ લાવ્યા હોય તેવી વ્યક્તિઓને ટેકો આપવાના, જ્યાં જૂની હોય ત્યાં તપાસ હાથ ઘ-વાના, અને જ્યાં જૂની હોય ત્યાં સત્તાવા- પગલાં લેવાના અસ-કા-ક ઉપાયો ઉપ- નિર્ભ- થાય છે.

3.6 પ-ન્તુ અમે માનીએ છીએ કે નીચેની બાબતો ઉપ- નવો ભા- મૂકવો જૂની છે :

- વધુ સમાન સમાજ ત-ફના મુખ્ય અંત-યો ઉપ- જાણકાની વધા-વી અને વાટાઘાટોને ઉત્તેજના આપવી, વ્યક્તિગત સમૂહોની ચિન્તાઓથી પણ આગળ વધીને વધુ બહોળી નજ- ક-વી. વાદદિવાદને બધી જ જગાએ ફેંસલો ક-વાવાળા અને પ્રજા સમક્ષ લઈ જવી. આજના સમાજમાં અસમાનતાઓ કેવી નીતે દેખા દે છે અને તેમનો કેવી નીતે સામનો ક-વો તેની ઊંડી સમજના પાયા ઉપ- આમ ક-વું. પુ-નવાના પાયામાં સુધા-ને ક-વો જેથી પગલાં લેવાનું કામ અને નીતિઓ વધુ લાક્ષણિક અને અસ-કા-ક બનાવી શકાય ;
- મુખ્યવહેણ - અથવા નીતિઓ અને કાર્યવાહીમાં સમાનતાના મુદ્દાઓનું બંધા-ણ - જેમાં મોખ-ના આખા વિસ્તા-ને આવ-ની લેવાય, જેમાં બધા જ સમાનતાના દો-નેનો પણ સમાવેશ હોય. સ-કા- અને સાર્વજનિક સેવા પ્રદાન ક-ના-ંની નીતિઓ અને પ્રોગ્રામો અને તેમને લોકો સુધી પહોંચાડવાના બહોળા વિસ્તા- સાથે સંબંધ બાંધીને વિવિધ જરૂ-યાતો પિ-પૂર્ણ થાય છે તેની ખાત-ની ક-વી અને ધંધા અને સ્વૈછિક વિભાગની મનોવૃત્તિ બદલવા માટે ટેકો આપવો ;
- કામ આપના-ં અને સેવા પ્રદાન ક-ના-ંને સલાહ અને માર્ગદર્શન આપવાં જેમાં તેમની સમાનતા માટેની ફ-જોને પણ આવ-ની લેવાય ;
- દ-ક વ્યક્તિને તેમના સમાનતાના હકકોના પૂર્ણ વિસ્તા- માટેની માહિતી અને ટેકો ;
- લાગુ ક-વા માટે કામ હાથ ઘ-વા માટેની સાલસ પદ્ધતિ, જેમાં સમજૂતી અને ઝઘડો નિવા-ની નવી પ્રક્રિયા ઉપ- વધુ જો- આપવું ;
- બહુમુખિ ભેદભાવના કેસોના નિવેડા માટેના અસ-કા-ક ઉપાયો ;
- અસમાનતાના અંત-યોનો મૂળમાંથી જ નિવેડો લાવવાની મદદ માટે મજબૂત સ્થાનિક સંગઠનોની કડીબદ્ધ જાળને પોષણ આપવું ;

- હિસ્સો ધ-વના-ંની બહોળી શ્રેણી સાથે ભાગીદા-નીમાં કામ ક-વું અને સૌને માટે મોકળાશ, અને,
- હાથવગી સાધન સામગ્રીનો ઉત્તમ ઉપયોગ ક-વા માટે અસ-કા-ક, કાર્યક્ષમ ગોઠવણો.

### પ્રશ્ન 1

ઉપ ના પિંચેમાં આપેલી છે તે પ્રધાનતાઓ સમાનતાના વ્યવસ્થા તંત્રની મુખ્ય પ્રધાનતાઓ છે? આ દસ્તાવેજ સાથે આપેલા જુદા ફોર્મ પ જવાબ લખવા મેહ બાની.

## ભાગ 4 : આગે કદમ

- 4.1 15 મી મેના ઘોષણા ક-વામાં આવી હતી તે મુજબ આવતાં વર્ષોના સમાનતાના વ્યવસ્થાતંત્રના વિકલ્પો ત-ફ સ-કા- ધ્યાન આપી -હી છે. જેઓ સમાનતાના વિધાનથી સુ-ક્ષિત છે તે બધાંને માટે જો-દા-, અસ-કા-ક લાંબા ગાળાના સંસ્થાકીય ટેકાને વિકસાવવા માટે બંધાયેલી છે, જેમાં બન્ને હાલના વિધાનથી સુ-ક્ષિત થયેલાં અને જ્યાં- અમે અમ્પ્લોયમેન્ટ એન્ડ ટેસ ડાય-કેટવ્ઝ (નેજગાની અને વર્ણ વિષેના આદેશો) ને અમલમાં મૂકીએ તે વખતે શામિલ થવાના છે તે નવા દો-નો સમાવેશ થાય છે. મે મહિનાથી જ સમાનતાના વ્યવસ્થાતંત્રના સિદ્ધાંતો અને વિશિષ્ટ સંસ્થાકીય સંભાવનાઓ ઉપ- જો-દા- વાટાઘાટો થઈ છે. આથી મુદ્દાઓને સ્પષ્ટ ક-વામાં અને બહોળી વાટાઘાટો માટેની તૈયાનીમાં મદદ મળી છે.
- 4.2 ભવિષ્યની ચનાઓના વિકલ્પો માટે હવે સ-કા- મંતવ્યો જાણવા માટે ઉત્સુક છે. નીચેના વિભાગ 7 અને 8 માં મંતવ્યો જણાવવા માટે અમુક વિકલ્પો પ્રદર્શિત ક-વામાં આવ્યા છે. આવતા બે વિભાગો વધા- ભૂમિકા પ્રદાન ક- છે. વિભાગ 5 સ-કા-ના અધ્યયનના અત્યા- સુઘીની શોધખોળના પિ-ણામોની રૂપ-ખા આપે છે, જ્યાં- વિભાગ 6 બીજા દેશો જ્યાં સમાનતા માટેની એક જ સંસ્થાઓ છે તેમના અનુભવોની રૂપ-ખા આપે છે.

## ભાગ 5 : અત્યા- સુધીની મંત્રણા

- 5.1 સમાનતાના પ્રાંતોનું આ નિરીક્ષણ આગળ વધા-તાં, DTI ની વિમેન એન્ડ ઇકવોલિટી યૂનિટ (સ્ત્રીઓ અને સમાનતાની યૂનિટ) દિલચસ્પી ધ-વતી સંસ્થાઓ, ખાસ કરીને CRE, EOC અને DRC સાથે ચર્ચા વિચા-ણા કરી છે. આથી મુદ્દાઓની સમજની તીવ્રતામાં અને ચિંતાવાળા વિસ્તા-ને શોધી કાઢવામાં બહુમૂલ્ય ફાળો પ્રાપ્ત થયો છે. અમે આ -ચનાત્મક ફાળા માટે આભાની છીએ.
- 5.2 સમાનતાની એક જ સંસ્થાના વિચા- ઉપ- અત્યા- સુધી થયેલા કામના ભાગ રૂપે DTI ની વિમેન એન્ડ ઇકવોલિટી યૂનિટ દિલચસ્પી ધ-વતી બહોળી શ્રેણીમાથી આવતી સંસ્થાઓ પાસેથી તેમનાં મંતવ્યો જાણવા જુલાઈમાં એક સંમેલન ગોઠવ્યું હતું. 120 સંસ્થાઓમાંથી 180 થી વધારે લોકોએ તેમાં ભાગ લીધો. આમાં નોકની આપના-ં, ટ્રેડ યુનિયનો, સ્વૈચ્છિક વિભાગ, હાલના આયોગો, હાલના સમાનતાના વિધાનથી અને નવા દો-નેથી આવની લેવાતા સમૂહોના મોટી સંખ્યાના પ્રતિનિધિ સમૂહો, શૈક્ષણિક અને િસર્ચ સંસ્થાઓનો સમાવેશ હતો. નિર્ણયો લેવાતાં હોય તેવાં સત્રોની સાથે સાથે, સેમિના-માં વર્કશોપનો પણ સમાવેશ હતો, જેમાં સમાનતાના વ્યવસ્થાતંત્રની -ચના, કામ આપના-ં અને સેવા પ્રદાન કરના-ંની જરૂરિયાતોને કેવી રીતે પહોંચી વળાય, વ્યક્તિગત ટેકો, પ્રોત્સાહન આપતી અને પ્રચલિત કરતી પ્રવૃત્તિઓ વચ્ચે સંબંધ, સોંપાયેલાં કામ, અને પ્રાંતીય અને સ્થાનિક મુદ્દાઓ જેવા મુખ્ય વિષયોની ત-ફ ધ્યાન અપાયું હતું. બીજી વર્કશોપોએ છ દો-નેને લગતા મુદ્દાઓ ઉપ- ધ્યાન આપ્યું હતું. આ સેમિના-માંથી બહુમૂલ્ય માહિતી અને ઊંડી અંત-દ્રષ્ટિ પ્રાપ્ત થઈ હતી.
- 5.3 ભાગ લેના-ંઓનું અર્થપૂર્ણ મંતવ્ય એ હતું કે જો તે અસ-કા-ક પાયા ઉપ- ઊભી થઈ હશે તો, સમાનતાની એક જ સંસ્થાના ઘણા ફાયદા હશે. એ સમગ્ર સમાનતાને મોખ- મૂકી શકે, વ્યક્તિ અને સંસ્થાઓ બન્નેને એકત્રિત કરાયેલી સલાહ આપી શકે, અને બહુમુખિ ભેદભાવોને નિવા-વા માટે વધુ અસ-કા-ક ઉપાયો પ્રદાન કરી શકે. સંસ્થાઓમાં ઘ- કરી ગયેલા ભેદભાવોને નિવા-વા એ એક વાસ્તવિક શક્તિ બની શકે. કોઈપણ રીતે તેને સમાનતાના મજબૂત નિરૂપણમાં સ્થિ- થવાની જરૂર હતી, તેની પાસે મજબૂત શક્તિ હોય અને તે યોગ્ય રીતે સાધનસંપન્ન હોય, યોજના ઘડવા માટે પૂ-તા સમયની અને ચોખ્ખા ટાઈમટેબલની જરૂર હતી. ઘણાં લોકોએ એ વાત ઉપ- વજન મૂક્યું કે એક જ સંસ્થાને પૂર્ણ રીતે સેવા પ્રદાન કરવા સમર્થ બનાવવા સમાનતાના કાયદાનો સુમેળ હોવો જરૂર છે; અને દ-કેદ-ક દો-, જેની વિવિધતાને માન આપવાની જરૂર છે, તેની જરૂરિયાતો ઉપ-ના લક્ષમાં જ-પણ ઓછપ ન આવવી જોઈએ.

- 5.4 બીજા દર્શાયેલા વિચારો એ હતા કે ભવિષ્ય માટે સમાધાન અને ઝઘડા નિપટવવાની કળા એક બહુમૂલ્ય સાધન બની શકે, પરંતુ તેને માટે અમલમાં મૂકવાના અધિકારોની પૂર્ણ શ્રેણીની જરૂર પડે જ; એક જ સંસ્થાની ચના માટે કાળજીપૂર્વકની વિચારણાની જરૂર પડશે; પ્રોત્સાહન આપવાની અને અમલમાં મૂકવાની પ્રવૃત્તિઓ સર્જવડ નીતે જોડાયેલી હોવી જોઈએ અને એકત્રિત પાયા પર અમલમાં મૂકાવી જોઈએ ; અને વિવિધ પ્રક્રિયાઓ દ્વારા સમાનતાના વ્યવસ્થાતંત્રને સ્થાનિક અને પ્રાંતીય સ્તરો પર પોતાની જાતનો અનુભવ કાઢવાની જરૂર હતી.

## ભાગ 6 : આંત-રાષ્ટ્રીય પરિસ્થિતિનો ખ્યાલ

- 6.1 અમે અમુક બીજા દેશોએ અપનાવેલી ગોઠવણો ઉપ- નવ- કની છે, નોર્દર્ન આયર્લેન્ડ ઉપ- પણ જ્યાં બધા જ સમૂહોને ભેદભાવ સામે કાયદાવા- ક્ષણ આપવાના કામને આવની લેવા ધ નોર્દર્ન આયર્લેન્ડ ઇકવોલિટી કમિશન ના નામે ઓળખાતી એક જ સંસ્થા 1999 માં સ્થાપવામાં આવી હતી.
- 6.2 બીજા દેશોની ગોઠવણો ઘણી જ વિભિન્ન છે અને તે તેમની નવકીય અને કાયદાની પંપ-ગત પ્રથાનું પ્રતિબિંબ પાડે છે. યુ-પના અમુક દેશો પાસે સમાનતાને ટેકો આપવા બહુ જ નાનું ઔપચારિક વ્યવસ્થાતંત્ર છે, પણ લગભગ બધા પાસે જુદા જુદા રૂપમાં કાયદાની સંસ્થાઓ છે.
- 6.3 ધ નેધ-લન્ડેસ, આયર્લેન્ડ, નોર્દર્ન આયર્લેન્ડ, ન્યૂઝીલેન્ડ, ઓસ્ટ્રેલિયા, કેનેડા અને યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સમાં કાયદેસ- સ્થાપેલી એક જ સંસ્થા છે જે સમાનતા અને ભેદભાવ આમેના હક્કો, અને અમુક સંજોગોમાં માનવતાના હક્કોને ટેકો આપે છે. દાખલા રૂપે, ઓસ્ટ્રેલિયન, ન્યૂઝીલેન્ડ અને કેનેડિયન સંસ્થાઓ, અને નોર્દર્ન આયર્લેન્ડના આયોગનાં મુખ્ય લક્ષણો આગળનાં પાનાંઓ ઉપ- બોક્સમાં આપેલાં છે. લાગતા વળગતા દેશોની ખાસ જૂ-નિયાતોને સંતોષવા વર્ષો દ-મિયાન આમને વિકસાવવામાં આવ્યાં હતાં, અને જે જુદાં જુદાં માળખાં, હકકોનાં, વિસ્તા-નાં આવ-ણ, નીતિઓની પ્રધાનતાઓ અને આંતરિક સંસ્થાના નમૂના ઉપ- પ્રકાશ પાડે છે. તેમ છતાં પણ, તાજેત-નાં અધ્યયનો એ સૂચવે છે કે કામ હાથમાં લેવાના એકત્રીક-ણ દ્વા- તેઓ ફાયદાઓ પ્રદાન ક-વામાં અસ-કા-ક નીવડ્યાં છે - દા. ત. સમાનતાના સમગ્ર કાર્યમાં સા-ની કાર્યવાહીને પ્રોત્સાહન આપવામાં, વિવિધતાની ખેખાકૃતિને વૃદ્ધિ આપવામાં, એકત્રિત ક-લી સલાહ પ્રદાન ક-વામાં, સાથેસાથે તેઓ જે ખાસ સમૂહોને સેવા આપી -હ્યાં છે તેમની જૂ-નિયાતોને સંતોષવાનું પણ તેમણે ચાલુ નાખ્યું છે. આ અધ્યયનો એ પણ દર્શાવે છે કે કેવાં કા-ણો સફળતા લાવી શકે છે, જેવાં કે સંગઠિત બનેલાં સ્પષ્ટ મૂલ્યો, પૂ-તી સ્વતંત્રતા અને સાધનસંપન્નતા અને કામ ક-ની શકે તેવી ચના.

- 6.4 અમે બીજા દેશોના અનુભવો તપાસવાનું ચાલુ નાખીશું, પણ એ વાતનું ધ્યાન નાખતાંની સાથે કે એમાંથી બધું બહોળા અર્થમાં લઈ લેવામાં સાવધાનીની જરૂર છે - અને એ કે બ્રિટનની ભવિષ્યની સમાનતાની સંસ્થાઓ આપણી ખાસ જરૂરિયાતો અને સંજોગોને અનુરૂપ થવા માટે યોજાય.

### વસ્તુસ્થિતિનાં અધ્યયન (Case Studies)

#### કેનેડા

1977 થી કેનેડામાં હ્યુમન-ઈટ્સ કમિશન (માનવતાના હક્કોનો આયોગ) આખા દેશ માટે સંયુક્ત સ્ત-પ-ચાલી -હ્યો છે. આયોગ દ્વારા સંચાલિત ફરિયાદોની પ્રક્રિયા દ્વારા તે માનવતાના હક્કો અને ભેદભાવ વિરોધી ફાયદાને લાગુ કરીને માનવતાના હક્કોને પ્રોત્સાહન આપવાની જવાબદારી સંભાળે છે. મૂળે તો આ સંસ્થા કાયદા લાગુ કરવા અને ઝઘડા નિવારવા માટેની એજન્સી છે : સામાન્ય રીતે આ ભેદભાવ માટે ફરિયાદ કરવા જવાનું સૌ કોઈને માટે પહેલું સ્થાન છે, અને ત્યાં દરેક ફરિયાદની પ્રક્રિયા થવી જ જોઈએ અને તેની સાથે પૂરેપૂરી રીતે વહેવાર થવો જ જોઈએ. આથી કરીને ફરિયાદ નિવારણનું કામ આ આયોગ માટે મહત્ત્વનું બની ગયું છે, જેમાં સંસ્થાના વસ્તુસ્થિતિના કામમાં સમાધાનના ઉપયોગનું પ્રાધાન્ય વધી -હ્યું છે. તાજેતરના વિધાનને પગલે, હવે આયોગની ઉન્નતિનાં કાર્યો અને સમાજના સમૂહોને સામે ચાલીને મળવા જવાના કાર્ય ઉપ-વધારે જો-આપવામાં આવે છે.

આઠ જેટલાં લોકો કમિશનને તનીકે નીમાઈ શકે છે, અને ઔપચારિક 'ખાસિયત' ધરાવતાં કાર્યો કરવા માટે કોઈ કમિશનને નથી તેને બદલે પ્રાંતીય અને દોનેનો ફેલાવ જાની નાખવામાં આવ્યો છે, જેમાં પુરુષ અને સ્ત્રી વચ્ચે સમતુલન જાળવવામાં આવ્યું છે. આયોગ કાર્યો દ્વારા વ્યવસ્થાપિત છે, જેના ચા-મુખ્ય 'સ્તંભો' છે.

- કાયદા માટેની સેવાઓ
- નેજગાનીના ન્યાય સિદ્ધાન્તો (નેજગાનીના સિદ્ધાન્તોના હિસાબની તપાસણી માટે જવાબદાર)
- કાર્યો (જેમાં વૈકલ્પિક ઝઘડા નિવારણ, તપાસણી, પગા-ન્યાયના સિદ્ધાન્તો અને તેના ઉકેલ માટેના પેટાવિભાગો નો સમાવેશ છે), અને
- કાયદા પ-ચાલતો સંયુક્ત વહીવટ (જેમાં નીતિ અને આંત-રાષ્ટ્રીય કાર્યક્રમ, અને યોજનાની પેટાસંસ્થાઓનો સમાવેશ છે).

## ન્યૂઝીલેન્ડ

1977 થી ન્યૂઝીલેન્ડ હ્યુમન -ઈટ્સ કમિશન (માનવતાના હકકોનો આયોગ) ચલાવે છે જેમાં સામાન્ય નીતે માનવતાના હકકો ને સમર્થન અને પ્રોત્સાહન આપે છે અને ભેદભાવ ઉપ- કાયદા લાગુ કરે છે, જેમાં હવે જાતિ, વૈવાહિક પદ, ધાર્મિક અથવા શ્રદ્ધાની માન્યતાઓ, ઉમર, અસમર્થતા, -જક-ણને લગતા દ્રષ્ટિકોણ અને જાતીય વલણની સાથે સાથે વર્ણનો પણ સમાવેશ થાય છે. હ્યુમન -ઈટ્સ (અમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ 2001 લાગુ થયો ત્યાં સુધી, આની -ચના મોટા ભાગે ખાસિયત ધ-વતા દો-ને ના ચીલા વચ્ચેની, જે વર્ણ, બાળકો, સ્વાસ્થ્ય અને અસમર્થતા અને ગુપ્તતાની જુદી જુદી ઓફિસોથી બનેલી હતી. કેનેડાની જેમ જ, હ્યુમન -ઈટ્સ કમિશનનું મૂળભૂત કેન્દ્રીય કામ ઝીણવટભ-ની તપાસ, નિવેડો અને કેસો લેવાનું હતું.

2001 ના એક્ટે વ્યક્તિગત ફિયાદની કાર્યવાહી હાથ ધ-વાને બદલે ઉન્નતિ અને શિક્ષણ પ- વધા- ભા- મૂકીને, સમાનતા માટે વિસ્તૃત શ્રેણીને આવ-ની લેતા દો-નેની એવા ધ્યેય સાથે કામ હાથ ધ-વાની પદ્ધતિ શરૂ કરી હતી કે સુસંગત વૃત્તિ અને સાધન સામગ્રીનો સદુપયોગ થાય. ન્યૂઝીલેન્ડમાં વર્ણ સમાનતાના મુદ્દાઓનું મહત્વ પ્રતિબિંબિત કરવા -સ િલેશન્સ કમિશન-ના હાથમાં હજી પણ ખાસિયત ધ-વતી જવાબદા-ઓ અને કાર્યો છે. ઈકવલ ઓપ-ચ્યૂનિટીઝ કમિશન-ની પણ નિમણૂક કરવામાં આવી છે, આથી વધીને, બધા કમિશન-ને સામાન્ય સિદ્ધાન્તોને અનુસ- છે. કમિશન- સ્ત-થી નીચે સંસ્થા પાસે કાર્ય કર-તી અને ખાસિયત ધ-વતી યૂનિટોનું મિશ્રણ છે. બાળકોના હકકો, સ્વાસ્થ્ય અને અસમર્થતા અને ગુપ્તતા માટે જવાબદા-ની ધ-વતી જુદી જુદી ઓફિસો હજીપણ હયાત છે.

આયોગ સમાધાન ઉપ- વધુ જો- મૂકે છે, છતાં કાયદો લાગુ કરવાની બાબતમાં, જો આ નીતે કેસનો ફેસલો ન થઈ શકે તો, ફિયાદી હ્યુમન -ઈટ્સ પ્રોસીડિંગ્સ (માનવતાના હકકોનાં કાયદેસ-ના પગલાં) ની ઓફિસ જે પૂ-ની નીતે સ્વતંત્ર અને આત્મ નિર્ભ- છે તેની પાસેથી ટેકો મેળવવા માટે અ-જી કરી શકે છે. ડાય-કટ-ને આયોગ પાસેથી એ સ્વતંત્રતા છે કે તેઓએ ક્યા કેસો હાથમાં લેવા તેનો નિર્ણય તેઓ જાતે જ કરી શકે.

## નોર્ધર્ન આયર્લેન્ડ

જુલાઈ 1998 માં હાલની સંસ્થાઓ ધ નોર્ધર્ન આયર્લેન્ડ ઇક્વલ ઓપ-ચૂનિટીઝ કમિશન (NIEOC), નોર્ધર્ન આયર્લેન્ડ કમિશન ફો- નેશિઅલ ઇકવોલિટી (NICRE), ફ્રે-એમ્પ્લોયમેન્ટ કમિશન, અને નેશનલ ડિસએબિલિટી કાઉન્સિલ, ની જગાએ સમાનતાના એક જ કમિશન ત-ફ વળવા માટેનો, અને જેને હમણાંની સંસ્થાઓ ક-તાં પણ વધા-છૂટ હોય એવી સંસ્થા ઊભી ક-વાનો નિર્ણય લેવાયો હતો. આમાં નોર્ધર્ન આયર્લેન્ડ એક્ટ હેઠળ સાર્વજનિક ઓર્ગાઈઝેશનો ઉપ- સમાનતા અને હકકોને પ્રોત્સાહન આપવાની કાયદાવા- ફ-જ લાગુ ક-વાની જવાબદારીનું નિર્માણ હતું. ઓગસ્ટ 1999 માં કમિશન-નેની નિમણૂક થઈ હતી અને ઓક્ટોબર- 1999 માં (સિંગલ ઇકવોલિટી કમિશન સમાનતા માટેના એક જ આયોગ) ની સ્થાપના થઈ હતી.

ઇકવોલિટી કમિશન ફો- નોર્ધર્ન આયર્લેન્ડ ને ઉઠતાંની સાથે જ દોડવા માંડવા માટે સમર્થ બનાવવા એક પ્રા-ભિક -ચના સ્થાપવામાં આવી હતી, જ્યાં પહેલાના આયોગોનાં કામને સમાવિષ્ટ ક-વા માટે એક નવી કામ ક-તી -ચના ઊભી ક-ને કામ આગળ વધા-વામાં આવ્યું હતું. શરૂઆતમાં હાથમાં કામ લેવાનો દો- ચાલુ -ખવામાં આવ્યો હતો, જેને અનેક ઘટકોથી બનેલી સંયુક્ત સેવાઓ પાસેથી ટેકો મળતો હતો, ખાસ ક-ને અસમર્થતાના કાયદા જે એપ્રિલ 2000 માં આયોગને આપવામાં આવ્યા હતા તે હેઠળની નવી જવાબદારીઓ લાગુ ક-વા માટે ડિસએબિલિટી યૂનિટ ઢા-ન ટેકો મળતો હતો.

કાર્ય આધારિત -ચના ધી- ધી- દાખલ ક-વામાં આવી હતી તેથી હવે -ચનાના ત્રણ વિભાગો છે : નીતિ અને સાર્વજનિક બાબતો; કાયદાની નીતિ અને સલાહ; અને અનેક ઘટકોથી બનેલી સંયુક્ત સેવાઓ. જ્યાં તેમનાં ચલાઉ કાર્યો ઉપ- દર્શાવેલી યૂનિટો સાથે ભળી ગયાં છે, ત્યાં નાની ખાસિયત ધ-વતી યૂનિટો જે વર્ણ અને અસમર્થતા વિષેનું કામ હાથ ધ-વે છે, તેમને હાલમાં મુખ્યત્વે નીતિઓને વિકસાવવાનું કામ ક-વા માટે ચાલુ -ખવામાં આવી છે.

## ઓસ્ટ્રેલિયા

ઓસ્ટ્રેલિયન હ્યુમન -ઈટ્સ એન્ડ ઓપ-ચૂનિટીઝ કમિશન 1986 માં સ્થાવવામાં આવ્યું હતું, જેનું કામ માનવતાના હકકો અને ભેદભાવ વિ-નેધી કાયદા ઝઘડા નિવા-ણ દ્વા-લા લાગુ ક-વા ઉપ- કેન્દ્રિત હતું. આયોગમાં એક પ્રેસિડેન્ટ અને વધુમાં વધુ પાંચ ખાસિયત ધ-વતાં અને ફૂલ-ટાઈમ કામ ક-તાં કમિશન-ને છે જે દ-કને એકેક ખાસ દો-ની જવાબદારી આપવામાં આવી છે : માનવતાના હકકો, જાતીય ભેદભાવ, અસમર્થતા, વર્ણ અને એબો-જનલ હકકો. તેઓને જનતામાં ખૂબ પ્રસિદ્ધિ આપેલી છે. જે તે ખાસ દો-ને લાગુ પડતી હોય તેવી યોજનાઓ અને પહેલોની શરૂઆત ક- છે, તેવી એકનિષ્ઠ નીતિની યૂનિટ દ-ક કમિશન-ને ટેકો આપે છે. કમિશન-ને પાસે નાણાંનું વિત-ણ ક-વાનો, કર્મચા-નીઓની નિમણૂક ક-વાનો, નીતિઓ અને કાર્યક્રમો યોજવાનો સ્વયં અધિકા- છે. કમિશન-નાં ચીફ એગ્ઝક્યુટિવ ઓફિસ- આયોગના નેજબ-નેજના કામ ઉપ- નજ- નખે છે.

આ -ચના પહેલાંની -ચનાઓ, જે કમિશન-ને ઘણા જ ઊંચા સ્ત- સ્વયં અધિકા- આપતી હતી, તેમાંથી ઊભી થઈ છે. હાલની -ચના જુદા જુદા વિષયોમાં કામ ક-વાની ઘણી બધી જુદી જુદી પદ્ધતિઓને ઓછી ક-વા માટે, નાણાંના વિત-ણની કા-વાઈમાં સુધા- અને કમિશનને સંપૂર્ણ રૂપે વધા- સુસંગતતા પ્રદાન ક-ની શકે તે માટે અપનાવવામાં આવી હતી.

## ભાગ 6 : સમાનતાની સંસ્થાઓના ભવિષ્યની -ચના માટેના વિકલ્પો

7.1 અમે આગળનાં પાનાં ઉપ- સમાનતાના વ્યવસ્થાતંત્રની ભવિષ્યની -ચના માટે ત્રણ વિકલ્પો આપ્યા છે. એક છે સમાનતાની એક જ સંસ્થાનો વિકલ્પ અને બીજા બે વિકલ્પો છે હાલના ત્રણ આયોગની -ચનાના પાયા પર વધુ ચણત-ક-વાના. અમે આ વિકલ્પો ઉપ- તમા-ં મંતવ્યો જાણવા આતુ- છીએ.

### કાર્ય હાથમાં લેવાની નવી પદ્ધતિ - સમાનતાની એક જ સંસ્થા

7.2 ટુવર્ડ્સ ઇકવોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી ના મંત્રણા દસ્તાવેજમાં જણાવ્યું છે કે સ-કા-ને સમાનતાના એક જ કાયદેસ-ના આયોગના મતમાં દલીલો મળી હતી. એવો આયોગ, જે વ્યક્તિગત અને ધંધાઓને ટેકો અને એકત્રિત ક-લું માર્ગદર્શન પ્રદાન ક- અને બધા જ વિભાગોને આવ-ની લે તેવા સમાનતાના વિષયો માટે સુસંગત પદ્ધતિની ખાત-ની આપવામાં મદદ ક-.

7.3 જે કોઈપણ સંસ્થા સુસંગતતાના અને એકીક-ણના ફાયદા પ્રદાન ક- છે તેમની પાસે નીચેની લાયકાતો હોવી જ-ની છે ;

- સમાનતા સામેના અંત-યોની પૂર્ણ શ્રેણીને અને સમાનતાના વિધાનથી આવ-ની લેવાતા બધા સમૂહોની જરૂ-યાતોને ધ્યાનમાં -ખતાં, સમાનતાને એકીક-ણના પાયા ઉપ- પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ; સાર્વજનિક સેવા પ્રદાન ક-ના-ં અને ધંધાને સ-કા- સાથે મેળવીને ફ-ફા-ને ઉત્પ્રે-ણા આપવી જોઈએ - અને લોકો સુધી તે પહોંચાડવી જોઈએ; ફ-ની ફ-ને થતા ભેદભાવોની સર્વસાધા-ણતા સમજવી જોઈએ અને બધાજ વિભાગોમાં તેના સુધા- માટેની વ્યૂહ-ચનાત્મક યોજનાઓને વિકસાવીને તેને પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ.
- પોતાનાં બધાં જ કામોને આવ-ની લે તેવી મુખ્યવહેણની સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવા જેવી સા-ની ટેવો ધંધા, સેવા પ્રદાન ક-ના-ં અને બીજાંઓમાં પ્રસા-ે. તેમનાં કામ ક-ના-ં લોકોના સંચાલનમાં અને ધંધાની બહોળી યોજનાઓમાં વિવિધતાનાં બધાં પાસાં ધંધાઓ વધુ ને વધુ દાખલ ક-ની -હ્યા છે. સમાનતાના વ્યવસ્થાતંત્ર પાસેથી મળતો ટેકો આ એકીક-ણની પદ્ધતિ સાથે સહમત થાય એ જ-ની છે અને ચાલુ સંસ્કૃતિમાં ફે-ફા-ને લાવવાની ઝુંબેશમાં પૂ-ન મનોબળથી ભાગ ભજવે એ જ-ની છે.

- ઘ-કોને નીચેની સેવા દ્વારા મદદરૂપ થવું જોઈએ :
  - વ્યક્તિ માટે સંપર્ક ક-વાનું એક જ સ્થળ, જે તેમના જીવનમાં બનેલા અનુભવોનું પ્રતિબિંબ પાડતી માહિતી, તેમના સમાનતાના હકકોના વિસ્તૃત ક્ષેત્રને આવ-ની લે તેવી સલાહ અને માર્ગદર્શન પ્રદાન ક-તું હોય.
  - કામ આપના-ં અને સેવા પ્રદાન ક-ના-ં માટે ભેદભાવના બધા વિષયોને આવ-ની લેતી સલાહ માટેનું એક જ સ્થળ; સલાહ આપના-ની બીજી સંસ્થાઓને ટેકો અને ભાગીદારી.
  - જેમની સાથે ભેદભાવના થતો હોય તેવી વ્યક્તિને વધુ અસ-કા-ક ટેકો, ખાસ કરીને જેમની સાથે બહુમુખિ ભેદભાવ થતો હોય.
  - પોતાના વિસ્તાર-ને લગતા વિષયો ઉપ- કેન્દ્રિત થયેલી સ્થાનિક કડીબદ્ધ કાર્યજાળને ઉત્તેજન આપવા માટે એક વધુ સા-નો પાયો.
- ખાસ પ્રકારનાં સંશોધનો અને કાયદાની શક્યતાઓનો ઉત્તમ ઉપયોગ કરીને વિસ્તૃત જાણકારી અને કુશળતાનું ક્ષેત્ર બનીને; જે કંઈક નવું ક-વાની, માર્ગદર્શક બનવાની, સફળતાને ઊંચી સપાટીએ લાવવાની અને નવા પડકાર-ને પ્રતિક્રિયામાં ચપલ હોય તેવી શૈક્ષણિક સંસ્થા બની -હીને.
- આર્થિક હિસ્સો ઘ-વના-ં બધાં જ અને એનજીઓ સાથે મળીને લાગતાવળગતા વિષયોની પૂર્ણ શ્રેણી સાથે નિપટીને કામ ક-વાની આવડત લાવીને; અને ભાગીદારીના કામને મુખ્ય અંગ બનાવીને.

7.4 અમા-ન મંતવ્ય પ્રમાણે, સ-ખી નીતે નીમાયેલી અને સાધનસંપન્ન સમાનતાની એક જ સંસ્થા, જે સમાનતાના કાયદાથી સુ-ક્ષિત છે તે બધાંને આવ-ની લેતી હોય, તેની પાસે આ માગણીઓને પૂ-ની ક-વા માટેની સંભાવના છે - અને શરૂઆતથી જ એકમેકનાં જોડાણની પદ્ધતિ ઉપ- આધા- ન નાખતી -ચના ક-તાં તો વધારે ખ-ની જ. એકીક-ણની -ચના વગ-, ચાલુ સંસ્કૃતિમાં ફે-ફાર-ને અથવા સમાનતાના જાતિગત વિષયોને પ્રોત્સાહન આપવાનું વધુ મુશ્કેલ બનશે. એક જ સંસ્થા, જે લોકોની નજ- સમક્ષ થતાં હોય તેવાં કામ માટેના ભંડોળનું પ્રમાણ વધારવાથી, અને સંસ્થાઓ વચ્ચે એક જ જાતના કામનું દ્વિરૂપણ ન થાય તેની સંભાળ નાખવાથી સાધનસામગ્રીનો વધુ અસ-કા-ક ઉપયોગ કરી શકશે. ખાસ કરીને બધાં ક્ષેત્રો આવ-ની લેતી સંસ્થા જેઓ જાતીય વલણ, ઉમ-, અથવા ધર્મને લીધે થતા ભેદભાવોની સામે નેજગા-ની વિષેના આદેશ હેઠળ -ક્ષણ મેળવી -હ્યાં હશે તેમની જરૂરિયાતોને વધુ ઉત્તમ નીતે સેવા પ્રદાન કરી શકશે.

- 7.5 સંગઠિત સંસ્થા પાસે નાષ્ટ્રીય દ્રઢતા અને સત્તા હોવી જોઈએ અને તે આંત-નાષ્ટ્રીય સ્ત- પ્રભાવશાળી હોવી જોઈએ, જ્યાં બ્રિટનનું સમાનતાના મુદ્દાઓમાં આગળ પડતો ભાગ લેવાનું સ્પષ્ટ નીતે સમજાવવામાં આવ્યું હોય.

## સમાનતા માટેની એક જ સંસ્થા - જોખમો અને પડકારો

- 7.6 કોઈ પણ નવી સંસ્થાઓ સ્થાપિત કરવામાં જોખમો અને પડકારો છે. વધુ એકીકરણની ચનાની દ્રઢતા વિષે અમુક સંભવનીય ચિન્તા પ્રદર્શિત કરવામાં આવી છે.

- સમાનતાના કાયદાથી આવની લેવાયેલા કોઈપણ સમૂહો અથવા દો-નેની જરૂરિયાતોના કેન્દ્રમાં જ-પણ ઘટાડો ન થવો જોઈએ. કોઈપણ નવી સંસ્થાએ બધા જ દો-નેને અસ-કા-ક સેવા પ્રદાન કરવી જોઈએ. નવી સંસ્થામાં તેમની જરૂરિયાતો પૂની પાડવા માટેની ખાસિયત ધ-વતી કુશળતા અસ-કા-ક નીતે સુ-ક્ષિત થવી જોઈએ.
- કોઈપણ નવી સંસ્થામાં હમણાના આયોગોનાં જે કોઈપણ મહત્વનાં કામના કાર્યક્રમો ચાલી -હ્યા હોય તેમને સફળતાપૂર્વક આગળ વધા-વા પડશે. દા.ત. DRC ના ડિસએબિલિટી ડિસ્ક્રિમિનેશન એક્ટના પ્રોગ્રામો જે શૈક્ષણિક વિભાગોમા પણ લાગુ કરવાના છે, તેમનો અસ-કા-ક આગળ અમલ થાય તેની ખાતની કરવી; જેમાં અસમર્થ લોકો જાતે જ, ધંધા, અને શિક્ષણ પ્રદાન કરના-ં બધાં જ તેમના હકકો અને જવાબદારીઓ સમજી શકે છે તેની ખાતની નાખવાની હશે. એવી જ જાતનું વલણ CRE ના કામ સાથે પણ હોવું જોઈએ જે 40,000 કરતાં પણ વધારે સાર્વજનિક ક્ષેત્રની સંસ્થાઓમાં વર્ણ સમાનતાની ફ-જોના અમલને પ્રોત્સાહન આપવાનું કામ કરી -હ્યું છે.

- જેમને સેવા પ્રદાન થઈ -હી છે તેવા બધા સમૂહોના હિતને સ-ખી જ સમાનતા મળવી જોઈએ. કોઈપણ સમૂહને પ્રાધાન્ય આપવું કે નજીવું બનાવવું એ તદ્દન ખોટું છે. આ જોખમો ઘટાડવાની ખાત-ની -ખી શકાય તે માટે કોઈપણ નવી સંસ્થાના ધ્યેય, -ચના અને પ્રક્રિયાનું નિર્માણ થવું જોઈએ.
- કોઈપણ નવી સંસ્થાએ બહોળી શ્રેણીના હિસ્સો ધ-વના-ં સાથે, જેમાં ઓછું બોલના-ં અને પોતાની જાતને આગળ ન ધ-ના-ંનો સમાવેશ છે, તેમની સાથે ભેદભાદ વગ- અને ખુલ્લેખુલ્લા કામકાજ ક-વું પડશે.
- નવી ગોઠવણોના વ્યાવહારિક સંક્રમણને જોશપૂર્ણ અને સુવ્યવસ્થિત પ્રક્રિયા મળે એ જ-ની છે. આ હાલના આયોગોના કર્મચા-નીઓ અને તેમના ધ-કોના હિત ત-ફ મોકળી, વ્યવસાયી, અને પૂર્ણ -ીતે સંવેદનશીલ હોવી જ-ની છે.
- કોઈપણ નવી સંસ્થાએ સ્કોટિશ પાર્લામેન્ટ અને નેશનલ એસેમ્બલી ફો-વેઈલ્સની સ્થાપનાને ધ્યાનમાં લેવી જ પડશે.

7.7 આમાંના અમુક જોખમો અને પડકારો, ખાસ કરીને ઉપ- આપેલા પહેલા ત્રણ, હાલની -ચનાઓ ઉપ- આધા- ખતા વિકલ્પો ક-તાં, નવી સંસ્થા માટે વધુ ગંભી- હોઈ શકે. અમે માનીએ છીએ કે આ સફળતાપૂર્વક બદલાવી શકાય અને હિસ્સો લેના-ંનો આત્મવિશ્વાસ જાળવી શકાય. બીજા દેશોના અનુભવો આ વિષયો ઉપ- ઊંડી સમજ પ્રદાન કરે છે.

7.8 વધુમાં, સ-કા- એ કબૂલ કરે છે કે કોઈપણ નવી સંસ્થાને સ-ખી -ીતે જ સાધનસમ્પન્ન બનાવવી પડશે, અને તેને યોગ્ય જવાબદારી સાથે -હેતી અધિકત્તમ માત્રામાં આપવી પડશે

## સમાનતા માટેની એક જ સંસ્થાની -ચના

7.9 આ મંત્રણા ધ્યાનમાં લેવાઈ -હેલા કોઈપણ વિકલ્પોનું વિગતવા- આંતરિક વ્યવસ્થાપન ધ્યાનમાં નથી લેતી છતાંપણ, જે એ આખની પસંદગી હશે તો સમાનતાની એક જ સંસ્થા માટે કેવી જાતની -ચના યોગ્ય હશે તે બા-માં ઘણી દિલચસ્પી પ્રદર્શિત કરવામાં આવી છે. ભાગ 6 માંની બીજા દેશોની સમાનતાની સંગઠિત સંસ્થાઓને ધ્યાનમાં લેતાં એ સ્પષ્ટ થાય છે, કે વ્યવસ્થાપનના શ્રેણીવા- વિકલ્પો શક્ય હોઈ શકે. બે મુખ્ય વિકલ્પો છે - સંસ્થા જે મુખ્યત્વે કાર્ય ઉપ- આધારિત હોય (એવી યૂનિટોવાળી જે સેવા અથવા પ્રોત્સાહન આપવા જેવી પ્રવૃત્તિ અથવા નીતિઓ અથવા સ-કાની કાયદાથી બનેલી સંગઠિત

(એવી યૂનિટોવાળી જે વ્યક્તિગત દોનો ઉપ- આધારિત હોય અને એ યૂનિટની અંતર્ગત ઘણીખની પ્રવૃત્તિઓ ક-તી હોય). આ બન્ને પદ્ધતિઓનું જોડાણ થઈ શકે જેમાં મુખ્યત્વે કાર્ય ક-તી સંસ્થા જેમાં એક અથવા બે દોનો માટે, જ્યાં એમ ક-વા માટેનાં સા-િં કા-ણો હોય ત્યાં, કાર્યદક્ષ યૂનિટો હોય. જે કોઈપણ મુખ્ય સિદ્ધાન્ત પસંદ ક-વામાં આવશે, આવી સંસ્થાએ આખી સંસ્થાને આવની લેતી સુસંગતતાની જરૂરિયાતને સંતુલન -ખવાની જૂ- -હેશે, જેમાં દે-ક દો- ઉપ- યોગ્ય કેન્દ્ર માટેની જૂ- સાથે સમાનતા માટે એકીક-ણની પદ્ધતિ પ્રદાન ક-ની શકાય. હિસ્સો ધ-વના-િં માટે -ચના એ એક દિલચસ્પ મુદ્દો છે, પણ સ-કા- એમ માને છે કે સિદ્ધાન્તની દ્રષ્ટિથી, સ-કા- તેને માટે સ્થાપેલાં લક્ષ્યો અને નિરૂપણના આધારે કોઈપણ એક સંસ્થાના કમિશન-ને અને ચીફ એગ્ઝેક્યુટિવને તેમની આંતરિક વ્યવસ્થાપન નક્કી ક-વા માટે છૂટ હોવી જોઈએ.

## પ્રશ્ન 2

શું તમે એમ માનો છો કે ગ્રેઈ બ્રિટન માટે સમાનતાની એક જ સંસ્થા બનાવવી એ સા-ની પદ્ધતિ છે?

## પ્રશ્ન 3 :

જો તમે એમાં સહમત થતાં હો કે સમાનતાની એક જ સંસ્થા સ્થાપિત થવી જોઈએ, તો તેને કેવી સત્તા મળવી જોઈએ એવું તમે માનો છો?

## ભાગ 8 : મોજૂદ -ચનાઓ ઉપ- આધારિત વિકલ્પો

8.1 મોજૂદ આયોગો વચ્ચેના સહકા- ઉપ- બંધાતા વિકલ્પોની અમુક સંખ્યામાં પ્રસ્તાવના મૂકવામાં આવી છે. ધ્યેય એ હશે કે નવી સંસ્થાની -ચનાની માગણી કર્યા વગ- વધારે સુસંગતતા પ્રાપ્ત કરી શકાય.

### એક જ પ્રવેશદ્વાર-

8.2 ધંધા અને વ્યક્તિ બન્ને માટે આ નમૂનો સમાનતા અને વિવિધતાના વિષયો ઉપ- માહિતી અને સલાહ માટેનું એક જ સંપર્ક કેન્દ્ર પૂરું પાડવામાં આવે એ બાબત પર- ધ્યાન કેન્દ્રિત કરશે. આથી આગળ, આયોગો પોતાના કા-ભા-, નીતિઓ અને પ્રધાનતાઓ જાળવી નાખશે.

8.3 મોજૂદ આયોગો દ્વારા અપાતી જુદી જુદી જાતજાતની સેવાઓ, અને નવા દો-ને માટે જૂ-ની સેવાઓ માટે એક જ પ્રવેશદ્વાર- પ્રદાન થઈ શકે. સહિયાની મુદ્દાનો ઉપયોગ કરીને પ્રવેશદ્વાર- એક સંપર્ક કેન્દ્ર સેવા હોઈ શકે. એ વિવિધતાના વિસ્તૃત પાયા પર- પુસ્તિકાઓ, હકીકતપત્રો, ઇ મેઈલ અને વેબ દ્વારા સીધી અને સ-ળ સલાહ પ્રદાન કરશે. આ સલાહ જ્યાં શક્ય હશે ત્યાં એકઠી કરી લેવામાં આવશે. મોજૂદ આયોગોમાં સ્થિત કરેલી બીજા સ્ત-ની સેવા, જેમાં નવા પાયા માટેની ક્ષમતા વિકસાવવામાં આવી હશે, તેના ઉપ- દો- વિશે ખાસિયત ધ-વતા વધારે ગૂઢ મુદ્દાઓ મોકલવામાં આવશે. અસ-કા-ક સૂચક નિશાનીઓ સફળતાની ચાવી બની -હેશે. એક જ સંસ્થા સાથે વહેવા- કરવાના વ્યક્તિના અનુભવ માટેનું એ ધ્યેય હશે.

8.4 સહિયા-ન કર-નેના ખર્ચ માટે, અને નિકટતાથી કામ કરવા માટે અને સહિયા-ન ભંડોળ માટે દાખલા તરીકે, જ્યાં યોગ્ય હોય ત્યાં, સભાનતા જગાડવા માટે અને જાહે-ત માટેની ઓફિસ જેવી પ્રવૃત્તિઓ માટે આયોગોએ અમુક સહિયા-ની સાધન સંપન્નતા ભેગી કરવી પડશે.

8.5 જ્યાં- વ્યક્તિ અને ધંધા માટે વિક્ષેપો વિનાની સલાહ સેવા મેળવવાનું મૂલ્ય તો હશે, પણ એકીક-ણની પદ્ધતિના બહોળા ફાયદા માટે આ પદ્ધતિ નાકામયાબ થશે. આયોગોના બીજા કાર્યના ક્ષેત્રમાં એ મર્યાદિત સુસંગતતા જ લાવી શકશે અને સમાનતાની એકત્રિત વૃદ્ધિને બહુ થોડા અંશે પ્રદાન કરી શકશે. એ નવા દો-ને, જેમની પાસે મોજૂદ દો-નેને મળતા સલાહ પ્રદાન કરવાથી આગળ વધીને બીજા કોઈ ટેકા નહીં હોય, તેમની જૂ-નિયાતોનું પ્રતિબિંબ પણ નહીં પાડી શકે. જેથી કરીને, જેઓ બન્ને નવા દો-નેથી અને હયાત કાયદાથી સુ-ક્ષિત છે તેમના માટે સમાનતાના કાયદાથી સુ-ક્ષા પામવાના સ-કા-ના લાંબા ગાળાના

અસ-કા-ક સંસ્થાકીય ટેકાને વિકસાવવાની વચનબદ્ધતા સાથે (જુઓ 4.1) સહેલાઈથી સમાઈ નથી શકતી. અને એક જ સંસ્થામાં ખર્ચાનું જેટલું વળત-મળે છે તે એ નહીં જ આપી શકે. તેમ છતાં, તે વધુ એકીક-ણની -ચના ત-ફ જવામાં એક મૂલ્યવાન તબક્કો પ્રદાન કરી શકે. પ્રવેશદ્વા-ની સેવા ભવિષ્યના નિર્ણયોની જાણકારીને મદદરૂપ થવા માટે વધુ પુ-વા એકત્રિત કરવાની મોકળાશ આપશે.

#### પ્રશ્ન 4

શું તમે એમ માનો છો કે એક જ પ્રવેશદ્વા-ની -ચના સા-ની પદ્ધતિ હશે?

#### બધું આવ-ની લેતો આયોગ

8.6 આ નમૂનો આયોગો માટે એકબીજાની નજીક -હીને કામ કરવાના અને સાધન સંપન્નતાના સહિયા-ન ઉપયોગ દ્વા-ન અસ-ને વધુ સતેજ બનાવવાના ધ્યેયને ઉત્તેજન આપે છે. મુખ્ય મહો-ને બધું આવ-ની લેતું નવું શાસન હશે, જે યોજનાઓ, પ્રધાનતાઓ અને માર્ગદર્શનની દિશાઓ નક્કી કરશે અને ભંડોળનાં વિત-ણ ઉપ- મુખ્ય નિર્ણયો લેશે. આ બધું આવ-ની લેતી સંસ્થા, જેમાં દે-ક દો-ના પ્રતિનિધિ હશે, અને જે પોતાના દો-ની પ્રધાનતાઓ નક્કી કરે છે, તે દે-ક દો-નાં બોર્ડ દ્વા-ન તેને ટેકો મળશે. આ બોર્ડોમાં થોડી સંખ્યામાં દો-ને લગતા કમિશન-ને પણ હશે, જેમણે બધું આવ-ની લેતી સંસ્થાના બોર્ડને જવાબ આપવાનો -હેશે. બધું આવ-ની લેતી સંસ્થાના બોર્ડ અને દો-ને લગતા બોર્ડોની લાગતી વળગતી ભૂમિકા ઉપ- બહુ જ ધ્યાનપૂર્વક વિચા- કરવાની જ-ૂ- -હેશે. અમને એ પણ જોવું પડશે કે નવી -ચનામાં ખ્રિટનના બધા ભાગો કેવી -ીતે પૂ-તા પ્રમાણમાં પ્રતિબિંબિત કરી શકાશે.

8.7 આ નમૂનો આયોગોની એકબીજા સાથે કરવાનાં પગલાંની ગતિને ઝડપ આપશે અને તેમનાં કાર્યમાં વધુ સુસંગતતા અને દ્રઢતા લાવશે જો તે સહિયા-ન સેવાના પ્રયોજનો, દા.ત. કર્મચા-નીઓની વિગતો સંભાળતો વિભાગ, આઈટી વગે- વગે- , ત-ફ વળશે, તો તે સાધન સંપન્નતાનો વધુ અસ-કા-ક ઉપયોગ કરી શકશે. એ ઉપ- દર્શાવાયેલા એક જ પ્રવેશદ્વા-ના ઘટકનો પણ સમાવેશ કરી શકશે. દો-ને લગતી પ્રવૃત્તિઓ માટે ભંડોળ જુદું તા-વી કાઢવાની સાથે, એ પ્રધાનતા અને ભંડોળના મંજુ- કર-યેલા પ્રાધાન્યને પણ પ-વાનગી આપી શકે. એ સંપૂર્ણ સંસ્થાકીય ફે-ફા-નેની ઉચલપાચલ વગ- વધા- સુસંગતતા લાવવાનું ધ્યેય -ાખશે. વધુ એકીક-ણની -ચના માટેના શક્ય વળાંક ત-ફ તે પહેલું પગલું મૂકવાની જગા પ્રદાન કરી શકે. તે વૈકલ્પિક પહેલો અને પદ્ધતિના પ્રયોગ માટે પ-વાનગી આપી શકે, જેનાં પ-ણામો ભવિષ્યના એકીક-ણના નિર્ણય બા-માં જાણકારી વધા-ની શકે.

8.8 તેમ છતાં, એ જોવું અઘરું છે કે સેવા માટે નવી -ચના ઘડયા વગ- આ નમૂનામાં નવા દો-ને કઈ નીતે પ્રતિબિંબિત થઈ શકે - જેનો અર્થ એમ થયો કે નવી સંસ્થા શરૂ કરવી અને જો સંગઠિત યોજનાનો વિકાસ અર્થપૂર્ણ બનાવવો હોય તો, એ દાવા સાથે પૂર્ણ નીતે એકત્રિત થયેલા વ્યવસ્થાપન દ્વારા જ ઉત્તમ નીતે પ્રદાન થઈ શકે. બધું આવની લેતી સંસ્થા પાસે જો ઘણાં ઊંચા સ્ત-નો કબજો નહીં હોય તો દો-ને લગતી યૂનિટો વચ્ચે અથવા તેમના અને બધું આવની લેતી સંસ્થાના બોર્ડ વચ્ચેનો તણાવ જે પ્રાપ્ત કરી શકાય એમ હોય તેનું રૂંધન કરી શકે. અને ટોચ ઉપ-ના વધુ વ્યવસ્થા તંત્રને લીધે સાધન સંપન્નતા પ્રદાન કરવા ઉપ- કેન્દ્રિત કરવાને બદલે તેની વિરુદ્ધ જઈ શકે.

### પ્રશ્ન 5

શું તમે એમ માનો છો કે બધું આવની લેતા આયોગ જેવી -ચના ઊભી કરવી સાની પદ્ધતિ હશે?

### પ્રશ્ન 6

શું તમે માનો છો કે ઉપ- દર્શાવેલા નમૂના કરતાં બીજા વ્યવસ્થાપિત નમૂના છે જે આવું જ કે તેથી વધારે સારું કામ કરી શકશે?

## બીજા વિકલ્પો

- 8.9 એવા અમુક વિકલ્પોનાં સૂચનો થયાં છે જેને અમે નથી ધા-તાં કે અનુસ-વાં જોઈએ. આમાં છ આયોગોનો સમાવેશ થાય છે. દ-ક દો- માટે એક એક, અને ત્રણ નવા દો- માટે જે મોજૂદા આયોગોની સાથેસાથે કામ ક-શે તેને માટે એક નવા કાયમી કમિશનનું નિમાર્ણ. આ બધા જ દો- વચ્ચેના વિચ્છેદનને કાયમ બનાવશે અને એક વધા-ની સંસ્થાના વ્યવસ્થા ખર્ચને પહોંચી વળવાને લીધે એ સાધન સંપન્નતાના ઉપયોગ માટેના ખર્ચ ક-તાં ઓછી ફાયદેમંદ -હેશે. એ પણ પ્રસ્તાવ થયો છે કે નવા દો-ની જવાબદારીઓ મોજૂદ કમિશનો (આયોગો) વચ્ચે વહેંચી દેવામાં આવે. પ-ત્તુ, મોજૂદ કમિશનો અને નવા દો-ની જવાબદારીઓ વચ્ચે કોને ક્યાં બંધબેસતી ક-વી તેની મુશ્કેલી છે; અને સાથે એ પણ છે કે આ નમૂનો બહુ જ મર્યાદિત માત્રામાં એકીક-ણ પ્રદાન ક-શે.

## ભાગ 9 : એકબીજા પ- લાગુ થઈ શકતા મુદ્દાઓ

9.1 ભવિષ્ય માટે ગમે તે વ્યવસ્થા તંત્ર પસંદ ક-વામાં આવે પણ અમુક વિષયો ઉપ- તો ધ્યાન આપવું જ પડશે.

### સમાનતા અને માનવતાના હક્કો

9.2 મે મહિનામાં ક-લી ઘોષણા પ્રમાણે આ કામની સાધ્યતા નક્કી ક-વા માટે ક-લા અધ્યયનમાં આલેખેલા સંદર્ભો અમને 'સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવા અને માનવતાના હક્કોને વધુ વિસ્તૃત રીતે પ્રોત્સાહિત અને -ક્ષિત ક-વા વચ્ચેના સંબંધોની નવી શક્ય ગોઠવણો' પ- ધ્યાન આપવા માટે અમને વચનબદ્ધ કર્યા છે. માનવતાના હક્કો માટેની જોઈન્ટ પાલિમેન્ટ-ની કમિટિ ઓન હ્યુમન -ઈટ્સ, જે પોતાની હાલની માનવતાના હક્કો માટેના આયોગ વિષે આવતી પૂછપ-છમાં આવા વિષયો ધ્યાનમાં લે છે, તેમણે પણ પોતાના તાજેત-ના વચગાળાના રીપોર્ટ માં આ બાબતની જ- છે એ વાત પ- જો- આપ્યું હતું.<sup>2</sup>

9.3 સમાનતાની અને માનવતાના હક્કોની એકબીજાને પૂ-ણી આપતી પ્રકૃતિ સ-કા-ના ન્યાયી અને સમાનવર્તન અને દ-ક વ્યક્તિની મહત્તા અને આદ- ઉપ- આધારિત સમાજના નિરૂપણમાં પ્રતિબિંબિત થાય છે. આ સિદ્ધાન્તો બન્ને સમાનતા અને માનવતાના હક્કોના વિધાનમાં સમાયેલા છે. આ બે ક્ષેત્રોને લગતી કોઈપણ સંસ્થાકીય ટેકાની ગોઠવણો પ- આ સહિયા-ં સૂત્રોની અસ- થયા વિના -હેશે નહીં. આવતા મહિનાઓ દ-મિયાન સ-કા- આ વિષયો ઉપ- વધુ ધ્યાન દેશે.

9.4 ઐતિહાસિક રૂપે, માનવતાના હક્કોનું ક્ષેત્ર મૂળભૂત નાગર-ક અને ન-જકીય હક્કો ઉપ- કેન્દ્રિત થયું છે; જેવા કે ન્યાયી મુકદ્દમાના હક્કો, વાણી સ્વાતંત્ર્ય, ધર્મ સ્વાતંત્ર્ય અને સાહચર્યનું સ્વાતંત્ર્ય. આ ન-જ્યની સત્તા સાથેના તેમના સંબંધમાં વ્યક્તિના હક્કોનું -ક્ષણ ક-વા અને એ હક્કોના અનુસંધાનમાં દ-ક વ્યક્તિ સાથે ન્યાયી અને યોગ્ય વર્તણૂક થાય તેની ખાત-ની ક-વા યોજવામાં આવ્યા છે. એના વિ-ોધમાં, ગ્રેઈટ બ્રિટનના સમાનતાના કાયદા, સામાજિક અને આર્થિક -ક્ષણ ઉપ- કેન્દ્રિત થાય છે, ખાસ ક-નીને નેજગા-નીમાં ભેદભાવ સામે -ક્ષણ અને શિક્ષણ, માલ અને સેવાઓના પ્રદાનમાં. સમાનતાના મોજૂદ આયોગો આ મહત્ત્વને પ્રતિબિંબિત ક- છે. દા.ત. પુરુષ અને સ્ત્રી વચ્ચેના વેતનના તફાવતમાં ઘટાડાના કામમાં, નેજગા-નીમાં લઘુમતી વર્ણનાં લોકોનું પ્રતિનિધિત્વ અને અસમર્થ લોકો માટે માલ અને સેવાની પહોંચમાં સુધા-ન ક-વામાં.

- 9.5 તેમ છતાં, ભેદભાવનો કાયદો વ્યક્તિ વચ્ચેના સંબંધોને નિયંત્રિત કરવાથી પણ વધારે આગળ જઈ -છો છે. દા.ત. 'સિલેશન્સ એમેન્ડમેન્ટ એક્ટ 2000' એ સાર્વજનિક સત્તાઓ ઉપ- તેમની પ્રવૃત્તિના સંપૂર્ણ વિસ્તારમાં બધા વર્ગો માટે મોકા પ્રદાન કરવા માટેની સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવાની ફ-જ મૂકી છે. આમાં સંસ્થાકીય વર્ણીય ભેદભાવ સામે લડવાની સ-કા-ની વચનબદ્ધતા પ્રતિબિંબિત થાય છે.
- 9.6 તેવી જ રીતે, હ્યુમન -ઈટ્સ એક્ટ ના ધ્યેયમાંનું એક ચાલુ સંસ્કૃતિમાં ફે-ફા-ને આગળ વધાવાનું છે, જે સાર્વજનિક સત્તાઓ ઉપ-, પણ વધુ કરીને વ્યક્તિ ઉપ- પણ ફ-જ મૂકે છે, તાજેત-ના કેસોએ શા-ની-ક સજાના સંબંધમાં માબાપ ઉપ- જવાબદારી અને ધાર્મિક અને જાતીય વલણની સહનશીલતાના સંબંધમાં કામ આપના-ં ઉપ- જવાબદારી મૂકી છે.
- 9.7 સંસ્થાકીય ટેકા માટેની શક્યતાઓ ઉપ-નાં ઘણાં જુદાં જુદાં મંતવ્યોથી અમે સજાગ છીએ જ; ખાસ કરીને તેમની તાજેત-ની પુ-વાની બેઠકોમાં જઈએ કમિટિ ઓફ હ્યુમન -ઈટ્સ ને વ્યક્ત કરાયેલાં અને તેમના રીપોર્ટમાં પ્રદર્શિત કરાયેલાં મંતવ્યો. આ વિષયોને ગણતરીમાં લેવા નું કામ અટપટું છે અને તેના ઉપ- વધારે કામ કરવાની જ- પડશે. વધુમાં, યુકે સ-કા- અને બીજાને સોંપાયેલા વહીવટો વચ્ચેની જવાબદારીની વહેંચણીને તેમાં પ્રતિબિંબિત કરવાની જ- હશે. બેલજાર્ટ એગ્રિમેન્ટના અનુસંધાનમાં ધ નોર્દન આયર્લેન્ડ ફો- હ્યુમન -ઈટ્સ કમિશન ની સ્થાપના 1999 માં થઈ હતી. સ્કોટિશ એગ્રેક્યુટિવ એ તાજેત-માં જ ઘોષણા કરી છે કે તે સ્કોટિશ હ્યુમન -ઈટ્સ કમિશન ની સ્થાપના કરવાની ઇચ્છા ધ-વે છે.
- 9.8 સ-કા- આ બધા વિષયો ઉપ- વિચા- કરવાનું ચાલુ -ખશે.

## સ્કોટિશ અને વેલ્શ પત્રિમાણો

- 9.9 સમાનતાની નવી -ચનાઓએ સ્કોટિશ અને વેલ્શ હિતો અને જૂનીયાતોનું પ્રતિબિંબ પાડવું જ પડશે, સ્કોટિશ અને વેલ્શ લોકોને પહેલા દ-જૂની સેવા પ્રદાન ક-વી પડશે અને તેમનાં મંતવ્યો અને આકાંક્ષાઓને પ્રતિબિંબિત ક-વી પડશે.
- 9.10 સ-કા- એમ વિચા- છે કે કોઈપણ નવી -ચના આખા ગ્રેઈટ બ્રિટન માટે થવી જોઈએ જેમાં યુકે એન્ડ સ્કોટિશ પાર્લામેન્ટસ અને ધ નેશનલ એસેમ્બલી ફો- વેઈલ્સ ને અધિકા-ની વહેંચણીનું ઉચિત પાલન થાય. નેશનલ એસેમ્બલી ફો- વેઈલ્સ નીચે સમાનતાનું મુખ્ય વિધાન એક અનામત -ખેલી બાબત છે. તે જ નીતે, કોઈપણ નવા વ્યવસ્થાતંત્રની સ્કોટલેન્ડ અને વેઈલ્સમાં મજબૂત, અધિકા-યુક્ત હાજ-ની હોવી જ જોઈએ. આને માટે સ્કોટલેન્ડ અને વેઈલ્સમાં સા-ની માત્રામાં સાધન સંપન્ન ઓફિસોની જૂ- પડશે, જે સ્કોટિશ અને વેલ્શ લોકોની ચોખી નીતે બંધબેસતી જરૂ-યાતોને પૂર્વાવસ્થામાં જ -હેવા દે. આ સ્કોટલેન્ડ અને વેઈલ્સમાં CRE, EOC અને DRC વચ્ચે લાંબા ગાળાના નિકટના સહકા- ઉપ- બંધાશે અને નવા દો-ને માટે નવી ક્ષમતા એકઠી ક-શે. બધાં મુખ્ય હિતોની સાથે સાથે તેમની વિગતવા- ભૂમિકા અને વ્યવસ્થાપન વિકસિત ક-વાની જૂ- પડશે.
- 9.11 સ્કોટિશ પાર્લામેન્ટ અને નેશનલ એસેમ્બલી ફો- વેઈલ્સ સમાનતાના વિષયોમાં તીવ્ર દિલચસ્પી -ખે છે. સ્કોટિશ પાર્લામેન્ટ પાસે ઇકવલ ઓપ-ચૂનિટીઝ કમિટિ અને ધ નેશનલ એસેમ્બલી ફો- વેઈલ્સ પાસે ઇકવોલિટી ઓફ ઓપ-ચૂનિટીઝ કમિટિ છે. બન્ને કા-ભા-ને પાસે સમાન હકકોને પ્રોત્સાહિત ક-વાના અધિકા- છે. સમાન હકકોને મુખ્યવહેણ બનાવવા ઉપ- ભા- મૂકવા માટે તેઓ હાઉસિંગ, શિક્ષણ, બીજા વિસ્તા-નેની સાર્વજનિક સેવાઓ પ્રદાન ક-વામાં સમાનતાને જોમપૂર્વક અનુસ-ની -હ્યા છે. કોઈપણ નવી સમાનતાની સંસ્થાએ બીજાને સોંપાયેલા કા-ભા-ને અને ધા-નસભાઓ સાથે સા-ની નીતે ક્રિયાપ્રક્રિયા ક-વાની જૂ- -હેશે.
- 9.12 સા-ની સાધન સંપન્નતાવાળી ઓફિસ ઉપ-તંત, સમાનતાની નવી સંસ્થા સ્કોટલેન્ડ અને વેઈલ્સને જવાબદા- -હેશે તેની ખાત-ની ક-વા બીજા પ્રસ્તાવ આગળ મૂકવામાં આવ્યા છે. એક સુઝાવ, દા.ત. એ છે કે ઇંગલેન્ડ, સ્કોટલેન્ડ અને વેઈલ્સમાં એમ ત્રણ એગ્ઝેક્યુટિવ શાખાઓને સહનિર્દેશક બનાવવા એક લાઈટ ટચ કેન્દ્રીય સંસ્થા હોઈ શકે. આવી -ચનાને હાલના બીજાંને સોંપાયેલા કામના કા-ભા-નેની અંતર્ગત -હીને કામ ક-વાની જૂ- પડશે. અમને એ ધ્યાનમાં લેવાની જૂ- પડશે કે કેન્દ્રીય સંસ્થાની બધું આવ-ની લેતી જવાબદા-ની સાથે પ્રાદેશિક સંસ્થાના સ્વયંશાસનનું સમાધાન કેવી નીતે થઈ શકે. વધુમાં, અમા- એ વાતની

ખાતની નાખવાની જૂનો -હેશે કે સ્કોટલેન્ડ અને વેઈલ્સની શાખાઓએ યુકે પાર્લામેન્ટ માટે જ અનામત કન્ટ્રી બાબતો (દા. ત. નેજગાનીના હકકોનું વિધાન) માટેના જે મુદ્દાઓ ઉભા કર્યા છે તેને પૂર્ણ નીતે ધ્યાનમાં લેવામાં આવે. ત્રણેય એગ્રેક્યુલ્ચર શાખાઓ વચ્ચે નિકટતાથી કામ થાય તેની જૂનો -હેશે જેથી અનુભવોનો બધા લાભ લઈ શકે તેની ખાતની થાય.

## પ્રશ્ન 7

સ-કા- આખા ગ્રેઈટ બ્રિટન માટે કોઈપણ નવા સમાનતાના વ્યવસ્થાતંત્રની સ્થાપના ક-વા માગે છે, જેમાં બીજાંને સોંપાયેલા કાનોમાનું સ્થાપન પ્રતિબિંબિત થશે. સ્કોટલેન્ડ અને વેઈલ્સના વિશિષ્ટ પ્રકા-ના આર્થિક, નેજકીય, કાનૂની અને ચાલુ સંસ્કૃતિમાં -હેલા સંજોગોને સંતોષવા માટે કેવી જાતની ગોઠવણો સ્થાયી ક-વાની જૂનો છે?

## સ્થાનિક અને પ્રાંતીય પનિમાણો

- 9.13 સમાનતાનું વ્યવસ્થા તંત્ર સંભવિત ઉપયોગ ક-ના-ને સહેલાઈથી મળી શકવું જોઈએ, અને શક્ય એવા ઉત્તમ પ્રકા-ની સેવા બહોળા પ્રમાણમાં પ્રદાન ક-વી જોઈએ. અમે એ વાતની ખાતની નાખવા માગીએ છીએ કે મોજૂદ આયોગોમાંની હાલની સાની પ્રક્રિયાને કોઈ પણ નવી ગોઠવણોમાં અસ-કા-ક નીતે વણી લેવાય.
- 9.14 સેવાઓને જુદા જુદા સ્ત- પહોંચી શકાય એવું થઈ શકે. હેલ્પલાઈન્સ અને વેબસાઈટ્સ મોજૂદ આયોગો ત-ફથી પ્રદાન થતી જે સલાહ, ટેકા અને માર્ગદર્શન છે તેને માટે વધુને વધુ મહત્વના પ્રવેશદ્વા- બની -હ્યાં છે. પ-ન્તુ એ વાત ઉપ- પણ ધ્યાન દેવું જૂનો છે કે સમાનતાના વ્યવસ્થા તંત્ર પાસે 'આગળ ધ-વા માટે કેવું આકર્ષણ' હોવું જોઈએ.
- 9.15 કામની અને ભૂમિકાની શ્રેણીઓ છે જે સ્થાનિક અને પ્રાંતીય સ્ત- લઈ જઈ શકાય જેથી આખ- ઉપયોગ ક-ના- માટે સલાહ અને ટેકાની પહોંચની માત્રા અધિકતમ બની -હે. દા.ત. નવા વ્યવસ્થા તંત્ર ખાસ વિસ્તા-ની ખાસિયત ધ-વતી ચિન્તાને ઓળખી અને તેનો નિવેડો લાવવા માટે ખર્ચના પ્રમાણમાં અસ-કા-ક હોય તેવી પ્રાંતીય ઓફિસોનો સમાવેશ ક-ની શકે છે.
- 9.16 બીજી નીતે, કોઈપણ નવી સંસ્થા સ્થાનિક વિસ્તા-માં સ્થાયી બનેલી મોજૂદ સંસ્થાઓ સાથે નિકટતાથી કામ ક-ની શકે. નિપબ્લિક ઓફ આયર્લેન્ડમાં સમાનતાની સત્તા - ઇકવોલિટી ઓથોનિટી આપણા સિટિઝન્સ એડવાઈસ બ્યુ- જેવી તેમની સંસ્થા સાથે મળીને માર્ગચીંધણ ક-વા અને સત્તાનાં કાર્યો અને

ભૂમિકા બા-માં જાગૃતિ વધા-વા માટે થોડુંક કામ કરી -હી છે. આ કામ ત્યાં સુધી પણ લંબાય છે કે જાણકારી અને ઉત્તમ પ્રક્રિયાના પ્રચાર- માટે સલાહ આપના-ંને સમાનતાની તાલીમ અપાય છે.

## પ્રશ્ન 8

સ્થાનિક અને પ્રાંતીય સ્તરે કેવી જાતની સેવાઓ પ્રદાન થવી જોઈએ તેના ઉપ- તમા-ં મંતવ્યો અમે આવકારીશું :

- વ્યક્તિને સલાહ અને માર્ગદર્શન?
- ધંધાને સલાહ અને માર્ગદર્શન?
- સમાનતાના કોઈપણ નવા વ્યવસ્થા તંત્રના કામ માટે પ્રવેશદ્વાર- અથવા કેન્દ્રીય સ્થાન?
- કામ આપના-ં અને સેવા પ્રદાન કરના-ં સ્થાનિક લોકો માટે સમાનતાનું પ્રોત્સાહન?

## અમલ અને પ્રોત્સાહનનાં કાર્યો

9.17 એ વાતની દલીલ થઈ છે કે, ધંધાકીય દ્રષ્ટિએ, ભવિષ્યમાં ફ-જો લાગુ કરવાની અને પ્રોત્સાહનની જવાબદારી જુદી જુદી સંસ્થાઓને આપવામાં આવે તો તે લાભદાયી બને. અમુક કંપનીઓ પોતાની કાર્યપદ્ધતિઓ સુધારવા માટે કોઈ એક આયોગ પાસેથી સલાહ લેતી વખતે નિખાલસ -હેવામાં મુશ્કેલી અનુભવી શકે, જ્યારે એ જ સંસ્થા ફ-જો અમલમાં મુકાવા માટે પણ જવાબદાર હોય.

9.18 પ્રોત્સાહનનાં કાર્યો અને ફ-જોને અમલમાં મુકાવાનું કામ એક જ સંસ્થામાં જળવાઈ -હે તેને માટે મજબૂત દલીલો છે. જુદી જુદી સંસ્થાઓ હોવાને કારણે, એક ત-ફ ફ-જોને અમલમાં મુકાવાનું કામ અને બીજી ત-ફ પ્રોત્સાહન અને માર્ગદર્શનની પ્રવૃત્તિઓ વચ્ચે શીખેલા અનુભવોને વહેતા મૂકવામાં પ્રતિબંધન આવેશિત બન્ને પ્રવૃત્તિઓએ એકબીજાંને જાણકારી આપવી જ-ની છે. ભાગલા કુશળતા વેડફાઈ જવા અને મહેનતનું પુન-વર્તન કરવા ત-ફ દો-ની જશે. છેલ્લા આશ્રય ત-નીકે, કાયદાવા- ઈલાજો વગ-, સંસ્થા ધંધા દ્વારા ઓછી ગંભીરતાથી કદાચ લેવાય, જે તેના પ્રભાવ માટે નડત-રૂપ બની શકે. સલાહ અને ફ-જોને અમલમાં મુકાવાનાં કામ વચ્ચે જો વાજબી સંતુલન હોય અને સંસ્થાના આંતરિક ભાગમાં બન્નેનો યોગ્ય વિચ્છેદ હોય, (એટલે કે, ‘ચાઈનીઝ દીવાલો’ જેવો), તો તેમના બધા ઘ-કોને માફક આવે એવી રીતે કોઈપણ તંગદિલીને સંભાળવાનું શક્ય બની શકે.

**પ્રશ્ન 9**

શું તમે એમાં સહમત થાવ છો કે કોઈપણ નવી સંસ્થા પ્રોત્સાહનની અને સાથેસાથે ફ જોને અમલમાં મુકાવાના કામની પણ પ્રવૃત્તિઓ કરે?

## ભાગ 10 : નવા દો-નેની 2002 થી 2003 ની ગોઠવણો

- 10.1 આ મંત્રણાની પ્રક્રિયા સાથે, સ-કા- નોજગાની વિષેના આદેશ હેઠળ કાયદા અમલમાં મુકાવાનું શરૂ કરવાના ટેકા માટે ખાસ ગોઠવણો કરીને, જેમાં નોજગાનીમાં જાતીય વલણ અને ધર્મને લીધે થતા ભેદભાવમાંથી રક્ષણ મેળવવાના આંબનો સમાવેશ છે. ડિસેમ્બર- 2003 થી અમલમાં મૂકવામાં આવશે.
- 10.2 આ દો-નેને આવની લેતો કોઈ કાયદાવા- આયોગ ન હોવાથી, સ-કા- માટે એ કામ કરવાની પ્રધાનતા હેઠળ કે બન્ને સાર્વજનિક અને ખાનગી વિભાગોમાંથી આવતી વ્યક્તિઓ અને કામ આપના-ં, નવા વિધાન હેઠળના હકકો અને જવાબદારીઓ સમજે છે તેની ખાતરી થાય. ઈકવોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી : ધ વેય અહેડનું પ્રકાશન ([www.dti.gov.uk/er/equality](http://www.dti.gov.uk/er/equality)), આ પ્રક્રિયાનો પહેલો હિસ્સો છે. એ જુદી જુદી મંત્રણાના પ્રયોગનાં પંચામોને એકત્રિત કરે છે અને સ-કા-ની કાયદાવા- યોજનાઓનો એવી રીતે ઉપસંહા- કરે છે કે તે બહોળા પ્રમાણમાં વિવિધ જાતના સ્ત્રોતો મેળવી શકે. આ પુસ્તિકા સમાનતા જગાડવાની સ-કા-ની યોજનાઓ નૂ કરે છે, વિધાનને ટેકો આપવા માટે સમજી શકાય એવું માર્ગદર્શન તૈયાર કરે છે, અને વ્યહારુ સલાહ પ્રદાન કરે છે. અમે આ ACAS, સમાનતાના આયોગો અને બીજી સંસ્થાઓ - સ્વૈચ્છિક વિભાગમાંની સંસ્થાઓના સમાવેશ સાથે - જેમણે લાગતીવળગતી જાણકારી અને કુશળતા વિકસાવી છે તેમની સાથે મળીને કરીશું.
- 10.3 EOC, CRE, અને DRC પાસે અમુક બીજી સત્તાઓ છે જેવા કે ભેદભાવને લગતા વહેવા-ની ઝીણવટભરી તપાસની ક્ષમતા, જે વિવિધ સમૂહો માટે હકાત્મક પંચામો તૈયાર કરી શકે. આયોગો થોડા પ્રમાણમાં વ્યક્તિગત કેસોને પણ મફત કાયદેસ-ની સલાહ આપીને અને તેમનું પ્રતિનિધિત્વ કરીને ટેકો આપી શકે, જેને લીધે ઘણું કરીને કેસના કાયદાના વિકાસ ઉપ- મહત્વની અસ- થાય છે, જે વધુ બહોળા ફાયદા લાવે છે.
- 10.4 અમે નથી ધા-તાં કે આ ટૂંકા ગાળાની અંદ- જાતીય વલણ અને ધર્મો માટે આ કામોની નકલ ઉતા-વી યોગ્ય હશે. કેટલેક અંશે, આ એ હકીકત પ્રતિબિંબિત કરે છે કે ઝીણવટભરી તપાસ અને કાયદેસ-નો ટેકો અર્થપૂર્ણ કાર્યક્ષમતા ઉમેરી શકે તે પહેલાં વિધાનને - સલાહ અને માર્ગદર્શન ઉપ- આધા-ભૂત -હીને - સ્થાયી થવા માટે થોડા સમયની જૂ- પડશે. વધુમાં, અમે એ યોગ્ય નથી સમજતાં કે જ્યાં સ-કા- ખુલ્લી રીતે ભવિષ્યની સમાનતાની સંસ્થાઓ માટે મંત્રણા ચલાવી -હી છે, ત્યાં નવી સંસ્થાઓ સ્થાપાય, અથવા મોજૂદ આયોગોની ફ-જોમાં કોઈ મહત્વપૂર્ણ ઉમે- થાય.

- 10.5 જાતીય વલણ અને ધર્મ ઉપ- વિધાન, અલબત્ત, બીજા સમાનતાના કાયદા અમલમાં મૂકવામાં આવે છે તેવી જ નીતે અમલમાં મુકાશે: એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાયબ્યૂનલ સર્વિસ અને કોર્ટો ઢાન અને, એ જ નીતે આ બીજાં કા-ણો માટે પણ, જે લોકો ફિ-યાદ કરે છે એઓ પોતાના મિત્રોનો, ટ્રેડ યુનિયનનો, અથવા સ્વૈછિક સંસ્થાઓનો જેમને તેમના કેસમાં ખાસ દિલચસ્પી હોય, તેવાં બધાંનો ટેકો નોંધાવી શકે છે. કોઈ પણ વ્યક્તિ તેમના સ્થાનિક સિટિઝન્સ એડવાઈસ બ્યૂ-માં પણ જઈ શકે છે, જ્યાંથી જો તેમના વિસ્તા-માં ભેદભાવની ફિ-યાદો વધુ પ્રમાણમાં હોય તો મફત કાયદેસ-ની સલાહ અને તેમનું પ્રતિનિધિત્વ ક-વાની સેવા મેળવી શકે ખ-ાં.
- 10.6 ઇંગ્લેન્ડ અને વેઈલ્સમાં, અમે કમ્યુનિટી લીગલ સર્વિસ (CLS) સ્થાપિત કરી છે જેથી ખાત-ની કરી શકાય કે લોકો પોતાના કાયદેસ-ના હકકો માટેની માહિતી મેળવી શકે અને તેમને કેવી નીતે અમલમાં મૂકવા તે સમજી શકે. CLS ની અંતર્ગતની ઘણી સંસ્થાઓ તેમની અમુક અથવા બધી જ સેવા મફત આપે છે, જે નીતે લો સેન્ટર્સ - કાનૂની સલાહ આપતાં કેન્દ્રો - અને પ્રો બોનોના સમૂહો પણ આપે છે. એની ખાત-ની ક-વા કે તેઓ પાસે અને બીજાં પાસે નવા વિધાનની વિગતવા- સમજણ છે અને મદદ માટે થતી માગણીઓનો જવાબ હકા-ત્મક આપવા માટે તેઓ વિશિષ્ટ સ્થાન ધ-ાવે છે, અમે આ સંસ્થાઓ સાથે અને બહોળા વિસ્તા-ની સલાહકારી કડીબદ્ધ સંસ્થાઓ સાથે કામ કરીશું.
- 10.7 સ્કોટલેન્ડમાં, સ્કોટિશ એગ્ઝેક્યુટિવનાં ડેપ્યૂટી ફર્સ્ટ મિનિસ્ટર- કાનૂની સલાહ અને માહિતીની પુ-વણી ઉપ- ભલામણો ક-વા માટે એક વર્કીંગ ગ્રુપ (કાર્યશીલ સમૂહ) સ્થાપિત કર્યું છે. આ સમૂહ ગયા વર્ષે નીપોર્ટ આપ્યો અને સ્કોટિશ મિનિસ્ટર-એ વિકાસના કામના પ્રોગ્રામની ઘોષણા કરી છે. સ્કોટલેન્ડમાં, સ-કા-યોગ્ય સલાહકારી કડીબદ્ધ અને સ્વૈછિક સંસ્થાઓ સાથે એ વાતની ખાત-ની નાખવા કામ કર-શે કે ભેદભાવ ઉપ-નું નવું વિધાન બહોળા પ્રમાણમાં સમજી શકાયું છે.

## ભાગ 11 : હવે પછી લેવાનાં પગલાં

- 11.1 આ મંત્રણાનો ઉદ્દેશ ઉપ- પૂછાયેલા પ્રશ્નો ઉપ- તમા-ં મંતવ્યો મેળવવાનો છે. અમે ગ્રેઈટ બ્રિટનના ભવિષ્યના વ્યવસ્થાતંત્ર વિષે યોગ્ય નિર્ણયો લઈ શકીએ તે માટે તમા-ં મંતવ્યો મળવા એ અતિ આવશ્યક છે. બ્રિટનને ન્યાયી અને સમાન સમાજ બનાવવા માટે આ નિર્ણયમાં અમે ભૂલ ન કરીએ એ અમા-ની આકાંક્ષાઓ માટેની ચાવી છે.
- 11.2 અમને બહોળી અને ઊંડી વાટાઘાટો જોઈએ છે. ઘણી ઉચ્ચ માત્રાનો ફાળો અમને મળી જ ગયો છે અને અમે વધુ મેળવવા માગીએ છીએ. અમે આ પ્રસ્તાવો વિસ્તૃત રીતે ફેલાવશું અને ગ્રેઈટ બ્રિટનના જુદા જુદા વિસ્તારોમાંથી અભિપ્રાયો મેળવવા અમે કાર્યક્રમો ગોઠવીશું.
- 11.3 આમંત્રણાના અનુસંધાનમાં, સ-કા- વસંત ઋતુમાં નવી ગોઠવણોની સ્પષ્ટ રૂપ-રેખા ધ-નવવા ઉપ-ના સિદ્ધાન્તનો નિર્ણય લઈ શકવાની ધા-ણા -ખે છે. વધુ અભિપ્રાયો માટેના પાયારૂપે અમે ત્યા- પછી નવી -ચના માટે ઉદ્ભવ થતા પ્રસ્તાવો પ્રદર્શિત કરીશું. આ ફે-ને કોઈપણ નવી ગોઠવણોનાં વિગતવા- અધિકારો, કાર્યો અને વ્યવસ્થાપન ઉપ- કેન્દ્રિત થશે.

### નવી -ચનાઓની સ્થાપના

- 11.4 એકવા- સિદ્ધાન્તનો નિર્ણય લેવાઈ જાય, તો ત્યા- પછીનું પગલું કોઈપણ ભવિષ્યના વ્યવસ્થાતંત્ર માટેનાં કાર્યો, સત્તા અને પસંદ કરાયેલા વિકલ્પ માટેની -ચનાના કામને સ્પષ્ટતા આપવાનું છે અને વિગતવા- યોજનાને આગળ વધા-વાનું છે. અમે પસંદ કરાયેલો વિકલ્પ ખુલ્લેખુલ્લી રીતે અને સાથે મળીને વિગતપૂર્વક વિકસિત કરીશું. જેમાં આયોગો અને આર્થિક હિસ્સો ધ-નવના-ંને પણ સંડોવશું. અમે એ કબૂલ કરીએ છીએ કે નવી ગોઠવણોથી જે લોકોને સેવા મળશે તેઓ તેની પ્રધાનતા અને યોજના પ- પ્રભાવ પાડી શકશે.
- 11.5 અમે એની ખાત-ની -ખશું કે નવી ગોઠવણોનો વ્યવહારુ સ્થાળાંત-, આયોગો અને તેમના કર્મચા-નીઓ અને કર્મચા-ની પ્રતિનિધિઓ, અને આર્થિક રીતે હિસ્સો ધ-નવના-ં સાથે -હીને, બહુ જ ખુલ્લી રીતે અને વ્યવસાયિક રીતે હાથ ધ-ાય. એ અગત્યનું હશે કે બહુ ઓછી ખલેલ થાય અને આયોગો વચગાળામાં પોતાનું કામ અસ-કા-ક રીતે ચાલુ -ખી શકે.

## ભાગ 12 : અભિપ્રાય કેવી રીતે આપવો

### જવાબ કેવી રીતે આપવો

12.1 આ પેકના ભાગરૂપે એક પ્રશ્નપત્ર મૂકવામાં આવ્યો છે. જો તમારે થઈ શકે તો તેને ભવામાં સમય લેજો. તે ફોર્મ ઉપ- બતાવેલા એડ્રેસ ઉપ- પાછું મોકલવું જોઈએ. બીજી રીતે, તમને વિમેન એન્ડ ઇકવોલિટી ની વેબસાઇટ - [www.womenandequalityunit.gov.uk](http://www.womenandequalityunit.gov.uk) પરથી એક કોપી ઉતારીને ફોર્મ ભરી મોકલવાનું કદાચ સહેલું પડે. અને તે [equality.consultation@cabinet-office.x.gsi.gov.uk](mailto:equality.consultation@cabinet-office.x.gsi.gov.uk) ઉપ- ઇમેઇલથી મોકલવાનું -હેશે. જો તમને આંખોની તકલીફ હોય અને મૌખિક રીતે જવાબ આપવા માગતાં હો, તો 020 7273 8828 ઉપ- ફોન કરો.

### મંત્રણાની છેલ્લી તારીખ

12.2 આ મંત્રણાનો પ્રયોગ 21 ફેબ્રુઆરી 2003 ના પૂરો થાય છે. મહે-બાની કરીને તમારે જવાબો તે પહેલાં અમને પહોંચાડજો.

### મંત્રણા બા-માં પ્રશ્નો

12.3 જો તમને એમ લાગે કે આ દસ્તાવેજમાંનું કંઈ તમને નથી સમજાતું અને તમને વધુ સ્પષ્ટતા જોઈએ છે, તો પ્રોજેક્ટ ટીમ ને 020 7273 8828 ઉપ- ફોન કરો.

### માહિતી સુધીની પહોંચ અને બીજાં રૂપો

12.4 જેમને દિલચસ્પી હોય તેમના સુધી અમારો પ્રસ્તાવો બહોળી રીતે પહોંચે એ વાતની ખાતરી કરવા આ દસ્તાવેજ વિવિધ રૂપોમાં મળી શકે છે. પાછળ આપેલો કોઈ વિકલ્પો પ્રદર્શિત કરે છે, અને મફત કોપી ક્યાંથી મેળવવી તે જણાવે છે. જો તમને કોઈ અસમર્થતા હોય અને કોઈ જુદા જ રૂપમાં માહિતીની જૂ- હોય, તો મહે-બાની કરીને 020 7273 8828 ઉપ- ફોન કરીને અમને જણાવો.

## આ દસ્તાવેજની વધુ કોપીઓ કેવી રીતે મંગાવવી

12.5 જેમને દિલચસ્પી હોય તેમનાં સુધી માહિતી બહોળી રીતે પહોંચે એ વાતની ખાતરી ક-વા આ દસ્તાવેજ વિવિધ રૂપોમાં મળી શકે છે. ઇન્ટર્નેટ પ-થી મેળવવા ઉપ-ાંત, આ દસ્તાવેજની છાપેલી વધુ કોપીઓ તમને બીજા પાના ઉપ- આપેલા કોઠામાં આપેલાં પ્રકાશન ઓર્ડ-લાઈન્સના નંબ-ને ઉપ- ફોન ક-વાથી મળી શકશે. નીચેનો કોઠો દ-ક રૂપની યાદી સાથે તે ક્યાંથી મફત મેળવવી તે જણાવે છે. જો તમને કોઈ અસમર્થતા હોય અને કોઈ જુદા જ રૂપમાં માહિતીની જૂ- હોય, તો મહે-બાની ક-ને 020 7273 8828 ઉપ- ફોન ક-ને અમને જણાવો.

## વધુ દસ્તાવેજો મંગાવવા

મુખ્ય દસ્તાવેજો	ેફ-ન્સ	ટેલિફોન નંબ-
ઈકવોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી : મેઈકીંગ ઇટ હેપન		
• અંગ્રેજીમાં	02/1353	0870 1502 500
• વેલ્શમાં	02/1355	0870 1502 500
• અ-બિકમાં	02/1357	0870 1502 500
• ચાઈનીઝમાં	02/1358	0870 1502 500
• ગુજ-ાતીમાં	02/1360	0870 1502 500
• હિન્દીમાં	02/1359	0870 1502 500
• બ્રેઈલમાં	02/1369	0870 1502 500
• ઓડિયો ટેપ (સંક્ષેપ)	02/02/CAS7	0870 1502 500
• મોટા અક્ષ-ોમાં		0800 028 8078
• 3.5" ડિસ્ક ઉપ-		0800 028 8078

મુખ્ય દસ્તાવેજો	ફોન નંબર	ટેલિફોન નંબર
ઈકવોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી : ધ વેય અહેડ		
• અંગ્રેજીમાં	02/1164	0870 1502 500
• વેલ્શમાં	02/1367	0870 1502 500
• અબેલિકમાં	02/1216	0870 1502 500
• ચાઈનીઝમાં	02/1217	0870 1502 500
• ગુજરાતીમાં	02/1219	0870 1502 500
• હિન્દીમાં	02/1218	0870 1502 500
• બ્રેઈલમાં	02/1220	0870 1502 500
• ઓડિયો ટેપ (સંક્ષેપ)	02/CAS5	0870 1502 500
• મોટા અક્ષરોમાં		0800 028 8078
• 3.5" ડિસ્ક ઉપ-		0800 028 8078

નિયમો અને સમજૂતીની નોંધ	ફોન નંબર	કયાંથી મેળવવા
• અસમર્થતા	02/1369	0870 1502 500
• સમાન વેતન	02/1370	0870 1502 500
• વર્ણ	02/1371	0870 1502 500
• ધર્મ	02/1373	0870 1502 500
• જાતીય વલણ	02/1372	0870 1502 500

## મંત્રણાની પ્રક્રિયા ઉપ- અભિપ્રાય

12.6 અમે જે નીચે આ મંત્રણાની પ્રક્રિયા કરી છે તેને માટે તમારું કોઈ મંતવ્યો હોય, અથવા ભવિષ્યના પ્રયોગો ઉપ- કઈ સુઝાવ હોય તો અમને આ સંનામે લખો: Philip Martin, Regulatory Impact Unit, Department of Trade and Industry, 1 Victoria Street, London SW1H 0ET.