राष्ट्रिय दलित आयोग

क्षमता पुनरावलोकन तथा क्षमता विकास योजना

(National Dalit Commission Capacity Assessment and Capacity Development Plan)

राष्ट्रिय दलित आयोग

जावलाखेल, ललितपुर ।

विषय सूची

परिच्छेद : १ ६

परिचय... ६

१.१ पृष्ठभूमि ६

१.२ आयोगको स्थापना.. ७

१.३ आयोगको कार्यादेश... ७

१.४ लेखाजोखा पद्धति ९

(क) पूर्वप्रकाशित तथा तयारी सामाग्रीहरूको समिक्षा ९

(ख) समूहगत छलफल.. ९

(ग) परामर्श गोष्ठी.. ९

(घ) अन्तर्क्रिया १०

(ङ) प्रत्यक्ष अवलोकन...१०

(च) संक्षिप्त प्रस्तुति..१०

१.५ अध्ययन सीमा १०

(क) सीमित क्षेत्र १०

(ख) सीमित कार्यादेश.............. **ङ्चचद्धच! ख्द्धण□कचण थद्धt घङ्गद्ञथङ्गघ.**

(ग) आन्तरिक लेखाजोखा...१०

(घ) सीमित अध्ययन पद्धतिको प्रयोग र विश्लेषण ११

परिच्छेद २..१२

आयोगको क्षमता पुनरावलोकन १०

२.१ आयोगको नीतिगत क्षमता पुनरावलोकन १२

(क) अन्तर्राष्ट्रिय दायित्व........... **ङ्चचद्धच! ख्द्धण□कचण थद्धt घङ्गद्ञथङ्गघ.**

(ख) संवैधानिक प्रत्याभूति.......... **ङ्चचद्धच! ख्द्धण□कचण थद्धt घङ्गद्ञथङ्गघ.**

(ग) कानुनी प्रावधान............... **ङ्चचद्धच! ख्द्धण□कचण थद्धt घङ्गद्ञथङ्गघ.**

(घ) योजनागत प्रावधान........... **ङ्चचद्धच! ख्द्धण□कचण थद्धt घङ्गद्ञथङ्गघ.**

(ङ) राष्ट्रिय दलित आयोगको स्थापना गर्न बनेको विधेयक-२०७० .... ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्द्ञथङ्गघ.
(च) संविधानसभा संवैधानिक अङ्गको स्वरुप निर्धारण समिति २०६६.............................१३
(छ) आयोगका आन्तरिक नीति तथा निर्देशिकाहरु १३
२.२ भौतिक तथा मानव श्रोत साधनसम्बन्धि अवस्था...१६
(क) कार्यालय भवन..१८
(ख) कार्यालय सामाग्री...१८
(ग) कर्मचारी प्रशासन १९
(घ) बजेट...१९
२.३ आयोगको सांगठनिक संरचना र कर्मचारी व्यवस्थापन......................................१६
(क) पदाधिकारीको जिम्मेवारी बाँडफाँड १६
(ख) कर्मचारीको जिम्मेवारी बाँडफाँड १६
(ग) महाशाखा निर्माण १६
(घ) उजुरी व्यवथापन...१७
(ङ) आयोगको पहुँच विस्तार १८
२.४ आयोगको सञ्चार, समन्वय, सहकार्यसम्बन्धि विषयहरु २०
(क) आन्तरिक सञ्चार, समन्वय र सहकार्य...२०
(ख) बाह्य सञ्चार, समन्वय र सहकार्य २०
२.५ लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण २१

परिच्छेद ३ ....२२
उपलब्धी र सुधार गर्नुपर्ने क्षेत्रहरु २२

३.१ राष्ट्रिय दलित आयोगका प्रमुख उपलब्धिहरू...२२
३.२ सुधार गर्नुपर्ने क्षेत्रहरु..२५
(क) संवैधानिक आयोग .... ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्द्ञथङ्गघ.
(ख) कानुनी आयोग................. ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्द्ञथङ्गघ.
(ग) कार्यकालको सम्बन्धमा ३०

(घ) पदाधिकारीको सेवा, शर्त र सुविधा सम्बन्धमाङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

(घ) आन्तरिक नीति तथा निर्देशिकको कार्यान्वयनङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

(ङ) कर्मचारीको दरवन्दी............ ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

(च) आचारसंहिताको पालना .... ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

(छ) कर्मचारीमा उच्च मनोबलको अभावङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

(ज) वृत्ति विकाससम्बन्धि कार्यमा कमीङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

(झ) कमजोर अभिलेख प्रणाली ३०

(ञ) अव्यवस्थित उजुरी प्रणाली .... ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

(ट) शाखा कार्यालयको अभाव...... ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

(ठ) कमजोर आन्तरिक सञ्चार प्रणालीङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

(ड) कमजोर नीति अनुगमन ३०

(ढ) बाह्य सञ्चार र सहकार्यमा जोडङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

ण) महाशाखा सुदृढिकरण........... ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

परिच्छेद ४ .... २४

सामर्थ्य सवलिकरण योजना २४

रणनीति १ : आयोगको लक्ष्य, रणनीतिक योजना, नीति, कार्यविधि र कार्यान्वयन प्रकृया........... २४

रणनीति २: आयोगको सांगठनिक संरचना र कर्मचारी व्यवस्थापनङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

रणनीति ३: आयोगको भौतिक श्रोत साधन र मानव श्रोत साधनसम्बन्धि अवस्था....... ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्ञथङ्गघ.

रणनीति ४ :आयोगको सञ्चार, समन्वय, सहकार्य सम्बन्धि विषयहरु .... ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्दञथङ्गघ.
रणनीति ५ :लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण ङ्कचचद्वच! ख्द्वद्वण□कचण थद्वt घङ्गद्दञथङ्गघ.

सन्दर्भ सामाग्री ४०
अनुसूची १
अनुसूची २ .... ४१

परिच्छेद :१

परिचय

१.१पृष्ठभूमि

मानवअधिकार एक आपसमा अन्तर्सम्बन्धित, अविभाज्य र विश्वव्यापी रहेको हुन्छ । मानवअधिकारपूर्ण प्रत्याभूतिका लागि कुनैपनि समाजमा शान्ति, सुरक्षा, मानवमर्यादा र विकास एक आपसमा अन्योयाश्रित रहेका हुन्छन् । यी मध्ये कुनै एकको अभावमा अन्य अधिकारको परिपूर्ति हुन सक्दैनन् । त्यसैले मानवअधिकारभित्र नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारमात्र नभई आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकार र भेदभाव विरुद्धको अधिकारलाई समेत साथै हेर्नुपर्दछ किनभने अविभेद मानव अधिकारको महत्वपूर्ण सिद्धान्त हो । यो सन्दर्भमा नेपालका अन्य पीडित पिछडिएका वर्ग र समुदाय झैं दलित समुदायले पनि अझैं मानवअधिकारको सहज उपभोग गर्न पाएको अवस्था देखिदैंन ।

नेपालमा विक्रम सम्वत २००७ साल देखि २०६३ सालसम्म पटक-पटक भएका हरेक राजनीतिक तथा सामाजिक परिवर्तनहरुले समाजमा विद्यमान जातीय भेदभाव र छुवाछूतको अन्त्य सम्बन्धमा नगण्य र मात्रात्मक भूमिका निर्वाह गरे । यी परिवर्तनहरुले जातीय भेदभाव र छुवाछूतको अन्त्य सम्बन्धमा गुणात्मक भूमिका खेलेको अनुभव हुन सकेन । अहिले पनि दलित समुदायको आधारभूत आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, राजनीतिक र नागरिक अधिकार उपभोगको अवस्थामा ठोस परिवर्तन आउन सकेको छैन । दलित समुदाय उपर रहेको जातीय विभेद तथा छुवाछूत र चौतर्फी बञ्चितीकरण तथा बहिष्करणको अन्त्यको लागि नीति निर्माण र कार्यान्वयनका हरेक तहमा समानुपातिक तथा सम्मानजनक उपस्थिति हुन आवश्यक छ । विद्यमान संविधान निर्माण प्रकृयाद्वारा उपरोक्त सवाललाई संवैधानिक रुप प्रत्याभूत गर्न सकिने अवस्था छ । जसलाई क्रमशः कानून, नियम, नीति, योजना, कार्यक्रम र कार्यान्वयनको तहमा सम्बोधन गर्नुपर्दछ । यसका लागि एउटा सशक्त र प्रभावकारी अनुगमन प्रणाली र निकायको खाँचो पर्दछ । यस सन्दर्भमा नेपालमा राष्ट्रिय दलित आयोगको स्थापना भएको छ । यी विषयहरुको अनुगमनकारी निकाय राष्ट्रिय दलित आयोग हो । तर यसलाई मानवअधिकार संस्थासम्बन्धि पेरिस सिद्धान्त बमोजिमको सक्षम, स्वतन्त्र र स्वायत्त संस्थाको रुपमा स्थापित गरिएको छैन । यस आयोगलाई स्थायी निकाय बनाई प्राप्त कार्यादेशमा समयानुकूल परिवर्तन गर्दै सक्षम, स्वतन्त्र र स्वायत्त संस्थाको रुपमा विकास गर्नु अहिलेको ज्वलन्त आवश्यकता हो । यसै

परिप्रेक्ष्यमा हाल आयोगलाई प्राप्त कार्यादेशको आधारमा यसको क्षमता पुनरावलोकन गरी यो अध्ययन प्रतिवेदन तयार गरिएको हो ।

१.२ आयोगको स्थापना

राष्ट्रिय दलित आयोग स्थापनाको पछाडि दलित समुदायको निरन्तर आन्दोलन र सशस्त्रयुद्धको सम्बन्ध छ । दलित समुदायको निरन्तर आन्दोलन र दवावको कारण नेपालमा तत्कालीन सरकाकारबाट २०५८ साल चैत ६ गते राष्ट्रिय दलित आयोगको गठन मन्त्रिपरिषदको कार्यकारिणी आदेशबाट भएको हो । यो आयोगको गठन अन्तर्राष्ट्रिय जातीय विभेदविरुद्धको दिवस मार्च २१ को सन्दर्भ पारेर गरिएको थियो । दलित समुदायको आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, नागरिक र राजनीतिक अधिकारको संरक्षण तथा सम्बर्धन गर्नु आयोग स्थापनाको उद्देश्य हो । आयोगको स्थापना भएको करिब १३ वर्ष भएको छ । आयोग स्थापना हुँदा आयोगको पदावधि बढीमा २ वर्षसम्मको रहने उल्लेख गरिएको थियो । उक्त व्यवस्था हालसम्म कायम छ । यस आयोगमा प्रथम पटक पद्मसिंह विश्वकर्माको अध्यक्षतामा १० सदस्यीय, त्यसपछि क्रमशः भागवत विश्वासी नेपालीको अध्यक्षतामा ११, रामलाल विश्वकर्माको अध्यक्षतामा १७; विजुल विश्वकर्माको अध्यक्षतामा १७ र शुशिला श्रीपाइलीको अध्यक्षतामा १७ सदस्यीय आयोग गठन भएका थिए । हाल मानबहादुर नेपालीलाई अध्यक्षमा नियुक्त गरी आयोगको छैठौं कार्यकाल शुरु भएको छ ।

उपसचिवदेखि कार्यालय सहयोगी र सुरक्षा गार्डसम्म गरी २६ जना कर्मचारीको दरबन्दी रहेको आयोगमा आजसम्म पनि त्यति नै कर्मचारीले कार्यसम्पादन गर्दै आएका छन् । त्यसमध्ये उपसचिव र लेखा अधिकृत संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयले तोकी पठाउने र बाँकी कर्मचारी करारमा नियुक्त गरिँदै आएको छ । विषयगत रुपमा लेखा, कानून, योजना तथा कार्यक्रम, महिला विकास, प्रशासकीय र अनुगमन, मुल्याङ्कन तथा तथ्याङ्क अधिकृतहरुको दरबन्दिको व्यवस्था गरेको देखिन्छ ।

१.३ आयोगको कार्यादेश

मन्त्रिपरिषदको २०५८ चैत्र ६ गतेको बैठकको निर्णय बमोजिम गठित आयोगलाई केही अधिकार र कर्तव्य तोकेको थियो । त्यसमा २०६१ माघ १४ गतेको मन्त्रिपरिषदको बैठकले केही परिमार्जन गरेको छ । मन्त्रिपरिषदका निर्णयहरुले आयोगलाई देहाय बमोजिमको कार्यादेश दिएको छ ।

(क) दलित समुदायको हक, हित र अधिकारको निर्वाध उपभोग गर्न पाउने वातावरण सिर्जना गर्न आवश्यक पर्ने कार्यहरु गर्ने ।

(ख) उल्लिखित कार्य गर्न आवश्यक पर्ने प्रचलित कानून र नेपाल सरकारको नीति नियममा समायानुकूल संशोधन गर्न सिफारिस गर्ने ।

(ग) नेपाल पक्ष भएका जातिभेद विरुद्ध तथा मानवअधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरुको कार्यान्वयनको लागि आवश्यक पर्ने रणनीति र कार्यनीति तर्जुमा गरी नेपाल सरकारसमक्ष कार्यान्वयनको लागि सिफारिस गर्ने ।

(घ) दलित समुदायको उत्थान र विकास कार्यमा संलग्न गैर सरकारी संस्थाको काम कारवाहीको समन्वय र अनुगमन गर्ने ।

(ङ) दलित समुदायको उत्थान र विकासको लागि जातीय भेदभाव, छुवाछूत र परम्परागत संस्कारलाई हटाउन सामाजिक जागरण कार्यक्रमहरु बनाई आयोग आफै वा गैर सरकारी संस्था मार्फत कार्यान्वयन गराउने ।

(च) दलित समुदायप्रति समाजमा कुनै भेदभावपूर्ण एवं गैरकानुनी कार्य भएमा सोको उजुरी सुनी प्रचलित कानून बमोजिम गर्ने, गराउने ।

(छ) दलित अपाङ्गता भएका व्यक्ति, बालबालिकाहरु तथा दलित महिलाहरुको हक, हितको संरक्षण र विकासमा मूलप्रवाहीकरणको लागि विशेष व्यवस्था गर्ने ।

(ज) मानवअधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजनालाई समेत मध्यनजर गरी दलित वर्गको उत्थान तथा सशक्तिकरणको लागि विभिन्न निकायबाट सञ्चालन भएका कार्यक्रमहरूको अभिलेख तयार गरी अनुगमन तथा समन्वय गर्ने ।

(झ) राष्ट्रिय दलित आयोगसम्बन्धी उपयुक्त कानुनी व्यवस्था गर्न आवश्यक विधेयक मस्यौदा गर्ने । र

(ञ) दलित समुदायको पहिचान र यकीन गरी प्रकाशन गर्नका लागि स्थानीय विकास मन्त्रालयमा सिफारिस गर्ने ।

यस आयोगको क्षमता पुनरावलोकन अध्ययन उपरोक्त कार्यादेशको आधारमा गरिएको छ ।

१.४ पुनरावलोकन पद्धति : यस क्षमता लेखाजोखा अध्ययन गर्नका लागि देहाय बमोजिमको पद्धति अवलम्बन गरिएको थियो :

(क) पूर्व प्रकाशित तथा तयारी सामाग्रीहरूको समिक्षा

सर्वप्रथम आयोगसंग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय कानून, संयुक्त राष्ट्रसंघीय संयन्त्रहरुको सुझावहरु र नेपालले विश्वव्यापि आवधिक समिक्षालगायत अन्य अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरुमा गरेका प्रतिबद्धताहरूको अध्ययन गरिएको थियो । त्यसपछि नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३; राष्ट्रिय दलित आयोगको गठन र सञ्चालनसम्बन्धी व्यवस्था; प्रचलित कानूनहरू, नीतिहरू, योजनाहरू र आयोगबाट प्रकाशित विभिन्न प्रतिवेदनहरू, निर्देशिकाहरू, आचारसंहिताहरूलगायत सन्दर्भ सामाग्रीमा उल्लेख भए बमोजिमका दस्तावेजहरूको अध्ययन र विश्लेषण गरिएको थियो ।

(ख) समूहगत छलफल

आयोगका अध्यक्ष, सदस्यहरू, उपसचिव, अधिकृतहरू, लेखा अधिकृत र आयोगमा कार्यरत अन्य कर्मचारीहरुसंग चार वटा समूहगत छलफल गरियो र यो छलफलबाट आयोगको सामर्थ्य लेखाजोखाका लागि आवश्यक महत्वपूर्ण सूचनाहरु प्राप्त गरियो ।

(ग) परामर्श गोष्ठी

एउटा आधा दिवसीय परामर्श गोष्ठीको आयोजना गरी आयोगको नीतिगत, भौतिक तथा मानवस्रोत र लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी अनुसूचीमा समावेश गरिएका अलग-अलग विज्ञहरुबाट कार्यपत्र प्रस्तुत गर्न लगाई त्यसबाट सूचना तथा तथ्याङ्कहरू लिने काम गरियो । साथै सो गोष्ठीमा उपस्थित अन्य सरोकारवालाहरु आयोगका पूर्व अध्यक्ष तथा पदाधिकारहरू, अगुवा दलित अधिकारकर्मीहरू, दलित अधिकारको क्षेत्रमा कार्यरत संघसंस्थाहरू, दलित राजनीतिज्ञहरू र कानून व्यावसायीहरुबाट समेत सुझाव संकलन गरिएको थियो ।

(घ) अन्तर्क्रिया

नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, राष्ट्रिय महिला आयोग, आदिबासी जनजाति उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठानका अधिकृत प्रतिनीधिहरुसंग छलफल र सुझाव संकलन गरिएको थियो ।

(ङ) प्रत्यक्ष अवलोकन

अध्ययनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि राष्ट्रिय दलित आयोगका भौतिक पूर्वाधार, आन्तरिक संस्थागत संरचना र कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन अवस्थाको प्रत्यक्ष अवलोकन गरिएको थियो ।

(च) संक्षिप्त प्रस्तुति

प्रस्तुत सामर्थ्य लेखाजोखा तथा मुल्याङ्कन कार्य अवधिमा टोलीले संक्षिप्त प्रतिवेदन तयार गरेपछि आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरु समक्ष संक्षिप्त प्रस्तुति राखी त्यसबाट आएका सुझावहरु समेत संलग्न गरिएको थियो ।

१.५ अध्ययन सीमा : यस पुनरावलोकनका देहाय बमोजिमका सीमाहरु रहेका छन् :

(क) सीमित क्षेत्र

यसमा राष्ट्रिय दलित आयोगको नीतिगत सन्दर्भ; सांगठनिक संरचना र कर्मचारी व्यवस्थापन; भौतिक श्रोत साधन र मानव श्रोत साधनसम्बन्धि अवस्था; सञ्चार, समन्वय, सहकार्यसम्बन्धि व्यवस्था र लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी जम्मा ५ वटा क्षेत्रका क्षमता मात्र पुनरावलोकन गरिएको छ । यसका साथै २०६१ माघ १४ गतेको मन्त्रिपरिषद बैठकले केही परिमार्जन गरी जारी गरेको “राष्ट्रिय दलित आयोगको गठन र सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था” सम्बन्धी कार्यादेशको आधारमा आयोगको क्षमतापुनरावलोकन गरिएको छ । दलित आयोगसंग प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष कानुनी, संवैधानिक, नीतिगत व्यवस्थाहरु भित्र सीमित रहेको छ

(ख) आन्तरिक पुनरावलोकन

यसमा राष्ट्रिय दलित आयोगको आन्तरिक क्षमताको मात्रै लेखाजोखा गरिएको छ । अन्य आयोग वा सो सरहका संस्थाहरुसंग तुलना गरिएको छैन । यसैका आधारमा आयोगले गरेको क्षमता सवलिकरण

प्रकृयाको आन्तरिक लेखाजोखा गरी भविष्यमा आयोगबाट गरिनुपर्ने कार्यहरुको बारेमा सिफारिश गरिएको छ ।

(ग) सीमित अध्ययन पद्दतिको प्रयोग र विश्लेषण

यसका लागि सीमित अध्ययन पद्दतिको अवलम्बन गरिएको छ । जसमा सरोकारवाला निकायहरुसंग छलफल गरी सुझाव लिई आयोगमा रहेको विद्यमान क्षमता बारे विश्लेषण गरिएको छ ।

परिच्छेद २

आयोगको क्षमता पुनरावलोकन

२.१ आयोगको नीतिगत क्षमता पुनरावलोकन

(क) पृष्ठभूमि

यस परिच्छेच्दमा आयोगको वर्तमान अवस्थाको बारेमा विश्लेषण गरिएको छ । यस क्रममा आयोगलाई सक्षम बनाउनको लागि राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा भएका प्रयासहरुलाई पनि समेट्ने प्रयास गरिएको छ ।

यस आयोगलाई कानुनी हैसियत प्रदान गर्नको लागि संयुक्त राष्ट्रसंघीय जातीय विभेद विरुद्धको समितिले राष्ट्रिय दलित आयोगको विधेयक यथाशक्य छिटो पारित गर्न सुझाव दिएको थियो ।[1] मानवअधिकारको विश्वव्यापी आवधिक समिक्षाको क्रममा पनि यस विधेयकलाई पारित गर्ने, आवश्यक कानुनी तथा नीतिगत उपायहरु अवलम्बन गर्ने, पर्याप्त स्रोत उपलब्ध गराउने र मानव संसाधनको विकास गर्ने तर्फका कार्यहरु गर्नलाई भनिएको थियो ।[2] यस्तै नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा १५४ मा दलित लगायतका आयोग गठन गर्न सक्ने र त्यस्ता आयोगहरूको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था कानूनद्वारा निर्धारण भए बमोजिम हुने प्रावधान समावेश रहेको छ । आयोग स्थापनाको आधार मन्त्रिपरिषदको २०५८ चैत्र ६ गतेको निर्णय हो । उक्त मितिको निर्णयमा २०६१ माघ १४ गते पूनः मन्त्रिपरिषदले परिमार्जन गरेको थियो । उल्लिखित मितिका निर्णयहरुमा “राष्ट्रिय दलित आयोगको गठन र सञ्चालनसम्बन्धी व्यवस्था” गरिएका थिए । आयोगको स्थापना र सञ्चालनको वैधानिक आधार सरकारका उल्लिखित निर्णयहरु मात्र देखिन्छन् । नेपाल सरकारको निर्णय, संयुक्त राष्ट्रसंघीय समिति, मानवअधिकारको विश्वव्यापी आवधिक समिक्षाको सिफारिश नेपाल सरकारले तयार गर्दै गरेको प्रस्तावित पञ्चवर्षिय मानवअधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजनामा पनि बुँदा नं. २.२.४.५ मा दलित समुदायको मौलिक स्वतन्त्रताको संरक्षण र प्रबर्द्धन गर्ने; विकासका लागि प्राकृतिक तथा आर्थिक स्रोत साधन माथि अत्यधिक पहुँच, नियन्त्रण र स्वामित्व पुर्‍याउने; उनीहरुलाई

[1] Conclusions and recommendations of the Committee on the Elimination ofRacial Discrimination, Nepal, U.N. Doc. CERD/C/64/CO/5 (2004), No.11

[2] नेपालको विश्वव्यापि आवधिक समिक्षा सम्बन्धी कार्यसमूहको प्रतिवेदन, २०६७, बुँदा नं., १०८.११, १०७.११, १०७.६

आत्मसम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने अधिकारको संरक्षण र प्रबर्द्धन गरी उनीहरूको सामाजिक सुरक्षा र मानवअधिकार सुनिश्चित गरी राज्यको सबै तह र निकायहरूमा प्रतिनिधि र पहुँच पुऱ्याउने योजना प्रस्ताव गरेको छ ।[3]

राष्ट्रिय दलित आयोगलाई कानुनी हैसियत प्रदान गर्नको लागि आयोगको पहलमा वि.सं. २०६६ सालमा सो सम्बन्धि विधेयक पनि पेश भएको थियो । तर संविधानसभाको विघटन संगै उक्त विधेयक पारित हुन सकेन । यसै अवधिमा आयोगलाई संवैधानिक बनाउनको लागि तत्कालीन संविधानसभा संवैधानिक अङ्गको स्वरुप निर्धारण समितिले आफ्नो प्रारम्भिक प्रतिवेदन २०६६ मा प्रस्ताव गरेको थियो । यस्तै प्रस्ताव राज्यको पुनर्संरचना तथा राज्यशक्तिको बाँडफाँड समिति र अल्पसंख्यक तथा सीमान्तकृत समुदायको हक अधिकार संरक्षण समितिले पनि गरेका थिए । हाल यो विषय संविधानसभाको संविधान अभिलेख अध्ययन तथा निक्यौंल समितिमा अध्ययनको क्रममा छ । अतः यसलाई सक्षम, स्वतन्त्र र स्वायत्त आयोगको रुपमा स्थापना गर्न संविधानसभाका यी सम्बन्धित समितिहरुमा प्रभावकारी पहलको आवश्यकता देखिन्छ ।

(ख) आयोगका आन्तरिक नीति तथा निर्देशिकाहरु

माथि उल्लिखित अवस्थामा आफ्नो कार्य सम्पदान गर्दै आएको आयोगले आफ्ना कार्यहरुलाई प्रभावकारी र व्यवस्थित रुपमा सम्पादन गर्ने विभिन्न नीति तथा निर्देशिका निर्माण गरी लागू गरेको छ । यस्ता नीति, निर्देशिकाहरुको आयोगको क्षमता वृद्धिमा महत्वपूर्ण स्थान रहेको हुन्छ । आयोगले निर्माण गरी लागू गरेका नीति, निर्देशिकाहरु निम्न बमोजिम रहेका छन् :–

(१) राष्ट्रिय दलित आयोग कार्यसन्चालन निर्देशिका, २०७०

(२) मानव संशाधन विकास नीति, कार्यनीति र क्रियाकलाप, २०७०

(३) राष्ट्रिय दलित आयोग मानव अधिकार अनुगमन तथा जाँचबुझ मार्ग निर्देशिका, २०७०

[3]प्रस्तावितपञ्चवर्षीय मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजना (आ.व. २०७०/७१ - २०७४/७५), नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबार, काठमाडौं, मङ्सीर २०७०

(४) नेपालमा जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत अन्त्यका निम्ति राष्ट्रिय दलित आयोगको दश वर्षे रणनीतिक योजना (२०७०-२०८०)

(५) राष्ट्रिय दलित आयोगका कर्मचारी (भर्ना, सेवाका शर्त तथा सुविधा) सम्बन्धी नियमाली, २०६२

(६) राष्ट्रिय दलित आयोगको आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी नियमावली, २०६२

(७) राष्ट्रिय दलित आयोगका पदाधिकारीहरूको आचारसंहिता, २०६४

(८) NDC. (2066). Strategic Plan (2009-2014b\w). Kathmandu: National Dalit Commission.

यी नीति तथा निर्देशिकाहरुमध्ये कार्यसञ्चालन निर्देशिकाले मानव अधिकार, आधारभूत स्वतन्त्रता, समानता, सामाजिक न्याय र मानव मर्यादायुक्त समता मुलक समाज निर्माण गर्ने परिकल्पना गरेको छ । निर्देशिकामा आयोगका अधिकार आयोगको बोर्ड, पदाधिकारी र कर्मचारीहरुको काम, कर्तव्य र अधिकार निर्धारण गरिएको छ । यस्तै महाशाखा र शाखाहरुको स्थापना गरी शाखाहरुको पनि काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिएको छ । आयोगको बैठकसम्बन्धि व्यवस्था, जात थर सूचिकरण र प्रमाणित गरी वितरण गर्ने सम्बन्धि व्यवस्था पनि गरेको छ । समन्वय र सहकार्यको सन्दर्भमा सरकारी निकाय, मानव अधिकार संस्थाहरु, व्यवसायिक संघ संस्था, संयुक्त राष्ट्रसंघीय निकायहरु, अन्तर्राष्ट्रिय दातृ निकायहरु, गैरसरकारी संघ संस्था, राजनीतिक दलहरु, व्यक्ति वा विज्ञहरूसम्मको क्षेत्राधिकार निश्चित गरेको छ । निर्देशिकामा आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरू आफ्नो कार्यकाल भर कुनै पनि राजनीतिक दलको दलीय गतिविधिबाट पूर्ण रुपमा अलग रहनुपर्ने महत्वपूर्ण व्यवस्था छ । यस सन्दर्भमा आयोगले तयार गरेको राष्ट्रिय दलित आयोगका पदाधिकारीहरूको आचार संहिता पनि महत्वपूर्ण दस्तावेज हो । यी व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयनको लागि आयोगसंग सम्बद्ध सबै पक्षको सकारात्मक योगदानको पालना आवश्यक छ ।

आयोगको लक्ष्य, उद्देश्य र दायित्व पूरा गर्न आवश्यक पर्ने क्षमता तथा निपूर्णता अभिवृद्धिको लागि उद्देश्य सहित मानव संधाधन विकास नीति तयार भएको छ । यस नीतिले मानव संशाधन महाशाखा/शाखाको स्थापना गर्ने, मानव संशाधन विकासको लागि पदाधिकारी, कर्मचारी र सरोकारवालाहरुलाई भूमिका अनुसार समान समावेशी रुपमा समान अवसर प्रदान गरिने लगायतका प्रकृयाहरु उल्लेख गरेको छ । राष्ट्रिय दलित आयोग मानव अधिकार अनुगमन तथा

जाँचबुझ मार्ग निर्देशिकाले दलित समुदायको अधिकार उल्लघंनमा जाँचबुझ तथा दलित मानव अधिकारसंग सम्बन्धित सबै किसिमका अधिकार तथा कार्यहरुको अनुगमन गर्न स्पष्ट मार्ग निर्देशन गरेको छ । नेपालमा जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत अन्त्यका निम्ति राष्ट्रिय दलित आयोगको दश वर्षे रणनीतिक योजना भरखरै मात्र तयार भएको छ । यस योजनाले विशेष गरी देशमा विद्यमान भेदभाव र छुवाछूतको अन्त्यको लागि गरिनु पर्ने कार्यहरुको बारेमा दिशानिर्देश गरेको छ ।

आयोगले आफुलाई चाहिने कर्मचारीको नियुक्ति, सेवा, सुविधा र शर्तहरूको निर्धारण गर्न राष्ट्रिय दलित आयोगका कर्मचारी (भर्ना, सेवाका शर्त तथा सुविधा) सम्बन्धी नियमाली, बनाई जारी गरेको छ । सोही नियमावली बमोजिम आयोगबाट कर्मचारीहरुको नियुक्ती हुने कार्य हुदैं आएको छ । साथै आयोगको आर्थिक व्यवस्थापनको लागि आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी नियमावली पनि निर्माण गरिएको देखिन्छ । आयोगले आफ्नो क्षमता अभिवृद्धि गर्ने क्रममा सन् २००९ देखि २०१४ सम्मको रणनीतिक योजना पनि निर्माण गरेको थियो । हाल यस योजनाको अवधि समाप्तिमा रहेको छ । यस रणनीतिको अवधि समाप्तिसंगै आयोगबाट एक छाता रणनीति तयार गरी अगाडि बढ्नु पर्दछ ।

समग्रमा माथि उल्लिखित नीति, निर्देशिका तथा रणनीति योजनाहरूमा आयोगको सक्षमता र सुदृढताका सम्बन्धमा महत्वपूर्ण व्यवस्थाहरु गरिएका भए पनि आयोगमा आवश्यक र स्थायी जनशक्तिको अभावमा सम्पन्न हुन नसकेको अवस्था छ । नीतिहरुमा उल्लेख भएका विषयहरु कतिपय विषयहरुमा समय सापेक्ष सुधार गर्नु पर्ने पनि देखिन्छ । कार्यसञ्चालन निर्देशिकामा कर्मचारीलाई तोकिएका काम, कर्तव्य र अधिकारहरुमा पुनरावलोकन गरिनु पर्ने देखिन्छ । यस बाहेक आयोगका महत्वपूर्ण दस्स्तावेजहरुमा आयोग स्थापनाको उद्देश्यमा एक रुपता नदेखिँदा त्यसमा समेत एक रुपता ल्याउनु पर्ने देखिएको छ । उद्दाहरणको रुपमा आयोगका उद्देश्यहरू मानव संशाधन विकास नीति, कार्यनीति र कृयाकलाप, कार्य सञ्चालन निर्देशिका, बुलेटिन (२०७० साउन–माघ) मा छापिएका आयोग स्थापनाका उद्देश्यमा एक रुपता भएको देखिँदैन । यसमा सूधार गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । साथै आयोगबाट भइरहका नीति, निर्देशिका तथा रणनीतिहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी अन्य आवश्यक निर्देशिका, आचार संहिता र नीतिहरु बनाउने तथा भइरहेकाहरूलाई आवश्यकता अनुसार परिमार्जन गरिनु पर्ने देखिन्छ ।

२.२ आयोगको सांगठनिक संरचना र कर्मचारी व्यवस्थापन

(क) पदाधिकारीको जिम्मेवारी बाँडफाँड

आयोगको वर्तमान सांगठनिक र प्रशासनिक संरचना तयार भएको देखिन्छ । आयोगले आफ्नो कार्यसञ्चालन निर्देशिका, २०७० तर्जुमा गरेको छ । जसमा अध्यक्ष, सदस्य–सचिव र सदस्यहरुको अलग-अलग काम, कर्तव्य र अधिकारका साथै सामूहिक कार्यका लागि समग्र बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिएको छ । यसका साथै यो निर्देशिकाले सल्लाहकार समिति र प्रवक्ताको व्यवस्था गरी उनीहरुको समेत काम, कर्तव्य र अधिकार तय गरेको छ तर यो निर्देशिका सन्तोषजनक रुपमा कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । निर्देशिकामा व्यवस्था भए बमोजिम प्रवक्ताको कार्य पनि प्रभावकारी हुन नसकेको अवस्था छ ।

(ख) कर्मचारीको जिम्मेवारी बाँडफाँड

आयोगको प्रशासनिक संरचनामा आयोगका अन्य सदस्यहरु सरह नियुक्त भई आएका सदस्य–सचिवलाई प्रशासनिक प्रमुखको जिम्मेवारी दिएको छ । आयोगको कार्यसञ्चालन निर्देशिका, २०७० ले सदस्य–सचिवको समेत अलग काम, कर्तव्य र अधिकार तोकेको छ। त्यसैगरी उप-सचिव र अन्य कर्मचारीको काम, कर्तव्य र अधिकार निश्चित गरिएको छ । निर्देशिकामा आयोगका कर्मचारीहरुको काम, कर्तव्य र अधिकार निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली र निजामती कर्मचारी आचरण सम्बन्धि नियमावलीले प्रदान गरेका अधिकार र कर्तव्य पालन गर्ने र आयोगले निर्णय गरि सुम्पिएका कार्यहरु गर्ने उल्लेख छ । यसको साथै आयोगका महाशाखा र शाखाहरुको जिम्मेवारी पनि तोकेको छ । तर निर्देशिकाले निर्देशन गरे बमोजिम व्यवस्थित रुपमा जिम्मेवारी बाँडफाँड र कार्यान्वयन भएको देखिएन । साथै कर्मचारीको काम कर्तव्य र अधिकार आयोगको कार्य प्रकृति अनुसार हुन सकेको पनि देखिएन । कर्मचारीहरुलाई सूचना प्रविधिसम्बन्धि जिम्मेवारी र सो सम्बन्धि दक्षता अभिवृद्धिको बारेमा पनि व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ । साथै आयोगमा सूचना प्रविधिसम्बन्धि जनशक्तिको व्यवस्थापन हुन सके आयोगको सूचना प्रविधिसम्बन्धि कार्य थप व्यवस्थित र प्रभावकारी हुने छ ।

(ग) महाशाखा निर्माण

आयोगको कार्यसञ्चालन निर्देशिका, २०७० ले यसको सांगठनिक संरचना बनाएको छ । यसले आयोगमा प्रशासन महाशाखा; नीति तथा योजना महाशाखा; अनुगमन, अनुसन्धान तथा तथ्याङ्क

महाशाखा र मानवअधिकार संरक्षण तथा प्रबर्द्धन महाशाखा रहने व्यवस्था गरेको छ । प्रशासन महाशाखा अन्तर्गत प्रशासन, सूचना तथा जनसम्पर्क शाखा, लेखा तथा आर्थिक प्रशासन शाखा र श्रोत केन्द्र, जातीय अनुसूची तथा प्रमाणपत्र शाखा रहेका छन् । नीति तथा योजना महाशाखा अन्तर्गत योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा शाखा, प्रकाशन, प्रतिवेदन तथा मानव संशाधन विकास शाखा, अनुगमन, अनुसन्धान तथा तथ्याङ्क महाशाखा अन्तर्गत अनुगमन, अनुसन्धान तथा तथ्याङ्क शाखा र मानव अधिकार संरक्षण तथा सम्बर्द्धन महाशाखा अन्तर्गत मानवअधिकार संरक्षण तथा कानुनी शाखा र प्रबर्द्धन, महिला तथा बालबालिका शाखा रहेका देखिन्छन् । यस्तै यी महाशाखाहरुभित्र आवश्यकता अनुसारका अन्य शाखाहरु रहन सक्नेछन् व्यवस्था पनि निर्देशिकाले गरेको छ । प्रत्येक महाशाखा अन्तर्गत अधिकृत स्तरको कर्मचारीको अगुवाईमा दुई वा दुई भन्दा बढी शाखाहरु रहने व्यवस्था छ । त्यो भन्दा अघि बनेको आयोगको रणनीतिक योजना (Strategic Plan, 2066-071) ले विभिन्न ६ महाशाखाको व्यवस्था गरेको थियो तर यो व्यवस्था प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयनमा छैन । आयोगमा जिम्मेवारी पाएका सदस्यहरुले दैनिक रुपमा कार्यालयमा बसी तोकिएका महाशाखाको कार्य गर्न छुट्टै स्थान सहितको वातावरण भएको छैन । त्यसमा पनि एउटै शाखामा तिन जनासम्म सदस्यहरुलाई तोकिएको देखिन्छ । राज्यका अन्य आयोग तथा निकायका यस्ता महाशाखाहरु सामान्यतः कर्मचारीको नेतृत्व र पदाधिकारीको संयोजनमा सञ्चालन हुने गरेका भए पनि राष्ट्रिय दलित आयोगमा यस्तो कार्य प्रभावकारी रुपमा हुन नसकेको अवस्था छ । यसबाट महाशाखाको काममा चुस्तता आउन सकेको देखिएन । त्यसैले यस्ता महाशाखाहरुलाई तत्काल कम्तिमा अधिकृत स्तरको कर्मचारीको नेतृत्वमा सञ्चालन गरी आयोगका सदस्यहरुबाट समन्वयकारी भूमिका निर्वाह खेलिनु पर्ने देखिन्छ ।

(घ) उजुरी व्यवथापन

आयोगको प्रशासनिक संरचनात्मक तालिकामा दलित मानवअधिकार उल्लंघन भएको अवस्थामा उजुरी लिने तथा त्यस्ता विषयहरुमा अनुगमन गर्ने सम्बन्धि जिम्मेवारी मानवअधिकार संरक्षण तथा कानुनी सहायता शाखालाई प्रदान गरिएको छ । यो कार्य आयोगका सदस्यको नेतृत्वमा रहेको कानून तथा मानवअधिकार महाशाखाले गर्नु पर्दछ तर आयोगमा यस सम्बन्धि विषयगत पद सिर्जना हुन सकेको छैन । यसबाट उजुरी जाँझबुझ र अनुगमनमा प्रभावकारीता आउन कठिन हुने देखिन्छ । यसबाट पीडितहरुको न्याय प्राप्तिको अधिकारमा समेत असर पर्ने निश्चित छ । त्यसैले मानवअधिकार संरक्षण

तथा कानुनी सहायता शाखालाई उजुरी व्यवस्थापनको सन्दर्भमा विषयगत पद सहितको व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउनु पर्ने देखिन्छ ।

(ङ) आयोगको पहुँच विस्तार

आयोगको एकमात्र कार्यालय काठमाडौं उपत्यकामा रहेको छ । तर देशभरीका दलितहरु जातीय प्रमाण-पत्र लिनको लागि केन्द्रमा नै आउनु पर्ने र देशको कुनै पनि स्थानमा यस आयोगको क्षेत्राधिकारभित्र रहेका घटनाहरु भएको अवस्थामा समेत केन्द्रीय कार्यालयबाट नै हेरिनु पर्ने अर्को वाध्यात्मक अवस्था छ । यी कार्य गर्नको लागि आयोगमा विद्यमान न्युन जनशक्तिबाट प्रभावकारी रुपमा काम बहुक सक्ने देखिदैंन । यस सन्दर्भमा आयोगले देशका विभिन्न भागहरुमा आफ्ना शाखा कार्यालयहरु विस्तार गर्नुपर्ने देखिन्छ । अतः आयोगको संगठनात्मक संरचनामा आयोगको कम्तिमा क्षेत्रीय कार्यालय गठन गरी सो को लागि आवश्यक पर्ने कर्मचारीको समेत व्यवस्था गर्न पहल गर्नु आवश्यक देखिएको छ । जसको विकल्पको रुपमा तत्काल जिल्ला स्तरमा कुनै सरकारी वा गैर सरकारी संघ संस्था वा कार्यालयसंग समन्वय गरी उजुरी संकलन र प्रमाण-पत्र वितरणको प्रत्यायोजन समेतको वैकल्पिक व्यवस्था गर्न आयोगले पहल गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

२.३ भौतिक, आर्थिक तथा मानव श्रोत साधनसम्बन्धि अवस्था

(क) कार्यालय भवन

आयोग स्थापना भएको १३ वर्षसम्म पनि आयोगको आफ्नै कार्यालय भवनको अभाव देखिन्छ । हाल आयोगले प्रयोग गरिरहेको महिला प्रशिक्षण केन्द्रको भवनमा पनि पर्याप्त स्थानको अभाव छ । आयोगले प्रयोग गरिरहेको यस भवनमा राष्ट्रिय मुश्लिम आयोग समेत रहेको छ । दुईवटा आयोग एउटै भवनमा रहँदा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरू एउटै कोठामा बस्नु पर्ने वाध्यात्मक अवस्था छ । सबै सदस्यहरूको लागि आयोगमा उपस्थित भएको दिनमा छुट्टै बस्ने व्यवस्था समेत हुन सकेको छैन । यो भवनमा एउटा मात्र आयोग सञ्चालन हुन सक्ने अवस्था छ ।

(ख) कार्यालय सामाग्री

आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरुको लागि हाल कार्यालय प्रयोजनको लागि आवश्यक कम्प्युटर लगायतका सामाग्री, उपकरण रहेको पाईयो । तर आयोगको दरबन्दी पूरा हुँदा यी सामाग्रीहरू अपर्याप्त हुने देखिन्छन् । आयोगमा हाल भएका सवारी साधन, क्यामरा लगायतका सामाग्रीहरू आयोगको

जाँचबुझ तथा अनुगमन कार्यको लागि पर्याप्त देखिएनन् । यी कार्यको लागि आयोगमा छुट्टै सवारी साधन, क्यामरा, रेकर्डर तथा मेडिकल सामाग्रीहरु आयोगको पहिचान झल्कने पोशाक र अन्य अनुगमन सामाग्रीहरुको अभाव रहेको देखियो ।

(ग) कर्मचारी प्रशासन

कर्मचारी कुनै पनि संगठनको मेरुदण्ड र उर्जा समेत भएकोले कर्मचारीहरुको न्यायोचित व्यवस्थापन गर्न अति जरुरी हुन्छ तर राष्ट्रिय दलित आयोगले यस विषयमा गम्भीर रुपमा चुनौती व्यहोर्नु परिरहेको छ । आयोगले कार्यसञ्चालन निर्देशिका २०७० को निर्देशन नं. १६(२) बमोजिम खाली दरबन्दीमा अस्थायी कर्मचारी पनि नियुक्त गर्न सकेको छैन । कर्मचारीको व्यवस्थापन बिना आयोगलाई प्रदत्त अधिकारको प्रत्याभूति हुन नसक्ने अवस्था छ । त्यसमा पनि प्राविधिक (मानवअधिकारको अनुगमन, जाँचबुझ कार्यमा खटिने) जनशक्तिको अभाव हुँदा आयोगको मत्वपूर्ण पक्ष दलित मानवअधिकार अनुगमन र जाँचबुझमा प्रभावकारीता आउन सकेको छैन । त्यसैले तत्कालको लागि कार्यसञ्चालन निर्देशिका बमोजिम अस्थायी कर्मचारीमात्र नियुक्त गर्न सके पनि अनुगमन र जाँचबुझ कार्यमा महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । दीर्घकालीन रुपमा आयोगमा लामो समयदेखि कार्यरत कर्मचारी समेतको स्थायी व्यवस्थापनको लागि आयोगको प्रस्तावित विधेयकमा नै विशेष व्यवस्था हुनु जरुरी छ ।

(घ) बजेट

सरकारद्वारा आयोगलाई वार्षिक रुपमा प्राप्त रु. ३ करोड वार्षिक बजेट न्युन रहेकोले कार्यक्रम सहित पर्याप्त बजेटको लागि आयोगले आफ्नो योजना, वार्षिक कार्यक्रम समेत बनाई लागू गर्नुपर्ने देखिन्छ । हासम्म पनि आयोगका काम कारवाहीहरु रणनीतिक योजना, वार्षिक योजना बनाई योजनाबद्ध भन्दा तदर्थ रुपमा सञ्चालन भइरहेकोले योजनाबद्ध नीति र वार्षिक कार्यक्रमहरुको तयारी हुनुपर्दछ ।

(ङ) सञ्चार प्रविधि

आयोगमा इमेल तथा ईन्टरनेटको व्यवस्था भएको पाईयो । हाल आयोगबाट सञ्चार प्रविधि सम्बन्धमा कार्य भइरहेको छ । आयोगबाट Website निर्माण गर्ने कार्य द्रुतगतिमा अगाडि बढिरहेको छ तर पनि हाल भइरहेको Website मा आधारभूत सूचना र गतिविधिहरुलाई नियमित र व्यवस्थित रुपमा दुरुस्त राख्नु पर्ने आवश्यकता छ ।

२.४ आयोगको सञ्चार, समन्वय, सहकार्यसम्बन्धि विषयहरु

(क) आन्तरिक सञ्चार, समन्वय र सहकार्य

आन्तरिक सञ्चार, समन्वय र सहकार्य कुनै पनि संस्थालाई जिवन्त र प्रभावकारी राख्नको लागि चाहिने आधारभूत तत्वहरु हुन् । आयोगको कार्यसञ्चालन निर्देशिकाले आन्तरिक सञ्चार, समन्वय र सहकार्यलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयत्न गरेको छ । निर्देशिकाले बैठकको निर्णयको प्रमाणिकरण सदस्य-सचिव वा सचिवले गर्ने र बैठकमा भएको निर्णयलाई प्रकाशित कपी, फ्याक्स वा इमेल मार्फत लिखित रुपमा सबै सदस्यहरुलाई जानकारी दिइने व्यवस्था छ । त्यसैगरी आयोगबाट गरिने अन्य कुनै पनि कार्यक्रम, सभा, सम्मेलन वा अनुगमनका लागि बोर्ड सदस्यलाई लिखित पत्राचार गरिरहनु नपर्ने र विषयवस्तु खुलाएर टेलिफोनबाट दिइएको सूचनालाई अन्तिम मानिने व्यवस्था छ। आन्तरिक सञ्चारको सन्दर्भमा आयोगभित्र इमेल र ईन्टरनेट, टेलिफोनको पनि व्यवस्था भएको देखिन्छ । आन्तरिक सञ्चारलाई समेत व्यवस्थापन गर्न website को निर्माण भइरहेको छ । यस्ता पद्धति र प्रक्रियाले आयोगमा पारदर्शिता र सौहार्दता प्रदान गर्दछ । यसका साथै आयोगबाट प्रदान गरिने सेवा सम्बन्धि कुनै गुनासो सुनुवाईको लागि सदस्य-सचिवबाट एक जना महाशाखा प्रमुखलाई गुनासो सुन्ने अधिकारी तोकिने, कार्यसम्पादनको सिलसिलामा समयमा नै सेवाग्राहीबाट सेवा नपाएको वा चित्त नबुझेको सम्बन्धमा पीडितले आयोगसमक्ष गुनासो गरेमा गुनासो सुन्नको लागि उजुरी पेटिकाको व्यवस्था गरिने पनि उल्लेख छ । यस सम्बन्धमा यस आयोगबाट केही कार्यहरु भइरहेका छन् तरपनि आयोगमा पदाधिकारी र प्रत्येक महाशाखा तथा शाखाहरुका बीचमा पारस्परिक सञ्चार, समन्वय र पारदर्शितामा कमी भएको अवस्था छ।

(ख) बाह्य सञ्चार, समन्वय र सहकार्य

आयोगको कार्यसञ्चालन निर्देशिका, २०७० ले बाह्य सञ्चार, समन्वय र सहकार्यको व्यवस्था गरेको छ । जसमा अन्य मानव अधिकार संस्था तथा प्रतिष्ठानहरु, सरकारी निकायहरु, व्यवसायिक संघ संस्थाहरु, गैर सरकारी संघ संस्थाहरु, राजनीतिक दलका भातृ संगठनहरु, विज्ञहरु, संयुक्त राष्टसंघीय निकायहरु र दातृ निकायहरु रहेका छन् । दलित मानवअधिकारका विषयमा समन्वयात्मक रुपमा केही कार्य शुरु भएको छ । संयुक्त राष्ट्र संघीय मानवअधिकार परिषदमा पेश गर्ने मानव अधिकारको विश्वव्यापी आवधिक समीक्षा प्रतिवेदनमा सहकार्य भएको छ । आयोगले आफ्ना गतिविधिहरुलाई सार्वजनिक गर्ने

क्रममा पत्रकार सम्मेलन तथा प्रेस विज्ञप्ति मार्फत पनि वाह्य सूचना प्रवाह गर्ने गरेको छ । आयोगले छिट्टै नै सञ्चालनमा ल्याउन लागेको Website ले वाह्य सम्पर्कमा वृद्धि हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ तर पनि निर्देशिका अनुरुप सञ्चार, समन्वय र सहकार्यहरु प्रभावकारी रुपमा हुन सकेका छैनन् ।

२.५ लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण

लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण आजको महत्वपूर्ण विषय हो । आयोगभित्र अन्य समुदायसंगै आन्तरिक समावेशीकरण हुनुपर्ने विषय पनि महत्वपूर्ण र छुटाउनै नहुने विषय हो । हालसम्म आयोगमा नियुक्त भएका पदाधिकारीहरु समानुपातिक रुपमा लैङ्गिक र समावेशीकरण हुन नसकेको अवस्था छ । यस्तो समावेशीकरण कम्तिमा दलित समुदायभित्र सूचीकृत भएका जातिहरु, क्षेत्रीय, लैङ्गिक र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको क्षेत्रबाट गरिनु पर्दछ । कर्मचारी सबै जातीय समुदायका रहन सक्ने भएकाले त्यसमा समेत समावेशीकरण तर्फ ध्यान दिनु जरूरी छ ।

परिच्छेद ३

सवल पक्ष र सुधार गर्नुपर्ने क्षेत्रहरु

३.१ राष्ट्रिय दलित आयोगका प्रमुख सवल पक्षहरू

यस आयोगको स्थापनादेखि हालसम्मको अवस्था अधिकांशतः चुनौतीपूर्ण रहेको छ । यद्यपी यस अवस्थामा पनि आयोगका केही सकारात्मक पक्षहरू छन् । ती पक्षहरुलाई बुँदागत रुपमा संक्षिप्तमा उल्लेख गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

(क) आयोगको नीतिगत क्षमता

कार्यकारिणी आदेशबाट स्थापना भएको यस आयोगले राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा आफ्नो पहिचान बनाउन सक्नु यसको सवल पक्ष हो । यस सन्दर्भमा आयोगलाई स्थायी बनाउन संयुक्त राष्ट्रसंघीय जातीय विभेद विरुद्धको समितिले राष्ट्रिय दलित आयोगको विधेयक छिटोभन्दा छिटो पारित गर्न सिफारिश गरेको छ । नेपाल सरकारको प्रस्तावित पञ्चवर्षिय चौथो मानवअधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजनामा कानुनी हैसियत प्रदान गरी बढोत्तरी गर्ने प्रस्ताव भएको छ । विघटित संविधान सभाले संवैधानिक बनाउने प्रस्ताव गरेको थियो । यी सबै कार्यहरु आयोगलाई सशक्त र प्रभावकारी बनाउने सवल पक्षहरू हुन् ।

आयोगसंग भएका राष्ट्रिय दलित आयोग कार्यसन्चालन निर्देशिका २०७०, मानव संशाधन विकास नीति, कार्यनीति र क्रियाकलाप २०७०, राष्ट्रिय दलित आयोग मानव अधिकार अनुगमन तथा जाँचबुझ मार्गनिर्देशिका २०७०, नेपालमा जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत अन्त्यका निम्ति राष्ट्रिय दलित आयोगको दश वर्षे रणनीतिक योजना (२०७०-२०८०), राष्ट्रिय दलित आयोगका कर्मचारी (भर्ना, सेवाका शर्त तथा सुविधा) सम्बन्धी नियमाली २०६२, राष्ट्रिय दलित आयोगको आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी नियमावली २०६२, राष्ट्रिय दलित आयोगका पदाधिकारीहरूको आचार संहिता २०६४ लगायतका दस्तावेजहरु हुनु आयोगको अर्को सवल पक्ष हो । जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत (कसुर र सजाय) ऐन २०६८ जारी गराउन सक्ने कार्यमा पनि यसको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको थियो । यस ऐनलाई कार्यान्वयन गराउनको आयोगले नियमावली मस्यौदा गरी सम्बन्धित निकायमा पेश गरेको छ ।

नेपाल सरकारले पेश गर्न बाँकी रहेको जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत विरुद्धको महासन्धि १९६५ को सत्रौं देखि हालसम्मको संयुक्त प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा नेपाल सरकारलाई निरन्तर सहयोग गर्ने,

संविधान निर्माणको क्रममा संविधान सभालाई सुझाव प्रदान गरिएका कार्यहरु र पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक र शिक्षक निर्देशिका दलितमैत्री बनाउन अध्ययन र विश्लेषण गरी शिक्षा मन्त्रालयमा सिफारिश गरिएको छ । आयोगबाट लोकसेवा आयोगबाट लिइने शाखा अधिकृत परीक्षामा सम्मिलित हुने दलित समुदायका परीक्षार्थीहरुको लागि लोकसेवा तयारी कक्षा सञ्चालन गरेको छ । आयोगबाट सम्पन्न भएका र भईरहेका यी कार्यहरु आयोगका सवल पक्षहरु हुन् ।

(ख) भौतिक तथा मानव श्रोत साधन

आयोगलाई नेपाल सरकारले कार्यालय प्रयोजनको लागि भवन उपलब्ध गराएको छ । कर्मचारी तथा पदाधिकारीहरुलाई पुग्ने कम्प्युटर लगायतका सामाग्रीहरुको व्यवस्था भएको छ । आयोग आफैंले अस्थायी कर्मचारी नियुक्त गर्नसक्ने सम्बन्धि नीतिगत व्यवस्था गरेको छ । आयोगलाई नेपाल सरकारबाट तीन करोड रुपैयाँसम्म वार्षिक बजेट प्राप्त हुन थालेको अवस्था छ । यस आयोग विभिन्न दातृ निकायहरुबाट अनुदान प्राप्त गरी आफ्ना कार्यहरु सञ्चालन गर्न थालेको छ । आयोगको आफ्नै सभाहलको पनि व्यवस्था हुनु आयोगको भौतिक तथा मानव श्रोत साधन सम्बन्धि सवल पक्षहरु हुन् ।

(ग) सांगठनिक संरचना र कर्मचारी व्यवस्थापन

आयोगको कार्यसञ्चालन निर्देशिकाले सांगठनिक संरचना तय गरेको छ । आयोगका अध्यक्ष, सदस्य र सदस्य-सचिवको कार्य विवरण तोक्ने कार्य भएको छ । कर्मचारीहरुलाई पनि कार्य विवरण तोकेर काममा लगाउने गरिएको छ । नेपाल सरकारबाट उपसचिव र लेखा अधिकृत दुई जना कर्मचारी उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको छ । आयोगमा चारवटा महाशाखाहरु र आठवटा शाखाहरु रहने व्यवस्था गरिएको छ । आयोगसंग २६ जनाको कर्मचारीको दरबन्दी स्वीकृत भएको छ । हाल आयोगमा २० जना कर्मचारीहरु कार्यरत छन् ।

दलित मानवअधिकार उल्लंघनमा उजुरी लिने तथा अनुगमन गर्ने अधिकार मानवअधिकार संरक्षण तथा कानुनी सहायता शाखालाई तोकिएको छ । सो बमोजिम आयोगबाट उजुरी ग्रहण गर्ने तथा अनुगमन गर्ने कार्य भइरहेको छ । दोषीलाई कानुनी कारवाही र पीडितलाई न्याय तथा क्षतिपूर्ति एवं राहतको लागि सरकारसमक्ष सिफारिश गरिने कार्य भइरहेको छ । आयोगका पदाधिकारी र कर्मचारीहरुका लागि दलित मानवअधिकार अनुगमन र जाँचबुझ तथा अभिलेखिकरणसम्बन्धि अभिमुखीकरण तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने कार्य शुरूवात भएको छ । कर्मचारीको वृत्ति विकास सम्बन्धमा पहिलो पटक

२०७१ साल जेठ महिनामा एकमात्र मानवअधिकारसम्बन्धि तालिम सञ्चालन भएको छ । यस तालिमबाट ज्ञान, सीप, क्षमता अभिवृद्धिको लागि सकारात्मक पहल भएको भन्ने अधिकांश पदाधिकारी तथा कर्मचारीको भनाई रहेको छ ।

आयोगले विद्युतीय उजुरी प्रणालीको शुरूवात गर्ने तयारी गर्दैछ । दलित जातीयताको प्रमाण-पत्र वितरण गर्ने कार्य नियमित रुपमा भैरहेको छ । यी सबै कार्यहरु आयोगका सवल पक्षहरू हुन् ।

(घ) **सञ्चार, समन्वय, सहकार्य**

आयोगले आन्तरिक सञ्चार, समन्वय र सहकार्यलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास गरेको छ । सेवाग्राहीबाट सेवा नपाएको वा चित्त नबुझेको सम्बन्धमा गुनासो सुन्नको लागि उजुरी पेटिकाको व्यवस्था गरिने उल्लेख गरेको छ । आवश्यकता अनुसार प्रेस विज्ञप्ति र पत्रकार सम्मेलन मार्फत अन्य सञ्चार माध्ययमबाट सूचना प्रवाहित हुने गरेको छ । निर्देशिका मार्फत मानवअधिकार संस्था तथा प्रतिष्ठानहरु, सरकारी निकायहरु, व्यवसायिक संघ संस्थाहरु, गैर सरकारी संघ संस्थाहरु, राजनीतिक दलका भातृ संगठनहरु, विज्ञहरु, संयुक्त राष्टसंघीय निकायहरु र दातृ निकायहरुसंग बाह्य सञ्चार, समन्वय र सहकार्य गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग र राष्ट्रिय महिला आयोगको सहकार्यमा मानव अधिकारको विश्वव्यापी आवधिक पुनरावलोकनसम्बन्धि प्रतिवेदन संयुक्त राष्ट्रसंघीय मानव अधिकार परिषदमा प्रस्तुत गरिएको छ । जिल्ला तहसम्म जातीय विभेद तथा छुवाछूत विरुद्धका विभिन्न कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरिएका छन् । नागरिक वडापत्र तयार गरी जारी गरेको छ ।

दलित मानवअधिकार उल्लंघन भएका प्रतिनीधिमुलक घटनाहरूको जाँचबुझ र अनुगमनको लागि आयोगको संयोजकत्वमा अन्य मानवअधिकारसम्बन्धि राष्ट्रिय संस्थाहरु र नेपाल सरकार समेतका प्रतिनीधि सम्मिलित संयुक्त अनुगमन टोली (Jiont Monitoring Group (JMG) को गठन गरी अनुगमनको कार्यलाई व्यवस्थित गरी प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्य शुरु भएको छ ।

(ङ) लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण

लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको विषयमा आयोगले केही प्रयासहरु गरेको छ । आयोगका पदाधिकारीहरुको नियुक्तिमा महिलाको पनि प्रतिनिधित्व हुँदै आएको छ । आयोगमा नियुक्त ६ जना अध्यक्षमध्ये एक जना महिलाको नियुक्ति भएको छ । आयोगमा भएका २० जना कर्मचारीहरुमध्ये महिलाको संख्या करिब ५० प्रतिशत रहेको छ । गैर दलित समुदायबाट पनि आयोगमा कर्मचारीहरु आयोगमा कार्यरत रहेका छन् ।

३.२ सुधार गर्नुपर्ने क्षेत्रहरु

यस आयोगका माथि उल्लिखित सवलपक्षहरूसंगै आयोगलाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष, स्वायत्त र सक्षम बनाउनको लागि अझै पनि आयोगले धेरै कार्य गर्नुपर्ने देखिन्छ । जसलाई बुँदागत रुपमा संक्षिप्तमा उल्लेख गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

(क) नीतिगत क्षमता

आयोग विगत स्थापना कालदेखि नै कार्यकारिणी आदेशबाट सञ्चालन भइरहेको छ । कार्यकारिणी निर्णयबाट स्थापित आयोग जहिले पनि सरकारको निर्णयको आधारमा सञ्चालन हुर्नुपर्ने बाध्यता हुन्छ । सरकारको निर्णयको आधारमा सञ्चालित हुनुपर्ने भएपछि यसका गतिविधिहरुमा विश्वसनीयता कायम गर्ने कार्य अत्यन्त कठिन हुन्छ । अधिकांश सरोकारवालाहरुको भनाईमा आयोग संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयको एक विभाग जस्तो देखिएको छ । त्यसैले आयोगको नीतिगत क्षमतामा वृद्धि गर्नलाई पनि स्थायी आयोगमा परिणत गर्नु आधारभूत कार्य हो । आयोगलाई कानुनी/संवैधानिक हैसियत प्रदान गरी स्थायी गरिनु पर्दछ । यसको लागि आयोगबाट नेपाल सरकार, व्यवस्थापिका संसद, विशेष गरी दलित सभासदहरू, दलित अधिकारको क्षेत्रमा कार्यरत संघ संस्थाहरु, दलित मानव अधिकारकर्मी, नागरिक समाज, व्यावसायिक संगठन तथा संयुक्त राष्ट्र संघीय संयन्त्रसंग प्रमुख रुपमा समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गरी सशक्त कार्यक्रम सञ्चालन गर्न नसकेको अवस्था छ ।

आयोगले राष्ट्रिय दलित आयोग कार्यसञ्चालन निर्देशिका २०७०, मानव संशाधन विकास नीति, कार्यनीति र क्रियाकलाप २०७०, राष्ट्रिय दलित आयोग मानव अधिकार अनुगमन तथा जाँचबुझ मार्ग निर्देशिका २०७०, नेपालमा जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत अन्त्यका निम्ति राष्ट्रिय दलित आयोगको दश वर्षे रणनीतिक योजना (२०७०-२०८०), राष्ट्रिय दलित आयोगका कर्मचारी (भर्ना, सेवाका शर्त

तथा सुविधा) सम्बन्धी नियमाली २०६२, राष्ट्रिय दलित आयोगको आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी नियमावली २०६२, राष्ट्रिय दलित आयोगका पदाधिकारीहरूको आचार संहिता २०६४ लगायतका दस्तावेजहरु छन् तर यी निर्देशिका, आचार संहिता तथा योजनाहरुको कार्यान्वयन पक्ष फितलो रहेको छ । साथै आयोगबाट गरिएका सिफारिशहरूको कार्यान्वयन अवस्थाको अनुगमन समेत हुन सकेको छैन ।

आयोगमा पदाधिकारीहरुको आचार संहिता रहेको भएपनि त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । विशेष गरी राजनीतिक दलको कुनै न कुनै नेतृत्वमा रहेका व्यक्तिहरु नै आयोगको पदाधिकारीमा नियुक्त भएर आउने सन्दर्भमा आचार संहिताको पालना अनिवार्य शर्त हुनु पर्नेमा सो हुन सकेको छैन । आचार संहिता पालनाको विषय कर्मचारीहरुको लागि पनि त्यति कै महत्वपूर्ण पक्ष हो । कार्य सञ्चालन निर्देशिकाले आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी, विज्ञ वा अनुगमनकर्ता आफ्नो कार्य अवधि भर कुनै पनि राजनीतिक दलको दलीय गतिविधिबाट पूर्णत अलग हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको भए पनि आयोगमा नियुक्त भएर आउने पदाधिकारीहरुले दलबाट राजिनामा दिने कार्यको शुरुवात हुन सकेको छैन । आयोगमा निष्पक्ष, स्वतन्त्र, तटस्थ र विश्वसनीय रुपमा जाँचबुझ र अनुगमनका कार्यसमेत गर्नुपर्ने विशेष जिम्मेवारी रहेको सन्दर्भमा यो कार्य गरिनु अति आवश्यक छ । यसले आयोग र आयोगका पदाधिकारीहरुको विश्वसनीयता, व्यवसायिकता र प्रतिष्ठामा समेत बढोत्तरी भई सर्वसाधारण लगायत सबै पक्षको आयोग प्रतिको विश्वसनीयतामा वृद्धि हुने निश्चित छ । त्यसैले ऐन तथा नियमावली नभएको अवस्थामा तत्काल आयोग आफैले बनाएका नियम, निर्देशिका र आचार संहिताहरुको पूर्ण कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ । साथै दीर्घकालिन रुपमा आयोगलाई स्थायी बनाउनको लागि आवश्ययक पर्ने (संवैधानिक/कानुनी) व्यवस्था गर्न आयोगबाट नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । आयोगबाट निर्माण गरी लागू गरिएका र भविष्यमा पनि निर्माण गरिने नीति, निर्देशिका, आचार संहिता, योजनाहरुको सधैं प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ ।

आयोगका पदाधिकारीहरूको कार्यकाल दुई वर्षमात्र तोकिने गरेको कारणले पनि आयोगको क्षमता सुदृढिकरणमा प्रभाव परेको देखिन्छ । कार्य सम्पादन र परिणामको दृष्टिकोणबाट दुई वर्षको कार्यकाल अत्यन्त छोटो देखिन्छ । पदाधिकारीहरुको कार्यकाल कम्तिमा पनि यस आयोगसंगै स्थापना भएको राष्ट्रिय महिला आयोग सरह भएमा परिणाममुखी कार्य हुने निश्चित छ । आयोग संवैधानिक र कानुनी नहुँदा पनि दुई वर्षे कार्यकालको आयोग बनाउनु कुनै पनि रुपमा तार्किक र न्यायोचित देखिंदैन ।

हालको अवस्थामा पनि यस आयोगको कार्यकाल कम्तिमा चार वर्ष बनाउनु उपयुक्त देखिँदा आयोगबाट सशक्त पहल गरिनु आवश्यक देखिन्छ ।

(ख) भौतिक तथा मानव श्रोत साधन

आयोगलाई नेपाल सरकारले कार्यालय प्रयोजनको लागि एउटा भवन उपलब्ध गराएको छ । तर उक्त भवनमा हाल दुई वटा आयोगहरु सञ्चालन गरिनु पर्ने कारणबाट स्थान अभाव छ । आयोगका सबै सदस्यहरुको लागि कार्यालयमा बस्ने स्थान अभाव छ । आयोगका पदाधिकारीहरुलाई सञ्चार, आवास, यातायात लगायतका भौतिक सुविधाहरु उपलब्ध छैनन् । आयोगका पदाधिकारीहरुको लागि अन्य मानव अधिकार संस्थाहरूका पदाधिकारी सरहको न्युनतम सेवा सुविधाको लागि बजेट व्यवस्थापन भएको छैन । यस किसिमको सेवा सुविधा नहुँदा सदस्यहरु आफ्नै घरमा बस्नु पर्ने बाध्यताले आयोगमा नियमित उपस्थित भई आफ्नो प्रभावकारीता देखाउने अवसर कम मात्र प्राप्त हुने गरेको छ । यस पुनरावलोकन अवधिमा स्वीकृत २६ दरबन्दी मध्ये २० जनामात्र कर्मचारीहरु कार्यरत छन् ।

आयोगमा रहेका रिक्त दरबन्दी पूरा भएका छैनन् । आयोगमा कार्यरत करारका कर्मचारीहरुको सेवा अनिश्चित छ । मानव श्रोत साधनमा कमी हुँदा देशभरीका दलितहरुको मानव अधिकारको क्षेत्रमा कार्य गर्न प्रशस्त अवरोधहरु छन् । आयोगमा मानव अधिकारको विश्वव्यापी आवधिक समिक्षा तथा जातीय विभेद विरुद्धको समितिमा पेश गर्नु पर्ने प्रकृतिका प्रतिवेदनहरु तयार गर्ने दक्ष जनशक्तिको अभाव छ ।

तत्कालीन रुपमा आयोगले ईन्टर्नसम्बन्धि नीति ल्याएर काम गर्न सक्ने भएपनि इन्टर्न सम्बन्धमा कुनै नीति बनेको छैन । दीर्घकालीन रुपमा दरबन्दी अनुसारको पदपूर्ति गर्नुपूर्व दलित समुदायका व्यक्तिहरुको वृत्ति विकास हुने गरी आयोगमा इन्टर्न नीति अवलम्बन गर्नेतर्फ कार्य हुन सकेको छैन । आयोगमा कार्यरत कर्मचारीहरूको लागि कम्प्युटर लगायतका सामाग्रीहरुको व्यवस्था भए पनि पूरा दरबन्दी पूरा हुँदा त्यसको अभाव हुने देखिन्छ । सरकारबाट विनियोजित बजेट बढाउने तर्फ योजना सहित माग प्रस्तुत हुन सकेको छैन ।

(ग) सांगठानिक संरचना र कर्मचारी व्यवस्थापन

आयोगको कार्य सञ्चालन निर्देशिकाले तय गरेको सांगठानिक संरचना पूर्णतः लागू हुन सकेको छैन । आयोगमा स्थापना गरिएका चार महाशाखा तथा आठ वटा शाखाहरू पूर्ण रुपमा चलायमान छैनन् । महाशाखाहरूमा कर्मचारी संख्या न्युन हुँदा ती महाशाखाहरुमा प्रभावकारी रुपमा कार्य सम्पादन हुन

सकेको छैन । महाशाखाहरुलाई आवश्यक श्रोत र साधन उपलब्ध गराई सक्रिय र सुदृढ गराउन प्रभावकारी कार्यको खाँचो छ । आयोगको क्षेत्रीय कार्यालय खोल्ने तर्फ पहल शुरु भएपनि त्यसको नियमित अनुगमन हुन सकेको छैन । उजुरी ग्रहण सम्बन्धमा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, जि.वि.स. वा जिल्ला प्रशासन कार्यालय वा गैर सरकारी संघ संस्थाहरुसंग सहकार्य गर्ने भनी छलफल शुरु भएको देखिए पनि यी सबै कार्य दीर्घकालीन रुपमा हुन सक्ने देखिँदैन । दलित समुदायको पहुँचको लागि केन्द्र बाहिरका जिल्लाहरुमा आयोगको क्षेत्र विस्तार अनिवार्य शर्त हो । यसमा आयोगबाट प्रभावकारी पहल हुनु आवश्यक छ ।

आयोगमा महाशाखा र शाखाको स्थापना गरिए पनि आयोगको कार्य प्रकृतिको आधारमा त्यसभित्र आवश्यक हुने कतिपय प्राविधिक पदहरू (छानबिन तथा अनुसन्धान, सूचना प्रविधिसम्बन्धि) को सिर्जना गरिएको छैन । मानवअधिकार अनुगमन तथा जाँचबुझ मार्ग निर्देशिकाले उजूरी दर्ता गर्ने जिम्मेवारी उजूरी शाखालाई प्रदान गरेको भए पनि कार्य सञ्चालन निर्देशिकामा सो कार्य मानवअधिकार संरक्षण तथा कानुनी सहायता शाखाले गर्ने उल्लेख छ । यस सम्बन्धमा मानवअधिकार संरक्षण तथा कानुनी सहायता शाखा नै उजुरी शाखा हो भनी आयोगबाट निर्णय हुनु पर्ने देखिन्छ ।

आयोगसंग हाल आयोगका सदस्य संख्या भन्दा केवल नौ जना बढी २६ जना कर्मचारीहरूको मात्र दरबन्दी स्वीकृत छ तर स्वीकृत दरबन्दीहरुको स्थायी व्यवस्थापन चुनौतीपूर्ण छ । सरकारले स्वीकृत दरबन्दीमा तलबसम्म उपलब्ध गराउने बाहेक कर्मचारीहरुलाई अन्य कुनै सेवा सुविधा उपलब्ध गराएको छैन । स्वीकृत दरबन्दी पनि पूर्ण हुन सकेको छैन । यस क्षमता पुनरावलोकन अवधिमा जम्मा २० जना कर्मचारीहरु मात्र आयोगमा कार्यरत छन् । आयोगको क्षेत्रीय तथा शाखा कार्यालयहरुको स्थाना नभएको विद्यमान अवस्थामा २६ जना कर्मचारीहरुबाट देशभरीका दलित समुदायको हक हित र अधिकार स्थापनाको लागि काम गर्नुपर्ने बाध्यता छ । आयोगमा कार्यरत २० मध्ये १८ जना कर्मचारीहरू करार सेवामा हुँदा उनीहरूको सेवा, शर्त र सुविधा झनै अनिश्चित छ । कर्मचारीहरुको वृत्ति विकास र मनोवल बढाउने कार्यक्रमको अभाव छ । वार्षिक रुपमा कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मुल्याङ्कन फारम भर्ने कार्य भएको छैन । लामो समयसम्म करारमा रही काम गर्नुपर्दा कर्मचारीहरुको मनोबल उच्च हुन सकेको छैन । कतिपय अवस्थामा नयाँ पदाधिकारीहरु नियुक्ति पश्चात आफ्नो नविकरणसम्बन्धमा करारमा रहेका कर्मचारीहरूमा भय र त्रासमा पनि हुने गरिएको पाईयो । प्रस्तावित ऐन जारी भएमा आफ्नो सेवाको अनिश्चितताले पनि कर्मचारीहरुमा हतोत्साहको भावना देखियो ।

आयोगमा कार्य गरे वापत कर्मचारीहरुलाई स्वदेश तथा विदेशमा तालिम अध्ययन भ्रमणको अवसर छैन । पुरस्कार र दण्ड सम्बन्धि कुनै व्यवस्था नभएको अवस्था छ । थप समय काम गरे वापत पनि कुनै सुविधा नभएको जस्ता कारणहरुबाट अधिकांश कर्मचारीहरु हतोत्साही हुँदै जानु परेको अवस्था छ । त्यसैले कर्मचारीहरुबाट आयोगलाई स्थायी अवसर खोज्ने ट्राजिन्ट प्वाइन्टको रुपमा लिनु पर्ने बाध्यता छ । नेपाल सरकारले आयोगमा खटाई पठाउने कर्मचारीहरुमा समेत उत्प्रेरणाको अभावमा पूरा अवधि आयोगमा बस्न नरुचाउने गरेको देखिन्छ । स्थायीत्व र सेवा अवधिको अनिश्चितता, सुविधा र उत्प्रेरणाको अभावमा पुराना कर्मचारीहरुले आयोग छोड्दै जाँदा आयोगको महत्वपूर्ण संस्थागत स्मरण (Institutional Memory) हराउँदै गएको छ । तर यी सबै कार्यमा सुधार गरी कर्मचारी व्यवस्थापन गर्ने तर्फ ठोस कदम अगाडि बढेको छैन ।

पदाधिकारी र कर्मचारीको आधारभूत व्यावसायिक अभिवृद्धि नभएको कारण आयोगका काम, कारवाही प्रभावित भएको छ । यस सन्दर्भमा नव नियुक्त पदाधिकारी र कर्मचारीहरुको लागि अभिमुखीकरण, विषयगत तालिमको योजना गरी आयोगलाई व्यावसायिक संगठनको रुपमा विकसित गर्नु पर्दछ ।

(घ) सञ्चार, समन्वय, सहकार्य

आयोगमा सूचना प्रविधिको व्यवस्थापन कार्य शुरु भएपनि त्यसमा प्रभावकारीता आउन बाँकी छ । आयोगबाट प्रवाह गरिने विद्युतीय सञ्चार (इमेल) व्यक्तिगत परिचयको आधारमा हुने गरेको छ । आयोगबाट गरिने इमेलमा आयोगको परिचय खुल्ने इमेल ID को व्यवस्था हुन बाँकी छ । पदाधिकारी र कर्मचारीहरू बीचको समन्वय र सञ्चारको अन्तर्सम्बन्ध प्रभावकारी हुन सकेको छैन । आयोगमा अन्तर महाशाखाहरूबीचको सञ्चार र समन्वय पनि कमजोर छ । यो अवस्था शाखाहरू बीचमा पनि छ । आयोगले आन्तरिक सञ्चार, समन्वय र सहकार्यलाई व्यवस्थित गर्न कार्य सञ्चालन निर्देशिकामा गरेको प्रवक्ताको व्यवस्था प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । आयोगमा विगतमा गरिएका र भविष्यमा गरिने कार्यहरुको जानकारी आदानप्रदान गर्ने किसिमका नियमित बैठक बस्ने गरेका छैनन् । निर्देशिकाले मानव अधिकार संस्था तथा प्रतिष्ठानहरु, सरकारी निकायहरु, व्यवसायिक संघसंस्थाहरु, गैर सरकारी संघसंस्थाहरु, राजनीतिक दलका भातृ संगठनहरु, विज्ञहरु, संयुक्त राष्ट संघीय निकायहरु र दातृ निकायहरुसंग बाह्य सञ्चार, समन्वय र सहकार्य गर्ने व्यवस्था गरेको भए पनि यो कार्य पनि प्रभावकारी हुन सकेको छैन । हालसम्म भएका समन्वय र सहकार्यहरु तदर्थ रुपमा मात्र भएका छन् ।

आयोगमा सहकार्य तथा सञ्चारसम्बन्धी नीति वा निर्देशिकाको अभाव छ । सन् २०११ मा मानव अधिकारको विश्वव्यापी आवधिक समिक्षाको प्रतिवेदन पेश गरेपछि सो सम्बन्धमा आयोगबाट समन्वय गरी मुल्याङ्कन गर्ने कार्य हुन सकेको छैन । राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरू र दलित अधिकारको क्षेत्रमा कार्यरत संघ संस्थाहरूसंग पनि नियमित सहकार्य र समन्वय हुन सकेको छैन ।

(ङ) लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण

आयोगका पदाधिकारीहरूको नियुक्ति हुँदा राज्यको नीति बमोजिम ३३ प्रतिशत महिलाको प्रतिनिधित्व हुन सकेको छैन । आयोगभित्र लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धि नीति निर्माण भएको छैन । आयोगका कर्मचारीको नियुक्तिमा पनि लैङ्गिक तथा समावेशिकरणलाई ध्यान दिइनु आवश्यक छ तर क्षेत्रीय र पिछडिएको क्षेत्रको समानुपातिक प्रतिनिधित्व हुन सकेको छैन । आयोगबाट निर्माण गरिएका विद्यमान नीति, नियम निर्देशिकाहरुमा लैङ्गिक तथा समावेशिकरणको विषयले खास प्राथमिकता पाउन सकेको छैन । यस पक्षलाई आयोगबाट पुनरावलोकन गर्नु पर्दछ ।

(च) **नीति अनुगमन**

आयोगलाई अन्तर्राष्ट्रिय कानून, संवैधानिक कानून तथा नीतिगत व्यवस्था, नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारका विषयहरू र आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकार प्रचलनको सन्दर्भमा अनुगमन तथा जाँचबुझ गर्ने अधिकार अनुगमन तथा जाँचबुझ मार्गनिर्देशिकाले प्रदान गरेको छ । यस अन्तर्गत आयोगले संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनले प्रदान गरेका दलित समुदायका अधिकारको कार्यान्वयन अवस्था, नेपाल सरकारका यससँग सम्बन्धित नीतिहरू, दलित समुदायको नागरिक, राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकारको विषयहरुमा अनुगमन गर्ने अधिकार छ । तर आयोगबाट यी कार्यहरु व्यवस्थित र प्रभावकारी रुपमा गर्न सकेको देखिएन ।

(छ) अभिलेख प्रणाली

आयोगबाट लामो समयसम्म भएका अनुगमन प्रतिवेदन तथा सिफारिशहरुको व्यवस्थित र वैज्ञानिक अभिलेखिकरण हुन सकेको देखिएन । आयोग स्थापनादेखि हालसम्म आयोगमा दर्ता भएका उजुरीहरुको यकिन तथ्यांकको अभाव छ तर अनुगमन, जाँचबुझ, सुझाव तथा सिफारिश आदिको यकीन अभिलेखिकरण छैन । अधिकाँश जाँचबुझ तथा अनुगमन टोलीले आयोग समक्ष व्यवस्थित रुपमा प्रतिवेदन नबुझाउने गरेको देखिन्छ । आयोगका पदाधिकारीहरूको टोलीमा कतिपय अवस्थामा कर्मचारी

नहुँदा अनुगमन तथा जाँचबुझ प्रतिवेदन लेखन कार्य नभएको पाइयो । आयोगले हालसम्म दर्ता भएका उजुरीहरू, जाँचबुझ र अनुगमन प्रतिवेदनहरु र आयोगबाट गरिएका सुझाव तथा सिफारिशहरू एकीकृत रुपमा अभिलेखिकरण नगरेको पाइयो । साथै दलित समुदायसंग सम्बन्धित तथ्याङ्कहरु उपलब्ध गराउने जिम्मेवारी भएको शाखामा दलित समुदायको जनसंख्या, महिला, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, साक्षरता प्रतिशत, लगायतका तथ्याङ्कहरु अभिलेख हुन सकेको छैन । आयोगभित्रबाट सम्पादन भएका र हुने कार्यहरुको पनि व्यवस्थित अभिलेख प्रणाली भएको पाईएन ।

परिच्छेद ४

क्षमता सवलिकरण योजना

माथिका परिच्छेदहरुमा उल्लेख गरिएका आयोगको स्थापना, आयोगको कार्यादेश, आयोगले प्राप्त गरेका उपलब्धि तथा चुनौतिहरुको आधारमा राष्ट्रिय दलित आयागको क्षमता सवलिकरण गर्नको लागि थप कार्यहरु हुन आवश्यक देखिएको छ । आयोगबाट गरिनुपर्ने आवश्यक कार्यहरुको सूचीलाई तल तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

रणनीति १ : आयोगको उद्देश्य, रणनीतिक योजना, नीति, कार्यविधि र कार्यान्वयन

क्र.सं.	कार्य	मुख्य जिम्मेवारी	सहायक जिम्मेवारी	समयावधि	अपेक्षित नतिजा	बजेटको स्रोत	कैफियत
१.१	राष्ट्रिय दलित आयोगलाई स्थायी आयोग (कानुनी/संवैधानिक) बनाउन पहल गर्ने	नेपाल सरकार, संविधानसभा/ व्यवस्थापिका संसद	आयोगको बोर्ड, दलित सभासदहरू, दलित क्षेत्रमा कार्यरत विभिन्न संघसंस्थाहरु ।	निरन्तर	आयोग कम्तिमा पनि कानुनी र अधिकतम संवैधानिक हैसियत प्राप्त हुनेछ ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	दीर्घकालिन
१.२	अयोगमा व्यावसायिक पदाधिकारीहरुको नियुक्ति गर्ने र त्यसको लागि पारदर्शिता अपनाउने ।	नेपाल सरकार	दलित क्षेत्रमा कार्यरत विभिन्न संघ संस्थाहरु	आयोगका पदाधिकारी नियुक्त गरिँदा प्रत्येक पटक	आयोगको प्रभावकारीता र विश्वसनीयतामा वृद्धी हुनेछ ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	तत्कालीन
१.३	आयोगका पदाधिकारीका लागि भइरहेको आचार संहितमा पुनरावलोकन र पालना गर्ने ।	आयोगको बोर्ड, आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरू	सदस्य-सचिव र आयोगका अन्य कर्मचारीहरु र दलित अधिकारको क्षेत्रमा कार्यरत संघ संस्थाहरु	तुरुन्त	आयोगका पदाधिकारीहरुको विश्वसनीयता, व्यावसायिकता र आयोगको प्रतिष्ठा वृद्धि हुनेछ ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	तत्कालीन
१.४	दलितसँग सम्बन्धित नीति तथा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन अवस्था अनुगमन गर्नको लागि आवयक दक्ष जनशक्ति तयार गर्न तालिम तथा कार्यशाला आयोजना गर्ने	प्रकाशन, प्रतिवेदन तथा मानव संशाधन विकास शाखा	सदस्य-सचिव, उपसचिव, लेखा शाखा र अनुगमन अनुसन्धान तथा तथ्याङ्क महाशाखा	आयोगको वार्षिक योजनामा उल्लेख भए बमोजिम	दलित समुदायका लागि बनेका नीति तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयन अवस्था अनुगमन गर्न आयोग सक्षम	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	

					भई अनुगमन गर्नेछ ।		
१.५	आयोगको पाँच वर्षे रणनीति योजना तयार गरी अनुमोदन गर्ने ।	सदस्य-सचिव	बोर्ड, नीति तथा योजना महाशाखा/परामर्शदाता	२०७१ पुस मसान्त	आयोगले ५ वर्षसम्म गर्नुपर्ने कार्यको बारेमा प्रष्ट खाका तयार हुनेछ ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	तत्कालीन
१.६	जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत अन्त्यका लागि राष्ट्रिय रणनीतिक योजनालाई अन्तिम रुप दिई अनुमोदन गर्ने ।	आयोगको बोर्ड, सदस्य सचव	उपसचिव, आयोगका सबै कर्मचारीहरु, नेपाल सरकार र मातहतका कार्यालयहरु र दलित अधिकारकर्मी तथा संस्थाहरु ।	आ.व. ०७१/०७२	नेपालमा जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत हुने कार्यमा कमी आउनेछ ।	नेपाल सरकार र दातृ निकायहरु	निरन्तर
१.७	आयोगको वार्षिक कार्ययोजना बनाई लागू गर्ने	नीति तथा योजना महाशाखा प्रमुख	बोर्ड आयोगका सबै महाशाखाहरु	प्रत्येक आर्थिक वर्षको असार मसान्त	आयोगको वार्षिक कार्यक्रम समयमा नै तय भई दलित अधिकारको क्षेत्रमा वार्षिक रुपमा योजनाबद्ध कार्य हुनेछ ।	नेपाल सरकार	निरन्तर
१.८	आयोगको बिद्यमान नीति नियमहरु, कार्यक्रममाथि सदस्यहरु र कर्मचारीहरुलाई अनुशिक्षण दिने ।	प्रकाशन, प्रतिवेदन तथा मानव संशाधन विकास शाखा	प्रशासन महाशाखा	प्रत्येक वर्ष एक पटक	आयोगसंग सम्बन्धित नीति तथा नियमको बारेमा आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरुले थाहा पाउने छन् ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	
१.९	आयोगमा कर्मचारीको नियुक्ति गरिँदा हालसम्म प्रतिनीधित्व नभएका दलित समुदायहरू, महिला, अपाङ्ता भएका दलित, र पिछडिएको क्षेत्रबाट गर्ने ।	बोर्ड	सदस्य-सचिव र उप सचिव	निरन्तर	आयोगको कर्मचारी संगठन समावशी हुनेछ ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	दीर्घकालीन
१.१०	राष्ट्रिय दलित आयोगका पदाधिकारी नियुक्त गरिँदा दलित समुदायमा सुचिकृत समुदायभित्रका कम्तिमा ३३ प्रतिशत दलित महिला अनिवार्य	बोर्ड र संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	सदस्य-सचिव	प्रत्येक पटक पदाधिकारी नियुक्त गर्दा	आयोगको बोर्ड लैङ्गिकमैत्री हुनेछ ।		निरन्तर

	गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिश गर्ने ।						

रणनीति २: आयोगको सांगठनिक संरचना र व्यवस्थापन

क्र.सं.	कार्य	मुख्य जिम्मेवारी	सहायक जिम्मेवारी	समयावधि	अपेक्षित नतिजा	बजेटको स्रोत	कैफियत
२.१	आयोगका पदाधिकारीहरुको बिषयगत वा क्षेत्रगत आधारमा कार्य विभाजनगर्ने र कार्य विभाजन अनुसारको जिम्मेवारीको स्पष्ट कार्यादेश बनाई अभिमूखीकरण गर्ने	नेपाल सरकार/बोर्ड	सदस्य-सचिव/ परामर्शदाता	तुरुन्त	आयोगका पदाधिकारीहरुको कार्य विभाजन सुस्पष्टता आई प्रभावकारी कार्य हुनेछ।	नेपालपाल सरकार र दातृ निकाय	तत्काल
२.२	आयोगको प्रशासनिक प्रमुखको रुपमा सहसचिव र महाशाखा प्रमुखको जिम्मेवारी उपसचिव स्तरीय कर्मचारीबाट सञ्चालन गर्ने व्यवस्था मिलाउन पहल गर्ने।	नेपाल सरकार	आयोगको बोर्ड र सदस्य सचिव	निरन्तर	आयोगको प्रशासनिक नेतृत्व अन्य मानव अधिकार संस्था समान हुनेछ।	नेपाल सरकार	दीर्घकालीन
२.३	आयोगका सबै महाशाखाहरुलाई क्रियाशील र प्रभावकारी बनाउन चार वटै महाशाखारूको कार्यसञ्चालन कार्यविधि बनाई लागू गर्ने।	आयोगको बोर्ड	सदस्य सचिव र उपसचिव/परामर्शदाता	तुरुन्त	सबै महाशाखाहरु क्रियाशील भई कार्यसम्पादनमा प्रभावकारीता आउने छ।	नेपाल सरकार	तत्काल
२.४	नव नियुक्त पदाधिकारीहरुको लागि अभिमुखीकरण र कर्मचारीहरुका लागि वृत्ति विकास हुने किसिमका व्यावसायिक र विषयगत तालिम, अध्ययन भ्रमण सम्बन्धि कार्यक्रमहरु नियमित सञ्चालन गर्ने।	प्रकाशन, प्रतिवेदन तथा मानव संशाधन विकास शाखा	बोर्ड, सदस्य सचिव र उपचिव तथा मानव अधिकार संस्थाहरू	तुरुन्त	वृत्ति विकास भई कार्य सम्पदानमा प्रभावकारीता आउनेछ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	तत्काल
२.५	आयोगका सबै शाखाहरू मध्ये	बोर्ड	सदस्य-सचिव र उपसचिव	तुरुन्त	उजूरीहरुका एकीकृत	नेपाल सरकार र	तत्काल

	विशेषतः मानव अधिकार संरक्षण तथा कानुनी सहायता शाखालाई सशक्त बनाउने सम्बन्धि कार्य तत्काल अगाडि बढाउने ।				व्यवस्थापन भई पीडितले छिटो न्याय पाउने कार्यमा सहयोग पुग्नेछ ।	दातृ निकाय	
२.६	दलितका मानव अधिकारका विषयहरुलाई ग्रामीण तहसम्म पुऱ्याउन तथा दलित समुदायका युवा युवतीहरुको वृत्ति विकास गर्न इर्न्टनसीप नीति तर्जुमा गरी लागू गर्ने ।	बोर्ड	सदस्य सचिव र उप सचिव	तुरुन्त	दलित युवा युवतीहरुको वृत्ति विकास र आयोगले दैनिक कार्य सम्पदानमा सहयोग पुग्नेछ ।	दातृ निकाय	तत्काल
२.७	आयोगमा कार्यरत अध्यक्ष, सदस्य तथा सबै पदका कर्मचारीहरूको कार्यसञ्चालन कार्यविधि (Standard Operational Procedural) बनाई लागू गर्ने ।	सदस्य सचिव	बोर्ड,उपसचिव र परामर्शदाता	आ.व. ०७१/०७२	आयोगका अध्यक्ष, सदस्य तथा सबै पदका कर्मचारीहरुको काम, कर्तव्य र अधिकार प्रष्ट हुनेछ ।	दातृ निकाय	
२.८	आयोगका सबै किसिमका कार्य र तथ्याङ्कहरूको अभिलेखिकरण गर्न अनुगमन, अनुसन्धान तथा तथ्याङ्क महाशाखा अर्न्तगत एक अभिलेख शाखा गठन गरी तथ्याङ्क व्यवस्थित गर्ने ।	बोर्ड	सदस्य सचिव, उपसचिव र महाशाखा प्रमुख	तुरुन्त	आयोगले गरेका गतिविधिहरु र दलित समुदायसंग सम्बन्धि तथ्याङ्कहरु व्यवस्थित भई सहजै प्राप्त हुनेछन् ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	तत्काल

रणनीति ३: आयोगको भौतिक तथा मानव श्रोत साधन व्यवस्थापन

क्र.सं.	कार्य	मुख्य जिम्मेवारी	सहायक जिम्मेवारी	समयावधि	अपेक्षित नतिजा	बजेटको स्रोत	कैफियत
३.१	आयोगको आफ्नै कार्यालय भवनको लागि पहल गर्ने ।	बोर्ड	सदस्य सचिव र उपसचिव	तत्काल	आयोगको आफ्नै भवन हुनेछ ।	नेपाल सरकार	दीर्घकालीन
३.२	आयोगबाट गरिने जाँचबुझ, अनुगमन लगायतका कार्यहरु गर्नको लागि छुट्टै सवारी साधन, क्यामरा, रेकर्डर तथा मेडिकल सामाग्रीहरु र आयोगको परिचय खुल्ने ड्रेस समेतको व्यवस्थापन गर्ने ।	लेखा तथा आर्थिक प्रशासन शाखा	बोर्ड,सदस्य सचिव, उपसचिव र अनुगमन तथा अनुसन्धान तथ्याङ्क महाशाखा,	तुरुन्त	आयोगको अनुगमन तथा जाँचबुझ पभावकारी भई आयोगको प्रबर्द्धन समेत हुनेछ ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	तत्काल
३.३	आयोगमा करारमा कार्यरत कर्मचारी समेतको स्थायी व्यवस्थापनको लागि आयोगको प्रस्तावित विधेयकमा नै विशेष व्यवस्था समावेश गर्न विशेष पहल गर्ने ।	बोर्ड	सदस्य सचिव र उपसचिव	निरन्तर	आयोगमा करारमा रहेका कर्मचारीहरुको सेवाको सुनिश्चितता र उनीहरुको सम्मान ।	नेपाल सरकार	दीर्घकालीन
३.४	आयोगमा रिक्त दरबन्दी पूरा गर्न पहल गर्ने ।	सदस्य सचिव	बोर्ड, उपसचिव र प्रशासन शाखा ।	तुरुन्त	आयोगको दरबन्दी पूर्ति भई कार्य सम्पदान प्रभावकारी हुनेछ ।	नेपाल सरकार	तत्काल
३.५	आयोगका चारवटा महाशाखाहरु भएपनि अधिकृत स्तरको पद तीन वटा मात्र भएको तथा उजूरी जाँचबुझ तथा अनुगमन र सूचना प्रविधि सम्बन्धि विषयगत पद नभएको हुँदा ती पदहरु सिर्जना गरी दरबन्दी थप गर्न पहल गर्न ।	बोर्ड	सदस्य सचिव र उपसचिव	निरन्तर	आयोगमा आवश्यक प्राविधिक कर्मचारीहरुको नियुक्ति हुनेछ ।	नेपाल सरकार	दीर्घकालीन
३.६	आयोगमा लामो समयदेखि करारमा कार्यरत कर्मचारीहरुको सेवाको सुनिश्चितताको लागि आवश्यक कार्य अगाडि बढाउने ।	बोर्ड	सदस्य सचिव र उपसचिव	निरन्तर	कार्यरत कर्मचारीको सेवा अवधि सुनिश्चित हुनेछ ।	नेपाल सरकार	दीर्घकालीन

रणनीति ४ :आयोगको सञ्चार, समन्वय, सहकार्य सम्बन्धि विषयहरु

क.सं.	कार्य	मुख्य जिम्मेवारी	सहायक जिम्मेवारी	समयावधि	अपेक्षित नतिजा	बजेटको श्रोत	कैफियत
४.१	आयोगको आन्तरिक सञ्चार र समन्वयको लागि पदाधिकारी र प्रत्येक महाशाखाबीच प्रत्येक महिना बैठक बस्ने ।	प्रशासन महाशाखा	सदस्य सचिव, उपसचिव र अन्य कर्मचारीहरु	तुरुन्त	आयोगको कार्यसम्पादन र विश्वसनीयतामा वृद्धि हुने ।	नेपाल सरकार	तत्कालीन
४.२	आयोगबाट लिनुपर्ने महत्वपूर्ण निर्णय सम्बन्धमा आयोगका कर्मचारीहरूबीच छलफल गरी निर्णय प्रकृयामा पुग्ने ।	सदस्य सचिव	बोर्ड, उपसचिव र आयोगका सबै कर्मचारीहरू	तुरुन्त	निर्णय कार्यान्वयन मा सहज हुनेछ ।	नेपाल सरकार	तत्कालीन
४.३	Website मा आधारभूत सूचना र गतिविधिहरुलाई नियमित र व्यवस्थित रुपमा दुरुस्त राख्ने ।	प्रशासन, सूचना तथा जनसम्पर्क शाखा	उप सचिव र सम्पूर्ण महाशाखा प्रमुखहरू	तुरुन्त	आयोगका गतिविधि तुरुन्त सरोकारवाला समक्ष पुग्नेछन् ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	तत्कालीन
४.४	आयोग स्थापनादेखि हालसम्म दर्ता भएका र विचाराधिन उजुरीहरु, अनुगमन, जाँचबुझ, प्रतिवेदन, आयोगबाट दिइएका सुझाव तथा सिफारिशहरुको अभिलेखिकरण (Archiving) गर्ने ।	श्रोत केन्द्र जातीय अनुसूची तथा प्रमाणपत्र शाखा	सदस्य सचिव, उपसचिव र महाशाखा प्रमुखहरु	आ.व. ०७१/०७२ मा शुरु गर्ने	आयोगका सबै किसिमका सूचनाहरु एकीकृत र व्यवस्थित हुनेछन् ।	दातृ निकाय	तत्कालीन
४.५	दलित समुदायसंग सम्बन्धित सबै किसिमका तथ्यांकहरु व्यवस्थित गर्ने । software तयार गर्न पहल गर्ने ।	अनुगमन, हनुसन्धान तथा तथ्याङ्क शाखा	बोर्ड, सदस्य सचिव, उपसचिव र महाशाखा प्रमुखहरु	आ.व. ०७१/०७२ मा शुरु गर्ने	दलित समुदायसंग सम्बन्धि तथ्याङ्कहरुको विद्युतीय अभिलेख हुनेछ ।	दातृ निकाय	दीर्घकालीन
४.६	गुनासो सुन्ने अधिकारी तोकी गुनासो सुन्नको लागि उजुरी पेटिकाको समेत व्यवस्था गर्ने ।	सदस्य सचिव	सदस्य सचिव प्रशासन शाखा	तत्काल	आयोगले पृष्ठ पोषण प्राप्त गर्ने र आयोगप्रति सर्वसाधारणको विश्वसनीयता बढ्ने	नेपाल सरकार	तत्कालीन
४.६	कार्य प्रकृतिको आधारमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्था लगायत सम्बन्धित सबै सरोकारवालाहरु संग समन्य प्रभावकारी बनाउने सम्बसन्ध कार्य गर्ने ।	सदस्य सचिव	उपसचिव	तत्काल	आयोगको समन्वय कार्य प्रभावकारी हुनेछ ।	नेपाल सरकार तथा दातृ निकाय	तत्तकालीन
४.७	सञ्चार नीति तथा निर्देशिका र समन्वय तथा सहकार्य सम्बन्धी नीति वा निर्देशिका तयार गरी लागू गर्ने ।	बोर्ड	सदस्य सचिव उप सचिव	निरन्तर	आयोगको सञ्चार र सहकार्य सम्बन्धि कार्यविधिमा स्पष्टता आउने छ ।	दातृ निकाय	दीर्घकालीन
४.८	आयोगका पदाधिकारी, विभिन्न	उप	सदस्य	तत्काल	आन्तरिक सञ्चार		तत्कालीन

	महाशाखा र शाखाहरु बीच आन्तरिक सञ्चार र समन्वयमा सुदृढीकरण र समन्वय गर्ने ।	सचिव	सचिव		प्रभावकारी भई पदाधिकारी र शाखा तथा महाशाखा बीचको सम्बन्धमा सुधार हुने		
४.९	आयोगको प्रवक्ता तोकी निजको भूमिकालाई सशक्त बनाउने ।	बोर्ड	सदस्य सचिव	तत्काल	आयोगका आदिकारिक धारणाहरू एकद्वार प्रणालीबाट प्रवाह हुनेछन् ।		तत्कालीन
४.१०	आन्तरिक विद्युतीय सञ्चार प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्ने ।	योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा शाखा	सदस्य सचिव र उपसचिव	निरन्तर	आयोगको आन्तरिक सूचना र सञ्चार प्रणाली व्यवस्थित हुनेछ ।	दातृ निकाय	दीर्घकालीन

रणनीति ५ :लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण

क्र.सं.	कार्य	मुख्य जिम्मेवारी	सहायक जिम्मेवारी	समयावधि	अपेक्षित नतिजा	बजेटको स्रोत	कैफियत
५.१	आयोगका विद्यमान नीति, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि, आचारसंहिताहरुको लैङ्गिक तथा समावेशीकरणको दृष्टिले पुनरावलोकन गर्ने ।	बोर्ड, सदस्य सचिव र उपसचिव	सम्पूर्ण महाशाखा	निरन्तर	आयोगका नीति, नियम लैङ्गिक मैत्री बनाउने कार्यमा सहयोग पुग्नेछ ।	नेपाल सरकार र दातृ निकाय	दीर्घकालीन
५.२	आयोगको लैंगिक तथा समावेशीकरण रणनीति तयार गर्ने ।	नीति तथा योजना महाशाखा	बोर्ड, सदस्य सचिव र उपसचिव	दुई वर्ष भित्र	आयोगको लैंगिक तथा समावेशी रणनीति तयार हुनेछ ।	नेपाल सरकार दातृ निकाय	दीर्घकालीन
५.३	लैंगिक तथा समावेशीकरण रणनीति माथि कर्मचारी र पदाधिकारीहरुलाई अनुशिक्षण गर्ने	प्रकाशन, प्रतिवेदन तथा मानव संशाधन विकास शाखा	प्रशासन महाशाखा	निरन्तर	आयोगका कर्मचारीहरु लैंगिक तथा समावेशीकरणको विषयमा प्रशिक्षित हुनेछन् ।	दातृ निकाय	तत्कालीन र दीर्घकालीन

सन्दर्भ सामाग्री

नेपालको अन्तरीम संविधान २०६३ । काठमाण्डौं : नेपाल सरकार, कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, कानुन किताब व्यवस्था समिति ।

नेपाल सरकार । २०६४ । राष्ट्रिय दलित आयोगको गठन र सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था, २०६१ । काठमाण्डौं : प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय, सिंहदरबार ।

नेपाल सरकार । २०६८ । जातीय भेदभाव तथा छुवाछुत -कसुर र सजाय) ऐन २०६८ । काठमाण्डौं : नेपाल सरकार, कानुन, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, कानुन किताब व्यवस्था समिति ।

नेपाल सरकार । २०७० । पञ्चवर्षीय मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजना (०७०/०७१-०७४/०७५)। नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय, सिंहदरबार ।

रा.द.आ. । (२०६२) । राष्ट्रिय दलित आयोगका कर्मचारी -भर्ना, सेवाका शर्त तथा सुविधा)सम्बन्धी नियमाली, २०६२ । काठमाण्डौं : राष्ट्रिय दलित आयोग ।

रा.द.आ. । २०६२ । राष्ट्रिय दलित आयोगको आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी नियमावली, २०६२ । काठमाण्डौं : राष्टिय दलित आयोग ।

रा.द.आ. । २०६४ । राष्ट्रिय दलित आयोगका पदाधिकारीहरुको आचार संहिता, २०६४ । काठमाण्डौं : राष्ट्रिय दलित आयोग ।

रा.द.आ. । २०७० । राष्ट्रिय दलित आयोग कार्यसञ्चालन निर्देशिका, २०७० । काठमाण्डौं : राष्ट्रिय दलित आयोग ।

रा.द.आ. । २०७० । मानव संशाधन विकास नीति, कार्यनीधि र क्रियाकलाप, २०७० । काठमाण्डौं : राष्ट्रिय दलित आयोग ।

रा.द.आ. । २०७० । राष्ट्रिय दलित आयोग मानव अधिकार अनुगमन तथा जाँचबुझ मार्गनिर्देशिका, २०७० । काठमाण्डौं : राष्ट्रिय दलित आयोग ।

रा.द.आ. । २०७१ । नेपालमा जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत अन्त्यका निम्ति राष्ट्रिय दलित आयोगको दशवर्षे रणनीतिक योजना (२०७०-२०८०) । काठमाण्डौं : राष्ट्रिय दलित आयोग ।

रा.द.आ. । राष्ट्रिय दलित आयोगबाट प्रकाशित वार्षिक प्रतिवेदनहरु । काठमाण्डौं : राष्ट्रिय दलित आयोग ।

NDC. (2066). Strategic Plan (2009-201b\w). Kathmandu: National Dalit Commission.

अनुसूची १
सुझाव गोष्ठीमा प्रस्तुत गरिएका कार्यपत्रहरु

राष्ट्रिय दलित आयोग सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था

प्रस्तुतकर्ता

श्याम कुमार विश्वकर्मा

पृष्ठभूमी

- दलित समुदाय जातीय भेदभाव तथा छुवाछूतकै अमानवीय असरका कारण आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक एवं शैक्षिक अवसरहरुबाट बञ्चित भई राष्ट्रिय विकासको मूलधारमा समाहित हुनबाट अद्यापी बञ्चित छ।
- हाल औपचारिक प्रत्याभूतिको हिसाबले सबै नेपाली जनताका लागि मौलिक मानवअधिकार तथा स्वतन्त्रताहरू समान छन्।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले गरेको जातीय विभेदविरूद्धको संवैधानिक व्यवस्थालाई अन्तरिम संविधान, २०६३ ले अझै सुदृढ पारेको छ।
- अन्तरराष्ट्रिय कानुनमा जनाईएका प्रतिबद्धतालाई व्यवहारमा प्रयोग गर्नु राज्यको दायित्व हुन्छ।
- दलित समुदायको समग्र विकासको लक्ष्यलाई मूर्तरुप प्रदान गर्न सहयोगीको रुपमा २०५८ सालमा राष्ट्रिय दलित आयोगको स्थापना भई हालसम्म क्रियाशिल छ।

राष्ट्रिय दलित आयोग स्थापना सम्वन्धी व्यवस्था

- आयोग भन्ने वित्तिकै कुनै विशष्टि समस्या समाधानका लागि गठित एक स्वायत्त र अधिकार सम्पन्न संस्था भन्ने बुझ्न सकिन्छ।
- राष्ट्रिय दलित आयोग मन्त्रीपरिषद्को निर्णयका भरमा गठित भई सञ्चालित रहेकोछ।
- यसको स्थापनाको विधि र हालसम्म पनि आयोग ऐनद्वारा नियमित हुन नसकेको अवस्थालाई हेर्दा आयोगबाट दलित समुदायको विकास र जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत अन्त्यको प्रभावकारी प्रयास हुनसक्ने विषयमाथी शंका गर्नसक्ने प्रशस्त ठाऊंहरु रहेकाछन्।
- तथापी दलित समुदायले आयोगबाट ठूलो आशा र भरोसा गरिरहेकाछन्।

आयोगको गठनको पृष्ठभूमि

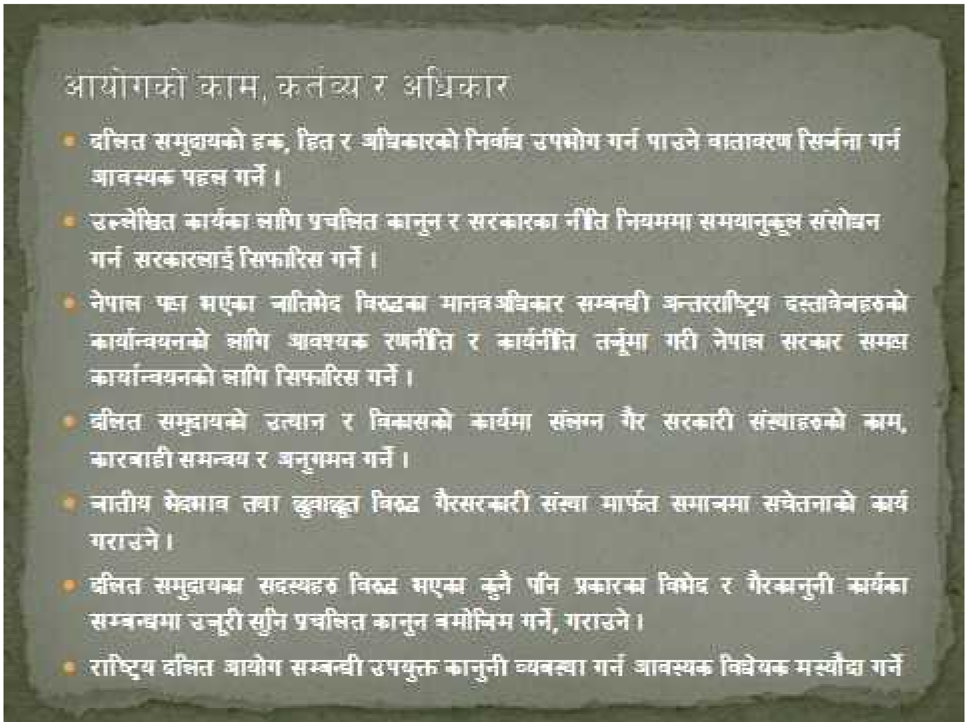
- अधिकार प्राप्ती, मुक्तिकामी र जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत विरोधी सर्वपप्रिय आन्दोलन एवं शान्तिपूर्ण दबाबमूलक कार्यक्रमहरु संविधान र अन्तरराष्ट्रिय कानुनका जगमा न्याय प्राप्तीका निम्ति भएका थिए।
- असमानता र विभेद हटाई समृद्ध राष्ट्र नबनाई नहुने बाध्यताका कारण, जातीय भेदभाव र छुवाछूतको समस्या सारभूत रुपमै हल गर्न र दलित समुदायको सर्वाङ्गिण विकास गर्न राज्य सकारात्मक भयो।
- सबै किसिमका जातीय विभेद विरुद्ध अन्तर्राष्ट्रिय दिवस (मार्च २१) को सन्दर्भ पार्दै मिति २०५८ चैत्र ६ गते राष्ट्रिय दलित आयोग गठित भयो।
- आयोग नाम दिईए पनि स्थानीय विकास मन्त्रालय मातहत रहनुपर्ने हुंदा आयोग स्वयंमा हुनुपर्ने स्वायत्तता र अधिकार सम्पन्नताको प्रश्न सरकारतर्फ उठिरहकोछ ।
- महिला आयोगको २०६३ सालदेखिनै ऐन मार्फत नियमित भईसक्दा दलित आयोगलाई राज्यको हेर्ने दृष्टिकोण संवेदनशिलता मापन गर्न सकिन्छ।

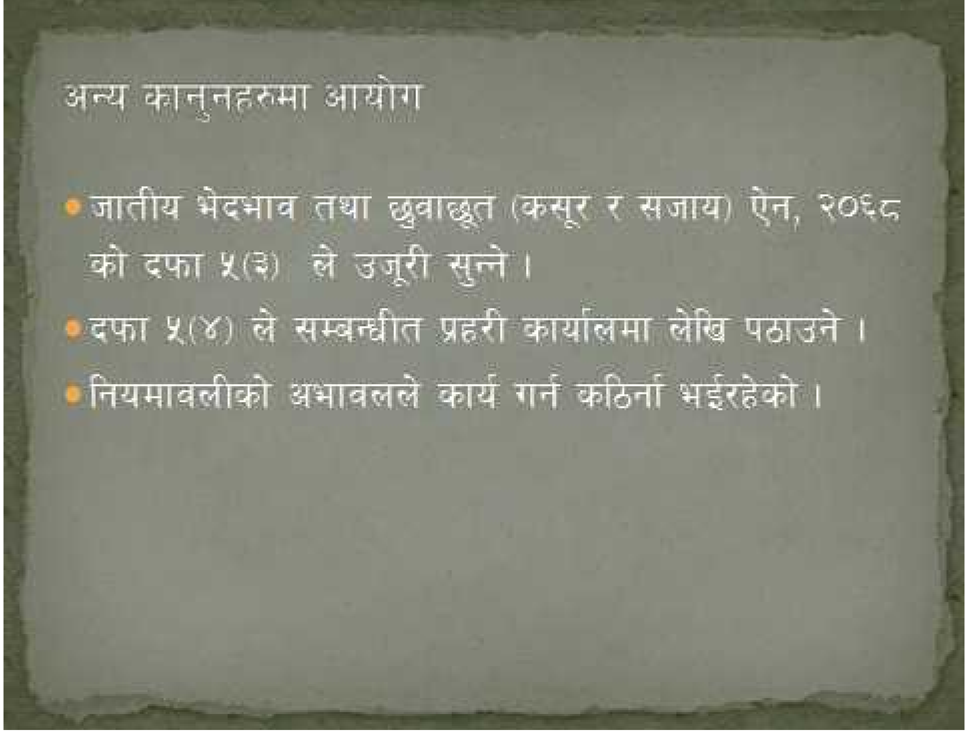
आयोग गठनको उद्देश्य

- संविधान तथा कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिम दलित समुदायका सदस्यहरुको हकअधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्दै उनिहरुको समग्र (आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक, राजनीतिक) उत्थान र विकास गरी उनिहरुलाई राष्ट्र विकासको मूल प्रवाहमा समाहित गराउनुपर्ने विषयहरुलाई आयोग स्थापनाको उद्देश्यको रुपमा लिन सकिन्छ।

आयोग गठन प्रकृया र पदावधी

- दलित समुदायको हकहितको संरक्षण र सम्बर्द्धनमा काम गरेका साथै दलित समुदायको उत्थान र विकासमा योगदान पुर्‍याएका ख्यातीप्राप्त व्यक्तिहरुमध्येबाट अध्यक्ष, सदस्य र सदस्य सचिव रहनेछन् भन्ने व्यवस्था छ।
- सदस्यहरुको संख्या निश्चित नहुँदा आयोगको आकार स्थानीय विकासमन्त्रीको स्वविवेकमा निर्भर हुने देखिन्छ।
- समावेशीको सिद्धान्त अवलम्बन भएको छैन।
- आयोगलाई राजनीतिक दलहरुले दलित समुदायका राजनीतिक कार्यकर्ताहरुलाई अन्य राजनीतिक नियुक्तिका अवसरहरबाट बञ्चित गर्दै थन्क्याउने एउटा महत्वपूर्ण केन्द्रको रुपमा उपयोग गर्नेगरेका छन्।
- समयावधी २ बर्षको मात्रै छ।


आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार
दलित समुदायको हक, हित र अधिकारको निर्वाध उपभोग गर्न पाउने वातावरण सिर्जना गर्न आवस्यक पहल गर्ने ।
उल्लेखित कार्यका लागि प्रचलित कानुन र सरकारका नीति नियममा समयानुकुल संसोधन गर्न सरकारलाई सिफारिस गर्ने ।
नेपाल पक्ष भएका जातिभेद विरुद्धका मानवअधिकार सम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय दस्तावेजहरुको कार्यान्वयनको लागि आवश्यक रणनीति र कार्यनीति तर्जुमा गरी नेपाल सरकार समक्ष कार्यान्वयनको लागि सिफारिस गर्ने ।
दलित समुदायको उत्थान र विकासको कार्यमा संलग्न गैर सरकारी संस्थाहरुको काम, कारबाही समन्वय र अनुगमन गर्ने ।
जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत विरुद्ध गैरसरकारी संस्था मार्फत समाजमा सचेतनाको कार्य गराउने ।
दलित समुदायका सदस्यहरु विरुद्ध भएका कुनै पनि प्रकारका विभेद र गैरकानुनी कार्यका सम्बन्धमा उजुरी सुनि प्रचलित कानुन बमोजिम गर्ने, गराउने ।
राष्ट्रिय दलित आयोग सम्बन्धी उपयुक्त कानुनी व्यवस्था गर्न आवस्यक विधेयक मस्यौदा गर्ने


अन्य कानुनहरुमा आयोग
जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत (कसूर र सजाय) ऐन, २०६८ को दफा ५(३) ले उजूरी सुन्ने ।
दफा ५(४) ले सम्बन्धीत प्रहरी कार्यालमा लेखि पठाउने ।
नियमावलीको अभावलले कार्य गर्न कठिर्ना भईरहेको ।

आयोगले अब गर्नुपर्ने कार्यहरु

- आफूलाई अधिकार सम्पन्न बनाउन राष्ट्रिय दलित आयोग ऐन पारित गराउन सम्पूर्ण सरोकारवालाहरुसंग छलफल, परामर्श, अन्तरक्रिया गरी सरकारलाई सिफारिस गर्नुपर्दछ।
- राष्ट्रिय दलित आयोगलाई संवैधानिक आयोगको रुपमा स्थापित गर्न सम्पूर्ण राजनीतिक दलहरु, संविधान सभाका सदस्यहरुसंग बहस तथा छलफलका कार्यक्रमहरु तय गर्नुपर्दछ।
- सरकारी निकायहरुमा दलित समुदायको उपस्थितिमा रहेको खाडल समावेशी, सकारात्मक विभेद जस्ता नीतिले मात्रै सन्तुलित हुन धेरै समय लाग्ने हुंदा fast track नीति बनाउने तर्फ सरकारको ध्यान केन्द्रित गर्नुपर्ने समय आएको छ।
- दलित समुदायका सदस्यहरुको मानव अधिकारको संरक्षणका लागि राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोग लगायत अन्य राष्ट्रिय मानवअधिकार संस्थाहरुसंग समन्वय र सहकार्य गनुपर्दछ।
- दलित समुदाय लक्षित नीति तथा कार्यक्रमहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि सरकारको ध्यानाकर्षण गराउनुपर्दछ।
- शिक्षा, स्वास्थ्य, भूमि, सामान्य प्रशासन लगायतका अति आवश्यकीय क्षेत्रमा दलित समुदाय सदस्यहरुको पहुंच निर्माण गर्न सम्बन्धीत तत् निकायहरुसंग समन्वय गरी कार्य गर्नुपर्दछ।

- जातीय भेदभाव तथा छुवाछूतको कसूर सम्बन्धमा प्रहरी, सरकारी वकिल, न्यायाधीशहरुसंग समय समयमा अन्तरक्रिया, छलफल गनुपर्दछ।
- जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत विरुद्धका साथै दलित समुदायको उत्थान र विकासमा कार्य गर्दै आएका राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरु सहकार्य गर्नुपर्दछ।
- आयोगद्वारा प्रदान गरिदै आएका सेवाहरुलाई स्थानिय तहसम्म गई वितरण गर्ने प्रबन्ध मिलाउने।
- जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत (कसूर र सजाय) ऐन, २०६८ को प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि नियमावली तर्जुमा गर्न नेपाल सरकारसंग लबिङ्ग गर्नुपर्दछ आदि।

निष्कर्श:

- ाष्ट्रिय दलित आयोग दलित समुदायको सर्वाङ्गिण विकासका निम्ति गठित भएता पनि १३ वर्षसम्म कानुनी आयोगको रुपमा नपाउँदा राज्य दलित समुदायको उत्थान गरी राष्ट्रिय विकासको मूलप्रवाहमा समाहित गराउने तर्फ संवेदनशिल नरहेकै देखिन्छ ।
- दलित समुदायको अवस्था झन्झन् बिग्रदै गएकोहुँदा संवैधानिक आयोगको लागि लडाई लड्नुपर्ने अवस्था छ ।
- तसर्थ, आयोगले जातीय भेदभाव तथा छुवाछुत विरुद्ध क्रियाशिल सम्पूर्ण पक्षहरुलाई समेटी एकीकृत रुपमा कार्य गर्नुपर्ने आजको आवश्यकता रहेकोछ ।

Gender Capacity Assessment

Sadhana Ghimire Bhetuwal
National Human Rights Commission

Gender Capacity Assessment

- About identifying the reality and ability of the institution to respond to needs and issues of sexes and their relationships
- GCA requires four focus aeas:
  - The Mandate (Laws, policies, practices)
  - The Governance (Composition, leadership..)
  - The Resources (Financial, Human, budgets)
  - The Actions (Implementation Plans, engagement)

Concept of Capacity Assessment

- To identify Capacity Strengths, Gaps, Needs and opportunities for enhancing institutional capacity
- Such capacity has two broader catagories:
  - The Internal Capacity (Institutional)
  - The External Capacity (Actions)

General Challenges to gender capacity building

- Inclusive representation
- Gender statistics
- Gender Policy
- Geographical Access
- Knowledge gap on themes and issues
- Lack of expertise from marginalized community
- Corss-agency coordination

Some Steps for gender capacity enhancement

- Goal level: Identification of clear goals
- Development of Action Plan
- Adaptation of methodology - Long-mid-short term
- Adaptation of Strategies
- Monitoring and evaluation of implementation plans

राष्ट्रिय दलित आयोगको भावी संरचना तथा अधिकार क्षेत्र :

गणेश विश्वकर्मा
महासचिव, मुक्ति समाज नेपाल

१. राष्ट्रिय दलित आयोगको पृष्ठभूमि :

- नेपाली दलित मुक्ति आन्दोलनको एक प्रमुख उपलब्धीका रुपमा रहेको वैधानिक संस्था दलित आयोग हो ।
- समुदायको उत्थान, बिकास र सशक्तिकरणका सम्बन्धमा आवश्यक नीति तर्जुमा गर्न, जातीय बिभेद र छुवाछूत उन्मुलनका लागि आवश्यक निति निर्माण गर्न, पिडीत व्यक्तिलाई न्याय दिलाउने कार्यमा अग्रसर तथा दलित सरोकारका बिषयमा अनुगमन, निरीक्षण, अनुसन्धान र अध्ययन गर्ने उद्देश्यले राष्ट्रिय दलित आयोगको गठन २०५८ चैत्र ६ गते भएको थियो ।
- आयोगको कार्यबिधि तथा कार्य प्रणाली आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुने, कर्मचारी स्थानीय बिकास मन्त्रालयले उपलब्ध गराउने, बार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकार समक्ष पेश गर्नुपर्ने र सम्पर्क निकाय स्थानीय बिकास मन्त्रालय हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

२. हालको दलित आयोगको काम, कर्तब्य र अधिकार :

- दलितसमुदायका हक हित अधिकारको निर्बाद रुपमा उपभोग गर्न पाउने बातावरण सिर्जना गर्ने र आवश्यक कार्य गर्ने,
- उक्त कार्य गर्न आवश्यक ऐन कानून र नियममा समयानुकुल संशोधन गर्न सिफारिश गर्ने
- नेपाल पक्ष भएको जातिभेद बिरुद्धका तथा मानब अधिकार सम्बन्धि अन्तर्राष्ट्रिय दस्ताबेजहरुको कार्यान्वयनको लागि आवश्यक रणनीति र कार्यनीति तर्जुमा गरी नेपाल सरकार समक्ष कार्यान्वयनको लागि सिफारिश गर्ने ।
- दलित समुदायको उत्थान र बिकास कार्यमा संलग्न गैर सरकारी संस्थाको काम कारवाहिको समन्वय र अनुगमन गर्ने ।

काम, कर्तब्य र अधिकार :

- दलित समुदायको उत्थान र बिकासको लागि सामाजिक भेदभाव, छुवाछूत र परम्परागत संस्कारलाई हटाउन सामाजिक जागरणका कार्यक्रमहरु बनाई गैर सरकारी संस्था मार्फत कार्यान्वयन गराउने ।
- दलित समुदायप्रति समाजमा कुनै भेदभावपुर्ण एवं गैर कानूनी कार्य भएमा सोको उजुरी सुनी प्रचलित कानून बमोजिम गर्ने गराउने र
- राष्ट्रिय दलित आयोग सम्बन्धी उपयुक्त कानूनी ब्यबस्था गर्न आवश्यक बिधयेक मस्यौदा गर्ने
- यसका साथै आयोगको कार्य क्षेत्र अन्तरगत कानून तथा मानबअधिकार, नीति योजना तथा समन्वय, सूचना, अनुसन्धान तथा मानब संशाधन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा तथ्याङ्क र प्रशासनिक ब्यबस्थापन रहेका छन् ।

३. आयोगको हालसम्मको उपलब्धीहरु :

- राष्ट्रिय दलित आयोगको बिधयेक २०६४ को मस्यौदा तयार गरि कानून निर्माणका लागि नेपाल सरकार समक्ष पेश,
- जातीय छुवाछूत तथा भेदभाव अपराध उन्मूलन बिधयेक २०६४ को मस्यौदा तयार गरि कानून निर्माणका लागि नेपाल सरकार समक्ष पेश,
- आयोगको रणनीति तथा कार्ययोजना तयारी
- दलितको परिभाषा तथा जातीय अनुसूचिको अन्तिम काम सम्पन्न भएको ।
- दलित सरोकारका बिभिन्न पुस्तक प्रकाशन,
- दलित समुदायको लागि आरक्षण कार्ययोजना मस्यौदा तयारी
- सबैप्रकारका जातीय भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धि अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि र नेपालको प्रतिबद्धताको नेपाली भाषामा रुपान्तरण र प्रकाशन

हालसम्मको उपलब्धीहरु :

- दलित परिप्रेक्ष्यमा पाठ्यक्रम, पाठयपुस्तक बिश्लेषण प्रतिबेदन तयारी
- दलित समुदायका जात तथा थर निर्धारण,
- दलित समुदाय माथिको बिभेद प्रति तदारुकता,
- दलित समुदायको बिकास र उत्थानको लागि के कस्तो नीति नियम हुनुपर्ने बिषयमा कार्य निरन्तरता ।
- संबिधान सभाले निर्माण गर्ने संबिधानमा दलित सवाल के हुनुपर्ने बिषयमा सुभ्काव पेश,
- हाल आफ्नै भवनमा अवस्थित रहेको ।
- जातीय बिभेद तथा छुवाछूत कसुर तथा सजाय ऐन २०६८ पारित गर्न विशेष भूमिका रहेको ।

४. आयोगका बर्तमान केही समस्याहरु :

- आयोगको हालसम्म ऐन बन्न नसक्नु
- पदाधिकारीहरुको कार्य विभाजन स्पष्ट नहुनु
- सम्मानजनक कानूनी हैसियतको अभाव
- स्थायी भौतिक संरचनाको अभाव
- स्थायी मानब संशाधनको अभाव
- केन्द्रितकृत कार्यालय, शाखा कार्यालयको अभाव
- न्यून बजेट,अन्य आयोग सरहको सम्मान, सुबिधा र मर्यादाको अभाव
- छुवाछूत सम्बन्धित बिशेष कानूनको अभाव
- राजनीतिक दलहरुको सकरात्मक सहयोगको अभाव

४. आगामी दलित आयोग : पेरिस सिद्धान्त अनुसारको राष्टिय दलित आयोग :

पेरिस सिद्धान्त :

सन् १९९१ मा फ्रान्सको पेरिशमा सम्पन्न संयुक्त राष्टसंघको एउटा बैठकले हरेक राष्ट्रको मानवअधिकारको संरक्षण तथा संबर्द्धन गर्न तथा त्यहाँको मानवअधिकारको अवस्थाबारे नियमित अत्यावधिक गर्न सम्बन्धित देशमा एउटा राष्ट्रिय संस्थाको स्थापना गर्न बांछनीय भएको ठहर गर्दै केही सिद्धान्तहरु निर्माण गरिएको थियो । जसलाई राष्टसंघीय महासभाले १९९३ डिसेम्बर २० मा पारित गर्‍यो । यिनै सिद्धान्तहरुलाई पेरिश सिद्धान्त भनिन्छ ।

४.१ सक्षमता र जिम्मेवारी :

- व्यापक कार्यदेश भएको दलित मानवअधिकारको संरक्षण र प्रबर्द्धन गर्न संक्षेम, संविधान वा ऐनमा यसको गठन र क्षेत्राकार सहित व्यापक कार्यदिश उल्लेख भएको,
- मानवअधिकारका विभिन्न सवालहरुमा सरकारको ध्यानाकर्षण गराउन सक्ने र आवश्यकता अनुसार सिफारिश गर्न सक्ने,
- दलित मानवअधिकारको अवस्था एवं कानूनको पुनरावलोकनबारे स्वतन्त्र प्रतिवेदनहरु सार्वजनिक गर्न सक्ने,
- अन्तराष्टिय प्रतिबद्धता अनुसार सम्बन्धित देशमा मानवअधिकार अवस्थाबारे सुझाव दिन सक्ने आदि।

४.२ स्वतन्त्र र बहुलता प्रत्याभूत हुने गठन अवस्था :

- राष्ट्रिय दलित आयोगका पदाधिकारीहरुको चयन गर्दा विधि सम्मत तरिका अवलम्बलन गरिनुपर्ने,
- आयोगमा समावेशी प्रतिनीधित्व हुनुपर्ने,
- आयोगमा प्रयाप्त पूर्वाधार र स्रोत साधनको व्यवस्था हुनुपर्ने
- आर्थिक सक्षमता र स्वायत्तता हुनुपर्ने हुन्छ।

४.३ कार्य संचालनको विधि :

- आयोगको आफ्नो क्षेत्राधिकार अन्तरगत पर्ने विषयवस्तुका सम्बन्धमा सरकार वा कुनै उच्च निकायबाट स्वीकृति नलिई स्वतन्त्रतापूर्वक काम गर्न सक्ने,
- पीडितहरुको गुनासो सुन्न सक्ने,
- संचारमाध्याम मार्फत आफ्ना स्वतन्त्र धारणाहरु सार्वजनिक गर्न सक्ने,
- दलित मानवअधिकार संरक्षण र प्रवर्द्धनका लागिसरोकारवाला व्यवसायिक तथा नागरिक समाजका संस्थाहरुसंग सहकार्य गर्न सक्ने आदि ।

४.४ अर्धन्यायिक संक्षमता प्राप्त आयोगका हैसियत सम्बन्धी अतिरिक्त सिद्धान्तहरु :

- व्यक्ति वा संस्थाहरु मार्फत मानवअधिकार उल्लंघन सम्बन्धी उजूरी लिन सक्ने, सुनुवाई तथा अनुसन्धान गर्न सक्ने,
- गोपनीयता कायम गर्न सक्ने, पीढितलाई कानूनी उपचार दिन सक्ने,
- कानून सुधार, प्रशासनिक कार्वाही आदिका सम्बन्धमा संक्षेम अधिकारीहरुलाई सिफारिश गर्न सक्ने हुनुपर्दछ ।

५. आगामी दलित आयोग : अधिकार सम्पन्न संवैधानिक राष्ट्रिय दलित आयोग :

- परिस सिद्धान्त अनुसार आयोगलाई अर्धन्यायिक अधिकार दिएको हुनाले आयोगलाई विगत झैं केवल अनुगमन गर्ने र सिफारिश गर्ने मात्र होइन सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीलाई कार्वाहीको हक हुनुपर्दछ ।
- राष्ट्रिय दलित आयोगले गरेको छानवीनमा कुनै व्यक्ति पीडित भएको देखिएमा पीडितलाई पिडकबाट यथोचित क्षेतिपूर्ति भराउने अधिकार आयोग स्वयंलाई हुनु पर्दछ । यसको लागि सरकारले वार्षिक बजेटको समेत व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।
- आयोगले गरेको जरिवाना वा क्षेतिपूर्ति भराउने निर्णय वा विभागीय कार्वाहीमा चित्त नबुझने व्यक्ति वा पदाधिकारीलाई एक तहको पुनरावेदनको अधिकार दिनुपर्दछ । यस्तो पुनरावेदन सुन्ने निकाय सर्वोच्च अदालत हुनुपर्दछ ।
- अर्धन्यायिक निकायको रुपमा आयोगले कार्वाही गर्दा सामन्य अदालतले अवलम्बन गर्नेपर्ने सबै अधिकार प्रयोग गर्न सक्ने बनाइनुपर्दछ ।

६. आगामी दलित आयोगको क्षेत्राधिकार :

- कुनै पनि व्यक्तिलाई आयोग समक्ष उपस्थित गराई बयान लिने वा बकपत्र गराउने, प्रमाण बुझ्ने, दशी प्रमाण दाखिला गर्न लगाउने सम्बन्धमा अदालतलाई भए सरिहको अधिकार प्रयोग गर्ने ।
- मानवअधिकार गम्भिर हनन हुन लागेको वा भइसकेको सूचना आयोगले कुनै किसिमबाट प्राप्त गरेमा कुनै व्यक्ति वा निजको आवास वा कार्यालयमा विना सूचना प्रवेश गर्ने, खानतलासी लिने तथा खानतलासी लिंदा मानवअधिकारको उल्लघंनसंग सम्बन्धित लिखित प्रमाण वा सबुद कब्जामा लिने,
- कुनै व्यक्तिको मानवअधिकार उल्लघन भइरहेको कुरा जानकारी भई तत्काल कार्वाही गर्नुपर्ने देखिएमा विना सूचना सरकारी वा अन्य ठाउँमा प्रवेश गर्ने र उद्धार गर्ने ।
- मानवअधिकार उल्लघनबाट पीडित भएको व्यक्तिलाई कानून बमोजिम क्षेतिपूर्ति दिन आदेश दिने
- कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम अन्य अधिकारको प्रयोग र कर्तव्यको पालना गर्ने वा गराउने ।

७. निश्कर्ष :

- नीतिगत स्वतन्त्रता (Policy Indipendence),
- कानूनी स्वतन्त्रता (Legal Dependence),
- आर्थिक स्वतन्त्रता (Financial Independence),
- कृयात्मक स्वतन्त्रता (Opreational\Funtional Independence र
- सदस्यता प्राप्त गर्ने स्वतन्त्रता (Membership Independence

अब बन्ने संविधानमा स्वतन्त्र र संक्षेम अधिकार सम्पन्न दलित आयोग निर्माणमा सिंगो दलित आन्दोलन एकीकृत भावनासाथ जुटौं ।

अनुसूची २

आयोगले सामर्थ्य लेखाजोखाको क्रममा छलफल र सुझाव प्राप्त गरेका व्यक्तिहरुको नामावली

क.सं.	नाम	संस्था
१.	श्री मानबहादुर नेपाली	राष्ट्रिय दलित आयोग
२.	श्री सिताराम मण्डल	राष्ट्रिय दलित आयोग
३.	श्री सन्तोष परियार	राष्ट्रिय दलित आयोग
४.	श्री रुकुमाया रनपाल	राष्ट्रिय दलित आयोग
५.	चिरञ्जीवि तिम्सिना	राष्ट्रिय दलित आयोग
६.	रामबहादुर विश्वकर्मा	राष्ट्रिय दलित आयोग
७.	श्रीधर पुडासैनी	राष्ट्रिय दलित आयोग
८.	दिपक नेपाली	राष्ट्रिय दलित आयोग
९.	चिजामाया वि.क.	राष्ट्रिय दलित आयोग
१०.	धर्मेन्द्र वि.क.	राष्ट्रिय दलित आयोग
११.	जुना के.सी.	राष्ट्रिय दलित आयोग
१२.	सन्तोष नेपाली	राष्ट्रिय दलित आयोग
१३.	जुना वि.क.	राष्ट्रिय दलित आयोग
१४.	अनिता नेपाल	राष्ट्रिय दलित आयोग
१५.	पार्वती मंग्रान्ति	राष्ट्रिय दलित आयोग
१६.	विमल विश्वकर्मा	राष्ट्रिय दलित आयोग
१७.	भिमनारायण वि.क.	राष्ट्रिय दलित आयोग
१८.	सुधा सार्की	राष्ट्रिय दलित आयोग
१९.	प्रकाशकुरमार अधिकारी	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय
२०.	हरिप्रसाद ज्ञवाली	राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
२१.	प्रदीपराज बज्राचार्य	आदिबासी जनजाती उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान
२२.	वीरबहादुर बुढामगर	राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
२३.	विनोद	राष्ट्रिय महिला आयोग
२४.	तेज सुनार	UNDP, ROLHR परियोजना
२५.	समुन पौडेल वि.क.	डि.एन.एफ.
२६.	पदम सुन्दास	समता फाउण्डेसन
२७.	बिजुल विश्वकर्मा	पूर्व अध्यक्ष, राष्ट्रिय दलित आयोग
२८.	सुशीला सिर्पाली	पूर्व अध्यक्ष, राष्ट्रिय दलित आयोग
२९.	बलबहादुर परियार	पूर्व जिल्ला शिक्षा अधिकारी

३०.	भोजमान लाम्गादे	अधिवक्ता
३१.	लालबहादुर ओली	नेपाल विद्यार्थी संघ
३२.	श्यामकुमार विश्वकर्मा	अधिवक्ता
३३.	गणेश विश्वकर्मा	मुक्ति समाज नेपाल
३४.	मोतिलाल नेपाली	DWA
३५.	अमृत विश्वकर्मा	JUP Nepal
३६.	भरत नेपाली	
३७.	प्रकाश स्नेही	नेपाली काँग्रेस
३८. ;	साधना घिमिरे	राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
३९.	मुकुन्द शर्मा	FELM Nepal
४०.	यज्ञ प्रसाद अधिकारी	राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
४१.	गोपाल शर्मा	
४२. x	हरि परियार	
४३.	सुशिल दर्नाल	गोरखापत्र
४४.	लक्ष्मण दर्नाल	गोरखापत्र
४५.	रेशम बहादुर सुनार	दलित सेवा संघ
४६.	सुदन रामदाम	
४७.	यम बहादुर किसान	अधिवक्ता
४८.	हेल्फी टेक्को	FELM Nepal
४९.	श्याम बाबु काफ्ले	राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
५०.	मुकुन्द बहादुर महतो	नेपाली काँग्रेस
५१.	राम सुन्दर महरा	नेपाली काँग्रेस
५२.	सीता मिजार	नेपाली काँग्रेस

अनुसूची ३
विज्ञ समुहको कार्यतालिका

क्र.सं.	**कार्यविवरण**	**मिति**
१.	उपसचिव, लेखा अधिकृत र परियोजना संयोजकसँग बैठक	२०७१ असार १
२.	राष्ट्रिय दलित आयोगका कार्यवाहक अध्यक्ष समेत सबै कर्मचारीहरुसँग छलफल र सुझाव संकलन	२०७१ असार ४
३.	सरोकारवाला निकाय राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, राष्ट्रिय महिला आयोग, आदिबासी जनजाति राष्ट्रिय उत्थान प्रतिष्ठान समेतका प्रतिनीधिहरुसँग छलफल र सुझाव संकलन	२०७१ असार ५
४	उपसचिव, शाखा अधिकृत समेत सँग छलफल	२०७१ असार ८
५.	प्रतिवेदन मस्यौदा तयारी	२०७१ असार ६ देखि ११
६.	आयोगका पूर्व अध्यक्ष तथा अन्य पदाधिकारीहरु समेत सरोकारवालाहरुसँग सुझाव संकलन	२०७१ असार १२
७.	आयोगका नवनियुक्त अध्यक्ष सहित पदाधिकारीहरुसँग संक्षिप्त प्रस्तुति	२०७१ असार १५
८.	सुझाव सहित प्रतिवेदन प्रस्तुत	२०७१ असार १६

अनुसूची ४
आयोगको स्वीकृत दरबन्दी

क्र.स..	**पद**	**संख्या**
1	उपसचिव (रा.प.द्वितीय प्रशासन)	१
2	शाखा अधिकृत	३
3	कानुन अधिकृत	१
4	महिला विकास अधिकृत	१
5	ना.सु., रा.प. अनंकित प्रथम -अध्यक्ष, सदस्य–सचिवको स्वकीय सचिव र लाईब्रेरियन समेत)	८
6	लेखापाल, रा.प. अनंकित प्रथम	१
7	कम्प्युटर अपरेटर, ना.सु., रा.प. अनंकित प्रथम	१
8	खरिदार, रा.प. अनकित द्वितीय प्रशासन	१
9	हलुका सवारी चालक	३
10	पियन /सुरक्षा गार्ड	६
जम्मा		**२६**