

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना (२०८०/८१-२०८४/८५)



नेपाल सरकार

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
सिंहदरबार, काठमाडौं

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी
राष्ट्रिय कार्ययोजना
(२०८०/८१-२०८४/८५)



नेपाल सरकार

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
सिंहदरबार, काठमाडौं

मानव अधिकार सम्बन्धी पाँचौं राष्ट्रिय कार्ययोजना (२०७७/७८-२०८१/८२) बमोजिम तयार गरिएको
व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०८०/८१-२०८४/८५
(मिति २०८०।०५।११ (मा.मन्त्रिस्तर) को निर्णयानुसार स्वीकृत)

संयोजन :

सहसचिव: विष्णुराज ढकाल
उपसचिव: दिपेन्द्र पौडेल
शाखा अधिकृत: गगनसिंह विष्ट
कम्प्युटर अपरेटर: रोशन गौतम

प्राविधिक सहकार्य:

संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास कार्यक्रम (UNDP), नेपाल।

प्रकाशन प्रति: २५००

प्रकाशन मिति: पुस, २०८०

प्रकाशक:

नेपाल सरकार

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

सिंहदरवार, काठमाडौं।

फोन नं.: ०१- ४२११६७८, ४२११७९१, ४२११९६३, ४२००४७६

वेबसाइट: www.moless.gov.np

ले-आउट तथा मुद्रण : रिलिज पब्लिकेशन उद्योग

फोन : ०१-४१५४९१८

शरत सिंह भण्डारी

मन्त्री

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

Sharat Singh Bhandari

Ministry of Labour, Employment & Social Security

नेपाल सरकार
Government of Nepal



सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल ।

Singh Durbar, Kathmandu, Nepal

फोन नं.: ९७७-०१-४२९९६६६

फ्याक्स: ९७७-०१-४२९९८७७

इमेल: minister@moless.gov.np

वेबसाईट: www.moless.gov.np

च.नं./Ref. No.:

मन्तव्य

मुलुकको आर्थिक विकास र सामाजिक जीवनमा व्यावसायिक क्षेत्रको भूमिका बढ्दै गइरहेको सन्दर्भमा व्यवसायीले आफ्ना सबै गतिविधिहरूलाई जिम्मेवारीपूर्वक सञ्चालन गर्नुपर्छ भन्ने धारणाको विकाससँगै व्यावसायिक क्षेत्रमा मानव अधिकार प्रतिको चासो तीव्ररूपमा बढ्दै गएको छ। नेपालको संविधानले नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार, कानूनी राज्यको अवधारणा लगायतका लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यतामा आधारित भई समृद्ध राष्ट्र निर्माणको परिकल्पना गरेको छ। समृद्ध राष्ट्र निर्माणको परिकल्पनालाई व्यवहारमा रुपान्तरणको लागि विभिन्न क्षेत्रमा विद्यमान वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक र सबै प्रकारका विभेदको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्ने कार्यलाई संविधानले मौलिक हक र राज्यका निर्देशक सिद्धान्त एवं नीतिहरूमा समाहित गरेको छ। संविधानले सुनिश्चित गरेका मौलिक हकका साथै राज्यका निर्देशक सिद्धान्त एवं नीतिहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि विभिन्न कानूनी, नीतिगत, योजनागत एवं संस्थागत व्यवस्थाहरू गरिएका छन्।

मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण, प्रवर्द्धन र उपचारमा सुनिश्चितता प्रतिको दायित्व तथा अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा गरेका प्रतिवद्धतालाई योजनाबद्ध रूपमा कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजनाको निर्माण र कार्यान्वयन गर्दै आएको छ। हाल, मानव अधिकार सम्बन्धी पाँचौँ राष्ट्रिय कार्ययोजना (२०७७/७८-२०८१/८२) कार्यान्वयनमा रहेको र उक्त कार्ययोजनाले उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठानमा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्तलाई दृष्टिगत गरी छुट्टै राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाई लागू गर्ने व्यवस्था गरी उक्त कार्यको जिम्मेवार निकाय श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयलाई तोकेको छ। मानव अधिकार सम्बन्धी पाँचौँ राष्ट्रिय कार्ययोजनाले तोकेको व्यवस्था बमोजिम श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले "व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना (२०८०/८१-२०८४/८५)" स्वीकृत गरी कार्यान्वयनको शुरुवात गरेको छ।

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्तको कार्यान्वयन कार्ययोजना निर्माण गरिएकोले मार्गदर्शक सिद्धान्तका विषयलाई नै मुख्यरूपमा कार्ययोजनामा समेटिएको छ। विद्यमान संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था, दीर्घकालीन र आवधिक योजनामा समावेश भएका विषय, नेपालले अनुमोदन गरेका मानव अधिकार सम्बन्धी महासन्धिहरू, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका अभिसन्धिहरू, नेपाल सरकारका राष्ट्रिय र क्षेत्रगत नीतिहरू, मानव अधिकार सम्बन्धी पाँचौँ राष्ट्रिय कार्ययोजनामा समावेश भएका

शरत सिंह भण्डारी

मन्त्री

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

Sharat Singh Bhandari

Ministry of Labour, Employment & Social Security

नेपाल सरकार
Government of Nepal



सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल ।

Singh Durbar, Kathmandu, Nepal

फोन नं.: ९७७-०१-४२११६६६

फ्याक्स: ९७७-०१-४२११८७७

ईमेल: minister@moless.gov.np

वेबसाईट: www.moless.gov.np

च.नं. / Ref. No.:

विषयहरू, दिगो विकास लक्ष्य तथा विकाशशील राष्ट्रमा स्तरोन्नतिसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरू कार्ययोजनामा समावेश भएका छन्। कार्ययोजना तयारीका क्रममा सरोकारवालासँग गरिएको कार्यशाला, गोष्ठी र छलफलमा प्राप्त भएका सुझावहरूलाई समेत समावेश गरी कार्ययोजना तयार गरिएको छ। यसका साथै नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालयहरू, नागरिक समाज, निजी क्षेत्र तथा अन्य निकायहरूबाट प्राप्त राय, सल्लाह, सुझाव र परामर्शलाई समेत कार्ययोजना तयारीको क्रममा ध्यान दिईएको छ। व्यवसाय र मानवअधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्त बमोजिम मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मान गर्ने राज्यको दायित्व, मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी र मानव अधिकारको हनन भएको अवस्थामा उपचारमा पहुँचसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरू कार्ययोजनामा समावेश गरिएको छ। राष्ट्रिय कार्ययोजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट सबै व्यावसायिक गतिविधिलाई व्यवस्थित र मानव अधिकारमैत्री बनाउन अभिप्रेरित गर्ने, सरकारलाई मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षण गर्ने सन्दर्भमा आन्तरिक र बाह्य रूपमा सहयोग गर्ने, व्यवसायीहरूले समाजप्रतिको जिम्मेवारी (Corporate Social Responsibility-CSR) पूरा गर्दै समाजमा सुरक्षा र सम्मानको भावना जागृत गराउने, मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मान प्रति जिम्मेवार व्यावसायिक क्रियाकलापबाट वैदेशिक लगानी अभिवृद्धि, रोजगारी सिर्जना, आयआर्जन, गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवाको उत्पादन र उपभोगमा सहजता हुनुको साथै मानव जीवनस्तरमा समेत उल्लेखनीय सुधार आउने विश्वास लिएको छु।

अन्त्यमा, कार्ययोजनाको तर्जुमा कार्यमा संलग्न हुनुभएका श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयका सचिव, सहसचिव तथा कर्मचारी एवं अन्य मन्त्रालय र निकायका कर्मचारीहरूलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु।

धन्यवाद।

पुस, २०८०

शरत सिंह भण्डारी
मन्त्री



पत्र संख्या:-
चलानी नं.:-

नेपाल सरकार
श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय



सिंहदरबार, काठमाडौं
नेपाल ।

मन्तव्य

विश्वका झण्डै पाँचदरजन भन्दा बढी राष्ट्रहरूले जिम्मेवार र जवाफदेही व्यवसाय (Responsible Business) को अवधारणालाई आत्मसात गर्दै संयुक्त राष्ट्रसंघीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्तको कार्यान्वयन सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना (National Action Plan) तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएका छन्। नेपालको मानव अधिकार सम्बन्धी पाँचौँ राष्ट्रिय कार्ययोजना (२०७७/७८-२०८१/८२) ले पनि उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठानमा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्तलाई दृष्टिगत गरी छुट्टै राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाई लागू गर्ने व्यवस्था गरे बमोजिम श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना (२०८०/८१-२०८४/८५) तर्जुमा गरेको छ।

कार्ययोजनामा मानव अधिकारको परिपालना, व्यावसायिक क्रियाकलापले मानव अधिकारमा पार्ने प्रभावको रोकथाम सम्बन्धी क्रियाकलापहरूलाई समेटिएकोछ। राष्ट्रिय कार्ययोजनाको सफल र प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट मानव अधिकारको संरक्षण, सम्मान र सम्बर्द्धनमा सहयोग पुग्ने, मानव अधिकारको उल्लङ्घन भएको अवस्थामा न्यायिक र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्र मार्फत सहजरूपमा उपचार र क्षतिपूर्ति प्राप्त हुने, व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धमा सरकार र नीजिक्षेत्र बिच नीतिगत सामञ्जस्यता कायम हुने, व्यावसायिक प्रतिस्पर्धा र दिगोपना कायम हुने, विकास निर्माणका कार्यहरू मानवअधिकारको संरक्षण र सम्मान प्रति जिम्मेवार भई सञ्चालन हुने, दिगो विकास लक्ष्य (Sustainable Development Goals) हासिल गर्न सहयोगी हुने, आर्थिक तथा सामाजिक दृष्टिले पछाडि परेका वर्ग र समुदायको संरक्षण र सशक्तिकरण हुने, नेपालले अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा गरेका प्रतिबद्धताको कार्यान्वयन हुने र सार्वजनिक र नीजिक्षेत्र एवं समाजका सबै क्षेत्रमा मानव अधिकारको सम्मान गर्ने संस्कृतिको विकास हुने विश्वास लिएको छ।

अन्त्यमा, कार्ययोजना तर्जुमा कार्यमा संलग्न हुनुभएका श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयका सहसचिव विष्णुराज ढकाल र उपसचिव दिपेन्द्र पौडेल लगायतका कर्मचारीहरू र अन्य मन्त्रालय तथा निकायका कर्मचारीहरूलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु। साथै, कार्ययोजनालाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड तथा असल अभ्यासका आधारमा समावेशी र सहभागितात्मक तरिकाले तर्जुमा गर्नको लागि निरन्तर प्राविधिक तथा विशेषज्ञ सहयोग उपलब्ध गराउने संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास कार्यक्रम (UNDP) नेपालका पोर्टफोलियो म्यनेजर टेक टमटा लगायतका टिमलाई कार्ययोजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि सहयोगको अपेक्षा सहित धन्यवाद दिन्छु।

पुस, २०८०

केवल प्रसाद भण्डारी

सचिव

विषयसूची

परिच्छेद-१ परिचय र सान्दर्भिकता	१
१.१ पृष्ठभूमि	१
१.२ व्यवसाय	२
१.३ मानव अधिकार	२
१.४ व्यवसाय र मानव अधिकारको सम्बन्ध	२
१.५ व्यावसायिक क्रियाकलापले मानव अधिकारमा पार्ने प्रभाव	३
१.६ व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय कार्यढाँचा (Framework)	३
परिच्छेद-२ कार्ययोजनामा समेटिएका विषय र क्रियाकलापहरू	४
२.१ कार्ययोजनामा समेटिएका विषय	४
२.१.१ श्रमिकको अधिकार	५
२.१.२ उपभोक्ताको अधिकार	९
२.१.३ महिला र बालबालिकाको अधिकार	१०
२.१.४ वैदेशिक रोजगारीमा रहेका कामदारको अधिकार	१३
२.१.५ वातावरण र आदिवासी जनजातिको अधिकार	१६
२.१.६ समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकार	१९
२.२ व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी कार्ययोजना	२१
१. संरक्षण:	२१
२. सम्मान:	२८
३. उपचार:	३३
परिच्छेद-३ कार्ययोजनाको कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन र पुनरावलोकन	३८
३.१ कार्ययोजनाको कार्यान्वयन	३८
३.२ कार्ययोजनाको कार्यान्वयनमा सरकारी र व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी	३८
३.३ राष्ट्रिय कार्य योजनाको अनुगमन र मूल्याङ्कन	३९
३.४ राष्ट्रिय कार्य योजनाको पुनरावलोकन	४१
परिच्छेद-४ कार्ययोजनाको सीमा र अपेक्षित उपलब्धि	४२
४.१ राष्ट्रिय कार्य योजनाको सीमा र क्षेत्र	४२
४.२ अपेक्षित उपलब्धि	४२

परिच्छेद-१

परिचय र सान्दर्भिकता

१.१ पृष्ठभूमि

मुलुकको आर्थिक विकास र सामाजिक जीवनमा व्यावसायिक क्षेत्रको भूमिका बढ्दै गइरहेको छ । व्यवसायीले आफ्ना सबै गतिविधिहरूलाई जिम्मेवारीपूर्वक सञ्चालन गर्नुपर्छ भन्ने धारणाको विकाससँगै सन् १९७६ मा संयुक्त राष्ट्रसंघको विशिष्टकृत संस्था, आर्थिक सहयोग तथा विकास संगठन (OECD) ले बहुराष्ट्रिय उद्योगहरूलाई लक्षित गरेर व्यावसायिक आचरण र गतिविधिलाई जवाफदेहीपूर्ण बनाउनु पर्ने मान्यता अगाडि ल्याएको थियो । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) ले पनि सन् १९७७ मा सरकार, उद्यमी र श्रमिक बिचको त्रिपक्षीय छलफलबाट बहुराष्ट्रिय उद्यम र सामाजिक नीति सम्बन्धी सिद्धान्तहरू जारी गरेको थियो । व्यावसायिक क्षेत्रमा मानव अधिकार प्रतिको चासो तीव्ररूपमा बढ्दै गएपछि संयुक्त राष्ट्रसंघले सन् २००० मा मानव अधिकारको सम्मान र परिपालनाको लागि व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी सम्बन्धी अभियान शुरु गर्यो । तत्पश्चात व्यवसायीहरू मानव अधिकार उल्लङ्घनकर्ताको रूपमा चित्रित नभई मानव अधिकारको सम्मान र सुनिश्चितताको लागि सदैव जिम्मेवार हुनुपर्छ भन्ने अवधारणा अघि बढ्दै आएको हो । यसै सन्दर्भमा सन् २०११ मा संयुक्त राष्ट्रसंघको मानव अधिकार परिषद्ले व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्त पारित गर्यो ।

विश्वका भ्रष्टाचार पाँचदरजन भन्दा बढी राष्ट्रहरूले जिम्मेवार र जवाफदेही व्यवसाय (Responsible Business) को अवधारणालाई आत्मसात गर्दै संयुक्त राष्ट्रसंघीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्तको कार्यान्वयन सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना (National Action Plan) तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएका छन् । नेपालको मानव अधिकार सम्बन्धी पाँचौँ राष्ट्रिय कार्ययोजना (२०७७/७८-२०८१/८२) ले पनि उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठानमा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्तलाई दृष्टिगत गरी छुट्टै राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाई लागू गर्ने व्यवस्था गरे बमोजिम यो राष्ट्रिय कार्ययोजना तर्जुमा गरिएको छ । मानवीय आवश्यकताको पहिचान र आपूर्ति, गुणस्तरीय शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, सडक, सफा र स्वच्छ खानेपानी, विद्युत, सञ्चार, स्वच्छ वातावरण, पर्याप्त र पोषणयुक्त खानेकुरा लगायतका मानवीय आवश्यकताका आधारभूत क्षेत्रहरूमा निजी क्षेत्रले सकारात्मक योगदान पुऱ्याउदै आएको छ । उद्योग तथा व्यवसायबाट उत्पादित वस्तु र सेवासँग सम्बन्धित क्रियाकलापबाट कामदार, उपभोक्ता तथा सेवाग्राहीको मानव अधिकारको सम्मान र परिपालनाको सुनिश्चितता गर्न गराउन आवश्यक छ ।

उद्योग, व्यापार, सेवा र वाणिज्यसँग सम्बन्धित व्यवसायले उल्लेखनीय रूपमा रोजगारी सिर्जना गरेका छन् । अन्तर्राष्ट्रिय लगानी, प्रविधि र सीपको हस्तान्तरणले स्वदेशी अर्थतन्त्रको विकास, विस्तार र विविधिकरणमा सहयोग पुगेको छ । अन्तर्राष्ट्रिय परिवेश र अभ्यासलाई मध्यनजर गर्दै व्यावसायिक प्रतिष्ठानले कर्मचारी, कामदार र उपभोक्ताको आधारभूत मानव अधिकारको विषयलाई आत्मसात गर्दै अघि बढ्नु अपरिहार्य भएको छ । व्यवसायीलाई जोखिमयुक्त परिस्थिति, द्वन्द, अशान्त र कठिन समयमा सुरक्षा र संरक्षण प्रदान गर्दै व्यावसायिक गतिविधिलाई नियमित राख्न तथा मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मानमा सरकारले विशेष ध्यान दिन जरुरी हुन्छ । व्यवसायीले पनि यस्ता कठिन परिस्थितिमा

आफ्नो सामाजिक तथा कानूनी दायित्वका लागि अभ् बढी सजग, जागरुक, जवाफदेही, प्रयत्नशील र जिम्मेवार भई कार्य गर्नुपर्छ ।

१.२ व्यवसाय

एक वा एकभन्दा बढी व्यक्ति वा संस्थाहरूको संलग्नतामा आय आर्जन गर्ने, मुनाफा कमाउने, मुनाफा वितरण गर्ने वा नगर्ने उद्देश्यले कुनै वस्तु वा सेवाको उत्पादन वा निर्माण, खरिद, बिक्री, सञ्चय, भण्डार, आदानप्रदान वा आपूर्ति गर्ने गराउने पेशा र व्यापारको कार्यलाई व्यवसाय भनिन्छ । व्यवसायलाई सरकार वा निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित सेवा, उद्योग, व्यापार र वाणिज्यको समष्टिगत रूपमा बुझ्नुपर्छ । व्यवसाय सञ्चालनमा लगानीकर्ता, कर्मचारी, श्रमिक वा कामदार तथा उत्पादित वस्तु वा सेवा उपभोग गर्ने उपभोक्ता समेतको प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा संलग्नता रहन्छ । निजी वा सरकारी स्वामित्व, नियन्त्रण र व्यवस्थापनमा सञ्चालित भौतिक पूर्वाधार विकास तथा निर्माण, प्राकृतिक स्रोतको उपयोग, उत्खनन तथा उत्पादन एवम् बिक्री वितरणसँग सम्बन्धित औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरू व्यवसाय भित्र पर्छन् । औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७६ को दफा १७ ले लघु उद्यम, घरेलु उद्योग, साना उद्योग, मझौला उद्योग र टूला उद्योग तथा प्रतिष्ठानहरूलाई व्यवसायको रूपमा परिभाषित गरेको छ । व्यावसायिक क्रियाकलापहरू अन्तरदेशीय कर्पोरेसनद्वारा पनि सञ्चालन भएका हुन्छन् । वस्तु, सेवा, प्रविधि, पूँजी र ज्ञानको अन्तरदेशीय वा विश्वभरमा गरिने व्यवसायजन्य क्रियाकलापलाई अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारको रूपमा बुझिन्छ ।

१.३ मानव अधिकार

मानव जीवनको लागि अपरिहार्य, जन्मसिद्ध, प्राकृतिक, अविभाज्य, नैसर्गिक र अहरणीय अधिकार नै मानव अधिकार हुन् । मानव अधिकारले मानवीय मूल्य र मान्यतालाई आत्मसाथ गरेको हुन्छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार ऐन, २०६८ को दफा २ ले मानव अधिकार भन्नाले “व्यक्तिको जीवन, स्वतन्त्रता, समानता र मर्यादासँग सम्बन्धित संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनद्वारा प्रदान गरिएका अधिकार सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले नेपाल पक्ष भएको मानव अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिमा निहित अधिकार समेतलाई जनाउँछ” भनी परिभाषित गरेको छ । मर्यादित भएर बाँच्नको लागि आवश्यक सबै अधिकारलाई मानव अधिकारले समेटेको हुन्छ ।

१.४ व्यवसाय र मानव अधिकारको सम्बन्ध

सबै किसिमका व्यावसायिक क्रियाकलापको सकारात्मक वा नकारात्मक प्रभाव प्रत्यक्ष वा परोक्षरूपमा समाजमा परेको हुन्छ । समाजमा उपलब्ध स्रोत साधनको प्रयोग गरी त्यहाँ बसोबास गर्ने व्यक्तिहरूको योगदानबाट फाइदा लिई सञ्चालन हुने व्यापार व्यवसायहरू सामाजिक हितप्रति उत्तरदायी हुनुपर्छ भन्ने अवधारणा अन्तर्गत संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व (Corporate Social Responsibility) को विकास भएको हो । यस दायित्वको परिपालना गर्नुपर्ने विषय बाध्यकारी नभएको हुँदा व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू यो दायित्व निर्वाह गर्नबाट पछिने प्रवृत्ति रहेको छ । टूला लगानीमा केन्द्रित व्यवसायहरूको विकाससँगै यसको गम्भीर असर प्रत्यक्ष रूपमा मानव अधिकारको विषयमा पर्न थालेको छ । व्यवसायीलाई व्यक्तिको मानव अधिकारप्रतिको दायित्व बोध गराउँदै संवेदनशील, उत्तरदायी एवम् जवाफदेही बनाई मानव अधिकारको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि “व्यवसाय र मानव अधिकार” सम्बन्धी अवधारणाको विकास भएको हो ।

१.५ व्यावसायिक क्रियाकलापले मानव अधिकारमा पार्ने प्रभाव

व्यावसायिक क्रियाकलापबाट व्यक्तिगत जीवन, मर्यादा, स्वतन्त्रता, समानता, सुरक्षा, सामाजिक, सांस्कृतिक र आर्थिक क्षेत्रमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न सक्छ। प्राकृतिक श्रोतको उत्खनन र उपयोगसँग सम्बन्धित व्यावसायिक क्रियाकलापबाट मानवअधिकारको गम्भीर उल्लङ्घन हुने संभावना रहन्छ। व्यावसायिक प्रतिष्ठानले कार्यस्थलमा सुरक्षित वातावरण सृजना नगरेको कारण कामदार तथा उपभोक्ताको ज्यान जोखिममा पर्ने, सामाजिक सुरक्षाको विषयलाई बेवास्ता गर्ने, गैरकानूनी रूपमा महिला तथा बालबालिकालाई जोखिमयुक्त कार्यमा लगाउने, व्यवसाय सञ्चालनका कारण भएको वातावरणीय प्रभावबाट व्यक्ति तथा समुदायको स्वास्थ्य र जीवनमा पर्ने असरबारे चासो नगर्ने, आदिवासी जनजाति लगायतका समुदायको परम्परागत स्रोत प्रयोगको अधिकारमा हस्तक्षेप गर्ने, उपभोक्ताको अधिकारलाई बेवास्ता गर्ने तथा हानिकारक वस्तु तथा सेवा उत्पादन गर्ने र सेवाको गुणस्तर कायम नगर्ने जस्ता कामकारबाहीबाट आम समुदायको मानवअधिकारमा प्रत्यक्ष प्रभाव पर्न जान्छ। मानिसलाई मर्यादित जीवनस्तरको अधिकार, न्यायोचित र अनुकूल कार्यअवस्था, खाना, पानी र स्वच्छता सम्बन्धी अधिकार, शिक्षाको अधिकार, सूचनामा पहुँचको अधिकार, जातीय तथा लैङ्गिक भेदभाव विरुद्धको अधिकार, विकासको अधिकार, श्रमिकको अधिकार, आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेका दलित लगायतका समुदायको अधिकार, आदिवासी जनजाति तथा अल्पसंख्यक समुदायको अधिकार जस्ता विषयमा व्यावसायिक क्रियाकलापबाट पर्ने गम्भीर र नकारात्मक प्रभावको रोकथाम र न्यूनीकरण हुने गरी व्यावसायिक प्रतिष्ठानले आफ्नो क्रियाकलाप सञ्चालन गर्नुपर्छ।

१.६ व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय कार्यढाँचा (Framework)

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय कार्यढाँचा, २००८ ले अमर्यादित व्यावसायिक क्रियाकलापबाट मानव अधिकारमा पर्ने नकारात्मक प्रभावलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने उल्लेख गरेको छ। कार्यढाँचाले व्यावसायिक क्रियाकलापबाट प्रभावित व्यक्ति तथा समुदायको अधिकारलाई सम्मान र संरक्षण गर्दै उपचार सहितको विकल्प प्रदान गरी व्यवसायलाई मानव अधिकार प्रति जवाफदेही बनाउन जोड दिएको छ। सन् २००८ मा स्व. जोन रुगीले विकास गरेको मानव अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचारमा पहुँच सम्बन्धी व्यवसाय र मानव अधिकारको कार्यढाँचालाई नै परिमार्जन गरी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मानव अधिकार परिषद्ले सन् २०११ मा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्त जारी गरेको हो। व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्तका मुख्य तीनवटा खम्बाहरू (Three Pillars of UN Guiding Principles on BHR) रहेका छन्।

- क) मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मान गर्ने राज्यको कर्तव्य/दायित्व (Protect)
- ख) मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी (Respect)
- ग) उपचारमा पहुँच (Remedy)

परिच्छेद-२

कार्योजनामा समेटिएका विषय र क्रियाकलापहरू

२.१ कार्योजनामा समेटिएका विषय

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्तको कार्यान्वयन कार्ययोजना निर्माण गरिएकोले मार्गदर्शक सिद्धान्तका विषयलाई नै मुख्यरूपमा कार्योजनामा समेटिएको छ । विद्यमान संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था, दीर्घकालीन र आवधिक योजनामा समावेश भएका विषय, नेपालले अनुमोदन गरेका मानव अधिकार सम्बन्धी महासन्धिहरू, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका अभिसन्धिहरू, नेपाल सरकारका राष्ट्रिय र क्षेत्रगत नीतिहरू, मानव अधिकार सम्बन्धी पाँचौँ राष्ट्रिय कार्योजनामा समावेश भएका विषयहरू, दिगो विकास लक्ष्य तथा विकाशशील राष्ट्रमा स्तरोन्नतिसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरू कार्योजनामा समावेश भएका छन् । कार्ययोजना तयारीका क्रममा सरोकारवालासँग गरिएको कार्यशाला, गोष्ठी र छलफलमा प्राप्त भएका सुझावहरूलाई समेत समावेश गरी कार्ययोजना तयार गरिएको छ । व्यवसाय र मानवअधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्त बमोजिम मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मान गर्ने राज्यको दायित्व, मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी र मानव अधिकारको हनन भएको अवस्थामा उपचारमा पहुँचसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरू कार्योजनामा समावेश भएका छन् ।

कार्योजनामा मानव अधिकारको परिपालना, व्यावसायिक क्रियाकलापले मानव अधिकारमा पार्ने प्रभावको रोकथाम सम्बन्धी क्रियाकलापहरूलाई समेटिएको छ । पर्याप्त जीवनस्तरको अधिकार, न्यायोचित र अनुकूल कार्यअवस्था, पानी र स्वच्छता सम्बन्धी अधिकार, शिक्षाको अधिकार, सूचनामा पहुँचको अधिकार, विकासको अधिकार, श्रमिकको अधिकार, उपभोक्ताको अधिकार, महिला तथा बालबालिकाको अधिकार, वैदेशिक रोजगारीमा रहेका कामदारको अधिकार, वातावरणीय तथा आदिवासी जनजातिको अधिकार, लैङ्गिक समानता तथा जातीय भेदभाव विरुद्धको अधिकार र अल्पसंख्यक समुदायको अधिकारसँग सम्बन्धित विषयहरूलाई पनि कार्योजनामा समावेश गरिएको छ ।

२.१.१ श्रमिकको अधिकार

नेपालको संविधानले उचित श्रम अभ्यास, उचित पारिश्रमिक तथा सुविधा र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा उल्लेख गरेको छ । कानून बमोजिम ट्रेड यूनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको छ । सरकार र व्यावसायिक प्रतिष्ठानले श्रमिकको अधिकारको पूर्ण उपभोग, संरक्षण, सम्मान र उपचारको लागि विधि र संयन्त्रको विकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्छ । व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्तको कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा श्रमिकको अधिकारको कार्यान्वयनबाट मर्यादित श्रमको प्रवर्द्धनमा सहयोग पुग्ने हुन्छ ।

२.१.१.१ श्रमिकको अधिकार संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यको कर्तव्य

कुनै पनि व्यवसायको सञ्चालन अनुमति दिनु अगावै श्रमिकको अधिकार लगायत मानव अधिकारको प्रत्याभूतिका लागि आवश्यक नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ। श्रमिकको अधिकारको कार्यान्वयन अवस्थाको अनुगमन गरी समयमै सम्बन्धित निकायमा प्रतिवेदन पेश गर्ने पद्धति विकास गर्नु पर्छ। उद्योग वा व्यवसाय स्थापना र सञ्चालन अनुमति दिँदा महिला, बालबालिका तथा सीमान्तकृत समूहका हक अधिकार सुनिश्चित हुने गरी जोखिमको पर्याप्त क्षतिपूर्ति वा परिपूरणको व्यवस्था सहित विद्यमान श्रम सम्बन्धी कानूनले सुनिश्चित गरेका अधिकार र त्यसको संस्थागत परिचालनको व्यवस्था प्रभावकारी बनाउनु पर्छ। श्रमिकको हक अधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि श्रम ऐन, २०७४, श्रम नियमावली, २०७५, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली, २०७५, ट्रेड यूनियन ऐन, २०४९, ट्रेड यूनियन नियमावली, २०५०, बोनस ऐन, २०३०, रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७४ र रोजगारीको हक सम्बन्धी नियमावली, २०७५ लगायतका कानूनहरू कार्यान्वयनमा रहेका छन्। श्रमिकका अधिकारसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौता एवं संयुक्त राष्ट्रसंघीय प्रतिवेदन, प्रोटोकल र महासन्धि प्रति पूर्णरूपमा प्रतिबद्ध रही त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने हुन्छ। व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्तले व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी र सहभागितामा श्रमिकको अधिकार सुनिश्चित गर्ने व्यवस्था गरेको छ। श्रमिकको अधिकार उल्लङ्घन भएमा अधिकार प्राप्तिको उपचार विधिलाई राज्य संयन्त्र र व्यवसायले समन्वयात्मक रूपमा प्रभावकारी बनाउनुपर्छ। श्रमिक तथा श्रमिक संगठनहरूले पनि व्यवसाय र लगानीलाई निरुत्साहित हुने गरी कुनै पनि अवाञ्छित क्रियाकलाप नगर्ने वा त्यस्ता गतिविधिमा सहभागी हुन नहुने व्यवस्था गर्नु पर्छ।

२.१.१.२ श्रमिकको अधिकार सम्मानको लागि व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी

व्यावसायिक क्षेत्रले श्रमिकको अधिकारको सम्मानको लागि उचित वातावरण बनाउँदै मानव अधिकारको उल्लङ्घनबाट हुने परिणामलाई न्यूनीकरण वा निस्तेज गर्ने संयन्त्रको विकास गर्नु पर्छ। व्यावसायिक क्षेत्रको सामूहिक पहलमा श्रमिकको अधिकारको उपभोग गर्ने वातावरण बनाउनु पर्छ। व्यावसायिक प्रतिष्ठानले श्रमिकको अधिकारलाई मानिसको सारभूत मानव अधिकारको रूपमा स्वीकार गरी तिनीहरूको सम्मानपूर्वक सहज उपयोग गर्ने संस्थागत संरचना निर्माण गर्नु पर्छ। श्रमिकको अधिकार सम्मानको लागि व्यावसायिक क्षेत्रले विद्यमान कानूनको पूर्ण रूपमा पालना गर्नुपर्ने हुन्छ। मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि सरकारले पनि व्यावसायिक क्षेत्रलाई आवश्यक सहयोग गर्नुपर्छ। व्यावसायिक क्षेत्र श्रमिकको अधिकारको सम्मानको लागि जिम्मेवार हुनु पर्छ। महामारी वा सशस्त्र द्वन्द्वजस्ता अवस्थामा पनि मानव अधिकारको सम्मानपूर्वक प्रयोगलाई कुनै पनि बहानामा सीमित गरिनु हुँदैन।

२.१.१.३ श्रमिकको अधिकार हननमा उपचार विधि

सरकारी वा व्यावसायिक क्षेत्रमा श्रमिक वा कामदारको अधिकार उल्लङ्घन भएको अवस्थामा उपचारको उचित प्रबन्ध हुनु पर्छ। व्यावसायिक क्षेत्रले जोखिम वा संकटको बहानामा श्रमिकको अधिकार उपभोगमा संकुचन गर्ने प्रयत्न गरेमा उचित उपचारको पद्धतिद्वारा अधिकारको प्रत्याभूति हुने सुनिश्चितता हुनु पर्छ। व्यावसायिक क्षेत्रले मानव अधिकार उल्लङ्घनका घटनाको उपचार पद्धतिलाई संस्थागत गरी जुनसुकै किसिमबाट अधिकारको उल्लङ्घन भएमा वा मानव अधिकार प्रतिकूलका गतिविधि भएमा सरल र सहज उपचार प्रणालीको विकास गर्नु पर्छ। व्यावसायिक क्षेत्रबाट मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्र, विभिन्न अभिसन्धि एवं अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले तय गरेका श्रमिकको अधिकार

उल्लङ्घन भएमा त्यसको उपचार विधिलाई कानूनमा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिनुपर्छ । मानव अधिकार उल्लङ्घन भएका विषयमा राज्यको निकाय वा व्यावसायिक प्रबन्धकलाई उजुर, गुनासो, ध्यानाकर्षण र ज्ञापनपत्र लगायतका विभिन्न विधिबाट जानकारी गराउने पद्धति सुनिश्चित हुनु पर्छ । श्रमिकको अधिकार उल्लङ्घन कार्यको निरूपणको लागि निष्पक्ष न्यायिक संरचनाको स्थापना गर्नु पर्छ । श्रमिकको मानव अधिकार उल्लङ्घनबाट हुने नकारात्मक अवस्थाको न्यूनीकरण गर्दै त्यसको न्यायिक उपचारको प्रबन्ध गर्नु व्यावसायिक क्षेत्रको पनि जिम्मेवारी हो । मौजुदा पद्धतिको पुनरावलोकन, लगानीमैत्री एवम् श्रममैत्री वातावरणको निर्माण, मानव अधिकारको परिपालनाको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने संरचनाको स्थापना, सामाजिक लेखा परीक्षणको व्यवस्था, उपचार प्रक्रियामा प्रवेश पाउने वैधानिक संयन्त्रको निर्माण, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था जस्ता विषयमा सरकारी तथा व्यावसायिक दुवै क्षेत्रले विशेष ध्यान दिनुपर्छ ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था

श्रमिकको अधिकार उल्लङ्घन भएको अवस्थामा उपचारमा सहज पहुँचको सुनिश्चितता हुनु पर्छ । श्रम ऐन, २०७४ र श्रम नियमावली, २०७५ ले श्रमिकको हक अधिकार र उपचारका सम्बन्धमा विभिन्न व्यवस्थाहरू गरेको छ । विश्वास लादो न्यायिक प्रणाली, गुनासो व्यवस्थापन र छिटो न्याय निरूपण गर्ने पद्धतिको विकासले मात्र उल्लङ्घन भएका श्रमिकको अधिकार समयमै पुनर्हाली हुनसक्छ र उल्लङ्घनकर्तालाई दण्डित बनाई जिम्मेवार गराउन सकिन्छ । उपचार विधिसँग सम्बन्धित कानूनी सुधार, गुनासो सुन्ने अधिकारीको व्यवस्था, निष्पक्ष न्यायिक संरचनाको विकास र निर्णय कार्यान्वयनको सुनिश्चितताले नै उपचार पद्धतिमा सकारात्मक परिणाम ल्याउन सक्छ । व्यावसायिक प्रतिष्ठान आ-आफ्नो वैधानिक संरचना, न्यायिक निरूपण विधि र वैधानिक कार्यविधिको माध्यमबाट न्यायिक उपचारलाई परिणाममुखी बनाउने गरी सञ्चालन गर्नुपर्छ । व्यावसायिक क्षेत्रमा मानव अधिकारको उपचारात्मक पद्धतिलाई प्रभावकारी बनाउन कानून बमोजिमको उपचार पद्धतिको निर्माण गर्नु पर्छ । मानव अधिकारको उल्लङ्घन भएको अवस्थामा स्वतन्त्र र निष्पक्ष न्यायिक प्रणालीबाट मात्रै अधिकारको पुनःस्थापना हुन सक्छ । न्यायिक प्रणाली भ्रष्टाचारी, बोभिलो, खर्चिलो र अपारदर्शी भएमा ती संस्थाहरूले प्रभावकारी रूपमा काम गर्न सक्दैनन् । संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था बमोजिम निर्माण भएका न्यायिक निकायहरूलाई स्वतन्त्र रूपमा काम गर्ने वातावरण बनाउनु सबै पक्षको कर्तव्य एवम् दायित्व हुन्छ । श्रमिकको अधिकारको उल्लङ्घन भएको अवस्थामा पीडित पक्षले समयमै न्याय पाएको अनुभूति हुने गरी न्यायिक निरूपणको कार्यविधि बनाउनु पर्छ । न्यायशास्त्रको आधारभूत मान्यता "Justice Delayed is Justice Denied" लाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नु पर्छ ।

ख. उपचारमा पहुँच र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको व्यवस्था

व्यावसायिक क्रियाकलापबाट उल्लङ्घन हुने मानव अधिकारको उपचारका लागि सदैव राज्यका न्यायिक निकाय मात्र पर्याप्त हुदैनन् । विषयगत क्षेत्र, भूगोल, जनसंख्या आदिको कारण एवं न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रले निर्वाह गर्नु पर्ने महत्वपूर्ण भूमिकालाई समेत ध्यानमा राखेर न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको पनि व्यवस्था हुनु पर्छ । न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रलाई विधिसम्मत एवम् पारदर्शी रूपमा सञ्चालन गर्ने पद्धतिको विकास हुन जरुरी हुन्छ । न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रहरूको वैधानिकता कानून वा व्यावसायिक क्षेत्रको विनियमावलीहरूमा उल्लेख गरिनुपर्छ । पारदर्शी र पहुँचयोग्य रूपमा विवाद, समस्या वा गुनासोको सम्बोधन हुने गरी ती संयन्त्रहरूलाई न्यायिक बाहेकका अन्य अधिकार प्रत्यायोजन गरिनुपर्छ । मानव अधिकार उल्लङ्घन हुने पक्षको विश्वास र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको निष्पक्षताले नै यस्ता संयन्त्रको प्रभावकारिता वृद्धि गरेको हुन्छ । कार्यपालिका वा सरकारी निर्णयहरूबाट

निर्माण गरिएका वा व्यावसायिक प्रतिष्ठानद्वारा गठन गरिएका यी संयन्त्रहरूको स्वतन्त्रता, तटस्थता र निष्पक्षतालाई नियुक्तिकर्ताको अनुचित प्रभावबाट मुक्त राख्ने कानूनी व्यवस्थाबाट मात्र ती संयन्त्रले निरुपण गर्ने विवादहरू वास्तविक न्यायिक निरुपणको कसीमा सही सावित हुनसक्छन् । तसर्थ कुनै अंकुश वा पूर्वाग्रह नराखी यस्ता उपचार संयन्त्रहरूको व्यवस्थापन गर्नु पर्छ ।

२.१.२ उपभोक्ताको अधिकार

उपभोक्ता भन्नाले वस्तु वा सेवाको उपभोग गर्ने व्यक्तिलाई बुझिन्छ । उपभोक्ता त्यो व्यक्ति, समुदाय वा संगठन हो, जसले आफ्नो प्रयोग र सन्तुष्टिका लागि वस्तु वा सेवा उपभोग गर्छ र त्यस बापत निश्चित रकम भुक्तानी गर्छ । वस्तु वा सेवाको प्रयोगबाट हुने सम्पूर्ण लाभहानी उपभोक्ता स्वयंले बहन गर्नुपर्ने हुन्छ । उपभोग्य वस्तुमा प्रयोग हुने सम्मिश्रणबाट मानिसको स्वास्थ्य र सन्तुष्टिमा हानी, नोक्सानी वा कमी हुन दिनुहुँदैन । सन् १९८५ मा संयुक्त राष्ट्रसंघको महासभाबाट उपभोक्ताको अधिकार सम्बन्धी दिग्दर्शन जारी भएपश्चात विश्वभर नै उपभोक्ता अधिकारले गति लिएको हो । नेपालको संविधानमा पनि उपभोक्ताको अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरिएको छ ।

२.१.२.१ उपभोक्ताको अधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यको कर्तव्य

उपभोक्तालाई वस्तु वा सेवामा सहज पहुँचको अधिकार, प्रतिस्पर्धात्मक मूल्यमा छनौट गर्न पाउने अधिकार, वस्तु वा सेवाको मूल्य, परिमाण, शुद्धता र गुणस्तरका बारेमा सुसूचित हुन पाउने अधिकार रहेको हुन्छ । सम्मिश्रणबाट बनेको वस्तुमा रहेका पदार्थको मात्रा, तत्व वा प्रतिशतको बारेमा जानकारी पाउने अधिकार, मानव जीवन, स्वास्थ्य र सम्पत्तिमा हानि गर्ने वस्तु वा सेवाको बिक्री वितरणबाट सुरक्षित हुन पाउने अधिकार, अनुचित व्यापारिक क्रियाकलाप विरुद्ध उचित कानूनी उपचार पाउने अधिकार, वस्तु वा सेवाको प्रयोगबाट हुन गएको हानि नोक्सानी विरुद्ध क्षतिपूर्ति पाउने अधिकार, उपभोक्ताको हकहित संरक्षणको लागि अधिकारप्राप्त अधिकारी वा निकायबाट उपचार पाउने वा सुनुवाई हुने अधिकार, उपभोग्य वस्तुबारे औपचारिक वा अनौपचारिक शिक्षा पाउने अधिकार उपभोक्तालाई प्राप्त भएका हुन्छन् । उपभोक्ताको अधिकारको संरक्षण र सम्मानमा उत्पादक, वितरक, सेवा प्रदायक तथा लगानीकर्ताको भूमिका रहने हुँदा व्यावसायिक क्षेत्रसँग राज्यले समन्वय, सहकार्य र निगरानी गर्नुपर्ने हुन्छ । उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ लगायतका कानूनले उपभोक्ताको अधिकारका सम्बन्धमा विभिन्न व्यवस्था गरेका छन् । वस्तु वा सेवा उपभोक्तालाई अपेक्षित सन्तुष्टि प्रदान गर्ने तथा स्वास्थ्यलाई हानी नोक्सानी नगर्ने किसिमको हुनु पर्छ । उचित मूल्यमा गुणस्तरीय वस्तु वा सेवा उपभोग गर्न पाउनु मानिसको नैसर्गिक अधिकार हो । व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी र सहभागितामा मात्रै उपभोक्ताको मानव अधिकार सुनिश्चित हुन सक्छ । उपभोक्ताको अधिकारको संरक्षण र सम्मान तथा व्यवसायलाई मानव अधिकारमैत्री बनाउन उत्पादक, पैठारीकर्ता, ढुवानीकर्ता, सञ्चयकर्ता, बिक्रेता, सेवा प्रदायक, उपभोक्ता समूह, संघ, संगठन वा सरोकारवालाहरूको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ र राज्यले नीतिगत र कानूनी व्यवस्थाबाट यसको सुनिश्चितता गर्नुपर्छ ।

२.१.२.२ उपभोक्ताको अधिकारको सम्मानमा व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी

उपभोक्ताको अधिकारको सम्मानको लागि भएका कानूनी व्यवस्थाहरूको पालना गर्नु व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी हुन्छ । व्यवसायीहरूले उपभोक्ताको अधिकार संरक्षण सम्बन्धी कानूनी दायित्व पूरा गर्नु अनिवार्य हुन्छ । उपभोक्ताको अधिकारको सम्मानमा लगानीकर्ता, उत्पादक, पैठारीकर्ता, ढुवानीकर्ता, सञ्चयकर्ता, बिक्रेता तथा सेवा प्रदायकले

कानूनी र नैतिक उत्तरदायित्व वहन गर्नुपर्छ । उत्पादकले गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा उत्पादन गर्ने, वस्तुको लेबल निर्धारण गर्ने, त्रुटिपूर्ण उत्पादन नगर्ने, आफूले उत्पादन गरेको वस्तु त्रुटिपूर्ण उत्पादन भई त्यस्तो वस्तु बजारमा रहेको कुरा जानकारीमा आएमा त्यस्तो वस्तु संकलन गरी नष्ट गर्ने, वस्तु वा सेवाको उत्पादनको कारण उपभोक्तालाई कुनै किसिमको क्षति भएमा सोको मनासिब क्षतिपूर्ति दिने, वस्तु वा सेवाको गलत वा भ्रामक विज्ञापन वा प्रचारप्रसार नगर्ने, दुई वा दुई भन्दा बढी पदार्थको सम्मिश्रणबाट बनेको वा उत्पादित वस्तुमा रहेका पदार्थको मात्रा, तत्व वा प्रतिशतको जानकारी दिने तथा कानून बमोजिम तोकिएका अन्य शर्तहरू पूरा गर्नु पर्छ । पैठारीकर्ता तथा वितरकले पनि उपभोक्ताको अधिकारको सम्मानका लागि आफ्ना जिम्मेवारीहरू पालना गर्नु पर्छ ।

पैठारीकर्ताले परल मूल्यभन्दा बढी वा फरक नपर्ने गरी पैठारी गर्नु पर्ने, सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीले माग गरेको बखत पैठारी गरिएको वस्तु सम्बन्धी विवरण उपलब्ध गराउने, प्रचलित कानून र मापदण्ड बमोजिम पैठारी गर्न नपाउने वस्तु पैठारी नगर्ने, वस्तुको लेबलमा उल्लेख गर्नुपर्ने कुरा उल्लेख नगरी वस्तु पैठारी गरेकोमा त्यस्तो वस्तुको प्रयोगबाट कसैलाई हानी नोक्सानी हुन गएमा त्यस्तो हानी नोक्सानी बापत पैठारीकर्ता र वितरक समेत जिम्मेवार हुने र त्यस बापत क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउनु पर्ने जस्ता विषयहरू सुनिश्चित गर्नु पर्छ । यसैगरी ढुवानीकर्ताले ढुवानी गरिने वस्तुको प्रकृति अनुसार निर्धारित अवधिभित्रै ढुवानी गर्नु पर्ने, ढुवानी गर्दा वस्तुको गुणस्तरमा ह्रास आउन नदिने, ढुवानी गर्दा तोकिए बमोजिम सुरक्षात्मक व्यवस्था तथा शर्तहरूको पूर्णरूपमा पालना गर्ने, सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीले माग गरेको बखत वस्तुको विवरण उपलब्ध गराउने लगायतका दायित्वहरू पूरा गर्नु पर्छ ।

सञ्चयकर्ताले वस्तु सञ्चय वा भण्डारण गर्दा त्यस्ता वस्तुको प्रकृति अनुसार सतर्कता अपनाउने, वस्तुको किसिम वा प्रकृति अनुसार गुणस्तरमा ह्रास नआउने गरी तोकिए बमोजिम सुरक्षात्मक उपाय अपनाई सञ्चय गर्ने र वस्तुको गुणस्तर वा परिमाणमा ह्रास आउने खालको कुनै काम नगर्ने, उत्पादकले उल्लेख गरेका वस्तुको लेबल वा विवरण फेरबदल नगर्ने, सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीले माग गरेको बखत वस्तुको सञ्चयसँग सम्बन्धित विवरण उपलब्ध गराउने र तोकिएको सुरक्षात्मक उपाय अपनाउने तथा प्रचलित कानूनले तोके बमोजिमका दायित्वहरू समेत पूरा गर्नुपर्छ ।

उपभोक्ताको अधिकार संरक्षणमा बिक्रेताको पनि महत्वपूर्ण जिम्मेवारी रहेको हुन्छ । बिक्रेताले विना भेदभाव उपभोक्तालाई वस्तु बिक्री गर्ने, कृत्रिम अभाव सृजना नगर्ने, वस्तुको किसिम वा प्रकृति अनुसार गुणस्तरमा ह्रास नआउने गरी सुरक्षित रूपमा राख्ने र सुरक्षित रूपमा बिक्री गर्ने, सर्वसाधारणले स्पष्ट रूपमा देख्ने र बुझ्ने गरी वस्तुको मूल्य सूची राख्ने, सम्बन्धित निकाय वा पदाधिकारीले माग गरेका बखत आफूसँग रहेको वस्तुको मौज्जात वा विवरण उपलब्ध गराउने, वस्तुमा कुनै किसिमको ग्यारेण्टी वा वारेण्टीको व्यवस्था भएमा त्यसको पालना गर्ने, पहिले आउने उपभोक्तालाई पहिले वस्तु बिक्री गर्ने, उपभोग्य वस्तु बिक्री गरिसकेपछि त्यसको रितपूर्वकको बिल, भरपाई वा रसिद दिने लगायतका दायित्व पूरा गर्नुपर्छ ।

त्यस्तै सेवा प्रदायक व्यवसायले पनि विना भेदभाव उपभोक्तालाई सेवा प्रदान गर्ने, सर्वसाधारणले स्पष्ट रूपमा बुझ्ने गरी सबैले देख्ने ठाउँमा आफूले प्रदान गर्ने सेवाको प्रकृति र सो सेवा प्राप्त गरे बापत उपभोक्ताले तिर्नुपर्ने मूल्यको सूची राख्ने, सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीले माग गरेका बखत आफूले प्रदान गर्ने सेवासँग सम्बन्धित विवरण तथा कागजात उपलब्ध गराउने, पहिले आउने उपभोक्तालाई पहिले सेवा प्रदान गर्ने, कृत्रिम अभाव सृजना नगर्ने, उपभोक्तालाई सेवा

प्रदान गरे बापतको रकम लिए पछि स्वतस्फुर्त रूपमा कानून बमोजिम रितपूर्वकको बिल, भरपाई वा रसिद दिने तथा प्रचलित कानूनले तोके बमोजिम अन्य दायित्व पूरा गर्नुपर्छ । उपभोक्ताको अधिकार संरक्षणका लागि व्यावसायिक क्षेत्रमा क्रियाशील सबैले आआफ्नो स्थानबाट व्यक्तिगत र संस्थागत जिम्मेवारी पूरा गर्नु पर्छ ।

२.१.२.३ उपभोक्ताको अधिकार हननमा उपचार विधि

उपभोक्ताको अधिकार संरक्षण, सम्मान र उपचारको प्रभावकारिताको लागि वस्तुको उत्पादन र आपूर्तिसँग सम्बन्धित सरकारी निकाय तथा व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू जिम्मेवार हुनु पर्छ । वस्तुको मूल्य निर्धारण माग र आपूर्तिको अनुपातबाट हुने भएता पनि अपट्यारो र विशेष परिस्थितिमा मूल्य र आपूर्तिलाई सहज राख्न व्यवसायीहरू क्रियाशील र जिम्मेवार बन्नुपर्छ । उपभोक्ताको अधिकार संरक्षण र सम्मान गर्ने गराउने सम्बन्धमा न्यायिक तथा न्यायिक बाहेकका अन्य किसिमका उपचार विधिहरू अवलम्बन गर्नुपर्छ । उपचारका लागि गुनासो सुनुवाई, माफीको निवेदन, वित्तीय वा गैर वित्तीय क्षतिपूर्ति तथा दण्डात्मक प्रावधानहरू उपयुक्त हुन्छन । दण्डात्मक प्रावधान अन्तर्गत अपराधिक र प्रशासनिक कार्य समेत पर्दछन् । उपचार विधि निष्पक्ष, भ्रष्टाचारमुक्त र कहींकतैबाट प्रभावित नहुने किसिमको हुनु पर्छ ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था

व्यावसायिक क्षेत्रबाट उपभोक्ताको अधिकार उल्लङ्घन भएको अवस्थामा उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ मा भएको व्यवस्था बमोजिम उपचार प्राप्त गर्न सकिन्छ । उपभोक्ता अधिकार उल्लङ्घन भएको अवस्थामा पीडितहरूले उपचारमा सहज पहुँच पाउन सक्ने सुनिश्चितता हुनु पर्छ । विश्वासिलो न्यायिक प्रणाली, गुनासो व्यवस्थापन र छिटो न्याय निरूपण गर्ने पद्धतिको विकासले मात्र उल्लङ्घनकर्तालाई सचेत वा दण्डित बनाई जिम्मेवार बनाउन सकिन्छ । उपचार विधि वैज्ञानिक, सरल र सहज हुन जरुरी हुन्छ । उपभोक्ताको हकहित संरक्षणका लागि वस्तु वा सेवाको आपूर्ति व्यवस्था, मूल्य, गुणस्तर र शुद्धताको सुनिश्चितताको लागि अनुगमन वा सुपरीवेक्षणमा संलग्न निकायहरू बीच समन्वय गर्न संघमा केन्द्रीय बजार अनुगमन समितिको व्यवस्था गरिएको छ । प्रदेश तथा स्थानीय तहमा पनि आआफ्नो अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत उपभोक्ताको अधिकार संरक्षण गर्न, गराउन विभिन्न अधिकार सहितको कानूनी व्यवस्था गरिएको छ ।

उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ ले उपभोक्ता हित विरुद्ध वा उपभोक्ता संरक्षण ऐन र नियमावली विपरीत कुनै कार्य गरेमा त्यस्तो कुराको जानकारी पाउने, जुनसुकै व्यक्तिले निजसँग भएको जानकारी वा सबुद प्रमाणसहित केन्द्रीय बजार अनुगमन समिति, विभाग वा निरीक्षण अधिकृत समक्ष लिखित वा मौखिक वा विद्युतीय माध्यमबाट उजुरी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । उपभोक्ताको अधिकार उल्लङ्घन भएको सन्दर्भमा कानूनद्वारा नै उपचार पाउने गरी न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था गरिएको छ । वाणिज्य तथा उपभोक्त हित संरक्षण विभागको महानिर्देशकलाई ऐनमा तोकिएको विभिन्न कसूरहरूमा जरिवाना र एक वर्षसम्म कैद गर्न सक्ने अर्ध-न्यायिक अधिकार छ । ऐनले तोकेको विषयवस्तुका सम्बन्धमा नेपाल सरकारले आवश्यकता बमोजिम उपभोक्ता अदालत पनि गठन गर्न सक्छ । उपभोक्ता अदालतको गठन नभएसम्मका लागि उपभोक्ता संरक्षण ऐन बमोजिमको मुद्दाको कारबाही, सुनुवाई र किनारा गर्ने अधिकार सम्बन्धित जिल्ला अदालतलाई दिइएको छ ।

ख. उपचारमा पहुँच र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको व्यवस्था

उपभोक्ताको अधिकार संरक्षण गर्नका लागि उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ ले उपभोक्ता संरक्षण परिषद्को गठन लगायतका विभिन्न न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको व्यवस्था गरेको छ । यसका लागि केन्द्रीय बजार अनुगमन समिति तथा प्रदेश र स्थानीयस्तरमा समेत बजार अनुगमन समितिको व्यवस्था रहेको छ । व्यावसायिक क्षेत्रका विभिन्न छाता संघसंस्थाहरूले पनि उपभोक्ताको अधिकार उल्लङ्घन भएको अवस्थामा उपचार उपलब्ध गराउनको लागि विभिन्न संयन्त्रहरूको व्यवस्था गरेका हुन्छन् । विभिन्न सञ्चार माध्यमहरूबाट पनि उपभोक्ताको अधिकारका सम्बन्धमा सचेतनामूलक सामाग्रीहरूको उत्पादन, प्रकाशन र प्रसारण हुदै आएको छ । व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले उपभोक्ताको अधिकार उल्लङ्घन भएको अवस्थामा उपचारको लागि विभिन्न न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्र मार्फत कार्य गरिरहेका छन् ।

२.१.३ महिला र बालबालिकाको अधिकार

महिला र बालबालिकाले सम्मानजनक रूपमा मानव अधिकार उपभोग गर्न पाउनु उनीहरूको नैसर्गिक अधिकार हो । व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी र सहभागितामा महिला र बालबालिकाहरूको अधिकार सुनिश्चित गर्न सहयोग पुग्छ । व्यावसायिक क्रियाकलापबाट महिला तथा बालबालिकाको अधिकार उल्लङ्घन भएमा प्राप्त हुने उपचार विधिलाई राज्य संयन्त्र, व्यवसायीहरू, गैरसरकारी संघसंस्था, नागरिक समाजका व्यक्तिहरू र मानव अधिकारकर्मीले समन्वयात्मक रूपमा विधिगत एवं संरचनागत प्रबन्ध मार्फत सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

२.१.३.१ महिला तथा बालबालिकाको अधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यको कर्तव्य

व्यावसायिक प्रतिष्ठानले आन्तरिक संरचना र बाह्य रूपमा महिला विरुद्धका विभेदजन्य कार्य गर्नु हुँदैन । नेपालको संविधानको धारा ३८ मा महिलाको अधिकार र धारा ३९ मा बालबालिकाको अधिकारलाई मौलिक अधिकारको रूपमा उल्लेख गरिएको छ । महिला अधिकारको सम्बन्धमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) नियमावली, २०६५, मुलुकी देवानी संहिता, २०७४, मुलुकी फौजदारी संहिता, २०७४, घरेलु हिंसा (कसूर र सजाय) ऐन, २०६६, कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन, २०६८, राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०७४ र राष्ट्रिय महिला आयोग नियमावली, २०७८ लगायतका कानूनहरूमा विभिन्न व्यवस्थाहरू रहेका छन् ।

महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि (CEDAW), १९७९ को दफा ४ ले राज्यहरूलाई पुरुष तथा महिला बिच विभेद नगरी समानता प्राप्त गर्ने उद्देश्यले विशेष उपायहरू लागु गर्न अभिप्रेरित गर्ने उल्लेख गरेको छ । दफा ११ ले समान अवसर र स्वतन्त्र रूपमा व्यवसाय छान्न सक्ने छनौटको अधिकार, बढुवाको अधिकार र समान ज्याला तथा समान व्यवहार सुनिश्चित गरेको छ । दफा १४ ले ग्रामीण परिवेशमा महिला विरुद्धको भेदभावलाई सम्बोधन गर्दछ र उनीहरूलाई रोजगार तथा स्वरोजगार सम्बन्धमा आर्थिक अवसरहरूमा समान पहुँच सुनिश्चित गर्ने विषय उल्लेख गरेको छ । महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धिको सामान्य सुझाव (General Recommendation) नं. २८ ले महासन्धिको दफा २ अन्तर्गत राज्यका आधारभूत दायित्वहरू उल्लेख गर्दै महिलाहरूका सम्बन्धमा कुनै कार्य गरेर वा नगरेर कुनै किसिमको विभेद नगर्न तथा राज्य स्वयंले वा निजी क्षेत्रबाट गरिने महिला विरुद्धका विभेदजन्य कार्यहरूलाई सक्रियतापूर्वक सम्बोधन गर्नु पर्ने जिम्मेवारी दिएको छ ।

न्यूनतम श्रम मापदण्ड र समान कामका लागि समान पारिश्रमिक पनि महिला अधिकारको लागि एउटा महत्वपूर्ण विषय हो । यो अधिकारले महिलाहरूलाई व्यावसायिक नेतृत्व तथा उद्यमशीलताको अवसर प्रदान गर्दछ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) महासन्धि नं. १११ अनुसार कसैलाई पनि लिंग, जाति, वर्ण वा धर्मका आधारमा रोजगार वा पेशामा विभेद गर्न पाइँदैन । महासन्धि नं. १०० ले समान कामका लागि समान पारिश्रमिक निर्धारण गरेको छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको पारिवारिक जिम्मेवारी भएका कामदार सम्बन्धी महासन्धि नं. १५६, सामान्य सुभावा नं. १६५ तथा महासन्धि नं. १०३ र १८३ र सामान्य सुभावा नं. १९१ ले पनि महिलाहरूलाई भेदभावमुक्त गर्न विभिन्न व्यवस्था गरेको छ । उक्त सुभावाहरूले महिलाहरूको प्रजनन भूमिका तथा व्यावसायिक जीवनमा सहभागी हुने अधिकारमा विशेष जोड दिएको छ । साना तथा मझौला आकारका व्यवसायहरूमा रोजगार सिर्जना सम्बन्धी सुभावा नं. १८९ ले महिला उद्यमीको प्रवर्द्धनका लागि मार्गनिर्देश गर्दछ ।

व्यावसायिक गतिविधि संचालन गर्ने क्रममा बालबालिकाको विषय पनि निकै महत्वपूर्ण मानिन्छ । व्यावसायिक क्रियाकलापमा बालबालिकालाई सरोकारवाला नमानिएका विषयलाई बालअधिकार सम्बन्धी महासन्धिले महत्वकासाथ उठाएको छ । बालअधिकारलाई आदर गर्ने, बालबालिकाको मानव अधिकारलाई समर्थन गर्न प्रतिबद्ध रहने, बालश्रम निवारण गर्नका लागि योगदान गर्ने, सबै किसिमका व्यावसायिक गतिविधिमा बालबालिकाको संरक्षण तथा सुरक्षालाई सुनिश्चित गर्ने, उत्पादन तथा सेवाहरू बालबालिकाका लागि सुरक्षित हुन सक्नु भन्ने सुनिश्चितताको लागि आवश्यक कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्छ । व्यावसायिक उत्पादन तथा सेवाहरू मार्फत बालबालिकाको अधिकारमा सहयोग प्रदान गर्ने, बाल अधिकारलाई आदर गर्ने गरीमात्र बजारीकरण तथा विज्ञापन गर्ने, वातावरण संरक्षण, जग्गा अधिग्रहण एवम् प्रयोगका सम्बन्धमा बालअधिकारलाई आदर तथा सहयोग गर्ने, संकटमा परेका वा विपद् प्रभावित बालबालिकाको संरक्षणका लागि सहयोग गर्ने र बाल अधिकारको संरक्षण तथा कार्यान्वयनका लागि सामुदायिक तथा सरकारी प्रयासहरूलाई अभू बढी सुदृढ बनाउनु पर्छ । महिला तथा बालबालिकाको अधिकार संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यले पर्याप्त नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ ।

२.१.३.२ महिला तथा बालबालिकाको अधिकारको सम्मानमा व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी

राज्यका नीति तथा कानूनहरूलाई व्यावसायिक क्षेत्रले आफ्नो संस्थाको हकमा पनि पूर्ण रूपमा लागू गराउनुपर्छ । व्यावसायिक प्रतिष्ठानले सञ्चालन गर्ने क्रियाकलापहरूलाई महिलामैत्री बनाउन आफ्नो व्यावसायिक संस्थामा महिलाको समान सहभागिता सुनिश्चित गर्ने, तिनका गुनासो तथा समस्याहरू सुन्ने र कारबाही गर्ने संयन्त्र निर्माण गर्नुपर्छ । व्यावसायिक संस्थाको संस्थागत कार्ययोजना महिलामैत्री र बालबालिकामैत्री हुने गरी तयार गर्नुपर्छ । व्यावसायिक संस्थाले संस्थाको नीति, विधान तथा नियमहरूमा लैङ्गिक समानताका लागि पर्याप्त प्रावधानहरू राख्नुपर्छ । महिला सहभागिता, संस्थाको माथिल्लो तहमा महिलाको उपस्थिति र निर्णय प्रक्रियामा सहभागिताका सम्बन्धमा व्यावसायिक संस्थाहरूले आफ्नो नीतिमा राज्यको कानूनलाई प्रतिविम्बित गर्नुपर्छ ।

व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले लैङ्गिक समानता कायम गर्न र यौनिक अल्पसंख्यक तथा महिलालाई मूलप्रवाहमा ल्याउन योगदान पुग्ने गरी आफ्ना क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्नु पर्ने हुन्छ । व्यावसायिक संस्थाहरूले कार्यस्थलमा महिला, पुरुष तथा यौनिक अल्पसंख्यकहरूलाई हेर्ने दृष्टिकोणमा परिवर्तन ल्याउनु आवश्यक छ । महिला, पुरुष तथा यौनिक अल्पसंख्यक सबैको समान सहभागिता गराउने, लिंगकै आधारमा कसैप्रति व्यावसायिक संस्थाको गतिविधिमा

भेदभाव हुन नदिन आवश्यक प्रबन्ध गर्ने, लैङ्गिक भेदभाव सम्बन्धी समस्या आएको खण्डमा गुनासो सुन्ने संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने, लैङ्गिकताकै आधारमा नियुक्ति र पदोन्नती लगायतका सेवा सुविधाहरूमा भेदभाव नहुने वातावरण तयार गर्नु व्यावसायिक संस्थाहरूको उत्तरदायित्व भित्र पर्छ । व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले आफ्नो भौतिक पूर्वाधार तथा सुविधाहरूलाई लैङ्गिकमैत्री हुने गरी निर्माण गर्नुपर्छ । महिलाले कार्यस्थलमा असुरक्षित महसुस गर्नु वातावरण निर्माण गर्ने, छुट्टै कार्यकक्ष, शौचालय र मातृस्तनपान कक्ष लगायतको प्रबन्ध गर्नाले व्यावसायिक संस्थामा महिलाको अधिकारलाई सम्मान र प्रोत्साहित गर्छ ।

व्यावसायिक संस्थाहरूमा महिला र पुरुष बीचमा सहज कार्य वातावरण र सहयोगी व्यवहार हुने परिस्थिति निर्माण गर्न सकेमा संस्थाको प्रभावकारिता र उत्पादन बढाउन मदत गर्छ । यस्ता कार्यनीतिहरू कार्यान्वयन गर्दा व्यावसायिक संस्थाहरूले शुरुमा केही लगानी गर्नाले दीर्घकालमा त्यसबाट सकारात्मक प्रतिफल प्राप्त गर्न सकिने हुन्छ । व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले आफ्ना वस्तु तथा सेवाको उत्पादन गर्दा बालबालिकाको स्वास्थ्यलाई ख्याल गर्दै उनीहरूको सर्वाङ्गीण विकासमा योगदान पुग्ने गरी गर्नुपर्छ ।

२.१.३.३ महिला तथा बालबालिकाको अधिकार हननमा उपचार विधि

नेपालको संविधान अन्तर्गत प्राप्त मौलिक अधिकारको रूपमा रहेका महिला तथा बालबालिकाको अधिकारको उल्लङ्घन विरुद्ध सर्वोच्च अदालतको अधिकार क्षेत्र प्रयोग गरी उपचार प्राप्त गर्न सकिन्छ । व्यावसायिक क्षेत्रबाट महिला तथा बालबालिकाको अधिकारको संरक्षण गर्ने गराउने सम्बन्धमा न्यायिक तथा न्यायिक बाहेकका अन्य दुवै किसिमका उपचार विधि तथा संयन्त्र हुनसक्ने देखिन्छ । यस्ता विधि तथा संयन्त्रहरूमा गुनासो सुन्ने र व्यवस्थापन गर्ने विधि, निवेदन, वित्तीय वा गैर वित्तीय क्षतिपूर्ति तथा दण्डात्मक प्रावधानहरू हुन सक्छन् । दण्डात्मक प्रावधान अन्तर्गत अपराधिक र प्रशासनिक कार्य समेत पर्दछन् । उपचार विधि निष्पक्ष, भ्रष्टाचारमुक्त तथा निर्णयलाई कहींकतैबाट प्रभावित गर्न नसकिने प्रकारको हुनु पर्छ ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था

गरिबी, अशिक्षा, असक्षमता तथा सामाजिक एवम् पारिवारिक कारणले गर्दा महिला तथा बालबालिकाको न्यायमा कमजोर पहुँच छ । वर्तमान पद्धतिमा न्यायमा सहज पहुँचका लागि कानूनी सल्लाह प्रभावकारी भएको देखिदैन । प्रहरी, प्रशासन तथा अड्डा अदालतहरू पूर्णरूपमा महिला तथा बालबालिकामैत्री हुन नसकेका कारणले पनि न्यायमा पहुँच कष्टकर हुन गएको हो । व्यावसायिक प्रतिष्ठान भित्र न्याय पाउने अवस्था अझ कमजोर छ । महिला अधिकारको सम्बन्धमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) नियमावली, २०६५, मुलुकी देवानी संहिता, २०७४, मुलुकी फौजदारी संहिता, २०७४, घरेलु हिंसा (कसूर र सजाय) ऐन, २०६६, कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन, २०६८, राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०७४ र राष्ट्रिय महिला आयोग नियमावली, २०७८ लगायतका कानूनहरूमा उल्लिखित अधिकारहरूको उल्लङ्घन भएको अवस्थामा उपचार प्राप्त गर्ने न्यायिक प्रणाली स्पष्ट गरिएको छ ।

बालबालिकाको अधिकार संरक्षणका लागि बनेका मुलुकी देवानी संहिता, २०७४ तथा मुलुकी फौजदारी संहिता, २०७४ का प्रावधानहरू, बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०७५, बालबालिका सम्बन्धी नियमावली, २०७८, बालश्रम

(निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६, अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी ऐन, २०७४, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन, २०६८, राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०७४, समाज कल्याण ऐन, २०४९, आमाको दुधलाई प्रतिस्थापन गर्ने वस्तु (बिक्री वितरण नियन्त्रण) ऐन, २०४९ र कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यावहार (निवारण) ऐन, २०७१ लगायत अन्य विभिन्न कानूनहरूले पनि न्यायिक प्रणालीलाई स्पष्ट गरेका छन् । बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०७५ ले आधुनिक मान्यतामा आधारित बाल अदालतको गठन, यसको अधिकारक्षेत्र, सुनुवाई प्रक्रिया, बन्द इजलासको व्यवस्था, बालसुधार गृह र पुर्नस्थापना जस्ता विषयलाई समेटेको छ । महिला तथा बालबालिकाको अधिकारका सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतको अधिकारक्षेत्र अन्तर्गतका उपचारहरू सहज भएपनि अन्य प्रक्रियाहरूलाई अभि सहज बनाउनु पर्छ ।

ख. उपचारको पहुँच र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको व्यवस्था

महिला तथा बालबालिकाको अधिकारका सम्बन्धमा न्यायिक संयन्त्र अन्तर्गतका अड्डा अदालतहरूको प्रयोग नै धेरै हदसम्म गरिए पनि कतिपय व्यवस्थाहरू न्यायिक बाहेकका अन्य किसिमले गर्ने प्रकृतिका पनि रहेका छन् । महिलाहरूको कार्यालय आउने जाने समयमा लचकता, उनीहरूको स्वास्थ्य जाँच, गर्भावस्थामा सजिलो काममा लगाउने, महिलाहरूको क्षमता विकासको लागि आवश्यक संयन्त्रको व्यवस्था गर्नु महत्वपूर्ण मानिन्छ । महिलाका लागि क्षमता विकासको अवसर, तालिमको व्यवस्था, जिम्मेवारी बाँडफाँट, निर्णायक तहमा महिलाको उपस्थिति, लैङ्गिकमैत्री शब्द र भाषाको प्रयोग, संस्था प्रमुखहरूको लैङ्गिक संवेदनशीलता, लैङ्गिक हिंसामा शून्य सहनशीलताको सुनिश्चितता, महिला तथा यौनिक अल्पसंख्यक कामदार तथा कर्मचारीको समस्या सुनुवाइका लागि सुपरीवेक्षकको व्यवस्था गर्ने जस्ता असल प्रयासले व्यावसायिक प्रतिष्ठानको प्रतिष्ठा र उत्पादकत्वमा वृद्धि गर्छ । महिला तथा बालबालिकाको अधिकार संरक्षण र सम्मानको उल्लङ्घनको उपचारको लागि व्यावसायिक क्षेत्रले स्पष्ट कार्यदिशा बनाई कार्यान्वयन गरेको हुनु पर्छ ।

२.१.४ वैदेशिक रोजगारीमा रहेका कामदारको अधिकार

वैदेशिक रोजगारीको लागि दैनिक २,१०० भन्दा बढी व्यक्तिहरू गन्तव्य मुलुकहरूमा जाने गरेको तथ्याङ्क छ । वैदेशिक रोजगारीको क्रममा हुने ठगी तथा श्रमको शोषण, जोखिमयुक्त काम तथा जीवनमरणको सवाल अभि भयावह बन्दै गईरहेको छ । वैदेशिक रोजगारीमा रहेका कामदारको संरक्षण र सम्मानको लागि सरकारी तथा व्यावसायिक क्षेत्र बढी जिम्मेवार भई अधिकार उल्लङ्घनका अवस्थामा सरल र सहज रूपमा उपचार पाउने अवस्थाको सुनिश्चितता गर्नु आवश्यक छ ।

२.१.४.१ वैदेशिक रोजगारीमा रहेका कामदारको अधिकार संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यको कर्तव्य

नेपालको संविधानको धारा ३३ र ५१ मा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी विषयलाई उल्लेख गरिएको छ । संविधानले प्रत्येक नागरिकको रोजगारीको छनौट गर्न पाउने हकलाई मौलिक हकको रूपमा व्याख्या गरेको छ । संविधानमा वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित बनाउने, कामदारको रोजगारी प्रत्याभूति गर्ने, नियमन र व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने र वैदेशिक रोजगारबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने नीति उल्लेख गरिएको छ । नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रलाई व्यवस्थित गर्न वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८, वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ लगायतका नीति र कानूनहरू निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले वैदेशिक रोजगारसँग

सम्बन्धित सिप विकास तालिम, सूचना प्रवाह र वित्तीय तथा मनोसामाजिक परामर्श लगायतका क्रियाकलापहरू स्थानीय तहबाट समेत सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरेको छ । उल्लिखित नीति तथा कानूनहरूलाई वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपालीहरूको अधिकार सुनिश्चित हुने गरी संघीयताको मर्म तथा संरचना बमोजिम समयानुकूल परिमार्जन गर्न आवश्यक छ । श्रम आप्रवासन तथा आप्रवासी कामदारको सम्बन्धमा संयुक्त राष्ट्रसंघ लगायतका अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धीहरू अनुमोदन गर्ने र अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरूमा नेपालले गरेका प्रतिबद्धताहरूलाई राष्ट्रियकरण गरी प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ ।

गन्तव्य मुलुकस्थित नेपाली कूटनतिक नियोग र नेपालभिन्न रहेका रोजगारसँग सम्बन्धित निकायहरूको संस्थागत क्षमता वृद्धि गरी सेवा प्रवाहको दायरा विस्तार गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । आप्रवासी महिला कामदार तथा तिनका परिवारसँग सम्बन्धित अधिकारको उचित सम्मान र संरक्षण गर्नुपर्छ । वैदेशिक रोजगारीको विषय अन्तर-देशीय मुद्दा भएको हुदाँ वैदेशिक रोजगारीका लागि गन्तव्य मुलुकसँग श्रम कूटनीति तथा श्रम सम्झौता तथा समझदारी गर्नु जरूरी हुन्छ । गन्तव्य मुलुकसँग गरिने श्रम सम्झौता तथा समझदारीहरूमा आप्रवासी कामदारको अधिकारको विषयलाई उच्च प्राथमिकता दिई सो को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्छ । वैदेशिक रोजगारीको विषय बहुआयमिक र बहुसरोकारवालाहरूको संलग्नता भएको हुनेहुदाँ देशभिन्न र बाहिर रहेका सम्बन्धित सरोकारवाला पक्षहरूसँग आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण र सम्मानको निमित्त समन्वय, सहकार्य र साभेदारी गर्न आवश्यक छ । आप्रवासी कामदारको अधिकार पालना र गन्तव्य मुलुकसँग भएका द्विपक्षीय श्रम सम्झौताको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि उचित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्न अपरिहार्य छ । नेपाली नागरिकहरूलाई वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने कार्यमा संलग्न इजाजतपत्र प्राप्त संस्था (म्यानपावर कम्पनी), स्वास्थ्य संस्था, बीमा कम्पनी, अभिमुखिकरण तालिम प्रदायक संस्था, सीप तालिम प्रदायक संस्था, वित्तीय संस्था, विप्रेषक कम्पनी, वायुसेवा कम्पनी आदिको प्रभावकारी नियमन गर्न अति आवश्यक रहेको छ ।

२.१.४.२ वैदेशिक रोजगारीमा रहेका कामदारको अधिकारको सम्मानमा व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी

वैदेशिक रोजगारीको समग्र प्रक्रिया वा चक्रमा व्यावसायिक क्षेत्रको ठूलो भूमिका र संलग्नता रहेको हुन्छ । वैदेशिक रोजगारीमा कामदार पठाउनको लागि इजाजतपत्र प्राप्त संस्था (म्यानपावर कम्पनी), स्वास्थ्य संस्था, बीमा कम्पनी, अभिमुखिकरण तालिम प्रदायक संस्था, सीप तालिम प्रदायक संस्था, वित्तीय संस्था, विप्रेषक कम्पनी, वायुसेवा कम्पनी आदि मुख्य व्यावसायिक संस्थाहरूको रूपमा रहेका छन् । आप्रवासी कामदारको अधिकार सुनिश्चितताको लागि इजाजतपत्र प्राप्त संस्थाको स्वच्छ भर्ना प्रक्रियाप्रतिको प्रतिबद्धता तथा कामदार प्रतिको उत्तरदायित्वको ठुलो महत्व रहेको हुन्छ । इजाजतपत्र प्राप्त संस्था लगायतका अन्य संस्थाहरूले आफ्नो आन्तरिक सुशासनको प्रवर्द्धन गर्दै कामदारको हितलाई ध्यानमा राखी व्यवसाय सञ्चालन गर्न आवश्यक छ । आप्रवासी कामदारको अधिकारपालना तथा संरक्षणमा गन्तव्य मुलुकमा रहने रोजगारदाता लगायतका व्यावसायिक क्षेत्रको पनि ठूलो उत्तरदायित्व रहेको हुन्छ । रोजगारदाता तथा व्यावसायिक संस्थाहरूले रोजगार, आप्रवासी कामदारको अधिकार तथा व्यवसायसँग आकर्षित हुने नीति तथा कानूनहरूको पूर्णरूपमा पालना गर्नुपर्छ । यसका साथै श्रम आप्रवासन तथा आप्रवासी कामदारसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धीहरूको पनि पूर्णरूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्छ । रोजगारदाता तथा व्यावसायिक संस्थाहरूले आप्रवासी कामदारको अधिकारको संरक्षण र सम्मान हुने गरी आन्तरिक रूपमा विनियमावली तथा संरचनाको तयार गरी सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

रोजगारदाता तथा व्यावसायीले आप्रवासी कामदारको अधिकारलाई सम्बोधन हुने गरी आफ्नो नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयनमा सरोकारवाला निकायहरूसँग समन्वय र सहकार्य गर्न पनि आवश्यक हुन्छ । व्यावसायिक संस्थाहरूका छाता संघसंस्थाले वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली कामदारको अधिकार संरक्षण र सम्मानको लागि आचारसंहिताको निर्माण र कार्यान्वयन गर्नु पर्छ । वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली कामदारको अधिकार सुनिश्चित भए मात्र कानूनको सम्मान हुने, कार्यवातावरण सहज हुने, सेवामा सकारात्मक परिवर्तन हुने र कामदार तथा रोजगार दाता दुवैको हित हुने देखिन्छ ।

२.१.४.३ वैदेशिक रोजगारीमा रहेका कामदारको अधिकार हननमा उपचार विधि

वैदेशिक रोजगारीमा रहेका कामदारको अधिकार सुनिश्चित गर्ने सम्बन्धमा वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ कार्यान्वयनमा रहेका छन् । वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली कामदारको अधिकार संरक्षण, प्रवर्द्धन र अनुगमन गर्ने काम श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, श्रम तथा रोजगार कार्यालय, जिल्ला प्रशासन कार्यालय, वैदेशिक रोजगार बोर्ड, काउन्सेलर सेवा विभाग र गन्तव्य मुलुकस्थित नेपाली कूटनीतिक नियोग लगायतका निकायहरूले गरिरहेका छन् । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले पनि वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली कामदारको अधिकार संरक्षण, सम्मान र प्रवर्द्धनमा नियमनकारी भूमिका खेल्दै आएको छ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले स्थानीय तहलाई वैदेशिक रोजगारीको सम्बन्धमा तथ्याङ्क सङ्कलन र सूचना प्रवाह गर्ने लगायतका सिमित अधिकार दिएको छ ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित व्यक्तिगत ठगीका मुद्दाको उजुरी दिने र मेलमिलाप गराउन सक्ने अधिकार प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई दिईएको छ । मेलमिलाप नभएमा वा पीडक पीडित फरक जिल्लाको भएमा वा मुद्दाको प्रकृतिबाट नै मेलमिलाप हुने नदेखिएमा वैदेशिक रोजगार विभागमा सिफारिस गर्ने व्यवस्था छ । संस्थागत ठगीको सम्बन्धमा पनि निवेदन बुझि वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाई दिने अधिकार प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई रहेको छ । संस्थागत ठगीका सम्बन्धमा वैदेशिक रोजगार विभागले अनुसन्धान गरी वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरणमा मुद्दा दायर गर्ने र न्यायधिकरणबाट सो सम्बन्धमा फैसला हुने कानूनी व्यवस्था रहेको छ । वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली कामदारहरूको अंगभंग तथा मृत्युको हकमा वैदेशिक रोजगार बोर्डले प्रदान गर्ने आर्थिक सहायता स्थानीय तहको सिफारिसमा सेवाग्राहीले स्थानीयस्तरमा नै प्राप्त गर्ने व्यवस्थालाई महत्वपूर्ण शुरुवातको रूपमा लिन सकिन्छ ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था

वैदेशिक रोजगारमा रहेका कामदारको समस्या समाधान गर्न तथा न्याय सम्पादनका लागि वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ ले विभिन्न न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था गरेका छन् । वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण र जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरू वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारको मानव अधिकार उल्लङ्घन भएको अवस्थामा उपचारको लागि स्थापित संरचनाहरू हुन् । वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरण काठमाडौँमा मात्र सिमित भएको हुदाँ न्यायिक प्रणाली केन्द्रिकृत भएको अवस्था छ । स्थानीय तहमा वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित गुनासो सुनुवाईको लागि कुनै संयन्त्र नभएको हुदाँ सोको व्यवस्था हुन आवश्यक देखिन्छ । ठूलो संख्यामा नेपालीहरू विदेशमा रोजगारीको लागि जाने गरेको हुदाँ उनीहरूको अधिकार संरक्षण र

सम्मानको सुनिश्चितताको लागि विदेशस्थित नेपाली कूटनीतिक नियोगहरूको क्षमता अभिवृद्धि गरी सेवा विस्तार गर्न आवश्यक छ । वैदेशिक रोजगारीमा रहेका कामदारको अधिकार संरक्षण र न्यायमा पहुँचको लागि प्रभावकारी कूटनीतिक पहल गर्न जरूरी देखिन्छ । श्रम आप्रवासन अन्तरदेशीय मुद्धा भएको र आप्रवासी कामदारको अधिकारको सम्बन्धमा संयुक्त राष्ट्रसंघले विभिन्न अभिसन्धीहरूको घोषणा र गुनासो सुनुवाई संयन्त्रको व्यवस्था गरेको हुदाँ वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली कामदारको अधिकार संरक्षण र सम्मानको लागि ती संयन्त्रहरूको उपयोग गर्नुपर्ने हुन्छ ।

ख. उपचारमा पहुँच र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको व्यवस्था

वैदेशिक रोजगारीमा रहेका कामदारको मानव अधिकार उल्लङ्घन भएको अवस्थामा हुने उपचारमा पहुँचको लागि न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रहरू प्रभावकारी भएको अवस्था छैन । वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित व्यवसायीहरू विशेषत इजाजतपत्र प्राप्त संस्था (म्यानपावर कम्पनी), स्वास्थ्य परीक्षण संस्था, बीमा कम्पनी र तिनका छाता संगठनहरूले वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली कामदारको अधिकार संरक्षण र गुनासो सुनुवाई तथा फर्छ्यौटको लागि आवश्यक संयन्त्रको विकास गर्न जरूरी हुन्छ । स्थानीय तहले वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित मानव अधिकार उल्लङ्घनका घटनासँग सम्बन्धित समस्या समाधान तथा गुनासो सुनुवाईको लागि न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको विकास गर्न आवश्यक देखिन्छ । वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका व्यक्तिहरूका संस्था, ट्रेड युनियन र गैरसरकारी संस्थाहरूले पनि वैदेशिक रोजगारीमा गएका कामदारको अधिकार संरक्षण र न्यायमा पहुँचका निमित्त सहजीकरण र सचेतना कार्यक्रमहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्नु पर्ने हुन्छ । वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित सूचना प्रवाह र गुनासो सुनुवाईको लागि विदेशस्थित नियोगहरूमा स्थापित गुनासो सुनुवाईका संयन्त्रलाई प्रभावकारी बनाउन जरूरी रहेको छ ।

२.१.५ वातावरण र आदिवासी जनजातिको अधिकार

वातावरण तथा आदिवासी जनजातिको अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचारको लागि संवैधानिक व्यवस्था, राष्ट्रिय कानून र अन्तर्राष्ट्रिय प्रबन्ध तथा प्रयासलाई व्यावसायिक क्षेत्रले ध्यान दिनु पर्छ । अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा नै वातावरणको अधिकार र आदिवासी जनजातिको अधिकारलाई एक आपसमा जोडेर संयुक्त रूपमा हेर्ने प्रचलन रहेको छ । यसको कारण यी दुवै क्षेत्र बीचको अन्योन्याश्रित सम्बन्ध नै हो । आधारभूत मानव अधिकारको उल्लङ्घनलाई राज्यले आवश्यक कानूनी व्यवस्था गरी उपचारलाई वैधानिक र व्यवस्थित गर्नुपर्ने हुन्छ । सरकारले व्यावसायिक क्रियाकलापबाट वातावरणमा पर्ने प्रभावको न्यूनीकरण र आदिवासी जनजातिको मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि आवश्यक विधि र संयन्त्रको विकास गर्नुपर्छ ।

२.१. ५.१ वातावरण र आदिवासी जनजातिको अधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यको कर्तव्य

व्यवसाय सञ्चालनको क्रममा हुने गतिविधिहरू वातावरणमा न्यून प्रभाव पर्ने र आदिवासी जनजातिको अधिकार सुनिश्चितता हुने गरी सञ्चालन गर्नुपर्छ । व्यावसायिक क्रियाकलापबाट आदिवासी जनजातिको अधिकार संरक्षण र सम्मानको लागि भएका कानून कार्यान्वयनको सम्बन्धमा प्रभावकारी अनुगमन गर्ने पद्धतिको विकास गर्नुपर्छ । व्यावसायिक कार्यको अनुमति दिँदा महिला, बालबालिका तथा सीमान्तकृत समूहका हक अधिकार सुनिश्चित हुने गरी जोखिमको क्षतिपूर्ति वा परिपूरणको व्यवस्थाका सम्बन्धमा ध्यान दिनु पर्छ । विद्यमान वातावरण संरक्षण सम्बन्धी कानूनको कार्यान्वयन तथा आदिवासी जनजातिका अधिकारहरू सुनिश्चित हुने गरी संस्थागत स्रोतको परिचालन गर्ने,

नेपाल पक्ष भएका वातावरण, जैविक विविधता, रसायन र फोहर ओसारपसार एवं व्यवस्थापन सम्बन्धी महासन्धिहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन जरूरी छ । आदिवासी जनजाति, महिला, बालबालिका तथा अल्पसंख्यकका अधिकारसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौता एवं संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय प्रतिवेदन, प्रोटोकल तथा महासन्धिहरू प्रति पूर्णरूपमा प्रतिबद्ध रही त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनको व्यवस्था गर्नु पर्छ ।

२.१.५.२ वातावरण र आदिवासी जनजातिको अधिकारको सम्मानमा व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी

सडक, जलविद्युत आयोजना, बाँध, लगायतका पूर्वाधार तथा विभिन्न उद्योगधन्दाबाट आदिवासी जनजातिको जीवन प्रभावित भएको छ । उन्नत बीऊबिजन, रासायनिक मल तथा कीटनाशक विषादीको प्रयोग तथा टूला आयोजनाहरूका कारण आदिवासी जनजाति लगायतका स्थानीयहरू वातावरणीय प्रभावमा परेका छन् । यस्ता क्रियाकलापबाट पर्यावरणका साथै आदिवासी जनजातिको स्थापित जीवनशैली प्रभावित हुन पुगेको छ । आदिवासी जनजाति तथा स्थानीय जनताहरू विभिन्न विकास आयोजनाको कामबाट पनि प्रभावित भएका छन् । टूला बाँध, तटबन्ध तथा निकुञ्जका कारण उनीहरू आफ्नो थातथलो छोडेर हिँड्नु पर्ने अवस्था छ । पर्यटकीय गतिविधि र राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तुका कारण पनि आदिवासी जनजातिको जनजीवन प्रभावित भएको देखिन्छ । व्यावसायिक गतिविधिहरू सञ्चालनका सन्दर्भमा दिईने क्षतिपूर्तिको विषय पनि कतिपय अवस्थामा विवादमा आएको पाईन्छ । आदिवासी जनजातिका भाषा, धर्म, संस्कृति तथा जीवनको विषय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा भएका निर्णयहरूलाई राष्ट्रियस्तरमा कार्यान्वयन गर्न गराउन आवश्यक हुन्छ ।

जलवायु परिवर्तनले आदिवासी जनजाति लगायतका स्थानीयको सामाजिक र आर्थिक अवस्थामा परिवर्तन आएको छ । आफ्नो क्षेत्र, भूमि, स्रोत र साधनका सम्बन्धमा आदिवासी जनजातिको सरोकार रहन्छ । उद्योग व्यवसाय वा परियोजनाहरूले आदिवासी जनजातिको सांस्कृतिक, आध्यात्मिक तथा सामाजिक पहिचान, धार्मिक आस्था, परम्परागत ज्ञान तथा सिप र पद्धतिलाई प्रभावित गर्नु हुँदैन । व्यावसायिक क्षेत्रले व्यवसायमा संलग्न आदिवासी जनजातिहरूको मानव अधिकारको सम्मानको सुनिश्चितता गर्नुपर्छ । वातावरण तथा आदिवासी जनजातिको अधिकार उल्लङ्घन भएमा प्राप्त हुने उपचार विधिका लागि प्रत्येक व्यवसायले आवश्यक विधि एवम् संरचनागत प्रबन्ध गर्नुपर्छ । वातावरण र विकास बिच सन्तुलन कायम गर्न, प्रकृति, वातावरण र जैविक विविधतामा पर्ने प्रतिकूल वातावरणीय प्रभाव न्यूनीकरण गर्न तथा जलवायु परिवर्तनको चुनौतीलाई सामना गर्नका लागि सम्बन्धित व्यावसायिक क्षेत्रले कानूनको पूर्णरूपमा पालना गर्नु पर्छ ।

२.१.५.३ वातावरण र आदिवासी जनजातिको अधिकार हननमा उपचार विधि

नेपालको संविधान बमोजिम मौलिक अधिकारको रूपमा उल्लेख भएको वातावरणीय तथा आदिवासी जनजातिसँग सम्बन्धित अधिकारको उल्लङ्घनका विरुद्ध सर्वोच्च अदालतको अधिकारक्षेत्र प्रयोग गरी उपचार प्राप्त गर्न सकिन्छ । वातावरण संरक्षण ऐन, २०७६ र वातावरण संरक्षण नियमावली, २०७७ ले स्वच्छ र स्वस्थ वातावरणमा बाँच्न पाउने नागरिकको मौलिक अधिकारको संरक्षण गर्न वातावरणीय प्रदुषण वा ह्रासबाट हुने क्षति बापत पीडितलाई प्रदुषकबाट क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरेको छ । वन तथा वन्यजन्तु, राष्ट्रिय निकुञ्ज, जलाधार संरक्षण, खानी तथा खनिज लगायतका क्षेत्रसँग सम्बन्धित कानूनहरूले पनि यस सम्बन्धमा विभिन्न नियमनकारी व्यवस्था गरेका छन् । आदिवासी जनजातिको अधिकार सम्बन्धी संवैधानिक प्रावधानहरूलाई कार्यान्वयनको लागि आदिवासी जनजाति आयोग ऐन, २०७४, आदिवासी जनजाति उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐन, २०५८ र भाषा आयोग ऐन, २०७४ लगायतका कानूनको

निर्माण भएको छ । वातावरण र आदिवासी जनजाति सम्बन्धी अधिकारको व्यावसायिक क्षेत्रबाट संरक्षण गर्ने गराउने सम्बन्धमा न्यायिक तथा न्यायिक बाहेकका अन्य दुवै किसिमका उपचार विधिहरूलाई उपयोग गर्नुपर्छ ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था

वातावरण संरक्षण ऐन, २०७६ अन्तर्गत संक्षिप्त वातावरणीय अध्ययन प्रतिवेदन स्वीकृत गराउनु पर्ने र त्यस्तो प्रतिवेदन स्वीकृत नगराई वा स्वीकृत प्रतिवेदनको विपरीत हुनेगरी कार्य गरे गराएमा सम्बन्धित निकायले पाँच लाख रुपैयासम्म जरिवाना गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । वातावरण संरक्षण ऐन, २०७६ विपरीत प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण, संक्षिप्त वातावरणीय अध्ययन वा वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन प्रतिवेदन स्वीकृत नगराई वा स्वीकृत प्रतिवेदनको विपरीत हुने गरी प्रस्ताव कार्यान्वयन गरेमा वा उक्त ऐन विपरीत हुने कार्य गरेमा वा गर्न लागेमा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिनसक्ने व्यवस्था रहेको छ । नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी वातावरण संरक्षणका दृष्टिले पूर्वसावधानी अपनाउनु पर्ने विषयका सम्बन्धमा आवश्यक आदेश जारी गर्न र सोको उल्लङ्घन गर्ने व्यक्ति वा संस्थालाई दशलाख रुपैयासम्म जरिवाना गर्न सक्ने व्यवस्था छ । वातावरण संरक्षण ऐन, २०७६ अन्तर्गत गरिएको जरिवाना उपर चित्त नबुझे पक्षले स्थानीय तहबाट भएको जरिवाना उपर सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा र नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारका अन्य निकाय वा अधिकारीबाट भएको जरिवाना उपर उच्च अदालतमा ३५ दिन भित्र पुनरावेदन गर्न सक्ने व्यवस्था छ । वन ऐन, २०७६, संकटापन्न वन्यजन्तु तथा वनस्पतिको अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार नियन्त्रण ऐन, २०७३, अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारलाई नियमन तथा नियन्त्रण गर्न बनेको ऐन, २०७५, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण ऐन, २०२९, भू तथा जलाधार संरक्षण ऐन, २०४२, खानी तथा खनिज पदार्थ ऐन, २०४२ लगायतका ऐनहरू अन्तर्गत त्यस्ता अर्ध-न्यायिक संयन्त्रहरूको व्यवस्था गरिएको छ । व्यवसाय र मानव अधिकारको सन्दर्भमा जनजातिको अधिकारसँग जोडिएर आउने र वातावरणीय अधिकारहरूको छिनोफानो गर्न सक्ने विशिष्टिकृत अर्ध-न्यायिक संयन्त्रहरूको माध्यमबाट उपचार प्रदान गरिनु पर्छ । आदिवासी जनजाति आयोग ऐन, २०७६ ले आदिवासी समुदायको अधिकारको उल्लङ्घन गर्ने व्यक्ति वा संस्थाका विरुद्ध उजुरी संकलन गरी सो उपर छानविन तथा तहकिकात गर्ने सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

ख. उपचारमा पहुँच र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको व्यवस्था

वातावरण र आदिवासी जनजाति लगायतका समुदायको अधिकार हननका सम्बन्धमा व्यवसायिक प्रतिष्ठानहरूले छिटो र छरितो रूपमा उपचार प्राप्त हुने गरी न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको व्यवस्था गर्नुपर्छ । नेपालको संविधानले आदिवासी जनजाति लगायतका समुदायलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको निकायमा सहभागिताको हक हुने, आफ्नो पहिचान सहित नामाकरण र जन्मदस्ताको हक हुने, सेना र प्रहरीमा भर्ना हुने, सांस्कृतिक वा धार्मिक प्रचलनका नाममा कुनै पनि तवरबाट दुर्व्यवहार वा उपेक्षा वा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य वा अन्य कुनै प्रकारको शोषण गर्न वा अनुचित प्रयोग गर्न नपाइने जस्ता अधिकारको व्यवस्था गरेको छ । असहाय, अनाथ, अपाङ्गता भएका, द्रन्द्ध पीडित, विस्थापित एवम् जोखिममा रहेका आदिवासी जनजाति लगायतका समुदायका बालबालिकालाई राज्यबाट विशेष संरक्षण र सुविधा पाउने हक हुने व्यवस्था छ । सामाजिक न्यायको हक अन्तर्गत सामाजिक रूपमा पछि परेका आदिवासी जनजातिलाई समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको निकायमा सहभागिताको हक हुने जस्ता अधिकारहरू सुनिश्चित गरिएको हुँदा व्यावसायिक क्षेत्रबाट पनि त्यसको सम्मान हुनु पर्छ ।

२.१.६ समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकार

कुनै पनि प्रकारका जातीय तथा अन्य भेदभावलाई आफ्ना नीति, कार्यक्रम तथा हस्तक्षेप मार्फत अन्त्य गर्नुपर्ने दायित्व सरकारी र व्यावसायिक क्षेत्रमा रहन्छ। नेपाली समाजमा विद्यमान विभिन्न प्रकारका विभेद, सामाजिक कुरीति र कुप्रथाहरू मध्ये जातीय विभेद र छुवाछुत अत्यन्त निकृष्ट प्रकृतिको छ। राजनीतिक प्रतिबद्धता, संवैधानिक एवं कानूनी व्यवस्था र अन्तर्राष्ट्रिय घोषणा तथा प्रतिबद्धताका प्रतिकूल हुने गरी जातीय भेदभाव र छुवाछुत कायम रहनु नेपालको संविधानले परिकल्पना गरेको समावेशी, समतामूलक एवं समृद्ध समाज स्थापनाको विपरीत हो। महिला, आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलित, यौनिक अल्पसंख्यक लगायतका विभिन्न वर्ग र समुदायका विरुद्ध हुने भेदभावजन्य क्रियाकलापबाट कुनैपनि व्यवसायको उत्पादन र उत्पादकत्वमा वृद्धि हुन सक्दैन। व्यावसायिक क्षेत्रले विभिन्न वर्ग र समुदायबीच समानता कायम गर्ने तथा अन्य प्रकारका जातीय, भाषिक, धार्मिक, जन्म, भूगोल, सामाजिक उत्पत्ति, राजनीतिक आस्था जस्ता आधारमा हुने भेदभावहरूलाई निर्मूल गरी मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षण हुने गरी कार्य गर्नु पर्छ।

२.१.६.१ समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकारको संरक्षण र सम्मानमा राज्यको कर्तव्य

नेपालको संविधानले नै समानताको हकलाई मौलिक हकको रूपमा उल्लेख गरेको छ। अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार सम्बन्धी दस्तावेजहरूले समानताको अधिकारलाई धेरै महत्व दिएका छन्। विभिन्न वर्ग र समुदायबीच जातीय, भाषिक, धार्मिक, जन्म, भूगोल, सामाजिक उत्पत्ति, राजनीतिक आस्था आदिका आधारमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा भेदभाव हुन सक्छ। यो मनसाययुक्त वा मनसाय विनाको पनि हुन सक्छ। भेदभावलाई हेर्दा कानूनी भेदभाव मात्र होइन, व्यावहारिक भेदभावलाई पनि हेर्नु पर्छ। भेदभावहरू अन्तरविषयगत र अन्तरसम्बन्धित पनि हुन सक्छन्। भेदभाव विरुद्धको अवधारणाले सार्वजनिक क्षेत्रका साथै निजी क्षेत्र, व्यापार व्यवसाय, घर परिवार र समाजमा हुने भेदभावलाई समेत प्रतिबन्ध लगाउनु पर्छ भन्ने मान्यता राख्दछ। समानताको अवधारणा विना यस्ता भेदभावहरू समाप्त हुँदैनन्। समानता तथा भेदभाव विहीनतालाई अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानूनको प्रमुख तत्व मानिन्छ। मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्रको दफा २ ले जाति, वर्ण, लिङ्ग, भाषा, धर्म, राजनीतिक वा अन्य विचारधारा, राष्ट्रिय वा सामाजिक उत्पत्ति, सम्पत्ति, जन्म वा अन्य कुनै हैसियत जस्ता आधारमा कुनै पनि किसिमको भेदभाव विना प्रत्येक व्यक्तिलाई मौलिक अधिकार र स्वतन्त्रताको अधिकार हुनेछ भनेको छ। महिला अधिकारसम्बन्धी महासन्धि तथा सबै प्रकारका जातीय भेदभावहरूलाई उन्मूलन गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिको दफा ५ तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार सम्बन्धी महासन्धिको दफा २८ यस सम्बन्धमा धेरै महत्वपूर्ण मानिन्छन्। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धि नं. ११८ (समान व्यवहार र सामाजिक सुरक्षा) र १५७ (सामाजिक सुरक्षाको अधिकार र महासन्धिको पालना) तथा सुभाष नं. २०२ ले पनि अविभेदको अधिकारलाई बलियोसँग स्थापित गरेको छ। प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा कानूनमा वा व्यवहारमा रहेका सबै प्रकारका भेदभावहरूलाई अस्वीकार गर्दै मानव अधिकारको सम्मानको लागि सरकारका तर्फबाट यस्ता विभेदहरूलाई हटाउनु पर्छ र मानव अधिकार संस्कृतिको विकासमा महत्वपूर्ण दायित्व निर्वाह गर्नु पर्छ।

२.१.६.२ समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकारको संरक्षणमा व्यावसायिक क्षेत्रको उत्तरदायित्व

विभिन्न प्रकारका भेदभावको विद्यमानता व्यावसायिक क्षेत्रमा पनि भएको पाईन्छ। वर्तमान अवस्थामा निजी क्षेत्रले नै मूलतः वस्तु तथा सेवाको उपलब्धताका सम्बन्धमा ठूलो भूमिका निर्वाह गर्ने गरेको छ। व्यावसायिक क्षेत्रले नै मुलुकको बढ्दो जनशक्तिलाई शिक्षा, रोजगार र सहज जीवनशैली लगायतका अवसरहरू प्रदान गरेको छ। सार्वजनिक क्षेत्रले परम्परागत रूपमा गर्दै आएका अधिकांश उद्योगधन्दा, कलकारखाना तथा सार्वजनिक सेवाका क्षेत्रहरू हाल आएर निजी

व्यावसायिक क्षेत्रलाई हस्तान्तरण वा आउटसोर्स गरेबाट मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षणमा व्यावसायिक क्षेत्रको भूमिका अत्यन्त महत्वपूर्ण मानिन्छ। महिला, आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलित, यौनिक अल्पसंख्यक लगायतका विभिन्न वर्ग र समुदायका विरुद्ध हुने भेदभावजन्य क्रियाकलापबाट कुनैपनि व्यवसायको उत्पादन र उत्पादकत्वमा वृद्धि हुन नसक्ने भएकोले व्यावसायिक क्षेत्रमा हुने भेदभाव उन्मूलन प्रति व्यावसायिक क्षेत्र बढी जिम्मेवार हुन आवश्यक हुन्छ।

२.१.६.३ समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकार हतनमा उपचार विधि

नेपालको संविधानद्वारा प्राप्त भएको समानता तथा भेदभाव विरुद्धको अधिकारको उल्लङ्घन भएको अवस्थामा संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम नै उपचार प्राप्त गर्न सकिन्छ। व्यावसायिक क्षेत्रबाट भएका समानता र भेदभाव विरुद्धका कार्यहरूको उपचारको लागि विभिन्न कानूनी व्यवस्थाहरू रहेका छन्। समानता तथा भेदभाव विरुद्धको अधिकारको संरक्षण गर्ने गराउने सम्बन्धमा न्यायिक तथा न्यायिक बाहेकका अन्य दुवै किसिमका उपचार विधिहरू अवलम्बन गर्नु पर्छ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक प्रणालीको व्यवस्था

भेदभाव खेपिरहेका अधिकांश समुदायको गरिबी, अशिक्षा, असक्षमता तथा सामाजिक एवम् पारिवारिक कारणले न्यायमा कमजोर पहुँच छ। व्यावसायिक क्षेत्रमा आन्तरिक रूपमा न्याय पाउने अवस्था अझ कमजोर छ। कुनै पनि स्थानमा गरिने छुवाछुत, बहिष्कार, प्रतिबन्ध, निष्कासन, अवहेलना वा त्यस्तै अन्य मानवता विरोधी भेदभावजन्य कार्यलाई दण्डनीय बनाई त्यस्तो कार्यबाट पीडित व्यक्तिलाई क्षतिपूर्तिको व्यवस्था गरी सर्वसाधारणका बिच सुसम्बन्ध सुदृढ गरी राष्ट्रिय एकता अक्षुण्ण राखी समतामूलक समाजको सिर्जना गर्ने सम्बन्धमा जातीय तथा अन्य सामाजिक छुवाछुत तथा भेदभाव (कसूर र सजाय) ऐन, २०६८ कार्यान्वयनमा छ। यस ऐन अन्तर्गतको मुद्दा सरकारवादी हुने व्यवस्था छ। लैङ्गिक समानता तथा अपाङ्गता भएका व्यक्ति विरुद्ध हुने भेदभाव अन्त्य गरी उनीहरूको नागरिक, राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारको सम्मान गर्न तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई सशक्तीकरण गरी नीति निर्माण र विकास प्रक्रियामा सहभागी गराई स्वावलम्बी र सम्मानजनक जीवनयापनको वातावरण सुनिश्चित गर्ने सम्बन्धमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी ऐन, २०७४ ले व्यवस्था गरेको छ। उल्लिखित कानूनले समानता र भेदभाव विरुद्धका सम्बन्धमा उपचारको लागि विभिन्न किसिमका न्यायिक संयन्त्रहरूको व्यवस्था गरेका छन्।

ख. उपचारमा पहुँच र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको व्यवस्था

जातीय तथा अन्य सामाजिक छुवाछुत तथा भेदभाव (कसूर र सजाय) ऐन, २०६८ तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी ऐन, २०७४ ले न्यायिक बाहेकका अन्य निकायको व्यवस्था गरेको छैन। व्यावसायिक क्षेत्रले यस्ता विभेदजन्य कसूरको निराकरणको लागि मानव अधिकारसम्बन्धी सजगताका सुत्रहरू तथा कार्ययोजना बनाई कार्यन्वयन गर्नु पर्छ। प्रत्येक व्यक्तिको अधिकार र मानवीय मर्यादामा समान हुने सिद्धान्तलाई आत्मसात् गर्दै प्रथा, परम्परा, धर्म, संस्कृति, रीतिरिवाज वा अन्य कुनै नाममा जात, जाति, वंश, समुदाय, पेशा वा व्यवसाय वा शारीरिक अवस्थाका आधारमा जातीय तथा अन्य सामाजिक छुवाछुत र भेदभाव नहुने अवस्था सिर्जना गरी प्रत्येक व्यक्तिको समानता, स्वतन्त्रता र सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने अधिकारको संरक्षण गर्नुपर्छ। समानताको प्रवर्द्धन गर्दै भेदभावजन्य व्यवहारको अन्त्यको लागि सरकारी तथा व्यावसायिक क्षेत्रले न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको व्यवस्था गर्नुपर्छ।

२.२ व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी कार्ययोजना

१. संरक्षण:

व्यावसायिक क्षेत्र लगायतका बाह्य पक्षले गरेको मानवअधिकारको उल्लंघनका विरुद्ध राज्यले संरक्षण गर्नुपर्छ। प्रचलित नीति, ऐन, नियम र न्यायिक निर्णयका माध्यमबाट यस्ता उल्लंघनलाई रोक्न, अनुसन्धान गर्न, सजाय दिन र उपचार गर्न उपयुक्त कदम चाल्नुपर्छ। राज्यले सबैपक्षबाट स्वीकार्य रोकथाममूलक र उपचारात्मक उपायहरूको पर्याप्त प्रयोग गर्नुपर्छ। कानूनको दृष्टिमा समानता, प्रयोगमा निष्पक्षता, पर्याप्त जवाफदेहिता र सुनिश्चितता कायम गर्दै कानूनी शासनको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने दायित्व पनि राज्यको हो। व्यावसायिक क्रियाकलापबाट हुने मानव अधिकारको उल्लंघनको संरक्षणका लागि व्यवसाय र मानवअधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्त (१ देखि १० सम्मका) हरूले राज्यको दायित्वका सम्बन्धमा उल्लेख गरेका छन् र उक्त दायित्व पुरा गर्नका लागि देहाय बमोजिमका क्रियाकलापहरू कार्यान्वयन गरिनेछ।

क्र. सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहकार्य गर्ने निकाय	समयसीमा	कार्यसम्पादन सूचक
१	व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तर्जुमा गर्ने।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय/ राष्ट्रिय योजना आयोग	तेस्रो वर्ष	नीति तर्जुमा।
२	बाध्यकारी श्रम उन्मुलन सम्बन्धी कानूनलाई पुनरावलोकन गर्ने।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय/ ट्रेड यूनियन/ व्यावसायिक क्षेत्रका छता संघसंस्थाहरू	तेस्रो वर्ष	कानून पुनरावलोकन।
३	राष्ट्रिय नीतिहरूमा व्यवसाय र मानवअधिकार सम्बन्धी विषयलाई क्रमशः मूलप्रवाहीकरण गर्ने।	सम्बन्धित मन्त्रालय	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	निरन्तर	राष्ट्रिय नीतिहरूमा व्यवसाय र मानव अधिकार विषय मूलप्रवाहीकरण।
४	राष्ट्रिय कानूनहरूको निर्माण तथा पुनरावलोकनमा व्यवसाय र मानवअधिकार सम्बन्धी विषयलाई क्रमशः मूलप्रवाहीकरण गर्ने।	सम्बन्धित मन्त्रालय	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय/ ट्रेड यूनियन	निरन्तर	राष्ट्रिय कानूनहरूमा व्यवसाय र मानवअधिकार विषय मूलप्रवाहीकरण।

५	व्यवसाय भिन्नको बालश्रम, सबै प्रकारका विभेदजन्य व्यवहार तथा सङ्गठित हुन पाउने अधिकारका सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने ।	नीति अध्ययन प्रतिष्ठान	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	पहिलो वर्ष	अध्ययन प्रतिवेदन ।
६	व्यवसाय सञ्चालन अनुमति पूर्व श्रमिकको अधिकार सम्बन्धमा सम्बन्धित कर्मचारी र व्यवसाय सञ्चालक समेतलाई व्यवसाय र मानवअधिकार सम्बन्धी आधारभूत जानकारी दिने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	स्थानीय तह/ श्रम तथा रोजगार कार्यालय	निरन्तर	कम्पनी सञ्चालक र सम्बन्धित कर्मचारीहरू श्रमिक अधिकारका विषयमा सूचित ।
७	श्रम अदालत वा अन्य अर्ध न्यायिक निकायमा रहेको उजुरी, मुद्दा र निर्णयहरूको अवस्थाको अध्ययन गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	श्रम अदालत/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ ट्रेड यूनियन	दोस्रो वर्ष	अध्ययन प्रतिवेदन ।
८	राष्ट्रिय रोजगार व्यवस्थापन सम्बन्धी अनलाईन सूचना प्रणाली (NEMIS) को विकास गरी औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत तथा श्रम बजारमा उपलब्ध श्रमशक्ति र उपलब्ध रोजगारीको अवसरको अभिलेखीकरण गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ स्थानीय तह/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ ट्रेड यूनियन र श्रमिक	तेस्रो वर्ष	एकीकृत अभिलेख तयार ।
९	अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेका श्रमिकको अधिकार सुनिश्चितता सम्बन्धी कार्ययोजना निर्माण गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	ट्रेड यूनियन र श्रमिक	दोस्रो वर्ष	कार्ययोजना ।
१०	व्यावसायिक क्षेत्रका विषयगत संघ/ महासंघहरूमा मानवअधिकार कक्ष (Human Rights Desk) स्थापना गर्ने ।	विषयगत संघ/ महासंघहरू	रोजगारदाताहरू/ व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू/ ट्रेड यूनियन/ श्रमिक	पहिलो वर्ष	महासंघहरूमा मानवअधिकार कक्ष (Human Right Desk) स्थापना ।
११	श्रमिकको अधिकार परिपालना सम्बन्धमा सरकार, कामदार र रोजगारदाता सहितको त्रिपक्षीय अनुगमन संयन्त्र विकास गरी परिचालन गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ ट्रेड यूनियन/ श्रमिक	निरन्तर	त्रिपक्षीय अनुगमन संयन्त्र विकास र परिचालन ।

१२	श्रमिकका अधिकारहरू (बालश्रम निषेध, बाध्यकारी श्रम निषेध, न्यूनतम पारिश्रमिक/ सुविधा, बिदा, सामाजिक सुरक्षा, कार्यघण्टा, महिलाका विशेष अधिकार र श्रमको सम्मान, समान कामका लागि समान ज्याला) सम्बन्धी सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरू/ स्थानीय तह रोजगारदाता/ ट्रेड यूनियन	प्रदेश सरकार/मानव अधिकारको क्षेत्रमा काम गर्ने संघ संस्थाहरू/ नागरिक समाज	निरन्तर	स्थानीय तहहरूमा श्रमिक अधिकार सम्बन्धी सचेतनामूलक कार्यक्रमहरू संचालन ।
१३	स्वरोजगार तथा औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकलाई क्रमशः योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा आवद्ध गर्ने ।	सामाजिक सुरक्षा कोष	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ ट्रेड यूनियन	पहिलो वर्ष देखि निरन्तर	सबै श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्धता ।
१४	बालश्रम निवारण सम्बन्धी राष्ट्रिय गुरुयोजना (२०७५-२०८५) को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	पहिलो वर्ष देखि निरन्तर	कार्ययोजनाको कार्यान्वयन ।
१५	वैदेशिक रोजगारमा रहेका नेपाली नागरिकलाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड बमोजिमका सेवा सुविधाहरू प्राप्त हुने गरी द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय श्रम सम्झौता गर्ने र नवीकरण गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	परराष्ट्र मन्त्रालय/ नेपाली कुटनीतिक नियोगहरू	निरन्तर	वैदेशिक रोजगारमा रहेका नेपाली नागरिकलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कानून बमोजिमका सुविधाको प्राप्ति ।
१६	बहुराष्ट्रिय कम्पनीमा कार्यरत श्रमिकहरूलाई बहुराष्ट्रिय कम्पनी उदगम राष्ट्रमा पाए सरहको सेवा, सुविधा पाए नपाएको अनुगमन गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ ट्रेड यूनियन	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय,	निरन्तर	अनुगमन प्रतिवेदन ।
१७	व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी मापदण्डहरू तर्जुमा गर्ने ।	श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग	श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरू/ ट्रेड यूनियन/ विषयविज्ञ	तेस्रो वर्ष	मापदण्ड तर्जुमा ।
१८	उपभोक्ताको हक, हित र अधिकार संरक्षणसम्बन्धी कार्यहरूको सूची सहितको जानकारीमूलक हाते पुस्तिका तयार गरी प्रकाशन गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ ट्रेड यूनियन/ उपभोक्ता अधिकारकर्मीहरू	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ संघ महासंघहरू	पहिलो वर्ष	कार्यसूची तयार ।
१९	उपभोक्ताको हक, हित र अधिकार संरक्षणको अवस्था चित्रण हुने गरी प्रादेशिक र राष्ट्रिय प्रतिवेदन तयार गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय	स्थानीय तह/ उपभोक्ता अधिकारकर्मीहरू	दोस्रो वर्ष	प्रादेशिक र राष्ट्रिय प्रतिवेदन तयार ।

२०	उपभोक्ताको हक, हित र अधिकार संरक्षण सम्बन्धी राष्ट्रिय, प्रादेशिक र स्थानीय मार्गनिर्देशन (Guideline) तयार गरी लागू गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ प्रदेश र स्थानीय तह	व्यावसायिक प्रतिष्ठान र विषयगत संघ/ महासंघहरू	दोस्रो वर्ष	मार्गनिर्देशन तयार ।
२१	उपभोक्ता अधिकारको संरक्षण सम्बन्धी सचेतनामूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।	स्थानीय तह/ उपभोक्ता अधिकारकर्मीहरू	व्यावसायिक प्रतिष्ठान र विषयगत संघ/ महासंघहरू	निरन्तर	सचेतनामूलक कार्यक्रमको सञ्चालन ।
२२	उपभोक्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षण (Consumer Satisfaction Survey) गरी वार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	सरोकारवाला	प्रत्येक वर्ष	वार्षिक प्रतिवेदन तयार ।
२३	व्यवसायिक क्षेत्रभित्रको बालश्रम र भेदभावजन्य व्यवहार सम्बन्धमा सर्वेक्षण गर्ने ।	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	सरोकारवाला	पहिलो वर्ष	अध्ययन प्रतिवेदन ।
२४	कार्यस्थलमा हुने मातृस्तनपान कक्ष र शिशुस्यहार केन्द्रको मापदण्ड अद्यावधिक गरी कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	व्यावसायिक प्रतिष्ठान र विषयगत संघ/ महासंघहरू	निरन्तर	मातृस्तनपान कक्ष र शिशुस्यहार केन्द्रको मापदण्ड अद्यावधिक ।
२५	बिद्यालय छोड्ने (Dropout) दरमा कमी ल्याउन विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।	शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय/ महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	शैक्षिक संस्थाहरू/सरोकारवाला	निरन्तर	बिद्यालय छोड्ने (Dropout) दरमा कमी ।
२६	कार्यस्थलमा हुने यौनशोषण, दुर्व्यवहार र लैङ्गिक भेदभाव सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने ।	राष्ट्रिय महिला आयोग	व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू	दोस्रो वर्ष	अध्ययन प्रतिवेदन ।
२७	महिलालाई राज्यद्वारा प्रदान गरिएका विशेष सुविधा सहित रोजगारीमा प्राथमिकता दिने कानूनी प्रावधान कार्यान्वयन अवस्थाको अध्ययन गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय/ ट्रेड यूनियन/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान	दोस्रो वर्ष	रोजगारीमा महिलाको सहभागिता वृद्धि ।
२८	मनोरञ्जनको क्षेत्रमा काम गर्ने महिला श्रमिकको हक अधिकारको सुनिश्चतता सम्बन्धी कानून तर्जुमा गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय/ सरोकारवाला	चौथो वर्ष	कानून तर्जुमा ।
२९	औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत महिला श्रमिकहरूले समान कामका लागि समान ज्याला पाए नपाएको सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने ।	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	प्रदेश र स्थानीय तह	दोस्रो वर्ष	अध्ययन प्रतिवेदन ।

३०	वैदेशिक रोजगारीको लागि गन्तव्य मुलुकसंग गनिने द्विपक्षीय श्रम सम्झौता तथा समझदारीमा व्यवसाय र मानव अधिकारको विषयहरू समावेश गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	परराष्ट्र मन्त्रालय/ कुटनीतिक नियोगहरू/ गन्तव्य मुलुक	निरन्तर	श्रम सम्झौतामा व्यवसाय र मानव अधिकारको विषयहरू समावेश ।
३१	वैदेशिक रोजगारमा तालिमप्राप्त कामदारहरू पठाउने कानूनी व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	तालिम प्रदायक संस्थाहरू/ वैदेशिक रोजगार व्यवसायी/ गन्तव्य मुलुकहरू	दोस्रो वर्ष	तालिम प्राप्त कामदारहरू संख्यामा वृद्धि ।
३२	गन्तव्य मुलुकमा नेपाली कामदारले समान कामका लागि समान ज्याला पाउने व्यवस्थाको कार्यान्वयनको लागि कुटनीतिक पहल गर्ने ।	परराष्ट्र मन्त्रालय/ कुटनीतिक नियोगहरू	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय/ वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरू	निरन्तर	समान कामका लागि समान ज्यालाको कार्यान्वयन ।
३३	व्यवसाय सञ्चालन पूर्व गनिने प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण, वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन र समग्र प्रभाव मूल्याङ्कन प्रणालीलाई वातावरण तथा प्रभावित क्षेत्रमा बसोबास गर्ने समुदाय/व्यक्तिका अधिकार सम्बन्धमा वस्तुनिष्ठ र यथार्थपरक बनाउने ।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ प्रस्तावक	निरन्तर	वस्तुनिष्ठ र यथार्थपरक प्रतिवेदन ।
३४	प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण, वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन र सामाजिक प्रभाव मूल्याङ्कनमा प्रभावित क्षेत्रका आदिवासी जनजाति, दलित, महिला, बालबालिका, परम्परागत संस्थाका प्रतिनिधी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र जेष्ठनागरिक लगायतका सरोकारवालाहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता र स्वतन्त्र पूर्वसूचित सहमति र परामर्श सम्बन्धी व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	व्यावसायिक प्रतिष्ठान / प्रस्तावक	निरन्तर	अर्थपूर्ण सहभागिता र परामर्श ।
३५	आदिवासी जनजाति महिला अधिकारका सम्बन्धमा CEDAW समितिले दिएका सुझावहरू कार्यान्वयन गर्ने ।	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	आदिवासी तथा जनजाति आयोग	निरन्तर	सुझावहरूको नियमित कार्यान्वयन ।

३६	वातावरण संरक्षण सम्बन्धी मापदण्डहरूको तर्जुमा गर्दा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनले प्रत्याभूत गरेका आदिवासी जनजाति लगायतका समुदायको अधिकारलाई समावेश गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/ स्थानीय तह	आदिवासी तथा जनजाति आयोग	निरन्तर	मापदण्डहरूमा आदिवासी जनजाति लगायतका समुदायको अधिकार सुनिश्चत।
३७	वातावरण संरक्षण सम्बन्धी विद्यमान ऐन, कानून तथा मापदण्डहरूको समयसमय परीमार्जन तथा निर्माण गर्दा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी विषय समावेश गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/प्रदेश सरकार/ स्थानीय तह	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ सरोकारवालाहरू	निरन्तर	कानूनहरूको परिमार्जन तथा तर्जुमा।
३८	वातावरण संरक्षण सम्बन्धी विद्यमान ऐन, कानून तथा मापदण्डहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि संस्थागत संरचना र पूर्वाधार सम्बन्धमा सर्वेक्षण गरी समसामयिक सुधार गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/ प्रदेश सरकार	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ प्रस्तावक	निरन्तर	आवश्यक पूर्वाधारहरूमा सुधार।
३९	सार्वजनिक यातायात तथा विद्युतीय सवारी साधनलाई प्रोत्साहन र सहरी हरियालीको प्रवर्द्धन गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/ प्रदेश सरकार/ स्थानीय तह	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ व्यावसायिक क्षेत्र	दोस्रो वर्ष	प्रोत्साहन र आवश्यक सहजीकरण।
४०	जलप्रदूषण रोकथाम सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, ऐन र नियमावलीको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय/ सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	नीति, ऐन र नियमावलीको तर्जुमा र कार्यान्वयन।
४१	जल प्रदूषण रोकथामका लागि बनाएका मापदण्डहरू र फोहोर पानी विसर्जन सम्बन्धी मापदण्ड र निर्णयहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/ प्रदेश सरकार	सरोकारवाला	पहिलो वर्ष	मापदण्ड र निर्णयहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन।
४२	औद्योगिक फोहोर प्रशोधन संयन्त्रहरूको विकास गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/ प्रदेश सरकार	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	संयन्त्रको विकास।
४३	फोहोरमैला (ठोस तथा तरल एंव घातक) व्यवस्थापन सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, ऐन, नियमावलीको परिमार्जन गरी कार्यान्वयन गर्ने।	सम्बन्धित मन्त्रालय/प्रदेश सरकार/ स्थानीय तह	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	नीति, ऐन, नियमावलीको तर्जुमा र कार्यान्वयन।
४४	विषादी आयात, बित्री वितरण तथा न्यायोचित उपयोग गर्ने सम्बन्धी कानूनको तर्जुमा वा अद्यावधिक गर्ने।	कृषि तथा पशुपंक्षी विकास मन्त्रालय/ प्रदेश सरकार/ स्थानीय तह	निजी क्षेत्र र सरोकारवाला	पहिलो वर्ष	कानूनको तर्जुमा र अद्यावधिक।

४५	उपभोग्य वस्तु र उत्पादन प्रक्रियामा रसायनहरूको प्रयोग र अवशेष तथा सम्पूर्ण जीवनचक्रको व्यवस्थापन सम्बन्धी कानून र मापदण्डहरूको तर्जुमा गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ प्रदेश सरकार/ स्थानीय तह	निजी क्षेत्र र सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	कानून र मापदण्डहरूको तर्जुमा ।
४६	जलवायु परिवर्तनका कारण हुने मानवअधिकारको उल्लङ्घन सम्बन्धी अध्ययन गरी न्यूनीकरणका सुझावहरू कार्यान्वयन गर्ने ।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/ प्रदेश सरकार/ स्थानीय तह	निजी क्षेत्र र सरोकारवाला	नियमित	सुझावहरूको कार्यान्वयन ।
४७	प्रतिष्ठानहरूमा लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक समुदायमैत्री (LGBTIQA $\pm\pm$) र अपाङ्गतामैत्री कार्यस्थलको निर्माणको लागि प्रोत्साहन गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय/ उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू	नियमित	लैङ्गिकमैत्री, अपाङ्गतामैत्री र LGBTIQA $\pm\pm$ मैत्री कार्यस्थलको उपलब्धता ।
४८	अपाङ्गता भएका श्रमिक/ कामदारले प्रयोग गर्ने औजार र उपकरणहरूको सुलभ उपलब्धता गराउने ।	महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय	व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू	नियमित	अपाङ्गता भएका व्यक्तिले प्रयोग गर्ने औजार र उपकरणहरूको सुलभ उपलब्धता ।
४९	व्यावसायिक प्रतिष्ठानमा हुने लैङ्गिक, भौगोलिक, जातीय, धार्मिक, भाषिक र वैचारिक आधारमा हुने सबै प्रकारका भेदभावको अन्त्य गर्ने ।	सबै मन्त्रालय र आयोगहरू	व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू	नियमित	भेदभावको अन्त्य ।
५०	लैङ्गिक समानता र जातीय भेदभाव विरुद्धको अधिकारको प्रत्याभूत गराउनका लागि सचेतनामूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गराउने ।	सबै मन्त्रालय र आयोगहरू	व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू	नियमित	कार्यक्रमहरू सञ्चालन ।

२. सम्मान:

सरकारले परम्परागत रूपमा गर्दै आएका वस्तु र सेवा सम्बन्धी अधिकांश कार्यहरू व्यावसायिक क्षेत्रले गरिरहेका छन् । राज्यले निजी क्षेत्रको प्रवर्द्धन गर्दै खुल्ला बजार नीति अवलम्बन गर्दा वस्तु र सेवाको आपूर्तिमा व्यावसायिक क्षेत्रको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । राज्यले गर्नुपर्ने कतिपय कार्यहरू व्यावसायिक क्षेत्रले गर्न शुरू गरेपछि व्यावसायिक क्षेत्रले मानव अधिकारका मापदण्डहरूको सम्मान गर्दै व्यवसाय सञ्चालनका क्रममा सिर्जना हुनेसक्ने मानव अधिकारका प्रतिकूल प्रभावहरू रोक्ने, न्यूनीकरण गर्ने र उल्लङ्घन भएमा उचित सम्बोधनको जवाफदेहिता तथा जिम्मेवारी सम्बन्धित व्यावसायिक प्रतिष्ठानले लिनु नै व्यवसाय र मानव अधिकारको मूल मर्म हो । व्यावसायिक क्षेत्रले व्यवसाय सञ्चालन गर्दा राष्ट्रको अहित हुने गरी व्यावसायिक कार्य नगर्ने र आमजनताको स्वास्थ्यको प्रतिकूल हुने गरी कुनै पनि कार्य गर्नु हुदैन । व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट मानव अधिकारको सम्मानको लागि व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्त (११ देखि २४ सम्मका) हरूले व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी उल्लेख गरेका छन् र उक्त जिम्मेवारी पुरा गर्नका लागि देहाय बमोजिमका क्रियाकलापहरू कार्यान्वयन गरिनेछ ।

क्र. सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहकार्य गर्ने निकाय	समयसीमा	कार्यसम्पादन सूचक
५१	प्रतिष्ठानहरूले आन्तरिक नीति, कार्यप्रणाली एवं विनियमावलीमा मानव अधिकार सम्बन्धी विषय समावेश गरी कार्यान्वयन गर्ने ।	रोजगारदाता/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ ट्रेड यूनियन/ मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरू	निरन्तर	प्रतिष्ठानहरू मानव अधिकारको सम्मानमा प्रतिबद्ध ।
५२	व्यावसायिक क्षेत्रले मानव अधिकारको परिपालना सम्बन्धमा मापदण्ड बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।	रोजगारदाता/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय/ ट्रेड यूनियन/ मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरू	दोस्रो वर्ष	मापदण्ड तयार र कार्यान्वयन ।
५३	व्यावसायिक प्रतिष्ठानले अनिवार्य रूपमा श्रम अडिट प्रतिवेदन तोकिएको निकायमा पेश गर्ने तथा सार्वजनिक गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू	श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग/ श्रम तथा रोजगार कार्यालय	प्रत्येक वर्ष	सबै प्रतिष्ठानहरूबाट श्रम अडिट प्रतिवेदन सार्वजनिक ।
५४	व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत श्रमिक तथा कर्मचारीहरूको सीप विकास तथा क्षमता अभिवृद्धिको लागि तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।	रोजगारदाता/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	ट्रेड यूनियन	निरन्तर	प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिक तथा कर्मचारीहरूको सीप विकास तथा क्षमता अभिवृद्धि ।
५५	दैनिक ज्यालादारीमा काममा लगाउने पक्षले अनिवार्यरूपमा श्रमिकसँग करार सम्झौता गरी काममा लगाउने ।	रोजगारदाता/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	ट्रेड यूनियन	निरन्तर	श्रमिकसँग अनिवार्य करार सम्झौता ।

५६	व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डको पूर्णरूपमा कार्यान्वयन गर्ने ।	रोजगारदाता/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	ट्रेड यूनियन	निरन्तर	व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डको कार्यान्वयन ।
५७	श्रम निरीक्षण सम्बन्धी कार्यमा समन्वय, सहयोग तथा सहकार्य गर्ने ।	रोजगारदाता/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान	ट्रेड यूनियन/ विषयगत संघ, महासंघ	निरन्तर	समन्वय र सहकार्य ।
५८	वस्तु तथा सेवाको आपूर्ति शृङ्खलामा श्रमिक तथा उपभोक्ता अधिकारको सम्मान गर्ने ।	रोजगारदाता/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	ट्रेड यूनियन/ उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	निरन्तर	श्रमिक तथा उपभोक्ताको अधिकारको सम्मान ।
५९	राष्ट्रिय विपद् महामारी र झन्डको अवस्थामा पनि श्रमिकको सेवा, सुविधा तथा अधिकार कार्यान्वयन गर्ने ।	रोजगारदाता/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	ट्रेड यूनियन	निरन्तर	श्रमिकको सेवा, सुविधा तथा अधिकार कार्यान्वयन ।
६०	प्रतिष्ठानहरूमा नियमित रूपमा स्वास्थ्य सेवा र मनोसामाजिक परामर्श सेवा उपलब्ध गराउने ।	रोजगारदाता/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	ट्रेड यूनियन	निरन्तर	स्वास्थ्य सेवा र मनोसामाजिक परामर्श सेवाको उपलब्धता ।
६१	उपभोक्ता वडापत्र (Consumer Charter) तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने ।	विषयगत संघ/ महासंघ	स्थानीय तह/ उपभोक्ता अधिकारकर्मी	निरन्तर	उपभोक्ता वडापत्र ।
६२	व्यवसाय सञ्चालन गर्ने संरचनाहरू उपभोक्ता (अपाङ्ग/ जेष्ठ नागरिक/ महिला तथा बालबालिका) मैत्री हुने गरी तयार गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान	विषयगत संघ/ महासंघ/ उपभोक्ता अधिकारकर्मीहरू	निरन्तर	उपभोक्तामैत्री संरचना ।
६३	उत्पादन तथा बिक्रीवितरण गर्ने वस्तु तथा सेवाको मूल्य, उत्पादन मिति र म्याद सिकने मिति लगायतका विवरणहरू स्पष्ट देखिने गरी राख्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान	विषयगत संघ/ महासंघ	निरन्तर	वस्तु तथा सामग्रीमा मूल्य, उत्पादन मिति र म्याद सिकने मिति लगायतका विवरणहरू ।
६४	कार्यस्थलमा विभेदरहित, गौनहिंसारहित, दुर्व्यवहार र मानवअधिकार मैत्री कार्यवातावरण निर्माण गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	ट्रेड यूनियन/ श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	श्रम कानूनको परिपालना ।

६५	प्रतिष्ठानहरूमा लैङ्गिक समता कोष स्थापना र परिचालन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान विषयगत संघ/ महासंघ	ट्रेड यूनियन/ श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	लैङ्गिक समता कोष स्थापना र परिचालन ।
६६	कार्यस्थलमा मातृ शिशुमैत्री स्तनपान कक्ष, शिशु स्याहार केन्द्र र छुट्टै लैङ्गिकमैत्री शौचालयको व्यवस्था गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	ट्रेड यूनियन/ श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	मातृ शिशुमैत्री स्तनपान कक्ष, शिशु स्याहार केन्द्र र छुट्टै लैङ्गिकमैत्री शौचालयको व्यवस्था ।
६७	कार्यस्थलमा हुने यौन शोषण, दुर्व्यवहार र लैंगिक विभेदको अन्त्य तथा मानव अधिकार सम्बन्धी कानूनको पूर्ण पालना गर्ने ।	प्रतिष्ठान र व्यावसायिक संघ/ महासंघहरू	ट्रेड यूनियन/ श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	श्रम कानूनको परिपालना ।
६८	वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूले प्रचलित राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कानूनअनुसार संस्थाको Ethical Recruitment Policy बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।	व्यवसायी/ वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ/ महासंघ	वैदेशिक रोजगार विभाग/ वैदेशिक रोजगार बोर्ड	दोस्रो वर्ष	Ethical Recruitment Policy को निर्माण र कार्यान्वयन ।
६९	वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूलाई व्यावसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी सजगता र परिपालना सम्बन्धमा सचेतना र क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।	व्यवसायी/ वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ/ महासंघ	वैदेशिक रोजगार विभाग/ वैदेशिक रोजगार बोर्ड	निरन्तर	वैदेशिक रोजगार व्यावसायीको क्षमता अभिवृद्धि ।
७०	गन्तव्य मुलुकमा नेपाली कामदारको सुरक्षा र मर्यादित कार्यवातावरणको सुनिश्चतताको लागि गन्तव्य मुलुकका सरोकारवाला निकाय र रोजगार दातासँग प्रभावकारी समन्वय गर्ने ।	व्यवसायी/ वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ/ महासंघ	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय/ वैदेशिक रोजगार बोर्ड/ कुटनीतिक नियोगहरू	निरन्तर	सुरक्षित कार्यस्थलको सुनिश्चतता ।
७१	गन्तव्य मुलुकमा रहँदा नेपाली कामदारको आवास, खाना तथा स्वास्थ्य उपचार हुने व्यवस्थाको लागि समन्वय गर्ने ।	व्यवसायी/ वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ/ महासंघ	गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाताहरू/ वैदेशिक रोजगार बोर्ड	निरन्तर	आवास, खाना तथा स्वास्थ्य उपचारको प्रवन्ध ।
७२	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ/ महासंघले व्यवसाय सञ्चालन र मानव अधिकार संरक्षणको सम्बन्धमा आचारसंहिता निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।	व्यवसायी/ वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ/ महासंघ	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी	पहिलो वर्ष	आचारसंहिताको कार्यान्वयन ।

७३	प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण र वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन गर्दा जनजाति र आदिवासीको सहभागिता एवं लाभान्वितको अवस्थालाई सूचकको रूपमा आवद्ध गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	निरन्तर	आदिवासी र जनजातिको संलग्नता स्तरको मापन प्रतिवेदन ।
७४	प्रतिष्ठानस्तरमा वातावरण संरक्षण सम्बन्धी संस्थागत संरचना र पूर्वाधारको स्थापना गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	सरोकारवाला	निरन्तर	संस्थागत संरचना र पूर्वाधारको स्थापना ।
७५	सरोकारवालासँगको सहकार्यमा वातावरण संरक्षण सम्बन्धी सचेतनामूलक तथा प्रवर्द्धनात्मक कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	सरोकारवाला	निरन्तर	कार्यक्रम सञ्चालन ।
७६	वायु प्रदूषण रोकथाम सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, ऐन, नियमावली, मापदण्डहरू र सरकारी निर्णयहरूको कार्यान्वयन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	वातावरण विभाग र सरोकारवाला	निरन्तर	कार्यन्वयन भएको हुने ।
७७	जल प्रदूषण रोकथाम सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, ऐन, नियमावली, मापदण्डहरू र सरकारी निर्णयहरूको कार्यान्वयन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	वातावरण विभाग र सरोकारवाला	निरन्तर	कार्यन्वयन भएको हुने ।
७८	औद्योगिक फोहर प्रशोधन संयन्त्रको विकास र नियमित सञ्चालन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	वातावरण विभाग र सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष देखि निरन्तर	संयन्त्रको विकास र सञ्चालन ।
७९	व्यवसायजन्य तथा घरेलु फोहरसैला (डोस तथा तरल एवं घातक) व्यवस्थापन सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, ऐन, नियमावलीको कार्यान्वयन गर्ने र वातावरणमैत्री तरिकाले व्यवस्थापन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	वातावरण विभाग र सरोकारवाला	निरन्तर	व्यवसायजन्य तथा घरेलु फोहरसैलाको व्यवस्थापन ।
८०	विषादी उत्पादन, आयात, भण्डारण, विक्रीवितरण र विसर्जन सम्बन्धी मापदण्डहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	कृषि तथा पशुपन्छी विकास मन्त्रालय/ सरोकारवाला	निरन्तर	मापदण्डको कार्यान्वयन ।
८१	उपभोग्य वस्तु र सोको उत्पादन प्रक्रियामा रसायनहरूको प्रयोग र अवशेषको उचित व्यवस्थापन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	वातावरण विभाग/ सरोकारवाला	निरन्तर	रसायन र अवशेषको उचित व्यवस्थापन ।

८२	आदिवासी जनजातिको परम्परागत व्यावसायिक सीपहरूको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/महासंघ	सरोकारवाला	निरन्तर	कार्यक्रमहरू सञ्चालन ।
८३	व्यावसायिक प्रतिष्ठानमा लैङ्गिक, भौगोलिक, जातीय, धार्मिक, भाषिक र वैचारिक आधारमा विना विभेद समान कामका लागि समान पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/महासंघ	श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरू	निरन्तर	समान कामका लागि समान पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्थाको कार्यान्वयन ।
८४	सकारात्मक विभेदको नीति आवश्यक पर्ने कामहरूको पहिचान गरी सूचीकृत गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरू	पहिलो वर्ष	कामको सूचीकरण ।
८५	समानता र अभिवेदका लागि कार्यस्थलमा मानव अधिकार सम्बन्धी अभिमुखीकरण र सचेतना कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरू	निरन्तर	कार्यक्रम सञ्चालन ।
८६	प्रतिष्ठानहरूमा मानवअधिकारको परिपालना सम्बन्धी परीक्षण गरी प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	मानवअधिकारकर्मी	प्रत्येक वर्ष	प्रतिवेदन ।
८७	समानताको प्रवर्द्धन र भेदभावको अवस्था सुधारका निम्न व्यवसायीको छाता संघ/ संगठनको प्रभावकारी परिचालन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू	निरन्तर	संयन्त्र प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन ।

३. उपचार:

व्यावसायिक क्षेत्र, व्यक्तित्व तथा संगठनबाट मानव अधिकारको उल्लङ्घन भएको अवस्थामा पीडित र प्रभावितको न्यायमा पहुँच, क्षतिपूर्ति र परिपूरणको व्यवस्था गर्नु पर्छ। राज्यले गर्ने कतिपय कार्यहरू व्यावसायिक क्षेत्रले सम्पादन गर्न सुरू गरे पछि व्यावसायिक क्षेत्रले मानव अधिकारका मापदण्डहरूको सम्मान गर्दै व्यवसाय सञ्चालन गर्ने क्रममा सिर्जना हुनसक्ने मानव अधिकारका प्रतिकूल प्रभावहरू रोक्ने, न्यूनीकरण गर्ने र उल्लङ्घन भएको जवाफदेहिता तथा जिम्मेवारी सम्बन्धित व्यावसायिक प्रतिष्ठानले नै लिनु पर्छ भन्ने मान्यताको विकास भएको छ। व्यवसाय सञ्चालनका क्रममा हुने मानव अधिकारको उल्लङ्घनको उपचारका सम्बन्धमा विभिन्न न्यायिक र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्र स्थापना गरी उपचारको सुनिश्चितता गर्नुपर्छ। व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट मानव अधिकारको उल्लङ्घन भएको अवस्थामा उपचारमा पहुँचको लागि व्यवसाय र मानवअधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शक सिद्धान्त (२५ देखि ३१ सम्मका) हरूले न्यायिक र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्रको विषयमा उल्लेख गरेका छन् र उक्त जिम्मेवारी पुरा गर्नका लागि देहाय बमोजिमका क्रियाकलापहरू कार्यान्वयन गरिनेछ।

क्र. सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहकार्य गर्ने निकाय	समयसीमा	कार्यसम्पादन सूचक
८८	प्रतिष्ठान र अन्तर्गतका एकाईका परिसरमा मानव अधिकार र श्रमिकको अधिकार तथा कर्तव्य सम्बन्धी वडापत्र राख्ने।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय/ ट्रेड यूनियन/ मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरू	पहिलो वर्ष	श्रमिकको अधिकार र उत्तर दायित्व सम्बन्धी वडापत्र।
८९	प्रतिष्ठान र अन्तर्गतका एकाईमा गुनासो तथा उजुरी सुनुवाई संयन्त्रको स्थापना गरी पारदर्शी र पहुँचयोग्य बनाउने।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय/ ट्रेड यूनियन/ मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरू	पहिलो वर्ष	गुनासो तथा उजुरी सुनुवाईको संयन्त्रको विकास।
९०	श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी विवाद समाधानको वैकल्पिक उपय (Alternative Dispute Resolution) पद्धतिलाई प्रदेश र स्थानीय तहमा विस्तार गर्ने।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	ट्रेड यूनियन र व्यावसायिक संघ/ महासंघ	निरन्तर	प्रदेश तथा स्थानीय तहमा विवाद समाधानमा ADR पद्धतिको विस्तार।

११	उच्च अदालतहरूलाई श्रम ऐन, २०७४ बमोजिम श्रम अदालतको काम गर्ने गरी क्षेत्राधिकार तोक्ने ।	नेपाल सरकार न्याय परिषद	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय/	तेस्रो वर्ष	श्रम अदालतसम्बन्धी सेवा प्रदेश तथा जिल्लास्तरमा विस्तार ।
१२	संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका बजार अनुगमन समितिमा रहेका कर्मचारीहरूको क्षमता विकास गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	वाणिज्य, आपूर्ति तथा उपभोक्ता हित संरक्षण विभाग/ प्रदेश सरकार/ स्थानीय तह	निरन्तर	क्षमता विकास ।
१३	स्थानीय तहमा उपभोक्ता गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्र गठन गरी क्रियाशिल बनाउने ।	स्थानीय तह	उपभोक्ता अधिकारकर्मी	पहिलो वर्ष	गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्र गठन ।
१४	उपभोक्ता अधिकारको सम्बन्धमा आवधिक रुपमा अध्ययन गरी स्थिति प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ, महासंघ	आवधिक रुपमा निरन्तर	प्रतिवेदन प्राप्त ।
१५	प्रतिष्ठानमा उपभोक्ता अधिकार हनन तथा गुनासो सुनुवाई सम्बन्धी जिम्मेवार व्यक्ति वा शाखा तोक्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ, महासंघ	दोस्रो वर्ष	जिम्मेवार व्यक्ति वा शाखाको व्यवस्था ।
१६	उपभोक्ता अधिकार उल्लङ्घन विरुद्ध पर्याप्त क्षतिपूर्ति र परिपूरण भए नभएको अनुगमन गर्ने ।	उपभोक्ता अधिकारकर्मी	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	निरन्तर	अनुगमन प्रतिवेदन ।
१७	महिला सम्बन्धी बन्द इजलास र बालमैत्री इजलासको विस्तार र क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।	सर्वोच्च अदालत	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	पहिलो वर्ष	बन्द इजलास र बालमैत्री इजलासको व्यवस्था ।
१८	महिला तथा बाल अधिकार उल्लङ्घनमा शून्य सहनशीलता नीति अपनाउने ।	नेपाल प्रहरी/ अदालतहरू	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय/ सरोकारवाला	निरन्तर	महिला तथा बाल अधिकार उल्लङ्घनमा शून्य सहनशीलता ।
१९	प्रभावित श्रमिक/ कामदार महिला तथा बालबालिकाको लागि क्षतिपूर्ति कोष स्थापना गरी परिचालन गर्ने ।	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	निरन्तर	कोषको स्थापना गरी परिचालन ।
१००	महिला तथा बालबालिकाको अधिकार तथा न्यायमा सहज पहुँचको लागि निशुल्क कानूनी सहायता तथा परामर्श सेवा उपलब्ध गराउने ।	नेपाल बार एसोसिएसन, केन्द्रीय कानूनी सहायता समिति/ न्यायिक समिति/ अदालतहरू/	महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय/ सरोकारवाला	निरन्तर	निशुल्क कानूनी सहायता तथा परामर्श सेवा ।

१०१	बहुराष्ट्रीय कम्पनीहरूमा हुने महिला तथा बालबालिकाको अधिकार हनन बारे उजुरी दर्ता गर्ने र समाधान गर्ने सम्बन्धी संयन्त्रलाई सुदृढ गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ विषयगत संघ/ महासंघ	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	निरन्तर	सिमापार, अन्तर्राष्ट्रिय र बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा हुने अधिकार हननका घटनाहरूमा कमी ।
१०२	महिला तथा बालबालिकाको अधिकार हनन सम्बन्धी मुद्दाहरूबारे उजुरी दर्ता र निरूपण विना भ्रमभट्ट, नि-शर्त र पुर्ण गोपनीयताका साथ द्रुत गतिबाट गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ अदालतहरू	महिला, बालबालिका तथा जोष्ठ नागरिक मन्त्रालय/ सरोकारवाला	निरन्तर	अधिकार हननका घटनामा कमी ।
१०३	व्यवसायजन्य क्षेत्रमा हुने जातीय तथा अन्य विभेद र दुर्व्यवहारको गुनासो सुनुवाई संयन्त्र निर्माण गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ दलित आयोग/ राष्ट्रिय महिला आयोग	प्रदेश र स्थानीय तह	निरन्तर	गुनासो सुनुवाई संयन्त्र निर्माण ।
१०४	नेपाली कामदारहरूको छनौट प्रक्रिया, मर्यादित तथा सुरक्षित कार्यवातावरण, आवास, खाना र निर्वाधरूपमा आवागमन गर्न पाउने अधिकार प्रत्याभूति गर्न न्यायिक र अर्धन्यायिक संयन्त्रमा कामदारको पहुँचलाई सहज र प्रभावकारी बनाउने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय/ कुटनीतिक नियोगहरू	रोजगारदाता/ वैदेशिक रोजगार संघ/ महासंघ र व्यवसायीहरू	निरन्तर	उपचारमा सहज पहुँच ।
१०५	वैदेशिक रोजगारीको क्रममा समस्या तथा ठगीमा परेका नेपाली कामदारहरूको राहत, उद्धार, क्षतिपूर्ति र न्यायमा पहुँचको लागि वैदेशिक रोजगार बोर्ड, वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरण लगायतका निकायहरू क्षमता विकासको साथै सेवाको दायरा विस्तार गर्ने ।	वैदेशिक रोजगार बोर्ड/ वैदेशिक रोजगार विभाग/ वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरण	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	क्षमता विकास ।

१०६	गन्तव्य मुलुकमा रहेका अलेखबद्ध नेपाली कामदार, जेलमा परेका कामदार र गम्भीर विरामी भई अस्पतालमा उपचारत कामदारको न्यायोचित प्रक्रियाबाट समस्याको समाधान गर्ने ।	वैदेशिक रोजगार बोर्ड/ वैदेशिक रोजगार विभाग/ वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरण	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	समस्याको समाधान ।
१०७	व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट सिर्जित वातावरणीय अधिकार संरक्षणका लागि विद्यमान संयन्त्रहरूको संस्थागत क्षमता विकास र प्रभावकारीता वृद्धि गरी न्यायमा पहुँच बढाउने ।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान	निरन्तर	न्यायमा पहुँच ।
१०८	वातावरणीय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रतिवेदनबाट आफ्ना सिफारिस कार्यान्वयनमा कानून बमोजिम दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्ने ।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान	निरन्तर	दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था ।
१०९	वायु प्रदूषण, जल प्रदूषण, फोहरमैला (टोस तथा तरल) व्यवस्थापन सम्बन्धी अनुगमन संयन्त्रको प्रभावकारी परिचालन गर्ने ।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान	निरन्तर	अनुगमन प्रतिवेदन ।
११०	उपभोग्य वस्तुहरूको उत्पादन, भण्डारण, आयात, बिक्री वितरणमा रसायनहरूको प्रयोग र अवशेष सम्बन्धी नियमित अनुगमन गर्ने ।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान	निरन्तर	अनुगमन प्रतिवेदन ।
१११	जलवायु परिवर्तनका कारणबाट जनजीवनमा पर्ने प्रभाव न्यूनीकरण र अनुकुलनका लागि Climate Justice सुनिश्चित गर्ने ।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग/ व्यावसायिक प्रतिष्ठान	निरन्तर	Climate Justice सुनिश्चित ।
११२	व्यावसायिक क्रियाकलापबाट आदिवासी समुदायको हकअधिकार उल्लङ्घन भएमा सो को उपचारको लागि स्थानीय तह वा विवाद समाधानका वैकल्पिक उपाय वा औपचारिक न्याय प्रणालीको व्यवस्था गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान/ व्यावसायिक आयोजनाहरू	सरोकारवाला	निरन्तर	मुद्दाहरूमा कमी ।

११३	बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूको व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी कार्यको नियमनलाई प्रभावकारी बनाउने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	सरोकारवाला	निरन्तर	प्रभावकारी नियमन ।
११४	व्यवसाय भित्र हुने जातीय भेदभाव र छुवाछुत अन्त्य गर्न संवैधानिक आयोग तथा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा भरपर्दो अनुगमन संयन्त्रको विकास गर्ने ।	सम्बन्धित निकायहरू/ संवैधानिक आयोगहरू	सरोकारवाला	निरन्तर	संयन्त्र प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन ।
११५	लैङ्गिक, भौगोलिक, जातीय, धार्मिक, भाषिक र वैचारिक विभेदरहित कार्यवाहाराण सुनिश्चयताको लागि संसदीय समिति र मानवअधिकारका राष्ट्रिय संयन्त्रबाट हुने अनुगमन लाई नियमित र प्रभावकारी बनाउने ।	संसदीय समिति / संवैधानिक आयोगहरू	सरोकारवाला	निरन्तर	प्रभावकारी अनुगमन ।
११६	व्यावसायिक प्रतिष्ठानमा हुने विभेदबाट प्रभावित व्यक्ति तथा समुदायलाई निशुल्क कानूनी सहायता उपलब्ध गराउने ।	अदालतहरू/नेपाल बार एशोसियसन	गैरसरकारी संघ / संस्थाहरू	निरन्तर	निशुल्क कानूनी सहायता ।
११७	व्यावसायिक प्रतिष्ठानमा हुने विभेदबाट प्रभावित व्यक्ति तथा समुदायको क्षतिपूर्ति र परिपूरणका लागि सहजीकरण गर्ने ।	सरोकारवाला	अधिकारकर्मीहरू	निरन्तर	सहजीकरण ।
११८	व्यावसायिक प्रतिष्ठानमा लैङ्गिक, भौगोलिक, जातीय, धार्मिक, भाषिक र वैचारिक आधार मा हुने हिंसाको तत्काल सुनुवाईको लागि द्रुत कार्यसंयन्त्र बनाउने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	Fast Track संयन्त्र निर्माण भएको हुने ।
११९	मध्यस्थताकर्ताको समावेशी सूची तयार गरी विवाद समाधानमा परिचालन गर्ने ।	व्यावसायिक प्रतिष्ठान	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	सूची तयार र परिचालन ।
१२०	प्रतिष्ठानमा लैङ्गिक र जातीय भेदभावको गुनासो सम्बोधनको लागि गुनासो सुनुवाई अधिकारी (Ombudsman) को व्यवस्था गर्ने	व्यावसायिक प्रतिष्ठान	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	गुनासो सुनुवाई अधिकारी (Ombudsman) को व्यवस्था ।

परिच्छेद-३

कार्ययोजनाको कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन र पुनरावलोकन

३.१ कार्ययोजनाको कार्यान्वयन

कार्ययोजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि निर्धारित क्रियाकलापको कार्यान्वयन गर्न प्रमुख भूमिका रहने निकायलाई जिम्मेवार निकायको रूपमा तोकिएको छ । जिम्मेवार निकायले तोकिएको क्रियाकलाप कार्यान्वयनको लागि नीति वा कानूनको तर्जुमा वा परिमार्जन गर्ने, आवश्यक स्रोत वा साधनको व्यवस्था मिलाउने, समन्वय गर्ने र प्रतिवेदन गर्ने लगायतका समग्र कार्यको मुख्य उत्तरदायित्व लिनु पर्नेछ । कार्ययोजना कार्यान्वयनको क्रममा सहयोगी भूमिका रहने निकायलाई सहकार्य गर्ने निकायको रूपमा तोकिएको छ र त्यस्ता निकायहरूले क्रियाकलापको कार्यान्वयनमा जिम्मेवार निकायलाई आवश्यक स्रोत, साधन र विशेषज्ञ सेवा उपलब्ध गराएर सहयोग गर्नु पर्नेछ । कार्ययोजनामा विद्यमान संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था, नीति, रणनीति, आवधिक योजना, विकासशील मुलुकमा स्तरोन्नति सम्बन्धी रणनीति, मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र र नेपाल पक्ष भएका मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरूसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरू नै समावेश गरिएकोले उक्त क्रियाकलापहरू कार्यान्वयनको लागि जिम्मेवार निकाय र सहयोगी निकायले नियमित बजेट तथा कार्यक्रमबाट नै तोकिएको क्रियाकलापको कार्यान्वयन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

३.२ कार्ययोजनाको कार्यान्वयनमा सरकारी र व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजनाको उद्देश्य मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण र उपभोगको अवस्थालाई व्यापक रूपमा बढाउँदै लैजाने सरकारको अभियानलाई पूर्णता दिनु हो । व्यावसायिक क्षेत्रले मानव अधिकारका विषयमा दैनिकरूपमा प्रत्येक व्यक्तिलाई कुनै न कुनै तवरले प्रभाव पार्ने हुँदा व्यावसायिक क्षेत्रको सहयोग, सद्भाव र सहकार्यविना मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्न कठिन हुन्छ । व्यावसायिक गतिविधिहरू मानव अधिकारप्रति सदैव जिम्मेवार र संवेदनशील बन्न सक्नु भन्ने अपेक्षा सरकारको रहन्छ । व्यावसायिक क्षेत्रको सहयोग र सहकार्यबाट मानव अधिकारका विषयहरूलाई राष्ट्रिय सीमाभन्दा परसम्म पनि सम्बोधन गर्न सहज हुन्छ । मानव अधिकारका प्रचलित मूल्य र मान्यता, अन्तर्राष्ट्रिय सिद्धान्त, मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका मापदण्डका साथै व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्त समेतले निर्दिष्ट गरेका विषय अनुकूल हुने गरी व्यावसायिक क्षेत्रले कार्य गरेको अवस्थामा अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा राष्ट्रले गरेका मानव अधिकार सम्बन्धी प्रतिबद्धताको कार्यान्वयनको विषयलाई गौरवकासाथ प्रस्तुत गर्न सकिन्छ । सरकारले व्यावसायिक क्षेत्रको पनि प्रतिनिधित्व गर्ने हुँदा सरकारका प्रतिबद्धताहरू पुरा गर्नु गराउनु व्यावसायिक क्षेत्रको पनि कर्तव्य हुन आउँछ ।

व्यावसायिक क्षेत्रले मानव अधिकारप्रतिको जिम्मेवारी पुरा गर्न प्रत्येक व्यवसाय, उद्यम तथा आपूर्ति प्रणालीमा मार्गनिर्देशक सिद्धान्त बमोजिम नीति, कार्यक्रम र प्रक्रियाहरूको अवलम्बन गर्नु पर्ने हुन्छ। व्यावसायिक क्षेत्रले मानव अधिकारको सम्मानको लागि सबै व्यावसायिक प्रतिष्ठानमा मानव अधिकार सम्बन्धी नीति बनाई कार्यान्वयन गर्नुपर्छ। व्यावसायिक प्रतिष्ठानले व्यवसाय भित्र वा बाहिरका मानव अधिकार उल्लङ्घनका घटनाको पहिचान गर्ने, रोकथाम गर्ने, निराकरण गर्ने, लेखाजोखा गर्ने तथा तत्पश्चात् ती उपर गरिएको सम्बोधन प्रक्रिया र नतिजालाई समेत समय-समयमा सार्वजनिक गर्नु पर्छ। मानव अधिकारका विषय मानवीय संवेदना, जीवन र मर्यादासँग सम्बन्धित हुने भएकाले त्यस्ता विषयहरूलाई व्यावसायिक क्षेत्रले समयमै प्रभावकारीरूपमा सम्बोधन गर्नुपर्छ जसलाई व्यवसायको मानव अधिकारप्रतिको सजगता, परिपालना, चिन्तन, तत्परता वा प्रयत्नशीलता (Due Diligence) भनिन्छ। व्यावसायिक प्रतिष्ठानले आफ्ना गतिविधिहरू सञ्चालनको क्रममा कुनैपनि कारणबाट मानव अधिकारमा प्रतिकूल असर पर्न गएको खण्डमा त्यसरी असर पर्न गएको व्यक्ति वा समुदायलाई उचित क्षतिपूर्ति, राहत वा उपचार प्रदान गर्न वा त्यस्तो उपचार प्राप्त गर्न सक्ने वैधानिक बाटोतर्फ लैजाने कार्यमा व्यवसायहरू सदैव सचेत र सक्रिय रहनु पर्छ।

३.३ राष्ट्रिय कार्य योजनाको अनुगमन र मूल्याङ्कन

कार्ययोजनामा उल्लेख गरिएका मानव अधिकारका मूलभूत विषयहरू तथा अन्य क्रियाकलापहरू कार्यान्वयनका लागि संघीय, प्रदेश र स्थानीय तहमा देहाय बमोजिम अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति बनाई अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धी कार्य गरिनेछ।

संघीय तहमा रहने अनुगमन र मूल्याङ्कन समिति

संयोजक:	सचिव, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
सदस्य:	सहसचिव, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, उर्जा जलश्रोत तथा सिंचाई मन्त्रालय, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय, महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, वन तथा वातावरण मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय र गृह मन्त्रालय)
सदस्य:	सहन्यायाधिवक्ता, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय
सदस्य:	नायब प्रहरी महानिरीक्षक, नेपाल प्रहरी
सदस्य:	नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ, नेपाल उद्योग परिसंघ, नेपाल धरेलु तथा साना उद्योग महासंघ र महिला उद्यमी महासंघ
सदस्य:	ट्रेड यूनियन महासंघका प्रतिनिधि
सदस्य:	समितिले तोकेको महिला मानव अधिकारकर्मी एकजना
सदस्य:	राष्ट्रिय बालअधिकार परिषद्को प्रतिनिधि
सदस्य:	अध्यक्ष, नेपाल नगरपालिका संघ
सदस्य:	अध्यक्ष, गाँउपालिका राष्ट्रिय महासंघ
सदस्य सचिव:	सहसचिव, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय।

प्रदेश तहमा रहने अनुगमन र मूल्याङ्कन समिति

संयोजक:	प्रमुख सचिव, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय
सदस्य:	सचिव, प्रदेशका मन्त्रालयहरू (सबै)
सदस्य:	उपन्यायाधिवक्ता, मुख्यन्यायाधिवक्ताको कार्यालय
सदस्य:	नायब प्रहरी उपरीक्षक, नेपाल प्रहरी
सदस्य:	नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ, नेपाल उद्योग परिसंघ, नेपाल घरेलु तथा साना उद्योग महासंघ र महिला उद्यमी महासंघका प्रदेश प्रतिनिधि
सदस्य:	प्रदेशस्तरका ट्रेड यूनियनका प्रतिनिधि
सदस्य:	समितिले तोकेको महिला मानव अधिकारकर्मी एकजना
सदस्य:	समितिले तोकेको उपभोक्ता अधिकारकर्मी एकजना
सदस्य:	समितिले तोकेको बालअधिकारकर्मी एकजना
सदस्य सचिव:	सचिव, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय ।

स्थानीय तहमा रहने अनुगमन र मूल्याङ्कन समिति

संयोजक:	उपप्रमुख वा उपाध्यक्ष सम्बन्धित स्थानीय तह
सदस्य:	प्रतिनिधी,नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ, नेपाल उद्योग परिसंघ, नेपाल घरेलु तथा साना उद्योग महासंघ र महिला उद्यमी महासंघका स्थानीय प्रतिनिधी
सदस्य:	समितिले तोकेको मानव अधिकारकर्मी एकजना
सदस्य:	समितिले तोकेको श्रमिक संगठनको प्रतिनिधि एकजना
सदस्य सचिव:	प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत वा निजले तोकेको कर्मचारी

उल्लिखित समितिहरूले कार्ययोजना लागू भएपछि व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी कार्ययोजना कार्यान्वयनको नियमित रूपमा अनुगमन गर्नेछन् । कार्ययोजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयन लागि सरकारको तर्फबाट हाल विद्यमान तथा भविष्यमा तर्जुमा गरिने नीति, कार्यक्रम, योजना तथा प्रतिबद्धताहरूलाई समेत विचार गर्नुपर्ने हुन्छ । राष्ट्रिय कार्ययोजनाका सम्बन्धमा सरकारले सरोकारवालाहरूसँग नियमित रूपमा छलफल तथा संवाद गर्नुपर्छ । छलफलबाट प्राप्त हुने सुझावहरू नियमित रूपमा संकलन गर्ने र कार्यान्वयन गर्ने गर्नुपर्छ । सरकारले व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूलाई आवधिक रूपमा मानव अधिकार सम्बन्धी प्रतिवेदनहरू प्रकाशन गर्न पनि प्रोत्साहित गर्नुपर्छ । व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूलाई सरकारले मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षणको लागि प्रोत्साहित गर्नुपर्छ । कार्ययोजनाका कार्यान्वयनको सम्बन्धमा संघीय संसद र समितिहरू, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, संवैधानिक आयोग र निकाय, प्रदेश सभा र समितिहरू, स्थानीय तहका सभाहरू, पत्रकार र नागरिक समाज लगायतका विभिन्न पक्षहरूबाट समेत नियमित रूपमा अनुगमन भई पृष्ठपोषण प्राप्त हुनेछ ।

३.४ राष्ट्रिय कार्य योजनाको पुनरावलोकन

कार्ययोजनाको अवधि पाँच वर्षको हुनेछ। कार्ययोजना लागू भएको पाँच वर्षपछि यसको पुनरावलोकन गरिने छ। यसको कार्यान्वयनका सम्बन्धमा मध्यावधि समीक्षा तथा पुनरावलोकन समेत गरिनेछ। कार्ययोजनाको कार्यान्वयनमा उद्योगी, व्यवसायी, निर्माण, उत्खनन तथा वितरण व्यवसायी, श्रमिक प्रतिनिधि, उपभोक्ता अधिकारकर्मी, मानव अधिकारकर्मी, प्राध्यापक, वकिल, पत्रकार, वित्तीय क्षेत्रका प्रतिनिधि तथा सरकारी प्रतिनिधिहरूको सक्रिय सहभागिता हुनु पर्छ। राष्ट्रिय कार्ययोजनाको कार्यान्वयन अवस्थाको वार्षिक रूपमा समीक्षा गरी प्रगति प्रतिवेदन तयार गरिनेछ।

परिच्छेद-४

कार्ययोजनाको सीमा र अपेक्षित उपलब्धि

४.१ राष्ट्रिय कार्य योजनाको सीमा र क्षेत्र

व्यवसाय र मानव अधिकारको क्षेत्र अत्यन्तै व्यापक छ । प्रस्तुत कार्ययोजना व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गदर्शक सिद्धान्तको कार्यान्वयनका लागि तयार गरिएको हो । कार्ययोजनामा मानव अधिकार सम्बन्धी संवैधानिक व्यवस्था, मौजुदा कानूनी व्यवस्था, नीति, रणनीति, आवधिक योजना, दिगो विकास लक्ष्यहरू, विकासशील मुलुकमा स्तरोन्नति सम्बन्धी रणनीति, मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र, नेपाल पक्ष भएका मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका अनुबन्ध, मानवअधिकार सम्बन्धी विषयगत एवं क्षेत्रगत कार्ययोजनाका विषयलाई क्रियाकलापगत रूपमा समावेश गरिएको छ ।

कार्ययोजना तयार गर्दा स्रोत साधनको उपलब्धतालाई पनि ध्यान दिईएको छ । कार्ययोजनाका क्रियाकलापहरूलाई व्यवहारमा उतार्न उपलब्ध स्रोत साधनको अधिकतम परिचालन गर्न आवश्यक हुन्छ । कार्ययोजना कार्यान्वयन गर्न आवश्यक पर्ने स्रोतसाधन, कानूनी, नीतिगत एवं संस्थागत व्यवस्था तयार गर्ने दायित्व जिम्मेवार निकाय एवं सहयोगी निकायको हुनेछ । व्यावसायिक क्षेत्रलाई मानवअधिकारको संरक्षण र सम्मानमा जिम्मेवार बनाउने विषयलाई प्राथमिकतासाथ कार्ययोजनामा समावेश गरिएकोले कार्ययोजनाको कार्यान्वयनमा व्यावसायिक क्षेत्रको महत्वपूर्ण भूमिका रहनेछ । अतः यस कार्ययोजनाले व्यवसायी र व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूलाई मानव अधिकारका विषयहरूप्रति संवेदनशील भई कार्य गर्न अभिप्रेरित गर्ने विश्वास गरिएको छ ।

४.२ अपेक्षित उपलब्धि

वर्तमान समयमा व्यवसाय र मानव अधिकार अन्तर्राष्ट्रिय चासोको विषय बन्दै गइरहेको छ । व्यावसायिक क्रियाकलापबाट मानव अधिकारमा पर्ने प्रतिकूल प्रभावलाई सम्बोधन गर्न तथा यसबाट प्रभावित व्यक्ति तथा समुदायको मानव अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचार सम्बन्धी कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाई कार्यान्वयन गर्न आवश्यक भएकोले यो कार्ययोजना बनाईएको छ । कार्ययोजनाको कार्यान्वयनबाट सरकार र व्यावसायिक क्षेत्र बिच मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मानका लागि तर्जुमा गर्नुपर्ने नीति, नियमहरूमा सामञ्जस्यता ल्याई समन्वय र सहकार्यको भावना विस्तार हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ । राष्ट्रिय कार्ययोजनाले जुनसुकै क्षेत्र, आकार र संरचना भएका निजी वा सरकारी व्यावसायिक उद्यमहरूबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा हुने मानव अधिकारको प्रतिकूल प्रभावलाई न्यूनीकरण गर्नेछ । कार्ययोजनाको कार्यान्वयनबाट व्यावसायिक क्षेत्रबाट हुने वस्तु तथा सेवाहरूको उत्पादन, वितरण र उपभोग सम्मको श्रृङ्खलामा मानवीय तथा वातावरणीय जोखिमको पहिचान, सम्बोधन, अनुगमन र सञ्चार सहितका क्रियाकलापहरूद्वारा मानवअधिकार प्रतिको सजगता तथा प्रयत्नशीलता

(Human Rights Due Diligence) कायम गर्न सहयोग पुऱ्याउने विश्वास लिईएको छ । कार्ययोजनाको स्वीकृति प्रकाशन, प्रचारप्रसार र प्रभावकारी कार्यन्वयनबाट व्यावसायिक क्षेत्रलाई मानव अधिकारको सम्मानको सम्बन्धमा थप जागरूक र प्रतिबद्ध बनाई जिम्मेवार बनाउन सकिन्छ ।

राष्ट्रिय कार्ययोजनाले सरकारलाई सबै व्यावसायिक गतिविधिलाई व्यवस्थित र मानव अधिकारमैत्री बनाउन अभिप्रेरित गर्दछ । मानव अधिकारको सम्मान र प्रत्याभूति प्रति संवेदनशील व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरू राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा आफ्नो हिस्सा कायम राख्न वा बढाउन तथा व्यावसायिक क्रियाकलापहरूलाई दीर्घकालिन बनाउन सफल हुन सक्छन् । राष्ट्रिय कार्ययोजनाले सरकारलाई मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षण गर्ने सन्दर्भमा आन्तरिक र बाह्य रूपमा मद्दत गर्दछ । सरकारी निकाय, उद्योग, व्यवसाय तथा निजी व्यवसायहरू सबैले एकै प्रकारको व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजनाको प्रयोगबाट कार्य सञ्चालन गर्न सकेको खण्डमा मानव अधिकारको प्रवर्द्धन र संरक्षण हुनगर्ने व्यवसायबाट हुनसक्ने मानव अधिकार उल्लङ्घनका विषयहरूलाई तत्कालै समाधान गरी व्यावसायिक जोखिम कम गर्न सहज हुनेछ । व्यवसायीहरूले समाजप्रतिको जिम्मेवारी (Corporate Social Responsibility-CSR) पूरा गर्दै समाजमा सुरक्षा र सम्मानको भावना जागृत गराउन सक्छन् । मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मान प्रति जिम्मेवार व्यावसायिक क्रियाकलापबाट वैदेशिक लगानीमा अभिवृद्धि, रोजगारी सिर्जना, आयआर्जन, गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवाको उत्पादन र उपभोगमा सहजता हुनुको साथै मानव जीवनस्तरमा समेत उल्लेखनीय सुधार आउने छ ।

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट देहायका उपलब्धिहरू हासिल हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

- मानव अधिकारको संरक्षण, सम्मान र सम्वर्द्धन हुने ।
- मानव अधिकारको उल्लङ्घन भएको अवस्थामा न्यायिक र न्यायिक बाहेकका अन्य संयन्त्र मार्फत सहजरूपमा उपचार र क्षतिपूर्ति प्राप्त हुने ।
- व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धमा सरकार र निजीक्षेत्र बिच नीतिगत सामञ्जस्यता कायम हुने ।
- व्यावसायिक प्रतिस्पर्धा र दिगोपना कायम हुने ।
- विकास निर्माणका कार्यहरू मानवअधिकारको संरक्षण र सम्मान प्रति जिम्मेवार भई सञ्चालन हुने ।
- दिगो विकास लक्ष्य (Sustainable Development Goals) हासिल गर्न सहयोगी हुने ।
- आर्थिक तथा सामाजिक दृष्टिले पछाडि परेका वर्ग र समुदायको संरक्षण र सशक्तिकरण हुने ।
- नेपालले अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा गरेका प्रतिबद्धताको कार्यन्वयन हुने ।
- सार्वजनिक र निजीक्षेत्र एवं समाजका सबै क्षेत्रमा मानव अधिकारको सम्मान गर्ने संस्कृतिको विकास हुने ।



नेपाल सरकार

अम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

सिंहदरवार, काठमाडौं

फोन नं.: ०१- ४२११६७८, ४२११७५१, ४२११५६३, ४२००४७६

वेबसाइट: www.moless.gov.np