एघार

समावेशिताको कसीमा अदालती संरचना र फैसला

रक्षाराम हरिजन

पृष्ठभूमि

नेपालमा भएका प्रत्येक राजनीतिक आन्दोलन समावेशितासँग जोडिएको छ। ती राजनीतिक आन्दोलनमा नेपाली राज्यमा सबै खाले जनताको समावेशिताको माग भएको पाइन्छ। राज्य व्यवस्था नै परिवर्तन गर्ने गरी २००७ सालमा भएको राजनीतिक आन्दोलनको अघिपछि जनताका अनेक तह र तप्काले समावेशिताको माग गरेको इतिहास छ। नयाँ-नयाँ राज्य व्यवस्थाले राजनीतिक आन्दोलनका मागलाई सम्बोधन गर्न असफल भएको विगत पनि छ।

नेपाली राज्यलाई समावेशी बनाउन सकारात्मक उपायको अवधारणालाई कानूनी रूपमा नागरिक अधिकार ऐन, २०१२ को दफा ५(क) ले पनि केही हदसम्म स्वीकार गरेको थियो, जसमा "स्त्री जाति, बालक वर्ग र कुनै अनुन्नत वर्ग नागरिकका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने" भनी उल्लेख गरिएको थियो। सात दशकअघि समावेशीकरणको मुद्दा उठेको बेला त्यसलाई सम्बोधन गर्न विशेष व्यवस्था गर्ने कानूनी रूपरेखा बनाइएको थियो। त्यसले विभेदलाई न्यून गर्न केही सहयोग गरेको भए पनि समावेशीकरणको सवाललाई खासै सम्बोधन गर्न सकेन।

नेपालको इतिहासमा यस बीचको अवधिमा समावेशीकरणको सवाल उठ्दै नउठेको होइन। २०६२–२०६३ सालको जनआन्दोलनपछि राज्यमा समानुपातिक समावेशीकरणको सवाल जोडतोडले उठ्न थालेको हो। २०६४ सालमा भएको मधेस विद्रोहको प्रमुख मुद्दा नै संघीयता र समावेशिता रहेको थियो। त्यसअघि भएको दश वर्षे सशस्त्र द्वन्द्वको एक प्रमुख विषय समावेशी राज्यको परिकल्पना रहेको थियो।

समानता सिद्धान्त वा लक्ष्य हो भने समावेशिता प्रक्रिया र समानुपातिक प्रतिनिधित्वको माध्यम हो (तामाङ २०६५ : ११२) । समानुपातिक प्रतिनिधित्व मार्फत समावेशी प्रक्रिया अँगाल्ने र समानताको लक्ष्यमा पुग्ने काम नेपालका लागि आकाशको फल जस्तै हुँदै आएको छ । असमावेशी नेपाली राज्य भने लामो समयदेखि सांकेतिक समावेशिताको हदसम्म मात्रै अभ्यास गर्न तयार देखिँदै आएको छ । पाँच दशक अघि राजा महेन्द्रको शासन कालमा एकाध व्यक्तिलाई टिपेर सरकारमा लैजाने अभ्यास गरिएको थियो । यसरी एक-दुई जनालाई मन्त्री परिषद्मा सहभागी गर्ने सांकेतिक समावेशिताको चलन हालसम्म पनि जारी छ । यो जनताको अधिकारको रूपमा नभई दया वा आशीर्वाद स्वरूप गरिएको समावेशीकरण थियो । आरक्षण वा समग्र रूपमा समावेशिताको प्रावधान समानताको अधिकार हो, कसैले दिने दान होइन । यसले सामाजिक न्यायको नैतिक अवधारणाको मूलभूत सिद्धान्त प्रदान गर्छ (गुरु सन् २०१६) । राज्यमा सबै नेपालीको प्रतिनिधित्वका लागि समानुपातिक समावेशीकरणको मुद्दा उठेको धेरै वर्ष बितिसक्दा पनि एकल जातीय प्रभुत्व छ । आदिवासी जनजाति र दलित समुदायका नेता र विज्ञहरू अक्सर के कुरा दोहोऱ्याएर भन्छन् भने सन् १७६९ मा नेपालको प्रादेशिक एकीकरण भएदेखि नै हिन्दू पुरुष, खस नेपाली भाषी, पहाडी ब्राह्मण-क्षत्रीहरूका लागि "अघोषित आरक्षण" कायम रहिआएको छ (दाहाल २०६३ : ३८) ।

विश्वमा सामाजिक न्याय र लैंगिक समानता विषयमा बृहत् बहस तथा छलफल हुँदै आएको छ । संयुक्त राष्ट्र संघद्वारा जारी मानवअधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र सन् १९४८ तथा नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अनुबन्ध सन् १९६६ ले समेत समावेशी राज्यको अवधारणाको विकासमा योगदान पुऱ्याएको छ । यसरी विश्वमा समावेशिताको सवाल निरन्तर उठ्दै आएको अवस्थामा नेपालमा भएका विभिन्न संघर्षका कारण समावेशिताको सवालले औपचारिकता प्राप्त गरेको हो । नेपाल सरकार र नेकपा (माओवादी) बीच भएको विस्तृत शान्ति सम्झौता,[१] नेपाल सरकार र मधेशी जनअधिकार फोरमबीच भएको २२ बुँदे सम्झौता,[२] र नेपाल सरकार र संयुक्त लोकतान्त्रिक मधेशी

[१] नेपाल सरकार र ने.क.पा. माओवादीबीच मंसिर ५, २०६३ मा भएको विस्तृत शान्ति सम्झौता, www.peace.gov.np/uploads/files/14_Gov.pdf मा उपलब्ध; माघ ३, २०७५ मा हेरिएको ।

[२] नेपाल सरकार र मधेशी जनअधिकार फोरम नेपालबीच भदौ १३, २०६४ मा भएको सम्झौता, www.peace.gov.np/uploads/files/mopr-4.pdf मा उपलब्ध; माघ ३, २०७५ मा हेरिएको ।

मोर्चाबीच भएको सम्झौता[३] लगायतका सहमति र सम्झौता समानुपातिक समावेशीका सम्बन्धमा गरिएका महत्त्वपूर्ण पहल थिए ।

निजामती सेवा ऐन २०४९ मा साउन २३, २०६४ मा संशोधन भई कर्मचारी भर्ना प्रक्रियामा समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गरिएपछि समावेशीकरणको व्यावहारिक कार्यान्वयन शुरू भयो । यसअघि नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ मा राज्यका हरेक निकायमा आर्थिक र सामाजिक रूपमा विपन्न तथा सीमान्तकृत समुदायको समानुपातिक समावेशी गराउन भनी मौलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गर्न खोजियो । समानताको अधिकारलाई सम्बोधन गर्न राजनीतिक दलहरूका दस्तावेजमा "समावेशी राज्य संरचनाको निर्माण," "समानुपातिक प्रतिनिधित्व," "भेदभावको अन्त्य" आदि शब्दावली प्रयोग भए । संविधानसभाबाट असोज ३, २०७२ मा जारी नेपालको संविधानलाई फागुन १६, २०७२ मा संशोधन गरी समानुपातिक समावेशीलाई मौलिक हकमा समावेश गरियो । नेपालको संविधान जारी भएपछि करिब साढे दुई शताब्दी लामो हिन्दू, कथित उच्च जातीय सामन्ती, राजतन्त्रात्मक, केन्द्रीकृत र एकात्मक राज्य सत्ताका अवशेष भत्कने र संघीयता, गणतन्त्र, लोकतन्त्र, समानुपातिक समावेशीकरण र धर्मनिरपेक्षताका आधार निर्माण हुने क्रम जारी छ (किसान सन् २०१७) ।

वास्तवमा सकारात्मक विभेद नीतिका प्रावधान यस्ता माध्यम हुन् जसले राष्ट्रिय कल्पना र त्योभन्दा पर नागरिक-नागरिकबीच सम्बन्ध बढाइदिन्छ, जसलाई राष्ट्र भनिन्छ (ग्यालेन्टर सन् २०१६ : ३१) । नेपालको संविधानको प्रस्तावनामै बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मसात् गर्दै आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागिता मूलक सिद्धान्तका आधारमा समता मूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्प गरिएको छ । संविधानमा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी, थारू, मुस्लिम, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत, अपांगता भएका व्यक्ति, लैंगिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, किसान, श्रमिक, उत्पीडित वा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिक तथा आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागिता गराउने भनी नेपालको संविधान २०७२ ले मौलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गरेको छ । यस अघिको नेपालको

[३] नेपाल सरकार र संयुक्त लोकतान्त्रिक मधेशी मोर्चाबीच फागुन १६, २०६४ मा भएको सम्झौता, www.peace.gov.np/uploads/files/mopr-7.pdf मा उपलब्ध; माघ ३, २०७५ मा हेरिएको ।

अन्तरिम संविधान २०६३ ले समेत राज्यको सबै निकायमा समानुपातिक समावेशीको हक सुनिश्चित गरेको थियो ।

विडम्बना, नेपालको संविधान २०७२ पश्चात् नेपाली राज्यमा सदियौँदेखि वर्चस्व कायम गरेको समुदायलाई सबैभन्दा बढी सिट दिने गरी कानून बनाइयो । समानुपातिक समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई चुनौती दिँदै संघीय र प्रदेश संसदको निर्वाचन प्रणाली समावेशी सिद्धान्तको मर्म र भावनालाई कुल्चिइयो (हरिजन सन् २०१७) । निर्वाचन सम्बन्धी कानूनमा राज्यमा सदियौँदेखि एकछत्र प्रभुत्व कायम गर्दै आएका खस-आर्य समुदायलाई पनि समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीतर्फ पनि सबैभन्दा बढी ३१ प्रतिशत आरक्षणको कानूनी प्रबन्ध गरियो, जुन सकारात्मक विभेद र आरक्षणको मूल मर्मलाई निस्तेज गर्ने प्रपञ्च हो । यस विषयलाई युरोपियन युनियनको निर्वाचन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा समेत उठाइएको छ ।

राज्यमा एकछत्र प्रभुत्व कायम गर्दै आएको समुदायलाई राज्य र राजनीतिक क्षेत्रमा मात्रै एकाधिकार गर्न सहज बनाइएको होइन, राज्यका न्याय, सुरक्षा र प्रशासनमा पनि वर्चस्व कायम गर्ने वातावरण जारी राखिएको छ । खास गरी सेना र न्यायालयका उच्च पदाधिकारी हुन एउटै नश्ल, जाति, जात र थर मात्रै योग्य हुने अभ्यासमा सुधार गर्ने संकेत समेत देखिएको छैन । ती सबै संस्थामा स्थापित हुन महिला, दलित, मधेसी, जनजाति सबै अयोग्य नै छन् भन्ने हो भने पनि उनीहरूलाई योग्य, दक्ष र सक्षम बनाउने दायित्व पनि राज्यकै हो । यसरी समानुपातिक समावेशी र सहभागिता मूलक सिद्धान्तका आधारमा समता मूलक समाजको निर्माण गर्ने संवैधानिक संकल्पलाई पूरै ओझेलमा पारिएको अवस्थामा समावेशी कोणबाट सिंगो राज्यको पुनर्संरचना अपेक्षित हुन्छ । राज्यको पुनर्संरचना गर्ने हो भने नेपालको न्यायिक संरचनामा समावेशिता एक प्रमुख मुद्दा हो ।

नेपालको न्यायिक संरचनामा समावेशिता

नेपालमा २००९ सालमा प्रधान न्यायालयको स्थापना र न्यायपालिकाको विस्तार भयो । यसै क्रममा २०१५ सालमा सर्वोच्च अदालत स्थापित भयो । नेपालको संविधान, २०७२ ले पनि स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिकाको व्यवस्था गरेको छ । यहाँको न्यायपालिका भने एकाध प्रभुत्वशाली शासक समुदाय बाहेक अरू सबै समुदायबाट "स्वतन्त्र" रहेको छ, जसले गर्दा यसले दिने न्यायको निष्पक्षता र न्यायाधीशहरूकै क्षमताबारे प्रश्न उठ्ने गरेको छ ।

२०७३/७४ सालमा सम्पन्न तीन ओटै तहको निर्वाचन पश्चात् नेपाल संघीय संरचनाको अभ्यासमा गएको छ, तर न्यायपालिका नितान्त एकात्मक प्रणालीमा आधारित रहेको छ । सर्वोच्च, उच्च र जिल्ला अदालत गरी तीन तहको अदालतको व्यवस्था छ । नयाँ संविधानले तीन तहको अदालत बाहेक सर्वोच्च अदालत अन्तर्गत संवैधानिक इजलासको परिकल्पना गरेको छ, जसले संवैधानिक तथा कानूनी विषयको विवादमा मात्रै सुनुवाइ

गर्दै आएको छ । संवैधानिक इजलास बाहेक प्रदेश तहका अदालतलाई उच्च अदालतको नामकरणले मात्र संघीय अदालत हुन सक्दैन (ज्ञवाली २०७४) । नेपाल सरकारको भदौ २९, २०७३ को निर्णय अनुसार सात ओटा उच्च अदालत र ११ ओटा उच्च अदालतका इजलास स्थापना गरिएको थियो ।

नेपालको न्यायालयमा २०७३ सालमा पहिलो पटक समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा न्यायाधीश नियुक्ति गर्ने कानूनी व्यवस्था ल्याइएको थियो । न्याय परिषद् ऐन, २०७३ तथा न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३ मा जिल्ला, उच्च वा सर्वोच्च अदालतमा न्यायाधीश नियुक्त गर्दा न्याय परिषद्ले संविधानको अधीनमा रही समानुपातिक समावेशी सिद्धान्त बमोजिम न्यायाधीश नियुक्ति गर्नुपर्ने बाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था छ । संविधानमा राज्यका सबै निकायमा समानुपातिक समावेशी सहभागिताको अधिकारलाई मौलिक हकमा राखिएको छ । तर न्याय प्रशासनसँग सम्बन्धित कानूनको तर्जुमा गर्ने क्रममा न्यायालयमा पनि समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको अवलम्बन गर्नुपर्ने अडान दिएका सांसद्माथि न्यायालय नै बर्बाद पार्ने आरोप लगाइयो ।[४]

राष्ट्रिय योजना आयोगले सार्वजनिक गरेको चौधौँ योजना (आर्थिक वर्ष २०७३/७४ देखि २०७५/७६) को आधारपत्रमा शासकीय सुधार अन्तर्गत न्याय व्यवस्थालाई समेत समावेश गरिएको छ । सो आधारपत्रमा न्याय प्रशासनलाई छिटो, छरितो, सर्वसुलभ, मीतव्ययी, निष्पक्ष, प्रभावकारी र जनउत्तरदायी बनाउने उद्देश्य राखिएको छ । र, सबैका लागि न्याय सुनिश्चित गर्न न्यायमा सहज पहुँच कायम गरी नागरिकको जिउ, धन, समानता र स्वतन्त्रताको संरक्षण गरी कानूनको शासन, मौलिक हक र मानवअधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन तथा सामाजिक न्यायको माध्यमबाट राष्ट्रिय जीवनमा सबै क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम गर्ने उद्देश्य पनि राखिएको छ (न्यायमा पहुँच आयोग २०७३) ।

हुन त निजामती सेवामा आरक्षण प्रणालीको अनुसरणले महिला, जनजाति, मधेसी, दलितको अनुपातमा क्रमशः वृद्धि हुँदैछ । त्यसको तुलनामा सेना, प्रहरी, अदालत लगायतका राज्यका निकायमा आरक्षण प्रणालीको अनुसरण नगरिनाले जातीय विविधताको झलक देखिँदैन । न्यायालयमा सदियौँ देखिको असमावेशिता अहिले पनि कायम छ । न्यायालयलाई सुधार्नुपर्ने न्याय परिषद्ले न्यायालयभित्र, खास गरी न्यायाधीश नियुक्तिका सम्बन्धमा, समावेशिता बहस र छलफलको विषय समेत भएको छैन । न्याय परिषद्मा सत्ता र विपक्षी दलका राजनीतिक तथा निजी स्वार्थ हावी भएको कुरा २०७० सालमा जिल्ला न्यायाधीश, २०७२ सालमा उच्च अदालतमा ८० जना न्यायाधीश लगायत राजनीतिक

[४] प्रतिनिधि सभाका एक सदस्यसँग माघ ५, २०७५ मा गरिएको कुराकानी ।

कोटाको आधारमा पछिल्ला न्यायाधीश नियुक्तिले छरपस्ट पारिसकेको छ ।[५] उच्च अदालतको नियुक्ति सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतमा पाँच ओटा मुद्दा समेत परेका थिए ।

यस्तो अवस्थामा समावेशिताको विषयमा अदालतमा परेका रिट निवेदनमा न्यायाधीशहरूबाट सकारात्मक तथा नकारात्मक व्याख्या भएको पाइन्छ । यसबारे केही न्यायाधीशले सकारात्मक रूपमा फैसला गरेका छन् भने केही न्यायाधीशले समावेशीको मुद्दालाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी आदेश दिएको देखिन्छ । सामान्यतः न्यायाधीशले गर्ने फैसला र निर्णयमा तिनका सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक र पारिवारिक परिवेश र पृष्ठभूमिले प्रभाव पारेको हुन्छ । विभिन्न सीमान्तकृत समुदाय, दलित, महिला, मधेसी, जनजातिले भोग्ने गरेका छुवाछूत, विभेद वा बहिष्करणको अनुभूति तत्तत् समुदायलाई मात्रै हुन्छ । अन्य समुदायको व्यक्तिले अनुमान गर्न सक्छ, तर अनुभूति भने गर्न सक्दैन, चाहे ती न्यायाधीश हुन् या वकिल । त्यसैले न्यायालयमा समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तलाई अंगीकार गर्नु अपरिहार्य रहेको हो (झा सन् २०१६) ।

नेपालमा सकारात्मक विभेदको नीति र कार्यक्रमको कार्यान्वयनमा न्यायालयको महत्त्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । यो उपचारको अर्को तह हो जहाँ न्यायको नीति यसको उद्देश्यसँग तादात्म्य राख्दछ । वञ्चित समुदायबाट आएका उम्मेदवारलाई समान प्राथमिकता दिइयो भने यो प्रभावकारी हुन्छ । साथै यो तहमा मानवीय निष्पक्षताको अवयवको परीक्षण हुन्छ (गुरु सन् २०१६) । समावेशिताको विषयमा अदालत वा न्यायालयले के-कस्तो आदेश, फैसला, निर्देशन, राय वा प्रतिक्रिया जनाउँदै आएका छन् ? त्यसको जरो खोतल्न न्यायाधीशहरूका दृष्टिकोण, प्रतिक्रिया तथा व्यवहारलाई समेत विश्लेषण गर्नु आवश्यक छ ।

यसर्थ, समावेशिताको सवालमा संवैधानिक तथा कानूनी प्रावधान, कार्यान्वयन प्रक्रिया र त्यसको न्यायिक पुनरावलोकन समेतको अध्ययनको खाँचो महसुस गरिएको छ । यो अध्ययन विशेष गरी समावेशी प्रावधानको सकारात्मक व्याख्या, सोको कार्यान्वयनको विषयमा न्यायिक जाँचमा देखिने प्रक्रियागत कठिनाइ, र अधिकारी तथा न्यायाधीशको दृष्टिकोणमा आधारित रहेको छ ।

यहाँ सर्वोच्च अदालतले फैसला र निर्णय गरेका २५ ओटाभन्दा बढी मुद्दा अध्ययन र विश्लेषण गर्ने जमर्को गरिएको छ । प्राथमिक स्रोतमा खास गरी फैसला तथा निर्णय भएका मुद्दाको फाइल अध्ययन र मुख्य सूचनादाता सँगको अन्तर्वार्तालाई सूचनाको आधार बनाइएको छ । ती मुद्दाका निवेदक, अधिवक्ता तथा संलग्न केही न्यायाधीश सँगको कुराकानीलाई आधार मानेर न्यायिक जाँच, न्यायिक दृष्टिकोण तथा पुनरावलोकनको विश्लेषण गर्ने प्रयत्न गरिएको छ । साथै, समावेशी सम्बन्धी मुद्दाका फाइल कागजपत्र, संविधान, कानून, प्रस्तावित कानून, अध्ययन प्रतिवेदन तथा लेख-आलेखलाई द्वितीय स्रोतको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

[५] पूर्व न्यायाधीशहरूसँग माघ ५, २०७५ मा गरिएको कुराकानी ।

यस अध्ययनमा समावेश गरिएका मुद्दा अदालतबाट फैसला तथा अन्तिम आदेश भई कार्यान्वयन भइसकेका मुद्दा हुन् । यसले अदालतको दृष्टिकोणलाई केलाउन सहज हुने विश्वास गरिएको छ । समावेशीको सवालमा नेपालको न्यायालय कतिसम्म प्रगतिशील रहेको छ भन्ने कुरा विश्लेषण गरिएको छ । ती फैसला तथा निर्णयलाई आत्मसात् गर्दै समावेशी सिद्धान्त, त्यसको मर्म र भावनासँग जोडेर विश्लेषण गरिएको छ ।

अदालतले मुद्दाको रोहमा गरेको फैसला-आदेशलाई राज्य र नागरिक सबैले मान्नै पर्छ, यसले कानूनी राज्य स्थापनामा सहयोग गर्छ । अदालतको आदेश मान्नु सबैको कर्तव्य पनि हो । त्यसैले यो अध्ययनमा अदालत वा न्यायालयप्रति जनआस्था बिगार्ने कुनै आशय राखिएको छैन । समावेशी सम्बन्धी संवैधानिक प्रावधान, कानून र मुद्दामा न्यायालयको पुनरावलोकन, बुझाइ, आदेश, फैसला, निर्देशन, राय वा प्रतिक्रियाबारे पत्ता लगाउनु यो लेखको मुख्य उद्देश्य हो ।

यसअघि अदालतको फैसला तथा निर्णयमा आधारित रहेर नेपालका अदालतद्वारा महिला सशक्तीकरणको निमित्त तर्जुमा गरिएका विशेष उपायको संवैधानिक दृष्टिबाट न्यायिक परीक्षण गरिएको थियो (मल्ल सन् २००३) । नेपाल सरकार विरुद्ध अधिवक्ता राधेश्याम पराजुलीको रिट (रिट नं. ३६९२) अनुसार “नेपालका अदालतहरूद्वारा महिलाहरूको सशक्तीकरणको निमित्त तर्जुमा गरिएको विशेष उपायहरूको संवैधानिक दृष्टिबाट न्यायिक परीक्षण गरिएको छ, र यस प्रकारका प्रयासहरूलाई सहयोग पुऱ्याएको छ” (मल्ल सन् २००३ : ३५) । यस लेखमा भने अदालतले गरेको समावेशीको कानूनका प्रावधानलाई न्यायिक परीक्षण तथा न्यायिक दृष्टिकोणलाई प्रस्तुत गर्न खोजिएको छ ।

समावेशिता र जातीय राजनीति

नेपालमा सडकमा लगाइने नारा र पार्टी तथा राज्यका आचरणमा ठूलो भिन्नता छ । सडकमा समावेशिताको नारा लगाउने दल र तिनले हाँक्ने राज्य नै समावेशी छैनन् । राजनीतिक दलहरूका चुनावी घोषणापत्र व्यवहारमा लागू भएका छैनन् । चाहे नेपाल कम्युनिस्ट पार्टी (नेकपा) होस् या अन्य राष्ट्रिय राजनीतिक दल, ती आफै पनि समावेशी छैनन् (पासवान सन् २०१७) । नेकपा, नेपाली काँग्रेस, राष्ट्रिय जनता पार्टी (राजपा) नेपाल, र संघीय समाजवादी फोरम, नेपालको केन्द्रीय समितिमा १० प्रतिशतभन्दा बढी महिला छैनन् ।

राजनीतिक दलहरूकै अगुवाइमा जनआन्दोलन भएपछि २०६३ सालमा विस्तृत शान्ति सम्झौता पश्चात् कानूनी रूपमा समावेशी प्रणाली लागू भएको हो । निजामती सेवा ऐनमा संशोधन भई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा नियुक्ति प्रक्रिया अवलम्बन गरियो । हाल निजामती सेवा, न्याय सेवा, सेना, प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी, तथा विद्यालय-

विश्वविद्यालय लगायत सरकारी-अर्धसरकारी सबै निकायमा समानुपातिक समावेशीको प्रणाली अवलम्बन गरिएको छ ।

निजामती सेवामा समावेशी नीति लागू पश्चात् करिब २० हजार कर्मचारी नियुक्त भए, जसमध्ये करिब सात हजार कर्मचारी समावेशी कोटा अन्तर्गत छानिएका छन् । निजामती सेवाको संरचनामा करिब ८५ प्रतिशत कर्मचारी पुरुष छन् भने महिला कर्मचारी १५ प्रतिशत मात्रै । उनीहरूमा ५६ प्रतिशत ब्राह्मण, १४ प्रतिशत क्षत्री, पाँच प्रतिशत दलित तथा आठ प्रतिशत मधेसी र १५ प्रतिशत जनजाति लगायत अन्य जाति समूहका छन् (थर्ड एलायन्स २०७५) ।

नेपाली सेनामा २.३ प्रतिशत मधेसी र ५.२ प्रतिशत थारू छन् । सेनामा मगर, गुरुङ, तामाङ, किराँती-लिम्बू तथा मधेसी समुदायमा आधारित बटालियनमा कूल सेनाको ४.२ प्रतिशत मात्रै छन् । ८७ प्रतिशत प्रमुख जिल्ला अधिकारी पहाडी ब्राह्मण तथा क्षत्री छन् । अन्य क्षेत्रमा जस्तै सञ्चार माध्यममा पनि प्रायः ब्राह्मण-क्षत्रीकै नेतृत्व छ (थर्ड एलायन्स २०७५) । सरकारी स्तरमा प्रेस काउन्सिल, गोरखापत्र संस्थान, नेपाल टेलिभिजन, रेडियो नेपाल र रासस जस्ता निकायमा मधेसी प्रतिनिधित्व र पहुँच अति न्यून छ (चन्द्रकिशोर २०६४) । सबै जसो पत्रपत्रिका र सञ्चार गृहका सम्पादकमा एकल जातीय पुरुष वर्चस्व छ ।

न्याय परिषद् सचिवालयको वार्षिक प्रतिवेदन २०७४/०७५ अनुसार सर्वोच्च, उच्च र जिल्लामा जम्मा ३९४ न्यायाधीश कार्यरत थिए ।[६] उनीहरूमध्ये १४ जना, अर्थात् ३.५५ प्रतिशत, महिला न्यायाधीश छन् भने २०७२/०७३ मा २.८९ प्रतिशत महिला न्यायाधीश थिए । ८८.५७ प्रतिशतभन्दा बढी पहाडी ब्राह्मण-क्षत्री छन् । उक्त प्रतिवेदन अनुसार समग्र दलित समुदायबाट दुई जना न्यायाधीश, अर्थात् ०.५१ प्रतिशतको मात्रै उपस्थिति छ । आदिवासी जनजातिबाट एक जना महिला सहित ६.६ प्रतिशत, जसमा नेवारको मात्रै ३ प्रतिशत उपस्थित छ । मधेसी ३ प्रतिशत, थारू ०.५० प्रतिशत र मुस्लिम १.१ प्रतिशत न्यायाधीश छन् । नेपालमा ४.५ प्रतिशत जनसंख्या आगेटेको मधेसी दलित समुदायबाट नेपालको न्यायिक इतिहासमा कुनै न्यायाधीश बनेको भेटिँदैन । सो प्रतिवेदन अनुसार मधेसी, दलित, मुस्लिम र थारू समुदाय लगायतका पिछडिएको समुदायबाट एक जना पनि महिला न्यायाधीश छैनन् भने जनजाति समुदायको महिला न्यायाधीश नगण्य मात्रै छ ।

सन् २०१३ मा प्रकाशित राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानको एउटा प्रतिवेदन (नेशनल जुडिसियल एकेडेमी सन् २०१३) ले नेपालका अदालतमा जिल्ला न्यायाधीशमा न्याय सेवाबाट ८९.६ प्रतिशतभन्दा बढी ब्राह्मण-क्षत्री समुदायबाट आउने गरेको देखाएको छ । न्यायिक क्षेत्रका ४,९०८ कर्मचारीमा जातको आधारमा ७७.६ प्रतिशत ब्राह्मण-क्षत्री, धार्मिक आस्थाको आधारमा ९८.३ प्रतिशत हिन्दू र लैंगिक आधारमा ८६.१ प्रतिशत

[६] न्याय परिषद् र न्याय सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन २०७४/७५ बाट विश्लेषण गरिएको ।

पुरुषको वर्चस्व छ । न्यायाधीशमा ८७.१ प्रतिशत, राजपत्र-अंकित अधिकृतमा ८७.६ प्रतिशत, राजपत्र-अनंकित कर्मचारीमा ८२.१ प्रतिशत, र अन्य कर्मचारीमा ६६.६ प्रतिशत ब्राह्मण-क्षत्रीको जातीय प्रभुत्व छ । जनजाति समूहबाट कुल न्यायाधीशमा ९.३ प्रतिशत, राजपत्र-अंकित अधिकृतमा ९.३ प्रतिशत, राजपत्र-अनंकित कर्मचारीमा ११.२ प्रतिशत र अन्य कर्मचारीमा २१.३ प्रतिशत छन् । न्यायपालिकामा जनजाति दोस्रो स्थानमा छन्, तर त्यसको तुलनामा ब्राह्मण-क्षत्री पाँच गुणाभन्दा बढी छन् । अन्य समूहको प्रतिनिधित्व नगण्य छ । ब्राह्मण-क्षत्री बाहेकका समूहको प्रतिनिधित्व तल्लो स्तरमा बढ्दैछ, जसलाई सरकारको समावेशी नीतिको उपलब्धिको रूपमा लिन सकिन्छ । तर अहिले पनि महिला, मधेसी, जनजाति, दलितको योग्यता नै नपुगेको अर्थ लाग्ने व्यवहार गर्ने सिलसिला निरन्तर छ (हरिजन सन् २०१७) ।

संविधानले आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी-जनजाति, मधेसी, थारू, मुस्लिम, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत, अपांगता भएका व्यक्ति, पिछडिएको क्षेत्रका नागरिक तथा आर्थिक रूपले विपन्न खस-आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागिताको सुनिश्चितता गरेको छ । विद्यमान निजामती सेवा, प्रहरी, सेना, शिक्षक सेवा, न्याय सेवा, विभिन्न संस्थान, निर्वाचन, निगम, विश्वविद्यालयका कर्मचारी नियुक्तिका नियम तथा अन्य सरकारी तथा सार्वजनिक निकायसँग सम्बन्धित कानूनमा समानुपातिक समावेशीको आधारमा कर्मचारी नियुक्ति गर्ने प्रावधान छन् । प्राविधिक शिक्षा, खास गरी स्वास्थ्य शिक्षा, अध्ययनको लागि छात्रवृत्तिमा समेत विद्यार्थीको भर्ना प्रक्रियामा समावेशी गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था छ ।

ती कानूनी प्रावधान व्यवहारमा लागू भएको देखिँदैन । अतः कानून लागू नभएको वा उक्त कानून बमोजिम आफूले सेवा-सुविधा वा आरक्षण प्राप्त गर्न नसकेको दाबी गर्दै नागरिकहरू अदालतको ढोकासम्म ढकढक्याउन पुगेका हुन्छन् । अदालतको असाधारण क्षेत्राधिकार अन्तर्गत उच्च तथा सर्वोच्च अदालतमा समावेशी विषयमा रिट निवेदन दर्ता गरिएको छ । अदालतमा समावेशी विषयको रिट निवेदनमा विभिन्न विषय समावेश भएको देखिन्छ । त्यसमा आरक्षित कोटामा गैर-समुदायको व्यक्तिको नियुक्ति गरिएका र आरक्षित कोटामै खुला उम्मेदवारबाट पदपूर्ति गरिएका तथा पदपूर्ति गर्दा समावेशी प्रक्रिया अवलम्बन नगरिएका मुद्दा छन् ।

मुद्दाको ऐनामा समावेशिता

यस अध्ययनमा समावेश गरिएका २५ ओटा मुद्दामा ३७ जना निवेदक छन् । उनीहरूमा पाँच जना महिलाको सहभागिता छ । निवेदकमध्ये दलित तीन, मुस्लिम दुई, मधेसी १३, खस-आर्य सात, जनजाति एक, र मधेसी ब्राह्मण-क्षत्री ११ जना छन् ।

सम्बद्ध मुद्दामा एकल, संयुक्त, विशेष र संवैधानिक इजलासबाट फैसला भएका रिट निवेदन रहेका छन् । समग्रमा यी मुद्दामा फैसला दिने न्यायाधीशहरूको जातिगत विवरण हेर्दा सबैभन्दा बढी खस-आर्य ब्राह्मण-क्षत्री नै देखिन्छन् । एउटै न्यायाधीश एकभन्दा बढी मुद्दामा समेत संलग्न थिए । तर एक न्यायाधीश जति ओटा मुद्दामा संलग्न भए पनि एक जना मात्रै गनिएको छ । यसरी हेर्दा न्यायाधीशमध्ये १९ जना ब्राह्मण-क्षत्री, तीन जना जनजाति, दुई मधेसी ब्राह्मण-क्षत्री, दुई जना मधेसी कायस्थ, तीन जना मधेसी र एक जना मुस्लिम रहेका छन् । ती मुद्दाको निर्णायक भूमिकामा ठूलो संख्या रहेको दलित र थारूको सहभागिता छैन । हुन त पूरै न्यायालयमा उच्च अदालतको न्यायाधीश पदमा दुई जना मात्रै पहाडी समुदायका दलित रहेका छन् (न्याय परिषद् सचिवालय २०७५) भने जनगणना २०६८ मा ४.४ प्रतिशत जनसंख्या ओगटेका मधेसी दलित समुदायबाट एक जना पनि न्यायाधीश छैनन् ।

समावेशी र सहभागिताको विषयमा सर्वोच्च अदालतले महत्त्वपूर्ण आदेश र फैसला गर्दै आएको छ, तर यस्ता आदेश वा फैसलामा एकरूपता छैन । फरक-फरक इजलासले समावेशितालाई फरक-फरक हिसाबले व्याख्या गरेका छन् । सर्वोच्च अदालतले समानुपातिक समावेशिताको सिद्धान्तलाई अनुपालन गराउने सन्दर्भमा कुनै-कुनै अति नै महत्त्वपूर्ण नजिर स्थापित गरेको छ । कतिपय फैसलाले समानुपातिकतालाई तोडमरोड गर्ने सरकारी रवैयालाई बल पुऱ्याएको छ (थर्ड एलायन्स २०७५) । इजलासमा बस्ने न्यायाधीशहरूको पारिवारिक, सामाजिक, आर्थिक वा सांस्कृतिक पृष्ठभूमिले उनीहरूले गर्ने फैसला र निर्णयमा समेत असर गरेको हुन्छ । सोही अनुसार नै समावेशी मुद्दामा फैसला तथा व्याख्या भएको देखिन्छ । खास गरी समावेशिताका विषयमा अदालतको ढोकामा पुगेपछि कर्मचारी, अधिवक्ता तथा न्यायाधीशले त्यसलाई औचित्यहीन बनाउने प्रयास गरेको देखिन्छ (हरिजन सन् २०१९) ।

न्यायिक पुनरावलोकन र अदालत

न्यायिक पुनरावलोकन उच्चतम न्यायालयलाई प्रदान गरिएको यस्तो अधिकार हो जसले कार्यपालिका एवं विधायिकाद्वारा गरिएको गैरसंवैधानिक तथा गैरकानूनी कार्य वा अतिक्रमणमा रोक लगाइ संविधानको रक्षा गर्छ भन्ने मान्यता छ । नेपालमा "व्यवस्थापिका संसद्ले बनाएको कानून र कार्यपालिकाले गरेका निर्णयको सर्वोच्च अदालतले न्यायिक पुनरावलोकन मार्फत संवैधानिक परीक्षण गर्न सक्ने" व्याख्या समेत गरेको छ (ने.का.प. २०६७) । यसलाई परिभाषित गर्दै सर्वोच्च अदालतले अर्को मुद्दामा भनेको छ, "न्यायिक पुनरावलोकनको अधिकार भनेको न्यायपालिकाको अन्तर्निहित अधिकार हो । न्यायिक पुनरावलोकनको अधिकारबिना संविधानवाद, कानूनको शासन, सीमित सरकार, शक्ति

पृथकीकरण र नियन्त्रण एवं सन्तुलनका आधारभूत मान्यताहरू जीवन्त बन्न सक्दैन" (ने.का.प. २०६९क) ।

संविधानको व्याख्या-विश्लेषण गर्ने अधिकार न्यायपालिकालाई मात्रै दिइएको हुन्छ । न्यायिक सक्रियता अन्तर्गत न्यायपालिकाले विधायिका तथा कार्यपालिकाको निर्णय तथा काम कारबाहीको संवैधानिकताको परीक्षण वा जाँचको लागि न्यायिक समीक्षाको अवधारणाको प्रयोग गर्ने गर्छ । न्यायिक सक्रियताले सीमित परिधिभित्र रही मुद्दाको कारबाही किनाराको कार्यभन्दा माथि उठेर समुदाय तथा नागरिकको हितमा आदेश गर्ने कार्य गर्छ । नेपालको सर्वोच्च अदालतले विभिन्न समयमा गरेको न्यायिक सक्रियताको उदाहरण हेर्न सकिन्छ । पूर्व प्रधानन्यायाधीश अनुपराज शर्माले एउटा मुद्दामा भनेका छन्, "न्यायिक पुनरावलोकनको अधिकारको स्रोत भनेको स्वयं संविधान नै हुने हुँदा त्यस अधिकार अन्तर्गत संविधानको न्यायिक परीक्षण हुने नभई कानूनको संवैधानिकता परीक्षण गरिने हुन्छ" (ने.का.प. २०६५) ।

"न्यायिक पुनरावलोकनको सिद्धान्त अन्तर्गत कुनै पनि कानूनको संवैधानिकता परीक्षण गर्दा त्यस कानूनले कानूनी व्यवस्थामा पारेको प्रभाव, त्यसको अभावमा उत्पन्न हुन सक्ने कानूनी रिक्तताको स्थिति, त्यस कानूनले समेटेको क्षेत्र र त्यसको प्राविधिक पक्ष समेतको समग्र मूल्यांकन गर्नुपर्ने" (ने.का.प. २०६६) कुरा सम्मानित अदालतले स्वीकार गरेको छ ।

नेपालको न्यायपालिकाले न्यायिक समीक्षा वा पुनरावलोकनको जीवन्त उदाहरण स्थापित गरेको छ, जसले सरकारको स्वेच्छाचारितालाई नियन्त्रण गर्नुको साथै कानूनी राज्यको स्थापनामा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । "संवैधानिक सर्वोच्चता र नागरिक हकको संरक्षकको रूपमा मौलिक हकको विरुद्ध हुने जुनसुकै प्रकारका शक्ति, अधिकारको स्वेच्छाचारी र मनोमानी कार्यलाई न्यायिक पुनरावलोकनद्वारा रोकिने" (ने.का.प. २०७१क) भन्ने सिद्धान्त सर्वोच्च अदालतले प्रतिपादन गरेको छ । त्यसै गरी, अर्को मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले व्याख्या गरेको छ, "सिफारिस गर्ने निकायले आफ्नो बुद्धिमत्ता र सद्विवेक वस्तुगत रूपमा प्रयोग गरेको छ भन्ने कुरा गरिएको निर्णय व्यहोरा र निर्णय प्रक्रियाबाट पनि देखिनुपर्दछ । अन्यथा बुद्धिमत्ता प्रयोग गरेको भन्ने कुराको आडमा स्वेच्छाचारिताले प्रश्रय पाउने खतरा रहन्छ । स्वेच्छाचारितालाई अदालतले मान्यता दिन हुँदैन, त्यसमा नियन्त्रण कायम गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ । यो नै न्यायिक कार्यको धर्म पनि हो, मर्म पनि हो" (ने.का.प. २०७३क) । यसरी अदालतले न्यायिक पुनरावलोकनको मध्यमबाट राज्यका स्वेच्छाचारी निर्णय, काम कारबाहीलाई नियन्त्रण गर्छ ।

नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका र कानूनी राज्यको अवधारणालाई आत्मसात् गरिएको छ । यसले नेपालको न्याय सम्बन्धी अधिकार यो संविधान, अन्य कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्त बमोजिम अदालत तथा न्यायिक

निकायबाट प्रयोग गरिने व्यवस्था गरेका छ । मौलिक हकमा बन्देज लगाइएको, कुनै कारणले कानून संविधानसँग बाझिएको विषय, तीन तहको कानून बाझिएको विषयमा पुनरावलोकन गर्ने अधिकार सर्वोच्च अदालत अन्तर्गतका संवैधानिक इजलासमा रहेको छ । सो बाहेक संविधान र कानूनको व्याख्या गर्ने तथा कानूनी सिद्धान्तको प्रतिपादन गर्ने, कार्यपालिकीय कार्यको पुनरावलोकन गर्ने अन्तिम अधिकार सर्वोच्च अदालतमा निहित छ । त्यसै गरी संविधानद्वारा प्रदत्त मौलिक हकको प्रचलन, सार्वजनिक सरोकारको विषय लगायत कुनै कानूनी प्रश्नको निरुपणका गर्न तथा न्यायिक उपचार प्रदान गर्न सक्ने अधिकार उच्च अदालतलाई समेत प्रदान गरिएको छ ।[७]

अतः न्यायिक पुनरावलोकन जनताका मौलिक मानवअधिकारको रक्षा र संवैधानिक सर्वोच्चताको सुनिश्चितताका लागि न्यायपालिकाले प्रयोग गर्ने असाधारण अधिकार हो । यसले न्यायिक पुनरावलोकनको माध्यमबाट संविधानद्वारा प्रदत्त जनताका हक-अधिकारको संरक्षण गर्छ । यस अध्ययनमा समावेश गरिएको समावेशी विषयमा पनि न्यायालयले न्यायिक पुनरावलोकन गर्दै आएको छ । तिनै न्यायिक पुनरावलोकनको रोहमा भएका फैसलालाई यस अध्ययनको मुख्य स्रोतको रूपमा लिइएको हो ।

समावेशिताको अवधारणामा एकरूपता

न्यायालयले समावेशिता सम्बन्धी जेसुकै फैसला वा निर्णय गरेको भए पनि अवधारणा तथा परिभाषामा लगभग एकरूपता नै पाइन्छ । आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेको महिला, दलित, आदिवासी-जनजाति, मधेसी समुदाय, उत्पीडित वर्गको समेत उत्थान गर्न तथा उनीहरूलाई मूलधारमा ल्याउन समावेशी सिद्धान्त अनुरूप विशेष व्यवस्था गर्न आवश्यक छ । साथै, समावेशीकरणको माध्यमबाट ती समुदाय वा वर्गलाई राज्यका हरेक संरचना तथा निकायमा समानुपातिक समावेशी र सहभागिताको सुनिश्चितता गर्नुपर्ने औंल्याइएको छ । विपन्न तथा लोपोन्मुख समुदायका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण र विकासका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार, खाद्यान्न र सामाजिक सुरक्षामा विशेष अवसर दिनु पर्ने भनिएको छ ।

सामाजिक, आर्थिक र भौगोलिक कारणले पछाडि परेका वर्ग र समुदायलाई विशेष व्यवस्था गर्नु जरुरी छ । तर विविधताको सुनिश्चितताको अर्थ योग्यता (मेरिट) सँग सम्झौता गर्नु होइन । यसको मतलब न्यूनतम योग्यतासँग सम्झौता गर्नु होइन । बरु केही विशेष उपाय अवलम्बन गर्दै फरक समूहबीच प्रतिस्पर्धा गराउँदै उनीहरूको क्षमता विकास गराउनु आवश्यक हुन्छ । समानसँग असमानको प्रतिस्पर्धाभन्दा पनि असमानहरूबीच असमानको

[७] नेपालको संविधान, २०७२ को प्रस्तावना र धाराहरू १२६, १३३ र १४४ हेर्नुहोस् ।

प्रतिस्पर्धाको साथ विविधता सहितको समावेशिता सुनिश्चित गर्न सक्नु आवश्यक हुन्छ (ने.का.प. २०७५) । यसरी असमानहरूबीच पिछडिएको समुदायको लागि गरिने विशेष व्यवस्था नै आरक्षण हो । आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक दृष्टि सदियौँदेखि पछाडि पारिएका वर्ग, जाति, समुदायलाई राज्यको मूल प्रवाहमा ल्याउन जरुरी हुन्छ । उनीहरूलाई पहिलादेखि नै विशेषाधिकार प्राप्त वर्ग, समुदायसँग पिछडिएको समुदायको प्रतिस्पर्धा गराउनु न्यायोचित हुँदैन । उनीहरूलाई मूल प्रवाहमा ल्याउन केही निश्चित समयको लागि विशेष अधिकार दिई असमान व्यवहार गर्नुपर्छ, यसको लागि सशक्तीकरणको पनि आवश्यकता हुन्छ । यो लोककल्याणकारी राज्यको प्रमुख दायित्व हो । समावेशी, समानुपातिक समावेशी, तथा आरक्षण वा सकारात्मक विभेदको विषयमा अदालतको अवधारणामा एकरूपता रहेको देखिन्छ ।

नीलमकुमारी यादव विरुद्ध नेपाल बैंक लि. समेतको मुद्दामा व्याख्या गरिएको छ :

> राज्यको मूल प्रवाहबाट बाहिर रहेको वर्ग वा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेको महिला, दलित, आदिवासी-जनजाति, मधेशी समुदाय, उत्पीडित वर्ग समेतको उत्थानका लागि समावेशी सिद्धान्त अनुरूप विशेष व्यवस्था गरी त्यस्तो वर्ग वा समुदायलाई राज्यको संरचनामा सहभागी हुने र गराउने सुनिश्चितता प्रदान गर्नु पर्ने देखिन्छ । त्यसरी समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको प्रत्येक निकायमा सहभागी हुन पाउनु त्यस्तो वर्ग वा समुदायका व्यक्तिको मौलिक हक नै रहेको छ । यसमा राज्यको कुनै पनि निकाय कुनै प्राविधिक, आर्थिक, व्यवस्थापकीय वा अन्य बहानामा संविधानको उद्देश्य अनुरूप समावेशी सिद्धान्तका आधारमा सहभागी हुन पाउने हकको कार्यान्वयन गर्नुपर्ने कर्तव्य वा दायित्व निर्वाह गर्नमा लामो समयसम्म अनदेखा वा वेवास्ता गर्नु मनासिब र तर्कसंगत हुन नसक्ने [देखिन्छ] । (ने.का.प. २०६८)

त्यसै गरी निरजकुमार साह विरुद्ध नेपाल सरकारको मुद्दामा व्याख्या गरिएको छ :

> राज्यको मूल प्रवाहमा आउन नसकी राज्यबाट उपलब्ध साधन, स्रोत र पहुँचमा प्रतिनिधित्व हुन नसकी बहिष्करण (Exclusion) मा परेका वर्गलाई राज्यको मूल प्रवाहमा समावेश (Inclusion) गर्नको लागि त्यस्ता पक्षको साधन, स्रोत, र अवसरमा पहुँच र प्रतिनिधित्वको सुनिश्चित हुन्छ । त्यसका लागि राज्यको हरेक संरचनामा सहभागिताको सुनिश्चित अवसर प्रदान गर्न, सामाजिक र आर्थिक रूपमा पछाडि परेको वर्गलाई विशेष अवसर दिई व्यक्तित्व विकास गराउने दायित्व

> राज्यको हुनेछ । उच्च शिक्षामा सबैको पहुँचको सुनिश्चितता (Financial support) भर्ना नीतिमा नै समावेशिताको सुनिश्चितता भर्नामा विविधता (Diversity) को सम्बोधन हाम्रो जस्तो बहुपहिचान भएको समाजमा (Plural society) अपरिहार्य देखिन्छ । यसमा समावेशीको नाउँमा योग्यतालाई बेवास्ता गर्न उचित हुँदैन । (ने.का.प. २०७५)

यो मुद्दामा त्रिभुवन विश्वविद्यालय र बी.पी. कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान जस्ता सरकारी अनुदानमा सञ्चालन हुने प्रतिष्ठानमा समावेशिताका लागि थप काम गर्न पर्ने पक्ष पनि औँल्याइएको छ । खास गरी समानसँग असमानको प्रतिस्पर्धाभन्दा पनि असमानबीच असमानको प्रतिस्पर्धाको साथ विविधता सहितको समावेशिताको सुनिश्चितता, आर्थिक रूपले विपन्न तथा लोपोन्मुख समुदायका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण र विकासका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, रोजगार, खाद्यान्न र सामाजिक सुरक्षामा विशेष अवसर तथा लाभ पाउने हक रहेकोले सरकारी अनुदानमा सञ्चालन हुने प्रतिष्ठानले छात्रवृत्ति प्रदान सम्बन्धी नियम बनाउनुपर्ने र भर्नामा आवश्यक न्यूनतम योग्यतासँग सम्झौता नगरी विविधताको सुनिश्चितता गर्न तत्काल आवश्यक मापदण्ड तयार गर्न निर्देशन दिएको छ ।

अधिवक्ता नारायण झा विरुद्ध त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभा, कीर्तिपुर, काठमाडौँ समेतको मुद्दामा राज्यको मूल प्रवाहमा समेटिन नसकी पछि परेका वर्ग वा समुदायका नागरिकलाई सामाजिक न्याय र सशक्तीकरणका माध्यमबाट अरू सरह समान प्रतिस्पर्धामा उत्रन सक्षम नभए सम्मका लागि मात्र सकारात्मक विभेद सम्बन्धी नीति अवलम्बन गर्ने प्रावधान थियो (ने.का.प. २०६९ख) । त्यसमा सकारात्मक विभेद, सशक्तीकरण तथा आरक्षण जस्ता कार्यक्रमका माध्यमबाट उनीहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा अभिवृद्धि भई अरू सरह प्रतिस्पर्धा गर्न सक्षम भएपछि पूर्ण प्रतिस्पर्धामा आधारित "समानहरूका बीचको समानता" पदपूर्तिका लागि अन्तिम नतिजा प्रकाशित गर्दा समावेशीतर्फ उत्तीर्ण हुने उम्मेदवारको नामावली प्राथमिकतामा राखी खुला समूहबाट स्वतः हटाइने प्रावधान थियो । यसले गर्दा आरक्षित समुदायलाई खुलातर्फ छनोट हुनबाट रोक्ने कार्य हुँदै आएको छ । यस्ता नियममा भएको प्रावधान समानता, समावेशिता र सामाजिक न्यायको सिद्धान्तको प्रतिकूल रहेको भन्दै उक्त व्यवस्था अमान्य र बदर घोषित गरेको थियो । संविधानले सारभूत समानता, सामाजिक न्याय र समावेशीकरणलाई प्राथमिकता प्रदान गरेको अवस्थामा खुला र समावेशी दुवैतर्फ उत्तीर्ण उम्मेदवारलाई समावेशी तर्फबाटै सिफारिस गर्दा संविधानको भावनाको पक्षपोषण नहुने र त्यस्ता उम्मेदवारलाई खुला तर्फबाट सिफारिस गरिएमा समावेशी तर्फका अरू उम्मेदवारले मौका प्राप्त गर्ने भई संविधानको भावना अनुकूल हुन्छ भनी व्याख्या समेत गरिएको छ ।

त्यसमा “आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक वा सांस्कृतिक क्षेत्रमा पछाडि परेका कारण राष्ट्रिय जीवनको मूल प्रवाहमा समाहित हुन नसकेका वर्ग वा समुदायका नागरिकहरूलाई सशक्तीकरण तथा आरक्षण जस्ता सकारात्मक विभेदका माध्यमबाट राष्ट्रिय जीवनको मूल प्रवाहमा समाहित गराउने समावेशीकरण सम्बन्धी सिद्धान्तको उद्देश्य भएको हुँदा वञ्चिती (exclusion) मा परेका त्यस्ता वर्ग वा समुदायको पहिचान गर्ने दायित्व राज्य अर्थात् नेपाल सरकारमै निहित हुने” कुरा औँल्याइएको छ ।

रज्मदिन मियाँ विरुद्ध नेपाल सरकार समेतको मुद्दाका सम्बन्धमा भनिएको छ :

> देशमा विद्यमान समस्याहरूको समाधानका लागि राज्यको अग्रगामी पुनर्संरचनाभित्र राज्य संयन्त्रमा समावेशी रूपले सबै लिंग, जातजाति, भाषाभाषी, धार्मिक, सांस्कृतिक पहिचान बोकेका नागरिकहरूका साथै क्षेत्रीय रूपमा पछाडि परेका नागरिकहरूलाई समेत सहभागी हुने अवसरको सुनिश्चितता गर्नु अपरिहार्य हुन्छ । देशका विभिन्न भागमा छरिएर रहेका नेपाली मुसलमान समुदायका नागरिकहरूमध्ये नेपालको दक्षिणी समथर भूमि तराई मधेशमा बसोबास गर्ने मुसलमान नागरिकका हकमा शिक्षक सेवामा आरक्षण सुविधा प्राप्त हुने र अरू भू-भागमा बसोबास गर्ने मुसलमानका लागि आरक्षणको सुविधा प्राप्त नहुने भनी संकुचित अर्थ गर्ने हो भने अरू क्षेत्रमा बसोबास गरेका अल्पसंख्यक मुसलमानप्रति राज्यद्वारा विभेद गरिएको छ । (ने.का.प. २०७०क)

सन्तोष यादव समेत विरुद्ध नेपाल सरकार मुद्दामा “निजामती कर्मचारीका सन्ततिलाई उपलब्ध हुने छात्रवृत्ति नेपाल सरकारले उपलब्ध गराएको आर्थिक अनुदानबाट सञ्चालित भएकोले त्यस्तो छात्रवृत्ति वितरण गर्दा छात्रवृत्ति सम्बन्धी ऐन र नियमावली बमोजिम समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यस्तो कानूनी व्यवस्थालाई बेवास्ता गर्न वा त्यस्तो व्यवस्थाको प्रतिकूल हुने गरी छात्रवृत्ति वितरण सम्बन्धी निर्देशिका बनाउन वा छात्रवृत्ति वितरण गर्न मिल्दैन । निर्देशिका वा नियमावलीमा छात्रवृत्तिको वितरणमा समानुपातिक र समावेशी हुने गरी लागू गर्नु” भनी परमादेश समेत जारी गरिएको थियो (ने.का.प. २०७१ख) ।

यसरी विभिन्न मुद्दाका अन्तिम आदेश वा फैसलामा मुद्दा हारजित जे भए पनि समावेशीको मामिलामा अदालत सैद्धान्तिक रूपमा एकमत देखिन्छ भने राज्यलाई समावेशीको आवश्यकता रहेको कुरामा सहमत भएको देखिन्छ । हरेक फैसलामा समावेशी, समानुपातिक समोवेशी, आरक्षण वा सकारात्मक विभेदको विषयमा व्याख्यामा एकरूपता पाएको देखिन्छ, जसले समावेशी विषयमा अदालतको दृष्टिकोण स्पष्ट भएको हुन्छ ।

प्राविधिक कारण र औचित्यहीनता

"ढिलो न्याय दिनु भनेको न्याय नदिनु हो" भन्ने न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्तलाई अदालत र न्यायाधीशले सदैव आत्मसात गर्नुपर्छ । समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तको विपरीत गरिएको काम कारबाहीको विषयका धेरै जसो मुद्दा औचित्यहीन अवस्थामा पुगेको देखिन्छ, जुन उपरोक्त सिद्धान्तको मर्म र भावना विपरीत छ ।

रक्षाराम हरिजन विरुद्ध संवैधानिक परिषद्, सिंहदरबार, काठमाडौँ समेतको मुद्दामा संविधानमा मौलिक हकको रूपमा रहेको समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तको मर्म र भावना विपरीत संवैधानिक परिषद्ले अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको आयुक्तमा नियुक्ति गरेको विषय अदालतमा प्रवेश गरेको थियो । विडम्बना, मुद्दाको सुनुवाइमै ढिलाइ गरियो, जसले गर्दा सुनुवाइ हुँदासम्म नियुक्ति प्रक्रिया पूरा भएर पद बहाली भइसकेको थियो । विपक्षीहरूले नियुक्तिका सबै प्रक्रिया पूरा भई राष्ट्रपतिबाट नियुक्ति भइसकेको अवस्थामा रिट निवेदनको सान्दर्भिकता र औचित्य समाप्त भएको जिकिर गरे । राज्यमा रहेका दलित, उपेक्षित, बहिष्करणमा परेका तथा सीमान्तकृत समुदायलाई अयोग्यताको छाप लगाउँदै मुद्दा नै तथ्य संगत नभएको दाबी पनि गरे । तिनै जिकिरलाई समर्थन गर्दै अदालतले भन्यो, "ती सिफारिस र निर्णय कुनै जात जातितर्फ विशेष मात्र लक्षित भएको भन्ने निष्कर्ष निकाल्नु न्यायको रोहमा उचित देखिँदैन । हालको अवस्थामा सिफारिस भएका व्यक्तिहरू सम्बन्धित पदमा नियुक्त भई शपथ लिई पदभार ग्रहण गरिसकेको अवस्था देखिन्छ" (ने.का.प. २०७३ख) । उक्त निवेदनमा निजहरूका योग्यता, अनुभव इत्यादि सम्बन्धमा कुनै प्रश्न नउठाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्त विपरीत भएको भन्ने सम्मको आधार रहेको भन्दै रिट खारेज गरिएको थियो । यस मुद्दामा लिइएका आधारमध्ये प्रमुख आधार सम्बन्धित निकायबाट सिफारिस भई नियुक्ति तथा सपथ ग्रहण समेत भई सकेको अवस्थाले मुद्दाको औचित्यमाथि प्रश्न उठाई सोही रिट खारेज गरेको देखिन्छ ।

एकतिर संगमलाल खंग खत्वे विरुद्ध राष्ट्रिय प्राथमिक विद्यालय, कोरियानी, सप्तरी समेतको मुद्दामा अदालतले भनेको थियो, "समावेशी कोटा छुट्ट्याइ विज्ञापन प्रकाशित हुनु पर्ने निवेदकको भनाइ भए आवेदन फर्म बुझाउनुभन्दा अगावै उजुर गर्न आउनु पर्दछ । प्रकाशित विज्ञापन अनुसार आवेदन फर्म बुझाइसकेकोले विज्ञापन प्रकाशनको कार्यबाट निजको हकमा आघात पुग्ने आशंका रहेको भनाइ तथ्यसंगत छैन" (ने.का.प. २०७३ग) । समावेशी रूपबाट विज्ञापन प्रकाशित हुन सोको कोटा नै नछुट्ट्याएको र कोटा छुट्ट्याउनु पर्ने-नपर्ने, विद्यालयमा कति शिक्षक रहेको-नरहेको आदि विषय नीतिगत विषय भएकोले सो सम्बन्धमा परमादेशको आदेशबाट हस्तक्षेप गर्न नमिल्ने भनी अदालतले सिद्धान्त नै प्रतिपादन गर्न खोजेको छ ।

अर्कोतिर निलमकुमारी यादवको मुद्दामा अदालतले राज्यका कुनै पनि निकाय कुनै प्राविधिक, आर्थिक, व्यवस्थापकीय वा अन्य बहानामा संविधान-प्रदत्त समावेशी सिद्धान्तका आधारमा सहभागी हुन पाउने हकको कार्यान्वयन गर्नुपर्ने कर्तव्य वा दायित्व निर्वाह गर्नमा लामो समयसम्म अनदेखा वा वेवास्ता गर्नु मनासिव र तर्कसंगत हुन नसक्ने उल्लेख गरेको छ । यसको अर्थ इजलासको बुझाइमा फरकपन भएकाले अन्तरविरोधपूर्ण आदेश भएको देखिन्छ ।

राज्यबाट विशेष लाभ प्राप्त गरिसकेको अवस्थामा तहपिच्छे समावेशी लागू गर्ने कि नगर्ने भन्ने प्रश्नमा अदालतले आफ्नो मत दिएको छ । डा. मिङ्मार गेल्जेन शेर्पा विरुद्ध नेपाल सरकार समेत मुद्दामा "सकारात्मक विभेदका आधारमा समावेशीलाई कुन बिन्दुसम्म लाने भन्ने कुरा राज्यको नीतिगत व्यवस्थामा अदालतले हस्तक्षेप गर्नु न्यायिक दृष्टिले उचित मान्न हुँदैन" र "बढुवा भनेको सेवामा प्रवेश गरिसकेका समान कर्मचारी बीचको प्रतिस्पर्धा हुँदा समान सरह हुने प्रयोजनको लागि असमान अवस्थाका व्यक्तिलाई एक पटक मौका प्रदान गरी त्यस्ता व्यक्तिले राज्यबाट विशेष लाभ प्राप्त गरिसकेको अवस्थामा तहपिच्छे असमान भनी मौका प्रदान गर्दा समानताको सिद्धान्तको उपहास हुन जाने" भनी व्याख्या गरिएको छ (ने.का.प. २०७१ग) । यस सम्बन्धमा थप व्याख्या गर्दै भनिएको छ :

> समावेशी सिद्धान्तको मूल मर्म भनेको राज्यले सीमान्तकृत तथा आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र अन्य कारणले पछाडि परेका वर्ग एवं मूल प्रवाहमा समाहित गराउने उद्देश्यले त्यस्ता वर्ग समेतको प्रतिनिधित्वको अपेक्षा गरी प्रदान गरिएको सुविधा राज्यबाट कुनै एक व्यक्तिलाई पटक-पटक हुनुपर्ने भनी माग गर्न समानताको सिद्धान्त र समावेशिताको सिद्धान्तले नमिल्ने हुँदा कुनै व्यक्ति समावेशीको आधारमा सरकारी सेवामा प्रवेश गरे पश्चात् निजका हकमा पुनः समावेशीबाट पाउने लाभ समाप्त भएको मान्नुपर्छ । बढुवा पदसोपानको सिद्धान्त र समावेशीको सिद्धान्त दुई अलग-अलग सिद्धान्त हुन् । समावेशीको सिद्धान्त अनुसरण गरी सुविधा हासिल गरी पदसोपानको सिद्धान्तभित्र प्रवेश गरिसकेका कर्मचारीले पुनः समावेशीको सुविधा माग गर्नु भनेको बढुवा पदसोपानको सिद्धान्त विपरीत हुने ।

यसरी प्राविधिक, प्रशासनिक तथा नीतिगत कठिनाइका कारण अदालत समावेशीको मुद्दामा पछि हटेको देखिन्छ । समावेशी सिद्धान्तलाई आत्मसात् गर्न नसकेका कर्मचारीतन्त्रले प्रशासनिक तथा व्यावहारिक अड्चन समेत उत्पन्न गरेको अवस्था छ । यति हुँदाहुँदै इजलासले समावेशी सिद्धान्तलाई सामान्यतः अवलम्बन गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिने गरेको छ, जुन नेपालको न्यायालयको प्रगतिशील र बलियो कदमको रूपमा हेर्न सकिन्छ । लोक

कल्याणकारी राज्यले नागरिकहरूलाई आफ्नो अनुकूलतामा अधिकार उपभोग गर्न सक्षम बनाउने होइन । सरकारले नागरिकलाई समान रूपले अधिकार उपभोग गर्न सक्ने बनाउन पूर्वावस्थाको प्रबन्ध गर्नुपर्ने हुन्छ, जुन अदालतले औँल्याएको छ ।

एउटै विषयमा फरक-फरक फैसला

अदालतले गर्ने फैसलामा एकरूपता हुनु आवश्यक हुन्छ । समानुपातिक समावेशीकरण तथा सामाजिक न्यायको सवालमा अदालत एकमत हुनुपर्छ । न्यायालयले दिने न्यायमा एकरूपता कायम गर्न सक्नुपर्छ । तर एउटै विषयमा फरक-फरक फैसला आउँदा अन्याय हुन्छ, किनभने यसले समानुपातिक सिद्धान्तको मूल मर्मलाई नै निस्तेज गर्न सक्छ ।

आरक्षित सिटमा पदपूर्ति हुन नसकी बाँकी रहेका सिट पुनः सोही समूहतर्फ विज्ञापन गरी पदपूर्ति गर्नुपर्ने विषयमा मोहम्मद मुस्तफा विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय अनामनगर समेतको मुद्दामा समावेशी सम्बन्धी संवैधानिक हकको प्रचलनको लागि निजामती सेवालाई समावेशी बनाई सो सेवाका कर्मचारीको पदपूर्ति गर्ने सन्दर्भ उठाइएको थियो (ने.का.प. २०७०ख) । निजामती सेवा ऐनमा महिला, आदिवासी-जनजाति, मधेसी, दलित, अपांग र पिछडिएका क्षेत्र समेतका वर्गका लागि तोकिएको अनुपातमा सिट संख्या निर्धारण गरी ती वर्गबीच मात्रै प्रतिस्पर्धा हुने गरी पद छुट्ट्याइएको छ । त्यस्ता पदमा जुन वर्षको लागि विज्ञापन भएको हो सो वर्ष हुने विज्ञापनमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष हुने विज्ञापनमा समावेश गर्नुपर्नेछ भन्ने प्रावधान छ । त्यस्तो प्रावधान विपरीत सोही वर्ष खुलातर्फ समावेश गरेको विषयमा मुद्दा दायर भएको थियो ।

अदालतको आदेशमा कुनै आर्थिक वर्षको विज्ञापनद्वारा पूर्ति हुन नसकेको समावेशी समूहका लागि छुट्ट्याइएको पद अर्को वर्षको विज्ञापनमा समावेश नगरी त्यसपछि पहिलो पटक नै खुलातर्फ समावेश गरी विज्ञापन र पदपूर्ति गर्न उक्त कानूनी व्यवस्था बमोजिम मिल्दैन । समावेशी समूहतर्फ छुट्ट्याइएको पदको विज्ञापन बमोजिम पूर्ति हुन नसकेको बाँकी पद त्यस पछिको दोस्रो विज्ञापनमा समावेश गर्नुपर्ने र दोस्रो विज्ञापनबाट पनि पूर्ति हुन नसकेमा मात्र सो सालको विज्ञापनमा खुला तर्फको विज्ञापन र पदपूर्ति गर्नुपर्ने हुन्छ । अधिकृत तहको मधेसी समूह अन्तर्गत तीन ओटा सिटमा पदपूर्ति हुन नसकी बाँकी रहेकोलाई अर्को वर्ष लोक सेवा आयोगले खुलातर्फ समावेश गरेको कार्यलाई अदालतले बदर गरेको थियो भने ती तीन पद मधेसी समूह तर्फको पदको पुनः विज्ञापन गरी तदनुरूप पदपूर्ति गर्न परमादेश जारी गरेको थियो ।

अदालतले “अबदेखि गरिने विज्ञापनमा संविधान र कानून बमोजिम समावेशी समूहको लागि छुट्ट्याइएको पदमा पदपूर्ति गर्दा अघिल्लो वर्षको विज्ञापनबाट पूर्ति हुन नसकी बाँकी रहेको पद समेत पछिल्लो वर्ष हुने विज्ञापनमा समावेश गरी विज्ञापन गर्ने र लगातार दुई

वर्षको विज्ञापनबाट पनि पूर्ति हुन नसके मात्र खुलातर्फ लगी विज्ञापन गर्नू र सो कुरा विज्ञापन गर्दाकै समयमा खुलाई पारदर्शी ढंगले विज्ञापन गर्ने व्यवस्था मिलाउनू" भनी निर्देशनात्मक आदेश जारी गरेको थियो (ने.का.प. २०७०ख) ।

यस्तै विषयको अर्को मुद्दामा भने यस निर्देशनात्मक आदेशलाई अदालतले नै लत्याएको उदाहरण छ । लोक सेवा आयोगको छनोट समितिले समावेशी सिद्धान्त विपरीत कार्यलाई बदरको माग गर्दै दायर वीरेन्द्र साह विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल समेत मुद्दामा त्यसलाई कानून सम्मत नै भएको फैसला गरिएको थियो (ने.का.प. २०७२क) । नेपाल प्रहरीमा प्रहरी निरीक्षक (प्रशासन) पदको समावेशी समूहतर्फ माग बमोजिम आवश्यक संख्यामा उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन नसकेको सिटमा पद संख्या खुलामा समावेश गरी नतिजा तयार गरिएको थियो । विज्ञापनमा मधेसी समूहको १७, महिला १३ र दलित नौ जना प्रहरी निरीक्षकको माग गरिएको थियो । तर छनोट समितिको निर्णयमा समावेशी अन्तर्गत आवश्यक संख्यामा उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन नसकेको पद संख्या क्रमशः मधेसी १३, महिला ३ र दलित ६ रहेको थियो । यसरी बाँकी सिटलाई सोही सूचना मार्फत खुला नतिजामा गाभिएको थियो । अतः विज्ञापित प्रहरी निरीक्षकको परीक्षामा अनुत्तीर्ण भएको तथ्यलाई निवेदकहरूले निवेदनमै स्वीकार गरेको तथा प्रहरी नियमावलीमै आवश्यक संख्यामा दरखास्त नपरेको वा माग भएको संख्यामा उत्तीर्ण हुन नसकी समावेशी तर्फको सिट बाँकी रहेमा खुलाबाट पूर्ति गर्न सकिने कानूनी व्यवस्था भएको भन्दै मुद्दा खारेज गरिएको थियो ।

तर, सो कानून नै पूर्वाग्रही भएको तथा समावेशी सिद्धान्तको सर्वमान्य सिद्धान्तको विपरीत प्रहरी नियमावली रहेको भन्दै विभेदकारी प्रावधानको बदर घोषितको माग गर्दै शम्भुकुमार दास विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय समेत उत्प्रेषण परमादेश ०७३-डब्लु. सी.-००३३ अर्को रिट निवेदन दायर भएको थियो (ने.का.प. २०७४) । समानुपातिक सहभागिता गराउने उद्देश्य विपरीत प्रहरी नियमावली २०७१ को नियम ९ (११) मा झारा टार्ने किसिमले समावेशीको प्रावधान राखिएको छ । सो प्रावधान बदर गरी कम्तीमा दुई वर्षको विज्ञापनबाट पनि पूर्ति हुन नसकेमा मात्र त्यस्तो पद खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिनुपर्ने माग गरिएको थियो । संवैधानिक इजलासमा पेश भएको उक्त मुद्दालाई प्रथम सुनुवाइमा खारेज गरिएको थियो । हालसम्म फैसलाको पूर्ण पाठ आउन नसकेकोले सो सम्बन्धमा विस्तृत उल्लेख गरिएको छैन ।

उल्लिखित तथ्यलाई विवेचना गर्दा मौलिक कानूनको उल्लंघन तथा समावेशी प्रावधानमा पश्चगमन हुने गरी कार्यपालिकाले नियमावली निर्माण र कार्यान्वयन गरेको देखिन्छ । कार्यपालिका र त्यस मातहतका निकायले कानूनको कार्यान्वयनका लागि चाहिने विभिन्न किसिमका नियम बनाउने अधिकारलाई प्रत्यायोजित विधायन भनिन्छ । प्रत्यायोजित विधायन अन्तर्गत बन्ने यस्ता नियम नेपालमा भने मनलाग्दो ढंगले बनाइको

पाइन्छ । प्रचलित मौलिक कानूनसँग बाझिने गरी कुनै पनि निकायले प्रत्यायोजित विधायन बनाउन सक्दैन ।

अदालतले एकतिर मो. मुस्तफाको मुद्दामा दुई वर्षसम्म आरक्षित समूहमै कानून बमोजिम पुनः विज्ञापन गर्नुपर्ने निर्देशन दिएको छ, जुन विधायिकाद्वारा निर्मित कानून निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७(१०) मा प्रस्ट व्यवस्था छ । अर्कातिर, प्रत्यायोजित विधायनको अधिकार प्रयोग गरी कार्यपालिकाद्वारा निर्मित नियममा आरक्षित समूहभित्र कुनै कारण पदपूर्ति हुन नसकेमा खुलाबाट पदपूर्ति गर्ने प्रावधान छ, जुन विधायिकाको मौलिक कानूनसँग बाझिन्छ । अदालतले भने निजामती सेवा ऐन, २०४९ लाई नजरअन्दाज गरेको देखिन्छ । यसले गर्दा अदालतले तथ्य, प्रमाण, तथा विधि निर्माताको मनसायलाई न्यायोचित तवरले व्याख्या गर्न सक्यो कि सकेको छैन भन्ने प्रश्न उठेको छ ।

संविधानको मौलिक हकमा रहेको समानुपातिक सिद्धान्तको प्रावधानलाई प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने दायित्वलाई राज्यले कुनै पनि बहानामा बेवास्ता गर्न मिल्दैन । सबै नागरिकलाई समान हैसियत तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्नु राज्यको दायित्व हुन्छ । नेपालको संविधान अनुसार राज्यले उत्पीडित तथा पिछडिएको वर्ग, समुदाय, क्षेत्रका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण, विकास गर्ने नीति लिएको देखिन्छ । समानुपातिक सिद्धान्तको प्रतिकूल हुने गरी कुनै कानूनी प्रावधान वा राज्यको काम कारबाही भएकोमा अदालतले राज्यलाई उत्तरदायी बनाउने कार्यमा अग्रसर हुनु पर्छ ।

न्यायालयमै असमावेशी संरचना

राज्यको प्रमुख तीन अंगको तेस्रो महत्त्वपूर्ण अंग न्यायपालिका हो । राज्यका अरू निकाय जस्तै न्यायपालिकामा पनि राज्यको विविधता झल्किने गरी सबैको प्रतिनिधित्व हुनु आवश्यक हुन्छ । अरूलाई उत्तरदायी तथा कानूनी शासन पालना गराउने आदेश दिने निकाय आफैले सबैभन्दा बेसी मात्रामा समावेशी राज्यको अवधारणालाई आत्मसात् गर्नु पर्छ । त्यसैले कुनै बहानामा न्यायपालिकाले समावेशी सिद्धान्तलाई अवमूल्यन हुने गरी काम कारबाही गर्नु न्यायोचित हुँदैन ।

संविधानको प्रावधान अनुसार संविधानको व्याख्या गर्ने अदालत मात्रै होइन, सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीश छान्ने न्याय परिषद् पनि समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तबाट पृथक् हुन पाइँदैन । न्याय परिषद्ले सर्वोच्च अदालतका लागि ११ जना न्यायाधीशको नियुक्ति समावेशी सिद्धान्तको विपरीत गरिएको विषय उठेको थियो । यसबारे अधिवक्ता डा. विजयसिंह सिजापति विरुद्ध न्यायपरिषद्, काठमाडौँ मुद्दामा सर्वोच्च अदालतको एकल इजलासले "न्यायपरिषद्बाट सिफारिस व्यक्तिहरूको नामावली हेर्दा महिला, मधेसी, जनजाति, खस-आर्य लगायतका व्यक्तिहरू रहेको र सर्वोच्च अदालतमा कानूनको ज्ञाता

र संविधानले तोकेको योग्यता पुगेका व्यक्तिहरूबाट मात्र न्यायाधीशमा नियुक्ति गर्नुपर्ने अवस्था रहेको" भन्दै कारण देखाऊ आदेश समेत जारी नगरिकन रिट खारेज गरेको थियो (ने.का.प. २०७२ख) ।

त्यस्तै, २०७२ सालमा उच्च अदालतमा ८० जना न्यायाधीश नियुक्ति गर्दा न्याय परिषद्ले संविधानको अधीनमा रही समानुपातिक समावेशी सिद्धान्त बमोजिम न्यायाधीश सिफारिस नगरेको भन्दै अधिवक्ता, सरकारी वकिल लगायतले सर्वोच्च अदालतमा छुट्टाछुट्टै पाँच ओटा निवेदन दर्ता गराएका थिए।[८] संयुक्त इजलास, पूर्ण इजलास हुँदै संवैधानिक इजलास पेश भएको मुद्दा पनि अन्ततः खारेज गरिएको थियो ।

यसरी न्यायाधीश नियुक्तिमा संविधानले तोकेको योग्यता पुगेका व्यक्ति मध्येबाटै सम्भव भएसम्म समावेशी सिद्धान्तको समेत आधारमा सर्वोच्च अदालतमा न्यायाधीश नियुक्तिको सिफारिस हुने कुरामा दुई मत हुन सक्ने अवस्था नहुने भनिएको छ । यसले समग्र महिला, दलित, जनजाति, मधेसी लगायतका सीमान्तकृत समुदायको योग्यतामाथि प्रश्न खडा गरिएको स्पष्ट देखिन्छ । यसरी समानुपातिक सिद्धान्तको आधारमा नियुक्ति गर्ने कानूनी व्यवस्थालाई यस फैसलामा "सम्भव भएसम्म समावेशी सिद्धान्त अपनाउनुपर्ने" भनेर सीमित गरिदिएको छ । उल्लिखित समुदाय सक्षम वा दक्ष छैनन् भन्ने प्रश्न गर्नु आफैमा राज्यको विभेदकारी रवैयाको द्योतक हो । पिछडिएका वर्ग, समुदाय तथा क्षेत्रका नागरिकलाई सक्षम बनाउने तथा सशक्तीकरण गर्ने दायित्वबाट राज्य पन्छिनु हुँदैन । कुनै विशेष वर्ग वा समुदायको नागरिकलाई सशक्तीकरण गर्न नसकेकै कारण सधैँको लागि बहिष्करणमा पार्नु न्यायोचित हुँदैन ।

निष्कर्ष

नेपालको न्यायपालिकाले संविधान र प्रचलित कानून बमोजिम मानवअधिकार, नागरिकको अधिकार तथा अन्य अत्यावश्यक अधिकारको रक्षाको लागि उदाहरणीय कार्य गरेको पाइन्छ । व्यवस्थापिकाले मौलिक हकको बन्देज लगाउने कानून बनाएमा तथा कार्यपालिकाले

[८] सुरेन्द्र प्रसाद यादव समेत विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय समेत, उत्प्रेषण समेत, रिट नं. ०७५-डब्लु.सी.-०००२; प्रकाश कुमार काफ्ले विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय समेत उत्प्रेषण समेत, रिट नं. ०७५-डब्लु.सी.-०००१; अधिवक्ता तोयानाथ ढुङ्गाना विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय समेत, उत्प्रेषण रिट नं. ०७५-डब्लु.सी.-०००३; नेपाल न्याय सेवा अन्तर्गत महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमा कार्यरत नायब महान्यायाधिवक्ता दुर्गाबन्धु पोखरेल समेत विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय समेत, उत्प्रेषण समेत रिट नं. ०७५-डब्लु.सी.-०००४; र डिलहरी शर्मा विरुद्ध न्याय परिषद् न्याय परिषद्को सचिवालय पाटन ललितपुर समेत, मुद्दा नं. ०७३-आर.ई.-०२८८ । लगायतका पाँच ओटै मुद्दा मिति २०७५।१२।२९ मा रिट खारेज हुने फैसला भएको थियो ।

मानवअधिकारको उल्लंघन तथा स्वेच्छाचारी निर्णय र काम कारबाही गरेमा त्यसलाई रोक्ने राज्यको अंग हो न्यायपालिका । यसले न्यायिक पुनरावलोकन तथा न्यायिक सक्रियताद्वारा नागरिकका हक-हितको रक्षा गरेको हुन्छ ।

नेपालको संविधानले समानुपातिक समावेशीकरणको व्यवस्था गरेको छ भने बहिष्करणमा परेका तथा पिछडिएको वर्ग समुदायको सशक्तीकरण गर्नु पर्नेमा समेत जोड दिएको छ । राज्यको सार्वजनिक निकायमा लक्षित वर्गको उपस्थिति, प्रतिनिधित्व, सहभागिता, पहुँच र अस्तित्वले लोकतन्त्रको सबलीकरणमा लोकतान्त्रिक प्रणालीको प्रवर्द्धनमा सकारात्मक भूमिका खेल्छ । यस्तै, लोकतान्त्रिक मूल्य-मान्यता र संवैधानिक व्यवस्थालाई आधार मानेर निजामती सेवाबाट आरक्षणको शुरूआत गरिएको र राज्यका हरेक अंग, निकाय र क्षेत्रमा विस्तार गरिएको हो । समानुपातिक प्रतिनिधित्वको अधिकार भनेको राज्यका अंग, निकाय, क्षेत्र, तह, संरचना, साधन-स्रोत र अवसरमाथि सबै समूह तथा समुदायको बराबरी हिस्सेदारी हो । समानुपातिक समावेशी भनेको कुनै पनि पछाडि परेको समूहको लागि राज्यका निकायमा उनीहरूको जनसंख्याको अनुपातमा राज्यमा प्रतिनिधित्व वा सहभागिता हो ।

मूल कानूनको रूपमा रहेको संविधानले सामाजिक न्यायको हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्वीकार गरेको र समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तलाई सामाजिक न्याय र समानताको मुख्य आधार बनाएको अहिलेको अवस्थामा अन्य सामान्य वा विशेष कानूनले संविधानको अनुसरण र अवलम्बन गर्नुपर्ने भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भएको छ ।

न्यायाधीशले संविधान तथा कानूनको अधीनमा रही पीडित पक्ष तथा वञ्चितीकरणमा परेको समुदायको हकमा प्रगतिशील आदेश फैसला गर्न सक्छन् । समावेशिताबारे नेपालका न्यायालयले गरेका फैसलालाई अध्ययन गर्दा अवधारणागत हिसाबले खासै फरक मत देखिएको छैन । सबै जसो आदेश तथा निर्णयमा समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तलाई राम्ररी व्याख्या गरिएको छ ।

यस अध्ययनमा दुई थरीको अवस्था र अभ्यासहरू देखापरेको छ, जुन आफैमा विरोधाभासयुक्त छन् । एकतिर सामान्यतया संवैधानिक तथा कानूनी रूपमा राज्यका निकायमा आर्थिक-सामाजिक रूपले पछाडि परेका वर्ग समुदायलाई मूलधारमा ल्याउन तथा राज्यको निकायमा प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गर्न समानुपातिक समावेशी र आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छ । कार्यपालिका, व्यवस्थापिका र न्यायपालिका समेतमा समानुपातिक सिद्धान्त बमोजिम नियुक्ति हुनु पर्ने कानूनी प्रबन्ध रहेका छन् । समावेशी सिद्धान्तको अवधारणागत रूपमा न्यायालय पनि प्रस्ट छ र न्यायालयका आदेशमा पनि समावेशीको बुझाइमा धेरै जसो एकरूपता छ ।

अर्कोतिर, व्यवस्थापिकाले नै समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको मूल मर्म विपरीत निर्वाचन सम्बन्धी ऐनहरू पारित गरेको छ । ऐनद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गरी कार्यपालिकाले समावेशी व्यवस्थालाई ओझेलमा पर्ने गरी प्रहरी सम्बन्धी नियमावली बनाएको छ । उल्लिखित तथ्यलाई हेर्दा न्यायालयले समानुपातिक समावेशी सिद्धान्त अँगाल्न खोज्दा खोज्दै पनि कार्यपालिकाले त्यस सिद्धान्त विपरीतका कार्यलाई रोक्न खोजेको देखिएन । यसरी समावेशी प्रावधान कार्यान्वयन गर्नमा तीन ओटै निकाय इमानदार हुन सकेको छैन ।

कार्यान्वयनको प्रश्न आउँदा प्रशासनिक जालझेल हुने गरेको छ, र विभिन्न प्रशासनिक त्रुटि देखाउँदै समावेशी सिद्धान्तको मर्म विपरीतका कार्य हुँदै आएका छन् । नीतिगत र प्रशासनिक जालझेल तथा व्यावहारिक बठ्याइँ हुँदा पनि अदालतले प्रतिवाद गर्न सकेको देखिँदैन । यसको कारण समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तलाई न्यायालयमा नै लागू नहुने हुन सक्छ । यसले संविधान र समावेशिताको संवैधानिक मान्यताप्रति न्यायालयको प्रतिबद्धतामाथि प्रश्न चिह्न खडा गरेको देखिन्छ । यसरी महिला, दलित, मधेसी, जनजाति, मुस्लिम, थारू, अपांगता भएका व्यक्ति लगायतका अल्पसंख्यक तथा सीमान्तकृत समुदायको समानुपातिक समावेशीको अधिकार सुनिश्चित हुन सक्दैन । जसले गर्दा उनीहरूको राज्यप्रति नैराश्यसँगै न्याय प्रक्रियाप्रति अविश्वास उठ्दै जान्छ ।

धन्यवाद

यस अनुसन्धानका लागि अनुसन्धान वृत्ति प्रदान गरेकोमा मार्टिन चौतारीप्रति कृतज्ञ छु । अनुसन्धानका क्रममा विभिन्न सहयोग गर्नुहुने अधिवक्ता, पूर्व न्यायाधीश, मुद्दाका पक्षहरू लगायत सबैलाई हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्दछु । अध्ययन तथा लेखन अवधिमा मार्गनिर्देश गर्नुको साथै लेखको मस्यौदामाथि टिप्पणी गर्नुहुने मार्टिन चौतारीका सुजित कर्ण तथा सोहन प्रसाद साहप्रति आभार प्रकट गर्दछु । भाषा सम्पादन गर्नु हुने राजेन्द्र महर्जन र महेशराज महर्जनलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

सन्दर्भ सामग्री

किसान, यामबहादुर । सन् २०१७ । नेपालको संविधानमा सकारात्मक उपाय तथा समावेशीकरण : सकारात्मक तथा नकारात्मक पक्ष । *इन्क्लुजन वाच* (*द्वैमासिक*) । अंक ३ ।

गुरु, गोपाल । सन् २०१६ । भारतमा सामाजिक न्यायको वाहक : नेपालमा सकारात्मक विभेद नीति कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन । *नेपालको लागि सकारात्मक विभेद नीति, प्राज्ञिक बहस* । उज्ज्वल सुन्दास र अर्जुन विश्वकर्मा, सं., पृ. ३५–५६ । ललितपुर : समता फाउन्डेशन ।

ग्यालेन्टर, मार्क । सन् २०१६ । नेपालका लागि सकारात्मक विभेद नीतिको निर्माण : छनौट र समस्याको यात्रा । *नेपालको लागि सकारात्मक विभेद नीति, प्राज्ञिक बहस* । पृ. १७–३४ । ललितपुर : समता फाउन्डेशन ।

चन्द्रकिशोर । २०६४ । नेपाली मिडियामा मधेशी पत्रकार । *समावेशी मिडिया* । प्रत्यूष वन्त, हर्षमान महर्जन, देवराज हुमागाई र शेखर पराजुली, सं., पृ. २२३–२३१ । काठमाडौँ : मार्टिन चौतारी ।

ज्ञवाली, चन्द्रकान्त । २०७४ । सन्दर्भ संविधान र यसको कार्यान्वयन पक्ष : संघीयता, समावेशिता र संसदीय मोडेलमा नेपालको संविधानको कार्यान्वयन । *न्याय दूत* २१६ : १७३–१८६ ।

तामाङ, मुक्त सिंह । २०६५ । समानता, संघीयता र बहुसाँस्कतिक राष्ट्रवाद । *राज्य पुनर्संरचना : राजनीतिक, आर्थिक र सांस्कृतिक दृष्टिकोण* । कृष्ण खनाल, झलक सुवेदी र मुक्त सिंह तामाङ, पृ. १०५–१५८ । काठमाडौँ : मार्टिन चौतारी ।

थर्ड एलायन्स । २०७५ । *समावेशिता : आवश्यकता र चुनौतीहरू* । काठमाडौँ : तराई मानवअधिकार रक्षक सञ्जाल (थर्ड एलायन्स) ।

दाहाल, डिल्लीराम र कृष्णबहादुर भट्टचन । २०६३ । नेपालमा आरक्षणसम्बन्धी समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण । *विशेष अधिकार र आरक्षणको राजनीति* । पूर्ण बस्नेत र सुभाष दर्नाल, सं., पृ. २९–८० । काठमाडौँ : जागरण मिडिया सेन्टर ।

ने.का.प. । २०६५ । श्रीप्रसाद उपाध्याय वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* २, निर्णय नं. ७९२५ ।

ने.का.प. । २०६६ । रमेशलाल राना थारू वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* ७, निर्णय नं. ८१८८ ।

ने.का.प. । २०६७ । अधिवक्ता सुबोधमान नापित वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरवार समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* ६, निर्णय नं. ८३८५ ।

ने.का.प. । २०६८ । नीलमकुमारी यादव समेत वि. नेपाल बैंक लि. समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* १०, निर्णय नं. ८६९८ ।

ने.का.प. । २०६९क । अधिवक्ता श्रीकृष्ण सुवेदी समेत वि. राष्ट्रपति डा. रामवरण यादव, राष्ट्रपतिको कार्यालय समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* १२, निर्णय नं. ८९२६ ।

ने.का.प. । २०६९ख । नारायण झा वि. त्रिभवुन विश्वविद्यालय सभा समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* २, निर्णय नं. ८७६५ ।

ने.का.प. । २०७०क । रज्मदिन मियाँ वि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबार समेत *नेपाल कानून पत्रिका* १२, निर्णय नं. ९०८८ ।

ने.का.प. । २०७०ख । मो. मुस्तफा वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय, काठमाडौँ । रिट नं. ०७०-डब्लु.ओ.-०४९७, फैसला मितिः २०७०।११।१३ गते । सर्वोच्च अदालत, काठमाडौँ ।

ने.का.प. । २०७१क । सागर के.सी. वि. नेपाल सरकार, शिक्षा मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौँ समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* १२, निर्णय नं. ९३०० ।

ने.का.प. । २०७१ख । सन्तोष यादवसमेत वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबार काठमाडौँ समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* ४, मुद्दा नं. ०७०-डब्लु.ओ.-०४९० ।

ने.का.प. । २०७१ग । डा. मिङ्गमार गेल्जेन शेर्पा वि. नेपाल सरकार समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* ११, नि. नं. ९२७७ ।

ने.का.प. । २०७२क । विरेन्द्र साह समेत वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय समेत, ०७०– डब्लु. ओ.–०५२० उत्प्रेषण । *नेपाल कानून पत्रिका*, फैसला मिति २०७२।५।२१ गते सर्वोच्च अदालत, काठमाडौँ ।

ने.का.प. । २०७२ख । अधिवक्ता डा. विजय सिंह सिजापति वि. न्याय परिषद्, काठमाडौँ समेत रिट नं. ०७२-डब्लु.ओ.-०६४७ फैसला मिति २०७२।१२।७ गते । सर्वोच्च अदालत, काठमाडौँ ।

ने.का.प. । २०७३क । अधिवक्ता ओमप्रकाश अर्याल वि. सम्माननीय राष्ट्रपतिको कार्यालय, शीतल निवास, काठमाडौँ समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* ११, निर्णय नं. ९७१० ।

ने.का.प. । २०७३ख । रक्षाराम हरिजन वि. संवैधानिक परिषद्, सिंहदरबार, काठमाडौँ समेत, रिट नं. ७१-डब्लु.ओ.-०७७१ । फैसला मिति २०७३।०४।१९, सर्वोच्च अदालत, काठमाडौँ ।

ने.का.प. । २०७३ग । संगमलाल खंग खत्वे वि. राष्ट्रिय प्राथमिक विद्यालय, कोरियानी, सप्तरी समेत । *नेपाल कानून पत्रिका* ३, निर्णय नं. ९५६४ ।

ने.का.प. । २०७४ । शम्भुकुमार दास समेत वि. प्रहरी प्रधान कार्यालयसमेत, उत्प्रेषण परमादेश ०७३-डब्लु.सी.-००३३ । फैसला मिति २०७४।८।१३ गते, सर्वोच्च अदालत, काठमाडौँ ।

ने.का.प. । २०७५ । निरजकुमार साह वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, रिट नं. ०६९-डब्लु.ओ.-०३४८ । *नेपाल कानून पत्रिका* १, निर्णय नं. ९९४२ ।

न्यायमा पहुँच आयोग । २०७३ । *वार्षिक कार्ययोजना २०७३।७४* । काठमाडौ : न्यायमा पहुँच आयोग, सर्वोच्च अदालत ।

न्याय परिषद् सचिवालय । २०७५ । *न्याय परिषद बुलेटिन १५* । काठमाडौँ : न्याय परिषद् सचिवालय ।

पासवान, भोला। सन् २०१७। राजनीतिक दलमा समावेशिता देखाउने दाँत एउटा, चपाउने अर्कै। *इन्क्लुजन वाच* (द्वैमासिक), जनवरी-फेब्रुअरी।

Harijan, Raksha Ram. 2017. Diluted Proportional Electoral System. Asian Human Rights Commission (AHRC), Hong Kong. Available at www.humanrights.asia; accessed February 20, 2019.

Harijan, Raksha Ram. 2019. Caste Apartheid in the Judiciary. *The Record.* Available at www.recordnepal.com; accessed February 20, 2019.

Jha, Dipendra. 2016. Principles of Inclusion in Judiciary. Available at www.indigenousvoice.com/en/principles-of-inclusion-in-judiciary.html; accessed February 20, 2019.

Malla, Sapana Pradhan. 2003. *Special Measures of Women & Their Impact*. Kathmandu: Forum for Women, Law and Development (FWLD).

National Judicial Academy. 2013. Gender Equality and Social Inclusion Analysis of the Nepali Judiciary. Unpublished research report, National Judicial Academy, Kathmandu.