IRF रेंजर आचार संहिता

पालन करने के लिए दिशानिर्देश

संस्करण 1.0

स्वीकारोक्तियां

इन दिशानिर्देशों को कई विशेषज्ञ योगदानकर्ताओं की मदद से तैयार किया गया, जिन्होंने खुले दिल से अपने क्षेत्र, देश, परिस्थिति में आचार संहिता को लागू करने के लिए पूरी तरह से अपना समय दिया और अपने विचार साझा किए। निम्नलिखित महत्वपूर्ण लोग प्रमुख तौर पर धन्यवाद के पात्र हैं:

समीक्षक

Monica Alvarez – Federation Officer, International Ranger Federation.
Mike Appleton – Vice Chair for Capacity Development, IUCN World Commission on Protected Areas / Director of Protected Area Management, Re:wild.
Crispian Barlow – Technical Advisor for WWF Mekong; based in Laos.
Joydeep Bose – Associate Director and Lead-Protection, Wildlife & Habitats Division, WWF India.
Renata Cao de la Fuente – Latin America and Caribbean Wildlife Crime Lead, WWF Mexico.
Chris Galliers – President of the International Ranger Federation (IRF).
Iain Jackson – Conservation Manager, WWF Bulgaria.
Drew McVey – East African Wildlife Crime Technical Advisor, WWF Africa.
Rohit Singh – President of the Ranger Federation of Asia; Asia Representative, IRF. Director of Wildlife Enforcement and Zero Poaching, WWF International.
Felipe Spina Avino – Senior Conservation Analyst, WWF Brasil.

साक्षात्कार

Stanley Arguedas – Consultant and ranger educator; based in Costa Rica.
Crispian Barlow – Technical Advisor for WWF Mekong; based in Laos.
Ian Brooker – Committee Member, European Ranger Federation; Ranger, Dartmoor National Park.
Andrew Campbell – Chief Executive Officer of the Game Rangers Association of Africa.
Marcelo Coem – former Ranger and Ranger Trainer; based in Brasil.
Andy Davies – Regional Director, Victoria Parks; President, Victoria Ranger Association; Board Member, IRF.
Ruben de Kock – Ranger Trainer at Lead Ranger; based in South Africa.
Catherine Dreyer – Head Ranger, Kruger National Park, South African National Parks.
Augusto Granda – President, Ranger Association of Ecuador.
Florin Halastauan – President, Romania Ranger Association; former Representative for the European Ranger Association; former IRF Vice President
Jeremy Hancock – Manager, Law Enforcement and Medical Training, African Parks.
Gaspar Insaurralde – President, Ranger Association of Paraguay.
Madhav Khadka – Head of Wildlife Conservation Association of Nepal; Head of Conservation for WWF Nepal.
Amon Koutoba –Africa Representative, IRF.
Joelene McLellan – President of the Queensland Ranger Association; Oceania Representative, IRF.
Channa Phan – Research Team Leader, US Forestry Service; based in Cambodia.
Adriana Pinilla – President, Ranger Association of Colombia.
Laura Pastorino – Acting President, Latin American Ranger Federation.
Keith Roberts – former Ranger, Ranger Manager and Ranger Trainer; based in United Kingdom.
Juan Sánchez – Vice-President, Ranger Association of Colombia.
James Slade – Wildlife Crime Prevention Officer, Re:Wild.
Sue Stolton – Lead, IUCN WCPA Private Protected Areas Specialist Group.
Kuenley Tenzing – Law Enforcement Advisor, WWF Bhutan.
Urs Wegmann – President, European Ranger Federation; European Representative, IRF; Founder, Swiss Ranger Federation.
Andy Wright – Park Manager, Pickwick Landing State Park, Tennessee State Parks; North America Representative, IRF.

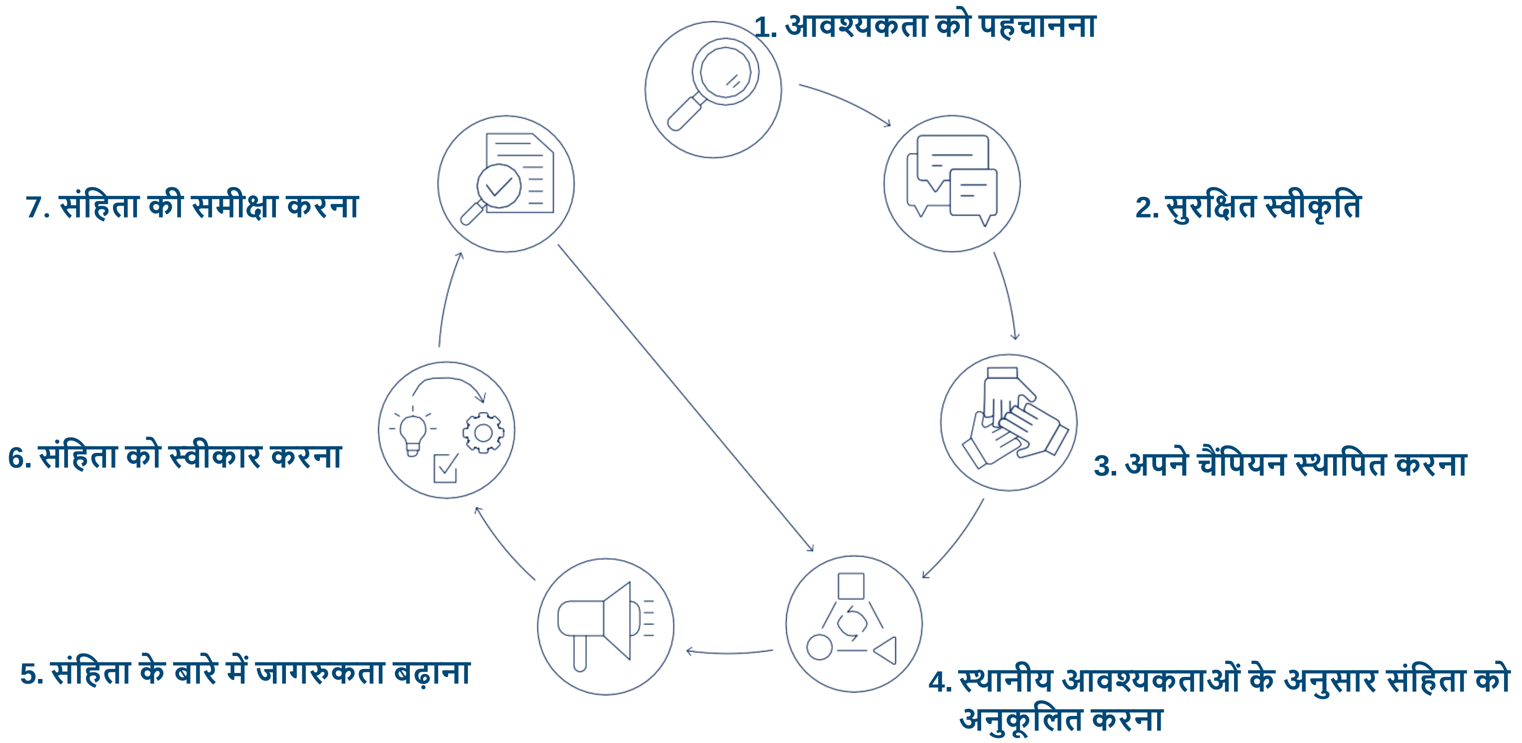
इन दिशानिर्देशों को कंज़र्वेशन अल्फा के क्रिस गॉर्डेन और इंटरनेशनल रेंजर फेडरेशन द्वारा संकलित किया गया है।

संदर्भ। इंटरनेशनल रेंजर फेडरेशन (2021)। IRF रेंजर आचार संहिता। पालन करने के लिए दिशानिर्देश। संस्करण 1.0 इंटरनेशनल रेंजर फेडरेशन, विक्टोरिया, ऑस्ट्रेलिया

कार्यकारी सारांश

इंटरनेशनल रेंजर फेडरेशन (IRF) रेंजर आचार संहिता कोरेंजर्स के लिए एक वैश्विक परामर्श प्रक्रिया के माध्यम से, रेंजर्स द्वारा तैयार किया गया था।

यह सारांश स्थानीय सामाजिक और कानूनी संदर्भों को पूरा करने के लिए रेंजर के नियोक्ताओं द्वारा समन्वय और स्वीकार करने के लिए अनुशंसित चरणों का एक सेट प्रस्तुत करता है।



1. आचार संहिता की आवश्यकता की पहचान करना

सफल कार्यान्वयन के लिए रेंजर्स, नियोक्ताओं और/या संघों के सहमत होने और संहिता को अपनाने की इच्छा की आवश्यकता होती है, यदि कार्य करने के लिए मानक की आवश्यकता की पहचान हो।

2. आचार संहिता की प्रक्रिया के लिए सुरक्षित स्वीकृति

स्वीकार्यता के लिए सारे स्तरों पर स्वीकृति और इच्छा की आवश्यकता होगी। मुख्य संदेश स्वीकृति को सुरक्षित कर सकते हैं, जैसे संहिता के उद्देश्य को रेखांकित करना, रेंजर क्षेत्र को पेशेवर बनाने की आवश्यकता और स्वामित्व का महत्व।

3. चैंपियन स्थापित करना

अपटेक की प्रक्रिया को संचालित करने के लिए चैम्पियन्स की आवश्यकता होगी, और अनुकूलन का नेतृत्व करने के लिए एक प्रतिनिधि समिति और वरिष्ठ प्रबंधन और संबंधित अधिकारियों द्वारा स्वीकार्यता के लिए लॉबी करने की आवश्यकता होगी।

4. आचार संहिता को अनुकूलित करना

IRF आचार संहिता को अनुकूलन की आवश्यकता होगी।

i. समायोजन की आवश्यकता वाले क्षेत्रों की पहचान करते हुए, समिति को IRF संहिता का अनुवाद करना चाहिए। संदर्भ अलग-अलग होंगे, लेकिन प्रमुख सिद्धांत और मूल्य वही रहेंगे। समिति को किसी भी मौजूदा संहिता को समीक्षा के आधार पर मजबूत बनाना चाहिए।

ii. इसके लिए संगठन के भीतर, और रेंजर्स और संघों के साथ परामर्श की आवश्यकता होगी। स्थानीय और सामुदायिक समूहों के साथ परामर्श के लिए अधिक जुड़ाव की आवश्यकता होगी। सभी का सहयोग महत्वपूर्ण है। यह संभावना है कि संहिता लागू करने योग्य होगी; इस बात की जानकारी दी जानी चाहिए। संहिता संक्षिप्त और आसानी से समझ में आने वाली होनी चाहिए।

iii. कानूनी सलाहकार और राष्ट्रीय मानवाधिकार संस्थानों द्वारा संहिता की समीक्षा करना महत्वपूर्ण हो सकता है।

iv. समिति को अंतिम ड्राफ्ट को अनुमोदन के लिए निर्णय निर्माताओं के समक्ष प्रस्तुत करना चाहिए।

5. आचार संहिता के प्रति जागरुकता

विशेष रूप से रेंजर्स के संहिता के प्रति जागरूक होने से, इसकी स्वीकार्यता बढ़ेगी। रेंजर्स को निर्णय लेने में सहायता के लिए संहिता को एक टूल के रूप में देखना चाहिए। मानव संसाधन (HR) कर्मियों को शामिल करना महत्वपूर्ण होगा।

6. आचार संहिता को अपनाना

इसे कई स्तरों पर अपनाया जा सकता है।

i. *पूरी तरह से अपनाना:* संहिता को अपनाने के लिए टॉप-डाउन और बॉटम-अप दृष्टिकोण दोनों की आवश्यकता हो सकती है। आदर्श रूप से, संहिता को अनुबंधों और सेवा की शर्तों में शामिल किया जाना चाहिए। मौजूदा रेंजर्स के लिए, इसे अपनाने की प्रक्रिया धीमी हो सकती है।

ii. *अनिवार्य तौर पर अपनाना:* इसे अपनाने के लिए टॉप-डाउन दृष्टिकोण हो सकता है जहां संहिता के बारे में रेंजर्स को सूचित किया जाता है और फिर अनुबंधों में हस्ताक्षरित या संलग्न किया जाता है।

iii. *स्वैच्छिक रूप से अपनाना:* रेंजर समिति की सदस्यता या स्वैच्छिक रेंजर टीम में शामिल होने के लिए प्रासंगिक।

iv. *कार्यान्वयन:* किसी एक क्षेत्र में संहिता को लागू करने से इसे दूसरी जगह लागू करना आसान हो सकता है।

v. *प्रशिक्षण:* प्रशिक्षण पाठ्यक्रम, नियमित सुदृढीकरण और प्रशिक्षण सामग्री में संहिता को शामिल करना महत्वपूर्ण होगा।

vi. *प्रचार प्रसार:* संहिता को प्रचारित करके, संगठन विश्वास का निर्माण करेगा और जवाबदेही सुनिश्चित करेगा।

7. आचार संहिता की समीक्षा करना

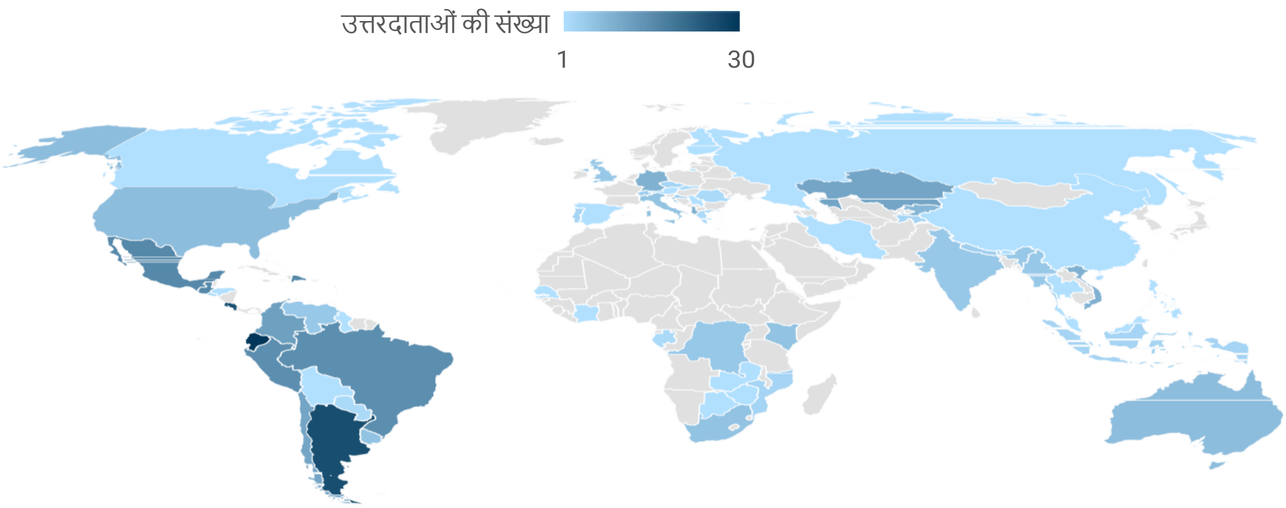
सक्रिय कार्यान्वयन और उपयोग का समर्थन करने के लिए संहिता की हर 3- 4 साल में समीक्षा की जानी चाहिए।

Thomas Cristofoletti

दिशानिर्देशों का उद्देश्य

रेंजर्स प्राकृतिक और सांस्कृतिक विरासत, और उन लोगों के अधिकारों की रक्षा करने में मदद करते हैं जिनके जीवन को प्रकृति से अलग नहीं किया जा सकता।

चितवन घोषणा के माध्यम से रेंजर समुदाय से अनुरोध के बाद, इंटरनेशनल रेंजर फेडरेशन (IRF) रेंजर आचार संहिता को वैश्विक, पुनरावृत्त परामर्श प्रक्रिया के माध्यम से **61 देशों के 1,820 साझेदारों से ली गई प्रतिक्रिया के आधार पर तैयार किया गया**, **जिनमें 87% रेंजर (16% महिलाएं) थे।** यूनाइटेड नेशंस ऑफिस ऑफ़ द हाई कमिशनर द्वारा आचार संहिता की आखिरी समीक्षा की गई। IRF रेंजर आचार संहिता रेंजर्स द्वारा, रेंजर्स के लिए तैयार की गई है।



IRF रेंजर आचार संहिता एक वैश्विक मार्गदर्शक ढांचा प्रदान करती है, जिसे सरकारों और रेंजर समूहों द्वारा अपनाया जाना चाहिए, और
स्थानीय सामाजिक और कानूनी संदर्भों को पूरा करने के लिए आवश्यकतानुसार कार्यान्वयन करने के लिए अनुकूलित करना होगा IRF रेंजर आचार संहिता एक महत्वाकांक्षी दस्तावेज है जो रेंजर्स को प्रेरित करते हैं। इसमें शामिल टेम्प्लेट
नियामक संसाधन हैं, जो समूहों को अपने स्वयं के मानकों को विकसित करने के लिए मूल सिद्धांत प्रदान करते हैं। ये लागू की गयी परिभाषाएं या संहिता नहीं हैं, बल्कि
सर्वोत्तम अभ्यास दिशानिर्देशों के रूप में उनका पालन करने के लिए मजबूत प्रोत्साहन है। इसका उद्देश्य है कि रेंजर्स
इन मूल्यों को बनाए रखें और
अपनी आचार संहिता के प्रति प्रतिबद्ध रहने का प्रयास करें। रेंजर के आचार
संहिता को प्रभावी बनाने के लिए, सरकारों और रेंजर के नियोक्ताओं को भी रेंजर की भलाई में सुधार करना होगा, रेंजर क्षेत्र के लिए मान्यता और प्रशंसा को बढ़ावा देना होगा और इसके बारे में सार्वजनिक जागरूकता पैदा करनी होगी कि
संस्कृति, प्रकृति और प्राकृतिक संसाधनों जिन पर हम सभी निर्भर हैं, उनकी रक्षा करने में रेंजर्स कितनी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं ।

इन दिशानिर्देशों को IRF रेंजर आचार संहिता का समर्थन करने के लिए विकसित किया गया है, और उनके साथ समानांतर तौर पर परामर्श किया जाना चाहिए। इससे संहिता को अपनाने और संस्थागत बनाने के दौरान व्यावहारिक कदमों और विचारों के साथ रेंजर्स और उनके नियोक्ताओं को मार्गदर्शन मिलता है।

आचार संहिता क्या होती है?

आचार संहिता का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि लोगकानून के अनुसार, उचित और जवाबदेह व्यवहार करें।

आचार संहिता का उद्देश्य है:

1. नैतिक मूल्यों का स्पष्ट विवरण प्रदान करना, और इन मूल्यों के प्रति प्रतिबद्धता को बढ़ावा देना
2. आचरण और संबद्ध बुनियादी सिद्धांतों के अनुसार सुसंगत नैतिक मानकों को स्थापित करना
3. व्यावसायिकता की संस्कृति को बढ़ावा देना और कर्मचारियों के बीच गर्व की भावना पैदा करना
4. सुशासन प्रथाओं के बारे में जागरूकता बढ़ाना
5. लोगों और उनके संस्थानों में जनता के विश्वास को मजबूत करना

आचार संहिता एक मानदण्ड बन सकती है जिसके विरुद्ध व्यक्तिगत और संगठनात्मक प्रदर्शन को मापा जा सकता है। यह कर्मचारियों के लिए दिन-प्रतिदिन के निर्णय लेने में सहायता करने के लिए एक संदर्भ है। यह नैतिकता और अनुपालन की चर्चा करने,

कर्मचारियों को नैतिक दुविधाओं से निपटने के लिए सशक्त होने में प्रेरित करती है। आचार संहिता संगठन और उसके कर्मचारियों के व्यावसायीकरण को मजबूत करने के लिए मानक संचालन प्रक्रियाओं (SOPs) को विकसित करने के लिए सिद्धांतों का एक व्यापक सेट निर्धारित करती है।

IRF रेंजर आचार संहिता किसके लिए है?

IRF रेंजर आचार संहिता एक टेम्पलेट प्रदान करती है जिसे स्थानीय संदर्भों और रेंजर्स की बदलती भूमिकाओं और जिम्मेदारियों के अनुकूल बनाने की आवश्यकता होती है।

ये दिशानिर्देश मुख्य रूप से निम्नलिखित संगठनों के लिए तैयार किए गए हैं:

- ऐसे संगठन जो प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से रेंजर्स को स्थायी या अस्थायी कर्मचारियों के रूप में नियुक्त करते हैं।
- ऐसे संगठन जो स्वेच्छा से रेंजर टीमों की स्थापना करते हैं।
- रेंजर्स का प्रतिनिधित्व करने वाले संगठन या संघ।

इसके अलावा, ये दिशानिर्देश निम्नलिखित संगठनों के लिए उपयोगी हो सकते हैं क्योंकि वे एक आचार संहिता को अपनाने का समर्थन और सुविधा प्रदान करते हैं:

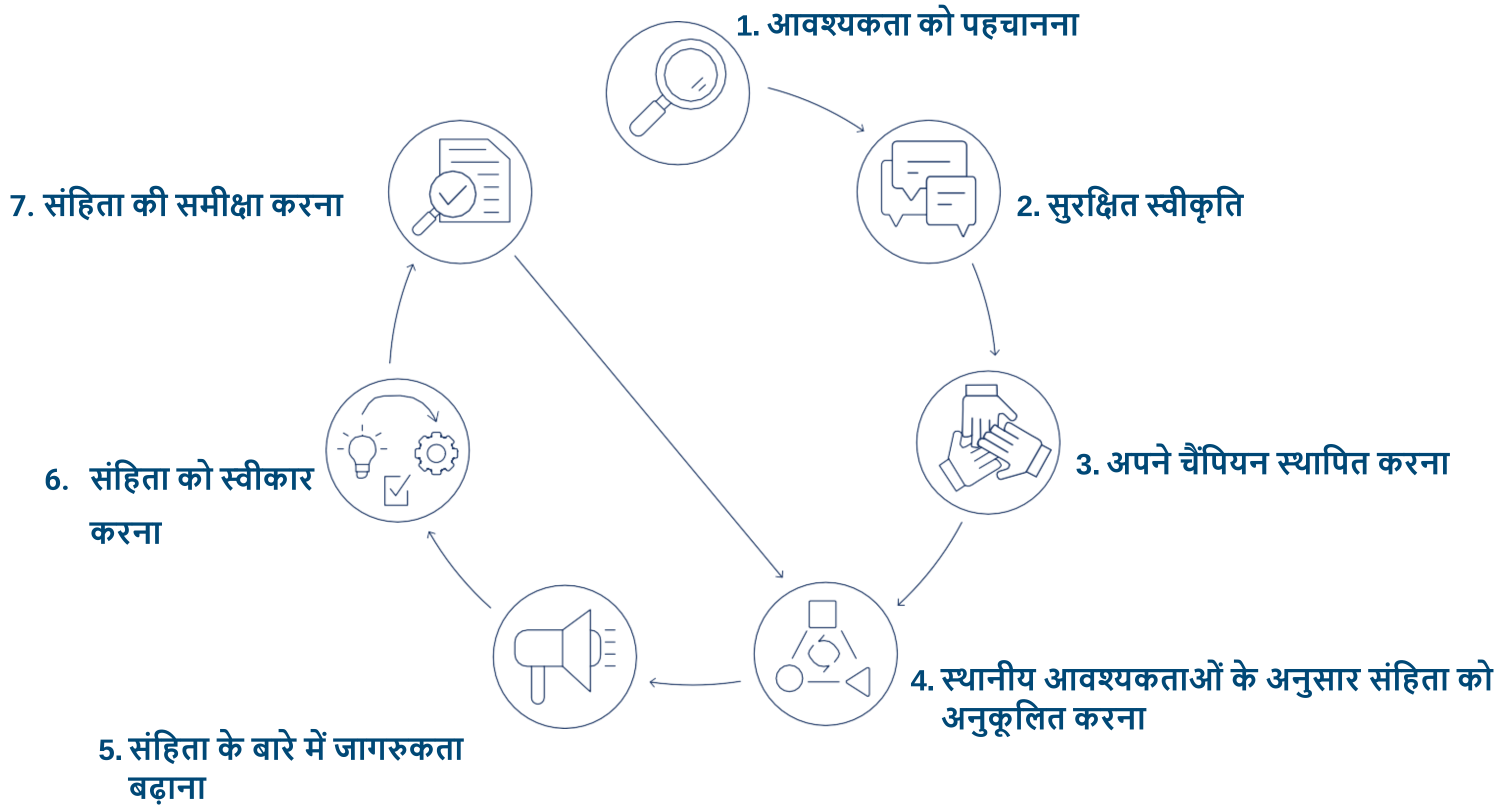
- ऐसे संगठन जो रेंजर गतिविधियों की सहायता करते हैं या उन्हें पैसा देते हैं।
- रेंजर्स को प्रशिक्षित करने वाले संगठन और लोग।

IRF रेंजर आचार संहिता को कैसे लागू किया जाना चाहिए?

रेंजर आचार संहिता को लागू करने के लिए कोई एक दृष्टिकोण नहीं होगा।

कार्यान्वयन के लिए देशों को "टॉप-डाउन" या "बॉटम-अप" दृष्टिकोण या दोनों के संयोजन की आवश्यकता हो सकती है। ये दिशानिर्देशरेंजर नियोक्ताओं और समर्थकों दोनों द्वारा संहिता के अनुकूलन और स्वीकरण के लिए अनुशंसित चरणों का एक सेट प्रस्तुत करते हैं।

महत्वपूर्ण बात यह है कि आचार संहिता को सफलतापूर्वक लागू करने की जिम्मेदारी केवल रेंजर्स पर नहीं होनी चाहिए। रेंजर नियोक्ताओं को मानकों को निर्धारित करने और यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि उनके रेंजर्स के पास काम और रोजगार की अच्छी स्थिति, संस्थागत समर्थन और मजबूत नेतृत्व है। NGO सेक्टर जैसे रेंजर समर्थक यहां अहम भूमिका निभा सकते हैं।



1. आचार संहिता की आवश्यकता की पहचान करना

IRF रेंजर आचार संहिता उन मूल मूल्यों और विश्वासों को परिभाषित करती है जो रेंजर के अच्छे आचरण को प्रेरित करते हैं। अंततः, आचार संहिता के सफल कार्यान्वयन के लिएरेंजर्स और उनके नियोक्ताओं के सहमत होने और इसे अपनाने की इच्छा की आवश्यकता होती है।

इसे अपनाने वाले संगठन की जरूरतों के अनुसार, इस तरह की संहिता को अपनाने की आवश्यकता और इच्छा की पहचान करना एक महत्वपूर्ण पहला कदम है, जिसमें कई दृष्टिकोणों की आवश्यकता होती है।

i. ***रेंजर के नियोक्ता.*** संगठन मानता है कि संचालित करने के लिए एक मानक के रूप में एक नए आचार संहिता की आवश्यकता है, या यह कि एक मौजूदा संहिता अपर्याप्त और/या पुरानी है। कुछ स्थितियों में, रेंजर संहिता के घटकों पर विचार करके मौजूदा सिविल सेवा आचार संहिता को मजबूत किया जा सकता है।

ii. ***स्वैच्छिक रेंजर टीमें.*** कोई संगठन या समुदाय अपनी स्वयं की स्वैच्छिक रेंजर टीम के साथ आचरण के अपने मानकों को परिभाषित करना चाहता है।

iii. ***रेंजर संगठन.*** रेंजर प्रतिनिधि संघ अपने सदस्यों के लिए आचरण ***का मानक स्थापित करना चाहता है।***

iv. ***रेंजर के समर्थक/दाता.*** एक दाता लाभार्थियों के लिए उनकी आर्थिक सहायता के लिए एक सुरक्षा तंत्र के रूप में एक संहिता स्थापित करना चाहता है, या संहिता ***के लिए अनुरोध का जवाब देना चाहता है।***

v. ***रेंजर प्रशिक्षक.*** प्रशिक्षण संगठन प्रशिक्षुओं के बीच सामान्य मानदंडों और आचरण के मानकों को स्थापित करने के लिए आचार संहिता का उपयोग करना चाहता है। आचार संहिता के लिए सुरक्षित स्वीकृति प्रक्रिया

2. आचार संहिता की प्रक्रिया के लिए सुरक्षित स्वीकृति

रेंजर आचार संहिता अपनाने के लिए स्वीकृति और सारे स्तरों पर इच्छा की आवश्यकता होगी। सहभागिता के लिए बॉटम-अप और टॉप-डाउन दोनों दृष्टिकोण सुनिश्चित करने के लिए रेंजर्स और अन्य प्रमुख लोग (जैसे संरक्षित क्षेत्र और रेंजर मैनेजर, मानव संसाधन के कर्मचारी, वरिष्ठ प्रबंधन) दोनों से स्वीकृति की आवश्यकता होगी। संहिता के नैतिक मूल्य को स्पष्ट रूप से बताने से उसकी गति तेज हो सकती है; निम्नलिखित दृष्टिकोण और संदेश इस प्रक्रिया के लिए स्वीकृति सुनिश्चित करने में मदद कर सकते हैं:

i. ***आचार संहिता के उद्देश्य को रेखांकित करना.*** यह स्पष्ट और औपचारिक मार्गदर्शन प्रदान करता है कि रेंजर्स को खुद कैसा आचरण करना चाहिए, और गलत कामों और मानवाधिकारों के उल्लंघन के खिलाफ सुरक्षा के लिए एक महत्वपूर्ण तंत्र के रूप में कैसे कार्य करना चाहिए। हालांकि यह समझना महत्वपूर्ण है कि आचार संहिता रेंजर के रोजगार और कल्याण के मानकों को निर्धारित नहीं करती है।

ii. ***पेशेवर रेंजर क्षेत्र को पहचानना.*** आचार संहिता रेंजर्स की व्यावसायिकता पर जोर देती है, सार्वजनिक और संस्थागत सम्मान के लिए एक ढांचा प्रदान करती है, और रेंजर्स, समुदायों और अन्य साझेदारों के बीच विश्वास बढ़ाती है।

iii. ***यह बताना कि रेंजर आचार संहिता कितना प्रतिनिधित्व करता है.***इसे वैश्विक परामर्श प्रक्रिया के माध्यम से तैयार किया गया था, जिसमें सभी क्षेत्रों से 61 देशों के 1,800 से अधिक लोगों के विविध समूह से प्रतिक्रियाएं एकत्र की गईं, जिनमें से 87% रेंजर थे। इसके अलावा, प्रासंगिक सरकारी दस्तावेजों का संदर्भ लिया गया और संहिता का ड्राफ्ट तैयार करने के लिए उनका इस्तेमाल किया गया था।

iv. ***यह समझाना कि IRF रेंजर आचार संहिता को स्थानीय आवश्यकताओं के अनुकूल बनाने की आवश्यकता होगी।*** IRF रेंजर आचार संहिता को वैश्विक स्तर पर रेंजर्स की सारी भूमिकाओं और जिम्मेदारियों का समर्थन करने के लिए डिज़ाइन किया गया था। संहिता को स्थानीय संदर्भों, कानूनों, विनियमों और जरूरतों के लिए राष्ट्रीय या संगठनात्मक स्तर पर अनुकूलन की आवश्यकता होगी। प्रत्येक रेंजर नियोक्ता को यह समझना चाहिए कि विभिन्न क्षेत्रों में रेंजर्स की अलग-अलग भूमिकाएं और जिम्मेदारियां होती हैं।

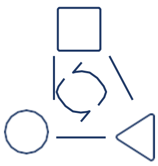
v. ***स्वामित्व की भावना उत्पन्न करना.*** रेंजर्स और रेंजर संगठनों के लिए स्वामित्व उत्पन्न करने के लिए परामर्श, संवेदीकरण और गर्व की भावना की आवश्यकता होती है जिससे रेंजर उन केस स्टडीज़ को हाइलाइट करते हुए समान मानकों पर काम करते हैं, जहां इस संहिता को अपनाया गया है।

आवश्यक स्वीकृति को सुरक्षित करने में समय लगता है। इसे कई प्रारूपों में प्रमुख संदेश के नियमित, रचनात्मक संचार द्वारा समर्थित किया जा सकता है, जैसे लक्षित बैठक और वेबिनार, व्याख्यात्मक वीडियो, और प्रासंगिक घटनाओं और सम्मेलन के माध्यम से। रेंजर संघ, अंतर सरकारी संगठनों और समर्थकों की, संभावित स्थानीय संवेदनशीलताओं को पहचानते हुए, प्रमुख संदेशों को संप्रेषित करने में महत्वपूर्ण भूमिका हो सकती है जहां पहल का नेतृत्व बाहरी और/या अंतर्राष्ट्रीय समूहों द्वारा किया जाता है। अन्य वैश्विक मानकों और टूलकिट (उदाहरण के लिए सुरक्षित और संरक्षित क्षेत्र की IUCN ग्रीन लिस्ट और प्रबंधन प्रभावशीलता ट्रैकिंग टूल) के साथ जुड़ने से आचार संहिता की आवश्यकता को मौलिक मानकों के रूप में मुख्यधारा में लाने में मदद मिल सकती है, जिसमें सभी रेंजर समूहों को संचालित करना चाहिए।

3. चैंपियन स्थापित करना

आचार संहिता के सफल कार्यान्वयन के लिए IRF रेंजर आचार संहिता के अनुकूलन का नेतृत्व करने और वरिष्ठ प्रबंधन और संबंधित अधिकारियों द्वारा औपचारिक स्वीकृति और अपनाने के लिए एक समिति या कार्य समूह के गठन के साथ-साथ प्रक्रिया को चलाने के लिए संभवत: चैंपियन्स की आवश्यकता होगी।

यह सुनिश्चित करने के लिए कि संहिता रेंजर की आवश्यकताओं के अनुरूप है, समिति या कार्य समूह प्रतिनिधि और लैंगिक रूप से संवेदनशील होने चाहिए: साथ-साथ वरिष्ठ प्रबंधकों और मानव संसाधन अधिकारी, समिति में वरिष्ठ रेंजर, संरक्षित क्षेत्र और रेंजर प्रबंधक, रेंजर एसोसिएशन के प्रतिनिधि शामिल होने चाहिए। राष्ट्रीय स्तर के मानवाधिकारों और सामुदायिक संगठनों से सहयोग लेना भी अहम हो सकता है। इस तरह, वरिष्ठ निर्णय निर्माता सभी स्तरों पर स्वीकृति देख सकते हैं। कुछ परिस्थितियों में, रेंजर समितियां और NGO आचार संहिता को अपनाने के लिए सबसे अच्छी स्थिति में हो सकते हैं।



4. आचार संहिता को अनुकूलित करना

लगभग हर स्थिति में, IRF रेंजर आचार संहिता को विशिष्ट व्यावहारिक और संस्थागत जरूरतों को पूरा करने के लिए कुछ तरह के समायोजन की आवश्यकता होगी।

i. पहले कदम के रूप में, समिति या कार्य समूह को IRF रेंजर आचार संहिता को पढ़ना चाहिए और आवश्यकतानुसार स्थानीय भाषा में अनुवाद करना चाहिए। यह व्यापक परामर्श से पूर्व स्पष्ट अनुकूलन और समायोजन की आवश्यकता वाले क्षेत्रों की पहचान करने में सक्षम बनाएगा, उदाहरण के लिए स्थानीय रूप से उपयुक्त बनाने के लिए संहिता की भाषा को संशोधित करना या उसके अनुभागों को संपादित करना। संहिता का संदर्भ साइटों के बीच अलग-अलग होगा, लेकिन प्रमुख सिद्धांत और मूल्य संभवत: वही बने रहेंगे। IRF रेंजर आचार संहिता के माइक्रोसॉफ्ट वर्ड टेम्पलेट में ऐसे अनुभाग सुझाए जाएंगे जो इस प्रक्रिया को सुविधाजनक बनाने में मदद करने के लिए गैर-परक्राम्य होने चाहिए। यह टेम्प्लेट परिशिष्ट में शामिल है।

ii. सरकारी संस्थाओं में पहले से ही सार्वजनिक सेवकों के लिए एक आधिकारिक आचार संहिता हो सकती है, और संगठनों की अपनी संहिता हो सकती हैं। इनकी काफी सामान्य होने की संभावना है। IRF रेंजर आचार संहिता के विरूद्ध समीक्षा के आधार पर, समिति को किसी भी मौजूदा संहिता पर विचार करना चाहिए और उसे मजबूत बनाना चाहिए।

iii. आचार संहिता का ड्राफ्ट तैयार हो जाने के बाद, संगठन, और रेंजर्स तथा रेंजर संघों के साथ परामर्श की आवश्यकता होगी ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि संहिता सटीक है और लोगों की जरूरतों को पूरा करती है। परामर्श का पैमाना प्रभावित व्यक्तियों और संगठनों की संख्या और उपलब्ध संसाधनों पर निर्भर करता है, लेकिन थोड़े बहुत परामर्श की सिफारिश की जाती है। स्थानीय और सामुदायिक समूहों के साथ आवश्यक परामर्श के लिए उनके दृष्टिकोण को एकीकृत करने के लिए अधिक जुड़ाव की आवश्यकता होगी और इसके लिए ठोस प्रयास और संवेदनशीलता की आवश्यकता होगी।

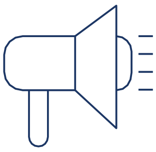
सबका सहयोग महत्वपूर्ण है, विशेष रूप से सीनियर रेंजर्स, रेंजर मैनेजर्स और लीडरशिप का सहयोग, क्योंकि यह रेंजर्स के साथ इस बात पर चर्चा को सक्षम बनाता है कि उनके दैनिक कार्य में संहिता का क्या अर्थ है। एक संगठनात्मक स्तर पर, यह संभावना है कि संहिता को लागू किया जा सकता है यानी अनुपालन और गैर-अनुपालन से जुड़ी औपचारिक अनुशासनात्मक प्रक्रियाओं के लिए औपचारिक आवश्यकता होगी; इस तरह के परामर्श के दौरान इसे स्पष्ट रूप से सूचित किया जाना चाहिए। यह महत्वपूर्ण है कि सारे रेंजर संहिता और उपयोग की जाने वाली शब्दावली को समझें;

आचरण संक्षिप्त और आसानी से समझ में आने वाला होना चाहिए। यदि इसके मानक और मूल्य स्पष्ट और उचित हैं, तो व्यक्तिगत रेंजर्स को इसका पालन करने में कोई समस्या नहीं होनी चाहिए।

राष्ट्रीय स्तर पर एक सुसंगत संहिता होना आदर्श होगा, लेकिन कई देशों में संगठनों, संस्कृतियों और शासन की प्रणालियों की विविधता पर विचार करने की आवश्यकता हो सकती है; अलग-अलग संगठनों को अपनी खुद की संहिता की आवश्यकता हो सकती है। यह स्थानीय लोगों और स्थानीय समुदाय रेंजर समूहों के लिए विशेष रूप से सच होगा, जहां मूल्यों को अपनाने और समूह और उनके द्वारा सेवा किए जाने वाले समुदायों की सांस्कृतिक पहचान को प्रतिबिंबित करने के लिए संहिता को बहुत अधिक बदल दिया जाएगा।

iv. परामर्श प्रक्रिया पूरी हो जाने के बाद, कानूनी सलाहकार और राष्ट्रीय मानवाधिकार संस्थानों द्वारा संहिता की समीक्षा करना महत्वपूर्ण हो सकता है। कानूनी समर्थन रेंजरों और संगठनों के लिए आराम प्रदान करने वाली अनुकूलन प्रक्रिया को सुविधाजनक बना सकता है, कि आचार संहिता उचित है और राष्ट्रीय कानूनों के अनकूल है।

v. संहिता की ड्राफ्टिंग समाप्त हो जाने के बाद, कार्य समिति को अंतिम संहिता और परामर्श के परिणाम को वरिष्ठ प्रबंधन और संबंधित सरकारी विभागों को प्रस्तुत करना चाहिए। यह वरिष्ठ निर्णय निर्माताओं को प्रक्रिया को समझने, संहिता के समर्थन का निरीक्षण करने, संहिता का समर्थन करने और संगठनात्मक इच्छा को आगे बढ़ाने में सक्षम बनाता है।

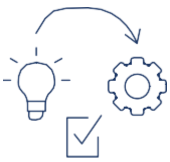


5. आचार संहिता के प्रति जागरुकता

स्वीकृति और *अनुकूलन* प्रक्रियाएं आचार संहिता के लिए महत्वपूर्ण समझ और स्वीकृति उत्पन्न करेंगी, लेकिन फिर भी रेंजर्स के बीच और जागरूकता की आवश्यकता होगी, जिसके लिए सक्रिय प्रसार, संचार और स्पष्टीकरण की आवश्यकता होगी। विशेष रूप से रेंजर्स के आचार संहिता के प्रति जागरूक होने से, इसकी स्वीकार्यता बढ़ेगी। रेंजर संघ और भागीदार एजेंसियां इस प्रक्रिया का समर्थन कर सकती हैं। संगठन के प्रमुख लोगों को आचार संहिता की आवश्यकता को समझना चाहिए, और रेंजर्स को यह समझाना चाहिए कि संहिता को अपनाना क्यों आवश्यक है। संक्षिप्त, सरल संदेश इस प्रक्रिया का समर्थन करेंगे, खासकर यदि गतिशील तरीके से संचार किया जाता है।

स्वीकृति चरण के कई प्रमुख संदेश यहां प्रासंगिक रहेंगे, विशेष रूप से अधिक पेशेवर रेंजर कार्यबल के लिए संहिता की स्थिति में। एक दृष्टिकोण संगठन के भीतर "रोल मॉडल्स" को उजागर करना होगा जो संहिता का उदाहरण देते हैं। रेंजर्स को सही निर्णय लेने में सहायता के लिए आचार संहिता को एक आसान टूल के रूप में देखना चाहिए। यदि संहिता पर्याप्त मूल्य प्रदर्शित कर सकती है, तो उसे अपनाने की प्रक्रिया बहुत सरल हो जाएगी।

यदि संगठन संहिता को रोजगार अनुबंधों में लागू करना चाहता है, तो मानव संसाधन (HR) कर्मियों को शामिल करना और शिक्षित करना महत्वपूर्ण होगा। आमतौर पर HR टीम रेंजर के काम के विवरण और बारीकियों को नहीं समझती हैं।



6. आचार संहिता को अपनाना

आचार संहिता तैयार हो जाने के बाद, यह संभव है कि कर्मचारी कोड को पढ़ेंगे, लेकिन इसका पूरी तरह से अनुपालन नहीं करेंगे। आचार संहिता पर हस्ताक्षर करना आसान है, लेकिन इसे संस्थागत बनाना आमतौर पर बड़ी चुनौती होती है। इसे कई स्तरों पर अपनाया जा सकता है।

i. ***पूरी तरह से अपनाना.*** संहिता को अपनाने या लागू करने की प्रक्रिया पर सावधानीपूर्वक विचार करने और एक संरचित योजना की आवश्यकता होती है, जिसके लिए संभवतः टॉप-डाउन और बॉटम-अप दोनों दृष्टिकोण की आवश्यकता होती है। संस्थागत समर्थन और सफल कार्यान्वयन के लिए ***पहले से उत्पन्न स्वीकृति महत्वपूर्ण होगी।***

. आचार संहिता को संस्थागत बनाने के लिए, कार्य समिति को संगठन के ह्यूमन रिसोर्स (HR) विभाग के साथ भर्ती और अनुबंध में संहिता को कैसे एकीकृत किया जाए, इस पर चर्चा करनी चाहिए। आदर्श रूप से, संहिता को HR मैन्युअल, नए अनुबंधों और सेवा की शर्तों में शामिल किया जाना चाहिए। पुराने कर्मचारियों की तुलना में नए भर्ती किए गए कर्मचारियों पर इसे लागू करना आसान होगा; नए रेंजर्स को

भर्ती के समय और सेवा में शामिल होने से पहले संहिता के बारे में बताना होगा कि उन्हें संहिता पर हस्ताक्षर करना आवश्यक होगा। मौजूदा रेंजर कर्मचारियों के लिए, इसे अपनाने की प्रक्रिया धीमी हो सकती है ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि वे स्वेच्छा से आचार संहिता पर हस्ताक्षर करने के लिए सहमत हैं। यदि परामर्श प्रक्रिया में रेंजर्स को प्रतिनिधित्व दिया जाता है तो इसे अपनाने की प्रक्रिया आसान होने की संभावना है।

ii. ***अपनाने के लिए बाध्य करना.*** कुछ संगठनों में, आचार संहिता को अपनाने के लिए टॉप-डाउन दृष्टिकोण अपनाना पड़ सकता है ताकि इसे बलपूर्वक लागू किया जा सके। जब संहिता को प्रासंगिक निर्णय निर्माताओं द्वारा विकसित और अनुमोदित कर दिया जाता है, तो इसे रेंजर्स को सूचित करना होगा और फिर अनुबंधों में संलग्न करके हस्ताक्षर करवाना होगा। ऐसे दृष्टिकोण में विभिन्न समस्याएं मौजूदा होती हैं जिन्हें संहिता के विकास और अनुकूलन के दौरान कम से कम परामर्शी दृष्टिकोण अपनाकर आंशिक रूप से हल किया जा सकता है। संस्थागत स्तर पर भी इसे बलपूर्वक लागू किया जा सकता है जहां संगठन को मिलने वाली आर्थिक सहायता आचार संहिता को अपनाने पर निर्भर है।

iii. ***अपनी इच्छा से अनुपालन करना.*** कुछ परिस्थितियों में, रेंजर्स अपनी इच्छा से आचार संहिता का पालन करेंगे। उदाहरण के लिए, यह रेंजर एसोसिएशन की सदस्यता या स्वैच्छिक रेंजर टीम में शामिल होने के लिए अधिक प्रासंगिक होगा। इन परिस्थितियों में,
कानूनी रूप से आचार संहिता लागू करना मुश्किल होता है जब तक कि संहिता के प्रावधान राष्ट्रीय कानून से जुड़े न हों। संहिता को उल्लिखित प्रक्रिया के अनुसार विकसित और अनुकूलित किया जाना चाहिए और एक बार संगठन द्वारा अनुमोदित होने के बाद इसे स्वयंसेवकों / सदस्यों को प्रस्तुत किया जाना चाहिए। यदि इसे बनाने के दौरान रेंजर्स से परामर्श किया गया है तो संहिता को अपनाना आसान होगा।

iv. ***कार्यान्वयन.*** एक तरीका यह है कि संहिता को शुरू में संरक्षण क्षेत्र के स्तर पर लागू किया जाए, पार्क मैनेजर और सीनियर रेंजर्स के साथ मिलकर काम किया जाए ताकि रेंजर्स अपनी इच्छा से संहिता को अपना सकें और उसका पालन कर सकें। यदि संगठन राष्ट्रीय स्तर पर काम करता है, तो एक या दो "फ्लैगशिप" पार्क्स में संहिता को लागू करने के बाद अन्य पार्कों में भी इसे अपनाना आसान हो सकता है। संहिता को बढ़ावा देने और अपनाने की इस प्रक्रिया
के लिए कंज़र्वेशन एरिया और रेंजर मैनेजर्स से स्वीकृति महत्वपूर्ण होगी। आचार संहिता के संचालन पर सलाह देने के लिए संरक्षण क्षेत्र में नेतृत्व टीम को सबसे अच्छी स्थिति में रखा जाएगा। कार्यान्वयन को छोटे पैमाने पर परीक्षण करने से, कार्यान्वयन प्रक्रियाओं का मार्गदर्शन करते समय, किसी भी कार्यान्वयन चुनौतियों के बारे में प्रतिक्रिया प्राप्त करने का अवसर मिलता है।

v. ***प्रशिक्षण.*** आचार संहिता को संस्थागत बनाने और अपनाए जाने के बाद, रेंजर कार्यबल को पेशेवर बनाने के लिए एक सतत प्रक्रिया की आवश्यकता होती है। नियमित सुदृढीकरण और सुपरवाइज़र्स द्वारा अपडेट करने और रेंजर्स और मैनेजर्स दोनों के लिए अन्य प्रशिक्षण सामग्री में संहिता के एकीकरण के साथ, संहिता पर विशिष्ट अभिविन्यास पाठ्यक्रम आवश्यक होने की संभावना है। संहिता के बारे में शिक्षित करने के साथ-साथ, पाठ्यक्रमों को उन
मूल्यों को भी सिखाना चाहिए जो इसे रेखांकित करते हैं। उदाहरण के लिए, मानवाधिकारों और इससे जुड़े मूल्यों से संबंधित संहिता के तत्वों को सामुदायिक जुड़ाव या मानव-वन्यजीव संघर्ष को कम करने के प्रशिक्षण में एकीकृत किया जाएगा। जहां प्रशिक्षण की सुविधाएं नहीं हैं, वहां संहिता निर्णय लेने के लिए रेंजर्स को मार्गदर्शन भी प्रदान कर सकती है। NGO सेक्टर जैसे रेंजर समर्थक, यहां नैतिक मूल्य प्रदान करने में अहम भूमिका निभा सकते हैं।

vi. ***प्रसार.*** संगठन में अपनाई गई आचार संहिता के पारदर्शी होने से इसका नैतिक मूल्य बढ़ सकता है। इसके अस्तित्व को प्रचारित करके और इसे स्वतंत्र रूप से भागीदार संगठनों और स्थानीय समुदायों के साथ साझा करके, और यह प्रतिबद्ध करके कि सभी कर्मचारी इसका पालन करेंगे,
यह संगठन विश्वास बनाएंगा और यह सुनिश्चित करेगा कि सभी कर्मचारी जवाबदेह हैं। मीडिया एंड पब्लिक रिलेशन्स टीमों का उपयोग विश्वास बनाने के लिए संहिता को जनता तक पहुंचाने के लिए किया जा सकता है। आचार संहिता को अपनाने से संगठनों और रेंजर्स को समान रूप से गर्व होना चाहिए। इन मानकों को संचरित करना आंतरिक और बाहरी दोनों साझेदारों के लिए इसके गौरव बढ़ाने का एक महत्वपूर्ण तरीका होगा।

7. आचार संहिता की समीक्षा करना

इसे अपनाए जाने के परिणामों की औपचारिक रूप से, हर 3-4 साल में संभावित रूप से समीक्षा की जानी चाहिए, जिससे संहिता को केवल "कागजी" मानक होने से रोकने में मदद मिल सके। संगठन सभी रेंजर कर्मचारियों को उनकी प्रदर्शन समीक्षा के भाग के रूप में संहिता का वार्षिक मूल्यांकन पूरा करने पर विचार कर सकते हैं। नैतिक व्यवहार आवधिक प्रदर्शन मूल्यांकन का एक घटक हो सकता है - इसमें अनुपालन के लिए प्रोत्साहन और उल्लंघनों के मामले में प्रतिबंध शामिल हो सकते हैं। इसके अलावा, रेंजर-आधारित सर्वेक्षण, वे रेंजर्स जिनके पास संहिता है, की तुलना में ऐसे रेंजर्स के बीच प्रतिक्रिया का विश्लेषण कर सकते हैं जिनके पास कोई संहिता नहीं है। आचार संहिता को नए तैयार किए जाने वाले आचार संहिता के लिए कुछ संदर्भों में एक महत्वपूर्ण सहयोग के रूप में भी इस्तेमाल किया जा सकता है।[1].

यदि समीक्षा के दौरान संहिता में संशोधन की आवश्यकता पाई जाती है, तो समिति इसे अपडेट करने के लिए समान प्रक्रिया का पालन कर सकती है, जैसा अनुकूलन, जागरूकता और अपनाने के चरणों में उल्लिखित है।

आचार संहिता का उल्लंघन

यदि संहिता का पालन नहीं किया जाता है और उल्लंघनों को तुरंत और विश्वसनीय रूप से संबोधित नहीं किया जाता है, तो इसका प्रभाव बहुत कम हो जाएगा। संगठनों को संहिता से जुड़ी अनुशासनात्मक प्रक्रियाओं को विकसित करने की आवश्यकता होगी, जो एक ऐसी प्रक्रिया है जिसे लागू करना आसान होगा यदि संहिता को अनुबंधों में लागू किया गया है और कानूनी रूप से अपनाया गया है। संहिता के उल्लंघनों की परिभाषित प्रक्रियाओं के माध्यम से जांच की जानी चाहिए, साथ ही घटना की गंभीरता के आधार पर परिणामी अनुशासनात्मक प्रक्रियाएं होनी चाहिए,
जिसके परिणामस्वरूप अनुबंध की संभावित समाप्ति और यहां तक कि व्यक्ति के खिलाफ कानूनी कार्यवाही भी हो सकती है। संगठनों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि सभी उल्लंघन औपचारिक रूप से और पूरी तरह से प्रलेखित किये गए हैं और कर्मचारियों को संहिता के उल्लंघन पर रिपोर्ट करने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए व्हिसलब्लोइंग नीतियां हैं, और इन व्हिसलब्लोअर्स
की सुरक्षा सुनिश्चित की जानी चाहिए। जहां तक संभव हो, ऐसी अनुशासनात्मक प्रक्रियाओं और नीतियों को मौजूदा संगठनात्मक नीतियों के अनुरूप होना चाहिए। बड़े संगठन बड़े उल्लंघनों की जांच के लिए एक स्वतंत्र निकाय नियुक्त करने पर विचार कर सकते हैं।

स्वैच्छिक आधार पर संहिता को अपनाने वाले संगठनों के लिए, कानूनी कार्यवाही के लिए सीमित क्षमता होगी जब तक कि व्यक्ति ने राष्ट्रीय कानूनों का उल्लंघन नहीं किया है। इस परिस्थिति में, संहिता के किसी भी उल्लंघन की प्रतिक्रिया संभवतः उचित स्तर के प्रतिबंधों पर और अंततः एसोसिएशन, या रेंजर टीम से निष्कासन पर अधिक ध्यान केंद्रित करेगी।

IRF रेंजर आचार संहिता टेम्पलेट में इस *आचार संहिता के उल्लंघन पर प्रतिक्रिया पर एक अनुभाग शामिल है.*

लाइव डॉक्यूमेंट के रूप में IRF रेंजर आचार संहिता

IRF रेंजर आचार संहिता के विकास के दौरान, जितना संभव हो सके व्यापक रूप से परामर्श किया जाना चाहिए। हालांकि, IRF मानता है कि ऐसे व्यक्ति और समूह हो सकते हैं जो महसूस करते हैं कि उनसे उचित परामर्श नहीं लिया गया था। इसके अलावा, समय के साथ प्रासंगिक बने रहने के लिए संहिता को विकसित करने और सुधारने की आवश्यकता हो सकती है; जैसे कि यह एक लाइव डॉक्यूमेंट है जिसकी हर साल समीक्षा की जाएगी। आचार संहिता या इन दिशानिर्देशों में किसी भी टिप्पणी या सुझाए गए परिवर्तनों को **president@internationalrangers.org पर भेजा जाना चाहिए।**

1 कुछ क्षेत्रों से टिप्पणियां थीं कि जिसके लिए एक अलग आचार संहिता की आवश्यकता हो सकती है।

परिशिष्ट – IRF आचार संहिता टेम्प्लेट: गैर-परक्राम्य

बोल्ड टेक्स्ट को किसी भी संहिता के गैर-परक्राम्य भागों के रूप में पहचाना गया है। किसी संहिता को IRF आचार संहिता के रूप में संदर्भित करने के लिए, इसमें कम से कम इन अनुभागों को शामिल करना होगा।

रेंजर की आचार संहिता

कृपया ध्यान दें:

इस संहिता को भविष्य काल में लिखा गया है ताकि संहिता के अनुसार आचरण करने की प्रतिबद्धता को इंगित किया जा सके। संहिता को इस प्रकार डिज़ाइन किया गया है ताकि सारे रेंजर अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन करने के लिए प्रेरित हों। इसे रेंजर की सारी भूमिकाओं के आधार पर लिखा गया है। हालांकि, कुछ अनुभाग सभी रेंजर्स के लिए प्रासंगिक नहीं भी हो सकते हैं। रेंजर समूह इस संहिता के अप्रासंगिक अनुभागों को हटाकर इसे अपने अनुसार अनुकूलित कर सकते हैं। उदाहरण के लिए, कई रेंजर्स के पास फायर आर्म्स नहीं होते हैं, तो वे इस अनुभाग को हटा सकते हैं।

मैं निम्नलिखित आचार संहिता का पालन करने की प्रतिज्ञा लेता हूं:

एक रेंजर के तौर पर, जहां मैं वर्तमान और भावी पीढ़ियों के लिए काम करता हूं, वहां प्रकृति और सांस्कृतिक विरासत की सुरक्षा और संरक्षण में मेरी महत्वपूर्ण भूमिका है; यह मेरी प्राथमिक भूमिका और उद्देश्य है। एक ऐम्बैसडर के रूप में, मैं रेंजर मूल्यों का पालन करूंगा, अपने पेशे का सम्मान करूंगा और हर समय लागू कानूनों, पेशेवर मानकों, और दिशानिर्देश का पालन करूंगा।

पेशेवर दृष्टिकोण

मैं पेशेवर हूं और एक रेंजर होने पर मुझे गर्व है। **मैं अपने वरिष्ठों के कानूनी निर्देशों का** सम्मान और पालन करूंगा और हमेशा अपने कर्तव्यों को पूरी लगन और अपनी क्षमता के अनुसार निभाऊंगा। मैं यह सुनिश्चित करूंगा कि मैं अपने कर्तव्यों और मुझे दिए गए किसी भी निर्देश को समझता हूं। मैं हमेशा अपने ज्ञान को बढ़ाने और इसे अपने काम में लागू करने का प्रयास करूंगा। **मैं अपने कार्यों की जिम्मेदारी लूंगा, और कठिन परिस्थितियों में भी ईमानदारी, सत्यनिष्ठा** और सकारात्मक दृष्टिकोण के साथ कार्य करूंगा। टीम के सदस्य के तौर पर,
मैं अपने सहयोगियों, संगठन, पर्यावरण और समुदायों के प्रति वफादार रहूंगा जहां मैं काम करता हूं। मैं समझता हूं कि मेरे द्वारा किया गया कोई भी गैर-पेशेवर आचरण मुझे, मेरे सहयोगियों और मेरे संगठन की सुरक्षा, प्रतिष्ठा को कानूनी जोखिम में डालता है।

मैं पेशेवर और सम्मानजनक तरीके से व्यवहार करूंगा। मैं समुदायों, संस्कृतियों, रीति-रिवाजों, अधिकारों, आजीविका और ज्ञान का सम्मान करते हुए सबके साथ शांतिपूर्ण और सकारात्मक संबंधों को बढ़ावा दूंगा। मैं सभी साझेदारों और सहयोगियों के साथ स्पष्ट, खुला और प्रभावी संवाद बनाए रखूंगा, और विश्वास बढ़ाने के लिए विधिवत कार्य करूंगा।

मैं अपने संगठन के यूनिफॉर्म कोड का पालन करूंगा और संगठनात्मक संसाधनों और संपत्तियों का कुशल उपयोग करना सुनिश्चित करूंगा।

मानवाधिकार और गरिमा

मैं संयुक्त राष्ट्र के मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा का पालन करते हुए, मानवीय गरिमा का सम्मान करूंगा और सभी लोगों के मानवाधिकारों को बनाए रखूंगा। मैं भाई-भतीजावाद या पक्षपात के बिना सभी के साथ सम्मान और निष्पक्षता से व्यवहार करूंगा। मैं किसी भी परिस्थिति में लोगों के साथ शारीरिक या मौखिक रूप से भेदभाव, उत्पीड़न या दुर्व्यवहार नहीं करूंगा। मैं लिंग, आयु, क्षमता, नस्ल, सामाजिक-आर्थिक या जातीय स्थिति, यौन अभिविन्यास, और धार्मिक विश्वासों या नास्तिकों का सम्मान करूंगा। मैं दूसरों द्वारा किसी के भी मानवाधिकारों का उल्लंघन करने वाली कार्रवाइयों को सहन नहीं करूंगा, और संबंधित अधिकारियों को किसी भी उल्लंघन या गलत कार्य की रिपोर्ट करूंगा।

ईमानदारी और पारदर्शिता

मैं उन स्थितियों से बचूंगा जिनमें व्यक्तिगत, सामुदायिक या अन्य हित मेरे कर्तव्यों के आड़े आते हैं और यदि ऐसा होता है तो मैं उनकी घोषणा करूंगा। **मैं उन लाभों, उपकारों या अन्य लाभों को स्वीकार या उनका प्रस्ताव नहीं करूंगा जो मेरी भूमिका से समझौता करेंगे।**

मैं अपराध या उसमें सहयोग नहीं करूंगा और अवैध व्यवहार में सांठगांठ नहीं करूंगा। मैं भ्रष्टाचार का सक्रिय रूप से विरोध करूंगा, जिसमें पक्षपातपूर्ण व्यवहार, जानकारी प्राप्त करने के लिए रिश्वत लेना, या आपराधिक गतिविधि को अनदेखा करना या उकसाना शामिल है। मैं ऐसी किसी भी अवैध गतिविधियों की सूचना संबंधित अधिकारियों को दूंगा।

वैधता

मैं अपने काम और आचरण से संबंधित कानूनों और विनियमों से खुद को परिचित कराऊंगा और उनका पालन करूंगा। मैं केवल वैध आदेश और निर्देश दूंगा और उनका पालन करूंगा। अपनी क्षमता के अनुसार, मैं कानून और विनियमों के किसी भी उल्लंघन को रोकूंगा, और स्थापित प्रक्रियाओं और अपनी शक्तियों और जिम्मेदारियों के अनुसार इनका समाधान करूंगा।

गोपनीयता

मैं अनाधिकृत व्यक्तियों को अपने कार्य से संबंधित कोई संवेदनशील जानकारी नहीं दूंगा। मैं गोपनीय जानकारी से संबंधित सभी निर्देशों का पालन करूंगा, जब तक कि मेरे कर्तव्य या न्याय की आवश्यकता के लिए अन्यथा आवश्यकता न हो।

सुरक्षा

अपने सभी कार्यों में, मैं अपनी, अपने सहयोगियों, अपने पर्यावरण, स्थानीय लोगों और समुदायों और आगंतुकों की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए अपना सर्वश्रेष्ठ प्रयास करूंगा। मैं प्रयास करूंगा कि अपने कर्तव्यों को निभाने के लिए शारीरिक और मानसिक रूप से स्वस्थ रहूं। ड्यूटी के दौरान मैं कभी भी अवैध या नशीले पदार्थों या शराब का सेवन नहीं करूंगा।

इस आचार संहिताका उल्लंघन करने पर कार्रवाई

यदि मेरे संगठन में सहकर्मियों या अन्य लोगों के व्यवहार से रेंजर के नैतिक मूल्यों या आचार संहिता का उल्लंघन होता है, तो मैं स्थापित प्रक्रियाओं का पालन करते हुए इसे रिपोर्ट करूंगा, चुनौती दूंगा या कार्रवाई करूंगा।यदि मेरे कार्य इन मानकों का पालन नहीं करते हैं तो मैं अपने सहकर्मियों से भी यही अपेक्षा करता हूं।

रेंजर्स और कानून प्रवर्तक की भूमिका– आवश्यकतानुसार शामिल किया जाना चाहिए - निम्नलिखित केवल मार्गदर्शन के लिए हैं रेंजर्स को हमेशा संयुक्त राष्ट्र के सिद्धांतों और जिस देश में वे काम कर रहे हैं वहां के राष्ट्रीय कानूनों और संगठनात्मक नियमों का पालन करना चाहिए

बल का प्रयोग

मेरा प्राथमिक लक्ष्य कानूनों या विनियमों का उल्लंघन करने वालों के व्यवहार को बदलने के लिए संवाद करना और उसमें सक्रिय रूप से शामिल होना है। मैं बल का प्रयोग केवल अंतिम उपाय के रूप में करूंगा। यह किसी स्थिति को सुरक्षित बनाने के लिए आवश्यक न्यूनतम बल होगा और हमेशा कानून का पालन करते हुए अपना कर्तव्य निभाते समय मेरे सामने आने वाले खतरे के अनुरूप होगा। मैं बल के किसी भी प्रयोग के लिए जिम्मेदार और जवाबदेह हूं और किसी भी कार्रवाई से पहले इस पर अवश्य विचार करूंगा।

लोगों की सुरक्षा

मैं अपनी हिरासत में लोगों के अधिकारों और कल्याण को सुनिश्चित करूंगा। मैं लोगों को बिना कारण हिरासत में नहीं रखूंगा या यातना या क्रूर, अमानवीय या अपमानजनक व्यवहार या सजा नहीं दूंगा या बर्दाश्त नहीं करूंगा।

फायरआर्म्स

मैं यह सुनिश्चित करूंगा कि मैं फायरआर्म्स से संबंधित सभी कानूनों और प्रक्रियाओं को जानता हूं और उनका सम्मान करता हूं। मुझे सौंपे गए फायरआर्म्स या हथियारों को रखने के लिए मुझे कानूनी रूप से अनुमति दी जाएगी और मैं केवल अपने जनादेश के भीतर ही कार्य करूंगा। मैं हर समय या तो उन्हें अपने साथ रखूंगा या सुनिश्चित करूंगा कि वे सुरक्षित स्थान पर हैं। मुझे उनके सुरक्षित उपयोग और रखरखाव के लिए प्रशिक्षित किया जाना चाहिए।

मैं फायरआर्म्स का उपयोग स्थापित प्रक्रियाओं के अनुसार केवल पशुओं के प्रबंधन और नियंत्रण के लिए या आत्मरक्षा या दूसरों की रक्षा के लिए तब करूंगा जब मृत्यु या गंभीर चोट के करीबी खतरे का सामना करना पड़ेगा। मैं किसी इंसान के खिलाफ जानबूझकर घातक बल का उपयोग केवल तभी करूंगा जब यह जीवन की रक्षा के लिए अत्यंत आवश्यक हो। मैं अपने फायरआर्म्स के सभी उपयोग के लिए जवाबदेह हूं और बल का प्रयोग करने के लिए इस पर भरोसा करने से पहले मुझे कम-घातक विकल्पों पर विचार करना चाहिए।

संदर्भ

किसी भी रेंजर के लिए नियमों या मानक संचालन प्रक्रियाओं के बिना, हम आपको कम-घातक हथियारों और गोला-बारूद सहित बल और फायरआर्म्स के उपयोग पर संयुक्त राष्ट्र के सिद्धांतों का संदर्भ देते हैं:

https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/useofforceandfirearms.aspx

https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CCPR/LLW_Guidance.pdf

और कानून प्रवर्तन के लिए संयुक्त राष्ट्र अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार मानक:

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training5Add1en.pdf

कवर फोटो: कोपो नेशनल पार्क में रेंजर, अर्जेंटीना
© Jason Houston / WWF-US

इंटरनेशनल रेंजर फेडरेशन द्वारा तैयार किए गए रेंजर आचार संहिता मार्गदर्शन के सहायक:

ursa4rangers.org

internationalrangers.org

globalwildlife.org

panda.org

fauna-flora.org

iucn.org/commissions/world-commission-protected-areas

zsl.org

panthera.org

forcefornature.org