

المخلص التنفيذي

الخلفية

هذا هو التقرير الأول المقدم من مفحصية المقاضاة في اسكتلندا. لقد أوصى الدكتور راج جاندو (Dr Raj Jandoo) بتشكيل المفحصية في تقريره المرفوع للوزاء بعد مقتل تشوكار (Chhokar) في 1998.

والتوصية الثانية التي قدمها الدكتور المذكور، تقتضى بضرورة تقديم تقرير من قبل المفحصية الجديدة بخصوص التجاوب المقدم من مكتب التاج والمدعى العام (Procurator Fiscal Service) فيما يتعلق بقضايا العنصرية، ويأتى هذا التقرير تنفيذ لتلك التوصية.

لقد أوصى الدكتور جاندو بالا يقتصر هذا التقرير على ممارسة ورقية وأن يشمل المصادر الخارجية. وتحقيقاً لذلك المنشود تم إجراء الاتصال مع عدد من المجموعات في كل اسكتلندا وكذلك تم توزيع استبيانات وإجريت مقابلات ولقاءات شخصية مع الضحايا والمترجمين والاختصاصيين الآخرين. وكذلك تم تشكيل مجموعة للتشديد والاعانة بخصوص إعداد هذا التقرير وتكونت المجموعة من ذوي الاهتمام والخبرة في الموضوع معرض الاستعراض.

يتمركز هذا التقرير على فحص ردود فعل مكتب المدعى العام بخصوص قرارات الدكتور جاندو وكذلك يتناول هذا التقرير جرائم العنصرية والقضايا الخاصة بتوظيف العاملين في مكتب المدعى العام نفسه.

جرائم العنصرية

تباعاً لاتخاذ قانون كبح الجرائم والفوضى (Crime and Disorder Act 1998) وتحديد الجرائم القانونية تم تنفيذ سياسة شديدة على مكتب المدعى العام وكذلك أوجدت ميكنة الرقابة ويضاف إلى ذلك أن المحامي اللورد أصدر تعليمات ترشيدياً للشرطة بخصوص إجراء التحقيقات في جرائم العنصرية وتقديم التقارير عنها.

وجدنا أن هذه السياسة عرفها وفهمها الجميع في مكتب المدعى العام وراقبوا الشؤون المعنية باحتياط وحرص شديدين وكذلك تم الامتثال للضوابط الموضوعية بهذا الخصوص بلا إستثناء. اتخذت إجراءات عدلية بخصوص 85% من القضايا بخلاف 60% من القضايا حيث يجوز فرض الغرامة المالية. وكذلك روقبت الإجراءات المتخذة من الشرطة ووجدنا ان الصورة أحسن من قبل. أصدرت هذه السياسة اشارات واضحة جداً أن هذه الجرائم لن يتغاضى عنها. وجدنا بعضاً من المقاومة والمعارضة من العاملين ووكلاء الحماية والعمداء بحيث وجدوا السياسة شديدة جداً ولكن عبر الضحايا تقديرهم لها.

كان تم اتخاذ هذه السياسة بعد إجراء الاستشارات مع اللجنة الخاصة بالمساواة العنصرية ونرى أن ادخال أية ليونة فيها يعتبر قبل الأوان.

نرى أن معدل الادانة في جرائم العنصرية عال جداً بحيث يبلغ حوالي 80 % وأن عدد الادانة ازداد مع مضي سنة بعد سنة، استغربنا وحزنا أن نرى أن مرتكبي هذه الجرائم من كلا الجنسين بغض النظر عن الفئات العمرية وإن هذه الجرائم ليست مقتصرة على الشبان فقط، وكذلك رأينا أن نسبة كبيرة (71 %) من مرتكبي الجرائم هم الذين ارتكبوا هذه الجرائم قبلاً أيضاً.

على كل، رأينا ان مكتب المدعى العام عمل وفقاً للاحكام القانونية ونفذت السياسة كما ينبغي وكذلك روقبت بحرص شديد. والحقيقة إننا لا نعرف أن سياسة أخرى روقبت بهذه الطريقة.

المترجمون

رأى الدكتور جاندى أن عدم توفير المترجمين والترجمة مثل فشلا رئيسياً بخصوص قضية تشوكار.

قدم مكتب المدعى العام تعليمات ترشيديّة تفصيلية جداً بخصوص الاستفادة من خدمات المترجمين وكذلك حاول المكتب املاء شروط بخصوص ترفيع معايير المترجمين بأن يكونوا حاصلين على دبلوم في الترجمة العامة وأن يكونوا من ذوي الخبرة في مجال الترجمة الفورية والمتعاقبة في الأعمال المحكمية، وتباعاً لذلك تم تشكيل مكتب لاعداد مثل هؤلاء المترجمين.

إن مكتب المدعى العام ليس هو الوحيد الذي يستخدم المترجمين في النظام العدلى بل يستخدمهم أيضاً الشرطة والخدمة المحكمية (للأشخاص المتهمين) ورأينا أن مختلف الشركاء يتخذون وضعاً مشتركاً بحيث أنهم شكلوا مجموعة عمل للمترجمين والترجمة، ونرى أنها خطوة أمامية نحو ترفيع المعايير وللحصول على الثبات.

أجرينا الاتصال مع عدد من المترجمين إما شخصياً أو عن طريق الاستبيانات. رأى بعضنا أن جميع العاملين بالمحاكم بانضمام القضاة والنائب العام ووكلاء الحماية (المحاميين) قد يستفيدون من التدريب بخصوص الاستفادة من خدمات المترجمين. توفير فرص العمل للمترجمين ومعاملتهم أيضاً شكلاً مشكلة. إننا قدمنا عدداً من التوصيات ولكن من غير شك أن الأحوال والظروف بخصوص توفير المترجمين في مكتب المدعى العام قد تحسنت إلى حد كبير لأولئك الذين ليست لهم اللغة الإنجليزية اللغة الأولى.

وكذلك على جبهة الترجمة حيث أن مكتب المدعى العام يقوم بترجمة الوثائق المحكمية والوثائق الأخرى في عدد من اللغات، وهذه الأعمال تشمل المنشور في موضوعات من أمثال "كونك شاهداً"، الشكاوى ضد البوليس والمعلومات المهنية وغير ذلك.

يضاف إلى ذلك أن جميع قضايا العنصرية تحول إلى مكتب ارشاد الضحية والمعلومات الذي يقدم معلومات للضحايا والمتكولين وأقرب الأقرباء.

بشكل عام، رأينا أن التغييرات الحادثة تعوض إلى حد كبير المناقص التي عانت منها قضية تشوكار.

توظيف العاملين

حاول مكتب المدعى العام أن يجذب عاملين من الأقليات العرقية في اسكتلندا. يتبين من احصائيات عام 2001 أن الأقليات العرقية في اسكتلندا تكون 2 % من اجمالي التعداد السكاني وأن الأرقام الأخيرة تظهر بأن حوالي 2 % من العاملين في المكتب ينتمون إلى الأقليات العرقية وهكذا يتمكن المكتب من تمثيل معدل أرقام التعداد السكاني في الوطن.

إن النسب المئوية تختلف من منطقة إلى منطقة إلا أننا وجدنا أنها متماثية مع أرقام التعداد السكاني للأقليات العرقية في كل منطقة.

إنه لقد تم استخدام عدد من المبادرات والوسائل لجذب الناس بشمول الحضور في المدارس والمعارض المهنية وتأييدات من المجالس الخاصة بالمساواة العنصرية والأخرى. رأينا أن دراسة الحقوق لم تكون خياراً شعبياً لدى طلبة الأقليات العرقية ولكنه بالرغم من ذلك نجح مكتب المدعى العام في جذب متدربين من خلفية الأقليات العرقية.

يفرض قانون العلاقات العنصرية لعام 2000 (المعدل) [2000 Race Relations (Amendment) Act] واجبات رقابة العاملين، على مختلف الهيئات العامة ورأت اللجنة الخاصة بالمساواة العنصرية أنها تكون جانباً يمكن تحسين الأمور فيه. ورأينا أن ذلك الرأي ينطبق أيضاً على مكتب المدعى العام لأنه يوجد هناك خطط لاجراج (كما المطلوب) نتائج الرقابة. وجدت المعلومات ولكنها تحتاج المقارنة والتحليل والنشر.

وعلى جبهة التدريب تم تنظيم برنامج يوميين التوعوى بخصوص التنوع وشمل هذا البرنامج مقداراً ملموساً من المعلومات الخارجية وكذلك روقب البرنامج رقابة شديدة. إن المعلومات المرتردة مشجعة للغاية وحاول المكتب تجميع المعلومات المتعاقبة بخصوص الانطباعات، وهكذا يتوفر مقدار كبير جداً من المعلومات المتنوعة على شبكة المكتب الداخلية.

ونجح المكتب في تحقيق الأهداف التنفيذية الاسكتلندية فيما يتعلق بالعاملين من الأقليات العرقية ويوفر برنامجاً توعوياً شاملاً لجميع العاملين. وهذا يعتبر تحقيقاً ملموساً للمكتب.

الاستشارة

يقصد المتب توفير خدمات عدلية حديثة ومستقلة عن طريق متابعة القضايا بثبات في المصلحة العامة وأن يتجاوب للاحتياجات العامة.

راى الكدكتور جاندو أن المكتب لمدة طويلة لم يتمتع باعتبار عامة الناس حيث اعتبروه تنظيمياً متغطرساً وسرياً وغير محاسب يعمل من غير احساس المسئولية.

شكل مكتب المدعى العام عقب قضية تشوكار مجموعة استراتيجية عنصرية (تعرف في الوقت الحاضر بالمجموعة التنوعية) تحت رئاسة محامى الإجراءات العام. والمطلوب من المجموعة تطوير استراتيجية المكتب إزاء قضايا العنصرية والإشراف على الخطط الاستراتيجية.

هذه الهيئة المركزية لوضع السياسات برئاسة وزير تصدر اشارات قوية للعاملين وعامة الناس على حد سواء بخصوص التزام مكتب المدعى العام بإزاء القيام بالأعمال.

ولجمع المعلومات المرتدة من عامة الناس تقصد هذه الهيئة اتخاذ عدد من المبادرات بشمول تشكيل مجموعة استشارية للمساواة تضم أعمالها توفير الاستشارات المستقلة بخصوص انطباعات السياسات الكائنة والمستقبلية حول قضايا المساواة. وهي بمثابة محفل لجمع المعلومات المرتدة.

وكذلك تم تشكيل فريق عنصري داخلي لتطوير ودعم تنفيذ خطة عمل المساواة العنصرية [Race Equality Action Plan (REAP)] وللإشارة على فروق الموارد التوعوية المحلية، هذه الفروق المحلية تكون منصة رئيسية لتنفيذ السياسات محلياً وتشمل واجباتها رقابة سياسة المقاضاة للجرائم العنصرية والتجنيد والقضايا الأخرى. وهي تمثل محاولة من قبل المكتب للتفاعل مع السكان المحليين. أحدث الفريق العنصري وسيلة لتقدير الانطباعات للمديرين المحليين ويضاف هنا أن اللجنة الخاصة بالمساواة العنصرية خلقت موقع ويب لتقديم مثل هذه الاستشارات.

إنما هذه الوسائل المختلفة المتخذة من المكتب تعتبر تحقيقاً رئيسياً و متميزاً فيما يتعلق بإجراء الاتصالات وتجميع المعلومات المرتدة من الأقليات العرقية في اسكتلندا. ويعلق عدد من الجهات المعنية بحقها كما ويعتبرها نموذجاً للآخرين إلا أن المكتب لا يقول شيئاً بخصوص تبني سبلها ووسائلها من الآخرين.

خطة المساواة العنصرية

بعد ان قام الدكتور جاندو بتقديم تقريره، كون مكتب المدعى العام "خطة عمل جاندو (Jandoo Action Plan)، التي قبلها واعتمدها المحامي اللورد بشمول جميع توصياته الأربعين.

تشرح هذه الخطة توصيات جاندو العنصرية مع إبراز النقاط التي يعزم المكتب على تنفيذها مع ذكر الحد الأقصى الزمني. وعلى أساس ذلك يمكن قياس التقدم المحرز وهكذا تمكنت المجموعة الاستراتيجية العنصرية من عملية قياس التقدم ورقابته. إنه لقد تم انجاز الأعمال الرئيسية بانضمام ترشيد البوليس والبرنامج التوعوي التنوعي. ونرى أن معظم أهداف الخطة قد تحققت.

إن قانون العلاقات العنصرية لعام 2000 (المعدل) (2000 Race Relations (Amendment) Act] ينص بأن تعد السلطات العامة خطة المساواة العنصرية وأن تنشرها في حدود ثلاثين نوفمبر عام 2002، مع ذكر استراتيجياتها بخصوص تنفيذ التزاماتها نحو ترويج المساواة العنصرية. أن التنفيذ الاسكتلندي أخرج خطة مساواة عنصرية وأخرج مكتب المدعى العام خطة عمل المساواة العنصرية [Race Equality Action Plan (REAP)] وهي مستخرجة إلى حد كبير من خطة جاندو.

وخطه عمل المساواة العنصرية تراقبها المجموعة الاستراتيجية العنصرية وإنها فازت بتقدير فائق لمعالجة المشكلة تفصيلاً. إنه لقد تم إعادة النظر فيها وتبين أن تحققت جميع أهدافها الرئيسية وكذلك تم تحديد عدد من الأهداف لتحقيقها في السنة الرابعة.

رأينا أن الإجراءات المتخذة كانت صائبة وأنها روقبت بعناية فائقة. وجدت هناك الرغبة الواضحة للتعلم من الخبرة وللتكيف.

الملاحظات الإختامية

على كل حال نشعر ونوقن بأن مكتب المدعى العام خلال ست سنوات بعد قضية تشوكار اتخذ إجراءات وخطوات ايجابية في عدد من المجالات وعلى عدد من الجبهات.

إن الدلائل مشجعة وتوجد بيئة قوية بخصوص الالتزام نحو العمل برئاسة وتحت إشراف المستويات الوزارية والإدارية.

نصدر بموجب هذا تحذيراً ضدّاً للامبالاة ونؤكد بأننا لم نجد هذا العامل إزاء الأعمال. وبالرغم من أنه يوجد لدينا عدد كبير من التوصيات والاقتراحات تحتاج إلى ذكرها تفصيلاً، ولكن يمكن لنا القول بأننا لم نكتشف أي تضاد بين السياسة والعمليات وأن المكتب بصدد اتخاذ مبادرات جديدة وشرارات للاستمرار في العمل.

جوزف تي أودونيل (Joseph T O'Donnell)
رئيس المفتشين