

અમલને લગતી કાર્યવાહીનો સારાંશ

પૂર્વભૂમિકા

સ્કોટલેન્ડના ઈન્સ્પેક્ટરેટ ઓફ પ્રોસીક્યુશન (કાનૂની કાર્યવાહી નિરીક્ષક કાર્યાલય)નો આ પહેલો રિપોર્ટ છે. 1998 ની ચોકર (Chhokar) હત્યા પછી ડૉ. રાજ જંડૂએ (Dr Raj Jandoo) મંત્રીઓ સમક્ષ એમનો રિપોર્ટ રજૂ કર્યો તેમાં પહેલી ભલામણ ઈન્સ્પેક્ટરેટની રચના કરવા માટેની હતી.

એમની બીજી ભલામણ એ હતી કે ક્રાઉન ઓફિસ અને પ્રોક્યુરેટર ફિસ્કલ સર્વિસ (Procurator Fiscal Service) (સરકારી વકીલનું ડિપાર્ટમેન્ટ) જાતિઓને લગતી બાબતોમાં જે પગલાં લે તેના વિશે નવું ઈન્સ્પેક્ટરેટ રિપોર્ટ આપે. આ ભલામણના અમલ માટે આ રિપોર્ટ બહાર પાડવામાં આવ્યો છે.

ડૉ. જંડૂએ ભલામણ કરી હતી કે રિપોર્ટ માત્ર કાર્યાલયમાં બેસીને ન લખવો પરંતુ એમાં બહારનાં સૂત્રોને પણ સાંકળી લેવાં. આ વાતને ધ્યાનમાં રાખીને આખા સ્કોટલેન્ડમાં અનેક જૂથોનો સંપર્ક કરવામાં આવ્યો છે, પ્રશ્નાવલીઓ બહાર પાડવામાં આવી છે અને જાતિવાદી અપરાધોનો ભોગ બનેલા લોકો, દુભાષિયાઓ, નિષ્ણાતો અને બીજાઓ સાથે રૂબરૂ મુલાકાતો કરવામાં આવી છે. રિપોર્ટ તૈયાર કરવામાં માર્ગદર્શન અને મદદ માટે, સમીક્ષાના ક્ષેત્રમાં રસ અને અનુભવ હોય તેવી વ્યક્તિઓના રેફરન્સ ગ્રુપની પણ રચના કરવામાં આવી હતી.

ડૉ. જંડૂનાં તારણોની નજરે ડિપાર્ટમેન્ટે શી રીતે કાર્ય કર્યું તેના ઉપર આ રિપોર્ટમાં ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવ્યું છે, એટલું જ નહિ પરંતુ, ખુદ જાતિવાદી અપરાધો અને ડિપાર્ટમેન્ટમાં અપાતી નોકરીઓ બાબતમાં પણ અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.

જાતિવાદી અપરાધો

ક્રાઇમ એન્ડ ડિઝોર્ડર એક્ટ 1998 (અપરાધ અને અરાજકતા કાનૂન) (Crime and Disorder Act 1998) અમલમાં આવ્યો અને અપરાધો અને સ્થિતિ વણસે એવી ઘટનાઓ વિશે ખાસ કાયદાઓ બન્યા ત્યાર પછી ડિપાર્ટમેન્ટ માટે કડક નીતિ લાગુ કરવામાં આવી છે અને દેખરેખની વ્યવસ્થા પણ કરવામાં આવી છે. તે ઉપરાંત, પોલીસને પણ લોર્ડ એડવોકેટ તરફથી જાતિવાદી અપરાધોની તપાસ અને રિપોર્ટ તૈયાર કરવા બાબતમાં કડક માર્ગદર્શન આપવામાં આવ્યું છે.

અમને જણાયું કે ડિપાર્ટમેન્ટમાં સૌ કોઈ આ નીતિથી સારી પેઠે વાકેફ છે અને એના પર ઝીણવટપૂર્વક નજર રખાય છે. અમુક અપવાદોને બાદ કરતાં અમલ પણ બરાબર થાય છે. જે કેસોમાં વિકલ્પ તરીકે નાણકીય દંડ કરી શકાતો હોય તેવા કેસોમાંથી 60% માં કોર્ટમાં કાર્યવાહી થઈ, બીજી બાજુ આ પ્રકારની જાતિવાદી ઘટનાઓમાં 85% કેસોમાં કોર્ટની કાર્યવાહી થઈ. પોલીસ શી રીતે અમલ કરે છે તેની પણ ઝીણવટપૂર્વક દેખરેખ રાખવામાં આવી અને સ્થિતિ સુધરતી હોવાનું જણાયું. આ નીતિને કારણે એવો સંકેત મળતો જણાયો કે આવા અપરાધો સાંખી નહિ લેવાય. નીતિમાં અમુક જડતા હોવાના કારણસર કર્મચારીઓ, રિફ્રેન્સ એજન્ટો (બચાવ પક્ષના વકીલો) અને શેરીફો તરફથી થોડો વિરોધ હોવાનું અમને જાણવા મળ્યું પરંતુ અપરાધનો શિકાર બનેલા લોકોએ એમની સાથેની વાતચીતમાં આ નીતિને યોગ્ય અભિગમ તરીકે ગણાવી.

જાતિગત સમાનતા પંચ (કમિશન ફોર રેશિયલ ઈક્વાલિટી) સાથે ચર્ચા વિચારણા પછી અનોખી રીતે આ નીતિ ઘડાઈ છે એટલે એમાં ઢીલું મૂકવાનું કસમચનું ગણાશે એમ અમે માનીએ છીએ.

અમને જાણવા મળ્યું કે જાતિવાદી અપરાધોમાં સજા થવાનો દર ઘણો ઊંચો છે. લગભગ 80% કેસોમાં અપરાધ પૂરવાર થાય છે અને દર વર્ષે એની સંખ્યા વધતી જાય છે. અમને એ જાણીને દુઃખ થયું અને થોડી નવાઈ પણ લાગી કે અપરાધીઓમાં સ્ત્રીઓ પણ હોય છે અને કોઈ પણ જાતનો ઉંમરનો બાધ પણ નથી નડતો; માત્ર યુવાન પુરુષો જ અપરાધ કરતા હોય છે એવું નથી. અમને જાણવા મળ્યું કે બહુ મોટા ભાગના અપરાધીઓ (71%) પહેલાં પણ અપરાધ કરી ચૂક્યા હતા અને આમાં કંઈ નવાઈ જેવું નથી.

આથી એકંદરે અમારું તારણ એવું છે કે ડિપાર્ટમેન્ટ કાયદાની જોગવાઈઓનો ઉપયોગ કરે છે અને આ નીતિનો અમલ થાય છે તેમ જ એના પર બારીક નજર રાખવામાં આવે છે.

દુભાષિયાઓ

ડૉ. જંડૂ એવા તારણ પર પહોંચ્યા હતા કે ચોકર (Chhokar) કેસમાં દુભાષિયા અને અનુવાદ સેવા આપવાની નિષ્ફળતા આગળ તરી આવે એવી હતી.

ડિપાર્ટમેન્ટે દુભાષિયાઓની સેવા લેવા બાબતમાં બહુ જ વિગતવાર માર્ગદર્શિકા તૈયાર કરી છે અને એનાં ધોરણો ઊંચાં લઈ જવાનો પણ પ્રયાસ કર્યો છે. ડિપાર્ટમેન્ટ શક્ય હોય ત્યાં સુધી એવો આગ્રહ રાખે છે કે દુભાષિયાએ પબ્લિક સર્વિસ ઈન્ટરપ્રેટિંગમાં ડિપ્લોમા મેળવેલો હોવો જોઈએ અને કોર્ટમાં જુબાની પૂરી થાય તે પછી અથવા તે સાથે જ એનું ભાષાંતર કરવાનો એને તાજો અનુભવ હોય. દુભાષિયાને તાલીમ આપવાનો સમજણપત્ર પણ બનાવવામાં આવ્યો છે.

અપરાધ સંબંધી ન્યાય વ્યવસ્થામાં ડિપાર્ટમેન્ટ એકલું જ દુભાષિયાનો ઉપયોગ નથી કરતું. પોલીસ અને કોર્ટ સર્વિસ (આરોપીઓ માટે) પણ ઉપયોગ કરે છે. આમ, અમને જોવા મળ્યું કે દુભાષિયાઓ અને અનુવાદ અંગેના કાર્યકારી જૂથ (વર્કિંગ ગ્રુપ ઓન ઈન્ટરપ્રેટર્સ એન્ડ ટ્રાન્સલેશન) ના રૂપમાં જુદા જુદા સહયોગીઓએ એક સમાન વલણ અપનાવ્યું છે. અમે માનીએ છીએ કે ધોરણો સુધારવા અને સાતત્ય સ્થાપવાના પ્રયાસમાં આ આગેકદમ છે.

અમે દુભાષિયાઓની મોટી સંખ્યાનો રૂબરૂ કે પ્રશ્નાવલી દ્વારા સંપર્ક કર્યો. અમારો અનુભવ મિશ્રિત રહ્યો; કેટલાકનો મત હતો કે ન્યાયાધીશો, સરકારી તેમ જ બચાવ પક્ષના વકીલો વગેરે કોર્ટ સંબંધિત બધા લોકોને, દુભાષિયાની સેવાનો ઉપયોગ કરવાની તાલીમ આપવાથી ફાયદો થશે. દુભાષિયાઓને પૂરતો વિરામ આપવાની જોગવાઈ કરવાની સમસ્યા પણ સામે આવી, તો દુભાષિયાઓ સાથેના વ્યવહારનો પ્રશ્ન પણ ઊભો થયો. આ બાબતમાં અમે કેટલીક ભલામણો કરીએ છીએ પરંતુ એ વાતમાં શંકા નથી કે જેમની માતૃભાષા અંગ્રેજી ન હોય તેવા લોકો માટે દુભાષિયાની વ્યવસ્થા કરવાની બાબતમાં ડિપાર્ટમેન્ટમાં સ્થિતિ ઘણી સુધરી છે.

એવું જ અનુવાદની બાબતમાં છે. 2000 ના વર્ષથી ડિપાર્ટમેન્ટ કેટલીયે ભાષાઓમાં કોર્ટના અને બીજા દસ્તાવેજોના અનુવાદ કરાવે છે. "સાક્ષી બનવું", પોલીસ વિરુદ્ધ ફરિયાદ, કારકિર્દીની માહિતી અને બીજા વિષયો પરનાં આધારરૂપ લીફ્લેટોનો પણ એમાં સમાવેશ થાય છે.

આ ઉપરાંત, બધા જાતિવાદી અપરાધના કેસો વિક્ટિમ ઈન્ફર્મેશન એન્ડ એડવાઈસ ઈનીશિએટિવ (અપરાધનો શિકાર બનેલાને માહિતી અને સલાહ આપતી સંસ્થા)ને પણ મોકલવામાં આવે છે. એ અપરાધના શિકાર, એની નજીકનાં શોકગ્રસ્ત કુટુંબીને માહિતી આપે છે.

અમને એકંદરે એવું જોવા મળ્યું કે આ ફેરફારો ચોકર (Chhokar) કેસની ત્રુટિઓ દૂર કરવાની દિશામાં બહુ આગળ લઈ ગયા છે.

રોજગાર

ડિપાર્ટમેન્ટે સ્કોટલેન્ડની લઘુમતી આદિવાસી જાતિઓમાંથી કર્મચારીઓને લેવાનો પણ પ્રયાસ કર્યો છે. 2001 ની વસ્તી ગણતરી પ્રમાણે સ્કોટલેન્ડમાં લઘુમતી આદિવાસી જાતિઓનું પ્રમાણ 2% છે અને હાલના આંકડા દર્શાવે છે કે લગભગ 2% કર્મચારીઓ લઘુમતી આદિવાસી જાતિના છે. આમ, ડિપાર્ટમેન્ટ રાષ્ટ્રીય આંકડાઓનું પ્રતિબિંબ પાડવામાં સફળ રહ્યું છે.

આદિવાસી જાતિઓની ટકાવારી બધા પ્રદેશોમાં એકસરખી નથી, તેમ છતાં, અમને જાણવા મળ્યું તે પ્રમાણે સ્થાનિકની લઘુમતી આદિવાસી વસ્તીના આંકડા સાથે રોજગારનો આંકડો સુસંગત છે.

લોકોને આકર્ષવા માટે કેટલીયે યોજનાઓ અને રીતોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે; જેમ કે સ્કૂલોમાં હાજરી, કારકિર્દીના મેળાઓ, રેશિયલ ઈકવાલિટી કાર્ડસિલો અને બીજી સંસ્થાઓના કર્મચારીઓને અન્ય સ્થળે નોકરી પર મોકલવા અથવા અન્ય સંસ્થાઓના કર્મચારીઓને રેશિયલ ઈકવાલિટી કાર્ડસિલોમાં લેવા. અમને જાણવા મળ્યું કે લઘુમતી આદિવાસી જાતિના વિદ્યાર્થીઓ સામાન્ય રીતે કાયદાના વ્યવસાયને કારકિર્દી તરીકે પસંદ કરતા નથી, પરંતુ ડિપાર્ટમેન્ટે હાલમાં લઘુમતી આદિવાસી પશ્ચાદ્ભૂ ધરાવતા તાલીમાથીઓને આકર્ષવામાં સફળતા મેળવી છે.

2000 ના રેસ રિલેશન્સ (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ (જાતિગત સંબંધ ધારામાં સુધારા) (2000 Race Relations (Amendment) Act) હેઠળ જાહેર સંસ્થાઓ પર કર્મચારીઓ પર દેખરેખ રાખવાની ફરજો નક્કી કરવામાં આવી છે અને જાતિગત સમાનતા પંચની એક મોજણી પ્રમાણે આ ક્ષેત્રમાં હજી અમલમાં સુધારા કરી શકાય તેમ છે. અમને જણાયું કે ડિપાર્ટમેન્ટની બાબતમાં પણ આ સાચું છે. પરંતુ દેખરેખના પરિણામો પ્રસિદ્ધ કરવાની (કાયદા પ્રમાણે) ચોક્કસ યોજના છે અને માહિતી ઉપલબ્ધ છે પરંતુ એને તારવીને પ્રસિદ્ધ કરવાની જરૂર છે, ખાસ કરીને એનું પૃથક્કરણ કરવાનું પહુ અગત્યનું છે.

બધા કર્મચારીઓમાં વિવિધતા વિશે જાગરુકતા કેળવવાનો બે દિવસનો કાર્યક્રમ તૈયાર કરીને અમલમાં મૂકવામાં આવ્યો હતો. આમાં બહારના સ્ત્રોતોમાંથી મળેલી સારીએવી માહિતીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો અને ઝીણવટભરી દેખરેખ પણ રાખવામાં આવી હતી. જે અભિપ્રાયો મળ્યા તે બહુ સારા છે અને ડિપાર્ટમેન્ટે એના પ્રભાવનું મૂલ્યાંકન કરવાનો પણ પ્રયાસ કર્યો છે. ડિપાર્ટમેન્ટના ઈંટ્રાનેટ પર કર્મચારીઓ માટે વિવિધતાને લગતી વિપુલ સામગ્રી પણ મૂકવામાં આવી છે.

સ્કોટિશ એકઝીક્યુટિવે લઘુમતી આદિવાસી કર્મચારીઓ બાબતમાં જે લક્ષ્યાંક નક્કી કર્યું છે તે સિદ્ધ કરવામાં ડિપાર્ટમેન્ટને સફળતા મળી છે અને એણે બધા કર્મચારીઓ માટે સર્વાંગી જાગરુકતા વધે તેવો કાર્યક્રમ પણ આપ્યો છે. ડિપાર્ટમેન્ટ માટે એ મહત્વની મૂડી સમાન બની રહ્યો છે.

મસલતો

ડિપાર્ટમેન્ટનું લક્ષ્ય સ્વતંત્ર આધુનિક કાનૂની કાર્યવાહી સેવા પૂરી પાડવાનું છે, જે જાહેર હિતમાં અને જાહેર જનતાની જરૂરિયાત પ્રમાણે વાજબી અને એકધારી રીતે કેસો ચલાવે.

ડૉ. જંડૂનો એવો મત હતો કે વર્ષોથી લોકો એમ માનતા રહ્યા છે કે ડિપાર્ટમેન્ટ પોતાનો ચહેરો છુપાવે છે, ઉદ્ધત અને ભેદી છે અને કોઈ પ્રત્યે જવાબદાર નથી.

ડિપાર્ટમેન્ટે ચોકર (Chhokar) કેસના તાત્કલિક પરિણામ તરીકે તરત એક રેસ (હવે ડાઈવર્સિટી) સ્ટ્રેટેજી ગ્રુપ નીમ્યું. સોલીસિટર જનરલ એના અધ્યક્ષ છે. એનું કામ જાતિગત મુદ્દાઓ માટે ડિપાર્ટમેન્ટની યોજના તૈયાર કરવાનું અને એના પર દેખરેખ રાખવાનું છે.

નીતિ ઘડનારી આ કેન્દ્રીય સંસ્થાના અધ્યક્ષ તરીકે સરકારના મંત્રી હોય છે. આથી કર્મચારીઓ અને જાહેર જનતાને એવો સ્પષ્ટ સંદેશ મળે છે કે ડિપાર્ટમેન્ટ અમલ માટે વચનબદ્ધ છે.

ડિપાર્ટમેન્ટ જનતાની સેવા કરવા માગે છે. આથી સામાન્ય લોકોના અભિપ્રાયો મેળવવા માટે કેટલીયે યોજનાઓ બનાવવામાં આવી છે, જેમાંથી એક, ઈક્વાલિટી એડવાઈઝરી ગ્રુપની રચનાને લગતી છે. આ ગ્રુપ સમાનતાને લગતા મુદ્દાઓ પર અત્યારની અને ભવિષ્યની નીતિઓની શી અસર પડી શકે તે વિશે સ્વતંત્ર સલાહ આપે છે. એ જનસામાન્યનાં મંતવ્યોનો મંચ બની રહે છે.

રેસ ઈક્વાલિટી એક્શન પ્લાન (Race Equality Action Plan - REAP) બનાવવા અને એના અમલમાં મદદરૂપ થવા માટે એક આંતરિક રેસ ટીમ પણ બનાવવામાં આવી છે. એ સ્થાનિકની એરિયા ડાઈવર્સિટી રીસોર્સ ટીમોને (Area Diversity Resource Teams) પણ સલાહ આપે છે. સ્થાનિકે નીતિના અમલ માટે આ સ્થાનિકની ટીમો મુખ્ય મંચ છે અને એમની ફરજોમાં જાતિવાદી અપરાધોના કેસોની કાનૂની કાર્યવાહીની નીતિની દેખરેખ, નોકરી અને બીજા વિષયોનો સમાવેશ થાય છે. આ દર્શાવે છે કે ડિપાર્ટમેન્ટ સ્થાનિક વસ્તી સાથે સંપર્કમાં રહેવાના વ્યવહાર પ્રયાસ કરે છે. રેસ ટીમે સ્થાનિકના મેનેજરો માટે પ્રભાવના મૂલ્યાંકનની રીત વિકસાવી છે અને હાલમાં જાતિગત સમાનતા પંચે આવી સલાહ માટે એક વેબસાઈટ પણ શરૂ કરી છે.

ડિપાર્ટમેન્ટે અપનાવેલી જુદી જુદી રીતો સ્કોટલેન્ડની લઘુમતી આદિવાસી જાતિઓનો સંપર્ક કરવામાં અને એમનાં મંતવ્યો જાણવામાં મહત્વના સ્રોત સમાન સિદ્ધ થઈ છે. આવી રીતોની પ્રશંસા થઈ છે અને અમુક જૂથો એને બીજાઓ માટે નમૂનારૂપ માને છે, જો કે ડિપાર્ટમેન્ટ પોતે બીજાઓ આ રીત અપનાવે તે બાબતમાં મૌન સેવે છે.

જાતિગત સમાનતા યોજના

ડૉ. જંડૂના રિપોર્ટના પરિણામ સ્વરૂપે ડિપાર્ટમેન્ટે 'જંડૂ એક્શન પ્લાન' (Jandoo Action Plan) તૈયાર કર્યો. લોર્ડ એડવોકેટે એમની બધી ભલામણો (કુલ 40) સ્વીકારી લીધી તે પછી આ પ્લાન તૈયાર કરવામાં આવ્યો.

આ પ્લાનમાં સંબંધિત 'જંડૂ' ભલામણનું વિગતવાર નિરૂપણ કરવામાં આવ્યું અને ડિપાર્ટમેન્ટ શું અને ક્યારે કાર્યવાહી કરશે તેની રૂપરેખા આપવામાં આવી. આને કારણે પ્રગતિનો એક માપદંડ તાત્કાલિક ઉપલબ્ધ થયો અને એ વખતે તાજા રચાયેલા રેસ સ્ટ્રેટેજી ગ્રુપને પ્રગતિનું મૂલ્યાંકન અને નિરીક્ષણ કરવાનું સાધન મળ્યું. પ્લાનનાં મુખ્ય સીમાચિહ્નો વટાવી દેવાયાં છે, જેમાં પોલીસ માટે માર્ગદર્શન અને જાતિગત વૈવિધ્ય પ્રત્યે જાગરુકતાના કાર્યક્રમનો પણ સમાવેશ થાય છે. અમને લાગે છે કે આ અભિગમ તલસ્પર્શી છે અને લક્ષ્યો સારાએવા પ્રમાણમાં સિદ્ધ થયાં છે.

2000 ના રેસ રિલેશન્સ (એમેન્ડમેન્ટ) (2000 Race Relations (Amendment) Act) એક્ટમાં એવી વ્યવસ્થા છે કે જાહેર સત્તાતંત્રો 30 નવેમ્બર 2002 સુધીમાં 'જાતિગત સમાનતા યોજના' (રેસ ઈક્વાલિટી સ્કીમ) તૈયાર કરીને પ્રકાશિત કરે. એમાં એમણે એ દર્શાવવાનું હતું કે જાતિગત સમાનતાને બળ આપવા માટેની જવાબદારીઓ પાર પાડવા તેઓ શું કરવા માગે છે. સ્કોટિશ એક્ઝીક્યુટિવે એક સર્વાંગી રેસ ઈક્વાલિટી સ્કીમ પ્રસિદ્ધ કરી અને ડિપાર્ટમેન્ટ મોટા ભાગે જંડૂ પ્લાન પર આધારિત રેસ ઈક્વાલિટી એક્શન પ્લાન (Race Equality Action Plan (REAP)) પ્રસિદ્ધ કર્યો.

રેસ સ્ટ્રેટેજી ગ્રુપ REAP પર ઝીણવટભરી નજર રાખે છે અને વિગતો તેમ જ ઊંડાણ બાબતમાં એના અણીશુદ્ધ કામ વિશે સારા અભિપ્રાય મળ્યા છે. હાલમાં એની ફરીથી સમીક્ષા કરવામાં આવી છે. એમાં જણાયું કે બધા મુખ્ય ઉદ્દેશો પાર પડ્યા છે અને ચોથા વર્ષ માટે કેટલાય નવા ઉદ્દેશ નક્કી કરવામાં આવ્યા છે.

અમને જણાયું કે યોજના પ્રત્યેના અભિગમમાં બધી બાબતોનું ધ્યાન રાખવામા આવ્યું છે અને ચોકસાઈથી દેખરેખ પણ રાખવામાં આવે છે. અનુભવમાંથી શીખવાની અને નવું અપનાવવાની સ્પષ્ટ ઈચ્છા પણ દેખાઈ છે.

ઉપસંહાર

બધું જોતાં અમને એવું લાગે છે કે ચોકર (Chhokar) કેસ પછીનાં છ વર્ષ દરમિયાન ડિપાર્ટમેન્ટે કેટલાંય ક્ષેત્રોમાં અને કેટલાય મોરચે ખરેખર રચનાત્મક પ્રગતિ કરી છે.

સંકેતો ઉત્સાહજનક છે અને મંત્રી કક્ષાઓથી તેમ જ મેનેજમેન્ટના સ્તરેથી સ્પષ્ટ નેતૃત્વ પૂરું પાડવા સાથે ધ્યેય પ્રત્યેની નિષ્ઠાના જોરદાર સંકેત છે.

અંતમાં, અમે આત્મસંતોષમાં રાચવા સામે ચેતવણી આપીએ છીએ, પરંતુ એવું કંઈ અમને જોવા મળ્યું નથી. જો કે વિગતોની બાબતમાં અમારી ભલામણો અને સૂચનો તો છે જ, પરંતુ નીતિ/વ્યવહારમાં કંઈ ઉલ્લેખનીય ખામી જોવા નથી મળી અને ડિપાર્ટમેન્ટ નવી યોજનાઓ અને ભાગીદારીઓ કામ કરે તે માટે સક્રિય જણાયું છે.

જોસેફ ટી. ઓ'ડોનેલ (Joseph T O'Donnell)
ચીફ ઈન્સ્પેક્ટર (Chief Inspector)