

ç'kkI fud | kjkd k

i "Bhkñie

यह स्कॉटलैंड में अभियोजन अधीक्षालय (Inspectorate of Prosecution) की पहली रिपोर्ट है। 1998 में छोकर (Chhokar) हत्याकांड के बाद डॉक्टर राज जांदू (Dr Raj Jandoo) ने मंत्रियों को सौंपी अपनी रिपोर्ट में इस अधीक्षालय की स्थापना का प्रथम सुझाव दिया था।

उनका दूसरा सुझाव यह था कि यह नया अधीक्षालय, जाति से जुड़े मुद्दों पर क्राउन ऑफिस और प्रोक्योरेटर फिक्सल सेवा (Procurator Fiscal Service) (विभाग) की कार्रवाइयों पर रिपोर्ट दे। यह रिपोर्ट उसी सुझाव को लागू करने का परिणाम है।

डॉ. जांदू ने सुझाव दिया था कि रिपोर्ट मात्र कागजी कार्रवाई तक ही सीमित नहीं होनी चाहिए बल्कि उसमें बाहरी स्रोतों को भी शामिल किया जाना चाहिए। इसके लिए स्कॉटलैंड भर में बहुत से समूहों से संपर्क किया गया, प्रश्नावलियाँ जारी की गईं और पीड़ितों, दुभाषियों, विशेषज्ञों तथा अन्य लोगों से साक्षात्कार किया गया। रिपोर्ट तैयार करने में दिशानिर्देश और सहायता देने के लिए एक संदर्भ दल (Reference Group) बनाया गया, जिसमें संबद्ध क्षेत्र में रुचि और अनुभव रखने वाले लोग शामिल थे।

यह रिपोर्ट वैसे तो इस जाँच पर केन्द्रित है कि विभाग की डॉ जांदू की सिफारिशों पर कैसी प्रतिक्रिया रही लेकिन इसमें जातीय अपराधों और विभाग के अंदर रोजगार संबंधी मसलों पर भी प्रकाश डाला गया है।

tkrh; vijk/k

1998 में अपराध एवं अव्यवस्था कानून (Crime and Disorder Act 1998) के पारित होने के बाद और वैधानिक रूप से विशिष्ट अपराधों (Offences and aggravations) के तय कर दिये जाने के बाद विभाग पर एक कड़ी नीति लागू की गई और उस पर निगरानी रखने की भी व्यवस्था की गई। इसके अलावा, लॉर्ड एडवोकेट द्वारा पुलिस को कड़े दिशानिर्देश दिये गये कि जातीय अपराधों की जाँच और रिपोर्टिंग कैसे करनी है।

हमने पाया कि यह नीति, विभाग में भली-भाँति जानी जाती है, उस पर कड़ी निगरानी रखी जाती है और कुछ अपवादों को छोड़कर उसका अनुपालन भी बहुत अच्छी तरह हो रहा है। लगभग 85% मामलों में अदालती कार्रवाई की गई जबकि उस सभी मामलों में जहाँ वित्तीय जुर्माने जैसे विकल्पों की अनुमति है, केवल 60% मामले अदालत में गये। पुलिस द्वारा इस नीति के अनुपालन पर भी गहरी निगरानी रखी गई और सुधार पाया गया। इस नीति से यह स्पष्ट संदेश जाता नज़र आया कि इस तरह के अपराधों को बर्दाश्त नहीं किया जायेगा। नीति की कड़ाई को लेकर कर्मचारियों, रक्षा एजेंटों और शेरिफों की ओर से कुछ विरोध देखने को मिला लेकिन पीड़ितों की राय में यही ठीक तरीका है।

इस नीति का फैसला जातीय समानता आयोग के साथ सलाह-मशविरे के बाद किया गया था और हमारी राय में इस तरीके में असामयिक ढ़िलाई बरतना जल्दबाज़ी होगी।

हमने पाया कि जातीय अपराधों में सजा की दर लगभग 80% पर बहुत ऊँची रही और सजा सुनाये जाने की संख्या प्रतिवर्ष काफी बढ़ी है। हमें यह जानकर निराशा और कुछ आश्चर्य भी हुआ कि अपराधी महिला और पुरुष दोनों ही थे और सभी आयुवर्गों के थे। ऐसा लगता है कि इन अपराधों में केवल युवा पुरुष अपराधियों का ही वर्चस्व नहीं है। इससे कम आश्चर्य की बात यह देखी गई कि इन अपराधियों के पूर्व अपराधों का अनुपात बहुत अधिक (71%) था।

अतः कुल मिलाकर हमने पाया कि विभाग वैधानिक प्रावधानों का प्रयोग कर रहा है और यह नीति लागू की जा रही है और उस पर कड़ी नज़र रखी जा रही है। वस्तुतः हम ऐसी किसी अन्य नीति के बारे में नहीं जानते, जिस पर इतनी कड़ी नज़र रखी जा रही हो।

नक्कल; स

छोकर मामले में डॉक्टर जादू को लगा था कि दुभाषियों और अनुवाद की सुविधा उपलब्ध कराने में असफल रहना, एक बहुत बड़ी कमजोरी थी।

विभाग ने दुभाषियों के उपयोग के बारे में बहुत विस्तृत दिशानिर्देश दिये हैं और विभाग ने उनका स्तर ऊँचा उठाने के लिए इस बात पर भी जोर दिया है कि जहाँ भी संभव हो दुभाषियों के पास सार्वजनिक सेवा के लिए दुभाषिये के रूप में काम करने का डिप्लोमा हो और उन्हें अदालत में कार्रवाई के बाद और साथ-साथ दूसरी भाषा में अनुवाद कर बोलने का हाल का अनुभव भी हो। दुभाषियों को निर्देश देने का एक निश्चित कार्यक्रम भी बनाया गया है।

फौजदारी न्याय प्रणाली में दुभाषियों का उपयोग करने वाला विभाग एकमात्र संगठन नहीं है। पुलिस और (अभियुक्तों के लिए) अदालती सेवा भी ऐसा करती हैं और हमने पाया कि विभिन्न सहयोगी, दुभाषियों तथा अनुवाद के कार्यदल के रूप में साझा तौर-तरीके अपना रहे हैं। हमें लगता है कि स्तर बढ़ाने और एकरूपता लाने में यह कोशिश कारगर कदम है।

हमने खासी बड़ी संख्या में दुभाषियों के साथ सीधा या फिर प्रश्नावली के रूप में संपर्क किया। इसमें मिश्रित अनुभव रहे, इनमें कुछ की राय थी कि अदालत से जुड़े सभी लोगों – जजों, अभियोजन और बचाव पक्ष के प्रतिनिधियों को, दुभाषियों का इस्तेमाल कैसे किया जाये, यह सीखने से लाभ होगा। एक अन्य समस्या थी – पर्याप्त अवकाश की और दुभाषियों के प्रति व्यवहार की। हमने इस बारे में कई सुझाव दिये हैं लेकिन अंग्रेज़ी जिनकी प्रथम भाषा नहीं है, उनके लिए दुभाषिये उपलब्ध कराने से विभाग के भीतर निःसंदेह हालात में बहुत सुधार हो गया है।

इसी तरह अनुवाद के विषय में, 2000 से विभाग अदालती तथा अन्य दस्तावेजों को कई भाषाओं में अनूदित करा रहा है। इनमें "गवाह होना" जैसे विषयों पर आम पुस्तिकायें, पुलिस के खिलाफ शिकायतें, रोज़गार सूचनायें तथा अन्य सामग्री शामिल हैं।

इसके अतिरिक्त सभी जातीय मामलों को पीड़ित सूचना एवं परामर्श पहल (Advice initiative) के पास भेजा जाता है जो पीड़ितों, मृतकों के संबंधियों और निकट संबंधियों को जानकारी देते हैं।

आमतौर पर हमने जो परिवर्तन देखे, उनसे छोकर मामले की कमियाँ बहुत हद तक दूर हुई हैं।

जित्तू

विभाग ने स्कॉटलैंड में अल्पसंख्यक जातीय समूहों से कर्मचारियों को आकृष्ट करने के प्रयास किये हैं। 2001 की जनगणना के अनुसार स्कॉटलैंड में अल्पसंख्यक जातीय जनसंख्या 2% है और ताजा आँकड़े बताते हैं कि कर्मचारियों में से लगभग 2% अल्पसंख्यक जातीय पृष्ठभूमि से हैं। इस तरह विभाग राष्ट्रीय आँकड़ों को प्रतिबिंबित करने में सफल रहा है।

यह प्रतिशत हर इलाके में अलग-अलग है लेकिन हमने पाया कि वह स्थानीय अल्पसंख्यक जातीय जनसंख्या के आँकड़ों के लगभग अनुरूप ही है।

लोगों को नौकरियों के प्रति आकर्षित करने के अनेक उपाय और प्रबंध किये गये हैं, जिनमें स्कूलों में उपस्थिति, रोज़गार मेले, जातीय समानता परिषदों को और से अनुमोदन तथा अन्य तरीके शामिल हैं। हमने पाया कि अल्पसंख्यक जातीय समुदाय के छात्रों के बीच कानूनी पेशा लोकप्रिय नहीं है लेकिन हाल में विभाग को एक अल्पसंख्यक जातीय पृष्ठभूमि से कुछ प्रशिक्षु आकृष्ट करने में सफलता मिली है।

जातीय संबंध (संशोधन) कानून 2000 [2000 Race Relations (Amendment) Act] ने सार्वजनिक उपक्रमों के लिए यह कर्तव्य तय किया है कि वे कर्मचारियों की निगरानी करें और जातीय समानता आयोग ने सर्वेक्षण में महसूस किया कि इस क्षेत्र में बेहतर अनुपालन की आवश्यकता है। हमने विभाग के मामले में भी यही महसूस किया लेकिन निगरानी के परिणामों को प्रकाशित करने (आवश्यकतानुसार) की निश्चित योजना है, सूचनायें उपलब्ध हैं, केवल उन्हें संयोजित करने, प्रकाशित करने और सबसे महत्वपूर्ण बात यह कि उनका विश्लेषण करने की ज़रूरत है।

जहाँ तक प्रशिक्षण का सवाल है तो उस दिशा में सभी कर्मचारियों में विभिन्नता के बारे में जागरूकता लाने के लिए दो दिन का एक कार्यक्रम तैयार किया गया है और शुरू भी कर दिया गया है। इसमें काफी हद तक बाहरी सुझाव भी लिये गये हैं और गहन निगरानी रखी गई है। इस कार्यक्रम पर बहुत अच्छी प्रतिक्रिया मिली है और विभाग ने इसके प्रभाव का आकलन करने की भी कोशिश की है। विभाग के भीतरी कम्प्यूटर नेटवर्क पर कर्मचारियों के लिए विभिन्नता पर आधारित बहुत सारी सामग्री उपलब्ध कराई गई है।

स्कॉटलैंड प्रशासन के अल्पसंख्यक लोगों को काम पर रखने के लक्ष्य को पूरा करने में विभाग सफल रहा है और सभी कर्मचारियों के लिए जागरूकता बढ़ाने का व्यापक कार्यक्रम भी उपलब्ध कराया गया है। यह विभाग के लिए एक बड़ा निवेश रहा है।

लियूगै'फोर्क

विभाग का लक्ष्य है एक स्वतंत्र आधुनिक अभियोजन सेवा उपलब्ध कराना, जो जनता के हित में और जनता की आवश्यकताओं के अनुरूप निष्पक्ष और नियमित रूप से मुकदमे चलाये।

डॉ. जांदू ने पाया था कि बहुत लंबे समय से विभाग को एक बेचेहरा संगठन के रूप में देखा जाता था जो घमंडी, रहस्यमय और किसी के प्रति जवाबदेह नहीं था।

छोकर मामले के फौरन बाद विभाग ने सॉलिसिटर जनरल की अध्यक्षता में जातीय (अब विभिन्नता) नीति गुप का गठन किया। इसका काम है जातीय मुद्दों पर विभागीय नीति विकसित करना और नीतिगत योजना पर निगरानी रखना।

एक मंत्री की अध्यक्षता में यह केन्द्रीय नीति निर्धारक दल, कर्मचारियों और आम जनता को यह स्पष्ट संदेश देता है कि विभाग इस विषय में पूरी तरह प्रतिबद्ध है।

जिन लोगों के लिए ये प्रयास किये जा रहे हैं, उनकी प्रतिक्रिया प्राप्त करने के लिए अनेक उपाय किये गये हैं। इनमें समानता सलाहकार ग्रुप का गठन भी शामिल है जो अन्य कामों के अलावा समानता के मुद्दे पर वर्तमान तथा आगामी नीतियों के प्रभाव के बारे में स्वतंत्र परामर्श भी देता है। यह फीडबैक के लिए मंच भी उपलब्ध कराता है।

एक विभागीय जातीय दल (Race Team) भी गठन किया गया है, जो जातीय समानता कार्य योजना [Race Equality Action Plan (REAP)] के क्रियान्वयन के तौर-तरीके विकसित करता है और उसमें सहायता देता है। यह दल स्थानीय विभिन्नता संसाधन दलों (Area Diversity Resource Teams) को परामर्श भी देता है। ये स्थानीय दल, इलाके में नीति को लागू करने के महत्वपूर्ण साधन हैं और उनके कार्यों में जातीय अपराधों, भर्ती तथा अन्य मुद्दों पर अभियोजन की नीति की निगरानी करना भी शामिल है। इनसे स्थानीय जनता के साथ संपर्क रखने के विभाग के प्रयासों का पता चलता है। जातीय दल ने स्थानीय प्रबंधकों के लिए प्रभावों का मूल्यांकन करने का एक तरीका विकसित किया है और जातीय समानता आयोग ने इस विषय पर सलाह लेने-देने के लिए हाल में एक वेबसाइट उपलब्ध कराई है।

विभाग द्वारा अपनाये गये इन विभिन्न साधनों को स्कॉटलैंड में अल्पसंख्यक जातीय समुदायों से संपर्क करने और उनकी प्रतिक्रिया जानने के लिए एक बड़े निवेश के रूप में देखा जाता है। उनके अस्तित्व पर सकारात्मक प्रतिक्रिया व्यक्त की गई है और कहीं-कहीं तो इसे दूसरों के लिए अनुकरणीय आदर्श के रूप में देखा जाता है, हालाँकि खुद विभाग दूसरों द्वारा अपने तौर-तरीके अपनाये जाने के बारे में मौन ही है।

tkrh; l ekurk ; "tuk

डॉ. जांदू की रिपोर्ट आने के बाद विभाग ने जांदू कार्य योजना (Jandoo Action Plan) तैयार की और लॉर्ड एडवोकेट ने उसकी सभी सिफारिशों (कुल 40) को मंजूरी दे दी।

इस योजना में संबंधित 'जांदू' सिफारिशों का ब्यौरा दिया गया था और यह बताया गया था कि विभाग इस विषय में क्या करेगा और कब तक करेगा। इससे तत्काल एक मानदंड प्राप्त हो गया, जिसके अनुसार प्रगति की समीक्षा की जा सकती थी और नवगठित जातीय नीति ग्रुप को भी प्रगति का आकलन करने और उस पर नजर रखने का साधन मिल गया। इस योजना के सभी महत्वपूर्ण लक्ष्य प्राप्त कर लिये गये हैं, जिनमें पुलिस को दिशा-निर्देश और विभिन्नता के बारे में जागरूकता कार्यक्रम भी शामिल हैं। हमने पाया कि यह अच्छा तरीका था और इसके लक्ष्य काफी हद तक प्राप्त कर लिये गये हैं।

जातीय संबंध (संशोधन) कानून 2000 [2000 Race Relations (Amendment) Act] के अनुसार सार्वजनिक अधिकारियों को 30 नवंबर 2002 तक जातीय समानता योजना तैयार कर, प्रकाशित करनी थी और उसमें यह बताना था कि जातीय समानता को प्रोत्साहित करने के अपने दायित्वों को पूरा करने के लिये वे क्या करने जा रहे हैं। स्कॉटलैंड प्रशासन ने एक व्यापक जातीय समानता योजना प्रकाशित की और विभाग ने विस्तृत जातीय समानता कार्य योजना (आरईएपी) [Race Equality Action Plan (REAP)] प्रकाशित की, जो काफी हद तक जांदू योजना के आगे की कड़ी है।

आरईएपी (REAP) पर जातीय नीति ग्रुप गहराई से नज़र रखता है और इसकी (REAP) व्यापकता और समग्रता पर काफी अच्छी प्रतिक्रिया मिली है। हाल ही में इसकी समीक्षा की गई तो पाया गया कि सभी प्रमुख लक्ष्य प्राप्त कर लिये गये हैं और चौथे वर्ष के लिए कई नये लक्ष्यों की पहचान की गई है।

हमने पाया कि नीति के प्रति समग्र दृष्टिकोण अपनाया गया है और उस पर कड़ी निगरानी रखी जा रही है। अनुभवों से सबक लेने और परिस्थिति के अनुसार बदलने की इच्छा भी स्पष्ट दिखाई पड़ी।

लेखक

कुल मिलाकर हमें लगा कि छोकर मामले के बाद के छह वर्षों में विभाग कई दिशाओं में और कई मोर्चों पर सकारात्मक रूप से आगे बढ़ा है।

संकेत बहुत उत्साहवर्द्धक हैं और इस कार्य के लिए प्रतिबद्धता के पुख्ता सबूत हैं। साथ ही मंत्रालय और प्रबंधन, दोनों ही स्तरों से स्पष्ट नेतृत्व प्राप्त हो रहा है।

हमने आत्मसंतुष्टि के विरुद्ध एक अंतिम चेतावनी तो दी है, लेकिन हमें इसका कोई सबूत नहीं मिला है। हमारी कई सिफारिशें और सुझाव हैं लेकिन वे छोटी-छोटी बातों से संबंधित हैं। नीति/व्यावहारिकता में कोई बड़ी खामी नहीं पाई गई और विभाग नई-नई पहल और भागीदारी से काम करने के मार्ग पर अग्रसर है।

Joseph T O'Donnell
Chief Inspector