Urdu

انتظامی امور سے متعلق خلاصہ

پس منظر

یہ اسکاٹ لینڈ کے نظارت استغاثہ (انسپکٹوریٹ آف پروزکیوشن) کی پہلی رپورٹ ہے۔ 1998 میں چھوکر (Chhokar) قتل معاملے کے بعد ڈاکٹر راج جینڈو (Dr Raj Jandoo) نے وزیروں کو سپرد کی گئی اپنی رپورٹ میں اس نظارت کی تشکیل کی سفارش کی تھی۔

ان کی دوسری سفارش یہ تھی کہ نسلی مسائل پر کراؤن آفس اور پرسکیوٹر فسکل سروس (Crown Office and Procurator Fiscal Service) (محکمہ) کے رد عمل کے متعلق نئے نظارت کی طرف سے ایک رپورٹ آنی چاہیے۔ یہ رپورٹ اسی سفارش کو نفاذ کرنے کا نتیجہ ہے۔

ڈاکٹر جینڈو نے یہ سفارش کی کہ اس رپورٹ کو کاغذی مشق تک ہی محدود نہیں ہونا چاہیے بلکہ اس میں خارجی مآخذ کو بھی شامل کیا جانا چاہیے۔ اس مقصد کو حاصل کرنے کے لیے پورے اسکاٹ لینڈ کے متعدد گروپوں سے رابطہ کیا گیا ہے، سوالنامے جاری کیے گئے ہیں اور متاثرین، ترجمانوں، ماہرین اور دیگر لوگوں کے ساتھ آمنے سامنے گفتگو کی گئی ہے۔ رپورٹ کی تیاری میں رہنمائی اور مدد کے لیے ایک ریفرنس گروپ قائم کیا گیا تھا اور یہ ان افراد پر مشتمل تھا جو جائزے کے میدان میں دلچسپی اور تجربہ رکھتے تھے۔

یہ رپورٹ ویسے تو اس جائزے پر مرکوز ہے کہ ڈاکٹر جینڈو کے اخذ کردہ نتائج پر محکمہ کا کیا رد عمل رہا لیکن اس میں محکمے کے اندر خود نسلی جرائم اور روزگار کے مسائل پر بھی روشنی ڈالی گئی ہے۔

نسلی جرم

قانون جرم و بد عنوانی مجریہ 1998 (Crime and Disorder Act 1998) کی منظوری کے بعد اور قانونی طور پر خصوصی خلاف ورزیوں (offences and aggravations) کے ضابطے کی تشکیل کے بعد محکمے پر ایک سخت پالیسی نافذ کی گئی اور نگرانی کے انتظامات وضع کیے گئے۔ اس کے علاوہ لارڈ ایڈوکیٹ کی طرف سے پولیس کو نسل پرستانہ جرائم کی تفتیش اور رپورٹنگ سے متعلق سخت رہنما اصول دیے گئے۔

ہم نے یہ نتیجہ نکالا کہ محکمے کے اندر لوگ پالیسی سے اچھی طرح واقف تھے اور اس کی نگرانی پوری توجہ سے کی جارہی تھی، چند استثنائی حالتوں کو چھوڑ کر اس کی تعمیل کی سطح بہت بلند تھی۔ ان تمام معاملات میں جن میں مالی جرمانوں جیسے متبادلات کی اجازت تھی ٪ 60 کے مقابل، عدالتی چارہ جوئی ٪ 85 معاملات میں کی گئی۔ پولیس کی طرف سے پالیسی کی تعمیل کی بھی اچھی طرح نگرانی کی گئی ہے اور اس سے بہتر ہوتی ہوئی تصویر سامنے آتی ہے۔ اس پالیسی سے یہ واضح اشارہ ملتا ہوا نظر آیا کہ اس طرح کی خلاف ورزیاں برداشت نہیں کی جائیں گی۔ ہمیں پالیسی کی سختی کی وجہ سے عملے، دفاعی ایجنٹوں اور شیرف کی طرف سے کسی قدر مخالفت کا سامنا رہا، لیکن متاثرین کی رائے میں یہ صحیح طریقہء کار قرار دیا گیا۔

اس پالیسی کا فیصلہ کمیشن برائے نسلی مساوات سے مشورے کے بعد کیا گیا تھا اور ہم محسوس کرتے ہیں کہ اس طریقہءکار میں کوئی نرمی برتنا قبل از وقت اقدام ہوگا۔

ہمیں یہ معلوم ہوا کہ نسلی جرائم میں سزا یابی کی شرح بہت اونچی یعنی ٪ 80 ہے اور ہر سال سزایاب ہونے والے افراد میں قابل ذکر حد تک اضافہ ہوا ہے۔ ہمیں یہ دیکھ کر مایوسی ہوئی اور قدرے حیرت بھی کہ مجرمین میں مرد اور عورت دونوں ہی تھے اور ان کا تعلق سبھی عمر سے تھا۔ یہ خلاف ورزیاں نوجوان مرد مجرمیں کے خاص دائرہ کار سے متعلق نہیں رکھتی تھیں۔ اس سے کم حیرت ناک بات یہ تھی کہ مجرمیں کے گزشتہ جرائم کا تناسب اونچا (71٪) تھا۔

اس لیے، مجموعی طور پر ہم نے یہ دیکھا کہ محکمہ قانونی دفعات کو بروئے کار لا رہا تھا اور یہ کہ پالیسی کا نفاذ ہو رہا تھا اور بہت قریب سے اس کی نگرانی کی جارہی تھی۔ ہم واقعی ایسی کسی دوسری پالیسی کے بارے میں نہیں جانتے جس کی نگرانی اتنی قریب سے اور توجہ سے کی جاتی ہو۔

<u>ترجمان</u>

ڈاکٹر جینڈو نے ترجمان اور مترجم کی فراہمی میں ناکامی کو چھوکر(Chhokar) قتل معاملے میں سب سے بڑی کمزوری قرار دیا ہے۔

محکمے کی طرف سے ترجمان کے استعمال سے متعلق بہت تفصیلی ہدایت دی گئی ہے اور محکمے نے ان کے معیارات کو بلند کرنے کے لیے اس بات پر بھی زور دیا ہے کہ جہاں بھی ممکن ہو ترجمان کے پاس عوامی خدمت کے لیے ترجمان کی شکل میں کام کرنے کا ڈپلوما ہو اور انہیں عدالت میں کارروائی کے بعد اور ساتھ ساتھ دوسری زبان میں ترجمہ کر بولنے کا فی الوقت تجربہ بھی ہو۔ ترجمانوں کو ہدایت دینے کے لیے ایک مقررہ ضابطہء عمل بھی وضع کیا گیا تھا۔

محکمہ، فوجداری عدالتی نظام میں ترجمانوں کی خدمت سے استفادہ کرنے والا پہلا فریق نہیں ہے۔ پولیس اور (ملزم افراد کے لیے) عدالتی خدمت بھی ایسا کرتے ہیں اور ہم نے دیکھا ہے کہ مختلف شرکاء، ورکنگ گروپ برائے ترجمان و ترجمہ کی شکل میں یہی طریقہء کار اختیار کر رہے ہیں۔ ہمیں محسوس ہوتا ہے کہ ایسے معیارات کو بلند کرنے اور ضابطوں سے مطابقت پیدا کرنے میں یہ کوشش مؤثر قدم ہے۔

ہم نے آمنے سامنے یا سوالنامے کی شکل میں متعدد ترجمانوں سے رابطہ کیا۔ اس میں ہمارا تجربہ ملا جلا رہا۔ بعض کا خیال تھا کہ عدالت کے تمام کارکنان جس میں جج، استغاثہ اور دفاع کے نمائندے شامل ہیں، ان کو ترجمانوں کا استعمال کیسے کیا جائے، یہ سیکھنے سے فائدہ ہوگا۔ مناسب وقفوں یا تعطیلات کی فراہمی ایک اور مسئلہ تھا اور اسی طرح یہ سوال بھی کہ ترجمانوں کے ساتھ کس طرح پیش آیا جائے۔ ہم کئی سفارشات کرتے ہیں لیکن اس میں شک نہیں کہ ان لوگوں کے لیے جن کی پہلی زبان انگریزی نہیں ہے، ترجمان کی فراہمی کے معاملے میں ڈپارٹمنٹ کے اندر معاملات میں قابل ذکر حد تک بہتری آئی ہے۔

اس کے ساتھ ہی ترجمے کے معاملے میں محکمہ سال 2000 سے عدالتی اور دیگر نوعیتوں کے دستاویزات کا ترجمہ مختلف زبانوں میں کرتا رہا ہے ان میں " گواہ ہونا" جسے موضوعات پر معیاری پرچے، پولیس کے خلاف شکایات، روزگار سے متعلق معلومات اور دیگر چیزیں شامل ہیں۔

اس کے علاوہ نسلی امتیاز کے تمام معاملات، اقدام معلومات و مشورہ برائے متاثرین کو بھیجے جاتے ہیں جو متاثرین، سوگوار افراد اور قریبی عزیزوں کو معلومات فراہم کرتا ہے۔

با معمول وہ تبدیلیاں جن کا پتہ ہم نے لگایا ہے چھوکر(Chhokar) کیس کی خامیوں کو رفع کرنے میں اہم کردار ادا کیا ہے۔

روزگار

محکمے نے اسکاٹ لینڈ کی نسلی اقلیتی کمیونٹیوں سے ملازمین کو متوجہ کرنے کی کوشش کی ہے۔ سال 2001 کی مردم شماری میں اسکاٹ لینڈ میں نسلی اقلیتی آبادی کو ٪ 2 دکھایا گیا ہے اور حالیہ ترین اعداد و شمار سے معلوم ہوا ہے کہ تقریبا ٪ 2 عملہ کا تعلق اقلیتی نسلی پس منظر سے ہے۔ اس لیے محکمے نے قومی اعداد و شمار کی عکاسی کی کوشش کی ہے۔

فیصد شرحیں ہر علاقے میں الگ الگ ہیں لیکن ہم نے یہ نتیجہ نکلا ہے کہ وہ کم و بیش مقامی اقلیتی نسلی آبادی کے اعداد و شمار سے مطابقت رکھتی ہیں۔

لوگوں کو نوکری کی طرف متوجہ کرنے کے لیے متعدد اقدامات اور طریقے استعمال کیے گئے ہیں جن میں اسکول میں حاضری، روزگار میلے، نسلی مساوات کی کونسلوں کی طرف سے تائیدات اور دیگر اقدامات شامل ہیں۔ ہم نے محسوس کیا کہ اقلیتی نسلی طلباء کے درمیان قانونی پیشہ پسندیدہ انتخاب نہیں ہے، لیکن محکمے کو حال ہی میں ایک اقلیتی نسلی پس منظر سے کچھ آموز کاروں کو متوجہ کرنے میں کامیابی ہوئی ہے۔

نسلی روابط (ترمیمی) قانون مجریہ 2000 [2000 Race Relations (Amendment) Act] نے عوامی مجلسوں پر مختلف طرح کے عملوں کی نگرانی کے فرائض عائد کیے اور ایک جائزے میں کمیشن برائے نسلی مساوات کو یہ معلوم ہوا کہ یہ ایک ایسا شعبہ ہے جس میں اس کی تعمیل بہتر طور پر ہو سکتی ہے۔ ہم نے دیکھا کہ یہ بات محکمہ پر بھی صادق آتی ہے، لیکن (حسب ضرورت) نگرانی کے نتائج شائع کرنے کے لیے متعینہ منصوبے ھیں، معلومات دستیاب ہیں، ان کا موازنہ کرنے، انھیں شائع کرنے اور اس سے زیادہ اہم بات یہ کہ ان کا تجزیہ کرنے کی ضرورت ہے۔

جہاں تک تربیت کا سوال ہے تو اس کے لیے سبھی عملے میں تنوع کے تئیں بیداری لانے کے لیے پروگرام تشکیل دیا گیا ہے اور شروع بھی کر دیا گیا ہے۔ اس میں کافی حد تک خارجی مشورہ بھی لیے گئے ہیں اور پوری توجہ کے ساتھ اس کی نگرانی کی گئی ہے۔ جوابی معلومات (فیڈبیک) بہت اچھی رہی ہیں اور محکمے نے اس کے اثر کا جائزہ لینے کی کوشش کی ہے۔ محکمہ جاتی انٹرنیٹ پر عملے کے لیے تنوع سے متعلق مواد کا ذخیرہ فراہم کیا گیا ہے۔

اسکاٹ لینڈ ایگزیکیٹو کے اقلیتی نسلی لوگوں کو کام پر رکھنے کے اہداف کی تکمیل میں محکمہ کامیاب رہا ہے اور اس نے تمام عملے کے لیے بیداری پیدا کرنے کا ایک جامع پروگرام فراہم کیا ہے۔ یہ محکمے کے لیے ایک بڑی سرمایہ کاری رہی ہے۔

مشاورت

محکمے کا مقصد ایک آزاد جدید خدمت استغاثہ فراہم کرنا ہے، جس میں مقدمات پر منصفانہ اور خوشگوار انداز میں مفاد عامہ کا لحاظ رکھتے ہوئے، اور عوامی ضروریات پر توجہ دیتے ہوئے کارروائی کی جاتی ہے۔

ڈاکٹر جینڈو نے یہ نتیجہ نکلا تھا کہ محکمے کو بہت طویل عرصے تک ایک بے چہرہ تنظیم سمجھا گیا تھا جو لاپرواہ، اخفا پسند، اور کسی کے سامنے جواب دہی کے احساس سے عاری رہی ہے۔

محکمے نے چھوکر معاملے کے فورا بعد سالیٹر جنرل کی صدرات میں نسل سے متعلق حکمت عملی (اب تنوع) کے گروپ کی تشکیل کی۔ جس کا کام نسلی مسائل پر محکمہ جاتی حکمت عملی تشکیل دینا اور کلیدی منصوبے کی نگرانی کرنا ہے۔

یہ مرکزی پالیسی جس کی سر براہی منفرد طور پر ایک وزیر کر رہا ہے، یکساں طور پر عملے اور عوام دونوں کو محکمے کی طرف سے کیے گئے خدمت کے عزم اور ذمہ داری کا واضح پیغام دیتی ہے۔

اپنے زیر خدمت حلقہء عوام سے فیڈبیک حاصل کرنے کے لیے متعدد اقدامات تشکیل دیے گئے ہیں جن میں ایکویلٹی ایڈوائزری گروپ (مشاورتی گروپ برائے مساوات) کی تخلیق بھی شامل ہے، جس کا کام مسائل مساوات پر موجودہ اور آئندہ پالیسیوں کے اثرات سے متعلق آزادانہ مشورہ دینا ہے۔ یہ فیڈبیک کے لیے ایک فورم فراہم کرتا ہے۔

ریس اکویلٹی ایکشن پلان (آر ای اے پی) [Race Equality Action Plan (REAP)] کے نفاذ کے فروغ اور مدد کے لیے اور مقامی علاقے کی ایریا ڈیورسٹی ریسورسز ٹیمز (وسائلی گروہ برائے علاقائی تنوع) [Area Diversity Resource Teams] کو مشورہ دینے کے لیے ایک داخلی ریس ٹیم کی تشکیل بھی کی گئی ہے۔ یہ مقامی جماعتیں، علاقے میں پالیسی کو نفاذ کرنے کے ایک نمایاں ذریعہ ہیں اور ان کے فرائض میں نسل پرستانہ جرائم، تقرری اور دیگر معاملات پر استغاثہ پالیسی کی نگرانی کرنا بھی شامل ہے۔ اس سے مقامی عوام کے ساتھ تعامل کرنے کے محکمہ کی کوشش کا پتہ چلتا ہے۔ ریس ٹیم (نسلی گروپ) نے مقامی مینیجروں کے لیے اثرات کا تجزیہ کرنے کا ایک طریقہ تشکیل دیا ہےاور کمیشن برائے نسلی مساوات نے اس موضوع پر صلاح لینے یا دینے کے لیے حال ہی میں ایک ویب سائٹ فراہم کی ہے۔

محکمے کی طرف سے اختیار کردہ ان مختلف طریقوں کو اسکاٹ لینڈ میں اقلیتی نسلی کمیونٹیوں سے رابطہ کرنے اور ان سے جوابی معلومات حاصل کرنے میں ایک اہم سرمایہ کاری کی حیثیت سے دیکھا جارہا ہے۔ ان کی موجودگی پر خوش گوار تبصرے ہوئے ہیں اور بعض حلقوں میں دوسروں کے لیے ایک نمونہ قرار دیا جا رہا ہے، اگرچہ محکمہ خود اس بارے میں کچھ زیادہ نہیں بول رہا ہے کہ دوسرے لوگ اسے اختیار کریں۔

<u>منصوبہء نسلی مساوات</u>

ڈاکٹر جینڈو کی رپورٹ آنے کے بعد محکمے نے جینڈو ایکشن پلان (Jandoo Action Plan) مرتب کیا جس کے بعد لارڈ ایڈوکیٹ کی طرف سے ان کی تمام سفارشات (جن کی کل تعداد 40 ہے) کو منظوری دے دی گئی۔

اس پلان میں متعلقہ "جینڈو" سفارشات کی تفصیل بیان کی گئی تھی اور اس کا خاکہ دیا گیا تھا کہ محکمہ اس موضوع پر کیا کرے گا اور کب تک کرےگا۔ اس سے فی الوقت ایک ایسا پیمانہ فراہم ہوا ہے جس کے مطابق پیش رفت کا اندازہ لگایا جا سکتا ہے اور جدید ترین تشکیل کردہ نسلی اسٹرٹیجی گروپ کو بھی پیش رفت کا معائنہ کرنے اور نگرانی کا ایک ذریعہ مل گیا۔ اس منصوبے کے کلیدی اہداف کو حاصل کر لیا گیا ہے، جن میں پولیس کو رہنمائی اور بیداری تنوع پروگرام بھی شامل ہیں۔ ہمیں یہ طریقہء کار مکمل لگا اور اس کے مقصد قابل ذکر حد تک حاصل کیے جا چکے ہیں۔

قانون نسلی روابط (ترمیم شدہ) مجریہ 2000 [2000 Race Relations (Amendment) Act]کی رو سے سرکاری ذمہ داران کے لیے ضروری تھا کہ وہ 30 نومبر 2002 تک نسلی مساوات کی اسکیم تیار کر کے شائع کریں، جس میں اس کا تعین کیا گیا تھا کہ وہ نسلی مساوات کو فروغ دینے کے لیے اپنی ذمہ داریوں کی کس طرح تکمیل کا ارادہ رکھتے ہیں۔ اسکاٹش ایگزیکیٹو نے ایک جامع منصوبہء نسلی مساوات شائع کیا اور محکمے نے ایک تفصیلی منصوبہء عمل برائے نسلی مساوات (آر ای اے پی) [Race Equality Action Plan (REAP)]شائع کیا، جو بڑی حد تک جینڈو منصوبے کے آگے کی کڑی ہے۔

نسلی حکمت عملی گروپ (ریس اسٹرٹیجی گروپ) بہت قریب سے آر ای اے پی (REAP) کی نگرانی کرتا ہے اور تفصیل اور تکمیلیت پر اپنی توجه کے لیے اس پر مثبت تبصرے ہوئے ہیں۔ حال ہی میں اس کا تجزیه کیا گیا تو پایا گیا که تمام اہم مقاصد تکمیل شده پائے گئے ہیں اور چوتھے سال کے لیے کئی نئے مقاصد کی نشاندہی کی گئی ہے۔

ہم نے دیکھا که حکمت عملی کے تئیں طریقهء کار بہت مفصل تھا اور اس کی گہری نگرانی کی جارہی تھی۔ تجربے اور تبدیلی سے سیکھنے کی واضح آمادگی لوگوں میں پائی گئی۔

اختتامی تبصره

مجموعی طور پر ہم نے محسوس کیا که چھوکر معاملے کے بعد سے 6 سال کے دوران محکمے نے کئی شعبوں میں اور کئی محاذوں پر مثبت پیش رفت کی ہے۔

آثار بہت حوصله بخش ہیں اور اس کام کے لیے عزم کا مستحکم ثبوت ملتا ہے۔ ساتھ ہی وزارتی اور انتظامی، دونوں سطحوں سے واضح قیادت مل رہی ہے۔

ہم نے خود اطمینانی کے خلاف آخری انتباه دیا ہے، لیکن ہمیں اس بات کا کوئی ثبوت نہیں ملا ہے۔ اگرچه ہماری کئی سفارشات اور مشورے ہیں لیکن ان کا تعلق چھوٹی چھوٹی باتوں سے ہے۔ اصول/ عملی کارروائی میں کوئی بڑی خامی نہیں پائی گئی اور محکمه نئی ابتدا اور اشتراک و تعاون کے ساتھ کام کے راستے پر گامزن ہے۔

جوزف ٹی اوڈونل(Joseph T O'Donnell)
چیف انسپکٹر (Chief Inspector)