

## पुलिस व्यवस्था में लैंगिक असमानता

रामकुमार

असिस्टेंट प्रोफेसर

समाजशास्त्र विभाग

एम०एस० कॉलेज, सहारनपुर

ईमेल: kumar.ram@gmail.com

### सारांश

पुरुष पुलिस अधिकारियों की तुलना में महिला पुलिस अधिकारी मानसिक विकारों के उच्च लक्षणों की रिपोर्ट करती हैं। पुलिसविभागका अनुभव पुरुषों और महिलाओं के बीच बहुत भिन्न होता है। वास्तव में, पुलिस संस्कृति को वर्चस्ववादी पुरुषत्व की विशेषता है, जो पुरुषों और महिलाओं दोनों पर नकारात्मक प्रभाव डालती प्रतीत होती है। वर्तमान अध्ययन ने पुरुषों और महिला पुलिस अधिकारियों के अनुभवों के बीच अंतर की जांच की। विश्लेषण ने पुरुषों और महिला पुलिस अधिकारियों दोनों के लिए पुलिस के अनुभव से संबंधित विषयों की पहचान की। लैंगिक अनुभवों के वैश्विक विषय के संबंध में आयोजन विषयों की पहचान की गई: (1) भेदभाव (2) यौन उत्पीड़न (3) मातृत्व और माता-पिता की छुट्टी (4) पहचान व्यापक लिंग मानदंड परिणाम, पुलिस सेवाओं द्वारा व्यक्त प्रगति के लिए उभरते स्वभाव के साथ, पुलिस अधिकारियों का समर्थन करने के लिए अनुरूप और केंद्रित हस्तक्षेप और नीतियां विकसित करने के अवसर प्रदान करते हैं।

### मूल बिन्दु

पुलिस, लिंग, वर्चस्ववादी मर्दानगी, मानसिक स्वास्थ्य।

Reference to this paper should be made as follows:

**Received: 02.03.2022**

**Approved: 22.03.2022**

रामकुमार

पुलिस व्यवस्था में लैंगिक असमानता

RJPP Oct.21-Mar.22,

Vol. XX, No. I,

pp.167-174

Article No. 22

Online available at :

[https://anubooks.com/](https://anubooks.com/rjpp-2022-vol-xx-no-1)

[rjpp-2022-vol-xx-no-1](https://anubooks.com/rjpp-2022-vol-xx-no-1)

## परिचय

पुलिस अधिकारी सामान्य आबादी की तुलना में कई अलग-अलग मानसिक विकारों के उनके काम की प्रकृति के कारण उच्च जोखिम होते हैं। पुलिस सेवा में महिलाएं लिंग के लिए विशिष्ट संगठनात्मक तनावों की आलोचना, लिंग पूर्वाग्रह, भेदभाव और यौन उत्पीड़न के अनुभव करती हैं। एक ही पेशा होने के बावजूद, महिला और पुरुष पुलिस अधिकारियों को काम से संबंधित तनाव के बहुत अलग अनुभव होते हैं। पुलिस के लिए कार्यस्थल पर्यावरण तनाव, कार्यभार, कार्य-जीवन असंतुलन, संचार के साथ चुनौतियों को मानसिक स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव डालने वाले के रूप में पहचाना गया है, यहां तक कि संभावित मनोवैज्ञानिक रूप से दर्दनाक घटनाओं के प्रभावों पर विचार करने के बाद भी नौकरी से संबंधित तनाव और दबाव में वृद्धि, साथ ही कम संगठनात्मक समर्थन, पुलिस अधिकारियों के बीच अभिघातजन्य तनाव विकार के जोखिम को बढ़ाता है। वातावरण, जिसमें अधिकारी भेदभाव, कठिन सहकर्मी संबंधों, या उनकी भूमिकाओं के बारे में स्पष्टता की कमी का अनुभव करते हैं।

महिला पुलिस अधिकारी पुरुषों की तुलना में अधिक संगठनात्मक तनाव और अधिक संबद्ध संकट जैसे, मनोवैज्ञानिक और शारीरिक लक्षण, भय और उदासी, तनाव से की रिपोर्ट करती महिला पुलिस अधिकारी बताती हैं कि वे पूर्वाग्रह, यौन और नस्लीय उत्पीड़न, और उनकी शारीरिक क्षमताओं को कम आंकने के साथ-साथ अपने पुरुष सहयोगियों की तुलना में कम प्रभावशाली महसूस करती हैं। पुरुष पुलिस अधिकारियों के लिए, उनके काम के माहौल पर कम प्रभाव होने की धारणा व्यक्तिपरक रूप से अधिक परेशान करने वाली है, जबकि इसके विपरीत, महिला पुलिस अधिकारी पूर्वाग्रह, उत्पीड़न और सांकेतिक स्थिति को उनके तनाव में अधिक योगदान के रूप में बताती हैं। लगभग आधी महिला पुलिस अधिकारी अपने लिंग के आधार पर भेदभाव और पूर्वाग्रह बताती हैं महिला पुलिस अधिकारी यह मानते हुए बताती हैं कि पुलिस के संदर्भ में उनका लिंग सीधे तौर पर उनके नकारात्मक स्वास्थ्य परिणामों के जोखिम में योगदान देता है। महिलाओं को अधिक पूर्वाग्रह, भेदभाव और उत्पीड़न का अनुभव होता है, साथ ही साथ पुलिस के काम की प्रकृति इस बात को भी प्रभावित कर सकती है कि महिलाओं को लगता है कि वे काम और घर की मांगों को संतुलित कर सकती हैं। महिला पुलिस अधिकारी बताती हैं कि पुलिस एजेंसियों में पर्याप्त परिवार के अनुकूल नीतियों की कमी है, और कई कानून प्रवर्तन एजेंसियों की रिपोर्ट है कि महिला पुलिस अधिकारी परिवार शुरू करने के बाद छोड़ देती हैं। महिला पुलिस अधिकारियों के लिए, पुलिस संस्कृति के परिणामस्वरूप नियमित तनाव वाले लिंग आधारित भेदभाव और उत्पीड़न करते हैं। पुलिस संस्कृति पुलिस में शामिल मूल विश्वास प्रणाली, मानदंड, व्यवहार और दृष्टिकोण को संदर्भित करती है। पुलिस संस्कृति के मूल मूल्यों में रूढ़िवाद, मर्दानगी, संदेह, अलगाव, और काम और मिशन पर ध्यान केंद्रित करना शामिल हो सकता है। पुलिस संस्कृति साथी अधिकारियों के साथ एकजुटता पर जोर देने के साथ "हम बनाम वे" मानसिकता का पक्ष ले सकती है। महिला पुलिस अधिकारियों को बाहरी लोगों के रूप में माना जा सकता है।

पुलिस व्यवस्था में लैंगिक असमानताओं के लिए एक महत्वपूर्ण सैद्धांतिक व्याख्या वर्चस्ववादी मर्दानगी है, जो पुरुषों द्वारा धारण की गई नियामक शक्ति को प्रभावित करता है। शोधकर्ताओं ने संगठनों के भीतर लिंग शक्ति की गतिशीलता को बेहतर ढंग से समझने के लिए पुरुषों के प्रभुत्व और पुरुषत्व के मूल्य पर ध्यान केंद्रित किया है। पुरुष पुलिस अधिकारियों को बहादुर, तर्कसंगत, शारीरिक

रूप से मजबूत और उद्देश्य के रूप में आदर्श के रूप में आदर्श पुरुषत्व को पुलिस के काम के अभिन्न अंग के रूप में माना जा सकता है, एक सामान्य धारणा के साथ कि महिलाओं के इस आदर्श में फिट होने की संभावना कम है। महिला पुलिस अधिकारियों को अक्सर अधीनस्थ के रूप में माना जाता है, पुरुषों पर उनके अधिकार को उनके रैंक या अधिकार के बावजूद आसानी से स्वीकार या गंभीरता से नहीं लिया जाता है। वर्तमान अध्ययन को लिंग के दृष्टिकोण से पुलिस विभाग के अनुभवों का पता लगाने के लिए डिजाइन किया गया था, ताकि यह बेहतर ढंग से समझा जा सके कि यह पुलिस अधिकारियों की भलाई से कैसे संबंधित हो सकता है। वर्तमान अध्ययन को पुरुषों और महिला पुलिस अधिकारियों के अनुभवों में सामान्य और भिन्न विषयों की पहचान करने के लिए डिजाइन किया गया था।

### **परिणाम**

पुलिस विभाग के कार्य जेंडर अनुभवों से संबंधित अनेक विषयों की पहचान की गई। पुरुषों और महिलाओं ने आसानी से लिंग की बारीकियों की पहचान की कि उन्होंने पुलिसविभाग का अनुभव कैसे किया। आधिपत्य पुरुषत्व एक सामान्य धागा प्रतीत होता है जिसने पुलिस संस्कृति के माध्यम से सभी अधिकारियों को व्यापक रूप से प्रभावित किया। पुरुषों और महिलाओं दोनों ने प्रतिबंधात्मक लिंग मानदंडों के नतीजों का अनुभव किया। महिलाओं पुलिस ने संकेत दिया कि उन्होंने किसी न किसी प्रकार के यौन उत्पीड़न का अनुभव किया है, जबकि किसी भी पुरुष ने लिंग आधारित भेदभाव या उत्पीड़न का अनुभव या साक्षी होने की सूचना नहीं दी है। जिन महिला पुलिस का साक्षात्कार लिया गया, उन्होंने अपने साथियों और उनके सहयोगियों से विशेष रूप से लिंग आधारित भेदभाव का अनुभव किया। हालांकि, महिलाओं ने लिंग-केंद्रित भेदभाव के गुप्त और सूक्ष्म रूपों का भी अनुभव किया।

### **कार्य परिवेश**

कार्य स्थल पर कर्मचारियों पर प्रभाव डालने वाले विभिन्न कार्य परिवेश कारकों में से कार्य मांग, कार्य नियंत्रण एवं सहयोग इस अध्ययन के केन्द्र बिन्दु हैं। सूचना प्रौद्योगिकी आधारित सेवाओं में नौकरी बहुत चुनौतीपूर्ण होती है जहाँ दैनिक एवं मासिक लक्ष्यों को हासिल करना होता है। इससे भी अधिक, वेतन व अन्य लाभ प्रदर्शन से जुड़े होते हैं जिसमें व्यक्तिगत तथा उनकी टीम दोनों का प्रदर्शन सम्मिलित होता है। कार्य नियंत्रण तथा कार्यस्थल पर सहयोगकार्य की मांग की परिकल्पना के निकट संबंधी होते हैं। उदाहरणार्थ कार्य नियंत्रण (जैसे- स्वायत्तता, कार्यसमूह नियंत्रण, कार्य एवं नियमित नियंत्रण) का संबंध इस बात से होता है कि कर्मचारी व्यावसायिक तनावों को किस प्रकार कम कर सकते हैं। तनाव के संज्ञानात्मक अनुभव को कार्यक्षेत्र पर उपलब्ध सामाजिक सहयोग के आधार पर और कम किया जा सकता है। संगठनात्मक सहयोग में पारिवारिक-सहयोग नीतियाँ एवं लाभ दोनों सम्मिलित होते हैं जिन्हें मानव संसाधन विभागों, तथा अनौपचारिक परिवार सहयोग कार्य संस्कृति के माध्यम से लागू किया जाता है। उदाहरणार्थ, 'नेशनल स्टडी ऑफ द चेंजिंग वर्क फोर्स' के आंकड़ों के विश्लेषण से यह ज्ञात हुआ कि परिवार में आधिक सहयोग की कार्य संस्कृति- अधिक कार्य संतुष्टि, अधिक संगठनात्मक प्रतिबद्धता, अधिक जीवन संतुष्टि, कम कार्य जीवन हस्तक्षेप तथा मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं में कमी से संबद्ध थी। कर्मचारी के स्वास्थ्य की स्थिति के अध्ययन में, मांग-नियंत्रण-सहयोग मॉडल को बहुधा इस बात की व्याख्या के लिये उपयोग में लाया जाता है कि कार्य परिवेश कर्मचारी के स्वास्थ्य को किस प्रकार प्रभावित करता है। उच्च मांग, कम नियंत्रण तथा कार्य पर कम सहयोग वाले कार्यों में संलग्न कर्मचारी खराब स्वास्थ्य के शिकार होंगे। संगठनात्मक

सहयोग सिद्धान्त के अनुसार, कर्मचारी संगठनों के मानवीकरण की प्रवृत्ति रखते हैं जो अनुभूत संगठनात्मक सहयोग के रूप में सामने आती है। संगठनों के ऐसे मानवीकरण के आधार पर कर्मचारी, संगठन से मिले व्यवहार को इस दृष्टि से देखने लगते हैं कि संगठन कर्मचारी की भलाई का कितना ख्याल रखता है या कर्मचारी के योगदान को संगठन द्वारा कितना महत्व दिया जाता है।

### कार्य-परिवार अंतर्द्वंद्व

कार्य तथा परिवार उत्तरदायित्व काफी समय एवं ऊर्जा की मांग करते हैं। जब कर्मचारी कार्य एवं परिवार की विरोधाभासी माँगों में सामंजस्य नहीं बिठा पाते, तो वे कार्य-परिवार अंतर्द्वंद्व का अनुभव कर सकते हैं। कार्य परिवार अंतर्द्वंद्व में बढ़ोतरी इन चीजों से सम्बन्धित पायी गयी हैं (अ) अवसाद के लक्षणों में वृद्धि जैसे खराब स्वास्थ्य परिणाम एवं शारीरिक स्वास्थ्य में गिरावट, (ब) जीवन संतुष्टि के स्तर में कमी की अभिव्यक्ति एवं वैवाहिक संतुष्टि में कमी, तथा कार्य संतुष्टि में कमी जैसे कार्य संबंधी अधूरे परिणाम और नियोक्ता के प्रति प्रतिबद्धता में कमी। इसलिये अत्यधिक कार्य परिवार अंतर्द्वंद्व कर्मचारियों, उनके परिवारजनों, नियोक्ताओं, तथा सम्पूर्ण समाज के लिये चुनौतियाँ प्रस्तुत करता है। कार्य तथा पारिवारिक भूमिकाओं के बीच के अंतर्द्वंद्व से संबंधित सिद्धान्त एवं शोध के आधार का अधिकतर भाग 'भूमिका सिद्धान्त' से ही जन्म लेता है। भूमिका सिद्धान्त के अनुसार अंतर्द्वंद्व तब होता है जब एक क्षेत्र (कार्य) की माँगें दूसरे क्षेत्र (परिवार) की माँगों के साथ असंगत होती हैं। 'भूमिका अंतर्द्वंद्व' को 'दो (या अधिक) दबाव समूहों के एक साथ घटित होने की इस अवस्था के रूप में परिभाषित किया गया है जिसमें एक का अनुपालन दूसरे के साथ अनुपालन को और मुश्किल बना देता है कार्य-परिवार अंतर्द्वंद्व कार्य की माँगों व परिवार की माँगों एवं नियंत्रण जैसे स्थितिजन्य कारकों तथा परिवार मित्र, नीतियों एक परिवार सहयोगी कार्य संस्कृति या पर्यवेक्षक सहयोग जैसे प्रासंगिक कारकों से संबद्ध होता है। पश्चिमी साहित्य में इस बात के कुछ प्रमाण उपलब्ध हैं कि उच्च कार्य-परिवार अंतर्द्वंद्व शारीरिक स्वास्थ्य एवं मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य दोनों में खराबी से संबद्ध होता है।

संगठनों को संस्कृति संवेदनशील प्रक्रियाओं को अपनाना चाहिये जो तनाव एवं अक्रियाशीलता को कम कर सकती हैं। प्रमाण बताते हैं कि योग एवं ध्यान जैसे सचेतक कार्यक्रम, जिन्हें भारत में सैकड़ों वर्षों से प्रयोग किया जा रहा है तनाव को कम करने में उपयोगी होते हैं तथा कार्यस्थल पर अपनाये जाने की आवश्यकता है। साथ ही साथ, 'ब्रह्म कुमारी' अथवा 'आर्ट ऑफ लिविंग' संस्थानों द्वारा चलाये जा रहे सेमिनार अथवा कार्यशाला का सिर्फ एक बार आयोजन कर दिया जाना पर्याप्त नहीं हैं। इनको अधिक नियमित रूप में आयोजित करने की आवश्यकता है। लम्बी दैनिक कार्यावधि, तथा खराब स्वास्थ्य की ओर ले जाने वाला कार्य एवं पारिवारिक जीवन के सामंजस्य का अभाव इस उच्च तनाव दर के महत्वपूर्ण कारण हैं। इस अध्ययन के परिणाम दिखाते हैं कि कार्य की अधिक माँग एवं कार्य परिवार अंतर्द्वंद्व की अधिकता व्यक्तिगत स्तर पर स्वास्थ्य के साथ महत्वपूर्ण रूप से संबंधित थे। संगठनात्मक स्तर पर, संगठनों के बीच कर्मचारियों के कार्य एवं पारिवारिक समस्याओं में सहयोग के मामले में महत्वपूर्ण अंतर यह देखा गया कि आज के कार्यस्थल तनाव से परिपूर्ण हैं तथा इसका कर्मचारी के मानसिक एवं शारीरिक स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। क्योंकि कार्यस्थल के तनाव के पूर्ववर्ती कारकों एवं उसके परिणामों की जानकारी कार्य स्थल प्रक्रियाओं तथा उपायों को तैयार करने में उपयोगी हो सकती है जो तनाव को कम करते हुए कर्मचारी के जीवन में सुधार ला सकती है।

विश्व स्वास्थ्य संगठन की 2003 की रिपोर्ट ने संकेत दिये हैं कि अगल दो दशकों में तनाव संबंधी बीमारियाँ, बीमारी का दूसरा सबसे बड़ा कारण रहेंगी। इस संदर्भ में, तनाव शोधार्थियों तथा प्रतिभा प्रबंधन विशेषज्ञों के लिये यह जरूरी हो जाता है कि वे तनाव संबंधी समस्याओं को समझें, विशेषकर महिलाओं के संदर्भ में। कार्य स्थल पर कार्य एवं लिंग से संबंधित असंख्य पहलुओं को स्पष्ट करने का प्रयास करता है। अध्याय का आरम्भ लिंग को एक परिवर्तनशील कारक के रूप में समझे जाने के आख्यान से किया गया है तथा कार्य संबंधी तनाव कारकों एवं उनका सामना पर लैंगिक असमानताओं एवं समानताओं संबंधी विशद विषय पर प्रकाश डालता है।

### **तनाव की अपरिहार्यता**

अधिकतर कार्य परिस्थितियों में, तनाव रोज की बात है। अनेक व्यवसायों तथा संगठनों को सम्मिलित करते अध्ययनों ने कार्य-संबंधी तनाव कारकों के साथ-साथ तनाव के अधिक स्तर से जुड़े बहुधा नकारात्मक परिणामों की पहचान की है कार्य स्थलों पर महिलाओं की बढ़ती संख्या को ध्यान में रखते हुए विशेषकर महिलाओं की समस्याओं पर ध्यान देना जरूरी हो गया है। कार्यस्थल पर तनाव एवं लिंग आधारित मुद्दों को स्पष्ट करने का प्रयास किया गया है।

अधिकतर समाजों में यह बहुधा स्वीकृत है कि, पुरुष परिवार की रोजी-रोटी कमाता है तथा महिला का कार्य परिवार की देखभाल करना है। अधिकतर गतिविधियाँ एवं भावनात्मक अभिव्यक्तियाँ इन्हीं मूल भूमिका अपेक्षाओं के इर्द-गिर्द घूमती हैं। पुरुष अधिकतर कार्यालय स्तर पर तनाव ग्रस्त रहते हैं। जबकि महिलाओं में तनाव का मुख्य स्रोत संबंधों को बनाये रखने से संबंधित होता है। इसी तरह कार्य स्थल पर भी महिला एवं पुरुषों में तनाव के स्रोत में अंतर होता है। पुरुष कार्य-संबंधी कारणों के प्रति अधिक संवेदनशील होते हैं जबकि महिलाएं दूसरों तथा सहकर्मियों के साथ तालमेल बनाये रखने में अधिक तनावपूर्ण रहती हैं। दोनों ही लिंग तनाव का सामना करने में बराबरी से संवेदनशील होते हैं।

### **लिंग एवं कार्य-संबंधित तनावकारक**

तनावकारक व्यवसाय की निष्पत्ति होते हैं तथा किसी एक व्यवसाय में महिला एवं पुरुषों के लिये तनाव कारक लगभग समान होते हैं। लेकिन कई और ऐसे शोधकार्य हैं जो इस परिकल्पना का समर्थन करते हैं कि किसी एक व्यावसायिक समूह में कार्यरत महिला एवं पुरुष अलग-अलग तनावकारकों का अनुभव करते हैं। तनाव उस परिस्थिति में भी एक सामान्य तथा व्यवहारिक घटना है जब हम विपरीत लिंग के प्रभुत्व वाले कार्य क्षेत्र में काम कर रहे होते हैं।

लिंग और कुशलक्षेम भिन्नता, तथा लिंग और तनाव उन्मुखता एवं अतिसंवेदनशीलता को जोड़ने वाले शोध कार्य की नींव पर इस अध्ययन में इस बात की विवेचना की गयी है कि सामना करने की शैलियाँ किस प्रकार से लिंग में विभक्त होती हैं जो अवसाद लक्षणों एवं आपराधिक व्यवहार में यौन अंतरों को स्पष्ट करने में योगदान कर सकें। अध्ययन इस बात पर ध्यान देते हुए कि क्या तनाव से बचाव, उन्मुखता एवं सामना, तनाव एवं कुशलक्षेम के बीच के संबंध को निर्धारित करता है, तनाव उपायों के इसके लिंग आधारित अंतर को स्पष्ट करता है। एक तनावकारक की प्रतिक्रिया में दोनों लिंगों के तरीकों में बहुत कम समानताएँ पायी गयी हैं। ऐसा उनके बीच के मौलिक अंतर के कारण होता है जिस पर हम पहले चर्चा कर चुके हैं। हालांकि, सामना प्रतिक्रिया में कुछ समानता भी होती है।

सामना दृष्टिकोण को दोनों लिंगों में लगभग बराबरी से प्रयोग करते हुए देखा गया है। सामना दृष्टिकोण तनावपूर्ण परिस्थिति के सकारात्मक पुनर्मूल्यांकन का उपयोग करता है, जहाँ व्यक्ति इस बात पर मजबूती से विचार करने की कोशिश करता है कि इससे पार पाने के लिये क्या किया जा सकता है।

### **दोहरे कैरियर युक्त परिवार की परिभाषा**

दोहरे कैरियर युक्त परिवार वे परिवार है पति-पत्नी दोनों अपने स्वयं के कैरियर के प्रति प्रतिबद्ध होते हैं। अपने स्वयं के कैरियर में तेज प्रगति के लिये लगने वाले समय के साथ, उन्हें उनके बच्चों की भविष्य की प्रगति के लिये भी समय की आवश्यकता होती है। ऐसे परिवार भयंकर तनाव ग्रस्त होते हैं जिसके फलस्वरूप उनमें तनाव के नकारात्मक परिणामों के शिकार होने की संभावना होती है। इस विषय पर चर्चा करने के लिये एक अलग खंड की आवश्यकता है क्योंकि दोहरे कैरियर परिवारों का संदर्भ काफी होता है तथा दोहरे कैरियर परिवारों में परिवार एक इकाई होती है, व्यक्ति नहीं। सभी पारम्परिक भूमिका परिवार की भलाई के बीच में आ जाते हैं जिनका पुनरीक्षण किया जाना चाहिए। दूसरे, दोहरे कैरियर वाले परिवारों के लिये समय के दबाव की बीमारी अधिक सघन एवं नुकसानदेह होती है। तीसरे, एक दोहरे कैरियर युक्त परिवार में एकल परिवार की तुलना में कार्य का बोझ लगभग दुगुना होता है। वाक्य "परिवार एक इकाई है" का अर्थ है कि दोहरे कैरियर युक्त परिवारों में व्यक्तियों के कार्य एवं निर्णय आपस में इतने गुंथे होते हैं कि व्यक्ति एक व्यक्ति के रूप में कार्यरत नहीं रह जाता एवं एक परिवार के रूप में उनकी प्रतिक्रिया उनके परिणाम की भाग्य विधाता होती है। साथ ही परिवार पर पड़ने वाले परिणाम पारिवारिक सामना प्रतिरूप के द्वारा निर्धारित होते हैं। यह बच्चों को पैदा करने वाले तथा वयस्कों की देखभाल को महत्व देने वाले दोहरे कैरियर युक्त परिवारों के लिये दो महत्वपूर्ण पहलू हैं। स्वयं तथा जीवनसाथी के लिये गुणवत्तापूर्ण समय: दोहरे कैरियरों की प्रगति और वयस्कों एवं बच्चों की पारम्परिक रूप से अपेक्षित जिम्मेदारियों के सामंजस्य में काफी प्रयास करना होता है।

### **यौन उत्पीड़न**

सहकर्मियों या वरिष्ठों के इस उत्पीड़न गतिविधियों से लेकर अवांछित यौन संपर्क तक शामिल हैं। महिलाओं ने विशेष रूप से अपने लिए एक प्रतिष्ठा बनाने में अपनी कठिनाई की सूचना दी, जिसे आसानी से मामलों की अफवाहों और यौन चुटकुलों से कलंकित किया जा सकता है जिससे उन्हें उनके सहयोगियों द्वारा बहिष्कृत किया जा सकता है। महिलाओं वरिष्ठ अधिकारी के साथ असुरक्षित महसूस करना, सभी महिला प्रतिभागियों ने या तो प्रत्यक्ष रूप से अनुभव किया था, या किसी महिला अधिकारी के बारे में जानती थीं, जिन्होंने किसी न किसी प्रकार के यौन उत्पीड़न का प्रत्यक्ष अनुभव किया था। कुछ महिला प्रतिभागियों ने प्रत्याशित कैरियर प्रभावों से बचने के लिए इन अनुभवों की रिपोर्ट न करने का विकल्प चुनने की सूचना दी।

### **मातृत्व की छुट्टी**

महिलाओं ने अपने परिवार और माताओं के रूप में असमान जिम्मेदारियों के कारण पुरुषों के समान कैरियर के अवसर प्राप्त करने में कठिनाई का वर्णन किया। पुरुष और महिला प्रतिभागियों ने आम तौर पर सहमति व्यक्त की कि महिलाओं पर रखी गई सामाजिक और सांस्कृतिक अपेक्षाएं भी पुलिसिंग में मौजूद थीं इसलिए उसने प्रतिभागी की पत्नी, मूल रूप से प्रतिभागी के बच्चे, को प्राप्त

करने में सक्षम होने के लिए अपना करियर बंद कर दिया ताकि वह कभी-कभी खुद की देखभाल कर सके। इसलिए मुझे लगता है कि उसने वह बलिदान निश्चित रूप से किया था और मुझे लगता है कि पुलिसिंग में बहुत सी महिलाओं के लिए यह काफी सामान्य होगा।

### **पुरुषत्व का आधिपत्य**

स्त्री गुणों को सकारात्मक रूप से देखा जा सकता है, लेकिन ऐसा लगता है कि वे पुलिस के मानदंडों से बाहर हैं। वर्चस्ववादी मर्दानगी के हिस्से के रूप में, भावनाओं को व्यक्त करना स्त्री के रूप में देखा जाता है, और पुरुषों की तुलना में महिलाओं के लिए अधिक सहन किया जाता है। महिला प्रतिभागियों ने बताया कि उनकी भावनाओं को उनके लिंग के लिए जिम्मेदार ठहराया गया था और उन्हें गंभीरता से नहीं लिया गया था या भावनाओं के प्रदर्शन के लिए खारिज कर दिया गया था।

### **निष्कर्ष**

महिला पुलिस अधिकारियों द्वारा अनुभव की गई वास्तविकता में की अधिक गहन समझ पैदा की और उनके अनुभव मानसिक विकार किस प्रसार से प्रभावित कर सकते हैं। पुलिस अधिकारियों ने कई पहलों की पहचान की जो पुलिस अधिकारियों को उनकी व्यावसायिक चुनौतियों के माध्यम से सहायता करने और उनके शारीरिक और मानसिक कल्याण में सुधार करने में मदद कर सकती हैं। महिला प्रतिभागियों ने एक स्वस्थ और सहायक कार्य-जीवन संतुलन का समर्थन करने में मदद करने के लिए ठोस समाधान प्रदान किए, जिसमें महिलाओं को बच्चा होने का पछतावा नहीं होगा। महिलाओं को न केवल उच्च रैंकिंग पदों पर, बल्कि नीतियों के निर्माण और कार्यान्वयन में शामिल करना यह सुनिश्चित करेगा कि उनकी वास्तविकताओं पर विचार किया जाए। महिलाओं द्वारा अनुभव किए गए लिंगवाद और भेदभाव के बारे में विशिष्ट सिफारिशें नहीं दीं फिर भी, सहायक और निवारक उपायों की स्पष्ट आवश्यकता थी। पुलिस सेवाएं अधिक समावेशी बनने का प्रयास करती हैं, महिलाओं द्वारा अनुभव की जाने वाली पुलिस कार्य की लैंगिक वास्तविकता से संबंधित चुनौतियों को व्यवस्थित रूप से हल करने की आवश्यकता है। महिलाओं के यौनकरण और महिला पुलिस अधिकारियों की बर्खास्तगी के बारे में पुरुषों के बीच ज्ञान और जागरूकता बढ़ाना महिलाओं के लिए एक निष्पक्ष और सहायक कार्य वातावरण सुनिश्चित करने के लिए एक महत्वपूर्ण पहला कदम है। महिला पुलिस अधिकारियों ने बताया कि पुलिस कॉलेज के दौरान ही, लिंग-आधारित भेदभाव की अपेक्षा की जाती है, जो विशेष रूप से निराशाजनक है क्योंकि पुलिस अधिकारी नागरिकों के बीच लिंग-आधारित भेदभाव को कम करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। पुलिस सेवाओं को पुरुषों को महिलाओं द्वारा अनुभव की जाने वाली लैंगिक चुनौतियों के बारे में सक्रिय रूप से सिखाने का प्रयास करना चाहिए और भेदभाव को कम करके, सुरक्षा में वृद्धि करके और वास्तविक समानता प्राप्त करके पुरुषों को सक्रिय रूप से और सहयोगात्मक रूप से महिलाओं के लिए काम के माहौल में सुधार करने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए।

### **संदर्भ**

1. De Haas, S., Timmerman, G., Höing, M. (2009). Sexual Harassment and Health among Male and Female Police Officers. *J. Occup. Health Psychol.*
2. Haisch, D. C., Meyers L. S. (2004). MMPI-2 Assessed Post-Traumatic Stress Disorder Related to job Stress, Coping and Personality in Police Agencies.

3. Acquadro, Maran D., Varetto, A., Zedda, M., Ieraci, V. (2015). Occupational Stress, Anxiety and Coping Strategies in Police Officers. *Med.*
4. Hassell, K. D., Brandl, S. G. (2009). An Examination of the Workplace Experiences of Police Patrol Officers: The Role of Race, Sex, and Sexual Orientation. *Police.*
5. Brown, J., Fielding, J. (1993). Qualitative Differences in Men and Women Police Officers' Experience of Occupational Stress. *Work Stress.* 7. **Pg. 327–340.**
6. Burke, R. J., Mikkelsen, A. (2005). Gender Differences in Policing: Signs of Progress? *Empl.* 27. **Pg. 425–436.**
7. Cordner, G., Cordner, A. (2011). Stuck on a Plateau? Obstacles to Recruitment, Selection, and Retention of Women Police. *Police.* 14. **Pg. 207–226.**
8. Brown, J., Campbell, E. A. (1995). Adverse Impacts Experienced by Police Officers Following Exposure to Sex Discrimination and Sexual Harassment. *Stress Med.* 11. **Pg. 221–228.**
9. Campeau, H. (2015). "Police Culture" at Work: Making Sense of Police Oversight. *Br. J. Criminol.* 55. **Pg. 669–687.**
10. Connell, R. W., Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gen. Soc.* 19. **Pg. 829–859.**
11. Donaldson, M. (1993). What is Hegemonic Masculinity? *Theory Soc.* 22. **Pg. 643–657.**
12. Hearn, J., Collinson, D. Men. (2017). Masculinities and Gendered Organizations.
13. Hearn, J. (2004). From Hegemonic Masculinity to the Hegemony of Men. *Fem. Theory.* 5. **Pg. 49–72.**
14. Silvestri, M. (2017). Police Culture and Gender: Revisiting the "Cult of Masculinity" *Polic. A J. Policy Pract.* 11. **Pg. 289–300.**