

पुलिस बल में लैंगिक असमानता और संस्थागत पूर्वाग्रह का अध्ययन

प्राप्ति: 23.02.2025
स्वीकृत: 24.03.2025

मनीष कुमार
शोधार्थी

22

जे०वी० कॉलेज बडौत बागपत
सी०सी०एस० यूनिवर्सिटी मेरठ
ईमेल: anuanish3@gmail.com

सारांश

पुलिस बल में लैंगिक असमानता और संस्थागत पूर्वाग्रह एक व्यापक सामाजिक और प्रशासनिक मुद्दा है, जो महिला अधिकारियों की भर्ती, पदोन्नति, कार्यस्थल संस्कृति, और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं को प्रभावित करता है। यह शोध पुलिस विभागों में महिलाओं की भागीदारी की वर्तमान स्थिति, उनके सामने आने वाली चुनौतियों, और संस्थागत संरचनाओं में निहित पूर्वाग्रहों का विश्लेषण करता है। शोध में यह पाया गया कि महिलाओं को भौतिक मानकों, सामाजिक अपेक्षाओं, नेतृत्व भूमिकाओं तक सीमित पहुंच, और कार्यस्थल पर भेदभाव जैसी कई बाधाओं का सामना करना पड़ता है। इसके अतिरिक्त, पुलिस संगठन की संरचना में मौजूद पितृसत्तात्मक मानसिकता और पारंपरिक मान्यताएँ महिलाओं की प्रभावी भागीदारी में बाधक साबित होती हैं। यह शोध नीतिगत सुधारों, लैंगिक समानता को बढ़ावा देने वाले कार्यक्रमों, और पुलिस बल में महिलाओं की भूमिका को सशक्त करने हेतु संभावित समाधानों की भी सिफारिश करता है।

मुख्य बिंदु

पुलिस बल, लैंगिक असमानता, संस्थागत पूर्वाग्रह, इत्यादि।

परिचय

पुलिस बल किसी भी समाज की कानून व्यवस्था बनाए रखने और न्याय प्रणाली को प्रभावी रूप से लागू करने का एक महत्वपूर्ण स्तंभ है। हालांकि, ऐतिहासिक रूप से, यह एक पुरुष प्रधान क्षेत्र रहा है, जहाँ महिलाओं की भागीदारी सीमित रही है। पुलिस बल में लैंगिक असमानता एक गंभीर मुद्दा है, जो महिलाओं की भर्ती, प्रशिक्षण, पदोन्नति और नेतृत्व भूमिकाओं में उनकी भागीदारी को प्रभावित करता है। हाल के दशकों में कई देशों ने पुलिस बल में महिलाओं की संख्या बढ़ाने के प्रयास किए हैं, लेकिन फिर भी वे अब भी कई चुनौतियों का सामना कर रही हैं। इनमें शारीरिक फिटनेस के कठोर मानक, कार्यस्थल पर भेदभाव, पारिवारिक और सामाजिक अपेक्षाएँ, तथा लैंगिक पूर्वाग्रह जैसे कारक शामिल हैं। इसके अतिरिक्त, महिलाओं को अक्सर प्रशासनिक भूमिकाओं तक सीमित रखा जाता है, जबकि गश्त, अपराध निवारण और जांच जैसी मुख्य जिम्मेदारियों में उनकी भागीदारी कम देखी जाती है। संस्थागत पूर्वाग्रह भी एक महत्वपूर्ण कारक है, जो पुलिस बल में लैंगिक

असमानता को बढ़ावा देता है। संगठनात्मक संरचना, भर्ती प्रक्रियाएँ, प्रशिक्षण मानक, और पदोन्नति की नीतियाँ अक्सर पुरुषों के पक्ष में झुकी हुई होती हैं, जिससे महिलाओं को समान अवसर नहीं मिल पाते। इसके अलावा, कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव और यौन उत्पीड़न जैसे मुद्दे भी महिलाओं के लिए पुलिस बल में काम करने की चुनौतीपूर्ण बना देते हैं। इस अध्ययन का उद्देश्य पुलिस बल में महिलाओं की वर्तमान स्थिति का विश्लेषण करना, उनके सामने आने वाली प्रमुख चुनौतियों को उजागर करना, और संस्थागत पूर्वाग्रहों के कारण उत्पन्न होने वाली असमानताओं की पड़ताल करना है। साथ ही, यह शोध उन नीतिगत सुधारों और रणनीतियों की पहचान करने का प्रयास करेगा, जो पुलिस बल में लैंगिक समानता को बढ़ावा देने और महिलाओं को प्रभावी रूप से सशक्त बनाने में सहायक हो सकते हैं।

पुलिस बल में लैंगिक असमानता के प्रमुख कारण

पुलिस बल में लैंगिक असमानता एक बहुआयामी समस्या है, जो सामाजिक, संगठनात्मक और संस्थागत कारकों से प्रभावित होती है। महिला अधिकारियों को भर्ती, प्रशिक्षण, पदोन्नति, और कार्यस्थल संस्कृति में कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। इस असमानता के प्रमुख कारण निम्नलिखित हैं:-

1. भर्ती और प्रशिक्षण में असमानता

- कई देशों में पुलिस भर्ती के लिए निर्धारित शारीरिक मानक महिलाओं के लिए अनुपयुक्त होते हैं।
- महिलाओं को पुलिसिंग की पारंपरिक भूमिकाओं में कम प्राथमिकता दी जाती है।
- भर्ती प्रक्रियाओं में लैंगिक भेदभाव के कारण महिलाओं की संख्या सीमित रहती है।

2. पारिवारिक और सामाजिक बाधाएँ

- महिलाओं पर पारंपरिक रूप से घरेलू जिम्मेदारियों का अधिक बोझ होता है, जिससे वे पुलिस की कठिन नौकरी में टिक नहीं पाती।
- रात्रि ड्यूटी, अनियमित कार्य समय, और आपातकालीन सेवाओं में कार्य करना उसके लिए चुनौतीपूर्ण होता है।
- समाज में यह धारणा कि पुलिसिंग पुरुषों के लिए उपयुक्त पेशा है, महिलाओं की भागीदारी को सीमित करती है।

3. पुलिस संगठन में पितृसत्तात्मक मानसिकता

- पुलिस विभागों में पुरुष प्रधान संस्कृति बनी हुई है, जिससे महिलाओं को समान अवसर नहीं मिलते।
- नेतृत्व और निर्णय लेने की भूमिकाओं में महिलाओं की भागीदारी बहुत कम होती है।
- पुरुष सहकर्मी और वरिष्ठ अधिकारी अक्सर महिलाओं की क्षमताओं पर संदेह करते हैं।

4. पदोन्नति और नेतृत्व में अवसरों की कमी

- महिलाओं को महत्वपूर्ण मामलों की जांच या बड़े अपराध मामलों में कम ही शामिल किया जाता है।
- नेतृत्व के पदों पर महिलाओं की संख्या पुरुषों की तुलना में बहुत कम होती है।
- पदोन्नति और विशेष कार्यों के आवंटन में महिलाओं के प्रति भेदभाव देखा जाता है।

5. कार्यस्थल पर भेदभाव और यौन उत्पीड़न

- महिला अधिकारियों को कार्यस्थल पर भेदभाव, असहयोग और मानसिक तनाव का सामना करना पड़ता है।
- कुछ पुलिस विभागों में यौन उत्पीड़न और अनुचित व्यवहार की शिकायतों को गंभीरता से नहीं लिया जाता।
- महिलाओं को पुरुष सहकर्मियों की तुलना में अधिक स्पष्टीकरण देना पड़ता है, जिससे उनका आत्मविश्वास प्रभावित होता है।

6. पारंपरिक पुलिसिंग मॉडल और लैंगिक असंतुलन

- पुलिसिंग के पारंपरिक मॉडल में बल प्रयोग, गश्त, और कठोर कार्रवाई को प्राथमिकता दी जाती है, जिसमें महिलाओं की भूमिका सीमित कर दी जाती है।
- महिलाओं को अवसर प्रशासनिक या परामर्श कार्यों तक सीमित कर दिया जाता है, जिससे वे मुख्यधारा की पुलिसिंग से बाहर हो जाती हैं।

7. वेतन और कार्यभार में असमानता

- कुछ मामलों में महिला अधिकारियों को समान कार्य के लिए पुरुषों की तुलना में कम वेतन या कम अवसर मिलते हैं।
- काम का असमान वितरण और भेदभावपूर्ण व्यवहार महिलाओं के मनोबल को प्रभावित करता है।

पुलिस बल में लैंगिक असमानता को दूर करने के लिए संस्थागत और सामाजिक बदलाव आवश्यक हैं। भर्ती और पदोन्नति में सुधार, कार्यस्थल पर सुरक्षा और सहयोग, तथा महिलाओं को नेतृत्व भूमिकाओं में बढ़ावा देने जैसी पहल से यह असमानता कम की जा सकती है। पुलिस संगठनों को लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के लिए सक्रिय कदम उठाने की आवश्यकता है, जिससे महिलाओं को पुलिसिंग में अधिक प्रभावी भूमिका निभाने का अवसर मिल सके।

संस्थागत पूर्वाग्रह और कार्यस्थल भेदभाव

पुलिस बल में संस्थागत पूर्वाग्रह और कार्यस्थल भेदभाव महिलाओं के लिए एक महत्वपूर्ण चुनौती बने हुए हैं। यह पूर्वाग्रह संगठन की संरचना, कार्यशैली, और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में निहित होते हैं, जो महिलाओं की समान भागीदारी और विकास को बाधित करते हैं। इस भेदभाव के विभिन्न आयाम निम्नलिखित हैं:-

1. भर्ती और प्रशिक्षण में लैंगिक पूर्वाग्रह

- पुलिस भर्ती प्रक्रिया में महिलाओं के लिए समान अवसरों की कमी देखी जाती है।
- कठोर शारीरिक मानकों और पारंपरिक मानसिकता के कारण महिलाओं की भर्ती सीमित हो जाती है।
- प्रशिक्षण कार्यक्रमों में अक्सर पुरुषों के अनुकूल वातावरण होता है, जिससे महिलाओं को समायोजित होने में कठिनाई होती है।

2. कार्यस्थल पर भेदभाव और लैंगिक असमानता

- महिला अधिकारियों को पुरुष सहकर्मियों की तुलना में कम जिम्मेदारीपूर्ण कार्य सौंपे जाते हैं।
- उन्हें अक्सर प्रशासनिक और काउंसलिंग से जुड़े कार्यों तक सीमित कर दिया जाता है, जबकि फ़ील्ड ड्यूटी और महत्वपूर्ण जांच मामलों में पुरुषों को प्राथमिकता दी जाती है।
- पुरुष सहकर्मी महिलाओं की क्षमताओं पर संदेह करते हैं, जिससे वे टीम में समान दर्जा प्राप्त नहीं कर पातीं।

3. पदोन्नति और नेतृत्व में असमानता

- महिलाओं को उच्च पदों और पदोन्नति देने में भेदभाव किया जाता है।
- लिंग आधारित निर्णय लेने की प्रवृत्ति के कारण पुरुषों को नेतृत्व पदों पर प्राथमिकता मिलती है।
- महिला अधिकारियों को रणनीतिक निर्णयों में कम शामिल किया जाता है, जिससे उनकी नेतृत्व क्षमता का पूर्ण उपयोग नहीं हो पाता।

4. कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न और असुरक्षा

- कई महिला अधिकारी कार्यस्थल पर अनुचित व्यवहार, यौन उत्पीड़न, और मानसिक उत्पीड़न का सामना करती हैं।
- शिकायतों को गंभीरता से नहीं लिया जाता, और शिकायत करने वाली महिलाओं को अक्सर सामाजिक और संस्थागत दबाव का सामना करना पड़ता है।
- पुलिस विभागों में आंतरिक शिकायत निवारण तंत्र कमजोर होता है, जिससे महिलाएं खुलकर आवाज उठाने से डरती हैं।

5. कार्य-जीवन संतुलन में कठिनाइयाँ

- पुलिस बल में लंबे और अनिश्चित कार्य घंटे महिलाओं के लिए चुनौतीपूर्ण होते हैं।
- मातृत्व अवकाश और अन्य सुविधाओं में कई बार भेदभाव देखा जाता है, जिससे महिलाओं का करियर प्रभावित होता है।
- परिवार और कार्य के बीच संतुलन बनाए रखना महिलाओं के लिए कठिन होता है, क्योंकि पुलिसिंग एक अत्यधिक मांग वाली नौकरी है।

6. महिला पुलिस अधिकारियों के प्रति नकारात्मक दृष्टिकोण

- समाज में पुलिसिंग को अब भी एक पुरुष प्रधान पेशा माना जाता है, जिससे महिलाओं की क्षमताओं को कम करके आंका जाता है।
- कुछ पुरुष अधिकारी महिलाओं को समान सहयोग देने के बजाय उन्हें कमजोर या आयोग्य मानते हैं।
- कई मामलों में महिला अधिकारियों को अपनी योग्यता साबित करने के लिए पुरुषों की तुलना में अधिक मेहनत करनी पड़ती है।

7. वेतन और संसाधनों में असमानता

- कई देशों में महिला अधिकारियों को पुरुषों की तुलना में समान वेतन और भत्ते नहीं मिलते।
- उनके लिए प्रशिक्षण, सुरक्षा उपकरण, और संसाधनों की उपलब्धता में भी भेदभाव देखा जाता है।
- महिलाओं को असुविधाजनक पोस्टिंग दी जाती है, जिससे उनकी करियर ग्रोथ प्रभावित होती है।

निष्कर्ष

पुलिस बल में लैंगिक असमानता और संस्थागत पूर्वाग्रह एक गहरी जड़ें जमाए हुए समस्या है, जो महिला अधिकारियों की भर्ती, पदोन्नति, कार्यस्थल संस्कृति, और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं को प्रभावित करती है। इस अध्ययन से स्पष्ट होता है कि पुलिस संगठन में पितृसत्तात्मक मानसिकता, कठोर भर्ती मानक, कार्यस्थल पर भेदभाव, और नेतृत्व भूमिकाओं में महिलाओं की सीमित भागीदारी

जैसी समस्याएँ व्यापक रूप से मौजूद हैं। महिला पुलिस अधिकारियों को अक्सर संस्थागत भेदभाव, यौन उत्पीड़न, कार्यस्थल पर असमानता, और सामाजिक बाधाओं का सामना करना पड़ता है। वेतन, पदोन्नति और संसाधनों की असमानता के कारण उनकी दक्षता और कार्यक्षमता प्रभावित होती है। साथ ही, पुलिसिंग को एक पुरुष प्रधान पेशा मानने की धारणा महिलाओं की पूर्ण भागीदारी में बाधा डालती है। यदि पुलिस बल को अधिक प्रभावी और न्यायसंगत बनाना है, तो लैंगिक समानता को प्राथमिकता देना अनिवार्य है। महिलाओं की भागीदारी और सशक्तिकरण से न केवल पुलिस संगठन मजबूत होगा, बल्कि समाज में न्याय और समानता की भावना को भी बढ़ावा मिलेगा। अतः संस्थागत पूर्वाग्रहों को समाप्त करने और एक समावेशी पुलिस व्यवस्था बनाने के लिए संगठनों, सरकार और समाज को एक साथ मिलकर कार्य करना होगा।

संदर्भ

1. नेहा एलिजाबेथ (2015) "भारतीय अर्थव्यवस्था के विशेष संदर्भ में शिक्षा के माध्यम से महिलाओं को सशक्त बनाना।" इंटरनेशनल जर्नल ऑफ रिसर्च इन मैनेजमेंट एंड टेक्नोलॉजी वॉल्यूम 15, नंबर 1
2. मुक्तजुर रहमान काजी (2015) "समावेशी विकास के संदर्भ में भारत में महिलाओं की स्थिति।" आईओएसआर जर्नल ऑफ ह्यूमैनिटीज एंड सोशल साइंस (आईओएसआर-जेएचएसएस) वॉल्यूम 20, अंक 4।
3. डॉ. बी. नागराजा (2013) भारत में महिलाओं का सशक्तिकरण: एक महत्वपूर्ण विश्लेषण, आईओएसआर जर्नल ऑफ ह्यूमैनिटीज एंड सोशल साइंस, खंड 9, अंक 2।
4. विल्सन. पी. (1996) सशक्तिकरण: अंदर से बाहर तक सामुदायिक आर्थिक विकास। शहरी अध्ययन, 33 (4-5), पृ० सं०-617-630।
5. मल्होत्रा अंजू, सिडनी रूथ शूलर और कैरोल बोएन्डर (2002) अंतर्राष्ट्रीय विकास में एक चर के रूप में महिला सशक्तिकरण को मापते हुए, विश्व बैंक सामाजिक विकास समूह।
6. सुनीता किशोर और कमला गुप्ता (2009) भारत में लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण।
7. कार्लटन आरएन (2020) सार्वजनिक सुरक्षा कर्मियों के बीच विविध तनावों के सापेक्ष प्रभाव का आकलन करते हुए। अंतर्राष्ट्रीय जर्नल ऑफ एनवायरमेंटल रिसर्च पब्लिक हेल्थ।;17:1234. doi:10.3390/ijerph17041234
8. लैंगन डी. (2019) जे. महिलाओं के शरीर की पुलिसिंग: कनाडा के पुलिस कार्य में गर्भावस्था, अवतार और लिंग संबंध। फेम. क्रिमिनोल.;14:466-487. doi: 10.1177/1557085118763083.