

पुलिस बल में लैंगिक संवेदनशीलता और नीतिगत सुधार पर अध्ययन

मनीष कुमार

शोधार्थी

जे०वी० कॉलेज बडौत बागपत

सी०सी०एस० यूनिवर्सिटी मेरठ

ईमेल: anuanish3@gmail.com

सारांश

पुलिस बल में लैंगिक संवेदनशीलता और नीतिगत सुधार महिलाओं की समान भागीदारी और प्रभावी कार्यप्रदर्शन सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक हैं। वर्तमान में, पुलिस संगठनों में पुरुष-प्रधान संस्कृति, कार्यस्थल भेदभाव, और लैंगिक असमानता जैसी समस्याएँ व्यापक रूप से देखी जाती हैं। महिला पुलिस अधिकारियों को भर्ती, प्रशिक्षण, पदोन्नति, और कार्यस्थल पर कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जिससे उनकी भूमिका सीमित हो जाती है। इस शोध में पुलिस बल में लैंगिक असमानता के प्रमुख कारणों का विश्लेषण किया गया है, जिसमें संस्थागत पूर्वाग्रह, नेतृत्व भूमिकाओं में महिलाओं की सीमित भागीदारी, वेतन असमानता, और यौन उत्पीड़न जैसे मुद्दे शामिल हैं। पुलिस बल में लैंगिक संवेदनशीलता को बढ़ावा देने के लिए भर्ती और प्रशिक्षण में सुधार, नेतृत्व में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने, कार्यस्थल पर सुरक्षा सुनिश्चित करने, और कार्य-जीवन संतुलन को प्रोत्साहन करने जैसी नीतियों को लागू करना आवश्यक है। पुलिस बल में लैंगिक समानता और संवेदनशीलता को संस्थागत स्तर पर सशक्त किया जाए, तो महिलाओं की भागीदारी और प्रभावशीलता में उल्लेखनीय वृद्धि हो सकती है।

मुख्य बिंदु

पुलिस बल, लैंगिक संवेदनशीलता, नीतिगत सुधार, कार्यस्थल समानता, इत्यादि।

Reference to this paper
should be made as follows:

Received: 27.01.2025

Approved: 20.03.2025

मनीष कुमार

पुलिस बल में लैंगिक
संवेदनशीलता और नीतिगत
सुधार पर अध्ययन

RJPP Oct.24-Mar.25,
Vol. XXIII, No. I,
Article No. 16
Pg. 127-131

Online available at:

[https://anubooks.com/
journal-volume/rjpp-sept-
2025-vol-xxiii-no1](https://anubooks.com/journal-volume/rjpp-sept-2025-vol-xxiii-no1)

परिचय

पुलिस बल समाज में कानून और व्यवस्था बनाए रखने का एक महत्वपूर्ण स्तंभ है। हालांकि, ऐतिहासिक रूप से यह क्षेत्र पुरुष-प्रधान रहा है, जिससे महिलाओं की भागीदारी सीमित रही है। लैंगिक संवेदनशीलता की कमी और संस्थागत पूर्वाग्रह के कारण महिला पुलिस अधिकारियों को भर्ती, प्रशिक्षण, पदोन्नति, और कार्यस्थल पर अनेक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। लैंगिक संवेदनशीलता का अर्थ है लिंग आधारित भेदभाव और असमानताओं के प्रति जागरूकता बढ़ाना और उन्हें दूर करने के लिए सक्रिय प्रयास करना। पुलिस बल में लैंगिक संवेदनशीलता की कमी के परिणामस्वरूप महिलाओं के प्रति नकारात्मक दृष्टिकोण, भेदभावपूर्ण व्यवहार, और कार्यस्थल पर असुरक्षित वातावरण उत्पन्न होते हैं। यह न केवल महिला अधिकारियों के मनोबल को प्रभावित करता है, बल्कि पुलिस बल की समग्र कार्यक्षमता को भी कम करता है। संस्थागत पूर्वाग्रह उन नीतियों, प्रक्रियाओं, और प्रथाओं को संदर्भित करता है जो अनजाने में या जानबूझकर एक विशेष लिंग के पक्ष में होती है। पुलिस संगठनों में, यह पूर्वाग्रह भर्ती मानकों, प्रशिक्षण कार्यक्रमों, पदोन्नति नीतियों, और कार्यभार वितरण में स्पष्ट रूप से देखा जा सकता है। उदाहरण के लिए, कठोर शारीरिक मानकों और पारंपरिक मानसिकता के कारण महिलाओं की भर्ती सीमित हो जाती है, और उन्हें प्रशासनिक कार्यों तक सीमित रखा जाता है, जबकि फील्ड ड्यूटी और महत्वपूर्ण जांच मामलों में पुरुषों की प्राथमिकता दी जाती है।

नीतिगत सुधार

• **भर्ती और प्रशिक्षण में सुधार:**— भर्ती प्रक्रिया को अधिक समावेशी बनाया जाए और महिलाओं के लिए अनुकूल शारीरिक मानक तय किए जाएँ। प्रशिक्षण कार्यक्रमों में लैंगिक संवेदनशीलता को शामिल किया जाए, ताकि सभी अधिकारियों में समानता और सम्मान की भावना विकसित हो।

• **कार्यस्थल पर सुरक्षा और समर्थन:**— यौन उत्पीड़न और भेदभाव के मामलों की गंभीरता से जाँच हो और प्रभावी शिकायत निवारण प्रणाली स्थापित की जाए। कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए विशेष उपाय की जाएँ।

• **पदोन्नति और नेतृत्व में भागीदारी:**— महिलाओं को उच्च पदों पर पदोन्नति दी जाए और उन्हें निर्णय लेने की भूमिकाओं में शामिल किया जाए। नेतृत्व प्रशिक्षण और विकास कार्यक्रमों के माध्यम से उनकी क्षमताओं को सशक्त किया जाए।

• **सकारात्मक कार्यस्थल संस्कृति का विकास:**— पुरुष सहकर्मियों और वरिष्ठ अधिकारियों के बीच लैंगिक संवेदनशीलता बढ़ाने के लिए विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाएँ। एक सहयोगी और समावेशी वातावरण बनाया जाए, जहाँ सभी लिंगों का सम्मान हो।

पुलिस बल में महिलाओं की वर्तमान स्थिति

1. वैश्विक परिप्रेक्ष्य में महिला पुलिस अधिकारियों की भागीदारी

दुनिया भर में महिला पुलिस अधिकारियों की संख्या धीरे-धीरे बढ़ रही है, लेकिन अभी भी वे कुल पुलिस बल का एक छोटा हिस्सा ही हैं। विकसित देशों में, जैसे संयुक्त राज्य अमेरिका, कनाडा, और यूरोपीय राष्ट्रों, महिलाओं की भागीदारी अपेक्षाकृत अधिक है, लेकिन नेतृत्व और निर्णय लेने की भूमिकाओं में उनकी उपस्थिति सीमित बनी हुई है।

- **संयुक्त राज्य अमेरिका:** लगभग 12–15% पुलिस बल महिलाएँ हैं।
- **यूनाइटेड किंगडम:** महिला पुलिस अधिकारियों की संख्या 30% के आसपास है।
- **ऑस्ट्रेलिया:** लगभग 25% पुलिस अधिकारी महिलाएँ हैं।

हालांकि, कई एशियाई और अफ्रीकी देशों में यह प्रतिशत काफी कम है, जहाँ सामाजिक और सांस्कृतिक बाधाएँ महिला अधिकारियों की भागीदारी को सीमित करती हैं।

2. भारत में महिला पुलिस अधिकारियों की स्थिति

भारत में महिला पुलिस की भागीदारी अभी भी सीमित है, और वे पुलिस बल के कुल कर्मियों का लगभग 10–12% ही हैं।

- कई राज्यों में महिला पुलिस अधिकारियों की संख्या राष्ट्रीय औसत से भी कम है।
- महिला अधिकारियों को मुख्य रूप से प्रशासनिक कार्यों में लगाया जाता है, जबकि गश्त और गंभीर अपराध मामलों की जांच में उनकी भागीदारी सीमित रहती है।
- महिला पुलिस थानों की स्थापना की गई है, लेकिन इनमें भी संसाधनों की कमी और पर्याप्त अधिकार न होने जैसी समस्याएँ हैं।

3. महिला पुलिस अधिकारियों को सौंपे गए कार्य

- **प्राथमिक भूमिकाएँ:** महिला अधिकारियों को आमतौर पर महिला और बाल अपराधों, यातायात प्रबंधन, और परामर्श कार्यों में तैनात किया जाता है।
- **मुख्य पुलिसिंग कार्यों में भागीदारी की कमी:** फील्ड ड्यूटी, अपराध जांच, और गश्त जैसी भूमिकाओं में पुरुषों को प्राथमिकता दी जाती है।
- **नेतृत्व और निर्णय लेने की भूमिकाएँ:** उच्च पदों (SP, DIG, IG) पर महिला अधिकारियों की संख्या काफी कम है।

4. महिला पुलिस अधिकारियों के सामने आने वाली प्रमुख चुनौतियाँ

- **संस्थागत पूर्वाग्रह:** पुलिस विभागों में पितृसत्तात्मक मानसिकता के कारण महिलाओं को समान अवसर नहीं मिलते।
- **कार्यस्थल पर असमानता:** महिलाओं को महत्वपूर्ण और चुनौतीपूर्ण कार्यों से दूर रखा जाता है, जिससे उनके करियर की प्रगति बाधित होती है।
- **यौन उत्पीड़न और असुरक्षा:** कई महिला पुलिस अधिकारियों को अपने ही कार्यस्थल पर भेदभाव और यौन उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है।
- **पदोन्नति में बाधाएँ:** उच्च पदों तक पहुँचने के लिए महिला अधिकारियों को पुरुष अधिकारियों की तुलना में अधिक संघर्ष करना पड़ता है।
- **कार्य-जीवन संतुलन:** असामान्य कार्य घंटे, अनियमित शिफ्ट, और पारिवारिक जिम्मेदारियों के कारण महिलाओं को अधिक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

4. महिला पुलिस अधिकारियों के सशक्तिकरण के लिए आवश्यक कदम

- **भर्ती और प्रशिक्षण में सुधार:** भर्ती प्रक्रिया को लैंगिक-संवेदनशील बनाया जाए और महिलाओं

के लिए विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाएँ।

- **समान अवसर और पदोन्नति:** महिलाओं को मुख्य पुलिसिंग कार्यों और उच्च पदों पर समान अवसर दिए जाएँ।
- **कार्यस्थल पर सुरक्षा और सहयोग:** यौन-उत्पीड़न और भेदभाव को रोकने के लिए सख्त कानून और जागरूकता कार्यक्रम चलाए जाएँ।
- **परिवार-अनुकूल नीतियाँ:** महिलाओं के लिए लचीली ड्यूटी शिफ्ट और मातृत्व अवकाश जैसी सुविधाएँ प्रदान की जाएँ।
- **महिला नेतृत्व को बढ़ावा:** वरिष्ठ पदों पर अधिक महिलाओं की नियुक्ति की जाए, ताकि अन्य महिलाओं को प्रेरणा मिल सके।

हालांकि महिला पुलिस अधिकारियों की संख्या धीरे-धीरे बढ़ रही है, लेकिन वे अब भी संस्थागत पूर्वाग्रह और लैंगिक असमानता का सामना कर रही हैं। पुलिस बल में उनकी भागीदारी को बढ़ाने और सशक्त बनाने के लिए नीतिगत सुधारों, लैंगिक संवेदनशीलता को बढ़ावा देने, और कार्यस्थल पर समानता सुनिश्चित करने की आवश्यकता है। इससे न केवल महिला अधिकारियों की क्षमता को पूरी तरह से विकसित किया जा सकेगा, बल्कि पुलिस बल भी अधिक प्रभावी और समावेशी बनेगा।

निष्कर्ष

पुलिस बल में लैंगिक संवेदनशीलता और नीतिगत सुधार की आवश्यकता स्पष्ट रूप से उभरकर सामने आती है। वर्तमान में, महिला पुलिस अधिकारियों की भागीदारी सीमित है और वे भर्ती, पदोन्नति, प्रशिक्षण और कार्यस्थल पर भेदभाव जैसी चुनौतियों का सामना कर रही हैं। संस्थागत पूर्वाग्रह और पितृसत्तात्मक मानसिकता के कारण महिलाओं को समान अवसर नहीं मिलते, जिससे उनकी नेतृत्व भूमिकाओं में उपस्थिति भी कम रहती है। महिला अधिकारियों को महत्वपूर्ण पुलिसिंग कार्यों में सीमित भूमिका, यौन उत्पीड़न और कार्यस्थल पर भेदभाव, तथा काम और पारिवारिक जिम्मेदारियों के संतुलन, जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है। हालांकि, हाल के वर्षों में महिला पुलिस थानों की स्थापना, भर्ती में वृद्धि, और नीतिगत सुधारों के माध्यम से कुछ सकारात्मक बदलाव हुए हैं, लेकिन अभी भी बहुत कुछ किया जाना बाकी है। इस असमानता को दूर करने के लिए संस्थागत सुधार, सख्त नीतियाँ और लैंगिक समानता को बढ़ावा देने वाले कदम आवश्यक हैं। यदि महिलाओं को समान अवसर, सुरक्षित कार्यस्थल, और नेतृत्व की जिम्मेदारियाँ दी जाएँ, तो वे पुलिसिंग को अधिक प्रभावी और न्यायसंगत बनाने में महत्वपूर्ण योगदान दे सकती हैं।

संदर्भ

1. बियरनेकी पी, वाल्डोर्फ डी. स्ट्रोबॉल सैंपलिंग: चेन रेफरल सैंपलिंग की समस्याएँ और तकनीकें। समाजशास्त्रीय विधियाँ और शोध। 1981; 10: पृ० सं०—141—163।
2. बेजरगार्ड बी, स्मिथ सी. गिरोह में भागीदारी, अपराध और मादक द्रव्यों के सेवन में लिंग भेद। जर्नल ऑफ़ क्वांटिटेटिव क्रिमिनोलॉजी। 1993; 9: पृ० सं०—329—355।
3. ब्लालॉक जी, डेवरो जे, लेवेंथल एस, साइमन डीएच. सत्ता संबंधों में लिंग पूर्वाग्रह: पुलिस यातायात रोक से साक्ष्य। 2007 SSRN पर उपलब्ध।

4. बॉटम्स ए, टैंकेबे जे. प्रक्रियात्मक न्याय से परे: आपराधिक न्याय में वैधता के लिए एक संवादात्मक दृष्टिकोण। जर्नल ऑफ क्रिमिनल लॉ एंड क्रिमिनोलॉजी। 2012; 102: पृ० सं०—119—170।
5. ब्रागा ए, विंसिप सी, टायलर टी, फगन जे, मेयर्स टी. नागरिकों के साथ पुलिस की बातचीत के मूल्यांकन में सामाजिक संदर्भ कारकों की प्रमुखता: एक यादृच्छिक तथ्यात्मक प्रयोग। जर्नल ऑफ क्वांटिटेटिव क्रिमिनोलॉजी। 2014; 30: पृ० सं०—599—627।
6. ब्रिक बी.टी., टेलर टी.जे., एस्बेन्सन एफ.ए. पुलिस के प्रति किशोरों का रवैया: उप-सांस्कृतिक भागीदारी और सामुदायिक संबंधों का महत्व। जर्नल ऑफ क्रिमिनल जस्टिस। 2009; 37: पृ० सं०—488—495।
7. ब्राउन बी, बेनेडिक्ट डब्ल्यू. पुलिस की धारणाएँ: पिछले निष्कर्ष, पद्धतिगत मुद्दे, वैचारिक मुद्दे और नीतिगत निहितार्थ। पुलिसिंग: पुलिसिंग रणनीतियों और प्रबंधन का एक अंतर्राष्ट्रीय जर्नल। 2002; 25: पृ० सं०—543—580।
8. ब्राउन के. स्ट्रोबॉल सैंपलिंग: गैर-विषमलैंगिक महिलाओं पर शोध करने के लिए सोशल नेटवर्क का उपयोग करना। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ सोशल रिसर्च मेथोडोलॉजी। 2005; 8: पृ० सं०—47—60।