

यह आलेख सामान्य अध्ययन प्रश्न-I
(सामाजिक मुद्दें) और II (सामाजिक
न्याय)

द हिन्दू

लेखक- अदिति दत्ता (वरिष्ठ कार्यक्रम अधि-
कारी, कामनवेलथ ह्यूमन राइट्स इनिशिएटिव)
और निकिता बुखर (अनुसंधान अधिकारी,
कामनवेलथ ह्यूमन राइट्स इनिशिएटिव)

14 मार्च, 2019

“इस मॉडल नीति के तहत पुलिसिंग के सभी पहलुओं में महिलाओं के लिए एक समान अवसर सुनिश्चित करने के साथ-साथ एक सुरक्षित और सक्षम कार्य वातावरण का निर्माण किया जाना चाहिए।”

भारत में पुलिसिंग व्यवस्था में महिलाओं की हिस्सेदारी लगभग 7% है। कई राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों में पुलिस में (विशिष्ट रैंक में) महिलाओं के लिए 30% (और अधिक) आरक्षण प्रदान किया गया है, जिससे इस संख्या के और अधिक बढ़ने की उम्मीद है। हालांकि, यह पर्याप्त नहीं है। ऐसा इसलिए, क्योंकि भारत में पुलिसिंग को समावेशी, गैर-भेदभावपूर्ण और कुशल बनाकर महिलाओं को मुख्यधारा में लाने की बात नीतिगत हलकों में गायब होती जा रही है।

नीतियों की आवश्यकता क्यों?

पुलिस में महिलाओं को मुख्यधारा में लाने का एक तरीका एक मॉडल नीति को विकसित करना है जो संस्था में अपनी जड़ें मजबूत कर चुके पितृसत्ता व्यवस्था को चुनौती देगा। दुर्भाग्य से, अब तक किसी भी राज्य के एक भी पुलिस विभाग ने ऐसी नीति का मसौदा तैयार करने का प्रयास नहीं किया है। इस प्रकार, न तो केंद्र और न ही राज्य सरकारें नीति निर्धारण की आवश्यकता पर विचार किए बिना आरक्षण को अपनाकर बहुत दूर जा सकती हैं।

इस मॉडल नीति में पुलिसिंग के हर पहलू में महिलाओं के लिए समान अवसरों की नींव रखते हुए, एक सुरक्षित और सक्षम कार्य वातावरण बनाने का प्रयास किया जाना चाहिए। इसके बिना, अन्य सभी प्रयास हर स्तर पर नाकाम ही रहेंगे।

पुलिस में महिलाओं के लिए एक समान स्तर सुनिश्चित करने के लिए पहला कदम उनकी संख्या बढ़ाना है। जिसके लिए केवल आरक्षण प्रदान करना ही पर्याप्त नहीं होगा; बल्कि इसके लिए पुलिस विभागों को समयबद्ध तरीके से इनकी संख्या बढ़ाने 30% या उससे अधिक के लक्ष्य को हासिल करने के लिए एक कार्य योजना विकसित करना होगा। यह उन राज्यों पर भी लागू होता है जिन्होंने अभी तक कोटा प्रदान नहीं किया है। भौगोलिक विविधता सुनिश्चित करने के लिए विभागों को हर जिले में विशेष भर्ती अभियान भी चलाने चाहिए। लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए, पुलिस को मीडिया और शैक्षणिक संस्थानों तक पुलिस में महिलाओं के लिए अवसरों के बारे में जागरूकता फैलाने पर भी ध्यान देना चाहिए। वर्तमान आंकड़ों से पता चलता है कि पुलिस में अधिकांश महिलाएं निचले स्तर पर स्थित हैं जिसे बदलने की आवश्यकता है।

दूसरे, मॉडल नीति को यह सुनिश्चित करने का प्रयास करना चाहिए कि महिलाओं को अग्रणी परिचालन में लाने के लिए लिंग लैंगिक रुढ़िवादी प्रवृत्ति से मुक्त रखना होगा। वर्तमान में, महिलाओं को दरकिनार करने या उन्हें ऐसे पुलिसिंग कार्य देना जो शारीरिक रूप से कम मांग करने वाले हो या उन्हें डेस्क ड्यूटी करने देना या उन्हें महिलाओं के खिलाफ हुए अपराधों पर अकेले काम करने देने की प्रवृत्ति अधिक दिखाई देती है।

महिला पुलिस अधिकारियों को सार्वजनिक आदेश और सभी प्रकार के अपराधों पर कार्य करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए और उन्हें विशेष कानूनों के तहत अनिवार्य आदेश से परे ड्यूटी दी जानी चाहिए। साथ ही, डेस्क वर्क भी पुरुषों और महिलाओं के बीच समान रूप से आवंटित किया जाना चाहिए।

इसके अलावा, महिलाओं पर परिवार और चाइल्डकेअर जिम्मेदारियों का भी एक बड़ा बोझ रहता है। क्योंकि, पुलिस विभागों में अभी भी उचित आंतरिक चाइल्डकेअर समर्थन प्रणाली की कमी है। विभागों को इस सामाजिक वास्तविकता से सावधान रहने और महिला कर्मियों के स्थानांतरण और पोस्टिंग पर निर्णय लेने में संवेदनशीलता बरतने की आवश्यकता है। जहाँ तक संभव हो, निगरानी

अधिकारियों के परामर्श से महिलाओं को उनके गृह जिलों में तैनात किया जाना चाहिए।

अधिकांश राज्यों के पुलिस विभागों के सभी पुलिस स्टेशनों और इकाइयों को महिलाओं के लिए अलग शौचालय और चेंजिंग रूम का निर्माण और इसका आधुनिकीकरण करने के लिए धन प्रदान किया गया है, इसलिए पुलिस विभागों को इस कोष का सर्वोत्तम उपयोग सुनिश्चित करने पर विशेष ध्यान देना चाहिए।

यौन उत्पीड़न को रोकना

पुलिस विभाग को भी महिलाओं के लिए सुरक्षित कार्य स्थान सुनिश्चित करना चाहिए और महिलाओं के लिए पुलिस में एक बेहतर कैरियर का विकल्प बनाने के उद्देश्य से भेदभाव और उत्पीड़न के प्रति शून्य-सहिष्णुता की नीति अपनानी चाहिए। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए आंतरिक शिकायत समितियों के गठन के लिए विभाग कानूनी रूप से बाध्य हैं। विभागों को कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 का संचालन करना चाहिए।

इनमें से कुछ सुझाव पहले ही पुलिस में महिलाओं के राष्ट्रीय सम्मेलन द्वारा दिए जा चुके हैं। हालाँकि, केंद्र और राज्य सरकारों ने अभी तक विकसित या व्यापक लैंगिक समानता हासिल करने की दिशा में कोई व्यापक ढांचा नहीं अपनाया है।

GS World चीय...

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013

क्या है?

- कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम द्वारा 2013 में, सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित विशाखा दिशा निर्देशों को अधिक्रमित कर दिया गया था।
- महिलाओं के यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए लोकसभा द्वारा 3 सितंबर 2012 को और राज्यसभा द्वारा 26 फरवरी 2013 को यह अधिनियम पारित किया गया था।
- यह अधिनियम 9 दिसंबर 2013 को लागू हुआ था, लेकिन इस अधिनियम को राष्ट्रपति की सहमति 23 अप्रैल 2013 को मिली थी।

विशाखा के दिशा-निर्देश

- यह वर्ष 1997 में भारत के सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित, कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न को रोकने के उद्देश्य से दिशानिर्देशों का एक समूह है।
- इसके अनुसार, नियोक्ता द्वारा कार्यस्थल पर एक शिकायत समिति का गठन किया जाना चाहिए।
- सभी नियोक्ताओं को कानूनों से अवगत होना चाहिए और किसी भी रूप से उत्पीड़न को रोकना चाहिए।
- कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए कोई प्रतिकूल वातावरण नहीं होना चाहिए।
- उत्पीड़ित महिला अपने स्थानान्तरण या दोषी व्यक्ति के स्थानान्तरण के लिए कह सकती है।

अधिनियम के प्रावधान

- सभी कार्यालयों में 10 से अधिक कर्मचारियों के लिए, वहाँ की शिकायतों से निपटने हेतु एक अनिवार्य शिकायत समिति होनी चाहिए।

- कर्मचारियों के बीच के दो सदस्यों को सामाजिक कार्य या कानूनी ज्ञान का अनुभव होना चाहिए।
- साथ ही शिकायत समिति का एक सदस्य यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से संबंधित गैर-सरकारी संगठनों से होना चाहिए। नामांकित सदस्यों में से पचास प्रतिशत महिलाएं होनी चाहिए।
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामलों को 90 दिनों के अंदर वहाँ की शिकायत समितियों द्वारा हल करना होगा। अन्यथा जुर्माना लगाया जाएगा, जिससे कार्यालय का पंजीकरण या लाइसेंस रद्द हो सकता है।
- यौन उत्पीड़न के आरोपी व्यक्ति को बरखास्त किया जा सकता है। इसके अलावा अगर आरोप झूठे साबित होते हैं, तो शिकायतकर्ता को इसी तरह की सजा का सामना करना पड़ सकता है।
- इस अधिनियम की धारा 26(1) के तहत उनकी भूमिका और कर्तव्यों का उल्लंघन करने के मामले में दोषी व्यक्ति पर 50,000 रुपये का जुर्माना लगाया जा सकता है।
- दंड के रूप में 1 से 3 वर्ष तक का कारावास या जुर्माना हो सकता है।
- जैसा कि यौन उत्पीड़न को एक अपराध माना जाता है, इसलिए पीड़िता को अपराधियों की रिपोर्ट करनी चाहिए।

आंकड़ों के अनुसार

- भारत में पुलिस में महिलाओं की संख्या इस समय केवल 7 फीसदी है।
- भारत की आधी आबादी के खिलाफ होने वाले अपराधों की सुनवाई के लिए देश भर में सिर्फ 586 महिला थाने हैं। यानी हर जिले में एक महिला पुलिस थाना भी नहीं है।
- ब्यूरो ऑफ पुलिस रिसर्च एंड डेवलपमेंट के मुताबिक भारत में सिर्फ एक लाख 20 हजार महिला पुलिसकर्मी हैं।

संभावित प्रश्न (प्रारंभिक परीक्षा)

1. निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:-

1. भारत में पुलिस विभाग में महिलाओं की भागीदारी केवल 7 प्रतिशत है।
2. कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 9 दिसम्बर, 2013 को लागू हुआ था।

उपर्युक्त में से कौन-सा/से कथन सत्य है/हैं?

- (a) केवल 1
- (b) केवल 2
- (c) 1 और 2 दोनों
- (d) न तो 1 और न ही 2

1. Consider the following statements-

1. In India, the participation of women in Police department is only 7 Percent.
2. Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act was implemented on December 9th 2013.

Which of the following statements is/are correct?

- (a) Only 1
- (b) Only 2
- (c) Both 1 and 2
- (d) Neither 1 nor 2

संभावित प्रश्न (मुख्य परीक्षा)

प्रश्न: भारत में महिलाओं की पुलिस विभाग में भागीदारी बढ़ाने के लिए केन्द्र और राज्य सरकार को किन-किन पहलुओं पर ध्यान देने की आवश्यकता है? चर्चा कीजिए-

Q. Which aspects should be given importance by the central and state governments to increase women participation in Police department in India? Discuss.

(250 Words)

नोट : 13 मार्च को दिए गए प्रारंभिक परीक्षा (संभावित प्रश्न) का उत्तर 1(b) होगा।