



लोक पुलिस

सी.एच.आर.आई.

जनतांत्रिक पुलिस के लिए

मासिक
पत्रिका

श्रीमती विमला मेहरा

दिल्ली पुलिस की वरिष्ठ कमिश्नर (प्रशासन) श्रीमती विमला मेहरा, १६७८ कैडर आई.पी.एस. तथा पूर्व तिहाड़ कारागार महानिदेशक से पुलिस में महिलाओं की वर्तमान स्थिति और उससे संबंधित मुद्दों पर जीवनत मलिक द्वारा लिखे गये व्यक्तिगत साक्षात्कार के मुख्य अंश यहां प्रस्तुत किये जा रहे हैं।

दिल्ली में वर्तमान समय में पुलिस में महिलाओं का प्रतिनिधित्व केवल ७.११ प्रतिशत है जबकि गृह मंत्रालय ने स्वयं ऐडवाइज़री जारी करके ३३ प्रतिशत आरक्षण देने का आह्वान किया है। कब तक दिल्ली पुलिस में महिलाओं की संख्या इस आँकड़े को प्राप्त कर सकेगी?

गृह मंत्रालय के जो आदेश हैं उसके अनुसार भर्ती में महिलाओं को ३३% आरक्षण दिया जाना है। जब भी भर्ती होगी उसमें हम ३३% आरक्षण प्रदान करेंगे। अभी तो कोई भर्ती प्रक्रिया चल नहीं रही है। गृह मंत्रालय की ऐडवाइज़री में भी कोई समय-सीमा निश्चित नहीं की गई है कि कब तक ऐसा होना है।

क्या सरकार और पुलिस नेतृत्व की ओर से भर्ती में कोई शीघ्रता की जा रही है कि महिलाओं के प्रतिनिधित्व को बढ़ाया जाए?

अभी ऐसी कोई जल्दी नहीं है क्योंकि इस आदेश में पूरे बल के प्रतिनिधित्व बढ़ाने की बात नहीं कही गई है बल्कि भर्ती में आरक्षण प्रदान करने को कहा गया है। इसलिए यह कहना अभी सम्भव नहीं कि पूरे बल में कब यह संख्या बढ़कर ३० या ३३ प्रतिशत हो पाएगी।

भर्ती एक बहुत जटिल प्रक्रिया के अंतर्गत होती है और वह रिक्त पदों को भरने के लिए मंत्रालय के आदेश पर ही होता है। जब भी भर्ती होगी तो आरक्षण देने की बात कही गई है।

अभी १४०० महिलाएं जिनमें १२०० कांस्टेबल और २०० सब इंस्पेक्टर हैं, प्रशिक्षण प्राप्त कर रही हैं जिनकी भर्ती २०१४ में की गई थी और २०१५ में भी कुछ न कुछ भर्ती तो होनी चाहिए लेकिन इस पर अभी सूचना नहीं मिली है। १४०० महिलाओं की भर्ती एक स्पेशल भर्ती प्रक्रिया के अंतर्गत की गई थी। लेकिन, अभी किसी स्पेशल भर्ती प्रक्रिया की सूचना नहीं है।

मैडम, २०१३ के आपराधिक कानून संशोधन अधिनियम के आने के बाद से महिलाओं से संबंधित केसों की जांच के लिए महिलाओं का होना अनिवार्य है। तो, क्या इसके लिए बल में महिला जांचकर्ताओं की पर्याप्त संख्या उपलब्ध है?

जांच के लिए महिलाएं मौजूद हैं लेकिन उन पर कार्यभार अत्यधिक है क्योंकि उन्हें केवल जांच ही नहीं बल्कि पुलिसिंग के अन्य कार्य भी करने होते हैं जैसे प्रत्येक थानों में एक २४ घंटे चलने वाला 'महिला हेल्प डेस्क' है जिसके लिए महिलाएं चाहिए ही। उनकी कमी है और उनकी आवश्यकता महसूस की जा रही है।

इसके अलावा पुलिसिंग के अन्य जो कार्य हैं उसमें महिलाओं की आवश्यकता है, विशेषकर तब जब उन्हें हम पुलिसिंग की मुख्यधारा में लाना चाहते हैं तो उन्हें सब कुछ ही सीखना है। हमें बहुत संख्या में महिलाएं चाहिए और हम आशा करते हैं कि आगे आने वाले समय में यह संख्या बढ़ेगी।

जो १४०० लड़कियां अभी प्रशिक्षण प्राप्त कर रही हैं जब यह काम पर आ जाएगी तो उनकी मौजूदगी से कार्यभार घटेगा। महिलाओं के लिए जो काम पुलिस महिलाओं की सहायता से करना चाह रही है उसमें सहायता मिलने की आशा है। १४०० भी एक अच्छी संख्या है।

इन महिला पुलिस कर्मियों के कब तक काम पर आने की आशा है? क्या वह प्रशिक्षण के बाद सभी प्रकार दायित्वों के निर्वहन के लिए तैयार होंगी?

अभी सितंबर में उनका प्रशिक्षण समाप्त हो जाएगा और उनके पासिंग आऊट परेड के बाद क्षेत्र में तैनात कर दिया जाता है। अक्टूबर से कम से कम १२०० महिलाएं जो कांस्टेबल स्तर पर हैं वह तो उपलब्ध हो जाएंगी। इससे जो राउंड द क्लॉक महिला डेस्क पर उपस्थिति की आवश्यकता है वह ठीक से पूरी हो पाएगी।

लेकिन, एस.आई. स्तर पर महिला अधिकारियों को एक वर्ष के लिए पुनः फील्ड ट्रेनिंग पर भेज दिया जाता है। हालांकि, इनकी भी उपलब्धता तो होगी पर वह स्वतंत्र काम अभी नहीं कर पाएंगी।

आप स्वयं बेहद वरिष्ठ स्तर पर हैं और आपने भी स्वीकार किया है कि और अधिक महिलाओं की आवश्यकता महसूस की जा रही है, तो आप अन्य वरिष्ठ अधिकारियों के साथ इस विषय पर जोर क्यों नहीं देती हैं?

हमारे नेतृत्व में कुछ वरिष्ठ अधिकारी भी इस बात को स्वीकार नहीं कर पाये हैं। हालांकि, मैं इसे कोई न्यायसंगत नहीं बना रही हूँ क्योंकि जब महिलाएं बल में शामिल होती हैं तो एक जरखेज आयु में होती हैं जहां उनकी शादी होनी होती है, बच्चे होने वाले होते हैं और

यह सब बल में शामिल होने के तुरंत बाद होना होता है। जो शुरुआत के ८-१० वर्ष होते हैं वह उनके लिए भी बहुत कठिन होता है और विभाग के लिए भी कठिन होता है। विभाग के लिए यह दिक्कत होती है कि उन्हें महिला को बार-बार छुड़ी देनी पड़ती है, महिलाएं होने के बावजूद उनके पास आवश्यकता पड़ने पर महिलाएं नहीं होती हैं। और, इस बात को विभाग स्वीकार नहीं कर पाता है कि उनकी आयु और परिस्थितियां इसी प्रकार की हैं और समाज तथा विभाग का कर्तव्य है कि वह उनको सहयोग करे। महिलाओं की विशेष भूमिका है परिवार और समाज के प्रति यह बात अभी तक वरिष्ठ नेतृत्व भी कई स्थानों पर नहीं समझ पाती है।

लेकिन मैडम, पुलिस नेतृत्व को यह समझाना इतना कठिन क्यों है कि महिलाओं की संख्या अधिक से अधिक बढ़ाना ही इस समस्या का हल भी है क्योंकि महिलाएं होंगी तभी छुट्टी के बाद भी उनकी मौजूदगी बनी रहेगी?

महिलाओं के स्वागत करने वाली स्थिति में हम अभी नहीं पहुंचे हैं। यह शायद तब तक नहीं होगा जब तक महिला अधिकारी निर्णय लेने की स्थिति में नहीं पहुंचेंगी कि महिलाओं को लेना है या नहीं लेना है। जबतक हम वहां पर नहीं पहुंचेंगे तब तक पुरुषवर्ग को समझा कर महिलाओं को शामिल करने के लिए निर्णय कराना बहुत कठिन है। हम अभी वहां तक पहुंच रहे हैं, अभी पहुंचे नहीं हैं। इसलिए उम्मीद तो है कि महिलाओं की स्वीकृति बढ़ेगी स्वयं विभाग द्वारा। वर्तमान समय में महिला अधिकारियों और पुरुष अधिकारियों के विचार में स्पष्ट भिन्नता है।

दिल्ली की वर्तमान संख्या के बावजूद भी क्या सभी १६६ थानों में महिला जांच अधिकारी एवं महिला पुलिसकर्मी मौजूद हैं?

सभी थानों में महिला हेल्प डेस्क पर तो महिलाएं हैं ही। साथ ही, क्योंकि सभी थाना क्षेत्र में केस हो सकते हैं। इसलिए सभी १६६ थानों में महिला जांच अधिकारी मौजूद हैं। कुछ थानों पर एक से अधिक भी हैं और प्रत्येक आई. ओ. कम से कम सब इंस्पेक्टर स्तर की अधिकारी होती हैं।

जब आपने १६७८ में ज्वॉयन किया था तब से आज बल में महिलाओं की स्थिति में आप क्या अंतर देखती हैं? उनको मिलने वाली बुनियादी सुविधाओं की क्या स्थिति थी?

जब हम बल में आए थे तो बिल्कुल ही आरंभिक मार्गदर्शक थे, तब मीटिंग/कॉन्फ्रेंस में जाते थे तो कोई महिला नहीं दिखाई देती थी, कोई बात करने वाला नहीं होता था। हम लोगों को चीजे सिद्ध करनी होती थीं कि हम भी सब कुछ कर

बूझो और जीतो-४४

यदि पाठकों, इस खण्ड में, पिछले कुछ महीनों से किसी खास विषय पर केन्द्रित प्रश्न पूछे जा रहे हैं। इस कड़ी को आगे बढ़ाते हुए, इस बार हम 'से संबंधित प्रश्नों में से कुछ प्रश्न पूछ रहे हैं। आशा है, आपको प्रश्न पसंद आएंगे और आप अधिक से अधिक संख्या में इस प्रतिस्पर्धा में भाग लेंगे।

किसी अंक में पूछे गए प्रश्नों के उत्तर, तीसरे महीने के अंक में प्रकाशित किये जाते हैं और २ सही जवाब भेजने वालों को ५०० रुपये पुरस्कार के रूप में डिमाण्ड ड्राफ्ट या चेक द्वारा भेजा जाता है।

इस अंक के सवाल निम्नलिखित हैं -

1. अपनी हिरासत में कैद १६ वर्षीय महिला आरोपी को बलात्कार के दोषी को कम क्या दण्ड दिया जा सकता है?
2. स्टॉकिंग के लिए दूसरी बार दोषी पाये जाने वाले व्यक्ति को क्या और किस प्रावधान के अंतर्गत दण्ड दिया जा सकता है?
3. एक व्यक्ति को बलात्कार के दण्ड मुक्त कर बाहर आने के दो साल के बाद दोबारा बलात्कार करने का दोषी पाया जाता है, ऐसे व्यक्ति के लिए कानून में क्या दण्ड है?
4. क्या बलात्कार पीड़ित महिला की रिपोर्ट पुरुष पुलिस अधिकारी द्वारा की जा सकती है? संबंधित प्रावधान में क्या कहा गया है?
5. क्या किसी महिला आरोपी की गिरफ्तारी महिला पुलिस की मौजूदगी के बगैर नहीं की जा सकती है?

बूझो और जीतो - ४० का परिणाम -

अप्रैल २०१६ अंक के परिणाम को हम पिछले अंक में प्रकाशित नहीं कर सके थे और तब भी अंक-४१ के उत्तरों को प्रकाशित किया गया था। लेकिन, इस अंक में अंक-४० के उत्तरों को यहां प्रकाशित किया जा रहा है। इसमें पूछे गए प्रश्नों के उत्तर इस प्रकार हैं-

1. दण्ड प्रक्रिया संहिता की धारा १४ क के अंतर्गत किसी गिरफ्तार व्यक्ति के स्वास्थ्य और सुरक्षा का दायित्व उस पर है जिसकी अभिरक्षा में वह व्यक्ति है।
2. नहीं, पुलिस चोरी के आरोपी को उसकी अभिरक्षा से भागते समय सीधे जारी कर मोजी नहीं मार सकती है क्योंकि दण्ड प्रक्रिया संहिता की धारा ४६ (२) के अनुसार भागते हुए आरोपी की मृत्यु हो जाए इस प्रकार के बलप्रयोग द्वारा रोकने का अधिकार पुलिस को नहीं है क्योंकि चोरी के लिए केवल ३ वर्षों तक का दण्ड दिया जा सकता है। यदि आरोपी पर किसी ऐसे अपराध का आरोप होता जिसका दण्ड आजीवन कारावास या मृत्युदण्ड है तब उसे रोकने के लिए घातक प्रहार भी किया जा सकता था।
3. हां, दण्ड प्रक्रिया संहिता की धारा २४ (३) के अनुसार किसी आरोपी को गिरफ्तार करने के तुरंत बाद उसका चिकित्सीय जांच किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी या अगर वह उपलब्ध न हो तो किसी रजिस्टर्ड डॉक्टर से कराना आवश्यक है।
4. नहीं, गिरफ्तार व्यक्ति को एक इंस्पेक्टर अपने घर पर थार घंटे के लिए बिल्कुल नहीं रख सकता है क्योंकि दण्ड प्रक्रिया संहिता की धारा २६ के अनुसार उसे गिरफ्तारी के बाद बगैर अनावश्यक विलंब के उस व्यक्ति को एस. एच.ओ. या मजिस्ट्रेट के पास पेश करना आवश्यक है।
5. नहीं, परिजनों को सूचित किये बगैर गिरफ्तार आरोपी को १० दिनों तक यदि पुलिस अपने पास रखती है तो वह कानून का उल्लंघन करेगी। क्योंकि, गिरफ्तारी की सूचना व्यक्ति के परिजनों तक पहुंचाने की अनिवार्यता दण्ड प्रक्रिया संहिता की धारा ५० क (१) ए (३) में उल्लिखित है। इसके अनुसार गिरफ्तार करने वाले अधिकारी का दायित्व है कि वह तुरंत आरोपी को किसी परिजन को इसकी सूचना दे और साथ ही यह सूचना किसको दी गई है, यह भी थाने में इस काम के लिए रखे गये रजिस्टर में दर्ज करें।

विजेता -

इस बार बूझो और जीतो-४० के लिए प्राच प्रविष्टियों में हमें किसी के भी सभी उत्तर सही नहीं प्राप्त हुए। इसलिए, इस अंक में किसी को भी विजेता घोषित नहीं किया जा सका है।

जीवनत मासिक प्रधान संपादक, लोक पुलिस कॉमनवेल्थ इयूनन राईट्स इनिशिएटिव (सी.एच.आर.आई.)
वीरवी मॉडल, ११ ए, सिद्धांत नैपथ, कनू एपार, नई दिल्ली-१६
फोन: ८१ ११ २३२००००, २३२००२२
फैक्स: ८१ ११ २३२६६६६
ई-मेल: zeenamalik@gmail.com
वेबसाइट: http://www.humanrightsinitiative.org

पुलिस में जेंडर समानता : रफ़ रोड टू इक्वालिटी

दक्षिणी एशिया में पुलिस में महिलाओं की स्थिति का आकलन करने के लिए कॉमनवेल्थ ह्यूमन राइट्स इनिशिएटिव (सी.एच.आर.आई.) द्वारा चार देशों - भारत, बंगलादेश, मालदीव और पाकिस्तान के पुलिस बल में महिलाओं की स्थिति का अध्ययन किया गया और इसकी रिपोर्ट 'रफ़ रोड टू इक्वालिटी' के नाम से १६ अगस्त २०१५ को राष्ट्रीय पुलिस अकादमी की निदेशक अरुणा बुहगुणा की अध्यक्षता में श्री किरण रिजिजू, गृह के लिए राज्यों के मंत्री द्वारा लांच किया गया।

श्री रिजिजू ने लांच करने के बाद कहा कि सरकार पुलिस में महिलाओं में महिलाओं को ३३ प्रतिशत आरक्षण देने के लिए गंभीर है और इसके लिए राज्यों और केन्द्र शासित राज्यों को ऐडवाइजरी जारी किया जा रहा है। वहीं, माया दारुवाला, निदेशक, सी.एच.आर.आई. ने भी इसके महत्व पर बल देते हुए तथा वर्तमान में स्थापित उस विचारशैली को नकारते हुए कहा कि अगर आप पुलिस द्वारा किये जाने वाले सभी कार्यों को अलग करके देखेंगे तो ज्ञात होगा कि मासलता की आवश्यकता पुलिस के संपूर्ण दायित्वों में एक हल्की लकीर मात्र है - प्रबंधन, प्रशासन, अनुसंधान, अदालतों में उपस्थिति, फौरीसिक इन सभी कार्यों में शारीरिक बल का कोई काम नहीं है। महिलाओं की प्रत्यक्षता बेहद महत्वपूर्ण है और उन्हें अवसर न

प्रदान करना उन्हें आर्थिक नुकसान पहुँचाना है और यह भेदभाव और असमानता है।

रिपोर्ट की विषय-वस्तु तथा पद्धति
इस रिपोर्ट में महिलाओं के प्रतिनिधित्व, उनके समक्ष आने वाली चुनौतियों, बल में मौजूद पुरुषों के नकारात्मक रवैये से लेकर सुझावों तक का समावेश किया गया है। रिपोर्ट के अनुसार चारों देशों में महिलाओं का बल में प्रतिनिधित्व बहुत कम है - भारत-६.१९%, बांग्लादेश-४.६%, मालदीव-७.४%, पाकिस्तान-०.६% (२०१४-२०१५)।



महिला पुलिस अधिकारी - अमी बराबरी के लिए इस्तेमाल और भी है!

पद्धति - प्रत्येक देश में अध्ययन के लिए मुख्या रूप से चार पद्धतियों का उपयोग किया गया था, जिसमें उपलब्ध साहित्यों की समीक्षा, व्यक्तिगत साक्षात्कार, सामूहिक चर्चा (focused group discussion) और एक निश्चित प्रश्नावली का सर्वेक्षण शामिल है। इस रिपोर्ट में सभी स्तरों पर महिलाओं की संख्या की गहन जानकारी दी गई है, कानूनी और नीतिगत ढाँचे के अंतर्गत महिलाओं के प्रतिनिधित्व का आकलन है और

यह बल में महिलाओं को अधिकाधिक संख्या में शामिल करने की सिफ़ारिश करता है। रिपोर्ट यह स्पष्ट करती है कि भारत में ही नहीं बल्कि संपूर्ण दक्षिणी एशिया में महिलाओं को बल में समान दर्जा प्राप्त करने और उनके सम्मिलित होने का स्वागत होने की स्थिति तक पहुँचने के लिए अभी एक लंबी दूरी तय करनी होगी। रिपोर्ट में महिलाओं द्वारा अत्यंत कठिन अनुभवों का समावेश किया गया है। साथ ही, महिला अधिकारियों ने भर्ती, प्रशिक्षण, पदोन्नति के अवसरों, तैनाती में रुकावट डालने वाले कारकों पर भी विचार व्यक्त किये हैं। सबसे महत्वपूर्ण यह है कि इसमें महिलाओं के विरुद्ध मौजूद अवधारण और पक्षपातों की व्याख्या की गई है। एक महिला अधिकारी ने बताया कि, "महिला पुलिस साधारणतः कर्तव्यों के बटवारे के निर्णय में जेंडर पक्षपात का अनुभव करती हैं।" केरल में, जिसे सर्वश्रेष्ठ पुलिस व्यवस्था का मॉडल माना जाता है, इसके ४७५ थानों में से एक का संचालन भी महिला थाना प्रगारी द्वारा नहीं किया जाता है। यह रिपोर्ट महिलाओं द्वारा अनुभव किये गये विभिन्न पक्षपातों और कठिनाईयों को व्यक्त करने के साथ-साथ इस ओर भी ध्यान दिलाती है कि स्थिति में सुधार कहाँ और कैसे लाया जा सकता है। जिस माहौल में महिलाएं काम कर रही हैं वहाँ उनके समक्ष आने वाली

कठिनाईयों को कैसे संबोधित किया जा सकता है। एक उत्तरदायी ने बताया कि "२४ घंटे ड्यूटी पर रहना कठिन है, विशेषकर तब जब हमारे लिए कम सुविधाएँ उपलब्ध हों।" एक अन्य महिला ने बताया कि हरियाणा पुलिस विभाग में एक नियम है कि इंस्पेक्टर से लेकर कांस्टेबल तक को उनके गृह जिले में नियुक्ति नहीं दी जाती है। उसने यह भी कहा कि उसे समझ नहीं आता कि ऐसा क्यों है जबकि यदि उसके गृह क्षेत्र में रात की ड्यूटी भी हो तो वह आराम से घर आ सकती है। **उपयोगिता** - इस अध्ययन की उपयोगिता के बारे में सी.एच.आर.आई. निदेशक माया दारुवाला ने कहा कि आशा है इस अध्ययन द्वारा प्राप्त साक्ष्य सरकार, पुलिस विभाग और सिविल सोसाइटी के लिए बल के अंदर जेंडर संतुलन को बेहतर करने के लिए चल रहे वर्तमान वाद-विवाद पर सूचना प्रदान करने के लिए उपयोगी सिद्ध होगा। **निष्कर्ष** - यह रिपोर्ट पुलिस में न केवल महिलाओं के बदतर प्रतिनिधित्व को दर्शाती है बल्कि इसमें सुधार के कारकों को भी सुझाती है। यह रिपोर्ट इस विश्वास पर आधारित है कि बल में महिलाओं के लिए समान अवसरों की मांग में इतनी क्षमता है कि वह व्यापक पुलिस सुधार ला सके।

- प्रस्तुति: जीवन मलिक

पृष्ठ २ का शेष...

सकते हैं और इसलिए हमें दुगुनी मेहनत करनी पड़ती थी स्वयं को साबित करने के लिए। क्योंकि, सभी को वरिष्ठ नेतृत्व को, सहकर्मियों को हमारी क्षमता पर संदेह था। हमलोगों को हर चीज में खुद आगे बढ़कर काम करना पड़ता था, समाज में और विभाग में स्वीकृति मिलना कठिन होता था। तब शायद महिलाओं और पुरुषों का एक साथ काम करने का माहौल नहीं था तो उसे स्वीकार करना लोगों के लिए कठिन होता था अब तो वैसा माहौल नहीं है, दोनों आराम से साथ में काम कर सकते हैं और सभी जगह इसकी स्वीकृति भी है। उस समय खुलकर बात करना, मिलना-जुलना भी अच्छा नहीं समझा जाता था। अभी वो सब नहीं है, हर स्तर पर महिलाएं काफी संख्या में मौजूद हैं लेकिन हमें वह सहयोग भी नहीं प्राप्त था। लेकिन, वह समय अब निकल चुका है अब महिलाएं और पुरुषों में कोई विशेष अंतर नहीं है। लोगों को पता ही नहीं था कि महिलाएं आ जाएंगी तो क्या करेंगी। वे कहीं अधिक छूट न मांगें, तो वरिष्ठ अधिकारियों के मन में एक भ्रम था जिससे हम लोगों ने अपनी मेहनत से समाप्त कर दिया है और यह सिद्ध कर दिया है कि महिलाएं बल में समान काम कर सकती हैं। और, इसलिए बराबरी की मांग न्यायसंगत है। पहले सुविधाओं की हर स्तर पर बहुत कमी थी। हालांकि, दिल्ली में बहुत सुविधाएँ उपलब्ध हैं। लेकिन आज भी कई स्थानों पर महिलाओं

के लिए विशेषकर बुनियादी सुविधाओं में कमी बनी हुई है। **मैंडम आपके विचार में क्या कारण है कि कई स्थानों पर भर्ती में आरक्षण होने के बावजूद महिलाएं बल में सम्मिलित नहीं होना चाहती हैं? जैसे उत्तर प्रदेश में अभी सब इंस्पेक्टर स्तर पर भर्ती की सूची आई है और २०% आरक्षण के बावजूद केवल ८% महिलाएं ही बल में शामिल हो सकेंगी।** शायद उनको डर होगा कि थानों की कार्य शैली के बारे में या परिवार भी रूढ़िवादी और कट्टरपंथी विचारधारा के हों तो वह लड़कियों को मना कर सकते हैं। वहाँ से थानों से दूसरे स्थानों पर आना-जाना कैसे करेंगी और वह स्वयं भी सोच सकती हैं कि मैं थाने में जाकर कैसे रहूँगी जबकि बुनियादी सुविधाएं भी उपलब्ध नहीं हैं। हालांकि यह शुरुआती झिझक हो सकती है। एक बार महिलाएं अच्छी संख्या में आ जाएंगी तो सुविधाएं भी उपलब्ध हो जाएंगी। पहले से तो सुविधाएं उपलब्ध कराना कठिन होगा। जबकि, दिल्ली में महिलाएं पुलिस बल ज्वॉयन करना चाहती हैं। यहाँ अगर १००० रिक्त पद हैं तो हो सकता है १५-२० हजार आवेदन आएँ। तो इस प्रकार दिल्ली भाग्यशाली है। जबकि अगर १५० रिक्त पद हैं और १६० ही आवेदन आएँ तो आपको उत्कृष्ट लोगों का मिलना कठिन हो जाता है। **कुछ सामान्य प्रश्न पूछना चाहूँगी आपका इस बारे में क्या विचार है**

कि पुलिस और पब्लिक को अलग-अलग रखा जाए जोकि अंग्रेजों के समय से चला आ रहा है? मैं ऐसा नहीं मानती हूँ बल्कि पुलिस को पब्लिक का सहयोग करना चाहिये। हम चाहते हैं कि जनता हमारे साथ अधिक से अधिक सहयोग करे। आपने हमारा एक विज्ञापन भी देखा होगा कि "पुलिस के आँख और कान" बनें। हम तो चाहते हैं जनता से जुड़ना और यह कि वह हमें अपराधों की सूचना दें और जिन महिलाओं ने कुछ अच्छा काम किया है अभी १५ अगस्त पर उन्हें सम्मानित भी किया था, कुछ पैसे और एक प्रमाणपत्र दिया गया था उन सबको। पब्लिक के नज़दीक जाने की कोशिश कम से कम हम दिल्ली में तो कर रहे हैं। **मैं आवासीय स्थानों के बारे में जानना चाहती हूँ कि क्यों अलग से पुलिस कॉलोनी बनाने की आवश्यकता होती है, क्यों पुलिस के परिवार जनता के बीच नहीं रहते?** जमीन जहाँ पर मिलती है हम वहीं पर मकान बना सकते हैं। तो उसी के कारण अलग कॉलोनी बनाई जाती है। पुलिस को अपने कर्मचारियों की देख-भाल स्वयं करनी होती है कोई और विभाग यह नहीं करता है। हालांकि, अगर सरकार हमें किसी सरकारी कॉलोनी में ५० मकान बनाकर दे दे कि आप वहाँ जाकर रहिए तो हमारे अधिकारियों को खुशी होगी वहाँ रहने में। मैं खुद पब्लिक के बीच में न्यू मोती बाग में रहती हूँ। अगर हमें

मकान मिलते हैं तो हम शिफ्ट होना चाहते हैं। **अतः मैं, पुलिस में आने के लिए और इसे एक अच्छे कैरियर विकल्प के तौर पर लेने के लिए आप महिलाओं को क्या कहना चाहेंगे?** अगर आप सेवा करना चाहती हैं और एक अनुशासित जीवन पसंद करती हैं तो पुलिस एक बहुत अच्छा विकल्प है। क्योंकि, अनुशासन केवल आपके काम में ही नहीं रहता है वह आपके जीवन में भी आ जाता है। और अगर आपको वर्दी पसंद है, एक अच्छा जीवन बिताने का और समाज के लिए, देश के लिए कुछ अच्छा करने का अवसर पाना चाहते हैं तो आप, अपने जीविका अर्जित करने के लिए पुलिस को एक बेहतरीन विकल्प के रूप में चुन सकती हैं।

तथ्य एवं आंकड़े			
महिलाओं के विशिष्ट प्रतिभागियों में गिरफ्तारी का आँकड़ा			
क्र.सं.	महिलाओं के विशिष्ट अग्रणी के नाम	गिरफ्तार व्यक्तियों की संख्या २०१३ में	गिरफ्तार व्यक्तियों की संख्या २०१४ में
१.	बनारस	४२३१	४८३६
२.	बनारस करने की कोशिश	०	४४५
३.	आप के लिए महिलाओं का आग्रह और जवाब	०	४२४२
४.	नेत्रक से हवाल	०	२०१
५.	नेत्रक से हवाल करने का प्रयास	०	१४
६.	दोषी हवाल	२३६५	२३५०
७.	बैठ उठाइन	०	२७६५
८.	दोषी हवाल	०	६६५
९.	स्वीकृति	०	१४३६
१०.	महिलाओं के शीत आवाहन	१४३६	१४३६
११.	पुलिस तब तक विशेषज्ञों द्वारा कृता	२२०६१	२२०६१

स्रोत : राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो के २०१४ का रिपोर्ट - भारत में अपराध २०१४ के आँकड़े

क्या आप जानते हैं?

इस खंड के अंतर्गत इस बार हम कॉमनवेल्थ ह्यूमन राइट्स इनिशिएटिव द्वारा दक्षिणी एशिया के चार देशों — बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और मालदीव पुलिस में महिला पुलिस की स्थिति पर किये गये अध्ययन रिपोर्ट "रफ रोड टू इक्वालिटी" में भारत के लिए किये गये सुझावों को ज्यों का त्यों प्रस्तुत कर रहे हैं। इन सुझावों पर यदि पूर्णतः कार्यवाही की जाए तो पुलिस में महिलाओं का प्रतिनिधित्व को बेहतर किया जा सकेगा।

भारत विशिष्ट सिफारिशें

भारत के लिए प्रत्येक स्तर पर महिला पुलिस के संख्या में सुधार लाने के लिए सी.एच.आर.आई द्वारा उक्त अध्ययन में की गई सिफारिशें —

गृह मंत्रालय, भारत सरकार के लिए

१. महिला पुलिस की भूमिका की पुनः संकल्पना करें:

- महिला पुलिस की भूमिका को महिलाओं के विरुद्ध अपराधों से निपटने के अलावा महिला पुलिस की भूमिका को बढ़ायें।
- महिला पुलिस को विशिष्ट रूप से "केवल महिला" कार्यों से अलग करने के बारे में दोबारा सोचें और उन्हें मुख्य दायित्वों का पात्र बनायें।

२. केन्द्र शासित राज्यों में महिला पुलिस: केन्द्र शासित राज्यों में महिलाओं के प्रतिनिधित्व को बेहतर करने के लिए ३३ प्रतिशत तक बढ़ाने के लिए जारी ऐडवाइजरी को लागू करें।

- अरुणाचल प्रदेश, गोवा और मिजोरम में आई.पी.एस. स्तर पर अलग से केन्द्र शासित राज्यों के लिए बनाये गये कैडर में रिक्त पदों की समीक्षा करें और रिक्त पदों को केवल महिलाओं से पूरा करें।

● अधिक महिलाओं को बल में शामिल करने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए आई.पी.एस. अधिकारियों के हस्ताक्षर और नियुक्ति के दिशा-निर्देशों की समीक्षा करें।

३. पुलिस में महिलाओं के लिए राष्ट्रीय कॉन्फ्रेंस को अधिक प्रभावशाली बनायें:

- इसे और अधिक नियमित रूप से आयोजित करें, अच्छा हो यदि दो साल में एक बार के बजाय इसे प्रति वर्ष आयोजित किया जाए, अधिक महिलाओं को भाग लेने, सीखने और योगदान करने की अनुमति दी जाए, तथा कॉन्फ्रेंस की सिफारिशों की नजदीक से मॉनिटरिंग सुनिश्चित की जाए।

● ऐक्शन टेकन रिपोर्ट (ए.टी.आर.) के लिए एक प्रक्रिया विकसित करें जिसमें एक नमूना तैयार करना शामिल है, जो काम करने के लिए एक समय निर्धारित करे। और एक ऐसी व्यवस्था बनाए (अच्छा हो यदि बी.पी.आर. एण्ड डी. के अंदर हो) एक ऐसी समर्पित समिति जो इन सम्मेलनों को आयोजित करवाये, इसकी प्रगति की समीक्षा करे, आगे की कार्यवाही के लिए समन्वित करे और धीमी प्रगति की स्थिति में कार्यवाही तय करे।

● बी.पी.आर. एण्ड डी. की वेबसाइट पर इस राष्ट्रीय कॉन्फ्रेंस के लिए एक वेब पेज बनायें जिसमें पहले के सभी राष्ट्रीय सम्मेलनों की पूर्ण सूचना उपलब्ध हो, प्रत्येक राज्य की वंशानुक्रम रिपोर्ट की स्थिति की सूचना हो, जमा की गई ए.टी.आर. की कॉपी हो तथा अगामी सम्मेलन की सूचना हो जिसमें उसके विषय, प्रस्तुति और संयोजक का संपर्क विवरण भी उपलब्ध हो।

४. महिला पुलिस पर जारी ऐडवाइजरी के कार्यान्वयन को मॉनिटर करने के लिए नॉडल अधिकारी नियुक्त करें:

- एक व्यवस्था स्थापित करें जिससे राज्यों द्वारा ३३ प्रतिशत आरक्षण प्राप्त करने के लिए उठाये गये कदमों पर समायोजन किया जाए।

● की गई कार्यवाही में विलंब के कारकों की समीक्षा करें,

● आगे के कार्यों के लिए उचित उपायों की सिफारिश करें।

५. डी.जी.पी. के वार्षिक सम्मेलन में महिला पुलिस को एक नियमित विषय के रूप में शामिल करें।

६. पुलिस विभाग के लिए एक मॉडल जेंडर पॉलिसी विकसित करें जोकि:

- पुलिस में जेंडर अनुपात में सुधार के लिए प्रक्रिया का मार्गदर्शन करें,
- पुलिस के मुख्य आदर्श के तौर पर जेंडर समता पर स्पष्ट जोर दें,
- जेंडर को मुख्य विचारधारा में लाने के लिए मार्गदर्शक सिद्धांत बनाये जिसमें पुलिस बल में जेंडर समता को संस्थागत

रूप में प्राप्त करने के लिए रणनीति, निश्चित समय के साथ नीति उद्देश्य और संस्थागत भूमिका और जिम्मेदारियां भी शामिल हैं। मॉडल जेंडर नीति तैयार करने की प्रक्रिया में सम्मिलित होना चाहिए:

- एक समिति की स्थापना करना, अच्छा हो यदि इसकी अध्यक्षता एक महिला अधिकारी द्वारा की जाए, यह मसौदा तैयार करने के लिए जिम्मेदार हो, इस समिति में पुलिस अधिकारियों और सिविल सोसाइटी तथा स्वतंत्र विशेषज्ञों से विषय विशेषज्ञों का संतुलन होना चाहिए।

● जेंडर संबंधी मुद्दों और असमानता को पहचानने के लिए पुलिस बल में राष्ट्रीय स्तर की स्थिति का आकलन किया जाए जिसमें पुलिस कानूनों, विनियमनों, भर्ती, प्रशिक्षण हस्तांतरण नीति, पदोन्नति नीतियों, संगठनात्मक माहौल, थानों की सुविधाओं और वातावरण तथा पुलिसिंग प्रचलनों की समीक्षा करना शामिल है।

● सभी राज्यों और सभी स्तरों पर महिला पुलिस अधिकारियों से एफ.जी.डी. और मीटींग द्वारा संपर्क करें जिससे उनके समक्ष कार्य के दौरान आने वाली कठिनाईयों और भेदभावों को समझा जा सके और जिससे विशेष नीति प्रावधान तैयार करने में सहायता मिलेगी।



बेहतर प्रतिनिधित्व और अधिक जिम्मेदारियाँ

संसद के लिए

महिलाओं के सशक्तिकरण के लिए संसदीय समिति द्वारा महिला पुलिस की कार्य स्थिति के विषय में की गई सिफारिशों के आधार पर केन्द्र और राज्य सरकारों द्वारा की गई कार्यवाही को मॉनिटर करें।

राष्ट्रीय महिला आयोग के लिए

१. भारत में महिला पुलिस की स्थिति की समीक्षा करें जिसमें शामिल हो:

- महिलाओं को बल में सम्मिलित होने में अवरोधक कारकों का पता लगाना और उनके प्रतिनिधित्व में सुधार करने के उपाय।

२. महिला पुलिस पर योजना तय करने की प्रक्रिया में भागीदार बनें:

- महिला पुलिस पर राष्ट्रीय सम्मेलन में भाग लेकर और/या इसमें सहयोग द्वारा।
- बी.पी.आर. एण्ड डी. के, जेंडर अपराध और जेंडर संबंधित मुद्दों पर सातवें माइक्रो मिशन से जुड़े जो महिला पुलिस के मुद्दे को भी देखता है।

राज्य गृह विभाग के लिए

१. पुलिस में जेंडर समानता लाने के लिए वर्तमान पुलिस अधिनियम और विनियम में सुधार करें और इसके लिए इसकी भाषा को जेंडर निष्पक्ष बनाएं, यह सुनिश्चित करें कि महिला पुलिस को भी अन्य पुलिस के समान ड्यूटी और समान शक्तियां प्राप्त हों, महिला पुलिसकर्मियों द्वारा विशेष जरूरतों को पूरा करने के लिए सेवा परिस्थितियों की समीक्षा करें।

२. एक विस्तृत भर्ती प्रक्रिया के साथ केन्द्र सरकार की ऐडवाइजरी के अनुसार ३३ प्रतिशत महिलाओं के प्रतिनिधित्व की नीति अपनाएं। आज केवल कुछ राज्यों में ही पुलिस में महिलाओं की ३३ प्रतिशत भर्ती के लिए आरक्षण है।

पुलिस विभाग के लिए

१. जेंडर संवेदी संस्थागत सम्यता विकसित करें:

- विभाग में जेंडर संबंधित भेद-भाव के प्रति शून्य सहनशीलता की नीति अपनायें,
- कार्यस्थल के नियम के संबंध में एक स्टैंडर्ड ऑपरेटिंग सिस्टम विकसित करें जिसमें महिला और पुरुष पुलिस अधिकारियों द्वारा उपयुक्त भाषा, व्यवहार, आचरण संबंधित नियम शामिल हों।

२. पुलिस में महिलाओं की भर्ती:

- राज्य स्तर पर महिला कर्मियों के लिए पदों की उपलब्धता को बढ़ाने के लिए प्रत्येक प्रवेश बिन्दु पर सामान्य कैडर (जहां नहीं है) की व्यवस्था अपनाई जाए, प्रारंभ में सभी स्तरों पर महिलाओं के लिए आरक्षण का प्रावधान रखा जा सकता है।
- महिलाओं की भर्ती के उद्देश्य को पूर्ण करने के लिए सक्रिय उपायों जैसे मीडिया —

ऑनलाईन विज्ञापन, स्थानीय समाचारपत्रों में विज्ञापन, आवेदन सहयोग और आर्थिक संसाधन,

- किसी एक समूह के आधिपत्य से बचने के लिए महिलाओं के प्रतिनिधित्व को बढ़ाते हुए भौगोलिक, वर्ग स्तरीय, जाति और धर्म की विविधता को सुनिश्चित करें।

● २०१४ के बी.पी.आर. एण्ड डी. के अध्ययन के अनुसार थानों पर जनबल की आवश्यकताओं का आकलन करें और आवश्यक जनबल की आपूर्ति महिलाओं से ही करें।

● जेंडर संवेदी चयन को प्रोत्साहित करने के लिए प्रत्येक चयन बोर्ड में कम से कम एक महिला अधिकारी को सम्मिलित करने की नीति अपनायें।

● स्कूल और कॉलेजों में पुलिस के कार्यक्रमों, रोजगार अवसरों और भर्ती प्रक्रिया से संबंधित सूचना सत्र रखें ताकि पुलिस में नौकरी के लिए आवेदन करने के लिए अधिक महिलाएं प्रोत्साहित हो सकें।

३. गृह मंत्रालय की २०१३ की ऐडवाइजरी के अनुसार प्रत्येक थाने में ३ सब-इन्स्पेक्टर और १० कांस्टेबल का होना सुनिश्चित करें।

४. कैरियर के दौरान बेहतर और नियमित प्रशिक्षणों के अवसर:

- शुरुआती प्रशिक्षण को और अधिक उद्देश्यपूर्ण बनाये जाने की आवश्यकता है, जिसमें व्यावहारिक पहलुओं पर अधिक ध्यान देना और आत्मविश्वास बढ़ाने तथा तनाव प्रबंधन पर बल दिये जाने की जरूरत है ताकि महिलाएं पुलिस विभाग तथा समूचे समाज में विद्यमान पितृसत्तात्मक मानसिकता और संस्कृति का डट कर सामना कर सकें।

● प्रशिक्षण स्कूल, कॉलेज और अकादमियों को आवश्यक रूप से महिलाओं के लिए अलग से कपड़े बदलने के लिए कमरा और शौचालय उपलब्ध कराना चाहिए।

● नियमित रूप से विशेष प्रशिक्षण कोर्स का आयोजन करें ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि महिला पुलिसकर्मी, महिलाओं के विरुद्ध होने वाले अपराधों के बारे में कानूनी परिवर्तनों से अवगत रहें।

● जहां तक संभव हो प्रशिक्षण जिला और/या डिभिजन स्तर पर आयोजित करवाया जाना चाहिए ताकि इसमें भाग लेने के लिए महिलाओं को परिवार को संभालने में अनावश्यक कठिनाई का सामना न करना पड़े।

● प्रशिक्षण संस्थाओं में महिलाओं के प्रतिनिधित्व में बढ़ोतरी।

५. परिवार अनुकूल नीतियों को अपनायें:

- थानों में शिफ्ट व्यवस्था जिसमें सभी को अनिवार्य रूप से साप्ताहिक अवकाश भी शामिल हो।

● सहायक मातृत्व, पितृत्व और शिशु पालन अवकाश नीतियां जिसमें दत्तक बच्चे भी शामिल हैं और जो भारत सरकार की नीतियों के अनुरूप ही हों।

● मातृत्व अवकाश के बाद ड्यूटी पर आने वाली महिला पुलिसकर्मियों के लिए एक नियम समय तक हल्के काम की व्यवस्था, भारत सरकार के पुलिस बल के आधुनिकीकरण के दिशा-निर्देशों के अनुसार सभी प्रशासनिक यूनिटों जिसमें थाने और जिला पुलिस मुख्यालय भी सम्मिलित हैं, शिशु सदन और दिन भर देखभाल केन्द्र की सुविधा उपलब्ध हो।

६. महिला कर्मियों के लिए बेहतर कार्य स्थिति:

- एम.पी.एफ. दिशा निर्देशों के अनुसार सभी प्रशासनिक यूनिटों में अलग शौचालय की सुविधा और सभी थानों में अलग विश्रामगृह,

● सभी पुलिसकर्मियों और विशेषकर महिला पुलिसकर्मियों के लिए पर्याप्त वाहनों की सुविधा ताकि महिलाओं द्वारा सार्वजनिक यातायात के साधनों के उपयोग में आने वाली कठिनाई से बचा जा सके।

● महिला पुलिसकर्मियों के असैनिक पतियों को बैरक में महिलाओं के साथ रहने की अनुमति दी जाए।

७. काम और जिम्मेदारियां देते समय जेंडर पक्षपात को समाप्त करें:

● जेंडर के कारण पक्षपात के बगैर महिलाओं को थाना और जिला यूनिटों के संचालन का समान अवसर प्रदान करें।

● महिलाओं को पूरी तरह से केवल क्षमता और योग्यता के आधार पर पुलिस के सभी कामों के लिए समान अवसर प्रदान करें,

● सुनिश्चित करें कि डेस्क कार्य जैसे रिकॉर्ड प्रबंधन, कंप्यूटर संबंधी कार्य, रजिस्टर संचालना, सूचना का अधिकार सेल

आपके वितार

संपादिका जी,

नसरकार!

लोक पुलिस पत्रिका का 'पुलिस और साम्प्रदायिक हिंसा' पर आधारित जून २०१५ का अंक प्राप्त हुआ। श्री जी.पी. जोशी जी के साक्षात्कार से हमें कई पहलुओं पर जानकारी प्राप्त हुई। हमें पुलिस महानिदेशकों की रिपोर्टों के बारे में कोई सूचना नहीं थी कि अल्पसंख्यकों के बीच पुलिसिंग के लिए कोई ऐसा साक्ष्य किया गया है और कोई सिफारिशें कुछ पुलिस महानिदेशकों द्वारा की गई हैं। जब इस रिपोर्ट की प्रतिलिपि आपको मिल जाए तो हमें भी पत्रिका के माध्यम से इसमें की गई सिफारिशों से अवगत करायें। क्योंकि, हमारे लिये इसकी प्रति प्राप्त करना लगभग असम्भव होगा।

धन्यवाद सहित!

ए.एस.आई. अजमेर

सदस्य, राजस्थान पुलिस

महोदया,

सादर प्रणाम!

जून २०१५ के अंक में बूझो और जीतो के अंतर्गत पूछे गये प्रश्नों का समावेश बेहद रोचक और ज्ञानवर्धक था। मेरे साथ-साथ कुछ साथियों ने भी इस प्रतियोगिता के लिए अपनी प्रविष्टियां प्रेषित की हैं। मुझे आशा है कि इस बार में विजेता घोषित हो सकेंगा।

इसके अलावा साम्प्रदायिक सौहार्द रकमी का समावेश और उसके अंतर्गत प्रस्तुत युक्तियों को यदि भली-भांति कार्यान्वयन किया जाए तो निश्चय ही साम्प्रदायिक तनाव की स्थिति को रोक जा सकता है।

शुभकामनाओं सहित!
महिला हेड कांस्टेबल
देहरादून
उत्तराखण्ड पुलिस

तथा अन्य सभी कार्य महिला और पुलिस कर्मियों में समान रूप से बांटे जाएं न कि असंगत तरीके से महिलाओं को ही दे दिये जाएं।

८. महिला पुलिस कर्मियों की दृश्यता को, पुलिस पैट्रोल/पी.सी.आर. वैनों, बीट ड्यूटी, ट्रैफिक ड्यूटी तथा जनता से रूबरू होने वाले अन्य कार्यों जैसे जन सभा आदि द्वारा बढ़ाएं जिसमें केवल महिलाएं और बच्चे ही न हों। यह आवंटन अधिक महिलाओं की भर्ती और फिर योजनाबद्ध रूप से ऐसे प्रत्यक्ष कार्यों के लिए उनकी तैनाती के अनुसार ही किया जाना चाहिए।

९. अपक्षपातपूर्ण पदोन्नति प्रक्रिया सुनिश्चित करें, जिसमें सम्मिलित हो:

- महिलाओं और पुरुषों के लिए सामान्य वरिष्ठता सूची,

● विश्वभूकृत प्रशिक्षण जैसे कि महिलाओं के विरुद्ध अपराधों पर, को पदोन्नति के अवसरों से जोड़ना चाहिए,

● साकारात्मक कार्यवाही जैसे कि प्राथमिकता के आधार पर उन महिलाओं की समीक्षा जो वर्तमान समय में एक ही पद पर लंबे समय से बनी हुई हैं ताकि उनकी पदोन्नति के अवसरों को पहचाना जा सके,

● सुनिश्चित करें कि कार्यनिष्पादन के मूल्यांकन में योग्यता, अन्य सभी कारकों से आगे रहे, जिसमें किस प्रकार का कार्य किया गया है वह भी शामिल है। सुनिश्चित करें कि सिफारिशों के अनुसार महिलाओं द्वारा

गर्भावस्था के दौरान और इसके बाद दोबारा काम पर आने के बाद, स्थिति के अनुरूप ली गई कार्य अथवा को महिला के विरुद्ध नाकारात्मक नहीं लिया जाएगा।

१०. पूरी ईमानदारी और पूर्णतः कर्य स्थल पर थौन उत्पीड़न (अवरोध, निवारण एवं हर्षाना) अधिनियम, २०१३ की अनुपालना।

११. राज्य स्तर पर एक अलग महिला पुलिस संघ और/या नेटवर्क की स्थापना करें:

● महिला पुलिस संघ के लिए ढांचा, अधिदेश, प्रक्रिया के नियम, विकसित करने के लिए नीति बनायें,

● संघ के सफल संचालन के लिए संसाधन आवंटित करें।

— प्रस्तुति: जितन मलिक

पुलिस समाचार - हर कोने की हलचल

महिला थानों द्वारा सराहनीय कार्य-निष्ठादर

पूर्वी और पश्चिमी इम्फाल के महिला थानों ने पिछले अप्रैल से अपनी स्थापना के बाद अलग-अलग तरह के १०० से अधिक केस लिये हैं।

महिला थानों की स्थापना गृह विभाग द्वारा महिलाओं और बच्चों के विरुद्ध लगातार बढ़ने वाले अपराध दर को नियंत्रित करने के लिए की गई थी।

एक स्रोत ने बताया कि सभी जिलों में महिला थानों की स्थापना के बाद, बड़ी संख्या में केस दर्ज हुए अन्यथा इन्हें समाजिक कारणों से दबा दिया जाता। यह भी देखा गया है कि यह महिलाएं अपने पुरुष सहकर्मियों से कहीं भी कम काम नहीं कर रही हैं। वे आमतौर पर अपराध स्थल पर तुरंत पहुंचती हैं चाहे वह देर रात का समय हो यह बहुत सुबह का।

स्रोत के अनुसार, केवल पश्चिमी इम्फाल ने ही अब तक अकेले ८० केस लिये हैं। इनमें ३ केस संदिग्ध बलात्कार और हत्या के हैं, १२ केस POCSO कानून के अंतर्गत, १७ केस अपहरण के हैं और ४२ अन्य केस महिलाओं और बच्चों तथा अन्य अपराधों से संबंधित हैं। अब तक यहां से २ एफ.आई.आर. वापस भी लिये जा चुके हैं।

बताया गया है कि पश्चिमी इम्फाल के महिला थाने ने जून २०१५ के तीसरे सप्ताह तक २० विभिन्न प्रकार के केसों में आरोपपत्र दायर कर दिये थे तथा कुछ और आरोपपत्र भी तैयार थे। पश्चिमी इम्फाल के महिला थाने में ५ महिला अधिकारियों द्वारा केसों का अनुसंधान किया जाता है, इसमें ४ सब इस्पेक्टर और १ ए.एस.आई. शामिल हैं।

दूसरी ओर पूर्वी इम्फाल के महिला थाने में महिलाओं और बच्चों से संबंधित जून के तीसरे सप्ताह तक ४८ विभिन्न केस दर्ज हो चुके हैं जिसमें २ केस POCSO कानून के अंतर्गत तथा एक हत्या का केस दर्ज होना भी शामिल है। इस थाने से ४ एफ.आई.आर. वापस लिये जा चुके हैं और पुलिस अधिकारियों ने ६ आरोप-पत्र अदालत में दायर कर दिया है।

हालांकि, केवल महिला थाना होने से बेहतर है सामान्य थाने में महिला अधिकारियों की संख्या बढ़ाना और उन्हें पुलिसिंग के मुख्य कार्यों की जिम्मेदारी देना। लेकिन, इम्फाल के इन दो महिला थानों के कार्य-निष्ठादर की गति को देखकर ऐसा लगता है कि यदि महिला पुलिस को जांच की

संपूर्ण जिम्मेदारी और आवश्यक अवसरचना उपलब्ध कराया जाए तो वे हर प्रकार के केसों में अनुसंधान की गति को बढ़ा सकती हैं। आशा है, इन महिलाकर्मियों द्वारा कार्य-निष्ठादर में तत्परता जारी रहेगी और बेहतर पुलिसिंग का लाम आम जनता को प्राप्त होता रहेगा।



महिला शक्ति एक साथ - हम में है दम!

(सौजन्य : ई.पी.ए.ओ. डॉट नेट, २४ जून २०१५)

२० प्रतिशत महिला आरक्षण की भर्ती कठिन !

उत्तर प्रदेश पुलिस सेवा भर्ती और पदोन्नति बोर्ड एक बार फिर पुलिस बल में महिलाओं के लिए आरक्षित २० प्रतिशत संख्या को पूरा करने में असफल हो गया है। जून २०१५ के तीसरे सप्ताह में सब-इस्पेक्टरों के चयन की सूची जारी होने के बाद यह खुलासा हुआ। कुल ३,४६३ चयनित सब-इस्पेक्टरों में केवल २६१ महिलाएं थीं, जोकि ८ प्रतिशत से भी कम है। इस प्रकार महिलाओं की संख्या बढ़ाने के लिए २० प्रतिशत आरक्षण का प्रावधान भी व्यर्थ है।

उत्तर प्रदेश पुलिस में २००६ में ३५,००० कांस्टेबलों की भर्ती हुई थी जिसमें से केवल ५,३८२ महिलाएं थीं। हालांकि, तब यह संख्या १५% से अधिक थी, इसकी तुलना में वर्तमान स्थिति और बदतर है।

इस बारे में आई.जी. भर्ती बोर्ड, मोहित अग्रवाल का कहना है कि "अगर यह कोई ऑफिस से संबंधित नौकरी होती तो, कई महिला आवेदक होंगी। महिलाओं के लिए कट-ऑफ पुरुषों से कम है और उन्हें शारीरिक योग्यता में भी रियायत दी जाती है।" उनके अनुसार पुलिस की कार्य पद्धति एक बड़ा कारण है कि महिलाएं इसमें शामिल नहीं होना चाहती हैं।

हालांकि, पुलिस कि किसी भी चयन प्रक्रिया में अल्पसंख्यक आवेदकों का आँकड़ा नहीं रखा जाता है लेकिन चयनित आवेदकों की सूची के आकलन से पता लगता है कि बोर्ड द्वारा चयनित ३४६३ सब इस्पेक्टरों में से केवल ६३ मुस्लिम सदस्य हैं और यह समुदाय का केवल २ प्रतिशत

प्रतिनिधित्व करता है जोकि बल में पहले ही बहुत कम है। अच्छा हो यदि इस सूची से अल्पसंख्यक महिलाओं की संख्या को भी प्रस्तुत किया जाए। क्योंकि, जहां इनका कुल प्रतिनिधित्व ही बहुत कम है वहां महिलाओं की भागीदारी नगण्य हो ऐसा भी सम्भव है।

जहां हम महिलाओं को पुलिस बल में अधिक संख्या में शामिल करने की बात करने लगे हैं, क्या इसमें अल्पसंख्यक महिलाओं को शामिल करने की भी कोई बात और कोशिश शामिल नहीं की जानी चाहिए?

(सौजन्य : इंडियन एक्सप्रेस डॉट कॉम, २९ जून, २०१५)

दिल्ली : पी.सी.आर. वैन में अधिक महिला पुलिस

महिला पुलिसकर्मियों की उपस्थिति को बेहतर करने के लिए पुलिस कंट्रोल रूम (पी.सी.आर.) की गाड़ियों में ५०० महिला पुलिसकर्मियों की संख्या बढ़ाई जाएगी।

लेफ्टिनेंट गवर्नर नजीब जंग ने कहा कि "सार्वजनिक जीवन में महिलाओं की अधिक भागीदारी के लिए उनकी सुरक्षा आवश्यक है।" जंग ने महिला संगठनों के साथ मीटिंग के दौरान महिलाओं की सुरक्षा प्रदान करने के उपायों के बारे में बात करते हुए ऐसा कहा।

महिला और अधिकार सम्मत संस्थाओं ने दिल्ली में महिला सुरक्षा की स्थिति में सुधार के लिए उपाय भी सुझाए। श्री जंग ने कहा कि कभी सुझावों को इनके कार्यान्वयन करने वाली एजेंसी के अनुसार अलग करके लंबी और छोटी अवधि के लिए और अल्पकालीन लक्ष्य निर्धारित किये जाएंगे और दो महीने के बाद उनके द्वारा इसकी समीक्षा भी की जाएगी।

महिला सुरक्षा के उपायों के तौर पर, पुलिस बल में महिलाओं की उपस्थिति को बढ़ाने के लिए जो भी कदम उठाये जायें सभी सराहनीय हैं।

पी.सी.आर. वैनों में महिलाओं की संख्या बढ़ाने का निर्णय निश्चित ही जनता में सकारात्मक संदेश भेजेगा और पुलिस तक पहुंचने में महिलाओं की हिचक कम होगी।

(सौजन्य : आई.ए.एन.एस. ११ अगस्त, २०१५)

मुंबई : लोकल ट्रेनों में अधिक महिला पुलिस

मुंबई में रेलवे पुलिस ने महिलाओं की सुरक्षा को बढ़ावा देने वाले

एक पोस्टर जारी किया। दरअसल, २१ अगस्त को रेलवे पुलिस ने घोषणा की कि महिला यात्रियों की सुरक्षा के लिए वह उपनगरीय रेल नेटवर्क में अधिक पुलिसकर्मियों की तैनाती करेगा। इसके पूर्व ६ अगस्त को देर रात ट्रेन में यात्रा कर रही एक मैनेजमेंट छात्रा के कथित उत्पीड़न के बाद रेलवे पुलिस की कड़ी आलोचना हुई थी विशेषकर इस कारण से कि उस समय ट्रेन में कोई मार्गरक्षी पुलिसकर्मी उपस्थित नहीं था।

वह महिला, दूसरी श्रेणी की महिला कोच में सवार थी और उस कोच में एक १६ वर्षीय युवक ग्रांट रोड पर घुस आया था और जब ट्रेन चर्नी रोड स्टेशन पर रुकी तो महिला को कपड़े फाड़ कर भाग गया था। बाद में, उस आरोपी लड़के को पकड़ लिया गया था।

रेलवे पुलिस कमिश्नर मधुकर पाण्डे ने कहा कि रेलवे पुलिस के रात्री मार्गरक्षी पुलिस कर्मचारियों की संख्या ३८० पुलिस कांस्टेबल और २०० होमगार्ड से बढ़ाकर क्रमशः ४२० और २४० कर दी गई है।

पाण्डे ने यह भी बतलाया है कि महिलाओं की सुरक्षित यात्रा के लिए "सर्वोत्तम सम्भव सुरक्षा" प्रदान करने के लिए, रेलवे ने आई.आई.टी. मुंबई को संपर्क किया है ताकि वह कोई 'फुल पूफ योजना' तैयार करें जिससे कि ट्रेनों की समय नियत करने में कोई गड़बड़ी न हो - क्योंकि, यह गाड़ियों में मार्गरक्षी पुलिसकर्मियों की अनुपस्थिति का एक मुख्य कारण होता है।

६ अगस्त को, नियुक्त मार्गरक्षी पुलिसकर्मी उस समय डिब्बे में इसलिए अनुपस्थित था क्योंकि वह ट्रेन किसी तकनीकी गड़बड़ी के कारण अपने निर्धारित समय से ६३ मिनट की देरी से चल रही थी।

रेलवे पुलिस ने महिला यात्रियों को सुरक्षित यात्रा प्रदान करने के लिए पहले ही कई अभियान चला रखे हैं जैसे 'व्हाट्स ऐप हेल्पलाईन' तथा 'निर्भया स्कैवेंज'।

मुंबई पुलिस द्वारा महिला यात्रियों की सुरक्षा प्रदान करने के लिए मार्गरक्षी पुलिसकर्मियों की संख्या बढ़ाना एक सराहनीय कदम है।

(सौजन्य : इंडियन एक्सप्रेस डॉट कॉम, २२ अगस्त, २०१५)

हम, लोक पुलिस के इस अंक में छपे लेखों के बारे में आपके विचार जानना चाहेंगे। कृपया अपने विचार हमें अवश्य भेजें। हम उन्हें आपके नाम या अज्ञात, जैसा आप चाहेंगे, लोक पुलिस में प्रकाशित करेंगे। आपकी महत्वपूर्ण राय ही बदलाव लाएगी।