accountabilitylab
PAKISTAN

میٹرنز سے پولیس افسر بننے تک پولیس کے محکمے میں خواتین کی شمولیت میں اضافہ اور خواتین کے لیے بہتر خدمات کی فراہمی

پالیسی رپورٹ

فہرست

خلاصہ 3
تعارف 4
الف۔ صنفی لحاظ سے جامع پولیس فورس کی اہمیت 4
ب۔ پولیس کے محکمے میں خواتین کی تعداد کی موجودہ صورتحال کا جائزہ 5
پولیس کے محکمے میں پائی جانے والی تفریق 5
i. صنف کے لحاظ سے تفریق 7
خواتین کی پولیس میں شمولیت۔ چیلنجز اور رُکاوٹیں 8
i. بھرتیوں میں پایا جانے والا تعصب 8
ii. پولیس فورس میں بھرتی کے عمل تک رسائی اور ماحولیاتی عوامل 9
iii. خواتین کے لیے ترقی کے محدود مواقع 9
iv. کام اور زندگی کے توازن کے چیلنجز 10
عالمی اور علاقائی طرز عمل کی مثالیں 10
اختتامیہ 10
تبدیلی اور مستقبل کا لائحہ عمل 11
لائحہ عمل اور مستقبل میں کرنے کے کام 12

خُلاصہ

جدید پولیسنگ کے بانی سر رابرٹ پیل کا یہ قول اکثر نقل کیا جاتا ہے کہ "پولیس عوام ہے اور عوام پولیس ہیں۔" تاہم، جب ہم اس اصول کو ہمارے معاشرے کی خواتین اور پاکستان میں پولیس فورس میں ان کی نمائندگی پر لاگو کرتے ہیں، تو ایسا لگتا ہے کہ ہم "عوام" کے ایک اہم حصے کو اس مساوات سے محروم کر رہے ہیں۔ خواتین پولیس کی منفرد ضروریات کو تسلیم کرنے کے باوجود اور اس احساس کے ساتھ کہ ایسی ضروریات صرف خواتین پولیس اہلکاروں کی موجودگی سے ہی پوری ہو سکتی ہیں، خواتین کو پولیس فورس میں بطور پولیس افسر قبول کرنے میں ایک صدی سے زیادہ کا عرصہ لگا۔ خواتین کی شمولیت کے حوالے سے دنیا بھر میں تقریباً تمام پولیس فورسز میں صورتحال مثالی نہیں ہے۔ جب پولیس فورس میں خواتین کی شمولیت کی بات آتی ہے تو جنوبی اور جنوب مشرقی ایشیا کے ممالک میں تقریباً 10 فیصد خواتین پولیس کا حصہ نظر آتی ہیں۔ ترقی یافتہ ممالک بھی اس سے بہتر نہیں ہیں۔ پولیس فورسز میں خواتین کی شمولیت کو بڑھانا اقوام متحدہ اور تقریباً ہر حکومت کا اولین ایجنڈا ہے۔

پولیس کے محکمے میں محض 3 فیصد خواتین کی شمولیت کے ساتھ پاکستان کا مقام نہ صرف خطے بلکہ پوری دنیا میں سب سے نیچے ہے۔ 2007 سے سرکاری ملازمتوں میں خواتین کے لیے 10 فیصد کوٹہ مُختص ہونے کے باوجود اس محکمے میں خواتین کی شمولیت کی اتنی کم شرح برقرار ہے۔ حال میں نیشنل ہائی ویز اینڈ موٹر ویز پولیس اور اسلام آباد کیپٹل پولیس میں صورتحال میں معمولی بہتری آئی ہے، لیکن صوبائی پولیس فورسز بالخصوص سندھ اور خیبر پختونخوا، جہاں بالعموم ملازمین کی تعداد زیادہ ہے، خواتین کی شمولیت کے حوالے سے ابھی بھی پیچھے ہیں۔ اگرچہ خواتین کی اتنی کم تعداد میں پولیس کے محکمے کا حصہ نہ بننے کی وجوہات رسد اور طلب دونوں طرف سے ہیں تاہم بڑی وجہ طلب کا کم ہونا ہے۔ اگرچہ رسد کی طرف سے بھی بے شک ثقافتی اور سماجی رکاوٹیں ہیں، لیکن پولیس میں کم شرکت مانگ کے مسائل کی وجہ سے زیادہ ہے جو خواتین کو پولیس میں شامل ہونے کی حوصلہ شکنی کرتی ہے۔

خواتین کی پولیس میں ناکافی نمائندگی پاکستان میں قانون و انصاف کے مسائل پر منفی اثر ڈالتی ہے۔ جب خواتین کی پولیس میں کم نمائندگی ہوتی ہے تو یہ گھریلو تشدد، جنسی ہراسانی اور دیگر صنفی بنیاد پر ہونے والے جرائم جیسے مسائل کو مؤثر طریقے سے حل کرنے میں رکاوٹ بنتی ہے۔ خواتین متاثرین عموماً اپنے ساتھ پیش آنے والے مسائل کو خاتون افسران کے سامنے رپورٹ کرنے میں زیادہ آرام دہ محسوس کرتی ہیں، اور ان کی غیر موجودگی ان مسائل کی کم رپورٹنگ اور ناقص طریقے سے نمٹنے کا سبب بنتی ہے۔ یہ صورتحال خواتین اور قانون نافذ کرنے والے اداروں کے درمیان ناانصافی اور عدم اعتماد کے ایک سائیکل کو جاری رکھتی ہے۔

پولیس کے محکمے میں خواتین کی شمولیت میں کئی بڑی رکاوٹیں شامل ہیں جن میں غیر لچکدار اور محدود بھرتی کے معیارات، ملازمت کے کیریئر کی منصوبہ بندی میں سمجھ کا فقدان، صنفی حساسیت کی تربیت کا فقدان، مخاصمت اور حوصلہ شکنی والا کام کا ماحول، کام پر نقل و حمل اور رازداری کا فقدان، اور زچگی کے مسائل کو نظرانداز کرنا شامل ہیں۔ پولیس میں خواتین کی تعداد نہ صرف کم ہے بلکہ انہیں پولیسنگ میں فعال کردار ادا کرنے سے بھی روکا جاتا ہے۔ اس شمولیت کی کمی کا خدمت کی فراہمی اور عام خواتین کے لئے انصاف کے حصول پر بہت منفی اثر پڑتا ہے۔ خواتین کی پولیس کے محکمے میں شمولیت بڑھانے کا حل ایک پالیسی اپنانے میں ہے تاکہ مقررہ دس فیصد خالی آسامیاں جلد از جلد بھرنے کے لئے موثر مہمات چلائی جائیں اور جسمانی فٹنس کے معیار کو نرم کیا جائے۔ تبدیلی کو پائیدار بنانے کے لئے پولیسنگ کے ذیلی ڈھانچے اور ثقافت کو زیادہ صنفی حساس طریقہ کار اختیار کرنا ہوگا۔ یہ اس وقت ممکن ہوگا جب زیادہ تر پولیسنگ کے کام مردوں اور خواتین دونوں کے لئے مختص ہوں گے، جبکہ موجودہ صورتحال میں خواتین کو پولیس کے معمولی کاموں تک محدود رکھا گیا ہے۔

گزشتہ چند برسوں میں پاکستان کی پولیس سروس میں خواتین کی نمائندگی بڑھانے کے لئے کئی اقدامات کیے گئے ہیں۔ 2007 میں حکومتی سروس میں خواتین کے لئے 10 فیصد کوٹہ متعارف کروانا ایک اہم قدم تھا۔ تاہم، اس پالیسی نے خواتین کی بھرتی میں اضافہ تو کیا ہے، لیکن اس کے مطلوبہ ثمرات مکمل طور پر حاصل نہیں ہوئے۔ کوٹہ پالیسی کو وفاقی سطح پر زیادہ کامیابی ملی ہے، جس سے نیشنل ہائی ویز اینڈ موٹر ویز پولیس اور اسلام آباد کیپیٹل ٹیریٹری پولیس میں خواتین کی شمولیت میں نمایاں اضافہ ہوا ہے۔ اس کے برعکس، صوبائی پولیس فورسز میں، خصوصاً خیبر پختونخوا اور سندھ میں خواتین کی نمائندگی میں دشواری کا سامنا ہے۔ مزید برآں، ان کوششوں کے باوجود، مجموعی پیش رفت سست ہے، اور خواتین کو پولیس فورس میں درپیش چیلنجز ابھی تک برقرار ہیں۔

تعارف:

سر رابرٹ پیل، جو جدید پولیسنگ کے بانی ہیں، نے 1829 میں پہلے سرکاری خرچ پر چلنے والے پولیس ڈپارٹمنٹ کی بنیاد رکھتے ہوئے اعلان کیا تھا کہ "پولیس عوام ہے، اور عوام پولیس سے ہیں"۔ اُس وقت کی روایت کے مطابق، عوام عام اور پولیس خاص طور پر مردوں کو ہی ظاہر کرتی تھی۔ کسی نے بھی نہیں سوچا تھا کہ خواتین بھی پولیس افسران بن سکتی ہیں۔ پولیس میں جب پہلی مرتبہ خواتین بھرتی ہوئیں تو انہیں پولیس میٹرنز کہا جاتا تھا جو خواتین قیدیوں کی تلاشی، نگرانی اور ان کا ساتھ دینے کے لیے مقرر کی گئی تھیں ان خواتین پولیس ملازمین میں اکثریت مرد پولیس افسران کی بیویاں تھیں۔ امریکہ میں، نیویارک شہر نے 1845 میں پہلی مرتبہ خواتین میٹرنز کو ملازم رکھا۔ خواتین کی ایک صدی کی جدوجہد اور عالمی جنگ کی ابتداء کے بعد پہلی دفعہ خواتین پولیس افسر کی بھرتی کی گئی۔ ایڈتھ سمتھ پہلی برطانوی خاتون پولیس افسر تھیں جنہیں 1915 میں قانون کے تحت گرفتار کرنے کا مکمل اختیار حاصل تھا۔

برصغیر نے جلد ہی اس راہ پر قدم رکھا لیکن یہ راستہ بہت سست اور زیادہ خطرناک تھا۔ پولیس میٹرنز کے مساوی خواتین افسران کو نظام حیدر آباد کے تحت "اصیل" کہا جاتا تھا، جو خواتین قیدیوں کی تلاشی اور نگرانی پر معمور تھیں۔ بھارت کی پہلی خواتین پولیس افسر مسز کمالا تھیں، جو 1933 میں 18 سال کی عمر میں ٹراوانکور رائل پولیس میں بھرتی ہوئیں۔ ان کی بنیادی ذمہ داری خواتین ملزمان کی گرفتاری میں مرد افسران کی مدد کرنا تھی۔

ملک میں پہلی رسمی خواتین پولیس افسران کی موجودگی کا کھرا نوآبادیاتی دور (1939) سے ملتا ہے، جب پنجاب میں کسانوں کی تحریک کو روکنے کے لیے خواتین پولیس کی اشد ضرورت تھی۔ چونکہ تحریک میں مرد اور خواتین دونوں شامل تھے، برطانوی راج کی انتظامیہ نے خواتین افسران کی بھرتی کو ضروری سمجھا۔ 1939 میں سات کانسٹیبلز اور ایک ہیڈ کانسٹیبل بھرتی کی گئیں، جو برصغیر کی تاریخ کی پہلی خواتین پولیس افسران کے طور پر بھرتی ہوئیں۔ آزاد پاکستان میں، پہلی خواتین پولیس افسران کی بھرتی 1952 میں کی گئی، جب 25 کانسٹیبلز، دو ہیڈ کانسٹیبلز، اور ایک اسسٹنٹ سب انسپکٹر (اے ایس آئی) خواتین کو پولیس میں بھرتی کیا گیا۔ اُن خواتین پولیس افسران کی شناخت یا کردار کی تفصیلات مکمل طور پر دستیاب نہیں۔

بینظیر بھٹو کی 1988 اور 1993 میں پاکستان کی وزیر اعظم بننے کے بعد ملک میں پہلی بار خواتین پولیس اسٹیشنز قائم کیے گئے۔ ایک پولیس اسٹیشن کے لیے ایس ایچ او (اسٹیشن ہاؤس آفیسر)، محرر (اسٹیشن کلرک) اور دیگر عملے کی ضرورت ہوتی ہے۔ خواتین کے تھانے کو یہ عملہ فراہم کیا گیا، لیکن زیادہ تر سینئر پولیس سپروائزرز کا کہنا ہے کہ خواتین کے مخصوص تھانوں میں عملے کی صلاحیت اور ان تھانوں کی اہمیت کی کمی محسوس کی گئی۔ بینظیر بھٹو کی حکومت کو پولیس خدمات میں پہلی پولیس افسر، مسز ہیلینا اقبال، کی بھرتی کا بھی سہرا دیا جاتا ہے۔ انہیں خصوصی حکم نامے کے ذریعے پولیس کے محکمے میں ٹرانسفر کیا گیا کیونکہ پاکستان پولیس سروس (PSP) میں خواتین پولیس افسران کی کوئی گنجائش نہیں تھی حالانکہ جونیئر رینکس میں باقاعدہ بھرتی ہو رہی تھی۔

دو عوامل کی بناء پر جونیئر رینکس میں خواتین پولیس افسران کی بھرتی کی ضرورت محسوس کی گئی۔ ایک وجہ دہشت گردی تھی، اور دوسرا آزاد الیکٹرانک میڈیا اور انٹرنیٹ کا آنے کا عمل تھا۔ دہشت گردی کے واقعات میں اضافے کے بعد سیکورٹی کو رایک معمول بن گیا۔ خواتین پولیس جو خواتین ملزمان کے لیے پولیس کی ذمہ داریوں میں معمولی طور پر شامل تھیں، اب جلوسوں، مارکیٹوں اور دفاتر میں سیکورٹی چیکنگ کے لیے ضروری ہو گئی تھیں۔ آزاد الیکٹرانک میڈیا اور بعد میں موبائل فونز جن میں انٹرنیٹ اور کیمرا نصب تھے، نے شہری صحافیوں کی بہتات کو جنم دیا جو پولیس کی طرف سے خواتین پولیس افسران کے بغیر چھاپے اور تلاش پر شور مچاتے۔ اگرچہ اب بھی خواتین پولیس اہلکاروں کی ملازمتیں معمولی تھیں تاہم درج بالا وجوہات کی بناء پر ان کی ضرورت محسوس کی گئی۔ 2007 میں حکومت نے جب 10 فیصد خواتین کا کوٹہ متعارف کروایا تو خواتین کی پولیس میں بھرتی میں اضافہ دیکھنے کو ملا۔ دلچسپ بات یہ ہے کہ خواتین کے کسی دوسری سروس میں بھرتی ہونے پر کوئی پابندی نہیں تھی اور خواتین 1972 سے سول سروسز کا حصہ تھیں تاہم انہیں پولیس سروس میں بھرتی نہیں کیا جاتا تھا۔ کوٹہ پالیسی میں یہ بھی طے کیا گیا کہ خواتین کے لیے مخصوص سیٹیں کسی اور زمرے میں مردوں کو نہیں دی جائیں گی۔ 2007 میں وفاقی پبلک سروس کمیشن اچانک جاگا اور پی ایس پی کوٹہ 10 فیصد مختص کر دیا جس کا نتیجہ ایک افسر کی تعیناتی کی صورت میں نکلا۔ پہلی خاتون اے ایس پی کی بھرتی کے 11 سال بعد مسز ماریا محمود براہ راست ایڈیشنل سپرنٹنڈنٹ آف پولیس بھرتی ہوئیں۔ تاہم، خواتین 10 فیصد تک محدود نہیں رہیں اور اب براہ راست بھرتی ہونے والے اے ایس پیز کے بیجز کا 30 سے 40 فیصد بنتی ہیں۔ دوسری طرف جونیئر رینکس میں بھرتی کی رفتار نہ صرف سست ہے بلکہ پیچھے کی طرف بھی جا رہی ہے، جس کی وجوہات بعد میں بحث میں زیر غور آئیں گی۔

الف۔ صنفی لحاظ سے جامع پولیس فورس کی اہمیت:

پولیس فورس یا پولیس کے محکمے بنیادی طور پر فوری اور غیر جانبدارانہ انصاف تک رسائی کو یقینی بنانے کے لیے قائم کیے گئے ہیں۔ ایک محکمہ جس کی نمائندگی معاشرے کے مساوی تناسب سے نہ ہو وہ اپنے مقصد کو پورا کرنے کا دعویٰ نہیں کر سکتا۔ مزید اہم بات یہ ہے کہ ایک جامع پولیس فورس کی اہمیت معمول کی حفاظت اور تحفظ کے فرائض سے بڑھ گئی ہے۔ خواتین کے خلاف جرائم میں اضافہ تبدیلی کا متقاضی ہے۔ اس اضافے کا خود اس احساس سے زیادہ تعلق ہے کہ خواتین کے خلاف جرائم معاشرے میں پہلے سے موجود تھے لیکن رپورٹ نہیں کیے جاتے تھے۔ غیرت کے نام پر قتل، عصمت دری، اغوا، جبری شادیاں، ہراساں کرنا، اور گھریلو تشدد جیسے جرائم ہوتے رہے ہیں لیکن شاذ و نادر ہی رپورٹ کیے گئے۔ چونکہ اب خواتین متاثرین کا ایک بڑا حصہ ہیں، اس لیے خواتین سے متعلقہ مسائل سے مؤثر طریقے سے نمٹنے کے لیے پولیس فورس میں باہمی تناسب کی ضرورت ہے۔ ایک خاتون کو اس کے لباس کی وجہ سے عوام کی طرف سے ہراساں کیے جانے کا ایک حالیہ واقعہ اور اس کے نتیجے میں ایک خاتون پولیس افسر کی جانب سے اسے بچانا پولیس میں زیادہ سے زیادہ خواتین کے ہونے کی اہمیت کو واضح کرتا ہے۔

ب۔ پولیس کے محکمے میں خواتین کی تعداد کی موجودہ صورتحال کا جائزہ:

پولیس فورس یا یونیفارم والی پولیس کے اداروں کی ملک میں کل تعداد 9 ہے جن میں چار صوبے، تین وفاقی یونٹس (آزاد جموں و کشمیر، وفاقی دار لحکومت اسلام آباد، گلگت بلتستان) اور دو سپیشلائزڈ فورسز (ریلوے اور موٹرویز پولیس) شامل ہیں۔ تاہم، پولیس کی طاقت کے اعداد و شمار ٹرن اوور اور متنوع ڈیٹا بیس کی وجہ سے مختلف ہوتے ہیں۔ نیشنل پولیس بیورو کے ذریعہ تیار کردہ نیشنل جینڈر ریسپانسیو پولیسنگ فریم ورک میں خواتین کی شرکت کو 3 فیصد کم رکھا گیا ہے۔ پولیس کے تمام محکموں میں خواتین کا تناسب جدول۔1 میں دیا گیا ہے۔

جدول۔1۔ پاکستان کے مختلف صوبوں میں پولیس کے محکمے میں خواتین کی شمولیت

سیریل نمبر	پولیس کے ادارے کا نام	پولیس اہلکاروں کی کُل تعداد	خواتین اہلکاروں کا تناسب
1	نیشنل ہائی ویز اینڈ موٹرویز پولیس	13,272	6.31٪
2	اسلام آباد کیپیٹل ٹیریٹری پولیس	11,634	5.04٪
3	پنجاب پولیس	204,000	4.40٪
4	پاکستان ریلوے پولیس	7,279	3.77٪
5	گلگت بلتستان پولیس	7,363	3.36٪
6	سندھ پولیس	119,241	2.62٪
7	آزاد جموں و کشمیر پولیس	8,427	2.48٪
8	بلوچستان پولیس	45,437	1.74٪
9	خیبر پختونخوا پولیس	129,516	1.46٪
	کُل تعداد		3فیصد

پولیس کے محکمے میں خواتین اور مردوں کے تناسب کا تقابل جدول۔

	مرد	خواتین
کُل تعداد	489,645	15,509
بی ایس 20-22	100 ٪	0
بی ایس 17-19	96.2 ٪	3.8 ٪
بی ایس 11-16	98 ٪	2 ٪
بیرون ملک تربیت حاصل کی	2407	262
مقامی سطح پر تربیت حاصل کی	80,792	7,440
گزشتہ 4 سال کے دوران کی گئی بھرتی	84.9 ٪ (64,640)	15.1 ٪ (11,321)

مجموعی طور پر، پی ایس پی میں صنفی تناسب اور خواتین کی تعداد ایک حوصلہ شکن تصویر پیش کرتی ہے جس میں خواتین کی تعداد اب بھی 10 فیصد کے معیار سے بہت نیچے ہے۔ صرف حوصلہ افزا اعداد و شمار آخری قطار ہے جس میں پچھلے چار سالوں میں خواتین کی بھرتی کا تناسب 15% رہا۔ اگر اسے اس لحاظ سے دیکھا جائے کہ خواتین پولیس اہلکاروں کی کل تعداد 15,000 میں سے 11 ہزار یعنی کل تعداد کا 77 فیصد گزشتہ چار سال میں بھرتی ہوئیں اور اگر یہی سلسلہ جاری رہا تو مستقبل میں صورتحال حوصلہ افزاء رہنے کی توقع ہے۔ تاہم بین الاقوامی موازنے ہماری صورتحال کو کافی سنجیدہ بنا دیتے ہیں۔ انگلینڈ اور ویلز میں 2014 میں مجموعی فورس میں خواتین کی شرکت 28 فیصد تھی اور چیف انسپکٹرز اور اس سے اوپر کے عہدوں پر خواتین کا تناسب 21 فیصد رہا۔ 2022 تک برطانیہ میں پولیس کے محکمے میں خواتین کی تعداد بڑھ کر 34.9 فیصد تک پہنچ گئی تھی۔

بنگلہ دیش میں 1975 میں خواتین پولیس افسران کی پہلی کھیپ کے باوجود صورتحال مثالی نہیں رہی لیکن ایک قابل ذکر پہلو 2008 میں کل خواتین اہلکاروں کا تناسب 2.2 فیصد تھا، اپریل 2024 تک 8.69 فیصد ہو جانا ہے۔ ہندوستان کو کیرالہ میں خواتین کے پہلے پولیس اسٹیشن قائم کرنے اور پہلی خاتون اے ایس پی محترمہ کرن بیدی کو 1972 میں پولیس فورس کا حصہ بنانے کا اعزاز حاصل ہے۔ ہندوستان میں پولیس فورس میں 11.7 فیصد خواتین بھی ایک مستحکم صورتحال پیش کرتی ہیں۔ تاہم یہاں قابل ذکر بات ہندوستان کے زیر قبضہ جموں و کشمیر (جے اینڈ کے) کی ہو گی جہاں خواتین کا پولیس میں شمولیت کا تناسب سب سے کم 3.3 فیصد ہے۔ اس کی وجہ کا تعین ابھی نہیں ہو سکا کہ کیا یہ وہاں پائی جانے والی شورش کے باعث ہے یا مسلمانوں کا اکثریت میں ہونا ہے؟ نیپال بھی پولیس فورس میں 10.9 فیصد خواتین کے ساتھ اسی بریکٹ میں ہے۔ سری لنکا کو جنوبی ایشیا کے خطے میں بہترین کہا جائے گا جہاں اس کی پولیس فورس میں تقریباً 15 فیصد خواتین پولیس افسران ہیں۔

جنوبی ایشیا سے باہر، انڈونیشیا میں بھی ایسی ہی صورتحال ہے، جہاں 2022 تک پولیس فورس میں 6% خواتین تھیں۔ 2020 میں ہونے والی ایک تحقیق کے مطابق ملائیشیا کی پولیس فورس میں خواتین کی تعداد 18 فیصد تھی جبکہ تازہ ترین اعداد و شمار کے مطابق 16 فیصد ملائیشیا کی پولیس میں خواتین کا تناسب 16 فیصد ہے۔

جدول۔3۔ جنوبی اور مشرقی ایشیا میں خواتین کی پولیس کے محکمے میں شمولیت کی صورتحال

سلسلہ نمبر	ملک	پولیس میں خواتین کا تناسب	خواتین پولیس کی کل تعداد
1	ملائیشیا	16 ٪	16,300
2	سری لنکا	15 ٪	8878
3	بھارت	11.7 ٪	240,000
4	نیپال	10.9 ٪	8899
5	بنگلہ دیش	8.69٪	16,843
6	انڈونیشیا	6 ٪	25,700
7	پاکستان	3 ٪	15,509

ترقی یافتہ ممالک میں خواتین کی پولیس فورس کا حصہ بننے کے اعداد و شمار میں بھی نمایاں تضاد پایا جاتا ہے۔ اٹلی اور پرتگال ابھی بھی خواتین کی شمولیت کے حوالے سے کم تر درجے میں موجود ہیں تاہم برطانیہ کے اعداد و شمار میں بہتری آ رہی ہے۔

جدول۔4۔ مغربی/ترقی یافتہ ممالک میں پولیس فورس میں خواتین کی شمولیت کی صورتحال (2019)

سلسلہ نمبر	ملک	پولیس میں خواتین کی شمولیت کا تناسب
1	اٹلی	7.13 ٪
2	پرتگال	7.47 ٪
3	امریکہ	12 ٪
4	میکسیکو	13.56 ٪
5	سنگاپور	18 ٪
6	فرانس	19 ٪
7	برطانیہ	28 ٪
8	لٹویا	37.4 ٪

پولیس کے محکمے میں پائی جانے والی تفریق:

مرکزی دھارے میں شامل پولیس کے کاموں میں خواتین کی غیر موجودگی عوامی خدمات کی فراہمی میں ایک سنگین خلا پیدا کرتی ہے۔ مردوں کی بالادستی والی پولیس فورسز کو ایک ایسے جسم کے طور پر پیش کرتی ہے جو مردوں کی ہے اور مردوں کے لیے ہے۔ صرف مردوں یا مردوں کے زیر تسلط پولیس فورس کو مساوات والی فورس نہیں کہا جا سکتا جو عوام کی مجموعی طور پر خدمت کرتی ہے جب کہ تقریباً نصف آبادی کو ان کا حصہ بننے سے محروم رکھا جاتا ہے۔ مردوں کے غلبہ والی پولیس سروس میں پائے جانے والے چند خلا درج ذیل ہیں:

I. صنف کے لحاظ سے تفریق

الف۔ امتیازی سلوک سب سے واضح چیلنج ہے۔ انصاف کے نظام سے رجوع کرنے والی خاتون کو ایک شکار، گواہ اور مجرم کے طور پر مسلسل امتیازی سلوک کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ مجرم یا ملزم ہونے کے معاملے میں امتیازی سلوک بدتر ہے۔ اگر یہ امتیازی سلوک مکمل طور پر ختم نہ بھی کیا جا سکے پھر بھی پولیس فورس میں مزید خواتین کی بھرتی اس میں تخفیف کا باعث بن سکتی ہیں۔ یہ امتیازی سلوک صرف پولیس فورس سے باہر کی خواتین تک محدود نہیں ہے۔ پولیس میں خواتین کو بھی اپنے مرد ساتھیوں کے ساتھ ساتھ عام لوگوں کے ہاتھوں بھی امتیازی سلوک کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اس چیلنج سے نکلنے کا واحد راستہ یہ ہے کہ مزید خواتین کو پولیس فورس میں اعلی عہدوں پر لایا جائے۔

ب۔ صنفی بنیاد پر تشدد ہمارے معاشرے میں ایک عام رجحان ہے۔ اقوام متحدہ کے فنڈ فار پاپولیشن ایکٹیویٹیز یو این ایف پی اے نے ڈی ایچ ایس 2012-13 کا حوالہ دیتے ہوئے بتایا کہ پاکستان میں 32 فیصد خواتین کو جسمانی تشدد کا سامنا کرنا پڑتا ہے اور 40 فیصد شادی شدہ خواتین کو اپنی زندگی کے کسی نہ کسی موقع پر گھریلو تشدد کا سامنا کرنا پڑا ہے۔ شادی شدہ خواتین پر گھریلو تشدد پر پولیس رپورٹنگ کم ہے اور اس کے استغاثہ کی شرح بھی کم ہے۔ 2021 میں خواتین پر تشدد کے 26,134، خواتین کے اغوا کے 19,271، عصمت دری کے 4,660، اور گھریلو تشدد کے 822 واقعات صرف پنجاب، سندھ اور اسلام آباد سے رپورٹ ہوئے۔ یہ 50,000 سے زیادہ کیسز وہ ہیں جو رجسٹرڈ ہوئے۔ تاہم، اس سے زیادہ تشویشناک اعداد و شمار یہ ہوں گے کہ 2021 میں، پولیس فورس میں 3000 سے زیادہ خواتین نہیں تھیں جو حفاظت اور امن عامہ کے فرائض انجام دیتے ہوئے پچاس ہزار سے زائد پریشان حال خواتین کو ریلیف فراہم کر سکیں۔

د۔ پولیسنگ میں صنفی لحاظ سے حساس نقطہ نظر کا فقدان- پاکستان میں پولیسنگ مردانہ تعصب کا شکار ہے کیونکہ پاکستان میں یہ ایک بہت زیادہ مردانہ پیشہ سمجھا جاتا ہے۔ ایک پولیس خاتون کی جسمانی ساخت، سخت جسم، اور سب سے بڑھ کر "مردانگی" جسے خواتین کے پولیس کا حصہ نہ بنانے کی بڑی وجہ بنایا جاتا رہا ہے۔ زیادہ اہم اور تشویشناک بات یہ ہے کہ خواتین کی بڑھتی ہوئی تعداد کے باوجود زیادہ تر جدید پولیسنگ سسٹمز میں مردانگی برقرار کا تاثر برقرار رہنا ہے۔ سلویسٹری کے مطابق "مثالی فرد"، مردوں اور مردانگی کی تصویر کشی کرتا ہے اور تنظیمی عمل اور ثقافتی عقائد میں شامل ہوتا ہے جو خواتین کو پسماندہ رکھنے کا باعث بنتا ہے اور بالآخر کسی بھی ادارے میں صنفی فرق کو برقرار رکھنے میں اپنا حصہ ڈالتا ہے۔ پاکستان میں پولیس کے معاملے میں، مثالی اہلکار مرد، مضبوط، سخت، تسلط پسند اور اکثر متشدد ہوگا۔ جسمانیت پر زور دینے کے ساتھ، پولیسنگ کا 'کرائم فائٹنگ' ماڈل اس طرح کی خصوصیات کے ساتھ بہت زیادہ مطابقت رکھتا ہے۔ یہ سمجھنا آسان ہے کہ خواتین کس طرح درج بالا تعریف سے باہر ہو جاتی ہیں اور پولیسنگ کے بنیادی کام کے لیے 'غیر موزوں' سمجھی جاتی ہیں۔ پولیس فورس میں خواتین کی شمولیت کی کمی کی وجہ اور اثر دونوں صنفی لحاظ سے حساس نقطہ نظر کے باعث ہے۔ پولیس جس طرح کا "مردانہ" کام کر رہی ہے اس کے لیے پولیس افسران کی مردانہ موجودگی وجہ سمجھی جاتی ہے۔ لیکن یہ ایک اثر بھی ہے کیونکہ پولیس کے پاس اتنی خواتین کی آوازیں نہیں ہیں کہ وہ مردانہ پولیسنگ کا متبادل پیش کر سکے۔ اس طرح صنفی حساس پولیسنگ کو کمزور پولیسنگ سمجھا جاتا ہے۔ پولیس میں خواتین کو مخمصے کا سامنا ہے، چاہے تقلید کے طور پر مضبوط میں شامل ہو، یا کمزور پولیسنگ کو جاری رکھیں۔ آج کل پہلے کی کمزور پولیسنگ کو بھی ایک فروغ ملا ہے جسے سافٹ پولیسنگ یا سافٹ امیج یعنی نرم گوشہ کہا جاتا ہے۔ خواتین پولیس افسران نادانستہ طور پر سافٹ امیج ڈومین میں اتر جاتی ہیں جو ان کی پیشہ ورانہ ترقی کو ہمیشہ متاثر کرتی ہے۔

ج۔ خواتین کی شرکت پر صنفی پولیسنگ کا اثر: مضبوط پولیسنگ کے افسانے نے خواتین کی پولیس فورس میں شمولیت کی کوششوں کو متاثر کیا ہے جبکہ ہماری ثقافت بھی خواتین کی بھرتی کے حوالے سے مخالف کردار ادا کر رہی ہے۔ خواتین کی پولیس میں کم شمولیت صرف خواتین کی جانب سے عدم دلچسپی کی وجہ سے نہیں ہے۔ اس کا زیادہ تعلق پولیس کی جانب سے پذیرائی نہ ملنے سے ہے یعنی مرد پولیس جو خواتین کو اثاثہ کی بجائے ذمہ داری سمجھتے ہیں۔ پولیس کی روایتی سوچ کی جڑیں سماجی اور پیشہ ورانہ قدامت پسندی دونوں میں ہیں۔ وہ پولیس کے ساتھ ترقی پسندانہ نقطہ نظر نہیں رکھنا چاہتے۔ نتیجہ ادارہ جاتی بدانتظامی ہے۔ ایسا نہیں ہے کہ خواتین کے بھرتی ہونے کی طرف رجحان اہم نہیں ہے۔ مثال کے طور پر، کے پی صوبے کی پولیس میں خواتین کی بھرتی کی کمی کا ثقافتی عوامل سے زیادہ تعلق ہے حالانکہ ادارہ جاتی ردعمل بھی خاموش ہے۔

ر۔ امتیازی طرز عمل اور صنفی حساسیت کی کمی- مردانہ تعصب رویے اور زبان میں حساسیت کی کمی سے ظاہر ہوتا ہے۔ "ماچو" کلچر کام کی جگہ پر گندی اور فحش زبان کے استعمال کی حوصلہ افزائی کرتا ہے جسے مجرموں کے ساتھ نمٹنے کے لیے جائز ردعمل سمجھا جاتا ہے۔ خواتین کو اس ثقافت میں غلط سمجھا جاتا ہے اور تفتیش اور ہائی پروفائل سیکورٹی جیسے پیشہ ورانہ کام تفویض کرنے پر ان کے ساتھ امتیازی سلوک کیا جاتا ہے۔ اس کے نتیجے میں خواتین متاثرین اور یہاں تک کہ خواتین مجرموں کو مرد (اور مردانہ) پولیس افسران کے ہاتھوں امتیازی سلوک کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔

خواتین کی حیثیت سے متعلق قومی کمیشن نے یہ تشویش ناک بات بتائی ہے کہ خواتین کے خلاف گھریلو تشدد کا ایک بھی مقدمہ پنجاب تحفظ خواتین کے خلاف تشدد ایکٹ 2016 کے تحت درج نہیں کیا گیا۔ اب مسئلہ قانون سازی کی عدم موجودگی کا نہیں بلکہ ادارہ جاتی صلاحیت اور خواہش کا ہے۔ اس صورت حال میں جو واضح نتیجہ اخذ کیا جائے وہ خواتین کے خلاف تشدد کے مقدمات کے اندراج اور پولیس فورس میں خواتین کی شمولیت کے درمیان تعلق ہے۔

خواتین کی پولیس میں شمولیت۔ چیلنجز اور رُکاوٹیں

خواتین کو پولیس فورس کا حصہ بننے سے پہلے اور بننے کے بعد بھی کئی قسم کی رکاوٹوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اگر پولیس میں بڑی تبدیلی کرنی ہے تو ان رُکاوٹوں کا خاتمہ ضروری ہے۔

I. بھرتیوں میں پایا جانے والا تعصب:

خواتین کو پہلی رکاوٹ کا سامنا اس کرنا پڑتا ہے جب وہ محکمہ پولیس میں اپنے لیے وقف کردہ عہدوں کے لیے درخواست دیتی ہیں۔ پولیس میں بھرتی کے معیارات پرانے ہونے کے علاوہ مردانہ معیارات پر مرکوز ہیں۔ پولیسنگ کا کانسٹیبلری اور مردانہ ماڈل مضبوط پولیس والوں کے رُجحان کی حوصلہ افزائی کرتا ہے۔ طاقت اونچے قد اور سینے کی چوڑائی سے ماپی جاتی ہے جبکہ بھاگنے کی صلاحیت کو جسمانی پُھرتی کا پیمانہ سمجھا جاتا ہے۔ یہاں تک کہ مرد پولیس اہلکاروں کو بھی معاشرے کے افراد کے قد کی اوسط اونچائی سے اوپر سمجھا جاتا ہے۔ مندرجہ ذیل کو مد نظر رکھے بغیر اسی معیار کو من مانی طور کو اپنایا جاتا ہے:

a. عام آبادی کے مردوں اور خواتین کے اوسط قد میں فرق
b. مختلف علاقوں/گروہوں کے اوسط قد میں فرق
c. لڑکوں اور لڑکیوں کی جسمانی سرگرمیوں کے درمیان عمومی موازنہ
d. لڑکیوں کی طرف سے ایسی سرگرمیوں میں ملوث ہونے کے لیے تحمل اور ہچکچاہٹ جو عام طور پر لڑکیوں سے منسوب نہیں ہوتیں

جدول۔5۔ مختلف پولیس فورسز میں خواتین کے لیے جسمانی بھرتی کے موجودہ معیارات

سلسلہ نمبر	پولیس کا محکمہ	قد کا معیار	دوڑنے کا معیار
1	پنجاب	5'2"	کلومیٹر 101.6 منٹ میں
2	سندھ	5'	14 منٹ میں 800 میٹر پیدل چلنا
3	خیبر پختونخوا	5'1"	9 منٹ میں ایک کلومیٹر (این ایم ڈی) 8 منٹ میں 1 کلومیٹر (دیگر)
4	گلگت بلتستان	5'3"	10 منٹ میں 1 اعشاریہ 6 کلومیٹر
5	اسلام آباد پولیس	5'2"	15 منٹ میں ڈیڑھ کلومیٹر
6	موٹروے پولیس	5'4"	14 منٹ میں 1 میل چلنا (تیزی سے چلنا)
7	ریلوے پولیس	5'2"	10 منٹ میں 1 میل چلنا
8	بلوچستان	5' (سپاہی/ٹریفک/انسپکٹر/ڈی ایس پی) (اے ایس آئی) 5'3	کانسٹیبل۔ 1 کلومیٹر 7 منٹ میں اے ایس/انسپکٹر/ڈی ایس پی۔ ضرورت نہیں سارجنٹ/کارپورل۔ 11 منٹ میں 1 میل اور 90 سیکنڈز میں 15 سِٹ اپس

بھرتی کے معیارات کا موازنہ معیار کی کمی اور خواتین کے لیے مردانہ مرکوز جسمانی معیارات کو قدرے کم کرنے کے عمومی انداز کو ظاہر کرتا ہے۔ گلگت بلتستان اور موٹروے پولیس میں "5'3 کی قد کی شرط کے علاوہ معیار معقول معلوم ہوتا ہے۔ موٹروے پولیس قد کی اس شرط کا یہ پیش کیا جاسکتا ہے کہ عام طور پر، ٹریفک پولیس کا قد بڑا ہوتا ہے۔ تاہم بڑا فرق جو دیکھا گیا ہے وہ سندھ پولیس کے لیے عام واک (14 منٹ میں 800 میٹر) سے لے کر موٹروے پولیس کے لیے تیز رفتار واک (1 میل یا 1600 میٹر 14 منٹ) میں اوسطاً ایک میل کی دوڑ جبکہ اسلام آباد پولیس کے لیے 15 منٹ میں 10 منٹ اور 1.5 میل تک مقرر کی گئی ہے۔

پولیس فورس میں سخت تربیت سے پہلے اچھی فٹنس رکھنے کے لیے اعلی کوالیفائنگ معیارات کو جانچا جاتا ہے۔ دوسری طرف، جوابی دلیل ہوسکتی ہے کہ سماجی حالات کی عکاسی نہ کرنے کی وجہ سے یا پولیس کی ملازمت کی نوعیت بھی بدل رہی ہے۔ جسمانی فٹنس بنیادی تربیت میں حاصل کی جاسکتی ہے۔ یہ بھی واضح رہے کہ پولیس سروس آف پاکستان میں میڈیکل فٹنس کے علاوہ سول سروس کے امتحان کے ذریعے بھرتی کیے جانے والے افسران کے لیے پہلے سے کوئی معیار نہیں ہے۔ 2007 سے خواتین کے افسر کیڈر میں شامل ہونے کے بعد بھی یہی سلسلہ جاری ہے۔

II. پولیس فورس میں بھرتی کے عمل تک رسائی اور ماحولیاتی عوامل:

چوبیس گھنٹے کام کی ضروریات اور پولیس کے کام سے منسلک خطرے کی وجہ سے پولیسنگ کو مردوں کے زیر تسلط پیشے کے طور پر پیش کیا گیا ہے۔ سیکورٹی، پولیسنگ کا بنیادی، ہفتے کے ساتوں دن 24 گھنٹے کا کام ہے۔ گشت اور ناکے بھی رات کے وقت کی سرگرمیاں ہیں۔ چھاپے اور پوچھ گچھ کرنے اور مقدمات کی لیڈز کی پیروی کرنے کے لیے تفتیش میں بھی طویل وقت درکار ہوتا ہے۔ اس طرح پولیس کے ادارے ہر وقت چلتے ہیں اور مردانہ بیرک کلچر پولیس اداروں میں پھیل جاتا ہے۔ پولیس افسروں کے ساتھ صبح کے اوقات میں فورس کے نظم وضبط میں بھی نرمی کی جاتی ہے جنہیں لفظی طور پر "جوان" کہا جاتا ہے۔ طویل وقت تک کام کرنا صرف ایک پیشہ ورانہ ضرورت نہیں ہے بلکہ اسے 'مثالی کارکن' کی ایک اہم خصوصیت کے طور پر بھی لیا جاتا ہے۔ یہاں تک کہ مرد، جو کل وقتی پولیسنگ میں شامل ہونے سے ہچکچاتے ہیں، انہیں نظرانداز کر دیا جاتا ہے۔

خواتین کو ایسا ماحول پریشان کن اور چیلنجنگ لگتا ہے جس میں کام کے اوقات زیادہ ہوتے ہیں اور سہولیات ناکافی ہوتی ہیں۔ خواتین کے لیے علیحدہ رہائش یا تو فراہم نہیں کی گئی یا تعداد میں ناکافی ہیں۔ خواتین کو اپنے گھروں سے کام کی جگہ تک ٹرانسپورٹ کے مسائل کا سامنا رہتا ہے۔ زیادہ تر پولیس سہولیات میں علیحدہ واش روم نہیں ہیں۔ ڈے کیئر جیسی جدید سہولیات اب بھی بہت دور کی بات ہے۔ خواتین، شروع میں، رات کی ڈیوٹی دینے سے ہچکچاتی ہیں اور یہاں تک کہ ماحول سازگار نہیں پاتیں۔ سندھ یونیورسٹی جامشورو کے ریسرچرز کی جانب سے ضلع دادو میں خواتین پولیس افسران پر کیے گئے ایک ہم مرتبہ جائزے کے مطالعے میں یہ بات سامنے آئی کہ خواتین افسران کو متعدد چیلنجز کا سامنا ہے، جن میں صنفی تعصب اور امتیاز، ناکافی تربیت اور وسائل، کیریئر کی رہنمائی کی کمی، محدود سہولیات، کمیونٹی سے اعتماد اور تعاون حاصل کرنے میں دشواری، اور زچگی اور بچوں کی دیکھ بھال میں توازن پیدا کرنے میں دشواری شامل ہیں۔ سروے کے جوابات نے ملازمت کے مختلف پہلوؤں کے ساتھ ان کے درمیانی سے کم سطح تک اطمینان ظاہر کیا۔ نیچے دیا گیا جدول اس سلسلے میں ان کے مخصوص ردعمل کو ظاہر کرتی ہے۔

ملازمت کے موقع کی معلومات	ہاں	نہیں
ملازمت کے بارے میں اطمینان	62 ٪	38 ٪
جائے ملازمت کے بارے اطمینان	59 ٪	41 ٪
ذرائع آمدورفت کی سہولت	14 ٪	86 ٪
کام کی جگہ کے بارے میں اطمینان	52 ٪	48 ٪
جائے ملازمت پر تحفظ کا احساس	17 ٪	83 ٪
میڈیکل الاونس	21 ٪	79٪

پولیس کی قیادت خواتین ملازمین کو لاحق مسائل کے پیمانے کو تسلیم کرتی ہے، لیکن جمود کی وجہ سے اور پیمانے اور ملازمت کے تقاضوں کی بنیاد پر اپنے موجودہ نقطہ نظر کا جواز پیش کرتی ہے۔ خواتین کی کم تر اسکیل پر بھرتی ایک انتظامی مسئلہ ہے۔ خواتین اب بھی تعداد میں بہت کم ہیں اور بہت زیادہ بکھری ہوئی ہیں جنہیں مخصوص سہولیات فراہم نہیں کی جاتیں۔ اور جہاں یہ سہولتیں میسر ہیں، وہاں عہدے خالی پڑے رہتے ہیں۔ پولیس کی قیادت اس حقیقت کو تبدیل نہیں کر سکتی کہ پولیس کو ہر وقت مستعدی درکار ہوتی ہے اور پولیس ہسپتالوں کے برعکس جہاں ایک چھت کے نیچے کام ہوتا ہے، ایک ایسا کام ہے جس میں آوٹ ڈور کام کرنا پڑتا ہے۔ یہ طلب کا مسئلہ ہے، جو پولیس قیادت کے کنٹرول سے باہر ہے۔ خواتین کو اس وقت تک کام کرنے کے لیے خوش آمدید کہا جاتا ہے جب تک کہ وہ ادارے کو درپیش موجودہ چیلنجوں کو قبول کرنے کے لیے تیار ہیں جو سمجھوتہ کرنے کے لیے ضروری ہے۔ اس طرح کی سوچ صنفی جوابدہ پولیسنگ کے عزم کی کمی کی نمائندگی کرتی ہے اور صنفی سازگار کام کی جگہ سے حاصل ہونے والے فوائد سے لاتعلق ہے۔

III. خواتین کے لیے ترقی کے محدود مواقع:

پاکستان میں پولیس اہلکار عموماً دو گروہوں میں تقسیم ہوتے ہیں۔ جونیئر اور سینئر رینک. یہاں تک کہ جونیئر رینک میں، جو کانسٹیبل سے شروع ہو کر انسپکٹر تک پہنچتے ہیں، کانسٹیبلز کی اکثریت ہوتی ہے۔ اسسٹنٹ سب انسپکٹر پولیس میں ایگزیکٹیو رینک کا پہلا قدم ہے—جو قانونی اور آپریشنل اتھارٹی رکھتے ہیں۔ خواتین پولیس افسران کو تینوں رینکوں پر بھرتی کیا جاتا ہے لیکن تین وجوہات کی وجہ سے کیریئر کے محدود امکانات سے دوچار ہوتی ہیں۔ انہیں تفتیشی اور اسٹیشن ہاؤس آفیسر (ایس ایچ او) جیسے ایگزیکٹو اور کمانڈ کے فرائض انجام دینے کے بہت کم مواقع ملتے ہیں، رینک کو مزید نچلی سطح پر شروع سے ہی مرد اور خواتین میں تقسیم کیا جاتا ہے جس کی وجہ سے پروموشن کا راستہ محدود ہوتا ہے اور تیسرا یہ کہ خواتین کو تربیت کے کم مواقع ملتے ہیں۔

IV. کام اور زندگی کے مابین توازن کے چیلنجز:

کام اور زندگی کے توازن کے چیلنجز ہر ورک فورس میں خواتین کے لیے عام ہیں۔ پولیس میں خواتین کے لیے یہ چیلنج زیادہ واضح ہے۔ پولیس افسران معمول کے مطابق یہ استدلال کرتے ہیں کہ پولیس میں خواتین کو برقرار رکھنے کے حوالے سے کوئی شعوری اور ادارہ جاتی تعصب نہیں ہے۔ بلکہ پولیسنگ کے تقاضوں میں تبدیلی کی وجہ سے مزید خواتین کی ضرورت ہے۔ یہ خواتین ہیں جو کام پر خاندان اور بچوں کو ترجیح دیتی ہیں۔ دلیل اس بنیاد پر میرٹ کے بغیر ہے کہ خواتین کی ضروریات کے مطابق کام کا ماحول بنانے کے لیے زیادہ کوششیں نہیں کی گئیں۔ ایک ایسے ملک میں جہاں مستقل سرکاری ملازمت کی سب سے زیادہ تلاش اور خواہش کی جاتی ہے، محکمہ پولیس کے لیے خواتین کو برقرار رکھنا مشکل ہو رہا ہے۔ یہ پولیس میں کام اور زندگی کے توازن کی عدم موجودگی کے بارے میں بہت کچھ کہتا ہے۔

عالمی اور علاقائی طرز عمل کی مثالیں:

دنیا بھر کے سرکاری ادارے اور پولیس کے محکمے پولیس فورسز میں خواتین کی مساوی شمولیت کو یقینی بنانے کے لیے اضافی اقدامات کر رہے ہیں۔ ریاستہائے متحدہ امریکہ میں پولیس کی قیادت، ریسرچرز اور پیشہ ورانہ تنظیموں کے ایک اتحاد نے 30 بائی 30 یعنی سال 2030 تک پولیس میں خواتین کی 30 فیصد نمائندگی حاصل کرنے کے لیے اقدام کا آغاز کیا ہے۔ پولیس چیف، انٹرنیشنل ایسوسی ایشن آف پولیس چیفس کے میگزین میں درج ذیل اقدامات کا حوالہ دیا گیا ہے جنہوں نے 30 بائی 30 اقدام کے تحت پولیس کی نمائندگی بڑھانے میں کام کیا ہے۔

- قیادت کی حمایت کا تسلسل
- خواتین پر مبنی نقطہ نظر
- بھرتی کی مہم
- ملازمت کے حصول کے لیے درخواست گزاری آسان عمل
- حمل اور زچگی کی واضح پالیسیاں
- خواتین کے لیے پارٹ ٹائم آپشنز اور ملازمت کا کام بانٹنے کا آپشن
- خواتین کے لیے مخصوص سامان اور یونیفارم
- سرپرستی اور خواتین کے نیٹ ورکس

امریکہ میں بھرتی کرنے والے میٹریل کو جانچنے کے لیے کی گئی ایک تحقیق کے نتائج سے پتہ چلتا ہے کہ خواتین پر مرکوز بھرتی کا میٹیریل درخواست دینے کے لیے حوصلہ افزائی کے تاثرات کو نمایاں طور پر بہتر کرتا ہے، اور خواتین شرکاء کے لیے مواد کے بارے میں مثبت تاثرات پیدا کرتا ہے۔

اختتامیہ:

پولیسنگ میں خواتین کی حیثیت سے متعلق مشاہدات اور تجزیے سے حاصل ہونے والے اہم نتائج درجِ ذیل ہیں؛

i. پاکستان میں پولیس میں خواتین کی شمولیت نہ صرف خطے بلکہ پوری دنیا میں سب سے کم ہے۔
ii. خواتین کی شمولیت میں کمی کی وجہ طلب اور رسد یعنی خواتین کی بھرتی میں پولیس کے محکمے کی ہچکچاہٹ اور خود خواتین کی پولیس میں بھرتی ہونے میں عدم دلچسپی دونوں ضمنی عوامل شامل ہیں۔
iii. خواتین کی بھرتی ہونے کو دیکھیں تو ہمیں خواتین کو یونیفارم فورس میں شامل ہونے کے لیے سماجی اور ثقافتی چیلنجز کا سامنا ہے کیونکہ انہیں جائے ملازمت پر طویل وقت دینا پڑتا ہے جبکہ اس محکمے میں کام کے دوران زندگی کو خطرات لاحق ہوتے ہیں۔

پولیس کے محکموں کی طرف سے خواتین کو پولیس میں بھرتی کرنے کا رُجحان:

a. بھرتی اور تربیت وہ کلیدی شعبے ہیں جو جامع اور حوصلہ افزا ہونے کے بجائے اب بھی اس نظام سے باہر ہیں۔ جسمانی فٹنس کی ضرورت خواتین کے اخراج کی بنیادی وجہ ہے۔
b. کام کا ماحول، ڈیوٹی کے طویل اوقات، ٹرانسپورٹ کی کمی، اور رازداری کی کمی پولیس میں خواتین کے لیے بڑے نقصان دہ عوامل ہیں۔
c. افرادی قوت میں خواتین کی کمی خواتین کی انصاف تک رسائی سے انکار کی بنیادی وجہ ہے۔
d. پولیس صنفی جوابدہ پولیسنگ کے لیے کام کرنے کے طریقے کو تبدیل کرنے کے لیے نہ تو تیار ہے اور نہ ہی خواتین کے لیے زیادہ جگہ ہو گی۔
e. پچھلے پانچ سالوں میں بھرتی کی بڑی مہموں نے پولیس میں خواتین کی بھرتی کو فروغ دیا ہے لیکن اس بڑھتی ہوئی بھرتی کے عمل کو یقینی بنانا ہو گا۔

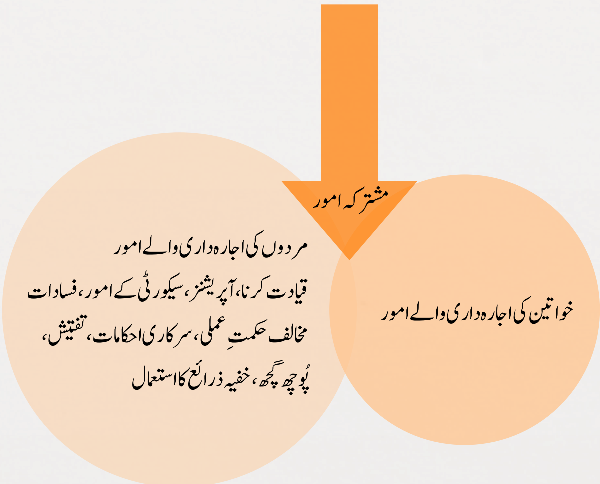
تبدیلی اور مستقبل کا لائحہ عمل:

پاکستان میں پولیس کو خواتین کی خاطر اپنا رجحان بدلنا مشکل لگ رہا ہے۔اس میں اسکیل ایک اہم مسئلہ بن کر ابھرا ہے۔اس وقت بہت کم خواتین ہیں جنہیں پولیس کے طریقے اور ذرائع میں ایڈجسٹ کرنا مشکل ہے۔ حکومت کی طرف سے توجہ نہ دینے کی وجہ سے سکیل ایک مسئلہ ہے۔ مقصد یہ ہونا چاہیے کہ پولیس فورس میں کم از کم ایک تہائی خواتین کی نمائندگی ہو۔ متعلقہ تنظیمی لٹریچر "کریٹیکل ماس" کی اہمیت کو اجاگر کرتا ہے جس سے پتہ چلتا ہے کہ تنظیمی کلچر میں تبدیلیاں اس وقت فعال ہو سکتی ہیں جب اقلیتی گروپ کی نمائندگی تقریباً 35% ہو۔ جب پاکستان میں ایسا ہو گا تو سکیل کا معاملہ طے ہو جائے گا۔

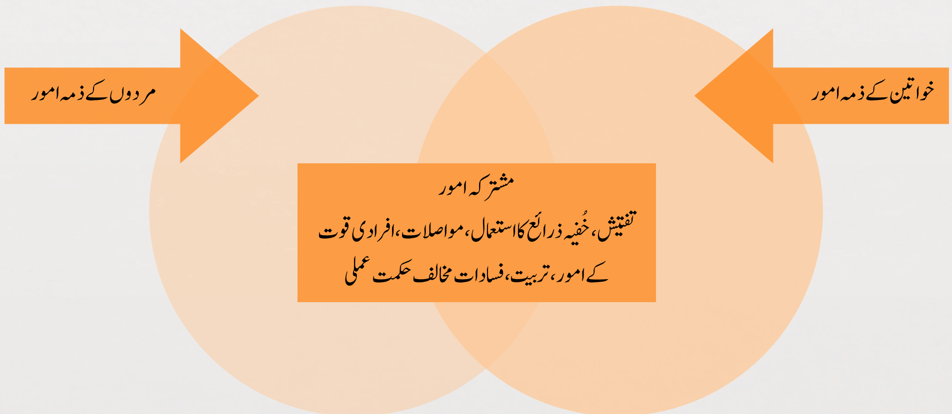
ملازمت کی ضروریات کا مسئلہ بھی سکیل سے منسلک ہے۔ ثقافتی عوامل کو مد نظر رکھتے ہوئے، صرف خواتین کے لیے گشت اور حفاظتی پکٹس ہو سکتے ہیں جیسا کہ بہت سے ممالک میں کیا گیا ہے۔ دن کے اوقات میں خواتین بھی ٹریفک ڈیوٹی کرتی ہیں۔ نفری میں اضافے کے ساتھ، وہ رات کو بھی کر سکتی ہیں۔ جہاں تک پولیس کلچر کا تعلق ہے، تبدیلی کے لیے طویل عرصہ درکار ہے۔ پولیس کا دعویٰ ہے کہ وہ اتنا ہی مہذب ادارہ ہے جتنا کوئی اور ادارہ ہو سکتا ہے۔ مجرموں کے ساتھ معاملہ کرنے سے شائستگی کے تقاضے تبدیل نہیں ہوتے۔ پولیس میں زیادہ خواتین پولیس کو معاشرے میں خواتین کی ضروریات کے لیے مزید ذمہ دار بنائے گی۔ یہ اپنے طور پر پولیس کے رویوں اور طرز عمل میں بڑی تبدیلی لائے گا اور پولیس کلچر میں بہت ضروری تبدیلی لائے گا۔

تعداد کا معاملہ اہم ہے لیکن کافی نہیں۔ پولیس کے ماحول میں بنیادی ڈھانچے کو تبدیل کیے بغیر پولیس سروس میں مزید خواتین کو بھرتی کرنے سے عوامی خدمات کی فراہمی میں مطلوبہ تنظیمی تبدیلی اور بہتری نہیں آئے گی۔ پولیس کو مثالی کارکن کے تصور کو بدلنا ہو گا اور یہ سمجھنا ہو گا کہ بہت سے کام ایسے ہیں جن میں مرد بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کر سکتے ہیں اور بہت سے کام ایسے ہیں جن میں خواتین بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کر سکتی ہیں، لیکن اور بھی کام ہیں جن میں دونوں یکساں طور پر اچھی کارکردگی کا مظاہرہ کر سکتے ہیں۔

پولیس کی ذمہ داریوں کی موجودہ تقسیم



مستقبل میں پولیس کی ذمہ داریوں کی تقسیم



اس وقت ایسے بہت کم کام ہیں جو مرد اور خواتین پولیس اہلکار مشترکہ طور پر کرتے ہیں یا خواتین خود کرتی ہیں۔ مثالی طور پر اور بہترین عمل کے مطابق، زیادہ تر کام مشترکہ طور پر یا مرد یا خواتین پولیس اہلکاروں کو بغیر کسی امتیاز کے انجام دینے ہوں گے۔ اب بھی ایسے کام ہوں گے جو صرف مرد سر انجام دیں گے جیسے سیکورٹی کی تعمیر جیسے کام ایسے ہوں گے جو صرف خواتین ہی انجام دے سکتی ہیں جیسے خواتین اور بچوں سے متعلق جرائم سے نمٹنا وغیرہ۔

لائحہ عمل اور مستقبل میں کرنے کے کام:

پولیسنگ میں خواتین کی شرکت کو بہتر بنانے کے لیے آگے بڑھنے کا راستہ اور اس کے نتیجے میں مجموعی طور پر عوامی خدمات کی فراہمی کو پانچ ترجیحی شعبوں کے ارد گرد مرکوز کرنا ہوگا:

i. سیاسی عزم: پولیسنگ میں خواتین اور صنف کو ترجیح دینے کے لیے سیاسی مرضی پہلا قدم ہے۔ 10 فیصد کوٹہ سرکاری پالیسی ہے لیکن ہدف اب بھی ناقص نظر آتا ہے۔ متعلقہ سیاسی حکومتوں کی طرف سے دس فیصد ہدف کو ترجیح دیے بغیر حالات بہتر نہیں ہوں گے۔ دوسرا آپشن یہ ہو سکتا ہے کہ بجٹ میں مختص رقم کو پولیس میں خواتین کی شمولیت میں بہتری سے جوڑا جائے۔

ii. صنفی لحاظ سے بھرتی: پہلی ترجیح صنفی لحاظ سے بھرتی کی حکمت عملیوں کے ساتھ ہدف شدہ آؤٹ ریچ پروگراموں کے ساتھ ہونا چاہیے۔ جیسا کہ اس مطالعہ میں پایا گیا ہے، سماجی اور ثقافتی رکاوٹوں کے پیش نظر جسمانی فٹنس کی ضرورت بہت سخت ہے۔ سندھ پولیس کی طرز پر جسمانی فٹنس کا معیار تمام پولیس فورس اپنالے تو دباؤ کم ہوگا۔ خواتین کے رول ماڈل کے کردار کو اجاگر کرنے والی ٹارگٹڈ مہمات اور کمیونٹی سپورٹ کو شامل کرنے سے بھی بہت بڑا فرق پڑے گا۔

iii. صلاحیت سازی اور پوسٹنگ: پولیس افسران کے لیے صنفی حساسیت کی تربیت فراہم کرنا، خواتین کی قیادت کی ترقی کے پروگراموں کو بڑھانا، اور پولیس فورس کے اندر سپورٹ نیٹ ورک قائم کرنا خواتین کو پولیس میں برقرار رکھنے کے لیے ضروری ہیں۔ اس وقت، خواتین اور مردوں کے لیے بھرتی کی سطح پر الگ الگ تربیتی کورسز ہیں جو شاید جاری رہیں لیکن آہستہ آہستہ ایک میٹرکس تیار کیا جاسکتا ہے جس سے خواتین کی شرکت میں اضافہ ہوگا۔ خواتین کو ان کاموں کے لیے رہنمائی کرنے کی ضرورت ہے جو انہیں پیشہ ورانہ طور پر متعلقہ بناتے ہیں۔ مثبت کارروائی ہی اس وقت کا واحد حل ہے۔ چار اہم فیلڈ عہدوں - اسٹیشن کلرک (محرار)، اسٹیشن ہاؤس آفیسر (ایس ایچ او)، سب ڈویژنل پولیس آفیسر (ایس ڈی پی او)، اور ڈسٹرکٹ پولیس آفیسر (ڈی پی او)، خواتین پولیس افسران کے لیے کم از کم 15 فیصد کوٹہ مختص کرنے کی ضرورت ہے۔

iv. خدمات کی فراہمی میں بہتری: پولیس ماڈل پولیس سٹیشنز (MPS)، سپیشل انیشیٹو پولیس سٹیشنز (SIPS)، اور پولیس خدمت مرکز (PKM) جیسے متعدد اقدامات کے ذریعے پولیس سٹیشن کے ماحول کو تبدیل کرنے میں مصروف ہے۔ ان میں سے زیادہ تر اقدامات نے متوازی ڈھانچے بنانے کی کوشش کی ہے جبکہ پولیس اسٹیشن کو روایتی طریقے سے کام کرنے کے لیے چھوڑ دیا گیا ہے۔ مزید خواتین خواتین دوست پولیس سٹیشن بنانے میں راہنمائی کریں گی اس طرح خصوصی یونٹس اور ہیلپ لائنز کے ذریعے خواتین کی انصاف تک رسائی کو یقینی بنایا جائے گا، اور کمیونٹی کی شمولیت اور آؤٹ ریچ پروگراموں کو فروغ دیا جائے گا۔ خواتین پولیس اسٹیشن تین دہائیوں سے کام کر رہے ہیں لیکن اثر انداز ہونے میں ناکام رہے ہیں۔ خواتین کے پولیس اسٹیشنوں کا از سر نو تصور کرنے کی ضرورت ہے اور انہیں شہری مراکز میں مکمل اور مکمل وسائل سے لیس خواتین کے پولیس مراکز میں تبدیل کرنے کی ضرورت ہے۔

v. نگرانی اور احتساب: روڈمیپ کا آخری مرحلہ پولیس فورس کے اندر صنفی مساوات پر پیشرفت کی نگرانی کے لیے میکانزم قائم کرنا، اور خواتین اور پسماندہ کمیونٹیز کے لیے خدمات کی فراہمی کا باقاعدہ جائزہ لینا ہے۔ اس بات کو یقینی بنانے کے لیے کہ پولیس کے کام اور ڈھانچے صنفی فریم ورک کے ساتھ ہم آہنگ ہوں، صنفی آڈٹ ایک معمول کی خصوصیت ہونی چاہیے۔ خواتین کی تعداد میں اضافے کے ساتھ ہی پولیس فورس کے اندر ہراساں کرنے کے خلاف فورمز قائم کرنے ہوں گے۔