

# கொள்கைச் சுருக்கம்

இலங்கை பொலிஸ் சேவையில்  
பால்நிலை புரிந்துணர்திறனும்  
உடனடி சேவையும்

# கொள்கைச் சுருக்கம்

இலங்கை பொலிஸ் சேவையில் பால்நிலை புரிந்துணர்திறனும் (Gender Sensitivity) உடனடி சேவையும் (Gender Responsiveness):  
ஒரு மதிப்பீடு.

பெண்களுக்கான ஆய்வு நிலையம்

கொள்கைச் சுருக்கம்: இலங்கை பொலிஸ் சேவையின் பால்நிலை கூருணர்வும் பொறுப்பாண்மையும்

© ஐக்கிய நாடுகள் அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டம், இலங்கை இலங்கை UNDP யினால் வெளியிடப்பட்டது, 2019

ஆய்வுக் குழு உறுப்பினர்கள்

ரமணி ஜயதிலக்க

ஆஷா அபேசேகர

லீலாங்கி வணசுந்தர

சுஜாதா விஜேதிலக்க

பெண்கள் ஆராய்ச்சி நிலையம் (CENWOR)

225/4, பேணார்ட் சொய்சா வீதி, (கிருள வீதி), கொழும்பு 5.

தொலைபேசி: 94-11-2369530 / 94-11-2502153

மின்னஞ்சல்: cenworsrilanka@gmail.com

இணையத்தளம்: www.cenwor.lk

பொறுப்புத் துறத்தல்

இந்த வெளியீட்டின் உள்ளடக்கம் UNDP யின் அல்லது பங்களிப்பு நிறுவனங்களின் கருத்தையோ அல்லது கொள்கைகளையோ ஏதேனும் ஏற்பிசைவையோ பிரதிபலிக்கவில்லை. இந்த வெளியீட்டில் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள பதவிப் பெயர்கள் மற்றும் சாதனங்களின் சமர்ப்பித்தல் ஏதேனும் நாட்டின், ஆட்புலத்தின் அல்லது நகரின் அல்லது அதன் அதிகாரிகளின் அல்லது அதன் எல்லைப்பகுதிகள் அல்லது எல்லைகள் தொடர்பான UNDP யின் வெளிப்பாட்டை அல்லது ஏதேனும் அபிப்பிராயத்தைக் மறைபொருளாகக் குறிப்பவையல்ல.

இந்த வெளியீடு கிடைக்கும் இணையத்தள முகவரி: <http://www.lk.undp.org/>

## இலங்கை பொலிஸ் சேவையில் பால்நிலை புரிந்துணர்திறனும் உடனடி சேவையும் : ஒரு மதிப்பீடு.

### (Gender Sensitivity and Responsiveness of Sri Lanka's Police Service : An Assessment)

#### அறிமுகம் : பெண்களினதும் சிறுவர்களினதும் பாதுகாப்பும், பாதுகாப்பு உத்தரவாதமும் (Introduction -Safety and Security of Women and Children)

இலங்கையில் பெண்களுக்கும் சிறுவர்களுக்கும் எதிரான வக்கிரமான வன்முறை குடும்பங்களிலும், பணி செய்யும் இடங்களிலும், சமுதாயத்திலும் காணப்படுகின்றது. இதில் உடல், உளவியல்ரீதியான வன்முறைச் செயல்கள் நிஜவாழ்விலும் இணையங்களிலும் கூட காணப்படுகின்றன. பெண்களுக்கும் சிறுவர்களுக்கும், உடல்ரீதியான பாதுகாப்பும், பாதுகாப்பை உத்தரவாதப்படுத்தும் நடைமுறைகளும் அவர்களுடைய நல்வாழ்வுக்கு மிகவும் அடிப்படையானது. அத்துடன் பொதுவாழ்வில் அவர்கள் ஈடுபடுவதற்கும் பாதுகாப்பு அத்தியாவசியமானது. பெண்களுக்கும் குழந்தைகளுக்கும் அவர்களது பொதுவாழ்வையும், தனிப்பட்ட வாழ்க்கையையும் பாதுகாப்பானதாகக் சவாலை எதிர்கொள்ளல் பல பொது நிறுவனங்களின் கடமையாகும். அந்த நிறுவனங்களில் நடுநாயகமாக விளங்குவது பொலிஸ் சேவையாகும். ஒரு நாட்டின் பொலிஸ் சேவை நிறுவனம்தான் உண்மையில் பெண்களின் உடல்ரீதியான பாதுகாப்பையும், பாதுகாப்புக்கான உத்தரவாதத்தையும் வழங்கவேண்டிய கடமையை கொண்ட நிறுவனமாகும். பாதுகாப்பு பெண்களின் உரிமையாகும். அத்துடன் பெண்கள் மற்றெல்லா உரிமைகளையும் அனுபவிப்பதற்கு பாதுகாப்பு உரிமை அத்தியாவசியமான முன் நிபந்தனையாகும். எனவே பெண்களினதும் சிறுவர்களினதும் நல்வாழ்வை மேம்படுத்தவும், அவர்களது உரிமைகளை மதித்து ஆதரவு வழங்கவும் பொலிஸ் நிறுவனம் ஓர் பிரதான பாகத்தை வகிக்க முடியும்.

இலங்கையின் பொலிஸ் சேவை (Sri Lanka Police ) ஆண்/பெண் பாலாரைப் பொறுத்தவரை எந்தளவு புரிந்துணர்திறனுடனும் கரிசனையுடனும் விரைந்து செயற்படுகிறது என்பதை மதிப்பீடு செய்வதைப் பொதுவான குறிக்கோளாகக் கொண்டு மேற்கொள்ளப்பட்ட ஆய்வின் தொகுப்பே இந்த ஆவணமாகும். இந்த ஆய்வு இரு பகுதிகளைக் கொண்டதாகும். முதலாவது (ஆய்வு A) சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்கும் மெதிரான துஷ்பிரயோகங்களைத் தடுப்பதற்கான பிரதேச பணியகத்திற்கான (Divisional Bureaus for the Prevention of Abuse of Children and Women) மதிப்பீடாகும். இலங்கை முழுவதும், பெண்களுக்கும் சிறுவர்களுக்கும்மான கருமபீடங்களில் அவர்களுக்கு எவ்வாறான தரமான சேவை வழங்கப்படுகிறது என்பதை மதிப்பீடு செய்வதுடன், அந்த பீடங்களில் அதிகாரிகள் உள்ளனரா என்ற பகுப்பாய்வையும், இந்த ஆய்வு மதிப்பீடு செய்தது. இரண்டாவது (ஆய்வு B) இலங்கை பொலிஸ் சேவையில் பாலின சமத்துவம் பேணப்படுகிறதா என்பதை மதிப்பீடு செய்தது. இலங்கை பொலிஸ் சேவைக் கட்டமைப்பில் , செயற்பாடுகளில் பொறிமுறைகளில், மற்றும் தினசரி நடவடிக்கைகளில் பாலின ரீதியான பாகுபாடு எந்த அளவுக்கு ஆழமாக வேரூன்றியுள்ளது என்பதை இது பகுப்பாய்வு செய்தது.

#### மதிப்பீடு - சமத்துவத்தை ஆதரித்தல் , நல்வாழ்வை மேம்படுத்தல் (The Assessment – Upholding Equality and Promoting Wellbeing)

பால்நிலை புரிந்துணர்திறனுடனும், கரிசனையுடன் கூடிய விரைந்த செயற்பாடும் கொண்ட பொலிஸ் சேவை என்பது ஆண்கள், பெண்கள், சிறுவர்கள், சிறுமிகள் ஆகியோரின் தனித்துவமான, வெவ்வேறுபட்ட

பாதுகாப்புத் தேவைகள், நீதி தேடல்கள் என்பவற்றை வழங்கக் கூடிய ஒரு பொலிஸ் சேவையாகும். அத்துடன் ஆண்கள், பெண்கள் இரு பாலாரினதும் சமமான பங்குபற்றலை மேம்படுத்தும் ஒரு பொலிஸ் சேவையுமாகும். சமுதாயத்தில் பெண்களுக்கும், ஆண்களுக்கும் தனித்துவமான தேவைகள் உள்ளன என்பது, ஆண் பெண் சமத்துவம் தொடர்பான நீண்ட விவாதங்களின் மூலம் நிலை நாட்டப்பட்டுள்ளது. பாலின வேறுபாட்டிற்கு பாராமுகமாய் இருக்கின்ற அல்லது ஆண் - பெண்ணிற்குப் பொதுவான பொறிமுறைகளும், நடைமுறைகளும் காணப்படுவதால் பெண்களின் தேவைகள் நிறைவேற்றப்படாமல் இருக்கின்றன. இவை உண்மையில் பெண்களின் குறிப்பிட்ட தேவைகளைப் பொறுத்தவரை உணர்வின்றி இருப்பதனால், அல்லது பாராபட்சமாக இருப்பதனால் நிறைவேறாமல் போகலாம்.

இலங்கை பொலிஸ் சேவையில் பால்நிலை புரிந்துணர்திறனுடனும் மற்றும் கரிசனையுடன் (விரைந்து) செயற்படல் எவ்வாறுள்ளது என்ற மதிப்பீடு, ஒன்றுக்கொன்று தொடர்புள்ள மூன்று நியதிகளின் அடிப்படையில் மேற்கொள்ளப்பட்டது:

- சமுதாயத்தில் உள்ள பெண்களின் மற்றும் சிறுவர்களின் பிரச்சினைகளுக்கும், கவலைகளுக்கும் ஏற்றவிதமாக விரைந்து செயற்பட விஷேடமாக வகுக்கப்பட்ட புரிந்துணர்திறனுடன் கூடிய சேவையும், பொறிமுறையும் உள்ளனவா?
- பொலிஸ் சேவையில் உள்ள பெண்களின் எண்ணிக்கை.
- பொலிஸ் நிறுவனத்தின் உள் கட்டமைப்பில், நடைமுறையில் பொறிமுறைகளில் பால்நிலை சமத்துவத்திற்கான கொள்கைகளும், விழுமியங்களும் கடைப்பிடிப்பதற்கான அர்ப்பணிப்பு காணப்படுகின்றதா?

குறித்த மதிப்பீட்டிற்கான நியதிகள் ஒன்றுடன் ஒன்று தொடர்புபட்டவை. ஏனெனில் பின்வரும் நிபந்தனைகள் நிறைவேறாவிட்டால் பொலிஸ் நிறுவனத்தால் குடிமக்களின் பால்நிலை வேறுபாட்டிற்கிணங்க நல்ல பயன்தரக்கூடிய சேவையை வழங்கமுடியாது.

- பெண்களினதும் , சிறுவர்களினதும் தேவைகளை நிறைவேற்றும் விதமாக விஷேட சேவைகள், பொறிமுறைகள் என்பன உருவாக்கப்படாவிடில், அதாவது, பெண்களுக்கான விஷேட கருமபீடங்கள் பொலிஸ் நிலையங்களில் அமைக்கப்படாவிட்டால் அல்லது பெண்கள் வீட்டில் நடக்கும் வன்முறை போன்ற “அவமானகரமான”, பொதுவாக தனிப்பட்ட பிரச்சினை என்று நோக்கப்படும் பிரச்சினைகள் பற்றி முறைப்பாடு செய்யும்போது, பொலிஸ் அதிகாரிகள் புரிந்துணர்வுடனும் கரிசனையுடனும் விரைந்து செயற்படாமல் இருந்தால்
- பொலிஸ் நிறுவனங்களில் பால்நிலை சமத்துவம் பற்றிய கொள்கைகளுக்கு ஆதரவளித்து மதித்து மேம்படுத்தப்படாவிட்டால் , எப்போதும் போல கருமபீடங்களில் வேலைசெய்வதற்கு பெண்கள் சிறப்பானவர்கள் அல்லது முன்னரங்க வேலைகளை அவர்களால் செய்ய முடியாது. மேலும் பெண்கள் பற்றிய நேர்மறையான மனோபாவம் என்பவற்றை வெளிப்படையாகவே முறியடிக்காவிட்டால், மேலும் கொள்கைகள் மூலமாக பால்நிலை சமத்துவத்தை ஆக்கத்துடன் மேம்படுத்தாவிட்டால்
- பொலிஸ் சேவையில் பெண்கள் போதிய எண்ணிக்கையில் இல்லாவிட்டாலும், பால்நிலை சமத்துவ கொள்கைகளுக்கு ஆதரவும் பாதுகாப்பும் கிடைக்காது.

## பெண்கள் பொலிஸ் சேவையில் பணிசெய்ய வேண்டும் என்பதற்கான காரணங்கள்; (Rationale for Women's Presence in Police Services)

பொலிஸ் சேவையில் மரபுரீதியாக ஆண்களுக்கே உரிய தகுதிகளும் திறன்களும் என்ற வகையில், ஆயுதங்களைக் கையாளுதல், உடற்தகுதி என்பனவற்றுடன் ஆண்களைப் போன்று, அதேயளவு ஆற்றலும், பொலிஸ் சேவைக்கான தகுதியும் கொண்டவர்கள் பெண்கள் என்ற விடயம் வலியுறுத்தப்படுகின்றது. இதற்கான வலுவான ஆதாரங்கள் இந்த ஆய்வின் முடிவுகளிலும், பொலிஸ் சேவையில் பெண்கள் தொடர்பான சர்வதேச ஆய்வுக்கட்டுரைகளிலும் காணப்படுகின்றன. பொதுமக்களின் நம்பிக்கையையும், விசுவாசத்தையும் பேணும் விதமாக மிக அணுகூலமான பொலிஸ் சேவைப் பாணியொன்றை பெண்கள் கடைப்பிடிக்கிறார்கள் என்று ஏற்கெனவே உள்ள ஆதாரங்கள் எமது ஆய்வுக்கு வலுசேர்க்கின்றன. பொதுமக்களுடன் பெண் பொலிஸார் தொடர்புகொள்ளும் அணுகுமுறையும் அதிகம் முரணற்ற அணுகுமுறையாகும். அதாவது பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகள் தமது அதிகாரத்தைத் துஷ்பிரயோகம் செய்பவர்களாக அதிகம் காணப்படுவதில்லை. சமூகத் தேவைகளைப் பொறுத்தவரை பெண் பொலிஸார் புரிந்துணர்வுடனும் கரிசனையுடன் செயற்படுபவர்களாவர். ஆண் பொலிஸார் பொதுவாக கையாளுதல் முரட்டுத்தனமான அணுகுமுறையை விட பெண் பொலிஸாரின் பாணி விரும்பத்தக்கதாக உள்ளது. பெண் பொலிஸார் பெருமளவில் ஊழல் பேர்வழிகளாகவும் காணப்படுவதில்லை. சமுதாயத்தில், பொலிஸ் கண்காணிப்பு செய்வதிலும், நட்புறவைக் கட்டியெழுப்புவதிலும் பாரியளவில் சமுதாயத்தில் ஈடுபடுவதிலும், இவற்றை மேம்படுத்துவதிலும் மேற்கூறிய பண்புகள் முக்கியமான விடயங்களாகும்.

பால்நிலை பற்றிய வழமையான விம்பத்தை தொடர்ந்து வலியுறுத்தும் நோக்கில் இந்த நல்ல அம்சங்கள் இந்த ஆய்வில் கோடிட்டுக் காட்டப்படவில்லை. மாறாக பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகள் பொதுமக்களால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டுள்ளனர் என்பதையும் இலங்கை பொலிஸ் சேவையில் அவ்வாறு காணப்படவில்லை என்பதையும் வலியுறுத்துவதே எமது நோக்கமாகும்.

## மதிப்பீடு செய்வதற்கான காரணங்கள் (Rationale for Assessment)

பால்நிலை புரிந்துணர்திறனுடன், பால்நிலைக்கேற்றவாறு கரிசனையுடன் செயற்படக்கூடிய பொலிஸ் சேவையொன்று இருக்குமானால், பெண்கள், ஆண்கள், சிறுவர்கள், சிறுமிகள் ஆகியோருக்கான விவேக பாதகாப்பு, பாதுகாப்பு உத்தரவாதம் வழங்கவும், தீங்குகளை உறுதியாகத் தடுக்கவும் முடியும். அவ்வாறு செய்வதற்கு, பால்நிலை பாரபட்சம் காட்டாத பொலிஸ் நிறுவனங்கள் தொடங்கப்படுவதற்கான அர்ப்பணிப்பு (பற்றுறுதி) வேண்டும். அந்த நிறுவனத்தின் அமைப்பு குடிமக்களின் பன்முகத் தன்மையைப் பிரதிபலிக்கவேண்டும். அத்துடன் குடிமக்களுக்கும் பதில்கூறும் கடப்பாடுடையதாக இருக்கவேண்டும். சட்டத்தின் ஆட்சியைப் பாதுகாப்பது பொலிஸ் சேவையின் பிரதான அதிகார ஆணைகளில் ஒன்றாகும். எனவே அதனைச் சிறப்பாக நிறைவேற்றுவதற்கு பாலின புரிந்துணர் திறனுடன், அதற்கேற்ப உடனே செயற்படும் பொலிஸ் நிறுவனம் ஒன்றினால்தான் முடியும்.

பால்நிலை புரிந்துணர்திறனுடன் கூடிய பொறிமுறைகளும் செயற்பாடுகளும் உள்ளிட்ட பெண்கள், சிறுவர்கள் ஆகியோரின் விவேக பால்நிலை பாதுகாப்பு அம்சங்கள், பாதுகாப்பு உத்தரவாதம் என்பவற்றை நிறைவேற்றக் கூடிய பொலிஸ் சேவைகள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். சகல குடிமக்களின் நல்வாழ்வை உறுதிப்படுத்தவும், உரிமைகளைப் பாதுகாக்கவும் சேவை செய்வதற்கென்று உருவாக்கப்பட்ட பொலிஸ் நிறுவனங்களில் மேற்கூறியவிதமான சேவைகள் கிடைக்க ஏற்பாடு செய்வது அவசியமானது. அதேவேளை

பொலிஸ் நிர்வாகத்தில் அதன் கட்டமைப்பு படிமுறை முழுவதிலும் பெண்களின் பிரதிநிதித்துவம் இல்லாவிட்டால் சமுதாயத்தில் வாழும் பெண்கள், சிறுவர்கள் ஆகியோரின் தேவைகளையும், கரிசனைகளையும் திறம்பட நிறைவேற்ற, (பொலிஸ் ஒரு நிறுவனம் என்ற ரீதியில்), இயலாது என்பது தெளிவானதாகும்.

பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகள் தமக்கு இழைக்கப்பட்ட அநீதி, பாரபட்சம், தொல்லைகள் மற்றும் வன்முறை என்ற அனுபவங்கள் கொண்டவர்கள். எனவே அவர்கள் பெண்களுக்கும், சிறுமிகளுக்குமான பாதுகாப்பு அதற்கான உத்தரவாதம் என்பவை தொடர்பில் புரிந்துணர்வுடன் (உணர்வு பூர்வமாக) செயற்படுவார்கள் என்ற ஒரு நம்பிக்கையின் அடிப்படையில், பால்நிலை ரீதியான தேவைகள் சம்பந்தப்பட்ட அம்சங்களுக்கும் மிகவும் சிறப்பான முறையில் கரிசனை காட்டுபவர்கள் -அதிலும் கூட பால்நிலை ரீதியான வன்முறைகளுக்கு சிறப்பான விதத்தில் உணர்வுடன் செயற்படுவார்கள்.

ஆயினும் பொலிஸ் சிறுவனத்தினுள் பால்நிலை சமத்துவக் கொள்கைகள் பற்றிய ஒரு அர்ப்பணிப்பு - (ஓர் பற்றுறுதி) - இல்லையென்றால், பொலிஸ் சேவையில் பெண்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரிப்பது மட்டும் போதுமானதல்ல. பெண்கள் அதிகாரத்தையும் சமூக அந்தஸ்துக்கான பதவிகளையும் நாடுவது என்பது, சமுதாயத்தில் பால்நிலை தொடர்பான நியமங்கள், அவர்களின் பாங்கு பாகம் எவ்வாறு கட்டமைக்கப்பட்டுள்ளது என்ற அம்சங்களினால் தீர்மானிக்கப்படுகின்றது. மறுபுறத்தில், ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்குமிடையிலான உறவு என்பது சமத்துவமற்ற அதிகார அம்சங்களின் ஆதிக்கத்திற்குட்பட்டிருக்கிறது. இதனால் பெண்கள் அநீதிக்கும், வன்முறைக்கும் ஆள்படும் பலவீனம் உள்ளவர்கள் ஆகிறார்கள். பால்நிலை புரிந்துணர்திறன் மற்றும் பால்நிலைகேற்றவாறு உடன் செயற்பாடுகள் போன்ற கொள்கைகள் ஓர் கட்டமைப்பிற்கான உத்திகளாகும். இவற்றைக் கையாண்டு பெண்கள் மத்தியில், பாதுகாப்பு, திருப்தி, நம்பிக்கை போன்ற உணர்வுகளை மேம்படுத்தக் கூடிய பொறிமுறைகளை ஏற்படுத்தலாம். அப்படி ஏற்படுத்துவதற்காக சிறந்த முறையில் நீதி தேடல், பாதுகாப்புத் தேடல், நல்ல பயனளிக்கும் விதமாக, வெளிப்படைத் தன்மை கொண்ட, நம்பகமான பொலிஸ் சேவையை வழங்குவதை உறுதிசெய்ய வேண்டும்.

பாரபட்சமற்றதும், குடிமக்களின் பன்முகத்தன்மையைப் பிரதிபலிப்பதும், பெருமளவில் பொதுமக்களுக்கும் வகை சொல்லக் கூடியதுமான ஒரு பொலிஸ் நிறுவனத்தைக் கட்டமைக்க இவ்வாறான கொள்கைகள் பாங்களிப்புச் செய்யும். (அவ்வாறு செய்யும்போது) சட்ட ஆட்சியை பாதுகாத்தல் என்பதை தன் பிரதான ஆணை (கட்டளை)களில் ஒன்றாகக் கொண்டுள்ள பொலிஸ் நிறுவனம் அதனைத் திறம்பட நிறைவேற்ற முடியும்.

மேலும், ஐக்கிய நாடுகளின் பாதுகாப்புச் சபைத் தீர்மானம் 1325ற்கு ஏற்ப சமாதான நடவடிக்கைகளில் பெண்களின் பாங்கு அங்கீகரிக்கப்பட்டு மேம்படுத்தப்பட வேண்டும். குறிப்பாக முரண்பாடு (போர்) காலத்திலும், அதன் பின்னரும் போர் (அல்லது முரண்பாடுகளின்) முடிவின் பின்னர் சமாதானத்தை நிலை பெறச் செய்வதில் பிரதானமான கூறுகளாக உள்ளவை, ஜனநாயக ஆட்சி, முரண்பாடு தீர்த்தல், பொருளாதார செயற்பாடுகள் என்பனவாகும். இவற்றில் பெண்களின் பாங்களிப்பை மேம்படுத்துவதே இதன் நோக்கமாகும்.

ஒட்டுமொத்தமாகப் பார்த்தால் , கடந்த தசாப்தங்களில் பொலிஸ் சேவை (கண்காணிப்பு) என்பதன் இயல்பு மாற்றமடைந்துவிட்டது. கடந்தகாலத்தில், சட்டத்தையும் ஒழுங்கையும் நிலைநாட்டுதல் என்றால் அதிகாரபலத்தைப் பிரயோகிப்பதும், ஆயுத பலத்தை பயன்படுத்துவதும் என்றே புரிந்துகொள்ளப்பட்டது. எனவேதான், பொலிஸ் தொழிலுக்கு வருவதற்கு உடந்தகுதியாக மிருக பலமும், உயரமும், உடல் எடையும் முதன்மையாக்கப்பட்டது. பின்னர் மாற்றம் ஒன்றை ஏற்படுத்துவதற்கான பொலிஸ் கண்காணிப்பு முறையை நோக்கிய ஓர் நகர்வு – அதாவது 'சமூக கண்காணிப்பு' என்பது, பொலிஸ் சேவை என்பதன் இயல்பில் ஓர் புதிய எண்ணக்கருவை தோற்றுவித்துவிட்டது. பொலிஸ் தொழிலுக்கு உயர்தர உடந்தகுதி இன்னமும் தேவையாக உள்ளது. ஆயினும் மிகவும் முக்கியமானதாக கருதப்படுபவை, முதன்மைப்படுத்தப்படுபவை என்னவென்றால் - ஓர் அறம் சார்ந்த குணஇயல்பு, மற்றும் நபர்களுக்கிடையிலான தொடர்பாடல் திறன், பிரச்சினைகளையும், முரண்பாடுகளையும் தீர்க்கும் திறன் என்பவையாகும். இந்த குணஇயல்புகள் தொடர்பில் ஆண் அல்லது பெண் என்ற சிந்தனை எழமுடியாது. இருப்பினும் சட்டம் ஒழுங்கு பிரச்சினைகள் தொடர்பில் பணியாற்றும்போது பெண் பொலிஸார் இவ்வாறான குண இயல்புகளை ஆண் பொலிஸாரை விட சிறப்பாக நிரூபித்துள்ளார்கள் என்று ஆய்வுகள் காட்டுகின்றன.

## மதிப்பீட்டின் குறிக்கோள்கள் (Objectives of the Assessment)

இந்த மதிப்பீடு இரண்டு பகுதிகளாக மேற்கொள்ளப்பட்டது.

- இலங்கை பொலிஸ் நிறுவனத்தால் உருவாக்கப்பட்ட சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்குமெதிரான துஷ்பிரயோகங்களைத் தடுப்பதற்கான பிரதேச பணியகம் எவ்வாறு இயங்குகின்றது என்பது தொடர்பில் ஓர் ஆழ்ந்த புரிதலைப் பெறுவதற்கான ஓர் ஆய்வாக முதற்பாகம் (ஆய்வு A) வடிவமைக்கப்பட்டது. சிறுவர்களுக்கும், பெண்களுக்குமான பிரதேச பணியகத்தினால் அவர்களுக்கு வழங்கப்படும் சேவை அவர்களது தேவைக்கு ஏற்ப எந்தளவிற்கு புரிந்துணர்வு பூர்வமாகவும் கரிசனையுடனும் உடனடியாக வழங்கப்படுகிறது என்பதையும் அத்துடன் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கும் மேலும்' மனம் புண்படாமல் மேலும் பாதிப்புக்குள்ளாகாத வகையில் உரிய கரிசனையுடன் நடவடிக்கைககள் எவ்வாறு எடுக்கப்படுகிறது என்பதையும் மதிப்பீடு செய்வதே இந்த ஆய்வின் ஒட்டுமொத்த குறிக்கோளாகும்.

ஆய்வு A யின் விஷேடமான குறிக்கோள்கள் என்னவெனில் : சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்குமான பணியகத்தின் கட்டமைப்பு, செயற்பாடு, அதில் பணியாற்றுவோரின் உறுப்புரிமை என்பவற்றை அட்டவணைப்படுத்தல் அதன் பொறிமுறைகளையும் அவை எவ்வாறு இயங்குநிலையில் உள்ளன என்பதையும் இனங்காணல், அதற்கான வளங்கள் எவ்வாறு ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டுள்ளது என்பதை ஆய்வு செய்தல், வழங்கப்படும் சேவையின் தன்மையை மதிப்பீடு செய்தல்; மேலும் இலங்கை முழுவதிலும் உள்ள பெண்களுக்கும் சிறுவர்களுக்குமான பணியகங்களின் கருமபீடங்களில் பணியாளர்கள் இருக்கிறார்களா என்பதைப் பகுப்பாய்வு செய்தல் என்பனவாகும்.

- இரண்டாவதாக ஆய்வு B, என்பது இலங்கை பொலிஸ் சேவையில் உள்ள பெண் அதிகாரிகளின் அந்தஸ்து எத்தகையது என்பதையும், அவர்கள் தம் கடமைகளை ஆற்றும்போது எதிர்கொள்ளும் சவால்கள் எவை என்பதையும் பகுப்பாய்வு செய்வதற்கு ஏற்றபடி வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. இலங்கை பொலிஸ் நிறுவனத்தின் கட்டமைப்பு நடைமுறைகளில், அதன் பொறிமுறைகளில் மற்றும் நாளாந்த நடவடிக்கைகளில் எந்தளவிற்கு பால்நிலை பாரபட்சம் ஆழ வேரூன்றியுள்ளது



என்பதை பகுப்பாய்வு செய்வது இந்த ஆய்வின் ஒட்டுமொத்த குறிக்கோளாகும்.

ஆய்வு B யின் விஷேடமான குறிக்கோள்கள் என்னவெனில் : இலங்கை பொலிஸ் நிறுவனத்தின் கட்டமைப்பு படிமுறையில் பெண்கள் உள்ளனரா என்பதை இனங்காணல் நடைமுறையில் உள்ள பால்நிலை சமத்துவத்தை அழித்தொழிக்கும் கொள்கைகளில் செயற்பாடுகளில் அதன் பொறிமுறைகளில் உள்ள வேறுபாடுகளை இனங்காணுதல் மேலும் பெண்களுக்கு பாரபட்சம் காட்டும் நடைமுறைகளை மதிப்பீடு செய்தல் என்பனவாகும்.

## ஆய்வு முறைகள் (Research Methods)

இந்த ஆய்வுமுறை இரு பகுதிகளைக் கொண்டதாகும்.

1. ஆவண ஆய்வுகள்
2. ஆரம்ப தரவு சேகரித்தலும் பகுப்பாய்வு செய்தலும்.

ஆவண ஆய்வின்போது (i) பொதுவானதும் மற்றும் உள்நாட்டு ஆவணங்களான கையேடுகள், சம்பந்தப்பட்ட உள்நாட்டு ஆவணங்களின் கொள்கைப் பகுப்பாய்வு மேற்கொள்ளல் அத்துடன் (ii) கல்விசார் ஆய்வுகள், வெளியீடுகள், ஆய்வு அறிக்கைகள், ஒழுங்காக வெளிவரும் ஆய்வுகள், மதிப்பீடுகள், கொள்கை விளக்கச் சுருக்கங்கள் மற்றும் இது சம்பந்தப்பட்ட துண்பியல் கட்டுரைகள் என்பவற்றை ஆய்வு செய்தல்.

ஆரம்ப தகவல் தரவு அளவுப்பகுப்பாய்வு முறையிலும், தரவுப் பகுப்பாய்வு முறையிலும் சேகரிக்கப்பட்டது. இதில் கரிசனையுடையோர், மற்றும் பொலிஸ் அதிகாரிகள், அரசசேவை வழங்குனர்கள், அரசுசார்பற்றோர், குடிமக்களின் சமுதாய அமைப்புகள், பெண்களுக்கான செயற்பாட்டாளர்கள், பாதிக்கப்பட்டு உயிரவாழ்வோர் மற்றும் சமுதாய அங்கத்தவர்கள் உட்பட்ட அனைத்து நிலை தரப்பினரிடமும் தரவுகள் சேகரிக்கப்பட்டது.

ஒன்பது மாகாணங்களிலும் உள்ள 42 பிராந்திய பணியகங்களையும் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தக் கூடியதாக "A" – "B" என்ற மாதிரி தொகுதிகள் தெரிவு செய்யப்பட்டன. மாதிரி 'A' யின் தெரிவு பின்வரும் அடிப்படையில் மேற்கொள்ளப்பட்டது. ஒவ்வொரு மாகாணத்திலும் 15 பிராந்திய பணியகங்களை தமக்குக் கீழ் இயங்கிவரும் பத்திற்கு மேற்பட்ட பொலிஸ் நிலையங்களைக் கொண்ட இரண்டு பொலிஸ் பிரிவுகள் அவையாவன : மருதானை, கம்பஹா, மாத்தறை, தங்காலை, மொனறாகலை, இரத்தினபுரி, குருநாகல், நிக்கவரெட்டிய, அனுராதபுரம், கண்டி, நுவரெலியா, அம்பாறை, மட்டக்களப்பு, யாழ்ப்பாணம், வவுனியா. பொலிஸ் நிலையப் பொறுப்பதிகாரி (OIC) மற்றும் 15 பிராந்திய நிறுவனங்களிலும் பணியாற்றும் அதிகாரி ஒருவரிடமும் கட்டமைக்கப்பட்ட கேள்விக் கொத்தின் மூலம் நேர்காணல் நடாத்தப்பட்டது.

மாதிரி B யில் எஞ்சியோர் அடங்குவர்:- அதாவது, 27 பிராந்திய பணியகங்கள், பொலிஸ் நிலையப் பொறுப்பதிகாரி (OIC) மற்றும் ஒவ்வொரு பிராந்திய பணியக அதிகாரி ஒருவர் சகிதம் நடைபெற்ற செயலமர்வுகளின் போது மாதிரி B யிற்கான தகவல்கள் திரட்டப்பட்டன. கொழும்பு, குருநாகல், ஹபரண, நுவரெலியா, யாழ்ப்பாணம் ஆகிய இடங்களில் இந்த செயலமர்வுகள் நடாத்தப்பட்டன.

மேலும் முதற்கட்ட தரவுகள் (i) பொலிஸ் சேவையில் உள்ள மூத்த உயர்பதவி வகிக்கும் ஆண்களிடமும் பெண்களிடமும் நடாத்திய முழுவிபரமான நேர்காணலின்போது (in-depth qualitative interviews) திரட்டப்பட்டன. {பொலிஸ் இன்ஸ்பெக்டர்கள் (IP) முதல் பொலிஸ் அத்தியட்சகர்கள் (SP) வரையானவர்களுடன் பிரதிபொலிஸ்மா அதிபரும் (DIG) இதில் கலந்து கொண்டார்கள்} (ii) மேலும்

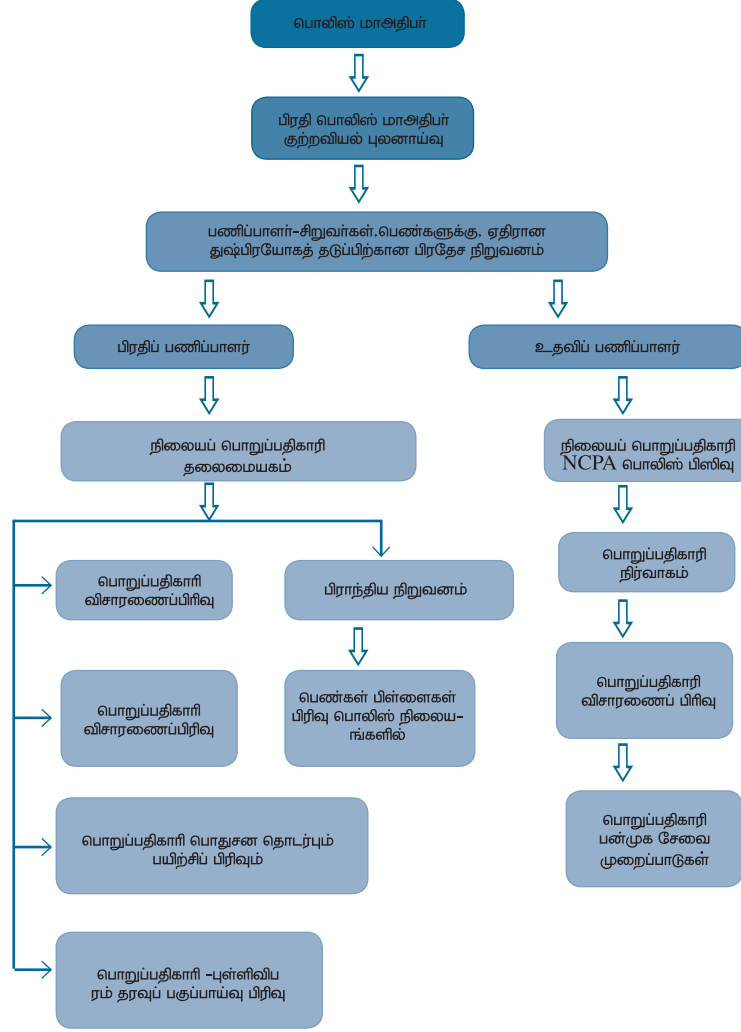
மூத்த அரசு அதிகாரிகள், (சம்பந்தப்பட்ட அரசு நிறுவனங்களில் பணியாற்றும்) அரசு சார்பற்ற நிறுவன அதிகாரிகள், பெண்களுக்கான செயற்பாட்டாளர்கள் ஆகியோரிடமும் பிரதான தகவல் சேகரிப்பு நேர்காணல்கள் (key informant interviews) நடத்தப்பட்டன. (iii) பிரதேச செயலாளர் மட்டத்திலான அரசு நிறுவன அதிகாரிகளுடன் ஒருங்கிணைந்த குழு கலந்துரையாடல் (focus group discussions) நடத்தப்பட்டன. (iv) சமுதாய அங்கத்தவர்களுடன் ஒருமுகப்பட்ட குழு கலந்துரையாடல் இடம்பெற்றது. (v) மாதிரி A யில் உள்ள பிரதேசத்தில் பால்நிலை வன்முறைக்கு ஆளாகியும் உயிர்வாழ்வோர் தொடர்பான புள்ளி விபரம் சேகரிக்கப்பட்டது. (vi) பாதிப்புக்குள்ளானோர் மற்றும் அவர்களது குடும்பத்தவர்கள் பொலிஸ் உதவியை (சேவையை) நாடியிருந்தால் அவர்களுடன் முழுவிபரமான நேர்காணல் நடத்தப்பட்டது. (vii) சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்கும்மான பணியக கருமபீடங்களை அவதானித்தல் - இவ்வாறான முறைகளில் தகவல் திரட்டுதல் (viii) இலங்கையின் பொலிஸ் சேவையிலுள்ள இளைய அணிகளில் (Junior Rank) இருக்கும் அதிகாரிகள் மீதான ஒரு கணக்கெடுப்பு .

வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டோருக்கு மொத்தமாக 75 புள்ளிவிபர வினாக்கொத்துகள் வழங்கப்பட்டன. அவர்களின் முழுவிபரம் திரட்டக்கூடிய 15 நேர்காணல்கள் நடத்தப்பட்டன. தெரிவு செய்யப்பட்ட பிரதேச செயலாளர் பிரிவுகளில் உள்ள அரசு நிறுவனங்களுடன் ஒருங்கிணைந்த குழு விவாதங்கள் (கலந்துரையாடல்கள்) நடத்தப்பட்டன. மேலும் சமூக அங்கத்தவர்களுடன் 15 ஒருமுகப்பட்ட கலந்துரையாடல்கள் இடம்பெற்றன. பிரதான தகவல் வழங்குனர்களுடன் முழுவிபரம் திரட்டுவதற்கான 19 குழு கலந்துரையாடல்கள் நடத்தப்பட்டன.

**ஆய்வில் கண்டறிந்த உண்மைகள்: சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்கு எதிரான துஷ்பிரயோகங்களை தடுப்பதற்கான பிராந்திய பணியகத்தின் பால்நிலை புரிந்துணர்திறனும், கரிசனையுடன் கூடிய விரைந்த செயற்பாடும்**  
(Key Findings: Sensitivity and Responsiveness of the Divisional Bureaus for the Prevention of Abuse of Children and Women)

சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்கும் எதிரான துஷ்பிரயோகத்தைத் தடுப்பதற்கான பிரதேச பணியகம் தொடர்பாக, ஆய்வு A யின் மதிப்பீடுகள் , SWOT கட்டமைப்பின், { அதாவது பலம், பலவீனம், அதற்கான வாய்ப்புக்கள், அச்சுறுத்தல்கள் (ie: Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats)} உதவியுடன் பகுப்பாய்வு செய்யப்பட்டது.

**சிறுவர்கள் பெண்களுக்கு எதிரான துஷ்பிரயோகத்தைத் தடுப்பதற்கான பிரதேச பணியகத் தலைமையகத்தின் கட்டமைப்பு**

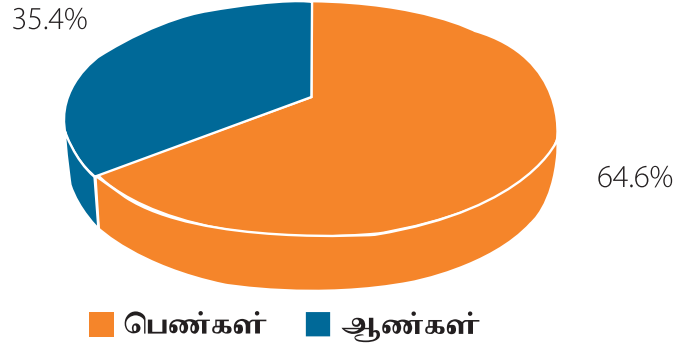


தகவல் மூலம் : சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்குமெதிரான துஷ்பிரயோகங்களைத் தடுப்பதற்கான பணியகத்தின் தலைமையகம்

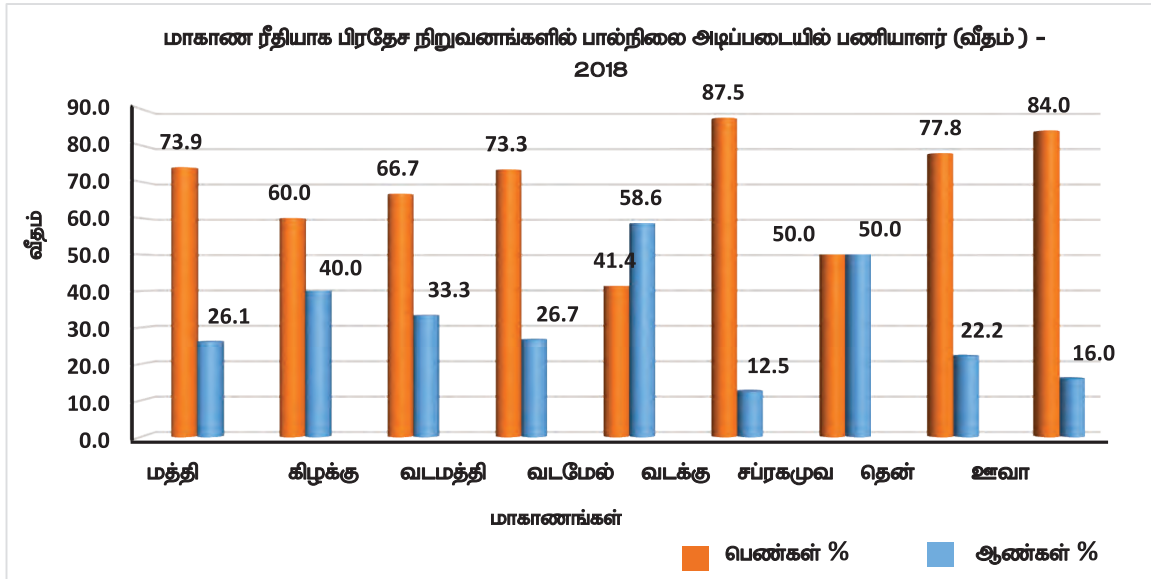
**பலம் (Strengths)**

- சிறுவர்கள், பெண்களுக்கு எதிரான துஷ்பிரயோகத் தடுப்பு பணியகத்தின் தலைமையகம், பிரதி பொலிஸ்மா அதிபரின் (குற்றவியல் புலனாய்வு) அதிகாரத்தின் கீழ் உள்ள பணிப்பாளர் ஒருவரால் நிர்வகிக்கப்படுகிறது. தற்போதுள்ள பணியாளர் பொலிஸ் அத்தியட்சகர் (SP) தரத்தில் உள்ள ஒரு பெண்மணியாவார்.
- சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்குமெதிரான துஷ்பிரயோகங்களைத் தடுப்பதற்கான பிரதேச பணியகம், நாட்டின் எல்லா மாகாணங்களையும், மாவட்டங்களையும் உள்ளடக்கிய 42 பிரதேச பொலிஸ் நிலையங்களில் ஸ்தாபிக்கப்பட்டது. ஆனால், பிரதேச பணியகத்தின் நிலையப் பொறுப்பதிகாரி (OIC) ஒரு பெண் அதிகாரியாக இருத்தல் வேண்டும்.
- சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்குமான பிரிவுகளில், அனேகமாக சகல பிரதேசங்களிலும் பெண் அதிகாரிகளே அதிகளவில் பணியாற்றுகிறார்கள். (ஆயினும் தென்மாகாண பிரதேச நிறுவனங்களில் ஆண்களும், பெண்களும் சம எண்ணிக்கையில் உள்ளனர். வட மாகாணத்தில் பெண்களைவிட ஆண்களே அதிகம் உள்ளனர்)

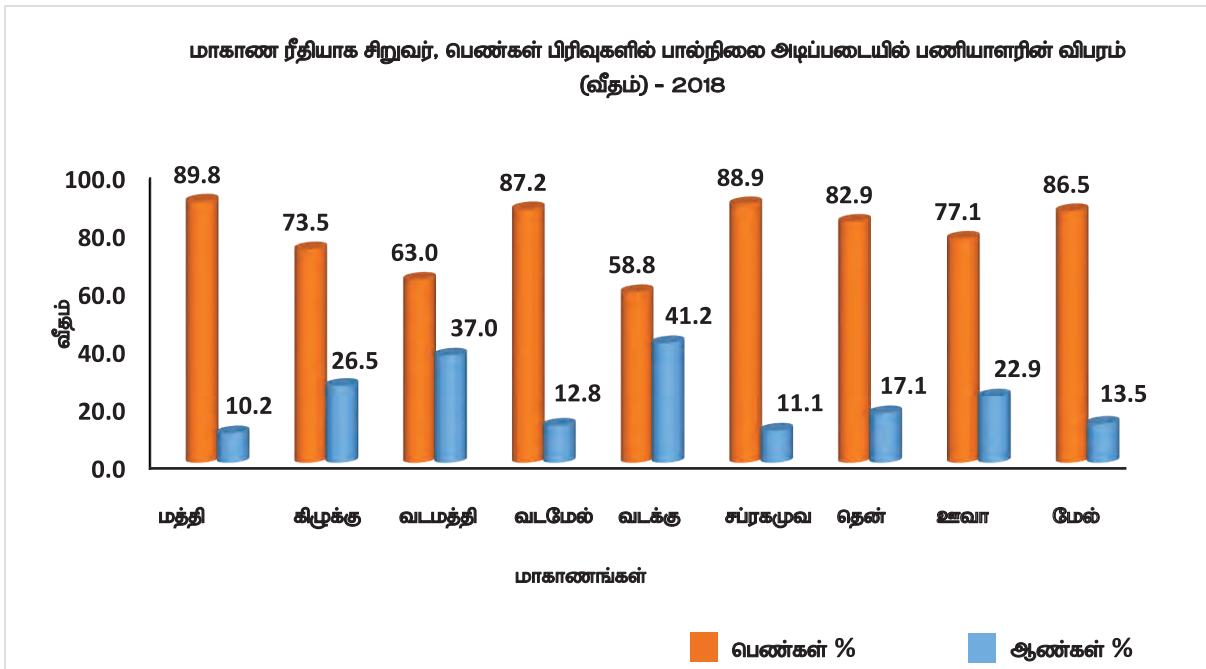
பிரதேச நிறுவனங்களின் பால்நிலை அடிப்படையில் பணியாளர் - 2018



தகவல் மூலம் :- சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்குமெதிரான துஷ்பிரயோகங்களைத் தடுப்பதற்கான பணியகத்தின் தலைமையகம்



தகவல் மூலம் :- சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்குமெதிரான துஷ்பிரயோகங்களைத் தடுப்பதற்கான பணியகத்தின் தலைமையகம்



தகவல் மூலம் :- சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்குமெதிரான துஷ்பிரயோகங்களைத் தடுப்பதற்கான பணியகத்தின் தலைமையகம்

- பெரும்பாலான பிரதேச பணியகங்களில் பொறுப்பதிகாரிகள் (OIC), பொலிஸ் (IP) இன்ஸ்பெக்டர்களாக அல்லது (SI) உதவி இன்ஸ்பெக்டர்களாக உள்ளனர்.
- சிறுவர்கள் பெண்கள் பிரிவு, 491 பொலிஸ் நிலையங்களில் 481 பொலிஸ் நிலையங்களில் மட்டுமே ஸ்தாபிக்கப்பட்டுள்ளன.
- பாதிக்கப்பட்டு உயிர்வாழ்வோரிடம், பிரதேச பணியக பணிப்பாளர்கள் ஆதரவுடனும், கருணையுடனும் நடக்கிறார்கள்.
- பிரதேச பணியகங்கள் பாதுகாப்பான சூழலில் இலகுவாக அணுகக் கூடிய இடங்களில் அமைந்துள்ளன.
- பணியாளர்களுக்கான சேவைக் காலப் பயிற்சி, அடிப்படைப் பயிற்சி நெறிகளில் பால்நிலை சமத்துவம், மனித உரிமைகள் என்பன அடங்கியுள்ளன.

### பலவீனங்கள் (Weaknesses)

- பிரதேச பணியகங்களில் பணியாற்றும் பொலிஸ் அதிகாரிகள்மீது, பணியகத் தலைமையகப் பணிப்பாளர் நிர்வாக அதிகாரமற்றவராக உள்ளார். ஏனெனில் அவர்கள் பிரதேச பொலிஸ் அத்தியட்சகரின் (SSP) அதிகாரத்துக்கு கட்டுப்பட்டவர்களாக உள்ளனர். பிரதேச நிறுவனப் பணிப்பாளருக்குப் பதிலாக பொலிஸ் அத்தியட்சகரின் அதிகாரத்துக்கு உட்பட்டுத்தான் சகல இடமாற்றங்கள், விடுப்பு வழங்குதல், நிதி ஒதுக்கீடு செய்தல் என்பன நடக்கின்றன.
- பொலிஸ் நிலையங்களில் உள்ள சிறுவர்கள் பெண்களுக்கான பிரதேச பணியகப் பிரிவுகளில் குற்றவியல் பிரிவு சுற்றுநிருபம் 19/2012 (2012.08.15) ற்கு அமைவாக அனுமதிக்கப்பட்ட எண்ணிக்கையில் பணியாளர்கள் அமர்த்தப்படவில்லை. பிரதேச பணியகங்களில் ஒன்பது அதிகாரிகள் நியமிக்கப்பட வேண்டும் என்பது சுற்று நிருபத்தில் கூறப்பட்டுள்ளது. ஆனால் 42 பிரதேச பணியகங்களில் நான்கில் மட்டுமே அனுமதிக்கப்பட்ட எண்ணிக்கையில் பணியாளர்கள் உள்ளனர்.
- பிரதேச பணியகங்களில் இலங்கை பொலிஸ் சேவையில் உள்ள ஏனைய பிரிவுகளில் உள்ளதுபோன்று பதவி நிலைகள் இல்லை. இதனால் பிரதேச பணியகங்களில் உள்ளவர்களின் பணிகள், அதிகாரிகளின் பணி உட்பட அங்கீகரிக்கப்படவில்லை. இதன் காரணமாக சிறுவர் பெண்களுக்கான பிரதேச பணியகத்தில் பணியாற்றும் அதிகாரிகளின் பதவியுயர்வுக்கான வாய்ப்புகள் பாதிக்கப்படுகிறது.
- இலங்கையில் பொலிஸ் சேவையில் இனவிகிதாசாரம் இலங்கை மக்கள் தொகையின் விகிதாசாரத்தைப் பிரதிபலிக்கவில்லை.
- தமிழ்மொழி பொலிஸ் பிரிவுகளிலும், இரு மொழி பொலிஸ் பிரிவுகளிலும் தமிழ் அதிகாரிகள் இல்லை. இதனால் வழங்கப்படும் சேவையின் தரம் பாதிக்கப்படுகிறது. இலங்கை குடிமக்கள் தமக்கான சேவையை நாடிச் செல்வதிலும் பாதிப்புள்ளது.
- சிங்கள அதிகாரிகளுக்கு தமிழ்மொழி தேர்ச்சியில்லை. அதேபோல் தமிழ் அதிகாரிகளுக்கு சிங்களமொழி தேர்ச்சி இல்லை.
- சிறுவர்கள் பெண்களுக்கான பிரதேச பணியகப் பிரிவுகளில் பணியாற்றும் அதிகாரிகளுக்கு, சர்வதேச மரபுகள் (International Conventions), இலங்கைச் சட்டம், பெண்களுக்கும் சிறுவர்கள், பருவமடைந்த பெண்களுக்கும் எதிரான இணையத்தள குற்றவியல் தொடர்பில் போதிய அறிவு கிடையாது.

- பௌதீக வளம், பொருள்வளம், நிதிவளம் போதியளவு இல்லை.
- பிரதேச பணியகங்களில் அவசர நிலைமைகளின் போது பயன்படக்கூடிய அவசரகால / நல்வாழ்வு நிதியம் ஒன்று கிடையாது. உதாரணமாக, பாதிக்கப்பட்டு வருவோருக்கு, சிற்றுண்டி, பஸ் கட்டணம், ஆடைகள் கிழிந்தால் மாற்றுடை வழங்க நிதி கிடையாது.
- அனேகமான பிரதேச பணியகங்களில் பாதிக்கப்பட்டு வருவோரினது சுய இரகசியக் காப்பு வசதியும், சிறுவர் நேய சுற்றுச் சூழலும் கிடையாது.
- பிரதேச பணியகங்கள் 4.30 மணிக்கு மூடப்படும். எனவே இரவு நேரங்களில் பொதுமக்கள் அவர்களை அணுக முடியாது. முறைப்பாடொன்று வந்தால் பெண் அதிகாரி ஒருவர் அழைக்கப்படுகிறார். ஆயினும் இரவு நேரத்தில் அவரை அழைத்தால் அவர் போக்குவரத்துப் பிரச்சினைகளை எதிர்கொள்வார்.
- பாதிக்கப்பட்ட ஒருவருடன் இரவில் கூடவே இருப்பதற்கு சமூகத்திலிருந்து ஒரு தாதி (matron) பாதுகாவலர் பணம் செலுத்தி அமர்த்தப்படும் முறையொன்று தற்போது நடைமுறையில் உள்ளது. இவர் ஒரு பெண் பொலிஸ் அதிகாரிக்குப் பதிலாக அமர்த்தப்படுவது ஓர் திருப்திகரமான தீர்வு அல்ல. ஏனெனில் பாதிக்கப்பட்டவரின் இரகசியத் தன்மை மீறப்படும் சாத்தியம் இதில் உள்ளது. மேலும் குறைந்தளவு பணம் செலுத்தப்படுவதால் தாதி ஒருவரின் சேவையைப் பெற்றுக்கொள்ளுதல் கடினமாகும்.
- தரவு அறிக்கை, தரவு நிர்வாகம் என்பவற்றை, தற்போது அறிமுகப்படுத்தியுள்ள VPN முறையானது, குறிப்பாக கணினிகள், இணைய வலைத் தொடர்புகள் இல்லையென்றால் திறம்படவும், பயனுள்ள வகையிலும் செய்ய முடியாது.
- தண்டனைச் சட்டக் கோவை மற்றும் வேறு சட்டங்களின் அடிப்படையில் குற்றங்கள் வகைப்படுத்தப்படுவதால் பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறைகள் பற்றி முறைப்பாடுகள் செய்வது குறைந்துவிடலாம். வன்முறை அம்சங்கள் கொண்ட குடும்பத் தகராறுகள் பொலிஸாரால் தீர்த்து வைக்கப்படுகிறது. அவை எல்லாம் எப்பொழுதும் நீதி மன்றத்தில் ஒப்படைக்கப்படுவதில்லை. எனவே குடும்பத் தகராறுகள் பொலிஸ் குற்றவியல் புள்ளி விபரங்களில் புலப்படாமல் போய் விடுகின்றன. இதனால் இலங்கை பொலிஸில், குடும்ப பிரச்சினைகள் குற்றங்களாக வகைப்படுத்தப்படவில்லை.
- இலங்கையில், சைபர் (Cyber) தொடர்பான குற்றங்களுக்கு சட்டங்கள் ஏதுமில்லை. அதனால் பெண்களுக்கும் சிறுவர்களுக்குமெதிரான சைபர் தொடர்பான குற்றங்கள் சிறுவர்கள் பெண்களுக்கான பிரதேச பணியக புள்ளி விபரங்களில் உள்ளடக்கப்படவில்லை.
- பல தடவைகள் ஆதாரங்களைத் திரட்டுவதனாலும், பொது இடங்களில், பாதிக்கப்பட்ட சிறுவர்களுடன் சீருடையணிந்த பொலிஸார் கூட செல்வது போன்ற புரிந்துணர்வற்ற நடைமுறைகளாலும் பாதிக்கப்பட்டோர் மீண்டும் பாதிப்புக்குள்ளாகிறார்கள்.
- பாதிக்கப்பட்டோர், திருமண பந்தந்தத்தின் கௌரவத்தையும் குடும்பத்தின் கௌரவத்தையும் பேணிப் பாதுகாக்க முனையும்போது பொலிஸ் அதிகாரிகளின் மனப்பாங்கு பாதிக்கப்பட்டோரின் நலனுக்கு எதிராக உள்ளது.
- பாதிக்கப்பட்ட சிறுவர்களின் முறைப்பாடுகளைப் பதிவு செய்வதற்கு பிரதேச பணியகங்களில் காணொளிப் பதிவுக்கான வசதிகள் இல்லை. கொழும்பில் உள்ள தேசிய சிறுவர் பாதுகாப்பு அதிகார சபையில் (NCPA-Colombo) மாத்திரமே இந்த வசதிகள் உள்ளன.
- பாதிக்கப்பட்டோருக்கான நெருக்கடி தீர்வு மையம் (Crisis centres) மற்றும் பாதுகாப்பு பொறிமுறை எதுவும் கிடையாது.

- நிறுவனமயப்படுத்தப்பட்ட ஒருங்கிணைந்த முறையில் உதவிக்காக வேறு இடம் அனுப்பும் முறை இன்னும் உருவாக்கப்படவில்லை.
- விசாரணை, சட்ட நடவடிக்கை போன்ற செயற்பாடுகள் நீண்ட தாமதத்தை உண்டாக்குகின்றன. இதனால் பாதிக்கப்பட்டோருக்கான நீதி மறுக்கப்படுகிறது.

### வாய்ப்புகள் (Opportunities)

- தேசிய பொலிஸ் ஆணைக்குழு பால்நிலை சமத்துவம் தொடர்பில் அர்ப்பணிப்புடன் உள்ளது.
- பொலிஸ் சேவையில் மறுசீரமைப்புகள் தொடர்கின்றன.
- ஐ.நா. நிறுவனங்கள், தேசிய, சர்வதேச அரசுசார்பற்ற நிறுவனங்களின் ஆதரவு உள்ளது.
- பிரதேச சபை மற்றும் மாகாண மட்டத்தில் பாதிப்புக்குள்ளாகக் கூடிய, மக்களுக்கான அரசாங்கத்தால் அனுமதிக்கப்பட்ட சேவை வழங்கும் நிறுவனங்களின் சேவை கிடைக்கின்றது.
- பிரதேச பணியகங்களால் வழங்கப்படும் சேவைகள் சமுதாயத்தின் அங்கீகாரத்தைப் பெற்றுள்ளது.
- சமுதாய மட்டத்திலான கண்காணிப்பு தொடர்பில் இலங்கை பொலிஸ் நிறுவனம் தன் கவனத்தைத் திருப்பியுள்ளது.

### அச்சுறுத்தல்கள் (Threats)

- பால்நிலை புரிந்துணர்வு, சிறுவர் பாதுகாப்பு கொள்கைகளை அமுல்படுத்துவதிலும் அதைத் தொடர்வதிலும் அரசியல் ரீதியான அர்ப்பணிப்பு போதுமானதல்ல.
- சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்கும் எதிரான குற்றச் செயல்கள், துஷ்பிரயோகங்கள் என்பவற்றை அறிக்கையிடுவதில் ஊடகங்களின் உணர்வுற்ற தன்மை.
- பெண்களுக்கும் பருவம் வந்த சிறுமிகளுக்கும் எதிராக இழைக்கப்படும் சைபர் தொடர்பான குற்றங்களின் (cyber-crimes) அதிவேக அதிகரிப்பு.
- சட்டமா அதிபர் திணைக்களம் வழக்குத் தொடுப்பதில் காட்டும் தாமதம்.
- பெண்களுக்கும் சிறுவர்களுக்குமெதிரான குற்றமிளைத்தோருக்கு எதிராக வழக்குத் தொடர தேவையான சட்ட மருத்துவ ஆதாரங்களைத் திரட்டுவதற்கு போதிய எண்ணிக்கையில் (JMOS) நீதித்துறை மருத்துவ அதிகாரிகள் சுகாதாரத் துறைக் கட்டமைப்பில் இல்லாதிருத்தல்.

## பிரதான கண்டறிதல்கள் : இலங்கைப் பொலிஸ் சேவையில் பால்நிலை சமத்துவத்தை எய்துதல்

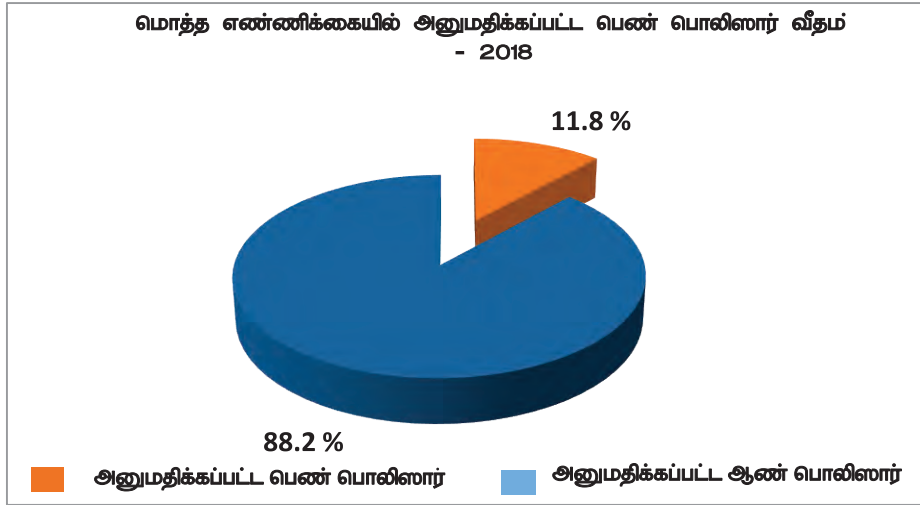
### (Key Findings: Achieving Gender Equality in the Sri Lanka Police)

இலங்கைப் பொலிஸ் சேவையில் பால்நிலை அடிப்படையிலான பாரபட்சங்களை ஒழிப்பதற்கும் பாலின சமத்துவத்தை எய்துவதற்கும் பொலிஸ் திணைக்களம் கொண்டுள்ள அர்ப்பணிப்பு எத்தகையது என்பதை மதிப்பீடு செய்யும் நோக்கிலும் 'ஆய்வு B யின்' இரண்டாவது பகுதியில் பின்வரும் வினாக்கள் தொடுக்கப்பட்டன.

- இலங்கைப் பொலிஸ் சேவையில் பால்நிலை சமத்துவத்தை எவ்வாறு மேம்படுத்தலாம்?
- இலங்கை பொலிஸ் சேவையில் காணப்படும் வரலாற்று ரீதியான பெண்களுக்கு எதிரான பாரபட்சம் என்ற பிரச்சினையை அணுகுவதற்கு என்ன நடவடிக்கைகள் எடுக்க வேண்டும்?

### நிறுவன கட்டமைப்பு படிமுறையில் பெண்களின் அந்தஸ்து (Women's Status in the Organizational Hierarchy)

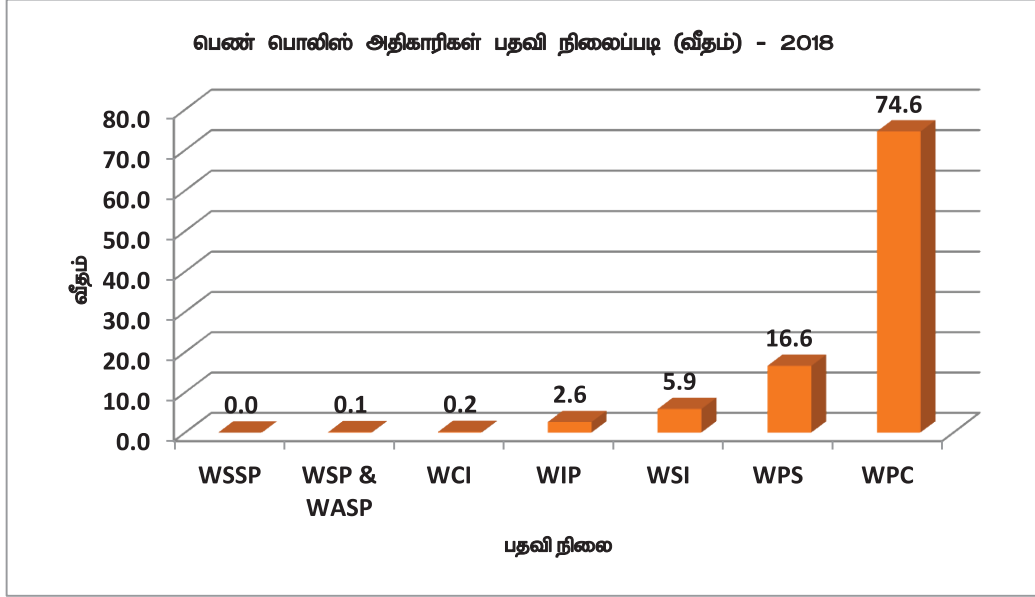
பொலிஸ் சேவையில் 8,878 பெண்கள் உள்ளனர். இவர்களில் 8,099 அதிகாரிகள் (91.2%) பொலிஸ்காரர்கள், சார்ஜன்கள், என்று (பொலிஸாரின் மொத்த எண்ணிக்கையில் 10.7% வர்த்தமானியில் இடம்பெறாத அதிகாரிகளாக உள்ளனர்.) வர்த்தமானியில் இடம்பெற்ற 779 பெண் அதிகாரிகளில் 769 பேர் இளநிலை அதிகாரிகளாக பிரதம இன்ஸ்பெக்டர், பொலிஸ் இன்ஸ்பெக்டர், உதவி இன்ஸ்பெக்டர் (1% முழு எண்ணிக்கையில்) என்ற பதவியில் உள்ளனர். (ASP) உதவி பொலிஸ் அத்தியட்சர்கள், பொலிஸ் அத்தியட்சகர் என்ற பதவியில் 10 பெண்களே உள்ளனர். (0.01% முழு எண்ணிக்கையில்) உயர் பொலிஸ் அத்தியட்சகர் என்ற பதவிநிலைக்கு மேல் எத்தப் பெண்ணுக்கும் பதவியுயர்வு கிட்டவில்லை. பெண்களுக்காக 15% பரிந்துரை செய்யப்பட்டுள்ள போதிலும், பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகளின் உண்மையான எண்ணிக்கை 11.77% மாத்திரமே.



தகவல் மூலம் - தேசிய பொலிஸ் ஆணையகம்

பெண்களுக்கு வேறெந்த தொழில் வாய்ப்பும் இல்லாததால், இறுதி தெரிவாக பொலிஸ் சேவையில் இணைந்து கொள்கிறார்கள் என்றதொரு பார்வை உள்ளது. உயர் கல்வித் தகமையுள்ள பெண்கள் பொலிஸ் சேவையில் சேர விரும்புவதில்லை, அவர்கள், பெண்களுக்கு மிகப் பொருத்தமான, அதிகம் நோகாத, பெருமைக்குரிய தொழில்களையே விரும்புகிறார்கள் என்றும் ஒரு பார்வையுள்ளது. புள்ளிவிபரக் கணக்கெடுப்புகளின் முடிவுகள் இந்த இரண்டு பார்வைகளும் தவறானவை என்று காட்டுகின்றன. 70% ற்கும் அதிகமான பெண்கள் சுய விருப்பின் அடிப்படையில்தான் பொலிஸ் சேவையில் இணைந்து கொண்டார்கள்.





தகவல் மூலம் - தேசிய பொலிஸ் ஆணையகம்

### நிறுவனமயமான பாரபட்சம் - மனப்பாங்கு, நம்பிக்கை நடைமுறைகள் (Institutional Discrimination – Attitudes, Beliefs, and Practices)

பெண்களுக்கு முன்னரங்கப் பணிகளில் அனுபவமில்லை. மிக ஆபத்தான குற்றவியல் விசாரணைகளை அவர்களால் நடத்த இயலாது. வீட்டில் பிள்ளைகளைக் கவனிக்க வேண்டும். போலிஸ் சேவையில் அவர்களுக்கு அர்ப்பணிப்பு கிடையாது. இந்தக் காரணங்களால் பெண்கள் பொலிஸ் சேவையின் உயர்பதவிகளில் தமக்கு அடுத்த அதிகாரிகளாக வரும் ஆற்றல் அற்றவர்கள் என்றதொரு பொய்யான நம்பிக்கை பொலிஸ் சேவையில் ஓர் நிறுவனம் என்ற ரீதியில் காணப்படுகிறது. ஆனால் பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகள் இந்த தவறான எண்ணக் கருவுக்கு முரணாக நீண்ட நேர இரவுப் பணி செய்துள்ளார்கள். முன்னரங்கப் பணிகளில் ஈடுபட்டுள்ளார்கள். இன்னும் ஈடுபட விரும்புகிறார்கள். (குற்றவியல் விசாரணைகள் உட்பட) சகல பொலிஸ் பணிகளிலும் ஆர்வங்காட்டுகிறார்கள் என்பதை மீண்டும் மீண்டும் வலியுறுத்தியுள்ளார்கள். ஆனால் ஆண் பொலிஸாரின் பணிகள் என்று கருதப்பட்ட பணிகளைச் செய்வதற்கு பொதுவாக ஊக்கப்படுத்தப்படவில்லை. அவர்களுக்கு எழுத்து வேலைகள், மற்றும் வழமையான பணிகள் செய்யும் பிரிவுகளில் வேலை வழங்கப்படுகிறது.

பெண்கள், பொலிஸ் சேவை ஆள்சேர்ப்புகளின்போது, ஆண்கள் தோற்றும் நுழைவுத்தேர்வுக்கே தோற்றுகிறார்கள். மேலும் சகிப்புத் தன்மைக்கான சோதனைகளும் இருபாலாருக்கும் ஒரே மாதிரியானவைதான். ஆயினும், பொலிஸ்காரர் மற்றும் உதவி பொலிஸ் இன்ஸ்பெக்டர் (SI) ஆகிய பதவிகளுக்கு சேர்க்கப்படும்போது பெண்களுக்கு உயரத்தில் மாத்திரம் வேறுபாடு உண்டு. ஆனால் உதவி பொலிஸ் அத்தியட்சகர் (ASP) பதவிக்கான ஆள்சேர்ப்பின்போது மட்டும் இருபாலாருக்கு ஒரே உயரம் தேவை என்று விதிக்கப்படுகிறது. அதாவது 5' 6" இலங்கைப் பெண்களின் சாராசரி உயரத்தை எடுத்துக்கொண்டால், பெண்களுக்கு விதிக்கப்படும் உயரம் பாரபட்சமானதாகும். கல்வித் தகுதியுள்ள பெண்களும், இப்பதவிகளுக்கு விண்ணப்பிப்பதில் இருந்தும், பதவியுயர்வு பெறுவதில் இருந்தும் முறையாகத் திட்டமிட்டுத் தடுக்கப்படுகிறார்கள்.

சாதாரண பொலிஸாராக சேவையில் சேரும்போது ஆண், பெண் இருபாலாரும் கட்டாயமான அடிப்படைப் பயிற்சிக்கு உள்ளாக வேண்டும் - அதில் சகிப்புத்தன்மை, உடற்பயிற்சி மற்றும் ஆயுதப் பயிற்சிகள் பெறவேண்டும். ஆயினும் முதற்கட்ட சகிப்புத்தன்மை, தாங்கும் சக்தியைப் பொறுத்தவரை பெண்களின் திறன் போதவில்லை என்பதைக் காரணங்காட்டியே முதுநிலை பொலிஸ் அத்தியட்சகர் பதவிக்கு அப்பால், கல்வித் தகுதியுள்ள பெண்களின் பதவி உயர்வுகூட தடைப்படுத்தப்படுகிறது.

வழமையான பணிப் பிரிவுகளில் பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகள் அதிகம் காணப்படுகின்றனர். கருமபீடங்களில் நிர்வாகப் பணி செய்வதில் பெண்கள் ஆண்களைவிட மிகுந்த ஆற்றல் கொண்டவர்கள் என்ற வழக்கமான ஒரு விம்பம் உள்ளது. நிறுவன நிர்வாகத்திலும் கட்டமைப்பிலும் காணப்படும் பாரபட்சத்தின் விளைவே இதுவாகும். பத்து பொலிஸ் பிரிவுகளில் பெண் பொலிஸ் இன்ஸ்பெக்டர்கள் (IPS) கிடையாது. பணியில் உள்ள 234 பெண் பொலிஸ் இன்ஸ்பெக்டர்களில் (IPS) 84 பெண் பொலிஸார், கொழும்பு பொலிஸ் பிரிவில் சாதாரண பணி செய்யும் ஊழியர்களாக உள்ளனர். பெண் தலைமை இன்ஸ்பெக்டர்கள் 15 பேரில், 11 பேர் கொழும்பு பொலிஸ் பிரிவில் உள்ளனர். பத்து பெண் உதவிப் பொலிஸ் அத்தியட்சகர்கள் (ASP) உள்ளனர். அவர்களும் கொழும்பில்தான் பணியமர்த்தப்பட்டுள்ளனர்.

மூத்த ஆண் பொலிஸ் அதிகாரிகள், பெண் பொலிஸார் பற்றி என்ன பேசுகிறார்கள் என்பதிலிருந்து, இலங்கைப் பொலிஸ் சேவையில் நிறுவன ரீதியான பாரபட்சம் உள்ளது என்பது தெளிவாகத் தெரிகிறது. ஆண் பொலிஸாரிடம் பெண் பொலிஸார் பற்றி இரண்டுவித மனப்பாங்குகள் காணப்படுகின்றன. ஒருபுறத்தில் பெண் பொலிஸார் தொடர்பில் சகல முடிவுகளையும், அவர்களுடைய பொறுப்புகளையும் தாமே எடுக்கிறார்கள். மறுபுறம், அவர்கள் பெண் பொலிஸாரை மதிப்பதில்லை. பெண் பொலிஸார் பொதுவாகவே பலவீனமானவர்கள் என்றும், தமது பதவியில் உயர்ந்து முன்னேறும் ஆர்வமற்றவர்கள் என்றே அவர்கள் கருதுகிறார்கள். ஏனெனில், முன்னரங்கப் பணிகளை ஏற்க விரும்புவதில்லை, தொழில்ரீதியான கடமைகளை விட குடும்பம் தொடர்பான கடமைகளுக்கே முன்னுரிமை கொடுக்கிறார்கள். இதனால் பெண்கள் தாமதித்து வேலைக்கு வருகிறார்கள். வேலை நேரம் முடியுமுன் கிளம்பிவிடுகிறார்கள். பொலிஸ் நிலையத்தில் இரவு நேரப் பணி அமர்வுக்கு தயங்குகிறார்கள். முன்னரங்கப் பணிக்கும் தயங்குகிறார்கள்.

வழமையான கருமபீட நிர்வாகப் பணிகளைச் செய்யவே பெண் பொலிஸார் விரும்புகிறார்கள் என்று கருதப்படுகிறது. பொலிஸ் துறைக் கட்டமைப்பில் பாரபட்சம் காட்டப்படுவதால் பெண்கள் கருமபீட வேலைகளைச் செய்ய நிர்ப்பந்திக்கப்படுகிறார்கள். இதன் மூலமாக தமது பன்முக பங்குபணியை சமாளிக்கிறார்கள். பொலிஸ் சேவையில் ஓர் அதிகாரியாகவும் வீட்டில் பிரதானமாக பிள்ளைகளைக் கவனிப்பவராகவும், வீட்டு நிர்வாகியாகவும் குடும்பப் பணியை செய்கிறார்கள். பெண்கள் பற்றிய தவறான விம்பம், பெண்களுக்கான பணிகள் என்று பொலிஸ் சேவையில் பணிகள் ஒதுக்கப்பட்டிருப்பது, பெண்களுக்கு மேலும் பாரபட்சமானதாக உள்ளது. உயர் அதிகாரிகளின் பார்வையில் பெண்களின் பணிகள் இவ்வாறுதான் தெரிகிறது. பெண்கள் வழக்கமான கருமபீட நிர்வாக வேலைகளைத்தான் விரும்புகிறார்கள் என்றும், முன்னரங்கப் பொலிஸ் பணிகளைச் செய்யும் ஆற்றல் அற்றவர்கள் பெண்கள் என்பதும்தான் உயர் அதிகாரிகளின் பார்வையாகும்.

மறுபுறத்தில், இலங்கை பொலிஸ் சேவை பெண்களுக்கான உத்தியோகபூர்வமான உத்தியோகபூர்வமற்ற, சில விசேட ஏற்பாடுகளைச் செய்துள்ளது. பிள்ளைகளைக் கவனித்தல், அவர்களின் கல்வித் தேவைகள் என்பவற்றின் அடிப்படையில் இந்த ஏற்பாடுகள் அமைந்துள்ளன. 18 வயதிற்குக் குறைவான பிள்ளைகள் உள்ள மணமான பெண் பொலிஸாருக்கு ஞாயிற்றுக்கிழமைகளில் பணிக்கு

வருவதிலிருந்து விலக்களிக்கப்பட்டுள்ளது. அடிக்கடி இடமாற்றம் குறைவாக காணப்படும். அதேவேளை ஆண் பொலிஸாரை விட, மணமான, பிள்ளைகள் உள்ள பெண் பொலிஸார் ஒரு மாவட்டத்தில் ஒரே பிரிவில் நீண்டகாலம் சேவை செய்ய அனுமதிக்கப்படுகிறார்கள். அத்துடன் குறைந்தளவு காலச் சேவையின் பின்னர் இளைப்பாறவும் அனுமதிக்கப்படுகிறார்கள். இந்த விஷேட ஏற்பாடுகள் உயர்பதவியை நாடும் பெண் பொலிஸாருக்கு கடும் தீங்கிழைக்கும் ஏற்பாடாகும். இந்தப் பெண் பொலிஸார், உயர்பதவிகளில் பணியாற்றுவதற்குத் தேவையான பரந்த அனுபவத்தைப் பெறக்கூடிய சந்தர்ப்பங்களைப் புறந்தள்ளி விடுகிறார்கள் என்றே கருதப்படுகிறது.

பெண் பொலிஸாருக்கு இரவு நேரக்கடமை / இரவுப் பணி ஒழுங்கு வழங்கப்படுகின்றதா என்பது நிச்சயமாகத் தெரியவில்லை. பொதுவாக சில பொலிஸ் நிலையங்களிலும் பொலிஸ் பிரிவுகளிலும் இரவு நேரக் கடமை செய்வதிலிருந்து பெண் பொலிஸாருக்கு உத்தியோகபூர்வமற்ற முறையில் விலக்களிக்கப்பட்டுள்ளது என்றுதான் பொதுவாக புரிந்துகொள்ளப்பட்டுள்ளது. ஆனாலும், பல பெண் பொலிஸாருக்கு இரவு நேரக் கடமைகள் வழங்கப்படுவதாகவும், அவர்கள் தமது கடமையை எதிர்பார்ப்புக்கேற்ப நிறைவேற்றுவதாகவும் பேசிக்கொள்கிறார்கள். சில பெண் பொலிஸார் சொல்லுவதன்படி, அவர்கள் இரவுநேரப் பணியை செய்ய முடியாது. ஏனென்றால் அதற்கான வசதிகள் இல்லை. உதாரணமாக உடை மாற்றும் அறை, முறையான கழிப்பறைகள் என்பன இப்போதுள்ள பொலிஸ் நிலையங்களில் கிடையாது. மேலும், பொதுவாக பொலிஸ் நிலையங்களுக்கு அருகில் அமைந்துள்ள பொலிஸாருக்கான தொடர்புக்கை அறைகள் (barracks) பெண் பொலிஸாருக்கான வதிவிடமாக வழங்கப்படுவதில்லை, ஏனெனில் அவை பெண்களுக்கு ஏற்றதாக இல்லை என்றே கருதப்படுகின்றது.

பெண் பொலிஸார் ஆண்களைவிட குறைவாகவும் முக்கியமற்ற வேலைகளையும் செய்கிறார்கள் என்று கருதப்படுகிறது. ஆனால் தம்மீது சகல எழுத்து வேலைகள், தரவு நிர்வாக வேலைகள் அனைத்தும் தந்து வேலைப் பழுவை சுமக்கவிடுகிறார்கள் என்று பெண் பொலிஸார் சொல்கிறார்கள். மேலும் சில பெண்கள் குறைந்தளவு மணிநேரமே வேலை செய்கிறார்கள் என்ற போதிலும், பல பெண்கள் தமக்கு குறித்து ஒதுக்கப்பட்ட பணி நேரத்திற்கும் மேலாக பல மணிநேரம் பணியாற்றுகிறார்கள். பெண் பொலிஸார் தமது தொலைபேசி இலக்கங்களை குடிமக்களுக்குக் கொடுக்கிறார்கள். இதன்மூலம் தமது கடமை நேரத்திற்கு அப்பாலும் அழைப்புகளை ஏற்கிறார்கள், மக்களின் கரிசனைகள் கவலைகள் சம்பந்தமாக நடவடிக்கைகளைத் தொடர்கிறார்கள்.

## பதவியுயர்வுகள் – நுழைய முடியாத தடுப்புச் சுவர்கள் (Promotions – An Impenetrable Concrete Ceiling)

வர்த்தமானியில் பதிவான, பதிவாகாத மூத்த பெண் பொலிஸார் அனேகமானோர் தமக்குப் பதவியுயர்வுகள் கிடைக்கவில்லை என்பதையிட்டு பெரிதும் கவலைகொண்டுள்ளார்கள். பதவியுயர்வு சம்பந்தமான பிரச்சினைகள், இரண்டு வெவ்வேறு பிரச்சினைகளாக விவாதிக்கப்பட வேண்டும். (1) வர்த்தமானியில் பதிவான இளநிலை, முதுநிலை அதிகாரிகளுக்கு கிடைக்க வேண்டிய பதவியுயர்வுகள். (2) வர்த்தமானியில் பதிவு செய்யப்படாத அதிகாரிகளுக்குக் கிடைக்க வேண்டிய பதவியுயர்வுகள்.

அங்கீகரிக்கப்பட்ட பெண் பொலிஸாரின் எண்ணிக்கையும், தற்போதுள்ள பெண் பொலிஸாரின் எண்ணிக்கையும் - 2018.

பதவி நிலை	அனுமதிக்கப்பட்ட எண்ணிக்கை	தற்போது எண்ணிக்கை	அங்கீகரிக்கப்பட்ட பெண் பொலிஸார்%	தற்போதுள்ள மொத்த பெண் பொலிஸாரின் % (N=75,372)
WSSP	1	0	0	0
WSP & WASP	20	10	0.11	0.01
WCI	66	15	0.17	0.02
WIP	266	234	2.64	0.31
WSI	642	520	5.86	0.69
WPS	1,800	1,472	16.58	1.95
WPC	8,468	6,627	74.65	8.79
<b>Total</b>	<b>11,263</b>	<b>8,878</b>	<b>100.00</b>	<b>11.78</b>

தகவல் மூலம் : தேசிய பொலிஸ் தலைமையகம்

வர்த்தமானி பதிவு பெற்ற அதிகாரிகள் உரிய நேரத்தில் பதவியுயர்வை நாடுவதை இரண்டு நெருங்கிய தொடர்புள்ள நடைமுறைகள் பலவீனப்படுத்துகின்றன. அதில் ஒன்று, உத்தியோகபூர்வமற்ற முறையில் வேறுபடுத்தி, பெண் பொலிஸார் குழு (Womencadre) என்றும் ஆண் பொலிஸார் குழு (male cadre) என்றும் உருவாக்கப்பட்டிருப்பது, பதவியுயர்வு பற்றி அறிவிக்கும் சுற்று நிருபங்கள் வெளியிடப்படும்போது, அவை ஆண் பொலிஸாருக்கு மாத்திரம் உரியது என்று பெண்களுக்குச் சொல்லப்பட்டது. இவ்வாறு வெவ்வேறாகப் பிரிக்கப்பட்டதன் காரணமாக ஒவ்வொரு பதவி நிலையிலும் பெண்களுக்கான பதவியுயர்வு பாங்கீடு உச்ச எண்ணிக்கையை தொட்டது. எனவே கல்வித் தகமை இருந்தாலும், பெண் பொலிஸார் தமது ஆண் பொலிஸ் அதிகாரிகளுடன் சமமாக தகுதிப் அடிப்படையில் மதிப்பீடு செய்யப்படுதில்லை. இதனால் அனேக சந்தர்ப்பங்களில் ஆண் பொலிஸார், பெண் பொலிஸாரை விட விரைவாகப் பதவியுயர்வு பெற்றுவிடுகின்றனர். இவ்வாறு அனுமதிக்கப்பட்ட எண்ணிக்கையான பதவி நிலைகள் மாத்திரம் உள்ளதால் மூத்த பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகள் மத்தியில் அதிக வருத்தத்தையும், விரக்தியையும் ஏற்படுத்தியுள்ளது. மூத்த பெண் பொலிஸ் அத்தியட்சகர் (SSP) பதவி நிலைக்கு ஒரேயொரு இடமே உள்ளது என்ற நிலையில், 10 பெண் பொலிஸ் அத்தியட்சகர்களில் (SP) ஒருவர் மட்டும் பதவியுயர்வுக்குத் தகுதியானவர் ஆகிறார்.

மூத்த பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகள் (WSSP) விவாதித்ததில் மிகவும் பிரதானமான, சர்ச்சைக்குரிய பிரச்சினைகளில் ஒன்றுதான் பதவியுயர்வுப் பிரச்சினை. ஏனெனில், சட்ட பூர்வ காரணம் ஏதுமின்றி தமது பதவியுயர்வுகள் வேண்டுமென்றே தாமதித்து தடுக்கப்படுவதாக அவர்கள் கருதுகிறார்கள். பதவியுயர்வுகள் ஒருபுறமிருக்க, பெண் பொலிஸாருக்கு தகுதியும் உரித்தும் இருந்தாலும் பணிப்பாளர் பதவியை வகிக்கும் ஆற்றல் இருந்தாலும், வழமையான பணிப் பிரிவுகளில் பெண் பொலிஸாருக்குப் பணிப்பாளர் பதவிகள் வழங்கப்படுவதில்லை.

அனேக சந்தர்ப்பங்களில் பெண் பொலிஸாருக்கு “உதவிப் பணிப்பாளர்” (Assistant Director) பதவியே வழங்கப்பட்டு அவர்களை விட குறைந்த அல்லது சமமான தகுதியுள்ள ஆண் பொலிஸாரின் கீழ் பணியாற்ற நிர்ப்பந்திக்கப்படுகிறார்கள். உயர் பதவிகளில் பெண் பொலிஸாருக்கு காட்டப்படும் வெளிப்படையான பாரபட்சத்திற்கு தகுந்த பதிலடிதான் இதற்கெதிரான அடிப்படை உரிமை மீறல் வழக்காகும். பெண்களுக்குப் பதவியுயர்வு கொடுக்கப்படாத இரண்டாவது சந்தர்ப்பம் என்னவென்றால் பதவியுயர்வுக்கான

தகுதிகளை பெண்கள் நிறைவு செய்யாமையாகும். இது பற்றி முன்னரும் விவாதிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

குறிப்பிடத் தகுந்த எண்ணிக்கையான சாதாரண பெண் பொலிஸார்களும் சார்ஜன்களும் தமது அடுத்த பதவியுயர்வுக்கு உரித்துடையவர்களாவர். ஆனால் அவர்களுக்குப் பதவியுயர்வுகள் கிடைக்கவில்லை. இதில் கவனத்தை ஈர்க்கும் விடயம் என்னவென்றால் பதவியுயர்வில் தாமதம், விரக்தி என்ற பிரச்சினைகள், இளம் நிலையில் உள்ள பெண்களின் தனித்துவமான பிரச்சினை அல்லவென்றும், பொலிஸ் சேவையிலுள்ள அதே எண்ணிக்கையான ஆண்களுக்கும் பதவியுயர்வுகள் கிடைக்கவில்லை என்றும் சொல்லப்படுகிறது. தற்போது கடைப்பிடிக்கப்படும் பதவியுயர்வுக்கொள்கை தமக்கு மகிழ்ச்சி தரவில்லை என்றாலும், ஆண் பொலிஸாருடன் ஒப்பிட்டுப் பார்க்கும்போது பெண்களுக்கே குறிப்பாக இந்த பாதகநிலை உள்ளது என்று தாம் கருதவில்லை என்று அவர்கள் சொல்கிறார்கள். பால்நிலை வேறுபாட்டையும் தாண்டி, பொலிஸ் சேவையில் பொதுவாக வர்த்தமானி அங்கீகாரம் பெறாத கடைநிலை ஊழியர்களுக்கு பதவியுயர்வு வழங்குவதில்லை.

வெளிநாட்டில் பயிற்சி அல்லது விஷேட பயிற்சி வழங்கும் அனேக சந்தர்ப்பங்களில் தாம் புறக்கணிக்கப்படுவதாக பெண் பொலிஸார் குற்றஞ்சாட்டுகின்றனர். பெண்கள் பணியாற்றும் பிரிவுகளின் தலைவர்கள், பெண் பொலிஸார் பயிற்சித் திட்டங்களில் கலந்துகொள்ள விண்ணப்பிப்பதை வாய்மொழி மூலம் தடுத்து உற்சாகமிழக்கச் செய்கின்றனர். பெண்கள், குறித்த பயிற்சி நெறிகளில் கலந்துகொள்ளும் தகுதியற்றவர்கள் என்று காரணம் சொல்கிறார்கள்.

## தொல்லைகள், மிரட்டல்கள் (Harassment and Bullying)

பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகளுக்கு எதிராக நிகழ்த்தப்படும் பாலியல் தொல்லைகள் பற்றி வெளிப்படையாக விவாதிக்க அவர்கள் தயங்குகிறார்கள். ஏனெனில் தமக்கிழைக்கப்படும் பாரபட்சத்தைவிட பாலியல் தொல்லைகளைத்தான் எமது ஆய்வுகள் அதிகம் வெளிச்சம் போட்டுக் காட்டக்கூடும் என்று அவர்கள் கருதுகிறார்கள். மேலும் பொலிஸ் சேவையில் உள்ள பெண்கள் எதிர்கொள்ளும் பாரபட்சமே கவனத்திற்குரிய அவசரமான பிரச்சினையுமாகும் என்பது அவர்கள் கருத்து. தாம் முதன் முதலில் பணியில் சேர்ந்தபோது மூத்த ஆண் அதிகாரிகள் தம்மை கடும் வார்த்தையால் ஏசி தொல்லை தந்ததாக மூத்த பெண் அதிகாரிகள், சொல்லி கவலைப்பட்டார்கள். ஆயினும் தமது வயதுள்ளவர்களும், இளம் வயதினரும் இப்போது அந்த மாதிரி நடந்துகொள்வதில்லை என்றார்கள்.

ஓரினச் சேர்க்கையில் ஈடுபடும் பெண் பொலிஸார் என்று கருதப்பட்டவர்களுக்கும் ஆண் பொலிஸார் தொல்லை கொடுத்தார்கள். ஏனென்றால் அவ்வாறானவர்கள் உண்மையில் 'ஆண்களே' என்று கருதப்பட்டார்கள். ஆண் அதிகாரிகள் அவர்கள் முன்நிலையில் மோசமான வார்த்தைகளைப் பிரயோகித்தார்கள். பாலியல் ரீதியான கிண்டல் செய்தார்கள். ஆண் அதிகாரிகள் இரசித்துச் சிரிப்பதற்கு தமது பாலியல் உறவு எப்படியானது என்று விபரிக்க நிர்ப்பந்திக்கப்பட்டார்கள். முன்னேறும் இலட்சியம் கொண்ட திடமான பெண்கள் ஓரினச் சேர்க்கையாளர் என்று முத்திரை குத்தப்பட்டார்கள். ஓரினச் சேர்க்கையில் ஈடுபடும் பெண் அதிகாரிகள் என்று இனங்காணப்பட்டவர்கள் பாதிக்கப்பட்ட பெண்களுடன் தனியாக இருப்பது தடுக்கப்பட்டது. அத்துடன் கடுமையாக நடந்துகொள்வதாக கண்டிக்கப்பட்டார்கள். ஆண்கள் கடுமையாக நடந்துகொள்வது பொலிஸ் சேவையில் வெற்றியடைய அவசியமானது என்று கருதப்பட்டது. பெண்ணைப் பொறுத்தவரை கடுமையாக நடந்துகொள்வது நேர்மறையான குணம்சமாக கருதப்பட்டது. இது குறிப்பிடத்தகுந்த ஒரு விடயமாகும்.

**பரிந்துரைகள் - சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்குமெதிரான துஷ்பிரயோகங்களைத் தடுப்பதற்கான பிரதேச பணியகங்களின் உணர்திறனையும் உடன் நடவடிக்கையையும் மேம்படுத்துதல் (Recommendations: Improving the Sensitivity and Responsiveness of the Divisional Bureaus for the Prevention of Abuse of Children and Women)**

ஆய்வு A யின் பின்னரான பரிந்துரைகள் மேற்கூறிய பிரதேச நிறுவனங்களின் சேவையின் தரத்தை மேம்படுத்தும் நோக்கில் அமைந்துள்ளன. அதற்கமைவாக ஆட்சேர்ப்பு, ஆளணி வழங்கல் உட்பட, போதிய பணியாளர் உள்ளனரா என்பதுமுதல் வளங்கள், ஒதுக்கீடு, நிர்வாக, பொறிமுறைகள் என்பன வரையான விடயங்களில் கவனஞ் செலுத்தி வழங்கப்படும் சேவையின் தரத்தை மேம்படுத்துவதற்கான பரிந்துரைகளை வழங்கியுள்ளது.

ஒட்டுமொத்தப் பரிந்துரைகள்	செயற்பாடுகளுக்கான ஆலோசனைகள்
<p><b>குறுங்காலப் பரிந்துரைகள்</b></p> <p><b>மொழித்தேர்ச்சி (Language Proficiency)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ தமிழ் / முஸ்லிம் பெண் அதிகாரிகளை சேவையில் இணையுங்கள்</li> <li>▪ பணியாளர் குழுவின் மொழித் தேர்ச்சியை மேம்படுத்துங்கள்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ சிறுபான்மை சமூகங்களிலிருந்து பணியாளர்களை சேர்த்துக்கொள்ள அவர்களுக்கு ஊக்கம் தரும் விதமாக, சிறப்பாக சிந்தித்து கலாசார உணர்வுடன் கூடிய திட்டமொன்றை உருவாக்குங்கள்.</li> <li>▪ ஒழுங்கான கால இடைவெளியில் தமிழ்மொழி மூலம் புத்தாக்கப் பயிற்சிறெறிகளை வழங்குங்கள்</li> <li>▪ காலத்துக்கு காலம் பொலிஸ் அதிகாரிகளை சிறுபான்மை சமூகத்தினர் செறிந்து பணியாற்றும் பொலிஸ் பிரிவுக்கு இடமாற்றுங்கள். தமிழ் அதிகாரிகளை சிங்களம் பேசும் பகுதிகளுக்கு இடமாற்றுங்கள்.</li> </ul>
<p><b>அறிவு (Knowledge)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ பிரதேச பணியகம் உள்ள பணியாளர் குழுவின், பிரிவுகளின், சர்வதேச மரபுகள் (International Conventions), தேசிய சட்டம், இணைய குற்றச் செயல்கள் பற்றிய அறிவை தற்காலத்திற்கேற்ப உயர்த்திடுங்கள்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ பொலிஸ் பிரிவுக்குரிய (SP) பொலிஸ் அத்தியட்சகர், தமது பிரிவில் உள்ள பணியாளர் குழுவுக்கு காலத்துக்கு காலம் பயிற்சித் திட்டங்களை ஒழுங்கு செய்யலாம்.</li> <li>▪ நிறுவனத் தலைமையகத்தின் பணிப்பாளர், பயிற்சி வழங்குவோருக்கான பயிற்சிகளை பிரதேச நிறுவன பொறுப்பதிகாரிகளுக்கு (OICS) வழங்கி, தமது பணியாளருக்குப் பயிற்சி வழங்கும் பொறுப்பை அவர்களிடம் ஒப்படைக்கலாம்.</li> </ul>

<p><b>உதவிக்காக அனுப்பும் திட்டம் (Referral System)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>பிரதேச செயலாளர் மட்டத்திலும் சுகாதார அமைச்சு மட்டத்திலும் சேவை செய்வோர் மத்தியில், உதவிக்காக பாதிக்கப்பட்டோரை அனுப்பி வைப்பதற்கு ஓர் பயனளிக்கும் விதமான முறைசார்ந்த திட்டத்தை உருவாக்குங்கள்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>உதவிக்காகப் பாதிக்கப்பட்டோரை அனுப்பும் திட்டத்தில் வேறு அமைச்சுகளுடனும் இணைந்தும் ஒருங்கிணைந்தும் செயற்படுங்கள்.</li> </ul>
<p><b>விழிப்புணர்வுப் பிரசார திட்டம் - சமூக பொலிஸ் சேவை ( Awareness Programmes and Community Policing)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>விழிப்புணர்வு, மற்றும் சமூக பொலிஸ் சேவை செயற்பாடுகளின்போது பிரதேச பணியகம் இளைஞர்கள் பங்குபற்றுவதற்கு வழிவகை செய்ய வேண்டும்.</li> <li>விழிப்புணர்வுப் பிரசாரத் திட்டத்தை மேற்கொள்வதற்கு மேலும் அதிக நிதியை வழங்கவேண்டும்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>பணியக தலைமையகமும், பிரதேச பணியகங்களும், விழிப்புணர்வு திட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்தும்போது இளைஞர் சங்கங்களுடன் இணைந்து செயற்பட வேண்டும். அத்துடன் உள்ளூர் மட்டத்திலும் சர்வதேச மட்டத்திலும் தொடர்ந்து நிகழும் பிரசாரத் திட்டங்களுடன் இணைந்து கொள்ள வேண்டும்.</li> <li>பெண்களுக்கும் சிறுவர்களுக்கும் எதிரான வன்முறைகளைத் தடுப்பதற்கு இளைஞர்களின் பங்களிப்புடன் விழிப்புக் குழுக்களை அமைக்க வேண்டும்.</li> <li>பணியகத் தலைமையகத்திலும், பிரதேச பணியகங்களிலும் விழிப்புணர்வுத் திட்டங்களை நடத்துவதற்கு போதிய வளம் உள்ளதா என்று மதிப்பீடு செய்தல் வேண்டும். அத்துடன் இலங்கை பொலிஸ் துறையிலும், அமைச்சிடமும் இருந்து நிதியைத் தேட ஒரு மூலவளத் திட்டம் உருவாக்க வேண்டும்.</li> </ul>
<p><b>குறுகிய - இடைக்காலப் பரிந்துரைகள்</b></p>	<p><b>செயற்பாடுகளுக்கான ஆலோசனைகள்</b></p>
<p><b>வளங்கள் (Resources)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>பிரதேச பணியகங்களுக்கான நிதி ஒதுக்கீட்டை மீளாய்வு செய்தல் (பொலிஸ் நிலையங்களில் உள்ள) பணியகங்களையும் பிரிவுகளையும் தரமுயர்த்துவதற்கு ஓர் தனியான ஒதுக்கீட்டை வழங்குதல் வேண்டும்.</li> <li>முதலீடு மற்றும் செயற்பாட்டுக்கான செலவினங்களை அதிகரித்தல் வேண்டும். (வாகனங்கள், கணினிகள், போதிய எழுது பொருட்கள் காகிதாதிகள்)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>தேவைகள் என்னவென்று ஒரு மதிப்பீட்டை மேற்கொண்டு, பிரதேச பணியகங்களுக்கென நிதி, மூலவளத் திட்டம் ஒன்றை உருவாக்குதல் வேண்டும்.</li> <li>பணியக தலைமையகத்திற்கும், பிரதேச நிறுவனங்களுக்கும் தேவையான பாதிீடு ஒதுக்கீடுகளைத் திறைச்சேரியில் இருந்தும், சட்டம் ஒழுங்கு அமைச்சிடம் இருந்தும் பெற்றுக் கொள்ளுதல் வேண்டும்.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>பாதிக்கப்பட்டோரின் தேவைக்களை ஒரு நல்வாழ்வு அவசரகால நிதியம் ஒன்றை உருவாக்குதல்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>சர்வதேச அரசாங்கப்பற்ற நிறுவனங்கள் அரசாங்கப்பற்ற நிறுவனங்கள், வங்கிகள், கூட்டுக் குழுமங்களிடமிருந்து உதவிகளைப் பெற முடியுமா என்று ஆராய்தல் வேண்டும்.</li> </ul>
<p><b>போக்குவரத்து வசதி (Accessibility)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>இரவு நேரத்தில் பெண் பொலிஸாரின் சேவை கிடைப்பதை உறுதி செய்ய பொலிஸாருக்கான தொடர்புக்கை அறைகளில் (barracks) அவர்கள் தங்குவதற்கான வசதிகளை மேம்படுத்தல்.</li> <li>சமுதாயத்திலிருந்து பணி செய்ய வரும் பெண் தாதியினருக்கு வழங்கும் உதவித் தொகையை அதிகரித்தல் வேண்டும். பெண் பணியாளருக்கான தங்குமிட வசதிகள் வழங்கும் வரை இவ்வாறு செய்யுங்கள்.</li> <li>புதிய கட்டடங்களை அமைக்கும்போது அங்கு, கழிப்பறை (குளியல் அறை) மற்றும் உணவு வைக்கும் வசதி கொண்ட அறையொன்றை பிரதேச பணியகங்களில் பெண்கள் இரவில் தங்க வசதியாக அமைத்தல் வேண்டும்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>சமுதாயத்திலிருந்து பணியாற்ற வரும் தாதிக்கான ஊதியத்தை வழங்குவதற்கு சட்டம் ஒழுங்கு அமைச்சிடமிருந்து தேவையான நிதியைப் பெறுதல் வேண்டும்.</li> <li>பெண் பணியாளருக்குரிய வசதிகளுடன் பொலிஸாருக்கான தொடர்புக்கை அறைகளைத் (barracks) செப்பணிடுங்கள்.</li> <li>புதிய கட்டடங்கள் அமைக்கும்போது பெண் பணியாளர்களுக்குரிய தங்குமிட வசதிகளை ஏற்படுத்துங்கள்.</li> </ul>
<p><b>சிறுவர்கள், பெண்களுக்கு கரிசனையுடன் சேவை வழங்குதல் (Responsiveness towards Children and Women)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>சிறுவர்கள், பெண்களின் நலனை சிறப்புடன் கவனிக்கும் கொள்கையை கடைப்பிடித்தல் வேண்டும்.</li> <li>பாதிக்கப்பட்டோரை மீண்டும் பாதிக்கும் செயல்களைக் குறைத்தல் வேண்டும்.</li> <li>சிறுவர்களுடன் செல்லும்போதும், குற்றப் புலங்களுக்குச் செல்லும்போதும் பொலிஸ் அதிகாரிகள் (சீருடையின்றி) சாதாரண குடிமக்களின் உடையணிந்து செல்லுதல் வேண்டும்.</li> <li>பாதிக்கப்பட்டோருடன் பொலிஸ் அதிகாரிகளும், சேவை வழங்குவோரும் ஒன்றாக அமர்ந்து பேசுவதற்குரிய பொறிமுறையொன்றை நிறுவனமயப்படுத்தல் வேண்டும்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>பாதிக்கப்பட்ட சிறுவர்களுடன் செல்லும்போது பொலிஸ் அதிகாரிகள் சீருடையின்றி செல்ல வேண்டும் என்று அவர்களுக்கும் பணிப்புரை விடுத்தல் வேண்டும்.</li> <li>குறித்த சம்பவம் பற்றிய கலந்துரையாடலைக் கட்டாயமாக்குதல் வேண்டும்.</li> <li>அதிகாரிகளுக்கான பயிற்சித் திட்டங்களில் உளவியல் சமூகத் திறன்களை உள்ளடக்குதல் வேண்டும்.</li> <li>பிரதேச பணியகங்களில் ஓர் ஆதரவுப் பணிக் குழுவாக அனுப்புவதற்கு தொழில் ரீதியாக சமூகப் பணி செய்வோரைக் கொண்ட ஆளணியை உருவாக்குதல் வேண்டும்.</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>■ பால்நிலை ரீதியாக உணர்வுடன் அனுதாபம் கொண்டவர்களாக பொலிஸ் அதிகாரிகள் இருப்பதற்கு அவர்களிடம் உளவியல் - சமூகத் திறன்களை உருவாக்குதல் வேண்டும்.</li> <li>■ தொழில் தகைமையுள்ள சமூகப் பணியாளரை, பிரதேச பணியகங்களில் உள்ள பொலிஸ் அதிகாரிகளுடன் இணைந்து பணியாற்ற நியமித்தல் வேண்டும்.</li> </ul>	
<p><b>இடைக்காலப் பரிந்துரைகள்</b></p>	<p><b>செயற்பாடுகளுக்கான ஆலோசனைகள்</b></p>
<p><b>பணியாளர் குழுவை அனுப்புதல் (Staff Deployment)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ குற்றப்பிரிவுச் சுற்று நிருபத்தை 19/2012 (2012.08.15) அமுல்படுத்தும் விதமாக அனுமதிக்கப்பட்டுள்ள ஒன்பது அதிகாரிகளை பிரதேச நிறுவனங்களுக்கும் சிறுவர் பெண்கள் பிரிவுக்கும் அனுப்புதல். பணியாளர் போதியளவில் உள்ளனரா என்பதை ஆய்வு செய்தல் வேண்டும்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ பிரதேச பணியகங்களில், பிரிவுகளில் பணியாளர் போதியளவு உள்ளனரா (மற்றும், இலங்கைப் பொலிஸ் பிரிவுகளில் உள்ளனரா) என்று ஒரு மதிப்பீட்டை மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும்.</li> <li>■ குற்றவியல் பிரிவின் சுற்று நிருபத்திற்கு 19/2012 (2012.08.15) அமைவாக பணியாளர்களை மீள் நியமனம் செய்தல் வேண்டும்.</li> </ul>
<p><b>தரவு திரட்டல், தகவல் பகிர்தல் (Data Collection and Dissemination)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ VPN தொகுதியை, அதிகாரிகள் பயன்படுத்த ஏதுவாக அவசியமான கருவிகள், வலையமைப்புத் தொடர்புகள் என்பவற்றை வழங்குதல் வேண்டும்.</li> <li>■ பிரதேச பணியகங்களிலும் சிறுவர், பெண்களுக்கான பிரிவுகளிலும் தகவல் திரட்டவும், பதிவு செய்யும் கைகளால் எழுதி நேரத்தை விழுங்கும் சலிப்பான வேலைகளை விட்டொழித்தல் வேண்டும்.</li> <li>■ பணியகத் தலைமையகத்தில் உள்ள புள்ளி விபரப் பிரிவை வலுவானதாகக் அதிக பணியாளர்களையும் கருவிகளையும் இடவசதியையும் வழங்குதல் வேண்டும்.</li> <li>■ மக்கள் தொகைக் கணக்கெடுப்பு புள்ளி விபரத் திணைக்களத்திலிருந்து புள்ளி விபர நிபுணர்களை விடுவித்து அவர்களின் சேவையைப் பெறுதல் வேண்டும்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ இலங்கைத் தொலைத் தொடர்பு நிறுவனத்திடமிருந்து சேவையைப் பெற்று உட்கட்டமைப்பு, தொலைபேசி, வலையமைப்புத் தொடர்பு வசதிகளை மேம்படுத்த வேண்டும்.</li> <li>■ பிரதேச பணியகங்களுக்கு தேவையான கணினிகளை வழங்கி, தற்போதுள்ள கையால் எழுதி தகவல் திரட்டி பதிவு செய்யும், முறையை இல்லாதொழித்தல் வேண்டும்.</li> <li>■ பணியகத் தலைமையகத்தில் உள்ள புள்ளி விபரப் பிரிவு பகுப்பாய்வுப் பிரிவுக்கு அதிக பணியாளர்களையும் வளங்களையும் கொடுத்தல் வேண்டும்.</li> <li>■ மக்கள் தொகைக் கணக்கெடுப்பு புள்ளி விபரத் திணைக்களத்திலிருந்து புள்ளி விபர நிபுணர்களின் சேவையை பெற முடியுமா என்று ஆய்வு செய்தல் வேண்டும்.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>தேசிய குற்றவியல் புள்ளி விபரத்தில் வன்முறை கொண்ட குடும்பத் தகராறுகளை உள்ளடக்குதல் வேண்டும்.</li> <li>SLCERT அமைப்புடனும் மற்றும் நிறுவனங்களுடனும் இணைந்து பணியாற்றி இணையத்தள குற்றங்களை வகைப்படுத்தி தேசிய புள்ளி விபரத்தில் உள்ளடக்குதல் வேண்டும்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>சைபர் குற்றங்கள் தொடர்பில் சட்டம் ஒன்றை இயற்றுவதற்கு SLCERT அமைப்புடனும் சட்ட அதிகாரிகளுடனும் தொடர்ந்து பணியாற்ற வேண்டும்.</li> <li>பிரதேச பணியகத்தினதும், பிரிவுகளினதும் பணியாளர்களை இலக்காகக் கொண்டு இணையத்தள குற்றங்கள் பற்றிய, மற்றும் அடிப்படைப் பயிற்சிகளை வழங்குதல் வேண்டும்.</li> </ul>
<p><b>இடைக்காலம் முதல் நீண்டகாலப் புரிந்துரைகள்</b></p>	<p><b>செயற்பாடுகளுக்கான ஆலோசனைகள்</b></p>
<p><b>நிர்வாகம் (Administration)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>பணியகத்தின் தலைமையகத்திற்கு அதிக நிர்வாக அதிகாரத்தை வழங்கி, பணிப்பாளருக்கு பணியாளர் தொடர்பில் சில நிர்வாக அதிகாரம் கிடைக்கச் செய்தல். இதன் மூலம் பணிப்பாளர் தனது மேற்பார்வை செய்யும் கடமையை மேலும் திறம்படச் செய்யக் கூடியதாக இருக்கும்.</li> <li>பிரதேச பணியகங்களில் அதன் அதிகாரிகளால் வழங்கப்படும் சேவைக்கு சிறந்த அங்கீகாரம் வழங்கும் பொருட்டு பணியகங்களை தரவரிசைப்படுத்துதல் வேண்டும்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>தற்போதுள்ள கட்டமைப்பை சீராய்வு செய்து தேவையான மாற்றங்களை தற்போது நடைபெறும் பொலிஸ்துறை சீரமைப்புடன் இணைந்ததாக செய்தல் வேண்டும்.</li> </ul>
<p><b>சிறுவர்களின் சாட்சியங்களை காணொளியில் பதிவு செய்தல் (Video- Recording of Evidence from Children)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>றாகம, காலி ஆகிய இரண்டு மையங்களில் காணொளிப் பதிவு செய்யும் வசதிகளை ஏற்படுத்துதல் வேண்டும்.</li> <li>ஒவ்வொரு மாகாணத்திலும் குறைந்தது ஒரு காணொளிப் பதிவு மையத்தை (video-recording centre ) அமைத்தல் வேண்டும்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>றாகம, காலி ஆகிய மையங்களில் காணொளி பதிவு மையங்களை அமைக்காததற்கான காரணங்களையும் தேவையான மூலவளங்களை வழங்காமைக்கான காரணங்களையும் ஆய்வு செய்தல் வேண்டும்.</li> <li>சட்டம் ஒழுங்கு பராமரிப்பு அமைச்சில் இருந்து நிதி மற்றும் வளங்களைப் பெற்று ஒவ்வொரு மாகாணத்திலும் காணொளிப் பதிவு மையங்களை அமைத்தல் வேண்டும்</li> </ul>
<p><b>பாதுகாப்பு வழங்கும் நடவடிக்கைகள் (Protection Measures)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ஒவ்வொரு மாகாணத்திலும் நெருக்கடி தீர்வு மையங்களை அமைத்தல் வேண்டும்.</li> <li>அரசாங்கப் பற்ற சர்வதேச, உள்ளாட்டு நிறுவனங்களிடமும் பெரும் வணிகக் கூட்டுக்</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>நெருக்கடி தீர்வு மையங்களை அமைக்கவும், தேவையான வளங்களுடன் பராமரிக்கவும் தனியான பாதீட்டு ஒதுக்கீடுகளை வழங்குதல் வேண்டும்.</li> <li>நெருக்கடி தீர்வு மையங்களை அமைப்பதற்கு நிதியை பெறுவதற்கு வேறு</li> </ul>

<p>குழுமங்களிடமும் உதவி பெறுவதற்கான வழிவகைகளை ஆய்வு செய்தல் வேண்டும்.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>பாதிக்கப்பட்டோருக்கும் சாட்சிகளுக்குமான பாதுகாப்பு மற்றும் உதவி தொடர்பில் அண்மையில் இயற்றப்பட்ட சட்டம் இல. 4, 2015 பற்றி பிரதேச பணியாளர் குழுவில் விழிப்புணர்வை மேம்படுத்தல் வேண்டும்.</li> </ul>	<p>அமைச்சகளுடன் இணைந்து பணியாற்றல் வேண்டும்.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ஐ.நா. நிறுவனங்கள், சர்வதேச (உள்ளூர்) வணிகக் கூட்டுக் குழுமங்களிடமிருந்து நிதியுதவி பெறுவது பற்றி ஆய்வு செய்தல் வேண்டும்.</li> <li>பாதிக்கப்பட்டோரையும், சாட்சிகளையும் காப்பாற்றுவதற்கும், அவர்களுக்கு உதவுவதற்கும் இயற்றப்பட்ட சட்டம் இல.4 (2015) என்பது தொடர்பில் பிரதேச நிறுவனப் பணியாளருக்கு விழிப்புணர்வு திட்டங்களை நடாத்துதல் வேண்டும்.</li> </ul>
<b>எதிர்கால ஆய்வுகள்</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>பொலிஸ் நிலையங்களில் அமைக்கப்பட்டுள்ள, சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்குமான பிரிவுகள் பற்றிய ஓர் மதிப்பீட்டை நடாத்துதல்.</li> <li>பிரதேச பணியகங்கள் மற்றும் சிறுவர்கள் பெண்களுக்கான பிரிவுகளில் காலத்துக்கு காலம் (5 – 10 வருடங்கள்) அவற்றின் செல்வாக்குப் பற்றிய மதிப்பீட்டை மேற்கொள்ளல்.</li> </ul>	

**பரிந்துரைகள் :- இலங்கைப் பொலிஸ் துறையில் பால்நிலை சமத்துவத்தை எய்தல்.  
(Recommendations: Achieving Gender Equality in the Sri Lanka Police)**

ஆய்வு B யின் பின்னரான பரிந்துரைகளில் உறுதியான நடவடிக்கைகளை மேம்படுத்தும் பொருட்டு பின்வரும் வினாக்கள் கவனத்தில் கொள்ளப்பட்டுள்ளன.

- பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகளை மதிப்பீடு செய்யும்போது வீட்டைக் கவனிப்போர் வீட்டின் பிரதான நிர்வாகிகள் என்ற பங்குபாகத்தையும் சமுதாயத்திற்கு பிரதான பங்களிப்பவர்கள் என்ற பாகத்தையும் எவ்வாறு அங்கீகரித்து மதிப்பிடவேண்டும். குறிப்பாக பிரசவ விடுப்பு எடுப்பதாலும் வீட்டைக் கவனிப்பதில் தன் கடமையை நிறைவேற்ற நேரம் தேவையென்பதாலும் பெண் பொலிஸாரின் தொழில் முன்னேற்றம் பாதிக்கப்படவேண்டுமா?
- பெண்களுக்கான பணிகள் இவைதான் என்ற அடிப்படையில் வரலாற்று ரீதியாக நிகழும் பாரபட்சத்தை உறுதியான நடவடிக்கை மூலம் எவ்வாறு கையாளலாம்? குறிப்பாக முன்னரங்கப் பணிகளிலும், தலைமைத்துவ பங்கு வகிப்பதிலும் பெண் பொலிஸார் விலக்கி வைக்கப்பட்டிருக்கின்றனர் அல்லது அவர்களது ஆர்வம் தடுக்கப்பட்டுள்ளது என்ற போதிலும், பொலிஸ் துறைக்கு பெண் அதிகாரிகளின் பங்களிப்பை அங்கீகரிப்பதற்கு எவ்வாறு ஒரு சமவாய்ப்பளிக்கும் பொறிமுறையை வகுக்கலாம்?
- இலங்கைப் பொலிஸ்துறையில் அதியுயர் பதவிகளில் பெண்கள் சேவை செய்வதற்கான பரந்த அனுபவத்தைப் பெறுவதை உறுதிசெய்ய, எந்தளவிற்கு அவர்களுக்கான விஷேட ஏற்பாடுகளைத் திருத்தியமைக்கலாம்? குறிப்பாக பெண் பொலிஸாரை நாட்டின் சகல பகுதிகளிலும் எவ்வாறு பணியமர்த்தலாம், பொலிஸ்துறை கட்டமைப்புக்கு அப்பால் சமுதாயத்தில் பெண்களுக்கான பாதுகாப்பு அச்சுறுத்தல், அவர்களது பிள்ளைகளுக்கான கல்வி வசதியின்மை என்பவற்றைக் கவனத்தில் கொண்டு இரவு நேரப் பணிகளை அவர்கள் எவ்வாறு நிறைவேற்றலாம்?

ஒட்டுமொத்தப் பரிந்துரைகள்	
குறுங்கால முதல் இடைக்காலப் பரிந்துரைகள்	செயற்பாட்டு ஆலோசனை
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ பொலிஸ்சேவை ஆட்சேர்ப்பில் பெண் பணியாளர் என்று வேறுபடுத்துவதை விட்டொழியுங்கள். ஆண்களும் பெண்களும் ஒரே பணியாளர் எண்ணிக்கையில் அடங்க வேண்டும். பால்நிலை அடிப்படையில் அவர்களை வேறுபடுத்தக் கூடாது.</li> <li>■ பெண் பணியாளர் ஒருவருக்கு பணி வழங்கும்போது “பெண் பணியாளர்” என்று ‘W’ அடையாளம் இட்டு தரப்படுத்தும் நடைமுறையை ஒழியுங்கள். (உம், WPC, WSP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ உடனடியாக சுற்று நிருபம் ஒன்றை அனுப்பி, சகல உத்தியோகபூர்வ குறிப்புகள், பட்டிகள் (badges) என்பனவற்றில், பெண் பொலிஸாரைக் குறிக்கும் ‘W’ என்ற எழுத்தை நீக்குங்கள்.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ அங்கீகரிக்கப்பட்ட/ஒப்புதல் அளிக்கப்பட்ட அலுவலர்கள் எண்ணிக்கையில் ஆட்சேர்ப்பு செய்யாதமைக்கான காரணம் என்ன என்று கவனியுங்கள்.</li> <li>■ பொலிஸ் துறையில் பெண்களுக்கான விடேட ஏற்பாடுகளை (உம்: ஞாயிறு வேலை, இரவுப் பணி) மதிப்பீடு செய்யுங்கள். மேலும் பெண்களுக்கான அங்கீகாரம் பதவியுயர்வு என்பவற்றை நீண்ட காலத்தில் பாதிக்கக் கூடிய விடேட ஏற்பாட்டு நிலைமைகளைத் திருத்தியமையுங்கள். ஆயினும் பிரசவ, குழந்தைப் பராமரிப்பு தொடர்பான ஏற்பாடுகள் தற்போதுள்ளபடி தொடர வேண்டும். அவை இலங்கை அரசின் ஒழுங்குவிதிகள், சட்டங்களுக்கு முரணானதாக இருக்கக் கூடாது.</li> <li>■ தொழில் முன்னேற்றத்தில் ஆர்வமுள்ள பெண் அதிகாரிகள், உயர் பதவிகளில் பணி செய்வதற்குத் தேவையான பரந்த அனுபவத்தைப் பெற்றுக்கொள்வதை உறுதிசெய்யும் வண்ணம், சில விசேட ஏற்பாடுகளைக் கட்டாயமாக்காமல் விருப்பத்துக்குரியவை என்று மாற்றுங்கள்.</li> <li>■ குறுகிய காலம் முதல் நீண்டகாலத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான, வரலாற்று ரீதியான, நிறுவனம் சார்ந்த பாரபட்சம் மற்றும் விடேட ஏற்பாடுகள், அவர்களுடைய பதவியுயர்வுக்கான தகுதிகளைத் தடுக்கும் விதமாக இருந்தால், அவற்றை ஓர் புதிய பதவியுயர்வுத் திட்டத்தில் கவனத்தில் கொள்ளுங்கள்.</li> <li>■ ஆயுதப்படையில் உள்ளது போல் (உம்: புலனாய்வு, CID, மற்றும் சிறுவர், பெண்களுக்கு எதிரான துஷ்பிரயோகத் தடுப்பு, இணையத்தள குற்றங்கள்) விடேட நாளாந்த அம்சங்களின் நிபுணத்துவம் பெற்றிருந்தால் உயர் பதவி</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ குறுகிய காலத்தில் அல்லது நீண்ட காலத்தில் பெண்களுக்கு நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ பாரபட்சமாகவுள்ள, பதவியுயர்வுக்கான தகுதிகளை மதிப்பீடு செய்யவும், தகுதிகள் மற்றும் பிரிவுகளைத் திருத்தியமைக்கவும் ஒரு குழுவை அமையுங்கள்.</li> <li>■ பெண்களுக்கான பணி, என்ற அனுமானத்தின் அடிப்படையில் பெண்களுக்கும், ஆண்களுக்கும் வழங்கப்பட்ட வித்தியாசமான பணிகள், கடமைகள் பொறுப்புகள் பற்றி மதிப்பீடு செய்யவும், குறுகிய அல்லது நீண்டகாலத்தில் ஓர் ஒப்பீட்டு ரீதியான மதிப்பீட்டுத் திட்டத்தை உருவாக்கவும் ஒரு குழுவை அமையுங்கள். இந்த பங்கு பணிகள் இருபாலாருக்கும் ஒத்ததாக கருதப்படவில்லை என்பதால், மதிப்பீட்டுத் திட்டத்தில் ஒப்பிடக் கூடிய பங்குபணிகளும் கடமைகளும் பொறுப்புகளும் கவனத்தில் கொள்ளப்படவேண்டும்.</li> <li>■ தற்போது பொலிஸ் துறையில் பணி செய்யும் பெண் அதிகாரிகளின் பதவியுயர்வுக்கு, விடேடமான தகுதிகள் கொண்ட ஒரு நியாயமான மதிப்பீட்டுத் திட்டத்தை வகுத்தீடுங்கள். பல காரணங்களால், பதவியுயர்வுக்கான புள்ளிகளைப் பெறுதல் சில சமயங்களில் கடினமாக உள்ளது. உம்: பெண் பொலிஸார் முன்னரங்கப் பணிகளில் அமர்த்தப்படுவதில்லை. அல்லது அவ்வப்பணிகளுக்கு அனுப்பப்படுவதில்லை. பெண்கள் எழுத்து வேலைகளுக்கு மட்டுமே அமர்த்தப்படுகிறார்கள். பொலிஸ் துறை வரலாற்றிலேயே பொலிஸ் நிலையப்</li> </ul>

<p>வெற்றிடங்களை பெண்கள் மற்றும் ஆண்களைக் கொண்டு நிரப்புவதற்கான தகுதிகளை அறிமுகம் செய்யுங்கள்.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ சகல தரங்களிலும் (அங்கீகரிக்கப்பட்ட/ஒப்புதல் அளிக்கப்பட்ட அலுவலர்கள்) உள்ள வெற்றிடங்களை நிரப்ப ஆட்களை எடுங்கள்.</li> <li>▪ உயர் நிலைகளில் பெண்களுக்குரிய ஆகக் கூடிய ஒதுக்கீடு (உம்: அங்கீகரிக்கப்பட்ட/ ஒப்புதல் அளிக்கப்பட்ட அலுவலர்கள்) என்ற தற்போது நடைமுறையில் உள்ளதை நீக்கி விடுங்கள்.</li> <li>▪ இலங்கைப் பொலிஸ் துறையில் பால்நிலை சமத்துவம், மனப்பாங்கு, பாரபட்சமின்மை என்பவற்றை உருவாக்க ஒரு பால்நிலை சமத்துவக் கொள்கைகளை அறிமுகம் செய்யுங்கள்.</li> <li>▪ பாலியல் தொல்லைக் கெதிரான கொள்கை ஒன்றை அறிமுகம் செய்யுங்கள்.</li> </ul>	<p>பொறுப்பதிகாரி (OIC) பதவி பெண்களுக்கு வழங்கப்பட்டதில்லை. பிரதேச பணியகங்களில் பெண்கள் (OIC) பொறுப்பதிகாரிகளாக இருந்தாலும் அவர்கள் அங்கீகரிக்கப்படவில்லை. ஏனெனில் பிரதேச பணியகங்களால் தரப்படுத்தப்படவில்லை.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ பிள்ளைகளைப் பெற்று வளர்ப்பதன் மூலம் சமூகத்திற்குப் பெண்களின் பங்களிப்பை மதிப்பீட்டுத் திட்டத்தில் ஒரு காரணியாக கொள்ளுங்கள். இதன்மூலம் அவர்கள் வேலை நேரத்தில் விடுப்பு எடுத்துச் செல்கிறார்கள் என்பதற்காக குறிப்பாக பணிகள் பங்கிடும் போதும் பதவியுயர்வின் போதும் பாரபட்சம் காட்டப்படுவதை தடுத்துவிடுங்கள்.</li> <li>▪ நீண்ட காலத்தில், பொலிஸ் துறையில் பெண்களின் அங்கீகாரத்திற்கும் பதவியுயர்வுக்கும் பாதகமாக அமையக் கூடிய பெண்களுக்கான விஷேட ஏற்பாடுகளை மதிப்பீடு செய்யவும், குறித்துரைக்கப்பட்ட நிபந்தனைகளைத் திருத்தியமைக்கவும் ஓர் குழுவை அமையுங்கள்.</li> <li>▪ பொலிஸ் சேவையில் விஷேட பிரிவுகளிலும் வழமையான பிரிவுகளிலும் பணியாற்றும் அதிகாரிகளின் பதவியுயர்வுத் தகுதிகளை உருவாக்குவதற்கு ஓர் குழுவை அமையுங்கள். அதன் மூலம் பதவியுயர்வு கிடைக்கலாம்.</li> <li>▪ மேற்கூறிய எல்லாவற்றையும் கவனிக்க ஒரு குழுவை அமையுங்கள். அதில், தேசிய பொலிஸ் ஆணைக்குழு, உயர்தரத்திலுள்ள மூத்த பெண் அதிகாரிகளின் பிரதிநிதிகள் (SP, ASP) மேலும் வர்த்தமானியில் பதிவு பெற்ற இளநிலை அதிகாரிகளின் (CI, IP, SI) பிரதிநிதிகள், மற்றும் மூத்த ஆண் உயர் அதிகாரிகளின் (DIG, SDIG,) பிரதிநிதிகள் அடங்கவேண்டும்.</li> <li>▪ மதிப்பீடு செய்வதற்கான திட்டத்தில் புதிதாக உருவாக்கப்பட்ட பதவியுயர்வுக்கான தகுதிகளை அறிமுகப்படுத்துங்கள்.</li> <li>▪ பொலிஸ் துறையில் பால்நிலை சமத்துவக் கொள்கை ஒன்றை வகுப்பதற்கு மூத்த பொலிஸ் அதிகாரிகள் (ஆண்கள்,</li> </ul>
--	---

	<p>பெண்கள்) கல்வியாளர்கள், பொதுமக்கள் மத்தியில் உள்ள நிபுணர்கள் அடங்கிய குழுவொன்றை அமையுங்கள்.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>கொள்கை அடிப்படையில் பால்நிலை சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கு, பொலிஸ் துறையின் உள்ளேயே பிரசார இயக்கத்தை உருவாக்குங்கள்.</li> </ul>
<p><b>நீண்ட காலத்திற்கான பரிந்துரைகள்</b></p>	<p><b>செயற்பாடுகளுக்கான ஆலோசனைகள்</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>(SP, SSP, DIG, SDIG, IGP) ஆகிய அதி உயர் தரங்களுக்கு பெண்கள் செல்வதைத் தடுக்கும் சகல தடைகளையும் நீக்குங்கள்.</li> <li>நீண்ட காலத்தில் ஆண், பெண் இருபாலாருக்கும் தகுதி அடிப்படையிலான பதவியுயர்வு முறையொன்றை அறிமுகப்படுத்துங்கள். பொலிஸ் சேவையில் சகல பதவி நிலைகளிலும் 15% பெண்களுக்கு என்று உறுதி செய்ய ஆகக் குறைந்த எண்ணிக்கை ஒதுக்கீடு செய்யுங்கள்.</li> <li>ஆனால் பால்நிலை சமத்துவ, தகுதியடிப்படையில் ஆட்சேர்ப்பு, பதவியுயர்வுக்கான முறையொன்றை உறுதிசெய்யும் பொருட்டு ஆகக் கூடிய எண்ணிக்கை இடங்கள் என்பதை இரத்துச் செய்யுங்கள். புதிய முறை ஒன்றை நடைமுறைப்படுத்தி கண்காணித்து மதிப்பீடு செய்யுங்கள்.</li> <li>சகல தரத்தினருக்கும் வருடாந்த செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டை அறிமுகப்படுத்துங்கள்.</li> <li>பொலிஸ்துறை முழுவதிலும் ஆண்கள், பெண்கள் இருபாலாருக்கும் பதவியுயர்வு கிடைக்காமல் அல்லது தாமதமானதால் ஏற்படும் விரக்தியை தவிர்ப்பதற்கு சேவை பாராட்டு பரிசுகள், விசேட சாதனைப் பாராட்டுப் பரிசுகளை அறிமுகப்படுத்துங்கள்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>இலங்கைப் பொலிஸ் துறையில் ஆட்சேர்ப்பு இடமாற்றம், பதவியுயர்வு என்பவற்றிற்கு தகுதி அடிப்படையிலான ஒரு வழிமுறையை உருவாக்குவதன் மூலம் பெண்களுக்கான ஆகக் குறைந்த இட ஒக்கீடு என்ற முறையில் இருந்து மாறுவதற்கான ஓர் நீண்டகால உத்தியுடன் கூடிய திட்டத்தை உருவாக்குங்கள். முந்திய பகுதியில் விவாதிக்கப்பட்ட குழுவின் பரிந்துரைக்கு அமைவாக இத்திட்டம் உருவாக்கப்பட வேண்டும்.</li> <li>மேற்கூறிய பால்நிலை சமத்துவ அடிப்படையில் பதவியுயர்வு தகுதியை அமூல் செய்து கண்காணித்து மதிப்பீடு செய்யுங்கள்.</li> <li>உத்தியுடன் கூடிய திட்டத்தை உறுதியாக அமூல்படுத்துவதற்கு விஷேடமான அதிகாரிகளையும், பிரிவுகளையும் இனங்காண வேண்டும்.</li> <li>உத்தியுடன் கூடிய திட்டம் அமூல்படுத்துவதை தேசிய பொலிஸ் ஆணைக்குழு கண்காணிக்க வேண்டும்.</li> <li>குறுங்கால, இடைக்கால நீண்டகால நியமங்கள், இலக்குகள் உருவாக்கப்பட்டு உத்தியுடன் கூடிய திட்டத்தை உறுதிபட அமூல்படுத்தப்பட வேண்டும்.</li> <li>வருடாந்த செயற்பாட்டையும், சேவை பாராட்டி பரிசு வழங்குவதையும் அமூல் செய்வதற்குரிய ஓர் பொறிமுறையை உருவாக்குங்கள்.</li> </ul>

<b>வினாடி பரிந்துரைகள்</b>	
<b>ஆட்சேர்ப்பு (Recruitment)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ பொலிஸ் சேவையில் பெண்கள் இணைவதற்கு தடையாக இருக்கக் கூடிய தற்போதுள்ள தகுதி நியதிகள், அனுசூலங்களை மீளாய்வு செய்யுங்கள்.</li> <li>▪ இலங்கைப் பொலிஸ் சேவையில் தமிழர்களையும் முஸ்லிம்களையும் ஆர்வத்தோடு இணைத்துக் கொள்ளுங்கள்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ பொலிஸ் சேவையில், (தேசிய சிறுபான்மை இனங்கள், மதங்களிலிருந்தும்) சேர பெண்களைக் கவரும் விதமாக ஓர் பிரசார இயக்கத்தை உருவாக்குங்கள்.</li> <li>▪ பிரசார இயக்கம் ஊடகங்கள் வாயிலாகவும், பாடசாலைகள், சமுதாய அமைப்புகள் மூலமாகவும் நடத்தப்படவேண்டும். வினாடிமாக பொலிஸ் சேவைபற்றி பொதுமக்களின் நல்ல அபிப்பிராயம் உள்ள இடங்களில் நடத்தப்பட வேண்டும். பின்வரும் விடயங்கள் பிரசாரத்தில் கோடிட்டுக் காட்டப்பட வேண்டும்             <ul style="list-style-type: none"> <li>- சமுதாயத்திற்கு, வினாடிமாக சிறுவர்களுக்கும் பெண்களுக்கும், பொலிஸ் துறையால் வழங்கப்படும் சேவை.</li> <li>- போர் ஓய்ந்த நிலைமையில் நாட்டிற்கு பெண்களின் சேவை அவசியம் என்பதும் சட்டம் ஒழுங்கைப் பேண அவர்களால் வழங்கப்படக்கூடிய தனித்துவமான பங்களிப்பு என்பனவும் சொல்லப்பட வேண்டும்.</li> <li>- பொலிஸ் சேவைத் துறை என்பது பெண்களை பலமுள்ளவர்களாகவும் தன்நம்பிக்கை உள்ளவர்களாகவும் வளர்த்தெடுக்கும் இடம் என்பதும் சொல்லப்பட வேண்டும்.</li> </ul> </li> </ul>
<b>பதவியுயர்வுகள் (Promotions)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ பால்நிலை சமநிலையின்மை என்ற பிரச்சினைக்கு குறுங்கால, இடைக்காலத் தீர்வாக பொலிஸ் சேவையின் சகல பதவி நிலைகளிலும் பெண்களுக்கான 15% ஒதுக்கீட்டை அமுல்படுத்துங்கள்.</li> <li>▪ உரிய நேரத்தில் பதவியுயர்வு கிட்டுவதை உறுதிசெய்யுங்கள்.</li> <li>▪ பணியில் உள்ள பொலிஸாருக்கு நியாயம் வழங்குவதை உறுதிப்படுத்தும் விதமாக (SI, SP) உதவி இன்ஸ்பெக்டர், பொலிஸ் அத்தியட்சகர் பதவிகளுக்கான பதவியுயர்வுக்குரிய தகுதிகளை மீளாய்வு செய்யுங்கள்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ பதவியுயர்வுக்கான பெண் பொலிஸார் விண்ணப்பிப்பதை, ஊக்கப்படுத்த நடைமுறைகளை வெளிப்படாத தன்மையுடனும் நியாயமாகவும் கடைப்பிடிங்கள்.</li> <li>▪ உத்தியோகபுர்வமற்ற முறையில் தடைகள் போடப்படுவதை தடுப்பதற்கான நடவடிக்கை எடுங்கள். அதாவது பதவியுயர்வுக்கு விண்ணப்பிக்கும் பெண்களை உற்சாகமிழக்கச் செய்யாமல் இருத்தல்.</li> <li>▪ பெண்கள் (OIC) பொறுப்பதிகாரிகளாக பெற்ற அனுபவத்தைக் கணக்கில்</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>பதவியுயர்வுக்கான விண்ணப்பப் படிவங்கள் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் ஒரே சமயத்தில் கிடைக்க வேண்டும் . இதன் மூலம் தகுதியுள்ள பெண் பொலிஸாரின் விரக்தியை தவிர்க்கலாம் விரக்தி அவர்களின் செயற்பாட்டையும் உற்சாகத்தையும் ஒழித்து விடும்.</li> </ul>	<p>எடுத்துக் கொள்ள சிறுவர், பெண்களுக்கான பணியகங்களைத் தரவரிசைப்படுத்துங்கள்.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>சிறுவர்கள், பெண்களுக்கான பிராந்திய பணியகங்களையும் பிரிவுகளையும் 'மரபு ரீதியிலான' பொலிஸ் பணியுடன் ஒப்பிட்டு, அங்கு பணி செய்யும் பெண் பொலிஸாருக்கும், எழுத்து வேலை செய்யும் பெண் பொலிஸாருக்கும் பாரபட்சமில்லாத முறையில் ஒப்பீட்டளவில் தரவரிசைப்படுத்தும் முறையொன்றை உருவாக்குங்கள்.</li> </ul>
---	--

**ஆளணி அனுப்புதல், கடமைகள் ஒதுக்கீடு செய்தல், இடமாற்றங்கள் (Deployment, Allocation of Duties and Transfers)**

<ul style="list-style-type: none"> <li>பெண்கள் வீட்டைக் கவனிக்கிறார்கள். அதன் மூலம் அவர்கள் சமூகப் பங்களிப்பைச் செய்கிறார்கள். பதவியுயர்வுக்கான தகுதியை மீள்ஆய்வு செய்யும்போது இதனைக் கவனத்தில் கொள்ளுங்கள்.</li> <li>பெண் பொலிஸாருக்கு ஆதரவு தரும் விதமாக குழந்தைகள் காப்பகம் போன்ற வசதிகளை ஏற்பாடு செய்யுங்கள்.</li> <li>ஞாயிற்றுக்கிழமை பெண்களுக்கு விடுமுறை நாள் என்ற விஷேட ஏற்பாட்டைக் கடைப்பிடிக்கும்போது, அவர்கள் வீட்டைக் கவனிக்கிறார்கள் என்ற விடயத்தைக் கவனத்திற் கொள்ளுங்கள்.</li> <li>இரவுப் பணியமர்விலும் வார இறுதியிலும் பெண்கள் வேலை செய்வதை உறுதிப்படுத்துவற்கு ஒரு நேர அட்டவணையை அறிமுகப்படுத்துங்கள்.</li> <li>கடமைகளை ஆண்கள், பெண்கள் என இரு பாலாரிடமும் சமமாகப் பகிர்ந்தளியுங்கள்.</li> <li>சகல தரத்திலுமுள்ள பெண் பொலிஸார், சகல மாகாணங்களிலும் சகல பிரிவுகளிலும் பணியாற்றும் சந்தர்ப்பத்தை வழங்குங்கள்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ஆண்களுக்கே பொருத்தமானது என்று மரபு ரீதியாகக் கருதப்படும் குழுப் பணிகளில் ஆண் -பெண் சோடியினரை அமர்த்துங்கள். அதாவது, இரவுப் பணி, கலகம் அடக்குதல் போராட்டப் பேரணிகள், குற்றவியல் விசாரணைகள் போதைவஸ்து அதிரடித் கைதுகள் என்பன.</li> <li>பொலிஸில் பால்நிலைக் கொள்கை கடைப்பிடிப்பதை எதிர்த்து சவால் விடுங்கள். பொலிஸ் கடமைகளை நிறைவேற்றும்போது, பெண்களின் பாதுகாப்பு, சமூக மனப்பான்மை என்பன கருதி பெண்களை அல்லது பெண்கள் மாத்திரமே உள்ள குழுக்களை பொதுவாக ஒதுக்கி வைக்கிறார்கள்.</li> <li>மாவட்டங்கள், பிரதேசங்கள் தோறும், பொலிஸ் திணைக்களத்தின் உயர்தர அதிகாரிகள் தரத்தில் (குலைமை இன்ஸ்பெக்டர் முதல் அதற்கு மேல் நிலைகளில்...) பெண்கள் பணியாற்றுவதை உறுதிப்படுத்துங்கள்.</li> <li>இடமாற்றம் செய்தால் பணிந்து ஏற்கும் பண்பை, ஆட்சேர்ப்பு, மற்றும் பதவியுயர்வுக்கும் உரிய தகுதியாக கொள்ளுங்கள்.</li> </ul>
---	--



பயிற்சி (Training)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ இலங்கையிலும் வெளிநாட்டிலும் வழங்கப்படும் சகல வதிவிட பயிற்சிகளுக்கும் பெண்களுக்கென்று ஆகக்குறைந்த ஒதுக்கீடு ஒன்றை ஏற்படுத்துங்கள்.</li> <li>▪ உள்நாட்டு, சர்வதேச பயிற்சித் திட்டங்களுக்கு தெரிவு செய்வதில் ஓர் நீதியான, நியாயமான நடைமுறையை அறிமுகப்படுத்துங்கள்.</li> <li>▪ வதிவிடப் பயிற்சித் திட்டங்களில் பெண்கள் பங்குபற்றுவதற்கான உற்சாகத்தைத் தணிக்கக் கூடிய நிர்ப்பந்தங்களை நீங்குங்கள். அதாவது போதிய தங்குமிட வசதிகள் இல்லாதிருத்தல்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ வெளிநாட்டுப் பயிற்சிகளுக்கு செல்வதற்கு விண்ணப்பிக்க பெண்களை ஊக்கப்படுத்துவதற்கு விண்ணப்ப நடைமுறைகளை வெளிப்படையாகவும் நியாயமாகவும் மேற்கொள்ளுங்கள்.</li> <li>▪ வதிவிடப் பயிற்சி மையங்களில் தங்குமிட வசதிகளை மேம்படுத்துங்கள்.</li> </ul>
அனுபவ ஆலோசனை வழங்குதல் (Mentoring)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ பொலிஸ் சேவையில், பெண்களுக்குத் தொல்லை பாலியல் தொல்லை போன்ற பிரச்சினைகளைக் கையாளுவதில் கவனஞ் செலுத்தக் கூடிய அனுபவமுள்ள அதிகாரிகளின் ஆலோசனைத் திட்டம் ஒன்றைப் பற்றி விளம்பரப்படுத்துங்கள்.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ பெண் பொலிஸ் அத்தியட்சகர்கள் (SP) மாதம் ஒரு தடவையேனும் தமது பொலிஸ் பிரிவுக்கு விஜயம் செய்வதை உறுதிப்படுத்துங்கள்.</li> <li>▪ இளநிலை பெண் பொலிஸ் அதிகாரிகள், தமது உயர்நிலைப் பெண் அதிகாரிகளுடன் தமது கருத்துக்கும் கவலைக்குமுரிய விடயங்களை விவாதிக்க ஊக்கம் தரும் விதத்தில் ஒரு பொறிமுறையையும் செயற்பாடுகளையும் வகுத்தீடுங்கள்.</li> </ul>

In Patnership with:



Government of Sri Lanka



European Union



Norwegian Embassy

Implemented by:



Empowered Lives.  
Resilient Nations.

Supported by:

