RESEARCH REVIEW JOURNALS
Volume-04
Issue-03
March-2019

ISSN: 2455-3085 (Online)
RESEARCH REVIEW International Journal of Multidisciplinary
www.rrjournals.com[UGC Listed Journal]

हरियाणा के पुलिस संगठन में महिलाओं की प्रस्थिति और संख्यात्मकता का एक अध्ययन

श्रीमती कविता रानी

सहायक प्राध्यापक, समाजशास्त्र, एस. के. एस. महाविद्यालय,किरमच (कुरुक्षेत्र)

भूमिका

प्रारंभ मेंपुलिस संगठन में नौकरी को बहुत सम्मान के साथ नहीं देखा गया था और इसे पुरुष प्राधान्य क्षेत्र के रूप में देखा गया,इसलिए यह विभाग पुरुष प्रधान रहा। 1961- के वर्षों में 62, पंजाब पुलिस आयोग ने पुलिस बल में महिलाओं की भर्ती के संबंध में विभिन्न राज्यों से राय मांगी , लेकिन पुलिस में महिलाओं का प्रवेश अनुचित और नासमझ माना गया। बाद मेंसामाजिक परिदृश्य में समय के बदलाव के साथ साथ-, महिलाओं के खिलाफ अपराध में वृद्धि और अपराध में महिलाओं की आरोपी या पीड़ित के रूप मेंबढ़ती भागीदारी ने पुलिस बल में महिलाओं के शामिल होने की आवश्यकता को बलवती बनाया । हालाँकि पुलिस बल में अब भी महिलाओं की संख्या बहुत अधिक नहीं है और पुरुषों की तुलना में उनका अनुपात बहुत कम है। भारत मेंब्यूरो ऑफ पुलिस रिसर्च ऑर्गनाइजेशन के नवीनतम आंकड़ों)01.01.2017 (के अनुसार, देश की पुलिस बलों में महिलाओं की संख्या 5.प्रतिशत है। तमिलनाडु 3, महाराष्ट्र और चंडीगढ़ में पुलिस में महिलाओं का अपेक्षाकृत बेहतर प्रतिनिधित्व है। मेंतमिलनाडु सरकार 1997ने महिलाओं के रूप में प्रतिशत नई पुलिस भर्ती सुनिश्चित करने का निर्णय लिया गया। 33 दक्षिण अफ्रीका मंे पुलिस बल में प्रतिशत महिला पुलिस 29 अधिकारी हैं, अमेरिका में प्रतिशत 14, ऑस्ट्रेलिया में लगभग 30 प्रतिशत महिला पुलिस अधिकारी हैं। 18 प्रतिशत और कनाडा में

पुलिस में महिलाओं के कम प्रतिनिधित्व के विभिन्न कारण हैं जैसे संगठन के भीतर उनकी भूमिकाओं और पर्यावरण को कम आंकना आदि। आज तक, महिला पुलिस अधिकारियों को कोर पुलिस कार्यों से अलग रखा जाता है और उनसे अपेक्षा की जाती है कि वे सॉफ्ट डेस्क जॉब्स में अपनी भूमिका निभाएं। । उन्हें केवल दहेज हत्या, बलात्कार और उत्पीड़न जैसे महिलाओं के खिलाफ अपराधों के मामलों की जांच सौंपी जाती है। में 2006, भारत ने संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में सहायता के लिए लाइबेरिया में एक महिला पुलिस अधिकारी को भेजने के लिए एक ऐतिहासिक कदम उठाया , जिसने एक महिला पुलिस अधिकारियों की आवश्यकता का वैश्विक प्रतिबिंब। वर्तमान में, पुलिसकर्मी विशिष्ट प्रकृति की कुछ चुनौतियों का सामना करते हैं जैसे कि उनके पुरुष समकक्षों से प्रशंसा की कमी , यौन उत्पीड़न की समस्या और इस पुरुष प्रधान पेशे में स्वीकार किए जाने के लिए एक कठिन छवि प्राप्त करना।

शोध प्रविधि

वर्तमान कार्य की प्रकृति वर्णनात्मक और अनवेषणात्मक जिसके तहत ब्यूरो ऑफ पुलिस रिसर्च ऑर्गनाइजेशन , भारत सरकार से एकत्र किए गए आकड़ों का हरियाणा राज्य में 01.01. को 2017 पुलिस बल में लिंग अनुपात का पता लगाने के लिए विश्लेषण किया गया है।इस अध्ययन का उद्देश्य हरियाणा के विशेष संदर्भ में विभिन्न स्तरों पर पुलिस बल में महिलाओं की स्थिति और प्रतिनिधित्व का पता लगाना है। इसके लिएविश्लेषणात्मक विधि को अपनाया गया है। ब्यूरो ऑफ पुलिस रिसर्च ऑर्गनाइजेशन के द्वितीयक आंकड़ों के अनुसार , विभिन्न समितियों की रिपोर्टों और सिफारिशों का विश्लेषण किया गया है। हालांकि अध्ययन प्रकृति में सूक्ष्म है, फिर भी भविष्य के कार्य हेतु कुछ व्यापक प्रतिमानों का पता लगाया जा सकता है।

साहित्य का अवलोकन

अंतर्राष्ट्रीय और राष्ट्रीय स्तर के शोधों ने कुछ मिथकों को दर्शाया है कि पुलिस की नौकरी प्रकृति में कठिन है , महिलाएं पुलिस की नौकरियों के लिए अनुपयुक्त हैं , वे आवश्यक शारीरिक बल का उपयोग नहीं कर सकती हैं, जनता के साथ हिंसक टकराव को रोकने में फिट नहीं हैं, लेकिन वास्तविकता यह है कि अपने पुरुष समकक्ष की तुलना में, उनके पास बेहतर संचार कौशल और कानून प्रवर्तन के लिए प्रतिबद्धता है और जनता के साथ टकराव के मामले में कम बल के उपयोग के साथ जनता के सहयोग और विश्वास को बेहतर बनाने में सक्षम हैं। महिला पुलिस अधिकारी भी महिलाओं के खिलाफ हिंसा की घटनाओं का अधिक प्रभावी और कुशलता से जवाब देती हैं। भारतीय अर्ध सैन्य बलों में से कई अब महिला कर्मि-यों को शामिल कर रहे हैं। उपलब्ध साहित्य आगे बताता है कि कानून प्रवर्तन मूल रूप से एक व्यक्ति के पेशे के रूप में बनाया गया था , जो यह समझा सकता है कि महिला अधिकारियों के लिए सलाह या कार्यक्रमों की कमी क्यों है एकर), 1992; कुर्तज़ एट अल।, 2012; किम एंड मेरलो, 2010) ।

वेक्सलर और लोगन)1983ने पाया कि पुलिस व्यक्तित्व के (कई व्यवहार और विशेषताएं हैं जिन्होंने पुलिसिंग में महिलाओं के लिए अवरोध पैदा किए हैं। ऐसा ही एक व्यवहार तब होता है जब पुरुष अधिकारियों को अपनी महिला भागीदारों की रक्षा करने की आवश्यकता महसूस होती है क्योंकि उनका मानना है कि शारीरिक शक्ति और क्षमता की बात होने पर महिला हीन होती है। महिलाएं अपने पुरुष सहकर्मियों से भी शत्रुता और अलगाव का अनुभव कर सकती हैं। राव ने महिला पुलिस के अपने अध्ययन में भारतीय पुलिस सेवा में किरण बेदी के प्रवेश के साथ मेल खाते हुए बताया कि तेजी से बिगड़ती कानून व्यवस्था की स्थिति में महिलाओं को- किस हद तक पुलिस जीवन के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता

RRIJM 2015, All Rights Reserved

है? विवाद का। केवल महिलाओं द्वारा संचालित इकाइयों में कर्तव्यों के एक अध्ययन में , नटराजन)1996 ने पाया कि महिला पुलिस (कर्मी नकेवल परिवार के with संबंधित विवादों और महिलाओं और बच्चों से जुड़े मामलों से निपटती हैं, बल्कि सामान्य पुलिस कार्यों की पूरी श्रृंखला की सेवा भी करती हैं। महिला पुलिस अधिकारियों में काम और कैरियर की संभावनाओं के साथ उच्च स्तर की संतुष्टि पाई गई।

लेगर)1997 इस विचार में है कि पुरुष अधिकारियों को ("मजबूर" लगता है कि शक्ति और प्रभुत्व को साझा करने के लिए परीक्षण किया जाता है, खासकर महिला अधिकारी के साथ। नतीजतन, महिलाओं को पदोन्नति प्राप्त करने या अन्य विभागों के भीतर स्थानांतरित करने के लिए आवश्यक अनुभव नहीं मिलेगा यदि पुरुष अधिकारी उनके रक्षक बनने के प्रयास में उन्हें एक तरफ धकेलते रहें। गैर अनुपालन के लिए शारीरिक बल का उपयोग करने- की आवश्यकता ने एक ऐसा वातावरण तैयार किया है जहां अधिकारी या एकजुटता / कुछ व्यावसायिक विशेषताओं जैसे अनुरूपता और, निष्ठा, गोपनीयता, स्वायत्तता, अधिकार, अनिश्चितता, खतरे, संदेह और बीडर और) के रूप में चाहते हैं। "हम बनाम उन्हें मानसिकता" टेनर हिल, 2001)। शुल्ज़)2004 ए ने खुलासा किया कि महिलाओं (को अपनी वार्षिक समीक्षा के दौरान भेदभाव का सामना करना पड़ता है और उनके लिंग के कारण पदोन्नति के लिए अनुचित मूल्यांकन के अधीन होते हैं। गुप्ता)2004 इंगित करता है कि (where उन स्थानों पर जहां पुलिसकर्मी के पास उचित आश्रय नहीं है , वे अपने कर्तव्य के अनुसार प्रदर्शन नहीं कर सकते हैं '। कुलश्रेष्ठ)2004 को (दृढ़ता से लगता है कि विशेष रूप से विवाह और मातृत्व के साथ कई जैविक और मनोवैज्ञानिक परिवर्तनों का सामना करते हुए प्रभावी और सफल प्रदर्शन के लिए ऐसे परिवर्तनों के लिए कुशल अनुकूलन की आवश्यकता होगी। इसके अलावा , महिलाओं को नियमित रूप से लिंग विशिष्ट कर्तव्यों को सौंपा जाता है-, जिसमें महिलाओं को अपनी नौकरी से जुड़े सामाजिक संबंधित मुद्दों से निपटने के लिए-सेवा- क्रिमिल एंड गोर्मले) सड़कों से खींचा जाता है, 2003; रबेहेम्प-, 2011)। पुलिस की बर्बरता , भ्रष्टाचार, साथ ही इन मामलों को मुकदमेबाजी की उच्च लागत के बारे में सार्वजनिक चिंता के कारण महिलाओं को पुलिस बल में शामिल किया गया था डफिन), 2010; हासेल एट अल। , 2011; एनसीडब्ल्यूपी, 2002; रबेहेम्प-, 2008; ; सेक्लेकी और पेनिच, 2007)। काबत) फ़र्र-2013 ने निष्कर्ष निकाला (कि"रूढ़ियाँ यह निर्धारित करती हैं कि महिलाओं को विनम्र, कमजोर, भावनात्मक, दयालु होना चाहिए, और घरेलू भूमिकाओं के लिए सबसे उपयुक्त हैं।

किम और मेरलो)2010 ने तर्क दिया कि कुछ ऐसे कारण हैं (जो पुलिस में नौकरी के लिए महिलाओं को हतोत्साहित करते हैं जैसे पुरुष वर्चस्व वाले संगठन जैसे कि नौकरी के कर्तव्यों में लंबे समय तक और लगातार यात्रा की आवश्यकता होती है। शर्मा)2011 का (मानना है कि प्राधिकरण जिम्मेदारी से काम करता है। शुरुआत में महिला पुलिस के लिए प्रतिक्रिया की कमी थी। हालाँकि वह किरण बेदी, लतिका सेन और मीरा बोरवंकर जैसे अपने वरिष्ठों की आभारी हैं जिन्होंने मिसाल कायम की है और अपने काम को साबित किया है। वह आगे देखती हैं कि आज महिलाएं पुलिस सेवाओं में आसानी से स्वीकार्य हैं। शेली एट अल।)2011 का तर्क है कि कुछ एजेंसियां (जानबूझकर मातृ और परिवार छोड़ने की नीतियों को लागू कर सकती हैं जो महिला अधिकारियों को उनके कर्तव्यों को निभाने की क्षमता कोसीमित करती हैं। कुर्तज़ एट अल।)2012 में पाया गया कि (प्रधान व्यवसाय के रूप में माना- पुलिसिंग को अभी भी एक पुरुष जाता है, और अधिकांश एजेंसियों को लैंगिक रूढ़ियों के आधार पर संरचित किया जाता है। पुलिस अधिकारियों के रूप में काम करने वाली महिलाओं के लिए अभी भी कुछ विरोध है , जो भर्ती पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकते हैं। इसके अलावा , महिला अधिकारियों की शारीरिक क्षमताओं और कानून प्रवर्तन पेशे में उनके योगदान सेक्लेकी और पेनिच), 2007) के बारे में कुछ बहस है। Prenzler&Sinclair (2013) द्वारा देशों में किए गए अध्ययन 16)14, में संयुक्त 2010 ने पाया कि (एजेंसियों के डेटा की जांच 744 11 राज्य अमेरिका के.8% की तुलना में भारत में महिला अधिकारी प्रतिनिधित्व 5.1% पर था। पुलिस संस्कृति को इस अधिकार का आकार दिया गया है कि उनकी नौकरी उन्हें , मौन संहिता प्रदान करती है, साथ ही साथ जो खतरा उनके काम से जुड़ा है स्कोलिक), 1966; हेल; 1989)। जोशी)2015 के निष्कर्ष बताते हैं कि (महिलाओं के खिलाफ उनकी नौकरी, स्थिति, कार्य और भूमिका के बारे में एक प्रचलित लिंग पूर्वाग्रह है और पूर्वाग्रह महिला अधिकारियों, पुरुष अधिकारियों के साथ साथ समाज की- धारणा में मौजूद हैं। विल्सन)2016 ने खुलासा किया कि सभी महिलाओं ने (कानून प्रवर्तन करियर का पीछा किया और अपने संबंधित विभागों में पुरुष पुलिस अधिकारियों के बीच के कारणों के समान पेशे के लिए बनी रहीं।

अखिल भारतीय स्तर पर , पुरुष और महिला पुलिस कर्मचारियों की वास्तविक ताकत महिला स्टाफ में) है 1545771 हैं और 15555 । भारत में कुल पुलिस स्टेशन(शामिल हैं 140184 है। भारत में कुल ट्रैफिक 586 उस महिला पुलिस स्टेशन की संख्या है 51300 पुलिस की वास्तविक संख्या, जिसमें महिलाएँ हैं। 2075 भारत स्तर पर पुलिस की विशेष शाखा में कुल वास्तविक शक्ति 29315(पुरुष और महिला दोनोंहै। 1807 और महिलाओं की संख्या (यहाँ, CID अपराध शाखा में पुरुष और महिला की कुल वास्तविक शक्ति है 11609, जिससे महिला कर्मचारी है। वास्तविक शक्ति 792 है 18338 भारत में विशेष कार्य बल में पुरुष और महिला की संख्या है। पुलिस आयुक्त प्रणाली में 166 और उस महिला कर्मचारी में सिविल पुलिस में पुरुष और महिला की कुल वास्तविक संख्या है 305506, जिसमें महिलाएं हैं। पुलिस कमिश्नर प्रणाली में 27118 74353 सशस्त्र पुलिस में पुरुषों और महिलाओं की वास्तविक ताकत है और इसमें महिलाएं हैं। 3437

हरियाणा के संदर्भ में , पुरुष और महिला पुलिस कर्मचारियों की वास्तविक संख्या 4166 है और महिला कर्मचारियों में 45667 हैं और महिला 290 शामिल हैं। हरियाणा में कुल पुलिस स्टेशन है। हरियाणा में कुल ट्रैफिक पुलिस की 22 पुलिस स्टेशनों की संख्या

वास्तविक संख्या महिला पुलिस कर्मियों के साथ। यहां 25 है 1865, पुलिस पुरुष और महिला की विशेष शाखा में कुल वास्तविक शक्ति है। सीआईडी अपराध शाखा में 59 है और कुल महिला शक्ति 1574 8 है जिसमें 463 पुरुष और महिला की कुल वास्तविक ताकत महिलाएं शामिल हैं। हरियाणा मेंविशेष टास्क फोर्स में की 114 वास्तविक ताकत में कोई भी महिला कर्मचारी नहीं है।

अखिल भारतीय स्तर पर, DGP / Splके उच्च रैंक पर केवल 10(7.75%) महिलाएँ हैं। कुल पदों के विरुद्ध पुलिस संगठन 129) महिलाएं 18 में डीजी। केवल5.09में से 353 एडीजीपी स्तर पर (% हैं। महिला कर्मचारियों द्वारा कब्जा किए गएIGP रैंक के 41 (7.49%) पद और कुल 27 पदों में से 367(7.35%) पद महिलाओं के स्तर पर हैं। के डीआईजी हैं। AIGP / SSP / SP / COM स्तर पर पुरुष वर्चस्व का पता चलता है क्योंकि महिलाओं को में से 2357 पद मिलते हैं। 274 केवलAddl SP / Dy.Com के पदों में 1651 189 से केवल(10.44%) पर महिलाओं का कब्जा है। में से 8719 641(7.35%) महिलाएं ASP / Dy.SP / Asstt.Com के स्तर पर हैं। INSP के स्तर पर, 2372 में से केवल 30501(7.77%) पद महिलाओं द्वारा भरे गए हैं। S.I के स्तर पर, कुल बलों में 80180 7482 से(9.33%) महिलाएं हैं। केवल 3838(3.59%) महिलाओं ने में से एएसआई के पदों को जब्त किया। हेड 106683कांस्टेबल के स्तर पर, केवल 24709(6.91%) महिलाएँ कुल में से 357273 100583 बाहर हैं। जबकि निचले स्तर पर केवल(10.59%) महिलाएँ हैं से बाहर हैं। यह दर्शाता है कि पुलिस संगठन में 949011, यहां तक कि अखिल भारतीय स्तर पर , महिलाओं का प्रतिनिधित्व अपर्याप्त रूप से गरीब है)9.06 अपने पुरुष समकक्षों के संबंध (%

बीपीआरडी के आकड़ों में इस तथ्य का खुलासा किया गया है कि 01-01-को 2017, कोई महिला DGP, ADGP, DIG और Addl.SP / DY को शोभा नहीं देती है। कॉम। हरियाणा में पुलिस विभाग में रैंक।) महिलाओं 216.6 के पास (%IGP रैंक है और बाकी पद उनके पुरुष समकक्षों के कब्जे में हैं। 9AIGP / SSP / SP / COM। के महिलाओं द्वारा रखे गए 5 पदों में से केवल 20 हैं।ASP / Dyके पदों में से। 209SP / Asstt.Com।, केवल 16 महिला कर्मियों ने रैंक लिया। इसी तरह, इंस्पेक्टरों के पदों में 673 182 महिलाएं उस रैंक पर हैं। केवल 60 से(10.36%) महिलाओं ने एसमें से केवल 4008 स्तर प्राप्त किया। हैरानी की बात है कि .आई. 287(7.16%) महिलाएं हैं जो एदूसरी ओर .आई.एस., हेड कॉन्स्टेबल के स्तर पर, पदों में से 5919, केवल 314(5.03%) महिला कार्मिक हैं। निचले स्तर पर यानी कांस्टेबल महिलाओं को पदों में से 27459) केवल12.01 प्रतिनिधित्व दिखाता है। कुल मिलाकर (%, हरियाणा में, कुल पुलिस बल में महिलाओं की 9.12% उपस्थिति है।

निष्कर्ष

ऊपर वर्णित तथ्यों की रोशनी में , यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि हरियाणा के साथसाथ हरि-याणा में, पुरुष की तुलना में पुलिस विभागों में महिला का प्रतिनिधित्व हर स्तर पर बहुत कम है और अधिकारियों के स्तर पर सबसे कम है। संगठनात्मक संस्कृति और पुलिसिंग की उपसंस्कृति जिसने महिलाओं के लिए हर स्तर पर- और सभी परिस्थितियों में अपनी सक्रिय भूमिका निभाने के लिए बाधाओं का एक बड़ा कारण बनाया है। संदेह और शत्रुता के बावजूद , महिलाओं ने पुलिस विभाग में प्रवेश करने के लिए व्यावहारिक बाधाओं को तोड़ दिया था और प्रदर्शित किया था कि वे नियमित पुलिस कार्यों को संभालने में पुरुषों की तरह ही सक्षम थीं। अब , महिला पुलिस कर्मी विभिन्न प्रकार के कामों में अपनी सेवाएँ दे रही हैं, विशेषकर महिला शिकायत पीड़ितों के साथ बातचीत के लिए। इस संबंध में, तमिलनाडु विशेष रूप से 57 कर्मियों वाले राज्य के 4712 महिला पुलिस स्टेशनों के साथ देश के बाकी हिस्सों के लिए मशाल वाहक है। इस प्रकार, महिला पुलिस अधिकारियों की धारणाओं और जीवित अनुभवों का वर्णन और समझने की आवश्यकता है। उन्हें अपने संगठन के भीतर एक जन्मजात और महिलाअनुकूल वातावरण- प्रदान करने की भी आवश्यकता है, ताकि वे अपने सर्वोत्तम कौशल और क्षमता को संगठन तक पहुंचा सकें। यह भी अनुमान है कि सभी महिला पुलिस स्टेशनों का निर्माण निश्चित रूप से मजबूत होगा और उन्हें अनुकरणीय सामाजिक सेवा भूमिकाओं के साथ अधिक से अधिक अवसर प्रदान करेगा।

संदर्भ सूची

1. Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology,21*(5), 565-569. Kim, B., & Merlo A. V. (2010). Policing in Korea: Why women choose law enforcement careers. *Journal of Ethnicity in Criminal Justice*, *8*(1), 1-17.
2. Birzer, M., and R. Tannenhill. 2001. “A More Effective Training Approach for Contemporary Policing.” Police Quarterly. 4: 2: 233-252.
3. Duffin, A. T. (2010). *History in Blue. 160 years of women police, sheriffs, detective*, 113, and state troopers. New York, NY: Kaplan Publishing, Inc.
4. Gupta, A. 2004 Women Security in India. Ahmedabad: Indian Institute of Management. IPGPK.
5. Joshi, Suvarna. The State of Women in Police in India and the Discrimination Faced By Them. The International Journal of Indian Psychology | July – September, 2015.
6. Kabat-Farr, D. & Cortina, L. M. (2013). Sex-based harassment in employment: New insights into gender and context. *Law and Human Behavior, 38*(1), 58-72.
7. Krimmel, J. T., &Gormley, P. E. (2003). Tokenism and job satisfaction for policewomen. *American Journal of Criminal Justice*, *28*(1), 73-88.Rabe-Hemp, C. E. (2011). Female forces: Beauty, brains, and a badge. *Feminist Criminology*, *6*(7), 132-155. National Center for Women and Policing. (2002). *Equality denied: The status of women in policing.* Washington, DC: Feminist Majority Foundation. National Center for Women and Policing. (2010). A History of Women in Policing. 119 Retrieved from http://www.womenandpolicing.org/history/historytext.htm.
8. KulshreshtraAnupam, *Professional grooming - women in police*, BPR&D Journal, 2004, p.44.
9. Kurtz, D. L., Linnemann, T., & Williams, L. S. (2012). Reinventing the matron: The continued importance of

gendered images and the division of labor in modern policing. *Women and Criminal Justice*, *22*(3), 239-263.
10. Leger, K. (1997). Public Perceptions of Female Police Officers on Patrol. American Journal of Criminal Justice, 21, 2, 231-49.
11. Mangai Natarajan, (1996) "Women police units in India: a new direction", Police Studies: Intnl Review of Police Development, Vol. 19 Issue: 2, pp.63-75.
12. Prenzler, T., & Sinclair, G. (2013). The status of women police officers: An international rview. *International Journal of Law, Crime and Justice, 4*(1), 115-131.
13. Rao Venugopal, *Baton and Pen-Four decades with the Indian Police*, Konark Publishers Limited, Delhi, 1993, p.160.
14. Schulz, D.M. 2004a. “Invisible No More: A Social History of Women in U.S. Policing.” In *The Criminal Justice System and Women: Offenders, Prisoners, Victims, and Workers,* 3rd edition, edited by Barbara Raggel Price and Natalie J. Sokoloff. New York: Mcgraw Hill.
15. Seklecki, J., &Paynich, R. (2007). A national survey of women police officers: An overview of findings. *Police Practice and Research, 8*(1), 17-30.
16. Skolncik, J. 1996. Justice without Trial. New York: Wiley and Sons. Hale, D.C. 1989. “Ideology of Police Misbehaviour: Analysis and Recommendations.” Quarterly Journal of Ideology. 13: 2: 59-85.
17. Tyagi Sharma Archana, “*Authority comes with Responsibility and Accountability*.” Protector, Vol 2, issue 3, Jan-Feb 2011, p. 72.
18. Wexler, J.G. and D.D. Logan. (1983). Sources of Stress Among Women Police Officers. Journal of Police Science and Administration, 11, 46-53.
19. Wilson, Arlether Ann. Female Police Officers' Perceptions and Experiences with Marginalization: A Phenomenological Study, Walden University, 2016.

RRIJM 2015, All Rights Reserved