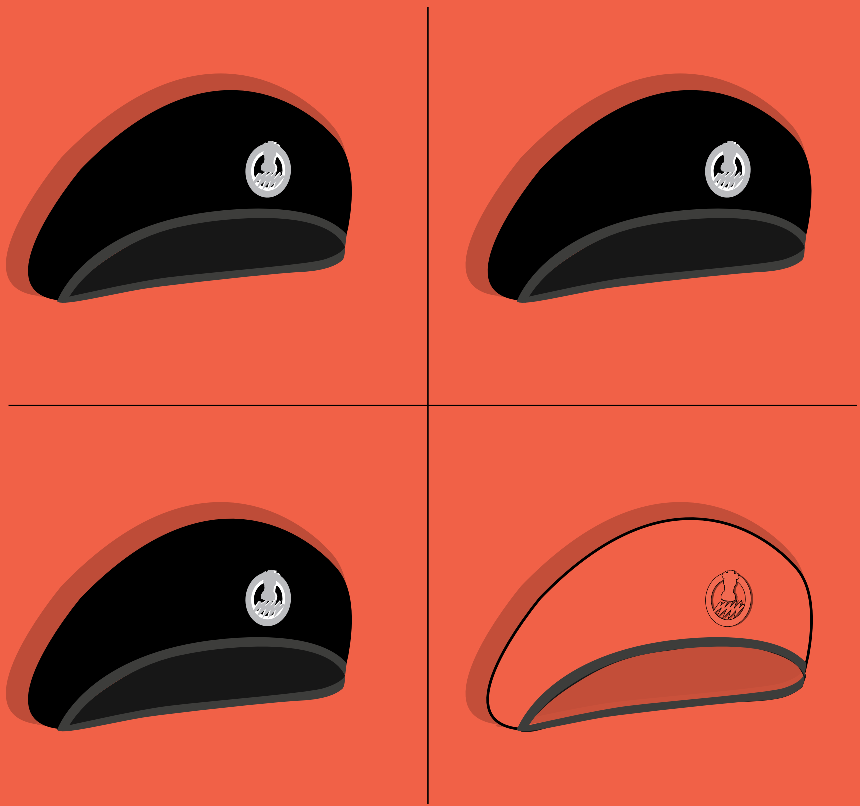
# इंडिया जस्टिस रिपोर्ट



## रिक्तियों से आगे

### पुलिस भर्ती प्रक्रिया में विश्वास बहाली

India Justice Report | 2025

# **रिक्तियों से आगे:** पुलिस भर्ती प्रक्रिया में विश्वास बहाली

यह अध्ययन सिविल पुलिस फोर्स में वैकेंसी को भरने के लिए राज्यों द्वारा किए गए प्रयासों का विश्लेषण करता है। यह 2019 से 2023 तक के आंकड़ों का उपयोग करते हुए 18 राज्यों में कॉन्स्टेबल और सब-इंस्पेक्टर स्तर पर भर्ती की प्रक्रिया, कमियों, विविधता और प्रणालीगत चुनौतियों की जांच करता है।

सरकारी प्रकाशनों और आंकड़ों पर आधारित यह रिपोर्ट भर्ती में मौजूद ख़ामियों, विविधता से जुड़े लक्ष्यों और भर्ती से जुड़ी चुनौतियों को समझने में सार्वजनिक योगदान देती है। यह रिपोर्ट ऐसी चर्चाओं की नींव रखती है जो भर्ती चक्रों, कार्यबल योजना और पुलिस बल में प्रतिनिधित्व को बेहतर बनाकर, क़ानून प्रवर्तन एजेंसियों को अधिक सशक्त, समावेशी और जन-सुरक्षा की आवश्यकताओं के प्रति उत्तरदायी बनाने में मदद कर सकती हैं।

रिपोर्ट को ऑनलाइन देखने और वेब इंटरैक्टिव देखने के लिए यह कोड स्कैन करें

अप्रैल 2025 में इंडिया जस्टिस रिपोर्ट द्वारा प्रकाशित।

**इंडिया जस्टिस रिपोर्ट के बारे में**

इंडिया जस्टिस रिपोर्ट (IJR) नियमित रूप से प्रकाशित होने वाली अपनी तरह की पहली राष्ट्रीय रिपोर्ट है जो राज्यों की न्याय प्रदान करने की क्षमता को रैंक करती है। यह रिपोर्ट न्याय व्यवस्था के चार मुख्य स्तंभों— पुलिस, जेल, न्यायपालिका, क़ानूनी सहायता के साथ ही मानवाधिकार आयोगों— की क्षमता का मूल्यांकन इनके मानव संसाधनों, इंफ्रास्ट्रक्चर, बजट, कार्यभार और विविधता जैसे पहलुओं के माध्यम से करती है। महत्वपूर्ण यह है कि, IJR पांच साल के आंकड़ों की तुलना करके, यह आकलन करती है कि सरकारें साल दर साल न्यायिक प्रशासन में सुधार लाने के लिए क्या प्रयास करती हैं। रुझानों का ऐसा विश्लेषण हर राज्य की न्याय प्रदान करने की व्यवस्था में सुधार की इच्छा को पहचानने और इसे वास्तविक ज़रूरतों के अनुरूप देखने में मदद करता है।

**अधिक जानकारी के लिए, IJR की वेबसाइट देखें:**
https://indiajusticereport.org

डिज़ाइन: हाउ इंडिया लिव्स
अनुवाद: मनीष झा
संपादन: भारत सिंह

प्रिंटवर्ल्ड द्वारा मुद्रित
पता: 1743 उदयचंद मार्ग, फर्स्ट और अपर ग्राउंड फ़्लोर, कोटला मुबारकपुर, साउथ एक्सटेंशन के पास, भाग-1, नई दिल्ली- 110003

**© इंडिया जस्टिस रिपोर्ट, 2025**

**संदर्भ सुझाव:** 'रिक्तियों से आगे: पुलिस भर्ती प्रक्रिया में विश्वास बहाली'

# आभार

यह अध्ययन IJR टीम के सामूहिक प्रयास का परिणाम है, जिन्होंने इसे साकार करने के लिए अपना समय, ज्ञान और समर्पण दिया। निदा परवीन का विशेष धन्यवाद, जिन्होंने इस अध्ययन के लिए धैर्य के साथ अपने दो वर्ष का समय दिया और कड़ी मेहनत की।

मैं हमारे समीक्षकों — श्री कमल कुमार (सेवानिवृत्त IPS), श्री जयंतो चौधरी, देवयानी श्रीवास्तव (सीनियर मैनेजर, रिसर्च, नेशनल लॉ स्कूल ऑफ़ इंडिया) और रेणुका मिश्रा (DG, उत्तर प्रदेश) — के प्रति गहरी कृतज्ञता व्यक्त करती हूं, जिनकी प्रतिक्रियाओं, विचारशील सुझावों और विषय में गहन समझ ने इस लेख को और अधिक सटीक और बेहतर बनाने में मदद की। मैं केरल पुलिस के हवलदार सईद अब्दु रज़ाक का भी विशेष आभार व्यक्त करता/करती हूं, जिन्होंने भर्ती प्रक्रिया को समझने में मदद की।

IJR लीड वलय सिंह, सीनियर रिसर्चर नयनिका सिंघल, लखविंदर कौर, अर्शी शौकत, सरब लांबा, सौम्या श्रीवास्तव और भारत सिंह को मेरा हार्दिक धन्यवाद, जिन्होंने पूरे अध्ययन के दौरान निरंतर समय, अंतर्दृष्टि और समर्थन दिया। मैं NLSIU बेंगलुरु के हमारे इंटर्न्स और BITS लॉ की प्रिशा का भी उनके बहुमूल्य योगदान के लिए हृदय से आभार व्यक्त करती हूं।

**माया दारूवाला**
**मुख्य संपादक**, इंडिया जस्टिस रिपोर्ट

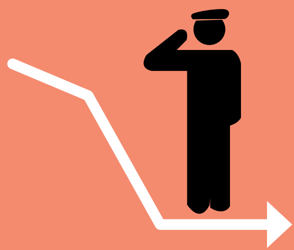
# मुख्य निष्कर्ष

## 2-3 वर्ष

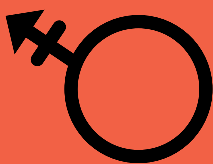
औसतन समय अधिकांश राज्यों में भर्ती प्रक्रिया पूरी करने में लग जाता है।

**तमिलनाडु** इकलौता राज्य है जिसने एक वर्ष के भीतर भर्ती प्रक्रिया पूरी की।

2021 में, **50%** राज्यों में **कॉन्स्टेबल के पदों की कमी में तेजी देखी गई।**

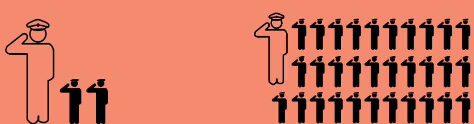


सिर्फ **पांच राज्य— बिहार, कर्नाटक, महाराष्ट्र, तमिलनाडु** और **पश्चिम बंगाल**— ने ट्रांसजेंडर (उभयलिंगी) उम्मीदवारों के लिए या तो आरक्षण लागू किया है या उन्हें छूट दी है।



सब-इन्स्पेक्टर और कॉन्स्टेबल का आदर्श अनुपात **1:4**[2] शायद ही कभी प्राप्त होता है।

2021 में यह अनुपात **राजस्थान में 1:31** से लेकर **बिहार में 1:2** तक रहा।



2018 से 2021 के बीच, केवल **सात राज्य**[1] **SI स्तर पर अपनी रिक्तियों को** घटा सके, जिनमें **छत्तीसगढ़ में 2%**

से लेकर **तमिलनाडु में 47%** तक की कमी दर्ज हुई।

2023 में, केवल **चार राज्यों — बिहार, पंजाब, तमिलनाडु** और **पश्चिम बंगाल** — ने SI और कॉन्स्टेबल दोनों पदों पर भर्ती की प्रक्रिया शुरू की।

1 बिहार, छत्तीसगढ़, केरल, मध्य प्रदेश, तमिलनाडु, तेलंगाना और पश्चिम बंगाल।

2 कॉमनवेल्थ ह्यूमन राइट्स इनीशिएटिव, सुझावों का सारांश पुलिस सुधारों पर पद्मनाभैया समिति द्वारा तैयार किया गया। इस लिंक पर उपलब्ध: https://www.humanrightsinitiative.org/programs/aj/police/india/initiatives/summary_padmanabhaiah.pdf

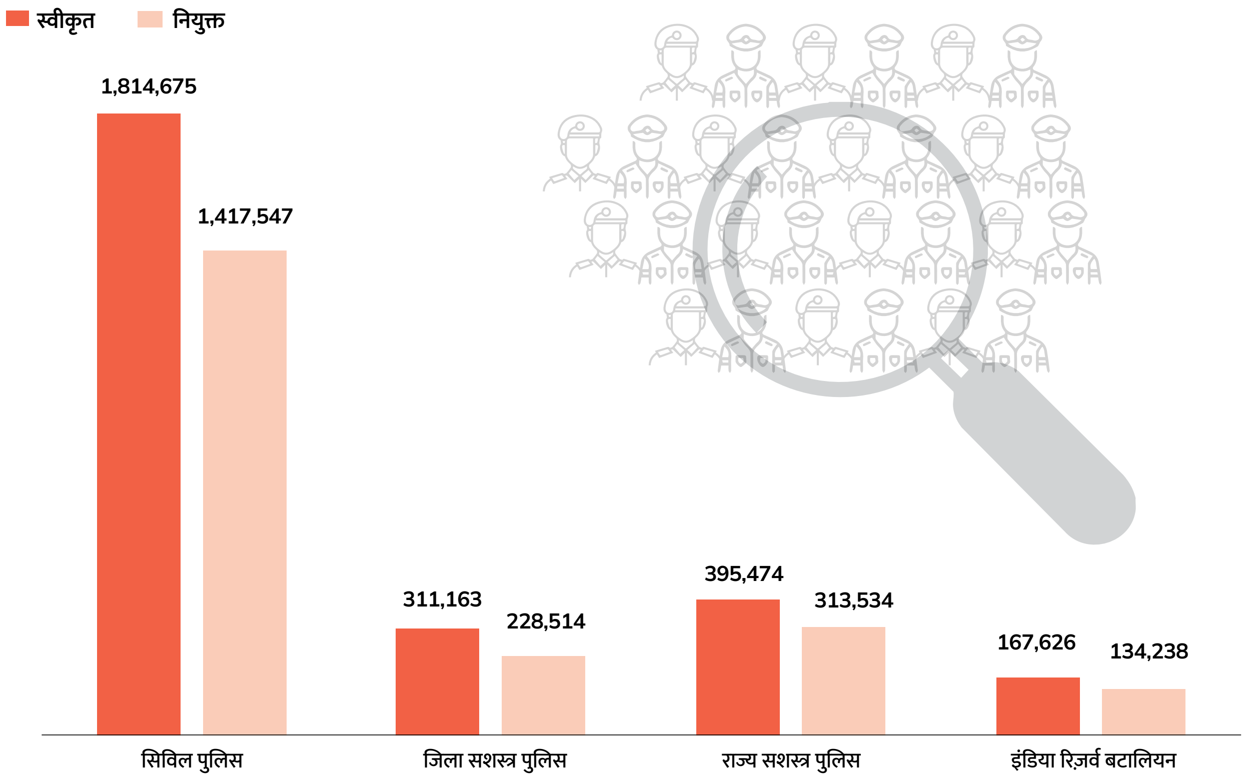
# परिचय

भारत में जनसंख्या की तुलना में पुलिस बहुत कम है या बहुत ज़्यादा? यह इस बात पर निर्भर करता है कि पुलिस से अपेक्षाएं क्या हैं। भारत के संविधान के तहत क़ानून और व्यवस्था राज्य का विषय है। राज्यों में सिविल पुलिस वह होती है जिन्हें आम लोग सड़कों पर देखते हैं और जिनसे थानों में संपर्क करते हैं। इनके कार्यों के तहत सार्वजनिक सुरक्षा सुनिश्चित करना, क़ानून-व्यवस्था बनाए रखना, ट्रैफिक प्रबंधन, अपराध की रोकथाम और जांच करना, न्यायालय के आदेशों का पालन करवाना और थानों का रिकॉर्ड बनाए रखना शामिल है। पुलिस की अन्य इकाइयां जैसे कि ज़िला सशस्त्र पुलिस (DAR), राज्य सशस्त्र पुलिस (SAR) और इंडिया रिज़र्व बटालियन (IRB) 'सामूहिक विरोध और हिंसक घटनाओं से निपटने में नागरिक पुलिस की सहायता करती हैं।'

पुलिसिंग की क्षमता इस पर निर्भर करती है कि पुलिस बल की संख्या ज़रूरतों के अनुपात में पर्याप्त है या नहीं। यह अध्ययन 2019 से 2023 के बीच सिविल पुलिस कर्मियों के लिए भर्ती प्रक्रियाओं की खोज-बीन करता है और कुछ मुख्य चुनौतियों की पहचान करता है, जैसे कि रिक्त पद, लंबे भर्ती चक्र को कम करना, विविधता बढ़ाना, और दुरुपयोग को रोकने के लिए तकनीक और पारदर्शी भर्ती प्रक्रिया (TRP) को अपनाना। यह अध्ययन 1 करोड़ से अधिक आबादी वाले 18 राज्यों के आंकड़ों के आधार पर पुलिस कॉन्स्टेबल और सब-इन्स्पेक्टर (SI) पदों पर केंद्रित है। ये आंकड़े राज्य की वेबसाइट, सार्वजनिक सूचनाओं और विभिन्न राज्यों के भर्ती से संबंधित घोषणाओं के साथ-साथ 2019 और 2022 के 'पुलिस संगठनों के आंकड़ों' (DoPO), पुलिस अनुसंधान और विकास ब्यूरो) पर आधारित हैं। अगर अलग से उल्लेख नहीं किया गया हो, तो तमाम मामलों में पुलिस और पुलिस कर्मियों से तात्पर्य सिविल पुलिस से है।

प्रत्येक राज्य अपने लिए आवश्यक सशस्त्र और सिविल पुलिस कर्मियों की संख्या विभिन्न मानकों से तय करता है। पुलिसकर्मियों की 'स्वीकृत संख्या' प्रत्येक प्रशासनिक इकाई - पुलिस स्टेशन, SP कार्यालय आदि की ज़रूरत के अनुसार तय की जाती है। 'नियुक्त संख्या' क्षेत्र में तैनात कर्मियों की संख्या होती है।

## चित्र 1: सिविल पुलिस, DAR, SAR और RIB की स्वीकृत और नियुक्त संख्या, 2022




स्रोत: DoPO 2022, BPR & D

1 मॉडल पुलिस अधिनियम, 2006, गृह मंत्रालय। इस लिंक पर उपलब्ध: https://www.mha.gov.in/sites/default/files/ModelAct06_30_Oct_0.pdf

2 18 बड़े और मध्यम आकार के राज्यों की जनसंख्या 1 करोड़ से अधिक है और 7 छोटे राज्यों की जनसंख्या 1 करोड़ से कम है (IJR)। आंध्र प्रदेश, बिहार, छत्तीसगढ़, गुजरात, हरियाणा, झारखंड, कर्नाटक, केरल, मध्य प्रदेश, महाराष्ट्र, ओडिशा, पंजाब, राजस्थान, तमिलनाडु, तेलंगाना, उत्तराखंड, उत्तर प्रदेश, पश्चिम बंगाल।

## कॉन्स्टेबल और सब-इंस्पेक्टर की परिभाषाएं [3]

एक कॉन्स्टेबल जनता के साथ सबसे ज़्यादा संपर्क में रहता है। जनता के लिए सबसे सुलभ व्यक्ति होने के नाते, उससे ज़रूरतमंदों की रक्षा करने, लोगों को खतरे से बचाने, अपराधियों को पकड़ने और तुरंत मदद और न्याय दिलाने में सहायता करने की उम्मीद की जाती है।

सब-इंस्पेक्टर किसी पुलिस थाने का प्रभारी अपने अधीन पुलिस प्रशासन के लिए पूरी तरह ज़िम्मेदार होता है। उसका कर्तव्य होता है कि वह क़ानून और नियमों के अनुसार पुलिस स्टेशन के कर्मचारियों और काम का प्रबंधन करे और पुलिस स्टेशन को एक ऐसी जगह बनाए जहां ज़रूरतमंद जनता को ज़रूरी सहायता तुरंत मिल सके।

कुल मिलाकर, 1 जनवरी 2022 को, देश भर में पुलिस की स्वीकृत संख्या प्रति 1 लाख जनसंख्या पर 196.23 थी, जबकि नियुक्त संख्या प्रति 1 लाख जनसंख्या पर 152.8 थी। इस प्रकार स्वीकृत के मुक़ाबले नियुक्त संख्या 22 प्रतिशत कम थी। स्वीकृत सिविल पुलिस की संख्या 18,14,675 या प्रति 1 लाख जनसंख्या पर 132 थी, लेकिन नियुक्त संख्या 14,17,547 या प्रति 1 लाख जनसंख्या पर 103 थी, जो 22 प्रतिशत की कमी थी। इसी तरह से, DR में 27 प्रतिशत और राज्य सशस्त्र रिज़र्व में 21 प्रतिशत की कमी थी।

'पुलिस संगठनों के आंकड़े' ने पहली बार 2018 से सिविल पुलिस के आंकड़ों को अन्य क़ानून प्रवर्तन एजेंसियों से अलग उपलब्ध कराना शुरू किया था। तब से 2022 तक कुल सिविल पुलिस रिक्तियों में 23 से 22 प्रतिशत के बीच उतार-चढ़ाव देखने को मिला है। जनवरी 2022 में, सब-इंस्पेक्टर स्तर पर 56,893 या 35 प्रतिशत पद ख़ाली थे और कॉन्स्टेबल स्तर पर 1,83,148 या 18 प्रतिशत रिक्तियां थीं।

# भर्ती प्रक्रिया

कॉन्स्टेबल के पद मुख्य रूप से सीधी भर्ती के माध्यम से भरे जाते हैं, जबकि SI पदों पर सीधी भर्ती और बल के भीतर से पदोन्नति - इन दोनों के तरीक़े के नियुक्तियां की जाती हैं। जैसे, कर्नाटक में SI रैंक

## सिविल पुलिस की संगठनात्मक संरचना

कुल पुलिस बल का लगभग 70 प्रतिशत हिस्सा सिविल पुलिस है। इसमें राजपत्रित अधिकारी और ग़ैरराजपत्रित कर्मचारी आते हैं। भारतीय पुलिस सेवा या राज्य सेवा संवर्ग के राजपत्रित अधिकारी पर्यवेक्षकीए भूमिकाएं निभाते हैं, जबकि जूनियर अधिकारी (इंस्पेक्टर, सब-इंस्पेक्टर, (SI), असिस्टेंट सब-इंस्पेक्टर (ASI), हेड कॉन्स्टेबल (HC) और कॉन्स्टेबल) ज्यादातर फ़ील्ड का काम करते हैं। सिविल पुलिस में 58 प्रतिशत कॉन्स्टेबल हैं।

के 10 प्रतिशत पद सेवारत पुलिस कर्मियों - यानी SI रैंक के लिए आवेदन करने वाले कॉन्स्टेबल/HC/ASI के लिए आरक्षित हैं। केरल[6] में, रिक्तियों को ओपन मार्केट, मिनिस्टीरियल विंग[7] और कॉन्स्टेबुलरी विंग[8] श्रेणियों में बांटा गया है।

कई राज्यों में एक समर्पित पुलिस चयन बोर्ड नहीं है, इसलिए पुलिस भर्ती की ज़िम्मेदारी अन्य निकायों, जैसे राज्य लोक सेवा आयोग, कर्मचारी चयन आयोग या अधीनस्थ सेवा आयोगों के अधिकार क्षेत्र में आती है या पुलिस विभाग द्वारा ये नियुक्तियां की जाती हैं।

SI और कॉन्स्टेबल स्तर की भर्ती के लिए अलग-अलग बोर्ड/समितियां हैं। पहले कॉन्स्टेबल स्तर की भर्ती जिलों के संबंधित SP करते थे, लेकिन अब ज़्यादातर राज्यों में लोक सेवा आयोग या भर्ती बोर्ड द्वारा यह बहाली होती है। ये आयोग या बोर्ड पहले पुलिस बल में केवल SI और डिप्टी SP स्तर की भर्तियां करते थे। बिहार, छत्तीसगढ़, गुजरात, हरियाणा, महाराष्ट्र, ओडिशा और राजस्थान जैसे राज्यों में अभी भी SI और कॉन्स्टेबल भर्ती के लिए अलग-अलग बोर्ड हैं। विभिन्न राज्यों में विशिष्ट भर्ती प्रक्रियाएं अलग-अलग हो सकती हैं, लेकिन आम तौर पर कॉन्स्टेबलों की केंद्रीकृत भर्ती की जा रही है।

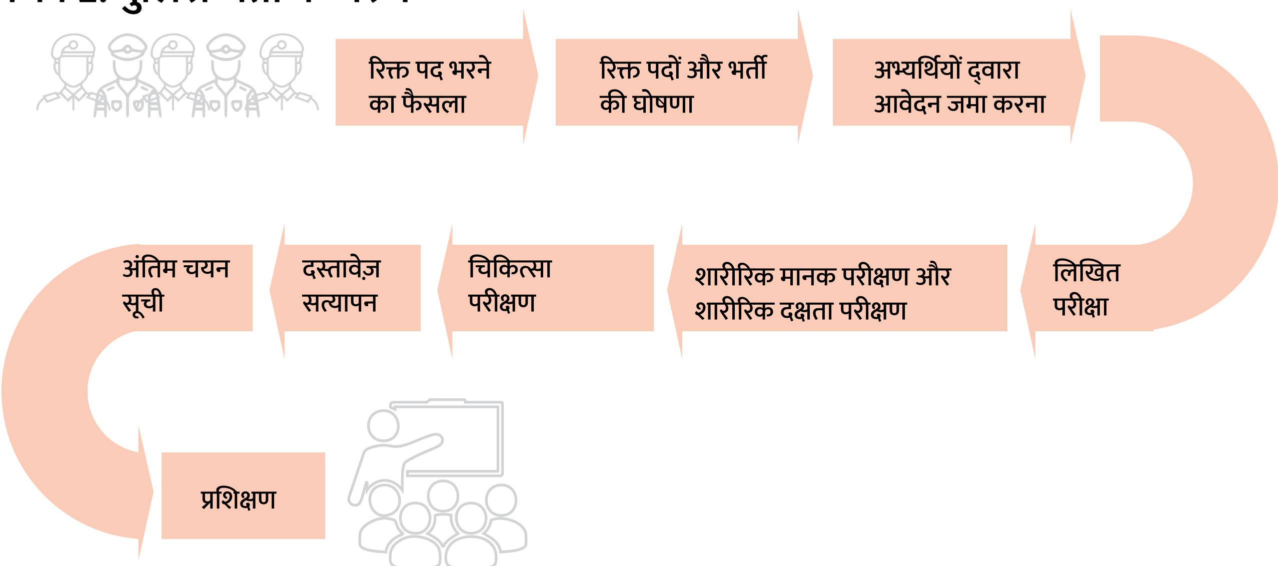
बड़ी संख्या में भर्ती एक लंबी और कई चरणों की प्रक्रिया होती है। यह एक विशेष भर्ती प्रक्रिया में निश्चित संख्या में रिक्तियां भरने के अहम फ़ैसले से शुरू होती है, जिसके बाद आवेदन आमंत्रित किए जाते हैं।

4 1 जनवरी, 2022 तक के आंकड़े (DoPO, BPR&D)
5 सिविल पुलिस में 8,21,026 कॉन्स्टेबल हैं।
6 https://www.keralapsc.gov.in/sites/default/files/2024-01/noti-572-574-23.pdf
7 पुलिस एवं सतर्कता विभाग के ग्रेजुएट मिनिस्टीरियल स्टाफ़, फिंगरप्रिंट विशेषज्ञ, फिंगरप्रिंट ब्यूरो के फिंगरप्रिंट सर्चर जिन्होंने पुलिस/सतर्कता विभाग में दो वर्ष की सेवा पूरी कर ली हो।
8 ग्रेजुएट पुलिस कॉन्स्टेबल, हेड कॉन्स्टेबल और पुलिस एवं सतर्कता विभाग में समकक्ष रैंक के अधिकारी।

## तालिका 1: सब इंस्पेक्टर और कॉन्स्टेबल भर्ती बोर्ड

| राज्य | पुलिस कॉन्स्टेबल | सब इंस्पेक्टर |
|---|---|---|
| आंध्र प्रदेश | आंध्र प्रदेश स्टेट लेवल पुलिस रिक्रूटमेंट बोर्ड | |
| बिहार | केंद्रीय चयन पर्षद (सिपाही भर्ती) | बिहार पुलिस अवर सेवा आयोग |
| छत्तीसगढ़ | छत्तीसगढ़ पुलिस विभाग | छत्तीसगढ़ व्यावसायिक परीक्षा मंडल |
| गुजरात | गुजरात लोकरक्षक भर्ती बोर्ड | गुजरात पुलिस भर्ती बोर्ड |
| हरियाणा | हरियाणा कर्मचारी चयन आयोग | हरियाणा लोक सेवा आयोग |
| झारखंड | झारखंड कर्मचारी चयन आयोग | झारखंड लोक सेवा आयोग |
| कर्नाटक | कर्नाटक स्टेट पुलिस | |
| केरल | केरल लोक सेवा आयोग | |
| मध्य प्रदेश | मध्य प्रदेश व्यावसायिक परीक्षा मंडल | |
| महाराष्ट्र | महाराष्ट्र पुलिस | महाराष्ट्र लोक सेवा आयोग |
| ओडिशा | ओडिशा पुलिस राज्य चयन बोर्ड | ओडिशा पुलिस भर्ती बोर्ड |
| पंजाब | पंजाब पुलिस | |
| राजस्थान | राजस्थान पुलिस | राजस्थान लोक सेवा आयोग |
| तमिलनाडु | तमिलनाडु यूनिफॉर्म्ड सर्विसेज रिक्रूटमेंट बोर्ड | |
| तेलंगाना | तेलंगाना स्टेट लेवल पुलिस रिक्रूटमेंट बोर्ड | |
| उत्तराखंड | उत्तराखंड अधीनस्थ सेवा चयन आयोग | उत्तराखंड लोक सेवा आयोग |
| उत्तर प्रदेश | उत्तर प्रदेश पुलिस भर्ती एवं प्रोन्नति बोर्ड | |
| पश्चिम बंगाल | पश्चिम बंगाल पुलिस भर्ती बोर्ड | |

## चित्र 2: पुलिस भर्ती के चरण



जाहिर है कि रिक्तियों की तुलना में आवेदकों की संख्या कहीं अधिक होती है। उदाहरण के तौर पर, उत्तर प्रदेश में दिसंबर 2023 की भर्ती प्रक्रिया में, 60,244 रिक्तियों के लिए आवश्यक संख्या से 700 गुना अधिक लोगों ने आवेदन किया।

आवेदन प्रक्रिया शुरू होने की जानकारी आम तौर पर प्रेस (जैसे- अखबार) और पुलिस की वेबसाइट के ज़रिए दी जाती है। आधिकारिक वेबसाइट पर रजिस्ट्रेशन शुरू के बाद आवेदक किसी पद विशेष के लिए आवेदन कर सकता है। विज्ञापन में रिक्तियों की संख्या, आवेदन प्रक्रिया, प्रक्रिया आरंभ और समाप्त होने की तारीख, आवेदन जमा करने संबंधी जानकारी, चयन प्रक्रिया और पात्रता मानदंड जैसे कि आयु, शैक्षिक योग्यता, आरक्षण और लिंग (जेंडर) का उल्लेख रहता है। आवेदन के साथ राज्य द्वारा निर्धारित आवेदन शुल्क भी जमा करना होता है, जिसमें अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति और अन्य पिछड़ी जाति (यानी क्रमशः SC, ST और OBC) के कैंडिडेट्स को इस शुल्क में छूट दी जाती है। आवेदक की उम्मीदवारी पर तभी विचार किया जाता है जब वह सभी पात्रता मानदंड को पूरा करता हो और उसने चयन प्रक्रिया की तय शर्तों का पालन किया हो।

विभिन्न राज्यों के पात्रता मानदंड अलग-अलग हैं। हर राज्य में सब-इंस्पेक्टर के लिए स्नातक न्यूनतम योग्यता है। हालांकि कॉन्स्टेबलों के लिए शैक्षणिक योग्यता संबंधी पात्रता अलग-अलग है। कुछ राज्य 10वीं पास तो अन्य 12वीं पास उम्मीदवारों के आवेदन स्वीकार करते हैं। विभिन्न समितियों[9] ने सिफ़ारिश की है कि राष्ट्रीय स्तर पर एक समान रूप से कॉन्स्टेबलों के लिए न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता उच्चतर माध्यमिक और सब-इंस्पेक्टरों के लिए स्नातक होनी चाहिए। साल 2000 में गठित पद्मनाभैया समिति ने सिफ़ारिश की थी कि कॉन्स्टेबलों के लिए न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता 10वीं पास और आयु सीमा 20 वर्ष होनी चाहिए।[10] छत्तीसगढ़, झारखंड, मध्य प्रदेश और तमिलनाडु सहित कुछ राज्यों में अभी भी कॉन्स्टेबल पद के लिए न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता दसवीं पास है।

अधिकांश राज्य SC, ST और OBC अभ्यर्थियों (कैंडिडेट्स) के लिए इस मानदंड में छूट देते हैं। उदाहरण के लिए, आंध्र प्रदेश में SI पद के सामान्य

## तालिका 2: आयु एवं शिक्षा पात्रता संबंधी मानदंड (सामान्य वर्ग)

| | पुलिस कॉन्स्टेबल (आयु) | | सब इंस्पेक्टर (आयु) | | शैक्षिक योग्यता | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | पुरुष | महिला | पुरुष | महिला | पुलिस कॉन्स्टेबल | सब इंस्पेक्टर |
| आंध्र प्रदेश | 18-26 | 18-26 | 21-29 | 21-29 | 12वीं पास | स्नातक |
| बिहार | 18-25 | 18-28 | 20-37 | 20-40 | 12वीं पास | स्नातक |
| छत्तीसगढ़ | 18-28 | 18-28[11] | 21-34 | 21-34 | 10/12वीं पास | स्नातक |
| गुजरात | 18-33 | 18-38 | 21-35 | 21-40 | 12वीं पास | स्नातक |
| हरियाणा | 18-25 | 18-25 | 21-27 | 21-27 | 12वीं पास | स्नातक |
| झारखंड | 18-25 | 18-28 | 21-35 | 21-38 | 10वीं पास | स्नातक |
| कर्नाटक | 19-25 | 19-25 | 21-26 | 21-26 | 12वीं पास | स्नातक |
| केरल | 18-26 | 18-26 | 20-31 | 20-31 | 12वीं पास | स्नातक |
| मध्य प्रदेश | 18-33 | 18-33 | 18-33 | 18-33 | 10वीं | स्नातक |
| महाराष्ट्र | 18-28 | 18-28 | 19-31 | 19-31 | 12वीं पास | स्नातक |
| ओडिशा | 18-23 | 18-28 | 20-25 | 20-30 | उच्चतर माध्यमिक | स्नातक |
| पंजाब | 18-28 | 18-28 | 21-28 | 21-28 | उच्चतर माध्यमिक | स्नातक |
| राजस्थान | 18-23 | 18-28 | 20-25 | 20-30 | उच्चतर माध्यमिक | स्नातक |
| तमिलनाडु | 18-26 | 18-26 | 20-30 | 20-30 | 10वीं | स्नातक |
| तेलंगाना | 18-25 | 18-25 | 21-28 | 21-28 | उच्चतर माध्यमिक | स्नातक |
| उत्तराखंड | 18-22 | 18-22 | 21-28 | 21-28 | उच्चतर माध्यमिक | स्नातक |
| उत्तर प्रदेश | 18-23 | 18-26 | 21-28 | 21-28 | उच्चतर माध्यमिक | स्नातक |
| पश्चिम बंगाल | 18-27 | 18-30 | 20-27 | 20-27 | उच्चतर माध्यमिक | स्नातक |

9 पुलिस प्रशिक्षण पर गोर समिति (1971-73), मूशाहरी समिति (2005), सोली सोराबजी समिति (2005-06) की रिपोर्ट और राष्ट्रीय पुलिस आयोग की पांचवीं रिपोर्ट (1977-81)।
10 गृह मंत्रालय, 11 मार्च 2003। स्रोत:https://archive.pib.gov.in/release02/lyr2003/rmar2003/11032003/r1103200322.html
11 छत्तीसगढ़ की स्थानीय महिलाओं को ऊपरी आयु सीमा में 10 वर्ष तक की छूट मिलेगी।

वर्ग के कैंडिडेट्स का कम-से-कम स्नातक होना ज़रूरी है, लेकिन SC और ST वर्ग के उच्चतर माध्यमिक परीक्षा पास कैंडिडेट्स भी इस पद के लिए आवेदन कर सकते हैं। इसी तरह तेलंगाना में कॉन्स्टेबल पद के लिए न्यूनतम योग्यता क्रमशः सामान्य वर्ग के लिए इंटरमीडिएट या इसके समकक्ष और SC-ST वर्ग के लिए SSC या इसके समकक्ष है। केरल में, इंटरमीडिएट या प्री-यूनिवर्सिटी पास SC और ST कैंडिडेट्स को स्नातक पास कैंडिडेट्स की अनुपस्थिति में उनके लिए आरक्षित SI कोटा के योग्य माना जाता है।

सोली सोराबजी समिति (2005-06) ने कॉन्स्टेबल भर्ती के लिए न्यूनतम आयु सीमा 18 वर्ष करने की अनुशंसा की थी और हर राज्य ने इस सिफ़ारिश को लागू किया है।[12] भर्ती की ऊपरी आयु सीमा अलग-अलग होती है: सामान्य तौर पर, भर्ती की आयु 18 वर्ष से शुरू होती है और अधिकतम सीमा 33 वर्ष (गुजरात) तक हो सकती है। कोविड की वजह से रिक्तियां रह जाने के कारण सामान्य वर्ग के लिए यह आयु सीमा 34 वर्ष तक कर दी गई थी। पुलिस कॉन्स्टेबल बहाली के विज्ञापन में निर्धारित तिथि पर सभी वर्ग के कैंडिडेट्स के आवेदन करने के लिए आवश्यक न्यूनतम आयु सीमा 18 वर्ष तय की जाती है।

सभी मामलों में महिलाओं, ट्रांसजेंडरों (उभयलिंगी) और SC/ST/OBC के लिए अधिकतम आयु सीमा में छूट दी जाती है। उदाहरण के लिए, राजस्थान में सामान्य वर्ग के कैंडिडेट्स के लिए अधिकतम आयु सीमा 23 वर्ष है, जबकि OBC, SC/ST वर्ग के पुरुषों के लिए यह 28 वर्ष है और ST/SC/OBC वर्ग की महिला कैंडिडेट्स के लिए 33 वर्ष (5 वर्ष की अतिरिक्त छूट) है। केरल में SC/ST वर्ग के कैंडिडेट्स को 5 वर्ष और OBC को 3 वर्ष की छूट जाती है। इसी तरह मध्य प्रदेश में SC, ST और OBC वर्ग की महिला कैंडिडेट्स को सामान्य वर्ग के मुक़ाबले आयु सीमा में 5 वर्ष की छूट दी जाती है।

तेलंगाना में, सब इंस्पेक्टर पद के लिए सामान्य वर्ग के कैंडिडेट्स के लिए न्यूनतम आयु 21 वर्ष और अधिकतम 28 वर्ष है, लेकिन SC, ST और OBC वर्ग के लिए अधिकतम आयु सीमा 35 वर्ष है। बिहार में, सब इंस्पेक्टर पद के लिए सामान्य वर्ग के कैंडिडेट्स के लिए न्यूनतम आयु सीमा 20 और अधिकतम 37 वर्ष है, जबकि महिला और OBC वर्ग के आवेदकों को आयु सीमा में तीन वर्ष और SC एवं ST उम्मीदवार को पांच वर्ष की छूट दी जाती है।

चयन प्रक्रिया में कुछ भिन्नताओं के बावजूद योग्यता संबंधी मानदंड एक जैसे होते हैं। सभी स्तर के पदों की भर्ती प्रक्रिया में लिखित परीक्षा, शारीरिक मानक परीक्षा (PST), शारीरिक दक्षता परीक्षा (PET), दस्तावेज़ सत्यापन और चिकित्सा जांच के चरण शामिल होते हैं। लिखित परीक्षाओं और PST और PET के अलावा, कुछ राज्य सब-इंस्पेक्टर पद के लिए साक्षात्कार भी आयोजित करते हैं।

## PST और PET

PST में अभ्यर्थी की शारीरिक बनावट, जैसे कि ऊंचाई, वजन और छाती को मापा जाता है। ये मानक कैंडिडेट की श्रेणी के अनुसार अलग-अलग होते हैं। जैसे, बिहार में सामान्य और OBC वर्ग के पुरुषों के लिए आवश्यक न्यूनतम ऊंचाई 165 सेमी है, जबकि SC/ST पुरुषों के लिए यह 160 सेमी और सभी श्रेणियों की महिलाओं के लिए यह 155 सेमी है।

PET में आवश्यक कार्यों को पूरा करने संबंधी अभ्यर्थी की शारीरिक क्षमता की जांच की जाती है, जिसमें दौड़, ऊंची कूद और लंबी कूद शामिल हैं।

राज्यों और रैंकों की लिखित परीक्षा भी अलग-अलग तरह की होती है। कर्नाटक में SI भर्ती की लिखित परीक्षा में दो प्रश्न पत्र होते हैं, एक बहु-विकल्पीय और दूसरा डिस्क्रिप्टिव (वर्णनात्मक), जबकि कॉन्स्टेबल भर्ती में केवल बहु-विकल्पीय सवाल पूछे जाते हैं।

अधिकांश राज्य अंग्रेज़ी और स्थानीय भाषा - दोनों में परीक्षा आयोजित करते हैं। उदाहरण के लिए, आंध्र प्रदेश में कैंडिडेट अंग्रेज़ी, उर्दू और तेलुगु में से किसी भी भाषा में परीक्षा दे सकते हैं, जबकि उत्तर प्रदेश में अंग्रेज़ी और हिंदी में परीक्षा आयोजित होती है। ओडिशा में उड़िया भाषा में पूछे गए प्रश्नों को छोड़कर बाक़ी का उत्तर अंग्रेज़ी में देना होता है।

अधिकांश राज्यों में शारीरिक जांच परीक्षा लिखित परीक्षा के बाद होती है, जबकि कर्नाटक में लिखित परीक्षा PST और PET के बाद आयोजित की जाती है। इन प्रक्रियाओं के बाद, उम्मीदवारों का मेडिकल टेस्ट और दस्तावेज़ सत्यापन होता है, जिसके बाद भर्ती परीक्षा का परिणाम घोषित किया जाता है।

अंतिम सूची तैयार करने में, नियमों द्वारा तय जाति और लिंग आधारित आरक्षण के अनुपालन को सुनिश्चित किया जाता है।

12 भव्य कपूर (तिथि अप्राप्त)। भारत में पुलिस सुधार। इंडिया जस्टिस रिपोर्ट से प्राप्त, 7 मई 2024। इस लिंक पर उपलब्ध: https://indiajusticereport.org/files/IJR_Recommendation_for_Police_Reforms_in_India.pdf

बहाली के बाद, पुलिस कर्मियों को राज्य की पुलिस अकादमियों और ट्रेनिंग स्कूल जैसे संस्थानों में प्रशिक्षण दिया जाता है। प्रशिक्षण अवधि अलग-अलग होती है। ASI का प्रशिक्षण कार्यक्रम एक साल का होता है, जबकि कॉन्स्टेबल आमतौर पर 9-10 महीनों में प्रशिक्षण पूरा करते हैं। ASI का वेतनमान 32100[13] रुपए से लेकर 142400[14] रुपए तक है और कॉन्स्टेबल को 18000[15] से लेकर 80910[16] रुपए तक मिलते हैं।

## भर्ती की अवधि

पुलिस बहाली का आकलन यह बताता है कि राज्य न तो सालाना और न ही नियमित रूप से भर्ती करते हैं। हाल ही में कोविड के कारण आई बाधा ने कई राज्यों में भर्ती प्रक्रियाओं की अवधि को बढ़ा दिया है। कोविड महामारी के कारण कई राज्यों में अभ्यर्थी दो साल से अंतिम परिणामों का इंतज़ार कर रहे हैं। मध्य प्रदेश, तेलंगाना, गुजरात और कर्नाटक ने परीक्षा आयोजित न कर पाने की वजह से अभ्यर्थियों की अधिकतम आयु सीमा बढ़ा दी है।

> तमिलनाडु एकमात्र ऐसा राज्य है जो एक साल के भीतर अपनी भर्ती प्रक्रिया पूरी कर सका। इसकी 2022 की SI भर्ती और 'सामान्य भर्ती' (कॉन्स्टेबल, फायरमैन और जेल वॉर्डन) की प्रक्रिया मार्च 2023 में पूरी हो गई।

उपलब्ध जानकारी के आधार पर भर्ती की अवधि की जांच से पता चलता है कि शुरू से अंत तक हर बार औसतन दो से तीन वर्ष का समय लग सकता है। जैसे, मध्य प्रदेश में भर्ती प्रक्रिया का जो चक्र अक्टूबर 2020[17] में शुरू हुआ था, वह नवंबर 2022 में जाकर पूरा हुआ। बिहार में नवंबर 2020 में शुरू हुआ भर्ती अभियान सितंबर 2022 में समाप्त हुआ। राज्य भर्ती प्रक्रिया पूरी होने तक अगली भर्ती की घोषणा नहीं करते हैं।

## कॉन्स्टेबल भर्ती

पुलिस मुख्यालय आम तौर पर स्वीकृत पदों को भरने के लिए राज्य के गृह मंत्रालय को अपना प्रस्ताव भेजता है। भर्ती होने वाले कर्मियों की वास्तविक संख्या पुलिस विभाग, गृह मंत्रालय और वित्त विभाग के बीच आंतरिक विचार-विमर्श के बाद तय की जाती है। इस दौरान विभाग के लिए ज़रुरी पुलिस कर्मियों की संख्या, उपलब्ध बजट और प्रशिक्षण क्षमता की सीमाओं को ध्यान में रखते हुए व्यावहारिक फ़ैसले पर पहुंचा जाता है।

साल 2018 में, राष्ट्रीय स्तर पर कॉन्स्टेबलों की स्वीकृत संख्या के मुक़ाबले वास्तविक संख्या 22 प्रतिशत कम थी।[18] 2021 तक स्वीकृत संख्या में 3 प्रतिशत की वृद्धि हुई, लेकिन वास्तविक संख्या में 18 प्रतिशत की कमी बनी रही।[19] कुल मिलाकर, चार वर्षों में कार्यरत कॉन्स्टेबलों का अनुपात प्रति 1 लाख आबादी पर 58.09 कॉन्स्टेबल से थोडा बढ़कर 60 कॉन्स्टेबल हो गया। विभिन्न राज्यों में आवश्यक कर्मियों और वास्तव कर्मियों के बीच 5 प्रतिशत[20] से 49[21] प्रतिशत तक की कमी है।

> तमिलनाडु का मामला अनूठा है। 2018 में यहां कॉन्स्टेबलों की 65 प्रतिशत कमी थी। 2021 तक यह घटकर 13 प्रतिशत रह गई। हालांकि, यह अंतर घटने का मुख्य कारण स्वीकृत पदों में 44 प्रतिशत की कमी किया जाना था, जिससे रिक्तियां 88 प्रतिशत कम हो गईं। स्वीकृत पदों में कमी के बावजूद, प्रति एक लाख जनसंख्या पर पुलिसकर्मियों का अनुपात 2018 में 30 से बढ़कर 2021 में 39 हो गया, जबकि वास्तव में कार्यरत पुलिसकर्मियों की संख्या 21,401 से बढ़कर 29,939 हो गई।

जनवरी 2022 में मध्य प्रदेश में 6,206 रिक्तियां थीं। राज्य ने अक्टूबर 2020 में 3,862 जनरल ड्यूटी कॉन्स्टेबल के लिए भर्ती प्रक्रिया शुरू की। यह भर्ती प्रक्रिया नवंबर 2022 में जाकर पूरी हुई। जून 2023 में, इसने 4,444 और पदों के लिए विज्ञापन निकाला, जो पिछली भर्ती के साथ मिलकर रिक्तियों को पूरी तरह से समाप्त कर देते। हालांकि, 2023 के भर्ती अभियान से राज्य में कर्मियों की संख्या लगभग पूरी हो जाएगी, लेकिन नवीनतम चक्र पूरा होने तक मौजूदा रिक्तियां 2024 तक बनी रहेंगी। इसी तरह, 2023 में छत्तीसगढ़ में पुलिस बल में कॉन्स्टेबल के सभी स्वीकृत पदों को भरने के लिए 7,190 कॉन्स्टेबल बहाल किए जाने की ज़रूरत थी, लेकिन उसने केवल 5,967 नई भर्तियां किए जाने की मांग की।

13 पश्चिम बंगाल।
14 उत्तराखंड।
15 गुजरात।
16 आंध्र प्रदेश।
17 https://esb.mp.gov.in/advertisement/ADV_2020/PCT_2020_Advt.pdf
18 2018 में कॉन्स्टेबल की स्वीकृत संख्या 9,74,349 थी और वास्तविक संख्या 7,58,958 थी (DoPO; BPR & D)।
19 2021 में कॉन्स्टेबल की स्वीकृत संख्या 10,04,174 थी, जबकि वास्तविक संख्या 8,21,026 थी।
20 राजस्थान।
21 बिहार।

भले ही कर्मियों की बहाली में सभी रिक्तियों को ध्यान में रखा जाता हो, लेकिन इस प्रक्रिया के पूरे होने में लगने वाले समय और इसके बाद प्रशिक्षण अवधि के कारण भविष्य में भी रिक्तियां बनी रहती हैं। भर्ती और प्रशिक्षण प्रक्रिया में दो साल या उससे अधिक समय लग सकता है और इस बीच रिक्तियां बढ़ती रहती हैं और ऐसे में साल-दर-साल रिक्तियां बनी रहती हैं।

2018 से 2021 के बीच के चार वर्षों में कॉन्स्टेबल रिक्तियों को धीरे-धीरे कम करने में आशाजनक प्रदर्शन करने वाले राज्यों में बिहार, कर्नाटक, केरल, महाराष्ट्र, राजस्थान, तमिलनाडु, तेलंगाना, उत्तर प्रदेश और उत्तराखंड शामिल हैं। लेकिन महाराष्ट्र, राजस्थान और तमिलनाडु जैसे कुछ राज्यों ने अपनी स्वीकृत संख्या को कम करके रिक्तियों को कम किया है।

## तालिका 3: 2022 में सब-इंस्पेक्टर-कॉन्स्टेबल अनुपात

प्रति एसआई अधिकतम 4 कॉन्स्टेबल    प्रति एसआई अधिकतम 4 कॉन्स्टेबल

| राज्य/केंद्र शासित प्रदेश | सब-इंस्पेक्टर | कॉन्स्टेबल | प्रति SI कॉन्स्टेबल की संख्या |
|---|---|---|---|
| आंध्र प्रदेश | 2,583 | 30,357 | 11.8 |
| अरुणाचल प्रदेश | 285 | 4,791 | 16.8 |
| असम | 2,117 | 13,012 | 6.1 |
| बिहार | 8,428 | 14,439 | 1.7 |
| छत्तीसगढ | 1,278 | 30,502 | 23.9 |
| गोवा | 319 | 3,757 | 11.8 |
| गुजरात | 1,942 | 36,389 | 18.7 |
| हरियाणा | 2,216 | 36,520 | 16.5 |
| हिमाचल प्रदेश | 445 | 9,367 | 21.0 |
| झारखंड | 4,082 | 33,259 | 8.1 |
| कर्नाटक | 2,998 | 48,841 | 16.3 |
| केरल | 1,739 | 38,128 | 21.9 |
| मध्य प्रदेश | 4,649 | 61,385 | 13.2 |
| महाराष्ट्र | 7,195 | 111,697 | 15.5 |
| मणिपुर | 1,073 | 12,819 | 11.9 |
| मेघालय | 729 | 3,801 | 5.2 |
| मिज़ोरम | 337 | 1,985 | 5.9 |
| नगालैंड | 379 | 4,165 | 11.0 |
| ओडिशा | 2,365 | 18,606 | 7.9 |
| पंजाब | 1,933 | 52,922 | 27.4 |
| राजस्थान | 2,247 | 70,502 | 31.4 |
| सिक्किम | 123 | 1,912 | 15.5 |
| तमिलनाडु | 8,053 | 61,379 | 7.6 |
| तेलंगाना | 3,020 | 28,638 | 9.5 |
| त्रिपुरा | 547 | 4,897 | 9.0 |
| उत्तर प्रदेश | 26,401 | 207,922 | 7.9 |
| उत्तराखंड | 1,180 | 9,366 | 7.9 |
| पश्चिम बंगाल | 8,758 | 35,618[ए] | 4.1 |
| **केंद्र शासित प्रदेश** | | | |
| अंडमान एवं निकोबार द्वीप समूह | 150 | 2,380 | 15.9 |
| चंडीगढ़ | 297 | 3,335 | 11.2 |
| दादर और नगर हवेली एवं और दमन एवं दीव | 36 | 600 | 16.7 |
| दिल्ली | 6,718 | 52,796 | 7.9 |
| जम्मू और कश्मीर | 1,974 | 36,334 | 18.4 |
| लद्दाख | 41 | 771 | 18.8 |
| लक्षद्वीप | 4 | 246 | 61.5 |
| पुडुचेरी | 155 | 1,651 | 10.7 |
| **कुल** | **106,796** | **1,085,089** | **10.2** |

ए केवल कॉन्स्टेबल।

इन सभी मामलों में, असल सवाल यह है कि क्या भर्ती प्रक्रिया पुलिस और जनसंख्या अनुपात को वास्तव में बेहतर करती हैं। कुछ राज्यों में उल्लेखनीय सुधार हुआ है, कुछ में बहुत कम और कुछ में तो पुलिस-जनसंख्या अनुपात में दरअसल कमी आई है। हालांकि, केरल[22] और उत्तर प्रदेश[23] के अलावा, कोई भी राज्य अपने पुलिस-जनसंख्या अनुपात में सुधार नहीं कर पाया है।

## सब-इंस्पेक्टर (SI) भर्ती

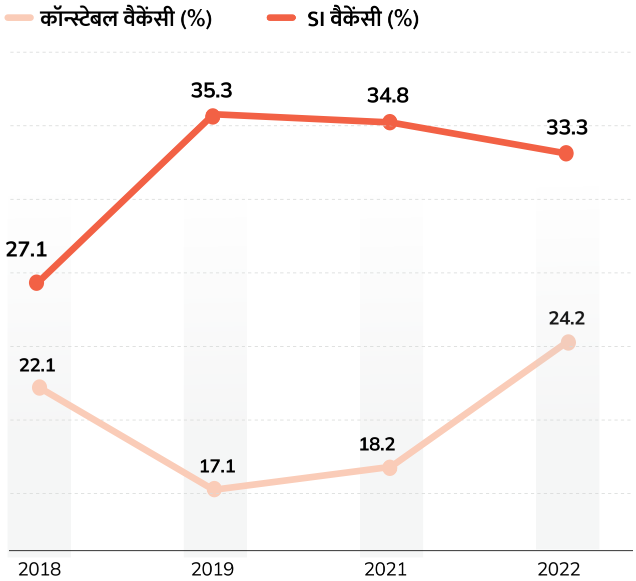
पुलिस सुधारों पर बनी पद्मनाभैया समिति की सिफ़ारिश के अनुसार सब-इंस्पेक्टर और कॉन्स्टेबल[24] के बीच 1:4[25] का अनुपात होना चाहिए। 2021 में, यह राष्ट्रीय स्तर पर 1:10 था जबकि विभिन्न राज्यों में यह अनुपात 1:2[26] से 1:31[27] के बीच था। सब-इंस्पेक्टर की कमी से पुलिस प्रशासन के ज़मीनी कार्यों, पर्यवेक्षण, अनुशासन और अपराध की रोकथाम, सामुदायिक संपर्क और जांच पर असर पड़ता है।

देशभर में 1 जनवरी, 2022 को SI के स्वीकृत पदों की संख्या 1,63,689 थी, जो 1 जनवरी, 2019 को स्वीकृत पदों की संख्या (150,010 SI) से 9 प्रतिशत अधिक थी। लेकिन इसके मुक़ाबले नियुक्त संख्या में 2 प्रतिशत की कमी आई, जो 2021 में 2018 के 1,09,351 से घटकर 1,06,796 रह गई। एक बार फिर इस कमी का कारण लंबी और अनियमित भर्ती प्रक्रियाओं के साथ-साथ पदोन्नति में आंतरिक रूप से देरी होना रहा।

बिहार और मध्य प्रदेश ने अपने यहां SI के स्वीकृत पदों की संख्या घटाई, जबकि आंध्र प्रदेश, गुजरात, कर्नाटक, केरल, ओडिशा, तेलंगाना, तमिलनाडु, उत्तर प्रदेश, उत्तराखंड और पश्चिम बंगाल ने अपनी संख्या में वृद्धि की। फिर भी, हर जगह रिक्तियां बनी हुई हैं।

साल 2023 में, अठारह राज्यों में से आठ[28] ने कॉन्स्टेबलों के लिए भर्ती अभियान शुरू किया, लेकिन इनमें से केवल पांच[29] ने SI भर्ती पर भी ध्यान केंद्रित किया। SI की बढ़ती रिक्तियां और भर्ती की धीमी गति के बीच बढ़ता अंतर बड़ी चुनौती बना हुआ है क्योंकि SI भर्ती की तुलना में कॉन्स्टेबल भर्ती ज़्यादा तेज़ गति से हो रही है।

### चित्र 3: SI और कॉन्स्टेबल रिक्तियों के बीच अंतर (प्रतिशत में) - 2018-21




स्रोत: DoPO 2019, DoPO 2020, DoPO 2022: BPR&D

2018 और 2021 के बीच, केवल सात राज्य[30] ही अपनी रिक्तियों को कम करने में कामयाब रहे। इनमें छत्तीसगढ़ में 2 प्रतिशत तो तमिलनाडु में 47 प्रतिशत की बड़ी कमी दर्ज की गई। अन्य राज्यों में, स्वीकृत पदों के मुक़ाबले रिक्तियों में वृद्धि हुई।

महत्वपूर्ण बात यह है कि केवल बिहार ही ऐसा राज्य है जो SI और कॉन्स्टेबल के अनुपात का अंतर कम करने यानी 1:4 के 'टीथ-टू-टेल' अनुपात के पहुंचने में कामयाब रहा। उत्तर प्रदेश में 2018 में हर चार कॉन्स्टेबल पर एक SI था, लेकिन वह इस अनुपात को बनाए नहीं रख सका, और चार वर्षों में यह बढ़कर 1:8 हो गया। हालांकि राजस्थान ने कुछ वर्षों में कॉन्स्टेबल की रिक्तियों को कम किया है, फिर भी वहां SI की अनुपातिक संख्या कम बनी हुई है—हर 31 कॉन्स्टेबल पर केवल एक SI है। वास्तव में, बिहार में हर 2 कॉन्स्टेबल पर एक SI होने के साथ यह सबसे बेहतर स्थिति में दिखता है, लेकिन फिर भी, प्रति जनसंख्या पुलिस की उपलब्धता के मामले में यह सबसे पीछे है। यहां हर एक लाख जनसंख्या पर केवल 12 पुलिस कर्मी उपलब्ध हैं।

22 2018 में प्रति 1 लाख जनसंख्या पर 69.14 कॉन्स्टेबल के अनुपात से 2021 में 86.94 कॉन्स्टेबल तक की बढ़ोतरी।
23 2018 में प्रति 1 लाख जनसंख्या पर 59.15 कॉन्स्टेबल के अनुपात से 67.98 कॉन्स्टेबल तक की बढ़ोतरी।
24 कॉन्स्टेबल और हेड कॉन्स्टेबल दोनों शामिल।
25 कामनवेल्थ ह्यूमन राइट्स इनिशिएटिव, पुलिस सुधारों पर पद्मनाभैया समिति द्वारा की गई सिफ़ारिशों का सारांश, इस लिंक पर उपलब्ध: https://www.humanrightsinitiative.org/programs/aj/police/india/initiatives/summary_padmanabhaiah.pdf
26 बिहार।
27 राजस्थान।
28 बिहार, छत्तीसगढ़, झारखंड, मध्य प्रदेश, पंजाब, राजस्थान, तमिलनाडु, उत्तर प्रदेश, पश्चिम बंगाल।
29 बिहार, छत्तीसगढ़, महाराष्ट्र, पंजाब, तमिलनाडु, पश्चिम बंगाल।
30 बिहार, छत्तीसगढ़, झारखंड, मध्य प्रदेश, पंजाब, राजस्थान, तमिलनाडु और पश्चिम बंगाल।

## विविधता

दूसरे प्रशासन सुधार आयोग की पांचवीं रिपोर्ट में यह ज़ोर देकर कहा गया है, 'यह महत्वपूर्ण है कि पुलिस बल की संरचना उस समाज की संरचना को प्रतिबिंबित करे जिसकी उसे सेवा करनी है।[31]

## लैंगिक विविधता

पुलिस में महिला कर्मियों[32] की हिस्सेदारी 3.3 प्रतिशत से बढ़कर 12 प्रतिशत होने में 2006 से 2021 तक का यानी 15 साल का लम्बा समय लगा है।[33] हालांकि सभी रैंक में पुरुषों और महिलाओं - दोनों की भर्ती होती है, लेकिन महिलाओं के प्रतिनिधित्व में बड़ी असमानता बनी हुई है। महिलाओं को अनिच्छा से ज़िम्मेदारी दी जाती है और अक्सर उन्हें अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में फ़ील्ड असाइनमेंट पूरा करने में सक्षम नहीं माना जाता है।[34] 2019 की 'भारत में पुलिसिंग की स्थिति पर रिपोर्ट' के आंकड़े इसकी पुष्टि करते हैं कि 'अन्य सभी श्रेणियों के कर्मियों की तुलना में महिलाओं को अधिकारी स्तर पर तैनात किए जाने की संभावना सबसे कम होती है।[35]

1 जनवरी, 2022 को सिविल पुलिस में केवल 1,38,616 (16 प्रतिशत) महिला कॉन्स्टेबल और 12,593 (14 प्रतिशत) महिला SI थीं। हालांकि, हाल के वर्षों में समावेश की गति तेज़ हुई है, लेकिन हर राज्य का पुलिस बल में महिलाओं का समग्र निर्धारित कोटा अलग-अलग है। साथ ही राज्यवार यह संख्या भी अलग-अलग होती है कि किसी विशेष भर्ती प्रक्रिया में कितनी महिलाओं को शामिल किया जाएगा। फिर भी किसी भी राज्य ने SI या कॉन्स्टेबल रैंक पर महिलाओं के लिए आरक्षित कोटे के अनुरूप नियुक्तियां नहीं कीं।

पहले पुरुष और महिलाओं के लिए अलग-अलग भर्ती घोषणाएं होती थीं, जिसमें सेवा में शामिल की जाने वाली महिलाओं की विशिष्ट संख्या की जानकारी शामिल होती थी। 2000 की शुरुआत से, ऐसी घोषणाओं को बंद कर दिया गया है। साथ ही, अब राज्य महिला प्रतिनिधित्व बढ़ाने के अपने उद्देश्य या अपने स्वयं के निर्धारित लक्ष्यों तक पहुंचने से संबंधित कोई स्पष्ट रणनीति या समय-सीमा नहीं बताते हैं। जैसे, किसी

### महिलाओं की भर्ती के लिए गृह मंत्रालय के सुझाव

लैंगिक विविधता बढ़ाने के लिए गृह मंत्रालय कभी-कभी एडवाइज़री जारी कर राज्य सरकारों को महिला पुलिस अधिकारियों का प्रतिनिधित्व बढ़ाकर कुल कार्यबल का 33 प्रतिशत करने का परामर्श देता है।[36] नौ राज्यों[37] ने 33 प्रतिशत का लक्ष्य तय किया है। पुलिस बल में महिलाओं के लिए 30 प्रतिशत से कम आरक्षण का प्रावधान करने वाले राज्य सिर्फ उत्तर प्रदेश और कर्नाटक हैं, जिन्होंने क्रमशः 20 प्रतिशत और 25 प्रतिशत के लक्ष्य तय किए हैं। दूसरी ओर, बिहार एकमात्र ऐसा राज्य है, जहां महिलाओं को 35 प्रतिशत आरक्षण है और पिछड़े वर्गों की महिलाओं के लिए 3 प्रतिशत का विशिष्ट कोटा है।

इसके अलावा, 2013 में गृह मंत्रालय की एडवाइज़री[38] में राज्यों को समयबद्ध तरीके से सभी स्तरों पर महिलाओं को शामिल करने के लिए विशेष भर्ती अभियान चलाने और पुरुष कॉन्स्टेबलों के रिक्त पदों पर महिला कॉन्स्टेबलों को बहाल करने की सलाह दी गई है। महिलाओं के खिलाफ अपराधों का निपटारा करने और इन्हें रोकने के अन्य उपायों के साथ-साथ, गृह मंत्रालय ने महिलाओं के खिलाफ जघन्य अपराधों की जांच में स्थानीय पुलिस की सहायता के लिए महिला अपराध जांच इकाइयों में एक तिहाई महिला प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करने की भी सिफारिश की है।[39]

पुलिस स्टेशन में रैंक के आधार पर पद स्वीकृत हो सकते हैं, लेकिन लैंगिक आधार पर नहीं। लैंगिक आधार पर स्वीकृत पदों की संख्या तय किए बिना, विभिन्न रैंकों पर महिलाओं की भर्ती और तैनाती कुछ भौगोलिक क्षेत्रों में ही केंद्रित रहती है।

अधिकांश राज्यों में यह प्रावधान है कि 'योग्य और उपयुक्त महिला उम्मीदवार नहीं होने पर, इन आरक्षित रिक्तियों को भविष्य के लिए

31 भारत सरकार. (मई 2009). द्वितीय प्रशासनिक सुधार आयोग. प्रशासनिक सुधार और लोक शिकायत विभाग। इस लिंक पर उपलब्ध: https://darpg.gov.in/sites/default/files/Second_AR_Summary.pdf
32 सिविल और सशस्त्र दोनों
33 DoPO 2007 और DoPO 2022; BPR&D
34 रंधावा, जी. और नारंग, के. (2013), 'वीमेन इन पुलिस: एम्प्लॉयमेंट स्टेटस एंड चैलेंजेज,' एएससीआई जर्नल ऑफ़ मैनेजमेंट, Vol. 42, No. 2, pp. 38–51.
35 कॉमन कॉज (2019). स्टेटस ऑफ़ पुलिसिंग इन इंडिया रिपोर्ट 2019. कॉमन कॉज़ और लोकनीति - सेंटर फॉर द स्टडी फॉर डेवलपिंग सोसाइटीज (CSDS)। इस लिंक पर उपलब्ध: https://www.csds.in/uploads/custom_files/1566973059_Status_of_Policing_in_India_Report_2019_by_Common_Cause_and_CSDS.pdf
36 राज्य सभा. अतारांकित प्रश्न संख्या 701, दिनांक 8 फरवरी 2023. इस लिंक पर उपलब्ध: https://pqars.nic.in/annex/259/AU701.pdf
37 आंध्र प्रदेश, गुजरात, हरियाणा, झारखंड, मध्य प्रदेश, नगालैंड, ओडिशा, पंजाब, सिक्किम।
38 गृह मंत्रालय (2013), इस लिंक पर उपलब्ध: https://www.mha.gov.in/sites/default/files/AdvisoryWomenPolice-290513.pdf
39 श्रीवास्तव, डी., बलेयाडा, एल. के. और नेशनल लॉ स्कूल ऑफ इंडिया यूनिवर्सिटी। (2022)। पुलिसवीमेन इन इंडिया: लीगल मैंडेट एंड पालिसी गाइडलाइन्स फॉर एक्सक्लूसिव एंड प्रेफ़रबले फंक्शन्स। नेशनल लॉ स्कूल ऑफ इंडिया यूनिवर्सिटी। इस लिंक पर उपलब्ध: https://www.nls.ac.in/wp-content/uploads/2022/02/Explainer-Note-English.pdf

ख़ाली नहीं छोड़ा जाएगा बल्कि इन्हें संबंधित जातिगत श्रेणी के पुरुष उम्मीदवारों से भरा जाएगा,'[40] और यह क्षैतिज (सभी श्रेणियों में) आरक्षण होगा।

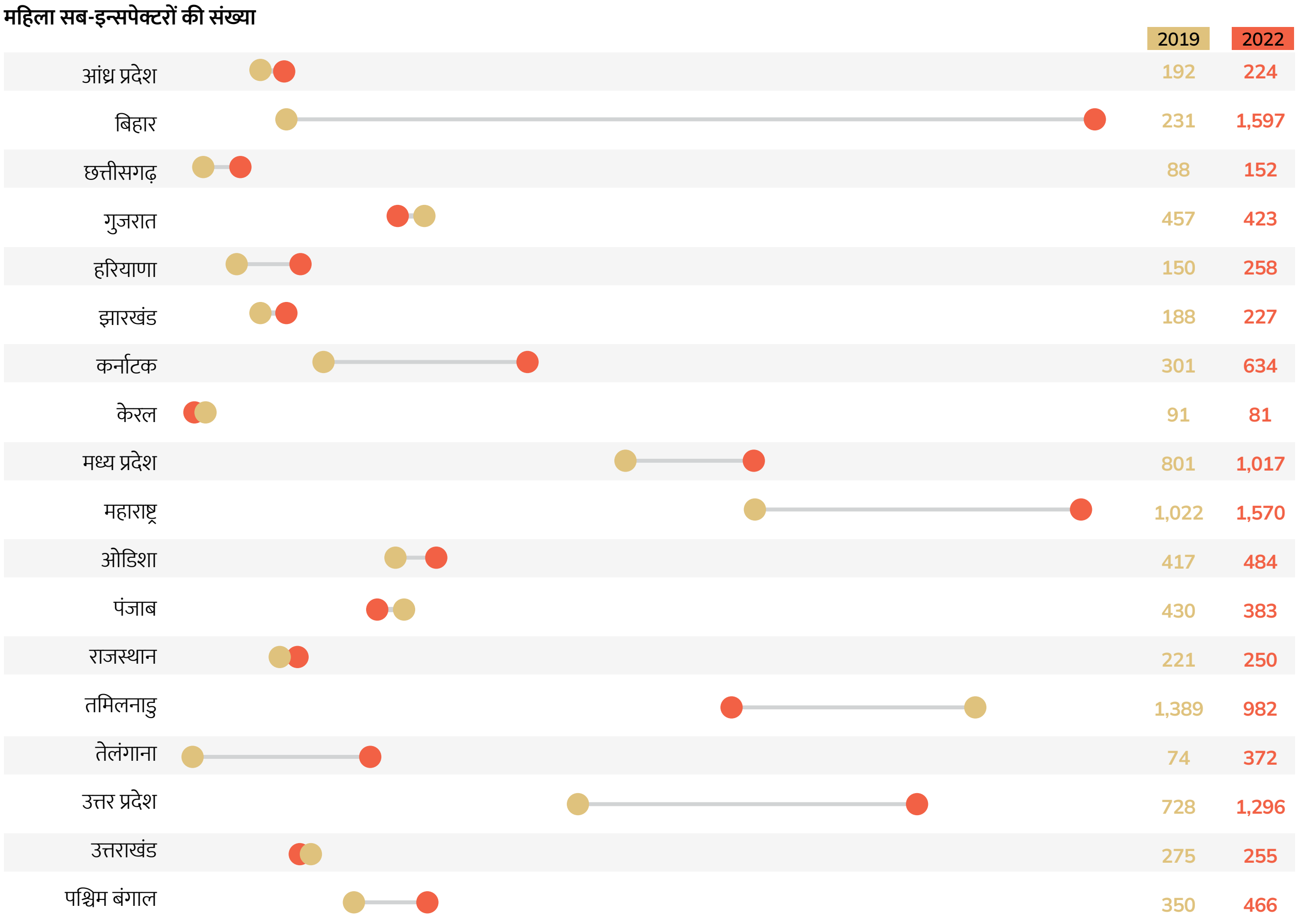
'बिहार अधिनियम 3, 1994' की धारा 4(3)[41] के अनुसार, महिलाओं को योग्यता के आधार पर भी नियुक्त किया जा सकता है। तमिलनाडु के पुलिस कॉन्स्टेबल के विज्ञापन में कहा गया है कि महिला अभ्यर्थी सामान्य श्रेणी की 70 प्रतिशत रिक्तियों के लिए पुरुषों के साथ आवेदन कर सकती हैं।[42] इसका अर्थ है कि महिलाएं न केवल अपने लिए आरक्षित पदों बल्कि सामान्य श्रेणी के पदों के लिए भी आवेदन कर सकती हैं।

'आंध्र प्रदेश राज्य और अधीनस्थ सेवा नियम 1996' में कहा गया है कि आरक्षित श्रेणियों के लिए, 'अंतिम चयन शेष नियुक्तियों के लिए माना जाएगा जो खुली प्रतियोगिता के आधार पर भरी जाएंगी; उस श्रेणी के लिए आरक्षित नियुक्तियों की संख्या उस अवधि के दौरान किसी भी तरह से प्रभावित नहीं होगी जब तक उस श्रेणी के लिए आरक्षण लागू है।'[43] इसका अर्थ यह है कि महिलाओं की भर्ती सामान्य श्रेणी के तहत भी की जा सकती है इसके बजाए कि उन्हें केवल 'महिला कोटा' के तहत आवेदन करने तक सीमित कर दिया जाए।

पुलिस बल को विविधतापूर्ण और प्रातिनिधिक बनाने के अलावा, विशिष्ट क़ानूनी आवश्यकताओं के कारण भी पुलिस बल में ज़्यादा महिलाओं

## चित्र 4: राज्यवार महिला SI की संख्या, 2018 और 2021

**महिला सब-इन्सपेक्टरों की संख्या**




स्रोत: DoPO 2019, DoPO 2022; BPR&D

40 स्टेट लेवल पुलिस रिक्रूटमेंट बोर्ड आंध्र प्रदेश. (2022). स्टेट लेवल पुलिस रिक्रूटमेंट बोर्ड, आंध्र प्रदेश, मंगलगिरी, गुंटूर ज़िला। इस लिंक पर उपलब्ध: https://Slprb.Ap.Gov.In/Pdfs/Slprb_ap_pc_notification.Pdf

41 बिहार सरकार (2013). 'अधिसूचना.' बिहार पुलिस मैनुअल में। इस लिंक पर उपलब्ध: https://bpssc.bih.nic.in/Orders/4111-29-05-2013.pdf

42 तमिल नाडु यूनिफ़ॉर्म्ड सर्विसेज रिक्रूटमेंट बोर्ड, 2022 (3 जुलाई, 2022). पुलिस सब-इंस्पेक्टर के पद पर सीधी भर्ती (तालुका और ए.आर.)। इस लिंक पर उपलब्ध https://www.tnusrb.tn.gov.in/pdfs/informationbrochuresubinspectorofpolice.pdf

43 आंध्र प्रदेश राज्य और अधीनस्थ सेवा नियमावली – संशोधित नियमावली 1996. (तिथि ज्ञात नहीं)। इस लिंक पर उपलब्ध: https://gad.ap.gov.in/documents/service-rules/andhra-pradesh-state-and-subordinate-service-rules-1996-with-amendments_22.pdf

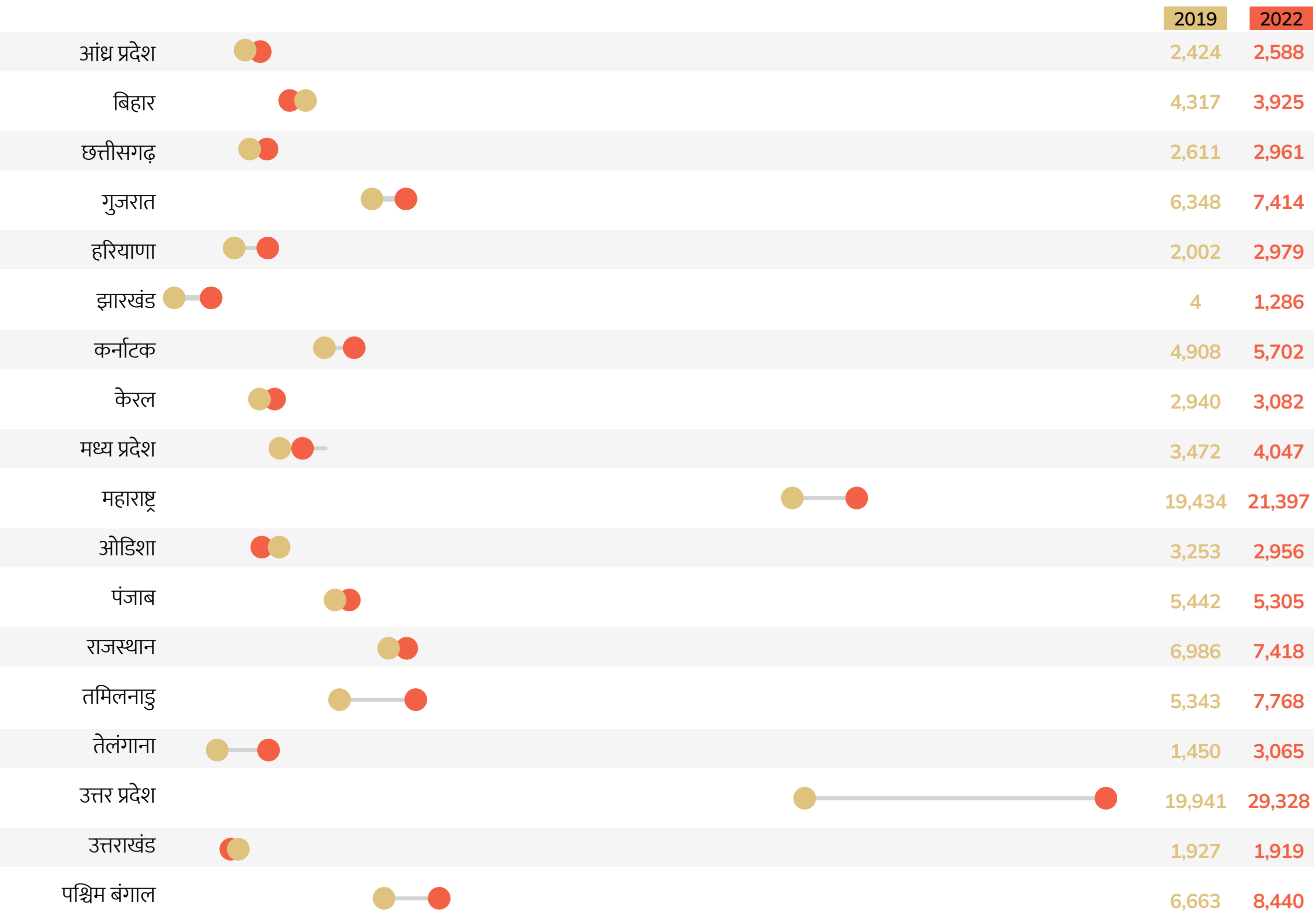
की नियुक्ति ज़रूरी है। कई क़ानूनी प्रावधानों के अनुसार कुछ कार्यों का निष्पादन केवल महिला कर्मी ही कर सकती हैं। जैसे, महिलाओं की तलाशी[44], यौन अपराधों से संबंधित महिलाओं की शिकायतें दर्ज करना और महिलाओं की गिरफ़्तारी।[45]

**महिला सब-इंस्पेक्टर:** साल 2018 से 2021 के बीच के आंकड़ों की तुलना में, पांच राज्यों[46] में SI की संख्या में गिरावट आई है: तमिलनाडु में 29 प्रतिशत, पंजाब और उत्तराखंड में 11 प्रतिशत, केरल में 10 और गुजरात में 7 प्रतिशत की कमी आई। इसके विपरीत, बिहार में इसी अवधि में महिला SI की संख्या में उल्लेखनीय वृद्धि देखी गई। बिहार में यह संख्या 2018 के 231 से बढ़कर 2021 में 1,597 हो गई।

**महिला कॉन्स्टेबल:** 2018 से 2021 के बीच कुछ राज्यों में महिला कॉन्स्टेबलों की बहाली की रफ़्तार धीमी रही है। केरल में महिला कॉन्स्टेबलों की संख्या केवल 5 प्रतिशत बढ़ी, जबकि राजस्थान और आंध्र प्रदेश में 6 प्रतिशत की बढ़ोतरी हुई। ओडिशा, बिहार, पंजाब और उत्तराखंड - इन चार राज्यों में महिला कॉन्स्टेबलों की संख्या वास्तव में कम हुई। किसी भी राज्य ने अपना आरक्षित कोटा पूरा नहीं किया है और आठ राज्य[47] तो अपना कोटा आधा भी नहीं भर पाए। जैसे, मध्य प्रदेश अपने 33 प्रतिशत कोटे में से केवल 27 प्रतिशत और हरियाणा केवल 31 प्रतिशत कोटा भर पाया। इस दौरान महाराष्ट्र और उत्तर प्रदेश ही ऐसे राज्य रहे जिन्होंने अपने निर्धारित महिला कॉन्स्टेबल के आरक्षित पदों में से 90 प्रतिशत से अधिक पर बहाली की।

## चित्र 5: राज्यवार महिला कॉन्स्टेबलों की संख्या, 2018 और 2021

**महिला कॉन्स्टेबल की संख्या**




स्रोत: DoPO 2019, DoPO 2022; BPR&D

44 सीआरपीसी की धारा 51 (2): 'जब भी किसी महिला की तलाशी लेना आवश्यक हो, तो शालीनता का सख़्ती से ध्यान रखते हुए तलाशी किसी अन्य महिला द्वारा ही ली जानी चाहिए।'
45 धारा 46 (4), सीआरपीसी 'असाधारण परिस्थितियों को छोड़, किसी भी महिला को सूरज ढलने के बाद और सूरज उगने से पहले गिरफ़्तार नहीं किया जाएगा और जहां ऐसी असाधारण परिस्थितियां मौजूद हों, महिला पुलिस अधिकारी लिखित रिपोर्ट तैयार कर ऐसे फर्स्ट क्लास जुडिशल मजिस्ट्रेट की पूर्व अनुमति प्राप्त करेगी, जिसके अधिकार क्षेत्र में अपराध किया गया है या गिरफ़्तारी की जानी है।'
46 गुजरात, केरल, पंजाब, तमिलनाडु और उत्तराखंड।
47 छत्तीसगढ़, हरियाणा, झारखंड, मध्य प्रदेश, पंजाब, राजस्थान और तेलंगाना।

## ट्रांसजेंडर

'नालसा बनाम भारत संघ मामले'[48] में सुप्रीम कोर्ट ने 2014 के अपने फ़ैसले में, केंद्र और राज्य सरकारों को ट्रांसजेंडरों को सामाजिक और शैक्षणिक रूप से पिछड़े वर्गों की श्रेणी शामिल कर उन्हें शैक्षणिक संस्थानों और सरकारी नौकरियों में आरक्षण प्रदान करने का आदेश दिया। अदालत ने कहा कि संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत जीवन के अधिकार में व्यक्ति को अपनी लैंगिक पहचान स्वयं निर्धारित करने का अधिकार शामिल है और उनकी लैंगिक पहचान के आधार पर कोई भेदभाव नहीं किया जा सकता है, चाहे वह पुरुष, महिला या ट्रांसजेंडर हो।[49]

सभी राज्यों में ट्रांसजेंडरों के लिए आरक्षण नहीं है। कुछ राज्य सिर्फ योग्यता मानदंडों में छूट देते हैं। कर्नाटक पहला राज्य था जिसने अपने क्षैतिज आरक्षण (सभी श्रेणियों में आरक्षण) में ट्रांसजेंडर समुदाय के लिए 1 प्रतिशत कोटे का प्रावधान किया था। तमिलनाडु ने ट्रांसजेंडरों को महिलाओं के 30 प्रतिशत आरक्षण के साथ शामिल कर दिया है। बिहार में हर 500 पदों में से एक पद ट्रांसजेंडर के लिए आरक्षित किया गया है। छत्तीसगढ़ और राजस्थान में ट्रांसजेंडर ओबीसी आरक्षण के अंतर्गत आते हैं, जबकि महाराष्ट्र और पश्चिम बंगाल में ट्रांसजेंडरों को छूट दी गई है, लेकिन आरक्षण नहीं दिया गया है। ओडिशा की अधिसूचना में सिर्फ यह उल्लिखित है कि 'ट्रांसजेंडर भी इस पद के लिए आवेदन कर सकते हैं'।[50]

'के. पृथिका यशिनी बनाम अध्यक्ष, तमिलनाडु यूनिफ़ॉर्म्ड सर्विसेज़ रिक्रूटमेंट बोर्ड'[51] के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के आदेश का पालन करते हुए तमिलनाडु सरकार ने ट्रांसजेंडरों को 'सबसे पिछड़ा वर्ग (MBC)' श्रेणी में शामिल किया है। हालांकि, मद्रास उच्च न्यायालय में एक याचिका विचाराधीन है, जिसमें सभी जातियों में ट्रांसजेंडर्स के लिए 1 प्रतिशत क्षैतिज आरक्षण की मांग की गई है।[52]

तमिलनाडु पुलिस कॉन्स्टेबल भर्ती के हाल के एक नोटिस में यह उल्लेख किया गया है कि: 'ट्रांसजेंडर उम्मीदवार PMT, PET परीक्षा के लिए अपने लिए पुरुष या महिला या थर्ड जेंडर में से कोई भी जेंडर का चुनाव कर सकते हैं। यदि ट्रांसजेंडर उम्मीदवार थर्ड जेंडर के तहत आवेदन करते हैं, तो उन्हें महिला उम्मीदवार माना जाएगा और महिलाओं के लिए 30 प्रतिशत आरक्षण का प्रावधान उन पर लागू होगा।[53] आरक्षण के अभाव में, उन्हें अपने द्वारा चुने गए जेंडर की सामान्य श्रेणी का हिस्सा माना जाता है। ट्रांसजेंडरों को अधिकतम आयु-सीमा में पांच वर्ष की छूट दी जाती है।[54] 'सारथा बनाम सदस्य सचिव' (2022) मामले में, मद्रास हाई कोर्ट ने कहा कि 'पुरुष वर्ग में ट्रांसजेंडर को किसी भी प्रकार का आरक्षण नहीं देना और उन्हें सामान्य श्रेणी के कैंडिडेट्स के बराबर मानना, अनुच्छेद 14 और 16(10) का उल्लंघन है और न केवल असंवैधानिक है, बल्कि अवैध भी है क्योंकि यह NALSA मामले में सरकारी नौकरियों में आरक्षण प्रदान करने के आदेश की अवहेलना करता है।[55]

इसी तरह ओडिशा पुलिस कॉन्स्टेबल भर्ती अधिसूचना में लिखा है: '... ट्रांसजेंडर भी कॉन्स्टेबल (सिविल) के पद के लिए आवेदन कर सकते हैं। पात्रता मानदंड को पूरा करने पर ऐसे कैंडिडेट्स से यह विकल्प मांगा जाएगा कि वे शारीरिक परीक्षण में पुरुष और महिला में से किसके अनुसार शामिल होना चाहते हैं और तदनुसार उन्हें अनुमति दी जाएगी। अंतिम रूप से चयनित होने पर उन्हें अपने संबंधित वर्ग (SC, ST, SEBC, UR) में उस पद पर नियुक्त किया जाएगा जो महिलाओं के लिए आरक्षित नहीं है।[56]

बिहार की मार्च 2022 की अधिसूचना द्वारा कॉन्स्टेबल और SI पद पर ट्रांसजेंडर व्यक्तियों की नियुक्ति को अनिवार्य किया गया था, जिसके तहत कॉन्स्टेबल और SI के प्रत्येक 500 पदों के लिए एक ट्रांसजेंडर व्यक्ति की नियुक्ति का प्रावधान है। साल 2023 की बिहार पुलिस और विशेष सशस्त्र पुलिस के लिए 21,391 कॉन्स्टेबलों की भर्ती के विज्ञापन में, 56 पद ट्रांसजेंडर कैंडिडेट्स के लिए आरक्षित किए गए थे।[57] चूंकि

48 राधाकृष्णन, के. (2014, 15 अप्रैल). 'नेशनल लीगल सर्विस अथॉरिटी बनाम यूनियन ऑफ़इंडिया और अन्य. 15 अप्रैल, 2014' इंडियन क़ानून। इस लिंक पर उपलब्ध: https://indiankanoon.org/doc/193543132/
49 ट्रांसजेंडरों को धीरे-धीरे पुलिस बल में स्वीकार किया जा रहा है। जनवरी 2023 तक, छत्तीसगढ़, राजस्थान और तमिलनाडु जैसे राज्यों में पुलिस बल में ट्रांसजेंडर शामिल किए जा चुके हैं।
50 ओडिशा पुलिस में कॉन्स्टेबल (सिविल) भर्ती के लिए विस्तृत विज्ञापन. (2022, 30 दिसंबर)। ओडिशा पुलिस। इस लिंक पर उपलब्ध: https://odishapolice.gov.in/sites/default/files/PDF/Advertisement%20of%20Constable%20Civil%2023.11.2022%20%282%29_0.pdf
51 उभयलिंगी व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) अधिनियम, 2019 और उभयलिंगी व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) नियमावली, 2020.
52 महासेठ, एच., और महासेठ, एम. (17 जनवरी, 2024). 'मद्रास एचससी सजेस्ट्स 1% हॉरिजॉन्टल रिज़र्वेशन फॉर ट्रांसजेंडर पर्सन इन टीएन (मद्रास हाईकोर्ट ने तमिलनाडु में ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए 1% क्षैतिज आरक्षण का सुझाव दिया).' द लीफलेट। इस लिंक पर उपलब्ध: https://theleaflet.in/madras-hc-suggests-1-percent-horizontal-reservation-for-transgender-persons-in-tn/
53 तमिलनाडु यूनिफ़ॉर्म्ड सर्विसेज़ रिक्रूटमेंट बोर्ड। https://tnusrb.tn.gov.in/pdfs/InformationBrochure_en.pdf
54 सभी ट्रांसजेंडर उम्मीदवारों को केवल आयु में छूट के उद्देश्य से अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति वर्ग का कैंडिडेट माना जाएगा।
55 एम.एस. आर. (तिथि अज्ञात). सारथा बनाम सदस्य सचिव 2 मार्च, 2022. इंडियन क़ानून। इस लिंक पर उपलब्ध: https://indiankanoon.org/doc/185840002/
56 ओडिशा पुलिस में कॉन्स्टेबल (सिविल) भर्ती के लिए विस्तृत विज्ञापन. (2022, 30 दिसंबर)। ओडिशा पुलिस। इस लिंक पर उपलब्ध: https://odishapolice.gov.in/sites/default/files/PDF/Advertisement%20of%20Constable%20Civil%2023.11.2022%20%282%29_0.pdf
57 विज्ञापन संख्या 01/2023: बिहार पुलिस, बिहार विशेष सशस्त्र पुलिस और अन्य यूनिट्स में कॉन्स्टेबलों के चयन के लिए। (9 जून, 2023)। केंद्रीय चयन पर्षद (सिपाही भर्ती)। https://csbc.bih.nic.in/Advt/Advt-01-2023-Constables.pdf

बिहार ने ट्रांसजेंडरों की भर्ती ओबीसी वर्ग में शामिल की है, ऐसे में कोई ट्रांसजेंडर कैंडिडेट नहीं होने पर ये रिक्त पद OBC उम्मीदवार द्वारा भरा जाता है।

इसके विपरीत, पश्चिम बंगाल पुलिस भर्ती बोर्ड ट्रांसजेंडर कैंडिडेट्स के लिए अलग PET और PST आयोजित करता है, और 2022 की कोलकाता पुलिस अधिसूचना के आधार पर उन्हें अधिकतम आयु-सीमा में तीन साल की छूट प्रदान की जाती है।[58]

ट्रांसजेंडरों को भर्ती प्रक्रिया में कई अहम बाधाओं का सामना करना पड़ता है। जैसे, आधार कार्ड और मतदाता पहचान पत्र जैसे आधिकारिक दस्तावेज़ों पर उनके नाम और लिंग संबंधी जानकारी में क़ानूनी प्रावधानों के अनुसार बदलाव किए जाने के बावजूद, आवेदन प्रक्रिया में अक्सर उनके 10वीं के प्रमाणपत्रों में दर्ज लिंग संबंधी विवरण के आधार पर जानकारी मांगी जाती है। विज्ञापन में केवल पुरुषों और महिलाओं से संबंधित आयु, वजन और अन्य विशेष विवरणों का उल्लेख रहता है, जिससे एक अलग थर्ड जेंडर के रूप में उनकी पहचान की अनदेखी होती है।

पुलिस भर्ती में ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के सामने आने वाली चुनौतियों का उदाहरण 2022 में महाराष्ट्र पुलिस भर्ती प्रक्रिया में सामने आए घटनाक्रम में देखने को मिलता है। समावेशन को बढ़ावा देने की पहल करते हुए सरकार ने सभी विभागों की नौकरी के आवेदनों में 'थर्ड जेंडर' विकल्प शामिल करने का निर्देश दिया। हालांकि, भर्ती प्रक्रिया में ट्रांसजेंडर उम्मीदवारों को 'ट्रांस पुरुष' या 'ट्रांस महिला' के रूप में अपनी पहचान बताने के प्रावधान ने चिंताएं पैदा की हैं क्योंकि ऐसी स्थिति में उनका चयन 'खुली श्रेणी' में दोनों जेंडर के हिसाब से किया जाएगा। ऐसे में, 73 ट्रांसजेंडर कैंडिडेट्स द्वारा आवेदन किए जाने के बावजूद, वे या तो लिखित परीक्षा में अपेक्षित अंक प्राप्त नहीं कर सके या फ़िज़िकल फिटनेस जांच में असफल रहे।[59]

## जातिगत[60] आरक्षण

महिलाओं और ट्रांसजेंडरों को शामिल करने के प्रावधान के विपरीत, जातिगत आरक्षण के क़ानूनी प्रावधान को पूरा करना दशकों से अनिवार्य है। आरक्षण का प्रतिशत संबंधित राज्य में SC/ST/OBC की आबादी पर आधारित होता है। वास्तव में भर्ती प्रक्रिया में यह सचेत प्रयास किया जाता है कि वंचित समुदायों के कैंडिडेट्स की बहाली विशेष आरक्षित कोटा के अनुसार हो। अनिवार्य रूप से, SI रैंक की तुलना में कॉन्स्टेबल बहाली में आरक्षण प्रावधानों को बेहतर तरीक़े से पूरा किया जाता है, लेकिन आधिकारिक आंकड़े[61] बताते हैं कि पुलिस बल में SC, ST और OBC का प्रतिनिधित्व कुल मिलाकर कम है।

हर राज्य में प्रत्येक जाति वर्ग के लिए आरक्षण का प्रतिशत वहां मौजूद उनकी आबादी के अनुसार। इसलिए हर राज्य में हर जाति के लिए अलग कोटा आरक्षित है और कई सरकारी नीतियों द्वारा उन्हें शारीरिक, शैक्षिक और आयु सीमा संबंधी योग्यता मानदंडों में छूट प्रदान की जाती है। राज्य स्तर पर आरक्षण प्रावधानों को पूरा करने संबंधी सफलता की दर बहुत अलग-अलग है।

2021 के आंकड़ों के अनुसार, बिहार, गुजरात, कर्नाटक और महाराष्ट्र - केवल इन चार राज्यों ने SI और कॉन्स्टेबल रैंक की सभी श्रेणियों में अपने आरक्षण प्रावधान के अनुसार या इस अधिक बहलियां कीं। दूसरी ओर, उत्तराखंड SI रैंक में किसी भी श्रेणी का अपना कोटा पूरा नहीं भर पाया।

**अनुसूचित जनजातियां (ST):** केवल सात राज्य[62] कॉन्स्टेबल और SI दोनों स्तरों पर अपने ST कोटे को पूरा कर पाए या उससे अधिक भर्तियां कीं। उत्तर प्रदेश में कॉन्स्टेबल और SI पदों पर ST के लिए 2 प्रतिशत आरक्षण का प्रावधान है, लेकिन कॉन्स्टेबल स्तर पर इस कोटे में से केवल 81 प्रतिशत और SI स्तर पर केवल 22 प्रतिशत बहलियां ही पूरी हो पाईं।

**अनुसूचित जातियां (SC) :** केवल सात राज्य दोनों रैंकों के अपने SC कोटे को पूरा कर पाए। अन्य सभी राज्यों का SC वर्ग में तय आरक्षण के मुक़ाबले बहालियों का प्रतिशत अलग-अलग रहा। राजस्थान और हरियाणा दोनों रैंकों में अपने लक्ष्य को पूरा नहीं कर पाए। कॉन्स्टेबल स्तर पर चार[63] और SI स्तर पर नौ राज्य[64] अपने लक्ष्य से पीछे रह गए।

**अन्य पिछड़ी जातियां (OBC):** OBC आरक्षण पूरा करने में राज्य अपेक्षाकृत अधिक सफल रहे हैं। 14 राज्यों ने SI और 15 राज्यों ने

58 कोलकाता पुलिस में कॉन्स्टेबल/महिला कॉन्स्टेबल के पद पर भर्ती-2022। (16 मार्च, 2023)। WBPRB. https://prb.wb.gov.in/uploads/recruitment/167895807095751.pdf
59 ऑल 73 ट्रांसजेंडर कैंडिडेट्स फॉर पुलिस जॉब्स फेल टू मेक कट. (26 मई, 2023)। द टाइम्स ऑफ़ इंडिया। इस लिंक पर उपलब्ध: https://timesofindia.indiatimes.com/city/mumbai/all-73-transgender-candidates-for-police-jobs-fail-to-make-cut/articleshow/100515531.cms
60 डीओपीओ (DoPO) के आंकड़ों में सिविल पुलिस से संबंधित आंकड़े अलग से उपलब्ध नहीं हैं।
61 इंडिया जस्टिस रिपोर्ट. (2022). इंडिया जस्टिस रिपोर्ट: पुलिस, न्यायपालिका, जेल और क़ानूनी सहायता संबंधी राज्यों की रैंकिंग। टाटा ट्रस्ट। https://indiajusticereport.org/files/IJR%202022_Full_Report.pdf
62 छत्तीसगढ़, बिहार, गुजरात, झारखंड, कर्नाटक, महाराष्ट्र और पश्चिम बंगाल।
63 हरियाणा, मध्य प्रदेश, ओडिशा और राजस्थान।
64 आंध्र प्रदेश, हरियाणा, केरल, पंजाब, राजस्थान, तमिलनाडु, तेलंगाना, उत्तराखंड और उत्तर प्रदेश।

कॉन्स्टेबल रैंक पर अपने कोटे के मुताबिक भर्तियां कीं। महाराष्ट्र और झारखंड ने SI रैंक पर तय आरक्षित पदों के मुक़ाबले दोगुने से अधिक की भर्ती की। आंध्र प्रदेश और ओडिशा ने कॉन्स्टेबल स्तर पर अपने कोटे से ज़्यादा बहलियां कीं। वहीं राजस्थान, उत्तराखंड और पश्चिम बंगाल ने किसी भी स्तर पर अपना कोटा पूरा नहीं किया।

लैंगिक आधार पर रिक्तियों की लगातार समस्या के साथ-साथ, इसकी भी गहन जांच की जानी चाहिए कि किसी विशेष भर्ती प्रक्रिया चक्र में सभी आरक्षित पदों पर नियुक्ति क्यों नहीं हो पाती हैं। इसका अध्ययन किया जाना चाहिए कि उम्मीदवारों के जाति-संबंधी दस्तावेज़ों की त्रुटियां, भर्ती प्रक्रियाओं में भ्रष्टाचार और पक्षपात या भेदभावपूर्ण व्यवहार जैसे कारक किस हद तक सबसे पिछड़े समुदायों को ऐसे अवसरों का लाभ उठाने से रोक सकते हैं। इससे यह तय करने में मदद मिलेगी कि यदि भर्ती मानदंडों, छूट और/या लक्षित भर्ती अभियान जैसे अन्य सकारात्मक उपाय किए जाएं तो कौन से बदलाव पुलिस विभागों को उनके क़ानूनी दायित्व पूरा करने में मदद कर सकते हैं।

## चुनौतियां और समाधान

किस भर्ती चक्र में कितने लोगों की नियुक्ति होनी चाहिए, यह प्रक्रिया स्वीकृत पदों की संख्या और पुलिस के 'वेतन और तनख्वाह' के लिए बजट आवंटन से जुड़ी होती है, जो वास्तविक संख्या के आधार पर तय होता है। यदि पुलिस की क्षमता को आवश्यकता अनुरूप बनाना है, तो दीर्घकालिक योजना, स्वीकृत पदों की नियमित समीक्षा और इसकी प्रक्रिया को सुव्यवस्थित करना आवश्यक है।

अपराध के बदलते स्वरूप और जनसंख्या में होने वाले बदलावों को देखते हुए, केवल फ़ील्ड पुलिस इकाइयों के साथ नियमित परामर्श ही यह तय कर सकता है कि कितने पुलिसकर्मियों की आवश्यकता है। 'कर्नाटक प्रशासनिक सुधार आयोग' ने 2022 की अपनी दूसरी रिपोर्ट[65] में दावणगेरे ज़िले का उदाहरण दिया, जहां क्षेत्रफल, जनसंख्या और दर्ज अपराधों की संख्या के आधार पर कॉन्स्टेबल, हेड कॉन्स्टेबल, असिस्टेंट SI और SI के पदों का पुनर्गठन किया गया। प्रत्येक पुलिस स्टेशन के लिए स्वीकृत पदों की नियमित समीक्षा, जनसांख्यिकी, सुरक्षा और अपराध से संबंधित मापदंडों को ध्यान में रखकर की जाए तो यह भर्ती और तैनाती की प्रक्रिया को अधिक प्रभावी बना सकती है।

अनुभव बताता है कि रिक्तियों को भरने के प्रस्ताव भेजने से लेकर सरकार की मंज़ूरी, भर्ती प्रक्रिया, सत्यापन और अंततः नियुक्ति तक का पूरा चक्र दो साल से अधिक समय ले सकता है, जिसके बाद प्रशिक्षण प्रक्रिया में भी लगभग एक वर्ष का समय लगता है। भर्ती का बहुवर्षीय कैलेंडर न होने के कारण कभी-कभी एक ही वर्ष में बड़ी संख्या में भर्ती होती है और कुछ वर्षों में बिल्कुल नहीं, जिससे प्रशिक्षण की क्षमता भी प्रभावित होती है। यदि भर्ती प्रक्रियाओं को नियमित करना है तो केंद्र सरकार को एक समीक्षा प्रणाली बनानी चाहिए और राज्यों के साथ मिलकर तब हस्तक्षेप करना चाहिए जब रिक्तियां स्वीकृत पदों के 10 प्रतिशत से अधिक हो जाएं।

प्रश्नपत्रों की चोरी या लीक होना, घोटालों और अनियमितताओं के कारण भी अक्सर बड़ी रूकावटें आती हैं और देरी होती है। इनसे जुड़ी शिकायतों की जांच-पड़ताल के आधार पर विभागीय जांच, निलंबन और बर्ख़ास्तगी हुई है और आपराधिक आरोप भी तय किए गए हैं। यहां तक कि पुलिस महानिदेशक सहित राज्य पुलिस बलों के सर्वोच्च अधिकारी भी इसमें शामिल रहे हैं।[66] उदाहरण के लिए, कर्नाटक में SI भर्ती प्रक्रिया में काफ़ी रुकावटें आईं। 545 SI पदों पर बहाली के लिए अक्टूबर 2021 में परीक्षा आयोजित की गई जिसके लिए जनवरी 2021 में सरकारी अधिसूचना जारी की गई थी। इसके नतीज़े जनवरी 2022 में प्रकाशित किए गए। कुछ उम्मीदवारों ने अंक देने में अनियमितताओं का हवाला देते हुए आपत्ति जताई और आरोप लगाया कि परीक्षा में विभिन्न स्तरों पर धोखाधड़ी हुई है। अंदरूनी लोगों (इनसाइडर) द्वारा ख़ाली OMR शीट भरे जाने, परीक्षा के दौरान ब्लूटूथ डिवाइस के इस्तेमाल और परीक्षा निरीक्षक (इनविज़िलेटर) द्वारा उत्तर उपलब्ध कराने जैसी गड़बड़ियों की बात सामने आई। CID जांच में यह भी पता चला कि कुछ परीक्षा केंद्रों पर ज़रूरी सुविधाओं का अभाव था। इसके बाद, एक ADGP रैंक के अधिकारी को गिरफ़्तार किया गया। नतीज़ा यह हुआ कि सरकार ने जांच पूरी होने तक सभी नई भर्तियों पर रोक लगा दी, जिससे इन अनियमितताओं के समाधान होने तक 54,000 से अधिक कैंडिडेट्स का भविष्य अधर में लटक गया। इसके अलावा, नवंबर 2023 में कर्नाटक उच्च न्यायालय ने SI की भर्ती परीक्षा रद्द करने और नए सिरे से परीक्षा आयोजित करने के राज्य सरकार के फ़ैसले को मंज़ूरी दे दी। इन सबसे कर्नाटक पुलिस में 1,000 से अधिक SI की कमी हो गई।[67]

ऐसी ही एक घटना में जून 2023 में, केंद्रीय चयन पर्षद (सिपाही भर्ती), बिहार ने कॉन्स्टेबल, बिहार विशेष सशस्त्र पुलिस और अन्य यूनिट्स

65 कर्नाटक प्रशासनिक सुधार आयोग-2। (जनवरी 2022)। कर्नाटक सरकार। स्रोत: https://dparar.karnataka.gov.in/storage/pdf-files/Report2Eng.pdf
66 'सीनियर आईपीएस ऑफ़िसर अरेस्टेड इन कर्नाटक पीएसआई रिक्रूटमेंट स्कैम,' बेंगलुरु न्यूज़. (5 जुलाई, 2022). टाइम्स ऑफ़ इंडिया। https://timesofindia.indiatimes.com/city/bengaluru/senior-ips-officer-arrested-in-ktaka-psi-recruitment-scam/articleshow/92662974.cms
67 'कर्नाटक एचसी साइट्स द प्यूरिटी ऑफ़ एग्जाम्स टू अपहोल्ड द स्टेट्स मूव टू कंडक्ट फ्रेश पुलिस रिक्रूटमेंट एग्जाम.' (11 नवंबर, 2023). द इंडियन एक्सप्रेस। इस लिंक पर उपलब्ध: https://indianexpress.com/article/cities/bangalore/karnataka-hc-upholds-state-move-to-conduct-fresh-police-recruitment-9022907/

के 21,391 से अधिक पदों के लिए भर्ती प्रक्रिया शुरू की। हालांकि, अक्टूबर 2023 के लिए निर्धारित परीक्षा व्यापक धोखाधड़ी सामने आने के कारण रद्द कर दी गई।[68] इसके बाद अगस्त 2024 में पुनर्निर्धारित परीक्षा भी ऐसे ही कारणों से रोकनी पड़ी, जिसके कारण 9,000 पद कम हो गए।

ये धोखाधड़ी की प्रक्रियाएं कैंडिडेट्स और पुलिस विभाग दोनों के लिए हानिकारक होती हैं। इससे रिक्तियां बढ़ती जाती हैं और हज़ारों उम्मीदवार फंस कर रह जाते हैं और आयु पात्रता मानदंड के आधार पर दुर्भाग्यपूर्ण तरीक़े से कई के हाथ से मौका निकल जाता है।

इसी संबंध में 1977 में केंद्र सरकार द्वारा गठित राष्ट्रीय पुलिस आयोग[69] ने अपनी पांचवीं रिपोर्ट में इस बात पर प्रकाश डाला कि, 'हाल के दिनों में, राजनीतिक हस्तक्षेप और धनबल ने कॉन्स्टेबल और SI भर्ती प्रक्रिया को बड़े पैमाने पर प्रभावित करना शुरू कर दिया है' और 'पुलिस भर्ती प्रक्रियाओं को यथासंभव निष्पक्ष बनाया जाना बहुत ज़रूरी है।'[70]

'द्वितीय प्रशासनिक सुधार आयोग'[71] द्वारा की गई कई अन्य ऐसी ही सिफ़ारिशों के साथ-साथ, पांचवीं रिपोर्ट ने यह निष्कर्ष दिया कि भर्ती प्रक्रिया 'पारदर्शी होनी चाहिए और इसमें भ्रष्टाचार, जातिवाद, लैंगिक भेदभाव, सांप्रदायिकता और इसी प्रकार की अन्य पूर्वाग्रहों की कोई छाया नहीं होनी चाहिए।' भले ही यह प्रक्रिया अभी तक उम्मीदवारों की छंटनी से आगे बढ़कर सर्वश्रेष्ठ और उपयुक्त उम्मीदवारों के चयन तक नहीं पहुंच पाई हो, लेकिन कई वर्षों से प्रक्रिया की निष्पक्षता को बनाए रखने के लिए काफ़ी प्रयास किए जा रहे हैं। इसमें प्रभावशाली हस्तक्षेप, पक्षपात और व्यक्तिपरकता की संभावनाओं को कम करने की दिशा में क़दम उठाए गए हैं। सुप्रीम कोर्ट ने ग़ैर-सरकारी संगठन लोकनीति फ़ाउंडेशन द्वारा दायर की गई एक याचिका[72] की सुनवाई के दौरान केंद्र और राज्य सरकारों को पुलिस भर्ती प्रक्रिया को पारदर्शी बनाने और उसमें भ्रष्टाचार एवं राजनीतिक हस्तक्षेप को रोकने के निर्देश देने हेतु नोटिस जारी किया था।

अधिकांश राज्यों ने अलग पुलिस भर्ती बोर्ड भी गठित किए हैं, जो अक्सर पुलिस मुख्यालय से स्वतंत्र रहकर कार्य करते हैं और सीधे गृह विभाग को रिपोर्ट करते हैं। विभिन्न राज्यों में रिक्तियों की निरंतरता को देखते हुए, यह आवश्यक हो गया है कि प्रत्येक राज्य में एक स्थायी भर्ती बोर्ड हो, जो नियमित और पारदर्शी प्रक्रिया सुनिश्चित कर सके।

चयन प्रक्रिया को पारदर्शी बनाए रखने के लिए इसमें टेक्नोलॉजी का इस्तेमाल किया जाता रहा है। BPR&D ने अपने अध्ययन "भारत में पुलिस बल के ग़ैर-राजपत्रित रैंक के लिए भर्ती प्रक्रिया[73] और पारदर्शी भर्ती प्रक्रिया (TRP) परियोजना[74] में सिफ़ारिश की है कि तकनीकी प्रगति चुनौतियों से निपट सकती है और पारदर्शी एवं कार्य-कुशल चयन प्रक्रिया सुनिश्चित कर सकती है। BPR&D के अध्ययन में अभ्यर्थियों की ऊंचाई मापने के लिए इलेक्ट्रॉनिक मशीनों के व्यापक इस्तेमाल को विश्वसनीय साधन बताया गया है। इसके द्वारा किसी कैंडिडेट की ऊंचाई कई बार मापने पर भी दर्ज की गई ऊंचाई एक समान रहती है जो फ़ील्ड रिक्रूटमेंट कर्मचारियों द्वारा हेरफेर करने की संभावना खत्म कर देती है। फ़र्ज़ी कैंडिडेट्स को रोकने के लिए, शारीरिक दक्षता जांच (PET) और लिखित परीक्षा में बायोमेट्रिक प्रणाली को शामिल करने से सुरक्षा की अतिरिक्त परत जुड़ जाती है क्योंकि यह सुनिश्चित करता है कि उपरोक्त दोनों परीक्षाओं में शामिल होने वाला व्यक्ति एक ही हो।

ऑप्टिकल मार्क रिकॉग्निशन (OMR)[75] आंसर शीट के इस्तेमाल से न केवल ग्रेडिंग प्रक्रिया में तेज़ी आती है बल्कि मूल्यांकन में मानवीय भूमिका भी कम होती है। TPR की सिफ़ारिश है कि 'उम्मीदवार OMR आंसर शीट भरेंगे और अपने आंसर शीट की कॉपी अपने पास रखेंगे। परीक्षा के 2 घंटे के भीतर 'आंसर की' (सही उत्तर) वेबसाइट पर अपलोड कर दी जाएगी ताकि कैंडिडेट्स अपने उत्तरों का मिलान कर सकें। आउटसोर्स एजेंसी OMR स्कैनर से आंसर शीट को स्कैन करेगी और अंत में 'की' (सही उत्तरों) को डेटाबेस में फीड करने के लिए उपलब्ध कराया जाता है।'तमिलनाडु यूनिफ़ॉर्म्ड सर्विस रिक्रूटमेंट बोर्ड द्वारा गड़बड़ियां कम करने के लिए उठाए गए क़दमों में लिखित परीक्षा

68 बिहार पुलिस कॉन्स्टेबल परीक्षा 2023 बड़े पैमाने पर हुई नक़ल के कारण रद्द' (3 अक्टूबर 2023)। टाइम्स ऑफ इंडिया। इस लिंक पर उपलब्ध: https://timesofindia.indiatimes.com/education/news/bihar-policeconstable-exam-2023-cancelled-due-to-massive-cheating-scandal/articleshow/104131501.cms

69 भारत सरकार द्वारा पुलिस की समस्याओं के अध्ययन और राष्ट्रीय स्तर पर पुलिस विभाग की व्यापक समीक्षा के लिए 1977 में राष्ट्रीय पुलिस आयोग (एनपीसी) का गठन किया गया था। एनपीसी ने 1979 से 1981 के बीच आठ रिपोर्ट्स तैयार कीं।

70 वीरा, डी.सी., रेड्डी, एन.के., रुस्तमजी, के.एफ., सक्सेना, एन.एस., और गोरे, एम.एस. (1980)। राष्ट्रीय पुलिस आयोग की पांचवीं रिपोर्ट, 1980. भारत सरकार, नई दिल्ली.

71 द्वितीय प्रशासनिक आयोग, पांचवीं रिपोर्ट (2007)।

72 गौरव पाठक। (4 नवंबर 2014)। 'पुलिस भर्ती के लिए पारदर्शी चयन प्रक्रिया, सर्वोच्च न्यायालय ने केंद्र और सभी राज्यों को नोटिस जारी किया।' लाइव लॉ। इस लिंक पर उपलब्ध: https://www.livelaw.in/transparentrecruitment-process-police-hiring-sc-issues-notice-centre-states/?infinitescroll=1

73 भारत में पुलिस बलों के ग़ैर-राजपत्रित पदों के लिए भर्ती प्रक्रियाएं. (2 अगस्त, 2016)। BPR&D. गृह मंत्रालय। इस लिंक पर उपलब्ध: https://bprd.nic.in/uploads/pdf/201608020503392423196Report.pdf

74 रेणुका मिश्रा (1990). प्रोजेक्ट टीआरपी: पारदर्शी भर्ती प्रक्रिया। BPR&D. इस लिंक पर उपलब्ध: https://bprd.nic.in/uploads/pdf/201608090101044662166TRPFINAL-31Pages.pdf

75 भारत में पुलिस बलों के ग़ैर-राजपत्रित पदों के लिए भर्ती प्रक्रियाएं. (2 अगस्त, 2016)। BPR&D. गृह मंत्रालय। इस लिंक पर उपलब्ध: https://bprd.nic.in/uploads/pdf/201608020503392423196Report.pdf

में OMR आंसर शीट का इस्तेमाल, फ़िज़िकल टेस्ट की CCTV कैमरे द्वारा वीडियो रिकॉर्डिंग और परीक्षा सामग्री ले जाने वाले वाहनों की GPS ट्रैकिंग आदि शामिल हैं।[76]

अध्ययन में पूरी लिखित परीक्षा प्रक्रिया की वीडियो रिकॉर्डिंग और परीक्षा पूरी होने के सात दिनों के भीतर परीक्षा परिणाम प्रकाशित करने का भी सुझाव दिया गया है। अध्ययन में कॉन्स्टेबल के पद के लिए पर्सनालिटी टेस्ट और साक्षात्कार समाप्त करने और चयन प्रक्रिया को पूरी तरह से लिखित परीक्षा और PE&MT पर आधारित करने की भी सिफ़ारिश की गई है। SI पदों के लिए, 'पर्सनालिटी टेस्ट/साक्षात्कार लिया जा सकता है लेकिन इस पर्सनालिटी टेस्ट में प्राप्त अंकों को कुल अंकों में 10 प्रतिशत से अधिक वेटेज नहीं दिया जाना चाहिए।[77] हालांकि, पश्चिम बंगाल अभी भी कॉन्स्टेबलों भर्ती में साक्षात्कार आयोजित करता है।

इसी दिशा में कुछ और सिफ़ारिशें 'गोरे समिति' से भी आई थीं, जिसमें यह सुझाव दिया गया था कि चयन प्रक्रिया में योग्य मनोवैज्ञानिकों द्वारा विकसित और संचालित उपयुक्त मनोवैज्ञानिक परीक्षणों को शामिल किया जाना चाहिए। 'द्वितीय प्रशासनिक सुधार आयोग' की पांचवीं रिपोर्ट (2005) में भी यह कहा गया कि भर्ती प्रक्रिया में 'योग्यता की परीक्षा, मानसिक परीक्षण, जिसमें IQ/EQ (बुद्धिलब्धि/भावनात्मक बुद्धिमत्ता) शामिल हों' पर ज़ोर दिया जाना चाहिए।

संक्षेप में, आगे का रास्ता पारदर्शिता, दक्षता और ईमानदारी को प्राथमिकता देने की मांग करता है। भविष्य के प्रयास रिक्तियों और ज़रूरतों के पूर्वानुमान और बहुवर्षीय भर्ती कैलेंडर तैयार करने, भ्रष्टाचार की संभावनाओं को न्यूनतम करने के लिए तकनीक के उपयोग और निष्पक्ष, मनोमितीय परीक्षण-आधारित चयन प्रक्रियाओं को लागू करने पर केंद्रित होने चाहिए। स्वीकृत पदों की नियमित रूप से डेटा-आधारित समीक्षा के साथ-साथ, प्रतिनिधित्व और योग्यता सुनिश्चित करने के लिए सक्रिय उपाय आवश्यक हैं। पूरी प्रक्रिया को इस तरह डिज़ाइन किया जाना चाहिए कि वह भ्रष्टाचार और राजनीतिक हस्तक्षेप के विरुद्ध प्रभावी ढंग से कार्य करे। एक सक्षम और विश्वसनीय पुलिस बल के निर्माण के लिए यह अत्यंत आवश्यक है, ताकि क़ानून का राज स्थापित रहे और विविधतापूर्ण व बदलते सामाजिक परिदृश्य में सार्वजनिक सुरक्षा सुनिश्चित की जा सके। बेहतर भर्ती का मुद्दा केवल ख़ाली पद भरने का नहीं, बल्कि क़ानून के शासन की नींव रखने के लिए सबसे उपयुक्त लोगों के चयन का है।

**माया दारूवाला,** इंडिया जस्टिस रिपोर्ट
**निदा परवीन,** इंडिया जस्टिस रिपोर्ट

76 RTI के तहत TNUSRB से प्राप्त जानकारी अनुलग्नक में संलग्न है।
77 उपरोक्त।

अनुलग्नक

# तमिलनाडु यूनिफ़ॉर्म्ड सर्विस रिक्रूटमेंट बोर्ड (TNUSRB) से आरटीआई के तहत प्राप्त जानकारी

## भ्रष्टाचार और गड़बड़ियां कम करने संबंधी उपाय

i. लिखित और शारीरिक जांच परीक्षा के लिए OMR शीट का उपयोग किया जाता है।

ii. शारीरिक जांच परीक्षा में हर कैंडिडेट की हर जांच की वीडियोग्राफ़ी की जाती है और इसे भविष्य के उपयोग के लिए संरक्षित कर रखा जाता है।

iii. लिखित परीक्षा से पहले प्रत्येक उम्मीदवार की तलाशी ली जाती है।

iv. फ़र्ज़ी कैंडिडेट रोकने के लिए: प्रवेश पत्र पर मौजूद अभ्यर्थी के विवरण, जैसे कि उसका फोटो और हस्ताक्षर, का मिलान अभ्यर्थी के चेहरे के साथ-साथ सरकार द्वारा जारी किसी अन्य फोटो पहचान पत्र से किया जाता है।

v. नक़ल से बचने के लिए: सवालों को रैंडम तरीक़े से व्यवस्थित कर प्रश्न पत्र के चार सेट तैयार किए जाते हैं और कैंडिडेट्स के बैठने की व्यवस्था इस प्रकार की जाती है कि आस-पास बैठे किसी भी कैंडिडेट को प्रश्न पत्र का एक जैसा सेट न मिले।

vi. प्रश्न पत्र तैयार करना: स्कूल शिक्षा विभाग के शिक्षकों की मदद से बड़ा और विस्तृत क्वेश्चन बैंक तैयार किया जाता है। परीक्षा से कुछ दिन पहले, शिक्षकों का एक अन्य समूह प्रत्येक विषय के लिए प्रश्न पत्र के पांच सेट तैयार करता है, जिन्हें सीलबंद लिफाफे में रखा जाता है। निर्णायक (फ़ाइनल) प्रश्न पत्र तैयार किए जाने वाले दिन, बोर्ड के अध्यक्ष प्रत्येक विषय के पांच सेट में से रैंडम तरीक़े से सेट चुनते हैं। इसलिए यह कोई नहीं जानता है कि आख़िरकार कौन से प्रश्न पत्र छपने के लिए भेजे गए। छपे हुए प्रश्न पत्र पैक कर परीक्षा केंद्र के अनुसार भेजे जाते हैं और इन्हें GPS-ट्रैकिंग लगे गाड़ियों के ज़रिए पुलिस एस्कॉर्ट में ट्रंक बॉक्स में भेजा जाता है। इन ट्रंक की चाबी को सीलबंद लिफाफे में DSP स्तर के अधिकारी द्वारा एक अलग वाहन में भेजा जाता है।

vii. परीक्षा: SI परीक्षा के लिए प्रत्येक परीक्षा हॉल में CCTV कैमरे लगाए जाते हैं। इस पद के लिए परीक्षा में शामिल होने वाले विभागीय अभ्यर्थियों के लिए, उनका परीक्षा केंद्र उनके कार्य क्षेत्र से बाहर स्थित होता है। निरीक्षक (इनविज़िलेटर) ग्रेड I PCs या उससे ऊपर के कर्मी होते हैं। उनसे यह आश्वासन (अंडरटेकिंग) लिया जाता है कि 'उनका कोई रिश्तेदार तमिलनाडु में कहीं भी इस परीक्षा में शामिल नहीं हो रहा है।' परीक्षा केंद्र के आस-पास ऐसी व्यवस्था की जाती है कि कैंडिडेट्स के अलावा कोई और परीक्षा केंद्र कैंपस के अंदर दाख़िल न हो सके। परीक्षा के बाद, OMR शीट पैक और सील कर GPS-ट्रैकिंग वाली गाड़ियों से उचित पहरे में TNUSRB वापस पहुंचा दिया जाता है। आन्सर पेपर TNUSRB में स्कैन किए जाते हैं और कंप्यूटर की मदद से परिणाम तैयार किए जाते हैं; फिर इन्हें TNUSRB वेबसाइट पर प्रकाशित किया जाता है।

viii. साक्षात्कार (केवल SI के लिए): प्रत्येक साक्षात्कार बोर्ड का नेतृत्व DGP (HoPF) द्वारा प्रतिनियुक्त एक ADGP स्तर के अधिकारी करते हैं। प्रत्येक बोर्ड का गठन हर सुबह एक लॉट सिस्टम के ज़रिए किया जाता है। इसी तरह प्रत्येक कैंडिडेट लॉट सिस्टम से अपना बोर्ड चुनता है, इसलिए कोई यह नहीं जानता कि कौन सा कैंडिडेट किस बोर्ड के समक्ष साक्षात्कार में शामिल होगा।

    साक्षात्कार बोर्ड का प्रत्येक सदस्य स्वतंत्र रूप से अंक प्रदान करता है। सदस्यों को OMR शीट पर अपने अंक दर्ज करने से पहले एक-दूसरे से परामर्श करने की सलाह दी जाती है ताकि दिए गए अंकों में 3 से अधिक का अंतर न हो। प्रत्येक साक्षात्कार के बाद OMR शीट एकत्र कर सील कर दी जाती हैं।

ix. सामान्य जानकारी: भर्ती से संबंधित सभी जानकारी TNUSRB वेबसाइट www.tnusrb.tn.gov.in पर उपलब्ध है। पारदर्शिता को बढ़ावा देने के लिए वेबसाइट पर परीक्षा के अंक भी प्रकाशित किए जाते हैं। किसी भी उम्मीदवार के पक्ष में बोर्ड भर्ती के किसी भी चरण में कोई अनुरोध स्वीकार नहीं करता है।

यह अध्ययन सिविल पुलिस फोर्स में वैकेंसी को भरने के लिए राज्यों द्वारा किए गए प्रयासों का विश्लेषण करता है। यह 2019 से 2023 तक के आंकड़ों का उपयोग करते हुए 18 राज्यों में कॉन्स्टेबल और सब-इंन्सेपक्टर स्तर पर भर्ती की प्रक्रिया, कमियों, विविधता और प्रणालीगत चुनौतियों की जांच करता है। सरकारी प्रकाशनों और आंकड़ों पर आधारित यह रिपोर्ट भर्ती में मौजूद खामियों, विविधता से जुड़े लक्ष्यों और भर्ती से जुड़ी चुनौतियों को समझने में सार्वजनिक योगदान देती है। यह रिपोर्ट ऐसी चर्चाओं की नींव रखती है जो भर्ती चक्रों, कार्यबल योजना और पुलिस बल में प्रतिनिधित्व को बेहतर बनाकर, क़ानून प्रवर्तन एजेंसियों को अधिक सशक्त, समावेशी और जन-सुरक्षा की आवश्यकताओं के प्रति उत्तरदायी बनाने में मदद कर सकती हैं।

## इंडिया जस्टिस रिपोर्ट 2025 के विषय में

इंडिया जस्टिस रिपोर्ट (IJR) 2025 भारत का पहला और एकमात्र व्यापक गणनात्मक सूचकांक है जो सरकार के आधिकारिक आंकड़ों का उपयोग करके औपचारिक न्याय व्यवस्था के 'स्तंभों' की क्षमता का मूल्यांकन करता है। इंडिया जस्टिस रिपोर्ट पहली बार 2019 में प्रकाशित हुई थी। यह रिपोर्ट हर राज्य की संरचनात्मक और वित्तीय क्षमता में सुधार और स्थायी कमी का पता लगाती है। सभी 36 राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों की न्याय प्रदान करने की क्षमता का आकलन उनकी पुलिस, न्यायपालिका, जेल, क़ानूनी सहायता और मानवाधिकार आयोगों के बजट, मानव संसाधन, बुनियादी ढांचा, कार्यभार, और विविधता जैसे गणनात्मक मापदंडों पर किया गया है। यह दक्ष, कॉमनवेल्थ ह्यूमन राइट्स इनीशिएटिव (CHRI), कॉमन कॉज़, सेंटर फॉर सोशल जस्टिस, विधि सेंटर फॉर लीगल पॉलिसी और TISS-प्रयास के सहयोग से शुरू किया गया एक साझा प्रयास है।

मुख्य रिपोर्ट पढ़ने, आंकड़े जानने और अधिक इस्तेमाल के लिए
https://indiajusticereport.org पर क्लिक करें।

ईमेल आईडी: indiajusticereport@gmail.com
फोन नंबर: 9717676026 / 7837144403

Centre for Social Justice | COMMON CAUSE | CHRI | DAKSH | TISS | PRAYAS | VIDHI
Data/design partner: How INDIA Lives

Supported by: Ravi Venkatesan | LAL FAMILY FOUNDATION | Tree of Life Foundation | ROHINI NILEKANI philanthropies | TATA TRUSTS | Frappe | Cyrus Guzder | J.T. Pathak Trust