

பிரிவினை அடிப்படையில் பிரதிநித்துவம்: இந்தியக் குற்றவியல் நீதி அமைப்பில் குறிப்பிட்ட குழுக்களுக்கான ஏற்பாடுகள்



பாதிக்கப்படக்கூடிய நிலையில் இருக்கும் குழுக்களின் நலன்களையும் உள்ளடக்கும் விதத்தில் பிரதிநிதித்துவம் என்பதை வடிவமைப்பது எப்படி? பல ஆண்டுகளாகச் சமூக அறிவியல் இந்தக் கேள்வியை ஆய்ந்துவருகிறது. இந்த ஆய்வின் பெரும்பகுதி குறிப்பிட்ட வடிவிலான இடஒதுக்கீடுகளையே குவிமையமாகக் கொண்டிருக்கின்றன. ஆனால் அரசியல், கல்வி, அல்லது தனியார் துறை சார்ந்த கட்டாய இடஒதுக்கீடுகள் பிரதிநிதித்துவத்தின் ஒரு வகையை மட்டுமே பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்றன. சிறுபான்மைக் குழுக்கள் நிறுவனங்களுக்குள் இடம்பெறுவதற்கும் அதன் உச்சமாக, விளிம்பு நிலைக்குத் தள்ளப்பட்டவர்களின் நலன் தெளிவாக வரையறுக்கப்பட்டதும் கணிசமானதுமான பிரதிநிதித்துவத்தின் மூலம் மையநீரோட்டத்திற்குள் உள்வாங்கப்படுவதற்கும் அனுமதிக்கும் வழிகளில் ஒன்றாக இந்த ஒதுக்கீடுகள் இருக்கின்றன.

கோட்பாட்டு ரீதியாக அதிகம் விளக்கம் பெறாத இதர பிரதிநிதித்துவ வடிவங்களும் இருக்கின்றன. உள்ளடக்குதல் என்பதில் அல்லாமல் பிரித்தல் என்பதை அடிப்படையாகக் கொண்ட வழிகளும் இதில் அடக்கம். இத்தகைய வழிமுறைகளில் விளிம்பு நிலையில் உள்ளவர்கள் குழுக்களாக மட்டுமே உள்ளடக்கப்படும் விதத்தில் குழுக்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட இயங்குமுறைகளை அரசு நிறுவியிருக்கிறது. எடுத்துக்காட்டாக, எடுத்துக்காட்டாக, தேர்தல் அரசியலில் தனித்தொகுதி என்னும் குறிப்பிட்ட குழுக்களை மையமாகக் கொண்ட ஏற்பாடுகள் இருக்கின்றன. இந்தத் தொகுதிகளில் குறிப்பிட்ட சமூகப் பிரிவினர் மட்டுமே போட்டியிட இயலும் அல்லது சிறுபான்மையினர் மட்டுமே வாக்களிக்க முடியும். இந்தியாவில் 1909இல் இஸ்லாமிய சமுதாயத்திற்காக இத்தகைய ஏற்பாடு தொடங்கப்பட்டது. பல்வேறு சாதியினருக்கு அதிகாரம் அளிப்பதற்கும் சமூக வளர்ச்சிக்குமான வழிமுறையாகச் சிறுபான்மைக் குழுக்களின் தலைவர்களால் பின்னர் முன்னெடுக்கப்பட்டது.

இன்று தனித்த அல்லது குழு சார்ந்த பிரதிநிதித்துவம் தேர்தல் களத்தில் கிட்டத்தட்ட இல்லாமல் ஆகிவிட்டது. எனினும், இந்தக் கருத்து குற்றவியல் நீதி என்னும் களத்தில் பரவலாக ஏற்பைப் பெற்றுள்ளது. இதன் விளைவாக, இந்த மாற்றுத் திட்டத்தின் நல்லதும் மோசமானதுமான விளைவுகளைக் கோட்பாட்டு ரீதியாக விளங்கிக்கொள்வதற்கான நவீன எடுத்துக்காட்டுக்கள் நம்மிடையே உள்ளன. இருபதாம் நூற்றாண்டின் பிற்பகுதியில் உலகின் தென் பகுதியில் உள்ள பிரேசில், இந்தியா முதலான சில நாடுகள் குற்றவியல் நீதித் துறையில் பெண்களை மட்டுமே கொண்ட நிறுவனங்களை உருவாக்குவதன் மூலம், அதிகாரமளிப்பதற்காகப் பிரித்து அணுகுதல் என்னும் இந்த வழிமுறைக்குப் புத்துயிரூட்டியுள்ளன. இவை அனைத்து மகளிர் காவல் நிலையம் போன்ற குறிப்பிட்ட குழுவினர் மட்டுமே இடம்பெறும் நிறுவனங்களாகவோ அல்லது குறிப்பிட்ட குழுக்கள் மட்டுமே பலன்பெறக்கூடிய நிறுவனங்களாகவோ உள்ளன. பெண்கள் மட்டுமே பணிபுரியும் காவல் நிலையங்கள் உலகிலேயே இந்தியாவில்தான் அதிகம் உள்ளன. மகளிர் நீதிமன்றம், பட்டியலினத்தவர் / பழங்குடியினருக்கான காவல் நிலையங்கள் முதலான குழுசார் அமைப்புகளும் இந்தியாவில் உள்ளன. இட ஒதுக்கீடுகளும் அனைவரையும் உள்ளடக்கும் பிரதிநிதித்துவ வழிமுறைகளும் அமலில் இருந்தாலும் சிறுபான்மைக் குழுக்களைப் பெரும்பான்மையினர் கட்டுப்படுத்தக்கூடும் என்பதே இத்தகைய பிரித்து அணுகுதல் என்னும் வழிமுறைக்குப் பின் உள்ள உணர்வு. ஆகவே, குழுக்கள் தங்களின் சொந்த நிறுவனங்கள் அல்லது "இடங்"களில் சட்ட ரீதியாகவோ அமைப்பு சார்ந்தோ குழுக்களைப் பிரித்து அணுகுவது என்பது சேவை வழங்குவதற்கு ஏதுவாக இருப்பதுடன் பாகுபாட்டிலிருந்தும் பக்கச் சார்பிலிருந்தும் அகற்றப்பட்ட வெளிகளையும் உருவாக்குகின்றன.

பிரித்து அணுகுவதன் மூலம் பிரதிநிதித்துவம் என்பதோடு தொடர்புகொண்ட இயங்குமுறைகள் பற்றி என்னுடைய ஆய்வுக் கட்டுரைகளின் மூலம் நான் புலனாய்வு செய்துவருகிறேன். வட

இந்தியாவில் உள்ள அனைத்து மகளிர் காவல் நிலையங்களின் வாயிலாக நான் இந்த ஆய்வை மேற்கொள்கிறேன். என்னுடைய முதல் ஆய்வில் இத்தகைய பிரதிநிதித்துவத் திட்டத்தினுள் சிறுபான்மையினரைப் பாகுபடுத்தல் எவ்வாறு உள்ளது என்பதை நான் எடுத்துக்காட்டுகிறேன். இந்தப் பாகுபடுத்தல் சிறுபான்மையினர், பெண்கள் சார்ந்த பிரச்சினைகளில் உத்தேசிக்காத விளைவுகளை ஏற்படுத்தக்கூடும். குறிப்பாக மரபார்ந்த சமூக நெறிமுறைகள் விஷயத்தில். பொதுக் காவல் நிலையங்கள் போன்ற அமைப்புகள் பெண்கள் குறித்துத் தங்களுக்கு வரும் புகார்களை அனைத்து மகளிர் காவல் நிலையம் போன்ற அமைப்புகளுக்கு அனுப்பக்கூடிய நிலை உருவாகிவிடக்கூடும் என்பதை நுண் தளத்திலான குற்றப் புள்ளிவிவரங்களையும் இதர தரவுகளையும் பயன்படுத்தி நான் சுட்டிக்காட்டியிருக்கிறேன். இந்தப் போக்கு பெண்கள் சார்ந்த அக்கறைகளை காவல் துறையின் “மைய நீரோட்ட”த்திலிருந்து விலக்கி விளிம்பு நிலைக்குத் தள்ளுவதாகவே அமையும். அது மட்டுமின்றி, அனைத்து மகளிர் காவல் நிலையங்களில் பணிபுரியும் பெண்கள், பெண்களின் பிரச்சினைகளை மட்டுமே கையாள்வதால் கொலை, கடத்தல் போன்றவை குறித்த புலனாய்வில் அவர்களுடைய திறமை வளர முடியாமல்போகலாம். மகளிர் மட்டும் பணிபுரியும் அமைப்புகள் ஆண்மையச் சூழலுக்கு எதிராக உருவாக்கப்படுகின்றன. ஆனால், இத்தகைய அமைப்புகளே ஆண்மையச் சூழலை மறு உறுதி செய்வதன் மூலம் குழுசார் ஏற்றத்தாழ்வுகளை அதிகரிக்கக்கூடும் என்று நான் கருதுகிறேன்.

என்னுடைய இரண்டாம் ஆய்வில் வட இந்திய மாநிலங்களின் சில காவல் நிலையங்களில் இடம்சார்ந்த பாகுபாடுகள் (துனிக் குடியிருப்புகளை உருவாக்குதல்), பணிசார் பாகுபாடுகள் (பெண் அதிகாரிகளுக்குப் பெண்கள் சார்ந்த பணிகளை மட்டுமே ஒதுக்குதல்) ஆகியவற்றின் விளைவுகளை மேலும் ஆராய்வதற்கு இனவியல் ஆராய்ச்சியை மேற்கொள்கிறேன். அனைத்து மகளிர் காவல் நிலையங்கள் புகாரளிக்க வருகிறவர்கள் மனம்திறந்து பேசுவதற்கான வெளியை அளிக்கின்றன என்பதற்கான ஆதாரங்கள் எனக்குக் கிடைத்துள்ளன என்றாலும் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறைக்குள்ளானவர்கள் வன்முறையை நிகழ்த்தியவர்களுடன் சமாதானம் செய்துகொள்ள “ஆலோசனை” வழங்கும் முறைசாரா நீதி அளிக்கும் அமைப்புகளாகவும் அவை செயல்படுகின்றன. அதாவது, “நீதி கிடைக்கப் பெறுவது” என்பதற்கு அவரவருக்கான வரையறையைச் சட்டத்தை அமலாக்கம் செய்யும் அதிகாரிகள் ஏற்படுத்திக்கொள்ள முடியும்; மேலும் அடையாள அடிப்படையில் நிர்வாகிகளைப் பிரிப்பது முறைசார் குற்றவியல் நீதி அமைப்பில் விளைவுகளில் குறிப்பிடத்தக்க மாற்றங்களை விளைவிக்காமல் போகலாம்.

மூன்றாவது ஆய்வில் என்னுடைய இணை ஆசிரியர் ஷாரன் பார்ன்ஹர்ட்டும் நானும் (பணிசார்) பாகுபாடு சட்டம் அமலாக்க அதிகாரிகள் மீதான நம்பிக்கையைப் பாதிக்கிறதா என்பதைப் பரிசோதித்தோம். பெண்களே பாலினம்சார் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பவர்களாக இருக்கும்போது பெண்களுக்கு அவர்கள் மீது அதிக நம்பிக்கை வரும் என்னும் அனுமானத்தின் பின்னணியிலேயே பிரித்தலை அடிப்படையாகக் கொண்ட பிரதிநிதித்துவம் செயல்படுத்தப்படுகிறது. இந்தியாவின் செய்திக் கழகமான *புது தில்லி தொலைக்காட்சியுடன்* தொடர்புடைய ஆவணப் பதிவர்கள் சிலரின் உதவியுடன் பெண்கள் பிரச்சினைகள் தொடர்பான புகார்களுக்குப் பெண் காவலர்களிடமிருந்து தீர்வு கிடைப்பதற்கான வாய்ப்பு குறைவு என்று குறிப்பாக மற்ற பெண்கள் கருதுகிறார்கள் என்பதை நாங்கள் எடுத்துக்காட்டினோம். குறிப்பாக, பிரதிநிதித்துவ ஆய்வு மாதிரியாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட மகராஷ்டிரத்தைச் சேர்ந்த 1,000 பெண்களுக்கு விசாரணை அதிகாரியின் பாலினத்தையும் வழக்கின் வகைமையையும் மாற்றி, அவை குறித்த திரிக்கப்பட்ட செய்தித் தொகுப்புகளைக் காட்டினோம். இந்த ஆய்வில் பதிலளித்த பெண்கள், ஆண் காவலரைவிடப் பெண் காவலரை வரதட்சணை விசாரிக்க உகந்தவர் என்று தேர்ந்தெடுப்பது மிகக் குறைவாகவே இருந்தது. ஒரே அடையாளம் மற்றும் குறிப்பிட்ட குழுக்களுக்கான அமைப்புகளின் அடையாளத்தின் அடிப்படையில் நிர்வாகிகளுக்குப் பணிகளை நியமிப்பது அரசு அதிகாரிகள் மீதான நம்பிக்கையை இயல்பாகவே அதிகரித்துவிடும் என்று சொல்வதற்கில்லை என்று இந்த ஆய்வு முடிவுகள் கூறுகின்றன.

கோட்பாட்டுரீதியான பங்களிப்புகளைத் தாண்டிப் பின்வரும் கொள்கை விளைவுகளும் உள்ளன. நிலவும் பண்பாட்டு விதிமுறைகளுடனும் அரசு அதிகாரக் கட்டமைப்புகளுடனும் கொள்கை வடிவமைப்பு எதிர்பாராத வகைகளில் ஊடாடக்கூடும்; கொள்கையை அமல்படுத்தும்போது அந்த

விதிமுறைகளும் கட்டமைப்புகளும் கவனத்தில் கொள்ளப்பட வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, குறிப்பிட்ட குழுவுக்கான அமைப்புகள் மாற்று ஏற்பாடாக வடிவமைக்கப்பட்டாலும் புகார்களை அவற்றுக்கு மடைமாற்ற முடியும் என்றால் அத்தகு வடிவம் தீர்வு பெறுவதற்கான ஏற்பாடுகளை விரிவடையச் செய்கிறதா அல்லது குறுக்குகிறதா என்பது தெளிவாக இல்லை. அரசு வலுவற்றிருக்கும் சூழ்நிலைகளில் சட்ட அமலாக்க அதிகாரிகளுக்குப் பணிச் சுமை அதிகரிக்கும்; பணியாளர்கள் பற்றாக்குறை நிலவும். பாலினம் சார்ந்ததும் சாராததுமான பிரச்சினைகளைக் கையாளப் பெண்கள் மட்டுமே கொண்ட அமைப்புகளை உருவாக்குவதுடன் பொதுவான காவல் நிலையங்களில் போதிய அளவில் பெண்களைப் பணியில் அமர்த்துவது இந்தப் பிரச்சினைகளை எதிர்கொள்ள உதவும். இதுபோன்ற பிரச்சினைகளுக்குத் தீர்வு காண்பதன் மூலம் காவல்துறை அதிகாரிகள் பாலியல் வன்முறை வழக்குகளை இன்னும் தீவிரமாகக் கையாள்வதை உறுதிப்படுத்த முடியும். காவல் துறைக்குள் சிறு குழுவாகவோ அல்லது பெரிய அமைப்புக்கு உட்பட்ட பகுதியாகவோ செயல்படும்போது ஒரு சில பிரச்சினைகள் மட்டும் கூடுதல் முன்னுரிமை பெறும் என்பதால் சிறுபான்மைக் குழுவின் நிர்வாகிகள் பக்கச் சார்புடன் செயல்படுவதற்கான வாய்ப்பு உள்ளது. பாலினப் பிரச்சினைகள் குறித்த நுண்ணுணர்வை வளர்த்தல், இதர விதமான பயிற்சிகளை அளித்தல் ஆகியவற்றின் மூலம் மனநிலைகளையும் விதிமுறைகளையும் மாற்ற முடியும்.

இறுதியாக, பிரித்தல் அடிப்படையிலான பிரதிநிதித்துவத்தைப் பின்பற்றுவதென்றால் அது உள்ளடக்கும் தன்மை கொண்ட இட ஒதுக்கீடு போன்ற வடிவங்களைப் பாதிக்காமல் இருக்க வேண்டும். போதுமான பெண் ஊழியர்கள் இல்லாமல் அவர்களுக்கான தனிப்பிரிவுகளை உருவாக்குதல் பெரும்பான்மையினரின் ஆதிக்கம் நிலவும் நிறுவனங்களின் கடலில் தனித் தீவுகளை ஏற்படுத்துவதாக அமைந்துவிடும். அதோடு ஆண்-பெண் நிர்வாகிகள் ஒருவருக்கொருவர் தொடர்புகொண்டு உரையாடுவதையும் அது குறைத்துவிடும். குறிப்பிட்ட குழுக்களுக்கான அமைப்புகள் (பாலினம் சார்ந்த, பாலினம் சாராத) அனைத்துப் பணிகளையும் கையாளக்கூடியவையாக ஆக்கப்பட வேண்டும். அதோடு, இருக்கும் காவல் நிலையங்களில் போதுமான அளவு பெண் ஊழியர்களை பணியமர்த்த வேண்டும். இவை இடம் சார்ந்த, பணிசார்ந்த பாகுபடுத்தலை எதிர்கொள்வதற்கான வலிமையை அளிக்கும்.

*

நிர்விகார் ஜஸ்ஸல், ஸ்டான்ட். போர்ட் பல்கலைக்கழகத்தின் உலக மேம்பாடுக்கான கிங் மையத்தில் போஸ்ட் டாக்டோரல் பெலோ.