



MONASH
University



Canada



सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के सामने आने वाली चुनौतियाँ

नीति संक्षिप्त

लॉरेन लोवे

यह नीति संक्षिप्त विवरण ग्लोबल अफेयर्स कनाडा (GAC) द्वारा शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल (2023-2026) के हिस्से के रूप में वित्त पोषित, 'देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करके संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाना' अनुसंधान परियोजना के निष्कर्षों पर आधारित है।¹

यह संक्षिप्त विवरण इस परियोजना में योगदान देने वाले 553 शोध प्रतिभागियों (257 साक्षात्कार देने वालों और 296 सर्वेक्षण उत्तरदाताओं) के दृष्टिकोणों और अनुभवों पर आधारित है, जो 63 देशों का प्रतिनिधित्व करते हैं, और जिनमें वर्दीधारी कर्मी (पुलिस और सैन्य), नागरिक और नागरिक समाज के प्रतिनिधि शामिल हैं। यह देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों द्वारा उठाई गई प्रमुख चुनौतियों की पहचान करता है और उन्हें दूर करने के लिए प्रमुख सिफारिशें प्रदान करता है।

सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं (एसएसआई) में चुनौतीपूर्ण और अप्रत्याशित काम के साथ-साथ देखभाल की जिम्मेदारियों को संतुलित करने में

देखभाल की जिम्मेदारियाँ और अवैतनिक देखभाल कार्य

यह मानते हुए कि "देखभाल की जिम्मेदारियाँ" और "अनुपेक्षित देखभाल कार्य" शब्द सार्वभौमिक रूप से उपयोग या समझ नहीं किए जाते हैं, इस रिपोर्ट के प्रयोजन के लिए, देखभाल की जिम्मेदारियों से तात्पर्य उन आवश्यक, आमतौर पर अनुपेक्षित गतिविधियों से है जो देखभाल करने वाले किसी विशिष्ट आवश्यकता के जवाब में दूसरों और स्वयं के लिए करते हैं। इन जिम्मेदारियों में आमतौर पर बच्चों और परिवार के अन्य सदस्यों की देखभाल करना शामिल होता है, जिसमें वे परिवार के सदस्य भी शामिल हैं जो बीमार, विकलांग या वृद्ध हैं। इन गतिविधियों में खाना पकाना, घर का काम करना और किसी की शारीरिक व व्यक्तिगत देखभाल करना, जैसे किसी को कपड़े पहनाने, नहाने या खाने में मदद करना, शामिल हो सकता है। 'केयर वर्क' - या 'अनपेड केयर वर्क' - शब्द का प्रयोग अक्सर इन गतिविधियों के लिए किया जाता है और यह इस तर्क को बल देता है कि केयर वर्क केवल "मदद" नहीं बल्कि श्रम है।

वर्दीधारी कर्मियों को कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। अक्सर ये चुनौतियाँ लिंग संबंधी मानदंडों से आकार लेती हैं जो आम तौर पर महिलाओं को देखभाल करने वाले के रूप में स्थापित करते हैं, जिससे महिलाओं की उपलब्धता और लचीलेपन को सीमित करके इस क्षेत्र में उनकी भागीदारी और बने रहने में बाधाएँ बढ़ जाती हैं। इनमें से कई चुनौतियाँ केवल महिलाओं द्वारा ही अनुभव नहीं की जाती हैं, क्योंकि इस क्षेत्र में कई पुरुष भी देखभाल और पेशेवर जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बनाने में समान कठिनाइयों की रिपोर्ट करते हैं। सुरक्षा कार्य के साथ देखभाल

की जिम्मेदारियों के प्रबंधन की व्यापक चुनौतियाँ और प्रभाव एक व्यापक कार्यस्थल संस्कृति की ओर इशारा करते हैं जो देखभाल को एक बाहरी और व्यक्तिगत मुद्दे के रूप में कम महत्व देती है, जिससे देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों पर अतिरिक्त दबाव पड़ता है।

यह संक्षिप्त विवरण दर्शाता है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ केवल एक निजी या व्यक्तिगत चिंता नहीं हैं, बल्कि एक संस्थागत मामला है जो भागीदारी, प्रतिधारण, कल्याण और परिचालन प्रभावशीलता को सीधे प्रभावित करता है।

देखभाल और सुरक्षा कार्य के प्रबंधन की परस्पर जुड़ी चुनौतियाँ

साक्षात्कार और सर्वेक्षण में भाग लेने वालों ने उन परस्पर जुड़ी चुनौतियों पर प्रकाश डाला है जिनका वे अक्सर सामना करते हैं, जब वे अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ-साथ चुनौतीपूर्ण और अप्रत्याशित सुरक्षा कार्य का प्रबंधन करते हैं, जिनमें शामिल हैं:

- व्यावहारिक चुनौतियाँ: जैसे पर्याप्त बाल-देखभाल, बुनियादी ढांचे और सुविधाओं की कमी, जो कर्मियों की उपलब्धता और लचीलेपन को सीमित करती हैं।
- संगठनात्मक चुनौतियाँ: विशेष रूप से कठोर और अड़ियल कार्य व्यवस्था, तैनाती की अवधि, और संस्थागत पूर्वाग्रह जो देखभाल को कम महत्व देते हैं या किसी व्यक्ति की देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों के उनके प्रदर्शन पर पड़ने वाले प्रभावों को अनदेखा करते हैं।
- व्यक्तिगत चुनौतियाँ: जिसमें परिवार से लंबे समय तक अलग रहने के कारण तनाव और चिंता, और उनकी अनुपस्थिति के परिणामस्वरूप उनके रिश्तों पर पड़ने वाला दबाव शामिल है।

हालाँकि, ये चुनौतियाँ अक्सर एक-दूसरे से जुड़ी होती हैं और एक-दूसरे को मजबूत करती हैं। उदाहरण के लिए, व्यक्तिगत चुनौतियाँ अक्सर व्यावहारिक और संगठनात्मक चुनौतियों के कारण और बढ़ जाती हैं, या उनके परिणामस्वरूप उत्पन्न होती हैं।

इनमें से कई चुनौतियाँ कठोर लिंग-आधारित मानदंडों के कारण भी हैं, जो महिलाओं को देखभालकर्ता के रूप में और पुरुषों को सुरक्षा कार्यों के लिए अधिक उपयुक्त मानते हैं। ये लिंग-आधारित मानदंड देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए व्यावहारिक, संगठनात्मक और व्यक्तिगत चुनौतियों की एक श्रृंखला में योगदान करते हैं। उदाहरण के लिए, SSIs एक ऐसी कार्य संस्कृति बनाए रखते हैं जो कम समय में कर्मचारियों की उपलब्धता की उम्मीद करती है, लंबे और अनिश्चित कार्य घंटे निर्धारित करती है, और जो लोग देर तक काम करने में सक्षम होते हैं और भारी कार्यभार पूरा करते हैं, उन्हें पुरस्कृत करती है। इसका अक्सर मतलब यह होता है कि कई लोगों के लिए अनियमित कार्य घंटों के अनुरूप ई, बाल-देखभाल और सहायता की व्यवस्था करना एक चुनौती है, और अवैतनिक देखभाल कार्य की लिंग-आधारित प्रकृति के कारण, यह क्षेत्र में महिलाओं के त्याग की दर को बढ़ाता है।

हालाँकि संयुक्त राष्ट्र और राष्ट्रीय एसएसआई (SSIs) ने सुरक्षा और शांति स्थापना कार्य में महिलाओं के प्रतिनिधित्व और भागीदारी को बढ़ाने के लिए कई नीतियाँ, दिशानिर्देश और प्रथाएं लागू की हैं, फिर भी महिलाएं कम प्रतिनिधित्व वाली बनी हुई हैं और इस क्षेत्र में पुरुषों की तुलना में उनकी नौकरी छोड़ने की दर अधिक बनी हुई है।

देखभाल और सुरक्षा कार्य में संतुलन बनाने की परस्पर जुड़ी चुनौतियों का समाधान करके, सैन्य और पुलिस संगठन, साथ ही संयुक्त राष्ट्र, इस क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी के लिए प्रमुख बाधाओं को दूर कर सकते हैं और वर्दीधारी कर्मियों के बीच प्रमुख तनाव कारकों को कम करके परिचालन प्रभावशीलता में सुधार कर सकते हैं।

व्यावहारिक चुनौतियाँ

उचित और किफायती देखभाल

कई कर्मियों के लिए एक प्रमुख चुनौती पर्याप्त, किफायती और रसद के लिहाज से व्यवहार्य बाल-देखभाल की कमी है। पर्याप्त बाल-देखभाल सुनिश्चित करने की चुनौतियाँ सुरक्षा कार्य के लंबे और अनियमित घंटों की अपेक्षाओं से और बढ़ जाती हैं। इसके अतिरिक्त, कई लोगों को, जिन्हें अपने परिवार के साथ स्थानांतरित होने की आवश्यकता होती है, हर बार स्थानांतरित होने पर नए बाल-देखभाल की व्यवस्था करने का भी सामना करना पड़ता है। ये चिंताएँ उन कर्मियों द्वारा भी साझा की जाती हैं जो वृद्ध माता-पिता या अस्वस्थ परिवार के सदस्यों की देखभाल करते हैं, और उन्हें भी अपने काम के कार्यक्रम के साथ-साथ देखभाल की व्यवस्था को सुरक्षित और प्रबंधित करना पड़ता है।

...समय-सारिणी, आप जानते हैं, कभी-कभी, जैसे 12 घंटे की कार्य-दिवस...[जो] देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के लिए मुश्किल होती है। उदाहरण के लिए, जब डेकेयर शाम 5 बजे बंद हो जाता है, और हाँ, कुल मिलाकर बाल-देखभाल की कमी...[और इसकी उपलब्धता और उपयुक्तता से जुड़ी समस्याएँ] उन लोगों के लिए जो सुरक्षा संगठनों में काम करते हैं और जिनके काम में बहुत अनिश्चितता होती है (साक्षात्कार #109)।

कई देखभाल करने वालों के लिए, किफायती और लचीले देखभाल के इंतजाम खोजने की चुनौतियाँ, परिवार के सदस्यों या जीवनसाथी जैसे अन्य सहायता नेटवर्क पर निर्भर होने का मतलब हो सकती हैं, खासकर जब वे तैनात हों और अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को शारीरिक रूप से पूरा करने में असमर्थ हों। जिनके पास भरोसा करने के लिए साथी या पास में परिवार के सदस्य नहीं हैं, उनके लिए ' ' मौजूद है, लेकिन यह सुनिश्चित करने के लिए कि वे अपनी देखभाल और काम की जिम्मेदारियों को पूरा करें, इस पर काफी वित्तीय लागत आ सकती है।

यह सुबह 8:30 से शाम 3 बजे तक क्यों है? यह आधुनिक कार्यदिवस की अपेक्षाओं में कैसे फिट बैठता है? ... लोग सुरक्षा क्षेत्र में कैसे काम करते हैं, इस संदर्भ में... खासकर अगर वे शिफ्ट में काम कर रहे हैं... [और] यदि आप एक पारंपरिक परिवार में हैं जिसमें माता-पिता और बच्चे होते हैं, तो, बेशक... एक माता-पिता के दूर रहने का असर दूसरे पर भी पड़ता है,

जिसका मतलब है कि उस अवधि के लिए दूसरे माता-पिता पर और भी अधिक जिम्मेदारी

आ जाती है... (साक्षात्कार #108) /

तैनाती: मिशन की दूरस्थता, सुविधाओं और संचार की चुनौतियाँ

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए तैनाती सूचनाएं और अवधि चुनौतीपूर्ण हो सकती हैं। सबसे पहले, अक्सर दी जाने वाली कम सूचना (विशेषकर आपातकाल या संकट के दौरान) अचानक देखभाल की व्यवस्था करने की आवश्यकता होती है। हालाँकि तैनाती की अवधि अक्सर T/PCCs के बीच भिन्न होती है, कर्मियों को अक्सर संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में 12 महीने या उससे अधिक समय के लिए तैनात किया जाता है। ये कारक कई देखभाल करने वालों के लिए महंगे होते हैं, विशेष रूप से एकल अभिभावकों या प्राथमिक देखभाल करने वालों के लिए, और इसके लिए देखभाल सुविधाओं या जीवनसाथी या अन्य परिवार के सदस्यों जैसे समर्थन नेटवर्क के माध्यम से अतिरिक्त सहायता की आवश्यकता होती है। परिणामस्वरूप, कई देखभाल करने वाले तैनात नहीं होने का विकल्प चुनते हैं - या तैनात नहीं हो पाते हैं - जिसका अर्थ है कि वे करियर के अवसरों से वंचित रह जाते हैं।

तैनाती के दौरान देखभाल करने वालों को आने वाली कुछ बाधाओं को दूर करने के लिए, कुछ देशों ने छोटी तैनाती अवधि शुरू की है, हालाँकि इससे अलग तरह की चुनौतियाँ पैदा होती हैं। उदाहरण के लिए, अतिरिक्त शांति सैनिकों को प्रशिक्षित करने और तैनात करने में अतिरिक्त लागत शामिल होती है, जबकि छोटी तैनाती का मतलब है कि लंबे समय तक तैनात रहने वाली अपनी टीमों से कई कर्मियों को अलग-थलग महसूस होता है। हालाँकि संयुक्त राष्ट्र की वर्दीधारी लैंगिक समानता रणनीति 2018-2028 सात वर्ष से कम आयु के बच्चों वाले कर्मियों के लिए 6 महीने की तैनाती की सिफारिश करती है, "इसे अपनाने की दर कम है" (साक्षात्कार #80) और तैनाती की अवधि लंबी बनी हुई है।

मातृत्व पक्षपात तैनाती को आकार देता है, जिसमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाली कई वर्दीधारी महिलाओं को तैनाती के अवसरों के बारे में नहीं बताया जाता है या इस धारणा के कारण तैनाती के लिए आगे नहीं बढ़ाया जाता है कि वे तैनाती नहीं करना चाहती हैं - या नहीं करनी चाहिए। छोटे बच्चों वाली कुछ महिलाओं को केवल 6 महीने के लिए तैनात किया जा सकता है, इस धारणा के आधार पर कि वे लंबी अवधि के लिए तैनाती नहीं करना चाहेंगी या उपलब्ध नहीं होंगी, भले ही कई महिलाएं 12 महीने की अवधि को प्राथमिकता देती हैं।

दूरस्थ और असुरक्षित मिशन वातावरण में तैनाती देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए अतिरिक्त व्यावहारिक और मनोवैज्ञानिक चुनौतियाँ पैदा करती हैं क्योंकि घर पर परिवारों के साथ नियमित रूप से संवाद करने की क्षमता अक्सर सीमित होती है। भौगोलिक अलगाव और खराब बुनियादी ढांचे का मतलब है कि संचार प्रौद्योगिकियाँ अक्सर अविश्वसनीय, अस्थिर और सीमित होती हैं।

अच्छे रहने की स्थिति का अभाव, दूरस्थ स्थान और संचार चैनलों की कमी तथा लंबे तैनाती की अवधि, ये सभी शांति स्थापना अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले नागरिक और सुरक्षा कर्मियों की भर्ती और उन्हें बनाए रखने में सहायक नहीं हैं (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

दूरस्थ और असुरक्षित स्थानों में लंबी तैनाती और परिवारों से लंबे समय तक अलगाव तनाव और कम कल्याण में महत्वपूर्ण योगदान करते हैं। यह उनके साथी या समर्थन नेटवर्क और जिनकी वे देखभाल करते हैं, उनके साथ संबंधों पर भी अतिरिक्त दबाव डालता है।

और यह इस बात पर निर्भर करता है कि मैं कहाँ हूँ... कभी-कभी ऐसा लगता है कि हमारा दिन अच्छा बीत रहा है। मैं इसे खराब नहीं करना चाहता - हमारा इंटरनेट ठीक काम कर रहा है। लेकिन घर वापस संपर्क करने के साधन... काफी खराब हो सकते हैं... मुझे कल रात ही कुछ पार्सल मिले जो [चार महीने पहले] भेजे गए थे... मेरी बेटी ने कुछ चित्र बनाए थे। वह जानना चाहती है, 'अरे, पापा, आपको मेरा चित्र पसंद आया?' 'माफ़ करना, मैंने अभी तक नहीं देखा है, मेरी जान।' तो हाँ, बस यही, उन लोगों से वह दूरी जिनकी आप आम तौर पर देखभाल करते हैं (साक्षात्कार #151)।

संगठनात्मक चुनौतियाँ

मानव संसाधन नीतियाँ: लचीले कामकाजी प्रबंध और अवकाश

अनुपयुक्त मानव संसाधन नीतियाँ देखभाल करने वालों की सुरक्षा क्षेत्र में भागीदारी को भी सीमित करती हैं। लचीले कार्य व्यवस्था तक सीमित पहुँच — भले ही नीतियाँ मौजूद हों — कई देखभाल करने वालों के लिए चुनौतियाँ पैदा करती है। हालांकि शांति अभियानों में ऐसी व्यवस्थाएँ हमेशा संभव नहीं हो सकतीं, SSI के भीतर कई डेस्क-आधारित भूमिकाएँ हैं जहाँ अधिक लचीले कार्यक्रम और समय-सारिणी समायोजित की जा सकती हैं। हालांकि, कुछ कर्मचारी लचीले कार्य व्यवस्था को उत्पादकता में बाधा मानते हैं, जिससे कई लोग इन नीतियों का लाभ उठाने से हिचकिचाते हैं।

...ऐसा लगता है कि आप जिन भी नौकरियों के लिए आवेदन करती हैं, उनमें लचीले काम के घंटे नहीं होते, यहाँ तक कि संयुक्त राष्ट्र की उन नौकरियों में भी जिनके बारे में मैंने अतीत में देखा है। मुझे लगता है कि बहुत से क्षेत्र अभी भी पुरुष प्रधान हैं। और इसलिए अगर आप उन नौकरियों में जाते हैं और अपने काम के घंटों पर बातचीत शुरू करते हैं, तो मुझे लगता है कि आप शायद कई भूमिकाओं के लिए वास्तव में प्रतिस्पर्धी नहीं होंगे, जो कि अफसोस की

बात है, क्योंकि सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं की संख्या बढ़ रही है, लेकिन मुझे, मुझे ऐसा नहीं लगता कि लचीलापन बढ़ रहा है... (साक्षात्कार #114) .

अनुपयुक्त अवकाश नीतियाँ (मातृ, पितृ, अभिभावकीय, देखभालकर्ता या सहानुभूति अवकाश) और नेतृत्व स्तर पर संचार या जानकारी की कमी भी देखभाल करने वालों के लिए उपलब्ध सहायता तक पहुँचने और उसका लाभ उठाने में कठिनाई पैदा करती हैं।

नेतृत्व

नीतियों के कार्यान्वयन के लिए अक्सर नेतृत्व के समर्थन और विवेक पर निर्भर किया जाता है। परिणामस्वरूप, देखभाल करने वालों का समर्थन करने वाली नीतियों तक पहुँच असंगत है। जहाँ नेतृत्व देखभाल करने वालों की जरूरतों पर ध्यान देता है, वहाँ कर्मचारियों को कार्य-जीवन संतुलन को सक्षम करने के लिए समर्थन नीतियों की अधिक जागरूकता और पहुँच होती है। जबकि नेतृत्व में नीतियों के बारे में समर्थन या जानकारी की कमी इस क्षेत्र के कई देखभाल करने वालों के लिए एक अतिरिक्त चुनौती पैदा करती है।

हमारी नीतियाँ, हमारे व्यवहार, हमारे ढाँचे वरिष्ठ नेताओं द्वारा इस आधार पर तय किए जाते हैं कि उन्हें उस दिन क्या सर्वोत्तम निर्णय लगता है... और यदि उस वरिष्ठ नेता को देखभाल से जुड़े मुद्दों की जागरूकता नहीं है, वह इनके प्रति सतर्क नहीं है, इनसे परिचित नहीं है, इनसे प्रभावित नहीं है, या वास्तव में इन्हें गंभीरता से नहीं लेता है, क्योंकि उन मुद्दों ने उस पर कोई असर नहीं डाला है। या यदि उनके विशेष करियर में यह स्पष्ट नहीं रहा है, तो वे उस नीति के लिए आगे नहीं आएंगे जो शायद थोड़ी अधिक महंगी हो सकती है लेकिन व्यवहार में बदलाव की अनुमति देती है... किसी को जानबूझकर लापरवाह होने की जरूरत नहीं है, कोई बस किसी मुद्दे के प्रति भोला हो सकता है, क्योंकि आपने स्वयं इसे नहीं जिया है (साक्षात्कार #125)।

व्यक्तिगत चुनौतियाँ

पारिवारिक अलगाव

कर्मचारियों के लिए सबसे महत्वपूर्ण तनावों में से एक, विशेष रूप से जब वे संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात होते हैं, तो परिवार से अलगाव है। देखभाल की जिम्मेदारियाँ तैनाती के दौरान नहीं रुकतीं और कई कर्मचारियों को तैनाती की मांगों के साथ संतुलन बनाते हुए दूर से अपनी देखभाल संबंधी दायित्वों का प्रबंधन करना जारी रखना पड़ता है। इस प्रकार, तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियाँ अक्सर कर्मचारियों के दिमाग में "सबसे आगे" बनी रहती हैं (साक्षात्कार #131)। यह चुनौती वर्दीधारी महिलाओं में व्यापक रूप से पाई जाती है, जिनसे अपेक्षा की

जाती है कि वे तैनाती के दौरान दूर से देखभाल के कर्तव्यों का पालन और निरीक्षण करें, जिसमें अपने बच्चों के लिए दैनिक दिनचर्या बनाए रखना, देखभाल और समय-सारिणी का आयोजन, डॉक्टरों के अपॉइंटमेंट या दवाइयों का प्रबंधन (विशेषकर उन लोगों के लिए जो बुजुर्ग परिवार के सदस्यों की देखभाल करते हैं) शामिल है।

तनाव, चिंता, अपराधबोध

परिवार से लंबे समय तक दूर रहने से कर्मियों के मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है, जिससे अक्सर तनाव, अपराध-बोध और चिंता की भावनाएँ उत्पन्न होती हैं। ये चुनौतियाँ शांति अभियानों के तनावपूर्ण और उच्च-दबाव वाले वातावरण से और भी बढ़ जाती हैं। इससे प्रदर्शन पर असर पड़ सकता है और कर्मियों को ऐसा महसूस हो सकता है कि वे "बहुत सारी दिशाओं में खिंचे हुए हैं" (साक्षात्कार #123)। तैनाती के दौरान व्यक्तिगत और व्यावहारिक चुनौतियों के बढ़ने से कई लोग "दोहरा अपराधबोध" अनुभव करते हैं: अपने परिवारों से दूर रहने का अपराधबोध, और साथ ही काम पर ध्यान भटकने या एकाग्रता कम होने से उत्पन्न अपराधबोध। अतिरिक्त तनाव तब भी उत्पन्न हो सकता है जब देखभाल करने वाले अपने बच्चों के बारे में चिंतित हों, यदि वे मारे जाएँ या घायल हो जाएँ।

वह भावनात्मक अपराधबोध भी शुरू हो जाता है। क्या मैंने सही काम किया है, आप जानते हैं, तैनाती के दौरान, क्या सेना में होना सही काम है, क्या मैं सेना में रहकर सही कर रहा हूँ।

यह पूरा अपराधबोध का सिलसिला चलने लगता है। (साक्षात्कार #143)।

रिश्तों में तनाव

तैनाती और सुरक्षा क्षेत्र में आम तौर पर लंबे कामकाजी घंटे व्यक्तिगत संबंधों पर दबाव डालते हैं। लंबे समय तक अनुपस्थित रहने से परिवार के सदस्यों पर अतिरिक्त दबाव पड़ता है जिन्हें अतिरिक्त देखभाल के कर्तव्य पूरे करने पड़ते हैं, जिससे कुछ साथी अलग-थलग महसूस करते हैं और बच्चे दूर हो जाते हैं:

...आप[आपका परिवार यहाँ] नहीं रख सकते, और मुझे लगता है कि इसका नुकसान यह है... ये बच्चे, आप जानते हैं, एक ऐसे माता-पिता के बिना बड़े होते हैं जो हमेशा फील्ड में रहते हैं... और, आप जानते हैं, कभी-कभी यह तब भी होता है जब कर्मचारी...[सेवानिवृत्त होता है और पाता है कि वह] परिवार और बच्चों से अलग-थलग हो गया है। और मुझे लगता है कि यही एक तरह से मुख्य नुकसान है... जब आपका परिवार होता है, क्योंकि आप अपने परिवार के साथ वह महत्वपूर्ण समय खो देते हैं, जिसे कोई भी, आप जानते हैं, वापस नहीं ला सकता, न ही उसका भुगतान कर सकता है, और वह बस छूट जाता है। (साक्षात्कार #171)।

...2019 से मैं या तो बाहर कोर्स पर होता हूँ, व्यक्तिगत कोर्स और सैन्य कोर्स, मिलिट्री स्कूल। तो, [मेरी बेटी] मुझे देखना नहीं चाहती। वह कहती है, मेरे पास उसके लिए समय नहीं है। तो यह चुनौतियों में से एक है। जब...उसे कुछ चाहिए होता है, तो वह किसी और को फोन करेगी, लेकिन वह आपको यही बताएगी कि पापा के पास मेरे लिए समय नहीं है। यह, यह मेरी गलती नहीं है (साक्षात्कार #76)।

यह अक्सर तब स्पष्ट हो जाता है जब कर्मी घर लौटते हैं और पाते हैं कि उनके परिवारों ने "आपकी अनुपस्थिति के अनुकूल खुद को ढालने की कोशिश की है" (साक्षात्कार #56) और "आपके बिना जीना सीख लिया है" (साक्षात्कार #39)। कुछ लोगों को इस पुनर्स्थापन अवधि में कठिनाई होती है, विशेष रूप से जब वे टूटे हुए रिश्तों में लौटते हैं या पाते हैं कि उनकी अनुपस्थिति में उनकी दोस्ती कमजोर हो गई है, जिससे सहायता नेटवर्क तक पहुंच प्रभावित होती है और पहले से ही चुनौतीपूर्ण संक्रमण अवधि में उनके मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है .

सिफ़ारिशें

SSIs और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों के भीतर देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के सामने आने वाली व्यक्तिगत, व्यावहारिक और संगठनात्मक चुनौतियों का एक-दूसरे से जुड़ा होना इस बात का मतलब है कि उन्हें संबोधित करने और इस क्षेत्र में देखभाल करने वालों की भागीदारी का समर्थन करने के लिए प्रणालीगत और संस्थागत परिवर्तनों की आवश्यकता है।

देखभाल के लिए बढ़ा हुआ समर्थन प्रदान करें

- सैन्य और पुलिस संगठनों के साथ-साथ संयुक्त राष्ट्र में मौजूदा नीतियों की समीक्षा करें ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन किया जाए और उनकी विविध आवश्यकताओं को पूरा किया जाए।
- नीतियों और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों से परामर्श करें ताकि चुनौतियों और नीतिगत कमियों की सार्थक रूप से पहचान की जा सके और उन्हें दूर किया जा सके।
- देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने में ध्यान और निवेश बढ़ाएँ, जैसे कि लंबी कार्य अवधि को समायोजित करने और तनाव कम करने वाली देखभाल सुविधाओं तक पहुंच सुनिश्चित करना, विशेष रूप से जब उन्हें कम सूचना पर स्थानांतरित होना पड़े और नए देखभाल की व्यवस्था करनी पड़े।
- छुट्टी की नीतियों में सुधार करें ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि देखभाल की जिम्मेदारियों को निभाने के लिए समय निकालने पर कर्मियों को दंडित न किया जाए। इसमें उन लोगों का समर्थन करने के लिए देखभालकर्ता की छुट्टी को बढ़ाना शामिल हो सकता है, जिन्हें अप्रत्याशित समय की आवश्यकता होती है, विशेष रूप से जब कोई परिवार का सदस्य बीमार हो, बिना उनके अपनी बीमारी की छुट्टी का उपयोग किए। छुट्टी को व्यापक रूप से अधिक सुलभ बनाने के साथ-साथ, उदाहरण के लिए, पितृत्व अवकाश में सुधार

करके ताकि अधिक पुरुष छुट्टी ले सकें और "...अपनाने सहित विविध पारिवारिक संरचनाओं, जिसमें समान-लिंग माता-पिता शामिल हैं" वाले कर्मियों के लिए (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

- नेतृत्व के बीच इस बारे में जागरूकता बढ़ाना कि कर्मियों के लिए कौन-कौन सी छुट्टियाँ उपलब्ध हैं और मातृत्व तथा पितृत्व अवकाश के अधिक उपयोग को प्रोत्साहित करना (साझा देखभाल कार्य को बढ़ावा देना और कार्यस्थल पर कलंक कम करना)।
- यह सुनिश्चित करें कि सशस्त्र बलों में अधिक लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के लिए देखभाल नीतियों में पुरुषों और विविध लिंग पहचान वाले लोगों को शामिल किया जाए, और यह सुनिश्चित करें कि सभी कर्मचारियों को समर्थन मिले।

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए अधिक लचीले कामकाजी प्रबंधों की अनुमति दें।

- मानव संसाधन नीतियों में सुधार करें ताकि लचीले कार्य व्यवस्थाओं का बेहतर समर्थन किया जा सके, जिसमें जॉब-शेयरिंग भूमिकाओं, दूरस्थ या अंशकालिक कार्य, और जहाँ संभव हो लचीले कार्य घंटे तक अधिक पहुंच शामिल हो, विशेष रूप से उन लोगों के लिए जो कार्यालय (जैसे मुख्यालय) में स्थित हैं।
- अनुपालन में एकरूपता लाने के लिए, कुछ मानदंडों को पूरा करने वाले कर्मचारियों के लिए लचीले कार्य व्यवस्था संबंधी नीतियाँ उपलब्ध कराने पर विचार करें।
- जहाँ संभव हो, बेहतर कार्य-जीवन संतुलन का समर्थन करने और इस क्षेत्र में महिलाओं की प्रतिधारण को और बढ़ावा देने के लिए लचीले कार्य व्यवस्था का विस्तार करें।

नियुक्त होने के दौरान देखभाल करने वालों को अधिक सहायता प्रदान करें

- यह स्वीकार करें कि तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियाँ समाप्त नहीं होती हैं और सुनिश्चित करें कि नीतियाँ कर्मियों की ज़रूरतों और देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति संवेदनशील हों।
- कर्मचारियों के लिए पूर्व-तैनाती समर्थन का विस्तार करें ताकि वे अपनी अनुपस्थिति के समय को नेविगेट और प्रबंधित कर सकें और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों के कार्य वातावरण के अनुकूल ढल सकें।
- कर्मचारियों को अपने परिवारों के संपर्क में बने रहने के लिए स्थिर और विश्वसनीय वार्ड-फाई तक पहुंच सुनिश्चित करें। इसके अलावा, कर्मचारियों को अपने परिवारों से बात करने के लिए प्रत्येक दिन समर्पित समय और कॉल करने के लिए निजी स्थान प्रदान करना, मिशन में कर्मचारियों की भलाई और प्रदर्शन में योगदान देगा।
- तैनात कर्मियों के परिवार के सदस्यों को पारिवारिक अलगाव के तनाव को कम करने के लिए सहायता प्रदान करें, जिसमें मनोवैज्ञानिक सहायता और परिवार के सदस्यों को अनौपचारिक सहायता नेटवर्क से जोड़ना शामिल है।
- कर्मचारियों को उनकी तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने में मदद करने के लिए उपाय लागू करने पर विचार करें, जिसमें स्कूल में अपने बच्चों की सहायता के लिए बाल-देखभाल या शिक्षा भत्ते, और बुजुर्ग परिवार के सदस्यों से मिलने के लिए "स्वास्थ्य देखभाल या [सामाजिक] कार्यकर्ता" शामिल हैं (साक्षात्कार #117; साक्षात्कार #46)।

निजी जीवन का कल्याण पर बड़ा प्रभाव पड़ता है, भले ही आप किसी मिशन पर हों, आपका निजी जीवन रुका नहीं होता। इसलिए, यदि आपका निजी जीवन सुचारू रूप से चल रहा है, तो आपके पास मिशन में अपने काम में योगदान करने के बेहतर अवसर होंगे (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

नेतृत्व की जवाबदेही और नीति कार्यान्वयन को मजबूत करें

- नेतृत्व के बीच नीतियों की सुसंगत व्याख्या और कार्यान्वयन में सुधार करें, यह सुनिश्चित करके कि स्पष्ट और सुसंगत दिशानिर्देश मौजूद हैं, इससे नीतियों तक पहुंच और नेताओं के बीच जवाबदेही बढ़ेगी।
- नेतृत्व को उपलब्ध नीतियों, कर्मचारियों की विभिन्न आवश्यकताओं और कार्य-शेड्यूल के प्रबंधन, तथा देखभाल की जिम्मेदारियों के करियर प्रगति और अवसरों पर पड़ने वाले प्रभावों के बारे में अधिक प्रशिक्षण और जागरूकता प्रदान करें।
- केवल सहानुभूतिशील और सूचित पर्यवेक्षकों पर निर्भर रहने से बचने के लिए, कर्मचारियों के बीच उपलब्ध नीतियों के ज्ञान और जागरूकता को बढ़ाएँ।
- संगठन में एकरूपता में सुधार करने के लिए देखभाल करने वाले के पासपोर्ट को लागू करने पर विचार करें, जिसमें किसी कर्मचारी की देखभाल की जिम्मेदारियों और उनकी जरूरतों का विवरण उनकी फाइल में शामिल किया जाए। यह सेवा सदस्य और उनके पर्यवेक्षक के बीच बातचीत किए गए किसी भी लचीले कामकाजी प्रबंध या अन्य समझौतों (उदाहरण के लिए, उनकी यात्रा करने की क्षमता, कम सूचना पर कॉलआउट के लिए उपलब्धता, आदि) का विवरण देता है और किसी नई भूमिका में प्रवेश करते समय कर्मचारियों और पर्यवेक्षकों के बीच किसी भी व्यवस्था पर फिर से बातचीत करने की आवश्यकता को समाप्त करता है।

जब संगठन देखभाल की जिम्मेदारियों वाले अपने कर्मचारियों को पहचानते हैं और उनका समर्थन करते हैं, तो इसका लाभ न केवल व्यक्तिगत कर्मचारियों को होता है, बल्कि संगठनात्मक और परिचालन प्रभावशीलता को भी होता है, जिसमें कार्य संस्कृति और कर्मचारियों की भलाई और प्रदर्शन पर सकारात्मक प्रभाव डालना, प्रतिभा को बनाए रखने में मदद करना, पलायन को कम करना, कार्यबल में विविधता लाना और महिलाओं की सार्थक भागीदारी बढ़ाना शामिल है।

¹ ग्लोबल अफेयर्स कनाडा (2026) शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल। कनाडा सरकार की वेबसाइट।

https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng