



MONASH  
University



Canada



# केवल महिलाओं के लिए लेंस से परे: शांति स्थापना अभियानों में अदृश्य लैंगिक पक्षपात

## नीति संक्षिप्त

डॉ. जोआना अमा ओसेई-टुटु

मोनैश ग्लोबल पीस एंड सिक्योरिटी (मोनैश जीपीएस) ने, ग्लोबल अफेयर्स कनाडा के वित्तीय सहयोग से, 'शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल' (1) के हिस्से के रूप में, 'देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करके संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाना' (2023-26) नामक शोध शुरू किया। इस शोध का उद्देश्य सैनिक और पुलिस योगदानकर्ता देशों (T/PCCs) में सैन्य और पुलिस संगठनों के भीतर देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं के हाशिए पर होने के कारणों और परिणामों की पहचान करना था, और संयुक्त राष्ट्र (UN) के शांति अभियानों में भी ऐसा ही करना था। तीन संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में किए गए क्षेत्रीय अनुसंधान के निष्कर्ष इस नीति संक्षिप्त को सूचित करते हैं: गणराज्य दक्षिण सूडान में संयुक्त राष्ट्र मिशन (यूएनएमआईएसएस), मध्य अफ्रीकी गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र बहुआयामी एकीकृत स्थिरीकरण मिशन (मिनुस्का), और कांगो के लोकतांत्रिक गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र संगठन स्थिरीकरण मिशन (मोनुस्को)। निष्कर्षों को शांति सैनिकों और अन्य वर्दीधारी कर्मियों, साथ ही शांति अभियानों में लगे या उनसे प्रभावित नागरिकों के साथ किए गए साक्षात्कारों और एक वैश्विक सर्वेक्षण से भी जानकारी मिली है। 63 देशों का प्रतिनिधित्व करने वाले 553 शोध प्रतिभागी (257 साक्षात्कारदाता और 296 सर्वेक्षण उत्तरदाता) हैं। जहाँ लिंग और भूमिकाएँ ज्ञात हैं, वहाँ 65% शोध प्रतिभागी महिलाएँ (35% पुरुष) और 84% वर्दीधारी कर्मी (सशस्त्र बल और पुलिस) हैं।

यह नीति संक्षिप्त विवरण संयुक्त राष्ट्र के शांति स्थापना अभियानों में कर्मियों की देखभाल की जिम्मेदारियों की जांच लिंग मुख्यधारा के दृष्टिकोण से करता है। यह T/PCCs और संयुक्त राष्ट्र के लिए नीतिगत सिफारिशें प्रस्तुत करता है ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि मुख्यधारा बनाना ' ' मर्दानगी के हानिकारक मानदंडों को मजबूत न करे, संस्थागत कल्याण को कमजोर न करे, या लिंग मुख्यधारा सुधारों के परिणामों को सीमित न करे।

<sup>1</sup> 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](https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng).

## देखभाल की जिम्मेदारियाँ और अवैतनिक देखभाल कार्य

यह स्वीकार करते हुए कि "देखभाल की जिम्मेदारियाँ" और "अनुपेक्षित देखभाल कार्य" शब्द सार्वभौमिक रूप से उपयोग या समझ नहीं किए जाते हैं, इस नीति संक्षिप्त 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 अपने लिए करते हैं। इन जिम्मेदारियों में आमतौर पर बच्चों और परिवार के अन्य सदस्यों की देखभाल करना शामिल 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 तथा 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।

### परिचय

शांति और सुरक्षा ढांचे के भीतर लिंग को मुख्यधारा में लाने के प्रयासों ने शांति स्थापना अभियानों में महिलाओं की भागीदारी, सुरक्षा और दृश्यमानता को बढ़ावा देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। पिछले बीस वर्षों में, लिंग मुख्यधारा ने उन संरचनात्मक असमानताओं पर ध्यान आकर्षित किया है जिन्होंने ऐतिहासिक रूप से महिलाओं को सुरक्षा संस्थानों और निर्णय लेने की भूमिकाओं से बाहर रखा था।<sup>2</sup> परिणामस्वरूप, संयुक्त राष्ट्र ने शांति अभियानों में महिलाओं के समावेश और नेतृत्व का समर्थन करने के लिए नीतिगत ढांचे और संस्थागत सुधारों को अपनाया है।<sup>3</sup> हालांकि, इन प्रयासों के कार्यान्वयन ने एक अनपेक्षित असंतुलन भी पैदा किया है।<sup>4</sup> व्यवहार में, संयुक्त राष्ट्र की नीतियों और रूपरेखाओं ने अक्सर वर्दीधारी महिलाओं को लिंग-आधारित विषयों के रूप में देखा है, जिनकी विशिष्ट आवश्यकताओं को विशेष रूप से शांति अभियानों में पहचाना और पूरा किया जाना चाहिए।<sup>5</sup> एक ही समय में, T/PCCs निहित रूप से मानते हैं कि वर्दीधारी पुरुष लचीले, बिना बाधा के, और हमेशा तैनाती के लिए

<sup>2</sup> True J और Parisi L (2013) 'अंतर्राष्ट्रीय शासन में लैंगिक मुख्यधारा रणनीतियाँ', Caglar G, Prügl E, और Zwingel S (संपादक) *Feminist Strategies in International Governance*, Routledge Global Institutions Series, Routledge में

<sup>3</sup> संयुक्त राष्ट्र (2026) *महिला, शांति और सुरक्षा पर सुरक्षा परिषद के प्रस्ताव*। संयुक्त राष्ट्र वेबसाइट। <https://peacemaker.un.org/en/thematic-areas/women-peace-security/normative-frameworks/security-council-resolutions>

<sup>4</sup> बास्टिक एम (2018) 'लिंग और सुरक्षा क्षेत्र सुधार' जेन्ट्री सीई, शेफर्ड एलजे, और शोबर्ग एल (संपादक) में, रूटलेज हैंडबुक ऑफ जेंडर एंड सिक्योरिटी, रूटलेज, लंदन; सलाहुब जे, और नेरलैंड के (2010) 'बस लिंग जोड़ें?' SSR नीति और अभ्यास के सार्थक एकीकरण की चुनौतियाँ में मार्क सेद्रा (संपादक) द फ्यूचर ऑफ SSR, सेंटर फॉर इंटरनेशनल गवर्नेंस इनोवेशन।

<sup>5</sup> जॉर्ज एन, ली-कू के, और शेफर्ड एलजे (2018) 'लिंग और संयुक्त राष्ट्र का महिला, शांति और सुरक्षा एजेंडा' जेन्ट्री सीई, शेफर्ड एलजे, और शॉबर्ग एल (संपादक) राउटलेज हैंडबुक ऑफ जेंडर एंड सिक्योरिटी, राउटलेज, लंदन में

उपलब्ध होते हैं<sup>6</sup> संयुक्त राष्ट्र और T/PCCs द्वारा की गई इन धारणाओं ने परिचालन नीतियों और कार्यस्थल संस्कृतियों को इस तरह प्रभावित किया है कि वे शांतिरक्षा मिशनों में सेवा दे रहे कर्मियों की विविध वास्तविकताओं को छिपा देती हैं<sup>7</sup>

जब लिंग मुख्यधारा को केवल प्रक्रियात्मक बना दिया जाता है, मुख्यतः महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने या महिलाओं के लिए विशिष्ट पहल करने पर केंद्रित, तो यह अनजाने में संकीर्ण लिंग मानदंडों को मजबूत कर सकता है<sup>8</sup> पुरुषों के अनुभव और उनकी कमजोरियाँ, जिनमें देखभालकर्ता के रूप में उनकी भूमिकाएँ शामिल हैं, संस्थागत नीतिगत ढाँचों में अदृश्य रह सकती हैं। यह अदृश्यता न केवल मर्दानगी के प्रतिबंधात्मक अपेक्षाओं को बनाए रखती है, बल्कि कर्मचारियों की भलाई और संस्थागत प्रभावशीलता को भी कमजोर कर सकती है।

संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों के क्षेत्रीय दौड़ों पर आधारित, यह नीति संक्षिप्त विवरण यह जांचता है कि कैसे लिंग मुख्यधारा के ढाँचों से पुरुषों के अनुभवों और कमजोरियों को बाहर रखने से एक असंतुलन पैदा होता है जो रोजमर्रा की संस्थागत प्रथाओं में प्रकट होता है। हालांकि ये ढाँचे महिलाओं की ऐतिहासिक बहिष्कार को दूर करने में आवश्यक रहे हैं, लेकिन इनके कार्यान्वयन में खामियाँ बनी हुई हैं। यह संक्षिप्त विवरण लैंगिक मुख्यधारा की महत्वता या वैधता को चुनौती नहीं देता; बल्कि, यह शांति स्थापना अभियानों के भीतर इसके पुनर्संतुलन के लिए तर्क प्रस्तुत करता है। यह मानकर कि देखभाल, भेद्यता और काम-जीवन की जिम्मेदारियाँ सभी लिंगों के कर्मियों को प्रभावित करती हैं, शांति अभियानों सुरक्षा क्षेत्र में भागीदारी की एक अधिक समावेशी और मानव-केंद्रित समझ की ओर बढ़ सकते हैं। यह विश्लेषण विशेष रूप से इस बात पर केंद्रित है कि मिशन के माहौल में वर्दीधारी पुरुष कर्मियों की देखभाल की जिम्मेदारियों को कैसे दर्शाया और समायोजित किया जाता है। यह पाता है कि उनकी सापेक्ष अदृश्यता देखभाल को मुख्य रूप से महिलाओं की जिम्मेदारी के रूप में देखने की धारणा को मजबूत करती है, जिससे महिलाओं की सार्थक भागीदारी के लिए संरचनात्मक बाधाएँ बनी रहती हैं। यह संक्षिप्त विवरण उन सिफारिशों के साथ समाप्त होता है जो यह सुनिश्चित करती हैं कि लैंगिक मुख्यधारा सभी कर्मियों की वास्तविकताओं को बेहतर ढंग से दर्शाए।

### लिंग मुख्यधारा क्यों?

1995 में, बीजिंग घोषणा और कार्यवाही मंच ने लैंगिक समानता पर वैश्विक नीति में एक महत्वपूर्ण बदलाव को चिह्नित किया। इसने शांति और सुरक्षा सहित सभी क्षेत्रों में नीतियों और कार्यक्रमों में लैंगिक दृष्टिकोण को व्यवस्थित रूप से शामिल करने के एक दृष्टिकोण के रूप में लैंगिक मुख्यधारा को उजागर किया। संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषद प्रस्ताव (UNSCR) 1325 को अपनाने के साथ इस नीतिगत दिशा को गति मिली। इस प्रस्ताव में शांति स्थापना अभियानों में महिलाओं के सीमित प्रतिनिधित्व पर प्रकाश डाला गया और शांति और सुरक्षा प्रक्रियाओं में निर्णय लेने के

<sup>6</sup> आइक्लर एम (2018) 'जेंडर्ड मिलिटैरिज्म' जेन्ट्री सीई, शेफर्ड एलजे, और जॉर्ज एल (संपादक) राउटलेज हैंडबुक ऑफ जेंडर एंड सिक्योरिटी, राउटलेज, लंदन में; करीम, एस (2018) 'जेंडर एंड पीसकीपिंग' जेन्ट्री सीई, शेफर्ड एलजे, और जॉर्ज एल (संपादक) राउटलेज हैंडबुक ऑफ जेंडर एंड सिक्योरिटी, राउटलेज, लंदन में

<sup>7</sup> यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि जबकि संयुक्त राष्ट्र टी/पीसीसी (सदस्य राज्यों) को अपने कर्मियों की योजना, डिजाइन और तैनाती में लिंग-संवेदनशील होने के लिए प्रोत्साहित करता है, प्रत्येक राज्य ने लिंग एजेंडा को अलग-अलग तरीके से कार्यान्वित किया है।

<sup>8</sup> हेइकिनन ए, लैमेला जे, लीड्जेन एल, लैट्टी जे, और कारहुलाहटी ई (2012) 'जेंडर मेनस्ट्रीमिंग: समावेशन या बहिष्करण'। स्टोलज एस फिलिप गोडोन पी (संपादक) में चुनौतियाँ और व्यावसायिक शिक्षा में सुधार: समावेशन और बहिष्करण के पहलू, व्यावसायिक और सतत शिक्षा में अध्ययन पीटर लैंग एजी, इंटरनेशनल वेरलाग डेर विस्सुपुन्शाफ्टेन; जोआचिम जे, एंड्रिया थ्रिंकर ए (2012) 'बदलती विमर्श, बदलती प्रथाएँ? लिंग मुख्यधारा और सुरक्षा' तुलनात्मक यूरोपीय राजनीति, 10, संख्या 5, 528-63, <https://doi.org/10.1057/cep.2011.35>; जोहानसन टी और क्लिंथ आर (2008) 'देखभाल करने वाले पिता: लैंगिक समानता की विचारधारा और मर्दाना स्थितियाँ'। मेन एंड वैस्कुलिनितिज़, <https://doi.org/10.1177/1097184X06291899>.

लिंग विश्लेषण, संक्षेप में, यह व्यवस्थित प्रक्रिया है कि कैसे लिंग भूमिकाओं, गतिविधियों, जरूरतों, अव

सभी स्तरों पर महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने की आवश्यकता पर जोर दिया गया। बाद के प्रस्ताव 1889, 2242, और 2538 ने सैन्य और पुलिस दस्तों में महिलाओं के अधिक प्रतिनिधित्व को प्रोत्साहित करके इस प्रतिबद्धता को और मजबूत किया।

इन प्रस्तावों के साथ-साथ, वर्दीधारी लैंगिक समानता रणनीति (2018–2028) जैसी पहलों ने शांति स्थापना अभियानों में तैनात महिलाओं की संख्या बढ़ाने के लिए मापनीय लक्ष्य निर्धारित किए। ये प्रयास सुरक्षा संस्थानों में महिलाओं के लंबे समय से कम प्रतिनिधित्व और उनकी भागीदारी को सीमित करने वाली संरचनात्मक बाधाओं के लिए आवश्यक प्रतिक्रियाएँ थीं। शांति स्थापना अभियानों में महिलाओं की बढ़ी हुई भागीदारी के आह्वान के जवाब में, संस्थानों ने लैंगिक दृष्टिकोण को एकीकृत करने के लिए ढांचे विकसित किए। परिणामस्वरूप, लैंगिक मुख्यधाराकरण नीतियों, कार्यक्रमों और प्रथाओं के विकास और कार्यान्वयन के हर चरण में लैंगिक विश्लेषण<sup>9</sup> को शामिल करने की प्रक्रिया है।

इसलिए, अपनी लैंगिक मुख्यधारा की पहलों के माध्यम से, संयुक्त राष्ट्र का लक्ष्य उन संस्थागत, सामाजिक, कानूनी और सांस्कृतिक मानदंडों से निपटना था जो शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी को सीमित करते थे। व्यवहार में, इसका अक्सर परिणाम उन पहलों के रूप में हुआ जो विशेष रूप से महिलाओं की तैनाती और उन्हें बनाए रखने में सहायता के लिए बनाई गई थीं।<sup>10</sup> हालांकि ये पहलें शांति अभियानों में महिलाओं के ऐतिहासिक रूप से कम प्रतिनिधित्व को दूर करने के लिए महत्वपूर्ण हैं, लेकिन इनके कार्यान्वयन से कभी-कभी महिलाएं लैंगिक नीतियों का मुख्य या एकमात्र केंद्र बिंदु बन जाती हैं।

जबकि सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं के ऐतिहासिक रूप से हाशिए पर रहने और शांतिरक्षण अभियानों में उनकी तैनाती को संबोधित करने के लिए लैंगिक मुख्यधारा अनिवार्य थी, इसके कार्यान्वयन ने अनजाने में एक नीतिगत अंधबिंदु पैदा कर दिया। इसने बल और शांति अभियानों के भीतर पुरुषों के लैंगिक अनुभवों, जिनमें उनकी देखभाल संबंधी जिम्मेदारियाँ और कल्याण शामिल हैं, की मान्यता को सीमित कर दिया। यह धारणा कि वर्दीधारी पुरुष सार्वभौमिक रूप से उपलब्ध हैं और देखभाल की जिम्मेदारियों से मुक्त हैं, ने संयुक्त राष्ट्र और टी/पीसीसी की लैंगिक मुख्यधारा की पहलों को महिला-केंद्रित कार्यक्रमों की स्थापना के माध्यम से महिलाओं की संख्या बढ़ाने पर ध्यान केंद्रित करने के लिए प्रेरित किया।<sup>11</sup>

### पुरुष और देखभाल की जिम्मेदारियाँ

लैंगिक मानदंडों ने ऐतिहासिक रूप से महिलाओं को प्राथमिक देखभाल करने वाले के रूप में दिखाया है, जबकि सुरक्षा संस्थानों ने पारंपरिक रूप से पुरुषों को आदर्श सैनिकों के रूप में चित्रित किया है, जो हमेशा उपलब्ध, लचीले और पारिवारिक कर्तव्यों से मुक्त होते हैं। एक शांति सैनिक समझाते हैं, "मुझे लगता है कि संयुक्त राष्ट्र प्रणाली में एक सांस्कृतिक पूर्वाग्रह है, एक संगठनात्मक सांस्कृतिक पूर्वाग्रह जो बच्चों की देखभाल के मुद्दे को महिलाओं से संबंधित मानता है, न कि पुरुषों से।"

<sup>9</sup> लिंग विश्लेषण, संक्षेप में, यह व्यवस्थित प्रक्रिया है कि लिंग भूमिकाओं, गतिविधियों, जरूरतों, अवसरों और अधिकारों/पात्रताओं में अंतर विशेष परिस्थितियों या संदर्भों में पुरुषों, महिलाओं, लड़कियों और लड़कों को कैसे प्रभावित करता है। यह लिंगों के बीच संबंधों और सत्ता तथा संसाधनों तक उनकी पहुँच और उन पर उनके नियंत्रण की पड़ताल करता है।

<sup>10</sup> विट्टोर जे (2024) संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में लैंगिक मुख्यधारा: एक अधूरा वादा? विशेष रिपोर्ट। ऑस्ट्रेलियाई रणनीतिक नीति संस्थान, [https://ad-aspi.s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/2024-08/Gender%20mainstreaming%20in%20UN%20peace%20keeping%20operations.pdf?VersionId=7Riy3\\_3PtW.nmKZf\\_icyJe4BSLKg3MU4](https://ad-aspi.s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/2024-08/Gender%20mainstreaming%20in%20UN%20peace%20keeping%20operations.pdf?VersionId=7Riy3_3PtW.nmKZf_icyJe4BSLKg3MU4).

<sup>11</sup> Mobekk E (2010) 'लिंग, महिलाएँ और सुरक्षा क्षेत्र सुधार' International Peacekeeping 17, अंक 2, 278–91. <https://doi.org/10.1080/13533311003625142>.

ये धारणाएँ सुरक्षा क्षेत्र में व्यापक रूप से प्रचलित हैं - विशेष रूप से रक्षा क्षेत्र में, जहाँ परिचालन संस्कृति अक्सर निरंतर तत्परता और तैनाती की क्षमता को प्राथमिकता देती है। जब तैनात किया जाता है, तो परिवार से अलगाव को अक्सर एक महत्वपूर्ण तनावकारी कारक के रूप में कम ही ध्यान में रखा जाता है, और कभी-कभी अपर्याप्त इंटरनेट सुविधा होती है जो शांति सैनिकों को अपने परिवारों के संपर्क में रहने से रोकती है।<sup>12</sup> परिणामस्वरूप, देखभाल की जिम्मेदारियाँ, विशेष रूप से जो पुरुषों के पास होती हैं, संस्थागत नीतियों और दैनिक प्रथाओं के भीतर काफी हद तक अदृश्य बनी रहती हैं और काफी हद तक बिना समर्थन के रह जाती हैं। यह पुरुषों को बहुत प्रभावित करता है, जिनके बच्चे "एक ऐसे माता-पिता के बिना बड़े होते हैं जो हमेशा क्षेत्र में रहता है," जैसा कि एक UNMISS शांतिरक्षक ने कहा। यह पिता और बच्चों के बीच संचार को और बाधित करता है; जैसा कि MONUSCO में एक शांतिरक्षक ने समझाया, "वे अब मुझसे बात नहीं करना चाहते।" हालांकि, पुरुषों के लिए देखभाल की जिम्मेदारियों और कल्याण पर चर्चा करने में अक्सर कलंक होता है, और इस प्रकार वे अपनी वित्तीय देखभाल की जिम्मेदारियों से जूझते हैं।

सुरक्षा संस्थान संगठनात्मक संस्कृतियों के भीतर काम करते हैं जो सहनशीलता, बलिदान और निरंतर उपलब्धता को महत्व देती हैं।<sup>13</sup> शांति स्थापना के कर्तव्यों के लिए अक्सर लंबे घंटे, मांगलिक प्रशिक्षण व्यवस्थाएं और घर से दूर लंबी तैनाती की आवश्यकता होती है। इस संदर्भ में, "आदर्श" सैनिक या शांति सैनिक से अपेक्षा की जाती है कि वह स्थायी रूप से मिशन के लिए तैयार रहे। अनुपलब्धता की अवधियाँ, जैसे मातृत्व, पितृत्व, अभिभावकीय या देखभालकर्ता अवकाश, को परिचालन दक्षता को सीमित करने या इकाई के एकजुटता को बाधित करने के रूप में देखा जा सकता है। यह, बदले में, करियर की संभावनाओं को बाधित करता है और, परिणामस्वरूप, आदर्श-प्रकार के सैनिक की धारणा को मजबूत करता है जो बाधारहित और लगातार उपलब्ध लगता है, और जो नेतृत्व के स्तर पर उठने की अधिक संभावना रखता है।

हालांकि मातृत्व अवकाश को व्यापक रूप से एक जैविक आवश्यकता के रूप में मान्यता प्राप्त है, फिर भी यह आदर्श सैनिक की अवधारणा को जटिल बनाता है और परंपरागत रूप से इस धारणा को प्रभावित करता है कि महिलाएं तैनाती के लिए कम उपयुक्त हैं। इसके विपरीत, पुरुषों को अक्सर किसी भी समय तैनाती के लिए जैविक और सामाजिक रूप से तैयार माना जाता है। यह विश्वास पौरुषत्व की संस्थागत धारणाओं को मजबूत करता है जो व्यावसायिक क्षमता को भावनात्मक लचीलेपन, शारीरिक सहनशक्ति और देखभाल की जिम्मेदारियों की कमी से जोड़ती हैं।<sup>14</sup> एक पुरुष सैन्य अधिकारी ने साझा किया कि पूर्व-तैनाती साक्षात्कारों के दौरान, कुछ माताओं से पूछताछ की जाती है,

'क्या आपको अपने बच्चों की याद नहीं आएगी?' या 'आपके बच्चे कैसे प्रतिक्रिया देंगे?'...जो सवाल वे जरूरी नहीं कि एक पिता से पूछें।

<sup>12</sup> लोवे एल (2026) 'शांति स्थापना की अनदेखी चुनौती: पारिवारिक अलगाव' ऑस्ट्रेलियन इंस्टीट्यूट ऑफ इंटरनेशनल अफेयर्स, 2026.

<https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/the-overlooked-challenge-of-peacekeeping-family-separation/>.

<sup>13</sup> होवार्ड जेडब्ल्यू और प्रिविडेरा एलसी (2006) 'लिंगाधारित राष्ट्रवाद: सैन्यवाद, पितृसत्ता और आदर्श सैनिक का एक समालोचनात्मक विश्लेषण' टेक्सास स्पीच कम्युनिकेशन जर्नल, 30, संख्या 2, 134-45.

<sup>14</sup> करिम एस., बीअर्ड्सले के., ओल्सन एल., और गिजेलिस टीएल. (2015) 'लेडीज लास्ट: शांति स्थापना और लैंगिक संरक्षण 1'. लिंग, शांति और सुरक्षा: संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषद प्रस्ताव 1325 का कार्यान्वयन. राउटलेज, लंदन.

इस तरह के प्रश्न तैनाती की तैयारी कर रही महिलाओं के लिए तनाव का कारण बन सकते हैं और महिला शांति सैनिकों के लिए सहायता सेवाओं के निर्माण को प्रेरित कर सकते हैं। हालांकि, पुरुषों की देखभाल की जिम्मेदारियों को मान्यता न देने के कारण पुरुष शांति सैनिकों के लिए सहायता संरचनाओं का अभाव होता है।

क्षेत्र अनुसंधान के दौरान साक्षात्कार किए गए कई शांति सैनिकों ने सुरक्षा संस्थानों के भीतर इस गतिशीलता को "सांस्कृतिक पूर्वाग्रह" या "सांस्कृतिक पिछड़ापन" के रूप में वर्णित किया। माता-पिता की छुट्टी की नीतियां औपचारिक रूप से मौजूद हो सकती हैं, लेकिन संगठनात्मक संस्कृति अक्सर देखभाल को एक साझा जिम्मेदारी के बजाय मातृत्व की जिम्मेदारी के रूप में पेश करती है। परिणामस्वरूप, पुरुष इस डर से माता-पिता या देखभालकर्ता की छुट्टी लेने में हिचकिचा सकते हैं कि ऐसा करने से उनकी प्रतिबद्धता में कमी या परिचालन में अविश्वसनीयता का संकेत मिलेगा। एक ब्रिटिश अधिकारी ने हर चीज से ऊपर कर्तव्य को प्राथमिकता देने की अपेक्षा पर विचार करते हुए कहा कि बार-बार तैनाती के कारण अक्सर पारिवारिक जीवन से पहले पेशेवर दायित्वों को रखना पड़ता था:

*इतनी सारी तैनातियाँ हुई हैं, और मुझे हमेशा अपनी नौकरी को पहले रखना पड़ा है। और मुझे लगता है कि इसने मेरे करियर की तुलना में मेरे परिवार पर अधिक प्रभाव डाला... अगर मुझे अभियानों के लिए सक्रिय किया जाता, तो वहाँ कोई भी ऐसा तरीका नहीं था जिससे मैं मना कर सकूँ, जब तक कि यह एक आधिकारिक J-1<sup>15</sup> श्रृंखला के माध्यम से न हो और मेरे तैनात न हो पाने का कोई वास्तविक अच्छा कारण न हो।*

ऐसी धारणा तैनाती के निर्णयों और मिशन के माहौल में रोजमर्रा के खेवों को आकार देती है। मिशन क्षेत्रों में, यह माना जाता है कि पुरुष जोखिम, आघात और असुविधा को सहन करते हैं, जैसा कि दूरदराज के इलाकों में आवास की स्थिति पर चर्चा करते हुए MINUSCA के एक इंजीनियर ने कहा,

*मैं यहाँ और अधिक महिलाओं को कैसे ला सकता हूँ? उन्हें कहाँ रखूँ? इसलिए, पुरुषों को तैनात करना आसान है। आवास को लेकर कोई तनाव नहीं होता।*

महिलाओं को मुख्यतः मातृत्व के परिप्रेक्ष्य में देखा जाता है, जबकि पुरुषों को तैनाती के लिए अधिक उपयुक्त माना जाता है क्योंकि उन्हें कम घरेलू जिम्मेदारियों वाला समझा जाता है। UNMISS में एक शांतिरक्षक ने इस तनाव को संक्षेप में इस प्रकार व्यक्त किया:

*हाँ, महिलाओं को अभी भी सबसे पहले और सबसे महत्वपूर्ण रूप से माँ के रूप में देखा जाता है... आप जानते हैं, मैंने अपने पूरे जीवन में कभी किसी को यह कहते नहीं सुना कि 'वह एक पिता है'। मैं उसे आगे नहीं भेजूँगा, क्योंकि वह मारा जा सकता है।*

हालांकि, क्षेत्रीय अनुसंधान से प्राप्त साक्ष्य इन धारणाओं को चुनौती देते हैं। वैश्विक सर्वेक्षण में, 29 प्रतिशत उत्तरदाता पुरुष थे, और उनमें से 81 प्रतिशत ने देखभाल की जिम्मेदारियों का निर्वहन करने की सूचना दी। साक्षात्कारों से यह भी पता चला कि कई पुरुष शांति सैनिक अपने परिवारों का विभिन्न तरीकों से समर्थन करते हैं, जिसमें वित्तीय सहायता प्रदान करना, भावनात्मक देखभाल करना, और घरेलू कल्याण के बारे में निर्णय लेना

<sup>15</sup> ब्रिटिश सेना में, J1 उस स्टाफ शाखा को संदर्भित करता है जो कार्मिक और मानव शक्ति के लिए जिम्मेदार है।

शामिल है। कई लोगों ने प्राथमिक और कभी-कभी एकमात्र देखभाल करने वाले होने के बारे में भी बात की। हालांकि, इन जिम्मेदारियों का वर्णन अक्सर पुरुष स्वयं इस तरह से करते हैं जो प्रमुख लिंग संबंधी अपेक्षाओं के अनुरूप हो, जिसमें देखभाल की भूमिकाओं की तुलना में वित्तीय प्रावधान पर अधिक जोर दिया जाता है।

पुरुषों की देखभाल की वास्तविकताओं की संस्थागत उपेक्षा के व्यापक निहितार्थ हैं। जब पुरुषों की कमजोरियों और पारिवारिक जिम्मेदारियों को मान्यता नहीं दी जाती है, तो यह आदर्श सैनिक संस्कृतियों को मजबूत करता है, जो मर्दाना बलिदान और भावनात्मक अलगाव को बढ़ावा देती हैं। समय के साथ, ये गतिशीलताएं पोस्ट-ट्रॉमैटिक स्ट्रेस डिसऑर्डर, बर्नआउट, कम मनोबल और कम परिचालन प्रभावशीलता का कारण बन सकती हैं। इसके अलावा, जब लैंगिक नीतियां सभी कर्मचारियों के व्यापक लैंगिक अनुभवों को पहचाने बिना केवल महिलाओं की जरूरतों पर ध्यान केंद्रित करती हैं, तो वे नाराज़गी या प्रतिक्रिया पैदा कर सकती हैं, जो अंततः लैंगिक मुख्यधारा के लक्ष्यों को ही कमजोर करती है। इसलिए, यह केवल व्यापक कर्मचारियों की भलाई के लिए ही नहीं, बल्कि शांति स्थापना अभियानों के भीतर लैंगिक सुधारों की विश्वसनीयता और स्थायित्व को बढ़ाने के लिए भी महत्वपूर्ण है।

## सिफारिशें

यह संक्षिप्त विवरण दर्शाता है कि कई सदस्य देशों और संयुक्त राष्ट्र ने इस बात पर पुनर्विचार करना शुरू कर दिया है कि सुरक्षा संस्थानों और मिशन के वातावरण में लैंगिक मुख्यधारा को कैसे लागू किया जाता है। इस संक्षिप्त विवरण में पहचानी गई कमियों, विशेष रूप से पुरुषों की देखभाल की जिम्मेदारियों और कल्याण की अदृश्यता को दूर करने के लिए, लैंगिक मुख्यधारा को महिलाओं के प्रतिनिधित्व पर संकीर्ण ध्यान से परे विकसित होना चाहिए। इसके बजाय, इसे एक अधिक समावेशी और मानव-केंद्रित दृष्टिकोण अपनाना चाहिए जो शांति स्थापना अभियानों में सेवारत सभी कर्मियों को प्रभावित करने वाली लैंगिक वास्तविकताओं को पहचानता है।

### 1. लिंग मुख्यधारा को अपनाने के लिए एक परिवर्तनकारी दृष्टिकोण अपनाएँ।

लिंग मुख्यधारा की रणनीतियों को "लिंग" को केवल महिलाओं के साथ समान करने से आगे बढ़ना चाहिए। एक परिवर्तनकारी दृष्टिकोण को एक साथ महिलाओं के पितृसत्तात्मक बहिष्कार और पुरुषों पर थोपी गई पितृसत्तात्मक अपेक्षाओं को चुनौती देनी चाहिए, विशेष रूप से यह अपेक्षा कि पुरुषों को हमेशा उपलब्ध, लचीला और देखभाल की जिम्मेदारियों से अलग रहना चाहिए। इसलिए नीतियों को शांति स्थापना संस्थानों के भीतर कर्मियों की विविध देखभाल जिम्मेदारियों को स्पष्ट रूप से पहचानना चाहिए, क्योंकि लिंग संबंधी मानदंड अनुभवों, कमजोरियों और जिम्मेदारियों को आकार देते हैं।

### 2. लिंगों के पार देखभाल की जिम्मेदारियों को सामान्य बनाना

संस्थागत नीतियों को सभी कर्मचारियों, विशेष रूप से पुरुषों द्वारा पितृत्व अवकाश और देखभाल करने वालों की छुट्टी की मान्यता और उपयोग को सक्रिय रूप से बढ़ावा देना चाहिए। पितृत्व अवकाश और देखभाल की भूमिकाओं को सामान्य बनाना कलंक को कम कर सकता है और इस विचार से संगठनात्मक संस्कृति को बदलने में मदद कर सकता है कि देखभाल करना केवल महिला की जिम्मेदारी है। इससे महिलाओं के करियर और पुरुषों

की भलाई को लाभ हो सकता है। स्पष्ट मार्गदर्शन, नेतृत्व का समर्थन और खुली बातचीत यह सुनिश्चित करने के लिए महत्वपूर्ण हैं कि कर्मचारी पेशेवर परिणामों के डर के बिना इन नीतियों का लाभ उठा सकें।

### 3. लैंगिक नीति ढाँचों में कल्याण और कार्य-जीवन संतुलन को एकीकृत करें।

लैंगिक नीतियों में शांति स्थापना कर्मियों की भलाई पर एक व्यवस्थित ध्यान शामिल होना चाहिए, जिसमें मानसिक स्वास्थ्य, आघात के संपर्क, और परिवारों से लंबे समय तक दूर रहने के कारण होने वाले तनाव को संबोधित करना शामिल है। यह संगठनात्मक देखभाल के कर्तव्य के साथ-साथ एक रणनीतिक आवश्यकता भी है, जो भलाई, प्रदर्शन और परिणामों के बीच संबंध को स्वीकार करती है। केवल प्रतिनिधित्व ही नहीं, बल्कि कार्मिकों की जरूरतों पर लिंग-आधारित विभेदित डेटा एकत्र करना, संगठनों को यह बेहतर ढंग से समझने में मदद कर सकता है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ, तनाव और तैनाती के पैटर्न (जैसे तैनाती की आवृत्ति और अवधि, और तैनाती के बीच का समय) पुरुषों और महिलाओं दोनों को कैसे प्रभावित करते हैं। यह साक्ष्य अधिक उत्तरदायी और सहायक कार्मिक नीतियों के साथ-साथ अधिक व्यापक मानसिक स्वास्थ्य और मनोवैज्ञानिक सहायता के विकास में मार्गदर्शन कर सकता है।

### 4. समावेशी लिंग विश्लेषण पर नेतृत्व प्रशिक्षण को मजबूत करें

वरिष्ठ नेतृत्व और मिशन प्रबंधन को महिलाओं पर केंद्रित पहलों से परे लिंग की समझ को व्यापक बनाने के लिए निरंतर प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है। संगठन की संस्कृति को आकार देने और नीति को लागू करने में नेताओं की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। प्रशिक्षण को उन्हें तैनाती प्रथाओं, कल्याण नीतियों और संस्थागत अपेक्षाओं में लिंग-आधारित धारणाओं को पहचानने में सक्षम बनाना चाहिए, यह सुनिश्चित करते हुए कि लिंग समावेशन पूरी कार्यबल की वास्तविकताओं को दर्शाता है।

शांति स्थापना में लैंगिक समावेशन कोई शून्य-योग का अभ्यास नहीं है। जब पुरुषों के लैंगिक अनुभवों और कमजोरियों को अनदेखा किया जाता है, तो लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के प्रयास मजबूत होने के बजाय कमजोर हो जाते हैं। इन अंध बिंदुओं को संबोधित करने से संस्थागत वैधता, कर्मियों की भलाई, परिचालन प्रभावशीलता और लैंगिक सुधारों की विश्वसनीयता बढ़ सकती है। प्रोत्साहक उदाहरण पहले से ही मौजूद हैं। उदाहरण के लिए, घाना सशस्त्र बलों में, लिंग फोकल पर्सन में पुरुष और महिला अधिकारी दोनों शामिल हैं, जो इस बात का संकेत देता है कि लिंग संबंधी जिम्मेदारी पूरे संस्थान में साझा की जाती है। इसी तरह, साइप्रस में संयुक्त राष्ट्र शांति सेना में, मिशन मनोरंजन केंद्र जैसी कल्याणकारी पहलें तैनात कर्मियों को अपने परिवारों के साथ सार्थक संबंध बनाए रखने की अनुमति देती हैं, जिसमें तैनाती के दौरान बच्चों के साथ वर्चुअल बातचीत करना भी शामिल है।

इस तरह की पहलें यह दर्शाती हैं कि लैंगिक मुख्यधारा को अपनाने के लिए अधिक समावेशी दृष्टिकोण व्यावहारिक और प्राप्त करने योग्य दोनों हैं। देखभाल, भेद्यता और कल्याण को लिंग-आधारित अपवादों के बजाय साझा मानवीय वास्तविकताओं के रूप में पहचानकर, सुरक्षा संस्थान अपनी कार्मिक नीतियों और वैश्विक शांति अभियानों में समान भागीदारी की अपनी प्रतिबद्धता, दोनों को मजबूत कर सकते हैं।

