सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं के हाशिए पर आने का एक प्रमुख कारण के रूप में देखभाल की जिम्मेदारियाँ

नीति संक्षिप्त

डॉ. एलीनॉर गॉर्डन

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'* नामक शोध परियोजना के निष्कर्षों पर आधारित है।[i] यह शोध शांति सैनिकों और अन्य वर्दीधारी कर्मियों, साथ ही शांति अभियानों में लगे या उससे प्रभावित नागरिकों के साथ किए गए साक्षात्कारों और एक वैश्विक सर्वेक्षण पर आधारित 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।

साक्षात्कार ऑनलाइन और सात देशों के स्थलों पर आयोजित किए गए: 3 x सैनिक और पुलिस योगदानकर्ता देश (T/PCCs - यूनाइटेड किंगडम, भारत और इंडोनेशिया); 3 x संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों – दक्षिण सूडान गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र मिशन (UNMISS), मध्य अफ्रीकी गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र बहुआयामी एकीकृत स्थिरीकरण मिशन (MINUSCA) और कांगो लोकतांत्रिक गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र संगठन स्थिरीकरण मिशन (MONUSCO); संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय (न्यूयॉर्क)।

देखभाल की जिम्मेदारियाँ — मुख्य रूप से बच्चों के लिए, लेकिन बुजुर्ग या अस्वस्थ परिवार के सदस्यों के लिए भी — सशस्त्र बलों, पुलिस और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी के लिए सबसे महत्वपूर्ण लेकिन सबसे कम संबोधित बाधाओं में से एक हैं। यह नीति संक्षिप्त विवरण बताता है कि कैसे अनिश्चित देखभाल कार्य की अत्यधिक लिंग-आधारित प्रकृति भर्ती, प्रतिधारण, प्रशिक्षण, तैनाती और करियर प्रगति में महिलाओं के लिए लगातार बढ़ते हुए नुकसान पैदा करती है। ये प्रभाव केवल व्यक्तिगत कर्मियों को ही नुकसान नहीं पहुंचाते हैं; बल्कि संगठनात्मक तैयारी, प्रदर्शन और क्षमता के साथ-साथ मिशन के परिणामों पर भी महत्वपूर्ण और सीधे प्रभाव पड़ते हैं।

देखभाल संबंधी 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 पहनने, नहाने या खाने में मदद करना, शामिल हो सकता है। 'केयर वर्क' - या 'अनपेड केयर वर्क' - शब्द का उपयोग अक्सर इन गतिविधियों को संदर्भित करने के लिए किया जाता है और यह इस तर्क को बल देता है कि केयर वर्क केवल "मदद" नहीं बल्कि श्रम है।

समस्या: देखभाल की जिम्मेदारियाँ एक संरचनात्मक बाधा के रूप में

देखभाल की जिम्मेदारियाँ सुरक्षा करियर के हर चरण को प्रभावित करती हैं — इस क्षेत्र में प्रवेश करने से लेकर नेतृत्व पदों तक पहुँचने तक। चूँकि बिना वेतन वाले देखभाल कार्य का अधिकांश भाग महिलाओं द्वारा किया जाता है, और क्योंकि महिलाओं से सामाजिक रूप से प्राथमिक देखभालकर्ता की भूमिका निभाने की अपेक्षा की जाती है, इसलिए इसके प्रभाव गहराई से लिंग-आधारित होते हैं।[ii] ये प्रभाव मुख्य रूप से तीन परस्पर जुड़े कारकों से उत्पन्न होते हैं:

- **व्यावहारिक बाधाएँ** — देखभाल की जिम्मेदारियाँ समय, लचीलेपन और यात्रा या स्थानांतरण करने की क्षमता को सीमित करती हैं, जो सभी सैन्य और पुलिस करियर की मूलभूत आवश्यकताएँ हैं।
- **सीमित संस्थागत समर्थन** — संगठनात्मक नीतियां, नेतृत्व की प्रथाएं, और पारिवारिक समर्थन संरचनाएं अक्सर अपर्याप्त या ठीक से संप्रेषित नहीं होती हैं।
- **लिंग और मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह** — माताओं की क्षमताओं, प्रतिबद्धता और उपयुक्त भूमिकाओं के बारे में गहरी धारणाएँ महिलाओं के अवसरों को कमजोर करती हैं, भले ही भेदभाव को रोकने के लिए औपचारिक नीतियाँ मौजूद हों।

ये चुनौतियाँ सशस्त्र बलों और पुलिस में महिलाओं की भर्ती, उन्हें बनाए रखने, पदोन्नति और प्रशिक्षण तथा तैनाती के अवसरों तक उनकी पहुँच पर नकारात्मक प्रभाव डालती हैं।

इसके बाद, देखभाल की जिम्मेदारियाँ सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी के लिए सबसे लगातार, संरचनात्मक बाधाओं में से एक हैं। वे यह आकार देती हैं कि कौन तैनात हो सकता है, कौन प्रगति कर सकता है, और कौन वर्दी में बना रहता है।

प्रभाव

भर्ती और प्रतिधारण – महिलाओं को दूर करना

देखभाल की जिम्मेदारियाँ महिलाओं के सुरक्षा क्षेत्र छोड़ने का एक प्रमुख कारण हैं। 199 सर्वेक्षण प्रतिभागियों में से, 43% ने कहा कि उन्होंने देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण सेवा छोड़ दी थी, अपनी नौकरी बदल ली थी, ऐसा करने पर विचार किया था, या दूसरों ने उन्हें ऐसा करने का सुझाव दिया था। महिलाएँ असमान रूप से प्रभावित थीं: पुरुषों के 34% की तुलना में 45% महिलाएँ।

कर्मचारियों ने देखभाल की मांगों के कारण अपने करियर को "पूरी तरह से बदलते हुए" बताया। अधिकांश लोग ऐसे कर्मचारियों को जानते थे जिन्होंने देखभाल की जिम्मेदारियों और अपने पेशेवर काम को संभालने की चुनौतियों के कारण सेवा छोड़ दी थी, जिसके लिए अक्सर लंबे घंटे, निरंतर उपलब्धता और कम समय में लंबे समय तक स्थानांतरित होने या यात्रा करने की क्षमता की आवश्यकता होती थी।

... सांस्कृतिक रूप से, महिलाओं से घर पर रहने, देखभाल करने और सभी घरेलू काम करने की उम्मीद की जाती है और पुरुषों से बाहर जाकर कठिन काम करने की उम्मीद की जाती है। इसलिए, आप पाते हैं कि भर्ती से ही, इन सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में महिलाओं का प्रतिनिधित्व बहुत कम है... [और] परिणामस्वरूप इन अभियानों में महिलाओं की भागीदारी कम दिखाई देती है (020724UNMISS M_POL)।

मेरे कई सहयोगी हैं जिन्होंने पूर्णकालिक सेवा से अंशकालिक सेवा में बदलाव किया है, ताकि वे पालन-पोषण की जिम्मेदारियों में अधिक प्रयास कर सकें... मेरे कई साथी हैं जिन्हें सेवा में ब्रेक लेना पड़ा है (पुरुष सैन्य शांतिरक्षक के साथ साक्षात्कार, यूएनएमआईएसएस, 05/07/2024)।

प्रशिक्षण: करियर पर पड़ने वाले परिणामों के साथ छूटे हुए अवसर

सर्वेक्षण में उत्तर देने वालों में से 36% ने बताया कि देखभाल की जिम्मेदारियों ने उनके प्रशिक्षण के अवसरों को प्रभावित किया है। ये बाधाएँ व्यावहारिक और सांस्कृतिक दोनों हैं। आवासीय प्रशिक्षण, दूरस्थ पाठ्यक्रम, और शाम या सप्ताहांत में आयोजित कार्यक्रम उन लोगों को बाहर रखते हैं जिनकी प्राथमिक देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं, जब तक कि वैकल्पिक देखभाल की व्यवस्था — और उन्हें वित्तपोषित करने के लिए संसाधन — उपलब्ध न हों। मातृत्व पक्षपात जैसी सांस्कृतिक बाधाएँ भी एक भूमिका निभा सकती हैं। उदाहरण के लिए, देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को आवेदन करने से हतोत्साहित किया जा सकता है, यह मान लिया जाता है कि वे अनुपलब्ध हैं, या उन्हें ऐसे पदों पर रखा जा सकता है जिनके लिए उन्नत या विशेष प्रशिक्षण की आवश्यकता नहीं होती है और इसलिए वे प्रशिक्षण के अवसरों से चूक जाती हैं। प्रशिक्षण तक सीमित पहुंच तैनाती के लिए पात्रता और करियर प्रगति के अवसरों को सीमित कर सकती है। महत्वपूर्ण देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के पास पदोन्नति के लिए अनिवार्य पाठ्यक्रमों में भाग लेने या उनका अध्ययन करने का समय होने की संभावना भी कम होती है।

...उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण...इस बात की संभावना है कि कुछ...[इस क्षेत्र में] अपने करियर के लक्ष्यों को प्राप्त करने में अपनी पूरी क्षमता तक नहीं पहुँच पाएंगे (पुरुष पुलिस शांति सैनिक के साथ साक्षात्कार, यूएनएमआईएसएस, 02/07/2024)।

तैनाती: सबसे तीव्र बाधा

संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनाती वह क्षेत्र है जहाँ देखभाल की जिम्मेदारियाँ सबसे गंभीर बाधाएँ पैदा करती हैं। सर्वेक्षण में उत्तर देने वालों में से, 39% महिलाओं ने कहा कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों ने उनकी तैनाती के अवसरों को प्रभावित किया था। कई लोगों के लिए, तैनाती को प्राथमिक देखभाल के साथ असंगत माना जाता था: "मैंने कभी भी शांति स्थापना अभियान के लिए आवेदन नहीं किया था... एक बार जब मेरे बच्चे हुए, तो मैंने नहीं सोचा कि यह वास्तव में संभव था।" (ऑस्ट्रेलियाई महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 12/04/2024)। कई महिलाएँ तब तक तैनात नहीं हो पातीं, जब तक कि उनके पास पर्याप्त समर्थन न हो, जिसमें एक सहयोगी साथी और विस्तारित परिवार शामिल हैं। जब वे तैनात होती हैं, तो उन्हें अक्सर देखभाल की अतिरिक्त लागतों के कारण वित्तीय तनाव, और परिवार से अलगाव के मनोवैज्ञानिक तनाव का सामना करना पड़ता है (यह केवल महिलाओं तक ही सीमित नहीं है)। यहाँ, आर एंड आर (आराम और पुनर्स्थापन) के दौरान घर जाने की यात्रा के बिना लंबी तैनाती (उदाहरण के लिए 12 महीने), पालन-पोषण की लागतों के साथ-साथ इन कठिनाइयों को और बढ़ा देती है।

तैनाती प्रक्रियाएँ भी अक्सर मातृ पक्षपात से प्रभावित होती हैं। तैनाती साक्षात्कारों के दौरान माताओं से बच्चों की देखभाल की व्यवस्था और अपने बच्चों से अलग होने पर उनकी स्थिति से निपटने की क्षमता के बारे में घुसपैठ वाले प्रश्न पूछे जा सकते हैं।

... मुख्य साक्षात्कार में, मुझसे बहुत सारे सवाल पूछे गए कि मैं अपने बच्चों के बिना इस लंबे समय को कैसे संभालूँगी, खासकर इसलिए क्योंकि मैं एक अकेली माँ हूँ। क्या इसका असर मेरे काम, मेरी मानसिक और शारीरिक स्थिति पर पड़ेगा...? तो, मुझे नहीं लगता कि यह उचित है, क्योंकि हर माँ, हर पिता, हर व्यक्ति अपने करियर के लिए कुछ करना चाहता है (महिला सैन्य शांति सैनिक के साथ साक्षात्कार, MINUSCA 22/10/2024)

कुछ मामलों में, माताओं को तैनात न करने के निर्णय उनकी ओर से लिए जाते हैं क्योंकि यह माना जाता है कि वे अपने बच्चों को नहीं छोड़ना चाहेंगी - या नहीं छोड़नी चाहिए: "यह उनसे यह पूछना भी नहीं है कि क्या वे तैनात होना चाहेंगी — यह उनकी ओर से एक धारणा और निर्णय लेना है" (संयुक्त राष्ट्र के कर्मचारी सदस्य के साथ साक्षात्कार, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय न्यूयॉर्क, 25/10/2024)। ये धारणाएँ अक्सर बिना बच्चों वाली महिलाओं पर भी लागू की जाती हैं, इस अपेक्षा के आधार पर कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं, या होंगी। इसके विपरीत, पुरुषों की देखभाल की भूमिकाओं को अक्सर अनदेखा कर दिया जाता है या परिचालन संबंधी निर्णय लेने में अप्रासंगिक माना जाता है।

... आपको विदेश में अवसर नहीं मिलते, क्योंकि आपकी देखभाल की ज़िम्मेदारियाँ होती हैं या कोई आपको देखभाल की ज़िम्मेदारियाँ रखने वाली समझता है। अब, चाहे आप पर हों या न हों, वह बात अप्रासंगिक है। बस बात यह है कि वे आपको इसी तरह देखते हैं और एक महिला होने के कारण संगठन में आपका मूल्य बहुत सीमित हो जाता है। (महिला सैन्य शांतिरक्षक के साथ साक्षात्कार, यूएनएमआईएसएस, 24/6/2024)

कुछ टी/पीसीसी में, जब तक उनके बच्चे दो साल से कम उम्र के हैं, तब तक महिलाएं तैनात नहीं हो सकतीं। दूसरों में, महिलाओं को तैनात होने के लिए पति/पत्नी की अनुमति की आवश्यकता होती है। यहां तक कि जहां समान व्यवहार और अवसर की रक्षा के लिए औपचारिक नीतियां मौजूद हैं, वहां विवेक और पक्षपात परिणामों को प्रभावित कर सकते हैं।

भले ही उस परिणाम को रोकने के लिए औपचारिक नीतियां मौजूद हों, यह अनौपचारिक रूप से होता है... वहां बहुत सारे विवेकाधीन निर्णय लिए जाते हैं जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों, विशेष रूप से महिलाओं को, नुकसान पहुंचाते हैं। (कनाडाई सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 04/10/2024)

जब तैनात की जाती हैं, तो माताओं को सहकर्मियों और यहां तक कि अपने ही परिवारों और समुदायों से 'खराब माँ' और स्वार्थी होने के लिए निर्णय और कलंक का सामना करना पड़ सकता है, या उनकी तैनात होने की प्रेरणाओं पर सवाल उठाया जाता है। यह कलंक पेशेवर प्रतिष्ठा को नुकसान पहुँचाता है, व्यक्तिगत संकट पैदा करता है और पारिवारिक संबंधों में तनाव पैदा कर सकता है।

मुझे लगता है कि अगर महिलाएँ तैनाती के अवसरों का लाभ उठाती हैं और अपने बच्चों से दूर रहती हैं तो उनकी आलोचना की जाती है। क्योंकि मुझे लगता है कि किसी भी देश में सामाजिक मानदंड यह है कि माँ को अपने बच्चों के साथ घर पर रहना चाहिए। इसलिए, ऐसा लगता है कि लोग सोचते हैं कि जो महिलाएँ इन अवसरों का लाभ उठाती हैं, वे स्वार्थी हैं (महिला सैन्य शांतिरक्षक, MINUSCA के साथ साक्षात्कार, 22/10/2024)।

..., तैनाती के कई अवसर दूसरे लोगों को दे दिए गए क्योंकि उन्हें लगता था कि मुझे बच्चों के साथ घर पर रहना चाहिए। मुझे लगता है कि उन्होंने मेरे पति को अधिक अवसर दिए हैं क्योंकि सेना का मानना है कि बच्चे सिर्फ अपनी माँ के साथ भी ठीक रहेंगे (महिला शांति सैनिक, MINUSCA के साथ साक्षात्कार, 22/10/2024)।

कैरियर प्रगति: एक संचयी दंड

छूटी हुई ट्रेनिंग, छोड़ी गई तैनाती और देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण काम से दूर बिताए गए समय का संचयी प्रभाव अक्सर करियर प्रगति पर महत्वपूर्ण दंड के रूप में जुड़ जाता है। यहाँ तक कि जहाँ तैनाती स्वतः पदोन्नति का कारण नहीं बनती, वे कर्मियों को अनुभव, कौशल और ज्ञान से लैस कर सकती हैं जो "निश्चित रूप से आपके करियर को मजबूत करता है और आपको उस व्यक्ति पर बढ़त देता है जिसे शायद वह अवसर नहीं मिला" (पुरुष सैन्य शांतिरक्षक के साथ साक्षात्कार, यूएनएमआईएसएस, 04/09/2024)।

जहाँ कर्मचारी देखभाल के लिए समय पर काम से जाते हैं, तो उन्हें पदोन्नति के लिए उन सहकर्मियों के पक्ष में अनदेखा किया जा सकता है जो हमेशा उपलब्ध रहते हैं। देखभाल के कारण करियर में रुकावटें - उदाहरण के लिए, मातृत्व अवकाश - करियर की प्रगति को बाधित और रोक सकती हैं, जिसमें कर्मचारियों के काम पर लौटने पर होने वाला स्पष्ट भेदभाव भी शामिल है। देखभाल के काम की लिंग-आधारित प्रकृति के कारण ये प्रभाव महिलाओं द्वारा सबसे तीव्र रूप से महसूस किए जाते हैं। सर्वेक्षण में शामिल लगभग आधी महिलाओं (47%) ने बताया कि देखभाल की जिम्मेदारियों ने उनके करियर की प्रगति को नकारात्मक रूप से प्रभावित किया है।

मुझे बताया गया है कि मेरी मातृत्व अवकाश मुझे समान सेवा-वर्षों वाले मेरे समकक्षों से और भी पीछे कर देती है... मुझे कहा गया है कि अगर मुझे बच्चे चाहिए थे, तो मुझे कभी पुलिस अधिकारी नहीं बनना चाहिए था। (सर्वेक्षण उत्तरदाता)

महिलाओं पर देखभाल की जिम्मेदारियों का करियर पर प्रभाव सुरक्षा क्षेत्र में विशेष रूप से तीव्र है क्योंकि इसमें निरंतर उपलब्धता, सतत सेवा और उपस्थित रहने की अपेक्षाएं होती हैं। इस क्षेत्र में देखभाल की जिम्मेदारियों और काम को प्रबंधित करने की चुनौती, साथ ही मातृत्व के प्रति पूर्वाग्रह, के कारण महिलाएं कम परिचालन या फ्रंटलाइन भूमिकाओं को चुनने या उनमें आने के लिए मजबूर हो सकती हैं। यह महिलाओं के धीमी

दर से पदोन्नत होने, उन्हें नेतृत्व के कम अवसर मिलने, और प्रतिबद्धता कम होने की लगातार बनी रहने वाली धारणाओं का सामना करने में योगदान देता है। पारिवारिक जिम्मेदारियों के प्रबंधन की चुनौतियाँ, बदले में, नेतृत्व पदों पर महिलाओं के त्याग और कम प्रतिनिधित्व में योगदान करती हैं।

... पदोन्नति के अवसर अक्सर इस बात तक सीमित होते हैं कि आपने उचित समय पर उचित पाठ्यक्रम पूरे किए हैं या नहीं, बल्कि यह भी कि आपके पास उचित पूर्व अनुभव थे या नहीं? और यदि आप मुख्य देखभालकर्ता होने और बच्चों को स्कूल छोड़ने की ज़रूरत में व्यस्त थीं, तो आप निश्चित रूप से 24 घंटे की चौकीदारी संचालन की नौकरी नहीं कर सकती थीं (महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 29/04/2024)।

तो, अगर आपके पास कोई 20 साल का लड़का है जिसके कोई ज़िम्मेदारी नहीं है और वह बहुत उत्सुक है...[और] वह हर चीज़ के लिए स्वयंसेवा कर सकता है। वह हर चीज़ में शामिल हो सकता है। वह दिखने में बहुत अच्छा लगता है। लेकिन जब आपके पास तीन बच्चों वाली एक 43 वर्षीय महिला हो, जो जैसे ही छुट्टी का समय होता है और...[वे] बच्चों की देखभाल के लिए बाहर निकल जाती हैं – 'बच्चों को लाना है', 'मुझे रात का खाना बनाना है', 'घर साफ करना है', आप जानते हैं, ये सब काम। मैं उतनी सारी चीज़ों के लिए स्वयंसेवा नहीं कर सकती, इसलिए मैं अपने हालात की वजह से ही रैंकिंग में अपने आप नीचे चली जाती हूँ। (महिला सैन्य शांतिरक्षक, मोनुस्को के साथ साक्षात्कार, 28/10/2024)

व्यापक परिणाम

शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को कमजोर करना

देखभाल की जिम्मेदारियाँ सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं के अंडर-प्रतिनिधित्व का कारण बनती हैं और उन्हें तैनात होने के अवसरों से वंचित करती हैं। यह सीधे तौर पर शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को प्रभावित करता है। 31 दिसंबर 2025 तक, संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात वर्दीधारी कर्मियों में 10.08% महिलाएँ हैं। इसका महिलाओं - उनकी भलाई, सुरक्षा, करियर पर प्रभाव पड़ता है। इसका अभियानों - उनके कार्य संस्कृति, प्रथाओं और परिणामों पर भी प्रभाव पड़ता है। ऐसा इसलिए है क्योंकि यह:

- शान्तिरक्षकों की **विविधता को सीमित करता है**, जिससे विविध समूहों के साथ जुड़ने और उनमें विश्वास बनाने के प्रयासों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।
- बढ़ती जटिलता वाले खतरों से निपटने के लिए उपलब्ध **कौशल, क्षमता, अनुभव और ज्ञान को सीमित करता है**।
- **एक ऐसी कार्य संस्कृति को बनाए रखता है जो देखभाल**, जिसमें दूसरों की देखभाल और आत्म-देखभाल शामिल है, और देखभाल से जुड़ी क्षमताओं को **कम महत्व देती है**।

महिलाओं के लिए नेतृत्व पाइपलाइन को संकीर्ण करना

छूटे हुए प्रशिक्षण और तैनाती के अवसरों, लिंग और मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह, और संगठनात्मक समर्थन की कमी के कारण करियर प्रगति में आने वाली चुनौतियाँ नेतृत्व स्तरों पर महिलाओं की कम प्रतिनिधित्वता का कारण बनती हैं। कम प्रतिनिधित्वता इसलिए भी उत्पन्न होती है क्योंकि जब महिलाएं परिवार शुरू करती हैं तो वे इस क्षेत्र को छोड़ सकती हैं, आमतौर पर उस उम्र में जब वे मध्य रैंक में आगे बढ़ सकती थीं, या क्योंकि वे अंशकालिक या रिज़र्विस्ट भूमिकाओं में चली जाती हैं, या उन्हें गैर-ऑपरेशनल भूमिकाओं में अलग-थलग कर दिया जाता है जो उन्नति के कम अवसर प्रदान करती हैं। जैसा कि एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी ने कहा: "अक्सर जब महिलाओं के बच्चे होते हैं तो उनका करियर बस एक खड्डे में गिर जाता है।" (महिला नागरिक समाज प्रतिनिधि के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 26/03/2024)।

नेतृत्व के स्तर पर महिलाओं का अंडर-प्रतिनिधित्व केवल एक लैंगिक समानता का मुद्दा नहीं है — यह एक परिचालन संबंधी मुद्दा है। जब निर्णय लेने की प्रक्रिया से महिलाएं अनुपस्थित रहती हैं, तो दृष्टिकोणों की वह विविधता कम हो जाती है जो विश्लेषण, योजना और प्रभावित आबादी के साथ जुड़ाव को मजबूत करती है। इसके अलावा, जहां महिलाओं, विशेष रूप से देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं का नेतृत्व पदों पर कम प्रतिनिधित्व होता है, वहां यह संभावना कम होती है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों का बेहतर जवाब देने के लिए नीतियां, संरचनाएं और कार्य संस्कृति में महत्वपूर्ण बदलाव आएगा, जिससे महिलाओं के हाशिए पर रहने का दुष्चक्र बना रहता है।

... देखभाल करने वालों को नेतृत्व में लाने की क्षमता कठिन है, जब तक कि हम उन लोगों के लिए मुआवजा देना शुरू नहीं कर सकते जिन्हें अपने परिवार के साथ रहने के लिए कुछ समय के लिए पीछे हटना पड़ा है। (एक महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 29/04/2024)।

प्रदर्शन पर प्रभाव डालने वाली भलाई से समझौता

व्यक्तिगत कीमतें बहुत भारी होती हैं। देखभाल की जिम्मेदारियों वाली वर्दीधारी महिलाओं ने बार-बार "संघर्ष", "बलिदान", "पीड़ा", "दबाव" और "अपराधबोध" के बारे में बात की। कई लोगों ने थकान और आलोचना (एक 'खराब माँ' होने और सुरक्षा कार्य के लिए क्षमताओं और प्रतिबद्धता की कमी के कारण) झेलने का वर्णन किया। अन्य लोगों ने कथित मातृ पक्षपात की भरपाई के लिए अत्यधिक कड़ी मेहनत करने का वर्णन किया, जो पुराने तनाव और बर्नआउट में योगदान देता है। अन्य लोग टूटे हुए पारिवारिक संबंधों और बच्चों से लंबे समय तक दूर रहने के भावनात्मक बोझ के बारे में बात करते हैं। जब संगठन देखभाल से जुड़े मुद्दों पर ध्यान देते हैं — देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करते हैं और कर्मियों की भलाई के प्रति उत्तरदायी होते हैं — और जहाँ देखभाल को केवल एक व्यक्तिगत या निजी मामला नहीं माना जाता है, या इसे कमजोरी या ध्यान भटकाने वाला नहीं समझा जाता है, तो इन जोखिमों को कम किया जा सकता है। जहाँ संगठन ऐसा नहीं करते हैं, वहाँ कार्य संस्कृति, प्रदर्शन और तत्परता पर और भी प्रभाव पड़ते हैं।

ये प्रभाव केवल महिलाओं तक ही सीमित नहीं हैं। जब देखभाल की जिम्मेदारियों को संगठनात्मक मुद्दे के बजाय एक व्यक्तिगत समस्या माना जाता है, तो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले सभी कर्मचारी, जिनमें पुरुष भी शामिल हैं, लचीलेपन या सहायता मांगने से हतोत्साहित हो सकते हैं। यह समग्र कार्यबल की भलाई को नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है।

कैरियर और परिवार के बीच सीमित विकल्प

महिलाओं को व्यक्तिगत और व्यावसायिक तनाव का भी अनुभव हो सकता है जब उन्हें करियर प्रगति और देखभाल की जिम्मेदारियों के बीच चयन करने के लिए मजबूर महसूस होता है। कई लोगों के लिए, इसका परिणाम पदोन्नति या तैनाती में देरी करना, कम दिखाई देने वाली भूमिकाओं में जाना या पूरी तरह से इस क्षेत्र को छोड़ देना जैसे कठिन निर्णयों के रूप में होता है। दूसरों के लिए, देखभाल की जिम्मेदारियों और एक सुरक्षा करियर के बीच की कथित असंगति के कारण वे बिल्कुल भी बच्चे न करने का निर्णय लेते हैं। हालांकि कुछ इसे व्यक्तिगत पसंद के रूप में देखते हैं, लेकिन शोध से पता चलता है कि ऐसे निर्णय संस्थागत संरचनाओं, सांस्कृतिक अपेक्षाओं और पर्याप्त समर्थन की अनुपस्थिति से भारी रूप से प्रतिबंधित होते हैं।

मेरे करियर ने अब तक मुझे बच्चे पैदा करने की अनुमति नहीं दी है, जिसका मुझे अफ़सोस है... दुर्भाग्य से, इस क्षेत्र में काम करने की परिस्थितियाँ दोनों को एक साथ संभव नहीं बनाती हैं। संयुक्त राष्ट्र का कहना है कि वह शांति स्थापना अभियानों में अधिक महिलाओं को चाहता है, लेकिन इसे हकीकत में बदलने के लिए कुछ भी करता नहीं दिखता। (सर्वेक्षण उत्तरदाता)

क्या बदलने की ज़रूरत है: नीतिगत सिफ़ारिशें

सुरक्षा क्षेत्र में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के सामने आने वाली चुनौतियाँ निजी मामले नहीं हैं जिन्हें व्यक्तिगत महिलाएँ व्यक्तिगत बलिदान देकर हल कर सकती हैं। ये प्रणालीगत चुनौतियाँ हैं जिनके लिए प्रणालीगत प्रतिक्रियाओं की आवश्यकता है, जिनके परिणाम संगठनात्मक तैयारी, क्षमता के साथ-साथ व्यक्तिगत कल्याण और प्रदर्शन पर भी पड़ते हैं।

हमें यह सोचना होगा कि क्या पारिवारिक देखभाल के लिए जिम्मेदार कोई व्यक्ति वास्तव में निष्पक्ष रूप से भाग ले सकता है और संगठन में अपना सर्वश्रेष्ठ दे सकता है — या हमने एक ऐसी संरचना बनाई है जो सुविधाजनक तो है, लेकिन इसकी अनुमति नहीं देती।" (ऑस्ट्रेलियाई महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 29/04/2024)।

मानव संसाधन नीति को मजबूत करें

- मानकीकृत, परिवार-अनुकूल नीतियां लागू करें, जिसमें विश्वसनीय या सब्सिडी वाले व्यापक बाल-देखभाल की व्यवस्था और जहां परिचालन रूप से संभव हो, लचीली कार्य प्रथाएं शामिल हों।
- यह सुनिश्चित करने के लिए पदोन्नति मानदंडों और करियर पथों की समीक्षा करें कि वे देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के खिलाफ अप्रत्यक्ष रूप से भेदभाव न करें — जिसमें उन सख्त आयु सीमाओं और समयबद्ध करियर मील के पत्थरों पर पुनर्विचार करना शामिल है जो असमान रूप से महिलाओं को नुकसान पहुंचाते हैं।
- सुनिश्चित करें कि मातृत्व और पितृत्व अवकाश नीतियों के साथ किनारे करने के खिलाफ सुरक्षा उपाय हों, और अवकाश से लौटने वाले कर्मियों को प्रशिक्षण और पदोन्नति मार्गों तक पूरी पहुँच के साथ सार्थक भूमिकाओं में पुनः एकीकृत किया जाए।

कैरियर विकास और नेतृत्व पाइपलाइनों का समर्थन करें

- कैरियर ब्रेक को समायोजित करने के लिए कैरियर संरचनाओं को समायोजित करने पर विचार करें — जिसमें भर्ती आयु सीमा, पदोन्नति समय-सीमा, और सेवानिवृत्ति आयु शामिल हैं — जो महिलाओं को उनके बच्चे पैदा करने के वर्षों के दौरान असमान रूप से प्रभावित करते हैं।
- देखभाल की जिम्मेदारियों के तीव्र होने से पहले, महिलाओं के शुरुआती करियर विकास के लिए "फ्रंट-लोडिंग" (प्रारंभिक विकास) का पता लगाएँ, ताकि वे अपने करियर के शुरुआती पड़ावों में तेजी से आगे बढ़ सकें।
- यूएन शांति अभियानों सहित तैनाती के अवसरों का सेवाओं और रैंकों में व्यापक रूप से विज्ञापन करें, यह सुनिश्चित करते हुए कि महिलाओं को अपने पुरुष समकक्षों के समान जानकारी और प्रोत्साहन मिले।
- प्रशिक्षण का समय इस तरह निर्धारित करें कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी इसमें शामिल हो सकें – उदाहरण के लिए, ऑनलाइन प्रशिक्षण पर विचार करें या जहां आवासीय प्रशिक्षण से बचा नहीं जा सकता, वहां बाल देखभाल की सुविधाएं प्रदान करें।

तैनाती के दौरान समर्थन को मजबूत करें

- छोटे बच्चों वाले कर्मियों के लिए छोटी (6 महीने की) तैनाती अवधि की उपलब्धता का विस्तार करें, और यह सुनिश्चित करने के लिए सुरक्षा उपाय करें कि छोटी तैनाती चुनने पर करियर को कोई नुकसान न हो।
- तैनाती (और पोस्टिंग) के समय में पूर्वानुमान में सुधार करें और जहां संभव हो, कर्मियों को देखभाल की व्यवस्था की योजना बनाने की अनुमति देने के लिए पर्याप्त अग्रिम सूचना प्रदान करें।
- लंबी तैनाती के दौरान आर एंड आर (आराम और पुनर्भरण) के दौरान घर जाने की यात्रा का समर्थन करें, जिसमें पारिवारिक संबंध बनाए रखना और देखभाल करने वालों पर मनोवैज्ञानिक बोझ कम करना शामिल है।
- तैनात कर्मियों को अपने परिवारों के साथ संपर्क बनाए रखने में सक्षम बनाने के लिए सभी शांति अभियानों में विश्वसनीय इंटरनेट और संचार पहुँच को प्राथमिकता दें।
- परिनियोजन से पहले के प्रशिक्षण में देखभाल से संबंधित मुद्दों को शामिल करें, जिसमें परिनियोजन के दौरान तनाव या पारिवारिक अलगाव का प्रबंधन कैसे किया जाए, यह भी शामिल है।
- तैनाती पर कर्मियों के परिवारों का समर्थन करने वाली नीतियों और संरचनाओं की समीक्षा करें, जिसमें तैनाती के दौरान परिवारों की चिंता को कम करना भी शामिल है

पूर्वाग्रह को चुनौती दें

- कमांडरों और निर्णय-निर्माताओं के लिए मातृत्व पक्षपात और निर्णय-निर्माण पर इसके प्रभाव, जिसमें तैनाती और पदोन्नति शामिल हैं, पर लक्षित प्रशिक्षण विकसित और प्रदान करें।
- देखभाल को एक साझा जिम्मेदारी के रूप में पुनःपरिभाषित करें: देखभाल करने वालों का समर्थन करने वाली नीतियां केवल महिलाओं तक सीमित न हों, बल्कि सभी कर्मियों को लक्षित करें, ताकि यह धारणा मजबूत न हो कि देखभाल केवल महिलाओं का काम है।
- सुनिश्चित करें कि तैनाती और करियर के अवसरों के बारे में निर्णय पारदर्शी रूप से और संबंधित व्यक्तियों के परामर्श से लिए जाएँ — कभी भी उनकी पसंद या क्षमताओं के बारे में धारणाओं के आधार पर उनकी ओर से नहीं।
- सुनिश्चित करें कि आचार संहिताओं में स्पष्ट रूप से लिंग और अभिभावकीय स्थिति या अन्य देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों के आधार पर भेदभाव के प्रति असहिष्णुता का उल्लेख हो, इस बात को व्यापक रूप से प्रचारित करें और अनुपालन न करने पर उपाय करें।

---

[i] 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.

[ii] यूएन वीमेन और आर्थिक एवं सामाजिक मामलों के विभाग (2025) *सतत विकास लक्ष्यों पर प्रगति: लिंग स्नैपशॉट 2025।* न्यूयॉर्क: यूएन विमेन और आर्थिक एवं सामाजिक मामलों का विभाग। https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2025-en.pdf।