शान्ति स्थापना में महिलाओं की भागीदारी के लाभ और बाधाएँ

नीति संक्षिप्त

प्रोफेसर कैटरीना ली-कू

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।[1]

हाल के दशकों में संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की वर्दीधारी भागीदारी की दर में सुधार हुआ है और संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषद संकल्प 1325 (महिलाएं, शांति और सुरक्षा पर) को अपनाने के बाद से इसमें और वृद्धि हुई है। वर्तमान में, महिलाएं सभी वर्दीधारी संयुक्त राष्ट्र शांति सैनिकों का लगभग दस प्रतिशत हिस्सा हैं, जबकि 1990 के दशक के मध्य में यह केवल एक प्रतिशत था।

यह नीति संक्षिप्त विवरण शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी के कथित लाभों और बाधाओं पर विचार करता है, जैसा कि शांति सैनिकों द्वारा स्वयं वर्णित किया गया है। यह 553 शोध प्रतिभागियों के विचारों की जांच करता है, जिसमें वर्दीधारी (पुलिस और सैन्य) कर्मी, संयुक्त राष्ट्र के नेता और नागरिक समाज शामिल हैं। विशेष रूप से, यह तीन मौजूदा संयुक्त राष्ट्र मिशनों (यूएनएमआईएसएस, मिनुस्का, मोनुस्को), तीन महत्वपूर्ण सैनिक योगदान देने वाले देशों (भारत, इंडोनेशिया और यूके) और न्यूयॉर्क में संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय में तैनात कर्मियों के साथ की गई साक्षात्कारों पर आधारित है।

यह शोध शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी के लाभों के संबंध में मौजूदा शोध को पुष्ट करता है, लेकिन प्रगति को कमजोर करने वाले निरंतर मानदंडात्मक और संस्थागत बाधाओं की पहचान भी करता है।

मुख्य निष्कर्ष

- उत्तरदाता भारी बहुमत से सहमत हैं कि शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी महत्वपूर्ण लाभ प्रदान करती है (तालिका 1)। इन लाभों का वर्णन तीन तरीकों से किया गया है:
    1. पुरुषों की तरह, महिलाएँ भी शांति अभियान में कुशल सेवा प्रदान कर सकती हैं और उनके शामिल होने से संभावित आवेदकों का दायरा बढ़ जाता है
    2. महिलाओं की लैंगिक पहचान — और उनसे जुड़े लैंगिक मानदंड — शांति अभियानों को अनूठे लाभ प्रदान कर सकते हैं, विशेष रूप से जब नागरिक समुदायों के साथ जुड़ाव हो
    3. महिलाओं के लिंग-आधारित जीवन अनुभव (देखभाल, सामाजिक सहभागिता, और करियर, आदि के संदर्भ में) शांति अभियानों को कौशल और ज्ञान के मामले में एक उपयोगी विविधता प्रदान कर सकते हैं।

[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.

- प्रत्युत्तरदाताओं ने इस बात पर भी सहमति व्यक्त की कि शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी में लगातार बाधाएँ आती हैं। ये बाधाएँ लिंग-आधारित सामाजिक मानदंडों से उत्पन्न होती हैं जो पुरुषों को 'प्राकृतिक' शांति रक्षक और सुरक्षा क्षेत्र के काम के प्रेरक के रूप में स्थापित करती हैं। यह लिंग असमानता को बढ़ावा देता है और नीति, संस्थागत व्यवस्थाओं और संगठनात्मक संस्कृति में समाहित हो जाता है। इसमें शामिल हैं:
    1. सुरक्षा क्षेत्र के कार्य में पुरुषों और महिलाओं की 'प्रकृति' और 'प्राकृतिक क्षमताओं' के बारे में भेदभावपूर्ण दृष्टिकोण और धारणाएँ
    2. भेदभावपूर्ण नीतियां और प्रथाएं जो महिलाओं को शांति अभियानों में भागीदारी से हाशिए पर रखती हैं, जैसे पुरुषों को प्राथमिकता देने वाली करियर संरचनाएं, पुरुषों और महिलाओं द्वारा मुख्य रूप से किए जाने वाले कार्यों के लिए असमान संसाधन आवंटन, या महिलाओं के लिए विवाह और गर्भावस्था पर प्रतिबंध।
    3. सुरक्षा क्षेत्र के कार्यों के बारे में लंबे समय से चले आ रहे पुरुष-केंद्रित पूर्वाग्रह जो महिलाओं की भागीदारी को कम करते हैं, जैसे तैनाती के लिए आयु सीमा, पुराने शारीरिक मानक परीक्षण, बच्चों की देखभाल की जिम्मेदारियों या सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं की क्षमताओं के बारे में धारणाएँ।

संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की तैनाती के लाभ	संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की तैनाती में बाधाएँ
विविध पहचानों, जीवन के अनुभवों और कौशल सेटों को शामिल करके शांति अभियानों में विविधता को सुगम बनाता है	लिंग-आधारित सामाजिक मानदंड जो शांतिरक्षकों के रूप में महिलाओं की वैधता को कमजोर करते हैं
महिलाएँ नागरिक समुदायों, विशेष रूप से स्थानीय महिलाओं और बच्चों के साथ, पुरुषों की तुलना में अधिक आसानी से संबंध स्थापित कर सकती हैं	लिंग-आधारित करियर संरचनाएं जो पुरुषों के करियर अनुभवों को प्राथमिकता या विशेषाधिकार देती हैं
महिलाएँ संयुक्त राष्ट्र के संचालन क्षेत्रों में लैंगिक समानता के आदर्श और उदाहरण के रूप में सेवा कर सकती हैं	तैनाती पर आयु सीमा लगाने से महिलाओं को नुकसान हो सकता है
महिलाओं का मिशन पर SEA को कम करने में सकारात्मक प्रभाव हो सकता है	एंड्रोसेंट्रिक शारीरिक मानकों की थोपी जाने वाली व्यवस्था महिलाओं को अनावश्यक रूप से नुकसान पहुँचा सकती है
महिलाओं की उपस्थिति संचालन में जीबीवी की अधिक रिपोर्टिंग को सुगम बना सकती है	तैनाती के दौरान बुनियादी ढांचे की समस्याएं महिलाओं को बाहर कर सकती हैं
	गर्भावस्था और बाल-देखभाल के लिए संगठनात्मक समर्थन की कमी का महिलाओं पर अधिक बहिष्कृत करने वाला प्रभाव होता है

तालिका 1: शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं की भागीदारी के लिए शोध प्रतिभागियों द्वारा पहचाने गए समेकित लाभ और बाधाएँ

चर्चा

शांति स्थापना में पुरुषों का प्रभुत्व बना हुआ है। हमारे शोध प्रतिभागियों के अनुसार, वर्दीधारी सुरक्षा क्षेत्र का काम अभी भी इस क्षेत्र में कई लोगों द्वारा 'पुरुषों का काम' के रूप में समझा जाता है।[2] हालांकि, इस बात की क्रमिक मान्यता कि शांति और सुरक्षा की राजनीति लिंग-आधारित है, ने UNSCR 1325 (2000) और बाद के WPS एजेंडे को अपनाए जाने के बाद से गति पकड़ी है। WPS एजेंडा शांति के लिए लिंग-उत्तरदायी दृष्टिकोणों को बढ़ावा देता है, जिसमें शांति अभियानों में महिला कर्मियों की संख्या बढ़ाना भी शामिल है। यह अन्य नीतिगत ढांचों के साथ-साथ, जैसे कि *संयुक्त राष्ट्र की लिंग-उत्तरदायी शांति अभियानों की नीति* (2024) और संयुक्त राष्ट्र की *लैंगिक समानता रणनीति* (2018-2028), संयुक्त राष्ट्र के समकालीन मिशनों के लिए लिंग-उत्तरदायी मार्गदर्शन प्रदान करता है।

शान्ति स्थापना में लैंगिक मानदंड

शोध में भाग लेने वालों ने लगातार चलने वाले लैंगिक मानदंडों की सूचना दी जो शांति अभियानों के उनके अनुभवों को आकार देते हैं। ये लैंगिक द्वैत हैं जो पुरुषों को स्वाभाविक, वैध और सक्षम शांतिरक्षक के रूप में और महिलाओं को असामान्य, अवैध या प्रतीकात्मक शांतिरक्षक के रूप में स्थापित करते हैं। जबकि कुछ का मानना

[2] यह भी देखें Carreiras, H. (2010) 'Gendered Culture in Peacekeeping Operations,' *International Peacekeeping*, 17(4): 471-485. doi: 10.1080/13533312.2010.516655; डंकेनसन, सी. और वुडवर्ड, आर. (2016) 'सैन्य का पुनर्लैंगीकरण: महिलाओं की सैन्य भागीदारी का सिद्धांत,' *सिक्योरिटी डायलॉग*, 47(1): 3-21. doi: 10.1177/0967010615614137; करीम एस और बीड्सली के. (2013) 'महिला शांति सैनिक और लिंग संतुलन: प्रतीकात्मक इशारे या सूचित नीति निर्माण?' *इंटरनेशनल इंटरैक्शन्स*, 39(4): 461–488. doi: 10.1080/03050629.2013.805131; Koeszegi, S.T., Zedlacher, E. और Hudribusch, R. (2014) 'महिला सैनिक के खिलाफ युद्ध? कार्यस्थल पर आक्रामकता पर मर्दाना संस्कृति के प्रभाव,' *आर्म्ड फोर्सेस एंड सोसाइटी*, 40(2): 226-251. doi: 10.1177/0095327X12460019; न्यूबी और सेबाग (2021) 'लिंग आधारित साइडस्ट्रीमिंग?'

है कि ये मानदंड पुरुषों और महिलाओं की 'अंतर्निहित प्रकृति' को दर्शाते हैं, अन्य ने उन्हें अत्यधिक सामाजिक मानदंडों के रूप में वर्णित किया जो सुरक्षा क्षेत्र में 'स्वाभाविक' हो गए थे। कई लोगों ने उल्लेख किया कि ये मानदंड गतिशील हैं, लेकिन लिंग समानता वाले दृष्टिकोण की ओर बदलाव धीमा, गैर-रेखीय और असंगत है।

> *UNMISS में एक शांतिरक्षक ने बताया कि देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों के बारे में लिंग-आधारित धारणाओं के कारण महिलाओं को तैनात किए जाने की संभावना कम होती है, जबकि पुरुष कर्मियों की देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों को अक्सर अनदेखा कर दिया जाता है: "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: 'वह एक पिता है।' मैं उसे आगे नहीं बढ़ाने जा रहा हूँ, क्योंकि वह मारा जा सकता है।'" (संयुक्त राष्ट्र के नागरिक कर्मचारियों के साथ साक्षात्कार, यूएनएमआईएसएस, 29/07/2024)*

यह देखा गया कि ये मानदंड शांति स्थापना के सभी पहलुओं में व्याप्त हैं, जिसमें व्यक्तिगत शांति सैनिकों के अनुभव और इस क्षेत्र की नीतियां, प्रथाएं, संस्थागत व्यवस्थाएं और संगठनात्मक संस्कृतियां शामिल हैं।

शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी - लाभ

शोध प्रतिभागियों का आम तौर पर यह मानना है कि महिलाओं की भागीदारी आवेदकों का एक बड़ा समूह, एक विविध कार्यबल, और जीवन के विभिन्न अनुभव तथा, कुछ मामलों में, कौशल प्रदान करके शांति अभियानों को मजबूत करती है। कुछ उत्तरदाताओं ने इस बात पर जोर दिया कि लिंग की परवाह किए बिना, शांति अभियानों में महिलाओं की बढ़ी हुई भागीदारी कुशल और पेशेवर तैनातियों की कुल संख्या को बढ़ा सकती है।

कार्यकारी स्तर पर, महिलाएँ — अपनी लिंग पहचान के कारण — ऐसी भूमिकाएँ निभा सकती हैं जो उनके पुरुष समकक्ष नहीं निभा सकते। विशेष रूप से, साक्षात्कार देने वालों ने स्वीकार किया कि महिला शांति सैनिक उन स्थानों पर स्थानीय महिलाओं और बच्चों के साथ विश्वास का रिश्ता स्थापित कर सकती हैं जहाँ स्थानीय लिंग संबंधी मानदंड या सामाजिक संदर्भ पुरुषों को ऐसा करने से रोक सकते हैं। सभी शोध स्थलों पर यह देखा गया कि ये संबंध मानवीय अभियानों का समर्थन करने के लिए डेटा एकत्र करने, यौन और लिंग-आधारित हिंसा के प्रति बेहतर प्रतिक्रिया और सुरक्षा जांच के दौरान या हिरासत में महिलाओं के साथ अधिक उचित व्यवहार को सक्षम बनाते हैं। प्रतिभागी सहमत हैं कि यह संयुक्त राष्ट्र मिशन और स्थानीय समुदायों के बीच समग्र संबंध को बढ़ाता है और बदले में, मिशन के परिणामों में सुधार करता है।

यह भी व्यापक रूप से बताया गया है कि महिला शांति सैनिक मिशनों के भीतर और स्थानीय समुदायों में लैंगिक समानता को बढ़ावा दे सकती हैं। प्रतिभागी तर्क देते हैं कि महिला शांति सैनिक स्थानीय महिलाओं और लड़कियों के लिए महत्वपूर्ण रोल मॉडल हैं और एक स्थानीय समुदाय के लिए लैंगिक संबंधों के अधिक समान अभ्यास का उदाहरण प्रस्तुत कर सकती हैं।[3]

कई प्रतिभागी इस बात से सहमत हैं कि शांति मिशनों में तैनात महिलाओं की उपस्थिति से शांति सैनिकों द्वारा किए गए यौन शोषण और दुर्व्यवहार (SEA) के मामलों में कमी आ सकती है। कुछ का तर्क है कि महिला शांति सैनिकों की उपस्थिति का शांति मिशनों की संस्कृति पर एक विनियामक या अनुशासनात्मक प्रभाव पड़ता है, जिससे पुरुष कर्मी SEA में शामिल होने के लिए कम 'स्वतंत्र' महसूस करते हैं। अन्य लोगों के लिए, महिलाओं की उपस्थिति एक अधिक पेशेवर संस्कृति उत्पन्न करती है जो ऐसे व्यवहार को हतोत्साहित करती है, या तो महिलाओं के सक्रिय नेतृत्व के माध्यम से या इस अपेक्षा से कि इसे रिपोर्ट किए जाने की अधिक संभावना होगी। अन्य तर्क देते हैं कि स्थानीय महिलाएं SEA मामलों को महिला शांति सैनिकों को रिपोर्ट करने की अधिक संभावना रखती हैं, जिससे जवाबदेही बढ़ती है। जबकि कुछ चेतावनी देते हैं कि महिला शांति सैनिक स्वयं शोषण का लक्ष्य बन सकती हैं, या दुर्व्यवहार की दर्शक बन सकती हैं, अन्य उल्लेख करते हैं कि महिलाओं द्वारा SEA करने की संभावना पुरुषों की तुलना में कहीं कम होती है।

फिर भी, कुछ प्रतिभागियों के बीच इस बात को लेकर बेचैनी है कि महिलाओं के योगदान को मुख्य रूप से उनके लिंग से जोड़ा जाए। कुछ का कहना है कि इसका एक अनपेक्षित परिणाम यह हो सकता है कि महिलाओं के योगदान को रूढ़िबद्ध किया जाए और उनकी भूमिकाओं को उन्हीं तक सीमित कर दिया जाए जिनमें उन्हें एक अनूठा लाभ माना जाता है। अन्य लोग इस बात पर चिंता व्यक्त करते हैं कि यह इस तरह की अनिवार्यवादी धारणाओं को प्रोत्साहित करता है कि महिलाएं संबंध बनाने जैसे कुछ कार्यों में 'स्वाभाविक रूप से' अच्छी होती हैं। कुछ लोगों को इस बात की चिंता है कि लिंग पर ध्यान केंद्रित करने से विविधता के बारे में सोच दो प्रमुख तरीकों से सीमित हो सकती है: जातीयता, धर्म, भाषा आदि जैसे अन्य पहचान कारकों के महत्व को हाशिए पर डालकर; और कौशल तथा प्रशिक्षण से संबंधित चर्चाओं से लिंग को अलग करके।

> *...हम हमेशा महिलाओं की भागीदारी को परिचालन के संदर्भ में सोचते हैं, यह ऐसा है जैसे हम महिलाओं का औजार बना रहे हों। कहने का मतलब यह है कि, अगर हमें यहाँ और अधिक महिलाएँ मिलें, तो वे एक आबादी से बात कर पाएँगी। लेकिन वास्तव में, अगर आप सेना में, शांति स्थापना में और अधिक महिलाओं को शामिल करते हैं, तो वे बहुत कुछ और कर पाएँगी। वे, आप जानते हैं, योजना को प्रभावित कर पाएँगी... हम बस उस जुड़ाव वाले हिस्से पर ही ध्यान केंद्रित करते दिखते हैं (संयुक्त राष्ट्र के नागरिक कर्मचारियों के साथ साक्षात्कार, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय, 29/20/2024)*

[3] यह भी देखें नेगल, आर.यू., फिन, के. और मेन्ज़ा, जे. (2021) *संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों की परिचालन प्रभावशीलता पर लिंग-आधारित प्रभाव*। वाशिंगटन: जॉर्जटाउन इंस्टीट्यूट फॉर वीमेन, पीस एंड सिक्योरिटी। https://giwps.georgetown.edu/resource/gendered-impacts-on-operational-effectiveness-of-un-peace-operations/.

शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी - बाधाएँ

शांति अभियानों में अपनी भागीदारी के लिए महिलाओं को परस्पर जुड़े सांस्कृतिक, संस्थागत, संगठनात्मक और सामाजिक-आर्थिक बाधाओं का सामना करना पड़ता है। जैसा कि उल्लेख किया गया है, ये गहरे बैठे लिंग-आधारित मानदंडों से उत्पन्न होते हैं जो महिलाओं की शांति स्थापना की भूमिकाओं के लिए उपयुक्तता पर सवाल उठाते हैं। हालांकि यह उन समाजों में विशेष रूप से स्पष्ट है जहाँ सार्वजनिक क्षेत्र की गतिविधियों, विशेष रूप से सुरक्षा क्षेत्र में, महिलाओं की भागीदारी सामाजिक अपेक्षाओं के साथ टकराती है,[4] लेकिन लिंग समानता के प्रति खुली प्रतिबद्धताओं और दावों वाले समुदायों में भी बाधाएँ बनी रहती हैं।

लिंग-आधारित मानदंड सुरक्षा क्षेत्र के भीतर भेदभावपूर्ण नीतियों और प्रथाओं को बढ़ावा देते हैं। उदाहरण के लिए, भर्ती के लिए अविवाहित होने की आवश्यकता वाले विवाह प्रतिबंध असमान रूप से महिलाओं को प्रभावित करते हैं,[5] जबकि आयु सीमा उन महिलाओं को नुकसान पहुँचाती है जो बाद में सुरक्षा क्षेत्र के करियर में प्रवेश करती हैं, या जिनकी करियर प्रगति पारिवारिक कारणों से धीमी होती है।[6] शारीरिक मानक अक्सर पुरुष-केंद्रित मानदंडों को दर्शाते हैं जो वास्तविक नौकरी की आवश्यकताओं के अनुरूप नहीं हो सकते हैं,[7] जबकि पुरुष-प्रधान कमान संरचनाएं उन्नति के अवसरों को सीमित करती हैं और अवचेतन (और सचेत) पक्षपात योग्य महिलाओं को व्यवस्थित रूप से बाहर करता है।[8]

पेशेवर सेवा और पारिवारिक दायित्वों का संगम शायद सबसे जटिल बाधा है। महिलाएं, यहां तक कि दोहरे सैन्य/पुलिस परिवारों में भी, बाल-देखभाल और घरेलू कर्तव्यों की असमान जिम्मेदारी उठाती रहती हैं।[9] तैनाती के दौरान बच्चों की देखभाल के लिए संगठनात्मक समर्थन की कमी इन चुनौतियों को और बढ़ा देती है। इसके अतिरिक्त, शांति मिशन स्थलों में अक्सर महिलाओं की प्रभावी भागीदारी के लिए आवश्यक बुनियादी ढांचे का अभाव होता है, जिसमें उपयुक्त सुविधाएं, उपकरण और वर्दी शामिल हैं।[10] गर्भावस्था संबंधी नीतियां या अनौपचारिक मानदंड जो महिलाओं को सेवा छोड़ने के लिए मजबूर करते हैं, केवल महिला कर्मियों को प्रभावित करने वाले करियर में व्यवधान पैदा करते हैं,[11] जबकि खतरनाक तैनाती से संबंधित सुरक्षात्मक नीतियां या प्रथाएं परिचालन भूमिकाओं से बहिष्कार को बनाए रख सकती हैं।[12]

> *... मिशनों में महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व इसलिए है क्योंकि उन्हें पारिवारिक संतुलन के लिए बहुत अधिक मेहनत करनी पड़ती है।" (पुरुष पुलिस शांति सैनिक के साथ साक्षात्कार, MONUSCO, 31/10/2024)।*

> *मैं 20 [महिला सैनिकों] को ला रहा था। लेकिन मुझे आवास चाहिए... हम एक या दो को तो आवास दे सकते हैं, लेकिन [अधिक के लिए] बजट होना चाहिए। अगर बजट नहीं था, तो हम [उनके लिए] व्यवस्था नहीं कर सकते, इसलिए [हमने] उन्हें रोक दिया है।" (नागरिक के साथ साक्षात्कार, MINUSCA, 24/10/2024)।*

> *तो, मिनुस्का सबसे खतरनाक अभियानों में से एक था। इसलिए महिलाओं की तैनाती की संख्या वास्तव में बहुत कम है.... उनकी एक मानसिकता है कि वे, आप जानते हैं, महिलाओं को बॉडी बैग में [घर वापस] नहीं लाना चाहते। (महिला सशस्त्र बल अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 30/04/2024)।*

---

[4] हडसन, वी.एम., बैलिफ-स्पैनविल, बी., कैप्रियोली, एम. और एम्मेट सी.एफ. (2012) *सेक्स एंड वर्ल्ड पीस*। न्यूयॉर्क: कोलंबिया यूनिवर्सिटी प्रेस।

[5] हर्बर्ट, एम.एस. (1998). *छलावरण केवल लड़ाई के लिए नहीं है: लिंग, यौनिकता, और सेना में महिलाएं*। न्यूयॉर्क: न्यूयॉर्क यूनिवर्सिटी प्रेस।

[6] कैरेरास, एच. (2006) *लिंग और सैन्य: पश्चिमी लोकतंत्रों के सशस्त्र बलों में महिलाएं*। लंदन: रूटलेज।

[7] डोमिट्रोविच, जे. (2017) 'मानवीय कारक: सैन्य और लड़ाई में महिलाओं का एकीकरण,' *जॉइंट फोर्स क्वार्टरली*, 86(3): 72-79.

[8] किंग, ए. (2013) द *कॉम्बैट सोल्जर: इन्फैंट्री टैक्टिक्स एंड कोहेशन इन द ट्वेंटीएथ एंड ट्वेंटी-फर्स्ट सेंचुरिज*. ऑक्सफ़ोर्ड: ऑक्सफ़ोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस.

[9] हॉक्सचिल्ड, ए. (1989) द *सेकंड शिफ्ट: वर्किंग फैमिलीज़ एंड द रिवोल्यूशन एट होम*। न्यूयॉर्क: वाइकिंग; विलियम्स, जे. (2000) *अनबेडिंग जेंडर: व्हाई फैमिली एंड वर्क कॉन्फ्लिक्ट एंड व्हाट टू डू अबाउट इट*। ऑक्सफ़ोर्ड: ऑक्सफ़ोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस।

[10] राइट, के.ए., फोरन, एच.एम., वुड, एम.डी., एकफोर्ड, आर.डी. और मैकगर्क, डी. (2016) 'तैनाती से वापसी के बाद शराब संबंधी समस्याएं, आक्रामकता, और अन्य बाह्य अभिव्यक्ति वाले व्यवहार: लड़ाई के अनुभव, आंतरिक लक्षणों, और सामाजिक वातावरण की भूमिका को समझना,' *जर्नल ऑफ क्लिनिकल मेडिसिन*, 5(4): 40; ब्रिजेस, डी. और हॉर्सफॉल, डी. (2009) 'संयुक्त राष्ट्र शांति स्थापना में परिचालन प्रभावशीलता बढ़ाना: एक लिंग-संतुलित बल की ओर,' *आर्म्ड फोर्सेस एंड सोसाइटी,* 36(1): 120-130. doi: 10.1177/0095327X08327818.

[11] ब्राउनसन, सी. (2014) 'समकक्षता के लिए लड़ाई: महिला अमेरिकी मरीन यौनिकता, शारीरिक फिटनेस और सैन्य नेतृत्व पर चर्चा करती हैं,' *आर्म्ड फोर्सेस एंड सोसाइटी,* 40(4): 765-788. doi: 10.1177/0095327X14523957.

[12] जेनिंग्स, के. (2011) 'संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी: परिवर्तन के एजेंट या फँसे हुए प्रतीक?' *NOREF रिपोर्ट*: 2-11. https://www.files.ethz.ch/isn/137505/Women's%20participation%20in%20UN%20peacekeeping.pdf.