



MONASH
University



Canada



शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों, आत्म-देखभाल और संगठनात्मक देखभाल दायित्व को जोड़ना

नीति संक्षिप्त

डॉ. एलिनॉर गॉर्डन

यह नीति संक्षिप्त, 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 अनुसंधान परियोजना के निष्कर्षों पर आधारित है।¹ यह शोध 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 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 सैन्य दल 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 के लोकतांत्रिक गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र संगठन स्थिरीकरण मिशन (MONUSCO); संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय (न्यूयॉर्क)।

शांति स्थापना अभियानों और T/PCCs में किए गए व्यापक शोध से यह निष्कर्ष निकालते हुए, यह संक्षिप्त विवरण ' ' देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए संगठनात्मक समर्थन और उनकी समग्र भलाई के बीच एक सीधा सकारात्मक सहसंबंध दर्शाता है, और यह दर्शाता है कि दोनों ही संगठनात्मक देखभाल की जिम्मेदारी का अभिन्न अंग हैं तथा प्रदर्शन, क्षमता और मिशन के परिणामों के लिए महत्वपूर्ण निहितार्थ रखते 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।

संगठनात्मक देखभाल का दायित्व और देखभाल के प्रति संगठनात्मक सतर्कता

संगठनात्मक देखभाल का दायित्व, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों सहित, कर्मियों की सुरक्षा और भलाई की रक्षा के लिए उचित कदम उठाने की एक बाध्यता है। यह केवल एक नैतिक बाध्यता ही नहीं है — यह एक स्मार्ट संगठनात्मक अभ्यास भी है। देखभाल का कर्तव्य निभाने से कर्मचारियों की भलाई को लाभ होता है, उत्पादकता और परिचालन प्रभावशीलता बढ़ती है, संगठनात्मक विश्वसनीयता में सुधार होता है, प्रतिधारण और भर्ती को मजबूत मिलता है, और खराब प्रदर्शन, पलायन, बीमारी की छुट्टी और विकलांगता पेंशन दावों से जुड़ी वित्तीय लागतों को कम किया जा सकता है।ⁱⁱ शांति अभियानों में और व्यापक रूप से सुरक्षा क्षेत्र में, देखभाल का कर्तव्य विशेष रूप से महत्वपूर्ण है क्योंकि यह जीवन बचा सकता है।

देखभाल के कर्तव्य, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए संगठनात्मक समर्थन, और कर्मियों की आत्म-देखभाल और कल्याण के बीच एक गहरी सहक्रिया है। जो संगठन अपने देखभाल के कर्तव्य का पालन करते हैं, उनमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को समर्थन प्रदान करने की अधिक संभावना होती है। बदले में, यह समर्थन तनाव कम करके, मदद मांगना संभव बनाकर और कल्याण को महत्व देने वाले संस्कृति का निर्माण करके आत्म-देखभाल को सक्षम बनाता है।

हम रोबोट नहीं हैं... हम भावनाओं वाले इंसान हैं। हम शांति स्थापना के दौरान दूसरों की देखभाल कैसे कर सकते हैं, जब हमारे जीवन के हिस्से में शामिल लोगों की देखभाल के लिए संतुलन हासिल करने में हमारे पास व्यवस्थित समर्थन नहीं है? (बोस्निया और हर्जोगोविना की एक महिला सैन्य अधिकारी, ऑनलाइन, 10/05/2024)

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए संगठनात्मक समर्थन और कल्याण के बीच संबंध

अधिकांश सर्वेक्षण उत्तरदाताओं (82%) ने इस बात से सहमति व्यक्त की कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को सुरक्षा संस्थानों में समर्थन दिया जाना चाहिए, और यह समर्थन कर्मियों की भलाई पर सकारात्मक प्रभाव डाल सकता है। अधिकांश सर्वेक्षण उत्तरदाताओं (71%) ने यह भी स्वीकार किया कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों के प्रति संगठनात्मक सजगता और कर्मचारियों की भलाई के प्रति संगठनात्मक प्रतिक्रियाशीलता के बीच एक संबंध है। जब संगठन देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति सजग होते हैं, तो उन सभी कर्मचारियों की भलाई के प्रति सजग रहने की अधिक संभावना होती है।

... किसी कर्मचारी के प्रति नियोक्ता की समझ/समर्थन जितना बेहतर होगा, कर्मचारियों की भलाई उतनी ही अधिक होगी (निजी और कार्य जीवन के संगठन के मामले में तनाव में कमी)। (सर्वेक्षण उत्तरदाता)

इसके विपरीत, सुरक्षा क्षेत्र के संस्थानों में मांगलिक काम के साथ देखभाल की जिम्मेदारियों का प्रबंधन, संगठनात्मक और अन्य सहायता के बिना, कल्याण से समझौता कर सकता है। जब तैनाती होती है तो ये प्रभाव और तीव्र हो सकते हैं।

उच्च-तनाव वाले परिचालन वातावरण और कल्याण

संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियान अत्यधिक तनावपूर्ण वातावरण होते हैं, जिनमें पर्याप्त समर्थन के बिना कल्याण पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ने की संभावना होती है। विरोधाभास यह है कि शांति अभियानों को एक जटिल, गतिशील और अक्सर असुरक्षित वातावरण की चुनौतियों से निपटने के लिए उच्च स्तर के कल्याण की आवश्यकता होती है। बार-बार भारी कार्यभार, हिंसा और आघात के संपर्क में आना, और असहाय, आघातग्रस्त आबादी से निपटना मानसिक स्वास्थ्य को और चुनौती दे सकता है। इसी तरह, शांति अभियानों की विशेषता वाले खराब रहने की परिस्थितियाँ इन चुनौतियों को और बढ़ा देती हैं।

... उन्हें इंटरनेट नहीं दिया जा रहा है। उन्हें परिवार से मिलने का अवसर नहीं दिया जा रहा है। एक साल तक कुछ भी नहीं मिलना बेहद चुनौतीपूर्ण, कठिन है, और मैंने कुछ दलों को किसी सुनसान जगह पर मुश्किल हालात में रहते देखा है। न कोई एसी, न कोई अच्छा शौचालय, कुछ भी नहीं। (MINUSCA में एक पुरुष नागरिक, 24/10/2024)

परिवार से अलगाव शांति अभियानों पर एक और प्रमुख - फिर भी अनदेखा किया गया - तनाव का कारण है। इससे कल्याण के लिए उत्पन्न संभावित खतरा तब और बढ़ जाता है जब लंबे अभियानों के दौरान आराम और पुनर्बलन (R&R) के समय घर जाने के लिए खराब इंटरनेट कनेक्टिविटी और सीमित सहायता होती है, जो शांति सैनिकों को परिवार के सदस्यों और सहायता नेटवर्क के संपर्क में रहने में सक्षम बनाती है। तैनाती के दौरान परिवार के सदस्यों के कल्याण के बारे में अपराधबोध और चिंता की भावनाओं से कल्याण पर प्रतिकूल प्रभाव और बढ़ सकते हैं।

महिला शांति सैनिकों के लिए, बच्चों की देखभाल करने या अन्य देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों को पूरा करने की अपेक्षाओं से जुड़ी अपराध की भावना और सामाजिक कलंक, मिशन पर उत्पन्न होने वाले मनोवैज्ञानिक तनाव को और बढ़ा सकता है। यूएनएमआईएसएस में एक शांति सैनिक ने शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कुछ कर्मियों का उल्लेख किया जो "एक को दूसरे पर संतुलित करने के डर या एक को दूसरे से खोने के डर के कारण अवसाद में चले गए।" (महिला सैन्य शांति सैनिक, यूएनएमआईएसएस, 04/07/2024) एक अन्य ने एक सहकर्मी का उल्लेख किया जो "हर दिन रो रही थी" क्योंकि उसने अपने बच्चों को घर पर छोड़ दिया था और उन्हें देखने के लिए हवाई जहाज का टिकट नहीं खरीद सकती थी।

शांति अभियानों में आत्म-देखभाल और कल्याण क्यों महत्वपूर्ण हैं

जब आत्म-देखभाल की अपेक्षा की जाती है और संगठन देखभाल के प्रति लापरवाह होते हैं, तो केवल व्यक्तिगत शांति सैनिक ही प्रभावित नहीं होते हैं। कार्यस्थल की संस्कृति और परिचालन परिणाम भी प्रभावित हो सकते हैं। ऐसा नकारात्मक मुकाबला तंत्र, बर्नआउट और पलायन, सुरक्षा संबंधी चिंताएं, और प्रभावित प्रदर्शन और मिशन के परिणामों से जुड़े जोखिमों के कारण होता है।

⇒ मानसिक स्वास्थ्य कलंक और नकारात्मक मुकाबला तंत्र

मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ा एक कलंक है, खासकर पुरुषों में और सुरक्षा क्षेत्र तथा शांति अभियानों जैसी पुरुष-प्रधान संस्थाओं में। यह कलंक लोगों को मदद मांगने से हतोत्साहित करता है। यह कर्मियों को अपनी भलाई को कम प्राथमिकता देने और कभी-कभी नकारात्मक सामना करने की रणनीतियों पर

निर्भर रहने के लिए भी प्रेरित कर सकता है। भारी कार्यभार और किए जा रहे काम का महत्व भी शांति सैनिकों पर और अधिक दबाव डाल सकता है और उन्हें मदद मांगने से हतोत्साहित कर सकता है:

हाँ, तो शायद इसलिए कि इससे जुड़ा कलंका लेकिन मेरे लिए, मैं अपने पास आने वाली ईमेलों की संख्या देखती हूँ, आपका काम कौन करेगा? कोई नहीं करेगा... हमारे पास इसके लिए टीम का समर्थन नहीं है। (ब्रिटिश महिला सैन्य अधिकारी, न्यूयॉर्क, 21/10/2024)

आत्म-देखभाल की कमी और मानसिक स्वास्थ्य के प्रभावों से निपटने के लिए अपर्याप्त समर्थन शराब पर निर्भरता, अत्यधिक काम करने या अन्य नकारात्मक मुकाबला तंत्रों को जन्म दे सकता है। एक कार्य संस्कृति जो आत्म-देखभाल या सहायता मांगने को प्रोत्साहित नहीं करती, इस चक्र को बढ़ावा देती है। कल्याण को कम प्राथमिकता देना और नकारात्मक मुकाबला तंत्रों पर निर्भरता भी बर्न-आउट, विमुखता और पलायन की उच्च दरों में योगदान कर सकता है।

⇒ बर्नआउट और पलायन

कई शांति सैनिक ऐसे सहकर्मियों को जानते हैं जो थकान और कार्य-जीवन संतुलन की कमी से "बर्न आउट" हो गए हैं, या जिन्होंने परिवार के रिश्तों पर निरंतर तनाव और दबाव से जुड़ी मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के कारण सेवा छोड़ दी है या फिर से तैनात न होने का निर्णय लिया है। उदाहरण के लिए, सर्वेक्षण में शामिल लगभग आधी महिलाओं (45%) और एक तिहाई से अधिक पुरुषों (34%) ने कहा कि उन्हें अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण सुरक्षा क्षेत्र में अपनी नौकरी छोड़नी पड़ी या बदलनी पड़ी।

इसी तरह, यूके के सशस्त्र बलों के सतत मनोवृत्ति सर्वेक्षण में, सेवा का परिवार और व्यक्तिगत जीवन पर प्रभाव लगातार नौकरी छोड़ने के इरादों को प्रभावित करने वाला शीर्ष कारक है।ⁱⁱⁱ इसी प्रकार, संयुक्त राष्ट्र की रक्षा क्षेत्र में महिलाओं के लिए समान अवसर की दिशा में 2024 की रिपोर्ट^{iv} में यह बताया गया है कि 35 भाग लेने वाले सदस्य देशों में, पालन-पोषण और पारिवारिक जीवन के लिए समर्थन की निरंतर कमी सैन्य में महिलाओं की भर्ती, प्रतिधारण और पदोन्नति में सबसे अधिक उद्धृत बाधा है।^v पुलिस संस्थानों में भी यही स्थिति है, जहाँ कर्मी लंबी, अनिश्चित और असामाजिक कार्य-घंटों तथा बार-बार स्थानांतरण के कारण बाल-देखभाल करने और पेशेवर व देखभाल संबंधी दोनों जिम्मेदारियों को निभाने में संघर्ष करते हैं।^{vi}

संगठनात्मक स्तर पर, महिलाओं में उच्च त्याग दर निवेश, कौशल और अनुभव की महत्वपूर्ण हानि को दर्शाती है, जिसका प्रभाव संगठनात्मक क्षमता और विविधता पर पड़ता है।

... आपके पास पहले से ही एक शारीरिक या भावनात्मक रूप से चुनौतीपूर्ण घर, यानी व्यक्तिगत वातावरण है, और फिर ऊपर से... एक शारीरिक और भावनात्मक रूप से चुनौतीपूर्ण माहौल। काम पर, आपका 100% जीवन तनाव से भरा होता है। और इसलिए, अगर आप तनाव दूर करने के तरीके नहीं खोजते, तो आप भीतर ही भीतर टूट जाएंगे... चुनौती यह है कि आप लगातार अपनी देखभाल करें, और इसके लिए क्षमता व समर्थन प्रणाली हो, अन्यथा बस थककर खत्म हो जाना बहुत आसान है।^{vii}

... [समर्थन और] सुविधाएँ प्रदान करनी ही होंगी... वरना आप बहुत अच्छे लोगों को खो देंगे... मैंने यह प्रत्यक्ष रूप से देखा है कि लोग किस तरह भटकाव के शिकार हो जाते हैं... और वे न केवल सेवा छोड़ देते हैं, बल्कि कुछ मामलों में, वे गंभीर मानसिक स्वास्थ्य चुनौतियों के साथ जाते हैं, और यह वास्तव में कुछ ऐसा है जिससे हर कोई बचना चाहेगा। (ब्रिटिश पुरुष सैन्य अधिकारी, न्यूयॉर्क 15/10/2024)।

⇒ सुरक्षा संबंधी चिंताएँ

उच्च स्तर के तनाव वाले परिचालन संदर्भों में, जैसे कि शांति अभियानों में, कल्याण के प्रति संगठनात्मक लापरवाही सुरक्षा संबंधी चिंताओं में योगदान कर सकती है।

तनाव, थकान और मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं के लिए मदद मांगने में अनिच्छा निर्णय लेने और व्यवहार को प्रभावित कर सकती है। इसका शांति अभियानों पर गंभीर परिणाम हो सकता है। चरम मामलों में, यह आत्म-हानि और दूसरों के प्रति हानिकारक व्यवहार, जिसमें साथी शांति सैनिक या मिशन क्षेत्रों में रहने वाले लोग शामिल हैं, में योगदान कर सकता है।

ये जोखिम तब और बढ़ जाते हैं जब कर्मी नकारात्मक मुकाबला करने की प्रणालियों पर निर्भर करते हैं और जब मिशन में कल्याण और आत्म-देखभाल को प्राथमिकता नहीं दी जाती है। कुछ शोध प्रतिभागियों ने हानिकारक व्यवहारों को उच्च-तनाव वाले परिचालन वातावरण, कार्यस्थल की हानिकारक संस्कृतियों और मिशन की बहुत खराब सुविधाओं और रहने की स्थितियों से जोड़ा:

... उनके साथ बहुत बुरा व्यवहार किया जाता है। उन्हें ठीक से खाना नहीं मिलता। वे... झुग्गी-झोपड़ी में रहते हैं। उन्हें महीनों तक कोई सामान नहीं मिलता क्योंकि वे 1000 मील दूर एक वर्षावन में हैं जहाँ पर्याप्त आपूर्ति नहीं है... और फिर उनके पास वाई-फाई नहीं होता, इसलिए वे अपने परिवारों से बात नहीं कर पाते... तो, मुझे लगता है कि हम लोगों को बेहद कठिन, लगभग डिस्टोपियन जैसी परिस्थितियों में डाल देते हैं, और फिर उनसे एक देवदूत की तरह व्यवहार करने की उम्मीद करते हैं (211024UN_Mx2_MIL_UK MILAD & UK मिशन टू यूएन में पुलिस सलाहकार)।

अन्य लोग इस बात पर प्रकाश डालते हैं कि कल्याण पर ध्यान न देने का कर्मियों और उनके परिवारों पर कितना दीर्घकालिक प्रभाव पड़ सकता है, जो PTSD जैसे जोखिमों और पारिवारिक संबंधों के टूटने में योगदान देता है: सांख्यिकीय डेटा कई देशों, जिनमें ऑस्ट्रेलिया^{viii} और अमेरिका^{ix} शामिल हैं, में सेवारत और पूर्व पुलिस^x और सैन्य कर्मियों के बीच सामान्य आबादी की तुलना में आत्महत्या की उच्च दर की ओर इशारा करता है। रॉयल कमीशन इन डिफेंस एंड वेटरन सुसाइड (2024) की अंतिम रिपोर्ट में तैनाती और स्थानांतरण के कारण परिवार के अलगाव और विघटन को ऑस्ट्रेलियाई रक्षा बल (ADF) के कर्मियों के सामने आने वाले एक अनूठे व्यावसायिक तनाव कारक के रूप में भी बताया गया है, जो आत्महत्या के जोखिम कारकों में योगदान कर सकता है। सशस्त्र बलों और पुलिस दोनों में कई कर्मियों को अक्सर या कम समय के नोटिस पर तैनात या स्थानांतरित किया गया है, जो कर्मियों और परिवारों दोनों के लिए तनाव को तीव्र करता है।

... उच्च स्तर का तनाव, खराब संस्कृति, शराब का सेवन, मादक पदार्थों का दुरुपयोग और फिर खराब व्यवहार... बेहतर आत्म-देखभाल, देखभाल की जिम्मेदारियों पर बेहतर ध्यान का मतलब अनुकूलहीन मुकाबला करने की प्रथाओं की कम संभावना होगा, जिससे फिर आंतरिक दुर्बलवहार और शायद बाहरी उत्पीड़न भी कम होगा। (शांति अभियानों में काम करने वाली महिला नागरिक, ऑनलाइन 06/12/2024)

⇒ घटी हुई कार्यक्षमता और अपर्याप्त परिचालन परिणाम

अपर्याप्त आत्म-देखभाल और संगठन द्वारा कल्याण के प्रति लापरवाही से तनाव, आक्रामकता, निराशा, अलगाव और अतिसतर्कता के स्तर में वृद्धि हो सकती है। इसके परिणामस्वरूप, इसका प्रदर्शन पर सीधा प्रभाव पड़ सकता है। जैसा कि एक शांति सैनिक ने सरल शब्दों में कहा: "अगर मेरा दिमाग तनावमुक्त है, तो जाहिर है कि मैं अपने काम में अधिक कुशल होऊँगा।" (महिला सैन्य शांति सैनिक, यूएनएमआईएसएस, 06/07/2024)

जब संगठन देखभाल और कल्याण का प्रभावी ढंग से समर्थन करते हैं, तो इसका उल्टा भी सच होता है: कर्मी बेहतर प्रदर्शन और मिशन के बेहतर परिणामों की सूचना देते हैं। जैसा कि एक सर्वेक्षण प्रतिभागी ने संक्षेप में कहा, "खुश कर्मचारी, बेहतर परिणाम" और जैसा कि MINUSCA में एक शांति सैनिक ने जोर देकर कहा: "स्वास्थ्य और कल्याण के बिना, हम अपना काम प्रभावी ढंग से नहीं कर सकते।" (MINUSCA)।

मिशन के दौरान परिवारों से संवाद करने की क्षमता और उचित रहने की स्थिति को कल्याण और प्रदर्शन के लिए महत्वपूर्ण बताया गया।

मैं उनसे संपर्क नहीं कर पाती। मुझे नहीं पता कि क्या हो रहा है। ये सभी चीजें बहुत तनावपूर्ण हैं और प्रभावी ढंग से काम करने की आपकी क्षमता को प्रभावित करती हैं" (एक महिला शांति सैनिक द्वारा सामना किए जाने वाले तनावों का उल्लेख करते हुए एक संयुक्त राष्ट्र स्टाफ अधिकारी, न्यूयॉर्क 30/10/2021)।

... अगर मेरे दिमाग पर कोई बोझ नहीं है और मैं तनाव से मुक्त हूँ, तो जाहिर है कि मैं अपने काम में अधिक कुशल होऊँगी, इसलिए हम सभी को [देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने] के बारे में सतर्क रहना चाहिए" (महिला सैन्य शांति सैनिक, यूएनएमआईएसएस, 06/07/2024)।

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

क्या बदलने की ज़रूरत है

कल्याण पर ध्यान न देने से उत्पन्न होने वाले जोखिम, आत्म-देखभाल, सहायता नेटवर्क, मानसिक स्वास्थ्य और मनोवैज्ञानिक सहायता सेवाओं (MHPSS) की उपलब्धता और कलंक में कमी के महत्वपूर्ण महत्व को रेखांकित करते हैं, ताकि कर्मियों को आवश्यकता पड़ने पर मदद लेने के लिए प्रोत्साहित किया जा सके। यह तैनाती से पहले और बाद में, साथ ही मिशन के दौरान भी होना चाहिए, जिसमें देखभाल के सिद्धांतों को सशस्त्र बलों और पुलिस की कार्य संस्कृति में शामिल किया जाए।

कल्याण का समर्थन करने के लिए रूपरेखा, संरचनाएं और संसाधन

तैनाती से पहले, दौरान और बाद में कर्मियों की भलाई का समर्थन करने के लिए विभिन्न प्रकार के उपकरण और संसाधन मौजूद हैं, हालांकि T/PCCs और अभियानों में उनकी उपलब्धता और गुणवत्ता भिन्न होती है। हालांकि T/PCCs अपने तैनात कर्मियों की भलाई के लिए प्राथमिक जिम्मेदारी निभाते हैं, अन्य हितधारक भी एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, विशेष रूप से संयुक्त राष्ट्र, और व्यक्तिगत कर्मी, विशेषकर नेता। समर्थन के प्रमुख क्षेत्रों में शामिल हैं:

तैनाती से पहले:

- पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण में केवल तकनीकी और परिचालन कौशल ही नहीं, बल्कि तनाव प्रबंधन, पारिवारिक अलगाव और आत्म-देखभाल की रणनीतियों को भी संबोधित किया जाना चाहिए। कुछ टी/पीसीसी यह पूछते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के पास कौन से समर्थन मौजूद हैं या उन्हें किनकी आवश्यकता हो सकती है, पारिवारिक देखभाल योजनाओं को अपडेट करते हैं, और कर्मियों को तैयार करने में मदद के लिए परामर्श प्रदान करते हैं।
- कर्मचारियों को इस बारे में जानकारी दी जानी चाहिए कि मिशन पर रहते हुए – साथ ही तैनाती से पहले और बाद में – उनके और उनके परिवारों के लिए MHPSS और कल्याण सहायता क्या उपलब्ध होगी, और इसे कैसे प्राप्त किया जाए।

तैनाती के दौरान:

- शांतिरक्षकों की भलाई के लिए पर्याप्त जीवन-यापन की स्थिति आवश्यक है, विशेष रूप से तनावपूर्ण और कभी-कभी शत्रुतापूर्ण वातावरण को देखते हुए, जिसमें भारी कार्यभार शामिल हो सकते हैं और परिवार व घर से अलगाव के तनाव के साथ मिलकर कर्मियों को आघात (ट्रॉमा) का सामना करना पड़ सकता है। एक अच्छा बिस्तर और अलग स्वच्छता सुविधाओं सहित बुनियादी सुविधाएं आवश्यक हैं।
- कुछ मिशन मनोरंजक सुविधाएं, मानसिक स्वास्थ्य दिवस, और मनोवैज्ञानिक सलाहकारों तक पहुंच प्रदान करते हैं, जो कल्याण का समर्थन करने में अमूल्य हैं। मनोरंजक सुविधाओं और कल्याण सुविधाओं का प्रावधान कर्मियों को तनावमुक्त होने के लिए जगह और क्षमता प्रदान करने में मदद करता है – जो तनावपूर्ण मिशनों पर आवश्यक है।

- परिवार और दोस्तों के साथ संपर्क बनाए रखने के लिए तैनात कर्मियों के लिए इंटरनेट की सुविधा — या परिवार और दोस्तों से संपर्क करने के अन्य साधन — कल्याण के सबसे महत्वपूर्ण साधनों में से एक है।
- लंबी तैनाती के दौरान आर एंड आर (आराम और पुनर्भरण) के दौरान कर्मियों को घर जाने के लिए समर्थन भी शांतिरक्षकों की भलाई में महत्वपूर्ण अंतर ला सकता है।

तैनाती के बाद:

- तैनाती के बाद का समर्थन T/PCCs के बीच काफी भिन्न होता है। सर्वोत्तम प्रथाओं में मनोवैज्ञानिक डीब्रीफिंग, पुनः एकीकरण परामर्श और कर्मियों तथा उनके परिवारों के लिए विस्तारित मनोसामाजिक सहायता शामिल है। उदाहरण के लिए, कनाडाई सशस्त्र बल 3-दिवसीय तैनाती-पश्चात डीब्रीफिंग सत्र प्रदान करते हैं, जिसमें कर्मियों के घर लौटने से पहले सामाजिक कार्यकर्ता के साथ नियुक्तियाँ और संरचित तनावमुक्ति का समय शामिल होता है।

तैनाती चक्र के दौरान कई अन्य प्राथमिकताओं की भी सिफारिश की जाती है, जिनमें शामिल हैं:

- ⇒ तैनाती से पहले, दौरान और बाद में मनोसामाजिक सहायता में निवेश, यह सुनिश्चित करने के प्रयास के साथ कि T/PCC और संयुक्त राष्ट्र की पहल सभी क्षेत्रीय अभियानों में और उन तक लागू की जाएँ।
- ⇒ समर्थनकारी मानव संसाधन नीतियों का विकास और संचार (जिसमें अभिभावकीय और आपातकालीन अवकाश, तथा सहानुभूतिपूर्ण तैनाती शामिल हैं)।
- ⇒ देखभाल को कलंकमुक्त करने के लिए जागरूकता अभियानों का विकास और संचालन — देखभाल की जिम्मेदारियों और आत्म-देखभाल या मानसिक स्वास्थ्य सहायता की मांग दोनों के लिए। इसमें मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह को दूर करने के प्रयास शामिल होने चाहिए — बेबुनियाद धारणाएं कि माताओं में क्षमता और प्रतिबद्धता की कमी होती है, जो उनकी तैनाती की संभावनाओं और करियर प्रगति में बाधा डाल सकती हैं — साथ ही वर्दीधारी पुरुषों की देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों के प्रति जागरूकता बढ़ाना और उनका समर्थन करना।

नेताओं की जिम्मेदारियाँ

कई प्रतिभागियों ने मजबूत, देखभाल करने वाले नेतृत्व के महत्व पर जोर दिया। यह देखभाल के कर्तव्य को मजबूत करने, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को बेहतर समर्थन देने और, व्यापक रूप से, सभी कर्मियों की भलाई का समर्थन करने के लिए है। हमने जिन कई सैन्य और पुलिस नेताओं का साक्षात्कार लिया और सर्वेक्षण किया, उन्होंने देखभाल करने वाले नेतृत्व के उदाहरण दिए:

एक कनाडाई सैन्य अधिकारी ने कहा: "सैन्य परिवारों पर ध्यान दें क्योंकि... यह करना सही है [और] यदि आप इसे अपने नेतृत्व दर्शन में शामिल नहीं कर रहे हैं, तो मुझे लगता है कि आप शायद एक नेता के रूप में विफल हो रहे हैं... अपने लोगों की देखभाल करने की क्षमता, और उनके लिए जो महत्वपूर्ण है, और उनके दिन-प्रतिदिन के तनाव क्या हैं, यह भी एक वास्तव में महत्वपूर्ण नेतृत्व गुण है।"

एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी ने "एक अनुकूलित और सूक्ष्म दृष्टिकोण" के माध्यम से कर्मियों का समर्थन करने का वर्णन किया: "... वह व्यक्ति आपके द्वारा दिए गए कार्यों के लिए मौजूद हो सकता है; उन्हें ऐसा डाउनटाइम देने में सक्षम बनाएँ जब वे अपने परिवार को फोन कर सकें... तैनात नेताओं और कमांडरों को अपने लोगों के लिए सही निर्णय लेने के लिए सशक्त बनाने की आवश्यकता है।"

एक भारतीय सैन्य अधिकारी ने अपनी भूमिका का वर्णन किया: "[हम] इस बात की कल्पना नहीं कर सकते कि इन लोगों को किस तरह की समस्याओं का सामना करना पड़ता है... इसलिए, मैं एक सैनिक के परिप्रेक्ष्य में खुद को रखता हूँ ताकि यह देख सकूँ कि उसके परिवार में क्या

संभावित समस्याएँ हैं... मैं उन समस्याओं को दूर करने के लिए क्या कर सकता हूँ; जमीन से जुड़ी समस्याएँ, स्कूल में बच्चों का दाखिला, या इस तरह की कोई भी चीज जिस पर मैं काम कर सकता हूँ, मैं उसे करने में खुशी महसूस करूँगा।"

एक भारतीय पुलिस अधिकारी ने परिचालन लाभों की व्याख्या की: "...यदि आप एक थके हुए व्यक्ति से किसी सड़क अवरोध या कानून और व्यवस्था की स्थिति को संभालने की उम्मीद करते हैं, तो मुझे लगता है कि वे असफल होंगे क्योंकि वे थके हुए हैं... जब उन्होंने परिणामों को देखा, तो मुझे लगता है कि मेरी किसी भी पुरुष समकक्ष से अधिक उपलब्धियाँ रही हैं, सिर्फ इसलिए कि मैं इस मामले में अधिक मानवीय थी।"

देखभाल में निवेश करने से संगठन और संचालन पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है, क्योंकि यह प्रतिधारण और प्रदर्शन, विविधता और प्रभावशीलता, परिचालन सफलता, और मूल्यों पर आधारित नेतृत्व को मजबूत करता है:

प्रतिधारण और प्रदर्शन: एक कनाडाई सैन्य अधिकारी ने कहा: "यदि आप सर्वश्रेष्ठ प्रतिभा चाहते हैं... जो आपकी क्षमता से जुड़ा है... तो आपको इन चीजों में निवेश करना होगा।" एक भारतीय सैन्य अधिकारी ने कहा: "आप चाहते हैं कि व्यक्ति सर्वोत्तम मानसिकता के साथ तैनात हो; ताकि वह अपने कर्तव्यों का निर्वहन कर सके।"

विविधता और प्रभावशीलता: एक पुरुष पुलिस अधिकारी ने समझाया: "यदि इन संस्थानों में लैंगिक समावेशिता नहीं है, तो आप पाते हैं कि जिस समुदाय की आप सेवा करना चाहते हैं, उसे एक संस्थान से आवश्यक सेवाएँ नहीं मिल पाती हैं। और यह संस्थान की प्रतिष्ठा को नुकसान पहुँचाता है... यदि आपको समुदाय से समर्थन नहीं मिल रहा है, तो आप कभी भी प्रभावी नहीं हो सकते।"

ऑपरेशनल सफलता: एक ऑस्ट्रेलियाई सैन्य अधिकारी ने जोर देकर कहा: "यदि क्षमता को आगे बढ़ाने के लिए लोग सबसे महत्वपूर्ण संपत्ति हैं, तो उनकी और उनके परिवारों की भलाई... क्षमता के लिए एक मौलिक इनपुट है... हम उनसे अपनी जिंदगी के उन पहलुओं को सुनिश्चित, स्थिर और देखभाल किए हुए पाए बिना, अपनी सर्वोत्तम क्षमता से काम करने की उम्मीद कैसे कर सकते हैं।"

मूल्य-आधारित नेतृत्व: सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों के साथ काम करने के अनुभव वाले एक नागरिक समाज के सदस्य ने कहा: "... हमें देखभाल की जिम्मेदारियों में अधिक निवेश करने और उन्हें अधिक महत्व देने की आवश्यकता है... क्योंकि हम अपनी सुरक्षा में किसके नेता बनना चाहते हैं? हम सहानुभूति रखने वाले लोगों को चाहते हैं। हम ऐसे लोग चाहते हैं जो सुन सकें, जो समझ सकें... जो अच्छी तरह से बातचीत कर सकें और संवाद कर सकें, जो संवेदनशील हों... हम ऐसे लोग चाहते हैं जो मजबूत, सहनशील और धैर्यवान हों, निर्णायक हों [और] देखभाल के कार्य में भी सक्षम हों।"

सभी स्तरों के नेताओं के लिए सिफ़ारिशें:

- ⇒ कल्याण के प्रति स्पष्ट प्रतिबद्धता और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए समर्थन का संचार करें।
- ⇒ मदद मांगने का उदाहरण प्रस्तुत करें और मानसिक स्वास्थ्य सहायता के कलंक को दूर करें।
- ⇒ व्यक्तिगत परिस्थितियों के प्रति सहानुभूति और संवेदनशीलता दिखाएँ।
- ⇒ व्यक्तिगत जरूरतों को पूरा करने के लिए तैनाती प्रबंधन को अनुकूलित करें, साथ ही परिचालन प्रभावशीलता को बनाए रखें।
- ⇒ कर्मचारियों को अपने परिवारों से जुड़ने के लिए अवकाश का समय प्रदान करें।
- ⇒ जीवन परिस्थितियों की निगरानी करें और सुधार के लिए वकालत करें।
- ⇒ देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों द्वारा सामना की जाने वाली चुनौतियों, और लिंग-आधारित कारकों और उनके प्रभावों के प्रति जागरूकता बढ़ाएँ।

निष्कर्ष

यह नीति संक्षिप्त विवरण देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए संगठनात्मक समर्थन और उनकी समग्र भलाई के बीच एक स्पष्ट, प्रत्यक्ष, सकारात्मक सहसंबंध को दर्शाता है। जब संगठन देखभाल की जिम्मेदारियों पर ध्यान देते हैं, तो उन सभी कर्मचारियों की भलाई पर ध्यान देने की उनकी अधिक संभावना होती है, जिससे देखभाल का कर्तव्य, देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति संगठनात्मक सतर्कता, और आत्म-देखभाल के बीच एक सहक्रियात्मक, परस्पर-सुदृढ़ संबंध बनता है।

लापरवाही के परिणाम गंभीर हैं: मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चुनौतियाँ, नकारात्मक मुकाबला तंत्र, बर्नआउट, पतन, सुरक्षा संबंधी चिंताएँ, खराब प्रदर्शन, और मिशन की वैधता को नुकसान। इसके विपरीत, सजगता से महत्वपूर्ण लाभ होते हैं: बेहतर कल्याण और प्रदर्शन, कार्यस्थल की संस्कृतियों और सुरक्षा में सुधार, अधिक लिंग विविधता, अधिक प्रभावी शांति स्थापना के परिणाम, सहानुभूतिपूर्ण नेताओं का विकास, और लागत में बचत।

... लोगों की भलाई के लिए बेहतर समर्थन, तैनाती से पहले, तैनाती के दौरान और बाद में, वास्तव में सैनिकों के अपने आप को संचालित करने के तरीके पर सकारात्मक प्रभाव डाल सकता है... भावनात्मक समर्थन या परामर्श या देखभाल की व्यवस्था के बारे में बात करना बेहद महत्वपूर्ण है,

(211024UN_Mx2_MIL_UK MILAD & Police Advisor in UK Mission to UN)

यह प्रबंधन की जिम्मेदारियों का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है और अच्छे कर्मचारी कल्याण और देखभाल की जरूरतों को प्रदान किए बिना हम अपना काम नहीं कर रहे हैं। यदि हम अच्छा कल्याण और देखभाल प्रदान करते हैं, तो हमारे पास अधिक प्रभावी कर्मचारी होते हैं जो अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को भी संभालने में सक्षम होते हैं। (सर्वेक्षण उत्तरदाता)

इसलिए संगठनात्मक देखभाल का कर्तव्य केवल एक नैतिक और कानूनी दायित्व ही नहीं, बल्कि प्रभावी शांति स्थापना के लिए एक रणनीतिक अनिवार्यता भी है। टी/पीसीसी (T/PCCs) पर शांति अभियानों में तैनात कर्मियों की प्राथमिक जिम्मेदारी होती है, फिर भी संयुक्त राष्ट्र और अन्य हितधारक - जिसमें व्यक्तिगत कर्मी और नेता भी शामिल हैं - शांति सैनिकों की भलाई का बेहतर समर्थन करने वाला वातावरण बनाने के लिए और अधिक कर सकते हैं और उन्हें करना भी चाहिए, जिसमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों को पहचानना और उनका समर्थन करना भी शामिल है।

संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में देखभाल के प्रति अधिक सजगता केवल देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं का समर्थन करने के बारे में नहीं है - यद्यपि यह आवश्यक है। यह ऐसी शांति स्थापना सेना बनाने के बारे में है जो स्वस्थ, अधिक विविध, अधिक प्रभावी हो, और शांति तथा सुरक्षा बनाए रखने के अपने जनादेश को पूरा करने में बेहतर सक्षम हो। यह इस बात को पहचानने के बारे में है कि देखभाल - स्वयं के लिए, परिवार के लिए, और दूसरों के लिए - शांति और सुरक्षा के काम से अलग या उसके विरोध में नहीं है, बल्कि इसके लिए मौलिक है।

ⁱ स्लोबल 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 संयुक्त राष्ट्र (2023) संयुक्त राष्ट्र प्रणाली मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण रणनीति 2024 और उससे आगे के लिए। न्यूयॉर्क: संयुक्त राष्ट्र।

https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_system_mental_health_and_well_being_strategy_for_2024.pdf; यूएन सीईबी (समन्वय के लिए मुख्य कार्यकारी बोर्ड) (2023) यूएन प्रणाली मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण के लिए 2024 और उससे आगे की रणनीति, 22 सितंबर 2023; CEB/2023/HLCM/30. https://unsceb.org/sites/default/files/2023-11/CEB.2023.HLCM_.30%20-

<https://www.gov.uk/government/statistics/armed-forces-continuous-attitude-survey-2024>.

ⁱⁱⁱ यूके सरकार (मई 2024) सशस्त्र बल निरंतर रख सर्वेक्षण: 2024। लंदन: रक्षा मंत्रालय, 23 मई 2024।

<https://www.gov.uk/government/statistics/armed-forces-continuous-attitude-survey-2024>.

^{iv} संयुक्त राष्ट्र (2024) रक्षा क्षेत्र में महिलाओं के लिए समान अवसर की ओर। न्यूयॉर्क: संयुक्त राष्ट्र।

https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org.ssr/files/general/dpo_women_in_defence_web.pdf: 35.

^v यूएन (2024) रक्षा क्षेत्र में महिलाओं के लिए समान अवसर की ओर: 15.

^{vi} वालमारी, ई.जी., न्यग्रेन, यू., घाज़िनूर, एम. और गिल्लेस्टैम, के. (2023) 'पुलिस अधिकारी काम, जीवनसाथी और बच्चों के बीच कैसे तालमेल बिठाते हैं: पुलिस के काम में माता-पिता की चुनौतियों की एक समीक्षा।' *फ्रंटियर्स इन साइकोलॉजी* 14. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1178314; यू. एच. एच. (2019) 'कार्य-जीवन संतुलन: अमेरिकी संघीय कानून प्रवर्तन में महिलाओं के बीच नौकरी छोड़ने के इरादों को कम करने के लिए परिवार-अनुकूल नीतियों का एक अन्वेषणात्मक विश्लेषण।' *इंटरनेशनल जर्नल ऑफ पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन* 42(4): 345–357. doi: 10.1080/01900692.2018.1463541.

^{vii} यूएनएमआईएसएस में कार्यरत महिला नागरिक, साक्षात्कार 29/7/2024 (मोनाश जीपीएस परियोजना)।

^{viii} रॉयल कमीशन इनटू डिफेंस एंड वेटरन सुसाइड (2024) अंतिम रिपोर्ट। कैनबरा: ऑस्ट्रेलियाई सरकार 9 सितंबर 2024।

<https://defenceveteransuicide.royalcommission.gov.au/publications/final-report>.

^{ix} Ramchand, R. और Montoya, T. (2025) 'पूर्व सैनिकों में आत्महत्या,' *RAND*, 22 मई 2025.

<https://www.rand.org/pubs/perspectives/PEA1363-1-v2.html>.

^x वायोलांटी जे.एम., चार्ल्स एल.ई., मैककैनलीज ई., हार्टले टी.ए., बाउघमैन पी., एंड्रयू एम.ई., फेकेडुलेम डी., मा सी.सी., म्मात्साकानोवा ए., बर्चफिल सी.एम. (2017)

'Police stressors and health: a state-of-the-art review.' *Policing* 40(4): 642-656. doi: 10.1108/PIJPSM-06-2016-0097.