

देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले  
कर्मियों का समर्थन करके संयुक्त  
राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की  
सार्थक भागीदारी को बढ़ावा देना

# अंतिम रिपोर्ट

मोनश ग्लोबल पीस एंड सिक्योरिटी (मोनश जीपीएस) - मोनश विश्वविद्यालय

2026

# धन्यवाद

ग्लोबल अफेयर्स कनाडा ने इस शोध परियोजना (2023-26) को शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल के हिस्से के रूप में वित्त पोषित किया। हम ग्लोबल अफेयर्स कनाडा के उनके समर्थन और संयुक्त राष्ट्र (यूएन) के शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने में उनके नेतृत्व के लिए बहुत आभारी हैं। हम उन सैकड़ों शांति सैनिकों और अन्य वर्दीधारी कर्मियों, साथ ही अन्य हितधारकों के भी बहुत आभारी हैं जो शांति अभियानों में या उनके साथ काम करते हैं या उन स्थानों में रहते हैं जहाँ ये होते हैं, जिनका हमने साक्षात्कार लिया या जिन्होंने वैश्विक सर्वेक्षण में भाग लिया - उन सभी ने उदारतापूर्वक अपना समय साझा किया, अपने अनुभवों पर विचार किया और अंतर्दृष्टि या सिफारिशें साझा कीं। हम उन अनगिनत अन्य लोगों का भी धन्यवाद करना चाहेंगे जिन्होंने इस परियोजना का समर्थन किया, जिसमें फ़िल्ड विज़िट या साक्षात्कार के लिए पहुँच सुगम करके और सर्वेक्षण या परियोजना के प्रारंभिक परिणामों को प्रसारित करके सहयोग किया।<sup>1</sup>

इस रिपोर्ट के लेखक उन सभी विस्तारित टीम और भागीदारों का भी हार्दिक धन्यवाद करना चाहते हैं जिन्होंने इसके आरंभ से ही इस परियोजना में बहुत समय, ऊर्जा और प्रतिबद्धता का योगदान दिया है, जिनमें जोआना ओसे-टुटु, जेन टाउनस्ले, डॉ. इरीन गायत्री, ल्लानी केनेली, तिश्या खिलारे, अनुष्का चव्हाण और जेनिफर ग्रोवर के साथ-साथ National Research and Innovation Agency (BRIN), इंडोनेशिया; Council for Strategic and Defence Research (CSDR), भारत; Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC); International Association of Women Police (IAWP)। हम उन लोगों के भी हृदय से आभारी हैं जिन्होंने इस रिपोर्ट और संबंधित टूलकिट की समीक्षा की और सत्यापन प्रक्रिया में योगदान दिया, जिनमें जेन टाउनस्ले, ल्लानी केनेली, जोआना ओसे-टुटु, तिश्या खिलारे, सीएसडीआर और आना गार्सिया अल्वारेज़ (ऑफिस ऑफ कोऑर्डिनेशन एंड शेयर्ड सर्विसेज (ओसीएसएस) - यूएन डिपार्टमेंट ऑफ पीस ऑपरेशंस (यूएनडीपीओ) और यूएन डिपार्टमेंट ऑफ पॉलिटिकल एंड पीसबिल्डिंग अफेयर्स (डीपीपीए)) शामिल हैं। हम उन हजारों लोगों को भी सम्मानित और मान्यता देना चाहते हैं जिन्होंने शांति अभियानों में काम करने के लिए अपना जीवन समर्पित किया और जोखिम में डाला, और उन अनगिनत लोगों को भी जिन्होंने सशस्त्र संघर्ष के प्रभावों से पीड़ा झेली है - और झेल रहे हैं।

डॉ. एलीनॉर गॉर्डन (मुख्य लेखक और परियोजना प्रमुख)

प्रोफेसर कैटरीना ली-कू

लॉरेन लो

डॉ. रिचर्ड फोसू

# विषय-सूची

आंकड़ों और तालिकाओं की सूची	8
कार्यकारी सारांश	9
मुख्य निष्कर्ष	9
मुख्य सिफारिशों का सारांश	11
संयुक्त राष्ट्र	11
टूप और पुलिस योगदानकर्ता देश (T/PCCs)	12
सशस्त्र बल और पुलिस	12
देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी	14
नागरिक समाज और अन्य हितधारक	14
1 परिचय	15
1.1 रिपोर्ट संरचना	16
1.2 परियोजना का उद्देश्य	17
1.3 प्रसंग	17
1.4 परियोजना डिजाइन	17
1.5 साहित्य	17
1.6 टीम के सदस्य	18
2 पद्धति	19
2.1 मुख्य सूचक साक्षात्कार	19
2.2 वैश्विक सर्वेक्षण	22
2.3 अनुसंधान नैतिकता	26
2.4 सीमितताएँ	26
3 मामला अध्ययन	27
3.1 संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय	27
3.2 संयुक्त राष्ट्र शांति संचालन	27
3.2.1 UNMISS	27
3.2.2 MINUSCA	28
3.2.3 MONUSCO	30
3.3 टी/पीसीसीएस	31
3.3.1 यूनाइटेड किंगडम (यूके)	31
3.3.1.1 संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की तैनाती	32
3.3.1.2 ब्रिटिश सशस्त्र बलों में महिलाएँ	33
3.3.1.3 यूके पुलिस में महिलाएँ	33
3.3.2 भारत	33
3.3.2.1 संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की तैनाती	34
3.3.2.2 भारतीय सशस्त्र बलों में महिलाएँ	35
3.3.2.3 भारतीय पुलिस सेवा में महिलाएँ	35
3.3.3 इंडोनेशिया	36
3.3.3.1 संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की तैनाती	36
3.3.3.2 इंडोनेशियाई राष्ट्रीय सशस्त्र बलों	37
3.3.3.3 इंडोनेशियाई राष्ट्रीय पुलिस में महिलाएँ	38

4	नीतिगत ढांचा	40
4.1	WPS एजेंडा और महिलाओं की सार्थक भागीदारी	40
4.2	शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल	41
4.3	शांति स्थापना के लिए कार्रवाई	41
4.4	संयुक्त राष्ट्र वर्दीधारी लिंग समानता रणनीति (2018-2028)	41
4.5	लक्ष्य प्रेरणा और गर्व का स्रोत, लेकिन एक अधूरा चित्र	43
4.6	महिलाओं की भागीदारी के लिए लिंग-आधारित लक्ष्यों को लेकर विवाद	45
5	शान्ति स्थापना में महिलाओं की भागीदारी	46
5.1	शान्ति स्थापना की बदलती प्रकृति	46
5.2	लिंग-उत्तरदायी शांति अभियानों	47
5.3	शान्ति स्थापना में लैंगिक मानदंड	47
5.4	शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी - लाभ	49
5.5	शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी - बाधाएँ	50
5.5.1	सांस्कृतिक और सामाजिक बाधाएँ	52
5.5.1.1	महिलाओं को शांतिरक्षक नहीं होना चाहिए	52
5.5.2	संगठनात्मक और संरचनात्मक बाधाएँ	53
5.5.2.1	अनुपयुक्त करियर स्तर या अनुभव	53
5.5.2.2	आयु सीमाएँ जो असमान रूप से महिलाओं को प्रभावित करती हैं	54
5.5.2.3	विभिन्न शारीरिक मानक जो महिलाओं को नुकसान पहुँचा सकते हैं	54
5.5.2.4	चयन प्रक्रियाओं में अवचेतन पक्षपात	54
5.5.2.5	संरचनात्मक और आवास संबंधी मुद्दे	55
5.5.2.6	कुछ मिशन स्थानों में सुरक्षा और संरक्षा संबंधी चिंताएँ	55
5.5.2.7	गर्भावस्था और तैनाती	55
5.5.2.8	बच्चों की देखभाल के लिए संगठनात्मक समर्थन की कमी	55
6	देखभाल की जिम्मेदारियाँ	57
6.1	प्रतिभागियों की देखभाल की जिम्मेदारियाँ	57
6.2	संस्था को परिवार के रूप में	58
6.3	देखभाल कार्य का लिंग-आधारित विभाजन: "देखभाल तो महिलाओं का काम है"	59
6.4	देखभाल के लिए समर्थन: "माँ घर पर रहती थीं, बच्चों का ख्याल रखती थीं। पिता सेना के साथ साहसिक यात्रा पर चले गए"	60
6.5	वेतनभोगी कार्य के लिए अवरोध के रूप में अवैतनिक देखभाल कार्य	61
6.6	नियमात्मक और सांस्कृतिक परिवर्तन	62
7	चुनौतियाँ	63
7.1	लिंग संबंधी मानदंडगत चुनौतियाँ	63
7.1.1	पक्षपात और कलंक	64
7.1.2	दोहरा बोझ	65
7.2	कार्य संस्कृति	67
7.2.1	पुरुषवादी कार्य संस्कृति	68
7.2.2	तैयारी और असीमित उपलब्धता	68
7.2.3	उपस्थित-अनुपस्थितवाद	69
7.2.4	देखभाल करने वालों के प्रति दृष्टिकोण और मातृ पक्षपात	71
7.2.5	देखभाल का अवमूल्यन	72
7.3	व्यावहारिक चुनौतियाँ	73
7.3.1	बाल देखभाल	73
7.3.2	अन्य देखभाल संबंधी जिम्मेदारियाँ और सहायता नेटवर्क	75
7.3.3	तैनाती की अवधि, सूचना और जानकारी	76
7.3.4	दूरस्थता और अलगाव	76
7.3.5	मिशन सेवाएँ और सुविधाएँ	77
7.3.6	तैनाती पर संचार	78
7.3.7	तैनाती के दौरान स्वास्थ्य और सुरक्षा	78

7.4	संगठनात्मक चुनौतियाँ	79
7.4.1	लचीले कार्य व्यवस्था	80
7.4.2	मानव संसाधन नीतियाँ	80
7.4.3	आर एंड आर	82
7.4.4	नीति कार्यान्वयन	82
7.4.5	वित्तीय संसाधन	83
7.4.6	नेतृत्व	84
7.5	व्यक्तिगत चुनौतियाँ	85
7.5.1	काम-जीवन संतुलन	85
7.5.2	पारिवारिक अलगाव	85
7.5.3	तनाव, चिंता और अपराधबोध	86
7.5.4	परिवारों पर प्रभाव और तनावपूर्ण संबंध	87
8	प्रभाव	89
8.1	भर्ती और प्रतिधारण	89
8.2	प्रशिक्षण	92
8.2.1	देखभाल करने वालों के प्रशिक्षण में बाधाएँ	92
8.2.2	व्यावहारिक बाधाएँ	92
8.2.3	संस्थागत और सांस्कृतिक बाधाएँ	92
8.2.4	कैरियर और लिंग-आधारित प्रभाव	93
8.2.5	समर्थन नेटवर्क और शमनकारी कारक	94
8.3	तैनाती	94
8.3.1	परिनियोजन पर देखभाल जिम्मेदारियों का प्रभाव	94
8.3.2	तैनाती में बाधाएँ	96
8.3.2.1	व्यावहारिक और लॉजिस्टिक चुनौतियाँ	96
8.3.2.2	संस्थागत नीति	96
8.3.2.3	लिंग संबंधी मानदंड और सामाजिक अपेक्षाएँ	97
8.3.3	शमनकारी कारक	100
8.3.3.1	पारिवारिक सहायता नेटवर्क	101
8.3.3.2	पारिवारिक कर्तव्य स्थल	101
8.3.3.3	संक्षिप्त तैनाती	102
8.3.3.4	पूर्वानुमान और परिवार नियोजन	102
8.3.4	चर: संदर्भ, संस्कृति और पहचान	103
8.3.5	बाद के प्रभाव	103
8.3.5.1	संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं का अल्प-प्रतिनिधित्व	103
8.3.5.2	कैरियर प्रगति	104
8.3.5.3	प्रशिक्षण और वित्तीय प्रोत्साहन	104
8.3.6	भावनात्मक और मनोवैज्ञानिक प्रभाव	104
8.4	कैरियर प्रगति और पदोन्नति	105
8.4.1	कैरियर प्रगति	105
8.4.2	लिंग, देखभाल और करियर प्रगति	106
8.4.3	प्रमोशन	106
8.4.4	किनारे करना / हाशिए पर रखना	108
8.4.5	मातृत्व अवकाश	108
8.4.6	मातृ पक्षपात	109
8.4.7	नागरिक कर्मचारी, देखभाल और करियर प्रगति	110
8.5	व्यक्तिगत पसंद और बाहरी प्रेरक	111
8.6	शमनकारी कारक: समर्थन संरचनाएँ	112
8.7	पश्चात् प्रभाव	112
8.7.1	महिलाओं का अंडर-प्रतिनिधित्व और नेतृत्व में अंतराल	112
8.7.2	बच्चों का न होना	113
8.7.3	कल्याण और तनाव	113

9	शांति अभियानों में देखभाल करने वालों को तैनात करने के लाभ	114
9.1	शांति अभियानों में देखभाल करने वाले: “देखभाल की जिम्मेदारी लेना कोई बाधा नहीं है; बल्कि यह एक लाभ है”	114
9.2	देखभाल और देखभाल करने वालों को समझना	115
9.3	देखभाल करने वालों द्वारा विकसित गुण	118
9.3.1	सहानुभूति	118
9.3.2	परिपक्वता	119
9.3.3	धैर्य	120
9.3.4	भावनात्मक बुद्धिमत्ता	120
9.4	देखभाल करने वालों द्वारा विकसित कौशल और क्षमताएँ	121
9.4.1	समय प्रबंधन, परियोजना प्रबंधन और दक्षता	121
9.4.2	बेहतर नागरिक सहभागिता	121
9.4.3	आदर्श	123
9.4.4	संघर्ष समाधान	124
9.4.5	लोग प्रबंधन	124
9.4.6	नेतृत्व	125
9.4.7	विविध दृष्टिकोण	125
10	संगठनात्मक सजगता को देखभाल की जिम्मेदारियों और कल्याण से जोड़ना	127
10.1	देखभाल करने वालों और कल्याण के लिए संगठनात्मक समर्थन	128
10.2	देखभाल और कल्याण की उपेक्षा के प्रभाव	128
10.2.1	नकारात्मक मुकाबला तंत्र	129
10.2.2	बर्नआउट और पलायन	129
10.2.3	सुरक्षा: आत्म-हानि और आत्महत्या	129
10.2.4	सुरक्षा: दूसरों को हानि	130
10.2.5	प्रदर्शन और परिचालन परिणाम	130
11	संगठनात्मक देखभाल का दायित्व	131
11.1	उत्तरदायित्व का पदानुक्रम	131
11.2	संयुक्त राष्ट्र की जिम्मेदारियाँ	131
11.2.1	देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के प्रति जिम्मेदारियाँ	132
11.2.2	तैनाती की अवधि	132
11.2.3	प्रशिक्षण	132
11.2.4	इंटरनेट	133
11.2.5	आर एंड आर	133
11.2.6	देखभाल की जिम्मेदारियों वाले संयुक्त राष्ट्र कर्मचारी	134
11.3	टी/पीसीसी सुरक्षा क्षेत्र संस्थानों की जिम्मेदारियाँ	135
11.3.1	देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए समर्थन	135
11.3.2	तैनाती पर टी/पीसीसी समर्थन	138
11.3.3	पूर्व-तैनाती	138
11.3.4	परिनियोजनोपरांत	138
11.3.5	टी/पीसीसी केस स्टडीज़	139
11.3.5.1	यूनाइटेड किंगडम	139
11.3.5.2	विदेश में तैनाती	141
11.3.5.3	भारत	142
11.3.5.4	इंडोनेशिया	145
11.3.6	देखभाल के प्रति ध्यान केंद्रित करना	147
11.4	नेताओं की जिम्मेदारियाँ	148
11.5	व्यक्तिगत कर्मियों की जिम्मेदारियाँ	149
11.6	अन्य हितधारकों की जिम्मेदारियाँ	150
11.7	जोखिम, सीमाएँ और लाभ	150

12	सिफ़ारिशें	153
12.1	सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में शामिल होना चाहने वाले लोग	157
12.2	वर्दीधारी कर्मी	156
12.3	शांतिरक्षक	158
12.4	संयुक्त राष्ट्र	160
12.5	टी/पीसीसीएस	164
12.6	सशस्त्र बल और पुलिस	167
12.7	नागरिक समाज और अन्य हितधारक	177
13	अच्छी प्रथाएँ	178
	अच्छा अभ्यास: कनाडा	178
	अच्छा अभ्यास: ब्रिटिश सशस्त्र बल	179
	अच्छा अभ्यास: यूके केयरर का पासपोर्ट	179
	अच्छी प्रथा: यूके पुलिसिंग	180
	सदुपयोग: भारतीय सशस्त्र बल	180
	अच्छा अभ्यास: न्यूजीलैंड पुलिस	181
	अच्छा अभ्यास: नॉर्वे	181
	अच्छा अभ्यास: उरुग्वे	182
	अच्छा अभ्यास: घाना	182
	अच्छा अभ्यास: इंडोनेशिया	183
	अच्छा अभ्यास: पाकिस्तान	183
	अच्छी प्रथा: कर्मचारी संघ और नेटवर्क	183
	अच्छा अभ्यास: वर्दीधारी महिला शांति सैनिकों के लिए नेटवर्क	184
	अच्छा अभ्यास: अंतर्राष्ट्रीय महिला पुलिस संघ (IAWP)	185
14	परिशिष्ट 1: साक्षात्कारों की सूची	188

# आंकड़ों और तालिकाओं की सूची

तालिका 1: साक्षात्कारदाताओं में प्रतिनिधित्व वाले देश	20
तालिका 2: साक्षात्कारदाताओं में प्रतिनिधित्व वाले क्षेत्र	21
तालिका 3: साक्षात्कारदाताओं में प्रतिनिधित्व किए गए लिंग	21
तालिका 4: सर्वे उत्तरदाताओं द्वारा सेवारत देश	25
तालिका 5: वर्तमान शांति स्थापना अभियानों	32
तालिका 6: वर्तमान शांति स्थापना अभियानों में भारत का योगदान	34
तालिका 7: वर्तमान शांतिरक्षा अभियानों में इंडोनेशिया का योगदान	36
तालिका 8: तैनात सैन्य बल के आधार पर तीन सबसे बड़े मिशन बनाम तीन छोटे मिशन	44
तालिका 9: यूके, भारत और इंडोनेशिया - सैन्य तैनाती	44
चित्र 1: क्या आप वर्तमान में सुरक्षा क्षेत्र में काम करते हैं (n=251)	22
चित्र 2: (यदि सुरक्षा क्षेत्र में काम करने के लिए 'हाँ' उत्तर दिया हो) क्या आप वर्दीधारी कर्मचारी हैं (n=202)	22
आकृति 3: (यदि सुरक्षा क्षेत्र में काम करने	23
आकृति 4: आप सुरक्षा क्षेत्र में कितने वर्षों से काम कर रहे हैं (n=199)	23
आकृति 5: आपकी वरिष्ठता का स्तर क्या है (जहाँ 1 प्रवेश-स्तर का पद है और 5 वरिष्ठ प्रबंधन है) (n=199)	23
आकृति 6: उत्तरदाताओं का लिंग और वर्दीधारी कर्मचारी का दर्जा	24
चित्र 7: तैनात महिलाएं और पुरुष (UNMISS)	28
आकृति 8: तैनात महिलाएं और पुरुष (MINUSCA)	29
आकृति 9: तैनात महिलाएं और पुरुष (MONUSCO)	31
चित्र 10: संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात पुरुष और महिलाएं (यूके)	33
चित्र 11: संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात पुरुष और महिलाएं (भारत)	34
चित्र 12: संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात पुरुष और महिलाएं (इंडोनेशिया)	37
चित्र 13: लैंगिक समानता के लक्ष्यों के विरुद्ध शांति अभियानों में तैनात महिलाएं (31 अगस्त 2025)	42
चित्र 14: संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात महिलाएं	43
आकृति 15: क्या आपको अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण इस क्षेत्र में अपनी नौकरी छोड़नी पड़ी या बदलनी पड़ी (लागू होने वाले सभी विकल्प चुनें) (n=199)	89

# कार्यकारी सारांश

यह रिपोर्ट सैनिक और पुलिस योगदानकर्ता देशों (T/PCCs<sup>2</sup>) और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों द्वारा सामना की जाने वाली चुनौतियों पर अनुसंधान निष्कर्ष प्रस्तुत करती है, और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी पर इसके बाद के प्रभाव को दर्शाती है। यह परियोजना ग्लोबल अफेयर्स कनाडा द्वारा शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल के हिस्से के रूप में वित्त पोषित है।<sup>3</sup> यह अपनी तरह की पहली परियोजना है जो T/PCC सुरक्षा क्षेत्र संस्थानों और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों से देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को हाशिए पर रखने के कारणों और परिणामों की पहचान करती है। इसका उद्देश्य इस हाशिए पर रखने के बारे में जागरूकता बढ़ाना, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का बेहतर समर्थन करने के तरीके प्रस्तावित करना और इस प्रकार महिलाओं की सार्थक भागीदारी में सुधार करना, परिचालन प्रभावशीलता को बढ़ाना और लैंगिक समानता को आगे बढ़ाना है।

यह रिपोर्ट 2023-25 में किए गए शोध पर आधारित है, जिसमें साक्षात्कार, एक वैश्विक सर्वेक्षण और डेस्क-आधारित शोध शामिल हैं। इस शोध में 553 प्रतिभागी शामिल हैं (257 साक्षात्कार देने वाले और 296 सर्वेक्षण उत्तरदाता), जो 63 देशों का प्रतिनिधित्व करते हैं। जहाँ लिंग और भूमिकाएँ ज्ञात हैं, वहाँ 65% महिलाएँ (35% पुरुष) और 84% वर्दीधारी कर्मी (सशस्त्र बल और पुलिस) हैं। साक्षात्कार ऑनलाइन और 7 देश साइटों पर आयोजित किए गए: संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय (न्यूयॉर्क); तीन टी/पीसीसी - यूनाइटेड किंगडम (यूके), भारत, इंडोनेशिया; और 3 संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों - दक्षिण सूडान गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र मिशन (यूएनएमआईएसएस), मध्य अफ्रीकी गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र बहुआयामी एकीकृत स्थिरीकरण मिशन (मिनुस्का), कांगो लोकतांत्रिक गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र संगठन स्थिरीकरण मिशन (मोनुस्को)।

## मुख्य निष्कर्ष

संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में और सैनिक तथा पुलिस योगदानकर्ता देशों (टी/पीसीसी) की सशस्त्र सेनाओं और पुलिस संस्थानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी में महत्वपूर्ण बाधाएँ हैं। इन बाधाओं में सबसे प्रमुख है अवैतनिक देखभाल कार्य की अत्यधिक लिंग-आधारित प्रकृति, जिसके तहत विश्व स्तर पर महिलाएँ पुरुषों की तुलना में अवैतनिक कार्य पर औसतन 2.5 गुना अधिक समय व्यतीत करती हैं।<sup>4</sup>

हालांकि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों द्वारा सामना की जाने वाली चुनौतियों की सीमा को व्यक्तिगत परिस्थितियाँ और संदर्भ प्रभावित कर सकते हैं, लेकिन वैश्विक स्तर पर देखभाल की जिम्मेदारियों वाली अधिकांश वर्दीधारी महिलाओं, विशेष रूप से बच्चों की देखभाल करने वाली महिलाओं, को कई गुना बढ़ती हुई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है:

- **व्यावहारिक चुनौतियाँ**, जिनमें देखभाल की जिम्मेदारियाँ लचीलेपन, समय और यात्रा करने की क्षमता को सीमित करती हैं
- **कार्य संस्कृति संबंधी चुनौतियाँ**, जो उपस्थितिवाद, पौरुषत्व और लगातार उपलब्ध रहने की अपेक्षाओं से जुड़ी हैं
- **लिंग-आधारित मानदंडों की चुनौतियाँ**, जिनमें यह धारणा शामिल है कि सुरक्षा और देखभाल का काम कौन करता है, और मातृत्व के प्रति पूर्वाग्रह जो माताओं की पेशेवर क्षमताओं और प्रतिबद्धता पर सवाल उठाता है
- **संगठनात्मक चुनौतियाँ**, जिसमें सहायक नीतियों, विशेष रूप से मानव संसाधन नीतियों, और नेतृत्व की कमी शामिल है
- **व्यक्तिगत चुनौतियाँ**, जैसे कार्य-जीवन संतुलन को लेकर तनाव, तैनाती के दौरान परिवार से अलगाव, थकान और अपराध-बोध, और तनावपूर्ण पारिवारिक संबंध।

ये चुनौतियाँ T/PCC सुरक्षा क्षेत्र के संस्थानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं की भर्ती, प्रतिधारण, प्रशिक्षण, करियर प्रगति और तैनाती को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करती हैं। इस के सशस्त्र बलों और पुलिस में, और विशेष रूप से नेतृत्व की भूमिकाओं में, संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी पर निहितार्थ हैं। इसका संगठनात्मक और परिचालन प्रभावशीलता पर भी प्रभाव पड़ता है, जो शांति अभियानों के अभ्यास और परिणामों को प्रभावित करता है। ऐसा इसलिए है क्योंकि यह:

- **महिलाओं की कम प्रतिनिधित्व की स्थिति को बनाए रखता है**, जो शांति बनाए रखने, स्थापित करने और उसे बनाए रखने के सफल प्रयासों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी के महत्व को पहचानता है।<sup>5</sup>
- शांति अभियानों के भीतर और उनके माध्यम से **लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के प्रयासों** - और लैंगिक समानता के प्रति संगठनात्मक प्रतिबद्धता और इस प्रकार मिशन की विश्वसनीयता की धारणाओं - से **समझौता करता है**, जो लैंगिक समानता और शांतिपूर्ण समाजों के बीच सकारात्मक सहसंबंध को स्वीकार करता है।<sup>6</sup>

- शांति सैनिकों की **विविधता को सीमित करता है**, जिससे विविध समूहों के साथ जुड़ने और उनका विश्वास हासिल करने, तथा उनकी जरूरतों से अवगत और उन्हीं के अनुरूप शांति स्थापित करने और उसे बनाए रखने के प्रयासों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।<sup>7</sup>
- सुरक्षा संस्थानों और शांति अभियानों के लिए उपलब्ध **कौशल, क्षमता, अनुभव और ज्ञान को सीमित करता है**, जिससे वे बढ़ती जटिलता वाले खतरों से निपटने में सक्षम नहीं हो पाते, और देखभाल की जिम्मेदारियों के माध्यम से उभरने वाली विशिष्ट और मूल्यवान गुणों और क्षमताओं का उपयोग करने में विफल रहता है।<sup>8</sup>
- **प्रतिभा के नुकसान और पलायन में योगदान देता है**, क्योंकि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्म (पुनः) तैनाती से विमुख हो जाते हैं या ऐसा न करने का विकल्प चुनते हैं।
- **यह संदेश देता है कि देखभाल से जुड़े कौशल, जिसमें दूसरों की देखभाल और आत्म-देखभाल शामिल है**, सुरक्षा संस्थानों या शांति अभियानों में **मूल्यवान नहीं हैं**। यह कर्मियों की भलाई से समझौता कर सकता है और तनाव, बर्नआउट और अन्य संभावित सुरक्षा संबंधी चिंताओं में योगदान कर सकता है, साथ ही खराब प्रदर्शन, पलायन, बीमारी की छुट्टी और विकलांगता पेंशन के दावों से जुड़ी वित्तीय लागतें भी उत्पन्न कर सकता है।
- **एक ऐसे कार्य संस्कृति को दर्शाता और बनाए रखता है** जो उपस्थित रहने, तत्परता और असीमित उपलब्धता को प्राथमिकता देती है, और “बाधा रहित” पुरुष<sup>9</sup> को, जो कर्मियों की भलाई और व्यवहार पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है।
- **यह सभी कर्मियों की भलाई को नुकसान पहुंचाता है**, जिसमें महिलाएँ अक्सर परिवार और करियर के बीच चयन करती हैं, या दोनों करने की कोशिश में थकान और आलोचना (एक “बुरी माँ” और “बुरी कर्मचारी” दोनों होने के लिए) झेलती हैं<sup>10</sup>। जब उनकी देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों को अनदेखा और बिना समर्थन के छोड़ा जाता है, तो पुरुषों की भलाई भी प्रभावित होती है, और जब तैनाती के दौरान परिवार से अलगाव के तनाव को पर्याप्त रूप से संबोधित नहीं किया जाता, तो सभी की भलाई प्रभावित होती है। ये सभी संगठन, परिवारों और व्यक्तिगत कर्मियों के लिए जोखिम पैदा करते हैं।

# मुख्य सिफारिशों का सारांश

कई वर्दीधारी कर्मी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए समर्थन पर प्रकाश डालते हैं, जिसमें हाल के वर्षों में सुधार हुआ है। हालांकि, वे उल्लेख करते हैं कि यह मिशनों और T/PCCs के बीच अपर्याप्त और असंगत है। फिर भी, बेहतर समर्थन कल्याण, प्रदर्शन, कार्यस्थल की संस्कृति और सुरक्षा के साथ-साथ संगठनात्मक और परिचालन विश्वसनीयता और प्रभावशीलता पर सकारात्मक प्रभाव डाल सकता है। यह प्रतिभा को आकर्षित करने और बनाए रखने में भी मदद कर सकता है और कर्मियों के पलायन और हानिकारक कार्यस्थल संस्कृतियों के परिणामों से जुड़ी वित्तीय लागतों को कम कर सकता है। इसके अलावा, देखभाल के कार्य की अत्यधिक लिंग-आधारित प्रकृति को देखते हुए, यह महिलाओं की सार्थक भागीदारी में सुधार कर सकता है, विशेष रूप से नेतृत्व पदों पर और शांति अभियानों में। सिफारिशों का सारांश नीचे दिया गया है और इसे हितधारकों के अनुसार संरचित किया गया है, जबकि पूरी सिफारिशें और उनके प्रमाण-आधार का विवरण रिपोर्ट के मुख्य भाग में दिया गया है।

## संयुक्त राष्ट्र

- **देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए टी/पीसीसी के समर्थन को प्रोत्साहित करने हेतु उदाहरण प्रस्तुत करें:** नेतृत्व पदों पर अधिक महिलाओं की नियुक्ति करें, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले संगठन के अपने नागरिक कर्मचारियों के लिए ठोस समर्थन बढ़ाएँ (जिसमें लचीले कामकाजी प्रबंध, ऑन-साइट चाइल्डकेयर, लैवटेशन रूम तक पहुंच शामिल है), काम पर लौट रही माताओं (और अभिभावकों) का समर्थन करें और मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह को दूर करें।
- **शांति सैनिकों की भलाई सुनिश्चित करने के लिए T/PCCs के साथ समझौता ज्ञापनों (MoU) पर बातचीत करें, जिसमें मिशन पर पर्याप्त रहने की स्थिति शामिल है:** जिसमें बेहतर और सुसंगत रहने की स्थिति, स्वास्थ्य सेवाओं और मनो-सामाजिक सेवाओं तक पहुंच, और उन सुविधाओं और सेवाओं को प्रदान करने के लिए समर्थन और संसाधनों में वृद्धि शामिल है जो शांति सैनिकों को तनाव मुक्त करने में मदद करती हैं।
- **T/PCCs के साथ मिलकर यह सुनिश्चित करना कि तैनाती के दौरान शांति सैनिक अपने परिवारों से जुड़े रह सकें:** पर्याप्त परिस्थितियाँ और सुविधाएँ प्रदान करना और यह सुनिश्चित करना कि कर्मियों को अपने परिवारों के संपर्क में रहने के लिए स्थिर और विश्वसनीय वाई-फाई तक नियमित पहुँच मिले।
- **लंबी तैनाती के दौरान शांति सैनिकों को विश्राम और पुनर्प्राप्ति (आर एंड आर) पर घर यात्रा करने के लिए सहायता की वकालत करें और/या उसका समर्थन करें:** पारिवारिक अलगाव के तनाव को कम करने और उन कर्मियों के लिए समर्थन में सुधार करने के लिए टी/पीसीसी के साथ और करीब से काम करें जो सीमित छुट्टी या यात्रा के लिए वित्तीय सहायता के कारण आर एंड आर पर घर यात्रा नहीं कर सकते।
- **अमन सैनिकों और नेताओं के लिए देखभाल को बेहतर ढंग से संबोधित करने हेतु प्रशिक्षण को सुदृढ़ करें:** देखभाल के मुद्दों को प्रशिक्षण में शामिल करें ताकि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के सामने आने वाली चुनौतियों और उसके बाद उनके कल्याण और प्रदर्शन पर पड़ने वाले प्रभाव के बारे में जागरूकता बढ़ सके।
- **परिवार और देखभाल के मुद्दों को पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण के प्रावधान और सलाह में शामिल करें:** जिसमें तैनाती के दौरान घर के जीवन और पारिवारिक संबंधों के लिए तैयारी करने और उन्हें प्रबंधित करने पर पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण शामिल है।
- **टी/पीसीसी (T/PCCs) के साथ सीखे गए सबक और अच्छी प्रथाओं को साझा करें, और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के महत्व के बारे में जागरूकता बढ़ाएँ:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों से परामर्श करें ताकि सबक सीखे जा सकें और संबोधित किए जाने वाले मुद्दों की पहचान की जा सके, जिन्हें फिर टी/पीसीसी (T/PCCs) के साथ साझा किया जा सकता है।

## दूष और पुलिस योगदानकर्ता देश (T/PCCs)

- **महिलाओं को सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में शामिल करना आसान बनाना ताकि संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात महिलाओं की संख्या बढ़ाई जा सके, जिसमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करना भी शामिल है:** महिलाओं को आकर्षित करने, भर्ती करने, बनाए रखने और पदोन्नत करने में निवेश करें, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए सहायता प्रदान करें, लिंग और मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह को दूर करें, और परिवार-अनुकूल नीतियों को मजबूत करें।
- **तैनात किए गए दलों के लिए संचार सेवाओं, जिसमें फोन और वाई-फाई शामिल हैं, के लिए भुगतान करें:** स्थिर इंटरनेट और संचार सेवाओं तक पहुंच में निवेश करें और अपने परिवारों और दोस्तों से बात करने के लिए निजी स्थान प्रदान करें ताकि परिवार से अलगाव के कारण कर्मियों पर पड़ने वाले तनाव को कम किया जा सके और कर्मियों के बेहतर प्रदर्शन तथा मिशन की सुरक्षा में योगदान दिया जा सके।
- **लंबी तैनाती के दौरान आर एंड आर (आराम और पुनर्भरण) के समय शांति सैनिकों को घर जाने में सक्षम बनाने के लिए सहायता प्रदान करें:** जब शांति सैनिक अपने घर से दूर दूरस्थ स्थानों या अभियानों पर तैनात होते हैं तो हवाई यात्रा की अत्यधिक लागत की समस्या को दूर करें, और 12 महीने या उससे अधिक की तैनाती पर कर्मचारियों के घर आने-जाने की कुछ या सभी लागतों को वहन करें।
- **छोटी तैनाती की पेशकश करें:** छोटी तैनाती की पेशकश करके अधिक महिलाओं को तैनात होने के लिए प्रोत्साहित करें और शांति अभियानों में तैनात होने के अधिक अवसर प्रदान करें।
- **देखभाल के बुनियादी ढाँचों में निवेश करें:** एक बजट मद की पहचान करें, लागू करें और निगरानी करें जो सुलभ और किफायती बाल-देखभाल तथा अन्य देखभाल सहायता बुनियादी ढाँचों में सुधार करे, जो आमतौर पर सुरक्षा क्षेत्र में मांगे जाने वाले लंबे और अनियमित कार्य-घंटों के अनुरूप हों।
- **प्रतिभा को बनाए रखने और प्रदर्शन को बढ़ाने के लिए निवेश करें:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के करियर में निवेश करके पलायन को कम करें और क्षमता को मजबूत करें, ताकि क्षेत्र छोड़ने वाले कर्मियों, विशेषकर महिलाओं, की संख्या को न्यूनतम किया जा सके।
- **तैनाती और भर्ती की आयु सीमा बढ़ाएँ:** उन महिलाओं को समायोजित करने के लिए भर्ती और तैनाती की आयु सीमा बढ़ाएँ जो करियर ब्रेक लेती हैं, जब उनके बच्चे छोटे हों तो तैनात नहीं हो पाती हैं, या जब उनके बच्चे बड़े हो जाएँ तो नए करियर की तलाश करती हैं।

## सशस्त्र बल और पुलिस

- **एक केयर ऑडिट (देखभाल लेखा परीक्षा) करें:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों की पहचान करने और उन जरूरतों के प्रति संगठन की प्रतिक्रियाशीलता का मूल्यांकन करने के लिए एक केयर ऑडिट (देखभाल लेखा परीक्षा) करें
- **लिंग और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों के प्रति उत्तरदायी होने के लिए नीति की समीक्षा और/या सुधार करें, जिसमें मानव संसाधन नीतियों पर विशेष ध्यान दिया जाए:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों से परामर्श करके प्रमुख चुनौतियों की पहचान करें और उनका समाधान करें, यह सुनिश्चित करें कि नीतियां लिंग-उत्तरदायी हों और महिलाओं को काम करने और अपने करियर को आगे बढ़ाने के समान अवसर प्रदान करने के लिए एक सुरक्षित और सक्षम वातावरण बनाने में मदद करें, और निर्णय लेने तथा नीति-निर्माण प्रक्रियाओं में महिलाओं की संख्या बढ़ाएं।
- **लचीले कामकाजी प्रबंधों का समर्थन करें:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों का बेहतर समर्थन करने के लिए एचआर नीतियों में सुधार करें, जिसमें लचीले कामकाजी प्रबंधों (एफडब्ल्यूए) के अवसर शामिल हों, जैसे कि रिमोट या घर से काम करना, जॉब-शेयरिंग, अशकालिक काम और लचीले कामकाजी समय, जहाँ संभव हो। इसे अपनाने और विवेकाधीन उपयोग से जुड़े कलंक को दूर करें।
- **देखभाल के बुनियादी ढाँचे तक पहुँच प्रदान करें या उसकी सुविधा करें, जिसमें शिशु देखभाल सुविधाएँ (या शिशु देखभाल और अन्य देखभाल के लिए सब्सिडी) और स्तनपान के लिए निजी स्थानों तक पहुँच शामिल है:** विविध देखभाल जिम्मेदारियों को समायोजित करने वाली "परिवार-अनुकूल" नीतियां अपनाएं, बच्चे, बुजुर्ग और आश्रितों की देखभाल तक पहुँच बढ़ाएँ - या उस पर सब्सिडी दें - जहाँ संभव हो, लंबे काम के घंटों को समायोजित करने के लिए कार्यस्थल पर समग्र शिशु देखभाल प्रदान करें, दूध निकालने के लिए निजी स्थानों तक पहुँच सुनिश्चित करें।
- **जागरूकता बढ़ाने वाले अभियानों को विकसित और संचालित करें, ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि कर्मचारी और नेता देखभाल की जिम्मेदारियों और इस क्षेत्र में काम करने की चुनौतियों के साथ-साथ इस क्षेत्र और शांति अभियानों में महिलाओं और देखभाल करने वालों के योगदान से अवगत हों:** नेताओं, नीति निर्माताओं और निर्णयकर्ताओं को लक्षित करते हुए संवेदनशीलता और जागरूकता बढ़ाने वाले अभियान विकसित करें जो अंतर-खंडीय पहचान कारकों और सांस्कृतिक संदर्भों पर ध्यान देते हैं और महिलाओं की भर्ती, उन्हें बनाए रखने, पदोन्नति और तैनाती पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभावों को पहचानते हैं। साथ ही नेतृत्व और कर्मियों के बीच देखभाल को सामान्य बनाने और आत्म-देखभाल को प्रोत्साहित करने के लिए व्यापक रूप से जागरूकता बढ़ाने का विकास करें, विशेष रूप से पुरुष कर्मियों के बीच।

- **ऐसी प्रक्रियाएं बनाएं ताकि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के पास नियमित और व्यापक जानकारी हो कि उनके लिए क्या सहायता उपलब्ध है, साथ ही तैनाती, प्रशिक्षण, करियर उन्नति और अन्य अवसरों के बारे में भी:** यह सुनिश्चित करें कि कर्मी और पर्यवेक्षक एचआर नीतियों से परिचित हों और कर्मी उनके प्रावधानों का लाभ उठा सकें – और सहायता केवल सहानुभूतिशील पर्यवेक्षकों पर निर्भर न हो, इसमें नेतृत्व के लिए बेहतर प्रशिक्षण और मार्गदर्शन शामिल है कि वे अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों की सहायता कैसे करें।
- **देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए पहुंच को सक्षम करने हेतु प्रशिक्षण प्रदान करें और देखभाल से संबंधित मुद्दों, जैसे आत्म-देखभाल और परिवार से अलगाव को कैसे प्रबंधित किया जाए, को पूर्व- तैनाती प्रशिक्षण में शामिल करें:** कर्मियों को मिशन के लिए तैयार करने और उसके अनुकूल होने में मदद करने के लिए पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण में सुधार करें, देखभाल करने वालों के लिए विशेष कार्यशालाएं शामिल करें (जिसमें उनकी तैनाती से पहले उनके लिए कौन-सी सहायता नीतियां उपलब्ध हैं और तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियों और पारिवारिक मामलों को कैसे प्रबंधित किया जाए, इस पर जानकारी साझा करना शामिल है), और तैनाती के दौरान मानसिक स्वास्थ्य संबंधी मुद्दों, आत्म-देखभाल और तनाव प्रबंधन को संबोधित करें, साथ ही मानसिक स्वास्थ्य सहायता मांगने से जुड़ी कलंक को दूर करें।<sup>11</sup>
- **अभिभावकीय स्थिति या लिंग के आधार पर भेदभाव के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई करें:** निष्पक्ष और समान व्यवहार प्रदान करने वाली निर्धारित नीतियों और प्रक्रियाओं का पालन करें, यह सुनिश्चित करें कि आचार संहिता में लिंग और अभिभावकीय स्थिति या अन्य देखभाल की जिम्मेदारियों के आधार पर भेदभाव के प्रति असहिष्णुता का स्पष्ट रूप से उल्लेख हो, इनका व्यापक रूप से प्रचार करें और अनुपालन न करने की स्थिति में उपाय करें।
- **लिंग और मातृत्व संबंधी पक्षपात की पहचान करें, उसका समाधान करें और उसे कम करें:** देखभाल की जिम्मेदारी वाले कर्मियों, विशेष रूप से महिलाओं, के प्रति रवैये और पक्षपात के बारे में जागरूकता बढ़ाने वाले अभियान विकसित करें, और सूचना अभियानों, प्रशिक्षण और प्रदर्शन समीक्षाओं के माध्यम से इन पक्षपातों का समाधान करें (उदाहरण के लिए, पदोन्नति के मानदंड विकसित करें जो करियर की प्रगति पर देखभाल के प्रभावों पर विचार करते हैं)।
- **मदद मांगने, आत्म-देखभाल और पुरुषों की देखभाल की जिम्मेदारियों को कलंक-मुक्त करें, जिसमें पुरुषों को पैतृक, पितृत्व और देखभाल अवकाश का उपयोग करने के लिए प्रोत्साहित करना शामिल है:** मिशन पर मनो-सामाजिक सहायता और परामर्शदाताओं की व्यवस्था को बढ़ाएँ, साथ ही ऐसी संरचनाएं, गतिविधियाँ और संसाधन प्रदान करें जो कल्याण में मदद करते हैं और आत्म-देखभाल का समर्थन करते हैं, और नेताओं को एक ऐसी कार्य संस्कृति विकसित करने के लिए प्रशिक्षित करें जो कल्याण और देखभाल के प्रति उत्तरदायी हो।
- **शांति सैनिकों की भलाई में निवेश करें, जिसमें मिशन पर पर्याप्त रहने की स्थिति, संचार के साधन और लंबी तैनाती के दौरान आर एंड आर (आराम और पुनर्भरण) के दौरान घर जाने में सहायता शामिल है:** कर्मियों को एक अच्छा बिस्तर, अच्छा शौचालय और बुनियादी सुविधाएं प्रदान करें; परिवार और दोस्तों को कॉल करने के लिए निजी स्थान और निर्धारित समय; लंबी तैनाती के दौरान आर एंड आर पर घर यात्रा में सहायता, कर्मियों और मिशन के परिणामों पर तनाव के प्रभाव को पहचानते हुए।
- **देखभाल करने वालों के लिए मेंटर्स, अधिवक्ताओं और नेटवर्क सहित सहायता संरचनाओं को स्थापित करें, प्रोत्साहित करें और संसाधन प्रदान करें:** इसमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले पूर्व शांति सैनिकों के लिए एक नेटवर्क स्थापित करने का प्रयास शामिल है, ताकि वे तैनाती पर जानकारी, ज्ञान और अनुभव साझा करके उन अन्य कर्मियों की सहायता और सशक्तिकरण कर सकें जो तैनात होना चाहते हैं।
- **परिवारों को शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल और आवास तक पहुंच प्रदान करके उनका समर्थन करें, विशेष रूप से तैनात कर्मियों के परिवारों के लिए:** कर्मियों के परिवारों की शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल और आवास संबंधी आवश्यकताओं को पूरा करने में सहायता करें, यह जानते हुए कि यह कर्मियों की भलाई और प्रदर्शन को प्रभावित करता है, जिससे वे अपने पेशेवर कर्तव्यों पर ध्यान केंद्रित कर सकें।
- **तैनात और लौट रहे कर्मियों के परिवारों को मनोसामाजिक सहायता प्रदान करें:** तैनाती से ठीक पहले, दौरान और बाद में कर्मियों और उनके परिवारों को मनोसामाजिक सहायता प्रदान करें।
- **संगठनात्मक देखभाल के कर्तव्य, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए संगठनात्मक समर्थन, और व्यापक रूप से देखभाल के प्रति जागरूकता (यानी कर्मियों की आत्म-देखभाल और कल्याण) के बीच तालमेल को पहचानें।** कल्याण, सुरक्षा और प्रदर्शन के बीच संबंध के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए डेटा का उपयोग करें, और यह भी कि जब संगठन प्रभावी रूप से देखभाल के कर्तव्य का पालन करते हैं तो इन पर कैसे प्रभाव पड़ता है।

## देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मों

- **परिवार के सदस्यों के साथ नियमित रूप से संवाद करें:** तैनाती की किसी भी उम्मीद या अन्य अवसरों को साझा करें, व्यक्तिगत संबंधों को बनाए रखने और बढ़ाने के लिए लंबी और अनिश्चित कार्य-सूची के दौरान खुले संचार को बनाए रखें। जो लोग तैनात हैं, उनके लिए परिवार को कॉल करने के लिए नियमित समय निर्धारित करें और जुड़े रहने के लिए अपनी दिनचर्या बनाए रखें।
- **पहचानें कि संगठनात्मक और अन्य सहायता क्या उपलब्ध है:** जिसमें सुरक्षा क्षेत्र संगठन में औपचारिक नीतियां, संरचनाएं और प्रक्रियाएं, और अनौपचारिक सहायता नेटवर्क और संरचनाएं जैसे परिवार के सदस्य, पेशेवर नेटवर्क, और किफायती और सुलभ बाल देखभाल या अन्य देखभाल सुविधाएं शामिल हैं।
- **आत्म-देखभाल का अभ्यास करें और आवश्यकता पड़ने पर मदद माँगें:** तनाव के लक्षणों के प्रति सतर्क रहें और अपने सुरक्षा क्षेत्र संस्थान या संयुक्त राष्ट्र द्वारा प्रदान किए गए कल्याण उपकरणों या संसाधनों का उपयोग करें, नकारात्मक मुकाबला करने की रणनीतियों पर निर्भरता से बचें, और एक सकारात्मक कार्य संस्कृति बनाने में मदद करें जो देखभाल और कल्याण के बारे में चर्चाओं के लिए सहायक और खुली हो।
- **अपने परिवार और खुद को तैनाती के लिए तैयार करें:** इसमें इस बात से अवगत होना शामिल है कि आपसे क्या अपेक्षित है और आपकी देखभाल और सुरक्षा का काम एक-दूसरे को कैसे प्रभावित कर सकता है। सुनिश्चित करें कि आपकी अनुपस्थिति में अपने परिवारों के लिए आपने सभी आवश्यक तैयारियाँ कर ली हैं, जिसमें पारिवारिक आपात स्थिति के दौरान क्या करना है और आपकी अनुपस्थिति में देखभाल का आयोजन करना शामिल है।
- **सुरक्षा कार्य और शांति अभियानों में आपके द्वारा लाए जाने वाले कौशल पर भरोसा रखें:** इसमें सहानुभूति, ध्यानपूर्वक सुनना या दूसरों की जरूरतों पर ध्यान देना, और मल्टीटास्किंग जैसे कौशल शामिल हो सकते हैं जिन्हें कार्यभार और देखभाल को प्रबंधित करने की आवश्यकता के माध्यम से विकसित किया जा सकता है। यह मातृ पक्षपात का मुकाबला करने और तथाकथित 'सॉफ्ट स्किल्स' को सुरक्षा कार्य और शांति अभियानों के लिए आवश्यक कौशल के रूप में पुनः परिभाषित करने में मदद कर सकता है।

## नागरिक समाज और अन्य हितधारक

- **महिलाओं के रोजगार में आने वाली बाधाओं के प्रति जागरूकता बढ़ाएँ:** नागरिक समाज के कार्यकर्ताओं और अन्य हितधारकों की इस भूमिका में महत्वपूर्ण भूमिका है कि वे उन लिंग और देखभाल संबंधी मानदंडों के प्रति जागरूकता बढ़ाएँ जो महिलाओं के रोजगार और सुरक्षा क्षेत्र में भागीदारी को प्रतिबंधित करते हैं।
- **देखभाल के काम को केवल महिलाओं का काम न मानकर एक साझा जिम्मेदारी के रूप में पहचानें:** इसमें पुरुषों की देखभाल की जिम्मेदारियों को पहचानना और उनका समर्थन करना भी शामिल होना चाहिए। इससे सभी की भलाई में सुधार होगा और साथ ही सुरक्षा कार्य और शांति स्थापना में महिलाओं की सार्थक भागीदारी की कुछ बाधाओं को भी दूर किया जाएगा।
- **एक समग्र-प्रणाली दृष्टिकोण अपनाएँ:** लैंगिक समानता और सामाजिक व आर्थिक जीवन में महिलाओं की भागीदारी को आगे बढ़ाने के लिए एक समग्र-प्रणाली दृष्टिकोण अपनाया जाना चाहिए।

# 1 | परिचय

यह रिपोर्ट 'देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करके संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाना' परियोजना के निष्कर्ष प्रस्तुत करती है, जिसे शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल (2023-2026) के हिस्से के रूप में कनाडा सरकार (GAC) द्वारा वित्त पोषित किया गया है।

वैश्विक स्तर पर, देखभाल की जिम्मेदारियाँ अत्यधिक लिंग-आधारित हैं: महिलाएँ इस कार्य का अधिकांश भाग पूरा करती हैं और अकेली तथा प्राथमिक देखभालकर्ता होने की अधिक संभावना रखती हैं।<sup>12</sup> यह कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी,<sup>13</sup> जिसमें सुरक्षा क्षेत्र और शांति अभियानों में भी शामिल है, को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करता है।<sup>14</sup> यह शांति अभियानों में महिलाओं, विशेषकर वर्दीधारी महिलाओं की निरंतर कम प्रतिनिधित्व का एक महत्वपूर्ण कारक है, जहाँ लैंगिक समानता के लक्ष्यों की दिशा में प्रगति अधिक चुनौतीपूर्ण रही है।<sup>15</sup> यह तब भी है जब शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी के महत्व के प्रति जागरूकता बढ़ रही है,<sup>16</sup> जिसे संयुक्त राष्ट्र (यूएन) सुरक्षा परिषद के महिला, शांति और सुरक्षा (WPS) एजेंडे द्वारा समर्थन प्राप्त है।

यह परियोजना सैनिक और पुलिस योगदानकर्ता देशों (T/PCCs) तथा संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं की सार्थक भागीदारी पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभाव की जांच करती है, और इस परिकल्पना का परीक्षण करती है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ महिलाओं के हाशिए पर आने का एक प्रमुख कारण हैं। इसका उद्देश्य इस हाशिए पर आने के प्रेरक तत्वों और परिणामों का विश्लेषण करना है, जिसमें महिलाओं, सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं, और शांति अभियानों तथा उनके परिणामों पर पड़ने वाले प्रभाव शामिल हैं।

यह अपनी तरह की पहली परियोजना है जो T/PCCs और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को सैन्य और पुलिस संगठनों से हाशिए पर रखने के कारणों और परिणामों की पहचान करती है। इस परियोजना का उद्देश्य इस हाशिए पर रहने को कम करने के तरीके प्रस्तावित करना है, जिससे महिलाओं की सार्थक भागीदारी में सुधार हो, परिचालन प्रभावशीलता बढ़े और लैंगिक समानता को बढ़ावा मिले। परिणामस्वरूप, हमें उम्मीद है कि इससे शांति अभियानों के लाभार्थियों के साथ-साथ उन लोगों को भी लाभ होगा जो उनमें काम करते हैं - या काम करने की आकांक्षा रखते हैं।



UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

## 1.1 रिपोर्ट की संरचना

प्रारंभिक अध्यायों में, यह रिपोर्ट परियोजना के उद्देश्यों और उन बाधाओं से संबंधित संदर्भ और नीति ढांचे का एक संक्षिप्त अवलोकन प्रस्तुत करती है जो देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं की सार्थक भागीदारी में आती है। परियोजना के डिजाइन की रूपरेखा भी प्रस्तुत की गई है, साथ ही परियोजना टीम, केस स्टडी क्षेत्र स्थलों और कार्यप्रणाली का एक अवलोकन भी दिया गया है।

बाद के अध्यायों में अनुसंधान निष्कर्ष प्रस्तुत किए गए हैं, जिसकी शुरुआत शांति स्थापना की बदलती प्रकृति और महिलाओं की भागीदारी के महत्व पर एक संक्षिप्त चर्चा से होती है। इसके बाद टी/पीसीसी सशस्त्र बलों और पुलिस में देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को उनके जुड़ाव और उन्नति में तथा संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में उनकी तैनाती में आने वाली चुनौतियों का विश्लेषण किया गया है, और इन चुनौतियों के कर्मियों, सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों पर पड़ने वाले बाद के प्रभाव का भी विश्लेषण किया गया है। निम्नलिखित अनुभाग देखभाल की जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों के संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में योगदान का, साथ ही संगठनात्मक देखभाल के कर्तव्य, कर्मियों की देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति संगठनात्मक सतर्कता, और कर्मियों की भलाई (स्व-देखभाल सहित) के बीच के संबंधों का विश्लेषण करते हैं। इसके बाद संगठनात्मक देखभाल के दायित्व पर चर्चा की गई है, जिसमें संयुक्त राष्ट्र, टी/पीसीसी और अन्य हितधारकों द्वारा देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए अपेक्षित और प्रदान की जाने वाली सहायता शामिल है। ये निष्कर्ष सिफारिशों को सूचित करते हैं, जो अंतिम अध्याय में विस्तार से दी गई हैं।

इस रिपोर्ट का ध्यान वर्दीधारी कर्मियों पर केंद्रित है, जब तक कि हम स्पष्ट रूप से अन्यथा न कहें। अध्याय 8 और 11 में छोटे अनुभाग हैं जहाँ हम शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले नागरिक कर्मचारियों की भागीदारी और उनके लिए समर्थन पर चर्चा करते हैं, और वर्दीधारी कर्मियों की सार्थक भागीदारी के लिए एक अनुकूल वातावरण को प्रभावित करने में उनकी भूमिका को पहचानते हैं।

इस रिपोर्ट को अन्य आउटपुट से पूरक किया गया है, जिसमें ओप-एड और लेखों की एक श्रृंखला शामिल है, जिसे चर्चा उत्पन्न करने और इस बात के प्रति जागरूकता बढ़ाने के लिए डिज़ाइन किया गया है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों का समर्थन कैसे और क्यों किया जाए,<sup>17</sup> साथ ही प्रारंभिक आउटपुट की एक श्रृंखला।<sup>18</sup> यह संगठनात्मक टूलकिट के साथ आती है, जो शांति स्थापना में लगे सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संगठनों (मुख्य रूप से संयुक्त राष्ट्र और टी/पीसीसी) को मार्गदर्शन प्रदान करती है, और इसका सारांश सारांश रिपोर्ट में भी दिया गया है।

## देखभाल संबंधी 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 कए जाते हैं, इस रिपोर्ट के परियोजना 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। ये जिम्मेदारियाँ आम तौर पर बच्चों और परिवार के अन्य सदस्यों की देखभाल करना शामिल करती हैं, जिसमें वे परिवार के सदस्य भी शामिल हैं जो बीमार, वकिलांग या वृद्ध हैं। इन गतिविधियों में खाना बनाना, घर का काम करना और किसी की शारीरिक व वयक्तगत देखभाल करना, जैसे किसी को कपड़े पहनाने, नहाने या खाने में मदद करना, शामिल हो सकता है। देखभाल का काम – या अकुशल देखभाल का काम – शब्द का उपयोग अक्सर इन गतिविधियों के लिए किया जाता है और यह इस तर्क को बल देता है कि देखभाल का काम केवल “मदद” नहीं बल्कि श्रम है।

Gordon, E. and Jones, B. (March 2022) Caring for Carers in International Organisations. Opportunities for Women in Peacekeeping. Policy Series, Policy Brief 1B. Geneva: DCAF. [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie\\_Policy\\_Brief\\_1B\\_FINAL.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf); Gordon, E. and Kry, S. (2025) Peace, Gender and Care in Cambodia (English and Khmer, Full Report and 2-pager brief), Melbourne and Phnom Penh: Monash GPS and Women Peace Makers. [https://www.monash.edu/arts/global-peace-security/news-and-events/articles/2024/peace,-gender-and-care-in-cambodia](https://www.monash.edu/arts/global-peace-security/news-and-events/articles/2024/peace,-gender-and-care-in-cambodia;); Monash GPS et al (October 2024) Who Cares in Peacebuilding? Building Sustainable Peace and Advancing Gender Equality through Support for Peacebuilders with Caring Responsibilities. Survey Report. <https://www.monash.edu/arts/global-peace-security/news-and-events/articles/2024/who-cares-in-peacebuilding>.

## 1.2 परियोजना का उद्देश्य

इस शोध का उद्देश्य देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की भागीदारी, उन्नति और तैनाती में आने वाली बाधाओं की पहचान करना और उन्हें दूर करने में मदद करना है, साथ ही सीखे गए सबकों और अच्छी प्रथाओं को साझा करना है। इस परियोजना का उद्देश्य देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के महत्व के बारे में जागरूकता बढ़ाना है और उन्हें बेहतर समर्थन देने के तरीके प्रस्तावित करना है, जिससे शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी में सुधार होगा, परिचालन प्रभावशीलता बढ़ेगी, लैंगिक समानता को बढ़ावा मिलेगा और सभी के लिए शांति के परिणाम बेहतर होंगे।

## 1.3 प्रसंग

यह रिपोर्ट बढ़ते संघर्ष, संघर्ष घटनाओं और संघर्ष में होने वाली मौतों<sup>19</sup> तथा वैश्विक सुरक्षा खतरों के आपसी संमिलन से संघर्ष की बढ़ती जटिलता के संदर्भ में लिखी गई थी। यह वित्तीय और राजनीतिक संकटों के बीच शांति स्थापना के भविष्य को लेकर बढ़ती चिंताओं<sup>20</sup> और महिलाओं के अधिकारों तथा WPS एजेंडा के खिलाफ वैश्विक प्रतिक्रिया<sup>21</sup> के साथ-साथ सामने आई है। इन घटनाक्रमों का संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं की सार्थक भागीदारी में आने वाली बाधाओं को दूर करने पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा है। हालांकि, इन चिंताजनक घटनाक्रमों के बीच, सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी पर हाल के वर्षों में उल्लेखनीय प्रगति हुई है (हालांकि यह धीमी है और हाल की घटनाओं से खतरे में है)। परिवारों, समुदायों और समाजों की सुरक्षा और भलाई के लिए अघोषित देखभाल कार्य के महत्व पर सार्वजनिक चर्चा और मान्यता में भी वृद्धि हुई है। इस बढ़ी हुई जागरूकता को COVID-19 महामारी से गति मिली और इसने इस कार्य के मूल्य और लिंग-आधारित प्रकृति के बारे में धारणाओं के साथ-साथ इस पर सार्वजनिक या राजनीतिक चिंता के बजाय निजी चिंता होने के रवैये को बदलना शुरू कर दिया है।

## 1.4 परियोजना का ढाँचा

यह परियोजना 2023 में शुरू हुई, और 2024-25 में 7 देश साइटों पर क्षेत्रीय कार्य किया गया: संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय (न्यूयॉर्क), यूनाइटेड किंगडम (यूके), भारत, इंडोनेशिया, दक्षिण सूडान (यूएनएमआईएसएस), मध्य अफ्रीकी गणराज्य (सीएआर, मिनुस्का) और कांगो गणराज्य (डीआरसी, मोनुस्को)। साथ ही साथ शांति सैनिकों, अन्य वर्दीधारी कर्मियों और अन्य हितधारकों के बीच एक वैश्विक सर्वेक्षण किया गया, और एक डेस्क समीक्षा की गई, जिसमें वैश्विक सर्वोत्तम प्रथाओं<sup>22</sup> का मानचित्रण और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों का समर्थन करने वाली नीतियां, साथ ही प्रासंगिक विद्वान और ग्रे साहित्य का एक व्यापक विश्लेषण शामिल था।

## 1.5 साहित्य

सुरक्षा क्षेत्र और शांति स्थापना में महिलाओं की सार्थक भागीदारी के महत्व, फिर भी उसमें आने वाली बाधाओं,<sup>23</sup> और व्यापक कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभाव पर पर्याप्त विद्वान और ग्रे साहित्य मौजूद है।<sup>24</sup> हालांकि, सुरक्षा क्षेत्र संस्थानों और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभाव पर बहुत कम शोध हुआ है। यह रिपोर्ट इस अंतराल को भरने का प्रयास करती है, इस साहित्य के साथ-साथ सुरक्षा और शांति स्थापना कार्य में लिंग मानदंडों पर संबंधित शोध,<sup>25</sup> देखभाल कार्य में लिंग मानदंडों और उससे होने वाली थकान पर,<sup>26</sup> कार्यस्थल में मातृत्व पक्षपात और “मातृत्व दंड” पर,<sup>27</sup> मातृत्व अभ्यास और देखभाल नैतिकता पर।<sup>28</sup> इस साहित्य का इस रिपोर्ट में पूरे समय संदर्भ दिया गया है और इसे एक पूर्व साहित्य संक्षिप्त में भी प्रकाशित किया गया है।<sup>29</sup>

## 1.6 टीम के सदस्य

मोनैश जीपीएस	साझेदार / समर्थन संगठन	ग्लोबल कंसल्टेंट्स (और मोनाश GPS संबद्ध)
<p><b>Dr Eleanor Gordon</b> (परियोजना प्रमुख), निदेशक, मोनाश ग्लोबल पीस एंड सिक्योरिटी (Monash GPS), मोनाश विश्वविद्यालय</p> <p><b>Professor Katrina Lee-Koo</b>, मोनाश विश्वविद्यालय संबद्ध, जीपीएस बोर्ड सदस्य, स्कूल ऑफ़ पॉलिटिकल साइंस एंड इंटरनेशनल रिलेशंस की प्रमुख, क्वींसलैंड विश्वविद्यालय</p> <p><b>Dr Richard Fosu</b>, मोनाश विश्वविद्यालय</p> <p><b>Lauren Lowe</b>, मोनाश विश्वविद्यालय</p>	<p><b>National Research and Innovation Agency (BRIN)</b>, इंडोनेशिया</p> <p><b>रणनीतिक और रक्षा अनुसंधान परिषद (Council for Strategic and Defence Research CSDR)</b>, भारत</p> <p><b>Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC)</b></p> <p><b>International Association of Women Police (IAWP)</b></p>	<p><b>Joana Osei-Tutu</b>, उप निदेशक, महिला, युवा, शांति और सुरक्षा संस्थान, KAIPTC</p> <p><b>Jane Townsley</b>, IAWP की पूर्व अध्यक्ष और कार्यकारी निदेशक</p> <p><b>Dr Irine Gayatri</b>, कार्यकारी निदेशक, MOST यूनेस्को-ब्रिन, ब्रिन (इंडोनेशिया सलाहकार)</p> <p><b>Llani Kennealy</b>, अध्यक्ष, विमेन वेटरन्स ऑस्ट्रेलिया, अंतर्राष्ट्रीय सलाहकार</p> <p><b>Tishya Khillare</b>, फेलो, CSDR (भारत सलाहकार)</p> <p><b>Anushka Chavan</b> (भारत सलाहकार)</p> <p><b>Jennifer Grover</b>, A.C.T. फॉर अ बेटर डे, लिमिटेड की संस्थापक और निदेशक</p>

## 2 पद्धति

इस शोध के लिए एक बहु-विध पद्धति अपनाई गई, जिसमें 180 साक्षात्कार (257 साक्षात्कारकर्ता), 296 उत्तरदाताओं के साथ एक वैश्विक सर्वेक्षण, क्षेत्रीय अवलोकन, और नीति, कार्मिक सांख्यिकी तथा शैक्षणिक और ग्रे साहित्य (देखभाल, लिंग, सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और शांति स्थापना, और उनके अंतर्संबंधों पर) की डेस्क-आधारित समीक्षा शामिल थी।

कुल 553 शोध प्रतिभागी थे (257 साक्षात्कार देने वाले और 296 सर्वेक्षण उत्तरदाता), जो 63 देशों का प्रतिनिधित्व करते थे। जहाँ लिंग और भूमिकाएं ज्ञात हैं, वहाँ 65% महिलाएं (35% पुरुष) और 84% वर्दीधारी कर्मी (सशस्त्र बल और पुलिस) हैं।

अनुसंधान प्रतिभागियों (साक्षात्कार और सर्वेक्षण के लिए) में देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ और बिना देखभाल की जिम्मेदारियों वाली, सेवारत और सेवानिवृत्त वर्दीधारी महिलाएं और पुरुष शामिल थे। इसका उद्देश्य लिंग, देखभाल की जिम्मेदारियों और भागीदारी के बीच के संबंधों का पता लगाना, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के हाशिए पर होने के कारणों और परिणामों की लिंग-आधारित प्रकृति की जांच करना, और यह निर्धारित करना था कि यह हाशिए पर होना विशेष रूप से महिलाओं को कैसे प्रभावित करता है और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं की सार्थक भागीदारी को कैसे प्रभावित करता है। यह जांचने के लिए कि यह हाशिए पर होना कैसे परस्पर जुड़ी पहचानों से प्रभावित हो सकता है, शोध प्रतिभागियों में विभिन्न आयु, रैक, राष्ट्रीयता, जाति, जातीय समूह और धर्म के लोग शामिल थे।

शोध प्रतिभागियों तक पहुंचने के लिए, परियोजना टीम ने अपने पेशेवर नेटवर्क, जीपीएस वेबसाइट और सोशल मीडिया प्लेटफॉर्म (लिंक्डइन और एक्स), भागीदार संगठनों (BRIN, CSDR, IAWP, KAIPTC) और संगठनों और व्यक्तियों (जिसमें यूएन वीमेन और एल्सी इनिशिएटिव फंड (EIF), यूएनडीपीओ, यूएन पुलिस, यूएनएमआईएसएस और यूके डिफेंस शामिल हैं) का उपयोग किया।

### 2.1 मुख्य सूत्रधार साक्षात्कार

7 देशों के क्षेत्रीय स्थलों और ऑनलाइन पर प्रमुख सूत्रों के साक्षात्कार आयोजित किए गए, जिसमें वर्दीधारी कर्मी (सशस्त्र बल और पुलिस दोनों, सेवारत और सेवानिवृत्त, देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ और बिना, जिनमें महिलाएं और पुरुष शामिल हैं) शामिल थे। अन्य प्रमुख हितधारकों के साथ भी प्रमुख सूचितकर्ता साक्षात्कार आयोजित किए गए, जिसमें 7 देशों के स्थलों के बाहर वर्दीधारी कर्मी और नागरिक (सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय और शांति अभियानों में नीति निर्माताओं और अन्य नागरिक कर्मचारियों सहित, साथ ही नागरिक समाज के प्रतिनिधियों और उन समुदायों के प्रतिनिधियों को शामिल किया गया जहाँ शांति अभियान स्थित थे) शामिल थे।

साक्षात्कारदाताओं से यह पूछा गया कि क्या देखभाल की जिम्मेदारियों का सशस्त्र बलों और पुलिस में करियर (उनके करियर की प्रगति, प्रशिक्षण और शांति अभियानों पर तैनाती के संदर्भ में) पर प्रभाव पड़ता है, और सुरक्षा क्षेत्र तथा शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के सामने आने वाली चुनौतियाँ क्या हैं। उनसे देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के लिए प्रावधानों और सिफारिशों के बारे में भी पूछा गया, और साथ ही महिलाओं की सार्थक भागीदारी और शांति अभियानों के परिणामों पर पड़ने वाले संभावित प्रभाव के बारे में भी पूछा गया।

साक्षात्कार मार्च 2024 में शुरू हुए और मार्च 2025 में समाप्त हुए। क्षेत्रीय स्थलों पर साक्षात्कार CSDR (भारत), BRIN (इंडोनेशिया) और KAIPTC (MONUSCO और MINUSCA) द्वारा सुगम बनाए गए थे, जिसमें IAWP, EIF, UNDP, यूके डिफेंस, UNMISS, MINUSCA, MONUSCO और अन्य से सहायता प्राप्त हुई, जिन्होंने क्षेत्रीय स्थलों और वैश्विक स्तर पर महिला वर्दीधारी कर्मियों तक पहुंच को सक्षम बनाया।

औसत साक्षात्कार की अवधि 1 घंटा थी। लॉजिस्टिक कारणों से, इंडोनेशिया और शांति अभियानों में कुछ साक्षात्कार 2 या अधिक लोगों के साथ एक साथ (एक फोकस समूह चर्चा के समान) आयोजित किए गए, जो आम तौर पर कई घंटों तक चले। साक्षात्कार अंग्रेज़ी के साथ-साथ फ्रेंच, बाहासा इंडोनेशियाई और हिंदी में क, ट्रांसक्रिप्ट किए गए (Otter.ai का उपयोग करके और टीम के सदस्यों द्वारा क्रॉस-चेक किए गए) और अंग्रेज़ी में अनुवादित किए गए (Trint का उपयोग करके और फिर अनुवादकों द्वारा क्रॉस-चेक किए गए)। कुल मिलाकर, 7 देश साइटों और ऑनलाइन पर 257 व्यक्तियों का साक्षात्कार लिया गया:

- UNMISS 35
- MONUSCO 34
- MINUSCA 37
- संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय 35
- यूके 17 (+ 6 यूके के नागरिक जिनका साक्षात्कार यूएनएचक्यू, यूएनएमआईएसएस और मोनुस्को में लिया गया)
- इंडोनेशिया 50 (+ 2 इंडोनेशियाई नागरिक जिनका साक्षात्कार UNHQ और MONUSCO में लिया गया)
- भारत 24 (+ 9 भारतीय नागरिक जिनका साक्षात्कार UNHQ, UNMISS और MONUSCO में लिया गया)
- ऑनलाइन 25

संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय और ऑनलाइन में, साक्षात्कार देने वालों में 40 देशों का प्रतिनिधित्व है (तालिका 1)।

तालिका 1 : साक्षात्कारकर्ताओं में प्रतिनिधित्व वाले देश

यूएनएमआईएसएस		MONUSCO		MINUSCA		ऑनलाइन		संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय	
देश	कुल	देश	कुल	देश	कुल	देश	कुल	देश	कुल
भारत	4	पाकिस्तान	2	कैमरून	2	ऑस्ट्रेलिया	8	नॉर्वे	1
लाइबेरिया	1	यूके	1	ब्राज़ील	1	दक्षिण सूडान	1	यूके	4
केन्या	2	भारत	2	नाइजीरिया	2	कनाडा	1	फ्रांस	1
कनाडा	1	घाना	4	ट्यूनीशिया	1	संयुक्त राज्य अमेरिका	1	जापान	2
ऑस्ट्रेलिया	3	स्विट्ज़रलैंड	1	सेनेगल	3	बोस्निया और हर्जगोविना	1	इंडोनेशिया	1
नॉर्वे	2	ब्राज़ील	1	सर्बिया	1	स्विट्ज़रलैंड	2	ऑस्ट्रेलिया	2
रवांडा	3	लाइबेरिया	1	संयुक्त राज्य अमेरिका	1	कंबोडिया	3	स्वीडन	1
घाना	2	सेनेगल	2	पुर्तगाल	2	यूके	2	ब्राज़ील	1
इथियोपिया	1	केन्या	2	केन्या	1	जर्मनी	1	जर्मनी	1
स्वीडन	2	कनाडा	1	बांग्लादेश	2	नाइजीरिया	1	भारत	3
न्यूजीलैंड	2	नॉर्वे	1	रवांडा	2			सेनेगल	1
कंबोडिया	2	नेपाल	3	इंडोनेशिया	1			ट्यूनीशिया	1
दक्षिण सूडान	2	ज़िम्बाब्वे	1	नाइजर	2			लाइबेरिया	1
भूटान	1	ज़ाम्बिया	1	भूटान	1			नाइजीरिया	1
थाईलैंड	2	दक्षिण अफ्रीका	1	नेपाल	1				
यूके	1	तंजानिया	2	मिस्र	1				
		इंडोनेशिया	1	रवांडा	1				
				लाइबेरिया	1				
				सीएआर	1				
अज्ञात	4	अज्ञात	7	अज्ञात	7	अज्ञात	4	अज्ञात	17
कुल देश	40								

अधिकांश साक्षात्कारकर्ता वर्दीधारी कर्मचारी या पूर्व वर्दीधारी कर्मचारी हैं: 156 वर्तमान में सैन्य (MIL) में सेवा दे रहे हैं और 41 वर्तमान में पुलिस (POL) में सेवा दे रहे हैं, 4 पूर्व सैन्य या पुलिस हैं, और 56 नागरिक (CIVL, जिसमें नागरिक समाज संगठनों - CSOs के प्रतिनिधि शामिल हैं) हैं (तालिका 2)।

तालिका 2 : साक्षात्कारकर्ताओं में प्रतिनिधित्व वाले क्षेत्र

	UNMISS	MONUSCO	MINUSCA	ऑनलाइन	संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय	यूके	इंडोनेशिया	भारत	कुल
सैन्य	19	28	21	10	15	16	24	23	156
पूर्व सास	2			1					3
राजनीति	1	6	8	2	4		20		41
पूर्व पीओएल	1								1
नागरिक उड्डयन	10		8	2	16	1	4		41
सीएसओ	2			10			2	1	15
कुल	35	34	37	25	35	17	50	24	257

साक्षात्कारकर्ताओं में 147 महिलाएँ और 110 पुरुष हैं (तालिका 3).

तालिका 3 : साक्षात्कारदाताओं में प्रतिनिधित्व किए गए लिंग

	UNMISS	MONUSCO	MINUSCA	ऑनलाइन	संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय	यूके	इंडोनेशिया	भारत
महिला	16	17	14	20	25	5	45	5
पुरुष	19	17	23	5	10	12	5	19

जिन लोगों का हमने साक्षात्कार लिया और जिन्होंने अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों का खुलासा किया, उनमें से 85% का कहना है कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं (97 लोगों की हैं, जबकि 17 ने कहा कि उनकी नहीं हैं)।

## 2.2 वैश्विक सर्वेक्षण

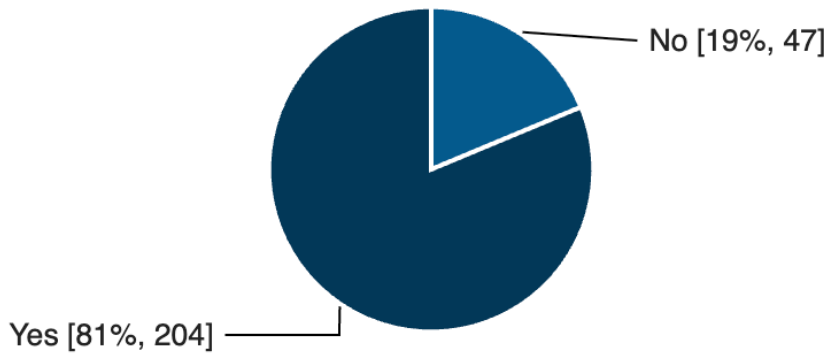
एक ऑनलाइन वैश्विक सर्वेक्षण वर्दीधारी कर्मियों (देखभाल की जिम्मेदारियों वाले और बिना देखभाल की जिम्मेदारियों वाले, जिसमें महिलाएं और पुरुष दोनों शामिल हैं) और प्रमुख हितधारकों के बीच क्वांटिक्स के माध्यम से अप्रैल 2024 से संचालित किया गया और 31 जनवरी 2025 को बंद किया गया। इसे शोध टीम के पेशेवर नेटवर्क के साथ-साथ UNDPDPO द्वारा विश्व स्तर पर शांति सैनिकों को, IAWP द्वारा विश्व स्तर पर महिला पुलिस को, और UN EIF, KAIPTC, WICID और Monash GPS द्वारा अपने हितधारकों को वितरित किया गया।

सर्वेक्षण अंग्रेजी, फ्रेंच, बाहासा इंडोनेशियाई, हिंदी, अरबी और स्पेनिश में प्रसारित किया गया था। विश्लेषण से पहले प्रतिक्रियाओं का अंग्रेजी में अनुवाद किया गया।

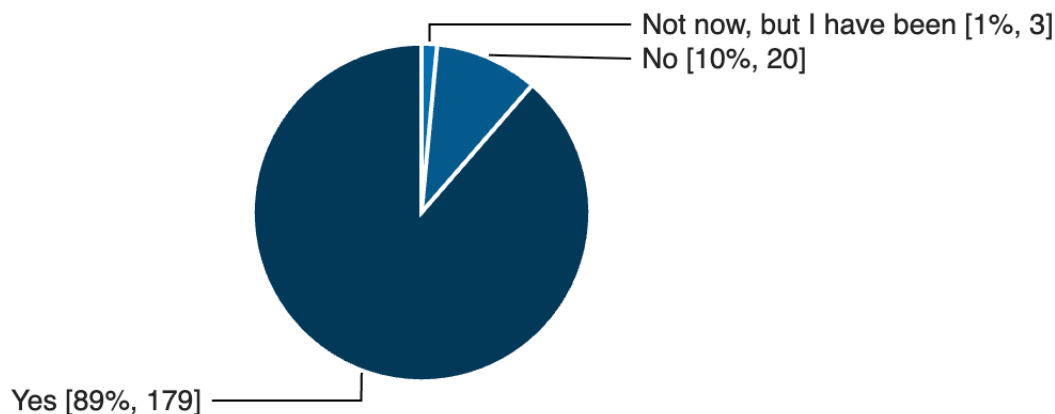
सर्वेक्षण में भाग लेने वालों को सर्वेक्षण पूरा करने के लिए आमंत्रित किया गया था यदि वे टी/पीसीसी सुरक्षा क्षेत्र संस्थानों या संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में काम करते हैं, काम कर चुके हैं, या काम करना चाहते हैं और ऐसे संस्थानों या अभियानों में काम करते समय देखभाल की जिम्मेदारियों को निभाने के संबंध में अनुभव या विचार रखते हैं। उन्हें इस बारे में पूछा गया कि देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण उनके करियर पर क्या प्रभाव पड़ा होगा, और उनका मानना है कि इसका T/PCC सुरक्षा क्षेत्र के संस्थानों और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों पर क्या प्रभाव पड़ सकता है। उनसे अच्छे अभ्यास और सिफारिशों के उदाहरण साझा करने के लिए भी कहा गया। सर्वेक्षण में 63 प्रश्न शामिल थे, जिसमें 30 खुले-अंत प्रश्न या ऐसे प्रश्न शामिल थे जिनमें उत्तरों का विस्तार करने के लिए कहा गया था (सभी प्रश्न सभी उत्तरदाताओं के लिए उपलब्ध नहीं थे)।

सर्वेक्षण में भाग लेने वालों में से, 81% सुरक्षा क्षेत्र में काम करते हैं; 19% नहीं करते हैं (आकृति 1)। जो लोग सुरक्षा क्षेत्र में काम नहीं करते हैं, उनमें से 38% ने पहले और 82% वर्तमान में सुरक्षा क्षेत्र के कर्मियों के साथ काम किया है। सुरक्षा क्षेत्र में काम करने वाले उत्तरदाताओं में से, 90% वर्दीधारी कर्मी हैं; 10% नहीं हैं, जिनमें से 1% पहले थे (आकृति 2)। जिन उत्तरदाताओं में वर्दीधारी कर्मी शामिल हैं, उनमें से 48% पुलिस, 38% सशस्त्र बल हैं, और शेष प्रबंधन या निगरानी भूमिकाओं (जैसे किसी मंत्रालय या संसदीय समिति में), अंतर्राष्ट्रीय संगठनों और क्षेत्र के अन्य भागों (मुख्य रूप से सुधार) में हैं (आकृति 3)।

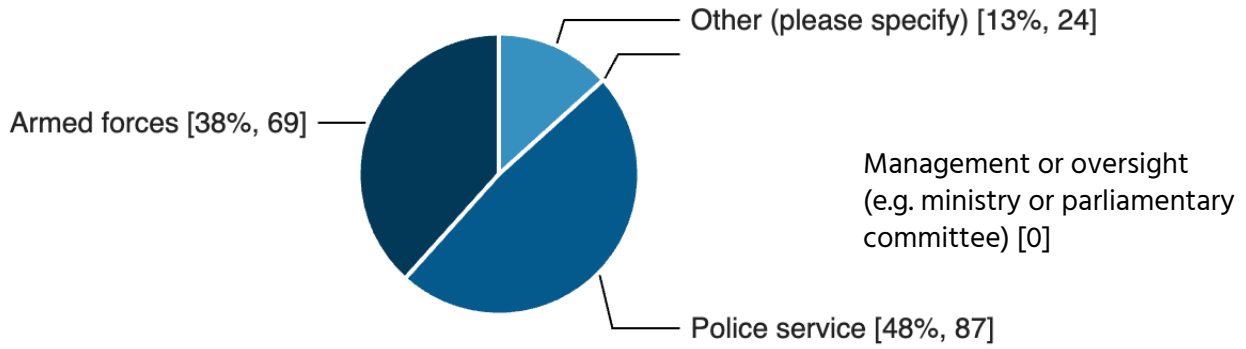
चित्र1 : क्या आप वर्तमान में सुरक्षा क्षेत्र में काम करते हैं? (n=251)



चित्र2 : (यदि सुरक्षा क्षेत्र में काम करने के लिए 'हाँ' उत्तर दिया है) क्या आप वर्दीधारी कर्मचारी हैं? (n=202)

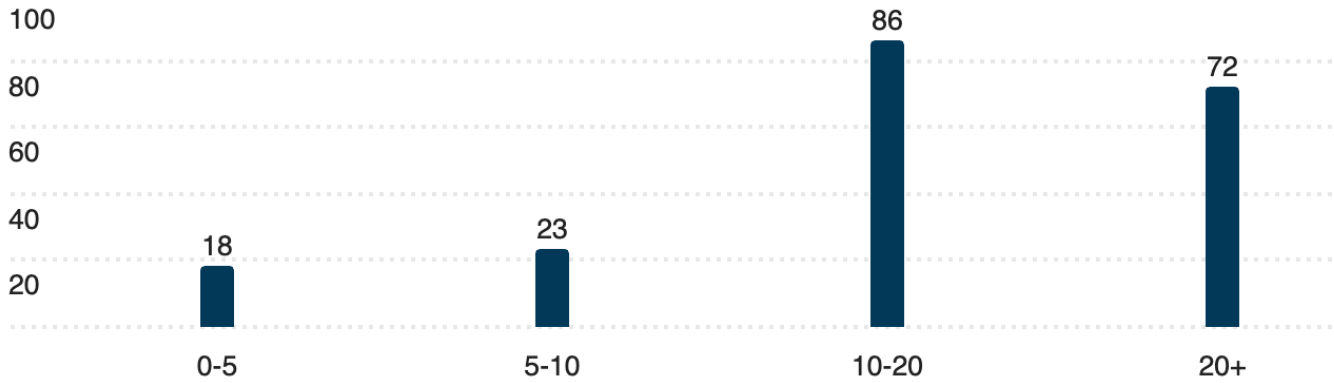


आकृति 3 : (यदि सुरक्षा क्षेत्र में काम करने और वर्दीधारी होने का उत्तर 'हाँ' है) आप सुरक्षा क्षेत्र के किस खंड में काम करते हैं? (n=180)

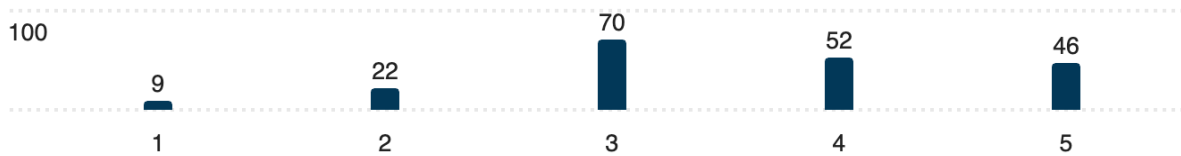


सुरक्षा क्षेत्र में काम करने वालों में से, 36% ने इस क्षेत्र में 20 से अधिक वर्षों तक काम किया है, 43% ने 10-20 वर्षों तक, 12% ने 5-10 वर्षों तक और 9% ने 5 वर्षों तक या उससे कम समय तक काम किया है (आकृति 4)। वरिष्ठता के हिसाब से, 84% मध्य या वरिष्ठ प्रबंधन में हैं (आकृति 5)।

चित्र 4 : आप सुरक्षा क्षेत्र में कितने वर्षों से काम कर रहे हैं? (n=199)

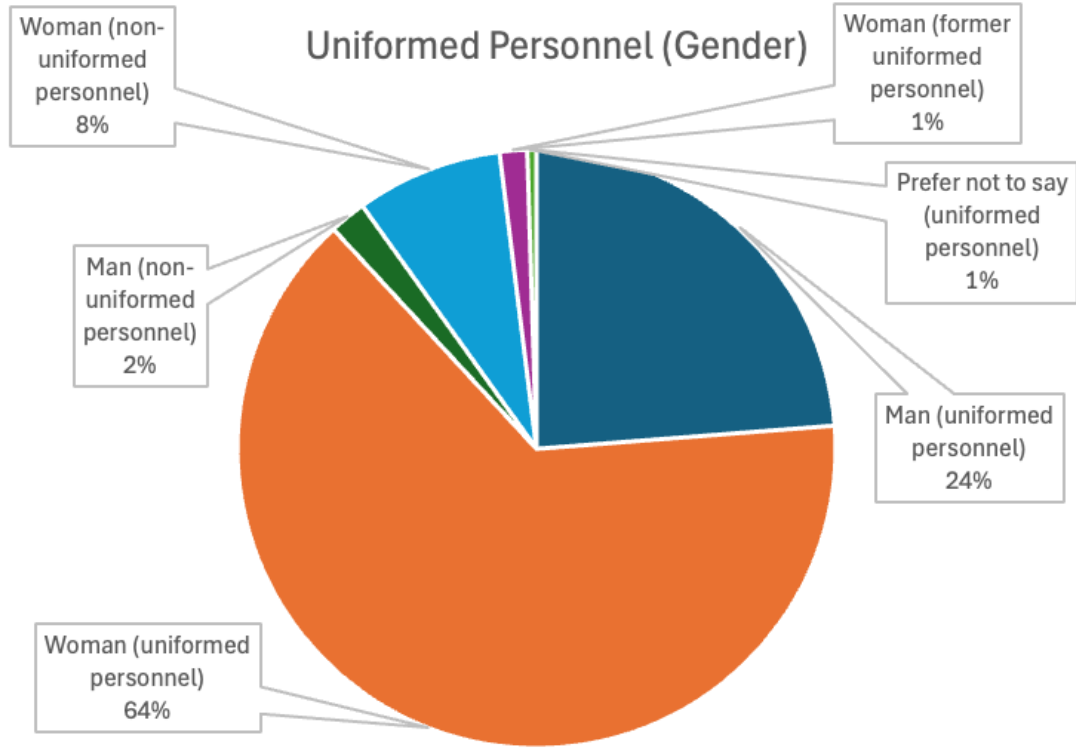


आकृति 5 : आपकी वरिष्ठता का स्तर क्या है (जहाँ 1 प्रवेश-स्तर का पद है और 5 वरिष्ठ प्रबंधन है)? (n=199)



296 सर्वे प्रतिभागियों में से, 184 महिलाएँ, 66 पुरुष, 2 ने बताना पसंद नहीं किया और 44 ने उत्तर नहीं दिया (किसी ने भी गैर-बाइनरी या ट्रांसजेंडर होने का उल्लेख नहीं किया): वर्दीधारी कर्मियों का लिंग-वार विवरण आकृति 6 में दिखाया गया है। वर्दीधारी कर्मियों में, 73% महिलाएँ हैं (27% पुरुष), जिनमें से 41% सशस्त्र बलों में और 50% पुलिस में हैं। 76% उत्तरदाताओं की देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं।

चित्र 6 : उत्तरदाताओं का लिंग और वर्दीधारी कर्मियों की स्थिति



लगभग दो-तिहाई (67%) उत्तरदाताओं (238 में से 160 जिन्होंने इस प्रश्न का उत्तर दिया) को अपने करियर के दौरान संयुक्त राष्ट्र शांति अभियान में तैनात किया गया है। शांति अभियान में तैनात किए गए लोगों में से, 47% (75 लोग) एक बार तैनात हुए हैं, 43% (68 लोग) दो या तीन बार और 9% (15 लोग) चार या अधिक बार तैनात हुए हैं।

प्रतिक्रियादाताओं ने 71 विभिन्न देशों से भाग लिया, जिनमें सबसे बड़ा अनुपात CAR (n=50), DRC (n=13) और दक्षिण सूडान (n=16) में था, इसके बाद संयुक्त राज्य अमेरिका, नाइजीरिया, कांगो गणराज्य, ऑस्ट्रेलिया, कनाडा, घाना, तंजानिया संघीय गणराज्य, इंडोनेशिया, फिलीपींस और नेपाल (तालिका 4) का स्थान था।

तालिका4 : सर्वे प्रतिभागियों के सेवा दे रहे देश (n=257)

एंटीगुआ और बारबुडा	1	जर्मनी	1	मलावी	1	सिएरा लियोन	3
ऑस्ट्रेलिया	7	घाना	6	माली	1	दक्षिण कोरिया	2
ऑस्ट्रिया	1	ग्वाटेमाला	2	मेक्सिको	1	दक्षिण सूडान	16
बांग्लादेश	4	गिनी	2	मंगोलिया	1	स्पेन	2
बोलिविया	1	गयाना	1	नेपाल	5	सूडान	5
बोस्निया और हर्जगोविना	1	हैती	3	नीदरलैंड	2	स्वीडन	1
ब्राज़ील	2	भारत	3	न्यूज़ीलैंड	1	तिमोर-लेस्ते	1
बुरुकिना फासो	2	इंडोनेशिया	7	नाइजर	1	त्रिनिदाद और टोबैगो	2
कनाडा	7	इराक	1	नाइजीरिया	9	ट्यूनीशिया	2
मध्य अफ्रीकी गणराज्य (सीएआर)	50	आयरलैंड	1	नॉर्वे	1	तुर्की	1
चाड	1	इटली	1	पाकिस्तान	2	युगांडा	3
कांगो, गणराज्य...	9	जॉर्डन	2	फिलिस्तीन	2	संयुक्त अरब अमीरात	एक
कोटे डिवॉयर	1	केन्या	2	पपुआ न्यू गिनी	4	यूनाइटेड किंगडम	2
चेक गणराज्य	2	कोसोवो	1	पेरू	4	संयुक्त तंज़ानिया गणराज्य	6
कांगो का लोकतांत्रिक गणराज्य	16	कुवैत	1	फिलीपींस	6	संयुक्त राज्य अमेरिका	11
इक्वाडोर	3	लेबनान	1	रवांडा	3	ज़ाम्बिया	1
मिस्र	1	लेसोथो	1	सेनेगल	3	ज़िम्बाब्वे	1
फिजी	1	मॉरीशस	3	सर्बिया	1		

**कुल देश: 71**

## 2.3 अनुसंधान नैतिकता

इस शोध को मोनाश विश्वविद्यालय मानव अनुसंधान नैतिकता समिति (परियोजना आईडी: 41168, दिसंबर 2023) द्वारा मानव अनुसंधान नैतिकता अनुमोदन प्रदान किया गया। शोध नैतिकता अनुमोदन नवंबर 2023 में इंडोनेशिया में अनुसंधान के लिए राष्ट्रीय अनुसंधान और नवाचार एजेंसी (BRIN) की सामाजिक अध्ययन और मानविकी नैतिकता समिति (NRIA) द्वारा भी सुरक्षित किए गए थे। शोध नैतिकता के अनुरूप, विश्लेषण से पहले सभी डेटा को पहचान-रहित किया गया था, और इस रिपोर्ट में शोध प्रतिभागियों को गुमनाम कर दिया गया है।

## 2.4 सीमितताएँ

नैतिक और प्रोटोकॉल कारणों से, हमने वर्दीधारी कर्मियों, जिसमें शांति सैनिक भी शामिल हैं, का साक्षात्कार लेने से पहले संयुक्त राष्ट्र और T/PCCs की मंजूरी प्राप्त की, जिसका नेतृत्व इंडोनेशिया में BRIN द्वारा और भारत में CSDR द्वारा किया गया। प्रोटोकॉल कारणों से, भारत में, सेवानिवृत्त वर्दीधारी कर्मियों के साथ साक्षात्कार आयोजित किए गए। इससे परिणामों में थोड़ा अंतर आ सकता है और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों के सामने आने वाली चुनौतियों की सीमा को पकड़ने में यह विफल रहा। हालांकि, इस सीमा को आंशिक रूप से सर्वेक्षण और ऑनलाइन साक्षात्कार के माध्यम से संबोधित किया गया, जो सेवारत और पूर्व वर्दीधारी कर्मियों के साथ-साथ अन्य हितधारकों की एक व्यापक श्रेणी तक पहुँचा।

स्थिति-निर्भरता के माध्यम से उत्पन्न होने वाली सीमाओं को दूर करने के लिए, शोध टीम में महिलाएं और पुरुष दोनों और विविध सांस्कृतिक पृष्ठभूमि शामिल थीं, जिसमें सेवानिवृत्त वर्दीधारी महिलाएं (पुलिस और सशस्त्र बल) और प्रत्येक T/PCC के नागरिक, साथ ही संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय और उसके शांति अभियानों में प्रत्यक्ष अनुभव और नेटवर्क वाले लोग शामिल थे। यूएनडीपीओ, केएआईपीटीसी, ब्रिन, सीएसडीआर, यूके डिफेंस, ईआईएफ और आईएडब्ल्यूपी ने भी शोध प्रतिभागियों के साथ पहुंच सुगम करने और विश्वास पैदा करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई।

## 3 केस स्टडीज़

संयुक्त राष्ट्र	संयुक्त राष्ट्र शांति संचालन	सैनिक और पुलिस योगदानकर्ता देश (T/PCCs)
संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय	दक्षिण सूडान गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र मिशन (UNMISS)	यूनाइटेड किंगडम
	मध्य अफ्रीकी गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र बहुआयामी एकीकृत स्थिरीकरण मिशन (MINUSCA)	भारत
	संयुक्त राष्ट्र संगठन स्थिरीकरण मिशन, लोकतांत्रिक गणराज्य कांगो (MONUSCO)	इंडोनेशिया

### 3.1 संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय

संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय आमतौर पर संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों के लिए नीति और नीति संबंधी मार्गदर्शन निर्धारित करता है, शांति स्थापना में लगे टी/पीसीसीएस की नीतियों और प्रथाओं पर नेतृत्व और प्रभाव में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है, और शांति की दिशा में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने के प्रयासों को गति दे रहा है, जिसमें इसकी वर्दीधारी लैंगिक समानता रणनीति (2018-2028) भी शामिल है।

### 3.2 संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों

तीन संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों (MINUSCA, MONUSCO और UNMISS) संयुक्त राष्ट्र के सबसे बड़े शांति अभियानों में से हैं। ये एकमात्र ऐसे शांति अभियान हैं जहाँ 10,000 से अधिक शांति सैनिक सेवा देते हैं और जहाँ सबसे अधिक महिला शांति सैनिक तैनात हैं।<sup>30</sup> ये विभिन्न शांति अभियानों में उत्पन्न होने वाली चुनौतियों, अवसरों और सीखे गए सबकों को दर्ज करने की अनुमति देते हैं।

#### 3.2.1 UNMISS

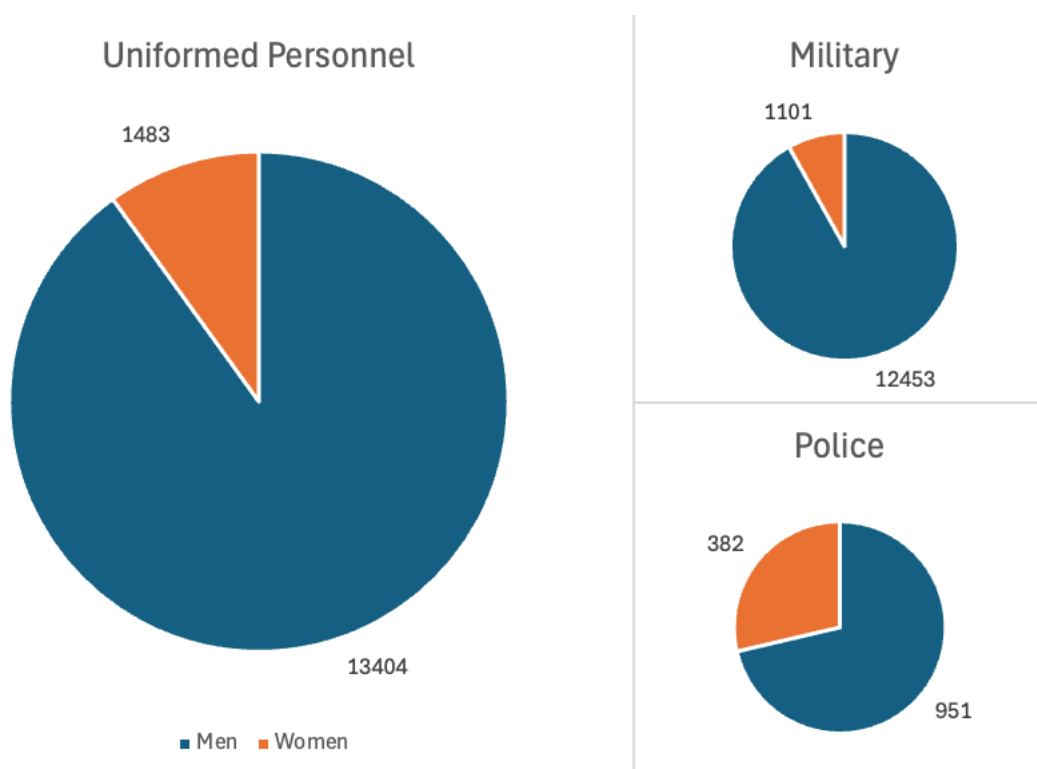
9 जुलाई 2011 को, दक्षिण सूडान गणराज्य दुनिया का नवीनतम देश बना। दक्षिण सूडान का जन्म छह साल की शांति प्रक्रिया के बाद हुआ, जिसकी शुरुआत 9 जनवरी 2005 को सूडान सरकार और सूडान पीपुल्स लिबरेशन मूवमेंट (SPLM) के बीच व्यापक शांति समझौते (CPA) पर हस्ताक्षर करने से हुई थी। सीपीए (CPA) दो गृह युद्धों (1955-1972 और 1983-2005) के माध्यम से ऊपरी/महान सूडान से दक्षिणी सूडान के अलगाव के लिए 64-वर्षीय संघर्ष का चरमोत्कर्ष था।<sup>31</sup>

सीपीए में दक्षिणी सूडान की स्थिति निर्धारित करने के लिए एक जनमत संग्रह का आह्वान किया गया था। यह जनमत संग्रह जनवरी 2011 में आयोजित किया गया था, जिसमें 98.83% प्रतिभागियों ने दक्षिण सूडान की स्वतंत्रता के पक्ष में मतदान किया। इस जनमत संग्रह के तुरंत बाद, सुरक्षा परिषद ने सुरक्षा परिषद के प्रस्ताव 1996 के तहत, 9 जुलाई 2011 से शुरू होकर शुरू में एक वर्ष की अवधि के लिए, दक्षिण सूडान गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र मिशन (यूएनएमआईएसएस) की स्थापना की। (2011)। तब से इसके जनादेश को लगातार नवीनीकृत किया गया है, हाल ही में संकल्प 2779 (2025) के तहत, जो इसके जनादेश को 30 अप्रैल 2026 तक बढ़ाता है। इस बीच के समय में गृहयुद्ध और कई बार संघर्षविराम समझौतों का उल्लंघन हुआ, जब तक कि 12 सितंबर 2018 को दक्षिण सूडान गणराज्य में संघर्ष के समाधान पर पुनर्जीवित समझौते (R-ARCSS) पर हस्ताक्षर नहीं हो गए। हालाँकि, इसके बाद अंतर-सामुदायिक हिंसा, सशस्त्र विद्रोह और पड़ोसी सूडान में संघर्ष से फैलने के खतरों का सामना करना पड़ा।<sup>32</sup>

संकल्प 2779 के तहत (2025), यूएनएमआईएसएस को “दक्षिण सूडान में गृहयुद्ध की वापसी और हिंसा में वृद्धि को रोकने के लिए एक बहु-वर्षीय रणनीतिक दृष्टिकोण को आगे बढ़ाने, दक्षिण सूडान की आत्मनिर्भरता को सक्षम करने और स्थानीय व राष्ट्रीय स्तर पर टिकाऊ शांति के निर्माण की दिशा में महत्वपूर्ण अंतरालों को दूर करने, समावेशी और जवाबदेह शासन का समर्थन करने, और पुनर्जीवित समझौते के अनुसार स्वतंत्र और निष्पक्ष, शांतिपूर्ण चुनावों के लिए समर्थन प्रदान करने... का अधिकार दिया गया है” (अनुच्छेद 2)। प्रस्ताव 2779 स्पष्ट रूप से यूएनएमआईएसएस के जनादेश में महिलाओं की सुरक्षा और उनकी “शांति प्रक्रिया में पूर्ण, समान, सार्थक और सुरक्षित भागीदारी, और प्रभावी संलग्नता... को शामिल करने” का उल्लेख करता है (अनुच्छेद 3)।

30 नवंबर 2025 तक, महिलाएँ वर्दीधारी कर्मियों का 9.96% (कुल 14,887 में से 1,483): तैनात सैन्य का 8.12% (13,557 में से 1,101) और पुलिस का 28.66% (1,333 में से 382) हैं (आकृति 7)।<sup>33</sup>

आकृति 7 : तैनात महिलाएँ और पुरुष (UNMISS)



### 3.2.2 MINUSCA

केंद्र अफ्रीकी गणराज्य ने 1960 में अपनी स्वतंत्रता के बाद से ही आंतरिक संघर्षों का सामना किया है, हालांकि 2012 के अंत में भड़की उच्च स्तर की हिंसा ने देश को अस्थिरता की स्थिति में बनाए रखा है। मध्य अफ्रीकी गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र बहुआयामी एकीकृत स्थिरीकरण मिशन (MINUSCA) को UNSCR 2149 (2014) के तहत स्थापित किया गया था, जिसमें संयुक्त राष्ट्र एकीकृत शांति निर्माण कार्यालय (BINUCA) को शामिल किया गया और मध्य अफ्रीकी गणराज्य के लिए अफ्रीकी संघ (AU)-नेतृत्व वाले अंतर्राष्ट्रीय समर्थन मिशन (MISCA) से अधिकार हस्तांतरित किए गए। संघर्ष ने लिब्रेविले समझौते का उल्लंघन किया और राज्य संस्थानों के पुनर्निर्माण में सहायता करने तथा हिंसा, विस्थापन और भूखमरी का सामना करने वाली आबादी को मानवीय सहायता प्रदान करने के लिए BINUCA की स्थापना हुई।

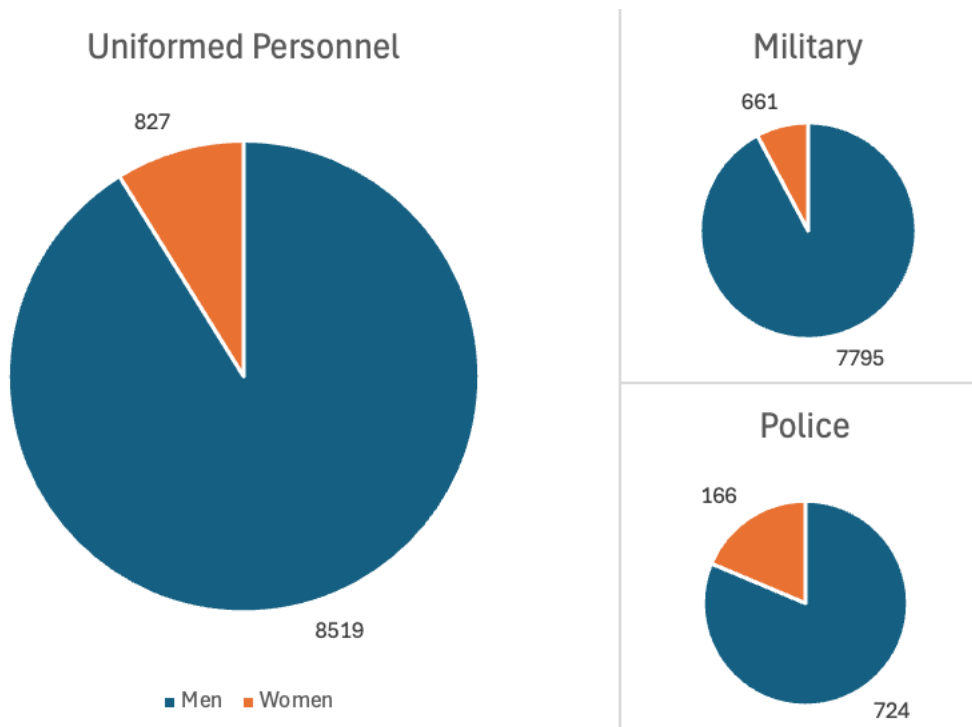
MINUSCA का गठन बिगड़ती सुरक्षा की स्थिति के संदर्भ में किया गया था, जो सशस्त्र संघर्ष और मानवाधिकारों के उच्च स्तर के उल्लंघन, बढ़ती मानवीय आपात स्थिति और लंबे समय से चले आ रहे राजनीतिक संकट से चिह्नित थी, जिसे MISCA संबोधित करने के लिए सुसज्जित नहीं था।<sup>34</sup> देश राजनीतिक अस्थिरता से ग्रस्त है, जिसमें हाल ही में राष्ट्रपति के कार्यकाल की सीमाओं पर विवाद से संबंधित मुद्दे सामने आए हैं। लड़ाकू समूहों, पलायनकारी चरवाहों, और राष्ट्रीय तथा स्थानीय स्व-रक्षा समूहों के बीच हिंसक झड़पें भी जारी हैं, जिनमें नागरिक मारे जा रहे हैं और विस्थापित हो रहे हैं।<sup>35</sup>

यूएनएससीआर 2759 (2024) ने 15 नवंबर 2025 तक मिनुस्का के जनादेश को नवीनीकृत किया, जिसमें नागरिकों की सुरक्षा, राज्य के अधिकार का विस्तार, सुरक्षा बलों की तैनाती, और क्षेत्रीय अखंडता की रक्षा जैसे प्राथमिक कार्य शामिल हैं। मिनुस्का युद्धविराम और शांति तथा -समझौते (APPR) के राजनीतिक समझौते के कार्यान्वयन का समर्थन करता है, साथ ही मानवीय सहायता की तत्काल, पूर्ण, सुरक्षित और निर्बाध आपूर्ति को भी सुगम बनाता है।

यूएनएससीआर 2759 ने इस बात पर जोर दिया कि सीएआर में संकट का एक स्थायी समाधान समावेशी होना चाहिए और इसमें विविध पृष्ठभूमियों की महिलाओं और पुरुषों दोनों को शामिल किया जाना चाहिए, और यह कि एपीपीआर के कार्यान्वयन, भविष्य के चुनावों, संक्रमणकालीन न्याय प्रक्रियाओं, डीडीआरआर (निस्सशस्त्रकरण, विसैन्यीकरण, पुनएकीकरण और स्वदेश वापसी) और सुरक्षा क्षेत्र सुधार (एसएसआर) में महिलाओं की पूर्ण, समान, सार्थक और सुरक्षित भागीदारी शामिल होनी चाहिए। इसमें टी/पीसीसी से यह भी अनुरोध किया गया कि वे प्रस्ताव के प्रासंगिक प्रावधानों के साथ-साथ अन्य सभी प्रासंगिक प्रस्तावों को लागू करें, "जिसमें शांति स्थापना में सभी स्तरों और सभी पदों पर महिलाओं की भागीदारी को बढ़ाने और बाधाओं को कम करने के लिए, शांति स्थापना अभियानों में महिलाओं के लिए सुरक्षित, सक्षम और लिंग-संवेदनशील कार्य वातावरण सुनिश्चित करना भी शामिल है" (अनुच्छेद 54)।

30 नवंबर 2025 तक, महिलाएँ वर्दीधारी कर्मियों का 10.73% (कुल 15,438 में से 1,656): तैनात सैन्य का 9.55% (13,031 में से 1,244) और पुलिस का 17.12% (2,407 में से 412) हैं (आकृति 8)।<sup>36</sup>

आकृति 8 : तैनात महिलाएँ और पुरुष (MINUSCA)



### 3.2.3 MONUSCO

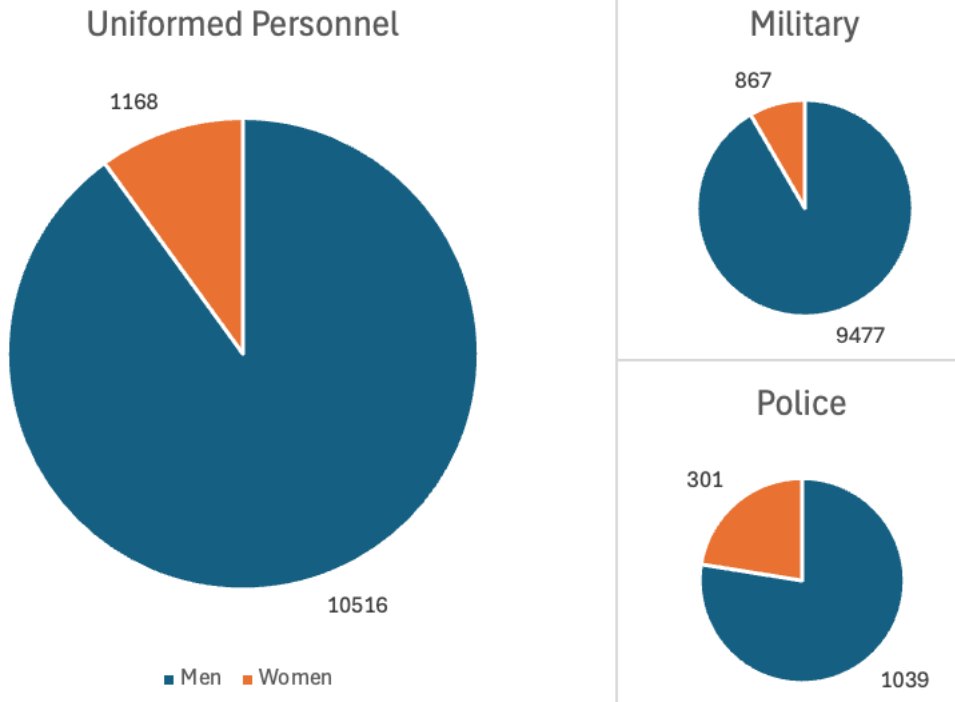
कांगो के लोकतांत्रिक गणराज्य में संयुक्त राष्ट्र संगठन स्थिरीकरण मिशन (MONUSCO) को UNSCR 1925 (2010) द्वारा स्थापित किया गया था, जो कांगो के लोकतांत्रिक गणराज्य (DRC) में संयुक्त राष्ट्र मिशन (MONUC) का उत्तराधिकारी था, जिसे UNSCR 1279 (1999) द्वारा स्थापित किया गया था। MONUC की स्थापना पड़ोसी रवांडा में 1994 के नरसंहार के बाद DRC में हुए विद्रोहों की एक श्रृंखला (दो कांगो युद्ध, 1996-1997 और 1998-2002) के बाद हुई। इसका प्रारंभिक जनादेश संघर्षविराम और बलों की वापसी का निरीक्षण करना, और डीआरसी और पांच क्षेत्रीय राज्यों (अंगोला, नामीबिया, रवांडा, युगांडा और जिम्बाब्वे) के बीच लुसाका संघर्षविराम समझौते (जुलाई 1999) के सभी पक्षकारों के साथ संपर्क बनाए रखना था। लुसाका समझौते के बाद डीआरसी और रवांडा के बीच प्रिटरिया समझौता (2002) हुआ, जिसने औपचारिक रूप से दूसरी कांगो युद्ध को समाप्त कर दिया, जिसका उद्देश्य रवांडा के सैनिकों की डीआरसी से वापसी ( ), डीआरसी से रवांडा के सैनिकों की वापसी और पूर्व-एफएआर (रवांडा के सशस्त्र बल) और इंटरहाम्बे सशस्त्र समूहों को भंग करना था।

प्रेटरिया समझौते पर हस्ताक्षर करने के बाद से, डीआरसी में हिंसा जारी है, जिसमें से अधिकांश हिंसा रवांडा समर्थित, तुत्सी-प्रधान 23 मार्च आंदोलन (एम23) द्वारा की गई है। संयुक्त राष्ट्र ने 2010 में MONUSCO की स्थापना की, जो [डीआरसी के] शांति सुदृढ़ीकरण की ओर संक्रमण के 'नए चरण' को पहचानने वाला था<sup>37</sup> और इस प्रकार एक स्थिरीकरण मिशन में परिवर्तित हो गया। MONUSCO को "शारीरिक हिंसा के तत्काल खतरे के तहत नागरिकों, मानवीय कर्मियों और मानवाधिकार रक्षकों की रक्षा के लिए आवश्यक साधनों का उपयोग करने और डीआरसी सरकार को उसके स्थिरीकरण और शांति सुदृढ़ीकरण के प्रयासों में सहायता करने" का अधिकार दिया गया है।<sup>38</sup> हालाँकि, 2021 में M23 हिंसा के पुनरुत्थान के बाद से नागरिकों के खिलाफ उच्च स्तर की यौन हिंसा, हत्याएं और विस्थापन हुए हैं, जिन्हें विद्रोही समूहों और कांगो के सैनिकों दोनों ने अंजाम दिया है। संघर्ष 2025 की शुरुआत में तब और बढ़ गया जब M23 बलों ने पूर्वी डीआरसी के उत्तरी किवु प्रांत के एक शहर गोमा पर कब्जा कर लिया।<sup>39</sup>

2023 में, सुरक्षा परिषद को डीआरसी से 2023 के अंत से मोनुस्को की त्वरित वापसी के लिए एक औपचारिक अनुरोध प्राप्त हुआ, जिसकी शुरुआत दक्षिण किवु से हुई जहाँ मोनुस्को ने जून 2024 में अपना मिशन समाप्त कर दिया।<sup>40</sup> मोनुस्को अन्य स्थानों पर अपनी उपस्थिति बनाए हुए है और 20 दिसंबर 2024 को यूएनएससीआर 2765 के तहत इसके जनादेश को एक और वर्ष के लिए बढ़ा दिया गया, जिसकी प्राथमिकताएँ हैं "(i) अपने तैनाती क्षेत्र में नागरिकों की सुरक्षा में योगदान करना और (ii) डीआरसी में राज्य संस्थानों के स्थिरीकरण और सुदृढ़ीकरण तथा प्रमुख शासन और सुरक्षा सुधारों में सहायता करना" (अनुच्छेद 33)। इस प्रस्ताव ने "संघर्षों की रोकथाम, प्रबंधन और समाधान, साथ ही शांति निर्माण और चुनावी प्रक्रियाओं में महिलाओं और युवाओं की महत्वपूर्ण भूमिका को फिर से पुष्टि की और डीआरसी में शांति और सुरक्षा के रखरखाव और संवर्धन के लिए सभी प्रयासों में, क्षेत्रीय-नेतृत्व वाली प्रक्रियाओं सहित, उनकी पूर्ण, समान, सार्थक और सुरक्षित भागीदारी के महत्व पर जोर दिया" (प्रास्ताविक)। इसमें एक सुरक्षात्मक वातावरण बनाने में महिलाओं को शामिल करने, निरस्त्रीकरण, विमोचन, सामुदायिक पुनर्प्राप्ति और स्थिरीकरण कार्यक्रम (PDDRC-S) में महिलाओं (और बच्चों) पर विशेष ध्यान देने, और SSR के माध्यम से सुरक्षा और न्याय संस्थानों में महिलाओं की पूर्ण, समान, सार्थक और सुरक्षित भागीदारी सुनिश्चित करने की आवश्यकता पर भी जोर दिया गया।

30 नवंबर 2025 तक, महिलाएँ वर्दीधारी कर्मियों का 8.85% (कुल 9,346 में से 827): तैनात सैन्य कर्मियों का 7.82% (8,456 में से 661) और पुलिस का 18.65% (890 में से 166) हैं (आकृति 9)।<sup>41</sup>

आकृति 9 : तैनात महिलाएँ और पुरुष (MONUSCO)



### 3.3 टी/पीसीसीएस

तीनों T/PCCs के पास साझा करने और आगे बढ़ाने के लिए महत्वपूर्ण सबक हैं – इस बारे में कि शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को कैसे सुगम बनाया जाए और देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों का समर्थन कैसे किया जाए।

हमारे देश के विभिन्न स्थलों पर, 31 अगस्त 2025 तक, यूएनएमआईएसएस, मोनस्को और मिनुस्का में तैनात वर्दीधारी महिलाओं का अनुपात लगभग 10.44% है। केस स्टडी टी/पीसीसी में यह तस्वीर विविध है, और प्रतिशत इस बात को नहीं दर्शाते कि टी/पीसीसी के बीच तैनात महिलाओं की संख्या में कितना अंतर है।

#### 3.3.1 यूनाइटेड किंगडम (यूके)

यूके संयुक्त राष्ट्र के शांतिरक्षण में तीन मुख्य क्षेत्रों में एक प्रमुख खिलाड़ी है: सुरक्षा परिषद में, वित्तपोषण प्रदान करने में, और कर्मियों का योगदान/प्रशिक्षण करने में।<sup>42</sup> इसने 2024-2025 की अवधि के दौरान शांतिरक्षण अभियानों के लिए संयुक्त राष्ट्र के बजट में 5.36% का योगदान दिया, जिससे यह सबसे बड़ा बजट योगदानकर्ता बन गया।<sup>43</sup> यूके संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में कर्मियों का भी एक महत्वपूर्ण योगदानकर्ता है। यह वर्तमान में चार संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में 224 वर्दीधारी कर्मियों को तैनात कर रहा है, जिनमें से अधिकांश यूएनएफआईसीवाईपी (तालिका 5) में तैनात हैं।<sup>44</sup>

तालिका 5 : 30 नवंबर 2025 तक वर्तमान शांति स्थापना अभियानों में यूके का योगदान

मिशन	सैनिक	गठित पुलिस इकाइयाँ	स्टाफ अधिकारी	मिशन पर विशेषज्ञ	व्यक्तिगत पुलिस	कुल
MONUSCO	0	0	3	0	0	3
UNFICYP	214	0	11	0	0	225
UNMISS	0	0	4	0	0	4
UNIFIL	0	0	2	0	0	2
<b>कुल</b>	<b>214</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>224</b>

<sup>45</sup>यूके शांति और सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को लक्षित प्रमुख वैश्विक पहलों में एक प्रमुख भागीदार और योगदानकर्ता भी है। इसमें सीनियर वुमेन टैलेंट पाइपलाइन <sup>(46)</sup> और एल्सी इनिशिएटिव फंड (Elsie Initiative Fund) शामिल हैं, जिसमें बाद वाले के लिए 2025 में सह-अध्यक्ष के रूप में कार्य किया गया और कनाडा के बाद दूसरे सबसे बड़े दाता के रूप में अगस्त 2025 तक 9.37 मिलियन अमेरिकी डॉलर से अधिक का योगदान दिया गया, तथा 2025 के संयुक्त राष्ट्र शांति स्थापना मंत्रिस्तरीय शिखर सम्मेलन में और अधिक वित्त पोषण का वादा किया गया।<sup>47</sup>

पीसकीपिंग यूके की महिला, शांति और सुरक्षा पर राष्ट्रीय कार्य योजना (NAP) 2018-2022 का दसवर्षीय परिणाम था, जहाँ यूके ने यह सुनिश्चित करने की प्रतिबद्धता व्यक्त की कि “शांति अभियानों के लिए अंतरराष्ट्रीय मानकों और जनादेशों के निर्धारण और कार्यान्वयन में लिंग परिप्रेक्ष्य को लगातार लागू किया जा”।<sup>48</sup> इसे निम्नलिखित के माध्यम से लागू किया जाना था:

- संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों के लिए लिंग-संवेदनशील जनादेशों के निर्धारण और कार्यान्वयन में समर्थन
- संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व बढ़ाना
- संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों के कर्मियों द्वारा यौन दुर्व्यवहार का मुकाबला करना और पीड़ितों को ठीक होने तथा न्याय पाने में सहायता करना

इस बात को बाद के 2023-2027 एनएपी में सुरक्षा और न्याय संस्थानों की लैंगिक-प्रतिक्रियाशीलता बढ़ाने के एक महत्वपूर्ण तरीके के रूप में दोहराया गया है। 2023-2027 एनएपी में, यूके अपनी प्रतिबद्धता व्यक्त करता है: “यूएनएसजी की एक्शन फॉर पीसकीपिंग पहल सहित यूएन शांति स्थापना में डब्ल्यूपीएस को मजबूत करने के लिए भागीदारों के साथ अपने दृष्टिकोण को नया रूप देना और शांति स्थापना मिशनों में लैंगिक सलाहकारों को शामिल करने की वकालत करना”।<sup>49</sup>

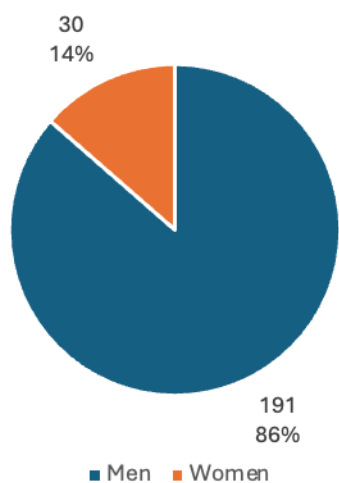
यूके वर्दीधारी कर्मियों को देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ समर्थन देने के लिए नवाचारों में भी सबसे आगे रहा है, जिसमें ब्रिटिश रॉयल एयर फोर्स को लचीली कार्य प्रथाओं का समर्थन करने सहित अन्य पहलों के लिए यूके की चैरिटी वर्किंग फैमिलीज़ द्वारा 2020 का बेस्ट प्रैक्टिस ‘बेस्ट फॉर मदर्स’ अवार्ड मिलना शामिल है।

### 3.3.1.1 संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की तैनाती

संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में यूके द्वारा तैनात 221 वर्दीधारी कर्मियों में से (आकृति 10) 30 महिलाएँ हैं (30 नवंबर 2025 तक), जो 13.57% का गठन करती हैं। तैनात की गई महिलाओं में, केवल (28) सैनिक और (2) स्टाफ अधिकारी (SO) हैं; कोई निर्मित पुलिस इकाइयाँ (FPU) या व्यक्तिगत पुलिस अधिकारी (IPO) नहीं हैं, इसलिए पुलिस के लिए लिंग समानता के लक्ष्य पूरे नहीं हो सकते।<sup>50</sup>

चित्र10 : संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों (यूके) में तैनात पुरुष और महिलाएं

### Men and Women Deployed (UK)



- सैनिक: 13.57% (2025 का लक्ष्य 12%)
- एफपीयू: 0% (2025 लक्ष्य 15%)
- एमओ: 0.0%, एसओ: 10%, (2025 का लक्ष्य एमओ + एसओ के लिए 22%)
- IPO: 0% (2025 लक्ष्य 25%)

#### 3.3.1.2 ब्रिटिश सशस्त्र बलों में महिलाएं

महिलाएं एक सदी से अधिक समय से ब्रिटिश सशस्त्र बलों में भाग ले रही हैं।<sup>51</sup> 1917 में, महिला सेना सहायक कोर (WAAC) को पहली सभी-महिला इकाई के रूप में बनाया गया था।<sup>52</sup> तब से, यूके ने सशस्त्र बलों में महिलाओं को शामिल करने के लिए कई प्रशासनिक, कानूनी और संस्थागत तंत्र अपनाए हैं।<sup>53</sup> 2018 से, सशस्त्र बलों में सभी भूमिकाएं, जिसमें लड़ाकू अभियानों में भी शामिल हैं, महिलाओं के लिए खोल दी गई हैं।<sup>54</sup> मार्च 2025 तक, नियमित बलों में महिलाएं 11.9% और आरक्षित बलों में 15.9% हैं। नियमित बलों में, रॉयल एयरफोर्स में महिला कर्मियों की संख्या सबसे अधिक (16.1%) है, इसके बाद रॉयल नेवी (11.3%) और सेना (10.4%) का स्थान है। इसके अलावा, वरिष्ठ और कनिष्ठ अधिकारियों में क्रमशः 9.3 प्रतिशत और 15 प्रतिशत महिलाएं हैं।<sup>55</sup>

#### 3.3.1.3 यूके पुलिस में महिलाएं

महिलाएं 1883 से यूके में पुलिसिंग में भाग ले रही हैं, और पहली बार 1919 में गिरफ्तारी के अधिकारों सहित शपथ-प्राप्त पुलिस अधिकारी के रूप में नियुक्त की गईं। यूके में बदलते लिंग मानदंडों ने पुलिस बल में महिलाओं की भूमिका में सुधार में योगदान दिया है, जहाँ अब वे पुलिस बल के सभी पदों पर मौजूद हैं। 31 मार्च 2025 तक, इंग्लैंड और वेल्स में पुलिस अधिकारियों में महिलाओं का हिस्सा 36.1% था।<sup>56</sup> यह आंकड़ा उत्तरी आयरलैंड के लिए 32.70% (01 अक्टूबर 2025 तक)<sup>57</sup> और स्कॉटलैंड के लिए 29% (नवीनतम प्रकाशित आंकड़े - जनवरी 2025)<sup>58</sup> है। पुलिस बल में महिलाओं की भूमिकाओं पर लिंग मानदंडों में इन प्रगति के बावजूद, अभी भी व्यापक हानिकारक कार्यस्थल संस्कृतियों की रिपोर्टें हैं जो महिलाओं की सार्थक भागीदारी में बाधा डालती हैं।<sup>59</sup>

### 3.3.2 भारत

भारत ऐतिहासिक रूप से संयुक्त राष्ट्र के शांतिरक्षण अभियानों को सैन्य/पुलिस कर्मियों (T/PCCs) का दूसरा सबसे बड़ा योगदानकर्ता रहा है,<sup>60</sup> जिसमें 280,000 से अधिक शांतिरक्षक तैनात किए गए हैं और 50 से अधिक अभियानों में सेवा दी गई है। आज, भारत संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में वर्दीधारी कर्मियों (सैनिकों और पुलिस) का तीसरा सबसे बड़ा योगदानकर्ता है, जो 30 नवंबर 2025 तक के अनुसार, 11 मौजूदा संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में से 8 में 5,099 कर्मियों का योगदान देता है। यह अपने सबसे अधिक सैनिकों को यूएनएमआईएसएस (UNMISS) में और अपनी सबसे अधिक पुलिस को मोनुस्को (MONUSCO) में तैनात करता है (तालिका 6)।<sup>61</sup>

तालिका6 : 30 नवंबर 2025 तक वर्तमान शांतिरक्षा अभियानों में भारत का योगदान

मिशन	सैनिक	गठित पुलिस इकाइयाँ	स्टाफ अधिकारी	मिशन पर विशेषज्ञ	व्यक्तिगत पुलिस	कुल
UNMISS	2,302	0	52	16	20	2,390
MONUSCO	860	158	15	5	0	1,038
UNIFIL	875	0	20	0	0	895
UNISFA	570	0	12	8	0	590
UNDOF	168	0	5	0	0	173
UNTSO	0	0	0	2	0	2
UNFICYP	0	0	1	0	0	1
MINUSCA	0	0	6	0	0	6
MINURSO	0	0	0	4	0	4
<b>कुल</b>	<b>4,775</b>	<b>158</b>	<b>111</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>5,099</b>

### 3.3.2.1 संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की तैनाती

भारत के पास महिला शांति सैनिकों को तैनात करने की एक लंबी परंपरा है। शांति अभियानों में महिला अधिकारियों की भारत द्वारा तैनाती 1960 में कांगो में सशस्त्र बल चिकित्सा सेवा (AFMS) के कर्मियों के साथ शुरू हुई। भारत संयुक्त राष्ट्र शांति अभियान में एक पूर्ण महिला दल तैनात करने वाला पहला देश था; 2007 से 2016 तक लाइबेरिया में संयुक्त राष्ट्र मिशन (UNMIL) के लिए गठित पुलिस इकाई (FPU)। एफपीयू ने चौबीसों घंटे गार्ड ड्यूटी, सार्वजनिक व्यवस्था प्रबंधन, चिकित्सा शिविरों का आयोजन, और यौन हिंसा तथा एचआईवी/एड्स के बारे में जागरूकता बढ़ाने सहित महत्वपूर्ण कार्य किए।<sup>62</sup> एफपीयू की तैनाती ने स्थानीय समुदाय पर परिवर्तनकारी प्रभाव डाला, जिससे लाइबेरियाई सुरक्षा संस्थानों में महिला भागीदारी 1% से बढ़कर 17% हो गई।<sup>64</sup> इसके बाद के शांतिरक्षा अभियानों में मोनुस्को (MONUSCO) में महिला सहभागिता टीमों को शामिल किया गया है।

हाल ही में, भारत की महिला शांतिरक्षकों की सबसे बड़ी इकाई, जिसमें कोर ऑफ़ मिलिट्री पुलिस (CMP) और असम राइफल्स की 25 महिला सैनिक शामिल हैं, को सूडान में तैनात किया गया।<sup>65</sup>

कुल 5,099 शांतिरक्षकों में से 159 महिलाएँ हैं, 30 नवंबर 2025 तक (3% शामिल) (आकृति 11)<sup>66</sup>

चित्र11 : संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात पुरुष और महिलाएँ (भारत)

#### Men and Women Deployed



- सैनिक: 2.09% (2025 का लक्ष्य 12%)
- एफपीयू: 15.19% (2025 का लक्ष्य 15%)
- MO+SO: 19.73% (2025 लक्ष्य 22%)
- IPO: 30% (2025 का लक्ष्य 25%)

ध्यान देने योग्य है कि भारत T/PCCs में MOs और SOs के रूप में तैनात महिलाओं के अनुपात में दूसरे स्थान पर है, और 31 अगस्त 2025 तक 100 से अधिक कर्मियों को तैनात कर चुका है। तथापि, तैनात सैनिकों का अनुपात सबसे बड़े T/PCCs में सबसे कम है। कुल मिलाकर तैनात महिलाओं के कम अनुपात का मुख्य कारण यह है कि महिलाएं 2022 तक 'अधिकारी रैंक से नीचे के कर्मी (PBOR) में शामिल नहीं हो सकती थीं और भारतीय सेना में PBOR में अभी भी महिलाओं का एक बहुत छोटा समूह है, जो शांति अभियानों में तैनात अधिकांश कर्मियों का गठन करता है।

भारतीय सशस्त्र बलों ने संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए पहले लागू की हैं। उदाहरण के लिए, 2022 में रक्षा मंत्री ने कंबोडिया में उद्घाटन भारत-आसियान रक्षा मंत्री बैठक में संयुक्त राष्ट्र पीकेओ (UNPK) अभियानों में महिलाओं के लिए भारत-आसियान पहल का प्रस्ताव रखा।<sup>67</sup> एक पहल में महिला सैन्य अधिकारियों का पाठ्यक्रम शामिल है, जो आसियान सदस्य-राज्यों की महिला शांति सैनिकों के लिए विशेष रूप से तैयार पाठ्यक्रम प्रदान करता है। एक अन्य उदाहरण में महिला अधिकारियों को तैनाती के लिए तैयार करने हेतु टेबल-टॉप अभ्यास शामिल हैं।<sup>68</sup>

### 3.3.2.2 भारतीय सशस्त्र बलों में महिलाएँ

1990 के दशक तक, भारतीय सेना में महिलाओं की भर्ती आर्मी मेडिकल कोर, आर्मी डेंटल कोर और मिलिट्री नर्सिंग सर्विस तक ही सीमित थी। 1992 में, सेना ने कोर ऑफ सिग्रल्स, इंजीनियर्स, आर्मी एयर डिफेंस, इलेक्ट्रॉनिक्स और मैकेनिकल इंजीनियर्स, आर्मी सर्विस कोर, आर्मी ऑर्डनंस कोर और इंटेलिजेंस में महिलाओं को अधिकारी के रूप में शॉर्ट सर्विस कमीशन की अनुमति दी। 2021 से महिलाओं को स्थायी सेवा कमीशन दिया गया है।<sup>69</sup>

2023 से, महिला अधिकारियों को तोपखाना और सेना विमानन की लड़ाकू सहायता शाखा में भी शामिल किया गया है और 2018 में पहली महिला ने लड़ाकू विमान उड़ाया था।<sup>70</sup> फरवरी 2020 में, भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने सेना कमांडर के रूप में सेवा करने की महिलाओं की क्षमता पर फैसला सुनाया, जिससे पुरुषों और महिलाओं के लिए समान अवसर पैदा हुए।<sup>71</sup> 2022 में, भारतीय सेना ने महिला सैनिकों (अधिकारी रैंक से नीचे के कर्मी - PBORs) की भर्ती शुरू की, जिनकी भागीदारी वर्तमान में सैन्य पुलिस कोर तक ही सीमित है। अग्रिम योजना के माध्यम से भर्ती की गई महिलाएं और पुरुष (यह योजना महिलाओं को PBORs के रूप में शामिल होने की अनुमति देती है) दोनों से अपेक्षा की जाती है कि वे अविवाहित और और संतानहीन हों, और 4-वर्षीय सेवा अवधि के दौरान ऐसा ही रहें। इसके अतिरिक्त, महिलाओं को अभी तक इन्फैंट्री या लड़ाकू शाखाओं में प्रवेश की अनुमति नहीं दी गई है। इसका मतलब है कि कुल मिलाकर, सशस्त्र बलों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व काफी कम है: सेना में 7,054 महिलाएं; वायु सेना में 2,513 महिलाएं; और नौसेना में 1,847 महिलाएं। चिकित्सा और दंत कोर को छोड़कर, सेना में 1,833 महिलाएं; वायु सेना में 1,809 महिलाएं; और नौसेना में 1,306 महिलाएं हैं।<sup>72</sup>

### 3.3.2.3 भारतीय पुलिस सेवा में महिलाएँ

भारत में पुलिसिंग में महिलाओं की भागीदारी 1938 तक पीछे जाती है।<sup>73</sup> हालांकि, 1972 तक भारतीय पुलिस सेवा ने अपनी पहली महिला को अधिकारी पद पर भर्ती नहीं किया था – जो बाद में 2003 में संयुक्त राष्ट्र पुलिस प्रभाग की प्रमुख बनने वाली पहली महिला बनीं।<sup>74</sup> 1973 में, प्रधानमंत्री इंदिरा गांधी ने केरल में पहले महिला पुलिस स्टेशन का उद्घाटन किया, जो एशिया में अपनी तरह का पहला था,<sup>75</sup> और जनवरी 2022 तक वहाँ 745 पुलिस स्टेशन थे।<sup>76</sup>

पुलिस अनुसंधान एवं विकास ब्यूरो की 2024 की रिपोर्ट के सबसे हालिया आंकड़े दिखाते हैं कि भारतीय पुलिस बल में 12.6% महिलाएं हैं (कुल 272,535), जो एक मामूली लेकिन निरंतर वार्षिक वृद्धि दर्शाती है।<sup>77</sup> केंद्रीय सशस्त्र पुलिस बलों और असम राइफल में (दिसंबर 2024 तक) 4.4% महिलाएं हैं, जिन्हें आमतौर पर संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात किया जाता है।

### 3.3.3 इंडोनेशिया

इंडोनेशिया ने हाल ही में अपने सुरक्षा क्षेत्र में लिंग-संवेदनशीलता को बढ़ावा देने के लिए उल्लेखनीय प्रगति की है। वैश्विक स्तर पर, इंडोनेशिया संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में वर्दीधारी कर्मियों का सातवां सबसे बड़ा योगदानकर्ता है (30 नवंबर 2025 तक), जिसमें 11 सक्रिय शांतिरक्षा अभियानों में से 7 में 2,092 कर्मी शामिल हैं। यह अपने सैनिकों की सबसे बड़ी संख्या यूनीफिल और मोनुस्को में और अपने पुलिसकर्मियों की सबसे बड़ी संख्या मिनुस्का में तैनात करता है (तालिका 7)<sup>78</sup>

तालिका 7 : 30 नवंबर 2025 तक वर्तमान शांति स्थापना अभियानों में इंडोनेशिया का योगदान

मिशन	सैनिक	गठित पुलिस इकाइयाँ	स्टाफ अधिकारी	मिशन पर विशेषज्ञ	व्यक्तिगत पुलिस	कुल
UNIFIL	868	0	17	0	0	885
MONUSCO	813	0	4	0	9	826
MINUSCA	180	140	13	2	15	350
UNMISS	0	0	1	3	15	19
UNISFA	0	0	2	0	3	5
UNFICYP	0	0	0	0	4	4
MINURSO	0	0	0	3	0	3
<b>कुल</b>	<b>1,861</b>	<b>140</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>2,092</b>

#### 3.3.3.1 संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की तैनाती

इंडोनेशिया 1957 से संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में सैनिकों का योगदान दे रहा है, और तब से शांति स्थापना मिशनों में कुल 964 वर्दीधारी महिलाएँ योगदान दे चुकी हैं।<sup>79</sup> 2019 और 2023 के बीच, यूएनआईएफआईएल में तैनात इंडोनेशियाई कर्मियों में दस प्रतिशत महिलाएँ शामिल रही हैं, जो संयुक्त राष्ट्र के लैंगिक समानता लक्ष्यों के अनुरूप है।<sup>80</sup> संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात 2,092 वर्दीधारी कर्मियों में से 169 महिलाएँ (8.08%) हैं, 30 नवंबर 2025 तक<sup>81</sup> (आकृति 12)।<sup>82</sup> भारत की तरह, महिलाओं को लड़ाकू भूमिकाओं में शामिल होने से रोका गया है, जिससे शांति अभियानों में (विशेषकर कमान भूमिकाओं में) उनकी कम प्रतिनिधित्व और समर्थन भूमिकाओं में अनुपातहीन अधिक प्रतिनिधित्व होता है।

चित्र12 : संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों (इंडोनेशिया) में तैनात पुरुष और महिलाएँ

### Men and Women Deployed (Indonesia)



- टूप्स: 6.29% (2025 का लक्ष्य 12%)
- एफपीयू: 17.86% (2025 का लक्ष्य 15%)
- एमओ + एसओ: 15.56% (2025 का लक्ष्य 22%)
- IPO: 43.48% (2025 का लक्ष्य 25%)

#### 3.3.3.2 इंडोनेशियाई राष्ट्रीय सशस्त्र बलों में महिलाएँ

महिलाएँ 1961 से इंडोनेशियाई सशस्त्र बलों (TNI) में सेवा दे रही हैं, जब सेना महिला कोर (कोवाड), नौसेना महिला कोर (कोवाल) और वायु सेना महिलाएँ (वारा) की स्थापना हुई और कोवाड शिक्षा केंद्र ने पहली महिला कैडेटों को लेना शुरू किया। 2013 में, महिलाओं को इंडोनेशियाई सैन्य अकादमी में प्रवेश की अनुमति दी गई, जिसे कोवाड से अधिक प्रतिष्ठित माना जाता है, जिससे अधिक महिलाएँ उच्च कमान की भूमिकाओं के लिए पात्र हुईं।

<sup>83</sup>2022 में, राष्ट्रपति स्टाफ कार्यालय (KSP) ने सशस्त्र बलों में महिलाओं के प्रतिनिधित्व पर आंकड़े प्रदान किए। 2022 में TNI के 444,133 कर्मियों में से, 8,850 महिलाएँ थीं, जो कुल कर्मियों का 2% थीं।<sup>84</sup> यह ध्यान देने योग्य है कि इंडोनेशियाई सेना अकादमी (Akmlil) ने पिछले दो वर्षों (2018-2020) में महिला कैडेटों के लिए कोई भर्ती अभियान नहीं चलाया है।<sup>85</sup> हालांकि, नौसेना अकादमी (AAL) और वायु सेना अकादमी (AAU) सक्रिय रूप से महिला भर्ती कर रही हैं, और इंडोनेशियाई वायु सेना ने 2020 में अपनी पहली महिला लड़ाकू पायलट का स्वागत किया।<sup>86</sup> अनौपचारिक आंकड़े बताते हैं कि आज महिलाएँ TNI के कर्मियों का 7% (2024 के आंकड़े) हिस्सा हैं।<sup>87</sup>

TNI के बारे में कानून संख्या 34/2004 व्यापक मानवाधिकार ढांचे के भीतर महिलाओं के अधिकारों के संरक्षण की अनिवार्यता निर्धारित करता है।<sup>88</sup> यह कानून लोकतांत्रिक आदर्शों, मानवाधिकारों के प्रति सम्मान, और प्रासंगिक राष्ट्रीय तथा अंतरराष्ट्रीय मान्यता प्राप्त कानूनों के अनुपालन से निर्देशित होकर सशस्त्र बलों के पेशेवर विकास को आवश्यक बनाता है।

## इंडोनेशियाई सशस्त्र बल (TNI) की सेना महिला कोर (कोवाड)

कोवाड की आधिकारिक स्थापना 1960 में हुई थी। कोवाड दिसंबर 22 दसंबर को मनाया जाता है, ताकि 22 दसंबर 1938 को हुई पहली महिला कांग्रेस (जिसी वर्तमान में मातृ दिसंबर के नाम से जाना जाता है) को याद किया जा सके, और "इंडोनेशियाई माताओं को परवियार की माताएं, समुदाय की माताएं और राष्ट्र की माताएं" के रूप में सम्मानित किया जा सके।

कोवाड को माताओं और महिलाओं के लिए गर्व का स्रोत माना जाता है, जो अपने महिला कर्मियों के बीच "सटीकता, दृढ़ता, धैर्य और मातृ गुणों" को बढ़ावा देता है। इसका आदर्श वाक्य है: "बगीचे को सजाने के लिए गुलाब नहीं, बल्कि राष्ट्र की बाड़ के रूप में चमेली", यह दर्शाता है कि महिला कर्मी कार्यस्थल की सजावट नहीं है, बल्कि एक महिला सैनिक जसिमें एक उत्कृष्ट चरित्र, एक स्वच्छ हृदय, ईमानदारी, स्वतंत्रता का उच्च दृष्टिकोण हो, जो जम्मेदार हो और अपनी नारी प्रकृति को बनाए रखे, और इंडोनेशिया की राज्य, मातृभूमि और राष्ट्र के प्रति समर्पण से पूर्ण हो।"

दूसरे शब्दों में, माताओं और महिलाओं के लिए इंडोनेशियाई सशस्त्र बलों में एक स्थान है जहाँ शांति और सुरक्षा में उनके योगदान का जश्न मनाया जाता है, लेकिन उनसे स्त्रीलिंग मानदंडों का पालन करने की अपेक्षा की जाती है।

Kumparan (December 2021) 'Sejarah Hari Korps Wanita Angkatan Darat (KOWAD) 22 Desember' ['History of the Indonesian Army Women's Corps Day (KOWAD) December 22'], 22 December 2021. <https://kumparan.com/berita-update/sejarah-hari-korps-wanita-angkatan-darat-kowad-22-desember-1x9uJO31r1c>; TNI (December 2013) 'Syukuran HUT Kowad ke-52 Kodam XVI/Pattimura' ['Celebration of the 52nd Anniversary of Kowad, Kodam XVI/Pattimura'], 24 December 2013. <https://tni.mil.id/view-57294-syukuran-hut-kowad-ke-52-kodam-xvipattimura.html>; PusdikKowad (August 2020) 'Pusat Pendidikan Korps Wanita TNI Angkatan Darat' ['Indonesian Army Women's Corps Education Center'], 24 August 2020. <https://pusdikkowad.kodiklat-tniad.mil.id/sejarah>.

### 3.3.3.3 इंडोनेशियाई राष्ट्रीय पुलिस में महिलाएं

महिलाएं 1948 से इंडोनेशियाई राष्ट्रीय पुलिस में सेवा दे रही हैं, जब इंडोनेशियाई राष्ट्रीय पुलिस की स्थापना के तीन साल बाद एक महिला पुलिस इकाई ("बासाहा इंडोनेशियाई में Polisi Wanita, या Polwan) की स्थापना की गई थी। इंडोनेशियाई राष्ट्रीय पुलिस प्रमुख के एक हालिया संबोधन के अनुसार, अक्टूबर 2024 तक, महिलाएं कुल पुलिस कार्यबल का 5.6% और पुलिस अधिकारियों का 6% हैं (अप्रैल 2024 तक 436,432 पुलिस में से 25,700), राष्ट्रीय पुलिस आयोग के अनुसार (KOMPOLNAS/ Komisi Kepolisian Nasional):<sup>89</sup>, जो पिछले वर्ष की तुलना में लगभग 0.5% की वृद्धि है। पुलिस में महिलाओं का प्रतिनिधित्व दक्षिण पूर्व एशियाई देशों के संघ (ASEAN) के सभी सदस्य राष्ट्रों में सबसे कम अनुपात है।<sup>90</sup> अधिकांश महिलाएं निचले रैंकों में प्रतिनिधित्व करती हैं (2022 में केवल 3 वरिष्ठ अधिकारी<sup>90</sup>), और अक्सर उन्हें प्रशासनिक भूमिकाओं में नियुक्त किया जाता है।<sup>92</sup>

# महिला, शांति और सुरक्षा सूचकांक (WPSI) और लिंग सामाजिक मानदंड सूचकांक (GSNI) यूके, भारत और इंडोनेशिया

महिला, शांति और सुरक्षा सूचकांक (WPSI) 13 संकेतकों का एक समग्र सूचकांक है जिसमें तीन श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया है: समावेशन (आर्थिक, सामाजिक और राजनीतिक); न्याय (औपचारिक और अनौपचारिक भेदभाव) और सुरक्षा (व्यक्तिगत, सामुदायिक और सामाजिक स्तर पर)। 2023 में इन आयामों पर रैंक किए गए 177 देशों में, यूके 26वां, इंडोनेशिया 82वां और भारत 128वां था। आर्थिक अवसरों के मामले में, यूके के लिए 25 से 64 वर्ष की आयु की महिलाओं का औपचारिक या अनौपचारिक क्षेत्र में रोजगार होने का प्रतिशत 75.4%, इंडोनेशिया में 58.7% और भारत में 34.6% था। महिलाओं के खिलाफ कानूनी भेदभाव की अनुपस्थिति के संबंध में, जिसमें संभावित स्कोर 0-100 तक हो सकते हैं, जिसमें 100 का अर्थ पूरी तरह से समान कानूनी संहिता है, यूके ने 97.5, इंडोनेशिया ने 70.6 और भारत ने 74.4 अंक प्राप्त किए।

जेंडर सोशल नॉर्म्स इंडेक्स (GSNI) महिलाओं के खिलाफ पूर्वाग्रहों को मापता है, जो चार प्रमुख आयामों: राजनीतिक, शैक्षिक, आर्थिक और शारीरिक अखंडता पर महिलाओं की भूमिकाओं के प्रति लोगों के रवैये को दर्शाता है। नवीनतम रिपोर्ट के अनुसार: “10 में से 9 पुरुष और महिलाएं महिलाओं के खिलाफ पूर्वाग्रह रखते हैं। दुनिया के लगभग आधे लोग मानते हैं कि पुरुष महिलाओं की तुलना में बेहतर राजनीतिक नेता बनते हैं, और पांच में से दो लोग मानते हैं कि पुरुष महिलाओं की तुलना में बेहतर व्यावसायिक कार्यकारी बनते हैं”। यूके, भारत और इंडोनेशिया की आबादी का कोई पूर्वाग्रह न रखने वालों का प्रतिशत क्रमशः 70.4% (2017-2022), 0.78% (2010-2014) और 0.35% (2017-2022) बताया गया।

Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS) and the Peace Research Institute Oslo (PRIO) (2023) Women Peace and Security Index 2023/24. <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2023/10/WPS-Index-full-report.pdf>; UNDP (2023) Breaking Down Gender Biases Shifting Social Norms Towards Gender Equality. UNDP Gender Social Norms Index. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdp-document/gsni202303pdf.pdf>.

# 4 नीतिगत ढांचा

एक वैश्विक नीति और मानदंडगत ढांचा है जो शांति और सुरक्षा प्रयासों, जिसमें शांति स्थापना भी शामिल है, में महिलाओं की सार्थक भागीदारी का समर्थन और मार्गदर्शन करता है, जो महिला, शांति और सुरक्षा (WPS) एजेंडे पर आधारित है और इसमें कनाडा सरकार द्वारा शुरू और नेतृत्व किया गया, महिलाओं के लिए शांति अभियानों में एल्सी इनिशिएटिव (Elsie Initiative for Women in Peace Operations), और संयुक्त राष्ट्र की 'एक्शन फॉर पीसकीपिंग' (Action for Peacekeeping) और 'यूनिफॉर्म जेंडर पैरिटी स्ट्रैटेजी' (Uniformed Gender Parity Strategy) को शामिल किया गया है।

## 4.1 WPS एजेंडा और महिलाओं की सार्थक भागीदारी

WPS एजेंडा में 10 संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषद के प्रस्ताव (UNSCRs) शामिल हैं और यह 4 स्तंभों पर आधारित है:

1. संघर्ष-प्रभावित क्षेत्रों में महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ संघर्ष और हिंसा के सभी रूपों की **रोकथाम**
2. शांति और सुरक्षा प्रयासों में महिलाओं की **भागीदारी**, निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में उनकी समान भागीदारी और लैंगिक समानता सुनिश्चित करना
3. महिलाओं और लड़कियों की यौन और लिंग-आधारित हिंसा (SGBV) से **सुरक्षा**
4. **राहत और पुनर्प्राप्ति** प्रयास जो महिलाओं की जरूरतों को संबोधित करते हैं और उन्हें शामिल करते हैं।

पहली WPS यूएनएससीआर (1325), जिसे 2000 में अपनाया गया था, संघर्ष के महिलाओं और लड़कियों पर पड़ने वाले अनूठे प्रभावों के साथ-साथ शांति स्थापना सहित, शांति बनाने और उसे बनाए रखने के सभी प्रयासों में महिलाओं की पूर्ण, समान, सक्रिय, प्रभावी और सार्थक भागीदारी के महत्व की ओर ध्यान आकर्षित करती है। यह सभी हितधारकों को महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने और सभी यूएन शांति और सुरक्षा प्रयासों में लैंगिक दृष्टिकोण को शामिल करने के लिए प्रोत्साहित करती है।

यूएनएससीआर 1325 इस बात पर प्रकाश डालता है कि शांति प्रक्रियाओं में महिलाओं की "पूर्ण भागीदारी" "अंतर्राष्ट्रीय शांति और सुरक्षा के रखरखाव और संवर्धन में महत्वपूर्ण योगदान दे सकती है" और यह निर्णय लेने में महिलाओं की भागीदारी के महत्व पर जोर देता है। बाद के यूएनएससीआर शांति और सुरक्षा को बनाए रखने और बढ़ावा देने के सभी प्रयासों में महिलाओं की पूर्ण, सक्रिय और प्रभावी भागीदारी के महत्व पर जोर देते हैं।

यूएनएससीआर 2538 (2020) पहला डब्ल्यूपीएस प्रस्ताव है जो विशेष रूप से महिला शांति सैनिकों पर केंद्रित है और यह "शांति स्थापना अभियानों के समग्र प्रदर्शन और प्रभावशीलता को बढ़ाने में महिलाओं की अनिवार्य भूमिका" को पहचानता है। इस परियोजना के लिए विशेष रूप से प्रासंगिक, यूएनएससीआर 2538 सदस्य राष्ट्रों को रणनीतियाँ और उपाय विकसित करके वर्दीधारी महिलाओं की तैनाती बढ़ाने के लिए प्रोत्साहित करता है, जिसमें "बाल देखभाल और अन्य प्रासंगिक जरूरतों सहित सहायता और प्रोत्साहन प्रदान करने के उपाय" (पैरा 2g) शामिल हैं।

## महिलाओं की सार्थक भागीदारी

अर्थपूर्ण भागीदारी का अर्थ है कि महिलाओं की भागीदारी में नरिणय लेने और नेतृत्व की भूमिकाओं में संलग्नता, सभी क्षेत्रों में प्रतिनिधित्व (केवल सहायक भूमिकाओं या लिंग-आधारित पारंपरिक कार्यों तक सीमित नहीं), सभी स्तरों/रैंकों पर, और हर समय शामिल होना चाहिए। इसे प्रतीकात्मक, अस्थायी, या केवल औपचारिकता पूरी करने तक सीमित नहीं किया जा सकता। जब महिलाओं को केवल थोड़ी संख्या में, सहायक कार्यों में या जूनियर स्तरों पर शामिल किया जाता है, तो नरिणय लेने को प्रभावित करने और सूचित करने की उनकी क्षमता प्रभावित होती है। इस प्रकार, महिलाओं की सार्थक भागीदारी को संस्थागत व्यवस्थाओं, वित्त पोषण और प्रतिबद्धता द्वारा सुनिश्चित किया जाना चाहिए। इसके लिए अक्सर संरचनात्मक परिवर्तन की आवश्यकता होती है, जैसे कि विधायी और नीतिगत सुधार के साथ-साथ कार्यस्थल की प्रथाओं और संस्कृतियों में समायोजन।

महिलाओं को एक रूप समूह न मानते हुए, विभिन्न पहचान समूहों की विविध महिलाओं को शामिल करने के लिए एक अंतरसंबंधात्मक दृष्टिकोण अपनाना महत्वपूर्ण है। इस तरह का दृष्टिकोण यह भी स्वीकार करता है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ वर्दीधारी महिलाओं के लिए सशस्त्र बलों और पुलिस में काम करने तथा शांति अभियानों में तैनात होने में चुनौतियाँ पैदा कर सकती हैं, और ये चुनौतियाँ अन्य पहचान सूचकों (जिसमें जाति, नस्ल, जातीयता, वर्ग, लिंग पहचान, अभिभावकीय स्थिति शामिल हैं) से और जटिल हो सकती हैं तथा विभिन्न संस्कृतियों और भौगोलिक क्षेत्रों में भिन्न-भिन्न होती हैं।

शास्त्रीय साक्ष्य इस बात के महत्व को पुष्ट करते हैं कि शांति बनाए रखने, उसे स्थापित करने और स्थायी बनाने के सफल प्रयासों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी आवश्यक है।<sup>93</sup> यह मानते हुए कि संघर्ष से महिलाएं और लड़कियां अनूठे रूप से प्रभावित होती हैं और संघर्ष तथा उसके बाद की अवधि के दौरान उनकी अनूठी आवश्यकताएं होती हैं, शोध ने इस बात पर प्रकाश डाला है कि शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी से यह संभावना बढ़ जाती है कि इन आवश्यकताओं को बेहतर ढंग से जाना, समझा और पूरा किया जाएगा।<sup>94</sup> इसके अलावा, महिलाओं की सार्थक भागीदारी संगठनात्मक और परिचालन विविधता को बढ़ाती है, जो शांति और सुरक्षा के लिए बढ़ते जटिल खतरों से निपटने के लिए आवश्यक कौशल, ज्ञान और क्षमताओं को व्यापक बना सकती है।<sup>95</sup> संगठनात्मक और परिचालन विविधता उन समुदायों का अधिक प्रतिनिधि होने के कारण प्रभावशीलता को भी बढ़ा सकती है जिनकी वे सेवा करती हैं या जिनमें काम करती हैं। इसलिए वे उन समुदायों में विविध समूहों तक पहुँचने और उनका विश्वास एवं भरोसा प्राप्त करने में बेहतर सक्षम होती हैं जहाँ शांति अभियान संचालित होते हैं।<sup>96</sup>

इसके अलावा, शांति और सुरक्षा प्रयासों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी लिंग समानता को आगे बढ़ाने में मदद कर सकती है। यह महत्वपूर्ण है क्योंकि लिंग समानता और शांतिपूर्ण समाजों के बीच सकारात्मक सहसंबंध है।<sup>97</sup> महिलाओं का अंडर-प्रतिनिधित्व परिचालन या मिशन की विश्वसनीयता को भी नुकसान पहुंचा सकता है, जब उदाहरण के लिए, शांति अभियानों का उद्देश्य लिंग समानता को बढ़ावा देना होता है, यह मानते हुए कि यह सतत और न्यायसंगत शांति के लिए महत्वपूर्ण है।

## 4.2 शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल

कनाडा सरकार ने वैकूवर संयुक्त राष्ट्र शांति स्थापना रक्षा मंत्री सम्मेलन (2017) के दौरान शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल की घोषणा की और सियोल संयुक्त राष्ट्र शांति स्थापना मंत्री बैठक (2021) में इस पहल को 2027 तक और 5 वर्षों के लिए बढ़ा दिया। इस पहल का लक्ष्य संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी बढ़ाने में मदद करना है, और यह लैंगिक समानता और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों के सुधार के प्रति प्रतिबद्धता पर आधारित है। एल्सी पहल वर्दीधारी महिलाओं के अनुभवों के ज्ञान का विस्तार करने पर केंद्रित है, जिसमें टी/पीसीसी सुरक्षा संस्थानों और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में उनकी सार्थक भागीदारी में आने वाली बाधाएं और इन बाधाओं को दूर करने के तरीके शामिल हैं।

## 4.3 शांति स्थापना के लिए कार्रवाई

संयुक्त राष्ट्र महासचिव ने 2018 में 'एक्शन फॉर पीसकीपिंग' (ए4पी) शुरू किया, जिसमें टी/पीसीसी और अन्य हितधारकों से शांति स्थापना में वितरण और परिणामों में सुधार के लिए सामूहिक जुड़ाव को नवीनीकृत करने का आह्वान किया गया। इसके साथ आएं 'साझा प्रतिबद्धताओं के घोषणापत्र' पर 150 से अधिक सदस्य देशों ने हस्ताक्षर किए। इसके बाद A4P पर गति बढ़ाने के लिए संयुक्त राष्ट्र की 2021-2023 की शांति स्थापना के लिए कार्रवाई कार्यान्वयन रणनीति (A4P+) आई। A4P+ के दो मुख्य पार-विषयक विषयों में से एक WPS एजेंडा है, जिसमें रणनीति में शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं की सार्थक भागीदारी और उनके सामने आने वाली बाधाओं की बेहतर समझ को प्राथमिकता दी गई है (A4P+ डिलीवरेबल 3.1.1)।

## 4.4 संयुक्त राष्ट्र वर्दीधारी लैंगिक समानता रणनीति (2018-2028)

संयुक्त राष्ट्र वर्दीधारी लैंगिक समानता रणनीति (2018-2028) का उद्देश्य शांति स्थापना में वर्दीधारी महिला कर्मियों की सार्थक भागीदारी के लिए एक अनुकूल वातावरण बनाना है।<sup>98</sup> यह रणनीति इस बात का अवलोकन प्रदान करती है कि संयुक्त राष्ट्र इसे कैसे करने की योजना बना रहा है और साथ ही शांति स्थापना में महिलाओं के लिए 2028 (और वार्षिक) लक्ष्य निर्धारित करती है:

- टूप कंटिजेंट्स में 15% महिला सैन्य शांतिरक्षक
- 20% महिला पुलिस गठन की गई पुलिस इकाइयों (FPU) में
- 25% महिला सैन्य पर्यवेक्षक (MO) और स्टाफ अधिकारी (SO)
- 30% व्यक्तिगत पुलिस अधिकारी (IPO).

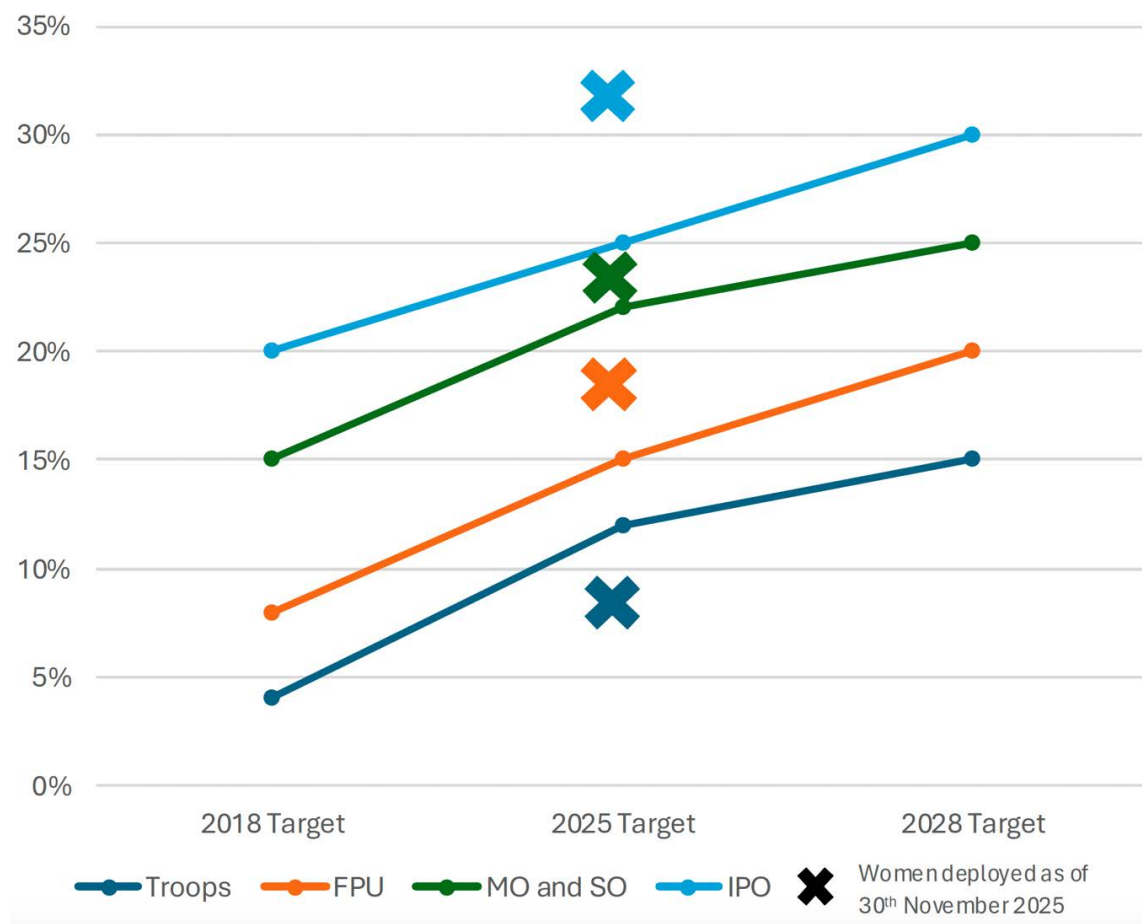
रणनीति को अपनाने में संयुक्त राष्ट्र की प्रणाली-व्यापी लैंगिक समानता रणनीति,<sup>99</sup> का अनुसरण किया गया, जिसने महिलाओं और पुरुषों के समान प्रतिनिधित्व के लिए लक्ष्य निर्धारित किए, जिसमें नेतृत्व और जवाबदेही; वरिष्ठ प्रबंधन; भर्ती और प्रतिधारण; एक अनुकूल वातावरण बनाना; और क्षेत्रीय संचालन के क्षेत्रों में विशिष्ट प्रतिबद्धताएँ शामिल थीं। रणनीति का उद्देश्य केवल मात्रात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करना नहीं है, बल्कि एक समावेशी कार्यस्थल को बढ़ावा देना और “संस्थागत संस्कृति को इस तरह से बदलना है कि संगठन अपने जनादेश को पूरी तरह से पूरा कर सके”<sup>100</sup>

इन प्रयासों और महिलाओं की सार्थक भागीदारी के महत्व की बढ़ती जागरूकता के बावजूद, संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व अभी भी कम है। यह विशेष रूप से वर्दीधारी कर्मियों के बीच, और विशेषकर उन सैनिकों के बीच सच है, जो संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में वर्दीधारी कर्मियों का सबसे बड़ा हिस्सा हैं। फिर भी, वर्दीधारी लिंग समानता रणनीति और शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल की शुरुआत के बाद से उल्लेखनीय प्रगति हुई है, क्योंकि शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं की संख्या 2018 में 4.9% से दोगुनी हो गई है।<sup>101</sup>

नवीनतम आँकड़े (30 नवंबर 2025 तक) दिखाते हैं कि संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में वर्दीधारी कर्मियों में 9.84% महिलाएँ हैं।<sup>102</sup> जैसा कि EIF के डेटा (चित्र 13) में दिखाया गया है, MO और SO के साथ-साथ FPU और IPO के लिए 2025 के लिंग समानता लक्ष्य प्राप्त कर लिए गए हैं, लेकिन सैनिकों के लिए नहीं:

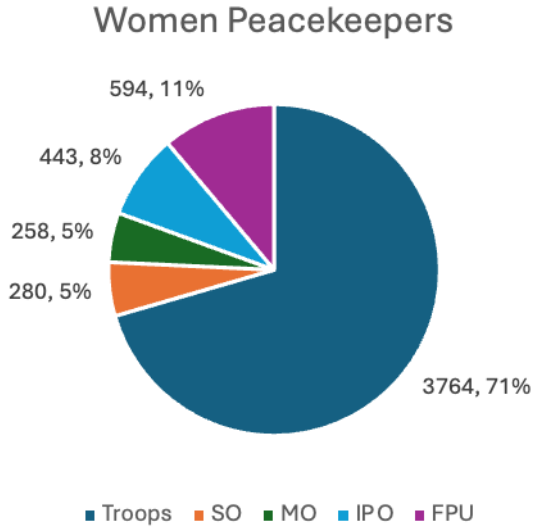
- टूप कंटिजेंट्स में 7.99% महिलाएँ (2025 का लक्ष्य 12%)
- 22.75% महिला सैन्य पर्यवेक्षक (MO) और स्टाफ अधिकारी (SO) (2025 का लक्ष्य 22%)
- 17.21% महिलाएँ निर्मित पुलिस इकाइयों (FPU) में (2025 का लक्ष्य 15%)
- 32.22% महिलाएँ व्यक्तिगत पुलिस अधिकारी (IPO) (2025 का लक्ष्य 25%)

चित्र 13 : शांति अभियानों में तैनात महिलाएँ (30 नवंबर 2025) बनाम लैंगिक समानता लक्ष्य



हालांकि सैनिकों में महिलाओं का अनुपात कम है, सैनिक दस्तों के हिस्से के रूप में तैनात महिलाएँ संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात सभी वर्दीधारी महिलाओं का 71% हिस्सा हैं (30 नवंबर 2025 तक), जैसा कि चित्र 14 में दिखाया गया है।<sup>103</sup> इसके अलावा, पिछले 7.5 वर्षों में सैन्य दल में महिलाओं का अनुपात दोगुना से भी अधिक हो गया है, जो फरवरी 2018 में 3.7% से बढ़कर नवंबर 2025 में 7.99% हो गया है।<sup>104</sup>

चित्र14 : संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात महिलाएँ (30 नवंबर 2025)



## 4.5 लक्ष्य प्रेरणा और गर्व का स्रोत, लेकिन एक अधूरा चित्र

100हमारे कई शोध प्रतिभागी उन लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करने का स्वागत करते हैं जो लिंग-आधारित लक्ष्य के रूप में उन लोगों को प्रदान किए जाते हैं जो शांति अभियानों में महिलाओं की अधिक भागीदारी की वकालत करते हैं। कई प्रतिभागियों ने इस बात पर विशेष गर्व व्यक्त किया कि उनके देश ने अपना लक्ष्य हासिल कर लिया था। एक इंडोनेशियाई नागरिक समाज के सदस्य ने कहा: “इंडोनेशिया

ने पहले ही संयुक्त राष्ट्र पुलिस प्रभाग द्वारा निर्धारित लक्ष्य को पार कर लिया है” (साक्षात्कार #25)। इसी तरह, भूटान के एक सैन्य अधिकारी ने कहा: “जब हमारी पहली बारी में तैनाती हुई, तो हमारे पास कोई महिला शांति सैनिक नहीं थीं, है ना। अब, दूसरी बारी में, हमने 18 प्रतिशत शामिल किए हैं और इस प्रकार कुल आवश्यक जनादेश का लगभग 10 प्रतिशत पूरा कर रहे हैं। तो, भूटान के मामले में, मुझे लगता है कि हमें इससे कोई समस्या नहीं है।” (साक्षात्कार #48)।



कई प्रतिभागी इस बात का उल्लेख करते हैं कि महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के लिए उनके देश की सेनाएं और पुलिस संस्थान क्या काम कर रहे हैं। इंडोनेशियाई नागरिक समाज के एक प्रतिनिधि द्वारा वर्णित, यह विशेष रूप से प्रमुख टी/पीसीसी (T/PCCs) में सच है: “हम पहले से ही संयुक्त राष्ट्र मिशन के भीतर महिला भागीदारी बढ़ा रहे हैं; इसे हमारी राष्ट्रीय नीति में शामिल किया गया है। हम बहुत सारे अभियान चला रहे हैं, हम उनकी क्षमता बढ़ाने के लिए बहुत सारे क्षमता निर्माण कार्यक्रम कर रहे हैं, न केवल मिशन के दौरान, बल्कि मिशन से पहले भी।” (साक्षात्कार #25)। एक अन्य प्रतिभागी का उल्लेख है कि “हमारा देश, बांग्लादेश, भी यहां अधिक महिला शांति सैनिकों को भेजने की कोशिश कर रहा है। मुझे लगता है कि इस संख्या को दिन-ब-दिन बढ़ाया जा सकता है” (साक्षात्कार #69)। जबकि एक भारतीय सैन्य कमांडर अपने देश के बारे में साझा करते हैं: “हम उन्हें आगे बढ़ाते रहते हैं। मैं उन्हें आगे बढ़ाता रहता हूँ। मेरे हर काम के विवरण में, मैं लिखता हूँ कि महिला भागीदारी को प्राथमिकता दी जाएगी और इसे प्रोत्साहित किया जाना चाहिए” (साक्षात्कार #97)।

हालांकि, प्रतिभागी गुणवत्तापूर्ण डेटा तक पहुँचने की चुनौतियों को भी पहचानते हैं जो शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी से संबंधित विवरणों में “गहराई तक जाता हो”। कुछ मामलों में, महिलाओं, शांति और सुरक्षा पर राष्ट्रीय कार्य योजनाओं या अन्य राष्ट्रीय लिंग लक्ष्यों के खिलाफ रिपोर्ट करने की आवश्यकता से कुछ डेटा विश्लेषण हो सकता है, लेकिन महिलाओं के कर्मचारियों को बनाए रखने, पुरुषों की तुलना में महिलाओं के पदोन्नति की दरों, भूमिकाओं सहित सेवा के इतिहास जैसे मुद्दों पर डेटा या तो रखा नहीं गया है या एकत्रित और विश्लेषित नहीं किया गया है (साक्षात्कार #25)।

कुल आंकड़ों से परे, यह देखने को मिलता है कि वर्दीधारी महिलाएं संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में कैसे भाग ले रही हैं। ‘‘ सैन्य दल में महिलाओं का अनुपात अधिक होने वाले संयुक्त राष्ट्र मिशनों में तैनाती छोटी होने की प्रवृत्ति होती है। इसके विपरीत, बड़े मिशनों में अक्सर कम महिलाएं तैनात होती हैं। ऐसा कई कारणों से है, जिसमें शामिल हैं: इसमें शामिल टी/पीसीसी और मिशन का प्रकार, साथ ही बड़े मिशनों से जुड़े जोखिम कारक। सैन्य तैनाती द्वारा 3 सबसे बड़े अभियानों और उसी संकेतक द्वारा 3 छोटे अभियानों में महिलाओं के अनुपात की तुलना के लिए तालिका 8 देखें। यह तस्वीर व्यक्तिगत टी/पीसीसी स्तरों पर भी दिखाई देती है। इसी तरह, जो देश सबसे बड़ी संख्या में शांति सैनिकों को तैनात करते हैं, उनमें अक्सर - लेकिन हमेशा नहीं - महिलाओं का अनुपात कम होता है, भले ही वे सबसे अधिक महिलाओं को तैनात करते हों; यकीनन यह लिंग समानता के लक्ष्यों को पूरा करने वाले T/PCCs बनाम बड़ी संख्या में वर्दीधारी महिलाओं को तैनात करने वालों की एक विकृत तस्वीर प्रस्तुत करता है। एक ओर भारत और इंडोनेशिया तथा दूसरी ओर यूके की तुलना के लिए तालिका 9 देखें।

तालिका 8 : सैन्य द्वारा तैनात मिशनों के आधार पर तीन सबसे बड़े मिशन बनाम तीन छोटे मिशन

मिशन	पुरुष सैन्यकर्मी	महिला सैन्यकर्मी	कुल सैन्य	% महिलाएँ
MINUSCA	12,677	1,358	14,035	9.68%
MONUSCO	9,477	867	10,344	8.38%
यूएनएमआईएसएस	12,771	1,138	13,909	8.18%
MINURSO	137	38	175	21.71%
यूएनटीएसओ	121	29	150	19.3%
यूएनएफआईसीवाईपी	684	105	789	13.31%

तालिका 9 : यूके, भारत और इंडोनेशिया - सैन्य तैनाती

टीसीसी	पुरुष शांतिरक्षक	महिला शांतिरक्षक	कुल शांतिरक्षक	% महिलाएँ
यूके	240	32	272	11.76%
इंडोनेशिया	2,549	213	2,762	7.71%
भारत	5,180	178	5,358	3.32%

## 4.6 महिलाओं की भागीदारी के लिए लिंग लक्ष्यों को लेकर विवाद

हालाँकि हमारे कई शोध प्रतिभागी शांति अभियानों में महिलाओं के बढ़े हुए प्रतिनिधित्व के बारे में उत्साहित हैं, फिर भी जिस गति और तरीके से इसे आगे बढ़ाया जा रहा है, उसे लेकर कई आलोचनाएँ हैं। इस आलोचना का अधिकांश भाग लक्ष्यों के उपयोग के इर्द-गिर्द घूमता है। मोटे तौर पर, विद्वानों का आम सहमति यह बताती है कि लैंगिक लक्ष्य, जब साक्ष्य-आधारित प्रशिक्षण पद्धतियों और स्पष्ट प्रदर्शन मानकों के साथ लागू किए जाते हैं, तो वे सैन्य प्रभावशीलता से समझौता किए बिना सैन्य संगठनों के भीतर एकीकरण के उद्देश्यों को प्राप्त कर सकते हैं।<sup>105</sup> पुलिस संगठनों के मामले में भी यही स्थिति है। पूरे शोध में कई समर्थक यह तर्क देते हैं कि — सैद्धांतिक रूप से — लक्ष्य परिचालन प्रभावशीलता और मौलिक निष्पक्षता दोनों को संबोधित करते हैं। हालाँकि, आलोचक तर्क देते हैं कि लक्ष्यों के खराब कार्यान्वयन से विकृत परिणाम सामने आए हैं, जिन्होंने महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने की समग्र परियोजना का समर्थन नहीं किया है। ये प्रतिभागी हानिकारक परिणामों की पहचान करते हैं, जैसे अपर्याप्त रूप से प्रशिक्षित कर्मियों की तैनाती, महिलाओं का लिंग-आधारित भूमिकाओं (जैसे प्रशासन या नर्सिंग) में केंद्रीकरण, महिलाओं को नेतृत्व भूमिकाएँ प्राप्त करने के लिए अपर्याप्त सहायता, और खराब भर्ती प्रक्रियाएँ:

“”

संयुक्त राष्ट्र संख्याओं पर [ध्यान केंद्रित कर लेता है], और फिर संख्याएँ क्षमता या गुणवत्ता से अधिक महत्वपूर्ण हो जाती हैं (साक्षात्कार #79)।

इसके अलावा, यद्यपि वर्दीधारी लिंग समानता रणनीति ने T/PCCs को संरचनात्मक बाधाओं को दूर करने के लिए प्रोत्साहित किया है ताकि महिलाओं की भागीदारी सार्थक हो सके, कुछ प्रतिभागियों ने चिंता व्यक्त की है कि सांख्यिकीय लक्ष्यों ने इस पर ध्यान भटका दिया है। यहाँ यह तर्क दिया गया है कि सांख्यिकी से परे जाने से यह सुनिश्चित होता है कि महिलाएं सभी स्तरों (सबसे वरिष्ठ रैंकों सहित), सभी कार्यों (केवल लिंग-नियमात्मक या सहायक भूमिकाओं तक सीमित नहीं) में भाग लें और वे निर्णय लेने की प्रक्रिया को प्रभावित कर सकें:

“”

इसका पूरा उद्देश्य महिलाओं की सार्थक भागीदारी के बारे में होना चाहिए, न कि केवल एक औपचारिकता पूरी करने का काम। लक्ष्य रखना बहुत अच्छा है, और उनका होना भी चाहिए। बस बात यह है कि कोई भी कभी यह जानने के लिए विस्तार में नहीं जाना चाहता कि उन लक्ष्यों का क्या मतलब है, और लोग उन्हें कैसे पूरा कर रहे हैं, ताकि यह वास्तव में देखा जा सके कि महिलाओं की सार्थक भागीदारी पूरी हो रही है या नहीं और किसी लक्ष्य के मुकाबले क्या हासिल हो रहा है (साक्षात्कार #141)।

जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, लिंग समानता लक्ष्य T/PCCs द्वारा लिंग समानता लक्ष्य पूरा करने और वर्दीधारी महिलाओं की बड़ी संख्या तैनात करने वालों के बीच एक विकृत तस्वीर पेश कर सकते हैं। इसी तरह, प्रतिभागी तुलनात्मक रूप से कम संख्या में वर्दीधारी महिलाओं को उच्च-स्तरीय, रणनीतिक भूमिकाओं में तैनात करने से उत्पन्न होने वाली विकृत तस्वीर का भी उल्लेख करते हैं।

# 5 शान्ति स्थापना में महिलाओं की भागीदारी

**अवलोकन:** जैसा कि ऊपर प्रदर्शित किया गया है, महिलाओं की भागीदारी की दरें बेहतर हो रही हैं, फिर भी वे एक जटिल क्षेत्र के भीतर ऐसा कर रही हैं। यह अध्याय समकालीन शांति अभियानों की जटिल प्रकृति, लिंग मानदंडों के बने रहने और इसके परिणामस्वरूप शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी के प्रदर्शित लाभों और चल रही चुनौतियों पर विचार करता है।

## 5.1 शान्ति स्थापना की बदलती प्रकृति

द्वितीय विश्व युद्ध के अंत के बाद संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों ने अपनी स्थापना के बाद से पर्याप्त परिवर्तन देखे हैं। जो अवलोकन मिशन के रूप में शुरू हुआ था, वह जटिल, बहुआयामी अभियानों में विकसित हो गया है जहाँ शांतिरक्षकों को आम तौर पर विविध सुरक्षा, राजनीतिक और मानवीय चुनौतियों का सामना करने के लिए सशक्त बनाया जाता है।<sup>106</sup> जबकि संयुक्त राष्ट्र का शांतिरक्षण “सशस्त्र संघर्ष को रोकने और सीमित करने, शांति बनाए रखने, साथ ही अंतरराष्ट्रीय शांति और सुरक्षा के लिए खतरों की व्यापक श्रृंखला का जवाब देने के लिए एक प्रभावी बहुपक्षीय उपकरण” बना हुआ है,<sup>107</sup> यह कई चुनौतियों का सामना कर रहा है। इनमें राज्य-आधारित संघर्षों की संख्या में ऐतिहासिक उच्च स्तर,<sup>108</sup> शांति अभियानों के लिए संसाधनों में चल रही अस्थिरता,<sup>109</sup> और शांति अभियानों के मूल उद्देश्य तथा उनके जनादेश के विवरणों को लेकर विकसित हो रही बहसें शामिल हैं।<sup>110</sup> संयुक्त राष्ट्र ने इन चुनौतियों का सामना अधिक प्रभावी, कुशल और पेशेवर शांतिरक्षा बलों के निर्माण के प्रयासों के माध्यम से किया है। जैसा कि इस रिपोर्ट में दर्शाया गया है, विविधता का समर्थन और महिलाओं की सार्थक भागीदारी शांतिरक्षा बलों के लिए इस प्रयास का केंद्रीय तत्व है।



UNAMID/Albert González Farran, 2013

## 5.2 लिंग-उत्तरदायी शांति अभियानों

संघर्ष की बदलती प्रकृति पर प्रतिक्रिया देने के तरीकों के बारे में विकसित हो रही बहसों के हिस्से के रूप में, संयुक्त राष्ट्र ने लिंग-उत्तरदायी शांति अभियानों के लिए अपना दृष्टिकोण विकसित किया है। शुरुआती शांति अभियानों में लिंग संबंधी विचार काफी हद तक अनुपस्थित थे, जो अंतरराष्ट्रीय सुरक्षा में व्यापक लिंग-अंधापन को दर्शाता है।<sup>111</sup> 1990 के दशक में इस बात की क्रमिक मान्यता कि शांति और सुरक्षा की राजनीति कितनी लिंग-आधारित है, को गति मिली, जिसका समापन यूएनएससीआर 1325 और डब्ल्यूपीएस एजेंडा में हुआ।

पिछले अध्याय में चर्चा किए गए WPS एजेंडा का उद्देश्य सशस्त्र संघर्ष की लिंग-आधारित राजनीति को उजागर करना और संबोधित करना है। इसके लिए अंतरराष्ट्रीय शांति और सुरक्षा निर्णय-निर्माण को आकार देने में महिलाओं की उपस्थिति और अधिकार पर विचार करना, महिलाओं और लड़कियों को विशिष्ट लिंग-आधारित हिंसा से संरक्षित करना, और यह विचार करना आवश्यक है कि शांति संचालन का प्रत्येक पहलू असमान लिंग संबंधों को कैसे प्रतिबिंबित, सुदृढ़ या पुनर्परिभाषित कर सकता है। ओल्सन का तर्क है कि इसके लिए समकालीन शांति अभियानों को कम से कम दो मुख्य गतिविधियाँ करनी होंगी: पहली, महिलाओं को शांति और सुरक्षा की व्यापक तस्वीर के भीतर राजनीतिक अभिनेताओं के रूप में मान्यता दी जानी चाहिए; और दूसरी, जनादेशों को पुनः अवधारित किया जाना चाहिए ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि महिलाओं को पुरुषों के समान संयुक्त राष्ट्र के प्रयासों से समर्थन और सुरक्षा मिले।<sup>112</sup> महिलाओं को शांति के अभिनेता/एजेंट और प्राप्तकर्ता के रूप में इस पुनर्विचार से शांति अभियानों के लिए लिंग-उत्तरदायी दृष्टिकोणों को आधार मिलता है।

समकालीन मिशन कई परस्पर संबंधित लिंग-उत्तरदायी नीति रूपरेखाओं द्वारा शासित होते हैं, जिनमें WPS एजेंडा, संयुक्त राष्ट्र की लिंग-उत्तरदायी शांति संचालन नीति (2024) और संयुक्त राष्ट्र की लैंगिक समानता रणनीति (2018-2028) शामिल हैं। इन रूपरेखों के परिणामस्वरूप, शांति अभियानों में नियमित रूप से लिंग सलाहकार होते हैं, महिला सुरक्षा सलाहकारों को शामिल किया जाता है, वर्दीधारी महिलाओं के प्रतिनिधित्व के लक्ष्यों की दिशा में प्रगति की निगरानी की जाती है, शांति निर्माण गतिविधियों पर स्थानीय महिलाओं की नागरिक समाज के साथ काम किया जाता है और महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करने तथा यौन और लिंग-आधारित हिंसा से निपटने के लिए प्रोटोकॉल विकसित किए जाते हैं।

ये रूपरेखाएं लिंग-उत्तरदायी शांति अभियानों को विकसित करने में महत्वपूर्ण प्रगति को दर्शाती हैं। यह प्रगति सर्वेक्षण में शामिल अधिकांश उत्तरदाताओं (86.7%) के विचारों में और भी परिलक्षित होती है, जो इस बात से सहमत हैं कि “यह महत्वपूर्ण है कि सुरक्षा संस्थानों और/या शांति अभियानों में नीति और अभ्यास लिंग-उत्तरदायी हों” (केवल 6.6% असहमत हैं, बाकी ने ‘कभी-कभी’ या अनिश्चित का जवाब दिया)। फिर भी, मिशनों में लिंग-उत्तरदायी नीतियों का कार्यान्वयन असंगत बना हुआ है।<sup>113</sup> जैसा कि यह शोध दर्शाता है, संरचनात्मक बाधाएं, संसाधन सीमाएं, सांस्कृतिक अवरोध और लगातार बने रहने वाले समस्याग्रस्त लिंग मानदंड अभी भी मौजूद हैं।

## 5.3 शान्ति स्थापना में लिंग मानदंड

शांतिरक्षा परंपरागत रूप से पुरुष-प्रधान रही है। जबकि हाल के वर्षों में सैन्य और पुलिस संगठनों तथा शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी बढ़ी है, इन लिंग मानदंडों का बने रहना अपेक्षाओं और व्यवहारों को आकार देता है और महिलाओं की सार्थक भागीदारी में बाधा डालता है।<sup>114</sup> यह पूरे शोध में स्पष्ट है। अधिकांश मामलों में ये लिंग मानदंड इस बात की अपेक्षाओं में प्रकट होते हैं कि पुरुषों और महिलाओं के लिए कौन सा काम उपयुक्त है, उन्हें कैसे व्यवहार करना चाहिए, दूसरों के साथ कैसे संवाद करना चाहिए और उनके लिए क्या व्यवहार स्वीकार्य है। कुछ मामलों में, ये पुरुषों और महिलाओं की “अंतर्निहित प्रकृति” के बारे में सारवादी दृष्टिकोण के रूप में सामने आते हैं, जबकि अन्य मामलों में हमारे शोध प्रतिभागियों ने इन्हें अत्यधिक सामाजिकीकृत और “प्राकृतिकृत” मानदंडों के रूप में वर्णित किया है जो सभी संस्कृतियों में मौजूद हैं। दोनों ही मामलों में, ये लिंग मानदंड पुरुषों और महिलाओं दोनों पर ऐसे तरीकों से लागू होते हैं जो सकारात्मक और नकारात्मक दोनों हो सकते हैं। पुरुषों के लिए, लिंग संबंधी मानदंड सुरक्षा क्षेत्र के भीतर नेताओं के रूप में उनकी “उचित जगह” को मजबूत करते हैं और सुरक्षा संगठनों की पौरुषवादी संस्कृतियों को मजबूत करने का काम कर सकते हैं। हालांकि, यह यह धारणा भी बना सकता है कि पुरुष बच्चों और दूसरों के लिए प्राथमिक देखभाल करने वाले नहीं हैं, या देखभाल को उनकी जिम्मेदारी नहीं माना जाना चाहिए। यूएनएमआईएसएस में एक शांति सैनिक के रूप में यह बात उजागर होती है कि देखभाल की जिम्मेदारियों के बारे में लिंग-आधारित धारणाओं का मतलब है कि महिलाओं को तैनात किए जाने की संभावना कम होती है, जबकि पुरुष कर्मियों की देखभाल की जिम्मेदारियों को अक्सर अनदेखा कर दिया जाता है: “हाँ, महिलाओं को अभी भी सबसे पहले और सबसे बढ़कर माँ के रूप में देखा जाता है... आप जानते हैं, मैंने अपने पूरे जीवन में किसी को यह कहते हुए नहीं सुना कि ‘वह एक पिता है। मैं उसे आगे नहीं बढ़ाऊँगा, क्योंकि वह मारा जा सकता है’” (साक्षात्कार #179)।

महिलाओं के लिए, लिंग संबंधी मानदंड उन्हें परिवारों में प्राथमिक देखभाल करने वालों के रूप में स्थापित करते हैं, सैन्य और पुलिस के काम के लिए कम अनुकूलनीय, शांति अभियानों के दौरान सुरक्षा की आवश्यकता रखने वाली, और सुलह, संबंध-निर्माण और दयालुता जैसे “नरम” शांति कौशल वाली के रूप में देखते हैं। हालांकि, यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि ये सभी शांतिरक्षकों के लिए आवश्यक कौशल हैं और परिचालन प्रभावशीलता में योगदान करते हैं। हालांकि, शांति अभियानों में उनके मूल्य को अक्सर “सॉफ्ट स्किल्स” कहकर कम आंका जाता है, जो अक्सर महिलाओं को पुरुषों की तुलना में स्वाभाविक रूप से अधिक शांतिपूर्ण और सहानुभूतिपूर्ण के रूप में दर्शाने वाले आवश्यकवादी चित्रण से जुड़ी होती हैं और उसे मजबूत करती हैं। इस तरह के रूढ़िवादी विचार तैनात शांति सैनिकों और देखभाल करने वालों के रूप में महिलाओं के काम को सीमित कर सकते हैं और बाधाएं पैदा कर सकते हैं। ये मानदंड शांति मिशनों में तैनात महिलाओं के कार्यस्थल की संस्कृति, नीतियों, प्रक्रियाओं और व्यक्तिगत अनुभवों को आकार दे सकते हैं। उदाहरण के लिए, एक ऑस्ट्रेलियाई सैन्य अधिकारी सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं के प्रति लिंग पक्षपात और रवैये का वर्णन इस प्रकार करते हैं:



“”

हमारे सभी अभियानों में, महिलाओं को पीड़ित के रूप में देखा जाता है, वे वे लोग हैं जिन्हें हमें बचाने की जरूरत है। आप जानते हैं, यह महिलाओं और बच्चों की रक्षा करने की पूरी मानसिकता है, बनाम पुरुषों का यह पहचानना कि वास्तव में, मैं खुद से लड़ सकती हूँ और पुरुषों से लड़कर उनकी रक्षा कर सकती हूँ। [लेकिन पुरुषों में], उनमें यह सुरक्षात्मक स्वभाव होता है, और फिर उनकी संस्कृति महिलाओं की रक्षा करने की है, और इसलिए, क्या मैं उनकी समकक्ष हूँ? मैं उनकी समकक्ष नहीं हूँ (साक्षात्कार #88)।

पुरुषों के लिए, लिंग संबंधी मानदंड उन्हें तैयार सैनिकों और पुलिस के रूप में स्थापित करते हैं, न कि प्राथमिक देखभाल करने वालों के रूप में। जैसा कि एक साक्षात्कारकर्ता तर्क देते हैं, “बच्चों की देखभाल के मुद्दे को महिलाओं से संबंधित माना जाता है, न कि पुरुषों से, और इस पर संगठनात्मक सांस्कृतिक पूर्वाग्रह है” (साक्षात्कार #129)। ऐसे रूढ़िवादी विचार पुरुषों के लिए (जहाँ यह मौजूद है) पितृत्व अवकाश तक पहुँचने के लिए सांस्कृतिक बाधाएं पैदा करते हैं। शोध प्रतिभागियों द्वारा इसे “सांस्कृतिक पिछड़ापन” (साक्षात्कार #151) या “सांस्कृतिक पक्षपात” (साक्षात्कार #108; साक्षात्कार #129) के रूप में वर्णित किया गया है, जो पितृत्व अवकाश की व्याख्या केवल मातृत्व अवकाश के रूप में करता है।

108शांति स्थापना – और व्यापक रूप से सुरक्षा कार्य – के बारे में लिंग संबंधी मानदंड महिलाओं और पुरुषों दोनों के लिए पारिवारिक जीवन को संतुलित करना कठिन बना देते हैं। इसमें लंबे कार्य घंटे, जोखिम भरा काम और तैनाती के दौरान लंबे समय तक अलगाव शामिल होता है। अपेक्षा यह है कि कर्मी “बिना किसी बाधा के” हों<sup>15</sup> और निरंतर उपलब्धता एवं तैनाती के लिए तैयार रहने की स्थिति में हों।<sup>16</sup> सशस्त्र बलों के कर्मियों के लिए, तैनाती योग्य या युद्ध-तैयार होने का अर्थ सप्ताहांत और रात भर चलने वाले फील्ड अभ्यास सहित लंबे प्रशिक्षण काल भी होता है। पुलिस के लिए भी यही स्थिति है। तत्परता, उपलब्धता और देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों से मुक्त होने की अपेक्षाएं “आदर्श-प्रकार” के शांतिरक्षक की धारणा को मजबूत करती हैं, और जो लोग (उदाहरण के लिए मातृत्व, पितृत्व, अभिभावकीय या देखभाल अवकाश के कारण) कुछ समय के लिए अनुपलब्ध हो सकते हैं, उन्हें आदर्श नहीं मानकर उनकी तत्परता और संगठनात्मक प्रभावशीलता को संभावित रूप से प्रभावित करने वाला माना जाता है। यह उन संस्थागत नीतियों, प्रथाओं और मानदंडों को बनाए रखने में सहायक है जो आदर्श-प्रकार की रक्षा करते हैं, देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं के बीच उच्च त्याग दर को समझाने में मदद करते हैं और बाद में लिंग-आधारित संस्थागत संस्कृति के पुनरुत्पादन का कारण बनते हैं।

आदर्श-प्रकार के सुरक्षा पेशेवर की “काम के लिए हमेशा उपलब्ध रहने वाले पुरुष” के रूप में अवधारणा<sup>117</sup> के कारण पुरुषों और मर्दानगी को अक्सर महिलाओं और स्त्रीत्व (या स्त्रीलिंग माने जाने वाले लक्षणों) की तुलना में अधिक महत्व दिया जाता है। परिणामस्वरूप, संस्थागत संसाधनों का भौतिक और प्रतीकात्मक आवंटन दोनों ही लिंग-आधारित होते हैं। ओसेई-टुडू और फोसू यह दर्शाते हैं कि महिलाओं के गर्भवती होने और मातृत्व अवकाश लेने की अपेक्षा, संस्थानों को पुरुष कर्मचारियों में—जिसमें निरंतर प्रशिक्षण में निवेश भी शामिल है—संसाधन निवेश करने के निर्णय लेने के लिए प्रेरित करती है, जो हमेशा काम के लिए उपलब्ध रहेंगे।<sup>118</sup> आदर्श-प्रकार में फिट न होने से अन्य “कैरियर दंड”<sup>119</sup> मिलते हैं, क्योंकि “गर्भावस्था और मासिक धर्म जैसी विशिष्ट महिला स्थितियों को लड़ाकू क्षमता को कमजोर करने वाला माना जाता है”<sup>120</sup> प्रसूति अवकाश से लौटने वाले कर्मियों को अब आदर्श सुरक्षा पेशेवर नहीं माना जाता क्योंकि वे आदर्श शारीरिक स्थिति में नहीं हो सकते<sup>121</sup> और उन्हें अपनी भूमिका में वापस लौटने में कोई समर्थन नहीं दिया जाता। जैसा कि हमारे एक सर्वे प्रतिभागी ने समझाया:

““

मातृत्व अवकाश या पारिवारिक अवकाश के बाद काम पर लौटने वाली महिलाओं को स्वयं ही तब तक प्रशिक्षण लेने के लिए छोड़ दिया जाता है जब तक वे खुद को और दूसरों को सुरक्षित रखने में पर्याप्त आत्मविश्वास महसूस न करें। कोई अतिरिक्त प्रशिक्षण निर्धारित नहीं किया जाता। मानसिकता यह होती है ‘हमें दिखाओ कि तुम यह कर सकती हो’, बजाय इसके कि ‘वापस स्वागत है, चलो तुम्हें प्रशिक्षित करते हैं और तैयार करते हैं सड़क पर उतरने के लिए’ (सर्वे प्रतिभागी)।

सुरक्षा संस्थानों में लिंग-आधारित सांस्कृतिक प्रथाएँ लिंग भूमिकाओं को इस तरह से सुदृढ़ करती हैं जो मानदंडगत समापन की ओर ले जाती हैं; दूसरे शब्दों में, होने और व्यवहार के तरीके स्थिर और कठोर होते हैं। ऐसा इसलिए है क्योंकि आदर्श-प्रकार के सुरक्षा पेशेवर को पुरुष के रूप में परिभाषित किया गया है, जबकि महिलाओं को गैर-आदर्श प्रकार के रूप में देखा जाता है क्योंकि वे गर्भवती होती हैं, छुट्टी लेती हैं और देखभाल की जिम्मेदारियाँ निभाती हैं। यह मानदंडगत समापन सुरक्षा क्षेत्र के संस्थानों और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करता है। यह पुरुष माता-पिता को भी महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित कर सकता है क्योंकि यह मानक अपेक्षा है कि पुरुष प्राथमिक देखभालकर्ता नहीं होते।

## 5.4 शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी - लाभ

शोध प्रतिभागियों का आम तौर पर मानना है कि महिलाओं की भागीदारी विविध पहचानों, जीवन अनुभवों और कुछ मामलों में कौशल प्रदान करके शांति अभियानों को मजबूत करती है। शांति अभियानों के संचालन 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 में स्थानीय महिलाओं और बच्चों के साथ विश्वास का रिश्ता स्थापित कर सकती हैं जहाँ स्थानीय लिंग संबंधी मानदंड या सामाजिक परिस्थितियाँ पुरुषों को ऐसा करने से रोक सकती हैं। सभी शोध स्थलों पर अनगिनत उदाहरण हैं जहाँ यह मानवीय अभियानों का समर्थन करने के लिए डेटा एकत्र करने, यौन और लिंग-आधारित हिंसा के प्रति बेहतर प्रतिक्रिया देने और सुरक्षा जांच के दौरान या हिरासत में महिलाओं के साथ अधिक उपयुक्त व्यवहार करने में सक्षम बनाता है। प्रतिभागी इस बात पर सहमत हैं कि यह लिंग-उत्तरदायी व्यवहार 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 मिशन के भीतर और स्थानीय समुदायों में मिशन के मूल्यों को बढ़ावा देने के लिए 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 को लैंगिक संबंधों के अधिक समान अभ्यास का उदाहरण दे सकती हैं।<sup>122</sup> महिला शांति सैनिक समुदाय में महिलाओं को यह देखने के लिए भी प्रोत्साहित कर सकती हैं कि शांति स्थापना और व्यापक सुरक्षा कार्य केवल पुरुषों तक ही सीमित नहीं हैं। उदाहरण के लिए, एफपीयू कमांडर के अनुसार, लाइबेरिया में भारतीय सभी-महिला एफपीयू ने महिलाओं द्वारा लाइबेरियाई पुलिस में शामिल होने के लिए आवेदन करने वालों की संख्या को तीन गुना बढ़ा दिया।<sup>123</sup> कुछ लोग तर्क देते हैं कि महिला शांति सैनिकों की उपस्थिति मिशन के प्रति स्थानीय दृष्टिकोण को सैन्यीकृत आक्रामकता या कठोर सुरक्षा से देखभाल और सहायता की ओर मोड़ने में मदद करती है। MONUSCO में एक शांति सैनिक ने हमें महिला शांति सैनिकों के योगदान के बारे में बताया:

““

... हम स्थानीय लोगों के लिए उदाहरण भी स्थापित करती हैं। तो, यहाँ कुछ महिलाएँ हैं जो सोचती हैं कि बलात्कार, अपहरण, ये सब पुरुषों का अधिकार है। वे पहले ऐसा ही सोचती थीं। लेकिन अब, जब वे हमें हथियार लेकर मैदान में जाते हुए देखती हैं, और एनजीओ को काम करते हुए, जोखिम भरी स्थिति में बाहर जाते हुए देखती हैं, तो अब महिलाएँ समझ रही हैं कि उनके बुनियादी मानवाधिकार क्या हैं... देखिए, कांगो की पहली महिला प्रधानमंत्री हैं। अब वे राजनीतिक चर्चाओं में, साथ ही नेतृत्व में भी महिलाओं को शामिल कर रहे हैं। फिर और [महिलाएँ] आएँगी और स्थिति में सुधार होगा। और यह एक सिद्ध तथ्य है कि शांति प्रक्रिया में अधिक महिलाओं के होने से, अधिक स्थिरता, दीर्घकालिक स्थिरता आती है (साक्षात्कार #62)।

अधिकांश प्रतिभागी इस बात से सहमत हैं कि शांति मिशनो में तैनात महिलाओं की उपस्थिति से पुरुष शांति सैनिकों द्वारा किए गए SEA (यौन शोषण और उत्पीड़न) के मामलों में कमी आने की संभावना है। इसके लिए कई कारण बताए गए हैं। कुछ लोगों के लिए, महिला शांति सैनिकों की उपस्थिति शांति मिशनो की संस्कृति पर एक नियामक या अनुशासनात्मक प्रभाव डालती है, ऐसे तरीकों से जो पुरुष कर्मियों को SEA में शामिल होने के लिए कम “स्वतंत्र” बना सकते हैं। दूसरों के लिए, महिलाओं की उपस्थिति एक अधिक पेशेवर संस्कृति पैदा करती है जो ऐसे व्यवहार को हतोत्साहित करती है, या तो महिलाओं के सक्रिय नेतृत्व के माध्यम से या इस अनुमान के माध्यम से कि इसकी रिपोर्टिंग होने की अधिक संभावना होगी। यह भी तर्क दिया जाता है कि स्थानीय महिलाएं मामलों की सूचना महिला शांति सैनिकों को देने की अधिक संभावना रखती हैं, जिससे जवाबदेही बढ़ती है। जबकि कुछ लोग चेतावनी देते हैं कि महिला शांति सैनिक शोषण का लक्ष्य बन सकती हैं, अन्य का कहना है कि मिशन पर बेहतर लिंग संतुलन SEA को कम कर सकता है क्योंकि महिलाओं द्वारा SEA करने की संभावना पुरुषों की तुलना में बहुत कम होती है। यह दृष्टिकोण संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय में एक पुरुष पुलिस अधिकारी द्वारा भी व्यक्त किया गया है:

“““

मैं एक पुरुष के रूप में आपको बता सकता हूँ, अगर मैं वर्दी पहनकर किसी गाँव में गश्त करूँ, तो गाँव वाले मुझे देखकर सबसे पहले भागेंगे, हाँ, वे नहीं रुकेंगे। क्यों? क्योंकि जो अत्याचार हुए हैं, वे वर्दीधारी पुरुषों द्वारा किए गए थे... तो, मेरे लिए यूनिट में महिलाओं को रखने का तरीका... जानकारी एकत्र करने की गुणवत्ता, संयुक्त राष्ट्र के उन तरीकों की गुणवत्ता से बेहतर है जिनसे वे किसी गाँव में हुई यौन और लिंग-आधारित हिंसा जैसे मुद्दों को संबोधित करते हैं... मली, मध्य अफ्रीका आदि से मैं जिन अधिकांश अभियानों में गया, उनमें गाँव वालों के लिए महिलाओं से बात करना और उनसे खुलकर बात करना स्वाभाविक है, वे और भी अधिक खुलकर अपनी बात रखती हैं। और यहाँ तक कि, मेरा मतलब है, कभी-कभी आप बस एक तरह का बंधन देखती हैं। कभी-कभी आप उन्हें एक-दूसरे को गले लगाते, साथ में रोते हुए देखती हैं, आप जानते हैं, इस तरह की चीजें। और हम पुरुषों के साथ ऐसा नहीं होता। तो, आप जानते हैं, मेरे लिए, यह निश्चित रूप से एक फर्क डालता है (साक्षात्कार #98)।

कुछ प्रतिभागियों में 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 अप्रत्याशित परिणाम यह हो सकता है कि महिलाओं के योगदान को रूढ़िबद्ध किया जाए और मिशनो के भीतर महिलाओं की भूमिकाओं को सीमित किया जाए। अन्य इस बात पर चिंता व्यक्त करते हैं कि यह इस तरह के सारभूत मान्यताओं को प्रोत्साहित करता है कि महिलाएं रिश्ते बनाने जैसी कुछ चीजों में “प्राकृतिक रूप से” अच्छी होती हैं। ऐसे सुझाव भी हैं कि लिंग पर ध्यान देने से विविधता के बारे में सोच दो 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, यह देखते हुए कि संबंध-निर्माण एक सीखा हुआ कौशल हो सकता है। यह न्यूयॉर्क में स्थित एक नागरिक SSR विशेषज्ञ द्वारा की गई टिप्पणियों में परिलक्षित होता है, जो महिलाओं को आवश्यकवादी रूप से देखने की सीमाओं पर प्रकाश डालते हैं:

“““

...हम हमेशा महिलाओं की भागीदारी को परिचालन के संदर्भ में सोचते हैं, यह ऐसा है जैसे हम महिलाओं का औजार बना रहे हैं। कहने का मतलब यह है कि, अगर हमें यहाँ और अधिक महिलाएँ मिलें, तो वे 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 (साक्षात्कार #92)।

## 5.5 शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी - बाधाएँ

शांति अभियानों में अपनी भागीदारी के लिए महिलाओं को आपस में जुड़े सांस्कृतिक, संस्थागत, संगठनात्मक और सामाजिक-आर्थिक बाधाओं का सामना करना पड़ता है। ये गहरे बैठे लिंग-आधारित मानदंडों से उत्पन्न होती हैं जो महिलाओं की शांति स्थापना की भूमिकाओं के लिए उपयुक्तता पर सवाल उठाती हैं। इसे अकादमिक शोध में अच्छी तरह से प्रलेखित किया गया है।<sup>124</sup> शांति स्थापना को स्वाभाविक रूप से “पुरुषों का काम” माना जाता है, जो एन्लो द्वारा वर्णित सैन्य और सुरक्षा संस्थानों के “पुरुषीकरण” को दर्शाता है।<sup>125</sup> नारीत्व और लिंग संबंधी सामाजिक, धार्मिक और सांस्कृतिक निर्देश अतिरिक्त बाधाएँ उत्पन्न करते हैं, जो विभिन्न संगठनात्मक संस्कृतियों और समाजों में विशिष्ट रूप से प्रकट होती हैं। यद्यपि यह रूढ़िवादी समाजों में विशेष रूप से प्रबल है, जहाँ घर से बाहर या सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी सामाजिक अपेक्षाओं के साथ टकराती है,<sup>126</sup> फिर भी खुले तौर पर लैंगिक समानता की प्रतिबद्धता और दावे करने वाले समुदायों में भी ये बाधाएँ बनी रहती हैं।

ये मानदंड संगठनों के भीतर भेदभावपूर्ण नीतियों को सुगम बनाते हैं, जो एकर द्वारा “लिंग-आधारित संगठन” (gendered organisations) के रूप में वर्णित हैं, जो मर्दाना मानदंडों को शामिल करते हैं और स्त्रीलिंग विशेषताओं को बाहर करते हैं।<sup>127</sup> भर्ती के लिए अविवाहित स्थिति की आवश्यकता वाले विवाह प्रतिबंध असमान रूप से महिलाओं को प्रभावित करते हैं,<sup>128</sup> जबकि आयु सीमाएँ उन महिलाओं को नुकसान पहुंचाती हैं जो सुरक्षा क्षेत्र में बाद में करियर शुरू करती हैं, या जिनकी करियर प्रगति शैक्षिक या पारिवारिक कारणों से धीमी होती है।<sup>129</sup> शारीरिक मानक अक्सर पुरुष-केंद्रित मानदंडों को दर्शाते हैं जो वास्तविक नौकरी की आवश्यकताओं को प्रतिबिंबित नहीं करते,<sup>130</sup> जबकि पुरुष-प्रधान कमान संरचनाएँ उन्नति के अवसरों को सीमित करती हैं और अवचेतन (और सचेत) पूर्वाग्रह व्यवस्थित रूप से योग्य महिलाओं को बाहर रखता है।<sup>131</sup> इसके अतिरिक्त, अंतर्निहित सामाजिक-आर्थिक असमानताएँ सीमित शैक्षिक पहुँच, आवश्यक कौशल प्रशिक्षण और आर्थिक बाधाओं के माध्यम से महिलाओं की शांति स्थापना भूमिकाओं के लिए तैयारी को प्रभावित कर सकती हैं।<sup>132</sup>



Sgt. Jennifer Sardam, 2011

पेशेवर सेवा और पारिवारिक दायित्वों के संगम को शायद सबसे जटिल बाधा माना जा सकता है। महिलाएँ बाल-देखभाल और घरेलू कर्तव्यों की असमान जिम्मेदारी उठाती रहती हैं, यहाँ तक कि दोहरे सैन्य और दोहरे पुलिस परिवारों में भी, जो लिंग-आधारित देखभाल कार्य के व्यापक पैटर्न को दर्शाता है।<sup>133</sup> इस्क्रा द्वारा किए गए शोध से पता चलता है कि महिलाओं के सैन्य करियर को पारिवारिक आवश्यकताओं के अधीन होने की अधिक संभावना होती है,<sup>134</sup> जबकि जीवनसाथी की स्वीकृति की आवश्यकताएँ महिलाओं को पुरुषों की तुलना में अधिक प्रभावित करती हैं।<sup>136</sup> ये दोनों पहलू पुलिस में महिलाओं को भी प्रभावित कर सकते हैं (जैसा कि इस रिपोर्ट में अन्यत्र उद्धृत है)। तैनाती के दौरान बाल-देखभाल के लिए अपर्याप्त संगठनात्मक समर्थन (जैसा कि इस शोध में अन्यत्र संबोधित किया गया है) इन चुनौतियों को और बढ़ा देता है। जैसा कि इस रिपोर्ट में पूरे प्रदर्शित किया गया है, शांति अभियानों में स्वयं ही अक्सर महिलाओं की प्रभावी भागीदारी के लिए आवश्यक बुनियादी ढांचे का अभाव होता है, जिसमें उपयुक्त सुविधाएँ, उपकरण और वर्दी शामिल हैं।<sup>131</sup> 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।<sup>137</sup> जबकि खतरनाक तैनाती से संबंधित सुरक्षात्मक नीतियां परिचालन भूमिकाओं से बहिष्कार को बनाए रख सकती हैं।<sup>138</sup>

## 5.5.1 सांस्कृतिक और सामाजिक बाधाएँ

पूरे शोध में, महिलाओं ने लिंग-आधारित सांस्कृतिक और सामाजिक रुढ़ियों की रिपोर्ट की है। साक्षात्कार की गई सभी महिलाओं ने उन रुढ़ियों की उपस्थिति का वर्णन किया है जो उनके काम को आकार देती हैं और अक्सर उसे सीमित भी करती हैं। जैसा कि एक सैन्य अधिकारी ने कहा: “इसमें निश्चित रूप से एक लिंग आयाम है। मुझे लगता है कि यह महिलाओं के होने से जुड़ा है। और सांस्कृतिक पूर्वाग्रह और इसी तरह की बहुत सी बातें। व्यापक और प्रणालीगत बाधाओं को सुलझाने की कोशिश करना जो सांस्कृतिक हैं या प्रणाली में निहित हैं, एक वास्तविक चुनौती है” (साक्षात्कार #108)। जैसा कि यह अधिकारी बताती हैं, इस “लिंग आयाम” द्वारा बनाई गई विशिष्ट बाधाएँ संदर्भ, महिलाएँ किसके साथ काम कर रही हैं, और उनकी अपनी नस्लीय, राष्ट्रीय, धार्मिक और सांस्कृतिक पहचानों के आधार पर अलग-अलग रूप लेती हैं।

### 5.5.1.1 महिलाओं को शांतिरक्षक नहीं होना चाहिए

कई प्रतिभागियों ने इस तरह के रवैये का सामना करने की बात कही कि महिलाओं को शांतिरक्षक नहीं होना चाहिए, या शांति स्थापना “पुरुषों का काम” है। एक महिला नागरिक समाज प्रतिनिधि बताती हैं कि “हम बेशक जानते हैं कि सामान्य तौर पर शांति और सुरक्षा अभियानों को अभी भी... ऐसा कुछ नहीं माना जाता है जिसमें महिलाओं को भाग लेना चाहिए, इसे अभी भी ‘कठिन राजनीति’ का हिस्सा माना जाता है” (साक्षात्कार #112)। इस बात की पुष्टि यूएनएमआईएसएस में काम करने वाली एक महिला नागरिक ने भी की है, जो महिलाओं के शांति अभियानों में शामिल होने पर पुरुषों के नकारात्मक रवैये की ओर इशारा करती है: “हाँ, यह एक तथ्य है कि पुरुषों को महिलाओं का शांति अभियानों में शामिल होना पसंद नहीं है। सही है। वे सोचते हैं कि जब वे महिलाएँ होंगी, तो वे बिगड़ जाएंगी” (साक्षात्कार #158)। “मर्दों का काम” होने के नाते, MINUSCA में एक शांति सैनिक का सुझाव है कि महिलाओं की तैनाती का उनके विवाह, या विवाह की संभावनाओं पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है:

“”

बहुत कम महिलाएँ इस नौकरी में खुद को समर्पित करने के लिए तैयार होती हैं क्योंकि, खासकर उस समाज में जहाँ से वे आती हैं, वे मानती हैं कि [तैनाती] विवाह के अनुकूल नहीं है। सच हो या न हो, यह महिला की वैवाहिक जिम्मेदारियों को नहीं दर्शाता, न ही शादी करने का अवसर देता है। विशेष रूप से उन महिलाओं के लिए जो सगाई की उम्मीद कर रही हैं। वे मानती हैं कि इस तरह के शांति मिशन में जाना घर से अलग हो जाने जैसा है, यानी उस व्यक्ति से जो उनके साथ विवाह की उम्मीद कर रहा है। इस तरह का काम करने से उन्हें शादी करने में मदद नहीं मिलेगी; यहां तक कि इस माहौल में काम करने वाले कुछ पुरुष भी नहीं मानते कि [तैनात] महिलाएँ पर्याप्त अच्छी हैं (साक्षात्कार #39)।

कुछ संदर्भों में, महिलाओं को शांति अभियानों में तैनात होने के लिए पुरुषों की अनुमति की आवश्यकता होती है, चाहे वह पुलिस हो या सैन्य। यह अनुमति महिला के पति, पिता, भाइयों या चाचाओं से हो सकती है। ऑस्ट्रेलिया की एक सैन्य अधिकारी बताती हैं कि कैसे उन्हें “विभिन्न देशों की एक श्रृंखला की समीक्षा करने और तैनाती की तैयारी करने से पता चला कि ऐसे कई देश हैं जहाँ अनुमति के मुद्दे दुर्भाग्य से अभी भी बहुत मजबूत हैं, जैसे कि शामिल होने की अनुमति, तैनाती की अनुमति, या तो जीवनसाथी या माता-पिता से नौकरी करने की अनुमति” (साक्षात्कार #125)। एक ऐसा स्पेक्ट्रम है जिसके तहत पुरुष की अनुमति की अपेक्षा प्रकट होती है, जो एक औपचारिक आवश्यकता या सामाजिक अपेक्षा से लेकर होती है। कुछ मामलों में, यह सशस्त्र बलों को शामिल करने वाली एक बातचीत वाली प्रक्रिया होती है या परिवार के भीतर एक व्यक्तिगत समझ होती है।

जैसा कि अगले अध्याय में चर्चा की गई है, परिवारों में महिलाओं की प्राथमिक देखभाल करने वालों के रूप में सामाजिक और सांस्कृतिक स्थिति को प्रतिभागियों द्वारा शांति अभियानों में उनकी भागीदारी के लिए एक महत्वपूर्ण बाधा के रूप में पहचाना गया है। यह बाधा तब भी बनी रहती है जब महिलाओं की भागीदारी के लिए कोई औपचारिक बहिष्कार नहीं होता है। MONUSCO में एक शांति सैनिक तर्क देते हैं: “मिशन में महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व [है] क्योंकि उन्हें पारिवारिक संतुलन के लिए बहुत अधिक मेहनत करनी पड़ती है।” (साक्षात्कार #75)। इसी तरह, एक सर्वेक्षण उत्तरदाता घोषणा करता है: “शांति कार्य में अभी भी ज्यादातर पुरुष ही काम करते हैं क्योंकि महिलाएँ बच्चों की देखभाल के लिए घर पर ‘कैद’ रहती हैं।” MINUSCA में एक शांति सैनिक इसी तरह कहता है:

“”

... महिला अपने बच्चे को छोड़ना नहीं चाहती। महिला और बच्चा एक जोड़ा हैं, माँ और बच्चा, आप उन्हें अलग नहीं कर सकते। इसलिए, महिलाएँ बच्चों की देखभाल करने और वहीं रहने को प्राथमिकता देती हैं। शायद अगर बच्चा एक साल, दो साल, तीन साल का हो, तो वह उसे [किसी और देखभाल करने वाले को] सौंप सकती है और मिशन क्षेत्र में आ सकती है। इससे महिलाओं की उपस्थिति कम हो जाती है (साक्षात्कार #54)।

शोध प्रतिभागियों का कहना है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ उनकी तैनाती की क्षमता पर सामाजिक-सांस्कृतिक और लॉजिस्टिक दोनों तरह की बाधाएँ पैदा करती हैं, जहाँ यदि कोई तैनाती का विकल्प चुनती है, तो MONUSCO में एक शांति सैनिक के अनुसार, “आपको यह जानना होगा कि आप अपना घर कैसे संभालेंगी, और आपको अपने पति को भी संभालना होगा... आप यह कैसे सुनिश्चित करेंगी कि आपकी अनुपस्थिति से आपका परिवार प्रभावित न हो?” (साक्षात्कार #62)।

## 5.5.2 संगठनात्मक और संरचनात्मक बाधाएँ

सांस्कृतिक और सामाजिक दृष्टिकोण, सशस्त्र बलों और संयुक्त राष्ट्र के भीतर की नीतियों और स्वीकृत प्रथाओं के साथ मिलकर महिलाओं की तैनाती में आने वाली बाधाओं को और जटिल बनाते हैं। ये एक पितृसत्तात्मक मानदंड में पले-बढ़े नेताओं के बीच अवचेतन पक्षपात, महिलाओं के खिलाफ भेदभाव करने वाली औपचारिक और अनौपचारिक नीतियों, और महिलाओं को अवसरों से वंचित करने वाले लिंग-आधारित दृष्टिकोणों में प्रकट होते हैं। प्रतिभागी इसका उल्लेख निम्नलिखित के संबंध में करते हैं: आयु सीमा, करियर स्तर और अनुभव, गर्भावस्था और देखभाल से संबंधित नीतियाँ/प्रथाएँ, शारीरिक मानक परीक्षण और महिलाओं की सुरक्षा के प्रति दृष्टिकोण, जो विशेष रूप से महिलाओं की तैनाती में बाधा डाल सकते हैं।

### 5.5.2.1 अपर्याप्त करियर स्तर या अनुभव

कई प्रतिभागी शांति अभियानों में महिलाओं को उपयुक्त भूमिकाओं से मिलाने की चुनौतियों के बारे में बात करते हैं। एक सर्वेक्षण प्रतिभागी ने उल्लेख किया:

“““

शांति संचालन में भर्ती अब अधिक 'सामान्यीकृत' पुलिसिंग क्षमता के लिए नहीं बल्कि सतत क्षमता निर्माण और विकास संबंधी ज्ञान व कौशल से जुड़ी विशिष्ट विशेषज्ञता पर केंद्रित है। शांति संचालन में पुलिसिंग पहले की तुलना में अधिक जटिल हो गई है। महिला पुलिसकर्मीयों को अपनी राष्ट्रीय पुलिस सेवा में उन कौशलों को विकसित करने के लिए कम अवसर मिलते हैं और फिर उनके पास उन कौशलों को और निखारने के अवसर भी कम होते हैं।

प्रतिभागी इसके लिए दो कारणों पर प्रकाश डालते हैं। पहला है मुख्य या विशेष भूमिकाओं में अपर्याप्त प्रशिक्षण, विशेष रूप से जहां महिलाओं को उनकी सेवा में प्रशासनिक, सहायक या गैर-परिचालन भूमिकाओं में अलग-थलग कर दिया गया हो, जैसा कि उदाहरण के लिए MONUSCO में कई शांति सैनिकों द्वारा उजागर किया गया है (साक्षात्कार #73)। एक अन्य प्रतिभागी का तर्क है कि महिलाओं को तैनाती के लिए सही क्षेत्रों में प्रशिक्षित नहीं किया गया हो, जो:

“““

...यह इस बात पर भी निर्भर करता है कि महिलाएं किस तरह की भूमिकाओं की ओर आकर्षित होती हैं। साइप्रस में, एक इंजीनियरिंग रेजिमेंट शांति स्थापना के लिए जिम्मेदार थी और उसमें महिलाएं नहीं थीं क्योंकि जाहिर तौर पर उन्होंने इस रेजिमेंट में महिला इंजीनियरों की भर्ती नहीं की थी। और यह इस बात पर वापस आता है कि महिलाएं कौन से विषय पढ़ती हैं? तो, यह जैसे प्रतिभा की आपूर्ति श्रृंखला (पाइपलाइन) से जुड़ा है (साक्षात्कार #122)।

133दूसरा मुद्दा अनुभव का है। उदाहरण के लिए, एक प्रतिभागी बताती हैं कि "पुलिस में विशेष टीमों" के लिए व्यक्तियों के पास "कम से कम 10 साल का अनुभव" होना आवश्यक है, जो उनके अनुसार पुलिस बल में एक महिला के लिए हासिल करना अधिक कठिन है:

“““

... महिलाएँ शायद थोड़ी देर बाद तैनात होती हैं क्योंकि उनके बच्चे होते हैं, और उन्हें वह 10 साल का अनुभव प्राप्त करने में अधिक समय लग रहा है। तो, फिर क्या होता है जब, आप जानते हैं, आप उस समय-सीमा को आगे बढ़ाते हैं? हम कितनी महिलाओं को वरिष्ठ भूमिका में लेने से चूक रहे हैं क्योंकि उन्हें अपना शुरुआती अनुभव अपने पुरुष साथियों की तुलना में बाद में शुरू करना पड़ा है? (साक्षात्कार #90)

इसे बांग्लादेश की एक महिला ने भी नोट किया है जो बताती हैं कि उनके देश में तैनाती के लिए ऊपरी आयु सीमा है। वह सुझाव देती हैं कि जबकि बड़ी उम्र की महिलाएं तैनात होने में अधिक सक्षम हो सकती हैं क्योंकि उनके बच्चे बड़े हो गए हैं, और उन्होंने आवश्यक अनुभव प्राप्त कर लिया है, फिर भी उन्हें अपनी उम्र के कारण ऐसा करने से वंचित किया जा सकता है। वह इसे "एक बड़ा मुद्दा जिसे कोई वास्तव में चर्चा नहीं करता" के रूप में वर्णित करती हैं (साक्षात्कार #90)।



MONUSCO/Kevin Jordan 2020

### 5.5.2.2 आयु सीमाएँ जो असमान रूप से महिलाओं को प्रभावित करती हैं

महिलाओं के लिए देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण करियर में रुकावटों का मतलब है कि वे जीवन में बाद में ही तैनात हो पाती हैं। फिर भी यह अक्सर तैनाती के लिए आयु प्रतिबंधों से टकराता है, जैसा कि ब्राज़ीलियाई सशस्त्र बलों के एक सैन्य अधिकारी ने उल्लेख किया है:

“”

...बहुत सी महिलाएँ जो अब मेजर और लेफ्टिनेंट कर्नल हैं, वे 55 या 56 साल की हैं। और वे तैनात होना चाहती हैं, लेकिन उन्हें अब बताया जाता है कि वे अपनी उम्र के कारण ऐसा नहीं कर सकतीं। [इन महिलाओं ने मुझसे कहा है] 'मैं अपने जीवन के सबसे अच्छे दौर में हूँ...मेरे बच्चे शादीशुदा हैं। मैं बस अपने आप में हूँ। मैं, आप जानते हैं, हर दिन व्यायाम करती हूँ। मैं आत्मविश्वास महसूस करती हूँ। मैं जाना चाहती हूँ' (साक्षात्कार #93)।

### 5.5.2.3 विभिन्न शारीरिक मानक जो महिलाओं को नुकसान पहुँचा सकते हैं

इंडोनेशिया जैसी कुछ सशस्त्र सेनाओं में, कर्मी तर्क देते हैं कि पुराने या पुरुष-केंद्रित शारीरिक मानक और आवश्यकताएँ महिलाओं को सशस्त्र सेनाओं में शामिल होने या तैनाती चाहने से रोकती हैं। ऑस्ट्रेलिया की एक महिला सैन्य अधिकारी शारीरिक आवश्यकताओं के लिंग-अंध दृष्टिकोण से उत्पन्न होने वाली बाधाओं का वर्णन करती हैं:

“”

निश्चित रूप से, यहाँ ऑस्ट्रेलिया में, [कोई औपचारिक] बाधाएँ नहीं हैं, उदाहरण के लिए, हमने महिलाओं के लिए हर भूमिका खोल दी है। तो, यदि आप शारीरिक आवश्यकताओं को पूरा कर सकती हैं, तो बेशक आप उस भूमिका में भर्ती हो सकती हैं। हालाँकि, मुझे जो बाधा दिखाई देती है जो इसके मूल में है, वह शायद यह है कि शारीरिक मानकों को तब से नहीं बदला गया है जब यह केवल पुरुषों के लिए था। उदाहरण के लिए, अन्य सेनाओं में कुछ भूमिकाओं के लिए शारीरिक आवश्यकताओं को लेकर बहुत बहस हुई है, जो उस मानक के आधार पर काम करना जारी रखती हैं जिसे पुरुषों द्वारा पुरुषों के लिए स्थापित किया गया था (साक्षात्कार #113)।

इसे अन्यत्र भी स्वीकार किया गया है, जहाँ यूके की एक महिला सैन्य अधिकारी उन "गेटकीपरो" का उल्लेख करती हैं जो शारीरिक परीक्षण निर्धारित करते हैं। यह प्रतिभागी एक ऐसे देश का उल्लेख करती है जिसके बारे में वह जानती है जिसने "[शारीरिक मानक परीक्षण] को एक विश्वविद्यालय को आउटसोर्स कर दिया... यह कहने के लिए, 'हम एक लिंग-मुक्त, लिंग-न्यायपूर्ण परीक्षण चाहते हैं, और हम इसे उस चीज़ के साथ संरेखित करना चाहते थे जो हम लड़ाई में कर रहे हैं'" (साक्षात्कार #80)।

जवाब में, यूके की एक अन्य महिला सैन्य अधिकारी बताती हैं कि यह उनके देश में भी हुआ था, लेकिन उनका मानना है कि एक पुरुष-केंद्रित पक्षपात बना हुआ है: "अनुसंधान संस्थान आया और उसने विशिष्ट भूमिकाओं, जैसे लड़ाई, में लोगों से पूछा कि उनसे क्या करने की अपेक्षा की जाती है, और उन लड़ाकू भूमिकाओं में श्रृंखला के शीर्ष पर सभी पुरुष थे। और हमने पाया कि उन्होंने अपनी दैनिक जिम्मेदारियों को इस हद तक बढ़ा-चढ़ाकर बताया कि एक परीक्षण ' ' बनाया गया जो पास करना लगभग असंभव था, और यह वास्तव में उनके काम को प्रतिबिंबित नहीं करता था" (साक्षात्कार #80)।

### 5.5.2.4 चयन प्रक्रियाओं में अवचेतन पक्षपात

कुछ प्रतिभागी भर्ती और तैनाती मूल्यांकनों में अवचेतन पक्षपात की भूमिका के बारे में बात करते हैं। एक प्रतिभागी भर्ती प्रक्रियाओं के दौरान उन्होंने जो अवचेतन पक्षपात देखा, उसका एक उदाहरण साझा करते हैं:

“”

मेरे भर्ती अधिकारी विविधता के बारे में बात कर रहे थे, लेकिन वे कोई विविध लोग भर्ती नहीं कर रहे थे... मुझे लगता है कि इसका कुछ हिस्सा अवचेतन पक्षपात के कारण था। एक 55-वर्षीय गोरे व्यक्ति के रूप में, जो स्कॉटलैंड के एक गोरे इलाके में पला-बढ़ा है, उसे यह नहीं पता था कि विविध रूप से भर्ती कैसे करें। वह अन्य समुदायों के साथ कैसे जुड़ना है, यह नहीं जानता, और अगर वह जानता भी होता तो भी वह उनसे बात करना नहीं जानता। और इसलिए यह हमारी सांस्कृतिक समस्या का एक हिस्सा है, कि आपको किसी ऐसे व्यक्ति की ज़रूरत है जो भावनात्मक और सांस्कृतिक रूप से काफी बुद्धिमान हो (साक्षात्कार #81)।

एक अन्य मामले में, एक महिला ने तैनाती चयन प्रक्रिया में अपने अनुभव को साझा किया जब वे जूनियर अधिकारियों को तैनात कर रहे थे। उन्होंने बताया कि जब उन्होंने पूछा कि केवल कुछ ही महिलाओं को क्यों लिया गया: "उन्होंने कहा, 'आप जानती हैं, वे बच्चे, शिशु जन्म रही हैं।' इसलिए, तैनाती प्राधिकरणों के पास यह धारणा है कि उनमें अपना अंतर्निहित पूर्वाग्रह है।" (साक्षात्कार #86)

### 5.5.2.5 संरचना और आवास संबंधी मुद्दे

मिशन में महिलाओं के लिए उपयुक्त आवास और सुविधाओं की कमी उनकी तैनाती में एक बाधा पैदा करती है। MINUSCA मिशन में कई प्रतिभागियों का तर्क है कि महिलाओं के लिए आवास अपर्याप्त है (साक्षात्कार #51)। जैसा कि एक पुरुष शांति सैनिक द्वारा उल्लेख किया गया है, मिशन तैनात होने वाली महिलाओं की संख्या बढ़ाने के प्रयासों के बावजूद - और उन्हें बाधित करते हुए - और महिला सैनिकों को समायोजित करने में असमर्थ है: “मेरा आवास 17 महिला सैनिकों के लिए था। मैं और 13 ला रहा था। लेकिन मुझे आवास चाहिए... हम एक या दो को तो ठहरा सकते हैं, लेकिन जब दस की बात आती है, तो उसके लिए बजट होना चाहिए। अगर बजट नहीं था, तो हम [उनके लिए] व्यवस्था नहीं कर सकते [इसलिए हम उन्हें रोक रहे हैं]। हमें लोग चाहिए। पहले आवास पर काम करते हैं” (साक्षात्कार #59)। MINUSCA में काम करने वाले एक पुरुष नागरिक ने इसी तरह बताया कि “हमें और आवास चाहिए। इसका मतलब है और पैसा” (साक्षात्कार #60)।

### 5.5.2.6 कुछ मिशन स्थानों में सुरक्षा और संरक्षा संबंधी चिंताएँ

मिशन में महिलाओं की सुरक्षा को लेकर चिंताएँ और दृष्टिकोण कुछ महिलाओं की तैनाती के लिए एक बाधा के रूप में सामने आता है। जिन्हें अधिक खतरनाक माना जाता है, उन मिशनों को उन मिशनों के बराबर समझा जाता है जिनमें महिलाओं की तैनाती की संभावना कम होती है। जैसा कि एक महिला सैनिक ने बताया: “तो MINUSCA एक तरह से सबसे खतरनाक मिशनों में से एक था। इसलिए महिला तैनाती की संख्या वास्तव में बहुत कम है...” (साक्षात्कार #127)। वह आगे कहती हैं कि मिशन की सुरक्षा और संरक्षा का महिलाओं की भागीदारी की कमी पर सबसे महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है, उनका मानना है कि “टीसीसी महिलाओं को तैनात नहीं करना चाहता क्योंकि वे सुरक्षा और संरक्षा के मुद्दों से अवगत हैं” (साक्षात्कार #127)। यह इसलिए है क्योंकि, प्रतिभागी के अनुसार, “उनकी मानसिकता कुछ ऐसी है कि वे, आप जानते हैं, महिलाओं को बाँड़ी बैग में लेकर घर वापस नहीं लाना चाहते, या कुछ और।” इसी तरह, डीआरसी में तैनात कर्मियों का कहना है कि जबकि यूएनपीओएल (UNPOL) महिलाओं के प्रतिनिधित्व के लिए 30 प्रतिशत के लक्ष्य को पूरा करने का प्रयास कर रहा था, भर्ती करना मुश्किल है क्योंकि ऐसा माना जाता है कि कर्मी डीआरसी को एक खतरनाक पोस्ट मानते हैं, यह देखते हुए कि, बेशक, महिलाएं अक्सर ऐसे पदों पर तैनात होने के लिए तैयार रहती हैं।

### 5.5.2.7 गर्भावस्था और तैनाती

गर्भावस्था को एक कारण के रूप में पहचाना जाता है कि महिलाएं तैनात नहीं होतीं, जिसमें T/PCCs और संयुक्त राष्ट्र आम तौर पर गर्भावस्था के दौरान तैनाती की अनुमति नहीं देते, हालांकि औपचारिक नीतियां हमेशा मौजूद नहीं होतीं (साक्षात्कार #80)। एक अन्य प्रतिभागी स्पष्ट गर्भावस्था नीतियों के विकास के महत्व को पहचानती है, जिसमें गर्भवती महिलाओं को मिशनों पर सुरक्षित रूप से तैनात करने या मिशन-संबंधित गतिविधियों पर काम करने के अवसर प्रदान करना शामिल है (साक्षात्कार #90)। कई प्रतिभागी कुछ मिशनों में गुणवत्तापूर्ण स्वास्थ्य सेवा प्रदान करने से जुड़ी चुनौतियों को स्वीकार करते हैं, लेकिन सहमत हैं कि स्पष्ट नीतियों और संभावित विकल्पों (जैसे दूरस्थ या संकर शांति स्थापना) की खोज की जानी चाहिए (साक्षात्कार #90)।

### 5.5.2.8 बच्चों की देखभाल के लिए संगठनात्मक समर्थन की कमी

जैसा कि अगले अध्यायों में चर्चा की जाएगी, प्रतिभागी देखभाल की जिम्मेदारियों, विशेष रूप से बाल देखभाल, वाले कर्मियों के लिए संगठनात्मक समर्थन की कमी को एक ऐसे कारक के रूप में इंगित करते हैं जो महिलाओं की तैनाती में बाधा डालता है। जैसा कि एक महिला इंडोनेशियाई पुलिस अधिकारी कहती हैं: “लिंग संबंधी रुढ़िवादिता और अपर्याप्त संगठनात्मक नीतियां अक्सर इस स्थिति को और बिगाड़ देती हैं, जिसके परिणामस्वरूप व्यक्ति को पारिवारिक जिम्मेदारियों का त्याग किए बिना पेशेवर दायित्वों को पूरा करने में अतिरिक्त चुनौतियों का सामना करना पड़ता है” (साक्षात्कार #37)। एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी टिप्पणी करते हैं कि यह सशस्त्र बलों में अधिक सामान्य खराब स्थितियों का सूचक है:

“”

... यह तथ्य कि हमारे पास सभी के लिए बहुत अच्छी आवास व्यवस्था नहीं है, कि सेना में एक इंजीनियर को वाणिज्यिक क्षेत्र के एक इंजीनियर से कम वेतन मिलता है... मुझे लगता है कि देखभाल की जिम्मेदारियां और देखभाल की सुविधाएं इसके सिर्फ एक मामूली संस्करण हैं। अगर हर किसी के पास बहुत सारा पैसा होता, तो वे अपने बच्चों की देखभाल के लिए भुगतान कर सकते थे, तब यह कोई समस्या नहीं होती, और वे अपने थैरेपिस्ट के लिए भी भुगतान कर सकते हैं। लेकिन क्योंकि हम लोगों को पर्याप्त भुगतान नहीं करते हैं, इसलिए चाहे हम उन्हें थैरेपिस्ट दें या न दें, चाहे हम उन्हें बच्चों की देखभाल की सुविधा दें या न दें, चाहे हम उन्हें कोई भी सुविधा दें या न दें, यह एक बहुत बड़ी समस्या बन जाती है। कभी-कभी मुझे चिंता होती है कि हम शायद गलत चीज़ पर ध्यान दे रहे हैं (साक्षात्कार #81)।



US Air Force/Staff Sgt Christopher Hubenthal, 2015

# 6 देखभाल की जिम्मेदारियाँ

**अवलोकन:** अधिकांश लोगों की दूसरों के प्रति देखभाल की जिम्मेदारियाँ होती हैं। कुछ लोगों के लिए - आमतौर पर, लेकिन हमेशा नहीं, महिलाएं - इन जिम्मेदारियों को पूरा करने में शामिल काम काफी होता है और यह उनके जीवन के हर दूसरे पहलू को प्रभावित करता है, जिसमें उनका रोजगार भी शामिल है। हालांकि हाल ही में इस बारे में अपेक्षाओं में बदलाव आया है कि कौन अवैतनिक देखभाल का काम कर सकता है और कौन नहीं, और साथ ही इसके मूल्य की अधिक सराहना भी हुई है, फिर भी महिलाएं आमतौर पर देखभाल के काम का एक असमान हिस्सा उठाती हैं, जिसके परिणामस्वरूप कार्यबल में उनकी भागीदारी, जिसमें सुरक्षा क्षेत्र और शांति स्थापना भी शामिल है, पर असर पड़ता है।

## 6.1 प्रतिभागियों की देखभाल संबंधी जिम्मेदारियाँ

अधिकांश प्रतिभागियों पर देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं, जिनमें सर्वेक्षण उत्तरदाताओं में से 74% (235 में से 175 उत्तरदाता) शामिल हैं, जिसमें 17% एकमात्र देखभालकर्ता और 21% प्राथमिक देखभालकर्ता हैं। अधिकांश उत्तरदाता बच्चों की देखभाल की जिम्मेदारियों का उल्लेख करते हैं, जबकि कई वरिष्ठ माता-पिता की देखभाल की जिम्मेदारियों का भी उल्लेख करते हैं और बच्चों से परे देखभाल की जिम्मेदारियों की ओर ध्यान आकर्षित करते हैं, जिन्हें - उनका मानना है - अक्सर अनदेखा कर दिया जाता है। अन्य लोग इस बात पर प्रकाश डालते हैं कि कई संस्कृतियों में, देखभाल की जिम्मेदारियों में बड़े विस्तारित परिवार और गैर-रक्त संबंधी भी शामिल हो सकते हैं (जैसा कि न्यूजीलैंड में माओरी संस्कृति और प्रशांत द्वीप समूह के कई समुदायों का उल्लेख करते हुए UNMISS के एक शांति सैनिक द्वारा बताया गया, साक्षात्कार #165)।

शोध प्रतिभागियों ने देखभाल के लिए बच्चों और बुजुर्ग माता-पिता के साथ-साथ अन्य परिवार के सदस्यों, जिसमें छोटे भाई-बहन और परिवार के सदस्य जो बीमार हैं, विशेष जरूरतों वाले हैं या जिन्हें अन्यथा अतिरिक्त देखभाल की आवश्यकता है, का उल्लेख किया। कई लोग प्राथमिक देखभाल करने वाले भी हैं और एक महत्वपूर्ण हिस्सा अकेले या एकमात्र देखभाल करने वाले हैं। कई प्रतिभागियों ने देखभाल की जिम्मेदारियों में मौजूद विविधता और यह कि यह विभिन्न संस्कृतियों, स्थानों और समय के बीच कैसे भिन्न हो सकती है (और अलग-अलग तरीकों से अवधारित की जा सकती है - अनुभाग 9.2 देखें) और इस पर वर्ग, जाति के साथ-साथ लिंग का भी प्रभाव पड़ता है, इस बात पर ध्यान आकर्षित किया।<sup>199</sup> उदाहरण के लिए, एक ऑस्ट्रेलियाई महिला सैन्य अधिकारी कहती हैं कि “देखभाल बहुत व्यापक है” और अक्सर “जटिल तरीकों से” काम करती है, यह रेखांकित करते हुए कि जिन लोगों से उनका पारिवारिक संबंध नहीं होता, जिनकी वे देखभाल करती हैं, वे अक्सर दोस्तों के साथ “देखभाल नेटवर्क” बनाते हैं (साक्षात्कार #125)। वह यह भी जोर देती हैं कि जब सैन्य बल देखभाल की जिम्मेदारियों और देखभाल की जरूरतों पर विचार करते हैं, तो उन्हें यह मान लेना नहीं चाहिए कि सभी कर्मियों के पास आवश्यकता पड़ने पर उनकी देखभाल करने के लिए कोई ‘महत्वपूर्ण साथी’ मौजूद होगा, और अनजाने में जरूरतमंदों को सहायता प्रदान करने से बचें (साक्षात्कार #125)। हालांकि, अन्य लोग देखभाल की जिम्मेदारियों की अवधारणा को बहुत अधिक व्यापक बनाने के बारे में चेतावनी देते हैं, जिससे इस शब्द के बहुत अस्पष्ट हो जाने का खतरा होगा, विभिन्न प्रकार की देखभाल की जिम्मेदारियों को आपस में मिला दिया जाएगा और सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं तथा शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी पर उनके विभिन्न प्रभावों को नजरअंदाज किया जाएगा (साक्षात्कार #123)। उदाहरण के लिए, नागरिक समाज की एक महिला प्रतिनिधि इस बात पर जोर देती हैं कि देखभाल की विभिन्न प्रकार की जिम्मेदारियों के लिए विभिन्न प्रकार के समर्थन और मान्यता की आवश्यकता होती है।

देखभाल की जिम्मेदारियों और सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं पर विचार करते समय एक अलग लेकिन महत्वपूर्ण मुद्दे के रूप में, यह भी पहचानना महत्वपूर्ण है कि परिवार के सदस्य, अक्सर जीवनसाथी या छोटे बच्चे, PTSD और उनके काम से उत्पन्न अन्य चोटों के परिणामस्वरूप, जो कि तैनाती सहित उनके काम से संबंधित हैं, स्वयं सेवा कर रहे कर्मियों के लिए देखभाल करने वाले बन सकते हैं - यह एक ऐसी घटना है जो अधिकांश अन्य व्यवसायों की तुलना में अधिक बार होती है। (तत्कालीन यूके रक्षा सचिव द्वारा कमीशन की गई एक रपोर्ट में इन “छपि हुए” देखभाल करने वालों को समर्थन देने के लिए सफ़ारशों पर वॉकर, सेलस और मस्कि 2020 देखें)।

## 6.2 संस्था एक परिवार के रूप में

अनुसंधान प्रतिभागियों ने यह भी बताया कि उनकी इकाइयाँ और/या टीमें उनके परिवार बन जाती हैं। उदाहरण के लिए, UNMISS में एक संयुक्त राष्ट्र के नागरिक कर्मचारी ने शांति अभियानों में काम करने के तनाव और आघात के बारे में बताया कि यह कभी-कभी कार्य संस्कृति को नुकसान पहुँचाता है, लेकिन लोगों को "[एक-दूसरे की] देखभाल करने" के लिए भी प्रेरित करता है (साक्षात्कार #84)। MONUSCO में एक पुलिस शांतिरक्षक अपने चीफ ऑफ स्टाफ का उल्लेख करते हैं जो कर्मचारियों को खुद को एक परिवार का हिस्सा मानने के लिए प्रोत्साहित करती हैं, जो एक-दूसरे और उनके समर्थन पर भरोसा कर सकते हैं (साक्षात्कार #78)। इसी तरह, भारत, इंडोनेशिया और यूके के सैन्य कर्मी अक्सर अपने सहयोगियों को परिवार के रूप में देखते हैं। कर्मियों के परिवारों को भी अक्सर सशस्त्र बलों या पुलिस परिवार का हिस्सा माना जाता है। कुछ लोगों के लिए, सेना एक "विकल्प परिवार" बन जाती है और साथ ही यह अपने कर्मियों के परिवार के सदस्यों का उनकी सेवा की अवधि के दौरान और उसके बाद भी समर्थन करती है (साक्षात्कार #3)। हालाँकि, यह भाषा कुछ कर्मियों पर अपने सहकर्मियों को निराश करने के डर से, हानिकारक कार्य संस्कृतियों को अपनाने का दबाव भी डाल सकती है, जो उपस्थितवाद, निरंतर उपलब्धता, और इसी तरह की चीजों को बढ़ावा देती हैं (अनुभाग 7.2 देखें)।

अन्य कहते हैं कि तैनाती के दौरान उनकी देखभाल का दायित्व मेज़बान देश की ओर स्थानांतरित हो जाता है, और "मेज़बान देश की देखभाल करने की उनकी जिम्मेदारी" सर्वोपरि हो जाती है (साक्षात्कार #146)। यहाँ, कई लोग इस बात पर ज़ोर देते हैं कि सशस्त्र बलों या पुलिस में काम करना सिर्फ़ एक नौकरी नहीं है, बल्कि यह सेवा का एक कार्य है और अपने देश तथा, विस्तार से कहें तो, अपने परिवारों की रक्षा करने के बारे में है। यह, वास्तव में, देखभाल का एक कार्य है। कई यह भी सुझाव देते हैं कि सशस्त्र बलों और पुलिस में उनका करियर, साथ ही उनकी तैनाती, एक व्यावहारिक तरीका है जिससे वे अपने परिवार की बेहतर देखभाल और भरण-पोषण कर सकते हैं, क्योंकि इसमें वित्तीय पारिश्रमिक के साथ-साथ उदाहरण के लिए, अपने बच्चों के लिए पेशेवरवाद और प्रतिबद्धता का एक अच्छा उदाहरण स्थापित करना भी शामिल है।

हालाँकि, अन्य लोग अपने काम और देश के प्रति अपने कर्तव्य तथा अपने परिवारों के प्रति अपने दायित्व के बीच फँसे हुए महसूस करते हैं, और कभी-कभी ऐसा महसूस करते हैं कि अपने पेशेवर काम के प्रति उनकी देखभाल और समर्पण के कारण उनके परिवारों की देखभाल निलंबित या सीमित हो जाती है। इसी तरह, अन्य शोध सैन्य और परिवार को "लालची" संस्थानों के रूप में संदर्भित करते हैं, जो अक्सर "एक सेवा सदस्य के समय, वफादारी और ऊर्जा के लिए" प्रतिस्पर्धा करते हैं,<sup>140</sup> साथ ही सैन्य परिवार को एक साथ "एक बाधा और एक महत्वपूर्ण समर्थन तंत्र" दोनों के रूप में मानते हैं<sup>141</sup> और, इसके विपरीत, सैन्य - और पुलिस - कर्मियों को उनके परिवारों से दूर ले जाती हैं।



UN/Pasqual Gorritz, 2009

## 6.3 देखभाल कार्य का लिंगाधारित विभाजन : “देखभाल महिलाओं का खेल है”

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले सर्वेक्षण प्रतिभागियों का एक महत्वपूर्ण हिस्सा पुरुष (29%) हैं। इस प्रश्न का उत्तर देने वाले पुरुषों में से, 81% ने बताया कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं (जबकि 18.7% की नहीं हैं)। हमारे द्वारा साक्षात्कार किए गए कई पुरुष भी अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों का उल्लेख करते हैं। कई ने कहा कि वे प्राथमिक देखभाल करने वाले थे। हालाँकि, कई का मतलब था कि वे अपने परिवारों का वित्तीय रूप से भरण-पोषण करने वाले एकमात्र या मुख्य व्यक्ति हैं (साक्षात्कार #154)। इस प्रकार, शोध के दौरान देखभाल की अवधारणा को लेकर एक निश्चित स्तर की वैचारिक अस्पष्टता सामने आई, जिसके अर्थ को स्पष्ट करने के लिए विभिन्न संदर्भों में वैकल्पिक अवधारणाओं का उपयोग किया गया: उदाहरण के लिए, भारत में “देखभाल की जिम्मेदारियों” की अवधारणा अपरिचित है, और इसके बजाय “कल्याण” शब्द का अधिक सामान्य रूप से उपयोग किया जाता है (साक्षात्कार #11)।<sup>142</sup> फिर भी, विभिन्न संदर्भों में इसे अलग-अलग तरीकों से परिभाषित किए जाने के बावजूद, देखभाल के संबंध में लिंग आधारित मानदंड बहुत समान रहे।

अधिकांश प्रतिभागी मानते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ असमान रूप से महिलाओं पर पड़ती हैं, और अपेक्षाएँ संस्कृतियों के बीच भिन्न हो सकती हैं। उदाहरण के लिए, भारतीय सशस्त्र बलों में कई सैनिक ग्रामीण क्षेत्रों से आते हैं, जहाँ देखभाल को लेकर अधिक पारंपरिक लिंग मानदंड आम तौर पर लागू होते हैं। सर्वे में भाग लेने वालों में से लगभग दो-तिहाई (64%) इस बात से सहमत हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ लिंग-आधारित होती हैं, जबकि केवल 17% असहमत हैं (बाकी अनिर्णीत हैं या नहीं जानते)। कई, लेकिन सभी नहीं, प्रतिभागी देखभाल की जिम्मेदारियों के संबंध में श्रम के एक पारंपरिक विभाजन का उल्लेख करते हैं, जहाँ महिलाएँ प्राथमिक देखभालकर्ता के रूप में इनमें से अधिकांश जिम्मेदारियाँ लेने की प्रवृत्ति रखती हैं। कई महिला शांति सैनिक इस बात से सहमत हैं कि “बच्चों की देखभाल करने वाली मुख्य देखभालकर्ता महिलाएँ होती हैं... पुरुष भी भाग लेते हैं, लेकिन उतना नहीं” (साक्षात्कार #62), जबकि कई पुरुष इस बात से सहमत हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ “महिलाओं का काम है... देखभाल करना महिलाओं का काम है” (साक्षात्कार #136)। जहाँ विवाहित जोड़े दोनों ही सेवाओं में काम करते हैं, वहाँ कई प्रतिभागियों की यह अपेक्षा होती है कि “महिलाएँ दिन के काम को लेंगी, बच्चों के साथ घर पर रहने के लिए बीमारी की छुट्टियाँ लेंगी, और जब बच्चों की स्कूल की छुट्टियाँ होंगी तो छुट्टियाँ लेंगी” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

कई प्रतिभागी वर्दीधारी महिलाओं पर अपेक्षित इस अतिरिक्त कार्यभार पर प्रकाश डालते हैं। उदाहरण के लिए, एक इंडोनेशियाई पुलिस अधिकारी पुरुषों और महिलाओं के बीच अवैतनिक देखभाल के काम के असमान हिस्से का उल्लेख करती हैं, भले ही दोनों सुरक्षा क्षेत्र में काम कर रहे हों। यह दर्शाता है कि महिलाओं पर न केवल अतिरिक्त कार्यभार होता है, बल्कि यह काम उन्हें अपने पतियों के अधीन करने का भी काम करता है:

“”

... कार्यालय में, हमारे अधीनस्थ कई कर्मचारी हैं, लेकिन जब हम घर आते हैं तो हम नौकरानी बन जाते हैं, लेकिन पति घर आते हैं और उनके पास अखबार होता है (साक्षात्कार #33)।

हालाँकि, भारत, इंडोनेशिया और यूके में देखभाल की जिम्मेदारियाँ निभाने वाली कई वर्दीधारी महिलाएँ ऐसे सहायक पतियों का उल्लेख करती हैं जो उन्हें (या यदि वे सेवानिवृत्त हैं तो पहले) अपने करियर को आगे बढ़ाने और तैनाती पाने में सक्षम बनाते हैं, या जो उनके पति के साथ बारी-बारी से अपने करियर को प्राथमिकता देने या तैनाती पाने में मदद करते हैं (जैसे साक्षात्कार #31; साक्षात्कार #73; साक्षात्कार #146)। फिर भी, इनमें से कुछ मामलों में, यह धारणा बनी हुई है कि देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करना अभी भी महिलाओं का काम है। उदाहरण के लिए, एक इंडोनेशियाई पुलिस अधिकारी अपनी गहरी कृतज्ञता व्यक्त करती है कि उसके पति एक “गृहिणी” बनने के लिए सहमत हो गए: “मेरे पति माँ की भूमिका संभालते हैं। मैं परिवार की मुखिया बन जाती हूँ। वह घर पर रहते हैं, मेरे सभी कामों का ध्यान रखते हैं। मैं उनकी जिम्मेदारियाँ संभालती हूँ [और] उनकी सभी ज़रूरतों को पूरा करती हूँ” (साक्षात्कार #31)। पाकिस्तान की एक अन्य महिला पुलिस अधिकारी अपने बच्चों की देखभाल में अपने पति, बड़े परिवार और अन्य लोगों द्वारा प्रदान किए गए समर्थन का वर्णन करती हैं, लेकिन इस देखभाल के काम को “मेरी लिंग संबंधी जिम्मेदारियाँ” कहती हैं (साक्षात्कार #90)। विद्वता यह भी बताती है कि देखभाल के संबंध में लिंग-आधारित मानक अपेक्षाएँ पहचान को कैसे आकार देती हैं, जिसके तहत महिलाएँ “माँ होती हैं” और पुरुष “पिता होने का काम करते हैं”, जो अक्सर देखभाल की जिम्मेदारियों में “मदद” करते हैं।<sup>143</sup>

वास्तव में, कई पुरुष भी इसी तरह बताते हैं कि बच्चों के होने से उनके करियर को कोई नुकसान नहीं हुआ है क्योंकि उनकी पत्नियाँ और/या विस्तारित परिवार हैं जो देखभाल की प्राथमिक भूमिकाएँ निभा सकते हैं। कई मामलों में पुरुष यह इंगित करते हैं कि उन्होंने देखभाल की जिम्मेदारियों पर करियर को प्राथमिकता देने का व्यक्तिगत विकल्प चुना, हालाँकि कुछ का कहना है कि इसका पारिवारिक संबंधों पर प्रभाव पड़ता है और घरेलू तनाव पैदा होता है। इसे एक पुरुष ब्रिटिश सैन्य अधिकारी द्वारा वर्णित किया गया है, जो अपने परिवार के साथ तैनाती के प्रबंधन के अपने अनुभव साझा करता है:

“”

बहुत 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 को अधिक प्रभावित किया ... अगर मुझे ऑप्स के लिए सक्रिय किया जाता, तो ऐसे कोई भी तरीका नहीं था जिससे मैं मना कर सकूँ, जब तक कि यह आधिकारिक J-1 श्रृंखला से न हो और मेरे तैनात न हो पाने का कोई वास्तविक अच्छा कारण न हो। उस समय मेरी पत्नी मेरे करियर के लिए पूरी तरह से सहायक थीं, इसलिए यह वास्तव में कोई मुद्दा नहीं था (साक्षात्कार #145)।

इसी तरह, UNMISS में एक पुरुष शांतिरक्षक ने उस कठिन विकल्प का वर्णन किया जिसका सामना देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कई सेवारत कर्मियों को तैनाती के लिए करना पड़ता है:

“”

हाँ, कभी-कभी [तैनाती के लिए] यह एक मुश्किल चुनाव होता था, लेकिन मैंने यह मान लिया कि हम पेशेवर हैं। मैंने सिर्फ एक नौकरी या करियर के लिए नहीं, बल्कि एक जीवनशैली, एक पेशे के लिए साइन अप किया था, जिसके लिए मुझे विदेश जाकर खतरनाक काम करने पड़ते थे। इसलिए, मैंने इसे ' ' पैकेज का हिस्सा मानकर पूरी तरह से स्वीकार कर लिया... लेकिन मैं हमेशा काफी स्वार्थी रहा हूँ। ईमानदारी से कहूँ तो, मेरे लिए सबसे आसान काम यह था कि मैं इस तथ्य को स्वीकार कर लूँ कि नौकरी के लिए मुझे बोस्निया या अफगानिस्तान में रहना पड़ता था। इसलिए, मैं खुशी-खुशी चला गया, इस तरह अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को दरकिनार कर दिया, और प्रभावी रूप से उन्हें अपने साथी को सौंप दिया, है ना? सही या गलत, शायद गलत, है ना? (साक्षात्कार #177)

जबकि कई लोग इस बात से सहमत हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ लिंग-आधारित होती हैं, और आमतौर पर महिलाएँ ही इन्हें निभाती हैं तथा उनसे ऐसा करने की अपेक्षा की जाती है, कुछ प्रतिभागी तर्क देते हैं कि देखभाल के कार्य को एक साझा जिम्मेदारी माना जाना चाहिए। कुछ यह भी बताते हैं कि कई पुरुष तैनाती के दौरान अपने बच्चों को याद करते हैं और अपने परिवारों के लिए अधिक उपलब्ध न होने पर पछतावा व्यक्त करते हैं। MONUSCO में एक पुरुष शांतिरक्षक साझा करते हैं कि छोटे बच्चे होने से “एक 15 साल का बेटा और एक बेटी जो दिसंबर में 12 साल की हो जाएगी, परिवार से दूर एक गैर-पारिवारिक कार्यस्थल पर रहना चुनौतीपूर्ण बनाता है” (साक्षात्कार #64)। इसी तरह, एक ब्रिटिश पुरुष सैन्य अधिकारी का उल्लेख है कि उनके करियर के फैसलों का “परिवार पर काफी महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है ... पिछले कुछ समय में, आप जानते हैं, मैंने जन्मदिन, सालगिरहें मिस की हैं” (साक्षात्कार #133)।

कुछ शोध प्रतिभागी उन पुरुषों के प्रति प्रतिरोध की ओर भी इशारा करते हैं जो मुख्य देखभाल की जिम्मेदारियाँ लेते हैं, कभी-कभी उनके साथियों से भी जो पुरुषों पर इन जिम्मेदारियों को पूरा करने का “भरोसा” नहीं करते, और कभी-कभी समाज से जब उन्हें “कुछ रुढ़ियों से लड़ना” पड़ सकता है (साक्षात्कार #96)। एक प्रतिभागी नाइजीरियाई शांति सैनिकों का एक उदाहरण साझा करती हैं, जिनके पति उनकी तैनाती के दौरान अपने बच्चों की देखभाल कर रहे थे। उन्हें घर पर कठिनाइयों का सामना करना पड़ रहा था क्योंकि बच्चों की देखभाल करने वाले पुरुष “सांस्कृतिक मानदंड नहीं थे” (साक्षात्कार #96)। इसी तरह UNMISS में एक अन्य शांति सैनिक भी यही बात दोहराती हैं, जो बताती हैं कि अफ्रीका में “कभी-कभी देखभाल में लगे पुरुषों को उनकी पारंपरिक भूमिकाओं को पूरा न करने के लिए कलंकित किया जाता है” (साक्षात्कार #174)।

## 6.4 देखभाल के लिए समर्थन : “माँ घर पर रहती थी, बच्चों का ख्याल रखती थी। पिता सेना के साथ रोमांच के लिए निकल पड़ते थे”

कई प्रतिभागियों ने इस अपेक्षा पर प्रकाश डाला कि एक पुरुष शांति सैनिक की घर पर एक पत्नी होती है जो उसके परिवार की देखभाल करती है। जैसा कि UNMISS के एक शांति सैनिक ने व्यक्त किया: “माँ घर पर रहती थी, बच्चों की देखभाल करती थी। पिता सेना के साथ रोमांच के लिए निकल पड़ते थे” (साक्षात्कार #180)। इसके विपरीत, यह माना जाता है कि “वर्दीधारी महिलाओं के लिए, यह संभावना नहीं है कि आपका...पति घर पर रह रहा हो; वह भी कहीं काम कर रहा होगा” (साक्षात्कार #166)। कई वर्दीधारी पुरुष अपने बच्चों की देखभाल के लिए अपनी पत्नियों को काम छोड़ने या अंशकालिक काम करने की आवश्यकता का उल्लेख करते हैं, और शायद बच्चे बड़े होने पर काम पर वापस लौट आती हैं (साक्षात्कार #131)। दूसरों के लिए, उनकी तैनाती या दूर काम करने के कारण उनकी पत्नियों के लिए काम पर लौटना मुश्किल हो गया: “मेरी एक पत्नी है जो मेरी दो बेटियों की मुख्य देखभाल करने वाली है, वह काम नहीं करती है और वह कर भी नहीं सकती क्योंकि मैं दूर रहा हूँ” (साक्षात्कार #129)।

समर्थक जीवनसाथियों के अलावा, 3 शांति अभियानों (MONUSCO, MINUSCA और UNMISS) और भारत तथा इंडोनेशिया में—लेकिन कम हद तक यूके में—वर्दीधारी कर्मी अक्सर अपने विस्तारित परिवार को अपनी “समर्थन प्रणाली” के रूप में संदर्भित करते हैं (साक्षात्कार #159)। उदाहरण के लिए, एक इंडोनेशियाई पुलिस अधिकारी कहती हैं: “इंडोनेशिया में, सभी संस्कृतियों में, आप जानते हैं कि माताएँ अपनी पोती या परपोती की देखभाल करती हैं”, जिससे इस मामले में महिला पुलिस अधिकारियों के तैनात होने में आसानी होती है (साक्षात्कार #85)। इसी तरह भारत में भी, विस्तारित परिवार बहुत समर्थन प्रदान करते हैं। उदाहरण के लिए, भारतीय सशस्त्र बलों की एक सेवानिवृत्त महिला अधिकारी का उल्लेख है कि जब वह काम कर रही थीं तो उनके माता-पिता ने उनके बच्चे का ख्याल रखा और वे “हर समय उसकी देखभाल के लिए मौजूद थे” (साक्षात्कार #24)।

देखभाल की जिम्मेदारियों के लिए विस्तारित समर्थन की उपस्थिति मिशन पर “शांति” की भावना प्रदान करती है – जैसा कि एक इंडोनेशियाई महिला शांति सैनिक (साक्षात्कार #38) द्वारा व्यक्त किया गया था, यह जानते हुए कि, बच्चे और अन्य लोगों की अच्छी देखभाल हो रही है। या, जैसा कि एक थाई महिला सैन्य अधिकारी कहती हैं: “यही कारण है कि मुझे किसी भी चीज़ की चिंता नहीं करनी पड़ती, और मैं काम करती रह सकती हूँ” (साक्षात्कार #127)। इस विस्तारित नेटवर्क के भीतर, अक्सर महिलाएं ही देखभाल की जिम्मेदारियों के लिए समर्थन प्रदान करती हैं:

“”

...जिन कई महिला शांति सैनिकों से मैं मिलीं जिन्होंने अपने बच्चों को पीछे छोड़ रखा था, वे भी वास्तव में अपने विस्तारित परिवार पर निर्भर थीं, इसे इसे सफल बनाने वाले प्रमुख कारकों में से एक माना गया। और मैं कहूंगी कि गैर-पारिवारिक स्थानों पर जाने वाली आम महिलाओं के मामले में भी ऐसा ही होता है... अक्सर दादियों पर बहुत, बहुत अधिक निर्भरता होती है, आप जानते हैं, बच्चों की दादियों पर, और मौसियों/चाचियों पर (साक्षात्कार #99)।

अधिक व्यापक रूप से, कई प्रतिभागियों ने कई स्रोतों या सहायता के एक नेटवर्क का उल्लेख किया है जिसकी आवश्यकता होती है और जिसका उपयोग किया जाता है, जिसमें साथी, माता-पिता, परिवार के अन्य सदस्य, पड़ोसी, भुगतान किए गए सहायक और “मित्र और सहकर्मी जिन्हें आवश्यकता पड़ने पर बुलाया जा सकता है” शामिल हैं (साक्षात्कार #115)।

## 6.5 वेतनभोगी कार्य में बाधा के रूप में अवैतनिक देखभाल कार्य

वैश्विक स्तर पर, महिलाएं देखभाल की जिम्मेदारियों का एक असमान हिस्सा उठाती हैं, पुरुषों की तुलना में अनियोजित कार्य पर औसतन 2.5 गुना अधिक घंटे खर्च करती हैं,<sup>144</sup> या लगभग 76% अनियोजित देखभाल कार्य अपने हाथ में लेती हैं।<sup>145</sup> अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के अनुसार, देखभाल की जिम्मेदारियां श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी के लिए मुख्य बाधा हैं।<sup>146</sup> 2023 में, वैश्विक स्तर पर देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण श्रमबल से बाहर रहने वाले 748 मिलियन लोगों में से 708 मिलियन महिलाएं थीं, जबकि श्रमबल से बाहर रहने वाली 45% महिलाओं ने देखभाल की जिम्मेदारियों को इसका कारण बताया। उदाहरण के तौर पर, ऑस्ट्रेलियाई सांख्यिकी ब्यूरो के नवीनतम आंकड़े दिखाते हैं कि ऑस्ट्रेलिया में श्रमबल से बाहर रहने वाली और काम करना चाहने वाली 59% महिलाएं देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण काम नहीं कर सकीं (42% बच्चों की देखभाल के कारण, 17% किसी बीमार, विकलांग या वृद्ध व्यक्ति की देखभाल के कारण)।<sup>147</sup>

काम में बाधा काफी हद तक देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने में लगने वाले समय, ऊर्जा और अन्य संसाधनों की कमी के कारण उत्पन्न होती है। सामाजिक पुनरुत्पादन के माध्यम से कमी (DSR) पर विद्वता इस बात पर प्रकाश डालती है कि यह अवैतनिक देखभाल कार्य की अत्यधिक लिंग-आधारित, कम आंके जाने वाली और बिना समर्थन वाली प्रकृति है जो इसे और अन्य हानिकारक प्रभावों को बढ़ावा देती है।<sup>148</sup> बाद के नुकसान में देखभाल करने वालों के मानसिक, भावनात्मक और शारीरिक स्वास्थ्य, कल्याण और आर्थिक सुरक्षा पर नकारात्मक प्रभाव शामिल हैं। उदाहरण के लिए, ऑस्ट्रेलिया में 1,400 महिलाओं के बीच हाल ही में किए गए एक सर्वेक्षण में पाया गया कि पिछले वर्ष के दौरान 72% महिलाओं ने कहा कि उन्होंने बर्नआउट का अनुभव किया, जिनमें से 61% ने इसे घर और करियर जीवन के संतुलन से जोड़ा।<sup>149</sup>

वेतनभोगी कार्य से हाशिए पर धकेले जाने का एक कारण देखभाल संबंधी कार्यों पर आधारित लिंग मानदंड और मातृत्व के प्रति पक्षपात भी है, साथ ही पारिवारिक और सामाजिक दबाव व अपेक्षाएँ भी हैं, प्रतिभागियों ने बताया कि कभी-कभी पुरुष “इन जिम्मेदारियों के कारण महिलाओं को कहीं काम करने तक नहीं जाने देते” (साक्षात्कार #178)।

कार्यस्थल में, महिलाओं को रुढ़िवादी रूप से देखभाल करने वाली के रूप में माना जाता है जो अपने पेशे से पहले अपने परिवार को प्राथमिकता देंगी। इसलिए, उन्हें अक्सर कम प्रतिबद्ध, वफादार और विश्वसनीय माना जाता है।<sup>150</sup> यह मातृत्व पक्षपात को बढ़ावा देता है जो माताओं को “खराब कर्मचारी” और कार्यस्थल की उत्पादकता क्षमता में “बाधा” के रूप में स्थापित करता है।<sup>151</sup> इस प्रकार, उन्हें अक्सर भविष्य के नेतृत्वकारी भूमिकाओं के अनुरूप पदों के बजाय सहायक भूमिकाओं में नियुक्त किया जाता है, पदोन्नति और अवसरों के लिए अनदेखा किया जाता है, और आर्थिक रूप से दंडित किया जाता है।<sup>152</sup> इसे अक्सर “मातृत्व दंड” कहा जाता है क्योंकि मातृत्व पक्षपात और कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी में होने वाले व्यवधानों के कारण आय और करियर की दिशा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।<sup>153</sup> इसके विपरीत, परिवार वाले पुरुषों को उनके नियुक्तियों द्वारा अधिक प्रतिबद्ध, विश्वसनीय और संगठन के प्रति वफादार माना जाता है, और इसलिए उन्हें कभी-कभी “पितृत्व बोनस” के रूप में लेबल किए गए बोनस मिलते हैं, जैसा कि के शोध में वर्णित है।<sup>154</sup> देखभाल संबंधी कार्यों के बारे में लिंग आधारित मानदंड भुगतान वाले काम में बाधा के रूप में भी उभरते हैं क्योंकि महिलाओं की यह अपेक्षा होती है कि यह उनका काम है (साक्षात्कार #146) और वे बच्चों या घर की देखभाल के लिए पुरुषों पर भरोसा नहीं कर सकतीं (साक्षात्कार #52)। UNMISS में शांतिरक्षक के रूप में टिप्पणी: “क्या वह स्तनपान कराता है? बिलकुल नहीं। उसे तो बच्चे को लाड़-प्यार करना भी नहीं आता।” वह बच्चे को नहला नहीं सकता... आप कम से कम एक दिन से दो साल तक के बच्चे के लिए माँ को उसके बच्चे से अलग नहीं कर सकते” (साक्षात्कार #173)। देखभाल संबंधी लिंग-आधारित मानदंड न केवल महिलाओं को नुकसान पहुंचाते हैं – जिससे देखभाल का असमान बोझ और कार्यबल में उनकी कम प्रतिनिधित्वता होती है – बल्कि ये पुरुषों को भी नुकसान पहुंचाते हैं और उनकी देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों को पूरा करने तथा उनके लिए मान्यता प्राप्त करने की क्षमता को प्रभावित करते हैं।

## 6.6 नियमात्मक और सांस्कृतिक परिवर्तन

कई प्रतिभागियों का कहना है कि देखभाल के काम के बारे में लिंग संबंधी मानदंड, जिसमें महिलाओं से प्राथमिक देखभाल की जिम्मेदारियाँ निभाने की अपेक्षा की जाती है, धीरे-धीरे बदल रहे हैं। उदाहरण के लिए, एक नागरिक समाज के सदस्य ने यूके में एक सांस्कृतिक बदलाव देखा है:

“”

मुझे पता है कि हम जो करने की कोशिश कर रहे हैं, या यूके में आम तौर पर जो किया जा रहा है, वह है संस्कृति को बदलने की कोशिश ताकि यह बोज़ महिला पर न रहे, और यह एक साझा जिम्मेदारी हो, और निश्चित रूप से युवा पीढ़ी, वे वास्तव में इसे अपना रहे हैं। और मुझे लगता है कि युवा पुरुष, अब वे अपने बच्चों के साथ रहना पसंद करते हैं, और वे अपने बच्चों के जीवन का हिस्सा बनना चाहते हैं। यह कुछ इस तरह नहीं है कि 'यह महिलाओं का काम है'। इसलिए संस्कृति में निश्चित रूप से बदलाव आया है (साक्षात्कार #122)।

कई लोग इस बात से सहमत हैं कि अवैतनिक देखभाल कार्य के महत्व और इसमें महिलाओं व पुरुषों द्वारा किए जाने वाले कार्य की मात्रा के प्रति जागरूकता बढ़ी है; कोविड-19 महामारी ने इन दोनों को ही उजागर किया है।<sup>155</sup> उपरोक्त प्रतिभागी की ही तरह, कुछ इसे पीढ़ीगत बदलाव से जोड़ते हैं। यह देखा गया है कि कुछ संस्कृतियों में युवा पीढ़ी देखभाल कार्यों को देखभाल करने वालों के बीच समान रूप से बाँटे जाने की अपेक्षा करती है। संयुक्त राष्ट्र महिला (UN Women) में एक वरिष्ठ महिला सलाहकार का मानना है कि पुरानी पीढ़ी (जिसे वह 40 वर्ष से अधिक आयु के लोगों के रूप में वर्णित करती हैं) आमतौर पर “इसे [देखभाल की जिम्मेदारियों को] निजी रखती है... और इस पर चर्चा नहीं करती”, जबकि युवा पीढ़ी अलग है:

“”

मेरा मतलब है, मैंने संयुक्त राष्ट्र सचिवालय के 30 से 40 साल के बीच के सहयोगियों को देखा है जो बहुत गर्व से, आप जानते हैं, अपने बच्चों के साथ होते हैं... ऐसे पुरुष हैं जो उदाहरण पेश करते हैं। मेरा मतलब है, अपने बच्चों की देखभाल करने के लिए उन्हें पदक नहीं दिया जाना चाहिए, है ना? लेकिन... अगर यह 10 साल पहले होता, तो लोग उन पर हँसते, लेकिन अब यह एक तरह से सामान्य हो गया है। मुझे लगता है कि एक छोटा सा दृष्टिकोण परिवर्तन हो रहा है, जो अच्छा है (साक्षात्कार #82)।

फिर भी, अधिकांश प्रतिभागी उन जिद्दी और लगातार बने रहने वाले मानदंडों की पहचान करते हैं जो देखभाल को एक महिला की जिम्मेदारी के रूप में निर्धारित करते हैं (साक्षात्कार #136)।

## द्वैध पहचान: महिला/पत्नी/माँ और वर्दीधारी कर्मी

जहाँ दूसरों द्वारा यह धारणा नहीं बनाई जाती थी कि उन्हें घर पर अपने बच्चों की देखभाल करनी चाहिए, वहाँ बच्चों वाली कई वर्दीधारी और तैनात महिलाएँ कहती हैं कि अभी भी एक अपेक्षा है - जिसमें वे खुद से भी उम्मीद रखती हैं - कि उन्हें अपनी लिंग-आधारित भूमिकाओं की अपेक्षा नहीं करनी चाहिए। यह विशेष रूप से इंडोनेशिया में स्पष्ट है जहाँ परिवार के महत्व और अपने परिवार के प्रति महिलाओं की जिम्मेदारियों को सुरक्षा संस्थानों और उनके भीतर के लोगों द्वारा पहचाना जाता है। बार-बार इस बात पर जोर दिया गया है कि पुलिस और सशस्त्र बल दोनों में वर्दीधारी महिलाओं की एक दोहरी पहचान होती है जिससे संतुलित करना ज़रूरी है: एक ओर वे वर्दीधारी कर्मी हैं और दूसरी ओर महिला/पत्नी/माँ हैं। उदाहरण के लिए, एक इंडोनेशियाई महिला पुलिस अधिकारी उस “दोहरी भूमिका” का उल्लेख करती है जिससे महिला पुलिस अधिकारियों को पूरा करना होता है, और सलाह देती है कि पुलिस सेवा में शामिल होने वाली किसी भी महिला को “एक महिला, एक माँ के रूप में भी [अपनी भूमिका] पर विचार करना चाहिए” (साक्षात्कार #33)। वह अपने वरिष्ठों से मिला उस सलाह का भी उल्लेख करती है कि उन्हें अपने करियर और परिवार के बीच “संतुलन” बनाने की ज़रूरत है: “सिर्फ करियर पर ध्यान न दें, बल्कि यह याद रखें कि हमारा एक परिवार भी है जिसकी हमें देखभाल करनी है” (साक्षात्कार #33)। इसी तरह, इंडोनेशियाई सशस्त्र बलों की एक महिला सुझाव देती है: “भले ही हम सैन्यकर्मी हैं, महिलाओं के चरित्र की भावना खोनी नहीं चाहिए” और सलाह देती है कि सशस्त्र बलों और शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के लिए, पेशेवर और “घरेलू” दोनों जिम्मेदारियों को संतुलित करने का प्रशिक्षण प्रदान किया जाना चाहिए (साक्षात्कार #38)।

# 7 चुनौतियाँ

**अवलोकन:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाली वर्दीधारी महिलाएं सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में कई तरह की चुनौतियों का सामना करती हैं। इनमें लिंग संबंधी मानदंड, कार्य संस्कृति, व्यावहारिक, संगठनात्मक और व्यक्तिगत चुनौतियाँ शामिल हैं। ये चुनौतियाँ, हालांकि अलग-अलग प्रस्तुत की गई हैं, परस्पर असंबंधित नहीं हैं और अक्सर एक-दूसरे से जुड़ती और एक-दूसरे को मजबूत करती हैं। ये चुनौतियाँ कर्मियों पर अतिरिक्त तनाव डाल सकती हैं, जिससे व्यक्ति और जिनकी वे देखभाल करते हैं, उनके मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण पर असर पड़ता है। इन प्रभावों पर रिपोर्ट में बाद में चर्चा की गई है, हालांकि यह रेखांकित करना महत्वपूर्ण है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों द्वारा अनुभव की गई चुनौतियों और प्रभावों को अलग करना मुश्किल है क्योंकि वे अक्सर परस्पर संबंधित होते हैं और मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण को नुकसान पहुँचाने के चक्र को मजबूत करते हैं।

## 7.1 लिंग-आधारित मानदंडों की चुनौतियाँ

देखभाल की जिम्मेदारियों वाली वर्दीधारी महिलाओं के सामने आने वाली चुनौतियाँ उन लगातार बने रहने वाले लिंग संबंधी मानदंडों से जुड़ी हैं जो सुरक्षा को पुरुषों का क्षेत्र और देखभाल को मुख्य रूप से महिलाओं की जिम्मेदारी के रूप में परिभाषित करते हैं। ये लिंग संबंधी मानदंड भर्ती, प्रशिक्षण, करियर प्रगति और तैनाती के अवसरों (अगले अध्याय में चर्चा की गई है) के साथ-साथ इस बात को भी प्रभावित करते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को अन्य कर्मियों और उनके परिवार व समुदाय कैसे देखते हैं और उनके साथ कैसा व्यवहार करते हैं। वे न केवल महिलाओं को नुकसान पहुँचाते हैं, बल्कि पुरुषों के लिए अस्वास्थ्यकर अपेक्षाओं को भी मजबूत करते हैं, जिससे एक ऐसी व्यवस्था बनती है जिसमें दोनों लिंग कर्तव्य, शक्ति और बलिदान की संकीर्ण परिभाषाओं से बंधे होते हैं।



UN/Christopher Herwig, 2008

## 7.1.1 पक्षपात और कलंक

शांति अभियानों में महिलाएँ न केवल संरचनात्मक बाधाओं का सामना करती हैं, बल्कि लगातार चलने वाले लैंगिक पक्षपात और कलंक का भी, जो उनकी पेशेवर विश्वसनीयता, निजी जीवन और दीर्घकालिक करियर संभावनाओं को प्रभावित करते हैं। ये पूर्वाग्रह खुले तौर पर, भेदभावपूर्ण प्रथाओं के माध्यम से, और सूक्ष्म रूप से, अनौपचारिक निर्णयों और अफवाहों के माध्यम से काम करते हैं। सुरक्षा भूमिकाओं में महिलाओं की उपस्थिति के आसपास का कलंक अक्सर उन स्थानों पर महिलाओं के होने से समाज की व्यापक असहजता को दर्शाता है जो पारंपरिक रूप से पुरुष-प्रधान हैं। परिणाम महत्वपूर्ण हैं: महिलाओं को कड़ी जांच, हमले या अलगाव का सामना करना पड़ सकता है; उनसे उच्च मानकों की अपेक्षा की जा सकती है या उनकी उपलब्धियों को कमतर आंका जा सकता है; और उनकी प्रतिष्ठा अफवाहों और अटकलों के प्रति विशेष रूप से संवेदनशील होती है। ये गतिशीलता आत्मविश्वास को कम करती है, व्यक्तिगत संबंधों पर दबाव डालती है और महिला कर्मियों के बीच उच्च त्याग दर में योगदान करती है। हालांकि सुरक्षा कार्य (पुरुष प्रधान) और देखभाल कार्य (स्त्री प्रधान) के आसपास लिंग संबंधी मानदंड सार्वभौमिक रूप से समान हैं, वे विशिष्ट संस्थागत और सामाजिक संदर्भ के अनुसार भिन्न होते हैं, और उनके प्रभावों को सांस्कृतिक, सामाजिक और आर्थिक संरचनाओं द्वारा बढ़ाया या कम किया जा सकता है।

कई प्रतिभागियों ने इस बात पर जोर दिया कि महिलाओं को अक्सर सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में शामिल होने और शांति अभियानों के साथ-साथ अन्य तैनातियों और पोस्टिंग के लिए भेजे जाने के उनके इरादों को लेकर कलंकित किया जाता है और उनकी प्रेरणाओं पर अफवाहें और संदेह किए जाते हैं<sup>156</sup> - जबकि ऐसे कलंक और संदेह शायद ही कभी पुरुषों पर लागू होते हैं। तैनात महिलाएं अक्सर अपने परिवारों और समुदायों से प्रतिक्रिया या प्रतिरोध का सामना करती हैं, जो उनके परिवारों के प्रति उनकी प्रतिबद्धता पर सवाल उठाते हैं। कुछ पर बेवफ़ाई या अनुचित संबंधों के आरोप लगते हैं, जबकि अन्य को “अच्छी माँ” नहीं माना जाता... [और उन्हें] तैनात होने और अपने पतियों से दूर रहने के कारण यौनिकीकृत किया जाता है” (साक्षात्कार #110)। ये धारणाएँ न केवल पेशेवर प्रतिष्ठा को नुकसान पहुंचाती हैं, बल्कि वैवाहिक और सामुदायिक संबंधों में भी तनाव पैदा करती हैं।<sup>157</sup> उदाहरण के लिए, यूएनएमआईएसएस में एक शांति सैनिक बताती है कि एक अन्य महिला शांति सैनिक का परिवार “टूट गया” क्योंकि उनके परिवार का मानना था कि “वह [मिशन में] वेश्यावृत्ति के लिए गई है” (साक्षात्कार #126)। संदेह महिलाओं के शांति सैनिकों की अधिक जांच-पड़ताल का कारण बन सकता है, जैसा कि MONUSCO में एक पुरुष शांति सैनिक ने बताया कि पुरुष सैनिक अक्सर अपने दोस्तों से कहते हैं “मेरी पत्नी पर नजर रखना” (साक्षात्कार #76)। कई प्रतिभागियों ने महिलाओं के शांति सैनिकों की तस्वीरें, वीडियो और संदेश उनके पतियों और परिवारों को भेजे जाने का उल्लेख किया, जो निराधार अफवाहों को बढ़ावा देते हैं, जिससे महिलाएं खुद को अलग-थलग कर लेती हैं, अपनी गतिविधियों को सीमित कर लेती हैं और उनकी भलाई को नुकसान पहुंचता है।

सुरक्षा कार्य और देखभाल कार्य के आसपास लिंग संबंधी मानदंड भी महिलाओं की भर्ती, उन्हें बनाए रखने और करियर में प्रगति को प्रभावित करते हैं, जो शांति अभियानों में महिलाओं के अल्प-प्रतिनिधित्व में और योगदान करते हैं। प्रतिभागी साझा करते हैं कि महिलाओं को किसी पद के लिए इसलिए नहीं चुना जा सकता है क्योंकि यह धारणा है कि “वह जल्द ही गर्भवती हो जाएगी, और फिर वह नौकरी छोड़ देगी, और अब हमें सब कुछ करना होगा” और यह प्रचलित विश्वास है कि महिलाओं को “घर पर रहना चाहिए और अपना बच्चा पैदा करना चाहिए” (साक्षात्कार #167)। एक कार्यस्थल की संस्कृति जो कभी-कभी मातृत्व को एक बोझ के रूप में देखती है और यह मान लेती है कि माताओं को घर पर होना चाहिए, वह भी महिलाओं को प्रशिक्षण, पदोन्नति और तैनाती के अवसरों से वंचित कर सकती है। उदाहरण के लिए, UNMISS में एक शांति सैनिक के अनुसार, भारतीय सशस्त्र बलों में कुछ ही महिलाएं वरिष्ठ रैंक तक पहुंचती हैं “क्योंकि उन्हें पाठ्यक्रमों में शामिल होने के लिए प्राथमिकता नहीं दी जाती है। घर में उनके उन अतिरिक्त कर्तव्यों के कारण...वे पदोन्नति पाठ्यक्रमों में जाने के लिए पुरुषों को प्राथमिकता देंगे” (साक्षात्कार #165)। MINUSCA में एक शांति सैनिक का भी मानना है कि उन्हें अपने करियर को आगे बढ़ाने और तैनाती के अवसर नहीं दिए गए क्योंकि यह उम्मीद की जाती थी कि उन्हें “अपने बच्चों के साथ घर पर होना चाहिए”:

“““

...मेरे लिए, व्यक्तिगत रूप से, मेरे पूरे करियर के दौरान, मुझे लगता है कि मेरा कमांड मुझे समायोजित करने की कोशिश कर रहा है और उन्हें लगता है कि मुझे अपने बच्चों के साथ घर पर होना चाहिए। मुझे अपने बच्चों की देखभाल करनी चाहिए, इसलिए वे मुझे उन अवसरों को उतना नहीं देंगे जितना वे बिना बच्चों वाले लोगों या पिता को देते हैं... मुझे लगता है कि महिलाओं को अगर वे तैनाती के अवसरों को चुनती हैं और अपने बच्चों से दूर रहती हैं तो उन्हें आंका जाता है। क्योंकि मुझे लगता है कि किसी भी देश में सामाजिक मानदंड यह है कि माँ को अपने बच्चों के साथ घर पर ही रहना चाहिए। इसलिए, ऐसा लगता है कि लोग सोचते हैं कि जो महिलाएँ इन अवसरों को अपनाती हैं वे स्वार्थी हैं, लेकिन एक महिला के रूप में हम आम तौर पर इसी से गुजरती हैं, हम जो कुछ भी करें, हमें आंका जाता है (साक्षात्कार #45)।

## 7.1.2 द डबल बर्डन

संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में सेवा दे रही माताएँ अक्सर अपने बच्चों से दूर रहने के कारण महत्वपूर्ण मानसिक और भावनात्मक तनाव का अनुभव करती हैं। यह कठिनाई अक्सर परिवार और सहकर्मियों दोनों की तैनाती को लेकर की जाने वाली आलोचना से और भी तीव्र हो जाती है, जिससे उन्हें अपनी तैनाती के निर्णय पर आत्म-संदेह और अपराधबोध होता है। महिलाएँ रिपोर्ट करती हैं कि वे स्वयं से “अच्छी माँ” और “अच्छी कर्मचारी” दोनों होने की अपनी क्षमता पर सवाल उठाती हैं, एक ऐसा संघर्ष जो व्यापक कार्यस्थल अध्ययनों में अच्छी तरह से प्रलेखित है।<sup>158</sup> यह आंतरिक संघर्ष तब और तीव्र हो जाता है जब संगठनात्मक समर्थन की कमी होती है, जिससे महिलाएँ अपनी व्यक्तिगत चुनौतियों को छिपाने के लिए मजबूर होती हैं, जिससे अलगाव और तनाव की भावनाएँ बढ़ जाती हैं।<sup>159</sup> इसके विपरीत, जहाँ संगठनात्मक समर्थन उपलब्ध होता है, वहाँ यह माताओं की भलाई के साथ-साथ उनकी “प्रेरणा और प्रतिबद्धता” में भी सुधार कर सकता है।<sup>160</sup>

प्रतिभागियों द्वारा इस दुविधा को “द्वैध भूमिकाओं” के प्रबंधन के रूप में वर्णित किया गया है, जहाँ पेशेवर कर्तव्य मातृत्व की पारंपरिक लिंग अपेक्षाओं के साथ टकराते हैं (साक्षात्कार #37)। तैनात माताओं को अक्सर अपने करियर को प्राथमिकता देने के लिए कठोरता से आंका जाता है, और उन पर अपने बच्चों को छोड़ देने वाली “खराब माताएँ” होने का आरोप लगाया जाता है। उदाहरण के लिए, MINUSCA में शांति सैनिकों का उल्लेख है कि माताओं से यह अपेक्षा की जाती है कि उन्हें “अपने बच्चे के पास रहना चाहिए, भले ही आप अपने बच्चे के लिए, अपने करियर के लिए, अपने भुगतान और सब कुछ के लिए एक बेहतर जीवन बनाने के लिए जाएँ” (साक्षात्कार #45)। इसी तरह एक पूर्व शांति सैनिक ने भी इसका उल्लेख किया है, जो बताती हैं कि जब वे तैनात थीं तो उन्हें आलोचना का सामना करना पड़ा और उनसे पूछा गया था, “जब आपकी बेटी इतनी छोटी थी और उसे बच्चे की देखभाल करनी चाहिए थी, तो आपको उसे छोड़कर क्यों जाना पड़ा?” (साक्षात्कार #117)। अन्य लोग बताते हैं कि उन्हें उनकी तैनाती को उनके बच्चों के लिए हानिकारक बताया गया, उदाहरण के लिए, उनके नेतृत्व द्वारा यह कहा गया कि “उसके बच्चों को उसके सैन्य सेवा में होने के कारण वास्तव में बहुत कष्ट झेलना पड़ेगा, और यह काम नहीं करेगा” (साक्षात्कार #138)।

यह आलोचना उनके परिवारों, समुदायों और यहां तक कि साथी शांति सैनिकों से भी आती है, जो यह सुझाव दे सकते हैं कि वे स्वार्थी कारणों से तैनात हो रही हैं, जैसे पैसा या सुविधाएं या यौन संबंध बनाने के लिए। इस तरह के निर्णय उन सामाजिक मानदंडों में निहित हैं जो “अच्छी माँ होने” को बच्चे की ज़रूरतों को लगातार प्राथमिकता देने के रूप में परिभाषित करते हैं, जिससे कोई भी अनुपस्थिति अपराध-बोध और आलोचना का स्रोत बन जाती है।<sup>161</sup> इसके विपरीत, जिन कई वर्दीधारी महिलाओं से हमने बात की, वे सुरक्षा क्षेत्र में शामिल होने और तैनात होने की अपनी प्रेरणा अपने बच्चों के प्रति अपनी प्रतिबद्धता में निहित होने के रूप में व्यक्त करती हैं। कुछ के लिए, इसका मतलब है कि उन्हें आर्थिक रूप से समर्थन देना: “मैं अपनी जिम्मेदारी से बचने या आपकी देखभाल करने के लिए यहां नहीं हूँ, बल्कि इसलिए हूँ क्योंकि मैं आपके लिए कुछ कमाना चाहती हूँ, ताकि आपका भविष्य बेहतर हो सके” (साक्षात्कार #117)। दूसरों के लिए यह एक अच्छा रोल मॉडल प्रदान करने का मामला है: “मैं अपनी बेटियों को महिलाओं की सबसे अच्छी, सबसे सकारात्मक छवि देना चाहती हूँ... उन्हें अपने काम के लिए जाना होगा” (साक्षात्कार #102)। फिर भी, शांति स्थापना और देखभाल कार्यों के बारे में लिंग संबंधी मानदंड, और तैनात माताओं को सामना करना पड़ने वाला संबंधित निर्णय अक्सर अपराधबोध, तनाव और आत्म-संदेह को बढ़ावा देता है। इसे एक साक्षात्कारकर्ता द्वारा उजागर किया गया है, जो महिला शांति सैनिकों के साथ हुई अपनी बातचीत पर विचार करती है:

“”

लेकिन इस पूरी चर्चा में एक बात है जो मुझे लगता है कि पहचान और भूमिकाओं के बारे में बात करते समय एक अतिरिक्त बोझ हो सकती है... महिलाओं को अक्सर अपने बच्चों के साथ न होने पर बुरा लगता था, भले ही वे जानती थीं कि यह उनके परिवारों के लिए दीर्घकाल में बहुत फायदेमंद होगा। हमेशा यह अपराध-बोध और एक माँ के रूप में उनकी पहचान के साथ संघर्ष रहता था... उन्हें कहा जाता था कि तुम्हें अपने बच्चों के साथ होना चाहिए, लेकिन मैंने इन बातचीत में यह महसूस किया कि यह पूरा सवाल कुछ इस तरह का था: एक माँ के रूप में मुझे क्या करना चाहिए? (साक्षात्कार #96)

जबकि कई लोग यह देखते हैं कि जैसे-जैसे अधिक महिलाएँ सुरक्षा क्षेत्र में शामिल हो रही हैं और शांति अभियानों में तैनात हो रही हैं, वर्दीधारी महिलाओं के प्रति दृष्टिकोण बदल रहा है, देखभाल संबंधी कार्यों के लिंग-आधारित मानदंड अपेक्षाकृत कठोर बने हुए हैं, जिनमें महिलाओं से मुख्य रूप से देखभाल का काम करने और अन्य प्रतिबद्धताओं से ऊपर अपनी देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों को प्राथमिकता देने की अपेक्षा की जाती है। ये अपेक्षाएँ न केवल माताओं के कार्यभार और तनाव को बढ़ाती हैं, बल्कि कार्यस्थल पर निष्ठा, तत्परता और क्षमता के बारे में धारणाओं को भी आकार देती हैं।<sup>162</sup> कई प्रतिभागियों का कहना है कि “माताओं को पितृत्व की तुलना में अलग दृष्टिकोण से देखा जाता है” (साक्षात्कार #113), जहाँ माताओं से अधिकांश देखभाल संबंधी जिम्मेदारियाँ निभाने की अपेक्षा की जाती है और बाद में उन्हें संस्था के प्रति अपनी निष्ठा साबित करने के लिए अतिरिक्त बोझ उठाना पड़ता है।

लिंग मानदंड सुरक्षा क्षेत्र में पुरुषों की भूमिकाओं को “प्राकृतिक” मानते हैं, और जो पुरुष वेतनभोगी कार्य में संलग्न होते हैं उन्हें अपने परिवार का भरण-पोषण करने के लिए “अच्छे पिता” माना जाता है।<sup>163</sup> इसके विपरीत, कामकाजी माताओं को अक्सर “खराब कर्मचारी” और “खराब माताएँ” दोनों माना जाता है।<sup>164</sup> विशेष रूप से यदि वे तैनात हों:

“““

मैं निश्चित रूप से कहूँगी कि [महिलाओं] को अलग तरह से देखा जा सकता है... जैसे, क्या तुम अपने बच्चों से प्यार नहीं करती? जैसे मिशन पर जाने का चुनाव करने वाली महिलाओं पर बहुत ही मजबूत, मुझे लगता है नैतिक निर्णय होता है... उन्हें अच्छी माताएँ नहीं माना जाता या हाँ, अपने बच्चों से प्यार नहीं करती... मैंने वास्तव में [ऑस्ट्रेलियाई रक्षा बल] में अपनी मित्रों और सहकर्मियों को जाना है, जिन्होंने [मिशन पर] जाने का चुनाव किया और लोग उन पर बहुत निर्णय करते हैं (साक्षात्कार #121)।

“““

मुझे लगता है कि ये महिलाएँ तैनात होती हैं और मूल रूप से ऐसा काम करती हैं जो आम तौर पर पुरुषों के लिए आरक्षित होता है। आप जानते हैं, यह बहुत मुश्किल काम है। यह ऐसा काम है जिसे हम मर्दानगी से जोड़ते हैं। तो, सबसे पहले तो, एक महिला का वहाँ होना ही किसी के नजरिए को बदलने के लिए काफी मुश्किल है। और अगर आप इसमें यह तथ्य जोड़ दें कि वह एक माँ है, और फिर आप उसके जीवन के इस हिस्से ' ' को उजागर करते हैं, तो मुझे लगता है कि इसे निश्चित रूप से उसके पेशेवर अनुभव से ध्यान भटकाने वाला माना जा सकता है। मुझे निश्चित रूप से लगता है कि यह एक ऐसा दृष्टिकोण है जो हमारे पास है और यह दुर्भाग्यपूर्ण है, कि हम सोचते हैं कि, आप जानते हैं, अगर आप किसी पर वह लेबल लगा दें, तो वह प्रमुख लेबल बन जाता है। आप जानते हैं, वह महिला अन्य चीजों से ऊपर एक माँ है (साक्षात्कार #90)।

पुरुष भी सुरक्षा कार्य और देखभाल कार्य के आसपास कठोर लिंग मानदंडों के प्रभावों से पीड़ित हो सकते हैं, जो कुछ पुरुषों को अपने परिवार को याद करने के बारे में भावनाओं को व्यक्त करने से हतोत्साहित कर सकता है, क्योंकि “ऐसा कहना हमेशा मर्दाना नहीं माना जाता; आपको कमजोर समझा जा सकता है...” (साक्षात्कार #86)। यह कभी-कभी पुरुषों को अपनी भावनाओं या चिंताओं को छिपाने के लिए मजबूर करता है: “आप [शांति अभियानों में] किसी भी...पुरुष को रोते हुए नहीं देखेंगे जो अपने बच्चों से मिलने जाना चाहता है, नहीं...नहीं, पुरुष आपको बताएंगे कि मेरी पत्नी, मेरी पत्नी घर पर बच्चों की देखभाल कर रही है” (साक्षात्कार #126)। इसके अलावा, जैसा कि एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी ने बताया है, महिलाओं को देखभाल की जिम्मेदारियों से जोड़ने के कारण पुरुषों के संघर्षों को अक्सर अनदेखा कर दिया जाता है, और “संभवतः एक ऐसी माँ के प्रति थोड़ी अधिक सहानुभूति होती है जो दूर रहकर बच्चों की देखभाल कर रही हो...[बनिस्बत] एक पिता के प्रति जो समान तनाव में हो... महिलाओं के प्रति थोड़ा सकारात्मक भेदभाव भी हो सकता है...[मुख्यतः इसलिए क्योंकि] माताओं की संख्या बहुत कम होगी” (साक्षात्कार #142)।



MONUSCO/Myriam Asmani, 2000

देखभाल के काम के बारे में लिंग संबंधी मानदंड पुरुषों को पितृत्व, अभिभावकीय या देखभालकर्ता अवकाश लेने से भी हतोत्साहित कर सकते हैं, यह मानते हुए कि यह उनके करियर की प्रगति पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है।<sup>165</sup> यह उन पुरुषों के लिए हानिकारक है जो काम पर प्रतिकूल परिणामों के डर से अपने परिवारों के साथ समय बिताने में असमर्थ महसूस करते हैं, बच्चों के लिए, और उनके साथियों के लिए जिन्हें अतिरिक्त जिम्मेदारियाँ लेनी पड़ती हैं, और यह इस बात पर लिंग संबंधी रुढ़ियों को मजबूत करता है कि देखभालकर्ता कौन है और सुरक्षा कौन प्रदान करता है। हालाँकि कुछ प्रतिभागी एक “दोहरा मापदंड” देखते हैं जब पुरुष देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए पारंपरिक लिंग भूमिकाओं से बाहर कदम रखते हैं और अक्सर सकारात्मक रूप से देखे जाते हैं (“अच्छे चरित्र का संकेत”):

“”

और फिर महिलाएँ एक दोहरे मापदंड के बारे में भी बात करती हैं जहाँ अगर कोई महिला...देखभाल की जिम्मेदारी को पूरा करने के लिए जल्दी जा रही है, तो लोग कहते हैं, ‘ओह, वह फिर से जल्दी जा रही है।’ जबकि अगर कोई पुरुष ऐसा करता है, तो हर कोई कहता है, ‘ओह, वह कितना शानदार अभिभावक है, वह क्रिसमस कॉन्सर्ट देखने जा रहा है, या, आप जानते हैं, कोच, सॉकर टीम।’ हमारे समाज में अभी भी ऐसा माहौल है जो महिलाओं की देखभाल की जिम्मेदारियों को काम से ध्यान भटकाने वाला मानता है। लेकिन अगर पुरुष आगे आकर कुछ जिम्मेदारियाँ निभाने लगते हैं, तो उन्हें पूरा हीरो मान लिया जाता है। और, आप जानते हैं, इसे खराब चरित्र का संकेत मानने के बजाय, अच्छे चरित्र का संकेत माना जाता है, कि वे प्रतिबद्ध हैं और उनका ध्यान भटकता नहीं है। तो, मुझे लगता है कि बहुत सारे दोहरे मानदंड हैं जो... महिलाओं को काम पर असहाय महसूस कराने में योगदान करते हैं, और इस प्रकार उन्हें सुरक्षा क्षेत्र में अपने करियर को जल्दी समाप्त करने का निर्णय लेने के लिए प्रेरित करते हैं, और जब आप देखते हैं, तो आप जानते हैं, कि सुरक्षा क्षेत्र में प्रशिक्षण में कितना बड़ा निवेश होता है, विशेष रूप से लोगों के करियर के पहले पांच वर्षों में। आप जानते हैं, लोगों को बनाए न रखने की आर्थिक और संस्थागत लागतों पर बहुत शोध हुआ है। और मुझे बस लगता है, आप जानते हैं, इसका संगठनों की दक्षता पर बहुत बड़ा प्रभाव पड़ता है (साक्षात्कार #123)।

160यह दोहरा मानदंड यह दर्शाता है कि महिलाओं को अपनी लिंग भूमिकाओं से बाहर काम करने के लिए शायद ही कभी पुरस्कृत किया जाता है, और इसके बजाय उन्हें “पुरुषवादी भूमिकाएँ” निभाने के लिए आलोचना का सामना करना पड़ता है। उदाहरण के लिए, UNMISS में एक शांति सैनिक बताती है कि जब वह मिशन से लौटी तो उसके पुरुष सहयोगियों ने उसे डाँटते हुए कहा, “महिला, तुम मिशन में क्या कर रही हो? तुम यह साबित करने की कोशिश कर रही हो कि तुम पुरुष हो” (साक्षात्कार #126)। ये अपेक्षाएँ सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों के भीतर कार्य संस्कृति को आकार देती हैं और उसे आकार भी देती हैं, जो शांति और सुरक्षा कार्य तथा देखभाल कार्य के संबंध में लिंग मानदंडों को दर्शाती और सुदृढ़ करती हैं। समग्र संस्थागत पक्षपात और सामाजिक दबाव महिलाओं के लिए एक “दोहरा बोझ” पैदा करते हैं: उन्हें तैनाती के लिए “खराब माँ” के रूप में कलंकित किया जाता है, और साथ ही वे इस क्षेत्र में उनकी क्षमता और व्यावसायिकता पर सवाल उठाने वाले पूर्वाग्रहों को दूर करने के लिए संघर्ष करती हैं। उन्हें संदेह करने वाले परिवार के सदस्यों और सहकर्मियों के सामने अपनी तैनाती को लगातार सही ठहराना पड़ता है, और एक ऐसे पितृसत्तात्मक कार्य-संस्कृति में काम करना पड़ता है जो देखभाल के काम को कम महत्व देती है। निर्णय और समर्थन की कमी का यह व्यापक माहौल न केवल व्यक्तिगत संकट पैदा कर ता है, बल्कि यह सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं के बने रहने और उनके करियर की प्रगति को भी खतरे में डालता है।

## 7.2 कार्य संस्कृति

सुरक्षा क्षेत्र पुरुष-प्रधान और पौरुषयुक्त बना हुआ है, जो एक ऐसी कार्य संस्कृति बनाता है जो एक निश्चित प्रकार के सैन्यीकृत पौरुष्य को बढ़ावा देती है जो देखभाल के प्रति चौकस नहीं है और सहानुभूति और करुणा जैसे स्त्रीलिंग माने जाने वाले गुणों को कम महत्व देती है। सुरक्षा कार्य और शांति स्थापना की मांगलिक और अक्सर अप्रत्याशित प्रकृति ने भी कार्य संस्कृति को प्रभावित किया है, जो तत्परता, असीमित उपलब्धता, उपस्थित रहने की प्रवृत्ति के साथ-साथ आत्म-बलिदान की अपेक्षाओं और पारिवारिक जिम्मेदारियों से मुक्त रहने की अपेक्षाओं का जन्म मनाती है। यह कार्य संस्कृति एक ऐसा वातावरण बनाती है जिसमें कर्मचारी अपने देखभाल संबंधी दायित्वों को कार्यस्थल पर “छुपाते” हैं, जिसमें माताओं को अक्सर कम प्रतिबद्ध, सक्षम और केंद्रित के रूप में देखा जाता है, और पुरुषों के देखभाल संबंधी दायित्वों को अनदेखा या कम आंका जाता है।

## 7.2.1 पुरुषवादी कार्य संस्कृति

शोध में भाग लेने वालों ने एक मर्दाना कार्य संस्कृति में काम करने की चुनौतियों पर जोर दिया, जो सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में पुरुषों और महिलाओं दोनों को प्रभावित करती है। ये चर्चाएँ सुरक्षा क्षेत्र पर व्यापक विद्वता को प्रतिध्वनित करती हैं जो विशेष रूप से सैन्य बलों में प्रचलित “योद्धा” नैतिकता पर प्रकाश डालती हैं, जिसमें सहानुभूति और करुणा जैसे स्त्रीलिंग माने जाने वाले व्यवहारों को अक्सर शारीरिक ताकत को प्राथमिकता देने वाले अधिक आक्रामक और प्रभुत्व वाले व्यवहारों के लिए हतोत्साहित किया जाता है।<sup>166</sup> “मैचो संस्कृतियाँ” “...उच्च पेशेवर अपेक्षाएँ, अलगाव, तनाव” को बढ़ावा देती हैं, जिससे “एक घनिष्ठ समुदाय में घुलने-मिलने का तीव्र दबाव” उत्पन्न होता है।<sup>167</sup> यह देखभाल से जुड़ी विशेषताओं को “कमजोर” माना जाने के लिए प्रोत्साहित कर सकती है, साथ ही बलिदान और परिवारों से अलगाव को भी बढ़ावा देती है।<sup>168</sup> यह कार्य संस्कृति, निरंतर उपलब्धता की अपेक्षाओं और परिवारों से लंबे समय तक अलग रहने की स्थिति के साथ मिलकर, इस क्षेत्र में शामिल होने के लिए महिलाओं को हतोत्साहित करती है (साक्षात्कार #122) और प्राथमिक या एकमात्र देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए “स्वप्ने” को विशेष रूप से कठिन बना देती है, क्योंकि उनकी क्षमताओं और प्रतिबद्धता के बारे में कुछ धारणाएँ बना ली जाती हैं। यह भी देखा गया है कि इसका प्रभाव देखभाल की जिम्मेदारियाँ निभाना चाहने वाले पुरुषों पर भी पड़ता है। शोध में कुछ पुरुष साझा करते हैं कि जहाँ पितृत्व अवकाश या लिंग-तटस्थ अभिभावकीय नीतियाँ मौजूद हैं, वहाँ भी पुरुषों के लिए यह अवकाश लेना सांस्कृतिक रूप से कठिन बना रहता है। लिंग मानदंडों की निरंतरता और सेना में इसके कारण उत्पन्न मानकीकृत बंदिश को एक प्रतिभागी ने “सांस्कृतिक पिछड़ापन” (Interview #151) बताया है, जहाँ “अभिभावकीय अवकाश” को “मातृत्व अवकाश” (Interview #151) के रूप में व्याख्यायित किया जाता है। अन्य लोगों का कहना है कि यह अकेले पिता, विधुर पिता और साझा हिरासत व्यवस्था वाले पुरुषों को और भी हाशिए पर डाल देता है (साक्षात्कार #143)।

कई सुरक्षा और शांति स्थापना के माहौल में, एक ऐसा कार्य संस्कृति होती है जो अपने सदस्यों के शारीरिक सहनशक्ति और निरंतर पूर्ण भागीदारी पर अत्यधिक जोर देती है। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले व्यक्तियों को अक्सर इन मानदंडों के अनुकूल होने में कठिनाई होती है, जो अक्सर उच्च स्तर की प्रतिबद्धता और पूर्ण उपलब्धता को पेशेवर समर्पण के संकेत के रूप में देखते हैं। इस संदर्भ में, उन्हें कम समर्पित और कम प्रतिबद्ध के रूप में देखा जा सकता है, जो संभावित रूप से उनके नेतृत्व के निर्णय को कमजोर कर सकता है, विशेष रूप से उन संस्कृतियों में जो नेतृत्व गुणों को मर्दाना मूल्यों से जोड़ती हैं। परिणामस्वरूप, इस बात का खतरा है कि शारीरिक सहनशक्ति और निरंतर उपस्थिति से जुड़े नेतृत्व मूल्यों के कारण इन संगठनात्मक संरचनाओं के भीतर देखभाल की जिम्मेदारियों वाले व्यक्तियों का अवमूल्यन हो सकता है (साक्षात्कार #37)।

हालांकि, कई लोग इस बात की ओर इशारा करते हैं कि सुरक्षा खतरों के बदलते स्वरूप ने सशस्त्र बलों, पुलिस और शांति अभियानों के लिए आवश्यक कौशल के बारे में धारणाओं को बदल दिया है। उदाहरण के लिए, कई ब्रिटिश सैन्य अधिकारी “सोचने वाले सैनिक” (साक्षात्कार #132) पर बढ़ते जोर और “अधिक शारीरिक युद्ध भूमिकाओं” से दूर जाने की बात करते हैं, जिन पर पारंपरिक रूप से “पुरुषों का प्रभुत्व रहा है” (साक्षात्कार #140)। हालाँकि इसने नेतृत्व की भूमिकाओं सहित (साक्षात्कार #140) महिलाओं की बड़ी हुई भागीदारी में योगदान दिया है, पुरुषों को “शारीरिक रक्षक और योद्धा” के रूप में चित्रित करना अभी भी मनाया जाता है।<sup>169</sup> यह सुरक्षा कार्य और शांति स्थापना को “पुरुषों का काम” के रूप में फिर से पुष्टि करता है और यह कि महिलाओं को “मिशन पर जाने के लिए नहीं बनाया गया है” (साक्षात्कार #152; साक्षात्कार #126)।

## 7.2.2 तत्परता और असीमित उपलब्धता

शोध में भाग लेने वालों ने उन अपेक्षाओं पर प्रकाश डाला कि सशस्त्र बल और पुलिस के कर्मी अपने निजी जीवन पर अपने काम को प्राथमिकता देंगे, जिससे वे लोग जिन्हें अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को संतुलित करना है या प्राथमिकता देनी है, उन्हें “काम के अलावा बच्चों और जिम्मेदारियों को लेकर बुरा महसूस होता है” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। ये अपेक्षाएँ “स्व-बलिदान” को प्रोत्साहित करती हैं, जो लंबे काम के घंटों, सप्ताहांत और शामों सहित, और कम समय के नोटिस पर उपलब्ध रहने की अपेक्षाओं से पोषित होती हैं:<sup>170</sup>

“““

और मैं अपने व्यक्तिगत अनुभव से जानती हूँ कि यह अत्यधिक काम करना काफी आम है। इसलिए, माताएँ इस बात को लेकर बहुत चिंतित रहती हैं कि कहीं उन्हें अलग नज़रिए से न देखा जाए, इसलिए वे उदाहरण के लिए, अपने सहकर्मियों की तुलना में बहुत अधिक काम करती हैं, और वे वास्तव में इससे पीड़ित होती हैं (साक्षात्कार #90)।

हालांकि, सुरक्षा क्षेत्र में करियर से अपेक्षित होने के रूप में मांग वाले और अप्रत्याशित कार्यभार को उचित ठहराया जाता है, क्योंकि सुरक्षा क्षेत्र में शामिल होने पर “आपको एक तरह से पता था कि आपने किसके लिए साइन अप किया है” (साक्षात्कार #80):

“”

मेरा मतलब है, मुझे लगता है कि ज़्यादातर, क्या यह मुश्किल है? हाँ, लेकिन ये लोग तो सेना में ही शामिल हुए थे, है ना? उन्होंने कुछ और तो नहीं चुना, [जैसे कि] अपने घर के पास की दुकान या कुछ और। मेरा मतलब है, उन्होंने तो सैन्यकर्म बनने के लिए ही साइन अप किया था। तो, मुझे लगता है कि हमें यह भी मानना होगा कि जब उन्होंने यह करियर चुना, तो उन्होंने हमेशा यह उम्मीद की होगी कि उन्हें लंबे समय तक अपने परिवारों से दूर रहना पड़ेगा। यह तो इस क्षेत्र का हिस्सा है, है ना? (इंटरव्यू #100)

सैन्य और पुलिस के कार्यस्थल अन्य संगठनों से अलग और मांगलिक होते हैं, इस अपेक्षा पर शोध प्रतिभागियों ने ज़ोर दिया है, जो बताते हैं कि, सैन्य संदर्भ में, “सेना एक 24/7 पेशा है” जो कार्य-जीवन संतुलन हासिल करना असंभव बना देता है (साक्षात्कार #7)। आपात स्थिति में, यह अपेक्षा की जाती है कि कर्मी तुरंत और लंबे समय तक प्रतिक्रिया देने के लिए उपलब्ध रहेंगे (साक्षात्कार #118)। कर्मचारियों को आधी रात को किसी आपात स्थिति का जवाब देने के लिए बुलाया जा सकता है, या उन्हें जो भी काम कर रहे हैं उसे छोड़कर तुरंत काम पर आने के लिए कहा जा सकता है, जो बच्चों वाले लोगों के लिए विशेष रूप से चुनौतीपूर्ण है क्योंकि वे “पहले से ही व्यस्त” हो सकते हैं... “शायद आपको डॉक्टर की कोई अपॉइंटमेंट थी और अब आपको कहीं और बुलाया जा रहा है” (साक्षात्कार #166)। यह उन अकेले अभिभावकों के लिए भी एक चुनौती है जिन्हें काम पर बुलाए जाने पर अपने बच्चों की देखभाल के लिए किसी को ढूँढना पड़ता है। एक सर्वेक्षण उत्तरदाता, अतिरिक्त जरूरतों वाले बच्चे के अकेले अभिभावक होने का वर्णन इस प्रकार करते हैं: “यह निराशाजनक है कि प्रबंधन अगली पीढ़ी को पालने में शामिल तनाव या काम के स्तर को समझने के लिए अनिच्छुक है - साथ ही सख्त समय-सीमा का पालन करना, लगातार उपलब्ध रहना आदि” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। जबकि कुछ बच्चों वाले लोगों को काम पर आने का कॉल भी नहीं मिलता क्योंकि जिनके बच्चे नहीं हैं उन्हें प्राथमिकता दी जा सकती है, इस अपेक्षा के कारण कि वे अधिक उपलब्ध रहेंगे (साक्षात्कार #165)।

यह “असीमित उपलब्धता, असीमित प्रतिबद्धता, और पारिवारिक जीवन के साथ संतुलन बनाने में कठिनाई” (साक्षात्कार #123) देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कई कर्मियों के लिए चुनौतियाँ पैदा करती है। इसका उनके परिवारों पर भी प्रभाव पड़ता है, क्योंकि जब कर्मियों को काम के लिए बुलाया जाता है तो वे अपनी देखभाल की जिम्मेदारियाँ पूरी करने के लिए अन्य परिवार के सदस्यों पर निर्भर करते हैं, जइस उनके साथियों या परिवार के सदस्यों पर अतिरिक्त बोझ डालता है और संभावित रूप से उनके रिश्तों पर तनाव डालता है (साक्षात्कार #132; साक्षात्कार #127)।

जबकि कई लोगों के लिए यह कार्य संस्कृति मजबूत बंधन बनाती है, सैन्य और पुलिस को “एक दूसरे परिवार की तरह” (साक्षात्कार #140) कहकर संदर्भित करते हुए, कई लोगों के लिए इसका मतलब उनके करियर और उनके परिवार के बीच चयन करना है:<sup>171</sup>

“”

देखभाल की जिम्मेदारियों के लिए, वास्तव में सेना में होने पर, आप एक विकल्प चुनते हैं, कि आपका मिशन पहले आता है, आपकी सेवा पहले आती है, और फिर आपका परिवार। तो, हाल ही में हमारे प्रशिक्षण के वर्षों के दौरान यही सिखाया जाता है। इसलिए, आपकी देखभाल की जिम्मेदारियों के लिए, यह हमेशा पीछे रह जाती है (साक्षात्कार #74)।

## 7.2.3 उपस्थितवाद

प्रेज़ेंटीज़्म—यह अपेक्षा कि कर्मचारी अपने अनुबंध से परे लंबी अवधि तक काम करके प्रतिबद्धता दिखाएँ—अधिकांश सुरक्षा संगठनों में एक गहराई से जड़ें जमाए हुए सांस्कृतिक मानदंड है। यह प्रथा देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों, विशेषकर माताओं को असमान रूप से नुकसान पहुँचाती है। उदाहरण के लिए, जिन पर प्राथमिक देखभाल की जिम्मेदारियाँ नहीं हैं, वे देर तक रह सकते हैं, जिससे संगठनों के प्रति अधिक समर्पण और निष्ठा की धारणा बनती है, जो अक्सर भौतिक उपस्थिति को एक प्रमुख प्रदर्शन मापदंड के रूप में उपयोग करते हैं। जो लोग कार्यस्थल में अधिक भौतिक रूप से उपस्थित रह सकते हैं, वे अपने करियर की प्रगति के लिए फायदेमंद अवसरों का भी उपयोग कर सकते हैं। परिणामस्वरूप, जिन कर्मचारियों को देखभाल के लिए समय पर जाना पड़ता है, उन्हें हमेशा उपलब्ध रहने वाले सहकर्मियों के पक्ष में पदोन्नति के लिए अनदेखा किया जा सकता है:

“”

मैंने वरिष्ठ प्रबंधकों से तर्क सुने हैं जो कुछ इस तरह कहते हैं, “खैर, अगर फलां-फलां को स्कूल से बच्चों को लेने के लिए चार बजे घर जाना पड़ता है, लेकिन अमुक व्यक्ति आधी रात तक काम कर रहा है, तो मैं कैसे, आप जानते हैं, निश्चित रूप से मैं उस व्यक्ति को पुरस्कृत कर सकता हूँ जो आधी रात तक काम कर रहा है, वे वफादारी दिखा रहे हैं, वे अतिरिक्त प्रयास दिखा रहे हैं, ये सब चीज़ें।” वे उस व्यक्ति के उदाहरण देंगे जो रुकने और प्रतिबद्ध रहने में सक्षम है, वह व्यक्ति सब कुछ दे पाने में सक्षम है क्योंकि उसके जीवन में उसे और कुछ भी नहीं सोचना पड़ता। और वह हर समय संस्था के लिए उपलब्ध रह सका (साक्षात्कार #125)।



Cpl. Elizabeth Scott, 2019

उपस्थितवाद की संस्कृति विशेष रूप से उन माताओं के लिए समस्याएं पैदा करती है जो देखभाल की जिम्मेदारियों के लिए, खासकर गर्भावस्था के दौरान और स्तनपान के समय में, छुट्टी लेती हैं। कई लोग इस बात का जिक्र करते हैं कि शांति और सुरक्षा का काम (महिलाओं के) छोटे बच्चों की देखभाल के लिए अनुकूल नहीं है, और जब वे गर्भवती होती हैं तो उनके करियर को “खत्म” मान लिया जाता है (साक्षात्कार #119)। कुछ लोग उन अपेक्षाओं का उल्लेख करते हैं कि गर्भावस्था के दौरान या देखभाल की जिम्मेदारियों के लिए समय लेने के बाद, उन्हें “नुकसान की भरपाई करनी पड़ती है, भले ही कोई नुकसान न हुआ हो” (साक्षात्कार #90)। यह दबाव अक्सर “अनकहा” (साक्षात्कार #90) होता है जहाँ “कभी-कभी यह स्पष्ट होता है, और कभी-कभी यह... नहीं होता” (साक्षात्कार #106)। हालांकि माताओं को इन चुनौतियों का सामना करने की अधिक संभावना होती है, उपस्थित रहने की संस्कृति पुरुषों को भी बुरी तरह प्रभावित कर सकती है, जिनसे बहुत अधिक - यदि कोई हो - पितृत्व या अभिभावकीय अवकाश लेने की उम्मीद नहीं की जाती है। उदाहरण के लिए, एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी उल्लेख करता है कि उसके नेतृत्व ने उसका समर्थन किया, लेकिन फिर भी उसे अपनी पत्नी के बच्चे को जन्म देने के बाद उसका समर्थन करने के लिए अवकाश के लिए आवेदन करते समय “थोड़ा बोझ” जैसा महसूस हुआ (साक्षात्कार #139)।

हालांकि उपस्थिति की अपेक्षा संस्थानों और भूमिकाओं के बीच भिन्न होती है, कई प्रतिभागी तर्क देते हैं कि यह देखभाल करने वालों पर महत्वपूर्ण दबाव और अपराधबोध पैदा करती है। कुछ तो काम और देखभाल दोनों को संभालने की चुनौती से निपटने में मदद के लिए “अधिक लचीले काम के शेड्यूल” के लिए पूछने से भी अनिच्छुक हैं (साक्षात्कार #82)। अन्य लोग प्रतिशोध, करियर में ठहराव या इस दावे को हवा देने के डर से कि वे “निपट नहीं सकते”, अपने कार्यभार या कार्य संस्कृति के बारे में अपनी चिंता व्यक्त नहीं कर पाते हैं। इससे कई लोगों को यह महसूस होता है कि उन्हें अपने सामने आने वाली चुनौतियों के बारे में चुप रहना चाहिए और अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को अपने तक ही रखना चाहिए:

“”

...वे हमेशा इन मिली-जुली भावनाओं को व्यक्त करते रहे हैं कि एक ओर वे बच्चे होने पर बहुत खुश होते हैं, लेकिन दूसरी ओर वे चिंतित भी होते हैं या पहले से ही महसूस करते हैं कि उन्हें बेहतर प्रदर्शन करना है, जैसे कुछ अलग साबित करने का दबाव हो... यह सब शारीरिक असुरक्षाओं से शुरू होता है, आप जानते हैं, ‘मैं कैसा दिखता हूँ?’ जैसे स्मार्ट दिखना, पेशेवर दिखना, पेशेवर रूप से प्रदर्शन करना... ध्यान केंद्रित करना। मेरा मतलब है, जब आपको अचानक देखभाल की जिम्मेदारियाँ मिलती हैं, तो बहुत कुछ चल रहा होता है... मुझे लगता है, कम से कम पश्चिमी समाजों में, यह शर्म की बात है, लोग अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के बारे में तभी बात करते हैं, जब वे अपने बहुत करीबी दोस्तों के साथ होते हैं...मुझे नहीं लगता कि यह काम पर होने वाले परिणामों के कारण है, लेकिन मुझे लगता है कि देखभाल की जिम्मेदारी को बहुत कम आंका जाता है... यह ऐसा है, कि लोग इस पर गर्व नहीं करते, आप जानते हैं, जबकि उन्हें करना चाहिए, मुझे लगता है कि लोगों को अपने प्रियजनों के लिए मौजूद रहने पर बहुत गर्व होना चाहिए (साक्षात्कार #118)।

## 7.2.4 देखभाल करने वालों के प्रति दृष्टिकोण और मातृ पक्षपात

प्रचलित कार्य संस्कृति, जो पूर्ण उपलब्धता की मांग करती है, इस धारणा को जन्म देती है कि देखभाल करने वाले कम भरोसेमंद होते हैं, “कम प्रतिबद्ध, कम वफादार... जो लोगों के करियर को नुकसान पहुंचा सकता है” (साक्षात्कार #125; साक्षात्कार #146; साक्षात्कार #127)। हमारे द्वारा साक्षात्कार किए गए कई महिला कर्मी इस मातृत्व पक्षपात और अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण सेवा में उनके बारे में बने धारणा के प्रबंधन में आने वाली कठिनाई का उल्लेख करती हैं:

“”

...लोग आपको एक...सैन्य अधिकारी और एक माँ के रूप में जिस तरह से देखते हैं, उसके बीच वह निरंतर संतुलन खोजने की कोशिश करना। मुझे लगता है कि यह वैसा नहीं है जैसा वे उन पुरुषों को देखते होंगे, जिनके परिवार हैं। और इसलिए, मैंने इस बात से जूझा है (साक्षात्कार #113)।

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को अक्सर ऐसा माना जाता है कि वे “बहुत ज़्यादा बार” छुट्टी मांगते हैं (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। कुछ लोग इस धारणा का वर्णन करते हैं कि बच्चों को स्कूल या चाइल्डकेयर से लेने के लिए जल्दी जाना अनुचित है (साक्षात्कार #37), और वे अपने काम और देखभाल की जिम्मेदारियों में संतुलन नहीं बना पाते हैं, और वे काम को प्राथमिकता नहीं देते हैं। अन्य नकारात्मक धारणाओं में यह शामिल है कि देखभाल करने वालों के पास “बहुत अधिक बोझ” होता है (साक्षात्कार #142) और वे अभियानों के दौरान आसानी से विचलित हो सकते हैं, जो दूसरों को जोखिम में डाल सकता है। MONUSCO में एक शांति सैनिक के शब्दों में: “उसका ध्यान घर के बारे में सोचकर भटक जाता है, फिर आप वहां होंगे और आप पर आसानी से घात लगाकर हमला हो सकता है” (साक्षात्कार #63)। UNMISS में एक अन्य शांति सैनिक बताती हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाएं अक्सर इस बात पर ध्यान केंद्रित करने में विचलित रहती हैं कि जब वे तैनात हों तो उनके पति घर पर इन कर्तव्यों को कैसे पूरा करें: “काम पर ध्यान केंद्रित करने के बजाय, वे देखभाल के क्षेत्र में ध्यान केंद्रित कर रही होती हैं” (साक्षात्कार #174)।

कुछ प्रतिभागियों ने देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों के बीच “कम जोखिम लेने की प्रवृत्ति” का भी उल्लेख किया, जिसे कम प्रतिबद्धता और तत्परता के रूप में पढ़ा जा सकता है (साक्षात्कार #81)। इससे नाराज़गी पैदा हो सकती है, यह मानते हुए कि देखभाल करने वालों को अनुचित रियायतें या विशेष व्यवहार मिलता है, जो देखभाल करने वालों के प्रति और अधिक भेदभाव और निर्णय में योगदान देता है क्योंकि सहकर्मी महसूस कर सकते हैं कि वे “उस नुकसान की भरपाई कर रहे हैं” (साक्षात्कार #134)। यह इस तथ्य के बावजूद है कि कई लोग बताते हैं कि वे अपनी प्रतिबद्धता और क्षमता का प्रदर्शन करने तथा आलोचना या कम अवसरों के दंड से बचने के लिए कड़ी मेहनत करते हैं और अक्सर अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को छिपाने की कोशिश करते हैं। कुछ को लगता है कि उन्हें “संगठन में रहने के योग्य साबित होने के लिए उम्मीद से बढ़कर काम करने” की ज़रूरत है (साक्षात्कार #80)। उदाहरण के लिए, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय में एक साक्षात्कारकर्ता बताती हैं कि कैसे उनकी सहकर्मी “ऐसे काम करती हैं मानो बच्चे मौजूद ही न हों”, अक्सर देर शाम तक काम करती हैं और कभी-कभी यह सुनिश्चित करने के लिए सोती भी नहीं हैं कि उनका काम पूरा हो जाए “बस किसी को यह सोचने का मौका न मिले कि [वह] अच्छा प्रदर्शन नहीं कर रही हैं” (साक्षात्कार #90)। वह देखती हैं कि माताओं को आम तौर पर “खुद को साबित करने के लिए अतिरिक्त मेहनत करनी पड़ती है”, और कहती हैं कि वह भी ऐसा करती हैं “बस यह सुनिश्चित करने के लिए कि मुझे, आप जानते हैं, गैर-प्रतिबद्ध या गैर-सक्रिय नहीं समझा जाए” (साक्षात्कार #90)।

ये दृष्टिकोण लिंग संबंधी रुढ़ियों से बहुत अधिक प्रभावित होते हैं। महिलाओं को, विशेष रूप से जो गर्भवती हैं या माताएं हैं, अक्सर विचलित और कम सक्षम के रूप में देखा जाता है, और कार्यस्थल की उत्पादकता में एक “बाधा” के रूप में देखा जाता है।<sup>172</sup> देखभाल करने वालों को प्रत्यक्ष भेदभाव का सामना करना पड़ सकता है, जैसे कि गर्भावस्था के कारण अनुबंधों का नवीनीकरण न होना (साक्षात्कार #119) या मातृत्व अवकाश से लौटने पर उनके बारे में नकारात्मक रुढ़िवादी धारणाएं बनाना। हालांकि कई लोग कहते हैं कि वे काम और देखभाल की जिम्मेदारियों के बीच तालमेल बिठाने में थके हुए हैं, लेकिन यह हर किसी के लिए सच नहीं है और, किसी भी स्थिति में, इसका मतलब यह नहीं है कि वे उपस्थित नहीं हो सकते, ध्यान केंद्रित नहीं कर सकते या अपने काम की जिम्मेदारियों को पूरा नहीं कर सकते:

“”

...जब वे वापस आती हैं, तो लोग मान लेते हैं कि वे थकी हुई हैं, ध्यान केंद्रित नहीं कर सकतीं, बैठकों में मौजूद नहीं रह सकतीं, अतिरिक्त समय तक काम नहीं कर सकतीं, और दूसरों को उनके लिए आगे आना पड़ता है। मुझे लगता है कि इस तरह का पूर्वाग्रह या धारणाएँ मौजूद हैं, और महिलाओं और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को कार्यस्थल पर दंडित किया गया है, या इसे दूसरे तरीके से कहें तो, जिनके पास ये जिम्मेदारियाँ नहीं हैं, उन्हें बेहतर नौकरी के अवसर, यात्रा करने, बैठकों में शामिल होने, बड़े कार्य, और अधिक जिम्मेदारियाँ वरीयता के आधार पर दी गई हैं, भले ही वे शायद कम अनुभवी हों (साक्षात्कार #119)।

मातृत्व पक्षपात उन महिलाओं के खिलाफ भेदभाव को भी बढ़ावा दे सकता है जिनके बच्चे नहीं हैं, जो गर्भवती नहीं हैं, और जिनकी भविष्य में बच्चे करने की योजना नहीं है। अन्य अध्ययन दर्शाते हैं कि गर्भवती होने की संभावना इस क्षेत्र में महिलाओं के करियर में बाधा डाल सकती है, जहाँ कुछ महिलाओं को बताया जाता है कि वे किसी पद के लिए पात्र नहीं हैं क्योंकि उस भूमिका में पिछली महिला गर्भवती हो गई थी।<sup>173</sup> ये धारणाएँ कि माताएँ - और संभावित माताओं - व्यवधान पैदा कर सकती हैं, अविश्वसनीय हो सकती हैं या उनकी प्राथमिकताएँ अलग हो सकती हैं और इसलिए वे कम प्रतिबद्ध होती हैं, उन पुरुषों पर लागू नहीं होती हैं जो पिता हैं - या पिता बन सकते हैं। ये धारणाएँ यह प्रकट करती हैं कि सुरक्षा क्षेत्र में कौन “फिट” बैठता है और आदर्श कर्मचारी को “...पुरुषार्थी, देहहीन, गर्भावस्था और पालन-पोषण से मुक्त, और मातृत्व की संभावना से रहित” के रूप में मजबूत करती हैं।<sup>174</sup> ये धारणाएँ मातृत्व संबंधी पक्षपात को और बढ़ावा देती हैं और “मातृत्व डंड” में योगदान करती हैं, जिसकी ओर महिलाओं के - न कि पुरुषों के - करियर पर पालन-पोषण के प्रतिकूल प्रभाव पर किया गया शोध इशारा करता है।<sup>175</sup>

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कुछ कर्मचारी उल्लेख करते हैं कि उन्होंने अपनी सुरक्षा संगठन में किसी भी भेदभावपूर्ण व्यवहार का अनुभव नहीं किया है या गवाह नहीं बने हैं (साक्षात्कार #48; साक्षात्कार #35; साक्षात्कार #56)। अन्य हाल के वर्षों में एक सकारात्मक सांस्कृतिक बदलाव का उल्लेख करते हैं जो देखभाल करने वालों के प्रति अधिक विचारशील और अनुकूल है। यह काफी हद तक जनसांख्यिकीय परिवर्तनों का परिणाम है, क्योंकि अधिक महिलाएँ इस क्षेत्र में शामिल हो रही हैं और दो-आय वाले परिवार आम हो रहे हैं (साक्षात्कार #17; साक्षात्कार #140; साक्षात्कार #82); देखभाल के कार्यों के लिंग-आधारित वितरण में क्रमिक बदलाव; और COVID-19 महामारी, जिसने देखभाल के महत्वपूर्ण महत्व और दूर से या लचीले ढंग से कड़ी मेहनत करने और अच्छा प्रदर्शन करने की क्षमता, दोनों का प्रदर्शन किया। एक ब्रिटिश महिला सैन्य अधिकारी इस क्षेत्र में उन्होंने जो कुछ सकारात्मक बदलाव देखे हैं, उन पर विचार करती हैं: “लोग तिरस्कार से उन लोगों को देखते थे जो फिर जाकर चाइल्ड-केयर से बच्चों को लाते थे... हम बेहतर हुए हैं, लेकिन...हम इस पूरी अवधारणा से वास्तव में पूरी तरह से दूर नहीं हुए हैं कि भूमिका में पूरी तरह से डूब जाना चाहिए” (साक्षात्कार #140)। वह कार्यस्थल में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के प्रति बदलते दृष्टिकोण पर COVID-19 महामारी के प्रभाव पर जोर देती हैं:

“”

...अब आप देखेंगे कि लोग अपने कैलेंडर पर ‘स्कूल रन’ या, आप जानते हैं, ‘बच्चों की देखभाल’ जैसी प्रविष्टियाँ डालते हैं। दस साल पहले, आपने ऐसा नहीं देखा होता, हाँ, और अगर देखा भी होता, तो कार्यबल में महिलाएँ ही अपने कैलेंडर पर यह डालतीं, जबकि अब आप शायद उतने ही पुरुषों को भी ऐसा करते हुए देखेंगे, जैसे, हाँ, मुझे किसी खास दिन घर से काम करना पड़ता है क्योंकि उस दिन स्कूल में ‘इंसेट डे’ (शिक्षक प्रशिक्षण दिवस) होता है, बच्चे उस दिन स्कूल नहीं जाते, इसलिए मुझे बच्चों की देखभाल के लिए घर पर रहना होता है, इसलिए मैं घर से काम कर रही हूँ। तो, मुझे लगता है कि कोविड ने इसमें एक बड़ी भूमिका निभाई है, आप जानते हैं, पहले कोई घर से काम नहीं करता था (साक्षात्कार #140)।

प्रतिभागी यह भी मानते हैं कि देखभाल करने वालों के प्रति दृष्टिकोण संदर्भ पर निर्भर करता है, क्योंकि कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी के उच्च स्तर वाले देशों में माताओं और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों - महिला और पुरुष दोनों - के खिलाफ भेदभाव की संभावना कम हो सकती है (साक्षात्कार #165; सर्वेक्षण उत्तरदाता)। हालांकि, कई लोग इस बात से सहमत हैं कि यह क्षेत्र काफी हद तक देखभाल की जिम्मेदारियों के बिना लोगों का पक्ष लेना जारी रखता है, जिससे एक ऐसी पितृसत्तात्मक संस्कृति को बढ़ावा मिलता है जो देखभाल को समर्पण और परिचालन प्रभावशीलता में एक बाधा के रूप में देखती है। जैसा कि एक इंडोनेशियाई पुलिस अधिकारी ने बताया, यह क्षेत्र “अक्सर एक पितृसत्तात्मक संस्कृति और शारीरिक ताकत की ओर उन्मुख होता है, नर्सिंग की जिम्मेदारियों वाले व्यक्तियों को मान्यता या समर्थन पाने में संघर्ष करना पड़ सकता है। उन्हें कम समर्पित या पर्याप्त मजबूत नहीं माना जा सकता है” (साक्षात्कार #37)।

## 7.2.5 देखभाल का अवमूल्यन

यह धारणा कि माताएँ विचलित हो सकती हैं और उनकी निष्ठा, प्रतिबद्धता और क्षमता पर सवाल उठाया जा सकता है, उन्हें अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को छिपाने, अधिक काम करने और तब दोषी महसूस करने के लिए प्रेरित कर सकती है, जब काम या देखभाल की जिम्मेदारियों को प्राथमिकता देने और दूसरे को कम प्राथमिकता देने की आवश्यकता होती है। इससे कुछ साक्षात्कार देने वालों को ऐसा महसूस होता है कि इस क्षेत्र में देखभाल का कोई मूल्य नहीं है:

“”

और, आप जानते हैं, एक टीम, परिवार, या साथी या दोस्त के रूप में एक-दूसरे के लिए मौजूद रहना। यह बहुत गर्व की बात है। आपके और आपके जीवन की परवाह करने वाला कोई हो, और आप भी किसी की परवाह करने वाले हों। मुझे लगता है कि यह एक बहुत अच्छी बात है, लेकिन मुझे नहीं लगता कि इसे उस नज़रिए से देखा जाता है। इसलिए, लोग असहज महसूस करते हैं। मुझे लगता है कि कई बार वे इसके बारे में बात करना पसंद नहीं करते... यह कुछ लोगों को अपनी नौकरी में [देखभाल] के बारे में बात करने पर असुरक्षित और असहज महसूस कराता है, जैसे जब वे कहते हैं ‘मुझे जल्दी जाना है’ ... मुझे लगता है कि उन्हें लगता है कि उन पर आसानी से निर्णय लगा दिया जाता है, या उन्हें किसी प्रकार की, शायद डंड नहीं, जैसे सीधा डंड नहीं, लेकिन यह कि उन्हें काम पर नहीं बुलाया जाएगा या उन्हें अक्षम समझा जाएगा। जहाँ उन्हें अधिक सक्षम के रूप में देखा जाना चाहिए... आपको बहुत बुरा लगता है कि आपको यह करना पड़ता है... यह इतना असहज है, इसे इस तरह नहीं होना चाहिए... आपको बुरा लगता है कि आपको [किसी की] देखभाल करनी पड़ती है... मुझे बस लगता है कि इसे बहुत कम महत्व दिया जाता है (साक्षात्कार #119)।

कई वर्दीधारी पुरुषों ने माता-पिता और देखभाल अवकाश के लिए आवेदन करते समय खुद को “थोड़ा बोझ” (साक्षात्कार #139) महसूस किया, या वे अनिच्छुक थे “क्योंकि वे महसूस नहीं करना चाहते कि वे अपने साथियों को निराश कर रहे हैं” (साक्षात्कार #80)। अन्य लोगों ने संकेत दिया कि पुरुषों को सुरक्षा कार्य और देखभाल कार्य के लिंग मानदंडों को पूरा न करने के लिए आलोचना का सामना करना पड़ सकता है: “ऐसी अपमानजनक टिप्पणी जो पुरुष को स्त्रीकरण का प्रतीक मानती है क्योंकि आप परिवार में बच्चों से संबंधित गतिविधि कर रहे हैं” (साक्षात्कार #106)। अन्य लोगों ने माना कि कुछ पुरुष देखभाल के मूल्यों और प्रथाओं का पालन करने से “कमजोर” दिखने के डर से हिचकिचा सकते हैं (साक्षात्कार #80)। ये लिंग-आधारित मानदंडों की अपेक्षाएँ एक ऐसे कार्य संस्कृति को जन्म देती हैं जो देखभाल को कम महत्व देती है – इसे स्त्रीकृत, निजी स्थानों में सौंप देती है<sup>76</sup> – और औपचारिक नियमों, जैसे कि लचीले कामकाजी व्यवस्था या माता-पिता की छुट्टी प्रदान करने वाली नीतियों पर हावी हो जाती हैं (जिसमें पुरुष अक्सर इसे अपनी महिला साथियों को सौंप देते हैं):

“”

आपके पास दुनिया की सारी नीतियाँ हो सकती हैं, लेकिन जब तक आप अपनी संस्कृति नहीं बदलते और यह दिखाने नहीं देते कि लोगों को इससे कोई नुकसान नहीं होता, तब तक आपको बदलाव नहीं मिलेगा। यह ‘योग्यतम की उत्तरजीविता’ वाले करियर की धारणा है (साक्षात्कार #88)।

कुछ प्रतिभागी उन महिलाओं पर पड़ने वाले प्रभाव की पहचान करते हैं जब पुरुष छुट्टी (या लचीले काम के प्रबंध) के लिए आवेदन करने में हिचकिचाते हैं, उनके पास नीतियाँ उपलब्ध नहीं होती हैं, या उनकी छुट्टी के आवेदनों को अस्वीकार कर दिया जाता है। एक महिला सैन्य अधिकारी साझा करती हैं: “...पत्नी होने के दृष्टिकोण से, क्योंकि...यदि पुरुषों को [संस्थागत सहायता], जैसे कोई लचीलापन और समर्थन, की पेशकश नहीं की जाती है, तो सीधे तौर पर प्रभावित व्यक्ति मुख्य देखभाल करने वाला होता है, जो आमतौर पर पत्नी होती है, इसलिए अपने करियर पर ध्यान केंद्रित करने की उसकी क्षमता [कम हो जाती है]।” (साक्षात्कार #114)। एक अन्य प्रतिभागी बताती हैं कि “पुरुषों के लिए संगठनात्मक समर्थन की कमी पुरुषों को अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को अलग रखने के लिए मजबूर कर सकती है, विशेष रूप से परिचालन और नेतृत्व जैसी उच्च-प्रतिबद्धता वाले क्षेत्रों में, और फिर पुरुष पेशेवर काम की मांगों को पूरा करने के प्रयास में देखभाल की जिम्मेदारियों को अपने जीवनसाथी या ी साथी को सौंप देते हैं” (साक्षात्कार #37)। इसका पुरुषों और महिलाओं दोनों पर हानिकारक प्रभाव पड़ता है; यह पुरुषों और उनके प्रियजनों के साथ उनके संबंधों को संभावित रूप से नुकसान पहुँचाता है, और सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं के हाशिए पर जाने तथा शांति अभियानों में उनके अपर्याप्त प्रतिनिधित्व में योगदान देता है।

## 7.3 व्यावहारिक चुनौतियाँ

साक्षात्कारों और सर्वेक्षण प्रतिक्रियाओं में कई प्रमुख व्यावहारिक चुनौतियाँ सामने आती हैं, जिसमें पर्याप्त या किफायती बाल देखभाल या अन्य देखभाल सेवाओं की कमी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कई वर्दीधारी कर्मियों, विशेष रूप से उन महिलाओं के लिए एक महत्वपूर्ण बाधा है, जिनके प्राथमिक या एकमात्र देखभालकर्ता होने की अधिक संभावना होती है। हालांकि अधिकांश संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात कर्मियों के लिए अपने परिवारों को साथ लाना अनुकूल नहीं है, T/PCC सुरक्षा क्षेत्र संस्थानों में बाल देखभाल और अन्य देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों के लिए सहायता तक पहुंचने में कठिनाइयाँ कर्मियों के त्याग में योगदान कर सकती हैं और उन्हें तैनाती से हतोत्साहित कर सकती हैं। यह विशेष रूप से तब होता है जब दीर्घकालिक 24-घंटे की देखभाल की आवश्यकता हो सकती है। जो लोग तैनाती पर जाते हैं, उनमें से कई यह देखते हैं कि संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों का अलगाव और परिणामी बुनियादी ढांचे और सेवाओं, विशेष रूप से संचार प्रौद्योगिकियों की कमी, उनके परिवारों और सहायता नेटवर्क से अलग होने की व्यक्तिगत चुनौतियों को और बढ़ा देती है। ये चुनौतियाँ देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को तैनाती पर जाने से हतोत्साहित कर सकती हैं।

### 7.3.1 बाल-देखभाल

कई देशों में, सुरक्षा क्षेत्र के कर्मियों को किफायती और लॉजिस्टिक रूप से व्यवहार्य बाल देखभाल सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण व्यावहारिक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। मूल मुद्दा सुरक्षा कार्य की मांगलिक, अप्रत्याशित प्रकृति—जिसमें लंबी पालियाँ, अनियमित घंटे और समर्थन नेटवर्क से दूर बार-बार स्थानांतरण शामिल हैं—और मानक बाल देखभाल सुविधाओं और स्कूलों के कठोर संचालन समय के बीच एक मौलिक असंगति है, साथ ही बाल देखभाल की अक्सर सीमित उपलब्धता और उच्च लागत भी है।



कई वर्दीधारी कर्मचारी इस बात पर चर्चा करते हैं कि वे अपने लंबे कामकाजी घंटे या शिफ्ट वर्क के अनुकूल बाल-देखभाल की व्यवस्था नहीं कर पाते। ये चुनौतियाँ पिछले अध्ययनों में दर्ज हैं, जहाँ बाल-देखभाल के प्रबंधन से जुड़ी लॉजिस्टिक समस्याएँ, भारी कार्यभार और अनलचीले कार्य-समय सुरक्षा क्षेत्र (और व्यापक रूप से कार्यबल में) की महिलाओं के लिए एक ज्ञात समस्या हैं क्योंकि वे अक्सर अधिक देखभाल संबंधी जिम्मेदारियाँ निभाती हैं।<sup>177</sup> यूके की सशस्त्र सेनाओं में हाल ही में गठित रक्षा समिति को दिए गए प्रस्तावों में भी बाल-देखभाल को एक प्रमुख मुद्दा बताया गया, जहाँ उत्तरदाताओं ने “सशस्त्र सेनाओं द्वारा मांगे जाने वाले असामाजिक समय” के साथ बाल-देखभाल का प्रबंधन करने की चुनौतियों पर प्रकाश डाला।<sup>178</sup> अनियमित समय पर काम करने की अपेक्षा के बीच बच्चों की देखभाल का प्रबंध करना विशेष रूप से एकल माताओं और उन लोगों के लिए समस्या है जिनके पास विस्तारित परिवार द्वारा प्रदान किए गए समर्थन नेटवर्क नहीं हैं। कई देशों में बच्चों की देखभाल की लागत को सब्सिडी देने वाली सामाजिक सहायता बहुत कम या बिल्कुल नहीं होती, जिससे बच्चों की देखभाल तक पहुंचना कठिन हो जाता है, विशेष रूप से एकल-आय वाले परिवारों या कई बच्चों वाले घरों के लिए।

सुरक्षा क्षेत्र के माँगपूर्ण और अनियमित कार्य समय के भीतर बाल-देखभाल की व्यवस्था

करने की व्यावहारिक चुनौतियों के साथ-साथ, कर्मियों को कार्य के साथ बाल-देखभाल के प्रबंधन के त्रिगुणित बोझ से भी निपटना पड़ता है: बाल-देखभाल की लागतों को अपनी आय के साथ संतुलित करना, यह सुनिश्चित करना कि वे अपने बच्चों को बाल-देखभाल या स्कूल ले जाने के लिए उपलब्ध हों, और साथ ही अपने परिवारों का समर्थन करने के लिए पर्याप्त काम करना। संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय में काम करने वाले एक साक्षात्कारकर्ता ने बाल-देखभाल की लागतों का उल्लेख किया, जिसमें सब्सिडी केवल तब “लागू होती है” जब बच्चा पाँच साल का हो जाता है, और यह पुरानी धारणाएँ भी कि संयुक्त राष्ट्र के कर्मचारियों की पत्नियाँ घर पर होती हैं जो बच्चों की देखभाल करेंगी और देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करेंगी:

“”

... यह वित्तीय प्रभाव है, लेकिन यह उस बात का भी प्रतीक है जो यह दर्शाता है, क्योंकि यह एक पक्षपात का प्रतीक है जो यह मानता है कि घर पर एक पत्नी है जो बच्चों की देखभाल कर रही है... अपने बच्चों को डे-केयर या नैनी के पास रखने के बारे में आप केवल तभी कोई विकल्प बना सकते हैं जब आपकी पत्नी काम न करती हो (साक्षात्कार #99)।

इसी तरह, यह धारणा कि देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए घर पर कोई है, का उल्लेख कई वर्दीधारी कर्मियों द्वारा किया गया है। उदाहरण के लिए, एक पुरुष ब्रिटिश अधिकारी बताते हैं: “कामकाज का दिन आठ बजे शुरू होता है, पांच या छह बजे खत्म होता है। नर्सरी आठ बजे तक नहीं खुलती और छह बजे बंद हो जाती है। लेकिन मुझसे यह उम्मीद की जाती है कि मैं दिन की शुरुआत में काम पर मौजूद रहूँ। लेकिन मेरी पत्नी को भी काम पर जाना होता है...” (साक्षात्कार #139)।

बार-बार स्थानांतरण, जिसका सामना विशेष रूप से सैन्यकर्मियों कर सकते हैं, बाल-देखभाल तक पहुंच को और जटिल बना देता है, जिसके लिए अक्सर परिवारों को हर बार स्थानांतरित होने पर नई बाल-देखभाल सुविधाओं और स्कूलों को खोजना पड़ता है। यह विशेष रूप से कठिन हो सकता है यदि स्थानांतरण स्कूल में नामांकन के लिए शैक्षणिक वर्ष की शुरुआत के साथ मेल नहीं खाते हैं (साक्षात्कार #9)। कम समय में होने वाला स्थानांतरण, जैसा कि अक्सर होता है, तब और भी मुश्किल हो जाता है जब उन क्षेत्रों में स्थानांतरण करना हो जहाँ बच्चों की देखभाल की सुविधाओं और स्कूलों के लिए लंबी प्रतीक्षा सूचियाँ होती हैं:

“”

तो मुझे हर तरह से तैयारी करनी पड़ी, और मैंने तीन नर्सरी में [हमारा] नाम लिखवाया है और तीन गैर-वापसी योग्य जमा राशि का भुगतान किया है, सिर्फ इसलिए कि मुझे एक ऐसी जगह पर जगह मिल सके जहाँ मुझे आवास आवंटित न भी किया जाए। तो, मैं ये तीनों जमा राशि खो सकती हूँ। और ये छोटी-मोटी रकम नहीं हैं। आप जानते हैं, मैंने शायद गैर-वापसी योग्य जमा राशि में लगभग 1000 पाउंड खर्च किए हैं। और क्योंकि मुझे नहीं पता कि मैं कहाँ जा रही हूँ, मुझे नहीं पता कि मैं कब शुरू करूँगी, लेकिन जगहों के लिए प्रतिस्पर्धा बहुत है। आप जानते हैं, कुछ नर्सरी ने एक महीने की पूरी फीस अग्रिम में माँगी, जो गैर-वापसी योग्य है, जो कि ठाई हजार पाउंड है... स्थानांतरण करना हमेशा मुश्किल होता है। और यह सच है, आप जानते हैं, यह कुछ ऐसा है, जिसे हम सभी एक तरह से स्वीकार कर लेते हैं। लेकिन रक्षा मंत्रालय (MoD) हमारे करियर का बेहतर प्रबंधन कर सकता है और हमें अधिक चेतावनी दे सकता है, और, आप जानते हैं, और यहां तक कि वित्तीय सहायता जैसी चीजें भी, आप जानते हैं, जमा राशि जमा करनी पड़ती है और फिर उन्हें खोना पड़ता है क्योंकि हमें कहीं और भेज दिया जाता है... मैं, आप जानते हैं, अगर मुझे [कहीं और] भेजा जाता है और मैं अपनी तीनों जमा राशि खो देता हूँ, तो मुझे कोई पैसा वापस नहीं मिलेगा। लेकिन मुझे अपनी बाजी लगानी पड़ी है और उम्मीद करनी पड़ी है कि मुझे मेरा होम यूनिट मिल जाए, तो यह बहुत अच्छा नहीं है (साक्षात्कार #139)।

स्थानांतरण की अक्सर अप्रत्याशितता और डे-केयर (और देखभाल की जिम्मेदारियों के लिए अन्य सहायता) की उच्च लागत, साथ ही संभावित रूप से पर्याप्त पारिवारिक आवास ढूँढना, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए अतिरिक्त तनाव का कारण बनता है:

“”

...समय-सारिणी, आप जानते हैं, कभी-कभी, जैसे 12 घंटे की कार्य-दिवस, आप जानते हैं, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के लिए यह मुश्किल होता है, जब उदाहरण के लिए डे-केयर शाम 5 बजे बंद हो जाता है। और हाँ, कुल मिलाकर बच्चों की देखभाल की कमी... इसकी उपलब्धता और उन लोगों के लिए इसकी उपयुक्तता जो सुरक्षा संगठनों में काम करते हैं और जिनके काम में बहुत अनिश्चितता होती है। और, और सच कहूँ तो, आवास एक मुद्दा बनता जा रहा है, जैसे कि आवास का किफायती न होना और उसे खोजना मुश्किल होना, यह सैन्य परिवारों के लिए चिंता का एक और बड़ा कारण रहा है, खासकर उन लोगों के लिए जिन्हें, मान लीजिए, दो- जैसे कई बेडरूम वाले घर की तलाश होती है (साक्षात्कार #109)।

दूरदराज या असुरक्षित स्थानों में, जब कर्मचारी शांति अभियानों के लिए स्थानांतरित या तैनात होते हैं, तो बाल देखभाल सुलभ या संभव नहीं हो सकती, जिसका अर्थ है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों को अपने परिवारों से अलग होना पड़ सकता है। अन्य समयों में, परिवार के स्थानांतरण के अपने जोखिम हो सकते हैं, जैसा कि भारतीय सशस्त्र बलों के एक सेवानिवृत्त वरिष्ठ सैन्य अधिकारी ने बताया, जिन्होंने चेतावनी दी कि “जब इकाई क्षेत्र में जाती है तो परिवार एक नरम लक्ष्य बन जाता है” और कभी-कभी पारिवारिक आवास और स्कूल बसों के लिए गार्ड की आवश्यकता होती है (साक्षात्कार #1)। इसके अलावा, संयुक्त राष्ट्र में पारिवारिक और गैर-पारिवारिक ड्यूटी स्टेशन वर्गीकरण आमतौर पर उन नागरिकों के लिए होता है जो शांति अभियानों में काम करते हैं। टी/पीसीसी के अपने नियम होते हैं कि क्या वर्दीधारी कर्मी अपने परिवारों को साथ ले जा सकते हैं। हालांकि वर्दीधारी कर्मी आमतौर पर अपने परिवारों के साथ तैनात नहीं हो पाते हैं, कई प्रतिभागियों ने, जिन्होंने परिवार वाले ड्यूटी स्टेशनों पर तैनात होने का उल्लेख किया, बताया कि यह कैसे अतिरिक्त चिंताएं और काम ला सकता है, जबकि अन्य ने उल्लेख किया कि यह कर्मियों को परिवारों से उनकी अनुपस्थिति से उत्पन्न होने वाली किसी भी चुनौती को कम करने में भी मदद कर सकता है, जिससे वे अपने काम पर पूरी तरह से ध्यान केंद्रित कर सकें।

### 7.3.2 अन्य देखभाल संबंधी जिम्मेदारियाँ और सहायता नेटवर्क

अन्य देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले कर्मी – जैसे कि बुजुर्ग माता-पिता या अस्वस्थ परिवार के सदस्य - भी चुनौतियों का सामना करते हैं। सहायता नेटवर्क और किफायती देखभाल तक पहुंच, जैसा कि अभी चर्चा की गई है, लंबे और अनियमित काम के घंटों और बार-बार स्थानांतरण के कारण और भी जटिल हो जाती है।

ये चुनौतियाँ कई लोगों को अपने काम को अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ मिलाने की कोशिश में आने वाली रोज़मर्रा की व्यावहारिक चुनौतियों को दूर करने में मदद के लिए अपने परिवारों के समर्थन पर निर्भर रहने के लिए मजबूर करती हैं। जिनके जीवनसाथी हैं, उनके लिए इसका मतलब यह हो सकता है कि “आपका जीवनसाथी... हमेशा काम का बोझ उठाता है और देखभाल करने वाले के रूप में कार्य करता है” (साक्षात्कार #3)। जिनके जीवनसाथी भी काम करते हैं, उनके लिए यह करियर (या तैनाती) को प्राथमिकता देने के लिए बारी-बारी से काम करने या परिवार के अन्य सदस्यों पर निर्भर रहने की आवश्यकता हो सकती है। यह चुनौती विशेष रूप से उन कर्मियों के लिए अधिक तीव्र है जिनके पास साथी या पास में विस्तारित परिवार के समर्थन नेटवर्क नहीं हैं, जिसका अर्थ है कि देखभाल की लागतों को पूरा करने के लिए एक महत्वपूर्ण वित्तीय व्यय करना पड़ सकता है; यदि इसे वेतन से पूरा नहीं किया जाता है, तो यह देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के पलायन में योगदान कर सकता है। विरोधाभास यह है कि, कुछ मामलों में यह तैनाती को भी बढ़ावा दे सकता है क्योंकि तैनात होने पर वेतन आमतौर पर बहुत अधिक होता है।

भारत में, सशस्त्र बल के कर्मों सीमित बाल-देखभाल सहायता को दूर करने में हाल की प्रगति का उल्लेख करते हैं। फिर भी, पहुंच सीमित बनी हुई है, और सेवा में प्रवेश करने वाली महिलाओं की बढ़ती संख्या तथा दोहरे करियर वाले परिवारों की ओर बदलाव संभावित रूप से इसे और बढ़ा सकता है। नियमित रूप से ऐसे फील्ड स्टेशनों पर तैनाती के कारण, जहां परिवार सेवारत सदस्य के साथ नहीं रह सकता, कर्मों बाल-देखभाल के लिए विस्तारित परिवार नेटवर्क पर निर्भर करते हैं। हालांकि, विस्तारित परिवारों द्वारा प्रदान की जाने वाली सहायता प्रणाली यूके सहित कई अन्य देशों के कर्मियों के लिए इतनी प्रचलित नहीं है।

काम और देखभाल की जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बनाने को लेकर व्यावहारिक चुनौतियाँ कर्मियों पर अतिरिक्त तनाव डालती हैं, जबकि, जैसा कि एक साक्षात्कारकर्ता कहता है, यह सशस्त्र बलों और पुलिस में "[रिटेंशन] समस्याओं में योगदान" (साक्षात्कार #109) भी करती है क्योंकि कई लोग वित्तीय, भावनात्मक और शारीरिक तनाव में आ जाते हैं। इसका असमान रूप से महिलाओं पर प्रभाव पड़ता है, जो अक्सर देखभाल की जिम्मेदारियों का बड़ा हिस्सा उठाती हैं।

### 7.3.3 तैनाती की अवधि, सूचना और जानकारी

तैनाती की अवधि टी/पीसीसी (T/PCCs) के बीच भिन्न होती है। कई देश शांति सैनिकों को 12 महीने के दौरे (भारत, इंडोनेशिया) के लिए तैनात करते हैं, जबकि अन्य 6 महीने के लिए तैनात करते हैं (यूके)। कभी-कभी, तैनाती की अवधि लंबी होती है, विशेष रूप से पुलिस के लिए। तैनाती की अवधि गठीत इकाइयों के बजाय व्यक्तियों के लिए भी लंबी हो सकती है। लंबी तैनाती देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए चुनौतियाँ खड़ी करती है, जिसके कारण कुछ देशों ने तैनाती की अवधि कम कर दी है (साक्षात्कार #125) और संयुक्त राष्ट्र ने छोटे बच्चों वाले कर्मियों के लिए 6 महीने की तैनाती का पायलट प्रोजेक्ट शुरू किया है। संयुक्त राष्ट्र की वर्दीधारी लैंगिक समानता रणनीति 2018-2028 में एक अनुकूल वातावरण बनाने के उपायों के लिए मार्गदर्शन शामिल है, जिसमें यह भी शामिल है कि यदि सैन्य अधिकारी (एमओ) और स्टाफ अधिकारी (एसओ) के 7 वर्ष से कम उम्र के बच्चे हैं, तो वे 12 महीने के बजाय 6 महीने तक सेवा कर सकते हैं (जहाँ तैनाती 12 महीने की होती है)।<sup>179</sup> हालाँकि, "इसे अपनाने की दर कम है" (साक्षात्कार #80)।

छोटी सूचना पर तैनाती, जैसा कि आपात स्थिति या नए संकटों में हो सकता है, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कई लोगों के लिए भी चुनौतीपूर्ण हो सकती है, विशेषकर यदि उन्हें जल्दी अतिरिक्त सहायता ढूंढनी पड़े।

तैनाती के अवसरों के बारे में जानकारी की कमी, जो कभी-कभी इस धारणा का परिणाम होती है कि विशेष रूप से बच्चों वाली महिलाएं तैनात नहीं होना चाहेंगी, कुछ प्रतिभागियों द्वारा एक चुनौती के रूप में भी उजागर की गई है। उपलब्ध अवसरों (तैनाती, प्रशिक्षण और करियर प्रगति) के बारे में निरंतर जानकारी की कमी इस क्षेत्र में अपने करियर को आगे बढ़ाने की चाह रखने वाली कई महिलाओं के लिए बाधा बनी हुई है (साक्षात्कार #130), जिससे उनकी पुरुष सहकर्मियों की तुलना में "धीमी प्रगति" हो रही है (साक्षात्कार #111)। संयुक्त राष्ट्र की सिफारिश है कि टी/पीसीसी महिलाओं के बीच तैनाती के अवसरों के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए सूचना सत्र आयोजित करें और तैनाती के दौरान माता-पिता को अतिरिक्त सहायता प्रदान करें।<sup>180</sup>

### 7.3.4 दूरस्थता और अलगाव

अधिकांश शांति अभियानों के दूरस्थ और अक्सर असुरक्षित स्थान (आमतौर पर परिवार के साथ रहने की व्यवस्था के बिना) कर्मियों के लिए गहरी व्यावहारिक और मनोवैज्ञानिक चुनौतियाँ पैदा करते हैं। खराब बुनियादी ढांचे और महत्वपूर्ण भौगोलिक अलगाव वाले क्षेत्रों में सेवा देना परिवार के साथ संपर्क बनाए रखने और व्यक्तिगत आपात स्थितियों को प्रबंधित करने की कठिनाई को और बढ़ा देता है। सुरक्षा क्षेत्र के उन कर्मियों के लिए जो विदेश में तैनात नहीं हैं, जहाँ वे अपने देश में तैनात होते हैं, वह स्थान भी दूरस्थ और अलग-थलग हो सकता है, जिससे कर्मियों और उनके परिवारों पर प्रभाव पड़ता है, जो अलग-थलग हो सकते हैं या किफायती बाल-देखभाल तक पहुंचने में संघर्ष कर सकते हैं, जैसा कि पहले चर्चा की गई थी।

कई शांति सैनिकों के लिए विशेष चिंता का विषय उन अतिरिक्त चुनौतियों का सामना करना है जो उन्हें ऐसी दूरस्थ जगहों पर तैनात होने पर छुट्टी लेने और घर लौटने में होती हैं। यह उनकी यात्रा में और अधिक समय और लॉजिस्टिक्स जोड़ता है और अक्सर उनके आराम और पुनर्स्थापन (R&R) के लिए घर लौटने की लागत को बढ़ा देता है, जिसके परिणामस्वरूप वे अपनी छुट्टी न लेने और घर न लौटने का निर्णय ले सकते हैं। इन चुनौतियों को कई लोगों द्वारा बताई गई व्यक्तिगत चुनौतियाँ और भी बढ़ा देती हैं (जिस पर जल्द ही चर्चा होगी), एक पुलिस अधिकारी ने बताया कि कैसे ये चुनौतियाँ तब और बढ़ जाती हैं जब कर्मों "...परिवार से दूर, जैसे कि किसी दूसरे महाद्वीप पर रहते हैं" जहाँ "मुख्य चुनौतियाँ भौगोलिक अलगाव और परिवार के साथ लंबी दूरी के संचार को प्रबंधित करने में कठिनाइयाँ" होती हैं (साक्षात्कार #37)। दूर-दराज का स्थान, मुश्किल यात्रा, और परिवार से अलगाव का यह संयोजन मानसिक स्वास्थ्य पर बुरा असर डालता है:

“““

कुछ [शांतिरक्षक] कुछ इस तरह थे, 'हम बस चाहते हैं कि यह मिशन खत्म हो जाए। मैं बस चाहता हूँ कि मेरी ड्यूटी की अवधि खत्म हो जाए'। और मैं कुछ इस तरह था, 'लेकिन तुम एक व्यक्ति हो, तुम्हें भुगतान किया जा रहा है'। वे कुछ इस तरह थे, 'तुम जानते हो, तुम जानते हो, क्या तुम जानते हो कि मेरे लिए घर वापस जाने में क्या लगता है? तीन उड़ानें, 48 घंटे, आप जानते हैं, घर वापस जाने में, और मैं बस इसे छोड़ नहीं सकता। यह रेगिस्तान है। आप कहीं नहीं जा सकते...' तो, आप जानते हैं, भले ही यह सिर्फ एक बातचीत थी, आप महसूस कर सकते हैं कि उस व्यक्ति पर कुछ मानसिक प्रभाव पड़ते हैं जो वहां नहीं रहना चाहता (साक्षात्कार #98)।

व्यक्तिगत संकट के दौरान आसानी से घर न लौट पाने की अक्षमता महत्वपूर्ण तनाव और असहायता की भावना पैदा करती है: "आपको अपने देश से बहुत दूर तैनात किया जाता है, इसलिए किसी भी आपात स्थिति में, हमारे लिए समय पर वापस लौटना या उड़कर वापस आना बहुत मुश्किल हो जाता है, है ना?" (साक्षात्कार #73) एक अन्य सेवारत शांति सैनिक भी इसी बात को दोहराते हैं, जो तर्क देते हैं कि सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक है: "खैर, यह दूर-दराज का इलाका है, यह दूर-दराज का इलाका है। आप परिवार से मिलने के लिए हर समय देश नहीं जा सकते। आप यह हर समय नहीं कर सकते..." (साक्षात्कार #51)।

जहाँ परिवार कर्मों के साथ जाते हैं – स्थानांतरण पर या पारिवारिक ड्यूटी स्टेशनों पर – अलगाव परिवार के लिए भी एक समस्या हो सकती है क्योंकि उन्हें परिचित समर्थन संरचनाओं, जैसे अन्य परिवार के सदस्य, दोस्त, पड़ोसी और स्कूलों से दूर ले जाया जाता है। इसी कारण, कई कर्मचारी हर बार स्थानांतरित होने पर अपने परिवार और पत्नी को ले जाने के बजाय "परिवार और अपनी पत्नी को एक ही स्थान पर छोड़ देने" का निर्णय लेते हैं, और यद्यपि "परिणाम अलगाव होता है", यह परिवार को कुछ स्थिरता और समर्थन प्रदान करता है (साक्षात्कार #137)।

### 7.3.5 मिशन सेवाएँ और सुविधाएँ

शांति अभियानों में अपर्याप्त सेवाओं और सुविधाओं का सभी शांति सैनिकों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए, यह अतिरिक्त कठिनाई पैदा कर सकता है, जब, उदाहरण के लिए, उनके पास परिवारों से जुड़ने और उनकी अनुपस्थिति में देखभाल की देखरेख या व्यवस्था करने के लिए संचार प्रौद्योगिकियों तक सीमित पहुंच होती है। मिशन आवास की लिंग-संवेदनशील योजना की कमी, जिसमें लिंग-विशिष्ट सुविधाएँ और सेवाएँ शामिल हैं,<sup>181</sup> महिला शांति सैनिकों द्वारा झेले जा रहे तनाव को और बढ़ा सकती है, जिसमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाली वे महिलाएं भी शामिल हैं जो अपने परिवारों का समर्थन करने में असमर्थ हैं – या उनके परिवारों से समर्थन प्राप्त नहीं कर सकतीं:<sup>182</sup>

“““

अच्छी जीवन परिस्थितियों की कमी, दूरस्थ स्थान, संचार माध्यमों की कमी और लंबे तैनाती काल शांति स्थापना अभियानों में देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले नागरिक और सुरक्षा कर्मियों की भर्ती और उन्हें बनाए रखने में सहायक नहीं हैं (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

कई शांतिरक्षकों ने शांति अभियानों में सेवाओं (पानी, बिजली, इंटरनेट) तक सीमित या अनियमित पहुँच और खराब जीवन परिस्थितियों का उल्लेख किया है, जो तनाव का कारण बनती हैं और कल्याण को कमजोर करती हैं। जैसा कि MINUSCA, MONUSCO और UNMISS में कई शांतिरक्षकों ने कहा है, अच्छे कार्य और जीवन के हालात न केवल कल्याण के लिए लाभदायक हैं बल्कि व्यक्तिगत और परिचालन प्रदर्शन को भी बेहतर बनाते हैं।



UN/Christopher Herwig, 2008

### 7.3.6 तैनाती पर संचार

परिवार से अलगाव के अलावा, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए तनाव का एक प्रमुख कारण परिवारों के साथ संवाद करने की सीमित क्षमता है, जो अक्सर इंटरनेट या टेलीफोन नेटवर्क तक अपर्याप्त पहुँच के कारण होती है।<sup>183</sup> एक ऑस्ट्रेलियाई अधिकारी बताते हैं कि “संपर्क न कर पाने की बेचैनी वास्तव में अनुपस्थित होने से भी अधिक कठिन है” (साक्षात्कार #88)। इसी तरह, अन्य सेवारत शांति सैनिक लंबे समय तक अपने परिवारों से संवाद न कर पाने (इंटरव्यू #152; इंटरव्यू #15), या महत्वपूर्ण बातचीत के बीच में कट जाने (इंटरव्यू #45) का उल्लेख करते हैं, जिससे “परिवार के बीच की दूरी” (इंटरव्यू #54) बढ़ जाती है।

कई प्रतिभागी साझा करते हैं कि घर पर अपने परिवारों से जुड़ने में असमर्थ होने से उनके रिश्तों पर (अतिरिक्त) दबाव पड़ता है। यह उनके मानसिक स्वास्थ्य को भी प्रभावित करता है, जहाँ कुछ लोग दूर रहते हुए समर्थन के लिए अपने परिवारों और दोस्तों की ओर नहीं मुड़ पाते (साक्षात्कार #111) या यह नहीं जान पाते कि जिनकी वे परवाह करते हैं वे ठीक हैं। एक ऑस्ट्रेलियाई महिला सैन्य अधिकारी को अपनी पहली तैनाती याद है: “जब मैं वहाँ पहुँची, तो हे भगवान, मैं बस सशक्त महसूस कर रही थी... लेकिन मुझे अपने परिवार से बात करने की ज़रूरत थी। आप जानते हैं कि ऐसा कर पाना मेरे मानसिक स्वास्थ्य के लिए बहुत महत्वपूर्ण था” (साक्षात्कार #88)। इसी तरह, UNMISS में तैनात एक शांति सैनिक अपने परिवार के साथ संपर्क बनाए रखने में आने वाली चुनौतियों को साझा करते हैं:

“”

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

हालाँकि इंटरनेट और विशेष रूप से वाई-फाई जैसी तकनीकी प्रगति ने तैनात शांति सैनिकों को अपने परिवारों से पहले की तुलना में अधिक संपर्क में रहने में सक्षम बनाया है, यह कई स्थानों पर या कई शांति सैनिकों के लिए आसानी से सुलभ नहीं है। यह साइट के स्थान (और उपलब्ध बुनियादी ढाँचे), T/PCC के निवेश, इस बात पर निर्भर करता है कि कर्मियों व्यक्तिगत रूप से या किसी दल के हिस्से के रूप में तैनात हैं, और कभी-कभी व्यक्तिगत शांति सैनिक के योगदान पर भी, जिसका अर्थ है कि कुछ लोग कहते हैं “...तीन, चार महीने हो गए, मैंने अपने बच्चे को नहीं देखा है, व्हाट्सएप पर भी नहीं” (साक्षात्कार #98)। ऐसे जुड़े हुए विश्व में, इन चुनौतियों का समाधान करना “लोगों को अपने परिवारों के संपर्क में बने रहने के लिए महत्वपूर्ण है” (साक्षात्कार #101)। संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय के एक साक्षात्कारकर्ता ने बताया कि संयुक्त राष्ट्र इन व्यावहारिक चुनौतियों और विभिन्न T/PCCs के बीच उत्पन्न होने वाली कमियों को दूर करने का प्रयास कैसे कर रहा है:

“”

एक और बात जो सामने आई वह थी... अपने परिवारों के संपर्क में रहना... सफल तैनाती सुनिश्चित करने के लिए, अपने परिवार के साथ नियमित संपर्क में रहना। कुछ मिशनों में यह एक समस्या है क्योंकि वहाँ इंटरनेट की पहुँच की कमी है, और... वाई-फाई भरोसेमंद नहीं है। तो, हम जो करने के बारे में सोच रहे हैं, उनमें से एक है कार्यालय में कुछ निर्धारित समय रखना जहाँ वे मिशन में कंप्यूटर का उपयोग करके अपने परिवारों से संपर्क कर सकें, यह सुनिश्चित करना कि जब वे तैनात हों तो उनके पास सिम कार्ड उपलब्ध हों, ताकि वे संपर्क कर सकें। तो यह एक बड़ी चिंता थी (साक्षात्कार #90)।

परिवारों के संपर्क में बने रहने में सक्षम होने का मतलब है कि सेवा में तैनात कर्मियों दूर होने के बावजूद अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति चौकस रह सकते हैं: “क्योंकि मैं उनके समर्थन के बिना यहाँ नहीं रह सकता” (साक्षात्कार #75), इस प्रकार ध्यान भटकाने वाली चीज़ों (साक्षात्कार #131) और चिंता तथा तनाव जैसी मानसिक स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं को कम किया जाता है।

### 7.3.7 तैनाती के दौरान स्वास्थ्य और सुरक्षा

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए, जिन्होंने देखभाल की व्यवस्था करके तैनाती हासिल की है, खराब आवासीय परिस्थितियाँ, उनके शरीर के अनुरूप नहीं होने वाले वर्दी और उपकरण, तथा आवश्यक सेवाओं, जिनमें महिलाओं की स्वास्थ्य सेवाएँ शामिल हैं, की कमी जैसी व्यावहारिक चुनौतियाँ उन्हें तैनाती के दौरान अतिरिक्त कठिनाइयों का सामना करने के लिए मजबूर करती हैं।<sup>184</sup>

कठोर कार्य परिस्थितियों के परिणामस्वरूप सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में कर्मचारियों के लिए विशिष्ट व्यावसायिक जोखिम होते हैं।<sup>185</sup> शांति अभियानों की प्रकृति, जिसमें खतरनाक कार्य और सीमित बुनियादी ढाँचे वाले दूरस्थ स्थान शामिल हैं, को देखते हुए, शांतिरक्षकों की शारीरिक स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए जोखिम हैं जिन्हें शोध प्रतिभागियों द्वारा व्यावहारिक चुनौतियों के रूप में उजागर किया गया है। शोध प्रतिभागी अपनी चिंताएँ साझा करते हैं कि यदि वे घायल हो जाएँ, बीमार पड़ जाएँ, या मर जाएँ तो ये जोखिम उन पर और उनके परिवारों पर कैसे प्रभाव डाल सकते हैं:

“““

खैर, बेशक, इसमें जोखिम है कि आप मारे जाएँ। और फिर आपके बच्चे बिना माता-पिता के रह जाएँगे... जोखिम यह है कि आप तैनाती पर जाएँ और वापस न लौटें... [लेकिन] ऐसी परिस्थितियाँ होती हैं जिनमें पुरुष और महिलाएँ मारे जाते हैं और यह सीधे संघर्ष का परिणाम नहीं होता। यह, आप जानते हैं, गलत समय पर गलत जगह पर होना है, जब कुछ और हो सकता है... यह पुरुषों और महिलाओं दोनों को प्रभावित करता है... हमारे लोग प्रशिक्षण दुर्घटनाओं में मारे गए हैं, हमारे लोग मिशन पर, अभियानों में मारे गए हैं। हमारे, आप जानते हैं, पुरुष और महिलाएं सेवा के दौरान मरे हैं... तो हाँ, यह एक ऐसा जोखिम है कि आपके बच्चे किसी अभिभावक को खो देंगे। लेकिन मैं इसे सेवा न करने का कारण नहीं मानता (साक्षात्कार #113)।

मलेरिया जैसी बीमारी से संक्रमित होने की संभावना भी कई शांति सैनिकों पर भारी पड़ती है। शांति सैनिकों को face करने वाले स्वास्थ्य जोखिमों पर अपने अध्ययन में, युआन और अन्य ने पाया कि 2000-2017 के बीच संयुक्त राष्ट्र के शांति सैनिकों की लगभग आधी मौतें गैर-संक्रामक/संक्रामक रोगों के कारण हुईं, जो हिंसा और अन्य घटनाओं से हुई मौतों से अधिक हैं।<sup>186</sup> देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कुछ शांति सैनिकों में बीमारी लगने की चिंता बहुत अधिक होती है, कि कहीं वे तैनाती के बाद अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने में असमर्थ न हो जाएं या जिनकी वे देखभाल करते हैं उन्हें संक्रामक रोग से संक्रमित न कर दें (साक्षात्कार #31):

“““

मेरी एक व्यक्तिगत समस्या है, और वह यह है कि मुझे यहाँ बीमार लोगों से, संक्रामक रोगों से थोड़ा डर लगता है... मैं अपने विचारों को डर पर आधारित करता हूँ। क्या मैं अपने बच्चे के लिए स्वस्थ रहूँगा? क्या मैं घर लौटकर एकदम सही-सलामत और स्वस्थ रहूँगा? और मुझे लगता है कि यह उन लोगों के लिए एक बड़ी चुनौती है जिन्हें न केवल अपने लिए बल्कि किसी और के लिए भी स्वस्थ रहना होता है। तो, आपको अपनी देखभाल दोगुनी करनी पड़ती है, क्योंकि आपको खुद की ज़रूरत है, और आपको अपने बच्चे या माँ या पिता की भी ज़रूरत है, इसलिए आपको स्वस्थ और सुरक्षित रहना ज़रूरी है (साक्षात्कार #45)।

हालांकि जोखिम सभी सेवा दे रहे शांति सैनिकों को प्रभावित करते हैं, वे लिंग-आधारित भी होते हैं। उदाहरण के लिए, महिला शांति सैनिकों को यौन हमले का अधिक खतरा हो सकता है। बदले में, उनकी क्षमताओं के बारे में धारणाओं या उनकी रक्षा की आवश्यकता के कारण शांति अभियान में उनकी भागीदारी सीमित हो सकती है - जबकि पुरुषों को आमतौर पर समान प्रतिबंध या सुरक्षा नहीं दी जाती है।<sup>187</sup> इसके अतिरिक्त, महिलाओं के स्वास्थ्य सेवा प्रदाताओं, विशेष रूप से प्रजनन स्वास्थ्य सेवा प्रदाताओं या स्त्रीरोग विशेषज्ञों तक पहुंच का अभाव भी महिलाओं को होने वाले कुछ जोखिमों को बढ़ा सकता है, यदि स्थितियों का पता नहीं चलता या उनका इलाज नहीं हो पाता, और कई महिलाओं को यह महसूस होता है कि “ऐसा लगता है कि किसी को परवाह ही नहीं है” (साक्षात्कार #98)।<sup>188</sup>

दूरस्थ, असुरक्षित और अक्सर अस्थिर वातावरण में काम करने के जोखिम – जहाँ “चीजें बहुत तेज़ी से बदलती हैं” (साक्षात्कार #63) – शांतिरक्षकों और उनके परिवारों में तनाव और चिंता का कारण भी बन सकते हैं, जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों पर भारी पड़ सकता है:

“““

मैंने अपने परिवार से वादा किया है कि मैं अनावश्यक जोखिम नहीं उठाऊँगी, जैसे कि, मैं सुबह 2 बजे दौड़ने के लिए बाहर नहीं जाऊँगी, कोई भी अनावश्यक जोखिम उठाने का कोई कारण नहीं है क्योंकि मैं घर आने की योजना बना रही हूँ। हाँ। तो, जोखिम तो बिल्कुल हैं। गोमा में यहाँ हर मिशन के लिए यह अलग है, कुछ ऐसे हैं जहाँ शहर, जो यहाँ हो रहे युद्ध के कार्य के बिल्कुल करीब है, और हमारे पास, जैसा कि मैंने कहा, ज्वालामुखी भी है। तो, बहुत सारे जोखिम हैं, लेकिन मैंने अपने घर वालों को यह सब बता दिया है, और वे समझते हैं और उन पर मेरा भरोसा है कि वे बेवकूफी नहीं करेंगे (साक्षात्कार #72)।

## 7.4 संगठनात्मक चुनौतियाँ

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के सामने आने वाली संगठनात्मक चुनौतियों में अपर्याप्त, अकड़ या दुर्गम मानव संसाधन नीतियाँ शामिल हैं, जिसमें लचीले कामकाजी प्रबंध, विशेष अवकाश (मातृत्व, पितृत्व, पैतृक, देखभालकर्ता, आपातकालीन) और तैनाती (विशेष रूप से आर एंड आर और सहानुभूतिपूर्ण पोस्टिंग) पर नीतियाँ शामिल हैं। संसाधनों का अपर्याप्त आवंटन (ऐसे ढाँचों और नीतियों में निवेश के लिए जो देखभाल करने वालों का समर्थन कर सकते हैं) और असहयोगी नेतृत्व इन चुनौतियों को और बढ़ा सकता है। ये चुनौतियाँ लिंग संबंधी मानदंडों और कार्य संस्कृति की चुनौतियों के साथ जुड़ती हैं और कर्मियों के सामने आने वाली व्यावहारिक और व्यक्तिगत चुनौतियों को और मजबूत करती हैं।

## 7.4.1 लचीले कार्य प्रबंध

अनुसंधान प्रतिभागियों द्वारा उजागर किए गए मुख्य संगठनात्मक चुनौतियों में से एक लचीले कार्य व्यवस्था की कमी है। हालांकि आम तौर पर इन्हें सैन्य और पुलिस संस्थानों द्वारा किए जाने वाले कार्य के लिए अनुपयुक्त माना जाता है, फिर भी ऐसी व्यवस्था वर्दीधारी कर्मियों के लिए उपलब्ध हो सकती है और हो भी रही है। लचीले कार्य व्यवस्था तक पहुंच कई लोगों के लिए देखभाल और काम के बीच बेहतर संतुलन का मतलब हो सकती है। यह देखभाल करने वालों को शाम या सप्ताहांत में काम करने की अनुमति देता है, “काम को परिवार के अनुसार पुनर्गठित करना” – जैसे स्कूल और डे-केयर के खुलने का समय – बिना संगठनात्मक उत्पादकता या परिणामों को बाधित किए।<sup>189</sup> दूरस्थ रूप से काम करना, जॉब-शेयरिंग या लचीले कार्य घंटे अधिकांश शांति अभियानों के लिए अनुकूल नहीं हो सकते:

“”

...वहाँ कार्यालय के माहौल में रहकर ऐसा करने में और, उदाहरण के लिए, रेजिमेंटल ड्यूटी पर रहकर फिर मिशन में जाने में बहुत बड़ा अंतर है। मेरा कहना है कि इस तरह की लचीलापन प्रदान करना कठिन है, क्योंकि आपसे वहाँ मौजूद रहकर हाथों से काम करने और, आप जानते हैं, यांत्रिक कार्य करने की अधिक अपेक्षा होती है... अब यहाँ नीतियाँ और प्रक्रियाएँ काफी कठोर हैं (साक्षात्कार #80)।

हालांकि, सशस्त्र बलों और पुलिस में कई भूमिकाएँ हैं जो लचीले कामकाजी प्रबंध अपना सकती हैं, जिससे भविष्य की तैनाती के लिए एक पाइपलाइन बनती है। इसके अलावा, शांति अभियानों में सभी काम मोर्चे पर या अस्थिर वातावरण में नहीं होते हैं, विशेष रूप से पारिवारिक ड्यूटी स्टेशनों वाले शांति अभियानों में। इन मामलों में, लचीले कामकाजी प्रबंध पर भी विचार किया जा सकता है। यह सब कहते हुए, प्रतिभागियों ने बदलाव के प्रति प्रतिरोध और कार्यस्थल की उन संस्कृतियों के प्रति प्रतिबद्धता पर प्रकाश डाला है जो उपस्थित रहने को पुरस्कृत करती हैं और लचीले कामकाजी प्रबंध को कार्यस्थल की उत्पादकता में बाधा के रूप में देखती हैं। अनुसंधान से पता चलता है कि लचीले कामकाजी प्रबंधों के प्रति यह रवैया माताओं को अन्य श्रमिकों (विशेषकर पुरुषों) की तुलना में “कम उत्पादक” के रूप में देखा जाने का कारण बनता है, जिन्हें लचीले कामकाजी प्रबंधों की आवश्यकता नहीं हो सकती है।<sup>190</sup> इसके अलावा, जहाँ लचीले कामकाजी प्रबंध सुलभ हैं, वे हमेशा स्पष्ट करियर पथों से जुड़े नहीं होते हैं, और जो लोग दूर से, अंशकालिक या अवकाश पर काम कर रहे हैं, उन्हें उनके करियर को आगे बढ़ाने वाले अवसरों के लिए अनदेखा किया जा सकता है, जिसमें प्रशिक्षण और तैनाती शामिल हैं।

## 7.4.2 मानव संसाधन नीतियाँ

लचीले कामकाजी प्रबंधों के अलावा, अन्य मानव संसाधन नीतियाँ, जो सैन्य और पुलिस संगठनों में लागू होती हैं और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की मदद या बाधा डाल सकती हैं, उनमें विशेष अवकाश नीतियाँ शामिल हैं, जैसे मातृत्व, पितृत्व, अभिभावकीय, देखभालकर्ता, आपातकालीन या सहानुभूतिपूर्ण अवकाश। हालांकि कई कर्मी इस बात से सहमत हैं कि वे अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए अवकाश ले सकते हैं, कई यह व्यक्त करते हैं कि नीति प्रावधान अपर्याप्त, असंगत या असमंजसपूर्ण हैं, अच्छी तरह से ज्ञात या संप्रेषित नहीं हैं, अलग-अलग व्याख्या किए जाते हैं, या उनमें कार्यान्वयन दिशानिर्देशों का अभाव है।

प्रतिभागी यह स्वीकार करते हैं कि मातृत्व अवकाश की सुलभता और पर्याप्तता से संबंधित इन लगातार बने रहने वाले मुद्दों को संबोधित करने, साथ ही अवकाश बढ़ाने से, कर्मियों को अपने करियर में अधिक समय तक बने रहने की अनुमति मिल सकती है और इस प्रकार इस क्षेत्र में प्रतिधारण (retention) को लाभ हो सकता है (साक्षात्कार #99)। यहाँ, कई लोग पितृत्व अवकाश की सुविधा और इस अवकाश को अपने साथी के साथ साझा करने में सक्षम होने के लाभों पर ज़ोर देते हैं (साक्षात्कार #109), साथ ही देखभालकर्ता अवकाश के लिए नीतियाँ होने की बात भी करते हैं ताकि वे अपने परिवारों का समर्थन कर सकें (साक्षात्कार #151)।

कई T/PCCs ने माताओं पर बच्चे के जन्म के बाद के शुरुआती महीनों में पड़ने वाले बोझ को कम करने में मदद करने के लिए अभिभावकीय अवकाश नीतियाँ पेश की हैं। हालांकि, यूके में कुछ प्रतिभागी देखते हैं कि कुछ ही पिता इस अवकाश का लाभ उठा रहे हैं (साक्षात्कार #122) “क्योंकि वे...अपने करियर के प्रति प्रतिबद्धता दिखाना चाहते हैं” (साक्षात्कार #13)। इसी बात को ILO के 2022 के एक अध्ययन में भी दर्शाया गया है, जो पुरुषों द्वारा पितृत्व अवकाश लेने की कम दरों पर प्रकाश डालता है।<sup>191</sup> मातृत्व अवकाश पर नीतियाँ इस बात पर भी लिंग-आधारित धारणाओं को मजबूत कर सकती हैं कि इसका लाभ कौन ले सकता है – या लेना चाहिए:

“”

जब इन प्रकार के, मुझे लगता है, सांस्कृतिक पूर्वाग्रहों की बात आती है... हालांकि सूक्ष्म स्तर पर कुछ प्रयास किए जा सकते हैं, जैसे अतिरिक्त कर्मचारी लाभ, बाल देखभाल सुविधाएं प्रदान करना, और माताओं के साथ-साथ पिताओं की भी सहायता करना। ऐसे मामलों में, आप जानते हैं, देखभाल करने वालों के लिए पैतृक अवकाश और अन्य प्रकार की छुट्टियों की सुविधा प्रदान करने के लिए, उदाहरण के लिए, शायद चुस्त मानव संसाधन नीतियों और प्रणालियों का अभाव होता है। आप जानते हैं, जब हम इस बारे में भी सोचते हैं कि एक प्रणाली महिलाओं को माताओं के रूप में, प्रसवोत्तर शिशु देखभाल, जन्म के बाद, और प्रसवोत्तर चरण में कितनी छुट्टी देती है, बनाम हम पुरुषों को बच्चे के आगमन के संदर्भ में जो छुट्टी दे सकते हैं... और आप जानते हैं, फिर कैसे यह अपने आप में एक पूर्वाग्रह प्रकट कर सकता है कि महिलाएं ही प्राथमिक देखभाल करने वाली होती हैं (साक्षात्कार #108)।

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की भागीदारी को प्रभावित करने वाली अन्य नीतियों में सहानुभूतिपूर्ण पोस्टिंग (उदाहरण के लिए, यदि कोई कर्मी तैनाती न करने या ऐसी जगह पोस्ट किए जाने का अनुरोध करता है जहाँ वे जिनकी देखभाल करते हैं, उन्हें ले जा सकें या उनके पास रह सकें) और भर्ती तथा सेवानिवृत्ति के लिए आयु सीमा से संबंधित नीतियाँ शामिल हैं। कई कर्मी मानते हैं कि आयु सीमा के कारण उपलब्ध विशेषज्ञता और अनुभव का उपयोग करने का अवसर छूट जाता है (साक्षात्कार #122)। यह देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों - आमतौर पर महिलाएं - को शामिल करने का अवसर भी खो देती है, जिन्होंने सेवा से ब्रेक लिया है या अन्यथा (आमतौर पर) बच्चों के बड़े होने के बाद दूसरे करियर के रूप में शामिल होने पर विचार कर सकती हैं (हालांकि इस चरण में कई लोग अपने माता-पिता की देखभाल भी कर सकते हैं)।

कई साक्षात्कारदाताओं का कहना है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के लिए मानव संसाधन नीतियाँ उपलब्ध हैं, लेकिन परिचालन संबंधी मांगें और संगठनात्मक हित अक्सर व्यक्तिगत जरूरतों और भलाई पर हावी हो जाते हैं: “प्रणाली आपकी मदद करने की कोशिश करेगी, लेकिन संगठनात्मक हित हमेशा पहले आएगा। हमेशा और हर बार” (साक्षात्कार #3)। अन्य लोग यह भी जोर देते हैं कि जैसे ही कोई मुद्दा सामने आता है, कर्मियों के लिए समर्थन और लचीलेपन की उपलब्धता होनी चाहिए, बशर्ते यह संगठन के सर्वोत्तम हितों के भीतर हो: “तो संगठन का हित हमेशा पहले आता है और संगठन के हित के भीतर, यह गठन की परिचालन जिम्मेदारियों और उन परिचालन चुनौतियों का है जिनका आप सामना कर रहे हैं, जो पहले आती हैं। उसके बाद, बाकी सब कुछ फिट हो जाता है” (साक्षात्कार #13)। उदाहरण के लिए, व्यक्ति के आवेदन करने के समय के संदर्भ और परिचालन आवश्यकताओं के आधार पर कर्मियों के लिए सहानुभूतिपूर्ण पोस्टिंग तक पहुंच उपलब्ध हो सकती है:

“”

मैंने कहा कि सहानुभूतिपूर्ण पोस्टिंग हो सकती है लेकिन सहानुभूतिपूर्ण पोस्टिंग कोई नियम नहीं है, यह कोई अधिकार नहीं है, और अधिकतम यह एक अपवाद है क्योंकि काम बहुत है। हमें यह देखना होगा कि परिचालन संबंधी आवश्यकताएँ क्या हैं। और अगर संगठन इससे सहमत है, मुझे उन दो वर्षों के लिए बचाता है, तो मैं कह सकता हूँ कि मैं अपना प्रमोशन या अन्य पहलुओं को त्यागने के लिए तैयार हूँ। लेकिन यह संगठन के लिए भी उपयुक्त होना चाहिए (साक्षात्कार #4)।

इसलिए, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों का समर्थन करने वाली नीतियाँ संगठन या नेतृत्व के विवेक के प्रति संवेदनशील हो सकती हैं, खासकर यदि परिचालन या संगठनात्मक हितों को दांव पर लगा हुआ माना जाता है। यहां, कई प्रतिभागी इस बात की ओर इशारा करते हैं कि ऐसी नीतियों द्वारा प्रदान किए गए समर्थन तक पहुंच की मांग करने वाले कर्मचारियों की विविध जरूरतों और व्यक्तिगत परिस्थितियों का प्रबंधन करना एक चुनौती है, खासकर उन बड़े संगठनों में जिन पर जटिल मांगें रखी जाती हैं (साक्षात्कार #132)। कुछ इस बात पर प्रकाश डालते हैं कि अत्यधिक नौकरशाही संरचनाएँ व्यक्तिगत जरूरतों के प्रति लचीलापन या प्रतिक्रियाशीलता की अनुमति नहीं देती – जैसे देखभाल संबंधी आपात स्थितियों का जवाब देने के लिए कम समय में अवकाश लेना – और एक भारी प्रशासनिक बोझ वहन करती हैं।

अन्य लोग उन प्रतिबंधात्मक नीतियों का उल्लेख करते हैं जो नेतृत्व को तब बाधित करती हैं जब वे कर्मचारियों को अतिरिक्त सहायता प्रदान करना चाहते हैं या जब नीति दिशानिर्देश व्यक्तिगत परिस्थितियों को ध्यान में रखने में विफल रहते हैं। यूके की सेना से एक साक्षात्कारकर्ता बताता है कि वह छुट्टी संबंधी नीति दिशानिर्देशों से बंधा हुआ था जो मामले-दर-मामले आधार पर लागू होते थे और उसे एक बार में केवल दो सप्ताह का विस्तार दिया जाता था, जो विशेष रूप से उन लोगों के लिए समस्याग्रस्त हो जाता था जिनके पास बड़ी समस्याएँ थीं, जैसे कि स्वयं या परिवार के सदस्यों में दीर्घकालिक बीमारियाँ (साक्षात्कार #132)। हालाँकि, अन्य लोग चेतावनी देते हैं कि अधिक लचीली नीतियों के साथ जोखिम हो सकता है जब तक नेतृत्व विशेष रूप से सहानुभूतिशील न हो।

तैनाती के दौरान, T/PCCs की नीतियों के बीच मतभेद – उदाहरण के लिए R&R (आराम और पुनर्स्थापन) पर – देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को प्रदान किए जा सकने वाले समर्थन के प्रकारों पर नाराज़गी या समझ पैदा कर सकते हैं। इसी तरह, संयुक्त राष्ट्र और व्यक्तिगत T/PCCs की नीतिगत मार्गदर्शन के बीच के मतभेद भी भ्रम पैदा कर सकते हैं। संयुक्त राष्ट्र की नीतिगत मार्गदर्शन T/PCC में व्यवहार परिवर्तन और नीति विकास को प्रभावित कर सकती है या यदि इसमें सांस्कृतिक प्रतिध्वनि या संदर्भ विशिष्टता की कमी है तो इसे अस्वीकार भी किया जा सकता है (साक्षात्कार #138)। संयुक्त राष्ट्र की नीति और मानदंडगत ढांचे को स्वीकार तो किया जा सकता है लेकिन इससे अपेक्षित परिवर्तनकारी बदलाव नहीं आ सकता है, जैसा कि कुछ लोग वर्दीधारी लैंगिक समानता रणनीति के साथ सुझाते हैं:

“”

प्रत्येक सैनिक और पुलिस योगदानकर्ता देश का दृष्टिकोण अलग होता है, बस। जबकि न्यूयॉर्क में बेहतर विचार होते हैं, यह उस सैनिक और पुलिस योगदानकर्ता देश पर निर्भर करता है। कई लोग इन अच्छे विचारों को स्वीकार करते हैं, कुछ स्वीकार कर लेते हैं – लेकिन राजनीतिक विश्वसनीयता प्राप्त करने के लिए, और कभी-कभी वित्तीय पारिश्रमिक के कारण (साक्षात्कार #101)।

### 7.4.3 R&R

तैनाती की अवधि और तैनाती पर अवकाश से संबंधित नीतियां देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए चुनौतियां पैदा कर सकती हैं। हालांकि, आर एंड आर (R&R) जैसी अवकाश नीतियां तैनात कर्मियों को मिशन क्षेत्र से ब्रेक लेने और कई लोगों के लिए अपने परिवारों से मिलने में मदद करने के लिए बनाई गई हैं, फिर भी महत्वपूर्ण वित्तीय और रसद संबंधी बाधाएं अक्सर उन्हें ऐसा करने से रोकती हैं, जिससे तनाव और असमानता पैदा होती है। जैसा कि एक सर्वेक्षण उत्तरदाता ने बताया: “यदि आप अक्सर घर लौट पाते हैं, तो यह जानकर तैनाती पर जाना आसान हो जाता है कि आप बहुत लंबे समय के लिए दूर नहीं रहेंगे”। कई शांति सैनिक आर एंड आर के दौरान अपने परिवारों से मिलने में असमर्थ होते हैं क्योंकि छुट्टी यात्रा के समय को समायोजित करने के लिए बहुत कम होती है, खासकर दूरदराज के स्थानों में या घर के देशों से दूर शांति अभियानों में। कुछ का तर्क है कि “घर आने में चार दिन लग सकते हैं, है ना? तीन या चार दिन, यह इस बात पर निर्भर करता है कि आप कहाँ हैं। यदि आप किसी दूरस्थ स्थान पर हैं, तो फील्ड कार्यालय से मिशन मुख्यालय तक जाना पाँच उड़ानें हो सकती हैं, इसलिए फिर चार दिन” (साक्षात्कार #96)। MINUSCA में एक नागरिक कर्मचारी कहते हैं: “चुनौती यह है, उदाहरण के लिए, इन क्षेत्रों की दूरदराज की स्थिति... यदि आप बांग्‌रूँ से लगभग 1000 किलोमीटर दूर तैनात हैं, और हमारे पास नियमित उड़ानें नहीं हैं, या दैनिक उड़ानें नहीं हैं, शायद कभी-कभी सप्ताह में दो उड़ानें, तो आपके पास तुरंत बांग्‌रूँ आने का कोई अन्य साधन नहीं है” (साक्षात्कार #60)।

अन्य लोग बताते हैं कि वे आर एंड आर के दौरान परिवार से मिलने नहीं जाते क्योंकि इसमें होने वाले खर्च को उन्हें अक्सर स्वयं वहन करना पड़ता है। उड़ानें, विशेष रूप से लंबी दूरी की और दूरदराज के स्थानों से, अक्सर बहुत महंगी होती हैं। MONUSCO के एक शांतिरक्षक के रूप में उजागर करते हुए: “मैंने कई ऐसे लोगों को जाना है जिनके देशों में हवाई टिकट बहुत महंगे होते हैं, इसलिए वे घर तक नहीं गए” (साक्षात्कार #69)। जहाँ कई शांतिरक्षक अपने परिवारों को आर्थिक लाभ पहुँचाने के लिए तैनात होते हैं, वहीं कई लोग घर लौटने की यात्रा का त्याग करते हैं “क्योंकि वे अपनी ड्यूटी की अवधि के अंत में कुछ पैसे बचाना चाहते हैं” (साक्षात्कार #98)। इसका मतलब है कि कई शांति सैनिक अपने परिवारों से 12 महीने या उससे अधिक समय तक दूर रह सकते हैं, जिसमें लंबे समय तक अलग रहने की चुनौती बार-बार होने वाली संचार कठिनाइयों से और बढ़ जाती है। यात्रा लागत से संबंधित मुद्दों की प्रतिध्वनि करीम एट अल. में भी सुनाई देती है, जो यह सिफारिश करते हैं कि यूएनडीपीओ मिशन से अपने घर तक यात्रा करने वाले कर्मियों की लागत पर सब्सिडी दे ताकि “छुट्टी नीतियों को देशों के बीच अधिक समान बनाया जा सके”।<sup>192</sup> फिर भी, इसने यह भी स्वीकार किया कि R&R के दौरान घर जाने वाले शांति सैनिकों द्वारा वहन किए गए खर्चों की भरपाई के लिए संयुक्त राष्ट्र या T/PCCs के हस्तक्षेप के वित्तीय निहितार्थ महत्वपूर्ण होंगे, इसके अलावा इसमें शामिल महत्वपूर्ण प्रशासनिक और परिचालन प्रभाव (जिनके वित्तीय निहितार्थ भी हैं) भी होंगे।

अन्य लोगों के लिए, उनकी तैनाती के दौरान घर जाने की छुट्टी की अनुमति नहीं थी। कई ने उल्लेख किया कि उन्हें मिशन की पूरी अवधि के लिए मिशन पर ही रहना पड़ा, या उन्हें परिचालन संबंधी मांगों या छुट्टी के दौरान कर्तव्य निभाने के लिए अन्य कर्मियों की कमी के कारण छुट्टी लेने से हतोत्साहित किया गया। सेवा में कार्यरत दो पुलिस अधिकारियों ने छुट्टी प्राप्त करने में आने वाली चुनौतियों पर प्रकाश डाला है, जहाँ एक अधिकारी का कहना है, “...मेरे देश में पारिवारिक पुनर्मिलन का सम्मान नहीं किया जाता है” (साक्षात्कार #50) और दूसरी इस डर को साझा करती है कि अगर वह घर लौटकर अपने बच्चों की देखभाल के लिए छुट्टी लेती हैं तो उनकी नौकरी चली जाएगी (साक्षात्कार #53)।

ये लॉजिस्टिक, वित्तीय, नीति और परिचालन संबंधी बाधाएं कभी-कभी उन लोगों पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकती हैं जिन्हें आपातकालीन अवकाश पर तैनाती से घर लौटना पड़ता है, उदाहरण के लिए, यदि कोई परिवार का सदस्य बीमार हो जाए या उसकी मृत्यु हो जाए। ये बाधाएं शांति सैनिकों पर भारी भावनात्मक बोझ डाल सकती हैं।

### 7.4.4 नीति कार्यान्वयन

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने वाली नीतियां विभाजन और नाराज़गी पैदा कर सकती हैं यदि देखभाल करने वालों को अनुकूल व्यवहार (उदाहरण के लिए, अतिरिक्त अवकाश, लचीले कामकाजी प्रबंध, तैनाती की कम अवधि) प्राप्त करते हुए देखा जाए, विशेष रूप से दूसरों के कार्यभार पर इसके कथित प्रभावों के कारण (साक्षात्कार #140; साक्षात्कार #132)। Perceived पक्षपात के परिणामस्वरूप, भले ही सहायक नीतियां उपलब्ध हों, कई कर्मचारी इनका उपयोग करने और उस छुट्टी का अनुरोध करने से हिचकिचाते हैं जिसके वे हकदार हो सकते हैं। कई प्रतिभागियों ने यह भी बताया कि नीतियों के बारे में पता नहीं होता या उन्हें संप्रेषित नहीं किया जाता, जिससे देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों के लिए अपर्याप्त सहायता मिलती है। वर्दीधारी महिलाओं के लिए तैनाती के अवसरों की जानकारी की कमी को भी शांति अभियानों में महिलाओं के प्रतिनिधित्व को बढ़ाने में एक बाधा के रूप में बताया गया है।<sup>193</sup> अन्य लोगों का सुझाव है कि नीति और व्यवहार के बीच अक्सर एक अंतर होता है, जो कार्य संस्कृति, राजनीति और नेतृत्व द्वारा निर्धारित होता है। एक प्रतिभागी के अनुसार, भले ही नीतियां मौजूद हों, नेतृत्व के बीच पर्याप्त समर्थन के बिना इसे सार्थक रूप से लागू नहीं किया जा सकता। वह बताती है: “...नीति को व्यवहार में बदलने में अंतर है” जहाँ मुद्दा वित्तीय प्रतिबंधों का कम है, हालांकि “...पैसा मदद करता है। हाँ, लेकिन राजनीति ही निर्णायक कारक है। पहले यह कि किसी भी चीज़ को पर्याप्त विचार मिलता है या नहीं, और फिर उसे प्राथमिकता दी जाती है और लागू करने के लिए आगे बढ़ाया जाता है।” (साक्षात्कार #115)।



## 7.4.5 वित्तीय संसाधन

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने वाली नीतियां, प्रथाएं और संरचनाएं अक्सर – लेकिन हमेशा नहीं – महत्वपूर्ण वित्तीय संसाधनों के आवंटन की मांग करती हैं। जैसा कि चर्चा की गई है, कई वर्दीधारी कर्मी जिनसे हमने बात की, वे तैनाती के दौरान बच्चों की देखभाल या घर लौटने के यात्रा खर्च को पूरा करने के लिए वित्तीय सहायता की कमी का उल्लेख करते हैं, जो दोनों ही महत्वपूर्ण हो सकते हैं। बुजुर्गों की देखभाल के खर्च और परिवारों के लिए स्थानांतरण सहायता को पूरा करने में मदद भी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन कर सकती है, लेकिन ये भी महंगी होती हैं। इस तरह का समर्थन आमतौर पर राष्ट्रीय संस्थानों द्वारा प्रदान किया जाता है। अभिभावकीय और देखभाल करने वालों की छुट्टी का विस्तार करना, निजी स्तनपान कक्ष और शिशु-देखभाल केंद्र (क्रेच) प्रदान करना, शांति रक्षकों को परिवारों से जुड़े रहने में मदद करने के लिए तैनाती के दौरान इंटरनेट तक पहुंच सुनिश्चित करना, इन सभी के भी महत्वपूर्ण लागत निहितार्थ हैं जिन्हें टी/पीसीसी को वहन करना होगा - हालांकि शांति अभियानों पर इंटरनेट कनेक्टिविटी के मामले में संभवतः संयुक्त राष्ट्र की सहायता के साथ (साक्षात्कार #122; साक्षात्कार #101)। कई कर्मी इस बात की ओर इशारा करते हैं कि “यह सब पैसे और निवेश करने की तत्परता पर निर्भर करता है” (साक्षात्कार #134), कुछ का सुझाव है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए समर्थन को निवेश के लायक नहीं माना जाता है। ऐसे निवेश के बिना, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी, विशेष रूप से महिलाएं, प्रशिक्षण के अवसरों का उपयोग करने (उदाहरण के लिए, रात भर और बिना बाल देखभाल सहायता या स्तनपान कक्ष के - साक्षात्कार #93) या तैनात होने की संभावना कम होती है, जो महिलाओं की भर्ती और उन्हें बनाए रखने के प्रयासों को कमजोर करता है।

अन्य लोगों का मानना है कि संसाधनों का निवेश कहाँ करना है, यह राजनीतिक निर्णय है, जो एक ऐसे कार्यस्थल की संस्कृति को दर्शाते हैं जो देखभाल को कम महत्व देती है और कर्मियों से बाधारहित रहने और व्यक्तिगत बलिदान देने की अपेक्षा करती है। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का “परिवारों का समर्थन करने के लिए” अधिक खर्च करना, बजाय इसके कि “और अधिक बंदूकें और टैंक खरीदे जाएँ” (साक्षात्कार #134), सैन्य बलों - और अन्य सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं - की क्षमता को उस समय मजबूत कर सकता है जब कई संस्थाएँ भर्ती और बनाए रखने की चुनौतियों का सामना कर रही हैं। चूंकि देखभाल की जिम्मेदारियाँ अत्यधिक लिंग-आधारित होती हैं, यह सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में महिलाओं की भागीदारी और शांति अभियानों में उनकी तैनाती को भी बढ़ा सकती हैं। इसके साथ ही, वर्नर का कहना है कि केवल बाल देखभाल जैसे मुद्दों के लिए फंडिंग बढ़ाने से ही इस क्षेत्र में महिलाओं की मुख्य चुनौतियों का समाधान नहीं होगा, जिसमें देखभाल के प्रति उदासीन, पितृसत्तात्मक और पुरुष-प्रधान कार्य संस्कृति शामिल है।<sup>194</sup>

## 7.4.6 नेतृत्व

नेतृत्व की गुणवत्ता और जागरूकता इस बात के महत्वपूर्ण कारक हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए सहायक नीतियाँ प्रभावी रूप से लागू होती हैं या नहीं। नेतृत्व संगठनात्मक संस्कृति को आकार देता है, और एक सहानुभूतिशील नेता देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को व्यक्तिगत और व्यावहारिक चुनौतियों से काफी हद तक बचा सकता है। कई प्रतिभागियों ने ऐसे सहायक नेताओं के उदाहरण दिए हैं और बताया कि इससे उनकी भलाई, प्रदर्शन और प्रतिधारण पर क्या प्रभाव पड़ता है। वे समझ और व्यावहारिक सहायता के उदाहरण साझा करते हैं, जैसे कि आपातकालीन अवकाश, अस्थायी लचीले कामकाजी प्रबंध, या स्तनपान के लिए निजी स्थानों का समय और सुविधा (साक्षात्कार #38; साक्षात्कार #53; साक्षात्कार #83; साक्षात्कार #91)। अन्य कहते हैं कि जहाँ नेतृत्व सहायक नहीं है या देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों द्वारा सामना की जाने वाली चुनौतियों से परिचित नहीं है, तो यह नीति विकास और कार्यान्वयन के साथ-साथ कार्य संस्कृतियों को भी प्रभावित कर सकता है, जो इन चुनौतियों को और बढ़ा सकता है:



हमारी नीतियाँ, हमारी प्रथाएँ, हमारे ढांचे वरिष्ठ नेताओं द्वारा इस आधार पर तय किए जाते हैं कि उन्हें उस समय सर्वोत्तम निर्णय लेने वाला क्या लगता है। और यह बहुत कुछ हम वास्तव में जो चाहेंगे उससे कहीं ज़्यादा तेज़ी से किया जाता है, हो सकता है कि परामर्श किया जाए, लेकिन मूल रूप से, पहले से मौजूद निर्णयों या संसाधनों के प्रभावों को, मुझे लगता है, अक्सर वरिष्ठ नेतृत्व स्तर पर एक सामान्य-ज्ञान की कसौटी पर परखना पड़ता है। और यदि उस वरिष्ठ नेता को देखभाल से जुड़े मुद्दों की जागरूकता नहीं है, वह इनके प्रति सतर्क नहीं है, इनसे परिचित नहीं है, इनसे प्रभावित नहीं हुआ है, या वह वास्तव में इन्हें गंभीरता से नहीं लेता है, क्योंकि इन मुद्दों ने उस पर कोई असर नहीं डाला है। या यदि यह उनके विशेष करियर में स्पष्ट नहीं रहा है, तो वह उस नीति के लिए आगे नहीं आएगा, जिसके लिए शायद थोड़ा अधिक खर्च आएगा, लेकिन जो व्यवहार में बदलाव की अनुमति देती है। वे उस बदलाव को लाने के लिए शायद अपनी प्रतिष्ठा को दाँव पर नहीं लगाएँगे, जिसकी आवश्यकता है। क्योंकि वे वास्तव में उस बदलाव में विश्वास नहीं करते, क्योंकि वे इसे खुद में वास्तव में नहीं देख सकते... किसी को जानबूझकर लापरवाह होने की ज़रूरत नहीं है, कोई किसी मुद्दे के प्रति बस भोला-भाला हो सकता है, क्योंकि आपने खुद उसे नहीं जिया है (साक्षात्कार #125)।

यह अधिकारी यह भी उल्लेख करते हैं कि जहाँ वरिष्ठ नेतृत्व को देखभाल की जिम्मेदारियों से संबंधित मुद्दों का अनुभव होता है, वहाँ वे “उन विचारों को ऑक्सीजन देने की क्षमता... भी रखते हैं जो हमें देखभाल करने वालों की सहायता करने, पेशे में आगे बढ़ने और तैनात होने में सक्षम बनाने की अनुमति देते हैं” (साक्षात्कार #125)। ऐसे “संपर्क” के बिना, यह नेताओं को “निराश” कर सकता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी हमेशा सैन्य और पुलिस संगठनों के “व्यावसायिक मॉडल” में फिट नहीं होते (साक्षात्कार #81)। बदले में, यह कार्यस्थल की संस्कृतियों के साथ-साथ कर्मियों के प्रदर्शन,<sup>195</sup> अपने करियर में उत्कृष्टता प्राप्त करने और अपने परिवारों की देखभाल करने के तरीके को भी प्रभावित कर सकता है - जैसा कि UNMISS में एक शांति सैनिक ने उल्लेख किया है: “मैं कैसे काम करता हूँ... मैं अपना काम बेहतर तरीके से कैसे कर पाता हूँ... मैं कैसे काम कर रहा हूँ और, आप जानते हैं, अपने परिवार का ख्याल रख रहा हूँ” (साक्षात्कार #153)।

## 7.5 व्यक्तिगत चुनौतियाँ

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में और सामान्य रूप से सुरक्षा क्षेत्र में काम करते समय जिन व्यक्तिगत चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, उनमें कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखने में कठिनाइयाँ और पारिवारिक अलगाव के प्रभाव, विशेष रूप से तैनाती के दौरान, शामिल हैं; ये प्रभाव स्वयं पर और उनके परिवारों दोनों पर पड़ते हैं। ये चुनौतियाँ व्यावहारिक, कार्य संस्कृति और संगठनात्मक चुनौतियों के साथ जुड़ी होती हैं और प्रत्येक व्यक्ति के विशिष्ट संदर्भ और व्यक्तिगत परिस्थितियों के अनुसार भिन्न होती हैं।

### 7.5.1 कार्य-जीवन संतुलन

कुछ कर्मियों को कार्य-जीवन संतुलन स्थापित करने में चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोग ऐसा करने में आने वाली कठिनाइयों पर जोर देते हैं, एक ऐसे कार्य वातावरण में प्रतिस्पर्धी प्राथमिकताओं के बीच तालमेल बिठाना जो मांगलिक, अप्रत्याशित और अकड़ है (साक्षात्कार #37): “यह आसान नहीं है... पुलिस या सेना में काम करने वाले व्यक्ति के लिए परिवार की देखभाल करना और जनता की सेवा करने, जनता को गुणवत्तापूर्ण सेवा प्रदान करने और परिवार की देखभाल के बीच संतुलन बनाना” (साक्षात्कार #160)। कैरियर और पारिवारिक जीवन के बीच संतुलन बनाने में कठिनाई महिलाओं में विशेष रूप से अधिक स्पष्ट है।<sup>96</sup> कई लोग करियर और “एक स्थिर परिवेश में किसी को खोजने और फिर उनके साथ बसने और परिवार बसाने” के बीच “समझौता” करने का वर्णन करते हैं (साक्षात्कार #134)। तैनाती, लंबे अनियमित घंटे और बार-बार स्थानांतरण कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखने और पारिवारिक जीवन को बनाए रखने को विशेष रूप से कठिन बना देते हैं।

### 7.5.2 पारिवारिक अलगाव

तैनाती के दौरान परिवारों से अलगाव कर्मियों और उनके परिवारों के लिए एक महत्वपूर्ण तनाव है। कई शोध प्रतिभागी साझा करते हैं कि संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात होने के दौरान उनकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ हमेशा उनके दिमाग में “सबसे आगे” रहती हैं (साक्षात्कार #131)। जैसा कि MINUSCA में एक शांति सैनिक समझाते हैं:

“““

हम शांतिदूत बनकर मध्य अफ्रीकी देशों की मदद करने आए हैं, ताकि वे शांति पा सकें, क्योंकि हमारे देशों ने हमारे माध्यम से योगदान दिया है, क्योंकि योगदान देने वाले देश संयुक्त राष्ट्र को संभव बनाते हैं। लेकिन... जब आप परिवार से दूर होते हैं, तो यह दूरी हमेशा एक समस्या होती है। लेकिन फिर भी, हम इन देशों की मदद करने के लिए हैं, हम मध्य अफ्रीकी गणराज्य को शांति की ओर बढ़ने में मदद करने के लिए यहां हैं। लेकिन ये चिंताएं हमेशा रहती हैं (साक्षात्कार #54)।

कुछ लोग बताते हैं कि जब वे दूर होते हैं तब भी देखभाल की जिम्मेदारियाँ रुकती नहीं हैं। इस बात को एक ब्रिटेन की महिला सैन्य अधिकारी ने उजागर किया है, जो तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियों को संभालने की चुनौतियों का वर्णन करती हैं:

“““

देखभाल सिर्फ पालन-पोषण के बारे में नहीं है। यह उन सभी अन्य चीजों के बारे में भी है जो इसके साथ जुड़ी होती हैं। और जब [आप] तैनात होते हैं, तो आप उन सभी जिम्मेदारियों से अलग हो जाते हैं जो अभी भी मौजूद हैं, आप अभी भी उनका भुगतान कर रहे होते हैं, बस आप उन्हें बड़ी तस्वीर के रूप में नहीं देख पाते हैं। आप उससे दूर होते हैं। और आप बस यह सोचते हैं कि हमें यह चाहिए, हमें वह चाहिए, वह पैसा अलग रख दिया जाता है, लेकिन असल में आप वही कर रहे होते हैं और बिलों का भुगतान हो रहा होता है (साक्षात्कार #143)।

अन्य वर्दीधारी महिलाएँ तैनाती के दौरान अपनी देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों को प्रबंधित या निगरानी करने के लिए आवश्यक अतिरिक्त कार्य का वर्णन करती हैं, जैसे घर पर अपने बच्चों की दैनिक दिनचर्या बनाए रखना और उनकी देखभाल का आयोजन करना। उदाहरण के लिए, एक साक्षात्कारकर्ता ने मिशन पर रहते हुए अपने बच्चों के लिए नए जूते का प्रबंध करने का उल्लेख किया (साक्षात्कार #96)। अनुसंधान इस बात की पुष्टि करता है कि तैनाती के दौरान महिलाओं की देखभाल की निरंतर जिम्मेदारियाँ बनी रहती हैं, और पाया गया है कि यात्रा से पहले अक्सर महिलाओं को देखभाल की तैयारी और संगठन का कार्य सौंपा जाता है, जैसे कि भोजन तैयार करना, बच्चों की देखभाल की व्यवस्था करना, शेष देखभालकर्ता (चाहे वह दूसरा अभिभावक हो या कोई और) को कार्यक्रम-सूची देना, और बच्चों को अलग रहने के समय के लिए तैयार करना।<sup>97</sup> इसी तरह, अपने माता-पिता या परिवार के बड़े सदस्यों की देखभाल करने वाले कई शांति सैनिक बताते हैं कि उन्हें तैनाती के दौरान अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों का प्रबंधन जारी रखने की आवश्यकता होती है, डॉक्टर के अपॉइंटमेंट तय करने, छोटी और गंभीर समस्याओं में मदद करने, उनका साथ देने के लिए संपर्क में रहने, और दैनिक दिनचर्या पर नज़र रखने की ज़रूरत होती है (साक्षात्कार #144)। एक साक्षात्कारकर्ता बताती हैं कि उन्हें अपनी माँ को फोन करने और यह सुनिश्चित करने के लिए खुद को बार-बार रिमाइंडर देना पड़ता है कि उन्होंने अपनी दवाएँ ले ली हैं (साक्षात्कार #127)।

कई प्रतिभागी महसूस करते हैं कि एक महिला (विशेषकर माँ) की अनुपस्थिति एक पुरुष की तुलना में अधिक चुनौतीपूर्ण होती है - शांति सैनिक और जिनकी वे देखभाल करते हैं, दोनों के लिए। MINUSCA के एक शांति सैनिक के रूप में कहते हैं: “परिवार में माँ की भूमिका, कुछ अलग होती है। माँओं के लिए, मुझे लगता है कि घर से दूर रहना और भी चुनौतीपूर्ण होता है। पिता, हाँ, हम घर से दूर रह सकते हैं, लेकिन माँओं के लिए, मुझे लगता है कि यह और भी चुनौतीपूर्ण है” (साक्षात्कार #58)। कुछ का सुझाव है कि पुरुष पारिवारिक अलगाव से प्रभावित होते हैं लेकिन अलग-अलग तरीकों से, जिसमें अपने परिवार के लिए वित्तीय रूप से जिम्मेदार होने का दबाव भी शामिल है (साक्षात्कार #73)। अन्य लोग यह भी बताते हैं कि पुरुष अपने परिवार को याद करते हैं और उनके परिवार भी उन्हें उतनी ही याद करते हैं, हालांकि कुछ लोगों को लगता है कि पुरुष शायद इसे उतनी अच्छी तरह से व्यक्त नहीं कर पाते हैं। इस बात का समर्थन एक ऑस्ट्रेलियाई सैन्य अधिकारी करते हैं, जो कहते हैं कि पारिवारिक अलगाव की चुनौती “इस बात से कम मायने रखती है कि आप पुरुष हैं या महिला, और यह अधिक व्यक्ति और इस बात पर निर्भर करता है कि वे इस पर कैसे प्रतिक्रिया करते हैं” (साक्षात्कार #108)।

### 7.5.3 तनाव, चिंता और अपराधबोध

जो लोग अपने परिवारों से अलग होने को एक चुनौती के रूप में उठाते हैं, उनमें से कई इस पर तैनाती के दौरान अपने मानसिक स्वास्थ्य पर पड़ने वाले प्रभावों का वर्णन करते हैं, जिसमें अपराध-बोध, चिंता और तनाव की भावनाएँ शामिल हैं। अलगाव का तनाव अक्सर शांति स्थापना के काम की उच्च-दबाव वाली प्रकृति से और बढ़ जाता है, जिससे मानसिक स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं का खतरा बढ़ जाता है और कुछ मामलों में उनके ध्यान और प्रदर्शन को प्रभावित करता है (साक्षात्कार #149; साक्षात्कार #37; साक्षात्कार #142)। उदाहरण के लिए, MINUSCA में पुलिस शांति सैनिकों ने बताया कि परिवार के किसी सदस्य का अस्वस्थ होना उनके दिमाग पर भारी पड़ सकता है “...फिर जब बच्चा बीमार होता है, तो आप वास्तव में खुद में नहीं होते” (साक्षात्कार #53) और इसका मतलब हो सकता है “कभी-कभी आपका ध्यान भटक जाता है” (साक्षात्कार #52)। शान्ति स्थापना का अप्रत्याशित और अशांत स्वभाव इस बात का मतलब है कि घर पर परिवार के साथ संचार का समय तय करना मुश्किल हो सकता है (साक्षात्कार #177), जिससे कुछ लोगों को “अतिरिक्त तनाव का स्तर... ऐसा लगता है कि आप हमेशा उन जरूरतों को पूरा करने की कोशिश कर रहे हैं जिन्हें आप पूरा नहीं कर सकते... चाहे वह आपके कार्यस्थल की जरूरतें हों या जिनकी आप देखभाल करते हैं उनकी जरूरतें, क्योंकि आप कई दिशाओं में खिंचे हुए हैं” (साक्षात्कार #123) महसूस होता है।

कुछ प्रतिभागी “दोहरा अपराधबोध” अनुभव करने की बात करते हैं: परिवार से दूर रहने का अपराधबोध और काम पर ध्यान न देने का अपराधबोध। यह महत्वपूर्ण क्षणों के दौरान और बढ़ जाता है, जैसे बच्चे की बीमारी या कोई महत्वपूर्ण पड़ाव चूक जाने पर (साक्षात्कार #45; साक्षात्कार #46; साक्षात्कार #40) और जब कर्मी घर लौटते हैं तो यह और तीव्र हो सकता है: “वह भावनात्मक अपराधबोध सताने लगता है... क्या मैंने सही काम किया है, आप जानते हैं, दौरे पर... क्या मैं सेना में रहकर सही कर रही हूँ। यह पूरा अपराधबोध आपको घेर लेता है” (साक्षात्कार #143)। इसे केलर एट अल. के एक पिछले अध्ययन का समर्थन प्राप्त है, जिसका शोध दर्शाता है कि अमेरिकी वायु सेना में तैनात कई महिलाओं को महत्वपूर्ण पड़ावों को चूकने पर अपराधबोध महसूस हुआ और उन्हें डर था कि उनके छोटे बच्चे उन्हें याद नहीं रखेंगे।<sup>198</sup> इसी तरह, एक महिला सैन्य अधिकारी अपने बेटे से अलग रहने के प्रभाव को इस प्रकार बताती हैं: “जब मैं अफगानिस्तान जाती हूँ... और छह महीने में, [मेरा बेटा] 20 सेंटीमीटर लंबा हो गया। और मैं रोती ही रहती हूँ। हे भगवान, सच में। लेकिन... मैंने उसके 20 सेंटीमीटर के विकास को मिस कर दिया... मैं एक माँ के रूप में संघर्ष कर रही थी” (साक्षात्कार #111)।

अत्यधिक मामलों में, जैसे तैनाती के दौरान किसी प्रियजन की मृत्यु, शोक और घर लौटने में आने वाली कठिनाइयाँ मनोवैज्ञानिक बोझ को और बढ़ा देती हैं (साक्षात्कार #116)। कुछ लोगों के लिए शांतिरक्षा कार्य के जोखिम और घटनाओं के उनके परिवारों पर पड़ने वाले प्रभाव भी तनाव और अपराधबोध की भावनाओं को बढ़ा देते हैं। जैसा कि एक महिला सैन्य अधिकारी याद करती हैं:

“““

... आपको चिंता रहती है कि कहीं आपको कुछ हो जाए, और फिर बच्चों का क्या होगा, खासकर अगर आप अकेले अभिभावक हैं, आप जानते हैं, ये सब बातें आपके दिमाग में चलती रहती हैं। और मैंने निश्चित रूप से उन चीजों का अनुभव किया जब मैं अफगानिस्तान में थी (साक्षात्कार #113)।

सैन्य या पुलिस जीवन में माता-पिता होने की भूमिका को संतुलित करने के इन पहलुओं को सुरक्षा कार्य पर किए गए अध्ययनों में अक्सर अनदेखा कर दिया जाता है। ऐसा व्यक्तिगत जीवन के पेशेवर काम पर पड़ने वाले प्रभाव और व्यक्तिगत तथा पेशेवर जीवन को अलग करने में असमर्थता के बावजूद होता है, क्योंकि वे अक्सर सकारात्मक और नकारात्मक दोनों तरीकों से एक-दूसरे से जुड़ते और प्रभावित होते हैं।<sup>199</sup>

हालांकि कई लोग अपने परिवारों और जिनकी वे देखभाल करते हैं, उनसे अलग रहने के नकारात्मक प्रभावों का उल्लेख करते हैं, कई लोग इस बात को स्वीकार करते हैं कि सैन्य और पुलिस में काम, जिसमें शांति अभियानों में तैनाती भी शामिल है, के लिए अक्सर व्यक्तिगत जीवन की कुर्बानी देनी पड़ती है। कुछ का कहना है कि अपने परिवारों से दूरी, हालांकि चुनौतीपूर्ण है, का मतलब है कि वे अपने काम पर ध्यान केंद्रित कर पाते हैं। यह जानकर मदद मिल सकती है कि जिनकी वे देखभाल करते हैं उन्हें समर्थन मिल रहा है, जो

अन्य परिवार के सदस्यों और अन्य लोगों द्वारा प्रदान किए गए समर्थन तंत्र के महत्व को रेखांकित करता है, ताकि वे यह सुनिश्चित कर सकें कि “आपके बच्चे की ठीक से देखभाल हो रही है” और वे तैनाती के दौरान “मानसिक शांति” प्राप्त कर सकें (साक्षात्कार #122; सर्वेक्षण उत्तरदाता; साक्षात्कार #56)। तैनाती के दौरान परिवारों के साथ नियमित रूप से संवाद करने की क्षमता से भी इसमें मदद मिलती है, हालांकि कई लोग बड़ी पीढ़ियों की देखभाल में आने वाली चुनौतियों का उल्लेख करते हैं जो नई तकनीकों से परिचित नहीं हो सकती हैं या जिनके पास उन तक पहुंच नहीं हो सकती है (साक्षात्कार #75), साथ ही पहले चर्चा की गई कुछ तैनातियों पर बार-बार होने वाली संचार कठिनाइयों का भी उल्लेख करते हैं। परिवार के अलगाव के प्रभाव को प्रभावित करने वाले अन्य कारकों में कर्मियों की देखभाल की जिम्मेदारियों का प्रकार (जैसे देखभाल प्राप्तकर्ता की आयु और उनकी भूमिका), तैनाती की अवधि (और क्या आर एंड आर के दौरान घर जाना संभव है) और पारिवारिक परिस्थिति और क्या वे सामूहिक रूप से कुछ समय के लिए अलगाव का प्रबंधन कर सकते हैं, शामिल हैं। कई प्रतिभागियों ने खुद को और अपने परिवार को अलगाव के लिए मानसिक रूप से तैयार करने के महत्व पर जोर दिया, खासकर ताकि “आप पर मानसिक बोझ कम हो” (साक्षात्कार #83)।

## 7.5.4 परिवारों पर प्रभाव और तनावग्रस्त संबंध

अलगाव का तनाव घर पर परिवारों को भी गहराई से प्रभावित करता है, जिसके व्यावहारिक और मनोवैज्ञानिक प्रभाव होते हैं। परिवार के सदस्य अतिरिक्त देखभाल की जिम्मेदारियाँ ले सकते हैं, साथी अलग-थलग महसूस कर सकते हैं और बच्चे दूर हो सकते हैं। यह बात पिछले अध्ययनों से भी पुष्ट होती है, जिनमें पाया गया है कि अलगाव और लंबे काम के घंटे विवाह पर तनाव डालते हैं, जहाँ कर्मियों के साथी ‘मिशन फर्स्ट’ की संस्कृति के परिणामस्वरूप ‘सेवा के बाद दूसरे स्थान पर’ महसूस करते हैं। जबकि अन्य लोग तैनाती के बाद तनाव का अनुभव करते हैं, जब साथी और कर्मियों को “भूमिकाओं और शक्ति की गतिशीलता” के अनुसार खुद को फिर से ढालना पड़ता है।<sup>200</sup> उदाहरण के लिए, एक सर्वेक्षण प्रतिभागी “जीवनसाथी की अनुपस्थिति के कारण घरों के टूटने” (La dislocation des foyers du l’absence du conjoint ou la conjointe) का उल्लेख करता है, जबकि MONUSCO में एक शांतिरक्षक ने भी परिवारों पर तैनाती के तनाव को इसी तरह देखा है:



सबसे स्पष्ट जोखिम परिवारों का टूटना है। ठीक है, परिवारों का टूटना। शायद जब आप शादी करते हैं, तो हम एक-दूसरे से वादे करते हैं और उस दौरान किसी ने यह नहीं सोचा था कि आपको, उदाहरण के लिए, परिवार से दो साल दूर तैनात किया जाएगा। जब... असलियत का सामना करना पड़ता है, जब यह हकीकत सामने आती है कि कुछ साथी शायद पर्याप्त धैर्यवान नहीं होते (साक्षात्कार #71)।

परिनियोजन का प्रभाव उन रिश्तों में विशेष रूप से तब महसूस किया जा सकता है जब परिवार के सदस्यों को अतिरिक्त समर्थन की आवश्यकता होती है। उदाहरण के लिए, एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी अपनी साथी पर परिनियोजन के प्रभाव को याद करते हैं जब वह गर्भवती थी: “मैं एक यूनिट में था जब वह गर्भवती थी, जहाँ, आप जानते हैं, मैं 12 महीने की अवधि में से नौ महीने तक तैनात था। इसलिए, वह इस बात की आदी थी कि मैं अक्सर दूर रहता था। लेकिन इसने निस्संदेह मेरे और उसकी रिश्तेदारी पर नकारात्मक प्रभाव डाला है” (साक्षात्कार #145)। इसलिए यह स्वीकार करना महत्वपूर्ण है कि हालांकि अधिकांश पुरुष यह बताते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों का उनके करियर पर बहुत कम या कोई प्रभाव नहीं पड़ता है, वे पारिवारिक-संबंधी तनावों का अनुभव करने की बात स्वीकार करते हैं। इन तनावों में दूर रहते हुए अपने परिवार को याद करने का तनाव, तैनाती के बाद परिवार के रिश्तों में तनाव और तलाक शामिल हैं। ये पुरुष स्वीकार करते हैं कि जबकि उनका करियर फल-फूल रहा था, उनके पारिवारिक जीवन को नुकसान हुआ। अधिकांश पुरुष अपने करियर के फैसलों के परिवार पर पड़ने वाले प्रभाव के बारे में बात करते हैं, न कि परिवार के करियर पर पड़ने वाले प्रभाव के बारे में। इस प्रकार, शोध में शामिल कई पुरुषों के लिए, प्रभाव पेशेवर स्तर पर नहीं बल्कि व्यक्तिगत स्तर पर महसूस किए जाते हैं।

भारतीय सशस्त्र बलों के कई सेवानिवृत्त पुरुष अधिकारी, जब उन्हें तैनात किया जाता है तो “परिवार द्वारा चुकाई जाने वाली भारी कीमत” का उल्लेख करते हैं, विशेष रूप से पत्नी को, जिसे “हमेशा सब कुछ संभालना पड़ता है। उसे बच्चों को संभालना होता है, उसे अपने माता-पिता को भी संभालना होता है और यदि संबंधित अधिकारी या सैन्य व्यक्ति के कोई अन्य, छोटे, या बड़े भाई-बहन हैं तो उन्हें भी” (साक्षात्कार #3)। भारतीय सशस्त्र बलों के एक सेवानिवृत्त अधिकारी ने स्वीकार किया कि जब उन्हें तैनात या किसी अन्य स्थान पर भेजा गया था, तो उनकी पत्नी को घर बदलने के साथ-साथ अपनी देखभाल संबंधी सभी जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए कितना काम करना पड़ा: “तो, संभवतः, ऐसे मामलों में, आपके जीवनसाथी को उतना ही मजबूत, यदि अधिक नहीं, तो होना ही पड़ता है” (साक्षात्कार #7)।

कई लोग बच्चों की भलाई (माता-पिता से अलग होने या माता-पिता के साथ क्या हो सकता है, इस बारे में चिंतित होने) या स्कूलिंग (साक्षात्कार #54) पर पड़ने वाले प्रभाव पर चर्चा करते हैं। उदाहरण के लिए, कई प्रतिभागी बच्चों के साथ संबंधों पर तैनाती के संभावित प्रभाव का उल्लेख करते हैं, जिसमें UNMISS में एक शांति सैनिक भी शामिल है जो परिवारों से दूर समय बिताने वाले कर्मियों के दीर्घकालिक प्रभावों पर प्रकाश डालता है:

“““

तो, यह ऐसा है, आप जानते हैं, कुछ अन्य जगहों पर, आप अपने परिवार के साथ रह सकते हैं, लेकिन इस विशेष ड्यूटी स्टेशन पर, आप [यहाँ अपने परिवार के साथ] नहीं रह सकते, और मुझे लगता है कि इसका नुकसान कर्मचारी और उसके बच्चों के लिए यह है कि अक्सर ये बच्चे, आप जानते हैं, एक ऐसे माता-पिता के बिना बड़े होते हैं जो हमेशा फील्ड में रहते हैं... और, आप जानते हैं, कभी-कभी यह तब भी होता है जब कर्मचारी सेवानिवृत्त हो जाता है और वह परिवार और बच्चों से एक तरह से दूर हो जाता है। और मुझे लगता है कि यही मुख्य नुकसान है... जब आपका परिवार होता है क्योंकि आप अपने परिवार के साथ वह महत्वपूर्ण समय खो देते हैं, जिसे कोई भी वापस नहीं ला सकता, जिसके लिए कोई भुगतान नहीं कर सकता, या जिसे आप बस खो देते हैं (साक्षात्कार #171)।

छोटे बच्चों वाले साक्षात्कारदाता साझा करते हैं कि वे अपने बच्चों को पूरी तरह से यह समझाने में असमर्थ हैं कि उन्हें इतने लंबे समय तक दूर क्यों रहना पड़ता है (साक्षात्कार #117) और वे टूटे हुए बंधनों का उल्लेख करते हैं। उदाहरण के लिए, MINUSCA में एक शांति सैनिक को याद है कि जब वह पिछली बार मिशन से लौटी तो उनका बच्चा “मुझे नहीं पहचानता था” और उनके रिश्ते को फिर से बनाने में बहुत समय लगा (साक्षात्कार #53)। अन्य शांतिरक्षकों ने भी तैनाती या अन्य सैन्य और पुलिस कार्यों के कारण अपने बच्चों से दूर रहने के परिणामस्वरूप टूटे हुए रिश्तों का उल्लेख किया है:

“““

मैंने अभी-अभी अपनी बेटी से बात की, और वे मुझसे अब और बात नहीं करना चाहते। वे मुझसे कहते हैं, “पापा, उसने हमें छोड़ दिया” (साक्षात्कार #71)।

“““

जहाँ तक मेरी बात है, मेरी बेटी मुझसे कुछ समय से बात नहीं कर रही है, 2019 से मैं या तो बाहर कोर्स पर होता हूँ, निजी कोर्स और सैन्य कोर्स, मिलिट्री स्कूल में। इसलिए, वह मुझे देखना नहीं चाहती। वह कहती है, मेरे पास उसके लिए समय नहीं है। तो यह एक चुनौती है। जब...उसे कुछ चाहिए होता है, तो वह किसी और को फोन करती है, लेकिन वह आपको यही बताएगी कि पापा के पास मेरे लिए समय नहीं है। यह, यह मेरी गलती नहीं है (साक्षात्कार #76)।

2019 में यूके के तत्कालीन रक्षा सचिव द्वारा सेवा परिवारों की जरूरतों और क्या वर्तमान सहायता उन जरूरतों को पूरा कर रही है, इस पर कराई गई एक रिपोर्ट में इस बात पर प्रकाश डाला गया है कि यूके रक्षा बल में कई माता-पिता तैनाती को “अपने बच्चों के लिए कठिनाइयों का उत्प्रेरक” मानते हैं, और लंबी तैनाती इन कठिनाइयों को और बढ़ा देती है, जिसमें शैक्षिक के साथ-साथ भावनात्मक चुनौतियों का भी उल्लेख है।<sup>201</sup>

तैनाती की लंबाई और आवृत्ति के साथ-साथ तैनाती के दौरान घर से नियमित रूप से संवाद करने की क्षमता भी इन प्रभावों की तीव्रता को प्रभावित कर सकती है (साक्षात्कार #76; साक्षात्कार #51)। हालांकि, कई लोग यह भी बताते हैं कि ऑनलाइन संचार - रिश्तों को बनाए रखने और परिवारों के संपर्क में रहने के लिए फायदेमंद होने के बावजूद - शारीरिक संपर्क का विकल्प नहीं बन सकता। MINUSCA में शांति सैनिक “शारीरिक गर्मी की कमी” और बच्चों के “साथ न होने” (साक्षात्कार #54) को चुनौतीपूर्ण बताते हैं: “...आप अपने परिवार को नहीं ला सकते, सुबह स्कूल जाने से पहले अपने बच्चे को गले लगाने का कोई तरीका नहीं है, या जब आप काम से घर आते हैं तो आपके जीवनसाथी द्वारा आपका स्वागत नहीं किया जाता” (साक्षात्कार #39)।

प्रतिभागी इस पर चर्चा करते हैं कि अपने परिवारों से मिलने के लिए घर लौटना भी अपनी चुनौतियाँ ला सकता है। कुछ शांति सैनिकों का कहना है कि लौटने पर उन्हें पता चलता है कि परिवारों ने “आपकी अनुपस्थिति के अनुकूल खुद को ढालने की कोशिश की है” (साक्षात्कार #56) और “आपके बिना जीना सीख लिया है” (साक्षात्कार #39)। वे टूटे हुए रिश्तों, परिवारों को “आपकी अनुपस्थिति से क्षतिग्रस्त” (साक्षात्कार #115) महसूस होने और घर लौटे शांति सैनिकों के घर पर होने के अनुकूल ढलने में कठिनाइयों का सामना करने का उल्लेख करते हैं (साक्षात्कार #56)। लौटने वाले शांति सैनिक यह भी बताते हैं कि उनकी दोस्ती फीकी पड़ गई है या अब मौजूद ही नहीं है, जिससे वे अपना सामाजिक समर्थन और नेटवर्क खो देते हैं (साक्षात्कार #75)। यह तैनाती के दौरान और बाद में वर्दीधारी कर्मियों की भलाई और मानसिक स्वास्थ्य को प्रभावित करता है।

तैनाती के दौरान नहीं होने पर भी, साक्षात्कारदाता उल्लेख करते हैं कि सेना और पुलिस में उनका काम बच्चों और परिवार के अन्य सदस्यों के साथ उनके रिश्तों पर दबाव डाल सकता है, चाहे वह उनके लंबे काम के घंटों के कारण हो या बार-बार स्थानांतरण के कारण। कई लोग अपने जीवनसाथी और बच्चों द्वारा बार-बार स्थानांतरण और स्कूल बदलने से होने वाली परेशानियों का उल्लेख करते हैं, जिससे समर्थन नेटवर्क टूटते हैं, शिक्षा पर असर पड़ता है और स्थिरता की भावना कमजोर होती है (साक्षात्कार #113; साक्षात्कार #14)। कुछ लोग उल्लेख करते हैं कि यह बच्चों के व्यवहार और कल्याण की भावना को कैसे प्रभावित करता है (साक्षात्कार #84)। इसके विपरीत, अन्य लोग अपनी सेवा के अपने बच्चों और परिवारों पर सकारात्मक प्रभावों का उल्लेख करते हैं, जिसमें लचीलापन बनाना,<sup>202</sup> एक अच्छा रोल मॉडल प्रदान करना और अपने परिवारों का आर्थिक रूप से पालन-पोषण करना शामिल है, जैसा कि UNMISS में काम करने वाली एक महिला नागरिक कहती हैं: “अगर मैं काम नहीं करती, तो मेरे बच्चे खाना नहीं खाएंगे” (साक्षात्कार #158)।

## 8 प्रभाव

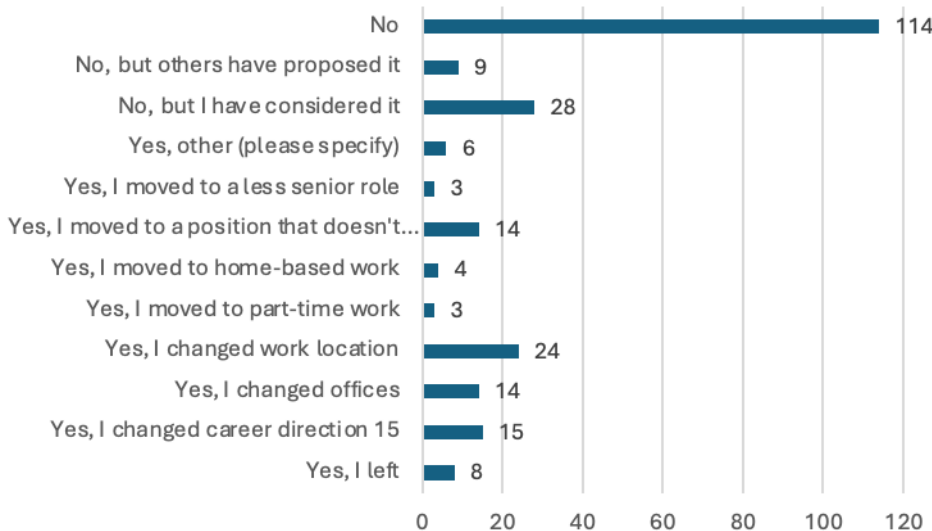
**अवलोकन:** देखभाल की जिम्मेदारियाँ T/PCCs के सशस्त्र बलों और पुलिस में कर्मियों की भर्ती, प्रतिधारण, प्रशिक्षण, तैनाती और करियर प्रगति को प्रभावित करती हैं। अवैतनिक देखभाल कार्य की अत्यधिक लिंग-आधारित प्रकृति के कारण इन प्रभावों को महिलाओं द्वारा सबसे तीव्रता से महसूस किया जाता है। ये प्रभाव व्यावहारिक बाधाओं (जिनमें देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण लचीलापन, समय और यात्रा करने की क्षमता पर प्रतिबंध लगता है), सीमित समर्थन (जिसमें संगठनात्मक नीतियां और नेतृत्व, और पारिवारिक सहायता नेटवर्क शामिल हैं) और लिंग तथा मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह (जो विशेष रूप से माताओं की क्षमताओं और प्रतिबद्धता पर सवाल उठाता है) के कारण उत्पन्न होते हैं। इन सभी का शांति और सुरक्षा प्रयासों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी पर प्रभाव पड़ता है, जिससे सुरक्षा क्षेत्र में, विशेष रूप से नेतृत्व पदों पर और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में, महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम होता है।

### 8.1 भर्ती और प्रतिधारण

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के लिए सुरक्षा क्षेत्र एक सहायक कार्य वातावरण है या नहीं, इस बारे में दृष्टिकोण भर्ती और प्रतिधारण पर प्रभाव डालने की संभावना रखते हैं। सर्वेक्षण प्रतिभागियों में से लगभग एक तिहाई (31%) का मानना है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के लिए सुरक्षा क्षेत्र में काम करना मुश्किल है, जबकि उतने ही संख्या में प्रतिभागियों का मानना है कि यह मुश्किल नहीं है, और 38% ने कहा "यह निर्भर करता है"। महिलाओं के इस बात से सहमत होने की अधिक संभावना है कि देखभाल करने वालों के लिए इस क्षेत्र में काम करना मुश्किल है (30%), जबकि पुरुषों में यह संभावना 25.8% है। जिन लोगों ने "यह निर्भर करता है" कहा, उनमें से अधिकांश उत्तरदाताओं ने उल्लेख किया कि यह "व्यक्ति की विशेष परिस्थितियों पर निर्भर करता है", जिसमें उनकी "व्यक्तिगत प्राथमिकताएं", "पारिवारिक समर्थन", "अपने समय का प्रबंधन करना जानना" और "काम और जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बनाना जानना" शामिल है (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

देखभाल की जिम्मेदारियाँ लोगों - विशेष रूप से महिलाओं - के इस क्षेत्र को छोड़ने का एक प्रमुख कारण हैं। जब यह पूछा गया कि क्या उन्हें अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण इस क्षेत्र में अपनी नौकरी छोड़नी पड़ी या बदलनी पड़ी, तो सर्वेक्षण में शामिल 43% उत्तरदाताओं (45% महिलाओं और 34% पुरुषों) ने कहा कि उन्हें ऐसा करना पड़ा है (आकृति 15)।

चित्र15 : क्या आपको अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण इस क्षेत्र में अपनी नौकरी छोड़नी पड़ी या बदलनी पड़ी (लागू होने वाले सभी विकल्प चुनें) (n=199)



जो लोग अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण इस क्षेत्र में अपनी नौकरी छोड़ने या बदलने के बारे में बताते हैं, वे “समय प्रबंधन की चुनौतियों”, अपने काम की माँगपूर्ण प्रकृति, और यदि स्थानांतरण या यात्रा की आवश्यकता होती है तो होने वाली कठिनाइयों का उल्लेख करते हैं, विशेष रूप से यदि बच्चे डेकेयर या स्कूलों में व्यवस्थित हैं या यदि बुजुर्ग माता-पिता को सहायता की आवश्यकता है (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। इसी बात को दोहराते हुए, एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी का कहना है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ “घूमने-फिरने, सेवा जीवन आदि... [और] तैनाती के स्थान परिवर्तन और आवागमन” के साथ वास्तव में संगत नहीं हैं (साक्षात्कार #134)। अन्य लोग सहमत हैं और उल्लेख करते हैं कि भारी कार्यभार और अकड़पन भी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की त्याग दर को बढ़ाते हैं, जो अंततः “सेना में अपनी नौकरी छोड़ने का फैसला करते हैं क्योंकि उनकी कार्य व्यवस्था उन्हें अपने बच्चों को वह समय देने की अनुमति नहीं देती जो वे चाहते हैं” (साक्षात्कार #113)।

अधिकांश प्रतिभागी ऐसे लोगों को जानते हैं जिन्होंने “पारिवारिक कारणों से स्थायी या अस्थायी रूप से सेवाएं छोड़ दी हैं” (साक्षात्कार #77):

“”

... उनमें से कुछ संस्था को छोड़ने का फैसला कर सकते हैं, भले ही उनके पास कोई दूसरा काम न हो। लेकिन 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 (साक्षात्कार #148)।

कुछ लोग उन कर्मियों का भी उल्लेख करते हैं जो अंशकालिक या आरक्षित सेवा के दौर में चले जाते हैं, विशेष रूप से यदि उनके छोटे बच्चे हैं (साक्षात्कार #113):

“”

मेरे पास कई सहकर्मी हैं जिन्होंने पूर्णकालिक सेवा से अंशकालिक सेवा में बदलाव किया है, ताकि वे अभिभावकीय जिम्मेदारियों में अधिक प्रयास कर सकें... मेरे पास कई साथी हैं जिन्हें सेवा में ब्रेक लेना पड़ा (साक्षात्कार #151)।

कई प्रतिभागियों को ऐसे पुरुषों के बारे में भी पता है जिन्होंने अपनी देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों और सेवा में अपने कार्य, विशेष रूप से तैनाती के दौरान, का हवाला देते हुए सेवा छोड़ दी है (साक्षात्कार #135)। हालांकि, आम तौर पर यह माना जाता है कि देखभाल संबंधी जिम्मेदारियाँ महिलाओं के सेवा छोड़ने का अधिक कारण बनती हैं। उदाहरण के लिए, भारत में, प्रतिभागी पारंपरिक सहायता प्रणालियों (जैसे, घर पर रहने वाले जीवनसाथी) की ओर इशारा करते हैं जो सुरक्षा क्षेत्र में पुरुषों की निरंतर भागीदारी का समर्थन करती हैं। इसके विपरीत, हालांकि भारत में विस्तारित परिवार के समर्थन नेटवर्क की एक मजबूत परंपरा है, देखभाल को लेकर अपेक्षाओं के कारण, वर्दीधारी महिलाओं को इस क्षेत्र में काम करते समय देखभाल की जिम्मेदारियों का प्रबंधन करने के लिए “अधिक कौशल, अधिक प्रयास” की आवश्यकता होती है, खासकर जब उन्हें विभिन्न स्थानों पर तैनात किया जाता है। भारतीय सशस्त्र बलों के एक सेवानिवृत्त वरिष्ठ सैन्य अधिकारी के अनुसार, इसके कारण “काफी संख्या में [वर्दीधारी महिलाएँ] 7 या 10 साल के बाद नौकरी छोड़ देती हैं और कॉर्पोरेट मोड में चली जाती हैं ताकि वे एक ही जगह पर स्थिर हो सकें” (साक्षात्कार #4)। भारतीय सशस्त्र बलों के एक अन्य सेवानिवृत्त वरिष्ठ सैन्य अधिकारी का कहना है कि बच्चों की देखभाल की सुविधाओं तक सीमित पहुंच, एक सैन्य करियर और देखभाल की जिम्मेदारियों के दोहरे दबाव के साथ मिलकर, कुछ महिलाओं को “[सेवा छोड़ने]” के लिए प्रेरित करती है (साक्षात्कार #8)।

यूके के सैन्य कर्मियों ने भी इसी तरह “बच्चों की देखभाल के कारण 30 और 40 की शुरुआत की उम्र में महिलाओं के खराब बने रहने” का उल्लेख किया है (साक्षात्कार #81)। यूके के नवीनतम सशस्त्र बल निरंतर रुझान सर्वेक्षण में, परिवार और व्यक्तिगत जीवन पर सेवा का प्रभाव नौकरी छोड़ने के इरादों को प्रभावित करने वाला शीर्ष कारक बना हुआ है।<sup>203</sup> 2021 की ‘सशस्त्र बलों में महिलाएं’ जांच के अनुवर्ती कार्रवाई के हिस्से के रूप में, 2023 में यूके रक्षा समिति को प्रदान किए गए साक्ष्यों से भी प्रतिधारण पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रतिकूल प्रभाव का पता चलता है:

“”

मैं अक्सर सेवा में रहने वाली महिलाओं को सेवा छोड़ते हुए सुनती हूँ क्योंकि वे बच्चों की देखभाल, पूर्णकालिक काम और तैनात साथी की मांगों को संभाल नहीं पातीं। हमें छोटे बच्चों वाले अपने सेवा दंपतियों का ध्यान रखने की ज़रूरत है क्योंकि ये साल कुछ ही होते हैं और अगर हम इस चुनौतीपूर्ण दौर से गुज़रने में दोनों सेवा कर्मियों की मदद करने के लिए उचित सहायता और समायोजन कर सकते हैं, तो वे आने वाले कई वर्षों तक हमारे साथ रह सकते हैं।<sup>204</sup>

अन्यत्र, सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में, विशेष रूप से सशस्त्र बलों में, देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रबंधन से महिलाओं के बने रहने पर इसी तरह का प्रभाव पड़ता है।<sup>205</sup> सुरक्षा क्षेत्र में प्रतिधारण संबंधी अध्ययनों से यह भी पता चलता है कि महिलाएँ अपने पुरुष सहयोगियों की तुलना में इस क्षेत्र को बहुत पहले छोड़ देती हैं,<sup>206</sup> जिससे निचले रैंकिंग पदों की तुलना में वरिष्ठ नेतृत्व भूमिकाओं में महिलाओं की संख्या कम हो जाती है।<sup>207</sup> उच्च त्याग दरों के परिणाम चिंताजनक हैं: महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व, विशेष रूप से वरिष्ठ स्तरों पर, कर्मचारियों का कम मनोबल; और प्रतिभाशाली कर्मचारियों का नुकसान, जिसके संगठनात्मक और परिचालन परिणाम होते हैं:

“““

...मुझे लगता है कि वहाँ एक निश्चित प्रकार का संगठनात्मक नुकसान है। क्योंकि जिन लोगों के पास बहुत अधिक ज्ञान और अनुभव है, वे, आप जानते हैं, आपके प्रबंधन संरचनाओं के बाहर हैं, और आप उन्हें केवल आकस्मिक आधार पर ही शामिल कर रहे हैं। हाँ। तो संस्थानों में विशेषज्ञता का वास्तविक नुकसान है। हाँ। तो यह मेंटरिंग और रोल मॉडल और कार्यस्थल की इस तरह की सभी गतिशीलताओं में एक नुकसान होगा (साक्षात्कार #122)।

विशेष रूप से उल्लेखनीय है संयुक्त राष्ट्र की रिपोर्ट 'रक्षा क्षेत्र में महिलाओं के लिए समान अवसर की दिशा में',<sup>208</sup>, जो इस बात पर प्रकाश डालती है कि 35 भाग लेने वाले सदस्य देशों में, सैन्य में महिलाओं की भर्ती, उन्हें बनाए रखने और करियर में प्रगति के लिए 'पालन-पोषण और पारिवारिक जीवन के लिए समर्थन की कमी' सबसे अधिक उद्धृत बाधा है:

“““

पारिवारिक जीवन की जिम्मेदारियों के लिए समर्थन की कमी, उन सांस्कृतिक मानदंडों के साथ मिलकर जो महिलाओं को घर और बच्चों व बुजुर्गों की देखभाल के लिए मुख्य रूप से जिम्मेदार मानते हैं, महिलाओं के लिए सेना में शामिल होना मुश्किल बना देता है; और जो महिलाएं शामिल होती भी हैं, उन्हें पता चलता है कि उन्हें कार्य सौंपे जाने और पदोन्नति में समान अवसर नहीं मिलते हैं।<sup>209</sup>



Australian Government, Department of Defence, 2023

## 8.2 प्रशिक्षण

देखभाल की जिम्मेदारियाँ वर्दीधारी कर्मियों की प्रशिक्षण के अवसरों का उपयोग करने की क्षमता को प्रभावित करती हैं, विशेष रूप से एकमात्र और प्राथमिक देखभाल करने वालों के लिए, जो आमतौर पर महिलाएं होती हैं। यह अक्सर व्यावहारिक चुनौतियों के कारण होता है - विशेष रूप से यदि प्रशिक्षण आवासीय है या परिवार के घरों से दूर है - और मातृ पक्षपात के कारण भी, जिसमें यह धारणा शामिल है कि जब बच्चे छोटे हों तो माताओं को उनके साथ रहना चाहिए या उनका ध्यान उनके काम और उनके परिवारों के बीच बंट सकता है। प्रशिक्षण के अवसरों का उपयोग करने में आने वाली चुनौतियाँ करियर प्रगति पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकती हैं और T/PCC सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं तथा शांति अभियानों में, नेतृत्व पदों सहित, महिलाओं की सार्थक भागीदारी बढ़ाने के प्रयासों से समझौता कर सकती हैं।

### 8.2.1 देखभाल करने वालों के लिए प्रशिक्षण की बाधाएँ

सर्वेक्षण में उत्तर देने वालों में से 36% ने बताया कि देखभाल की जिम्मेदारियों का उनके प्रशिक्षण के अवसरों पर प्रभाव पड़ता है (इस प्रश्न का उत्तर देने वालों (n=199) में से 38% महिलाएँ हैं)। जैसा कि पिछले अध्याय में आगे चर्चा की गई है, प्रतिभागी व्यावहारिक, संस्थागत और सांस्कृतिक बाधाओं के साथ-साथ माताओं और उनकी जगह और ध्यान के बारे में लिंग मानदंडों का भी उल्लेख करते हैं।

### 8.2.2 व्यावहारिक बाधाएँ

गर्भवती होने और, कुछ मामलों में, स्तनपान कराने के दौरान कर्मचारियों को प्रशिक्षण में शामिल होने से रोकने वाली नीतियों के अलावा (सर्वेक्षण उत्तरदाता), व्यावहारिक बाधाओं में समय की कमी भी शामिल है, जिसमें पहले से ही “अत्यधिक काम के बोझ” से दबे होना भी शामिल है (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। परिवार में “अत्यंत आवश्यक मामलों” (इंटरव्यू #34) के उत्पन्न होने पर उपलब्ध रहने की आवश्यकता, जैसे कि बीमारी की स्थिति में, प्रशिक्षण के अवसरों में भाग लेने की क्षमता को और प्रभावित करती है, विशेष रूप से उन लोगों के लिए जिनकी देखभाल की प्राथमिक या एकमात्र जिम्मेदारियाँ हैं। परिवार की अन्य मांगें भी प्रशिक्षण के अवसरों को सीमित करती हैं। उदाहरण के लिए, एक वर्दीधारी महिला अपनी बेटी की पढ़ाई पर पढ़ने वाले नकारात्मक प्रभाव ( ) के कारण कुछ प्रशिक्षणों में भाग न लेने का विकल्प चुनती है, जबकि एक अन्य महिला को उस सप्ताह अपनी माँ की देखभाल करने की आवश्यकता के कारण एक पाठ्यक्रम में भाग नहीं ले पाने की याद है। चूँकि परिवार अक्सर एक सख्त, पूर्वानुमेय योजना बनाए रखने में असमर्थ होते हैं, इसलिए कुछ वर्दीधारी कर्मी इस डर से आवासीय प्रशिक्षण के अवसरों में भाग नहीं ले पाते कि उनके परिवार में कुछ ऐसा हो सकता है जिसके लिए उनके ध्यान की आवश्यकता होगी।

प्रशिक्षण के अवसरों का समय, अवधि और स्थान देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कई कर्मियों के लिए भी चुनौतियाँ प्रस्तुत करते हैं। उदाहरण के लिए, जब प्रशिक्षण शाम या सप्ताहांत के दौरान या काम या निवास के सामान्य स्थान से दूर होता है, तो यह प्राथमिक या एकमात्र देखभाल जिम्मेदारियों वाले लोगों की भागीदारी को रोक सकता है, जब तक कि उनके पास उनकी अनुपस्थिति में आवश्यक देखभाल सहायता प्रदान करने के लिए लोग या संसाधन न हों। एक सर्वेक्षण उत्तरदाता के अनुसार: “यदि प्रशिक्षण प्रांत से बाहर होता है, तो बाल-देखभाल मेरी उपस्थिति की क्षमता को प्रभावित कर सकती है”, जबकि एक अन्य ने साझा किया: “मैंने ऐसे प्रशिक्षण के लिए आवेदन नहीं किया जिसमें शहर के अंदर या बाहर ठहरना आवश्यक था” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। प्रशिक्षण केंद्रों में बाल-देखभाल सुविधाओं की कमी और व्यापक देखभाल के वित्तीय खर्च को भी कई लोगों ने प्रशिक्षण के अवसरों का उपयोग न करने का कारण बताया (सर्वेक्षण उत्तरदाता; साक्षात्कार #113)।

### 8.2.3 संस्थागत और सांस्कृतिक बाधाएँ

संस्थागत और सांस्कृतिक बाधाएँ, जैसे कि माताओं की भूमिका, क्षमता और ध्यान के बारे में लिंग संबंधी मानदंड, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों के बीच प्रशिक्षण के अवसरों तक पहुँचने में भी एक भूमिका निभाती हैं। शोध प्रतिभागियों ने अपनी संस्थाओं या परिवारों के भीतर प्रभावशाली मान्यताओं का उल्लेख किया कि महिलाओं को बच्चों से दूर नहीं रहना चाहिए, खासकर जब वे छोटे हों:

“”

कभी-कभी समस्या मेरे पति के माता-पिता होते हैं, कभी-कभी मेरे पति नहीं चाहते थे कि मैं उनसे और बहुत छोटे बच्चों से दूर जाऊँ [Dès fois c'est les parents des mon mari qui posent problème, quelques fois mon mari ne voulaient pas que je m'éloigne de lui et des enfants qui sont très petits] (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

ऐसा विशेष रूप से तब होता है जब कोई महिला स्तनपान करा रही होती है, कई महिलाओं ने बताया कि उन्हें स्तनपान कराने के कारण प्रशिक्षण की पेशकश नहीं की गई। उदाहरण के लिए, एक सर्वेक्षण उत्तरदाता का उल्लेख है कि उन्हें “छोटे बच्चे होने के कारण” उच्च स्तरीय प्रशिक्षण के लिए नहीं चुना गया था। (सर्वेक्षण उत्तरदाता) हमारे साथ साझा किए गए कई मामलों में, यह धारणा बनाए बिना कि छोटे बच्चों वाली महिला को प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों में भाग लेना चाहिए या नहीं, यह मान लिया गया कि वह भाग लेने में सक्षम या इच्छुक नहीं थी। यूएनएमआईएसएस (UNMISS) में एक नागरिक, जो पहले सशस्त्र बलों में सेवा दे चुकी हैं, एक ऐसा उदाहरण साझा करती हैं जब उनके सहकर्मियों और नेतृत्व द्वारा उनकी उपस्थित रहने की क्षमता के बारे में की गई धारणाओं के कारण उन्हें प्रशिक्षण के लिए अनदेखा कर दिया गया था:

“”

मेरे बेटे के जन्म के बाद... मैं काम पर वापस आई, और मुझे एक प्रशिक्षण के लिए जाना था... लेकिन आप जानते हैं, मेरे एक सहकर्मी, जो कि एक पुरुष थे, ने मेरे वरिष्ठों से कहा कि, क्योंकि मैंने अभी-अभी बच्चे को जन्म दिया था, मेरा बच्चा अभी छोटा था, इसलिए मेरे बच्चे को छोड़कर जाना अनुचित होगा। और इस तरह मैंने वह अवसर खो दिया, क्योंकि यह निर्णय लिया गया कि मैंने अभी-अभी बच्चे को जन्म दिया है। लेकिन बेशक, मैंने यह सुनिश्चित करने के लिए कुछ योजनाएँ बनाई थीं कि जब मैं काम पर हूँ, तो मेरे बच्चे की देखभाल हो सके। लेकिन फिर सिस्टम ने महसूस किया कि, खैर, तुम्हें घर पर रहकर अपने बच्चे का ख्याल रखना चाहिए। तुम्हारा बच्चा अभी बहुत छोटा है। तो बेशक, मैंने वह अवसर खो दिया, जो, आप जानते हैं, मेरे करियर की प्रगति को प्रभावित करता है (साक्षात्कार #167)।

अन्य लोग सुझाव देते हैं कि माताओं के साथ भेदभाव किया जा सकता है और उन्हें प्रशिक्षण या तैनाती के लिए नहीं चुना जाता है क्योंकि यह मान लिया जाता है कि उनका ध्यान काम और परिवार के बीच बाँटा रहेगा “क्योंकि उसका मन उस पर नहीं रहेगा। क्योंकि वह अपने बच्चों को याद करेगी” (साक्षात्कार #121)।

## 8.2.4 कैरियर और लिंग-आधारित प्रभाव

कुछ प्रतिभागी तर्क देते हैं कि वे बाधाएँ जो लंबे समय तक प्रशिक्षण में भाग लेने की उनकी क्षमता को प्रभावित करती हैं, बाद में करियर की संभावनाओं को भी प्रभावित करती हैं, हालांकि हमेशा नहीं (साक्षात्कार #41)। अन्य का मानना है कि प्रशिक्षण में बाधाएँ आंशिक रूप से इसलिए उत्पन्न होती हैं क्योंकि बच्चों वाली महिलाओं को लिंग और मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह के कारण विशेष भूमिकाओं, जैसे सहायक भूमिकाओं, में अलग-थलग कर दिया जाता है, जो प्रशिक्षण और करियर प्रगति के अवसरों तक पहुँच को और सीमित करता है और “पुरुषों के क्लब” को बनाए रखने में मदद करता है:

“”

विशेष इकाइयों में आपकी नियुक्ति ही यह सुनिश्चित करती है कि आपको अधिकतम प्रशिक्षण के अवसर मिलें। इसके अतिरिक्त, उच्च रैंक वाले अधिक संतोषजनक पाठ्यक्रम प्राप्त करते हैं और इस प्रकार वे पदक्रम में और भी आगे बढ़ जाते हैं। प्रशासनिक पद, जिनमें अक्सर महिलाओं को रखा जाता है, के लिए अतिरिक्त प्रशिक्षण की आवश्यकता नहीं होती है, और न ही वे पदोन्नति के अवसरों में सहायता करते हैं। आपको जितना कम प्रशिक्षण मिलता है, संगठन के निचले स्तरों पर उस व्यक्ति को रखना उतना ही आसान हो जाता है - इस प्रकार ‘ओल्ड बॉयज़ क्लब’ को नाराज़ नहीं किया जाता (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

कई शोध प्रतिभागियों ने अवैतनिक और वेतनभोगी कार्य जिम्मेदारियों के सख्त प्रबंधन की आवश्यकता पर प्रकाश डाला है, और अतिरिक्त प्रशिक्षण को शामिल करने में अक्सर होने वाली जटिलता और व्यक्तिगत बलिदान पर भी, विशेष रूप से महिलाओं के लिए:

“”

मुझे विदेशी प्रशिक्षण छोड़ना पड़ा, जिससे मेरी क्षमता बढ़ सकती थी। अपने स्टाफ कॉलेज के दौरान, मुझे घर और पढ़ाई दोनों का प्रबंधन करना पड़ा, जबकि अन्य पुरुष अधिकारियों ने अपनी पत्नियों के साथ अपना घर पूरी तरह से छोड़ दिया था (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

अन्य लोगों को सहकर्मियों द्वारा “आलोचना” का सामना करना पड़ा है क्योंकि उन्हें कभी-कभी स्कूल छोड़ने या पारिवारिक आपात स्थितियों के कारण कुछ प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों से पहले निकलना पड़ता है या देर से आना पड़ता है, और वे महसूस करते हैं कि इसमें एक लिंग आयाम भी है। एक सैन्य अधिकारी कहती हैं कि यह आलोचना अक्सर उन पुरुषों से आती है जिन्हें आमतौर पर भुगतान वाले और देखभाल के काम को “सँभालने” की आवश्यकता नहीं होती है:

“”

समझ की कमी है, जो मुझे लगता है कि इस बात से आती है कि पुरुष प्राथमिक देखभालकर्ता नहीं होते हैं। इसलिए, उनके पास हमेशा अपनी पत्नी होती है जो जाकर ये सब काम कर सकती है। उन्हें यह समझ नहीं है कि काम करना और प्राथमिक देखभालकर्ता होना कैसा होता है और यह राय सिर्फ इतनी विशेषाधिकार प्राप्त स्थिति से आती है (साक्षात्कार #114)।

हालांकि, ऐसा प्रतीत होता है कि यह निर्णय महिलाओं की ओर से भी समान रूप से आता है, जिसमें वे महिलाएँ भी शामिल हैं जिन्होंने सशुल्क और देखभाल के काम को प्रबंधित करने में संघर्ष किया होगा, साथ ही वे भी जिन्होंने शायद इसे करियर उन्नति के साथ असंगत मानकर परिवार न बनाने का विकल्प चुना हो।

## 8.2.5 समर्थन नेटवर्क और शमनकारी कारक

हालांकि यह स्वीकार किया जाता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों के बोझ और प्रशिक्षण के अवसरों तक पहुँचने पर इसके बाद पड़ने वाले प्रभाव से महिलाएं असमान रूप से प्रभावित होती हैं, फिर भी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कुछ कर्मचारी - महिलाएं और पुरुष - प्रशिक्षण के अवसरों तक पहुँच पाने के बारे में बात करते हैं (साक्षात्कार #31)। हालांकि, वे यह भी बताते हैं कि अपने जीवन के विभिन्न पड़ावों पर अक्सर यह एक विकल्प होता है कि वे अपने करियर को या अपने परिवार को पहले रखें। उदाहरण के लिए, कुछ लोग प्रशिक्षण के अवसरों का लाभ उठाने में सक्षम होते हैं, लेकिन “अपने परिवार के साथ समय को प्राथमिकता देने” के लिए ऐसा नहीं करना चुनते हैं (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कुछ कर्मियों के लिए प्रशिक्षण में शामिल होना संभव है, लेकिन केवल सावधानीपूर्वक समय-सारिणी बनाने के साथ-साथ संगठनात्मक और नेतृत्व समर्थन के साथ ही:



मैं अधिकांश प्रशिक्षणों, कार्यक्रमों और अभ्यास सत्रों में भाग ले पाता हूँ। हालांकि, इसे हासिल करने के लिए मुझे अपने कार्यक्रम को सावधानीपूर्वक व्यवस्थित और संतुलित करना पड़ता है ताकि मैं एक साथ पारिवारिक और पेशेवर दायित्वों को पूरा कर सकूँ। कार्यस्थल में नेतृत्व का समर्थन महत्वपूर्ण प्रशिक्षणों और कार्यक्रमों में मेरी उपस्थिति को सुगम बनाने में बहुत महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है (साक्षात्कार #37)।

अन्य लोग सहायक संस्थागत नीतियों के महत्व पर जोर देते हैं। उदाहरण के लिए, संयुक्त राष्ट्र एकीकृत प्रशिक्षण सेवा (यूएनआईटीएस) द्वारा प्रदान किया गया प्रशिक्षण यात्रा टिकट और भत्ते प्रदान करता है और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की भागीदारी को संभव बनाने के लिए प्रशिक्षण देने के तरीकों पर विचार करता है (साक्षात्कार #87)।

मजबूत नेतृत्व और सहायक संस्थागत नीतियों के अलावा, कई शोध प्रतिभागी आवासीय प्रशिक्षण में अपनी भागीदारी को सक्षम करने के लिए सहायता नेटवर्क और संसाधनों के महत्वपूर्ण महत्व का भी उल्लेख करते हैं। यहां, कई लोग ऐसे साथी, माता-पिता, या परिवार के अन्य सदस्यों के होने का संकेत देते हैं जो उनकी अनुपस्थिति में उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने में सक्षम हैं। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारी यह भी साझा करते हैं कि अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए सहायता नेटवर्क या वित्तीय संसाधनों के बिना, वे अक्सर प्रशिक्षण के अवसरों के लिए यात्रा करने में असमर्थ होते हैं।

## 8.3 तैनाती

देखभाल की जिम्मेदारियाँ, विशेष रूप से महिलाओं के लिए, शांति अभियानों में भेजे जाने के अवसरों को काफी प्रभावित करती हैं, क्योंकि इसमें व्यावहारिक चुनौतियाँ, संस्थागत नीतियाँ, सांस्कृतिक मानदंड और भावनात्मक बोझ शामिल होते हैं, जैसा कि पिछले अध्याय में चर्चा की गई है। तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियों को प्रबंधित करने की चुनौतियाँ भी महत्वपूर्ण हैं, जो कभी-कभी भावनात्मक और मनोवैज्ञानिक तनाव का कारण बनती हैं। हालांकि इनमें से कई चुनौतियाँ सांस्कृतिक मानदंडों और उपलब्ध सहायता प्रणालियों के अनुसार भिन्न होती हैं, लेकिन इस बात के पर्याप्त प्रमाण हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को तैनाती में महत्वपूर्ण कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है, और देखभाल की जिम्मेदारियाँ शांति अभियानों में महिलाओं की निरंतर कम प्रतिनिधित्व का एक प्रमुख कारक हैं। तैनाती के लिए अयोग्य होने से करियर की उन्नति पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है और प्रशिक्षण तथा वित्तीय प्रोत्साहनों के मामले में भी कर्मियों को नुकसान हो सकता है। बेहतर सहायता प्रणालियाँ और नीतिगत समायोजन इन प्रभावों को कम करने में मदद कर सकते हैं।

### 8.3.1 तैनाती पर देखभाल की जिम्मेदारियों का प्रभाव

रिटेंशन, करियर प्रगति और प्रशिक्षण के अवसरों पर पड़ने वाले प्रभाव के अलावा, सर्वेक्षण में भाग लेने वालों में से एक तिहाई से अधिक (36.4%, और इस प्रश्न का उत्तर देने वाली महिलाओं में से 39.3%) इस बात से सहमत हैं कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों ने उनके काम को अन्य तरीकों से प्रभावित किया है (उदाहरण के लिए, भर्ती, शांति अभियानों पर तैनाती, नेटवर्किंग)। इस प्रश्न का उत्तर देने वाले अधिकांश उत्तरदाता तैनाती के अवसरों पर ध्यान केंद्रित करते हैं, जिसमें “बच्चों की देखभाल की समस्याओं के कारण अभियानों की लंबी अवधि के लिए प्रतिबद्ध नहीं हो पाना” या क्योंकि वे “अपने बच्चों से दूर नहीं रहना चाहती हैं” (सर्वेक्षण उत्तरदाता) शामिल है। कई उत्तरदाताओं की ही तरह, एक ने समझाया:

“““

कैरियर के शुरुआती दौर में मुझे यह विश्वास दिलाया गया था कि महिलाएं इस काम के लिए उपयुक्त नहीं हैं और मुझे आवेदन करने से हतोत्साहित किया गया था। कैरियर में बाद में, जब मेरे पेशे में अधिक आत्मविश्वास और कौशल था, तो मैंने एक परिवार शुरू कर दिया था और मुझे नहीं लगा कि मैं उन्हें छोड़ सकती हूँ (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

कई शोध प्रतिभागियों ने छोटे बच्चों या अस्वस्थ, वृद्ध माता-पिता की देखभाल की जिम्मेदारियों को तैनाती के उनके निर्णयों को प्रभावित करने वाला बताया, हालांकि कुछ ने उम्र की परवाह किए बिना बच्चों की जरूरतों की ओर इशारा किया: “चाहे बच्चे 10 या 20 साल के हों, उन्हें अभी भी माता-पिता के मार्गदर्शन की जरूरत होती है” (साक्षात्कार #117)। कुछ प्रतिभागियों के अनुसार, जब उनका बच्चा छोटा होता है तो कई लोग तैनाती के लिए अधिक इच्छुक होते हैं, यह देखते हुए कि कम उम्र के कारण वे देखभाल करने वाले को बड़ों की तुलना में कम याद करते हैं (साक्षात्कार #62)। जबकि अन्य इस बात पर जोर देते हैं कि जब कर्मियों के विशेष जरूरतों वाले बच्चे होते हैं तो तैनाती में आमतौर पर अधिक बाधाएं उत्पन्न होती हैं। उदाहरण के लिए, ऑस्ट्रेलियाई रक्षा बल के एक पुरुष सैन्य अधिकारी बताते हैं कि इन परिस्थितियों में कर्मियों को तैनात करने के लिए मंजूरी प्रक्रिया में अतिरिक्त कदम होंगे, और यह निर्णय लिया जा सकता है कि वे तैनात होने के लिए उपयुक्त नहीं हैं: “इसका कुछ हिस्सा संगठन द्वारा सही काम करने और स्पष्ट रूप से लोगों को सफलता के लिए तैयार करने की चाहत के बारे में है। लेकिन साथ ही... इसका मतलब यह भी हो सकता है कि कुछ लोगों को उनके पारिवारिक हालात के आधार पर प्रतिस्पर्धी चयन प्रक्रिया से बाहर कर दिया जाता है” (साक्षात्कार #108)। तैनाती को प्राथमिक या एकमात्र देखभाल करने वालों, या जिनके पास मजबूत समर्थन नेटवर्क नहीं है, उनके लिए विशेष रूप से कठिन बताया गया है। जैसा कि एक महिला सैन्य अधिकारी हमें बताती हैं: “मैं अपने बच्चों को छोड़कर कभी तैनाती पर या काम के सिलसिले में बाहर नहीं जा सकती थी जब वे छोटे थे क्योंकि मैं पूरी तरह से उनकी जिम्मेदार थी” (साक्षात्कार #144)।



UNMISS/Eric Kanalstein, 2017

## 8.3.2 तैनाती के लिए बाधाएँ

अनुसंधान प्रतिभागियों का कहना है कि व्यावहारिक या लॉजिस्टिक चुनौतियाँ, संस्थागत नीतियाँ, सांस्कृतिक मानदंड और सामाजिक अपेक्षाएँ, विशेष रूप से माताओं की भूमिका के बारे में लिंग मानदंड, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के लिए शांति अभियानों पर तैनात होना मुश्किल बनाती हैं।

### 8.3.2.1 व्यावहारिक और लॉजिस्टिक चुनौतियाँ

जैसा कि पिछले अध्याय में चर्चा की गई है, शांति अभियानों में आमतौर पर बच्चों और परिवार के अन्य सदस्यों को साथ ले जाने के लिए अनुकूल परिस्थितियाँ नहीं होती हैं, और बहुत कम टी/पीसीसी (T/PCCs) परिवारों को उन मिशनों पर तैनात होने पर कर्मियों के साथ आने की अनुमति देते हैं जहाँ पारिवारिक ड्यूटी स्टेशन होते हैं। इसका मतलब है कि अधिकांश शांति सैनिकों को तैनाती के दौरान अपने बच्चों और जिन अन्य लोगों की वे देखभाल करते हैं, उन्हें किसी और की देखभाल में छोड़ना पड़ता है। कुछ वर्दीधारी कर्मचारी कहते हैं कि उनकी तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने में शामिल काम और वित्तीय लागत, और “घर से दूर रहते हुए काम और देखभाल की जिम्मेदारियों को एक साथ निभाने” (सर्वेक्षण उत्तरदाता) की कठिनाई ने उन्हें पुनः तैनात होने (या तैनात होने ही) से हतोत्साहित किया है।

कई वर्दीधारी कर्मचारी विभिन्न काम और देखभाल की समय-सारणियों को प्रबंधित करने की चुनौतियों का हवाला देते हैं, खासकर यदि तैनाती उनके बच्चों की शिक्षा के महत्वपूर्ण समय से मेल खाती हो। उदाहरण के लिए, कुछ भारतीय सैन्यकर्मी साझा करते हैं कि वे कैसे चाहते हैं कि तैनाती और नई पोस्टिंग में विभिन्न आश्रितों के शैक्षणिक वर्ष को ध्यान में रखा जाए ताकि बच्चों को शैक्षणिक वर्ष के बीच में स्थानांतरित करने की आवश्यकता न पड़े, जो विघटनकारी हो सकता है - या कम से कम परिवार को आवश्यक बदलावों के लिए सबसे अच्छी योजना बनाने हेतु पहले से सूचना दी जा सके (साक्षात्कार #6)।

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कई वर्दीधारी कर्मचारी महसूस करते हैं कि, यद्यपि उनकी सेवा ने उनके साथ भेदभाव नहीं किया, परन्तु समर्थन की कमी (जैसे आवश्यक संसाधन या अन्य परिवार के सदस्य जो उनकी अनुपस्थिति में देखभाल की जिम्मेदारियाँ निभा सकें) और छोटे बच्चों, वृद्ध माता-पिता तथा जिनकी वे देखभाल करते हैं उनसे अलग होने से होने वाली मनोवैज्ञानिक कठिनाइयों के कारण उन्हें तैनात होना बस अधिक कठिन हो जाता है। यहाँ, आर एंड आर (आराम और पुनर्वास) के दौरान घर जाने की सुविधा के बिना लंबी तैनाती (उदाहरण के लिए 12 महीने) इन कठिनाइयों को और बढ़ा देती है, साथ ही बाल देखभाल की अक्सर अत्यधिक लागत भी जुड़ जाती है। UNMISS में एक शांति सैनिक द्वारा तैनाती पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभावों पर चर्चा की गई है, जिसमें वे उन विचारों का वर्णन करते हैं जिन पर कर्मियों को अक्सर विचार करना पड़ता है:

“”

...मान लीजिए एक माँ के बारे में जो अपने बच्चों को छोड़कर शांति स्थापना में जाने के बारे में सोच रही है। और अगर आपके पास सचमुच पर्याप्त पैसा नहीं है...या अगर आपके पास आपका समर्थन करने वाला कोई नहीं है, तो आप अपने बच्चों को कहाँ छोड़ेंगी? उनकी देखभाल कौन करेगा? लेकिन अगर कोई पैकेज है, या अगर पैसे हैं जिनका मैं पता लगा सकती हूँ, तो अपने बच्चे को बोर्डिंग स्कूल भेज सकती हूँ, या किसी को आकर रहने और फिर उनकी देखभाल करने के लिए रख सकती हूँ और उस व्यक्ति को हर महीने भुगतान कर सकती हूँ। निश्चित रूप से, यह महिलाओं के लिए, विशेष रूप से उन महिलाओं के लिए, मेरा मतलब है, छोटे बच्चों वाली महिलाओं के लिए, जिनके पास उनका समर्थन करने वाला कोई नहीं है, मिशन पर निकलने का एक रास्ता बनाएगा (साक्षात्कार #157)।

### 8.3.2.2 संस्थागत नीति

कई प्रतिभागियों ने उन संस्थागत नीतियों और समर्थन की कमी का उल्लेख किया जो उनकी तैनाती को सक्षम बनाएंगे, जैसे कि आर एंड आर (R&R) के दौरान घर जाने और बाल-देखभाल की लागत की भरपाई के लिए समर्थन, जैसा कि पिछले अध्याय (अनुभाग 7.4) में चर्चा की गई है। कुछ ने उन नीतियों का भी उल्लेख किया जो सीधे तौर पर उनकी भागीदारी की क्षमता को प्रतिबंधित करती हैं। उदाहरण के लिए, इंडोनेशिया में पुलिस और सशस्त्र बलों में महिलाएँ बताती हैं कि उन्हें तैनाती के लिए पति या पारिवारिक सहमति की आवश्यकता होती है (साक्षात्कार #37), जो पुरुषों के लिए हमेशा आवश्यक नहीं होती या यह आकस्मिक या अनौपचारिक आधार पर हो सकती है। अन्य लोग देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों से पारिवारिक सहायता योजना प्रदान करने के लिए कहा जाने का उल्लेख करते हैं; कई प्रतिभागियों के अनुसार, भले ही यह सर्वोत्तम इरादों से किया गया हो, पुरुषों से ऐसा नहीं पूछा जाता था (साक्षात्कार #108)। वैश्विक स्तर पर, देश-स्तरीय नीतियाँ आम तौर पर गर्भवती, स्तनपान कराने वाली या शिशुओं और छोटे बच्चों (कुछ T/PCCs में 2 साल तक) वाली महिलाओं को तैनाती से रोकती हैं (साक्षात्कार #45)।

जो लोग अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण तैनाती नहीं चाहते, उनमें से अधिकांश सहायक नीतियों के बारे में बात करते हैं जो उन्हें तैनाती न करने या सहानुभूतिपूर्ण पोस्टिंग का अनुरोध करने की अनुमति देंगी। कुछ लोग वर्दीधारी कर्मियों की देखभाल की जिम्मेदारियों के बारे में वैश्विक स्तर पर बड़ी जागरूकता का उल्लेख करते हैं, जिसके परिणामस्वरूप ऐसी नीतियां बनी हैं जहाँ पति/पत्नी को एक साथ तैनात नहीं किया जाता है और अकेले अभिभावकों को जबरदस्ती तैनात नहीं किया जाता है (साक्षात्कार #83)। हालाँकि, अन्य लोग विशिष्ट सुरक्षा क्षेत्र संस्थानों के भीतर देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के प्रति बहुत कम “सहानुभूति” देखने का वर्णन करते हैं, जैसा कि UNMISS में एक शांति सैनिक द्वारा व्यक्त किया गया है:

“”

जब मैं अफगानिस्तान में था, तो मुझे अमेरिकी सेना में अस्थायी रूप से भेजा गया था... और उन्हें कोई सहानुभूति नहीं थी। तो, हमारे पास एक ही समय में तैनात कई माता-पिता थे, और उन्हें यह खुद से ही समझने के लिए कहा गया था। इसलिए, उन्हें अपने बच्चों की देखभाल के लिए किसी दादा-दादी या परिवार के किसी अन्य सदस्य को ढूँढना पड़ा, और वे एक साल के लिए तैनात थे। तो, कुछ मामलों में बच्चों को स्थानांतरित करना पड़ा... [और] उन्हें एक अलग राज्य में ले जाया गया, पूरे एक साल के लिए एक नए स्कूल में (साक्षात्कार #150)।

अन्य प्रतिभागी उन महिलाओं से अवगत हैं जिन पर देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं और जिन्हें तैनात होने के लिए दबाव में रखा गया है, उदाहरण के लिए संयुक्त राष्ट्र के लिंग समानता लक्ष्यों को पूरा करने के प्रयासों के कारण, संबंधित वित्तीय प्रोत्साहनों (साक्षात्कार #96) या इस अपेक्षा के कारण कि तैनात होना “इस नौकरी में आपको जो करना चाहिए” (साक्षात्कार #89) और तैनात न होने का मतलब होगा कि उनके “कैरियर पर असर पड़ेगा” (साक्षात्कार #83):

“”

... ज्यादातर समय आपके पास कोई विकल्प नहीं होता... यह लगभग अनिवार्य है, अगर बटालियन जा रही है, तो अगर आप उस कंपनी में हैं जिसे जाना है, तो आपको आम तौर पर जाना ही पड़ता है... मुझे उन दोस्तों से पता है जो मेरे साथ संयुक्त राष्ट्र शांतिरक्षा अभियानों में तैनात थे कि कभी-कभी महिलाओं को तैनात होने के लिए मजबूर किया जाता है। और मेरी एक बहुत अच्छी दोस्त थी, उसे अपने बच्चों की बहुत याद आ रही थी, और उसे तैनात होने के लिए मजबूर किया गया, इसलिए उसके लिए यह बहुत मुश्किल था। मेरा मतलब है, शायद उसे पहले जबरदस्ती नहीं भेजा गया... लेकिन बस यह कि, अगर वह इसे स्वीकार नहीं करती, तो मुझे लगता है कि उसके करियर पर असर पड़ता (इंटरव्यू #83)।

संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों पर तैनात शांति सैनिकों के लिए अतिरिक्त पारिश्रमिक भी परिवार के सदस्यों द्वारा तैनाती के दबाव का कारण बन सकता है। एक शोध प्रतिभागी एक गर्भवती महिला का उदाहरण साझा करती हैं, जिन्हें उनके पति ने वित्तीय प्रोत्साहनों के कारण तैनाती के लिए गर्भपात करने के लिए प्रोत्साहित किया था: एक ऐसा उदाहरण जो दशकों बाद भी उस महिला को आघात पहुँचाता है और, प्रतिभागी के अनुसार, यह उन अन्य अनुभवों का प्रतिनिधि होने की संभावना है जिनका महिलाओं ने सामना किया है (साक्षात्कार #90)।

### 8.3.2.3 लिंग मानदंड और सामाजिक अपेक्षाएँ

यह लिंग मानदंड कि देखभाल का काम “महिलाओं का काम” है और असमान देखभाल कार्य के व्यावहारिक निहितार्थ महिलाओं की तैनाती की क्षमता में बाधा डालते हैं। जैसा कि एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी व्यक्त करता है:

“”

... देखभाल के मुद्दे, चाहे बुजुर्गों की देखभाल हो या बच्चों की देखभाल, किसी के भी जानबूझकर निर्णय के बिना, एक साझेदारी या परिवार में महिलाओं पर ही आ जाते हैं ... अकेले अभिभावक होने की अधिक संभावना महिलाओं की होती है... [या] प्राथमिक हिरासत उन्हीं के पास होती है। और पारिवारिक संरचना में महिलाओं से अपने माता-पिता की मदद करने की अधिक उम्मीद की जाती है। परिणामस्वरूप, आपके औसत सुरक्षा संस्थान की संरचित प्रकृति को देखते हुए, ऐसे कई तरीके हैं जिनसे देखभाल करने वाले होने - या परिवार रखने में सक्षम और परिवार चाहने वाले होने - से उन सदस्यों को वास्तव में कठिन निर्णय लेने पड़ सकते हैं। अगर उन्हें सामाजिक अपेक्षाओं और बचपन से उनमें डाली गई अपेक्षाओं के बीच संतुलन बनाना है, साथ ही सुरक्षा करियर में प्रगति के लिए आवश्यक द्वार [और] मील के पत्थर को पूरा करना है, और तैनाती के लिए पात्र बनने के लिए भी, तो उन जिम्मेदारियों से खुद को इतना अलग करना तो दूर की बात है (साक्षात्कार #125)।

हमारे पूरे शोध में, शांति सैनिक देखभाल के काम के बारे में इन लिंग मानदंडों को सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में उनकी भागीदारी और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में तैनाती के लिए एक प्रमुख बाधा के रूप में पहचानते हैं, जिसमें यह प्रचलित विश्वास है कि “बच्चों को खिलाने के लिए महिलाओं को घर पर रहना चाहिए” (साक्षात्कार #46):

“”

... एक महिला को झूले वाली कुर्सी में तैनात नहीं किया जा सकता... [उनका] मुख्य उद्देश्य बच्चों की देखभाल करना है। खाना कौन पकाएगा, आप जानते हैं, ये सब काम कौन करेगा?” (साक्षात्कार #178)

तैनाती में बाधा के रूप में लिंग मानदंडों को कई मीजिंग अपॉर्चुनिटीज फॉर वीमेन इन पीस ऑपरेशंस [MOWIP] रिपोर्ट्स<sup>210</sup> और संयुक्त राष्ट्र की रिपोर्ट 'टूवर्ड्स इक्वल अपॉर्चुनिटी फॉर वीमेन इन द डिफेंस सेक्टर' में भी दर्शाया गया है, जो इस बात पर प्रकाश डालती है:

“”

नियुक्तियों में महिलाओं की भागीदारी को सीमित करने में लिंग संबंधी रुढ़िवादिता भी एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। उन देशों में जहाँ परिवार, बच्चों और घरों की देखभाल के लिए महिलाओं को मुख्य रूप से जिम्मेदार माना जाता है, निर्णय लेने वाले अक्सर नियुक्ति को पुरुषों की तुलना में महिलाओं के लिए कम उपयुक्त मानते हैं, और यदि उनके छोटे बच्चे हैं तो नियुक्ति को पूरी तरह से अनुपयुक्त मान सकते हैं।<sup>211</sup>

कई महिलाएँ हमें बताती हैं कि उन्हें तैनाती के अवसरों से वंचित किया गया है क्योंकि लिंग संबंधी मानदंडों के अनुसार माताओं को तैनात नहीं किया जाना चाहिए, या वे तैनात होना नहीं चाहेंगी। उदाहरण के लिए, MINUSCA में एक महिला शांति सैनिक ने इन लिंग संबंधी मानदंडों और धारणाओं के परिणामस्वरूप इस क्षेत्र में सामना की गई कठिनाइयों को साझा किया है:

“”

एक महिला सैनिक के रूप में मुझे अपने करियर में आगे बढ़ना मुश्किल लगता है जब मेरे बच्चे होते हैं, क्योंकि यह एक सामाजिक मानदंड है कि महिलाएँ अपने बच्चों की देखभाल करती हैं। इसलिए, कई तैनाती के अवसर दूसरे लोगों को दे दिए गए क्योंकि उन्हें लगता है कि मुझे बच्चों के साथ घर पर होना चाहिए या ऐसा ही कुछ। मुझे लगता है कि उन्होंने मेरे पति को अधिक अवसर दिए हैं क्योंकि सेना का मानना है कि बच्चे सिर्फ अपनी माँ के साथ ठीक रहेंगे (साक्षात्कार #45)।

कई प्रतिभागियों ने इस शांतिरक्षक की बात को दोहराया और बताया कि ये पूर्वाग्रह उनकी तैनाती की संभावनाओं को कैसे प्रभावित करते हैं, भले ही उनकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ न हों, इस धारणा के तहत कि वे जिम्मेदारियाँ निभाती हैं या भविष्य में निभा सकती हैं। UNMISS में एक शांतिरक्षक बताती है:

“”

... आपको विदेश में अवसर नहीं मिलते, क्योंकि आपकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं या कोई यह मान लेता है कि आपकी जिम्मेदारियाँ हैं। अब, चाहे वे हों या न हों, यह अप्रासंगिक है। बस बात यह है कि वे आपको इसी तरह देखते हैं और संगठन के लिए आपका मूल्य बहुत सीमित हो जाता है क्योंकि आप एक महिला हैं (साक्षात्कार #165)।

यह मातृ पक्षपात विभिन्न तरीकों से प्रकट होता है। तैनाती के दौरान साक्षात्कारों में, बच्चों वाली महिलाओं, विशेष रूप से अकेली माताओं से, इस बारे में घुसपैठ वाली पूछताछ की जा सकती है कि वे अपने बच्चों के बिना कैसे काम चलाएंगी, और उनके बच्चे उनके बिना कैसे काम चलाएंगे, जो आम तौर पर पुरुषों से नहीं पूछा जाता:

“”

मैंने उन लोगों से सुना है, जिन्हें, आप जानते हैं, तैनाती का नोटिस मिलता है, और जो, अगर महिलाएं यानी माताएं हैं, तो उनसे यह सवाल पूछा जाता है, लेकिन आप जानते हैं, 'क्या आपको अपने बच्चों की याद नहीं आएगी?' या 'आपके बच्चे इस पर कैसे प्रतिक्रिया देंगे' और यह सवाल वे जरूरी नहीं कि एक ऐसे पुरुष से पूछें जो पिता है... मैंने पुरुषों और महिलाओं दोनों को दूसरे महिलाओं से ऐसे सवाल पूछते सुना है जो वे शायद दूसरे पुरुषों से नहीं पूछते (साक्षात्कार #108)।

उदाहरण के लिए, MINUSCA में एक महिला शांति सैनिक बताती है कि तैनाती के लिए उनके साक्षात्कार के दौरान उनसे यह पूछा गया था कि वह अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को कैसे निभाएंगी और क्या इसका उनके प्रदर्शन पर असर पड़ेगा:

“”

... मुख्य साक्षात्कार में, मुझसे बहुत सारे सवाल पूछे गए कि मैं अपने बच्चों के बिना, 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, मेरी भावनात्मक, आप जानते हैं, उतार-चढ़ाव या कुछ और पर पड़ेगा। तो, मुझे नहीं लगता कि यह उचित है, क्योंकि हर माँ, हर पिता, हर व्यक्ति, अपने करियर के लिए, अपने... वित्तीय पक्ष के लिए, और जीवन के अनुभव के लिए कुछ करना चाहता है। इसलिए, हर व्यक्ति को यह जानने की ज़रूरत है, कि क्या वह इस तरह की किसी चीज़ का हिस्सा बनने के लिए तैयार है या नहीं? क्योंकि यह एक विशेष स्थिति है। यह घर पर हमारे काम जैसा नहीं है, इसलिए यह बहुत अलग है। तो, मुझे वह याद है, जैसे कोई बुरी याद, क्योंकि यह ऐसा नहीं था कि अच्छे सवाल थे (इंटरव्यू #45)।

इस पक्षपात का एक गंभीर परिणाम महिलाओं की स्वायत्तता का हनन है। कमांडर, कभी-कभी अच्छे इरादों से, महिला कर्मियों की ओर से निर्णय लेते हैं, यह मानते हुए कि यदि वे माताएं हैं तो तैनाती उनके सर्वोत्तम हित में नहीं है (साक्षात्कार #86; साक्षात्कार #109; साक्षात्कार #130)। कभी-कभी माताओं को तैनात न करने के ये निर्णय, पुरुष और महिला दोनों कमांडरों द्वारा, "उसके परिवार के लिए अनावश्यक जोखिम" (इंटरव्यू #109) या शांति अभियान के लिए जोखिम से बचने के लिए लिए जाते हैं, यह देखते हुए कि आम धारणा है कि महिलाओं को अपने बच्चों की अधिक याद आती है और वे पुरुषों की तुलना में अपनी "भावनाओं" को नियंत्रित करने में कम सक्षम होती हैं (इंटरव्यू #46)। अन्य समयों में, ये निर्णय कमांडरों द्वारा किसी व्यक्ति का समर्थन करने का एक गलत प्रयास होते हैं, जो "महसूस करते हैं कि [वर्दीधारी महिलाओं] को अपने बच्चों के साथ घर पर होना चाहिए" (साक्षात्कार #45)। यह "विवेकाधीन निर्णय-प्रक्रिया" अनौपचारिक पक्षपात को औपचारिक समान-उपचार नीतियों पर हावी होने देती है, जिससे "देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों, विशेष रूप से महिलाओं" को काफी नुकसान होता है (साक्षात्कार #109)। नारीवादी संस्थागत विद्वता "औपचारिक ढाँचे और

बाद के परिणामों” के बीच इस अंतर को समझाती है,<sup>212</sup> यह दर्शाते हुए कि उपयुक्त भूमिकाओं के बारे में अनौपचारिक लिंग-आधारित मानदंड औपचारिक नियमों पर हावी हो सकते हैं, जिससे लिंग-आधारित शक्ति पदानुक्रम बनाए रखे जाते हैं।<sup>213</sup>

देखभाल के काम और मातृत्व के बारे में लिंग मानदंडों के आधार पर महिला कर्मियों की ओर से निर्णय लेने, से देखभाल के काम और सुरक्षा के काम दोनों में लिंग असमानताओं को बनाए रखने में मदद मिलती है। यह उन व्यक्तियों की आत्म-मूल्य और पहचान की भावना को भी प्रभावित करता है जिनकी एजेंसी (स्वतंत्र निर्णय लेने की क्षमता) छीन ली जाती है, और यह उनके करियर की प्रगति को नुकसान पहुंचा सकता है:

“““

आप इस तरह से स्वायत्तता छीन नहीं सकते... यह अभी भी होता है, और बहुत होता है, और मुझे लगता है कि यही कारण है कि देखभाल करने वाले करियर के अवसरों से वंचित रह जाते हैं... यह आपकी आत्म-भावना, पेशेवर पहचान और स्वायत्तता को प्रभावित करता है। अगर आप यह निर्णय स्वयं लेते हैं, तो सब ठीक है, क्योंकि यह आपका निर्णय है। आप जानते हैं कि आपने यह निर्णय लिया है, और आप इसके साथ जीते हैं, और यही आपने अपने लिए सबसे अच्छा समझा था। लेकिन जब कोई और यह निर्णय लेता है, तो मुझे लगता है कि इसका आपके करियर और पेशेवर पहचान पर भयानक प्रभाव पड़ेगा (साक्षात्कार #179)।

कई प्रतिभागी (पुरुष और महिला दोनों) इस बात पर ज़ोर देते हैं कि वर्दीधारी महिलाओं ने आमतौर पर उन चुनौतियों पर विचार कर लिया होता है जो देखभाल की ज़िम्मेदारियों का होना तैनाती के लिए पैदा करता है, इसलिए उनकी ओर से निर्णय लेना - भले ही सबसे अच्छे इरादों से ही क्यों न हो - अनावश्यक और अनुपयोगी है:

“““

... अगर किसी ने किसी संगठन में काम करने का विकल्प चुना है और वह मांगों और जोखिमों से अवगत है और वह तैनात होना चाहती है और उसके पास तैनात होने के लिए सभी योग्यताएं और प्रशिक्षण हैं, तो यह पूरी तरह से उसका निर्णय है (साक्षात्कार #109)।

इस प्रचलित धारणा के विपरीत कि माताएँ तैनाती के लिए अनिच्छुक होती हैं, जिनसे हमने बात की, उनमें से अधिकांश वर्दीधारी महिलाएँ तैनाती के लिए अत्यधिक प्रेरित हैं और अन्य कर्मियों की ही तरह के कारणों से प्रेरित हैं, वे इसे एक कर्तव्य और योगदान करने तथा कुछ सार्थक करने का एक रोमांचक अवसर मानती हैं, एक रोल-मॉडल बनने के लिए, अपने परिवार का भरण-पोषण करने के लिए, या करियर प्रगति और वित्तीय प्रोत्साहनों के लिए।

“““

यह वास्तव में पहली बार है जब मैं बच्चों से दूर रही हूँ, इसलिए मैंने इस अवसर का लाभ उठाया ताकि मैं अपने करियर में प्रगति कर सकूँ, अधिक अनुभव प्राप्त कर सकूँ और दूसरों के लिए एक अच्छी मार्गदर्शक बन सकूँ (साक्षात्कार #45)।

तैनात होने वाली कई वर्दीधारी महिलाएं व्यक्तिगत और पेशेवर रूप से संतुष्ट होकर, दोबारा तैनात होने के लिए प्रेरित होती हैं। हालांकि, कुछ महिलाएं “अपने बच्चे को पीछे छोड़ने” (इंटरव्यू #62) और “एक बुरी माँ होने” (इंटरव्यू #156) के लिए नकारात्मक अनुभवों और आलोचनाओं का सामना करने के बाद, दोबारा तैनात होने में हिचकिचाती हैं। उदाहरण के लिए, एक साक्षात्कारकर्ता ने “उनके और एक माँ के रूप में उनके बारे में उन रुढ़ियों और तरह-तरह के अनुमानों का उल्लेख किया है, जिनका उन्हें तब सामना करना पड़ा जब उन्हें घर पर बच्चों के साथ शांति सैनिक के रूप में तैनात किया गया था” (साक्षात्कार #110)। उन्होंने कहा कि यह महिलाओं को फिर से तैनाती के लिए जाने से रोकता है और शांति अभियानों में महिलाओं के अल्प-प्रतिनिधित्व का कारण बनता है। नागरिक समाज की एक महिला प्रतिनिधि तर्क देती हैं कि यदि बच्चों वाले किसी पुरुष को तैनात किया जाता है तो इसे शायद ही कभी आलोचनात्मक रूप से देखा जाता है “क्योंकि...उसकी पत्नी बच्चों के साथ है”, जबकि एक महिला को “स्वार्थी” माना जाता है क्योंकि “उसे अपने बच्चों की देखभाल करने की ज़रूरत है”:

“““

वह स्वार्थी कैसे है? वह अभी अपने परिवार के लिए बहुत अच्छा वेतन दे रही है... यह धारणा है कि मैं अपने परिवार के लिए पर्याप्त समय नहीं दे रही हूँ, और पुरुषों की तुलना में महिलाओं को अपराधबोध का एहसास बहुत अधिक होता है, है ना? तो, मुझे लगता है कि समुदाय से, परिवार के अन्य सदस्यों से, एक दोषबोध होता है, कि आप एक बुरी माँ हैं अगर आप [अपने बच्चों के साथ] नहीं हैं या अगर आप खतरनाक जगहों पर जाती हैं जहाँ आपकी हत्या हो सकती है... और फिर मेरी तरह अन्य महिलाएँ हैं, उदाहरण के लिए, जो गर्भवती नहीं हैं, है ना? और लोग कहेंगे, ‘हाँ, ठीक है, लेकिन कम से कम आपके बच्चे तो नहीं थे, क्योंकि यह आपकी तरफ से बहुत बड़ा स्वार्थ होगा’ (साक्षात्कार #128)।

वह आगे कहती है कि मातृत्व के बारे में मानक धारणाएँ बिना बच्चों वाली महिला शांति सैनिकों के खिलाफ भी काम कर सकती हैं:

“““

... एक महिला को जन्म देना चाहिए और एक महिला सबसे पहले एक माँ होती है, और फिर स्वार्थी, करियर-उन्मुख महिलाओं की धारणा है जो संतानहीन हैं क्योंकि उनके पास पेश करने के लिए अन्य चीजें हैं, लेकिन वे समाज के मानक का पालन नहीं करती हैं (साक्षात्कार #128)।

जबकि देखभाल संबंधी लिंग मानदंड शांति अभियानों में महिलाओं की कम प्रतिनिधित्व का कारण बनते हैं, ये उन पुरुषों को भी नुकसान पहुंचाते हैं जिन्हें अक्सर अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के लिए उपस्थित रहने की आवश्यकता नहीं समझा जाता, जिन्हें तैनात होने पर अपने बच्चों और परिवारों की याद आती है, या जिन्हें सैन्य इकाइयों या बटालियनों की तैनाती के समय परिवार के साथ बने रहने का विकल्प नहीं मिलता।

### 8.3.3 शमनकारी कारक

तैनाती के स्थान और अवधि के अलावा, अधिकांश शोध प्रतिभागी संस्था और मिशन के भीतर सहायक संस्थागत नीतियों और नेतृत्व के महत्वपूर्ण महत्व, और तैनाती के दौरान घर पर नियमित रूप से संवाद करने की क्षमता का उल्लेख करते हैं, जिन पर पिछले अध्याय में चर्चा की गई है। इसके अतिरिक्त, प्रतिभागी पारिवारिक सहायता नेटवर्क और अन्य कारकों के आवश्यक महत्व का उल्लेख करते हैं जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए तैनाती की चुनौतियों को कम कर सकते हैं, जिसमें पारिवारिक ड्यूटी स्टेशन, छोटी तैनाती और तैनाती की पूर्वानुमेयता या सूचना से संबंधित मुद्दे शामिल हैं।



UN/Gregorio Cunha, 2021

### 8.3.3.1 पारिवारिक सहायता नेटवर्क

कई शोध प्रतिभागी मजबूत पारिवारिक समर्थन नेटवर्क, विशेष रूप से जीवनसाथी और परिवार के अन्य सदस्यों के होने के महत्वपूर्ण महत्व के बारे में बात करते हैं जो उनकी तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा कर सकते हैं, यह स्वीकार करते हुए कि सभी कर्मियों के पास ये समर्थन संरचनाएं नहीं होती हैं। उदाहरण के लिए, MONUSCA में एक शांति सैनिक का तर्क है कि पारिवारिक समर्थन के बिना वह तैनात नहीं हो सकती थी (साक्षात्कार #41)।

जहाँ कई लोग दूसरों की देखभाल में, आमतौर पर, बच्चों को छोड़कर तैनाती के दबाव और तनाव का वर्णन करते हैं, वहीं अन्य को जीवनसाथी या अन्य परिवार के सदस्यों द्वारा देखभाल की जिम्मेदारियों के लिए प्रदान किए गए समर्थन के कारण तैनाती के दौरान “मानसिक शांति” (साक्षात्कार #54) मिलती है। इसके विपरीत, जैसा कि एक सेवानिवृत्त भारतीय अधिकारी कहते हैं: “यदि आपके घर में परिवार की देखभाल करने के लिए कोई नहीं है - तो यह निश्चित रूप से आपको परेशान करेगा और यह निश्चित रूप से आपके काम को प्रभावित करता है” (साक्षात्कार #24)।

एक महिला ब्राज़ीलियाई सैन्य अधिकारी बताती हैं कि सशस्त्र बलों में कई महिलाएं बच्चों के होने पर तैनाती के लिए “असहज” महसूस करती हैं, और इस बात पर चिंता व्यक्त करती हैं कि उनकी अनुपस्थिति में उनकी देखभाल कौन करेगा। अधिकारी ने बताया कि इसका एक कारण उनकी अनुपस्थिति में उनके बच्चों की देखभाल करने वालों की क्षमताओं को लेकर - अक्सर निराधार - डर भी है: “वे सोचती हैं कि घर की देखभाल करने की जिम्मेदारी केवल उन्हीं पर है” (साक्षात्कार #93)। यह पुरुषों और महिलाओं के बीच, देखभाल कौन करता है और कौन कर सकता है, इस संबंध में मानदंडों में बदलाव की आवश्यकता को दर्शाता है। शांति अभियान से लौटने पर, एक वर्दीधारी महिला ने एक शोध प्रतिभागी के साथ साझा किया: “मैं मिशन पर जाने और अपनी बेटी को छोड़ने से बहुत डर रही थी, देखिए, लेकिन आप जानते हैं क्या? वे मेरे बिना भी बच गए। हाँ, मैं वहाँ गई। यह बहुत अच्छा था। तो, मुझे लगा, मैं बहुत खुश हूँ कि मैं मिशन पर गई” (साक्षात्कार #93)। फिर भी, अन्य शोध प्रतिभागी इस बात से सहमत हैं कि आपके बच्चों की देखभाल करने वाले व्यक्ति में सीमित विश्वास या भरोसा होने से तैनाती के दौरान तनाव बढ़ सकता है - या तैनाती न करने के फैसले तक ले जा सकता है: “यह भरोसा होना कि आपका जीवनसाथी वास्तव में आपके बच्चों की देखभाल कर सकता है [ताकि] आप इस बात की चिंता न करें कि जब आप विदेश में हों तो उनकी देखभाल नहीं हो रही है... कभी-कभी एक माता-पिता पालन-पोषण में बहुत अच्छे नहीं होते” (साक्षात्कार #114)।

कई शोध प्रतिभागियों ने यह भी बताया कि कई वर्दीधारी महिलाएं सैन्य या पुलिस परिवारों से हैं या अन्य सेवारत कर्मियों से विवाहित हैं। हालांकि इससे विशेषकर तब लॉजिस्टिक चुनौतियाँ पैदा हो सकती हैं जब दोनों जीवनसाथी एक साथ तैनात हों, लेकिन इसे यह संभावना बढ़ाने वाला भी माना जाता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाएं तैनात हो सकें क्योंकि “उस समर्थन प्रणाली और यह समझ कि इसका क्या मतलब है” (साक्षात्कार #96)। उदाहरण के लिए, MONUSCO में शांति सैनिकों का कहना है कि विवाहित कर्मी बारी-बारी से तैनाती पर जाते हैं, जबकि दूसरा अपने बच्चों की देखभाल करता है, कुछ पुरुष घर पर रहने का विकल्प चुनते हैं क्योंकि उन्हें यह एहसास होता है कि महिला ने गर्भावस्था, प्रसवोत्तर या स्तनपान के दौरान पहले तैनाती के अवसर खो दिए होंगे (साक्षात्कार #63)। यूके के सैन्य कर्मी भी यह सुनिश्चित करने के प्रयासों का उल्लेख करते हैं कि जोड़ों को एक साथ असुरक्षित/ गैर-पारिवारिक ड्यूटी स्टेशनों पर न भेजा जाए, ताकि दोनों बच्चे से दूर न रहें। जब पारिवारिक ड्यूटी स्टेशनों या शांति अभियानों से बाहर तैनात किया जाता है, तो भारत और अन्य जगहों के साक्षात्कारकर्ता यह उल्लेख करते हैं कि जहाँ तक संभव हो, सेवा में तैनात जोड़ों को एक साथ तैनात करने के प्रयास किए जाते हैं, यह देखते हुए कि कुछ परिस्थितियों में ऐसा करना मुश्किल होता है, उदाहरण के लिए, उच्च रैंकों में जहाँ कम पद उपलब्ध होते हैं (साक्षात्कार #145)।

### 8.3.3.2 पारिवारिक ड्यूटी स्टेशन

पारिवारिक ड्यूटी स्टेशनों वाले शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को तैनात करना अक्सर आसान होता है, हालांकि जैसा कि अनुभाग 7.3.1 में उल्लेख किया गया है, कि क्या कर्मी अपने परिवारों को पारिवारिक ड्यूटी स्टेशनों पर ला सकते हैं, यह T/PCC नीतियों पर निर्भर करता है। जो अपने परिवार ला सकते हैं, उनके लिए यह शांति सैनिक के लिए अतिरिक्त काम का कारण बन सकता है क्योंकि वे वेतनभोगी और देखभाल दोनों तरह के कामों का प्रबंधन करते हैं। हालांकि, यह देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों, विशेष रूप से महिलाओं को, तैनात करने में सक्षम बना सकता है, जो अन्यथा तैनात नहीं हो पातीं (साक्षात्कार #110)।

### 8.3.3.3 छोटी तैनाती

कई तैनातियों की लंबी अवधि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए तैनाती में एक बाधा हो सकती है। परिणामस्वरूप, कुछ प्रतिभागी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को अधिक आसानी से तैनात करने में सक्षम बनाने के लिए 12 महीने की तैनाती को 6 महीने तक कम करने की सलाह देते हैं, जिसे संयुक्त राष्ट्र वर्तमान में पायलट कर रहा है। जबकि उरुग्वे की राष्ट्रीय पुलिस में एक MOWIP मूल्यांकन से पता चलता है कि तैनाती की आदर्श अवधि 8 या 9 महीने है।<sup>214</sup> कुछ प्रतिभागियों ने तब शांति अभियान में संक्षिप्त तैनाती के लिए बातचीत कर ली जब वे पूरे 12 महीनों के लिए अपनी देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों का समर्थन करने वाली संरचनाएं नहीं ढूंढ पाए। अन्य लोग बताते हैं कि वे संक्षिप्त तैनाती का अनुरोध करने में अनिच्छुक महसूस करते हैं क्योंकि उन्हें करियर प्रगति पर संभावित प्रभाव (आंशिक रूप से अनुभव छूटने के कारण) (साक्षात्कार #83), इकाई के एकीकरण (उदाहरण के लिए यदि उन्हें अपनी इकाइयों या स्वचाइन से अलग कर दिया जाए) और मिशन के परिणामों पर प्रभाव (मिशन को जानने और प्रभावी होने में लगने वाले समय को ध्यान में रखते हुए) (साक्षात्कार #85) के बारे में चिंता होती है। कुछ कर्मी इस बात से भी चिंतित हैं कि तैनाती की अवधि में कमी और इस प्रकार वित्तीय मुआवजे में कमी, उनके परिवारों की देखभाल करने की उनकी क्षमता को नुकसान पहुंचाएगी। संक्षिप्त तैनातियों की शेष अवधि को पूरा करने के लिए कर्मियों को तैनात करने और प्रशिक्षित करने के लॉजिस्टिक और वित्तीय निहितार्थों के बारे में भी चिंताएं उठाई गई हैं (साक्षात्कार #113)। हालांकि, जैसा कि एक महिला अधिकारी ने बताया है, संभावित लागत-बचत और देखभाल की जिम्मेदारियों वाली अधिक महिलाओं को तैनात करने में सक्षम बनाने के मूल्य के बीच निर्णय लेने की आवश्यकता है:

“”

मैं यहाँ सिर्फ इसलिए हूँ क्योंकि [तैनाती] छह महीने की थी। तो, आपको मिशन पर उस अनुभव वाली सिर्फ एक माँ ही मिल रही है, क्योंकि यह छह महीने का था... आपको एक चुनाव करना होगा, कि आप पैसे बचाएँगे, या आप उस विविधता को चाहते हैं जिसके बारे में आप बार-बार बात करते हैं क्योंकि ज़्यादातर मुख्य देखभाल करने वाले अपने बच्चों को छह महीने के लिए नहीं छोड़ेंगे। तो, आपको संयुक्त राष्ट्र शांतिदूत के रूप में एक विशेष प्रकार के लोग मिलते हैं जो शहरी आबादी के साथ काम करते हैं, जिनके जीवन के अनुभव एक जैसे या उनके करीब भी नहीं होते (साक्षात्कार #114)।

लंबी तैनाती के लिए, कई कर्मी आर एंड आर (आराम और पुनर्स्थापन) के दौरान घर आने-जाने में अधिक सहायता की इच्छा व्यक्त करते हैं, हालांकि कई लोगों ने ऐसा करने की वित्तीय और लॉजिस्टिक लागतों को भी बहुत अधिक बताया (विशेष रूप से क्योंकि घर आने की छुट्टियों को क्रमबद्ध करना होगा, और सभी की छुट्टियों को समायोजित करने के लिए कुछ को वहां पहुंचने के तुरंत बाद अपनी छुट्टी लेनी होगी)। कुछ कर्मी यह भी पाते हैं कि वे घर लौटते हैं और फिर से रवाना हो जाते हैं, और वे इसे सभी के लिए फायदेमंद होने की तुलना में भावनात्मक और रसद के लिहाज़ से अधिक विघटनकारी बताते हैं (विशेष रूप से कुछ मिशनों में भेजे जाने से होने वाले तनाव को देखते हुए) (साक्षात्कार #80)।

### 8.3.3.4 पूर्वानुमान और परिवार नियोजन

कर्मचारी तैनाती के अप्रत्याशित समय से संबंधित चुनौतियों पर प्रकाश डालते हैं, जो परिवार नियोजन को प्रभावित कर सकती हैं, क्योंकि महिलाएं गर्भावस्था को तैनाती की समय-सीमा के साथ मिलाने की चिंताओं के कारण बच्चे को जन्म देने में देरी कर सकती हैं, यह एक जोखिम है जो उम्र से संबंधित कारकों से और बढ़ जाता है (साक्षात्कार #96; साक्षात्कार #125)। MONUSCO में एक शांति सैनिक द्वारा उजागर किए गए अनुसार:

“”

तो, अगर मुझे पता है कि मेरी बारी आगे आने वाली है, तो मैं उस समय बच्चे की योजना नहीं बना सकती, और यात्रा करने के बाद... हो सकता है कि मेरी उम्र इसकी अनुमति न दे या हमें इस तरह की कोई मेडिकल समस्या का सामना करना पड़े। तो, योजना बनाने के संबंध में हमें कुछ समस्याओं का सामना करना पड़ता है (इंटरव्यू #66)।

हालांकि देखभाल की जिम्मेदारियाँ दोनों लिंगों को प्रभावित कर सकती हैं, परिवार नियोजन से जुड़ा जैविक और सामाजिक दबाव असमान रूप से महिलाओं को प्रभावित करता है। जहाँ नीतियाँ और व्यवहार अधिक पूर्वानुमान और अधिक लचीलापन प्रदान करते हैं, यह उन महिलाओं का बेहतर समर्थन कर सकता है जो परिवार शुरू करने की योजना बना रही हैं या जिनकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं।

### 8.3.4 चरों: संदर्भ, संस्कृति और पहचान

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को मिशनों पर तैनाती में जो चुनौतियाँ का सामना करना पड़ता है, वे एक समान नहीं हैं और विभिन्न T/PCCs में काफी भिन्न होती हैं। एक प्रमुख अंतर संस्कृति है, जो देखभाल करने वालों के रूप में महिलाओं की अपेक्षाओं को आकार देती है और सुरक्षा संस्थानों के भीतर उनके अवसरों का समर्थन करती है या उन्हें बाधित करती है। उदाहरण के लिए, यूके की तुलना में भारत और इंडोनेशिया में, यह अपेक्षा अधिक हो सकती है कि एक महिला मुख्य रूप से घरेलू और देखभाल के कर्तव्यों के लिए जिम्मेदार है। हालांकि यह तैनाती की चुनौतियों को बढ़ा सकता है, यह महिलाओं को अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को छिपाने या मातृत्व संबंधी पक्षपात से बचने के लिए अधिक काम करने से भी हतोत्साहित कर सकता है, और संभावित रूप से आवश्यकता पड़ने पर लचीलेपन या सहायता मांगने के लिए प्रेरित कर सकता है, जैसा कि उदाहरण के लिए इंडोनेशिया में देखा गया है। इसके अतिरिक्त, इन परिवेशों में अक्सर व्यापक पारिवारिक नेटवर्क भी होते हैं जो वर्दीधारी महिलाओं को समर्थन प्रदान कर सकते हैं। उदाहरण के लिए, भारतीय सशस्त्र बल की एक महिला अधिकारी बताती हैं कि जब वह काम कर रही होती हैं तो उनके माता-पिता उनके बच्चे का ख्याल रखते हैं और “हर समय उसकी देखभाल के लिए मौजूद रहते हैं” (साक्षात्कार #24)। हालांकि, यह एक दोधारी तलवार हो सकती है, क्योंकि महिलाओं से अक्सर विस्तारित परिवार के एक बड़े दायरे की देखभाल करने की उम्मीद की जाती है, जो काम के बोझ को बढ़ा सकता है और तैनाती को और अधिक कठिन बना सकता है। उदाहरण के लिए, MONUSCO में कई शांति सैनिकों का कहना है कि कुछ महिला शांति सैनिकों को लगातार कई लोगों की जरूरतों पर विचार करना पड़ता है: “उन पर तीन, [और] लोगों का बोझ होता है, पिता, बच्चे, माता-पिता ... सिर्फ पिता ही नहीं, बल्कि ससुर भी, सास भी” (साक्षात्कार #49)।

वित्तीय मामले भी प्रासंगिक हैं: उदाहरण के लिए, टी/पीसीसी (T/PCCs) के बीच वेतन और बाल-देखभाल की लागत भिन्न होती है और इसका इस बात पर प्रभाव पड़ता है कि महिलाएँ किस हद तक तैनात हो सकती हैं, साथ ही सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में संलग्न हो सकती हैं और आगे बढ़ सकती हैं। तैनात होने की क्षमता अन्य कई कारकों से भी प्रभावित होती है, जो इस बात का निर्धारण करते समय संदर्भ-विशिष्ट और अंतर-खंडीय विश्लेषण के महत्व को रेखांकित करता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का सर्वोत्तम समर्थन कैसे किया जाए:

“”

महिलाएँ एकसमान नहीं हैं, और उनके देश, अन्य मुद्दों, मिशन में उनकी भूमिका के प्रकार के आधार पर मतभेद हो सकते हैं, जिसका दृष्टिकोण थोड़ा अलग हो सकता है, या यहाँ तक कि उन्हें तैनात किए जाने की उम्र पर भी निर्भर हो सकता है (साक्षात्कार #90)।

### 8.3.5 बाद के प्रभाव

#### 8.3.5.1 संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं का अंडर-प्रतिनिधित्व

जैसा कि इस रिपोर्ट में बार-बार बताया गया है, कई प्रतिभागी मानते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण तैनाती न करने के निर्णय का असमान रूप से प्रभाव महिलाओं पर पड़ता है, क्योंकि महिलाओं के पास देखभाल की अधिक जिम्मेदारियाँ होती हैं और उनसे ऐसा करने की अपेक्षा की जाती है। कुछ का मानना है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ “मुख्य कारणों में से एक” हैं कि संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम क्यों है (साक्षात्कार #129)।<sup>215</sup> MINUSCA में एक शांति सैनिक का तर्क है: “पुरुष स्वतंत्र रूप से तैनात हो सकते हैं; महिलाओं को स्कूल, आवास और रिश्तेदारों पर विचार करना पड़ता है” (साक्षात्कार #45)। जब संगठनात्मक समर्थन बहुत कम होता है तो ये चुनौतियाँ और बढ़ जाती हैं, कई प्रतिभागियों ने देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए संगठनात्मक समर्थन की कमी और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं के अंडर-प्रतिनिधित्व के बीच सहसंबंध की पहचान की है:

“”

यदि आप सशस्त्र बलों की जनसांख्यिकी देखें, यदि आप यह देखें कि तैनाती किसकी होती है, यदि आप प्रकाशित साहित्य देखें तो यह बहुत स्पष्ट है कि लिंग-आधारित कई पहलुओं पर विचार किया जाना है, और यह कि देखभाल करने वालों के रूप में महिलाओं का प्रतिनिधित्व अधिक होता है, और फिर, आप जानते हैं, तैनात बल के हिस्से के रूप में उनका प्रतिनिधित्व कम होता है (साक्षात्कार #109)।

कई शोध प्रतिभागी यह भी रेखांकित करते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले नागरिकों को अक्सर समान चुनौतियों के कारण संयुक्त राष्ट्र शांति स्थापना - संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय और क्षेत्रीय दोनों ही अभियानों - से हाशिए पर रखा जाता है (साक्षात्कार #121)। यह संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं के अल्प-प्रतिनिधित्व के लिए महत्वपूर्ण है क्योंकि नीतियों और परियोजनाओं को विकसित करने और लागू करने में नागरिक कर्मचारियों की भूमिका होती है। जहाँ देखभाल की जिम्मेदारियों वाले नागरिकों की संख्या कम होती है, तो यह इस बात को प्रभावित करने की संभावना है कि किन मुद्दों की पहचान की जाती है, उन पर चर्चा की जाती है और उन्हें प्राथमिकता दी जाती है। यह असमान रूप से महिलाओं को प्रभावित करता है, जैसा कि कई प्रतिभागियों का कहना है कि तैनात होने वाली महिलाएँ - वर्दीधारी और नागरिक दोनों - “मुख्य रूप से युवा महिलाएँ, बिना बच्चों वाली अकेली महिलाएँ, या शायद बड़ी उम्र की महिलाएँ जिनके बच्चे या तो पहले से ही थोड़े बड़े हो चुके थे, या जिनके बच्चे नहीं थे” जबकि पुरुषों के बच्चे सभी उम्र के थे (साक्षात्कार #156)।

### 8.3.5.2 कैरियर प्रगति

कई देशों में, तैनाती सीधे पदोन्नति से जुड़ी होती है या पदोन्नति को तेज कर सकती है क्योंकि शांति स्थापना सेवा को बहुत सम्मान दिया जाता है और यह कर्मियों को अमूल्य अनुभव और कौशल विकास से लैस कर सकती है। जैसा कि UNMISS में एक शांति सैनिक द्वारा बताया गया है, तैनात होने से “निश्चित रूप से आपके करियर को बल मिलता है और आपको उस व्यक्ति पर बढ़त मिलती है जिसे शायद यह अवसर नहीं मिला है”। इस प्रकार, तैनात न हो पाने से देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के करियर को नुकसान हो सकता है:



... यह अपेक्षा रहती है कि आप हर पद पर एक बार तैनात होंगे, लेकिन हमेशा ऐसा नहीं होता... मेरा एक अधीनस्थ था जिसे देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण ऐसा लगा कि वह तैनात नहीं हो सकता और तैनाती के माध्यम से आपको अनुभव की वह व्यापकता नहीं मिलती। और वार्षिक मेरिट बोर्ड पर भी, आपको अतिरिक्त अंक नहीं मिलते। तो, वहाँ इसका प्रभाव पड़ सकता है (साक्षात्कार #150)।

भारतीय सशस्त्र बलों के सेवानिवृत्त अधिकारी कहते हैं कि हालांकि तैनाती पदोन्नति के लिए पूर्वापेक्षा नहीं है, यह अप्रत्यक्ष रूप से सहायक हो सकती है क्योंकि यह “आपके रिकॉर्ड पर अच्छा दिखता है” (साक्षात्कार #8) और “जब मेरी पदोन्नति पर विचार किया जाता है तो यह एक लाभ है... एक संयुक्त राष्ट्र मिशन करने से मुझे अतिरिक्त वेटेज मिलता है” (साक्षात्कार #6)। भारतीय सशस्त्र बलों में ऐसी नीतियां हैं जो कर्मियों को कुछ परिस्थितियों में गैर-तैनाती का अनुरोध करने और “दयालु पोस्टिंग” (Section 4.4.1.2 देखें) की मांग करने की अनुमति देती हैं, जैसे कि तीव्र देखभाल की जिम्मेदारियों के लिए। इसके लिए एक प्रतिकूल करियर प्रमाणपत्र (Adverse Career Certificate) पर हस्ताक्षर करने की आवश्यकता होगी, जिसका उद्देश्य इस विकल्प के संभावित प्रतिकूल करियर प्रभाव की ओर कर्मियों का ध्यान आकर्षित करना है। यह प्रमाणपत्र एक निश्चित अवधि के लिए करियर उन्नति के कुछ अवसरों (जैसे कि आगे की तैनाती या प्रशिक्षण) को भी रोकता है और इसके साथ एक “कलंक” जुड़ा हो सकता है (साक्षात्कार #6)। देखभाल की जिम्मेदारियों का करियर प्रगति पर व्यापक प्रभाव जल्द ही (अनुभाग 8.4 में) चर्चा किया जाएगा।

### 8.3.5.3 प्रशिक्षण और वित्तीय प्रोत्साहन

कैरियर प्रगति के अलावा, तैनाती पुलिस या सैन्य सेवा के दौरान और बाद में करियर को आगे बढ़ाने के लिए ज्ञान, नेटवर्क और अनुभव भी प्रदान कर सकती है, साथ ही प्रशिक्षण और वित्तीय लाभ भी दे सकती है, जिनसे देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण तैनात नहीं हो पाने वाले लोग वंचित रह जाते हैं। तैनाती में अक्सर विशेष संयुक्त राष्ट्र प्रशिक्षण शामिल होता है, जो व्यावसायिक कौशल को बढ़ाता है और करियर में प्रगति में मदद कर सकता है। वित्तीय प्रोत्साहनों के मामले में, संयुक्त राष्ट्र टी/पीसीसी के राष्ट्रीय सरकारों को एक मानक मिशन भत्ता प्रदान करता है, जिसे फिर व्यक्तिगत शांति सैनिकों को पूरा या इसका एक हिस्सा के रूप में दिया जाता है, और कुछ देश इस पर अतिरिक्त भत्तों के साथ पूरकता करते हैं।

### 8.3.6 भावनात्मक और मनोवैज्ञानिक प्रभाव

तैनाती के लिए असमर्थ होने से तात्पर्य है मनोवैज्ञानिक संकट, परिवार और करियर के बीच “फटे हुए” महसूस करना (साक्षात्कार #140) और प्रतिस्पर्धी प्राथमिकताओं को “सँभालने” या संतुलित करने के लिए संघर्ष करना (साक्षात्कार #165 और सर्वेक्षण उत्तरदाता), जिसमें परिवार की वित्तीय और भावनात्मक भलाई प्रदान करना भी शामिल है, जैसा कि एक ब्रिटिश नौसैनिक अधिकारी समझाते हैं:



...अपने करियर को प्राथमिकता देने के साथ-साथ अपने परिवार या देखभाल की जिम्मेदारियों को प्राथमिकता देने का संतुलन। जाहिर है, मुझे अच्छी तरह पता है कि मैं एक अकेला अभिभावक हूँ, इसलिए मैं अपने बच्चों का आर्थिक रूप से भरण-पोषण करता हूँ। तो, मुझे पदोन्नति पाने, वेतन वृद्धि पाने के लिए, आप जानते हैं, जितनी मेहनत कर सकता हूँ, उतनी करनी पड़ती है, ताकि मेरे परिवार के लिए पैसे हों। लेकिन साथ ही, मुझे अपने बच्चों को भी प्राथमिकता देनी होती है, क्योंकि मुझे उनकी भलाई की चिंता है... मैं समुद्र में जाना पसंद करूँगा, लेकिन मैं जानता हूँ कि इसका मेरे बच्चों पर भावनात्मक प्रभाव भयानक होगा। इसलिए, मैं कभी भी उस काम के लिए स्वेच्छा से आगे नहीं आ सकता। लेकिन आप जानते हैं, जब आप कोई नौकरी करने के लिए जुड़ते हैं, जैसे कि सेना, पुलिस, या जो भी हो, यह एक पेशा है, और आप इसे इसलिए करते हैं क्योंकि आप इसके प्रति जुनूनी हैं, और आप उस क्षेत्र में शामिल होना चाहते हैं। और फिर आप लगभग इस दुविधा में फँस जाते हैं, कि मैं सच में यह करना चाहता हूँ, लेकिन, ओह, मैं नहीं कर सकता, क्योंकि इससे मेरे परिवार की भलाई को खतरा पहुँचेगा। और आप जानते हैं, उस संतुलन को पाना बहुत मुश्किल है (साक्षात्कार #140)

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले उन लोगों के लिए जो तैनात हुए, जैसा कि पिछले अध्याय में बताया गया है, कई लोग परिवार से अलगाव के कारण होने वाले मनोवैज्ञानिक तनाव पर चर्चा करते हैं, पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए। शांति सैनिक “मानसिक दबाव” (साक्षात्कार #47) और “अलगाव” (साक्षात्कार #68) की असहज भावनाओं का उल्लेख करते हैं। यह तनाव तब और बढ़ जाता है जब वे आर एंड आर (आराम और पुनर्भरण) के दौरान घर नहीं जा पाते या तैनाती के दौरान परिवारों के साथ नियमित रूप से संवाद नहीं कर पाते।

शांतिरक्षकों ने यह भी रेखांकित किया कि तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियों की तैयारी और उन्हें संभालने का तनाव, जो आमतौर पर महिलाओं पर पड़ता है, बहुत अधिक होता है। MINUSCA में एक शांतिरक्षक के अनुसार: “और भले ही मैं यहाँ हूँ, मैं फिर भी परिवार की माँ ही हूँ। हर शाम, मैं अपने पति से बात करती हूँ। हर शाम, मेरा कर्तव्य है कि मैं अपने बच्चों से बात करूँ और काम करूँ, भले ही मैं बहुत दूर हूँ” (साक्षात्कार #54)। कुछ महिलाएँ मिशन में एक पैर रखने और “दूसरा पैर बाहर” रखने की बात करती हैं (साक्षात्कार #54)।

मनोवैज्ञानिक तनाव अपराधबोध और सामाजिक कलंक की भावनाओं से और भी तीव्र हो जाता है, जो इस अपेक्षा से जुड़ी होती है कि महिलाओं को घर पर बच्चों की देखभाल या अन्य देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों को पूरा करना चाहिए। MONUSCO में एक भारतीय शांति सैनिक का तर्क है कि “सामाजिक दबाव हमेशा रहता है। कभी-कभी आपको अपराध-बोध भी होता है जब आप अपने माता-पिता से फोन पर बात करते हैं और वे बीमार होते हैं, और फिर आप यहाँ से नहीं जा सकते, क्योंकि आपको फ्लाइट बुक कराने में समय लगता है और योजना बनाने में समय लगता है और यह सब। तो, आप दिल से अपराध-बोध महसूस करते हैं” (साक्षात्कार #63)।

कई शांति सैनिक एक विरोधाभास - या “दुविधा” - की ओर ध्यान आकर्षित करते हैं, जो उन्हें मिशन पर मिला, शांति अभियान के माध्यम से दूसरों की देखभाल करने और उनकी अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के बीच, जिनसे वे अक्सर अलग हो जाते हैं:

“”

... हम यहाँ दूसरों के जीवन में शामिल हैं, यह देखते हुए कि वे कितना कुछ खो रहे हैं, और फिर हमें एहसास होता है कि एक तरह से हमारे बच्चों के साथ भी यही हो रहा है, भले ही उन्हें शायद सभी सुविधाएँ मिल रही हैं, लेकिन जो प्यार और देखभाल उन्हें अपने जीवन के सबसे अच्छे समय में मिलनी चाहिए, वह नहीं मिल रही है। तो, करियर के लिहाज़ से, बेशक, यह बहुत अच्छा रहा है, और मुझे यकीन है कि मैं उन्हीं विकल्पों के साथ आगे बढ़ूँगा, लेकिन परिवार का भी इसमें थोड़ा हिस्सा है। तो, यह आपको एक दुविधा में डाल देता है, कि, वापस आने के बाद, आपके भविष्य के विकल्पों और महत्वाकांक्षाओं के प्रति आपका रुख क्या होना चाहिए? क्या आपको रुकना चाहिए? क्या आपको रुक जाना चाहिए? क्या आपको जारी रखना चाहिए? (साक्षात्कार #69)

## 8.4 कैरियर प्रगति और पदोन्नति

देखभाल की जिम्मेदारियाँ सशस्त्र बलों और पुलिस में वर्दीधारी कर्मियों के करियर की प्रगति को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करती हैं, खासकर महिलाओं के लिए। यह विशेष रूप से समय और गतिशीलता की बाधाओं के कारण है, जो प्रशिक्षण, तैनाती और पदोन्नति के अवसरों को प्रभावित करती हैं। यह प्रभाव सुरक्षा कार्य और देखभाल कार्य के आसपास के लिंग मानदंडों के साथ-साथ संगठनात्मक, पारिवारिक और अन्य सहायता की उपलब्धता से भी प्रभावित होता है। कैरियर प्रगति का प्रभाव बाद में प्रतिधारण, कल्याण और सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं तथा संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में, नेतृत्व पदों सहित, महिलाओं की सार्थक भागीदारी पर भी प्रभाव डालता है।

### 8.4.1 कैरियर प्रगति

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए सहायता की कमी इस क्षेत्र में महिलाओं के नौकरी छोड़ने का एक प्रमुख कारण प्रतीत होता है। जो इस क्षेत्र में बनी रहती हैं, उनमें से कई का कहना है कि उन्हें अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को बेहतर ढंग से समायोजित करने के लिए अपनी करियर योजनाओं को बदलना और भूमिकाओं में बदलाव करना पड़ता है (देखें अनुभाग 4.2.2)। कुछ को लगता है कि उनकी भूमिकाएँ अधिक अस्थिर हैं या वे कम “सम्मानित” महसूस करती हैं, जिसके कारण कुछ लोग इस क्षेत्र को छोड़ देती हैं (साक्षात्कार #115)। कई लोग काम और पारिवारिक जीवन के बीच संतुलन बनाने की चुनौतियों का वर्णन करते हैं। कई अन्य लोगों की तरह, एक महिला कनाडाई सैन्य अधिकारी कहती हैं कि “देखभाल की जिम्मेदारियों... ने मेरे पेशेवर रास्ते पर बहुत बड़ा प्रभाव डाला” (साक्षात्कार #109)। सर्वेक्षण में शामिल दो-पाँचवें (42%) से अधिक उत्तरदाता इस बात से सहमत हैं कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों ने उनके करियर की प्रगति (जिसमें पदोन्नति, काम के प्रकार, काम के स्थान शामिल हैं) को प्रभावित किया है, और महिलाओं के सहमत होने की संभावना अधिक है (47%)।

कई शोध प्रतिभागियों ने बताया कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण उन्हें तैनात होना, आवासीय प्रशिक्षण के अवसरों में भाग लेना या पदोन्नति की आकांक्षाओं के लिए समय देना मुश्किल हो जाता है, जिससे उनके करियर की प्रगति प्रभावित होती है। एक इंडोनेशियाई महिला पुलिसकर्मी ने कहा: “पारिवारिक जिम्मेदारियों के कारण अक्सर समय प्रबंधन और प्राथमिकताओं में समायोजन करना पड़ता है, जो कभी-कभी अतिरिक्त जिम्मेदारियों के लिए मेरी उपलब्धता को प्रभावित करता है, जो करियर उन्नति में सहायक हो सकती हैं” (साक्षात्कार #37)। यह भी रेखांकित किया गया है कि एक ऐसे क्षेत्र में जो लचीलापन, निरंतर उपलब्धता, लंबे कार्य घंटे और नियमित यात्रा की अपेक्षा करता है, जिनकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ अधिक हैं, उनके करियर में प्रगति की संभावना कम होती है क्योंकि वे हमेशा इन अपेक्षाओं को पूरा करने में सक्षम नहीं होते। उदाहरण के लिए, एक ऑस्ट्रेलियाई वर्दीधारी महिला के लिए, प्राथमिक देखभाल की जिम्मेदारियाँ “प्रबंधित करना मुश्किल हो जाता है, एक ऐसी नौकरी के साथ जहाँ आपको रात की पाली में काम करने, या तैनात होने या... ये सभी अन्य चीजें जो आपको घर और बच्चों से दूर ले जाती हैं” (साक्षात्कार #113) (अनुभाग 7.2.3 में प्रिसेंटिडज़म पर चर्चा देखें)।

## 8.4.2 लिंग, देखभाल और करियर प्रगति

अनुपेक्षित देखभाल कार्य का असमान वितरण कई क्षेत्रों में महिलाओं की करियर प्रगति में असमान रूप से बाधा डालता है।<sup>216</sup> यह घटना सुरक्षा क्षेत्र में विशेष रूप से तीव्र है, जो लंबे कार्य घंटे मांगता है और विशेष रूप से सेना के मामले में, नियमित यात्रा की मांग करता है (साक्षात्कार #108; साक्षात्कार #99), जहाँ “करियर प्रगति एक महिला के लिए बहुत धीमी होती है... [और] देखभाल की जिम्मेदारियाँ इसमें और भी इज़ाफ़ा करती हैं: यदि आप बच्चों वाली महिला की तुलना बच्चों वाले पुरुष से करें, तो पुरुष महिला की तुलना में बहुत तेज़ी से प्रगति करेगा” (साक्षात्कार #165)। एक ऑस्ट्रेलियाई सैन्य अधिकारी इसी तरह यह बताती हैं कि उनके पुरुष सहयोगियों के करियर पर कम प्रभाव पड़ा है क्योंकि “देखभाल की जिम्मेदारियाँ किसी और ने निभाई हैं” (साक्षात्कार #113)। एक ब्रिटिश पुरुष सैन्य अधिकारी इस बात से सहमत हैं कि “इसमें एक स्पष्ट लिंग पहलू है”, और “महिलाओं और उनके करियर को आगे बढ़ाने तथा अपने बच्चों की देखभाल करने की क्षमता को लेकर कहीं अधिक चिंता होती है, जितनी कि पुरुषों के अपने करियर को आगे बढ़ाने और अपने बच्चों की देखभाल करने को लेकर होती है। कहीं अधिक चिंता” (साक्षात्कार #129)।



UN/Marcelline Comlan, 2017

प्राथमिक या एकमात्र देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी - जो मुख्य रूप से महिलाएं हैं - विशेष रूप से वंचित हैं, क्योंकि उनके ऐसे साथी होने की संभावना कम होती है जो उनके लंबे काम के घंटों या यात्रा की अपेक्षाओं को समायोजित कर सकें (साक्षात्कार #99)। “सैंडविच पीढ़ी” से संबंधित कई महिलाओं के लिए यह चुनौती और भी बढ़ जाती है, जो एक ही समय में छोटे बच्चों और बुजुर्ग माता-पिता की देखभाल करती हैं (इंटरव्यू #179; इंटरव्यू #90), अक्सर उस उम्र में जब उनके करियर की प्रगति अन्यथा तेज हो सकती है। ये गहन, एक-दूसरे से जुड़ी जिम्मेदारियाँ दशकों तक चल सकती हैं और विशेष जरूरतों वाले बच्चों की देखभाल करते समय अतिकठिन हो सकती हैं।

जिनके जीवनसाथी हैं, उनमें से कई करियर और देखभाल के बीच निरंतर “संघर्ष” का वर्णन करती हैं, जिसमें अक्सर “समझौता” करना पड़ता है, और कुछ इसे एक “चलते-फिरते पहेली-जैसे टेब्लिस खेल” से भी तुलना करती हैं (साक्षात्कार #119)। यह इस बात को उजागर करता है कि, हालांकि महिलाएं सबसे अधिक प्रभावित होती हैं, देखभाल की जिम्मेदारियाँ पुरुषों और विविध लिंग पहचान वाले लोगों को भी ऐसे तरीकों से प्रभावित करती हैं जो अक्सर कम दिखाई देते हैं।

## 8.4.3 प्रमोशन

कई वर्दीधारी कर्मचारी लिंग और मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह के प्रचलन का उल्लेख करते हैं जो पदोन्नति की संभावनाओं को प्रभावित करता है। उदाहरण के लिए, UNMISS में एक सैन्य शांतिरक्षक कहती हैं:

“”

... मैं निश्चित रूप से कहूंगी कि उन लोगों के प्रति जानबूझकर या अनजाने में पक्षपात, यहाँ तक कि भेदभाव का एक स्तर मौजूद है जो बच्चे होने वाले हैं या बच्चे होने के बारे में सोच रहे हैं। यह महिलाओं के साथ होता है क्योंकि पुरुषों के मामले में ऐसा पक्षपात स्पष्ट रूप से मौजूद नहीं है (साक्षात्कार #165)।

कुछ प्रतिभागी यह मानते हैं कि जिन महिलाओं के बच्चे हैं, वे बिना बच्चों वाली महिलाओं या अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में कम सक्षम होती हैं, इसलिए उन्हें पदोन्नत नहीं किया जाना चाहिए। UNMISS में एक अन्य सैन्य शांतिरक्षक ने उस प्रकार के पूर्वाग्रह का वर्णन किया है जिसका उसने सामना किया है:

“““

... उसे अपने परिवार की देखभाल करनी है [इसलिए] वह अपने पुरुष समकक्ष जितना अच्छा प्रदर्शन नहीं कर पाएगी क्योंकि वह बहुत व्यस्त है... जब वे परिवार बसाते हैं, तो आप उनका पदोन्नत नहीं कर सकते, आप उनसे पुरुष समकक्षों जितना अच्छा काम करने की उम्मीद नहीं कर सकते (साक्षात्कार #166)।

हालांकि, कई प्रतिभागी असहमत हैं, और निष्पक्ष और गैर-भेदभावपूर्ण पदोन्नति प्रक्रियाओं का उल्लेख करते हैं (जैसे साक्षात्कार #45; साक्षात्कार #146; साक्षात्कार #155)। फिर भी, कुछ कर्मियों के लिए, लिंग तटस्थता और अभिभावकीय स्थिति के आधार पर गैर-भेदभाव एक नुकसान हो सकता है। केवल प्रदर्शन और विशिष्ट मानदंडों पर आधारित प्रणालियाँ देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों द्वारा सामना की जाने वाली अतिरिक्त चुनौतियों का ध्यान रखने में विफल रहती हैं, जिससे वे ऐसी जिम्मेदारियों के बिना अपने सहकर्मियों के मुकाबले प्रतिस्पर्धात्मक रूप से पिछड़ जाते हैं:

“““

... पुराने दिनों में, अगर आप किसी महिला को देख रहे होते, तो मान लिया जाता था कि, हाँ, उसके बच्चे होंगे, उसकी शादी हुई होगी, वह निश्चित रूप से प्रतिबद्ध नहीं होगी। तो, उन्होंने उस पहलू को हटा दिया है... [लेकिन आज] यह लगभग ऐसा है कि भेदभाव की कमी आपके खिलाफ जाती है, क्योंकि [देखभाल की जिम्मेदारियों] पर कोई विचार नहीं किया जाता है” (साक्षात्कार #140)।

हालांकि, कई अन्य वर्दीधारी कर्मियों ने अपने अनुभव बताए कि सुरक्षा संस्थान पदोन्नति पर विचार करते समय देखभाल की जिम्मेदारियों को ध्यान में रखते हैं (साक्षात्कार #165) और “व्यक्तिगत परिस्थितियों को एक हद तक ध्यान में रखने” की अनुमति देते हैं (साक्षात्कार #180)। भले ही इस पर अलग-अलग विचार हों कि पदोन्नति प्रक्रियाएँ भेदभाव-रहित हैं या व्यक्तिगत परिस्थितियों के प्रति अंधाधुंध हैं, अधिकांश प्रतिभागी इस बात पर सहमत हैं कि जब कर्मियों पर प्राथमिक या एकमात्र देखभाल की जिम्मेदारियाँ होती हैं तो विभिन्न व्यावहारिक चुनौतियों के कारण उनका पदोन्नत होना अक्सर अधिक कठिन हो जाता है। उदाहरण के लिए, जबकि इंडोनेशियाई महिला पुलिसकर्मी भेदभाव की कमी और एक सहायक वातावरण पर ज़ोर देती हैं, वे इस बात से सहमत हैं कि उनके पदोन्नति के अवसर “काम और पारिवारिक जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बनाने की आवश्यकता” से “सीमित” हो सकते हैं (साक्षात्कार #37)।

इन व्यावहारिक चुनौतियों में तैनाती करने, प्रशिक्षण में शामिल होने या कम समय की सूचना पर अनुरोधों का जवाब देने के लिए कम समय और लचीलापन होना शामिल है; ये सभी पदोन्नति की संभावनाओं को प्रभावित कर सकते हैं। हालांकि शांति अभियानों पर तैनाती हमेशा सीधे तौर पर पदोन्नति से जुड़ी नहीं होती है, लेकिन तैनाती कर्मियों को अनुभव, कौशल और ज्ञान से लैस कर सकती है जिसे पदोन्नति प्रक्रियाओं में अनुकूल रूप से देखा जाएगा (साक्षात्कार #157)। इसी तरह, पारिवारिक जिम्मेदारियों के कारण प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों में शामिल न हो पाने से पदोन्नति में देरी हो सकती है, जो अक्सर अनिवार्य पाठ्यक्रमों को पूरा करने पर निर्भर करती है (साक्षात्कार #41)। जिनकी देखभाल की महत्वपूर्ण जिम्मेदारियाँ हैं, उनके पास ऐसे पाठ्यक्रमों और उन पाठ्यक्रमों के लिए आवश्यक अध्ययन के लिए समय होने की संभावना भी कम होती है: “आपको पदोन्नति पाठ्यक्रम के लिए नामांकित किया जा सकता है, [लेकिन] क्या आप बच्चों से दूर जा पाएंगी?” (साक्षात्कार #106)। 226 अमेरिकी महिला पुलिस अधिकारियों के एक हालिया सर्वेक्षण से यह भी पता चला है कि पुलिस पदोन्नति प्रक्रियाओं में महिलाओं को कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जिसमें लिंग पक्षपात और कार्य-जीवन संतुलन शामिल हैं, विशेष रूप से उन माताओं के लिए जो ड्यूटी से बाहर रहते हुए पदोन्नति परीक्षा की पढ़ाई के साथ-साथ बच्चों की देखभाल करने के लिए संघर्ष करती हैं।<sup>217</sup>

जिन कर्मचारियों की देखभाल की महत्वपूर्ण जिम्मेदारियाँ हैं, उन्होंने भी लंबी छुट्टियाँ ली होंगी, जिससे वे “पीछे रह जाएँगे क्योंकि बाकी सब लोग काम करते रहे हैं, रिपोर्टें प्राप्त करते रहे हैं, पाठ्यक्रमों में प्रगति करते रहे हैं और अपना अनुभव बढ़ाते रहे हैं” (साक्षात्कार #151)। उनके पास पदोन्नति के प्रमाण दिखाने के लिए भी कम समय हो सकता है:

“““

... पदोन्नति के अवसर अक्सर केवल इस बात तक सीमित नहीं होते कि आपने उचित समय पर उचित पाठ्यक्रम पूरे किए हैं या नहीं, बल्कि यह भी कि आपके पास उचित पूर्व अनुभव थे? और यदि आप मुख्य देखभालकर्ता होने के नाते स्कूल छोड़ने जैसी जिम्मेदारियों में व्यस्त थे, तो आप निश्चित रूप से 24 घंटे की चौकीदारी संचालन की नौकरी नहीं कर सकते थे (साक्षात्कार #125)।

अन्य लोग उल्लेख करते हैं कि अतिरिक्त अवसरों के लिए या अतिरिक्त कार्यों में स्वयंसेवा करने के लिए उनके पास जो सीमित समय है, वह संरक्षण (एक इकाई में समान रैंक के कर्मियों के बीच व्यक्तिगत रैंकिंग) को भी प्रभावित करता है:

“”

तो, अगर आपके पास कोई 20 साल का लड़का है जिसके पास कोई जिम्मेदारी नहीं है और वह बहुत उत्साही है। आप जानते हैं, वह हर काम के लिए स्वयंसेवा कर सकता है। वह हर चीज़ में शामिल हो सकता है। वह वाकई दिखता है। लेकिन जब आपके पास तीन बच्चों वाली 43 साल की महिला होती है, और जैसे ही बंद होने का समय होता है, आप जानते हैं, मैं बच्चों की देखभाल के लिए बाहर हो जाती हूँ। बच्चों को लेने जाना होता 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 आ जाती हूँ (इंटरव्यू #140)।

व्यावहारिक बाधाओं से परे, यह धारणा कि वरिष्ठ पदों के लिए अधिक समय, लचीलेपन और संभावित रूप से यात्रा (विशेषकर सैन्य के लिए) की आवश्यकता होती है, कर्मचारियों को पदोन्नति के लिए प्रयास करने से रोक सकती है। कई प्रतिभागियों का कहना है कि उन्होंने अपेक्षित स्थानांतरण या बड़े हुए कार्यभार के कारण पदोन्नति के लिए आवेदन न करने का विकल्प चुना, जिसका मतलब होगा “परिवार के लिए कम समय” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। एक यूके पुलिस अधिकारी का कहना है कि सेवा में महिलाएँ पदोन्नति के लिए आगे न आने का एक कारण यह गलत धारणा है कि उच्च पद लचीले काम की अनुमति नहीं देते हैं। उच्च पदों पर महिलाओं के कम प्रतिनिधित्व के एक कारक के रूप में इस गलतफहमी की पहचान करने के बाद, लचीले काम की नीति के बारे में जागरूकता बढ़ाने के प्रयास किए गए हैं (साक्षात्कार #118)।

अन्य का तर्क है कि उनके करियर में रुकावट इसलिए आई है क्योंकि उन्हें अवसरों के बारे में प्रभावी ढंग से सूचित नहीं किया गया है या उन्हें अपने संस्थानों से इस बारे में मार्गदर्शन नहीं मिला है कि वे अपने करियर और देखभाल की जिम्मेदारियों को कैसे प्रबंधित करें।

#### 8.4.4 किनारे करना / उपेक्षा

कई प्रतिभागी इस बात पर ज़ोर देते हैं कि यदि देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाएँ बच्चों के होने पर इस क्षेत्र को नहीं छोड़ती हैं, तो वे अक्सर अंशकालिक या आरक्षित सेवा (इंटरव्यू #113) या गैर-परिचालन या गैर-मुख्य भूमिकाओं में चली जाती हैं, “क्योंकि बच्चों की देखभाल या बुजुर्गों की देखभाल की जिम्मेदारियों वाला व्यक्ति बस उच्च-दबाव वाली, तेज़-तर्रार, लंबी-शिफ्ट वाली नौकरियाँ नहीं कर सकता” (इंटरव्यू #125)। कई प्रतिभागी बताती हैं कि सशस्त्र बलों और पुलिस में बच्चों वाली कई महिलाएँ सहायक या प्रशासनिक भूमिकाओं में जाने का विकल्प चुनती हैं क्योंकि वे अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को बेहतर ढंग से प्रबंधित कर सकती हैं या “पूर्वाग्रह कि आप प्रदर्शन नहीं कर सकती” के कारण (साक्षात्कार #119)। कई प्रतिभागी यह भी साझा करती हैं कि उन्हें अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण किनारे कर दिया जाता है:

“”

... वे इस तरह की बातों के लिए बहुत खुले नहीं थे, जैसे ‘मुझे जल्दी जाना होगा क्योंकि मेरी बेटी बीमार है’... यह उनके लिए बहुत मुश्किल था, और ज़्यादातर समय ऐसा होता था कि वे इससे और नहीं निपट पाते थे, और इसलिए उन्हें सिर्फ सहायक कार्यों में ही लगा दिया जाता था (साक्षात्कार #83)।

अंशकालिक या रिज़र्विस्ट कार्य में, या गैर-परिचालन या गैर-कोर भूमिकाओं में स्थानांतरित होने से, सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने के प्रयासों में बाधा आती है। यह व्यक्तिगत कर्मियों के करियर की उन्नति को भी प्रभावित कर सकता है, जिससे वरिष्ठ और नेतृत्व भूमिकाओं में महिलाओं के प्रतिनिधित्व को बढ़ाने के प्रयासों में और अधिक बाधा उत्पन्न होती है। उदाहरण के लिए, कई प्रतिभागियों ने अंशकालिक काम करने पर पदोन्नति और अन्य अवसर प्राप्त करने में होने वाली कठिनाइयों (सर्वेक्षण उत्तरदाता) का उल्लेख किया है और बच्चे होने के बाद महिलाएँ जिन प्रकार की नौकरियों में अक्सर चली जाती हैं, वे करियर प्रगति को सीमित करती हैं (साक्षात्कार #179; साक्षात्कार #119)। देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण काम से समय लेना, उदाहरण के लिए स्कूल से बच्चों को लाने के लिए कार्यालय समय के अंत में काम छोड़ना या मातृत्व अवकाश के दौरान, कार्यस्थल पर अलग-थलग पड़ने या विशिष्ट अवसरों के लिए चुने न जाने का कारण भी बन सकता है।

#### 8.4.5 प्रसूति अवकाश

शोध में भाग लेने वाले एक बड़ी संख्या में प्रतिभागियों ने बताया कि मातृत्व अवकाश लेने से उनके करियर की प्रगति पर नकारात्मक प्रभाव पड़ा है। इसका मुख्य कारण पदोन्नति पाठ्यक्रमों जैसे महत्वपूर्ण अवसरों से चूकना और “पदोन्नत होने की क्षमता का प्रमाण देने” के लिए कम समय होना है (साक्षात्कार #81)। हालाँकि यूके और अन्य देशों में भेदभाव-रोधी नीतियाँ कभी-कभी मातृत्व अवकाश के बाद महिलाओं को पदोन्नति के लिए “अतिरिक्त विचार” प्रदान करती हैं, लेकिन इस प्रथा को “उन लोगों के प्रति अन्याय की धारणाएँ पैदा करने की संभावना” के रूप में देखा जाता है जो “नौकरी में रुके रहे और संभावित रूप से संगठन के लिए अधिक उत्पादक रहे” (साक्षात्कार #81)।

कुछ महिलाओं को मातृत्व अवकाश से लौटने पर खुले तौर पर भेदभाव का सामना करना पड़ता है, जिसमें उन्हें पदोन्नति और तबादलों के लिए अनदेखा किए जाने के उदाहरण दिए गए हैं। एक पुलिस अधिकारी बताती हैं कि उन्हें कैसे बताया गया कि बच्चे होना उनके करियर के अनुकूल नहीं है और मातृत्व अवकाश के बाद से उन्हें लगातार प्रशासनिक भूमिकाओं में अलग-थलग रखा गया है:

“”

मुझे बताया गया है कि मेरी मातृत्व अवकाश के कारण मैं अपनी उन सहकर्मियों से और भी पीछे रह जाती हूँ जिनके पास उतने ही साल की सेवा है। महिला संबंधी मुद्दों और प्रबंधन के सभी स्तरों तथा निर्णय लेने वाली मेजों पर महिलाओं की आवश्यकता के बारे में बोलने के कारण मुझे पदोन्नति और तबादलों में अनदेखा किया गया है। मुझे कहा गया है कि अगर मुझे बच्चे चाहिए थे, तो मुझे कभी पुलिस अधिकारी नहीं बनना चाहिए था। मुझे अक्सर इन-हाउस प्रशासनिक नौकरियाँ 'दिए जाने' का 'सम्मान' मिलता है, क्योंकि महिलाओं को गुप्तचरी इकाइयों, विशेष इकाइयों... या नेतृत्व इकाइयों में पदों के लिए योग्य नहीं माना जाता है। अधिकारियों की युवा पीढ़ी कोई मुद्दा नहीं है, यह 'पुरुषों का क्लब' है जो यह सुनिश्चित करता है कि भेदभाव पूरी तरह से बरकरार रहे, और महिलाओं को समान स्तर पर या ऊँचे पद पर जाने की अनुमति देने से इनकार कर देता है (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

कई प्रतिभागी मातृत्व अवकाश से लौटने के बाद सहकर्मियों और पर्यवेक्षकों द्वारा उन्हें देखने के तरीके में बदलाव का भी वर्णन करती हैं। एक महिला सैन्य अधिकारी को अप्रत्याशित रूप से खराब प्रदर्शन समीक्षाएं मिलीं, जिसे वह अपनी अनुपस्थिति से जोड़ती हैं, लेकिन काम और घर पर अपनी पहले से ही चुनौतीपूर्ण दोहरी जिम्मेदारियों के कारण इसे चुनौती देने में असमर्थ महसूस करती हैं। यह एक आम अस्थिर स्थिति को उजागर करता है जहाँ महिलाओं को मातृत्व-आधारित पूर्वाग्रह का सामना करना पड़ सकता है, लेकिन उनके पास इसे संबोधित करने के लिए समय, ऊर्जा या आत्मविश्वास की कमी होती है। आत्मविश्वास की यह कमी - जो प्रसव के बाद आम है और मातृत्व-आधारित पूर्वाग्रह से और बढ़ जाती है, जहाँ माताओं को कार्यस्थल की उत्पादकता में एक "बाधा" के रूप में देखा जाता है<sup>218</sup> - महिलाओं को पदोन्नति के लिए आवेदन करने की संभावना को कम करके करियर प्रगति में और बाधा डाल सकती है।

अन्य लोग उल्लेख करते हैं कि मातृत्व अवकाश से लौटने के बाद उन्हें किनारे कर दिया गया। एक वरिष्ठ संयुक्त राष्ट्र कर्मचारी बताती हैं कि किनारे करना आसानी से हो सकता है क्योंकि "लोग उस व्यक्ति की जगह ले लेते हैं जो मातृत्व अवकाश पर है, और फिर उन्हें वह जगह वापस दिलाना मुश्किल हो जाता है", लेकिन यह लोगों द्वारा अपने करियर को आगे बढ़ाने के अवसरों का फायदा उठाने से भी हो सकता है:

“”

लोग [मातृत्व अवकाश से लौटने वाले लोगों] का फायदा उठाते थे। मेरा मतलब है, मेरा अनुभव ऐसा था कि जब मैं अपने पहले बेटे को जन्म देने के बाद वापस आई, तो कोई वास्तव में मुझसे एक प्रोजेक्ट छीनने की कोशिश कर रहा था। वे मुझसे [वह] छीनने में सफल हो गए। और वह व्यक्ति मेरे से वरिष्ठ पद पर था, और उसने निश्चित रूप से इस बात का फायदा उठाया कि मैं 3 बच्चे जा रही थी, जो मेरे स्तनपान के घंटों का मेरा अधिकार था। आप जानते हैं, फिर अगले दिन वे कहते, 'ओह, उस व्यक्ति को बस 10 बच्चे की ज़रूरत थी इसलिए मैंने कर दिया', आप जानते हैं, और निश्चित रूप से इसका इस्तेमाल मुझे किनारे लगाने के लिए किया गया... मैंने ऐसा कई बार होते देखा है (साक्षात्कार #99)।

माताओं (विशेषकर नई माताओं) के बारे में यह धारणा कि वे कम उत्पादक, केंद्रित या प्रतिबद्ध होती हैं (मातृ पक्षपात), और साथ ही माताओं और देखभाल करने वालों का समर्थन करने के लिए किए गए सद्भावनापूर्ण प्रयासों के परिणामस्वरूप भी उन्हें अलग-थलग किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, एक वरिष्ठ संयुक्त राष्ट्र सलाहकार एक ऐसी महिला का उल्लेख करती हैं जो मातृत्व अवकाश की एक छोटी अवधि से लौटी थीं और उन्हें बाहर रखा गया, जबकि वह जुड़ने के लिए उत्सुक थीं:

“”

तो, जब वह वापस आती है, तो उसे उन सभी बैठकों से बाहर कर दिया जाता है, जिनमें वह पहले शामिल होती थी, और फिर वे बस कहते हैं, 'बस आराम करो और इसे मान लो। हम समझते हैं। तुम्हारी दूसरी जिम्मेदारियाँ भी हैं।' 'नहीं, नहीं, मैं पूरी तरह से तैयार हूँ।' मुझे इनकी याद आती है। मैं चाहती हूँ, आप जानते हैं, मैं खुश हूँ कि क्या मैं कर सकती हूँ? ... वह कह रही थी कि ऐसा है जैसे वह... घायल हो, या कुछ ऐसा कि लोग उसके साथ अलग तरह का व्यवहार करते हैं (साक्षात्कार #82)।

## 8.4.6 मातृत्व पक्षपात

प्रसूति अवकाश के कारण अनुपस्थिति से जुड़ी व्यावहारिक चुनौतियों, देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण सीमित समय और यात्रा या तैनाती की क्षमता के अलावा, कई प्रतिभागियों ने बताया कि कैसे पक्षपात या भेदभाव के कारण देखभाल की जिम्मेदारियों ने उनके करियर पर प्रतिकूल प्रभाव डाला है (पिछले अध्याय में चर्चा की गई)। कुछ प्रतिभागियों को गर्भवती होने या बच्चे होने पर उनकी क्षमता और प्रतिबद्धता के बारे में धारणाओं के कारण इस क्षेत्र या अपनी भूमिकाओं को छोड़ना पड़ा: "जब मैं गर्भवती थी तो संगठन द्वारा भूमिका की आवश्यकताओं को देखने के तरीके के कारण मैं अपनी भूमिका में जारी नहीं रह सकी" (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। अन्य लोगों को लगता है कि मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह - यह धारणा कि वे कम उत्पादक या प्रतिबद्ध हैं - ने इस क्षेत्र में उनके करियर की प्रगति पर नकारात्मक प्रभाव डाला है। यह बात शोध में भी झलकती है, जो दर्शाता है कि माताओं को अक्सर प्रतिबद्धता, विश्वसनीयता और क्षमता की कमी वाला माना जाता है और, इसलिए, "खराब कर्मचारी" और कार्यस्थल की उत्पादकता में "बाधा" माना जाता है, जो उनके करियर की प्रगति पर नकारात्मक प्रभाव डालता है।<sup>219</sup> मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह की धारणा के परिणामस्वरूप, कई प्रतिभागी साझा करते हैं कि वे इस पूर्वाग्रह को खारिज करने और आलोचना से बचने के लिए अतिरिक्त मेहनत करते हैं। उदाहरण के लिए, बोस्निया और हर्जगोविना की एक महिला सैन्य अधिकारी का तर्क है कि माताएं "खुद को साबित करने" के लिए कड़ी मेहनत करती हैं, नकली होने की भावना से लड़ने के लिए, क्योंकि "सैन्य पेशा उन लोगों के लिए नहीं है जिन पर [देखभाल की] जिम्मेदारी है" या इसे "सेना के लिए लाभ" नहीं माना जाता है (साक्षात्कार #111) (देखें अनुभाग 7.2.4)।

## 8.4.7 सिविलियन स्टाफ, देखभाल और करियर प्रगति

संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी के लिए सक्षम वातावरण पर संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय और शांति अभियानों में कार्यरत नागरिक कर्मचारियों का प्रभाव पड़ता है। यह नीति और नीति मार्गदर्शन के मसौदे तैयार करने, प्रशिक्षण के विकास और वितरण तथा बैठकों और रिपोर्टों में मुद्दे उठाने से स्पष्ट होता है। संयुक्त राष्ट्र के भीतर नागरिक कर्मचारियों की संरचना और क्षमता इस बात को प्रभावित कर सकती है कि महिलाओं की सार्थक भागीदारी की चुनौतियों को किस हद तक संबोधित किया जाता है, जिसमें देखभाल की जिम्मेदारियों से उत्पन्न होने वाली चुनौतियाँ भी शामिल हैं। जब देखभाल की जिम्मेदारियों वाले नागरिक कर्मचारियों को हाशिए पर रखा जाता है, तो इन चुनौतियों के जाने जाने और संबोधित किए जाने की संभावना कम हो जाती है (देखें अनुभाग 8.3.5.1)।

कई संयुक्त राष्ट्र के नागरिक कर्मचारी इसी तरह साझा करते हैं कि कैसे उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों ने उनके करियर की प्रगति को “निश्चित रूप से प्रभावित किया” (साक्षात्कार #179)। इसका कारण बहुत लंबे समय तक काम करने, यात्रा करने और काम के समय के बाद या अंतिम समय में आने वाले उन काम के अवसरों में शामिल होने में कम सक्षम होना है जो करियर को आगे बढ़ा सकते हैं (जैसे नेटवर्किंग कार्यक्रम या तत्काल कार्य)। कई प्रतिभागियों ने इसलिए संयुक्त राष्ट्र छोड़ दिया क्योंकि उनके बच्चे हुए थे (साक्षात्कार #156) या वे ऐसे कई लोगों को जानते थे जिन्होंने ऐसा किया था (साक्षात्कार #90)। कई प्रतिभागियों के अनुसार, यह उस उम्र में महिलाओं के प्रतिनिधित्व में एक महत्वपूर्ण गिरावट में परिलक्षित होता है, जब महिलाएं अक्सर बच्चे पैदा करती हैं। संयुक्त राष्ट्र में एक वरिष्ठ सलाहकार इस बात पर प्रकाश डालती हैं कि संयुक्त राष्ट्र में प्रवेश स्तर पर महिलाओं की संख्या पुरुषों से अधिक है (P1, P2), जिसके कारण लोग यह सवाल करते हैं कि लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के प्रयास अभी भी क्यों किए जा रहे हैं। हालांकि, मध्य-कैरियर स्तर पर (P3 और P4) “एक बड़ा बदलाव” आता है: “संयुक्त राष्ट्र में काम करना जारी रखने वाली महिलाओं की संख्या में गिरावट आती है क्योंकि उन्हें लगता है कि वे निजी और कार्य जीवन को संयोजित नहीं कर सकतीं” (साक्षात्कार #82)। संयुक्त राष्ट्र में एक अन्य वरिष्ठ सलाहकार सहमत हैं और तर्क देते हैं कि महिलाएं अपने करियर को समायोजित करने के लिए परिवार नियोजन का प्रबंधन कैसे भी कर लें, वे संयुक्त राष्ट्र प्रणाली की नौकरशाही बाधाओं के कारण “फँस” जाती हैं: “अगर हम देर से बच्चे करते हैं, तो P5 D1 स्तर पर करने में हम फँस जाते हैं। और अगर आप पहले बच्चे करते हैं, तो आप हमेशा के लिए P2 में ही रह जाती हैं” (साक्षात्कार #99)।

ये चुनौतियाँ संयुक्त राष्ट्र में महिलाओं के प्रतिनिधित्व को प्रभावित करती हैं, विशेष रूप से नेतृत्व पदों पर। हालांकि कई प्रतिभागियों ने संयुक्त राष्ट्र में नेतृत्व स्तरों पर लैंगिक समानता की दिशा में हाल की महत्वपूर्ण प्रगति पर टिप्पणी की (साक्षात्कार #106), वे यह भी रेखांकित करते हैं कि वरिष्ठ महिला नेताओं के अक्सर बच्चे नहीं होते हैं, जबकि नेतृत्व की भूमिकाओं में अधिकांश पुरुषों के होते हैं:

“”

... पुरुषों की भारी बहुमत अपने परिवार और अपने करियर को संयोजित करने में सक्षम थे, जबकि महिलाएँ उन नेताओं में [केवल] अल्पसंख्यक हैं, और फिर उस अल्पसंख्यक में, एक अल्पसंख्यक, एक छोटा अल्पसंख्यक, था जिसके वास्तव में बच्चे थे। तो, मुझे लगता है कि यह भी वास्तव में महिलाओं के लिए अपने करियर को आगे बढ़ाने में आने वाली बाधाओं और संरचनात्मक चुनौतियों को दर्शाता है (साक्षात्कार #99)।



संयुक्त राष्ट्र में, नेतृत्व पदों सहित, महिलाओं और देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं का प्रतिनिधित्व, संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी की बाधाओं को दूर करने के मामले में महत्वपूर्ण है। यह इसलिए महत्वपूर्ण है क्योंकि जब देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं की संख्या कम होती है, तो इस बात की संभावना कम होती है कि नीतियाँ, प्रथाएं और संरचनाएं महिलाओं की जरूरतों पर ध्यान देंगी और इस बात से अवगत होंगी कि देखभाल की जिम्मेदारियों का सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और शांति अभियानों में उनकी भागीदारी पर क्या प्रभाव पड़ सकता है।

## 8.5 व्यक्तिगत पसंद और बाहरी प्रेरक

जब यह पूछा गया कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों का उनके करियर पर प्रभाव व्यक्तिगत पसंद के कारण था या बाहरी रूप से थोपा गया था, तो सर्वेक्षण में उत्तर देने वालों में से 60% (184 में से 112 लोगों ने) कहा कि यह उनकी अपनी पसंद थी। कई लोगों के लिए, ये प्रभाव बाहरी रूप से थोपे गए हैं (20%) या अन्य कारणों (20%) के कारण हैं। जो लोग अन्य कारणों का उल्लेख करते हैं, वे व्यक्तिगत पसंद और बाहरी प्रेरकों का संयोजन रिपोर्ट करते हैं, जिसमें “अलिखित नियम और अपेक्षाएँ”, “संस्कृति और परंपरा”, अन्य परिवार के सदस्यों का दबाव और संगठनात्मक बाधाएँ शामिल हैं (सर्वे प्रतिभागी)। जैसा कि एक महिला पुलिस अधिकारी साझा करती हैं:

“”

मेरी पुलिस सेवा के भीतर पदों के संबंध में, यह चुनाव मेरा नहीं था। जब मैंने अपने बच्चों का पालन-पोषण किया, तब बल के भीतर बच्चों का पालन-पोषण करने वाली महिला अधिकारियों का समर्थन नहीं किया जाता था, और यद्यपि [समानता, विविधता और समावेशन] की नीतियां लागू हैं, पुलिस अधिकारी के रूप में बच्चों का पालन-पोषण करने वाली महिलाओं के संबंध में प्रक्रिया या मानसिकता में कोई बदलाव नहीं हुआ है। विदेश में तैनाती के लिए आवेदन करने के संबंध में, अगर मुझे पता होता कि मैं आवेदन करने के लिए योग्य हूँ तो मैं अपने बच्चों के होने से पहले और [उनके] एक निश्चित उम्र पार करने के बाद आवेदन कर देती। किसी भी महिला से कभी संपर्क नहीं किया गया है और न ही उन्हें सूचित किया गया है कि उनकी सेवा विदेश में तैनाती के लिए उपयोगी होगी, हालांकि मैंने हमारी सेवा के कई पुरुषों को ये तैनाती पूरी करते देखा है। (सर्वे उत्तरदाता)

कई प्रतिभागी उस “चुनाव” का उल्लेख करते हैं जो महिलाओं को अपने करियर को आगे बढ़ाने और बच्चे पैदा करने के बीच करना पड़ता है: “एक समय पर उन्हें एक चुनाव करना पड़ता है, और उनके लिए करियर और एक आदर्श माँ दोनों होना संभव नहीं है” (साक्षात्कार #83)। कई इस बात से सहमत हैं कि यदि वे “अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को प्राथमिकता देने का चुनाव करती हैं... तो उनका करियर निश्चित रूप से कम प्रगतिशील होता है” (साक्षात्कार #171):

“”

मुझे यह चुनना पड़ा कि मैं घर पर रहकर माँ बनूँ या अपनी यूनिट के साथ सप्ताहांत पर जाऊँ। और मैं उतने सप्ताहांत नहीं कर सकती थी जितने वे चाहते थे। इसलिए, इसका निश्चित रूप से मेरे करियर पर असर पड़ा। यह मेरी पसंद थी। लेकिन दूसरा पहलू यह था कि उस समय मेरे बच्चों की देखभाल करने के लिए कोई और नहीं था। तो, मुझे सोचना पड़ा, ‘मैं अपने बच्चों का जीवन बेहतर बनाने के लिए क्या कर सकती हूँ?’ क्योंकि जब मुझे पैसों की ज़रूरत थी, तब उन्हें मेरी ज़रूरत थी। तो, यह एक दुविधा है। और कभी-कभी मेरे परिवार, रहकर यह कह पाते थे कि तुम यह करो और तुम वह करो। लेकिन दूसरे समय वे ऐसा नहीं कर पाते थे, और इसका निश्चित रूप से मेरे करियर पर असर पड़ा। लेकिन फिर भी, पीछे हटना मेरा चुनाव था (साक्षात्कार #143)।

हालांकि कई लोग देखभाल की जिम्मेदारियों या करियर को प्राथमिकता देने को एक विकल्प मानते हैं, यह कई कारकों से प्रतिबंधित एक विकल्प है। इनमें प्रदान किए गए संगठनात्मक और अन्य सहायता का स्तर शामिल है। जिससे कुछ लोगों को यह महसूस होता है कि “यह विकल्प पूरी तरह से मेरा नहीं था” (साक्षात्कार #114) और अन्य लोग निर्णयों को “ट्रेड-ऑफ” के रूप में संदर्भित करते हैं:

“”

... जब हम सैन्य [कर्मी...हम व्यक्तिगत से अधिक सामूहिक होते हैं। तो, हम एक सामूहिक संस्थान के रूप में काम करते हैं, और आपके पास दो विकल्प होते हैं। एक विकल्प है करियर बनाना... फिर आपको कुछ नौकरियाँ लेनी पड़ती हैं। जब आप ये नौकरियाँ लेती हैं, तो ज़्यादातर समय ये नौकरियाँ आपके परिवार से आपका समय छीन लेती हैं। अगर आप वो नौकरियाँ नहीं लेती हैं, तो ठीक है, आप अपने करियर में प्रगति कर सकती हैं, लेकिन बेशक, आप जानते हैं कि आपको कुछ निश्चित रैंक और यहाँ तक कि संस्था में कुछ निश्चित पद भी हासिल नहीं होंगे। तो, यह एक समझौता है जो आपको, आप जानते हैं, अपने जीवन में करना पड़ता है (साक्षात्कार #58)।

देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण काम छोड़ने या बदलने के फैसलों को व्यक्तिगत पसंद, “जीवनशैली के फैसले” (साक्षात्कार #81) या निजी मामले के रूप में पेश करने से संगठन अपने कर्मचारियों के प्रति कुछ जिम्मेदारियों से मुक्त हो जाते हैं। यह अनिच्छुक देखभाल कार्य की लिंग-आधारित प्रकृति के राजनीतिक आयामों और सुरक्षा क्षेत्र तथा व्यापक वेतनभोगी कार्यबल में महिलाओं के बाद के हाशिए पर आने को भी धुंधला कर देता है। नारीवादी अंतर्राष्ट्रीय संबंधों का शोध इस बात पर प्रकाश डालता है कि सार्वजनिक और निजी स्थानों की सीमा-रेखा खींचना, और प्रत्येक स्थान को कुछ गतिविधियों या कर्ताओं का आवंटन करना, कैसे लिंग असमानताओं को बनाए रखता है, जिसमें अनियोजित देखभाल का काम आमतौर पर निजी, स्त्रीलिंग स्थानों को सौंपा जाता है।<sup>220</sup> यह शोध आगे यह भी बताता है कि ये विभाजन सार्वजनिक, पुरुष-प्रधान सामाजिक संरचनाओं और प्रथाओं को बनाए रखते हैं। उदाहरण के लिए, मुख्य रूप से महिलाओं द्वारा किया जाने वाला अवैतनिक देखभाल कार्य औपचारिक अर्थव्यवस्था में काम करने वालों की उत्पादकता को सक्षम बनाता है।<sup>221</sup> यह शांति सैनिकों और अन्य वर्द्धाकारी कर्मियों की भागीदारी और योगदान को बनाए रखने में भी मदद करता है, जो इस ज्ञान या अपेक्षा के साथ काम करने में सक्षम होते हैं कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ उनकी अनुपस्थिति में पर्याप्त रूप से प्रबंधित की जाएंगी।

## 8.6 शमनकारी कारक: समर्थन संरचनाएँ

तैनाती की चुनौतियों को कम करने के लिए पहचाने गए कारकों के समान, कई प्रतिभागी सहायक नेतृत्व और संस्थागत नीतियों के साथ-साथ मजबूत पारिवारिक नेटवर्क को प्राथमिक या एकमात्र देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के अपने करियर में प्रगति करने की क्षमता के लिए महत्वपूर्ण मानते हैं। विशेष रूप से, प्रतिभागी सहायक नेताओं के महत्व का उल्लेख करते हैं जो पारिवारिक आपात स्थितियों में छुट्टी के अनुरोधों या लचीले कामकाजी प्रबंधों के लिए ग्रहणशील थे, उदाहरण के लिए (साक्षात्कार #37)। कई लोगों का कहना है कि ऐसे नेताओं और मजबूत पारिवारिक समर्थन संरचनाओं के बिना वे इस क्षेत्र में काम करने या शांति अभियानों में तैनात होने में असमर्थ होते (साक्षात्कार #41)।

## 8.7 बाद के प्रभाव

### 8.7.1 महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व और नेतृत्व में अंतराल

देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण महिलाओं की करियर प्रगति में बाधा आने का एक परिणाम यह है कि सुरक्षा क्षेत्र के संस्थानों और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को बढ़ावा देने के प्रयासों को कमजोर किया जाता है। दूसरे शब्दों में, करियर प्रगति की चुनौतियाँ महिलाओं के कार्य छोड़ने, किनारे किए जाने या कम परिचालन या फ्रंटलाइन भूमिकाओं में जाने, और नेतृत्व पदों पर कम प्रतिनिधित्व का कारण बनती हैं।

कई लोग बताते हैं कि वरिष्ठ रैंकों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व विशेष रूप से कम है, अक्सर इसलिए क्योंकि वे परिवार शुरू करते समय नौकरी छोड़ देती हैं, आमतौर पर उस उम्र में जब वे मध्य रैंकों में आगे बढ़ सकती थीं, या बच्चों के बाद करियर प्रगति से जुड़ी चुनौतियों के कारण – “अक्सर महिलाओं का करियर बच्चों के होने पर अचानक ठप हो जाता है” (साक्षात्कार #122)। जैसा कि UNMISS में एक पुरुष शांति सैनिक तर्क देते हैं: “पुरुषों के लिए वरिष्ठ रैंक तक प्रगति करना महिलाओं की तुलना में आसान है... जब मुश्किल घड़ी आती है... तो अधिक संभावना होती है कि... पुरुष की बजाय महिला ही घर पर रहकर करियर का त्याग कर देगी” (साक्षात्कार #169)। एक ऑस्ट्रेलियाई सैन्य अधिकारी बताते हैं कि सशस्त्र बलों में वरिष्ठ रैंक में महिलाओं के अल्प-प्रतिनिधित्व का एक कारण कठोर, समय-बद्ध करियर संरचनाएँ हैं:

“”

... यह इस तथ्य पर आता है कि यह अपरिहार्य है कि एक ऐसा समय होता है जब किसी बच्चे को जन्म देना, या जब किसी बच्चे या माता-पिता पर तीव्र देखभाल की जिम्मेदारियाँ होती हैं जो पूरी तरह से अपरिहार्य और गैर-वार्ता योग्य होती हैं। और ये चीजें इस बात की परवाह नहीं करती कि किसी संगठन ने एक ऐसा करियर ढांचा बनाया है जो कहता है कि पहले वर्ष में, आप यह करें... तो, कोई भी संगठन जो अत्यधिक संरचित, समय-बद्ध करियर विकास या विस्तार के अवसर निर्धारित करता है, वह अपने इरादे की परवाह किए बिना, अनजाने में उन लोगों को अलग-थलग कर देगा जो अपने प्रजनन के वर्षों में हैं, और उन्हें यह निर्णय लेने के लिए मजबूर करेगा कि वे संतान के पालन-पोषण में भाग लें या न लें, या वे भाग लें, या किसी तरह का समझौता करें। तो, हमें संरचनाओं और सुरक्षा के बारे में सोचे की ज़रूरत है। और चूँकि हम इन चीजों के लिए काफी पदानुक्रमित दृष्टिकोण पसंद करते हैं, इसलिए हमें यह सोचे की ज़रूरत है 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 क्या हमने एक ऐसी संरचना बनाई है जो सुविधाजनक तो है लेकिन इसकी अनुमति नहीं देती (साक्षात्कार #125)।

गैर-परिचालन या गैर-मुख्य भूमिकाओं में जाने और मातृत्व अवकाश या देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण पदोन्नति के अवसरों से चूकना, नेतृत्व की भूमिकाओं में महिलाओं के अल्प-प्रतिनिधित्व में और योगदान देना है:

“”

ये सभी बातें इस बात में योगदान करती हैं कि आप कितनी तेजी से या कितनी सफलतापूर्वक सीढ़ी चढ़ते हैं और नेतृत्व की भूमिकाओं में आते हैं। इसलिए, मेरे दृष्टिकोण से, 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 उस अवधि के लिए पीछे हटना पड़ा, जब वे कुछ ऐसा कर रहे थे जो शायद उनके परिवार का हिस्सा बनने और योगदान करने के लिए केवल वही अपनी साझेदारी में कर सकते थे (साक्षात्कार #125)।

जहाँ महिलाओं, विशेष रूप से देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं का नेतृत्व पदों पर प्रतिनिधित्व कम होता है, वहाँ यह संभावना कम होती है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों की ज़रूरतों का बेहतर जवाब देने के लिए नीतियाँ, संरचना और कार्य संस्कृति में महत्वपूर्ण बदलाव आएगा, जिससे महिलाओं के हाशिए पर रहने का दुष्प्रक्र बना रहता है।

करियर पथों पर पड़ने वाले प्रभाव के कारण, कई प्रतिभागियों ने उस आयु को समायोजित करने की सिफारिश की है जिस पर महिलाओं की भर्ती, पदोन्नति और तैनाती की जाती है तथा जिनके लिए सेवानिवृत्त होना अनिवार्य है। उनका तर्क है कि इससे उन करियर ब्रेक को समायोजित किया जा सकता है जिन्हें महिलाओं को अक्सर गर्भावस्था के दौरान और अपने बच्चों के शुरुआती वर्षों में लेना पड़ता है, और यह वरिष्ठ रैंकों में महिलाओं की कम प्रतिनिधित्व की समस्या को दूर करने में मदद कर सकता है (साक्षात्कार #81)<sup>222</sup>

## 8.7.2 बच्चों का अभाव

कई प्रतिभागी इस बात का भी उल्लेख करते हैं कि सेवाओं और शांति अभियानों में कई वरिष्ठ महिलाएँ अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में अकेली और संतानहीन हैं; जो इस क्षेत्र में देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को अपने करियर में आगे बढ़ने में आने वाली चुनौतियों ( ) को रेखांकित करता है (साक्षात्कार #94), यह स्वीकार करते हुए कि वर्दीधारी महिलाओं और संतानहीनता के मामले में अन्य कारक भी काम कर सकते हैं। ऑस्ट्रेलियाई रक्षा बल में महिलाओं के साथ किए जाने वाले व्यवहार की समीक्षा पर रिपोर्ट से पता चलता है कि उच्च रैंक के 90% पुरुष कर्मियों के बच्चे थे, जबकि 20% महिलाओं के थे, जो इसी तरह महिलाओं की बरकरार रहने और उन्नति पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभाव को दर्शाता है।<sup>223</sup>

कुछ शोध प्रतिभागियों ने इस बात पर प्रकाश डाला कि देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ इस क्षेत्र में करियर का प्रबंधन करने की कथित चुनौतियों ने उन्हें बच्चे न करने के लिए प्रेरित किया है, जबकि अन्य का कहना है कि वे इस क्षेत्र में कई ऐसी महिलाओं को जानती थीं “जिन्होंने या तो एक सचेत निर्णय या एक अचेतन निर्णय लिया है, क्योंकि उनका करियर अच्छी तरह से आगे बढ़ रहा था, और बच्चों को जन्म देने के अवसर का त्याग करने का निर्णय लिया” (साक्षात्कार #129)। कुछ के लिए, देखभाल की जिम्मेदारियाँ और इस क्षेत्र में या संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में काम “असंगत” (साक्षात्कार #129) हैं और “बलिदान” (साक्षात्कार #87) या “समझौता: या तो यह मेरा करियर है, या यह मेरा परिवार है” (साक्षात्कार #166) करना पड़ता है। प्रतिभागी महिलाओं का वर्णन करते हैं कि वे नौकरी छोड़ने या “अपने करियर को प्राथमिकता देने” का विकल्प चुनती हैं (साक्षात्कार #87), जबकि कई लोग तैनाती, प्रशिक्षण या पदोन्नति की अपेक्षाओं के संबंध में परिवार नियोजन के महत्व पर जोर देते हैं (साक्षात्कार #165)।

## 8.7.3 कल्याण और तनाव

देखभाल की जिम्मेदारियों और इस क्षेत्र में अपने काम दोनों को संभालने ने कई प्रतिभागियों के करियर पर प्रभाव डाला है और उन्हें काफी तनाव दिया है। प्रतिभागी बार-बार “संघर्ष”, “त्याग”, “पीड़ा”, “दबाव” और “दोषबोध” का उल्लेख करते हैं। कई लोग “बहुत थका हुआ” (साक्षात्कार #113) महसूस करने और “करियर और देखभाल की जिम्मेदारियों दोनों को एक साथ निभाने से उत्पन्न चिंता और ... दबाव और तनाव की भावनाओं” (साक्षात्कार #129) के बारे में भी चर्चा करते हैं। कुछ महिलाएँ बताती हैं कि यह थकान और भी बढ़ जाती है क्योंकि वे यह दिखाने के लिए अतिरिक्त मेहनत करती हैं कि उन्हें “उस महिला के रूप में नहीं देखा जाना चाहिए जो यहाँ नहीं होनी चाहिए क्योंकि उसके पास बच्चा है। अब वह अच्छा प्रदर्शन भी नहीं कर रही है” (साक्षात्कार #159)। कई महिलाएँ “यह दिखाने के लिए कि आप वास्तव में संक्षम हैं... खुद पर जो दबाव डालती हैं” (साक्षात्कार #159) या कभी-कभी बच्चों को डे-केयर से लेने के लिए “थोड़ा जल्दी निकलने” पर अपराध-बोध या “प्रतिक्रिया” और आलोचना के डर के दबाव के बारे में भी बात करती हैं, उदाहरण के लिए (साक्षात्कार #80):

“”

... यह सोचने का दबाव होगा... ओह, मेरा बॉस मुझे देख रहा है क्योंकि मुझे जाना पड़ रहा है, और, आप जानते हैं, बुड़बुड़ाना और गुस्सा करना क्योंकि आपको जल्दी जाना है या जो भी हो, और यह एक दबाव है, क्योंकि तब व्यक्ति महसूस करता है... मैं योगदान नहीं दे रहा हूँ। मैं, आप जानते हैं, एक तरह से कमजोर कड़ी बन रही हूँ। और मुझे लगता है कि, चाहे वह वास्तव में सच हो या नहीं, यह फिर भी एक ऐसा धारणा है जिसे लोग महसूस करते हैं... एक आंतरिक भावना जो व्यक्ति पर दबाव डालती है, जिसके कारण कुछ मामलों में, व्यक्ति नौकरी छोड़ सकता है और सेवानिवृत्त हो सकता है या कुछ और कर सकता है (साक्षात्कार #136)।

कई प्रतिभागी जो कहते हैं कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों के परिणामस्वरूप उनके करियर पर कोई प्रभाव नहीं पड़ा है, उनका मानना है कि ऐसा केवल इसलिए है क्योंकि वे अत्यधिक कड़ी मेहनत करते हैं, या टूटे हुए पारिवारिक संबंधों के परिणामों को झेलते हैं (साक्षात्कार #166) और तनाव:

“”

जब मैंने शांति स्थापना मिशन में काम करना शुरू किया, तो मेरे बच्चे बहुत छोटे थे। ऐसे क्षण थे जब मैं रोती थी और सोचती थी कि क्या मैंने सही करियर चुना है। हालाँकि, घर चलाने ने मुझे आगे बढ़ने में मदद की। और मैंने बहुत प्रार्थना की (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

अन्य रिपोर्ट करते हैं कि उनके बच्चों - या उनके बच्चों की शिक्षा - को नुकसान हुआ है, जिससे उन्हें अतिरिक्त तनाव और चिंता होती है। उदाहरण के लिए, MONUSCO में एक शांति सैनिक बताता है:

“”

... एक अधिकारी के रूप में, मुझे किसी भी स्थिति में जारी रखने के लिए अच्छी तरह प्रशिक्षित किया गया है। कोई समस्या नहीं है। मैं कुछ भी कर सकता हूँ... तो, मुझे प्रशिक्षित किया गया है, लेकिन मेरे बच्चों को प्रशिक्षित नहीं किया गया है... वे समस्याओं का सामना कर रहे हैं... वे मुझसे दूर रह रहे हैं, और वे पीड़ित हैं (साक्षात्कार #66) ।

# 9 शांति अभियानों में देखभाल करने वालों को तैनात करने के लाभ

**अवलोकन:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों T/PCC सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में विशिष्ट और मूल्यवान गुण और क्षमताएँ ला सकते हैं। मातृत्व और लिंग-आधारित पक्षपात के विपरीत, जो विशेष रूप से माताओं को सुरक्षा और शांति स्थापना के काम के लिए एक बोझ के रूप में स्थापित करता है, देखभाल से प्राप्त कौशल, दृष्टिकोण और क्षमताएँ परिचालन प्रभावशीलता को बढ़ा सकती हैं और सफल शांति अभियानों के लिए आवश्यक विविधता में योगदान कर सकती हैं। इन अवसरों का उपयोग करने के लिए संगठनों को देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों पर ध्यान देना आवश्यक है। जब वे ऐसा करते हैं, तो देखभाल के काम की लिंग-आधारित प्रकृति और मातृत्व पक्षपात की प्रचुरता को देखते हुए, यह महिलाओं की सार्थक भागीदारी को सुगम बनाकर सुरक्षा और शांति स्थापना के काम को और लाभ पहुंचाता है।

## 9.1 शांति अभियानों में देखभाल करने वाले: “देखभाल की जिम्मेदारी लेना कोई बाधा नहीं है; बल्कि यह एक लाभ है”

यह शोध यह दर्शाता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों में मूल्यवान गुण और क्षमताएँ होती हैं जिन्हें संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में लाया जा सकता है। एकत्र किए गए डेटा से पता चलता है कि देखभाल के माध्यम से विकसित की जा सकने वाली कौशल और ज्ञान बोझ होने के बजाय परिचालन प्रभावशीलता को मजबूत कर सकते हैं और सफल शांति अभियानों के लिए आवश्यक विविधता को बढ़ा सकते हैं। जैसा कि एक सर्वेक्षण प्रतिभागी ने कहा: “देखभाल की जिम्मेदारी कोई बाधा नहीं है; बल्कि यह एक लाभ है।” इसी तरह, एक अन्य प्रतिभागी ने समझाया:

“““

मुझे लगता है कि देखभाल की जिम्मेदारी का अनुभव रखने वाले लोगों के लिए बहुत सारे लाभ हैं, मैं सचमुच मानता हूँ कि यह उन्हें बेहतर पेशेवर बनाता है और उन्हें ऐसी कौशल प्रदान करता है जिनका हमारे समाज में कम आकलन किया जाता है। हमें इसकी सख्त जरूरत है, खासकर यदि हम शांति और सुरक्षा के बारे में सोचते हैं, जैसे सक्रिय सुनना, सहानुभूति, विविध जरूरतों और क्षमताओं की पहचान करने की क्षमता जैसी कौशल। मुझे लगता है कि जब हम सशस्त्र संघर्ष को देखते हैं, तो ठीक इन्हीं प्रकार के कौशलों की कमी होती है। और मेरा सचमुच मानना है कि यही कारण है कि संघर्ष बढ़ जाते हैं (साक्षात्कार #119)।

सभी शोध स्थलों पर प्रतिभागी इस बात पर सहमत हैं कि जिन लोगों की व्यक्तिगत जीवन में प्राथमिक या महत्वपूर्ण देखभाल की जिम्मेदारियाँ होती हैं, वे सहानुभूति, परिपक्वता, भावनात्मक बुद्धिमत्ता, धैर्य और दूसरों की देखभाल जैसे गुण प्रदर्शित कर सकते हैं। ये गुण अधिक परिष्कृत कौशल और क्षमताओं में बदल सकते हैं जो प्रभावी शांति अभियानों का समर्थन करते हैं, जैसा कि नीचे विस्तार से चर्चा की गई है। इनमें सबसे पहला है नागरिक समुदायों के साथ जुड़ने और उनसे संबंधित होने की क्षमता। प्रतिभागी उल्लेख करते हैं कि देखभाल करने वालों को संघर्ष-ग्रस्त समुदायों के भीतर नागरिकों (विशेषकर परिवारों) की जरूरतों की बेहतर समझ हो सकती है, यह स्थानीय समुदायों के साथ संबंध स्थापित करने के लिए एक सामान्य बिंदु बना सकता है, और यह नागरिक सुरक्षा ढांचे के बारे में एक अलग दृष्टिकोण प्रदान कर सकता है। दूसरा, प्रतिभागी तर्क देते हैं कि देखभाल के प्रत्यक्ष अनुभव समय प्रबंधन, मुद्दों को प्राथमिकता देने, और जटिल समस्या-समाधान जैसी व्यावसायिक क्षमताओं को निखार सकते हैं। कई लोगों का सुझाव है कि इससे उनके व्यावसायिक कर्तव्यों में बेहतर एकाग्रता और दक्षता आ सकती है। तीसरा, प्रतिभागी सुझाव देते हैं कि एक प्राथमिक देखभालकर्ता या परिवार के मुखिया के रूप में जटिल पारिवारिक गतिशीलता से निपटना मध्यस्थता, बातचीत और सुलह के क्षेत्र में उपयोगी कौशल विकसित कर सकता है। कार्यस्थल और मिशन दोनों में, यह तर्क दिया जाता है कि ये मुख्य अंतर-व्यक्तिगत कौशल हैं जो दबाव में काम करने, भावनाओं को स्वयं नियंत्रित करने और निर्णय लेने में अनुशासन और निष्पक्षता का प्रदर्शन करने की क्षमता को दर्शाते हैं।

इसके अलावा, प्रतिभागी आम तौर पर सहमत हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों का अनुभव महत्वपूर्ण नेतृत्व और प्रबंधन क्षमताओं को निखार सकता है। यह बताया गया है कि जिन नेताओं के अपने देखभाल के अनुभव होते हैं, वे अपने अधीनस्थों को उनके काम-जीवन की जिम्मेदारियों को प्रबंधित करने में अधिक समझ और समर्थन दिखा सकते हैं। यह भी सुझाव दिया जाता है कि पारिवारिक गतिशीलता के प्रबंधन के अनुभव वाले नेता इसे जटिल और विविध संगठनों और संचालन के प्रबंधन के लिए आवश्यक कौशल में बदल सकते हैं। संक्षेप में, प्रतिभागी आम तौर पर सहमत हैं कि देखभाल में आवश्यक धैर्य, बातचीत, भावनात्मक विनियमन और दृष्टिकोण के दैनिक अभ्यास से उच्च-दबाव वाली स्थितियों में पेशेवर नेतृत्व प्रदर्शन को सीधे लाभ होता है। कई प्रतिभागियों के लिए, शांति अभियानों के लिए मानवीय सुरक्षा केंद्रित दृष्टिकोण की महत्वाकांक्षाओं को बेहतर ढंग से साकार करने के लिए इन गुणों की आवश्यकता है।

अंत में, प्रतिभागी तर्क देते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को शामिल करने से अधिक समावेशी कार्यस्थल संस्कृति को बढ़ावा मिलता है जो सभी कर्मियों को लाभान्वित करती है। यह विविधता पारंपरिक पितृसत्तात्मक संरचनाओं को तोड़ती है और शांति अभियानों के भीतर लैंगिक समानता को बढ़ावा देती है, जबकि देखभाल करने वालों की उपस्थिति, विशेष रूप से नेतृत्व पदों पर, ऐसे वातावरण बनाती है जहाँ अन्य लोग अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों पर चर्चा करने में सहज महसूस करते हैं। बदले में, डेटा से पता चलता है कि जहाँ संगठन देखभाल करने वालों को शांति अभियानों में तैनात करने के लिए समर्थन करते हैं, वहाँ इस विविधता का जश्र मनाया जाता है, इसे स्वीकार किया जाता है और शांति अभियानों में एक मूल्यवान योगदान के रूप में समझा जाता है।

ये निष्कर्ष लंबे समय से चली आ रही उन धारणाओं का खंडन करते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ शांति अभियानों में कर्मियों की तैनाती के लिए एक महत्वपूर्ण भावनात्मक बाधा हैं। यह लंबे समय से चली आ रही धारणा यह सुझाव देती है कि देखभाल करने वाले मिशन के दौरान विचलित रहेंगे, पूरी तरह से तैयार नहीं होंगे, शांति स्थापना की मांगों के लिए भावनात्मक क्षमता नहीं रखेंगे और काम करने के लिए ध्यान केंद्रित नहीं कर पाएंगे। संक्षेप में, यह एक लगातार बनी रहने वाली संस्कृति है कि देखभाल से जुड़ी मानी जाने वाली क्षमताएं सुरक्षा और शांति स्थापना के काम की कठोर वास्तविकताओं में या तो अवांछित या अप्रासंगिक हैं। हालांकि, इसके बिल्कुल विपरीत हमारे प्रतिभागी आम तौर पर यह सुझाव देते हैं कि देखभाल करने वाले अक्सर अपने पेशेवर कर्तव्यों में बेहतर एकाग्रता, दक्षता, चुस्ती और व्यावसायिकता का प्रदर्शन करते हैं। शांति अभियानों के लिए कर्मियों को कई जिम्मेदारियों का प्रबंधन करने, उत्कृष्ट समय प्रबंधन और प्राथमिकता कौशल का प्रदर्शन करने, प्रतिस्पर्धी हितों के बीच संतुलन बनाने, रचनात्मक निर्णय लेने में शामिल होने, सीमित संसाधनों को आवंटित करने, और ध्यान व कार्रवाई के लिए विविध दावों के बीच मध्यस्थता करने की आवश्यकता होती है। ये ठीक वही कौशल हैं जिनमें समर्पित देखभाल करने वाले महारत हासिल कर सकते हैं।

फिर भी, कई प्रतिभागी यह सुनिश्चित करने में सावधानी बरतते हैं कि हम देखभाल करने वालों के काम का न तो अति-आदर्शकरण करें और न ही उसे एकरूप मान लें, उदाहरण के लिए, इस तथ्य का हवाला देते हुए कि निर्धारित देखभाल की जिम्मेदारियों वाले सभी लोग वास्तव में दूसरों के साथ अपने व्यवहार में देखभाल करने वाले या सावधान नहीं होते हैं। इसका विशेष रूप से उल्लेख माता-पिता के मामले में किया गया है, जिनमें से कई ने कहा कि माता-पिता कभी-कभी अनुपस्थित, बेपरवाह या दुर्व्यवहार करने वाले हो सकते हैं (साक्षात्कार #108)। इसके विपरीत, कई प्रतिभागी इस बात पर प्रकाश डालते हैं कि देखभाल से जुड़ी ये कौशल और गुण केवल देखभाल करने वालों में ही नहीं होते हैं; लेकिन देखभाल करने वालों का हाशिए पर होना इस बात का संकेत है कि इन कौशलों और गुणों को कम महत्व दिया जाता है या ये पितृसत्तात्मक सुरक्षा क्षेत्र के कार्य संस्कृतियों में “फिट” नहीं बैठते हैं, जैसा कि पहले चर्चा की गई है। इसके अलावा, जबकि वैश्विक स्तर पर यह सच है कि देखभाल के काम की असमान जिम्मेदारी महिलाओं पर होती है, कई प्रतिभागियों ने उल्लेख किया कि कई पुरुषों की भी महत्वपूर्ण और अक्सर बढ़ती देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं, जिन्हें अक्सर अनदेखा या कम आंका जाता है। इसलिए, जबकि यह व्यापक रूप से स्वीकार किया जाता है कि देखभाल एक स्त्रीकृत अवधारणा है जिसे काफी हद तक महिलाओं को सामाजिक रूप से सौंपा गया है, महिलाओं को ही एकमात्र देखभाल करने वाला मान लेना या उन्हें जन्मजात या स्वाभाविक रूप से देखभाल करने वाली मान लेना नहीं चाहिए। अंत में, यह स्वीकार किया जाना चाहिए कि कुछ प्रतिभागी ऐसे हैं जो शांति अभियानों में देखभाल करने वालों की तैनाती को सुगम बनाने के प्रयासों के खिलाफ हैं। इन प्रतिभागियों से, दो तर्क सामने आए: या तो देखभाल करने वालों को तैनात करने का प्रयास संसाधनों का एक खराब उपयोग है जिसमें निवेश पर बहुत कम प्रतिफल मिलता है, या देखभाल के अनुभव से प्राप्त कौशल शांति स्थापना के काम के लिए मूल्यवान नहीं है।

## 9.2 देखभाल और देखभाल करने वालों को समझना

प्रतिभागी “देखभाल करने वालों” और “देखभाल के काम” के बारे में कई तरह से बात करते हैं। इस रिपोर्ट में प्रस्तुत शोध, देखभाल करने वालों को उन लोगों के रूप में परिभाषित करता है जिनकी दूसरों के प्रति प्राथमिक या साझा देखभाल की जिम्मेदारी होती है। अधिकांश मामलों में, शोध से पता चलता है कि ये आश्रित बच्चों वाले माता-पिता और अभिभावक होते हैं; कुछ मामलों में, वे ऐसे कर्मचारी होते हैं जो बुजुर्ग रिश्तेदारों की देखभाल करते हैं और बहुत कम मामलों में, प्रतिभागी विकलांगता या बीमारी के कारण अधिक देखभाल की आवश्यकता वाले लोगों के लिए देखभाल की जिम्मेदारियों का उल्लेख करते हैं। अधिकांश मामलों में, साक्षात्कार देने वाले दूसरों की देखभाल के अपने अनुभव के बारे में बात करते हैं, हालांकि कुछ चर्चाएँ उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले अन्य लोगों के व्यवहार के अपने अवलोकनों के संबंध में भी होती हैं। परियोजना के डिजाइन के अनुरूप, यह शोध उन दृष्टिकोणों और अनुभवों की समीक्षा करता है जो सेवारत कर्मियों के पास देखभाल करने वाले के रूप में या देखभाल करने वालों के साथ काम करने के नाते होते हैं।

फिर भी, हमारे प्रतिभागी “देखभाल” की अवधारणा पर व्यापक रूप से विचार करते हैं, इस मुद्दे पर अपनी सोच को इस बात तक विस्तारित करते हैं कि देखभाल कौन कर सकता है और करनी चाहिए, देखभाल करना क्या माने है, और महत्वपूर्ण रूप से, संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों की समग्र और विकसित हो रही महत्वाकांक्षाओं में देखभाल, देखभाल करना, सावधान रहना और ख्याल रखना की बदलती भूमिका क्या है। यह कुछ प्रतिभागियों को देखभाल करने वालों को लोगों की एक श्रेणी के रूप में कम देखने और इसके बजाय उन लोगों पर अधिक ध्यान केंद्रित करने के लिए प्रेरित करता है जो अपने पेशेवर व्यवहार में देखभाल या सावधानी बरतते हैं। उदाहरण के लिए, एक ब्रिटिश पुरुष सैन्य अधिकारी संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में शामिल लोगों द्वारा सावधानी बरतने और लोगों की देखभाल करने को सुनिश्चित करने की आवश्यकता के बारे में बात करते हैं:

“”

यदि आप एक देखभाल करने वाले व्यक्ति हैं... आम तौर पर... और आप उस तरह की चीज़ [नागरिकों के खिलाफ हिंसा] को देख रहे हैं, तो उस व्यक्ति के लिए इसे ठीक करना स्वाभाविक है: 'क्या हम थोड़ा और कर सकते हैं? क्या हम पर्याप्त कर रहे हैं?' आप किसी ऐसे व्यक्ति को, जिसे परवाह नहीं है, देखभाल की भूमिका में नहीं ला सकते और कह सकते हैं: 'हम आपको संयुक्त राष्ट्र में लोगों की देखभाल के लिए X राशि देंगे, जबकि वास्तव में, गहराई से, वे शायद अपनी ही देखभाल नहीं कर सकते (साक्षात्कार #133)।

कई प्रतिभागी देखभाल की प्रथाओं और देखभाल की गुणों के बीच अंतर करते हैं, और इस धारणा के खिलाफ चेतावनी देते हैं कि देखभाल से जुड़ी गुण और कौशल केवल देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं का विशेष क्षेत्र है। दूसरे शब्दों में, कई प्रतिभागी देखभाल करने वालों की विशेषताओं को मौलिक रूप से परिभाषित करने, या इस धारणा के मामले में सावधानी बरतने की सलाह देते हैं कि सभी देखभाल करने वाले महिलाएं हैं। अन्य शोध भी उन लिंग-आधारित सारवादी तर्कों को अपनाने के खिलाफ चेतावनी देते हैं जो पुरुषों या महिलाओं में विशेष गुण, मूल्य या "स्वभाव" निर्धारित करते हैं। ऐसे तर्क लिंग भूमिकाओं को मजबूत कर सकते हैं और तैनात पुरुषों और महिलाओं पर अनुचित, अनुमानित या गलत अपेक्षाएँ थोप सकते हैं।<sup>224</sup> यह विशेष रूप से तब हो सकता है जब महिलाओं को बेहतर शांति रक्षक माना जाता है क्योंकि वे प्राथमिक देखभाल करने वाली होने की अधिक संभावना रखती हैं और उनमें जन्मजात देखभाल की मानसिकता होती है। हालाँकि महिलाएँ प्राथमिक देखभालकर्ता होने की अधिक संभावना रखती हैं और शांति स्थापना में महत्वपूर्ण योगदान भी देती हैं, आलोचक तर्क देते हैं कि शांति स्थापना की प्रथाओं में सुधार के लिए केवल महिलाओं की भर्ती पर निर्भर रहने के बजाय, संयुक्त राष्ट्र को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि पेशेवर संस्कृतियाँ और प्रशिक्षण उन सिद्धांतों को आत्मसात करें जिन्हें देखभाल कार्य और लैंगिक समानता के प्रति प्रतिबद्धताओं से स्पष्ट किया जा सकता है।<sup>225</sup> ये चिंताएँ संतुलित दृष्टिकोणों की आवश्यकता को रेखांकित करती हैं जो देखभाल के अनुभवों के मूल्य को मान्यता दें, बिना इसे जैविक नियतिवाद से जोड़ें।

कुछ प्रतिभागी विशेष रूप से पितृत्व की भूमिकाओं के बारे में बात करते हैं, यह सुझाव देते हुए कि पितृत्व की एक ठोस अवधारणा शांति अभियानों को समान रूप से लाभ पहुंचा सकती है। उदाहरण के लिए, एक महिला नागरिक समाज प्रतिनिधि पितृत्व की ओर अधिक ध्यान देने की आवश्यकता पर विचार करती है:

“”

मुझे यह दिलचस्प लगता है क्योंकि हम महिला सहभागिता टीमों के बारे में बात करते हैं, और यह आवश्यकवादी विचार है कि महिलाएँ आबादी और माताओं से अधिक जुड़ सकती हैं। लेकिन कौन कह सकता है कि यह पिता के साथ सच नहीं होगा, और अगर हम वास्तव में पितृत्व की पहचान को पोषित करें, तो शायद वे उन रेखाओं के साथ अन्य पिताओं से जुड़ने के लिए अधिक उत्सुक होंगे, या बच्चों को अपने बच्चे के रूप में देखने के लिए। मुझे लगता है कि पितृत्व और एक शांति सैनिक के रूप में आपकी पहचान के इस विचार पर ध्यान केंद्रित करने के वास्तव में दिलचस्प तरीके हो सकते हैं। जैसा कि हमने देखा है, पिछले लगभग 10 वर्षों में पितृत्व के बारे में 'बाधा रहित' (unencumbered) विचार वास्तव में बदल गए हैं" (साक्षात्कार #110)।

<sup>226</sup>साक्षात्कार देने वालों का सुझाव है कि यह अपेक्षा कि शांति सैनिक आमतौर पर पुरुष होते हैं और देखभाल की जिम्मेदारियों से मुक्त होते हैं - या "बाधा रहित" शांति सैनिक - "शांति सैनिक" और "माता-पिता/देखभाल करने वाले" की पहचान को अलग-थलग करके कल्याण, कार्यस्थल की संस्कृति और अभियानों को नुकसान पहुंचा सकती है। BiH के एक सैन्य अधिकारी का तर्क है कि बिना बोझ वाले शांतिरक्षक का यह अनुमान "वास्तव में पुराने सैन्य स्कूल" की सोच है और यह शांति अभियानों में मानवीय सुरक्षा को बढ़ावा देने पर वर्तमान जोर के अनुरूप नहीं होगा: "हम रोबोट नहीं हैं... हम भावनाओं वाले इंसान हैं। हम दूसरों की देखभाल कैसे कर सकते हैं जब शांति स्थापना करते समय हमारे पास उन लोगों की देखभाल करने के लिए संतुलन हासिल करने में व्यवस्थित समर्थन नहीं है जो हमारे जीवन का हिस्सा हैं" (साक्षात्कार #111)। अन्य लोग शांति स्थापना की बदलती प्रकृति और मानवीय सुरक्षा के बढ़ते महत्व पर विचार करते हैं, जिसके लिए अक्सर सामुदायिक जुड़ाव में कौशल की आवश्यकता होती है:

“”

हम सैनिकों को शांति स्थापना मिशनों पर लड़ने के लिए नहीं भेजते; हम उन्हें स्थानीय समुदायों के साथ जुड़ाव करने, लोगों को मानवीय कार्य करने में मदद करने के लिए भेजते हैं, ये सभी चीजें वास्तव में मानवीय कौशल की मांग करती हैं। और जैसा कि मैंने कहा, कोई भी माता-पिता जो बच्चों के पालन-पोषण में पूरी तरह से शामिल हैं, वे निश्चित रूप से उन कौशलों का विकास करते हैं। इसलिए, यदि आपके मिशन पर देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोग नहीं हैं, तो मुझे नहीं लगता कि आपको कौशल और दृष्टिकोणों की वह विविधता मिलेगी" (साक्षात्कार #113)।

इसी कारण, प्रतिभागियों का कहना है कि तथाकथित "सॉफ्ट स्किल्स" को सुरक्षा संगठनों द्वारा ऐसे तरीकों से महत्व दिया जा रहा है, जैसे पहले कभी नहीं दिया गया था। इसके अलावा, महिलाओं को तथाकथित "सॉफ्ट स्किल्स" की मुख्य धारक के रूप में निरंतर सामाजिक रूप से स्थापित किए जाने का मतलब है कि उन्हें शांति स्थापना में और भी अधिक मांगा जा सकता है। एक ऑस्ट्रेलियाई सैन्य अधिकारी टिप्पणी करते हैं:

“”

... अब शांति स्थापना में कोमल कौशल कहीं अधिक महत्वपूर्ण हैं। और, आप जानते हैं, ये वे कोमल कौशल हैं जिन्हें परंपरागत रूप से पुरुष अपनी सभी स्त्रीलिंग विशेषताओं के रूप में देखते थे। इसीलिए हम अधिक महिलाओं को चाहते हैं क्योंकि उनमें ये कौशल थे, लेकिन ऐसे कई पुरुष भी थे जिनमें ये कौशल थे। तो, यह दिलचस्प है कि महिलाओं की नारीत्व को लेकर दशकों से, सैकड़ों वर्षों से पुरुषों ने सेनाओं में महिलाओं के होने का विरोध किया है, और फिर भी, अब यही वे गुण हैं जिन्हें वे स्थानीय समुदायों के साथ काम करने में वास्तव में महत्वपूर्ण मानते हैं” (साक्षात्कार #113)।

इस प्रकार, देखभाल के प्रति दृष्टिकोण, अवधारणाएँ और चिंतन पूरे शोध में भिन्न-भिन्न हैं। कुछ लोगों के लिए, देखभाल की धारणा एक “सहज प्रवृत्ति” है, दूसरों के लिए यह लिंग से स्वाभाविक रूप से जुड़ी एक गुणवत्ता है, और अन्य लोगों के लिए यह एक सीखा हुआ कौशल है। इस शोध का उद्देश्य इन दावों का फैसला करना नहीं है, बल्कि देखभाल करने वाले होने के अनुभव की जांच करना है, जिसे उन प्रथाओं के एक सेट के रूप में देखा जाता है जो ऐसी गुण, कौशल और क्षमताएँ विकसित करती हैं जो कार्यस्थल के लिए फायदेमंद हो सकती हैं। संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों के उद्देश्य और अंतर्निहित नैतिकता के संबंध में चल रही बहसों के आलोक में यह विशेष रूप से प्रासंगिक हो जाता है।



MONUSCO/Kevin Jordan 2020

## 9.3 देखभाल करने वालों द्वारा विकसित गुण

कई प्रतिभागी देखभाल के अपने प्रत्यक्ष अनुभवों पर विचार करते हैं, जिसे वे अपनी पहचान और दुनिया के साथ जुड़ने के तरीके को आकार देने वाला मानते हैं। यह विशेष रूप से उन लोगों के लिए सच है जो बच्चों की देखभाल करते हैं। कई लोगों के लिए, माता-पिता बनना - और सामान्य रूप से देखभाल करना - कुछ ऐसी गुणों को आकार देने में सहायक रहा है, जिन्हें वे अपने काम में उतार पाते हैं। इसका मतलब यह नहीं है कि देखभाल न करने वाले इन गुणों को प्रदर्शित नहीं कर सकते या नहीं करते हैं। बल्कि, यह कि देखभाल करने वालों का कहना है कि इन गुणों को विकसित करने के उनके अपने अनुभव अधिक परिष्कृत हो गए और उनके अपने जीवन में और अधिक केंद्रित हो गए। जैसा कि नीचे चर्चा की गई है, इन गुणों में सहानुभूति, परिपक्वता, भावनात्मक बुद्धिमत्ता, धैर्य और स्वयं देखभाल शामिल हैं। कई प्रतिभागियों के लिए, वे सीधे तौर पर यह पता लगा सकते हैं कि सुरक्षा क्षेत्र में उनके काम पर इसका क्या प्रभाव पड़ा है। इसे संक्षेप में कहते हुए, ऑस्ट्रेलिया की एक महिला सैन्य अधिकारी तर्क देती हैं कि:

“”

मुझे लगता है कि आप वास्तव में कुछ कौशल, जैसे प्रभाव, बातचीत और सहानुभूति और करुणा को निखारते हैं। मुझे लगता है कि जो महिलाएं और पुरुष अपने बच्चों के पालन-पोषण में गहराई से शामिल हैं, उनके पास कुछ कौशल होते हैं जो वे लाते हैं, जो वास्तव में, वास्तव में महत्वपूर्ण हैं... मैं वास्तव में एक बेहतर अधिकारी बन गई, मैं लोगों की परिस्थितियों के प्रति अधिक संवेदनशील हो गई, कम निर्णयात्मक, कई चीजें, मैंने महसूस किया कि मैं एक माँ बनने के परिणामस्वरूप बदल गई (साक्षात्कार #113)।

### 9.3.1 सहानुभूति

कई प्रतिभागियों ने बताया कि देखभाल के उनके अनुभवों ने उन्हें दूसरों के प्रति अधिक सहानुभूति दी है, या उन्होंने देखा है कि देखभालकर्ता बनने के परिणामस्वरूप अन्य लोग अधिक सहानुभूतिशील हो गए हैं। एक महिला नौसेना अधिकारी बताती हैं: “मुझे लगता है कि मैं जैसे भी स्वाभाविक रूप से काफी सहानुभूतिशील व्यक्ति हूँ, लेकिन मुझे बस ऐसा लगा कि माता-पिता बनने ने मुझे अगले स्तर पर पहुंचा दिया” (साक्षात्कार #140)। इसी तरह, एक अन्य बताती हैं कि “यदि आपकी देखभाल की जिम्मेदारी है, तो यह आपको बहुत अधिक सहानुभूतिशील व्यक्ति बनाती है। क्योंकि आपको रोज़ाना सहानुभूति का अभ्यास करना होता है। चाहे जिस व्यक्ति की आप देखभाल करते हैं, वह छोटा हो या बड़ा” (साक्षात्कार #119)।

ज्यादातर मामलों में सहानुभूति और देखभाल की जिम्मेदारियों के बीच संबंध को एक ऐसी चीज़ के रूप में देखा जाता है जिसे सभी कर्मी, लिंग की परवाह किए बिना, विकसित कर सकते हैं। जो लोग इस संबंध की रिपोर्ट करते हैं, उनके लिए यह स्पष्ट है कि इसे शांति स्थापना के लिए एक मूल्यवान गुण के रूप में देखा जाता है। यह बात एक पुरुष ब्रिटिश सैन्य अधिकारी द्वारा उजागर की गई है, जो शांति स्थापना में सहानुभूति के महत्व पर बहस करते हैं:

“”

अक्सर उद्धृत की जाने वाली समस्या यह है, ‘अच्छा, लोग विचलित रहते हैं क्योंकि वे अपने परिवारों के बारे में सोच रहे होते हैं। मैं इससे बिल्कुल भी सहमत नहीं हूँ... मुझे लगता है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ किसी व्यक्ति को अधिक जागरूकता, अधिक सहानुभूति और अधिक सामाजिक समझ देती हैं, और यह उन्हें संयुक्त राष्ट्र के अभियानों, शांति स्थापना, शांति निर्माण, शांति समर्थन अभियानों के लिए अधिक उपयुक्त और आदर्श बनाती है (साक्षात्कार #129)।

इस बात की प्रतिध्वनि एक सर्वेक्षण उत्तरदाता द्वारा की गई है जो रिपोर्ट करता है: “[देखभाल करने वाले] अधिक संवेदनशील होते हैं और संघर्ष की जटिलता को विस्तार से समझते हैं।” एक महिला फ्रांसीसी सैन्य अधिकारी टिप्पणी करती हैं कि: “पुरुष या महिलाएं [देखभाल करने वालों के रूप में], उनका दृष्टिकोण अलग होता है। मुझे लगता है कि जब उन्हें तैनात किया जाता है, तो शायद वे नागरिकों की सुरक्षा या बच्चों की सुरक्षा, या SEA (यौन शोषण) या उत्पीड़न के खिलाफ लड़ाई जैसे कुछ मुद्दों के प्रति अधिक संवेदनशील होते हैं। इसलिए, मुझे लगता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को तैनात करना एक अच्छी बात है” (साक्षात्कार #83)। इसी तरह, एक सर्वेक्षण उत्तरदाता ने उल्लेख किया कि:

“”

देखभाल की जिम्मेदारियाँ रखने वाले लोग अक्सर अधिक संवेदनशीलता, जिम्मेदारी और संघर्षों से कमजोर समूहों, विशेष रूप से बच्चों और महिलाओं को होने वाले जोखिमों की गहरी समझ का प्रदर्शन करते हैं। उनका अनूठा दृष्टिकोण और सहानुभूति मूल्यवान अंतर्दृष्टि ला सकती है, जिससे संघर्ष समाधान और मानवीय प्रयासों में अधिक करुणामय और प्रभावी दृष्टिकोण को बढ़ावा मिलता है।

UNMISS में एक पुरुष शांति सैनिक इस बात से सहमत हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों का होना उनके शांति स्थापना कार्य को सकारात्मक रूप से प्रभावित करता है “क्योंकि देखभाल के माध्यम से आप मानवता को समझते हैं” (साक्षात्कार #174)।

MONUSCO में एक महिला शांति सैनिक भी इसी बात को दोहराती हैं, जो शांति अभियानों में अपने काम पर विचार करती हैं:

“““

...जहाँ तक लाभों की बात है...हम सभी इंसान हैं, [देखभाल की जिम्मेदारियाँ लेना] एक बहुत ही मानवीय चीज़ है... हमें यहाँ नागरिकों के जीवन की रक्षा का जनादेश मिला है, और इसलिए यह कुछ अइसन है ज, जो हमारी मानवता को आधार बनाता है, बिल्कुल महत्वपूर्ण है, क्योंकि हम, हम रोबोट नहीं हैं। हाँ, हम सभी वर्दी पहनते हैं, लेकिन हम सभी अंदर से इंसान हैं (साक्षात्कार #63)।

सुरक्षा और शांति स्थापना के कार्य के लिए सहानुभूति को एक मूल्यवान कौशल माना जाता है, जो अक्सर “कच्ची ताकत और आकार” (सर्वेक्षण उत्तरदाता) के विपरीत है, जिसे आमतौर पर अधिक महत्व दिया जाता है। सैनिकों के बीच सहानुभूति के महत्व को UNMISS में एक पुरुष शांति सैनिक ने रेखांकित किया है, जो समझाते हैं कि इसका संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों और सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में क्या लाभ हो सकता है:

“““

...एक देखभाल करने वाले के दृष्टिकोण से भी...ऐसे सैनिक होना जो यह समझते हैं कि माता-पिता होना कैसा होता है, और इसमें क्या दबाव शामिल होते हैं, आपको अधिक सहानुभूतिशील, अपने देश का बेहतर राजदूत, एक बेहतर पेशेवर, एक बेहतर सैनिक और एक अधिक सुसज्जित व्यक्ति बनाता है। आप जानते हैं, यह आपके कौशल में एक और जोड़ है...उस वातावरण के लिए जिसमें आप काम कर रहे हैं (साक्षात्कार #169)।

इसी तरह, एक अन्य साक्षात्कारकर्ता इस बात पर जोर देता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों की तैनाती के बिना “शांति स्थापना या सुरक्षा प्रावधान करने वाले लोगों का एक बड़ा हिस्सा है जिसे देखभाल का अनुभव नहीं है। उस कार्यबल के एक बड़े हिस्से में देखभाल से आने वाले कौशल, अंतर्दृष्टि, सहानुभूति और एक साथ कई काम करने की क्षमता की कमी है” (साक्षात्कार #115)। अन्य शोध इस बात की ओर ध्यान आकर्षित करता है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ निभाने और दूसरों की जरूरतों को पहचानने, उन पर प्रतिक्रिया देने, तथा परस्पर निर्भरता और भेद्यता की गहरी स्वीकृति के साथ निरंतर ध्यानपूर्वक सुनने के अभ्यास से सहानुभूति बढ़ सकती है (लेकिन ऐसा होना आवश्यक नहीं है)।<sup>227</sup>

जबकि कई शोध प्रतिभागी अधिक सहानुभूतिपूर्ण निर्णय लेने के लिए सहानुभूति के लाभों पर प्रकाश डालते हैं, कुछ का सुझाव है कि यदि सुरक्षा संदर्भ में कठिन निर्णय लेने की आवश्यकता हो तो बड़ी हुई सहानुभूति निर्णय लेने में बाधा डाल सकती है:

“““

हाँ, मुझे लगता है कि [देखभाल की जिम्मेदारियाँ] एक बड़ा लाभ हैं। मुझे लगता है कि यह बहुत अधिक करुणा और समझ लाती है, और मुझे लगता है कि यह लोगों को अधिक निष्पक्ष और अधिक करुणामय निर्णय लेने में मदद करती है। मुझे लगता है कि यदि आप एक ऐसे व्यक्ति हैं जिसके परिवार है और आप उन निर्णयों के प्रभाव को समझ सकते हैं जो आप लेते हैं या नहीं लेते हैं...तो आप उन लोगों के लिए अधिक मूल्यवान हो सकते हैं जिनकी आप सेवा करने और मदद करने की कोशिश कर रहे हैं। हालांकि, दूसरी ओर, और मैंने व्यक्तिगत रूप से यह पाया है, यह निर्णय लेने में भी बाधा डालता है। आपके सामने मौजूद व्यक्तियों पर आपके विचार के कारण, आपकी सहानुभूति [और] करुणा के उच्च स्तर के कारण, आप वास्तव में कठिन निर्णय लेने की क्षमता खो देते हैं, चाहे वह सही सैन्य या राजनीतिक निर्णय ही क्यों न हो। खैर, यह एक समस्या हो सकती है। तो, इसके फायदे और नुकसान हैं, निश्चित रूप से फायदे और नुकसान हैं, और इसीलिए यह फायदेमंद है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले और बिना जिम्मेदारियों वाले दोनों तरह के लोग एक साथ काम करें और राजनीतिक व सैन्य निर्णय लेने को नैतिक और आचारिक घटक के साथ संतुलित करें” (साक्षात्कार #142)।

### 9.3.2 परिपक्वता

कुछ प्रतिभागी एक ऐसी परिपक्वता का स्तर वर्णन करते हैं जो एक देखभालकर्ता के रूप में उनके जीवन के अनुभवों से प्राप्त होती है, जो सुरक्षा और शांति स्थापना के काम में लाभदायक हो सकती है: “मुझे लगता है कि अगर आप कभी माता-पिता रहे हैं या अगर आपने कभी किसी बच्चे की देखभाल की है, तो आप चीजों को देखने का एक अलग तरीका जानते हैं... किसी तरह आपको अपने अहंकार को अलग रखना सीखना पड़ता है और आप किसी और को खुद से पहले रखते हैं” (साक्षात्कार #89)। इसी तरह, एक भारतीय बल कमांडर का तर्क है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी, जिनके पास नहीं हैं, उनकी तुलना में अधिक “परिपक्व” होते हैं और “किसी स्थिति के प्रति एक अलग दृष्टिकोण रखते हैं” (साक्षात्कार #97)। इसका उल्लेख एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी द्वारा भी किया गया है, जो सुझाव देते हैं कि:

“““

... देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोग, मेरे लिए, बेहतर सैनिक, बेहतर ऑपरेटर, साथ काम करने के लिए बेहतर लोग होते हैं। शुरुआत में ही वे अधिक परिपक्व होते हैं। जब मैं परिपक्व कहता हूँ, तो मेरा मतलब उम्र के लिहाज से नहीं है, क्योंकि मैंने 20 साल के या शायद उससे भी कम उम्र के लड़के देखे हैं, जिन पर किसी परिवार के सदस्य की जिम्मेदारी होती है, लेकिन वे जानते हैं कि वे हमेशा मज़ाक-मस्ती नहीं करते, और जब ज़रूरत होती है तो किसी चीज़ को गंभीरता से लेना जानते हैं। वे जो योगदान देते हैं, वह यही है। इसीलिए, मुझे लगता है कि कभी-कभी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोग बेहतर सैनिक और बेहतर ऑपरेटर बनते हैं। यह जीवन में किसी भी जिम्मेदारी वाले व्यक्ति को किसी चीज़ के लिए अधिकार लेने और उसका स्वामित्व लेने के लिए प्रेरित करता है” (साक्षात्कार #131)।

एक अन्य ब्रिटिश अधिकारी टिप्पणी करते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ उन स्थितियों से निपटने के लिए आवश्यक परिपक्वता विकसित करने में मदद कर सकती हैं जिन्हें बदला नहीं जा सकता, जैसा कि शांति और सुरक्षा के काम में आम है, वैसे ही जैसे दूसरों की देखभाल करते समय होता है:

“”

... यह आपको एक अलग दृष्टिकोण देता है, कि जब आप किसी ऐसी स्थिति से निपट रहे हों जिस पर आपका कोई नियंत्रण नहीं है, अगर कोई बीमार है या आप किसी बुजुर्ग रिश्तेदार की देखभाल कर रहे हैं, तो आप जादू से उन्हें ठीक नहीं कर सकते। इसलिए, आपको बस उस स्थिति से वैसे ही निपटना होता है जैसी वह वर्तमान में है, और मुझे लगता है कि यह पूरी तरह से आपकी मानसिकता बदल देता है। और मुझे लगता है कि एक बार जब मैं माता-पिता बनी, तो एक नेता के रूप में मैं कहीं ज़्यादा बेहतर हुई, खासकर छोटे बच्चों की माँ बनकर (साक्षात्कार #140)।

एक नागरिक कर्मचारी के अनुसार, देखभाल की जिम्मेदारियाँ लेने से परिपक्वता और समझ विकसित होती है, जिससे यह बेहतर ढंग से समझा जा सकता है, और तदनुसार प्रतिक्रिया दी जा सकती है, कि लोग सशस्त्र संघर्ष में शामिल होने या, समान रूप से, शांति बहाल करने के प्रयासों में क्यों प्रेरित हो सकते हैं:

“”

तो, मुझे लगता है कि कोई भी महिला या पुरुष जिसके पास देखभाल या परिवार का भरण-पोषण करने की जिम्मेदारियाँ हैं, उसका जीवन के प्रति दृष्टिकोण बहुत अलग होता है और वह प्रेरक कारकों को समझता है और यह भी समझता है कि लोग हथियार उठाने तक क्यों प्रेरित हो सकते हैं, आप जानते हैं, अपने परिवार की रक्षा करने और उनके लिए प्रदान करने या परिवार की देखभाल करने की आवश्यकता के कारण, यह इस बात पर निर्भर करता है कि परिवार के भीतर उनकी अलग-अलग भूमिकाएँ क्या हैं। तो, मुझे लगता है कि एक ओर, बेशक, शांति सैनिकों के पास उस प्रत्यक्ष अनुभव और उस परिपक्व समझ का होना एक बहुत बड़ी बात है (साक्षात्कार #99)।

### 9.3.3 धैर्य

धैर्य को देखभाल के माध्यम से विकसित होने वाले एक अन्य गुण के रूप में वर्णित किया गया है, जिसे कई प्रतिभागी महत्व देते हैं। उदाहरण के लिए, MONUSCO मिशन में एक पुरुष पुलिस अधिकारी ने उल्लेख किया कि:

“”

बिल्कुल, मुझे लगता है कि कई लोग जो माता-पिता हैं, उनमें थोड़ा और धैर्य होता है। आपको धैर्य की ज़रूरत होती है चाहे आप कहीं भी काम करें... मुझे बस यही लगता है कि यह एक फायदा है कि उनकी घर पर देखभाल की जिम्मेदारियाँ होती हैं, क्योंकि तब आप लोगों की देखभाल करने और उनकी मदद करने के साथ काम करने के आदी हो जाते हैं, जो हम यहाँ बहुत कर रहे हैं (साक्षात्कार #72)।

### 9.3.4 भावनात्मक बुद्धिमत्ता

कई शोध प्रतिभागी देखभाल के अनुभव को भावनात्मक बुद्धिमत्ता से जोड़ते हैं। प्रतिभागी इस बात पर जोर देते हैं कि भावनात्मक बुद्धिमत्ता – जिसमें भावनाओं को स्वयं नियंत्रित करने, विश्वास के संबंध बनाने और सामाजिक रूप से जागरूक रहने की क्षमता शामिल है – बुद्धिमान या अच्छी तरह प्रशिक्षित होने से पूरी तरह अलग कौशल है। यह भी उल्लेख किया गया है कि भावनात्मक बुद्धिमत्ता सुरक्षा संगठनों और शांति अभियानों में आवश्यक कौशल का हिस्सा है, क्योंकि जटिल पारस्परिक संबंधों और विविध हितों के प्रबंधन में इसकी भूमिका होती है। उदाहरण के लिए, ऑस्ट्रेलिया के एक पुरुष सैन्य अधिकारी उन नेताओं का उल्लेख करते हैं जो अत्यधिक बुद्धिमान तो हैं, लेकिन उनमें भावनात्मक बुद्धिमत्ता से प्राप्त सामाजिक दक्षता का अभाव है:

“”

... निश्चित रूप से जिन लोगों के बच्चे हैं, पुरुष और महिलाएं दोनों, वे अधिक सहानुभूतिशील और जाहिर तौर पर अधिक धैर्यवान बन जाते हैं। देखभाल के उनके अनुभव ने उन्हें धैर्य, सहानुभूति और यकीनन, अपने आप से भी ज़्यादा किसी चीज़ की परवाह करने का कौशल सिखाया है... ये अनुभव फिर इस बात में प्रकट होते हैं कि वे अपने पेशेवर जीवन में खुद को कैसे प्रस्तुत करते हैं (साक्षात्कार #108)।

## 9.4 देखभाल करने वालों द्वारा विकसित कौशल और क्षमताएँ

जो प्रतिभागी देखभाल की जिम्मेदारियों से विकसित होने वाले कौशल पर चर्चा करते हैं, वे यह पहचानते हैं कि ये कौशल संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में किए जाने वाले कार्यों के लिए कैसे प्रासंगिक और मूल्यवान हैं। इन कौशलों में संघर्ष समाधान, नागरिक जुड़ाव, जन प्रबंधन, परियोजना प्रबंधन, जटिल समस्या-समाधान और सहानुभूतिपूर्ण नेतृत्व शामिल हैं। एक जर्मन सैन्य अधिकारी इन कौशलों को विकसित करने के अपने अनुभव का वर्णन करती हैं:

“”

...बच्चों के होने से अपने साथ नए कौशल और क्षमताएँ आती हैं जिन्हें आप फिर लागू कर सकते हैं। [इनमें शामिल हैं] जिस तरह से आप सोचते हैं, जिस तरह से आप कुछ चुनौतियों का सामना करते हैं, जिस तरह से आप कुछ कार्यों को व्यवस्थित करते हैं। मैं यहाँ एक बड़ा लाभ देखती हूँ, हालाँकि मैं व्यक्ति के लिए चुनौती भी देखती हूँ, जितना मैं संस्थान के लिए लाभ देखती हूँ। मैं समझती हूँ कि यह मुश्किल है, लेकिन उन [इन कौशलों] के बिना रहना एक नुकसान होगा (साक्षात्कार #95)।

### 9.4.1 समय प्रबंधन, परियोजना प्रबंधन और दक्षता

समय प्रबंधन, परियोजना प्रबंधन और कार्यस्थल की दक्षता को अक्सर देखभाल करने वालों द्वारा विकसित एक प्रमुख कौशल के रूप में पहचाना जाता है। एक पुरुष ब्रिटिश सैन्य अधिकारी के अनुसार: “माता-पिता, आवश्यकता के कारण, प्राथमिकता तय करने, परियोजना प्रबंधन और समय प्रबंधन में काफी अच्छे होते हैं, क्योंकि उन्हें काम निपटाने होते हैं, उन्हें एक परिवार का प्रबंधन करना होता है। उन्हें स्कूल से बच्चों को लेने के लिए एक निश्चित समय तक कार्यालय से बाहर होना होता है” (साक्षात्कार #81)। इसी तरह, एक जर्मन सैन्य अधिकारी का कहना है कि “[देखभाल करने वाले] बहुत अच्छी तरह से संगठित होते हैं, वे अपने पास मौजूद समय का भरपूर उपयोग करते हैं, क्योंकि उन्हें ऐसा करना पड़ता है, और संस्थान को इससे लाभ होता है” (साक्षात्कार #95)। इसी प्रकार, ऑस्ट्रेलिया के एक पुरुष सैन्य अधिकारी कार्यस्थल पर समय प्रबंधन कौशल पर देखभाल की जिम्मेदारियों के होने के लाभों पर प्रकाश डालते हैं:

“”

... जिन लोगों को कई बच्चों का प्रबंधन करना होता है, अलग-अलग बच्चों के लिए अलग-अलग गतिविधियों की डायरी, स्कूल के बाद खेलकूद गतिविधियाँ, दोस्ती, समूह, प्ले डेस, आप जानते हैं, स्कूल कैंप और उन सभी अन्य चीजों का, और अपने पारिवारिक जीवन के इन विभिन्न हिस्सों को समन्वित करना होता है, और फिर अत्यधिक मांग वाले कार्य वातावरण की मांगों को भी समन्वित करने में सक्षम होना — आप जानते हैं, यह एक बेहतरीन कौशल है, और कोई भी नियोक्ता ऐसी चीज चाहेगा! (साक्षात्कार #108)

कुछ शोध प्रतिभागी बताते हैं कि जब वे देखभाल करने वाले बने तो वे अधिक कुशल कर्मचारी बन गए, उन्होंने देखा कि वे कैसे “अधिक संगठित, अधिक केंद्रित” हो गए, “अगर उन्हें पता हो कि उन्हें दिन के अंत में बच्चों को लेने जाना है, तो वे शायद काम पर आँगे और कहेंगे ‘ठीक है, मुझे यह सब पूरा करना है’” (साक्षात्कार #138)।

### 9.4.2 बेहतर नागरिक जुड़ाव

प्रतिभागियों के बीच एक आम अवलोकन यह है कि देखभाल के अनुभव शांति सैनिकों को स्थानीय समुदायों के साथ बेहतर जुड़ने का कौशल देते हैं। उदाहरण के लिए, यूएनएमआईएसएस (UNMISS) में एक पुरुष शांति सैनिक का सुझाव है कि देखभाल की जिम्मेदारियों का होना “व्यक्तियों को बहुत अधिक संतुलित बनाता है, विशेष रूप से जब हम ऐसे वातावरण में काम कर रहे होते हैं जहाँ आप जटिल मानवीय परिदृश्य से निपट रहे होते हैं। मुझे लगता है कि यह सैनिकों को उन परिवेशों के प्रति अधिक सहानुभूति रखने में सक्षम बनाता है जहाँ वे सेवा कर रहे हैं और जिन स्थानीय लोगों के साथ वे जुड़ते हैं” (साक्षात्कार #169)। अन्य लोग इस बात से सहमत हैं कि दूसरों की देखभाल करने - जैसे माता-पिता होने - के माध्यम से साझा अनुभव होने से जुड़ाव की भावनाएँ पैदा हो सकती हैं और इस प्रकार पारस्परिक विश्वास को मजबूत किया जा सकता है, जो बदले में, शांति स्थापना को लाभान्वित कर सकता है। प्रतिभागी इस बात का भी उल्लेख करते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों का होना स्थानीय सुरक्षा क्षेत्र के कर्मियों के साथ महत्वपूर्ण संबंध बनाने में कैसे मदद कर सकता है, जो सफल शांति परिणामों के लिए महत्वपूर्ण हो सकता है।

कई लोग यह बताते हैं कि देखभालकर्ता के रूप में अपनी भूमिका को स्वीकार करने से उन्हें शांति अभियानों के दौरान दूसरों के साथ काम करते समय वैधता का एहसास होता है। ऐसा इसलिए है क्योंकि, एक प्रतिभागी के अनुसार, “...यदि [देखभालकर्ता] विविध दर्शकों से बात कर सकते हैं तो इससे बहुत लाभ होता है, यदि आपके पास अपना [देखभाल का] अनुभव है जिसे आप साझा कर सकते हैं तो पहुंच बनाना आसान हो जाता है” (साक्षात्कार #95)। इसी बात को एक महिला कनाडाई सैन्य अधिकारी भी दोहराती हैं जो इसी तरह दूसरों के साथ देखभाल के अनुभव साझा करने के लाभों पर प्रकाश डालती हैं: “यदि आप काम कर रही हों, विशेष रूप से एक जनसंख्या-केंद्रित वातावरण में, तो जितना अधिक आप देखभाल की जिम्मेदारियों सहित अन्य लोगों से जुड़ती हैं, उतना ही यह आपको अधिक मानवीय, सहानुभूतिपूर्ण और जुड़ाव महसूस कराने वाली बनाता है। इसलिए, यदि आप संबंध और विश्वास स्थापित करने की कोशिश कर रही हैं, तो यह अच्छा हो सकता है” (साक्षात्कार #109)।

अन्य लोगों का सुझाव है कि देखभाल का अनुभव शांति सैनिकों को स्थानीय समुदायों, विशेषकर महिलाओं और बच्चों की जरूरतों को बेहतर ढंग से समझने में सहायता कर सकता है (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। एक उदाहरण में, एक महिला नागरिक समाज प्रतिनिधि अपने गर्भावस्था और प्रसव के अनुभव के बारे में बताती हैं कि कैसे इसने संघर्ष प्रभावित क्षेत्रों की महिलाओं के प्रति सहानुभूति को सक्षम बनाया:

“““

मुझे लगता है कि सिर्फ यह तथ्य कि किसी ने बच्चे को जन्म दिया है, वह समझती है कि जन्म देना क्या होता है, या वह समझती है कि किसी की 24/7 देखभाल करना उसके लिए क्या मायने रखता है, यह एक क्षमता है। एक शांति सैनिक के लिए यह समझना बहुत महत्वपूर्ण है, और क्या आप कल्पना कर सकते हैं कि किसी शरणार्थी शिविर में ऐसा करना, या कल्पना करें कि आपको एक शिशु और एक बच्चे के साथ वह दूरी तय करनी है, या आठ महीने की गर्भवती होकर दो घंटे तक मानवीय सहायता के लिए कतार में खड़ा होना, क्योंकि आप जानती हैं कि कैसा महसूस होता है। यह एक कौशल है! हम इसे क्षमता के रूप में नहीं पहचानते, जो मुझे लगता है कि हमें करना चाहिए। आप वहाँ शांति प्रदान करने के लिए हैं और आप वहाँ विभिन्न लोगों के लिए सुरक्षा प्रदान करने के लिए हैं, इसलिए जो लोग जानते हैं कि किसी ऐसे व्यक्ति की देखभाल करना क्या होता है जो आप पर निर्भर है — मुझे लगता है कि हमें वहीं से यह कहना शुरू करना चाहिए कि 'यह एक क्षमता है' (साक्षात्कार #119)।

यूएनएमआईएसएस (UNMISS) में तैनात एक शांति सैनिक द्वारा समुदाय के साथ जुड़ने में माता-पिता होने से मिलने वाले कौशल का उल्लेख किया गया है, खासकर तनावपूर्ण माहौल में, जो शांति स्थापना को "लोगों के साथ आपकी बातचीत के बारे में... [और इसलिए] देखभाल करने वाला होना, या देखभाल करने वाला रहा होना वास्तव में एक सकारात्मक बात है" के रूप में वर्णित करते हैं (साक्षात्कार #180)। एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी याद करते हैं कि कैसे माता-पिता की "सहानुभूति और समझ, लोगों से निपटने में उनके धैर्य, शांत रहने और परेशान होने पर भी गुस्सा न होने की क्षमता के मामले में किसी भी स्थिति से निपटने का तरीका उन लोगों से बहुत अलग था जो माता-पिता नहीं थे," हालांकि वे यह भी मानते हैं कि यह निश्चित रूप से "बहुत हद तक व्यक्तित्व पर निर्भर करता है" (साक्षात्कार #140)।

स्थानीय बच्चों के साथ आसानी से जुड़ पाने का मूल्य कई माता-पिता (साक्षात्कार #164) के लिए अधिक सहज रूप से आता माना जाता है, जिनमें से कुछ ने इसे सीधे तौर पर पालन-पोषण के अनुभवों का उपयोग बाल संरक्षण ढाँचों और मुद्दों में जुड़ने के लिए करने के संदर्भ में बताया है (साक्षात्कार #106)। एक प्रतिभागी चेतावनी देती है कि यदि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को तैनात करने के अवसर नहीं बनाए गए: "इसका मतलब है कि हमारे पास ज़मीनी स्तर पर शांति सैनिक होंगे जो बाल सुरक्षा के मुद्दों, यौन शोषण और दुर्व्यवहार के मुद्दों से निपट रहे होंगे, जिनका बच्चों के साथ एकमात्र संपर्क चाचा या खुद एक बच्चे के रूप में ही रहा होगा" (साक्षात्कार #125)। उनका सुझाव है कि यह आघात से प्रभावित बच्चों से निपटने के लिए एक अलग दृष्टिकोण या तरीका पेश करने का एक छूटा हुआ अवसर है। इसी तरह, देखभाल की जिम्मेदारियों से प्राप्त अनुभव और कौशल को यह माना जाता है कि वे शांति सैनिकों को "घरेलू/पारिवारिक हिंसा की कॉल" (सर्वेक्षण उत्तरदाता) का जवाब देने में मदद करते हैं क्योंकि यह शांति सैनिकों को आगे बढ़कर "संघर्ष में अपने बच्चों की रक्षा करने की कोशिश कर रहे माता-पिता के सामने आने वाली चुनौतियों को समझने" की अनुमति देता है, और इसलिए वे इन मुद्दों को संभालने के तरीके पर अनुभव, पारिवारिक अनुभव, साथ लाते हैं" (साक्षात्कार #34)।

देखभाल करने वालों द्वारा लाए गए कौशल सेट को ध्यान में रखते हुए, कई प्रतिभागी यह बताने में तेज़ी दिखाते हैं कि बच्चों के बिना एक शांति सैनिक भी बाल सुरक्षा की भूमिका में प्रभावी और भावनात्मक रूप से लगा हुआ हो सकता है। जैसा कि एक पुरुष ब्रिटिश सैन्य अधिकारी बताता है:

“““

मेरा मतलब है, आप जिस भी स्थिति में हैं, उसकी सराहना करने के लिए आपको देखभाल की जिम्मेदारियों की आवश्यकता नहीं है। मुझे यह समझने के लिए बच्चों का होना जरूरी नहीं है कि बच्चे संघर्ष से कैसे प्रभावित होते हैं, लेकिन यह आपके अपने अनुभवों का तुरंत संदर्भ देता है, और यह आपको आकार देता है, कि आप कौन हैं। और आप जानते हैं, क्या मैं माता-पिता बनने के बाद बदला हूँ? हाँ, कई मायनों में, सकारात्मक रूप से... यह पालन-पोषण से परे विविधता भी जोड़ता है, आप जानते हैं, जिम्मेदारियों वाले लोग जहाँ किसी विकलांग व्यक्ति या किसी बुजुर्ग माता-पिता की देखभाल होती है, या यह जो भी रूप ले। मुझे लगता है कि विविधता लाने वाली कोई भी चीज़ किसी संगठन के लिए अच्छी ही होगी (साक्षात्कार #136)।

### 9.4.3 आदर्श

कई प्रतिभागी तर्क देते हैं कि न केवल महिला शांति सैनिक जो माताएं हैं, कभी-कभी स्थानीय समुदायों के साथ संबंध स्थापित कर सकती हैं और उनके साथ बेहतर जुड़ सकती हैं, बल्कि वे मेजबान समुदायों की महिलाओं के लिए बहुत प्रभावी और प्रभावशाली रोल मॉडल भी हो सकती हैं, यह प्रदर्शित करते हुए कि महिलाएं माताएं भी हो सकती हैं और सुरक्षा क्षेत्र में काम कर सकती हैं।<sup>228</sup> इसका एक उत्कृष्ट उदाहरण लाइबेरिया में तैनात भारतीय सभी-महिला एफपीयू (FPU) है, जिसने लाइबेरियाई पुलिस में शामिल होने के लिए महिलाओं से आने वाली आवेदनों में तीन गुना वृद्धि<sup>229</sup> और लाइबेरियाई सुरक्षा संस्थानों में महिला भागीदारी में 1% से कम से बढ़कर 17% की वृद्धि<sup>230</sup> (देखें अनुभाग 3.3.2.1 और 5.4) में योगदान दिया। एक सर्वेक्षण प्रतिभागी ने शांति सैनिक के रूप में सेवा करने का अपना अनुभव साझा किया, जिसमें उन्होंने स्थानीय समुदाय पर महिलाओं के प्रभाव पर विचार किया:

“““

...एक ऐसे समुदाय में जहाँ महिलाओं को केवल बच्चों के कारण घर में ही रहने वाली माना जाता है, मैं उन्हें, खुद एक माँ और पुलिस अधिकारी के रूप में, यह दिखा सकती हूँ कि महिलाएँ केवल संतान पालन-पोषण के लिए ही नहीं होतीं, बल्कि हम नौकरी और जिम्मेदारियों के मामले में पुरुषों के बराबरी कर सकती हैं। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोग भी तब तक सुरक्षा क्षेत्र में काम कर सकते हैं जब तक वे अपने समय और प्राथमिकताओं का प्रबंधन कर सकते हैं।

इसके बदले में, यह संघर्ष से उभर रहे स्थानों और अन्य जगहों पर सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने में सकारात्मक योगदान दे सकता है – यह मानते हुए कि शांति सैनिक अन्य इकाइयों और बटालियनों के लिए भी एक रोल मॉडल होगा। यह भविष्य के शांति अभियानों में महिलाओं की तैनाती को संभावित रूप से बढ़ाने में भी योगदान कर सकता है। समय के साथ, यह महिलाओं की सुरक्षा और लैंगिक समानता में सुधार कर सकता है।



UN/Eskinder Debebe, 2017

## 9.4.4 संघर्ष समाधान

प्रतिभागी सुझाव देते हैं कि देखभाल करने वाले – विशेष रूप से जो कई लोगों की देखभाल कर रहे हैं या विवादित पारिवारिक गतिशीलता का प्रबंधन कर रहे हैं – वार्ता, तनाव कम करने और संघर्ष समाधान में कौशल विकसित करते हैं जो शांति अभियानों में मूल्यवान हो सकते हैं। इन कौशलों को सुनने की क्षमता, शांत रहने, निष्पक्ष होने, प्रतिस्पर्धी हितों में संतुलन बनाए रखने और परिपक्व निर्णय लेने के रूप में वर्णित किया गया है। उदाहरण के लिए, मातृत्व संबंधी सोच और अस्तित्व पर किए गए शोध में “ध्यानपूर्वक सुनना” को मातृत्व संबंधी प्रथाओं के माध्यम से विकसित एक सामान्य कौशल के रूप में वर्णित किया गया है, जिसे परिभाषित किया गया है “...अपने व्यक्तित्व में, अपने भीतर की शांति में संलग्न होने की एक विधि, ताकि किसी अन्य व्यक्ति को व्यक्तित्व में धारण किया जा सके।”<sup>231</sup> एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी इसे इस प्रकार वर्णित करते हैं:

“”

मैंने देखा है कि जिन लोगों के साथ मैंने काम किया है और जो माता-पिता हैं, उनकी भाषा और संचार कौशल काफी अच्छी होती है क्योंकि उन्हें बच्चे को यह समझाना पड़ता है कि उन्हें कुछ क्यों करना है और इसे बहुत ही कूटनीतिक तरीके से सुलझाना होता है। वे अक्सर लोगों को एक यात्रा पर ले जाने में काफी अच्छे होते हैं, और वे लोगों को समझाते हैं कि उन्हें कुछ क्यों करना चाहिए, जबकि कोई व्यक्ति (मैं इसे अतिशयोक्ति कर रहा हूँ) जो माता-पिता नहीं है, वह ऐसा करना भूल सकता है (साक्षात्कार #81)।

यह दृष्टिकोण कि विशेष रूप से माताएँ शांति अभियानों में एक शांतिपूर्ण प्रभाव डाल सकती हैं, को कुछ लोग माताओं में एक प्राकृतिक क्षमता मानते हैं। अन्य लोग “मातृ सहजज्ञान” और उस मूल्य का उल्लेख करते हैं जो उनका मानना है कि यह शांति अभियानों में ला सकता है, विशेष रूप से “पीड़ित लोगों, सामान्य रूप से कमजोर लोगों की जरूरतों” (सर्वेक्षण उत्तरदाता) के प्रति सावधान रहने में। मातृ चिंतन और अस्तित्व पर विद्वता में भी इसकी प्रतिध्वनि सुनाई देती है, जो देखभाल से उत्पन्न होने वाले कौशल और अनुभवों को उजागर करती है और यह दर्शाती है कि ये शांति और सुरक्षा को कैसे लाभ पहुंचा सकते हैं। उदाहरण के लिए, सोचने के विभिन्न तरीके अक्सर संबंधपरक प्रथाओं से उत्पन्न होते हैं, जिनके लिए चिंतन, सावधानी और दूसरों की जरूरतों के प्रति जागरूकता की आवश्यकता होती है।<sup>232</sup> हालांकि, कुछ प्रतिभागी माताओं और संघर्ष समाधान के बीच कथित जन्मजात संबंध को एक समस्याग्रस्त लिंग रुढ़िवादिता के रूप में देखने की चेतावनी देते हैं। एक महिला ब्रिटिश सैन्य अधिकारी का तर्क है कि माताओं – या व्यापक रूप से महिलाओं – को स्वाभाविक शांतिदूत मान लेना उन पर “अतार्किक और संभावित रूप से खतरनाक अपेक्षाएँ” थोपता है, यह देखते हुए कि ये ऐसी कौशल हैं जिन्हें देखभाल से प्राप्त और अभ्यास किया जा सकता है, लेकिन इसके लिए औपचारिक प्रशिक्षण और व्यावसायिक विकास की भी आवश्यकता होती है (साक्षात्कार #140)।

## 9.4.5 लोग प्रबंधन

कई शोध प्रतिभागी तर्क देते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ निभाने से विकसित होने वाले कौशल नेतृत्व और प्रबंधन क्षमताओं में सुधार ला सकते हैं। देखभाल की जिम्मेदारियाँ निभाने वाले नेताओं को अधिक सहानुभूति, भावनात्मक बुद्धिमत्ता और उन कर्मचारियों के प्रति समझ दिखाने वाला बताया जाता है जो तैनाती और देखभाल की जिम्मेदारियों को संतुलित करने की कोशिश कर रहे हैं:

“”

मुझे लगता है कि [देखभाल की जिम्मेदारियाँ] उन्हें बेहतर नेता बनाती हैं। मुझे लगता है कि यह उन्हें बेहतर प्रबंधक बनाती है, और मुझे लगता है कि यह उन्हें उन लोगों की जरूरतों के प्रति अधिक सहानुभूतिपूर्ण बनाती है जिनके साथ वे काम कर रहे हैं... इसका यह बिल्कुल भी मतलब नहीं है कि जिनके पास देखभाल की जिम्मेदारियाँ नहीं हैं, वे किसी भी तरह से अलग हैं। मैं उनकी आलोचना नहीं कर रहा हूँ। मैं बस यह कह रहा हूँ कि बच्चों या माता-पिता की देखभाल की जिम्मेदारी वाले व्यक्ति, जो उन दबावों और तनावों से निपट रहे हैं, अपने सहकर्मियों के साथ अपनी जिम्मेदारियों और तनावों के बारे में बातचीत के लिए कहीं अधिक खुले होते हैं, और इसलिए यह उन्हें टीम में रखने के लिए एक अधिक भावनात्मक रूप से बुद्धिमान व्यक्ति बनाता है (साक्षात्कार #129)।

कई प्रतिभागियों ने उल्लेख किया कि देखभालकर्ता होने से नेतृत्व की भूमिकाओं के लिए आवश्यक कौशल विकसित करने में सहायता मिल सकती है। शांति अभियानों में काम करने वाले एक पुरुष नागरिक का तर्क है कि:

“”

मुझे लगता है कि अभिभावक होने से आपको अन्य सहकर्मियों की तुलना में एक अतिरिक्त बढ़त मिलती है, मुख्य रूप से इसलिए क्योंकि आप में नेतृत्व कौशल विकसित होता है, आप में सहयोगात्मक दृष्टिकोण विकसित होता है, क्योंकि जब आपका परिवार होता है, तो आप खुद को एक व्यक्ति के रूप में नहीं देखते, आप खुद को एक सामूहिक इकाई के रूप में देखते हैं। और मुझे लगता है कि यह आपको नेतृत्व पदों पर होने का भी एक फायदा देता है (साक्षात्कार #116)।

## 9.4.6 नेतृत्व

कई प्रतिभागी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को नेतृत्व की भूमिकाओं में रखने के महत्व पर बात करते हैं। एक प्रतिभागी का उल्लेख है कि उनके देश की सशस्त्र सेना ने हाल ही में देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को कई वरिष्ठ कमांडर पदों पर नियुक्त किया है, जो संस्थ संभावना है कि यह इस बात को प्रभावित करेगा कि संस्था किस हद तक “संघर्षों और उन समझौतों से अवगत है जो सफल लोगों [देखभाल की जिम्मेदारियों वाले] को करने की आवश्यकता हो सकती है, और... इस विचार से अवगत है कि लोग इन संघर्षों और समझौतों के कारण बाहर हो सकते हैं” (साक्षात्कार #125)। देखभाल की जिम्मेदारियाँ नेतृत्व की शैलियों को भी आकार दे सकती हैं, जिसमें कुछ लोग अपनी देखभाल के अनुभव से प्रेरणा लेकर प्रतिस्पर्धी जरूरतों के प्रति अधिक चौकस और उत्तरदायी बनते हैं। यह भी देखा गया है कि जो नेता देखभाल करने वाले होते हैं, वे सुरक्षा क्षेत्र के संगठनों की आंतरिक संस्कृतियों को सकारात्मक रूप से आकार दे सकते हैं। एक पुरुष नागरिक यह अवलोकन करता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कमांडर कार्यस्थल में देखभाल की उस जिम्मेदारी को कैसे ला सकते हैं:

“”

मुझे लगता है कि वे देखभाल के प्रति एक अनूठा दृष्टिकोण लाते हैं, जो अपनी टीम की देखभाल करना है – यह स्वीकार करना कि आपकी टीम को आराम करने के लिए समय चाहिए, यह स्वीकार करना कि सप्ताहांत पर आपकी टीम को काम के लिए नहीं बुलाया जाना चाहिए, यह स्वीकार करना कि आपकी टीम को ब्रेक की जरूरत है, यह स्वीकार करना कि आपके टीम के सदस्यों को फील्ड में बहुत बुरा दौर गुजरने के बाद परिवार से मिलने जाना पड़ सकता है। तो, मैं यह नहीं कह रहा कि जिन लोगों के बच्चे नहीं हैं उनमें यह मानसिकता नहीं होती, हो सकती है, लेकिन उतनी नहीं जितनी एक माँ या पिता में होती है (साक्षात्कार #116)।

## 9.4.7 विविध दृष्टिकोण

कई प्रतिभागियों ने यह सुझाव दिया है कि तैनाती पर विविध जीवन अनुभवों वाले कर्मियों का होना संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों और सुरक्षा क्षेत्र संस्थानों के लिए मूल्यवान है:

“”

सबसे सीधे शब्दों में कहें तो, शांति स्थापना के माहौल में हम जिन अधिकांश मुद्दों का सामना कर रहे हैं, वे समुदायों के विनाश से संबंधित हैं। और अगर हम केवल उन लोगों को तैनात करें जिनकी पारिवारिक जिम्मेदारियां नहीं हैं, तो हमें यह अनूठी, अज्ञानी स्थिति प्राप्त होगी। एक तबाह राष्ट्र, जो खुद को फिर से बनाने की कोशिश कर रहा है, से निपटते समय पारिवारिक जिम्मेदारी का मतलब क्या होता है, यह जानने वाले लोगों की मौजूदगी से जो विविधता पैदा होती है, उसे किसी अन्य तरीके से प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता... लेकिन अंततः, अगर हम देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को तैनात करने से खुद को रोकते हैं... तो मैं यह नहीं देख सकता कि हम अपना काम कैसे कर पाएंगे। मैं यह नहीं देख सकता कि हमारे पास वह संतुलन, वह अनुभव, वह समझ की गहराई कैसे होगी जिसकी हमें अपनी भूमिका निभाने के लिए आवश्यकता होगी (साक्षात्कार #125)।

एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी सहमत हैं: “अगर बाहर हर कोई एक निडर हत्यारा है जिसे आक्रामक अभियानों में प्रशिक्षित किया गया हो और इसी तरह की चीजें हों, तो जाहिर है कि यह [एक समस्या] है। आपको एक विविध बल की आवश्यकता है” (साक्षात्कार #134)। इसी तरह, एक सेवानिवृत्त भारतीय सैन्य अधिकारी संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियान में भूमिकाओं की विविधता की ओर इशारा करते हैं, जिसके लिए कौशल और अनुभवों की एक विस्तृत श्रृंखला की आवश्यकता होती है: “ऐसा नहीं है कि सेवाओं में हर कोई सिर्फ राइफल उठाकर सीमा पर जाकर लड़ने जाए... एक प्रणाली या संगठन चलाने में इससे कहीं ज्यादा कुछ है – इसके लिए विविध पृष्ठभूमि [विभिन्न कौशल] वाले लोगों की आवश्यकता होती है” (साक्षात्कार #18)। विविध टीमों के लाभ और संगठनात्मक विविधता और प्रभावशीलता के बीच सहसंबंध को प्रतिभागियों द्वारा इसी तरह उठाया गया है, जो तर्क देते हैं कि शांति रक्षकों के बीच विविधता बढ़ाने से शांति अभियानों के लिए बेहतर परिणाम मिलते हैं:

“”

मुझे लगता है, साथ ही, विविध दृष्टिकोण रखना, ऐसे लोगों का होना जिनके जीवन के अनुभव अलग-अलग हों, ऐसे लोगों का होना जिनमें उनके लिंग, जाति, जातीयता, आप जानते हैं, सांस्कृतिक-भाषाई पृष्ठभूमि आदि के मामले में विविधता हो, यह सब महत्वपूर्ण है। सभी शोध यह दर्शाते हैं कि एक साथ आने वाली विविध टीमें उच्च कार्यक्षमता वाली होती हैं (साक्षात्कार #108)।

एक अन्य व्यक्ति इसे और सरलता से कहते हैं: “देखभाल की जिम्मेदारियाँ जीवन के प्राकृतिक तरीके का हिस्सा हैं जिन्हें हर जगह अपनाया जाना चाहिए। वे एक अनूठा और विविध अनुभव और दृष्टिकोण प्रदान करती हैं। अक्सर जिन परिस्थितियों में हम होते हैं, उनमें बच्चे और परिवार शामिल होते हैं, इसलिए यह महत्वपूर्ण है कि कौन उस अनुभव को जी चुका हो या कम से कम की देखभाल की जिम्मेदारियों को समझता हो, वह एक स्थिति पर अलग तरह से प्रतिक्रिया दे सकता है” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। देखभाल और देखभाल करना “जीवन का हिस्सा” है, यह विचार दूसरों द्वारा भी साझा किया जाता है:

“”

खैर, बेशक, आप जानते हैं, लोग कहेंगे, ‘ओह, हमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को नहीं रखना चाहिए, क्योंकि यह उनके मिशन को पूरा करने में बाधा डालता है।’ लेकिन यह जीवन की एक वास्तविकता है। मुझे लगता है कि हमें शायद इसे एक अलग दृष्टिकोण से सोचना होगा, शांति स्थापना अभियानों में वे जिस विविधता की तलाश कर रहे हैं, उसमें मूल्य है, जो कि, आप जानते हैं, अधिक महिलाएं, पुरुष हैं, और उम्मीद है कि, समय के साथ, वे दूसरों के मूल्य पर भी अधिक विशेष रूप से ध्यान केंद्रित करने लगेंगे। लेकिन अगर हम ऐसा नहीं करते हैं, तो हमारे पास उन कौशलों और अनुभवों की विविधता नहीं होगी जिसकी हमें आवश्यकता है, जिसे उन्होंने अब कहीं अधिक महत्वपूर्ण के रूप में पहचाना है (साक्षात्कार #113)।

अन्य प्रतिभागी युवा, बिना किसी जिम्मेदारी वाले पुरुषों की एकरूप शांतिरक्षा बल के न होने के महत्व के साथ-साथ विविध टीमों के होने के महत्व पर भी जोर देते हैं जो शायद उन समुदायों के विविध सदस्यों तक पहुंच सकती हैं और उनके साथ संबंध बना सकती हैं जहाँ शांति स्थापना होती है। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को किनारे रखने से, संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियान “बहुत सारी विशेषज्ञता से वंचित रह जाते हैं जो एक मिशन को सफल बना सकती है” (साक्षात्कार #121)। बल्कि, एक ऑस्ट्रेलियाई सैन्य अधिकारी इस बात पर जोर देते हैं कि सुरक्षा क्षेत्र और शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को शामिल करना क्यों आवश्यक है:

“”

किसी भी सुरक्षा संस्थान में, हम मूल रूप से लोगों के साथ, उस समुदाय के साथ काम करते हैं जिसकी हम मदद करने की कोशिश कर रहे हैं। चाहे हम पुलिसिंग की बात कर रहे हों, चाहे हम सशस्त्र बलों की बात कर रहे हों। हमें विभिन्न दृष्टिकोणों वाले लोगों की आवश्यकता है। हमें विभिन्न सांस्कृतिक दृष्टिकोणों वाले लोगों की आवश्यकता है, हमें ऐसे लोगों की भी आवश्यकता है जो वास्तव में जीवन को समझते हों। और जीवन में स्वाभाविक रूप से परिवार और पारिवारिक जीवन शामिल है। यदि हमारे सुरक्षा संस्थानों में केवल ऐसे लोग हों जिनके जीवन को पारिवारिक जिम्मेदारियों ने छुआ ही न हो, तो न केवल हमारे पास भर्ती के लिए एक बेहद छोटा पूल होगा, बल्कि हमारी दुनिया को देखने की दृष्टि भी बेहद सीमित होगी और हम गलत निर्णय लेंगे। हम भर्ती में गलत निर्णय लेंगे, हम योजना बनाने में गलत निर्णय लेंगे, हम यह तय करने में गलत निर्णय लेंगे कि हमारी सेना का ढांचा कैसा हो, हम इस पर विचार करने में गलत निर्णय लेंगे कि रणनीतिक समस्याओं से कैसे निपटा जाए (साक्षात्कार #125)।

नागरिक समाज की एक महिला प्रतिनिधि बताती हैं कि देखभाल की उनकी जिम्मेदारियाँ उन्हें दूसरों की ज़रूरतों की विविधता को समझने में मदद करती हैं। उनका तर्क है कि सुरक्षा प्रदान करने के मामले में यह महत्वपूर्ण है - जहाँ आपको यह मान लेना नहीं चाहिए कि किसी आबादी की सुरक्षा संबंधी ज़रूरतें या प्राथमिकताएँ क्या हैं। जिनकी वह देखभाल करती हैं, उनकी ज़रूरतों पर विचार करते हुए, वह बताती हैं कि उनके देखभाल के अनुभव:

“”

... मुझे अंतर-विभाजक मुद्दों, विभिन्न सुरक्षा आवश्यकताओं के प्रति कहीं अधिक संवेदनशील बनाता है, और इस प्रकार मुझे अपने काम में अधिक सक्षम बनाता है। उदाहरण के लिए, सुरक्षा प्रदान करने के मामले में, वह [जिसकी वह देखभाल करती है] मुझे याद दिलाती है कि हम सभी एक जैसे नहीं हैं, कि हममें समान क्षमताएं नहीं हैं, जीवन के प्रति समान दृष्टिकोण नहीं है, कि वह जानकारी की व्याख्या अलग तरह से करती है (साक्षात्कार #119)।

यूएनडीपीओ यह पहचानता है कि व्यापक कौशल वाले विविध टीमों, जिन समुदायों की वे सेवा करती हैं, उनकी प्रतिबिंबित करके जनादेश वितरण में सुधार करती हैं।<sup>233</sup> इसी तरह, अन्य शोध संगठनात्मक विविधता और प्रभावशीलता के बीच सहसंबंध को दर्शाते हैं,<sup>234</sup> जिससे संगठनात्मक विविधता बढ़ाने से अधिक सफल परिचालन परिणाम प्राप्त होते हैं। उदाहरण के लिए, “दृष्टिकोण और अनुभवों” की विविधता बढ़ाकर, एक संगठन अधिक कौशल का उपयोग करके “[अधिक अभिनव समस्या-समाधान की ओर ले जा सकता है]” – बदले में, इससे सुरक्षा संस्थान या मिशन में विश्वास बढ़ता है और उत्पादकता तथा बेहतर प्रदर्शन परिणाम प्राप्त होते हैं।<sup>235</sup> हालाँकि इस तरह की विविधता का प्रबंधन करने के लिए प्रभावी नेतृत्व,<sup>236</sup> की भी आवश्यकता होती है, और जैसा कि एक पुलिस अधिकारी ने बताया, इसके लिए कर्मचारियों को एक-दूसरे का और कार्यस्थल में संस्कृतियों की विविधता का सम्मान करना आवश्यक है (साक्षात्कार #78)।

# 10 संगठनात्मक सतर्कता को देखभाल की जिम्मेदारियों और कल्याण से जोड़ना

**अवलोकन:** सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में देखभाल की जिम्मेदारियों और काम दोनों को प्रबंधित करने से जुड़ी चुनौतियाँ, जिसमें संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों पर तैनाती के दौरान भी, तनाव और थकान का एक महत्वपूर्ण स्तर पैदा कर सकती हैं, जो सीमित समर्थन होने पर और बढ़ जाता है। यह देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को संगठनात्मक समर्थन और उनकी भलाई के बीच एक संबंध दर्शाता है। इसके अलावा, कई शोध प्रतिभागी इस बात से सहमत हैं कि जब संगठन देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की ज़रूरतों पर ध्यान देते हैं, तो वे व्यापक रूप से देखभाल पर अधिक ध्यान देने की संभावना रखते हैं, जिसमें सभी कर्मियों की भलाई भी शामिल है। इसके अलावा, जब संगठन देखभाल की जिम्मेदारियों और कल्याण (या 'देखभाल की ज़रूरतों') पर ध्यान देते हैं, तो यह आत्म-देखभाल और मदद मांगने में सुधार कर सकता है, तनाव और नकारात्मक मुकाबला तंत्र पर निर्भरता को कम कर सकता है, बर्नआउट और पलायन की दरों को कम कर सकता है, और आत्म-हानि और दूसरों को नुकसान सहित सुरक्षा संबंधी मुद्दों से बचने में मदद कर सकता है (साथ ही परिवारों पर नकारात्मक प्रभावों को भी कम कर सकता है)। इसके बाद, यह व्यक्तिगत प्रदर्शन, कार्यस्थल की संस्कृति और परिचालन परिणामों में सकारात्मक योगदान दे सकता है।



MONUSCO, 2018

## 10.1 देखभाल करने वालों और कल्याण के लिए संगठनात्मक समर्थन

यह शोध देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों को संगठनात्मक समर्थन के स्तर और उनकी भलाई के बीच एक प्रत्यक्ष और सकारात्मक सहसंबंध की पहचान करता है। अधिकांश सर्वेक्षण उत्तरदाता (71% - 164 में से 117 उत्तरदाता) इस बात से सहमत हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों पर ध्यान देने और कर्मचारियों की भलाई के प्रति उत्तरदायी होने के बीच एक संबंध है। केवल 5% असहमत हैं, जबकि बाकी का कहना है कि यह निर्भर करता है या वे अनिश्चित हैं। जो लोग इस संबंध को देखते हैं, उनमें से कर्मचारियों की भलाई में सुधार का उल्लेख तब किया गया है जब संगठन उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों और वेतनभोगी कार्य जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बनाने में सहायता प्रदान करते हैं: “देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारी के प्रति नियोक्ता की समझ/समर्थन जितना बेहतर होगा, कर्मचारियों की भलाई उतनी ही अधिक होगी (निजी और कार्य जीवन के आयोजन के मामले में तनाव में कमी)” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

यह सहसंबंध विशेष रूप से शांति अभियानों में स्पष्ट हो सकता है, जिन्हें आमतौर पर उच्च-तनाव वाले परिचालन वातावरण के रूप में वर्णित किया जा सकता है, जिसमें पर्याप्त सहायता के बिना कल्याण पर प्रतिकूल प्रभाव डालने की क्षमता होती है, जबकि, विरोधाभासपूर्ण रूप से, एक जटिल, गतिशील और अक्सर असुरक्षित वातावरण की चुनौतियों से निपटने के लिए उच्च स्तर के कल्याण की मांग भी होती है। जैसा कि अध्याय 7 (अनुभाग 7.5.2) में चर्चा की गई है, परिवारों से अलगाव अक्सर संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में एक प्रमुख तनाव कारक होता है और कुछ लोगों के लिए यह कल्याण से समझौता कर सकता है (साक्षात्कार #37)। यह तब और तीव्र हो सकता है जब परिवारों के साथ नियमित संचार के लिए इंटरनेट की पहुंच सीमित हो, लंबी तैनाती पर आर एंड आर (आराम और पुनर्भरण) पर ध्यान देने की बार-बार यात्रा न हो, परिवार से अलगाव को प्रबंधित करने के तरीके पर अपर्याप्त प्रशिक्षण (तैनाती से पहले के प्रशिक्षण सहित) और संसाधन हों, और तनाव और आघात को प्रबंधित करने के लिए अपर्याप्त समर्थन तंत्र हों, जैसे कि मानसिक स्वास्थ्य और मनो-सामाजिक सहायता (MHPSS)।

परिनियोजन के दौरान परिवार के सदस्यों की भलाई को लेकर अपराधबोध और चिंता की भावनाओं से भलाई पर और भी बुरा प्रभाव पड़ सकता है।<sup>237</sup> उदाहरण के लिए, UNMISS में एक शांति सैनिक का उल्लेख है कि शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कई लोग “एक को दूसरे के साथ संतुलित करने या एक को दूसरे से खोने के डर के कारण अवसाद में चले गए” (साक्षात्कार #149)। वहीं UNMISS में शांति स्थापना कर रहे एक अन्य कर्मियों को एक सहकर्मि याद आती है जो “हर दिन रोती थी” क्योंकि उसने अपने बच्चों को घर पर छोड़ दिया था और उनसे मिलने के लिए हवाई जहाज का टिकट नहीं खरीद पा रही थी (साक्षात्कार #126)। जब संगठन कर्मियों की देखभाल की जिम्मेदारियों पर ध्यान देते हैं, तो कल्याण पर इन कुछ नकारात्मक प्रभावों को कम किया जा सकता है।

कर्मचारियों की देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति संगठनों की सावधानी और समर्थन से कर्मचारियों की भलाई पर सीधा प्रभाव पड़ता है, इसके अलावा कई शोध प्रतिभागियों का यह भी सुझाव है कि जो संगठन कर्मचारियों की देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति चौकस होते हैं, वे व्यापक रूप से देखभाल के प्रति भी अधिक चौकस होते हैं, जिसमें सभी कर्मचारियों की भलाई भी शामिल है। कई लोग शांति अभियानों में सेवा करने वाले सभी लोगों की भलाई और देखभाल पर ध्यान देने के महत्व पर जोर देते हैं, खासकर ऐसे वातावरण में काम करने की चुनौतियों और मानसिक स्वास्थ्य की रक्षा की आवश्यकता के कारण, “ताकि दुनिया के सबसे कमजोर परिस्थितियों में रहने वाले लोगों की रक्षा की जा सके” (साक्षात्कार #108)।

## 10.2 देखभाल और कल्याण के प्रति लापरवाही के प्रभाव

जब देखभाल की जिम्मेदारियों और कल्याण पर पर्याप्त ध्यान नहीं दिया जाता है, तो अनुसंधान प्रतिभागियों द्वारा कर्मियों, संगठनों और अभियानों पर पड़ने वाले नकारात्मक परिणामों पर प्रकाश डाला गया है। ऐसे परिणामों में आत्म-देखभाल और देखभाल संबंधों पर प्रभाव शामिल है, जैसे कि उच्च स्तर के तनाव, थकान और आघात और अपर्याप्त समर्थन के कारण नकारात्मक मुकाबला तंत्र पर निर्भरता और पारिवारिक संबंधों में दरार। (देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों द्वारा सामना की जाने वाली चुनौतियों के कारण कल्याण पर पड़ने वाले प्रभावों का अवलोकन के लिए अनुभाग 8.7.3 देखें)। बाद के प्रभावों में बर्न-आउट और पलायन की उच्च दरें, साथ ही आत्म-हानि और दूसरों को नुकसान पहुंचाने जैसे गंभीर सुरक्षा संबंधी मुद्दे शामिल हैं। इन प्रभावों के कार्य संस्कृति, व्यक्तिगत प्रदर्शन और शांति के परिणामों पर परिणाम होते हैं। सुरक्षा क्षेत्र और शांति स्थापना में सांस्कृतिक कलंक और पितृसत्तात्मक मानदंडों के कारण मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चुनौतियाँ और मदद मांगने में अनिच्छा, इन प्रभावों को और बढ़ाती हैं।<sup>238</sup>

## 10.2.1 नकारात्मक मुकाबला करने की प्रणालियाँ

सशस्त्र बलों और पुलिस में काम से उत्पन्न नकारात्मक मानसिक स्वास्थ्य प्रभाव (अत्यधिक तनाव और आघात सहित), जो मुख्यतः कार्य की प्रकृति और भारी कार्यभार के कारण होते हैं, मिशनों पर तैनाती के दौरान परिवारों से दूर रहने और खराब जीवन परिस्थितियों वाले उच्च-जोखिम वाले वातावरण में काम करने के कारण विशेष रूप से महसूस किए जाते हैं। जब इन मानसिक स्वास्थ्य प्रभावों से निपटने के लिए पर्याप्त समर्थन प्रदान नहीं किया जाता या प्राप्त नहीं किया जाता, तो यह तनाव, थकान या आघात का प्रबंधन करने के लिए नकारात्मक मुकाबला तंत्र पर निर्भरता पैदा कर सकता है, जैसे शराब या ड्रग्स, या अत्यधिक काम करना।<sup>239</sup> कुछ प्रतिभागी बताते हैं कि नकारात्मक मुकाबला तंत्र पर निर्भरता सैन्य, पुलिस और शांति अभियानों में कार्य संस्कृति से भी बढ़ती है, जो हमेशा आत्म-देखभाल या सहायता मांगने को प्रोत्साहित नहीं करती।

अन्य शोध इस बात पर प्रकाश डालते हैं कि आघात और अत्यधिक तनाव व्यक्तियों के मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य परिणामों को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकते हैं, नकारात्मक मुकाबला तंत्र पर निर्भरता बढ़ा सकते हैं, बर्नआउट या अवसाद में योगदान कर सकते हैं, साथ ही आत्महत्या के विचारों और व्यवहार में बदलाव के जोखिम को भी बढ़ा सकते हैं जो दूसरों को नुकसान पहुंचा सकता है।<sup>240</sup> एक नागरिक समाज प्रतिनिधि देखभाल के प्रति लापरवाही और हानिकारक व्यवहारों और परिणामों के बीच संबंधों पर जोर देते हैं:

“”

... 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 होगा अनुकूलहीन मुकाबला करने की प्रथाओं की कम संभावना, जो फिर आंतरिक दुर्व्यवहार और शायद बाहरी उत्पीड़न को भी कम करेंगी (साक्षात्कार #110)।

नकारात्मक मुकाबला करने की प्रणालियों पर निर्भरता का प्रदर्शन, कार्य संस्कृति और परिचालन परिणामों के साथ-साथ निजी जीवन और पारिवारिक संबंधों पर भी बाद में प्रभाव पड़ सकता है। यह बर्नआउट, पलायन और अन्य जोखिमों की संभावना को भी बढ़ा सकता है।

## 10.2.2 बर्नआउट और पलायन

कई शोध प्रतिभागी ऐसे लोगों को जानते हैं जिन्होंने शांति स्थापना और व्यापक सुरक्षा कार्य में थकान, तनाव और “कार्य-जीवन संतुलन” की कमी के कारण “बर्नआउट” का सामना किया था:

“”

... आपके पास पहले से ही एक शारीरिक या भावनात्मक रूप से चुनौतीपूर्ण घर, आप जानते हैं, व्यक्तिगत वातावरण है, और फिर ऊपर से... एक शारीरिक और भावनात्मक रूप से चुनौतीपूर्ण वातावरण। काम पर, आपका 100% जीवन तनाव से भरा होता है। और इसलिए, यदि आप तनाव मुक्त होने के तरीके नहीं खोजते हैं, तो आप भीतर ही भीतर टूट जाएंगे... चुनौती यह है कि आपको लगातार अपनी देखभाल करनी चाहिए, और ऐसा करने के लिए आपके पास क्षमता और सहायता प्रणाली होनी चाहिए, अन्यथा, बस थक जाना बहुत आसान है (साक्षात्कार #179)।

एक उच्च-मांग वाले कार्यभार और व्यक्तिगत जीवन के बीच संतुलन बनाने की चुनौतियों के कारण, MINUSCA में एक शांतिरक्षक का सुझाव है कि निरंतर थकान और तनाव के कारण सेवानिवृत्त शांतिरक्षकों की जीवन-प्रत्याशा कम हो जाती है:

“”

आप आठ बजे दफ्तर में आते हैं, हाँ, आपको ठीक-ठीक नहीं पता होता कि आप घर कब लौटेंगे। और जब आप घर लौटते हैं, तो आप पूरी तरह से थके हुए होते हैं... सेवानिवृत्त होने वाले 80% से अधिक लोग पाँच साल से अधिक नहीं जीते... हर दिन मुझे थकान महसूस होती है, हाँ, हर दिन मुझे थकान महसूस होती है, हाँ, निश्चित रूप से, तनाव, अब और तनाव नहीं (साक्षात्कार #61)।

कई वर्दीधारी कर्मचारी ऐसे लोगों को जानते हैं जिन्होंने कार्य-जीवन संतुलन की कमी और पारिवारिक संबंधों पर तनाव से जुड़ी मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के कारण सेवा छोड़ दी है, कुछ का कहना है कि आघातपूर्ण घटनाओं के अलावा ये ही सबसे बड़ा कारण है जिसके चलते लोग सशस्त्र बल छोड़ते हैं (साक्षात्कार #109)।

## 10.2.3 सुरक्षा: आत्म-हानि और आत्महत्या

कई शोध प्रतिभागियों ने बर्नआउट और अन्य गंभीर नुकसानों के परिणामों का उल्लेख किया है जो थकान, तनाव, आघात और देखभाल या आत्म-देखभाल की कमी से उत्पन्न हो सकते हैं। कई प्रतिभागी सशस्त्र बलों, पुलिस और संयुक्त राष्ट्र मिशनों में आत्महत्याओं (अक्सर कई) के बारे में जानते हैं या सुना है, जो राष्ट्रीय सुरक्षा संस्थानों में कर्मियों के बेहतर उपचार और तैनाती के दौरान, एमएचपीएसएस (मानसिक स्वास्थ्य और मनोसामाजिक समर्थन) और कलंक में कमी की महत्वपूर्ण आवश्यकता को उजागर करता है। सांख्यिकीय डेटा कई देशों, जिनमें ऑस्ट्रेलिया<sup>241</sup> और अमेरिका<sup>242</sup> शामिल हैं, में सामान्य आबादी की तुलना में सेवारत और पूर्व सैन्य कर्मियों के बीच आत्महत्या की उच्च दर की ओर भी इशारा करता है। कई शोध प्रतिभागियों का मानना है कि शांतिरक्षकों में आत्महत्या का जोखिम अपेक्षाकृत अधिक है, एक ने कहा कि खराब जीवन परिस्थितियाँ इस जोखिम को और बढ़ा सकती हैं, उन्होंने एक मिशन का उल्लेख किया जहाँ शांतिरक्षक फर्श पर सोते थे, नहाने और खाने के लिए कोई अलग स्थान नहीं था, और कल्याण के लिए सुविधाओं की तो छोड़िए, उपयुक्त उपकरणों की भी कमी थी (साक्षात्कार #84 और #39)।

## 10.2.4 सुरक्षा: दूसरों को हानि

प्रतिभागियों ने तब अन्य सुरक्षा संबंधी चिंताओं का भी उल्लेख किया जब संगठन कल्याण के प्रति पर्याप्त रूप से ध्यान नहीं देते। विशेष रूप से कई शांति अभियानों में यौन शोषण, दुर्व्यवहार और उत्पीड़न (SEAH) की व्यापकता का उल्लेख किया गया है, जो हानिकारक कार्यस्थल संस्कृतियों को बनाए रखती है और बदले में उन्हें बढ़ावा देती है, तथा शांति के परिणामों, मिशन की वैधता और महिलाओं की सार्थक भागीदारी बढ़ाने के प्रयासों से समझौता करती है।<sup>243</sup> शोध प्रतिभागियों ने इस प्रचलन को उच्च स्तर के तनाव या असुरक्षा की भावना, हानिकारक कार्यस्थल संस्कृतियों, संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों की असाधारण प्रकृति, तैनात महिलाओं की अपेक्षाकृत कम संख्या, और परिवारों से लंबे समय तक अलगाव (साथ ही उन सामाजिक नियंत्रण के रूपों से भी जो अन्यथा व्यवहार को सीमित कर सकते हैं) से जोड़ा है।<sup>244</sup> इनके साथ-साथ शक्ति असंतुलन, अति-पुरुषत्व और नारीद्वेष, आघात और हिंसा के प्रति असंवेदनशीलता से संबंधित अन्य कारक भी हैं।<sup>245</sup>

## 10.2.5 प्रदर्शन और परिचालन परिणाम

यह शोध बताता है कि मिशन पर उच्च स्तर के तनाव और आघात के साथ, अपर्याप्त आत्म-देखभाल और देखभाल के प्रति संगठनात्मक लापरवाही हानिकारक मुकाबला तंत्र और व्यवहार परिवर्तन में योगदान करती है। इसमें आक्रामकता, निराशा, अलगाव और अति-सतर्कता के बढ़े हुए स्तर शामिल हैं, जिनके व्यक्तिगत और संगठनात्मक प्रदर्शन पर प्रभाव पड़ते हैं (साक्षात्कार #84)।<sup>246</sup> कई प्रतिभागियों का सुझाव है कि “अत्यंत चुनौतीपूर्ण” रहने की परिस्थितियों वाले शांति अभियानों में (साक्षात्कार #60), शांति सैनिकों को नियमित रूप से अपने परिवारों से संवाद करने की क्षमता के बिना, देखभाल के प्रति संगठनात्मक लापरवाही दिखाई देती है, जिसके कल्याण और प्रदर्शन पर परिणाम होते हैं:

“”

... उनके साथ बहुत बुरा व्यवहार किया जाता है। उन्हें खराब भोजन दिया जाता है। वे... झुग्गी में रहते हैं। उन्हें महीनों तक कोई पुनः आपूर्ति नहीं मिलती क्योंकि वे 1000 मील दूर एक वर्षावन में हैं जहाँ पर्याप्त साधन नहीं हैं... और फिर उनके पास वाई-फाई नहीं है, इसलिए वे अपने परिवारों से बात नहीं कर सकते। तो, पिछले तीन महीनों में उन्होंने जिस एकमात्र महिला से बात की है, वह स्थानीय गाँव की एक महिला है जो शायद उन्हें पैसे के लिए यौन संबंध की पेशकश कर रही है या नहीं कर रही है... 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 (साक्षात्कार #81)।

कई प्रतिभागी उल्लेख करते हैं कि परिवारों के साथ संवाद करने में असमर्थता और इससे होने वाला तनाव शांति सैनिकों के प्रदर्शन पर सीधा प्रभाव डाल सकता है: “मैं उनसे संपर्क नहीं कर पा रही हूँ। 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” (साक्षात्कार #96)। UNMISS में एक महिला शांति सैनिक कहती है: “अगर मेरे दिमाग का पिछला हिस्सा शांत हो और तनाव से मुक्त हो, तो जाहिर है कि मैं अपने काम में अधिक कुशल रहूँगी, इसलिए हम सभी को [देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने] के बारे में चौकस रहना चाहिए” (साक्षात्कार #153)। व्यापक रूप से, कई प्रतिभागी सुझाव देते हैं कि पर्याप्त समर्थन और आत्म-देखभाल के बिना, पारिवारिक अलगाव “किसी व्यक्ति के मानसिक स्वास्थ्य और काम के प्रदर्शन पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकता है” (साक्षात्कार #37; साक्षात्कार #153; साक्षात्कार #90)। इसका यह अर्थ नहीं है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोग अनिवार्य रूप से उन लोगों की तुलना में मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं से अधिक पीड़ित होंगे जिनके पास नहीं हैं, यह देखते हुए कि अधिकांश कर्मियों के पास देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं और साथ ही पिछले शोध को भी ध्यान में रखते हुए जिसमें यह इंगित किया गया है कि जीवनसाथी का समर्थन कल्याण और प्रदर्शन में सहायता कर सकता है।<sup>247</sup> हालांकि, यह प्रदर्शन और परिचालन परिणामों पर प्रकाश डालता है जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों के प्रति संगठनात्मक प्रतिक्रियाशीलता और कर्मियों के कल्याण से जुड़े हैं।<sup>248</sup> जैसा कि एक सर्वेक्षण प्रतिभागी ने तर्क दिया, जब संगठनात्मक नीतियाँ देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की आवश्यकताओं को पहचानती और उनका समर्थन करती हैं, तो यह “उनकी समग्र भलाई में योगदान कर सकती है, जो बदले में उनके प्रदर्शन, प्रतिबद्धता और नौकरी की संतुष्टि पर सकारात्मक प्रभाव डालती है।” जैसा कि एक अन्य सर्वेक्षण प्रतिभागी ने कहा: “खुश कर्मचारी, बेहतर परिणाम”:

“”

यह प्रबंधन की जिम्मेदारियों का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है और कर्मचारियों की भलाई तथा देखभाल की आवश्यकताओं को पूरा किए बिना हम अपना काम नहीं कर रहे हैं। यदि हम अच्छी भलाई और देखभाल प्रदान करते हैं, तो हमारे कर्मचारी अधिक प्रभावी होते हैं और वे अपनी देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों को भी संभालने में सक्षम होते हैं (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

# 11 संगठनात्मक देखभाल का दायित्व

**अवलोकन:** संगठनात्मक देखभाल का दायित्व में कर्मियों, जिनमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मों भी शामिल हैं, की सुरक्षा और भलाई की रक्षा के लिए उचित कदम उठाने की बाध्यता शामिल है। देखभाल का कर्तव्य निभाने से न केवल कर्मचारियों और अन्य लोगों को लाभ होता है, बल्कि उत्पादकता और प्रभावशीलता को भी सकारात्मक रूप से लाभ होता है, संगठनात्मक विश्वसनीयता बढ़ती है और प्रतिधारण में सुधार हो सकता है तथा शीर्ष प्रतिभागियों को आकर्षित किया जा सकता है। विशेष रूप से शांति अभियानों के संदर्भ में, देखभाल का कर्तव्य जीवन बचा सकता है और साथ ही खराब प्रदर्शन, पलायन, बीमारी की छुट्टी और विकलांगता पेंशन के दावों से जुड़ी वित्तीय लागतों को कम कर सकता है।

प्रतिभागी इस बात पर सहमत हैं कि संयुक्त राष्ट्र और सदस्य राष्ट्र दोनों की देखभाल की जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों के प्रति देखभाल का दायित्व है। कई लोग हाल के वर्षों में बेहतर समर्थन और समर्थन में सुधार पर प्रकाश डालते हैं, जबकि कई का मानना है कि समर्थन मिशनों और टी/पीसीसी के बीच समान नहीं है और बहुत कुछ किया जाना बाकी है। (साक्षात्कार #159; साक्षात्कार #131)।

यह अध्याय इस बात की रूपरेखा प्रस्तुत करता है कि संयुक्त राष्ट्र और टी/पीसीसी सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं द्वारा देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को क्या सहायता प्रदान की जाती है, और क्या अतिरिक्त सहायता आवश्यक है। इस अध्याय में उल्लिखित नीतियां, कार्यक्रम और संरचनाएं एक व्यापक डेस्क समीक्षा के माध्यम से पहचानी गईं और साथ ही शोध प्रतिभागियों द्वारा साझा की गईं हैं। वे अनिवार्य रूप से सभी उपलब्ध या मौजूदा नीतियों, कार्यक्रमों और संरचनाओं को प्रतिबिंबित नहीं करती हैं। हालांकि, वे उस बात को प्रतिबिंबित करती हैं जो डेटा संग्रह (2024-25) के समय उपलब्ध होने के रूप में महसूस की गईं और प्रस्तुत की गईं हैं।

जहाँ देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के लिए आवश्यक और जो वास्तव में उपलब्ध है, उसके बीच अंतर है, तो पाठक को इस अंतर को पाटने के तरीके पर मार्गदर्शन के लिए संलग्न टूलकिट पढ़ने की सलाह दी जाती है। अगला अध्याय (सिफारिशें) इस बात का और अधिक विस्तार से वर्णन करता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का बेहतर समर्थन कैसे किया जाए।

पूरे पाठ में ध्यान वर्दीधारी कर्मियों पर केंद्रित है, हालांकि इस अध्याय (11.2.6) का एक खंड शांति अभियानों में लगे देखभाल की जिम्मेदारियों वाले नागरिकों को प्रदान किए गए समर्थन की पर्याप्तता पर विचार करता है, और वर्दीधारी कर्मियों की सार्थक भागीदारी के लिए एक सक्षम वातावरण को प्रभावित करने में उनकी भूमिका को पहचानता है।

## 11.1 उत्तरदायित्व की एक पदानुक्रम

शांति अभियानों में वर्दीधारी कर्मियों के प्रति देखभाल का दायित्व रखने वाले कई कर्ता हैं, कुछ प्रतिभागियों का सुझाव है कि इसमें “जिम्मेदारी का एक पदानुक्रम” है, जिसमें संयुक्त राष्ट्र और टी/पीसीसी (T/PCCs) शामिल हैं और शांति अभियानों के भीतर, मिशन का नेतृत्व करने वाले नागरिक प्रमुख एसआरएसजी (SRSG) और सैन्य घटक के बल कमांडर शामिल हैं (साक्षात्कार #81)। उत्तरदायित्व की यह श्रेणी संभावित रूप से प्रावधान और समर्थन में कर्मियों को जन्म दे सकती है, जो “मिशन की महत्वाकांक्षा और जनादेश, तथा मिशन पर नेतृत्व की महत्वाकांक्षा, और उपलब्ध संसाधनों के साथ व्यावहारिक रूप से क्या हासिल किया जा सकता है, उसकी वास्तविकताओं के बीच तनाव” के परिणामस्वरूप भी बाधित हो सकता है (साक्षात्कार #81)।

## 11.2 संयुक्त राष्ट्र की जिम्मेदारियाँ

अधिकांश प्रतिभागी मानते हैं कि संयुक्त राष्ट्र की जिम्मेदारी मानकों को निर्धारित करने से आगे बढ़कर व्यावहारिक सहायता (संरचना, नीतियां) और सांस्कृतिक परिवर्तन (नेतृत्व की जवाबदेही, लैंगिक संवेदनशीलता) सुनिश्चित करने तक फैली हुई है। बजट और राष्ट्रीय संप्रभुता से प्रतिबंधित होने के बावजूद, कई प्रतिभागियों का तर्क है कि देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों के लिए संयुक्त राष्ट्र द्वारा और अधिक सहायता की आवश्यकता है - ताकि लैंगिक समानता को बढ़ावा दिया जा सके, प्रतिभा को बनाए रखा जा सके, क्षमता का निर्माण किया जा सके, कल्याण में सहायता की जा सके और परिचालन प्रभावशीलता को बढ़ाया जा सके।

## 11.2.1 देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के प्रति जिम्मेदारियाँ

यह स्वीकार करते हुए कि शांति सैनिकों, जिनमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोग भी शामिल हैं, के लिए समर्थन मुख्य रूप से उनके संबंधित सदस्य राष्ट्रों की जिम्मेदारी है, कई शोध प्रतिभागियों का मानना है कि संयुक्त राष्ट्र अपेक्षाओं को संप्रेषित करने, मानक स्थापित करने या T/PCCs को समर्थन और प्रोत्साहन प्रदान करने के लिए और अधिक कर सकता है। हालांकि यह शांति स्थापना के जनादेश से परे है, कुछ का सुझाव है कि संयुक्त राष्ट्र बाल देखभाल सुविधाएं स्थापित करने के लिए वित्तीय सहायता प्रदान कर सकता है, उदाहरण के लिए, “निम्न सामाजिक-आर्थिक देशों” के लिए (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। अन्य का तर्क है कि संयुक्त राष्ट्र यह सुनिश्चित करने के लिए और अधिक कर सकता है कि सदस्य राज्य तैनात कर्मियों, जिनमें महिलाएं भी शामिल हैं, की सुरक्षा और कल्याण के लिए पर्याप्त व्यवस्था करें, जैसे कि ऐसे बुनियादी ढांचे में निवेश जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को तैनाती के दौरान अपने परिवारों से जुड़ने में सक्षम बनाता है, और ऐसा भौतिक बुनियादी ढांचा जो महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करता है।

जहाँ कुछ लोग महिला शांति सैनिकों का बेहतर समर्थन करने और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले शांति सैनिकों की जरूरतों को पूरा करने वाले प्रावधानों का समर्थन करने और उनकी वकालत करने के लिए संयुक्त राष्ट्र की अधिक भागीदारी की वकालत करते हैं, वहीं अन्य चेतावनी देते हैं कि इसे “राष्ट्रीय स्वामित्व” (सर्वेक्षण उत्तरदाता) को कमजोर नहीं करना चाहिए। टी/पीसीसी को प्राथमिक जिम्मेदारी बनाए रखनी चाहिए, यह मानते हुए कि इस समर्थन का स्तर देशों के बीच सांस्कृतिक मानदंडों और लिंग तथा देखभाल के प्रति दृष्टिकोण के आधार पर भिन्न होगा (साक्षात्कार #180)। अन्य लोग देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने में अधिक वकालत या अच्छे उदाहरण स्थापित करने का आग्रह करते हैं।

## 11.2.2 तैनाती की अवधि

संयुक्त राष्ट्र की वर्दीधारी लैंगिक समानता रणनीति 2018-2028 में संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी बढ़ाने के लिए एक अनुकूल वातावरण बनाने के उपायों हेतु मार्गदर्शन शामिल है, जिसमें यह भी शामिल है कि यदि सैन्य अधिकारी (एमओ) और स्टाफ अधिकारी (एसओ) के 7 वर्ष से कम उम्र के बच्चे हैं, तो वे (जहाँ तैनाती 12 महीने की होती है) 12 महीने के बजाय 6 महीने तक सेवा कर सकते हैं। यह इस बात पर भी प्रकाश डालता है कि घर जाकर परिवार से मिलने की संभावना के बिना 12 महीने की तैनाती महिलाओं की तैनाती के लिए एक चुनौती हो सकती है।<sup>249</sup>

## 11.2.3 प्रशिक्षण

संयुक्त राष्ट्र आम तौर पर पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण के लिए मानक निर्धारित करता है, जिसमें संयुक्त राष्ट्र एकीकृत प्रशिक्षण सेवा (ITS) प्रशिक्षण सामग्री विकसित करने और सदस्य राष्ट्रों को मार्गदर्शन और सहायता प्रदान करने के लिए जिम्मेदार है, जिनकी शांति सैनिकों के प्रशिक्षण के लिए प्राथमिक जिम्मेदारी है (जैसा कि संयुक्त राष्ट्र महासभा प्रस्ताव A/RES/49/37 में बताया गया है)। यह आंशिक रूप से यह सुनिश्चित करने के लिए है कि प्रशिक्षण सांस्कृतिक रूप से विशिष्ट हो और क्योंकि “संयुक्त राष्ट्र इतना ही कर सकता है” (साक्षात्कार #87)। कभी-कभी मुख्य पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण सामग्री (CPTM) में आत्म-देखभाल के महत्व, जैसे कि ब्रेक लेना और परिवारों से जुड़ना, के बारे में जानकारी शामिल होती है (साक्षात्कार #87)। हालांकि, आम तौर पर, प्रतिभागी बताते हैं कि टी/पीसीसी और संयुक्त राष्ट्र दोनों ही तैनाती से पहले कर्मियों को मिशन के जनादेश से परे के मुद्दों पर बेहतर प्रशिक्षण दे सकते हैं, जिसमें तनाव प्रबंधन पाठ्यक्रम (साक्षात्कार #160) या तैनाती से पहले की ब्रीफिंग शामिल है, जिसमें तैनाती के दौरान घरेलू जीवन और पारिवारिक संबंधों को प्रबंधित करने पर चर्चा होती है (साक्षात्कार #53; साक्षात्कार #76)। MONUSCO में एक सैन्य शांति सैनिक के अनुसार, आवश्यक तकनीकी ज्ञान के अलावा, “सामाजिक पहलू” को इस प्रशिक्षण में शामिल किया जाना चाहिए क्योंकि “सबसे महत्वपूर्ण बात [यह है] कि शांति सैनिक... तैनाती के लिए मानसिक रूप से तैयार हो” (साक्षात्कार #64), यह देखते हुए कि UNSCR 2668 (2022) T/PCC से तैनाती से पहले के प्रशिक्षण में कर्मियों को मानसिक रूप से तैयार करने का आग्रह करता है। प्रतिभागी तैनाती के बाद के प्रशिक्षण, समर्थन, और परिवारों सहित पुनः जुड़ाव को सुविधाजनक बनाने, मानसिक स्वास्थ्य में सुधार करने और तैनाती के दौरान विकसित कौशल और ज्ञान का सर्वोत्तम उपयोग करने के लिए मार्गदर्शन की आवश्यकता का भी उल्लेख करते हैं (साक्षात्कार #87)।<sup>250</sup>

## 11.2.4 इंटरनेट

जैसा कि पहले बताया गया है, शांति सैनिक इस बात पर जोर देते हैं कि इंटरनेट की अपर्याप्त पहुंच, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए अपने परिवारों से जुड़े रहने में महत्वपूर्ण चुनौतियां पैदा करती है। इंटरनेट की पहुंच प्रदान करना मुख्य रूप से सदस्य राष्ट्र की जिम्मेदारी है, जैसा कि व्यक्तिगत सदस्य राष्ट्रों (जो शांति अभियानों में कर्मी, उपकरण और सेवाएं प्रदान करते हैं) और संयुक्त राष्ट्र (जो इन योगदानों के लिए वित्तीय प्रतिपूर्ति प्रदान करता है) के बीच समझौता ज्ञापनों (एमओयू) में बताया गया है। हालांकि, कुछ प्रतिभागी सुझाव देते हैं कि संयुक्त राष्ट्र बेहतर समर्थन सुनिश्चित करने के लिए और अधिक कर सकता है, जिसमें यह सुनिश्चित करना शामिल है कि T/PCCs अपने कर्मियों को तैनाती के दौरान पर्याप्त इंटरनेट सुविधा प्रदान करें, या जब T/PCCs ऐसा नहीं कर पाते हैं तो एक अंतिम उपाय के रूप में प्रावधान में सहायता करना। उदाहरण के लिए, मिन्सका (MINUSCA) में नागरिक कर्मचारी एमओयू पर हस्ताक्षर करने से पहले संयुक्त राष्ट्र और सदस्य राष्ट्र के बीच अधिक बातचीत की सिफारिश करते हैं, ताकि तैनाती के दौरान व्यक्तिगत शांति सैनिकों के हितों की रक्षा सुनिश्चित की जा सके (साक्षात्कार #60), यह सुझाव देते हुए कि इस बातचीत के चरण के दौरान अक्सर “महत्वपूर्ण मुद्दों” को नजरअंदाज कर दिया जाता है, जिससे मिशन के लिए समस्याएं पैदा होती हैं (साक्षात्कार #59)। हालांकि, अन्य लोग इस बात पर चिंता व्यक्त करते हैं कि T/PCCs के साथ बातचीत और अपेक्षाओं को बढ़ाना उन्हें - विशेष रूप से सबसे बड़े योगदानकर्ताओं को - कर्मियों को तैनात करने से हतोत्साहित कर सकता है। उदाहरण के लिए, ऑस्ट्रेलिया का एक सैन्य अधिकारी इसे एक जटिल समस्या मानता है, जिसमें कर्मियों के हितों को प्रबंधित करने और T/PCCs को तैनाती जारी रखने की आवश्यकता के बीच संतुलन बनाना होता है, और अंततः इस बारे में सोचना होता है कि मिशन के परिणामों के संदर्भ में क्या सबसे अच्छा है (साक्षात्कार #108)।

हालांकि कई लोग तर्क देते हैं कि संयुक्त राष्ट्र टी/पीसीसी के साथ अधिक सक्रिय रूप से जुड़कर इंटरनेट पहुंच सुनिश्चित कर सकता है, क्योंकि यह शांति सैनिकों की भलाई पर गहरा प्रभाव डालता है, विशेषकर तैनाती के दौरान उनके परिवारों से जुड़ने में मदद करने में। जैसा कि संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय के एक कर्मचारी ने समझाया: “यह एक बड़ा कल्याणकारी मुद्दा है, चाहे आपके बच्चे हों या नहीं, और वास्तव में असहनीय है कि हमारे लोग दूरदराज के स्थानों में तैनात हैं” (साक्षात्कार #100)। अन्य सुझाव देते हैं कि संयुक्त राष्ट्र को विशेष रूप से तब हस्तक्षेप करना चाहिए जब मिशन का स्थान इंटरनेट पहुंच प्रदान करना अधिक जटिल और महंगा बना देता हो, विशेषकर सबसे कम विकसित टी/पीसीसी के लिए (जो आमतौर पर सबसे अधिक शांतिरक्षकों को तैनात करते हैं) (साक्षात्कार #98)। हालांकि, यह स्वीकार किया जाता है कि कुछ टी/पीसीसी कठिन स्थानों में भी इंटरनेट पहुंच प्रदान करते हैं, और जहाँ टी/पीसीसी नहीं करते वहाँ संयुक्त राष्ट्र द्वारा इंटरनेट पहुंच प्रदान करने में महत्वपूर्ण लागत आएगी।

## 11.2.5 आर एंड आर

कई शांति सैनिक मिशन के दौरान घर जाने की यात्रा की अत्यधिक लागत, और घर लौटे बिना लंबी तैनाती के बाद पड़ने वाले प्रतिकूल प्रभावों पर प्रकाश डालते हैं। परिणामस्वरूप, कई लोग यह सिफारिश करते हैं कि 6 महीने से अधिक की तैनाती के लिए, कर्मचारियों के घर आने-जाने का खर्च व्यक्तिगत शांति सैनिक के बजाय संयुक्त राष्ट्र या टी/पीसीसी को वहन करना चाहिए, जैसा कि अक्सर होता है, क्योंकि यह “दोनों के लिए एक संगठनात्मक हित है - सैनिक योगदान देने वाले देशों, यानी टीसीसी, के साथ-साथ संयुक्त राष्ट्र के लिए भी” कि कर्मचारी “सर्वोत्तम मानसिकता” में रहें और “[अपने] कर्तव्यों का निर्वहन” करने में सक्षम हों (साक्षात्कार #3)। भारतीय सशस्त्र बलों के एक सेवानिवृत्त वरिष्ठ अधिकारी का तर्क है:

“”

मेरा मानना है कि यदि तैनाती छह महीने से अधिक की है... तो संयुक्त राष्ट्र को कम से कम एक छुट्टी का, यदि अधिक नहीं तो, वित्तपोषण करना चाहिए। कम से कम छह महीने में एक बार किसी व्यक्ति को मिशन क्षेत्र से बाहर निकलने और घर वापस आने, तनाव से मुक्त होने, और फिर लौटने का मौका मिलना चाहिए। परिवार का समर्थन आवश्यक है, चाहे आपातकाल हो या न हो। संगठनात्मक दृष्टिकोण से भी आप चाहते हैं कि व्यक्ति को एक ब्रेक मिले, ताकि वह अपने कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए बेहतर मानसिक स्थिति में हो। आखिरकार यह एक बहुत तनावपूर्ण वातावरण है, और सैनिकों तथा इन अधिकारियों की छुट्टियों का भुगतान संयुक्त राष्ट्र नहीं करता है। इसलिए उन्हें भुगतान करना चाहिए (साक्षात्कार #3)।

हालांकि, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय में साक्षात्कार देने वालों ने लंबे तैनाती के दौरान या आर एंड आर (आराम और पुनर्भरण) के दौरान घर लौटने वाले शांति सैनिकों की यात्रा लागत को कवर करने के लिए टी/पीसीसी (ट्रांजिट/पारगमन लागत कवर) का समर्थन करने की अत्यधिक लागत पर जोर दिया:

“”

ऐसा होने का कोई भी तरीका नहीं है कि यह हमारे बजट का हिस्सा बने। ऐसा कभी नहीं होगा और हमारे लिए दल के सदस्यों के लिए इसकी व्यवस्था करने के लिए, हमें अपनी मिशनों में एक पूरी नई यात्रा कार्यालय बनानी पड़ेगी। ऐसा कभी नहीं होगा (साक्षात्कार #100)।

## 11.2.6 देखभाल की जिम्मेदारियों वाले संयुक्त राष्ट्र कर्मचारी

यह खंड यूएन प्रणाली में शांति अभियानों में लगे नागरिक कर्मचारियों को प्रदान किए जाने वाले समर्थन पर संक्षेप में विचार करता है, चाहे वे यूएन मुख्यालय (न्यूयॉर्क) में हों या मिशनों में। शांति अभियानों में वर्दीधारी कर्मियों की सार्थक भागीदारी पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभाव के अध्ययन के लिए यह महत्वपूर्ण है, क्योंकि नागरिक कर्मचारियों की भूमिका एक अनुकूल वातावरण को प्रभावित करने में होती है। यह नीतियों और नीतिगत मार्गदर्शन के मसौदे तैयार करने, परियोजनाओं के विकास और कार्यान्वयन, प्रशिक्षण के विकास और वितरण, और बैठकों तथा रिपोर्टों में मुद्दे उठाने में देखा जाता है। जहाँ संयुक्त राष्ट्र अपने देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों को सहायता प्रदान करता है, वहाँ इससे ऐसे कर्मचारियों को आकर्षित करने और बनाए रखने की संभावना होती है, और बदले में, यह इस बात को प्रभावित करने की संभावना होती है कि किन मुद्दों की पहचान की जाती है, उन पर चर्चा की जाती है और उन्हें प्राथमिकता दी जाती है (अनुभाग 8.3.5.1 और 8.4.7 देखें)। इसके अलावा, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले अपने नागरिक कर्मचारियों की जरूरतों के प्रति संयुक्त राष्ट्र की संवेदनशीलता, संयुक्त राष्ट्र के मानदंडों के प्रभाव के कारण, इस बात को प्रभावित कर सकती है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों की जरूरतों का समर्थन किस हद तक किया जाता है।

कई प्रतिभागी संयुक्त राष्ट्र कर्मचारियों के लिए उदार शिक्षा भत्ते के साथ-साथ अभिभावकीय और पारिवारिक अवकाश का भी उल्लेख करते हैं। उल्लेखनीय है कि महासभा संकल्प 77/256 (2022) ने अभिभावकीय अवकाश को मानकीकृत किया है (जो मातृत्व, पितृत्व और दत्तक अवकाश की जगह लेता है), संयुक्त राष्ट्र प्रशासनिक निर्देश (ST/AI/2023/2) जिसमें जन्म देने वाले माता-पिता के लिए पैरेंटल लीव की अवधि को 26 सप्ताह और गैर-जन्म देने वाले माता-पिता के लिए 16 सप्ताह तक बढ़ाया गया है, और अधिकांश संयुक्त राष्ट्र इकाइयाँ स्तनपान के लिए निर्धारित स्थान प्रदान करती हैं और लगभग एक तिहाई ऑन-साइट बाल देखभाल सुविधाएँ प्रदान करती हैं; हालांकि, क्षेत्र-आधारित इकाइयों में इस प्रकार के समर्थन ढांचे और नीतियों का प्रावधान कम आम है।<sup>251</sup> ऐसी नीतियाँ हैं जो लचीले कामकाजी प्रबंध (FWA) या वैकल्पिक कामकाजी प्रबंध (AWA) की अनुमति देती हैं, और माताओं को स्तनपान कराने या दूध निकालने के लिए समय निकालने, साथ ही आधिकारिक काम से संबंधित यात्राओं पर अपने स्तनपान कराने वाले शिशु के साथ यात्रा करने (गैर-पारिवारिक ड्यूटी स्टेशनों को छोड़कर) में सक्षम बनाती हैं। संयुक्त राष्ट्र चिकित्सा बीमा योजना (साक्षात्कार #92) में बांझपन उपचार चाहने वाले कर्मचारियों के लिए भी कवरेज है, हालांकि कुछ लोग आशा करते हैं कि यह elective egg freezing को भी कवर करे ताकि “महिला के करियर की वृद्धि उसके उपजाऊ वर्षों के साथ समानांतर होती है” (साक्षात्कार #179) के मद्देनजर उन्हें करियर और परिवार के बीच चयन न करना पड़े। मिशनों और अन्य क्षेत्रीय परिवेशों के लिए, देखभाल करने वालों का समर्थन करने हेतु मार्गदर्शन – लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के व्यापक प्रयासों के हिस्से के रूप में – संयुक्त राष्ट्र प्रणाली के लिए ‘मेक पैरिटी अ रियलिटी: फील्ड-स्पेसिफिक एनेबलिंग एनवायरनमेंट गाइडलाइंस’ (Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines) द्वारा प्रदान किया जाता है।<sup>252</sup>



UN/Kevin Jordan, 2020

ये दिशानिर्देश यह स्वीकार करते हैं कि “मजबूत परिवार-अनुकूल नीतियाँ संगठन की प्रतिस्पर्धात्मकता और कुशलतापूर्वक कार्य करने की क्षमता में योगदान करती हैं”।<sup>253</sup> व्यापक रूप से, संयुक्त राष्ट्र में देखभाल करने वालों का समर्थन करने के लिए हुए विकास “लिंग समानता, कर्मचारियों की भलाई और प्रतिधारण पर मापनीय प्रगति को आगे बढ़ा रहे हैं... प्रतिभाशाली कर्मियों को बनाए रखने में मदद की है... [और] संयुक्त राष्ट्र को एक अधिक समावेशी और सहायक नियोक्ता के रूप में स्थापित किया है”।<sup>254</sup> महत्वपूर्ण रूप से, जैसा कि संयुक्त राष्ट्र प्रणाली में महिलाओं की स्थिति में सुधार पर संयुक्त राष्ट्र महासचिव की नवीनतम रिपोर्ट में उजागर किया गया है, लचीली छुट्टी और साझा देखभाल संबंधी नीतियों ने “सांस्कृतिक मानदंडों को बदलने में मदद की है... कार्यस्थल और घर पर लैंगिक समानता को मजबूत करते हुए”।<sup>255</sup> इस रिपोर्ट में, संयुक्त राष्ट्र महासचिव ने रेखांकित किया है कि “परिवार-अनुकूल नीतियाँ प्रतिधारण, समावेशिता और एक प्रभावी सक्षम वातावरण के लिए महत्वपूर्ण हैं”।<sup>256</sup>

हालाँकि, कुछ प्रतिभागियों ने उल्लेख किया कि ये सहायक नीतियाँ “शानदार” थीं, लेकिन FWA या स्तनपान के लिए अवकाश की अनुमति देने वाली नीतियाँ तब तक मददगार नहीं थीं जब तक कार्यभार कम नहीं किया गया: “कोई भी आपके कार्यभार को आपके लिए ऐसा करने के लिए समायोजित नहीं करेगा।” तो, यह ऐसा है, यह मुश्किल है, यह वाकई मुश्किल है... मेरे लिए, मुझे अपने कार्यभार को संभालने के लिए स्तनपान बंद करना पड़ा, और क्योंकि मेरे पास दूध पंप करने की कोई जगह नहीं थी” (साक्षात्कार #91). अन्य प्रतिभागी बाल-देखभाल तक पहुँच संबंधी चिंताओं पर प्रकाश डालते हैं (कई प्रतिभागियों ने संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय में क्रेच के बंद होने के बारे में विशेष चिंता व्यक्त की), स्तनपान बूथों की बहुत कम संख्या (हालाँकि संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय में यह एक अभूतपूर्व जुड़ाव है, लेकिन अभी भी कई अन्य कार्यालयों में इन्हें स्थापित किया जाना बाकी है) और FWA तक अपर्याप्त पहुँच (जो अक्सर सहानुभूतिशील पर्यवेक्षकों पर निर्भर करती है)। संयुक्त राष्ट्र प्रणाली में महिलाओं की स्थिति में सुधार पर नवीनतम रिपोर्ट में इस बात पर भी प्रकाश डाला गया है कि “बाल देखभाल तक पहुँच, वृद्ध व्यक्तियों और विशेष जरूरतों वाले आश्रितों की देखभाल और सहायता, जीवनसाथी की नौकरी और गैर-पारिवारिक ड्यूटी स्टेशनों में गतिशीलता” के संबंध में चुनौतियाँ बनी हुई हैं।<sup>257</sup>

5 वर्ष से कम उम्र के बच्चों के लिए अपर्याप्त वित्तीय सहायता के बारे में चिंताएँ उठाई गई हैं, जिनके लिए बाल देखभाल सबसे अधिक महंगी हो सकती है: “मुझे लगता है कि यह बहुत अन्यायपूर्ण है, बहुत लिंग-आधारित है... यह मूल रूप से 60 के दशक से है, जब सभी राजनयिक और संयुक्त राष्ट्र कर्मचारी पुरुष थे कि अगर उनके घर पर उनके पाँच साल से कम उम्र के बच्चों की देखभाल के लिए कोई होता” (साक्षात्कार #92)। अन्य लोगों को चिंता है कि यदि वे सुविधाओं और सहायता नेटवर्क की अपर्याप्त पहुँच वाले शांति अभियान में तैनात हैं, तो मातृत्व/पितृत्व अवकाश की अवधि अपर्याप्त है। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले नागरिक कर्मचारियों के शांति अभियानों में काम करने की भागीदारी में अन्य बाधाओं पर प्रकाश डालते हुए, कुछ प्रतिभागियों ने कुछ गैर-पारिवारिक ड्यूटी स्टेशनों के वर्गीकरण पर भी सवाल उठाया (साक्षात्कार #121)।

## 11.3 टी/पीसीसी सुरक्षा क्षेत्र संस्थानों की जिम्मेदारियाँ

सर्वेक्षण प्रतिभागियों (n=296) में से लगभग एक तिहाई (32%) का मानना है कि संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों का ध्यान रखा जाता है; 19% का मानना है कि कभी-कभी ध्यान रखा जाता है; 11% का मानना है कि ध्यान नहीं रखा जाता; और 30% अनिश्चित हैं। यह स्वीकार करते हुए कि शांतिरक्षकों के लिए समर्थन प्रदान करना सदस्य राष्ट्रों की प्राथमिक जिम्मेदारी है, प्रतिभागियों से सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं द्वारा देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के प्रति देखभाल के कर्तव्य के बारे में पूछा गया। अधिकांश उत्तरदाता (82%) इस बात से सहमत हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को सुरक्षा संस्थानों में समर्थन देना महत्वपूर्ण है; केवल 4% असहमत हैं (इस प्रश्न का उत्तर देने वाले 164 उत्तरदाताओं में से)। सर्वेक्षण में अधिकांश उत्तरदाताओं का कहना है कि उनके देश में सभी या कुछ सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाएं देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति सजग हैं: 34% का कहना है कि उनके देशों में कुछ सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाएं देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति सजग हैं; 20% का मानना है कि उनके देशों में सभी सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाएं सजग हैं; 7% ने उत्तर दिया कि वे सभी सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाएं जिनके बारे में वे जानते हैं, सजग हैं; 17% का कहना है कि वे देखभाल के प्रति सजग नहीं हैं; और 17% को नहीं पता।

### 11.3.1 देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए समर्थन

इस शोध के लिए साक्षात्कार दिए गए कई वर्दीधारी कर्मचारी अपने संस्थान द्वारा देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों को प्रदान किए जाने वाले समर्थन के स्तर से संतुष्टि व्यक्त करते हैं। सब्सिडी वाले या मुफ्त बाल-देखभाल ने कई लोगों को काम पर रहते हुए अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को प्रबंधित करने में मदद की है या उन लोगों की मदद की है जिन्होंने उन्हें उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों में तब सहायता की जब वे तैनात थे। उदाहरण के लिए, एक स्वीडिश शांति सैनिक स्वीडन में मुफ्त डे-केयर और स्कूलों और अन्य सामाजिक सहायता सेवाओं का उल्लेख करता है, जिन्होंने घर पर रहने वालों के लिए देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करना आसान बना दिया (साक्षात्कार #163)। कई लोग अपने राज्य, अपनी सेवा और अपनी सेवा से जुड़े संगठनों से मिलने वाले समर्थन का भी वर्णन करते हैं। इसमें, उदाहरण के लिए, अवकाश प्रावधान, लचीले काम के घंटे और सहायक नेता, साथ ही परिवार के सदस्यों के लिए शैक्षिक, आवास, स्वास्थ्य देखभाल और कल्याण पैकेज शामिल हैं।

कई लोग अपने परिवार के सदस्यों को मिलने वाले लाभों का उल्लेख करते हैं, जिन्हें सुरक्षा क्षेत्र में रोजगार के कारण शिक्षा और स्वास्थ्य सेवा तक बेहतर पहुँच मिलती है। उदाहरण के लिए, MINUSCA और MONUSCO में नेपाली शांति सैनिक, सैन्य परिवारों द्वारा शिक्षा और स्वास्थ्य सेवा तक पहुँच को दर्शाते हैं, जिसका आनंद कई अन्य नेपाली नागरिक नहीं ले सकते (साक्षात्कार #73; साक्षात्कार #46)। भारतीय सशस्त्र बल के कर्मी भी स्टेशनों से संलग्न सैन्य अस्पतालों के बारे में चर्चा करते हैं, अधिकांश इकाइयों में चिकित्सा कक्ष भी होते हैं, जो कर्मियों और उनके आश्रितों तथा परिवारों के लिए उपलब्ध होते हैं (साक्षात्कार #2)। कई लोगों को यदि उनके बच्चे हैं तो अतिरिक्त भत्ता और पारिवारिक आवास में मदद भी मिलती है (साक्षात्कार #147; साक्षात्कार #45), जो उपलब्ध न होने पर, कर्मी “सिविल क्षेत्र में रहने का विकल्प चुन सकते हैं और आपको किराए के लिए पैसे दिए जाएंगे - वे इसे हाउस रेंट अलाउंस कहते हैं” (साक्षात्कार #2)। एक पुरुष ब्रिटिश अधिकारी साझा करते हैं कि कैसे उनका संस्थान पारिवारिक जरूरतों को पूरा करता है: “उदाहरण के लिए, यदि आपका परिवार है, तो आप एक बड़े घर के लिए आवेदन करने के हकदार हैं, जिसमें विभिन्न प्रकार के लाभ होते हैं (साक्षात्कार #142)। तीनों शांति अभियानों में कई प्रतिभागी इस बात पर भी जोर देते हैं कि उन्हें तैनाती के दौरान मिलने वाले अतिरिक्त वित्तीय लाभ महत्वपूर्ण हैं और उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए आवश्यक हैं।

कई टी/पीसीसी सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के लिए नीतियां और संरचनाएं मौजूद हैं, हालांकि कई लोग यह स्वीकार करते हैं कि ये टी/पीसीसी के भीतर और उनके बीच भिन्न होती हैं। कई प्रतिभागी मानते हैं कि सशस्त्र बलों और पुलिस में काम करते समय देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं, विशेष रूप से, को आने वाली चुनौतियों की अपर्याप्त सहायता या समझ को दूर करने के लिए और अधिक किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, यूएनएमआईएसएस (UNMISS) में तैनात एक पुरुष सैन्य अधिकारी का कहना है कि “उदाहरण के लिए, बाल-देखभाल, बुजुर्गों की देखभाल के लिए पर्याप्त ढाँचे और नीतियाँ नहीं हैं। हमारे अधिकांश संगठनों में... महिला नेताओं और यहाँ तक कि उन महिलाओं का समर्थन करने के लिए बाल-अनुकूल पहलों के बारे में वह सोच नहीं है, जिन्हें सुरक्षा अंगों में भी रहना होगा और [अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करना होगा]” (साक्षात्कार #174)।

जैसा कि अध्याय 7 में चर्चा की गई है, कई लोग देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों को पूरा करने के लिए बाल-देखभाल तक अपर्याप्त पहुंच और काम के लचीले तरीकों की कमी का हवाला देते हैं। कई लोग कहते हैं कि उन देशों में जहां लागत बहुत अधिक है, उनकी तनख्वाह बाल-देखभाल के खर्च को पूरा करने के लिए पर्याप्त नहीं है। अन्य लोग औपचारिक बाल-देखभाल सहायता के सीमित घंटों का उल्लेख करते हैं, जो आमतौर पर सशस्त्र बलों और पुलिस में काम के लंबे और लचीले घंटों के अनुकूल नहीं होता है। उदाहरण के लिए, 2023 के ऑस्ट्रेलियाई रक्षा बल की जनगणना में,<sup>258</sup> केवल 57.7% उत्तरदाताओं (और केवल 11.8% महिलाओं) ने बताया कि उनकी बाल-देखभाल की जरूरतें पूरी होती हैं। परिणामस्वरूप, कई शोध प्रतिभागियों ने सुरक्षा क्षेत्र के संस्थानों को समग्र देखभाल (wrap-around care) में और अधिक निवेश करने की सलाह दी है। भारतीय सशस्त्र बल के एक सेवानिवृत्त पुरुष अधिकारी के अनुसार:

“”

इसे मौजूदा सभी स्कूलों में बनाया जा सकता है। थोड़ी सी फंडिंग, कुछ और सहायता प्रणाली, कुछ और आयाएं (नानी) या जो भी हो, या निगरानी के लिए एक और शिक्षक, और यह अपने आप में कई अन्य परेशानियों का ध्यान रखेगा, इसलिए मैं आपसे पूरी तरह सहमत हूँ कि इसे सुव्यवस्थित, नियमित और स्थायी आधार पर बनाया जाना चाहिए क्योंकि यह कोई ऐसी समस्या नहीं है जो बस चली जाएगी (साक्षात्कार #15)।

रक्षा क्षेत्र में महिलाओं के लिए समान अवसर की दिशा में रिपोर्ट,<sup>259</sup> में उल्लिखित अनुसार, कुछ देशों ने सैन्य संस्थानों के भीतर शिशु देखभाल सुविधाएं प्रदान करने में सफलता दिखाई है, उदाहरण के लिए डोमिनिकन गणराज्य, जिसने “महिलाओं की भर्ती और उन्हें बनाए रखने को मजबूत करने में योगदान दिया प्रतीत होता है, और डोमिनिकन गणराज्य में सशस्त्र बलों की एक आकर्षक नियोजन और समावेशी संस्था के रूप में छवि को बढ़ाया है।”

शोध प्रतिभागियों ने अधिक “लचीले मानव संसाधन, नीतियों और प्रणालियों” की वकालत की है ताकि देखभाल करने वालों के लिए... और अन्य प्रकार की छुट्टियों के लिए माता-पिता की छुट्टी प्रदान की जा सके, जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का बेहतर समर्थन कर सकेगी (साक्षात्कार #108)। उदाहरण के लिए, इसका मतलब देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को एक स्टाफ कोर्स पूरा करने में सक्षम बनाने के लिए समय-सीमा या मानदंडों का विस्तार करना हो सकता है। इसी तरह, कुछ प्रतिभागी अनुशंसा करते हैं कि पदोन्नति के मानदंडों में “कौशल, गुण और अनुभव नीतियों” का एक व्यापक सेट शामिल किया जा सकता है ताकि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को जिन प्रतिबंधों का सामना करना पड़ सकता है, उन्हें समायोजित किया जा सके, इस प्रकार अप्रत्यक्ष भेदभाव से बचा जा सके (साक्षात्कार #108)।

माता-पिता की छुट्टी के संबंध में, कुछ प्रतिभागियों का सुझाव है कि अलग-अलग मातृत्व और पितृत्व अवकाश से हटना देखभाल कार्य के असमान लिंग-आधारित वितरण को बदलने में मदद कर सकता है और महिलाओं व पुरुषों के करियर तथा नियुक्ति संभावनाओं पर इसके बाद पड़ने वाले असमान प्रभावों को कम कर सकता है। उदाहरण के लिए, भारत में जहाँ मातृत्व अवकाश 180 दिन और पितृत्व अवकाश 15 दिन है, यह असमानता पुरुषों को देखभाल की जिम्मेदारियों का अधिक बोझ उठाने से हतोत्साहित करती है और महिलाओं की करियर प्रगति पर तार्किक परिणाम देती है। पेरेंटल लीव की ओर बढ़ना संभावित रूप से पुरुषों द्वारा किए जाने वाले देखभाल कार्य को पहचानने और समर्थन करने में भी मदद कर सकता है, साथ ही देखभाल कार्य के अधिक समान वितरण को प्रोत्साहित कर सकता है। उदाहरण के लिए, ऑस्ट्रेलिया के एक सैन्य अधिकारी इस बात पर ज़ोर देते हैं कि अवैतनिक देखभाल का काम कौन करता है, इस बारे में सामाजिक और संगठनात्मक अपेक्षाएं सभी कर्मियों को नुकसान पहुंचा सकती हैं:

“”

... यदि संगठन इस विचार को स्वीकार नहीं करते कि पुरुषों को भी पारिवारिक जिम्मेदारियाँ निभानी चाहिए, तो पुरुष महसूस करते हैं और पाते हैं कि वे आगे आकर अपनी अधिक जिम्मेदारियाँ नहीं ले सकते। क्योंकि उनका संगठन उनसे पूछता है ‘आपकी पत्नी यह क्यों नहीं कर सकती?’ और उन पर एक अलग अपेक्षा थोपता है... अगर हम मातृत्व और पितृत्व अवकाश की संरचना के बारे में सोचें, तो इस समय इसे इस तरह से बनाया गया है कि महिला प्राथमिक देखभालकर्ता बनें और यह कई लोगों के लिए उपयुक्त हो सकता है, लेकिन यह एक पुरुष के लिए आगे आकर उस स्थान पर आने के लिए बहुत अधिक समय प्रदान नहीं करता है (साक्षात्कार #125)।

अन्य जगहों पर, जहाँ मातृत्व और पितृत्व अवकाश की जगह अभिभावकीय अवकाश ले चुका है (जैसे संयुक्त राष्ट्र प्रणाली में), वहाँ इस बात की चिंता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों से जुड़ा अधिकांश काम अभी भी महिलाएँ ही करती हैं, लेकिन उन जिम्मेदारियों को संभालने के लिए उन्हें काम से कम छुट्टी मिलने का खतरा रहता है। अन्य का तर्क है कि लिंग-तटस्थ नीतियाँ (उदाहरण के लिए, माता-पिता की छुट्टी के संबंध में) समानतापूर्ण प्रतीत होती हैं, लेकिन महिलाओं और पुरुषों की अलग-अलग जरूरतों को अनदेखा करना और “एक ही आकार सभी पर फिट करने वाला दृष्टिकोण” अपनाना अधिक हानिकारक हो सकता है (साक्षात्कार #114)।

प्रतिभागियों द्वारा उठाई गई अन्य नीतियों में दोहरी-सेवा वाले दंपति नीतियाँ शामिल हैं, जिनका उद्देश्य परिवार की इकाई को बनाए रखने के लिए सैन्य दंपतियों को एक साथ तैनात करना है (भारत सहित) या यह सुनिश्चित करने का प्रयास करना कि दंपतियों को असुरक्षित वातावरण में विदेशी अभियानों के लिए एक साथ तैनात न किया जाए ताकि दोनों माता-पिता बच्चों से अलग न हों और जोखिम में न रहें (यूके)।

कुछ प्रतिभागी मानते हैं कि मानव संसाधन नीतियाँ आम तौर पर यह मान लेती हैं कि घर पर देखभाल की जिम्मेदारियों में मदद करने के लिए कोई है, यह समझते हुए नहीं कि साथी भी काम कर रहा हो सकता है या कोई साथी नहीं हो सकता है। उदाहरण के लिए, जापान की एक महिला अधिकारी एकल माता-पिता का समर्थन करने के लिए ढाँचे की कमी का उल्लेख करती हैं, जिसके कारण उनकी एक सहकर्मी के पति की मृत्यु पर उन्हें सेवा छोड़नी पड़ी (साक्षात्कार #94)। ऑस्ट्रेलिया की एक महिला अधिकारी आगे कहती हैं:

“”

हालाँकि हमने ऐसा सीधे तौर पर नहीं कहा है, हम इस धारणा पर निर्भर रहे हैं कि जिस व्यक्ति ने सुरक्षा संस्थान के लिए स्वयंसेवा की है, उसके घर में कोई और है, जो उन जिम्मेदारियों का ध्यान रखेगा। हम इसे सीधे तौर पर नहीं कहते हैं। हालाँकि, हमारे अधिकांश सहायक ढाँचे, हमारे अधिकांश वेतन और शर्तें, परिवार के समर्थन से जुड़ी अधिकांश चीज़ें इस विचार के इर्द-गिर्द बनी हैं कि कोई और है जो अपने करियर के अवसरों का त्याग कर सकता है ताकि सेवा में मौजूद सदस्य सेवा कर सके, और हमने अभी तक इस पर ध्यान नहीं दिया है (साक्षात्कार #125)।

लचीली कार्यप्रणाली पर नीतियों को कई देखभाल की जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों द्वारा भी इस बात के लिए उजागर किया गया है कि वे अपने परिवार और पेशेवर कार्य को बेहतर ढंग से प्रबंधित कर सकें। लचीली कार्यप्रणाली में काम के घंटों या स्थान के संबंध में लचीलापन शामिल हो सकता है। जैसा कि संयुक्त राष्ट्र द्वारा उल्लेख किया गया है:

“”

पुरुष और महिला कर्मियों दोनों को प्रबंधन द्वारा अपने करियर के विकास या उन्नति का त्याग किए बिना, किसी भी बच्चे या अन्य आश्रितों की देखभाल करने के लिए समर्थन दिया जाना चाहिए। हालाँकि सभी सशस्त्र बलों को परिवार-अनुकूल और अन्य समावेशी मानव संसाधन नीतियाँ विकसित करनी चाहिए, लेकिन इन नीतियों के विशिष्ट प्रावधान सांस्कृतिक मानदंडों और किसी दिए गए सैन्य बल द्वारा किए गए कार्यों की प्रकृति के आधार पर भिन्न होंगे।<sup>260</sup>

जैसा कि अध्याय 8 में उल्लेख किया गया है, देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ इस क्षेत्र में करियर का प्रबंधन करने की कथित चुनौतियों ने कई कर्मियों को बच्चे न करने के लिए प्रेरित किया था। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले व्यक्तियों के लिए संगठनात्मक समर्थन का महिलाओं और पुरुषों द्वारा परिवार शुरू करने और उसे प्रबंधित करने के बारे में लिए जाने वाले निर्णयों पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। काम-परिवार संतुलन का समर्थन करने वाली नीतियों के रूप में ऐसे समर्थन के बिना, जिसमें माता-पिता की छुट्टी और काम में लचीलापन शामिल है, व्यक्ति परिवार शुरू करने में देरी करने या उससे बचने के लिए दबाव महसूस कर सकते हैं, जो उनके कल्याण को प्रभावित कर सकता है (साक्षात्कार #37)।

कई प्रतिभागियों ने सहायक नीतियों का उल्लेख किया जो अंतर्निहित सांस्कृतिक मानदंडों और महिलाओं, विशेष रूप से माताओं के प्रति रवैये के कारण ठीक से लागू नहीं की जाती हैं या पर्याप्त रूप से प्रभावी नहीं हैं:

“”

... [ऑस्ट्रेलियाई रक्षा बल] पिछले 20 वर्षों में [देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के लिए] वास्तव में बेहतर नीतियाँ लागू करने का एक प्रमुख उदाहरण रहा है... ऐसे कई अलग-अलग तरीके हैं जिनसे हम काम और परिवार दोनों को साथ लेकर चलने की कोशिश कर सकते हैं, मुझे लगता है कि यह सब बहुत अच्छा है। समस्या यह है कि मुझे लगता है आपने कार्यान्वयन के बारे में कुछ कहा था। मुझे लगता है कि समस्या अभी भी यह है कि हम महिलाओं के प्रति लोगों के रवैये की जड़ तक नहीं पहुँच पा रहे हैं (साक्षात्कार #113)।

महिलाओं और विशेष रूप से माताओं के प्रति ये प्रचलित दृष्टिकोण - विशेष रूप से सशस्त्र बलों के भीतर - नीतियों पर प्रगति को सीमित करते हैं, लेकिन अक्सर यह भी निर्धारित करते हैं कि किस प्रकार की नीतियाँ विकसित की जाएँ, जैसा कि यूके रक्षा समिति को प्रस्तुत साक्ष्य में इंगित किया गया है:

“”

...हमारे संगठन में गहराई से जड़ें जमाए लिंगभेद है, और जैसे-जैसे मैं पदोन्नत होती गई, मैंने इसे और अधिक देखा है। दुर्भाग्य से लॉकर रूम की बातचीत अभी भी मौजूद है। सत्ता में बैठे कुछ पुरुष सेना में महिलाओं का समर्थन नहीं करते या हमें बराबरी का दर्जा नहीं देते, और उन्हें सकारात्मक रोल मॉडल होना चाहिए। यह इस्तेमाल की जाने वाली भाषा, सैन्य रिपोर्टिंग प्रणाली, दिए जाने वाले अवसरों और गर्भावस्था, प्रसवोत्तर और बाल देखभाल के प्रति दृष्टिकोण में प्रचलित है। चीज़ें बेहतर हो रही हैं लेकिन हमें अभी लंबा रास्ता तय करना है।<sup>261</sup>

### 11.3.2 टी/पीसीसी तैनाती के दौरान समर्थन

इस शोध के लिए साक्षात्कार किए गए कई शांति सैनिकों का मानना है कि संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में उन्हें मिलने वाली सुविधाओं और कल्याण सहायता की गुणवत्ता पर्याप्त है, उदाहरण के लिए MONUSCO में शांति सैनिक सप्ताहांत पर मनोरंजक सुविधाओं और एक मानसिक स्वास्थ्य दिवस (साक्षात्कार #68) का उल्लेख करते हैं। अन्य ने दूरदराज के क्षेत्रों में भी इंटरनेट की पहुंच, मनोवैज्ञानिक सलाहकारों की उपलब्धता, अच्छा वेतन (जो तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियों के वित्तीय खर्चों को पूरा करने में मदद करता है) के साथ-साथ संतोषजनक पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण और तैनाती से पहले पर्याप्त सूचना (परिवार को तैयार करने के लिए) का उल्लेख किया, इन सभी ने उनकी भलाई में सहायता की। हालांकि, कई लोगों ने मिशनों और दस्तों के बीच असमानताओं को पहचाना। जब गठित इकाइयों को तैनात किया गया था, तो व्यक्तियों की तुलना में समर्थन के विभिन्न स्तरों का हवाला दिया गया, जो केवल सीमित प्रावधान प्राप्त करने में ही सक्षम हो सकते हैं। कई शांति सैनिक बुनियादी सुविधाओं, एक अच्छे शौचालय और एक उपयुक्त बिस्तर की आपूर्ति के लिए बहुत खराब स्थितियों और न्यूनतम निवेश पर प्रकाश डालते हैं, जो कल्याण, आराम और लंबे कामकाजी घंटों के बाद तनावमुक्त होने के लिए आवश्यक हैं:



सिर्फ यहाँ जैसे किसी सुनसान जगह पर जवानों को भेजने के बजाय, आप जानते हैं, उन्हें इंटरनेट नहीं दिया जा रहा है। उन्हें परिवार से मिलने का मौका नहीं दिया जा रहा है। एक साल तक कुछ भी नहीं होना बेहद चुनौतीपूर्ण, मुश्किल है, और मैंने कुछ दलों को किसी सुनसान जगह पर मुश्किल हालात में रहते देखा है। न [एयर कंडीशनिंग], न अच्छा शौचालय, कुछ भी नहीं (साक्षात्कार #60)।

इंटरनेट तक बेहतर पहुंच और अधिक नियमित आर एंड आर (या कुछ लोगों के लिए छोटी तैनाती) या, विशेष रूप से, आर एंड आर के दौरान घर आने-जाने के खर्च को कवर करना, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों और सभी कर्मियों की भलाई के लिए भी महत्वपूर्ण के रूप में रेखांकित किया गया है। जैसा कि अध्याय 7 में चर्चा की गई है, दूरस्थ स्थानों या T/PCC में अपर्याप्त निवेश के कारण इंटरनेट तक अपर्याप्त पहुंच, कर्मियों की परिवारों के साथ संवाद करने की क्षमता में बाधा डालती है, और इस प्रकार उनकी भलाई को नुकसान पहुंचाती है। इसी तरह, तैनाती के दौरान R&R के लिए घर जाने की छुट्टी और वित्तीय सहायता T/PCCs के बीच भिन्न होती है, जिससे कुछ कर्मी एक साल या उससे अधिक समय तक अपने परिवारों से नहीं मिल पाते हैं।

### 11.3.3 तैनाती से पूर्व

कई लोग पूर्व-तैनाती स्क्रीनिंग का उल्लेख करते हैं जहाँ देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों से एक पारिवारिक देखभाल योजना साझा करने के लिए कहा जाता है “यह सुनिश्चित करने के लिए कि आपके परिवार की अच्छी देखभाल हो रही है” जिसके बाद एक सामाजिक कार्यकर्ता के साथ इस योजना और उनकी तैनाती के परिवार पर पड़ने वाले अनुमानित प्रभाव के बारे में चर्चा होती है (साक्षात्कार #150; साक्षात्कार #70)। जबकि कुछ प्रतिभागी इसे देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों और उनके परिवारों को आने वाली चुनौतियों के लिए उचित देखभाल और समर्थन मानते हैं, वहीं अन्य का मानना है कि यह हस्तक्षेपकारी और लिंग-आधारित पूर्वाग्रह को दर्शाता है क्योंकि अक्सर ये प्रश्न पुरुषों के बजाय महिलाओं से पूछे जाते हैं।

कई प्रतिभागियों का सुझाव है कि पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण (खंड 4.3.3 देखें) और मार्गदर्शन अधिक व्यापक होना चाहिए, जिसमें परिवार से अलगाव की तैयारी और प्रबंधन के लिए प्रावधान करना, और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को उपलब्ध सुविधाओं (यदि परिवार उनके साथ जा सकते हैं) के बारे में जल्दी जानकारी प्रदान करना शामिल है, ताकि सूचित निर्णय लेने और स्थानांतरण की योजना बनाने के लिए पर्याप्त समय सुनिश्चित हो सके।

अन्य सुझाव देते हैं कि लिंग प्रशिक्षण - एक लैंगिक दृष्टिकोण के साथ कैसे सोचें और काम करें (साक्षात्कार #88) - पूर्व-तैनाती तैयारियों से पहले और करियर की शुरुआत में ही शुरू होना चाहिए ताकि सीखे हुए व्यवहार और दृष्टिकोण (जिसमें लिंग और मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह शामिल हैं) से बचा जा सके, जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों और तैनाती पर महिलाओं के लिए चुनौतियां पैदा कर सकते हैं।

### 11.3.4 तैनाती के बाद

टी/पीसीसी (T/PCCs) के बीच तैनाती के बाद के समर्थन के विभिन्न स्तर हैं। जहाँ कई लोग अपने देश में वापस जीवन में लौटने में बहुत कम समर्थन मिलने का उल्लेख करते हैं, वहीं अन्य व्यापक समर्थन का हवाला देते हैं। उदाहरण के लिए, MONUSCO में एक शांति सैनिक ने वापसी पर कोई परामर्श न मिलने और अपने परिवार से मिलने के लिए जमा हुई छुट्टी न ले पाने का वर्णन किया है (साक्षात्कार #76), जबकि कई ब्रिटिश शांति सैनिकों ने तैनाती के बाद कल्याण और नागरिक तथा पारिवारिक जीवन में संक्रमण को सुगम बनाने के लिए उच्च स्तर के मनोवैज्ञानिक समर्थन की ओर इशारा किया है (साक्षात्कार #132)।



UN/Pasqual Gorritz, 2012

### 11.3.5 टी/पीसीसी केस स्टडीज़

यूके, भारत और इंडोनेशिया में, वर्दीधारी कर्मों उन नीतियों और संरचनाओं के प्रावधान का उल्लेख करते हैं जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले व्यक्तियों का समर्थन करती हैं, जिसमें जोड़ों के लिए दोहरी पोस्टिंग से संबंधित नीतियां, कर्मियों और उनके परिवारों के लिए आवास की लागत का प्रावधान या सहायता, उदार शिक्षा भत्ते और सहायता, और मानव संसाधन नीतियां शामिल हैं जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों (जैसे अभिभावकीय अवकाश) की विशिष्ट आवश्यकताओं का जवाब देती हैं।

#### 11.3.5.1 यूनाइटेड किंगडम

ब्रिटिश सशस्त्र बलों में, यूके के अधिकारी मानसिक स्वास्थ्य का समर्थन करने और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों को संबोधित करने, दोनों के लिए लागू कई नीतियों और प्रथाओं के उदाहरण देते हैं, जिसमें उदार शिक्षा भत्ता (जो, उदाहरण के लिए, बोर्डिंग स्कूल की अधिकांश फीस को कवर कर सकता है) शामिल है।

यूके रक्षा बल के कर्मियों और उनके परिवारों के आवास के संबंध में, सर्विस फैमिली आवास (SFA) प्रदान किया जाता है, जो उनके ड्यूटी स्टेशन के पास आवास उपलब्ध कराता है। हालांकि, कभी-कभी यह आवास सर्वोत्तम स्थिति में नहीं होता, जैसे मरम्मत और रखरखाव में देरी।<sup>262</sup> यूके की स्ट्रेटेजिक डिफेंस रिव्यू 2025: सशस्त्र बलों के आवास और बाद की डिफेंस हाउसिंग स्ट्रेटेजी 2025 ने आवास में पर्याप्त निवेश के साथ-साथ परिवारों के लिए अधिक स्वतंत्रताएँ प्रदान की हैं।<sup>263</sup> परिवार निजी तौर पर किराए पर रहने का विकल्प भी चुन सकते हैं और भविष्य आवास मॉडल (FAM) कार्यक्रम के तहत किराए की लागत के लिए भत्ता प्राप्त कर सकते हैं, जिससे कर्मियों और उनके परिवारों को रहने के स्थान के चयन में अधिक लचीलापन मिलता है। सैन्य अड्डों में पारिवारिक केंद्र और हब भी शामिल होते हैं, हालांकि ये सुलभता, स्थिति और सुविधाओं के मामले में भिन्न होते हैं।<sup>264</sup>

यूके रक्षा बल के कर्मियों के अनुसार, हाल के वर्षों में यह निर्धारित करने के लिए महत्वपूर्ण कार्य किया गया है कि क्या वे प्रसवोत्तर महिलाओं को सर्वोत्तम समर्थन प्रदान कर रहे हैं। इसमें शामिल है कि शारीरिक प्रशिक्षण की आवश्यकताएं कैसे संरचित हैं, क्या महिलाओं के पास स्तनपान या पंप करने के लिए समय और स्थान है, क्या वे बाल-देखभाल तक पहुंच सकती हैं, क्या उन्हें पर्याप्त अवकाश मिलता है, और जहां संभव हो, क्या वे लचीली कार्यप्रणाली का लाभ उठा सकती हैं:

“”

और इसका एक हिस्सा स्पष्ट रूप से लचीला काम और अंशकालिक काम था ताकि महिलाएं एक बड़े झटके के बजाय, एक मापा हुआ तरीके से काम पर वापस आ सकें... मैंने अपनी मातृत्व अवकाश [या पितृत्व अवकाश] ली है, और अब मैं पूरी तरह से काम पर वापस आ गई हूँ और बीच में कुछ भी नहीं हुआ। हम मानते हैं कि यह वास्तव में काफी मनोवैज्ञानिक रूप से हानिकारक हो सकता है, और बहुत से लोग इसे अपने नवजात बच्चे के साथ अपने रिश्ते पर एक दबाव मानेंगे, खासकर यदि यह पहला बच्चा हो। और इसलिए, हमें इसके बारे में कुछ करना पड़ा... यह सिर्फ लोगों को बनाए रखने के बारे में नहीं है ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि वे आकांक्षी रोल मॉडल हैं। यह वास्तव में प्रतिभा को बनाए रखने के बारे में है। आप जानते हैं, जैसा आपने कहा, अत्यधिक प्रदर्शन करने वाले लोग जो फिर परिवार शुरू करते हैं, वे फिर भी अत्यधिक प्रदर्शन करने वाले लोग ही होते हैं, और उन्हें बनाए रखना संगठन के हित में है (साक्षात्कार #81)।

आरएएफ और नौसेना के पास प्रसव-पूर्व और प्रसवोत्तर कर्मियों के लिए विशेष फिटनेस प्रशिक्षण भी है, वे महिलाओं को विशिष्ट स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँचने में सहायता करती हैं, और गर्भवती महिलाओं और मातृत्व अवकाश से लौटने वालों का समर्थन करने के लिए कमांडरों को संसाधन प्रदान करती हैं।<sup>265</sup>

अन्य प्रकार के समर्थन में ब्रिटिश सेना और रॉयल नेवी के कर्मियों के बीच अभिभावक नेटवर्क, व्यापक रक्षा बल के लिए एक रक्षा स्तनपान नेटवर्क और एक रक्षा बाल शोक नेटवर्क शामिल हैं।<sup>266</sup>

कुछ प्रतिभागियों द्वारा हाल ही में पायलट और लागू की गई एक योजना का उल्लेख किया गया है, जहाँ यूके में तैनात सैन्य कर्मी देखभाल की जिम्मेदारियों का समर्थन करने के लिए धन प्राप्त कर सकते हैं, साथ ही देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की वकालत करने और उनका समर्थन करने के लिए विभिन्न सहायता नेटवर्क भी उपलब्ध हैं - आंशिक रूप से प्रतिधारण संबंधी मुद्दों को संबोधित करने के लिए (साक्षात्कार #81)। बच्चों की देखभाल के लिए धन एक व्यापक बाल देखभाल योजना का हिस्सा है, जो 4-11 वर्ष की आयु के बच्चों वाले कर्मियों को वित्तीय सहायता प्रदान करती है, जिन्हें स्कूल में होना आवश्यक है। हालांकि, प्रावधान में अभी भी कमियाँ हैं, जिसमें, प्रारंभिक वर्ष और छुट्टियों की देखभाल और विदेश में तैनात कर्मियों के लिए सुविधाएँ शामिल हैं। जैसा कि सशस्त्र बलों में महिलाओं पर उप-समिति की अध्यक्ष सारा एथर्टन ने उल्लेख किया है:

“”

... प्रारंभिक वर्ष और छुट्टियों की देखभाल के लिए प्रावधान में अभी भी कमियाँ हैं, विकेंद्रीकृत प्रशासनों में वित्त पोषण में असमानताएँ हैं, और विदेश में रहने वालों तथा रिज़र्विस्टों के लिए सहायता की कमी है, जो पात्र नहीं हैं। जब तक यह हर सशस्त्र बल परिवार के लिए, चाहे वे कहीं भी तैनात हों, उपलब्ध और किफायती नहीं हो जाता, तब तक विशेष रूप से महिलाओं के लिए बाल-देखभाल एक बाधा बनी रहेगी, क्योंकि छोटे बच्चों की देखभाल की भूमिका लेने की अधिक संभावना उन्हीं की होती है।<sup>267</sup>

वर्दीधारी कर्मियों ने व्यक्त किया है कि समग्र देखभाल की आवश्यकता विदेशों में और भी अधिक है, जहाँ उनके पास परिवार और दोस्तों के समर्थन नेटवर्क होने की संभावना कम होती है।<sup>268</sup> वित्तीय सहायता केवल उन प्रदाताओं को ही प्रदान की जा सकती है जो टैक्स-फ्री चाइल्डकेयर खातों से भुगतान स्वीकार करते हैं, जिसका अर्थ है कि यह सभी के लिए सुलभ नहीं है, विशेष रूप से यूके के कुछ हिस्सों (विशेषकर ग्रामीण स्कॉटलैंड) में।<sup>269</sup> रक्षा समिति को प्रस्तुत साक्ष्य में रॉयल ब्रिटिश लीजन का तर्क है कि “बाल देखभाल सहायता की यह कमी महिलाओं के करियर के लिए हानिकारक हो सकती है क्योंकि सेवा में रहने वाली महिलाएं अक्सर अधिकांश बाल देखभाल करती हैं या एकल अभिभावक होती हैं।”<sup>270</sup>

बाल देखभाल तक अपर्याप्त पहुँच और देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण करियर उन्नति में आने वाली अन्य बाधाओं को देखते हुए, यूके सरकार ने 2021 में कहा कि:

“”

रक्षा मंत्रालय को प्री-स्कूल उम्र के बच्चों वाले कर्मियों के लिए विदेशी तैनाती पर एक स्पष्ट त्रि-सेवा नीति बनानी चाहिए, ताकि सेवा में कार्यरत माता-पिता (पुरुष और महिला) को जब उनके छोटे बच्चे हों तो अपने करियर पथ पर अधिक नियंत्रण मिल सके और उन्हें लचीले कामकाजी विकल्प प्रदान किए जा सकें, साथ ही उनके पदोन्नति की संभावनाओं को नुकसान न हो। दोहरे सेवा-रत जोड़ों की स्थिति को आसान बनाने पर जोर देना चाहिए।<sup>271</sup>

यूके रक्षा बल के पास लचीले काम के विकल्पों को समायोजित करने के लिए कई नीतियाँ हैं, जिसमें रिमोट वर्किंग, परिवर्तनीय शुरुआत और समाप्ति समय, और संपीडित कार्य और अवकाश नीतियाँ शामिल हैं। रक्षा के पास एक रिमोट (गृह) कार्य नीति भी है, और सरकार द्वारा इसे गृह कार्य के लागत और लाभों का आकलन करने के लिए प्रोत्साहित किया गया है ताकि जहाँ संभव हो कर्मियों के लिए गृह कार्य विकल्प उपलब्ध कराए जा सकें।<sup>272</sup> सशस्त्र बलों के प्रोत्साहन पर हेथॉर्नथवेट समीक्षा ने 9,000 सेवारत कर्मियों का सर्वेक्षण किया और पाया: “महिलाओं के लिए लचीले कामकाज को चुनने की संभावना पुरुषों की तुलना में तीन गुना अधिक थी और कार्यस्थल के स्थानांतरण की आवृत्ति कम रखने को अपनी सबसे पसंदीदा पसंद के रूप में चुनने की संभावना दो गुना अधिक थी।”<sup>273</sup> विशेष रूप से सशस्त्र बलों की बदलती कार्यबल को ध्यान में रखते हुए, समीक्षा यह सिफारिश करती है कि “बढ़ती देखभाल संबंधी मांगों के अनुरूप लचीलापन प्रदान किया जाए।”<sup>274</sup> इसी प्रकार, अक्टूबर 2023 में रक्षा समिति को प्रस्तुत साक्ष्य में, रॉयल ब्रिटिश लीजन ने कहा है:



सशस्त्र बलों द्वारा मांगे जाने वाले असामाजिक घंटे और छोटे बच्चों वाले कर्मियों को प्रदान की जाने वाली सहायता की कमी, सशस्त्र बलों में महिलाओं के सामने आने वाली चुनौतियों को और बढ़ा सकती है, क्योंकि अधिकांश बाल देखभाल प्रदाता इन अनियमित घंटों के लिए सेवाएं प्रदान नहीं करते हैं।<sup>275</sup>

2019 में तत्कालीन रक्षा सचिव द्वारा सेवा परिवारों की आवश्यकताओं और क्या वर्तमान समर्थन उन आवश्यकताओं को पूरा कर रहा है, इस पर कराई गई एक रिपोर्ट,<sup>276</sup> में पाया गया कि किफायती बाल-देखभाल तक पहुंचने की चुनौतियाँ सशस्त्र बल कर्मियों के लिए और भी तीव्र हो जाती हैं, जो अक्सर बहुत लंबे और असामाजिक घंटे काम करते हैं और बार-बार स्थानांतरित होते रहते हैं। बाल-देखभाल स्थानों की मांग अधिक होने को देखते हुए, कई बाल-देखभाल सुविधाओं में प्रतीक्षा सूचियाँ होती हैं, कभी-कभी जन्म से या उससे पहले ही बच्चों के नाम: यह सेवा कर्मियों के लिए समस्याग्रस्त है जो शायद नहीं जानते कि वे कुछ महीनों में कहाँ होंगे।<sup>277</sup> यह रिपोर्ट यह भी रेखांकित करती है कि सशस्त्र बलों की देखभाल का कर्तव्य कर्मियों के परिवारों के प्रति नैतिक जिम्मेदारी को भी शामिल करता है और यह प्रदर्शन को बढ़ा सकता है तथा पलायन दरों को कम कर सकता है:



... सैन्य जीवन और पारिवारिक जीवन के बीच असंगति, सेना से अपेक्षा से पहले ही बाहर निकलने के निर्णय में एक प्रमुख प्रेरक है... सैन्य परिवारों की देखभाल करना, उन्हें समर्थन देना और उनकी भलाई सुनिश्चित करना आवश्यक है, ताकि सशस्त्र बल अपने उद्देश्यों और मिशन को पूरा कर सकें।<sup>278</sup>

सशस्त्र बल परिवार रणनीति 2022 से 2032 का उद्देश्य “कर्मचारियों को एक ही समय में अपने राष्ट्र की सेवा करने और परिवार पालने की अनुमति देने के लिए विकल्प और लचीलापन प्रदान करना” और यह स्वीकार करते हुए परिवारों को समर्थन प्रदान करना है कि यह प्रतिभा को आकर्षित करने और बनाए रखने तथा कल्याण में सुधार करने में मदद करता है।<sup>279</sup>

### 11.3.5.2 विदेश में तैनाती

संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के समर्थन के मामले में, यूके एक अनूठी स्थिति में है क्योंकि वह ऑपरेशन टोस्का (Operation TOSCA) के तहत साइप्रस में संयुक्त राष्ट्र शांति सेना (UNFICYP) में शीर्ष सैन्य योगदानकर्ता है। (इंडोनेशिया भी इस मिशन में कुछ पुलिसकर्मियों को तैनात करता है। हमने जिन कई ब्रिटिश सशस्त्र बल अधिकारियों से बात की, जो इस मिशन या ब्रिटिश फोर्सेज साइप्रस के हिस्से के रूप में साइप्रस में तैनात थे, वे अपने परिवारों को साइप्रस लाने में सक्षम थे, और इस वजह से, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की तैनाती में बाधाएं थोड़ी अलग हैं।<sup>280</sup> यूके के सैन्य कर्मी मिशन में मौजूद कल्याण भवनों और अन्य सहायता तंत्रों, साथ ही तैनाती की कम (6 महीने) अवधि का उल्लेख करते हैं: “तो, मुझे लगता है कि हम अपने लोगों की देखभाल में एक उचित काम करते हैं।” (साक्षात्कार #145)। जो कर्मचारी अपने परिवार ला सकते हैं, उनके लिए यूके आवास प्रदान करता है और उनके बच्चों को भेजने के लिए कई स्कूल भी उपलब्ध हैं, जिनमें नर्सरी, प्राथमिक और माध्यमिक विद्यालय शामिल हैं, कुछ प्रतिभागियों ने अपने बच्चों के स्थानीय और अन्य शांतिरक्षकों के बच्चों के साथ विविध स्कूलों में पढ़ने के सकारात्मक अनुभवों का उल्लेख किया। अन्य ने अपने छोटे बच्चों के लिए उपलब्ध बाल-देखभाल सुविधाओं का उल्लेख किया, जिसमें रैपरअराउंड बाल-देखभाल शामिल है, हालांकि अकेले अभिभावकों के लिए जिन्हें रात में या सप्ताहांत में बुलाया जा सकता है, कम समय में बाल-देखभाल की व्यवस्था करना चुनौतीपूर्ण बना रहता है।

जिनके परिवार उनके तैनाती के दौरान साइप्रस में घर पर रहे, वे अपने परिवारों से जुड़े रहने और देखभाल की जिम्मेदारियों को प्रबंधित करने के लिए मौजूद सहायता तंत्र का उल्लेख करते हैं। इसमें टेलीफोन और वाई-फाई तक पहुंच और परिवार के सदस्यों के लिए साइप्रस की यात्रा करने और तैनात कर्मियों से मिलने के लिए कल्याणकारी घरों की व्यवस्था शामिल है। शांति सैनिकों के लिए एक कल्याण केंद्र भी उपलब्ध है जिसमें गेमिंग कंसोल शामिल हैं, जो न केवल तनाव मुक्त होने का एक तरीका प्रदान करते हैं, बल्कि घर पर परिवार और दोस्तों के साथ संवाद करने और जुड़ने का एक और साधन भी प्रदान करते हैं जो ऑनलाइन खेल सकते हैं। और भी सुधार करने के लिए, एक प्रतिभागी का सुझाव है कि यूके कर्मियों को इस बारे में जानकारी दे कि परिवारों को मिशन पर ले जाने का अनुभव कैसा होता है, ताकि महिलाओं और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले अन्य लोगों के अधिक प्रतिनिधित्व को प्रोत्साहित किया जा सके (साक्षात्कार #130)।

जब अन्य शांति अभियानों में तैनात किया जाता है, तो कर्मी उल्लेख करते हैं कि पारिवारिक आपात स्थिति में घर लौटने की क्षमता आम तौर पर इस बात पर निर्भर करती है कि कमान की श्रृंखला सहानुभूतिपूर्ण है या नहीं और क्या उनकी अनुपस्थिति परिचालन प्रभावशीलता को प्रभावित करेगी (साक्षात्कार #133)। अन्य ब्रिटिश सैन्य कर्मी रिपोर्ट करते हैं कि कभी-कभी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को निर्णय लेते समय विशेष भत्ते दिए जाते हैं, उदाहरण के लिए, मिशन या अभियानों पर रोटेशन के बारे में (साक्षात्कार #142)।

विदेश में तैनात परिवारों का समर्थन करने के लिए, रक्षा बाल सेवा (डीसीएस, क्षेत्रीय कमान का हिस्सा) और सशस्त्र बल परिवार और सुरक्षा (एएफएफएस) जब कोई परिवार सेवारत कर्मियों के साथ जाता है तो विदेश में बाल देखभाल और शिक्षा प्रावधान के बारे में जानकारी प्रदान करते हैं, जो विदेश में तैनाती पर कर्मियों के निर्णय लेने में जानकारी दे सकता है।<sup>281</sup> जब सेवा में कार्यरत महिलाओं को यह जानकारी दी जाती है कि उन्हें यूके में मिलने वाले समान अधिकार नहीं मिल सकते, तो उन्हें ऐसी पोस्टिंग स्वीकार न करने का अवसर मिलता है, और ऐसी स्थिति में उन्हें करियर उन्नति के समान अवसर प्रदान करने वाला कोई वैकल्पिक कार्य सौंपा जाना चाहिए।<sup>282</sup> देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के लिए अन्य सहायता तंत्र और प्रथाएँ भी हैं, जिनमें एक सामान्य प्रथा यह है कि दोहरे सेवा वाले दंपतियों को एक साथ तैनात नहीं किया जाता।

## यूके सशस्त्र बल: चुनौतियाँ और परिवर्तन

यूके सशस्त्र बल “पसंदीदा नयिकता” बनने के लिए प्रयास कर रहे हैं और सुरक्षा क्षेत्र में कई लोगों को आने वाली बाधाओं को दूर कर रहे हैं, विविधता और समावेशन में नविश कर रहे हैं, सैन्य करियर पर देखभाल की ज़िम्मेदारियों के प्रभावों को पहचान रहे हैं, और सशस्त्र बलों में महिलाओं की भरती, उन्हें बनाए रखने और उनके करियर की प्रगति में सहायता के लिए संस्थागत संस्कृति में सुधार कर रहे हैं। सशस्त्र बलों ने लिंग वेतन अंतर से जुड़े लगातार बने रहने वाले मुद्दों को भी पहचाना है, और वे पुरुषों और महिलाओं के बीच वेतन अंतर को कम करने के अपने प्रयासों की नगिरानी और रिपोर्टिंग कर रहे हैं, जो विशेष रूप से उच्च रैंकों में पुरुष कर्मियों की अधिक संख्या को देखते हुए, अभी भी पुरुष कर्मियों के पक्ष में है।

हालांकि, यूके सशस्त्र बलों में कार्यस्थल की संस्कृति पुरुषवादी और पुरुष-प्रधान बनी हुई है। यूके हाउस ऑफ कॉमन्स की 2021 की एक रिपोर्ट में बदमाशी, उत्पीड़न और भेदभाव की एक लगातार बनी रहने वाली संस्कृति का हवाला दिया गया है, जो महिलाओं को असमान रूप से प्रभावित करती है। रिपोर्ट में पाया गया है कि दस में से छह महिलाएं जो किसी प्रकार की बदमाशी, उत्पीड़न या भेदभाव का अनुभव करती हैं, वे इसकी रिपोर्ट नहीं करती हैं, जिसका मुख्य कारण रिपोर्टिंग तंत्र में कम आत्मवश्वास और यह डर है कि रिपोर्ट करने से उनके करियर को नुकसान होगा।

पुरुष कर्मियों को अधिक पतृत्व अवकाश देने के प्रयासों के बावजूद, इसका उपयोग कम ही होता है, क्योंकि देखभालकर्ता को लेकर सामाजिक मानदंड अक्सर अधिक देखभाल की ज़िम्मेदारियाँ लेने वाले पुरुषों को कलंकित करते हैं, और उन्हें इस बात का डर होता है कि छुट्टी लेने से उनके करियर की संभावनाओं पर असर पड़ेगा। फिर भी, सशस्त्र बलों में महिलाओं के पास बच्चे के जन्म के बाद मातृत्व अवकाश लेने के अलावा कोई विकल्प नहीं होता है और उन्हें आमतौर पर काम और प्राथमिक देखभाल की ज़िम्मेदारियों दोनों को संभालना पड़ता है, जिसका इस क्षेत्र में उनके करियर पर अक्सर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। उदाहरण के लिए, 2021 में मध्य-स्तरीय अधिकारी पदों पर कार्यरत नब्बे प्रतिशत पुरुषों के बच्चे थे, जबकि इस पद पर कार्यरत दस प्रतिशत महिलाओं के बच्चे थे।

UK Ministry of Defence (March 2024) UK Armed Forces Gender Pay Gap: Reporting Year 2022/2023. London: Ministry of Defence, 21 March 2024. [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/65fac6ed703c42001a58f055/UK\\_Armed\\_Forces\\_gender\\_pay\\_gap\\_reports\\_2023.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/65fac6ed703c42001a58f055/UK_Armed_Forces_gender_pay_gap_reports_2023.pdf); UK Parliament (July 2021) Report: Protecting Those Who Protect Us: Women in the Armed Forces from Recruitment to Civilian Life. 25 July 2021. <https://committees.parliament.uk/committee/24/defence-committee/news/156892/report-protecting-those-who-protect-us-women-in-the-armed-forces-from-recruitment-to-civilian-life/>; UK Defence Committee (July 2021) Protecting Those Who Protect Us: Women in the Armed Forces from Recruitment to Civilian Life, Second Report of Session 2021-22. London: UK House of Commons, 12 July 2021. <https://committees.parliament.uk/publications/6959/documents/72771/default/>: 4.

### 11.3.5.3 भारत

भारतीय सशस्त्र बलों के कई कर्मियों उन व्यापक सुविधाओं का उल्लेख करते हैं जो उन्हें स्वास्थ्य सेवा, अपने बच्चों के लिए शिक्षा, पर्याप्त छुट्टी और, कई मामलों में, पारिवारिक आवास तक पहुँच के मामले में प्रदान की जाती हैं। जब उन्हें क्षेत्र में और, विशेष रूप से, संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात किया जाता है तो अतिरिक्त पारिश्रमिक का भी उल्लेख किया जाता है, जो उनके परिवारों को आर्थिक रूप से सहारा देने में मदद कर सकता है। उदाहरण के लिए, भारतीय सशस्त्र बलों की एक सेवानिवृत्त महिला अधिकारी इस संस्था को “बहुत देखभाल करने वाली” बताती हैं (साक्षात्कार #5)। सेना में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने और, व्यापक रूप से, सभी कर्मियों की भलाई का समर्थन करने वाली कई नीतियाँ और संरचनाएँ शामिल हैं:

#### • छुट्टी के प्रावधान:

- वार्षिक अवकाश: अधिकारियों और कर्मियों को वार्षिक 60 दिनों का वार्षिक अवकाश और 30 दिनों का आकस्मिक अवकाश मिलता है। यदि कर्मियों शांति अभियानों पर तैनाती के कारण इसका उपयोग नहीं कर पाते हैं, तो इसे अगले वर्ष में आगे बढ़ाया जा सकता है।
- मातृत्व और पितृत्व अवकाश: 180 दिनों का मातृत्व अवकाश और 15 दिनों का पितृत्व अवकाश।
- बाल-देखभाल अवकाश (CCL): स्थायी कमीशन प्राप्त महिला अधिकारियों को पूरे सेवाकाल में 18 वर्ष से कम आयु के अपने दो सबसे बड़े बच्चों की देखभाल करने, जिनमें उनका पालन-पोषण और उनकी आवश्यकताओं जैसे परीक्षा, बीमारी आदि का ध्यान रखना शामिल है, के लिए 360 दिनों का CCL प्राप्त करने का अधिकार है। शॉर्ट सर्विस कमीशन महिला अधिकारियों को पूरे सेवाकाल में 180 दिनों का CCL प्राप्त करने का अधिकार है। दत्तक माताएँ भी CCL की पात्र हैं।
- फर्लों: 60 दिन
- गर्भपात की चिकित्सीय समाप्ति की छुट्टी: महिला सेवा अधिकारियों और कर्मचारियों को 30 दिनों की छुट्टी। ऐसे पुरुष अधिकारी जिनकी पत्नियों ने गर्भपात की चिकित्सीय समाप्ति (एमटीपी) के बाद ट्यूबक्टॉमी/सैलपिंगेक्टॉमी ऑपरेशन कराया है, उन्हें सात दिनों की विशेष अवकाश की छुट्टी का अधिकार होगा।
- बच्चे को गोद लेने की छुट्टी: प्राकृतिक माताओं को देय मातृत्व अवकाश (180 दिन) के अनुरूप।

## • दयालु पोस्टिंग:

- जिन मामलों में चिकित्सा कारणों से (आईवीएफ उपचार कराने सहित) या बीमार परिवार के सदस्यों या विशेष जरूरतों वाले बच्चे की देखभाल जैसी महत्वपूर्ण देखभाल की जरूरतों के लिए सैन्य कर्मियों को किसी विशिष्ट शहर में पोस्ट किया जाना आवश्यक होता है, तो भारतीय सशस्त्र बल, जहां संभव हो, अनुरोधित स्थानों पर सहानुभूतिपूर्ण पोस्टिंग की अनुमति देते हैं (साक्षात्कार #21)
- देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए अधिकतम 180 दिनों तक के अस्थायी संलग्नकरण की भी अनुमति है। इसमें बेहतर संचार नेटवर्क वाले क्षेत्रों में स्थानांतरण भी शामिल है जो कर्मियों को अपने परिवारों से जुड़े रहने में मदद कर सकता है।

- **जीवनसाथी का एक ही स्थान पर तैनाती:** दोनों जीवनसाथियों (यदि दोनों सशस्त्र बलों में सेवा करते हैं) को एक ही स्थान पर तैनात करने का प्रयास। सशस्त्र बलों में महिलाओं के प्रवेश में वृद्धि के कारण, और इस प्रकार सेवाओं के भीतर विवाहों में वृद्धि, साथ ही काम के कार्यक्रमों, क्षेत्रीय और कौशल सेट की आवश्यकताओं में भिन्नता के कारण होने वाली कठिनाइयों के कारण अनुरोधों को पूरा करना अधिक चुनौतीपूर्ण होता जा रहा है।
- **विभाजित परिवार आवास (एसएफए):** जब कर्मी फील्ड क्षेत्रों या संयुक्त राष्ट्र मिशनों में तैनात होते हैं तो परिवारों के लिए आवास प्रदान किया जाता है, यह सुनिश्चित करते हुए कि परिवारों के पास छावनी क्षेत्रों में या उसके पास सुरक्षित रहने की व्यवस्था हो।
- **चिकित्सा सहायता:** सैन्य अस्पतालों का एक व्यापक नेटवर्क (भारत भर में 140 से अधिक) जिसमें विशेषज्ञ उपलब्ध हैं। ये सभी कर्मियों और उनके आश्रितों को निःशुल्क चिकित्सा देखभाल प्रदान करते हैं। इसके अतिरिक्त, यदि कोई कर्मी किसी दूसरे शहर में चिकित्सा उपचार करा रहा है, तो उसके परिवार को उनके साथ रहने की अनुमति है और उन्हें निःशुल्क आवास प्रदान किया जाता है। पूर्व कर्मियों के लिए, एक्स-सर्विसमेन कंट्रिब्यूटरी हेल्थ स्कीम (ECHS) निजी अस्पतालों में बिना या कम लागत वाले आवास प्रदान करके उनकी चिकित्सा देखभाल की जरूरतों को पूरा करती है।
- **शैक्षिक सहायता:**
  - अधिकांश स्टेशनों पर आर्मी पब्लिक स्कूल उपलब्ध हैं (देश भर में 250,000 से अधिक वार्डों के लिए लगभग 140 स्कूल)। कर्मियों के बच्चों को प्राथमिकता में प्रवेश दिया जाता है, और सेना परिवहन प्रदान करती है, जिसमें सुरक्षित पिक-अप और ड्रॉप-ऑफ का ध्यान रखा जाता है। ये स्कूल सेना के वार्डों के लिए, दूरदराज के क्षेत्रों में भी, मध्य-अवधि में स्थानांतरण के कारण होने वाले व्यवधान के बिना, निरंतर शिक्षा सुनिश्चित करते हैं।
  - विशेष आवश्यकता सहायता: विकलांग बच्चों के लिए समर्पित "आशा स्कूल" सेना महिला कल्याण संघ (AWWA) द्वारा चलाए जाते हैं, और छावनी क्षेत्रों में उनकी जरूरतों को पूरा करने के लिए विशेष रूप से डिज़ाइन किए गए आवास भी प्रदान किए जाते हैं।
  - इसके अतिरिक्त, सेना कुछ स्थानों पर सेना के अधिकारियों और कर्मियों के वार्डों के लिए बाल शिक्षा भत्ता (CEA) और सब्सिडी वाले छात्रावास की सुविधा भी प्रदान करती है।
  - AWWA स्टेशनों पर, जहाँ 50% से अधिक जीवनसाथी नियोजित हैं, डे-केयर केंद्र और क्रेच धीरे-धीरे स्थापित किए जा रहे हैं।
- **पेंशन:** कर्मियों और उनके आश्रितों की वित्तीय सुरक्षा को बढ़ाने के लिए, सशस्त्र बल अपनी माता-पिता की मृत्यु के बाद अविवाहित/तलाकशुदा बेटियों को पेंशन प्रदान करते हैं।

दयालु तबादलों के मामले में, उच्च मांग के कारण, सभी ऐसे अनुरोधों को पूरा करना प्रशासनिक रूप से चुनौतीपूर्ण है। प्रतिभागी इन नीतियों द्वारा प्रदान किए गए सभी अनुरोधों का जवाब देने की चुनौतियों को पहचानते हैं, क्योंकि सशस्त्र बलों से कई तरह की मांगें होती हैं, लेकिन वे ऐसे उदाहरण भी साझा करते हैं जहाँ भारतीय सशस्त्र बल ने सेवाओं की जरूरतों और अपने कर्मियों की जरूरतों के बीच संतुलन बनाने में लचीलापन दिखाया है। यद्यपि इन पोस्टिंग के कारण कर्मी स्वेच्छा से पेशेवर अवसरों से वंचित रह सकते हैं, फिर भी ऐसी पोस्टिंग के लिए किए गए अनुरोधों की संख्या पर कोई प्रतिबंध नहीं है और ये व्यक्ति के सेवा मूल्यांकन और मूल्यांकन पर किसी भी प्रभाव के बिना प्रदान किए जाते हैं।

कई भारतीय सैन्य अधिकारी अच्छे स्कूलों की उपलब्धता का उल्लेख करते हैं, हालांकि कुछ मामलों में बेहतर गुणवत्ता की उम्मीद करते हैं और बच्चों के लिए अत्यधिक व्यवधान से बचने के लिए शैक्षणिक कैलेंडर के अनुसार रोटेशन या तैनाती निर्धारित करने के लिए और अधिक प्रयास किए जाने की कामना करते हैं। सेना के पब्लिक स्कूलों की संख्या के विपरीत, बच्चों की देखभाल के लिए संस्थागत समर्थन बहुत सीमित है, भारत में केवल 2 स्टेशन हैं जो AWWA द्वारा सुगम बच्चों की देखभाल सहायता प्रदान करते हैं। शैक्षिक और बच्चों की देखभाल सहायता के मामले में, कुछ सैन्य अधिकारी कहते हैं कि सुविधाओं का और अधिक विस्तार सहायक होगा, हालांकि वे यह भी कहते हैं कि संगठन इस पर प्रतिबद्ध है। अतिरिक्त बच्चों की देखभाल सहायता की आवश्यकता तेजी से महत्वपूर्ण होती जा रही है क्योंकि अधिक महिलाएं भारतीय सशस्त्र बलों में शामिल हो रही हैं और दोहरे सेवा वाले दंपतियों की संख्या बढ़ रही है।

विशेष रूप से भारतीय सेना की छावनी जीवन प्रणाली, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को सहायता प्रदान करती है। सेना को एक बड़ा परिवार मानने की धारणा के अनुरूप, कई भारतीय सैन्य कर्मी दावा करते हैं कि छावनियों में रहना बहुत सुरक्षित (भारी सुरक्षा वाली) है और यह स्कूलों, स्वास्थ्य सुविधाओं, और खेल और मनोरंजन सुविधाओं जैसी आवश्यक सेवाओं के साथ-साथ एक विश्वसनीय सामुदायिक नेटवर्क तक आसान पहुंच प्रदान करता है। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के लिए इसे विशेष रूप से मूल्यवान माना

जाता है। उदाहरण के लिए, एक सेवानिवृत्त महिला सैन्य अधिकारी बताती हैं: “यह एक सुरक्षित जगह है। मैं अपने बेटे को छोड़ सकती हूँ। वह कहीं भी जाकर खेल सकता है” (साक्षात्कार #24)। हालाँकि, वह अन्य प्रतिभागियों की ही तरह बच्चों के लिए और अधिक आंगनबाड़ियों और खेल के मैदानों की आवश्यकता व्यक्त करती हैं (साक्षात्कार #24)।

भारतीय सशस्त्र बलों में कई महिला अधिकारी उपलब्ध कराई गई नीतियों और संरचनाओं के कारण बच्चे होने के बाद भी काम जारी रखने में सक्षम होने के बारे में चर्चा करती हैं। जैसा कि एक सेवानिवृत्त महिला अधिकारी ने कहा: “ऐसा कभी नहीं हुआ कि मेरे बच्चे मेरे साथ नहीं आ सकते, भले ही मैं सेवा में हूँ” (साक्षात्कार #9)। हालाँकि, कुछ महिलाएं उन दूरदराज के स्थानों के बारे में चिंता व्यक्त करती हैं, जहाँ उन्हें कभी-कभी तैनात किया जाता है, जिससे उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करना अधिक कठिन हो जाता है (यदि संचार के साधन सीमित हैं या आवागमन समस्याग्रस्त है) और वर्दीधारी महिला के लंबे सफर से जुड़ी सुरक्षा चिंताओं के कारण भी (इंटरव्यू #9)।

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने वाली भारतीय सशस्त्र बलों की नीतियों की व्यापक श्रृंखला का उल्लेख करते हुए, अधिकांश भारतीय सैन्य कर्मी संगठन को “बहुत संवेदनशील” (साक्षात्कार #20) या “दयालु” (साक्षात्कार #11) के रूप में वर्णित करते हैं, और विशेष रूप से सहायक और सहानुभूतिपूर्ण बताते हैं जब कोई अपने निजी जीवन में चुनौतियों का सामना करता है। जैसा कि एक वरिष्ठ सैन्य अधिकारी बताते हैं, यह सुनिश्चित करने के लिए औपचारिक और अनौपचारिक दोनों तंत्र मौजूद हैं कि संगठन देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों के प्रति सहानुभूतिपूर्ण और चौकस बना रहे (साक्षात्कार #21)। हालाँकि, अधिकांश यह भी मानते हैं कि ऐसे समय भी आते हैं जब “पेशेवर जरूरतों और करुणा” के बीच, या संगठन की जरूरतों और व्यक्ति की जरूरतों के बीच तनाव हो सकता है (साक्षात्कार #21)। व्यावहारिक, प्रशासनिक और रसद संबंधी कारणों से, उदाहरण के लिए, हर दयालु पोस्टिंग के अनुरोध को मंजूरी नहीं दी जा सकती, और जीवनसाथी के सह-स्थान के अनुरोधों को भी बहुत कम मंजूरी दी जाती है। अन्य लोग यह भी मानते हैं कि संस्था और व्यक्ति के बीच जिम्मेदारी एक दो-तरफा बात है: “यदि आपकी देखभाल की गंभीर जिम्मेदारियाँ हैं, तो हम समायोजन कर सकते हैं लेकिन आपको काम के साथ न्याय करना चाहिए और फिर यह एक दोहरा रिश्ता है” (साक्षात्कार #9)।

यह धारणा कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं की जरूरतों का जवाब देने वाली नीतियाँ अन्यायपूर्ण हैं और समान व्यवहार के सिद्धांत के खिलाफ हैं, उनके भर्ती, पदोन्नति और तैनाती के लिए अनुकूल वातावरण बनाने के प्रयासों में भी बाधा डालती हैं। विरोधाभास यह है कि भेदभाव-रहित और समान व्यवहार के तर्क ने देखभाल की जिम्मेदारियों वाले और बिना जिम्मेदारियों वाले लोगों को मिलने वाले अवसरों में असमानताओं को बनाए रखने में मदद की, जिससे देखभाल कार्य की अत्यधिक लिंग-आधारित प्रकृति के कारण महिलाओं पर प्रभाव पड़ा। जैसा कि भारतीय सशस्त्र बलों के एक सेवानिवृत्त वरिष्ठ अधिकारी कहते हैं:

“”

भारतीय सशस्त्र बल, जैसा कि आप समझेंगे, हमें लिंग-तटस्थ होना चाहिए क्योंकि अधिकारियों की जिम्मेदारियाँ और सुविधाएँ समान रहेंगी। आप वास्तव में कुछ नहीं बदल सकते। यह लगभग किसी भी संगठन में सच है, सिवाय इसके कि अंतर तब होता है जब महिला अधिकारी वास्तव में बच्चे को जन्म दे रही होती है, उस समय आपको 8 महीने या जो भी मातृत्व अवकाश मिलता है और फिर आप उसे अपनी वार्षिक छुट्टी के साथ जोड़ लेते हैं। यह सब दिया जाता है (साक्षात्कार #10)।

दुर्भाग्य से, जब नीतियाँ लिंग-तटस्थ होती हैं, तो वे लिंग-संवेदनशील नहीं होती हैं और इसलिए वे पुरुषों और महिलाओं की अलग-अलग जरूरतों पर प्रतिक्रिया नहीं दे पाती हैं। देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं की जरूरतों पर प्रतिक्रिया करने वाली लिंग-संवेदनशील नीतियों को आगे बढ़ाने में हिचकिचाहट भी, किसी भी महत्वपूर्ण या अचानक बदलाव पर प्रतिक्रियाओं की चिंता का हवाला देते हुए, उससे पैदा होने वाले “विपरीत प्रतिक्रिया” की चिंता से प्रेरित प्रतीत होती है। भारतीय सशस्त्र बलों के एक अन्य सेवानिवृत्त वरिष्ठ अधिकारी बताते हैं:

“”

मुझे लगता है कि यह समझ है कि महिला अधिकारियों की देखभाल की जिम्मेदारियाँ उनके पुरुष समकक्षों की तुलना में अधिक होती हैं और इसलिए कुछ विचार किया जाना चाहिए। कितना और किस तरह से? इससे यह प्रतिक्रिया नहीं होनी चाहिए कि आप महिलाओं को अधिक विशेषाधिकार क्यों दे रहे हैं। एक तरफ आप कहते हैं कि प्रतिभागी बराबर होने चाहिए और दूसरी तरफ आप कह रहे हैं कि कुछ विशेष विशेषाधिकार आदि होने चाहिए। मैं बस यह कह रहा हूँ कि हमें इसमें संतुलन बनाना होगा (साक्षात्कार #8)।

प्रतिकूल प्रतिक्रिया से बचने के लिए, जो “कभी-कभी प्रतिकूल हो सकती है”, यह साक्षात्कारकर्ता “नीति निर्माताओं, पोस्टिंग के प्रभारी आदि के बीच अधिक संवेदनशीलता” की सिफारिश करते हैं (साक्षात्कार #8)।

देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं के सामने अन्य चुनौतियों में एक अनौपचारिक सहायता नेटवर्क की कमी शामिल है जिसका पुरुष आनंद लेते हैं। इस नेटवर्क में जीवनसाथी (पत्नियाँ आमतौर पर अधिकांश अवैतनिक देखभाल का काम करती हैं) और AWWA शामिल हैं, जिसने पारंपरिक रूप से पुरुष कर्मियों और उनके परिवारों का समर्थन किया है (अनुभाग 4.7 और 4.7.1 देखें)। ऐसा प्रतीत होता है कि उनके पास एक-दूसरे के साथ समर्थन प्रदान करने और जानकारी साझा करने के लिए एक अनौपचारिक नेटवर्क भी नहीं है।

# नारी शक्ति

भारत ने हाल के वर्षों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने और सशस्त्र बलों तथा पुलिस में लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के लिए कई महत्वपूर्ण पहलों और नीतियों को पेश किया है, और यह संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सारथक भागीदारी को आगे बढ़ाने में मदद करता है। उदाहरण के लिए, 2023 में, उदार मातृत्व अवकाश (180 दिन), बाल-देखभाल अवकाश (360 दिन) और बच्चे को गोद लेने का अवकाश (180 दिन) सभी महिलाओं के लिए उपलब्ध कराया गया, चाहे उनका पद कुछ भी हो, न कि केवल अधिकारियों के लिए।

2019 में, भारतीय सेना ने महिलाओं के लिए स्थायी कमीशन को सक्रिय किया, जहाँ पहले महिला अधिकारियों की भरती शॉर्ट सर्विस कमीशन पर की जाती थी, जो उन्हें केवल 14 साल तक सेवा करने की अनुमति देता था। इसके अतिरिक्त, हाल ही में महिलाओं को पहली बार लड़ाकू भूमिकाओं और कमांडिंग पदों पर तैनात किया गया है: हालांकि भारतीय सेना में महिला अधिकारियों को पैदल सेना और बख्तरबंद रेजिमेंटों में तैनात नहीं किया जा सकता है, 2023 में पहली बार 10 महिला अधिकारियों को तोपखाना रेजिमेंट में कमीशन दिया गया। हाल के वर्षों में वर्दीधारी महिलाओं को अग्रिम पंक्तियों के पदों पर भी तैनात किया गया है, जिसमें नक्सल-प्रभावित क्षेत्रों में महिला कमांडो की तैनाती, पूर्वोत्तर में वद्विरोह-रोधी अभियान और 2021 में मणपुर राज्य तथा जम्मू और कश्मीर केंद्र शासित प्रदेश में आतंकवाद-रोधी और तलाशी अभियान शामिल हैं।

इसके अतिरिक्त, भारतीय सशस्त्र बलों में हाल ही में कई उच्च-स्तरीय नियुक्तियाँ हुई हैं। इसके अलावा, 2022 में, भारतीय सेना ने राष्ट्रीय रक्षा अकादमी के दरवाजे महिला कैडेटों के लिए खोल दिए, और 2024 में, रक्षा मंत्री ने 800 से अधिक छात्राओं के नामांकन के साथ पहले केवल-लड़कियों वाले सैनिक (सैन्य) स्कूल का उद्घाटन किया।

ये नीतित्वात्मक बदलाव भारत की महिला शक्ति - नारी शक्ति की ऐतिहासिक और सांस्कृतिक भावना को पुनर्जीवित करते हैं। वे देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को बनाए रखने में भी मदद करते हैं, महिलाओं के उच्च-स्तरीय पदों पर पहुँचने का मार्ग प्रशस्त करते हैं, और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सारथक भागीदारी को आगे बढ़ाते हैं।

NDTV (July 2021) 'Women Soldiers of Assam Rifles Deployed in Kashmir for Security Operations,' NDTV, 1 July 2021. <https://www.ndtv.com/india-news/women-soldiers-of-assam-rifles-deployed-in-kashmir-to-help-in-security-operations-2477212>; India Ministry of Defence (January 2024) 'Raksha Mantri Shri Rajnath Singh Inaugurates First All-Girls Sainik School at Vrindavan, Uttar Pradesh,' Press Release, 01 January 2024. <https://www.pib.gov.in/PressReleaseFramePage.aspx?PRID=1992125#:~:text=Terms%20it%20as%20a%20beacon,Armed%20Forces%20%26%20protect%20the%20motherland&text=Raksha%20Mantri%20Shri%20Rajnath%20Singh%20inaugurated%20Samvid%20Gurukulam%20Girls%20Sainik,with%20a%20strength%20of%20approx.>

## 11.3.5.4 इंडोनेशिया

इंडोनेशिया में, व्यापक कानून है जो बाल देखभाल प्रदान करता है और देखभाल करने वालों की व्यापक जरूरतों का जवाब देता है। हालांकि, सार्वजनिक क्षेत्र पर किए गए व्यापक शोध से पता चलता है कि इन प्रावधानों और उनके क्रियान्वयन के बीच अभी भी एक अंतर है, जो कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के प्रयासों को प्रभावित करता है।<sup>283</sup> हालांकि, इंडोनेशियाई राष्ट्रीय सशस्त्र बल और राष्ट्रीय पुलिस ने महिलाओं और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों का बेहतर ढंग से जवाब देने के लिए कई पहलें शुरू की हैं। इन पहलों में औपचारिक नीतियाँ और अनौपचारिक प्रथाएँ दोनों शामिल हैं, साथ ही कई नेताओं द्वारा प्राथमिक देखभाल करने वालों को आने वाली चुनौतियों के प्रति एक सहानुभूतिपूर्ण प्रतिक्रिया भी शामिल है। उदाहरण के लिए, इंडोनेशिया की कई वर्दीधारी महिलाएँ ऐसे सहायक कमांडरों और पर्यवेक्षकों के उदाहरण देती हैं जो उन्हें पारिवारिक आपात स्थितियों के लिए छुट्टी लेने, देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए काम पर लचीले घंटे रखने और कभी-कभी बच्चों को काम पर लाने की अनुमति देते हैं। औपचारिक नीतियों में मातृत्व और अतिरिक्त अवकाश के प्रावधान शामिल हैं। इसके अलावा, 2021 में, रक्षा मंत्रालय ने रक्षा मंत्रालय के कर्मचारियों के अवकाश पर (#14) एक विनियमन जारी किया, जिसमें कहा गया है कि सैनिकों को व्यक्तिगत और तत्काल कारणों से छुट्टी लेने का अधिकार है, जैसे कि अपने पति या पत्नी के कर्तव्यों का पालन करना या उनका साथ देना, काम करना, संतान प्राप्त करना, विशेष जरूरतों वाले बच्चों के साथ रहना, असाधारण देखभाल प्रदान करना, और बीमार या वृद्ध माता-पिता की देखभाल करना। इस विनियमन के लिए अवकाश अनुमोदन हेतु एक नियुक्ति पत्र या आदेश की आवश्यकता होती है, जो आवश्यकता पड़ने पर एक साल के विस्तार के साथ तीन साल तक की छुट्टी प्रदान करता है। प्रतिभागियों ने इंडोनेशिया राष्ट्रीय पुलिस में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए उपलब्ध सहायता के उदाहरण भी साझा किए, जिसमें "बच्चे का भत्ता जो बच्चे के विकास के लिए सब कुछ कवर करता है" और "निजी कमरे जहाँ आप हर पुलिस स्थान पर स्नान कर सकती हैं" शामिल हैं (साक्षात्कार #31)।

हालाँकि ये सुविधाएँ महत्वपूर्ण हैं, लेकिन वे उन लिंग-आधारित मानक धारणाओं और अपेक्षाओं के साथ मौजूद हैं कि महिला कर्मी अपने करियर और परिवार के बीच "संतुलन" बनाए रखें (साक्षात्कार #33), अपना "महिला चरित्र" न खोएं (साक्षात्कार #38) और अपनी "नारी गुणों" को बनाए रखें।<sup>284</sup> प्रतिभागी यह भी साझा करती हैं कि महिलाओं को "लिपस्टिक भत्ता" मिलता है; मेकअप के लिए हर महीने एक छोटी राशि। यह सुनिश्चित करने के लिए है कि महिलाएँ सैन्य सेवा के दौरान भी स्त्रीलिंग दिखती रहें। पुरुषों को भी रेजर या हेयर जेल जैसे उत्पादों के लिए एक छोटा भत्ता मिलता है।

हालांकि इंडोनेशिया वैश्विक स्तर पर महिला शांति सैनिकों का सबसे महत्वपूर्ण योगदानकर्ताओं में से एक है, फिर भी सशस्त्र बलों और पुलिस में महिलाओं की पूर्ण और समान भागीदारी के लिए औपचारिक और अनौपचारिक बाधाएं बनी हुई हैं, जिसमें तैनाती के लिए महिलाओं को - पुरुषों को नहीं - पति या पत्नी की सहमति (या जीवनसाथी के अभाव में माता-पिता की मंजूरी) की आवश्यकता शामिल है। फिर भी, अधिकांश शोध प्रतिभागी लिंग समानता के प्रति सशस्त्र बलों और पुलिस की प्रतिबद्धता से संतुष्टि व्यक्त करते हैं और उदाहरण के लिए, उन प्रक्रियाओं का उल्लेख करते हैं जो नियमों और नीतियों द्वारा सख्ती से विनियमित हैं, जिन्होंने पदोन्नति तक समान पहुंच को सक्षम बनाया। इंडोनेशिया में जिन कई शिक्षित महिलाओं से हमने बात की, उन्होंने भी अपने प्राप्त अवसरों, निष्पक्ष व्यवहार और सम्मान से संतुष्टि व्यक्त की, जिनमें से कई को कई बार संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में तैनात किया गया था और कई ने उच्च पद हासिल किया था। सरकार, सशस्त्र बल और पुलिस भी सुरक्षा क्षेत्र और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने के अवसरों को बढ़ाने के लिए अपनी प्रतिबद्धता दिखाते हैं, जो कई पहलों में परिलक्षित होती है। विशेष रूप से, इंडोनेशिया ने संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषद (यूएनएससी) की अध्यक्षता के दौरान शांति स्थापना में महिलाओं की सार्थक भागीदारी का समर्थन करने के लिए सुधारों की वकालत की, जिसके परिणामस्वरूप सुरक्षा परिषद ने महिलाओं और शांति स्थापना पर संकल्प 2538 (2020) पारित किया। यूएनएससीआर 2538 शांति स्थापना पर पहला ऐसा संकल्प है जो पूरी तरह से महिलाओं को समर्पित है, और यह यूएनएससी में इंडोनेशियाई कूटनीति के इतिहास में पहला संकल्प है।<sup>285</sup>

कन्यात्व परीक्षण सशस्त्र बलों और पुलिस की भर्ती प्रक्रिया का हिस्सा थे, जब तक कि उन्हें क्रमशः 2022 और 2014 में आधिकारिक तौर पर समाप्त नहीं कर दिया गया। इन परीक्षणों का उद्देश्य महिलाओं की नैतिक ईमानदारी और “शुद्धता” का पता लगाना और यह सुनिश्चित करना था कि उनके पास वर्दीधारी कर्मियों के लिए उपयुक्त “व्यक्तित्व और मानसिकता” हो।<sup>286</sup> हमारे कुछ प्रतिभागी सुझाव देते हैं कि महिलाओं की नैतिक ईमानदारी का पता लगाने के अलावा, ये परीक्षण इसलिए किए गए थे क्योंकि यदि महिलाओं ने बच्चे को जन्म दिया होता तो उनके लिए बुनियादी प्रशिक्षण बहुत कठिन होता। इन परीक्षणों की व्यापक रूप से दुरुपयोग, हस्तक्षेपकारी और भेदभावपूर्ण होने के लिए आलोचना की गई है।<sup>287</sup>

## इंडोनेशियाई सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में कुंवारीपन परीक्षण

इंडोनेशियाई सैन्य और पुलिस बल के इतिहास में सबसे विवादास्पद मुद्दा वर्जनिटी टेस्ट है, जिसका उपयोग महिला सैनिकों की भर्ती प्रक्रिया के हिससे के रूप में किया जाता था और नैतिकता का पता लगाने के लिए किया जाता था। वर्जनिटी टेस्टिंग लिंग-आधारित हिसा का एक रूप है और यह एक ऐसी प्रथा है जो सम्मान को व्यापक रूप से कम करती है। इस परीक्षण में यह आकलन करने के लिए योनियों में दो उंगलियों को डालने की आक्रामक तकनीक शामिल है कि क्या किसी महिला ने पहले यौन संबंध बनाए हैं।

सार्वजनिक दबाव के बाद, इंडोनेशियाई राष्ट्रीय सेना (TNI) ने कुंवारीपन परीक्षण को समाप्त कर दिया, और TNI स्वास्थ्य केंद्र के प्रमुख, मेजर जनरल TNI बुदमिन ने अप्रैल 2022 में घोषणा की कि तीनों TNI इकाइयों - सेना, नौसेना और वायु सेना - ने भर्ती के लिए “कुंवारीपन परीक्षण को प्रभावी रूप से समाप्त” कर दिया है।

हालांकि पुलिस ने 2014 में यह परीक्षण बंद कर दिया था, लेकिन सशस्त्र बलों को ऐसा करने में 2021 तक का समय लग गया। जून 2021 में, तत्कालीन सेना प्रमुख (KASAD) जनरल टीएनआई अंडिका परकासा ने एक आदेश जारी किया कि महिला सैनिकों की भर्ती का मूल्यांकन केवल परीक्षण में भाग लेने की उनकी क्षमता के आधार पर किया जाना चाहिए। उन्होंने यह भी आदेश दिया कि विवाह परमिट के लिए आवेदन करने वाले पुरुष सैनिकों की मंगेतरों को अब “कुंवारीपन परीक्षण” सहित चिकित्सा जांच से गुजरने की आवश्यकता नहीं है। हालांकि, बाद में कुछ अनौपचारिक रिपोर्टें आई हैं कि यह प्रथा कुछ जगहों पर जारी है।

Perdani, Y. and Jong, H.N. (November 2014) 'Virginity Test to Confirm Cadets' Morality: Police,' The Jakarta Post, 20 November 2014. <https://www.thejakartapost.com/news/2014/11/20/virginity-test-confirm-cadets-morality-police.html>; Harsono, A. (April 2022) 'TNI Akhirnya Mengakhiri 'Tes Keperawatan' yang Kejam Itu' [The Indonesian National Armed Forces Finally Ends the Cruel 'Virginity Test'], Human Rights Watch, 19 April 2022. <https://www.hrw.org/id/news/2022/04/19/indonesia-military-finally-ends-abusive-virginity-test>; Harsono, A. (August 2021) 'KASAD Menghentikan 'Tes Keperawatan' Karena Tidak Ilmiah' [Army Chief of Staff Halts Virginity Tests Due to Unscientific Basis], Human Rights Watch, 3 August 2021. <https://www.hrw.org/id/news/2021/08/03/379442>.

## 11.3.6 देखभाल की ओर ध्यान केंद्रित करना

5 साल पहले की तुलना में, सर्वेक्षण में 55% उत्तरदाताओं का मानना है कि संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं का समर्थन करने के मूल्य को लेकर समझ बढ़ी है, जबकि 10% असहमत हैं (35% को नहीं पता)। साक्षात्कार देने वालों का मानना है कि पिछले 2 दशकों में सशस्त्र बलों और पुलिस में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की ज़रूरतों को पहचानने और उन पर प्रतिक्रिया देने के संबंध में प्रगति हुई है। उदाहरण के लिए, एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी के अनुसार: “हम उन 25 वर्षों में जिस तरह से प्रगति की है, उसमें एक बहुत बड़ा अंतर है... आज हमारे पास अपने सैनिकों के प्रति देखभाल का कर्तव्य है, जो पहले नहीं था” (साक्षात्कार #145)। यह अधिकारी प्रशिक्षण, कार्य प्रथाओं और जागरूकता बढ़ाने में हुए उन विकासों का उल्लेख करते हैं जो नेतृत्व और प्रबंधन कौशल का निर्माण करते हैं और कर्मियों के लिए प्रश्न उठाने तथा सहायता मांगने, उदाहरण के लिए, यदि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियां हैं, तो अधिक अनुकूल वातावरण बनाते हैं। अन्य ब्रिटिश सैन्य अधिकारी भी सहमत हैं, और वे स्वीकार्य कार्य प्रथाओं में हुए परिवर्तनों को देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को सशस्त्र बलों में काम करने के लिए बेहतर रूप से सक्षम बनाने वाला मानते हैं:

“”

... अपने 25 वर्षों में, मैंने, उदाहरण के लिए, लचीले काम, हाइब्रिड काम को समर्थन देने में, लोगों को उनकी ज़रूरत के अनुसार, आप जानते हैं, काम शुरू करने और खत्म करने का समय देने में एक बड़ा बदलाव देखा है, ताकि वे अपने बच्चों की देखभाल की जिम्मेदारियाँ, या वास्तव में, अपने बुजुर्ग माता-पिता की जिम्मेदारियाँ निभा सकें। तो, मैंने निश्चित रूप से इस बारे में सोच-विचार में एक बदलाव और मानसिकता में एक परिवर्तन देखा है (साक्षात्कार #80)।

“”

... देखभाल की जिम्मेदारियों और परिवारों का समर्थन करने को पहले की तुलना में अब अधिक ध्यान में रखा जाता है। पहले यह कट्टरतावादी ढंग से होता था - सेवा की ज़रूरतें, व्यक्ति की ज़रूरतें - इसी क्रम में। अब मुझे लगता है कि ‘‘ वे यह पहचानते हैं कि सेवा की ज़रूरतों का अक्सर अच्छी तरह से समर्थन होता है। अगर हम व्यक्ति की ज़रूरतों का ध्यान रखते हैं... ऊपर से चलाया जा रहा संस्कृति महत्वपूर्ण है... इस पर तीनों सेवाओं का दृष्टिकोण बेहतर हो रहा है (साक्षात्कार #81)।

विभिन्न टी/पीसीसी के कर्मी सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में मानव संसाधन प्रबंधन में बदलाव पर प्रकाश डालते हैं, जहाँ, उदाहरण के लिए, कर्मियों की भलाई और व्यक्तिगत परिस्थितियों की देखभाल को अब नेतृत्व और संगठनात्मक एकजुटता और प्रभावशीलता के एक महत्वपूर्ण तत्व के रूप में पहचाना जाता है। उदाहरण के लिए, ऑस्ट्रेलिया के एक पुरुष सैन्य अधिकारी का सुझाव है कि “सामाजिक दक्षता” अब “हमारे अपने व्यक्तिगत प्रदर्शन मूल्यांकन का एक प्रमुख घटक” है और यह ऑस्ट्रेलियाई रक्षा बल को प्रतिभा का बेहतर प्रबंधन और उसे बनाए रखने के साथ-साथ कार्य संस्कृति, इकाई के सामंजस्य और प्रदर्शन को बढ़ाने में सक्षम बनाती है। अन्य लोग सुझाव देते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की ज़रूरतों के प्रति बढ़ी हुई प्रतिक्रियाशीलता और, अधिक व्यापक रूप से देखभाल और कल्याण से संबंधित मुद्दों पर ध्यान देना, विशेष रूप से कई सेनाओं के सामने आने वाले भर्ती संकटों का परिणाम है। इसके कारण लोगों को आकर्षित करने और बनाए रखने के लिए संस्थानों की “आकर्षण क्षमता” को बेहतर बनाने की पहल हुई है। कनाडा के एक सैन्य अधिकारी ने देखभाल की जिम्मेदारियों को एक प्रमुख बाधा के रूप में केंद्रित करके भर्ती और प्रतिधारण में सुधार के लिए कनाडाई सशस्त्र बलों के भीतर किए जा रहे प्रयासों की व्याख्या की:

“”

एक सैन्य कर्मी के दृष्टिकोण से, मुझे पता है कि उदाहरण के लिए, कनाडा में अभी सैन्य कर्मियों के प्रमुख इस पर गौर कर रहे हैं और न केवल स्थानों के मामले में, बल्कि प्रदान की जाने वाली सेवा के घंटों के मामले में भी, बाल देखभाल क्षमता और उसकी उपलब्धता बढ़ाने की कोशिश कर रहे हैं। लेकिन हाँ, मुझे लगता है कि सैन्य बलों की संगठनात्मक संस्कृति के मामले में, निश्चित रूप से यह एक बाद की सोच रही है। यह एक असुविधा रही है, और मुझे लगता है कि अब जाकर ही, जब सभी संगठन भर्ती के लिए संघर्ष कर रहे हैं और वे शायद लोगों को सेना में बनाए रखने के लिए इसे और अधिक आकर्षक बनाना चाहते हैं, तब वे कार्य-जीवन संतुलन पर थोड़ा और करीब से ध्यान दे रहे हैं और अपने सदस्यों या उन लोगों की देखभाल की जिम्मेदारियों पर ध्यान दे रहे हैं जो इसे महत्व देते हैं (साक्षात्कार #109)।

अन्य लोगों का सुझाव है कि बेहतर प्रतिक्रियाशीलता इसलिए हुई है क्योंकि सशस्त्र बलों के काम की बदलती प्रकृति को देखते हुए कौशल में विविधता लाने की आवश्यकता के बारे में जागरूकता बढ़ी है, जो आंशिक रूप से सामाजिक बदलावों और सशस्त्र संघर्ष, शांति स्थापना और रक्षा की बदलती प्रकृति के कारण हुई है।

कई प्रतिभागियों द्वारा पिछले दो दशकों में प्रगति के रूप में देखी जाने वाली बात के विपरीत, एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी का मानना है कि फंडिंग में कटौती के कारण चीजें और खराब हो गई हैं, और उन्होंने एक पीढ़ी पहले की सैन्य अकादमियों में परिवारों के लिए ऑन-साइट क्रेच और अन्य सुविधाओं का हवाला दिया जो अब मौजूद नहीं हैं। इसी तरह, जहाँ कुछ लोग मानते हैं कि मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण के बारे में बातचीत में बदलाव एक सकारात्मक विकास रहा है, वहीं वे “सेवा कर्मियों के रूप में लोगों के जीवन के अधिक समग्र दृष्टिकोण” से हटकर लागत प्रभावशीलता और “वास्तव में देखभाल करने के बजाय रक्षा उत्पादन” पर ध्यान केंद्रित करने की एक विपरीत प्रवृत्ति की पहचान करते हैं (साक्षात्कार #134)। परिणामस्वरूप, लोग सशस्त्र बल छोड़ रहे हैं: “वे अपने परिवारों के साथ अधिक समय बिताना चाहते हैं, जहाँ उन्हें [और] रोजगार के अन्य रूप और सहायता मिलती है” (साक्षात्कार #134)।

## 11.4 नेताओं की जिम्मेदारियाँ

कई प्रतिभागी मजबूत, देखभाल करने वाले नेतृत्व के महत्व पर जोर देते हैं, ताकि कार्य संस्कृति में ऐसा बदलाव लाया जा सके जो मदद मांगने और कल्याण को प्रोत्साहित करे, और जो दूसरों की जरूरतों के प्रति उत्तरदायी और सहानुभूतिपूर्ण हो, जिसमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी भी शामिल हैं (साक्षात्कार #80)।

तीनों टी/पीसीसी (T/PCCs) में कई वर्दीधारी कर्मी ऐसे सहायक नेताओं के उदाहरण साझा करते हैं जो उन्हें अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को प्रबंधित करने में सक्षम बनाते हैं, जैसे कि पारिवारिक आपात स्थितियों में क अवकाश या मानवीय आधार पर repatriation के लिए उनके अनुरोधों का समर्थन करना। उदाहरण के लिए, भारतीय सशस्त्र बलों की एक सेवानिवृत्त महिला अधिकारी इस समर्थन की तुलना कॉर्पोरेट क्षेत्र में मिलने वाली सुविधाओं से अनुकूल रूप से करती हैं (साक्षात्कार #24)। हालांकि, अन्य लोग असहयोगी नेतृत्व की कहानियाँ भी साझा करते हैं, जिनमें से कुछ नेतृत्व से सहायता मांगने या यह बताने के इच्छुक नहीं थे कि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ या पारिवारिक आपात स्थितियाँ थीं, क्योंकि यह स्पष्ट कर दिया गया था कि “व्यक्तिगत मामलों” को काम पर नहीं लाया जाना चाहिए (साक्षात्कार #159)।

हमारे द्वारा साक्षात्कार किए गए कई वर्दीधारी कर्मी ऐसे नेतृत्व मॉडल की वकालत करते हैं जो “अपने लोगों की देखभाल करने” के बारे में हैं और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों पर ध्यान देते हैं (साक्षात्कार #109)। यह भारतीय सशस्त्र बलों के एक सेवानिवृत्त जनरल की टिप्पणियों में परिलक्षित होता है, जो कहते हैं कि एक कमांडर के रूप में उनकी भूमिका का एक हिस्सा कर्मियों की भलाई का ध्यान रखना है, यह सुनिश्चित करना कि वे नियमित रूप से छुट्टी लें, विशेष रूप से यदि उन्हें कठिन मिशनों पर तैनात किया गया हो, और यह सुनिश्चित करने में मदद करना कि उनका सामना करने वाले किसी भी पारिवारिक मुद्दे का समाधान हो। वे इस बात पर जोर देते हैं कि अपने कर्मियों के प्रति इस स्तर की देखभाल उनके परिवारों तक भी फैली हुई है, जिन्हें वे एक कमांडर के रूप में अपनी देखभाल के कर्तव्य का हिस्सा मानते हैं:

“”

... अगर मेरे पास 800 लोगों की एक पैदल सेना इकाई है और मैं एक [कमान्डिंग ऑफिसर] हूँ और मेरे पास 300 के करीब जवान [सैनिक] हैं जो परिवारों का पालन-पोषण कर रहे हैं। वे 300 परिवार और बच्चे एक कमान्डिंग ऑफिसर के रूप में मेरी जिम्मेदारी हैं, और मैं अपनी जिम्मेदारियों को पूरे उत्साह के साथ निभाता हूँ। यही नागरिक और सेना का अंतर है। जहाँ आप देखभाल की बात करते हैं, हम दिल और जान लगाकर देखभाल करते हैं। वह देखभाल बाहर नहीं है। आप हमारी तुलना नागरिक कल्याण से नहीं कर सकते (साक्षात्कार #16)।

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों पर ध्यान देना इस बात का संकेत है कि नेताओं को देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रबंधन के “दबावों” और इसके प्रतिधारण, भागीदारी, उन्नति और तैनाती पर पड़ने वाले प्रभाव के बारे में अधिक जागरूकता की आवश्यकता है (साक्षात्कार #129)। कई प्रतिभागियों का तर्क है कि नेता और प्रबंधक देखभाल की जिम्मेदारियों के मुद्दे को पर्याप्त गंभीरता से नहीं लेते हैं:

“”

[वे] इस बारे में गहराई से नहीं सोचते कि, उदाहरण के लिए, किसी 30 या 40 साल के पुरुष या महिला के लिए, जो किसी बच्चे या बच्चों का एकमात्र देखभाल करने वाला है और फिर भी अपने करियर को बनाए रखने की कोशिश कर रहा है, स्थिति कैसी होगी। मुझे नहीं लगता कि नेतृत्व और प्रबंधन प्रशिक्षण का वह पक्ष इस समय पर्याप्त रूप से अच्छा है, और नेताओं और प्रबंधकों के लिए अपने दैनिक कार्य में इस पर विचार करने हेतु एक बहुत बेहतर पैकेज होना चाहिए (साक्षात्कार #129)।

एक कनाडाई महिला सैन्य अधिकारी बताती हैं कि नेताओं को यह स्वीकार करना चाहिए कि परिवार कर्मियों की भलाई और प्रदर्शन को प्रभावित करते हैं, और इसलिए नेताओं को चाहिए:

“”

...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 असफल हो रहे हैं... अपने लोगों की, उनके प्रियजनों की, और उनके दिन-प्रतिदिन के तनावों की देखभाल करने की क्षमता, तो यह भी एक बहुत ही महत्वपूर्ण नेतृत्व गुण है (साक्षात्कार #109)।

यह कनाडाई सैन्य अधिकारी सिफारिश करते हैं कि नेतृत्व के इस सिद्धांत को प्रशिक्षण और मूल्यांकन में शामिल किया जाना चाहिए, जिसे सदस्य राष्ट्र प्रदान करें और संयुक्त राष्ट्र का समर्थन प्राप्त हो। कई लोग तर्क देते हैं कि इस तरह के सहायक नेतृत्व के बिना, परिचालन प्रभावशीलता प्रभावित होगी क्योंकि “यदि लोगों को लगता है कि कार्यस्थल में उनका समर्थन या समझ नहीं की जा रही है [तो वे] बस कहीं और काम करने चले जाएंगे”, और इसका संगठनात्मक क्षमताओं और विविधता पर बाद में प्रभाव पड़ेगा (साक्षात्कार #114)।

सुरक्षा क्षेत्र के संस्थानों और संयुक्त राष्ट्र में नेताओं के बीच जागरूकता और सहानुभूति बढ़ाने के लिए, कई प्रतिभागी यह सिफारिश करते हैं कि संयुक्त राष्ट्र नेताओं के लिए प्रशिक्षण को मजबूत करने में नेतृत्व करे “देखभाल की जिम्मेदारियों, विशेष रूप से महिलाओं के लिए, और उन पर पड़ने वाले दबावों के प्रति अधिक सहिष्णु होने के लिए” (साक्षात्कार #129)।

संगठनात्मक और व्यक्तिगत जिम्मेदारी के महत्व, और देखभाल के प्रति चौकस रहने से शांति और सुरक्षा के प्रयासों में जो योगदान मिल सकता है, उसे जोड़ते हुए, एक प्रतिभागी इस बात पर ज़ोर देता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के समर्थन में निवेश अधिक प्रभावी नेता और संचालन बनाने में मदद कर सकता है:

“““

... हमें देखभाल की जिम्मेदारियों में अधिक निवेश करने और उन्हें अधिक महत्व देने की आवश्यकता है... क्योंकि हम अपनी सुरक्षा में नेता के रूप में किसे 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 और संवाद कर सकें, जो संवेदनशील हों। मैं वास्तव में इस तरह के लोगों को हमारी सुरक्षा प्रदान करने और उस पर निर्णय लेने के लिए चाहता हूँ... हम ऐसे लोग चाहते हैं जो मजबूत, धैर्यवान और सहनशील हों, निर्णायक हों [और] देखभाल के कार्य में भी सक्षम हों (साक्षात्कार #119)।

## 11.5 व्यक्तिगत कर्मियों की जिम्मेदारियाँ

प्रतिभागी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले व्यक्ति की जिम्मेदारी को भी पहचानते हैं – अपने समय और तनाव का प्रबंधन करना, तैनाती के दौरान सहायता नेटवर्क तैयार रखना (साक्षात्कार #133), तैनाती के दौरान घर पर आपात स्थिति होने पर “योजना बी” रखना (साक्षात्कार #127), और सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और तैनातियों में आवश्यक कार्य और प्रतिबद्धता के बारे में सूचित निर्णय लेना:

“““

... जब आप सुरक्षा क्षेत्र और संस्थानों में होते हैं, तो आप दूसरे लोगों के जीवन के लिए जिम्मेदार होते हैं, यह केवल काम नहीं है... तो, यह एक व्यक्ति से कुछ अतिरिक्त मांग करता है... और वह अतिरिक्त तभी आएगा जब आप खुद को पूरी तरह से संगठन और पूरी तरह से उन लोगों के लिए समर्पित कर पाएंगे जो सेवा कर रहे हैं... यदि आप पर्याप्त चौकस नहीं हैं, यदि आप चीजों पर ध्यान नहीं दे रहे हैं, यदि आप अच्छा प्रदर्शन नहीं कर पा रहे हैं, यदि आप अपना सर्वश्रेष्ठ नहीं दे पा रहे हैं, तो आप किसी और की जान को जोखिम में डाल रहे हैं (साक्षात्कार #166)।

कई प्रतिभागियों ने इस बात पर भी जोर दिया कि कर्मियों को देखभाल की जिम्मेदारियों और काम या तैनाती के प्रबंधन में आने वाली किसी भी कठिनाई के बारे में खुलकर बात करनी चाहिए, ताकि उन्हें आवश्यक समर्थन मिल सके, जैसा कि MONUSCO में एक महिला शांति सैनिक ने बताया:

“““

ऐसे मौके आए हैं जब मुझे परिवार के सदस्यों की देखभाल के लिए आगे आना पड़ा। और काम ने मेरा समर्थन किया, लेकिन वे मेरा समर्थन केवल इसलिए कर सके क्योंकि वे समझते थे कि मैं क्या झेल रही थी, मेरा परिवार क्या झेल रहा था। तो, यह पूरा भावुकता को अंदर ही अंदर दबाने वाला रवैया...[यह] वास्तव में किसी के लिए भी, किसी भी परिस्थिति में काम नहीं करता है। तो, अगर आपके आसपास की टीम यह समझती है कि आपकी प्रतिबद्धताएँ क्या हैं, क्योंकि हम एक सैन्य कार्य वातावरण में हैं, आप बहुत करीब आ जाते हैं। आप एक-दूसरे के लिए परिवार की तरह बन जाते हैं, और अगर आप समझते हैं कि वे किस दौर से गुजर रहे हैं तो आप उनकी मदद कर सकते हैं (साक्षात्कार #63)।

हालांकि वर्दीधारी कर्मचारी यह मानते हैं कि उनके घर और पेशेवर जीवन को प्रबंधित करने की जिम्मेदारी उनकी है, और उन्होंने अपने करियर पथ के बारे में सूचित निर्णय लिए हैं, कई लोग तर्क देते हैं कि फिर भी संगठनों पर उनकी सहायता करने की जिम्मेदारी बनती है - उनकी देखभाल के कर्तव्य के हिस्से के रूप में और सर्वोत्तम प्रदर्शन तथा प्रतिभा को बनाए रखने के लिए। हालाँकि, उन्हें अक्सर यह पता चलता है कि देखभाल की जिम्मेदारियों को संस्थान द्वारा एक निजी मामला माना जाता है, इस प्रकार अतिरिक्त सहायता प्रदान करने की अपनी जिम्मेदारी से संगठन पल्ला झाड़ लेता है। कई वर्दीधारी कर्मचारी महसूस करते हैं कि काम (या तैनाती और अन्य अवसरों) और अपने परिवार के बीच संतुलन बनाना पूरी तरह से उनकी ही जिम्मेदारी है और वे अक्सर दोनों में से किसी एक को चुनने के लिए मजबूर महसूस करते हैं।



Si Longworth Photography, 2013

## 11.6 अन्य हितधारकों की जिम्मेदारियाँ

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए एक महत्वपूर्ण समर्थन तंत्र वे परिवार के सदस्य हैं जिनकी वे देखभाल करते हैं; सबसे पहले जीवनसाथी और फिर विस्तारित परिवार, जो ग्लोबल साउथ के देशों में अधिक प्रचलित हैं। उदाहरण के लिए, एक पुरुष अधिकारी रवांडा रक्षा बल की उन पहली महिलाओं में से एक को याद करते हैं जो पूर्ण कर्नल के पद तक पहुंचीं और देखभाल करने वालों के करियर विकास के लिए जीवनसाथी और सामुदायिक समर्थन के महत्व को दोहराते हैं:

“”

... [उनके] लंबे समय तक दूर रहने के दौरान... जिसमें तैनाती भी शामिल थी... यह सुनिश्चित करने के लिए पूरे समुदाय का प्रयास था, आप जानते हैं, कि जब वह दूर थीं तो उनके बेटे को समर्थन प्रदान किया जाए और उन्होंने इसका श्रेय एक शानदार और सहायक पति को होने को भी दिया। लेकिन मुझे नहीं लगता कि यह किसी सेना या संगठन द्वारा लिया गया कोई व्यवस्थित, जानबूझकर किया गया निर्णय है, बल्कि यह तो बस किस्मत की बात है कि आपके आसपास कोई ऐसा है जो आपका, आपके परिवार और समुदाय का समर्थन करेगा या नहीं (साक्षात्कार #108)।

हालांकि, यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि जहाँ एक ओर विस्तारित परिवार ग्लोबल साउथ की उन महिलाओं को लाभ पहुंचा सकते हैं जो सुरक्षा क्षेत्र में काम करना और तैनात होना चाहती हैं, वहीं ये विस्तारित परिवार महिलाओं के देखभाल के श्रम को भी बढ़ा सकते हैं।

व्यक्तिगत कर्मियों और उनके परिवारों, और संयुक्त राष्ट्र तथा सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं के अलावा, कई प्रतिभागी अन्य हितधारकों की ओर भी इशारा करते हैं जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के लिए बेहतर सहायता सुनिश्चित करने में मदद कर सकते हैं, जिनमें सरकारें (रक्षा और गृह मंत्रालयों के अलावा, उत्तरदाताओं ने स्वास्थ्य, कल्याण, श्रम, बाल, महिला मंत्रालयों पर प्रकाश डाला है), नागरिक समाज (एनजीओ, मानवाधिकार संगठन, धार्मिक और शैक्षणिक संस्थान, जिसमें उच्च शिक्षा और अनुसंधान संस्थान शामिल हैं), और निजी क्षेत्र शामिल हैं। कुछ प्रतिभागी यूनियनों, वित्तीय संस्थानों और बीमा कंपनियों की भूमिका का भी उल्लेख करते हैं, साथ ही उन हितधारकों का भी जो मनोसामाजिक सहायता प्रदान करने, बाल देखभाल उपलब्ध कराने या शिविर के बुनियादी ढांचे को विकसित करने में लगे हुए हैं।

कई प्रतिभागी नेटवर्क और पेशेवर निकायों द्वारा निभाई गई महत्वपूर्ण भूमिका पर भी चर्चा करते हैं, जैसे कि संयुक्त राष्ट्र का वर्दीधारी महिला शांति सैनिकों के लिए नेटवर्क (पहली बार 2023 में यूएनएमआईएसएस में लॉन्च किया गया)<sup>288</sup> और अंतर्राष्ट्रीय महिला पुलिस संघ (IAWP)। अनौपचारिक नेटवर्क भी एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं (जिसमें फेसबुक समूह, जैसे कि यूके का आर्मी सर्विसवुमेन का नेटवर्क शामिल है) साथ ही उनकी सेवा के भीतर या उससे संबद्ध संघ भी, इसका एक उदाहरण भारत में आर्मी वुमेन वेलफेयर एसोसिएशन (AWWA) है। ये संघ और नेटवर्क देखभाल की जिम्मेदारियों और सेवा जीवन को प्रबंधित करने सहित, नैतिक समर्थन और सलाह प्रदान कर सकते हैं, साथ ही जुड़ने, नेटवर्क बनाने और जानकारी प्राप्त करने के अवसर भी प्रदान कर सकते हैं। यह कल्याण, प्रदर्शन और प्रतिधारण में सकारात्मक रूप से सुधार कर सकता है।<sup>289</sup> अन्य लोग उस सराहनीय भूमिका का उल्लेख करते हैं जो एक “बैटमैन” (पाकिस्तान) या “बडी सिस्टम” – जिसे सहायक प्रणाली (भारत) कहा जाता है – अनौपचारिक सहायता प्रदान करने में निभाता है, जिसमें जूनियर कर्मी अधिकारियों की देखभाल और अन्य जिम्मेदारियों में सहायता करते हैं।

## 11.7 जोखिम, सीमाएँ और लाभ

कुछ ही लोग इस बात से असहमत होंगे कि कर्मियों की भलाई पर ध्यान देना महत्वपूर्ण है और यह मिशन तथा परिचालन प्रभावशीलता को बढ़ा सकता है। हालांकि, कुछ लोग देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए समर्थन का विस्तार करने को लेकर चिंताएं उठाते हैं, जिसमें उन व्यापक नीतियों के जोखिम शामिल हैं जो सभी की जरूरतों को पूरा करने में विफल रहती हैं, साथ ही लागत संबंधी प्रभावों का भी हवाला देते हैं।

जबकि कई वर्दीधारी कर्मी जरूरतों की विविधता को समायोजित करने के लिए मामले-दर-मामले के दृष्टिकोण (जो कई T/PCCs में अपनाया गया है) अपनाते हैं, अन्य का मानना है कि पक्षपात और “अच्छे बाँस” होने पर निर्भरता से बचने के लिए देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों का जवाब देने के लिए विशिष्ट नीतियां होनी चाहिए (साक्षात्कार #114)। विशेष रूप से बनाई गई नीतियां संबंधित कर्मियों की बड़ी संख्या के प्रति उत्तरदायी होने में भी सबसे अधिक सक्षम होंगी, जिससे व्यक्तिगत जरूरतों का आकलन करने और उन पर प्रतिक्रिया देने में लगने वाले काम को कम किया जा सकेगा, और यह सुनिश्चित किया जा सकेगा कि कोई कमी न रहे। हालांकि, जैसा कि एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी पूछते हैं: “अगर कोई मानकीकृत नीति होती, तो क्या वह काम करती? असल में मेरा यही सवाल है, क्योंकि हर किसी के परिवार हैं, हर किसी की जिम्मेदारियां हैं” (साक्षात्कार #81)। अन्य लोग चेतावनी देते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने वाली नीतियां “अन्यायपूर्ण” होंगी यदि सभी को समान सुविधाएं नहीं



UN/Gregorio Cunha, 2021

दी जाती हैं (साक्षात्कार #145)। इस प्रकार, नीतियां मार्गदर्शन के लिए होनी चाहिए, लेकिन प्रतिबंधित करने के लिए नहीं। अन्य लोग सहमत हैं और उन्होंने प्रणालियों और प्रक्रियाओं को अधिक “सहानुभूतिपूर्ण” और “संवाद” के लिए खुले होने का समर्थन किया (साक्षात्कार #3)।

तीन केस स्टडी T/PCCs (यूके, भारत, इंडोनेशिया) में कई सैन्य कर्मियों ने इस बात पर भी जोर दिया कि व्यक्तिगत जरूरतों की तुलना में “सेवा की जरूरतों को पहले आना चाहिए” (साक्षात्कार #142)। कुछ का सुझाव है कि देखभाल करने वालों की जरूरतों का ध्यान रखने से सेवा की “अपना काम पूरा करने” की क्षमता पर समझौता हो सकता है और “तब आप बहुत सी अन्य चीजों को जोखिम में डालते हैं, और आप दूसरे लोगों को जोखिम में डालते हैं” (साक्षात्कार #142)। हालांकि, यह भी उल्लेख किया गया है कि देखभाल करने वालों की जरूरतों पर अधिक ध्यान देना उन कर्मियों के कार्यभार, अपेक्षाओं या मानकों को कम करने का मतलब नहीं है, बल्कि इसमें व्यक्ति की जरूरतों का जवाब देना शामिल है ताकि वे अपना सर्वश्रेष्ठ दे सकें और बदले में संगठन को लाभ हो सके।

कई लोग, उदाहरण के लिए, बाल-देखभाल प्रदान करने, शांति अभियानों में इंटरनेट तक पहुंच, और लंबी तैनाती के दौरान घर आने-जाने के खर्चों को पूरा करने के लिए सहायता देने जैसे प्रयासों को बढ़ाने के महत्वपूर्ण लागत निहितार्थों को भी पहचानते हैं, खासकर जब अन्य प्रतिस्पर्धी प्राथमिकताएं और सीमित संसाधन हों। उदाहरण के लिए, एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी का मानना है: “...यह प्रावधान कभी भी शानदार नहीं रहा है, लेकिन शानदार होना वहनीय नहीं है” (साक्षात्कार #81)। हालांकि, अन्य तर्क देते हैं कि इन लागतों की भरपाई बेहतर संगठनात्मक और परिचालन प्रभावशीलता के पुरस्कारों से हो

जाएगी (साक्षात्कार #128), मुख्य रूप से कौशल और क्षमताओं के विविधीकरण के साथ-साथ महिलाओं के अधिक प्रतिनिधित्व के कारण। जैसा कि एक अन्य ब्रिटिश सैन्य अधिकारी कहते हैं, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को सेवा से बाहर रखना “समावेशिता के मामले में एक बहुत बड़ा कदम पीछे होगा, और - न केवल व्यक्तिगत दृष्टिकोण से, बल्कि परिचालन परिणाम के दृष्टिकोण से भी - [सेवा] देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के बिना काम नहीं कर सकती” (साक्षात्कार #136)।

अन्य लोग इस बात पर प्रकाश डालते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए समर्थन, प्रतिभा को आकर्षित और बनाए रखकर (साक्षात्कार #108) और पलायन को कम करके संगठनात्मक प्रभावशीलता को बढ़ा सकता है। एक कनाडाई महिला सैन्य अधिकारी के अनुसार, इसका मतलब यह है कि “यदि आप सर्वश्रेष्ठ प्रतिभा चाहते हैं...जो आपकी क्षमता से जुड़ी है...तो आपको इन चीजों में निवेश करना होगा” (साक्षात्कार #109)। इसी तरह, भारतीय सशस्त्र बलों के एक सेवानिवृत्त जनरल के अनुसार, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को सहायता प्रदान करना संगठन के हित में है क्योंकि “आप चाहते हैं कि व्यक्ति सर्वोत्तम मानसिकता के साथ तैनात हो; ताकि वह अपने कर्तव्यों का निर्वहन कर सके” (साक्षात्कार #3)।

यह शोध कर्मचारियों की भलाई पर सकारात्मक प्रभाव की ओर भी इशारा करता है, जो संगठनात्मक और परिचालन प्रभावशीलता के लिए महत्वपूर्ण है, और जिसे देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों के लिए बेहतर समर्थन के साथ-साथ कर्मचारियों की सुरक्षा और भलाई के लिए अधिक व्यापक समर्थन के साथ बढ़ाया जा सकता है:

“““

यदि क्षमता को आगे बढ़ाने के लिए लोग सबसे महत्वपूर्ण संपत्ति हैं, तो उनका कल्याण, उनके परिवारों का कल्याण, और जिनकी वे सबसे अधिक परवाह करते हैं, क्षमता के लिए एक मौलिक इनपुट है, क्योंकि लोग तब तक अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन नहीं करेंगे जब तक वे यह न जानें, विशेषकर यदि आप उनसे विदेशों में, जिसमें शांति स्थापना अभियानों सहित, कठिन, खतरनाक और चुनौतीपूर्ण परिस्थितियों में तैनात होने और काम करने के लिए कह रहे हैं। हम उनसे सर्वोत्तम प्रदर्शन की उम्मीद कैसे कर सकते हैं यदि उनके जीवन के वे पहलू नहीं हैं, यदि वे अनिवार्य रूप से निश्चित, स्थिर और देखभाल वाले नहीं हैं (साक्षात्कार #108)।

यहाँ, प्रतिभागी देखभाल के कर्तव्य, कर्मियों की देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति संगठनात्मक सजगता, और आत्म-देखभाल के बीच एक संबंध का उल्लेख करते हैं, जिसके तहत संगठनात्मक देखभाल का कर्तव्य देखभाल के प्रति सजगता को शामिल करता है, जिसमें कर्मियों की देखभाल की जिम्मेदारियाँ और आत्म-देखभाल शामिल हैं।

कुल मिलाकर, लागत के निहितार्थों, निष्पक्षता और समानता, और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों का बेहतर जवाब देने वाली नीतियों और प्रथाओं की संभावित प्रतिक्रिया के बारे में चिंताएं उठाई जाती हैं, कई प्रतिभागी इस बात पर जोर देते हैं कि देखभाल के प्रति अधिक ध्यान से कल्याण, प्रदर्शन, कार्यस्थल की संस्कृति और सुरक्षा, साथ ही संगठनात्मक और परिचालन विश्वसनीयता और प्रभावशीलता पर सकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है। यह प्रतिभा को बनाए रखने और पलायन तथा हानिकारक कार्यस्थल संस्कृतियों के परिणामों से जुड़ी वित्तीय लागतों को कम करने में भी मदद कर सकता है। इसके अलावा, यह महिलाओं को आकर्षित करने, बनाए रखने और उनके करियर की उन्नति तथा तैनाती में सहायता कर सकता है, जो असमान रूप से देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करती हैं, इस प्रकार संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों के साथ-साथ टी/पीसीसी सशस्त्र बलों और पुलिस में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने में मदद मिलती है।

## 12 सिफ़ारिशें

यह अध्याय अनुसंधान प्रतिभागियों द्वारा साझा की गई और पिछले अध्यायों में प्रस्तुत डेटा के विश्लेषण से प्राप्त कई सिफ़ारिशों का विवरण देता है। सिफ़ारिशों का एक संक्षिप्त सारांश कार्यकारी सारांश में शामिल है। नीचे दी गई सिफ़ारिशें हितधारकों के अनुसार संरचित हैं, जिसकी शुरुआत व्यक्तियों से होती है - वे लोग जो सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में शामिल होना चाहते हैं, वर्दीधारी कर्मी और शांति सैनिक। फिर संयुक्त राष्ट्र, टी/पीसीसी और सशस्त्र बलों और पुलिस के लिए सिफ़ारिशों का विस्तार से वर्णन किया गया है, और अंत में नागरिक समाज और अन्य हितधारकों के लिए सिफ़ारिशें दी गई हैं।



UNMISS (Nepalese FPU), 2017

## 12.1 सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में शामिल होना चाहने वाले लोग

अनुसंधान प्रतिभागियों ने सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में करियर बनाने पर विचार कर रहे व्यक्तियों के लिए मार्गदर्शन प्रदान किया है, जिसमें उन प्रवेश मार्गों के महत्व पर जोर दिया गया है जो नए कौशल, अनुभव और क्षेत्र में अनुभव प्राप्त करने के अवसर प्रदान करते हैं। साथ ही, साक्षात्कार देने वालों ने सुरक्षा कार्य की वास्तविकताओं पर आलोचनात्मक रूप से विचार करने के महत्व पर भी जोर दिया है, जिसमें इसकी स्वाभाविक रूप से उच्च-जोखिम वाली प्रकृति, संघर्ष-प्रभावित वातावरणों का सामना, शारीरिक खतरा, नैतिक आघात और लंबे समय तक चलने वाली अस्थिरता शामिल है। प्रतिभागी इस बात पर जोर देते हैं कि इस क्षेत्र में प्रवेश करने के लिए वास्तविक प्रतिबद्धता, काम के प्रति जुनून और इसमें शामिल जोखिमों की स्पष्ट समझ आवश्यक है। इसके अलावा, साक्षात्कार देने वालों ने देखभाल की जिम्मेदारियों वाले व्यक्तियों, या जिनके करियर के दौरान ऐसी जिम्मेदारियाँ विकसित होने की संभावना है, के लिए विशिष्ट सिफारिशें दी हैं। वे उल्लेख करते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ सुरक्षा परिवेश के साथ जटिल तरीकों से जुड़ सकती हैं, जिसमें परिवार से अलगाव, काम-देखभाल संतुलन को प्रबंधित करने, और ऐसे संगठनात्मक संस्कृतियों से निपटने जैसी चुनौतियाँ शामिल हैं जो देखभाल को ध्यान में रखकर डिज़ाइन नहीं की गई हैं। प्रतिभागी अनुशंसा करते हैं कि व्यक्तियों को प्रवेश से पहले इन कारकों का सावधानीपूर्वक आकलन करना चाहिए, जिसमें उपलब्ध नीतियों, सहायता तंत्रों और संगठनात्मक लचीलेपन की स्पष्ट समझ प्राप्त करना शामिल है। अंत में, इन चुनौतियों को स्वीकार करते हुए, कुछ साक्षात्कार देने वालों ने सुरक्षा क्षेत्र में रोजगार के सकारात्मक पहलुओं पर भी जोर दिया। इनमें काम से प्राप्त उद्देश्य की भावना, पेशेवर विकास के अवसर, शांति और सुरक्षा के परिणामों में सार्थक योगदान, और अत्यधिक हस्तांतरणीय कौशल का विकास शामिल है। प्रतिभागी तर्क देते हैं कि सुरक्षा क्षेत्र में प्रवेश करने के बारे में सूचित निर्णय लेते समय इन लाभों को जोखिमों के साथ तौला जाना चाहिए।

### विचार करें कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ और सुरक्षा का काम एक-दूसरे को कैसे प्रभावित कर सकते हैं

इस क्षेत्र में शामिल होने या संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों के लिए आवेदन करने से पहले मौजूदा या संभावित देखभाल की जिम्मेदारियों पर विचार किया जाना चाहिए और यह सुरक्षा क्षेत्र में करियर को कैसे प्रभावित कर सकता है। इसमें यह सुनिश्चित करना शामिल है कि लंबी तैनाती और परिवार से दूर बिताए गए समय के लिए पर्याप्त समर्थन उपलब्ध हो (साक्षात्कार #41; साक्षात्कार #71; साक्षात्कार #113; साक्षात्कार #148), और किसी व्यक्ति के परिवार से अलगाव के लिए मानसिक रूप से तैयार होना (साक्षात्कार #146)। यह अनुशंसा की जाती है कि व्यक्ति सुरक्षा संस्थानों में काम करने के जोखिमों पर विचार करें और यह भी कि यह उन लोगों पर कैसे प्रभाव डाल सकता है जिनकी वे देखभाल करते हैं (साक्षात्कार #174)। सुरक्षा क्षेत्र में काम करने से जुड़ी जीवनशैली (लंबी अवधि तक अलगाव, अनिश्चित कार्य-घंटे, बार-बार स्थानांतरण) पर परिवार के सदस्यों के साथ चर्चा की जानी चाहिए और उनका समर्थन मिलना चाहिए, क्योंकि यह व्यक्ति के करियर और उनके लिए उपलब्ध अवसरों को प्रभावित करेगा (साक्षात्कार #70; साक्षात्कार #71; साक्षात्कार #76; साक्षात्कार #150)।

यह जानना भी महत्वपूर्ण है कि सुरक्षा संस्थानों में कौन सी नीतियाँ उपलब्ध हैं जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों का समर्थन कर सकती हैं, जिसमें बच्चों की देखभाल की सुविधा, अवकाश नीतियाँ, लाभ और काम के कार्यक्रमों में लचीलापन शामिल है (साक्षात्कार #119; साक्षात्कार #123; साक्षात्कार #137)। देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ एक सुरक्षा संस्थान में काम करने के अपने अनुभवों के बारे में सेवारत कर्मियों से बात करना, इस क्षेत्र में शामिल होने से पहले यह जानने का एक सहायक तरीका है कि वे क्या उम्मीद कर सकते हैं (साक्षात्कार #109)। यह आकलन करना भी महत्वपूर्ण है कि क्या वरिष्ठ नेतृत्व पदों पर कई महिलाएँ हैं, क्या संस्थान खुद को “परिवारों के लिए स्वागतयोग्य” के रूप में प्रस्तुत करता है (साक्षात्कार #123), और महिलाओं को सेना या पुलिस बल में शामिल होने के लिए प्रेरित और सक्षम महसूस होना चाहिए (साक्षात्कार #160)।

प्रत्युत्तरदाताओं ने सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में शामिल होना चाहने वाले लोगों को यह भी प्रोत्साहित किया कि वे अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण खुद को पीछे न रखें:



देखभाल से कोई भी कभी मुक्त नहीं रहा है... यह कभी खत्म नहीं होती। या तो आज आप अपनी माँ की देखभाल कर रहे हैं। कल आप अपनी बेटी की देखभाल करते हैं। आप देखभाल करते हैं, इसलिए अगर आप कुछ भी करने से पहले देखभाल से कभी मुक्त होने वाले हैं, तो आप कभी कुछ नहीं करेंगे, लेकिन जो आप किसी तरह कर सकते हैं, उसे चुनें... (साक्षात्कार #63)।

## सुरक्षा क्षेत्र में करियर बनाने के अवसरों का उपयोग करें, लेकिन इसमें क्या शामिल है, इस बारे में जागरूक रहें

साक्षात्कार देने वालों ने सुरक्षा क्षेत्र में शामिल होने पर विचार कर रहे लोगों से आग्रह किया कि वे करियर बनाने और नए अनुभव प्राप्त करने के अवसर का लाभ उठाएं (साक्षात्कार #50; साक्षात्कार #155)। उन्हें इस बात से भी पूरी तरह अवगत होना चाहिए कि “आप किसके लिए साइन कर रहे हैं” (साक्षात्कार #68), विभिन्न दृष्टिकोणों पर विचार करना चाहिए और “खुद से पूछें... शामिल होने से पहले ही, क्या मुझे वास्तव में इस नौकरी की ज़रूरत है” (साक्षात्कार #178)। सुरक्षा क्षेत्र में शामिल होने वाले लोगों को “पूरी जानकारी के साथ संगठन में शामिल होना चाहिए” और एक ऐसे संगठन में शामिल होने की तैयारी करनी चाहिए “जो देश की रक्षा के लिए है” जिसके लिए “व्यक्तिगत बलिदान” (इंटरव्यू #169; इंटरव्यू #48) और आदेशों का पालन करने (इंटरव्यू #44) की आवश्यकता होती है।

## सुरक्षा क्षेत्र में काम करने के जोखिमों और चुनौतियों पर विचार करें

इस क्षेत्र में प्रवेश करने वाले व्यक्तियों को एक अनिश्चित जीवनशैली के लिए तैयार रहना चाहिए, जहाँ, सैन्य सेवा के मामले में, उन्हें कम समय में तैनात होने के लिए तैयार रहना होगा (साक्षात्कार #78) और उन्हें बहुत अधिक यात्रा की उम्मीद करनी चाहिए, जो परिवार वालों के लिए और अधिक कठिन हो सकती है (साक्षात्कार #68; साक्षात्कार #71)। उन्हें सुरक्षा क्षेत्र में चुनौतीपूर्ण कार्य वातावरण (इंटरव्यू #169) के बारे में भी पता होना चाहिए, जिसमें “बहुत उच्च-जोखिम वाली स्थितियों” (इंटरव्यू #119) में काम करना और “आघात पहुँचाने वाली घटनाओं” (इंटरव्यू #160; इंटरव्यू #72) के संपर्क में आना शामिल हो सकता है।

## सुरक्षा क्षेत्र में काम करने के लाभों पर विचार करें

सुरक्षा क्षेत्र में शामिल होने से पहले कुछ चुनौतियों पर विचार करने के साथ-साथ, साक्षात्कारकर्ताओं द्वारा कुछ लाभ भी उजागर किए गए हैं। इसमें वित्तीय पारिश्रमिक (साक्षात्कार #42); शिक्षा और स्वास्थ्य लाभ, जिनमें परिवार के सदस्य भी शामिल हैं (साक्षात्कार #33); सहकर्मियों के साथ मजबूत बंधन (साक्षात्कार #48), “अपने देश का सम्मान करने” का अवसर (साक्षात्कार #42) और अपने समुदाय की सेवा करने का अवसर, तथा न्याय में योगदान करने और लोगों को हानि से बचाने की संभावना (साक्षात्कार #52) शामिल हो सकती है।

## 12.2 वर्दीधारी कर्मी

सुरक्षा संस्थानों में पहले से काम कर रहे लोगों के लिए सिफारिशों में अपने करियर को आगे बढ़ाने के अवसरों का सक्रिय रूप से लाभ उठाना शामिल है, विशेष रूप से देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए, ताकि समय के साथ इन जिम्मेदारियों से पैदा होने वाली बाधाओं को कम किया जा सके। प्रतिभागी विशेष रूप से व्यक्तियों को अपने करियर की शुरुआत में ही प्रशिक्षण, योग्यता और व्यावसायिक विकास पर ध्यान केंद्रित करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं, और, जहां संभव हो, परिवार बनाने और देखभाल की जिम्मेदारियों के संबंध में सक्रिय रूप से योजना बनाने के लिए कहते हैं।

प्रतिभागी सुरक्षा क्षेत्र के काम की मांगों के संबंध में साझा समझ, यथार्थवादी अपेक्षाओं और पारस्परिक समर्थन बनाने के लिए परिवारों के साथ स्पष्ट और निरंतर संचार के महत्व पर भी जोर देते हैं। वे आगे यह भी सलाह देते हैं कि कर्मचारी अपने कार्यस्थलों के साथ जल्दी और रचनात्मक रूप से जुड़ें और करियर प्रगति के साथ देखभाल की जिम्मेदारियों को प्रबंधित करने के लिए व्यावहारिक समाधान प्रस्तावित करें, जिसमें लचीले प्रबंध और नीति-आधारित सहायता शामिल हैं। अंत में, प्रतिभागी सुरक्षा संस्थानों के भीतर महिलाओं की उन्नति की सक्रिय रूप से वकालत करने, समर्थन करने और उसे सक्षम बनाने में इस क्षेत्र में पुरुषों की महत्वपूर्ण भूमिका पर जोर देते हैं।

### सीखने और अपने करियर को आगे बढ़ाने का हर अवसर लें

सुरक्षा क्षेत्र के संस्थानों में पहले से काम कर रहे लोगों के लिए, प्रतिभागी अनुशंसा करते हैं कि व्यक्ति अपने करियर को आगे बढ़ाने और अपने कौशल, अनुभव और ज्ञान का विस्तार करने का हर अवसर लें। यह विशेष रूप से महिलाओं के लिए अनुशंसित है, जहाँ साक्षात्कार देने वालों ने “पेशेवर” होने के महत्व पर जोर दिया, और यह कि कभी भी “[सिर्फ इसलिए कोई काम न ठुकराएं] क्योंकि आप एक महिला हैं” या क्योंकि “[आपके] बच्चे हैं” (साक्षात्कार #26)। वे यह भी सलाह देती हैं कि महिलाएँ दूसरों से सीखने का मौका लें और “यदि आपको [तैनाती का] मौका मिले, तो उसे हाथ से न जाने दें” (साक्षात्कार #27)।

### सुनिश्चित करें कि आपका अपने परिवार के साथ स्पष्ट संचार हो और एक-दूसरे का समर्थन करने के लिए मिलकर काम करें

शोध में भाग लेने वालों की सलाह है कि सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में काम करने वाले लोग अपने परिवारों के साथ स्पष्ट संचार बनाए रखें, और तैनाती की किसी भी उम्मीद या अवसर को साझा करें, क्योंकि “रिश्ता ही सहयोग है” और “[संभावित तैनाती] के बारे में बहुत खुले होने और अपने सभी प्रियजनों के साथ इस पर चर्चा करने” के लिए यह महत्वपूर्ण है (साक्षात्कार #72)। परिवारों के साथ खुला संचार बनाए रखना भी महत्वपूर्ण है ताकि संघर्षों से बचा जा सके, क्योंकि लंबे और अप्रत्याशित काम के शेड्यूल का मतलब है कि “आप कुछ चीजें चूक सकते हैं... आप स्कूल के उस कार्यक्रम को चूक सकते हैं जिसमें आपकी बेटी वास्तव में चाहती थी कि आप जाएँ” (साक्षात्कार #72)। और जबकि यह स्वीकार करना महत्वपूर्ण है कि कुछ महत्वपूर्ण घटनाएँ छूट जाएंगी, “...किसी मिशन पर जाने के लिए उस व्यक्ति को जोखिम में डालना उचित नहीं है जिसे आप अपना जीवनसाथी मानते हैं” (साक्षात्कार #72)। इसलिए, जबकि अनुभव प्राप्त करना और कौशल विकसित करने का कोई भी अवसर लेना महत्वपूर्ण है, शोध प्रतिभागियों के अनुसार (साक्षात्कार #72) प्रियजनों के साथ “एक टीम के रूप में काम करना” और व्यक्तिगत संबंधों को बनाए रखना भी उतना ही महत्वपूर्ण है।

### उपलब्ध सहायता की पहचान करें

सुरक्षा क्षेत्र में प्रभावी ढंग से काम करने और प्रशिक्षण, करियर उन्नति और तैनाती के अवसरों का लाभ उठाने के लिए, कर्मियों को देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों का समर्थन करने वाली औपचारिक संगठनात्मक नीतियों, संरचनाओं और प्रक्रियाओं की सक्रिय रूप से पहचान करनी चाहिए और उनसे जुड़ना चाहिए। इसमें करियर योजना, परिचालन आवश्यकताओं और उपलब्ध लचीलेपन पर चर्चा करने के लिए पर्यवेक्षकों और कमान श्रृंखला के साथ शुरुआती और निरंतर जुड़ाव शामिल है।

प्रतिभागियों ने उन सहकर्मियों से बात करने के महत्व पर भी जोर दिया है, जिन्हें परिवार से लंबे समय तक दूर रहने वाले कार्यों में तैनात किया गया है या जिन्होंने ऐसे कार्य किए हैं, ताकि यह समझा जा सके कि उन्होंने व्यवहार में देखभाल की जिम्मेदारियों को कैसे प्रबंधित किया और साथियों की रणनीतियों से सीखा जा सके। साथ ही, कर्मियों को बाहरी और अनौपचारिक सहायता नेटवर्क की पहचान करनी चाहिए और उन्हें मजबूत करना चाहिए, जिसमें परिवार के सदस्य, पेशेवर नेटवर्क और सुलभ बाल देखभाल या अन्य देखभाल की व्यवस्था शामिल हैं। सुरक्षा क्षेत्र में आम तौर पर होने वाले अनियमित और लंबे कामकाजी घंटों के दौरान, इन सहायता उपायों की उपलब्धता, वहन्यता और लचीलापन को निरंतर भागीदारी और करियर प्रगति के लिए महत्वपूर्ण सक्षम कारक के रूप में रेखांकित किया गया।

## आवश्यकता पड़ने पर मदद मांगें

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी व्यक्त करते हैं कि ज़रूरत पड़ने पर मदद मांगने की अनिच्छा होती है - उदाहरण के लिए, जब काम और देखभाल की जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बनाना चुनौतीपूर्ण हो - क्योंकि इसे कमज़ोरी का संकेत माना जाता है, इस डर से कि यह मातृत्व पक्षपात को पुष्ट करेगा कि माताएँ और देखभाल करने वाले “निपट नहीं सकते”, या इसे बस एक निजी मामला माना जाता है जिसे उन्हें स्वयं हल करना चाहिए। कई प्रतिभागियों ने कल्याण और प्रदर्शन की रक्षा करने, नकारात्मक मुकाबला करने की रणनीतियों पर निर्भरता से बचने, और एक सकारात्मक कार्य संस्कृति बनाने में मदद करने के लिए, जो देखभाल और कल्याण के आसपास की चर्चाओं के लिए सहायक और खुली हो, आवश्यकता पड़ने पर मदद मांगने के महत्व पर जोर दिया है। इसमें नेतृत्व को कार्य-जीवन संतुलन के संबंध में कार्यबल की चुनौतियों को समझने में मदद करने का अवसर भी है।

## पुरुष सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और देखभाल में लैंगिक समानता के हिमायती बन सकते हैं।

सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में कार्यरत पुरुषों के लिए कार्यस्थल में लैंगिक समानता के लिए अधिक मुखर वकील बनना परिवर्तन ला सकता है। इसी तरह, पुरुष उन देखभाल करने वालों के वकील बन सकते हैं जिनके साथ वे काम करते हैं, स्वयं अधिक देखभाल संबंधी जिम्मेदारियाँ उठा सकते हैं या अपनी देखभाल संबंधी कार्यों के बारे में अधिक खुले और मुखर हो सकते हैं। ऐसा करने से इस क्षेत्र में देखभाल और सुरक्षा कार्यों से जुड़े लैंगिक मानदंड बदल सकते हैं (साक्षात्कार #121)।

## 12.3 शांतिरक्षक

प्रतिभागी सिफारिश करते हैं कि कर्मी इस पर गहराई से विचार करें कि तैनाती उनके लिए सही है या नहीं, और यह सुनिश्चित करें कि वे पता लगा लें कि क्या सहायता उपलब्ध है। यदि तैनाती का अवसर उपलब्ध होता है, तो व्यक्तियों को तैनाती के लिए मानसिक रूप से तैयार होना चाहिए और दूर रहने के दौरान अपने परिवारों के लिए पर्याप्त तैयारी करनी चाहिए। प्रतिभागियों ने यह भी कहा कि जब शांति सैनिक तैनात हों तो उन्हें शांति अभियान के लिए पूरी तरह से प्रतिबद्ध होना चाहिए, अधिक से अधिक अनुभव प्राप्त करना चाहिए, और अभियान में योगदान करने के लिए देखभाल करने वालों के रूप में अपने अनुभवों से सीखना चाहिए।

### तैनाती से पहले यह तय करें कि क्या यह आपके और आपके परिवार के लिए सही है

शोध में भाग लेने वालों ने इस पर विचार करने के लिए समय निकालने के महत्व पर जोर दिया कि संयुक्त राष्ट्र शांति अभियान में भेजा जाना व्यक्ति की वर्तमान परिस्थितियों के लिए सही विकल्प है या नहीं: “इस अभियान में आने से पहले सोचें, उन्हें प्रतिबद्धताओं, जीवनशैली के प्रकार के बारे में पता होना चाहिए...क्योंकि जब आप यहाँ होते हैं, तो आप सब कुछ से कट जाते हैं” (साक्षात्कार #153)। व्यक्तियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उनके पास तैनाती के बारे में एक “सुविचारित निर्णय” लेने के लिए आवश्यक जानकारी हो, “क्योंकि वह निर्णय लंबे समय में आपको प्रभावित करने वाला है” (साक्षात्कार #171)। इसमें “मिशन के बाद के जीवन” पर विचार करना और यह सोचना भी शामिल है कि तैनाती उनके करियर और उनकी व्यक्तिगत परिस्थितियों - जिसमें उनके परिवार भी शामिल हैं - को कैसे लाभान्वित करेगी (साक्षात्कार #39)।

### तैनाती के लिए मानसिक रूप से तैयार रहें

प्रतिभागियों द्वारा की गई प्रमुख सिफारिशों में से एक संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों के लिए और एक तनावपूर्ण तथा अस्थिर वातावरण में काम करते समय उत्पन्न होने वाली चुनौतियों के लिए मानसिक रूप से तैयार होने की है (साक्षात्कार #34; साक्षात्कार #175; साक्षात्कार #159)। तैनाती के लिए मानसिक रूप से तैयार होने में परिवारों से दूर काफी समय बिताने के लिए तैयार होना भी शामिल है, जो “किसी व्यक्ति की [देखभाल की] जिम्मेदारियों को पूरा करने की क्षमता को प्रभावित कर सकता है” (साक्षात्कार #37)।

### अपने परिवार को आपकी अनुपस्थिति के लिए तैयार करें

तैनाती के लिए मानसिक रूप से खुद को तैयार करने के अलावा, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले व्यक्तियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उनकी अनुपस्थिति में उनके परिवारों के लिए सभी आवश्यक व्यवस्था कर ली गई है, जिसमें पारिवारिक आपात स्थिति में क्या करना है, यह भी शामिल है (साक्षात्कार #175; साक्षात्कार #146; साक्षात्कार #37; साक्षात्कार #41)। उन्हें यह भी सुनिश्चित करना चाहिए कि “आप जिस परिवार को यहाँ छोड़कर जा रहे हैं वह सुरक्षित रहेगा” और उन्होंने देखभाल और सहायता का प्रबंध कर लिया है ताकि “परिवार आपकी अनुपस्थिति से बहुत अधिक प्रभावित न हो” (साक्षात्कार #54)। यह सुनिश्चित करना कि परिवार समझता है कि वे क्यों जा रहे हैं और उनकी अनुपस्थिति के लिए तैयार है, अलग रहने के तनाव और व्यक्ति के काम पर इसके प्रभाव को कम करता है (साक्षात्कार #120), जिसमें तैनाती के दौरान ध्यान भटकाने वाली चीजों को कम करना भी शामिल है (साक्षात्कार #62; साक्षात्कार #164)। एक साक्षात्कारकर्ता परिवार-कर्तव्य केंद्रों की जाँच करने की सलाह देते हैं ताकि यदि विकल्प दिया जाए तो एक परिवार एक साथ तैनात हो सके, लेकिन यदि यह संभव नहीं है तो “...में जो सलाह दे सकता हूँ [वह है] किसी से बात करें...अपने परिवार से बात करें” जो पर्याप्त तैयारी करने और एक “सुचारु” प्रक्रिया सुनिश्चित करने के लिए महत्वपूर्ण है (साक्षात्कार #65)।

शोध प्रतिभागियों ने यह भी सुझाव दिया कि व्यक्तियों को तैनाती के लिए रवाना होने से पहले परिवार के साथ समय बिताने का अवसर लेना चाहिए, क्योंकि वे लंबे समय तक अलग रहेंगे (साक्षात्कार #43)।

### तैनाती के दौरान संचार बनाए रखें

जब व्यक्ति तैनात हो तब भी संचार और परिवार के साथ समय बिताना यथासंभव जारी रखना चाहिए, और शोध में शामिल प्रतिभागियों ने तैनात व्यक्तियों को अपने परिवारों के साथ बार-बार संपर्क करने की सलाह दी है (साक्षात्कार #64)। हालांकि, उन्हें खुद को और अपने परिवारों को इस संभावना के लिए भी तैयार करना चाहिए कि कुछ मिशन में इंटरनेट एक्सेस की समस्याओं के कारण नियमित संचार संभव नहीं हो पाएगा। प्रतिभागी अनुशंसा करते हैं कि कर्मी दिनचर्या का हिस्सा बने रहने के लिए परिवारों के साथ संवाद करने हेतु एक नियमित समय की योजना बनाएं और, जहां संभव हो, उसका अनुरोध करें। वे जुड़े रहने के लिए परिवारों के साथ संवाद करने के विभिन्न तरीकों की पहचान करने की भी सलाह देते हैं, जैसे कि बच्चों के साथ गेमिंग करना। उदाहरण के लिए, एक ब्रिटिश सैन्य अधिकारी साझा करते हैं कि तैनाती के दौरान वह अपने बेटे के साथ कैसे जुड़ते हैं:

““”

...शायद हफ़्ते में दो या तीन बार, मैं और मेरा बेटा गेम खेलते हैं, ऐसा नहीं है कि मुझे गेमिंग का बहुत शौक है, लेकिन यह एक ऐसी चीज़ है जो हम दोनों में समान है। हाँ, जिसे हम साझा कर सकते हैं। और जब चीज़ें हो रही होती हैं, तो वह मुझसे विभिन्न चीज़ों के बारे में बात करेगा, आप जानते हैं, स्क्रीन पर या जो भी हमारे पास होगा, क्योंकि उसका ध्यान एक गेम पर होता है, जिससे वह मुझसे अधिक स्वतंत्र रूप से बात कर पाएगा, बजाय इसके कि हम सिर्फ़ फोन पर बात कर रहे हों, उदाहरण के लिए, और मैं एक 13 साल के बच्चे से जबरदस्ती बात करने की कोशिश कर रहा हूँ, आप जानते हैं (साक्षात्कार #145)।

## सुनिश्चित करें कि आप तैनाती के दौरान अपने और अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के समर्थन के लिए नीतियों से अवगत हैं।

तैनाती के लिए मानसिक रूप से तैयार होने और परिवारों को लंबे समय तक अलग रहने के लिए तैयार करने के साथ-साथ, कर्मियों को यह भी देखना चाहिए कि तैनाती के दौरान उन्हें और उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों को समर्थन देने के लिए कौन-कौन सी नीतियाँ उपलब्ध हैं (साक्षात्कार #159)। इसमें भत्तों से लेकर “माता-पिता की छुट्टी, आपातकालीन अवकाश, और तैनाती में लचीलापन” तक की नीतियों से अवगत होना शामिल है (साक्षात्कार #37; साक्षात्कार #149)। यह भी अनुशंसा की जाती है कि कर्मचारी उन व्यक्तियों से संपर्क करें जिन्होंने पहले तैनाती की है और जो समान परिस्थितियों में हो सकते हैं, ताकि उपलब्ध सहायता के बारे में अधिक जानकारी प्राप्त कर सकें और दूसरों के अनुभवों से सीख सकें (साक्षात्कार #114)।

कुछ शोध प्रतिभागियों द्वारा यह सुझाव दिया गया है कि यह जांचा जाए कि तैनाती के लिए पारिवारिक पैकेज उपलब्ध हैं या नहीं, हालांकि वे व्यक्तियों को बाल-देखभाल की लागतों - विशेष रूप से तैनात होने वाले अकेले माता-पिता के लिए - और आवास तथा स्थानांतरण की लागतों पर भी विचार करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं (साक्षात्कार #118; साक्षात्कार #138)।

प्रतिभागी यह भी अनुशंसा करते हैं कि व्यक्ति यह सुनिश्चित करें कि उन्हें पता हो कि यदि वे तैनात होते हैं तो उनके लिए कौन सा अनौपचारिक समर्थन उपलब्ध है, जिसमें यह भी शामिल है कि उनकी अनुपस्थिति में उनके परिवार और सहायता नेटवर्क कैसे मदद कर सकते हैं, और यह भी कि वे किसी आपात स्थिति में, जैसे कि पारिवारिक आपातकाल या तैनाती के दौरान घायल या मारे जाने की स्थिति में, कैसे सहायता कर सकते हैं (साक्षात्कार #163)।

## तैनाती के दौरान आत्म-देखभाल का अभ्यास करें

प्रतिभागी यह स्वीकार करते हैं कि शांति अभियानों का माहौल तनावपूर्ण होता है और परिवार से अलगाव तैनाती के दौरान एक प्रमुख तनावकारी कारक हो सकता है, जिसके कल्याण, प्रदर्शन और सुरक्षा पर प्रभाव पड़ते हैं। इसलिए प्रतिभागी शांति सैनिकों के लिए आत्म-देखभाल करने, तनाव के लक्षणों के प्रति सतर्क रहने, और संयुक्त राष्ट्र या टी/पीसीसी द्वारा प्रदान किए गए कल्याण उपकरणों और संसाधनों का उपयोग करने, जिसमें परामर्शदाताओं से बात करना या कल्याण ऐप्स का उपयोग करना शामिल है, की आवश्यकता पर जोर देते हैं। प्रतिभागी मिशन में तैनात अन्य लोगों से जुड़ने के लिए खुले रहने के लिए भी प्रोत्साहित करते हैं (साक्षात्कार #146)।

## 12.4 संयुक्त राष्ट्र

प्रतिभागी सिफारिश करते हैं कि संयुक्त राष्ट्र देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए टी/पीसीसी द्वारा अधिक समर्थन को प्रोत्साहित करे और देखभाल की जिम्मेदारियों वाली वर्दीधारी महिलाओं को तैनात करे, ताकि उदाहरण प्रस्तुत किया जा सके, जिसमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले अपने स्वयं के नागरिक कर्मचारियों को मजबूत समर्थन प्रदान करना भी शामिल है। इस बात पर भी व्यापक सहमति है कि सुरक्षा कार्य और शांति स्थापना में महिलाओं की महत्वपूर्ण भूमिका के बारे में जागरूकता बढ़ाने में संयुक्त राष्ट्र की एक प्रमुख भूमिका है, साथ ही देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के प्रयासों के संबंध में सीखे गए सबक और अच्छी प्रथाओं को साझा करने में भी इसकी भूमिका है। ऐसा करने से सुरक्षा कार्य और शांति स्थापना में महिलाओं की सार्थक भागीदारी के प्रमुख प्रेरकों में से एक को संबोधित किया जाएगा। प्रतिभागी यह भी मानते हैं कि संयुक्त राष्ट्र अपने प्रभाव का उपयोग T/PCCs को प्रोत्साहित करने के लिए कर सकता है ताकि मिशन पर पर्याप्त रहने की स्थिति और सुविधाएं प्रदान की जाएं, जिसमें शांति सैनिकों को घर पर अपने परिवारों और समर्थन नेटवर्क के संपर्क में रहने के लिए इंटरनेट तक पहुंच की सुविधा भी शामिल है। जहां T/PCCs के पास अपर्याप्त संसाधन हैं, कुछ प्रतिभागी सिफारिश करते हैं कि संयुक्त राष्ट्र को सीधे इंटरनेट पहुंच प्रदान करने में सहायता करनी चाहिए। इसी तरह, प्रतिभागी यह भी सुझाव देते हैं कि संयुक्त राष्ट्र अपने प्रभाव का उपयोग करके टी/पीसीसी को प्रोत्साहित करे ताकि लंबी तैनाती के दौरान आर एंड आर (आराम और पुनर्बलन) के समय शांति सैनिकों को घर जाने की अनुमति मिल सके। अंत में, प्रतिभागी शांति सैनिकों और नेताओं के लिए प्रशिक्षण को मजबूत करने का सुझाव देते हैं ताकि देखभाल की जिम्मेदारियों के कर्मचारियों की सार्थक भागीदारी पर पड़ने वाले प्रभावों को बेहतर ढंग से संबोधित किया जा सके, और लैंगिक समानता रणनीतियों की निगरानी तंत्र में सुधार किया जा सके।

### उदाहरण प्रस्तुत करके नेतृत्व करें

दक्षिण सूडान के एक नागरिक साक्षात्कारकर्ता का तर्क है कि महिलाओं की सार्थक भागीदारी शीर्ष स्तर से शुरू होने की आवश्यकता है, और वे सुझाव देते हैं कि संयुक्त राष्ट्र संस्थागत परिवर्तन को बढ़ावा देने के लिए एक महिला महासचिव नियुक्त करे (साक्षात्कार #107)। अन्य लोग भी इसी बात को दोहराते हैं जो समझाते हैं कि संस्कृति और व्यवहार में बदलाव के लिए नेतृत्व स्तर पर बदलाव की आवश्यकता है।

प्रणालीगत परिवर्तन लाने के लिए, संयुक्त राष्ट्र अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले नागरिक कर्मचारियों को बेहतर समर्थन देने के लिए अपनी नीतियों और प्रथाओं को मजबूत कर सकता है। इसमें लचीले कामकाजी प्रबंधों को बढ़ावा देना और लागू करना, जहाँ संभव हो ऑन-साइट बाल देखभाल की सुविधा प्रदान करना (या पाँच साल से कम उम्र के बच्चों के लिए बाल देखभाल की लागत के लिए सहायता), स्तनपान कक्षा तक पहुंच (जिसमें निजी स्थान और स्तनपान के लिए समय शामिल है) और ड्यूटी स्टेशनों पर नवजात और छोटे बच्चों के माता-पिता के लिए अधिक बार आर एंड आर (आराम और अवकाश) शामिल है।

यह भी अनुशंसा की जाती है कि मातृत्व अवकाश से लौटने वाली माताओं पर अधिक ध्यान दिया जाए, यह मानते हुए कि सभी माता-पिता (लिंग की परवाह किए बिना) को अतिरिक्त सहायता की आवश्यकता होती है क्योंकि अब उन्हें रोजगार और देखभाल की जिम्मेदारियों दोनों को संभालना होता है - साथ ही मातृत्व पक्षपात से भी निपटना होता है। इसमें "सभी के लिए एक ही जैसा व्यवहार करने" के बजाय अधिक लचीलापन शामिल होना चाहिए, साथ ही क्षेत्र में देखभाल करने वालों को बनाए रखने में मदद करने के लिए प्रशिक्षण के अवसर प्रदान करना, उनके अनुभवों से सीखना और संगठन में ज्ञान साझा करना ताकि अन्य देखभाल करने वालों का समर्थन किया जा सके (साक्षात्कार #116)।

### नाए माता-पिता के लिए अधिक लचीले कामकाजी प्रबंधों की अनुमति दें

साक्षात्कार देने वालों की सिफारिश है कि संयुक्त राष्ट्र मिशनों और मुख्यालय में कर्मचारियों के लिए जहाँ भी संभव हो, अधिक लचीले कामकाजी प्रबंध लागू करे। यह विशेष रूप से उन नागरिक कर्मचारियों के लिए कहा गया है जिनके छोटे बच्चे हैं और जो अपना कुछ काम दूर से कर सकते हैं (साक्षात्कार #39)। हालांकि, अन्य लोगों का तर्क है कि इसे शांति सैनिकों पर भी लागू किया जा सकता है, जहाँ बदलती शांति स्थापना की प्रकृति के कारण दूरस्थ और लचीले कामकाजी प्रबंध अधिक सामान्य हो सकते हैं, जिसमें अब दूरस्थ या ऑनलाइन घटक भी शामिल हैं (साक्षात्कार #101)। काम के घंटों, कार्यक्रमों और व्यवस्थाओं में अधिक लचीलापन प्रदान करना मिशन की कार्य संस्कृति को संबोधित करने में भी मदद कर सकता है, जो "आमतौर पर बिना बच्चों वाले पुरुष के अनुकूल" है (साक्षात्कार #114)। यह "[शांति स्थापना अभियान का मार्गदर्शन करने वाली नीतियों को पुनर्जीवित]" करके किया जा सकता है, जैसे कि जॉब-शेयरिंग और कर्मचारियों की समय-सारणी में सुधार करना ताकि काम के घंटों में अधिक लचीलापन आ सके और यह सुनिश्चित हो सके कि जब कुछ लोग छुट्टी पर हों तो कुछ अन्य लोगों पर कोई अतिरिक्त बोझ या जिम्मेदारी न डाली जाए (साक्षात्कार #120)।

## सबक सीखने के लिए शांति सैनिकों और टी/पीसीसी के साथ परामर्श करें

कई प्रतिभागियों ने संयुक्त राष्ट्र और शांतिरक्षा कर्मियों, दोनों ही सेवारत और पूर्व, के बीच बेहतर जुड़ाव की मांग की है, ताकि अच्छी प्रथाओं के बारे में सीखा जा सके और संबोधित किए जाने वाले मुद्दों की पहचान की जा सके। यह "[ट्रूप और पुलिस] योगदान देने वाले देशों, सुरक्षा कर्मियों के परामर्श, और कार्यशालाओं" के माध्यम से किया जा सकता है (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। तैनाती के दौरान कौन सी समस्याएं उत्पन्न होती हैं, यह पहचानकर, संयुक्त राष्ट्र मुद्दों को संबोधित करने के लिए सूचित निर्णय ले सकता है, जैसा कि "एक बार जब आप किसी चीज़ के बारे में बात करना शुरू करते हैं, तो मुझे लगता है कि आप उसके लिए समाधान खोजना शुरू कर देते हैं" (साक्षात्कार #90)।

## सीखे गए सबक और अच्छी प्रथाओं को साझा करें

संयुक्त राष्ट्र सदस्य राष्ट्रों के साथ और उनके बीच "विचारों के आदान-प्रदान" को सुगम बनाने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है, साथ ही देखभाल की जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों को बेहतर समर्थन देने के तरीके पर सीख और अच्छी प्रथाओं को साझा कर सकता है, और इस प्रकार सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी बढ़ा सकता है। हालाँकि, यह सदस्य राष्ट्र पर निर्भर होना चाहिए कि वे उन सीखों और दृष्टिकोणों को एकीकृत करें जो देश और उसकी संस्थाओं के विशिष्ट संदर्भ के लिए सबसे उपयुक्त हों (साक्षात्कार #102; साक्षात्कार #88)।

## सुरक्षा और शांति स्थापना में महिलाओं की महत्वपूर्ण भूमिका के प्रति जागरूकता बढ़ाएं

टी/पीसीसी और अन्य हितधारकों के साथ, संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं की भूमिकाओं के बारे में जानकारी साझा करने और जागरूकता बढ़ाने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है ताकि दृष्टिकोण में बदलाव को सुविधाजनक बनाया जा सके। सुरक्षा भूमिकाओं में महिलाओं के बारे में जागरूकता और जानकारी बढ़ाकर, यह "व्यक्ति को जो आप देखते हैं उस पर सोचने की अनुमति देगा" और अधिक पुरुषों को सुरक्षा क्षेत्र में प्रवेश करने के लिए अपनी बेटियों या महिलाओं को सशक्त बनाने के लिए प्रेरित करेगा (साक्षात्कार #178)। संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले महिलाओं और कर्मियों की सार्थक भागीदारी का समर्थन कैसे और क्यों किया जाए, इस बारे में जागरूकता बढ़ाने में भी एक महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है।

## संयुक्त राष्ट्र और टी/पीसीसी के बीच एमओयू पर अधिक सावधानीपूर्वक बातचीत

कुछ प्रतिभागियों ने एमओयू पर हस्ताक्षर करने से पहले संयुक्त राष्ट्र और सदस्य राष्ट्र के बीच अधिक बातचीत की सिफारिश की, ताकि शांति सैनिकों की भलाई की सुरक्षा और मिशन पर बुनियादी सुविधाओं और परिस्थितियों की व्यवस्था सुनिश्चित की जा सके (साक्षात्कार #60) और कहा कि इस बातचीत के चरण के दौरान अक्सर "महत्वपूर्ण मुद्दों" को नजरअंदाज कर दिया जाता है, जिससे मिशन के लिए समस्याएं पैदा होती हैं (साक्षात्कार #59)। हालाँकि, अन्य लोग मानते हैं कि इस तरह की बातचीत और समर्थन बढ़ाने से टी/पीसीसी को अपने कर्मियों को तैनात करने से हतोत्साहित किया जा सकता है (साक्षात्कार #108)। इसके बावजूद, एमओयू पर बातचीत में लिंग-संवेदनशील दृष्टिकोण अपनाया जाना चाहिए।

## मिशन पर लिंग-उत्तरदायी नीतियों और प्रथाओं को विकसित करने और उनका समर्थन करने के लिए टी/पीसीसी के साथ काम करें

कुछ प्रतिभागियों के अनुसार, शांति अभियानों के लिए अधिक प्रभावी और सुसंगत लिंग-संवेदनशील नीतियां विकसित करने के लिए, और महिलाओं की तैनाती को प्रोत्साहित करने के लिए संयुक्त राष्ट्र और टी/पीसीसी (T/PCCs) एक साथ मिलकर और अधिक प्रयास कर सकते हैं (साक्षात्कार #51; साक्षात्कार #53)। इसमें उन मिशनों पर जहाँ वर्तमान में अलग, सुरक्षित और लिंग-उत्तरदायी आवास और सुविधाएँ नहीं हैं, वहाँ उन्हें सुनिश्चित करने के लिए प्रयास – और संसाधन – शामिल होने चाहिए (साक्षात्कार #50; साक्षात्कार #102)।

## लैंगिक समानता रणनीतियों के पूरा होने को सुनिश्चित करने के लिए निगरानी तंत्र में सुधार करें

यह सुनिश्चित करने के लिए कि लैंगिक समानता की रणनीतियों को पूरा किया जा रहा है और बनाए रखा जा रहा है, प्रतिभागी संयुक्त राष्ट्र से निगरानी तंत्र में सुधार करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं ताकि केवल तैनात की जा रही महिलाओं की संख्या मापने से आगे बढ़कर परिचालन प्रभावों को मापने पर ध्यान केंद्रित किया जा सके (साक्षात्कार #88)। जैसा कि एक ऑस्ट्रेलियाई अधिकारी तर्क देते हैं, संख्या पर ध्यान केंद्रित करने के परिणामस्वरूप महिलाओं को ऐसे पदों पर तैनात किया जाता है ताकि मिशन "यह कह सके कि उन्होंने एक महिला को तैनात किया है"। लेकिन इसके बजाय लिंग को मिशन योजना के सभी चरणों, सभी गतिविधियों, रसद, संचार और संचालन में शामिल किया जाना चाहिए ताकि महिलाओं की भागीदारी को सामान्य बनाया जा सके, "ताकि वे इसके बारे में सहज रूप से सोचें, बजाय इसके कि 'ओह, अब मैं इसमें लिंग को जोड़ दूँ'" (साक्षात्कार #88)। इसमें मिशन में नागरिक भूमिकाओं में महिलाओं की भागीदारी की निगरानी करना भी शामिल है (साक्षात्कार #107; साक्षात्कार #151)।

प्रतिभागी निगरानी तंत्र में नौकरी की संतुष्टि को शामिल करने का भी सुझाव देते हैं, जिसमें कर्मचारियों के बीच संतुष्टि का स्तर और पुनः तैनाती की संभावना शामिल है (साक्षात्कार #151)। संयुक्त राष्ट्र को संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में तैनाती प्रक्रियाओं की निगरानी के लिए एक भूमिका नियुक्त करनी चाहिए, यह सुनिश्चित करते हुए कि “सभी उपाय मौजूद हैं” और कर्मचारी उनके लिए उपलब्ध सहायता के बारे में जानते हैं और इन नीतियों तक उनकी पहुंच है (साक्षात्कार #60)।

## शांतिरक्षक की भलाई और सुरक्षा की रक्षा के लिए सुविधाओं और संसाधनों में सुधार करें

शांति सैनिकों की भलाई का समर्थन करने के लिए, शांति अभियानों में काम करने के तनाव को पहचानते हुए, जो परिवार से अलगाव से और बढ़ सकता है – विशेष रूप से जब लंबी तैनाती के दौरान उनसे संपर्क करने या घर जाने के साधन सीमित हों – कई प्रतिभागियों ने सिफारिश की है कि संयुक्त राष्ट्र मिशन पर स्वास्थ्य देखभाल और मनो-सामाजिक सेवाओं तक पहुंच सुनिश्चित करने के लिए और अधिक करें। एक इंडोनेशियाई पुलिस अधिकारी का सुझाव है कि “शांति अभियानों में कर्मचारियों के शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य को बनाए रखने के लिए समर्थन प्रदान करना आवश्यक है” (साक्षात्कार #37)। इसमें उपलब्ध काउंसलरों की संख्या बढ़ाना, “चिकित्सा [जांच]” और “तनाव प्रबंधन प्रशिक्षण” प्रदान करना शामिल है (साक्षात्कार #49; साक्षात्कार #116)। सेवाओं और संसाधनों के प्रावधान के अलावा, संयुक्त राष्ट्र को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि नेता शांति सैनिकों की भलाई और आत्म-देखभाल का समर्थन करने के लिए जानकारी से लैस हों (साक्षात्कार #39) और मदद मांगने तथा मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों को कलंकमुक्त करने का प्रयास करें (साक्षात्कार #69)। अन्य सिफारिशों में सलाह, समर्थन और संसाधन प्रदान करना शामिल है, ताकि ऐसी सुविधाएं और गतिविधियाँ (जैसे खेल या सामाजिक गतिविधियाँ) उपलब्ध कराई जा सकें जो मिशन पर शांति सैनिकों को तनाव मुक्त करने में मदद करें (साक्षात्कार #39; साक्षात्कार #41; साक्षात्कार #49)।

## मिशन पर देखभाल करने वालों के लिए अधिक समर्थन प्रदान करें, जिसमें टी/पीसीसी के साथ काम करना शामिल है ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि तैनाती के दौरान शांति सैनिक अपने परिवारों से जुड़े रह सकें

कुछ प्रतिभागी मानते हैं कि संयुक्त राष्ट्र शांति सैनिकों के लिए बेहतर समर्थन सुनिश्चित करने हेतु और अधिक कर सकता है, जिसमें यह सुनिश्चित करना शामिल है कि टी/पीसीसी पर्याप्त परिस्थितियाँ और सुविधाएँ प्रदान करें, जैसे कि शांति सैनिकों और उनके परिवारों और दोस्तों के बीच संचार के साधन। कई लोग सुझाव देते हैं कि संयुक्त राष्ट्र को टी/पीसीसी के साथ मिलकर यह सुनिश्चित करना चाहिए कि कर्मचारियों के पास अपने परिवारों के संपर्क में रहने के लिए स्थिर और विश्वसनीय वाई-फाई की सुविधा हो, जिसमें कर्मचारियों को कॉल करने के लिए निजी स्थान प्रदान करना और यह सुनिश्चित करना शामिल है कि कर्मचारियों के पास अपने परिवारों और दोस्तों से संपर्क करने के लिए हर दिन समय हो (साक्षात्कार #48; साक्षात्कार #90; साक्षात्कार #116; साक्षात्कार #147; साक्षात्कार #102)। हालाँकि, कई इस बात पर प्रकाश डालते हैं कि जब T/PCCs सीमित संसाधनों या मिशन की दूरस्थता के कारण ऐसा नहीं कर सकते, तो वाई-फाई प्रदान करने में सहायता करना अंतिम उपाय होना चाहिए।

## लंबी तैनाती के दौरान शांति सैनिकों को आर एंड आर पर घर यात्रा करने में सहायता के लिए वकालत करें और/या समर्थन करें

परिवार से अलग होने का तनाव लंबी तैनाती के दौरान और भी बढ़ जाता है, जब शांति सैनिक सीमित छुट्टी या यात्रा के लिए वित्तीय सहायता के कारण घर आकर आराम नहीं कर पाता है। संयुक्त राष्ट्र 12 महीने या उससे अधिक की तैनाती के दौरान आर एंड आर पर घर यात्रा के लिए वकालत कर सकता है या सहायता प्रदान कर सकता है।

## मिशन भर में नेतृत्व द्वारा पालन किए जाने वाले स्पष्ट और सुसंगत दिशानिर्देश स्थापित करें

कुछ प्रतिभागियों ने कार्य संस्कृति को अधिक समावेशी बनाने में नेतृत्व की भूमिका का उल्लेख किया (साक्षात्कार #38)। यहां, कई लोग संयुक्त राष्ट्र से शांति अभियानों में नेतृत्व के लिए स्पष्ट और सुसंगत दिशानिर्देश स्थापित करने की सिफारिश करते हैं। ऐसा करने से “पूर्वानुमान की भावना” सुनिश्चित होगी और नेतृत्व के लिए स्पष्ट परिचालन प्रक्रियाएं प्रदान करके “अस्थायी निर्णयों से कुछ तनाव दूर होगा” (साक्षात्कार #69; साक्षात्कार #114)। प्रतिभागी नेतृत्व के बीच अधिक जवाबदेही की भी मांग करते हैं ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि परिचालन प्रभावशीलता में योजना और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में महिलाओं की सक्रिय भागीदारी शामिल हो (साक्षात्कार #88)।

## कार्यस्थल वर्गीकरणों की समीक्षा करें

कई प्रतिभागी गैर-पारिवारिक ड्यूटी स्थेशनों के वर्गीकरण की समीक्षा करने की सलाह देते हैं, क्योंकि कुछ को परिवार के सदस्यों के लिए पर्याप्त सुरक्षित माना जाता है। समीक्षा और पुनर्वर्गीकरण देखभाल की जिम्मेदारियों वाले अधिक कर्मियों को तैनात करने में सक्षम बना सकता है।

## नेताओं के प्रशिक्षण को सुदृढ़ करने में नेतृत्व

कई प्रतिभागी सुझाव देते हैं कि संयुक्त राष्ट्र नेताओं के प्रशिक्षण को मजबूत करने में नेतृत्व करे, ताकि वे “देखभाल की जिम्मेदारियों, विशेष रूप से महिलाओं के लिए, और उन पर पड़ने वाले दबावों के प्रति अधिक सहिष्णु बनें” (साक्षात्कार #129)।

## पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण के प्रावधान और सलाह में परिवार और देखभाल संबंधी मुद्दों को शामिल करना

संयुक्त राष्ट्र आम तौर पर प्रशिक्षण के लिए मानक निर्धारित करता है, और इसलिए उसे यह सुनिश्चित करना चाहिए कि पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण में तैनाती के दौरान घरेलू जीवन और पारिवारिक संबंधों के लिए तैयारी करने और उन्हें प्रबंधित करने के तरीके, साथ ही तनाव प्रबंधन (इंटरव्यू #160) जैसे विषय शामिल हों।<sup>290</sup>

## मिशन पर एक-दूसरे का समर्थन करने के लिए देखभाल करने वालों का एक नेटवर्क स्थापित करें

संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के लिए औपचारिक समर्थन बढ़ाने की सिफारिशों के साथ-साथ कुछ लोग अधिक अनौपचारिक समर्थन की भी मांग करते हैं। उदाहरण के लिए, संयुक्त राष्ट्र देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए एक नेटवर्क का समर्थन कर सकता है, ताकि वे मिशन के दौरान एक-दूसरे की सहायता कर सकें, जो संभवतः और संयुक्त राष्ट्र की वर्दीधारी महिला शांति सैनिकों के नेटवर्क (साक्षात्कार #101) जैसे अन्य स्थापित नेटवर्कों से जुड़ा हो। इसमें नए कर्मियों को मिशन के अनुकूल ढलने में मदद करने के लिए एक बड़ी सिस्टम भी शामिल हो सकता है (साक्षात्कार #49)।

## शांति अभियानों में पितृसत्तात्मक कार्य संस्कृति को संबोधित करें

शोध प्रतिभागियों का तर्क है कि शांति अभियानों में पितृसत्तात्मक कार्य संस्कृति को संबोधित करना संयुक्त राष्ट्र के लिए एक प्राथमिकता होनी चाहिए ताकि शांति स्थापना में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के अपने प्रयासों का समर्थन किया जा सके। इसका मतलब है एक ऐसा कार्य वातावरण बनाना जो तैनात सभी लोगों के लिए “महिला-अनुकूल” (साक्षात्कार #76; साक्षात्कार #88) और “प्रेरक और प्रोत्साहक” हो (साक्षात्कार #107)। एक साक्षात्कारकर्ता देखभाल करने वालों के लिए एक ऐसा कार्य वातावरण स्थापित करने के महत्व पर जोर देता है जो “अनुकूल...प्रेरक और प्रोत्साहक” हो, क्योंकि यह शांति अभियानों में महिलाओं की अधिक भागीदारी को प्रोत्साहित करेगा (साक्षात्कार #107)।

## 12.5 टी/पीसीसीएस

संयुक्त राष्ट्र के सदस्य देश सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं के लिए व्यापक नीतिगत मार्गदर्शन और रणनीतिक दिशा प्रदान करते हैं और रणनीतिक प्राथमिकताओं को संबोधित करने के लिए धन की उपलब्धता सुनिश्चित कर सकते हैं। इसलिए वे देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों को पूरा करने और सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं तथा संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने के प्रयासों में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। कई प्रतिभागी भर्ती और तैनाती की आयु, और तैनाती की अवधि के संबंध में प्रमुख नीतियों को विकसित करने या समीक्षा करने, साथ ही देखभाल के बुनियादी ढांचे में निवेश (या कर्मियों के लिए देखभाल की लागत को सब्सिडी देने के लिए सहायता), लंबी तैनाती के दौरान आर एंड आर (आराम और पुनर्भरण) पर ध्यान देने, और तैनात होने के दौरान परिवारों और सहायता नेटवर्क के साथ संचार के साधनों की सिफारिश करते हैं।

### संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात महिलाओं की संख्या बढ़ाने के लिए सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में महिलाओं की भागीदारी को सुगम बनाना

यह स्वीकार करते हुए कि शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी, T/PCC सशस्त्र बलों और पुलिस में, विशेष रूप से सैनिकों और लड़ाकू भूमिकाओं में, महिलाओं के कम प्रतिनिधित्व के कारण बाधित होती है, T/PCCs और अन्य हितधारकों को महिलाओं को आकर्षित करने, भर्ती करने, बनाए रखने और पदोन्नत करने में निवेश करने की आवश्यकता है। इसमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए सहायता प्रदान करना, लिंग और मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह को संबोधित करना, और परिवार-अनुकूल नीतियों और कार्य-जीवन संतुलन को मजबूत करना शामिल है। इंडोनेशिया की एक महिला पुलिस अधिकारी के रूप में, जैसा कि वे बताती हैं, जब तक ऐसा नहीं होता, तब तक इस क्षेत्र में और शांति अभियानों में महिलाओं का अंडर-रिप्रेजेंटेशन जारी रहेगा:

“”

... देखभाल की जिम्मेदारियाँ प्रबंधकीय पदों और अंतरराष्ट्रीय नियुक्तियों सहित विभिन्न करियर में महिलाओं के कम प्रतिनिधित्व में महत्वपूर्ण योगदान दे सकती हैं। काम की मांगों और पारिवारिक जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बनाने में आने वाली कठिनाइयाँ, पर्याप्त संगठनात्मक समर्थन की कमी के साथ मिलकर, इन असमानताओं को और बढ़ा सकती हैं। महिलाओं के प्रतिनिधित्व को बढ़ाने के लिए, यह महत्वपूर्ण है कि संगठन ऐसी नीतियाँ लागू करें जो कार्य-पारिवारिक संतुलन का समर्थन करें और सभी करियर स्तरों और नियुक्तियों में महिलाओं की भागीदारी को सुविधाजनक बनाने के लिए आवश्यक सहायता प्रदान करें (साक्षात्कार #37)।

### तैनात इकाइयों के लिए संचार सेवाओं का भुगतान, जिसमें फोन और वाई-फाई शामिल हैं

तैनाती के दौरान परिवारों के संपर्क में रहना, परिवार से अलगाव से होने वाले तनाव को कम करने के लिए महत्वपूर्ण है। इसलिए, शांति सैनिकों की भलाई सुनिश्चित करने के लिए स्थिर इंटरनेट और संचार सेवाओं तक पहुंच में निवेश करना एक प्राथमिकता है, और बदले में, यह सुनिश्चित करता है कि तैनात व्यक्ति मिशन पर ध्यान केंद्रित कर सके, प्रदर्शन में सुधार कर सके और सुरक्षा को बेहतर बना सके। इसके अलावा, कर्मियों को अपने परिवारों और दोस्तों से बात करने के लिए अधिक निजी स्थान प्रदान किए जाने चाहिए (साक्षात्कार #46; साक्षात्कार #144)।

### लंबी तैनाती के दौरान आर एंड आर (आराम और पुनर्भरण) पर शांति सैनिकों को घर यात्रा करने में सक्षम बनाने के लिए सहायता प्रदान करें

कई प्रतिभागी यह सिफारिश करते हैं कि 12 महीने या उससे अधिक समय तक तैनात रहने वाले शांति सैनिकों को तैनाती के दौरान आर एंड आर (R&R) पर ध्यान देने के खर्च को पूरा करने के लिए वित्तीय सहायता मिलनी चाहिए। यह शांति सैनिकों की भलाई पर परिवार से दूर रहने के प्रभाव और लंबे समय तक दूर से देखभाल की जिम्मेदारियों को संभालने में आने वाली कठिनाई को स्वीकार करता है। यह उड़ानों की अत्यधिक लागत के मुद्दे को भी संबोधित करता है, जो उन शांति सैनिकों के लिए एक बाधा है जिन्हें उनके घर से दूर दूरस्थ स्थानों या अभियानों में तैनात किया जाता है (सर्वेक्षण उत्तरदाता; साक्षात्कार #57; साक्षात्कार #100)।

## छोटी तैनाती की पेशकश करें

जबकि कुछ शांति सैनिक छोटे तैनाती अवधियों के प्रति इस कारण से प्रतिरोधी हैं कि इसका मिशन, इकाई के एकीकरण, परिवारों के समर्थन के लिए मिलने वाले पारिश्रमिक और करियर प्रगति पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है, कई प्रतिभागियों ने अधिक महिलाओं और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले अन्य कर्मियों को तैनात करने में सक्षम बनाने के लिए छह महीने की तैनाती की पेशकश करने की सिफारिश की है। हालांकि छोटे तैनाती अवधियों के परिणामस्वरूप कुछ चुनौतियाँ उत्पन्न हो सकती हैं, जिनमें स्वदेश वापसी की लागत और कम समय में नए दलों को प्रशिक्षित और तैनात करने की आवश्यकता शामिल है (साक्षात्कार #83; साक्षात्कार #99), कई का तर्क है कि छह महीने की तैनाती से शांति स्थापना में महिलाओं की संख्या बढ़ेगी (साक्षात्कार #83)। अधिक महिलाओं को तैनाती के अवसर सुनिश्चित करने से अन्य भी ऐसा करने के लिए प्रोत्साहित होंगी क्योंकि वे तैनाती के लिए आगे आएंगी और अन्य महिला कर्मियों के अनुभवों से सीखेंगी (साक्षात्कार #102)।

## देखभाल के बुनियादी ढांचे में निवेश करें

टी/पीसीसी (T/PCCs) के सरकारों को सुलभ और किफायती बाल-देखभाल और व्यापक देखभाल-समर्थन बुनियादी ढांचे में निवेश करना चाहिए ताकि सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं सहित कार्यबल में महिलाओं की पूर्ण भागीदारी को सक्षम बनाया जा सके। देखभाल के बुनियादी ढांचे को सुरक्षा क्षेत्र में आम तौर पर आवश्यक लंबे, अनियमित और अप्रत्याशित काम के घंटों को समायोजित करने के लिए डिज़ाइन किया जाना चाहिए। जवाबदेही और प्रभाव सुनिश्चित करने के लिए स्पष्ट कार्यान्वयन जिम्मेदारियों और निगरानी तंत्र के साथ, बजट में समर्पित मदें स्थापित की जानी चाहिए।

## प्रतिभा को बनाए रखने और प्रदर्शन को बढ़ाने के लिए निवेश करें

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का बेहतर समर्थन करने के उद्देश्य से कई सिफारिशों में महत्वपूर्ण लागत शामिल है, जिसमें बाल देखभाल की सुविधा, सवैतनिक माता-पिता और देखभाल करने वालों की छुट्टी का विस्तार, इंटरनेट कनेक्टिविटी तक विश्वसनीय पहुंच और तैनाती के दौरान घर आने-जाने की सुविधा शामिल है। ये वित्तीय निहितार्थ अक्सर सदस्य राज्यों को ऐसे उपायों को पूरी तरह से और सार्थक रूप से अपनाने से रोकते हैं। हालांकि, “यदि आप सर्वश्रेष्ठ प्रतिभा चाहते हैं... जो आपकी क्षमता से जुड़ी है... तो आपके पास इन चीजों में निवेश के लिए होना चाहिए” (साक्षात्कार #109)। इसी तरह, कई लोग तर्क देते हैं कि यदि आप चाहते हैं कि लोग, तैनाती सहित, अच्छा प्रदर्शन करें और पलायन को कम करें, तो निवेश आवश्यक है (साक्षात्कार #3; साक्षात्कार #19)।

## तैनाती और भर्ती की आयु सीमा बढ़ाएँ

शांति स्थापना में महिलाओं की सार्थक भागीदारी की कुछ बाधाओं को दूर करने के लिए, तैनाती की आयु सीमा बढ़ाई जा सकती है। यह उन लोगों को समायोजित करेगा जो करियर ब्रेक लेते हैं या उदाहरण के लिए, जब बच्चे छोटे हों तो तैनात नहीं हो पाते हैं (साक्षात्कार #93)।

भर्ती की आयु बढ़ाने से उन महिलाओं को आकर्षित करने में भी मदद मिल सकती है जो देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण सुरक्षा क्षेत्र छोड़ देती हैं और लौटने या दूसरा करियर बनाने की तलाश में हैं। यह कई देशों में जनसांख्यिकीय बदलावों<sup>291</sup> और एक पसंदीदा नियोक्ता के रूप में सशस्त्र बलों के आकर्षण में गिरावट के कारण कई सेनाओं के सामने खड़ी भर्ती की चुनौती से निपटने में भी मदद कर सकता है:<sup>292</sup>

“”

कई देशों की तरह, जन्म दरें गिर रही हैं। सैन्य सेवा जरूरी नहीं कि एक पसंदीदा नियोक्ता हो। शायद इन सीमाओं से निपटने के लिए, हमें देखभाल को एक अलग दृष्टिकोण से, या करियर मॉडल को एक अलग दृष्टिकोण से देखना होगा (साक्षात्कार #86)।

एक सेवानिवृत्त वरिष्ठ भारतीय सैन्य अधिकारी द्वारा महिलाओं के बीच सैन्य भर्ती की आयु बढ़ाने की भी सिफारिश की गई है:

“”

... दुनिया भर में, पश्चिमी सेनाओं के लिए इस समय यह मुश्किल हो रहा है, और वे शायद थोड़ी बड़ी उम्र के कार्यबल को आकर्षित करने के विचार पर विचार कर रही हैं, जैसे कि वे महिलाएँ जिन्होंने कम उम्र में बच्चे को जन्म दिया है, और जो थोड़ी बड़ी उम्र में सेवा में आ रही हैं, आप जानते हैं, यह उस पारंपरिक 18 से 24 वर्ष के भर्ती लक्षित समूह से अलग होने जैसा है (साक्षात्कार #97)।

एक ब्रिटेन के पुरुष सैन्य अधिकारी महिलाओं के प्रतिनिधित्व को बढ़ाने के लिए और अधिक साहसी, नवीन कदम उठाने की बात से सहमत हैं:

“““

... हमें शायद सभी स्तरों पर महिलाओं के प्रतिनिधित्व को बेहतर बनाने के लिए कुछ काफी आक्रामक प्रबंधन हस्तक्षेप करने की आवश्यकता है। मुझे लगता है कि, मुझे लगता है कि बॉटम-अप दृष्टिकोण शायद थोड़ा बहुत सरलीकृत है, और हमें वरिष्ठ महिलाओं को लैटरल रूप से शामिल करने के बारे में सोचना चाहिए। और उनमें से कुछ ने करियर ब्रेक लिया होगा, कुछ के बच्चे हो सकते हैं (साक्षात्कार #81)।

## लिंग समानता को आगे बढ़ाने के लिए टी/पीसीसी के बीच संवाद

कुछ प्रतिभागी सिफारिश करते हैं कि टी/पीसीसी नेतृत्व के बीच अक्सर बैठकें आयोजित करके लैंगिक समानता रणनीतियों को लागू करने के लिए प्रतिबद्ध हों, ताकि कार्यान्वयन की स्थिति और अपडेट की रिपोर्ट की जा सके, और अन्य सदस्यों के साथ सीखे गए सबक और चुनौतियाँ साझा की जा सकें (साक्षात्कार #82)। निरंतर संवाद टी/पीसीसी के बीच अधिक पारदर्शिता और सहयोग सुनिश्चित करता है और कार्यान्वयन को “बस औपचारिकता निभाने” से आगे बढ़ाने में मदद कर सकता है (साक्षात्कार #167)। इसके अलावा, यह टी/पीसीसी को यह पहचानने और बताने का अवसर प्रदान करता है कि उन्हें संयुक्त राष्ट्र से और क्या सहायता चाहिए।

## 12.6 सशस्त्र बल और पुलिस

अनुसंधान प्रतिभागियों ने सशस्त्र बलों और पुलिस के लिए देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने और इस प्रकार सुरक्षा क्षेत्र और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने के लिए कई सिफारिशों की हैं। सिफारिशों में शामिल हैं:

- **नीति** समीक्षा या सुधार, जिसमें यह सुनिश्चित करना शामिल है कि नीतियां लिंग और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों के प्रति उत्तरदायी हों, विशेष रूप से मानव संसाधन नीतियों पर विचार करते हुए;
- **संरचनात्मक** ऑडिट, ताकि शिशु देखभाल सुविधाएं (या शिशु देखभाल और अन्य देखभाल के लिए सब्सिडी) और स्तनपान के लिए निजी स्थानों तक पहुंच प्रदान की जा सके;
- **जागरूकता बढ़ाना**, ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि कर्मी और नेता देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रबंधन और इस क्षेत्र में काम करने की चुनौतियों के साथ-साथ इस क्षेत्र और शांति अभियानों में महिलाओं और देखभाल करने वालों के योगदान से अवगत हों;
- **सूचना-साझाकरण**, ताकि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के पास यह जानकारी हो कि उनके लिए क्या सहायता उपलब्ध है, साथ ही तैनाती और अन्य अवसरों के बारे में भी जानकारी हो;
- **प्रशिक्षण** समीक्षा यह सुनिश्चित करने के लिए कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी इसका उपयोग कर सकें और यह सुनिश्चित करने के लिए कि इसमें देखभाल के मुद्दे, जैसे आत्म-देखभाल और पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण में पारिवारिक अलगाव को प्रबंधित करने के तरीके शामिल हों;
- अभिभावकीय स्थिति या लिंग के आधार पर भेदभाव के खिलाफ **अनुशासनात्मक कार्रवाई करें**, और लैंगिक तथा मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह को दूर करें;
- **शांतिरक्षकों की भलाई में निवेश**, जिसमें मिशन पर पर्याप्त रहने की स्थिति, संचार के साधन और लंबी तैनाती के दौरान आर एंड आर (आराम और पुनर्भरण) के दौरान घर जाने में सहायता का प्रावधान शामिल है;
- देखभाल करने वालों के लिए **सहायता संरचनाओं में** मेंटर्स, अधिवक्ता और नेटवर्क शामिल हों;
- **परिवारों को** शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा और आवास तक पहुंच के साथ **समर्थन दें**, विशेष रूप से तैनात कर्मियों के परिवारों के लिए।

### सुनिश्चित करें कि सभी संगठनात्मक नीतियां लिंग-उत्तरदायी हों और महिलाओं की सार्थक भागीदारी को बढ़ावा दें

सर्वेक्षण में भाग लेने वाले अधिकांश लोगों की सिफारिश है कि सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाएं लैंगिक समानता और महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने के उद्देश्य से मौजूदा रणनीतियों और नीतियों को स्थापित करें या बेहतर बनाएं। ऐसी प्रक्रियाओं में देखभाल करने वालों से सीधे बात करके उनकी प्रमुख चुनौतियों की पहचान करनी चाहिए और उन्हें दूर करने का प्रयास करना चाहिए, साथ ही वैश्विक सर्वोत्तम प्रथाओं से भी सीखना चाहिए (सर्वेक्षण में भाग लेने वाले)।

प्रतिभागी सभी संगठनात्मक नीतियों की समीक्षा की भी सिफारिश करते हैं - विशेष रूप से, लेकिन केवल एचआर नीतियों तक सीमित नहीं, जैसे कि भर्ती, पदोन्नति और अवकाश नीतियां - ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि वे लिंग-उत्तरदायी हैं और महिलाओं को काम करने और अपने करियर को आगे बढ़ाने के समान अवसर प्रदान करने के लिए एक सुरक्षित और अनुकूल वातावरण बनाने में मदद करती हैं। इस समीक्षा प्रक्रिया में लिंग विशेषज्ञों को शामिल किया जाना चाहिए और यह विकसित या संशोधित की जाने वाली सभी भविष्य की नीतियों के लिए की जानी चाहिए (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

कई प्रतिभागी नीति-निर्माण और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में शामिल महिलाओं की संख्या बढ़ाने की सलाह देते हैं, जबकि अन्य इस बात पर जोर देते हैं कि नीतियों के लिंग-निष्पक्ष या लिंग-तटस्थ होने की अवधारणा से दूर जाने की आवश्यकता है, यह स्वीकार करते हुए कि यदि उनके अनुभवों और जरूरतों को नजरअंदाज किया जाता है तो यह अनजाने में महिलाओं या पुरुषों के खिलाफ भेदभाव कर सकता है (साक्षात्कार #88; साक्षात्कार #102)।

## कार्यप्रणाली संबंधी निर्णय लेने के लिए लिंग-विभाजित डेटा एकत्र करें

कई प्रतिभागियों ने यह सिफारिश की कि सुरक्षा संगठन नियमित रूप से “लिंग विश्लेषण, लिंग डेटा और लिंग परिप्रेक्ष्य [करें] ताकि जानकारी मिल सके और... यह मानक परिचालन प्रक्रियाओं, स्थिति जागरूकता और प्रारंभिक चेतावनी में एकीकृत हो” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। यह सुनिश्चित करना कि डेटा संग्रहण लिंग-उत्तरदायी हो, महिलाओं की सार्थक भागीदारी, संसाधन आवंटन को मापने के लिए निगरानी तंत्र को और मजबूत करेगा, और लिंग-सूचित नीति-निर्माण और निर्णय-निर्माण को मजबूत करेगा।

## क्षेत्र में देखभाल करने वालों और महिलाओं का समर्थन करने वाली नीतियों के कार्यान्वयन को सुनिश्चित करने के लिए संरचनाएं और प्रक्रियाएं स्थापित करें

प्रतिभागी लगातार नीति और व्यवहार के बीच एक अंतर की पहचान करते हैं, यह देखते हुए कि देखभाल करने वालों का समर्थन करने के लिए बनाई गई नीतियां सीमित जागरूकता या नेतृत्व के समर्थन की कमी के कारण हमेशा लागू नहीं होती हैं। इसे संबोधित करने के लिए, प्रतिभागी समर्थन में आवश्यकताओं और कमियों की पहचान करने के लिए एक देखभाल ऑडिट की सिफारिश करते हैं। वे महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के उद्देश्य से नीतियों के लिए स्पष्ट कार्यान्वयन योजनाओं और रोडमैप के विकास की भी सिफारिश करते हैं।

सुझाए गए उपायों में कार्यान्वयन की देखरेख के लिए समर्पित निगरानी इकाइयों या भूमिकाओं की स्थापना शामिल है, जो जवाबदेही को मजबूत करते हुए वितरण को संरचित करने और समर्थन देने में मदद करेगी। कई सर्वे उत्तरदाताओं ने जवाबदेही बढ़ाने और “प्राप्त सहायता पर कर्मचारियों की प्रतिक्रिया के लिए चैनल प्रदान करने” के लिए औपचारिक शिकायत तंत्र शुरू करने का भी प्रस्ताव रखा, जिससे संगठनों को “सहायता उपायों की प्रभावशीलता का नियमित रूप से मूल्यांकन करने” में सक्षम बनाया जा सके (सर्वे उत्तरदाता)। इसके अलावा, उत्तरदाताओं ने यह सुनिश्चित करने के लिए कि प्रतिबद्धताओं का पालन किया जा रहा है और प्रगति को व्यवस्थित रूप से ट्रैक किया जा रहा है, लिंग समानता और देखभाल सहायता से संबंधित नीतियों के नियमित मूल्यांकन की सिफारिश की (सर्वे उत्तरदाता)।

## बस औपचारिकता पूरी करने से आगे बढ़ें

कुछ प्रतिभागियों के लिए, लिंग कोटा पुरुषों और महिलाओं की समान भागीदारी की दिशा में एक महत्वपूर्ण और आवश्यक नीति है (साक्षात्कार #120)। अन्य का तर्क है कि नीतियों को केवल संख्या बढ़ाने से आगे बढ़कर ऐसी स्थितियाँ बनाने की ओर बढ़ना चाहिए जो महिलाओं और पुरुषों को काम करने, प्रशिक्षण लेने, आगे बढ़ने और तैनात होने के समान अवसर प्रदान करें (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

कई प्रतिभागी यह भी तर्क देते हैं कि लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के प्रयासों को केवल औपचारिकता या दिखावे (इंटरव्यू #88) से आगे बढ़कर, लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के लिए अधिक सार्थक प्रयासों की ओर बढ़ना चाहिए। इसके लिए यह सुनिश्चित करने का प्रयास करना आवश्यक है कि महिलाओं को सुरक्षा संस्थानों की संरचनाओं में, नेतृत्व स्तरों सहित और लैंगिक मानदंडों वाली भूमिकाओं से परे, प्रशासनिक या अन्य सहायक भूमिकाओं जैसी “महिलाओं की नौकरियों” में काम करने के अवसर मिलें (इंटरव्यू #88; इंटरव्यू #101)। इसमें सकारात्मक भेदभाव से हटकर महिलाओं के कौशल, क्षमताओं और योगदानों को पहचानने की ओर कथा को बदलना भी शामिल है। सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं को यह भी सुनिश्चित करना चाहिए कि वे जिन समुदायों की सेवा करती हैं, उनका प्रतिनिधित्व करती हैं और विविध दृष्टिकोणों की आवश्यकता को पहचानती हैं, और इसलिए अधिक विविधता और प्रतिनिधित्व प्राप्त करने के लिए आकर्षण और प्रतिधारण के मुद्दों को संबोधित करने के लिए सार्थक और प्रणालीगत प्रयासों की आवश्यकता है (साक्षात्कार #88)। इसके अलावा, प्रतिभागी सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं के भीतर लिंग मानदंडों के बारे में अधिक खुली चर्चाओं को प्रोत्साहित करते हैं - जिसमें सुरक्षा और देखभाल कार्य शामिल है - और यह भी कि कैसे ये क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी के साथ-साथ कार्य संस्कृति, कल्याण और प्रदर्शन संकेतकों को प्रभावित कर सकते हैं (साक्षात्कार #90)।

## देखभाल-संवेदनशील पदोन्नति प्रक्रियाएं विकसित करें

यह सुनिश्चित करने के लिए कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारी अपने करियर में आगे बढ़ सकें और नेतृत्व की स्थिति हासिल कर सकें, कुछ प्रतिभागी अनुशंसा करते हैं कि पदोन्नति के मानदंडों में उनके सामने आने वाली बाधाओं को समायोजित करने के लिए “कौशल, गुण और अनुभव नीतियों” का एक व्यापक सेट शामिल किया जा सकता है, ताकि अप्रत्यक्ष भेदभाव से बचा जा सके (साक्षात्कार #108)। अन्य लोग गर्भावस्था या देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण करियर ब्रेक को समायोजित करने के लिए प्रावधान करने की अनुशंसा करते हैं, और इसका पदोन्नति की योग्यता दिखाने, तैनाती या प्रशिक्षण पर प्रभाव पड़ सकता है।

## देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं को तैनाती के अवसरों के बारे में जानकारी प्रदान करें

इस क्षेत्र में महिलाओं के करियर का समर्थन करने वाली नीतियों के साथ-साथ, संस्थानों को महिलाओं को सशक्त बनाना चाहिए। इसमें यह सुनिश्चित करना शामिल है कि महिला कर्मियों के पास अपने करियर को आगे बढ़ाने के लिए उपलब्ध प्रशिक्षण और तैनाती के अवसरों के बारे में पर्याप्त जानकारी हो और इस प्रकार महिलाएं अपने लिए बेहतर निर्णय लेने में सक्षम हों और “[यह उन्हें बढ़ने की अनुमति देता है]” (साक्षात्कार #86)। संस्थानों और व्यक्तियों को यह मानने से बचना चाहिए कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाएं तैनात नहीं होना चाहतीं या तैनाती के बारे में सूचित निर्णय नहीं ले सकतीं, या उनकी अनुपस्थिति में उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों को कैसे प्रबंधित किया जाना चाहिए।

इंडोनेशिया की एक साक्षात्कारकर्ता का सुझाव है कि नेतृत्व “मिशन में जीवन” के बारे में जागरूकता बढ़ाए ताकि संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में तैनाती के दौरान महिलाओं को अपनी व्यक्तिगत सुरक्षा को लेकर जो डर हो सकता है, उसे शांत किया जा सके। यह तैनात होने वाली महिलाओं की संख्या बढ़ाने में भी मदद कर सकता है क्योंकि कई महिलाओं के पास “यह बहुत खतरनाक है” के डर से तैनाती के लिए अपने पति का समर्थन नहीं होता है (साक्षात्कार #27)।

## कर्मचारियों पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभाव के बारे में जागरूकता बढ़ाएँ

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने में सक्षम होने के लिए, कई प्रतिभागियों ने कर्मियों और नेताओं के बीच इस बात की गहरी समझ की आवश्यकता की सिफारिश की कि व्यावहारिक, वित्तीय, भावनात्मक और अन्य मामलों में महत्वपूर्ण देखभाल की जिम्मेदारियों का क्या मतलब है: “मुझे नहीं लगता कि हम संरचनात्मक, प्रणालीगत रूप से यह समझते हैं कि देखभाल की पूरी जिम्मेदारी उठाने में क्या शामिल है, यह सिर्फ इतना नहीं है कि मैं बच्चों को उठाता हूँ... मुझे लचीलेपन और (कुछ) घंटों की आवश्यकता है ताकि मैं बच्चों को विभिन्न गतिविधियों के बीच ले जा सकूँ...” (साक्षात्कार #115)। विशेष रूप से, प्रतिभागी नेताओं के बीच इस बात की जागरूकता की सलाह देते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ करियर को कैसे प्रभावित कर सकती हैं, क्या सहायता उपलब्ध है और “माता-पिता का समर्थन करने के लिए और क्या किया जा सकता है” (साक्षात्कार #113; साक्षात्कार #47)। अन्य लोग सुझाव देते हैं कि करियर प्रबंधक देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों के लिए बाधाओं और व्यवहार्य विकल्पों की पहचान करें (साक्षात्कार #113)। कुछ प्रतिभागी इस बात पर जोर देते हैं कि संगठनात्मक समर्थन की कमी और देखभाल करने वालों के बारे में नकारात्मक धारणाएँ इन चुनौतियों को और बढ़ा देती हैं, जिन पर भी अधिक ध्यान देने की आवश्यकता है।

नेताओं, नीति-निर्माताओं और निर्णय-निर्माताओं के बीच देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की विशिष्ट आवश्यकताओं और चुनौतियों के बारे में संवेदनशीलता अभियानों के माध्यम से, कार्यस्थल में महिलाओं और माताओं के प्रति दृष्टिकोण जैसे अंतर्निहित बाधाओं को अधिक सार्थक रूप से संबोधित किया जा सकता है। इन अभियानों के साथ-साथ अन्य जागरूकता बढ़ाने और प्रशिक्षण के माध्यम से, सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं को अंतर-खंडीय पहचान कारकों और सांस्कृतिक संदर्भों पर ध्यान देना चाहिए, यह पहचानते हुए कि देखभाल का काम और भर्ती, प्रतिधारण, उन्नति और महिलाओं की तैनाती पर देखभाल की जिम्मेदारियों का प्रभाव विभिन्न संदर्भों में भिन्न होता है और यह महिलाओं की सामाजिक-सांस्कृतिक पृष्ठभूमि से प्रभावित होता है (साक्षात्कार #112; सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

बेशक, प्रयास केवल नेतृत्व की ओर ही नहीं बल्कि व्यापक रूप से सभी कर्मियों की ओर निर्देशित होने चाहिए, जिसमें देखभाल को सामान्य बनाना और विशेष रूप से पुरुष कर्मियों के बीच आत्म-देखभाल को प्रोत्साहित करना शामिल है। जागरूकता बढ़ाकर मानदंडों को बदलना कई प्रतिभागियों द्वारा इस धारणा को बढ़ावा देने में योगदानकर्ता माना जाता है कि देखभाल का काम एक साझा जिम्मेदारी है और संगठनों को कर्मियों को - उनकी लिंग पहचान की परवाह किए बिना - इस क्षेत्र में काम करने और अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने में सक्षम बनाने के लिए आवश्यक सहायता प्रदान करनी चाहिए।

## मातृत्व और लिंग पक्षपात की पहचान करें और उसका समाधान करें

इसी तरह, प्रतिभागियों का तर्क है कि सशस्त्र बलों और पुलिस में मातृत्व के प्रति पूर्वाग्रह और महिलाओं के प्रति व्यापक दृष्टिकोण की ओर ध्यान आकर्षित करने और उन्हें दूर करने के लिए अधिक ठोस प्रयासों की आवश्यकता है, जिसमें उन्हें शांति अभियानों में तैनात किए जाने के समय भी शामिल है:

“”

मुझे लगता है कि समस्या यह है कि हम अभी भी महिलाओं के प्रति लोगों के रवैये को नहीं बदल पा रहे हैं... संयुक्त राष्ट्र, आप जानते हैं, सभी नीतियां लागू करने की कोशिश कर रहा है, उनके पास ‘एल्सी पहल’ है, आप जानते हैं, उन कुछ बाधाओं को दूर करने की कोशिश करने के लिए जो कुछ देशों में अभी भी मौजूद हैं और जो महिलाओं की योग्यता प्राप्त करने और फिर शांति स्थापना के लिए तैनात होने की क्षमता को प्रभावित करती हैं... आप यह सब कर सकते हैं, लेकिन अगर आप वास्तव में शांति अभियानों की अपनी संस्कृति को नहीं बदलते... जिसमें महिलाओं को परेशान किया जाता है, धमकाया जाता है, डराया-धमकाया जाता है, उनके साथ भेदभाव किया जाता है, यौन रूप से उत्पीड़ित किया जाता है, बलात्कार किया जाता है, और ये सारी अन्य चीजें होती हैं, तो, आप जानते हैं, आप वह हासिल नहीं कर पाएंगे जो आप हासिल करना चाहते हैं, जो कि शांति स्थापना अभियानों में महिलाओं का अधिक संतुलन है (साक्षात्कार #113)।

सबसे पहले, इन दृष्टिकोणों और पूर्वाग्रह के बारे में जागरूकता बढ़ाना आवश्यक है। इसके बाद, सूचना अभियानों, प्रशिक्षण और प्रदर्शन समीक्षाओं के माध्यम से पूर्वाग्रह को दूर करने के प्रयास आवश्यक हैं।

## भेदभाव को दूर करने के लिए कार्रवाई करें

कई प्रतिभागियों ने मातृत्व पक्षपात को चुनौती देने और महिलाओं की तैनाती और करियर प्रगति के अवसरों पर इसके प्रभाव के बारे में जागरूकता बढ़ाने के प्रयासों के महत्व पर जोर दिया है। वे निष्पक्ष और समान व्यवहार सुनिश्चित करने के लिए निर्धारित नीतियों और प्रक्रियाओं का पालन करने की आवश्यकता का भी उल्लेख करते हैं। आचार संहिताओं में माता-पिता की स्थिति या अन्य देखभाल की जिम्मेदारियों के आधार पर, साथ ही लिंग के आधार पर भेदभाव के प्रति शून्य सहनशीलता और अनुपालन न करने की स्थिति में अपनाए जाने वाले उपायों का स्पष्ट रूप से उल्लेख होना चाहिए। अनुपालन सुनिश्चित करने और मातृत्व पक्षपात को दूर करने तथा कम करने में मदद करने के लिए इसे व्यापक रूप से संप्रेषित किया जाना चाहिए।

## अवसरों तक समान पहुंच सुनिश्चित करें

प्रशिक्षण, करियर प्रगति और तैनाती के अवसरों तक पहुंचने में आने वाली चुनौतियों को समायोजित करने के लिए, कई प्रतिभागी अनुशंसा करते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों को प्रशिक्षण कार्यक्रमों और पदोन्नति प्रक्रियाओं में ध्यान में रखा जाए। कुछ लोग भर्ती से ही महिलाओं को “फ्रंटलोडिंग” करने की सलाह देते हैं, ताकि महिलाओं को उनके करियर की शुरुआत में ही एक बढ़ावा दिया जा सके, ताकि भविष्य में जब उनकी देखभाल की जिम्मेदारियां हों तो संभावित करियर विराम और छूटे हुए अवसरों की भरपाई हो सके। यह वरिष्ठ भूमिकाओं में अधिक महिलाओं को आगे बढ़ाने में भी मदद कर सकता है (साक्षात्कार #81)।

लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के लिए इस बात पर विशेष ध्यान देना आवश्यक है कि सुरक्षा और देखभाल का काम पुरुषों और महिलाओं को अलग-अलग तरीकों से कैसे प्रभावित करता है, और यह सुनिश्चित करना कि महिलाओं के पास इस बारे में जानकारी हो कि कौन से अवसर उपलब्ध हैं और वे उनके लिए आवेदन करने के लिए सशक्त हों (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। यह विशेष रूप से महत्वपूर्ण है, यह देखते हुए कि महिलाओं को अक्सर उनके रोजगार के साथ-साथ देखभाल के काम का बड़ा हिस्सा सौंपा जाता है, जबकि उन्हें अपने पूरे जीवन में शिक्षा, प्रशिक्षण और पदोन्नति में अतिरिक्त बाधाओं का भी सामना करना पड़ता है (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

हालाँकि, कई प्रतिभागियों ने सिफारिश की कि पुरुषों और महिलाओं के साथ समान व्यवहार किया जाना चाहिए, साथ ही यह भी उल्लेख किया कि समान व्यवहार का मतलब प्रशिक्षण, करियर उन्नति और तैनाती के अवसरों तक समान पहुंच होना आवश्यक नहीं है (साक्षात्कार #85; सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

## मानव संसाधन नीतियों और कार्यान्वयन में सुधार करें

सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं को देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का बेहतर समर्थन करने के लिए मानव संसाधन (एचआर) नीतियों और प्रबंधन में सुधार करना चाहिए, जैसे कि देखभाल करने वालों के लिए पर्याप्त छुट्टी का प्रावधान, जिसमें पैरेंटल (या मातृत्व और पितृत्व) अवकाश, देखभालकर्ता अवकाश और आपातकालीन अवकाश शामिल है (साक्षात्कार #37; साक्षात्कार #45; साक्षात्कार #47; सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

नीतियों की यह सुनिश्चित करने के लिए भी समीक्षा की जानी चाहिए कि वे विविध देखभाल की जिम्मेदारियों को समायोजित करती हैं। इसका मतलब यह मानने से बचना है कि सभी देखभाल की जिम्मेदारियाँ बच्चों से संबंधित हैं, और सभी देखभाल करने वालों के घर में एक जीवनसाथी है जो देखभाल का नेतृत्व कर रहा है। कई वर्दीधारी कर्मियों का कहना है कि नीतियां यह मानती प्रतीत होती हैं कि घर में देखभाल की जिम्मेदारियों में मदद करने के लिए कोई है, यह समझने के बिना कि साथी भी काम कर सकता है या कोई साथी नहीं हो सकता है (साक्षात्कार #94)।

द्वि-सेवा वैवाहिक नीतियों की भी समीक्षा की जानी चाहिए ताकि यह पहचाना जा सके कि जीवनसाथियों को कहाँ एक साथ तैनात या पोस्ट किया जा सकता है (यदि एक पारिवारिक ड्यूटी स्टेशन हो, तो संभव होने पर और कर्मियों द्वारा मांगी जाने पर परिवारों को एक साथ रखने के लिए) और कहाँ उन्हें एक साथ तैनात नहीं किया जाना चाहिए (उदाहरण के लिए जहाँ मिशन खतरनाक हो, यह सुनिश्चित करने के लिए कि बच्चों के साथ हमेशा एक अभिभावक हो और दोनों अभिभावकों के जीवन को जोखिम में पड़ने से बचाया जा सके) (साक्षात्कार #81)।

पारिवारिक आपात स्थितियों या देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण ऐसी पोस्टिंग का अनुरोध करने वालों के करियर में अनावश्यक बाधा न आए, यह सुनिश्चित करने के लिए सहानुभूतिपूर्ण पोस्टिंग से संबंधित नीतियों की भी समीक्षा की जानी चाहिए।

यह सुनिश्चित करने के लिए भी प्रयास किए जाने चाहिए कि कर्मचारी और पर्यवेक्षक एचआर नीतियों से परिचित हों और कर्मचारी अपने प्रावधानों का लाभ उठा सकें - और सहायता केवल सहानुभूति रखने वाले पर्यवेक्षकों पर निर्भर न हो। संयुक्त राष्ट्र में काम करने वाले नागरिक यह देखते हैं कि मजबूत और सहायक नीतियां हो सकती हैं, लेकिन उनके पर्यवेक्षक कभी-कभी उन्हें इन तक पहुंचने की अनुमति नहीं देते हैं। इसके विपरीत, कई प्रतिभागी ऐसे सहायक नेताओं का उल्लेख करते हैं जो नीति की अनुपस्थिति में भी उनकी जरूरतों का जवाब देते हैं। अमलीकरण सुनिश्चित करने के लिए सहायक नीतियां और निगरानी समर्थन और समान व्यवहार सुनिश्चित करेंगी।

कुछ सर्वे उत्तरदाताओं ने सिफारिश की है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों का समर्थन करने के लिए अधिकारियों को नियुक्त किया जाए, जो आवश्यकता पड़ने पर जानकारी और सहायता प्रदान करें।

## माता-पिता और पितृत्व अवकाश की व्यवस्था करें और इसे अपनाने के लिए प्रोत्साहित करें

पुरुषों और महिलाओं के बीच देखभाल की जिम्मेदारियों के समान विभाजन को बढ़ावा देकर सुरक्षा क्षेत्र और शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाया जा सकता है। यह माता-पिता और पितृत्व अवकाश प्रदान करके और पुरुषों द्वारा इसका उपयोग करने के लिए प्रोत्साहित करके किया जा सकता है (जिसमें कलंक और करियर पर संभावित प्रभाव को दूर करना शामिल है)।

## लचीले कामकाजी प्रबंधों का समर्थन करें

एचआर नीतियों में भी सुधार किया जा सकता है ताकि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को बेहतर समर्थन मिल सके, जिसके लिए लचीले कामकाजी व्यवस्था (एफडब्ल्यूए) के अवसर प्रदान किए जाएं, जिसमें दूरस्थ या घर से काम करना, जॉब-शेयरिंग, अंशकालिक काम और लचीले कामकाजी घंटे शामिल हैं, जहाँ भी संभव हो<sup>293</sup> (साक्षात्कार #111; साक्षात्कार #164; सर्वेक्षण उत्तरदाता; साक्षात्कार #37)। इसमें लचीलेपन को नीति का हिस्सा बनाना शामिल है, “ताकि हम इसे सौदेबाजी पर न छोड़ें” और कुछ मानदंडों को पूरा करने वाले लोगों के लिए सहायता तुरंत उपलब्ध कराना, बजाय इसके कि कर्मचारियों पर सहायता के लिए संपर्क करने और अनुरोध करने की निर्भरता हो (साक्षात्कार #90)।

FWA की अनुमति देने से देखभाल की जिम्मेदारियों वाली वर्दीधारी महिलाओं के कार्यस्थल छोड़ने की दर को कम करने में मदद मिल सकती है और महिलाओं को अपने करियर और परिवार के बीच चयन करने की आवश्यकता से बचाया जा सकता है (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। यह कार्यस्थल की संस्कृति को उपस्थिति-आधारित सोच से दूर ले जा सकता है और इस पूर्वाग्रह को भी बदल सकता है कि देखभाल की जिम्मेदारियां रखने वाले कर्मचारी, जो कभी-कभी पारिवारिक आपात स्थितियों का जवाब देने के लिए जल्दी काम छोड़ देते हैं, कार्यस्थल की उत्पादकता में बाधा हैं (साक्षात्कार #83)। नीतियों में ऐसे तंत्र भी शामिल होने चाहिए जो यह सुनिश्चित करें कि लचीले कामकाज की व्यवस्था “उन लोगों को दोष देने और उनके साथ भेदभाव करने के उपकरण के रूप में काम न करें जिन्होंने उस विकल्प को चुना है” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

FWA नीतियों का बेहतर ज्ञान और नेतृत्व की ओर से बेहतर संचार की भी आवश्यकता है। नेतृत्व को भी उन कर्मचारियों का समर्थन करने के लिए अधिक प्रशिक्षण और मार्गदर्शन प्रदान किया जाना चाहिए जिनकी देखभाल की जिम्मेदारियां हैं और जिन्हें FWA की आवश्यकता है, और यह जानने के लिए कि विविध जरूरतों और काम के घंटों वाली टीमों का प्रभावी ढंग से प्रबंधन कैसे किया जाए (साक्षात्कार #83)। उदाहरण के लिए, एक सर्वेक्षण उत्तरदाता नेतृत्व और कर्मियों के लिए एक “देखभाल मार्गदर्शिका” का सुझाव देते हैं ताकि उन्हें पता चल सके कि कौन से सहायता तंत्र उपलब्ध हैं (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

## देखभाल करने वालों के लिए देखभाल और सहायता के बुनियादी ढांचे तक पहुंच प्रदान करें या उसका समर्थन करें

कई लोग “परिवार-अनुकूल” नीतियां अपनाने की सलाह देते हैं जो बच्चों की देखभाल तक पहुंच बढ़ाती हैं, जिसमें लंबे कामकाजी घंटों को समायोजित करने, यात्रा के समय को कम करने और यह सुनिश्चित करने के लिए कि सुविधाएं आसानी से उपलब्ध हों, कार्यस्थल पर रैपरअराउंड चाइल्डकेयर (दिन भर की देखभाल) की व्यवस्था शामिल है। यह विशेष रूप से महत्वपूर्ण है क्योंकि कर्मचारियों को कम समय में नए क्षेत्रों में भेजा जा सकता है, जहां नर्सरी या स्कूलों के लिए प्रतीक्षा सूची लंबी हो सकती है और अक्सर माता-पिता से कई महीने या साल पहले काफी लागत पर नाम लिखवाने की उम्मीद की जाती है।

देखभाल सुविधाओं की प्रत्यक्ष प्रावधान की अनुपस्थिति में, कई प्रतिभागी बाल देखभाल की लागतों पर सब्सिडी देने की सलाह देते हैं, यह स्वीकार करते हुए कि बाल देखभाल अक्सर अनौपचारिक के साथ-साथ औपचारिक क्षेत्र से भी प्रदान की जाती है, और बुजुर्गों या आश्रितों की देखभाल की लागतें (साक्षात्कार #45; साक्षात्कार #122; साक्षात्कार #118; साक्षात्कार #37; सर्वेक्षण उत्तरदाता)। इसका यह भी मतलब है कि माता-पिता और बच्चों की विभिन्न जरूरतों पर ध्यान दिया जाए और सभी कर्मियों और उनके परिवारों के लिए पर्याप्त सहायता प्रदान की जाए, उदाहरण के लिए यह सुनिश्चित करना कि दिव्यांग बच्चों के लिए देखभाल उपलब्ध हो।

सशस्त्र बलों के लिए आवास हेतु परिवार वाले कर्मियों को प्राथमिकता देने की भी सिफारिश की जाती है (साक्षात्कार #109), जबकि अन्य निजी स्कूलों के आवंटन में सेवारत सदस्यों के बच्चों को प्राथमिकता देने, या बच्चों के लिए शिक्षा सहायता प्रदान करने का सुझाव देते हैं। वर्दीधारी कर्मियों के बच्चों को स्कूल सत्र के बीच में स्कूल बदलने की अनुमति देना उन कई माता-पिता के लिए देखभाल का बोझ कम करने में मदद कर सकता है जिन्हें स्कूल सत्र के बीच में स्थानांतरित होना पड़ता है। वैकल्पिक रूप से, कुछ प्रतिभागी सुझाव देते हैं कि सशस्त्र बल, जहां संभव हो, परिवार वाले कर्मियों की पोस्टिंग को शैक्षणिक कैलेंडर के साथ मिलाने के लिए अपनी नीतियों में संशोधन करें।

## स्तनपान के लिए निजी स्थान और समय प्रदान करें

सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं को महिलाओं के लिए दूध निकालने हेतु लैक्टेशन रूम या सुरक्षित, निजी स्थान प्रदान करने चाहिए। उन्हें दूध निकालने के लिए एक निर्धारित समय भी दिया जाना चाहिए, जिसे कार्यभार में शामिल किया जाता है (साक्षात्कार #45; साक्षात्कार #122; सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

## दीर्घकालिक देखभाल-संबंधी अवकाश और करियर ब्रेक से लौटने वाले कर्मियों के लिए समर्थन

प्रसूति अवकाश या पालन-पोषण और देखभाल करने वालों की छुट्टियों की लंबी अवधियों से लौटने वाले कर्मचारियों के साथ-साथ देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण करियर विराम से लौटने वाले कर्मचारियों को सहायता प्रदान करने में निवेश करें। इसमें प्रस्थान से पहले और वापसी पर करियर मार्गदर्शन शामिल हो सकता है, और यह देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण उत्पन्न होने वाली सार्थक भागीदारी की चुनौतियों को कम करने में मदद करेगा, और कर्मचारियों की भलाई सुनिश्चित करेगा,

## देखभाल करने वालों के लिए नीतियों में पुरुषों और विविध लिंग पहचान वाले लोगों पर अधिक ध्यान दें

पुरुषों और विविध लिंग पहचान वाले लोगों की देखभाल की जिम्मेदारियों पर अधिक ध्यान दिया जाना चाहिए, क्योंकि उन पर अक्सर ध्यान नहीं दिया जाता है या उनका कम आकलन किया जाता है। अधिक ध्यान देने से देखभाल के काम की साझा जिम्मेदारी को पहचाना जा सकता है और देखभाल के काम के अधिक समान वितरण को आगे बढ़ाने में मदद मिल सकती है, और इस प्रकार, सुरक्षा क्षेत्र में अधिक लैंगिक समानता आ सकती है। यह शांति अभियानों में महिलाओं के अधिक प्रतिनिधित्व को आगे बढ़ाने में भी मदद कर सकता है (साक्षात्कार #127; सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

## सुनिश्चित करें कि प्रशिक्षण ऐसे समय पर आयोजित किया जाए जो देखभाल करने वालों को बाहर न करे

प्रतिभागी आवासीय प्रशिक्षण को अक्सर देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को बाहर करने वाला बताते हैं। यह महत्वपूर्ण है कि प्रशिक्षण को ऐसे समय और स्थान पर निर्धारित किया जाए जो अनजाने में देखभाल करने वालों को हाशिए पर न रखे, उदाहरण के लिए यात्रा की आवश्यकता हो, या सप्ताहांत या लंबी अवधि के लिए दिया जाए। मॉड्यूलर प्रशिक्षण के विकास पर भी विचार किया जाना चाहिए जो कर्मियों के लिए लंबी अवधि तक आवासीय प्रशिक्षण में भाग लेने की आवश्यकता को कम कर सके, इसके बजाय उन्हें घर से दूर समय के 'ब्लॉक' में रखे।

## पूर्व-नियुक्ति प्रशिक्षण का विस्तार करें

कई प्रतिभागी पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण में सुधार की सलाह देते हैं ताकि कर्मचारियों को मिशन के लिए तैयार होने और उसके अनुकूल होने में मदद मिल सके और उन्हें “क्षेत्र में कैसी स्थिति होती है, इसकी जानकारी” हो (साक्षात्कार #101)। कुछ का सुझाव है कि पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण में देखभाल करने वालों (caregivers) के लिए विशिष्ट कार्यशालाएं शामिल होनी चाहिए, जिसमें उनकी तैनाती से पहले उनके लिए कौन सी सहायता नीतियां उपलब्ध हैं, इस पर जानकारी साझा करना और तैनाती के दौरान देखभाल की जिम्मेदारियों और पारिवारिक मामलों को कैसे प्रबंधित किया जाए, यह शामिल हो (साक्षात्कार #160; साक्षात्कार #151)। पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण को यह भी सुनिश्चित करना चाहिए कि यह तैनाती के दौरान मानसिक स्वास्थ्य संबंधी मुद्दों, आत्म-देखभाल और तनाव प्रबंधन को संबोधित करे, साथ ही मानसिक स्वास्थ्य सहायता लेने से जुड़ी कलंक को भी दूर करे (साक्षात्कार #160)।

## तैनाती-पूर्व परामर्श प्रदान करें

तैनाती से पहले, कुछ प्रतिभागी सुझाव देते हैं कि सशस्त्र बल और पुलिस कर्मियों को मिशन की तैयारी में मदद करने और उन्हें संयुक्त राष्ट्र शांति अभियान के कार्य वातावरण के अनुकूल ढलने में सहायता करने के लिए परामर्श और मार्गदर्शन प्रदान करें। इससे कर्मियों को “आगे क्या होने वाला है इसकी एक स्पष्ट तस्वीर और समझ” प्राप्त करने में मदद मिलती है और यह उन्हें मिशन पर बिताए गए समय और अपने परिवारों से दूर रहने के लिए तैयार करने में मदद करता है (सर्वेक्षण उत्तरदाता; साक्षात्कार #76)।

## शांतिरक्षकों की भलाई और आत्म-देखभाल में निवेश करें

कई प्रतिभागी मिशन पर शांति सैनिकों की भलाई की बेहतर देखभाल की वकालत करते हैं, और समर्थन के विभिन्न स्तरों तथा रहने की परिस्थितियों का उल्लेख करते हैं। उदाहरण के लिए, MONUSCO में एक पुरुष शांति सैनिक, तैनात कर्मियों की भलाई के लिए अधिक निवेश की मांग करते हैं, जिसमें तनाव प्रबंधन प्रशिक्षण शामिल है जो शांति सैनिकों को अपने परिवारों से अलगाव का प्रबंधन करने में मदद करता है (साक्षात्कार #76)। अन्य लोग मिशन पर मनोसामाजिक सहायता या परामर्शदाताओं की अधिक व्यवस्था, साथ ही ऐसी संरचनाओं, गतिविधियों और संसाधनों की व्यवस्था की सिफारिश करते हैं जो कल्याण में मदद करते हैं और आत्म-देखभाल का समर्थन करते हैं। कई लोग कई अभियानों में रहने की स्थितियों और सुविधाओं में सुधार के महत्व पर जोर देते हैं, यह स्वीकार करते हुए कि यह मुख्य रूप से टी/पीसीसी (T/PCCs) की जिम्मेदारी है। अन्य लोग मदद मांगने और आत्म-देखभाल को बढ़ावा देने के लिए मानसिक स्वास्थ्य को कलंकमुक्त करने के लिए और अधिक प्रयास करने का आह्वान करते हैं, और कल्याण और देखभाल के प्रति उत्तरदायी कार्य संस्कृति को विकसित करने में नेताओं की भूमिका पर जोर देते हैं (साक्षात्कार #80)।

## तैनाती के बाद के समर्थन में सुधार

प्रतिभागी पुनर्प्राप्ति और पुनः जुड़ाव, जिसमें परिवारों के साथ भी शामिल है, को सुगम बनाने, मानसिक स्वास्थ्य में सुधार करने और तैनाती के दौरान विकसित कौशल और ज्ञान का सर्वोत्तम उपयोग करने के लिए तैनाती के बाद के प्रशिक्षण, समर्थन और मार्गदर्शन की आवश्यकता का उल्लेख करते हैं (साक्षात्कार #87)।

## महिला नेतृत्व का समर्थन

अनुसंधान प्रतिभागियों ने सशस्त्र बलों, पुलिस और संयुक्त राष्ट्र शांति स्थापना में महिलाओं के अधिक प्रतिनिधित्व और नेतृत्व में अधिक विविधता की वकालत की। इससे एक उदाहरण स्थापित होगा, मानसिकता और कार्य संस्कृति बदलेगी, और ऐसी नीतियों के विकास और कार्यान्वयन को प्रोत्साहित करेगा जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का बेहतर समर्थन करती हैं और महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाती हैं। क्षेत्र में बदलाव लाने और देखभाल करने वालों को बेहतर समर्थन देने के लिए, प्रतिभागी नेतृत्व पदों पर अधिक ऐसे लोगों की सिफारिश करते हैं जिनकी देखभाल की जिम्मेदारियां हैं, विशेष रूप से महिलाओं की, क्योंकि उन्हें अक्सर उनके करियर की प्रगति पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभाव के कारण “प्रमोशन नहीं दिया जा रहा है” (साक्षात्कार #91)।

कई प्रतिभागी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने में निवेश और कार्यबल को बनाए रखने तथा नेतृत्व की भूमिकाओं में अधिक महत्वपूर्ण विविधता के बीच संबंधों पर जोर देते हैं।

## तैनाती और नेतृत्व पदों पर जानकारी साझा करने और समर्थन देने के लिए महिला कर्मियों का एक समूह स्थापित करें

यदि देश की किसी संस्था में अभी तक ऐसा नहीं है, तो सैन्य और पुलिस कर्मियों ने अपनी संस्थाओं को ऐसी महिला कर्मियों का एक समूह बनाने की सिफारिश की है जो पहली बार तैनाती के लिए जाना चाहती हैं या फिर से तैनाती चाहती हैं, साथ ही “भविष्य के नेताओं” के लिए भी इसी तरह के समूह बनाने की सिफारिश की है, ताकि उन्हें क्रमशः तैनाती या करियर उन्नति के लिए सभी आवश्यक जानकारी प्रदान की जा सके (साक्षात्कार #83; साक्षात्कार #101; साक्षात्कार #37)। यह अनुशंसा की जाती है कि इसे एचआर द्वारा संभाला जाए ताकि तैनात, पदोन्नत और अपने करियर में प्रगति करने वाली महिलाओं की संख्या में सुधार हो सके (साक्षात्कार #83)। ये “पूल” संभावित रूप से एक अनौपचारिक सहायता नेटवर्क के रूप में भी काम कर सकते हैं, जहाँ के सदस्य एक-दूसरे के साथ जानकारी साझा करते हैं और पारस्परिक समर्थन, सलाह और प्रोत्साहन प्रदान करते हैं।

## सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और टी/पीसीसी के भीतर और उनके बीच शांति सैनिकों का एक नेटवर्क स्थापित करें

अन्य लोग पूर्व शांति सैनिकों के लिए एक नेटवर्क स्थापित करने की सलाह देते हैं, ताकि वे तैनाती पर जानकारी, ज्ञान और अनुभव साझा कर सकें और उन अन्य कर्मियों की सहायता और सशक्तिकरण कर सकें जो तैनात होना चाहते हैं (साक्षात्कार #34)। यह नेटवर्क प्रत्येक T/PCC और प्रत्येक सेवा के भीतर, सेवाओं और T/PCCs के बीच, साथ ही मौजूदा वैश्विक सहायता नेटवर्क (जैसे IAWP और संयुक्त राष्ट्र के वर्दीधारी महिला शांति सैनिकों के लिए नेटवर्क) से जुड़ाव के साथ स्थापित किया जा सकता है।

## मार्गदर्शकों और समर्थकों को प्रोत्साहित और समर्थन करें

कई कर्मियों द्वारा मेंटर्स और अधिवक्ताओं को देखभाल की जिम्मेदारियों वाली वर्दीधारी महिलाओं के लिए सुरक्षा क्षेत्र और शांति अभियानों में सहायक वातावरण बनाने हेतु महत्वपूर्ण माना जाता है। इसलिए, सुरक्षा क्षेत्र में उनका प्रोत्साहन और समर्थन किया जाना चाहिए।

## संगठनात्मक देखभाल मूल्यांकन करें और देखभाल-प्रतिक्रियाशील नीतियों को सूचित करने के लिए देखभाल करने वालों के साथ काम करें

सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं को देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों से “उनकी चुनौतियों की पहचान करने और यह समझने के लिए कि उन्हें बेहतर कैसे समर्थन दिया जाए” परामर्श करना चाहिए (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। ऐसा करने से चुनौतियों से प्रभावी ढंग से निपटने में मदद करने के लिए “नए विचार” सामने आएंगे (सर्वेक्षण उत्तरदाता)। यह देखभाल करने वालों की जरूरतों के बारे में निराधार धारणाओं से भी बचाएगा और उनके अनुभवों को एकसार करने से भी रोकेगा (सर्वेक्षण उत्तरदाता; साक्षात्कार #123)। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों का निर्धारण करने के लिए एक औपचारिक संगठनात्मक देखभाल मूल्यांकन भी किया जा सकता है।<sup>294</sup>

इसे अभिभावकीय अवकाश लेने पर लिंग-आधारित अनुसंधान और यह निर्धारित करने के लिए प्रस्थान साक्षात्कारों के आंकड़ों के विश्लेषण से पूरक बनाया जा सकता है कि क्या देखभाल की जिम्मेदारियों ने प्रस्थान में कोई भूमिका निभाई, ताकि यह पता लगाया जा सके कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का और अधिक समर्थन कैसे किया जाए।

## देखभाल करने वालों के योगदान और शांति स्थापना तथा सुरक्षा कार्यों में भूमिकाओं की विविधता को पहचानें

कई प्रतिभागी अपने देखभाल संबंधी कार्य के माध्यम से विकसित की गई अपनी क्षमताओं, कौशल और दृष्टिकोणों की ओर ध्यान आकर्षित करते हैं, और इस बात पर प्रकाश डालते हैं कि कैसे ये शांति अभियानों और सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं को लाभ पहुंचा सकते हैं और उनका बेहतर उपयोग किया जा सकता है। अन्य लोग देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के महत्व पर जोर देते हैं ताकि वे क्षमताओं, कौशल और दृष्टिकोणों की विविधता को बनाए रख सकें और उसका विस्तार कर सकें, जिनका उपयोग विविध समुदायों की जरूरतों और प्रेरणाओं के साथ-साथ खतरों की जटिलता का बेहतर ढंग से जवाब देने के लिए किया जा सकता है। इन अतिरिक्त और विविध क्षमताओं के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए प्रयासों की आवश्यकता है – आंशिक रूप से मातृ पूर्वाग्रह को चुनौती देने के लिए, जो अक्सर माताओं को उत्पादकता और प्रभावशीलता में बाधा के रूप में देखता है, और आंशिक रूप से मिशन के परिणामों में सुधार के लिए। अन्य लोग आग्रह करते हैं कि शांति स्थापना में सभी भूमिकाओं के लिए लंबी अवधि की तैनाती या तैनाती की भी आवश्यकता नहीं होती है, वे दूरस्थ और सहायक भूमिकाओं की ओर इशारा करते हैं, जिसमें योजना, रणनीतिक विकास और निगरानी शामिल है, जिनका उपयोग देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण तैनात नहीं हो सकने वाली प्रतिभा का उपयोग करने के लिए किया जा सकता है। अन्य लोग सुझाव देते हैं कि देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों को नागरिक भूमिकाओं में “पुनर्स्थापित” किया जा सकता है - लेकिन वे फिर भी शांति अभियानों में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं - जैसे कि नीति निर्माण या सरकारी संपर्क (साक्षात्कार #116)।

## स्वीकारें कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ तैनाती के दौरान समाप्त नहीं होतीं

अक्सर यह धारणा प्रचलित रहती है कि शांति अभियानों में लगे लोग “बाधारहित” होते हैं।<sup>295</sup> कई लोग इस बात पर जोर देते हैं कि अधिकांश शांति सैनिकों की देखभाल की जिम्मेदारियाँ होती हैं, भले ही वे प्राथमिक या एकमात्र देखभाल की जिम्मेदारियाँ न हों। प्रतिभागी इस बात को अधिक मान्यता देने और यह स्वीकार करने का आग्रह करते हैं कि, हालांकि शांति सैनिक आमतौर पर शांति अभियानों में तैनाती के दौरान अपने परिवारों से शारीरिक रूप से अलग होते हैं, इसका मतलब यह नहीं है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ रुक जाती हैं या निजी/पारिवारिक जीवन का तैनाती के दौरान शांति सैनिकों पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता, और इसलिए इस पर ध्यान देने की मांग होती है, खासकर कल्याण और प्रदर्शन पर इसके प्रभाव के कारण। जैसा कि एक सर्वेक्षण उत्तरदाता कहता है: “निजी जीवन का कल्याण पर बड़ा प्रभाव पड़ता है, भले ही आप किसी मिशन पर हों, आपका निजी जीवन रुका नहीं होता। इसलिए, यदि आपका निजी जीवन सुचारु रूप से चल रहा है, तो आपके पास मिशन में किए जा रहे काम में योगदान करने के बेहतर अवसर होंगे” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

## पुरुष प्रधान कार्य संस्कृतियों को संबोधित करें और महिलाओं तथा देखभाल करने वालों के प्रति दृष्टिकोण बदलें

महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने के लिए, प्रतिभागी संस्थानों को सलाह देते हैं कि वे प्रचलित पितृसत्तावादी कार्य संस्कृति को संबोधित करें जो कई महिलाओं के लिए एक बाधा है। इसका मतलब है सुरक्षा क्षेत्र की “संस्कृति” और “मानसिकता” को बदलने के प्रयास शुरू करना ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि महिलाओं को पुरुषों के समान “मौके” मिलें और उन्हें “जिम्मेदारियाँ और कमान के पद” दिए जाएं (साक्षात्कार #102)।

यह भी अनुशंसा की जाती है कि सुरक्षा क्षेत्र के संगठन समावेशी भाषा अपनाएं, निरंतर प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाने वाली कार्यशालाएं आयोजित करें, और “[नीतियाँ और प्रथाएँ लागू करें]” जिनका उद्देश्य देखभाल की ओर धारणा बदलना और एक अधिक समावेशी, उत्तरदायी और देखभाल करने वाली कार्य संस्कृति को बढ़ावा देना है (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

## तैनात कर्मियों के परिवारों के लिए बाल-देखभाल, शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल और मनो-सामाजिक सहायता सहित सहायता प्रदान करें

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए बढ़े हुए समर्थन के अलावा, प्रतिभागी कर्मियों के परिवारों के लिए भी बढ़े हुए समर्थन की सिफारिश करते हैं, विशेष रूप से उस स्थिति में जब सेवा दे रहा परिवार का सदस्य तैनात होता है। इसमें “पीछे [रहने वाले] परिवार के सदस्यों के लिए मनोवैज्ञानिक सहायता” प्रदान करना शामिल है, खासकर जब तैनाती लंबी अवधि के लिए हो (साक्षात्कार #45)। इसमें “कर्मचारियों के परिवारों को उनकी अनुपस्थिति में सहायता करने के लिए एक कोष या टीम स्थापित करना” (सर्वेक्षण उत्तरदाता) और अनौपचारिक सहायता नेटवर्क स्थापित करने के लिए “जीवनसाथियों के बीच नेटवर्किंग” के अवसर प्रदान करना भी शामिल हो सकता है (साक्षात्कार #163)।

अन्य लोग सुझाव देते हैं कि बच्चों की देखभाल की लागत को पूरा करने के लिए वित्तीय सहायता प्रदान करने के अलावा, बच्चों के लिए शिक्षा भत्ता भी प्रदान किया जाना चाहिए (जो अक्सर किया जाता है) ताकि शिक्षा की लागतों जैसे “स्कूलिंग, बस, पिकअप, भोजन और यह सब, सब एक साथ” में मदद मिल सके, क्योंकि इससे घर पर रहने वाले माता-पिता या देखभाल करने वाले पर पड़ने वाले तनाव को कम किया जा सकेगा (साक्षात्कार #117; साक्षात्कार #46)।

इसके अतिरिक्त, जब कोई परिवार का सदस्य तैनात हो, तो चिकित्सा सहायता की आवश्यकता होने पर परिवार के सदस्यों के लिए पर्याप्त स्वास्थ्य सेवा प्रदान की जानी चाहिए (यह अक्सर होती भी है), और “स्वास्थ्य बीमा या सामाजिक [कार्यकर्ता]” को तैनात कर्मियों की देखरेख में रहने वाले बुजुर्ग परिवार के सदस्यों से मिलने जाना चाहिए (साक्षात्कार #117; साक्षात्कार #46)।

जो लोग अपने परिवार के सदस्यों के साथ पारिवारिक-कर्तव्य स्टेशनों पर तैनात होते हैं, उनके लिए कुछ लोग इन परिवारों और स्थानीय अधिकारियों के बीच संपर्क स्थापित करने और बनाए रखने पर जोर देते हैं, ताकि आपात स्थिति के दौरान परिवारों के लिए विश्वसनीय सहायता सुनिश्चित हो सके।

अंत में, साक्षात्कार देने वालों ने सिफारिश की कि सुरक्षा सेवाएं तैनाती के बाद पुनः एकीकरण प्रक्रिया के दौरान परिवारों पर विशेष ध्यान दें, और उन्हें समायोजित होने में मदद करने के लिए अतिरिक्त सहायता प्रदान करें (साक्षात्कार #109; साक्षात्कार #83)।

## देखभाल की नैतिकता को एकीकृत करें

सशस्त्र कर्मियों की भागीदारी, प्रशिक्षण, उन्नति और तैनाती पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभावों पर ध्यान देने के अलावा, कई प्रतिभागियों ने यह सिफारिश की है कि सशस्त्र बल और पुलिस अपनी नीतियों और प्रथाओं में देखभाल के दृष्टिकोण को अपनाएं। यह दृष्टिकोण कर्मियों - और जिनकी वे सेवा करते हैं, उनकी भलाई और कल्याण को केंद्र में रखता है। इसमें, उदाहरण के लिए, PTSD पर अधिक ध्यान देना और कार्यस्थल को एक सहायक और सशक्त बनाने वाला वातावरण बनाना शामिल है (साक्षात्कार #132; साक्षात्कार #81)।

परिचालन नीतियों, प्रथाओं और प्रक्रियाओं में देखभाल को शामिल करने का यह भी मतलब है कि सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाएं जिनकी वे सेवा करती हैं, उनकी जरूरतों के प्रति अधिक संवेदनशील और उत्तरदायी हों। इसका मतलब जुड़ाव, पारस्परिकता और सहानुभूति को प्राथमिकता देना हो सकता है - ऐसी क्षमताएं जिन्हें कई लोग देखभाल के काम के लिए केंद्रीय और शांति स्थापना के काम के लिए महत्वपूर्ण मानते हैं। जैसा कि एक सर्वेक्षण उत्तरदाता बताते हैं, इसका मतलब यह हो सकता है कि वे उन लोगों की “देखभाल की जरूरतों” पर ध्यान देने वाला दृष्टिकोण अपनाएं, जिनकी वे सेवा करते हैं, ताकि कर्मी “वास्तव में दूसरों से जुड़ सकें और उनके साथ भावनात्मक रूप से जुड़ाव महसूस कर सकें” (सर्वेक्षण उत्तरदाता)।

## देखभाल का दायित्व

कर्मचारियों की सुरक्षा और भलाई के लिए संगठनात्मक देखभाल का कर्तव्य निभाना, जिसमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों का समर्थन करना शामिल है, और भलाई तथा देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति सजगता के बीच संबंधों को पहचानना।

## 12.7 नागरिक समाज और अन्य हितधारक

संयुक्त राष्ट्र और टी/पीसीसी (T/PCCs) और उन लोगों के अलावा जो उनमें काम करते हैं - या उनमें काम करने की आकांक्षा रखते हैं - देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए समर्थन और, संबंधित रूप से, शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी के लिए, एक समग्र-समाज दृष्टिकोण की आवश्यकता है।

### एक समग्र प्रणालीगत दृष्टिकोण अपनाएँ

संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाना एक समग्र प्रणालीगत दृष्टिकोण होना चाहिए जिसमें सांस्कृतिक मानदंडों को बदलने के लिए सभी अंतर्राष्ट्रीय, सरकारी और गैर-सरकारी संगठन शामिल हों। शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी बढ़ाने के लिए पूरी मानवीय, विकास और सुरक्षा प्रणाली में प्रयास किए जाने चाहिए, और इसे केवल टी/पीसीसी और संयुक्त राष्ट्र पर निर्भर नहीं होना चाहिए। बल्कि, दृष्टिकोणों में “एजेंसियों, कोषों और कार्यक्रमों” को शामिल करना चाहिए, जो शिक्षा में महिलाओं और लड़कियों की भागीदारी को बढ़ावा दें, स्कूलों तक पहुंच बढ़ाएं और लिंग-आधारित हिंसा और अन्य हानिकारक लिंग-आधारित बाधाओं को दूर करें। यह व्यापक सामाजिक और सांस्कृतिक संरचनाओं में लिंग मानदंडों, दृष्टिकोणों और पूर्वाग्रहों को बदलने में योगदान देगा और सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को बढ़ाएगा (साक्षात्कार #98)।

### महिलाओं के रोजगार में आने वाली बाधाओं के प्रति जागरूकता बढ़ाएँ

नागरिक समाज संगठन और अन्य हितधारकों को उन लिंग और देखभाल संबंधी मानदंडों के बारे में जागरूकता बढ़ानी चाहिए जो महिलाओं के रोजगार और सुरक्षा क्षेत्र में भागीदारी को प्रतिबंधित करते हैं। इस जागरूकता बढ़ाने में यह भी शामिल होना चाहिए कि इन प्रतिबंधों को कैसे और क्यों संबोधित किया जाए (साक्षात्कार #107)।

### देखभाल के कार्य को एक साझा जिम्मेदारी के रूप में पहचानें

यह पहचानें और बताएं कि देखभाल का काम एक साझा जिम्मेदारी है। इससे उन पुरुषों और विविध लिंग पहचान वाले लोगों की देखभाल की जिम्मेदारियों को स्वीकार करने में मदद मिलेगी, जिनके देखभाल के काम को अक्सर अनदेखा या कम आंका जाता है, साथ ही महिलाओं पर यह उम्मीद भी कम होगी कि देखभाल का काम उनकी जिम्मेदारी है। यह कई हितधारकों पर निर्भर करता है। एक साक्षात्कारकर्ता सुझाव देते हैं कि माता-पिता यह सुनिश्चित करें कि वे अपने छोटे बच्चों को लिंग समानता के महत्व और लिंग पहचान की परवाह किए बिना एक-दूसरे के प्रति सम्मान सिखाएं, जिसमें यह बातचीत भी शामिल है कि कौन-सी भूमिकाएँ कौन निभाता है, इस पर बने रुढ़ियों को तोड़ना (साक्षात्कार #111)।



UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

# 13 अच्छी प्रथाएँ

## अच्छा अभ्यास: कनाडा

कनाडाई सशस्त्र बल (सीएएफ) ने देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की सहायता के लिए कई नीतियां लागू की हैं। उदाहरण के लिए, कर्मियों को अधिकतम संयुक्त 1 वर्ष की मातृत्व या पैतृक अवकाश दी जाती है, जिसमें 16 सप्ताह की मातृत्व अवकाश और 37 सप्ताह की पैतृक अवकाश शामिल है। इस अवधि के दौरान कर्मियों को चिकित्सा सहायता भी दी जाती है।

संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में तैनात कर्मियों के लिए, होम लीव ट्रैवल असिस्टेंस (HTLA) शांति सैनिकों को परिवार के सदस्यों से मिलने के लिए छुट्टी लेते समय हुए यात्रा खर्चों की प्रतिपूर्ति करता है। CAF सहानुभूतिपूर्ण स्थिति भी प्रदान करता है, जो पारिवारिक संबंधी मुद्दों जैसे कारणों के लिए भौगोलिक तैनाती की अनुमति देता है।

सीएएफ (CAF) के सदस्यों को बेल्जियम के ब्रसेल्स में तैनाती के बाद 3 दिनों के डीब्रीफिंग सत्र भी दिए जाते हैं। यहाँ, उन्हें “सामाजिक कार्यकर्ताओं के साथ” अपॉइंटमेंट और मिशन तथा घर लौटने के बीच “आराम करने” और तनावमुक्त होने का “समय” दिया जाता है (साक्षात्कार #70)।

इसके अतिरिक्त, कैनेडियन फोर्सेस मोरल एंड वेलफेयर सर्विसेज (Canadian Forces Morale and Welfare Services) सदस्यों और उनके परिवारों को सहायता प्रदान करती है। बेस और विंग्स में मिलिट्री फैमिली रिसोर्स सेंटर होते हैं जो कार्य-जीवन संतुलन प्राप्त करने के लिए सैन्य परिवारों के साथ काम करते हैं, और बाल देखभाल, सहकर्मी सहायता नेटवर्क, परामर्श और आपातकालीन सेवाओं के माध्यम से सहायता प्रदान करते हैं। एक कनाडाई शांति सैनिक समझाते हैं:

“““

...[सैन्य परिवार संसाधन केंद्र] आपके परिवार का समर्थन करने के लिए एक जगह है जब आप तैनात होते हैं या दूर होते हैं, या भले ही आप दो हफ्ते के लिए कोर्स पर दूर हों, और यह मायने नहीं रखता कि यह प्राथमिक देखभाल के लिए है या, बेहतर शब्द की कमी के कारण, द्वितीयक, यदि कोई दूर है, और यह आपातकालीन सेवाएं, बाल देखभाल प्रदान करता है, यह सहकर्मी सहायता नेटवर्क प्रदान करता है, यह परामर्श प्रदान करता है। तो, यह एक अत्यंत अच्छी प्रथा है, और यह वास्तव में एक अच्छा संस्थान है, और यह कुछ ऐसा है जो पिछले 25 वर्षों में उस स्तर का समर्थन प्रदान करने के लिए विकसित हुआ है (साक्षात्कार #150)।

## अच्छी प्रथा: ब्रिटिश सशस्त्र बल

ब्रिटिश सशस्त्र बलों के पास देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के लिए कई अच्छी प्रथाएँ हैं। उदाहरण के लिए, लचीले मातृत्व अवकाश व्यवस्था में साझा माता-पिता की छुट्टी शामिल है जो 52 सप्ताह तक का विस्तार करती है। माँ द्वारा ली जाने वाली 2 सप्ताह की अनिवार्य छुट्टी के अलावा, 50 सप्ताह तक का शेष अवकाश साझा माता-पिता की छुट्टी में परिवर्तित किया जा सकता है और इसमें गोद लेने वाले माता-पिता को भी शामिल किया जाता है।

ब्रिटिश सशस्त्र बलों के पास लचीले काम के विकल्पों को समायोजित करने के लिए कई नीतियां भी हैं, जिसमें रिमोट वर्किंग, परिवर्तनीय शुरुआत और समाप्ति का समय, और संपीड़ित कार्य और अवकाश नीतियां शामिल हैं। सशस्त्र बल (लचीला काम) अधिनियम 2018 कर्मियों को कार्य-जीवन संतुलन में सुधार करने और परिवार वाले कर्मियों को मांगों को संतुलित करने में सक्षम बनाने के लिए अंशकालिक काम का अनुरोध करने और अपने गृह आधार से दूर रहने के दिनों को 35 (लचीली सेवा) तक सीमित करने की भी अनुमति देता है। इन नीतियों के लिए, रॉयल एयरफोर्स ने 2020 में वर्किंग फैमिलीज़ का 'बेस्ट फॉर मदर्स' पुरस्कार जीता, और सेना 2023 में इसी पुरस्कार के लिए फाइनलिस्ट थी। सेना को 2022 में अपनी लचीली कार्य नीतियों के तहत शुरु की गई पहलों के लिए वर्किंग फैमिलीज़ द्वारा 'बेस्ट फॉर फादर्स' पुरस्कार श्रेणी के तहत भी प्रशंसित कएल गया।

2022 में, यूके के रक्षा मंत्रालय ने एक स्तनपान नीति अपनाई जो स्तनपान कराने वाली और गर्भवती कर्मियों के लिए निजी और उपयुक्त स्थानों तक पहुंच सुनिश्चित करती है। यह नेतृत्व के लिए स्तनपान कराने वाले कर्मियों का प्रबंधन कैसे करें, इस पर मार्गदर्शन प्रदान करती है, जिसमें उनके कर्मचारियों का सर्वोत्तम समर्थन कैसे करें, शारीरिक गतिविधियों और दैनिक कार्यों सहित, इस पर जानकारी शामिल है। ब्रिटिश सेना की 'स्तनपान और वेलनेस रूम बनाने की गाइड' लैक्टेशन/स्तनपान कक्ष स्थापित करने और आवश्यक सुविधाओं पर जानकारी प्रदान करती है, जिसमें एक फ्रिज, आरामदायक कुर्सियाँ और भंडारण शामिल हैं।

शिक्षा निरंतरता भत्ता (Continuity of Education Allowance) सेवा में तैनात कर्मियों के उन बच्चों के लिए बोर्डिंग स्कूल की ट्यूशन फीस का 90% तक प्रदान करता है, जिनके अगले 4 वर्षों के भीतर 50 मील से अधिक स्थानांतरित होने की उम्मीद है। इसका उद्देश्य परिवारों का समर्थन करना है ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि उनके बच्चों की शिक्षा में कोई बाधा न आए, क्योंकि अन्यथा उन्हें आमतौर पर अपने माता-पिता के साथ स्थानांतरित होना पड़ता है। हमने सेवारत पुरुषों और महिलाओं से सुना कि यह नीति सशस्त्र बलों में उनके करियर का समर्थन कैसे करती है क्योंकि यह प्रशिक्षण और तैनाती जैसे अवसरों तक निरंतर पहुंच सुनिश्चित करती है।

रॉयल एयर फोर्स ने सेवा में महिलाओं को बच्चे को जन्म देने या गोद लेने के बाद अपने करियर को बनाए रखने और आगे बढ़ाने में मदद करने के लिए लागू किए गए उपायों के कारण 2020 का वर्किंग फैमिलीज़ अवार्ड 'बेस्ट फॉर मदर्स' जीता। कुछ अच्छी प्रथाओं में माताओं और उनके लाइन मैनेजर्स दोनों को सलाह और सहायता देना शामिल है जब वे छुट्टी लेती हैं और काम पर लौटती हैं, लचीले कामकाजी इंतजाम, बच्चे के जन्म के बाद पहले 18 महीनों के लिए कोई तैनाती नहीं, और कुछ मामलों में सस्ती बाल देखभाल की व्यवस्था करना शामिल है जहाँ स्थानीय प्रदाता बहुत महंगे थे।

सशस्त्र बल प्रसव-पूर्व और प्रसवोत्तर कर्मियों के लिए विशेष फिटनेस प्रशिक्षण भी प्रदान करते हैं, महिलाओं को विशिष्ट स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुंचने में सहायता करते हैं, और कमांडरों को गर्भवती महिलाओं और मातृत्व अवकाश से लौटने वालों का समर्थन करने के लिए संसाधन प्रदान करते हैं। समर्थन के अन्य रूपों में ब्रिटिश सेना और रॉयल नेवी के कर्मियों के बीच अभिभावक नेटवर्क, व्यापक रक्षा बल के लिए एक रक्षा स्तनपान नेटवर्क और एक रक्षा बाल शोक नेटवर्क शामिल हैं।

MoD (UK) (2023) *Flexible Working and You: A Guide for Serving Personnel*. London: MoD. [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6448f450814c66000c8d0680/Flexible\\_Working\\_and\\_You\\_Apr\\_2023.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6448f450814c66000c8d0680/Flexible_Working_and_You_Apr_2023.pdf).

UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us: Women in the Armed Forces from Recruitment to Civilian Life: Government Response to the Committee's Second Report*, Fourth Special Report of Session 2021-22. London: UK House of Commons, 2 December 2021. [https://committees.parliament.uk/publications/8060/documents/82952/default/?\\_gl=1\\*1jyr2xm\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_ga\\*MTAwNDY4NTY0Mi4xNzI0MTEyMDcy\\*\\_ga\\_9684J19FT4\\*MTcyNDEExNjk2MS4yLjAuMTcyNDEExNjk2MS4wLjAuMA](https://committees.parliament.uk/publications/8060/documents/82952/default/?_gl=1*1jyr2xm*_up*MQ..*_ga*MTAwNDY4NTY0Mi4xNzI0MTEyMDcy*_ga_9684J19FT4*MTcyNDEExNjk2MS4yLjAuMTcyNDEExNjk2MS4wLjAuMA).

Day, N. (December 2024) 'Supporting Infant Feeding in the Armed Forces: The Defence Breastfeeding Network,' *Maternity & Midwifery Forum*. <https://maternityandmidwifery.co.uk/supporting-infant-feeding-in-the-armed-voices-the-defence-breastfeeding-network/>.

## उत्तम अभ्यास: यूके केयरर पासपोर्ट

2024 में, यूके ने रक्षा कर्मियों के लिए देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ काम और देखभाल दोनों का प्रबंधन करने में मदद करने के लिए एक केयरर पासपोर्ट पेश किया। यह पासपोर्ट कर्मचारियों की परिस्थितियों को ध्यान में रखकर असाइनमेंट की योजना बनाने में सहायता करने और विशेष रूप से भूमिका या प्रबंधक बदलते समय कर्मियों के लिए एकरूपता बनाए रखने के उद्देश्य से बनाया गया है। केयरर पासपोर्ट पेश करने से, लचीले कामकाजी प्रबंधों पर बातचीत कर चुके कर्मियों को भूमिका या प्रबंधक बदलते समय इन प्रबंधों पर फिर से शुरुआत से बातचीत करने की आवश्यकता नहीं पड़ती, जिससे व्यवधान और तनाव कम होता है।

## अच्छा अभ्यास: यूके पुलिसिंग

2017 से, यूके में पुलिस संस्थानों ने HeForShe अभियान पर संयुक्त राष्ट्र के साथ साझेदारी की है। यूके के प्रत्येक पुलिस संस्थान ने इस पहल के लिए साइन अप किया है। 2019 से, यूके पुलिसिंग ने यूके पुलिसिंग में लैंगिक समानता पर 7 रिपोर्टें जारी की हैं। इन रिपोर्टों में कार्यस्थल में नारीद्वेष और यौन उत्पीड़न को खत्म करने पर कार्यक्रम, पहल, और अच्छी प्रथाएं शामिल हैं। उदाहरणों में कार्यशालाएं, लिसनिंग सर्कल और आंतरिक संचार अभियान शामिल हैं, जिनका उद्देश्य दृष्टिकोण बदलना और सम्मानजनक व्यवहार को सामान्य बनाना है; HeForShe गठबंधन के साथ 'मेल एलाइशिप टूलकिट' का विकास, लिंग समानता का सक्रिय रूप से समर्थन करने और समावेशी व्यवहार का उदाहरण प्रस्तुत करने के लिए कर्मियों का प्रशिक्षण; लचीले काम की वकालत कार्यक्रमों का परिचय; मातृत्व पक्षपात को दूर करने और पुलिस संस्कृति के भीतर मातृत्व और देखभाल को स्वीकार करने को बढ़ावा देने के लिए संवाद और अन्य पहलें। इन रिपोर्टों में उजागर किए गए कई अच्छे अभ्यासों के उदाहरणों में से एक, जून 2024 में लैंकेशायर कॉन्स्टेबुलरी द्वारा हेफॉरशी एलायंस, विमेन इन पुलिसिंग नेटवर्क और ओपन यूनिवर्सिटी के साथ आयोजित 'मैटरनिटी एविडेस कैफे' था। इसका उद्देश्य गर्भवती, मातृत्व अवकाश पर और मातृत्व अवकाश के बाद काम पर लौटने वाली पुलिसकर्मियों का समर्थन करने के लिए लागू संगठनात्मक नीतियों और प्रक्रियाओं पर ज्ञान का आदान-प्रदान करना, साथ ही वास्तविक अनुभवों और सहायता में कर्मियों पर चर्चा करना था। इस जानकारी ने बाद में समर्थन को बेहतर बनाने के लिए पुलिसिंग पर सिफारिशों को सूचित किया। हालांकि चुनौतियां बनी हुई हैं, इस अभियान ने पूरे यूके में पुलिस संस्थानों में महिलाओं की कार्यस्थल सुरक्षा और भागीदारी में सुधार किया है।

इसके अतिरिक्त, यूके की पुलिस संस्थानों ने लचीली कार्य प्रथाओं का समर्थन किया है, जिसमें अंशकालिक काम, जॉब शेयरिंग, स्कूल की छुट्टियों के दौरान काम, संपीड़ित और विखंडित घंटे, फ्लेक्सिटाइम, और दूरस्थ या घर से काम करना शामिल है। इसके परिणामस्वरूप अंशकालिक काम करना एक स्थापित मानदंड बन गया है और यह पुलिस में महिलाओं की भागीदारी और करियर उन्नति का समर्थन करता है, जो देखभाल के काम की लैंगिक प्रकृति और पारिवारिक व पेशेवर जीवन को प्रबंधित करने की चुनौतियों को पहचानता है।

Gender Equality in UK Policing reports available on the HeForShe website: <https://www.heforshe.org>.

UK Policing (2024) Gender Equality in UK Policing. Sixth Annual Report 2024. <https://www.heforshe.org/sites/default/files/2024-12/HeForShe%20Annual%20Report%20-%202024.pdf>.

Gender Equality in UK Policing: First Annual Report, 2019; Second Annual Report, 2020; Third Annual Report, 2021; Fourth Annual Report, 2022; Fifth Annual Report 2023, Sixth Annual Report 2024, Seventh Annual Report 2025.

UK Policing (2024) Gender Equality in UK Policing. Sixth Annual Report 2024. <https://www.heforshe.org/sites/default/files/2024-12/HeForShe%20Annual%20Report%20-%202024.pdf>.

College of Policing (2013). Flexible Working in the Police Services. [https://assets.college.police.uk/s3fs-public/2021-02/flexible\\_working\\_in\\_the\\_police\\_service.pdf](https://assets.college.police.uk/s3fs-public/2021-02/flexible_working_in_the_police_service.pdf). Srivastava, Devyani and Kapoor, Roshni (2023). Strengthening the role of women in policing: Compendium of Institutional Policies, Programs and Initiatives Across the Globe. National Law School of India University, Bengaluru and Hanns Seidel Foundation, India.

## उत्तम अभ्यास: भारतीय सशस्त्र बल

भारतीय सशस्त्र बल देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने वाली कई नीतियाँ प्रदान करते हैं, जिनमें शामिल हैं:

- **उदार अवकाश प्रावधान** – वार्षिक अवकाश, मातृत्व और पितृत्व अवकाश, बाल देखभाल अवकाश (CCL), गर्भपात का चिकित्सकीय समापन अवकाश, बाल गोद लेने का अवकाश
- **दयालु पोस्टिंग** – कर्मियों को महत्वपूर्ण देखभाल संबंधी ज़रूरतों का ध्यान रखने में सक्षम बनाने के लिए, और देखभाल के उद्देश्यों के लिए अस्थायी संलग्नता, जैसे कि विश्वसनीय संचार नेटवर्क वाले क्षेत्रों में स्थानांतरण ताकि कर्मी परिवारों से जुड़े रह सकें – यह हमेशा संभव नहीं होता क्योंकि मांग अधिक होती है और जैसे-जैसे अधिक महिलाएं भर्ती होंगी, यह और भी कम संभव हो सकता है।
- **जीवनसाथी का सह-स्थानन:** जहाँ संभव हो, दोहरे सेवा में कार्यरत जोड़ों को एक ही स्थान पर रहने में सहायता करना
- **विभाजित परिवार आवास (SFA):** जब कर्मी क्षेत्रीय क्षेत्रों या संयुक्त राष्ट्र मिशन में तैनात होते हैं तो परिवारों के लिए आवास प्रदान किया जाता है, यह सुनिश्चित करते हुए कि परिवारों के पास छावनी क्षेत्रों में या उसके पास सुरक्षित रहने की व्यवस्था हो।
- **चिकित्सा सहायता:** सैन्य अस्पतालों का एक व्यापक नेटवर्क जो सभी कर्मियों और उनके आश्रितों को निःशुल्क चिकित्सा देखभाल प्रदान करता है, साथ ही यदि वे चिकित्सा सुविधाओं में कर्मियों की सहायता के लिए स्थानांतरित हो रहे हैं तो परिवारों के आवास लागतों के लिए सहायता भी प्रदान करता है।
- **शैक्षिक सहायता** – अधिकांश स्टेशनों पर आर्मी पब्लिक स्कूलों की उपलब्धता, जिसमें कर्मियों के बच्चों के लिए प्राथमिकता वाले प्रवेश और स्कूल आने-जाने के लिए परिवहन की सुविधा शामिल है, साथ ही बाल शिक्षा भत्ता (CEA) का प्रावधान भी है। AWWA अतिरिक्त ज़रूरतों वाले बच्चों के लिए भी सहायता प्रदान करती है और धीरे-धीरे डे-केयर केंद्र और क्रेच स्थापित कर रही है, और यह एक ऐसा क्षेत्र है जहाँ महिलाओं की भर्ती और उन्हें बनाए रखने के लिए अधिक प्रावधान की आवश्यकता है।
- **पेंशन:** कर्मियों की अविवाहित या तलाक़शुदा बेटियों को उनकी मृत्यु के बाद पेंशन प्रदान की जाती है।

## उत्तम अभ्यास: न्यूजीलैंड पुलिस

2016 में, न्यूजीलैंड पुलिस ने पुलिस में महिलाओं की भर्ती और उन्नति का समर्थन करने के लिए पुलिस महिला सलाहकार नेटवर्क (WAN) की स्थापना की। यह पुलिस आयुक्त और पुलिस कार्यकारी को पुलिस के भीतर महिलाओं की भर्ती, उन्हें बनाए रखने और उन्नति की रणनीतियों पर सलाह प्रदान करता है, और मेंटॉरिंग कार्यक्रमों और नेतृत्व मंचों सहित पहलों में लगा हुआ है।

एक और सहायक नेटवर्क 'मम्स इन ब्लू' फेसबुक समूह है, जिसे 2021 में न्यूजीलैंड पुलिस कांस्टेबल शैना तपुसोआ द्वारा स्थापित किया गया था। यह समूह सैकड़ों महिला पुलिसकर्मियों को जोड़ता है जो माँ होने के साथ-साथ अपने काम को भी संतुलित कर रही हैं। यह समर्थन, सलाह और जानकारी साझा करने के लिए एक सुरक्षित, साथियों के नेतृत्व वाला स्थान प्रदान करता है। इसके कारण न्यूजीलैंड पुलिस के भीतर वरिष्ठ नेताओं और विषय विशेषज्ञों को एकत्र करने की पहल हुई है, ताकि बच्चों वाली महिला पुलिसकर्मियों के सामने आने वाली चुनौतियों का समाधान किया जा सके।

2025 में, मम्स इन ब्लू नेटवर्क को ऑस्ट्रेलेशियन काउंसिल ऑफ वुमन एंड पुलिसिंग (ACWP) से 'समुदाय में महिलाओं के लिए कानून प्रवर्तन में उत्कृष्टता पहल पुरस्कार' मिला।

Srivastava, Devyani and Kapoor, Roshni (2023). *Strengthening the role of women in policing: Compendium of Institutional Policies, Programs and Initiatives Across the Globe*. National Law School of India University, Bengaluru and Hanns Seidel Foundation, India.

Government Women's Network (GWN) (New Zealand) (2022) *Annual Report*. December 2022. <https://gwn.govt.nz/assets/Resources/GWN-documents/GWN-Annual-Report-2022.pdf>.

ACWAP (2025) 2025 ACWAP Award Recipients. <https://acwap.com.au/news/2025-acwap-award-recipients/>.

## उत्तम अभ्यास: नॉर्वे

पुरुषों में पितृत्व अवकाश के कम उपयोग को संबोधित करने के लिए, नॉर्वे ने एक पिता कोटा पेश किया है जो - 2018 से - 15 सप्ताह का सशुल्क गैर-हस्तांतरणीय अवकाश प्रदान करता है। इससे पुरुषों द्वारा पितृत्व अवकाश का उपयोग बढ़ गया है और इसे तब से स्वीडन और आइसलैंड सहित अन्य नॉर्डिक देशों में भी अपनाया गया है। पिता का कोटा पुरुषों और महिलाओं के बीच देखभाल की जिम्मेदारियों को अधिक साझा करने को प्रोत्साहित करता है, जैसा कि एक साक्षात्कारकर्ता ने समझाया कि यह कोटा यह सुनिश्चित करता है कि "पिता अपने बच्चों के साथ रह सकें" और यह पुरुष अभिभावक के लिए बच्चों के साथ घर पर रहने को उतना ही "स्वाभाविक" बनाता है जितना कि महिला के लिए" (साक्षात्कार #79)।

Ellingsæter, A.L. (2021) 'Conflicting Policy Feedback: Enduring Tensions over Father Quotas in Norway,' *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 28(4): 999-1024. doi: 10.1093/sp/jxaa027; DCAF (2022) *Norwegian Armed Forces MOWIP Report*.

Geneva: DCAF, 19 December 2022. <https://www.dcaf.ch/norwegian-armed-forces-mowip-report>.

## उत्तम अभ्यास: उरुग्वे

एल्सी इनिशिएटिव द्वारा समर्थित एक परियोजना में, उरुग्वे सशस्त्र बल (UAF) शांति स्थापना में अधिक महिलाओं को भाग लेने के लिए प्रोत्साहित करने हेतु छह महीने की तैनाती का परीक्षण कर रहे हैं। छोटी अवधि की तैनाती में जॉब-शेयरिंग व्यवस्था शामिल है, जिसमें दो महिलाओं को एक पद पर नियुक्त किया जाता है जहाँ प्रत्येक छह महीने के लिए तैनात होती है, और दोनों कर्मियों को उनकी पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण पहले ही दे दी जाती है (साक्षात्कार #86)। छोटी अवधि की तैनाती का उद्देश्य “देखभाल की जिम्मेदारियों वाली अधिक महिलाओं को तैनात होने के लिए प्रोत्साहित करना है क्योंकि वे घर से कम समय के लिए दूर रहेंगी” (साक्षात्कार #87)।

इस पायलट परियोजना के साथ-साथ, यूएफ, एल्सी इनिशिएटिव फंड के समर्थन से, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को उनकी तैनाती के दौरान उनके सार्थक भागीदारी और प्रतिनिधित्व को सुविधाजनक बनाने में मदद करने के लिए सहायता भी प्रदान करता है। इसमें तैनाती की कुछ बाधाओं को दूर करने में मदद के लिए बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल के लिए वित्तीय सहायता शामिल है।

यूएफ नेतृत्व की महत्वपूर्ण भूमिका को भी पहचानता है और देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रति पूर्वाग्रहों और रुढ़ियों को बदलने में कार्यस्थल की संस्कृति के प्रभाव को स्वीकार करता है। एक ऐसा सक्षम कार्य वातावरण बनाने के प्रयास किए जा रहे हैं जहाँ देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों से संबंधित किसी भी मुद्दे पर प्रबंधन से बात करने में सक्षम महसूस करें और उन्हें अपने करियर की प्रगति को प्रभावित किए बिना entitled leave (अधिकार-प्राप्त अवकाश) तक पहुंच प्राप्त हो।

EIF (November 2025) ‘Peacekeeping and Parenting: How Uruguay’s Women in Uniform Balance Duty and Family,’ *EIF*, 5 November 2025. <https://elsiefund.org/2025/11/05/peacekeeping-and-parenting-how-uruguays-women-in-uniform-balance-duty-and-family/>; Gbeily, E. (October 2024) ‘4 Ways Countries are Strengthening Women’s Participation in Security Efforts,’ *UN Peacekeeping*, 18 October 2024. <https://peacekeeping.un.org/en/4-ways-countries-are-strengthening-womens-participation-security-efforts>; EIF (n.d.) *Uruguay Armed Forces*, Elsie Initiative Fund – Project Profiles. <https://elsiefund.org/projects-profiles/uruguay-armed-forces/>; UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*. New York: UN. [https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org.ssr/files/general/dpo\\_women\\_in\\_defence\\_web.pdf](https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org.ssr/files/general/dpo_women_in_defence_web.pdf): 45.

## उत्तम अभ्यास: घाना

घाना सशस्त्र बल ने सुरक्षा क्षेत्र में महिलाओं और सशस्त्र बलों में देखभाल करने वालों का समर्थन करने के लिए कई नीतियां और परियोजनाएं लागू की हैं। उदाहरण के लिए, तीन महीने की मातृत्व अवकाश की पात्रता के अलावा, माताएं लचीले काम के प्रबंधों पर बातचीत कर सकती हैं जो उन्हें काम पर लौटने पर आधे दिन काम करने की अनुमति देते हैं (साक्षात्कार #63)।

घाना, एल्सी इनिशिएटिव द्वारा समर्थित एक जेंडर स्ट्रॉन्ग यूनिट (GSU) कार्यक्रम भी लागू कर रहा है, जिसके तहत बटालियनों और पुलिस इकाइयों को यूनिफ़ॉर्म जेंडर पैरिटी स्ट्रैटेजी में उल्लिखित संख्या से अधिक महिलाओं को तैनात करने की आवश्यकता होती है (कम से कम 5 प्रतिशत अधिक)। कार्यक्रम के हिस्से के रूप में, घाना ने यूएनआईएफआईएल (UNIFIL) में एक जीएसयू (GSU) तैनात किया है, जहाँ अधिक संख्या में महिलाओं को समायोजित करने के प्रयासों में अलग-अलग आवास और सुविधाओं की संख्या बढ़ाना, उनकी भलाई में सुधार करना और उनके शांति स्थापना कर्तव्यों को पूरा करने की क्षमता को बढ़ाना शामिल है (साक्षात्कार #86)।

## अच्छा अभ्यास: इंडोनेशिया

इंडोनेशिया विश्व स्तर पर महिला शांति सैनिकों का सबसे महत्वपूर्ण योगदानकर्ताओं में से एक है। इंडोनेशिया में जिन कई वर्दीधारी महिलाओं से हमने बात की, उन्होंने उन्हें मिले अवसरों, निष्पक्ष व्यवहार और सम्मान से संतुष्टि व्यक्त की, जिनमें से कई को कई बार संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में तैनात किया गया था और कई ने उच्च पद हासिल किया था। सरकार, सशस्त्र बल और पुलिस भी सुरक्षा क्षेत्र और संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाने के अवसरों को बढ़ाने के लिए अपनी प्रतिबद्धता का प्रदर्शन करते हैं, जो कई पहलों में प्रदर्शित होती है। विशेष रूप से, इंडोनेशिया ने संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषद (यूएनएससी) की अध्यक्षता के दौरान शांति स्थापना में महिलाओं की सार्थक भागीदारी का समर्थन करने के लिए सुधारों की वकालत की, जिसके परिणामस्वरूप सुरक्षा परिषद ने महिलाओं और शांति स्थापना पर संकल्प 2538 (2020) पारित किया। यूएनएससीआर 2538 शांति स्थापना पर पहला ऐसा संकल्प है जो पूरी तरह से महिलाओं को समर्पित है, और यूएनएससी में इंडोनेशियाई कूटनीति के इतिहास में पहला संकल्प है।

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के संबंध में, इंडोनेशिया के पास व्यापक कानून है जो बाल देखभाल प्रदान करता है और देखभाल करने वालों की व्यापक जरूरतों का जवाब देता है। इंडोनेशियाई राष्ट्रीय सशस्त्र बल और राष्ट्रीय पुलिस ने देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों का बेहतर जवाब देने के लिए कई पहलें शुरू की हैं। इन पहलों में औपचारिक नीतियां और अनौपचारिक प्रथाएं दोनों शामिल हैं, साथ ही कई नेताओं द्वारा उन चुनौतियों के प्रति सहानुभूतिपूर्ण प्रतिक्रिया भी शामिल है जिनका सामना प्राथमिक देखभाल करने वालों को करना पड़ सकता है। उदाहरण के लिए, इंडोनेशिया की कई वर्दीधारी महिलाएँ सहायक कमांडरों और पर्यवेक्षकों के उदाहरण देती हैं जो उन्हें पारिवारिक आपात स्थितियों के लिए अवकाश लेने, देखभाल की जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए काम के लचीले घंटे और कभी-कभी बच्चों को काम पर लाने की अनुमति देते हैं। औपचारिक नीतियों में देखभाल करने वालों का समर्थन करने के लिए मातृत्व, आपातकालीन और अन्य प्रकार की छुट्टियों के प्रावधान शामिल हैं।

Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia (August 2020) *UN Security Council Passes Indonesia's Resolution on Female Peacekeepers*. Jakarta: Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia, 29 August 2020. [https://setkab.go.id/en/un-security-council-passes-indonesias-resolution-on-female-peacekeepers/?TSPD\\_101\\_R0=086c094b6eab200014a21239db6ae25f1b553316bd124b075bee7699a0ea4feddf0b277edcb4b7f208931fbb001430006ecae19bde89c080404c3ef034fd5a33961b1f5eb14bba20b241c2bc1facef994b0ead9408bd44a0603ec28da787688](https://setkab.go.id/en/un-security-council-passes-indonesias-resolution-on-female-peacekeepers/?TSPD_101_R0=086c094b6eab200014a21239db6ae25f1b553316bd124b075bee7699a0ea4feddf0b277edcb4b7f208931fbb001430006ecae19bde89c080404c3ef034fd5a33961b1f5eb14bba20b241c2bc1facef994b0ead9408bd44a0603ec28da787688); UN Women Indonesia (2024) *Women, Peace and Security in Indonesia*. Country Brief, Jakarta: UN Women Indonesia. [https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2024-04/wps\\_country\\_brief\\_indonesia\\_20240403.pdf](https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2024-04/wps_country_brief_indonesia_20240403.pdf).

## अच्छा अभ्यास: पाकिस्तान

पाकिस्तान के सैन्य और पुलिस अधिकारियों ने अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों में मदद के लिए एक "बटमैन" द्वारा प्रदान किए गए समर्थन पर प्रकाश डाला है। MONUSCO में एक महिला शांति सैनिक बताती हैं कि उन्होंने अपने बुजुर्ग माता-पिता की देखभाल में मदद के लिए एक बटमैन की व्यवस्था की है (साक्षात्कार #62), जबकि एक वरिष्ठ पुलिस अधिकारी बताती हैं कि उन्होंने महिलाओं की भर्ती बढ़ाने के लिए अपनी सेवा में बटमैन की अवधारणा और भूमिका पेश की:

“”

और एक प्रमुख के रूप में, मैंने महिलाओं को शामिल करने की संस्कृति शुरू की है, आप जानते हैं, आपको सेना और पुलिस दोनों की संरचना में एक व्यक्ति की अवधारणा पता है, जहाँ आपके पास एक व्यक्तिगत, आप कह सकते हैं, एक 'बैटमैन' जैसा व्यक्ति होता है, या आप कहें कि एक व्यक्तिगत सहायक जो आपका कपड़ा पहनाता है, आपकी वर्दी और हर चीज़ की देखभाल करता है। तो मैंने इसे हर जगह लागू किया है, हमारे पास रसोइए थे, हमारे पास माली थे, हमने ऐसा किया कि हमने उन्हें महिलाओं को काम पर रखने में सक्षम बनाने के लिए संरचित किया (साक्षात्कार #90)।

## अच्छी प्रथा: कर्मचारी संघ और नेटवर्क

कई प्रतिभागी औपचारिक नेटवर्क, जैसे संयुक्त राष्ट्र के वर्दीधारी महिला शांति सैनिकों के लिए नेटवर्क; अनौपचारिक नेटवर्क और फेसबुक समूह, जैसे यूके का आर्मी सर्विसवुमेन्स नेटवर्क; अंतर्राष्ट्रीय संघ, जैसे अंतर्राष्ट्रीय महिला पुलिस संघ (IAWP); और उनकी सेवा से संबद्ध संघ, जैसे भारत में आर्मी वुमेन वेलफेयर एसोसिएशन (AWWA) का उल्लेख करते हैं। इस तरह के नेटवर्क और संघ सशस्त्र बलों या पुलिस में माता-पिता और महिलाओं के रूप में उनके लिए अमूल्य पेशेवर नेटवर्क, नैतिक समर्थन, जानकारी और मार्गदर्शन प्रदान करते हैं।

## उत्तम अभ्यास: वर्दीधारी महिला शांति सैनिकों के लिए नेटवर्क

वर्दीधारी महिला शांति सैनिकों के लिए नेटवर्क एक संयुक्त राष्ट्र की पहल है जिसे 2023 में शांति स्थापना अभियानों के भीतर सैन्य, पुलिस, न्याय और सुधार भूमिकाओं में महिलाओं को जोड़ने और सशक्त बनाने के लिए शुरू किया गया था। इसका उद्देश्य महिला शांति सैनिकों को अनुभव साझा करने, सहकर्मि सहायता को सक्षम करने, और महिला शांति सैनिकों की अनूठी चुनौतियों और योगदानों को उजागर करने के लिए एक मंच प्रदान करना है, जिससे मिशन की प्रभावशीलता में सुधार होगा और महिला शांति सैनिकों के लिए एक अधिक समावेशी, सहायक वातावरण को बढ़ावा मिलेगा। इस नेटवर्क का समन्वय डीपीपीए-विभाग शांति संचालन (डीपीओ) कार्यालय समन्वय और साझा सेवाएं (ओसीएसएस) द्वारा, कार्यालय सैन्य मामलों (ओएमए), पुलिस प्रभाग, और न्याय और सुधार सेवा के साथ साझेदारी में, जर्मनी के समर्थन से किया जाता है।

यह नेटवर्क इस बात का एक महत्वपूर्ण उदाहरण प्रस्तुत करता है कि संयुक्त राष्ट्र के नेतृत्व वाले, समकक्ष-आधारित, मिशन-स्तर के नेटवर्क शांति अभियानों के भीतर देखभाल, कल्याण और समावेशन का समर्थन कैसे कर सकते हैं।

इस नेटवर्क का एक मुख्य कार्य सुरक्षित और भरोसेमंद स्थान बनाना है जहाँ महिला शांति सैनिक तैनाती, देखभाल की जिम्मेदारियों, कल्याण, ई, और कार्यस्थल की संस्कृति से संबंधित चुनौतियों पर चर्चा कर सकती हैं। ये मंच अलगाव को कम करने में मदद करते हैं, विशेष रूप से उन महिलाओं के लिए जो पुरुष-प्रधान इकाइयों या दूरस्थ स्थानों में तैनात हैं, और देखभाल से संबंधित उन मुद्दों पर सामूहिक समस्या-समाधान को सक्षम बनाते हैं जिन्हें अक्सर निजी या अदृश्य माना जाता है।

यह नेटवर्क सूचना-साझाकरण और सहकर्मि सहायता में भी एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है, जो सदस्यों को संगठनात्मक प्रणालियों को समझने, उपलब्ध कल्याण और परिवार-संबंधी नीतियों को समझने, और सहायता सेवाओं तक पहुँचने में मदद करता है। विभिन्न दस्तों, रैंकों और घटकों की महिलाओं को जोड़कर, यह नेटवर्क तैनाती के दौरान देखभाल, तनाव और व्यावसायिक मांगों के प्रबंधन के लिए व्यावहारिक रणनीतियों के आदान-प्रदान को सुगम बनाता है।

महत्वपूर्ण रूप से, संयुक्त राष्ट्र महिला शांति सैनिकों का नेटवर्क मिशनों के भीतर संस्थागत सीखने और वकालत में योगदान देता है। मिशन नेतृत्व और संयुक्त राष्ट्र की संरचनाओं के साथ जुड़ाव के माध्यम से, नेटवर्क के सदस्य भागीदारी, प्रतिधारण और प्रदर्शन में लिंग-आधारित और देखभाल-संबंधी बाधाओं के बारे में जागरूकता बढ़ाते हैं। इसमें बेहतर देखभाल का कर्तव्य, मनो-सामाजिक सहायता, लचीले प्रबंध, और सुरक्षित, अधिक समावेशी कार्य वातावरण के लिए वकालत करना शामिल है।

शांति स्थापना के उन परिवेशों में जहाँ परिचालन संबंधी दबाव अधिक हैं और समर्थन प्रणालियाँ असमान हैं, नेटवर्क संबंधपरक, देखभाल-केंद्रित दृष्टिकोणों के मूल्य को प्रदर्शित करता है। संबंध, दृश्यता और आवाज़ को मजबूत करके, नेटवर्क व्यक्तिगत कल्याण का समर्थन करता है और साथ ही अधिक समावेशी, लचीले और प्रभावी शांति अभियानों में योगदान देता है।

नेटवर्क से [dpo-womenpknetwork@un.org](mailto:dpo-womenpknetwork@un.org) पर संपर्क किया जा सकता है।

## सर्वोत्तम अभ्यास: अंतर्राष्ट्रीय महिला पुलिस संघ (IAWP)

अंतर्राष्ट्रीय महिला पुलिस संघ (IAWP) महिलाओं की पुलिस के लिए एक वैश्विक संगठन है। यह एक वैश्विक उदाहरण प्रदान करता है कि कैसे पेशेवर नेटवर्क पुलिसिंग और शांति अभियानों के भीतर देखभाल, कल्याण, प्रतिधारण और करियर उन्नति का समर्थन कर सकते हैं। 1915 में स्थापित, IAWP एक गैर-लाभकारी संगठन है जो महिलाओं को पुलिसिंग में आगे बढ़ाने के लिए संसाधनों की एक श्रृंखला, और नेटवर्किंग, प्रशिक्षण, सहयोग और मेंटरिंग के अवसर प्रदान करने के लिए समर्पित है। सदस्यों में 70 से अधिक देशों और 30 संबद्ध संगठन शामिल हैं।

IAWP सुरक्षित और समावेशी स्थान बनाता है जहाँ महिला पुलिस अधिकारी—जिनमें से कई चुनौतीपूर्ण परिचालन भूमिकाओं को देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ संतुलित करती हैं—अनुभव साझा कर सकती हैं, मेंटरिंग प्राप्त कर सकती हैं, सहायता मांग सकती हैं, दूसरों की मदद कर सकती हैं, और अपने करियर को आगे बढ़ा सकती हैं। अपनी अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलनों, क्षेत्रीय अध्यायों और ऑनलाइन प्लेटफार्मों के माध्यम से, IAWP विभिन्न रैंकों और करियर के चरणों में महिलाओं को जोड़ता है, जिससे अलगाव कम करने, क्षमता निर्माण और चुनौतियों का समाधान करने में मदद मिलती है, जिसमें पुलिसिंग में देखभाल, कल्याण और कार्य-जीवन एकीकरण के बारे में चर्चाओं को सामान्य बनाना भी शामिल है।

IAWP की एक मुख्य ताकत साथियों के नेटवर्क और मेंटरिंग पर इसके जोर में निहित है। ये नेटवर्क महिला अधिकारियों को चुनौतियों से निपटने के लिए व्यावहारिक रणनीतियों का आदान-प्रदान करने में सक्षम बनाते हैं, जिसमें परिचालन की मांगों, तैनाती और नेतृत्व की भूमिकाओं के साथ-साथ देखभाल की जिम्मेदारियों का प्रबंधन करना शामिल है।

IAWP वकालत और संगठनात्मक परिवर्तन में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है, जो ऐसी नीतियों और प्रथाओं को बढ़ावा देता है जो पुलिसिंग में महिलाओं की भागीदारी और उन्नति का समर्थन करती हैं।

शांति स्थापना और अंतर्राष्ट्रीय पुलिसिंग के संदर्भ में, IAWP की वैश्विक पहुंच अंतर-सांस्कृतिक सीखने को सक्षम बनाती है। संबंधों को बढ़ावा देकर, अच्छे अभ्यास को साझा करके, और महिलाओं की आवाज़ को बुलंद करके, IAWP अधिक समावेशी पुलिसिंग संस्कृतियों में योगदान देता है जो देखभाल को पहचानती और महत्व देती हैं और महिलाओं की सार्थक भागीदारी और उन्नति को आगे बढ़ाने में मदद करती हैं।

कुल मिलाकर, IAWP यह प्रदर्शित करता है कि नेटवर्क-आधारित, संबंधपरक दृष्टिकोण औपचारिक संस्थागत नीतियों का पूरक कैसे हो सकते हैं, जो देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों सहित महिला पुलिस का समर्थन करते हैं, और साथ ही नेतृत्व, प्रतिधारण और संगठनात्मक क्षमता को मजबूत करते हैं।

IAWP के बारे में और जानकारी उनकी वेबसाइट पर मिल सकती है: <https://www.iawp.org>

## ब्रेक-आउट बॉक्स - अच्छी प्रथा: भारत – आर्मी वुमेन वेलफेयर एसोसिएशन (AWWA)

सेना महिला कल्याण संघ (AWWA) को प्रतिभागियों (साक्षात्कार #22) द्वारा “सेना प्रणाली का एक मौलिक स्तंभ” माना जाता है। AWWA एक पंजीकृत गैर-सरकारी संगठन है जो सेना के कर्मियों और उनके परिवारों, विशेष रूप से जब वे सक्रिय ड्यूटी पर हों, का समर्थन करने के लिए समर्पित एक कल्याणकारी संगठन के रूप में कार्य करता है। इसकी स्थापना 1966 में वरिष्ठ पुरुष अधिकारियों की पत्नियों द्वारा जूनियर कर्मियों की पत्नियों की सहायता के लिए की गई थी, भारत और पाकिस्तान के बीच युद्ध के बाद जब कई कर्मियों की पत्नियाँ विधवा हो गई थीं। यह समर्थन तैनात कर्मियों की भी मदद करता है, जैसा कि एसोसिएशन के एक प्रतिनिधि द्वारा पहचाना गया है:



... अगर उन्हें पता हो कि कोई परिवार की मदद कर रहा है या मेरे परिवार का ख्याल रखा जा रहा है, तो मुझे लगता है कि वे और भी बेहतर प्रदर्शन कर पाएंगे, आप जानते हैं, इस मानसिक शांति के साथ कि कोई मेरे परिवार का ख्याल रखने के लिए मौजूद है, उनकी देखभाल करने के लिए। तो, यह एक महसूस की गई ज़रूरत थी कि हमें अपने भीतर, संगठन के भीतर, एक ऐसी सहायता प्रणाली की आवश्यकता है जो परिवारों की देखभाल करे, और चूंकि वे दूर होंगे, उन दिनों संचार इतना आसान नहीं था (साक्षात्कार #23)।

AWWA एक संरचित पदानुक्रम के माध्यम से काम करती है जो सेना की कमान संरचना के समानांतर है। वरिष्ठ सेना अधिकारियों की पत्नियाँ आधिकारिक पदों पर रहती हैं और सेना परिवारों की कल्याण की देखरेख करती हैं, तथा अपने क्षेत्रीय और स्थानीय अध्यायों के नेटवर्क के माध्यम से स्थानीय जरूरतों के प्रति जागरूकता बनाए रखती हैं। AWWA एक व्यापक कल्याण मॉडल का प्रतिनिधित्व करती है जो बुनियादी शैक्षिक सहायता प्रदान करने से विकसित होकर सैन्य समुदाय के विभिन्न पारिवारिक जरूरतों को संबोधित करने वाले एक परिष्कृत नेटवर्क में बदल गया है। सेना परिवारों के लिए आजीवन देखभाल के प्रति संगठन की प्रतिबद्धता इसके मूल सिद्धांतों को दर्शाती है। AWWA द्वारा संबोधित कल्याण और देखभाल के विभिन्न पहलुओं में से कुछ महत्वपूर्ण इस प्रकार हैं:

### शैक्षिक लाभ

- AWWA आर्थिक सशक्तिकरण और वित्तीय स्वतंत्रता को बढ़ावा देने के लिए सेना के सदस्यों की पत्नियों और आश्रितों को प्रधान मंत्री कौशल विकास योजना के सहयोग से प्रमाणपत्र पाठ्यक्रम प्रदान करती है।
- AWWA के प्रारंभिक संरक्षण के तहत प्री-प्राइमरी स्कूल।
- विकलांग बच्चों के लिए पूरे भारत में 32 आशा स्कूल।
- प्रमुख शहरों (मुंबई, पुणे, कोलकाता, दिल्ली) में लड़कियों और लड़कों के लिए AWWA छात्रावास।
- शहीद सेवा सदस्यों के आश्रितों के लिए AWWA द्वारा प्रदान किया गया शिक्षा अनुदान।

### स्वास्थ्य देखभाल सहायता

- जन्मजात विकलांगताओं का पता लगाने के लिए AWWA की सिफारिश पर 7 अस्पतालों में प्रारंभिक हस्तक्षेप केंद्र स्थापित किए गए।
- प्रेरणा रोगी कल्याण समिति: प्रशिक्षित स्वयंसेवकों द्वारा परामर्श सत्रों के माध्यम से कैसर से पीड़ित रोगियों और उनके देखभाल करने वालों को सामाजिक और भावनात्मक समर्थन प्रदान करना।
- पूर्व सैनिक योगदान स्वास्थ्य योजना (ECHS), या स्पर्श (अर्थ 'देखभाल भरा स्पर्श') कार्यक्रम, वरिष्ठ नागरिकों को डिजिटल स्वास्थ्य देखभाल प्रणालियों का उपयोग करने में सहायता करने के लिए।
- हालांकि शुरुआत में स्वयंसेवकों के माध्यम से भावनात्मक सहायता पर ध्यान केंद्रित किया गया, AWWA ने पेशेवर परामर्श सेवाओं की आवश्यकता को पहचाना है, जैसा कि सेना के अस्पतालों में समर्पित परामर्श सेलों की स्थापना से स्पष्ट है।

### वित्तीय और कानूनी सशक्तिकरण

- अधिकारों और लाभों पर मार्गदर्शन और 24-घंटे की हेल्पलाइन के माध्यम से कागजी कार्रवाई और कानूनी कार्यों के लिए सहायता प्रदान करना।
- वित्तीय स्वतंत्रता प्रशिक्षण और छोटे व्यवसाय विकास के लिए सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम (MSME) के साथ सहयोग।
- एक्स-ग्राटिया अनुदान: ड्यूटी के दौरान मरने वाले सेना के सभी रैंकों के निकटतम संबंधियों को AWWA द्वारा तत्काल वित्तीय राहत।

## बाल देखभाल सेवाएँ

- 2024 में कुछ स्टेशनों पर छावनियों में सब्सिडी वाले क्रेच/डेकेयर शुरू किए गए, जो सेना परिवारों की बदलती जनसांख्यिकी को पहचानते हैं, जिसमें अधिक महिलाएं (आमतौर पर सेवारत कर्मियों की पत्नियाँ) सशस्त्र बलों में शामिल हो रही हैं। AWWA विशेष रूप से उन स्टेशनों पर सब्सिडी वाली बाल देखभाल सुविधाएं स्थापित करने की प्रक्रिया में है, जहां 50% से अधिक सेना परिवार दोहरे करियर वाले परिवार हैं। ये बाल देखभाल सेवाएं सैन्य कर्मियों के लंबे काम के घंटों को समायोजित करने के लिए लंबे समय तक भी चलती हैं।

## सामाजिक और भावनात्मक समर्थन

- वैवाहिक कलह सहित विभिन्न मुद्दों के लिए 24-घंटे हेल्पलाइन।
- वीरंगना सेवा केंद्र: सेवा के दौरान शहीद हुए सैनिकों की विधवाओं के लिए कागजी कार्रवाई, पेंशन और किसी भी अन्य सेना-संबंधी मुद्दों के निवारण के लिए एकल-खिड़की सुविधा।

विदेश में तैनाती के दौरान भी देखभाल सहायता प्रदान की जाती है, जब वरिष्ठ AWWA सदस्य अपने कमांडिंग ऑफिसर (सीओ) के जीवनसाथियों के साथ ड्यूटी पर जाते हैं और वहां तैनात कर्मियों के परिवारों के साथ जुड़कर उनकी समस्याओं को दूर करते हैं और घरेलू चिंताओं के समाधान विकसित करने में मदद करते हैं, जिससे सीओ को सुरक्षा मामलों पर ध्यान केंद्रित करने का अवसर मिलता है।

सेना के जीवनसाथियों को शारीरिक, भावनात्मक और वित्तीय सहायता प्रदान करने के अलावा, कुछ AWWA सदस्य COs, उनके सैनिकों और सैनिकों के जीवनसाथियों के बीच एक संपर्क सूत्र के रूप में भी काम करते हैं। पति/पत्नी और AWWA सदस्यों के बीच संचार को समाधान के लिए बाद वालों के उच्च-रैंकिंग अधिकारी जीवनसाथियों तक पहुंचाया जाता है, और इन घरेलू चुनौतियों को प्रभावी ढंग से संबोधित करके कर्मियों के मनोबल और परिचालन दक्षता को बढ़ाया जाता है। इस प्रकार, AWWA एक पेशेवर माहौल में भी, ड्यूटी पर मौजूद कर्मियों और उनके घर पर मौजूद आश्रितों को घरेलू चुनौतियों के लिए समर्थन प्रदान करता है।

# 14 परिशिष्ट 1: साक्षात्कारों की सूची

साक्षात्कार	दिनांक	लिंग	क्षेत्र	देश साइट
साक्षात्कार #1	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #2	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #3	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #4	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #5	19/3/2025	महिला	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #6	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #7	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #8	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #9	19/3/2025	महिला	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #10	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #11	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #12	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #13	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #14	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #15	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #16	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #17	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #18	19/3/2025	महिला	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #19	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #20	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #21	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #22	19/3/2025	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #23	19/3/2025	महिला	नागरिक समाज	भारत
साक्षात्कार #24	19/3/2025	महिला	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	भारत
साक्षात्कार #25	4/3/2024	महिला	नागरिक समाज	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #26	5/3/2024	महिला (2) पुरुष (1)	सशस्त्र बल	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #27	6/3/2024	महिला	सशस्त्र बल	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #28	6/3/2024	पुरुष (1) महिला (6)	पुलिस (1 पुरुष, 2 महिला) नागरिक समाज (4 महिलाएँ)	इंडोनेशिया

साक्षात्कार #29	7/3/2024	पुरुष	नागरिक समाज	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #30	7/3/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #31	7/10/2024	महिला (12)	पुलिस	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #32	8/3/2024	महिला	सशस्त्र बल	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #33	8/3/2024	महिला	पुलिस	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #34	16/8/2024	महिला	पुलिस	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #35	16/8/2024	महिला	पुलिस	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #36	16/8/2024	महिला	पुलिस	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #37	16/8/2024	महिला	पुलिस	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #38	16/8/2024	महिला (18)	सशस्त्र बल	इंडोनेशिया
साक्षात्कार #39	18/2/2024	पुरुष	नागरिक	मिनुस्का
साक्षात्कार #40	22/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #41	22/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #42	22/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #43	22/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #44	22/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #45	22/10/2024	महिला (4) पुरुष (3)	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #46	22/10/2024	पुरुष (2)	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #47	22/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #48	22/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #49	22/10/2024	पुरुष (2)	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #50	23/10/2024	महिला	पुलिस	MINUSCA
साक्षात्कार #51	23/10/2024	महिला	पुलिस	MINUSCA
साक्षात्कार #52	23/10/2024	महिला	पुलिस	MINUSCA
साक्षात्कार #53	23/10/2024	महिला	पुलिस	MINUSCA
साक्षात्कार #54	23/10/2024	महिला (1) पुरुष (1)	पुलिस	MINUSCA
साक्षात्कार #55	23/10/2024	पुरुष	पुलिस	MINUSCA
साक्षात्कार #56	23/10/2024	पुरुष	पुलिस	MINUSCA
साक्षात्कार #57	24/10/2024	पुरुष (3)	नागरिक (2) सशस्त्र बल (1)	मिनुस्का
साक्षात्कार #58	24/10/2024	पुरुष (2)	सशस्त्र बल	MINUSCA
साक्षात्कार #59	24/10/2024	पुरुष (3)	नागरिक	MINUSCA

साक्षात्कार #60	24/10/2024	पुरुष	नागरिक	MINUSCA
साक्षात्कार #61	31/7/2024	पुरुष	नागरिक	MINUSCA
साक्षात्कार #62	28/10/2024	महिला (2)	सशस्त्र बल	मोनुस्को
साक्षात्कार #63	28/10/2024	महिला (3)	सशस्त्र बल	MONUSCO
साक्षात्कार #64	28/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	MONUSCO
साक्षात्कार #65	28/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	मोनुस्को
साक्षात्कार #66	29/10/2024	महिला (2) पुरुष (2)	सशस्त्र बल	मोनुस्को
साक्षात्कार #67	30/10/2024	महिला	पुलिस	मोनुस्को
साक्षात्कार #68	30/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	MONUSCO
साक्षात्कार #69	30/10/2024	महिला (1) पुरुष (1)	सशस्त्र बल	मोनुस्को
साक्षात्कार #70	30/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	मोनुस्को
साक्षात्कार #71	30/10/2024	पुरुष	पुलिस	मोनुस्को
साक्षात्कार #72	30/10/2024	पुरुष	पुलिस	मोनुस्को
साक्षात्कार #73	30/10/2024	महिला (5) पुरुष (4)	सशस्त्र बल	मोनुस्को
साक्षात्कार #74	31/10/2024	महिला (1) पुरुष (1)	सशस्त्र बल	मोनुस्को
साक्षात्कार #75	31/10/2024	स्त्री (1) पुरुष (1)	पुलिस	मोनुस्को
साक्षात्कार #76	31/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	MONUSCO
साक्षात्कार #77	31/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	MONUSCO
साक्षात्कार #78	31/10/2024	पुरुष	पुलिस	मोनुस्को
साक्षात्कार #79	5/11/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #80	21/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #81	21/10/2024	पुरुष (2)	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #82	23/10/2024	महिला	नागरिक	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #83	23/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #84	24/10/2024	महिला	नागरिक	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #85	25/10/2024	पुरुष	पुलिस	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #86	25/10/2024	महिला	नागरिक	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #87	28/10/2024	महिला (1) पुरुष (1)	नागरिक	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #88	28/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क

साक्षात्कार #89	28/10/2024	महिला	सिविलियन (पूर्व में सशस्त्र बल)	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #90	28/10/2024	महिला (5)	नागरिक (3) पुलिस (2)	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #91	29/10/2024	महिला	नागरिक	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #92	29/10/2024	महिला	नागरिक	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #93	29/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #94	29/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #95	30/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #96	30/10/2024	महिला (3)	नागरिक	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #97	30/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #98	30/10/2024	पुरुष	पुलिस	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #99	30/10/2024	महिला	नागरिक	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #100	31/10/2024	पुरुष	नागरिक	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #101	31/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #102	31/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #103	25/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #104	25/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #105	25/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	न्यूयॉर्क
साक्षात्कार #106	1/5/2024	महिला	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	ऑनलाइन
साक्षात्कार #107	3/7/2024	पुरुष	नागरिक समाज	ऑनलाइन
साक्षात्कार #108	3/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	ऑनलाइन
साक्षात्कार #109	4/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	ऑनलाइन
साक्षात्कार #110	6/12/2024	महिला	नागरिक समाज	ऑनलाइन
साक्षात्कार #111	10/5/2024	महिला	सशस्त्र बल	ऑनलाइन
साक्षात्कार #112	11/4/2024	महिला	नागरिक समाज	ऑनलाइन
साक्षात्कार #113	12/4/2024	महिला	सशस्त्र बल	ऑनलाइन
साक्षात्कार #114	13/3/2024	महिला	सशस्त्र बल	ऑनलाइन
साक्षात्कार #115	14/3/2024	महिला	नागरिक	ऑनलाइन
साक्षात्कार #116	16/4/2024	पुरुष	नागरिक	ऑनलाइन
साक्षात्कार #117	16/12/2024	महिला (3)	सशस्त्र बल	ऑनलाइन
साक्षात्कार #118	17/4/2024	महिला	पुलिस	ऑनलाइन
साक्षात्कार #119	17/4/2024	महिला	नागरिक समाज	ऑनलाइन
साक्षात्कार #120	21/10/2024	पुरुष	नागरिक समाज	ऑनलाइन

साक्षात्कार #121	25/3/2024	महिला	नागरिक समाज	ऑनलाइन
साक्षात्कार #122	26/3/2024	महिला	नागरिक समाज	ऑनलाइन
साक्षात्कार #123	26/3/2024	महिला	नागरिक समाज	ऑनलाइन
साक्षात्कार #124	26/12/2024	पुरुष	नागरिक समाज	ऑनलाइन
साक्षात्कार #125	29/4/2024	महिला	सशस्त्र बल	ऑनलाइन
साक्षात्कार #126	29/10/2024	महिला	पुलिस	ऑनलाइन
साक्षात्कार #127	30/4/2024	महिला	सशस्त्र बल	ऑनलाइन
साक्षात्कार #128	21/3/2025	महिला	नागरिक समाज	ऑनलाइन
साक्षात्कार #129	4/9/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #130	6/12/2024	महिला	नागरिक	यूके
साक्षात्कार #131	8/8/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #132	8/8/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #133	8/8/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #134	11/12/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #135	12/7/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #136	15/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #137	20/8/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #138	22/8/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #139	22/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #140	23/10/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #141	25/10/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #142	26/11/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #143	27/5/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #144	27/5/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #145	27/5/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूके
साक्षात्कार #146	1/7/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #147	2/7/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #148	2/7/2024	पुरुष	पुलिस	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #149	4/7/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #150	4/9/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #151	5/7/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #152	6/5/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #153	6/7/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस

साक्षात्कार #154	12/3/2024	पुरुष	नागरिक	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #155	15/7/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #156	17/4/2024	महिला	नागरिक	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #157	18/8/2024	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #158	21/3/2024	महिला	नागरिक	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #159	21/6/2024	महिला	नागरिक	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #160	22/8/2024	पुरुष	पुलिस (सेवानिवृत्त)	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #161	22/11/2024	महिला	नागरिक	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #162	23/7/2024	पुरुष	नागरिक	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #163	23/8/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #164	23/8/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #165	24/6/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #166	24/6/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #167	24/7/2024	महिला	नागरिक	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #168	25/6/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #169	25/9/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #170	26/3/2024	पुरुष	नागरिक समाज	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #171	26/6/2024	महिला	नागरिक	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #172	26/6/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #173	26/6/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #174	26/6/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #175	26/8/2024	पुरुष	नागरिक	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #176	28/6/2024	महिला	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #177	28/6/2024	पुरुष	सशस्त्र बल	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #178	29/4/2024	पुरुष	नागरिक समाज	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #179	29/7/2024	महिला	नागरिक	यूएनएमआईएसएस
साक्षात्कार #180	30/8/2024	पुरुष	सशस्त्र बल (सेवानिवृत्त)	यूएनएमआईएसएस

# Endnotes

- 1 यह रिपोर्ट मूल रूप से अंग्रेज़ी में तैयार की गई थी। वर्तमान संस्करण को DeepL का उपयोग करके अनुवादित किया गया है और इसमें मामूली संपादकीय समायोजन किए गए हैं। किसी भी विसंगति या अस्पष्टता की स्थिति में, कृपया प्रामाणिक पाठ के रूप में अंग्रेज़ी संस्करण को देखें।
- 2 T/PCC अंग्रेज़ी में टूप और पुलिस योगदानकर्ता देश का संक्षिप्त नाम है।
- 3 Global Affairs Canada (2026) *Elsie Initiative for Women in Peace Operations*. Government of Canada website. [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).
- 4 UN Women and Department of Economic and Social Affairs (2025) *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2025*. New York: UN Women and Department of Economic and Social Affairs. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2025-en.pdf>.
- 5 Davies, S. and True, T (2018) *The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security*. Oxford: Oxford University Press; Duncanson, C. (2016) *Gender and Peacebuilding*. Cambridge: Polity Press; Shepherd, L. (2017) *Building Peace: Feminist Perspectives*. London: Routledge.
- 6 Caprioli, M. (2005) 'Primed for Violence: The Role of Gender Inequality in Predicting Internal Conflict,' *International Studies Quarterly* 49 (2): 161-178. doi:10.1111/j.0020-8833.2005.00340.x; Cockburn, C. (2010) 'Gender Relations as Causal in Militarization and War,' *International Feminist Journal of Politics* 12 (2): 139-157. doi:10.1080/14616741003665169; Enloe, C. (2000) *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Berkeley: University of California Press; Tickner, A.J. (1995) 'Introducing Feminist Perspectives into Peace and World Security Discourses,' *Women's Studies Quarterly* 23 (3/4): 48-57. <https://www.jstor.org/stable/40003499>.
- 7 Gordon, E. and Lee-Koo, K. (2021) 'Addressing the Security Needs of Adolescent Girls in Protracted Crises: Inclusive, Responsive and Effective?' *Contemporary Security Policy* 42(1): 53-82. doi: 10.1080/13523260.2020.1826149; Shepherd (2017) *Building Peace*.
- 8 Gordon, E. and Jones, B. (March 2022) *Caring for Carers in International Organisations*. Opportunities For Women in Peacekeeping: Policy Series, Policy Brief 1B. Geneva: DCAF. [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie\\_Policy\\_Brief\\_1B\\_FINAL.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf).
- 9 Heathershaw, J. (2016) Who Are the 'International Community'? Development Professionals and Liminal Subjectivity, *Journal of Intervention and Statebuilding*, 10(1): 77-96. doi: 10.1080/17502977.2015.1137395.
- 10 Albiston, C. and Correll, S. (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas: An Experimental Study on Counteracting Workplace Bias Against Mothers and Caregivers,' *Law & Social Inquiry*, 49(2): 1-916-954. doi:10.1017/lsi.2022.102; O'Conner, L.T. and Cech, E.A. (2018) 'Not Just a Mothers' Problem: The Consequences of Perceived Workplace Flexibility Bias for All Workers,' *Sociological Perspectives*, 61(5): 808-829. doi:10.1177/0731121418768235; Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E. and Deaux, K. (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence,' *Journal of Social Issues*, 60(4): 737-754. doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00383.x.
- 11 The Peace Operations Training Institute (POTI) will launch a training course on Family Responsibilities and Care for peacekeepers by mid-2026. It will be freely available globally in multiple languages from their website: <https://www.peaceopstraining.org/courses/>. It was developed by Monash GPS, drawing from analysis for this project (*Advancing the Meaningful Participation of Women in UN Peace Operations by Supporting Personnel with Caring Responsibilities*), and funded by Global Affairs Canada.
- 12 UN Women and Department of Economic and Social Affairs (2025) *Progress on the Sustainable Development Goals*.

- 13 ILO (2022) *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work*. Geneva: International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_838653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf); ILO (October 2024) *The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation*. Statistical Brief, Geneva: International Labour Organization. [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief\\_formatted\\_28.10.24\\_final.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf); UN Women and ILO (2020) *The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation*. New York: UN.
- 14 Gordon and Jones (2022) *Caring for Carers in International Organisations*.
- 15 UNDP (2026) *Troop-Contributing Countries Achieving Gender Parity Targets*. New York: UNDP. <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.
- 16 UN Peacekeeping (2024) *Women in peacekeeping*. <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>.
- 17 Monash University (2023) *Monash Awarded Grant to Increase Participation of Women in UN Peace Operations by Supporting Personnel With Caring Responsibilities*. 12 December 2023. <https://www.monash.edu/news/articles/monash-awarded-grant-to-increase-participation-of-women-in-un-peace-operations-by-supporting-personnel-with-caring-responsibilities>; Gordon, E. (2024) 'Barriers to the Engagement of Women in Peace Operations', *Australian Outlook*, 24 June 2024. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/barriers-to-the-engagement-of-women-in-un-peace-operations/>; Lee-Koo, K. and Gordon, E. (2025) 'The Case For Women Peacekeepers From Those Who Serve,' *The Interpreter*, Lowy Institute, 05 August 2025. <https://www.lowyinstitute.org/the-interpreter/case-women-peacekeepers-those-who-serve>; Kennealy, L.J. (2024) 'From Caregiver to Peacekeeper: Why We Must Rethink Who Can Serve,' *Australian Outlook*, 08 September 2024. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/from-caregiver-to-peacekeeper-why-we-must-rethink-who-can-serve/>.
- 18 Gordon, E. (2024) *Concept Note: Advancing the Meaningful Participation of Women in UN Peace Operations by Supporting Personnel with Caring Responsibilities*. Monash GPS, 14 October 2024. [https://www.monash.edu/\\_data/assets/pdf\\_file/0004/3798463/Concept-Note-Elsie-Project-Monash-ENGLISH-8.pdf](https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0004/3798463/Concept-Note-Elsie-Project-Monash-ENGLISH-8.pdf); Fosu, R., Gordon, E., Lowe, L., Gayatri, I. H., Chavan, A. and Kennealy, L. J. (2024) *Policy Brief #1: Global Practices of Care in Security Institutions* (English, French, Bahasa Indonesian, Hindi). Monash GPS, 14 October 2024. [https://www.monash.edu/\\_data/assets/pdf\\_file/0007/3798466/Policy-Brief-1-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf](https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0007/3798466/Policy-Brief-1-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf); Fosu, R., Gordon, E., Chavan, A., Gayatri, I. H., Townsley, J., Osei-Tutu, J., Lowe, L. and Kennealy, L. J. (2024) *Policy Brief #2: Best Practices of Care in UN Peace Operations* (English, French, Bahasa Indonesian, Hindi). Monash GPS, 14 October 2024. [https://www.monash.edu/\\_data/assets/pdf\\_file/0004/3798508/Policy-Brief-2-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf](https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0004/3798508/Policy-Brief-2-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf); Lowe, L. and Gordon, E. (2024) *Literature Brief: Care Responsibilities and the Meaningful Participation of Women in Security Sector Institutions of Troop and Police Contributing Countries and UN Peace Operations* (English, French). Monash GPS, 14 October 2024. [https://www.monash.edu/\\_data/assets/pdf\\_file/0012/3798525/Literature-Brief-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf](https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0012/3798525/Literature-Brief-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf).
- 19 ACLED (Armed Conflict Location & Event Data Project) (2025) *ACLED Conflict Index*. <https://acleddata.com/conflict-index/>; UCDP (Uppsala Conflict Data Program) (2025) *UCDP Conflict Encyclopedia*. Uppsala University. [www.ucdp.uu.se](http://www.ucdp.uu.se).
- 20 ICG (2025) *Fresh Thinking about Peace Operations at the UN*. ICG Commentary, 07 January 2025. <https://www.crisisgroup.org/global/fresh-thinking-about-peace-operations-un>.
- 21 UN Women (2025) *Women's Rights in Review 30 Years After Beijing*. New York: UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/womens-rights-in-review-30-years-after-beijing>.
- 22 As a result of this work, two Early Outputs were published mapping global good practice: Fosu et al. (2024) *Policy Brief #1*; Fosu et al. (2024) *Policy Brief #2*.

- 23 Newby, V.F. and Sebag, C. (2021) 'Gender Sidestreaming? Analysing Gender Mainstreaming in National Militaries and International Peacekeeping,' *European Journal of International Security*, 6(2), 148-170. doi: 10.1017/eis.2020.20; Vermeij, L. (October 2020) *Woman First, Soldier Second: Taboos and Stigmas Facing Military Women in UN Peace Operations*. New York: International Peace Institute. <https://www.ipinst.org/2020/10/taboo-and-stigmas-facing-military-women-in-un-peace-operations>; Gordon, E., McHugh, C. and Townsley, J. (2020) 'Risks Versus Transformational Opportunities in Gender-Responsive Security Sector Reform,' *Journal of Global Security Studies*, 0(0): 1-16, doi: 10.1093/jogss/ogaa028; Keller, K.M. et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*. RAND Corporation; Bastick, M. (2017) 'Gender, Militaries and Security Sector Reform,' in Woodward, R. and Duncanson, C. (eds.) *The Palgrave Handbook of Gender and the Military*. Palgrave Macmillan: London; Wilén, N. (February 2020) *What's the 'Added Value' of Male Peacekeepers? (Or - Why We Should Stop Instrumentalising Female Peacekeepers' Participation)*. Africa Policy Brief, No. 29. <https://www.jstor.org/stable/resrep21378>.
- 24 Burgess, N. (2013) 'The Motherhood Penalty: How Gender and Parental Status Influence Judgements of Job-Related Competence and Organizational Commitment,' *DigitalCommons@URI*, Seminar Research Paper Series, Paper 32. [http://digitalcommons.uri.edu/lrc\\_paper\\_series/](http://digitalcommons.uri.edu/lrc_paper_series/); Kelland, J., Lewis, D. and Fisher, V. (2022) 'Viewed with Suspicion, Considered Idle and Mocked-Working Caregiving Fathers and Fatherhood Forfeits,' *Gender, Work & Organisation*, 29(5): 1578-1593. doi:10.1111/gwao.12850; Dunatchik, A. and Özcan, B. (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas,' *Journal of European Social Policy*, 31(2): 175-191. doi:10.1177/0958928720963324; Garcia-Lorenzo, L., Carrasco, L., Ahmed, Z., Morgan, A., Sznajder, K., and Eggert, L. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers: The Untold Narratives of an Identity Transition,' *Gender, Work & Organization*, 31(6): 2467-2488. doi:10.1111/gwao.13098.
- 25 Vermeij (2020) *Woman First, Soldier Second*; Huber, L. (May 2022) *The Impact of Women Peacekeepers on Public Support for Peacekeeping in Troop-Contributing Countries*. New York: International Peace Institute, issue brief. <https://www.ipinst.org/2022/05/the-impact-of-women-peacekeepers-on-public-support-for-peacekeeping-in-troop-contributing-countries>; Roth, S. (2015) *The Paradoxes of Aid Work: Passionate Professionals*. London: Taylor and Francis; Finch, C., Huhtanen, H. and Bannister, T. (May 2024) 'Advancing Women Leadership in UN Policing - Organisational Culture Reboot,' in Norberg AH (ed.) *Ideas Notes 2023: Strategic Reflections on the Future on UN Policing*. Geneva: Geneva Centre for Security Policy. <https://www.gcsp.ch/publications/ideas-notes-2030-strategic-reflections-future-un-policing>; Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*.
- 26 On depletion through social reproduction, see for example: Rai, S., Hoskyns, C. and Thomas, D. (2014) 'Depletion: The Cost of Reproduction,' *International Feminist Journal of Politics*, 16(1): 86-105. doi:10.1080/14616742.2013.789641; Rai, S.M. (2024) *Depletion: The human cost of caring*. Oxford University Press. <https://academic.oup.com/book/57629>.
- 27 Dunatchik and Özcan (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas'; Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty.'
- 28 Ibnouf F.O. (2020) *War-Time Care Work and Peacebuilding in Africa*. Cham: Palgrave Macmillan: 133; Held, V. (2006) *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*. New York, Oxford University Press; Neufeldt, R. (2014) 'Doing Good Better: Expanding the Ethics of Peacebuilding,' *International Peacekeeping*, 21(4): 427-442. doi:10.1080/13533312.2014.946710; Ruddick, S. (1990) *Maternal Thinking: Towards a Politics of Peace*. New York: Ballantine Books.
- 29 Lowe and Gordon (2024) 'Literature Brief.'
- 30 EIF (2026) *Deployment Statistics*. Elsie Initiative Fund. <https://elsiefund.org/gender-statistics-dashboards/>.
- 31 Sefa-Nyarko, C. (2016) 'Civil War in South Sudan: Is It a Reflection of Historical Secessionist and Natural Resource Wars in "Greater Sudan"?' *African Security* 9(3):188-201. doi: 10.1080/19392206.2016.1208476; The Carter Centre (2011): *Observing the 2011 Referendum on the Self-Determination of Southern Sudan*. Final Report, Atlanta: Carter Centre. [https://www.cartercenter.org/resources/pdfs/news/peace\\_publications/election\\_reports/FinalReport-Sudan-2011-Self-Determination-Referendum.pdf](https://www.cartercenter.org/resources/pdfs/news/peace_publications/election_reports/FinalReport-Sudan-2011-Self-Determination-Referendum.pdf).

- 32 Boswell, A. (2021) *Conflict and Crisis in South Sudan's Equatoria*. Special Report No.493. Washington: United States Institute of Peace. [https://www.usip.org/sites/default/files/2021-04/sr\\_493-conflict\\_and\\_crisis\\_in\\_south\\_sudans\\_equatoria.pdf](https://www.usip.org/sites/default/files/2021-04/sr_493-conflict_and_crisis_in_south_sudans_equatoria.pdf); Centre for Preventive Action (2025) *Instability in South Sudan*. 21 March 2025. <https://www.cfr.org/global-conflict-tracker/conflict/civil-war-south-sudan>; Wek, D.M. (May 2021) 'Intercommunal Clashes in South Sudan Kill 18,' VOA, 28 May 2021. [https://www.voaafrica.com/a/africa\\_south-sudan-focus\\_intercommunal-clashes-south-sudan-kill-18/6206340.html](https://www.voaafrica.com/a/africa_south-sudan-focus_intercommunal-clashes-south-sudan-kill-18/6206340.html).
- 33 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 34 Gilder, A. (2021) *Stabilization and Human Security in UN Peace Operations*. London: Routledge.
- 35 UN (2025) *Central African Republic, Report of the Secretary-General*. S/2025/383. <https://digitallibrary.un.org/record/4084188?ln=en&v=pdf>.
- 36 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 37 UN (2010) *Resolution 1925*. New York: UN. <https://digitallibrary.un.org/record/683422?v=pdf>.
- 38 UNDP (July 2025) *MONUSCO Fact Sheet*. <https://peacekeeping.un.org/en/mission/monusco>.
- 39 Mayanja, E. N. (February 2025) 'M23's Capture of Goma is the Latest Chapter in Eastern Congo's Long-Running War,' *The Conversation*, 13 February 2025. <https://theconversation.com/m23s-capture-of-goma-is-the-latest-chapter-in-eastern-congos-long-running-war-248833>.
- 40 UN Security Council (2023) *Resolution 2717, Adopted by the Security Council at its 9512th Meeting, on 19 December 2023*. S/RES/2717. <https://digitallibrary.un.org/record/4030899?ln=en&v=pdf>.
- 41 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 42 UNA-UK (n.d.) *UN Peacekeeping: In Detail*. <https://una.org.uk/un-peacekeeping-detail>.
- 43 UN (n.d.). *How We Are Funded*. UN Peacekeeping. <https://peacekeeping.un.org/en/how-we-are-funded>.
- 44 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 45 UN (n.d.) *The Senior Women Talent Pipeline*. <https://www.un.org/gender/content/senior-women-talent-pipeline>.
- 46 EIF (n.d.) *Elsie Initiative Fund: Incentivizing the Meaningful Participation of Uniformed Women in UN Peace Operations*. The Elsie Initiative Fund for Uniformed Women in Peace Operations. <https://mptf.undp.org/fund/eif00>.
- 47 UK Government (May 2025) *UK Reaffirms Commitment to UN Peacekeeping Operations as Minister Announces New Funding for Programmes*. Press Release, 15 May 2025. <https://www.gov.uk/government/news/uk-reaffirms-commitment-to-un-peacekeeping-operations-as-minister-announces-new-funding-for-programmes>.
- 48 UK Government (2020) *UK National Action Plan on Women, Peace and Security 2018–2022: Guidance Note – Implementing Strategic Outcome 2: Peacekeeping*. London: UK Government. [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6023aa12e90e0711c8c3d4e3/UK\\_NAP\\_Guidance\\_on\\_Strategic\\_Outcome\\_2-Peacekeeping.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6023aa12e90e0711c8c3d4e3/UK_NAP_Guidance_on_Strategic_Outcome_2-Peacekeeping.pdf).
- 49 UK Government (2020) *UK National Action Plan on Women, Peace and Security 2018–2022: 25*.
- 50 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 51 National Army Museum (n.d.) *A Timeline of Women in the Army*. <https://www.nam.ac.uk/explore/timeline-women-army>.
- 52 Royal British Legion (n.d.) *Women in the Armed Forces*. <https://www.britishlegion.org.uk/stories/women-in-the-armed-services#content>.
- 53 Royal British Legion (n.d.) *Women in the Armed Forces*.

- 54 See for a summary of timelines on women inclusion in the British Armed Forces, National Army Museum (n.d.) *A Timeline of Women in the Army*.
- 55 UK Government (June 2025) *UK Armed Forces Biannual Diversity Statistics: April 2025*. London: Ministry of Defence, 12 June 2025. <https://www.gov.uk/government/statistics/uk-armed-forces-biannual-diversity-statistics-april-2025/uk-armed-forces-biannual-diversity-statistics-april-2025>.
- 56 Home Office (UK) (09 October 2025) 'Police workforce, England and Wales: 31 March 2025 (second edition)', accredited official statistics. London: Home Office. <https://www.gov.uk/government/statistics/police-workforce-england-and-wales-31-march-2025/police-workforce-england-and-wales-31-march-2025#chapter9>.
- 57 Police Service of Northern Ireland (2025) 'Workforce Composition Statistics' (updated 01 October 2025). <https://www.psni.police.uk/about-us/our-publications-and-reports/our-publication-scheme/who-we-are-and-what-we-do/workforce>.
- 58 Scottish Police Authority (2025) 'EDI Mainstreaming & Equality Outcomes Progress Report 2023 – 2025'. Glasgow: Scottish Police Authority. <https://www.spa.police.uk/publication-library/edi-mainstreaming-and-equality-outcomes-progress-report-2023-2025/>.
- 59 Holden, M. (2023) 'British Police Face Struggle to Clean Up Sexist Culture After Scandals,' *Reuters*, 22 February 2023. <https://www.reuters.com/world/uk/british-police-face-struggle-clean-up-sexist-culture-after-scandals-2023-02-22/>.
- 60 UNDP (2026) *Troop and Police Contributors*. New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>.
- 61 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 62 UNDP (2018) *The Story of UNMIL*. New York: UNDP. <https://unmil.unmissions.org/The-story-of-UNMIL>.
- 63 Press Trust of India (January 2016). 'Liberia Bids Farewell to Indian Women Peacekeepers,' *The Indian Express*, 27 January 2016. <https://indianexpress.com/article/world/world-news/liberia-bids-farewell-to-indian-women-peacekeepers/>; UN (2016) 'Feature: Hailed as 'Role models,' All-Female Indian Police Unit Departs UN Mission in Liberia,' *United Nations Police*, 12 February 2016. <https://police.un.org/en/feature-hailed-role-models-all-female-indian-police-unit-departs-un-mission-liberia>.
- 64 Press Trust of India (June 2019) 'Indian Women Peacekeepers Begin UN Mission in Congo,' *Financial Express*, 24 June 2019. <https://www.financialexpress.com/business/defence/indian-women-peacekeepers-begin-un-mission-in-congo/1616923/#>.
- 65 Dutta, A.N. (January 2023) 'Largest Unit of Indian Women Peacekeepers in Sudan Conflict Zone,' *Indian Express*, 07 January 2023. <https://indianexpress.com/article/india/largest-unit-of-indian-women-peacekeepers-in-sudan-conflict-zone-8366343/>.
- 66 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 67 Peri, D. (May 2023) 'India to Train ASEAN women in United Nations Peacekeeping operations,' *The Hindu*, 29 May 2023. <https://www.thehindu.com/news/national/india-to-train-asean-women-in-united-nations-peacekeeping-operations/article66908612.ece>.
- 68 India Ministry of Defence (December 2023) *Indian Army Conducts Table-Top Exercise (TTX) for ASEAN Women Peacekeepers*. Press Release. <https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=1984046>.
- 69 India Ministry of Defence (August 2023) *Women in Defence Forces*. Press Release. <https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=1945707>.
- 70 The Economic Times (February 2023) 'Huge Opportunity: Squadron Leader Avni Chaturvedi on Becoming 1st Woman IAF Pilot to Participate in Aerial Wargame Abroad,' 5 February 2023. <https://economictimes.indiatimes.com/news/defence/huge-opportunity-squadron-leader-avni-chaturvedi-on-becoming-1st-woman-iaf-pilot-to-participate-in-aerial-wargame-abroad/articleshow/97617898.cms>.

- 71 Reuters (February 2020) 'India's Top Court Orders Equal Roles for Women in Army,' *Al Jazeera*, 18 February 2020. <https://www.aljazeera.com/news/2020/2/18/indias-top-court-orders-equal-roles-for-women-in-army>.
- 72 India Ministry of Defence (August 2023) *Women in Defence Forces*.
- 73 Aleem, S. (1989) 'Women in Policing in India,' *Police Studies: The International Review of Police Development* 12(3):97-103.
- 74 UN Police (August 2022) *Half a Century of Advancing Women's Role in Police: Meet Kiran Bedi, the First Indian and the First Woman to Head the UN Police Division*. <https://police.un.org/en/half-century-of-advancing-womens-role-police-meet-kiran-bedi-first-indian-and-first-woman-to-head-un>.
- 75 Disney, T. (October 2023) 'India's 1st All-Woman Police Station Celebrates 50 Years,' *The Times of India*, 26 October 2023. <https://timesofindia.indiatimes.com/city/kochi/indias-1st-all-woman-police-station-celebrates-50-years/articleshow/104713903.cms>.
- 76 Jain, B. (05 December 2023) 'Women's representation in Indian Police falls short of 33% target: Home Ministry report', *The Times of India*. <https://timesofindia.indiatimes.com/india/womens-representation-in-indian-police-falls-short-of-33-target-home-ministry-report/articleshow/105762632.cms>.
- 77 Bureau of Police Research & Development (January 2024) *Data on Police Organizations (As on January 01, 2024)*. New Delhi: India Ministry of Home Affairs. [https://bprd.nic.in/uploads/pdf/Data%20on%20Police%20Organizations%20\(2024\)%20\(14-07-25\)%20All.pdf](https://bprd.nic.in/uploads/pdf/Data%20on%20Police%20Organizations%20(2024)%20(14-07-25)%20All.pdf).
- 78 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 79 Sufiuddin, A.T., Herdiansah, A.G., Rahmatunnisa, M. and Djuyandi, Y. (2025) 'The Role of Indonesian Military Women in Peacekeeping Operations as Agents of Change,' *South Eastern European Journal of Public Health*, 26: 3384-3393. doi: 10.70135/seejph.vi.5665: 3387.
- 80 Sufiuddin et al. (2025) 'The Role of Indonesian Military Women in Peacekeeping Operations as Agents of Change': 3388.
- 81 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 82 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 83 Achmad, N.M. (August 2023) 'Kantor Staf Presiden Soroti Minimnya Jumlah Prajurit TNI Perempuan,' *Kompas*, 20 August 2023. <https://nasional.kompas.com/read/2023/08/20/10201111/kantor-staf-presiden-soroti-minimnya-jumlah-prajurit-tni-perempuan#:~:text=Berdasarkan%20catatan%20KSP%2C%20terdapat%20444.133,hanya%20ada%208.850%20personel%20perempuan>.
- 84 Achmad (2023) 'Kantor Staf Presiden Soroti Minimnya Jumlah Prajurit TNI Perempuan.'
- 85 Arbi (June 2020) 'Long Road to Gender Equality in Indonesian Military.'
- 86 Oktavianti, T.I. (May 2020) 'Indonesia Air Force Gets First Female Fighter Pilot,' *The Jakarta Post*, 18 May 2020. <https://www.thejakartapost.com/news/2020/05/18/indonesia-air-force-gets-first-female-fighter-pilot.html>.
- 87 CIA World Factbook 2024 - [https://www.theodora.com/world/factbook/2024/indonesia/indonesia\\_military.html](https://www.theodora.com/world/factbook/2024/indonesia/indonesia_military.html).
- 88 Arbi (June 2020) 'Long Road to Gender Equality in Indonesian Military.'
- 89 Indonesia National Police (October 2024) 'INP Chief Highlights Ongoing Challenges for Female Officers.' 4 October 2024. <https://inp.polri.go.id/artikel/inp-chief-highlights-ongoing-challenges-for-female-officers>.
- 90 Gitiyarko, V. (September 2022) 'Terendah di ASEAN, Peningkatan Jumlah dan Peran Strategis Polwan Menjadi Tantangan,' *Kompas*, 1 September 2022. <https://www.kompas.id/baca/riset/2022/09/01/terendah-di-asean-peningkatan-jumlah-dan-peran-strategis-polwan-menjadi-tantangan>.
- 91 Gitiyarko (September 2022) 'Terendah di ASEAN.'

- 92 Indonesia National Police (October 2024) 'INP Chief Highlights Ongoing Challenges for Female Officers.'
- 93 Davies and True (2018) *The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security*; Duncanson (2016) *Gender and Peacebuilding*; Shepherd (2017) *Building Peace*.
- 94 Gordon and Lee-Koo (2021) 'Addressing the Security Needs of Adolescent Girls in Protracted Crises'; Shepherd (2017) *Building Peace*.
- 95 Gordon, E. and Jones, B. (2021) *Building Success in Development and Peacebuilding by Caring for Carers: A Guide to Research, Policy and Practice to Ensure Effective, Inclusive and Responsive Interventions*. Warwick Interdisciplinary Research Centre for International Development. doi: 10.31273/978-1-911675-00-6; Dharmapuri, S. (2011) 'Just Add Women and Stir?' *Parameters* 41(1): 56-70. doi: 10.55540/0031-1723.2566.
- 96 Bastick, M. (2026) Inclusion of Women Builds Trust and Legitimacy, Policy Brief on Building Stronger Institutions that Deliver Genuine Security (04). New York: UN. [https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org/ssr/files/policy\\_brief\\_4\\_inclusion\\_of\\_women\\_builds\\_trust\\_and\\_legitimacy.pdf](https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org/ssr/files/policy_brief_4_inclusion_of_women_builds_trust_and_legitimacy.pdf); DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019) *Gender and Security Toolkit*. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. <https://www.dcaf.ch/gender-and-security-toolkit>.
- 97 Caprioli (2005) 'Primed for Violence'; Cockburn (2004) 'Gender Relations as Causal in Militarization and War'; Enloe (2000) *Bananas, Beaches and Bases*; Tickner (1995) 'Introducing Feminist Perspectives into Peace and World Security Discourses.'
- 98 UN (2018) *Uniformed Gender Parity Strategy*. New York: UNDP. <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf>.
- 99 UN (2017) *System-Wide Strategy on Gender Parity*. New York: UN. <https://www.un.org/gender/content/strategy>.
- 100 UN (2025) *United for Gender Parity*. New York: UN. <https://www.un.org/gender/>.
- 101 UNDP (2026) *Troop-Contributing Countries Achieving Gender Parity Targets*.
- 102 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 103 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 104 EIF (2026) *Deployment Statistics*; UNDP (2018) *Action for Peacekeeping: Declaration of Shared Commitments on UN Peacekeeping Operations*. New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/a4p-declaration-en.pdf>.
- 105 Hardt, H. and von Hlatky, S. (2024) 'Local Engagement and U.S. Military Attitudes Toward Gender Integration: Evidence from Afghanistan,' *Contemporary Security Policy*, 45(4): 512-537. doi: 10.1080/13523260.2024.2391261; Friedl, K.E. (2024) 'Foreword: U.S. Marine Gender Integration in Recruit Training,' *Military Medicine*, 189(Supplement\_2): 1-2. doi: 10.1093/milmed/usae244; Dahl, G.B. and Knepper, M. (2024) 'The Effects of Gender Integration on Men: Evidence from the U.S. Military,' *National Bureau of Economic Research Working Paper*, No. 33235. <https://www.nber.org/papers/w33235>.
- 106 Williams, P.D. and Bellamy, A. (2021) *Understanding Peacekeeping*, 3rd edition. Medford: Polity Press.
- 107 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*. New York: UN. [https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org/ssr/files/general/dpo\\_women\\_in\\_defence\\_web.pdf](https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org/ssr/files/general/dpo_women_in_defence_web.pdf).
- 108 UCDP (2025) *UCDP Conflict Encyclopedia*.
- 109 Russo, J. (2025) 'The 2025 UN Peacekeeping Ministerial: How to do Less with Less,' *IPI Global Observatory*. <https://theglobalobservatory.org/2025/05/the-2025-un-peacekeeping-ministerial-how-to-do-less-with-less/>; UNDP (2024) *Women in Peacekeeping*.
- 110 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*.
- 111 Cockburn, C. (2007) *From Where We Stand: War, Women's Activism and Feminist Analysis*. London: Zed Books.
- 112 Olsson, L. (2022) 'Peacekeeping Operations and Women's Security,' in Dorussen, H. (ed.),

*Handbook on Peacekeeping and International Relations*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited: 242-244.

113 Olsson, L. and Gizelis, T.I. (2015) *Gender, Peace and Security: Implementing UN Security Council Resolution 1325*. London: Routledge.

114 See also Carreiras, H. (2010) 'Gendered Culture in Peacekeeping Operations,' *International Peacekeeping*, 17(4): 471-485. doi: 10.1080/13533312.2010.516655; Duncanson, C. and Woodward, R. (2016) 'Regendering the Military: Theorizing Women's Military Participation,' *Security Dialogue*, 47(1): 3-21. doi: 10.1177/0967010615614137; Karim S and Beardsley K. (2013) 'Female Peacekeepers and Gender Balancing: Token Gestures or Informed Policymaking?' *International Interactions*, 39(4): 461-488. doi: 10.1080/03050629.2013.805131; Koeszegi, S.T., Zedlacher, E. and Hudribusch, R. (2014) 'The War Against the Female Soldier? The Effects of Masculine Culture on Workplace Aggression,' *Armed Forces & Society*, 40(2): 226-251. doi: 10.1177/0095327X12460019; Newby and Sebag (2021) 'Gender Sidestreaming?'

115 Heathershaw (2016) 'Who Are the 'International Community'?: 81.

116 See also Klossek, L. and Johansson-Nogués, E. (2021) 'The Female 'Boot on the Ground': Indian Ambivalence Over Gender Mainstreaming in UN Peacekeeping Operations,' *International Peacekeeping*, 28(4): 527-552. doi: 10.1080/13533312.2021.1880899.

117 Osei-Tutu, J. and Fosu, R. (2026) 'Boots on the Ground: Gender Mainstreaming and Military Culture in the Ghana Armed Forces,' in Tchie, A.E.Y. (ed.) *The Evolution and Capabilities of African Armies*, Routledge.

118 Osei-Tutu and Fosu (2026) 'Boots on the Ground.'

119 Bensahel, N., Borno, D., Kidder, K. and Sayler, K. (2015) *Battlefield and Boardrooms: Women's Leadership in the Military and the Private Sector*. Washington: Centre for New American Security, 8 January 2015. <https://www.cnas.org/publications/reports/battlefields-and-boardrooms-womens-leadership-in-the-military-and-the-private-sector>: 16.

120 Koeszegi, Zedlacher and Hudribusch (2014) 'The War Against the Female Soldier?': 231.

121 Schulz, E.V., Wyatt, T.R., Ma, T. and Maggion, L.A. (2024) 'When Taking Pay off the Table: A Qualitative Study of Gender Equity for Academic Leaders in the US Military,' *Military Medicine*, 198(7-8): e1717-e1727. doi: 10.1093/milmed/usad489.

122 See also Nagel, R.U., Fin, K. and Maenza, J. (2021) *Gendered Impacts on Operational Effectiveness of UN Peace Operations*. Washington: Georgetown Institute for Women, Peace and Security. <https://giwps.georgetown.edu/resource/gendered-impacts-on-operational-effectiveness-of-un-peace-operations/>.

123 Karim, S. (2017) 'Reevaluating Peacekeeping Effectiveness: Does Gender Neutrality Inhibit Progress?' *International Interactions*, 43(5): 822,847. doi: 10.1080/03050629.2017.1231113: 833.

124 Kronsell, A. (2012) *Gender, Sex and the Postnational Defense: Militarism and Peacekeeping*. Oxford: Oxford University Press; Sjoberg, L. (2014) *Gender, War, and Conflict*. Cambridge: Polity Press.

125 Enloe (2000) *Bananas, Beaches and Bases*.

126 Hudson, V.M., Ballif-Spanvill, B., Caprioli, M. and Emmett C.F. (2012) *Sex and World Peace*. New York: Columbia University Press.

127 Acker, J. (1990) 'Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations,' *Gender & Society*, 4(2): 139-158. doi: 10.1177/089124390004002002.

128 Herbert, M.S. (1998). *Camouflage Isn't Only For Combat: Gender, Sexuality, and Women in the Military*. New York: New York University Press.

129 Carreiras, H. (2006) *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge.

130 Domitrovich, J. (2017) 'The Human Factor: Women in the Military and Combat Integration,' *Joint Force Quarterly*, 86(3): 72-79.

131 King, A. (2013) *The Combat Soldier: Infantry Tactics and Cohesion in the Twentieth and*

*Twenty-First Centuries*. Oxford: Oxford University Press.

132 Caprioli (2005) 'Primed for Violence'; Sen, A. (1999) *Development as freedom*. New York: Anchor Books.

133 Hochschild, A. (1989) *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Viking; Williams, J. (2000) *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to do About it*. Oxford: Oxford University Press.

134 Iskra, D.M. (2010) *Women in the United States Armed Forces: A Guide to the Issues*. Santa Barbara: Praeger.

135 DeGroot, G.J. (2001) 'A Few Good Women: Gender Stereotypes, the Military and Peacekeeping' *International Peacekeeping*, 8: 23–38. doi: 10.1080/13533310108413893.

136 Wright, K.A., Foran, H.M., Wood, M.D., Eckford, R.D. and McGurk, D. (2016) 'Alcohol Problems, Aggression, and Other Externalizing Behaviors After Return From Deployment: Understanding the Role of Combat Exposure, Internalizing Symptoms, and Social Environment,' *Journal of Clinical Medicine*, 5(4): 40; Bridges, D. and Horsfall, D. (2009) 'Increasing Operational Effectiveness in UN Peacekeeping: Toward a Gender-Balanced Force,' *Armed Forces and Society*, 36(1): 120-130. doi: 10.1177/0095327X08327818.

137 Brownson, C. (2014) 'The Battle for Equivalency: Female US Marines Discuss Sexuality, Physical Fitness, and Military Leadership,' *Armed Forces and Society*, 40(4): 765-788. doi: 10.1177/0095327X14523957.

138 Jennings, K. (2011) 'Women's Participation in UN Peacekeeping Operations: Agents of Change or Stranded Symbols?' *NOREF Report*: 2-11. <https://www.files.ethz.ch/isn/137505/Women's%20participation%20in%20UN%20peacekeeping.pdf>.

139 See also Cohn, C. (2013) "'Maternal Thinking" and the Concept of "Vulnerability" in Security Paradigms, Policies, and Practices,' *Journal of International Political Theory*, 10(1): 46-69. doi:10.1177/1755088213507186; Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers'; Hirata H (2016) 'Care Work: A Comparison of Brazil, France and Japan,' *Sur: International Journal on Human Rights*, 13(24): 53-63. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/care-work/docview/1878057122/se-2>.

140 Dwyer, M. and Gbla, O. (2022) "The Home Stress": The Role of Soldiers' Family Life on Peacekeeping Missions, the Case of Sierra Leone,' *International Peacekeeping*, 29(1): 139-164. doi: 10.1080/13533312.2021.1996237: 143.

141 Dwyer and Gbla (2022) 'The home stress': 140.

142 On the complexity of the concept and practice of care, see Rai, S.M. (2024) *Depletion: The Human Costs of Caring*. New York: Oxford University Press; Warren, N. (2021) 'Care,' in Rai, S., Gluhovic, M., Jestrovic, S. and Seward, M. (eds), *The Oxford Handbook of Politics and Performance*. New York: Oxford University Press.

143 Katz-Wise, S.L., Priess, H.A. and Hyde, J.S. (2010) 'Gender-Role Attitudes and Behaviour Across the Transition to Parenthood,' *Development Psychology*, 46(1): 18-28. doi: 10.1037/a0017820: 19.

144 UN Women and Department of Economic and Social Affairs (2025) *Progress on the Sustainable Development Goals*.

145 Harris, K., Panda, A., Sachetti, F.C., Hasan, K., Blomstrom, E. and Papagiotti, F. (2024) *The Global Roadmap for Action on the Care Economy*. Center for Global Development, The Asia Foundation, Women Deliver, CIPPEC and ICRW. <https://www.cgdev.org/publication/global-roadmap-action-care-economy/>: 6.

146 ILO (2024) *The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation*.

147 Australian Bureau of Statistics (March 2025) *Barriers and Incentives to Labour Force Participation, Australia*. Belconnen, ACT: Australian Bureau of Statistics. <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/barriers-and-incentives-labour-force-participation-australia/latest-release>.

- 148 Hoskyns, C. and Rai, S. (2007) 'Recasting the Global Political Economy: Counting Women's Unpaid Work,' *New Political Economy*, 12 (3): 297-317. doi: 10.1080/13563460701485268; Goldblatt B. and Rai S.M. (2017) 'Recognizing the Full Costs of Care? Compensation for Families in South Africa's Silicosis Class Action,' *Social & Legal Studies*: 1-24. doi: 10.1177/0964663917739455; Rai (2024) *Depletion*; Rai, Hoskyns and Thomas (2014) 'Depletion.'
- 149 Women's Agenda (2025) *The 2025 Women's Ambitions Report*. Brookvale, NSW: Women's Agenda. <https://womensagenda.com.au/wp-content/uploads/2025/07/The-2025-Womens-Ambition-Report.pdf>.
- 150 Albiston and Correll (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas'; Arena, D.F., Volpone, S.D. and Jones, K.P. (2023) '(Overcoming) Maternity Bias in the Workplace: A Systematic Review,' *Journal of Management*, 49(1): 52-84. doi: 10.1177/01492063221086243; Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E. and Deaux, K. (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence,' *Journal of Social Issues*, 60(4): 737-754. doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00383.x.
- 151 Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty'; Vermeij (October 2020) *Woman First, Soldier Second*; Dunatchik, A. and Özcan, B. (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas,' *Journal of European Social Policy*, 31(2): 175-191. doi:10.1177/0958928720963324; Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers.'
- 152 O'Conner and Cech (2018) 'Not Just a Mothers' Problem.'
- 153 Dunatchik and Özcan (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas.'
- 154 Albiston and Correll (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas.'
- 155 See also Bahn K, Cohen J, and Rodgers, Y (2020) 'A Feminist Perspective on COVID-19 and the Value of Care Work Globally,' *Feminist Frontiers*, 27: 695-699. doi: 10.1111/gwao.12459.
- 156 See Bastick (2017) 'Gender, Militaries and Security Sector Reform.'
- 157 See also Karim, S., Kunkel, S., Roark, D., Torres-Beltran, A., Mailhot, C., Lee, S., Saad, R., Torres, P., Jackson, E. (June 2024) *Moving Beyond Zero Tolerance: Preventing Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment in UN Peace Operations*. GSS Lab Report, Policy Brief No.01. New York: GSS Lab.
- 158 Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers.'
- 159 See Organisational Toolkit for examples of support, such as the UN MindCompanion (<https://un-mindcompanion.un.org>) and UN (2023) *United Nations System Mental Health and Well-being Strategy for 2024 and Beyond*. New York: UN. [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un\\_system\\_mental\\_health\\_and\\_well\\_being\\_strategy\\_for\\_2024.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_system_mental_health_and_well_being_strategy_for_2024.pdf).
- 160 Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers': 12.
- 161 See also Lee, E.J. (2008) 'Living with Risk in the Age of 'Intensive Motherhood': Maternal Identity and Infant Feeding,' *Health, Risk & Safety*, 10(5): 467-477. doi: 10.1080/13698570802383432, 468-9.
- 162 See Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty' on judgement of mothers who continue to engage in high levels of paid work in other sectors.
- 163 Kaźmierczak, M. and Karasiewicz, K. (2019) 'Making Space for a New Role - Gender Differences in Identity Changes in Couples Transitioning to Parenthood,' *Journal of Gender Studies*, 28(3): 271-287. doi: 10.1080/09589236.2018.1441015.
- 164 Albiston and Correll (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas'; O'Conner and Cech (2018) 'Not Just a Mothers' Problem'; Fuegen, Biernat, Haines and Deaux (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace.'
- 165 Kelland, Lewis and Fisher (2022) 'Viewed with Suspicion.'
- 166 Hietanen, M. (2023) *The Humanitarian Parent: Balancing Work and Family in the Aid Sector*. लंदन: राउटलेज; Duncanson, C. (2009) 'Forces for Good? Narratives of Military Masculinity in Peacekeeping Operations,' *International Feminist Journal of Politics*, 11(1): 63-80. doi: 10.1080/14616740802567808.

- 167 de Koeijer, V., Parkinson, S.E. and Smith, S.J. (2023) “It’s Just How Things Are Done”: Social Ecologies of Sexual Violence in Humanitarian Aid,’ *International Studies Quarterly*, 67: 2-13. doi: 10.1093/isq/squad065: 2.
- 168 Gordon, E. (2022) Careless Talk Costs Lives: The Causes and Effects of Marginalising Peacebuilding Practitioners with Caring Responsibilities, *Journal of Intervention and Statebuilding*, 16(4): 413-433. doi:10.1080/17502977.2022.2065161.
- 169 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 20.
- 170 See also Gordon and Jones (2022) *Caring for Carers in International Organisations* on a similar culture of self-sacrifice in the peacebuilding sector.
- 171 See also Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*: 14-15.
- 172 On maternal bias in the broader workforce, see also Garcia-Lorenzo et al. (2023) ‘The Becoming of Worker Mothers’; Fuegen, Biernat, Haines and Deaux, (2004) ‘Mothers and Fathers in the Workplace; Arena, Volpone and Jones (2023) ‘(Overcoming) Maternity Bias in the Workplace.’
- 173 Vermeij (2020) *Woman First, Soldier Second*: 9.
- 174 Mumford, C., Wilkinson, K. and Carroll, M. (2023) “Potential Parenthood” and Identity Threats: Navigating Complex Fertility Journeys Alongside Work and Employment,’ *Gender, Work & Organization*, 30: 982-998. doi: 10.1111/gwao.12953: 984.
- 175 See Burgess (2013) ‘The Motherhood Penalty.’
- 176 See Tronto (1993) *Moral Boundaries*; Held (2006) *The Ethics of Care*.
- 177 Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*: 15-6.
- 178 UK Parliament Defence Committee (July 2023) *Women in the Armed Forces: Follow-Up*. London: UK Parliament, 11 July 2023. [https://committees.parliament.uk/publications/40845/documents/199001/default/?\\_gl=1\\*1fk2ahc\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_ga\\*MTAwNDY4NTY0Mi4xNzIOMTEyMDcy\\*\\_ga\\_9684J19FT4\\*MTcyNDExMjA3MS4xLjAuMTcyNDExMjMxNS4wLjAuMA](https://committees.parliament.uk/publications/40845/documents/199001/default/?_gl=1*1fk2ahc*_up*MQ..*_ga*MTAwNDY4NTY0Mi4xNzIOMTEyMDcy*_ga_9684J19FT4*MTcyNDExMjA3MS4xLjAuMTcyNDExMjMxNS4wLjAuMA).
- 179 UNDP (2018) *Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028*. New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/en/uniformed-gender-parity-strategy-2018-2028-full-text>.
- 180 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*.
- 181 UNDP (2023) *Pledging Guide for the 2023 United Nations Peacekeeping Ministerial*. <https://peacekeeping.un.org/en/peacekeeping-ministerial-pledging-guide-2023>.
- 182 See also Young, T.K.H., Pakenham, K.I. and Norwood, M.F. (2018) ‘Thematic Analysis of Aid Workers’ Stressors and Coping Strategies: Work, Psychological, Lifestyle and Social Dimensions,’ *Journal of International Humanitarian Action*, 3: 19. doi: 10.1186/s41018-018-0046-3.
- 183 See also Dwyer and Gbla (2022) ‘The Home Stress.’
- 184 See Vermeij (2020) *Woman First, Soldier Second*.
- 185 Dupré, K.E. and Day, A.L. (2007) ‘The Effects of Supportive Management and Job Quality on the Turnover Intentions and Health of Military Personnel,’ *Human Resource Management*, 46(2): 185-201. doi: 10.1002/hrm.20156, 185-6.
- 186 Yuan, Q., Chen, Y., Wan, J., Zhang, R., Liao, M., Li, Z., Zhou, J. and Li, Y. (2022) ‘Developing a Conceptual Framework for the Health Protection of United Nations Peacekeepers Against the COVID-19 Pandemic from Global Health Perspectives,’ *Global Health Research and Policy*, 7:45. doi: 10.1186/s41256-022-00280-0.
- 187 See Gordon, McHugh, and Townsley (2020) ‘Risks Versus Transformational Opportunities’: 8.

- 188 See also UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us: Women in the Armed Forces from Recruitment to Civilian Life: Government Response to the Committee's Second Report*, Fourth Special Report of Session 2021-22. London: UK House of Commons, 2 December 2021. [https://committees.parliament.uk/publications/8060/documents/82952/default/?gl=1\\*1yr2xm\\* up\\*MQ..\\* ga\\*MTAwNDY4NTY0Mi4xNzIOMTEyMDcy\\* ga\\_9684J19FT4\\*MTcyNDExNjk2MS4yLjAuMTcyNDExNjk2MS4wLjAuMA](https://committees.parliament.uk/publications/8060/documents/82952/default/?gl=1*1yr2xm* up*MQ..* ga*MTAwNDY4NTY0Mi4xNzIOMTEyMDcy* ga_9684J19FT4*MTcyNDExNjk2MS4yLjAuMTcyNDExNjk2MS4wLjAuMA): 19-20; Wilén (2020) *What's the 'Added Value' of Male Peacekeepers?*: 1598.
- 189 Bueskens, P. (2018) *Modern Motherhood and Women's Dual Identities: Rewriting the Sexual Contract*. Oxford: Routledge: 273.
- 190 Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers': 3.
- 191 ILO (2022) *Care at Work*: 27.
- 192 Karim S, Dwyer M, Barton A, Sayndee TD, Kunkel S, Kriner M and MacDougall C (October 2024) *The Transition Home: Key Challenges for African UN Peacekeepers Upon Returning Home*. GSS Lab Report, Policy Brief No. 02. New York: GSS Lab. [https://static1.squarespace.com/static/61f8e2ea4da6917124d884ea/t/671a6c15624abf60aade2c6a/1729784853715/Policy+Brief\\_2\\_The+Transition+Home.pdf](https://static1.squarespace.com/static/61f8e2ea4da6917124d884ea/t/671a6c15624abf60aade2c6a/1729784853715/Policy+Brief_2_The+Transition+Home.pdf): 10.
- 193 See also UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*.
- 194 Werner, B. (May 2020) 'GAO: Women 28 Percent More Likely to Leave Military Service Than Men,' *USNI News*, 20 May 2020. <https://news.usni.org/2020/05/20/gao-women-28-percent-more-likely-to-leave-military-service-than-men>.
- 195 See Finch, Huhtanen and Bannister (May 2024) 'Advancing Women Leadership in UN Policing.'
- 196 See also Vermeij (2020) *Woman First, Soldier Second*.
- 197 Bueskens (2018) *Modern Motherhood and Women's Dual Identities*: 230.
- 198 Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*: 15.
- 199 Bjerg Bennike, K. and Stoltz, P. (2022) 'Peacekeeping Masculinities, Intersectionality, and Gender Equality - Negotiations of Military Life and Civilian Life by Danish Soldier/Veteran-Parents,' *NORMA International Journal for Masculinity Studies*, 17(1): 5-20. doi: 10.1080/18902138.2022.2026108: 13-4.
- 200 Borah, E. and Fina, B. (2017) 'Military Spouses Speak Up: A Qualitative Study of Military and Veteran Spouses' Perspectives,' *Journal of Family Social Work*, 20(2): 144-161. doi: 10.1080/10522158.2017.1284702: 150. On the impact of deployments on straining relationships with partners and children, see also Karim et al. (October 2024) *The Transition Home*; Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*; and Ormeno, M.D., Roh, Y., Heller, M., Shields, E., Flores-Carrera, A., Greve, M., Hagan, J., Kostrubala, A. and Onasanya, N. (2020) 'Special Concerns in Military Families,' *Current Psychiatry Reports*, 22: 82. doi: 10.1007/s11920-020-01207-7.
- 201 Walker, J., Selous, A. and Misca, G. (2020) *Living in Our Shoes: Understanding the needs of UK Armed Forces families*. London: Ministry of Defence. [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5ef46ab9e90e075c5582f501/Living\\_in\\_our\\_shoes\\_Full\\_Report\\_1\\_embargoed\\_30\\_June.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5ef46ab9e90e075c5582f501/Living_in_our_shoes_Full_Report_1_embargoed_30_June.pdf): 49.
- 202 See also Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*.
- 203 UK Government (May 2024) *Armed Forces Continuous Attitude Survey: 2024*. London: Ministry of Defence, 23 May 2024. <https://www.gov.uk/government/statistics/armed-forces-continuous-attitude-survey-2024>.
- 204 UK Parliament Defence Committee (December 2023) *All Published Written Evidence*. London: UK Parliament, 15 December 2023. [https://committees.parliament.uk/writtenevidence/127130/pdf/?gl=1\\*6zp3u6\\* up\\*MQ..\\* ga\\*MzE2MzY1MTcyLjE3MjQxMTIwNzI.\\* ga\\_9684J19FT4\\*MTcyNDExMjA3MS4xLjAuMTcyNDExMjA3MS4wLjAuMA](https://committees.parliament.uk/writtenevidence/127130/pdf/?gl=1*6zp3u6* up*MQ..* ga*MzE2MzY1MTcyLjE3MjQxMTIwNzI.* ga_9684J19FT4*MTcyNDExMjA3MS4xLjAuMTcyNDExMjA3MS4wLjAuMA).

- 205 See United States Government Accountability Office (GAO) (May 2020). *FEMALE ACTIVE-DUTY PERSONNEL: Guidance and Plans Needed for Recruitment and Retention Efforts*. Report to Congressional Committees, Washington DC: GAO. <https://www.gao.gov/assets/gao-20-61.pdf>.
- 206 Werner (May 2020) 'GAO: Women 28 Percent More Likely to Leave Military Service Than Men.'
- 207 Keller et al. (2018) *Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air Force*: 1.
- 208 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 35.
- 209 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 15.
- 210 See, for example, de Lara Espinosa, D.L., Lara, G.R.S., Gaspar, N.G.O., and Bravo, R. (2021) *Secretary of National Defense Mexico MOWIP Report 2021*. Geneva: DCAF. [https://elsiefund.org/wp-content/uploads/2023/05/SEDENA\\_INGLES-final.pdf](https://elsiefund.org/wp-content/uploads/2023/05/SEDENA_INGLES-final.pdf); Biswas, N.K., Yasmin, L., Karim, S., Izadi, R., Fox, S., Mailhot, C., Kriner, M., Torres, P., Attai, Z., Huhtanen, H. (2022) *Armed Forces of Bangladesh MOWIP Report 2022*. Geneva: DCAF. [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Bangladesh\\_ArmedForcesMOWIP\\_EN-June2023.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Bangladesh_ArmedForcesMOWIP_EN-June2023.pdf); DCAF (2022) *Global MOWIP Report: Fit-for-the-Future Peace Operations: Advancing Gender Equality to Achieve Long-term and Sustainable Peace*. Geneva: DCAF. [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP\\_GlobalReport\\_EN.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_GlobalReport_EN.pdf).
- 211 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 56.
- 212 Mackay, F. and Murtagh, C. (2019) 'New Institutions, New Gender Rules? A Feminist Institutional Lens on Women and Power-sharing,' *feminists@law* 9(1): 1–54. doi:10.22024/UniKent/03/fal.745.4.
- 213 Chappell, L. (2006) 'Comparing Political Institutions: Revealing the Gendered 'Logic of Appropriateness',' *Politics & Gender*, 2(2): 223–35. doi.10.1017/S1743923X06221044; Chappell, L. (2010) 'Comparative Gender and Institutions: Directions for Research,' *Perspectives on Politics*, 8(1): 183–89. <http://www.jstor.org/stable/25698524>; Mackay, F., Kenny, M. and Chappell, L. (2010) 'New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?' *International Political Science Review*, 31(5): 573–588. doi: 10.1177/0192512110388788; Chappell, L. and Waylen, G. (2013) 'Gender and the Hidden Life of Institutions,' *Public Administration*, 91(3): 599-615. doi:10.1111/j.1467-9299.2012.02104.x.
- 214 DCAF (2021) *National Police of Uruguay: MOWIP Report 2020-2021*: 52.
- 215 See also MOWIP Barrier Assessments which discuss caring responsibilities adversely impacting women's deployment, DCAF (2022) *Global MOWIP Report*.
- 216 Albiston and Correll (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas'; Arena, Volpone and Jones (2023) '(Overcoming) Maternity Bias in the Workplace'; Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty'; Dunatchik and Özcan (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas'; Fuegen, Biernat, Haines and Deaux (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace.'
- 217 Todak, N. (2023) "A Panel of Good Ol' Boys": Women Navigating the Police Promotions Process,' *American Journal of Criminal Justice*, 48(4): 967-983. doi: 10.1007/s12103-023-09732-w.
- 218 Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers': 7.
- 219 Albiston and Correll (2023) 'Law's Normative Influence on Gender Schemas'; Arena, Volpone and Jones (2023) '(Overcoming) Maternity Bias in the Workplace'; Burgess (2013) 'The Motherhood Penalty'; Dunatchik and Özcan (2021) 'Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas'; Fuegen, Biernat, Haines and Deaux (2004) 'Mothers and Fathers in the Workplace'; Garcia-Lorenzo et al. (2023) 'The Becoming of Worker Mothers'; Vermeij (2020) *Woman First, Soldier Second*.
- 220 Tronto, J. (1993) *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York: Routledge; Held (2006) *The Ethics of Care*.
- 221 Duffy, M., Albelda, R. and Hammonds, C. (2013) Counting care work: The Empirical and Policy Applications of Care Theory,' *Social Problems*, 60(2): 145-167. doi:10.1525/sp.2013.11051; Gary, M.E. (2022) 'From Care Ethics to Pluralist Care Theory: The State of the Field,' *Philosophy Compass*, 17(4): e12819. doi:10.1111/phc3.12819.
- 222 Kennealy (2024) 'From Caregiver to Peacekeeper.'

- 223 Australian Human Rights Commission (2012) *Review into the Treatment of Women in the Australian Defence Force*. Canberra: Australian Government. <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/reportreview-treatment-women-australian-defence-force>.
- 224 Bélanger, J. (2022) *Gender, Peacekeeping, and Operational Effectiveness: Recommendations for the Deployment of Women in Peacekeeping Operations*. Québec: Network for Strategic Analysis, 21 April 2022. <https://ras-nsa.ca/gender-peacekeeping-and-operational-effectiveness-recommendations-for-the-deployment-of-women-in-peacekeeping-operations/>.
- 225 Bélanger (2022) *Gender, Peacekeeping, and Operational Effectiveness*.
- 226 Heathershaw (2016) 'Who Are the 'International Community'?'
- 227 Laney, E.K., Lewis Hall, M.E., Anderson, T.L. and Willingham, M.M. (2015) 'Becoming a Mother: The Influence of Motherhood on Women's Identity Development,' *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 15(2): 126-145. doi:10.1080/15283488.2015.1023440; Confortini, C.C. and Ruane, A.E. (2014) 'Sara Ruddick's Maternal Thinking as Weaving Epistemology for *Justpeace*,' *Journal of International Political Theory*, 10(1): 70-93. doi:10.1177/1755088213507187.
- 228 On women peacekeepers contribution to improving community engagement and changing societal narratives about women's role in society, see Nagel, Fin and Maenza (2021) *Gendered Impacts on Operational Effectiveness of UN Peace Operations*.
- 229 Karim, S. (2017) 'Reevaluating Peacekeeping Effectiveness: Does Gender Neutrality Inhibit Progress?' *International Interactions*, 43(5): 822,847. doi: 10.1080/03050629.2017.1231113: 833.
- 230 Press Trust of India (January 2016). 'Liberia Bids Farewell to Indian Women Peacekeepers,' *The Indian Express*, 27 January 2016. <https://indianexpress.com/article/world/world-news/liberia-bids-farewell-to-indian-women-peacekeepers/>; UN (2016) 'Feature: Hailed as 'Role models,' All-Female Indian Police Unit Departs UN Mission in Liberia,' *United Nations Police*, 12 February 2016. <https://police.un.org/en/feature-hailed-role-models-all-female-indian-police-unit-departs-un-mission-liberia>.
- 231 Confortini and Ruane (2014) 'Sara Ruddick's Maternal Thinking as Weaving Epistemology for *Justpeace*': 80.
- 232 Ruddick, S. (1982) 'Maternal Thinking,' in Cafagna, A.C., Peterson, R.T. and Staudenbaur, C.A. (eds.) *Philosophy, Children, and the Family*, Child Nurture series, vol. 1, Boston: Springer; Ruddick (1990) *Maternal Thinking*; Robinson, F. (2013) 'Discourses of Motherhood and Women's Health: Maternal Thinking as Feminist Politics,' *Journal of International Political Theory*, 10(1): 94-108. doi:10.1177/1755088213507189; Confortini and Ruane (2014) 'Sara Ruddick's Maternal Thinking as Weaving Epistemology for *Justpeace*.'
- 233 UNDPO (2024) 'Women in Peacekeeping.'
- 234 Gordon (2022) 'Careless Talk Costs Lives'; Jones, B. and Gordon, E. (2021) 'Not a Care in the World: An Exploration of the Personal-Professional-Political Nexus of International Development Practitioners Working in Justice and Security Sector Reform,' *International Feminist Journal of Politics*, 25(5): 785-808. doi: 10.1080/14616742.2021.1894207.
- 235 Alda, E. (July 2024) 'Boosting Police Efficiency & Productivity Through Workforce Diversity,' *Performance Management*, 9 July 2024. <https://erikalda.substack.com/p/boosting-police-efficiency-and-productivity>.
- 236 Adam-Samura, S.A. (2023) 'The Relationship Between Workforce Diversity and Organizational Effectiveness,' *The International Journal of Organizational Diversity*, 23(1): 61-82. doi:10.18848/2328-6261/CGP/v23i01/61-82.
- 237 See also UN (2017) *Staff Well-being Survey Data Report*. New York: UN. <https://www.un.org/en/healthy-workforce/files/Survey%20Report.pdf>; Dwyer and Gbla (2022) 'The Home Stress'; Karim et al (October 2024) *The Transition Home*; Adler, A.B., Litz, B.T. and Bartone, P.T. (2003) 'The Nature of Peacekeeping Stressors,' in Britt, T.W. and Adler, A.B. (eds.) *The Psychology of the Peacekeeper*. Westport: Praeger on extended family separation as a prevalent stressor in peacekeeping operations, and the subsequent impact on well-being and troop morale.
- 238 See also Aeberhard, P., Robinson, A. and Hales, D. (2024) *Addressing Trauma as a Missing*

- Element in Security Sector Governance and Reform: Perspectives on Trauma-Informed Policing*. Geneva: DCAF. <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/trauma-ssgr.pdf>;
- Konheim-Kalkstein, Y.L., Strauchler, O., Erbe, R.G., Gerardi, B. and Peterson, J.D. (2023) 'Warrior Ethos Versus Well-Being: Correcting a Cultural Dichotomy,' *Journal of Character & Leadership Development*, 10: 29-41. doi: 0.58315/jcld.v10.249.
- 239 See also Yuan, Q., Chen, Y., Liu, S., Huang, Q., Liao, M., Zhou, J. Li, Z. and Li, Y. (2024) 'UN Peacekeeper Health and Risk Factors --- A Systematic Scoping Review,' *Global Health Research and Policy*, 9(13). doi: 10.1186/s41256-024-00351-4.
- 240 Aeberhard, Robinson and Hales (2024) *Addressing Trauma as a Missing Element in Security Sector Governance and Reform: 3*; Treisman, K. (2021) *A Treasure Box for Creating Trauma Informed Organizations*. Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers; Treisman, K. (2024) *Trauma Informed Health Care: A Reflective Guide for Improving Care and Services*. Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- 241 Royal Commission into Defence and Veteran Suicide (2024) *Final Report*. Canberra: Australian Government 9 September 2024. <https://defenceveteransuicide.royalcommission.gov.au/publications/final-report>.
- 242 Ramchand, R. and Montoya, T. (2025) 'Suicide Among Veterans,' *RAND*, 22 May 2025. <https://www.rand.org/pubs/perspectives/PEA1363-1-v2.html>.
- 243 See also Donnelly, P., Mazurana, D. and Papworth, E. (2024) *Connecting Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment in UN Peace Operations*. New York: IPI. [https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2024/12/2412\\_Connecting-Sexual-Exploitation-web.pdf](https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2024/12/2412_Connecting-Sexual-Exploitation-web.pdf).
- 244 See Jones and Gordon (2021) 'Not a Care in the World.'
- 245 See also Castro, R.C. (April 2024) *The Organizational Culture in the Military and the Challenges of Sexual Harassment and Abuse*. Montevideo: RESDAL. <https://www.resdal.org/files/WPS1-Organizationalculture.pdf>; Karim et al. (June 2024) *Moving Beyond Zero Tolerance*.
- 246 See also Aeberhard, Robinson and Hales (2024) *Addressing Trauma as a Missing Element in Security Sector Governance and Reform: 3*; Treisman (2021) *A Treasure Box for Creating Trauma Informed Organizations*; Treisman (2024) *Trauma Informed Health Care*.
- 247 Silveira-Rodrigues, C., Chambel, M.J., Carvalho, V.S. (2021) 'Positive Psychology in Context of Peacekeeping Militaries: A Mediation Model of Work-Family Enrichment,' *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2):429. doi:10.3390/ijerph18020429; Dirkzwager, A.J.E., Bramsen, I., and Van Der Ploeg, H.M. (2005) 'Factors Associated With Posttraumatic Stress Among Peacekeeping Soldiers,' *Anxiety, Stress, & Coping*, 18(1): 37-51. doi: 10.1080/10615800412336418.
- 248 See also UN CEB (2023) *UN System Mental Health and Well-being for 2024 and Beyond Strategy*.
- 249 UNDPDPO (2018) *Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028*.
- 250 Here it is important to note the UN's mental health and well-being App MindCompanion (<https://un-mindcompanion.un.org>) and UN (2023) *United Nations System Mental Health and Well-being Strategy for 2024 and Beyond*.
- 251 UN (2023) *Improvement in the Status of Women in the United Nations System*, Report of the Secretary-General. A/78/206. New York: UN.
- 252 UN Women (2021) *Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines for the United Nations System*. New York: UN. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/make-parity-a-reality#view>.
- 253 UN Women (2021) *Make Parity a Reality*: 18.
- 254 UN (2025) *Improvement in the Status of Women in the United Nations System: Report of the Secretary-General*. A/80/260. New York: UN: 26.
- 255 UN (2025) *Improvement in the Status of Women in the United Nations System*: 26.
- 256 UN (2025) *Improvement in the Status of Women in the United Nations System*: 26.
- 257 UN (2025d) *Improvement in the Status of Women in the United Nations System*: 26; see also

UN Women (2021) *Make Parity a Reality*.

258 Commonwealth of Australia (2024) *Australian Defence Force Census 2023*. <https://www.defence.gov.au/sites/default/files/2024-12/ADFCensus2023.pdf>.

259 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 45.

260 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*: 45.

261 UK Parliament Defence Committee (December 2023) *All Published Written Evidence*.

262 Walker, Selous and Misca (2020) *Living in Our Shoes*.

263 Brooke-Holland, L. (2025) *Strategic Defence Review 2025: Armed forces housing*. Research Briefing, London: House of Commons Library. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-10290/CBP-10290.pdf>; Ministry of Defence (03 November 2025) *Defence Housing Strategy 2025*. London: MoD (UK). <https://www.gov.uk/government/publications/the-defence-housing-strategy-2025>; UK Government (August 2025) *Pets for Heroes: New Measures to Transform Military Housing into Family Homes*. London: UK Government, 10 August 2025. <https://www.gov.uk/government/news/pets-for-heroes-new-measures-to-transform-military-housing-into-family-homes>.

264 Walker, Selous and Misca (2020) *Living in Our Shoes*.

265 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.

266 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*

267 UK Parliament Defence Committee (July 2023) *Women in the Armed Forces*.

268 UK Parliament Defence Committee (December 2023) *All Published Written Evidence*.

269 UK Defence Committee (February 2024) *Written evidence submitted by the Ministry of Defence*. London: Ministry of Defence, 20 February 2024. [https://committees.parliament.uk/writtenevidence/128304/pdf/?\\_gl=1\\*xicxde\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_ga\\*MzE2MzY1MTcyLjE3MjQxMTIwNzI.\\*\\_ga\\_9684J19FT4\\*MTcyNDEwMjA3MS4xLjAuMTcyNDEwMjA3MS4wLjAuMA](https://committees.parliament.uk/writtenevidence/128304/pdf/?_gl=1*xicxde*_up*MQ..*_ga*MzE2MzY1MTcyLjE3MjQxMTIwNzI.*_ga_9684J19FT4*MTcyNDEwMjA3MS4xLjAuMTcyNDEwMjA3MS4wLjAuMA).

270 UK Parliament Defence Committee (December 2023) *All Published Written Evidence*.

271 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.

272 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.

273 Haythornthwaite, R. (2023) *Agency and Agility: Incentivising People in a New Era - A Review of UK Armed Forces Incentivisation*. London: Ministry of Defence. <https://www.gov.uk/government/publications/agency-and-agility-incentivising-people-in-a-new-era-a-review-of-uk-armed-forces-incentivisation>: 54.

274 Haythornthwaite (2023) *Agency and Agility*: 18.

275 UK Parliament Defence Committee (15 December 2023) *All Published Written Evidence*.

276 Walker, Selous and Misca (2020) *Living in Our Shoes*.

277 UK Parliament Defence Committee (15 December 2023) *All Published Written Evidence*.

278 Walker, Selous and Misca (2020) *Living in Our Shoes*: 163.

279 UK Ministry of Defence (2022) *Armed Forces Families' Strategy 2022 to 2032*. London: Ministry of Defence. [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/61e80893e90e07037ac9e10b/UK\\_Armed\\_Forces\\_Families\\_Strategy\\_2022\\_to\\_2032.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/61e80893e90e07037ac9e10b/UK_Armed_Forces_Families_Strategy_2022_to_2032.pdf): 2.

280 Army Families Federation (n.d.) *Your UN Nicosia Posting*. <https://aff.org.uk/your-posting/your-un-nicosia-posting/>; British Army (n.d.) *Cyprus*. <https://www.army.mod.uk/learn-and-explore/global-operations/europe/cyprus/>.

281 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.

282 UK Defence Committee (December 2021) *Protecting Those Who Protect Us*.

283 Andrina, M. and Kusumandari, S.A. (2022) *The Struggle of Adequate Childcare in Indonesia*. Asia and the Pacific Policy Society: Policy Forum, 14 September 2022. <https://www.policyforum.net/the-struggle-for-adequate-childcare-in-indonesia/>; Cameron, L. (2023) 'Gender Equality and Development: Indonesia in a Global Context,' *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 59:2: 179-

207. doi: 10.1080/00074918.2023.2229476; Cameron, L., Suarez, D. C., & Rowell, W. (2019) 'Female Labour Force Participation in Indonesia: Why Has it Stalled?' *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 55(2): 157–192. doi: 10.1080/00074918.2018.1530727; Schaner, S., and Das, S. (2016) *Female Labor Force Participation in Asia: Indonesia Country Study*. ADB Economics Working Paper Series: 474; Utomo, A. J. (2012) 'Women as Secondary Earners: Gendered preferences on marriage and employment of university students in modern Indonesia,' *Asian Population Studies*, 8(1): 65–85. doi: 10.1080/17441730.2012.646841.

284 Ruslan (January 2024) 'Kesetaraan Gender di Lingkungan TNI sudah terwujud Sejak 1963, KOWAL Berusia Genap 61 Tahun hari Ini' ('Gender Equality in the Indonesian National Armed Forces Has Been Achieved Since 1963, Kowal Turns 61 Today'). *Kabarika.ID*, 05 January 2024. <https://kabarika.id/berita/2024/01/05/kesetaraan-gender-di-lingkungan-tni-sudah-terwujud-sejak-1963-kowal-genap-berusia-61-tahun-hari-ini/>.

285 Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia (August 2020) *UN Security Council Passes Indonesia's Resolution on Female Peacekeepers*. Jakarta: Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia, 29 August 2020. [https://setkab.go.id/en/un-security-council-passes-indonesias-resolution-on-female-peacekeepers/?TSPD\\_101\\_R0=086c094b6eab200014a21239db6ae25f1b553316bd124b075bee7699a0ea4feddf0b277edcb4b7f208931fbb001430006ecae19bdc89c080404c3ef034fd5a33961b1f5eb14bba20b241c2bc1facef994b0ead9408bd44a0603ec28da787688](https://setkab.go.id/en/un-security-council-passes-indonesias-resolution-on-female-peacekeepers/?TSPD_101_R0=086c094b6eab200014a21239db6ae25f1b553316bd124b075bee7699a0ea4feddf0b277edcb4b7f208931fbb001430006ecae19bdc89c080404c3ef034fd5a33961b1f5eb14bba20b241c2bc1facef994b0ead9408bd44a0603ec28da787688); UN Women Indonesia (2024) *Women, Peace and Security in Indonesia*. Country Brief, Jakarta: UN Women Indonesia. [https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2024-04/wps\\_country\\_brief\\_indonesia\\_20240403.pdf](https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2024-04/wps_country_brief_indonesia_20240403.pdf).

286 BBC News Indonesia (May 2015) 'TNI anggap tes keperawanan 'relevan'' ('TNI considers virginity test 'relevant)'), 14 May 2015. [https://www.bbc.com/indonesia/berita\\_indonesia/2015/05/150514\\_tes\\_keperawanan\\_tni](https://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2015/05/150514_tes_keperawanan_tni); Chen, H. (August 2021) 'Indonesian Army Ends Degrading 'Virginity Tests' on Female Cadets', *VICE News*, 12 August 2021. <https://www.vice.com/en/article/indonesia-army-ends-virginity-tests/>; Wibawa, T. (October 2018) 'Indonesian Policewomen Measured Through 'Purity and Beauty', Subjected to Virginity Testing', *ABC News*, 20 October 2018. <https://www.abc.net.au/news/2018-10-20/indonesian-policewomen-must-be-pretty-subjected-to-tests/10333762>.

287 Harsono, A. (2022) *Indonesia Military Finally Ends Abusive 'Virginity Test': Authorities Should Investigate Decades of Trauma Caused by Practice*, Dispatches, New York: Human Rights Watch; Dewi, A.P. (April 2022) 'Menteri PPPA dorong kesetaraan perempuan di militador' ('Minister of Women's Empowerment and Child Protection encourages equality for women in the military'), *Antara*, 21 April 2022. [https://www-antaranews-com.translate.goog/berita/2836137/menteri-pppa-dorong-kesetaraan-perempuan-di-militer? x tr sl=fr& x tr tl=en& x tr hl=en-US& x tr pto=wapp#google\\_vignette](https://www-antaranews-com.translate.goog/berita/2836137/menteri-pppa-dorong-kesetaraan-perempuan-di-militer? x tr sl=fr& x tr tl=en& x tr hl=en-US& x tr pto=wapp#google_vignette).

288 Ewart-Fischer, B. (14 अक्टूबर 2024) *How a Network is Supporting Women Peacekeepers*. UN Peacekeeping. न्यूयॉर्क: UNDP. <https://peacekeeping.un.org/en/how-network-is-supporting-women-peacekeepers>.

289 UN (2024) *Towards Equal Opportunity for Women in the Defence Sector*.

290 The Peace Operations Training Institute (POTI) will launch a training course on Family Responsibilities and Care for peacekeepers by mid-2026. It will be freely available globally in multiple languages from their website: <https://www.peaceopstraining.org/courses/>. It was developed by Monash GPS, drawing from analysis for this project (*Advancing the Meaningful Participation of Women in UN Peace Operations by Supporting Personnel with Caring Responsibilities*), and funded by Global Affairs Canada.

291 Kennealy, L.J. (September 2025) 'From Caregiver to Peacekeeper: The Capability Case for Recruiting Older Women,' *Australian Institute of International Affairs*, 8 September 2025. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/from-caregiver-to-peacekeeper-why-we-must-rethink-who-can-serve/>; World Bank Group (2025) *Fertility Rate, Total (Births Per Woman)*. World Bank Group DataBank. <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN>.

292 See Kennealy (2025) 'From Caregiver to Peacekeeper' and, for example, Joint Advertising, Market Research & Studies (JAMRS) (2023) *Youth Poll: Propensity Update*. U.S. Department of Defense and Hoglin, P. (April 2025) *A Deep Dive Into Our Tiny Recruitment Pool*. The Forge. <https://theforge.defence.gov.au/article/deep-dive-our-tiny-recruitment-pool>.

293 See also Gordon and Jones (March 2022) *Caring for Carers in International Organisations*.

294 Similar assessments have also been recommended by Gordon and Jones (2021) *Building Success in Development and Peacebuilding by Caring for Carers*; UNICEF, ILO and UN Women (2020) *Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the context of COVID-19: Key Steps Employers Can Take*. New York: UN. <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>.

295 Heathershaw (2016) 'Who Are the 'International Community'?: 81.

