

**Mendorong Partisipasi Berarti  
Perempuan dalam Operasi  
Perdamaian PBB dengan  
Mendukung Personel yang  
Memiliki Tanggung Jawab  
Perawatan**

# Laporan Ringkasan

Monash Global Peace and Security (Monash GPS) - Universitas Monash

2026

# Ucapan Terima Kasih

Proyek penelitian ini didanai oleh Global Affairs Canada (2023-26) sebagai bagian dari Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian. Kami sangat berterima kasih kepada Global Affairs Canada atas dukungan mereka dan kepemimpinan mereka dalam mendorong partisipasi yang bermakna dari perempuan yang bertugas dalam operasi perdamaian PBB secara global. Kami juga sangat berterima kasih kepada ratusan pasukan perdamaian dan personel berseragam lainnya, serta pemangku kepentingan lain yang bekerja dalam atau dengan operasi perdamaian atau tinggal di tempat-tempat di mana operasi tersebut berlangsung, yang kami wawancarai atau yang berpartisipasi dalam survei global – semua yang dengan murah hati membagikan waktu mereka, merenungkan pengalaman mereka, dan berbagi wawasan atau rekomendasi. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada banyak orang lain yang mendukung proyek ini, termasuk dengan memfasilitasi akses untuk kunjungan lapangan atau wawancara, serta menyebarkan survei atau Hasil Awal proyek.\*

Penulis Laporan Akhir juga ingin dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada tim dan mitra yang telah berkontribusi begitu banyak waktu, tenaga, dan komitmen sejak awal proyek ini, termasuk Joana Osei-Tutu, Jane Townsley, Dr Irine Gayatri, Llani Kennealy, Tishya Khillare, Anushka Chavan, dan Jennifer Grover, serta Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), Indonesia; Dewan Riset Strategis dan Pertahanan (CSDR), India; Pusat Pelatihan Pemeliharaan Perdamaian Internasional Kofi Annan (KAIPTC); Asosiasi Polisi Wanita Internasional (IAWP). Kami juga mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada mereka yang telah meninjau Laporan Akhir dan Kit Alat terkait, serta berkontribusi dalam proses validasi, termasuk Jane Townsley, Llani Kennealy, Joana Osei-Tutu, Tishya Khillare, CSDR, dan Ana Garcia Alvarez (Biro Koordinasi dan Layanan Bersama (OCSS) – Departemen Operasi Perdamaian PBB (UNDPO) dan Departemen Urusan Politik dan Pembangunan Perdamaian PBB (DPPA)). Kami juga ingin menghormati dan mengakui ribuan orang yang telah mengabdikan dan mempertaruhkan nyawa mereka untuk bekerja dalam operasi perdamaian, serta jutaan orang lain yang telah menderita – dan terus menderita – akibat konflik bersenjata.

Dr. Eleanor Gordon Dr. Eleanor Gordon (penulis utama dan pemimpin proyek)

Profesor Katrina Lee-Koo

Lauren Lowe

Dr Richard Fosu

# Daftar Isi

Ringkasan	4
Tujuan	4
Hasil	4
Metodologi	4
Studi Kasus Situs Negara	5
Anggota Tim	5
Partisipasi Berarti Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB	6
Mengapa Partisipasi Perempuan yang Berarti dalam Operasi Perdamaian Penting	7
Kurangnya Perwakilan Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB: Dari Niat Kebijakan ke Kenyataan Operasional	9
Tanggung Jawab Perawatan sebagai Faktor Penentu Kurangnya Perwakilan Perempuan	10
Tantangan	11
Dampak	13
Perekrutan dan Retensi	13
Pelatihan dan Pengembangan Karier	14
Penugasan	15
Dampak Selanjutnya terhadap Operasi Perdamaian	18
Ringkasan Rekomendasi Utama	20
PBB	21
Negara Kontributor Pasukan dan Polisi (T/PCC)	22
Angkatan Bersenjata dan Kepolisian	23
Personel dengan Tanggung Jawab Perawatan	25
Masyarakat Sipil dan Pemangku Kepentingan Lainnya	25
Endnotes	26

# Ringkasan

Laporan ini merangkum temuan dari proyek penelitian “*Meningkatkan Partisipasi Berarti Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB dengan Mendukung Personel yang Memiliki Tanggung Jawab Perawatan*”, yang didanai oleh Global Affairs Canada (GAC) sebagai bagian dari Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian (2023-2026).<sup>1</sup> Laporan ini memberikan gambaran tentang tantangan yang dihadapi oleh personel berseragam dengan tanggung jawab perawatan di negara-negara penyumbang pasukan dan polisi (T/PCC). Laporan ini mengidentifikasi dampak selanjutnya terhadap partisipasi yang bermakna perempuan dalam operasi perdamaian PBB. Laporan ini menyoroti bahwa tanggung jawab perawatan merupakan faktor kunci namun sering diabaikan yang menyebabkan kurangnya representasi perempuan dalam operasi perdamaian, yang memiliki implikasi bagi hasil misi dan upaya untuk mendorong kesetaraan gender.

## Tujuan

Proyek ini merupakan yang pertama dari jenisnya dalam mengidentifikasi penyebab dan konsekuensi marginalisasi perempuan dengan tanggung jawab perawatan dari institusi sektor keamanan T/PCC dan operasi perdamaian PBB. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran tentang marginalisasi ini, mengusulkan cara untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan secara lebih baik, dan dengan demikian, meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna, meningkatkan efektivitas operasional, dan mendorong kesetaraan gender.

## Hasil

Laporan ini merangkum temuan dan rekomendasi rinci dari Laporan Akhir, dan menyertai Organisational Toolkit, yang memberikan panduan praktis bagi lembaga dan organisasi sektor keamanan yang terlibat dalam misi pemeliharaan perdamaian untuk mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan. Sumber daya ini melengkapi output lain, termasuk opini dan artikel yang dirancang untuk memicu diskusi dan meningkatkan kesadaran tentang cara dan alasan mendukung personel berseragam yang memiliki tanggung jawab perawatan,<sup>2</sup> serta serangkaian ringkasan kebijakan yang berbagi praktik baik global dan informasi latar belakang.<sup>3</sup>

## Metodologi

Laporan ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan pada tahun 2023-25, yang mencakup wawancara, survei global, dan penelitian berbasis meja. Penelitian ini melibatkan 553 peserta penelitian (257 responden wawancara dan 296 responden survei), mewakili 63 negara. Wawancara dilakukan secara daring dan di tujuh lokasi negara.

Di mana jenis kelamin dan peran diketahui, 65% peserta penelitian adalah perempuan (35% laki-laki) dan 84% adalah personel berseragam (pasukan bersenjata dan polisi). Sebagian besar peserta memiliki tanggung jawab perawatan, termasuk 74% responden survei (175 dari 235 responden), yang meliputi 17% sebagai pengasuh tunggal dan 21% sebagai pengasuh utama. Sebagian besar responden merujuk pada tanggung jawab perawatan untuk anak-anak, sementara beberapa menyebutkan tanggung jawab perawatan untuk orang tua lanjut usia dan lainnya.

# Studi Kasus Situs Negara

PBB		T/PCCs
Markas Besar PBB	<b>Operasi Perdamaian PBB</b>	
	Misi PBB di Republik Sudan Selatan (UNMISS)	Britania Raya
	Misi Stabilisasi Terpadu Multidimensi PBB di Republik Afrika Tengah (MINUSCA)	India
	Misi Stabilisasi Organisasi PBB di Republik Demokratik Kongo (MONUSCO)	Indonesia

## Anggota Tim

Monash GPS	Organisasi Mitra / Pendukung	Konsultan Global (dan Afiliasi Monash GPS)
<p><b>Dr Eleanor Gordon</b> (Pemimpin Proyek), Direktur, Monash Global Peace and Security (Monash GPS), Universitas Monash</p> <p><b>Profesor Katrina Lee-Koo</b>, Anggota Dewan GPS, Kepala Sekolah Ilmu Politik dan Hubungan Internasional, Universitas Queensland</p> <p><b>Dr Richard Fosu</b>, Universitas Monash</p> <p><b>Lauren Lowe</b>, Universitas Monash</p>	<p><b>Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)</b>, Indonesia</p> <p><b>Dewan Riset Strategis dan Pertahanan (CSDR)</b>, India</p> <p><b>Pusat Pelatihan Pemeliharaan Perdamaian Internasional Kofi Annan (KAIPTC)</b></p> <p><b>Asosiasi Polisi Wanita Internasional (IAWP)</b></p>	<p><b>Joana Osei-Tutu</b>, Wakil Direktur, Institut Perempuan, Pemuda, Perdamaian, dan Keamanan, KAIPTC</p> <p><b>Jane Townsley</b>, Mantan Presiden dan Direktur Eksekutif IAWP</p> <p><b>Dr Irine Gayatri</b>, Direktur Eksekutif, MOST UNESCO-BRIN, BRIN (Konsultan Indonesia)</p> <p><b>Llani Kennealy</b>, Ketua, Perempuan Veteran Australia, Konsultan Internasional</p> <p><b>Tishya Khillare</b>, Fellow, CSDR (Konsultan India)</p> <p><b>Anushka Chavan</b> (Konsultan India)</p> <p><b>Jennifer Grover</b>, Pendiri dan Direktur A.C.T. for a Better Day</p>

## Tanggung Jawab Perawatan dan Pekerjaan Perawatan yang Tidak Dibayar

Mengakui bahwa istilah “tanggung jawab perawatan” dan “pekerjaan perawatan tanpa upah” tidak digunakan atau dipahami secara universal, untuk tujuan Laporan ini, tanggung jawab perawatan merujuk pada aktivitas esensial, biasanya tanpa upah, yang dilakukan oleh pemberi perawatan untuk orang lain dan diri mereka sendiri sebagai respons terhadap kebutuhan spesifik. Tanggung jawab ini umumnya melibatkan perawatan anak-anak dan anggota keluarga lainnya, termasuk anggota keluarga yang sakit, cacat, atau lanjut usia. Aktivitas tersebut dapat mencakup memasak, pekerjaan rumah tangga, dan memberikan perawatan fisik dan pribadi kepada seseorang, seperti membantu seseorang berpakaian, mandi, atau makan. Istilah “pekerjaan perawatan” – atau “pekerjaan perawatan yang tidak dibayar” – sering digunakan untuk merujuk pada aktivitas-aktivitas ini dan mendukung argumen bahwa pekerjaan perawatan adalah pekerjaan, bukan sekadar “bantuan”.

## Partisipasi Berarti Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB

Terdapat kerangka kebijakan dan norma global yang mengarahkan partisipasi berarti perempuan berseragam dalam operasi pemeliharaan perdamaian. Kerangka ini didukung oleh Agenda Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan (WPS) Dewan Keamanan PBB<sup>4</sup> dan mencakup Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian, yang diluncurkan dan dipimpin oleh Pemerintah Kanada,<sup>5</sup> serta Strategi Aksi untuk Pemeliharaan Perdamaian (A4P) dan strategi implementasinya A4P+<sup>6</sup> dan Strategi Kesetaraan Gender untuk Personel Berpakaian Seragam (2018-2028).<sup>7</sup>

## Partisipasi Perempuan yang Berarti

Partisipasi perempuan yang bermakna berarti partisipasi mereka harus mencakup keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan peran kepemimpinan, representasi di semua bidang (bukan hanya peran pendukung atau fungsi yang didasarkan pada norma gender), di semua tingkatan/pangkat, dan pada semua waktu. Partisipasi ini tidak boleh bersifat simbolis, ad hoc, atau dikurangi menjadi sekadar formalitas. Ketika perempuan hanya terlibat dalam jumlah kecil, dalam fungsi pendukung, atau pada tingkat junior, kemampuan mereka untuk mempengaruhi dan memberikan masukan dalam pengambilan keputusan menjadi terkendala. Oleh karena itu, partisipasi perempuan yang bermakna harus dijamin melalui pengaturan institusional, pendanaan, dan komitmen. Hal ini seringkali memerlukan perubahan struktural seperti reformasi legislatif dan kebijakan, serta penyesuaian praktik dan budaya tempat kerja.

Mengakui bahwa perempuan bukanlah kelompok yang homogen, penting untuk menerapkan pendekatan interseksional untuk melibatkan keragaman perempuan dari berbagai kelompok identitas. Pendekatan ini juga mengakui bahwa meskipun tanggung jawab perawatan dapat menimbulkan tantangan bagi perempuan yang bertugas di angkatan bersenjata dan kepolisian, serta dalam operasi perdamaian, tantangan ini dapat diperparah oleh penanda identitas lain (termasuk ras, etnis, kelas, kasta, orientasi seksual, status orang tua) dan bervariasi antarbudaya dan geografis.

# Mengapa Partisipasi Perempuan yang Berarti dalam Operasi Perdamaian Penting

Meningkatkan partisipasi perempuan yang bermakna dalam operasi perdamaian PBB merupakan keharusan strategis dan operasional. Bukti secara konsisten menunjukkan bahwa misi dengan keragaman gender yang lebih besar lebih mampu berinteraksi dengan populasi lokal, memahami dinamika komunitas, meningkatkan kepercayaan, dan memperbaiki hasil perlindungan.<sup>8</sup> Perempuan penjaga perdamaian memainkan peran kritis dalam pengumpulan intelijen, keterlibatan komunitas, pencegahan konflik, dan identifikasi tanda-tanda peringatan dini, terutama dalam konteks di mana akses ke perempuan dan anak perempuan di komunitas lokal terbatas.<sup>9</sup> Mereka juga memainkan peran kritis dalam berbagai aspek lain dari operasi perdamaian modern dan kompleks, mulai dari perencanaan strategis hingga perlindungan pasukan dan kepemimpinan.

Partisipasi perempuan yang bermakna juga memperkuat efektivitas operasional dengan meningkatkan keragaman keterampilan, pengalaman, dan perspektif yang diperlukan untuk menangani ancaman keamanan yang kompleks dan terus berkembang. Efektivitas operasional juga meningkat karena tim yang beragam lebih mewakili komunitas tempat mereka ditugaskan, sehingga lebih mampu berinteraksi dan membangun kepercayaan serta keyakinan di antara kelompok-kelompok beragam dalam komunitas tersebut.

Mengakui bahwa perempuan dan anak perempuan secara unik terdampak oleh konflik dan memiliki kebutuhan unik selama konflik dan pasca-konflik, partisipasi perempuan dalam operasi perdamaian dapat meningkatkan kemungkinan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini akan dipahami dan ditanggapi dengan lebih baik.<sup>10</sup>

Partisipasi perempuan yang bermakna juga dapat meningkatkan legitimasi misi dan mendorong kesetaraan gender, yang juga bermanfaat bagi operasi perdamaian mengingat korelasi positif antara kesetaraan gender dan masyarakat yang damai.<sup>11</sup>



MONUSCO/Kevin Jordan 2020



UN/Gregorio Cunha, 2021

“”

*Saya bisa katakan sebagai seorang pria, jika saya berpatroli di desa dengan seragam saya, ketika penduduk desa melihat saya, hal pertama yang mereka lakukan adalah lari, ya, mereka tidak akan tinggal. Mengapa? Karena kejahatan yang terjadi dilakukan oleh pria berpakaian seragam... Jadi, pendekatan bagi saya untuk melibatkan perempuan dalam unit... kualitas pengumpulan informasi, kualitas cara PBB menangani kekerasan seksual dan berbasis gender yang terjadi di desa... pasti membuat perbedaan (Wawancara dengan petugas polisi pria, Markas Besar PBB New York 30/10/2024)*

“”

*... jika lebih banyak perempuan masuk ke militer, ke misi pemeliharaan perdamaian, mereka akan bisa melakukan lebih banyak [dari sekadar keterlibatan]. Mereka akan bisa... mempengaruhi perencanaan [memimpin, memperkuat kapasitas] (Wawancara dengan staf PBB, Markas Besar PBB New York 29/10/2024).*

“”

*... itu adalah pola pikir tentang melindungi perempuan dan anak-anak versus sebenarnya, 'Saya bisa bertahan sendiri dan bertarung melawan pria serta melindungi pria' (Wawancara dengan perwira militer perempuan, Markas Besar PBB New York 29/10/2024)*

“”

*... tim yang beragam gender membuat keputusan yang lebih baik... Saya pikir keragaman dalam bentuk apa pun membuat tim lebih baik karena Anda memiliki lebih banyak ide. Dan saya juga berpikir hal itu menciptakan lingkungan yang lebih aman bagi semua orang (Wawancara dengan anggota staf PBB, Markas Besar PBB New York, 29 Oktober 2024)*

“”

*... kami juga memberikan contoh kepada masyarakat lokal. Jadi, ada perempuan di sini yang berpikir bahwa pemerkosaan, penculikan, dan semua itu adalah hak laki-laki. Mereka dulu berpikir seperti itu. Tapi sekarang, ketika mereka melihat kami turun ke lapangan dengan senjata, dan LSM bekerja, keluar dalam situasi berisiko, sekarang perempuan memahami apa hak asasi manusia mereka.... Anda lihat, Kongo memiliki perdana menteri perempuan pertamanya. Kini mereka melibatkan perempuan dalam pembicaraan politik, termasuk kepemimpinan. Nanti akan ada lebih banyak perempuan, dan situasi akan membaik. Dan ini fakta yang terbukti: semakin banyak perempuan terlibat dalam proses perdamaian, semakin stabil situasi, stabilitas jangka panjang (Wawancara dengan petugas perdamaian militer perempuan, MONUSCO, 28/10/2024).*

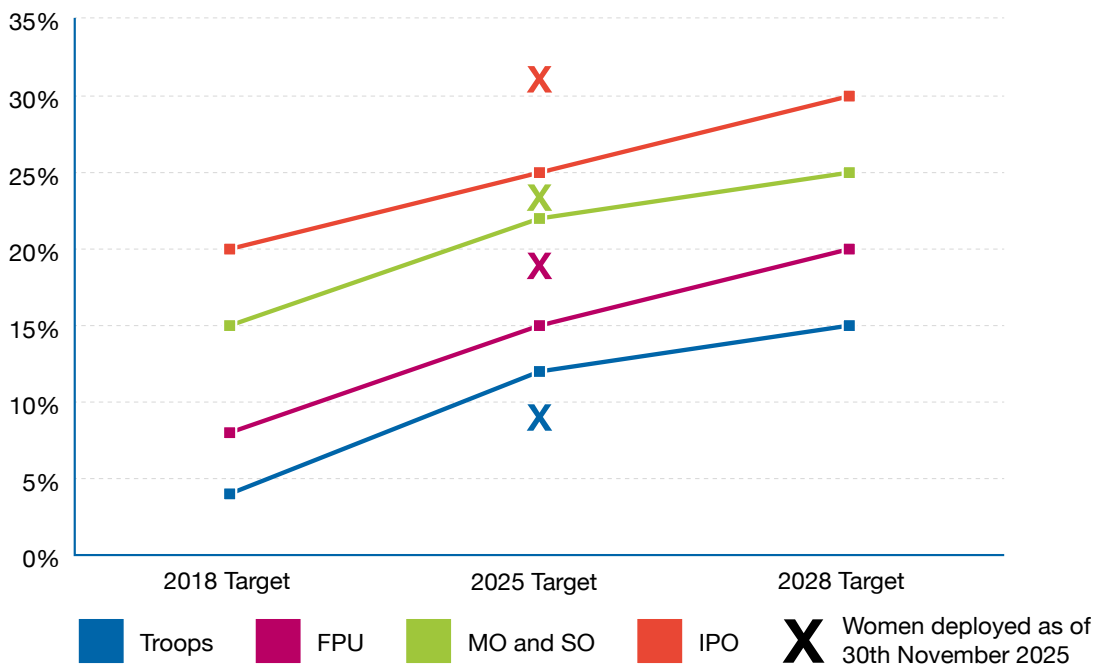
# Kurangnya Perwakilan Perempuan dalam Operasi Perdamaian PBB: Dari Niat Kebijakan ke Kenyataan Operasional

Meskipun ada komitmen kebijakan yang berkelanjutan dan kesadaran yang semakin meningkat tentang pentingnya partisipasi perempuan yang bermakna,<sup>12</sup> perempuan tetap kurang terwakili dalam operasi perdamaian PBB. Hal ini terutama terjadi di kalangan personel berseragam, dan khususnya di kalangan pasukan, yang merupakan proporsi terbesar dari personel berseragam dalam operasi perdamaian PBB.

Meskipun telah ada kemajuan sejak diluncurkannya Strategi Kesetaraan Gender Personel Berpakaian Seragam PBB dan Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian, dengan jumlah perempuan berpakaian seragam dalam operasi perdamaian lebih dari dua kali lipat dari 4,9% pada 2018,<sup>13</sup> kemajuan ini lambat dan tidak merata. Pada 30 November 2025, perempuan menyumbang 9,84% dari personel berpakaian seragam dalam operasi perdamaian PBB.<sup>14</sup> Tujuan kesetaraan gender tahunan telah tercapai di beberapa kategori, termasuk pengamat militer, perwira staf, dan polisi, tetapi kontribusi pasukan – yang merupakan proporsi terbesar dari pasukan perdamaian – terus tertinggal dari target (Gambar 1):

- 7,99% perempuan dalam kontingen pasukan (target 2025: 12%)
- 22,75% perempuan sebagai pengamat militer (MO) dan perwira staf (SO) (target 2025: 22%)
- 17,21% perempuan dalam unit polisi terbentuk (FPU) (target 2025: 15%)
- 32,22% perempuan sebagai petugas polisi individu (IPO) (target 2025: 25%)<sup>15</sup>

Perempuan yang ditugaskan dalam operasi perdamaian (30 November 2025) dibandingkan dengan target kesetaraan gender



*Anda bisa memiliki semua kebijakan di dunia, tetapi sampai Anda mengubah budaya dan membiarkan orang melihat bahwa mereka tidak dirugikan olehnya, Anda tidak akan mendapatkan perubahan (Wawancara dengan perwira militer perempuan, Markas Besar PBB New York 29/10/2024).*

# Tanggung Jawab Perawatan sebagai Faktor Penentu Kurangnya Perwakilan Perempuan

Secara global, tanggung jawab perawatan masih sangat dipengaruhi oleh gender: perempuan menghabiskan rata-rata 2,5 kali lebih banyak waktu untuk pekerjaan tidak berbayar dibandingkan laki-laki dan lebih sering menjadi pengasuh tunggal dan utama.<sup>16</sup> Hal ini berdampak negatif pada partisipasi perempuan dalam angkatan kerja,<sup>17</sup> termasuk sektor keamanan dan operasi perdamaian.<sup>18</sup> Ini merupakan faktor kritis – namun sering diabaikan – dalam kurangnya representasi perempuan dalam operasi perdamaian, terutama perempuan yang mengenakan seragam, di mana kemajuan menuju tujuan kesetaraan gender lebih menantang.<sup>19</sup>

Penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab perawatan adalah salah satu hambatan struktural yang paling persisten terhadap partisipasi perempuan yang bermakna dalam operasi perdamaian PBB. Hal ini menentukan siapa yang dapat ditugaskan, siapa yang dapat maju, dan siapa yang tetap mengenakan seragam.



*Jika Anda melihat demografi angkatan bersenjata, jika Anda melihat demografi siapa yang dikerahkan, jika Anda melihat literatur yang diterbitkan, sangat jelas bahwa ada pertimbangan berbasis gender yang besar yang perlu...diperhatikan, dan bahwa...perempuan cenderung lebih banyak berperan sebagai pengasuh, dan kemudian, Anda tahu, kurang terwakili sebagai bagian dari pasukan yang dikerahkan (Wawancara dengan perwira militer perempuan, daring, 04/10/2024).*



UN/Christopher Herwig, 2008

# Tantangan

Meskipun keadaan dan konteks individu dapat bervariasi, sebagian besar perempuan yang bertugas di institusi keamanan dan operasi perdamaian PBB yang memiliki tanggung jawab pengasuhan, terutama mengasuh anak-anak, menghadapi tantangan yang saling beririsan dan memperkuat satu sama lain:

- **Tantangan praktis**, di mana tanggung jawab perawatan membatasi fleksibilitas, waktu, dan kemampuan untuk bepergian, terutama bagi pengasuh tunggal dan utama, yang cenderung perempuan. Tantangan ini diperparah oleh jam kerja yang panjang, akses terbatas ke perawatan anak yang terjangkau, dan pemisahan keluarga, terutama pada penugasan jangka panjang dengan sarana yang tidak memadai untuk komunikasi rutin atau perjalanan pulang selama Istirahat dan Pemulihan (R&R).
- **Tantangan budaya kerja**, terkait dengan kehadiran fisik, maskulinitas, dan ekspektasi untuk selalu tersedia atau tidak terbebani. Konsep “tipe ideal” personel berseragam dapat berarti bahwa mereka yang tidak tersedia pada waktu tertentu (misalnya untuk cuti orang tua) tidak dianggap ideal dan berpotensi mengganggu kesiapan dan efektivitas organisasi.
- **Tantangan organisasi**, termasuk kurangnya kebijakan pendukung, terutama kebijakan sumber daya manusia seperti ketentuan cuti yang tidak memadai dan opsi kerja fleksibel yang terbatas, dukungan kepemimpinan yang lemah, dan sumber daya yang tidak memadai untuk mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan.
- **Tantangan pribadi**, seperti tekanan seputar keseimbangan kerja-kehidupan, pemisahan keluarga selama penugasan, kelelahan dan rasa bersalah, serta hubungan keluarga yang tegang.
- **Tantangan norma gender**, terkait asumsi tentang siapa yang melakukan pekerjaan keamanan dan perawatan, serta bias maternal yang meragukan kemampuan profesional dan komitmen ibu. Hal ini merugikan baik perempuan maupun laki-laki, dengan perempuan diharapkan menanggung beban perawatan yang tidak proporsional dan karier mereka terganggu, sementara tanggung jawab perawatan laki-laki diabaikan dan tidak didukung, membatasi kedua gender melalui definisi sempit tentang kewajiban, kekuatan, dan pengorbanan.



MONUSCO/ Myriam Asmani 2000

Di institusi yang didominasi laki-laki seperti institusi sektor keamanan, norma gender tradisional seringkali menempatkan pekerjaan perawatan sebagai hal yang tidak kompatibel dengan peran operasional atau kepemimpinan. Perempuan—terutama ibu—dapat dianggap kurang tersedia, kurang berkomitmen, atau kurang cocok untuk promosi. Persepsi ini seringkali berujung pada hukuman karier tidak langsung bagi perempuan, seperti akses terbatas ke pelatihan, peran spesialis, penugasan, atau peluang promosi. Hal ini juga berkontribusi pada stres, kelelahan, dan penurunan moral, karena perempuan merasa tidak dihargai atau bekerja berlebihan untuk melawan stereotip.

Di sisi lain, kesejahteraan pria dapat terganggu ketika tanggung jawab perawatan mereka tidak diakui dan tidak didukung, dan mereka diharapkan untuk menghabiskan waktu yang lama jauh dari keluarga tanpa dukungan yang cukup untuk tetap terhubung, sambil memperkuat ekspektasi ketersediaan konstan dan layanan tanpa henti. Mengakui dan mendukung tanggung jawab perawatan pria adalah elemen kritis dalam mendukung partisipasi yang bermakna bagi perempuan dan meningkatkan kesejahteraan semua personel.



“““

*...jadwal kerja, misalnya, seperti hari kerja 12 jam, sulit bagi orang yang memiliki tanggung jawab perawatan, terutama ketika pusat penitipan anak tutup pukul 5 sore. Dan ya, kurangnya fasilitas penitipan anak secara keseluruhan... ketersediaannya dan kesesuaiannya bagi mereka yang bekerja di organisasi keamanan yang memiliki banyak ketidakpastian. Dan, jujur saja, perumahan menjadi masalah, seperti fakta bahwa perumahan tidak terjangkau dan sulit ditemukan, telah menjadi penyebab kekhawatiran utama bagi keluarga militer, terutama yang perlu, misalnya, mencari rumah dengan dua kamar tidur atau lebih (Wawancara dengan perwira militer perempuan, online, 04/10/2024).*

“““

*...berusaha menemukan keseimbangan yang konsisten antara cara orang memandang Anda sebagai seorang perwira militer dan seorang ibu. Saya merasa cara mereka memandang saya berbeda dengan cara mereka memandang pria yang memiliki keluarga. Dan karena itu, saya telah berjuang dengan hal itu (Wawancara dengan perwira militer wanita, online, 12/04/2024).*

“““

*... dia memiliki keluarga yang harus diurus [jadi] dia tidak akan bisa bekerja sebaik rekan prianya karena dia terlalu sibuk... ketika mereka mulai memiliki keluarga, Anda tidak bisa mempromosikan mereka, Anda tidak bisa mengharapkan mereka bekerja sebaik rekan prianya (Wawancara dengan petugas perdamaian perempuan yang menceritakan jenis diskriminasi yang dia alami, UNMISS, 24/06/2024).*

# Dampak

Tantangan ini secara langsung dan negatif mempengaruhi perekrutan, retensi, pelatihan, perkembangan karier, dan penugasan perempuan yang memiliki tanggung jawab merawat dalam lembaga sektor keamanan T/PCC.

## Perekrutan dan Retensi

Di antara responden survei, hampir sepertiga (31%) percaya bahwa orang dengan tanggung jawab perawatan sulit bekerja di sektor keamanan, sementara hampir setengah (43%) dari semua responden (45% perempuan dan 34% laki-laki) mengatakan mereka harus meninggalkan atau mengubah pekerjaan mereka di sektor tersebut karena tanggung jawab perawatan mereka.<sup>20</sup>

“““

*... beberapa di antaranya mungkin memutuskan untuk meninggalkan institusi, meskipun mereka mungkin tidak memiliki pekerjaan lain. Namun, karena tanggung jawab perawatan mereka... ada kemungkinan bahwa beberapa di antaranya... mungkin tidak mencapai potensi penuh mereka dalam mencapai tujuan karier mereka [di sektor ini] (Wawancara dengan petugas polisi perdamaian laki-laki, UNMISS, 02/07/2024).*

“““

*Saya memiliki banyak rekan yang beralih dari pekerjaan penuh waktu ke paruh waktu, sehingga mereka dapat lebih fokus pada tanggung jawab orang tua... Saya memiliki banyak rekan [yang] harus mengambil cuti dari pekerjaan (Wawancara dengan petugas perdamaian militer pria, UNMISS, 05/07/2024).*



Cpl. Elizabeth Scott, 2019



## Pelatihan dan Pengembangan Karier

Lebih dari sepertiga (36%) responden survei melaporkan bahwa tanggung jawab pengasuhan memengaruhi kemampuan mereka untuk mengikuti kesempatan pelatihan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu dan mobilitas, serta tantangan praktis - terutama jika pelatihan bersifat residensial atau jauh dari rumah keluarga. Bias maternal juga berperan dalam membatasi kesempatan pelatihan bagi wanita dengan tanggung jawab pengasuhan, seperti asumsi bahwa ibu harus tetap bersama anak-anak mereka saat masih kecil atau bahwa perhatian mereka terbagi antara pekerjaan dan keluarga.

Tantangan dalam memanfaatkan kesempatan pelatihan dapat berdampak negatif pada kemajuan karier. Mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan yang signifikan juga kurang memiliki waktu untuk mengikuti atau belajar untuk kursus wajib untuk promosi. Jika mereka meninggalkan pekerjaan tepat waktu untuk merawat, mereka mungkin diabaikan untuk promosi demi rekan kerja yang selalu tersedia. Istirahat karier akibat tanggung jawab merawat – seperti cuti melahirkan atau cuti orang tua – dapat mengganggu dan menghambat perkembangan karier, termasuk karena diskriminasi terbuka saat karyawan kembali bekerja. Dampak ini paling dirasakan oleh perempuan karena sifat gender dari pekerjaan merawat. Hampir setengah dari perempuan yang disurvei (47%) melaporkan bahwa tanggung jawab merawat telah berdampak negatif pada perkembangan karier mereka.

Tantangan dalam perkembangan karier berkontribusi pada pengurangan jumlah perempuan, pengalihan ke peran yang kurang operasional atau di garis depan, dan kurangnya representasi dalam posisi kepemimpinan. Ketika perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab merawat, kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan, peserta penelitian melaporkan bahwa kemungkinan kebijakan, struktur, dan budaya kerja akan berubah secara signifikan untuk lebih merespons kebutuhan karyawan dengan tanggung jawab merawat menjadi lebih kecil, sehingga mempertahankan lingkaran setan marginalisasi perempuan.



*Semua hal tersebut berkontribusi pada seberapa cepat atau seberapa sukses seseorang naik pangkat dan masuk ke posisi kepemimpinan. Jadi, dari perspektif saya, kemampuan untuk membawa pengasuh ke posisi kepemimpinan sulit, hingga kita dapat mulai memberikan kompensasi bagi orang-orang yang harus mundur untuk periode waktu tertentu ... agar dapat menjadi bagian dari keluarga mereka. (Wawancara dengan perwira militer perempuan, online, 29/04/2024).*

“““

*Saya telah diberitahu bahwa cuti melahirkan saya membuat saya tertinggal lebih jauh dibandingkan rekan-rekan saya yang memiliki masa kerja yang sama. Saya telah dilewati dalam promosi dan mutasi karena berbicara tentang isu-isu perempuan dan kebutuhan akan perempuan di semua tingkatan manajemen dan meja pengambilan keputusan. Saya diberitahu bahwa jika saya ingin memiliki anak, saya seharusnya tidak pernah menjadi polisi. Saya sering diberi tugas administratif di dalam kantor, karena perempuan dianggap tidak memenuhi syarat untuk posisi di unit penyamaran, unit khusus... atau kepemimpinan (responden survei).*

“““

*... peluang promosi sering kali dibatasi, tidak hanya apakah Anda telah mengikuti kursus yang tepat pada waktu yang tepat, tetapi apakah Anda memiliki pengalaman sebelumnya yang sesuai? Dan jika Anda sibuk menjadi pengasuh utama dan harus mengantarkan anak ke sekolah, maka Anda sama sekali tidak bisa melakukan tugas jaga 24 jam (Wawancara dengan perwira militer perempuan, online, 29/04/2024).*

“““

*Jadi, jika Anda memiliki pemuda berusia 20 tahun yang tidak memiliki tanggung jawab dan sangat bersemangat...[dan] mereka bisa sukarela untuk segala hal. Mereka bisa terlibat dalam segala hal. Mereka terlihat sangat baik. Tapi jika Anda memiliki seorang wanita berusia 43 tahun dengan tiga anak yang, begitu jam kerja berakhir dan...[mereka] langsung keluar untuk mengurus anak-anak – ‘harus menjemput anak-anak’, ‘harus memasak makan malam’, ‘membersihkan rumah’, Anda tahu, semua hal itu. Saya tidak bisa ikut serta dalam sebanyak itu, jadi secara otomatis peringkat saya turun hanya karena situasi saya sendiri. (Wawancara dengan petugas perdamaian militer perempuan, MONUSCO, 28/10/2024)*

## Penugasan

Tanggung jawab perawatan adalah faktor signifikan dan sering diabaikan yang memengaruhi siapa yang dapat ditugaskan. Hambatan muncul tidak hanya pada saat penugasan, tetapi juga lebih awal dalam siklus karier, termasuk perekrutan, retensi, pelatihan, dan perkembangan karier. Tantangan praktis, kebijakan institusional, norma budaya, dan beban emosional juga membuat penugasan menjadi sulit bagi perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab perawatan. Tanpa pasangan yang mendukung atau jaringan dukungan lain, perempuan berseragam dengan tanggung jawab perawatan kesulitan untuk ditugaskan. Penugasan jangka panjang tanpa kesempatan pulang selama cuti atau kemampuan berkomunikasi secara teratur dengan keluarga, memperparah kesulitan ini, ditambah dengan biaya perawatan anak.

Proses penugasan juga sering dipengaruhi oleh bias maternal. Ibu-ibu dapat ditanya pertanyaan yang mengganggu selama wawancara penugasan tentang pengaturan perawatan anak dan kemampuan mereka untuk bertahan saat terpisah dari anak-anak mereka. Dalam beberapa kasus, keputusan untuk tidak menugaskan ibu-ibu dibuat atas nama mereka karena diasumsikan mereka tidak ingin – atau tidak seharusnya – meninggalkan anak-anak mereka. Peran perawatan pria, di sisi lain, sering diabaikan atau dianggap tidak relevan dalam pengambilan keputusan operasional.

Saat ditugaskan, ibu-ibu dapat menghadapi penilaian dan stigma sebagai “ibu yang buruk” dan egois, sementara ibu-ibu yang tidak ditugaskan sering menghadapi bias maternal dan asumsi bahwa mereka kurang berkomitmen dan mampu.



MONUSCO/Kevin Jordan, 2020



Pemisahan keluarga juga merupakan stresor psikologis yang signifikan, namun sering diabaikan, dalam penugasan, yang dapat berkontribusi pada keputusan baik wanita maupun pria untuk tidak ditugaskan kembali tanpa dukungan yang memadai untuk tetap terhubung dengan keluarga saat jauh.

Ketidakmampuan untuk ditugaskan dapat merugikan personel dalam hal pelatihan dan insentif finansial, serta dapat berdampak negatif pada kemajuan karier. Meskipun penugasan tidak selalu langsung terkait dengan promosi, penugasan dapat membekali personel dengan pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan yang akan dianggap positif dalam proses promosi. Sistem dukungan yang lebih baik dan penyesuaian kebijakan dapat membantu mengurangi dampak ini.

“”

*... Anda cenderung tidak mendapatkan kesempatan bertugas di luar negeri, karena Anda memiliki tanggung jawab merawat atau seseorang menganggap Anda memiliki tanggung jawab merawat. Sekarang, apakah Anda memiliki tanggung jawab tersebut atau tidak, itu tidak relevan. Yang penting adalah bagaimana mereka memandang Anda, dan nilai Anda bagi organisasi sangat terbatas karena Anda adalah perempuan. (Wawancara dengan personel militer perempuan penjaga perdamaian, UNMISS, 24/6/2024)*

“”

*Saya mendengar dari individu yang, Anda tahu, menerima pemberitahuan untuk ditugaskan, dan jika mereka adalah perempuan yang menjadi ibu, mereka kemudian ditanya, 'Tidakkah Anda akan merindukan anak-anak Anda?' Atau 'Bagaimana anak-anak Anda akan merespons hal itu?' dan pertanyaan-pertanyaan itu mungkin tidak diajukan kepada seorang pria yang menjadi ayah... Saya mendengar baik pria maupun wanita mengajukan pertanyaan-pertanyaan itu kepada wanita lain yang mungkin tidak mereka ajukan kepada pria lain (Wawancara dengan perwira militer pria, online, 3 Oktober 2024).*

“”

...bagi saya secara pribadi, sepanjang karier saya, saya merasa komandan saya berusaha mengakomodasi saya dan merasa saya seharusnya berada di rumah bersama anak-anak saya. Saya seharusnya merawat anak-anak saya, jadi mereka tidak akan memberikan saya kesempatan sebanyak yang mereka berikan kepada orang tanpa anak, atau kepada ayah... Saya merasa wanita dinilai jika mereka mengambil kesempatan untuk bertugas dan jauh dari anak-anak mereka. Karena norma sosial, menurut saya, di negara mana pun, dianggap bahwa ibu seharusnya berada di rumah bersama anak-anaknya. Jadi, terasa seperti orang-orang berpikir bahwa wanita yang mengambil kesempatan ini egois, tapi itu hanya apa yang biasanya kita alami sebagai wanita, apa pun yang kita lakukan akan dinilai (Wawancara dengan petugas perdamaian militer wanita, MINUSCA, 22/10/2024).

“”

Saya merasa sulit bagi perempuan di militer untuk mengembangkan karier mereka ketika mereka memiliki anak, karena norma sosial menganggap perempuan adalah pengasuh anak-anak mereka. Jadi, banyak kesempatan penugasan telah dilewatkan kepada orang lain karena mereka merasa saya seharusnya berada di rumah bersama anak-anak atau semacamnya. Saya merasa suami saya mendapatkan lebih banyak kesempatan karena militer percaya bahwa anak-anak akan baik-baik saja hanya dengan ibu mereka (Wawancara dengan petugas perdamaian perempuan, MINUSCA, 22/10/2024).

“”

Berkenaan dengan posisi di dalam layanan kepolisian saya, pilihan itu bukan milik saya. Petugas wanita yang mengasuh anak tidak didukung di dalam institusi saat saya mengasuh anak-anak saya, dan meskipun kebijakan [kesetaraan, keragaman, dan inklusi] ada, tidak ada perubahan dalam prosedur maupun mentalitas berkenaan dengan wanita yang mengasuh anak sebagai petugas kepolisian. Terkait dengan mengajukan permohonan penugasan di luar negeri, jika saya tahu saya memenuhi syarat untuk mengajukan permohonan, saya akan melakukannya sebelum memiliki anak dan setelah mereka melewati usia tertentu. Tidak ada perempuan yang pernah dihubungi atau diberitahu bahwa layanan mereka berguna untuk penugasan di luar negeri, meskipun saya melihat beberapa pria dari layanan kami menyelesaikan penugasan tersebut. (responden survei)



UN/Isaac Billy 2020

# Dampak Selanjutnya terhadap Operasi Perdamaian

Kekurangan dukungan yang memadai bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan dan kurangnya representasi perempuan dalam lembaga sektor keamanan dan operasi perdamaian memiliki implikasi terhadap efektivitas organisasional dan operasional, yang mempengaruhi praktik dan hasil operasi perdamaian. Hal ini karena:

- **Mempertahankan kurangnya representasi perempuan**, mengakui pentingnya partisipasi perempuan yang bermakna dalam upaya yang sukses untuk menjaga, membangun, dan mempertahankan perdamaian.
- **Menghambat upaya untuk mempromosikan kesetaraan gender** dalam dan melalui operasi perdamaian – serta persepsi komitmen organisasi terhadap kesetaraan gender dan karenanya kredibilitas misi – dengan mengakui korelasi positif antara kesetaraan gender dan masyarakat yang damai.
- **Membatasi keragaman** pasukan penjaga perdamaian, yang berdampak negatif pada upaya untuk berinteraksi dengan dan memperoleh kepercayaan serta keyakinan dari kelompok-kelompok yang beragam, serta membangun dan mempertahankan perdamaian yang peka dan responsif terhadap kebutuhan mereka.
- **Membatasi keterampilan, kapasitas, pengalaman, dan pengetahuan** yang tersedia bagi lembaga keamanan dan operasi perdamaian untuk dapat menangani ancaman yang semakin kompleks, serta gagal memanfaatkan kualitas dan kapasitas unik dan berharga yang dapat muncul melalui tanggung jawab perawatan.
- **Menyebabkan kehilangan talenta dan tingkat pengunduran diri yang tinggi**, karena personel dengan tanggung jawab perawatan memilih untuk tidak terlibat atau tidak (kembali) ditugaskan.
- **Menyampaikan bahwa keterampilan yang terkait dengan perawatan, termasuk perawatan terhadap orang lain dan perawatan diri, tidak dihargai** di lembaga keamanan atau operasi perdamaian. Hal ini dapat mengancam kesejahteraan personel dan berkontribusi pada stres, kelelahan, dan masalah perlindungan lainnya, serta menimbulkan biaya finansial terkait dengan kinerja yang buruk, pengunduran diri, cuti sakit, dan klaim tunjangan cacat.
- **Mencerminkan dan mempertahankan budaya kerja** yang mengutamakan kehadiran fisik, kesiapan, dan ketersediaan tanpa batas, serta “pria yang tidak terbebani”, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan perilaku personel.
- **Merugikan kesejahteraan semua personel**, dengan perempuan sering kali harus memilih antara keluarga dan karier, atau mengalami kelelahan dan penilaian negatif (baik sebagai “ibu yang buruk” maupun “pekerja yang buruk”)<sup>21</sup> saat mencoba melakukan keduanya. Kesejahteraan pria juga terganggu ketika tanggung jawab perawatan mereka diabaikan dan tidak didukung, dan kesejahteraan semua orang terganggu ketika stres akibat pemisahan keluarga selama penugasan tidak ditangani dengan baik. Semua hal ini membawa risiko bagi organisasi, keluarga, dan personel individu.

Sebaliknya, ketika organisasi mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan, hal ini dapat memberikan manfaat bagi operasi perdamaian dalam tiga cara yang signifikan:

- Pertama, hal ini membantu mengatasi beberapa hambatan dalam perekrutan, retensi, pelatihan, kemajuan karier, dan penugasan perempuan, sehingga mendorong partisipasi perempuan yang berarti dalam operasi perdamaian.
- Kedua, hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan semua personel (71% responden survei setuju), yang meningkatkan kinerja dan memperkuat kemampuan.
- Ketiga, personel dengan tanggung jawab perawatan dapat membawa keterampilan, pengetahuan, dan perspektif yang unik dan berharga ke dalam pekerjaan keamanan dan operasi perdamaian.



*Saya pikir Anda benar-benar mengasah keterampilan tertentu, seperti pengaruh, negosiasi, empati, dan kasih sayang. Saya pikir wanita dan pria yang terlibat secara langsung dalam mengasuh anak-anak mereka memiliki keterampilan tertentu yang mereka bawa, yang benar-benar sangat penting... Saya menjadi perwira yang lebih baik, saya menjadi jauh lebih peka terhadap keadaan orang lain, kurang menghakimi, dan berbagai hal lainnya. Saya merasa berubah sebagai hasil dari menjadi seorang ibu (Wawancara dengan perwira militer wanita, online, 12/04/2024).*



*... dari perspektif seorang pengasuh... memiliki prajurit yang memahami seperti apa menjadi orang tua dan tekanan yang terlibat di dalamnya membuat Anda lebih empati, duta yang lebih baik untuk negara Anda, profesional yang lebih baik, prajurit yang lebih baik, dan seseorang yang lebih siap. Anda tahu, ini adalah keahlian tambahan... untuk lingkungan di mana Anda beroperasi (Wawancara dengan prajurit perdamaian pria, UNMISS, 25/09/2024).*



*... itu memberi Anda wawasan yang berbeda, bahwa ketika Anda menghadapi situasi yang tidak bisa Anda kendalikan, misalnya seseorang yang sakit atau merawat kerabat lanjut usia, Anda tidak bisa secara ajaib membuat mereka sembuh. Jadi, Anda harus menghadapi situasi tersebut apa adanya, dan menurut saya hal itu benar-benar mengubah pola pikir Anda. Dan saya pikir saya berkembang jauh lebih baik sebagai pemimpin setelah menjadi orang tua (Wawancara dengan perwira militer wanita, Inggris, 23/10/2024).*



*Masalah yang sering disebutkan adalah, 'oh ya, orang-orang teralihkan karena memikirkan keluarga mereka'. Saya sama sekali tidak setuju dengan itu... Saya pikir tanggung jawab merawat memberi individu kesadaran yang lebih besar, empati yang lebih besar, dan pemahaman sosial yang lebih besar, dan itu membuat mereka lebih cocok dan ideal untuk operasi PBB, pemeliharaan perdamaian, pembangunan perdamaian, dan operasi dukungan perdamaian. (Wawancara dengan perwira militer pria, Inggris, 4/09/2024)*



*Di setiap lembaga keamanan, kita pada dasarnya berurusan dengan manusia, dengan komunitas yang kita coba bantu. Baik kita berbicara tentang kepolisian, maupun tentang angkatan bersenjata. Kita membutuhkan orang-orang dari berbagai perspektif yang berbeda. Kita membutuhkan orang-orang dari perspektif budaya yang berbeda, kita juga membutuhkan orang-orang yang benar-benar memahami kehidupan. Dan kehidupan secara inheren mencakup keluarga dan kehidupan keluarga. Jika kita hanya memiliki orang-orang di lembaga keamanan yang hidupnya tidak terpengaruh oleh tanggung jawab keluarga, tidak hanya kita memiliki pool perekrutan yang sangat kecil, tetapi kita juga memiliki pandangan dunia yang sangat terbatas dan kita akan membuat keputusan yang buruk. Kita akan membuat keputusan yang buruk dalam perekrutan, kita akan membuat keputusan yang buruk dalam perencanaan, kita akan membuat keputusan yang buruk dalam menentukan struktur pasukan kita, kita akan membuat keputusan yang buruk dalam mempertimbangkan cara menghadapi masalah strategis (Wawancara dengan perwira militer wanita, online, 29/04/2024).*



*Pada tingkat yang paling mendasar, sebagian besar masalah yang kita hadapi dalam lingkungan pemeliharaan perdamaian berkaitan dengan kehancuran komunitas. Dan jika kita hanya mengerahkan orang-orang yang tidak memiliki tanggung jawab keluarga, kita akan mendapatkan posisi yang sangat tidak terinformasi. Keragaman yang diciptakan oleh orang-orang yang menyadari apa artinya bertanggung jawab atas keluarga saat menghadapi negara yang hancur... Namun pada akhirnya, jika kita menghentikan diri dari menugaskan orang-orang dengan tanggung jawab perawatan... Saya tidak melihat bagaimana kita dapat menjalankan tugas kita. Saya tidak melihat bagaimana kita dapat memiliki keseimbangan, pengalaman, dan kedalaman pemahaman yang kita butuhkan untuk menjalankan peran kita (Wawancara dengan perwira militer wanita, daring, 29/04/2024).*

# Ringkasan Rekomendasi Utama

Banyak personel berseragam menyoroti dukungan bagi personel dengan tanggung jawab perawatan, dengan dukungan yang lebih besar dalam beberapa tahun terakhir. Namun, mereka mencatat bahwa dukungan tersebut masih kurang dan tidak konsisten antar misi dan di antara T/PCC. Namun, dukungan yang ditingkatkan dapat berdampak positif pada kesejahteraan, kinerja, budaya kerja, dan perlindungan, serta kredibilitas dan efektivitas organisasi dan operasional. Hal ini juga dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta serta mengurangi biaya finansial yang terkait dengan turnover dan konsekuensi dari budaya kerja yang merugikan.



UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

Selain itu, mengingat sifat pekerjaan perawatan yang sangat berorientasi gender, hal ini dapat meningkatkan partisipasi yang berarti bagi perempuan, termasuk dalam posisi kepemimpinan dan operasi perdamaian. Lebih dari dua pertiga (67%) responden survei setuju bahwa ada hubungan antara kurangnya dukungan organisasi bagi personel dengan tanggung jawab perawatan dan kurangnya representasi perempuan dalam misi perdamaian, sementara mayoritas besar (82%) mengatakan bahwa penting bagi lembaga sektor keamanan untuk mendukung perempuan dengan tanggung jawab perawatan, dengan banyak yang mengidentifikasi cara-cara konkret untuk melakukannya.

Rekomendasi dirangkum di bawah ini dan disusun berdasarkan pemangku kepentingan, dengan rekomendasi lengkap dan dasar bukti yang mendasarinya dijelaskan secara rinci dalam Laporan Akhir.

# PBB

- **Menjadi teladan untuk mendorong dukungan T/PCC bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan:** menunjuk lebih banyak perempuan ke posisi kepemimpinan, meningkatkan dukungan yang kuat bagi staf sipil organisasi yang memiliki tanggung jawab perawatan (termasuk pengaturan kerja fleksibel, fasilitas penitipan anak di lokasi, akses ke ruang laktasi), mendukung ibu (dan orang tua) yang kembali bekerja, dan mengatasi bias terhadap ibu.
- **Negosiasi Memorandum of Understanding (MoU) dengan T/PCC untuk memastikan kesejahteraan pasukan perdamaian, termasuk kondisi hidup yang memadai selama misi:** termasuk kondisi hidup yang lebih baik dan konsisten, akses ke layanan kesehatan dan layanan psikososial, serta meningkatkan dukungan dan sumber daya untuk menyediakan fasilitas dan layanan yang membantu pasukan perdamaian mengurangi stres.
- **Bekerja sama dengan T/PCCs untuk memastikan pasukan perdamaian dapat tetap terhubung dengan keluarga mereka selama penugasan:** menyediakan kondisi dan fasilitas yang memadai, serta memastikan personel memiliki akses reguler ke jaringan wi-fi yang stabil dan andal untuk tetap berhubungan dengan keluarga mereka.
- **Mendukung dan/atau memberikan bantuan bagi pasukan penjaga perdamaian untuk pulang ke rumah selama cuti istirahat dan rekreasi (R&R) dalam misi yang panjang:** bekerja lebih erat dengan T/PCCs untuk mengurangi stres akibat pemisahan keluarga dan meningkatkan dukungan bagi personel yang tidak dapat pulang ke rumah selama R&R karena cuti terbatas atau dukungan keuangan untuk perjalanan.
- **Perkuat pelatihan bagi pasukan perdamaian dan pemimpin untuk menangani masalah perawatan dengan lebih baik:** integrasikan isu-isu perawatan ke dalam pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan tantangan yang dihadapi personel dengan tanggung jawab perawatan, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja.
- **Masukkan isu keluarga dan perawatan ke dalam pelaksanaan dan saran untuk pelatihan pra-penugasan:** termasuk pelatihan pra-penugasan tentang cara mempersiapkan dan mengelola kehidupan rumah tangga dan hubungan keluarga selama penugasan.<sup>22</sup>
- **Bagikan pelajaran yang dipetik dan praktik baik dengan Negara Kontributor Pasukan dan Polisi (T/PCC), dan tingkatkan kesadaran akan pentingnya mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan:** konsultasikan dengan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk belajar dari pengalaman dan mengidentifikasi masalah yang perlu ditangani, yang kemudian dapat dibagikan dengan T/PCC.

# Negara Kontributor Pasukan dan Polisi (T/PCC)

- **Mendorong partisipasi perempuan dalam lembaga sektor keamanan untuk meningkatkan jumlah perempuan yang ditugaskan dalam operasi perdamaian PBB, termasuk dengan mendukung personel yang memiliki tanggung jawab perawatan:** berinvestasi dalam menarik, merekrut, mempertahankan, dan mempromosikan perempuan, memberikan dukungan bagi personel yang memiliki tanggung jawab perawatan, mengatasi bias gender dan maternal, serta memperkuat kebijakan ramah keluarga.
- **Membiayai layanan komunikasi untuk pasukan yang ditugaskan, termasuk telepon dan wi-fi:** berinvestasi dalam akses ke internet dan layanan komunikasi yang stabil, serta menyediakan ruang pribadi untuk berbicara dengan keluarga dan teman guna mengurangi stres yang dialami personel akibat pemisahan keluarga dan berkontribusi pada peningkatan kinerja personel dan perlindungan misi.
- **Memberikan dukungan agar pasukan perdamaian dapat pulang ke rumah selama cuti dan istirahat (R&R) pada penugasan jangka panjang:** mengatasi biaya penerbangan yang mahal ketika pasukan perdamaian ditugaskan ke lokasi terpencil atau misi jauh dari rumah dengan menanggung sebagian atau seluruh biaya perjalanan pulang bagi personel yang ditugaskan selama 12 bulan atau lebih.
- **Menawarkan penugasan yang lebih singkat:** mendorong lebih banyak perempuan untuk ditugaskan dan memberikan lebih banyak kesempatan untuk ditugaskan ke operasi perdamaian dengan menawarkan penugasan yang lebih singkat.
- **Berinvestasi dalam infrastruktur perawatan:** mengidentifikasi, mengimplementasikan, dan memantau anggaran yang meningkatkan aksesibilitas dan keterjangkauan perawatan anak dan infrastruktur dukungan perawatan lainnya yang mengakomodasi jam kerja yang panjang dan tidak teratur yang umumnya diminta di sektor keamanan.
- **Investasi untuk mempertahankan talenta dan meningkatkan kinerja:** kurangi tingkat pengunduran diri dan perkuat kapasitas dengan berinvestasi dalam karier personel yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk meminimalkan jumlah personel, terutama perempuan, yang meninggalkan sektor ini.
- **Menaikkan batas usia penugasan dan perekrutan:** menaikkan batas usia bagi perempuan untuk direkrut dan ditugaskan guna mengakomodasi mereka yang mengambil cuti karier, tidak dapat ditugaskan saat anak-anak masih kecil, atau mencari karier baru saat anak-anak sudah lebih besar.

# Angkatan Bersenjata dan Kepolisian

- **Lakukan Audit Perawatan:** lakukan Audit Perawatan untuk mengidentifikasi kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan dan mengevaluasi respons organisasi terhadap kebutuhan tersebut.
- **Review dan/atau reformasi kebijakan untuk responsif terhadap gender dan kebutuhan personel dengan tanggung jawab perawatan, dengan pertimbangan khusus pada kebijakan sumber daya manusia:** konsultasikan dengan personel yang memiliki tanggung jawab perawatan untuk mengidentifikasi dan mengatasi tantangan utama dalam “ “, pastikan kebijakan responsif terhadap gender dan membantu menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi perempuan untuk memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja dan mengembangkan karier mereka, serta meningkatkan jumlah perempuan dalam proses pengambilan keputusan dan pembentukan kebijakan.
- **Dukung pengaturan kerja fleksibel:** Perbaiki kebijakan SDM untuk lebih mendukung personel dengan tanggung jawab perawatan dengan menyediakan kesempatan untuk pengaturan kerja fleksibel (FWA), termasuk kerja jarak jauh atau dari rumah, pembagian pekerjaan, kerja paruh waktu, dan jam kerja fleksibel, sejauh memungkinkan. Atasi stigma yang terkait dengan penerapan dan penggunaan diskresioner.
- **Sediakan atau fasilitasi akses ke infrastruktur perawatan, termasuk fasilitas penitipan anak (atau subsidi untuk penitipan anak dan perawatan lainnya) dan akses ke ruang pribadi untuk menyusui:** terapkan kebijakan “ramah keluarga” yang mengakomodasi tanggung jawab perawatan yang beragam, tingkatkan akses ke – atau subsidi – perawatan anak, lansia, dan orang yang bergantung, jika memungkinkan sediakan penitipan anak di tempat kerja untuk mengakomodasi jam kerja yang panjang, pastikan akses ke ruang pribadi untuk menyusui.
- **Kembangkan dan laksanakan kampanye penyuluhan untuk memastikan personel dan pemimpin menyadari tantangan dalam mengelola tanggung jawab perawatan dan pekerjaan di sektor ini, serta kontribusi perempuan dan pengasuh terhadap sektor ini dan operasi perdamaian:** kembangkan kampanye penyuluhan yang ditargetkan kepada pemimpin, pembuat kebijakan, dan pemangku kepentingan yang memperhatikan faktor identitas interseksional dan konteks budaya, serta mengakui dampak tanggung jawab perawatan terhadap perekrutan, retensi, promosi, dan penugasan perempuan. Selain itu, kembangkan kampanye peningkatan kesadaran untuk kepemimpinan dan personel secara luas untuk menormalisasi pemberian perawatan dan mendorong perawatan diri, terutama di kalangan personel laki-laki.
- **Buatlah prosedur untuk memastikan bahwa pegawai yang memiliki tanggung jawab perawatan mendapatkan informasi yang teratur dan komprehensif mengenai dukungan yang tersedia bagi mereka, serta mengenai penugasan, pelatihan, pengembangan karier, dan peluang lainnya:** pastikan pegawai dan atasan mereka memahami kebijakan SDM dan pegawai dapat memanfaatkan ketentuan-ketentuannya – dan dukungan tidak hanya bergantung pada atasan yang simpatik, hal ini termasuk peningkatan pelatihan dan bimbingan bagi kepemimpinan tentang cara mendukung pegawai mereka yang memiliki tanggung jawab perawatan.
- **Berikan pelatihan untuk memudahkan akses bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab perawatan dan sertakan isu-isu perawatan, seperti perawatan diri dan cara mengelola pemisahan keluarga dalam pelatihan pra-penugasan:** tingkatkan pelatihan pra-penugasan untuk membantu karyawan mempersiapkan diri dan beradaptasi dengan misi, sertakan lokakarya khusus untuk pengasuh (termasuk berbagi informasi tentang kebijakan dukungan yang tersedia bagi mereka sebelum penugasan dan cara mengelola tanggung jawab perawatan dan urusan keluarga selama penugasan), dan menangani masalah kesehatan mental, perawatan diri, dan manajemen stres selama penugasan, serta menangani stigma yang terkait dengan mencari dukungan kesehatan mental.
- **Ambil tindakan disiplin terhadap diskriminasi berdasarkan status orang tua atau gender:**

patuhi kebijakan dan prosedur yang ada yang menjamin perlakuan adil dan setara, pastikan kode etik secara eksplisit menyebutkan ketidaktoleransian terhadap diskriminasi berdasarkan gender, status orang tua, atau tanggung jawab perawatan lainnya, sampaikan hal ini secara luas, dan ambil tindakan jika ada pelanggaran.

- **Identifikasi, tangani, dan kurangi bias gender dan maternal:** kembangkan kampanye kesadaran tentang sikap dan bias terhadap personel dengan tanggung jawab perawatan, terutama wanita, dan tangani bias ini melalui kampanye informasi, pelatihan, dan penilaian kinerja (misalnya, kembangkan kriteria promosi yang mempertimbangkan dampak perawatan terhadap kemajuan karier).
- **Menghilangkan stigma terhadap pencarian bantuan, perawatan diri, dan tanggung jawab perawatan pria, termasuk mendorong pria untuk mengakses cuti orang tua, cuti ayah, dan cuti perawatan:** tingkatkan penyediaan dukungan psikososial dan konselor di misi, serta penyediaan struktur, aktivitas, dan sumber daya yang mendukung kesejahteraan dan perawatan diri, dan latih pemimpin untuk menanamkan budaya kerja yang responsif terhadap kesejahteraan dan perawatan.
- **Berinvestasi dalam kesejahteraan pasukan perdamaian, termasuk penyediaan kondisi hidup yang memadai di lapangan, sarana komunikasi, dan bantuan untuk pulang ke rumah selama cuti dan istirahat (R&R) pada penugasan jangka panjang:** menyediakan personel dengan tempat tidur yang layak, toilet yang baik, dan fasilitas dasar; ruang pribadi dan waktu yang dialokasikan untuk menelepon keluarga dan teman; dukungan untuk pulang ke rumah selama R&R pada penugasan jangka panjang, dengan mempertimbangkan dampak stres pada personel dan hasil misi.
- **Bentuk, dorong, dan dukung struktur dukungan untuk pengasuh, termasuk mentor, advokat, dan jaringan:** upaya termasuk pembentukan jaringan untuk mantan pasukan perdamaian yang memiliki tanggung jawab pengasuhan untuk berbagi informasi, pengetahuan, dan pengalaman selama penugasan guna mendukung dan memberdayakan personel lain yang ingin ditugaskan.
- **Dukung keluarga dengan akses ke pendidikan, layanan kesehatan, dan akomodasi, terutama untuk keluarga personel yang ditugaskan:** bantu mengatasi kebutuhan pendidikan, layanan kesehatan, dan akomodasi keluarga personel, dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja personel, sehingga mereka dapat fokus pada tugas profesional mereka.
- **Memberikan dukungan psikososial kepada keluarga personel yang ditugaskan dan yang kembali:** memberikan dukungan psikososial bagi personel dan keluarga mereka, baik sebelum, selama, maupun setelah penugasan.
- **Mengenali sinergi antara kewajiban organisasi untuk memberikan perawatan, dukungan organisasi bagi personel dengan tanggung jawab perawatan, dan perhatian terhadap perawatan secara luas (misalnya, perawatan diri dan kesejahteraan personel).** Menggunakan data untuk meningkatkan kesadaran akan hubungan antara kesejahteraan, perlindungan, dan kinerja, serta bagaimana hal-hal ini terpengaruh ketika organisasi secara efektif melaksanakan kewajiban perawatan.

# Personel dengan Tanggung Jawab Perawatan

- **Komunikasikan secara teratur dengan anggota keluarga:** bagikan harapan tentang penugasan atau peluang lain, jaga komunikasi terbuka melalui jadwal kerja yang panjang dan tidak terduga untuk mempertahankan dan meningkatkan hubungan pribadi. Bagi yang ditugaskan, jadwalkan waktu rutin untuk menelepon keluarga dan pertahankan rutinitas Anda untuk tetap terhubung.
- **Identifikasi dukungan organisasi dan lainnya yang tersedia:** termasuk kebijakan formal, struktur, dan proses di organisasi sektor keamanan, serta jaringan dan struktur dukungan informal seperti anggota keluarga, jaringan profesional, dan fasilitas perawatan anak yang terjangkau dan mudah diakses.
- **Lakukan perawatan diri dan mintalah bantuan jika diperlukan:** waspadai tanda-tanda stres dan gunakan alat atau sumber daya kesejahteraan yang disediakan oleh institusi sektor keamanan Anda atau PBB, hindari ketergantungan pada strategi koping negatif, dan bantu membangun budaya kerja yang positif, mendukung, dan terbuka untuk diskusi tentang perawatan dan kesejahteraan.
- **Persiapkan keluarga dan diri Anda untuk penugasan:** ini termasuk memahami apa yang diharapkan dari Anda dan bagaimana pekerjaan perawatan dan keamanan Anda dapat saling mempengaruhi. Pastikan Anda telah melakukan semua persiapan yang diperlukan untuk keluarga Anda selama Anda berada di luar, termasuk apa yang harus dilakukan selama darurat keluarga dan mengatur perawatan selama Anda tidak ada.
- **Yakinlah pada keterampilan yang Anda bawa ke pekerjaan keamanan dan operasi perdamaian:** Ini mungkin termasuk empati, mendengarkan dengan cermat, atau kepedulian terhadap kebutuhan orang lain, serta keterampilan seperti multitasking yang dapat dikembangkan melalui pengelolaan beban kerja dan perawatan. Hal ini dapat membantu melawan bias maternal dan mendefinisikan ulang keterampilan “lembut” sebagai keterampilan esensial untuk pekerjaan keamanan dan operasi perdamaian.

# Masyarakat Sipil dan Pemangku Kepentingan Lainnya

- **Tingkatkan kesadaran tentang hambatan bagi pekerjaan perempuan:** aktor masyarakat sipil dan pemangku kepentingan lain memiliki peran dalam meningkatkan kesadaran tentang norma gender dan perawatan yang membatasi pekerjaan dan partisipasi perempuan di sektor keamanan.
- **Mengenalinya pekerjaan perawatan sebagai tanggung jawab bersama,** bukan hanya pekerjaan perempuan: Hal ini harus mencakup pengakuan dan dukungan terhadap tanggung jawab perawatan laki-laki. Hal ini akan meningkatkan kesejahteraan semua pihak serta mengatasi beberapa hambatan terhadap partisipasi perempuan yang bermakna dalam pekerjaan keamanan dan pemeliharaan perdamaian.
- **Mengadopsi pendekatan holistik:** Pendekatan holistik harus diadopsi untuk mendorong kesetaraan gender dan partisipasi perempuan dalam kehidupan sosial dan ekonomi.

# Endnotes

\* Laporan ini awalnya disusun dalam bahasa Inggris. Laporan ini telah diterjemahkan menggunakan DeepL dan telah mengalami sedikit penyempurnaan redaksional. Apabila terdapat ketidaksesuaian atau ketidakjelasan, harap merujuk pada versi bahasa Inggris sebagai teks yang sah.

- 1 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).
- 2 Including: 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/>; Chavan, A. (2025) 'Nari Shakti: Empowering India's Women Warriors', Monash GPS, 04 November. <https://www.monash.edu/arts/global-peace-security/news-and-events/articles/2024/nari-shakti-empowering-indias-women-warriors-anushka-chavan>; Lowe, L. (2025) 'Presenteeism as Proof of Loyalty: How Work Cultures in Security Sector Institutions Undermine Gender Equality', Monash GPS, 22 December. <https://www.monash.edu/arts/global-peace-security/news-and-events/articles/2024/presenteeism-as-proof-of-loyalty-how-work-cultures-in-security-sector-institutions-undermine-gender-equality>.
- 3 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).
- 4 UN Women (2026) 'Women, peace and security resolutions', *Global Norms and Standards*. New York: UN Women. [https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#\\_WPS\\_resolutions](https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#_WPS_resolutions).
- 5 Global Affairs Canada (2026) *Elsie Initiative*.
- 6 UN Peacekeeping (2026) 'Action for Peacekeeping', New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/en/action-for-peacekeeping-a4p>.
- 7 UN (2018) *Uniformed Gender Parity Strategy*. New York: UNDPO. <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf>.
- 8 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>.
- 9 UN Peacekeeping (2026) *Women in Peacekeeping* New York: UN.. <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>

- 10 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, L. (2017) *Building Peace: Feminist Perspectives*. London: Routledge.
- 11 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; 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; 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>.
- 12 UN Peacekeeping (2024) *Women in peacekeeping*. <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>.
- 13 UNDP (2025) *Troop-Contributing Countries Achieving Gender Parity Targets*. New York: UNDP. <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.
- 14 EIF (2026) *Deployment Statistics*. Elsie Initiative Fund. <https://elsiefund.org/gender-statistics-dashboards/>.
- 15 EIF (2026) *Deployment Statistics*.
- 16 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>.
- 17 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.
- 18 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).
- 19 UNDP (2026) *Troop-Contributing Countries Achieving Gender Parity Targets*. New York: UNDP. <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.
- 20 See also 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): 35.
- 21 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.
- 22 The Peace Operations Training Institute (POTI) will launch a training course on Family Responsibilities and Care for peacekeepers in Spring 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.