



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

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

2026

धन्यवाद

ग्लोबल अफेयर्स कनाडा ने इस शोध परियोजना (2023-26) को शांति संचालन 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 संचालन में दुनिया भर 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 फ़ील्ड विज़िट या साक्षात्कार के लिए पहुँच सुगम करके और सर्वेक्षण या परियोजना के प्रारंभिक परिणामों को प्रसारित करके सहयोग किया।

अंतिम रिपोर्ट के लेखक उन 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 ओसेई-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 अंतिम रिपोर्ट और संबंधित टूलकिट की समीक्षा की और सत्यापन प्रक्रिया में योगदान दिया, जिनमें जेन टाउनस्ले, ल्लानी केनेली, जोआना ओसेई-टुटु, तिश्या खिलारे, सीएसडीआर और आना गार्सिया अल्चारेज़ (Office of Coordination and Shared Services (OCSS) – UN Department of Peace Operations (UNDPO) and UN Department of Political and Peacebuilding Affairs (DPPA)). हम उन हजारों लोगों को भी सम्मानित करना और उनका आभार व्यक्त करना 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

अवलोकन	3
उद्देश्य	4
परिणाम	4
पद्धति	4
देश साइट केस स्टडीज़	4
टीम के सदस्य	5
संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी	5
शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी क्यों मायने रखती है	6
संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व:	7
नीतिगत इरादे से परिचालन वास्तविकता तक	9
महिलाओं के अंडर-प्रतिनिधित्व के एक चालक के रूप में देखभाल की जिम्मेदारियाँ	10
चुनौतियाँ	11
प्रभाव	13
भर्ती और प्रतिधारण	13
प्रशिक्षण और करियर प्रगति	14
तैनाती	15
शान्ति अभियानों पर बाद का प्रभाव	18
मुख्य सिफारिशों का सारांश	20
संयुक्त राष्ट्र	21
ट्रूप और पुलिस योगदानकर्ता देश (T/PCCs)	22
सशस्त्र बल और पुलिस	23
देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी	25
नागरिक समाज और अन्य हितधारक	25
Endnotes	26

अवलोकन

यह रिपोर्ट, ग्लोबल अफेयर्स कनाडा (GAC) द्वारा शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल (2023-2026) के हिस्से के रूप में वित्त पोषित, 'देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करके संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को आगे बढ़ाना' नामक अनुसंधान परियोजना के निष्कर्षों का सारांश प्रस्तुत करती है।² यह रिपोर्ट सैनिक और पुलिस योगदानकर्ता देशों (T/PCCs³) में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों के सामने आने वाली चुनौतियों का एक सिंहावलोकन प्रदान करती है। यह संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी पर इसके बाद होने वाले प्रभाव की पहचान करती है। यह बताती है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ शांति अभियानों में महिलाओं के कम प्रतिनिधित्व का एक प्रमुख लेकिन अनदेखा कारण हैं, जिसका मिशन के परिणामों और लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के प्रयासों पर प्रभाव पड़ता है।

उद्देश्य

यह परियोजना अपनी तरह की पहली परियोजना है जो T/PCC सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं 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 बहिष्कार 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।

परिणाम

यह रिपोर्ट अंतिम रिपोर्ट के विस्तृत निष्कर्षों और सिफारिशों का सारांश प्रस्तुत करती है, और संगठनात्मक टूलकिट के साथ संलग्न है, जो शांति स्थापना में लगे सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं और संगठनों को देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का बेहतर समर्थन करने के लिए व्यावहारिक मार्गदर्शन प्रदान करती है। ये संसाधन अन्य उत्पादों का पूरक हैं, जिनमें ओप-एड्स और लेख शामिल हैं, जिन्हें चर्चा उत्पन्न करने और इस बात के प्रति जागरूकता बढ़ाने के लिए डिज़ाइन किया गया है कि देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले वर्दीधारी कर्मियों का समर्थन कैसे और क्यों किया जाए,⁴ साथ ही वैश्विक उत्कृष्ट प्रथाओं और पृष्ठभूमि जानकारी साझा करने वाली नीति संक्षिप्तों की एक श्रृंखला भी शामिल है।⁵

पद्धति

यह रिपोर्ट 2023-25 में किए गए शोध पर आधारित है, जिसमें साक्षात्कार, एक वैश्विक सर्वेक्षण और डेस्क-आधारित अनुसंधान शामिल हैं। इस शोध में 553 प्रतिभागी शामिल हैं (257 साक्षात्कारकर्ता और 296 सर्वेक्षण उत्तरदाता), जो 63 देशों का प्रतिनिधित्व करते हैं। साक्षात्कार ऑनलाइन और सात देशों में आयोजित किए गए थे।

जहाँ लिंग और भूमिकाएँ ज्ञात हैं, 65% शोध प्रतिभागी महिलाएँ (35% पुरुष) हैं और 84% वर्दीधारी कर्मी (सशस्त्र बल और पुलिस) हैं। अधिकांश प्रतिभागियों की देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं, जिसमें सर्वेक्षण उत्तरदाताओं में से 74% (235 में से 175 उत्तरदाता) शामिल हैं, जिसमें 17% एकमात्र देखभाल करने वाले और 21% प्राथमिक देखभाल करने वाले शामिल हैं। अधिकांश उत्तरदाता बच्चों के लिए देखभाल की जिम्मेदारियों का उल्लेख करते हैं, जबकि कई लोग बुजुर्ग माता-पिता और अन्य की देखभाल की जिम्मेदारियों का भी उल्लेख करते हैं।

देश साइट केस स्टडीज़

संयुक्त राष्ट्र	टी/पीसीसीएस
संयुक्त राष्ट्र शांति संचालन	
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

टीम के सदस्य

मोनाश जीपीएस	साझेदार / समर्थन संगठन	ग्लोबल कंसल्टेंट्स (और मोनाश जीपीएस संबद्ध)
<p>डॉ. एलीनॉर गॉर्डन (परियोजना प्रमुख), नदिशक, मोनाश ग्लोबल पीस एंड सिक्योरिटी (मोनाश जीपीएस), मोनाश विश्वविद्यालय</p> <p>प्रोफेसर कैटरीना ली-क्यू, जीपीएस बोर्ड सदस्य, स्कूल ऑफ़ पॉलिटिकल साइंस एंड इंटरनेशनल रिलेशंस की प्रमुख, क्वींसलैंड विश्वविद्यालय</p> <p>डॉ. रचर्ड फोसू, मोनाश विश्वविद्यालय</p> <p>लॉरेन लोव, मोनाश विश्वविद्यालय</p>	<p>राष्ट्रीय अनुसंधान और नवाचार एजेंसी (BRIN), इंडोनेशिया</p> <p>रणनीतिक और रक्षा अनुसंधान परिषद (CSDR), भारत</p> <p>कोफी अन्नान अंतरराष्ट्रीय शांति स्थापना प्रशिक्षण केंद्र (KAIPTC)</p> <p>अंतरराष्ट्रीय महिला पुलिस संघ (IAWP)</p>	<p>जोआना ओसेई-टुटु, उप नदिशक, महिला, युवा, शांति और सुरक्षा संस्थान, KAIPCT</p> <p>जेन टाउनस्ले, IAWP की पूर्व अध्यक्ष और कार्यकारी नदिशक</p> <p>डॉ. इरीन गायत्री, कार्यकारी नदिशक, MOST यूनेस्को-बर्नि, बर्नि (इंडोनेशिया सलाहकार)</p> <p>लैनी केनेली, अध्यक्ष, वमिन वेटर्नस ऑस्ट्रेलिया, अंतरराष्ट्रीय सलाहकार</p> <p>तशिया खल्लारे, फेलो, CSDR (भारत सलाहकार)</p> <p>अनुष्का चावण (भारत सलाहकार)</p> <p>जेनफिर ग़्रोवर, A.C.T. फॉर अ बेटर डे की संस्थापक और नदिशक</p>

देखभाल की जम्मेदारियाँ और अवैतनिक देखभाल कार्य

यह स्वीकार करते हुए कि «देखभाल की जम्मेदारियाँ» और «अनुपेक्षित देखभाल कार्य» शब्द सार्वभौमिक रूप से उपयोग या समझ नहीं कए जाते हैं, इस रिपोर्ट के पर्योजन के लिए, देखभाल की जम्मेदारियों 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 जम्मेदारियाँ आमतौर पर बच्चों और परिवार के अन्य सदस्यों की देखभाल करना शामिल करती हैं, जसमें वे परिवार के सदस्य भी शामिल हैं जो बीमार, वकिलांग या वृद्ध हैं। इन गतिविधियों में खाना पकाना, घर का काम करना और किसी की शारीरिक तथा व्यक्तिगत देखभाल करना शामिल हो सकता है, जैसे किसी को कपड़े पहनने, नहाने या खाने में मदद करना। «केयर वर्क» या «अनपेड केयर वर्क» शब्द का प्रयोग अक्सर इन गतिविधियों के लिए किया जाता है और यह इस तरह को बल देता है कि केयर वर्क केवल «मदद» नहीं बल्कि श्रम है।

संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी

एक वैश्विक नीति और मानदंडगत ढांचा है जो शांति स्थापना में वर्दीधारी महिलाओं की सार्थक भागीदारी का मार्गदर्शन करता है। इसका आधार संयुक्त राष्ट्र (यूएन) सुरक्षा परिषद का महिला, शांति और सुरक्षा (WPS) एजेंडा⁶ है और इसमें कनाडा सरकार द्वारा शुरू और नेतृत्व किया गया, शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी इनिशिएटिव,⁷ और यूएन का शांति स्थापना के लिए कार्रवाई (ए4पी और इसकी कार्यान्वयन रणनीति ए4पी+)⁸ और वर्दीधारी लैंगिक समानता रणनीति (2018-2028) शामिल है।⁹

महिलाओं की सार्थक भागीदारी

महिलाओं की सार्थक भागीदारी का अर्थ है कि उनकी भागीदारी में नरिणय लेने और नेतृत्व की भूमिकाओं में उनकी सहभागिता, सभी क्षेत्रों में उनका प्रतिनिधित्व (केवल सहायक भूमिकाओं या लिंग-विशिष्ट कार्यों में नहीं), सभी स्तरों और श्रेणियों में, और हर समय शामिल होना चाहिए। यह प्रतीकात्मक, कभी-कभार होने वाली या मात्र खानापूर्वक सीमिति नहीं हो सकती। जब महिलाएं केवल कम संख्या में, सहायक भूमिकाओं में या अधीनस्थ स्तरों पर ही शामिल होती हैं, तो नरिणय लेने में उनकी प्रभाव डालने और जानकारी देने की क्षमता प्रभावित होती है। इसलए, संस्थागत व्यवस्थाओं, नधियों और प्रतिबिद्धताओं के माध्यम से महिलाओं की सार्थक भागीदारी सुनिश्चित की जानी चाहिए। इसके लिए अक्सर संरचनात्मक परिवर्तनों की आवश्यकता होती है, जैसे कि विधायी और नीतगत सुधार, साथ ही कार्यस्थल की प्रथाओं और संस्कृतियों में समायोजन।

यह मानते हुए कि महिलाएं एक समरूप समूह नहीं हैं, विभिन्न पहचान समूहों की महिलाओं की विविधता को शामिल करने के लिए एक अंतरवभागीय दृष्टिकोण अपनाना महत्वपूर्ण है। ऐसा दृष्टिकोण यह भी मानता है कि सशस्त्र बलों और पुलिस में कार्यरत तथा शांति स्थापना अभियानों में तैनात वर्दीधारी महिलाओं के लिए पारिवारिक जम्मेदारियाँ चुनौतियाँ पेश कर सकती हैं, लेकिन ये चुनौतियाँ अन्य पहचान चिह्नों (जैसे नस्ल, जातीयता, सामाजिक वर्ग, जाति, यौन अभिविन्यास और माता-पिता की स्थिति) से और भी जटिल हो सकती हैं और विभिन्न संस्कृतियों और भौगोलिक क्षेत्रों में भिन्न-भिन्न हो सकती हैं।

शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी क्यों मायने रखती है

संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को बढ़ाना एक रणनीतिक और परिचालन संबंधी अनिवार्यता है। सबूत लगातार यह दर्शाते हैं कि अधिक लिंग विविधता वाले मिशन स्थानीय आबादी के साथ जुड़ने, सामुदायिक गतिशीलता को समझने, विश्वास बढ़ाने और सुरक्षा के परिणामों में सुधार करने में बेहतर सक्षम होते हैं।¹⁰ महिला शांति सैनिक खुफिया जानकारी जुटाने, सामुदायिक जुड़ाव, संघर्ष रोकथाम और प्रारंभिक चेतावनी संकेतों की पहचान में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं, विशेष रूप से उन परिस्थितियों में जहाँ स्थानीय समुदायों में महिलाओं और लड़कियों तक पहुँच अन्यथा सीमित होती है।¹¹ वे रणनीतिक योजना से लेकर बल सुरक्षा और नेतृत्व तक, आधुनिक, जटिल शांति अभियानों के कई अन्य पहलुओं में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं।

महिलाओं की सार्थक भागीदारी जटिल और विकसित हो रहे सुरक्षा खतरों से निपटने के लिए आवश्यक कौशल, अनुभव और दृष्टिकोणों की विविधता बढ़ाकर परिचालन प्रभावशीलता को भी मजबूत करती है। परिचालन प्रभावशीलता इसलिए भी बढ़ती है क्योंकि विविध टीमों जिन समुदायों में वे तैनात होती हैं, उनका अधिक प्रतिनिधि स्वरूप होती हैं और इसलिए इन समुदायों के विविध समूहों के बीच जुड़ाव स्थापित करने और विश्वास पैदा करने में बेहतर सक्षम होती हैं।

यह स्वीकार करते 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, शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी इस बात की संभावना बढ़ा सकती है कि इन आवश्यकताओं को बेहतर ढंग से समझा और उन पर प्रतिक्रिया दी जाएगी।¹²

महिलाओं की सार्थक भागीदारी मिशन की वैधता को भी बढ़ा सकती है और लैंगिक समानता को आगे बढ़ा सकती है, जो लैंगिक समानता और शांतिपूर्ण समाजों के बीच सकारात्मक सहसंबंध को देखते हुए शांति अभियानों के लिए भी फायदेमंद है।¹³



MONUSCO/Kevin Jordan 2020



UN/Gregorio Cunha, 2021

“”

मैं एक पुरुष के रूप में आपको बता सकता हूँ, अगर मैं वर्दी पहनकर किसी गाँव में गश्त करता हूँ, तो जब गाँव वाले मुझे देखेंगे, तो सबसे पहले वे भागेंगे, हाँ, वे नहीं रुकेंगे। क्यों? क्योंकि जो अत्याचार हुए हैं, वे वर्दीधारी पुरुषों द्वारा किए गए थे... इसलिए, मेरे लिए यूनिट में महिलाओं को रखने का तरीका... सूचना एकत्र करने की गुणवत्ता, जिस तरह से संयुक्त राष्ट्र यौन और लिंग-आधारित हिंसा को संबोधित करेगा, जो एक गाँव में हुई है... यह निश्चित रूप से एक अंतर बनाता है (पुरुष पुलिस अधिकारी के साथ साक्षात्कार, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय न्यूयॉर्क 30/10/2024)

“”

... अगर आप सैन्य बल में, शांति स्थापना में और अधिक महिलाओं को शामिल करते हैं, तो वे [संलग्नता से] कहीं ज़्यादा कर पाएँगी। वे... योजना को प्रभावित कर पाएँगी [नेतृत्व करना, क्षमता को मज़बूत करना] (संयुक्त राष्ट्र के कर्मचारी सदस्य के साथ साक्षात्कार, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय न्यूयॉर्क 29/10/2024)।

“”

... यह महिलाओं और बच्चों की रक्षा करने की पूरी मानसिकता बनाम वास्तव में, 'मैं खुद का बचाव कर सकती हूँ और पुरुषों से लड़ सकती हूँ और पुरुषों की रक्षा कर सकती हूँ' (महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय न्यूयॉर्क 29/10/2024)

“”

...लिंग-विविध टीमों बेहतर निर्णय लेती हैं... मुझे लगता है कि किसी भी तरह की विविधता टीमों को बेहतर बनाती है क्योंकि आपके पास अधिक विचार होते हैं। और मुझे यह भी लगता है कि यह सभी के लिए एक सुरक्षित वातावरण बनाती है (संयुक्त राष्ट्र के कर्मचारी सदस्य के साथ साक्षात्कार, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय न्यूयॉर्क 29/10/2024)

“”

...हम स्थानीय लोगों के लिए भी उदाहरण स्थापित करते हैं। तो, यहाँ कुछ महिलाएँ हैं जो सोचती हैं कि यह ठीक है, बलात्कार, अपहरण, ये सब पुरुषों के अधिकार हैं। वे पहले ऐसा ही सोचती थीं। लेकिन अब, जब वे हमें हथियार लेकर ज़मीनी स्तर पर 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 को अपनी पहली महिला प्रधानमंत्री मिली है। 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 (महिला सैन्य शांति सैनिक के साथ साक्षात्कार, MONUSCO, 28/10/2024)।

संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व: नीतिगत इरादे से परिचालन वास्तविकता तक

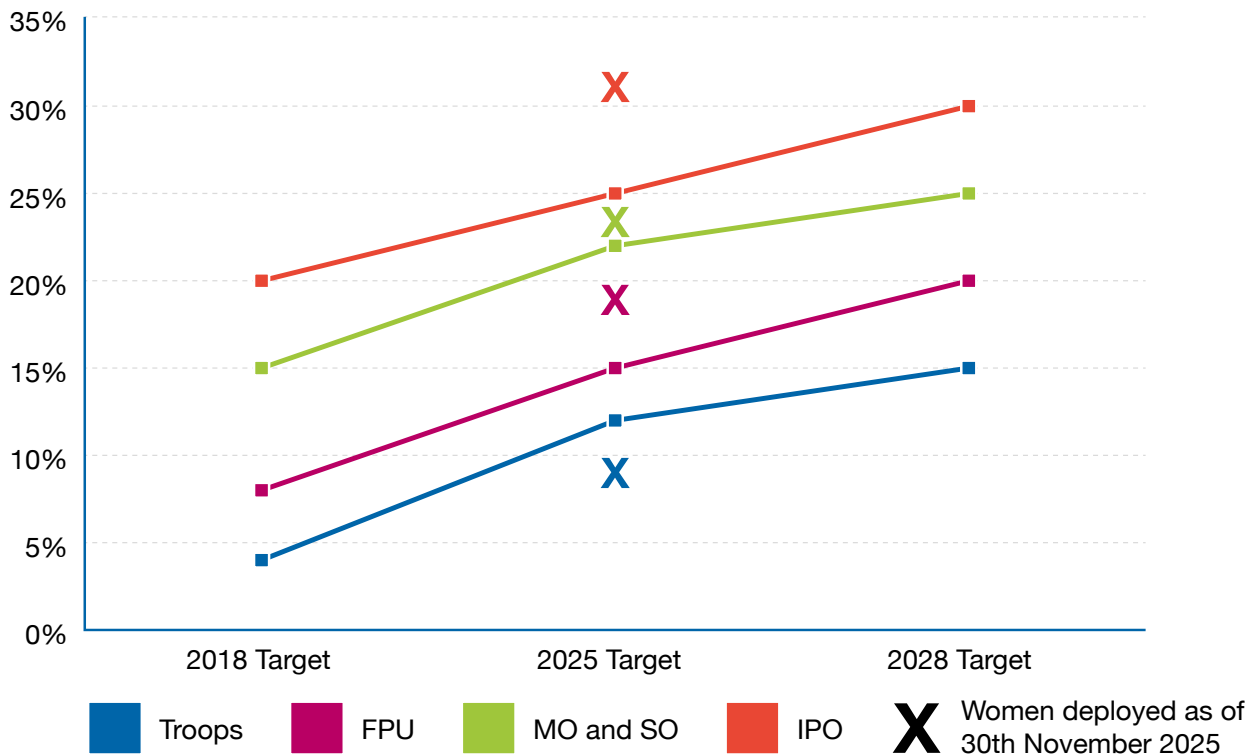
¹⁴निरंतर नीतिगत प्रतिबद्धताओं और महिलाओं की सार्थक भागीदारी के महत्व के बारे में बढ़ती जागरूकता के बावजूद, संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में महिलाएँ अभी भी कम प्रतिनिधित्व करती हैं। यह विशेष रूप से वर्दीधारी कर्मियों के बीच, और विशेषकर उन सैनिकों के बीच सच है, जो संयुक्त राष्ट्र के शांति अभियानों में वर्दीधारी कर्मियों का सबसे बड़ा हिस्सा हैं।

हालाँकि संयुक्त राष्ट्र की वर्दीधारी लैंगिक समानता रणनीति और शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल की शुरुआत के बाद से प्रगति हुई है, और शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं की संख्या 2018 में 4.9% से दोगुनी से भी अधिक हो गई है,¹⁵ फिर भी यह प्रगति धीमी और असमान है। 30 नवंबर 2025 तक, संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में वर्दीधारी कर्मियों में महिलाओं का हिस्सा 9.84% था।¹⁶

वार्षिक लिंग समानता लक्ष्य कुछ श्रेणियों में पूरे हो गए हैं, जिनमें सैन्य पर्यवेक्षक, स्टाफ अधिकारी और पुलिस शामिल हैं, लेकिन सैनिक योगदान – जो शांतिरक्षकों का सबसे बड़ा हिस्सा है – लक्ष्य से पीछे बना हुआ है (आकृति 1):

- दल के दल 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 लक्ष्य 25%)¹⁷

लैंगिक समानता के लक्ष्यों के मुकाबले शांति अभियानों में तैनात महिलाएँ (30 नवंबर 2025)



“”

आपके पास दुनिया की सारी नीतियाँ हो सकती हैं, लेकिन जब तक आप अपनी संस्कृति को नहीं बदलते और यह दिखाने नहीं देते कि लोगों को इससे कोई नुकसान नहीं होता, तब तक आपको बदलाव नहीं मिलेगा (महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, संयुक्त राष्ट्र मुख्यालय न्यूयॉर्क 29/10/2024)।

महिलाओं के अंडर-प्रतिनिधित्व के एक चालक के रूप में देखभाल की जिम्मेदारियाँ

वैश्विक स्तर पर देखभाल की जिम्मेदारियाँ अत्यधिक लिंग-आधारित हैं: महिलाएँ औसतन पुरुषों की तुलना में अवैतनिक कार्य पर 2.5 गुना अधिक समय व्यतीत करती हैं और अकेली तथा मुख्य देखभालकर्ता होने की संभावना अधिक होती है।¹⁸

यह महिलाओं की कार्यबल में भागीदारी,¹⁹

जिसमें सुरक्षा क्षेत्र और शांति अभियानों शामिल हैं, को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करता है।²⁰

यह शांति अभियानों में महिलाओं की निरंतर कम प्रतिनिधित्व का एक महत्वपूर्ण—फिर भी अनदेखा—कारक है, विशेषकर वर्दीधारी महिलाओं के मामले में, जहाँ लिंग समानता के लक्ष्यों की दिशा में प्रगति अधिक चुनौतीपूर्ण रही है।²¹

शोध से पता चलता है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी के लिए सबसे लगातार, संरचनात्मक बाधाओं में से एक हैं। ये तय करती हैं कि कौन तैनात हो सकता है, कौन प्रगति कर सकता है, और कौन वर्दी में बना रहता है।¹⁹

“”

अगर आप सशस्त्र बलों की जनसांख्यिकी देखें, अगर आप यह देखें कि तैनात किए गए लोगों की जनसांख्यिकी क्या है, अगर आप प्रकाशित साहित्य देखें तो यह बहुत स्पष्ट है कि लिंग-आधारित कई ऐसी बातें हैं जिन पर ध्यान दिया जाना चाहिए, और यह कि...महिलाएँ देखभाल करने वालों के रूप में अधिक प्रतिनिधित्व करती हैं, और फिर, आप जानते हैं, तैनात बल के हिस्से के रूप में उनका प्रतिनिधित्व कम होता है (एक महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 04/10/2024).



UN/Christopher Herwig, 2008

चुनौतियाँ

हालांकि व्यक्तिगत परिस्थितियाँ और संदर्भ भिन्न हो सकते हैं, देखभाल की जिम्मेदारियों वाली अधिकांश वर्दीधारी महिलाएँ, मुख्य रूप से बच्चों की देखभाल करने वाली, सुरक्षा संस्थानों और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में परस्पर जुड़ी और एक-दूसरे को मजबूत करने वाली चुनौतियों का सामना करती हैं:

- **व्यावहारिक चुनौतियाँ**, जिनमें देखभाल की जिम्मेदारियाँ लचीलेपन, समय और यात्रा करने की क्षमता को सीमित करती हैं, विशेष रूप से उन एकमात्र और मुख्य देखभाल करने वालों के लिए, जो आमतौर पर महिलाएँ होती हैं। इन चुनौतियों को लंबे काम के घंटे, किफायती बाल देखभाल तक सीमित पहुँच और परिवार से अलगाव से और बढ़ाया जाता है, विशेष रूप से लंबी तैनाती के दौरान जब नियमित संचार या घर आने के लिए पर्याप्त साधन नहीं होते हैं।
- **कार्य संस्कृति की चुनौतियाँ**, जो प्रेज़ेन्टीज़्म (कार्यालय में उपस्थित रहते हुए भी काम न कर पाने की प्रवृत्ति), मर्दानगी और हमेशा उपलब्ध रहने या बिना किसी बाधा के होने की अपेक्षाओं से जुड़ी हैं। 'आदर्श-प्रकार' के वर्दीधारी कर्मियों की अवधारणा का मतलब यह हो सकता है कि जो लोग कुछ समय पर (उदाहरण के लिए, माता-पिता की छुट्टी के लिए) अनुपस्थित हो सकते हैं, उन्हें आदर्श नहीं माना जाता है और वे तैयार रहने की क्षमता और संगठनात्मक प्रभावशीलता से समझौता कर सकते हैं।
- **संगठनात्मक चुनौतियाँ**, जिसमें सहायक नीतियों की कमी, विशेष रूप से मानव संसाधन नीतियाँ जैसे अवकाश के अपर्याप्त प्रावधान और सीमित लचीले काम के विकल्प, नेतृत्व का कमजोर समर्थन और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करने के लिए अपर्याप्त संसाधन शामिल हैं।
- **व्यक्तिगत चुनौतियाँ**, जैसे कि कार्य-जीवन संतुलन के आसपास के तनाव, तैनाती के दौरान परिवार से अलगाव, थकान और अपराध-बोध, और तनावपूर्ण पारिवारिक संबंध।
- **लिंग संबंधी मानदंडों की चुनौतियाँ**, जिनमें इस बारे में धारणाएँ शामिल हैं कि सुरक्षा और देखभाल का काम कौन करता है, और मातृत्व के प्रति पक्षपात जो माताओं की व्यावसायिक क्षमताओं और प्रतिबद्धता पर सवाल उठाता है। यह महिलाओं और पुरुषों दोनों को नुकसान पहुँचाता है, जिसमें महिलाओं से अपेक्षा की जाती है कि वे असमान रूप से देखभाल का काम करें और उनके करियर को नुकसान पहुँचाता है, जबकि पुरुषों की देखभाल की जिम्मेदारियों को अनदेखा और बिना समर्थन के छोड़ दिया जाता है, जो कर्तव्य, ताकत और बलिदान की संकीर्ण परिभाषाओं के माध्यम से दोनों लिंगों को बाधित करती हैं।



MONUSCO/ Myriam Asmani 2000

सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं जैसी पुरुष-प्रधान संस्थाओं में, पारंपरिक लिंग मानदंड अक्सर देखभाल को परिचालन या नेतृत्व की भूमिकाओं के साथ असंगत मानते हैं। महिलाओं—विशेषकर माताओं—को पदोन्नति के लिए कम उपलब्ध, कम प्रतिबद्ध, या कम उपयुक्त के रूप में देखा जा सकता है। ये धारणाएं अक्सर महिलाओं के लिए अप्रत्यक्ष करियर दंड में बदल जाती हैं, जैसे कि प्रशिक्षण, विशेषज्ञ भूमिकाओं, तैनाती, या पदोन्नति के अवसरों तक कम पहुंच। वे तनाव, थकान और कम मनोबल में भी योगदान करती हैं, क्योंकि महिलाएं रुढ़ियों का मुकाबला करने के लिए खुद को कम आंका हुआ महसूस करती हैं या अधिक काम करती हैं।

इस बीच, पुरुषों की भलाई तब प्रभावित हो सकती है जब उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों को न तो पहचाना जाता है और न ही उनका समर्थन किया जाता है, और उनसे अपेक्षा की जाती है कि वे परिवारों से दूर लंबा समय बिताएं, बिना जुड़े रहने के लिए पर्याप्त समर्थन के, जबकि लगातार उपलब्ध रहने और अबाधित सेवा की अपेक्षाओं को भी मजबूत किया जाता है। पुरुषों की देखभाल की जिम्मेदारियों को पहचानना और उनका समर्थन करना, महिलाओं की सार्थक भागीदारी का समर्थन करने और सभी कर्मियों की भलाई को आगे बढ़ाने का एक महत्वपूर्ण तत्व है।



“”

...समय-सारिणी, आप जानते हैं, कभी-कभी, जैसे 12 घंटे की कार्य-दिवस, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के लिए मुश्किल होती है, जब उदाहरण के लिए, डे-केयर शाम 5 बजे बंद हो जाता है। और हाँ, कुल मिलाकर बाल-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 ढूँढना मुश्किल होना, सैन्य परिवारों के लिए चिंता का एक और बड़ा कारण रहा है, खासकर उन लोगों के लिए जिन्हें, मान लीजिए, दो-तीन बेडरूम वाले घर की तलाश होती है (एक महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 04/10/2024)।

“”

...लोग आपको एक...सैन्य अधिकारी और एक माँ के रूप में जिस तरह से देखते हैं, उसके बीच एक स्थिर संतुलन खोजने की कोशिश करना। मुझे लगता है कि यह वैसा नहीं है जैसा वे परिवार वाले पुरुषों को देखते हैं, आप जानते हैं। और इसलिए, मैंने इस बात से जूझा है (एक महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 12/04/2024)।

“”

...उसके परिवार की देखभाल करनी है [इसलिए] वह अपने पुरुष समकक्ष जितना अच्छा प्रदर्शन नहीं कर पाएगी क्योंकि वह बहुत व्यस्त है... जब उनके परिवार होते हैं, तो आप उनका पदोन्नयन नहीं कर सकते, आप उनसे पुरुष समकक्षों जितना अच्छा काम करने की उम्मीद नहीं कर सकते (एक महिला शांति सैनिक के साथ साक्षात्कार, जिसमें उन्होंने अपने साथ हुए भेदभाव का वर्णन किया, UNMISS, 24/06/2024)।

प्रभाव

ये चुनौतियाँ T/PCC सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं में देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं की भर्ती, प्रतिधारण, प्रशिक्षण, करियर प्रगति और तैनाती को सीधे और नकारात्मक रूप से प्रभावित करती हैं।

भर्ती और प्रतिधारण

सर्वेक्षण में उत्तर देने वालों 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 लगभग आधे (43%) सभी उत्तरदाताओं (महिलाओं में से 45% और पुरुषों में से 34%) ने कहा कि उन्हें अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण इस क्षेत्र में अपनी नौकरी छोड़नी पड़ी या बदलनी पड़ी।²²

““

... उनमें से कुछ संस्थान छोड़ने का फैसला कर सकते हैं, भले ही उनके पास कोई दूसरा काम न हो। लेकिन अपनी देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण... इस बात की संभावना है कि कुछ... [इस क्षेत्र में] अपने करियर के लक्ष्यों को प्राप्त करने में अपनी पूरी क्षमता तक नहीं पहुँच पाएंगे (पुरुष पुलिस शांतिरक्षक के साथ साक्षात्कार, UNMISS, 02/07/2024)।

““

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



Cpl. Elizabeth Scott, 2019



प्रशिक्षण और करियर प्रगति

सर्वेक्षण में भाग लेने वालों में से एक तिहाई से अधिक (36%) ने बताया कि देखभाल की जिम्मेदारियों का होना उनके प्रशिक्षण के अवसरों को अपनाने की क्षमता को प्रभावित करता है। इसका कारण समय और गतिशीलता की बाधाएं, और व्यावहारिक चुनौतियां हैं - विशेष रूप से यदि प्रशिक्षण आवासीय है या परिवार के घरों से दूर है। देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं के लिए प्रशिक्षण के अवसरों को सीमित करने में मातृ पक्षपात की भी एक भूमिका है, जैसे कि यह धारणा कि माताओं को अपने बच्चों के छोटे होने पर 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 की प्रगति पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकती हैं। महत्वपूर्ण देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के पास पदोन्नति के लिए अनिवार्य पाठ्यक्रमों में भाग लेने या उनका अध्ययन करने का समय होने की संभावना भी कम होती है। यदि वे देखभाल के लिए समय पर काम छोड़ते हैं, तो उन्हें हमेशा उपलब्ध रहने वाले सहकर्मियों के पक्ष में पदोन्नति से वंचित किया जा सकता है। देखभाल के कारण करियर में रुकावट - उदाहरण के लिए मातृत्व या पैतृक अवकाश के कारण - करियर की प्रगति में बाधा डाल सकती है और उसे रोक सकती है, जिसमें कर्मियों के काम पर लौटने पर खुले भेदभाव के कारण भी रुकावट आ सकती है। देखभाल के काम की लिंग-आधारित प्रकृति के कारण इन प्रभावों को सबसे अधिक महिलाएं महसूस करती हैं। सर्वेक्षण में शामिल लगभग आधी महिलाओं (47%) ने बताया कि देखभाल की जिम्मेदारियों ने उनके करियर की प्रगति को नकारात्मक रूप से प्रभावित किया है।

करियर प्रगति की चुनौतियाँ महिलाओं के नौकरी छोड़ने, किनारे किए जाने या कम परिचालन या फ्रंटलाइन भूमिकाओं में जाने, और नेतृत्व पदों पर कम प्रतिनिधित्व का कारण बनती हैं। जहाँ महिलाओं, विशेष रूप से देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं का, नेतृत्व पदों पर कम प्रतिनिधित्व होता है, वहाँ शोध प्रतिभागियों का कहना है कि यह कम संभावना है कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों की जरूरतों का बेहतर जवाब देने के लिए नीतियां, संरचना और कार्य संस्कृति में महत्वपूर्ण बदलाव होगा, इस प्रकार महिलाओं के हाशिए पर रहने का एक दुष्चक्र बना रहता 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 आगे बढ़ते 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 अपने परिवार का हिस्सा बनने के लिए कुछ समय के लिए पीछे हटना पड़ा है। (महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 29/04/2024)।

“““

मुझे बताया गया है कि मेरी मातृत्व अवकाश के कारण मैं समान सेवा-वर्षों वाले अपने समकक्षों से और भी पीछे रह गई हूँ। महिला संबंधी मुद्दों और प्रबंधन के सभी स्तरों तथा निर्णय-निर्माण मंचों पर महिलाओं की आवश्यकता के बारे में बोलने के कारण मुझे पदोन्नति और स्थानांतरण से वंचित कर दिया 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 अंडर-कवर यूनिट्स, स्पेशलिटी यूनिट्स... या नेतृत्व (सर्वेक्षण उत्तरदाता) में पदों के लिए योग्य नहीं माना जाता है।

“““

... पदोन्नति के अक्सर अक्सर इस बात पर निर्भर करते हैं कि आपने न केवल उचित समय पर उचित पाठ्यक्रम पूरे किए हैं, बल्कि आपके पास उचित पूर्व अनुभव भी थे या नहीं? और अगर आप मुख्य देखभालकर्ता होने के नाते स्कूल छोड़ने-छुड़ाने में व्यस्त थीं, तो आप निश्चित रूप से 24 घंटे की चौकीदारी का काम नहीं कर सकती थीं (महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 29/04/2024)।

“““

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

तैनाती

देखभाल की जिम्मेदारियाँ एक महत्वपूर्ण और अक्सर अनदेखा किया जाने वाला कारक हैं जो यह निर्धारित करता है कि कौन तैनात हो सकता है। बाधाएँ न केवल तैनाती के समय, बल्कि कार्यबल जीवनचक्र के शुरुआती चरणों में भी उत्पन्न होती हैं, जिसमें भर्ती, प्रतिधारण, प्रशिक्षण और करियर प्रगति शामिल हैं। व्यावहारिक चुनौतियाँ, संस्थागत नीतियाँ, सांस्कृतिक मानदंड और भावनात्मक बोझ भी महिलाओं, विशेष रूप से देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं के लिए तैनाती को मुश्किल बनाते हैं। सहायक साथी या अन्य सहायता नेटवर्क के बिना, देखभाल की जिम्मेदारियों वाली वर्दीधारी महिलाओं को तैनाती के लिए जाना मुश्किल लगता है। आर एंड आर (आराम और पुनर्स्थापन) के दौरान घर जाने की यात्रा के बिना या घर के साथ नियमित रूप से संवाद करने की क्षमता के बिना लंबी तैनाती, बच्चों की देखभाल की लागत के साथ-साथ इन कठिनाइयों को और बढ़ा देती हैं।

तैनाती प्रक्रियाएँ भी अक्सर मातृ पक्षपात से प्रभावित होती हैं। तैनाती साक्षात्कार के दौरान माताओं से बच्चों की देखभाल की व्यवस्था और अपने बच्चों से अलग होने पर उनकी स्थिति से निपटने की क्षमता के बारे में घुसपैठ वाले सवाल पूछे जा सकते हैं। कुछ मामलों में, माताओं की ओर से यह निर्णय लिया जाता है कि उन्हें तैनात नहीं किया जाएगा, क्योंकि यह माना जाता है कि वे अपने बच्चों को छोड़ना नहीं चाहेंगी - या नहीं छोड़नी चाहिए। इसके विपरीत, पुरुषों की देखभाल की भूमिकाओं को अक्सर अनदेखा किया जाता है या परिचालन निर्णय लेने में अप्रासंगिक माना जाता है।

तैनाती के दौरान, माताओं को 'खराब माँ' और स्वार्थी होने का निर्णय और कलंक का सामना करना पड़ सकता है, जबकि जो माताएँ तैनाती नहीं करती हैं, उन्हें अक्सर मातृ पक्षपात और इस धारणा का सामना करना पड़ता है कि उनमें प्रतिबद्धता और क्षमता की कमी है। परिवार से अलगाव भी तैनाती पर एक महत्वपूर्ण, फिर भी अक्सर अनदेखा किया जाने वाला, मनोवैज्ञानिक तनाव है, जो महिलाओं और पुरुषों दोनों को पर्याप्त सहायता के बिना, दूर रहते हुए परिवारों से जुड़े रहने के लिए फिर से तैनाती न चुनने में योगदान कर सकता है।

तैनाती पर न जा पाने से कर्मियों को प्रशिक्षण और वित्तीय प्रोत्साहनों के मामले में नुकसान हो सकता है, और यह करियर उन्नति पर भी प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है। हालांकि तैनाती हमेशा सीधे पदोन्नति से जुड़ी नहीं होती, तैनाती कर्मियों को अनुभव, कौशल और ज्ञान से लैस कर सकती है, जिन्हें पदोन्नति प्रक्रियाओं में अनुकूल रूप से देखा जाएगा। बेहतर सहायता प्रणाली और नीति समायोजन इन प्रभावों को कम करने में मदद कर सकते हैं।



MONUSCO/Kevin Jordan, 2020



UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

“”

... आपको विदेश में काम करने के अवसर नहीं मिलते, क्योंकि आपकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं या कोई यह मान लेता है कि आपकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं। अब, चाहे आपकी जिम्मेदारियाँ हों या न हों, वह अप्रासंगिक है। बस बात यह है कि वे आपको इसी तरह देखते हैं और संगठन में आपका मूल्य बहुत सीमित हो जाता है क्योंकि आप एक महिला हैं। (महिला सैन्य शांति सैनिक के साथ साक्षात्कार, UNMISS, 24/6/2024)

“”

मैंने उन लोगों से सुना है, जिन्हें तैनाती का नोटिस मिलता है, और जो, अगर महिलाएं हैं और माताएं हैं, तो उनसे यह सवाल पूछा जाता है, कि, 'क्या आपको अपने बच्चों की याद नहीं आएगी?' या 'आपके बच्चे इस पर कैसे प्रतिक्रिया देंगे?' और यह सवाल शायद एक पिता से नहीं पूछा जाता... मैंने पुरुषों और महिलाओं दोनों को दूसरी महिलाओं से ऐसे सवाल पूछते सुना है जो वे शायद दूसरे पुरुषों से नहीं पूछते (पुरुष सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 03/10/2024)।

“”

...मेरे लिए, व्यक्तिगत रूप से, मेरे पूरे करियर में, 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 पिताओं को देते हैं... मुझे लगता है कि महिलाओं को अगर वे तैनाती के अवसर लेती 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 लेती हैं वे स्वार्थी हैं, लेकिन यह बस एक है, जो हम महिलाओं को आमतौर पर झेलना पड़ता है, हम कुछ भी करें, हमें आंका जाता है (महिला सैन्य शांतिरक्षक, MINUSCA के साथ साक्षात्कार, 22/10/2024)।

“”

सैन्य में एक महिला के रूप में मुझे अपने करियर में प्रगति करना मुश्किल लगता है जब मेरे बच्चे होते हैं, क्योंकि यह एक सामाजिक मानदंड है कि महिलाएँ अपने बच्चों की देखभाल करने वाली होती हैं। इसलिए, कई तैनाती के अवसर दूसरे लोगों को दे दिए गए क्योंकि उन्हें लगता है कि मुझे बच्चों के साथ घर पर रहना 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 (महिला शांति सैनिक, MINUSCA, 22/10/2024)।

“”

मेरी पुलिस सेवा के भीतर पदों के संबंध में, यह विकल्प मेरा नहीं था। जब मैंने अपने बच्चों का पालन-पोषण किया, तब बल के भीतर बच्चों का पालन-पोषण कर रही 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। (सर्वेक्षण उत्तरदाता)



UN/Isaac Billy 2020

शान्ति अभियानों पर बाद का प्रभाव

देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए पर्याप्त समर्थन की कमी और सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाओं तथा शांति अभियानों में महिलाओं के निम्न प्रतिनिधित्व के परिणामस्वरूप संगठनात्मक और परिचालन प्रभावशीलता पर असर पड़ता है, जो शांति अभियानों की प्रथाओं और परिणामों को प्रभावित करता है। ऐसा इसलिए है क्योंकि यह:

- **महिलाओं की पर्याप्त भागीदारी की कमी 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 पहचानती है।
- शांति अभियानों के भीतर और उनके माध्यम से **लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के प्रयासों** – और लैंगिक समानता के प्रति संगठनात्मक प्रतिबद्धता की धारणाओं और इस प्रकार मिशन की विश्वसनीयता – **से समझौता करता है**, जो लैंगिक समानता और शांतिपूर्ण समाजों के बीच सकारात्मक सहसंबंध को स्वीकार करता है।
- शांति सैनिकों की **विविधता को सीमित करता है**, जिससे विविध समूहों के साथ जुड़ने और उनका विश्वास हासिल करने, तथा उनकी जरूरतों के प्रति जागरूक और उत्तरदायी शांति स्थापित करने और उसे बनाए रखने के प्रयासों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।
- 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 कारण उत्पन्न होने वाली विशिष्ट और मूल्यवान गुणों और क्षमताओं का उपयोग करने में विफल रहता है।
- **प्रतिभा के नुकसान और पलायन में योगदान देता है**, क्योंकि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी जुड़ाव तोड़ देते हैं या (पुनः) तैनात न होने 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 **महत्व नहीं दिए जाते हैं**। इससे कर्मियों की भलाई से समझौता हो सकता है और तनाव, बर्नआउट और अन्य संभावित सुरक्षा संबंधी चिंताओं में योगदान हो सकता है, साथ ही खराब प्रदर्शन, पलायन, बीमारी की छुट्टी और विकलांगता पेंशन के दावों से जुड़ी वित्तीय लागतें भी उत्पन्न हो सकती हैं।
- **एक ऐसे कार्य संस्कृति को दर्शाता और बनाए रखता है** जो उपस्थित रहने, तत्परता और असीमित उपलब्धता को प्राथमिकता देती है, और “बिना बोझ के” पुरुष को महत्व देती है, 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 करते समय थकान और निर्णय (एक “बुरी माँ” और “बुरी कर्मचारी” दोनों होने के लिए)²³ का सामना करती हैं। इसी तरह, जब पुरुषों की देखभाल की जिम्मेदारियों को नजरअंदाज किया जाता है और उनका समर्थन नहीं किया जाता है, तो उनकी भलाई भी प्रभावित होती है, और जब तैनाती के दौरान परिवार से अलगाव के तनाव को ठीक से संबोधित नहीं किया जाता है, तो सभी की भलाई प्रभावित होती है। यह सब संगठनों और परिवारों के साथ-साथ व्यक्तिगत कर्मियों के लिए भी जोखिम पैदा करता है।

इसके विपरीत, जब संगठन देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों का समर्थन करते हैं, तो इससे शांति अभियानों को तीन महत्वपूर्ण तरीकों से लाभ हो सकता है:

- महत्वपूर्ण रूप से, यह महिलाओं की भर्ती, उन्हें बनाए रखने, प्रशिक्षण, करियर में उन्नति और तैनाती में आने वाली कुछ बाधाओं को दूर करने में मदद करता है, जिससे शांति अभियानों में महिलाओं की सार्थक भागीदारी को बढ़ावा मिलता है।
- दूसरा, यह सभी कर्मियों की भलाई को लाभ पहुंचा सकता है (सर्वेक्षण में 71% उत्तरदाता सहमत हैं), जिससे प्रदर्शन में सुधार होता है और क्षमता बढ़ती है।
- तीसरे, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मी सुरक्षा कार्य और शांति अभियानों में विशिष्ट और मूल्यवान कौशल, ज्ञान और दृष्टिकोण ला सकते हैं।

“”

मुझे लगता है कि आप वास्तव में कुछ कौशल निखारते हैं, जैसे प्रभाव, बातचीत, सहानुभूति और करुणा। मुझे लगता है कि जो महिलाएँ और पुरुष अपने बच्चों के पालन-पोषण में पूरी तरह से शामिल होते हैं, उनके पास कुछ ऐसी क्षमताएँ होती हैं जो वे साथ लाते हैं, जो वास्तव में, वास्तव में महत्वपूर्ण हैं... मैं वास्तव में एक बेहतर अधिकारी बन गई, मैं लोगों की परिस्थितियों के प्रति कहीं अधिक संवेदनशील हो गई, कम निर्णयात्मक, कई तरह की चीजें, मुझे लगा कि माँ बनने के परिणामस्वरूप मैं बदल गई (एक महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 12/04/2024)।

“”

...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 बनाता है, आपके देश के लिए एक 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 माहौल के लिए जिसमें आप काम कर रहे हैं (पुरुष सैन्य शांतिरक्षक, UNMISS के साथ साक्षात्कार, 25/09/2024)।

“”

... 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 से निपट रहे हैं, तो आप जादू से उन्हें ठीक नहीं कर सकते। इसलिए, आपको बस स्थिति को जैसी है वैसी ही संभालना होता 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 और भी बेहतर हो गई (महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, यूके, 23/10/2024)।

“”

अक्सर यह समस्या बताई जाती है, 'अरे, लोग विचलित हैं क्योंकि वे अपने परिवारों के बारे में सोच रहे हैं'। मैं इससे बिल्कुल भी सहमत नहीं हूँ... मुझे लगता है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ एक व्यक्ति को अधिक जागरूकता, अधिक सहानुभूति और अधिक सामाजिक समझ देती हैं, और यह उन्हें संयुक्त राष्ट्र के अभियानों, शांति स्थापना, शांति निर्माण, और शांति समर्थन अभियानों के लिए अधिक उपयुक्त और आदर्श बनाती है। (पुरुष सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, यूके, 4/09/2024)

“”

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 हैं। 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 अविश्वसनीय रूप से [छोटा] पूल होगा, बल्कि दुनिया के बारे में हमारा दृष्टिकोण भी अविश्वसनीय रूप से सीमित होगा और हम गलत निर्णय लेंगे। हम भर्ती में गलत निर्णय लेंगे, हम योजना बनाने में गलत निर्णय लेंगे, हम अपनी सेना की संरचना तय करने में गलत निर्णय लेंगे, हम रणनीतिक समस्याओं से निपटने के तरीकों पर विचार करने में गलत निर्णय लेंगे (महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 29/04/2024)।

“”

सबसे सीधे शब्दों में कहें तो, शांति स्थापना के माहौल में हम जिन अधिकांश समस्याओं का सामना कर रहे हैं, वे समुदायों के विनाश से संबंधित हैं। और अगर हम केवल उन लोगों को तैनात करते हैं जिनकी पारिवारिक जिम्मेदारियाँ नहीं हैं, तो हमें यह एक अनूठी, अनभिज्ञ स्थिति मिलेगी। वह विविधता जो ऐसे लोगों के होने से पैदा होती है जो एक तबाह राष्ट्र से निपटते समय परिवार के लिए जिम्मेदार होने का मतलब जानते हैं... लेकिन अंततः, अगर हम देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को तैनात करना बंद कर दें... तो मुझे समझ नहीं आता कि हम अपना काम कैसे कर पाएंगे। मुझे समझ नहीं आता कि हमारे पास वह संतुलन, वह अनुभव, वह समझ की गहराई कैसे होगी जिसकी हमें अपनी भूमिकाओं का निर्वहन करने के लिए आवश्यकता होगी (महिला सैन्य अधिकारी के साथ साक्षात्कार, ऑनलाइन, 29/04/2024)।

मुख्य सिफारिशों का सारांश

कई वर्दीधारी कर्मी देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए समर्थन पर प्रकाश डालते हैं, जिसमें हाल के वर्षों में अधिक समर्थन मिला 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 पलायन तथा हानिकारक कार्यस्थल संस्कृतियों के परिणामों से जुड़ी वित्तीय लागतों को कम कर सकता है। इसके अलावा, देखभाल के काम की अत्यधिक लिंग-आधारित प्रकृति को देखते हुए, यह नेतृत्व पदों और शांति अभियानों सहित महिलाओं की सार्थक भागीदारी में सुधार कर सकता है। सर्वेक्षण में भाग लेने वाले दो-तिहाई (67%) से अधिक उत्तरदाता इस बात से सहमत हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए संगठनात्मक समर्थन की कमी और शांति स्थापना में महिलाओं के कम प्रतिनिधित्व के बीच एक संबंध है, जबकि बहुमत (82%) ने कहा कि यह महत्वपूर्ण है कि सुरक्षा क्षेत्र की संस्थाएं देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं का समर्थन करें, और कई लोगों ने उन ठोस तरीकों की पहचान की है जिनसे यह किया जा सकता है।

सिफारिशों का सारांश नीचे दिया गया है और इसे हितधारकों के अनुसार व्यवस्थित किया गया है, जबकि पूर्ण सिफारिशों और उनके प्रमाण-आधार का विवरण अंतिम रिपोर्ट में विस्तार से दिया गया है।



UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

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, लैक्टेशन रूम तक पहुंच शामिल है), काम पर लौटने वाली माताओं (और अभिभावकों) का समर्थन करें और मातृ 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 जीवन-यापन की स्थिति शामिल है:** जिसमें बेहतर और सुसंगत जीवन-यापन 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।
- **टी/पीसीसी 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 आर एंड आर पर घर लौटने के लिए शांति सैनिकों को सहायता प्रदान करने या समर्थन करने की वकालत करें:** पारिवारिक अलगाव के तनाव को कम करने और सीमित अवकाश या यात्रा के लिए वित्तीय सहायता के कारण आर एंड आर पर घर नहीं जा पाने वाले कर्मियों के लिए समर्थन में सुधार करने के लिए टी/पीसीसी के साथ निकटता से काम करें।
- **अमनरक्षकों और नेताओं के लिए देखभाल संबंधी मुद्दों को बेहतर ढंग से संबोधित करने हेतु प्रशिक्षण को सुदृढ़ करें:** देखभाल संबंधी मुद्दों को प्रशिक्षण में शामिल करें ताकि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के सामने आने वाली चुनौतियों और उनके कल्याण व प्रदर्शन पर पड़ने वाले प्रभाव के प्रति जागरूकता बढ़े।
- **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।²⁴
- **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 सीखने के लिए परामर्श करें और संबोधित किए जाने वाले मुद्दों की पहचान करें, जिन्हें फिर टी/पीसीसी (T/PCCs) के साथ साझा किया जा सकता है।

टूप 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 समर्थन 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 में होने 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 मिशनों 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 ढाँचे में निवेश करें:** एक बजट लाइन की पहचान करें, लागू करें और निगरानी करें जो सुलभ और किफायती बाल देखभाल और अन्य देखभाल सहायता बुनियादी ढाँचे में सुधार करती है, जो आमतौर पर सुरक्षा क्षेत्र में मांगे जाने वाले लंबे और अनियमित घंटों को समायोजित करता है।
- **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 इस क्षेत्र को छोड़ने वाले कर्मियों, विशेष रूप से महिलाओं, की संख्या को कम से कम 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) कराएँ:** 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 कराएँ
- **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 विचार किया 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 व्यवस्थाओं का समर्थन करें:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों का बेहतर समर्थन करने के लिए एचआर नीतियों में सुधार करें, जिसमें लचीली कामकाजी व्यवस्थाओं (एफडब्ल्यूए) के अवसर शामिल हों, जैसे कि रिमोट या घर से काम करना, जॉब-शेयरिंग, अंशकालिक 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-स्वीडिय पहचान कारकों और सांस्कृतिक संदर्भों पर ध्यान दें और महिलाओं की भर्ती, उन्हें बनाए रखने, पदोन्नति और तैनाती पर देखभाल की जिम्मेदारियों के प्रभावों को पहचानें। 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 प्रक्रियाएँ विकसित करें जिससे देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को नियमित और व्यापक जानकारी प्राप्त हो कि उनके लिए क्या सहायता उपलब्ध है, साथ ही तैनाती, प्रशिक्षण, करियर उन्नति और अन्य अवसरों के बारे में भी:** सुनिश्चित करें कि कर्मी और पर्यवेक्षक एचआर नीतियों से परिचित हों और कर्मी इन प्रावधानों का लाभ उठा सकें - और सहायता केवल सहानुभूतिशील पर्यवेक्षकों पर निर्भर न रहे, इसमें नेतृत्व के लिए बेहतर प्रशिक्षण और मार्गदर्शन भी शामिल है कि वे देखभाल की जिम्मेदारियों वाले अपने कर्मचारियों का समर्थन कैसे करें।
- **देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए पहुँच सक्षम करने हेतु प्रशिक्षण प्रदान करें और पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण में देखभाल के मुद्दों, जैसे आत्म-देखभाल और परिवार से अलगाव को कैसे प्रबंधित किया जाए, को शामिल करें:** मिशन के लिए कर्मियों को तैयार करने और अनुकूलित करने में मदद करने के लिए पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण में सुधार करें, देखभाल करने वालों के लिए विशिष्ट कार्यशालाएँ 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 भी दूर करें।
- **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 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 सुविधाओं 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 संरक्षक, वकील और नेटवर्क सहित सहायता संरचनाओं को स्थापित करें, प्रोत्साहित करें और संसाधन प्रदान करें:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले पूर्व शांति सैनिकों के लिए एक नेटवर्क स्थापित करने के प्रयास, ताकि वे तैनाती पर जानकारी, ज्ञान और अनुभव साझा कर सकें और तैनाती की इच्छा रखने वाले अन्य कर्मियों का समर्थन और सशक्तिकरण कर सकें।
- **परिवारों को शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल और आवास तक पहुंच प्रदान करके सहायता करें, विशेष रूप से तैनात कर्मियों के परिवारों के लिए:** कर्मियों के परिवारों की शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल और आवास की जरूरतों को पूरा करने में सहायता करें, यह पहचानते हुए कि इसका कर्मियों की भलाई और प्रदर्शन पर प्रभाव पड़ता है, जिससे वे अपने पेशेवर कर्तव्यों पर ध्यान केंद्रित कर सकते हैं।
- **तैनात और लौट रहे कर्मियों के परिवारों को मनोसामाजिक सहायता प्रदान करें:** तैनाती से ठीक पहले, तैनाती के 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 कर्मी

- **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 गए कौशल पर भरोसा रखें:** इसमें सहानुभूति, ध्यानपूर्वक सुनना या दूसरों की जरूरतों के प्रति सावधानी, और 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 पुनःपरिभाषित 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 मान्यता देना 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 अपनाना चाहिए।

Endnotes

1. यह रपिर्ट मूल रूप से अंगरेज़ी 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 वसिगतिया अस्पष्टता की स्थिति में, कृपया प्रामाणिक पाठ के रूप में अंगरेज़ी संस्करण को देखें।
2. 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.
3. T/PCC अंगरेज़ी में ट्रूप और पुलसि योगदानकर्ता देश का संक्षिप्त नाम है।
4. 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>.
5. 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; 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; 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; 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.
6. 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.
7. Global Affairs Canada (2026) Elsie Initiative.
8. UN Peacekeeping (2026) 'Action for Peacekeeping', New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/en/action-for-peacekeeping-a4p>.
9. UN (2018) Uniformed Gender Parity Strategy. New York: UNDPO. <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf>.
10. 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; DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019) Gender and Security Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. <https://www.dcaf.ch/gender-and-security-toolkit>.
11. UN Peacekeeping (2026) Women in Peacekeeping New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>.

12. 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.
13. 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>.
14. UN Peacekeeping (2024) Women in peacekeeping. <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>.
15. UNDP (2025) Troop-Contributing Countries Achieving Gender Parity Targets. New York: UNDP. <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.
16. EIF (2026) Deployment Statistics. Elsie Initiative Fund. <https://elsiefund.org/gender-statistics-dashboards/>.
17. EIF (2026) Deployment Statistics.
18. 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>.
19. 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; 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; UN Women and ILO (2020) The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation. New York: UN.
20. 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.
21. UNDP (2026) Troop-Contributing Countries Achieving Gender Parity Targets. New York: UNDP. <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.
22. 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.ss/files/general/dpo_women_in_defence_web.pdf: 35.
23. 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.
24. 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.