



सुरक्षा संस्थानों में देखभाल की
वैश्विक प्रथाएँ

नीति संक्षिप्त #1 (2024)²

रिचर्ड फ़ोसु, एलेनोर गॉर्डन, लॉरेन लोव, इरीन हीरास्वरी गायत्री, अनुष्का चव्हाण, ललानी केनेली

मोनाश विश्वविद्यालय एल्सी पहल के हिस्से के रूप में ग्लोबल अफेयर्स कनाडा (2023-26) द्वारा वित्त पोषित एक शोध परियोजना का नेतृत्व कर रहा है।³ यह परियोजना सेना और पुलिस-योगदान करने वाले देशों (टी/पीसीसी) और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में सैन्य और पुलिस संगठनों (सुरक्षा संस्थानों) से देखभाल की जिम्मेदारियों⁴ के साथ महिलाओं को भागीदारी पर रखने के कारणों और परिणामों की पहचान करने वाली पहली परियोजना है। इस परियोजना का लक्ष्य इस भागीदारी को कम करने के तरीकों का प्रस्ताव करना है, जिससे महिलाओं की सार्थक भागीदारी में सुधार होगा, परिचालन प्रभावशीलता में वृद्धि होगी और लैंगिक समानता को आगे बढ़ाया जाएगा। परियोजना के अपेक्षित परिणामों में संयुक्त राष्ट्र शांति अभियान और टी/पीसीसी सुरक्षा संस्थानों का लिंग के प्रति अधिक संवेदनशील होना और कर्मियों की आत्म-देखभाल और भलाई सहित जिम्मेदारियों और जरूरतों के प्रति चौकस होना भी शामिल है। बदले में, इससे कार्यस्थल के कल्चर में सुधार और उन कारकों में कमी आने का अनुमान है जो तनाव और आत्म-नुकसान और यौन शोषण और दुर्व्यवहार (एसईए) सहित मामलों की सुरक्षा में योगदान कर सकते हैं।

यह नीति संक्षिप्त सुरक्षा क्षेत्र के संस्थानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों का समर्थन करने वाली सार्वजनिक रूप से उपलब्ध सर्वोत्तम प्रथाओं को दर्शाती है। इसका उद्देश्य प्राथमिक डेटा एकत्रण के लिए आधार का हिस्सा बनना है। इसके बाद, सुरक्षा क्षेत्र के संस्थानों और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में हमारे फील्डवर्क में पहचानी गई सर्वोत्तम प्रथाओं को शामिल करने के लिए इस मानचित्रण अभ्यास का विस्तार किया जाएगा।

अंतर्वस्तु

परिचय	3
समस्या को परिभाषित करना	4
सर्वोत्तम प्रथाएं	7
सक्षम और बाधक कारक	14
सिफारिशें	17
नोट्स	19

परिचय

इस नीति संक्षिप्त से यह पता चलता है कि देखभाल की ज़िम्मेदारियों वाले सुरक्षा क्षेत्र के कर्मियों को अक्सर क्षेत्र में उनके विचारपूर्ण सह-भागिता और शांति अभियानों में तैनाती में चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। संक्षिप्त विवरण देखभाल की ज़िम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए मौजूदा और उभरती देखभाल प्रथाओं को रेखांकित करने के लिए सुरक्षा संस्थानों पर केंद्रित है। यह इस पृष्ठभूमि में किया जाता है कि देखभाल की ज़िम्मेदारियों वाले सुरक्षा कर्मियों को करियर में नुकसान उठाना पड़ता है और महिलाओं को असंगत रूप से पीड़ित होना पड़ता है, क्योंकि वे वैश्विक स्तर पर सभी देखभाल कार्यों का तीन-चौथाई हिस्सा संभालती हैं।⁵ महामारी⁶ और सशस्त्र संघर्ष⁷ जैसे संकटों के दौरान देखभाल का बोझ बढ़ जाता है। इस नीति संक्षेप में तर्क दिया गया है कि सुरक्षा संस्थानों और शांति स्थापना में लैंगिक समानता के लिए देखभाल की बढ़ती लेकिन बढ़ती मान्यता को सीखे गए पाठों और सर्वोत्तम प्रथाओं के संदर्भ में नीतिगत शिक्षा के माध्यम से बनाए रखने की आवश्यकता है। इसका उद्देश्य टी/पीसीसी के बीच सहकर्मी शिक्षा को प्रोत्साहित करना है जो शांति स्थापना में लैंगिक समानता को बढ़ाने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

... सुरक्षा संस्थानों और शांति स्थापना में लैंगिक समानता के लिए देखभाल की बढ़ती लेकिन बढ़ती मान्यता को सीखे गए पाठों और सर्वोत्तम प्रथाओं के संदर्भ में नीतिगत शिक्षा के माध्यम से बनाए रखने की आवश्यकता है।

समस्या को परिभाषित करना

महिलाओं द्वारा उठाया जाने वाला देखभाल का असंगत बोझ लिंग मानदंडों और अपेक्षाओं से आकार लेता है।⁸ जबकि ऐतिहासिक रूप से, देखभाल कार्य को 'कार्य' के रूप में नहीं देखा जाता था और इसलिए इसे 'रोज़गार' के समान ही महत्व दिया जाना (और पारिश्रमिक) दिया जाना आवश्यक था, देखभाल कार्य और आर्थिक गतिविधि या श्रम के रूप में देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों पर अधिक ध्यान देकर प्रगति की जा रही है। एक व्यापक प्रवृत्ति का हिस्सा होते हुए, COVID-19 महामारी ने देखभाल कार्य और देखभाल जिम्मेदारियों के महत्व - और आर्थिक मूल्य - के बारे में जागरूकता बढ़ा दी है।⁹ इसे देखभाल अर्थव्यवस्था में आने वाली चुनौतियों को समझने के लिए मैट्रिक्स, सूचकांक और तरीकों को विकसित करने और शांति और सुरक्षा सहित राष्ट्रीय विकास में देखभाल अर्थव्यवस्था द्वारा किए जाने वाले योगदान को संप्रेषित करने के प्रयासों में देखा जा सकता है।¹⁰ बेहतर जागरूकता के बावजूद, देखभाल कार्य को आकार देने वाले अंतर्निहित लिंग मानदंडों और देखभाल की जिम्मेदारियाँ किसे लेनी चाहिए, इसकी अपेक्षाओं के कारण, पर्याप्त परिवर्तन की आवश्यकता है।¹¹ हालाँकि ऐसे लिंग मानदंडों को बदलना मुश्किल है, वे वास्तव में दोहोराए हुए और उद्देश्यपूर्ण किए गए कार्यों से बदलते हैं।¹² इसलिए, देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों के लिए पेशेवर और घरेलू दोनों वातावरणों में पनपने के लिए अनुकूल वातावरण तैयार करने के लिए आवश्यक नीतिगत जागरूकता पैदा करने के लिए निरंतर प्रयासों की आवश्यकता है।



महिला शांतिरक्षक UNMISS की सेवा कर रही हैं। फोटो: UNMISS/एरिक कनालस्टीन, 2017

... सुरक्षा संस्थानों - और शांति बनाने और बनाए रखने के प्रयासों - को नुकसान होता है जब देखभालकर्ताओं को अपर्याप्त समर्थन मिलता है।

यह संक्षिप्त विवरण दो कारणों से सुरक्षा संस्थानों पर केंद्रित है। सबसे पहले, सुरक्षा संस्थानों को अत्यधिक लिंग आधारित संगठन माना जाता है, जिसका अर्थ है कि लिंग मानदंड और अप्रत्यक्ष लैंगिक पक्षपात उनके संसाधनों के भौतिक और प्रतीकात्मक आवंटन को प्रभावित करते हैं।¹³ परिणामस्वरूप, इन संस्थानों में देखभाल करने वालों को अक्सर भागीदारी पर रखा जाता है, आंशिक रूप से यह धारणा इस बात से उत्पन्न होती है कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ शांति और सुरक्षा के निर्माण और उसे बनाए रखने के प्रयासों से परे हैं। हालाँकि, देखभालकर्ताओं के करियर पर तत्काल प्रभाव के अलावा,

सुरक्षा संस्थानों - और शांति बनाने और बनाए रखने के प्रयासों - को नुकसान होता है जब देखभालकर्ताओं को अपर्याप्त समर्थन मिलता है। सुरक्षा संस्थानों को देखभालकर्ताओं पर ध्यान न देने का समग्र प्रभाव भुगतना पड़ता है क्योंकि उनके कौशल का कम उपयोग किया जाता है, विविधता प्रभावित होती है, और कर्मचारियों की भलाई से समझौता किया जाता है।¹⁴ ऐसा इसलिए है क्योंकि देखभाल करने वालों का भागीदारी पर जाना खराब भर्ती और प्रतिधारण दर में बदल सकता है, और खराब कार्यस्थल संस्कृतियों को बनाए रख सकता है जो दूसरों की देखभाल और स्वयं की देखभाल की प्रथाओं को मान्यता या महत्व नहीं देते हैं।¹⁵ यह महिला, शांति और सुरक्षा (डब्ल्यूपीएस) एजेंडों के प्रति प्रतिबद्धताओं को भी कमजोर कर सकता है और लैंगिक समानता या लैंगिक-प्रतिक्रियाशीलता के प्रति प्रतिबद्धताओं के साथ मिशनों या संचालन में विश्वसनीयता से समझौता कर सकता है।¹⁶



इंडोनेशियाई राष्ट्रीय सशस्त्र बल के जवान, प्रशिक्षण अभ्यास। फोटो: अमेरिकी वायु सेना/स्टाफ सार्जेंट क्रिस्टोफर ह्यूबैथल, 2015

... क्योंकि देखभाल करने वालों का भागीदारी पर जाना खराब भर्ती और प्रतिधारण दर में बदल सकता है, और खराब कार्यस्थल संस्कृतियों को बनाए रख सकता है जो दूसरों की देखभाल और स्वयं की देखभाल की प्रथाओं को मान्यता या महत्व नहीं देते हैं।

अक्सर, देखभाल की जिम्मेदारियाँ महिला कर्मियों को तैनात होने से रोकती हैं¹⁷, जिसके परिणामस्वरूप देखभालकर्ता कैरियर में उन्नति के लिए आवश्यक गैर-देखभालकर्ताओं के समान अनुभव प्राप्त करने में असमर्थ हो जाते हैं। इससे शांति अभियानों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम हो जाता है या सुरक्षा संस्थान से उनका प्रस्थान हो जाता है।¹⁸ उदाहरण के लिए, यूके सशस्त्र बलों के 2022 के आंकड़े बताते हैं कि अधिक महिलाएं शामिल होने की तुलना में छोड़ रही हैं।¹⁹ अमेरिका में तुलनीय आंकड़े बताते हैं कि आश्रित देखभाल की कमी उन प्रमुख कारणों में से एक है जिसके कारण पुरुषों की तुलना में महिलाओं के सैन्य सेवा छोड़ने की संभावना 28% अधिक है।²⁰ ऑस्ट्रेलियाई रक्षा बल में टर्नओवर की दरों के मुकाबले भर्ती और प्रतिधारण

में इसी तरह की कमी की सूचना दी गई है।²¹ संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में, 2022 तक, वर्दीधारी कर्मियों में महिलाओं की संख्या केवल 7.8% है, और टी/पीसीसी से महिला सैनिकों का अनुपात केवल 6.8% है (संयुक्त राष्ट्र वर्दीधारी लिंग समानता रणनीति के 9% लक्ष्य की तुलना में)।²² इससे पता चलता है कि सुरक्षा संस्थानों में महिलाओं की बढ़ती भर्ती, और उसके बाद शांति अभियानों में उनकी तैनाती, उन नीतियों के साथ होनी चाहिए जो देखभालकर्ता बनने पर उनकी उन्नति के लिए अनुकूल वातावरण तैयार करें।



लाइबेरिया में संयुक्त राष्ट्र मिशन (UNMIL) की सभी महिला भारतीय गठित पुलिस इकाई की सदस्या। फोटो: युएन/क्रिस्टोफर हेरविग, 2008

सर्वोत्तम प्रथाएं

विविध कार्यबलों²³ की परिचालन प्रभावशीलता पर बढ़ते साक्ष्य और व्यापक-आधारित जागरूकता को देखते हुए कि शांति निर्माण के सफल प्रयासों²⁴ के लिए महिलाओं की भागीदारी महत्वपूर्ण है, सुरक्षा संस्थानों ने महिलाओं के प्रतिनिधित्व को बढ़ाने के लिए आशय जताई है और जो शांति अभियानों में युक्त हैं, उन्हें उन बाधाओं को दूर करना चाहिए जो महिलाओं की भागीदारी में बाधाओं का कारण बनता है। उदाहरण के लिए:



उत्तरी अटलांटिक संधि संगठन (नाटो/NATO) के सदस्य देशों ने कार्य-जीवन संतुलन और फ्लेक्सिबल कामकाज का समर्थन करने के लिए नीतियों और कार्यक्रमों में वृद्धि की सूचना दी है, विशेष रूप से सीओवीआईडी -19 महामारी के जवाब में, लेकिन एक बड़ी प्रवृत्ति का हिस्सा है। राष्ट्रीय रिपोर्ट के 2020 नाटो सारांश²⁵ में 17 नाटो राष्ट्रों का हवाला दिया गया जिन्होंने बेहतर कार्य-जीवन संतुलन का समर्थन करने वाली विशिष्ट नीतियों और कार्यक्रमों की रिपोर्ट की थी। इसके अलावा, 26 नाटो राष्ट्रों ने किसी न किसी रूप में पैरेंटल लीव की सूचना दी, जबकि 17 नाटो राष्ट्रों ने देखभाल की जिम्मेदारियों (बच्चे की देखभाल या बुजुर्गों या बीमारों की देखभाल) या शैक्षिक अध्ययन के लिए कर्मचारियों के लिए किसी न किसी प्रकार के पार्ट टाइम रोजगार की सूचना दी, केवल 8 नाटो राष्ट्रों ने बताया कि अंशकालिक रोजगार उपलब्ध नहीं था। राष्ट्रीय रिपोर्ट के 2020 नाटो सारांश ने रेखांकित किया कि ऐसी नीतियां और कार्यक्रम 'विशेष रूप से राष्ट्रीय सशस्त्र बलों में महिलाओं की भर्ती और बनाए रखने में मदद कर सकते हैं', साथ ही उसी रिपोर्टिंग अवधि के दौरान 25 सदस्य देशों के सशस्त्र बलों में महिलाओं के प्रतिशत में वृद्धि पर भी प्रकाश डाला गया है।



ब्रिटिश सशस्त्र बलों में मैटरनिटी लीव की फ्लेक्सिबल व्यवस्था है, जिसमें साझा अभिभावकीय अवकाश भी शामिल है, जो 52 सप्ताह तक चलता है।²⁶ माँ द्वारा ली जाने वाली 2 सप्ताह की अनिवार्य छुट्टी के अलावा, 50 सप्ताह तक की शेष छुट्टी को साझा पैरेंटल लीव में परिवर्तित किया जा सकता है। इस व्यवस्था में गोद लेने वाले माता-पिता भी शामिल हैं। इस तरह की व्यवस्था माता-पिता के लिए बच्चों की देखभाल की जिम्मेदारियां साझा करने के लिए पर्याप्त फ्लैक्सिबिलिटी पैदा करती है। 2018 से, यूके के रक्षा मंत्रालय ने फ्लेक्सिबल वर्किंग एंड यू नीति के माध्यम से फ्लेक्सिबल कामकाजी विकल्प स्थापित किए हैं जो सेवा कर्मियों को वैकल्पिक कार्य व्यवस्था करने की अनुमति देता है।²⁷ इन नीतियों के लिए, रॉयल एयरफोर्स ने 2020 में वर्किंग फैमिलीज़ बेस्ट फॉर मदर्स अवार्ड जीता²⁸, और आर्मी 2023 में उसी पुरस्कार के लिए फाइनलिस्ट थी²⁹। 2022 में कामकाजी परिवारों द्वारा अपनी फ्लेक्सिबल वर्किंग एंड यू नीति³⁰ के तहत शुरू की गई पहल के लिए सर्वश्रेष्ठ पिता पुरस्कार श्रेणी के तहत सेना की सराहना भी की गई थी।



इंडोनेशियाई राष्ट्रीय पुलिस ने एक एकीकृत पुलिस सेवा केंद्र लागू किया है³¹, जिसे विशेष सेवा कक्षाओं को शामिल करने के लिए डिज़ाइन किया गया है, जैसे कि विकलांग लोगों के लिए सुविधाएं, बच्चों के खेलने के क्षेत्र, एक मिनी-लाइब्रेरी, एक स्तनपान कक्षा और एक अनुपालक सेवा स्थान के रूप में कार्य करने वाला पढ़ने का स्थान। इसके अलावा, ये एकीकृत केंद्र देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों और विशेष जरूरतों वाले व्यक्तियों के लिए एक समावेशी कार्य वातावरण प्रदान करते हैं। इंडोनेशियाई सशस्त्र बल (टीएनआई) कर्मियों को अन्य चीजों के अलावा, बच्चों, बीमार और/या वृद्ध माता-पिता की देखभाल और विशेष जरूरतों वाले बच्चों के साथ जाने के लिए 4 साल तक की छुट्टी लेने की अनुमति देता है³²।



कनाडाई सशस्त्र बल (सीएएफ) 16 सप्ताह के मैटरनिटी लीव और 37 सप्ताह के पैरेंटल लीव सहित अधिकतम 1 वर्ष का पैरेंटल लीव प्रदान करता है।³³ संपूर्ण चिकित्सा सहायता प्रदान की जाती है। सीएएफ वार्षिक रूप से 4 से 6 सप्ताह कावेतन सहित लीव प्रदान करता है। इसके अतिरिक्त, स्वस्थ जीवन शैली और तनाव प्रबंधन के साथ-साथ परिवार परामर्श पर कल्याण कार्यक्रम भी हैं। सीएएफ अनुकंपा स्थिति भी प्रदान करता है, जो परिवार से संबंधित मुद्दों जैसे कारणों के लिए भौगोलिक पोस्टिंग की अनुमति देता है। कैनेडियन फोर्सेज मोरेल एंड वेल्फेयर सर्विसेज सदस्यों और उनके परिवारों को सहायता प्रदान करती है। बेस और विंग में सैन्य परिवार संसाधन केंद्र हैं जो कार्य-जीवन संतुलन हासिल करने के लिए सैन्य परिवारों के साथ काम करते हैं। COVID-19 के जवाब में, सीएएफ ने घर से काम करने का एक उदार दृष्टिकोण अपनाया। सीएएफ प्रतिधारण रणनीति कम प्रतिनिधित्व वाले समूहों की संख्या बढ़ाने, कैरियर प्रबंधन और अवसरों में सुधार करने और परिवारों के लिए कार्य-जीवन संतुलन बढ़ाने के लिए रणनीतिक उद्देश्यों को अपनाती है।³⁴



ब्रिटिश सशस्त्र बलों के सदस्य. फोटो: सी लॉन्गवर्थ फोटोग्राफी, 2013



लेबनान में संयुक्त राष्ट्र अंतरिम बल (UNIFIL) में सेवारत इंडोनेशियाई शांति सैनिक। फोटो: यूएन/पास्कल गोर्रिज, 2009



भारतीय सैन्य और केंद्रीय सशस्त्र पुलिस बल (सीएपीएफ): भारतीय सशस्त्र बल अपने पुरुष अधिकारियों को 24 सप्ताह का पितृत्व और शिशु देखभाल अवकाश³⁵, और महिला अधिकारियों को 26 सप्ताह का मैटरनिटी लीव, 52 सप्ताह का शिशु देखभाल अवकाश और 26 सप्ताह का बच्चा गोद लेने का अवकाश प्रदान कर रहे हैं, इन्हें हाल ही में सेना में नॉन कमीशंड रैंक महिला सैनिकों के लिए बढ़ा दिए गए हैं, जिससे महिला सैनिकों, नाविकों और वायु योद्धाओं को उनसे लाभ मिल सकेगा और वे अपने अधिकारी समकक्षों के बराबर हो सकेंगी³⁶। सशस्त्र बल नियुक्त, सेवानिवृत्त, लापता, विकलांग और शहीद कर्मियों के बच्चों (दो तक) को पूर्ण शिक्षा रियायत और विभिन्न छात्रवृत्तियाँ भी प्रदान करते हैं। इनके अलावा, अर्धसैनिक बल अपनी महिला कर्मियों को अलग बुनियादी ढांचे और चिकित्सा सुविधाएं, गर्भवती महिलाओं और उनके बच्चों के लिए विशेष देखभाल और डे-केयर केंद्र प्रदान करते हैं, और ज्यादातर मामलों में विवाहित कर्मियों को एक ही स्टेशन पर पोस्टिंग देने का प्रयास करते हैं।³⁸ लिंग-समावेशी मानव संसाधन नीतियों के कार्यान्वयन के माध्यम से भर्ती की प्रक्रियाओं, कैरियर की प्रगति और वर्दीधारी कर्मियों की सुरक्षा के संदर्भ में सख्त दिशानिर्देश भी मौजूद हैं।



क्रोएशियाई सशस्त्र बल (सीएएफ) 26 सप्ताह का मैटरनिटी लीव प्रदान करता है, जिसमें माताएं बच्चे के 6 महीने का होने तक अतिरिक्त मैटरनिटी लीव का लाभ उठा सकती हैं, जिसे पिता को भी हस्तांतरित किया जा सकता है। जब बच्चा 6-30 महीने के बीच का होता है तो माता-पिता दोनों पैरेंटल लीव के हकदार होते हैं, बच्चे को गोद लेने पर 5 दिनों की सवैतनिक छुट्टी के हकदार होते हैं, और प्रत्येक बच्चे के जन्म के साथ लाभ प्राप्त करते हैं। देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कार्मिक स्तनपान अवकाश, रियायती मातृत्व/ पैरेंटि लीव और रात्रि पाली या ओवरटाइम से बचने वाले कार्य शेड्यूल के हकदार हैं। इसके अलावा, रक्षा मंत्रालय और सीएएफ द्वारा अपनाई गई एक जागरूकता नीति गर्भवती महिलाओं और एकल माता-पिता की जरूरतों को पहचानती है और यह सुनिश्चित करती है कि उनका शेड्यूल उनकी देखभाल की जिम्मेदारियों को समायोजित कर रहा है - जैसे कि रात भर या 24 घंटे की पाली से छूटा³⁹



चेक सशस्त्र बल (सीएएफ) 37 सप्ताह तक की पैरेंटल लीव प्रदान करता है, जो माता-पिता के बीच ट्रांसफर है, जो अपने बच्चे के 4 साल का होने तक छुट्टी का उपयोग कर सकते हैं। बच्चे के जन्म के बाद माता-पिता को वित्तीय बोनस भी मिलता है। COVID-19 महामारी के जवाब में, CAF ने स्कूल बंद रहने के दौरान छोटे बच्चों की देखभाल के लिए माताओं और एकल पिताओं के लिए सवैतनिक अवकाश की शुरुआत की। देखभाल की जिम्मेदारियों की एक विस्तृत श्रेणी (बुजुर्गों और बीमारों की देखभाल सहित) और जिन स्थितियों में देखभाल की आवश्यकता होती है (शोक, तलाक/एकल पालन-पोषण, बच्चे की देखभाल सहित) उनके लिए फ्लेक्सिबल व्यवस्थाएं हैं। रक्षा मंत्रालय और सैन्य प्रतिष्ठानों में काम करने वाले कर्मियों के बच्चों के लिए डे केयर की भी व्यवस्था है।⁴⁰



UNMISS की सेवा कर रहे भारतीय शांतिरक्षक। फोटो: UNMISS/ग्रेगोरियो कुन्हा, 2023



मोरक्कन पुलिस और सेना शांति स्थापना तैनाती से पहले, उसके दौरान और बाद में वर्दीधारी कर्मियों के मानसिक स्वास्थ्य के लिए रोकथाम और समर्थन उपाय विकसित कर रहे हैं।⁴¹ पूर्व-तैनाती चरण के दौरान, एक उद्देश्य पारिवारिक या पेशेवर तनावों का निधारण करना है। यह देखभाल के किसी भी बोज़ की पहचान करने में महत्वपूर्ण है जो तैनाती के दौरान कर्मियों के प्रदर्शन को प्रभावित कर सकता है।



उरुग्वे सशस्त्र बल (यूएफएफ) ने 2017 के कानून को लागू करने के लिए कदम उठाए हैं जो सार्वजनिक और निजी संस्थानों को स्तनपान कक्ष स्थापित करने का आदेश देता है और तब से कर्मियों के लिए स्तनपान कक्ष स्थापित किए हैं।⁴² यूएफएफ में क्रमशः 14 सप्ताह और दस दिनों का सवैतनिक मातृत्व और पैटरनिटी लीव भी है।



क्रोएशियाई सैनिक, स्टॉर्म बैटरी, 5वीं क्रोएशियाई टुकड़ी। फोटो: अमेरिकी सेना, सार्जेंट। टिमोथी हैमलिन, 2020



ऑस्ट्रेलियाई रक्षा बल (एडीएफ) में फ्लेक्सिबल मातृत्व और पैरेंटल लीव की व्यवस्था है जो कर्मियों के माता-पिता बनने, बच्चे को गोद लेने या बच्चे की स्थायी देखभाल प्राप्त करने पर 66 सप्ताह तक बढ़ सकती है।⁴³ एडीएफ में कर्मचारियों के परिवारों का समर्थन करने के लिए चार श्रेणियां हैं: गतिशीलता और घर से अनुपस्थिति समर्थन, गंभीर घटना समर्थन, कमांड सलाह और संक्रमण समर्थन।⁴⁴ कुछ विशिष्टताओं में बच्चों के लिए विद्या-संबंधी सहायता, बाल देखभाल सेवाएँ, भागीदार रोजगार सहायता कार्यक्रम और विशेष आवश्यकता वाले परिवार के सदस्यों के लिए सहायता शामिल हैं।



नाइजीरिया पुलिस बल (एनपीएफ)⁴⁵ और नाइजीरिया के सशस्त्र बल (एएफएन)⁴⁶ दोनों ने शांति और सुरक्षा में लैंगिक समानता के प्रति प्रतिबद्धताओं को मजबूत करने के लिए लैंगिक नीतियां अपनाई हैं। एनपीएफ लिंग नीति देखभाल करने वाली महिलाओं के खिलाफ कई लैंगिक भेदभावपूर्ण कानूनों को ध्यान में रखती है और इसका उद्देश्य “एनपीएफ के मूल मूल्य के रूप में पालन-पोषण” को बढ़ावा देना है। इसी तरह, एएफएन की लिंग नीति कर्मियों के लिए चार सप्ताह का सवैतनिक पैटरनिटी लीव प्रदान करती है।⁴⁷



घाना पुलिस सेवा (जीपीएस)⁴⁸ ने अपनी गतिविधियों में लैंगिक समानता मानदंडों को मुख्यधारा में लाने के लिए एक लिंग नीति अपनाई है। घाना सशस्त्र बल (जीएएफ) एक लिंग नीति अपनाने के लिए प्रक्रियाएं चल रही हैं जो पुरुषों को माता-पिता की जिम्मेदारियों को साझा करने में सक्षम बनाने के लिए 2 सप्ताह का पैटरनिटी लीव प्रदान करती है।



अफगानिस्तान में एडीएफ कर्मी। फोटो: ऑस्ट्रेलियाई सरकार, रक्षा विभाग, 2023



मंगोलियाई सशस्त्र बल (एमएएफ) शांति सैनिकों के मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण का समर्थन करने के लिए उपाय पेश कर रहे हैं, जिसमें मिशनों में मनोवैज्ञानिक और कल्याण अधिकारियों की नियुक्तियां बढ़ाना, मानसिक स्वास्थ्य और तनाव प्रबंधन का समर्थन करने के लिए पूर्व-तैनाती प्रशिक्षण, मनोबल बढ़ाने के लिए सामाजिक गतिविधियां शामिल हैं। और तैनाती के बाद के मूल्यांकन और सेवाएं। एमएएफ परिवारों पर तैनाती के प्रभाव को भी पहचानता है और शांति सैनिकों और उनके परिवारों के मानसिक स्वास्थ्य का समर्थन करने के लिए एक परीक्षण परियोजना स्थापित करने वाला है।⁴⁹



घाना की बटालियन MONUSCO (GHANBATT 13) की सेवा कर रही है। फोटो: मोनुस्को/माइकल अली 2017

सक्षम और बाधक कारक

इन सर्वोत्तम अभ्यास उदाहरणों के विश्लेषण से पता चलता है कि सामान्य कारक सुरक्षा संस्थानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के बेहतर समर्थन की सुविधा प्रदान करते हैं। इन कारकों में शामिल हैं: एक स्पष्ट और सक्षम नीति ढांचा; मजबूत और मुखर वरिष्ठ नेतृत्व; पर्याप्त, भविष्यवचनीय और निरंतर संसाधन; और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले सहायक कर्मियों के महत्व के बारे में उच्च स्तर की जागरूकता। ऊपर दिए गए उदाहरण देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों की सहभागिता, प्रमोशन और तैनाती में आने वाली बाधाओं की पहचान करने और उन्हें संबोधित करने के महत्व पर प्रकाश डालते हैं। उपरोक्त उदाहरण, लिंग- और देखभाल-उत्तरदायी मानव संसाधन नीतियों और बुनियादी ढांचे के महत्व पर भी प्रकाश डालते हैं। उदाहरणों में पर्याप्त देखभाल और पैरेंटल लीव का प्रावधान (और उठाव), बच्चों के लिए शिक्षा सहायता, देखभाल सुविधाएं (जैसे डे-केयर सेंटर और निजी स्तनपान कक्ष), स्तनपान अवकाश, साथी रोजगार सहायता और भागीदारों के लिए समान पोस्टिंग, परिवार परामर्श और शामिल हैं। कल्याणकारी सेवाएँ, घर से काम करने की नीतियाँ और फ्लेक्सिबल कार्य व्यवस्थाएँ, मजबूत भेदभाव-विरोधी नीतियाँ और प्रभावी अनुशासनात्मक प्रक्रियाएँ, गतिशीलता और घर से अनुपस्थिति समर्थन, संक्रमण समर्थन, विशेष जरूरतों वाले परिवार के सदस्यों के लिए समर्थन, और गर्भवती महिलाओं और एकल माता-पिता के लिए कर्तव्यों को पूरा करने के लिए छूट जिसके लिए 24 घंटे की सेवा या रात की पाली की आवश्यकता होती है। सबूत बताते हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए समर्थन के ये रूप देखभाल कार्य की लैंगिक प्रकृति को देखते हुए, देखभालकर्ताओं, विशेषकर महिलाओं की भर्ती, प्रतिधारण, प्रमोशन और तैनाती का समर्थन कर सकते हैं।⁵⁰



मंगोला, भारत और नामीबिया के UNMISS शांतिरक्षक। फोटो: UNMISS/ग्रेगरियो कुन्हा, 2023

सुरक्षा क्षेत्र में देखभाल की ज़िम्मेदारियों वाली महिलाओं पर प्रतिकूल प्रभाव डालने वाले कुछ कारक अक्सर महिलाओं द्वारा उठाए जाने वाले देखभाल के असमान जिम्मेदारियां बोझ⁵¹ और शांति कार्य कौन करता है और देखभाल कार्य कौन करता है, इसके बारे में मानक धारणाओं से संबंधित हैं। इनमें से कुछ कारकों को संबोधित किया जा सकता है यदि देखभाल की जिम्मेदारियों वाले पुरुषों के लिए पैटरनिटी लीव और सहायता में सुधार किया जाए। इस बात के सबूत हैं कि मजबूत संगठनात्मक समर्थन और प्रोत्साहन इस बात को प्रभावित करते हैं कि पुरुष पैरेंटल लीव का उपयोग करते हैं या नहीं।⁵² संगठनात्मक समर्थन के बिना, आय स्तर जिस पर इसका भुगतान किया जाता है, संगठनात्मक कलंक और पारंपरिक लिंग मानदंडों से संबंधित बाधाओं के कारण पुरुषों में पैरेंटल लीव कम होती है।⁵³ ऐसे संगठनों में जहां कैरियर की प्रगति लंबे समय तक काम करने की आवश्यकता और निरंतर सेवा की अपेक्षाओं से जुड़ी होती है, पुरुषों द्वारा घरेलू देखभाल के काम को साझा करने के लिए विस्तारित पैरेंटल लीव या फ्लेक्सिबल कामकाजी घंटों की संभावना कम होती है।⁵⁴ हालाँकि, पुरुष पैरेंटल लीव के आसपास संगठनात्मक संस्कृतियों को आकार देने वाले पारंपरिक लिंग मानदंड तब बदल जाते हैं जब पिता अपने पुरुष सहकर्मियों और पिता को नेतृत्व की भूमिका में पैरेंटल लीव लेते हुए देखते हैं।⁵⁵

पिता की पैटरनिटी लीव का सामान्यीकरण तब और बढ़ जाता है जब पिताओं के लिए छुट्टी का कोटा होता है और उन्हें उनका उपयोग करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है।⁵⁶ कनाडा के क्यूबेक प्रांत में जहां पिताओं के लिए 5 सप्ताह की छुट्टी आरक्षित है, वहाँ अंकिता पटनायक ने पिताओं के बीच पैरेंटल लीव में भागीदारी में 250 प्रतिशत की वृद्धि की रिपोर्ट दी है।⁵⁷ इसी कार्यक्रम पर एक अन्य अध्ययन से पता चलता है कि "पॉलिसी के संपर्क में आने वाली क्यूबेक माताओं के श्रम बल में भाग लेने और पूर्णकालिक काम करने की संभावना 5 प्रतिशत अधिक है, अंशकालिक काम करने की संभावना 5 प्रतिशत कम है, और बेरोजगार होने की संभावना 4 प्रतिशत कम है," उनकी तुलना तब की जाये अगर पॉलिसी नहीं होती।⁵⁸ अंततः, सकारात्मक और सहायक कार्यस्थल, और संगठनों में समावेशी लिंग प्रथाएं देखभाल करने वालों के लिए समर्थन के कार्यान्वयन को सक्षम बनाती हैं।⁵⁹ इसके अतिरिक्त, संगठनात्मक संस्कृतियों को बदलने में देखभालकर्ताओं का समर्थन करने की आवश्यकता के बारे में उच्च स्तर की जागरूकता आवश्यक है जो देखभाल कार्य साझा करने के लिए विस्तारित छुट्टी लेने वाले पिताओं को कलंकित करती है।



दक्षिण अफ्रीका से MONUSCO शांतिरक्षक। फोटो: MONUSCO/माइकल अली 2018

एक अन्य महत्वपूर्ण सक्षम कारक पूर्वानुमानित और निरंतर संसाधनों की उपलब्धता है, यह देखते हुए कि लिंग वेतन अंतर का पारिवारिक निर्णय पर एक निर्धारित प्रभाव पड़ता है कि पुरुषों और महिलाओं के बीच अवैतनिक घरेलू देखभाल कार्य करने के लिए कौन (विस्तारित) छुट्टी लेता है।⁶⁰ इस साक्ष्य को देखते हुए कि महिलाएं औसतन पुरुषों की तुलना में कम कमाती हैं, जब वे माता-पिता बनने पर लंबी छुट्टी लेती हैं तो परिवार की आय पर कम प्रभाव पड़ता है।⁶¹ नीति का निहितार्थ यह है कि जब संगठन वेतन प्रतिस्थापन दरों पर या उसके करीब भुगतान करते हैं, तो पुरुष अवैतनिक घरेलू देखभाल में अपना योगदान बढ़ाते हैं, जो ओवरटाइम के साथ भुगतान और अवैतनिक कार्यों के आसपास लिंग मानदंडों को बदल देता है।⁶²

वास्तव में, लैंगिक वेतन अंतर सुरक्षा क्षेत्र के लिए उतना प्रासंगिक नहीं हो सकता है क्योंकि वेतन लिंग की परवाह किए बिना रैंक और रैंक में समय पर आधारित होता है। हालाँकि, 2019 में एक अध्ययन में अमेरिकी सैन्य चिकित्सा में शैक्षिक सर्जनों के बीच लिंग वेतन अंतर की सूचना दी गई।⁶³ अमेरिकी सेना में नेतृत्व पदों पर शैक्षिक बाल रोग विशेषज्ञों पर 2024 के एक अध्ययन में कोई लैंगिक वेतन अंतर नहीं पाया गया।⁶⁴ हालाँकि, सुरक्षा क्षेत्र में नेतृत्व की स्थिति में महिलाओं के बीच करियर की सफलता में मातृत्व और मैटरनिटी लीव को प्रमुख बाधा के रूप में उद्धृत किया गया था।⁶⁵ कुछ महिलाओं को कुछ नौकरियों, कर्तव्यों या सैन्य कार्यों के लिए विशिष्ट स्थानों के लिए अयोग्य बनाने के लिए पुरुष कर्मियों द्वारा गर्भावस्था और प्रसवोत्तर पर विचार किया जाता है, जो इस धारणा से उत्पन्न होता है कि “महिलाएं गर्भावस्था, मैटरनिटी लीव, और प्रारंभिक बचपन के पालन-पोषण के दौरान ‘संपूर्ण’ कार्य-जीवन संतुलन को उपकरण करने में असमर्थ हो सकती हैं।⁶⁶” इस प्रकार, भले ही नीति स्तर पर वेतन और लाभ की समानता मौजूद हो, देखभालकर्ताओं और गैर-देखभालकर्ताओं के बीच जीवन के अनुभवों में अंतर का संस्थागत समर्थन के बिना देखभालकर्ताओं के करियर पर नकारात्मक दीर्घकालिक प्रभाव पड़ता है। साक्ष्य को देखते हुए संस्थागत समर्थन महत्वपूर्ण है: सुरक्षा क्षेत्र में, “कर्मियों का सहायक प्रबंधन-पर्यवेक्षी समर्थन, संगठनात्मक समर्थन और कार्य-जीवन संतुलन” या इसकी कमी टर्नओवर इरादों के साथ सकारात्मक रूप से संबंधित है।⁶⁷ इस साक्ष्य से पता चलता है कि कर्मियों को अपने काम और देखभाल की जिम्मेदारियों को संतुलित करने के लिए बिना समर्थन के छोड़ देना पड़ सकता है।

सिफारिशों

टिकाऊ, न्यायसंगत और न्यायपूर्ण शांति का निर्माण काफी हद तक विभिन्न व्यक्तियों के विविध कौशल और ज्ञान के उपयोग पर निर्भर करता है। सशस्त्र संघर्षों और अन्य संकटों से प्रभावित वातावरण में लोगों की व्यापक और अनुठी मांगों और जरूरतों को पूरा करने के लिए सुरक्षा संस्थानों के लिए ऐसी विविधता आवश्यक है। सुरक्षा संस्थानों को इस तरह की विविधता को आकर्षित करने और बनाए रखने के लिए, उन्हें शांति के निर्माण और उसे बनाए रखने के अभ्यास के रूप में कर्मचारियों की देखभाल का ध्यान रखना चाहिए। कोविड-19 ने देखभाल के मुद्दों और जीवन को बनाए रखने में देखभाल के महत्व पर ध्यान बढ़ा दिया है।⁶⁸ इस बड़ी हुई जागरूकता ने ऐसे तरीके सामने ला दिए हैं कि सुरक्षा क्षेत्र के संगठन और शांति अभियान देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले कर्मियों को बेहतर समर्थन दे सकते हैं⁶⁹:

- **टेक्नोलॉजी:** तकनीकी विकास और डिजिटल संस्करण में निवेश करें और उसका उपयोग करें, जिसमें फ्लेक्सिबल और दूरस्थ कार्य, प्रचार, प्रतिधारण और पुनः जुड़ाव (उदाहरण के लिए पैटरनिटी लीव या कैरियर ब्रेक के बाद) का समर्थन करना शामिल है।
- **मानव संसाधन प्रबंधन (एचआरएम):** जहां संभव हो, फ्लेक्सिबल काम, पार्ट टाइम काम और नौकरी साझा करने का समर्थन करने के लिए एचआरएम नीतियों और प्रथाओं की समीक्षा करें; पर्याप्त पैटरनिटी लीव और समान मातृ एवं पैटरनिटी लीव सुनिश्चित करना (देखभाल श्रम के अधिक न्यायसंगत विभाजन में योगदान करने में मदद करने के लिए); प्रमोशन के अवसर पेश करना जो बिना ब्रेक के तैनाती या करियर पर निर्भर नहीं हैं।
- **प्रचार:** महिलाओं और देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों को लक्षित करने वाली भर्ती, प्रतिधारण, तैनाती और पुनः जुड़ाव ड्राइव को विकसित और कार्यान्वित करें।
- **प्रशिक्षण:** मानव संसाधन (एचआर) कर्मियों और प्रबंधकों को देखभाल की जिम्मेदारियों वाले सहायक कर्मचारियों के महत्व और देखभालकर्ताओं के सामने आने वाली चुनौतियों (और सुरक्षा संस्थानों और शांति अभियानों के लिए परिणाम) पर प्रशिक्षित करें; ऐसे समय (और स्थानों) पर प्रशिक्षण निर्धारित करें जहां प्राथमिक या एकमात्र देखभाल जिम्मेदारियों वाले कर्मचारी भाग ले सकें (उदाहरण के लिए रात/शाम के प्रशिक्षण वर्जन करके या देखभालकर्ता सुविधाएं प्रदान करके), जब भी संभव हो।
- **तैनाती:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों के लिए विविधताओं पर विचार करें, जैसे कि पोस्टिंग/तैनाती की अवधि और स्थान, और जहां संभव हो, भागीदारों के साथ संयुक्त पोस्टिंग/तैनाती।
- **संस्थागत देखभालकर्ता मूल्यांकन और रणनीतियाँ:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मचारियों की जरूरतों को पूरा करें; उन जरूरतों को पूरा करने के लिए रणनीतियाँ विकसित करना और यह सुनिश्चित करना कि पूरे संस्थान और संचालन/मिशन में देखभालकर्ताओं के साथ उचित व्यवहार किया जाए; उन रणनीतियों के कार्यान्वयन का आकलन करने के लिए निगरानी और मूल्यांकन ढांचा तैयार करें।⁷⁰
- **विविधता और समावेशन नीतियां:** देखभालकर्ताओं की विशिष्ट आवश्यकताओं को शामिल करना सुनिश्चित करने के लिए विविधता और समावेशन नीतियों और रणनीतियों की समीक्षा करें।
- **अनुशासनात्मक प्रक्रियाएं:** आचार संहिता में लिंग आधारित भेदभाव और माता-पिता की स्थिति या अन्य देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों के आधार पर भेदभाव सहित किसी भी प्रकार के भेदभाव के लिए शून्य-सहिष्णुता नीति का उल्लेख होना चाहिए। आचार संहिता में उन उपायों का उल्लेख होना चाहिए जो अनुपालन न होने की स्थिति में उठाए जाएंगे। इसे व्यापक रूप से प्रचारित किया जाना चाहिए और अनुपालन न करने पर अनुशासनात्मक कार्रवाई की जानी चाहिए।

- **सहायता संरचनाएँ:** बाल देखभाल सुविधाओं के लिए लागत प्रदान करना या सब्सिडी देना और नर्सिंग माता-पिता के लिए सुरक्षित स्थान प्रदान करना; राष्ट्रीय प्रशिक्षण केंद्रों और यूएनडीपीओ मिशन बेस पर लिंग-समावेशी बुनियादी सुविधाओं के निर्माण में समावेशी रूप से निवेश करें; देखभाल की ज़िम्मेदारियों वाले कार्यकर्ताओं के साथ-साथ भविष्य में लौटने वाले देखभालकर्ताओं का समर्थन करने के लिए तंत्र बनाएं और सुविधा प्रदान करें, जिसमें सलाह देने वाली योजनाएं, रोल मॉडल, सहकर्मी समर्थन नेटवर्क और सूचना और सलाह केंद्र शामिल हों।⁷¹
- **लिंग संवेदनशीलता प्रशिक्षण कार्यक्रम:** यौन उत्पीड़न को रोकने और जमीनी कर्तव्यों पर यौन रुढ़िवादिता को खत्म करने के लिए पुरुष और महिला दोनों सुरक्षा कर्मियों के लिए लिंग संवेदनशीलता प्रशिक्षण कार्यशालाओं का संचालन।
- **निवारण समितियाँ:** शिकायतें दर्ज करने और मिशन से लौटने वाले कर्मियों से प्रतिक्रिया प्राप्त करने के लिए व्यक्तिगत टी/पीसीसी और यूएनडीपीओ की सहायक शाखाओं के भीतर महिला अधिकारियों वाली निवारण समितियों का गठन करें।



मंगोला, भारत और नामीबिया के UNMISS शांतिरक्षक। फोटो: UNMISS/ग्रेगोरियो कुन्हा, 2023

नोट्स

1. शांति अभियानों में महिलाओं के लिए कनाडा सरकार की एल्सी पहल के हिस्से के रूप में, मोनाश जीपीएस इस परियोजना के वित्तपोषण के लिए ग्लोबल अफेयर्स कनाडा का आभारी है।
2. मोनाश जीपीएस अनुवाद सहायता के लिए अनुष्का चव्हाण और CSDR को धन्यवाद देना चाहता है।
3. टीम के सदस्यों में शामिल हैं: डॉ. एलेनोर गॉर्डन (प्रोजेक्ट लीड), मोनाश विश्वविद्यालय; प्रोफेसर कैटरीना ली-कू, मोनाश विश्वविद्यालय/क्वींसलैंड विश्वविद्यालय; डॉ. रिचर्ड फ़ोसु, मोनाश विश्वविद्यालय; लॉरेन लोव, मोनाश विश्वविद्यालय; जोआना ओसेई-टूट्ट, उप निदेशक महिला, युवा, शांति और सुरक्षा संस्थान, कोफी अन्नान अंतर्राष्ट्रीय शांति स्थापना प्रशिक्षण केंद्र / मोनाश विश्वविद्यालय (वैश्विक सलाहकार); जेन टाउनस्ले, कार्यकारी निदेशक, अंतर्राष्ट्रीय महिला पुलिस संघ (वैश्विक सलाहकार); डॉ. इरिन हिरस्वरी गायत्री, विदेश नीति और अंतर्राष्ट्रीय मुद्दों पर क्लस्टर रिसर्च, राजनीति अनुसंधान केंद्र, बीआरआईएन (इंडोनेशिया सलाहकार); अनुष्का चव्हाण (भारत सलाहकार); डब्ल्यूजीसीडीआर ललानी केनेली (सेवानिवृत्त), एमए (वैश्विक सलाहकार); जेनिफर ग्रोवर, एमआईएल, एमए, ग्रैडिपसांक, बीए, ए.सी.टी. के संस्थापक और निदेशक। एक बेहतर दिन के लिए, लिमिटेड (वैश्विक सलाहकार), CSDR (भारत सलाहकार)।
4. 'देखभाल की जिम्मेदारियाँ एक ऐसा शब्द है जो उन आवश्यक (आमतौर पर अवैतनिक) गतिविधियों को स्वीकार करता है जो देखभालकर्ता किसी विशिष्ट आवश्यकता के जवाब में अपने और दूसरों के लिए करते हैं। यह शब्द इस तर्क को विश्वसनीयता प्रदान करता है कि देखभाल कार्य वास्तव में श्रम है, न कि केवल "मदद"।', कनाडा सरकार, नॉर्वेजियन विदेश मंत्रालय, और एल्सी पहल, शांति स्थापना में महिलाओं के लिए अवसर: नीति श्रृंखला, नीति संक्षिप्त 1बी। https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf
5. चार्स जे (2019) अवैतनिक देखभाल कार्य और श्रम बाजार। समय-उपयोग सर्वेक्षणों के नवीनतम विश्व संकलन पर आधारित समय-उपयोग डेटा का विश्लेषण। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन। https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf
6. संयुक्त राष्ट्र महिला (2020) देखभाल का समय किसका है: COVID-19 के दौरान अवैतनिक देखभाल और घरेलू काम। <https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpatti-care-and-domestic-work-during-covid-19>
7. डरहम एच, ड्रोजेन सी, कैमरुन एल और मर्फी वी (2022) सशस्त्र संघर्ष के लैंगिक प्रभाव और आईएचएल के अनुप्रयोग के लिए निहितार्थ। मानवीय कानून और नीति ब्लॉग। <https://blogs.icrc.org/law-and-policy/wp-content/uploads/sites/102/2022/06/Gendered-impacts-of-armed-conflict-and-implications-for-the-application-of-IHL-Humanitarian-Law-Policy-Blog.pdf>
8. इवांस एम, हेमिंग्स सी, हेनरी एम, जॉनस्टोन एच, मधोक एस, प्लोमियन ए और वियरिंग एस (संस्करण), द सेज हैडबुक में हिमेलविट एस और प्लोमिन ए (2014) 'फेमिनिस्ट पर्सपेक्टिव्स ऑन केयर: थ्योरी, प्रैक्टिस एंड पॉलिसी' नारीवादी सिद्धांत का, doi: 10.4135/9781473909502
9. मोनाश विश्वविद्यालय, वारविक विश्वविद्यालय, आरएमआईटी, सिडनी विश्वविद्यालय (और सरकार और शांति निर्माण संगठनों में वैश्विक नेता शांति निर्माण में लगे हुए हैं) (2023) शांति निर्माण में कौन परवाह करता है? देखभाल और समर्थन के अंतर्राष्ट्रीय दिवस के उद्घाटन पर संकल्पना नोट, देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ शांति स्थापित करने वालों के समर्थन के माध्यम से स्थायी शांति का निर्माण और लैंगिक समानता को आगे बढ़ाना, लॉन्च किया गया। https://drive.google.com/file/d/1R_uNkzKu2fSyFJmhZp30TTBuJKQv5ouxI/view; यूनिसेफ, आईएलओ और संयुक्त राष्ट्र महिला (2020) कोविड-19 के संदर्भ में परिवार-अनुकूल नीतियाँ और अन्य अच्छी कार्यस्थल प्रथाएं: नियोजित जो प्रमुख कदम उठा सकते हैं। <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>; बान के, कोहेन जे और रॉजर्स वाईएम (2020) 'कोविड-19 पर एक नारीवादी परिप्रेक्ष्य और वैश्विक स्तर पर देखभाल कार्य का मूल्य,' लिंग, कार्य और संगठन, 27(5): 695-699, डीओआई: 10.1111/गवाओ.12459
10. जॉनस्टन एम और लिंगम जे (2020) समावेशी अर्थव्यवस्थाएं, म्यांमार और श्रीलंका में स्थायी शांति: फ़िल्ड रिपोर्ट। मेलबर्न/वारविक: मोनाश विश्वविद्यालय/वारविक विश्वविद्यालय, doi: 10.26180/5f3cd030533d0; सिंहराय एस, चेओंग वाईएफ, सेमुर जी, हेकर्ट जे, जॉनसन ईआर और याउंट केएम (2023) 'समय-उपयोग एजेंसी स्केल: घाना और उससे आगे के लिए एक उपाय का विकास और सत्यापन,' नारीवादी अर्थशास्त्र, 29(4): 103- 132, डीओआई: 10.1080/13545701.2023.2262476; फोल्ब्रे एन (2006) 'मापन देखभाल: लिंग, सशक्तिकरण, और देखभाल अर्थव्यवस्था,' मानव विकास जर्नल, 7(2):183-199, डीओआई: 10.1080/14649880600768512

11. लिन ए (2021) अवैतनिक देखभाल और घरेलू कार्य: समानता में बाधाएँ। फलना-फूलना। <https://blog.strive2thrive.earth/unpaid-care-and-domestic-work-barriers-to-equality/>
12. फेरेंट जी, पेसांडो एलएम और नोवाका के (2014) अवैतनिक देखभाल कार्य: श्रम परिणामों में लिंग अंतर के विश्लेषण में लापता लिंग। ओईसीडी विकास केंद्र। https://www.oecd.org/dev/development-gender/UnPaid_care_work.pdf मार्क्स आर और सोमजी ए (2024) महिलाओं के आर्थिक अधिकारों और सशक्तिकरण के लिए लिंग मानदंडों को बदलना। संरेखित रिपोर्ट. वनडे. <https://www.ignplatform.org/resources/report-transforming-gender-norms-women-economic-rights-empowerment>
13. कैरीरास एच (2010) 'शांतिरक्षा अभियानों में लैंगिक संस्कृति।' अंतर्राष्ट्रीय शांतिरक्षा, 17(4): 471-485, डीओआई: 10.1080/13533312.2010.516655
14. गॉर्डन ई और जोन्स बी (2021) देखभालकर्ताओं की देखभाल करके विकास और शांति निर्माण में सफलता का निर्माण: प्रभावी, समावेशी और उत्तरदायी हस्तक्षेप सुनिश्चित करने के लिए अनुसंधान, नीति और अभ्यास के लिए एक मार्गदर्शिका, अंतर्राष्ट्रीय विकास के लिए वारविक इंटरडिसिप्लिनरी रिसर्च सेंटर, डीओआई: 10.31273/978-1-911675-00-6.
15. डुप्रे केई और डे एएल (2007) 'सैन्य कर्मियों के टर्नओवर इरादों और स्वास्थ्य पर सहायक प्रबंधन और नौकरी की गुणवत्ता का प्रभाव,' मानव संसाधन प्रबंधन, 46(2):185-201, डीओआई: 10.1002/एचआरएम.20156
16. बाल्डविन जी और टेलर एस (2020) शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाएं: चुनौतीपूर्ण धारणाएं और दृष्टिकोण बदलना। अंतर्राष्ट्रीय शांति संस्थान. <https://www.ipinst.org/2020/06/uniformed-women-in-peace-operations>
17. पियागेट के और रिस्लर सी (अक्टूबर 2021) देखभाल का कर्तव्य। डीसीएएफ, कनाडा सरकार, नॉर्वेजियन विदेश मंत्रालय, और एल्सी पहल, शांति स्थापना में महिलाओं के लिए अवसर: नीति श्रृंखला, नीति संक्षिप्त 1ए। https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1A_FINAL.pdf
18. गॉर्डन और ब्रियोनी, अंतर्राष्ट्रीय संगठनों में देखभालकर्ताओं की देखभाल।
19. यूनाइटेड किंगडम सरकार (2023) यूके सशस्त्र बल द्विवार्षिक विविधता आंकड़े: 1 अक्टूबर 2022। <https://www.gov.uk/government/statistics/uk-armed-forces-biannual-diversity-statistics-october-2022/uk-armed-forces-biannual-diversity-statistics-1-october-2022#:~:text=At%201%20October%202022%2C%20ethnic,in%20the%20Future%20Reserves%202020>
20. वर्नर बी (20 मई 2020) जीएओ: पुरुषों की तुलना में महिलाओं की सैन्य सेवा छोड़ने की संभावना 28 प्रतिशत अधिक है। अमेरिकी नौसेना संस्थान। <https://news.usni.org/2020/05/20/gao-women-28-percent-more-likely-to-leave-military-service-than-men#:~:text=GAO%3A%20Women%2028%20Percent%20More%20Likely%20to%20Leave%20Military%20Service%20than%20Men,-Ben%20Werner&text=Family%20planning%2C%20lack%20of%20dependent,from%20the%20Government%20Accountability%20Office>
21. जॉर्ज एम (20 जून 2023) ऑस्ट्रेलियाई रक्षा बल में प्रतिधारण। ऑस्ट्रेलिया की संसद. https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_departments/Parliamentary_Library/Research?publicationTypes=%7Bb23bf2d2-5e26-4a97-8ce5-a1a06eebf192%7D2023/%E0%A4%9C%E0%A5%82%E0%A4%A8/ADF-Retention
22. संयुक्त राष्ट्र शांति संचालन विभाग (2024) शांति स्थापना में महिलाएँ। <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>; संयुक्त राष्ट्र (2024) संयुक्त राष्ट्र सचिवालय लिंग समानता डैशबोर्ड। <https://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard>
23. बजेर्डे ए और गिल। (2024) राय: यह मानवता के आधे हिस्से की आर्थिक शक्ति को संगठित करने का समय है। डेवैक्स। <https://www.devex.com/news/opinion-it-s-time-to-mobilize-the-economic-power-of-half-of-humanity-106967>
24. डेविस एस और टू जे (2018) द ऑक्सफोर्ड हैंडबुक ऑफ वीमेन, पीस एंड सिक्योरिटी, doi: 10.1093/oxfordhb/9780190638276.001.0001; शेफर्ड एल (2017ए) शांति का निर्माण: नारीवादी परिप्रेक्ष्य। लंदन और न्यूयॉर्क: रूटलेज।

25. नाटो (2020) लिंग परिप्रेक्ष्य 2020 पर नाटो समिति के लिए नाटो सदस्यों और भागीदारों की राष्ट्रीय रिपोर्ट का सारांश।
बुसेल्स: नाटो https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2023/6/pdf/2020-summary-national-reports.pdf
26. Government of the United Kingdom, UK armed forces biannual diversity statistics.
27. रक्षा मंत्रालय (2023) फ्लेक्सिबल कार्यप्रणाली और आप सेवा कर्मियों के लिए एक मार्गदर्शिका। https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6448f450814c66000c8d0680/Flexible_Working_and_You_Apr_2023.pdf
28. जैक्सन बी (2020) वर्किंग फैमिलीज़ ने माता-पिता और देखभाल करने वालों के लिए सर्वोत्तम फ्लेक्सिबिलिटी प्रदान करने वाली कंपनियों का नाम दिया है। एचआर. <https://www.hrmagazine.co.uk/content/news/working-families-names-companies-providing-best-flexibility-for-parents-and-carer>
29. कामकाजी परिवार (2023) ब्रिटिश सेना - फाइनलिस्ट 2023, माताओं के लिए सर्वश्रेष्ठ। <https://workingfamilies.org.uk/employers/case-studies/british-army-finalist-2023-best-for-mothers/>
30. कामकाजी परिवार (2020) ब्रिटिश सेना - सराहनीय 2022, पिताओं के लिए सर्वश्रेष्ठ। <https://workingfamilies.org.uk/employers/case-studies/british-army-commended-2022-best-for-fathers/>
31. इंडोनेशियाई गणराज्य पुलिस (एन.डी.) सेंद्रा पेलैनान केपोलिसियन टेरपाडु (एसपीकेटी)। <https://polri.go.id/spkt>
32. केमेंट्रियन पर्ताहनन (रक्षा मंत्रालय) (2021) पेराटुरन मेंटेरी पर्ताहनन रिपब्लिक इंडोनेशिया नोमोर 14 ताहुन 202 (इंडोनेशिया गणराज्य के रक्षा मंत्री का विनियमन 2021 का क्रमांक 14)। <https://www.kemhan.go.id/itjen/wp-content/uploads/2022/07/PERMENHAN-NOMOR-14-TAHUN-2021-TENTANG-CUTI-PEGAWAI-KEMENTERIAN-PERTAHANAN.pdf>
33. नाटो, राष्ट्रीय रिपोर्ट 2020 का सारांश।
34. कनाडाई सशस्त्र बल (2022) कनाडाई सशस्त्र बल प्रतिधारण रणनीति। <https://www.canada.ca/content/dam/dnd-mdn/documents/reports/caf-retention-strategy/caf-retention-strategy-en-2022.pdf>
35. भारतीय कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग (एनडी) अखिल भारतीय सेवाएं (छुट्टी) नियम, 1951। https://dopt.gov.in/sites/default/files/Revised_AIS_Rule_Vol_I_Rule_03.pdf
36. रक्षा मंत्रालय (2023)। रक्षा मंत्री ने महिला सैनिकों, नाविकों और वायु योद्धाओं के लिए अपने समकक्ष अधिकारी के समान मातृत्व, शिशु देखभाल और बच्चे को गोद लेने की छुट्टियों के प्रावधान को मंजूरी दी। <https://pib.gov.in/PressReleaseframePage.aspx?PRID=1974797>
37. रक्षा मंत्रालय (2022) शहीद सैनिकों के आश्रितों को वित्तीय सहायता। <https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=1882079>
38. भारत सरकार (एन.डी.)। अतारांकित प्रश्न क्रमांक 992. <https://www.mha.gov.in/MHA1/Par2017/pdfs/par2013-pdfs/rs-140813/992.pdf>
39. नाटो, राष्ट्रीय रिपोर्ट 2020 का सारांश।
40. नाटो, राष्ट्रीय रिपोर्ट 2020 का सारांश।
41. ओथेमान वाई (2023) वर्दीधारी कर्मियों के लिए मानसिक स्वास्थ्य रोकथाम में मोरक्को का अनुभव: उपलब्धियों को समेकित करना और अंतराल को भरना। https://pcrs.un.org/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7BE75159B9-C84F-4D66-A3AC-5AD3FDE74D99%7D&file=Session%201-2_Morocco_Lt-Col%20Yassine%20Otheman.pdf&action=default

42. DCAF (2020) उरुग्वे के सशस्त्र बल MOWIP रिपोर्ट (2020)। https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Uruguay_Elsie_MOWIP_English_Final_0.pdf
43. ऑस्ट्रेलियाई सरकार-रक्षा (एनडी) मातृत्व और पैरेंटल लीव । <https://pay-conditions.defence.gov.au/maternity-and-parental-leave>
44. ऑस्ट्रेलियाई सरकार-रक्षा (एनडी) 2022-2023 रक्षा वार्षिक रिपोर्ट। <https://www.defence.gov.au/about/accessing-information/annual-reports>
45. नाइजीरिया पुलिस बल, संयुक्त राष्ट्र महिला, और यूएनएफपीए (2010) नाइजीरिया पुलिस बल के लिए एक लिंग नीति। https://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/security_nigeria_gender_policy_police_unwomen_2010.pdf
46. नाइजीरिया के सशस्त्र बल (2021) नाइजीरिया के सशस्त्र बलों के लिए लिंग नीति।
47. नाइजीरिया के सशस्त्र बल (2021) नाइजीरिया के सशस्त्र बलों के लिए लिंग नीति।
48. घाना पुलिस सेवा के लिए लिंग नीति (अनुमोदित 2023)।
49. दोर्जडेरम जी (2023) शांति अभियानों में तैनात दल और व्यक्तियों के लिए मानसिक स्वास्थ्य मुद्दे: मंगोलियाई सशस्त्र बलों का उदाहरण। https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/pkmin_mental_health_prep_meeting_summary.pdf
50. नाटो, राष्ट्रीय रिपोर्ट 2020 का सारांश।
51. शुल्ल ईवी, व्याट टीआर, मा टी, मैगियो एलए (2024) 'व्हेन टेकिंग पे ऑफ द टेबल: ए क्वालिटेटिव स्टडी ऑफ जेंडर इक्विटी फॉर एकेडमिक लीडर्स इन यूएस मिलिट्री,' मिलिट्री मेडिसिन, यूएसएडी489। <https://doi.org/10.1093/milmed/usad489>
52. पटनायक ए (2019) 'पिताजी के लिए समय आरक्षित करना: पिता के कोटा के परिणाम,' जर्नल ऑफ लेबर इकोनॉमिक्स 37(4): 1009-1059, डीओआई: 10.1086/703115; सैवेज एम (1 फरवरी 2024) स्वीडन: जहां पिताओं के लिए पैरेंटल लीव छोड़ना वर्जित है। बीबीसी। <https://www.bbc.com/worklife/article/20240130-sweden-where-its-taboo-for-dads-to-skip-parental-leave>
53. बेयर्ड एम और हिल ई (18 नवंबर 2022) ऑस्ट्रेलिया में सवैतनिक अभिभावकीय अवकाश के लिए अगला कदम। सिडनी विश्वविद्यालय ने महिला आर्थिक समानता कार्यबल के लिए तैयारी की। <https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/resource/download/next-steps-ppl-1122-3.pdf>
54. ऑस्ट्रेलियन इंस्टीट्यूट ऑफ फैमिली स्टडीज (2019) बच्चे का पालन-पोषण: पिता हमेशा भार साझा करने में सक्षम नहीं होते हैं। <https://aifs.gov.au/media/bringing-baby-fathers-not-always-able-share-load>
55. मोरन जे और कोस्लोव्स्की ए (2019) 'कार्य-परिवार संतुलन अधिकारों का उपयोग करना: रोजगार और देखभाल के संयोजन के साथ पिताओं का समर्थन कैसे करें,' समुदाय, कार्य और परिवार, 22(1):111-128, doi: 10.1080/13668803.2018.1470966.
56. पटनायक, पिताजी के लिए समय आरक्षित कर रहा हूँ।
57. पटनायक, पिताजी के लिए समय आरक्षित कर रहा हूँ।
58. डुनाचिक ए और ओज़कैन बी (2021) 'डैडी कोटा के साथ माँ के दंड को कम करना,' जर्नल ऑफ यूरोपियन सोशल पॉलिसी, 31(2): 175-191, डीओआई: 10.1177/0958928720963324, पृष्ठ 175
59. मोरन और कोस्लोव्स्की, कार्य-परिवार संतुलन अधिकारों का उपयोग करना।
60. कल्ब जी (2018) 'वेतनिक पैटरनिटी लीव और महिला श्रम आपूर्ति: एक समीक्षा,' आर्थिक रिकॉर्ड, 94(304): 80-100, डीओआई: 10.1111/1475-4932.12371; मोरन और एलिसन कोस्लोव्स्की, कार्य-परिवार संतुलन अधिकारों का उपयोग करना।

61. बेयर्ड और हिल, ऑस्ट्रेलिया में सवैतनिक अभिभावकीय अवकाश के लिए अगला कदम।
62. रे डी (2020) 'पैटरनिटी लीव और पिता की जिम्मेदारी: कनाडा में एक प्राकृतिक प्रयोग से साक्ष्य,' जर्नल ऑफ मैरिज एंड फैमिली 82(2): 534-549, डीओआई: 10.1111/जॉमफ.12661; बेयर्ड और हिल, ऑस्ट्रेलिया में सवैतनिक अभिभावकीय अवकाश के लिए अगला कदम; पटनायक, पिताजी के लिए समय आरक्षित कर रहे हैं; सैवेज, स्वीडन: जहां यह वर्जित है।
63. हेरिक-रेनॉल्ड्स के, ब्रूक्स डी, विंड जी, जैक्सन पी, और लैथम के (2019) 'मिलिट्री मेडिसिन एंड द एकेडमिक सर्जरी जेंडर गैप,' मिलिट्री मेडिसिन, 184(9-10): 383-387, डीओआई: 10.1093/मिलिड/usz083.
64. शुलज़ एट अल., 'टेबल से वेतन लेते समय।'
65. शुलज़ एट अल., 'टेबल से वेतन लेते समय।'
66. शुलज़ एट अल., 'टेबल से वेतन लेते समय।' पृष्ठ 5।
67. डुप्रे और डे, 'सैन्य कर्मियों के टर्नओवर इरादों और स्वास्थ्य पर सहायक प्रबंधन और नौकरी की गुणवत्ता का प्रभाव।'
68. शांति निर्माण के लिए स्विस प्लेटफॉर्म (2021) कोई परवाह नहीं, कोई शांति नहीं! https://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/210916_Leporello_RZ_E_online.pdf
69. गॉर्डन और जोन्स, देखभालकर्ताओं की देखभाल करके विकास और शांति निर्माण में सफलता प्राप्त करना।
70. ऑस्ट्रेलियाई मानवाधिकार आयोग (2013) कार्यस्थल में देखभालकर्ताओं का समर्थन: एक टूलकिट। सिडनी: ऑस्ट्रेलियाई मानवाधिकार आयोग। https://humanrights.gov.au/sites/default/files/UnPaidCaringToolkit_2013.pdf; गॉर्डन और जोन्स, देखभालकर्ताओं की देखभाल करके विकास और शांति निर्माण में सफलता प्राप्त करना; संयुक्त राष्ट्र बाल कोष (यूनिसेफ), अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन और संयुक्त राष्ट्र महिला (2020) परिवार-अनुकूल नीतियां और सीओवीआईडी-19 के संदर्भ में अन्य अच्छे कार्यस्थल अभ्यास: नियोजता प्रमुख कदम उठा सकते हैं। <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>
71. इन और अन्य अनुशंसाओं के विवरण के लिए देखें: गॉर्डन और जोन्स, देखभालकर्ताओं की देखभाल करके विकास और शांति निर्माण में सफलता प्राप्त करना।