

संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में देखभाल
के सर्वोत्तम अभ्यास ¹

नीति संक्षिप्त #2 (2024) ²

रिचर्ड फ़ोसु, एलेनोर गॉर्डन, अनुष्का चव्हाण, इरीन हीरास्वरी गायत्री, जेन टाउनस्ले, जेनिफर ग्रोवर, जोआना ओसेई-टूटू, लॉरेन लोव, ललानी केनेली

ग्लोबल अफेयर्स कनाडा संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले टूप पर 3-वर्षीय शोध परियोजना (2023-26)³ संचालित करने के लिए मोनाश ग्लोबल पीस एंड सिक््योरिटी सेंटर (मोनाश जीपीएस) को वित्त पोषित कर रहा है। यह परियोजना एल्सी पहल⁴ का हिस्सा है और इसका उद्देश्य संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में टूप के बीच महिलाओं की विचारपूर्ण सह-भागिता को बढ़ाने में योगदान देना है, और इस तरह ऑपरेशन के सफलता को बढ़ाना और लैंगिक समानता को आगे बढ़ाना है। यह परियोजना सेना और पुलिस-योगदान वाले देशों (टी/पीसीसी) और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में सुरक्षा संस्थानों से देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ महिलाओं को भागीदारी पर रखने के कारणों और परिणामों की पहचान करने वाली पहली परियोजना है। इस परियोजना का उद्देश्य इस भागीदारी पर पड़े भेदभाव को कम करने के तरीकों का प्रस्ताव करना है और इस तरह सुरक्षा संस्थानों में महिलाओं की भर्ती, प्रतिधारण और प्रमोशन दर और संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में उनकी बाद की तैनाती में सुधार करना है।

परियोजना के परिणामों से संयुक्त राष्ट्र शांति अभियान और टी/पीसीसी सुरक्षा संस्थाएँ अधिक लैंगिक अनुक्रियाशील, जिम्मेदारियों और जरूरतों की देखभाल के प्रति चौकस, और कर्मियों की आत्म-देखभाल और भलाई के प्रति चौकस बनने की उम्मीद है। बदले में, इससे कार्यस्थल कल्चर में सुधार और तनाव में योगदान करने वाले कारकों में कमी और मामलों की सुरक्षा में योगदान की उम्मीद है।

यह नीति संक्षिप्त संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों 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, हमारे फ़िल्डवर्क संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में पहचानी गई सर्वोत्तम प्रथाओं को शामिल करने के लिए इस मानचित्रण अभ्यास का विस्तार किया जाएगा। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि सर्वोत्तम अभ्यास अक्सर एक सन्दर्भ होता है और एक संदर्भ में जो सर्वोत्तम अभ्यास है वह दूसरे में काम नहीं कर सकता है। एक संदर्भ से दूसरे संदर्भ में सहायक देखभालकर्ताओं पर सर्वोत्तम प्रथाओं को लागू करने पर विचार करते समय संदर्भ विशिष्टता, समावेशन और लैंगिक समानता के सिद्धांतों का पालन हमेशा महत्वपूर्ण होता है।

अंतर्वस्तु

परिचय	3
देखभाल की जिम्मेदारियाँ और शांति संचालन	7
चयनित सर्वोत्तम प्रथाएँ	10
सक्षम और बाधित करने वाले कारक	15
सिफ़ारिशें	16
नोट्स	18

परिचय

हमारी दो नीति संक्षिप्तताओं में से, यह दूसरी है जो इस बात का पता लगाती है कि देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ सैनिकों की जरूरतों को कैसे पूरा किया जाए। नीति संक्षिप्त #1, सुरक्षा संस्थानों में देखभाल की विश्विया प्रथाएँ, टी/पीसीसी के भीतर सुरक्षा संस्थानों में देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के लिए सर्वोत्तम प्रथाओं का मानचित्रण करती है। इसे आगे बढ़ाते हुए, यह दूसरा संक्षिप्त विवरण उन नीतियों को बनाने के लिए संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों पर केंद्रित है जो देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ शांति सैनिकों की जरूरतों को संबोधित करते हैं। यह न केवल उस व्यक्तिगत शांतिदूत के लिए महत्वपूर्ण है जिसके पास देखभाल की जिम्मेदारियाँ हैं, बल्कि बढ़ते सबूतों के कारण भी है जो देखभाल के प्रति संगठनात्मक सावधानी, लैंगिक समानता और

ऑपरेशन की सफलता के बीच सहसंबंध की ओर इशारा करते हैं।⁵ यह ध्यान रखना भी महत्वपूर्ण है कि संचालन पर तैनाती अक्सर प्रमोशन की एक शर्त होती है, इसलिए देखभालकर्ताओं के लिए तैनाती में बाधाएं सुरक्षा संस्थानों के साथ-साथ मिशन पर वरिष्ठ स्तर पर प्रतिनिधित्व की कमी को भी जन्म देती हैं। इसके अलावा, संयुक्त राष्ट्र (और टी/पीसीसी) देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ शांति सैनिकों की देखभाल कैसे करता है, शांति और सुरक्षा कैसे दिखनी चाहिए, इसके बारे में इसके मानक विचारों या मान्यताओं में अंतर्दृष्टि प्रदान करता है।



शांतिरक्षक UNMISS. फोटो: UNMISS/ग्रेगोरियो कुनबा, 2023

... उन अंतर्निहित मुद्दों को संबोधित करने के लिए निरंतर प्रयास की आवश्यकता है जो लैंगिक भूमिकाओं को सुदृढ़ करते हैं और शांति और सुरक्षा सहित समाज के सभी पहलुओं में लैंगिक समानता की दिशा में प्रगति को कमजोर करते हैं।

निस्संदेह, इसकी जटिलता को देखते हुए किसी एकल संयुक्त राष्ट्र के बारे में लिखना कठिन है। कुछ पर्यवेक्षक सचिवालय और विशेष एजेंसियों, निधियों और कार्यक्रमों के बीच अंतर करते हैं।⁶ मौलिक संयुक्त राष्ट्र बौद्धिक इतिहास परियोजना में, जॉली रिचर्ड, एम्मरिज लुइस और थॉमस जी. वीस ने तीन संयुक्त राष्ट्रों की पहचान की है: “...सरकारों का संयुक्त राष्ट्र, कर्मचारियों के सदस्यों का संयुक्त राष्ट्र, और निकट से जुड़े गैर सरकारी संगठनों, विशेषज्ञों और सलाहकारों का संयुक्त राष्ट्र।”⁷ इन अनेक संयुक्त राष्ट्रों के बीच अंतर्संबंध और अंतःक्रिया नीति “विचारों और अवधारणाओं को जन्म देती है... [जो] संभवतः संयुक्त राष्ट्र की सबसे महत्वपूर्ण विरासत हैं।”⁸ संयुक्त राष्ट्र के नीतिगत विचारों ने अपने एजेंडा-सेटिंग, समाजीकरण, मानदंड निर्माण, नियंत्रण और वैधीकरण कार्यों के माध्यम से शांति और सुरक्षा पर वैश्विक बहस को आकार दिया है।⁹ वैश्विक समस्याओं और वैश्विक समाधानों को तैयार करने की क्षमता में संयुक्त राष्ट्र के नीतिगत विचार

राजनीतिक रूप से महत्वपूर्ण हैं।¹⁰ वैश्विक सार्वजनिक नीति विचारों के स्रोत के रूप में संयुक्त राष्ट्र की वैचारिक सोच पर आधारित, यह नीति संक्षेप में शांति और सुरक्षा के मुद्दे के रूप में देखभाल की जिम्मेदारियों¹¹ पर ध्यान केंद्रित करती है, यह पहचानते हुए कि देखभाल कार्य की अत्यधिक लैंगिक, अनदेखी और कम मूल्यांकित प्रकृति शांति में महिलाओं की भागीदारी से सुरक्षा प्रथाओं, प्राथमिकताओं और परिणामों को सीमित करता है।¹²

संयुक्त राष्ट्र काम के साथ पारिवारिक जिम्मेदारियों के वितरण और संतुलन पर मानदंडों और मानकों के विकास का एक ज्ञानक्षेत्र रहा है।¹³ 1919 में अपनी स्थापना के बाद से, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) - जो 1946 में संयुक्त राष्ट्र की एक विशेष एजेंसी बन गई - कार्यस्थल प्रथाओं के वैश्वीकरण के शीर्ष पर रही है जो देखभाल के जिम्मेदारियों वाले श्रमिकों, विशेष रूप से देखभाल कार्य की लैंगिक प्रकृति को देखते हुए महिलाओं के प्रति चौकस रहने की आवश्यकता को पहचानती है। प्रसव से पहले और बाद में महिलाओं के रोजगार से संबंधित कन्वेंशन [मातृत्व संरक्षण कन्वेंशन, 1919 (नंबर 3)] 1919 में अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के पहले सत्र में अपनाया गया, देखभाल की जिम्मेदारियों और काम पर सबसे शुरुआती नीति ब्लूप्रिंट में से एक प्रदान करता है।¹⁴ शाहरा रज़ावी का कहना है कि कन्वेंशन सीमित था और केवल सार्वजनिक, निजी या व्यावसायिक संस्थानों पर केंद्रित था, उदाहरण के लिए घरेलू भूमिकाओं में काम करने वाली महिलाओं की अनदेखी।¹⁵ हालाँकि, यह एक प्रमुख नीति थी जिसने महिलाओं को 6 सप्ताह तक के वेतन सहित मैटरनिटी लीव और काम के घंटों के दौरान 30 मिनट के सवैतनिक स्तनपान अवकाश के अधिकार की गारंटी दी।¹⁶ संशोधित मातृत्व संरक्षण कन्वेंशन, 1952 (नंबर 103)¹⁷, सामाजिक सुरक्षा (न्यूनतम मानक) कन्वेंशन, 1952 (नंबर 102)¹⁸, पारिवारिक उत्तरदायित्व वाले श्रमिक कन्वेंशन, 1981 (नंबर 156)¹⁹, मातृत्व संरक्षण सहित इस नीति के बाद के पुनरावृत्तियों कन्वेंशन, 2000 (नंबर 183) और इसके साथ जुड़े R191 - मातृत्व संरक्षण अनुशंसा, 2000 (नंबर 191)²⁰ ने देखभाल की जिम्मेदारियों वाले श्रमिकों की जरूरतों के प्रति चौकस और उत्तरदायी होने के महत्व को रेखांकित किया।²¹ उदाहरण के लिए, पारिवारिक उत्तरदायित्व वाले श्रमिक कन्वेंशन (नंबर 156) की प्रस्तावना में कहा गया है कि “पारिवारिक उत्तरदायित्व वाले श्रमिकों की समस्याएं परिवार और समाज से संबंधित व्यापक मुद्दों के पहलू हैं जिन्हें राष्ट्रीय नीतियों में ध्यान में रखा जाना चाहिए।”²² पारिवारिक उत्तरदायित्व वाले श्रमिक कन्वेंशन (नंबर 156) के अनुच्छेद 1 में कहा गया है कि “आश्रित बच्चों” और “अपने तत्काल परिवार के सदस्यों” की देखभाल करने वाले श्रमिक “आर्थिक गतिविधि की तैयारी, प्रवेश, भाग लेने या आगे बढ़ने की अपनी संभावनाओं को सीमित कर सकते हैं”।²³

होमवर्क कन्वेंशन, 1996 (नंबर 177)²⁴ बड़ी संख्या में महिलाओं के लिए कार्यस्थल के रूप में घर के बारे में सोच के विकास में महत्वपूर्ण था।²⁵ घरेलू कामगार कन्वेंशन, 2011 (नंबर 189) में कहा गया है कि “पारिवारिक जिम्मेदारियों वाले महिला और पुरुष श्रमिकों के लिए बढ़ते भुगतान के अवसरों” के लिए “बूढ़ी होती आबादी, बच्चों और विकलांग व्यक्तियों की देखभाल के लिए अधिक [नीति] गुंजाइश” की आवश्यकता है।²⁶ इन सम्मेलनों का समावेशी प्रभाव श्रम के रूप में देखभाल कार्य की बढ़ती मान्यता में देखा जाता है।²⁷ श्रम के रूप में देखभाल कार्य पर विचारों और नीतियों के विकास ने लिंग संबंधों और शांति और सुरक्षा सहित समाज पर इसके संवैधानिक प्रभावों पर पुनर्विचार किया है। देखभाल की लैंगिक प्रकृति और देखभाल करने वालों, विशेष रूप से सुरक्षा संस्थानों और शांति स्थापना ²⁸ में देखभाल करने वालों के करियर के लिए इसके असर का मतलब है कि “श्रम बल में लैंगिक समानता के सभी आयामों को प्राप्त करने में कोई ठोस प्रगति नहीं हो सकती है जब तक कि अवैतनिक कार्यों में असमानताओं से निपटा नहीं जाता है, और महिलाओं और पुरुषों के साथ-साथ परिवारों और राज्य के बीच उनकी प्रभावी पहचान, कमी और पुनर्वितरण नहीं की जाती।”²⁹



शांतिरक्षक UNMISS. फोटो: UNMISS/एरिक कनालस्टीन, 2017

समावेशी रूप से, इन सम्मेलनों ने महिला श्रमिकों की एक बड़ी श्रेणी के लिए सुरक्षा का दायरा बढ़ा दिया है, जिनमें गैर-औद्योगिक, कृषि, घरेलू और घरेलू कामगार और³⁰ “...आश्रित कार्य के असामान्य रूप” शामिल हैं।³¹ ये कन्वेंशन सदस्य देशों को यह सुनिश्चित करने के लिए राष्ट्रीय विधायी उपकरण अपनाने का आदेश देते हैं कि “...मातृत्व रोजगार में भेदभाव का स्रोत नहीं बनता है...”³² लौरा अडाती का कहना है कि हालांकि आईएलओ के प्रयासों से मैटर्निटी प्रोटेक्शन के सिद्धांतों को दुनिया भर में अपनाया गया है, जो काम पर लैंगिक समानता हासिल करने के लिए महत्वपूर्ण हैं, लेकिन वे अपनी लैंगिक परिवर्तनकारी क्षमता हासिल करने में असफल रहे हैं।³³ यह कमी पारंपरिक लैंगिक भूमिकाओं के जारी रहने के परिणामस्वरूप होती है जो महिलाओं को असंगत रूप से अवैतनिक देखभाल कार्य और देखभाल की जिम्मेदारियाँ सौंपती है।³⁴ विशेष रूप से विकासशील देशों में मातृत्व सुरक्षा कानूनों के कार्यान्वयन पर संरचनात्मक और संसाधन बाधाओं के कारण,³⁵ महिलाओं को अक्सर सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों की कमियों के विकल्प के रूप में देखा जाता है।³⁶ उन अंतर्निहित मुद्दों को संबोधित करने के लिए निरंतर प्रयास की आवश्यकता है जो लैंगिक भूमिकाओं को सुदृढ़ करते हैं और शांति और सुरक्षा सहित समाज के सभी पहलुओं में लैंगिक समानता की दिशा में प्रगति को कमजोर करते हैं।

इसलिए, जब एक साथ और संयुक्त राष्ट्र नीति विचारों के ढांचे के भीतर विचार किया जाता है, तो महिला, शांति और सुरक्षा (डब्ल्यूपीएस) एजेंडा शांति और सुरक्षा के अभिन्न अंग के रूप में देखभाल, देखभाल कार्य और करियर

की देखभाल के व्यापक प्रयासों के एक अंतर्संबंधित हिस्से के रूप में उभरता है।³⁷ डब्ल्यूपीएस एजेंडा मानता है कि शांति अभियान शांति मिशनों के भीतर लैंगिक समानता हासिल करने का माध्यम है और साथ ही संघर्ष के बाद के माहौल में लैंगिक समानता को बढ़ावा देने का एक साधन है।³⁸ “...मातृत्व, पितृत्व और देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ काम का अंतर्विरोध...”³⁹ राष्ट्रीय सेनाओं और पुलिस और अंतर्राष्ट्रीय शांति अभियानों में महिलाओं की भागीदारी को कमजोर कर रहा है।⁴⁰ उदाहरण के लिए, डब्ल्यूपीएस एजेंडा का एक घटक हिस्सा, संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषद संकल्प 2538, शांति स्थापना में महिलाओं की भागीदारी में बाधा के रूप में बाल देखभाल के बोझ को पहचानता है और सदस्य देशों से आग्रह करता है कि वे बच्चों की देखभाल सहित सहायता और प्रोत्साहन प्रदान करने के लिए, तथा अन्य प्रासंगिक आवश्यकताएँ पूरे करने के लिए उपाय करें।⁴¹ इसका मतलब यह है कि शांति अभियानों में महिलाओं की विचारपूर्ण सह-भागिता हासिल करने के लिए परिवार अनुकूल नीतियों को बढ़ावा देना महत्वपूर्ण है।⁴²



MONUSCO शांतिरक्षक, जिनमें पाकिस्तान महिला कार्य टीम के सदस्य भी शामिल हैं। फोटो: MONUSCO/केविन जॉर्डन, 2020

देखभाल की ज़िम्मेदारियाँ और शांति संचालन

संयुक्त राष्ट्र द्वारा शांति स्थापना में वर्दीधारी महिलाओं की संख्या बढ़ाने और शांति अभियानों में महिलाओं की विचारपूर्ण सह-भागिता को बढ़ाने के प्रयासों के बावजूद, विशेष रूप से इसकी वर्दीधारी लिंग समानता रणनीति (2018-2028)⁴³ में प्रदर्शित किया गया है, महिलाओं का प्रतिनिधित्व अभी भी कम है। 2022 तक, टूप में महिलाओं की संख्या केवल 7.8% थी, और टी/पीसीसी से महिला सैनिकों का अनुपात केवल 6.8% है (संयुक्त राष्ट्र वर्दीधारी लिंग समानता रणनीति के 9% लक्ष्य की तुलना में)⁴⁴ शांतिरक्षा में वर्दीधारी महिलाओं के इस कम प्रतिनिधित्व को आंशिक रूप से कई सामाजिक-आर्थिक और सांस्कृतिक कारकों द्वारा समझाया जा सकता है जो देखभालकर्ता के रूप में महिलाओं की अपेक्षाओं से उत्पन्न होते हैं और प्रभावित करते हैं। सेनाओं में महिलाओं की कम भागीदारी दर, कानूनी प्रतिबंधों और लिंग भूमिकाओं दोनों के कारण, राष्ट्रीय सेनाओं में महिलाओं की कम संख्या का मतलब है जो महिलाओं के योग्य पूल को प्रभावित करती है जिन्हें शांति अभियानों के लिए तैनात किया जा सकता है।⁴⁵ जब महिला कर्मी मां बनती हैं, तो लैंगिक सैन्य संस्कृतियाँ और मातृत्व के बारे में व्यापक सामाजिक अपेक्षाएं उनकी क्षमता और तैनाती के अवसर को प्रभावित करती हैं। इस बात के सबूत हैं कि बच्चे के जन्म के बाद, महिला सैनिकों को “आदर्श” या “संपूर्ण शारीरिक सैनिक” के रूप में नहीं देखा जाता है और कुछ नौकरियों और सैन्य कार्यों के लिए आदर्श नहीं माना जाता है।⁴⁶



MONUSCO में सेवारत मलावी दल की महिला एंजमनेट टीम की सदस्या फोटो: MONUSCO, 2022

जब महिला कर्मी मां बनती हैं, तो लैंगिक सैन्य संस्कृतियां और मातृत्व के बारे में व्यापक सामाजिक अपेक्षाएं उनकी क्षमता और तैनाती के अवसर को प्रभावित करती हैं

ग्लोबल साउथ में कुछ टी/पीसीसी में सामाजिक-आर्थिक विकास का निम्न स्तर शांति और सुरक्षा के मुद्दे के रूप में देखभाल की जिम्मेदारियों पर ध्यान देने की कमी में योगदान देता है।⁴⁷ महिला शांति सैनिकों की तैनाती का निर्णय शांति मिशनों के दौरान उनके बच्चों (या जिनकी वे देखभाल करती हैं) के लिए एक विश्वसनीय देखभालकर्ता की उपलब्धता से प्रभावित होता है।⁴⁸ अपर्याप्त बाल देखभाल सहायता प्रणालियों के कारण, विशेष रूप से ग्लोबल साउथ में टी/पीसीसी के बीच, कई वर्दीधारी महिलाएं अपने बच्चों की देखभाल के लिए रिश्तेदारों पर निर्भर रहती हैं।⁴⁹ इससे परिवार के सदस्यों को “...समय की गरीबी और वेतन वाले काम में कम भागीदारी” से नुकसान होता है।⁵⁰ महिला कर्मी, विशेष रूप से एकल माताएं जिनके कोई (भरोसेमंद) रिश्तेदार नहीं हैं, अक्सर लंबी तैनाती

(एक अध्ययन में 1 वर्ष के रूप में परिभाषित) से इनकार कर देती हैं।⁵¹ जो लोग लंबे समय तक काम करते हैं, उनके लिए घर पर अपने बच्चों की सुरक्षा और भलाई के बारे में चिंताएं अक्सर तनाव और चिंता का स्रोत होती हैं। छोटे बच्चों के साथ तैनात महिला कर्मियों को बुरी मां के रूप में देखा जाता है और अपने बच्चों की देखभाल के बजाय पैसे को प्राथमिकता देने के लिए घर, सुरक्षा संस्थानों में, दल के बीच और समाज में उन्हें कलंकित किया जाता है।⁵²

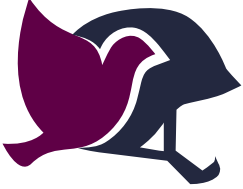
सुरक्षा की संस्कृतियाँ सुरक्षा संस्थानों में व्याप्त हैं, और कुछ देशों में महिलाओं को खतरनाक शांति अभियानों से बचाना एक संस्थागत और राष्ट्रीय कर्तव्य माना जाता है।⁵³ और, खासकर जब वे देखभालकर्ता बन जाते हैं, तो मातृत्व और सुरक्षा संस्थानों में करियर विकास को बेमेल “जीवन के तरीके” के रूप में देखा जाता है।⁵⁴ ये सुरक्षात्मक संस्कृतियाँ अक्सर महिलाओं की कामुकता से जुड़ी वर्जनाओं पर आधारित होती हैं और पारंपरिक लिंग पहचान की रूढ़ियों से जुड़ी होती हैं। उदाहरण के लिए, कुछ महिला टूप को “...नागरिक महिलाओं की तुलना में अधिक पुरुष-जैसी और कम स्त्रैण” होने के कारण समुदायों से अस्वीकृति का सामना करना पड़ता है।⁵⁵ अन्य लोग नियमित तैनाती पर भी अपनी भलाई के लिए चिंता का अनुभव करते हैं,⁵⁶ जिसके परिणामस्वरूप शांति मिशनों पर सेवा करने का अवसर खो जाता है जिसके लिए उन्हें अपने घरों से दूर और विस्तारित अवधि के लिए जाना पड़ता है।

सुरक्षा संस्थानों का मानना है कि माताओं की तैनाती “...प्रशासनिक व्यवस्थाओं...[और] एक माँ को उसके बच्चों से अलग करने के नैतिक अपराधबोध से बोझिल होना”⁵⁷ के बोझ के साथ आती है, जो विचार अन्य कर्मियों पर लागू नहीं हो सकते हैं। सुरक्षात्मक कल्चर तैनाती के दौरान वर्दीधारी महिलाओं की भागीदारी पर प्रभाव डालती है।⁵⁸ उदाहरण के लिए, मिशन नेतृत्व टुकड़ियों में महिलाओं को सुरक्षा की आवश्यकता के रूप में मान सकता है, और महिला हताहतों को - पुरुष हताहतों की तुलना में अधिक - सुरक्षा के अपने मर्दाना कर्तव्य में व्यक्तिगत विफलताओं के रूप में मान सकता है।⁵⁹ लिंग आधारित सुरक्षा मानदंड विशेष रूप से तब शक्तिशाली होता है जब देखभाल की लिंग आधारित प्रकृति और मां की प्रतीकात्मक शक्ति को देखते हुए महिला कर्मियों पर घर पर देखभाल की जिम्मेदारियां होती हैं।⁶⁰ ऐसी रिपोर्टें हैं कि महिलाओं को आधार पर रखा जाए या नहीं, यह तय करते समय मिशन नेतृत्व अधिक सतर्क रहा है और उन्हें समुदायों के साथ बातचीत करने से रोका है, जो डब्ल्यूपीएस के संदर्भ में मिशन जनादेश को प्रभावित करता है, टीम एकजुटता को प्रभावित करता है, और महिलाओं द्वारा अगली नियुक्तियाँ चुनने की संभावना कम करता है।⁶¹

जबकि सांस्कृतिक कारक देखभाल की जिम्मेदारियों से संबंधित लैंगिक अपेक्षाओं को प्रभावित करते हैं, मुख्य चुनौती प्रकृति में सामाजिक-आर्थिक है। यह कहना कि महिलाएं प्राथमिक देखभालकर्ता हैं और अक्सर सैन्य कार्य के साथ देखभाल कार्य को संयोजित करने के लिए संघर्ष करती हैं, यह एक नीतिगत प्रश्न उठाता है कि महिलाओं को बेहतर कार्य/पारिवारिक-जीवन संतुलन को सुरक्षित रखने और बनाए रखने के लिए कौन सी सहायता सेवाएं प्रदान की जा सकती हैं। कई देशों ने सैन्य जीवन में परिवारों पर पड़ने वाले तनाव और इसके बाद उनके कामकाजी जीवन पर पड़ने वाले प्रभाव को संबोधित करने का प्रयास किया है, विशेष रूप से मानसिक स्वास्थ्य सहायता प्रदान करके और तैनाती के दौरान परिवारों के साथ संचार तक पहुंच बढ़ाई है। हालाँकि, तैनाती के नकारात्मक प्रभाव टी/पीसीसी और उनके द्वारा कर्मियों को प्रदान किए जाने वाले समर्थन के प्रकार के बीच भिन्न होते हैं।⁶² अक्सर, समर्थन के इन रूपों को प्रदान करने के संभावित संसाधन निहितार्थों के बारे में धारणाएं निष्क्रियता की ओर ले जाती हैं, बावजूद इसके कि सबूत दिखाते हैं कि समर्थन हमेशा संसाधन पर निर्भर नहीं होता है।⁶³ टी/पीसीसी से देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के जाने और/या शांतिरक्षा अभियानों में तैनाती न होने को राजनीतिक मुद्दे के बजाय 'व्यक्तिगत पसंद' के मामले के रूप में तय करना, जिसका शांति और सुरक्षा को आगे बढ़ाने के प्रयासों पर प्रभाव पड़ता है, निष्क्रियता के लिए और अधिक स्पष्टीकरण पैदा करता है।⁶⁴ "...शांतिरक्षा अभियानों के समग्र प्रदर्शन और प्रभावशीलता को बढ़ाने में महिलाओं की अपरिहार्य भूमिका..."⁶⁵ पर साक्ष्य और इस जागरूकता को देखते हुए कि महिलाएं आमतौर पर विश्व स्तर पर देखभाल कार्य का बोझ उठाती हैं,⁶⁶ संयुक्त राष्ट्र यह प्रदर्शित कर सकता है कि देखभालकर्ताओं की देखभाल मिशन की सफलता के लिए एक महत्वपूर्ण प्रवर्तक है। संयुक्त राष्ट्र के पास देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों वाले शांतिरक्षकों की जरूरतों को बेहतर ढंग से संबोधित करने के लिए सक्षम स्थितियां बनाने की भौतिक और गैर-भौतिक दोनों क्षमताएं हैं। इसने यह सुनिश्चित करने की प्रतिबद्धता भी प्रदर्शित की है कि शांतिरक्षकों को क्षेत्र में पर्याप्त समर्थन मिले, जिसमें सदस्य देशों से बाल देखभाल सहायता और अन्य प्रकार के समर्थन और प्रोत्साहन प्रदान करके देखभाल की जिम्मेदारियों वाले लोगों का समर्थन करने का आग्रह करना भी शामिल है।⁶⁷ आदर्श रूप से, शांति और सुरक्षा के मुद्दे के रूप में देखभालकर्ताओं की देखभाल को सामान्य बनाना टी/पीसीसी को यह पहचानने के लिए प्रोत्साहित कर सकता है कि देखभाल और देखभाल की जिम्मेदारियों से जुड़े मुद्दे शांति अभियानों के सफलता के लिए बाहरी नहीं हैं, बल्कि इसके लिए मौलिक हैं। देखभाल की जिम्मेदारियों के बारे में संयुक्त राष्ट्र के नीतिगत विचार टी/पीसीसी में लैंगिक सैन्य संस्कृतियों पर परिवर्तनकारी सामाजिक प्रभाव डाल सकते हैं।



चयनित सर्वोत्तम प्रथाएँ



कनाडा सरकार द्वारा 2017 में शुरू की गई **शांति अभियानों में महिलाओं के लिए एल्सी पहल**, शांति अभियानों में वर्दीधारी महिलाओं की संख्या बढ़ाने की चुनौतियों का समाधान करने में महत्वपूर्ण रही है और उनके सार्थक प्रतिनिधित्व (यानी रैंकों और कार्यों में प्रतिनिधित्व) की ओर ध्यान आकर्षित किया है। अधिक समावेशी और प्रभावी शांति अभियान बनाने के उद्देश्य से, एल्सी इनिशिएटिव में संयुक्त राष्ट्र और टी/पीसीसी के साथ काम करना, एल्सी इनिशिएटिव फंड (एक वैश्विक बहु-साझेदार यूएन फंड) की स्थापना, वैश्विक वकालत और अनुसंधान, निगरानी और मूल्यांकन के लिए समर्थन शामिल है।⁶⁸



2018 में, संयुक्त राष्ट्र ने अपनी **वर्दीधारी लिंग समानता रणनीति**⁶⁹ को अपनाया, जिसका उद्देश्य संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों और मुख्यालय दोनों में शांति स्थापना में वर्दीधारी महिलाओं के सार्थक प्रतिनिधित्व को बढ़ाना है। रणनीति में सैन्य, पुलिस, न्याय और सुधार संस्थानों में वर्दीधारी महिलाओं की संख्या बढ़ाने का लक्ष्य रखा गया है। यह उन लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए एक सक्षम वातावरण बनाने के लिए आवश्यक कार्यों की रूपरेखा भी बताता है।



2018 **जेंडर रिस्पॉन्सिबल यूनाइटेड नेशंस पीसकीपिंग ऑपरेशंस पॉलिसी** में, संयुक्त राष्ट्र शांतिरक्षा में महिलाओं की भर्ती, उन्हें बनाए रखने और बढ़ावा देने की पहल को बढ़ावा देने के लिए डीपीकेओ और डीएफएस को निर्देश देता है। इसमें परिचालन स्टाफ के काम और सामरिक गतिविधि में लैंगिक समानता और डब्ल्यूपीएस जनादेश को एकीकृत करना शामिल है।⁷⁰ **2021 मोनुस्को प्रैक्टिस** नोट में सिफारिश की गई है कि महिला शांति सैनिकों की दृश्यता बढ़ाने और आगे इकाई एकजुटता को प्रोत्साहित करने के लिए "वर्दीधारी महिलाओं को नियमित रूप से उनके पुरुष समकक्ष के समान अवधि के लिए तैनात किया जाना चाहिए..."।⁷¹ नोट व्यक्तिगत परिस्थितियों पर विचार करने की आवश्यकता को भी स्वीकार करता है और बच्चों की देखभाल की ज़िम्मेदारियों वाली महिलाओं के लिए छोटी यात्राओं को मंजूरी देने की सिफारिश करता है।⁷² तैनाती पर कर्मियों और घर पर उनके परिवार के बीच नियमित और पर्याप्त संचार मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं को कम करने और ऑपरेशन के सफलता में योगदान करने के लिए पाया गया है।⁷³





स्तनपान पर संयुक्त राष्ट्र की नीति का उद्देश्य “... नर्सिंग माताओं वाले स्टाफ सदस्यों को अधिक परिवार-अनुकूल कार्य वातावरण के माध्यम से पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन के बीच बेहतर संतुलन प्राप्त करने में सहायता करना है। ...”⁷⁴ नीति दो वर्ष से कम उम्र के शिशुओं की नर्सिंग माताओं को अनुमति देती है। अपने बच्चे को काम पर लाने के लिए और काम के घंटों के दौरान अपने बच्चे को स्तनपान कराने के लिए समय दिया जाना चाहिए। यह सुविधाओं में अधिकारियों को भी नियुक्त करता है ताकि नर्सिंग माताएं आराम से और निजी तौर पर स्तनपान करा सकें। नर्सिंग माताएं लचीली कामकाजी व्यवस्था के साथ छुट्टी का समय जोड़ सकती हैं और संयुक्त राष्ट्र द्वारा सब्सिडी वाली लागत पर आधिकारिक कर्तव्यों पर शिशुओं के साथ यात्रा कर सकती हैं। वर्तमान में, स्तनपान कक्ष यूएनएचक्यू में महासभा, सम्मेलन और सचिवालय भवनों में स्थित हैं।⁷⁵ **कोसोवो में संयुक्त राष्ट्र अंतरिम प्रशासन मिशन (यूएनएमआईके)** ने एक फ्रिज सहित स्तनपान कक्ष और सुविधाएं स्थापित की हैं, और कर्मचारियों को बच्चों की देखभाल की वस्तुएं प्रदान करता है, जिसमें चेंजिंग टेबल, पालना, किताबें और खिलौने शामिल हैं, और माता-पिता के लिए इंटरनेट तक पहुंच प्रदान करता है, जिन्हें काम जारी रखने की आवश्यकता होती है।⁷⁶ अपने बच्चों की देखभाल करना. हितधारकों की सलाह के आधार पर, अबूजा, **नाइजीरिया में संयुक्त राष्ट्र सदन** ने काम के घंटों के दौरान बच्चों को उनके माता-पिता से मिलने के लिए देखभाल करने वालों के लिए एक कमरा खोला है, और यह सुनिश्चित करने के लिए पहली मंजिल पर स्थित है कि यह पहुंच योग्य है।⁷⁷



2023 **संयुक्त राष्ट्र शांति स्थापना मंत्रिस्तरीय के लिए प्रतिज्ञा मार्गदर्शिका** एक ऐसे कल्चर का समर्थन करने की आवश्यकता पर प्रकाश डालती है जो तैनाती से पहले और उसके दौरान कर्मियों के बीच प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाकर कल्याण और देखभाल को बढ़ावा देती है। इसमें तैनाती के बाद मानसिक स्वास्थ्य सहायता और सेवाओं पर अधिक ध्यान देने की भी मांग की गयी है।⁷⁸ तैनाती के दौरान मनोसामाजिक सेवाओं वाले देखभालकर्ताओं की देखभाल करना परिवार से संबंधित तनाव वाले कर्मियों के लिए मदद लेना आवश्यक है।⁷⁹



संयुक्त राष्ट्र में **विस्तारित पैटरनिटी लीव व्यवस्था** गैर-पारिवारिक ड्यूटी स्टेशनों पर सेवारत कर्मियों के लिए 8 सप्ताह तक की अनुमति देती है।⁸⁰ विस्तारित पैटरनिटी लीव व्यवस्था पिता की देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों और जरूरतों को पूरा करती है, साथ ही देखभाल कार्य की लैंगिक प्रकृति को प्रभावित करने में भी मदद करती है जहां महिलाएं सबसे बड़ा बोझ उठाती हैं। बदले में, इससे महिलाओं को टी/पीसीसी में शामिल होने और बने रहने के साथ-साथ शांति अभियानों पर तैनात होने में मदद मिल सकती है।



मिशनो में तैनात **घाना सशस्त्र बल (जीएएफ)** के कार्मिक 30 दिनों की वार्षिक छुट्टी के हकदार हैं। सशस्त्र बल इस छुट्टी/अवकाश पर सब्सिडी देते हैं, जिसे घाना में लिया जाना चाहिए। तैनाती के दौरान सब्सिडी वाली घरेलू यात्रा जीएएफ में एक नीतिगत बदलाव थी जो 2017 में यूएनडीपीओ 2016 के फैसले के बाद पिछले 6 महीने की अवधि के बजाय 12 महीने के लिए गठित सैनिकों को तैनात करने के फैसले के बाद हुई थी।⁸¹ तैनाती की अवधि में वृद्धि के बाद, अपने परिवारों से लंबे समय तक अलग रहने के कारण घाना के शांति सैनिकों के बीच तनाव और थकान बढ़ने की खबरें थीं। कर्मियों को घर वापस जाने और परिवार के साथ मिलने और अन्य देखभाल कर्तव्यों को पूरा करने की अनुमति देने के लिए सब्सिडी वाली गृह यात्रा को अपनाया गया था। जबकि सब्सिडी वाली घरेलू यात्रा ने जीएएफ शांति सैनिकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन में सुधार किया है, “... घाना की अधिकांश महिलाओं की अपने परिवारों के संबंध में बढ़ती जिम्मेदारियों के कारण, नीति [शांति अभियानों] में घाना में महिलाओं की भागीदारी को सक्षम करने के लिए एक महत्वपूर्ण तंत्र का प्रतिनिधित्व करती है।”⁸²



कोफी अन्नान इंटरनेशनल पीसकीपिंग ट्रेनिंग सेंटर ने मार्च 2021 में पीस सपोर्ट ऑपरेशन कर्मियों के लिए मानसिक स्वास्थ्य पर अफ्रीका का पहला पाठ्यक्रम शुरू किया। पाठ्यक्रम - मानसिक स्वास्थ्य और मनोसामाजिक सहायता (एमएचपीएसएस) - उच्च तीव्रता वाले पीएसओ और मानवीय सहायता मिशनों में कार्यरत स्टाफ अधिकारियों में तैनात सैन्य, पुलिस और नागरिक कर्मियों को लक्षित करता है। पाठ्यक्रम मॉड्यूल में से एक पीएसओ सेटिंग्स में तनाव के संकेतों और लक्षणों की पहचान करने पर केंद्रित है।⁸³ इस पाठ्यक्रम को अपनाने वाले कार्मिकों से अपेक्षा की जाती है कि वे स्वयं की देखभाल और दूसरों की देखभाल में सुधार करें।⁸⁴ पाठ्यक्रम का एक ऑनलाइन वर्शन उपलब्ध है और इसे अन्य टी/पीसीसी द्वारा लिया जा सकता है।⁸⁵



पाकिस्तान से MONUSCO शांतिरक्षक। फोटो: MONUSCO/केविन जॉर्डन, 2020



जॉर्डन सशस्त्र बल लिंग मुख्यधारा रणनीति 2021-2024 रणनीतिक रूपरेखा और कार्यान्वयन योजना के विशिष्ट उपाय हैं: “जेएफ में पुरुष और महिला श्रमिकों के लिए बाल देखभाल सेवाएं प्रदान करने के लिए आवश्यक सहायता प्रदान करना ताकि वे कार्य-जीवन संतुलन (प्राथमिकता देते हुए) प्राप्त करने में सक्षम हो सकें। महिलाएं।”⁸⁶ इन उपायों में 2024 तक 4 चाइल्डकैअर सेवाओं की स्थापना शामिल है।

ऑस्ट्रेलिया राष्ट्रीय रक्षा रणनीति (2024) एक साथ, क्षमताओं में सुधार के लिए विविध टीमों के महत्व, भलाई और मानसिक स्वास्थ्य में सुधार के लिए सुधार की आवश्यकता और “एडीएफ की अवधारण और ऑपरेशन के सफलता में परिवारों द्वारा निर्माई जाने वाली महत्वपूर्ण भूमिका को रेखांकित करती है।”⁸⁷ महत्वपूर्ण रूप से, रणनीति देखभाल की जिम्मेदारियों को आत्म-देखभाल से जोड़ती है, यह पहचानते हुए कि उनके परिवार एडीएफ कर्मियों के स्वास्थ्य और भलाई के लिए समर्थन का एक महत्वपूर्ण स्रोत हैं। रणनीति कर्मियों और परिवारों को सहायता प्रदान करने के लिए भी प्रतिबद्ध है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि उनके पास स्वस्थ, फिट रहने और अपनी भूमिका निभाने के लिए अधिकार, जानकारी और समर्थन है।



घनियन शांतिरक्षक, UNMISS। फोटो: UNMISS/ग्रेगोरियो कुनबा, 2023



नॉर्वेजियन सशस्त्र बलों सहित नॉर्वेजियन सरकार कर्मियों को उनकी परिस्थितियों की जरूरतों को पूरा करने और समायोजित करने के लिए अपने करियर में बदलाव करने की अनुमति देती है, और बच्चों की देखभाल, पैरेंटल लीव और बुजुर्गों की देखभाल जैसे सहायता उपाय प्रदान करती है। नॉर्वेजियन सशस्त्र बल घरेलू और व्यावसायिक जिम्मेदारियों को संतुलित करने में कर्मियों का समर्थन करता है।⁸⁸

इंडोनेशियाई सशस्त्र बल (आईएएफ) ने डब्ल्यूपीएस एजेंडे के प्रति अपनी प्रतिबद्धता के तहत शांति स्थापना में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के लिए लिंग-उत्तरदायी उपाय अपनाए हैं। 2014 से, इंडोनेशिया महिला नौसेना कोरमैन जानबूझकर समावेशी उपायों के परिणामस्वरूप लैंडिंग शिप टैंक (एलएसटी) और लैंडिंग प्लेटफार्म डॉक (एलपीडी) युद्धपोतों या बेस जहाजों पर रही हैं। उदाहरण के लिए, भारतीय वायुसेना ने अपने युद्धपोत "डिपोनेगोरो 365" को पुरुष और महिला सैनिकों के लिए पर्याप्त और अलग आवास से प्रदान किया है, जिसमें महिलाओं के लिए स्वच्छता सुविधाएं और उत्पाद भी शामिल हैं। ये प्रावधान भारतीय वायुसेना के अपने कर्मियों की देखभाल के कर्तव्य को प्रदर्शित करते हैं।



नॉर्वेजियन सशस्त्र बल। फोटो: नॉर्वेजियन मिलिट्री, 2010

सक्षम और बाधित करने वाले कारक

संयुक्त राष्ट्र शांति अभियानों में महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व, बड़े पैमाने पर, अवैतनिक देखभाल कार्य की लैंगिक प्रकृति से उत्पन्न होता है। इस बात के प्रमाण बढ़ते जा रहे हैं कि केयर लेंस का उपयोग दूसरों की ज़रूरतों की पहचान और प्रतिक्रिया के माध्यम से शांति और सुरक्षा को आगे बढ़ाने के प्रयासों को मानवीय बनाने और उनकी प्रभावशीलता को बढ़ाने के लिए एक परिवर्तनकारी क्षमता प्रदान करता है।⁸⁹ ऊपर उल्लिखित चुनिंदा सर्वोत्तम प्रथाओं से संकेत मिलता है कि उन संगठनों के बीच तालमेल है जो देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ अपने कर्मचारियों की ज़रूरतों को पहचानते हैं और उनका जवाब देते हैं। इसके अलावा, इस बात के प्रमाण बढ़ते जा रहे हैं कि ये वही संगठन अक्सर परिचालन की दृष्टि से सबसे अधिक प्रभावी भी होते हैं; समावेशी और उत्तरदायी कार्यक्रमों को आगे बढ़ाने, सार्वजनिक समर्थन और विश्वास हासिल करने और एक सकारात्मक कार्यस्थल संस्कृति को मजबूत करने में सक्षम होते हैं।

अवैतनिक देखभाल कार्य की लैंगिक प्रकृति ऐसी है कि देखभालकर्ताओं के लिए संगठनात्मक समर्थन के बिना, सुरक्षा संस्थानों में महिलाओं के करियर का विकास प्रभावित होता है, जो बदले में, शांति अभियानों में महिलाओं की विचारपूर्ण सह-भागिता को आगे बढ़ाने के प्रयासों को कमजोर करता है। जब महिलाएं देखभालकर्ता, आमतौर पर माता बन जाती हैं, तो उनके पुरुष समकक्षों की तुलना में सुरक्षा संस्थानों को छोड़ने या शांति अभियानों पर तैनात होने में असफल होने की संभावना अधिक होती है। इस प्रकार, देखभाल की जिम्मेदारियों को एक राजनीतिक मुद्दे या संगठनात्मक जिम्मेदारी के बजाय एक निजी मुद्दे के रूप में मानने से इस क्षेत्र में लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के प्रयास कमजोर हो गए हैं।⁹⁰ इसके अलावा, इस बात के सबूत हैं कि देखभाल की जिम्मेदारियों वाली महिलाओं के लिए सहायता की उपलब्धता लंबे समय तक शांति अभियानों पर तैनाती के

उनके निर्णय को प्रभावित करती है।⁹¹ यह दर्शाता है कि शांति अभियानों पर तैनात न होना, या सुरक्षा क्षेत्र छोड़ना, केवल व्यक्तिगत पसंद का मामला नहीं है क्योंकि संगठन सहायता प्रदान कर सकते हैं जो देखभालकर्ताओं को क्षेत्र में तैनात होने या बने रहने में सक्षम बनाएगा। बेशक, इससे न केवल व्यक्तिगत कर्मचारी लाभान्वित होंगे, बल्कि संगठन और संचालन भी लाभान्वित होंगे जो प्रतिभा को आकर्षित और बनाए रख सकते हैं और विभिन्न प्रकार के कौशल, ज्ञान और क्षमताओं से लाभ उठा सकते हैं।

... इस बात के प्रमाण बढ़ते जा रहे हैं कि केयर लेंस का उपयोग दूसरों की ज़रूरतों की पहचान और प्रतिक्रिया के माध्यम से शांति और सुरक्षा को आगे बढ़ाने के प्रयासों को मानवीय बनाने और उनकी प्रभावशीलता को बढ़ाने के लिए एक परिवर्तनकारी क्षमता प्रदान करता है।

सिफ़ारिशें

- **प्रशिक्षण:** देखभाल करने वाली जिम्मेदारियों और संगठनात्मक विविधता, सकारात्मक कार्यस्थल संस्कृतियों और ऑपरेशन के सफलता वाले सहायक कर्मियों के बीच संबंधों पर कर्मियों को प्रशिक्षित करें। इसमें देखभाल करने वालों के समर्थन के महत्व, प्रदान की जा सकने वाली ठोस सहायता, उनके सामने आने वाली चुनौतियों और शांति अभियानों के परिणामों के बारे में जागरूकता पैदा करना शामिल होना चाहिए। इसमें लिंग सलाहकारों और लिंग फोकल बिंदुओं को प्रदान किया गया विशेषज्ञ प्रशिक्षण शामिल है।
- **कोचिंग:** क्षेत्र में विविध टीमों के परिचालन लाभों पर सभी स्तरों पर इन-मिशन नेतृत्व को कोचिंग प्रदान करें, जिसमें देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों और संचालन की योजना और संचालन के हिस्से के रूप में उनके लिंग सलाहकार सहित कमांडर शामिल हों।
- **जवाबदेही और अनुशासन:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों के साथ भेदभाव करने वाले व्यक्तियों के खिलाफ कार्रवाई करने के लिए सभी स्तरों पर नेतृत्व को सशक्त बनाना।
- **संस्थागत देखभालकर्ता मूल्यांकन और रणनीतियाँ:** देखभाल की जिम्मेदारियों वाले कर्मियों की जरूरतों को पूरा करना; उन जरूरतों को पूरा करने के लिए रणनीतियाँ विकसित करना और यह सुनिश्चित करना कि संस्थान और संचालन में देखभालकर्ताओं के साथ उचित व्यवहार किया जाए; उन रणनीतियों के कार्यान्वयन का आकलन करने के लिए निगरानी और मूल्यांकन ढांचा तैयार करें।⁹²
- **आयु सीमा:** शांति अभियानों पर तैनात महिलाओं के लिए अधिकतम आयु सीमा 55 की समीक्षा करें, ताकि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियाँ पूरी होने के बाद उन्हें तैनाती करने का अवसर प्रदान किया जा सके।
- **लक्षित कैरियर मार्ग और प्रशिक्षण तक पहुंच:** टी/पीसीसी महिलाओं को बच्चे पैदा करने से पहले और बाद में प्रशिक्षण और तैनाती के अवसर प्रदान करने के तरीकों की पहचान करेगी। इस तरह, महिलाएं करियर में प्रगति के लिए आवश्यक अनुभव प्राप्त कर सकती हैं। उदाहरण के लिए, मैटरनिटी लीव के बाद प्रशिक्षण प्रदान करने से यह सुनिश्चित हो सकता है कि वे सुरक्षा क्षेत्र में बने रहने के बारे में वंचित और/या वंचित हुए बिना आसानी से अपने ग्रुप के साथ फिर से जुड़ सकें।
- **भलाई और आत्म-देखभाल:** शांति अभियानों में देखभाल की नैतिकता और समझ को आगे बढ़ाने के व्यापक प्रयास के हिस्से के रूप में जागरूकता बढ़ाने वाली गतिविधियों और सूचना के प्रावधान सहित तैनात कर्मियों के लिए भलाई और आत्म-देखभाल का समर्थन करें।
- **बेहतर डेटा संग्रह विधियाँ:** संयुक्त राष्ट्र अधिक लिंग-उत्तरदायी डेटा संग्रह विधियों के कार्यान्वयन के माध्यम से साक्ष्य-आधारित निर्णय- और नीति-निर्माण को बढ़ाकर समानता में महत्वपूर्ण अंतराल को संबोधित कर सकता है।⁹³ इनमें न केवल लिंग और आयु-विभिन्न संकेतक शामिल होने चाहिए,⁹⁴ बल्कि कर्मियों के बीच देखभाल की जिम्मेदारियों और सुरक्षा संस्थानों में महिलाओं को बनाए रखने से संबंधित डेटा को भी मापना चाहिए क्योंकि यह बच्चों के जन्म से संबंधित है।
- **मानव संसाधन:** देखभाल करने वालों की जरूरतों को बेहतर ढंग से पूरा करने के लिए मानव संसाधन नीतियों में सुधार और सुधार, जिसमें कार्य व्यवस्था पर नीतियाँ, और भुगतान और अवैतनिक अवकाश दोनों सहित छुट्टी (मैटरनिटी और पैटरनिटी) तक बेहतर पहुंच शामिल है, ताकि उन कर्मियों को समायोजित किया जा सके जिन्हें छुट्टी तक अचानक पहुंच की आवश्यकता होती है, और जहां संभव हो वहां तैनात कर्मियों के साथ अधिक परिवारों को तैनात करने में सक्षम बनाना।⁹⁵

- **देखभालकर्ताओं के लिए उपलब्ध सहायता पर जागरूकता बढ़ाना:** सुनिश्चित करें कि देखभाल की ज़िम्मेदारियों वाले शांतिरक्षक, या जो देखभालकर्ता बनने की योजना बना रहे हैं या उम्मीद कर रहे हैं, वे उपलब्ध नीतियों के बारे में जानते हैं जो ज़रूरत पड़ने पर उनका समर्थन कर सकते हैं। इसके अलावा, देखभाल की ज़िम्मेदारियों वाले पुरुष शांति सैनिकों को पैरेंटल लीव का उपयोग करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए ताकि देखभाल करने वाले की नकारात्मक धारणाओं और अर्थों को चुनौती दी जा सके।⁹⁶
- **संचार रणनीति:** तैनाती के समय देखभाल करने वाले शांति सैनिकों की प्रोफ़ाइल के लिए एक संचार रणनीति विकसित करें, जिसमें मिशन के परिणाम पर उनके सकारात्मक प्रभाव के संबंध में नेतृत्व से प्रतिक्रिया भी शामिल हो।



भारत, मंगोलिया और नोमीबिया के UNMISS शांतिरक्षक। फोटो: UNMISS/जॉर्जियो कुनबा, 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. '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"। गॉर्डन ई और जोन्स बी (2022) अंतरराष्ट्रीय संगठनों में देखभालकर्ताओं की देखभाल: समावेशी, उत्तरदायी और प्रभावी शांति निर्माण सुनिश्चित करना। डीसीएफ नीति संक्षिप्त 1बी, शांति स्थापना में महिलाओं के लिए अवसर: नीति श्रृंखला। जिनेवा: जिनेवा सेंटर फॉर सिक्योरिटी सेक्टर गवर्नेंस (डीसीएफ)।
4. टीम के सदस्यों में शामिल हैं: डॉ. एलेनोर गॉर्डन (प्रोजेक्ट लीड), मोनाश विश्वविद्यालय; प्रोफेसर कैटरिना ली-कू, मोनाश विश्वविद्यालय/क्वींसलैंड विश्वविद्यालय; डॉ. रिचर्ड फ्रोसु, मोनाश विश्वविद्यालय; लॉरेन लोव, मोनाश विश्वविद्यालय; जोआना ओसेई-टूट्ट, उप निदेशक महिला, युवा, शांति और सुरक्षा संस्थान, कोफी अन्नान अंतराष्ट्रीय शांति स्थापना प्रशिक्षण केंद्र / मोनाश विश्वविद्यालय (वैश्विक सलाहकार); जेन टाउनस्ले, कार्यकारी निदेशक, अंतराष्ट्रीय महिला पुलिस संघ (वैश्विक सलाहकार); डॉ. इरिन हिरस्वरी गायत्री, विदेश नीति और अंतराष्ट्रीय मुद्दों पर क्लस्टर रिसर्च, राजनीति अनुसंधान केंद्र, बीआरआईएन (इंडोनेशिया सलाहकार); अनुष्का चव्हाण (भारत सलाहकार); डब्ल्यूजीसीडीआर ललानी केनेली (सेवानिवृत्त), एएम (वैश्विक सलाहकार); जेनिफर ग्रोवर (वैश्विक सलाहकार), CSDR (भारत सलाहकार)।
5. गॉर्डन ई (2024) देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ शांति निर्माण व्यवसायी: शांति निर्माण में देखभाल की नैतिकता को आगे बढ़ाने के लिए सीओवीआईडी -19 चुनौतियों और अवसरों को नेविगेट करना,' वैश्विक परिवर्तन, शांति और समाज, डीओआई: 10.1080/14781158.2024.2311430; गॉर्डन ई (2022) 'लापरवाह बातचीत से जीवन की कीमत चुकानी पड़ती है: देखभाल करने वाली जिम्मेदारियों के साथ शांति निर्माण करने वालों को भागीदारी पर रखने के कारण और प्रभाव', जर्नल ऑफ इंटरवेंशनल एंड स्टेटबिल्डिंग 16(4): 413-433, डीओआई: 10.1080/17502977.2022.2065161; गॉर्डन और जोन्स, अंतराष्ट्रीय संगठनों में देखभालकर्ताओं की देखभाल; गॉर्डन ई और जोन्स बी (2021) देखभालकर्ताओं की देखभाल करके विकास और शांति निर्माण में सफलता प्राप्त करना, वारविक विश्वविद्यालय। <https://publishing.warwick.ac.uk/index.php/uwp/catalog/book/10>; जोन्स बी और गॉर्डन ई (2021) 'नॉट ए केयर इन द वर्ल्ड: एन एक्सप्लोरेशन ऑफ़ पर्सनल-प्रोफेशनल-पॉलिटिकल नेक्सस ऑफ़ इंटरनेशनल डेवलपमेंट प्रैक्टिशनर्स वर्किंग इन जस्टिस एंड सिक्योरिटी सेक्टर रिफॉर्म', इंटरनेशनल फेमिनिस्ट जर्नल ऑफ़ पॉलिटिक्स 23(5): 785 -808, डीओआई: 10.1080/14616742.2021.1894207
6. रज़ावी एस (2020) 'परिवार नीति के बारे में संयुक्त राष्ट्र का क्या कहना है? निउवेनहुइस आर और वैन लैकर डब्ल्यू (संस्करण), द पालग्रेव हैंडबुक ऑफ़ फैमिली पॉलिसी में आईएलओ, यूनिसेफ और संयुक्त राष्ट्र महिलाओं पर विचार। पालग्रेव मैकमिलन: चाम, डोई: 10.1007/978-3-030-54618-2
7. जॉली आर, एम्मरिज एल और वीस, टीजी (2009) संयुक्त राष्ट्र के विचार जिन्होंने दुनिया बदल दी। इंडियाना यूनिवर्सिटी प्रेस, ब्लूमिंगटन, 32-33।
8. जॉली, एम्मरिज और वीस, संयुक्त राष्ट्र के विचार जिन्होंने दुनिया को बदल दिया, 39।
9. थेरियन जे-पी (2015) 'संयुक्त राष्ट्र विचारधारा: विचारों से वैश्विक नीतियों तक,' जर्नल ऑफ़ पॉलिटिकल आइडियोलॉजीज़, 20(3): 221-243, डीओआई: 10.1080/13569317.2015.1075262।
10. थेरियन, 'संयुक्त राष्ट्र विचारधारा'
11. राय एस, होस्किन्स सी और थॉमस डी (2014) 'डिप्लेशन: द कॉस्ट ऑफ़ रिप्रोडक्शन,' इंटरनेशनल फेमिनिस्ट जर्नल ऑफ़ पॉलिटिक्स 1: 86-105, डीओआई: 10.1080/14616742.2013.789641
12. मोनाश विश्वविद्यालय, वारविक विश्वविद्यालय, आरएमआईटी, सिडनी विश्वविद्यालय [और आईआईएबी सदस्य] (2023) शांति निर्माण में कौन परवाह करता है, कॉन्सेप्ट नोट, 29 अक्टूबर, https://www.monash.edu/data/assets/pdf_file/0008/3443624/ह-केयर्स-इन-पीसबिल्डिंग-कॉन्सेप्ट-नोट-29-अक्टूबर-2023.पीडीएफ

13. रज़ावी, 'परिवार नीति के बारे में संयुक्त राष्ट्र का क्या कहना है?'
14. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन [ILO] (n.d) C003 - मातृत्व संरक्षण कन्वेंशन, 1919 (नंबर 3) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148
15. रज़ावी, 'परिवार नीति के बारे में संयुक्त राष्ट्र का क्या कहना है?'; ILO मातृत्व संरक्षण कन्वेंशन, 1919 (नंबर 3) का अनुच्छेद 3 भी देखें।
16. आईएलओ, मातृत्व संरक्षण कन्वेंशन, 1919 (नंबर 3), अनुच्छेद 3 और 4 देखें।
17. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (एन.डी.) मातृत्व संरक्षण कन्वेंशन (संशोधित), 1952 (नंबर 103) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114195.pdf
18. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (एन.डी.) सामाजिक सुरक्षा (न्यूनतम मानक) कन्वेंशन, 1952 (नंबर 102) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102
19. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (एन.डी.) पारिवारिक उत्तरदायित्व वाले श्रमिक सम्मेलन, 1981 (नंबर 156) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156#:-:text=This%20Convention%20applies%20to%20men,or%20advancing%20in%20economic%20activity
20. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (एन.डी.) आर191 - मातृत्व संरक्षण सिफ़ारिश, 2000 (नंबर 191) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312529
21. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (एन.डी.) मातृत्व संरक्षण कन्वेंशन, 2000 (नंबर 183)। https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
22. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (एन.डी.) पारिवारिक उत्तरदायित्व वाले श्रमिक सम्मेलन, 1981 (नंबर 156)। https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156#:-:text=This%20Convention%20applies%20to%20men,or%20advancing%20in%20economic%20activity
23. ILO (n.d) वर्कर्स विद फैमिली रिस्पॉन्सिबिलिटीज़ कन्वेंशन, 1981 (नंबर 156)
24. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (एन.डी.) होम वर्क कन्वेंशन, 1996 (नंबर 177) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
25. रज़ावी, 'परिवार नीति के बारे में संयुक्त राष्ट्र का क्या कहना है?'
26. आईएलओ, होम वर्क कन्वेंशन, 1996 (नंबर 177)।
27. देखें, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (2014)। कार्यस्थल पर मैटर्निटी और पैटर्निटी: दुनिया भर में कानून और अभ्यास। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, जिनेवा। <https://www.ilo.org/migration-stub-7235/maternity-and-paternity-work-law-and-practice-across-world>; अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (2018) सभ्य कार्य के भविष्य के लिए देखभाल कार्य और देखभाल नौकरियाँ। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, जिनेवा। <https://www.ilo.org/publications/magor-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>
28. पियागेट के और रिस्लर सी (2021) देखभाल का कर्तव्य। शांति स्थापना में महिलाओं के लिए अवसर: नीति श्रृंखला, नीति संक्षिप्त 1 ए, डीसीएएफ, जिनेवा। https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1A_FINAL.pdf
29. आईएलओ, सभ्य कार्य के भविष्य के लिए देखभाल कार्य और देखभाल नौकरियाँ, 104।
30. Addati L (2015) 'सभी महिलाओं के लिए मातृत्व सुरक्षा का विस्तार: रुझान, चुनौतियाँ और अवसर,' अंतर्राष्ट्रीय सामाजिक

- सुरक्षा समीक्षा, 68(1): 69-93, doi: 10.1111/issr.12060।
31. आईएलओ, मातृत्व संरक्षण कन्वेंशन (संशोधित), 1952 (नंबर 103), अनुच्छेद 2।
 32. आईएलओ, मातृत्व संरक्षण कन्वेंशन (संशोधित), 1952 (नंबर 103), अनुच्छेद 9।
 33. अदाती, 'सभी महिलाओं को मातृत्व सुरक्षा प्रदान करना'
 34. होम्स आर और जोन्स एन (2013) विकासशील दुनिया में लिंग और सामाजिक सुरक्षा: माताओं और सुरक्षा जाल से परे। जेड बुक्स, लंदन, डीओआई: 10.5040/9781350220300
 35. सोन के (2024) 'शिप ऑफ थीसियस: आईएलओ मानकों से लेकर मातृत्व सुरक्षा नीति के परिणाम तक,' जर्नल ऑफ सोशल पॉलिसी, 53(1): 189-217, डीओआई: 10.1017/एस0047279422000010
 36. अदाती, 'सभी महिलाओं को मातृत्व सुरक्षा प्रदान करना'
 37. गॉर्डन और ब्रियोनी, अंतर्राष्ट्रीय संगठनों में देखभालकर्ताओं की देखभाल।
 38. करीम एस और बियर्डस्ले के (2017) समान अवसर शांति स्थापना: संघर्ष के बाद के राज्यों में महिलाएं, शांति और सुरक्षा। ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, न्यूयार्क। <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190602420.001.0001>
 39. Addati, 'सभी महिलाओं के लिए मातृत्व सुरक्षा का विस्तार,' 70.
 40. न्यूबी वीएफ और सेबैग सी (2021) 'लिंग साइडस्ट्रीमिंग? राष्ट्रीय सेनाओं और अंतर्राष्ट्रीय शांति स्थापना में लैंगिक मुख्यधारा का विश्लेषण,' यूरोपियन जर्नल ऑफ इंटरनेशनल सिक्वोरिटी, 6: 148-170, डीओआई: 10.1017/ईआईएस.2020.20
 41. संयुक्त राष्ट्र (2020) संकल्प 2538(2020)। <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2538>, अनुच्छेद 2(जी)।
 42. संयुक्त राष्ट्र महिला (2019) विश्व की महिलाओं की प्रगति 2019-2020: बदलती दुनिया में परिवार। संयुक्त राष्ट्र महिला, न्यूयॉर्क। <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquiers/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf>
 43. संयुक्त राष्ट्र शांति संचालन विभाग, वर्दीधारी लिंग समानता रणनीति 2018-2028।
 44. 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>
 45. न्यूबी और सेबैग, 'लिंग को दरकिनार करना?'
 46. शुल्ज़ ईवी, व्याट टीआर, मा टी और मैगिओन 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>
 47. ह्यायर एम और जीबीएलए ओ (2022) 'द होम स्ट्रेस: शांति मिशनो पर सैनिकों के पारिवारिक जीवन की भूमिका, सिएरा लियोन का मामला,' इंटरनेशनल पीसकीपिंग, 29(1):139-164, डीओआई: 10.1080/13533312.2021.1996237.
 48. हेनेकेन एल और विलेन एन (2021) 'घर जैसी कोई जगह नहीं? दक्षिण अफ्रीकी शांति सैनिकों के सामने तैनाती के बाद पुनः एकीकरण की चुनौतियाँ,' सशस्त्र बल और समाज, 47(3): 415-434, डीओआई: 10.1177/0095327X19894719।
 49. हेनेकेन और विलेन, 'घर जैसी कोई जगह नहीं?'

85. कोफ़ी अन्नान अंतर्राष्ट्रीय शांतिरक्षा प्रशिक्षण केंद्र, मानसिक स्वास्थ्य और मनो-सामाजिक सहायता ऑनलाइन पाठ्यक्रम।
86. संयुक्त राष्ट्र महिला (2021) जॉर्डन सशस्त्र बलों-अरब सेना 2021-2024 के लिए लिंग मुख्यधारा की रणनीति, संयुक्त राष्ट्र महिला। <https://gordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/gender-mainstreaming-strategy-for-gordanian-armed-forces---arab-army-2021-2024, 26>
87. ऑस्ट्रेलिया सरकार (2024) ऑस्ट्रेलिया राष्ट्रीय रक्षा रणनीति। <https://www.defence.gov.au/about/strategic-planning/2024-national-defence-strategy-2024-integred-investment-program>
88. जिनेवा सेंटर फॉर सिक्योरिटी सेक्टर गवर्नेंस [DCAF] (2022) नॉर्वेजियन सशस्त्र बल MOWIP रिपोर्ट 2022: शांति अभियानों में महिलाओं के लिए अवसरों को मापने (MOWIP) मूल्यांकन के परिणाम। डीसीएएफ, जिनेवा। https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_Norway_ArmedForces_EN_Jan2023.pdf
89. वैटिनेन टी, डोनाहो ए, कुंज आर, सिल्जा बारा उमर्सडॉटर एसबी और रुही एस (2019) 'प्रतिदिन शांति निर्माण के रूप में देखभाल, शांति निर्माण, 7(2):194-209, डीओआई: 10.1080/21647259.2019.1588453।
90. गॉर्डन, 'देखभाल की ज़िम्मेदारियों के साथ शांति स्थापित करने वाले व्यवसायी'
91. हेनेकेन और विलेन, 'घर जैसी कोई जगह नहीं?'
92. गॉर्डन और जोन्स, देखभालकर्ताओं की देखभाल करके विकास और शांति निर्माण में सफलता प्राप्त करना।
93. संयुक्त राष्ट्र (सितंबर 2020) महिला और शांति और सुरक्षा: महासचिव की रिपोर्ट, एस/2020/946। https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s_2020_946.pdf
94. यूएन वुमन (2021) बियॉन्ड सीओवीआईडी-19: स्थिरता और सामाजिक न्याय के लिए एक नारीवादी योजना, यूएन वुमन, न्यूयॉर्क। <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/beyond-covid-19-a-feminist-plan-for-sustainability-and-social-justice>
95. गॉर्डन और जोन्स, अंतर्राष्ट्रीय संगठनों में देखभालकर्ताओं की देखभाल; सीआईपीडी (जून 2020) देखभालकर्ता-अनुकूल कार्यस्थल बनने के लिए एक मार्गदर्शिका।
96. केलैंड जे, लुईस डी और फिशर वी (2022) 'संदेह की दृष्टि से देखा गया, निष्क्रिय माना गया और देखभाल करने वाले पिता का मजाक उड़ाया गया और पितृत्व को जब्त कर लिया गया', लिंग, कार्य और संगठन, 29(5): 1578-1593, डीओआई: 10.1111/गवाओ.12850.