



MONASH
University



Canada



Au-delà d'une perspective exclusivement féminine : les préjugés sexistes invisibles dans les opérations de maintien de la paix

Note d'orientation

Dr Joana Ama Osei-Tutu

Monash Global Peace and Security (Monash GPS), avec le soutien financier d'Affaires mondiales Canada dans le cadre de l'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix,¹ a mené une recherche intitulée « Favoriser la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU en soutenant le personnel ayant des responsabilités familiales » (2023-2026). Cette recherche visait à identifier les causes et les conséquences de la marginalisation des femmes ayant des responsabilités familiales au sein des organisations militaires et policières des pays fournisseurs de contingents et de forces de police (T/PCC) et dans les opérations de paix des Nations Unies (ONU). Les conclusions de la recherche sur le terrain menée dans le cadre de trois opérations de paix de l'ONU alimentent cette note d'orientation : la Mission des Nations Unies en République du Soudan du Sud (MINUSS), la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA) et la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO). Les conclusions s'appuient également sur des entretiens et une enquête mondiale menés auprès de membres des forces de maintien de la paix et d'autres personnels en uniforme, ainsi que de civils engagés dans des opérations de paix ou touchés par celles-ci. L'étude compte 553 participants (257 personnes interrogées et 296 répondants à l'enquête), représentant 63 pays. Lorsque le sexe et les rôles sont connus, 65 % des participants à l'étude sont des femmes (35 % d'hommes) et 84 % sont des membres du personnel en uniforme (forces armées et police).

¹ Affaires mondiales Canada (2026) *Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix*. Site web du gouvernement du Canada. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng.

La note d'orientation examine les responsabilités familiales du personnel des opérations de maintien de la paix de l'ONU sous l'angle de l'intégration de la dimension de genre. Elle présente des recommandations politiques à l'intention des pays hôtes et des pays contributeurs de troupes et de personnel (T/PCC) ainsi que de l'ONU afin de garantir que l'intégration de la dimension de genre ne renforce pas les normes néfastes de la masculinité d' , ne porte pas atteinte au bien-être institutionnel et ne limite pas les résultats des réformes en matière d'intégration de la dimension de genre.

Responsabilités de soins et travail de soins non rémunéré

Reconnaissant que les termes « responsabilités de soins » et « travail de soins non rémunéré » ne sont pas universellement utilisés ou compris, aux fins de la présente note d'orientation, les responsabilités de soins désignent les activités essentielles, généralement non rémunérées, que les aidants accomplissent pour autrui et pour eux-mêmes en réponse à un besoin spécifique. Ces responsabilités impliquent généralement de s'occuper d'enfants et d'autres membres de la famille, y compris les membres de la famille malades, handicapés ou âgés. Ces activités peuvent inclure la cuisine, les tâches ménagères et la prestation de soins physiques et personnels à une personne, comme l'aider à s'habiller, à se laver ou à manger. Le terme « travail de soins » – ou « travail de soins non rémunéré » – est souvent utilisé pour désigner ces activités et donne du crédit à l'argument selon lequel le travail de soins est un travail à part entière plutôt qu'une simple « aide ».

Introduction

Les efforts visant à intégrer la dimension de genre dans le cadre de la paix et de la sécurité ont joué un rôle essentiel dans la promotion de la participation, de la protection et de la visibilité des femmes dans les opérations de maintien de la paix. Au cours des vingt dernières années, l'intégration de la dimension de genre a attiré l'attention sur les inégalités structurelles qui, historiquement, ont exclu les femmes des institutions de sécurité et des rôles décisionnels.² En conséquence, l'ONU a adopté des cadres politiques et mis en place des réformes institutionnelles pour soutenir l'inclusion et le leadership des femmes au sein des opérations de

² True J et Parisi L (2013) « Gender Mainstreaming Strategies in International Governance » Dans Caglar G, Prügl E et Zwingel S (dir.) *Feminist Strategies in International Governance*, Routledge Global Institutions Series, Routledge.

paix.³ Cependant, la mise en œuvre de ces efforts a également créé un déséquilibre involontaire.⁴ Dans la pratique, les politiques et les cadres de l'ONU ont souvent considéré les femmes en uniforme comme des sujets genrés dont les besoins spécifiques doivent être reconnus et pris en compte, en particulier dans les opérations de paix.⁵ Dans le même temps, les pays contributeurs de troupes et d'effectifs (T/PCC) partent implicitement du principe que les hommes en uniforme sont résilients, sans contraintes et toujours disponibles pour un déploiement.⁶ Ces hypothèses de l'ONU et des T/PCC ont influencé les politiques opérationnelles et les cultures d'entreprise de manière à masquer les réalités diverses du personnel servant dans les missions de maintien de la paix.⁷

Lorsque l'intégration de la dimension de genre devient une simple formalité, axée principalement sur l'augmentation de la participation des femmes ou la création d'initiatives spécifiques aux femmes, elle peut involontairement renforcer des normes de genre étroites.⁸ Les expériences et les vulnérabilités des hommes, y compris leurs rôles en tant que soignants, peuvent rester invisibles au sein des cadres politiques institutionnels. Cette invisibilité non seulement perpétue des attentes restrictives en matière de masculinité, mais peut également nuire au bien-être du personnel et à l'efficacité institutionnelle.

³ Nations Unies (2026) *Résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité*. Site web des Nations Unies. <https://peacemaker.un.org/en/thematic-areas/women-peace-security/normative-frameworks/security-council-resolutions>

⁴ Bastick M (2018) « Genre et réforme du secteur de la sécurité » dans Gentry CE, Shepherd LJ et Sjoberg L (dir.) *Routledge Handbook of Gender and Security*, Routledge, Londres ; Salahub J et Nerland K (2010) « Just Add Gender? Challenges to Meaningful Integration of SSR Policy and Practice » Dans Mark Sedra (éd.) *The Future of SSR*, Centre for International Governance Innovation.

⁵ George N, Lee-Koo K et Shepherd LJ (2018) « Gender and the UN's Women, Peace and Security Agenda » dans Gentry CE, Shepherd LJ et Sjoberg L (dir.) *Routledge Handbook of Gender and Security*, Routledge, Londres

⁶ Eichler M (2018) « Le militarisme genré » dans Gentry CE, Shepherd LJ et Sjoberg L (éd.) *Routledge Handbook of Gender and Security*, Routledge, Londres ; Karim, S (2018) « Genre et maintien de la paix » dans Gentry CE, Shepherd LJ et Sjoberg L (éd.) *Routledge Handbook of Gender and Security*, Routledge, Londres

⁷ Il convient de noter que, bien que l'ONU encourage les T/PCC (États membres) à tenir compte des questions de genre dans la planification, la conception et le déploiement de leur personnel, chaque État a mis en œuvre le programme en matière de genre de manière différente.

⁸ Heikkinen A, Lammela J, Lietzen L, Lähti J et Karhulahti E (2012) « Gender Mainstreaming: Inclusion or Exclusion ». Dans Stolz S, Philipp Gonon P (éd.) *Challenges and Reforms in Vocational Education: Aspects of Inclusion and Exclusion, Studies in Vocational and Continuing Education*. Peter Lang AG, Internationaler Verlag der Wissenschaften ; Joachim J, Andrea Schneiker A (2012) « Changing Discourses, Changing Practices? Gender Mainstreaming and Security » *Comparative European Politics*, 10, n° 5, 528–63, <https://doi.org/10.1057/cep.2011.35> ; Johansson T et Klinth R (2008) « Des pères attentionnés : l'idéologie de l'égalité des sexes et les positions masculines ». *Men and Masculinities*, <https://doi.org/10.1177/1097184X06291899>.

S'appuyant sur des visites sur le terrain dans le cadre d'opérations de paix de l'ONU, cette note d'orientation examine comment l'exclusion des expériences et des vulnérabilités des hommes des cadres d'intégration de la dimension de genre crée un déséquilibre qui se manifeste dans les pratiques institutionnelles quotidiennes. Si ces cadres ont joué un rôle essentiel pour remédier à l'exclusion historique des femmes, des lacunes persistent dans leur mise en œuvre. Cette note ne remet pas en cause l'importance ou la légitimité de l'intégration de la dimension de genre ; elle plaide plutôt en faveur de son réajustement au sein des opérations de maintien de la paix. En reconnaissant que les soins, la vulnérabilité et les responsabilités professionnelles et familiales affectent le personnel de tous genres, les opérations de paix peuvent évoluer vers une conception plus inclusive et centrée sur l'humain de la participation au secteur de la sécurité. L'analyse se concentre spécifiquement sur la manière dont les responsabilités de prise en charge des membres masculins du personnel en uniforme sont représentées et prises en compte dans les environnements de mission. Elle constate que leur relative invisibilité renforce la perception selon laquelle la prise en charge est avant tout une responsabilité féminine, ce qui perpétue les obstacles structurels à une participation significative des femmes. La note se termine par des recommandations visant à garantir que l'intégration de la dimension de genre reflète mieux les réalités vécues par l'ensemble du personnel.

Pourquoi l'intégration de la dimension de genre ?

En 1995, la Déclaration et le Programme d'action de Pékin ont marqué un tournant significatif dans la politique mondiale en matière d'égalité des sexes. Ils ont mis en avant l'intégration de la dimension de genre comme une approche visant à intégrer systématiquement les perspectives de genre dans les politiques et les programmes de tous les secteurs, y compris la paix et la sécurité. Cette orientation politique a pris de l'ampleur avec l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies (CSNU). Cette résolution a mis en évidence la représentation limitée des femmes au sein des opérations de maintien de la paix et a souligné la nécessité d'accroître la participation des femmes à tous les niveaux de la prise de décision dans les processus de paix et de sécurité. Les résolutions suivantes, 1889, 2242 et 2538, ont renforcé cet engagement en encourageant une plus grande représentation des femmes dans les contingents militaires et policiers.

Parallèlement à ces résolutions, des initiatives telles que la Stratégie pour la parité hommes-femmes dans les forces en uniforme (2018-2028) ont fixé des objectifs mesurables visant à accroître le nombre de femmes déployées dans les opérations de maintien de la paix. Ces efforts constituaient des réponses indispensables à la sous-représentation de longue date des femmes

au sein des institutions de sécurité et aux obstacles structurels qui limitaient leur participation. En réponse à l'appel en faveur d'une participation accrue des femmes aux opérations de maintien de la paix, les institutions ont élaboré des cadres visant à intégrer les perspectives de genre. Par conséquent, l'intégration de la dimension de genre consiste à intégrer l'analyse de genre⁹ à chaque étape de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques, des programmes et des pratiques.

Ainsi, à travers ses initiatives d'intégration de la dimension de genre, l'ONU visait à s'attaquer aux normes institutionnelles, sociales, juridiques et culturelles qui limitaient la participation des femmes aux opérations de paix. Dans la pratique, cela s'est souvent traduit par des initiatives spécifiquement conçues pour soutenir le déploiement et la rétention des femmes.¹⁰ Si ces initiatives sont essentielles pour remédier à la sous-représentation historique des femmes dans les opérations de paix, leur mise en œuvre place parfois les femmes au centre ou comme seul centre d'intérêt des politiques de genre.

Si l'intégration de la dimension de genre était essentielle pour remédier à la marginalisation historique des femmes dans le secteur de la sécurité et à leur déploiement dans les opérations de maintien de la paix, sa mise en œuvre a involontairement créé un angle mort dans les politiques. Elle a limité la reconnaissance des expériences genrées des hommes, y compris leurs responsabilités en matière de soins et leur bien-être, au sein des forces et des opérations de paix. L'hypothèse selon laquelle les hommes en uniforme sont universellement disponibles et exempts de responsabilités de soins a conduit les initiatives d'intégration de la dimension de genre de l'ONU et des pays contributeurs de troupes et de police à se concentrer sur l'augmentation du nombre de femmes par la mise en place de programmes centrés sur les femmes.¹¹

⁹ En résumé, l'analyse de genre est le processus systématique consistant à examiner comment les différences entre les rôles, les activités, les besoins, les opportunités et les droits/privileges liés au genre affectent les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans des situations ou des contextes spécifiques. Elle explore les relations entre les genres ainsi que leur accès au pouvoir et aux ressources et leur contrôle sur ceux-ci.

¹⁰ Wittwer J (2024) L'intégration de la dimension de genre dans les opérations de paix des Nations Unies : une promesse non tenue ? Rapport spécial. Australian Strategic Policy Institute, https://ad-aspi.s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/2024-08/Gender%20mainstreaming%20in%20UN%20peace%20keeping%20operations.pdf?VersionId=7Riy3_3PtW.nmKZf_icyJe4BSLKg3MU4.

¹¹ Mobekk E (2010) « Gender, Women and Security Sector Reform » *International Peacekeeping* 17, n° 2, 278–91. <https://doi.org/10.1080/13533311003625142>.

Les hommes et les responsabilités de soins

Les normes de genre ont historiquement désigné les femmes comme les principales dispensatrices de soins, tandis que les institutions de sécurité ont traditionnellement dépeint les hommes comme des soldats idéaux, toujours disponibles, résilients et exempts de devoirs familiaux. Un casquier de la paix explique : « Je pense qu’il existe un préjugé culturel au sein du système des Nations Unies, un préjugé culturel organisationnel qui consiste à considérer la question de la garde des enfants comme un problème relevant des femmes et non des hommes. »

Ces présupposés s’étendent à l’ensemble du secteur de la sécurité – en particulier à la défense, où la culture opérationnelle privilégie souvent la disponibilité opérationnelle et la capacité de déploiement constantes. Lors des déploiements, la séparation familiale est rarement considérée comme un facteur de stress important, et l’accès parfois insuffisant à Internet empêche les soldats de la paix de rester en contact avec leurs familles.¹² En conséquence, les responsabilités familiales, en particulier celles assumées par les hommes, restent largement invisibles dans les politiques institutionnelles et les pratiques quotidiennes, et ne bénéficient pratiquement d’aucun soutien. Cela affecte considérablement les hommes, dont les enfants « grandissent sans l’un de leurs parents, toujours sur le terrain », selon un casquier de la MINUSS. Cela perturbe en outre la communication entre les pères et leurs enfants ; comme l’a expliqué un casquier de la MONUSCO, « ils ne veulent plus me parler ». Cependant, pour les hommes, il existe souvent une stigmatisation liée au fait de parler des responsabilités familiales et du bien-être, et de ce fait, ils doivent faire face seuls à leurs responsabilités financières.

Les institutions de sécurité fonctionnent dans des cultures organisationnelles qui valorisent l’endurance, le sacrifice et la disponibilité permanente.¹³ Les missions de maintien de la paix exigent souvent de longues heures de travail, des programmes d’entraînement exigeants et des déploiements prolongés loin de chez soi. Dans ce contexte, on attend du soldat ou du casquier « idéal » qu’il soit en permanence prêt à partir en mission. Les périodes d’indisponibilité, telles que les congés de maternité, de paternité, parentaux ou pour aidants,

¹² Lowe L (2026) « The Overlooked Challenge of Peacekeeping: Family Separation » (Le défi méconnu du maintien de la paix : la séparation familiale), Australian Institute of International Affairs, 2026. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/the-overlooked-challenge-of-peacekeeping-family-separation/>.

¹³ Howard JW et Prividera LC (2006) « Nationalisme genré : une analyse critique du militarisme, du patriarcat et du soldat idéal », Texas Speech Communication Journal, 30, n° 2, p. 134-145.

peuvent être perçues comme limitant l'efficacité opérationnelle ou perturbant la cohésion de l'unité. Cela entrave à son tour les perspectives de carrière et, par conséquent, renforce l'image du soldat idéal, apparemment libre de toute contrainte et perpétuellement disponible, plus susceptible d'accéder à des postes de commandement.

Bien que le congé de maternité soit largement reconnu comme une nécessité biologique, il complique néanmoins le concept du soldat idéal et a traditionnellement influencé la perception selon laquelle les femmes sont moins aptes au déploiement. À l'inverse, on suppose souvent que les hommes sont biologiquement et socialement prêts à être déployés à tout moment. Cette croyance renforce les notions institutionnalisées de la masculinité qui associent la compétence professionnelle à la résilience émotionnelle, à l'endurance physique et à l'absence de responsabilités familiales.¹⁴ Un officier militaire a raconté que lors des entretiens préalables au déploiement, on pose à certaines mères des questions telles que :

« Vos enfants ne vous manqueront-ils pas ? » ou « Comment vos enfants vont-ils réagir ? »... ce qu'on ne poserait pas nécessairement à un homme qui est père. »

De telles questions peuvent être une source de stress pour les femmes qui se préparent à partir en mission et peuvent inciter à la création de services de soutien pour les femmes membres des forces de maintien de la paix. Cependant, le manque de reconnaissance des responsabilités des hommes en matière de soins se traduit par l'absence de structures de soutien pour les hommes membres des forces de maintien de la paix.

Plusieurs membres des forces de maintien de la paix interrogés lors de la recherche sur le terrain ont décrit cette dynamique comme un « préjugé culturel » ou un « décalage culturel » au sein des institutions de sécurité. Des politiques de congé parental peuvent exister officiellement, mais la culture organisationnelle présente souvent la prise en charge des enfants comme une responsabilité maternelle plutôt que partagée. En conséquence, les hommes peuvent hésiter à prendre un congé parental ou un congé pour s'occuper de leurs enfants, de peur que cela ne soit perçu comme un manque d'engagement ou un manque de fiabilité opérationnelle. Un officier britannique a évoqué l'attente de faire passer le devoir avant tout, notant que les déploiements répétés exigeaient souvent de faire passer les obligations professionnelles avant la vie familiale :

¹⁴ Karim S, Beardsley K, Olsson L et Gizelis TL (2015) « Ladies Last : Peacekeeping and Gendered Protection 1 ». Dans *Gender, Peace and Security: Implementing UN Security Council Resolution 1325*. Routledge, Londres.

¹⁵Il y a eu tellement de déploiements, et j'ai toujours dû faire passer mon travail en premier. Et je pense que cela a eu plus d'impact sur ma famille que sur ma carrière... Si j'étais mobilisé pour des opérations, alors je ne pouvais pas refuser, à moins que cela ne passe par une chaîne de commandement officielle J-1 et qu'il y ait une très bonne raison pour laquelle je ne pouvais pas être déployé.

Cette perception façonne les décisions de déploiement et les attitudes quotidiennes au sein des environnements de mission. Dans les zones de mission, on part du principe que les hommes sont capables d'assumer les risques, les traumatismes et l'inconfort, comme l'a souligné un ingénieur de la MINUSCA en évoquant les conditions d'hébergement dans les zones reculées :

« Comment puis-je faire venir plus de femmes ici ? Où vais-je les loger ? » Il est donc plus facile de déployer des hommes. Il n'y a pas de souci concernant l'hébergement.

Les femmes sont souvent considérées avant tout sous l'angle de la maternité, tandis que l'on estime que les hommes sont plus aptes à être déployés, car on les perçoit comme ayant moins d'obligations familiales. Un membre de la force de maintien de la paix de la MINUSS a résumé cette tension en quelques mots :

Oui, les femmes sont encore considérées avant tout comme des mères... Vous savez, je n'ai jamais entendu, en toutes ces années, quelqu'un dire « c'est un père. Je ne vais pas le proposer, car il pourrait être tué ».

Cependant, les données issues de la recherche sur le terrain remettent en cause ces hypothèses. Dans l'enquête mondiale, 29 % des personnes interrogées étaient des hommes, et 81 % d'entre eux ont déclaré avoir des responsabilités en matière de soins. Les entretiens ont en outre révélé que de nombreux casques bleus masculins subviennent aux besoins de leur famille de diverses manières, notamment en apportant un soutien financier, un soutien émotionnel et en prenant des décisions concernant le bien-être du foyer. Plusieurs ont également indiqué être les principaux, voire les seuls, responsables des soins. Cependant, ces responsabilités sont souvent décrites par les hommes eux-mêmes d'une manière qui correspond aux attentes de genre dominantes, mettant l'accent sur le soutien financier plutôt que sur les rôles de soins.

¹⁵ Dans l'armée britannique, J1 désigne la branche de l'état-major chargée du personnel et des effectifs

La négligence institutionnelle des réalités des hommes en matière de soins a des implications plus larges. Lorsque les vulnérabilités et les responsabilités familiales des hommes ne sont pas reconnues, cela renforce les cultures du soldat idéal, qui valorisent le sacrifice masculin et le détachement émotionnel. Au fil du temps, ces dynamiques peuvent conduire à un syndrome de stress post-traumatique, à l'épuisement professionnel, à une baisse du moral et à une efficacité opérationnelle réduite. De plus, lorsque les politiques de genre se concentrent uniquement sur les besoins des femmes sans reconnaître les expériences de genre plus larges de l'ensemble du personnel, elles peuvent susciter du ressentiment ou des réactions négatives, affaiblissant en fin de compte les objectifs mêmes de l'intégration de la dimension de genre. Il est donc crucial d' , non seulement pour le bien-être de l'ensemble du personnel, mais aussi pour renforcer la crédibilité et la durabilité des réformes en matière de genre au sein des opérations de maintien de la paix.

Recommandations

La note indique que plusieurs États membres et l'ONU ont commencé à repenser la manière dont l'intégration de la dimension de genre est mise en œuvre au sein des institutions de sécurité et dans les environnements de mission. Pour remédier aux lacunes identifiées dans cette note, en particulier l'invisibilité des responsabilités de soins et du bien-être des hommes, l'intégration de la dimension de genre doit évoluer au-delà d'une approche étroite axée sur la représentation des femmes. Elle devrait plutôt adopter une approche plus inclusive et centrée sur l'humain, qui reconnaisse les réalités liées au genre affectant l'ensemble du personnel servant dans les opérations de maintien de la paix.

1. Adopter une approche transformatrice de l'intégration de la dimension de genre.

Les stratégies d'intégration de la dimension de genre doivent aller au-delà de l'assimilation du « genre » aux seules femmes. Une approche transformatrice doit simultanément remettre en cause l'exclusion patriarcale des femmes et les attentes patriarcales imposées aux hommes, en particulier l'attente selon laquelle les hommes doivent être perpétuellement disponibles, résilients et détachés de toute responsabilité de soins. Les politiques doivent donc reconnaître explicitement la diversité des responsabilités de soins du personnel au sein des institutions de maintien de la paix, car les normes de genre façonnent les expériences, les vulnérabilités et les responsabilités.

2. Normaliser les responsabilités de soins pour tous les genres

Les politiques institutionnelles devraient promouvoir activement la reconnaissance et l'utilisation des congés parentaux et des congés pour aidants par l'ensemble du personnel, en particulier les hommes. La normalisation du congé paternel et des rôles de prise en charge peut réduire la stigmatisation et contribuer à faire évoluer la culture organisationnelle pour s'éloigner de l'idée que la prise en charge est uniquement la responsabilité des femmes. Cela peut être bénéfique pour la carrière des femmes et le bien-être des hommes. Des orientations claires, le soutien de la direction et une communication ouverte sont essentiels pour garantir que le personnel puisse accéder à ces politiques sans craindre de conséquences professionnelles.

3. Intégrer le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les cadres de politique en matière d'égalité des sexes.

Les politiques de genre devraient intégrer une attention systématique au bien-être du personnel de maintien de la paix, notamment en abordant les questions de santé mentale, d'exposition aux traumatismes et de stress causé par une séparation prolongée d'avec la famille. Cela est au cœur du devoir de diligence de l'organisation ainsi qu'un impératif stratégique, reconnaissant le lien entre bien-être, performance et résultats. La collecte de données ventilées par sexe sur les besoins du personnel, et non pas uniquement sur la représentation, peut aider les organisations à mieux comprendre comment les responsabilités familiales, le stress et les schémas de déploiement (par exemple, la fréquence et la durée des déploiements, ainsi que le temps entre les déploiements) affectent tant les hommes que les femmes. Ces données peuvent guider l'élaboration de politiques de personnel plus réactives et plus favorables, ainsi qu'un soutien psychologique et en matière de santé mentale plus complet.

4. Renforcer la formation au leadership sur l'analyse inclusive de genre

Les hauts dirigeants et les responsables de mission ont besoin d'une formation continue pour élargir leur compréhension du genre au-delà des initiatives axées sur les femmes. Les dirigeants jouent un rôle essentiel dans le façonnement de la culture organisationnelle et la mise en œuvre des politiques. La formation devrait leur permettre de reconnaître les préjugés sexistes dans les pratiques de déploiement, les politiques sociales et les attentes institutionnelles, en veillant à ce que l'intégration de la dimension de genre reflète les réalités de l'ensemble du personnel.

L'intégration de la dimension de genre dans les opérations de maintien de la paix n'est pas un exercice à somme nulle. Les efforts visant à promouvoir l'égalité des sexes sont affaiblis, et non renforcés, lorsque les expériences et les vulnérabilités liées au genre des hommes ne sont pas reconnues. Remédier à ces angles morts peut renforcer la légitimité institutionnelle, le bien-être du personnel, l'efficacité opérationnelle et la crédibilité des réformes en matière d'égalité des sexes. Il existe déjà des exemples encourageants. Au sein des forces armées ghanéennes, par exemple, les points focaux pour l'égalité des sexes comprennent à la fois des officiers hommes et femmes, ce qui montre que la responsabilité en matière d'égalité des sexes est partagée au sein de l'institution. De même, au sein de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, des initiatives en matière de bien-être, telles que les centres de loisirs de la mission, permettent au personnel déployé de maintenir des liens significatifs avec sa famille, notamment en interagissant virtuellement avec ses enfants pendant les déploiements.

De telles initiatives démontrent que des approches plus inclusives de l'intégration de la dimension de genre sont à la fois pratiques et réalisables. En reconnaissant la prise en charge, la vulnérabilité et le bien-être comme des réalités humaines communes plutôt que comme des exceptions liées au genre, les institutions de sécurité peuvent renforcer à la fois leurs politiques de personnel et leur engagement en faveur d'une participation équitable aux opérations de paix mondiales.