

ESCOLA DE GUERRA NAVAL

C-PEM 2024

GOVERNANÇA E IGUALDADE DE GÊNERO NAS FORÇAS ARMADAS: um estudo sobre a internalização da Agenda Mulheres, Paz e Segurança.

Rio de Janeiro

2024

C-PEM 2024

GOVERNANÇA E IGUALDADE DE GÊNERO NAS FORÇAS ARMADAS: um estudo sobre a internalização da Agenda Mulheres, Paz e Segurança.

Tese apresentada à Escola de Guerra Naval, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Política e Estratégia Marítimas.

Orientador: C-PEM 2024

Rio de Janeiro
Escola de Guerra Naval
2024

DECLARAÇÃO DA NÃO EXISTÊNCIA DE APROPRIAÇÃO INTELECTUAL IRREGULAR

Declaro que este trabalho acadêmico: a) corresponde ao resultado de investigação por mim desenvolvida, enquanto discente da Escola de Guerra Naval (EGN); b) é um trabalho original, ou seja, que não foi por mim anteriormente utilizado para fins acadêmicos ou quaisquer outros; c) é inédito, isto é, não foi ainda objeto de publicação; e d) é de minha integral e exclusiva autoria.

Declaro também que tenho ciência de que a utilização de ideias ou palavras de autoria de outrem, sem a devida identificação da fonte, e o uso de recursos de inteligência artificial no processo de escrita constituem grave falta ética, moral, legal e disciplinar. Ademais, assumo o compromisso de que este trabalho possa, a qualquer tempo, ser analisado para verificação de sua originalidade e ineditismo, por meio de ferramentas de detecção de similaridades ou por profissionais qualificados.

Os direitos morais e patrimoniais deste trabalho acadêmico, nos termos da Lei 9.610/1998, pertencem ao seu Autor, sendo vedado o uso comercial sem prévia autorização. É permitida a transcrição parcial de textos do trabalho, ou mencioná-los, para comentários e citações, desde que seja feita a referência bibliográfica completa.

Os conceitos e ideias expressas neste trabalho acadêmico são de responsabilidade do Autor e não retratam qualquer orientação institucional da EGN ou da Marinha do Brasil.

DEDICATÓRIA

Dedico este estudo a todas as mulheres militares brasileiras, cujas contribuições e dedicação têm sido fundamentais para a construção de um ambiente de defesa mais inclusivo e equitativo. A força e a resiliência que cada uma de vocês demonstra, dia após dia, não apenas em sua função como defensoras de nossa pátria, mas também como líderes e agentes de mudança, são verdadeiramente inspiradoras.

Enfrentamos desafios únicos, superando barreiras de gênero e preconceitos enraizados, e, com muita coragem, abriram caminhos para as futuras gerações de mulheres nas Forças Armadas (FA). Este trabalho é uma homenagem às nossas conquistas, que refletem a importância da inclusão e da equidade no contexto militar e na sociedade como um todo.

Às minhas “irmãs” de carreira na Marinha do Brasil (Joselândia, Maggioli, Maria Luiza, Márcia Letícia, Mônica Thuler, Carla Daniel e Ana de Falco), cujas histórias inspiradoras de perseverança e conquista representam não apenas um avanço pessoal, mas também um marco significativo na transformação da nossa amada instituição.

Que esta pesquisa contribua para fortalecer a luta por uma maior representatividade e reconhecimento das mulheres nas esferas militar e de segurança, servindo como um impulso para novas gerações. A vocês, mulheres militares brasileiras, minha mais profunda gratidão e admiração!

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, cuja presença constante e orientação iluminaram meu caminho, proporcionando-me a força necessária para enfrentar cada desafio.

Ao meu pai Jonaides e à minha mãe Maria da Penha, por caminharem lado a lado comigo, ensinando-me a importância de persistir e lutar pelos meus sonhos.

Aos meus filhos Luiza e Leonardo, razão do meu esforço e perseverança, agradeço por suportar as ausências que esta caminhada nos fez passar.

À minha neta Ive, presente de Deus recebido ao longo da elaboração deste trabalho, que trouxe renovo, amor e alegria na minha vida e da minha família.

Aos meus estimados companheiros da Marinha, com quem compartilhei inúmeros momentos de amizade, sacrifício e vitória, e que se tornaram uma verdadeira família ao longo dessa jornada.

“As mulheres que servem nas Forças Armadas demonstram que o verdadeiro valor e competência não têm gênero.”

Margaret Thatcher

RESUMO

O tema da governança e igualdade de gênero tem ganhado importância significativa no cenário global, refletindo-se em políticas e estratégias adotadas por diferentes países. A Agenda Mulheres, Paz e Segurança, composta por Resoluções do Conselho das Nações Unidas, enfatiza a inclusão da perspectiva de gênero em todas as fases dos processos de paz e segurança. Em resposta a essas diretrizes, diversos países elaboraram Planos Nacionais de Ação (PNA) sobre Mulheres, Paz e Segurança (MPS) para adaptar as orientações globais da Agenda às suas realidades específicas. No Brasil, a adesão formal à Agenda MPS iniciou-se em 2017, com a publicação do primeiro PNA. No entanto, a posição do Brasil no WPS Index de 2023, ocupando o 115º lugar entre os 177 países avaliados, evidencia a necessidade urgente de políticas mais robustas para melhorar a implementação da Agenda MPS, inclusive no contexto militar. Diante desse cenário, emerge a seguinte questão: Quais ações poderão ser implementadas para aprimorar a internalização da Agenda Mulheres, Paz e Segurança no âmbito das Forças Armadas (FA) brasileiras? Para responder essa questão, o estudo utilizou um método de pesquisa descritivo, conduzindo uma análise comparativa das atuais boas práticas da referida Agenda no Chile, Portugal, Estados Unidos e Brasil. Os resultados revelaram que existem oportunidades de melhoria relacionadas aos eventos de capacitação, à elaboração de doutrinas, ao combate ao assédio moral, à melhoria nas condições de trabalho e ao acesso igualitário aos cargos e funções ao longo da carreira, principalmente nos escalões mais altos. Concluiu-se que a integração da perspectiva de gênero nas operações militares e a avaliação contínua dessas políticas são passos fundamentais para criar uma força mais equilibrada, justa e eficaz, alinhada com os princípios da RCSNU nº 1325 de 2000.

Palavras-chave: Agenda Mulheres, Paz e Segurança. Plano Nacional de Ação. Forças Armadas. Igualdade de Gênero. Governança.

ABSTRACT

Governance and Gender Equality in the Armed Forces: a study on the internalization of the Women, Peace and Security Agenda.

The issue of governance and gender equality has gained significant importance on the global stage, reflected in policies and strategies adopted by different countries. The Women, Peace and Security Agenda, comprised of United Nations Council Resolutions, emphasizes the inclusion of a gender perspective in all phases of peace and security processes. In response to these guidelines, several countries have developed National Action Plans (NAPs) on Women, Peace and Security (WPS) to adapt the Agenda's global guidelines to their specific realities. In Brazil, formal adherence to the WPS Agenda began in 2017, with the publication of the first NAP. However, Brazil's position in the 2023 WPS Index, ranking 115th out of 177 countries evaluated, highlights the urgent need for more robust policies to improve the implementation of the WPS Agenda, including in the military context. Given this scenario, the following question arises: What actions can be implemented to improve the internalization of the Women, Peace and Security Agenda within the Brazilian Armed Forces (AF)? To answer this question, the study used a descriptive research method, conducting a comparative analysis of current best practices of the aforementioned Agenda in Chile, Portugal, the United States and Brazil. The results revealed that there are opportunities for improvement related to training events, the development of doctrines, the fight against moral harassment, the improvement of working conditions and equal access to positions and functions throughout the career, especially at the highest levels. It was concluded that the integration of the gender perspective in military operations and the continuous evaluation of these policies are fundamental steps to create a more balanced, fair and effective force, aligned with the principles of UNSCR n° 1325 of 2000.

Keywords: Women, Peace and Security Agenda. National Action Plan. Armed Forces. Gender Equality. Governance.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – Mapa de classificação dos países avaliados no <i>WPS Index</i>	15
FIGURA 2 - Países que adotaram PNA sobre a Agenda MPS	32

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Compêndio de Resoluções a Agenda MPS.....	27
QUADRO 2 – Possíveis aplicações da Agenda MPS em operações marítimas	36
QUADRO 3 – Resultados esperados nos Eixos de Ação do II PNA de Portugal.....	45
QUADRO 4 – Principais Limitações do PNA sobre MPS do Brasil, de 2017	51

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGNU	- Assembleia Geral das Nações Unidas
APF	- Administração Pública Federal
ASEAN	- <i>Association of Southeast Asian Nations</i>
CEDAW	- <i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women</i>
CSNU	- Conselho de Segurança das Nações Unidas
ENIND	- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
ESG	- <i>Environmental, Social, and Governance</i>
FA	- Forças Armadas
GIWPS	- <i>Georgetown Institute for Women, Peace and Security</i>
IBCG	- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
MDN	- Ministério da Defesa Nacional
MMEG	- Ministério da Mulher e da Equidade de Gênero
MPS	- Mulher, Paz e Segurança
NCGM	- <i>Nordic Centre for Gender in Military Operations</i>
ODS	- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ODS	- Órgão de Direção Setorial
ONG	- Organizações Não-Governamentais
ONU	- Organização das Nações Unidas
OTAN	- Organização do Tratado do Atlântico Norte
PAR	- Plano de Ação Regional
PNA	- Plano Nacional de Ação
PNCRD	- Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação
PSDNI	- Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade
RCSNU	- Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas
TSH	- Tráfico de Seres Humanos
VSBG	- Violência Sexual Baseada em Gênero
WILPF	- <i>Women's International League for Peace and Freedom</i>
WPS	- <i>Women Peace and Security</i>
WPS Index	- <i>Women Peace and Security Index</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	13
1.2 OBJETIVOS.....	16
1.2.1 Objetivo Geral	16
1.2.2 Objetivos específicos	16
1.3 QUESTÕES DE PESQUISA	16
1.4 RELEVÂNCIA DA PESQUISA	17
1.5 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	19
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	19
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
2.1 GOVERNANÇA E QUALIDADE DE GÊNERO.....	21
2.2 A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA (MPS).....	25
2.3 PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO SOBRE MPS.....	30
2.4 A AGENDA MPS NAS ATIVIDADES DAS FORÇAS ARMADAS	34
3 BOAS PRÁTICAS DA INTERNALIZAÇÃO DA AGENDA MPS	39
3.1 A AGENDA MPS NO CHILE	39
3.2 A AGENDA MPS EM PORTUGAL.....	43
3.3 A AGENDA MPS NOS ESTADOS UNIDOS	46
3.4 A AGENDA MPS NO BRASIL.....	49
4 ANÁLISE COMPARATIVA DAS BOAS PRÁTICAS PARA INTERNALIZAÇÃO DA AGENDA MPS.....	54
5 CONCLUSÃO	62
REFERÊNCIAS.....	66
APÊNDICE A - Compromissos militares com a Agenda MPS (NDCGM)	Erro!
Indicador não definido.	
APÊNDICE B - Objetivos contemplados no II PNA sobre MPS do Chile	Erro!
Indicador não definido.	
APÊNDICE C - Ações previstas no II PSDNI do MDN de Portugal.....	Erro!
Indicador não definido.	

APÊNDICE D - Objetivos da Estratégia MPS relacionados ao <i>U.S DoD</i>.....	82
APÊNDICE E - Objetivos e atividades do PNA Brasil relacionadas ao MD.....	84

1 INTRODUÇÃO

Os conflitos armados e as crises humanitárias atuais não são neutros em termos de gênero e frequentemente podem trazer graves consequências sociais, incluindo o aumento na Violência Sexual Baseada em Gênero. Esta última é muitas vezes empregada como uma tática de guerra em diversos conflitos contemporâneos. (Ribeiro, 2020)

Com o objetivo de contribuir para a redução desses impactos, o Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) aprovou um compêndio de 11 Resoluções, conhecidas internacionalmente por “Agenda Mulheres, Paz e Segurança” (Agenda MPS). Esta Agenda apresenta o “quadro normativo para a implementação da perspectiva de gênero em busca da segurança internacional e a condução de operações de paz”.

Considerada como marco inicial da Agenda MPs, a Resolução do CSNU nº1325, adotada no ano de 2000, introduziu o novo conceito de Mulheres, Paz e Segurança para englobar uma variedade de temas focados nos efeitos dos conflitos armados sobre mulheres e meninas, bem como na relevância das suas contribuições para a resolução de conflitos e esforços de construção da paz. As resoluções subsequentes abordaram questões multifacetadas, incluindo a participação feminina na resolução de conflitos, a incorporação de perspectivas de gênero em operações de paz, revisões em programas de treinamento e a proteção de mulheres, meninas e meninos contra ameaças associadas a conflitos. (Villanueva, 2020)

Alinhados com esse arcabouço normativo, Estados-Membros da ONU e organizações internacionais passaram a desenvolver esforços para implementar a Agenda MPS, criando um conjunto significativo de políticas e procedimentos. Assim, os Planos Nacionais de Ação (PNA) sobre Mulheres, Paz e Segurança surgiram como uma ferramenta de fomento e governança, permitindo que os países internalizem os princípios da Agenda de forma prática e adaptada às realidades nacionais.

Atualmente, 108 Estados-Membros e 9 organizações internacionais regionais instituíram PNA para promover a igualdade de gênero em âmbito doméstico, refletindo assim a importância do tema para a promover a paz e segurança. (ONU, 2024)

Alinhando-se às boas práticas internacionais, o Brasil elaborou o seu primeiro PNA sobre Mulheres, paz e Segurança em 2017. Esta iniciativa representou um marco

significativo no compromisso do país em abordar as questões de gênero em contextos de conflito e construção da paz. (Brasil, 2017)

Não obstante a estas iniciativas, no vigésimo primeiro aniversário da Resolução do CSNU (RCSNU) n° 1325, verificou-se que, apesar do inegável avanço sobre a sensibilização do tema, muitos desafios ainda precisam ser vencido para a efetiva implementação da Agenda. Dentre eles, a falta de envolvimento da liderança, a insuficiência de recursos, documentos de implementação ambíguos e a inexistência de procedimentos de responsabilização. (Malheiro et al, 2022)

No âmbito militar, Egnell (2016) destaca que os desafios são multifacetados, incluindo a ausência de políticas específicas, resistências culturais arraigadas, deficiências na compreensão do tema, integração ineficaz nas estruturas e operações militares existentes, além de uma alocação insuficiente de recursos.

Seguindo esse contexto, a adoção de uma estratégia que incorpore a perspectiva de gênero não só fortalece a transparência e a responsabilidade nas instituições, mas também contribui para a justiça e a sustentabilidade das políticas de paz e segurança. Assim, a igualdade de gênero na governança torna-se um pilar essencial para a construção de uma paz duradoura e inclusiva.

Nos últimos anos, a crescente conscientização sobre a importância da igualdade de gênero tem levado instituições de defesa a reavaliar suas práticas e estratégias, visando garantir que todos os membros, independentemente de gênero, possam contribuir de maneira equitativa para a segurança e eficácia das operações.

Dessa forma, utilizando-se de uma metodologia de investigação descritiva, a pesquisa apresenta um estudo comparativo sobre as boas práticas da Agenda MPS no Chile, Portugal, Estados Unidos e Brasil, com o intuito de propor ações para o aprimoramento da internalização da referida Agenda no âmbito das Forças Armadas brasileiras, com ênfase nas políticas e procedimentos associados a este processo.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Em recente monitoramento realizado pelo *Georgetown Institute for Women, Peace and Security*¹ (GIWPS) sobre a implementação da Agenda MPS, o *Women*

¹ GIWPS: Desde 2013, conduz pesquisas sobre os papéis das mulheres nos esforços de paz, segurança e mitigação de desastres naturais. Disponível em: <https://giwps.georgetown.edu/what-we-do/>

Peace and Security Index 2 (WPS Index), de 2023, classificou o Brasil na 115ª posição, dentre os 177 Estados-Membros avaliados, obtendo um *index score* de 0,630. (GIWPS, 2023)

Os resultados da avaliação apontaram deficiências significativas nas áreas de inclusão (envolvimento das mulheres em várias esferas sociais, econômicas e políticas) e justiça (acesso equitativo aos sistemas legais e de proteção). Esses aspectos são críticos para entender as barreiras que ainda existem no país no que tange à promoção da igualdade de gênero e segurança das mulheres.

Quando comparado aos 12 países sul-americanos avaliados, o Brasil ocupou a 10ª posição, situando-se apenas à frente da Venezuela e Colômbia. Essa colocação do Brasil revela a necessidade urgente de políticas mais robustas e eficazes para melhorar o status de implementação da Agenda MPS no país, especialmente em comparação com seus vizinhos regionais.

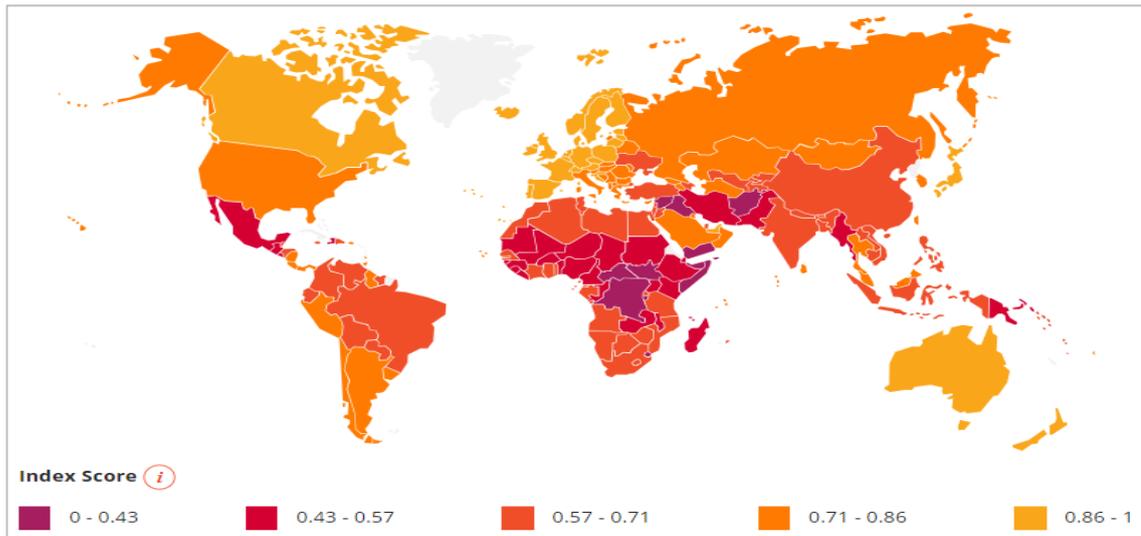
Além disso, o desempenho do Brasil no Índice WPS é um reflexo das disparidades regionais e das lacunas nas políticas de gênero. Segundo Malheiro et al. (2022), a falta de coordenação interinstitucional e a ausência de mecanismos de monitoramento e avaliação efetivos têm contribuído para a lenta progressão do Brasil no cumprimento dos objetivos da Agenda MPS.

Este cenário evidencia a necessidade de reforçar as iniciativas existentes e implementar novas estratégias que promovam uma maior inclusão e equidade para as mulheres no contexto da paz e segurança.

A Figura 1 apresenta um panorama da classificação dos países avaliados no *WPS Index*.

2 Women Peace and Security Index (WPS Index): publicado pelo Instituto de Georgetown para Mulheres, Paz e Segurança e pelo Centro PRIO de Gênero, Paz e Segurança, com apoio do Ministério das Relações Exteriores da Noruega, avalia e classifica 177 países em termos de inclusão, justiça e segurança das mulheres. Fonte: GIWPS, 2024. Disponível em: <https://giwps.georgetown.edu/the-index/>

Figura 1 – Mapa de classificação dos países avaliados no *WPS Index*.



Disponível em: <https://giwps.georgetown.edu/the-index/>
 Acesso em: 10 de MAR2024.

Nas avaliações internas, antes do lançamento de seu primeiro PNA sobre Mulheres, Paz e Segurança, o Brasil já demonstrava progressos notáveis na implementação da Resolução 1325 (2000). Esse avanço era evidenciado por legislações significativas como a Lei Maria da Penha de 2006, que combate à violência doméstica, e a Lei do Feminicídio de 2015, destacando-se como marcos fundamentais para fortalecer as políticas de gênero no país. (PNA Brasil, 2017).

A partir de 2017, a avaliação subsequente do primeiro PNA revelou deficiências na implementação de ações concretas para alcançar os objetivos estipulados. Entre as lacunas identificadas, destacam-se: (i) a falta de um marco normativo para abordar casos de abuso e exploração sexual, alinhado à política de tolerância zero da ONU; (ii) a inadequação dos mecanismos de seleção e envio de mulheres para missões de paz; (iii) o suporte insuficiente para mulheres civis em contextos de conflito e pós-conflito. (PNA Brasil, 2023).

Somado a essas lacunas, observa-se que o Ministério da Defesa brasileiro ainda não elaborou um planejamento estratégico setorial para nortear as ações das FA quanto à implementação da Agenda MPS.

Diante dessa problemática, este estudo busca responder à seguinte questão: Quais ações poderão ser implementadas para aprimorar a internalização da Agenda Mulheres, Paz e Segurança no âmbito das FA brasileiras?

Entende-se que a resposta a essa questão contribuirá para disseminar a

importância da Agenda MPS, bem como para a FA brasileiras capitalizarem todas as oportunidades de desenvolver capacidades e contribuir para o fomento à paz, segurança e igualdade em âmbito nacional e internacional.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Esta pesquisa tem como objetivo geral de propor ações para o aprimoramento da internalização da Agenda Mulheres, Paz e Segurança no âmbito das Forças Armadas brasileiras.

1.2.2 Objetivos Específicos

De forma secundária, este estudo visa alcançar os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar os conceitos e a relação entre governança e igualdade de gênero;
- b) Conhecer a origem, o conceito, o arcabouço normativo e as boas práticas para a internalização da Agenda MPS no âmbito militar;
- c) Descrever as boas práticas da Agenda MPS atualmente implementadas no Chile, Portugal, EUA e Brasil, com ênfase no Setor de Defesa;
- d) Realizar uma análise comparativa dessas práticas nos países estudados para identificar elementos aplicáveis ao contexto das FA brasileiras; e
- e) A partir das considerações obtidas nos objetivos anteriores, identificar oportunidades de melhoras para aprimorar a internalização da Agenda MPS nas FA brasileiras.

1.3 QUESTÕES DE PESQUISA

As seguintes questões de pesquisa orientam o presente estudo:

- a) Quais os conceitos e a relação entre governança e igualdade de gênero

apresentados na literatura?

b) Qual a origem, o conceito e importância da Agenda Mulheres, Paz e Segurança?

c) Como a perspectiva de gênero está sendo internalizada no Setor de Defesa?

d) Quais boas práticas estão sendo implementadas para internalização da Agenda MPS no Chile, Portugal, EUA e Brasil?

e) Quais propostas podem ser sugeridas para aprimorar a implementação da Agenda MPS nas FA brasileiras?

1.4 RELEVÂNCIA DA PESQUISA

Ao estudar sobre os conceitos de segurança, Pontes (2015) concluiu que os aspectos militares são e continuarão a ser considerados como o cerne dessa área de conhecimento. No entanto, as questões contemporâneas relativas à segurança requerem análise e soluções ampliadas, onde a percepção de uma ameaça militar demanda o conhecimento de vulnerabilidades que são oriundas de questões econômicas, políticas, ideológicas, ambientais, nacionalistas, dentre outras.

Essa ampliação da visão de segurança é crucial para entender a importância da inclusão da perspectiva de gênero nas políticas e práticas de segurança. Como destacou Ferreira (2012), a integração de considerações de gênero não apenas promove a justiça social, mas também melhora a eficácia das respostas a ameaças diversas.

O estudo da relação entre gênero e segurança teve início com a reavaliação pós-Guerra Fria das teorias de relações internacionais. Nas três décadas subsequentes, o campo dos estudos de gênero se expandiu significativamente, passando a abordar os benefícios positivos dentro do setor de segurança, incluindo a eficácia militar e de operações de paz até os resultados de segurança mais amplos. (Villanueva, 2020)

O advento da RCSNU nº 1325 de 2000 trouxe, pela primeira vez, a inserção do tema “igualdade de gênero” em ações relacionadas à paz e à segurança internacionais, ao introduzir a perspectiva de gênero no tratamento dos conflitos armados, na prevenção da violência e nos processos de consolidação da paz, ao

observar os diferentes impactos que conflitos armados têm sobre cada grupo de gênero, em especial sobre as mulheres e meninas. (PNA Brasil, 2017)

A pesquisa do GIWPS reforça esse ponto ao evidenciar que o investimento em mulheres transcende a questão da igualdade de gênero, sendo também vital para a estabilidade política e o progresso econômico. No contexto da defesa, a implementação da Agenda MPS pode otimizar as políticas de defesa e políticas externas, melhorar as estruturas e processos para missões de paz, e contribuir significativamente para a eficácia operacional ao reduzir riscos relacionados à integridade, como o abuso sexual e o assédio". (GIWPS, 2024)

Diante do exposto, infere-se que a internalização da Agenda MPS nas FA é um tema de extrema relevância, que merece uma investigação aprofundada, devido aos impactos significativos que pode gerar na eficácia, ética e no alcance dos objetivos das operações militares. Assim, a justificativa para este estudo se baseia nos seguintes pontos:

a) Relevância Social e Humanitária: a internalização da Agenda MPS promove a igualdade de gênero e contribui para a proteção dos direitos humanos, especialmente das mulheres e meninas em contextos de conflito;

b) Necessidade de efetividade operacional: a inclusão da perspectiva de gênero nas operações amplia a consciência situacional, possibilitando o estabelecimento de estratégias mais eficazes para prevenir e responder as diversas ameaças;

c) Desafios atuais: apesar do reconhecimento da importância da Agenda MPS, ainda há uma lacuna na implementação prática. Investigar os desafios enfrentados na internalização da Agenda MPS nas operações militares é crucial para melhorar as práticas existentes e desenvolver novas estratégias;

d) Contribuição para a literatura acadêmica, ampliando o conhecimento no tema e fornecendo insights valiosos sobre como a internalização da Agenda MPS pode ser alcançada de maneira eficaz nas operações militares; e

e) Impacto político e estratégico: os resultados deste estudo podem influenciar políticas, diretrizes e práticas militares em nível nacional e internacional, promovendo uma abordagem mais inclusiva e eficaz para lidar com questões de gênero em contextos de conflito.

1.5 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Para responder à questão de pesquisa, este estudo adotou a taxionomia apresentada por Vergara (2007), que classifica as pesquisas quanto aos fins e quanto aos meios de investigação.

Quanto aos fins, a pesquisa é classificada como descritiva, pois visa expor as características de determinada população ou fenômeno específico, sem o compromisso de explicá-los. Nesse âmbito, Gil (2019) complementa que essa abordagem busca proporcionar uma visão clara e detalhada sobre o que está sendo estudado, permitindo a identificação de padrões e a compreensão das características do fenômeno em questão.

Quanto aos meios de investigação, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se o estudo de caso como estratégia complementar. De acordo com Raupp e Beuren (2012), a pesquisa é bibliográfica quando aborda e resolve um problema a partir do referencial teórico já publicado. Nesse contexto, foram considerados os artigos, monografias, dissertações, monografias, livros e documentos institucionais públicos para fundamentar o referencial teórico da pesquisa em lide.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho é composto por cinco capítulos, que foram estruturados de forma a oferecer uma análise abrangente sobre a Agenda MPS.

O primeiro capítulo serve como introdução ao estudo, delineando as motivações que impulsionaram a pesquisa, as perguntas de investigação que orientaram o trabalho, os objetivos a serem alcançados, a relevância do tema no contexto acadêmico e prático e a metodologia de investigação.

O segundo capítulo é dedicado ao referencial teórico, onde são explorados os conceitos de governança e igualdade de gênero, as origens da Agenda MPS, seu arcabouço normativo e a importância dos PNA sobre Mulheres, Paz e Segurança como instrumentos essenciais para sua efetiva implementação. Este capítulo também aborda como a perspectiva de gênero tem sido integrada nas FA, destacando as aplicações práticas, os benefícios resultantes e os desafios identificados na literatura especializada.

No terceiro capítulo, o foco é identificar e descrever as boas práticas adotadas na internalização da Agenda MPS nas FA de países como Chile, Portugal, Estados Unidos e Brasil, proporcionando uma base sólida para análises comparativas.

O quarto capítulo é estruturado em duas partes. A primeira realiza uma análise comparativa entre os objetivos e boas práticas descritas nos PNA dos países estudados, enquanto a segunda tem objetivo de identificar oportunidades de melhoria que possam contribuir para aprimorar a internalização da Agenda MPS nas FA brasileiras.

Por último, o quinto capítulo sintetiza as conclusões derivadas da pesquisa e apresenta recomendações para futuros estudos na área. Este capítulo visa não apenas encerrar a discussão atual, mas também incentivar a continuidade da investigação sobre a integração de gênero em contextos militares e de segurança.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta o referencial teórico do presente estudo, cujas informações foram coletadas por meio de pesquisa bibliográfica realizada em repositórios de trabalhos acadêmicos como *Scielo*, *Google Acadêmico*, *NATO Library* e *Scopus*.

Complementarmente, a pesquisa também contemplou informações publicadas em *sites* oficiais e documentos elaborados por organizações consideradas como referência na temática em estudo.

2.1 GOVERNANÇA E IGUALDADE DE GÊNERO

O termo "governança" tem suas origens no latim "*gubernare*," que significa "guiar" ou "controlar." Seu uso moderno começou a se consolidar nas décadas de 1980 e 1990, quando foi amplamente adotado para descrever novas formas de coordenação e regulação em diversos campos, incluindo administração pública, corporativa e internacional. (UNESP e ENAP, 2010)

Na busca de soluções para o denominado "conflito de agência" ou "problema de agência", o termo "Governança Corporativa" foi definido por diversos autores e organizações.

Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBCG), principal fomentador das boas práticas de governança corporativa no país,

Governança corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre proprietários, conselho de administração, diretoria e órgãos de controle. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para sua longevidade. (IBGC, 2015, p.20)

Não obstante, Zahra (2014) sugere que a governança corporativa pode ser definida como um "conjunto de regras, sistemas e regulamentos destinados a proteger as partes interessadas, especialmente no que diz respeito aos interesses dos acionistas".

Para Mendonça et al. (2013), pode-se compreender a governança corporativa basicamente como "a criação de estruturas internas e externas que garantem as

decisões tomadas no âmbito organizacional sejam tomadas dentro de parâmetros que garantam os interesses acionistas/governantes/cidadãos, além de garantir a transparência das transações para as partes envolvidas".

A trajetória da governança em igualdade de gênero tem suas raízes nas transformações sociais, econômicas e políticas que ocorreram ao longo do século XX, especialmente após a Segunda Guerra Mundial. Desde a criação das Nações Unidas, em 1945, a igualdade de gênero começou a ser enfatizada nas políticas públicas internacionais, sendo formalizada como parte integral dos direitos humanos com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. (Nogueira, 2010)

Conforme descrito por Silva (2015), governança em igualdade de gênero se refere à implementação de políticas, diretrizes e práticas que visam reduzir as disparidades entre gêneros em diversos setores da sociedade. Seu conceito pode transcender a mera gestão do Estado, envolvendo múltiplos atores, em diferentes níveis de ação e decisão, como os setores públicos e privado, a sociedade civil e as organizações internacionais.

De acordo com Costa (2017), a igualdade de gênero implica a igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades para indivíduos de todos os gêneros, incluindo a adoção de políticas que garantam a equidade em termos de saúde, educação, trabalho e representação política, além do combate à violência de gênero e à discriminação.

A relevância desse tema foi amplamente reconhecida na Conferência de Pequim de 1995, um evento marcante onde 189 países se comprometeram com uma agenda abrangente para o empoderamento das mulheres. Conforme apontado por Ferreira (2012), a igualdade de gênero emergiu não apenas como uma questão de justiça social, mas como uma condição essencial para o desenvolvimento sustentável.

Santos (2019) salienta que a integração da perspectiva de gênero na governança requer um compromisso contínuo e uma abordagem multifacetada, que envolva a revisão e adaptação de políticas existentes, além da criação de novas estratégias que atendam às necessidades específicas de diferentes grupos. Esse processo é fundamental para alcançar um desenvolvimento sustentável e inclusivo, conforme estipulado pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

A adoção do conceito *Environmental, Social, and Governance (ESG)*, que foi

introduzido em 2005 por Kofi Annan, então Secretário-Geral da ONU, reflete uma expansão dessas ideias. Annan propôs que integrar os princípios de ESG às práticas de investimento e decisão era crucial para a sustentabilidade corporativa e social a longo prazo. Assim, a ESG emergiu como um paradigma crucial na gestão empresarial contemporânea, refletindo uma transformação nas expectativas da sociedade sobre o papel das organizações. (Nascimento et al., 2024)

O conceito de ESG é amplamente reconhecido não apenas no setor corporativo, mas também no âmbito público, onde desempenha um papel crucial na promoção da sustentabilidade e da governança responsável.

Segundo Schaltegger e Wagner (2006) em seu estudo "*Integrative management of sustainability performance, measurement and reporting*", a adoção de práticas ESG em instituições públicas não apenas melhora a transparência e a responsabilidade, mas também facilita a gestão eficaz de recursos e a implementação de políticas sociais. Eles argumentam que, para o setor público, integrar os aspectos ambientais, sociais e de governança é fundamental para atender às expectativas da sociedade moderna por uma administração mais ética e sustentável, refletindo diretamente na qualidade de vida dos cidadãos e na preservação dos recursos para futuras gerações.

A implementação de práticas ESG nas organizações públicas também tem sido destacada como uma forma eficaz de promover a inovação e a resiliência institucional. Conforme observado por Eccles, Loannou e Serafeim (2014), organizações que adotam políticas ESG tendem a atrair mais investimentos, não apenas por promoverem um impacto positivo na sociedade e no meio ambiente, mas também por demonstrar uma gestão de riscos mais eficiente. Esses fatores são particularmente importantes em um contexto global cada vez mais volátil, onde a capacidade de adaptação às mudanças e a mitigação de riscos se tornam cruciais para a sustentabilidade a longo prazo.

Além disso, a integração de princípios ESG pode contribuir significativamente para o fortalecimento da confiança pública nas instituições. Conforme apontado por Freeman e Auster (2011), a transparência e a responsabilidade promovidas pelas práticas de governança responsável são essenciais para construir uma relação de confiança entre as organizações e as comunidades que elas servem. No setor público, essa confiança é fundamental para a eficácia das políticas governamentais e para o

engajamento cívico, que são pilares indispensáveis para o desenvolvimento sustentável e a coesão social.

No componente ambiental, o conceito de ESG se concentra em práticas que respeitam e melhoram o ambiente natural, abordando questões como a gestão de recursos e a redução de emissões. O componente social é responsável por garantir direitos humanos, promover a igualdade de gênero e inclusão, além de melhorar as condições de trabalho. A governança, último componente, abrange a qualidade da administração e liderança, incluindo práticas justas e transparentes.

No Brasil, a Administração Pública Federal (APF) tem incorporado a agenda de igualdade de gênero de maneira progressiva, especialmente após a redemocratização do país. A criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres em 2003, transformada posteriormente em Ministério, demonstra o compromisso do governo em institucionalizar a luta contra as desigualdades de gênero, como observado por Martins (2014).

A evolução do conceito de governança, desde suas origens latinas até sua aplicação moderna em diversos campos, demonstra sua importância na coordenação e regulação de organizações e sociedades. A Governança Corporativa, conforme definida por diversos autores e instituições, é crucial para garantir que as organizações operem de maneira transparente, ética e eficiente, alinhando interesses e promovendo a sustentabilidade. A igualdade de gênero, integrada na governança, emerge como um fator essencial para a construção de uma sociedade justa e sustentável, reconhecida em eventos históricos como a Conferência de Pequim e fortalecida por iniciativas como a Agenda 2030.

Compreender a trajetória da governança em igualdade de gênero é fundamental para identificar os avanços e desafios ainda presentes. A integração da perspectiva de gênero nas práticas de governança, tanto no setor público quanto no privado, requer um compromisso contínuo e a adaptação de políticas que respondam às necessidades específicas de todos os grupos sociais.

Assim, a próxima seção explora a Agenda Mulheres, Paz e Segurança. Este tema aborda como a igualdade de gênero é essencial não apenas para o desenvolvimento sustentável, mas também para a paz e segurança globais, enfatizando a importância da inclusão das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão e na construção de políticas que promovam a equidade e a justiça em

contextos de conflito e pós-conflito.

2.2 A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA

O fim da Guerra Fria trouxe uma nova era de direitos humanos em todo o sistema das Nações Unidas, e com ela um escrutínio crescente do Conselho de Segurança e da sua legitimidade, incluindo apelos ao CSNU para reformar, democratizar e abordar o impacto sobre direitos humanos das suas próprias operações. (Hagen e O’rourke, 2023)

A *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), adotada em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU), foi o primeiro evento a abordar detalhadamente os desafios enfrentados pelas mulheres. Antes da CEDAW, os principais documentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, limitavam-se a proclamar a igualdade de todos os seres humanos e o princípio de não discriminação por gênero, sem oferecer espaço para a análise dos atos de violência e das leis discriminatórias dirigidas especificamente às mulheres. (Schwether, 2020)

Ao longo das décadas de 1980 e 1990, diversos eventos contribuíram para conscientizar a comunidade internacional sobre os impactos desproporcionais dos conflitos armados nas mulheres e meninas, bem como sobre o papel significativo que elas desempenham na prevenção de conflitos e na construção da paz. (Mackenzie et al, 2022)

Um dos momentos cruciais foi a Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim em 1995, que gerou a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim. Este evento foi um dos primeiros eventos a desencadear o estabelecimento de um sistema internacional centrado na igualdade de gênero, destacando a importância da participação das mulheres nos processos de paz e segurança e a necessidade de proteger os direitos das mulheres em tempos de conflito. (Schwether, 2020)

Além da Conferência de Pequim, outro evento significativo foi a Guerra da Bósnia (1992-1995), que evidenciou a brutalidade da violência sexual utilizada como arma de guerra. O Tribunal Penal Internacional para a ex-Iugoslávia (TPII), estabelecido em 1993, foi o primeiro tribunal internacional a reconhecer o estupro como crime de guerra e crime contra a humanidade. Este reconhecimento foi um

passo fundamental para destacar a necessidade de abordar a violência sexual em conflitos e garantir a responsabilização dos perpetradores. (Mertus, 2000)

A experiência das operações de paz da ONU na década de 1990, como as missões na Somália, Ruanda e Bósnia, também trouxe à tona a vulnerabilidade das mulheres e meninas em contextos de conflito. Relatórios e investigações revelaram que, além de serem vítimas de violência, as mulheres eram frequentemente excluídas dos processos de reconstrução e manutenção da paz. Essa exclusão não só perpetuava a desigualdade de gênero, mas também limitava a eficácia das missões de paz, uma vez que as necessidades e perspectivas das mulheres não eram adequadamente consideradas. (UNIFEM, 2002)

Em 1999, a publicação do relatório "*Women, War, and Peace: The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-building*" pela UNIFEM, liderado por Elisabeth Rehn e Ellen Johnson Sirleaf, foi crucial para a elaboração da Resolução 1325. O relatório destacou não apenas as atrocidades sofridas pelas mulheres em tempos de guerra, mas também o papel essencial que desempenham na construção da paz e na recuperação pós-conflito (Rehn e Sirleaf, 2002). Este documento influenciou significativamente o debate internacional e reforçou a necessidade de uma resposta institucionalizada e coordenada às questões de gênero em contextos de conflito.

Esses eventos e publicações prepararam o terreno para a adoção da RCSNU nº1325, em outubro de 2000. Impulsionado por denúncias de assédio e violência sexual ocorridas nas operações de paz, o CSNU aprovou, por unanimidade, a Resolução nº1325, que reconheceu o "impacto desproporcional do conflito armado sobre as mulheres" e chamou a atenção para a participação igual e plena das mulheres na prevenção e resolução de conflitos, manutenção e consolidação da paz. (ONU, 2024)

Considerada a pedra angular da Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS), a Resolução nº1325 estabeleceu quatro pilares fundamentais para respeitar os direitos humanos, combater as causas do conflito e criar uma paz sustentável (WILPF, 2020):

a) Participação: apela para que as mulheres participem de forma igualitária com os homens nos processos de tomada de decisão e nas políticas de segurança a regional e internacional;

b) Proteção: objetiva proteger e promover os direitos das mulheres e

meninas em ambientes de conflitos, principalmente no que tange à Violência Sexual Baseada em Gênero³ (VSBG);

c) Prevenção: refere-se à prevenção de todas as formas de violência contra mulheres e meninas em situações de conflito, inclusive na luta contra a impunidade dos perpetradores de violência; e

d) Ajuda e Recuperação: refere-se à integração de uma perspectiva de gênero nos processos de ajuda humanitária e reconstrução da paz (pós-conflito).

Juntamente com a publicação da RCSNU n° 1325, o CSNU aprovou um compêndio com outras 10 Resoluções, conhecidas internacionalmente por “Agenda Mulheres, Paz e Segurança” (Agenda MPS). Esta Agenda expandiu e fortaleceu os princípios estabelecidos pela Resolução 1325, enfatizando ainda mais a necessidade de promover a participação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão e de garantir sua proteção e empoderamento em situações de conflito. (Zucatto e Monteiro, 2020)

O Quadro 1 consolida as RCSNU contempladas na Agenda MPS e os seus respectivos assuntos abordados.

Quadro 1 – Compêndio de Resoluções da Agenda MPS

Resolução	Assunto
1325 (2000)	Afirma a importância da participação das mulheres e da inclusão da perspectiva de gênero em negociações de paz, planejamento humanitário, operações de manutenção da paz e construção da paz e governança pós-conflito.
1820 (2008)	Reconhece a violência sexual como uma tática de guerra e uma questão de paz e segurança internacional, que exige uma resposta de segurança.
1888 (2009)	Reforça as medidas para acabar com a violência sexual em conflitos estabelecendo um ou uma Representante Especial do Secretário-Geral e uma equipe de especialistas no estado de direito e violência sexual em conflitos, empregando conhecimentos e melhorando a coordenação entre as partes interessadas envolvidas na eliminação da violência sexual relacionada a conflitos.

³ Violência Sexual Baseada em Gênero (VSBG): o é qualquer tipo de violência dirigida contra indivíduos ou grupos com base no seu sexo ou gênero. A referência inclui qualquer ato que inflija dano ou sofrimento físico, mental ou sexual; ameaças de tais atos; coerção; e outras privações de liberdade na esfera pública ou privada.. (ONU,2023)

1889 (2009)	Salienta a necessidade de fortalecer a implementação e estabelece indicadores para o monitoramento de resolução 1325; solicita ao Secretário-Geral que apresente um relatório ao Conselho de Segurança sobre a participação e inclusão das mulheres na construção da paz.
1960 (2010)	Estabelece um mecanismo de monitoramento e apresentação de relatórios sobre violência sexual em conflitos.
2106 (2013)	Centra-se na responsabilização dos perpetradores de violência sexual em conflitos; enfatiza o empoderamento político e econômico das mulheres.
2122 (2013)	Aborda lacunas persistentes na implementação da agenda de mulheres, paz e segurança; estabelece que a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres são fundamentais para alcançar a paz e a segurança internacionais; reconhece os diferentes impactos de todas as violações de direitos de mulheres e meninas durante conflitos; e pede pela aplicação consistente da agenda de mulheres, paz e segurança em todo o trabalho do Conselho de Segurança.
2242 (2015)	Estabelece o Grupo Informal de Especialistas (IEG, na sigla em inglês); aborda os obstáculos persistentes à implementação, como financiamento e reformas institucionais; concentra-se em uma maior integração das agendas de mulheres, paz e segurança e sobre a luta contra o terrorismo e os extremismos violentos; apela para a melhoria dos métodos de trabalho do Conselho de Segurança sobre mulheres, paz e segurança.
2467 (2019)	Posiciona a violência sexual em conflitos como firmemente enraizada na agenda mais ampla de mulheres, paz e segurança; salienta os esforços de justiça e responsabilização e a necessidade de uma abordagem centrada na sobrevivente; solicita apoio e proteção às organizações de mulheres da sociedade civil; e demanda atenção para a questão das crianças nascidas de estupro
2493 (2019)	Apela pela aplicação plena de todas as resoluções anteriores sobre mulheres, paz e segurança; solicita à ONU que desenvolva abordagens específicas adaptadas a cada contexto para a participação das mulheres em todos os processos de paz apoiados pela ONU; e convida os Estados-Membros a assegurarem e fornecerem apoio oportuno para a participação plena, igualitária e significativa das mulheres em todas as etapas dos processos de paz.
2538 (2020)	Encoraja os Estados Membros a desenvolver estratégias e medidas para aumentar o envio de mulheres uniformizadas para operações de paz, incluindo a disseminação de informações sobre oportunidades, acesso a treinamento, desenvolvimento de banco de dados nacional de interessadas, identificação e superação de obstáculos à participação de mulheres.

O arcabouço das RCSNU sobre Mulheres, Paz e Segurança inclui também uma série de estratégias fundamentais para a sustentação da paz a longo prazo. Essas estratégias englobam a promoção do desenvolvimento sustentável, a erradicação da pobreza, a reconciliação nacional e o diálogo inclusivo, o acesso à justiça, a promoção da igualdade de gênero, e a coordenação eficaz entre os diferentes órgãos e entidades do Sistema ONU. (Zucatto e Monteiro, 2020)

Importante salientar a interligação entre a implementação da Agenda MPS e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Esta última, adotada pela AGNU em setembro de 2015, sublinha o compromisso dos Estados em respeitar, proteger e promover os direitos humanos. A Agenda 2030 também enfatiza que a igualdade de gênero e o empoderamento feminino são fundamentais para o progresso em direção aos 17 ODS. (UNIC Rio, 2015)

Criado exclusivamente para tratar a temática de “Igualdade de Gênero”, o ODS 5 da referida Agenda definiu as seguintes metas a serem alcançadas até 2030:

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública; e
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão” (ONU, 2024)

A ONU também enfatiza que para alcançar a paz sustentável as experiências pessoais e os conhecimentos das mulheres em ambientes de conflito precisam de ser melhor compreendidos, respeitados e consultados. Nesse sentido, os preceitos da Agenda MPS são aplicáveis não apenas aos desafios tradicionais de segurança, como os conflitos armados, mas também para as ameaças não tradicionais e emergentes à saúde e ao bem-estar, como a COVID-19 e outras crises sanitárias, as alterações

climáticas e o tráfico de pessoas. (ONU Mulheres, 2024)

Hoje, a Agenda MPS é amplamente valorizada como um pilar fundamental para a promoção da igualdade de gênero e para a consolidação da paz e segurança globais. Continuamente adaptando-se para enfrentar novos desafios e responder às dinâmicas mutáveis do cenário internacional, a Agenda reflete um compromisso duradouro com os direitos humanos e o desenvolvimento de sociedades mais pacíficas.

Para que esses compromissos sejam efetivamente implementados, é crucial que os países desenvolvam estratégias específicas e adaptadas às suas realidades. Neste contexto, os PNA sobre Mulheres, Paz e Segurança emergem como ferramentas essenciais para operacionalizar os compromissos internacionais em políticas e programas concretos a nível nacional, garantindo que a Agenda global se traduza em mudanças tangíveis na vida das mulheres e na promoção de sociedades mais justas e pacíficas.

2.3 PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO SOBRE MULHERES, PAZ E SEGURANÇA

A implementação da Agenda MPS tem avançado significativamente nos últimos anos, evidenciando a necessidade de uma cooperação contínua entre a ONU, os Estados-Membros e as organizações da sociedade civil. Um dos principais mecanismos empregados para adaptar as diretrizes globais da Agenda às realidades e prioridades nacionais são Planos Nacionais de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança (MPS). (Drumond e Rebelo, 2020)

Mesmo sem mencionar explicitamente os referidos PNA, a RCSNU 1325 (2000) “instou” os Estados-Membros da ONU a aumentarem a participação das mulheres em todos os níveis de decisões relacionadas à paz e segurança. Posteriormente, na RCSNU n°1889 (2009) os Estados-Membros foram “encorajados” a dar continuidade na implementação de PNA para a implementar a RCSNU n°1325 (2000). Já a RCSNU n° 2242 (2015) reforçou a importância dos PNA e “encorajou” os Estados-Membros a

a examinare suas estratégias para implementação da agenda de mulheres, paz e segurança à luz do processo de revisão; exorta pelo aumento da participação de mulheres em todos os níveis de tomada de decisão; encoraja a participação significativa da sociedade civil. [...] Acolhe os esforços de implementação da agenda de mulheres, paz e segurança, inclusive com a

adoção de planos nacionais de ação; convida os Estados a continuarem a integrar a agenda em seus planos estratégicos; insta os Estados que possuem planos a apresentarem os seus resultados (PNA Brasil sobre MPS, 2017, p.84)

Por definição, o PNA sobre MPS são documentos estratégicos fundamentais no contexto da implementação da Agenda MPS. Eles definem o escopo, os objetivos e os indicadores destinados a garantir os direitos humanos em ambientes afetados por conflitos armados ou violência, especialmente respeito às mulheres e meninas. Além disso, têm como objetivo promover a participação ativa das mulheres nos processos de construção da paz e segurança. (WILPF, 2024)

Corroborando com esse entendimento, Moraes (2020) acrescenta que a adoção dos PNA não se limita apenas aos países que estão diretamente envolvidos em conflitos. Ao contrário, eles são considerados instrumentos relevantes para todas as nações, contribuindo para a promoção de políticas nacionais e de segurança humanitária em nível global.

Em alguns casos, os PNA tendem a funcionar como um instrumento de política externa, versando sobre a inclusão formal de mulheres em situações relacionadas à paz e segurança nas quais o país venha a atuar. Esse perfil é seguido principalmente entre nações europeias, que orientam seus planos nacionais para moldar suas políticas de defesa e ações internacionais.

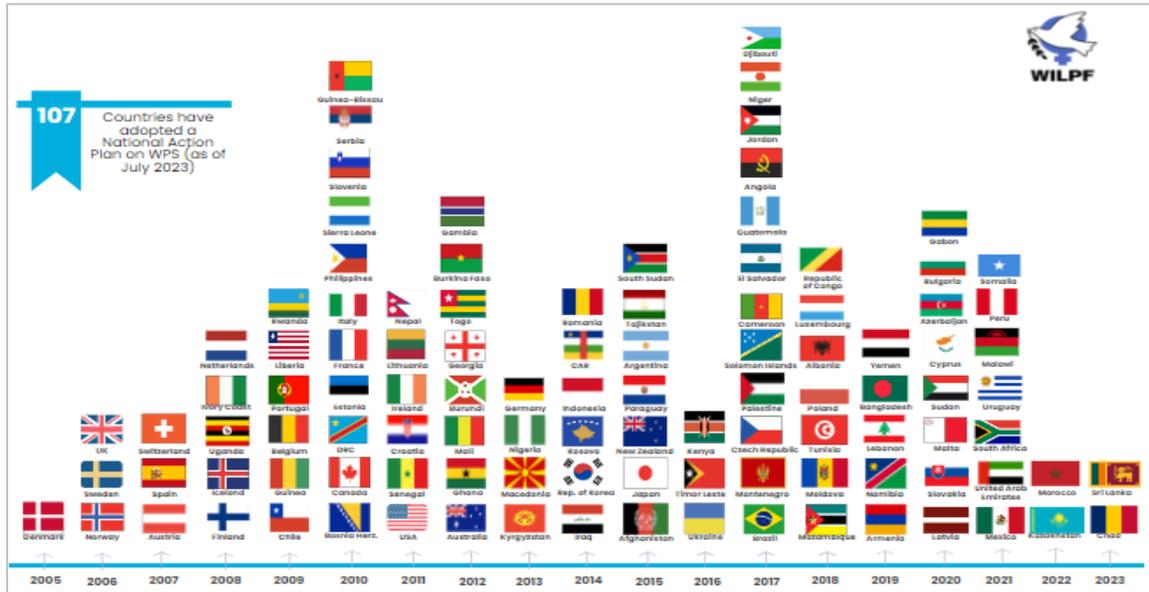
Por outro lado, Drumond e Rebelo (2018) afirmam que em diferentes contextos os PNA abordam questões e desafios internos, incluindo reformas legais e políticas que visam a proteção e promoção dos direitos das mulheres no cenário doméstico. Embora não seja obrigatória, a elaboração de PNA é um indicativo significativo do empenho dos Estados-Membros da ONU em desenvolver ferramentas que consideram as questões de gênero e que apoiam na luta contra desigualdades, discriminação e vulnerabilidades que afetam mulheres e meninas.

Segundo dados da *Women's International League for Peace and Freedom - WILPF*, mais de 100 países atualmente utilizam os PNA como referência principal para impulsionar políticas de gênero tanto em âmbito doméstico quanto internacional. (WILPF, 2024)

O primeiro PNA foi lançado em 2005, na Dinamarca. Nos anos seguintes, vários outros países europeus seguiram esse exemplo, bem como na África Subsaariana, uma região que tem um alto número de PNA.

A Figura 2 apresenta uma linha do tempo dos países que elaboraram PNA relacionados à Agenda MPS.

Figura 2: Países que adotaram PNA sobre a Agenda MPS



Fonte: WILPF, 2024. Disponível em: <https://1325naps.peacewomen.org/>
Acesso em: 02 de ABR 2024.

Ao longo dos anos, a implementação da Agenda MPS também avançou para níveis regionais, com a adoção de Plano de Ação Regional (PAR) e organizacionais, como os da União Europeia (EU), Associação de Nações do Sudeste Asiático⁴ (ASEAN), Organização do Tratado do Atlântico Norte⁵ (OTAN) e outras organizações. (WILPF, 2024)

Essas ações refletem a importância da inclusão de gênero e do empoderamento das mulheres nas políticas de paz e segurança não somente em escalas geográficas, mas também institucionais. Além disso, a expansão para os níveis regional e organizacional permite uma abordagem mais coordenada e abrangente, adaptada às especificidades culturais e políticas de cada região.

4 Association of Southeast Asian Nations (ASEAN): é uma organização intergovernamental regional composta por dez países do sudeste asiático, que promove a cooperação intergovernamental e facilita a integração econômica, política, de segurança, militar, educacional e sociocultural entre seus membros e outros países da Ásia. Fonte: wikipedia.org

5 Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN): é uma aliança militar intergovernamental baseada no Tratado do Atlântico Norte, assinado em 4 de abril de 1949, que constitui um sistema de defesa coletiva através do qual os seus Estados-membros concordam com a defesa mútua em resposta a um ataque por qualquer entidade externa à organização. Fonte: wikipedia.org

Na UE, por exemplo, a igualdade de gênero e os direitos humanos são promovidos dentro e fora de suas fronteiras, conforme estabelecido no Tratado da UE e na Estratégia Global para a Política Externa e de Segurança. Essa perspectiva deve ser incluída, mas não limitada em ações como: prevenção de conflitos, assistência ao desenvolvimento, ajuda humanitária, combate ao tráfico de seres humanos, migração, resolução de conflitos, redução do risco de desastres, prevenção e combate à radicalização, extremismo violento e terrorismo. Ademais, a UE descreve que o sucesso da implementação do seu PNA requer

- Liderança sensível ao gênero a todos os níveis da UE, desde o político ao gerencial;
- Capacidade interna suficiente e capacidade para integrar sistematicamente uma perspectiva de gênero e realizar análises de gênero; e
- Diálogo e cooperação estreitos com os Estados-Membros da UE e o envolvimento da sociedade civil e de outros parceiros, tais como organizações multilaterais e regionais, universidades, grupos de reflexão e o setor privado. (UE, 2019, p.3)

A ASEAN é um exemplo de como organizações regionais podem adotar uma abordagem colaborativa e culturalmente sensível. Seu PAR da enfatiza a necessidade de empoderamento feminino e a promoção da igualdade de gênero em todos os níveis de decisão e operação, abordando questões como violência de gênero, participação das mulheres em processos de paz e proteção de direitos humanos. As iniciativas incluem capacitação e treinamento específico para forças de segurança, além de programas que incentivam a participação ativa das mulheres em atividades de governança e resolução de conflitos.

A OTAN também tem se dedicado à implementação da Agenda MPS através de seu próprio Plano de Ação, que destaca a importância da inclusão de gênero para a eficácia das missões de paz e segurança. A OTAN tem adotado medidas concretas para aumentar a participação das mulheres em suas operações, incluindo a criação de unidades especializadas e a incorporação de conselheiras de gênero em missões de campo.

O Plano de Ação da OTAN também estabelece objetivos claros para a integração da perspectiva de gênero em todas as fases das operações militares, desde o planejamento até a execução, visando garantir que as considerações de gênero sejam integradas de maneira sistemática e abrangente. Além disso, a OTAN promove a troca de melhores práticas entre seus membros, facilitando a disseminação

de conhecimentos e a aplicação de abordagens eficazes em diferentes contextos operacionais. (WILPF, 2024)

Esses compromissos assumidos configuram a relevância dos PNA como instrumentos estratégicos essenciais, adaptando diretrizes globais para contextos locais, de maneira a fomentar a igualdade e o empoderamento feminino em cenários de conflito e paz.

Especificamente no que tange à implementação da Agenda MPS nas instituições de segurança, observou-se uma melhoria no equilíbrio de gênero, especialmente em países fora do hemisfério norte. Esse avanço é marcado pela ascensão das mulheres em cargos hierárquicos e pelo fortalecimento de mecanismos internos e externos que combatem a discriminação, o assédio e abusos baseados em gênero. Essas ações contribuíram para tornar tais instituições mais inclusivas e representativas, alinhando-as mais efetivamente com suas missões de promover a igualdade de gênero. Contudo, assim como na sociedade em geral, estudos de avaliação globais apontam que ainda persistem desafios significativos para alcançar a igualdade de gênero e erradicar a discriminação nesse setor. (DCAF, 2019)

2.4 A AGENDA MPS NAS ATIVIDADES DAS FORÇAS ARMADAS

O uso severo de violência sexual e outras modalidades de abuso e repressão durante os conflitos armados evidenciou que a inclusão da perspectiva de gênero é um requisito indispensável para cumprir eficazmente os objetivos das operações militares.

O documento intitulado "*Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces*" aborda como a perspectiva de gênero pode ser integrada na supervisão interna das FA, destacando sua importância para uma governança eficaz e operações militares. O guia sugere a implementação de treinamentos, o desenvolvimento de políticas específicas e a realização de auditorias de gênero como medidas efetivas para promover a igualdade de gênero e melhorar a eficácia das missões. Além disso, recomenda-se que as FA colaborem com organismos externos e aproveitem a experiência de organizações da sociedade civil e instituições de direitos humanos para reforçar a integração da perspectiva de gênero em suas práticas. (Bastick, 2014)

Para Kvarving e Grimes (2016), o sucesso das operações militares requer a consideração do tema em todos os níveis de planejamento. No nível estratégico, a perspectiva de gênero deve ser contemplada nas políticas e objetivos da operação. No nível operacional, os objetivos estratégicos são transformados em tarefas, mediante a análise dos fatores de gênero existentes na área operacional. No nível tático, as perspectivas de gênero são importantes nas operações diárias, como coleta de informações e patrulhamento.

De acordo com o *Nordic Centre for Gender in Military Operations*⁶ (NCGM), os compromissos militares com a Agenda MPS podem incluir:

a) O aumento da participação das mulheres em operações nacionais e internacionais, em todos os níveis de atuação. Isso pode envolver a promoção de políticas de recrutamento mais inclusivas, a eliminação de barreiras de gênero para o avanço na carreira militar e a criação de ambientes de trabalho que sejam igualmente acolhedores para homens e mulheres;

b) A proteção contra a Violência Sexual Baseada em Gênero (VSBG) no âmbito da Força e na proteção do pessoal civil. Considerada questão central da Agenda MPS, as lições aprendidas em diversos conflitos mostram que a presença de mulheres nas operações militares fornece uma perspectiva única e uma maior sensibilidade para lidar com as vítimas, além de outras vantagens; e

c) A inclusão da perspectiva de gênero nas estruturas organizacionais e no planejamento e execução das operações militares, estabelecendo especialistas no assunto para identificar e tratar diferentes necessidades de segurança dos gêneros.

O Apêndice A deste trabalho descreve as atividades preconizadas em cada um dos compromissos supramencionados que, uma vez implementados, as FA podem mitigar riscos relacionados ao não cumprimento de seus objetivos ou mandato operacionais, como a perda de capacidades, compreensão inadequada do ambiente operacional, agravamento de situações de conflito armado, redução da credibilidade da missão e da Força, aumento da tensão entre as comunidades locais, e conseqüentemente, o agravamento da situação de segurança. (NCGM,2020)

No contexto das operações marítimas, a implementação da Agenda MPS demanda uma abordagem diferenciada, uma vez que a presença de civis a bordo

6 Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM): criado em 2012, trabalha em estreita colaboração com a ONU, a OTAN e a EU, no sentido de aumentar os esforços para implementar a RCSNU de 2000.

requer uma atenção especial quanto aos procedimentos de segurança marítima. Seu ambiente operacional abriga um grupo diversificado de pessoas, composto por indivíduos de distintas nacionalidades, frequentemente enquadradas como vítimas de tráfico humano ou sobreviventes VSBG. (Eboli, 2020)

Apesar da ausência de disposições específicas relacionadas ao domínio marítimo no compêndio normativo da Agenda MPS, os princípios fundamentais da Agenda permanecem como pilares essenciais para as operações marítimas e podem ser aplicados em diversas atividades da Marinha, conforme exemplificado no Quadro a seguir.

Quadro 2 – Possíveis aplicações da Agenda MPS em operações marítimas

Atividade	Descrição
Governança	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer políticas e procedimentos para prevenir a VSBG nas operações marítimas e de assistência humanitária para proteção a civis afetados pelo conflito. - Designar especialistas para auxiliar na inclusão da perspectiva de gênero em todas as fases da operação.
Capacitação	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir para a capacitação e educação das mulheres em comunidades costeiras e áreas afetadas por conflitos (educação em saúde e higiene, e oportunidades econômicas para mulheres e meninas). - Implementar programas de capacitação em segurança marítima voltados para mulheres em comunidades costeiras. (treinamento em habilidades de navegação, salvamento marítimo, prevenção de acidentes e conscientização sobre questões ambientais, proporcionando às mulheres oportunidades de empoderamento econômico e participação ativa na proteção dos recursos marinhos)
Resposta a Crises Humanitárias	Fornecer assistência médica, transporte de suprimentos e evacuação de civis em situações de desastres naturais ou conflitos armados. Isso pode incluir esforços específicos para atender às necessidades das mulheres e meninas, como acesso a cuidados de saúde reprodutiva e à VSBG.
Mediação e Resolução de Conflitos	Os navios de guerra podem ser usados como plataformas neutras para facilitar o diálogo e a mediação de conflitos em regiões afetadas por disputas territoriais ou tensões étnicas. A presença de mulheres em tripulações navais pode contribuir para uma abordagem mais inclusiva e sensível ao gênero durante essas operações, ajudando a construir confiança e promover a resolução pacífica de disputas.

Promoção de Parcerias Regionais	Promover a cooperação entre organizações regionais e países vizinhos, por meio de exercícios conjuntos, patrulhas coordenadas e programas de intercâmbio de conhecimento. A participação de mulheres em iniciativas de cooperação marítima regional pode ajudar a fortalecer os laços entre as comunidades costeiras e a construir relações pacíficas e sustentáveis entre os países.
Monitoramento de Violência de Gênero em Ambientes Marítimos	Colaborar com autoridades civis e Organizações não-governamentais (ONG) para monitorar e relatar incidentes de violência de gênero em ambientes marítimos, incluindo a bordo de navios e em portos. Isso pode ajudar a aumentar a conscientização sobre a violência de gênero no setor marítimo e a desenvolver políticas e procedimentos para prevenir e responder a tais incidentes.

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Eboli (2020) e NCGM (2020).

De acordo com a ONU Mulheres (2024), a presença das mulheres nas FA reduziu significativamente o número de registros de má conduta, as taxas do uso indevido da força e o número de interações autoritárias nas relações entre os militares e com os cidadãos. Além disso, muitos intervenientes na segurança introduziram uma série políticas, orientações na formação e, em alguns casos, a inclusão de cargos consultivos para integração das questões de gênero nas operações.

A ONU também reconhece que o emprego de mulheres uniformizadas é essencial para execução de certas tarefas, como: abordar necessidades específicas das mulheres ex-combatentes durante o processo de desmobilização e reintegração na vida civil; entrevistar sobreviventes VSBG, interagir com mulheres em sociedades onde as mulheres são proibidas de falar com homens. Além disso, as “mulheres soldados” também podem servir de exemplo para a comunidade local, inspirando mulheres e meninas a lutar pelos seus próprios direitos e pela participação nos processos de paz. (ONU,2020)

Em que pese os grandes avanços, Egnell (2016) ressalta que ainda há muito potencial por contribuições militares substanciais para os quatro pilares principais da Agenda MPS. Para o autor, as organizações militares podem trabalhar no sentido de: garantir o pleno direito de inclusão nas suas fileiras (Participação); promover treinamento visando a proteção das mulheres, considerando a tolerância zero ao abuso e exploração sexual das populações locais (Proteção); contribuir para acabar com a impunidade dos perpetradores e proteger as vítimas e testemunhas

(Prevenção); avaliar as implicações para mulheres e homens na implementação de planos, políticas e atividades desenvolvida as organizações e missões (Integração de Gênero).

Celina (2020) cita que a pauta da Resolução 1325 (2000) contribuiu significativamente para sedimentar a trajetória de mulheres militares e sua participação em operações de paz. No entanto, ainda que extremamente importante, seu papel está para além de atender a demanda de mulheres e meninas expostas aos processos de vulnerabilidade, ocasionados pelo efeito de guerra. A pauta reporta de forma concreta para os ideais de igualdade e equidade de gênero, que são dispostos como princípios fundamentais para a efetivação dos Direitos Humanos.

Nesse sentido, a inclusão de mulheres nas operações militares deve ser tomada sobretudo como expressão do acesso, em igualdade de condições, a oportunidades profissionais em sua área de atuação – não como panaceia. As dificuldades enfrentadas pelas militares devem ser cuidadosamente consideradas para assegurar que possam contribuir de forma eficaz e eficiente para as missões operacionais, garantindo sua segurança física e psicológica. No desempenho de suas funções, as militares devem atender a demandas e expectativas semelhantes às exigidas de seus colegas do sexo masculino.

De acordo com o DCAF (2019), uma FA equilibrada em termos de gênero demonstra a valores fundamentais para as comunidades que serve, além da eficiência e produtividade. A participação de mulheres como forças de manutenção da paz, por exemplo, contribui para o “sucesso global da missão, aumentando a eficácia, melhorar a imagem, o acesso e a credibilidade da missão vis-à-vis a população afetada, inclusive por tornando as forças de manutenção da paz da ONU mais acessíveis para mulheres”.

Por fim, embora não seja a “bala de prata” para solucionar os desafios inerentes às operações militares, a perspectiva de gênero contribui significativamente para ampliar consciência situacional; alcançar os objetivos por uma sociedade mais igualitária; e fazer uso mais eficaz das forças militares. (Kvarving e Grimes, 2016)

3 BOAS PRÁTICAS DE INTERNALIZAÇÃO DA AGENDA MPS NO SETOR DE DEFESA

Conforme apresentado na literatura, a internalização da Agenda MPS nas FA é um processo complexo e multifacetado, que varia significativamente entre diferentes países. Assim, este capítulo examina as políticas, iniciativas e estratégias implementadas por Chile, Portugal, Estados Unidos e Brasil para promover a igualdade de gênero e a participação feminina em suas respectivas FA.

3.1 A AGENDA MPS NO CHILE

Em agosto de 2009, a Presidente Michelle Bachelet liderou a assinatura do primeiro PNA para a implementação da Resolução 1325 no Chile. Documento pioneiro na América Latina, os objetivos do primeiro PNA foram agrupados em quatro abordagens: Gênero, Direitos, Participação e Coordenação. O Plano foi fundamentado em acordos internacionais previamente estabelecidos pelo país, incluindo a CEDAW, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o Estatuto de Roma e a Convenção de Belém do Pará. (Chile, 2018)

O primeiro plano reconhecia que para alcançar a igualdade de gênero era necessário aumentar a participação feminina, especialmente nas instituições de defesa, bem como promover mudanças culturais dentro destas instituições. O objetivo dos eixos de proteção e prevenção da violência do PAN era tornar visível e garantir a política de tolerância zero à violência e ao abuso sexual. (Chile, 2022)

Em novembro de 2011, durante o seminário intitulado "Resolução 1325: Mulheres, Paz e Segurança: Desafios para sua implementação no Chile", identificou-se a necessidade de revisar e atualizar o PNA para incorporar outras recomendações da Agenda e incluir indicadores que permitissem o monitoramento eficaz dos objetivos estabelecidos. Subsequentemente, uma Comissão Intersetorial foi criada, para elaborar o segundo Plano de Ação.

A consideração das desigualdades de gênero como um problema público impulsionou a formação de novas estruturas governamentais, com diferentes níveis de legitimidade e posições hierárquicas. O mais significativo avanço institucional foi a criação do Ministério da Mulher e da Equidade de Gênero (MMEG).

A criação do MMEG em 2015, pela Lei nº 20.820, representou um avanço institucional significativo, colocando o Chile na vanguarda da formulação de políticas de equidade de gênero. O MMEG foi encarregado de assegurar a implementação transversal dessas políticas em todas as esferas governamentais, bem como desenvolver estratégias para prevenir e combater qualquer forma de violência contra as mulheres. Outra função significativa do MMEG é supervisionar a conformidade e a implementação dos tratados internacionais sobre os direitos humanos das mulheres e a equidade de gênero que foram ratificados pelo Chile, garantindo que as normativas internacionais sejam integradas e respeitadas dentro do contexto nacional. (Chile, 2015)

Além disso, a Lei também estabeleceu a criação do Comitê Interministerial para a Igualdade de Direitos e a Equidade de Gênero, cuja atribuição é incorporar a perspectiva de gênero em toda atuação do Estado. Esse Comitê é presidido pelo Ministro (a) da Mulher e da Equidade de Gênero e composto pelos Ministros de várias pastas, incluindo Ministério da Defesa Nacional. Suas atribuições consistem em

- “- Desenvolver atividades de planejamento geral dedicadas à implementação deste Plano de Ação Nacional;
- Solicitar informações necessárias para monitorar a implementação deste Plano de Ação;
- Elaborar relatórios regulares que deem conta do desenvolvimento e implementação deste Plano de Ação;
- Acompanhar o progresso dos compromissos institucionais;
- Fornecer à sociedade civil as informações referidas neste Plano de Ação;
- Rever e atualizar o conteúdo deste Plano de Ação à luz das normas desenvolvidas pelo Conselho de Segurança sobre esta matéria; e
- Rever e atualizar anualmente os indicadores deste Plano de Ação”. (Chile, 2015, p.5)

O segundo PNA foi lançado em 2015, ano em que o Chile foi membro não permanente do Conselho de Segurança. Entre os seus objetivos estavam aprofundar o progresso do primeiro PAN; incorporar com maior profundidade o problema da violência de gênero; desenvolver indicadores de resultados para monitorar e avaliar as ações do programa e fortalecer os laços com a sociedade civil e organizações internacionais.

Com fundamento nas quatro áreas temáticas delineadas pela RCSNU n ° 1325 (2000) — prevenção, participação, proteção e ajuda e recuperação —, o PNA do Chile para o período de 2015 a 2018 definiu 4 objetivos estratégicos, 13 objetivos específicos com seus respectivos indicadores e metas. Esta abordagem estruturada

contribuiu significativamente para a prestação de contas e o monitoramento efetivo do plano, permitindo uma avaliação mais precisa do progresso e a identificação de áreas necessitando de maior atenção ou ajuste. (Marchetti, 2017)

Para a realização das atividades propostas nesse plano de ação, Ministério alocou em seu orçamento anual uma verba específica para financiar as ações que são de sua responsabilidade, de acordo com os objetivos deste Plano. (Coto et al, 2018)

Até junho de 2023, foram designadas 23 Assessoras de Gênero Ministeriais, desempenhando funções estratégicas na implementação de unidades e comissões de gênero. Nesse mesmo ano, foram criadas várias unidades e comissões de gênero nos serviços públicos, cada uma encarregada de promover a integração da perspectiva de gênero em seus respectivos setores, todas fundamentadas por um decreto administrativo oficial. (Chile, 2022)

Em conformidade com as políticas públicas estabelecidas pelo Chile para o período 2022-2026, o Ministério da Defesa Nacional (MDN) estruturou suas ações para intensificar a inserção da perspectiva de gênero, visando cumprir com o estipulado no Objetivo Estratégico N°7. Este objetivo delinea a promoção da "integração e inclusão nas instituições que compõem a Defesa Nacional, fomentando o planejamento e a gestão setorial com uma perspectiva de gênero e um enfoque em direitos humanos". (Chile, 2024)

A estratégia do MDN para aprimorar a inclusão e integração de gênero nas instituições de defesa foi desenvolvida para alinhar-se com os compromissos internacionais do Chile e com a legislação nacional, visando a igualdade de gênero e o fortalecimento dos direitos humanos. Dentre as ações implementadas, destacam-se:

a) Incorporação da Perspectiva de Gênero no Planejamento Estratégico: Consiste na integração da perspectiva de gênero em todos os níveis de planejamento e gestão, garantindo que o tema seja considerado em todas as fases de formulação de políticas, desde o planejamento até a implementação e avaliação. Isso inclui a elaboração de planos anuais com ações específicas para promover a igualdade de gênero em todas as instituições que atuam no âmbito do MDN;

b) Formação e Capacitação: Tem o objetivo é sensibilizar e capacitar continuamente as FA e os funcionários sobre a importância da igualdade de gênero,

dos direitos humanos sobre formas de prevenção e resposta casos de assédio e abuso sexual;

c) Implementação Políticas de Tolerância Zero para assédio e abuso sexual: Consiste em incluir políticas são acompanhadas de mecanismos claros e acessíveis para reportar incidentes e procedimentos transparentes para lidar com as queixas nas FA e demais órgãos do MDN;

d) Promoção da Participação Feminina: Estabelece estratégias específicas para aumentar a participação das mulheres em todos os níveis hierárquicos das FA, como programas de mentoria, igualdade de oportunidades nos processos seletivos para ingresso e progressão na carreira;

e) Desenvolvimento de Indicadores de Desempenho: Consiste na elaboração de indicadores específicos para monitorar e avaliar o progresso da internalização da perspectiva de gênero. Esses indicadores ajudam a medir a eficácia das políticas implementadas e a identificar áreas que necessitam de melhorias;

f) Colaboração com Organizações Civas e Internacionais: Fortalecimento de laços com organizações da sociedade civil e entidades internacionais para promover as melhores práticas em igualdade de gênero. Essa colaboração também visa integrar o MDN nas redes globais que trabalham pela igualdade de gênero na defesa e segurança;

g) Criação de Comitês e Assessorias de Gênero: Visam garantir a implementação eficaz das políticas de gênero. Essas entidades são encarregadas de revisar periodicamente as políticas e práticas vigentes para assegurar que permaneçam atualizadas e pertinentes; e

h) Infraestrutura de Apoio: Disponibilização de Salas de Amamentação para facilitar a corresponsabilidade no cuidado dos filhos, permitindo que as mulheres integrem suas responsabilidades familiares com as profissionais.

Essas e outras iniciativas refletem um esforço contínuo do MDN para incorporar as questões de gênero de forma transversal nas políticas de defesa, garantindo que as práticas de igualdade e os direitos humanos sejam integrados no cerne das atividades de defesa nacional.

No Apêndice B constam a relação dos objetivos atividades contempladas no II PNA sobre MPS do Chile, para o período de 2023 a 2025.

3.2 A AGENDA MPS EM PORTUGAL

Fundamentada nos principais instrumentos normativos internacionais relativos aos direitos humanos, bem como na legislação constitucional do país, a estratégia portuguesa para a promoção da igualdade de gênero evidencia uma abordagem integrada e multissetorial, constituída por um conjunto de normas específicas:

a) Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND): Conhecida como "Portugal + Igual", a ENIND foi aprovada em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 61, de 21 de maio de 2018, com o objetivo de promover a elaboração de planos setoriais para a igualdade em várias áreas governativas. Alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a ENIND apoia-se em três PNA:

- PNA para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
- PNA para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica; e
- PNA para o Combate à Discriminação baseada em Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Gênero e Características Sexuais. (Portugal, 2022, p. 4)

b) V PNA para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (TSH) 2022-2025: Reconhecendo as mulheres e crianças como vítimas mais vulneráveis ao crime de TSH, este Plano mantém como objetivos: (i) Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH; (ii) Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção; e (iii) Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico. (Portugal, 2022)

c) III PNA para a Implementação da RCSNU n.º 1325 de 2000 (2019-2022), que contempla os seguintes objetivos estratégicos:

- Reforçar a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança, bem como da perspectiva da igualdade entre mulheres e homens, na intervenção do Estado Português nos âmbitos nacional, regional e internacional;
- Proteger os direitos humanos das mulheres e meninas, punindo todas as formas de violência, incluindo a violência sexual;

- Promover a participação das mulheres e jovens na prevenção dos conflitos e nos processos de construção de paz; e
- Promover a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança no trabalho das organizações da sociedade civil.

d) Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação (PNCRD) 2021-2025: tem como objetivo a promoção da igualdade, o combate ao racismo e à discriminação racial considerada, nos termos do artigo 1.º da Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; e

No que compete à execução do III PNA para a implementação da RSCNU n.º 1325 de 2000, cabe à Comissão Técnica de Acompanhamento (composta por representantes das áreas governativas dos negócios estrangeiros, da cidadania e da igualdade e da defesa nacional) a elaboração do plano de atividades, a provisão de orientações, o monitoramento dos indicadores de desempenho e a avaliação anual das medidas implementadas. Esta Comissão também é responsável por reportar anualmente os progressos e resultados às partes interessadas governamentais.

Nos termos Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 28 de outubro, cada departamento governamental deve definir objetivos estratégicos e medidas que promovam a integração da perspectiva de gênero de maneira transversal. Essas medidas devem ser concretizadas em ações e atividades programadas temporalmente, e, sempre que viável, deve-se especificar os recursos humanos e financeiros que serão destinados para tal fim.

Seguindo essa perspectiva, em março de 2019 foi aprovado o primeiro Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (PSDNI) 2019-2021, cujo objetivo central foi diminuir as disparidades de gênero e fomentar uma participação mais equitativa entre mulheres e homens no âmbito da defesa nacional. Por meio do PSDNI, a Defesa Nacional procura contribuir para uma igualdade formal e material, otimizando as condições e oportunidades proporcionadas às mulheres e homens que servem a Instituição. (Cardoso et al, 2020)

Aprovado pelo Despacho n.º 12393/2022, de 25 de outubro, dos Gabinetes das Ministras Adjuntas e dos Assuntos Parlamentares e da Defesa Nacional, o PDSNI 2022-2025 incentiva a participação igualitária de mulheres e homens e valoriza a diversidade nas Forças. Segundo Helena Carreiras, Ministra de Defesa de Portugal,

Esta participação igualitária na Defesa Nacional não é apenas uma questão normativa e de princípio. É também uma questão estratégica e de eficácia operacional para as Forças Armadas. Numa era de crescente competição geopolítica, de ameaças híbridas e conflitos irregulares, de ambientes operacionais fortemente marcados por tecnologias disruptivas emergentes, sabemos que temos de mobilizar todos os contributos, valorizando a diversidade como fator crítico para a resiliência”. (Portugal, 2022, p. 1)

O PSDNI 2022-2025 manteve a organização dos quatro eixos de ação do plano anterior (PNA), que são: Igualdade, Conciliação, Formação, e Agenda MPS. Esses eixos fornecem o enquadramento geral de todas as medidas previstas e para os quais convergem os Objetivos Estratégicos. O Quadro 3 apresenta os resultados esperados em cada eixo de ação.

Quadro 3 – Resultados esperados nos Eixos de Ação do II PNA de Portugal

EIXO DE AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS
IGUALDADE	Ser uma área governativa que compreende e reconhece a diversidade da sua atual e futura força de trabalho e que responde com flexibilidade às necessidades individuais, aos diversos estágios da vida, bem como às práticas do seu pessoal. Ao implementar mecanismos e estruturas de apoio que permitam uma maior retenção e a adequada compatibilização entre a vida pessoal e familiar, por um lado, e o regular desenvolvimento da carreira militar, por outro, a Defesa Nacional beneficiará da manutenção de uma força de trabalho motivada, empenhada e talentosa.
CONCILIAÇÃO	Ser uma área governativa que promove um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, onde o talento é reconhecido e as oportunidades de liderança são explicitamente abertas a todas e todos com capacidade para tal, e que permite a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida.
FORMAÇÃO	Ser uma área governativa que incorpora, através das instituições de educação e de aprendizagem ao longo da vida, uma cultura de igualdade e não discriminação, livre de estereótipos de género, e que garante a implementação eficaz da Agenda Mulheres, Paz e Segurança.
MULHERES, PAZ E SEGURANÇA	Ser uma área governativa que reforça a integração da Agenda Mulheres, Paz e Segurança, bem como da integração da perspectiva de género, na sua ação, no âmbito nacional, regional e internacional, e que promove a participação das mulheres na prevenção dos conflitos e nos processos de construção e manutenção de paz.

Fonte: PSDNI 2019-2021

Interrelacionados aos Eixos de Ação, o II PSDNI ainda contempla 4 Objetivos estratégicos:

a) Institucionalização da integração da perspectiva de gênero na Defesa Nacional: visa garantir que a perspectiva de gênero seja integrada em todos os processos relevantes à política de Defesa Nacional e nas FA;

b) Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade: como fator condicional para a igualdade de gênero, visa “promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida”.

c) Promoção da participação das mulheres: objetiva capacitar as mulheres da Defesa Nacional, de forma a garantir a sua participação e o acesso a todos os níveis da tomada de decisão e, no caso particular das FA, garantir a sua participação como componente das atividades operacionais; e

d) Promoção da igualdade e não-discriminação: reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de uma Defesa Nacional sustentável, que preserva os direitos humanos e que assegura a participação de igualitária de todas as pessoas.

Para alcançar os objetivos mencionados, o II PSDNI também estabeleceu 48 ações e 69 indicadores de desempenho. As ações foram temporalmente delimitadas, destacando-se a alocação de recursos necessários e as atividades de monitoramento da sua efetiva implementação.

No Apêndice C encontram-se relacionadas as ações planejadas para cada Eixo de Ação do II PSDNI.

3.3 A AGENDA MPS NOS ESTADOS UNIDOS

Os Estados Unidos têm formalizado progressivamente seu compromisso de integrar considerações de gênero em suas políticas de segurança e defesa, seguindo tendências globais de políticas e avanços acadêmicos na temática. Um momento crucial ocorreu com a Ordem Executiva 13595 do Presidente Barack Obama em 2011, que estabeleceu o primeiro PNA dos Estados Unidos sobre Mulheres, Paz e Segurança. (Villanueva, 2020)

Outro marco significativo foi a promulgação da Lei das Mulheres, Paz e

Segurança de 2017 (Lei Pública 115-68), em 2017. Promulgada durante a administração do presidente Donald Trump, essa Lei solidificou o compromisso do país em integrar questões de gênero nas políticas de segurança nacional, reforçando a participação das mulheres em processos de paz e garantindo a supervisão do Congresso sobre as iniciativas de implementação dessas políticas. (U.S, 2020)

Em junho de 2019, o governo dos Estados Unidos lançou a Estratégia Nacional sobre MPS, estabelecendo o país como o primeiro no mundo a desenvolver uma legislação abrangente e uma estratégia nacional dedicadas a estas questões. Esta estratégia substituiu o II PNA sobre MPS dos EUA (2016), estabelecendo quatro esforços primários:

a) Aprimorar a preparação e a participação das mulheres nos processos de tomada de decisão relacionados a conflitos e crises;

b) Promover a proteção dos direitos humanos das mulheres e das raparigas, acesso à assistência humanitária, e a segurança contra violência, abuso e exploração;

c) Adaptar programas internacionais dos EUA para promover a igualdade e o empoderamento das mulheres; e

d) Encorajar os governos parceiros a adotarem políticas, planos e capacidades para melhorar a participação significativa das mulheres em processos ligados à paz e segurança e às instituições de tomada de decisão.

Mesmo diante desse histórico, “demorou duas décadas para o Setor de Defesa internalizar os princípios da Agenda MPS. Este marco veio com a Lei de Autorização de Defesa Nacional para o Ano Fiscal de 2021, que impôs a necessidade de estabelecer políticas, programas e treinamentos adequados para promover essa Agenda até setembro de 2025. (Coddington, 2020)

Em junho de 2020, o Departamento de Defesa dos EUA elaborou o *Women, Peace, and Security Strategic Framework and Implementation Plan* (WPS SFIP). Esse plano estrutura a implementação MPS em torno de três Objetivos de Defesa: (i) aplicação dos princípios da Agenda MPS; (ii) aprimoramento da participação das mulheres nas operações; e (iii) proteção de civis em nações parceiras. Cada um desses objetivos inclui objetivos intermediários, que representam metas distintas, mensuráveis e alcançáveis que o DoD deverá alcançar.

O WPS SFIP está alinhado à Estratégia de Segurança Nacional dos EUA, que especifica que as sociedades são mais pacíficas e prósperas quando mulheres e

homens desfrutam dos mesmos direitos, liberdades, dignidades e acesso a recursos. Adicionalmente, em apoio à Estratégia de Defesa Nacional, o WPS SFIP auxilia o DoD dos Estados Unidos a: construir uma força mais letal, fornecendo as ferramentas necessárias para reduzir o risco operacional em um ambiente multidomínio; recrutar e aproveitar uma força de combate diversificada e inovadora; fortalecer alianças e atrair novos parceiros demonstrando o compromisso dos EUA com os direitos humanos e o empoderamento feminino; e desenvolver estratégias mais eficazes para mitigar riscos e otimizar o sucesso das operações. (U.S, 2020)

Após a publicação do WPS SFIP, o DoD estabeleceu diretrizes para sua implementação, que incluíram a elaboração e monitoramento de indicadores para avaliar o progresso em relação aos objetivos de defesa definidos. Entre os indicadores estão o número de compromissos de alto nível sobre MPS liderados pelo DoD, os recursos financeiros alocados, as mudanças doutrinárias para apoiar o WPS e o número de currículos de treinamento que integram os princípios do WPS. O DOS também enfatizou a necessidade do registro das lições aprendidas, a fim de aprimorar métricas e consolidar as melhores práticas na operacionalização da Agenda MPS. No Apêndice D consta um quadro consolidado com os objetivos contemplados na Estratégia Nacional MPS e as atividades direcionadas ao *U.S DoD* para o alcance dos referidos objetivos.

Em que pese o avanço na definição de objetivos e atividades, Villanueva (2020) concluiu que é evidente a necessidade de uma abordagem mais unificada e sistemática para implementar a Agenda MPS em todas as FA dos EUA. Programas de treinamento aprimorados, melhor integração de perspectivas de gênero no planejamento e nas operações, e estruturas de políticas mais robustas são críticos para avançar os objetivos da Agenda. Enquanto os EUA fizeram avanços legislativos e estratégicos substanciais no domínio MPS, a operacionalização e institucionalização desses princípios no contexto militar requerem esforços contínuos, diretrizes claras e liderança comprometida para garantir progresso significativo e sustentável.

Na visão do Comitê Consultivo de Defesa sobre Mulheres nas FA, as iniciativas do DoD variam e carecem de padronização. Apesar da publicação de políticas significativas, como a revogação da proibição de mulheres em combate em 2015 e outros ajustes administrativos, ainda existem barreiras estruturais que afetam a retenção e progressão de mulheres dentro das FA. (U.S, 2021)

Desde a publicação da Estratégia sobre Mulheres, Paz e Segurança pelo governo dos EUA, em 2019, uma série de eventos globais críticos, incluindo mudanças geopolíticas, aumento de crises climáticas, avanços tecnológicos, entre outros, obrigaram os EUA a adaptar e atualizar sua abordagem, em conformidade com os requisitos da Lei de Mulheres, Paz e Segurança de 2017. Sendo assim, em 31 de outubro de 2023, no aniversário da RCSNU 1325, a Casa Branca divulgou a nova Estratégia sobre MPS e PNA 2023. Esse novo documento resultou de uma coordenação entre o Departamento de Estado, a Agência para o Desenvolvimento Internacional, o Departamento de Segurança Interna e o Departamento de Defesa (DoD). (U.S, 2023)

O compromisso do DoD com a MPS trouxe iniciativas significativas para fortalecer a participação das mulheres nas FA, incluindo medidas contra assédio e abuso sexual, dentre as mais de oitenta recomendações para melhorar o ambiente organizacional. Além disso, criou-se uma rede de Conselheiros de Gênero, enfatizando a importância da inclusão de mulheres em todas as capacidades operacionais.

Internacionalmente, o DoD tem fomentado a incorporação dos princípios da Agenda MPS, como evidenciado na criação de um Subcomitê de MPS com o Chile e na cooperação para a realização de cursos de capacitação na região do Indo-Pacífico. Essas ações sublinham o compromisso do DoD em integrar questões de gênero de forma proativa em nível nacional e internacional, conforme preconizado na Estratégia WPS de 2023. (U.S, 2023)

3.4 A AGENDA MPS NO BRASIL

Atendendo ao “chamado” da ONU, em 2017 o Brasil lançou seu primeiro PNA, sendo este o primeiro documento formalizado no país a abordar a estratégia da resolução 1325 (2000) do RCNU. Seu processo de elaboração foi liderado pelo Ministério das Relações Exteriores (MRE), que conduziu as consultas em colaboração com um Grupo de Trabalho (GT) formado pelo Ministério da Defesa, Ministério da Justiça e Segurança Pública, e Ministério dos Direitos Humanos. Este esforço culminou com o Brasil tornando-se o quarto país da América do Sul a implementar um plano dessa natureza, seguindo os passos de Chile, Argentina e Paraguai. (Drumond

e Rebelo, 2020)

Desenvolvido à luz da mencionada resolução internacional, o PNA brasileiro foi estrategicamente alinhado para abordar questões mais amplas de políticas de gênero no país. Conforme apontado por Santos (2018), o documento final ressalta várias áreas prioritárias, incluindo o aumento da participação das mulheres nas FA e em missões de paz, a prevenção da violência sexual em conflitos, e a promoção dos direitos das mulheres em cenários pós-conflito.

O PNA do Brasil foi delineado com base em dois objetivos estratégicos essenciais: (1) a integração da perspectiva de gênero em todas as iniciativas relacionadas à paz e segurança internacionais conduzidas pelo país; e (2) o empoderamento de mulheres e meninas como agentes catalisadoras de uma paz duradoura. Estas estratégias são fundamentais para garantir uma abordagem de paz e segurança que seja inclusiva e sustentável. (Brasil, 2017)

Adicionalmente, o plano organiza suas ações estratégicas em quatro pilares principais: i) Participação; ii) Prevenção e Proteção; iii) Consolidação da Paz e Cooperação Humanitária; e iv) Aprofundamento, Sensibilização e Engajamento. Cada um desses pilares inclui objetivos gerais, atividades específicas, a identificação das instituições líderes e das demais organizações envolvidas. As metas estabelecidas refletem os dois objetivos estratégicos centrais, promovendo a transversalização de gênero⁷ e reforçando o papel proeminente das mulheres e meninas como promotoras de uma paz sustentável.

A implementação do PNA destaca o progresso contínuo do Brasil na agenda de gênero, evidenciando a importância do fortalecimento legislativo e institucional para combater a violência e a discriminação contra as mulheres. Iniciativas como a criação da Primeira Delegacia de Defesa da Mulher, a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPM) e a Lei Maria da Penha são exemplos dos esforços do Estado brasileiro para avançar em seus compromissos normativos de promover a igualdade de gênero. (Drumond e Rebelo, 2020)

⁷ Transversalização de gênero: é uma estratégia globalmente reconhecida para promover a igualdade de gênero. Não é um fim em si mesma, mas uma abordagem, um meio de assegurar que os direitos de todas e todos sejam considerados como centrais em quaisquer intervenções, seja no desenvolvimento de políticas, pesquisas, ações de incidência institucionais, legislação ou na alocação de recursos. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/12/moverse-cartilha-transversalizacao-genero.pdf>

Um aspecto crucial da implementação do PNA no Brasil foi a sua abordagem integrada, que buscou inserir a perspectiva de gênero de maneira transversal nas políticas de segurança e defesa. Isso inclui a capacitação de militares e civis envolvidos em operações de paz em questões de gênero e a integração de objetivos específicos de gênero nas missões internacionais. (Rocha, 2019)

Mesmo com recursos limitados e desafios internos de segurança pública, o país possui histórico de contribuições relevantes no campo da manutenção e da consolidação da paz e tem aplicado perspectiva de gênero na cooperação oferecida a países em conflito ou egressos de conflitos armados. (Brasil, 2023)

Contudo, a implementação do PNA no Brasil enfrenta desafios sistêmicos, que se evidenciam não apenas no feminicídio e na violência sexual, mas também na baixa representatividade desse contingente da população nos espaços de tomada de decisão do poder político e econômico e na reprodução de estereótipos, que ainda veiculam, no imaginário popular, uma imagem sexual e inferiorizada da mulher.

O estudo de Drumond e Rebelo (2020) destaca as áreas críticas que necessitam de atenção para otimizar a implementação do PNA e efetivamente avançar a agenda de Mulheres, Paz e Segurança no contexto brasileiro. O Quadro 4 sumariza as principais limitações observadas em quatro categorias distintas: processo de elaboração, estrutura, conteúdo e estratégias de implementação.

Quadro 4 – Principais Limitações do PNA sobre MPS do Brasil, de 2017

PROCESSO	LIMITAÇÕES
Elaboração	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa representatividade da sociedade civil, com apenas 1 organização convidada para o GT de elaboração; • Falta de transparência nas consultas online e ausência de consultas presenciais formais com a sociedade civil; e • Eventos de sensibilização limitados que podem ter restringido o alcance das atividades.
Estrutura	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de clareza no alinhamento e sinergia entre os eixos temáticos; e • Detalhamento de atividades e objetivos sem a definição de metas ou indicadores de resultados e processos.

Conteúdo	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente atenção aos desafios estruturais, institucionais e subjetivos para a efetiva participação das mulheres nas iniciativas; • Ausência de mecanismos claros e transparentes para a seleção de observadores militares; • Ausência de ações para incluir, no âmbito da Justiça Militar brasileira, mecanismos para punir o assédio sexual, o abuso e exploração sexual.
Estratégias de Implementação	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de orçamento específico para implementação do PNA MPS; • Ausência de mecanismos de coordenação e supervisão para a fase de implementação; • Inexistência de indicadores e mecanismos de monitoramento e avaliação • Escassez de medidas de capacitação interna

Fonte: Elaborado pela autora, com base em PNA (2017) e Drumond e Rebelo (2020)

Na visão de Lima (2021), a integração da Agenda MPS em todas as áreas do governo frequentemente se mostra fragmentada, o que compromete a eficácia das políticas de gênero no âmbito da segurança e defesa. Esse desafio é agravado pela falta de um mecanismo coordenado que assegure a implementação uniforme das políticas relacionadas ao PNA em diferentes setores governamentais.

No âmbito do Ministério da Defesa, o PNA contempla diversos objetivos e atividades em seus quatro pilares, conforme evidenciado no Apêndice E. Isso reforça a importância do MD não apenas para a aplicação efetiva das políticas internas, mas também para o reforço da posição do Brasil como um ator global comprometido com a promoção da igualdade de gênero em contextos de paz e segurança internacionais.

Ainda que desempenhe um papel crucial, Silva et al. (2020) destacam que a resistência cultural dentro das instituições militares e de segurança, onde ainda predominam normas de gênero tradicionais, representa um obstáculo considerável” para o sucesso de implementação da Agenda MPS no país. Essa resistência é acompanhada por uma escassez crítica de recursos financeiros e humanos, limitando severamente a capacidade do governo de implementar programas de formação abrangentes e monitorar efetivamente os avanços na agenda de gênero.

Com término da vigência do I PNA, em junho de 2023, o Brasil deu início ao desenvolvimento do II PNA, que foi caracterizado por uma abordagem multissetorial significativamente ampliada. Nesta nova fase, o número de Ministérios participantes

aumentou de quatro para oito, refletindo um compromisso maior e mais diversificado com a Agenda MPS. Além disso, o grupo responsável pela formulação do plano incluiu representantes da Presidência da República, da Bancada Feminina do Senado, da ONU Mulheres e de organizações da sociedade civil, proporcionando uma perspectiva mais rica e variada que visa abordar os desafios de MPS de maneira holística e eficaz no âmbito nacional.

Os objetivos do II PNA foram delineados para construir sobre os sucessos e aprendizados do plano anterior, com uma ênfase renovada em fortalecer a implementação das políticas de gênero dentro de todas as esferas do governo.

Um foco particular foi colocado no aumento da representatividade das mulheres em missões de paz internacionais, na prevenção da violência baseada em gênero e no suporte a mulheres e meninas em situações de conflito e pós-conflito. Além disso, o II PNA buscou estabelecer mecanismos mais robustos para monitorar e avaliar o impacto das iniciativas de MPS, assegurando que os esforços do Brasil se alinhem com as melhores práticas internacionais e contribuam significativamente para a agenda global de paz e segurança.

Em suma, a trajetória da Agenda MPS no Brasil reflete tanto os avanços quanto os desafios na promoção da igualdade de gênero no contexto de paz e segurança. A continuidade dos esforços, a adaptação estratégica e o fortalecimento das políticas de gênero são essenciais para consolidar os ganhos obtidos e superar as barreiras persistentes, assegurando que as mulheres desempenhem um papel central e reconhecido na construção da paz.

4 ANÁLISE COMPARATIVA DAS BOAS PRÁTICAS DE INTERNALIZAÇÃO DA AGENDA MPS

Este capítulo realiza uma análise comparativa das boas práticas adotadas por Chile, Portugal, EUA e Brasil na implementação da Resolução 1325 (2000), e propõe ações para o aprimoramento da internalização da Agenda Mulheres, Paz e Segurança no âmbito das Forças Armadas brasileiras. A comparação centra-se nos objetivos e atividades listados para o Setor de Defesa nos respectivos PNA sobre MPS, destacando inovações práticas de cada país em seus esforços de implementação da Agenda MPS.

A análise das práticas implementadas pelos países Chile, Portugal, EUA e Brasil em relação aos pilares da RSCNU 1325 (2000) revela uma mistura de convergências e divergências significativas nas abordagens nacionais. Cada país adotou estratégias distintas alinhadas aos quatro pilares fundamentais da resolução: Participação, Proteção, Prevenção e Recuperação, enfrentando desafios e registrando avanços em medidas variadas.

Brasil e Chile organizam seus planos de acordo com os quatro eixos de ação da RSCNU, focando na integração da perspectiva de gênero em todas as fases dos processos de paz, desde a prevenção de conflitos até a recuperação pós-conflito. Os EUA adotam uma abordagem mais abrangente com cinco linhas de esforço: Participação, Proteção, Ajuda, Resposta e Recuperação, Integração e Institucionalização, e Parcerias. Essa estrutura reflete uma tentativa de institucionalizar a agenda de MPS em todas as políticas e programas de segurança, além de promover colaborações eficazes com parceiros nacionais e internacionais. Portugal, por sua vez, estrutura seu plano em quatro eixos: Igualdade, Conciliação, Formação, e Agenda Mulheres, Paz e Segurança, destacando a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e a promoção da conciliação entre vida profissional e pessoal.

As metodologias de implementação e monitoramento variam entre os países. Brasil e Chile enfatizam a colaboração com a sociedade civil e organizações internacionais, enquanto os EUA utilizam relatórios periódicos e indicadores específicos para medir o impacto das suas ações. Portugal destaca a importância de gabinetes específicos de igualdade e assessores de gênero para orientar e monitorar

as iniciativas. Em todos os casos, a criação de comitês interministeriais ou grupos de trabalho é essencial para coordenar as ações e garantir a eficácia na implementação dos planos. Essa diversidade de abordagens reflete as particularidades e prioridades de cada país, enriquecendo a implementação global da Resolução 1325.

Em relação ao pilar de Participação, tornou-se evidente que todos os países reconhecem a importância da inclusão feminina em todos os níveis decisórios, especialmente nas FA e em operações de paz. Chile e EUA têm sido notáveis na implementação de políticas que integram mulheres em posições de liderança e planejamento. Portugal tem focado em uma política de seleção equitativa para garantir diversidade, enquanto o Brasil tem feito progressos para aumentar a visibilidade das mulheres nas FA, embora ainda encontre barreiras para a integração efetiva das mulheres em posições de alto comando.

Brasil, Chile, EUA e Portugal compartilham o objetivo de aumentar a participação das mulheres em processos de paz e segurança, mas adotam diferentes estratégias para atingir esse objetivo. No Brasil, o plano enfatiza a criação de programas específicos de capacitação e a realização de diagnósticos para entender os desafios enfrentados pelas mulheres. O foco está em integrar mais mulheres nas operações de paz e em posições de decisão, promovendo a igualdade de oportunidades e a inclusão efetiva.

No Chile, o plano também destaca a capacitação e a formação de mulheres para participarem ativamente em processos de paz. Além disso, o Chile enfatiza a importância de alianças com grupos de defesa dos direitos das mulheres e a colaboração com organizações internacionais para fortalecer a participação feminina. A participação das mulheres é vista como um componente essencial para alcançar a paz sustentável e a segurança, com ações direcionadas para aumentar a representação feminina em todos os níveis de decisão.

Os EUA e Portugal adotam abordagens um pouco diferentes, mas com objetivos semelhantes. Nos EUA, a estratégia inclui a promoção da liderança feminina em todos os níveis de decisão, com políticas específicas para remover barreiras estruturais e socioculturais que limitam a participação das mulheres. A formação e a capacitação contínuas são elementos chave. Em Portugal, o plano promove a igualdade e a não-discriminação, com um forte foco na criação de um ambiente de trabalho inclusivo e equilibrado. A conciliação entre vida profissional e pessoal é vista

como fundamental para aumentar a participação das mulheres nas FA e em outras instituições de segurança. Ambos os países reconhecem a importância de integrar a perspectiva de gênero em todos os processos de decisão para promover a participação significativa das mulheres.

No âmbito do pilar “Proteção”, os países compartilham um consenso sobre a necessidade de proteger os direitos das mulheres em zonas de conflito, com o Chile e os EUA implementando políticas rigorosas e procedimentos claros para combater a violência de gênero. Portugal se destaca pelo seu foco na assistência às vítimas de violência sexual. O Brasil, por outro lado, ainda busca fortalecer sua infraestrutura para apoiar efetivamente tais políticas.

No Chile, a proteção dos direitos das mulheres é igualmente destacada, com um enfoque robusto na prevenção da violência de gênero e na assistência às vítimas. O plano chileno inclui ações para fortalecer a legislação e as políticas públicas voltadas para a proteção das mulheres, além de promover campanhas de conscientização e educação sobre os direitos humanos. A colaboração com organizações de direitos humanos e grupos de defesa das mulheres é um componente crucial na estratégia chilena para assegurar que as vítimas recebam o apoio necessário.

Os EUA e Portugal adotam abordagens abrangentes para a proteção dos direitos humanos das mulheres. Nos EUA, o plano inclui medidas para combater todas as formas de violência baseada em gênero, com políticas de apoio e proteção às vítimas. A integração de uma abordagem holística que abrange desde a prevenção até a justiça para as vítimas é uma característica marcante da estratégia americana. Em Portugal, o foco está na criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitador dos direitos humanos, com a implementação de políticas de igualdade de gênero e não-discriminação. O país também prioriza a formação contínua de seu pessoal em questões de direitos humanos, garantindo que todos estejam capacitados para proteger e promover os direitos das mulheres em contextos de paz e segurança.

Quanto à Prevenção, todos os países têm incluído algum nível de treinamento e sensibilização sobre igualdade de gênero dentro de suas FA. Chile e Portugal sobressaem com suas iniciativas educacionais e campanhas de conscientização, enquanto os EUA incorporam essas perspectivas em suas estratégias de segurança nacional, mostrando uma abordagem mais holística. O Brasil realiza programas de

treinamento, mas enfrenta desafios para uma implementação uniforme e abrangente dessas práticas.

Em termos de Recuperação, todos os países visam integrar mulheres em programas de recuperação pós-conflito, embora com diferentes níveis de eficácia. Chile e EUA oferecem suporte extensivo e programas de empoderamento econômico, enquanto Portugal se concentra no suporte à saúde mental e reintegração social. O Brasil mostra uma necessidade urgente de desenvolver estratégias consistentes e sustentáveis para a recuperação e reintegração das mulheres em contextos pós-conflito.

Esta análise comparativa também indica que, embora Chile e EUA apresentem políticas bem estabelecidas e eficazes, Portugal inova em áreas específicas como a assistência às vítimas de violência sexual. O Brasil, apesar de seus esforços contínuos, ainda precisa fortalecer a infraestrutura e a coordenação interministerial para efetivar as políticas de gênero de maneira mais eficaz.

Em face do exposto, observa-se que o sucesso na implementação da Agenda MPS é multifacetado e exige um compromisso contínuo de cada país com a melhoria de políticas e procedimentos. Essencialmente, a eficácia dos resultados de implementação dos PNA está intrinsecamente relacionada à capacidade de integrar essas políticas de forma transversal em todos os setores do governo e da sociedade, garantindo que os direitos e a segurança das mulheres sejam uma prioridade constante e sustentada.

No que tange às oportunidades de melhoria identificadas, cabe mencionar os seguintes aspectos observados:

a) Aumento da Representatividade Feminina:

Para aumentar a representatividade feminina nas FA do Brasil, é essencial promover políticas específicas que incentivem a participação de mulheres em todos os níveis hierárquicos. Isso inclui a implementação de medidas para atrair mais mulheres para as academias militares e programas de formação, garantindo que elas tenham oportunidades iguais de ingresso e progressão na carreira. Políticas de recrutamento direcionadas, campanhas de conscientização e programas de orientação podem ser eficazes para atrair mais mulheres para as FA.

Além de atrair novas recrutas, é crucial implementar programas de incentivo e suporte para mulheres que já ocupam posições nas FA, especialmente aquelas em

cargos de liderança. Isso pode incluir mentorias, workshops de desenvolvimento de liderança e redes de apoio que conectem mulheres militares em diferentes estágios de suas carreiras. A criação de um ambiente de trabalho inclusivo e de apoio é fundamental para garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de avançar em suas carreiras e ocupar posições de comando.

Para fortalecer esses esforços, é importante estabelecer metas claras e mensuráveis para a participação feminina em todos os níveis das FA e monitorar regularmente o progresso em direção a essas metas. A transparência nos processos de promoção e a implementação de políticas de igualdade de gênero devem ser prioridades. Além disso, a sensibilização e o treinamento sobre questões de gênero para todos os membros das FA podem ajudar a criar uma cultura mais inclusiva e respeitosa, onde as contribuições das mulheres sejam plenamente reconhecidas e valorizadas.

b) Fortalecimento da Capacitação:

Para fortalecer a capacitação das mulheres nas FA do Brasil, é essencial implementar treinamentos contínuos em igualdade de gênero e direitos humanos para todos os membros das forças. Esses treinamentos devem abordar a importância da igualdade de gênero, os direitos das mulheres e as formas de prevenir e combater a discriminação e a violência de gênero. Além de aumentar a conscientização, esses programas de treinamento ajudarão a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitador, onde todos os membros se sintam valorizados e seguros.

A ampliação do portfólio de cursos especializados para mulheres em operações de paz é uma medida crucial para aumentar a participação e a eficácia das mulheres nas missões de paz. Esses cursos podem focar em habilidades específicas necessárias para operações de campo, como mediação de conflitos, liderança em situações de crise, e técnicas de sobrevivência e segurança em ambientes hostis. A formação especializada capacitará as mulheres para assumir papéis mais ativos e de liderança nas operações de paz, demonstrando seu valor e competência nessas missões.

Para garantir a eficácia desses programas de capacitação, é importante estabelecer parcerias com organizações internacionais, como a ONU Mulheres e outras entidades especializadas em igualdade de gênero e direitos humanos. Essas parcerias podem fornecer recursos adicionais, expertise e melhores práticas que

enriquecerão os programas de treinamento e formação. Além disso, a implementação de um sistema de avaliação contínua permitirá monitorar o impacto desses programas e fazer ajustes conforme necessário para alcançar os melhores resultados possíveis na capacitação e empoderamento das mulheres nas FA.

c) Integração de Gênero nas Operações:

Para desenvolver estratégias eficazes que integrem a perspectiva de gênero em todas as operações militares das FA do Brasil, é necessário adotar uma abordagem holística e sistemática. Isso envolve a incorporação de considerações de gênero em todas as fases de planejamento e execução das operações militares, desde a definição de missões até a avaliação de resultados. Uma análise de impacto de gênero deve ser realizada para todas as operações planejadas, garantindo que as necessidades e contribuições das mulheres sejam consideradas e valorizadas.

A criação de unidades ou comitês específicos dedicados à igualdade de gênero dentro das FA pode facilitar essa integração. Esses grupos seriam responsáveis por desenvolver e implementar políticas de gênero, treinar o pessoal militar sobre questões de gênero e monitorar a aplicação dessas políticas. Além disso, a designação de assessores de gênero para acompanhar as missões militares pode ajudar a assegurar que a perspectiva de gênero seja mantida durante todas as etapas das operações.

A avaliação e a adaptação contínua das políticas de gênero são fundamentais para garantir que as estratégias implementadas permaneçam eficazes e relevantes. Isso pode ser alcançado através de revisões periódicas e sistemáticas das políticas de gênero, com base em feedback e resultados obtidos em campo. A coleta e análise de dados desagregados por gênero são essenciais para melhorar o progresso e identificar áreas que necessitam de melhorias. Além disso, a realização de consultas regulares com mulheres militares e especialistas em gênero permitirá ajustar as políticas de acordo com as necessidades emergentes e as melhores práticas internacionais, garantindo um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo nas FA do Brasil.

e) Melhoria das Condições de Trabalho:

Para melhorar as condições de trabalho nas FA do Brasil, é fundamental implementar políticas que permitam a conciliação entre vida profissional e pessoal. Isso pode incluir medidas como horários de trabalho flexíveis, licenças parentais e de

cuidados prolongadas, e a possibilidade de teletrabalho para funções administrativas. Tais políticas são essenciais para garantir que as mulheres (e homens) possam equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais, sem sacrificar suas carreiras. A criação de creches e outras facilidades de suporte dentro das bases militares também pode ajudar a aliviar a carga sobre os membros das FA que são pais, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e sustentável.

A criação de ambientes de trabalho seguros e livres de discriminação e assédio é outra prioridade crucial. Isso envolve a implementação de políticas de tolerância zero contra discriminação e assédio, com mecanismos claros e confiáveis para relatar e lidar com tais casos. Treinamentos regulares sobre respeito no local de trabalho, assédio sexual, e igualdade de gênero devem ser obrigatórios para todos os membros das FA. Além disso, é importante estabelecer unidades ou comitês de apoio que possam oferecer assistência confidencial e orientação às vítimas de discriminação ou assédio, garantindo que suas preocupações sejam tratadas de forma justa e eficaz.

Para garantir a eficácia dessas políticas, a avaliação contínua e a adaptação das condições de trabalho são essenciais. Pesquisas regulares de satisfação dos funcionários, juntamente com a análise de dados sobre a ocorrência de discriminação e assédio, podem fornecer informações valiosas para a melhoria contínua do ambiente de trabalho. A promoção de uma cultura de respeito e inclusão deve ser incentivada em todos os níveis hierárquicos, assegurando que todos os membros das FA, independentemente de gênero, sintam-se valorizados e protegidos em seu local de trabalho. Isso não apenas melhora o bem-estar individual, mas também aumenta a coesão e a eficácia das unidades militares como um todo.

f) Fortalecimento da Colaboração:

O fortalecimento da colaboração com organizações da sociedade civil e internacionais é fundamental para promover a igualdade de gênero e aumentar a participação das mulheres nas FA do Brasil. Estabelecer parcerias com ONGs, instituições acadêmicas, e organizações internacionais como a ONU Mulheres, pode proporcionar recursos adicionais, expertise e melhores práticas. Essas parcerias podem ajudar a desenvolver programas de capacitação, campanhas de conscientização e iniciativas de proteção dos direitos das mulheres em contextos de paz e segurança. A colaboração com a sociedade civil também facilita a inclusão de

diversas perspectivas e experiências, enriquecendo as políticas e práticas adotadas no contexto militar.

A participação em redes regionais e globais de mulheres mediadoras e *peacekeepers* é outra estratégia essencial para fortalecer a colaboração. Envolver-se nessas redes permite que o Brasil troque experiências e aprenda com as melhores práticas de outros países, além de contribuir com suas próprias inovações e sucessos. Essas redes oferecem oportunidades para treinamento especializado, desenvolvimento de habilidades e aumento da visibilidade das mulheres brasileiras em operações de paz e segurança. A participação ativa em conferências, workshops e seminários internacionais também pode ampliar o conhecimento e a capacidade das FA em integrar a perspectiva de gênero em suas operações.

Para maximizar o impacto dessas colaborações, é importante estabelecer mecanismos formais de cooperação e comunicação contínua com parceiros nacionais e internacionais. Memorandos de entendimento, acordos de cooperação e comitês conjuntos podem ser criados para garantir que as iniciativas de colaboração sejam bem coordenadas e sustentáveis. Além disso, a integração de representantes da sociedade civil e de organizações internacionais em comitês consultivos pode fortalecer a implementação e monitoramento das políticas de igualdade de gênero nas FA. Essas colaborações não só enriquecem as capacidades institucionais, mas também promovem um compromisso compartilhado com a paz, a segurança e a igualdade de gênero.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo geral propor ações para o aprimoramento da internalização da Agenda Mulheres, Paz e Segurança no âmbito das Forças Armadas brasileiras.

Para alcançar o objetivo supramencionado, inicialmente buscou-se na literatura identificar os conceitos e a relação entre governança e igualdade de gênero, bem como investigar a origem, o conceito, o arcabouço normativo e as boas práticas para a internalização da Agenda MPS no âmbito das FA. Em segundo momento, descreveu-se a internalização da Agenda MPS no Chile, Portugal, Estados Unidos e Brasil, destacando-se as melhores práticas implementadas em suas respectivas FA. Por fim, tendo como base uma comparativa das referidas práticas implementadas, identificou-se oportunidades de melhorias para o aprimoramento das FA brasileiras nessa temática.

O estudo da literatura apresentou que a governança em igualdade de gênero tem suas raízes nas transformações sociais, econômicas e políticas do século XX, com a igualdade de gênero se tornando uma parte integral dos direitos com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948. Considerando o viés conceitual, governança em igualdade de gênero envolve políticas e práticas que reduzem disparidades de gênero em diversos setores, transcendendo a mera gestão estatal e envolvendo múltiplos atores.

O estudo sobre a Agenda MPS identificou que o seu compêndio de Resoluções inclui estratégias alinhadas com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, fundamentais para a sustentação da paz a longo prazo, a erradicação da pobreza, a reconciliação nacional, o diálogo inclusivo, o acesso à justiça, e a promoção da igualdade de gênero. Além disso, a agenda WPS adota uma visão mais ampla de segurança que vai além da mera ausência de conflitos, incluindo também as dimensões políticas, econômicas e socioculturais da segurança, e destaca a interdependência dessas dimensões.

No contexto das FA, inclusão da perspectiva de gênero nas operações militares não é apenas uma questão de justiça social, mas uma necessidade estratégica para melhorar a eficácia e legitimidade das missões. O uso severo de violência sexual e

outras modalidades de abuso durante os conflitos armados evidenciou a importância dessa abordagem.

O estudo evidenciou que a internalização da perspectiva de gênero tem o potencial não apenas de aliviar o impacto negativo da guerra para as mulheres e de melhorar a participação e o empoderamento das mulheres na sociedade, mas também de afetar positivamente a eficácia militar, principalmente no que diz respeito à forma como a força é aplicada para alcançar objetivos políticos. Para alcançar esses objetivos, é necessário um compromisso contínuo com a governança inclusiva, a capacitação adequada e a colaboração internacional. Somente através desses esforços conjuntos será possível garantir que as operações de paz realmente atendam às necessidades de todos os afetados por conflitos, contribuindo para um mundo mais seguro e equitativo.

A análise comparativa dos Planos Nacionais sobre Mulheres, Paz e Seguranças do Brasil, Chile, EUA e Portugal revelou tanto similaridades quanto diferenças na implementação da Resolução nº 1325 de 2000, do Conselho de Segurança da ONU. Todos os países compartilham o objetivo central de aumentar a participação das mulheres militares em operações de paz, visando não somente reduzir os impactos dos conflitos para mulheres e meninas, como também proteger os direitos humanos.

A análise também evidenciou que a adoção dos PNA e a criação de estruturas de governança específicas são estratégias fundamentais para disseminar a Agenda MPS e promover a igualdade de gênero e a participação das mulheres nas diversas operações militares. Ademais, a marginalização das mulheres em discussões críticas sobre desarmamento, controle de vendas de armas e segurança internacional evidencia a necessidade urgente de transformar a retórica em ação concreta

Observou-se, também que as abordagens variam em termos de estrutura e metodologia, refletindo as particularidades de cada contexto nacional. Enquanto Brasil e Chile se concentram em eixos como Participação, Proteção, Prevenção e Socorro e Recuperação, os EUA adotam uma abordagem mais ampla com foco em institucionalização e parcerias. Portugal destaca a conciliação entre vida profissional e pessoal, além de uma formação contínua em igualdade de gênero.

Apesar dos avanços na conscientização e implementação de políticas de gênero, por meio da elaboração dos Planos Nacionais de Ação, ainda existem

desafios significativos na internalização efetiva da Agenda MPS nas FA. Passados vinte e quatro anos após a adoção da RCSNU n° 1325 de 2000, o conhecimento sobre a Agenda Mulheres, Paz e Segurança ainda é limitado a círculos predominantemente femininos. Enquanto isso, as mulheres e os princípios da agenda continuam a ser excluídos das discussões sobre paz e segurança internacional, desarmamento e controle de vendas de armas.

Para superar esse descompasso, que dificulta a aplicação integrada e transversal da agenda, é essencial envolver os tomadores de decisão e especialistas na produção e disseminação de dados a fim de reafirmar a importância da implementação efetiva da RCSNU n° 1325 é crucial para alcançar os objetivos da Agenda MPS.

Importa compreender que inclusão de mulheres em todos os níveis de processos de paz e segurança não é apenas uma questão de justiça e direitos humanos, mas também uma estratégia comprovada para melhorar a eficácia das operações de paz e a resiliência das sociedades em conflito. A implementação da RCSNU n° 1325 requer um compromisso contínuo e a adaptação das políticas às necessidades emergentes, garantindo que as mulheres tenham voz e participação significativa em todas as fases dos processos de paz.

Nos últimos anos o Brasil desempenhou um importante papel no desenvolvimento da Agenda MPS, contudo, mesmo com a elaboração do PNA e com a abertura gradual das FA à presença feminina, muito ainda precisa ser feito para que ocorra uma participação plena e igualitária das mulheres em funções militares e para aumentar a participação de mulheres nas operações militares.

Dentre as oportunidades de melhoria, destacam-se: aumento do portfólio de cursos preparatórios para atuação em operações de paz e demais operações militares; a integração da perspectiva de gênero em políticas, planos e operações; a designação de Assessorias e Pontos Focais de Gênero, a implementação de ações para fortalecer o combate ao assédio moral; a melhoria nas condições de trabalho e acesso igualitário aos cargos e funções ao longo da carreira, principalmente no que tange aos escalões mais altos.

Por fim, conclui-se que a integração da perspectiva de gênero em todas as operações militares e a avaliação contínua dessas políticas são passos fundamentais para criar um ambiente mais inclusivo e eficaz. Isso requer a colaboração com

organizações da sociedade civil e internacionais, visando a construção de uma força militar mais equilibrada e justa, alinhada com os princípios da RCSNU n° 1325 de 2000.

Como limitação do estudo, ressalta-se que existe a possibilidade de omissão na citação de boas práticas, uma vez que a pesquisa se restringiu a avaliações dos objetivos e atividades previstas nos PNA sobre Mulheres, Paz e Segurança de cada país objeto do estudo.

Para pesquisas futuras, sugere-se realizar um diagnóstico para avaliar o alcance dos objetivos do PNA sobre MPS no âmbito das FA, além de identificar outras práticas potencialmente implementadas, que não estão previstas no referido normativo.

REFERÊNCIAS

BALBINO, Viviane Rios. **Terá a paz rosto de mulher?:** uma perspectiva brasileira para os 20 anos da agenda de mulheres, paz e segurança do Conselho de Segurança das Nações Unidas. Brasília: FUNAG, 2022.

BASTICK, Megan. **Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces.** Genebra: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/0/6/118325.pdf>. Acesso em 30 mai. 2024.

BRASIL. Marinha do Brasil. **Plano Estratégico da Marinha – PEM 2040.** Brasília, DF: Estado-Maior da Armada, 2020. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/pem2040>. Acesso em: 12 jan. 2024.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança.** Brasília: Ministério das Relações Exteriores, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/mre>. Acesso em: 24 jul. 2024.

CARDOSO, A.; SILVA, B.; PEREIRA, C. O **Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (PSDNI) 2019-2021:** uma análise das políticas de gênero na defesa nacional. Revista de Políticas Públicas e Defesa, v. 10, n. 3, p. 75-92, 2020.

CELINA, M. **A importância da Resolução 1325 (2000) na participação de mulheres militares em operações de paz.** Revista de Estudos de Gênero e Direitos Humanos, v. 8, n. 2, p. 45-60, 2020.

CELESTINO, Sabrina. **Mulheres da Guerra e da Paz: Reflexões sobre a Particularidade Brasileira.** Revista Nação e Defesa, Instituto de Defesa Nacional (IDN), n.º 157, pp. 99-116, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.47906/ND2020.157.05>. Acesso em: 20 jun. 2024.

CENTRO DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O BRASIL (UNIC RIO). **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

CHILE. **Ley n°20820:** Crea el Ministerio de La Mujer y La Equidad De Género, y Modifica Normas Legales que Indica. Publicação: 20 mar. 2015 | Promulgación: 08 mar. 2015. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social, Chile, 2015. Disponível em: <https://bcn.cl/2eqyw>. Acesso em: 31 jul. 2024.

CHILE. Ministerio de las Relaciones Exteriores. **Informe de evaluación Segundo Plan de Acción Nacional Implementación de la Resolución 1325 y siguientes del CSNU Agenda Mujeres, Paz y Seguridad.** Acesso em: 15 jun. 2024.

CHILE. Inspeção–Geral da Defesa Nacional (IGDN). **Plan Interno de Igualdad de Género 2022/2025.** Disponível em: <https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/organizacao/sc/IGDN/qs/>

cde/Documents/Plano_Interno_IGUALDADE_IGDN_2022_2025.pdf. Acesso em: 08 mai. 2024.

CODDINGTON, R. **Demorou duas décadas para o Setor de Defesa internalizar os princípios da Agenda MPS.** Este marco veio com a Lei de Autorização de Defesa Nacional para o Ano Fiscal de 2021. *Journal of Defense Studies*, v. 15, n. 4, p. 123-138, 2020.

DCAF; OSCE/ODIHR; UN WOMEN. **Security Sector Governance, Security Sector Reform and Gender. In: Gender and Security Toolkit.** Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019. ISBN 92-9222-471-9.

DRUMOND, Paula; REBELO, Tamyra. **Implementando a agenda sobre “Mulheres, Paz e Segurança” no Brasil:** uma revisão do Plano Nacional de Ação. Instituto Igarapé, Artigo Estratégico 31: 2018.

Drumond, P., & Rebelo, T. (2020). **Global pathways or local spins?** National Action Plans in South America. *International Feminist Journal of Politics*, 22(4), 462–484. <https://doi.org/10.1080/14616742.2020.1783339>. Acesso em: 06 mai. 2024.

ECCLES, R. G.; IOANNOU, I.; SERAFEIM, G. **The Impact of Corporate Sustainability on Organizational Processes and Performance.** *Management Science*, v. 60, n. 11, p. 2835-2857, 2014.

EGNELL, Robert. **Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security.** 2016. Disponível em: <https://www.inclusivesecurity.org/publication/gender-perspectives-and-military-effectiveness/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

EUROPEAN UNION. **EU Action Plan on Women, Peace and Security (WPS) 2019-2024.** Bruxelas: União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52019JC0015>. Acesso em: 31 jul. 2024.

FERREIRA, J. A. **Inclusão de Gênero e Segurança Internacional.** *Revista de Políticas Públicas*, v. 12, n. 3, p. 45-67, 2012.

FREEMAN, R. E.; AUSTER, E. R. **Values, Authenticity, and Responsible Leadership.** *Journal of Business Ethics*, v. 98, n. 1, p. 15-23, 2011.

GEORGETOWN INSTITUTE FOR WOMEN, PEACE AND SECURITY (GIWPS). **Pesquisa sobre a Implementação da Agenda Mulheres, Paz e Segurança.** 2024. Disponível em: <https://giwps.georgetown.edu>. Acesso em: 24 jul. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 328p.

HAGEN, Jamie J.; O'ROURKE, Catherine. **Forum-Shifting and Human Rights: Prospects for Queering the Women, Peace and Security Agenda.** Human Rights Quarterly, Baltimore: Johns Hopkins University Press, v. 45, n. 3, p. 406-430, ago. 2023. DOI: 10.1353/hrq.2023.a903334.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa.** 5.ed. / Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. - São Paulo, SP: IBGC, 2015. 108p. ISBN 978-85-99645-38-3

LIMA, D. **Fragmentação da Agenda de Segurança e Gênero no Brasil.** São Paulo: Editora Nacional, 2021.

MACKENZIE, A.; et al. **Os impactos desproporcionais dos conflitos armados nas mulheres e meninas e seu papel na prevenção de conflitos e construção da paz.** Journal of International Relations, v. 29, n. 2, p. 123-145, 2022.

MARTINS, J. A. **A institucionalização da igualdade de gênero na administração pública federal brasileira.** Revista de Políticas Públicas, v. 12, n. 3, p. 45-67, 2014.

MENDONÇA, J. R.; SILVA, T. P.; ALMEIDA, R. L.; SANTOS, M. F. **Governança corporativa: uma abordagem prática.** Revista Brasileira de Administração, v. 25, n. 3, p. 56-72, 2013.

MALHEIRO, Luís Carlos, MENEZES, Elisabete, REIS, João Carlos, MACHADO, Paulo, ROMÃO, Ana Maria & BESSA, Fernando. **A Igualdade de Género na União Europeia: a implementação da agenda mulheres, paz e segurança.** RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação, N.º E49, 04/2022. Disponível em: <https://recil.ulusofona.pt/items/4f1a1fa4-9f6e-4222-b144-a6a987739aba>. Acesso em: 10 mai. 2024.

MERTUS, J. A. **A brutalidade da violência sexual utilizada como arma de guerra: o caso da Guerra da Bósnia e o reconhecimento pelo Tribunal Penal Internacional para a ex-Iugoslávia.** Journal of International Law, v. 35, n. 4, p. 345-378, 2000.

MORAIS, Diana. **Mulheres, Paz e Segurança: os Planos Nacionais de Ação e a Implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas.** Revista Nação e Defesa, Instituto de Defesa Nacional, n.º 157, pp. 9-27, dezembro 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.47906/ND2020.157.01>. Acesso em: 10 abr. 2024.

NASCIMENTO, L. D.; ACRUZ, C. S.; SILVA, J. V. da; SILVA, J. A. da; JOÃO, B. do N.; PACHECO, C. S. G. R.; SANTOS, R. P. dos; NASCIMENTO, D. M. do; SILVA, Ívina M. D. M. e; SILVESTRE, G. Z.; BENVINDO, J. dos S. **Historical context of social, environmental and corporate governance (ESG) and its impacts on organizations: A literature review.** Seven Editora, [S. l.], p. 106–113, 2024. Disponível em: <https://sevenpublicacoes.com.br/editora/article/view/4280>. Acesso em: 27 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Igualdade de Gênero.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 31 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA MULHERES (ONU MULHERES). **Paz e segurança**. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/paz-e-seguranca/>. Acesso em: 09 set. 2024.

PONTES, A. M. **Conceitos de Segurança no Contexto Contemporâneo**. Revista Brasileira de Estudos Estratégicos, v. 8, n. 2, p. 88-104, 2015.

PORTUGAL. **Plano Setorial da Defesa Nacional para A Igualdade 2022-2025**. Ministério da Defesa, 2022. Disponível em: <https://www.defesa.gov.pt/pt/pdefesa/igen/Documents/Plano-Setorial-da-Defesa-Nacional-para-a-Igualdade-2022-2025.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2024.

PORTUGAL. **Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019**. Diário da República, 1.ª série, n.º 33, p. 1258-1260, 15 fev. 2019. Disponível em: https://www.defesa.gov.pt/pt/comunicacao/documentos/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookupList/20190215_PNA-Implementacao-RCSNU-1325-2019-22_RCM-33-2019.pdf . Acesso em: 24 jun. 2024.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável as Ciências Sociais**. in: Beuren, I. M. (org.). Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: atlas. p. 76-97, 2012.

RIBEIRO, Alice Martins. **Implementando a agenda sobre “Mulheres, Paz e Segurança” na América Latina: avanços e desafios para a construção e a promoção da paz**. 2020. Disponível em: <https://www.puc-rio.br/ensinopesq/ccpg/pibic/relatorioresumo2020/download/relatorios/CCS/IRI/IRI-Alice%20Martins%20Ribeiro.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2024.

SANTOS, M. A. **A integração da perspectiva de gênero na governança: desafios e estratégias**. Revista de Políticas Públicas, v. 21, n. 1, p. 45-60, 2019.

SCHALTEGGER, S.; WAGNER, M. **Integrative management of sustainability performance, measurement and reporting**. International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation, v. 3, n. 1, p. 1-19, 2006.

SCHWETHER, Natália Diniz. **Mulheres, paz e segurança na América do Sul: o processo de implementação de uma agenda chave**. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/2178-8839.103179>. Acesso em: 05 abr. 2024.

SILVA, J. A. **Governança e Igualdade de Gênero: Uma Análise das Políticas Públicas no Brasil**. Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 5, n. 1, p. 77-98, 2015.

SILVA, A.; SOUZA, B.; COSTA, C. **Desafios na Implementação de Políticas de Gênero nas Forças Armadas Brasileiras**. Rio de Janeiro: Editora Universitária, 2020.

UNESP; ENAP. **Administração pública: coletânea**. São Paulo / Brasília: UNESP / ENAP, 2010. 649 p. ISBN 9788525600660.

UNIFEM. **Women, War, and Peace: The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-building.** Relatório liderado por Elisabeth Rehn e Ellen Johnson Sirleaf. Nova York: UNIFEM, 2002.

UNITED STATES. Defense Advisory Committee on Women in the Services. **2020 Annual Report.** Washington, DC: Department of Defense. Disponível em: <https://dacowits.defense.gov/Reports/>. Acesso em: 15 mai. 2024.

UNITED STATES. **DoD Commends Release of 2023 Women, Peace, and Security Strategy and National Action Plan.** Disponível em: <https://www.defense.gov/News/Releases/Release/Article/3595108/dod-commends-release-of-2023-women-peace-and-security-strategy-and-national-action-plan>. Acesso em: 19 mai. 2024.

UNITED STATES. DoD. **Women, Peace, and Security Strategic Framework and Implementation Plan (WPS SFIP).** Junho de 2020. Disponível em: https://media.defense.gov/2020/Jun/11/2002314428/-1/-1/1/women_peace_security_strategic_framework_implementation_plan.pdf. Acesso em: 20 mai. 2024.

UNITED STATES. **WPS Strategy and National Action Plan – 2023.** Washington, D.C., 2023. Disponível em: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/10/31/fact-sheet-release-of-the-2023-women-peace-and-security-strategy-and-national-action-plan/>. Acesso em: 15 mai. 2024.

UNITED STATES. **United States Strategy on Women, Peace, And Security – 2019.** Washington, D.C., 2019. Disponível em: https://trumpwhitehouse.archives.gov/wp-content/uploads/2019/06/WPS_Strategy_10_October2019.pdf. Acesso em: 15 mai. 2024.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 93 p.

VILLANUEVA, C. A. **Gênero e Segurança: Uma Revisão das Três Últimas Décadas.** Journal of International Relations, v. 34, n. 1, p. 112-130, 2020.

KVARVING, Lena P.; GRIMES, Rachel. **Why and how gender is vital to military operations. In: Handbook on teaching gender in the military.** Genebra: DCAF e PfPC, 2016.

ZAHRA, S. A. **The Impact of Corporate Governance on the Performance of Firms.** Journal of Business Ethics, v. 123, n. 1, p. 93-112, 2014.

ZUCATTO, Giovana E.; MONTEIRO, Giovanna L. **Paz, substantivo feminino (?).** Horizontes ao Sul, 2020. Disponível em: www.horizontesaosul.com/single-post/2020/10/01/PAZ-SUBSTANTIVO-FEMININO-. Acesso em: 10 mar. 2024.

APÊNDICE A - Compromissos militares com a Agenda MPS (NDCGM)

1. Ampliar a participação

- Aumentar o recrutamento de mulheres em todos os níveis da organização, equilibrando, inclusive os processos de seleção para cargos-chave.
- Treinamento de Comandantes e desenvolvimento de liderança sobre integração e igualdade de gênero, incluindo formação no pré-destacamento para operações;
- Criar um ambiente de trabalho inclusivo, com o estabelecimento de políticas funcionais, códigos de conduta, mecanismos de responsabilização e outras formas de atividades que se concentrem na cultura organizacional, nas atitudes e nos padrões de comportamento;
- Fornecer segurança física para garantir a participação das mulheres na sociedade civil, inclusive em processos políticos como eleições e manifestações e outras atividades;
- Apoiar iniciativas locais de proteção e consultar as mulheres locais na avaliação, desenvolvimento, planejamento, execução e avaliação de medidas de reforço da segurança, tais como a seleção de rotas de patrulha e o estabelecimento de postos de controlo militares e postos de observação; e
- Utilizar unidades de patrulha mistas e consultar as mulheres locais como parte do processo de recolha de informações e ao desenvolver consciência situacional e de inteligência. As mulheres locais podem responder de forma diferente aos militares masculinos e femininos e podem ter informações cruciais, incluindo o paradeiro de esconderijos de armas, rotas de contrabando ou atividades militares.

2. Combater a Violência Sexual Baseada Em Gênero

- Garantir que todas as organizações militares tenham políticas e Códigos de conduta que contemplem a VSG em conflitos e a SEA ;
- Promover treinamentos sobre VSG em conflitos e SEA para todo o pessoal militar;
- Garantir que a liderança, incluindo os comandantes, seja treinada em suas responsabilidades, incluindo aquelas para prevenir e responder à VSG em conflitos;

- Conduzir investigações de supostos abusos cometidos por militares e garantir que existam mecanismos nacionais de responsabilização para lidar com os casos de violência sexual cometida por militares;
- Fornecer segurança e proteção aos civis em casos de violência sexual em colaboração com outros intervenientes relevantes, por exemplo durante o patrulhamento, se dentro do mandato e responsabilidade atribuídos;
- Incluir o treinamento e educação sobre VSG nos esforços de capacitação para comunidades locais e forças de segurança em missões;
- Mapear todos os intervenientes, incluindo organizações internacionais, ONG, cuidados de saúde instalações, organizações locais da sociedade civil e polícia, trabalhando com a VSG em a área de operações. Estabelecer cooperação para garantir uma resposta eficaz aos casos de VSG em conflito;
- Garantir que os mecanismos de reporte através da cadeia de comando sejam em vigor e que os relatórios sejam compartilhados com autoridades nacionais e internacionais parceiros para combater a VSG em conflitos;
- Incluir padrões identificados e prevalência de VSG em análises de género para apoiar o planejamento e execução de missões e operações; e
- Desenvolver e monitorar indicadores de alerta precoce para a prevalência da VSG em conflito, uma vez que estes podem ser um indicador da deterioração da situação de segurança, a fim de preparar melhor o planejamento militar a longo e a e a resposta operacional.

3. Inserir a Perspectiva de Género nas estruturas e operações

- Nomear e treinar Assessores e Pontos Focais de Género nas estruturas militares nacionais e nas contribuições nacionais para operações militares internacionais, com responsabilidades e funções bem definidas;
- Garantir que os Assessores e Pontos Focais de Género trabalhem para apoiar diretamente a liderança, incluindo comandantes de missão, e que tenham acesso a todas as políticas e documentos organizacionais e relacionados à missão relevantes;
- Garantir que uma perspectiva de género seja concretamente integrada em todos os ramos na estrutura militar. Isto inclui a integração em todas as fases da atividade militar envolvimento do componente em missões internacionais, incluindo operação planejamento, execução e revisão;

- Fazer uso sistemático de especialistas em gênero em todas as etapas de planejamento, execução e revisão da operação;
- Fornecer treinamento pré-desdobramento e em missão a todo o pessoal militar sobre aspectos de gênero, adaptados ao contexto operacional específico;
- Fazer uso de análises de gênero para fortalecer a compreensão das variações
 - no impacto dos conflitos armados nas mulheres, homens, meninas e rapazes;
 - Garantir a coleta de informações de gênero em situações de conflito e pós-conflito, a fim de utilizá-las em diversas análises relevantes; e
- Considerar as necessidades específicas de segurança das mulheres e das meninas no planejamento, execução e avaliação de medidas de segurança em processos eleitorais, ajudas humanitárias, desminagem e outros.

APÊNDICE B - Objetivos contemplados no II PNA sobre MPS do Chile

1. Pilar Prevenção:

Objetivo Estratégico nº 1: Prevenir a violência contra mulheres e meninas, em particular a violência sexual e a violência baseada em gênero.

Objetivo Específico 1.1: Recopilar informações estatísticas sobre casos de violência baseada em gênero durante o deslocamento do contingente nacional em operações de paz, em países em conflito e pós-conflito.

- Designar um ponto focal de gênero nas missões de paz para recepção e envio de informações;
- Manter um registro de dados sobre os casos em relação ao desenvolvimento do processo e às medidas adotadas; e
- Elaborar relatórios de análise com as informações levantadas.

2. Pilar Participação:

Objetivo Estratégico nº 2: Fomentar a participação das mulheres em operações de paz em conformidade com a Resolução 1325.

Objetivo Específico 2.1: Impulsionar a presença e participação de mulheres nas missões de construção e consolidação da paz.

- Realizar um diagnóstico das ferramentas de divulgação e outras destinadas a promover a participação de mulheres em operações de paz;
- Levantar informações para conhecer os possíveis obstáculos na candidatura e no deslocamento de mulheres nas missões;
- Desenhar medidas destinadas a incentivar a candidatura de mulheres em operações de paz; e
- Realizar campanhas de divulgação com o objetivo de incentivar a participação de mulheres em operações de paz.

Objetivo Específico 2.2: Promover uma maior representação e participação das mulheres nos órgãos de decisão dos processos de consolidação da paz.

- Identificar possíveis candidatas a ocupar cargos de decisão;
- Promover a candidatura de possíveis candidatas a cargos de decisão; e
- Realizar acompanhamento das candidaturas de mulheres a cargos de decisão em matéria de paz e segurança internacional.

Objetivo Específico 2.3: Fomentar a participação da Sociedade Civil em relação ao sistema da Resolução 1325.

- Manter um registro atualizado das organizações da sociedade civil que apoiam o desenvolvimento do Plano de Ação da Resolução 1325; e
- Realizar reuniões periódicas de trabalho com organizações da sociedade civil interessadas no tema.

3. Pilar Proteção

Objetivo Estratégico nº 3. Fomentar, gerar e ampliar medidas para garantir a proteção dos direitos das mulheres e meninas em operações de paz, zonas de conflito e pós-conflito.

Objetivo Específico 3.1: Sensibilizar e divulgar o princípio da responsabilidade de proteger mulheres e meninas em relação à violência de gênero em nível nacional em operações de paz, conflito e pós-conflito.

- Sistematização e geração de um programa de divulgação da responsabilidade de proteger mulheres e meninas em relação à violência de gênero;
- Elaboração de material de divulgação da proteção como meio de prevenção da violência em operações de paz, situações de conflito e pós-conflito; e
- Impulsionar o intercâmbio de experiências de divulgação em nível nacional e internacional sobre o princípio da responsabilidade de proteção a mulheres e meninas em relação à violência sexual e de gênero.

Objetivo Específico 3.2: Difundir os processos de justiça de transição (tanto judicial quanto não judicial) na população local e nas mulheres cujos direitos foram vulnerados.

- Levantamento de informações relacionadas aos processos de justiça de transição (judiciais e não judiciais) no local da missão; e
- Elaboração de um programa de divulgação das informações levantadas sobre as vias de acesso à justiça de transição.

Objetivo Específico 3.3: Gerar protocolos de prevenção, ação e resposta a casos de violência sexual contra mulheres e meninas em operações de paz, conflito e pós-conflito.

- Coordenação efetiva com atores sociais em nível intersetorial no contexto nacional, para a definição de protocolos de prevenção, ação e resposta a casos de violência sexual e de gênero;
- Elaboração de protocolos de prevenção, ação e resposta a casos de violência sexual e de gênero em operações de paz, conflito e pós-conflito; e
- Promover instâncias de intercâmbio de experiências e análises entre o pessoal diplomático, militar, policial, civil e da sociedade civil.

Objetivo Específico 3.4: Promover a proteção dos direitos humanos das mulheres e meninas em operações de paz, em épocas de conflito e pós-conflito.

- Desenvolvimento de oficinas e/ou seminários de divulgação de instrumentos internacionais vinculados à proteção dos direitos humanos de mulheres, meninas e civis em geral; e
- Manter atualizados banners em páginas web dos responsáveis pela coordenação do presente plano, com instrumentos internacionais vinculados à proteção dos direitos humanos de mulheres, meninas e população civil em geral, e toda a informação relevante sobre o tema.

4. Pilar Socorro e Recuperação:

Objetivo Estratégico nº 4: Fortalecer a capacidade internacional de resposta humanitária em relação a mulheres, meninas e população civil em geral.

Objetivo Específico 4.1: Promover o acesso de mulheres, meninas e população civil em geral aos esforços de recuperação e socorro.

- Realizar coordenações com outros países para o cumprimento da Resolução 1325, especialmente dentro da região;
- Realizar coordenações com as Agências das Nações Unidas para o cumprimento da Resolução n °1325 (2000); e
- Realizar reuniões entre o pessoal deslocado e as respectivas repartições com o objetivo de reafirmar permanentemente o compromisso com a política de tolerância zero e com os Códigos de Conduta da ONU, no pré e pós-deslocamento.

APÊNDICE C - Ações previstas no II PSDNI do MDN de Portugal

Eixo 1: Igualdade

- Incluir o Gabinete da Igualdade da Defesa Nacional na orgânica do Ministério da Defesa Nacional, funcionando na dependência direta do/a Ministro/a da Defesa Nacional;
- Nomear formalmente os/as Assessores/as de Género no EMGFA, Ramos e AMN, junto dos Gabinetes do/a CEMGFA, CEM e DGAM, respetivamente, preferencialmente funções desempenhadas a tempo inteiro;
- Incluir objetivos de promoção da Igualdade e integração da perspectiva de género nos documentos estratégicos;
- Incluir objetivos de promoção da Igualdade na avaliação dos elementos da Equipa Interdepartamental do MDN para a Igualdade;
- Desenvolver diretivas/planos internos da Igualdade;
- Realizar inspeções no âmbito da Igualdade de Género e Mulheres, Paz e Segurança;
- Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos, desagregada por sexo;
- Promover a diversidade nas Forças Armadas;
- Desenvolver uma Diretiva/Plano de Comunicação Estratégica do Serviço Militar que promova a Igualdade e a não discriminação;
- Realizar workshop sobre a integração da perspectiva de género na comunicação estratégica/redes sociais;
- Rever os requisitos de classificação e seleção no acesso às forças armadas, que permitam uma maior adequação dos parâmetros de seleção às tarefas a desempenhar;
- Divulgar a Unidade de Prevenção de Assédio da Defesa Nacional, através de campanhas de comunicação;
- Desenvolver o estudo sobre as barreiras ao recrutamento;
- Aumentar o nº de mulheres nas Equipes de divulgação do Dia da Defesa Nacional (DDN);
- Avaliar a integração das mulheres nas Forças Armadas;

- Desenvolver ações/projetos que incentivem as meninas a ingressarem na Defesa Nacional (recrutamento dirigido, estágios, mentoria etc.);e
- Igualar o n.º de escalões etários femininos aos masculinos nas competições militares desportivas.

Eixo 2. Conciliação

- Desenvolver critérios comuns e harmonizar medidas no âmbito da proteção da parentalidade de militares das Forças Armadas;
- Estudar a aplicação dos direitos no âmbito da parentalidade constantes no Código do Trabalho nas Forças Armadas;
- Estudar a aplicabilidade do Artigo 282.º da LGTFP - Licença sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado/a no estrangeiro - a militares das Forças Armadas;
- Divulgar os mecanismos facilitadores da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade;
 - Desenvolver o estudo sobre as famílias militares;
 - Realizar seminário de partilha de boas práticas, com abordagem às questões da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, em particular a promoção do teletrabalho, assim como as questões da parentalidade; e
 - Desenvolver programas/protocolos de apoio a descendentes (crianças e jovens) e ascendentes.

Eixo 3. Formação

- Definir e harmonizar os conteúdos a ministrar nos cursos de formação e promoção das Forças Armadas e a todo o pessoal projetado (Forças Nacionais Destacadas (FND), Elementos Nacionais Destacados (END), Adidos/as de Defesa e Cargos Internacionais);
 - Integrar a temática da igualdade e não-discriminação e Agenda MPS em todos os referenciais de curso de todos os cursos de formação e promoção das Forças Armadas e AMN, incluindo dos cursos dos Estabelecimentos de Ensino Superior Público Universitário Militar;
 - Integrar a temática MPS na formação de todo o pessoal projetado (FND, END, Adidos/as de Defesa e Cargos Internacionais);

- Implementar o Curso de Formação de Formadores de Género das Forças Armadas;
- Implementar o Curso de Formação em Igualdade de Género na Defesa Nacional
- Criação e implementação de formação para elementos que integram as Equipas do Dia da Defesa Nacional;
- Ministrando curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional;
- Realizar uma Conferência anual sobre Igualdade e Agenda MPS, em conjunto com CPOG e CDN;
- Realizar ações de sensibilização sobre Igualdade e MPS a dirigentes dos serviços centrais do MDN;
- Realizar ações de formação sobre Igualdade a pessoal não dirigente dos serviços centrais e pessoal civil dos Ramos;
- Ministrando formação em orçamentos com perspectiva de género para pontos focais de género e pessoal da área financeira (Enquadrado pelo Art.º 14º. Lei n.º 12/2022 de 27 de junho);
- Realizar cursos que integrem a temática da Igualdade para docentes dos Estabelecimentos Militares de Ensino (EME);
- Integrar formação no âmbito da Igualdade, nos planos de formação dos EME, para profissionais de educação (não docentes);
- Implementar ações de sensibilização sobre assédio e não-discriminação; e
- Capacitar, através da formação, profissionais da Polícia Marítima para a intervenção em Tráfego de Seres Humanos (TSH).

Eixo 4. Mulheres, Paz e Segurança

- Incluir a Agenda MPS no diálogo bilateral e multilateral;
- Participar em eventos nacionais e internacionais na área da Agenda MPS;
- Garantir formação sobre a Agenda MPS e violência sexual relacionada com os conflitos;
- Formar e projetar especialistas em género;
- Integrar a Agenda MPS e a perspectiva de género nos Planos e Ordens de Operações, Diretivas de Aprontamento e Exercícios;

- Promover a atualização documental nas Bibliotecas sobre a Agenda MPS e a participação das mulheres;
- Promover o aumento da participação das mulheres em operações e missões internacionais; e
- Realizar seminário no âmbito da Agenda MPS.

APÊNDICE D - Objetivos da Estratégia MPS relacionados ao *U.S DoD*.

Objetivo de Defesa nº 1: Promover a preparação e a participação das mulheres em tomada de decisões relacionadas a conflitos.

- Promover a participação das mulheres em processos de tomada de decisão militar, preparação e resposta a desastres e estabilização;
- Aumentar a participação das mulheres em iniciativas do setor de segurança das nações parceiras;
- Incluir mulheres americanas nos esforços dos EUA no exterior; e
- Coletar dados desagregados por sexo e idade, para identificar e abordar barreiras à participação significativa das mulheres.

Objetivo de Defesa nº 2: Promover a segurança e a proteção dos direitos humanos das mulheres e meninas.

- Promover a proteção da segurança, dos direitos humanos e do acesso à ajuda das mulheres e meninas junto aos governos e forças do setor de segurança regional ou outros, conforme apropriado;
- Abordar barreiras relacionadas à segurança para a proteção das mulheres e meninas;
- Priorizar esforços para prevenir e responder ao abuso e exploração sexual;
- Fornecer às mulheres e meninas acesso seguro e igualitário à assistência humanitária; e
- Empoderar mulheres como parceiras na prevenção e combate ao terrorismo.

Objetivo de Defesa nº 3: Ajustar os programas internacionais dos EUA para melhorar os resultados em termos de igualdade e o empoderamento das mulheres.

- Ajustar seus programas internacionais para melhorar os resultados em igualdade e empoderamento das mulheres;
- Treinar o pessoal do DoD sobre as necessidades, perspectivas e requisitos de segurança de homens e mulheres; proteger civis de violência, exploração e tráfico de pessoas; e direito humanitário internacional e direito internacional dos direitos humanos; e

- Aplicar análises de gênero para melhorar o design e direcionamento dos programas do DoD.

Objetivo de Defesa nº 4: Incentivar as nações parceiras a adotarem políticas para melhorar a participação significativa de mulheres.

- Incentivar governos de nações parceiras a adotar políticas, planos e capacidades para melhorar a participação significativa das mulheres em processos ligados a instituições de segurança e tomada de decisão;
- Trabalhar com nações parceiras para remover barreiras legais, regulatórias e estruturais enfrentadas por mulheres nos setores de defesa e segurança; e
- Auxiliar nações parceiras a aumentar oportunidades para mulheres servirem em forças do setor de segurança, incluindo missões de paz e organizações militares, desenvolvendo suas competências técnicas e profissionais.

APÊNDICE E - Objetivos e atividades do PNA Brasil relacionadas ao MD

Pilar 1: Participação

- Aumentar a participação de mulheres militares brasileiras em missões individuais e como parte de contingentes em operações de manutenção da paz e missões políticas especiais, incluindo em posições de liderança;
- Capacitar mulheres para atuar em missões individuais e compor contingentes nas operações de manutenção da paz e missões políticas especiais;
- Indicar militares, independentemente do sexo/gênero, para missões individuais, incluindo como observadores(as) militares e cargos relacionados à paz e segurança internacionais;
- Buscar ampliar o acesso de mulheres às possibilidades da carreira militar;
- Promover adaptações logísticas necessárias para receber mulheres em instituições militares; e
- Incentivar a participação de mulheres nos cursos necessários para dotá-las das competências requeridas para os cargos em operações de manutenção da paz e missões políticas especiais.

Pilar 2: Prevenção e Proteção

- Garantir e promover os direitos de todas as mulheres e meninas em situações de conflito, pré e pós-conflito em que o Brasil atua;
- Apoiar a capacitação em questões de gênero de atores da sociedade civil local envolvidos em processos de solução pacífica de conflitos;
- Contribuir para que acordos de paz levem em consideração as perspectivas de mulheres e meninas locais e suas necessidades específicas; e
- Buscar a transversalização de gênero no estabelecimento e implementação dos mandatos das operações de manutenção da paz e missões políticas especiais.

Pilar 3: Consolidação da Paz e Cooperação Humanitária

- Fortalecer a perspectiva de gênero em ações, iniciativas e programas de consolidação da paz de que o Brasil participe;
- Atuar no âmbito da Comissão de Consolidação da Paz da ONU para fortalecer a inclusão da perspectiva de gênero em todas as suas atividades; e

- Promover intercâmbio de experiências e boas práticas entre países sobre a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres locais em ações relacionadas à consolidação da paz e à cooperação humanitária.

Pilar 4: Sensibilização, Engajamento e Aprofundamento

- Promover o conhecimento e o engajamento continuado a respeito do Plano Nacional de Ação no Brasil;
 - Difundir o Plano Nacional de Ação junto a órgãos públicos, organizações da sociedade civil, movimentos feministas e de mulheres, academia e público em geral, bem como organismos internacionais e regionais, com vistas a engajá-los no apoio à sua implementação; e
 - Aprofundar a cooperação com organizações da sociedade civil, os movimentos feministas e de mulheres e a academia na capacitação e na divulgação do PNA.