

Relatório da Conferência Internacional

Women, Peace and Security: 20 years of UNSC Resolution 1325

Reladoras:

Cristina Rodrigues da Silva e Maria Francisca Saraiva

Instituto da Defesa Nacional, 6 de novembro de 2020

Os *E-briefing Papers* do Instituto da Defesa Nacional visam proporcionar o acompanhamento de temas e debates atuais nos planos da segurança internacional e das políticas de defesa nacional, incluindo resultados da investigação promovida pelo IDN, sobretudo na sua vertente aplicada e de apoio à decisão política, bem como contributos de outros analistas e investigadores associados do Instituto.

FICHA TÉCNICA

Diretora

Helena Carreiras

Coordenação Científica

Isabel Ferreira Nunes

Editor

Luís Cunha

Centro Editorial

António Baranita e Luísa Nunes

Propriedade, Edição e Design Gráfico

Instituto da Defesa Nacional

Calçada das Necessidades, 5, 1399-017 Lisboa, Portugal

Tel. + (351)211 544 700

Fax: + (351)211 548 245

Email: idn.publicacoes@defesa.pt

<http://www.idn.gov.pt>

ISSN: 2184-8246

O Instituto da Defesa Nacional, em colaboração com o Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional, organizou no dia 6 de novembro de 2020 uma conferência internacional de alto nível para assinalar os vinte anos da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre “Mulheres, Paz e Segurança”. Este relatório sintetiza os aspetos mais relevantes da Agenda Mulheres, Paz e Segurança discutidos na conferência.

O programa (anexo a este relatório) incluiu dois oradores principais e duas mesas redondas.

- **Sessão de Boas-Vindas**

Helena Carreiras, Diretora do Instituto da Defesa Nacional

João Gomes Cravinho, Ministro da Defesa Nacional

Síntese da intervenção de Helena Carreiras

Helena Carreiras apresentou o tema da conferência internacional, por ocasião da celebração dos vinte anos da aprovação por unanimidade da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (RCSNU1325), no ano 2000. Trata-se da primeira Resolução do Conselho de Segurança a reconhecer os impactos dos conflitos armados nas mulheres e o contributo das mulheres para a resolução dos conflitos e o desenvolvimento sustentável. A resolução enfatiza o impacto desproporcionado dos conflitos armados nas mulheres e meninas, a crónica sub-representação das mulheres nos processos de paz apoiados pela comunidade internacional, bem como a sua quase completa ausência em todas as fases do ciclo do conflito, da prevenção à reconstrução pós-conflito. Esta resolução foi complementada por nove outras resoluções, formando o que alguns entendem ser um novo regime de género na segurança internacional. Por estas razões, torna-se urgente incorporar nos assuntos de segurança internacional a perspetiva de género, ou seja, operacionalizar a agenda ‘Mulheres, Paz e Segurança’ (MPS).

Helena Carreiras começou por realçar alguns dos sucessos alcançados nestes vinte anos. Em termos de aspetos positivos, é possível destacar que os Estados-membros das Nações Unidas (NU) e as organizações internacionais têm procurado desenvolver instrumentos para implementar a agenda, nomeadamente através da adoção de Planos Nacionais de Ação (PNA). Neste momento, 86 Estados, correspondendo a 45% dos membros das NU, e 11 organizações regionais (União Europeia, União

Africana, e.g.) adotaram planos específicos e instrumentos para a proteção e empoderamento das mulheres. Neste contexto, importa também realçar o facto de 75 Estados, entidades das NU e organizações regionais terem decidido confirmar politicamente, em abril de 2019, os compromissos assumidos no momento da adoção da Resolução 1325, com o objetivo de reforçar a participação das *mulheres* nas questões relacionadas com a manutenção da paz e segurança internacionais.

Apesar destes avanços, Helena Carreiras notou que as expectativas e o entusiasmo da fase inicial deram recentemente lugar a uma consciência dos problemas existentes e a análises céticas sobre a evolução da agenda. Embora se verifiquem sucessos significativos em algumas áreas, os resultados tendem a ser limitados, como mostram os relatórios das Nações Unidas, União Europeia (UE) e Organização do Tratado Atlântico Norte (NATO) sobre a implementação da agenda MPS, que apontam para a existência de obstáculos sistémicos que dificultam o progresso. Estes relatórios identificam problemas como recursos humanos e financeiros insuficientes; limitado conhecimento da RCSNU1325; ausência de mecanismos de responsabilização (*accountability*) e pouco contacto com as comunidades locais na implementação dos objetivos da agenda.

Em termos de desafios que se colocam à agenda, foi realçado que a maior dificuldade reside no fosso existente entre as políticas enunciadas e as práticas. Vários indicadores permitem identificar a desconexão entre as metas políticas assumidas e o grau de execução das mesmas. Por exemplo, sendo verdade que o envolvimento das mulheres nas operações de paz das NU aumentou ao longo do tempo, em 2020 a presença das mulheres nestas missões de manutenção da paz continua a representar apenas 5,6% do total dos contingentes militares. Também a implementação dos Planos Nacionais se tem resumido a uma abordagem burocrática dos indicadores formais, sem a preocupação de aferir de forma efetiva o seu grau de execução. Por último, parece existir uma inconsistência potencial entre os discursos legitimadores dos novos papéis das mulheres e as condições da sua participação equitativa.

Em suma, a intervenção sugere que existe um perigo real de ocorrer um retrocesso da agenda Mulheres, Paz e Segurança. Conclui-se que a igualdade formal não opera automaticamente, sendo insuficiente para produzir uma verdadeira igualdade de género, o que significa que é preciso ir mais longe na sua implementação.

Síntese da intervenção do Ministro da Defesa Nacional, João Gomes Cravinho

João Gomes Cravinho, começou a sua intervenção salientando que a degradação do ambiente internacional evidencia uma acentuada polarização das sociedades e um enfraquecimento do multilateralismo. Deste ponto de vista, a desinformação e as desigualdades nas democracias ameaçam colocar em xeque os valores e prioridades das sociedades democráticas e as instituições que outrora foram confiáveis, com impacto nas políticas de defesa que também devem basear-se em prioridades partilhadas.

Sobre a agenda MPS, o Ministro da Defesa observou que, há 20 anos, houve consenso sobre a necessidade de maior participação das mulheres nas forças armadas. Segundo João Cravinho, em 2000 as NU viviam um bom momento. Era notória uma expansão das responsabilidades das NU no *peacekeeping*, *peacemaking* e *peacebuilding*, e que muitos países responderam positivamente, tentando adaptar as suas forças armadas para contribuir adequadamente para este desiderato.

Também em termos de estratégias de resolução de conflitos deve considerar-se que se passou a privilegiar uma abordagem mais compreensiva e holística do conflito e das suas causas. Nesse sentido, houve necessidade de adaptar doutrinas e de executar missões de manutenção de paz mais complexas, que passaram a assumir uma forte componente de proteção de civis. No geral, as novas missões de manutenção da paz assumem a necessidade de uma significativa coordenação e interação entre forças armadas e elementos civis no teatro de operações. Por conseguinte, as forças armadas passaram por um profundo processo de adaptação à nova realidade face a novos desafios como o terrorismo transnacional e fenómenos de radicalização violenta, para além das tradicionais disputas e anexações territoriais, que se mantêm como focos significativos de conflitualidade.

Gomes Cravinho realçou que Portugal é um país que respeita a Carta das NU e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, lembrando que os direitos fundamentais previstos na Constituição portuguesa devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração.

Neste contexto, Portugal acredita que as NU e em particular o Departamento de Operações de Paz, são indispensáveis para lidar com os conflitos mais difíceis de resolver, ditos intratáveis. Foi afirmado que Portugal pretende continuar a contribuir ativamente para as operações de manutenção da paz, até ao limite das suas capacidades.

Segundo o Ministro da Defesa, a necessidade de pensar estes desafios tornou premente a institucionalização da perspetiva de género nas Forças Armadas portuguesas e na estrutura civil do

Ministério da Defesa. A agenda Mulheres, Paz e Segurança impôs uma adaptação das forças armadas para se atingirem os objetivos da paz sustentável.

Portugal tem estado atento às tendências internacionais de implementação da agenda. O Secretário-Geral da NATO, por exemplo, tem defendido a necessidade de colocar mulheres em todos os níveis de decisão da organização. Por seu lado, o Secretário-Geral das Nações Unidas, António Guterres, tem veiculado a ideia de que as mulheres nas forças armadas mudam as realidades através da igualdade de género.

Em conclusão, a agenda é urgente e necessária para contrariar a polarização presente nas sociedades democráticas, assente em preconceitos de toda a ordem. A igualdade de género é uma responsabilidade de todos, simultaneamente uma causa de direitos humanos, um objetivo de eficácia operacional das forças armadas e um pilar para sociedades mais seguras e resilientes. Todos estes fatores são cruciais para manter a paz nos nossos dias.

Panel 1 - UNSCR1325 at twenty: where do we stand?

Painel 1 – RCSNU 1325 aos vinte anos: onde estamos?

- **Orador Principal**

Jean-Pierre Lacroix, Subsecretário-Geral da ONU para as Operações de Paz

Na sua intervenção, Jean-Pierre Lacroix começou por enaltecer o apoio de Portugal às NU, aos ideais da Carta e ao *peacekeeping*, tanto a nível político - nomeadamente no apoio à iniciativa *Action for Peacekeeping (A4P)* lançada pelo Secretário-Geral das NU -, como através da presença portuguesa em diversos teatros de operações. Lacroix referiu ter estado recentemente na República Centro Africana, onde teve oportunidade de ver *in loco* a prestação do destacamento militar português em apoio ao processo de paz neste país. Fez também menção a uma importante contribuição de Portugal ao nível da capacidade de transporte aéreo tático na missão do Mali, recurso militar considerado crucial num contexto de enormes desafios logísticos. Fez ainda questão de se referir designação de um português, o Superintendente Luís Carrilho, para o importante cargo de Conselheiro de Polícia das Nações Unidas, atualmente com cerca de 10 mil polícias na sua dependência.

De seguida, apresentou os argumentos que, no seu entender, sustentam a pertinência da agenda MPS. Começou por explicitar que o *peacekeeping* está em evolução acelerada, exigindo cada vez mais a capacidade de combinar diferentes capacidades. Nesse sentido, o elemento central que está a gerar estas mudanças é o facto de enfrentarmos situações muito diferentes do passado. O *peacekeeping* tradicional continua a existir em missões que fazem a monitorização de cessar-fogo, com os militares operando nas linhas de cessar-fogo ou em ações de patrulhamento e monitorização. É o caso ainda hoje das missões em Chipre, nos Montes Golã, Sara Ocidental, Líbano e Caxemira. Contudo, os principais esforços e recursos financeiros e humanos estão hoje claramente alocados a operações multidimensionais com mandatos mais complexos e diversos que operam essencialmente em África. É aqui que se concentram os esforços das NU; 75% a 80% do pessoal ao serviço das NU serve nestas missões e aproximadamente a mesma percentagem dos recursos da organização são canalizados para estes teatros.

Lacroix sublinhou, por outro lado, que a proteção de civis tem estado cada vez mais no centro da manutenção da paz nas Nações Unidas, embora os mandatos multilaterais possam envolver a construção de capacidades na área da justiça, a capacitação de militares e a constituição de forças de segurança fortes, resilientes e credíveis, a monitorização e reporte de violações de direitos humanos e mandatos de proteção dos mais vulneráveis, especialmente crianças.

Isto significa, como assinala Lacroix, que é urgente um foco renovado na agenda MPS com o objetivo de construir uma paz sustentável, credível e aceite em todos os conflitos e zonas de tensão onde as NU estão presentes.

O ano de 2020 foi um ano muito peculiar. Em plena pandemia celebrámos os 75 anos das NU, os 25 anos da Declaração e Plano de Ação de Beijing e no dia 29 de outubro assinalámos os 20 anos da aprovação da Resolução 1325. Fortemente apoiada pelos movimentos de defesa dos direitos das mulheres, a resolução advoga a participação das mulheres nas operações de paz, o envolvimento das mulheres nos processos políticos e na reconstrução pós conflito, para além da prevenção e proteção das mulheres em relação à violência sexual e de género.

Nas palavras do Subsecretário-Geral, a pandemia veio exacerbar as desigualdades em relação às mulheres em zonas de conflito armado e nas questões da violência doméstica, originando “uma pandemia dentro da pandemia”. Concluiu que o momento atual é crucial: ou perdemos as conquistas ou construímos uma paz mais inclusiva e duradoura. Numa conjuntura muito difícil em

que o progresso tem sido lento e o perigo de reversão dos ganhos é real, cabe à comunidade internacional olhar para algumas questões de fundo que importa acompanhar.

Em primeiro lugar, Lacroix fez notar que muito há a fazer em relação à inserção das mulheres na política. Nas últimas décadas (1992-2019), as mulheres permaneceram na periferia da decisão política formal; apenas 13% dos negociadores são mulheres, representam 6% dos mediadores e 6% dos signatários dos principais acordos políticos internacionais.

Em segundo lugar, referiu que é importante olhar para a iniciativa A4P lançada em 2018 pelo Secretário-Geral das Nações Unidas. A iniciativa consiste numa declaração de compromisso para o fortalecimento das operações de manutenção da paz em várias dimensões, incluindo a dimensão de género, envolvendo no processo o Secretariado, os países que contribuem com militares e polícias, os países hospedeiros das missões, parceiros regionais e países financiadores das operações de manutenção da paz. Uma das prioridades da Declaração de Compromisso da iniciativa A4P reafirma a centralidade da agenda MPS. A Declaração de Compromisso foi subscrita, até ao momento, por 154 Estados membros e quatro organizações internacionais.

Desafios complexos interferem na elaboração dos mandatos e no cumprimento das missões, como o facto da situação no terreno mudar muito rapidamente, a questão dos mandatos multidimensionais enfrentarem hoje desafios substancialmente diferentes da realidade de há 15/20 anos, bem como o problema do impacto nas missões de níveis de violência muito elevados protagonizados por grupos armados, terroristas, gangs e criminosos que não têm interesse na construção/apoio dos processos de paz e são capazes de atingir letalmente os capacetes azuis. E ao nível do funcionamento destes grupos, importa não esquecer que estes exploram frequentemente os recursos naturais locais, controlam parcelas do território, intimidam comunidades e recorrem à violência sexual baseada no género. Por último, Lacroix referiu-se aos problemas que as NU enfrentam quando se envolvem em casos intratáveis de conflitos intraestatais nos quais aparentemente “não há paz para manter”, como pode ser o caso do Mali, Sudão do Sul e certas áreas da República Centro Africana.

Terceiro, atendendo a que nos últimos dez anos o impacto regional e global dos conflitos se acentuou, o Subsecretário-Geral defendeu que o sucesso da resolução de conflitos e, por conseguinte, da agenda, depende em grande medida das dinâmicas que se estabelecem entre o

processo de paz nacional e os conflitos locais, que acabam por contaminar frequentemente a questão nacional, e a paz global.

Também se observa um crescente impacto de fenómenos globais na resolução de conflitos, como é o caso das alterações climáticas e a pandemia de COVID.

Lacroix realçou ainda o compromisso do Departamento de Operações de Paz (DPO) com a agenda e os esforços para aprofundar as políticas de género no quadro das suas atividades e a necessidade de aprofundar as parcerias estratégicas com as organizações da sociedade civil.

Neste âmbito, Lacroix referiu-se a exemplos de sucesso na participação das mulheres nos processos políticos (eleições, processos de paz): no Sudão, República Centro Africana, Mali, Chipre e Líbano verifica-se a presença de mulheres como negociadoras, signatárias dos acordos de paz, eleitoras e candidatas em eleições. No entanto, também frisou que é preciso ter mais atenção ao modo como transportamos as disposições jurídicas para a realidade, como transformamos as mulheres em verdadeiras negociadoras com capacidade política real.

Reconhecendo a importância do envolvimento das mulheres na Desmobilização, Desarmamento e Reintegração (DDR) e na Reforma do Sector de Segurança (SSR), as NU têm pedido o reforço da presença de mulheres nas operações de manutenção da paz e olhado com atenção para a necessidade de desmobilização das mulheres e raparigas ex-combatentes, apesar de constituírem uma pequena percentagem dos combatentes.

O Subsecretário Geral terminou a sua intervenção reafirmando que a ideia é construir mais confiança nas comunidades e promover a diversidade. A principal conclusão do Subsecretário-Geral é que a agenda MPS não é uma agenda de mulheres, devendo sim ser assumida por todos.

Principais contributos do debate

- O risco de retrocesso da agenda é real uma vez que a comunidade internacional mostra sinais de divisão, particularmente no seio do Conselho de Segurança das Nações Unidas. Tendo em conta esta situação, afigura-se mais interessante apostar na capacidade de colaboração regional entre a NATO, UE e UA, por exemplo, e não tanto nas soluções globais ao nível das NU.

- Em relação à questão do combate à violência sexual e de género, concluiu-se que a melhor abordagem parece ser a criação de sistemas nacionais de justiça com o apoio da comunidade internacional em detrimento de soluções puramente internacionais estranhas à realidade local.
- Do ponto de vista dos abusos sexuais perpetrados por capacetes azuis das NU, foi notado que os Estados-membros têm mostrado maior consciência e preocupação com o fenómeno. Foi igualmente realçado que o número de casos tem vindo a descer nos últimos anos.

- **Mesa Redonda**

Clare Hutchinson, Alta Representante do Secretário-Geral da NATO para a Agenda 'Mulheres, Paz e Segurança'

Mara Marinaki, Conselheira para as questões de género e implementação da Resolução CSNU1325 no Serviço Europeu de Ação Externa

Moderadora: Helena Carreiras, Diretora do Instituto da Defesa Nacional

Síntese da intervenção de Clare Hutchinson

Na sua intervenção, Clare Hutchinson realçou que a implementação da agenda MPS na NATO não tem sido fácil embora reconheça que a organização já tem capacidade para dar uma resposta institucionalizada ao tema.

Como ponto de partida, é de destacar que se começou a falar do papel das mulheres na organização pouco depois da sua fundação e que o *NATO Committee on Gender Perspectives* (Comité para a Perspetiva de Género da NATO) foi criado em 1976. No entanto, como agenda transformativa só alcançou avanços tangíveis depois do ano 2000. Trata-se de promover uma integração da perspetiva de género em todas as dimensões da atividade da NATO, o que implica aplicar “lentes de género” nos assuntos de segurança e defesa.

Em 2007, a NATO aprovou uma política e um Plano de Ação para implementar a agenda Mulheres, Paz e Segurança que acabou de ser revisto em 2018. E, à semelhança das NU e UE, na NATO existem conselheiros de género desde 2009. Recentemente, em 2019, os Ministros da Defesa aprovaram a primeira Política sobre a Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual. E em 2020 foi lançado o Manual de Linguagem Inclusiva de Género.

Atendendo ao empenho demonstrado pela organização no aprofundamento do tema, pode dizer-se que a NATO dispõe de uma arquitetura robusta e de uma doutrina política e militar sobre as questões de género.

Uma questão que a Representante Especial considerou importante aprofundar é a integração da perspectiva de género em todas as dimensões do trabalho da NATO, para além da inclusão de mulheres nas operações e missões. Isto significa que a perspectiva de género deve ser plenamente assumida na área das informações, no domínio das capacidades de defesa, no que diz respeito ao planeamento de defesa e ainda nas questões relacionadas com a resiliência da organização.

Para terminar, Hutchinson resumiu os três desafios (os três R) que se colocam à implementação da agenda no seio da organização: Repercussão, Responsabilidade e Resultados. O primeiro R propõe a expansão da visão tradicional da agenda a novas dimensões de segurança que constituem, hoje, importantes preocupações da organização, nomeadamente, passando a incluir a dimensão da ciberguerra, as guerras híbridas, o terrorismo e contraterrorismo, as questões da tecnologia (robótica), as mudanças climáticas e ainda a problemática dos migrantes e refugiados. No que toca à responsabilidade na apropriação da agenda, a responsabilidade é de todos; deve ser assumida por mulheres e homens; velhos e jovens e pelas lideranças numa perspectiva *top-down* e *bottom-up*. Finalmente, o terceiro R refere-se aos resultados da agenda, aspeto que remete para o problema da mudança de mentalidades, verdadeiramente o objetivo que se pretende atingir, e de como se pode medir essa mudança.

Síntese da intervenção de Mara Marinaki

Mara Marinaki começou por lembrar que o atual momento é desafiante para o futuro do multilateralismo, referindo-se ao fato da COVID ter exacerbado as desigualdades, pelo que constitui um desafio para os líderes políticos mundiais.

Na exposição referiu-se ao caminho percorrido pela UE e comunidade internacional em termos de igualdade de género. Nesse sentido, destacou que a UE está empenhada em aplicar a agenda MPS através do reforço do quadro normativo, que tem vindo a ser aprofundado, e notou os avanços no treino dos militares enviados pela UE para os vários teatros de operações.

De referir que a UE aprovou em março de 2019 a sua *Estratégia para a Igualdade de Género* e está a ultimar o novo *Plano de Ação da UE para a Igualdade de Género*, para reforçar a igualdade de género na ação externa da UE. Além de reconhecer os significativos avanços da agenda, a oradora realçou a necessidade de a UE liderar pelo exemplo ao nível global para promover a igualdade de género, abrindo caminho a outros atores, sejam Estados ou organizações regionais, e aperfeiçoando o seu desempenho através do conhecimento adquirido e das lições aprendidas. Segundo a oradora, 24, dos 27 países membros da UE já aprovaram os seus Planos Nacionais (nalguns casos os seus primeiros Planos, noutros os segundos e até terceiros e quartos). A oradora considerou ainda a necessidade de apoio institucional à iniciativa conhecida como *Initiative on Regional Acceleration of UNSC Resolution 1325 (RAR1325)*, criada com o objetivo de melhorar a implementação da agenda MPS e promover sinergias entre os participantes – UE, NU, NATO, UA e OSCE – realçando a importância das parcerias da UE com as referidas organizações regionais.

Foi também referido o relatório *“She” Security Report*, lançado no dia 21 de outubro pelo Parlamento Europeu, que coligiu dados sobre o desempenho das mulheres em seis categorias (política, diplomacia, polícia, missões civis e militares e negócios). Na opinião da oradora, os resultados revelados neste relatório mostram que continuamos sem dispor dos dados de que necessitamos para medir a evolução do desempenho e participação das mulheres nas diversas esferas de atuação.

Marinaki concluiu a sua intervenção afirmando que apesar da percentagem de mulheres envolvidas nas operações e missões da UE continuar a ser pouco significativa, esta não deve ser, do seu ponto de vista, a questão central da agenda MPS. A Representante Especial indicou como principal desafio que se coloca às políticas de igualdade de género na UE a necessidade de garantir uma implementação plena, efetiva e abrangente da Agenda no terreno. Sendo assim, justifica-se plenamente o aprofundamento da cooperação entre as organizações regionais de segurança e defesa e as NU para a sua implementação.

Principais contributos do debate

- A questão dos valores culturais foi afluada no debate. Foi realçada a importância de perceber que certos valores diminuem os direitos das mulheres e que os países devem respeitar, acima de tudo, os compromissos internacionais que assumiram em matéria de

igualdade de género. Por outro lado, as sociedades amadurecem a velocidades muito diferentes no que toca à questão da igualdade de género, sendo preciso dar-lhes tempo para se adaptarem. A mudança deve ser sempre incremental e sensível ao contexto. Neste sentido, o objetivo de reconhecer a consciencialização de género (*gender awareness*) como nova capacidade militar não é uma meta alcançável no curto prazo. Os países continuam a ter diferentes perspetivas, o que confirma que o principal problema da agenda se situa ao nível da sua implementação. Assim, foi dito que deve ser favorecida uma abordagem pragmática a este problema, entendendo-se que é mais fácil promover a mudança quando a instituição militar reconhece os efeitos positivos das políticas de igualdade de género no seu funcionamento.

- Em relação ao papel das mulheres como modelos a seguir (*role models*) por outras mulheres, é necessário chamar os homens a desempenhar este papel que não é exclusivo das mulheres. É preciso recusar os estereótipos de género tão difundidos na nossa sociedade e envolver todos os segmentos da sociedade no objetivo comum de atingir a igualdade de género.

Panel 2 - The transformative potential of UNSCR1325

Painel 2 – O potencial transformador da RCSNU 1325

- **Orador Principal**

Robert Egnell, Vice-Reitor da Universidade de Defesa da Suécia (Swedish Defence University)

Robert Egnell iniciou a sua intervenção com a ideia de que é preciso olhar para trás e fazer um balanço dos últimos 20 anos para analisarmos o poder transformador da agenda Mulheres, Paz e Segurança. Nesse período assistimos a um grande progresso que, conforme menciona, foi enfatizado pelos oradores na sessão da manhã desta conferência (ver Painel 1).

O que é interessante destacar é que estes avanços ocorreram numa época em que as ideologias políticas autoritárias, que andam de mãos dadas com políticas bastante misóginas, retornaram em força. Temos observado uma contradição em que, por um lado, temos a agenda MPS a ser

fortemente introduzida na NATO, NU e UE, e o crescimento de políticas externas feministas e de desenvolvimento em alguns países ao redor do mundo; por outro lado, vemos líderes autoritários e homens fortes com posições tradicionais em muitas partes do globo (Trump, Putin e Xi Jinping, e.g.). Isso significa que existe um grande potencial nas importantes mudanças da agenda MPS, mas também podemos observar que o espaço humanitário e, especialmente, o espaço para as mulheres está em contração. É preciso estar atento a todos estes desenvolvimentos.

A partir desta introdução, Egnell coloca-nos uma série de questões para pensarmos sobre como “desbloquear” o potencial da Resolução 1325. Em primeiro lugar, é preciso enfatizar o poder transformador dessa agenda, tal como o sublinharam abordagens críticas de segurança. Em segundo lugar, precisamos de conferir maior atenção aos contextos, no sentido de uma melhor implementação dos PNA no terreno. E isso significa que o terreno também se refere à “casa” nos nossos países, em cada instituição, a nível tático. Por outro lado, é preciso aprofundar a discussão sobre as estruturas de poder, tanto a nível social quanto individual, no sentido de que se devem incluir mais discussões sobre o que significa ser homem e o que é a masculinidade, embora este seja um debate difícil, na medida em que desafia os sistemas de poder e as identidades de género vigentes. Por fim, é necessária uma maior ênfase nas lógicas de segurança existentes.

Geralmente, quando falamos sobre segurança, referimo-nos à Segurança Nacional (o assunto da segurança como pertencente ao Estado) e à defesa contra forças militares externas. Essas são as perspetivas tradicionais que dominaram o debate e a política de segurança por muito tempo. Mas temos observado que isso está em constante evolução e outras questões têm vindo a ser abordadas, tais como cibersegurança, ciberdefesa e *fake news*, como tentativas de influenciar políticas com meios para lá da guerra. Existem também outras ameaças que são consideradas desafios globais, como as baseadas no clima ou relacionadas com desastres naturais. Nesse sentido, o papel do Estado como ameaça, vítima ou solução está em mudança. Estamos perante ameaças sem fronteiras, que às vezes não são antagónicas e que exigem soluções globais.

Nesse sentido, segundo Egnell, precisamos de novos conceitos e abordagens, assim como novos instrumentos para enfrentar os desafios da atualidade.

Do seu ponto de vista, a combinação dos conceitos de Segurança Humana e perspetivas de género (as contribuições da agenda MPS em conjunto com os movimentos pelos direitos das mulheres e as teorias feministas) enquadrariam-se-iam nessas novas abordagens para lidar tanto com os problemas de segurança atuais, como com as velhas questões sobre quem é ameaçado e o que

precisa de ser protegido. A importância da Segurança Humana evidencia uma forma de mudar o foco do Estado para começar a pensar sobre quais são os desafios de segurança para os indivíduos. Precisamos igualmente de compreender quais são as ameaças constantes e atuais que enfrentamos e quais os meios necessários (instrumentos de segurança) para nos protegermos dessas ameaças. Não se trata apenas dos problemas militares externos, mas também de outras preocupações, como as mudanças climáticas, pandemias ou pobreza.

Não precisamos de deixar de pensar sobre a Segurança Nacional, mas também é importante refletir sobre a Segurança Humana e sobre as perspectivas de género na segurança para derrubar as divisões problemáticas de atuação do Estado entre ameaças internas e externas (público e privado).

Todas essas abordagens podem reforçar-se mutuamente. Do ponto de vista prático e operacional, as novas perspectivas permitem um melhor entendimento sobre os problemas enfrentados, seja no âmbito da análise dos conflitos e de grandes desastres humanitários, na análise geoestratégica, na negociação humanitária ou diplomática. A melhor compreensão situacional tem impacto direto na forma como as operações são planeadas e executadas; por outro lado, essas novas abordagens concentram-se nas causas básicas dos conflitos e na sua prevenção, uma vez que conhecemos o impacto extremamente negativo da violência e da guerra. Nesse sentido, a segurança humana e as perspectivas de género possuem um enorme potencial de transformação, porque nos forçam a olhar para as especificidades do contexto. E o mais importante, não enfatizam apenas a proteção, mas também o empoderamento dos indivíduos, de forma a que a construção da segurança não seja somente o resultado de uma lógica de cima para baixo (*top-down*), mas que também seja formulada de baixo para cima (*bottom-up*). Essa lógica capacita os indivíduos para cuidarem de si mesmos e da sua própria situação.

O empoderamento deve ser apreendido como um instrumento de segurança. Egnell cita como exemplo os estudos que realizou sobre as perceções das mulheres sobre segurança no leste da República Democrática do Congo. As mulheres destacavam que, independentemente das questões sobre a violência dos grupos armados, os saques, a violência sexual etc., a educação de seus filhos constituía a sua principal preocupação de segurança. Elas compreendiam que, sem educação, os seus filhos estariam condenados à mesma situação em que elas se encontravam. E esta análise, em que as mulheres demonstravam a sua compreensão do empoderamento como um instrumento de segurança, é extremamente avançada em comparação com o que nós costumamos inferir nas nossas avaliações no terreno.

Outro tópicos que Egnell examina relativamente à forma como reforçar o potencial transformador da agenda MPS, é a relação entre género e forças armadas. Em particular aborda a questão da implementação das perspectivas de género na organização militar, um ambiente tradicionalmente masculino e relutante às abordagens feministas. Neste ponto é destacada a importância de examinar não apenas a forma como esse processo deve ser realizado na instituição, mas na narrativa que deve ser sistematicamente construída para o justificar. Para exemplificar, analisa uma declaração que William Hague, ex-ministro dos Negócios Estrangeiros britânico, proferiu há alguns anos sobre a questão mais importante do século seria a de que “não há maior ganho estratégico para o século XXI do que o pleno empoderamento social, político e económico de todas as mulheres, em todos os lugares”. Existem duas leituras possíveis das razões pelas quais esta declaração é forte. Por um lado, podemos utilizar a abordagem baseada nos direitos, uma vez que metade da população mundial é composta por mulheres e elas merecem os mesmos poderes e recursos económicos, políticos e sociais que os homens, sendo a igualdade de género um fim em si mesmo e pelo qual vale a pena lutar. No entanto, nem todos concordariam que a igualdade de género por si só é mais importante do que a paz no mundo, a erradicação da pobreza ou o combate ao terrorismo. Numa organização vocacionada para a lógica da guerra, embora se reconheça o direito à igualdade de género, existem outras questões e padrões a serem priorizados. Assim, é necessário que mais argumentos sejam utilizados para convencer as pessoas da importância dessa agenda. A segunda forma de lidar com essa questão são as abordagens instrumentais onde os direitos das mulheres e a igualdade de género não são apenas um fim em si mesmos, mas são também a forma de enfrentar todos os outros grandes dilemas estratégicos do século XXI. Enquanto instrumento de segurança, se não melhorarmos os direitos das mulheres e a igualdade de género, provavelmente falharemos na questão do terrorismo, da pobreza e da paz.

Mas para se afirmar isto, é preciso recorrer a fortes evidências. Existem pesquisas consistentes que destacam a correlação entre paz, felicidade, desenvolvimento económico e igualdade de género. Portanto, sociedades com igualdade de género são mais felizes, mais pacíficas, interna e externamente, e muito mais ricas do que as sociedades desiguais. Isso não significa que a igualdade de género leva à riqueza e à felicidade, mas sim que há uma correlação muito forte entre elas. Como exemplo, são citadas pesquisas na área dos negócios e finanças, onde os conselhos das empresas e as equipas de produção que priorizam a paridade de género se revelam mais produtivos, lucrativos e saudáveis. No setor de desenvolvimento e nos setores humanitários, existem também

investigações relevantes que destacam a maior eficácia quando se adota uma perspetiva e abordagem de género aplicadas à ajuda internacional e às operações humanitárias, na gestão de crises, no trabalho consular e na resiliência social.

A questão interessante, no entanto, é que se os resultados das pesquisas estão corretos, de que existe algo nas abordagens de género e inclusão das mulheres que leva não apenas à concretização dos direitos das mulheres e à igualdade de género, mas também melhora a eficácia operacional noutras arenas, podemos dizer que todos parecem ter um melhor desempenho em ambientes com igualdade de género e isto significa que os homens também fazem parte dessa equação. Nesse sentido, a explicação não está no nível individual, mas sim ao nível dos grupos. Quando o grupo é mais inclusivo em relação ao género, quando misturamos pessoas de origens diferentes nas organizações, parece haver um efeito positivo. Essa diversidade tende a promover ambientes com melhores desempenhos, nos mais variados níveis, tanto nas tarefas intelectuais na resolução de problemas complexos, como em tarefas práticas e operacionais.

Durante muito tempo, nas forças armadas aceitou-se a suposição de que grupos homogéneos, de preferência masculinos, da mesma área geográfica e com a mesma origem cultural e de classe, seriam o perfil mais adequado para uma unidade militar. A coesão da unidade seria um processo mais fácil e, portanto, uma grande força de combate eficaz. Anthony King, fez uma pesquisa interessante no Reino Unido, destacando que a coesão das unidades nas forças armadas profissionais não tem a ver com coesão social, e sim com a coesão profissional. Por exemplo, ele destaca que é a perceção de competência dos companheiros de equipa que leva à coesão, e não o facto de pertencerem ao mesmo grupo sociodemográfico. Nesse sentido, com base nas pesquisas que temos sobre unidades heterogéneas em vez de unidades homogéneas, parece que as suposições tradicionais estão erradas.

Mas, por outro lado, também existem fortes argumentos contra a inclusão das mulheres e as perspetivas de género nas forças armadas. Tais argumentos são frequentemente baseados nas exigências funcionais da guerra, na ideia de que esta é uma tarefa física e psicologicamente tão específica, exigindo força muscular e mental, que não estaria ao alcance das mulheres. No entanto, existem maneiras muito fáceis de superar esse problema, e uma delas é estabelecer padrões para cada posição de acordo com as funções designadas. E, de acordo com Egnell, é muito provável que um significativo número de mulheres ultrapasse esses padrões.

Temos que levar em consideração que as forças armadas são organizações com especificidades próprias, formadas ao longo de séculos e que foram construídas, treinadas e equipadas para a guerra como a sua tarefa principal, e para a qual se consideram perfeitamente ajustadas. Nesse sentido, incorporar novos elementos que possam, de alguma forma, questionar a sua identidade, formação ou estrutura, podem não ter boa aceitação. É o caso das perspectivas de género. Embora testemunhemos alguns avanços, na maioria das vezes quando as organizações militares se deparam com essas questões, elas acabam frequentemente por associar-se mais a aspetos negativos (alegações de assédio sexual, mau comportamento no terreno), que a potenciais melhorias que podem promover-se na organização (recrutar pessoas melhores, tornar-se numa força de combate melhor). Sendo certo que o propósito central das forças armadas não é o de promover a igualdade de género, mas sim o de defender a nação e produzir segurança internacional, Egnell procura mostrar e o que as suas pesquisas e evidências indicam, é que maior inclusividade, e diversidade são, no geral, fatores benéficos para as forças armadas, assim como para a maioria das organizações de outros setores.

Por último, Egnell propõe algumas ideias sobre como podemos melhorar a forma como introduzimos e integramos as perspectivas de género e as mulheres em instituições que apresentam resistências, como é o caso do meio militar. O ponto de partida fundamental é o de que é preciso uma abordagem instrumental, isto é, devemos começar o trabalho de implementação a partir do interior da estrutura, como tarefa central das organizações militares. Também é necessário fortalecer esse conhecimento, tanto junto às lideranças estratégicas como junto à base da organização. Ao nível das burocracias, é preciso trabalhar lado a lado e, de dentro, com a organização que se tenta transformar, uma vez que o processo de mudança não se consolida “de fora”, apenas com a criação de legislação, ou por via de ativismo.

Por fim, existe sempre uma questão que é realçada nesta discussão: trata-se de acrescentar mulheres ou de criar consciência de género nas forças armadas? Para alguns, o argumento seria que basta “adicionar” mulheres e a integração irá acontecer. No entanto, o que se tem visto nos estudos sobre a integração de género nas forças armadas em comparação internacional, é que apesar do aumento do número de mulheres, o impacto em relação a uma consciencialização das perspectivas de género nas forças armadas dessas nações é limitado. Existe, por outro lado, o exemplo de países como a Suécia, que têm desenvolvido um bom trabalho na criação de consciência de género dentro da instituição, mas que, em contrapartida, apresentam dificuldades em relação ao recrutamento de

mulheres. Nesse sentido, ainda que não existam relações causais muito claras entre uma ou outra variável, temos que pensar em aplicar as duas abordagens (adicionar mulheres e focar na consciencialização de género) na tentativa de que uma conduza à outra ou de que, pelo menos, ambas as orientações continuem a ser implementadas nas forças armadas.

Principais contributos do debate

- As forças armadas desempenham um papel importante na produção de segurança humana. Mas não são o único instrumento; há outros mecanismos que fornecem segurança no trabalho, na saúde e na educação. Assim, o papel das forças armadas deve ser entendido no quadro de uma perspetiva complementar e mais ampla do conceito de segurança;
- Em relação às forças armadas, o debate sobre o impacto da eficácia feminina nas operações e na organização militar é sempre recorrente, não existindo questionamentos destes efeitos de género relativamente aos homens. Persistem ainda preconceitos sobre as funções das mulheres enquanto militares. Promover a perspetiva de género, ou o género como um instrumento que auxilia a força de combate a ser mais eficaz, implica sempre fornecer evidências e explicar porque é importante ter mulheres nas forças armadas para validar esse argumento.
- Nesse sentido, um melhor desenvolvimento e criação de medidas que promovam a integração de género num ambiente como o da organização militar, maioritariamente masculino e com uma história e cultura organizacional muito específicos, tem sido utilizado como uma das abordagens necessárias à construção da igualdade de género. Mas este discurso, por si só, apesar de necessário e racional, não tem sido suficiente para transformar a realidade. Existe a perceção de que também é preciso utilizar outras retóricas e argumentos nesse debate, os quais envolvem uma compreensão do mecanismo das relações de poder e da política neste contexto, em que podem identificar-se as mais variadas emoções, estratégias e interesses. Por exemplo, importaria refletir sobre o facto de que, quando abordamos a igualdade de género em organizações militares, a posição de um homem do setor da defesa que utiliza os mesmos argumentos que autoras feministas, parece ter mais influência do que uma intervenção levada a cabo por elas naquele ambiente. Este é um dos grandes desafios: encontrar margens de manobra nessas configurações de poder e reconfigurar os seus usos.

- **Mesa Redonda**

Charlotte Isaksson, Conselheira para as questões de género e implementação da Resolução CSNU1325 no Serviço Europeu de Ação Externa

Louise Olsson, Pesquisadora Associada na Peace Research Institute Oslo (PRIO)

Katharine Wright, Professora Associada na Universidade de Newcastle

Moderadora: Diana Morais, Coordenadora do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional de Portugal.

Síntese da intervenção de Charlotte Isaksson

Charlotte Isaksson compartilhou algumas de suas perspetivas sobre a implementação da agenda MPS, com base no trabalho que vem realizando há alguns anos como assessora de género (*gender advisor*) em diferentes organizações. Do seu ponto de vista, depois de 20 anos da aprovação da Resolução 1325, ainda estamos muito longe de atingir os objetivos. O desafio não é apenas sobre a agenda ser um processo transformador ou não, e sim a questão entre ser transformador ou simbólico.

Nesse sentido, quando a Resolução 1325 chegou ao Conselho de Segurança da ONU em 2000, foi um ato deliberado de securitização de alguns atores que defenderam a inclusão destes tópicos na mesa de negociação. Para Isaksson, esse ato tornou-se apenas uma tentativa de securitização, tendo em consideração que as mulheres não têm beneficiado de maior segurança ou proteção, quer seja segurança física, mas também segurança em relação aos direitos humanos. Neste ponto é realçado o facto de que os profissionais que trabalham com segurança e proteção como principal ocupação, estão ausentes da discussão e implementação da agenda MPS.

A perceção de existir um grande progresso ou sucesso em relação aos aspetos normativos ou na realização de inúmeras formações e cursos, podem levar-nos à impressão de que se está a conquistar muito mais do que realmente acontece na prática. É necessário que exista um debate com as pessoas que trabalham com esta agenda (investigadores, militares, polícias, diplomatas) sobre quem são os beneficiários dessas conquistas; se são mulheres, homens, meninas e meninos em situações de conflito e pós-conflito, ou se são as pessoas que estão em cargos de decisão ou formulação de políticas. Para Isaksson, quando pensamos sobre a agenda MPS projetamos um grande progresso que, na realidade, corresponde a conquistas que foram já concretizadas há anos.

Na sua opinião, atualmente, não se têm verificado grandes avanços. Destaca, por exemplo, que tem existido um grande investimento na formação de assessores de género, mas que não se sabe quantas dessas pessoas efetivamente exercem essas funções. Observa-se, assim, que há aspetos que não correm bem na implementação da agenda.

Em suma, foram concretizadas muitas medidas, mas também foram identificados grandes obstáculos que permanecem internamente nas organizações, e é preciso que se promova um debate sobre essa matéria e uma melhor compreensão dos fatores que explicam esses obstáculos. No que diz respeito às conquistas e pontos positivos, Isaksson realça que o quadro estratégico da UE sobre Mulheres, Paz e Segurança foi integrado plenamente no novo Plano de Ação da UE em matéria de Igualdade de Género que será adotado entre 2021 e 2025. Nesse sentido, existe uma orientação para motivar e capacitar o pessoal a intervir sobre os compromissos da igualdade de género. Da mesma forma, foi estabelecido que o bom exemplo de liderança tenha como requisito uma liderança sensível ao género (*gender responsive leadership*). Um líder sensível e equilibrado em matéria de género responsabiliza a sua equipa pela implementação dos compromissos assumidos nesse plano. Segundo a oradora, uma liderança com perspetiva de género deve ser um trabalho constante, todos os dias da semana, todos os dias do ano.

Para voltar à discussão sobre o carácter transformador da agenda, Isaksson realçou que para transformar é preciso um objetivo e missão partilhados. Mesmo com a existência de distintos pontos de vista, é necessário que seja definido um plano e uma estratégia em conjunto, uma vez que uma transformação sustentável num contexto fragmentado seria muito difícil de alcançar. Do seu ponto de vista, na UE os objetivos a serem partilhados são três: a igualdade de género, a paz e a segurança.

Por fim, Isaksson utiliza a metáfora do copo para expressar a sua perspetiva sobre a situação atual da agenda MPS. Segundo ela, em termos de transformação, o copo está meio vazio.

Síntese da intervenção de Louise Olsson

Louise Olsson iniciou a sua intervenção com a indicação de que tem realizado pesquisas sistemáticas sobre os aspetos da igualdade de género em conflitos armados e na reconstrução pós-conflito, paralelamente com a análise da implementação da agenda Mulheres, Paz e Segurança. Segundo a oradora, atualmente, e ao contrário do que acontecia há 20 anos atrás, existe o reconhecimento de

que o conflito armado não consiste apenas numa negociação entre homens, no qual as mulheres ficam à margem. Existe agora uma conceção mais matizada sobre a atuação dos diversos protagonistas, e de como homens e mulheres desempenham papéis diferentes, sendo afetados e lidando de formas distintas com as dinâmicas dos conflitos.

Apesar de termos ainda um longo caminho a percorrer para aprofundar e operacionalizar esse conhecimento, é realçado que nestes últimos anos a pesquisa sistemática e a desagregação de dados têm sido desenvolvidos de forma crescente, contribuindo para esse novo entendimento. Algumas dessas pesquisas, baseadas em evidências empíricas, têm começado a questionar os pressupostos comuns usados para a implementação da agenda MPS, apontando para a importância de dar visibilidade às nuances e contextos desse processo.

Através dessas novas pesquisas empíricas, Olsson propõe uma reflexão sobre quatro argumentos que têm sido frequentemente utilizados na explicação sobre a importância da agenda MPS.

O primeiro argumento que foi analisado é o de que mulheres e crianças são as mais afetadas pelos conflitos armados. Pesquisas revelam que esse pode ser o caso de alguns conflitos, mas que na maioria das vezes isso não ocorre. Isto significa que mulheres e crianças não são as mais afetadas pela violência da guerra, e que os homens são mortos numa proporção muito maior do que as mulheres, uma vez que ainda são a maioria dos soldados. No entanto, é preciso reconhecer que a guerra afeta negativamente homens e mulheres, meninos e meninas, mas de maneiras diferentes. Olsson exemplifica com o caso da Bósnia-Herzegovina durante o cerco de Sarajevo. Alguns estudos indicam que entre a percentagem de mortos em batalha, 83% eram homens e 17% eram mulheres. No entanto, isso não significa que devemos supor que todos os homens são atores e todas as mulheres são vítimas, sendo a realidade bastante mais complexa. Se olharmos para quem usa a violência, a grande maioria dos homens, mesmo em zonas de guerra, nunca a utilizam. Da mesma forma, na maioria das zonas de conflito, as mulheres tendem a ter papéis mais ativos na luta do que costumamos admitir.

Também é necessário ampliar o nosso entendimento sobre o impacto da guerra na sociedade. Se novamente recorrermos ao mesmo estudo sobre Sarajevo a respeito dos civis mortos, 54% eram homens e 46% mulheres. Portanto, compreender os efeitos da guerra significa assumir que todos os grupos são afetados, mas de maneiras diferentes, e também que é preciso reconhecer que as construções estereotipadas de homens como protetores e mulheres como as que precisam de proteção, não são uma forma particularmente eficaz de compreender estes processos.

A segunda afirmação que foi destacada é a de que a violência sexual relacionada com os conflitos é a forma mais relatada de violência política contra as mulheres. De acordo com as pesquisas empíricas, essa declaração não é sustentável. Dados de um estudo sobre os diferentes tipos de violência política, indicam que ataques não sexuais, sequestros e tumultos populares (*mob violence*) são as formas mais frequentes de violência contra as mulheres. Segundo Olsson, é necessária uma compreensão mais aprofundada de como, e de que forma, a violência atinge as mulheres para que possamos entender a o potencial de ação feminina e a questão da proteção.

Outros resultados de pesquisas recentes e que tratam, por exemplo, da participação feminina em manifestações, mostram-nos que os protestos que incluem mulheres são campanhas com mais probabilidade de sucesso, porque se revestem habitualmente de uma maior legitimidade e são inovadores em termos de abordagens utilizadas. Assim, as mobilizações mistas, com homens e mulheres, são percebidas como mais ameaçadoras para aqueles que estão no poder, do que as campanhas dominadas por homens. Nesse tipo de campanhas, mesmo as não violentas, os envolvidos tendem a enfrentar muito mais violência.

Com esses exemplos, Louise Olsson realça a ideia de que as mulheres devem ser entendidas como agentes e como parte das mudanças políticas. É importante compreender como agem na atualidade e como entendemos a sua atuação e as respectivas consequências e dinâmicas em torno do conflito armado. É preciso, em qualquer caso, ressaltar que, embora a violência sexual não seja a forma de violência contra as mulheres mais reportada, ela é uma forma muito grave de violência e que está presente em todas as regiões do mundo.

O terceiro argumento analisado é o de que um número cada vez maior de mulheres nas missões de manutenção da paz restringiria o risco de exploração sexual e o abuso da população local pelos militares destacados nessas operações. Este argumento costuma ter um uso duplo – um ao referir-se ao custo de lidar com o problema da exploração e abuso sexual e, outro, para promover a participação de mulheres no contingente destacado. Segundo Olsson, os estudos alertam contra este tipo de argumento, porque indicam que o que pode reduzir o risco de exploração e abuso sexual seria um aumento de consciencialização de igualdade de género entre o efetivo das operações (trabalhar essa questão com homens e mulheres militares), em combinação com um crescimento da participação de mulheres nessas missões. A chave fundamental para lidar com esses problemas requer liderança comprometida com as questões de género, profissionalismo e esforços organizacionais.

Finalmente, o quarto e último argumento mencionado refere-se a uma questão: a agenda Mulheres, Paz e Segurança também é importante para a defesa nacional ou somente para as operações de paz? Nesse ponto, quando estamos a pensar no nosso próprio contexto de segurança nacional, Olsson destaca que mesmo com avanços relacionados com as agendas feministas, a falta de sincronia no desenvolvimento de políticas de igualdade de género e da agenda MPS é evidente, porque abrangem diferentes esferas políticas e atores, com documentos e abordagens distintos. Ao exemplificar com o caso da Suécia, é argumentado que existe uma correspondência entre igualdade de género e o trabalho da agenda MPS realizado internamente, mas que ainda não estão totalmente integrados a nível nacional. Nesse sentido, enquanto um dos pilares da agenda MPS é a participação positiva e inclusão, dados sobre a Suécia relevam que uma grande proporção das mulheres na sociedade não tem uma posição em muitas das questões centrais relacionadas com a segurança nacional.

Síntese da intervenção de Katharine Wright

Katharine Wright partilhou algumas reflexões sobre a forma como os indivíduos e as instituições se relacionam com a agenda MPS, com foco nas suas pesquisas sobre a NATO e a UE.

Um dos pontos realçados é a visibilidade da agenda nos últimos anos e a sua cooptação pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas e seus Estados-membros. A cooptação da agenda é o seu sucesso, mas também a sua fraqueza. Existem muitos Estados, organizações militares e civis, que estão ansiosos para relatar o que têm realizado em termos desta agenda, e o 20º aniversário da Resolução 1325 é um bom exemplo da visibilidade alcançada com a quantidade de eventos que têm ocorrido no mundo nas últimas semanas. Este é um facto importante. No entanto, também devemos estar atentos às nuances desse processo.

Wright exemplifica, através de uma entrevista que realizou há alguns anos na NATO, onde um oficial comentou que seria difícil para os Estados-membros da NATO não apoiarem a agenda MPS, assumida pela organização. Nesse sentido, podem existir países que se opõem à agenda, mas que não revelam essas perceções porque isso poderia causar-lhes algumas dificuldades políticas. Isto significa que a resistência aparece também de formas muito mais subtis do que pensamos e que se não sabemos com o que estamos a lidar, será complicado desafiar essa resistência e ela poderá tornar-se uma ameaça para a agenda MPS.

Outro aspeto a considerar, segundo Wright, é ter cuidado com a autopromoção que os Estados, instituições e indivíduos podem fazer a respeito da implementação da agenda MPS. É necessário perceber o que está efetivamente a ser realizado e se essas atividades refletem o trabalho no seio da instituição. Porque, de algum modo, a perceção que a organização tem sobre a implementação da agenda, pode estar a provocar resistência a mudanças mais transformadoras.

O ponto essencial para apoiar o potencial transformador da agenda MPS consiste na exigência de que aqueles que trabalham com ela, indivíduos e instituição, façam uma reflexão, de modo a pensarem sobre as suas próprias posições, sobre as consequências intencionais e não intencionais de fazer este trabalho, sobre quem e o quê pode estar a ser excluído, por meio de entendimentos específicos sobre o engajamento nesta agenda. Katharine Wright destaca dois aspetos.

Em primeiro lugar, sublinha que a implementação da agenda deve causar desconforto para ser um processo transformador, tanto para as pessoas que trabalham nela quanto para as instituições onde se aplica. E nesse sentido, o trabalho com a agenda é uma tarefa árdua de realizar. Para garantir que este seja um processo que provoca mudanças, é necessário oferecer espaço para que vozes críticas, tanto de dentro como de fora da instituição, possam indicar os 'pontos cegos' deste trabalho de implementação. E dentro de um sistema que foi construído com uma visão do mundo muito particular, em que mulheres e outros grupos minoritários estão em desvantagem porque não estavam na mesa de discussão quando ele foi criado, é realmente importante ouvir as vozes críticas e também as vozes de pessoas que pensam de modo diferente. É preciso proporcionar um espaço seguro para que todas possam dialogar nesse sistema e que as suas perceções cheguem aos lugares de poder.

Como segundo ponto, para que o trabalho com a agenda seja eficaz, ele tem de ser um processo político, de modo a defender a transformação para tornar as instituições militares mais inclusivas. Realizar o trabalho de género dentro das instituições é uma atividade cansativa, porque a mudança pode parecer lenta. Simultaneamente, os responsáveis por trabalhar com esta agenda podem tornar-se um problema para a instituição, quando passam a pressionar por mudanças dentro de uma estrutura já preestabelecida. Para lidar com essas questões, Katharine Wright sugere que se busquem aliados, apoiantes e colegas, tanto dentro quanto fora da organização.

Por fim, de acordo com seu ponto de vista, o potencial transformador da agenda MPS não está perdido. É preciso uma constante reavaliação e reflexão sobre o trabalho que está a ser realizado a nível individual e organizacional. Da mesma forma, é também preciso um acompanhamento externo

(das vozes críticas) para verificar o percurso das medidas e as atividades desenvolvidas, de forma identificar possíveis consequências não intencionais geradas com a aplicação desta agenda. O que devemos realçar é que o progresso pode existir e está a acontecer, mas que às vezes retrocedemos em alguns pontos, e isso acontece em qualquer processo de transformação. Mas este é um trabalho muito importante, que é preciso fazermos sempre melhor, o que é evidenciado quando olhamos para o que está a acontecer presentemente no mundo.

Principais contributos do debate

- Em relação à questão da liderança e à igualdade de género são realçados dois pontos. O primeiro é que para produzir um efeito transformador, é necessário que a sensibilização tenha como centro as motivações subjacentes à agenda. São mencionados diferentes tipos de liderança, envolvendo a captação de aliados, entre os quais apenas um é transformador. O primeiro tipo de líder seria caracterizado como “egoísta”, uma vez que agiria por interesse próprio, o que não resultaria em transformações ao nível do sistema. Não existiria aqui o objetivo de mudar a estrutura, mas apenas resolver problemas localizados, designadamente em termos de indivíduos que resistem ou militam contra os objetivos da agenda. O segundo modelo de desenvolvimento de aliados é o baseado no “altruísmo”. No caso da agenda MPS, a motivação estaria em que o líder realize o seu trabalho focado nas mulheres, o que, contudo, pode envolver o reforço de estereótipos da mulher como vulnerável e carente de proteção. Apesar das boas intenções, estes líderes reforçam e perpetuam o sistema que procuram mudar. A dificuldade com ambos os modelos é a falta de reflexividade e o seu carácter altamente defensivo. O modelo de liderança sugerido como ideal seria um modelo de justiça social que combine os tipos “egoísta” e “altruísta”, trabalhando a inclusão de género na agenda MPS de modo a que o alvo da mudança por parte da liderança seja a modificação do sistema, ao invés de se focar apenas na mudança individual.

- Um segundo especto emergente do debate realçou a importância das boas práticas, referindo-se como exemplo o programa implementado na Suécia sobre a formação de lideranças, *Swedish Gender Coach*. O programa teve como uma de suas formuladoras Charlotte Isaksson, e consiste em oferecer um *coach* por um ou dois anos, individualmente, a líderes de alto nível, com a finalidade de discutir sobre a fome como podem trabalhar para

a igualdade de género. Assim, o programa oferece oportunidades de diálogo para abordar e analisar problemas específicos para, em seguida, orientar os líderes nos processos de tomada de decisão dentro da sua estrutura.

- **Sessão de Encerramento**

Catarina Sarmento e Castro, Secretária de Estado de Recursos Humanos e Antigos Combatentes

A intervenção da Catarina Sarmento e Castro destacou algumas das conquistas que Portugal tem alcançado desde a adoção, em 2009, do primeiro *Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU1325*, bem como as iniciativas em curso para aprofundar o envolvimento português com a agenda Mulheres, Paz e Segurança.

No que diz respeito à participação de Portugal nas missões de paz da Organização das Nações Unidas, de acordo com dados de agosto de 2020, as mulheres representavam mais de 18% dos oficiais em missão individual e 6,6% dos militares dos contingentes destacados, números acima das metas estabelecidas pela *UN Uniformed Gender Parity Strategy* (estratégia para a paridade de género promovida e priorizada pelas NU sobre a participação de mulheres nas forças armadas e policiais nas operações de paz).

No entanto, quando se olha mais de perto as funções que as mulheres desempenham nessas missões, o quadro mostra que, por diversos fatores, as suas principais ocupações ainda se enquadram nas atividades de apoio ou de suporte logístico ao combate. É notado também que Portugal está entre os Estados membros da NATO com maior número de candidatas ao serviço militar. Mas essa proporção é drasticamente reduzida quando se analisa o número de mulheres recrutadas. Esses dados têm mostrado a necessidade de realizar estudos de forma a compreender as razões que justificam as altas taxas de atrição, a fim de projetar políticas de forma eficaz.

Há três passos específicos que podem ser destacados como exemplos do compromisso da Defesa Nacional portuguesa com esta agenda. O primeiro foi a adoção do Plano de Ação da Defesa Nacional para a implementação da estratégia nacional de igualdade, incluindo o PNA sobre MPS. O segundo foi a criação de um Gabinete para a Igualdade da Defesa Nacional, como mecanismo de apoio na implementação do plano de ação. O terceiro aspeto refere-se à decisão do governo português de ter um membro da defesa nacional como representante no grupo de trabalho da União Europeia

sobre MPS, que existe desde o início de 2020. Em conjunto com a participação portuguesa na presidência da NATO no Comité para a Perspetiva de Género – NATO Committee on Gender Perspectives –, todas estas medidas fornecem ao país os conhecimentos e melhores práticas necessários, permitindo aplicá-los e ajustá-los de forma a incorporar as lições aprendidas.

Nesse sentido, Portugal tem estado na linha da frente no que diz respeito à implementação da agenda MPS e mantido diálogo aberto com seus parceiros. Olhando para o futuro, ainda permanecem três grandes desafios. O primeiro deles, de longo prazo, refere-se ao consenso necessário dentro das sociedades e da comunidade internacional sobre a importância de considerar as contribuições das mulheres na agenda MPS como essenciais e exigindo adaptações. É necessário continuar o trabalho sobre a relevância desta agenda, falando com a sociedade em geral, com homens e mulheres, a fim de promover mais visibilidade e de entender as preocupações que podem surgir sobre este assunto.

Os outros dois desafios, de curto prazo, estão relacionados, por um lado, com a necessidade de garantir que as mulheres tenham uma participação significativa em todos os níveis. Isto requer um melhor conhecimento do que está a acontecer atualmente e das boas práticas que se devem manter e partilhar nas instituições. Importa também criar as oportunidades formais para as mulheres se envolverem, mas certificando-se de que as suas contribuições sejam incorporadas quando for evidente que podem trazer perceções relevantes para as missões. Por outro lado, é preciso continuar o investimento na educação e na formação para a incorporação da perspetiva de género. Ainda há avanços a serem realizados para tornar esta medida um processo verdadeiramente transformador, mas destaca-se que foram incorporados dois módulos desta temática em todos os cursos básicos de formação e promoção, nos vários níveis e ramos das forças armadas.

INTERNATIONAL ONLINE CONFERENCE**Women, Peace and Security – 20 years of UNSC Resolution 1325**

November 6th, 2020

Program

(GMT+1)

09:30-10:00 Opening remarks**Helena Carreiras**, *Director of the National Defence Institute***João Gomes Cravinho**, *Minister of National Defence***Panel 1 - UNSCR1325 at twenty: where do we stand?****10:00-11:00 Keynote Speaker****Jean Pierre Lacroix**, *UN Under-Secretary-General for Peace Operations***11:00-12:30 Round Table****Chair:** **Helena Carreiras**, *Director of the National Defence Institute***Clare Hutchinson**, *NATO Secretary General's Special Representative for Women, Peace and Security***Mara Marinaki**, *EU/EEAS Principal Adviser on Gender and on the Implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security***Panel 2 - The transformative potential of UNSCR1325****14:00-15:00 Keynote Speaker****Robert Egnell**, *Vice-Chancellor of the Swedish Defence University***15:00-16:30 Round Table****Chair:** **Diana Morais**, *Head of the Office for Equality of the Ministry of National Defence***Charlotte Isaksson**, *Senior Gender Expert to EEAS Principal Adviser on Gender (PAG) and on UNSCR 1325/WPS***Louise Olsson**, *Senior Researcher at Peace Research Institute Oslo (PRIO)***Katharine Wright**, *Senior Lecturer at Newcastle University***16:30-16:45 Closing remarks****Catarina Sarmiento e Castro**, *Secretary of State for Human Resources and Veterans*