

A Agenda Mulheres, Paz e Segurança: Um Olhar sobre as Forças de Segurança

Fernando Bessa

Coronel da Guarda Nacional Republicana. Licenciado em Sociologia e Planeamento, Mestre em Organização do Trabalho e da Empresa e Doutor em Sociologia pelo ISCTE-IUL. Investigador no Centro de Investigação e Estudos de Sociologia e no Centro de Investigação e Desenvolvimento do Instituto Universitário Militar. Desempenhou várias missões em operações de paz.

Luís Malheiro

Capitão da Guarda Nacional Republicana a desempenhar funções na Academia Militar. Doutorando em Políticas Públicas pelo ISCTE-IUL e Mestre pela Academia Militar. Investigador no Centro de Investigação e Desenvolvimento do Instituto Universitário Militar e no Centro de Investigação, Desenvolvimento e Inovação da Academia Militar.

Resumo

No vigésimo aniversário da agenda Mulheres, Paz e Segurança (Resolução 1325 (2000) do Conselho de Segurança das Nações Unidas), apesar do progresso registado, ainda persistem barreiras à sua total implementação. Portugal não sendo exceção, é recomendável, e oportuno, que reforce o desempenho para a participação integradora das mulheres na paz e segurança internacionais, especialmente no espetro de ação das forças de segurança.

O artigo, com base no conceito de política pública, recorre a um inquérito por questionário aplicado a um universo de 288 cadetes das duas forças de segurança (GNR e PSP). O artigo sugere que o resultado deste inquérito pode reforçar a noção da necessidade de implementação da agenda neste setor, fornecer recomendações para a próxima década sobre a vantagem integradora das mulheres no domínio da paz e da segurança e contribuir para o desenvolvimento de sociedades mais pacíficas, justas e inclusivas.

Palavras-chave: Mulheres; Paz; Segurança; Segurança; Resolução 1325; Nações Unidas; Portugal.

Artigo recebido: 26.05.2020

Aprovado: 19.06.2020

<https://doi.org/10.47906/ND2020.156.05>

Abstract

The Women, Peace and Security Agenda: a Look at the Security Forces

On the twentieth anniversary of the Women, Peace and Security agenda (United Nations Security Council Resolution 1325 (2000)), barriers to its full implementation persist, despite the progress made. Portugal is no exception. It is recommended and opportune, that the country reinforces the inclusive participation of women in international peace and security, especially in the security forces' realm of action.

The article, based on the concept of public policy, uses a questionnaire survey applied to a universe of 288 cadets from the two security forces (GNR and PSP). The article suggests that the findings of this survey may reinforce the understanding of the need to implement the agenda in this sector, provide recommendations for the next decade on the integrative advantage of women in the field of peace and security, and contribute to the development of more peaceful, fair and inclusive societies.

Keywords: Women; Peace; Security; Safety; Resolution 1325; United Nations; Portugal.

Introdução

É comumente aceite que, historicamente, os processos políticos de mediação da paz foram sempre conduzidos por elites políticas e militares exclusivamente masculinas. Somente na década de 90 é que as mulheres começaram a desempenhar papéis/funções transversais no seio das Nações Unidas e foi necessário esperar até ao final do milénio para que o Conselho de Segurança assumisse que são determinantes nos processos de prevenção de conflitos e na construção da paz (United Nations, 2000 e 2015a).

A Resolução n.º 1325/2000 de 31 de outubro, do Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) foi pioneira e teve o mérito de exortar os Estados-membros a promoverem o papel das mulheres em todos os esforços de promoção da paz e da segurança, com a criação da denominada agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS) (CSNU, 2000). No entanto, o vigésimo aniversário da agenda não deverá ser aproveitado unicamente para enfatizar os progressos registados! Esta janela de oportunidade, recentemente reconhecida pela Resolução 2493/2019 (CSNU, 2019), deverá assumir-se como uma plataforma de lançamento de novos esforços de implementação, de melhoria da sua monitorização e de coordenação/cooperação entre atores. As avaliações internacionais de largo espectro sugerem que as principais limitações da agenda estão ligadas à falta de progressos consolidados, ao não comprometimento dos atores, à inexistência de recursos e a uma monitorização administrativo-burocrática dos planos de ação (United Nations, 2015). As avaliações nacionais, por seu lado, ainda identificam dificuldades na atomização dos objetivos estratégicos em táticas eficientes, ao que ainda crescem limitações na mensuração da execução (Equipa de Avaliação Externa do II Plano, 2018).

Deste modo, se Portugal almejar uma plena implementação da agenda terá de alavancar o desempenho neste campo de elevada relevância para a participação integradora das mulheres na paz e segurança internacionais, especialmente em áreas cujo impacto é significativo, devido aos atrasos que subsistem ou pelo universo que abrange, este reforço de atenção é fundamental.

Estamos convictos de que o setor da segurança é merecedor desse cuidado redobrado e renovado. Os dados disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP, 2020) relevam que as forças de segurança – Guarda Nacional Republicana (GNR) e Polícia de Segurança Pública (PSP) – possuem uma das mais reduzidas taxas de feminização da Administração Pública, 7.1% e 8.2% respetivamente. Porém, os atores políticos não apontam a agenda como sendo uma prioridade para estas instituições. Por exemplo, o Programa de Governo e as Grandes Opções do Plano 2020-2023 remetem estes compromissos para a defesa (XXII Governo Constitucional, 2020). Outrossim, é o facto de que a magnitude resultante de uma maior aposta neste campo tenderia a produzir um impacto superior ao

que poderá produzir nas forças armadas, por se estar perante um maior universo de colaboradores, 44.772 para as forças de segurança e 25.845 para as forças armadas (DGAEP, 2020).

Neste contexto, considerando que as explicações sobre as limitações da agenda no espectro de ação das forças de segurança são limitadas, surge a necessidade de se responder à seguinte pergunta: que elementos podem reforçar a implementação da agenda MPS nas forças de segurança em Portugal?

Tendo por base um quadro analítico ancorado no estudo da implementação das políticas públicas, bem como nos resultados das tendências da perceção de integração de género dos futuros líderes institucionais, pretende-se analisar os mesmos e obter elementos que nos transportem para além das avaliações próprias do senso comum. Ao mesmo tempo, indagar sobre os contextos e as variáveis com impacto no sucesso da implementação da agenda e sobre os fatores que podem impedir ou promover o seu futuro sucesso. Em síntese, procura-se disponibilizar ferramentas a que os decisores possam recorrer para consolidarem as transformações necessárias nas organizações, tornando-as mais equitativas, resilientes e eficazes.

1. A Agenda Mulheres, Paz e Segurança

Em 1995 começaram a ser apresentados estudos que demonstravam uma correlação direta entre a existência de paz e a igualdade entre mulheres e homens, para além de dados estatísticos sobre o facto de as mulheres e crianças constituírem perto de 80% dos refugiados e de as mulheres ocuparem apenas 10% dos lugares parlamentares (United Nations, 1995).

Estes indícios, aliados ao conhecimento de dados concretos sobre os abusos contra as mulheres e crianças em situações de conflito – *e.g.* ex-Jugoslávia e Ruanda – consagraram um ímpeto redobrado às iniciativas preconizadas pelas Conferências Mundiais das Nações Unidas sobre as Mulheres – Nairobi (1985) e Pequim (1985) e as convenções existentes sobre o assunto – *e.g.* Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças.

Todos estes fenómenos tiveram a virtude de despertar consciências e de exigirem uma maior atenção à participação das mulheres na resolução de conflitos e para desempenharem um papel igualitário em todo o processo de paz. Foi neste contexto que, em 2000, surgiu o reconhecimento formal de que o conflito armado tem impactos mais destrutivos sobre mulheres, tornando-se fundamental uma abordagem mais sensível às questões de género. A RCSNU 1325 marcou o início da agenda que reconheceu o direito e a importância de as mulheres estarem presentes em todos os processos de construção da paz e da segurança, devendo a sua representação ser promovida em todos os níveis.

Este marco foi tão relevante que continua a ditar o contexto e o modo como o tema é discutido e analisado, em parte porque é, e tenderá a ser, uma obra inacabada. No entanto, já foi adaptada e melhorada pelas Nações Unidas e aplicada por outras organizações – *e.g.* União Europeia (UE) e Organização do Tratado do Atlântico Norte – e, passou a consubstanciar políticas públicas em diversos países, nomeadamente em Portugal.

1.1. Os Esforços de Portugal

Os esforços nacionais mais visíveis datam de 2007, durante a Presidência da UE, e dizem respeito ao empenho na construção de um compromisso e sinergias entre as políticas externas da UE e os desideratos da RCSNU 1325 (PCM, 2009). Porém, foram necessários mais dois anos para se desenhar e publicar um plano de ação nacional neste domínio da igualdade de género.

Em agosto de 2009 surgiu o I plano cuja justificação para o *agendamento*, patente no preâmbulo, estava alinhada com os argumentos internacionais. O Governo explicava a necessidade de intervir devido à reduzida taxa de feminização nas forças de segurança (5%), sendo avançado como argumento justificativo a eliminação tardia dos condicionalismos estruturais e funcionais à paridade (PCM, 2009).¹

Até 2020, surgiram mais dois planos. No entanto, apesar de os indicadores não terem evoluído significativamente, a fundamentação para as novas medidas encontra-se mais ligada ao cumprimento de compromissos internacionais (PCM, 2014 e 2019).

Deste modo, a informação produzida, a pressão da comunidade científica, o efeito de *feedback* e o fenómeno de *spillover* têm sido decisivos para contagiar o nível interno com os instrumentos amplamente usados (planos de ação), por serem considerados como mecanismos eficazes para transpor a agenda, segundo a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG, 2019). A agenda a nível doméstico é interpretada de forma mais ampla, estendendo-se à promoção das políticas nacionais de combate à violência de género e defesa dos direitos humanos, para além da abordagem aos conflitos armados e ajuda humanitária, ligando-se por isso a outros planos – *e.g.* plano para a igualdade de género, cidadania e não-discriminação.

As opções vertidas nos três planos de ação são o resultado de grupos de trabalho compostos por especialistas dos ministérios, mas incorporam conhecimento de outras áreas da sociedade como a academia, a CIG ou a Comissão para a igualdade entre mulheres e homens (2017). No caso específico do III plano, publicado em 2019,

1 O documento também frisava uma reduzida taxa de feminização nas forças armadas (14.5%). Por não ser o foco deste artigo, não se elenca, mas não se pode deixar de sublinhar que passados dez anos e três planos de ação, o valor tenha sofrido um decréscimo e se situe nos 11.8% (DGAEP, 2020).

não são detalhados os vários ministérios, contrariamente à opção de 2009 onde esse detalhe incluía representantes do Ministério da Administração Interna (MAI) (PCM, 2009; CIG, 2019). Ao nível da coordenação (III plano) foi criada uma Comissão Técnica de Acompanhamento composta por representantes das áreas governativas dos negócios estrangeiros, da cidadania e da igualdade e da defesa nacional, o MAI não é referido (PCM, 2019).

Este elemento permite enfatizar um argumento central, anteriormente avançado, sobre a falta de foco da agenda MPS nas forças de segurança. Não se contestando a existência de consenso nacional sobre a necessidade de continuar a avançar no quadro da igualdade em todos os campos,² apenas se pretende reconhecer a factualidade expressa no programa do XXII Governo Constitucional (2020a) com referência exclusiva à implementação da agenda nas forças armadas.

O estudo do Relatório Anual de Segurança Interna de 2018, também sugere um âmbito limitado da agenda MPS nas forças de segurança, atendendo a que refere que se prosseguiu o acompanhamento, mas não existem referências nas orientações estratégicas para 2019 (Gabinete do Secretário-Geral do Sistema de Segurança Interna, 2019).

Analisando vinte anos de Programas de Governo (tabela 1) é notória a evolução neste campo, pelo menos em alguns elementos. Em 2002, este documento estruturante apenas fazia cinco referências à palavra *mulher*, 19 à *igualdade* e zero à expressão *igualdade de género*. Por seu lado, em 2020, identificam-se 28 referências à palavra *mulher*, 93 à *igualdade* e 10 à expressão *igualdade de género*.

2 Caso existissem dúvidas, o estudo das propostas de programa de governo, dos partidos com maior representação que antecederam o III plano, esclarece que o tema não cria especiais clivagens (Coligação Portugal à Frente, 2015; Partido Socialista, 2015).

Tabela 1
Referências à agenda MPS nos Programas de Governo (2000-2020)

Governo	Partido(s)	Referência à agenda MPS
Programa do XXII Governo Constitucional (2019- ...)	PS	Reforçar a participação de mulheres nas Forças Armadas, em linha com as melhores práticas internacionais, garantindo a aplicação e contínua monitorização do Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução das Nações Unidas sobre Mulheres, Paz e Segurança nas instituições da Defesa.
Programa do XXI Governo Constitucional (2015-2019)	PS	Garantindo a aplicação, nas instituições da Defesa, do Plano Nacional de Ação para a implementação da resolução CSNU1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança e promover a sua contínua monitorização.
Programa do XX Governo Constitucional (2015-2015)	PSD/CDS-PP	Sem referências expressas.
Programa do XIX Governo Constitucional (2011-2015)	PSD/CDS-PP	
Programa do XVIII Governo Constitucional (2009-2011)	PS	
Programa do XVII Governo Constitucional (2009-2011)	PS	
Programa do XVI Governo Constitucional (2004-2005)	PSD/CDS-PP	
Programa do XV Governo Constitucional (2002-2004)	PSD/CDS-PP	

Fonte: elaboração própria.

Apesar de existir o risco de a evolução ser mais simbólica do que efetiva e que é fruto de os programas resultarem de diferentes partidos, a realidade demonstra que existiu uma evolução real com as preocupações sobre este assunto. São várias as referências partidárias à necessidade de se aprofundar esforços para que se atinja a igualdade efetiva, e não apenas normativa, entre homens e mulheres. Além disso, estes objetivos são desagregados nas grandes opções do plano, uma vez mais apenas no campo das forças armadas (XXII Governo Constitucional, 2020).

O aparente consenso parece ter gerado uma pré-disposição para se aceitar medidas neste campo e não é despiciente saber-se que o I plano de 2009 foi concebido por um Governo do Partido Socialista (PS), que em 2014 o II plano foi desenhado por um Governo de coligação do Partido Social Democrata (PSD) e do Partido Popular (CDS-PP) e que o III plano resultou de um Governo do PS com apoio parlamentar dos restantes partidos posicionados à sua esquerda. Seguramente, não existem muitas outras áreas com tanta diversidade e respeito pelos planos, o Governo do PS

só criou um plano em 2014 (conforme previa o I plano) e o II plano, do PSD, vigorou durante três anos com o Governo do PS a reverter muitas outras medidas. Recordar-se que os planos foram aprovados por uma resolução do Conselho de Ministros, na qual os *pontos de vetos* (Immergut, *et al.*, 2009) são reduzidos, sendo por isso mais fácil a promoção de mudanças.

Além dos avanços de semântica, já frisados, as avaliações produzidas ao II plano apontam taxas de execução razoáveis de 76%, mas também sugerem limitações de natureza prática na transposição dos objetivos teóricos para as ações concretas, além da falta de metas e de dados para aferir sobre a efetiva execução de cada medida (Equipa de Avaliação Externa do II Plano, 2018).

O desenho do III plano incorporou algum efeito de aprendizagem e colmatou as limitações. Por exemplo, foram criadas medidas operacionais com indicadores e metas. No entanto, afigura-se que continuam a subsistir debilidades, sobretudo no campo das forças de segurança.

2. A Agenda MPS nas Forças de Segurança

O III plano estabelece um objetivo específico para disseminar a agenda MPS junto dos jovens, bem como nos conteúdos dos cursos ministrados em instituições de ensino e formação, mas, uma vez mais, somente na área da defesa nacional.

Por outro lado, as forças de segurança não são expressamente envolvidas no objetivo de *promover a participação das mulheres e dos jovens na prevenção dos conflitos armados e nos processos de construção da paz* e não se conhecem argumentos que contrariem a factualidade de a GNR e a PSP serem decisivas nesta área. Inclusive, o III plano amplia o conceito de segurança e compromete-se a integrar a perspetiva de género nos diferentes domínios de política pública (segurança), mas o facto é que o MAI não foi diretamente envolvido (PCM, 2019).

O III plano elenca um objetivo relativo ao *n.º de pessoas envolvidas no combate ao terrorismo formadas, por sexo*, determina que os responsáveis são o MAI, a GNR e a PSP e estabelece uma meta de 20 formandos por ano. Assim, se não existir um plano ministerial a esclarecer as ponderações por força de segurança, corre-se o risco de as entidades nada executarem na expectativa de que a outra instituição cumpra o objetivo, circunstancialismo que se repete em outros objetivos. Porém, no Ministério da Defesa Nacional (MDN) esta situação nunca sucede, na coluna relativa aos responsáveis nunca são mencionados os ramos, talvez este facto tenha incentivado a conceção do plano ministerial que já está em vigor (MDN, 2019).

Todos estes elementos, de aparente detalhe, potenciam a entropia e poderão influenciar os resultados num campo fundamental de ação (as forças de segurança), assim existe a convicção de que é crucial um reforço da atenção, por parte do MAI,

para este assunto, sob pena de o III plano ficar limitado no âmbito da sua ação. Reitera-se, não se contesta, que a identificação de bloqueios e condições de sucesso das políticas tenham vindo a constituir uma preocupação dos diversos atores envolvidos, mas a realidade faz sobressair problemas significativos no desenvolvimento desse esforço.

Um desses elementos é a taxa de feminização dirigente. Na GNR, em 2017, cifrava-se nos 0.9%, sendo que nos oficiais a taxa era de 8.1% (GNR, 2018). Neste mesmo ano, a percentagem de oficiais do sexo feminino na PSP situava-se nos 13.8% com 22.6% de mulheres nos quadros dirigentes (PSP, 2018).

Deste modo, parece resultar que os indicadores das forças de segurança não permitiam abrandar os esforços. No entanto, é importante olhar para os números destas forças em perspetiva, dentro da Administração Pública e ao longo do tempo (tabela 2).

Tabela 2
Taxa de feminização por carreiras da Administração Pública (2011-2019)

CARGO / CARREIRA / GRUPO	31 de dezembro de 2011			31 de março de 2019			Variação da Taxa de Feminização (19-11)
	Homens	Mulheres	Taxa de Feminização	Homens	Mulheres	Taxa de Feminização	
Outro Pessoal de Segurança	1 949	41	2.1	1 216	43	3.4	1.3
Bombeiro	2 193	71	3.1	2 259	84	3.6	0.5
Guarda Nacional Republicana	21 759	1 140	5.0	21 063	1 601	7.1	2.1
Polícia de Segurança Pública	20 293	1 641	7.5	18 459	1 649	8.2	0.7
Forças Armadas	29 921	4 593	13.3	22 788	3 057	11.8	-1.5
Guarda Prisional	3 776	536	12.4	3 727	596	13.8	1.4
Polícia Municipal	1 001	271	21.3	1 245	264	17.5	-3.8
Serviço Estrangeiros Fronteiras	602	154	20.4	644	154	19.3	-1.1
Polícia Judiciária	1 567	751	32.4	1 414	735	34.2	1.8
Total	299 364	428 421	58.9	273 503	416 576	60.4	1.5

Fonte: elaboração própria, a partir de dados da DGAEP (2020).

A análise da tabela 2 permite afirmar que as tendências na Administração Pública, nas várias instituições, caminham no sentido de se contribuir para os objetivos da igualdade de género preconizada pelas Nações Unidas (2020) devido à taxa de feminização de 60.4%. No entanto, os resultados apresentados pela GNR e PSP parecem estar longe de garantir a participação plena e eficaz das mulheres, bem como a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de tomada de decisão. Os resultados também suscitam dúvidas sobre o comprometimento das instituições com a agenda, face à evolução desigual do indicador desde 2011. Por exemplo, a

GNR teve um crescimento de 2.1% superior à média (1.5%) e a PSP teve uma evolução de 0.7%, abaixo da média.

Conhecedores dos dados anteriores, também não se pode deixar de enfatizar que as forças e serviços de segurança do MAI (GNR, PSP e Serviço de Estrangeiros e Fronteiras), contam com um total de 3.365 mulheres, 8% do efetivo total, e que existem cargos de direção, comando e chefia exercidos por mulheres (Gabinete do MAI, 2020). Também é relevante saber-se que a GNR iniciou a integração das mulheres em 1994/95 e 25 anos depois a instituição conta com mais de 1.500 mulheres, a prestarem serviço em mais de 500 postos territoriais existentes por todo o país, sendo que de entre as 79 mulheres oficiais, 16 são comandantes de destacamento (Gabinete do MAI, 2020a). Por seu lado, as primeiras mulheres foram admitidas na PSP em 1971/72 o que permite que atualmente também sejam mais de 1.500 e que já existam mulheres a comandar dois importantes comandos – o comando metropolitano do Porto e comando distrital de Aveiro – e nove divisões (Gabinete do MAI, 2020b).

Os dados anteriores também permitem constatar que se está perante uma abertura tardia das forças de segurança às mulheres. Este elemento influencia o acesso atual ao desempenho de cargos de topo, nestas duas instituições, devido aos tempos mínimos de permanência exigidos nos vários postos, mas tenderá a afetar, de igual modo, as diversas instituições. Este ponto é relevante, porque as explicações mais transversais, apontadas para as limitações da agenda, prendem-se com a eliminação tardia dos obstáculos à entrada das mulheres nos respetivos quadros (MAI, 2014). Ora, apesar de não se negar a influência do argumento, afigura-se que ele não é exclusivo das forças de segurança, a entrada das mulheres para as forças armadas também só ocorreu na década de 90 e, em alguns indicadores como a taxa de feminização (tabela 2), apresentam melhor desempenho (MDN, 2014). É por este motivo, mas também porque a existência de mulheres em todos os níveis ainda não é uma realidade, mesmo na PSP onde foram pioneiras [e.g. no balanço social de 2018 verifica-se que não existiam dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau mulheres (PSP, 2019)], que é determinante aprofundar o conhecimento neste setor.

Cientes de que dos resultados anteriores que contribuem para o sucesso ou insucesso dos objetivos da agenda MPS sabemos que as aspirações propostas por esta são mais abrangentes. Verificando a participação das mulheres em missões das Nações Unidas, constata-se que a GNR projetou, desde o ano 2000 até 2013, um total de 2.982 militares, sendo 56 mulheres (Meireles, 2018). Na PSP, o número total de mulheres que participou em missões de paz é de 94, num total de 1.195 elementos policiais que participaram em missões de paz (PSP, 2020). Estes dados fazem sobressair uma taxa de participação das mulheres em missões de paz de 7.9% para PSP e de 1.9% para a GNR. Também não se pode deixar de sublinhar o potencial impacto que a presença de mulheres poderá ter em algumas atuações operacionais. Estamos certos de que as

mulheres nestas instituições contribuirão significativamente para reduzir situações que criem um *reputational risk* para as duas forças de segurança.

Também não se pode deixar de enfatizar que faz seis anos que o último plano de ação sobre a agenda MPS foi desenvolvido e amplamente divulgado pelo MAI (2014) e que a GNR não desenvolveu qualquer plano nem estabeleceu orientações na estratégia 2020 (GNR, 2015), bem como a PSP, que nas grandes opções estratégicas (2017-2020) nada refere sobre a agenda ou sobre a igualdade de género (PSP, 2016).

Deste modo, face aos parcos resultados em alguns dos indicadores que densificam a agenda e ao aparente conforto institucional com os mesmos, corroboradas pela inexistência de planos e objetivos concretos, torna-se relevante olhar para estudos sobre a avaliação da implementação institucional que vão para além da monitorização administrativa requerida pelos próprios planos.

Um dos estudos mais recentes neste campo tentou perceber o modo como está a ser adotada e que fatores influenciam a implementação da agenda MPS na GNR (Malheiro, 2019). Embora o estudo tenha como objeto a GNR, o III plano, o uso do modelo unificado de inovação (Berry e Berry, 2007) e estabeleça uma comparação entre a GNR, a Marinha, a Força Aérea e o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, foram identificados fatores que afetam a adoção da agenda.

A investigação concluiu que a implementação da agenda na GNR está num estágio inicial, sobressaiu a motivação para a adoção, que é determinante a alocação de recursos específicos e em permanência e que os desafios serão superiores se não existir comprometimento do planeamento estratégico. Também sugere que as pressões reduzidas no campo do recrutamento podem potenciar a inercia na criação de estratégias mais diversificadas para atrair as mulheres.

As pistas anteriores ajudam a aumentar o conhecimento sobre a agenda, mas afigura-se que é relevante continuar a aprofundar o estudo para responder à questão que motiva a investigação – que elementos podem reforçar a implementação da agenda MPS nas forças de segurança em Portugal – até porque na pesquisa citada a PSP não foi objeto de análise.

Face à renovada centralidade das funções de segurança no mundo líquido e às incivilidades que se reconfiguram, a opção para se aprofundar o conhecimento recaiu sobre o estudo das perceções dos futuros líderes das duas forças de segurança sobre a presença e importância das mulheres nas duas instituições.

3. Perspetivas dos Futuros Decisores

O inquérito por questionário aplicado em 2016 aos cadetes que frequentavam os cursos de formação de oficiais das duas forças de segurança, permitiu-nos obter uma taxa de participação de 99.4% na GNR (87.3% homens e 12.7% mulheres num

total de 167) e de 70.9% na PSP (74.6% homens e 25.4% mulheres num total de 172). Numa escala em que 0 = muito difícil e 10 = muito fácil, foi perguntado aos cadetes como avaliam a forma como tem decorrido o processo de integração das mulheres nas forças de segurança. Quando se analisam agregadamente, independentemente da força de segurança a que pertencem, os cadetes tendem a apresentar médias acima do que é considerado o valor médio (5.00), o que permite afirmar que os mesmos percebem que a integração está de certa forma a ser facilitada (M = 6.02; DP = 2.25). Porém, verifica-se que esta percepção é mais forte nos cadetes da PSP (M = 6.33; DP = 1,78) do que nos cadetes da GNR (M = 5.81; DP = 2.50). Lembra-se o facto de que a PSP admitiu as primeiras mulheres no seu dispositivo em 1971, enquanto a GNR só em 1994 é que integrou as primeiras mulheres.

Quisemos aprofundar como esta realidade é percebida pelos cadetes em função do sexo, tendo-se concluído que os cadetes femininos da PSP consideram que a integração está a ser facilitada (M = 5.74; DP = 1.78), enquanto aos cadetes femininos da GNR percebem que está a ser dificultada (M = 4.33; DP = 2.13). Por seu lado, os cadetes masculinos, nas duas forças de segurança, consideram a que a integração está a ser mais fácil, sendo que essa percepção é mais elevada nos cadetes masculinos da PSP (M = 6.58; DP = 1.73) do que nos cadetes masculinos da GNR (M = 6.04; DP = 2.48).

Continuando a análise, procurou-se compreender como é que os cadetes percebem o que mais facilitou ou dificultou a integração das mulheres nas forças de segurança recorrendo para tal a cinco perguntas que passamos a analisar com ajuda da tabela 3.

Tabela 3
Fatores que dificultaram ou facilitaram a integração das mulheres nas forças de segurança por força de segurança (média e desvio-padrão)

Questões	GNR						PSP						Total PSP/GNR	
	Femininos		Masculinos		Total		Femininos		Masculinos		Total		M	DP
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
A forma como os polícias homens aceitaram a presença das mulheres	4.71	2.26	6.31	2.55	6.09	2.56	4.68	2.39	5.83	1.84	5.50	2.07	6.13	2.31
O desempenho que as mulheres demonstraram nas tarefas	7.24	2.57	5.88	2.72	6.07	2.73	7.90	1.45	6.10	1.95	6.60	1.99	5.96	2.46
A forma como a sociedade vê as mulheres que ingressaram nas respetivas forças	7.10	2.90	6.81	2.36	6.85	2.43	6.84	2.22	6.25	1.64	6.42	1.83	6.60	2.13
O espírito de camaradagem existente entre homens e mulheres	6.00	2.53	6.18	2.42	6.15	2.43	6.87	2.30	6.14	2.27	6.33	2.29	6.16	2.36
A igualdade com que as respetivas forças tratam homens e mulheres	4.00	2.08	6.44	2.72	6.11	2.77	6.87	2.45	6.33	2.61	6.48	2.57	6.40	2.67

Fonte: inquérito por questionário aos alunos dos cursos de oficiais da GNR e da PSP no ano de 2016.

Escala: 0 = muito difícil e 10 = muito fácil.

Assim, quando nos focámos nos valores totais verificou-se que os cadetes consideram que a integração das mulheres nas forças de segurança tem sido facilitada, sendo que a forma como “a sociedade vê as mulheres que ingressaram nas respetivas forças” ($M = 6.60$) e a “igualdade com que as respetivas forças tratam homens e mulheres” ($M = 6.40$) são o que mais contribui para facilitar essa integração. Por outro lado, o “desempenho que as mulheres demonstraram nas tarefas” ($M = 5.96$) é o que menos facilita a integração das mulheres nas forças de segurança.

Quando redirecionámos o nosso olhar e analisámos as mesmas perguntas por sexo dos cadetes, em relação aos fatores que mais dificultaram ou facilitaram a integração das mulheres nas forças de segurança, verificou-se que para os cadetes femininos, independentemente da força de segurança, o que mais facilitou a integração foi “a capacidade demonstrada pelas mulheres no desempenho das tarefas que lhe são atribuídas”, sendo que os cadetes femininos da PSP ($M = 7.90$) têm essa convicção mais reforçada do que os cadetes femininos da GNR ($M = 7.24$). Já no que diz respeito aos cadetes masculinos há uma diferente perceção sobre os fatores que facilitaram a integração das mulheres nas forças de segurança, para os cadetes masculinos da GNR ($M = 6.81$) é “a forma como a sociedade vê as mulheres que ingressaram nas respetivas forças” e para os cadetes masculinos da PSP ($M = 6.33$) é “a forma igual como as respetivas forças tratam homens e mulheres”.

No que concerne ao que menos facilitou a integração das mulheres nas forças de segurança, os cadetes da PSP, independentemente do sexo, coincidem na escolha do fator que é a “forma como os polícias homens aceitaram a presença das mulheres” [cadetes femininos ($M = 4.68$); cadetes masculinos ($M = 5.83$)]. No que diz respeito aos cadetes da GNR, não se verificou a escolha de um fator em comum. Os cadetes femininos ($M = 4.00$) percecionam que é a “falta de igualdade na forma como as duas forças tratam homens e mulheres” que menos facilitou a integração das mulheres nas forças de segurança. Enquanto que para os cadetes masculinos ($M = 5.88$) o que mais dificultou a integração das mulheres é o “desempenho que as mesmas demonstraram nas tarefas”.

Está-se perante diferentes perceções sobre a integração das mulheres nas forças de segurança que poderão ser ainda o reflexo de um condicionamento relativamente antigo da forma como esta profissão, quer queiramos ou não, ainda é conjugada no masculino. Por exemplo, na PSP o fator que mais dificultou a integração das mulheres é a “forma como os polícias homens aceitaram as mulheres”, enquanto que na GNR os cadetes femininos afirmam ser a “falta de igual tratamento entre homens e mulheres”, mas para os cadetes masculinos é o “desempenho demonstrado pelas mulheres no desempenho das tarefas”. Crê-se que ambas as instituições ainda têm um longo caminho a desbravar, e muitas ações a desenvolver, para que esta profissão passe a ser percecionada de forma neutra – para homens e mulheres – e sem quaisquer distinções estigmatizadoras.

Quando foi perguntado aos cadetes sobre se a presença das mulheres nas forças de segurança acarreta mais ou menos vantagens para as referidas instituições, numa escala em que “0 = muitas desvantagens/difícil e 10 = muitas vantagens”, verificou-se, quando analisados agregadamente, que os cadetes consideram que a presença de mulheres se traduz em mais vantagens do que desvantagens para as respectivas forças de segurança, mas são os cadetes da PSP (M = 7.57) que consideram que a presença das mulheres é mais vantajosa, por oposição aos cadetes da GNR (M = 5.97). No que concerne ao sexo, independentemente da força de segurança, verificou-se que os cadetes femininos (M = 8.57) consideram que a presença de mulheres nas forças de segurança implica, sem dúvida, mais vantagens para as forças de segurança do que desvantagens, por comparação com os cadetes masculinos (M = 6.17) que apresentam uma média mais baixa.

Porém, quando se refinou a análise por sexo e por força de segurança, verificou-se que são os cadetes da PSP [femininos (M = 8.94) e masculinos (M = 7.04)] os mais convictos de que as mulheres representam mais vantagens do que desvantagens, quando comparados com os cadetes da GNR [femininos M = (8.00) e masculinos (M = 6.68)], mas note-se que os cadetes femininos em ambas as forças apresentam médias mais elevadas quando comparada com os cadetes masculinos, o que de certa forma seria expectável.

Para aquilatar sobre o que deveria ser feito pelas forças de segurança no que concerne ao recrutamento de mulheres, foram apresentadas cinco afirmações aos cadetes solicitando-lhes que indicassem o seu grau de concordância ou discordância numa escala em que “1 = discordo completamente e 5 = concordo totalmente completamente”. Através da análise da tabela 4, verificou-se que, em média, adotam uma posição de neutralidade no que concerne às forças de segurança “manterem o número de mulheres” (M = 3.02), “recrutarem mais mulheres” (M = 3.11) ou “implementarem provas de admissão iguais para homens e mulheres” M = (3.31) e tendem a discordar que as forças de segurança “deixem de recrutar mulheres” (M = 1.87) ou que “tornem as provas de seleção mais fáceis” (M = 1.60).

Quando se procedeu à análise por força de segurança e por sexo, verificou-se que os cadetes da PSP optaram por uma atitude de relativa neutralidade, salientando-se a proximidade das médias em relação às questões “manter o número de mulheres [femininos (M = 3.03); masculinos (M = 3.04)] “recrutar mais mulheres” [femininos (M = 3.25); masculinos (M = 3.27)], e tendem a discordar totalmente, sendo que as médias nas mulheres são ligeiramente menores, que as forças de segurança deixem de recrutar mulheres” [femininos (M = 1.19); masculinos (M = 1.57) e que “tornem as provas de seleção mais fáceis” [femininos (M = 1.48); masculinos (M = 1.73)]. Por outro lado, tendem a discordar que se “implementem provas de admissão iguais para homens e mulheres” [femininos (M = 2.03); masculinos (M = 2.65)]. Esta proximidade de opiniões no seio dos cadetes da PSP, independentemente do sexo, pode-

rá ser o corolário de todo o trabalho institucional que tem sido desenvolvido para que a presença das mulheres seja aceite e incentivada nos seus quadros, bem como a sua presença desde 1971.

Tabela 4
Atitude das forças de segurança em relação ao recrutamento de mulheres para os seus quadros (média e desvio-padrão)

Questões	GNR						PSP						Total PSP/GNR	
	Femininos		Masculinos		Total		Femininos		Masculinos		Total		M	DP
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
Manter o número de mulheres	2.76	1.09	3.04	1.23	3.00	1.13	3.03	.96	3.04	.81	3.04	.85	3.02	1.03
Recrutar mais mulheres	3.71	1.19	2.90	1.1	3.01	1.21	3.25	1.11	3.27	.96	3.26	1.00	3.11	1.13
Deixar de recrutar mulheres	1.19	.40	2.29	1.27	2.15	1.25	1.19	.48	1.57	.74	1.46	.70	1.87	1.11
Tornar as provas de seleção mais fáceis	1.62	.81	1.55	.96	1.56	.94	1.48	.77	1.73	.82	1.66	.81	1.60	.88
Implementar provas de admissão iguais para homens e mulheres	2.90	1.18	4.04	1.21	3.89	1.26	2.03	.89	2.65	1.25	2.49	1.20	3.31	1.41

Fonte: inquérito por questionário aos alunos dos cursos de oficiais da GNR e da PSP no ano de 2016.
 Escala: 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente.

No que diz respeito aos cadetes da GNR é importante mencionar que as diferenças entre cadetes masculinos e femininos são mais evidentes do que na PSP. Assim, a posição de relativa neutralidade sobre as cinco afirmações é menor nos cadetes da GNR. Os cadetes masculinos manifestam essa neutralidade no que refere à “manutenção do número de mulheres nas forças de segurança” (M = 3.04), enquanto que os cadetes femininos a manifestam no “recrutar mais mulheres” (M = 3.71). Continuando a análise, verifica-se ainda que os cadetes femininos discordam totalmente que se “deixe de recrutar mais mulheres” (M = 1.19) e que se torne as “provas de seleção mais fáceis” (M = 1.62). Também discordam, com uma tendência para neutralidade, que se “implementem provas de admissão iguais para homens e mulheres (M = 2.90) e que se “mantenha o número de mulheres” nas forças de segurança (M = 2.76).

Por seu lado, os cadetes masculinos da GNR apresentam, em média, uma posição neutra em relação ao “manter o número de mulheres” (M = 3.04) e “recrutar mais mulheres” (M = 2.90). Discordam que se deixe de “recrutar mulheres” (M = 2.29) e discordam totalmente que se “tornem as provas de seleção mais fáceis” (M = 1.55). Porém, são os únicos a concordar que devem ser “implementadas provas de admissão iguais para homens e mulheres” (M = 4.04). Talvez, esta concordância encontre eco numa cultura institucional que ainda se conjuga bastante no masculino e que só recentemente abriu as suas portas às mulheres e garantiu o acesso gradual a todo o tipo de atividades.

Será, pois, este acesso a todas atividades que procuramos compreender ao questionar os cadetes quais são as tarefas que as mulheres deveriam desempenhar.³

Analisados agregadamente, 39,8% dos cadetes da GNR referem que as mulheres devem desempenhar todo o tipo de tarefas, incluído as de combate; enquanto 37,3% preconiza que devem desempenhar apenas tarefas de apoio administrativo-logístico e técnico e 22,9% indica que devem efetuar tarefas operacionais com exceção das funções de combate. Quando se refina a análise por sexo, verifica-se que 42,1% dos cadetes masculinos e 4,8% dos cadetes femininos responderam que as mulheres devem desempenhar tarefas de apoio administrativo-logístico e técnico. Por outro lado, 20,7% dos cadetes masculinos e 38,1% dos cadetes femininos referem que as mulheres devem efetuar todas as tarefas operacionais, com exceção das tarefas de combate e finalmente, 37,2% dos cadetes masculinos e 57,1% dos cadetes femininos concordam que as mulheres devem desempenhar todo o tipo de tarefas, incluindo as de combate.

Afigura-se que as mulheres, na GNR, ainda têm um caminho difícil a trilhar para que possam desempenhar na íntegra todas as tarefas próprias da profissão de polícia, mas a consciencialização para a concretização dessa igualdade já começa a ganhar raízes nas instituições policiais e a ascensão das mulheres, a curto prazo, aos postos mais elevados da hierarquia, permitirá, com certeza, que uma grande parte das condicionantes à plena integração das mulheres nas forças de segurança sejam suprimidas.

Para terminar, não podemos deixar de analisar como os cadetes da PSP percebem este mesmo assunto. Quando analisados agregadamente, 86,7% dos cadetes respondeu que as “mulheres devem desempenhar todo o tipo de tarefas, sem exceções” e 13,3% que devem “executar apenas tarefas de apoio administrativo-logístico e técnico”. Quando analisados por sexo, verifica-se que 96,8% dos cadetes femininos e 83,1% dos cadetes masculinos concordam que as mulheres devem desempenhar todo o “tipo de tarefas, sem exceções,” enquanto que 3,2% dos cadetes femininos e 16,9% dos cadetes masculinos respondem que as mulheres “devem executar apenas tarefas de apoio administrativo-logístico e técnico.”

Crê-se poder afirmar que a PSP já deixou de conjugar a profissão de polícia no masculino e que a presença das mulheres na instituição é já uma realidade que se encontra bastante consolidada.

3 Importa realçar que os cadetes da GNR foram questionados sobre tarefas nas forças armadas e os da PSP nas forças de segurança, razão pela qual nos limitaremos a apresentar a informação sem comparação entre as duas forças de segurança. Mesmo assim, julgamos relevante apresentar os resultados.

Conclusões

Motivada pela já consolidada maioria dos vinte anos da agenda Mulheres, Paz e Segurança o presente artigo procurou identificar respostas à questão: *que elementos podem reforçar a implementação da agenda MPS nas forças de segurança em Portugal?*

Este olhar sobre as forças de segurança procurou discutir e despertar a atenção para os baixos níveis de implementação que alguns indicadores apresentam nesta área e o latente potencial de melhoria, sobretudo pelo universo de mais de 44.000 mulheres e homens que constituem os quadros da GNR e da PSP.

A reflexão iniciou-se com o exame dos fatores que contribuíram para a implementação das medidas preconizadas pela agenda, onde foi possível identificar o contributo dos indicadores estatísticos para despertar a atenção, além de outros eventos focalizadores, para as atrocidades que são perpetradas contra mulheres e crianças, especialmente em zonas de conflito. Por seu lado, também se verificou que as políticas domésticas incorporam elementos da aprendizagem internacional, desde logo porque se optou pela utilização de planos de ação para transpor a agenda através de três diplomas aprovados em 2009, 2014 e 2019.

Pese embora as ambições dos planos internos, tal como sucedeu nas avaliações internacionais, as apreciações apontam para a existência de algumas lacunas. Apesar de não sugerirem a falta de comprometimento dos atores ou a falta de recursos, como se pode verificar nos diferentes relatórios das avaliações das Nações Unidas, sublinha-se a dificuldade em mensurar os resultados práticos das medidas.

Aprimorando o estudo e observando a aplicação da agenda nas forças de segurança foram identificadas limitações na taxa de feminização e nas baixas percentagens de mulheres nos escalões mais elevados da tomada de decisão.

O plano em vigor (III plano), e outros documentos estruturantes como o Programa de Governo, remetem a agenda para as forças armadas em áreas que deveriam ser transversais. O MAI, a GNR e a PSP são responsáveis pelo cumprimento de diversos indicadores, mas afigura-se que existem limitações nos planos ao nível ministerial e institucional.

Para se aprofundar o posicionamento dos futuros comandantes das duas forças de segurança que tomarão decisões no âmbito do último *ratio regum* sintetizado no lema *dulce et decorum est pro Patria mori*, e se perceber como percecionam as mulheres na instituição, como está a ser facilitada ou dificultada a sua integração, o que preconizam em relação ao seu recrutamento e quais as missões que deveriam desempenhar, foram analisados os dados recolhidos em 2016, através de um inquérito por questionário. Estes 288 cadetes, que correspondem a todos os anos de formação das escolas superiores, fazem sobressair que a profissão ainda é muito conjugada no masculino.

Por exemplo, para os cadetes masculinos é o desempenho demonstrado pelas mulheres nas tarefas que mais condiciona a sua integração nas duas instituições. Os cadetes das duas forças consideram que a presença de mulheres se traduz em mais vantagens do que desvantagens, no entanto não existe uma posição claramente favorável a aumentos do número de mulheres nas instituições. Por outro lado, os dados relativos às funções que as mulheres podem desempenhar não são encorajadores, principalmente na GNR onde só 39,8% dos cadetes referem que as mulheres devem desempenhar todo o tipo de tarefas.

Como o explanado neste artigo, cremos poder afirmar que ainda não se atingiu o *break even point* da implementação da agenda MPS nas forças de segurança. O patamar mínimo de implementação só poderá ser atingindo se existir um esforço contínuo para se identificar e interferir positivamente nas variáveis que influenciam a implementação da agenda.

Apesar da consciência de que a implementação da agenda não passa apenas por *adicionar mulheres e mexer*, afigura-se que ajustamentos incrementais nas estratégias de recrutamento poderão ter impactos positivos.

Atendendo a que o papel das lideranças é crucial, desde logo, na difusão da mensagem de que a presença das mulheres contribui para a o sucesso das missões e que a igualdade de género é um multiplicador de força, considera-se pertinente reforçar a divulgação da agenda nas escolas superiores onde são formados os oficiais das forças de segurança.

Cientes de que muitos discursos e imagens institucionais já promovem as oportunidades das características estereotipicamente femininas – *e.g.* empatia, sensibilidade e comunicação – parece resultar como evidente a necessidade de se consolidar esta motivação em recursos efetivos e direcionados para diminuir os pontos fracos e potenciar os pontos fortes identificados como forma de consolidar a implementação da agenda.

Côncios de que estas duas instituições perenes estão a caminhar a passos largos para uma maior implementação e consolidação da agenda, considera-se importante que seja operado um ajustamento e um redireccionamento das políticas aos contextos e limitações identificados neste estudo.

Referências Bibliográficas

Berry, F. e Berry, W., 2007. Innovation and Diffusion Models in Policy Research. Em, P. Sabatier, ed., *Theories of the Policy Process*. Colorado: Westview Press, pp. 223-261.

Coligação Portugal à Frente, 2015. *Agora Portugal pode mais: programa eleitoral* [pdf]. Disponível em *Diário de Notícias*: <https://www.dn.pt/DNMultimedia/DOCS+PDFS/Portugal%20%3%80%20Frente%20-%20Agora,%20Portugal%20pode%20mais.pdf> [acedido em 26 agosto 2019].

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), 2019. *Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022* (RCSNU 1325). Disponível em CIG: <https://www.cig.gov.pt/planos-nacionais-areas/rcsnu-1325/> [acedido em 22 agosto 2019].

Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH), 2017. *Valorizar o trabalho – Efetivar a igualdade* [pdf]. Lisboa: CIMH/CGTP-IN. Disponível em CGTP-IN: http://www.cgtp.pt/images/images/2017/04/Livro_Efetivar%20a%20Igualdade.pdf

Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU), 2000. *Resolution 1325* [em linha]. Adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October. United Nations Security Council. Disponível em: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325%282000%29 [acedido em 01 julho 2019].

Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU), 2019. *Resolution 2493 (2019)*. Adopted by the Security Council at its 8649th meeting, on 29 October 2019. United Nations Security Council. [em linha] Disponível em: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2493> [acedido em 30 abril 2020].

Direção-geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), 2020. Quadros 1.6 Emprego no sector das administrações públicas por cargo/carreira/grupo e sexo, segundo o sub-sector. *Boletim Estatístico do Emprego Público (BOEP)* [em linha]. Disponível em DGAEP: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=C0F56E62-5381-4271-B010-37E-CE5B31017> [Acedido em 02 abril 2020].

Equipa de Avaliação Externa do II Plano, 2018. *Avaliação externa. II Plano Nacional de Acção para a implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325* [pdf]. Disponível em CIG: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/06/Avalia%C3%A7%C3%A3o-PNA-II.pdf> [acedido em 15 agosto 2019].

Gabinete do Ministro da Administração Interna (MAI), 2020b. *Intervenção do Ministro da Administração Interna na Cerimónia Comemorativa do Dia Internacional da Mulher na PSP*. Ministério da Administração Interna. Disponível em Portal do Governo: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=0ba4cc2b-8d60-4ef3-8050-a16f1ec17721> [acedido em 30 abril 2020].

Gabinete do Ministro da Administração Interna (MAI), 2020. *Dia Internacional da Mulher – As Mulheres nas Forças e Serviços de Segurança*. Ministério da Administração Interna. Disponível em Portal do Governo: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=c9d6c433-8c06-4402-98f6-72293a2dc601> [acedido em 30 abril 2020].

Gabinete do Ministro da Administração Interna (MAI), 2020a. *Intervenção do Ministro da Administração Interna na Cerimónia Comemorativa do Dia Internacional da Mulher na GNR*. Ministério da Administração Interna. Disponível em Portal do Governo: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=a564925e-c66b-4bf9-839a-a364ab06d549> [acedido em 30 abril 2020].

- Gabinete do Secretário-Geral do Sistema de Segurança Interna, 2019. *Relatório Anual de Segurança Interna 2018*. [em linha] Disponível em Portal do Governo: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=ad5cfe37-0d52-412e-83fb-7f098448dba7> [acedido em 30 Abril 2020].
- Guarda Nacional Republicana (GNR), 2015. *Estratégia da Guarda 2020: Uma Estratégia de Futuro*. GNR [em linha]. Disponível em: <https://www.gnr.pt/estrategia.aspx> [acedido em 01 maio 2020].
- Guarda Nacional Republicana (GNR), 2018. *Relatório de Atividades 2017*. GNR [em linha]. Disponível em: <http://www.gnr.pt/InstrumentosGestao/2017/RA2017.pdf> [acedido em 13 janeiro 2019].
- Immergut, E., Anderson, K. e Schulze, I., 2009. *The Handbook of West European Pensions Politics*. New York: Oxford University Press.
- Malheiro, L., 2019. *A questão do género e os instrumentos de regulação internacional: a agenda mulheres paz e segurança na Guarda Nacional Republicana*. Trabalho de investigação final do Curso de Defesa Nacional. Lisboa: Instituto da Defesa Nacional.
- Meireles, J. M. M., 2018. *A integração da perspetiva do género – um modelo para as organizações militares*. Trabalho de Investigação Individual do Curso de Estado-Maior Conjunto. Instituto Universitário Militar. Disponível em RCAAP: <https://comun.rcaap.pt/bitstream/10400.26/23216/1/MAJ%20Jorge%20Meireles.pdf> [acedido em 2019].
- Ministério da Administração Interna (MAI), 2015. *Plano para a Igualdade de Género (2014-2017)*, janeiro. MAI. Disponível em CIG: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/01/Plano-de-A%C3%A7%C3%A3o-Setorial-para-a-Igualdade-de-G%C3%A9nero-Minist%C3%A9rio-da-Administra%C3%A7%C3%A3o-Interna.pdf> [acedido em 28 dezembro 2018].
- Ministério da Defesa Nacional (MDN), 2014. *Plano de Ação Setorial para a Igualdade: Setor Defesa Nacional e Forças Armadas 2014-2017*. Disponível em Portal do Governo: https://www.historico.portugal.gov.pt/media/1367793/20140314%20mdn%20PASI%202014_2017.pdf [acedido em 18 março 2019].
- Ministério da Defesa Nacional (MDN), 2019. *Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021*. Disponível em Portal do Governo: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNzY3BADD5EyrBAAAAA%3d%3d> [acedido em 01 julho 2019].
- Partido Socialista, 2015. *Programa Eleitoral do Partido Socialista: Eleições Legislativas 2015*. Disponível em Partido Socialista: https://www.ps.pt/wp-content/uploads/2016/06/programa_eleitoral-PS-legislativas2015.pdf [acedido em 26 agosto 2019].

Polícia de Segurança Pública (PSP), 2016. *Grandes Opções Estratégicas da PSP para 2017-2020*. Direção Nacional da PSP, Gabinete do Diretor Nacional. Disponível em PSP: <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Documents%20Estrat%C3%A9gicos/Op%C3%A7%C3%B5es%20Estrat%C3%A9gicas%202017-2020.pdf> [acedido em 01 maio 2020].

Polícia de Segurança Pública (PSP), 2018. *Balanço Social da PSP 2017*. Maio de 2018. Departamento de Recursos Humanos. Disponível em PSP: <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gestão/Balanço%20Social/Balanço%20Social%20da%20PSP%20202017.pdf> [Acedido em 14 janeiro 2019].

Polícia de Segurança Pública (PSP), 2019. *Balanço Social da PSP 2018*. Maio de 2019 rectificado em outubro de 2019. Departamento de Recursos Humanos. Disponível em PSP: <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202018.pdf> [acedido em 01 maio 2020].

Polícia de Segurança Pública (PSP), 2020. *A PSP em Missões Internacionais*. PSP [em linha]. Disponível em: <https://www.psp.pt/Pages/sobre-nos/psp-global/missoes-internacionais.aspx> [acedido em 30 abril 2020].

Presidência do Conselho de Ministros (PCM), 2009. Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2009. Aprova o Plano Nacional de Ação para Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000), adoptada em 31 de Outubro de 2000, sobre «mulheres, paz e segurança» (2009-2013). *Diário da República* n.º 164/2009, Série I de 2009-08-25. Disponível em CIG: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/6.pdf> [acedido em agosto 2019].

Presidência do Conselho de Ministros (PCM), 2014. Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014. Aprova o II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014-2018). *Diário da República* n.º 163/2014, Série I de 2014-08-26. Disponível em CIG: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/08/II-Plano-Nacional-de-A%C3%A7%C3%A3o-para-a-implementa%C3%A7%C3%A3o-da-RCSNU-1325.pdf> [Acedido em 14 julho 2019].

Presidência do Conselho de Ministros (PCM), 2019. Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019. Aprova o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022. *Diário da República* n.º 33/2019, Série I de 2019-02-15. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/119622096/details/maximized> [acedido em 15 fevereiro 2019].

United Nations, 1995. *Report of the Fourth World Conference on Women*. Beijing, 4-15 September 1995. Nova Iorque: United Nations. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf> [acedido em 4 agosto 2019].

United Nations, 2000. *Report of the Ad Hoc Committee of the Whole of the twenty-third special session of the General Assembly*. General Assembly, Official Records, Twenty-third special session, Supplement No. 3 (A/S-23/10/Rev.1). Nova Iorque: United Nations. Disponível em: <https://undocs.org/en/A/S-23/10/Rev.1> [acedido em 4 agosto 2019].

United Nations, 2015. *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*. UN Women. Disponível em: [https://www.peacewomen.org/sites/default/files/UNW-GLOBAL-STUDY-1325-2015%20\(1\).pdf](https://www.peacewomen.org/sites/default/files/UNW-GLOBAL-STUDY-1325-2015%20(1).pdf) [acedido em 13 janeiro 2019].

United Nations, 2015a. *The Story of Resolution 1325 | Women, Peace and Security*. [em linha]. Disponível em YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=mZH5hIOyU4Y> [acedido em 2 agosto 2019].

United Nations, 2020. *Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. Sustainable Development Goals [em linha]. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> [acedido em 30 abril 2020].

XXII Governo Constitucional, 2020. *As Grandes Opções do Plano 2020-2023 do XXII Governo Constitucional*. [em linha] Disponível em: <http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c574c33526c6548527663793977634777304c56684a5669356b62324d3d&fich=pp14-XIV.doc&Inline=true> [acedido em 25 abril 2020].

XXII Governo Constitucional, 2020a. *Programa do XXII Governo Constitucional (2019-2023)*. [em linha] Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=54f1146c-05ee-4f3a-be5c-b10f524d8cec> [acedido em 27 abril 2020].